

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

申 立 人 X 2

被申立人 Y会社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の山労委令和元年（不）第1号不当労働行為事件について、当委員会は、令和3年2月19日第540回公益委員会議において、会長公益委員小野正毅、公益委員堀内寿人、同赤池幸江、同齋藤雅代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

X 3分会（以下「分会」という。）は、申立人X 1組合（以下「組合」とい

い、分会と併せて単に「組合」ということもある。)の組合員のうち被申立人Y会社(以下「会社」という。)に勤務する組合員により結成された。

本件は、平成30年10月31日に会社の元常務取締役C1(以下、辞任前も含めて「C1元常務」という。)が辞任した以降における組合及び分会の申立人X2(以下、「X2組合員」という。)と会社との間における労使関係に関し、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条の不当労働行為に当たるとして、組合が、令和元年9月19日、救済申立てを行い、以下の点が不当労働行為に該当するか否かについて争われた事案である。

- (1) 令和元年5月16日のX2組合員と会社の従業員C2(以下「C2従業員」という。)との間に発生したトラブルに関する申入れに対する会社の対応は、不利益取扱いにあたるか否か。(争点1)
- (2) 平成31年2月1日に開催された懇談において、会社は、平成30年12月19日付け申入書の各項目について、具体的な回答を示さなかったことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不誠実団交にあたるか否か。(争点2)
- (3) 平成30年12月11日に開催された第1回団体交渉において、会社が、社長の代表取締役B1(以下「B1社長」という。)あてに届いたとされる怪文書を開示しなかったことは、不誠実団交にあたるか否か。(争点3)
- (4) 組合が、2018年12月19日付け申入書により申し入れた項目について、会社が、平成31年1月17日に回答書を示し、2018年12月19日付け申入書に関し、「申入れの内容については、適切に対処する。」と回答したことは、不誠実団交にあたるか否か。(争点4)
- (5) 組合の2019年1月18日付けの団体交渉の申入れに対して、会社が、諸般の事情により希望日程では対応できない旨回答したことは、団体交渉拒否にあたるか否か。(争点5)

- (6) 組合の2019年2月19日付け及び同月23日付けの団体交渉の申入れに対して、会社が、諸般の事情により希望日程では対応できない旨回答し、団体交渉の開催が同年3月20日となったことは、不誠実団交にあたるか否か。(争点6)
- (7) 会社が、組合に対し、平成31年3月19日付け文書により、団体交渉は拒否しないが、あっせん申請し労働委員会に問題解決を委ねたのであれば、予定された団体交渉を行う意味合いはないと考える旨通知したことは、不誠実団交にあたるか否か。(争点7)
- (8) 組合が2019年4月1日付けで郵送した「要求事項の確認について」及び同月3日付けで通知した「同意書提出に関する質問と当労組の対応について」に対し、会社が同月12日付けで文書回答したことは不誠実団交にあたるか否か。(争点8)
- (9) 組合が2019年4月24日付けの団体交渉の申入れに対して、会社が、組合に対し、諸般の事情により希望日程では対応できない旨回答したことは、不誠実団交にあたるか否か。(争点9)
- (10) 平成30年11月8日、会社の施設清掃課長B2(結審日時点で部長兼課長。以下、結審日前も含めて「B2課長」という。)は、組合員A2(以下、「A2組合員」という。)に対し、事を起こして迷惑をかけるつもりじゃないだろうねなどと発言したことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は支配介入にあたるか否か。(争点10)
- (11) 過半数代表者の選挙の実施に関する会社の一連の対応は、支配介入にあたるか否か。(争点11)
- (12) 組合員が行った業務上の問題点の指摘、改善要望等に対する会社の常務取締役B3(以下、「B3常務」という。)の対応は、支配介入にあたるか否か。(争点12)

- (13) 組合によるスタッドレスタイヤでの走行に関する改善申入れに対する会社の対応は、支配介入にあたるか否か。(争点13)
- (14) 会社の従業員C3(以下、「C3従業員」という。)による撮影行為に関する組合の申入れに対する会社の対応は、支配介入にあたるか否か。(争点14)
- (15) 平成30年10月31日、会社の道路課課長補佐B4(結審日時点で施設清掃課長。以下、結審日前も含めて「B4補佐」という。)は、組合員A3(以下「A3組合員」という。)及び同A4(以下「A4組合員」という。)に対し、X2についていると社長はボーナスも出さなくなるし、給料もカットされる。人も首にする。X2と縁を切ったほうがいいなどと発言したことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点15)
- (16) B4補佐及びC3従業員が、X2組合員及びA3組合員を無視するなどしたことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点16)
- (17) 平成30年11月12日、会社の専務取締役B5(以下、「B5専務」という。)は、X2組合員の挨拶を無視する行為を行ったことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点17)
- (18) 平成30年11月27日、B4補佐は、A3組合員に電話で、脅迫状の件に関して、会社の人間がこれまで7名辞めたのはX2組合員が理由であり、7名に払った退職金はX2組合員による会社への損害であるなどと発言したことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点18)
- (19) 平成30年11月27日、B2課長が、X2組合員の挨拶を無視す

る行為を行ったことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点19)

(20) 平成30年12月6日、B4補佐は、除雪車の練習のためX2組合員が他の従業員に対して行っていた実践指導につき、クレームを述べ実践指導を妨げたことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点20)

(21) 実践指導を妨げたことに関する組合からの是正の申入れに対して、会社が対応しなかったことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点21)

(22) 平成31年2月中旬、B2課長は、A3組合員の朝の準備体操の様子を見て、注意や理由の確認をすることなく怒鳴り、きつい仕事や路線に行かなくてもいいなどと発言したことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点22)

(23) 平成30年12月3日、B4補佐が、11名分の組合脱退届を組合事務所に持参し、その際、組合執行委員長A1(以下「A1委員長」という。)に対し、X2組合員がハラスメントをしている、(C1元常務の)復職の動きには同意できない、受け取らないと困るなどと発言したことは、不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点23)

(24) 平成31年1月上旬、B2課長が、X2組合員に対し、清掃車の管理に関してX2組合員が会社の従業員C4(以下「C4従業員」という。)に対し注意したことについて、C4従業員から、X2組合員から言われると胸が苦しくなるため直接言わないよう注意してほしいとの要望が

あった旨発言したことは、不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。

(争点24)

- (25) 平成31年1月中旬、X2組合員及びA3組合員が、会社に対し、除雪作業について話し合いを求めたところ、話し合いがなされなかったことは、不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点25)
- (26) 平成31年4月1日から業務体制を変更したことは、不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点26)
- (27) 令和元年12月10日、会社が、X2組合員、A3組合員、A4組合員及びA2組合員に対し、人事考課を行い、懲戒処分を理由として、前年同時期より低額の賞与を支給したことは、不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。(争点27)
- (28) 令和元年5月23日実施の愛宕トンネル、同年6月4日実施の七里岩トンネル、同月20日実施の御坂トンネル、同年8月21日実施の万力八幡トンネル及び同月22日実施の大蔵経寺山トンネルについてのトンネル壁面清掃(以下「トンネル作業」という。)に係る業務指示に始まり、同業務に従事しなかったX2組合員及びA3組合員及びA4組合員に対する懲戒処分に至る会社による一連の行為は、不利益取扱い、団体交渉拒否及び支配介入にあたるか否か。(争点28)
- (29) 組合が出した令和元年7月19日付け要求書に対し、会社が同年8月20日に回答したことは、不利益取扱い、団体交渉拒否及び支配介入にあたるか否か。(争点29)
- (30) 令和元年8月9日、組合が、会社に対し団体交渉申入書を持参した際、B5専務からは急な申し入れと言われず、お盆には出勤しているとの発言があり、A1委員長は、日程について何とか開催できるよう対応してほしいと伝えたことに対して、回答期限である同月16日の午前中を経過しても会社から回答がなかったことから、組合が同月19日に確

認したところ、B5専務は、急な申し入れであり、かつお盆期間のため交渉の設定はしていない、追って連絡すると対応し、具体的な日時を提案したり、トンネル作業を延期する対応をとらなかったことは、不利益取扱い、団体交渉拒否及び支配介入にあたるか否か。(争点30)

2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時における請求する救済の内容は以下のとおりである。

- (1) 会社は、C1元常務の退職問題に端を発した職場の混乱やB4補佐によるX2組合員を含む組合員に対する嫌がらせについて、組合との団体交渉に誠実に応じ、組合が要求する問題の協議と解決を図り、正常な労使関係を築くこと。
- (2) 会社は、平成30年10月31日以降のB4補佐らによるX2組合員に対する嫌がらせを直ちにやめさせ、同人に謝罪すること。
- (3) 会社は、その指揮下にあるB3常務、B2課長、B6道路課長(結審日時点で退職。以下、結審日前も含めて「B6課長」という。)及びB4補佐を通して行っている組合員への不利益取扱い及び組合への支配介入を止め、組合及び分会組合員に謝罪すること。
- (4) 会社は、X2組合員、A3組合員及びA4組合員に対して令和元年9月12日付けでなされたトンネル作業に関する不当な懲戒処分を撤回すること。
- (5) 不当労働行為と認定されたこと等を確認する文書を掲示すること。
- (6) 会社は、令和元年12月10日に支給した12月賞与について、人事考課を入れない従前通りの支給とし、組合員に対し差額を支払うとともに謝罪すること。(令和2年2月27日付追加)
- (7) 会社は、令和元年7月19日付け要求書に回答する前に、同年8月7日にトンネル作業の編成表を発表したことを団体交渉拒否であると認

め、組合に謝罪すること。(令和2年4月20日付追加)

- (8) 会社は、令和元年8月9日の団体交渉の申入れに対し、回答期限に回答せず、交渉の設定はしていない旨発言したことなどについて、団体交渉拒否であると認め、組合に謝罪すること。
- (9) 会社は、平成31年3月末までX2組合員が運転指導業務を行っていたことを認め、同人に運転指導業務を担務させること。
- (10) 会社は、平成31年4月以降、A3組合員に残業管理業務をさせなくなったことは不利益取扱いであることを認め、組合及びA3組合員に謝罪すること。
- (11) 会社は、道路清掃に関する業務体制を、2ヶ月交代で5チームが全路線をあたる平成30年4月から平成31年3月末までの業務体制に戻すこと。

第2 争点に対する当事者の主張

1 争点1

(1) 組合の主張

令和元年5月16日夕方、X2組合員が、C2従業員に突き飛ばされる事件が発生したため、組合は2019年5月20日付け申入書により、職場規律の確立と関係者の適切な処分、再発防止策の徹底を求めたが、会社は具体策を取らなかった。

業務上のトラブルが発生した場合には、会社が事実関係を調査し、責任者を処分し、再発を防止する対応を取るべきである。

組合が、申入書を会社に提出したにもかかわらず、会社が対応を取らなかったため、X2組合員は、部下に対する指導ができず、共同作業をすることが困難になった。

X2組合員は分会長として組合の中心を担い、B4補佐と最も対立して

きたことからすれば、X2組合員が組合員であることの故をもって、何の対応も取らなかったといえ、X2組合員に対する不利益取扱いである。

警察官まで臨場している暴力事件について、会社は、当事者であるX2組合員に対してヒアリングを行っておらず、目撃者に対するヒアリングを行っていたかどうか不明である。C2従業員にのみヒアリングを行って、暴力事件自体を認定できなかったとすることは、X2組合員に対する不当な差別的取扱いである。

(2) 会社の主張

申立人らの主張する暴力事件自体を認定できなかったため、会社は、当該事件に対する具体策は取っていないが、従業員間の暴力事件はあってはならないことであり、会社としても一般的な注意喚起は怠っていない。

会社は、申立人らの主張する暴力事件につきX2組合員を含めた当事者及び目撃従業員からヒアリングによる調査を行ったうえで、当該暴力事件を認定できないと判断し、しかるべき対応をとっていることから、会社が令和元年5月20日付け申入書を無視した事実はなく、申立人らの主張は前提を欠く。

同月16日の件については、当日、会社のB5専務により、当事者双方及び目撃従業員4名に対する聞き取り調査を行っている。

目撃従業員4名及び当事者双方からの聴き取りは、いずれも事件当日、事件現場である甲府市西下条町の事業所前庭において、B5専務により行われた。

2 争点2

(1) 組合の主張

平成31年2月1日の懇談の場で、会社が具体的な対応策を示さなかったことは、不誠実団交である。

(2) 会社の主張

平成31年2月1日に組合からの要望で懇談が行われた。かかる経緯は、会社が組合との一連の団体交渉に対し、誠実に対応していることを示すものである。

3 争点3

(1) 組合の主張

平成30年11月21日、組合は、要求書を提出し団体交渉による問題解決を求めた。同年12月11日に行われた第1回団体交渉において、組合は、口頭でB1社長に届いたという2通の怪文書の開示を求めたが、怪文書は開示されず、その存在や真偽も不明のままであった。

C1元常務の退任の原因となった2通の怪文書が開示されず、その存在や真偽も不明のままであったことは、会社の不誠実な態度である。

(2) 会社の主張

平成30年12月11日、組合からの要求に応じ団体交渉を行い組合が称する怪文書を開示しなかったことは認めるが、同文書を開示しなかったことが不誠実な態度であるとの点は争う。

4 争点4

(1) 組合の主張

会社からの求めに応じ、組合は、平成30年12月19日、賃金問題については要求書、職場問題では申入書により、同月26日までに回答するよう求めた。

これに対し、会社が、回答期限を過ぎた平成31年1月17日に回答書を示したことは、不誠実団交を客観的に示すものである。

申入書について「申入書の内容については、適切に対処する」とあるのみで、実質的な回答を示さなかったことも、会社の不誠実団交を客観的に示すものである。

(2) 会社の主張

平成31年1月17日に回答書を示したが、回答文書の作成・提示にあたっては、相当の期間が必要であり、かつ相当な期間をかけて回答することこそ誠実な態度というべきものであり、回答書提示までの期間に関して不誠実な態度とはいえない。また、適切に対処するとの回答が不誠実団交とはいえない。

5 争点5

(1) 組合の主張

平成31年1月18日、組合は、同月17日の回答書に関する団体交渉の申入れを行ったが、会社は、希望した日時に対して「その日程では対応できない」と回答し不誠実な対応であった。

この回答では、理由も具体的に示されず「諸般の事情」とあるだけであった。

(2) 会社の主張

組合の希望日程を受け入れなかったことは認めるが、事前調整のない一方的な日程希望に対して「対応できない」との対応は、会社の業務遂行上やむを得ない場合もある。単に希望日程に対応できないことが不誠実な対応であるとはいえない。

6 争点6

(1) 組合の主張

平成31年2月14日、会社は平成30年12月19日付け申入書の一部について回答したが、これまでの発言の延長線上を超えるものではなかったことから、組合は、この回答について同月19日に団体交渉を申し入れ、同月23日に団体交渉の申入れ日程を通知したところ、会社は、希望した日時に対し「対応できない」と回答をしてきた。

このため、団体交渉が開催できたのは約1ヶ月後の平成31年3月20日であって、この事実も会社の不誠実団交を客観的に示すものである。

(2) 会社の主張

単に希望日程に対応できないことが不誠実な対応であるとはいえない。

7 争点7

(1) 組合の主張

平成31年3月7日、山梨県労働委員会にあっせんを申請したところ、第2回団体交渉の前日、会社は「第三者に問題解決を委ねたのであれば、団交を行う意味がないと考えるがいかがか」と通知してきたため、A1委員長はB5専務に電話を入れ、明日の団体交渉は予定通り行うことを通告した。

あっせん申請した意味を理解せず、これを団体交渉拒否の理由としてきたことは、会社の不誠実団交を客観的に示すものである。

(2) 会社の主張

平成31年3月19日付け書面を送付した趣旨は、これまでの団体交渉におけるテーマがあっせん手続において組合が主張するテーマと同様だったため、手続をあっせんに一本化することを打診したものである。

書面において「…、貴団体からの団体交渉を拒否する気持ちは毛頭ありませんが…」と明示するように、団体交渉を拒否する趣旨は全く含んでいない。

会社と組合との間で、申立人らの主張するようなやり取りがあったが、書面にも記載があるとおおり、あっせん申請を理由として団体交渉を拒否したものであるのではない。

8 争点8

(1) 組合の主張

平成31年3月27日、会社から「団体交渉に係る回答要求事項の確認について」がFAXで届いたことから、組合は同年4月1日付けで「要求事項の確認について」を郵送で会社に発送した。

また、同年3月下旬、会社は、X2組合員に2通の健康状態に関する同意書を手交しサインするよう要請したことから、これに対して、同年4月3日付け質問状を提出し、同意書は労組預かりとすることを通知した。

会社は、要求事項の確認及び質問状について、同月12日付けで文書回答してきた。会社の回答書の遅さは単なる時間稼ぎであり、不誠実団交を客観的に示すものである。

(2) 会社の主張

回答にあたり相当な期間をかけるべきことは、むしろ会社の誠実さの証左であり、回答までに会社が要する期間は社会通念上遅いと評価するほどのものではない。

会社は、回答にあたり時間稼ぎをしたことはなく、そもそも会社には回答を遅らせることに何らの利益もないから、時間稼ぎをする動機がない。

9 争点9

(1) 組合の主張

回答内容について、団体交渉で確認しないと判断できない点があったことから、組合は、平成31年4月24日付けで回答内容に関する団体交渉の開催を要求する文書を提出したところ、令和元年5月7日になって、会社は「諸般の事情により、希望の日程には対応できない」との理由を示さない、不誠実な回答をFAXで送付してきた。この事実も会社の不誠実団交を客観的に示すものである。

(2) 会社の主張

単に希望日程に対応できないことが不誠実な対応であるとはいえない。

10 争点10

(1) 組合の主張

平成30年11月8日、B2課長は、A2組合員に、「何か企んで、事起こして自分たちに迷惑をかけるつもりじゃないだろうね」と発言した。「何

か企んで、事を起こして」というのは、労働組合としての活動を指しており、「自分たちに迷惑をかけるつもり」というのは、会社に迷惑行為をするつもりかということである。

この発言は、労働組合としての活動が会社にとって迷惑であること、労働組合としての活動をするなという警告である。

明らかに反組合的な意思が存在し、この発言は組合員としての活動を制約する効果があることから、組合活動を妨げる行為であり支配介入にあたる。

(2) 会社の主張

申立人らからB 4 補佐、B 2 課長及びC 3 従業員らの言動につき、会社の不利益取扱い及び支配介入に該当する旨の主張がなされているが、同人らは会社の従業員であり、同人らとX 2 組合員らとの間の問題は、従業員間の問題としかならないもので、会社の不利益取扱いないし支配介入行為とはなり得ないものである。

同人らの言動が、会社の言動と同視し得る特別な事情があれば別であるが、会社において特別な事情がなく、申立人らにおいてかかる特別な事情が主張・立証されているとは思われない。

また、B 2 課長からのヒアリングによれば、B 2 課長がA 2 組合員に対し「何か企んで、…」と述べたことはない。

B 2 課長としては、平成30年10月にC 1 元常務が辞任したことを機に、A 2 組合員の他の従業員に対する態度が突然変化したと感じていたため、A 2 組合員に対し「社員に迷惑をかけるようなことはよくない」旨の注意をしたことはあったが、それは、旧友としての思いからなされた善意の行為であった。

1 1 争点 1 1

(1) 組合の主張

ア 「過半数代表者の選出について」等の文言について

平成31年2月28日、会社は、B2課長を通じて「過半数代表者の選出について」を出し、「…略…、会社側と交渉を行うための労働者の過半数を代表する者が選出されていない状況であります」として、過半数代表者の選出と届出を求めてきた。

同年3月4日、「過半数代表者等の選出について」が出され、この中にも「経営側と交渉するための、過半数労働者を選出する必要があります」とあった。

過半数代表者には会社と交渉する権限はないにもかかわらず、このような理由を記載していることから、組合を交渉相手から排除しようとするものであり、組合の正当な活動を制約するものであるから、会社には、客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があるといえる。

過半数代表者は、労使協定の締結権限を有しないにもかかわらず、「過半数代表者の選出について（通知）」には、「会社側と交渉を行なうための労働者の過半数を代表する者が選出されていない状況であります」と、「過半数代表者等の選出について」には、「経営側と交渉するための、過半数労働者を選出する必要があります」「本年4月1日までの間は、この選挙により選出された過半数代表者等により、会社側との交渉を行うことを併せてご了承ください」と記載されていた。

これらの記載は、過半数代表者に意見聴取や36条協定の締結権を超えて、会社との交渉権まで委任されているような記載になっていることから、同年3月4日以降の組合の団体交渉権を奪おうとする意図を示しており、会社が、B2課長を通して組合の活動を妨害し影響力を弱めるために出したとしか考えられない。

イ 「過半数代表者等の選出について」における発行者の未記載について

「過半数代表者等の選出について」を作成したのはB 2課長であるにもかかわらず、発行者（通知者）が明記されていない。B 2課長が、独断で過半数代表選挙を実施しようとするのではないため、会社の意向を受けて同文書を作成したことは明らかである。

あえて発行者を記載しなかったのは、外部には会社が過半数代表者選挙の実施することを隠ぺいし、内部には会社の意向でB 2課長が行うことを示すものである。

ウ 立会人について

「過半数代表者等の選出について」には立会人としてB 5専務とX 2組合員の記載があったが、X 2組合員には事前に連絡も承諾もなされていなかった。X 2組合員が抗議すると、B 5専務は「立合う位いいじゃないか」と発言した。

B 5専務が立ち会う必要はなく、このこと自体が民主的な手続きで行われたとはいえ、無効な選挙である。会社は、選挙に圧力をかけるためB 5専務を立ち合わせ、それだけでは、公正さを疑われるので、組合の分会長であるX 2組合員を立会人としたのである。

開票立会者はB 5専務とX 2組合員とされていたが、事前にB 5専務の了解を得ていなかったとは考えられない。

使用者側であるB 5専務が開票立会者になることはふさわしくないにもかかわらず、開票立会者になったのは、従業員に過半数代表者選挙を任せただけでは、X 2組合員らの影響力によって組合員が過半数代表者に選出される可能性があるからである。

そして、B 5専務のみでは、使用者側の過半数代表者選挙への干渉との批判が避けられないことから、X 2組合員を開票立会者に指名したとしか考えられない。

会社は、「X 2組合員から異議・不満が申し立てられることが予想された」

からX2組合員を立会人にしたと主張するが、過半数代表者選挙が十分に余裕をもって告知され、民主的な手続きで行われるのであれば、組合員が過半数代表者に選出される可能性があることから、異議・不満が出るわけではなく、この主張は、過半数代表者選挙が組合に対する支配介入を目的であることを自白するものである。

会社は、B2課長からのヒアリングによれば「B2課長ら従業員のみでは、X2組合員及び他の組合員から予想外の異議・不満が出された際に対応できないかもしれないと不安であったため、B5専務も立会人になってもらうこととした」と主張するが、これは、組合及び組合員と対立することを予想して、その対策を使用者側に頼り切ったことを自白するものであり、過半数代表者選挙の実施が不当労働行為であることを実質的に認めるものである。

会社は、過半数代表者の選任手続に関与していないと主張するが、過半数代表者の選任を従業員らに求めたことを認めている。

しかし、従業員への事前の説明がないまま、過半数代表者の選任の準備が進められた。過半数代表者選挙の実施が、組合に対する支配介入でなければ、事前に従業員に知らせるべきであり、組合にも秘密にすることではない。

ところが、同年2月28日、突然、会社から通知があり、同年3月4日には、過半数代表者選挙の実施が文書で通知され、投票期日は同月5日とされていた。

この通知では、立候補の手続も不明で、従業員は立候補できず、誰がふさわしいか検討する時間的余裕もない。

「過半数代表者等の選出について」には「立候補者の選出」について記載がなく、X2組合員が「選出の方法に問題がある。立候補者制をとっていないのは問題だ」と指摘したところ、同月4日、B2課長は事務所内

に従業員を集め、口頭で立候補を募った。

B 5 専務が立ち会ったことにより、過半数代表者選挙の秘密が守られず、反組合を明確にしている C 4 従業員が選出されている。

従業員が 1 5 名程度の職場であり、筆跡を見れば概ね誰が書いたか判明できる。B 2 課長は、開票時に投票用紙を確認しており、B 5 専務は立会人として投票用紙を確認できる立場にある。

非組合員は、立会人が B 5 専務であるため、威圧感や圧力を受ける可能性があり、労働者が自主的に行う過半数代表者選挙において、公平性が保たれない。

B 5 専務の「労組は過半数でない」との発言などの姿勢を見れば、この過半数代表者選挙は、就業規則等の改正及び 3 6 条協定の締結に際して、組合を無視又は軽視するための方策である。

過半数代表者の選出の公平性を確保できない B 5 専務の立会いが組合に対する支配介入であることは明確である。

エ 過半数代表者選出の延期申し入れについて

同月 5 日、A 1 委員長は、B 2 課長に電話で「この選挙は不明朗な点が多い。このまま強行してよいのか。延期をして話し合いを持ってほしい」と申し入れ、B 2 課長は「折り返し検討結果を連絡する」と回答したが、連絡はなかった。

このため、A 1 委員長は、B 5 専務に電話をいれ、過半数代表者選挙を延期してほしい旨伝えたところ、B 5 専務は「急いでいるので選挙は本日実施する。労働組合は過半数でない。何の議題で過半数代表者の意見を求めるか労働組合にはいう必要はない。3 6 協定はすでに締結している」と発言し、会社として過半数代表者選挙を実施すると発言した。これは会社が主導して過半数代表者選挙を行うものである。

過半数代表者選挙は、従業員が自主的民主的に行ったものではなく、会

社によって予め当選者を決めて行われた違法なものであり、組合が実施を延期するように申し入れたにもかかわらず、強行されたという意味でも、労働組合の正当な活動を妨害するものであり、支配介入にあたる。

オ 過半数代表者の選出について

同年2月中旬頃、居酒屋で、B 2 課長、C 3 従業員及びB 4 補佐と組合を脱退した従業員が集まって、過半数代表に誰を選ぶか話し合いをしている。その中で、過半数代表者としてC 4 従業員、副代表をC 2 従業員がいいということでC 6 協同組合B 7 副理事長（以下「B 7 副理事長」という。）と話がついている、副代表はC 2 従業員で大丈夫との話が出た。しかし、C 2 従業員の話は流れて従業員C 5（以下「C 5 従業員」という。）が副代表に選ばれた。

このように、選挙前に、組合員を外して、B 2 課長、C 3 従業員及びB 4 補佐を中心に、非組合員の中で誰を代表に選ぶか決めていた。

実際、過半数代表にC 4 従業員が、副代表にC 2 従業員が選ばれた。過半数代表者の選挙では、A 3 組合員が5票、それ以外の人がC 4 従業員に投票した。明らかに労働基準法施行規則の定める「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」という規定に違反した選出である。

カ 選出された過半数代表者の組合に対する対応について

選出された過半数代表者は、就業規則等の改正及び3 6 協定の締結に際して、これに意見を述べ、署名捺印をしているはずであるが、それについて組合及び組合員は、意見を聞かれなかったし、過半数代表者から無視されている。

C 4 従業員は、個人的には「規約の案には反対だが、これで組合員たちが処分できるなら我慢する」と仲間の従業員に話していた。組合の意見が無視されているだけでなく、組合員を処分するために規約に賛成している。

会社による過半数代表者の選挙の実施は、労働組合とそれ以外の職員を

分断させ、組合員を処分するための規則等の改正を実現させたという意味でも組合活動に支障が出ている。

(2) 会社の主張

ア 「過半数代表者の選出について」等の文言について

「過半数代表者の選出について」を組合に告知せずに発したことは何ら問題なく、そこに組合に対する不当労働行為意思もない。なお、B2課長を通じてではなく、B2課長あてに提示したものである。内容も、同書面記載のとおり、会社が労働基準法及び同法施行規則に則った手続を履践するために行ったものであり、組合に対する何らの意図もない行為である。

また、「過半数代表者等の選出について」の内容も、組合に関する記載はなく、組合の活動には何らの関係もない。組合の意見と、過半数代表者の意見が相違した場合、組合の意見が反映されないことが他の従業員らに露呈する可能性はあるが、それはやむを得ない反射的效果に過ぎない。

イ 「過半数代表者等の選出について」における発行者の未記載について

「過半数代表者等の選出について」は、会社からの「過半数代表者の選出について」による求めを受けて、B2課長が従業員あてに作成したものであり、従業員への提示に際し、会社は関与していない。

また、そもそも過半数代表者の選挙の実施が会社の組合に対する支配介入にはなり得ない。すなわち、仮に過半数代表者の選任手続に何らかの瑕疵ないし不当性があるとしても、それは従業員間における手続の問題に過ぎないのであり、そもそも会社の行為ですらなく、当然ながら支配介入行為にもなり得ないということである。

ウ 立会人について

B2課長からのヒアリングによれば、選任手続においてX2組合員及びB5専務を立会人とした理由は以下のとおりである。

B2課長としては、会社の要請に従い過半数代表者を選任することは、

従業員の意向を会社経営に反映させるためにも問題はないと考えたが、過半数労働組合の分会長であったX2組合員から異議・不満の申立てが予想されたことから、選任手続に予め立会人として関与してもらうこととした。

ただ、B2課長ら従業員のみでは、X2組合員や他の組合員から予想外の異議・不満が出された際の対応に不安があったため、B5専務も立会人になってもらうこととした。

また、B5専務が立会い要請を受けた趣旨は、組合員たる従業員とそうでない従業員のいずれにも属さない者として、開票事務の公正を見届けるためである。なお、過半数代表者の選出投票は、従業員が選出者の氏名を書いた投票用紙を順次紙袋に入れていき、集まったところで、従業員全員の面前でB2課長が紙袋から投票用紙を取り出し集計する方法によりなされた。

エ 過半数代表者選出の延期申し入れについて

B2課長とA1委員長とのやり取りは、会社が関与すべき事柄ではなく、会社が、過半数代表者を予め決めていた事実もない。

会社としては過半数代表者の選任手続に無効原因があるとは考えておらず、当該選任手続により選出された代表者との協定ないし意見聴取手続も問題ないと認識している。

オ 代表者の選出について

B2課長、C3従業員、B4補佐及び他の従業員間において、過半数代表者の選任についてどのような話合いがなされたか、会社は知らず、関与もしていない。

B7副理事長から従業員に、特定の者を代表者とするよう指示ないし意見を出したこともない。なお、当該過半数代表者の選任において副代表に選ばれたのはC2従業員でなくC5従業員である。

カ 選出された過半数代表者の組合に対する対応について

令和元年12月1日、会社が、過半数代表者であるC4従業員との間で労使協定を締結し、同代表に対し同日施行の改定就業規則ならびに同日制定のハラスメント防止マニュアル及びハラスメント防止相談窓口設置要綱につき意見を求めたことは事実である。

しかし、意見の求めは、実際には同代表者に対してのみならず、従業員全員に対しなされたものであり、当然、組合及び組合員にもなされている。

さらに、就業規則の改定内容は、特定の従業員の処罰を可能にするようなものを含んでおらず組合員を処分するための規則等の改正という申立人らの主張は、そもそも客観的裏付けを欠いたものである。

1.2 争点1.2

(1) 組合の主張

B4補佐は、打合せなしで現場にきて、A3組合員やA4組合員とは連絡を取らず、作業員と連絡を取って仕事を進めていた。

清掃車の運転手は班長であって受け持つ路線の責任者である。1日の作業の流れは、作業の時間配分等も考えて清掃車の運転手が決めている。

B4補佐は、朝の打合せと全く違う仕事を、指導名目で作業員にやらせるため、1日の作業工程の流れが大幅に変わってしまう。仕事の流れが変わることで、作業上の焦りや判断力の低下が発生し、道路上での作業に支障が生じる。1人の判断で流れを崩していくことは、作業員も清掃車の運転手にとっても身体的負担、精神的負担が多く、安全衛生上適切でない。

B4補佐は、自分の意見に固執して人の意見を聞かない性格であり、役職者が入って会議をした時でさえも決まったことを自分の判断で勝手に変えていた。B4補佐に意見する職員は、B4補佐による嫌がらせの標的となるため、だれも意見をいわなくなった。C1元常務が辞任した以降、誰もB4補佐を規律できなくなった。

令和元年5月、事務所責任者としてB3常務が着任したため、組合は、

B 4 補佐による運転手のやり方に反した考えの指示や打合せ内容を変更するなどの行動、打合せに来ない行動などについて、苦情と対策を申し入れたが、B 3 常務は「自分には分からない」と発言し対応がとられなかったため、B 4 補佐による行動が改善されなかった。

組合員からの業務上の問題点の指摘、改善要望等を職場で行うことは正当な組合活動である。組合員からの業務上の問題点の指摘、改善要望等を B 3 常務が無視することは、会社の意向がなければできないことで、B 3 常務による無視は支配介入である。

組合の業務改善要求が正当な理由なく無視されることにより、業務改善及び安全確保のための申入れ活動が妨げられたことは、組合が会社に作業環境改善を求めても、その要求が通らないとの印象を非組合員に与え、組合弱体化の原因になっている。

会社は、B 3 常務は組合員からなされた業務上の問題点の指摘、改善要求を無視したわけではない。指摘・要求を会社として検討したうえで、会社の業務への反映が必要ないと判断したに過ぎないと主張するが、それが事実なら、その検討の結果を組合または分会長である X 2 組合員に対して説明すべきであり、会社の態度は誠意ある対応とはいえない。

(2) 会社の主張

組合は清掃車の運転手は班の班長で、自分の受け持つ路線の責任者であると主張する。

運転担当者が班の班長であることはそのとおりであるが、各路線の業務責任者は、あくまでも B 6 課長、B 2 課長及び B 4 補佐の 3 名である。

会社としては、B 4 補佐につき、申立人らの主張するような言動があるとは把握していない。X 2 組合員ないし組合からの意見を受け、従業員から B 4 補佐に関してヒアリングも実施したが問題点はなかった。

会社としては、X 2 組合員に対して意見できるものはほとんどなく、B

2課長ないしB4補佐が最小限の歯止めをかけているのが職場現場の実態であろうと把握している。

B3常務は、組合員からなされた業務上の問題点の指摘、改善要求を無視したのではなく、指摘・要求を会社として検討したうえで、業務への反映が必要ないと判断したに過ぎない。

会社に、組合員による業務上の指摘、改善要望等の無視自体がなく、申立人らの主張は前提を欠く。

組合は「組合が組合員からの業務上の問題点に指摘、改善要望等を職場で行うのは正当な組合活動である」と主張するが、仮に“組合員が業務時間中であっても、職場において、組合活動として業務上の問題点に指摘、改善要望等を行うことは正当である”との趣旨であれば、係る従業員の行為は職務専念義務に反するものであり受け入れることができない。

なお、組合員であると否とを問わず、従業員が、職務遂行上の行為として、妥当な範囲で業務上の問題点に指摘、改善要望等を行うことに問題がないことは当然である。

組合の要求が通らないことにより、非組合員の組合に対する印象が悪化するとしても、それは組合の当該要求に対する検討結果の反射的效果に過ぎず、労組法に定める支配介入行為とは無関係である。

13 争点13

(1) 組合の主張

令和元年5月26日、A2組合員の乗った小型ダンプのタイヤが破裂する労災事故が発生した。これは、会社から、スタッドレスタイヤを夏タイヤに取り換えずに履きつぶすよう指示があり、暑いなか溝のすり減ったタイヤで走行したことが原因でパンクしたものである。組合は2019年5月27日付け申入書により改善を申し入れたが、改善されないままである。

組合の職場の安全確保を求める申入れは正当な労働組合の活動であり、

この申入れを無視して対応を取らないことは労働組合の活動を妨げる行為であるから支配介入にあたる。

(2) 会社の主張

令和元年5月26日、タイヤの破裂を原因とする事故が生じたが、会社からの指示は、令和元年の秋まで使用せよというものであった。

タイヤの破裂の原因は空気圧不足であり、スタッドレスタイヤも通常走行として問題ない溝の深さを維持していた。

会社は、組合からの申入れを無視しておらず、しかるべき安全対策をとっていたことから、申立人らの主張は前提を欠く。

1.4 争点1.4

(1) 組合の主張

令和元年6月21日、トンネル作業指示に関するB3常務とX2組合員らとの話し合いをC3従業員が動画撮影したため、X2組合員らが抗議し、動画を消去させた。

ところが、同年7月24日、草刈り作業指示が業務範囲かどうかに関するB3常務らとX2組合員らとの話し合いの状況をC3従業員が動画撮影した。

組合は、C3従業員の撮影行為が会社による組合活動への妨害活動であって組合の弱体化を図った支配介入であるとして、C3従業員の処分と撮影した動画の消去を求めたが、会社は申入れを無視している。

組合員に対する草刈り作業の指示が業務範囲かどうかの話し合いは、労働組合の正当な活動である。

それを、会社のC3従業員が承諾なく動画撮影をすることは、会社による労働組合の正当な活動に対する妨害行為であり支配介入である。

また、組合がC3従業員の処分と動画の削除を求めるのは正当な組合活動であるにもかかわらず、会社が対応しないのは、組合活動を妨げるもの

であり支配介入にあたる。

(2) 会社の主張

令和元年6月21日、C3従業員は従業員間のやり取りを動画撮影したが、同年7月24日は動画撮影ではなく、音声録音と写真撮影を行った。

動画撮影等は、会社が労務管理の必要からC3従業員に予め指示していたもので、組合の活動とは何らの関係もない。

指示がなされた経緯は、C3従業員から会社に対し、X2組合員のハラメントと評価される可能性のある言動について相談がなされたが、事実関係が確認できなかったため、X2組合員にそのような言動がみられた場合には可能な限り記録するよう伝えていたものである。

当該話合いにおいては、暴言ないし恫喝と評価し得る言動もみられたことから、労務管理及び会社内環境保全の資料となり得ることを見込んで、職員により記録が行われたものであり、組合に対する組合否認行為とは何らの関係もない。

草刈り作業に関するやり取りは、X2組合員及びA3組合員が、業務時間中に、職務遂行上の必要から行ったものと理解しており、当該やり取りは労働組合活動ではなく、申立人らの主張は前提を欠くものである。

15 争点15

(1) 組合の主張

平成30年10月31日、B4補佐は、A3組合員、A4組合員に対し、「X2についていると社長はボーナスも出さなくなるし、給料もカットされる。人も首にする。X2と縁を切ったほうがいい」と発言した。

B4補佐の言動により、職場の人間関係を断たれることは、X2組合員にとって不利益なことであり「社長はボーナスも出さなくなるし、給料もカットされる。人も首にする」と発言していることから、B4補佐は会社の意向で動いており、会社の不当労働行為意思も認められる。

これは、B 4 補佐による X 2 組合員への批判と他の職員との切り離し行動である。

A 3 組合員、A 4 組合員に対する「X 2 と一緒にいると不利になる」との発言は、X 2 組合員が組合の分会長であり中心的な活動家であることから、組合活動をするなどということを意味するものである。

なお、会社において非組合員の規定はなく、非組合員の範囲は、代表取締役社長、専務取締役、常務取締役、事務局長であり、課長は組合員の範囲に含まれる。

会社は、B 4 補佐が X 2 組合員と他の組合員を分断する言動をしたことはなかったと主張するが、同日の A 3 組合員と B 4 補佐らのやり取りを見れば、B 4 補佐が X 2 組合員と他の組合員を分断する言動をしたことは明らかである。

同日、B 2 課長から A 1 委員長に対して、C 1 元常務の退任について「この問題は会社で決めたこと、何をやっても無駄、この問題に労組は首を突っ込むな」と電話があったことも、B 4 補佐の言動が会社の不当労働行為意思に基づくものであることを示している。

この B 4 補佐の言動は、X 2 組合員と組合員とを分断しようとするもので、それにより組合の活動が弱まるものであるから、組合の活動を妨げる行為として支配介入にも該当する。

C 1 元常務が退任した翌日の同年 1 1 月 1 日、B 1 社長が現地事務所で従業員に対し「社長は自分だから他のいうことは聞かない。上司の言うことが理解できない人間は自由のきく会社に行ってくれ。今後は、会社では 2 人の課長のもとに仕事をしてほしい」と発言して、給料の問題をはじめ組合が要請してきたことを否定した。

こうした B 1 社長の態度からも、会社の意向で B 2 課長と B 4 補佐が X 2 組合員や組合員から離れるように脱退強要をしてきたといえる。

(2) 会社の主張

申立人らからB4補佐、B2課長及びC3従業員らの言動につき、会社の「不利益取扱い」及び「支配介入」に該当する旨の主張がなされているが、同人らは会社の従業員であり、同人らとX2組合員らとの問題は、従業員間の問題としかならないものであり、会社の不利益取扱いないし支配介入行為とはなり得ないものである。

同人らの言動が、会社の言動と同視し得る特別な事情があれば別であろうが、会社において特別な事情がなく、申立人らにおいてかかる特別な事情が主張・立証されているとは思われない。

B4補佐からのヒアリングによれば、A3組合員、A4組合員に「X2についていると…」と執拗に促したことはなく、組合からの脱退につき圧力をかけたこともない。

少なくとも平成30年より前、B4補佐は、A3組合員、A4組合員から、X2組合員の言動につき相談を受けたことが度々あったことから、X2組合員との関係が良好ではないと認識していたこともあり、相談に対してはX2組合員と距離を取った方がよい旨の助言をしたことはあるが、執拗に促したことはない。

B2課長からのヒアリングによれば、B2課長が「この問題は…」と述べたことはなく、申立人らの主張は前提を欠く。

なお、C1元常務の退任に際し、B2課長とA1委員長との間で以下のようなやり取りはあった。

C1元常務の辞任につき、A3組合員らが、辞任を止めるための“嘆願書”を作成して組合に提出する動きをとり、従業員に署名を求めていた。B2課長は、署名を求められた従業員からどうしたらよいか相談を受け、署名を強要されているとの訴えもあったため、A1委員長に対し「組合に対し嘆願書が出されるようだが、従業員の総意でなされたものではない。

署名も従業員の意思によらないものがあるので、受け取らないで欲しい。」と電話連絡した。電話連絡にあたり、会社の関与はない。A1委員長は、「C1常務は労働組合員ではないので動けない。」と返答した。

16 争点16

(1) 組合の主張

平成30年11月1日以降、C3従業員は、朝のコーヒーをX2組合員に出さなくなった。X2組合員が、B4補佐やC3従業員に挨拶しても無視されるようになった。A3組合員が消耗品領収書をC3従業員に差し出すと、お金を机の上に投げられた。B4補佐は、朝の作業状況の打合せの際、班長のA3組合員及びA4組合員を無視し、他の従業員とだけ打合せを行うようになった。

こうした無視は、組合員を他の従業員から孤立させることを目的としており、X2組合員や組合員にとって不利益なものである。

C1元常務辞任以降、反組合的な行動をとってきたB4補佐とC3従業員が行っていること、無視の始まった時期からして、会社の意向に基づくものであり、不当労働行為意思が認められる。

なお、B4補佐及びC3従業員による無視は、組合員を職場内で差別する行為であり、労働組合からの脱退を促し加入を妨げる効果があるから労働組合の活動・運営を妨げる支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

申立人らの主張するようなB2課長、B4補佐、C3従業員の言動自体がない。

ただし、X2組合員からB4補佐に対しパワハラに関する損害賠償請求がなされた後は、会社としても、B4補佐に対して業務上の最小限の接触到に留め、指導・命令も可能な限り間接的に行うよう労務管理上の指示を行っている。

女性職員が湯茶の提供をすることが当然という感覚が不適當との考えから、会社においては、遅くとも平成30年11月以降、特定の従業員による湯茶の提供自体を取り止めている。

17 争点17

(1) 組合の主張

平成30年11月12日の夕方、X2組合員は、事務所を訪れたB5専務にあいさつしたが、無視された。

B5専務のX2組合員に対する無視は、その態度から、会社の意向に基づくものであり、不当労働行為意思が認められる。

また、分会長であるX2組合員を孤立させ労働組合の活動を弱めようとするものであるから支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

B5専務は、時期を問わず、X2組合員を殊更無視したことがない。

18 争点18

(1) 組合の主張

平成30年11月12日、事務所のポストにX2組合員あての脅迫状が投函されていた。その脅迫状には「必ずお礼をするから」と記載され、差出人は「X2のせいで辞めさせられた元職員数名より」となっていた。X2組合員は、同月14日、甲府警察署に、同月15日、南甲府警察署へ被害届を提出した。

同月27日、B4補佐からA3組合員に対し脅迫状の件に関する電話があった。B4補佐は、「会社の間人がこれまで7人辞めたのはX2のせい。7人に払った退職金はX2による会社の損害だ」と発言した。

B4補佐によるA3組合員への発言は、同人とX2組合員との関係を分断させるものであり、X2組合員を孤立させようとするものである。

B4補佐の発言は、C1元常務辞任以降、反組合的な行動をとってきた

B4補佐が行っていることから、会社の意向に基づくものであり、不当労働行為意思が認められる。

また、A3組合員とX2組合員との関係を分断させるものであり、分会長であるX2組合員を孤立させ労働組合の活動を弱めようとするものであるから支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

平成30年11月頃、事務所に脅迫状が投函されていたが、同脅迫状は、X2組合員の保管するところとなり、会社が同脅迫状についてX2組合員から説明を受けたのは平成31年1月31日のことである。

B4補佐がA3組合員に対し、電話で「会社の間人がこれまで7人…」と発言したことはない。

ただし、B4補佐からのヒアリングによれば、当該脅迫状の送付及び内容とは関係なく、7名の退職者らの一部から、X2組合員の言動に悩んでおり会社を辞めることも考えている旨の相談を受けたことがあったため、7名が退職したことにつき、X2組合員に責任の一端があるとの思いは確かにあったとのことである。

また、B4補佐は、そのような思いを他の従業員に吐露することもあったようだが、そこに会社が関与することはなかった。

19 争点19

(1) 組合の主張

平成30年11月27日、X2組合員はB2課長にあいさつをしたが無視された。

X2組合員に対する無視は、B2課長の態度から、会社の意向に基づくものであり不当労働行為意思が認められる。

また、分会長であるX2組合員を孤立させ労働組合の活動を弱めようとするものであるから支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

B 2 課長の X 2 組合員への無視自体がなく、申立人らの主張は前提を欠く。

20 争点 20

(1) 組合の主張

平成 30 年 12 月 6 日、X 2 組合員が、他の職員に除雪車の実践指導をしていたところ、B 4 補佐が指導にクレームをつけたため「課長に一任されているのは私」だと伝えたところ、B 4 補佐は「黙れ」と言って、指導の邪魔をした。

その後、組合員は居づらさを感じ、時間外は事務所に入れず、外で待機することが多くなった。

B 4 補佐が、会社の許諾を受けずに X 2 組合員の指導を妨害することは考えられない。そのことは、組合の申入れにもかかわらず、会社によって是正されなかったことから明らかである。

会社は、B 4 補佐を利用して、X 2 組合員の業務を妨害し、他の職員との人間関係を分断し、事務所に入れないようにした。

会社は、B 4 補佐同様、強い反組合意思を有していること、組合員は事務所内に待機できず他の従業員と分断され、精神的圧迫を受けたのであるから不利益取扱いにあたる。

また、B 4 補佐による指導妨害を放置しているのは、組合活動の障害になることから支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

B 2 課長が、X 2 組合員に対し、除雪車の作業練習に関する指導を一任したことはないため、B 4 補佐の X 2 組合員に対する指導妨害自体が成り立ちえない。

除雪作業の責任者は、B 6 課長、B 2 課長及び B 4 補佐の 3 名であり、

安全管理上重要な練習時において、X2組合員に指導を一任することはあり得ない。このような相関関係を前提とすれば、そもそもB4補佐が、X2組合員の指導の邪魔をするという認識を持つこと自体不合理である。

B4補佐及び現場に居合わせた従業員からのヒアリングによれば、平成30年12月6日の実情は以下のとおりである。

除雪作業の練習にあたり、X2組合員が新人従業員に対し、「大型特殊免許を持っているんだから乗れるはずだ。一人で（除雪車に）乗ってみろ。」と指示を出した。このまま新人が除雪車を運転するのは危ないと感じたB4補佐が、直接X2組合員に意見すれば、またパワハラだと騒ぎ立てられることを警戒し、練習に参加していた経験者のC5従業員に「おまえと一緒に乗ってやれ」と指示を出した。

B4補佐のC5従業員に対する指示の様子をみたX2組合員は、B4補佐に対し「おれが指導者だ。（除雪車に）乗ったこともないくせに、いろいろ言うな。だったら、お前が乗ってみろ。」と迫ったことから、X2組合員にどのように対応してよいか分からず、我慢するしかなかった。

組合から、指導妨害につき是正を求められたことは確かであるが、是正しなかったのは単に是正の必要がなかったからに過ぎない。

2.1 争点2.1

(1) 組合の主張

会社は、B4補佐が「このまま新人が除雪車を運転するのは練習とはいえ危ないと感じた」ことからC5従業員に「お前と一緒に乗ってやれ」と指示を出したと主張するが、練習場所は、会社が車両の練習のために借りている広い駐車場であり他の自動車が入ってくることはない。

X2組合員が指導した新人は除雪車に何回も乗っており、その練習場では危険性がなかったことから、X2組合員は、このような安全な場所であれば一人で運転することが練習になると考えて指示を出したのであって、

C 5 従業員を一緒に乗せようとする B 4 補佐の指示は、X 2 組合員の意図に逆行するものであった。

C 5 従業員は、除雪車の助手席に乗った経験はあるものの現場での運転経験がないため、新人と一緒に乗っても運転指導ができない。

X 2 組合員は、C 5 従業員に運転経験がないにもかかわらず他の従業員に意見をすることが多いことから、新人と一緒に除雪車に乗せても適切な指示を出せず、新人を混乱させるおそれがあり危険だと考えたが、B 4 補佐は、これを理解せず、C 5 従業員を除雪車と一緒に乗せようとしたのは、X 2 組合員に対する指導妨害であるといえる。

(2) 会社の主張

会社の従業員である B 4 補佐と X 2 組合員との問題は、基本的に会社の不利益取扱いないし支配介入行為とはなり得ないものである。そして、B 4 補佐の言動が会社の言動と同視し得る特別な事情があれば別段、会社において係る特別な事情はなく、申立人らにおいてもかかる特別な事情が主張・立証されていない以上、申立人らの主張する事実が本件申立てにおいてどのような意味を有するか疑問である。

2 2 争点 2 2

(1) 組合の主張

平成 3 1 年 2 月中旬、A 3 組合員が、業務に起因する腰痛により朝の準備体操がきちんとできずにいたところ、B 2 課長が、注意や理由を確認することなくいきなり怒鳴ってきた。A 3 組合員が理由を話すと「じゃあもうきつい仕事や路線に行かなくてもいい」と発言した。

この言動は、A 3 組合員に対して戦力外を通告する行為であり、同人を業務から外し、他の従業員と接触させないようにするものであり、反組合意思が認められ不利益取扱いにあたる。

また、A 3 組合員を業務から外し、他の従業員と接触させないようにす

ることは、労働組合の活動を困難にすることから、支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

B 2 課長が、A 3 組合員に対し、注意や理由の確認もなくいきなり怒鳴ったこと、「じゃあもうきつい仕事や路線に行かなくてもいい」と発言したことはない。

ただし、平成 3 1 年 2 月頃、同人が、朝の準備運動の際にやる気のない態度をとっていたため、「ほかの社員の意識を下げるような態度はよくない」と注意したことはある。

A 3 組合員から体調不良に関する事前申告はなく、B 2 課長からの注意を受けて初めて体調不良である旨を述べたとのことである。

2 3 争点 2 3

(1) 組合の主張

平成 3 0 年 1 2 月 3 日、B 4 補佐が、B 4 補佐以外の 1 1 名分の組合脱退届を組合事務所に持参し、本人らの総意だが、本人らが怖くて行けないので自分が持ってきたと発言した。A 1 委員長が拒否すると、分会長の X 2 組合員、A 3 組合員がハラスメントをしている。C 1 元常務の復職の動きをしているが同意できない。みんなの一致した考えだから受け取らないと困ると主張した。

A 1 委員長は、各組合員が持参すれば受け取ると対応したところ、B 4 補佐は一旦帰り、1 5 分程度して該当する 1 1 名の組合員のうち 4 名のみが組合事務所を訪れ「X 2 さんがハラスメントの加害者で、土下座して謝ったが信用できない」と発言したため、A 1 委員長は、脱退届を受理した。

C 1 元常務辞任以前には問題になっていなかった X 2 組合員によるハラスメント問題により、1 1 名の組合脱退者が出ることもありえない。

また、X 2 組合員によるハラスメントについて当該 4 名が会社に相談した後、会社から、X 2 組合員に注意や対応策の要望は出されておらず、

そのことで、A 3 組合員や他の従業員に事実確認されたこともない。

このことは、X 2 組合員によるハラスメントなる事実が捏造され、これを理由に組合員 1 1 名に対し、B 4 補佐による脱退工作が行われたことを示している。

B 4 補佐が会社の意向により行動していることは明らかであり、平成 31 年 3 月 20 日の団体交渉において B 5 専務より、B 4 補佐に対して X 2 組合員から謝罪と慰謝料を請求する内容証明郵便が送付されたことについて、B 4 補佐から相談を受けていたとの報告があったことから、窺われる。

このことから、B 4 補佐及びこれと一体となった会社の反組合意思は明らかであり、X 2 組合員は精神的な苦痛を被っているので、会社による不利益取扱いが存在する。

また、組合は 1 1 名もの脱退者を出し、活動が弱められていることから、会社による支配介入も存在する。

(2) 会社の主張

申立人らから B 4 補佐の言動につき、会社の不利益取扱い及び支配介入に該当する旨の主張がなされているが、同人は会社の従業員であり、同人と X 2 組合員らとの間の問題は、従業員間の問題としかならないものであり、会社の不利益取扱いないし支配介入行為とはなり得ないものである。

同人の言動が、会社の言動と同視し得る特別な事情があれば別であろうが、会社において特別な事情がなく、申立人らにおいてかかる特別な事情が主張・立証されているとは思われない。

組合からの脱退を求める従業員は、自ら届け出ることに躊躇し、B 4 補佐に相談した。相談してきた従業員の業務上の時間の都合もあったため、B 4 補佐に提出を依頼することになり、B 4 補佐が組合に赴いた。

X 2 組合員からのハラスメントに対し、一部の従業員は、平成 31 年 1

月21日、同月31日、山梨県弁護士会及び山梨労働局に相談している。

会社も、同年2月21日、X2組合員に対し聴取を行ったが、X2組合員が、自身がパワハラを行ったことに心当たりもなく、パワハラは一切していない。証拠があるかと述べたため、会社としては、パワハラに関する事実が確認できない状況と把握し、X2組合員に対し、同人によるパワハラがあったとの前提に基づく注意等はしていない。

すなわち、被害者からの申立てのみを基に事実認定せず、X2組合員からの回答を踏まえ、あえて注意をしなかったのであり、事態を放置していたわけではない。よって、会社によるX2組合員のハラスメント捏造という事実自体がなく、これを理由とした脱退工作もあり得ない。

B4補佐が、ハラスメントを原因とするX2組合員からの損害賠償請求につき、会社に報告したことは事実であるが、B4補佐は、損害賠償請求を受けつつも従前通りにX2組合員に対し上司として接してよいか否か、会社での労務管理上問題が生じないかについて、会社に確認したに過ぎない。

当該確認につき、会社からB4補佐に対し、業務上の最小限の接触に留めるよう労務管理上の指示を行った。

平成30年12月3日の11名の組合脱退については、各脱退者の意思によるものであり、会社はその意思形成に関与していない。ヒアリングでその旨回答を得ている。

なお、少なくとも会社の認識としては、B4補佐ないしB2課長も同日時点では組合員だったとの認識であり、B4補佐の言動がいかなるものであれ、会社の意向が関与する筋合いのものではない。申立人らは、会社とB2課長及びB4補佐とが一体であることを当然の前提とした主張を行うが、かかる前提自体が誤ったものである。

B4補佐に対するヒアリングによれば、申立人らの主張するような言動

はなく、組合に対する分断工作もないとのことである。まして、会社から B 4 補佐に対し、脱退強要や分断工作进行を指示したことはない。

2 4 争点 2 4

(1) 組合の主張

平成 3 1 年 1 月上旬、X 2 組合員が、清掃車の管理について C 4 従業員に注意したところ、B 2 課長より「C 4 が X 2 から言われると胸が苦しくなるから直接言わないよう注意してほしいと言ってきた」との発言がなされた。この結果、X 2 組合員は C 4 従業員に業務上の指導や注意ができなくなった。

B 2 課長の発言は、X 2 組合員の指導を不要とするものである。また、B 2 課長の発言は、反組合的な立場の C 4 従業員を守ろうとする行為であり、反組合意思を明確にしているといえる。

従って、B 2 課長の発言は、会社の不利益取扱いである。分会長である X 2 組合員と他の職員を分断しようとするものであって、組合の活動を弱めるものであるため、支配介入にあたる。

(2) 会社の主張

X 2 組合員に対し「C 4 が X 2 から言われると胸が…」といった趣旨の発言をしたが、C 4 従業員はうつ病を発症し、現在治療中であることから、B 2 課長の発言は、担当医師からの指示を踏まえ、会社からの労務管理上の管理行為としてなされたものであり、何ら問題はない。

これにより、X 2 組合員が、精神的打撃を受けたとしても適切な管理行為のやむを得ない反射的效果というべきである。まして、そこに会社としての反組合意思はない。

なお、会社は、X 2 組合員が B 4 補佐を加害者とするパワハラ主張をしていることを把握した際、同様に、B 4 補佐に対し、X 2 組合員との接触を必要最小限とし、可能な限りの間接的指導・命令とすべきことを指示し

ている。

25 争点25

(1) 組合の主張

平成31年1月中旬、X2組合員、A3組合員は、会社に除雪作業の話し合いを求めたが、話し合いがもたれなかったため、X2組合員は診断書をもって、組合員3名は信頼関係を失ったままでの危険作業はリスクが高いとの理由で除雪作業からの除外を求め、会社はこれを認めた。

組合が、重要かつ危険な除雪作業について話し合いを申し入れたにもかかわらず、組合の申入れが無視され、話し合いが持たれないことは労働組合の活動を無力化、低下させることであるから、会社には反組合意思が認められる。

そして、実際に組合員以外の従業員は、組合活動に期待を持たなくなり組合の影響力が弱まることから、その行為は支配介入にあたる。

(2) 会社の主張

除雪作業にあたり適法・妥当な安全配慮義務を果たしており、リスクが高いとの理由で業務免除することはあり得ない。

X2組合員らから会社に対し、除雪作業に関する求めがあったことは認めるが、会社としては、主にB4補佐を作業から外すという要望を取り入れることは、安全管理上必要ないと判断した。

X2組合員らからではなく、組合からの話し合いの申し出につき、会社は都度団体交渉に応じており、前提となる組合からの話し合いの申入れの無視自体がなく、申立人らの主張は根拠を欠く。

26 争点26

(1) 組合の主張

ア 業務体制の変更について

平成31年4月1日、会社は、業務についての新たな体制を提案して、

2ヶ月交代で5チームが全路線をあたるとしていた体制を、路線とメンバーを1年間固定する体制に変更した。

会社においては、中途就職者や中途退職者が多く、常に人員の補充を迫られ、新人比率が常に高い状況にある。このため、緊急時や病気や休暇で稼働できる職員が少なく、他のチームに応援する場合も多いことから、作業におけるリスク回避やチーム間の応援がスムーズにいくためには、今までの仕事の進め方が、早く路線を覚え、路線に応じた業務を学べるので、合理性にかなっていた。

ところが、路線とメンバーを1年間固定するという体制に突然変更された。この体制では、全路線を習熟するために5年間要することになる。根拠を示して職員間の合意を得る努力をせず、事前に職場で議論し共有化することもなく、一方的に提起されて実施された。

新体制の真の狙いは、運転指導をしてきたX2組合員のチームに新人を配属させないためである。実際、会社は、新人がX2組合員の班に入らない班編成を同時に行った。

会社は、平成29年度から2ヶ月ごとの交代体制を敷いたのは、ある従業員らから、特定の従業員（X2組合員）と同じ構成メンバーに配されることにつき多大な精神的負担となる旨の訴えがあり、かかる精神的負担を分散させる必要があったためであると主張するが、この事実は、本件で初めて主張されたことである。

組合は、業務体制の変更について団体交渉を申し入れており、会社は団体交渉で説明するべきであるにもかかわらず、今になって、このような主張をすることは明らかに団体交渉を無視するもので、不誠実な態度である。

申立人らは、このような理由を説明されておらず、会社の主張は事実ではない。

イ 運転指導業務について

中堅として経験、技量いずれも勝って、正確かつ安全に部下や未経験者に教えられることから、C1元常務は、X2組合員に指導を任せただけであって、これを急に変更して、大型清掃車の経験が2年に満たないC4従業員に運転指導業務を担当させることは、ありえないことで労働安全上も考えられないことであるが、これは、同人が組合を脱退したからである。

会社は、運転指導業務自体がないと主張するが、C1元常務の指示で行われていた同業務は職場慣行として確立され、運転指導業務という名称で従業員全員の共通認識となっていた。X2組合員に対する運転指導業務の取り上げは、分会長であるが故に会社の業務から排除しようとするものである。

反組合的な動きを率先して行っているC4従業員に、運転指導業務を担当させれば、会社の意向が、組合及びX2組合員に近づくなということであることが従業員に明らかになる。

X2組合員にしてみれば、分会長として組合の立場で活動してきた結果、運転指導の職責を奪われたと感じるのは当然であって、会社が、分会長であるX2組合員に組合活動をさせないための措置及び心理的圧力として、運転指導業務を取り上げたことは明らかである。

X2組合員にとって、新人職員と接触できないこと、運転指導を取り上げられたことは、不利益取扱いである。

「新たな体制」は、分会長であり組合活動の中心であったX2組合員の影響力を減少させ、新人を労働組合に加入させないことを企図したもので、組合の活動を妨害するものであるから、支配介入にあたる。

ウ 残業管理業務について

主任として残業管理を行ってきたA3組合員も、新体制になって、残業管理の仕事を取り上げられた。残業管理業務は、ベテラン従業員でないといけない仕事であるが、主任でありながら、残業管理業務から外されるこ

とが異常である。

また、残業メンバー表においては、班のトップが表の左側に記載されるのが慣行であり、これまでA3組合員は同表の左欄に記載されていたが、平成31年4月からの残業メンバー表ではA3組合員が班のトップではなくそれより下位である中央の欄に事前説明なく記載され、職場内に掲示された。

従業員は、これまでの慣行からこの表を見るだけで、A3組合員が降格扱いされたと感じる。降格扱いの理由となる事実は、会社と組合との対立以外にないことは、職場内では公知の事実といえ、組合員が差別されていることが職場において示されている。

A3組合員に対する会社の行為は、組合員であることから行われたものであり、組合の影響力を低下させる目的を持つもので、組合に対する支配介入であるとともに、同人に対する不利益取扱いである。

会社は、残業管理は担当課長の業務であり、A3組合員が残業管理を担っていたこと自体がないと主張するが、残業管理業務は課長の業務ではなく、同業務を実際に行っていたのはA3組合員である。重機や玉掛の資格保有者が少なく残業する従業員の配置等の管理が円滑にできないことから、これらの資格を有する同人が、C1元常務からの依頼で主任になった時から行っていた。

(2) 会社の主張

ア 業務体制の変更について

会社には、5台の大型清掃車があり、1台ごとに3名を1班とし、5班が編成されている。大型清掃車の運転指導は、各車・各班ごとに運転担当者から行われており、もともとX2組合員のみを与えられていた業務との認識が誤りである。

会社では、平成28年度まで、1年間に亘り業務担当路線と構成メンバ

一を固定するという業務体制をとっていたが、それを平成29年度から2ヶ月ごとの交代体制を敷いたのは、従業員から、X2組合員と同じ構成メンバーに配されることにつき多大な精神的負担となる旨の訴えがあり、かかる精神的負担を分散させる必要があったためである。

路線把握、技術習得及びリスク回避という面からは、むしろ年間を通じて路線とメンバーを固定する体制の方がもともと優れているため、従前の体制に戻したに過ぎない。

なお、会社の業務体制の変更につき、組合に対する説明義務はない。

平成31年4月の体制変更後、新人従業員がX2組合員の属する班に入っていないことは事実であるが、会社において、X2組合員が組合員であることを理由として配班を決めたことはなく、そもそも会社の清掃作業において運転指導業務という業務自体がない。

業務体制の合理性判断は会社の経営判断の一部である。かつ、体制変更にあたり、会社はその必要性・相当性を判断基準にしたものであり、組合に対する支配介入の目的となる要素はない。

イ 運転指導業務について

会社において、運転指導業務という業務自体がない。

会社には5台の大型清掃車があり、1台ごとに3名1班体制を組んでおり、各班の運転担当者が他の2名に手順や方法を伝えることはあるとしても、それは割り振りを要する類の業務ではない。

各班を構成する3名には、それぞれに役割が分担されるのであるが、会社としては、すべての役割に関して代替要員を養成・確保しなければならないため、このような役割分担をとる必要がある。

なお、大型清掃車の運転担当等の役割分担については、常にすべての役割に関して代替要員を養成・確保する必要から、特定の者に特定の役割を充てることをしていない。よって、X2組合員において、大型清掃車を要

する作業での役割に変更があるとしても、それは当該必要性等から生ずる経営方針の反映に過ぎず、組合への支配介入の意図は一切ない。

会社において、新人従業員がX2組合員の影響を受けないようにする旨の目的を有したことはなく、B2課長に、X2組合員が新人と接触することを妨害するよう指示したことはない。会社において、作業班内における役割分担をローテーションしていくことは、要員の養成・確保の観点から行っているものであり、X2組合員の組合活動とは何らの関係もない。

X2組合員の属する班に新人従業員が配班されないことは、単に5班あるうちの他の班に新人従業員が配班されたことの反映に過ぎず、X2組合員が運転指導業務なる業務を担っていた事実自体がないことから、申立人らの主張は前提を欠く。そもそも当該体制の変更は、客観的見地からも、X2組合員の影響力を減少させひいては組合の活動を妨害することになるものとは考えがたい。

ウ 残業管理業務について

A3組合員が、残業管理業務を担っていた事実自体がなく、メンバー表の記載は単なる記載に過ぎず降格の意味合いはないため、申立人らの主張は前提を欠き、当然ながら作成にあたり不当労働行為意思などあるはずもない。A3組合員に降格自体がなく、その理由に関する公知の事実などもない。

なお、残業管理は担当課長の業務である。

27 争点27

(1) 組合の主張

令和元年12月10日、会社は、X2組合員及び組合員3名に対し、昨年より6万円から10万円少なく冬の賞与を支給したが、従業員に算定根拠を示さなかった。

同月12日、A1委員長は、B5専務に電話で人事考課を入れたのか質

問したところ、B5専務は規程通りと発言し、人事考課を入れたことを認め、内容は個人情報であり言えないと回答した。

同月17日の団体交渉で組合が追及したところ、会社は、A2組合員がCランク、それ以外の組合員はDランクであることを口頭で回答した。

「職員給与規定内規」において、人事考課のランクは、「S」から「D」まで9段階に分かれ、「D」ランクは最も低いランクで「懲戒には至らないが、全てにおいて社員としての自覚が低く、成果も低い」とされ、「C」ランクは、「業務に対する積極性・意欲性が乏しい。指示された事にのみに取り組み、業務成果も十分ではない」とされている。

人事考課の規定は、長期間休業していたとか、違法行為により逮捕されたなどの特別な事情や問題があった場合以外に適用されたことはなかったが、会社は、人事考課の適用は従前も行っていたと主張した。

会社は、人事考課の評価付けは懲戒が理由であるとしているが、懲戒処分が問題であり、X2組合員らは、労働組合の方針に従ってトンネル作業を拒否したのであって、それをもって懲戒処分をすること自体が不当労働行為としての不利益処分であり、懲戒処分は無効である。

また、会社が、組合員に対し、組合活動として取り組むトンネル作業の係争問題のみで不利益な人事考課を行うことは、組合への支配介入である。

(2) 会社の主張

令和元年12月10日、会社が従業員に対し賞与を支給したこと、X2組合員らの賞与が昨年分と比して減少していることは認める。

当該賞与は、すべての従業員につき、給与規定第7条及び給与規程内規2に則り算定している。

賞与の算定に当たっては、給与規程内規2⑤により、X2組合員、A3組合員及びA4組合員が人事考課D、A2組合員が人事考課Cであった。人事考課の主な原因は、同人らに懲戒処分に該当する事実・行為があった

ことである。

人事考課の内容は申立人ら主張のとおりであり、会社において確認できる限りでも、平成24年夏季賞与から継続的に人事考課が適用されている。

X2組合員らに対する懲戒処分は、就業規則第33条1項14号「業務上の指示命令、または会社の諸規定通達にしばしば従わないとき」に該当する事実があったから行ったものであり、妥当・有効なものである。

X2組合員らに対する賞与の算定及び支給は、給与規程及び給与規程内規（人事考課を含む）を従来通り適用したもので、組合に対する支配介入とは無関係である。

28 争点28

(1) 組合の主張

令和元年5月20日、トンネル作業について、B2課長から従業員に口頭で業務指示がなされたことから、同日の午後、A1委員長が会社本部に行き、ハラスメントの加害者であるB4補佐と被害者であるX2組合員や分会組合員が上司部下の関係で業務に当たれということは、職場問題の解決を遠ざけるものであること、両者の意思疎通がはかれない状況ではトンネル作業の危険性が極めて高くなること、話し合いによる合理的対応策、解決案が示される必要があること、現状では危険なためトンネル作業に参加しないことを会社に伝えた。

しかし、会社は、組合が求めた話し合いの場を設定しなかったため、同月23日夜間に行われたトンネル作業に組合員を参加させなかった。

同月27日、B5専務が、X2組合員らに対し「業務命令違反である」と口頭注意をしたため、組合員は「この間の対応を踏まえてトンネル作業に参加しないことにした。問題と責任は会社にあるのではないか、業務命令違反の根拠を示してほしい」と回答を求めたが、B5専務は説明をしないまま退出した。

同年6月4日及び20日についてもトンネル作業が行われたが、組合の求めた協議が行われなかったため、組合員はトンネル作業に参加しなかった。

これに対し会社から同月24日付けで「業務指示書」が組合員一人一人に手交され、トンネル作業の業務指示がなされたことから、X2組合員は、「話し合いを拒んでいるのは会社の方であって、このような文書は納得がいかない」と抗議した。

この問題についての団体交渉が会社の不誠実な対応で進展しない中、同年8月5日に協議を行い、当面のトンネル作業においてB4補佐を臨時的に外し、代わりに組合員が参加することを試行してほしいと提案したが、会社は態度を保留した。

同年8月7日、同月21日から始まるトンネル作業の作業体制が発表されたが、組合の要請は全く反映されず、従前と同じメンバーであったため、同月16日、見解を改めて「通知書」として会社事務所へFAXした。

同月19日、X2組合員らに対し、同月20日、A3組合員に対し「業務指示書」が手交された。その際、X2組合員はB3常務に「この件は組合と会社間協議になっている、なぜこのような形で指示書が自分たちに手渡されるのか納得できない」と抗議した。A1委員長も、同月22日、電話で抗議した

会社は、同年7月19日に提出した要求書に対して、トンネル作業の前日である同年8月20日に回答してきたため、トンネル作業への対応すら検討できなかった。会社が不誠実な対応をとり団体交渉を拒否したので、組合員は同月21日及び22日のトンネル作業に参加しなかったが、会社は、組合員に代わりの業務指示を出したため、同月23日にトンネル作業に代わる業務に従事した。

同月29日、会社は、X2組合員、A3組合員及びA4組合員に対し「弁

明の機会付与通知書」を手交し「トンネル作業を拒否したことは、就業規則違反であり、懲戒処分を予告している。弁明書を提出せよ」と通知したことから、組合員3名は、同年9月6日に弁明書を会社に提出した。

同月10日、会社から「団交の申入れへの対応等について」が出されたことから、同月11日に組合が、団体交渉日程について文書で希望を出した結果、同月18日午後3時に団体交渉が行われることになったが、会社はこの団体交渉を待たずに、同月12日付けでX2組合員、A3組合員及びA4組合員を懲戒処分とした。

団体交渉でトンネル作業の問題点を指摘してきたにもかかわらず、会社がトンネル作業を強行したことは団体交渉拒否である。

組合やX2組合員が、組合活動としてトンネル作業の問題点の話し合いを申入れたにもかかわらずトンネル作業を強行して、組合の指示で参加しなかったX2組合員、A3組合員、A4組合員を懲戒処分としたことは、組合員であり労働組合の正当な活動をしたことの故をもって行った不利益取扱いである。

トンネル作業を強行して、労働組合の正当な活動として参加しなかったX2組合員、A3組合員、A4組合員を懲戒処分することは、組合活動を妨害することに他ならないから支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

令和元年5月16日頃、同月23日実施予定のトンネル作業に関して担当割当表を会社事務所に掲示し周知した。

同月27日、B5専務からX2組合員らに対し、同月23日のトンネル作業に参加しなかったことにつき、業務命令違反である旨の注意をした。その際、X2組合員らからの理由を示して欲しいとの求めに対し、B5専務は、X2組合員らの同日のトンネル作業に関する業務命令に背き同作業に従事しなかったことが、就業規則第33条1項14号「業務上の指示命

令、または会社の諸規定通達にしばしば従わないとき」に該当しうる旨の説明をした。

トンネル作業に関する事項が団体交渉の議題となっていたことをもって業務を中止する法的義務はない。まして、トンネル作業業務は会社の主要業務の一つであり、同業務を遂行したことが団体交渉の拒否にあたるとの評価は受け入れがたい。

X2組合員らに対する懲戒処分は、就業規則第33条1項14号「業務上の指示命令、または会社の諸規定通達にしばしば従わないとき」に該当する事実があったからである。

また、X2組合員らが組合活動として当該業務に関する団体交渉を行っていたことが、同人らの就業規則違反を免ずるものではない。

なお、令和元年（平成31年）度のトンネル作業において、組合員以外にトンネル作業の業務指示を拒否した者はいない。

29 争点29

(1) 組合の主張

令和元年7月19日、組合は、要求書を提出し、B4補佐をトンネル作業から外すことを要求し、安全確認ができない場合はトンネル作業に組合員を参加させないことを予め伝えていたにもかかわらず、会社は、これに対し回答することなく、同年8月7日に、同月21日及び22日に行われるトンネル作業の編成表を公表した。

同月20日、会社は「要求書に対する回答について」により回答したが、要求書を出した同年7月19日から1ヶ月も経過している。本来は、同年8月7日のトンネル作業の編成表の発表前に回答するべきであるが、トンネル作業の前日に回答してきた。

これでは、会社との話し合いどころか、トンネル作業への対応すら検討できない。組合の要求書に対してこの時期に回答を行うのは、極めて不誠

実な対応である。

(2) 会社の主張

令和元年7月19日付け要求書が組合から会社に提出されたことは認めるが、会社は、同要求書を見逃したことはなく、十分な検討・協議を踏まえて回答を書面において提示している。

会社の回答書面提出は、組合からの要求書に対する誠意ある行為である。この回答書提出には、団体交渉申入れに対する拒否の意思は一切含まれておらず、団体交渉拒否の意思表示である旨の申立人らの主張は牽強付会に過ぎる。

30 争点30

(1) 組合の主張

令和元年8月9日、組合が団体交渉申入れ書を持参して団体交渉を申し入れた際、B5専務は「お盆には出勤している」と発言したことから、A1委員長は「日程について何とか開催できるよう、対応してほしい」と伝えた。

ところが、申入れ書で回答期限とした同月16日の午前中を経過しても回答がなかったため、同月19日に確認したところB5専務は「急な申し入れであり、かつお盆期間のため交渉の設定はしていない、追って連絡する」と対応した。

組合は、団体交渉を申し入れた際に「急な申し入れ」と言われず「お盆は出勤している」と言われており、会社の対応は極めて不誠実なものであった。

B5専務が「交渉の設定はしていない」と言ったことは、団体交渉を拒否することを意味するにもかかわらず、団体交渉を拒否する旨の文書も出していない。

団体交渉を拒否する意思がないのであれば、具体的な日時を提案するか、

同月21日に迫ったトンネル作業を延期するべきであるが、会社は、そのような対応をしなかった。これは明らかな団体交渉拒否である。

(2) 会社の主張

令和元年8月9日、組合から団体交渉の申し入れがあったことは認めるが、同日付け団体交渉の申し入れに対し、会社としては候補として挙げられた同月19日、同月20日に団体交渉を実施することが困難であった。

B5専務が、その旨組合に申し向けたことは確かであるが、上記日程での実施ができないことを伝えたのみであり、団体交渉自体を拒否したことはない。組合側から指定された日程での団体交渉を実施しないことが団体交渉拒否にあたるとの解釈は受け入れがたい。

第3 当事者間で争いのない事実

1 当事者等

(1) 組合は、肩書地を所在地とし、平成17年3月に結成された、公務公共部門で働く労働者等で構成された合同労組である。上部団体はC8であり、本件救済申立時における組合員数は39名である。

平成20年12月16日、X2組合員及びA2組合員は他の従業員とともに、組合に加入し、分会を結成した。X2組合員は、分会結成大会で分会長に選出された。その後、平成21年7月27日、X2組合員は、書記に選出され、平成30年7月に、X2組合員は、前分会長の退職により分会長に選出された。

分会には、会社の従業員のほぼ全員が加入していたが、平成30年1月以降、多くの従業員が脱退し、本件救済申立時における組合員数は4名となった。

組合規約では、組合員の要件として「使用者の利益を代表する者」でないことと規定されている。

- (2) X2組合員は、平成14年6月、会社の前身であるC6協同組合（以下「C6協同組合」という。）に採用され、平成15年4月に現在の会社に移籍し、平成22年4月に主任に就任、平成26年4月、現職である係長に就任した。
- (3) A3組合員は、平成21年4月、会社に採用され、同時に組合に加入した。平成26年4月、現職である主任に就任した。
- (4) A4組合員は、平成22年5月に、会社に採用され、平成23年1月4日、組合に加入した。
- (5) A2組合員は、昭和63年4月、会社の前身であるC6協同組合に採用され、その後、現在の会社に移籍し、平成15年4月から平成25年3月にかけて主任及び係長を歴任した。その後、平成25年4月から役職のない社員となり、平成27年4月、再び現職である主任に就任した。
- (6) 会社は、平成15年2月25日、C6協同組合の一部門を株式会社として独立させ、C6協同組合の100%子会社として、道路及び河川の清掃、監視、除雪、除草業務を営むことを目的として設立された。
- 会社は、肩書地に本社を置くほか、現場事務所を置き、本件申立時の従業員数は21名である。会社の役員は、B1社長のほか、B5専務、B3常務、その他の取締役及び監査役で構成される。
- (7) B5専務は、会社の専務取締役として、道路清掃、トンネル作業、ガードレール清掃、除雪作業の統括及び社員の育成一般の業務を担っている。
- 平成28年7月1日、会社に専務取締役として入社した。C6協同組合の専務理事を兼務しており、会社へは週に1～2日程度出勤している。
- (8) B2課長は、会社の施設清掃課長として、道路清掃、トンネル作業、ガードレール清掃、除雪作業の統括及び社員の育成一般の業務を担っている。

平成15年4月1日、会社に主任として入社し、平成20年4月1日係長、平成22年4月1日課長補佐、平成24年4月1日課長、令和2年4月1日に部長兼課長に就任した。

B2課長は、分会結成当初から分会書記長として組合に加入し、C1元常務が退職する前後に脱退した。

- (9) B4補佐は、会社の道路課長補佐として、道路清掃、トンネル作業、ガードレール清掃、除雪業務及び社員の育成一般に関し課長を補佐する業務を担っている。

平成22年4月1日、会社に主任として入社し、平成24年4月1日係長、平成26年4月1日課長補佐、令和2年4月1日課長に就任した。

B4補佐は、分会結成当初から副分会長として組合に加入し、C1元常務が退職する前後に脱退した。

業務の中で他の従業員に対し大きな声で指導等することがあったため、会社に苦情があった。そのため、会社から事情聴取を受け、B5専務から気をつけた方がいい旨注意を受けた。

2 平成30年

- (1) X2組合員とA3組合員の2名が、C1元常務立ち会いのもと、B2課長及びB4補佐に、業務指導を超える説教等をやめるよう申入れた。
- (2) 平成30年6月中旬及び下旬、B2課長、B6課長及びB4補佐の指導や職場改善について、ほぼ全職員で話し合われた。
- (3) 平成30年7月12日、X2組合員外8名の職員は、B5専務及びB7副理事長と、B4補佐の現場での不適切な指導や発言に関し、C6協同組合の事務所で相談した。

その結果、後日、B5専務からB2課長、B6課長及びB4補佐へ注意、指導があった。

- (4) 平成30年10月9日、B4補佐の言動について、現場事務所の2階

会議室で話し合いが持たれた。

- (5) 平成30年10月30日、C1元常務は、辞任届を提出した。
- (6) 平成30年10月30日以降、X2組合員は、組合員にC1元常務の退任慰留を求める嘆願書を提出する行動を提起した。
- (7) 平成30年10月31日、B2課長とA1委員長との間でC1元常務の辞職に関して、電話でのやりとりがあった。
- (8) 平成30年10月31日、C1元常務は辞職した。
- (9) 平成30年10月31日、A3組合員、A4組合員とB2課長、B4補佐との間で、嘆願書などについて話し合いがあった。

この中でB4補佐は、A3組合員及びA4組合員に対し、X2組合員についていると社長はボーナスも出さなくなるし、給料もカットされる。人も首にする。X2組合員と縁を切った方がいいなどと発言した。

- (10) 平成30年11月以降、会社は、特定の従業員による湯茶の提供を取りやめた。
- (11) 平成30年11月上旬、B2課長は、C1元常務の復職を求める嘆願書に対する署名に関し、サインしない方がいいよ、会社の方針でやっていることなので、そこらへんで書かない方がいいのではないかなどとA2組合員に述べた。

なお、B2課長とA2組合員は約30年来、プライベートも仕事も一緒に遊んだり、仕事をしたりという関係であった。

- (12) 平成30年11月12日、現場事務所のポストにX2組合員あての脅迫状が投函されていた。

X2組合員は、同月14日、甲府警察署に、同月15日、南甲府警察署に、脅迫状に関する被害届を提出した。

会社は、平成31年1月31日、X2組合員の申告によりこの事態を把握した。

(13) 平成30年11月21日、組合は、「要求書及び団体交渉申入れ書」により、C1元常務の辞職問題、同年8月1日付け給与改定、12月賞与等を要求項目とする団体交渉を申し入れた。

同書面には、団体交渉の日程として、第1希望が同年12月3日(月)の18時から、第2希望が同月6日(木)の18時から、いずれも1時間程度を希望する旨記載され、希望日程で実施できない場合は日程調整を行いたいので連絡をお願いしたいこと、同年11月29日(木)までに連絡をお願いしたいことが記載されていた。

(14) 平成30年11月27日、B4補佐は、A3組合員との脅迫状に関する電話の際、「会社の間人がこれまで7人辞めたのは、X2のせい。7人に払った退職金はX2による会社の損害だ」と発言した。

会社によるヒアリングによれば、B4補佐は、当該脅迫状の送付及び内容とは関係なく、7名の退職者らの一部から、X2組合員の言動に悩んでおり会社を辞めることも考えている旨の相談を受けたことがあったため、“7名が退職したことにつき、X2組合員に責任の一端がある”との思いがあり、そのような思いを他の従業員に吐露することもあった。

(15) 平成30年11月29日、会社は、組合の2018年11月21日付け団体交渉申入れに対し、諸般の事情により同月29日の期日までに回答出来ないこと、同年12月6日までに文書で回答することを回答した。

(16) 平成30年12月3日、会社は、組合の2018年11月21日付け団体交渉申入れに対し、「団体交渉の日程調整について」により、団体交渉の日程として同年12月11日(火)の午後3時から1時間程度を希望する旨回答した。

(17) 平成30年12月3日、B4補佐は、前日にB4補佐以外の11名が連名で指印を押した組合脱退届を組合員約5名に持参するよう頼ま

れ、組合事務所に持参した。

その際、B 4 補佐は、「X 2 には付いていけない」、「嘆願書も半分、強制的に書かされた」、「X 2 っていう人間はこういう人間なんですよ」と A 1 委員長に述べた。

B 4 補佐は当日、組合事務所が所在する方面に現場があることから、持参するよう頼まれた。

B 4 補佐は、A 1 委員長に組合事務所で昼休みを挟みながら勤務時間中に1時間30分から2時間近くにわたり脱退届を受け取るように迫った。

A 1 委員長は、各組合員が持参すれば受け取ると対応し、B 4 補佐は一旦帰った。

その後、脱退届に記載されたC 4 従業員をはじめとする組合員3名ないし4名が組合事務所を訪れ、組合を脱退する意思を確認できたので、A 1 委員長は持参した脱退届を受理した。

その後、B 4 補佐は一連の出来事について、会社に報告した。

- (18) 平成30年12月6日、新入社員に対する除雪車の実践指導に際して、X 2 組合員が、借り切っていた一般車両が入らない広い駐車場において、除雪車の特性を知るためにまずは1人で乗ってみよう指導したところ、B 4 補佐は危険を感じ除雪車の経験がないC 5 従業員に隣に乗るよう指示した。これに対し、X 2 組合員はやったことない人は口を挟むんじゃないと言った。

その後、会社は、当事者双方及び現場に居合わせた者から聞き取りを行ったが、いずれに問題があるか認定できなかつたため、注意を行わなかつた。

- (19) 平成30年12月11日、一社C 7 協会4階の会議室において、第1回団体交渉が開催された。団体交渉において、組合から当該怪文書を

開示する旨の要求はなかったことから、B 1 社長に届いたという 2 通の怪文書は、開示されなかった。

C 1 元常務の退職を巡る問題やB 4 補佐の言動などの点について対立点はあるものの決裂とはならず、引き続き交渉するため組合は要望事項を文書にて会社に提出することとなった。

(20) 平成30年12月19日、組合は、交渉課題として、平成30年8月1日給与改定及び賞与に関し「要求書」を、職場問題に関し「申入書」を提出し、会社に対し、いずれも同月26日までを期限とし、書面による回答を求めた。

「申入書」においては、職場における「ゴタゴタ」の解決、B 1 社長の発言、ハラスメント対策の実施、C 1 元常務が退職に至った経緯などについて、会社の見解が求められている。

(21) 平成31年1月、X 2 組合員及びA 3 組合員は、会社に対し、除雪作業に関する話し合いを求めた。

(22) 平成31年1月上旬、X 2 組合員が、清掃車の管理に関し、C 4 従業員を注意したところ、B 2 課長は、X 2 組合員にC 4 従業員がX 2 組合員から言われると胸が苦しくなるから直接言わないよう注意してほしい旨発言をした。

(23) 平成31年1月17日、会社は、「団体交渉の要求内容に対する回答について」により、2018年12月19日付け「要求書」及び「申入書」について回答した。このうち「申入書」については、「申入れの内容については、適切に対処する」とのみ回答した。

(24) 平成31年1月18日、組合は、「団体交渉申入書」により、平成31年1月17日付け回答書、職場環境及び業務課題について、団体交渉を申し入れた。

また、当該申入書においては、団体交渉の第1希望日が1月23日、

第2希望日が同月25日と指定されており、同月22日午前中までに回答するよう求めた。

(25) 平成31年1月22日、会社は、2019年1月18日付け団体交渉申入れに対し、諸般の事情により、交渉期日として希望された日程では対応できないと回答した。

(26) 平成31年1月22日、X2組合員とA3組合員は、会社に対し、除雪作業などについて相談した。

(27) 平成31年2月1日、組合と会社の間で、協議がなされた。

この場において、会社はハラスメント対策について検討中であり、ハラスメントの有無について事実を認定するためのヒアリングの途上であること、マニュアルを作成中であり、社員に周知する予定であること、その他詳細については、同月15日までに文書を送付することを回答した。

(28) 平成31年2月中旬、居酒屋でB2課長、C3従業員、B4補佐及び組合を脱退した従業員約10名の集まりがあった。

この場で「誰がいいのか、ちょっと考えておいたほうがいいのでは」「誰かな、誰かな」などの話がなされた。

(29) 平成31年2月12日、X2組合員は、B4補佐に、平成31年2月12日付けで弁護士事務所から謝罪と慰謝料を請求する内容証明郵便を送付した。

これを受け、B4補佐は会社に相談し、会社からX2組合員との接触を業務上最小限にとどめるよう指示があった。

(30) 平成31年2月14日、会社は、2018年12月19日付け「申入書」について回答した。

(31) 平成31年2月19日、組合は、「団体交渉申入れ書」により、平成31年2月14日付け回答等について、団体交渉を申し入れた。

当該申入れ書においては、平成30年12月19日付け申入れ書において議題とされた職場内におけるハラスメント対策に関する事等職場環境の改善に関する内容とされた。

また、団体交渉の希望日として3月1日（金）及び3月4日（月）を指定した。

(32) 平成31年2月20日、B2課長は、A3組合員に朝の準備体操の様子を見て体操をしっかりとやるようにと大きな声で注意した。

これを受け、朝礼後、A3組合員が理由として早川入りの仕事で腰が痛くなったと述べたことから、B2課長は早川へは行かなくていいと言った。

(33) 平成31年2月23日、組合は、「団体交渉申入れ書」により、同月19日に申し入れた団体交渉に関して、希望日程を通知した。

(34) 平成31年2月28日、会社は、平成31年2月23日付けの団体交渉申入れに対し、諸般の事情により交渉期日として希望された日程では対応できないとFAXで回答した。

(35) 平成31年2月28日、会社は、B2課長あてに、「過半数代表者の選出について（通知）」を出し、会社側と交渉するための過半数代表者の選出と届出を求めた。

選出の目的は、ハラスメント防止マニュアル及びハラスメント防止相談窓口設置要綱の制定並びに諸々の就業規則（時間単位年休制定）の改正につき、労働基準法90条の規定に基づき、過半数代表者の意見を聴くためである。

当該通知書においては、届出の期限が3月8日までとされていた。

(36) 平成31年3月4日、B2課長は、発行者（通知者）の記載がない「過半数代表者等の選出について」を出し、当該書面には、「経営側と交渉するための、過半数労働者を選出する必要があります。」との記載

があった。

また、当該書面には、投票期日を同月5日とすること、「開票立会者」としてB5専務及びX2組合員の両名とすることが記載されていた。

なお、X2組合員には事前の連絡はなく、承諾もしておらず、この時点では選出手続きが明らかにされていなかった。

(37) 平成31年3月4日、X2組合員が、立候補者の選出に関する記載がないことから、選出の方法（立候補者制をとっていないこと）に問題があるとして、B2課長に指摘したところ、B2課長は、事務所内に職員を集め、口頭で立候補を募った。

(38) 平成31年3月5日、A1委員長は、過半数代表者の選挙を延期してほしい旨申し入れたところ、会社からは、延期の求めには応じられない旨の回答があった。

(39) 平成31年3月5日、過半数代表者の選挙が実施され、投票の結果過半数代表にC4従業員、副代表にC2従業員が選出された。また、A3組合員も立候補し、5票獲得した。

選出には、B5専務及びX2組合員が立ち会った。

(40) 平成31年3月7日、組合は、山梨県労働委員会に「労働争議のあつせん」を申請した。

(41) 平成31年3月19日、山梨県労働委員会からあつせん申請があったとの通知を受けた会社は、「団体交渉について」により、「団体交渉を拒否する気持ちは毛頭ありませんが、第三者に問題解決を委ねたのであれば、明日予定されている団体交渉を行なう意味合いがないのではと考えますがいかがでしょうか」と通知した。

組合は、団体交渉を予定通り行うことを求めた。

(42) 平成31年3月20日、一社C7協会4階の会議室において、第2回団体交渉が開催された。

組合は、B 5 専務から、平成 3 1 年 2 月 1 2 日付けで X 2 組合員が B 4 補佐に送付した謝罪と慰謝料を請求する内容証明郵便について、B 4 補佐から相談を受けていたと報告された。

組合は、要求項目について、同年 4 月 2 0 日を期限に回答を待つこととした。

(4 3) 平成 3 1 年 3 月 2 7 日、会社は、「団体交渉に係る回答要求事項の確認について」により、同月 2 0 日の団体交渉で組合が求めた事項のうち、回答が必要な事項を文書で具体的に示すよう通知した。

(4 4) 平成 3 1 年 3 月下旬、会社は、X 2 組合員に、B 6 課長を介して 2 通の健康状態にかかわる「同意書」を手交し、同書面へのサインを要請した。

3 平成 3 1 年度・令和元年度

(1) 平成 3 1 年 4 月 1 日、組合は、「要求事項の確認について」を郵送し、同年 3 月 2 0 日開催の団体交渉の交渉項目のうち回答を要求する事項について通知した。

当該文書には、2 0 1 8 年 1 2 月 1 9 日付け申入書の各項目に対する回答を求める内容が含まれていた。

(2) 平成 3 1 年 4 月 1 日、会社は、5 班が 2 ヶ月交代で全路線をあたるとする体制から、平成 2 8 年度までとっていた路線とメンバーを 1 年間固定する「従前の体制」に戻すことを発表した。

(3) 平成 3 1 年 4 月 3 日、組合は、X 2 組合員に B 6 課長を介して手交した「同意書」に関し、2 0 1 9 年 4 月 3 日付け「同意書提出に関する質問と当労組の対応について」により、質問項目に対する回答とこれに係る協議が行われるまで「労組預かり」とすることを通知した。

(4) 平成 3 1 年 4 月 1 2 日、会社は、2 0 1 9 年 4 月 1 日付け組合文書（「要求事項の確認について」）及び同月 3 日付け組合文書（「同意書提出に関

する質問と当労組の対応について) について、組合文書の項目に従って回答した。

(5) 平成31年4月24日、組合は、「団体交渉申入れ書」により、平成31年4月12日付け回答書の内容等について、会社に団体交渉を申し入れた。

(6) 令和元年5月1日、B3常務が着任し、現場事務所に常勤するようになった。

組合員は、業務上の問題点、改善要望を出した。

(7) 令和元年5月7日、会社は、2019年4月24日付けの団体交渉申入れに対し、諸般の事情により交渉期日として希望された日程では対応できないと回答した。

(8) 令和元年5月16日、X2組合員とC2従業員との間で、その詳細については不明であるが、何らかのトラブルが発生した。

B5専務はB2課長から連絡を受け、甲府市西下条の現場に向かいX2組合員、C2従業員及び目撃者4名に聴き取りを行った。

(9) 令和元年5月16日頃、会社は、同月23日実施予定の愛宕トンネル作業に関する担当表を事務所内に掲示し、周知した。

(10) 令和元年5月20日、A1委員長は、B5専務に対し、意思疎通の図れない状況でのトンネル作業は極めて危険が高くなるため、話し合いによる合理的対応策、解決案が示されなければ、トンネル作業に参加しない旨伝えた。

(11) 令和元年5月23日、愛宕トンネル作業は、予定通り実施された。

X2組合員、A3組合員、A4組合員及びA2組合員は同業務に従事しなかった。

(12) 令和元年5月26日、A2組合員の乗った小型ダンプのタイヤが破裂し、同人の頸椎に痛みが生じる労災事故が発生した。

の範囲であるかどうかに関する話合いの様子を組合員に無断で撮影した。

(21) 令和元年7月25日、組合は、会社に、C3従業員が撮影した動画の消去命令とその確認を行うこと、C3従業員に対する適切な処分などの措置を求めた。

(22) 令和元年8月5日、組合と会社との間で協議がなされた。

組合は、B4補佐を臨時的にトンネル作業から外し、代わりに組合員4名が参加する体制を試行するよう提案したが、会社は態度を保留した。

(23) 令和元年8月7日、会社は、同年8月21日に実施予定の万力八幡トンネル及び同月22日に実施予定の大蔵経寺山トンネルのトンネル作業に係る担当表を事務所内に掲示し、周知した。

(24) 令和元年8月9日、組合は、団体交渉申入れ書により、同月5日の協議に対する回答、トンネル作業の対応について団体交渉を申し入れた。

当該申入れ書においては、回答の期限が同月16日とされていた。

(25) 令和元年8月16日、組合は、「通知書」により、同月5日の協議において提案した、B4補佐を臨時的にトンネル作業から外し、代わりに組合員4名が参加する体制の試行を提案した。

(26) 令和元年8月19日、組合は、会社から同月16日午前中を期限とした団体交渉申し入れへの回答がなかったため、同月19日の団体交渉開催についてB5専務に電話で確認した。

B5専務から、急な申し入れ、かつ、お盆期間のため団体交渉の設定はしていないとの回答があったため、協議できなければ組合員をトンネル作業に参加させないことを伝えた。

(27) 令和元年8月19日、会社は、A3組合員を除くX2組合員ら組合員に「業務指示書」を手交した。

その際、X2組合員は、同業務指示書に対して抗議した。

また、同月20日の朝、会社はA3組合員にも「業務指示書」を手交した。

(28) 令和元年8月20日、会社は、「要求書に対する回答について」により、組合の2019年7月19日付け要求書に回答した。

(29) 令和元年8月21日、万力八幡トンネル作業が実施された。

X2組合員、A3組合員、A4組合員は同業務に従事しなかった。この結果、業務の終了が計画の予定時刻から1時間程度遅れた。

(30) 令和元年8月22日、大蔵経寺山トンネル作業が実施された。

X2組合員、A3組合員、A4組合員は同業務に従事しなかった。この結果、業務の終了が計画の予定時刻から1時間程度遅れた。

(31) 令和元年8月22日、A1委員長は、組合員に対する業務指示書の交付について、抗議した。

(32) 令和元年8月23日、組合員は、会社からトンネル作業に代わる業務指示を受けたため、トンネル作業に代わる業務に従事した。

(33) 令和元年8月29日、会社は、X2組合員、A3組合員及びA4組合員に「弁明の機会付与通知書」を交付し、トンネル作業を拒否したことが就業規則の規定に違反・該当するため懲戒処分を予定していること、弁明の機会を付与すること等を通知した。

(34) 令和元年9月9日、X2組合員、A3組合員及びA4組合員から会社に対し、9月6日付け弁明書が提出された。

(35) 令和元年9月11日、組合は、2019年8月30日付け団体交渉開催申入れ書において早急に連絡するとしていた団体交渉の日程について、文書で希望を出した。その結果、同月18日午後3時に団体交渉が行われることになった。

(36) 令和元年9月12日、会社は、X2組合員、A3組合員及びA4組合員に対し「譴責」の懲戒処分を行った。

- (37) 令和元年9月14日、組合は、懲戒処分の撤回を求め、書面により抗議した。
- (38) 令和元年9月18日、第4回団体交渉が開催された。組合は、懲戒処分の撤回を求めた。
- (39) 令和元年9月19日、組合及びX2組合員は、山梨県労働委員会に不当労働行為の救済を申立てた。
- (40) 令和元年9月24日、組合は山梨県労働委員会あてに実効確保措置勧告申立書を提出した。
- (41) 令和元年11月7日、組合は、団体交渉申入れ書により、除雪作業、同月8日実施のトンネル作業の業務命令と有給休暇対応等について、団体交渉を申し入れた。
- (42) 令和元年11月21日、会社は、2019年11月7日付けの団体交渉申入れに対して、団体交渉の日程を、同年12月17日（火）午後3時から1時間程度と通知した。
- (43) 令和元年12月1日、会社は、過半数代表者のC4従業員との間で労使協定を締結し、同代表に対して同日施行の改定就業規則並びに同日制定のハラスメント防止マニュアル及びハラスメント防止相談窓口設置要綱について意見を求めた。
- (44) 令和元年12月10日、会社は従業員に12月賞与を支給した。組合員の賞与は、昨年同期の賞与と比較して1割から2割程度、支給額が減少した。
- (45) 令和元年12月17日、一社C7協会の4階会議室において、第5回団体交渉が開催された。

組合が、組合員の賞与支給額の決定要素について追求したところ、会社は、組合員が懲戒処分等を受けたことを理由として「職員給与規定内規」に基づき人事考課を行い、A2組合員をCランク、その他の3名を

Dランクとしたことを口頭で回答した。

会社は、「職員給与規定内規」に基づく人事考課は今回が初めてではなく、従前も行っていたと説明した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（令和元年5月16日のX2組合員とC2従業員との間に発生したトラブルに関する申入れに対する会社の対応は、不利益取扱いにあたるか。）について

(1) 組合は、警察官まで臨場しているトラブル(第3の3(8))について、会社が、当事者であるC2従業員のみヒアリングを行い、相手方の当事者であるX2組合員に対してはヒアリングをせず、暴力行為を認定できなかつたと結論づけたことは、X2組合員が組合員であることを理由とする不当な差別的取り扱いだと主張する。

一方、使用者であるB5専務は、事件当日B2課長に呼ばれ、現場においてX2組合員を含む当事者双方及び現場に居合わせた従業員4名からヒアリングを行ったと主張する。

(2) そこで、上記トラブルについて、B5専務はX2組合員に対しヒアリングを行ったのか検討する。

B5専務は事件当日の午後4時頃、事件現場に駆けつけ、C2従業員及び目撃者である従業員4名から聴き取りを行ったと主張している。その内容については当事者間に争いがあるが、ヒアリングと呼ぶかどうかはともかくB5専務から何らかの聴き取りがなされた事実自体については当事者間で争いがない(第3の3(8))。

また、X2組合員も事件当日、B5専務と話をしたこと自体は認めている。

以上からすると、職場の使用者の対応として必ずしも十分とはいえなかつたとしても、現場に駆けつけたB5専務が従業員に聴き取りをする

中で、X2組合員に対しても何らかの聴き取りをしたと認められる（第3の3（8））。

- (3) よって、本件においてはX2組合員に対しても、何らかの聴き取りがなされているといえ、他に組合に対して差別的に取り扱ったとするその余の証拠もないことから、組合員であることを理由とした不利益取扱いがあったと評価することはできない。

2 争点2ないし9について（労組法第7条第2号関係について）

- (1) 争点2（平成31年2月1日に開催された懇談において、会社は、平成30年12月19日付け申入書の各項目について、具体的な回答を示さなかったことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不誠実団交にあたるか否か。）について

ア 労組法第7条第2号において、使用者は正当な理由なく団体交渉を拒むことはできないとされ、団体交渉においては、労働組合と誠実に交渉しなければならない。そして、誠実に交渉したといえるためには、「使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある」（平成元年9月22日労判548号85頁「カール・ツァイス事件」）とされる。

このことを本件について見ると、確かに、平成30年12月19日付け申入書（甲5）に対する回答がなされるまで2ヶ月近く経過していることから（第3の2（30））、会社側の対応は時間がかかっているように思える。

イ しかしながら、申し入れの内容を個別に見ると、事実の認定や規定の整備が必要となるなど時間を要する性質のものであること、役員の人事、

業務の進め方に関するもの等、本来自らの経営責任と判断の下決定する事項であることなどから当該申入書のいずれの項目も直ちに回答できるものではない。

また、会社はハラスメントの有無について事実を認定するためのヒアリングを実施するとともに、ハラスメント対策に関するマニュアルを作成中と説明している（第3の2（27））。そのため、組合からの申し入れに対する対策について対応を検討中であるといえ、この時点では具体的な回答をしないこともやむを得ない。さらに、対策の詳細については平成31年2月15日に文書で回答すると組合に伝えている（第3の2（27））。

以上の点を踏まえると、本件における会社の対応は直ちに不誠実な対応とまではいえない。

ウ よって、同月1日の協議の場における会社の対応は、一概に不誠実とまではいえず、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当すると評価することはできない。

(2) 争点3（平成30年12月11日に開催された第1回団体交渉において、会社が、B1社長あてに届いたとされる怪文書を開示しなかったことは、不誠実団交にあたるか。）について

ア 2通の怪文書が開示されなかったことが不誠実団交にあたるかどうか
が問題となる。

この点については、組合は開示を要求したと主張するが、提出された証拠からは組合が会社に怪文書の提出を要求した事実を認定できない（第3の2（19））。

また、仮に怪文書が存在しており、開示を要求された場合でも、社長あての文書を開示するかどうかは、個人情報の取り扱いの点から十分配慮されるべきであり、開示をしないことをもって不誠実な対応とはいえない。

イ よって、本件に関する会社の対応が不誠実な団体交渉ということではない。

(3) 争点4 (組合が、2018年12月19日付け申入書により申し入れた項目について、会社が、平成31年1月17日に回答書を示し、2018年12月19日付け申入書に関し、「申入れの内容については、適切に対処する。」と回答したことは、不誠実団交にあたるか。) について

ア まずは、組合が2018年12月19日付け申入書により申し入れた項目について(第3の2(20))、組合は、「要求書」「申入書」の回答期限を平成30年12月26日として求めているにもかかわらず、会社が、平成31年1月17日に回答したこと(第3の2(23))が不誠実な対応といえるか検討する。

この点については、使用者は労働組合の申入書に示された期限を尊重する必要はあるが、正当な理由がある場合にあっては、その限りではない。

イ これを本件についてみると、年末年始の休暇を挟むこと、議題についても事実認定が必要となるなど短期間で回答できるような内容ではないことに鑑みると、期限を過ぎた場合でも会社の対応は正当な理由があると評価することができることから、不誠実とまではいえない。

ウ 次に、組合からの「申入書」に対して「申入書の内容については、適切に対処する」と回答したことは、誠実に交渉したといえるか検討する。

この点、確かに申入書に対する回答だけ見れば、回答内容が一文のみで具体的な内容は何も記載されていないことから不誠実との誹りを免れない。

しかしながら、申し入れから回答期限までの期間に休暇を挟むこと、議題の内容についても事実認定が必要となること、規定の整備が必要となることなど短期間で回答できるような内容ではないこと、同時期に提出された要求書については、一応の回答がなされている(第3の2(23))ことに鑑みると、会社の対応は直ちに不誠実とまではいえない。

なお、申入書の内容から回答に困難で時間がかかるという事情や多忙の理由があるのであれば、組合が示した回答期限の間際ではなく、早めに連絡することが健全な労使関係につながると思料する。

(4) 争点5 (組合の2019年1月18日付けの団体交渉の申入れ(第3の2(24))に対して、会社が、諸般の事情により希望日程では対応できないと回答したことは、団体交渉拒否にあたるか。)について

ア この点について、会社は、誠実に対応したといえるか検討する。交渉日程については、労使の合意により決定されるべきものであるため、当事者一方の事情により希望日程通りに開催できない場合もある。

イ これを本件についてみると、組合側から会社側に申入書が提出されたのは平成31年1月18日(第3の2(24))、団体交渉の希望日が同年1月23日または同月25日であり、1週間以内を指定しており非常に短期間といえる(第3の2(24))。団体交渉は関係当事者が複数関わることであり、日程調整が難しい場合もあるため、希望通りの日程に開催できないからといって直ちに団体交渉拒否ということはできない。

また、本件においては、同年2月1日に組合と会社の間で協議が行われており、会社の対応は不合理とはいえない(第3の2(27))。

よって、本件における会社の対応は不誠実団交とは評価できない。

(5) 争点6 (組合の2019年2月19日付け及び同月23日付けの団体交渉の申入れに対して(第3の2(31)、同(33))、会社が、諸般の事情により希望日程では対応できないと回答(第3の2(34))し、団体交渉の開催が同年3月20日となったこと(第3の2(42))は、不誠実団交にあたるか。)について

ア この点については、開催までの期間、会社側が組合の申し入れを不当に放置しているかに鑑みて不誠実な対応であるか検討すべきである。

以下検討すると、申し入れから開催までの期間が1ヶ月以内であること

(第3の2(31))、会社は希望した日時に対応できないとの回答をしていること(第3の2(34))、団体交渉の内容は、現在対応中であるパワーハラスメントに対するヒアリングに関すること及びハラスメントに対する窓口設置や規程整備等に関すること(第3の2(31))であり、相当の期間を要する内容であることから、団体交渉までにある程度期間を要することはやむを得ないといえる。

イ これらを総合的に考慮すると、会社は組合からの申入れを不当に放置しているとはいえず、会社の対応は不誠実団交とは評価できない。

(6) 争点7(会社が、組合に対し、平成31年3月19日付け文書により、団体交渉は拒否しないが、あっせん申請し労働委員会に問題解決を委ねたのであれば、予定された団体交渉を行う意味合いはないと考える旨通知したこと(第3の2(40)、同(41))は、不誠実団交にあたるか。)について

ア 会社が当該文書を組合に通知したことが不誠実団交となるか検討する。

この点、労働委員会による「あっせん」は団体交渉と異なり、労働者の労働条件を交渉する場ではないため、団体交渉の代わりになり得ない。このため、「あっせん」に応じることを理由に団体交渉を拒否することは会社の不誠実な態度といえる。

イ しかしながら、同文書には「貴団体からの団体交渉を拒否する気持ちは毛頭ありませんが・・・」との記載があり(第3の2(41))、さらに通知の翌日である同月20日には団体交渉が行われていること(第3の2(42))に鑑みれば、このことをもって会社が不誠実な態度で団体交渉に臨んでいるとはいえない。

(7) 争点8(組合が2019年4月1日付けで郵送した「要求事項の確認について」及び同年4月3日付けで通知した「同意書提出に関する質問と当労組の対応について」(第3の3(1)、同(3))に対し、会社が同年4

月12日付けで文書回答したこと(第3の3(4))は、不誠実団交にあたるか。)について

ア 会社の回答が遅くなり不誠実な団体交渉といえるか検討する。特に2019年4月1日付け「要求事項の確認について」による組合の要求事項は、そもそも2018年12月19日付けの申入書に端を発するものであること(第3の3(1))を考えると、回答までに3ヶ月以上経過しており、会社は適時に対処しているとはいいがたいとも思える。

しかしながら、会社は上記申入書に対して、一応の回答をしていること(第3の2(23)、(30))、団体交渉についても申し入れの都度応じていること(第3の2(19)、(42))、申入書の内容としても、パワーハラスメントの存否といった事実の認定や規程の整備等が必要であるなど相当の期間を要する内容であること(第3の2(20))が理由として示されていることに鑑みると、会社側の対応は依然として組合の申し入れを不当に放置しているとまではいえない。

また、2019年4月3日付け「同意書提出に関する質問と当労組の対応について」に対しても組合の質問項目に沿った形で回答がなされている(第3の3(4))。

さらには、当該文書は4月1日及び同月3日付けで発出されており、それぞれの発出日を起点とすると遅いとまではいえない。

イ よって、組合からの同月1日付け「要求事項の確認について」及び同月3日「同意書提出に関する質問と当労組の対応について」に対し、会社が同月12日付けで文書回答したことは不誠実な団体交渉と評価することはできない。

(8) 争点9(組合の2019年4月24日付けの団体交渉の申入れに対して、会社が、組合に対し、諸般の事情により希望日程では対応できないと回答したことは、不誠実団交にあたるか。)について

ア 会社による回答が不誠実な団体交渉か検討する。

確かに、申入書の送付から会社の回答まで約2週間を要していること、また、その内容は「諸般の事情」と記載するのみで、代替日を提案することもなく（第3の3（7））、申し入れに対し、決して丁寧に対応しているとはいえない。

イ しかしながら、この間に大型連休を挟んだこと、会社の役員は毎日職場に出社しないこと（第3の1（7））、会社は必ずしも組合が希望する日程通り開催できない具体的理由を示さなければならないとまではいえないことから、会社の上記回答をもって会社の対応は不誠実であると評価することはできない。

（9） 団体交渉の開催を巡る会社の一連の対応について

ア 以上、争点となった事実を個々に検討すると会社の対応は団体交渉拒否または不誠実な団体交渉とはいえない。しかしながら、必ずしも不誠実とはいえない個々の事実が積み重なり一連の経過としてみた場合、全体として不誠実と評価できる場合もあり得る。

そこで、争点3から9について、一連の経過としてとらえた場合の会社の対応は不誠実なものといえるか検討する。

イ 確かに、前述のとおり組合の申入書に対する文書での回答においては、一文のみの回答で終わらせていること（第3の2（23））、また組合が希望する日程通り開催できない場合であっても代替日の提案がない場合があること（第3の2（25）、同（34）、同3（7））などの点に鑑みると会社の対応は十分とはいえないとも思える。

他方で、団体交渉等自体は開催されており、その席上で会社による回答も逐一なされている事実も見られる（第3の2（19）、同（27）、同（42））。また、組合による申し入れを受け、会社においても従業員へのヒアリングの実施（第3の2（27））やハラスメントの相談窓口設置・規程整

備、それに伴う就業規則の改定（第3の2（27））、さらに、問題があるとされる従業員に注意を行う（第3の1（9）、同2（3））など一定の対応がなされている。

したがって、一連の団体交渉経過の全体に照らして総合的に検討しても、必ずしも不誠実な団体交渉と評価するまでには至らない。

ただし、会社の対応は、組合と真摯に向き合っているとはいいがたい点もみられる。健全な労使関係を構築するためには、会社、組合ともに建設的な視点を持って話し合う姿勢が必要だと思料する。

3 争点10（平成30年11月上旬、B2課長は、A2組合員に対し、「事を起こして迷惑をかけるつもりじゃないだろうね」などと発言したことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は組合に対する支配介入にあたるか否か。）について

(1) B2課長は、C1元常務の復職を求める嘆願書に対する署名に関し、「サインしないほうがいいよと、会社の方針でやっていることなので、そこらへんで書かないほうがいいのではないか」とA2組合員に述べたことは認めており、旧友としての善意の発言であるとしている（第3の2（11））。

これに対し組合は、B2課長は当該発言とともに「事を起こして迷惑をかけるつもりじゃないだろうね」などと発言したとしており、会社にとって労働組合の活動が迷惑であり、労働組合としての活動をするなという警告として捉えている。

(2) 会社の役員ではないB2課長の言動について、支配介入として会社に帰責させるには、B2課長が労組法第2条第1号の「使用者の利益代表者」に該当する必要があるので、以下検討する。

この点、従前から会社の従業員は役員を除き全員が組合員であったこと、組合では、その規約において、組合員の要件として「使用者の利益を代表する者」でないことを求めており、役付でない課長は組合員資格を有する

ことから（第3の1（1））、B2課長は「使用者の利益代表者」には該当しない。

もっとも、「使用者の利益代表者」に該当しないとしても、これに「近接する職制上の地位にある者」については、「使用者の意を体して」労働組合に対する支配介入を行った場合は、使用者との具体的な意思連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができる（東海旅客鉄道事件・最二小判平成18年12月8日）。

これを本件についてみると、B2課長は、施設清掃課長として、道路清掃、トンネル作業、ガードレール清掃、除雪作業等の統括及び社員を育成する立場である（第3の1（8））と認められることからすると、「使用者の利益代表者」とはいえないが、使用者の利益代表者に「近接する職制上の地位にある者」といえる。

(3) では、B2課長の当該発言は、会社の「使用者の意を体して」なされたものといえるか。

ここにいう「使用者の意を体して」とは、会社に組合に対する嫌悪の意向が認められることを前提として、上司が部下に対し、組合への支配介入にあたる内容を含む発言をした場合である。

これを本件についてみると、一連の証拠によっても、会社が組合を嫌悪する意思を有している事実は認められない。

そもそも、組合は、平成20年に会社が従業員全員に対し解雇予告したことを契機に結成され、その当時からB2課長、B4補佐含め従業員のほぼ全員が加入しており（第3の1（1））、特にこの間組合と会社の間で問題が生じていたことは認められない。

しかしながら、X2組合員ら組合員をはじめ他の従業員からたびたび会社に対し、B4補佐による行きすぎた指導や説教などがあり困っている旨の申し入れや相談があった（第3の2（1）、同（2）、同（3））。他方で、

X 2 組合員からの嫌がらせなどを理由に、平成 2 9 年 1 2 月から平成 3 0 年 3 月にかけて 3 名、平成 3 0 年 8 月以降も複数の従業員が退職した。

このような状況の中で、同年 1 0 月 3 0 日、X 2 組合員ほか数名の組合員らにより、辞職した C 1 元常務（第 3 の 2（5）、同（8））の復職を求める嘆願書が作成され（第 3 の 2（6））、他の組合員に対し署名をお願いしたことをきっかけに、組合員間の軋轢が一層激しくなったと思われる。これ以降、B 2 課長及び B 4 補佐をはじめとし組合を脱退する者が出始め（第 3 の 1（8）、同（9）、同 2（17））、申立時において組合員は、X 2 組合員ほか 3 名だけとなった。このことが X 2 組合員と他の従業員間の人間関係や嘆願書への署名を求める活動に起因していることは、会社を退職した従業員の退職理由や組合からの脱退理由から見て取れる。つまり、もともとは組合員同士の対立であったが、対立当事者の一方が次々と組合を脱退したことにより、結果的に組合と会社間の対立構造に変化し、現在に至っていると考えられる。

こうした経緯に鑑みると、本件は、組合対会社間ではなく、その実態は従業員間において生じた問題とみることができるものであることから、会社にはとりわけ組合に対し嫌悪する意思は認められない。

以上から、B 2 課長の当該発言は、「使用者の意を体して」なしたものと認められず、組合に対する支配介入にはあたらない。

4 争点 1 1（過半数代表者の選挙の実施に関する会社の一連の対応は、支配介入にあたるか否か。）について

（1）組合の主張について、会社の次の各行為が労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか検討する。

ア 会社が組合の団体交渉権を奪おうとする意図について

組合は、選挙により選ばれた過半数代表者が会社と「交渉」することにより組合は交渉権限を奪われることになることを主張する。しかしながら、労

組法においては、複数組合主義を採用しているとされ、少数組合を含めそれぞれが団体交渉権をもっている。そのため、過半数代表者を選ぶことが組合の団体交渉権を奪い、そのことが組合の弱体化につながるとはいえない。

現に、過半数代表者が選ばれた後においても、団体交渉権が奪われたことはなく、会社は組合の申し入れにより（（第3の2（31）、同3（17）、同（35）、同（41））団体交渉を行っており（第3の2（42）、同3（18）、同（38）、（45））、組合の弱体化につながるような影響は確認されておらず、そのことは組合も認めている。

イ B5専務、X2組合員の投票立ち会いについて

確かに、会社の役員であるB5専務が投票に立ち会うことにより、投票行動に萎縮的な効果を及ぼし、投票結果を左右する可能性があることは否定できない。また、B5専務も「今思うと軽々と立ち会ってしまった」と述べているとおり、その職責の重さに鑑みると軽率であったことを認めている。こうした点からすると、B5専務が立ち会ったことは過半数代表者の選出については「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」（労働基準法施行規則第6条の2）という観点では問題があるようにも思える。

しかしながら、仮に選出手続きに上記のような問題があったとしても、選挙における選出手続きの適法性に関するものであり、組合の弱体化には直接にはつながらないこと、B5専務だけでなくX2組合員も立ち会っており（第3の2（39））、結果として公平性について一定の配慮がなされていること、B5専務は上記で検討したとおり「使用者の利益代表者」ではないB2課長からの依頼で立ち会ったものであること（第3の2（39））、A3組合員も立候補し、5票獲得したことから、組合員らに対しても立候補の機会が確保され、非組合員からも得票していることが伺われること（第3の2（39））に鑑みると、当該立ち会いが、組合員らへの不利益取扱い

または組合の弱体化につながっているとはいえない。

また、会社が、組合及び組合員らに圧力をかけるためにB5専務の立ち会いを指示したと認定するに足る証拠は認められない。

さらに、過半数代表者選出後においても、団体交渉が拒否されるなど組合が不利益を被った事実は認められない

ウ 会社内での周知から過半数代表者選挙までの期間が短いこと及び組合からの延期の申し入れが拒否されたことについて

平成31年2月28日、会社は、B2課長に過半数代表者の選出と届出を口頭及び文書で求めており、同文書では同年3月8日までという期限を設けている(第3の2(35))。そして、会社から求めを受けたB2課長は、同月4日に選挙の実施について全従業員に周知し(第3の2(36))、その翌日である同月5日に選挙を実施している(第3の2(39))。また、組合のA1委員長は、この選挙は問題が多いということでB5専務及びB2課長に対し選挙の延期を申し入れたが、これに対し、B5専務は延期には応じられない旨述べている(第3の2(38))。さらに、この時点では選出方法に関する手続きについても明らかにされていない(第3の2(36))。

このような経緯からすると、会社の対応は性急に過ぎ、過半数代表者選挙への立候補及び投票の機会が十分に確保されているとはいえないようにも思える。

しかしながら、組合は平成30年12月以降、労働者の過半数で組織する組合という労働基準法が求める要件を充たしておらず(第3の2(17))、ハラスメントに関する相談窓口の設置や就業規則を始めとした関連規程の整備(第3の2(35))、さらには36協定を締結するための手続き等ができない状態にあり(労働基準法第32条の2第1項、第36条第1項、第90条第1項)、早急に過半数代表者を選出する必要性あったこと、立候

補及び投票の機会が不十分である点は、組合員のみならず全従業員に同様のことがいえ、ことさら組合及び組合員らに対してのみに不利益を及ぼすものとはいえないこと、選出手続きにおいて時間的な猶予が不十分であったとしても、このことが直ちに組合活動を妨害し、組合を弱体化させるための支配介入行為であるとはいえないこと、前述のとおりA3組合員も立候補し、5票獲得したことから、組合員らに対しても立候補の機会が確保され、非組合員からも得票していることが伺われること(第3の2(39))といった点に鑑みると、組合に対する弱体化につながるものとはいえない。

エ 過半数代表者が会社内部で予め決められていたことについて

平成31年2月中旬、居酒屋でB2課長、C3従業員、B4補佐及び組合を脱退した従業員が集まって、組合は、この場で誰を過半数代表者に選ぶか話し合いをしたと主張する。

これに対して、B2課長は10名ほどが集まる中で「誰がいいのか、ちょっと考えたほうがいいのでは」「誰かな、誰かな」などの話がなされたが、予め過半数代表者を決めていた事実はないと述べている(第3の2(28))。その他、予め候補者を決めていたこと及び会社の関与があったと認定するに足る証拠はない。また、仮に過半数代表者を事前に決めていたとしても、従業員の間で決めることは何ら問題にならない。さらに、居酒屋での話し合いについて、会社の関与があったと認定するに足る証拠はない。

(2) 以上の点から過半数代表者の選出手続きについて問題はあるものの、そのことが組合の活動を妨害し、弱体化を図ったとはいえ、支配介入と評価することはできない。

しかしながら、会社においては、過半数代表者の選出について、選出を必要とする労使協定の内容など従業員が検討するに十分な時間的余裕をもった日程を示すこと、少数労働組合への報告を行うことなど配慮することが健全な労使関係につながると思料する。

5 争点12（組合員が行った業務上の問題点の指摘、改善要望等に対するB3常務の対応は、支配介入にあたるか。）について

(1) 組合員による業務上の問題点及び改善要望に対する会社の対応が、組合の弱体化につながり労組法7条第3号の支配介入にあたるか検討する。

ア この点、組合は、組合からの業務上の問題点及び改善要望をB3常務に伝えた（第3の3（6））が取り入れられず、会社から無視されたと主張する。一方、会社は会社内部で検討のうえ、業務に反映する必要がないと判断したに過ぎないと主張する。

確かに、組合が主張するように、組合が業務上の問題点を指摘し、改善要望を行ったにもかかわらずその内容が具体的な業務運営に反映されなかったとの印象を他の従業員に与えかねない。

イ しかしながら、そもそも業務の遂行方法は経営者たる使用者が自らの経営責任と判断の下に決定する事項である。労働組合は、経営者に対し団体交渉その他組合活動の場において、業務上の改善案を提案できるのは当然としても、使用者はかかる改善案を尊重する必要があるものの必ず採り入れなければならない義務はない。

また、B3常務に対する具体的な要求内容について、組合による立証がなく判然としない。さらに、このことによって組合活動を妨害あるいは弱体化されたというような事実も認められない。

よって、本件におけるB3常務の対応のみで支配介入があったとするのは妥当ではない。

6 争点13（組合によるスタッドレスタイヤでの走行に関する改善申入れに対する会社の対応は、支配介入にあたるか。）について

(1) この点については、前記のとおり次の点で組合、会社間で主張が異なるので、それぞれの点について検討する。

ア まず、組合は「会社から、スタッドレスタイヤを夏タイヤに取り換えず

に、摩耗したタイヤを履きつぶせ」と指示されたと主張している。一方、会社は「同年秋まで使用するよう」と指示したと主張している。

イ また、タイヤがバーストした原因について、会社は第三者に調査を依頼し、空気圧の不足または過負荷での走行であると判明している（第3の3（12））。その結果について、組合は会社から伝えられていないとする一方、会社は組合に、改善申入れに対する回答として、調査結果を伝えたとする。

(2) ア・イともに組合の主張を裏付ける客観的証拠が認められないため、改善申入れに対する会社の対応は、支配介入と評価できない。

7 争点14（C3従業員による撮影行為に関する組合の申し入れに対する会社の対応は、支配介入にあたるか。）について

(1) 令和元年6月21日については、当事者間において動画撮影があったことについては異論はない（第3の3（16））。一方、同年7月24日については、申立人は動画撮影、会社は音声録音及び写真撮影があったと主張に隔たりがあるものの（第3の3（20））、結論において影響がないことから、6月21日及び7月24日の撮影行為については、動画撮影等として取り扱うこととする。

(2) 次に、動画撮影等の行為に対する評価及び会社が組合による申し入れを受け（第3の3（21））、動画等を削除しないことの適否について検討する。

この点、組合は、「対象となった人物の肖像権を侵害し、プライバシー権を侵害する」と主張する。これに対し、会社は、C3従業員からX2組合員のハラスメントと評価される可能性がある言動について相談がなされたことから、可能な限り記録するよう指示したことによるものとする。

確かに、動画撮影等することにより組合員の肖像権・プライバシー権が侵害され、ひいては組合活動が萎縮する可能性はある。そのため、労務管

理上の必要性があるからといって、あらゆる場面において動画撮影等が許容されるべきではない。とりわけ組合活動においては、その自主的な活動が担保される必要があり、動画撮影等による萎縮的効果は到底無視し得ないことから、原則として少なくとも事前に相手方の許可を得た上で行うべきである。

しかしながら、当該動画撮影等が行われたのは限られた時間であること、その対象者も限られていること（第3の3（16）、（20））、勤務時間中の撮影行為であり、会社の業務管理の一環でなされていること、会社は従業員から申し入れがあったハラスメントについて事実を認定する必要がある、事の性質上事前の許可を要し得ないこと、組合にも当該動画撮影等により組合活動に具体的な支障があったとまでの認識がないことに鑑みると、動画撮影等自体が直接組合の弱体化につながったとはいえない。また、動画撮影等が組合員のみを対象に監視する目的で行った行為と認定するまでの証拠はない。

（3）以上により、組合の申入れに対する会社の対応は、組合を弱体化させる目的を有するとまではいうことができず、労組法第7条第3号の支配介入とはいえない。

8 争点15（平成30年10月31日、B4補佐は、A3組合員及びA4組合員に対し、X2組合員についていると社長はボーナスも出さなくなるし、給料もカットされる。人も首にする、X2組合員と縁を切った方がいいなどと発言したことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。）について

（1）この点について、当該発言があったことは前記認定のとおりである（第3の2（9））。

（2）次に、B4補佐の当該発言は、不利益取扱い及び支配介入にあたるか検討する。

前述したとおり B 2 課長は「使用者の利益代表者に近接する職制上の地位」にあるものといえる。そこで、B 4 補佐についても、その発言について会社に帰責できるか問題となる。

ア では、職制上 B 2 課長の下位に位置する B 4 補佐についてはいかに考えるべきか以下検討する。

B 4 補佐は、会社の道路課の課長補佐として、道路清掃、トンネル作業、ガードレール清掃、除雪業務及び社員の育成一般に関し課長を補佐する業務を担っているとされる（第 3 の 1（9））。このため、課長を補佐するとともに部下を指導監督する立場にある。

そのため、「使用者の利益代表者」に「近接する職制上の地位にあるもの」といえる。

イ では、B 4 補佐の当該発言は、「使用者の意を体して」なされた発言といえるか。

この点、B 4 補佐から A 3 組合員に当該発言がなされた時点において、会社が嘆願書に署名を集めていた事実を認識していたという証拠もないこと、当該嘆願書の署名をもって給料などが下がったという事実はないこと、前述したとおり本件における一連の対立は、組合対会社間ではなく組合員間の問題に端を発していること（第 4 の 3（3））、その他一連の証拠においても会社に組合を嫌悪する意思があることは認定できない。

(3) よって、B 4 補佐の当該発言は、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入と評価することはできない。

9 争点 1 6（B 4 補佐及び C 3 従業員が、X 2 組合員及び A 3 組合員を無視するなどしたことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。）について

(1) この点、会社は無視の事実を否認しているものの、次の点については、認めている点があることから以下それぞれ検討する。

ア B4補佐のX2組合員らに対する言動について

B4補佐の言動については、X2組合員らからのB4補佐によるハラスメントの申し入れに対応するため、当該職員らへの接触は業務上最小限にとどめ、指導・命令も可能な限り間接的に行うよう会社から指示されている(第3の2(3)、同(29))ことから、そのことが無視のように捉えられている可能性は否定できない。

このことはハラスメントへの対応という事の性質上やむを得ないものであり、当該対応は使用者の雇用管理上の措置として適切といえ、ことさらX2組合員を無視しているという証拠もない。

よって、組合が主張するX2組合員及びA3組合員を無視するなどした事実は認められない。

イ C3従業員のX2組合員らに対する言動について

この点、平成30年11月1日以降、当該従業員からは朝のコーヒーがX2組合員に出されなくなったと主張する。一方、会社は、同年11月以降、女性従業員からの湯茶の提供自体取りやめていると主張する。

このように当事者双方が主張する時期が一致している(第3の2(10))ことから、C3従業員がことさらX2組合員を無視している事実は認められない。

その他X2組合員及びA3組合員を無視などしているという証拠は認められない。

(2) 以上から、不利益取扱い及び支配介入に該当すると評価することはできない。

10 争点17(平成30年11月12日、B5専務は、X2組合員の挨拶を無視する行為を行ったことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。)について

平成30年11月12日にB5専務がX2組合員を無視したことについて

て、申立人から具体的な事実の立証がなされておらず、無視したことの事実は認定できない。

したがって、X 2 組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にあたらぬ。

1 1 争点 1 8 (平成 3 0 年 1 1 月 2 7 日、B 4 補佐は、A 3 組合員に電話で、脅迫状の件 (第 3 の 2 (1 4)) に関して、会社の人間がこれまで 7 人辞めたのは X 2 組合員が理由であり、7 人に払った退職金は X 2 組合員による会社への損害であるなどと発言したことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。) について

(1) 会社はヒアリングをした結果、B 4 補佐には会社の人間がこれまで 7 人辞めたのは X 2 組合員が理由であるといった思いがあったことは認めている。その上で B 4 補佐は、審問において当該発言を行ったことを認めている (第 3 の 2 (1 4))。

(2) B 4 補佐による当該発言は「使用者の意を体して」なされた発言といえるか検討する。

この点、この時点において、会社は当該脅迫状の存否及びその内容について把握している証拠はないこと、平成 3 0 年 1 1 月 2 1 日付け団体交渉期日設定の申し入れ (第 3 の 2 (1 3)) に対し、会社は諸般の事情により同月 2 9 日の回答期限を同年 1 2 月 6 日までに延長しているものの (第 3 の 2 (1 5))、同月 3 日には回答し (第 3 の 2 (1 6))、同月 1 1 日には団体交渉が開催されていること (第 3 の 2 (1 9))、当該団体交渉においても、C 1 元常務の退職を巡る問題や B 4 補佐の言動などの点について対立点はあるものの、決裂とはならず引き続き交渉することとしていること (第 3 の 2 (1 9))、前述したとおり本件における一連の対立は、組合対会社間ではなく従業員間の問題に端を発していること (第 4 の 3 (3))、その他一連の証拠によっても会社に組合を嫌悪する意図は認められない。

(3) よって、B 4 補佐による当該発言は、「使用者の意を体して」なされたものとはいえず、不利益取扱い及び支配介入とはいえない。

1 2 争点 1 9 (平成 3 0 年 1 1 月 2 7 日、B 2 課長が、X 2 組合員の挨拶を無視する行為を行ったことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。) について

平成 3 0 年 1 1 月 2 7 日に B 2 課長が X 2 組合員の挨拶を無視したことについて、組合から具体的な事実の立証がなされておらず、無視したことの事実は認定できない。

したがって、X 2 組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にはあたらない。

1 3 争点 2 0 ないし 2 1 について

争点 2 0 (平成 3 0 年 1 2 月 6 日、B 4 補佐は、除雪車の練習のため X 2 組合員が他の従業員に対して行っていた実践指導につき、クレームを述べ実践指導を妨げたことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。) について

争点 2 1 (組合の実践指導を妨げたことに関する是正の申入れに対して、会社が対応しなかったことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。) について

(1) 新入社員に対する除雪車の実践指導に際して、B 4 補佐が X 2 組合員の指導方針に対し異を唱えたことは前記認定のとおりである (第 3 の 2 (1 8))。

(2) 次に、B 4 補佐が X 2 組合員の指導に異を唱えたことは「使用者の意を体して」なされた行為といえるか検討する。

この点、前述したとおり一連の証拠によっても会社に組合を嫌悪する意思は認められないこと、加えて B 4 補佐による当該行為は、X 2 組合員の組合活動に対し異を唱えたものではなく、会社の業務に関し危険防止の観

点から上司として指導した行為であり、必ずしも不合理とまではいえないと認められる。

したがって、B 4 補佐の当該行為には支配介入にあたる内容を含んでいるとは認められないことから、「使用者の意を体して」なされたものと認定することはできない。

(3) 次に、組合による是正の申し入れに対して、会社が対応しなかったことは不利益取扱い及び支配介入にあたるかについて検討する。

この点、会社は組合からの是正の申し入れに対して、是正の必要がなかったからと主張する。従業員への指導方法については、会社の経営に関わるものであり、経営者たる使用者が自らの経営責任と判断の下、決定する事項である。

そのため、組合からの是正の申し入れに対し、その責任の下、是正の必要がないと判断したとすれば、是正しなければならないものではない。

(4) 以上から、B 4 補佐がX 2 組合員の指導方法に異を唱えたこと及びこれに対する組合の是正申し入れに対する会社の対応は、不利益取扱い及び支配介入にあたらない。

(5) もっとも、是正の必要性がないと判断した場合であっても、その判断の結果及び判断した理由については、申し入れた従業員に対し、説明することが健全な労使関係の構築に寄与すると思料する。

1 4 争点 2 2 (平成 3 1 年 2 月中旬、B 2 課長は、A 3 組合員の朝の準備体操の様子を見て、注意や理由の確認をすることなく怒鳴り、きつい仕事や路線に行かなくてもいいなどと発言したことはあったか否か。仮に当該行為があったと認められる場合、当該行為は不利益取扱い及び支配介入にあたるか否か。) について

(1) この点、B 2 課長の当該発言があったことは前記事実認定のとおりである (第 3 の 2 (3 2))。

(2) 次に、B 2 課長の A 3 組合員への当該発言は、「使用者の意を体して」なされたといえるか検討する。

この点、前述したとおり一連の証拠によっても会社には組合を嫌悪する意思は認められないこと、当該発言は、組合活動に対するものではなく、「朝の準備体操」、「早川入りの仕事」といった会社の業務に関するものであり、上司としての注意ないし指導といえる。また、A 3 組合員からの業務に起因する腰痛に関する申し出に対応するものであり、組合活動を妨害する意図は認められない。

したがって、B 2 課長による当該発言には支配介入にあたる内容を含んでいるとは認められないことから、「使用者の意を体して」なされた行為といえない。

(3) よって、不利益取扱い及び支配介入にはあたらない。

15 争点 23 (平成 30 年 12 月 3 日、B 4 補佐が、11 名分の組合脱退届を組合事務所に持参し、その際、A 1 委員長に対し、X 2 組合員がハラスメントをしている、復職の動きには同意できない、受け取らないと困るなどと発言したことは、X 2 組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にあたるか。) について

(1) 本争点については、次の 2 点が問題となる。

(ア) B 4 補佐は、当該脱退届の作成に関与・主導したのか。(イ) B 4 補佐が当該脱退届を組合事務所に持参したこと及びその際の A 1 委員長に対する発言は「使用者の意を体して」行ったものといえるか。

以下において、それぞれ検討することとする。

(ア) について

確かに、当該脱退届は、11 名が同一の脱退届に連名で指印が押されていることから (第 3 の 2 (17))、組合が主張するとおり誰かとりまとめる者がおり、かつ印鑑を準備する暇がなく急遽作成されていることは推認

できる。

しかしながら、当該脱退届の書式作成者が誰なのか判明しないこと（甲35）、B4補佐は、組合事務所に持参する前日に脱退する組合員約5名から11名分の当該脱退届を預かっただけで、その理由も、持参した当日B4補佐が従事する作業現場が組合の事務所がある方面であったからといい、この証言には特段不自然な点は認められないこと（第3の2（17））、その他、B4補佐が当該脱退届の作成に関与・主導したという証拠は認められないことから、B4補佐は、当該脱退届の作成に関与・主導したとはいえない。

（イ）について

B4補佐による組合員11名分の脱退届を持参し、受け取るよう強く迫ったこと及びその際なされた発言は、「使用者の意を体して」行ったといえるか検討する。

組合の主張によれば、勤務時間中にもかかわらず上司に報告することもなく、持参先の組合事務所で2時間近くにわたり組合に対し脱退届を受け取るよう迫ったこと（第3の2（17））を根拠に会社の意向が働いていると主張する。

しかしながら、この時点においては、前述したとおり平成30年11月21日付け団体交渉期日設定の申し入れに対し（第3の2（13））、会社は諸般の事情により11月29日の回答期限を12月6日までに延長しているものの（第3の2（15））、12月3日には回答し（第3の2（16））、12月11日には団体交渉が開催されていること（第3の2（19））、当該団体交渉においても、C1元常務の退職を巡る問題やB4補佐の言動などの点について対立点はあるものの、決裂には至らず引き続き交渉することとしていること（第3の2（19））、当該脱退届の持参について会社が認識していると認めるに足る証拠はないこと、前述したとおり本件にお

の一連の対立は、組合対会社間ではなく従業員間の問題に端を発していること（第4の3（3））、その他一連の証拠によっても会社には組合を嫌悪する意思は認められない。

よって、B4補佐は「使用者の意を体して」脱退届を持参し、一連の発言をしたとはいえない。

（2）以上から、11名分の脱退届提出に係るB4補佐の一連の言動は、会社の意向を受けているとはいえず、不利益取扱い及び支配介入にはあたらない。

16 争点24（平成31年1月上旬、B2課長が、X2組合員に対し、清掃車の管理に関してX2組合員がC4従業員に対し注意したこと（第3の2（22））について、C4従業員から、X2組合員から言われると胸が苦しくなるため直接言わないよう注意してほしいとの要望があった旨発言したことは、申立人に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にあたるか。）について

（1）B2課長からX2組合員に対しなされた当該発言は、X2組合員に対する不利益取扱い及び支配介入といえるか検討する。

この点、組合は、C4従業員が会社から優遇されていることを理由に不安・抑うつ状態ではなかったこと、X2組合員は、清掃車の管理行為のため指導する必要があること、会社のX2組合員とC4従業員との対応が違うことを根拠として主張する。

しかしながら、C4従業員からはX2組合員の言動につき相談があり、さらには「不安・抑うつ状態」との診断書が提出された以上、会社は職場環境配慮義務の一環として（労働契約法第5条）何らかの措置を講じなければならないこと、C4従業員の主治医から当該対応について指示もあること、X2組合員からも診断書が提出されているが、会社による対応がないことについては立証がなく事実の認定が困難なこと、会社はB4補佐に対しても注意を促しており（第3の2（3））、それを受けB4補佐においてもX

2組合員に対し業務上の接触を最小限に留めている事実も認められる（第3の2（29））ことから、組合の主張を採用することはできない。

（2）よって、B2課長からX2組合員になされた当該発言は、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

17 争点25（平成31年1月、X2組合員及びA3組合員が、会社に対し、除雪作業についての話し合いを求めたが、話し合いが行われなかったことは、申立人に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にあたるか。）について

（1）この点、X2組合員ら組合員3名は、B4補佐との信頼関係を失ったままでの除雪作業には危険性が高まるという理由で除雪作業から自分たちを外すよう会社に申し入れを求めたにもかかわらず（第3の2（21））、話し合いも行われず会社から無視されたと主張する。

（2）しかしながら、前記認定のとおり1月22日にX2組合員ら2名とB7副理事長と話し合いの場が持たれている（第3の2（26））。また、2月1日の懇談の場においても、話し合いはなされており、会社としてもヒアリングの途上であるとしており（第3の2（27））、全く無視したとする申立人の主張は採用できない。

そもそも、使用者は従業員からの申し入れを尊重し、誠実に検討することは要するが、必ずしも要求や主張を容れたり、譲歩しなければならない義務はない。ここで問題となっている除雪作業における危険性についても、B4補佐が当該作業に加わることによって生ずる危険性の有無ないしその程度については使用者がその経営責任のもと判断するものであり、組合からの申し出が受け入れられないことが直ちに無視とは評価できない。

（3）よって、会社の対応は、不利益取扱い及び支配介入にあたらない。

なお、その場合であっても、そのような判断をした結果や理由、問題点を申し入れた組合及び従業員に説明することが健全な労使関係の構築につ

ながると思料する。

18 争点26（平成31年4月1日から業務体制を変更したこと）について

- (1) 会社は平成31年4月1日から2ヶ月交代で5チームが全路線をあたるとしていた業務体制を、路線とメンバーを1年間固定する体制に変更した（第3の3（2））。

これに対し組合は、業務体制変更の目的は、運転指導をしてきたX2組合員のチームに新人を配属させないことにより、新人職員がX2組合員の影響を受けて組合に加入しないようにすること、また、X2組合員から運転指導業務を取り上げることで、新人職員に対する影響力を低下させるためだと主張している。

こうした点から、X2組合員に対する不利益取扱い、また、新人を組合に加入させないことを企図し組合活動を妨害するものとして、組合に対する支配介入だと主張する。

- (2) では、業務体制の変更は不利益取扱い及び支配介入にあたるか検討する。

この点、業務体制や担当させる業務の変更については、経営者たる使用者が自らの責任と判断の下に決定する事項である。確かに、実際に業務にあたる組合員をはじめとする従業員の意向を確認し、尊重することは重要とはいえるものの、最終的には経営者が決定する事項であること、当該業務体制の変更は、組合員らのみでなく全従業員を対象に行うものであること、当該業務体制の変更は、平成28年度まで採っていた業務体制に戻すものであることにすぎないこと（第3の2（2））から会社に反組合的な意思は認められない。

- (3) よって、本件における会社による業務体制の変更は、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にはあたらない。

なお、前述のとおりいかなる体制で業務を行うかは経営者の決定事項であるが、その決定に対し不満をもつ従業員がいる以上、事情を聞くことや

変更の理由を丁寧に説明することが、健全な労使関係の構築につながると
思料する。

19 争点27（令和元年12月10日、会社が、X2組合員及び組合員3名に
対し、人事考課を行い、懲戒処分を理由として、昨年同時期より低額の賞与を
支給したことは、申立人に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にあ
たるか。）について

本件における低額の賞与支給は、争点28の懲戒処分に基づくものであ
る。そのため、争点27及び28は一連の行為によるものであり、争点2
8における検討の後に争点27についても検討することとする。

20 争点28（トンネル作業（令和元年5月23日実施の愛宕トンネル（第3
の3（11）、同年6月4日実施の七里岩トンネル（第3の3（14））、同月2
0日実施の御坂トンネル（第3の3（15））、同年8月21日実施の万力八幡
トンネル（第3の3（29））、同月22日実施の大蔵経寺山トンネル（第3の
3（30））に係る業務指示に始まり、同業務に従事しなかったX2組合員、A
3組合員及びA4組合員に対する懲戒処分に至る会社による一連の行為は、申
立人に対する不利益取扱い、団体交渉拒否及び組合に対する支配介入にあたる
か。）について

（1）当該懲戒処分は、X2組合員、A3組合員及びA4組合員に対する不利
益取扱いにあたるか検討する。

ア 労働組合の行為が不利益取扱いの禁止によって保護されるためには、当
該組合活動が「正当な」行為である必要がある。そこで、トンネル作業の
危険性を理由とする組合員らの時間外命令に対する業務拒否は、「正当な」
組合活動といえるか検討する。

イ① 本件懲戒処分は、会社による時間外業務命令に対する業務指示（第3
の3（13）、同（23）、同（27））に反し、組合員らがトンネル作業に
従事しなかったことに起因している。

この点、就業規則に時間外労働に関する根拠規定がある限り、36協定の範囲内において労働者は時間外労働義務を負うとされる（最一小平成3年11月28日）。

会社の就業規則においても「業務上必要がある場合には、第12条の勤務時間外・・・に勤務させることができる」就業規則第14条と規定されており、会社により同規定に基づいて時間外業務命令がなされている以上、原則として組合員らは同義務を負い、当該命令を拒否した場合、同条による同義務に抵触する。

- ② 次に、組合によると、当該業務拒否の理由は、組合員らの安全を確保するために同作業を拒否せざるを得ないということ（第3の3（10））であり、正当な組合活動の一環であると主張する。では、当該トンネル作業は会社による時間外業務命令を拒否しうるほどの危険性が認められるか検討する。

この点について組合は、深夜帯に行われるトンネル作業は、昼間の作業に比べ、疲労感や倦怠感が強いことから従業員同士のコミュニケーションがとれないと危険であると主張する。

確かに、作業時においては従業員間でコミュニケーションが円滑に図れることの重要性は否定し得ない。とりわけ深夜帯に車輛が行き交う道路上での作業であることから、より一層重要といえる。

しかしながら、トンネル作業時、作業単位における従業員間の距離は十分保たれていることからすると、組合員のいう危険性は依然抽象的で論理性が乏しく、仮にB4補佐による個別の作業に関する指示を危険だとして当該指示を拒否するのであればともかく、トンネル作業へ参加すること自体の拒否を正当化できるほどの具体的危険性を認めるに足る証拠はない。

- ③ また、労働者は、労働契約上の最も基本的な義務として、労働の内容、遂行方法・場所などに関し、使用者の指揮命令に服しつつ職務を誠実に遂

行すべき労働義務を負っている。会社の就業規則においても「所属長の指示命令に従い、自己の業務に専念し・・・」（第28条）と同趣旨の内容が規定されている。そのため、勤務時間中の組合活動については、会社の業務の正常な運営を阻害する場合は、上記義務に反し正当性を有しない。

本件についてみると、組合は、トンネル作業は拒否したとしても、他の業務に従事したと主張する（第3の3（32））。

しかしながら、トンネル作業は、会社における重要業務の一つであること、8月21日の万力八幡トンネル及び翌22日大蔵経寺山トンネルにおける作業では、申立人組合員らが業務を拒否することにより、他の従業員の補充により業務が行われていること、またその場合も当該作業の終了時間が組合員らが参加する場合に比し、1時間程度の遅れが認められたこと（第3の3（29）、同（30））から、会社の業務の正常な運営を阻害している。

ウ 以上から、組合員らの業務拒否は、組合の「正当な」組合活動とはいえず不利益取扱い禁止により保護され得るものとはいえない。

(2) 次に、本件会社による組合員らに対する懲戒処分は、支配介入といえるか。当該懲戒処分が会社の組合に対する不当労働行為意思に基づくものといえるか検討する。

ア 懲戒処分は、従業員にとっては、労働関係上の重大な不利益を受けるものであり、とりわけ労使において交渉中の事項についての懲戒処分は、より一層慎重に検討されなければならない。

この点、本件懲戒処分は、会社の就業規則第28条、第31条、第33条第1項第14号に違反するとして、同第34条に則り譴責処分としており（第3の3（36））、規定に基づいた処分であること、会社からの再三の業務指示にもかかわらず業務拒否を5回に渡り繰り返す、その都度事後に口頭注意もなされていること（第3の3（13））、処分にあたり弁明の

機会も付与されていること（第3の3（33）、同（34））、懲戒の内容についても譴責であり、就業規則上戒告に次ぐ軽微な処分であり、時間外業務命令違反という非違行為に比して特段重い処分とはいえないこと、当該作業が安全かどうかについては、使用者は従業員からの意見を尊重する必要はあるものの、最終的には使用者がその経営責任の下、決すべき事項であり、労働者はそれに服すべき義務があることに鑑みると、本件懲戒処分は適正に行われたといえる。

イ よって、本件懲戒処分は会社の不当労働行為意思に基づきなされたものと認められず、支配介入とはいえない。

(3) 次に、団体交渉事項にもなっている当該業務について、会社が交渉中にもかかわらずトンネル作業を実施したことは団体交渉拒否ないし不誠実団交にあたるか検討する。

ア この点、8月5日に名称はともかく事実上の団体交渉自体はなされていることから（第3の3（22））、団体交渉拒否にはあたらない。

では、会社はかかる団体交渉を誠実に交渉したといえるか検討する。誠実な交渉の定義については、前述のとおりである（第4の2（1）ア）。

この点、前述のとおりB4補佐と作業することの危険性が認められないことに加え（第4の20（1）イ②）、トンネル作業は会社の主要業務の一つであること、年間で作業計画が決まっており警備員の配置や道路の規制もあり延期は困難なこと、作業の実施については、使用者がその経営責任において決すべき事項であり、労働者はそれに服すべき義務があることからすると、トンネル作業を実施したこと自体は不誠実な交渉態度とはいえない。

イ よって、労使において交渉中にも関わらず、8月21日及び22日に会社がトンネル作業を実施したことは団体交渉拒否及び不誠実な交渉態度にあたらない。

2 1 次に、上記を前提に争点 2 7 について検討する。

- (1) 会社が組合員らに対し、人事考課を行った上、低額な冬季賞与を支給したことは会社の不当労働行為意思に基づくものか検討する。
- (2) 前記認定事実によると、X 2 組合員、A 3 組合員、A 4 組合員は懲戒処分を受けたことによる D 査定、A 2 組合員はトンネル作業への従事命令を拒否したことにより C 査定となっており、冬季賞与についても、低額の支給が認められる (第 3 の 3 (4 4))。

この点について、会社は、組合員らに対する低額な冬季賞与の支給は、トンネル作業に係る会社からの業務指示を拒否したところ、譴責処分を行い、当該処分に基づき人事考課を行ったことによるものと主張する。

当該人事考課は、会社の就業規則及び職員給与規定内規に則って実施しているものと認められること (第 3 の 3 (4 5))、社会通念上も懲戒処分を受けた以上、処分にに基づき人事考課を受けるのは当然といえ、賞与の減額の幅についても 1 割から 2 割の範囲内に収まり (第 3 の 3 (4 4))、処分内容から比しても不当に減額しているとはいえないことから正当な手続きに則ってなされた人事考課、冬季賞与の減額といえ、かかる一連の行為は不当労働行為意思に基づいて行ったものとは認められない。

(3) よって、本件低額賞与の支給は不利益取扱い及び支配介入とはいえない。

なお、人事考課は、一般的に業務の遂行に対して期間中の行動の考察を行い、その出来映えや取り組み姿勢を評価し、査定として賞与金額や昇給昇格に反映するものである。そのため、不足している技能や知識をいかにして補っていくかが重要であり、このような人事考課の趣旨を実行あらしめるためには、当該従業員に対するフィードバックが欠かせないというべきである。会社においては、人事考課を行う際は、当該従業員に対し内容や理由の説明はあつてしかるべきと思料する。

2.2 争点29ないし30について

争点29（組合が出した令和元年7月19日付け要求書に対し（第3の3（19））、会社が同年8月20日に回答したことは、申立人に対する不利益取扱い、団体交渉拒否及び組合に対する支配介入にあたるか。）について

争点30（令和元年8月9日、組合が、会社に対し団体交渉申入れ書を持参した（第3の3（24））際の会社の一連の対応について、組合に対する不利益取扱い、団体交渉拒否及び組合に対する支配介入にあたるか。）について

（1）争点29及び争点30については、いずれも令和元年8月20日及び同月21日に実施されたトンネル作業以前での、当該作業における実施体制に関するものであり、時期及びその内容に重複する点があることから、本項目においてまとめて検討することとする。

（2）この点、組合はトンネル作業の体制について会社と話し合う機会を失い申立人組合員らを精神的に不安定にさせたとして不利益取扱いにあたるものとする。

また、要求書に対する回答に1ヶ月を要していること（第3の3（28））、団体交渉において交渉事項としているのも関わらず（第3の3（24）、同（25））、回答及び代替日も示されないまま（第3の3（26））団体交渉がなされない状況でトンネル作業を実施したこと（第3の3（29）、同（30））は会社の不誠実な交渉態度であるとする。

さらに、会社による上記一連の対応により、組合の活動が阻害され、弱体化につながったとして支配介入にもあたるとする。

（3）確かに、要求書に対する回答に、概ね1ヶ月を要している。また、会社は、組合による8月9日付け団体交渉申し入れについては可能な限り尊重すべきであり、申し入れのとおり開催できない場合であっても、申し入れ期日に対応できるか否か、応じることができないとすれば、代替日を伝えるべきである。

しかしながら、本件については、同月 9 日の団体交渉申し入れ書の提出から回答までの期限が同月 16 日までと期間が短いこと(第 3 の 3 (24))、この間同月 5 日に組合会社間で協議の場を持ったこと(第 3 の 3 (22))、当該協議の場では「立ち入ったコミュニケーションが取れた」ことを組合も認めていること、時期としてもお盆期間を挟んでいること、回答案を作成する過程においては、通常内部における検討や関係各所に対する調整が必要であると考えられること、同月 20 日には会社から申入書に対する回答がなされていること(第 3 の 3 (28))に鑑みると会社としても当該申し入れ書について漫然と放置していたとはいえない。

また、同月 21 日、22 日に実施されたトンネル作業についても、前述のとおり年間で作業計画が決まっており、警備員の配置や道路の規制もあり延期は困難と認められることから、延期による対応も難しいといえる。その他、とりわけ不当労働行為意思を認定できるような証拠も認められない。

(4) 以上から、会社が 7 月 19 日要求書に対し 8 月 20 日に回答したこと及び同月 9 日の団体交渉申し入れに対する会社の一連の対応は、不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入のいずれにも該当しない。

第 5 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合の申立に係る会社の行為はいずれも労組法第 7 条に該当しない。

よって、労組法第 27 条の 1 2 及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

第 6 付帯意見

本事件は、第 4 の 3 (3) で述べたとおり、組合対会社間というより従業員間

における感情的な対立がそのまま労使紛争の様相を呈するに至ったものであり、従業員間の人間関係のもつれからなる問題であるため、解決は容易でない。

しかしながら、そうであるからこそ、会社は業務上の問題に関し、従業員の声を真摯に受け止める姿勢を持ち、十分に配慮をしつつ、先頭に立って健全な労使関係の構築のために努力することが必要である。

令和3年2月19日

山梨県労働委員会

会 長 小 野 正 毅