

# 命 令 書

申 立 人     X 組合  
                  執行委員長   A 1

被 申 立 人   Y 会社  
                  代表取締役   B 1

上記当事者間の愛労委令和元年（不）第5号及び同令和2年（不）第1号併合不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年1月25日第1635回及び同年2月8日第1636回公益委員会議において、会長公益委員佐脇敦子、公益委員森美穂、同井上純、同酒井一、同杉島由美子、同説田一成、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 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被申立人Y会社（以下「会社」という。）が申立人X組合（以下「組合」という。）に対して組合事務所等のための会社施設の供与及び組合の組合員（以下「組合員」という。）の給与からの組合費の天引

き（以下「チェックオフ」という。）を認めなかったこと、②会社が組合から脱退することを条件として組合員に携帯電話を供与したこと、③令和元年10月19日に会社が組合員に対して有給休暇を取得するよう社員の前で罵倒したこと、④同月21日に会社が、令和2年11月1日付けで組合の執行委員長を退任したA2（以下「A2元委員長」という。）及び組合員に対する業務命令により組合の活動を妨害したこと、⑤令和元年10月25日に会社がA2元委員長との間の雇用契約を一方的に破棄したこと並びに⑥同月29日に会社がA2元委員長及び組合員に対して不当労働行為救済申立てを取下げ等するよう強要したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、⑦会社が組合からの令和元年9月1日付け、同月9日付け、同月16日付け及び同月23日付けの団体交渉（以下「団交」という。）の申入れを拒否したことが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年7月25日から令和2年1月14日までの間に申し立てられた事件である。

なお、請求する救済の内容は、謝罪文の掲示、団交の応諾等である。

## 2 本件の争点

- (1) 会社は、組合からの組合掲示板の設置、会議室の供与及びチェックオフに係る要求を拒んだか。当該行為は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 令和元年8月、会社は、組合員とされるA3（以下「A3氏」という。）に対し、携帯電話を供与して組合からの脱退を促したか。当該行為は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 令和元年10月19日、会社は、組合員とされるA4（以下「A4氏」という。）に対し、有給休暇を取得するよう会社の社員の前で罵倒したか。当該行為は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為

に当たるか。

- (4) 令和元年10月21日、会社は、A 2元委員長及びA 4氏に対し、不利益となる業務命令を行ったか。当該行為は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。
- (5) 令和元年10月25日、会社は、A 2元委員長との間の雇用契約を一方的に破棄したか。当該行為は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。
- (6) 令和元年10月29日、会社は、A 2元委員長ないしA 4氏に対し、愛労委令和元年（不）第5号不当労働行為救済申立事件に係る申立てについて取下等するよう強要したか。当該行為は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。
- (7) 組合の令和元年9月1日付け、同月9日付け、同月16日付け及び同月23日付けの団交申入れに対する会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 組合は、地域で働く労働者で組織される労働組合である。
- (2) 会社は、一般乗用旅客自動車運送事業を営む株式会社であり、本件結審時における従業員数は131名である。

### 2 団交の経緯等

- (1) 平成28年10月19日、A 2元委員長が会社に「整備士」として入社した。
- (2) 平成31年3月18日、組合と会社は、次のことを内容とする和解協定を締結し、同日、組合は、愛労委平成30年（不）第2号不当労働行為救済申立事件に係る申立てを取り下げた。

「1 申立人及び被申立人は、次の事項を議題とする団体交渉を開催することに合意する。

- (1) 申立人執行委員長A2（以下「A2」という。）の賃金の年額2万円の引上げについて
- (2) 平成29年6月21日から平成30年3月20日までのA2の賃金を減額した理由及び根拠並びに当該減額分の支払について
- (3) パワーハラスメントの防止対策について
- (4) 労働安全衛生委員会について
- (5) 高齢の従業員の雇用の安定のための福利厚生施策について
- (6) 組合事務所及び組合掲示板の貸与等について
- (7) A2の年次有給休暇及び公休の半日単位での取得について

2 申立人は、本協定成立と同時に、本件救済申立てを取り下げる。」

- (3) 平成31年4月16日に開催された組合と会社との団交（以下「4.16団交」という。）において、会社は、組合から組合事務所及び組合掲示板のために会社の施設を貸与するよう要求を受けたが、施設管理権、会社施設の有効利用等の観点から現状では応じられない旨回答した。
- (4) 令和元年5月29日に開催された組合と会社との団交（以下「5.29団交」という。）において、会社は、組合から組合事務所及び組合掲示板のために会社の施設を貸与するよう要求を受けたが、4.16団交で回答したとおりである旨、A2元委員長の振る舞いからすると組合掲示板を貸与した場合に会社の業務や社内秩序に混乱が生じる危険性が高い旨、会社に組合の他に労働組合はなく平等取扱い義務の観点からも要求に応じる義務はない旨等を回答した。
- (5) 令和元年6月18日、A3氏が会社に入社した。
- (6) 令和元年7月11日、組合と会社との間で団交が開催された。
- (7) 組合は会社に対し、令和元年8月13日付けの「一時金要求書及び団体交渉の開催申入書」と題する書面（以下「8.13申入書」という。）を送

付した。

- (8) 会社は8.13申入書を受けて、組合に対し、令和元年8月20日付け「ご連絡」と題する書面により、①誰の、誰に対する、いつ行われた、いかなる言動をハラスメントとして問題としているのか特定・明示してほしい旨、②誰の、どの労働条件について、具体的にどのような要求をするのか、組合が交渉権限を有していると主張する根拠は何か一義的かつ明確に示してほしい旨、③過去の団交等において応答した点について継続協議を求めるのであれば、継続協議を要する理由を明示してほしい旨、④チェックオフの予定はないが団交を希望する場合には対応可能である旨、⑤団交の日時及び場所については、組合の対応があった後に必要に応じて誠実に対応する旨等を通知した。
- (9) 令和元年7月から同年8月までの間に、会社の統括営業部長であるB2（以下「B2部長」という。）がA3氏に対して携帯電話を貸与した。
- (10) 組合は会社に対し、令和元年9月1日付けの「一時金要求書及び団体交渉の開催申入書 説明義務を求めること、文章回答を！！」と題する書面（以下「9.1申入書」という。）を送付した。
- (11) 会社は9.1申入書を受けて、組合に対し、令和元年9月9日付け書面（以下「9.9書面」という。）により、①議題内容が「令和元年「4月19日」に発生した、「3時間に及ぶ」当社役員又は従業員から貴殿（又は貴殿以外の貴組合の組合員）に対する恫喝、脅迫の有無、これが「有」の場合はその是正等」、「令和元年「8月16日」に発生した当社役員又は従業員から貴殿に対する「職務権限を活用した恫喝、威圧パワー」の有無、これが「有」の場合はその是正等」、「令和元年「7月3日」に発生した当社役員又は従業員から貴殿に対する「退職勧奨」の有無、これが「有」の場合はその是正等」、「近似、休車車両が多数発生していることについて貴組合の組合員の労働条件等に与える影響の有無、

これが「有」の場合はその対応・方策についての協議」等ということであれば団交に応じる旨、②過去の団交において応答した点について継続協議を求めるのであれば継続協議を要する理由を明示してほしい旨、③具体性を欠くなどして内容が不明瞭な議題については団交で協議・解決すべき事項か判断できないため内容を明らかにしてほしい旨等を通知した。

(12) 組合は会社に対し、令和元年9月9日付けの「要求補充書および団体交渉の再々開催申入書（京急踏切事件を受けて説明義務を求める！）」と題する書面（以下「9.9申入書」という。）を送付した。

(13) 組合は会社に対し、令和元年9月10日付けの「日程調整の件」と題する書面（以下「9.10申入書」という。）を送付した。

(14) 会社は9.10申入書を受けた後、組合に対し、令和元年9月12日付けの書面により、会社が9.9書面において示した議題に絞って団交を開催するという理解でよいか回答がほしい旨等を通知した。

(15) 組合は会社に対し、令和元年9月16日付けの「一時金および要求補充書および団体交渉の再三開催申入書（骨折した金山事故に対応する説明義務を求める！）」（以下「9.16申入書」という）を送付した。

(16) 組合は会社に対し、令和元年9月23日付けの「一時金および要求補充書および団体交渉の再三開催申入書（事実無根のヤラセ放映と管理板拒否する説明義務を求める！）」と題する書面（以下「9.23申入書」という）を送付した。

(17) 会社は、令和元年10月24日付けの書面により、①9.9書面において会社が示した議題に絞って団交を開催することによってよいか回答がほしい旨、②日程の調整は当該回答を待って必要に応じて行いたい旨、③同様の連絡を既に同年9月12日にしているため今後同様な連絡は行わない旨、④追加したい議題があるのであれば具体的内容について「いわゆ

る5W1H等」を明確にして書面により申し入れてほしい旨等を通知した。

- (18) 令和元年10月25日、会社はA2元委員長に対して「2階事務所鍵返却について」と題する書面により、A2元委員長の勤務開始時間が変更されており会社の事務所の入口の鍵を所有する必要があることを理由として当該鍵の返却を求める旨通知した。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 争点(1)について

##### (1) 組合の主張要旨

会社は、組合事務所及び組合掲示板のための会社施設の供与並びにチェックオフの要求を拒否した。

##### (2) 会社の主張要旨

ア 会社が、組合から組合事務所及び組合掲示板のための会社施設の供与並びにチェックオフの要求を受け、これを拒絶したことは事実である。

イ もっとも、使用者は、労働組合に対し、当然に企業施設の一部を組合事務所等として貸与すべき義務を負うものではなく、貸与するかどうかは原則として使用者の自由に任されており、合理的理由なく一部の組合にのみ施設利用を認める等の事情がない限り、施設提供に応じないことが不当労働行為を構成することはない。

会社が組合に対して組合掲示板の設置や会議室の供与を拒絶した理由は、これら施設を業務上使用する必要があったという至極当然のものであり、不当労働行為意思は全くない。また、会社が組合に対して施設利用を拒絶しつつ他の労働組合に施設を利用させていたという事実もない。

ウ チェックオフは労働者の賃金の一部を控除するものにほかならない

から、労働基準法第24条第1項ただし書が定める賃金控除に係る労働者の過半数代表との書面協定を締結しなければ行うことができない。このように、労使で合意しなければ導入できない措置について、労働組合から要請があったとしても、使用者がこれに応じる義務（合意義務）はないから、チェックオフの拒絶が不当労働行為に該当することはない。

また、会社が組合からのチェックオフの要請を拒絶した理由は、組合員が1名であると認識しており、そのような組合のためにチェックオフをする労を取ることは考えられないという至極当然の理由であり、会社が組合に対してチェックオフを拒絶しつつ他の労働組合には認めていたという事実もない。

### （3）判断

ア 組合事務所等に係る会社施設の供与要求について

（ア）第2の2（3）及び（4）で認定したとおり、組合からの組合事務所等に係る会社施設の供与要求について、会社は4.16団交及び5.29団交において応じなかったといえる。

（イ）使用者がその施設の利用を労働組合に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断に委ねられており、その利用を許さないことが当該施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合には、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為となり得るところ、会社について特段の事情があったと認めるに足る疎明はない。

（ウ）組合は、会社が組合掲示板の設置及び会議室の供与に係る要求に応じなかったことを労組法第7条第1号及び第4号にも該当する旨主張するが、組合員への不利益性についての具体的な主張や疎明はない。

イ チェックオフの要求について

(ア) 第2の2(7)及び(8)で認定したとおり、組合からのチェックオフの要求について、会社は令和元年8月20日付けの書面による回答により応じなかったといえる。

(イ) 組合費はもともと労働組合が自らの手で徴収すべきものであって、使用者として労働組合からのチェックオフの要求に応じる義務があるわけではなく、使用者が当該要求に応じないことが組合の運営に対する干渉又は組合の弱体化を図ったものと認められるような場合を除き、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為とならないところ、会社が組合の運営に対する干渉又は組合の弱体化を図ったと認めるに足る疎明はない。

(ウ) 組合は、会社がチェックオフの要求について応じなかったことを労組法第7条第1号及び第4号にも該当する旨主張するが、組合員への不利益性についての具体的な主張や疎明はない。

ウ よって、会社が組合からの組合掲示板の設置、会議室の供与及びチェックオフに係る要求を拒んだことは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当しない。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張要旨

会社は、A3氏にのみ無償で携帯電話を提供して組合から脱退するよう買収した。

(2) 会社の主張要旨

ア A3氏はそもそも組合員でない上、B2部長が携帯電話を貸与した当時、B2部長においてA3氏を組合員と認識していた事実もない。そして、会社は、同貸与の事実そのものを認識していなかった。

イ B2部長は、A3氏に対して、これまで他の乗務員に対して行って

いたのと同様に善意で携帯電話を貸与していたにすぎず、他方で、携帯電話料金自体はA 3氏に負担させていたのであるから、組合からの脱退を図る工作としてA 3氏に特別の便宜を図ったという事実も認められない。

### (3) 判断

第2の2(9)で認定したとおり、会社のB 2部長が令和元年7月から同年8月までの間にA 3氏に対して携帯電話を貸与したことが認められる一方、A 3氏が組合員であったことを認めるに足る疎明はないことからすれば、当該貸与がA 3氏に対して組合からの脱退を促したものであるとはいえない。

よって、会社がA 3氏に対して携帯電話を貸与した行為は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当しない。

## 3 争点(3)について

### (1) 組合の主張要旨

令和元年10月19日、会社の代表取締役であるB 1(以下「B 1社長」という。)は、A 4氏が有給休暇を取得すると歩合給が上がらない旨述べたにもかかわらず、心身がしんどいのであれば有給休暇を取得するよう述べて会社の社員5人の前で罵倒し恥をかかせた。当該行為は、組合が上部団体の大会に参加することや組合内の分会委員長の交代手続を妨害するためのものであり、組合の組織を破壊する目的を持ったものである。

### (2) 会社の主張要旨

ア 令和元年10月19日に会社がA 4氏を罵倒した事実はない。

イ 会社はA 4氏が組合員であるとは認識しておらず、加入通知等も受け取っていない。A 4氏が組合員であることの立証もない以上、A 4氏に関係する主張が組合に対する不当労働行為を構成することはない。

### (3) 判断

令和元年10月19日にB 1 社長がA 4 氏に対して有給休暇を取得するよう会社の社員の前で罵倒したことを認めるに足る疎明はないことから、B 1 社長による当該行為があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為該当性について判断するまでもない。

## 4 争点(4)について

### (1) 組合の主張要旨

令和元年10月21日に会社がA 2 元委員長及びA 4 氏に対し、組合の組織を破壊する目的を持った不利益な業務命令を行った。

### (2) 会社の主張要旨

令和元年10月21日に会社がA 2 元委員長又はA 4 氏に対して不利益な業務命令を行った事実はない。

### (3) 判断

令和元年10月21日に会社がA 2 元委員長及びA 4 氏に対し、組合の組織を破壊する目的を持った不利益な業務命令を行ったことを認めるに足る疎明はないことから、会社による当該行為があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為該当性について判断するまでもない。

## 5 争点(5)について

### (1) 組合の主張要旨

令和元年10月25日に会社はA 2 元委員長に対し、「2 階事務所鍵返却について」と題する書面を送付してA 2 元委員長との間の雇用契約を一方的に破棄した。

### (2) 会社の主張要旨

会社がA 2 元委員長との間の雇用契約を令和元年10月25日に終了させ

た事実はない。

### (3) 判断

第2の2(1)及び(18)で認定したとおり、A2元委員長が平成28年10月19日に「整備士」として会社に入社したこと及び会社が令和元年10月25日にA2元委員長に対して会社の事務所の鍵の返却を求めたことが認められるが、同日に会社がA2元委員長との雇用契約を破棄したことを認めるに足る疎明はないことから、会社による当該行為があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為該当性について判断するまでもない。

## 6 争点(6)について

### (1) 組合の主張要旨

令和元年10月29日に会社はA2元委員長ないしA4氏に愛労委令和元年(不)第5号不当労働行為救済申立事件に係る申立てを取り下げるよう求めたり、からかったり、いじめたり、退職勧奨をしたりして畏怖を与えた。

### (2) 会社の主張要旨

会社が令和元年10月29日に愛労委令和元年(不)第5号不当労働行為救済申立事件に係る申立ての取下げを強要等した事実はない。

### (3) 判断

令和元年10月29日に会社がA2元委員長ないしA4氏に対して愛労委令和元年(不)第5号不当労働行為救済申立事件に係る申立てを取り下げるよう求めたり、からかったり、いじめたり、退職勧奨をしたりして畏怖を与えたことを認めるに足る疎明はないことから、会社による当該行為があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為該当性について判断するまで

もない。

## 7 争点（7）について

### （1）組合の主張要旨

会社は、組合からの令和元年9月1日付け、同月9日付け、同月16日付け及び同月23日付けの団交申入れを拒否した。

### （2）会社の主張要旨

ア 使用者に労組法上の誠実交渉義務の発生を観念し得るためには、労組法上の労働組合から、その要求内容及びそれと関連性のある交渉事項の具体的内容が、使用者においてそれが義務的団交事項に該当するか否かを判断でき、通常の会議体における交渉が可能な程度に特定等された申入れがされる必要があり、使用者がかかる特定等を満たさない団交の申入れを応諾する義務はない。

イ 会社が、争点7記載の各申入れ連絡に対して団交を応諾しなかったのは、組合が要求事項を特定しないまま意味不明瞭な団交の申入れ（と解される連絡）を立て続けに送ってきたことに対して、組合の連絡内容を善解して団交の実施に向けた要求事項の整理・特定を促したにもかかわらず、組合が全く対応せず、結局、応諾義務が生じる内容の団交の申入れがされなかったからにすぎない。

ウ よって、会社が争点7記載の各申入れに応じなかったことにつき、団交応諾義務違反はないから、不当労働行為は成立しない。

### （3）判断

ア 第2の2（10）から（17）までで認定したとおり、組合は会社に対し、9.1申入書、9.9申入書、9.10申入書、9.16申入書及び9.23申入書を送付したが、当該各書面の記載内容を見るに、いずれの書面も、多岐にわたる事象が脈絡なく羅列されていて組合の要求や主張の要点が判然とせず、会社が団交の議題として理解するには困難

なものであったといえる。

これに対して、会社は、9.1申入書に対しては、9.9書面により、組合が申し入れた議題内容を整理・確認等した上で団交に応じる旨、過去の団交において応答した点について継続協議を求めるのであれば継続協議を要する理由を明示してほしい旨及び具体性を欠くなどして内容が不明瞭な議題については団交で協議・解決すべき事項か判断できないため内容を明らかにしてほしい旨を組合に通知したこと、9.9申入書及び9.10申入書を受けた後には、令和元年9月12日付けの書面により会社が9.9書面において示した議題に絞って団交を開催するという理解でよいか回答がほしい旨を組合に通知したこと、並びに9.16申入書及び9.23申入書に対しては、令和元年10月24日付けの書面により同年9月12日付けの書面と同旨の内容等を組合に通知したことが認められる。

そうすると、これらの会社の対応は、組合に促すことによって議題を整理した上で団交の開催を模索したものと評価するのが相当であり、会社が団交申入れを拒否したとはいえない。また、組合と会社との間で団交が開催されなかった理由は、会社からの団交の議題の整理に係る要請に対し、組合が9.9申入書、9.10申入書、9.16申入書及び9.23申入書において、いずれも当該要請に回答することなく、一方的で判然としない要求や主張をしたことによるものであるといえる。

イ したがって、組合の令和元年9月1日付け、同月9日付け、同月16日付け及び同月23日付けの団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和3年2月8日

愛知県労働委員会

会長 佐 脇 敦 子