



組合長 A 1 様

Y法人

理事長 B 1

当法人は、令和元年11月12日に、高知県労働委員会から貴組合との団体交渉等に関する不当労働行為救済命令を受けましたが、そのような経緯があったにもかかわらず、今回、貴組合からの令和2年6月1日から同年7月2日にかけての団体交渉の申入れに対して、当法人が書面の交換による方法に固執し、これに応じなかったことが、同委員会において、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認められました。

当法人は、このことを真摯に受け止め、今後は、このような行為を繰り返さないようにします。

2 申立人のその余の申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

令和2年4月28日、申立人X組合（以下「組合」という。）が、組合員であるA2（以下、組合加入前を含めて「A2組合員」という。）の原職復帰等に係る団体交渉を被申立人Y法人（以下「法人」という。）に申し入れたところ、法人は、新型コロナウイルス感染症対策の観点から、団体交渉の方法を「文書郵送による主張の交換」を含む三つの方法から選択するよう提案し、組合は、とりあえず、「文書郵送による主張の交換」を行

う旨を回答した。

同月30日以降、組合と法人との間で文書のやり取りが行われたが、その間、法人が直接A2組合員に労働契約の変更等に係る催告書を送付するなどしたため、組合は、法人に対し、同年5月12日に抗議及び話合いの要求を行い、同年6月1日から同年7月2日にかけて対面方式（労使双方が直接会見して協議する方法をいう。以下同じ。）による団体交渉を複数回申し入れたが、法人は、「団体交渉も、密閉密集密接の状況に陥らない、文書による主張の交換を行うことが社会的責任であると考える」などとして、これに応じなかった。

組合は、上記の法人の対応は、労働組合法（以下「法」という。）第7条第2号に規定する不当労働行為に当たるとして、同月17日付けで本件救済申立てを行った。

## **第2 請求する救済の内容（要旨）**

- 1 法人は、対面方式による団体交渉に応じること。
- 2 謝罪文の手交、掲示及び新聞広告欄への掲載
- 3 法人は、組合に慰謝料として100万円を支払うこと。

## **第3 当委員会が認定した事実**

### **1 当事者**

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、主として高知県に居住する労働者を対象とした個人加盟方式の労働組合であり、申立時点における組合員数は230名で、法人にはA2組合員以外に在籍していた者はいなかった。

(2) 法人は、肩書地において、B2科等を診療科目とするB3病院を運営する医療法人で、令和2年7月時点の従業員数は、常勤医師2名以下

約60名であった。

なお、法人の理事長B 1（以下「B 1理事長」という。）は、B 3病院の院長を兼ねている。

## 2 本件申立て前の労使関係

(1) A 2組合員は、平成28年6月24日に法人に採用され、法人が運営するB 3病院で准看護師として業務に従事していたところ、平成30年9月26日、B 1理事長等から、医師等に対する言動を理由とする退職勧奨を受けたことから、同月27日に組合に加入した。

(2) 同日、組合は、法人に対し、A 2組合員が組合に加入した旨を通知し、A 2組合員に対する退職勧奨の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた。当該申入れを受けた法人は、A 2組合員を看護補助者の業務に充てる方針を決定した。

(3) 同月29日以降、A 2組合員を准看護師の業務に戻すこと等について、組合側は組合長A 1（以下「A 1組合長」という。）、組合顧問A 3及びA 2組合員が、法人側はB 3病院の事務長B 4が参加し、複数回団体交渉が実施されたが妥結に至らず、組合は、法人の団体交渉における対応が不誠実なものであるなどとして、同年11月28日付けで当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

(4) 当委員会は、上記(3)の不当労働行為救済申立てについて、令和元年11月22日付けで、法人に対し、団体交渉に誠意をもって応じること及び法人のA 2組合員等に対する行為が法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められた旨の文書を組合に手交することを命じた。

なお、組合及び法人ともに再審査の申立て及び行政訴訟の提起を行わなかったため、当該命令は確定した。

### 3 本件申立てに至る経緯

(1) 以前から、A 2 組合員が日勤業務を欠勤し、夜勤業務のみに従事していたことから、令和 2 年 4 月 24 日、法人は、A 2 組合員に対し、勤務割表に従って夜勤業務だけでなく日勤業務にも出勤することを求める内容の催告書（以下「4・24 催告書」という。）を送付した。

(2) 同月 28 日、組合は、「緊急の団体交渉申入れ」と題する書面を法人に送付し、A 2 組合員の准看護師業務への復帰等を議題とする団体交渉を、同月 30 日に B 3 病院事務所において行うよう申し入れた。

(3) 同月 28 日、法人は、主に次の内容を記載した「緊急の団体交渉申入れについて（回答）」と題する書面を、組合にファクシミリで送付した。

ア 新型コロナウイルス感染症対策のため、B 3 病院の事務所では開催できない。

イ 以前団体交渉で利用したことのある C の会議室も、新型コロナウイルス感染症の影響で貸出しが中止されている。

ウ 団体交渉のやり方を、いわゆる 3 密の状況を作らない次の三つの方法から選んでもらうことを提案する。

(ア) 組合のフェイスブックでのメッセージ交換

(イ) 電話会議

(ウ) 文書郵送による主張の交換

なお、本件審問において、B 1 理事長は、上記の提案（以下「4・28 法人提案」という。）をした当時、B 3 病院のように、高齢であるとか、糖尿病等の合併症を持つ入院患者の比率の高い環境下においては、外部の人との接触による感染を防ぐ必要があった旨及び長時間にわたり、また、大声が出る可能性のある対面方式による団体交渉においては、十分な感染防止対策を行うことは不可能という認識であった旨供述

した。

(4) 同日、組合は、「とりあえず」、「文書郵送による主張の交換」を行う旨を記載した書面（以下「4・28組合回答」という。）を、法人にファクシミリで送付した。

なお、本件審問において、B 1 理事長は、4・28組合回答における「とりあえず」の意味について、「変更があり得る」、また、「当面とか、一時的」と理解していた旨供述した。

(5) 同月30日、組合は、「団交文書を送る」旨を記載した送り状とともに、A 2 組合員の准看護師業務への復帰を求める旨等を記載した「団体交渉文書での要求と主張」と題する書面を、法人にファクシミリで送付した。

(6) 同年5月1日付けで、法人は、法人が問題としているA 2 組合員の言動についてA 2 組合員本人が否定する限りにおいて、准看護師業務への復帰はない旨等を記載した書面を組合に送付した。

(7) 同月8日付けで、法人は、A 2 組合員に対し、主に次の内容を記載した催告書（以下「5・8催告書」という。）を送付した。

ア 4・24催告書をもって出勤を求めたにもかかわらず、勤務割に従った日勤への出勤がなかったのは指示命令への違反であり、厳重に注意する。

イ 労働契約の内容を実態に合わせ、夜勤のみを行う非常勤看護補助者に改めることを提案するので、当該労働契約の変更についての諾否を同月15日までに回答するよう求める。

(8) 同月12日付けで、組合は、主に次の内容を記載した「抗議と、話し合いの要求」と題する書面を法人に送付した。

ア 双方の合意により「文書による団体交渉」が行われている最中に、A 2 組合員に一方的に5・8催告書を送りつけた行為は、先に不当労

働行為の救済命令を受けたにもかかわらず、再度不当労働行為を繰り返したものとして、強く抗議する。

イ 労使の話合いのルールに基づき団体交渉を行うことを要求する。

なお、本件審問において、A 1 組合長は、当該書面を送付した意図について、曖昧な書き方になっているが、文書でやり取りすることについて、一旦承認したものを撤回したということである旨供述した。

(9) 同月16日付けで、法人は、医療機関として新型コロナウイルス感染症対策に取り組んでおり、団体交渉は、密閉・密集・密接の状況を起こさないよう文書による主張の交換により行う旨等を記載した書面を組合に送付した。

(10) 同月19日付けで、組合は、A 2 組合員の原職復帰を求めるとともに、それまでの間、A 2 組合員の全ての勤務を、日勤なしの夜間勤務にすることを求める旨、今回の問題は、労使の話合いのルールに基づき団体交渉の中で解決するよう求める旨等を記載した「夜勤問題についての要求」と題する書面を法人に送付したところ、同月21日付けで、法人は、まずは、5・8 催告書で提案した労働契約の変更についての諾否を回答するよう求める旨等を記載した書面を組合に送付した。

(11) 法人は、同月29日付けで、A 2 組合員に対し、4・24催告書をもって出勤を求めても出勤しなかったことから、A 2 組合員と法人との従来の労働契約は、同月31日をもって終了する旨、5・8 催告書で提案した労働契約の変更についての回答を改めて求める旨等を記載した催告書を送付するとともに、同月30日付けで、組合に対し、A 2 組合員に同月29日付け催告書を送付した旨等を記載した通知文書を送付した。

(12) 同年6月1日付けで、組合は、「抗議と、団体交渉の要求」と題する書面を法人に送付し、団体交渉継続中に一方的にA 2 組合員に対し労働契約の不存在を通告する文書を送付したことに強く抗議するとともに

に、団体交渉を同月3日に行うよう申し入れ、開催場所については、法人が設定するよう求めた。

なお、本件審問及び陳述書において、A1組合長は、Cの職員から同館の会議室の貸出しが同年5月13日から再開されたことを確認していたため、これまで団体交渉はB3病院の事務所を指定していたが、法人から3密を回避したいとの意向もあったので、開催場所については、法人の方で設定するよう求めた旨供述した。一方、本件審問において、B1理事長は、4・28法人提案以降、Cの会議室の貸出しの再開状況を確認したことはなかった旨供述した。

(13) 同年6月2日付けで、法人は、「文書による団体交渉」と題する書面を組合に送付し、A2組合員の労働条件の変更について回答するよう求めたが、当該書面には、上記(12)の団体交渉の申し入れに対する回答はなかった。

(14) 同月3日付けで、組合は、「団体交渉申し入れ書」と題する書面を法人に送付し、A2組合員の労働条件等を議題とする団体交渉を、同月9日にB3病院の事務所で行うか、又は法人が団体交渉の開催日時及び開催場所を指定するよう申し入れた。

当該書面には、「労働組合法には文書団体交渉なるものはない」とも記載されていた。

(15) 同月6日付けで、法人は、「団体交渉文書」と題する書面を組合に送付したが、当該書面には、上記(14)の団体交渉の申し入れに対する回答はなく、4・28組合回答により組合が選択した「文書による団体交渉」という方法を、組合自らが問題視し、法人が団体交渉で求めているA2組合員との労働契約の変更について回答しないのは、不誠実な態度である旨等が記載されていた。

(16) 同月8日付けで、法人は、主に次の内容を記載した、上記(14)の団

体交渉の申入れに対する回答書面を組合に送付した。

ア 4・28組合回答以降、「文書による団体交渉」が継続している。

イ 新型コロナウイルス感染症対策は、地域社会全体が持続的に取り組むべきもので、組合と法人との団体交渉も、密閉・密集・密接の状況に陥らない、文書による主張の交換により行うことが社会的責任であるとする。

(17) 同月11日付けで、組合は、「団体交渉申入れ書」と題する書面を法人に送付し、A2組合員の労働条件の変更等を議題とする団体交渉を、同月16日にB3病院内で行うよう申し入れた。

当該書面には、4・28法人提案は、いずれも法第7条の団体交渉にはならないが、未曾有の疫害危機の中でやむを得ず暫定的措置として文書による主張の交換を行ってきた旨が記載されていた。

(18) 同月15日付けで、法人は、法に限らず、既存のいかなる法令等にも新型コロナウイルス禍についての対応を含んだものはなく、組合との団体交渉も密閉・密集・密接の状況に陥らない、文書による主張の交換により行うことが社会的責任であるとする旨等を記載した、上記(17)の団体交渉の申入れに対する回答書面を組合に送付するとともに、A2組合員に対し、就業規則の規定に基づき同年7月20日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を送付した。

(19) 組合は、同年6月23日付けで、組合は暫定的措置として文書による主張の交換を了解したにもかかわらず、法人は文書のみで団体交渉文書等を送りつけているが、いずれも法に則る団体交渉ではない旨等を記載し、法人が団体交渉を行おうとしないことに厳重に抗議する抗議文を法人に送付するとともに、同日付けで、「団体交渉申入れ書」と題する書面により、A2組合員の労働条件を議題とする団体交渉を、同月29日に参加者が2メートル離れて協議できるB3病院内の場所で行うよう申し

入れ、組合側の参加者は3名であるとした。

(20) 同月26日付けで、法人は、4・28組合回答以降、団体交渉は組合が選択した文書による主張の交換により行われている旨、医療機関を営営する当法人が3密の状況を作らない努力をすることは社会的責務である旨等を記載した書面を組合に送付した。

(21) 同年7月2日付けで、組合は、文書による主張の交換は、法人からの提案を受け、組合としては暫定的処置として了承したものである旨等を記載した抗議文を法人に送付するとともに、同日付けで、「再々度団体交渉申入れ書」と題する書面により、A2組合員の労働条件等を議題とする団体交渉を、同月7日にB3病院の会議室で行うよう申し入れた。

(22) 同月4日付けで、法人は、新型コロナウイルス感染症対策として3密の状況を作らない対応をしている旨等を記載した書面を組合に送付した。

#### 4 本件申立て後の経緯

(1) 令和2年7月20日、上記3の(18)の解雇予告通知書どおり、A2組合員は解雇された。

(2) 同年10月23日、A2組合員は、法人を相手方として、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認及び賃金等の支払を求めて、高知地方裁判所に労働審判を申し立てた。

(3) 同年12月23日、第1回審判期日において、法人はA2組合員に解決金を支払い、A2組合員はその余の申立てを放棄する旨の調停が成立した。

#### 第4 当委員会の判断

本件における争点は、4・28法人提案に対する4・28組合回答以降、法人が、対面方式による団体交渉に応じていないことが、法第7条第2号の不当労働行為に該当するかである。

## 1 当事者の主張

### (1) 組合の主張

ア 4・28法人提案を受け、組合としては、新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）が出されていたこともあり、4・28組合回答により、とりあえず、文書による主張の交換を行う旨を回答したものであるが、法人が組合を介さずA2組合員に直接5・8催告書を送付してきたため、抗議するとともに、対面方式による団体交渉を求め、令和2年6月1日以降、開催日時及び開催場所を指定して複数回にわたって申し入れたが、法人は応じなかった。

イ 組合が、文書による主張の交換は団体交渉ではないと指摘して、直接会って話し合うことを要求しているにもかかわらず、法人は、「文書による団体交渉」は双方合意の上継続していると根拠もなく主張している。

ウ 同年5月には、緊急事態宣言が解除されたにもかかわらず、法人は、自らが提案した「文書による団体交渉」に固執し、意図的に新型コロナウイルス感染症対策を理由として対面方式による団体交渉を拒否しており、このような法人の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

### (2) 法人の主張

ア 組合からの団体交渉の申入れに対し、新型コロナウイルス感染症対策のため、3密の状況を作らない方法を提案し、組合同意の上で文書による主張の交換を行ってきたものである。

イ 組合は、同月19日付けの「夜勤問題についての要求」と題する書面で、A2組合員の労働条件について具体的な要求を行っており、「文書による団体交渉」は、双方合意の上継続している。

ウ 新型コロナウイルス感染症の地球規模のパンデミックの状況と、B3病院と同様の日本国内のB2科病院での院内感染発生状況は、「文書による団体交渉」が許されるべき特段の事情に当たり、法人の対応は、法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

## 2 当委員会の判断

(1) 団体交渉がどのような方法で行われるべきかについて、法令上明文で定めたものはない。しかし、団体交渉においては、使用者には誠実交渉義務があると解されている。誠実交渉義務とは、使用者が、単に、組合の主張や要求を聴くだけでなく、組合の主張や要求に対し、回答や主張を行い、必要があれば論拠及び資料を示す等して、交渉し、誠実な対応を行い合意達成の可能性を模索する義務である。

このような誠実交渉義務を果たすためには、使用者が労働組合の代表者と会話し協議する過程が特に重要であることから、誠実交渉義務には、会話し協議する義務が内包されていると解される。

したがって、原則として団体交渉は対面方式によることが必要であり、例外的に、書面の交換による方法により団体交渉義務の履行があったといえる場合があるとしても、労使双方の合意がある場合又は対面方式によることが困難であるなど特段の事情がある場合に限られるというべきである。

以下、本件について検討する。

### ア 労使双方の合意の有無について

まず、本件において、書面の交換による方法について労使双方の

合意があったかについて検討する。

(ア) 上記第3の3の(4)のとおり、令和2年4月28日の時点においては、4・28法人提案に対する4・28組合回答により、組合と法人との間で、当面の間は、書面により主張の交換を行う旨の合意があったことが認められる。

(イ) しかしながら、組合は、上記第3の3の(8)のとおり、同年5月12日の時点で、「労使の話合いのルールに基づき団体交渉を行うことを法人に要求」しており、本件審問において、A1組合長は、同書面での要求は、文書でやり取りすることについて、一旦承認したものを撤回したということである旨供述している。

(ウ) その後、組合は、上記第3の3の(12)、(14)、(17)、(19)及び(21)のとおり、同年6月1日、同月3日、同月11日、同月23日及び同年7月2日の各日に、開催日時及び開催場所について具体的に言及した上で5回にわたって団体交渉を申し入れている。また、上記第3の3の(17)、(19)及び(21)のとおり、同年6月11日、同月23日及び同年7月2日付けの各書面においては、書面による主張の交換を了解したのは暫定的措置であった旨を繰り返し法人に対して主張している。

(エ) 上記第3の3の(8)の同年5月12日付け書面は、内容が曖昧であることから、この時点において、書面により主張の交換を行う旨の合意が撤回されたとまではいえないとしても、同年6月1日の時点においては、組合が開催日時及び開催場所に言及し、対面方式による団体交渉を申し入れていることが書面の文言から明白である以上、遅くとも同日には、組合は、書面により主張の交換を行う旨の合意を撤回したと認めるのが相当である。

(オ) この点について、法人は、上記1の(2)のイのとおり、「文書

による団体交渉」は、双方合意の上継続していると主張するが、上記第3の3の(4)のとおり、B1理事長は、4・28 組合回答における「とりあえず」の意味について、「変更があり得る」、また、「当面とか、一時的」と理解していた旨供述していることからすると、法人自ら合意が暫定的なものであると認識していたことが認められるのであって、上記(イ)から(エ)までの事実も併せ考慮すると、法人の主張は採用できない。

(カ) 上記(ア)から(オ)までのとおり、書面の交換による方法についての合意は、遅くとも同日には撤回されたと認めるのが相当である。

#### イ 対面方式によることが困難であるなどの特段の事情について

次に、本件において、対面方式によることが困難であるなどの特段の事情があったかについて検討する。

(ア) 組合から法人に対して団体交渉の申入れが行われた同年4月28日時点においても、また、現在においてもなお、新型コロナウイルス感染症が終息しない状態が続いている。しかしながら、新型コロナウイルス感染症が終息しない限り、対面方式による団体交渉を行うことが一律に困難であると認めることは相当ではない。つまり、上記のとおり、誠実交渉義務を果たすためには、対面方式による団体交渉を行うことが重要であることに鑑みれば、一律に対面方式を困難なものとするのは相当でなく、その時点における新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況と照らし合わせ、かかる状況下で、感染予防対策を行ってもなお団体交渉を行うことが困難であるか、具体的事情を考慮して、特段の事情の有無を判断することが必要である。

以上を前提に、本件における特段の事情の有無について検討する。

(イ) 上記第3の3の(3)のとおり、法人が運営するB3病院のように高齢の入院患者や基礎疾患のある入院患者が多い環境においては、外部からの感染を防止する必要性が高いこと、4・28 法人提案の時点では、全都道府県を対象として緊急事態宣言が発出されていたことなどを考慮すると、B2科病棟を有する病院を運営する法人において、新型コロナウイルス感染症対策に特に慎重な対応が必要であったことは理解できるところであり、4・28 法人提案もやむを得ないものであったと認められる。

(ウ) しかしながら、緊急事態宣言は、同年5月14日には本県を含む39県で、同月25日には全都道府県で解除されたほか、いわゆる「新しい生活様式」の実践例が示され、法人が懸念する3密についても、人との間隔はできるだけ2メートル空ける、会話をする際は可能な限り真正面を避ける、対面での打合せは換気し、マスクを着用するといった新型コロナウイルス感染症に感染するリスク（以下「感染リスク」という。）を低減させる具体的な方法等も周知されるようになるなど、4・28 法人提案の時点と組合が対面方式による団体交渉を申し入れた同年6月1日以降とでは、状況が大きく異なっている。

(エ) 上記第3の3の(12)のとおり、同日付けで、組合は、同月3日に団体交渉を行うよう申し入れ、開催場所については、法人が設定するよう求めているが、この点について、A1組合長は、以前法人と団体交渉を行った実績があるCの会議室の貸出しが同年5月13日から再開されたことを確認していたため、3密を回避したいという法人の意向を考慮し、開催場所については、法人の方で設定するよう求めたものである旨供述している。

一方、法人は、上記第3の3の(3)のとおり、4・28 法人提案

において、新型コロナウイルス感染症の影響でCの会議室の貸出しが中止されているとした上で、団体交渉について三つの方法から選ぶよう提案したにもかかわらず、上記第3の3の(12)のとおり、当該提案以降、Cの会議室の貸出しの再開状況を確認したことはなかったというのである。

法人が、感染リスクを考慮し、病院内の会議室等で団体交渉を行うことを避けたいというのであれば、病院外の施設で行うことも可能であると考えられるが、上記のとおり、法人は、かかる対処方法を検討することなく、対面方式による団体交渉に応じない姿勢を続けた。

(オ) また、上記第3の3の(19)のとおり、同年6月23日付けで、組合は、参加者が2メートル離れて協議できるB3病院内の場所で団体交渉を行うよう申し入れている。

上記第3の2の(3)のとおり、組合と法人間の団体交渉の参加者は、従来から、組合側は3名、法人側は1名の合計4名と少数であり、同日の申入れにおいても、組合側の参加者は3名であることが明記されている。

このように参加者が少数であれば、室内の換気を十分に行い、参加者全員がサージカルマスクなどを着用し、各参加者の間隔を十分に確保した上で、パーティション等を設置するなどの対策をとることにより、感染リスクを低減しつつ対面方式による団体交渉を行うことも可能であると考えられるが、法人は、このような方法を検討することなく、対面方式による団体交渉に応じない姿勢を続けた。

(カ) 上記(ウ)から(オ)までのとおり、緊急事態宣言が解除された後、本県においては、その開催場所や開催方法によっては、対面方式による団体交渉が可能な状況であったというべきであり、組合に

より書面の交換による方法についての合意が撤回されたと認められる同月1日以降も、法人が、感染リスクを低減させる方法を何ら検討することなく対面方式による団体交渉を拒否し続けていることからすると、本件においては、新型コロナウイルス感染症の感染予防対策を行ってもなお団体交渉を行うことが困難であったとは認められず、特段の事情があったとはいえない。

#### ウ 小括

上記ア及びイのとおりであり、本件は、少なくとも同日の団体交渉の申入れ以降は、書面の交換による方法が許される場合には該当しない。

- (2) 以上のとおりであり、同日から同年7月2日にわたる組合からの対面方式による団体交渉の申入れに応じなかった法人の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 救済の方法について

- (1) 組合は、対面方式による団体交渉の応諾を求めるが、上記第3の4の(3)のとおり、本件申立て後、労働審判において調停が成立したことにより、A2組合員の雇用に関する問題について団体交渉を行う必要性はなくなったものと認められることから、主文をもって足りると考える。
- (2) 組合は、謝罪文の新聞広告欄への掲載及び慰謝料の支払を求めるが、主文をもって足りると考える。

## 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和3年3月29日

高知県労働委員会

会長 下元 敏晴