

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 Y 会 社

再 審 査 被 申 立 人 X 組 合

上記当事者間の中労委令和3年(不再)第15号事件(初審愛知県労委令和2年(不)第6号事件)について、当委員会は、令和4年3月2日第319回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿土眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、再審査申立人Y会社(以下「会社」という。)が再審査被申立人X組合(以下「組合」という。)から令和2年4月29日(以下「令和」の

元号を省略する。) 付けで申し入れられた団体交渉(以下「団交」といい、組合からの同日付け団交申入れを「本件団交申入れ」という。)を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、組合が、同年5月19日、愛知県労働委員会(以下「愛知県労委」という。)に救済を申し立てた(以下「本件申立て」という。)事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 誓約文の掲示

## 3 初審命令等

愛知県労委は、3年5月17日、本件団交申入れに対する会社の対応は不当労働行為に該当するとして、誠実団交応諾及び文書交付を命ずる決定をし、当事者双方に対し、同月22日、命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。会社は、これを不服として、同月31日、初審命令の取消しを求めて、再審査を申し立てた。

## 4 本件の争点

会社による本件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 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

- (1) 団交は、組合員の労働条件に関する事項で使用者が処分可能な事項を義務的団交事項とし、対面で直接行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。

(2) 会社は、新型コロナウイルスの感染拡大・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、会社宛ての2年5月7日付け「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。）をもって緊急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日には愛知県の緊急事態宣言が解除されたことを考えると、会社が同年6月1日の団交を拒否することは不合理この上ない。

会社が何らかの形式で団交の開催を提案することは一切なく、会社が新型コロナウイルスの感染拡大を団交拒否の口実にしていることは明らかである。

(3) 本件団交申入れに係る議題は、①A<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>」又は「A<sub>1</sub>組合員」という。）の労働契約が有期雇用であるか否か及び現在のA<sub>1</sub>組合員の労働契約上の地位、②C<sub>1</sub>氏からA<sub>1</sub>組合員へのハラスメント、③4トンミキサ車のパート運転手を募集しているにもかかわらずA<sub>1</sub>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。

しかし、会社は、書面により上記②の事項について一定の説明を行ったほかは、A<sub>1</sub>組合員の労働契約の期間について、元年6月17日にA<sub>1</sub>組合員に交付された「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。）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」の誤記である旨の回答を繰り返したのみで、上記③及び④の事項については全く回答しなかった。

(4) 組合は、初審命令を踏まえ、3年5月23日に会社に団交を申し入れたが、会社は、同月27日、書面の交換で本件団交申入れに係る事項につい

て必要な交渉を尽くしたとして団交応諾を拒否した。しかし、組合からの団交申入れ及びそれを補足する団交事項の提出に対して、会社は対面での団交を拒否しただけではなく、十分な内実ある書面での回答を行っていない。

- (5) 以上のように、会社の再審査申立てには理由がないことは既に明白であるから、速やかに棄却命令を出すことを求める。

## 2 会社の主張

- (1) 団交において求められる使用者の誠実交渉義務の内容は、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し、必要に応じて、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ものであり、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。初審命令が、「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」として、会社の対応が「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」とした判断は、妥当性を欠くもので、全く不当である。
- (2) 本件団交申入れがなされた2年4月及び同年5月は、愛知県を含む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。このような状況であるにもかかわらず、誠実交渉義務の内容・履行として直接対峙した交渉が法的に義務付けられるという判断は、論拠を欠くものである。
- (3) 本件団交申入れの議題は、個別労働紛争の事案であり、それも、会社が

期間を定めて雇い入れたA<sub>1</sub>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（有期雇用契約の締結）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、会社は、①A<sub>1</sub>が署名をした、期限の定めのある雇用契約書（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書面により補足して主張したものであり、雇用契約の内容が期限を定めたものか否かという本件団交申入れ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、書面での回答や資料の提供によって、既に十分に団交としては尽くされている。これに対して組合は、A<sub>1</sub>自身の認識について全く明らかにしていないのであるから、そもそも交渉など成立しないか、無意味である。

- (4) 初審命令は、「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（2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」ることをもって、「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」と判断している。しかし、上記労働組合との団交においては、会社の中で多数の従業員が加盟する労働組合との間で、賞与等の要求に関して交渉がなされるものであるから、基本的には相対峙して、お互いの意思や主張をやり取りしながら交渉するという対応が志向されるものであり、それゆえ、会社においては、新型コロナウイルスの感染拡大防止に十分配慮

しながら、対面による交渉を一度行ったというものである。これに対して、本件団交申入れは、A<sub>1</sub>の雇用条件一点に関する属人的・個別的紛争に関わる交渉であり、その交渉の性質が全く異なるものである。

- (5) 以上のことから、初審命令の評価・判断がその前提において誤っていることは明らかであり、結論において、会社による本件団交申入れに対する対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとした初審命令は不当である。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 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、3年1月22日時点の従業員数は152名である。
- (2) 組合は、平成20年1月21日に結成された、肩書地に事務所を置く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、3年1月22日時点の組合員数は120名である。

#### 2 本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 元年6月1日、A<sub>1</sub>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) 元年6月17日、会社の代表取締役であるB<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>社長」という。）は、A<sub>1</sub>と面談し、A<sub>1</sub>に対し、本件労働条件通知書を交付した。

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。

A<sub>1</sub>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) 2年4月初旬、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>1</sub>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) 2年4月7日、日本国政府（以下「政府」という。）は、新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下「特別措置法」という。）に基づき、東京都を含む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緊急事態宣言を発出し、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」に位置付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。

- (5) 2年4月29日、組合は、会社に対し、A<sub>1</sub>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1、2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、B<sub>1</sub>社長がA<sub>1</sub>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、A<sub>1</sub>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、A<sub>1</sub>組合員はC<sub>1</sub>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。なお、C<sub>1</sub>氏は会社の同僚で、生コンクリートミキサー車（4トン）運転手である。

(6) 2年5月4日、政府は、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。

(7) 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。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対応したいと存じます」

「A<sub>1</sub>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、C<sub>1</sub>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、C<sub>1</sub>氏からは、A<sub>1</sub>氏との間で、たんぼぼ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、それ以上の悪意や特段の権利侵害行為はなく、



むろん、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) 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とされ、「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、5.7団交催促書を送付した。5.7団交催促書には、次の記載があった。

「A<sub>1</sub>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、C<sub>2</sub>工場でA<sub>1</sub>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。A<sub>1</sub>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) 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。5.14回答文書には、次の記載があった。

「A<sub>1</sub>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、A<sub>1</sub>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、A<sub>1</sub>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、A<sub>1</sub>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A<sub>1</sub>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、A<sub>1</sub>氏も承諾・合意したものであることは明らかなです。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、A<sub>1</sub>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、愛知県の実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<sub>1</sub>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) 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。5. 14 団交催促書には、次の記載があった。

「1、A<sub>1</sub>組合員の入社面接に際して、B<sub>1</sub>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<sub>1</sub>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) 2年5月14日、政府は、愛知県を含む39県を対象とする特別措置法に基づく緊急事態宣言を解除した。愛知県では、政府が緊急事態宣言を解除した後も引き続き感染防止対策の実施が必要であるため、愛知県独自の緊急事態宣言の期間とした同月31日まで緊急事態措置を継続しつつ、段階的に社会経済活動のレベルを上げていくこととされた。

(12) 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。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、A<sub>1</sub>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。A<sub>1</sub>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) 2年5月19日、組合は、本件申立てを行った。
- (14) 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。
- (15) 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4 当委員会の判断

1 争点（会社による本件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。）について

- (1) 本件団交申入れは、A<sub>1</sub>組合員の労働契約上の地位について等を議題とするものであるところ、これらの議題は、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項であって、会社に処分ないし説明が可能なものであるから、義務的団交事項である。

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ず、書面による回答にとどめたものである（前記第3の2(5)、(7)ないし(12)）。

しかしながら、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誠実に実施されたことにはならないというべきである。本件においては、経過からみて、この点についての労使双方の合意はなかったものと認められることから、以下、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、愛知県を含む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ことを指摘し、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ことから、本件団交申入れに対する誠実交渉義務の内容・履行として、直接対峙した交渉が法的に義務付けられるという論拠を欠くと主張する。

確かに、この時期においては、人と人の接触機会を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ないところ、組合は、4. 29申入書において組合側の出席者を1、2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2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2年6月1日を候補日とする提案をしている。このような組合の提案による開催方法は、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、会社に格別過大な負担を課すものとはいえず、会社にとって特に実施困難なものとは認められない。

これに対して、会社は、組合に対する計3回の回答文書において、開催時期の延期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すぎない。

また、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月末頃に組合とは別の労働組合との対

面による団交を開催したことも認められる。

以上のことからすれば、本件においては、組合と会社が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なかったというべきである。

- (3) また、会社は、このような対応を行った理由として、本件団交申入れの議題は、個別労働紛争に係るものであり、それも単純な事実関係にのみ関わる事案であるから、会社から、その事実関係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ない旨主張する。

しかし、義務的団交事項に係る団交においては、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、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誠実に実施されたことにはならないところ、このことは議題の内容に左右されるものではない。そして、本件において対面による交渉を採ることができない特段の事情が認められないことは前述したとおりである。したがって、会社の主張は採用することができない。

- (4) 以上により、会社による本件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。

## 2 結論

以上のとおりであるから、初審命令の判断は相当であり、会社の再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条により、主文のとおり命令する。

令和4年3月2日

中央労働委員会

第三部会長 畠 山 稔 ⑩