

# 命 令 書

申 立 人     X 1   組 合  
                  代表者 共同代表   A 1

被申立人     Y 1   法 人  
                  代表者 理事長   B 1

上記当事者間の宮城労委平成30年(不)第4号事件について、宮城県労働委員会(以下「当委員会」という。)は、令和3年2月10日第507回公益委員会議において、会長公益委員水野紀子、公益委員坂田宏、同岡崎貞悦、同佐々木くみが出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員であるA 2氏の自宅待機命令を解き、原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、組合員の未払賃金について申立人から団体交渉を求められたときは、資料を提示して回答の根拠について十分に説明し、誠実に交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、A 2氏を復職させる条件として申立人に広報活動を止めるよう求めたり、職員らを集めて申立人への明らかな批判や非難を述べたりするなど、申立人の組合活動に萎縮効果を与え、又は自主的な組合活動を阻害する言動により、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、日本産業規格A列4番以上の大きさの白紙に下記の内容を記載し、申立人に交付するとともに、同一の内容を日本産業規格A列3番以上の白紙に明瞭に認識できるような大きさの楷書体で記載して、職員室の全職員が見やすい場所に7日間掲示しなければ

ばならない。

記

令和 年 月 日

X 1 組 合

共同代表 A 1 様

当法人が行った下記の行為は、宮城県労働委員会により、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。当法人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。

記

- 1 貴組合員であるA 2氏に対し、自宅待機命令を長期間にわたって継続したこと。
- 2 平成30年10月31日に貴組合が行った団体交渉申入れに同年12月17日まで回答しなかったこと。
- 3 平成30年10月10日、平成31年2月12日及び同年3月19日に開催された団体交渉において、未払賃金の支払いに関する交渉に応じなかったこと。
- 4 平成30年10月10日に開催された団体交渉において、貴組合員であるA 2氏を復職させたければ広報活動を止めるよう貴組合に求めたこと。
- 5 平成30年7月11日に当法人の職員らを集めて行ったミーティングにおいて、貴組合の運営や自主的な組合活動を阻害するような発言をしたこと。

Y 1 法 人

理事長 B 1

(注：年月日は、文書の交付の日を記載すること)

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 1 法人が、①平成30年10月10日の団体交渉において、申立人 X 1 組合の組合員 A 2 氏(以下申立人への加入前も含め、「A 2 組合員」という。)を職場復帰させない理由は、A 2 組合員が組合を通じて広報活動を行っていることであるという趣旨の発言をし、職場復帰を認めないという姿勢を示したことが労働組合法(昭和24年法律174号。以下「労組法」という。)第7条第1号に、②平成30年10月10日に開催された団体交渉において、A 2 組合員及び組合員 A 3 氏(以下「A 3 組合員」という。)の未払賃金の支払いに係る議題について、訴訟を提起することを理由として交渉に応じなかったことが労組法第7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11月7日付けで申立人が当委員会に対し救済を申し立て、その後、平成31年4月18日付け及び同月22日付けで申立ての内容を一部変更及び追加し、以下の(1)から(5)の申立事実が、それぞれ不当労働行為に該当するとして救済を求めた事案である。

(1)平成30年10月10日の団体交渉において、被申立人が、A 2 組合員を職場復帰させない理由は、A 2 組合員が組合を通じて広報活動を行っていることであるという趣旨の発言をし、職場復帰を認めない姿勢を示していること。(労組法第7条第1号該当)

(2)平成30年10月31日付け文書で申立人が行った団体交渉申入れに対し、被申立人が、回答期限である同年11月6日までに回答せず、団体交渉が開催されなかったこと。(労組法第7条第2号該当)

(3)平成30年10月10日、平成31年2月12日及び同年3月19日に開催された団体交渉において、被申立人が、A 2 組合員及びA 3 組合員の未払賃金の支払いに係る議題について、訴訟を提起することを理由として交渉に応じなかったこと。(労組法第7条第2号該当)

(4)平成30年10月10日に開催された団体交渉において、被申立人理事長 B 1 氏(以下「B 1 理事長」という。)が、A 2 組合員を復職させたければ

広報活動を止めるよう申立人に求める趣旨の発言等，組合活動に対して萎縮効果を与え妨害する発言を行ったこと。（労組法第7条第3号該当）

(5)平成30年7月11日に，B 1 理事長が被申立人の職員らを集めて行ったミーティングにおいて，申立人が被申立人に送付した要求書及び組合活動を批判する発言を行ったこと。（労組法第7条第3号該当）

## 2 請求する救済内容

(1)被申立人は，A 2 組合員を原職に復帰させなければならない。

(2)被申立人が，平成30年10月10日に開催された第4回団体交渉において「裁判をするから議論をしてもしょうがない」等の発言を繰り返したこと，また，申立人が同年10月31日付け文書により団体交渉の開催を求めたのに対して，被申立人が回答期限である同年11月6日になっても回答せず，団体交渉に応じなかったことが，団体交渉の拒否に当たることを確認する。

(3)被申立人は，A 2 組合員及びA 3 組合員の未払賃金について申立人から団体交渉を求められたときは，資料を提示して回答の根拠について十分に説明し，誠実に交渉に応じなければならない。

(4)被申立人は，申立人の労働組合活動を批判するなどして，申立人の組織，運営に支配介入してはならない。

(5)被申立人は，命令書受領の日から1週間以内に，上記(1)から(4)に係る誓約書を申立人に交付するとともに，同文を縦1メートル，横2メートルの白色模造紙に明瞭に楷書体で印字もしくは手書きして，職員室の全職員が見やすい場所に1か月間掲示しなければならない。

## 第2 本件の争点

1 被申立人が，申立人A 2 組合員の自宅待機命令を継続していることは，労働組合による正当な組合活動をしたこと又は組合員であることの故をもって行った労働組合法第7条第1号の不利益取扱といえるか。（争点1）

2 平成30年10月31日に申立人が行った団交申入れに回答期限までに回答せず，更に12月17日まで回答しなかった被申立人の対応は労働組合法第7条第

2号の団体交渉拒否といえるか。(争点2)

3 平成30年10月10日、平成31年2月12日及び3月19日に開催された団体交渉において、未払い賃金に関する交渉に応じないことは、労働組合法第7第2号の団体交渉拒否又は不誠実団交といえるか。(争点3)

4 平成30年10月10日に開催された第4回団体交渉における被申立人の発言は、被申立人がA2組合員を復職させたければ申立人に広報活動を止めるよう求めるものであって、労働組合法第7条第3号の支配介入といえるか。(争点4)

5 平成30年7月11日に被申立人が職員らを集めて行った申立人の活動に関する発言は、労働組合法第7条第3号の支配介入といえるか。(争点5)

### 第3 当事者等

#### 1 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置き、平成26年に結成された個人加盟の労働組合(当時の名称はX2組合)であり、本件結審日(令和2年8月4日)時点の組合員数は、約200人である。上部団体はなく、ナショナルセンターにも所属していない。

なお、A2組合員が申立人に加入した後、申立人の仙台支部として「X3支部」を立ち上げている。

#### 2 A2組合員

A2組合員は、平成29年8月17日に被申立人に正職員として採用され、平成30年6月8日からの1回目の自宅待機が命じられるまでは、事務職員として、留学生のビザ申請に係る書類作成業務や学生管理業務を主とした業務に従事していた。

なお、被申立人によるA2組合員に対する自宅待機命令は、1回目の自宅待機が開始された平成30年6月8日以後、本件結審日(令和2年8月4日)時点においても継続されており、通算して約2年2か月にわたっている。また、自宅待機命令期間中、被申立人からA2組合員へ、自宅待機命令前と同額の給与が一貫して支払われ続けている。A2組合員の給与は雇用契約が行われた平成29年8月17日時点では月額200,000円であり、その後、段階的に給

与の引上げが行われ、自宅待機命令が発令された平成30年6月時点では月額215,000円である。

### 3 被申立人

被申立人は、肩書地に所在する学校法人であり、主にベトナムや中国からの留学生を受け入れ、留学生を4年制大学に進学させること等を目的として事業活動を行う日本語学校である「Y2学園」（以下「学園」という。）を設置、運営している。ベトナムのハノイとホーチミンに海外事務所がある。

本件結審日時点の職員数は約40人であり、日本語を教える教師及びビザ申請に係る書類作成業務や学生管理業務等を行う事務職員として、日本人のほか、ベトナム人と中国人の職員を雇用している。

なお、被申立人において、A2組合員以外の職員に対し、自宅待機命令又は就業規則に規定する制裁を行った事案はない。

## 第4 当委員会が認定した事実

### 1 A2組合員の雇用開始から退職勧奨までの経緯

#### (1) 被申立人日本語教師の退職

ア 平成29年12月29日に開催された忘年会において、被申立人日本語教師であるB2氏(以下「B2講師」という。)が、A2組合員に勤務中のガム噛み行為を止めるよう口頭で注意し、両者は言い合いになった。被申立人理事兼日本語教師であるB3氏(以下「B3理事」という。)及びA2組合員の先輩職員であるB4氏が、A2組合員にB2講師に謝罪するよう伝えたが、A2組合員は謝罪しなかった。

忘年会終了後、同日中にB2講師は被申立人副理事長であるB5氏(以下「B5副理事長」という。)宛てにメッセージを送付し、被申立人を退職する意向を伝えた。

イ 平成30年1月9日の仕事始めにおいて、B2講師がA2組合員に対し「おはようございます」と挨拶をしたが、A2組合員はこれを無視して返事をしなかった。そのため、B2講師が「挨拶ぐらいしたらどうか」と伝えたところ、A2組合員は、B2講師に対し、そのようなことを

言われる覚えはない旨を発言した。

同日午後、A 2 組合員は理事長室において、B 1 理事長から、きちんと挨拶するよう指導されたため、その場で、B 1 理事長に対して謝罪した。その後、A 2 組合員が、B 2 講師に対して謝罪することはなかった。

ウ 同年3月31日をもって、B 2 講師は被申立人を退職した。

## (2) 正職員内定者へのメッセージ

ア 平成30年5月19日に開催された青葉を見る会(遠足)の後、学園卒業生であり被申立人の正職員内定者で、当時、被申立人でアルバイトをしていたB 6 氏(以下「B 6 氏」という。)からA 2 組合員に対し、次の内容のメッセージが送付された。

(ア) 普通であったら、(遠足に)組織全体で一斉に行くべきではないか。

(イ) 今、職員の方々が抱えている問題は何か、新人の私に是非教えてほしい。

(ウ) 4年ぶりに学校に戻ってきたが、正職員の方々が完全に初対面であった。なぜ皆が長く続かないのか不思議で不安感が多少生じる。

イ 同日、A 2 組合員はB 6 氏に対し、「職場の環境は非常に悪いと思う。」というメッセージを返信した。

## 2 A 2 組合員に対する退職勧奨

平成30年5月29日、同月31日、同年6月4日及び同月6日の4回、理事長室において、被申立人からA 2 組合員に対する面談が行われた。

面談では、B 1 理事長が、B 2 講師に対するA 2 組合員の言動からB 2 講師が同年3月末に退職に至ったことを述べたほか、A 2 組合員がB 6 氏に送付したメッセージを示した上で職場環境が非常に悪いと思うのであれば被申立人を退職してはどうかなど、4回の面談全てにおいて、A 2 組合員に対し、被申立人を自主退職するよう繰り返し求めた。これに対し、A 2 組合員はその都度、退職を拒否した。また、B 1 理事長が、自主退職しない場合には給料を一番最初の時点の金額に戻すことやA 2 組合員を解雇する可能性もあることを伝えたところ、A 2 組合員は退職を拒否するとともに、解雇するならば解雇通知及び理由書を交付するよう求めた。

その後、被申立人から解雇通知及び理由書が交付されることはなかった。

### 3 1回目の自宅待機命令

#### (1) 時間外手当支払通告書及び改善要求書の提出

ア 平成30年6月6日の面談後、A 2 組合員はB 1 理事長に対して、平成29年8月17日から平成30年5月31日までの時間外手当745,255円の支払いを求める内容の「時間外手当支払通告書」を提出した。B 1 理事長は、「馬鹿らしい」、「払うつもりはない」、「訴訟を起こしてください」と述べた。

イ さらに、同日、A 2 組合員はB 1 理事長に対し、改めてメールで「時間外手当支払通告書」を送付するとともに、「改善要求」と題された文書(以下「改善要求書」という。)を送付した。改善要求書は、時間外労働分の割増賃金の支払い、労働時間の管理徹底及び休憩時間の確保を求めるとともに、職員や学生に対する叱咤激励で大声を出したり厳しい発言をしたりすることはパワハラ事案と認定されるようになっているので、これまでのやり方を早急に止めると同時にハラスメントに関する職員教育の徹底を行うことを求めるものであった。

#### (2) 1回目の自宅待機命令及び改善要求に対する返書

ア 平成30年6月7日、B 1 理事長はA 2 組合員に対し、学園へ入館する際に使用するセキュリティカードを至急返却するようメールで求めるとともに、同月8日から同月26日までを期間とする「自宅待機命令通知書」と「A 2 氏の改善要求に対する返書」(A 2 組合員の氏名の誤記は原文のまま)を送付した。

イ 「A 2 氏の改善要求に対する返書」には、B 1 理事長、B 5 副理事長外3人の理事及び職員による署名が記され、時間外労働を命令・指示したことはないことや、職場や学生に対する教育・叱咤激励は必要な範囲内での指導でありパワハラではないこと等、改善要求書(甲3)の内容に対する返答が記載されていた。

### 4 自宅待機命令の「事由書」の提出要求

(1) 平成30年6月13日及び同月18日、A 2 組合員は被申立人に対し、自宅待機命令の理由が分からないことから、一方的にセキュリティカードの返

却を求めるB 1 理事長の要望を受け入れられない旨及び自宅待機命令の「事由書」の提出を求める旨の文書を送付した。

(2)平成30年6月14日、B 1 理事長はA 2 組合員に対し、同月7日に返却を求めたセキュリティカードがまだ返送されていないので、至急返送するよう求める文書を送付した。

(3)平成30年6月22日、被申立人代理人弁護士であるB 7 氏(以下「被申立人代理人」という。)はA 2 組合員に対し、同月6日付け「時間外手当支払通告書」に係る請求その他につき受任した旨及びセキュリティカードの返却を改めて求める旨の文書を送付した。

## 5 2回目の自宅待機命令から組合加入までの経緯

### (1)2回目の自宅待機命令

ア 平成30年6月25日、被申立人代理人はA 2 組合員に対し、同月27日から同年7月11日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(2回目)を送付した。同通知書には、セキュリティカードを至急返却するよう求める旨も記載されていた。

イ 平成30年6月25日、A 2 組合員は被申立人代理人に対し、自宅待機命令についての事由書の提出を依頼しているがまだ受け取っておらず自宅待機命令に納得できない旨、及びセキュリティカードは被申立人の物品であるため不本意だが返却する旨の文書を送付した。

### (2)時間外手当の支払

平成30年6月27日、被申立人はA 2 組合員に対し、745,255円を振り込んだ。本金額は、前記3(1)アのとおり、同月6日にA 2 組合員がB 1 理事長に対して提出した「時間外手当支払通告書」において、A 2 組合員が請求した金額であった。

### (3)自宅待機命令の理由を記載した文書

ア 平成30年7月3日、被申立人代理人はA 2 組合員に対し、同年6月27日付けの自宅待機命令の理由を記載した文書を送付した。また、添付された「ご連絡」と題する文書には、セキュリティカードを受領した旨及び同年6月6日にA 2 組合員が被申立人に対して提出した「時間外手当支払通告書」による請求に対して送金の手続を執っている旨等が記

載されていた。

イ 平成30年6月27日付けの自宅待機命令の理由を記載した文書には、自宅待機命令の事由は、自己中心的で非礼の多いA2組合員が職場で勤務することに対して憤りを感じる職員が多くいるからであること、及びA2組合員の職場復帰に反対する職員が大半であることを挙げ、責任者として他の職員が集中して仕事をするためにA2組合員に対し自宅待機の措置を執った旨、及び役員や多くの職員との間に信頼関係はもはや無いことは明らかで、今後についてできるだけ早急に被申立人代理人と協議するよう求める旨が記載されていた。

なお、同文書には、A2組合員の業務状況の問題点を十数項目記載した文書を被申立人代理人に渡してあるので、時機を見て受け取られる時があると思う旨が記載されていたが、その後、被申立人側からA2組合員に対しこの文書は送付されず、業務状況の問題点が説明されることはなかった。

## 6 A2組合員の組合加入及び第1回団体交渉申入れ

(1)平成30年7月9日、A2組合員は申立人に加入した。

(2)同日、申立人は被申立人代理人に対し、以下アからウの内容が記載された文書を送付した。

ア A2組合員が申立人に加入した。

イ 被申立人におけるパワハラ横行、残業代未払、休憩が取れない、出退勤時間が管理されていないなどの一連の問題解決を議題とした団体交渉を申し入れる。

ウ 申立人を無視した組合員との直接交渉は不当労働行為となるので注意すること。

(3)平成30年7月10日、被申立人代理人は申立人に対し、申立人がパワハラとして指摘した事項が起きた日時及び具体的な職員名を開示するよう求めるとともに、団体交渉は同月12日であれば可能であると回答した。また、同文書には、被申立人代理人が被申立人を代理して回答する旨が記載されていた。

## 7 労働基準監督署からの是正勧告

平成30年7月10日、仙台労働基準監督署から被申立人に対し、週40時間1日8時間を超えて違法に残業をさせていたこと、週1回の休日をとらせていなかったこと及び残業代を払っていなかったことについての是正勧告が行われた。

なお、本勧告は、同年6月12日にA2組合員が労働基準監督署に対し、実名を挙げて被申立人に対する調査依頼の手続を行ったことによるものであった。

## 8 平成30年7月11日付け要求書

(1)平成30年7月11日、申立人は被申立人代理人に対し、概ね以下ア及びイの内容が記載された要求書(以下「7.11要求書」という。)を送付し、団体交渉での議論を求めた。

### ア A2組合員の職場復帰

被申立人はA2氏に執拗に退職を強要し、本人は働く意思があるにも関わらず自宅待機を命じた。これらの行為は違法な退職強要に当たる。これらについて責任を認め、下記の対応を行うこと。

(ア)今後一切退職強要をしないと約束すること。

(イ)執拗な退職強要を謝罪し、A2組合員が受けた精神的苦痛に対し損害賠償を行うこと。

(ウ)A2組合員を従前の業務に戻すこと。

(エ)被申立人が間違っていたことを全職員に周知し、今回の経緯と結果を申立人から説明する場を設けること。

### イ 働かせ方の改善

#### (ア)違法な労働条件の改善

休憩時間の取得、残業代の支払い、有給休暇の取得、労働時間の管理等について、被申立人の労働条件は労働基準法に反しているので、改めること。

#### (イ)未払賃金の請求

未払賃金が生じているので、職員全員及び退職者に過去2年分の未払賃金を支払うこと。

#### (ウ)B1理事長とB5副理事長のパワハラ

B 1 理事長は、職員に対し「野心がない」や「想像力がない」と非難する。職員の学歴や家族事情を他の職員に公表する。残業しないと無視する。B 1 理事長と B 5 副理事長から業務時間中に職員や退職者の誹謗中傷を聞かされ、不快な気分させられる。

(2)平成30年7月11日、被申立人代理人は申立人に対し、申立人が7.11要求書に記載した「執拗に退職を強要」したとの事実は否認する旨及びB 1 理事長と B 5 副理事長によるパワハラは否認する旨等を記載した文書を送付した。

9 平成30年7月11日に学園内で行われたミーティング

(1)第1回団体交渉の前日である平成30年7月11日、B 1 理事長は、被申立人のほとんどの常勤職員を集め、理事長室でミーティングを行った(以下「7.11ミーティング」という。)

(2)7.11ミーティングにおいてB 1 理事長は、以下アからエのようなコメントを余白に自ら書き込んだ7.11要求書を出席者に配布した。

ア B 1 理事長から A 2 組合員に様々な侮辱的発言や違法な退職強要があったとの指摘に対する「そのようなことはありません」とのコメント

イ B 5 副理事長から妊娠した留学生に度々侮蔑的な発言があったとの指摘に対する「状況を十分知らないのに言えるのだろうか」とのコメント

ウ 被申立人が留学生に対し大声をあげ威嚇するような指導方法を行っているとの指摘に対する「実情がわからないで安直に言うべきではない」とのコメント

エ 留学生への指導方法の改善策について協議を求める要求に対する「教育指導内容をなぜ組合と協議が必要なのか？」とのコメント

(3)その上でB 1 理事長は出席者に対し、以下アからウのとおり述べた。

ア 労働組合を使って要求を通していこうという人がたくさん出てきているかもしれない。でも、それは結局、大事なものを歪めてしまうことになる。

イ 自分の言いたいことだけ主張して、とにかくお金を取れば良いとい

う行動はやめてもらいたい。そうしないと、何かあった時に、組合に頼んでお金をせしめれば良いというふうになってしまう。

ウ 向こうはプロだから、威圧的に言ってくる。「こうじゃないか?」「残業代支払っていないじゃないか?」「長時間労働じゃないか?」と、「パワハラがあったんじゃないか?」というふうに言ってくる人達である。

(4)また、B 1 理事長は翌日の団体交渉にはほぼ職員の全員が出席するよう示唆して、職員に対し、以下アからウのとおり団体交渉の場で発言するよう求めた。

ア 皆さんが、そんな事はないんだと、はっきり主張してもらいたい。

イ 思うところがある人はきちんと発言してほしい。

ウ 退職を勧めた話については、「ここ絶対間違いだよ」っていうふう  
に色々と声を出してほしい。

(上記(3)アからウ及び(4)アからウの発言を合わせて、以下「7.11発言」という。)

#### 10 平成30年7月12日の第1回団体交渉及び3回目の自宅待機命令

##### (1) A 2 組合員の職場復帰について

平成30年7月12日に申立人側は共同代表のA 1 氏(以下「A 1 代表」という。)及びA 2 組合員外2人、被申立人側はB 1 理事長、被申立人代理人、B 3 理事外10人ないし11人の理事及び職員が出席の上、第1回団体交渉が行われた。第1回団体交渉では、A 2 組合員の職場復帰に関して議論され、その内容は概ね以下アからエのとおりであった。

ア 申立人は、A 2 組合員の職場復帰の問題について議論することを求め、B 1 理事長は、申立人が送付した7.11要求書に記載されているB 1 理事長とB 5 副理事長によるパワハラは事実無根である旨を主張した。申立人は、A 2 組合員が働き続けたいと伝えているにもかかわらず、4回の面談において退職を前提とした対応をされ続けたこと等が退職強要に当たると考えるが、その違法性を争うよりもA 2 組合員の職場復帰を求めることが目的である旨を述べた。

イ それに対し、B 1 理事長は、面談は退職強要には当たらない旨、パワハラのような事実無根の主張を書き連ねる職員は良い仕事はできな

いと考える旨及び他の職員が集中して仕事をするためにA2組合員が復職しない方が良いという意見が多い旨を述べた。また、被申立人代理人は、A2組合員の言動は解雇原因に当たらず、自宅待機命令は懲戒ではないと述べた。

ウ 申立人が、A2組合員は大きなミスをしたわけではなく、正職員として雇用契約されていて、注意・叱責や話し合いにより解決するなどして職員間の問題を解消することを前提に職場復帰できると考えるが何故できないのかを質問したところ、被申立人は、A2組合員にミスがないということではなく、自宅待機命令は使用者の裁量であり、自宅待機命令の撤回に応じる義務はない旨を回答した。

エ 申立人が、A2組合員と他の職員とのコミュニケーションについて何を問題にしているか質問したところ、B1理事長は、A2組合員が挨拶をしなかったことを理由としてB2講師が辞めたことを挙げた。それに対し、申立人は、A2組合員が挨拶しないという理由だけで職員が職場を辞めるのはおかしい旨を述べ、A2組合員は、B5副理事長がB2講師について、「あんな態度で、ああやって大声でしゃべって、雑な人を引き止める気はない」と言っているのを5回程聞いた旨を述べた。

## (2)3回目の自宅待機命令

平成30年7月12日の団体交渉当日、被申立人はA2組合員に対し、同月13日から同月27日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(3回目)を送付した。

## 11 A3組合員の組合加入から第2回団体交渉開催までの経緯

### (1)A3組合員の組合加入及び第2回団体交渉申入れ

ア 平成30年7月24日、申立人は被申立人代理人に対し、平成29年8月末に被申立人を退職したA3組合員が申立人に加入した旨及び第2回団体交渉を申し入れる旨の文書を送付した。

イ 平成30年7月27日、申立人は被申立人代理人に対し、以下(ア)から(エ)の内容の文書を送付した。

(ア)次回団体交渉で改めて退職強要について議論したい。

(イ) 自宅待機命令の発端となった経緯及び4回の面談の内容からすれば、A 2 組合員が退職を拒否しているにも関わらず B 1 理事長が退職勧奨を繰り返したことは、違法な退職強要である。

(ウ) A 2 組合員の間人関係の問題を仮に認めても、「けん責・戒告」が相当な処分であり、注意や指導をすることなく自宅待機命令を継続することは業務命令権の濫用であり、公序良俗に反している。

(エ) 以上のように被申立人の一連の行為は違法といえることから、執拗な退職強要への謝罪と A 2 組合員が受けた精神的苦痛に対する損害賠償、A 2 組合員の職場復帰等を求める。

## (2) 4回目の自宅待機命令

平成30年7月26日、被申立人はA 2 組合員に対し、同月30日から同年8月31日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(4回目)を送付した。

## 12 平成30年8月1日の第2回団体交渉

平成30年8月1日に申立人側はA 1 代表及びA 2 組合員外3人、被申立人側はB 1 理事長、被申立人代理人、B 5 副理事長外2人ないし3人の理事又は職員が出席の上、第2回団体交渉が行われた。第2回団体交渉では、A 2 組合員の職場復帰に関して議論され、その内容は概ね以下(1)から(3)のとおりであった。

(1) 申立人は、A 2 組合員が何度も退職しないと述べているにも関わらず被申立人が「解雇」という言葉を使って退職を求め、懲戒をすることもなくいきなり自宅待機命令とするのは、辞めさせる前提で人間関係から外すパワハラに該当すると述べた。

それに対し、B 1 理事長は、パワハラに該当するとは思わない、平成30年6月8日から同月18日まで出張があり指導や話合いができないため1回目の自宅待機命令を出した、その後は職員に相談し、A 2 組合員と一緒に仕事をするのは困難だという意見を聞いて自宅待機命令を延長したと述べた。

(2) 申立人は、団体交渉の一番の目的はA 2 組合員の職場復帰であり、精神的苦痛に対して損害賠償を求めるがそこは本筋ではない旨、理解してもらえなければ、ビラ配りやブログ等の団体行動に移らざるを得ない旨

を伝えた。また、申立人は、パワハラが問題だというふうに発言するような人には職場に戻ってきてほしくないということかと尋ねたところ、B 1 理事長は、「当たり前だ」と述べた。

(3) 申立人が、自宅待機命令を撤回する気は全くないということかと質問したところ、被申立人代理人はいつまでも自宅待機命令をできるとは思っておらず、これから検討すると回答した。

### 13 広報活動の事前通告

(1) 平成30年8月1日、申立人は被申立人代理人に対し、同年7月27日に送付した文書の要求事項への対応について、被申立人の解決策を同年8月10日までに回答するよう求める旨、また、回答の内容が誠実でない場合は、ブログでの発信や街頭宣伝等の広報活動を行う予定である旨の文書を送付した。

(2) 平成30年8月9日、被申立人代理人は申立人に対し、A 2 組合員の任意退職と併せた解決金160万円での解決を希望する旨、及び職場復帰が譲れず、任意の解決が不可能であれば労働委員会による争議調整又は労働審判等による司法的解決を求めるほかない旨等を記載した文書を送付した。

(3) 平成30年8月13日及び同月16日、申立人は被申立人代理人に対し、以下アからウの内容の文書を送付した。

ア 被申立人から平成30年8月9日に送付された文書では、A 2 組合員の職場復帰に係る提案がなかった。

イ 他の職員が復帰を拒否している根拠を示すこと。被申立人から誠実な回答が得られるまで、争議活動を行う。

ウ 申立人は仙台支部として「X 3 支部」を立ち上げたので、今後その名前で通知や行動を行うことがある。

### 14 申立人による広報活動(ビラ配布1回目)

平成30年8月19日、申立人は被申立人の学校近くの路上において、不特定多数の通行人に対するビラ配布と拡声器による街頭宣伝を行った。

ビラは、「私たち X 3 支部は、健全な職場環境を求めて、Y 1 法人 Y 2 学園と団体交渉をしています！」と題され、A 2 組合員が、未払賃金の支払いやパワハラ等の改善を求める文書を提出した際に理事長から「馬鹿らし

い」等の発言があり文書を床に放り投げられたことや、何度も執拗な退職勧奨を受けた後に自宅待機命令が出されて職場から締め出されたこと等が記載されていた。

15 平成30年8月21日付けの理事及び職員による意見書

被申立人は申立人に対し、7.11要求書及び団体交渉におけるA2組合員の態度に言及の上、A2組合員の職場復帰は難しい旨等の以下(1)から(3)の内容が記載された理事及び職員による平成30年8月21日付けの意見書を提出した。

本意見書は、B1理事長が意見書というタイトルでA2組合員に関する自分の考えを書くよう理事及び職員11人に求め、そのうちの8人が提出したものであった(なお、当委員会に提出された意見書は7人分であった)。

(1) B3理事の意見書には、申立人による争議行動を目にした学生の気持ちを考えると無念であり、このような事態に踏み切ったことで、A2組合員の職場復帰が皆無になったことは同組合員自身が気付いていると思う旨が記載されていた。

(2) 職員であるB8氏の意見書には、B1理事長から厳しく指導を受けることはあるがパワハラと感じたことはなく、学生に対しても多少大きな声を出すことはあるが、ある程度の威厳は必要であるとする旨、B4氏の意見書には、B1理事長とB5副理事長による勤務中の厳しい指導はあるが、被申立人の職場でパワハラが横行しているとのA2組合員の主張は事実ではない旨、B6氏の意見書には、申立人とA2組合員は物事の本質を理解せず、事実どおりでない主張をしているから、争議行動をやめてほしいと思っている旨が記載されていた。

(3) 上記(1)及び(2)のほか、A2組合員の在職時の勤務態度への批判や7.11要求書に対する反論等が記載された3人の意見書が提出された。意見書の中には、A2組合員が自宅待機となった平成30年6月8日以降に入職した職員による意見書も含まれていた。

16 5回目の自宅待機命令から第3回団体交渉開催までの経緯

(1) 5回目の自宅待機命令

平成30年8月31日、被申立人はA2組合員に対し、平成30年9月1日から

同月30日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(5回目)を送付した。

(2) 労働基準監督署からの是正勧告

平成30年8月31日、仙台労働基準監督署から被申立人へ、A2組合員に健康診断を受けさせていなかったこと及び残業代未払について、是正勧告(甲45)が行われた。

(3) 第3回団体交渉申入れ

ア 平成30年8月27日、申立人は被申立人代理人に対し、以下(ア)から(オ)の内容の文書を送付した。

(ア) A2組合員の職場復帰について提出された理事及び職員による意見書には、普段、A2組合員と共に事務作業をしていたスタッフからの意見書はなく、A2組合員が職場復帰しても問題ないとする職員がいる。

(イ) 意見書の内容をもとに職場環境の改善を議論することはあっても、被申立人がA2組合員の復帰を認めないという結論は飛躍している。

(ウ) 退職勧奨及び自宅待機命令は、今回の意見書があったとしても正当化されない。

(エ) 申立人からの許可なく組合員へ直接連絡をとるのをやめるよう求める。

(オ) 次回団体交渉を申し入れる。

イ 平成30年9月3日、申立人は被申立人代理人に対し、以下(ア)から(ウ)の内容の文書を送付した。

(ア) 団体交渉にて、改めてA2組合員の職場復帰を求める。

(イ) A2組合員が自宅待機に追いやられていること自体、「人間関係からの切り離し」としてパワハラに当たるので、申立人の主張は変わらない。

(ウ) 未払賃金として、A2組合員に関して286,217円(総計1,031,472円から既に支払われている745,255円を引いた金額)、A3組合員に関して2,060,193円を請求するとともに、団体交渉で被申立人の見解を求める。

また、同日、申立人は被申立人代理人に対し、申立人の考える未

払賃金計算書を送付した。

17 平成30年9月7日の第3回団体交渉

平成30年9月7日に申立人側はA 1 代表及びA 2 組合員外4人, 被申立人側はB 1 理事長, 被申立人代理人, B 5 副理事長外4人の理事及び職員が出席の上, 第3回団体交渉が行われ, 概ね以下(1)及び(2)の内容が議論された。

(1) A 2 組合員の職場復帰について

ア 申立人は, 改めてA 2 組合員の職場復帰を求めたが, B 1 理事長は, 専任職員11人のうち8人が意見書を提出しているのであり, 大多数の職員がA 2 組合員の復職を望まないという状況に鑑みれば, 復職はあり得ないという判断をしたと述べた。申立人は, 実際にA 2 組合員と一緒に仕事をしていた主な事務職員は意見書を提出しておらず, その方を交えて議論することもなく職場に戻さないというのは乱暴であると述べた。それに対し, B 3 理事は, A 2 組合員が職場復帰するなら自分が被申立人を退職する旨を述べ, B 1 理事長は, 自身が築き上げた特別の教育の場において, 自己中心的な人と一緒に仕事ができないというB 2 講師やB 3 理事と同じ気持ちである旨を述べた。

イ B 1 理事長は, 同理事長や先輩職員からの指摘に対してA 2 組合員は反省せず反論するだけであるほか, 書類の直しが多く業務に向いていない旨を述べた。申立人は, 業務上の期限は過ぎておらず, A 2 組合員の勤務態度によって申請したビザが不交付になってはいない旨, 仕事の態度が悪いのであれば, 本来は自宅待機とするのではなく指導したりその業務を外したりすることで対応するものであるが, 実際には指導や始末書の提出も求められていなかった旨を述べた。

ウ B 1 理事長は, 申立人が平成30年8月19日に行ったビラ配布について, 正しい内容に従って公表して訴えるならよいが, 間違った情報を入れてイメージダウンを図るのは名誉毀損, 営業妨害である旨を述べた。それに対し申立人は, 間違った情報だと思っておらず, 労働組合の正当な活動である旨, 街頭宣伝はまだ1回しかやっていないが, そういうことが嫌なのであれば職場復帰を前提に考えてほしい旨を述べた。

## (2) 未払賃金について

被申立人代理人は、申立人が作成した未払賃金計算書は提出されたが、事実であるか裁判所で判断してもらうため訴訟の準備をしている旨、及び裁判を起こすのは憲法上の権利である旨を述べた。申立人は、まずは団体交渉で議論すべきであり、団体交渉で議論していない中でいきなり裁判するというのは不当労働行為であり、抗議活動を打たないといけなくなる旨を述べた。

## 18 第4回団体交渉申入れから同団体交渉開催までの経緯

### (1) 第4回団体交渉申入れ

平成30年9月10日及び同月19日、申立人は被申立人代理人に対し、改めて未払賃金の件について議論がしたいとして団体交渉の申入書を送付した。

### (2) 申立人による広報活動

#### ア ビラ配布(2回目)

平成30年9月16日、申立人は不特定多数の通行人に対し、ビラを配布した。ビラは、「私たちX3支部は、健全な職場環境を求めて、Y1法人Y2学園と団体交渉をしています！」と題され、同年8月19日に配布されたビラと同じ内容の記載のほか、労働基準法違反として労働基準監督署から被申立人に対し、以下(ア)から(エ)の4つの是正勧告が出された旨等が記載されていた。

(ア) 労基法第32条第1項、第2項⇒学校は36協定を締結しておらず、違法に残業をさせていた。

(イ) 労基法第35条第1項⇒週1回の休日を取らせていなかった。

(ウ) 労基法第37条第1項⇒残業代を払っていなかった。

(エ) 労働安全衛生法第66条第1項⇒従業員に健康診断を受けさせていなかった。

#### イ 申立人ホームページ

平成30年9月27日、被申立人は、申立人のホームページに以下(ア)及び(イ)の本件紛争に関する事項が公開されていることを認識した。

なお、以下(ア)の内容は、ベトナム語、中国語及び英語にも翻訳さ

れ、「Y 2 学園で働くベトナム人や中国人の方へ。ブログを各国語に翻訳しました！」と題されたページとともに公開された。

(ア) 申立人のホームページには、「会社の改善を求める社員はいるかい！？退職強要をやめ、職場復帰を認めてください！『Y 1 法人 Y 2 学園』」と題して、以下 a から d の内容が記載されていた。

- a 理事長に意見を言えばいじめられる、不適切な職場環境
- b 従順でないものは排除される、執拗な退職勧奨と自宅待機命令
- c 「解雇事由はない」といつつも職場には戻さない
- d 「健全な職場環境をつくりたい」－A 2 さんのコメント

(イ) 「労働基準法違反など4つの是正勧告、違法が横行する職場を改善してください！『Y 1 法人 Y 2 学園』」と題されたページには、平成30年9月16日に申立人が配布したビラとほぼ同じ内容が記載されていた。

### (3) 6回目の自宅待機命令

平成30年9月28日、被申立人はA 2 組合員に対し、同年10月1日から同月31日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(6回目)を送付した。

## 19 平成30年10月10日の第4回団体交渉

平成30年10月10日に申立人側はA 1 代表及びA 2 組合員外2人、被申立人側はB 1 理事長、被申立人代理人、B 5 副理事長外4人ないし5人の理事及び職員が出席の上、第4回団体交渉が行われ、概ね以下(1)及び(2)の内容が議論された。

### (1) A 2 組合員の職場復帰について

ア 申立人が被申立人に対して、改めてA 2 組合員の自宅待機命令を解き職場復帰をさせてほしい旨を述べたところ、B 1 理事長は以下(ア)から(ウ)、B 3 理事は(エ)のとおり述べた。

(ア) 自宅待機命令通知は出したくないが、申立人によって様々なビラ配りや様々なところへの通知等がなされており、その中で、ないことも含めてこの学園に対して誹謗中傷されていることから、復帰は今の状況から言って、誰から見ても難しい。

(イ) 学園に対する損害、賠償、中傷について、ある人から「潰す気で

やっている」と言われている。学園そのものを潰そうとして色々活動している人が、もう一度復職させて仕事させてくださいというのは常識からしたらおかしい、と言う方もいる。私としても本当に復職したいという態度ではないと思うので、そういうことから言っても復職は非常に困難だと判断している。

(ウ)申立人の活動による影響が実際に出ており、私だけではなく、いろんな人が学園を潰そうという申立人の意図を感じているが、そういう意図を持っている人が、復職というのは全くおかしいと考える。

(エ)インターネットや争議行動等は、法律的には全く問題はないが、本当に復職したいと願っている職員であればしないと考える。

(上記(ア)から(エ)の発言を、以下「10.10発言」という。)

イ 申立人は、B1理事長の指摘する学園を潰そうという意図がないからこそA2組合員の復職を求めているのであること、被申立人の労働環境の改善のためにこれからも広報活動を行うこと、申立人としては被申立人を中傷しているつもりはなく、正当な宣伝活動であることを述べた。

## (2)未払賃金について

ア 申立人が被申立人に対し、未払賃金に係る議論が一切進んでいないため、団体交渉における話し合いを求めたところ、被申立人代理人は、以下(ア)から(エ)のとおり述べた。

(ア)未払残業代に関しては、裁判を起すから、ここで議論しても仕方がない。

(イ)話し合いで決着するものではなくて、これは裁判で決めた方がいいというのがこちらの考えである。

(ウ)裁判官に決めてもらえれば、未払賃金について団体交渉で議論している意味は全くなくなる。

(エ)裁判を通じて、お互い合理的な解決が期待できると思う。団体交渉の場でやっても、残業した、しないの水掛け論になり、お互いに出せる証拠も限られている。

イ 申立人は、話し合いで解決する方が早いこと、大卒での労働時間を団

体交渉の場の話合いで確定していきたいことを述べた。

## 20 7回目の自宅待機命令から本件救済申立てまでの経緯

### (1) 7回目の自宅待機命令

平成30年10月30日、被申立人はA 2 組合員に対し、同年11月1日から同月30日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(7回目)を送付した。

### (2) 第5回団体交渉申入れ

ア 平成30年10月31日、申立人は被申立人代理人に対し、以下(ア)から(ウ)の内容を記載した申入書(以下「10.31申入書」という。)を送付し、同年11月6日までに文書にて回答するよう求めた。

(ア)平成30年10月10日に開催された第4回団体交渉における、被申立人のA 2 組合員の復職を認めない対応と訴訟を提起することを理由として未払賃金の話合いに応じないことは、不当労働行為であり、誠実に団体交渉に応じるべきである。

(イ)上記不当労働行為について謝罪し、以後このようなことを行わないことを約束することを求める。

(ウ)団体交渉を申し入れる。

イ 被申立人代理人はB 1 理事長に対し、申立人から送付された10.31申入書を転送した。

ウ 被申立人は申立人に対し、10.31申入書に対する回答を同年11月6日までに送付しなかった。

## 21 本件救済申立て

### (1) 本件救済申立て

平成30年11月7日、申立人は、A 2 組合員に対する自宅待機命令が継続していること及び同年10月10日の団体交渉において訴訟を提起することを理由として未払賃金に関する議論に応じないことは不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った。

同日、B 1 理事長は、申立人が不当労働行為救済申立てを行ったこと及び10.31申入書により申立人から団体交渉の申入れが行われていたことを認識した。その後、同年12月17日までの間、被申立人は、当該団体交渉申入れに関し、何も対応しなかった。

## (2) 申立人による広報活動

### ア ビラ配布(3回目)

平成30年11月7日、申立人は不特定多数の通行人に対し、ビラを配布した。ビラは、「私たちX3支部は、健全な職場環境を求めて、Y1法人Y2学園と団体交渉をしています！」と題され、A2組合員に対する執拗な退職勧奨と6か月に及ぶ自宅待機命令の他に、不当労働行為が行われていること等が記載されていた。

### イ 申立人ホームページ

さらに、申立人のホームページにおいて、「労働組合活動をする人を職場復帰させないという不当労働行為！救済申し立てを実施【Y1法人「Y2学園」】」と題して、平成30年10月10日の第4回団体交渉の経緯、及び被申立人の対応は違法行為であると考え宮城県労働委員会宛てに不当労働行為救済申し立てを実施した旨等が記載されたページを公開した。

## 22 8回目の自宅待機命令から第5回団体交渉開催までの経緯

### (1) 8回目から10回目の自宅待機命令

ア 平成30年11月29日、被申立人はA2組合員に対し、同年12月1日から同月31日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(8回目)を送付した。

イ 平成30年12月28日、被申立人はA2組合員に対し、平成31年1月1日から同月31日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(9回目)を送付した。

ウ 平成31年1月31日、被申立人はA2組合員に対し、同年2月1日から同月28日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(10回目)を送付した。

### (2) 申立人による広報活動(ビラ配布4回目)

平成30年12月16日、申立人は不特定多数の通行人に対し、同年11月7日に配布したビラとほぼ同内容のビラを配布した。

### (3) 第5回団体交渉の日程調整

ア 平成30年12月17日、被申立人代理人は申立人に対し、第5回団体交渉の日程について回答した。申立人と被申立人との間で日程調整が行われた結果、第5回団体交渉は平成31年2月12日に開催されることとなっ

た。

## 23 平成31年2月12日の第5回団体交渉

平成31年2月12日に申立人側はA 1代表及びA 2組合員外5人，被申立人側はB 1理事長，被申立人代理人，B 5副理事長外3人の職員が出席の上，第5回団体交渉が行われ，A 2組合員の職場復帰のほか，概ね以下(1)及び(2)の内容が議論された。

### (1)未払賃金について

ア 申立人は被申立人に対して，申立人から請求書を出して金額を伝えているが，回答をもらっていないと述べたところ，被申立人代理人は，未払賃金については事実関係があるかどうかについての検証が必要であり法律的な議論だと考えているため，民事訴訟を提起した上で，解決したいと考えている旨を述べた。

イ さらに，被申立人代理人は，申立人が未払賃金の請求根拠として被申立人に提出したA 2組合員のスカイプやパソコンのログ記録等をもとに計算したが，既に支払った金額を超えることはない旨を述べたことから，申立人が，未払賃金が発生していないと被申立人が主張する根拠となる資料(以下「根拠資料」という。)の提出を求めたところ，被申立人代理人は，裁判で出すと回答し，根拠資料の提出に応じなかった。

ウ 申立人が，根拠資料を裁判で出すのであれば，団体交渉の場で提出してもいいのではないかと主張したところ，被申立人代理人は，同じものを裁判で出すだけだから，この場で出す必要はないと回答した。

エ 申立人が，裁判の日程は決まっておらず，団体交渉の中で議論するよう何度もお願いしていると述べたところ，被申立人代理人は，議論で解決する問題ではなく裁判で解決したいと述べた。

オ 結果として，未払賃金について，申立人と被申立人の主張は平行線となった。

### (2)休日出勤について

ア A 2組合員は，職員の名前を挙げ，休日出勤をしていた職員が他にもいたと述べたところ，B 1理事長は，他の職員は土日に出勤する旨

を事前に申告していたが、A 2 組合員は勝手に来ていた上、土日だけでなく平日に朝早くから来ていたのはおかしいと述べた。

イ それに対し、A 2 組合員は、ビザ申請時期の仕事量では、出勤せざるを得ない状況だということを毎回伝えなくとも B 1 理事長は把握していると思っていた旨、平日早朝の入退館については、子供の世話等のために、残業するより早く来て仕事をしたかったためであり、そのことを B 5 副理事長に何度も話していた旨を述べた。

## 24 11回目の自宅待機命令から第6回団体交渉開催までの経緯

### (1) 11回目及び12回目の自宅待機命令

ア 平成31年2月28日、被申立人はA 2 組合員に対し、同年3月1日から同月15日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(11回目)を送付した。

イ 平成31年3月14日、被申立人はA 2 組合員に対し、同月16日から同月31日までを期間とする「自宅待機命令通知書」(12回目)を送付した。

### (2) 第6回団体交渉申入れ

ア 平成31年3月4日、申立人は被申立人代理人に対し、第6回団体交渉を申し入れる文書を送付したほかに、同月5日、更に文書を送付し、第5回団体交渉において根拠資料の提出を拒否した行為は不誠実であるとして抗議を申し入れ、同月11日までに書面で根拠資料を提出するよう求めた。

イ 平成31年3月12日、被申立人代理人は申立人に対し、同月6日付け文書を送付し、第6回団体交渉期日の日程を回答したが、根拠資料は提出しなかった。

ウ 平成31年3月15日、申立人は被申立人代理人に対し、根拠資料が提出されていないので団体交渉の前日までに提出を求める旨、及び第6回団体交渉ではA 2 組合員の職場復帰と未払賃金の件に関して議論する予定である旨の文書を送付した。

## 25 平成31年3月19日の第6回団体交渉

平成31年3月19日に申立人側はA 1 代表及びA 2 組合員外4人、被申立人側はB 1 理事長、被申立人代理人外3人の職員が出席の上、第6回団体交渉が行われ、申立人がA 2 組合員の職場復帰を求めたほか、組合員の未払賃

金に関して議論され、その内容は概ね以下(1)及び(2)のとおりであった。

(1)平成31年2月12日の第5回団体交渉と同様に、申立人は被申立人に対して、根拠資料を提示するよう求めたが、被申立人代理人は訴訟の場ですと繰り返し述べた。また、申立人が、被申立人は平成30年10月10日に開催された第4回団体交渉において未払賃金に関する訴訟を提起すると言っておきながらいつまでも提起せず、既に6か月たっている旨を述べると、被申立人代理人は現在訴訟準備中であり、同年3月中には提訴したいと思っている旨を回答した。

(2)申立人が、団体交渉で議論に必要な資料を提示しないことは不当労働行為に当たると述べたところ、被申立人代理人は、見解の違いであり、既にA2組合員に支払った残業代は早期に円満解決するための解決金として支払ったと考えており、申立人が要求する具体的に何時間分の残業代というのを認めたわけではない旨、及び当該残業代は解決金としての性格もあるが、一定程度残業があった事実を認めたから払ったものである旨を述べた。

#### 26 A2組合員に対する自宅待機命令

平成31年3月19日に開催された第6回団体交渉以降も、被申立人はA2組合員に対し、自宅待機命令を以下の表のとおり繰り返している。自宅待機命令は、1回目の自宅待機が開始された平成30年6月8日以後、本件結審日(令和2年8月4日)時点において通算して約2年2か月となる。

なお、この間、被申立人は、A 2 組合員に対し自宅待機命令の解除の要件を示していない。また、A 2 組合員の勤務態度を改善させ、被申立人の業務への支障が生じないように改善指導するための状況確認や面談等も行っていない。

回数	自宅待機命令通知日	開始日	終了日	書証
13	平成31年3月29日	平成31年4月1日	平成31年4月15日	甲21, 乙38
14	平成31年4月12日	平成31年4月16日	平成31年4月30日	甲22, 乙38
15	平成31年4月26日	令和元年5月1日	令和元年5月31日	甲23, 乙38
16	令和元年5月31日	令和元年6月1日	令和元年6月30日	甲24, 乙38
17	令和元年6月28日	令和元年7月1日	令和元年7月31日	甲50, 乙63
18	令和元年7月31日	令和元年8月1日	令和元年8月31日	甲51
19	令和元年8月30日	令和元年9月1日	令和元年9月30日	甲52
20	令和元年9月30日	令和元年10月1日	令和元年10月31日	甲38
21	令和元年10月31日	令和元年11月1日	令和元年11月30日	甲39
22	令和元年11月29日	令和元年12月1日	令和元年12月31日	甲54
23	令和元年12月27日	令和2年1月1日	令和2年1月31日	甲55
24	令和2年1月30日	令和2年2月4日	令和2年2月29日	甲56
25	令和2年2月28日	令和2年3月2日	令和2年3月13日	甲57
26	令和2年3月13日	令和2年3月16日	令和2年4月3日	甲58
27	令和2年4月3日	令和2年4月6日	令和2年4月17日	甲59
28	令和2年4月17日	令和2年4月20日	令和2年4月30日	甲60
29	令和2年4月30日	令和2年5月1日	令和2年5月15日	甲61
30	令和2年5月14日	令和2年5月18日	令和2年5月29日	甲62
31	令和2年5月29日	令和2年6月1日	令和2年6月30日	甲63
32	令和2年6月30日	令和2年7月1日	令和2年7月15日	甲64
33	令和2年7月15日	令和2年7月16日	令和2年7月31日	甲65
34		令和2年8月1日	令和2年8月14日	審調③P11, 18

## 27 仙台労働基準監督署からの是正勧告

平成31年4月12日、A 2 組合員に就業規則を周知していなかったことについて、仙台労働基準監督署から被申立人に対し、是正勧告が行われた。

## 28 本件変更(追加)申立て

平成31年4月18日及び同月22日、申立人は、申立人が平成30年10月31日に

行った団体交渉申入れに対し、被申立人が回答期限である同年11月6日になっても回答せず、団体交渉が開催されなかったことは被申立人による団体交渉拒否に当たるとの確認及び被申立人が組合活動を批判するなどして組織運営に支配介入してはならないこと等を求めて、当委員会に対し不当労働行為救済変更(追加)申立てを行った。

29 申立人による広報活動(ビラ配布5回目)

令和元年6月16日、申立人は不特定多数の通行人に対し、ビラを配布した。ビラは、「私たちX3支部は、Y1法人Y2学園に対して、A2さんの職場復帰、未払残業代の支払い、職場環境の改善を求めます！！」と題され、B1理事長、B5副理事長や先輩職員によるパワハラ等様々な問題があった旨が記載されていた。

30 A4組合員の組合加入及び第7回団体交渉申入れ

令和元年7月8日、申立人は被申立人代理人に対し、被申立人の職員であるA4氏(以下「A4組合員」という。)が申立人に加入した旨を通知するとともに団体交渉を申し入れ、A2組合員、A3組合員及びA4組合員の未払賃金を支払うよう求めた。

31 被申立人による債務不存在確認訴訟の提起

令和元年7月10日、被申立人は、被申立人のA2組合員に対する賃金債務が存在しないことの確認を求める訴訟を仙台地方裁判所に提起した。(仙台地方裁判所令和元年(ワ)第787号)

32 令和元年7月12日の第7回団体交渉

令和元年7月12日に申立人側はA1代表、A2組合員、A4組合員外4人ないし5人、被申立人側はB1理事長、被申立人代理人、B5副理事長外4人ないし5人の理事及び職員が出席の上、第7回団体交渉が行われ、概ね以下(1)及び(2)の内容が議論された。

(1) A2組合員の職場復帰について

ア A4組合員が、A2組合員が在職中には大きなトラブルもなく、一緒にビザ申請業務を行っていた他の学校事務職員2名もA2組合員の復帰に関する意見書を提出していないので、A2組合員が復帰しても違和感なく仕事できる旨を述べた。

イ A 2 組合員は、自分に問題があるのであれば謙虚に受け止めて改善していく旨、及び職場ができるだけ問題なく機能していくよう心掛けていきたい旨を述べた。

ウ これに対し、B 1 理事長は、A 4 組合員の仕事ぶりがこの1年間落ちて来ており説得力が全くない旨、A 2 組合員がA 4 組合員と外2人の事務職員とうまく仕事ができても教務も含めた全体としての学校業務においてきちんと仕事できるかは違う旨を述べた。

## (2) 未払賃金について

申立人は、被申立人に対し、申立人が作成した未払賃金計算書について説明の上、未払賃金を払うよう労働基準監督署からも勧告されているが被申立人は未払賃金を支払う意向があるかを確認した。これに対しB 1 理事長は、労働時間の記録をしていなかったことを認め、未払賃金の支払いを検討すると述べたものの、申立人が提出を求める根拠資料については、裁判所から出すよう命令があったら対応する旨を述べた。

## 33 申立人による広報活動(ビラ配布6回目)からA 3 組合員の脱退まで

### (1) 申立人による広報活動(ビラ配布6回目)

令和元年7月21日、申立人は不特定多数の通行人に対し、ビラを配布した。ビラは、「近況報告－Y 1 法人 Y 2 学園－」と題され、Y 1 法人の元職員が新たな組合員となったことや当該元職員が申立人に加入した理由、不当労働行為申立を行った経過等が記載されていた。

### (2) 仙台労働基準監督署からの是正勧告

令和元年7月22日、仙台労働基準監督署から被申立人に対し、A 4 組合員に対して労働条件を明示していなかったこと、就業規則を周知していなかったこと、及び残業代未払については是正勧告が行われた。

### (3) A 3 組合員の脱退

令和元年10月24日、申立人は被申立人代理人に対し、被申立人の自らの非を認めない強硬な態度と不誠実な団体交渉の結果、A 3 組合員が申立人を脱退した旨の文書を送付した。

## 第5 当委員会の判断

1 被申立人が、申立人A2組合員の自宅待機命令を継続していることは、労働組合による正当な組合活動をしたこと又は組合員であることの故をもって行った労働組合法第7条第1号の不利益取扱といえるか。(争点1)

(1) 申立人の主張の要旨

ア 被申立人がA2組合員に対して命じた自宅待機命令が長期間にわたっていることは、労働者に対する不利益な取扱いに当たる。すなわち、長期間にわたる自宅待機命令は、労働者を職場から排除するものであって、労働者の人格を傷つけ、そのキャリア形成を阻害する点で不利益な取扱いになる。また、業務を通じて能力を高めていく機会や他の労働者とのコミュニケーションの機会を奪われ、労働者としての尊厳を傷つけられることにもなる。

自宅待機命令中の賃金は支払われているため、A2組合員は生活上で困難には陥っていないが、職場から切り離され孤立し不安定な環境に追い込まれていることで精神的苦痛を受け続けている。

イ 申立人が、団体交渉でA2組合員の職場復帰を求めたところ、被申立人は、「職場の環境が非常に悪いと他の従業員に言った」、「他の従業員が認めないから」、「仕事の覚えが悪い」と職場復帰を認めない理由を変化させていき、頑なに職場復帰を認めようとしなかった。

ウ 被申立人は、平成30年10月10日の団体交渉にて、申立人が行ったブログや街頭での宣伝活動をやり玉にあげ、「復帰は今の状況ではだれが見ても難しい。ビラ配りや様々な場所への通知や色んなことをされていますよね」、「学校をつぶす気でやっている」、「本当に復職したい態度では全くないと私は思うので、(復帰は)非常に困難である」等の発言を繰り返した。

これらの発言は、実質的に組合活動を理由として復職を認めないというものであり、遅くとも平成30年10月10日の団体交渉以降において自宅待機命令が継続されたことは、組合活動を理由とする不利益取扱いであり、労組法が禁じる不当労働行為に当たるものである。

エ 被申立人がするであろうと考えられる主張に対する反論は、以下(ア)から(ウ)のとおりである。

(ア) 自宅待機命令が組合加入前であるとの主張

A 2 組合員が組合に加入する前に自宅待機命令が出されたのは事実であるが、申立人は組合加入後の自宅待機命令の継続を問題にしているのであり、自宅待機が2年という異常な長期間にわたって継続されたことは、被申立人が組合活動を問題にしたためになされたもので、団体交渉を経て態度を硬化させたものである。

(イ) 業務への支障があるとの主張

被申立人は、A 2 組合員が被申立人への就職が決まっていた B 6 氏に対して「職場の環境は非常に悪いと思う。」というメッセージを送ったことを問題視するが、労働基準監督署から度重なる是正勧告を受けたことから明らかなおり、被申立人の職場環境が悪かったことは事実である。

また、平成30年6月7日に最初の自宅待機命令を出した際、セキュリティカードの返却に応じなかったことについては、既に解消している問題であり、A 2 組合員が休日に学園に立入りしたことについては、他の職員にもあったことであって、それを自宅待機命令の理由にすることは公平性の観点から問題である。これらの点は、後付けで出てきた理由にすぎず、自宅待機命令を継続する理由となるようなものではない。

(ウ) 他の職員の意向に関する主張

被申立人は、職員の多くがA 2 組合員の職場復帰に反対している旨を主張するが、仮にある職員に問題があり自宅待機を命じるとしても、期間は一時的なものとして復職させ、注意や改善を促していくということを段階的に行っていくことが考えられ、被申立人があえて長期間の自宅待機を命じているのは、A 2 組合員が申立人に加入して組合活動を行ったからにはほかならない。

また、B 1 理事長は、自宅待機命令後にA 2 組合員の態度を見たのは団体交渉だけであるとしており、そこで見た態度が改まっていないと陳述しているが、それはまさに組合活動たる団体交渉を理由として自宅待機命令を継続していると自白したことにほかならない。

以上のことは、勤務中のA2組合員の態度等よりも、団体交渉を問題にして被申立人が強硬な対応を取るようになったことを裏付けるものである。

なお、そもそも理事及び職員による意見書については、①被申立人が関与したものであり、その真意によるものか疑わしいこと、②A2組合員が自宅待機命令を受けた後に採用され、職場において接点のない者からも出されていること等から、これらを「A2組合員の職場復帰に対して職員が反対している」証拠として採用することは問題があると考えられる。

むしろ、特に②の点からすれば、理事及び職員による意見書は、被申立人が団体交渉でのやり取りを問題視し、A2組合員の自宅待機命令後に、あえて申立人を嫌悪する感情を被申立人職員の間に醸成した事実があったことの証拠と捉えるべきである。

オ 被申立人は、申立人の行った街頭宣伝や作成・公開したホームページ、配布したビラ等を問題視しているが、それらは名誉毀損(民法第709条)等の問題を生じるものではなく、労働組合の活動として正当な範囲を逸脱していない。

申立人がホームページ上に組合活動に関する内容を日本語だけでなく、中国語及びベトナム語で公開している趣旨は、被申立人の仙台の事業所、ベトナムのハノイ事務所及びホーチミン事務所にベトナム人や中国人職員が所属しているからであり、申立人が被申立人の職員を対象として組合活動を広報する場合、日本語のみの掲載では足りない。

さらに、申立人には、他の企業等で働くフィリピン人やアメリカ人等の組合員がおり、外国人労働者の組織化を活動方針としているため、このようなブログでの発信は、被申立人の労働者以外の労働者に対しても発信し、申立人の組織化を進めていくためのものでもあった。

したがって、組合活動の内容を広報したホームページを外国語に翻訳して公開する必要がない旨の被申立人の主張に理由はない。

また、仮に、被申立人の日本語学校に留学しようとしている外国人が、申立人のホームページを閲覧して被申立人の運営する日本語学校

の利用を差し控えたとしても、当該留学生になろうとする者が必要な情報を得た上で利用しないという判断をしたにすぎないから、申立人の組合活動の正当性は何ら否定されない。

そもそも、組合活動は、他の者であれば損害賠償が認められるような行為がなされたとしても、団結権等の行使と認められる行為であれば刑事免責及び民事免責の対象とされるのである(憲法第28条, 労組法第8条)。被申立人は、本件のような申立人による正当な広報活動に対し、信用を毀損し業務を妨害するものなどと主張しているが、労組法についての十分な理解を欠いているものと言わざるを得ない。

## (2) 被申立人の主張の要旨

ア そもそもA2組合員に対する自宅待機命令が発せられたのはA2組合員が申立人に加入して具体的な組合活動を開始する以前である。A2組合員に対する最初の自宅待機命令が出された後にA2組合員が申立人に加入し、申立人との団体交渉や本件救済手続が開始し、併行して自宅待機命令が継続することとなったのであり、自宅待機命令発出と組合活動が無関係であることは明らかである。

イ 被申立人がA2組合員に対し自宅待機命令を継続して出しているのは事実であるが、被申立人は、本件自宅待機命令を懲戒処分あるいは懲戒処分の前提として行ったのではない。被申立人は、自宅待機命令を解除することでA2組合員が職場に復帰した際の被申立人の業務に対する支障が懸念されることから、使用者の労務指揮権を行使し、自宅待機命令を継続せざるを得なかったのであって、A2組合員が組合活動を行っていることは全く無関係であり、労組法第7条第1号にいう不利益取扱いには当たらない。

被申立人は団体交渉と本件救済手続でのA2組合員の発言や態度をもって自宅待機命令の継続の是非を判断しているが、8回にわたる団体交渉及び本件救済手続に補佐人として参加するA2組合員の発言並びに態度は、いずれも職場復帰を認めた場合の業務上の重大な支障が懸念されるものである。

具体的な業務への支障は、以下(ア)から(ウ)のとおりである。

(ア)被申立人は、卒業生の99%を4年制大学に進学させている極めて希有な日本語学校であり、その実現のために職員が互いに協力し合うことを非常に重要視している。しかし、A2組合員は、これまで学園を支え、多くの留学生を親身になって指導してきたB2講師に対して非礼な態度をとったことにより、B2講師が平成30年3月末に退職することとなるなど、自己中心的で非礼な勤務態度等多くの問題点があり、被申立人はA2組合員に対し、繰り返し注意や指導を行ったにもかかわらず、改善が見られなかった。

さらに、8回にわたる団体交渉及び本件不当労働行為救済手続に補佐人として立ち会った多くの職員が、A2組合員と一緒に業務をすることは困難であるとの意見を率直かつ繰り返し表明しており、退職したB2講師と同様に辞職を考えざるを得ないと思う教員が出てきていた。

A2組合員の職場復帰について、専任職員全員から意見聴取したが、大多数の職員が、A2組合員と一緒に業務をすることは困難であり、忌避したいとの意見を表明し、A2組合員の職場復帰に消極的であり、A2組合員の職場復帰は難しい旨等が記載された理事及び職員による意見書が提出されている。

(イ)学生の大半を占めているベトナム人学生の先輩として大きな役割が期待される正職員内定者のB6氏に対し、「今の職場の環境は非常に悪いと思っています」と被申立人に就職することに不安を与えるようなメッセージを送ったことが判明したことから、A2組合員に対する注意点に改善が見られないまま通常どおり勤務させたのでは職員や採用内定者に不安を与えるおそれがあった。

(ウ)平成30年6月7日に最初の自宅待機命令を出した際、セキュリティカードを保持したままであったため返却を求めたのに応じず、文書により再度返却を求めたのにも応じなかったことで、自宅待機命令期間中に無断で被申立人の事業場に立入りするおそれがあった。

なお、同年8月頃、申立人の要求によりA2組合員のセキュリティカードの履歴を警備会社より取得したところ、A2組合員が何の連

絡もなく土日等の休日や平日も早朝に事業場に立ち入り、他の職員が来る前に退出するということを繰り返していた事実が判明したが、団体交渉において、A2組合員から、このような不自然な立入りに係る具体的な釈明や将来において繰り返さないという発言はなかった。

ウ 申立人は、宣伝活動と称して、申立人のホームページ上に、日本語だけでなく、ベトナム語、中国語及び英語に翻訳した申立人の主張を掲載しており、掲載した理由を、被申立人の職員にベトナム人や中国人が所属しているからと主張する。しかし、学園の労働者は大多数が日本人であり、正職員として中国人が1名、アルバイトとしてベトナム人が1名いるにすぎない。また、被申立人では日本語を母語としない外国人を日本語教師として採用することはなく、その余の専門性のない業務に外国人は原則として就労できないため、現在積極的にベトナム人あるいは中国人その他の外国人を採用する予定はない。したがって、被申立人において、ベトナム人あるいは中国人その他の外国人の労働者との間で労働問題が生じるということは現実にはありえないことである。

このような状況においては、申立人の主張を日本語とは別途、わざわざベトナム語、中国語及び英語に翻訳してホームページに掲載する必要性も合理性も認められない。それにもかかわらず、あえて申立人が上記のベトナム語、中国語及び英語の記事を掲載するのは、被申立人にとって極めて重要なマーケットであるベトナム人及び中国人の留学希望者に対し消極的な印象を与えて学園の信用を毀損し、その業務を妨害する目的によるものとしか評価できない。

実際に、翻訳されたホームページが掲載されて以降、被申立人の入学者数は掲載前と比べて顕著に減少しており、令和元年1月期及び同年4月期の入学者減少分の損害額は約1,800万円となる。これは、申立人のベトナム語・中国語のホームページやA2組合員が自身のフェイスブックで申立人のホームページをシェアしたことによる影響を受けていると考えざるを得ない。

エ また、被申立人は、申立人のホームページや申立人が配布したビラにおける真実とは異なる主張と名誉毀損を構成しうる行為により、誹謗中傷を受け、業務を妨害されるおそれがあると考えているのであって、申立人の行為は、正当な組合活動とは認められない。

被申立人が申立人のホームページやビラの記載内容で誹謗中傷や事実無根と考える箇所は、以下(ア)から(カ)のとおりである。

(ア)「会社の改善を求める職員はいらない」で始まる記載は、A2組合員の一方的な思い込みにすぎない。

(イ)「労働基準法違反など4つの是正勧告」で始まる記載は、平成30年6月27日に、A2組合員が「時間外手当支払通告書」の請求どおりの金額である745,255円を受領した事実は示されておらず、あたかも被申立人が一切未払残業代の請求に応じていないかのように読む者を誤導する内容となっている。

(ウ)「労働組合活動をする人は職場復帰させないという不当労働行為」で始まる記載及び「Y2学園で働くベトナム人や中国人の方へ」で始まる記載は、組合活動を理由として自宅待機命令を継続しているものではなく、本件不当労働行為救済申立後も被申立人は申立人との団体交渉を継続しており、かかる不当労働行為は存在しないことはこれまで主張してきたとおりであるから、事実無根あるいは事実誤認があることは明らかである。

(エ)「理事長から執拗な退職勧奨を受けました」について、執拗な退職勧奨をした事実はない。

(オ)「団体交渉を重ねるごとに」「個人攻撃を繰り返しています」について、団体交渉において個人攻撃をした事実はない。

(カ)「理事長、副理事長や先輩職員によるパワハラ」について、パワハラをした事実はないのに、あったかのごとく記載されている。

これらの記載は実際にはなかった事実をあったかのごとく摘示して被申立人の社会的評価を低下せしめるもので誹謗中傷に当たる。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 不利益性について

前記第4で認定したとおり、平成30年7月9日にA2組合員が申立人  
に加入して以降、申立人及びA2組合員は、団体交渉、文書による申  
入れ及びホームページ掲載やビラ配布による広報活動を通してA2組  
合員の職場復帰を求め続けている。しかし、被申立人によるA2組合  
員に対する自宅待機命令は、1回目の自宅待機が開始された平成30年6  
月8日以後、本件結審日(令和2年8月4日)時点においても継続されてお  
り、通算して約2年2か月にわたっている。

職場復帰を求めるA2組合員に対しこれを認めないことは、同人に  
とって不利益な取扱いであることは明らかであり、たとえ給与が支払  
われていても、職場に就労できないことによる精神的な不利益及び職  
務上の経験を積む機会を失う職務上の不利益があるといえる。

よって、被申立人がA2組合員に対する自宅待機命令を継続してい  
ることには、不利益性が認められる。

#### イ 組合活動の正当性について

(ア)組合活動の正当性の判断においては、申立人のホームページやビ  
ラに摘示された事実が概ね真実であるか、真実と信じるに相当な理  
由があり、使用者の名誉・信用等を不相当に侵害したり、役員・管  
理職等に対する不相当な個人攻撃や誹謗中傷等に及んだりしない内  
容での主張・批判・訴えである限りは、組合活動の正当性が認めら  
れると解されるところ、被申立人は、前記(2)エ(ア)～(カ)におい  
て、申立人のホームページやビラの記載内容のうち6箇所について、  
誹謗中傷や事実無根であると主張しているため、それぞれの箇所につ  
き組合活動の正当性を検討する。

当委員会は、被申立人が誹謗中傷や事実無根であると主張する6箇  
所に関し、次の事実を認定している。

##### a 前記(2)エ(ア)について

被申立人は、A2組合員が平成30年6月6日に改善要求書を提出  
した翌日に、自宅待機命令通知書を発出していること。(第4の3)

##### b 前記(2)エ(イ)について

被申立人は、労働基準監督署から残業代の未払について、是正

勧告を受けていること。(第4の7,16(2),33(2))

c 前記(2)エ(ウ)について

申立人が、組合活動を行った組合員を職場復帰させないこと等被申立人の数々の行為が不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行ったこと。(第4の21(1))

d 前記(2)エ(エ)について

被申立人が、退職を拒否するA2組合員に対し、4回の面談を実施し、毎回退職勧奨を行ったこと。(第4の2)

e 前記(2)エ(オ)について

平成30年9月7日に開催された第3回団体交渉において、B1理事長又はB3理事が、概ね以下①から④の発言をしたこと。(第4の17(1))

① 大多数の職員がA2組合員の復職を望まないという状況に鑑みれば、A2組合員の復職はあり得ないという判断をした。

② 自身が築き上げた特別の教育の場において、自己中心的な人と一緒に仕事ができないというB2講師やB3理事と同じ気持ちである。

③ A2組合員は書類の直しが多く業務に向いていない。

④ A2組合員が職場復帰するなら自分(B3理事)が被申立人を退職する。

f 前記(2)エ(カ)について

平成30年8月1日に開催された第2回団体交渉において、申立人が、A2組合員に対する自宅待機命令の継続は職場からの切り離しでありパワハラに該当する旨を述べており、かつ、同自宅待機命令が約2年2か月にわたって継続していること。(第4の12(1),26)

上記aからfの事実を総合すれば、申立人がホームページやビラに記載した情報は、一定の根拠の下に発せられたものであり、誹謗中傷に及ぶ内容ではないと認められる。

なお、前記(2)エ(イ)については、被申立人が主張するとおり、A2組合員は、被申立人から「時間外手当支払通告書」でA2組合

員が請求した745,255円を受領したにもかかわらず、申立人のホームページやビラにはそのことが示されておらず、その点について被申立人が不満を抱くのも無理はない。しかし、被申立人において残業代の未払が発生したことは事実であって、そのことを指摘する当該ホームページやビラの内容が組合活動として相当な範囲を逸脱するものとまではいえない。

したがって、ホームページ及びビラの内容は、概ね真実と認められ、被申立人の名誉・信用等への不相当な侵害や役員・管理職等に対する不相当な個人攻撃にまでは至っていないことが認められる。

(イ)また、前記第4の13(1)で認定したとおり、申立人は、被申立人に対しA2組合員の職場復帰等、申立人の要求事項に対する解決策を示すよう求め、回答の内容が誠実でない場合は広報活動等を行う予定である旨を事前通告している。このことを踏まえれば、ホームページ掲載やビラ配布は、主にA2組合員の職場復帰を促すために行ったものと考えられ、殊更に被申立人を誹謗中傷する目的で行ったと認めることは困難である。

さらに、前記第3の3に記載のとおり、被申立人はベトナム人と中国人の職員を雇用していること及び前記(1)オに記載のとおり、申立人は、外国人労働者の組織化を活動方針としており、他の企業等で働く外国人組合員がいると主張していることに鑑みれば、申立人がホームページを多言語で公開したことについても社会通念上相当と認められる。

なお、申立人のホームページが多言語で公開されて以降、被申立人への入学者が減少し、約1,800万円の損害が生じたという前記(2)ウの被申立人の主張について、申立人のホームページ公開に起因して具体的な損害が出たと認めるに足りる証拠はなく、被申立人の主張は採用できない。

(ウ)前記(ア)及び(イ)からすると、申立人により掲載、配布されたホームページ及びビラの内容は概ね真実と認められ、被申立人の名誉・信用等への不相当な侵害や役員・管理職等に対する不相当な個人攻

撃や誹謗中傷に及んでいるとまではいえない。また、その目的、態様も組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであると認められる。

よって、申立人の活動は、労働組合の正当な行為であると認められる。

#### ウ 不当労働行為意思について

前記第4の3(2)ア及び6で認定したとおり、A2組合員は、1回目の自宅待機命令が発令された時点においてまだ申立人に加入していなかった。したがって、自宅待機命令が発令された時点において、被申立人に不当労働行為意思があったとは認められない。

しかし、本件の争点は、自宅待機命令を継続していることが不当労働行為意思に基づく労組法第7条第1号の不利益取扱いといえるかであるので、この点について、以下判断する。

#### (ア) A2組合員に起因する被申立人業務への支障について

前記(2)イに記載のとおり、被申立人は、A2組合員に対する自宅待機命令を継続する理由は、A2組合員が勤務することによる被申立人の業務に対する支障が懸念されるためであると主張する。そこで、被申立人が主張する前記(2)イの(ア)から(ウ)に記載する具体的な業務への支障が、A2組合員に対する自宅待機命令を継続する正当な理由といえるか検討する。

a 前記(2)イ(ア)の被申立人の主張については、被申立人は、A2組合員の職場復帰について多くの職員が反対していることを強調し、その論拠として、理事及び職員がA2組合員の職場復帰に反対する旨等を表明した意見書(乙21)を挙げている。しかし、この意見書は、前記第4の9、10、12及び15で認定したとおり、B1理事長が、7.11ミーティングや団体交渉において申立人及び組合活動を批判する発言やA2組合員の職場復帰に否定的な発言を繰り返していた状況の下で、A2組合員に関する自分の考えを書くよう理事及び職員に求めて作成されたものであるから、申立人及び組合活動を嫌悪しA2組合員の職場復帰を拒む理事長の言動が本

意見書の論調に影響を及ぼしたと考えるのが相当である。A 2 組合員と一緒に勤務した経験のない職員までもが A 2 組合員の職場復帰に反対しているのはその証左といえ、本意見書において A 2 組合員の職場復帰への反対の意向が職員等から表明されていることが、業務遂行上の支障を立証する事実であるとする被申立人の主張は採用できない。

b 前記(2)イ(イ)の被申立人の主張については、前記第4の1(2)、7、16(2)、27及び33(2)で認定したとおり、A 2 組合員が B 6 氏に対してメッセージを送信したのは、B 6 氏から、被申立人の職員が抱えている問題を教えてほしいと聞かれたことによるものである。また、後に被申立人は、労働基準監督署から4回にわたって労務管理に関する是正勧告を受けており、このことは、A 2 組合員のメッセージの内容を裏付けるものといえる。したがって、A 2 組合員による前記(2)イ(イ)のメッセージ送信に不当な点はない。

c 前記(2)イ(ウ)の被申立人の主張については、前記第4の5(1)イで認定したとおり、平成30年6月25日に、A 2 組合員は被申立人にセキュリティカードを返却している。また、警備会社による学園の入退館履歴によると、他の職員も土日に学園に入退館していたことが認められるし、他の職員が、土日に学園へ入退館することについて、被申立人に許可を得ていたことを示す証拠はない。

なお、被申立人は、団体交渉において、A 2 組合員から不自然な立入りに係る具体的な釈明や将来において繰り返さないという発言がなかったことも主張する。しかし、前記第4の23(2)イ及び32(1)イで認定したとおり、A 2 組合員は、平成31年2月12日の第5回団体交渉において、土日及び平日早朝の入退館は、ビザ関係書類申請時期の仕事量では出勤せざるを得ない状況だということをも毎回伝えなくても B 1 理事長は把握していると思っていたこと及び早朝の出勤については、子供の世話等のために残業するより早く来て仕事をしたかったためであり、そのことを B 5 副理事長

に何度も話していたと釈明している。さらに、令和元年7月12日の第7回団体交渉において、自分に問題があるのであれば謙虚に受け止めて改善していく旨及び職場ができるだけ問題なく機能していくよう心掛けていきたい旨を述べている。

前記 a から c までの事項から判断すると、被申立人において前記(2)イ(ア)から(ウ)の具体的な業務への支障があるとする被申立人の主張は、A2組合員に対する自宅待機命令を継続する正当な理由とは認められない。

なお、前記(2)イ(ア)において、被申立人は、A2組合員に対し繰り返し注意や指導を行ったにもかかわらず、A2組合員に改善がみられなかったと主張する。たしかに、前記第4の1(1)イで認定した事実及びA2組合員作成文書に対する添削の内容から、自宅待機を命じる以前は、被申立人は、A2組合員に対しA2組合員の言動に対する注意や業務上の指導を行っていたことが認められる。

しかし、自宅待機を命じた以後は、前記第4の26で認定したとおり被申立人は、本件結審日(令和2年8月4日)まで34回にわたり自宅待機命令を繰り返す間、A2組合員に対し自宅待機命令の解除の要件を示すなど、勤務態度の改善を促すための措置をとっていない。また、A2組合員の勤務態度を改善させ、被申立人の業務への支障が生じないように改善指導するための状況確認や面談等も何ら行っていない。このことに関し、前記第4の6(2)ウで認定したとおり、A2組合員が申立人に加入した旨を通知する文書(甲5の1)において、被申立人は申立人から、申立人を無視した組合員との直接交渉について注意を促されていたが、A2組合員に対する業務上の指揮命令の一環としての面談を申立人を通じて申し入れることは可能であったと解される。したがって、当該文書の存在が、被申立人がA2組合員に対し改善指導等をするための面談を行わなかった正当な理由とはならない。現に、前記第4の10(1)ウ及び11(1)イで認定したとおり、申立人が、第1回団体交渉や平成30年7月27日付け文書(甲5の4)において、A2組合員に対する注意や改善指導を行って職場復

帰させるよう求めていることから、被申立人は、申立人の提案に則り面談を実施することは可能であったといえる。

これらの事実からすると、被申立人は、自宅待機命令発令後も使用者として勤務態度の改善指導を行うなどA2組合員の職場復帰に向けて努力することができたにもかかわらず、A2組合員に対し特段の指導等を行うこともなく、自宅待機命令を漫然と繰り返していたものであり、使用者の態度として問題があると言わざるを得ない。

(イ) 組合嫌悪について

- a 前記第4の6(1)及び8(1)で認定したとおり、A2組合員が平成30年7月9日に申立人に加入した後、申立人は、同月11日に被申立人に対し、7.11要求書を送付した。

同日、B1理事長は、前記第4の9で認定したとおり、被申立人のほとんどの常勤職員を理事長室に集めて7.11ミーティングを行い、申立人の指摘等に対して「実情がわからないで安直にいうべきではない」等と安易に申立人の指摘を否定する、感情的な内容のコメントを余白に自ら書き込んだ7.11要求書を配布の上、「労働組合を使って要求を通していこうという人がたくさん出てきているかもしれない。でも、それは結局、大事なものを歪めてしまうことになる。」等の7.11発言を述べた。

B1理事長が書き込んだコメントの内容と合わせ考えると、7.11発言は、被申立人の労働環境の不備を指摘し、B1理事長及びB5副理事長の言動を批判する申立人を疎ましく考え、申立人を非難ないし批判するものであり、B1理事長が、申立人を嫌悪していることが認められる。

なお、B1理事長は、7.11発言について、申立人に対しての発言ではなく、一般的な評価であると陳述する。しかし、7.11発言は、申立人から送付された7.11要求書の内容について、間違っていると考える箇所については間違いがあると翌日の団体交渉で主張するよう職員に対し求めるなど、労使関係上の具体的問題についても言及しているのであるから、労働組合活動一般に対する批

判にとどまらず、申立人に対する批判を含んでいると認められる。

b また、当委員会で認定している以下①及び②の事実より、被申立人は、申立人が行う広報活動を理由として、A2組合員の自宅待機命令を継続しているものと認められる。

① 被申立人が申立人に対して提出した、平成30年8月21日付けの理事及び職員による意見書の中のB3理事の意見書に、申立人による争議行動を指して、このような事態に踏み切ったことでA2組合員の職場復帰の可能性が皆無になった旨が記述されていたこと。(第4の15)

② 平成30年10月10日の第4回団体交渉においてB1理事長及びB3理事が、自宅待機命令通知は出したくないが、申立人が配布したビラ等に学園に対する誹謗中傷が記載されていることから復帰は誰から見ても難しいこと、学園に対する損害、賠償、中傷により、学園そのものを潰そうとして色々活動している人が復職したいというのはおかしいという方もおり、B1理事長としても本当に復職したいという態度ではないと思うので、復職は非常に困難だと判断していること、申立人の活動による影響が実際に出ており、学園を潰そうという意図を持っている人が復職というのは全くおかしいと考えること及びインターネットや争議行動等は、法律的には全く問題ないが、本当に復職したいと願っている職員であればしないと考えること等の10.10発言をしたこと。(第4の19(1))

c 前記a及びbを考え合わせると、申立人による7.11要求書の送付以降、被申立人は申立人に対する嫌悪の情を募らせ、A2組合員の自宅待機命令を継続しているものと認められる。

(ウ)小括

上記(ア)及び(イ)から判断すると、業務への支障があるとする被申立人の主張は、A2組合員に対する自宅待機命令を継続する正当な理由とは認められないこと、及び被申立人は申立人に対する嫌悪の情に基づき自宅待機命令を継続していると認められることから、

被申立人は不当労働行為意思に基づいて、自宅待機命令を継続していると言わざるを得ない。

エ 以上、アからウを総合すれば、被申立人が、A 2 組合員の自宅待機命令を継続していることは、労働組合による正当な組合活動をしたこと又は組合員であることの故をもって行った労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

2 平成30年10月31日に申立人が行った団交申入れに回答期限までに回答せず、更に12月17日まで回答しなかった被申立人の対応は労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否といえるか。(争点2)

(1) 申立人の主張の要旨

被申立人は、申立人が平成30年10月31日に文書で行った団体交渉申入れに対し、回答期限の同年11月6日になっても回答せず、回答したのは同年12月17日であった。申立人は、被申立人に対して文書で、なぜ回答が遅れたのか理由を求めたが、被申立人は回答が遅れた理由について釈明しなかった。

また、被申立人は事務的なミスにより団体交渉申入れの内容が伝わっておらず回答ができなかった旨を主張するが、B 1 理事長の陳述から、被申立人代理人が被申立人に10. 31申入書を転送していることは明らかであり、懸念事項であった申立人との団体交渉について、被申立人が被申立人代理人と連絡を取りながらも申入書に気が付かなかったというのは、明らかに不自然である。

さらに、被申立人は申入書の内容について平成30年11月7日付け申立書で知った旨を回答するが、そうであれば、遅くとも同年11月20日頃までには回答をしてしかるべきであるのに、同年12月17日までの間、申立人に対して一切アクションをとっていない。

また、被申立人は平成30年10月10日の第4回団体交渉において、未払残業代について裁判を起こすためここで議論しても仕方がない旨を発言しており、団体交渉を拒絶する意思を明確にしていた。

以上の事実からすれば、被申立人が平成30年10月31日付け申入書に対

して期限までに回答せず，回答を同年12月17日まで留保したことに合理的理由はなく，被申立人に団体交渉を拒絶する意思があったことは明らかである。そして，被申立人が本件不当労働行為救済申立がなされた後に，団体交渉拒絶の意思を翻意したとしても，団体交渉が拒絶された事実には変わりはない。

よって，上記被申立人の行動は労組法第7条第2号の団体交渉拒否として，不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人の主張の要旨

申立人による10.31申入書(乙13, 乙49)による団体交渉申入れは，確認手違いという事務的ミスにより被申立人代理人から被申立人まで伝わらなかったものであり，回答を恣意的に遅延したものではない。

また，団体交渉に当たって各団体交渉期日の調整を具体的にどのような方法で調整するかについての法の規定は存在せず，被申立人が，申立人において一方的に指定した期限より1か月と10日回答が遅れたこと自体はなんら法の規定に反するものではない。

申立人が団体交渉拒否であると主張しているのは第5回団体交渉期日の調整に関してのみであるが，被申立人は，現実にもその後も第8回まで団体交渉に誠実に応じているのであるから団体交渉拒否には当たらない。

## (3) 当委員会の判断

ア 前記第4の20(2)で認定したとおり，平成30年10月31日，申立人は，被申立人代理人に対し10.31申入書を送付し，同月10日に開催された第4回団体交渉において被申立人がA2組合員の復職を認めなかったことと未払賃金の話合いに応じなかったことは不当労働行為であるとして謝罪を求めるとともに，第5回団体交渉の開催を申し入れ，同年11月6日までに回答するよう求めた。10.31申入書には，第5回団体交渉における交渉事項の具体的な記載はないが，前記第4の19で認定したとおり，第4回団体交渉において，A2組合員の職場復帰並びにA2組合員及びA3組合員の未払賃金について議論したものの，申立人の求める解決に至っておらず，また，同申入書における以下(ア)及び(イ)の記載事項から，申立人は，①A2組合員の職場復帰並びに②A2組合員

及びA 3組合員の未払賃金に関する話し合いを求めて、第5回団体交渉の開催申入れを行っていることが認められる。

(ア)第4回団体交渉における被申立人の10.10発言は、組合活動を理由としてA 2組合員の職場復帰を認めないという不当労働行為であること。

(イ)訴訟を提起することを理由として組合員の未払賃金の話し合いに応じないことは不当労働行為であり、誠実に団体交渉に応じるべきであること。

これら①及び②の交渉事項は、労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団体交渉事項に当たるが、第4回団体交渉までに、この交渉事項について議論が尽くされていたか、以下検討する。

①A 2組合員の職場復帰に係る話し合いについて、前記第4の5(3)イ、10、12、17、19及び26で認定したとおり、申立人は、第1回団体交渉から第4回団体交渉において一貫してA 2組合員の職場復帰を求め続け、被申立人に職員間の問題を解消することを前提にA 2組合員は職場復帰できると考えるが何故できないのかを質問しているが、被申立人は、A 2組合員に対する自宅待機命令は使用者の裁量であるとして自宅待機命令の解除に応じておらず、また、A 2組合員の業務状況の問題点や解除の要件を示すことすらしていない。このことから、第4回団体交渉までにおいてA 2組合員の職場復帰について議論が尽くされていたとは認められない。

②A 2組合員及びA 3組合員の未払賃金に関する話し合いについても、前記第4の17(2)及び19(2)で認定したとおり、第3回及び第4回団体交渉において、申立人は話し合いを求めているが、被申立人は訴訟を提起することを理由として話し合いに応じておらず、議論が尽くされていたとは認められない。

以上のとおり、平成30年10月31日に申立人が申し入れた交渉事項は義務的団体交渉事項であり、これら交渉事項について同月10日に開催された第4回団体交渉までにおいて議論が尽くされていたとは認められず、被申立人は、団体交渉に応じる義務がある。

イ 次に、被申立人は、10.31申入書に対する回答が遅延した理由について、事務的ミスにより当該申入書が伝わらなかったものであり、回答を恣意的に遅延したのではないことを主張するため、以下検討する。

前記第4の20(2)及び21(1)で認定したとおり、10.31申入書は、平成30年10月31日に被申立人代理人が受領し、被申立人に転送されたが、B1理事長が10.31申入書の存在を認識したのは同年11月7日であった。しかし、その後、同年12月17日までの間、被申立人は、第5回団体交渉申入れに関し、申立人に回答遅延の事情を説明するなどの対応を何ら取っておらず、対応を取らなかったことについての合理的な釈明もしていない。したがって、被申立人は、誠実に団体交渉に応じる意思がなかったものと言わざるを得ない。

そもそも、団体交渉の日程調整は一貫して被申立人代理人が行ってきたものであり、同年10月31日に被申立人代理人が10.31申入書を受領したことについて当事者間に争いはないことからすれば、10.31申入書は、同日に被申立人代理人が受領した時点で被申立人側に到達したと解され、さらに同年11月7日以降同年12月17日までの間、被申立人が何らの対応を取らなかったのは前述のとおりであるから、被申立人側における事務連絡の不備は、回答が遅延したことの正当な理由にはならない。

ウ 以上のことから、平成30年10月31日に申立人が行った団体交渉申入れに回答期限までに回答せず、更に同年12月17日まで回答しなかった被申立人の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

なお、被申立人は、申立人が団体交渉拒否と主張しているのは第5回団体交渉期日の調整に関してのみであり、被申立人はその後、第8回団体交渉まで誠実に応じていることも主張する。しかし、A2組合員の自宅待機は、平成30年10月31日に申立人が行った第5回団体交渉申入れの時点で既に4か月を超過しており、一日も早く解決を図る必要性があったことからすれば、被申立人が、たとえ、その後の団体交渉に誠実に応じていたとしても、そのことは、平成30年10月31日に申立人が行った団体交渉申入れに回答期限までに回答しなかった被申立人の対

応が団体交渉拒否に該当するとした前記判断には何ら影響しない。

- 3 平成30年10月10日、平成31年2月12日及び3月19日に開催された団体交渉において、未払い賃金に関する交渉に応じないことは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否又は不誠実団交といえるか。(争点3)

(1) 申立人の主張の要旨

被申立人は、第4回団体交渉において、「裁判をするから議論をしてもしょうがない」等の発言を繰り返し、未払賃金に関する交渉を拒否する態度を取った。その後、第5回及び第6回団体交渉の場において、申立人が、残業代の計算書等の根拠資料の提出を要求したところ、被申立人は「民事訴訟を提起するので、裁判で見てください」等と頑なに拒否した。

しかし、裁判を起こしたとしても、そのことは団体交渉を拒否する理由にはならない。なぜなら、団体交渉は、法的解決とは別個に、将来の労使関係等にかかわる政策的考慮も加えて紛争問題を弾力的に解決するという独自の意義を持つからである。そのようなことも理解せずに団体交渉に臨んでいた被申立人の態度は、そもそも健全な労使関係を構築する意思に当初から欠けていたというほかない。よって、このような理由によって未払賃金についての交渉を拒否したことは、団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張の要旨

平成30年10月10日(第4回)、平成31年2月12日(第5回)及び同年3月19日(第6回)に実施された団体交渉において、被申立人が未払賃金に関する交渉に応じなかったのは事実であるが、交渉に応じなかったのは、前提となる事実関係についての理解に大きな隔たりがあるものについて話合いによって解決することは困難と考えられることに加え、被申立人において債務不存在確認の民事訴訟の提起の準備をしていることを理由としたものであった。

訴訟係属中であることは団体交渉拒否の正当な理由となり得ないとする先例があるとしても、被申立人は現実には第7回団体交渉において未払賃金に関する交渉に応じている以上、団体交渉拒否あるいは不誠実団交に

当たらない。

### (3) 当委員会の判断

前記第4の16(3)イ, 19, 23, 24(2), 25及び31で認定したとおり, 平成30年9月3日, 申立人は被申立人に対し, A2組合員及びA3組合員に係る未払賃金を請求し, 併せて, 請求の積算根拠となる未払賃金計算書を送付した上で, 同年10月10日の第4回団体交渉においてA2組合員及びA3組合員の未払賃金に関する話し合いを求めた。しかし, 被申立人は訴訟を提起することを理由に話し合いに応じなかったため, 申立人は, 平成31年2月12日の第5回団体交渉で再びA2組合員及びA3組合員の未払賃金に関する話し合いを求めた。これに対し, 被申立人は, 第4回団体交渉と同様の理由で話し合いに応じず, また, A2組合員に対する未払賃金はないと主張したため, 申立人は, それを裏付ける根拠資料を提出するようその場で求め, さらに, 平成31年3月5日付け及び同月15日付け文書でも要求した。また, 同月19日の第6回団体交渉において, 申立人は, 引き続きA2組合員及びA3組合員の未払賃金に関する話し合いを求めたが, 被申立人は, これまでと同様の理由で話し合いに応じず, 根拠資料についても裁判で見るよう主張し, 提出しなかった。なお, 被申立人が, 実際に訴訟を提起したのは, 令和元年7月10日であった。

こうした対応について, 被申立人は, 前提となる事実関係についての理解に大きな隔たりがあるものについて話し合いによって解決することは困難と考えられることに加え, 被申立人において債務不存在確認訴訟の提起の準備をしていることを理由としたものであったと主張する。

しかし, 第4回から第6回団体交渉で議題となった組合員の未払賃金に関する事項は, 前記第5の2(3)アで判断したとおり, 義務的団体交渉事項であり, 被申立人には, 申立人の要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし, それらにつき論拠を示したり, 必要な資料を提示したりする義務がある。この点について, 申立人が根拠資料の提出を要求しているにもかかわらず, 被申立人は, 前提となる事実関係を共有するための資料を申立人に提示し, 理解の隔たりが埋まるよう説明を尽くすなどの対応を何らすることなく, 訴訟を提起すること

を理由に話し合いや資料の提出に応じていない。さらに、被申立人は、裁判で争うと主張しながら、実際に訴訟を提起したのは約10か月も後であって、加えて、訴訟を提起した後に開催された第7回団体交渉においても、なお根拠資料を提出することなく、裁判で提出すると述べていたにとどまり、その実質は、話し合いや根拠資料の提出をいたずらに引き延ばしていただけであり、被申立人は誠実に団体交渉に応じているとはいえない。

そもそも、たとえ訴訟が係属し、当該訴訟と団体交渉の中心的争点が共通であるとしても、これが団体交渉に応じない正当な理由として肯定されるならば、使用者はいつでも提訴すれば団体交渉を拒否することができ、団体交渉の意義が失われることになるから、被申立人の主張は、団体交渉に応じない正当な理由とは認められない。

以上、被申立人が、平成30年10月10日、平成31年2月12日及び3月19日に開催された団体交渉において、訴訟を提起することを理由に未払賃金に関する交渉に応じないことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否又は不誠実団交に該当する。

- 4 平成30年10月10日に開催された第4回団体交渉における被申立人の発言は、被申立人がA 2組合員を復職させなければ申立人に広報活動を止めるよう求めるものであって、労働組合法第7条第3号の支配介入といえるか。(争点4)

(1) 申立人の主張の要旨

平成30年10月10日の第4回団体交渉において、被申立人は、「復帰は今の状況ではだれが見ても難しい。ビラ配りや様々な場所への通知や色々なことをされていますよね」、「学校をつぶす気でやっている」、「抗議行動をやり続けるのは構わないけど、こちらに対してかなり誇張したことを書いて、そんな人が復職、まずおかしいと。」等の発言をしているが、これらはいずれも支配介入に当たる。

上記発言は、使用者側の代表者であるB 1理事長が、団体交渉の場で発言したものである。団体交渉の場は、労使間の問題解決について話し合いを行う場であり、この場における発言は、双方の問題解決に向けた

条件等の提示と捉えられるものといえる。特に団体交渉の場における当事者の代表の発言は、一方当事者の立場、意見そのものを表明するものといえるのであるから、大変重視される。

被申立人の発言は、ビラ配布といった組合活動がなされている状況では自宅待機命令を出さざるを得ないとするものであって、上記のとおり団体交渉という場の性質や発言者であるB1理事長の立場も相まって、自宅待機命令を止めさせなければ組合活動を止めよといったものに捉えることができる。そのことは、団体交渉で被申立人から街宣活動をする人を戻すわけにはいかないとの話をされた旨の審問におけるA2組合員による証言や、団体交渉で被申立人から申立人の宣伝活動自体が問題だと主張された旨の申立人代表による陳述からも明らかである。よって、被申立人の発言は、A2組合員の自宅待機命令という不利益を続けることを暗示し、組合活動を止めるよう威嚇する発言であって、自宅待機命令を止めさせるためには組合活動を控える必要があるとして、組合員の組合活動を萎縮させる効果があるといえる。

また、A3組合員は、被申立人の主張を、組合活動を続ける限りは職場復帰させないという強硬な姿勢と捉え、組合活動を続けても何も変わらないと動揺した結果、組合を脱退した。よって、被申立人の上記発言は申立人に萎縮効果を生じさせるものであり、発言の内容、発言がなされた状況、組合活動に与えた影響等を総合考慮すれば、申立人を威嚇し組合活動を萎縮させる効果を持ったものといえる。

申立人は、被申立人の団体交渉における不誠実な態度を是正する目的で、ブログや街宣活動を行った。被申立人はこの活動に対し、審問や意見書において以下アからエのとおり陳述している。

ア 教職員が申立人のブログを見て非常に大きな衝撃を受けた。

イ 理事長や理事らも動揺した。

ウ 申立人ホームページの文面やA2組合員の団体交渉の場における発言が事実と異なっており、復職させるべきではないという意見に至った。

エ このような事態に踏み切ったことで、A2組合員の職場復帰が皆無

になった。このような状況を選択するに至ったA2組合員の考えに憤りを禁じえない。

これらの陳述は、被申立人が申立人による組合活動を知り、動揺し、怒りを感じたことを表すものであり、被申立人には、申立人に対する嫌悪の意思が認められることは明らかである。よって、前記の発言や発言に至る経緯から、被申立人には、申立人に対する嫌悪の意思が認められる。

## (2)被申立人の主張の要旨

平成30年10月10日の第4回団体交渉における被申立人の発言は、団体交渉という労使対等の立場での協議でなされた発言であって、被申立人が発言すればただちに申立人から反論される状況であった。協議である以上、事実関係や法律関係について双方の理解の隔たりがあり、間違った理解に基づく主張がなされれば反論するのは当然想定されている。一方、当事者の主張に対し相手方に何らの反論も許されないのであれば、それは協議ではない。

申立人が引用している被申立人の発言は、申立人のホームページや申立人が配布したビラに真実とは異なる主張がなされ名誉毀損あるいは業務妨害が成立するという法的な評価や、必要性も相当性も認められず組合活動とは無関係と考えられるベトナム語、中国語及び英語によるホームページを登載する行為が問題であるという法的な評価を指摘する目的でなしているものであって、被申立人にとっては対等な協議の場における正当な反論にすぎない。

また、「会社をつぶす気でやっている」との発言は、第三者の発言の引用にすぎないものをあたかもB1理事長が発言したかのように申立人が論難しているにすぎない。

以上いずれも客観的にみて申立人の結成を阻止ないし妨害する行為、申立人を懐柔(御用化)して弱体化する行為、申立人の運営・活動を妨害する行為、申立人の自主的決定に干渉する行為に当たらない。

## (3)当委員会の判断

平成30年10月10日の第4回団体交渉において、B1理事長及びB3理事

が前記第4の19(1)アのとおり、10.10発言をしたことには争いがない。

この10.10発言につき、被申立人は、団体交渉という労使対等の立場での協議でなされた発言であり、申立人のホームページや申立人が配布したビラにおける真実とは異なる主張や、必要性も相当性も認められず組合活動とは無関係と考えられる行為が問題であるという法的評価を指摘する正当な反論であったと主張する。しかし、団体交渉は、労働組合が使用者と労働者の待遇または労使関係上のルールについて交渉を行う場であって、A2組合員の職場復帰という義務的団体交渉事項に当たる問題について交渉する中で、支配・決定権限のあるB1理事長及びB3理事から示された説明や条件が、組合及び組合員の今後の活動に有形無形の影響を及ぼすことは明らかである。団体交渉が、申立人が異議を唱えることができる場であったことを考慮しても、10.10発言は、その全体の趣旨から、申立人及びA2組合員に対し、A2組合員が職場に復帰したければホームページ掲載やビラ配布などの広報活動を行わないよう求めるものであり、組合活動に萎縮効果を与え、妨害するなどの影響を及ぼすものであったと認められる。

10.10発言をきっかけとして、広報活動を中止するなど申立人の組合活動への具体的な影響が生じた事実は認められないが、労組法第7条第3号が使用者による支配介入を禁止する趣旨は、外形的に労働者及び労働組合の活動を妨げるおそれのある行為を一律に制限することによって、労働者及び労働組合の権利及び自由を確保することにあると解されるから、現実に労働組合に何らかの不利益が発生することが支配介入の要件ではない。すなわち、組合活動への具体的な影響が生じていなくとも、10.10発言は、被申立人が申立人に対して、A2組合員を復職させたければ広報活動を止めるよう求めるものであったと認められることから、申立人への支配介入といえる。

また、前記第5の1(3)イ及びウで判断したとおり、ホームページ掲載やビラ配布による申立人の広報活動は労働組合の正当な行為であるといえるとともに、申立人による7.11要求書の送付以降、被申立人には、申立人に対する嫌悪の情が認められる。

よって、平成30年10月10日に開催された第4回団体交渉における被申立人の発言は、被申立人がA 2組合員を復職させなければ申立人に広報活動を止めるよう求めるものであって、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

5 平成30年7月11日に被申立人が職員らを集めて行った申立人の活動に関する発言は、労働組合法第7条第3号の支配介入といえるか。(争点5)

(1) 申立人の主張の要旨

被申立人は、平成30年7月11日に被申立人職員らを集めて、7.11要求書に関するミーティングを行い、「労働組合を使って要求を通そうとするのは大事なことをゆがめる」、「自分の言いたいことだけ主張して、お金を取れば良いという行動はやめてもらいたい」、「組合に頼んでお金をせしめれば良いというふうになってしまう」等と、組合というものは金銭目的で威圧的に不当要求をすとの持論を展開し、7.11要求書を全面的に批判した。その上で、職員に、申立人に対して反論するよう指示している。

このような発言を、被申立人において最上位であるB 1理事長が多数の職員を集めた上で行えば、それを聞いた職員らは、申立人に加入した場合に劣悪な処遇を受けるのではないかと恐れることになる。そうなれば、申立人が如何に被申立人の職場で活動したとしても、組合員を増加させていくことが困難になってしまう。

組合活動に対する非難と不利益取扱いの暗示を含む発言により、申立人の運営に対し影響を及ぼした事実がある以上、たとえ発言者にこの点につき主観的認識ないし目的がなかったとしても、なお労組法第7条第3号にいう申立人の運営に対する介入があったものと解すべきところ(山岡内燃機事件・最判昭和29年5月28日)、B 1理事長には、主観的認識ないし目的があることも明白であり、判例に照らしても、支配介入に当たることは明らかである。

以上のことから、B 1理事長の被申立人の職場での地位、発言内容、職員が多数いる前で行われたという発言の状況を考慮すれば、B 1理事

長による上記発言が申立人の活動に対する重大な支配介入に当たるとは明らかである。

## (2) 被申立人の主張の要旨

平成30年7月11日のミーティングにおける被申立人の発言は、申立人の7.11要求書に対する反論と労働組合活動一般に対する批判である。法的な紛争における反論をすることはもちろん、労働組合活動であれ何に対してであれ、自らが否定的批判的に考えているものについてその心情を吐露することは表現の自由の範囲内である。

申立人を含む労働組合活動一般に対する批判がB1理事長からなされているのは事実であるが、真実に反する主張がなされており反論が必要であるとの心情と同時になされた発言であり、何より出席する職員に対し、組合に加入することあるいは組合活動を行うことへの威嚇や不利益の示唆も、加入しないことあるいは組合活動を行わないことへの利益誘導もなされていない。この発言は、判例(最三小判昭和58年12月20日)にあるように使用者にも基本的には言論の自由があるのであり、支配介入には当たらない。

## (3) 当委員会の判断

平成30年7月11日に学園内で行われた7.11ミーティングにおいて、B1理事長が前記第4の9のとおり、7.11発言を行ったことについては、争いが無い。

しかし、被申立人は、当該7.11発言は7.11要求書に対する反論と労働組合活動一般に対する批判であり、使用者にも基本的には言論の自由があり、自らが否定的批判的に考えているものについてその心情を吐露することは表現の自由の範囲内であるから、支配介入には当たらないと主張する。

たしかに、使用者にも言論の自由は保障されるが、憲法第28条の団結権を侵害してはならないという制約をうけることは免れず、使用者の言論が組合の結成、運営に対する支配介入にわたる場合は不当労働行為に該当するので、このことについて、以下検討する。

7.11発言は、前記第5の1(3)ウ(イ)で判断したとおり、申立人から

送付された7.11要求書の内容について、間違っていると考える箇所については間違いがあると翌日の団体交渉で主張するよう、B1理事長が職員に対し求めるなど、労使関係上の具体的問題についても言及しているのであるから、労働組合活動一般に対する批判にとどまらず、申立人に対する批判を含んでいると認められる。

また、被申立人の代表者であるB1理事長が、被申立人のほとんどの常勤職員を理事長室に集めて、申立人への明らかな非難や批判を述べ、さらに、翌日の団体交渉にはほぼ職員の全員が出席するよう示唆して、7.11要求書の内容には間違いがあると発言するよう求めることは、申立人に加入すれば、非難や批判にさらされることとなると職員に感じさせ、申立人へ加入することを威嚇し、被申立人における組合活動を阻害する効果を有するものといえる。さらに、7.11発言が行われたのは、申立人が、A2組合員の申立人への加入を通知し、団体交渉を申し入れた2日後であり、申立人が被申立人の職員に対する組合活動を展開しようとしていた時期であること、また、A2組合員の職場復帰をめぐり第1回団体交渉が行われる前日というまさに労使間の対立が高まり、緊張状態にあった時期であることを踏まえれば、7.11発言が被申立人の職場や職員に及ぼす影響の度合いはなお大きいといえる。

また、前記第5の1(3)ウ(イ)で判断したとおり、B1理事長による7.11発言は、被申立人の労働環境の不備を指摘し、B1理事長及びB5副理事長の言動を批判する申立人を疎ましく考え、申立人を非難ないし批判するものであり、B1理事長が、申立人を嫌悪していることが認められる。

以上のことから、B1理事長の7.11発言は、申立人の組織、運営や組合活動に悪影響を与えるものであることが明らかであり、組合の組織、運営に対する支配介入に当たる。

よって、平成30年7月11日に被申立人が職員らを集めて行った申立人の活動に関する発言は、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

## 第6 結論及び法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会の結論は、次のとおりである。

第1に、被申立人が、A2組合員の自宅待機命令を継続していることは、労組法第7条第1号に該当する。

第2に、平成30年10月31日に申立人が行った団体交渉申入れに回答期限までに回答せず、更に12月17日まで回答しなかった被申立人の対応は、労組法第7条第2号に該当する。

第3に、平成30年10月10日、平成31年2月12日及び3月19日に開催された団体交渉において、未払賃金に関する交渉に応じないことは、労組法第7条第2号に該当する。

第4に、平成30年10月10日に開催された第4回団体交渉における被申立人の発言は、労組法第7条第3号に該当する。

第5に、平成30年7月11日に被申立人が職員らを集めて行った、申立人の活動に関する発言は、労組法第7条第3号に該当する。

救済方法としては、主文第1項、第2項、第3項及び第4項のとおり命じることが相当である。

よって、労組法第27条の12第1項及び労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号)第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和3年2月10日

宮城県労働委員会

会長 水野紀子