

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人            Xユニオン  
   代表者 執行委員長 A<sub>1</sub>

再 審 査 被 申 立 人        株式会社Y協会  
   代表者 代表取締役 B<sub>1</sub>

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第66号事件（初審神奈川県労委平成30年（不）第12号事件）について、当委員会は、令和3年2月3日第271回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞已、同相原佳子、同守島基博、同西川佳代出席し、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

再審査被申立人株式会社Y協会（以下「会社」という。）の住宅型有料老人ホーム施設（以下「本件施設」という。）に勤務するA<sub>2</sub>は、平成30年3月31日（以下「平成」の元号は省略する。）、会社を退職し、同

年4月5日、再審査申立人Xユニオン（以下「組合」という。）に加入した（以下、同人を組合加入前後を通じて「A<sub>2</sub>組合員」という。）。組合は、会社に対し、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「本件団交要求書」という。）により、A<sub>2</sub>組合員の組合加入を通知するとともに、同組合員の雇止め等を議題とする団体交渉を申し入れ、同年7月10日、組合と会社の間で団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）が行われた。

本件は、会社の下記(1)ないし(3)の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に該当するとして、組合が、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に対し、下記(1)及び(2)については30年7月12日に、下記(3)については同年11月14日に追加して、救済申立てを行った事件である。

- (1) 会社が、A<sub>2</sub>組合員の退職に係る雇用保険被保険者離職証明書（以下「離職証明書」という。）の離職理由を「一身上の都合」と記載したこと（労組法第7条第1号）
- (2) 会社が、本件団体交渉において、代理人弁護士のみを出席させ、文書による具体的な回答をせず、後日調査して回答するとの対応を行ったこと（労組法第7条第2号）
- (3) 会社の代理人弁護士が、組合に事前に告げることなく、組合との30年6月15日の電話及び本件団体交渉の内容を録音したこと（労組法第7条第2号及び第3号）

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (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

なお、再審査の第3回調査において、組合は、初審で請求した救済内容のうち、上記(1)の救済は請求しない旨述べた。

### 3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、令和元年10月4日、会社の上記1の(1)ないし(3)の行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして、救済申立てを棄却することを決定し、同年11月14日、命令書（以下「初審命令」という。）を両当事者に交付した。

### 4 再審査申立ての要旨

組合は、令和元年11月29日、初審命令のうち、上記1(1)及び(2)の会社の行為について棄却した部分を不服として、当該部分の取消し及びこれに係る救済を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

### 5 本件の争点

- (1) 会社が、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「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。（争点1）
- (2) 会社が、本件団体交渉において、代理人弁護士のみを出席させ、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をしたことは、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるか。（争点2）

## 第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（会社が、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「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。）について

#### (1) 組合の主張

ア 会社が、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書に事実（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、同組合員が組合に加入したことを嫌悪した故になされたものである。同組合員の離職証明書の作成作業を行ったのは、会社総務課のB<sub>2</sub>（以下「B<sub>2</sub>」という。）で

あるが、同人が、同組合員が組合員であることを知らないはずはない。なぜなら、本件団交要求書の記載事項の調査を行っていた、会社安全管理室所属のB<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>」という。）の指示により、B<sub>2</sub>が離職証明書の作成作業を行っていたからである。

イ 会社が、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「一身上の都合」と記載したことにより、自己都合退職として扱われ、雇用保険の基本手当の支給開始が遅れたり、給付日数が少なくなったりするなど、経済的な不利益が発生する可能性は大いにあった。

しかし、A<sub>2</sub>組合員が30年7月11日に平塚公共職業安定所（以下「ハローワーク平塚」という。）に対し、「会社は、Xユニオンとの団交で雇い止めと言っている」と記載した離職票を提出した結果、同ハローワークが離職票を早く補正したので、実際の経済的な不利益はなかった。

なお、A<sub>2</sub>組合員は、離職票の離職理由が「一身上の都合」となっていたことにより、雇用保険の受給に当たり待機期間が発生するので、すぐには給付を受けられないと考えてハローワーク平塚に出向かなかったが、本件団体交渉で、組合から指示されて、同ハローワークに出向いたのである。

ウ したがって、会社が、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「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。

## (2) 会社の主張

ア 離職理由を「一身上の都合」とした離職証明書を作成したことは、単なる業務上のミスであり、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入した故をもってなされたものではない。

イ 離職理由を「一身上の都合」とした離職証明書を作成したことにより、A<sub>2</sub>組合員に対して何ら不利益は生じていない。組合は、30年

7月11日にA<sub>2</sub>組合員がハローワーク平塚に赴いたことから経済的な不利益が発生しなかった旨主張するが、会社は、同月10日の本件団体交渉で組合から離職票の離職理由について照会があった後、同日ないし11日に離職証明書の誤記を認識したのであって、仮に同組合員の上記対応がなかったとしても会社が直ちに補正措置を取ることで誤記が治癒したことは論をまたない。

ウ したがって、会社が、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「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らない。

2 争点2（会社が、本件団体交渉において、代理人弁護士のみを出席させ、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をしたことは、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるか。）について

(1) 組合の主張

団体交渉は、組合の代表者と会社の代表者とが責任を持って行うものであるのに、会社側は、当事者が出席せず、代理人弁護士のみが出席した。また、会社は、事前の文書回答もせず、団体交渉当日も十分な回答もしないで、後日調査して回答する等の対応を行い、円滑な団体交渉を不可能ならしめたのであって、かかる会社の対応は不誠実団体交渉に当たる。

(2) 会社の主張

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、組合は、事前の文書回答を要求していたが、会社が回答の方法について同要求に拘束される根拠はなく、団体交渉当日、代理人弁護士は、口頭にて必要かつ十分な回答を行っている。さらに、団体交渉当日に出された質問に対して、会社が、正確性を期するために必要な調査を経た後に後日回答すると述べたことは何ら非難される

べきものではない。したがって、会社の対応は不誠実団体交渉に当たらない。

### 3 その余の主張について

#### (1) 会社の主張

ア A<sub>2</sub>組合員は、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、もはや会社は同組合員の使用者ではない。

イ A<sub>2</sub>組合員との間で紛争となっているものではないため、会社は同組合員の使用者ではない。

#### (2) 組合の主張

離職票の交付は、使用者が行うべきことであり、A<sub>2</sub>組合員が雇止めされた以降も、離職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。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 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、本件初審結審日（令和元年7月17日）現在の組合員は、683名である。

(2) 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。本件初審結審日（令和元年7月17日）現在の従業員は、3227名である。

### 2 A<sub>2</sub>組合員の組合加入までの経緯

(1) A<sub>2</sub>組合員は、27年12月16日、会社と同日から28年3月31日までの約3か月の有期雇用契約を締結し、本件施設において、介護サービス業務に従事した。30年3月31日にA<sub>2</sub>組合員が契約期間満

了により退職するまでの間、有期雇用契約は、3回更新された。

- (2) A<sub>2</sub>組合員は、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B<sub>4</sub>（以下「B<sub>4</sub>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、A<sub>2</sub>組合員が、会社の定める「労災事故報告書」及び診断書を会社へ提出することはなかった。

- (3) B<sub>4</sub>施設長は、30年2月24日、A<sub>2</sub>組合員に対し、同組合員には利用者からのクレームが多く、度々指導したにもかかわらず改善の兆しが見られないこと、「出勤簿の勤務時間を改ざんする」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、B<sub>4</sub>施設長は30年2月23日にA<sub>2</sub>組合員と話し合う機会を設けていたものの、同組合員は出席しなかった。

- (4) A<sub>2</sub>組合員は、30年3月31日、契約期間満了により、会社を退職した。
- (5) A<sub>2</sub>組合員は、30年4月5日、組合に加入した。

### 3 組合の団体交渉申入れ後の会社の対応

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

組合は、本件団交要求書で、会社に対し、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入したこと及び30年6月22日午後3時半から川崎市幸区幸町にある組合事務所において団体交渉を開催すること等を要求した。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、①A<sub>2</sub>組合員の雇止めの件、②会社が同組合員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、本件団交要求書で、A<sub>2</sub>組合員の就労実態、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、30年6月15日までに、本件交渉事項について文書により回答することを要求した。

(2) 会社における組合との交渉担当であるB<sub>3</sub>は、会社が30年6月6日に本件団交要求書を受領した後、B<sub>2</sub>に対し、A<sub>2</sub>組合員に関する賃金台帳等の資料の準備を指示した。

B<sub>2</sub>は、指示された資料の準備を進める過程で、ハローワーク平塚にA<sub>2</sub>組合員の離職証明書等が提出されておらず、同ハローワークから同組合員の離職票が交付されていないことを認識し、同組合員の離職証明書の作成作業を行った。

なお、事業主は、労働者が離職した翌々日から10日以内に、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に、雇用保険被保険者資格喪失届に離職証明書等を添えて提出しなければならないこととされている（雇用保険法施行規則第7条参照）。

(3) 30年6月7日、B<sub>2</sub>は、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書等をハローワーク平塚に提出した。

上記離職証明書には、離職理由について、「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、B<sub>2</sub>は、上記離職証明書を作成する際に、離職理由について、B<sub>3</sub>や本件施設に問い合わせることはなく、また、その提出に当たり、B<sub>2</sub>の上司を含め、会社の中でその内容をチェックした者はいない。



- (4) 30年6月11日、ハローワーク平塚は、会社に対し、上記(3)と同じ離職理由が記載された離職証明書（事業主控）及び雇用保険被保険者離職票-2（以下「離職票」という。）等を交付した。
- (5) 会社の代理人弁護士は、30年6月14日付け「ご連絡書」と題する文書を組合へ送付し、本件団交要求書記載の件を会社から受任した旨通知するとともに、同要求書において組合が団体交渉日時として指定する同月22日は差し支えているとして、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。
- (6) 30年6月15日、組合の執行委員長A<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>委員長」という。）は、代理人弁護士の事務所へ電話した。その電話において、A<sub>1</sub>委員長は、団交開催地の相談を持ちか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ないんです。」「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、言い張って、うちは西口に構え、会社は東口に構えて、団交できなかつたってことはいっぱいありますよ。」と述べた。また、代理人弁護士が、会社が組合事務所へ行かない限り団体交渉はしないということかと問うたのに対し、「行かない限りっていうよりも、団交できないっていうことになりますよね。」と回答した。さらに、代理人弁護士が開催場所については柔軟に対応する旨述べたが、「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。

この電話の際、A<sub>1</sub>委員長と代理人弁護士の間で、組合が本件団交要求書により要求した本件交渉事項への文書回答をめぐるやり取りはなかった。その後も、会社は、30年7月10日に本件団体交渉が開催されるまでの間、本件交渉事項への文書回答は行わなかった。

- (7) 会社は、30年6月20日付けで、A<sub>2</sub>組合員に対し、同月11日にハローワーク平塚から交付された離職票を送付した。

#### 4 本件団体交渉の開催から本件救済申立てに至る経緯

- (1) 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、本件団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A<sub>1</sub>委員長、A<sub>2</sub>組合員、外3名であり、会社側の出席者は、代理人弁護士3名（以下「代理人弁護士ら」という。）であった。なお、代理人弁護士らは、同年6月12日付け委任状により、会社から、A<sub>2</sub>組合員の雇止め等に関し組合と団体交渉を行うことを委任されていた。

本件団体交渉において、代理人弁護士らは、冒頭、上記委任状を組合へ提示した上で、本件団交要求書に記載された本件交渉事項の①ないし⑫（上記3(1)）について、口頭で回答、説明をし、さらに誤解のないよう文書でも回答するつもりである旨を伝えた。なお、代理人弁護士らは、本件交渉事項の④の労働契約法第16条違反について「本件は解雇ではなく、いわゆる契約期間満了による契約の終了です。」と述べた。

組合は、本件交渉事項の①ないし⑫とは別に、雇止めの理由を質問したところ、代理人弁護士らは、利用者からのクレームが複数あったためであり、その都度注意し、30年1月25日には勤務態度の改善をしないと契約の更新はできないかもしれないと警告していたが、A<sub>2</sub>組合員がB<sub>4</sub>施設長との最後の面談にも応じなかったため、同年2月24日に雇止めを告げた旨回答した。

また、組合が、A<sub>2</sub>組合員に注意をした上司の氏名や、離職票の離職理由が「自己都合退職」となっている理由を質問したところ、代理人弁護士らは、同組合員に注意をした上司はクレームがあった時によって違うので、確認して正確に報告したい旨、離職票の記載についても正確に答えた方が良いので、後日確認して回答する旨述べた。

A<sub>1</sub>委員長は、団体交渉に会社の関係者が出席しない場合、組合に事前に了解を求めるのが普通だとして、「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、帰れてやってるよ。」と述べ、本件団交要求書に対する回答文書がないと抗議した。

さらに、A<sub>1</sub>委員長は、「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A<sub>2</sub>組合員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、団体交渉は終了した。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。

- (2) 組合は、上記(1)のとおり、本件団体交渉において、A<sub>2</sub>組合員の離職理由が有期雇用契約の期間満了であることが確認できたことから、同組合員に対し雇用保険受給手続を行うよう指導した。

30年7月11日、A<sub>2</sub>組合員は、ハローワーク平塚へ出向き、雇用保険受給手続を行った。この際、同組合員は、離職票の「(7) 離職理由欄」中、「具体的事情記載欄 (事業主用)」に「一身上の都合」と記載された下段の「具体的事情記載欄 (離職者用)」に、「会社は、Xユニオンとの団交で雇い止めと言っている。」と記載し、「事業主が記入した離職

理由に異議」が「有り」とチェックを追記した上で、当該離職票を同ハローワークに提出した。

ハローワーク平塚は、当該離職票を受領後、会社に対し、A<sub>2</sub>組合員の離職理由を電話で問い合わせた。同電話において、会社が「一身上の都合」は誤記である旨回答したところ、同ハローワークは、離職票の当該誤記の補正を行い、A<sub>2</sub>組合員に交付する旨述べた。

#### 5 本件救済申立てとその後の事情

- (1) 30年7月12日、組合は、会社がA<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「一身上の都合」と記載したこと、及び本件団体交渉における会社の対応について、救済申立てを行った。
- (2) 30年7月17日、ハローワーク平塚は、上記4(2)のとおり、会社にA<sub>2</sub>組合員の離職理由を確認した上で、同人の離職証明書及び離職票の離職理由を「契約期間満了」と補正した。
- (3) 30年8月9日、A<sub>2</sub>組合員は、雇用保険の基本手当の支給を受けるための第一回目の失業認定日にハローワーク平塚に出向き、離職理由の補正を知らされた。
- (4) 30年10月17日、ハローワーク平塚は、会社に対し、補正された離職証明書（事業主控）等を交付したが、会社は、A<sub>2</sub>組合員に連絡は取らなかった。
- (5) 組合は、30年11月14日、会社の代理人弁護士が、組合に事前に告げることなく、組合との同年6月15日の電話及び本件団体交渉の内容を録音したことについて、追加の救済申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点1（会社が、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「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。）について

(1) 不利益性について

ア 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1条第1項）。

そして、基本手当は原則として離職後最初に公共職業安定所に求職の申込みをした日の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、離職後最初に求職の申込みをした日の7日後から、「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」は支給されないこととされている（雇用保険法第33条第1項）。

イ A<sub>2</sub>組合員の離職証明書をめぐり事実経過をみると、①同組合員が30年3月31日に会社を退職したこと（前記第3の2(4)）、②会社が、組合からの本件団交要求書により、同組合員の離職証明書がハローワーク平塚に提出されていないことに気付いたこと（同3(2)）、③会社が、同年6月7日、離職理由を「一身上の都合」とする同組合員の離職証明書を同ハローワークに提出したこと（同3(3)）、④同ハローワークが、同月11日、離職理由を「一身上の都合」とする同組合員の離職票を会社に交付したこと（同3(4)）、⑤会社が、同月20日付けで、同離職票を同組合員へ送付したこと（同3(7)）、⑥同年7月10日の本件団体交渉において、会社が、同組合員の離職理由は契約期間満了による契約の終了である旨述べ、組合が、離職票の離職理由が「自己都合退職」となっている理由を問いただしたところ、会社が後日確認して回答する旨述べたこと（同4(1)）、⑦組合が、本件団体交渉で離職理由が有期雇用契約

の期間満了であることが確認できたとして、同組合員に対し雇用保険受給手続を行うよう指導し、翌11日、同組合員が同ハローワークに「会社は、Xユニオンとの団交で雇い止めと言っている」と記載した離職票を提出したこと（同4(2)）、⑧同ハローワークが、離職理由について会社に電話で問い合わせ、会社が、「一身上の都合」は誤記である旨回答したところ、同ハローワークは、補正した離職票を同組合員に交付する旨述べたこと（同4(2)）、⑨同月17日、同ハローワークが、離職票の離職理由を「契約期間満了」に補正したこと（同5(2)）が認められる。

ウ 上記アのとおり、正当な理由がなく自己の都合により退職した場合は、雇用保険の基本手当の支給が一定の期間遅れるところ、会社がA<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「一身上の都合」と記載したことにより、同理由が記載された離職票の交付を受けた同組合員は、ハローワーク平塚において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を受ける可能性があったと考えられる。

ところで、本件において、実際の経済的不利益が生じなかったことは組合も認めるところである（前記第2の1(1)イ）。しかしながら、これは、上記イのとおり、A<sub>2</sub>組合員が、本件団体交渉の翌日に「会社は、Xユニオンとの団交で雇い止めと言っている」と記載した離職票をハローワーク平塚に提出し、同ハローワークにおいて離職票の離職理由が速やかに補正されたからであって、仮に、組合が本件団体交渉において同組合員の離職票の離職理由等について会社に問いたださず、同組合員が上記記載をした離職票を同ハローワークに提出していなければ、上記補正がなされたことは考え難い。この点、会社は、仮にA<sub>2</sub>組合員の上記対応がなかったとしても会社が

直ちに補正措置を取ることによって誤記が治癒したなどと主張するが、そもそも、会社は、本件団体交渉における組合の指摘がなければ、自ら誤記に気付くこともなかったことが考えられる。

そうすると、組合及びA<sub>2</sub>組合員の上記対応により、結果的に不利益の発生が回避されたからといって、会社が離職証明書に「一身上の都合」と記載をしたことによる不利益性が否定されるものではない。

## (2) 不当労働行為意思について

前記第3の3(2)及び(3)のとおり、実際に離職証明書の作成作業を行ったのはB<sub>2</sub>であるが、B<sub>2</sub>がA<sub>2</sub>組合員の組合加入及び組合の団体交渉申入れを認識していたこと、そして、その上で、B<sub>2</sub>が故意にA<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「一身上の都合」と記載したことを認めるに足りる証拠はない。

また、組合が会社に団体交渉を申し入れたのは30年6月4日付けの本件団交要求書（前記第3の3(1)）が初めてであり、B<sub>2</sub>が離職証明書を作成した同月6日又は7日の時点（同3(2)、(3)）では、いまだ団体交渉も開催されておらず、団体交渉開催に向けた電話のやり取りさえなされていなかったことからすれば、本件においては、労使間の対立が深刻化していたといった事情もうかがえない。

したがって、会社が、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入したことの故をもって、同組合員の離職証明書に「一身上の都合」と記載したということはいえない。

## (3) 結論

上記(1)のとおり、会社が、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「一身上の都合」と記載したことには不利益性が認められるが、上記(2)のとおり、会社が、同組合員が組合に加入したことの故をもって、かかる対応をしたとはいえない。

そうすると、会社が、A<sub>2</sub>組合員の離職証明書に「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とはいえない。

2 争点2（会社が、本件団体交渉において、代理人弁護士のみを出席させ、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をしたことは、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるか。）について

(1) 代理人弁護士のみを出席させたことについて

ア 一般に、団体交渉に使用者側の交渉担当者として出席するのは、必ずしも使用者の代表者である必要はなく、交渉担当者は実質的な交渉権限を有していれば足り、最終的な決定をし、妥結する権限までは必要とされないものと解される。

イ 本件団体交渉においては、会社側の出席者は代理人弁護士らのみであり、会社代表者は出席していなかったが、上記アのとおり、団体交渉に出席するのは必ずしも使用者の代表者である必要はなく、会社代表者が出席しなかったから直ちに不誠実であるということはいえない。しかしながら、同団体交渉に出席した代理人弁護士らが、交渉権限を与えられていない場合や、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て団体交渉が進展しないなど、実質的な交渉権限を有していないと評価できる場合には、かかる団体交渉は不誠実であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとみる余地もあるので、以下、検討する。

ウ 前記第3の4(1)のとおり、代理人弁護士らは、会社から、A<sub>2</sub>組合員の雇止め等に関し組合と団体交渉を行うことを委任されており、本件団体交渉の冒頭において、その旨の記載された委任状を組合に提示している。そして、代理人弁護士らは、事前に組合から文書に



より示されていた本件交渉議題については、口頭による回答、説明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おり、組合の理解を得るべく相応の努力をしていたものと認められる。

また、下記(2)のとおり、代理人弁護士らのその余の対応をみても、格別不誠実と評価すべき点があったとは認められない。

エ 他方、前記第3の4(1)のとおり、組合は、本件団体交渉において、団体交渉は一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、一方的に団体交渉の終了を宣言しており、むしろ組合側が団体交渉による自主的解決について消極的な態度を取ったとみえなくもない。そうすると、本件団体交渉に代理人弁護士らのみが出席したことによって、組合と会社との間の団体交渉が進展しなくなるとみることも相当ではない。

オ 以上からすると、代理人弁護士らは、会社から本件交渉議題について交渉を委任され、実質的な交渉権限を持って交渉に臨んでいたといえるから、会社が、本件団体交渉において、代理人弁護士らのみを出席させたことをもって、直ちに不誠実であるということとはできない。

(2) 会社が後日調査して回答すると述べたこと等について

組合は、代理人弁護士らが、本件団体交渉において、後日調査して回答すると述べたことを問題とするが、前記第3の4(1)のとおり、代理人弁護士らが後日回答するとしたのは、正確性を期するため調査が必要なもの（各クレームについてA<sub>2</sub>組合員に注意した上司の氏名）と、事前に示されてはいなかった議題（離職票の離職理由が「自己都合退職」となっている理由）についてであり、これらに

関し、代理人弁護士らが、正確に回答したいので後日調査して回答すると述べたことは、無理からぬ面があり、会社のかかる対応が直ちに不誠実であるということとはできない。

また、組合は、本件団体交渉を実施するに当たり、会社から事前の文書回答がなかったことも問題としているが、前記第3の3(1)のとおり、組合が30年6月4日付けの本件団交要求書で、同月15日までに本件交渉事項について文書により回答することを求めていることは認められるものの、会社が組合の要求どおりに事前に文書回答をすべき義務を負うとまではいえないのであって、本件において、会社が事前に文書回答をしなかったことが不誠実であるということとはできない。

### (3) 結論

上記(1)及び(2)のとおり、会社は、本件団体交渉において、実質的な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、説明を行い、組合の理解を得るべく相応の努力をしていたと認められ、格別不誠実な対応をしたともいえない。

そうすると、本件団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるとはいえない。

以上のとおりであるので、その余の点について判断するまでもなく、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年2月3日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦