

## 命 令 書 (写)

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2年（不）第6号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5月10日第1644回及び同月17日第1645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

- 1 被申立人は、申立人が令和2年4月29日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

### 記

貴組合からの令和2年4月29日付けの団体交渉申入れに対する当社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）が令和2年4月29日に申し入れた団体交渉（以下「団交」という。）について、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が合理的な理由なく拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月19日に申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、誠実な団交応諾及び謝罪文の掲示である。

#### 2 本件の争点

会社による組合からの令和2年4月29日付けの団交申入れに対する対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 組合は、平成20年1月21日に結成された、地域で働く労働者で組織される個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は120名である。

(2) 会社は、生コンクリートの製造及び販売等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は152名である。

## 2 本件申立てに至るまでの経緯

(1) 令和元年6月1日、A2（以下「A2」又は「A2組合員」という。）は、生コンクリートミキサー車（4トン）運転手として会社に入社した。

(2) 令和元年6月17日、会社の代表取締役であるB1（以下「B1社長」という。）は、A2と面談し、A2に対し、「労働条件通知書」と題する書面（以下「本件労働条件通知書」という。）を交付した。

本件労働条件通知書には、「雇用期間」の欄に「令和1年6月1日から令和1年5月31日までの1年間とする」との記載があり、また、「更新の有無」の欄に「更新する場合があります」と及び「満期日の2ヶ月前に双方で確認する」との記載があるほか、「契約の更新は次により判断する」との記載に続いて「契約期間満了時の業務量」「勤務成績、態度」「免許喪失の時」「会社の経営状況」「従事している業務の進捗状況」「体力や能力」「その他」との事項が列挙されていた。

A2は、本件労働条件通知書の下部左側にある「上記の件を承諾しました」との記載の右側に署名した。

(3) 令和2年4月初旬、B1社長は、A2と面談し、同年5月末をもって雇用期間が終了する旨伝達した。

(4) 令和2年4月7日、政府は、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づき、東京都始め7都府県を対象に同日から同年5月6日までを期間とする新型コロナウイルス感染症に関する緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）を発出し、同年4月16日、緊急事態宣言の対象を、愛知県を含む全国に拡大した。また、同月10日、愛知県は、同日から同年5月6日までを期間とする愛知県独自の緊急事態宣言を発出した。

緊急事態宣言下では、人と人との接触機会を7割から8割削減することを目指した外出自粛が要請され、特に重点的に感染拡大防止の取組を

進めていく必要がある「特定警戒都道府県」に位置づけられた愛知県では、遊興施設、運動施設、劇場、集会・展示施設、学校、大型のホテル・旅館、大型商業施設など、社会福祉施設や社会生活を維持する上で必要な施設以外の多くの施設に対する休業要請が出され、実際に多くの施設がこれに従っていた。（公知の事実）

(5) 令和2年4月29日、組合は、会社に対し、A2が組合に加入した旨通知するとともに、団交申入書（以下「4.29申入書」という。）を送付した。4.29申入書には、候補日時を同年5月11日又は同月中の労使の都合の良い日時とする旨及び組合側の出席者を一、二名程度とする旨の記載があったほか、協議事項として「①4月6日、B1社長がA2組合員へ5月末日をもってする雇い止め通知をしましたが、A2組合員は令和2年5月末までの有期雇用契約を結んだつもりはありません。労働契約上の地位について協議することを求めます。②4月27日、A2組合員はB2氏からハラスメントを受けたと受け止めています。事実を確認し、確認できれば謝罪させて下さい」との記載があった。

(6) 令和2年5月4日、政府は、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言の期間を同月31日まで延長した。また、愛知県も、愛知県独自の緊急事態宣言の期間を同日まで延長した。（公知の事実）

(7) 令和2年5月7日、会社は、組合に対し、本件労働条件通知書の写しと共に、「御回答」と題する書面（以下「5.7回答文書」という。）を送付し、対面による団交開催に応じなかった。また、5.7回答文書には、次の記載があった。

「今般、団体交渉の申し入れがありました。しかしながら、ご承知のとおり、全国的に5月7日までの緊急事態宣言が出され、国を挙げて感染拡大の防止に取り組み、不要不急の外出や移動、各種会議の開催の自粛が要請される緊急事態となっております。また、緊急事態宣言はさら

に延長される見通しであることも報道等されております。このような中では、まさに集団での面会の方法による団体交渉の開催は避けなければならない事態の最中であることから、貴組合からの申入事項については、書面での回答をもって応対したいと存じます」

「A 2 氏の労働条件については、添付の労働条件通知書のとおりであり、雇用期間については、令和 1 年 6 月 1 日から 1 年間と定められ、今般、令和 2 年 5 月末の雇用期間満了をもって、雇用契約は終了となるものです」

「4 月 27 日、B 2 氏からハラスメントを受けたとの内容については、具体的な内容の記載がなく分かりかねますが、B 2 氏からは、A 2 氏との間で、たんぽぽの綿毛を用いてちょっかいを出そうとしたことがあったと聞いたところ、それ以上の悪意や権利侵害行為はなく、むしろ、全く会社が関与したものでない私的な行為ですので、会社がこれ以上関与するものではございません」

(8) 令和 2 年 5 月 7 日、組合は、会社に対し、平成 31 年 4 月 3 日がハローワークの受付日であって、「職種」の欄に「生コンドライバ（小型車）」、「雇用形態」の欄に「パート労働者」、「雇用期間」の欄に「雇用期間の定めなし」とそれぞれ記載された会社の求人票の写しと共に、「本日付け貴社書面への返答と団交履行の催促」と題する書面（以下「5.7 団交催促書」という。）を送付した。また、5.7 団交催促書には、次の記載があった。

「A 2 組合員は令和 2 年 5 月末までの有期雇用契約を結んだつもりはありません。別紙のように、貴社の期間の定めない求人に応じ、労働契約の期間については説明ないまま労働契約書にサインしましたが、契約書は貴社確認の通り、「令和 1 年 5 月 31 日」までとなっており、令和 2 年 5 月末の契約終了は確認していません。他方、貴社は現在、B 3 工場

でA2組合員の同じ業務の4トンミキサー・パート運転手を「期間の定めなく」求人しています。A2組合員を引き続き雇用しない理由を説明・協議してください」

「新型コロナ非常事態につき、密閉・密集・密接を避けて、双方2人ずつで団体交渉を履行してください。非常事態宣言の終了が予定されている6月1日17時～の期日を求めます」

(9) 令和2年5月14日、会社は、組合に対し、「御回答」と題する書面（以下「5.14回答文書」という。）を送付し、対面による団交開催に応じなかった。また、5.14回答文書には、次の記載があった。

「A2組合員は、もともと雇用期間の定めのない正社員として勤務しておりましたが、いったん退職しました。その後、A2氏からは、賃料収入等があることから、収入を得ることにはそれほど拘っていないが、パートで少し働きたい、ということで、フルタイムではなく、パートタイムでの勤務を希望して、再び入職の申し込みがありました。そこで、再度の入職にあたっては、雇用条件・雇用期間については、フルタイム勤務ではなくパートタイム勤務であること、雇用期間は1年間であることを説明したとおりであり、また、A2氏には、当社代表者が直接、先日お送りした労働条件通知書をもとに内容を読み上げる等して、雇用期間が1年間である旨その他の雇用条件を説明し、A2氏もその内容を了解したことから、労働条件通知書を交付、それにA2氏も異議なく承諾した旨の署名をなしたものです。ゆえに、A2氏も承諾・合意したものであることは明らかです。なお、「令和1年5月31日まで」というのは、雇用期間の始期が令和1年6月1日であることから分かるように、誤記であることは明らかなものです。以上から、A2氏の雇用期間については、「令和1年6月1日から1年間」と定められたもので、今般、令和2年5月末の雇用期間満了をもって、雇用契約は終了となるものです」

「また、非常事態宣言は現在も継続されていること、特に、愛知県の状況は予断を許さない切迫した情勢であること、そして、今般の貴組合からの申し入れは、上記A 2氏の雇用期間満了による雇用契約の終了をめぐる個別紛争にかかるものであり、前回及び今回の2度にわたる書面による回答をもって、当社の回答としては尽きており、それ以上に、面談により団体交渉を開催して回答・説明する事項・必要性はないものと思料しておりますので、団体交渉の開催には及ばないと考えます」

- (10) 令和2年5月14日、組合は、会社に対し、「本日付け貴社書面への返答と団交履行の催促」と題する書面（以下「5.14団交催促書」という。）を送付した。また、5.14団交催促書には、次の記載があった。

「1、A 2組合員の入社面接に際して、B 1氏が労働条件通知書の内容を読み上げたという事実はないと思料しています」

「2、貴社がなぜ、当時及び現在、同じ業務の4トンミキサー・パート運転手を「期間の定めなく」求人しているにもかかわらず、当時有期雇用の契約書を作成し、現在、A 2組合員を雇い止めにしたのか、不明であり、回答がありません」

「3、当労働組合本年5月7日付文書は非常事態宣言が終了する6月1日に団交日を設定している上、正に本日、愛知県の非常事態宣言が解除されたことを考えると、貴社が「非常事態宣言継続」を理由に団交を拒否することは、不合理この上ありません」

- (11) 令和2年5月14日、政府は、愛知県始め39県を対象とする新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言を解除した。（公知の事実）

- (12) 令和2年5月18日、会社は、組合に対し、「御回答」と題する書面（以下「5.18回答文書」という。）を送付し、対面による団交開催に応じなかった。また、5.18回答文書には、次の記載があった。

「すでに当社からの令和2年5月14付け書面にてご回答申し上げましたとおりです。また、仮に貴組合が言われる求人情報は、ご承知のとおり、応募の誘引に過ぎないもので、労働契約の内容を決するものではありません。労働条件は、A2氏自身が確認し、異議なく承諾した署名のある労働条件通知書のとおりです。A2氏の雇用期間満了による雇用契約終了に関する事項については、当社の説明・回答としては尽きており、また、現在も新型コロナウイルス感染拡大防止のために最大限努力しなければならないという状況は何ら変わりませんので、そのような中で、当社から説明・回答した以上に、重ねて面談により団体交渉を開催して回答・説明する事項・必要性はないものと思料しておりますので、今般の申し入れに対し、団体交渉の開催には及びません」

(13) 令和2年5月19日、組合は、本件申立てを行った。

(14) 令和2年5月26日、愛知県は、愛知県独自の緊急事態宣言を解除した。

(公知の事実)

(15) 令和2年5月末頃、会社は、会社の従業員で組織される、組合とは別の労働組合との間において、夏季賞与を議題として対面による団交を開催した。この団交には、労使合わせて8名程度が参加した。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 組合の主張要旨

(1) 会社は、新型コロナウイルスの感染拡大・緊急事態宣言を理由に団交を拒否したのであるが、組合は、団交参加者を1～2名にする、双方2名ずつに制限するなど、感染対策をとって団交を開催することを要求している。

また、組合は、会社宛て5.7団交催促書をもって非常事態宣言が終了する同年6月1日を団交日と設定している上、同年5月14日には愛知県の非常事態宣言が解除されたことを考えると、同年6月1日の団交を拒



否することは不合理この上ない。

(2) 団交は直接対面で話し合うことが原則であり、時期や形態を工夫するなど状況に対応しつつその原則を守ることが求められ、団交議題について書面回答したことをもって団交の開催を行わないとすることはできない。

(3) 本件に係る団交事項は、① A 2 組合員の労働契約が有期雇用であるか否か及び現在の A 2 組合員の労働契約上の地位、② B 2 氏から A 2 組合員へのハラスメント、③ 4 トンミキサー車のパート運転手を募集しているにもかかわらず A 2 組合員の雇用契約を打ち切る理由、④ 期間の定めのない求人を行ったにもかかわらず有期雇用の契約書を作成した理由等であるが、会社は、②の事項について一定の説明を書面で行ったほかは、A 2 組合員の労働契約の期間について本件労働条件通知書の労働契約期間「令和 1 年 5 月 31 日まで」という記載が「令和 2 年」の誤記である旨の書面回答を繰り返したのみで、上記③及び④については全く回答しなかった。

## 2 会社の主張要旨

(1) 労働組合の要求や主張に対して、その具体性等に応じた回答や主張をなし、必要によって、それらについて論拠を示したり、必要な資料を提示するというのが、団交において求められる使用者の義務・誠実義務の内容であり、必ずしも一義的に、直接対面による交渉を法的に義務付けられるものではない。

(2) ましてや、本件団交申入れがなされた令和 2 年 4 月及び 5 月は、愛知県を含め、全国に緊急事態宣言が発出されており、国家を挙げて新型コロナウイルスの感染拡大防止に全力を尽くすことが求められ、不要不急の外出はもちろん、移動、面会等による接触を避けることが要請されていた状況であった。そして、緊急事態宣言が解除されても、それにより、

以前の生活様式に直ちに復することが許容されるわけではなく、不要不急の外出はもちろん、可能な限り、移動、面会による会議等を避けるよう要請されることには、何ら変わらない状況であった。

- (3) 本件団交の議題は、会社が期間を定めて雇い入れたA2に関し、「その雇用契約の内容が、期限を定めたものか否か」という一点であり、その意味で議題としては、単純な事実関係に関するもののみであって、会社から、その事実関係（雇用契約締結）に関する主張や、その論拠・資料を示しさえすれば、団交において求められる交渉義務の履行としては、必要十分なのであり、必ずしも対面による交渉でなければ、必要な交渉が尽くせないといった性質の議題では全くない。本件においては、①A2が署名をした、期限の定めをなした雇用契約書（本件労働条件通知書）を資料として提出し、②期限の定めのある雇用契約を締結した経緯等についても補足して主張したものであり、雇用契約の内容が期限の定めたものか否かという本件の議題に対する主張・回答としては、十分に尽くされているのである。仮に、重ねて対面による交渉を実施しても、双方から同じ主張・回答が繰り返されるだけであって、書面上での回答や、資料の提供によって、すでに十分に団交としては尽くされている。
- (4) 以上のとおり、会社は、組合からの団交申入れに応じて、必要な交渉を尽くしたものであって、団交を拒否したものでは全くない。

### 3 判断

- (1) 第2の2(5)、(7)から(10)まで及び(12)で認定したとおり、会社は、組合からの4.29申入書による申入れ並びに5.7団交催促書及び5.14団交催促書による催促に対し、いずれも対面による団交開催に応じなかったことが認められるところ、会社は、書面上での回答や資料の提供によって必要な交渉を尽くし、団交を拒否したものではない旨主張する。

団交は、労使双方が同席、相対峙して自己の意思を円滑かつ迅速に相手に直接伝達することによって、協議、交渉を行うことが原則であり、労使双方の合意がある場合又は直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情がある場合を除いては、書面の回答により団交が実施されたことにはならないというべきであるから、本件においては、直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情の存否について検討する。

(2) 会社は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため可能な限り移動、面会による会議等を避けるよう求められていた令和2年4月及び5月における社会状況により、対面による交渉に応じなかった旨主張する。

確かに、第2の2(4)で認定したとおり、この時期には、人と人との接触機会を7割から8割削減することを目指した外出自粛が要請されるなど、対面による団交開催について躊躇を覚える状況であったといえる。

しかしながら、この時期においても開催時期の延期の提案や感染対策を講じた上での団交開催が一概に不可能であったとはいえず、現に、第2の2(8)及び(15)で認定したとおり、会社は、組合が5.7団交催促書において候補日とした同年6月1日と、ほぼ同時期である同年5月末頃に他の労働組合との対面による団交を開催したことが認められ、本件においても、組合との間において対面による団交を開催することが可能であったものといえる。

第2の2(4)から(6)まで及び(8)で認定したとおり、組合は、4.29申入書において組合側の出席者を一、二名程度とし、さらに、5.7団交催促書において「密閉・密集・密接」を避けた上で労使双方の出席者を二名ずつとするとともに、その時点における国及び愛知県の緊急事態宣言の期間満了後である同年6月1日を候補日とする提案をしており、

このような組合による開催方法は、当時の新型コロナウイルスの感染拡大防止に係る社会状況に対応したものであって会社に対して費用等の過大な負担を課すものではなく、会社にとって特に困難なものとは認められない。これに対して、会社は、第2の2（7）、（9）及び（12）で認定したとおり、組合に対する計3回の回答文書において、開催延期の提案や感染対策を講じた上での団交開催を一切提案せず、対面による団交を開催するに及ばない旨述べているに過ぎない。

（3）以上のことからすれば、本件において組合と直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情は存在しなかったというべきであり、組合に対する、5.7回答文書、5.14回答文書及び5.18回答文書による会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であると評価せざるを得ない。

（4）したがって、会社による組合からの令和2年4月29日付けの団交申入れに対する対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### 4 救済方法について

組合は、誓約文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第2項のとおり命じることをもって相当と判断する。

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5月17日

愛知県労働委員会

会長 佐脇敦子