

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合

運営委員長 A 1

被 申 立 人 Y 会 社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和元年（不）第9号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年1月24日第1662回、同月31日第1663回及び同年2月4日第1664回公益委員会議において、会長公益委員佐脇敦子、公益委員森美穂、同井上純、同杉島由美子、同説田一成、同富田隆司、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、従業員に出張業務を命ずるに当たって、申立人組合員であって申立人X2分会の分会長であるA2を他の従業員に比べて不利益に取り扱ってはならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が、貴組合の組合員であるA3に対し、平成31年1月29日に貴組合からの脱退を勧奨するとともに貴組合を誹謗中傷する発言をしたこと及び同月31日

に当社の同月29日の発言が脱退勧奨ではない旨の認識を執拗に押し付けた上で、その旨の書面の作成を繰り返し求めたことは、労働組合法第7条第3号に、平成29年8月以降、貴組合のX2分会の分会長であるA2に対し、出張業務を命じなくなったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X1組合

運営委員長 A1 様

Y会社

代表取締役 B1

3 その他申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、①平成31年1月29日に申立人X1組合（以下「組合」という。）の組合員であるA3（以下「A3組合員」という。）に対し、組合脱退を勧奨するとともに組合を誹謗中傷する発言をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に、②同月31日にA3組合員に対し、①の行為に関して、事実と異なる認識を押し付けようとするとともに当該認識を書面化するよう強要したこと及び③組合の組合員であって、組合のX2分会（以下「X2分会」という。）の分会長であるA2（以下「A2分会長」という。）に対し、出張業務を命じず、これにより賃金額を他の従業員に比し

て少なくしていることが同条第1号及び第3号に、④団体交渉（以下「団交」という。）に労使合意に関する決定権限を有する者を出席させていないことが同条第2号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、令和元年11月19日に申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、A2分会長に対する出張業務に係る不利益取扱いの禁止、団交への労使合意に関する決定権限を有する者の出席による誠実な団交応諾及び謝罪文の掲示である。

2 本件の争点

- (1) 平成31年1月29日、会社はA3組合員に対して組合からの脱退を促す発言及び組合を誹謗中傷する発言をしたか。当該発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 平成31年1月29日、会社がA3組合員に対して組合からの脱退を促す発言をしたことが認められる場合、同月31日、会社はA3組合員に対して当該発言が事実と異なる旨の書面の作成を強要したか。当該行為は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 平成29年8月以降、会社がA2分会長に対して出張業務を命じなくなったことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (4) 平成30年12月27日及び平成31年2月13日の団交において、会社が会社の代表取締役社長であるB1（以下「B1社長」という。）を出席させなかったことは労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成11年に結成された、地域に勤務又は居住する労働者で組織される個人加盟式のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は459名である。このうち会社で就労する者は4名であり、X2分会を

結成し活動している。

- (2) 会社は、愛知県Z市に本社を置き、遊技場の球自動補給設備工事の請負、遊技機の製造販売等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は47名である。

2 会社の労務担当者等

- (1) 本件申立て時点において会社の管理グループの課長代理の役職にあったB2（以下「B2課長代理」という。）は、会社における労務関係の担当者であり、組合との間において平成29年7月25日に行われた第1回団交（以下「第1回団交」という。）以降、継続的に団交に出席するほか、後述する当委員会でのあっせんにも出席する等、組合との間の労使交渉における会社の担当者である。

- (2) B3（以下「B3」という。）は、申立外C会社の代表取締役である。同社は、会社との間で、平成30年1月に経営コンサルティング契約を、同年2月に賃金、労務管理、経営分析、財務改善及びリスク・マネジメントに関する相談、指導、調査及び立案業務について顧問委託契約をそれぞれ締結しており、B3を会社の労務顧問として定期的に会社へ訪問させている。また、B3は、組合との間における団交について、少なくとも同年12月27日に行われた第15回団交（以下「第15回団交」という。）に出席するほか、後述する当委員会でのあっせんにも出席している。

3 出張作業

- (1) 会社は、本社勤務の従業員に遊技場における現場作業を行わせるために出張業務を命じることがある（以下、この出張業務を「出張作業」という。）。

出張作業には、複数名で対応する工事案件（以下「出張工事案件」という。）と1名程度で対応する修理案件（以下「出張修理案件」とい

う。)がある。さらに、出張工事案件は、パチンコ遊技機等が取り付けられている構造物を遊技場に新設する工事（以下「島有工事」という。）とそれ以外の工事（以下「島無工事」という。）に分けられる。

(2) 出張工事案件の従事者は、主に会社の製造グループに属する従業員であるが、人員が不足する場合には会社の他部門に属する従業員や協力会社の人員を充てることがある。

(3) 少なくとも、第61期（平成29年4月1日から平成30年3月31日まで）における出張工事案件の従事者の決定に当たっては、会社の総括本部の長であるB4（以下「B4」という。）が製造グループに属する従業員の予定やスキルを勘案して、現場責任者を含む従事者を選定し、工事代金や従事人数等が記載された書面（個人名は記載されていない。）によりB1社長の決裁を受けていた。

また、会社は、横軸を日付、縦軸を従業員氏名等として、従業員ごとに出張作業を含む日々の従事予定を掲載した行動予定表と称する表（以下「行動予定表」という。）を作成しており、従業員は、掲示されたものや会社事業所にあるパソコンから行動予定表を確認していた。

(4) 第60期（平成28年4月1日から平成29年3月31日まで）に会社が本社の従業員に命じた出張作業の件数は、出張工事案件が199件（島有工事20件、島無工事179件）、出張修理案件が619件であり、出張工事案件に従事した延べ人数は771名であった。

第61期に会社が本社の従業員に命じた出張作業の件数は、出張工事案件が278件（島有工事6件、島無工事272件）、出張修理案件が673件であり、出張工事案件に従事した延べ人数は933名であった。なお、第61期における出張工事案件の月別件数は、次表のとおりである。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
--	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----

島有	0	0	1	0	0	0	0	3	1
島無	38	15	26	22	23	21	15	26	30
計	38	15	27	22	23	21	15	29	31

	1月	2月	3月	計
島有	1	0	0	6
島無	15	25	16	272
計	16	25	16	278

また、第60期から第61期にかけて島無工事の件数は増加しているが、島無工事の売上げは減少している。

- (5) 会社は、出張作業の従事者に対し、自宅又は会社から現場までの移動距離に応じた金額を出張旅費手当として支給しており、平成27年8月17日から平成30年3月28日までに行われた出張作業については、次の内容を含む「出張旅費手当」と題する文書（以下「旧規程」という。）に基づいて出張旅費手当を算定していたが、同月29日以降は、旧規程のうち運転手当の支給基準を変更した「出張旅費規程」と題する規程に基づいて出張旅費手当を算定している。

「出張旅費手当

A 宿泊を伴う改造・新規

公共機関利用の場合

自宅から現場までの移動距離にて支払う

距離	金額
0 ～ 100 未満	2000円
100 ～ 200 未満	3000円
200 ～ 300 未満	4000円

300～400未満	5000円
400～500未満	6000円
500以上	7000円
単位 km	

弊社の車を利用する場合

会社から現場までの距離で支払う

距離	金額	運転手当
0～100未満	2000円	1000円
100～200未満	3000円	1500円
200～300未満	4000円	2000円
300～400未満	5000円	2500円
400～500未満	6000円	3000円
500以上	7000円	3500円
単位 km		

運転手当は運転割合にて出張者で案分する事

B 宿泊を伴わない工事・修理

但し日勤業務後の緊急修理に行く場合は上記Aを運用する。

フレックスを利用する場合は現状の運用として出張旅費は支給しない。

(半日勤務を運用する)

平成27年8月17日よりの運用とする。

」

なお、出張旅費手当は現金の手渡しにより支給され、受領した従業員は、手当額を記載した文書に自署又は押印することとなっている。

4 A 2 分会長の経歴及び出張作業の従事状況

(1) A2分会長は、平成27年4月1日にパチンコ遊技機の開発担当として会社に入社し、その数か月後にエリア長を命じられ、現場作業の管理、人員手配及び見積りの作成等の業務に従事していたが、しばらくしてからエリア長が廃止され、製造部門の設備開発の業務を行う部署へ係長として異動となった。その後、A2分会長は、製造現場に関する業務を行う部署に異動となった際に主任Bとなったものの、しばらくしてから主任Bが解かれた。

(2) A2分会長は、平成28年4月頃から出張作業に従事するようになり、現場責任者等からの指導を受けながら作業を行っていたが、平成29年7月3日の出張工事案件の従事を最後として、出張作業を命じられることはなかった。なお、従事した出張作業は全て出張工事案件であり、出張修理案件に従事したことはなかった。

第61期のうち、平成29年4月1日から同年12月31日までににおけるA2分会長の出張作業の従事回数は、同年4月が3回、5月が1回、6月が2回、7月が1回であり、8月以降は0回であった。なお、同年8月から同年12月31日までににおける製造グループの別の従業員の出張作業の従事回数は、多い者で月に20回程度であり、少ない者で月に0回という者もいるが、当該期間において、退職者、異動者及び出張作業を望まない者を除いて、出張作業の従事回数が2月以上連続して0回という者はA2分会長の他に1名いた。ただし、その者は、同年8月から同年10月までの出張作業の従事回数がそれぞれ0回であったものの、同年11月及び12月は出張作業に従事していた。

また、当該期間においてA2分会長が従事した出張工事案件は、いずれも島無工事であったが、作業内容はパチンコ遊技機用に製作された設備をスロット機用に改造する「PS改造」、アウトタンク、アウトレール、還元機、補給レール等の点検、整備、清掃等及び「その他」と分類

されるものであった。

(3) 平成29年4月分から同年7月分までにおけるA2分会長の出張旅費手当の支給額は、同年4月分が8,000円、同年5月分が4,000円、同年6月分が6,000円、同年7月分が3,000円であった。

(4) 平成29年7月4日以降、本件申立てに至るまで、組合の組合員の中で出張作業を命じられていない者は、A2分会長のみであった。

5 A2分会長の組合加入前後の労使関係

(1) 平成28年4月頃、A2分会長は、4(1)の役職解任等が不当な降格である、会社がA2分会長を含む他の従業員に対して時間外賃金を支払っていないなどとして、労働基準監督署に相談した。その後、会社は、労働基準監督署から是正勧告を受けた。

(2) 平成29年2月10日、A2分会長は、会社が、一方的な給与の減額を行っている、A2分会長を含む他の従業員に対して時間外賃金を支払っていないなどとして、労働基準監督署に対し、労働基準法違反を理由として告訴した。その後、労働基準監督署は、会社を同法違反の疑いがあるとして書類送検した。

(3) 平成29年4月5日、A2分会長は、組合に加入した。同月11日、組合は、会社に対し、A2分会長の組合加入を通知した。その後、組合は、A2分会長を分会長としたX2分会を組織し、会社に対し、同年9月27日付け「労使協議の申し入れ」と題する書面によりX2分会の存在を示した。

(4) 平成29年6月10日、組合は、差出人を「X1組合 運営委員長 A4」とした書面により、会社に対し、組合員の労働条件や出張の移動時間の労働時間性等を協議事項として団交の開催を申し入れた。なお、当該申入書には、A2分会長に係る記載はなかった。

(5) 平成29年7月25日、第1回団交が開催され、会社からは、少なくとも

B 1 社長及びB 2 課長代理が、組合からは、A 2 分会長を始めとした6名がそれぞれ出席し協議を行ったが、最終的に、協議を継続することとして終了した。なお、組合は、当該団交後から平成31年2月13日に行われた第16回団交（以下「第16回団交」という。）までにおいて、B 1 社長の団交出席を何度か求めたが、B 1 社長は出席しなかった。

6 第15回団交

- (1) 平成30年12月6日、組合は、会社に対し、①A 2 分会長が同年12月17日の出張作業に従事する予定であることを受けて、同日まで出張作業が命じられなかった理由の説明、②ここ数年、賞与のベースが下がり続ける中、従業員の生活の安定と会社の将来展望に対する考え方と対策を従業員に示す義務があるとして、来期以降の業績向上を目指す経営戦略の説明、③B 1 社長の団交出席等を協議事項として第15回団交を書面で申し入れた。当該書面の最後には、「B 1 社長の出席を求めます。」との記載があった。

なお、A 2 分会長が同年12月17日の出張作業に従事することはなかった。

- (2) 平成30年12月27日、第15回団交が開催され、組合からは、組合の運営委員長であるA 1（以下「A 1 運営委員長」という。）、A 2 分会長、A 3 組合員等が、会社からは、B 2 課長代理、会社の代理人であるB 5 弁護士（以下「B 5 弁護士」という。）及びB 3 がそれぞれ出席し、以下の事実があった。

ア 上記（1）①について

- (ア) 組合は、A 2 分会長が平成29年7月の出張作業以降、現場作業が立て込んでいたにもかかわらず出張作業が命じられなかったこと、A 2 分会長の賞与の査定について、現場の作業能力がないことが評価の低い理由の一つであるとB 4 に言われたこと及び平成30年4月

に行った労使交渉においてA 2分会長に出張作業を命じていない理由として、A 2分会長が別の予定があることを理由に出張作業を断ったことを説明しているが、同様の理由で出張作業を断った従業員に出張作業が命じられていることを述べた上で、A 2分会長に出張作業が命じられない合理的な理由の説明を求めた。これに対し、B 5弁護士が、組合員差別ではないとして、行動予定表において同年12月17日の出張作業にA 2分会長が従事予定となっていた理由について、人員が不足する可能性があったことから、仮に割当てたものである旨及び当該割当ては他に派遣できる従業員がいたことから外れたものである旨説明したところ、組合は、行事予定表が仮のものではなかった旨及びA 2分会長の割当てがなくなったにもかかわらず、製造グループではない事務方の従業員が出張作業に従事している旨述べた。さらに、組合が、同日のA 2分会長の出張作業について、「これは偶然かもしれませんが、団体交渉の申し入れ書出した翌日に予定からまあきれいに消えてましたからね」と述べたところ、B 2課長代理は、「うん。これまあたぶん偶然だと思います」と述べた。これに対し、組合は、「偶然ですよね」、「そこは確かめる術が」、「僕もないんで」と述べた後、伝聞であり確証がない話であると前置きした上で、会社がB 1社長の「A 2俺の目の前に出すな汚らわしい」との発言を受け、A 2分会長を出張させていない旨述べた。

(イ) B 3がA 2分会長に対し、腰や首の痛みの有無を尋ねたところ、A 2分会長は、痛みはない旨回答した。これに対し、B 3は、B 4がA 2分会長の身体的不調を知っている旨述べた。また、B 3が、A 2分会長の出張作業に係るスキルが不足していると聞いている旨述べた上で、これまで可視化できていなかった従業員のスキルを自

己申告に基づいて整理し始めており、A 2 分会長を含めた従業員に対してスキルアップを図っていく旨述べた。これを受けて組合が、A 2 分会長だけに出張作業を命じていない理由を改めて尋ねたところ、B 3 は、A 2 分会長のスキル不足及び身体的な不調によるものであると B 4 から聞いている旨回答した。また、B 5 弁護士が、出張作業には指示を受けなくても動ける従業員を中心として出張させていく旨の会社の意向を述べたところ、組合は、A 2 分会長が従事した出張作業には、清掃等の単純な作業もあることから、出張作業に必要なスキルに関して疑問を呈しつつ、これ以上はらちが明かないとして、次回の団交に持ち越すこととして、当該団交に B 4 の出席を求める旨述べた。

組合が、A 2 分会長に出張作業を命じていない理由を再度尋ねたところ、B 5 弁護士は、「今お話ししたとおりです」と回答した。これに対し、組合が、会社の説明が納得できないことから、次回団交に B 4 が出席の上、具体的な説明をするよう求めた。また、組合は、B 4 が A 2 分会長の配置に対して職務権限を有している旨述べた後、A 2 分会長がある程度の作業を行うことは可能であることから、会社の説明はつじつまが合わない旨及び B 4 の説明を求める旨述べた。さらに、組合は、A 3 組合員が骨折した後に、製造のトップであった B 4 から、リハビリを兼ねて出張を指示された旨述べた。

B 5 弁護士は、B 4 の団交出席は約束できない旨及び会社としての回答をした旨述べた。最後に組合は、第15回団交における、A 2 分会長に出張作業を命じていないことに係る会社の説明はいい加減な話であり、現時点では組合員差別と考えている旨述べ、次の話題に移った。

イ 上記（１）②について

（ア）組合が、今期の冬季賞与のベースが0.5か月であり、ここ数年の賞与のベースが下がり続けていることから、従業員の生活の安定と会社の将来展望に係る考えと対策を示す必要があるとして、来期以降の業績向上を目指す経営戦略の説明を求めた。これに対し、B5弁護士が、そもそも今期の冬季賞与のベースが前期の0.45か月よりも上昇している旨述べたところ、組合は、前期の賞与のベースは1か月であった旨指摘した。この指摘に対し、B5弁護士は、前期の賞与のベースを確認するとした上で、会社としては厳しい状況が続いているものの、業界の状況を踏まえて取り組んでいく旨述べた。これを受けて組合が、当該取組について尋ねたところ、B5弁護士は、既存顧客に対するサポートの充実及び単価の見直しを挙げた。これに対し、組合が、顧客に対するサポート体制は人員の問題から満足にできていないと捉えている旨及び新規の受注ができていない旨述べ、会社の業績を良くするための取組を尋ねたところ、B3は、会社が独自に提供できるものを中心とした値上げ、クラウド販売管理システムの導入による在庫管理及び販売促進のためのホームページの整備を挙げた。

（イ）次に、組合が、会社の来期の目標数値を尋ねたところ、B3は、経営改善を進めるための体制づくりに取り組んでおり、目標数値はこれから決める旨回答した。また、B3は、会社の取組として、今後は会社の会計をクラウド化し、各拠点の部門別の収支の状況等を把握する旨及び「今後それを捉えていかないと、まあ、地域戦略とかもできませんよね、それは」と述べた。これを受けて組合が、「それをやりかかるとるってことを説明したんだ、この人は」、「じゃあ、それすらもできてなかったことを言っとるんだよね。」と述

べたことに続いて、B3と在庫管理に係るやり取りをした後、会社の売上の改善策を尋ねたところ、B3は、現時点では新規分野への進出や新製品の開発といった将来の経営戦略はなく、これまで管理されていなかった営業活動等の部分に取り組んでいる旨回答した。

また、組合が、従業員が会社を嫌悪して退職していることから離職防止を図っていく必要がある旨述べ、さらに、「これから先、どのように会社を持っていくか。ちゃんと目標設定して、それを従業員に公開してくださいよ。これからこの取り組みます、分かった、それは。見たら分かるわな、そんなもんはな。やっとなことぐらい。どうなるかは別として。これから会社どうするんですか」と述べたところ、B3は、「経営管理面的には良くなっていると思いますよ」と述べた。これを受けて、組合が「管理面はね。経営管理面はね」と述べたところ、B3は、会社のリーダー達のモチベーションは低くない旨述べた。これに対し、組合が、会社の経営理念である「22世紀を目指す」に関連して今後どのような経営を目指すのか尋ねたところ、B3は、これからの経営の方向性はB1社長から聞いていない旨回答し、現時点では本来やるべきことに取り組んでいる旨述べた。これに関連して、組合が、これまで取り組めていなかった理由を尋ねたところ、B3は、取り組んでいたが結果としてできなかった旨回答した。これを受けて組合が、B1社長が経営改善をできるのか、どのような計画を立てているのかを尋ねたところ、B3は、売上げを上げる話は会社の「B6」が取り組んでいる旨述べた。これに対し、組合は、B3が説明した管理部門での改善の取組は分かったとして、会社の「B6」が取り組んでいる部分も含めた全体の話について、次の団交までに回答書の提出を求めた後、第15回団交は終了した。

ウ 第15回団交において、上記（１）③に係るやり取りはなかった。

7 当委員会におけるA3組合員に係るあっせん

(1) A3組合員は、同人の転勤先である福岡県の会社営業所において、平成30年6月から同年9月頃までの期間、転勤者に対する転勤手当の支払に係る団交での要求事項を会社に受け入れさせることを目的として組合が実施するストライキを含む争議行為に参加した。

(2) 平成30年9月27日、組合は、当委員会に対し、A2分会長に係る未払賃金の支払及びA3組合員に係る転勤手当の支払等を調整事項としたあっせんで申請した。また、同年10月4日、組合は、当委員会に対し、組合の組合員であるA5（以下「A5組合員」という。）に係る賞与査定における不当評価の撤回及び賞与差額の支払を調整事項としたあっせんで申請した。

これらのあっせん申請に対し、計3回のあっせん期日が開催されており、平成31年1月28日に行われた当委員会の第3回あっせん期日（以下「1.28あっせん」という。）において、組合及び会社は、労使が合意可能な内容を当委員会が抽出して示したあっせん案を受諾したため、部分的ではあるが労使紛争は解決した。

1.28あっせんにおけるA3組合員に関するあっせん案の内容は、「A3氏（以下「A3氏」という。）は、会社に平成31年1月10日付け業務指示書で指示のあった顛末書を速やかに提出することとし、会社は、A3氏に対して、平成31年2月1日付けで本社製造グループでの勤務を命ずることとする」及び「会社とA3氏は、A3氏に係る社会保険料及び住民税の支払時期及び方法については、今後話し合いの上、決定するものとする」であった。

8 平成31年1月29日のA3組合員と会社との面談

平成31年1月29日、B2課長代理は、1.28あっせんでのA3組合員に関

するあっせん案の内容に関して、A 3 組合員が業務中に起こした事故に係るてん末書の作成及び同人の同年 2 月 1 日からの本社製造グループでの勤務の段取り等の調整を行うこととして、会社の会議室で A 3 組合員と面談を行った（以下、この面談を「1.29面談」という。）。なお、1.29面談には B 3 及び B 4 も同席した。

1.29面談では、A 3 組合員が、B 2 課長代理が事前に用意したてん末書の例文を確認した後、以下の事実があった。

(1) A 3 組合員が行ったストライキに係るやり取り

B 2 課長代理が A 3 組合員に対し、A 3 組合員が行ったストライキ中の賃金カットに対する組合からの補償について、「生活できてるの?」、「助けてくれんだろう?あの人達」、「普通ね、あの一、向こうの、まあ経営者側のあっせんの人達」、「労働者代表の人達、みんな、普通は X 1 組合が出すんだけどなあって、口揃えて言ってたよ」と述べたことに続いて、B 2 課長代理と A 3 組合員との間でストライキの話題、当委員会で係属したあっせんの話題及び A 3 組合員が業務中に起こした事故の話題についてのやり取りがあった。その後、B 3 が A 3 組合員に対し、A 2 分会長や他の組合員も本社でストライキを行うべきである旨述べたところ、A 3 組合員は同調した。これを受けて B 3 は、A 3 組合員に対し、A 3 組合員だけにストライキを行わせるのはおかしい旨及び A 3 組合員が損をしている旨述べた。また、A 3 組合員が、ストライキの実施は組合の提案であった旨述べたところ、B 2 課長代理は、「なんで乗っちゃったや?」と述べ、B 3 は、「組合、なんのデメリットもないじゃないですか?」と述べた。

(2) 組合脱退に係るやり取り①

ア B 3 が A 3 組合員に対し、「今後どうされるのですか?戻られた

として？組合活動は続けられるのでしょうか？」と尋ねたところ、A 3 組合員は、「まだ一応組合を辞めるとはっていない」と回答した。これを受けてB 3 が、A 3 組合員が1.28あっせんを通じて得るものはそんなになかった旨述べ、さらに、不利益を受けながらも組合員を続けていることが理解できない旨述べた後、「辞めたほうがいいですよ」と述べた。これに対し、A 3 組合員が、組合を脱退すると同じ組合には加入できない話を聞いた旨述べたところ、B 3 がその話は嘘である旨述べたことに続いて、B 2 課長代理は、「月謝が欲しいもので」と述べた。

イ B 3 がA 3 組合員に対し、労使で良い会社を作っていく気持ちを持てれば良い会社であり、組合に頼むような話は多分ない旨述べたところ、A 3 組合員は、組合に加入しても何も変わっていない旨及び都合良く使われる旨述べた。これを受けてB 2 課長代理が、「損するのなら入りたくないと思う」と述べたことに続いて、B 3 が自身の考えであるとして、A 2 分会長が議員になりたい旨の話聞いたことからすると、A 2 分会長の手柄のために、A 3 組合員はA 2 分会長に利用されてしまった感じがする旨述べた。

ウ 組合と会社との間の団交について、B 3 がA 3 組合員に対し、「夜ね皆さん御足労出向かれてやってるじゃないですか？」、「なんでやらないといけないんですか？あんな事。それは辞めたほうはいいですよ」と述べ、A 3 組合員の組合費の金額を尋ねたところ、A 3 組合員は、毎月2千円を支払っている旨回答した。これを受けてB 3 が、「もったいない」と述べたところ、A 3 組合員は同調した。これに続いてB 3 が、「日本の社会で辞めれない組織は無いんですよ。そこは私は人生の先輩として思うところですよ。そんなの係わっていても何も良いことはない」と述べたところ、

A 3 組合員は、親から同様のことを言われた旨述べた。

エ B 3 が A 3 組合員に対し、「2月の団体交渉にいない事を祈っていますよ」と述べたところ、A 3 組合員は、傍観者として団交に出席すると思う旨述べた。これを受けて B 3 が、組合員を続ける意味であるかを尋ねたところ、A 3 組合員は、「いや、まあそのうち抜けますよ」と回答した。これに対し、B 3 が個人的な人生の先輩としての話であるとして、A 3 組合員に対する B 1 社長の心証が相当悪い旨述べ、さらに、平成31年2月1日の本社復帰後に組合を辞めたほうが良い旨述べたところ、A 3 組合員は、「了解です」と応じた。

(3) A 2 分会長及び組合活動に係るやり取り①

ア B 3 及び B 2 課長代理が、会社の従業員の中には組合の組合員と関わりたくないという意見がある旨述べた後に、A 2 分会長について、B 3 が、「たぶん今 Y 会社さんの今後の事を考えると A 2 さんがいる必要はないと思う。Y 会社に」、「はっきり言ってもいなくてもどうでもいいですよ。そんな大枚払ってでも辞めてもらう必要性もないし」と述べ、A 3 組合員は、「ええ」と述べた。

イ 組合と会社との間の団交について、B 2 課長代理が面倒である旨述べ、B 3 は、「団体交渉だってまあよく出てくると思いますよ。A 3 さんでも、A 5 さんでも。今後自分にメリットが無いのに毎月2千円払って夜中にあんなところ行って帰りに飲んで憂さはらしてるか知りませんが」と述べた。

ウ B 3 が、組合が言う経営方針や人事評価については、会社として当然取り組むものであり、A 2 分会長に言われなくてもやっていく旨述べた。

(4) 組合脱退に係るやり取り②

ア B3がA3組合員に対し、「だからせつかく復帰されるのであれば辞めたほうが良いと思う。社長の心証も全然違うしね」と述べたところ、B2課長代理は、「だと思っよ？」と述べた。これに対し、A3組合員が、「言いにくい。非常に言いにくいです」と述べ、自身のために組合が取り組んでくれたことを理由として述べたところ、B3は、「結果何にもいい事なかったじゃないですか？」と述べ、B2課長代理は、「結果論でいったら全部自分のマイナス」と述べた。

この後、A3組合員のストライキ中の賃金カットに対する組合からの補償の話題を挟み、B3は、A3組合員に対し、再度、組合を辞めたほうが良い旨述べるとともに、「おかしいぞと言ったらもう一回入ればいいじゃないですか」、「入れるよ保障しますよ。組合なんてほかにいっぱいあるし」と述べ、B2課長代理は、「そうだよ本当に考えた方が良く思う。今後の自分の為にとどれが一番いいんだらうって」と述べた。さらに、B3が、交通事故を起こしたA3組合員を会社が受け入れてくれた旨及び組合に加入することは会社と戦う姿勢であるから、会社を選ぶのであれば組合に加入し続ける選択はない旨述べたところ、A3組合員は、「そうですよね。まあ」と応じた。

イ B3がA3組合員に対し、組合に加入した理由を尋ねたところ、A3組合員は、組合に加入したことで未払賃金が全額支払われたが、結局のところ組合の組合員ではない従業員にも未払賃金が支払われていることから、組合に入った意味はあまりない旨述べた。これを受けてB3は、組合に加入したことについて、デメリットの方が多し旨述べ、B2課長代理は、「スーパーデメリット」と述べた。

べた。また、B2課長代理がA3組合員に対し、A3組合員のストライキ中の賃金カットに対する補償を求めることを提案したことを受けて、B3は、「もらうというか、ただほど高いものはないじゃないけどそんなことしたらもう本当に骨の髄まで吸い取られる」、「しゃぶられますよ。あんなところからね、物もらったりしたら、どっちかってあー、抜けられないし」と述べた。

ウ B3は、A3組合員に対し、B1社長との面談時に組合を辞めるつもりであると言え、B1社長の心証がよい旨述べ、さらに、親とも相談してA2分会長に対して2月末で組合を辞めることを伝えた方がよい旨述べた。これに対し、A3組合員が、「まあそこは一応。そうゆうことはやっておきます。最悪。そうゆうふうな案があるんですけど。言う。あの」と述べたところ、B3は、強制するわけではなく提案であるとした上で、A3組合員自身が説得されやすいとの認識があるのであれば、組合に対して組合を辞める意思をしっかりと示した方がよい旨述べた。また、B3は、A3組合員が本当に本社復帰を望むのであれば、組合がなければ既に復帰していた旨述べ、さらに、「結局だからA3さんは商品なんです。X1組合に。商品。あの、お金になる」と述べた。

この後、B3は、A3組合員に対し、再度、組合を続けることに意味がない旨及びメリットがあまりない旨述べたことに続けて、「X1組合かY会社どっちを選ぶんだって話ですよ。Y会社選んだんだったらY会社にこうあの、あれですよ、一生懸命やる。在籍しながらY会社を苛めて何とか金を掴もうというんだったらX1組合に入り続ける。このあの、二者択一ですね」と述べた。さらに、B3が組合に入り続ける意味があるかと尋ねたところ、A3組合員は、「意味は無い」と述べた。これを受けてB3は、

「だから今日お帰りになられて、お父さんお母さんにね、Y会社で頑張ろうと思うと決めたと。決めたらですよ。X1組合に入ってた意味が無いんで辞めようと思ってる。ラインなりでお断りを入れて教える時に、A2さんから連絡があったらキッパリと断ってくれと。おっしゃても良いですよ。何にも無いですもん、ほんと。金だけですよ。金を取りたいだけじゃないですか」と述べた。また、B2課長代理が、「ちょっとよく考えて」、「ほんとにさ、どっちがA3くんの事を思っとるか考えて良く見極めた方が良い」と述べたところ、A3組合員は、「まあ、ですね」、「ありがとうございます」と応じた。

エ B2課長代理が、1.29面談でのやり取りについて、「この後すぐお前、X1組合から抗議の文が来たら、俺本当に発狂するからな」、「明日朝来たら10枚くらい抗議文来てて」と述べたところ、A3組合員は、「それは無いとは言い切れんですけど」と述べた。これを受けて、B3が、「面倒くさいね。面倒くさいけどでもまあ、まあなんて言うのかな、あの私はだからリスクを負ってまでそのA3さんにね人生の先輩として」と述べたところ、A3組合員は、「アドバイスをもらった。いただきました」と述べた。

(5) A2分会長及び組合活動に係るやり取り②

ア B3は、A2分会長が出張作業を命じられていない理由について、同人が組合の組合員であるということではなく、A2分会長のキャリア、年齢及びパーソナリティを考慮した結果である旨並びに毎回、A2分会長に出張作業を命じたとしたら、同人が不満を漏らすような話になる旨述べ、経営判断であると述べた。これを受けてA3組合員が、A2分会長が「何でゴミ捨てるだけなのに呼ばれんのですか」と言ってくる旨述べたところ、B3は、「だ

から言わしとけば良いですよ。ほんとそう言う話なんですよ」
として、気に入らなかつたら裁判所で争えばよい旨述べた。

イ 組合と会社との間の団交について、B 3は、「あの全ては言わないんですけど、あの中にはそのなんて言うか取るに足りない話も結構多い訳ですよ」、「そんなのに時間浪費してね」と述べた。さらに、A 2分会長の出張作業に係る団交でのやり取りについて、B 3は、「会社の為って前提であれば、もっと良い話合いが出来た方がいいじゃないですか。何で俺が解体に行かしてくれんって。だって」、「7時から2時間も何の話してるんですかって。それだったら普通はX 1組合なんか関わらずに、あのB 4課長とこ行って」、「B 4課長、俺、行かして下さいよって」、「やらして下さいよって」と述べた。

ウ B 3がA 3組合員に対し、「喧嘩してあの自分が利益を得るような話は無いですよ。組織って。相手を脅して。ほんとですよ。まあ普通の世界に戻って来てください」と述べたところ、A 3組合員は、「ははは」と応じた。その後、平成31年2月1日付けの辞令に係る話題となり、1.29面談は終了した。

9 第16回団交申入れ

平成31年1月31日、組合は、会社に対し、「抗議および緊急団体交渉開催の申し入れ書」と題する書面（以下「1.31申入書」という。）により、団交を申し入れた。1.31申入書には、①1.29面談がA 3組合員の福岡転勤時の事故に関するてん末書の記載説明を目的としたものであったにもかかわらず、B 2課長代理、B 4及びB 3がA 3組合員に対して、組合からの脱退勧奨及び組合やA 2分会長を始めとする組合員への誹謗中傷を行っており、当該行為が不当労働行為であること、②①について、団交でのB 1社長の謝罪及び謝罪文の提出並びにB 3の解任を要求すること、③緊急の

団交開催を申し入れること、事実確認のためにB 2 課長代理、B 4 及びB 3 の3名が必ず出席すること及び当委員会に対して不当労働行為救済申立てを行うとともに、その他法的措置を検討すること等の記載があった。なお、1.31申入書には、「B 1 社長および当事者のB 3 氏・B 2 氏・B 4 氏が必ず出席するよう求めます」との記載があった。

10 平成31年1月31日のA 3 組合員と会社との面談

平成31年1月31日、B 2 課長代理は、A 3 組合員の本社復帰の辞令を手渡すため、会社の会議室でB 3 及びB 4 も同席した上で、A 3 組合員と面談を行った。(以下、この面談を「1.31面談」という。)なお、1.31面談は、1.31申入書が会社に提出された後に実施されており、以下の事実があった。

- (1) B 3 がA 3 組合員に対し、1.29面談後にA 3 組合員が組合を訪ねたことを確認した上で、「どうでしたか？」と尋ねたところ、A 3 組合員は、「昨日組合のほう行きましたでちょっといろいろお話はありました。ちょっと組合の案件なんでちょっとここでは言うことできない事があったんでちょっと発言はちょっとすることはできません」と述べた。これを受けてB 2 課長代理は、「まあ、いいけどさ。裏切られた感150パーセントくらいになっちゃったんだけどね」と述べた。
- (2) B 3 がA 3 組合員に対し、1.29面談において、A 3 組合員が組合を辞めるといふ話をしたことから、日本の社会で辞められない組織はないと言っただけである旨述べたことに続いて、1.29面談のやり取りの録音の有無を尋ねたところ、A 3 組合員は、録音の有無を明言しなかった。
- (3) B 2 課長代理の「向こうが言ってくるのはA 3 君に対する、対する」、「何だ？こちらからしたら、A 3 さんが辞めたいって言う」との発言に続いて、B 3 がA 3 組合員に対し、1.29面談において、A 3 組合員が親に相談して組合を辞める意思を持っているが辞めにくいという話をしていたことから、日本の組織で辞められない組織はないという話をし

たに過ぎず、組合からの脱退勧奨を行っていない旨及び組合を続けることを否定したものではない旨述べた。これに対し、A3組合員が「はい」と述べたことを受けて、B3は、A3組合員に対し、「だから、できれば申し訳ないんだけど、あの一、そのことをA3さんが認めて頂けるのであれば、ね」、「では、A3さんが要は、弱音を吐いたというか、その一デメリットを現実には被ったし」、「組合活動を続けるべきかどうか、本当は辞めたいみたいな話もされていましたがね？それに対して私たちが同意をして辞めれない組織はないよという話をしただけなので、できたら、ちょっと一筆いただけませんか？」と書面の作成を求めた。これに対し、A3組合員が「今、もうこの状態ですか？」と述べたところ、B3は、「うん。要は脱退勧奨受けてませんと。そうやってA3さんは組合から言われたのかもしれませんが、A3さんはどう受け止められるかは分らないけど、A3さんがそういう気持ちがあって現実には組合にそうおっしゃったんでしょ？辞めることを」と述べた。

さらに、B3は、A3組合員に対し、1.29面談後にA3組合員が組合に組合を辞めることを伝えたのは、A3組合員が元々組合を辞めたいと思っていたからであり、B3及びB2課長代理が組合の脱退を勧めたものではないとして、再度、「それ一筆もらえませんか？」と書面の作成を求めた。

加えて、B3は、A3組合員に対し、「脱退勧奨された。事実はありませんよと言っただけませんか？だって実際何か私たちがA3さん、申し訳ないけど、あの一、辞めろ辞めろと言って仕方なく辞めるっていったような感じになっちゃってるじゃないですか？そんなことないでしょ？」と述べ、「ないでしょー？だったらその事実を、あの一、ちょっと書面でくださいよー」と書面の作成を求めた。

これらのB3の書面の作成を求める発言に対し、A3組合員が、「今

とりあえずもうこの件になっちゃったんで、もう自分個人としてはもう組合を通してくださいとしか言えないんですよね、もう。組合の案件になっちゃったんで。もう」と述べたところ、B3は、「いいけど」と述べ、書面が作成されることはなかった。

(4) その後、B2課長代理が、「その脱退勧奨ってさ、組合の誹謗中傷って言うけど、全部、こっちは反論するよ。じゃあ。A3さんがこう言ったんだからこうだって言っただけでA3さんが、A2が何するか分からないって怖がってたからこう言っただけで、組合が何もしてくれないって言ったからこう言っただけだって。そうすると今度組合のほうの立場も悪くなるし、大丈夫か？」と述べたところ、A3組合員は、「自分が撒いた種なんで」、「甘んじて受けます」と述べた。これを受けて、B3は、「何か、そこに巻き込まれるのはちょっとたまりませんよね」と述べ、B2課長代理は、「結局また損するんじゃないかなと思って」と述べた。

B3がA3組合員に対し、再度、1.29面談においてA3組合員自身が組合を辞める意思を持っていたことについて、辞められない組織はないが組合を続ける選択肢もあるとの話をした旨及び「それを勧奨とか言われるとね。こんなねそれはないでしょ？A3さんどう考えてるんですか？そう勧奨されたんですか？または、強要されたとかあるんですか？ないでしょ？そんな。ほとんどA3さんが最終的にお父さんとお母さんと相談されてお決めになられたんでしょ？」と述べたところ、A3組合員は、「そうですね」と述べた。また、B2課長代理は、A3組合員が組合を続けると言えば、1.29面談でのやり取りはなかった旨述べた。

(5) 最終的に、B3が、A3組合員に対し、「今の話自体は大筋A3さんも同意された」と述べたことに続いて、1.29面談においてA3組合員が組合を辞めたいという気持ちを持っていたことから、辞められない組織

はない旨及び組合を続ける選択肢がある旨発言したことの確認を求めたところ、A 3 組合員は、「はい」と述べた。

その後、A 3 組合員の平成31年2月1日以降の勤務及びてん末書に係る話題に移り、1.31面談は終了した。

11 1.31面談に対する組合からの抗議

(1) 平成31年2月1日、組合は、会社に対し、「抗議文」と題する書面（以下「2.1抗議文」という。）を送付した。2.1抗議文には、①1.31面談において、B 3 がA 3 組合員に自らの正当性を示すような返答を誘導するよう高圧的に話し、自己を正当化する書面を要求したことが不当労働行為であるとして抗議するとともに、B 3 の謝罪文の提出を要求すること、②会社の新年会の参加についてA 2 分会長に対して不当な差別を行ったことの説明を求めること等の記載があった。

(2) 平成31年2月6日、会社は、組合に対し、1.31申入書及び2.1抗議文に次のとおり書面で回答した。（以下、この書面を「2.6回答書」という。）

ア 1.29面談について、会社は組合に対し、A 3 組合員が組合に対する不満を述べ、組合を辞めたい旨の話があったことから、B 2 課長代理及びB 3 は、アドバイスを述べたに過ぎない。また、平成31年1月30日、B 2 課長代理は、A 3 組合員から、家族と相談した上で組合を辞めることを決めた旨連絡を受けた。

イ 1.31面談について、A 3 組合員に1.31申入書の内容の確認を求めたところ、A 3 組合員がB 2 課長代理及びB 3 から脱退勧奨を受けてはいないことを認めたことから、この旨を確認するための書面の作成を依頼したが、A 3 組合員が組合の了解を取ってからと発言したため、書面の作成を更に求めることはしていない。

ウ 会社の新年会について、主に製造グループの出張作業を担当してい

る従業員をねぎらう趣旨であることから、出張作業に従事していない
A 2 分会長には声がけしていない。

エ 組合から申入れのあった団交の会社側出席者は、B 2 課長代理及び
B 5 弁護士である。

12 第16回団交

(1) 平成31年2月13日、第16回団交が開催され、組合からはA 1 運営委員長、A 2 分会長等が、会社からはB 2 課長代理及びB 5 弁護士がそれぞれ出席した。なお、A 3 組合員、B 1 社長、B 3 及びB 4 は出席しなかった。

(2) 第16回団交では、以下の事実があった。

ア 第16回団交出席者について

B 5 弁護士が組合に対し、この団交が1.29面談及び1.31面談の事実確認のための場であるにもかかわらず、A 3 組合員が出席していない理由を尋ねたところ、組合は、事前にA 3 組合員から事実を確認している旨、組合側の出席者は組合が決める旨及び団交には、B 5 弁護士ではなくB 1 社長に出席してもらったほうがよいが、B 1 社長が出席しなくてもB 5 弁護士が出席していることで団交を実施している旨回答した。これに対し、B 5 弁護士が、会社がB 2 課長代理を出席させたにもかかわらず、組合がA 3 組合員を出席させないことは不公平であると抗議したところ、組合は、これまでの団交において、B 2 課長代理とB 5 弁護士が会社側の出席者として協議していることから、第16回団交におけるB 2 課長代理が証言者ではなく会社の代表として出席している旨述べた。また、組合は、これまでの団交においてB 1 社長の団交出席を求めているにもかかわらず、会社はB 1 社長を出席させないものの、B 5 弁護士及びB 2 課長代理の出席をもって交渉に応じている旨述べた。これを受けて、

B 5 弁護士が、組合から B 2 課長代理に対して1.29面談及び1.31面談の確認を行わないことを求めたところ、組合は、B 2 課長代理が発言したくないのであれば、会社を代表して B 5 弁護士が発言すればよい旨述べた。

また、組合は、B 5 弁護士が B 1 社長を代弁するために出席していることから、何度も B 1 社長の団交出席を求めてはいるが、B 1 社長が団交に欠席したことをもって、これまで団交を拒否したことはない旨述べた。

イ 1.29面談について①

(ア) B 5 弁護士は、1.29面談が A 3 組合員にてん末書の書き方を指導することを目的として行ったものであり、A 3 組合員の組合脱退を目的としたものではない旨述べた。これに対し、組合が、会社から組合脱退の話に及んだかどうかを尋ねたところ、B 5 弁護士は、「違いますね」、「聞いてません」と否定した。これを受けて組合は、1.29面談における A 3 組合員の組合脱退に係る B 3 の発言内容を具体的に交え、「これでもね、正直 1 時間37分58秒の会話のなか。まだまだある」と述べるとともに、1.29面談後に A 3 組合員から、「そのときとても僕は怖かったです。あのときこういう発言をしないと、会社に対して何をされるか分かりませんでした。それだけ B 3 さんの圧力はすごかったです」と聞いた旨述べた。これに対し、B 5 弁護士が、1.29面談の録音の有無を尋ねたところ、組合は、回答を控える旨述べた。

B 5 弁護士は、団交前に B 3 に確認した内容として、B 3 から A 3 組合員に対して組合脱退を求めた事実はなく、A 3 組合員の組合を辞めたい旨の発言を受けて助言をした旨述べた。また、B 2 課長代理は、「全部を全部僕も覚えてるわけじゃないですけど、まあ、僕のイメージのなかでは、その、結構和気あいあいとした感じでしゃ

べってた」と述べたことに加え、1.29面談の翌日、A3組合員から、親と相談した結果、組合を辞めることを組合に伝えるとの連絡を受けた旨述べた。

組合は、B3が、1.29面談におけるやり取りのうち、全体の8割程度の発言を占めている旨及びA2分会長に関する内容も発言していることに言及し、B3と会社との間の関係性を尋ねた。これに対し、B5弁護士は、会社との契約に基づいて会社の経営に係るコンサルタント業務を行っている旨回答した。これを受けて組合が、B3の言動が会社の意思によるものかどうかを尋ねたところ、B5弁護士は、会社がB2課長代理あるいはB3に対してA3組合員に組合脱退を働きかけるような指示をしたことはないとしながら、B2課長代理あるいはB3の言動に対して会社が責任を負うべきなのかは別の話である旨回答した。

組合は、A3組合員が組合を辞めたいとの話であれば、その方法を教示することはありうるが、A2分会長や組合を非難する発言は必要なく、1.29面談のやり取りがA3組合員を組合脱退に誘導するものと思ってもおかしくないものであること、また、1.29面談でのB3の「私はリスクを負ってしゃべってますから」との発言からして、B1社長からの特命を受けていると思えることから、不当労働行為であると確信している旨述べた。

(イ) B5弁護士は、1.29面談にB3が出席した理由について、B3の会社訪問日と重なっており、1.28あっせんに同席した経緯もあったことから出席したものである旨述べた。また、2.6回答書は、B2課長代理及びB3に聞き取りをして作成したものである旨説明した。

(ウ) B5弁護士が、組合に対し、1.29面談の録音又は反訳の提出を求めたところ、組合は、提出を拒否した。これを受けてB5弁護士が、

「そうするともう私としては、もうあの今回答できること」と述べかけたところ、組合は、当該発言にかぶせるように「となってくるとどうしましょう？」と述べたことに続いて、第16回団交で組合が述べた1.29面談のやり取りの内容に基づいて会社の対応を検討するよう要請した。これに対し、会社が、当該対応を検討するために、1.29面談の録音又は反訳の提出を再度求めたところ、組合は、「かなりあのう具体的に話してるんで」、「その、その内容を確認していただければ」、「もうもうその部分だけで、じゅ、十分じゃないかなと思いますよね」と述べた。

ウ 1.31面談について

組合が、1.31面談においてB2課長代理がA3組合員に対して、1.29面談のやり取りが不当労働行為に当たらない旨の書面の作成を求めたのかを尋ねたところ、B2課長代理が否定したことから、組合は、B3が当該書面の作成を求めたと理解する旨述べた。これに続き、組合は、A3組合員から当該書面が提出されたかを尋ねたところ、B2課長代理は、「お願いしたやつ、ああ、ああ。それは、あのう、できませんっていうことは、その場ではっきり言われましたんで」と回答した。

次に、組合が、会社に対し、1.31面談にB3が同席した理由を尋ねたところ、B5弁護士は、B3に確認した内容であるとして、1.31申入書を受けて、1.29面談でのやり取りに関するB3の認識と大きな違いがあったため、会社の定期訪問日ではないにもかかわらず、出席したと説明した。また、組合が、1.31面談の録音をしたかどうかを確認したところ、会社は、録音をしたことを認めた。

エ 1.29面談について②

組合が、1.29面談でA3組合員の組合脱退を促すことが計画的であったものとして、組合を辞めればB1社長の心証がよい旨等のB3の発言

を指摘したところ、B 5 弁護士は、会社として組合脱退を働きかけるような指示はしていない旨回答した。これに対し、組合は、B 3 が労務顧問の立場にありながら、会社の指示ではないことを独断で行っていたことを問題視した。

また、組合が、B 3 が、B 1 社長から組合を切り崩すような話及びチャンスがあれば組合を辞めてもらうようにするといった話を言われているのかと尋ねたところ、B 2 課長代理は、否定するとともに、そもそも B 3 は1.29面談にたまたま出席したものである旨述べた。

オ 組合が、1.29面談から続く一連の出来事に係る B 1 社長の現時点での考えについて尋ねたところ、B 5 弁護士は、A 3 組合員にアドバイスを述べただけであれば会社として問題にしない旨回答した。これに対し、組合が、今回の団交でのやり取りを B 1 社長に報告するよう求め、その上で、会社の B 3 に対する処遇を注視する旨述べた。さらに、組合は、1.29面談における A 2 分会長に係るやり取りから、A 2 分会長に対する不当労働行為意思がみられるが、会社が改善しないのであれば、当委員会に申立てを行う旨及び準備を進めている旨述べた。

カ 最後に、組合は、会社が今回の団交のやり取りを文字に起こした上で B 1 社長に報告し、組合が要求する B 1 社長の謝罪と B 3 の解任について検討した後に、どのような対応とするのかを示すよう求めた。また、組合は、B 1 社長自らが団交に出席した上での謝罪及び謝罪文の提出並びに B 3 の解任が要求事項であることを述べ、B 1 社長が団交に出席し、謝罪するとの話になれば労使関係も良くなる可能性がある旨述べた後、会社の対応に係る書面の提出期限について協議し、団交は終了した。

13 第16回団交後

(1) 平成31年2月27日、会社は、組合に対し、差出人を B 5 弁護士とした文書により、「B 2 氏らより A 3 氏に発した発言の中には、最終的には

A 3 氏の判断に委ねる趣旨ではあったものの、一方で、A 3 氏に貴組合より脱退することを勧め、あるいは貴組合及びA 2 氏を非難する等と受け止められかねない発言もあったことも確認できました」としつつ、「このような発言は同社の指示によるものではありませんが、労務関係を担当する従業員及びコンサルタントによる発言であったことを真摯に受け止め、同社は、担当者に対しては今後このような発言を行わないよう厳重に注意いたします」と示した。

(2) また、同日、会社は、組合に対し、差出人をB 1 社長とした文書により、「当社従業員及び当社が契約する経営コンサルタントが、貴組合 X 2 分会組合員の A 3 殿が、貴組合を辞めたいという発言をし、併せて分会長の A 2 殿及び組合を非難したことに同調し、貴組合からの脱退を勧奨するかのような、貴組合の組織、運営に支配介入したと受け止められ得るような発言、あるいは誠実に団体交渉に応じる意思がないと受け止められ得るような発言を行ったことは、誠に遺憾であります」として、B 2 課長代理及びB 3 に対して、十分注意するよう指導することを示した。

(3) 平成31年 2 月末、A 3 組合員は、会社を退職した。

第 3 判断及び法律上の根拠

1 争点 (1) について

(1) 組合の主張要旨

ア 会社は何らかの行為に及ぶ際には、必ずB 1 社長の関与のもとに行われている。B 2 課長代理、B 4 及びB 3 が、独断でA 3 組合員を呼び出して組合からの脱退を慫慂することはない。

また、B 3 は会社とのコンサルティング契約に基づき会社を訪れているところ、当該契約で定められている業務内容を超えて業務を行う場合には、報酬額が加算されることになっているから、B 2 課

長代理が独断でB 3に業務を依頼することは、契約上ありえない。

イ 1.29面談について、A 3組合員は、会社の業務に復帰するに当たって必要であるとして呼び出されたものである。そこには、B 2課長代理及びB 4、B 3という会社の経営陣のみがおり、組合側の人間はいなかった。そして、A 3組合員が、B 2課長代理が作成したてん末書に目を通していたところ、B 2課長代理は、何の脈絡もなく組合への誹謗を始め、これに同意を求めたのである。このような状況のため、A 3組合員は、B 2課長代理らに迎合的に話をするほかなかった。しかしながら、A 3組合員のこれら発言が、同人の意に反するものであることは、A 3組合員が、この面談直後に録音を持参して組合に相談していることから明らかである。A 3組合員の相談に応じたに過ぎないとする会社の主張は、まず事実において誤っている。そもそも、たとえ組合員がその加入する労働組合に対して不満を持っていたとしても、そしてそのことについて使用者が当該組合員から相談を受けたとしても、使用者は、当該組合員に対し、組合への加入の是非について助言を行うことは許されない。

会社の各発言は、組合員に対して組合に対する不信感を植え付け、さらに組合の存立の基盤である組合の団結を端的に妨害することで組合の弱体化を図るものであって、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張要旨

ア 1.29面談は、その前に成立した労働委員会のあっせん条項第5項で定められたA 3組合員の当て逃げ事故や福岡出張についてのてん末書の提出に関し、A 3組合員の円滑な本社復帰を実現するため、事前にてん末書の記載内容の指導や本社復帰の段取りの調整等をする目的で、B 2課長代理の判断で設けられたものであり、B 1社長そ

の他会社の経営陣から指示を受けて行われたものではない。

また、この面談にはB3も同席したが、これはたまたま当日がB3の会社への定期訪問日と重なっていて、あっせん手続にB3も関わっていた経緯から、アドバイスのため、B2課長代理に要請されて同席することになっただけのことである。

イ A3組合員が組合を脱退する等という話は、面談での会話の流れの中で和ませるつもりで雑談した話から及んだに過ぎないのであって、初めからB2課長代理らがA3組合員への脱退勧奨等の目的をもって面談に臨んでいたわけではない。

A3組合員は、この面談以前からB2課長代理に対し、組合からストライキ中の給与の補填がないこと等の不満や組合に加入したことへの後悔の気持ちを述べており、また、A3組合員も出席した第15回団交の終了後、A3組合員は、あえて一人エレベーターホールの通路に残り、B2課長代理やB3に対し、同様の不満や愚痴を述べ、組合を辞めたいが何をされるかわからない等と発言していた。

面談時においては、A3組合員の発言内容からも明らかなおり、A3組合員は、組合やA2分会長の方針や対応につき相当な不満な気持ちを持っていることや、組合を脱退したいが、すぐに組合に言い出しづらいと困っている様子を見せていたことから、ストライキの経緯を見ても一番割を食ってしまったA3組合員に同情したB2課長代理らが、話の流れの中で個人的にアドバイスをしたというのが実際のところである。

B2課長代理らの発言は、その適否には議論があろうとも、積極的に働きかけを行ったというものではなく、単に従前からのA3組合員の発言等に共感・同情して個人的にアドバイスをしたという程度のものであり、不当労働行為として違法性を有するものではない。

(3) 判断

ア 1.29面談について、B2課長代理又はB3が、会社からの指示を受けていたと認めるに足る事情は認められないことから1.29面談におけるB3及びB2課長代理の発言が、会社の行為であるとして組合運営に対する支配介入行為に当たるか否かを検討する。

イ まず、第2の2(1)で認定したとおり、B2課長代理は、会社における労務関係の担当者であって、組合との団交に継続して出席するほか、1.28あっせんにも出席する等、組合との間の労使関係における会社担当者であったことが認められることから、労組法第2条第1号の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みるのが相当である。

次に、第2の2(2)及び6(2)で認定したとおり、B3は、会社外の者ではあるが、B3が代表取締役を務める法人と会社との間の委託契約に基づき、会社の賃金、労務管理、経営分析等に関する労務顧問として定期的に会社を訪問する者であり、少なくとも第15回団交に出席して会社の見解を発言したほか、1.28あっせんに出席したことが認められる。そうすると、B3は、組合との間の労使関係の対応を一定程度会社から任せられている者であるといえる。

ウ 上記イを前提として、B3及びB2課長代理の発言が、会社の行為といえるかを検討する。

(ア) 第2の7(1)及び(2)で認定したとおり、平成30年6月から同年9月までにおいて、組合が会社に対してストライキを含む争議行為を実施していること及び1.28あっせんにおける組合と会社との間の労使問題の解決が部分的なものであったことが認められることからすると、少なくとも、1.29面談時点において、組合と会社とは対立関係にあったとみるのが相当である。

(イ) 第2の8で認定したとおり、1.29面談においてB3は、A3組合員に対し、次の①から⑳までの旨を述べたことが認められる。

a ①A3組合員だけにストライキを行わせるのはおかしい旨及び②ストライキによってA3組合員が損をしている旨（第2の8（1））

b ③1.28あっせんで得るものはそんなになかった旨、④不利益を受けながらも組合員を続けていることが理解できない旨、⑤組合を辞めたほうがいい旨、⑥組合に頼むような話は多分ない旨、⑦A2分会長の手柄のために利用されてしまった感じがする旨、⑧組合員がわざわざ夜に出向いて団交を行う理由が分からない旨、⑨A3組合員が支払っている組合費がもったいない旨、⑩組合にかかわっていても何も良いことはない旨、⑪2月の団交にいないことを祈っている旨及び⑫本社復帰後に組合を辞めたほうがいい旨（第2の8（2））

c ⑬会社にA2分会長がいる必要はなく、いてもいなくてもどうでもいい旨、⑭組合員は夜中の団交に、今後のメリットがないのに毎月組合費を払ってよく出てくると思う旨及び⑮組合が言う経営方針等についてはA2分会長に言われなくてもやっていく旨（第2の8（3））

d ⑯本社に復帰するのであれば組合を辞めたほうがよく、B1社長の心証も全然違う旨、⑰組合加入の結果何も良いことがなかった旨、⑱組合を辞めたほうがいい旨、⑲労働組合は幾らでもあり再度入れればいい旨、⑳会社を選ぶのであれば組合に加入し続ける選択はない旨、㉑組合加入にはデメリットの方が多い旨、㉒組合から補償を受けると組合から抜けられなくなる旨、㉓B1社長との面談時に組合を辞めるつもりであると言えればB

1 社長の心証がよい旨、②④親とも相談してA 2分会長に対して2月末で組合を辞めることを伝えた方がよい旨、②⑤組合に対して組合を辞める意思をしっかりと示した方がよい旨、②⑥本当に本社復帰を望むのであれば組合がなければ既に復帰していた旨、②⑦組合にとってA 3組合員が商品である旨、②⑧組合を続けることに意味がなくメリットがあまりない旨、②⑨会社と組合との二者一択である旨、②⑩組合は金を取りたいだけである旨及び②⑪組合から抗議文が届いたら面倒なことになる旨（第2の8（4））

e ②⑫A 2分会長には言わせておけばよい旨、②⑬団交には取るに足らない話も多く、時間を浪費している旨、②⑭会社のために良い話合いをするのであれば、A 2分会長は、組合に関わらずにB 4に話をすれば良かった旨及び②⑮「普通の世界」に戻ってきてほしい旨（第2の8（5））

(ウ) また、第2の8（1）から（4）までで認定したとおり、1.29面談においてB 2課長代理は、A 3組合員が行ったストライキについて、組合からは助けてもらえない旨及び組合によるストライキ実施の提案にA 3組合員が応じたことに疑問を呈する旨述べ、組合を脱退すると同じ組合には加入できない話を聞いた旨のA 3組合員の発言を受けて「月謝が欲しいもんで」と述べたほか、団交は面倒である旨、B 3の、上記②⑯の発言に続いて「だと思っよ？」と、上記②⑰の発言に続いて「結果論でいったら全部自分のマイナス」と、上記②⑱の発言に続いて「そうだよ本当に考えた方がいいと思う。今後の自分の為にどれが一番いいんだらうって」と、上記②⑲の発言に続いて「スーパーデメリット」と、上記②⑳の発言に続いて「ちょっとよく考えて」「ほんとにさ、どっちがA 3くんの事を思っ取るか考えて良く見極めた方がいい」と、それぞれ述べたことが認められる。

(エ) 上記イ及び(ア)を踏まえて、B 3による上記(イ) bの⑪2月の団交にいないことを祈っている旨の発言、同 dの⑯本社に復帰するのであれば組合を辞めたほうがよく、B 1社長の心証も全然違う旨の発言、⑳会社を選ぶのであれば組合に加入し続ける選択はない旨の発言、㉓B 1社長との面談時に組合を辞めるつもりであると言えればB 1社長の心証がよい旨の発言及び㉙会社と組合との二者択一である旨の発言、同 eの㉔団交には取るに足らない話も多く、時間を浪費している旨の発言並びにB 2課長代理による上記(ウ)のB 3に同調する発言をみるに、⑪及び㉔の団交に係る発言は、団交における会社出席者としての発言であり、さらに、⑯、⑳、㉓及び㉙の発言は、労使が対立する状況において、会社又はB 1社長の意向に沿った発言であるといわざるを得ない。

そうすると、1.29面談におけるB 3及びB 2課長代理の発言は、上記イで判断したそれぞれの地位に基づいてなされたものであって、会社の意を体したものと評価できるのであり、会社の行為とみるのが相当である。

(オ) この点について、会社は、1.29面談におけるA 3組合員の組合脱退等に関するやり取りが会話の流れの中で和ませるつもり雑談が及んだに過ぎないものであり、従前からのA 3組合員の発言に共感し、同情して個人的にアドバイスをした程度のものである旨主張する。

しかしながら、第2の8で認定したとおり、1.29面談は、A 3組合員のでん末書の作成及び同人の本社復帰の段取り等の調整のために会社が設定し会社内の会議室で行われたものであって、B 2課長代理及びB 3の発言は、上記イで判断した同人らの会社におけるそれぞれの地位に基づいてなされたものであるから、同人らの一連の

発言が個人的なアドバイスであるとはいえ、会社の主張は採用できない。

エ そこで、B 3 及び B 2 課長代理の一連の発言が支配介入行為に該当するか検討する。

(ア) 上記ウ (イ) の B 3 による一連の発言をみるに、組合によるストライキ、あっせん申請、団交その他の労働組合活動や A 2 分会長個人を執拗に批判するとともに、これらの活動によって A 3 組合員が享受するメリットは何らない旨断じるものであって、組合を誹謗又は中傷するものというほかない。

また、上記ウ (ウ) の B 2 課長代理の一連の発言についても、健全な組合活動に必要不可欠であるというべき組合費を「月謝」などと揶揄するほか、B 3 の発言に逐次同調して発言したものであって、B 3 の一連の発言とあいまって組合を誹謗又は中傷するものというほかない。

(イ) さらに、これら B 3 及び B 2 課長代理の発言は、再三の組合を辞めたほうがいい旨の直接的な発言のみならず、同人らの発言の全体として、組合嫌悪の情の下、組合又は A 2 分会長に対する誹謗又は中傷を交えることで A 3 組合員の組合への不信感を煽りつつ、A 3 組合員の組合脱退を促すものであったというほかない。

オ したがって、1. 29 面談における B 2 課長代理及び B 3 の A 3 組合員に対する一連の発言は、組合に対する誹謗又は中傷であり、かつ、組合からの脱退勧奨であって、組合の組織、運営に影響を及ぼすものといえ、同人らの発言は会社の行為といえるから、組合に対する支配介入として労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

2 争点 (2) について

(1) 組合の主張要旨

B 2 課長代理、B 4 及び B 3 は、A 3 組合員を呼び出し、1.29 面談時の脱退勧奨及び誹謗中傷行為について、自分たちが主体的に組合を批判したり、脱退勧奨をしたわけではなく、あくまで A 3 組合員が組合を脱退したいと言い出したので、いわば第三者的にアドバイスをを行っただけである旨及び組合を脱退するもしないも自由であると述べた旨強弁し、その認識を A 3 組合員に押し付けようとするとともに、執拗に、その旨を書面化するように A 3 組合員に強要した。

会社の当該強要行為は、自らの不当労働行為を糊塗するために、あたかも問題は組合と A 3 組合員にあるかのごとく執拗に言い立て、A 3 組合員に対して事実と異なる認識を書面化するよう強要するものであって、組合員に対して組合に対する不信感を植え付け、さらに組合の存立の基盤である組合の団結を端的に妨害することで組合の弱体化を図るものであって、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。同時に、組合員であることを理由として、A 3 組合員に対して本来作成する必要のない書面を作成するよう使用者の立場から強要するものであって、同条第 1 号の不利益取扱いにも該当する。

(2) 会社の主張要旨

1.31 面談は、A 3 組合員の本社復帰に当たり辞令を交付するために以前から予定されていたものであり、そもそも 1.29 面談についての組合からの抗議文を受けて A 3 組合員に書面の作成を求めるため設けられたものではない。

もっとも、組合から届いた抗議文には、B 2 課長代理らより A 3 組合員に対して積極的に組合の脱退を迫ったり、あるいは組合を誹謗中傷した等との記載があり、B 2 課長代理らの認識とは大きく異なっていた。そのため、B 2 課長代理はこの面談において A 3 組合員に対してその経緯や真意を確かめる話をしたのである。

また、B 3 は、当初、面談に同席する予定はなかったが、不当労働行為の当事者として指弾されていることを踏まえ、B 2 課長代理と同様に A 3 組合員に確認するため同席することとなったのである。

B 2 課長代理らの認識との間に大きな齟齬がないことを確認できたことを踏まえ、B 3 は、A 3 組合員に対してその書面化を依頼したが、A 3 組合員が組合を通してほしいと断った後は、それ以上に書面化を求めることはしていない。また、この面談は、A 3 組合員が書面化を断った以降は専ら A 3 組合員の本社復帰に当たっての注意事項やてん末書の内容に関するやり取りが中心にされており、書面化に応じないことで A 3 組合員が今後会社において不利益な扱いを受ける等といった内容の告知もされていない。

いずれにしても、強要等と評価される事実はなく、1.31面談におけるやり取りは、労組法第7条第1号はもとより同条第3号にも該当しない。

(3) 判断

ア 1.29面談における会社の A 3 組合員に対する一連の発言が組合からの脱退勧奨であったことは、上記 1 (3) で判断したとおりであるところ、1.31面談において、会社が A 3 組合員に対して当該発言が脱退勧奨ではなかったとする旨の書面の作成を強要したか及び当該行為が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するかを、以下、検討する。

イ 第2の9で認定したとおり、組合が1.31申入書により、1.29面談において B 2 課長代理、B 4 及び B 3 が A 3 組合員に対して組合からの脱退勧奨並びに組合及び組合員への誹謗中傷を行ったことが不当労働行為であるとして、団交の開催を申し入れたことが認められる。

ウ 第2の10(1)から(3)までで認定したとおり、1.31面談の冒頭で B 2 課長代理が A 3 組合員に対し、裏切られた旨述べたこと、B 3

がA3組合員に対し、1.29面談ではA3組合員による組合を辞める等の発言を受けて辞められない組織はないと述べたに過ぎず、脱退勧奨には当たらない旨繰り返し述べたこと及びA3組合員がB3の発言に「はい」と述べたことから、「ちょっと一筆いただけませんか?」、「それ一筆もらえませんか?」、「ちょっと書面でくださいよー」などと、脱退勧奨を受けていない旨の書面の作成を繰り返し求めたこと並びにA3組合員が既に組合の問題になっているとして拒否したことから、当該書面が作成されることはなかったことが認められる。

エ 第2の10(3)から(5)までで認定したとおり、A3組合員は、1.29面談では脱退勧奨をしていない旨のB3の発言に「はい」と述べたことが認められるが、同(1)で認定したやり取りからすると、1.29面談の翌日にはA3組合員が組合を訪ねて何らかの報告又は相談を行ったことが推認され、このことが組合による1.31申入書の提出につながったものと考えられるため、B3の発言に対するA3組合員の真意がどうであったかは定かではなく、本手続において、当事者双方からの疎明もない。

オ 会社は、1.31申入書にある、B2課長代理及びB3がA3組合員に対して積極的に組合の脱退を迫ったり、又は組合を誹謗中傷した等との記載について、B2課長代理及びB3の認識が大きく異なっていたため、A3組合員に対してその経緯や真意を確かめたのであり、B2課長代理及びB3の認識との間に大きな齟齬がないことを確認できたことから、書面化を依頼したものであり、A3組合員が断った後は、それ以上に書面化を求めることはしておらず、強要と評価される事実はない旨主張する。

しかしながら、上記イからエまでからすると、1.29面談での出来事が既に組合と会社との間の問題になっていたことが明らかである

ところ、1.31面談において、B3が、A3組合員に対して1.29面談におけるB3の発言が脱退勧奨ではない旨繰り返し述べたことは、経緯や真意の確認にとどまるものではなく、B3の発言が脱退勧奨ではない旨の認識を執拗に押し付けるものであったとみるのが相当である。

カ 以上のことからすると、1.29面談における会社の一連の発言が不当労働行為に該当するものであるところ、1.31申入書を受けて、B3がA3組合員に対し、脱退勧奨ではない旨の認識を執拗に押し付けた上で、その旨の書面の作成を繰り返し求めた行為については、第2の10(3)で認定したとおり、A3組合員の意思により当該書面が作成されることがなかったことから、書面の作成の強要があったとまではいえない。しかし、当該行為は、不当労働行為があたかも存在しなかったように隠蔽しようとするものであったといわざるを得ない。また、1.29面談におけるB3の発言が、会社の行為と評価されるものであることは上記1(3)ウで判断したとおりであるところ、1.29面談における内容について、1.29面談からわずか2日後に会社の会議室において行われた1.31面談におけるB3の発言についても、同様に会社の行為ということが出来る。

キ したがって、1.31面談において会社が、A3組合員に対して1.29面談における会社の発言が脱退勧奨ではなかったとする旨の書面の作成を繰り返し求めた行為は、1.29面談における不当労働行為が存在しなかったように隠蔽しようとするものであって、組合活動を妨害することを企図したものといえるから、組合に対する支配介入として労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

ク 組合は、上記キの会社の行為が、A3組合員に対して本来作成する必要のない書面を作成するよう使用者の立場から強要するものであ

って労組法第7条第1号の不利益取扱いにも該当する旨主張する。

本争点における不利益性について組合から具体的な主張はなく、第2の10(3)から(5)までで認定したとおり、A3組合員が、その意思により書面の作成を拒否した後は、会社が、書面の作成を更に求めたことは認められず、また、何らかの不利益取扱いを示唆した経過も見当たらないことからすると、当該行為によってA3組合員に不利益があったとまではいえないことから、組合の主張は採用できない。

したがって、上記キの会社の行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

3 争点(3)について

(1) 組合の主張要旨

ア 不利益取扱いに至る動機に係る主張

会社は、平成29年7月を境に、A2分会長について意図的に出張業務から排除している。そして、この時期は、まさに組合が、出張業務時の移動時間の労働時間性について問題提起し、会社に団交を申し入れた時期である。すなわち、組合と会社は、同月25日に初めて団交を行い、ここにおいて、出張手当についての是正を求めている。会社がA2分会長を出張業務から排除しているのは、A2分会長が中心となって、会社に対して出張時の扱いに関する是正を求めたことに対する報復にほかならないことは明らかである。

イ 出張工事案件数に係る主張

第60期に比べて、第61期の出張工事案件は、島有工事案件の件数こそ減少しているものの、全体の件数は199件から278件と増加し、延べ人数は771人から933人に増加している。人手がより必要になっているのに、これまでに出張業務に派遣していたA2分会長を、あ

えて派遣しないこととする理由はない。

ウ A 2 分会長のスキルに係る主張

(ア) 会社は、平成29年7月までは、A 2 分会長に出張業務を命じていた。また、A 2 分会長が出張業務から排除されるようになった平成29年7月4日以降も、会社は、スキル不足の従業員に対して「見て覚える」ことを目的とする出張業務である「研修」を実施している。あたかもスキルを要する者のみを出張業務に従事させているがごとき会社の主張が失当であることは、これをみても明らかである。

(イ) A 2 分会長を除く製造作業者というべき労働者に対しては、スキルを問題にすることなく満遍なく出張業務を命じているし、原理的にスキルを持ちようのない事務職の労働者でさえ相当数の出張業務を命じられている。すなわち、会社の指揮命令権行使には平等原則に反する異常な偏りが認められることは、スキルという概念の外延を特定するまでもなく明らかである。

エ A 2 分会長の体調に係る主張

A 2 分会長の体調に配慮しているとの会社の主張について、そもそもA 2 分会長の体調には問題がない。また、A 2 分会長が体調が悪い旨を会社に訴えたことはない。むしろ、組合は団交において、A 2 分会長の体調には問題がないので出張作業に従事させるよう求め続けている。

オ 総括

会社は、平成29年8月以降、A 2 分会長に対して出張業務を命じなくなった。これにより、A 2 分会長は、出張旅費手当や出張時の割増賃金を得られず、賃金の額を低く抑えられている。これは、A 2 分会長が組合の組合員及びX 2 分会の分会長であることを理由とし、組合を嫌悪する意思に基づいて、適切な人事権の行使を行わな

いものであることは明らかであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

さらに、これをもって組合の組合員として活動することのデメリットを他の者に見せつけることによって、組合に対する不信感を植え付け、さらに組合の存立の基盤である組合の団結を妨害することを企図するものであって、同条第3号の支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張要旨

ア 不利益取扱いに至る動機に係る主張

組合は、A2分会長が会社における出張作業時の移動時間の労働時間性について問題提起して団交を申し入れたことに対する報復としてA2分会長に出張作業を命じなくなった等と主張するが、平成29年6月10日に当該議題事項が組合より申し入れられた後も、A2分会長に対しては出張作業が命じられているのであるから無関係であり、組合の邪推でしかない。

イ 出張工事案件数に係る主張

平成29年7月以前については、A2分会長に対しても何件か出張業務が命じられていたこともあったが、これは、出張工事案件が多くあったために出張業務に従事する人員の不足との関係から、それ程スキルや知識が求められていない人手を要する作業に従事するものであった。

しかしながら、平成29年以降、会社の出張工事案件においては、あえてスキルの低い人員に対して出張を命じなければならない状況にはなかった。

すなわち、出張工事案件については、第60期以降で特に多数の人員を要する島有工事案件の減少が顕著であり、第61期と比べると、延べ人数及び延べ日数がほぼ4分の1にまで減少している。なお、

出張工事案件の全体件数は第60期より第61期の方が多いが、他方で島無工事の案件の売上は減少しており、このことは島無工事についても長い工期や多くの人員を必要としない比較的規模の小さい案件が多かったことを示している。

ウ A 2 分会長のスキルに係る主張

(ア) A 2 分会長がそれまでに出張業務で従事した作業は、主には部材の搬出搬入や、廃材を撤去、清掃等といった、いわば雑用的なものに過ぎず、A 2 分会長は自身で判断して作業をすることはできない。そのため、仮に A 2 分会長が出張業務メンバーに加わる場合には、A 2 分会長に対して工事責任者等が随時必要な作業指示をしていかなければならないことを意味するが、作業効率が落ちるのは明らかであろう。

(イ) A 2 分会長が出張作業で従事することになるであろう作業は、基本的には雑用的なものとなるが、そのような作業は、ある意味で指示を受ければ誰でもできる作業であるため、製造グループに所属している者でなければできないものではない。他方、A 2 分会長は工場内での内製部品製作等の作業については、仕様書等を見れば自身の判断である程度の作業を行うことができる。そのため、雑用的作業のためだけに出張作業を命じることよりも内製部品を製作する作業に従事させる方が全体として作業効率が良いとの判断から、A 2 分会長に対して出張作業が命じられていないに過ぎない。

エ A 2 分会長の体調に係る主張

A 2 分会長は、会社との団交において、首や腰の痛みを理由にきちんとした着座姿勢を保持できない断りを頻繁に述べていた。出張作業に際しては、特に雑用的作業は、工場内での内製品製作作業とは比べ物にならない程に体へ負担がかかる作業がある。そのため、

もともと作業スキルのない者を出張作業に従事させなければならない状況にはない会社において、痛みで着座姿勢を保持することが困難である等と述べるA2分会長に対して、あえてそのような作業命じる必要性がないのである。

オ 出張作業従事者の差配に係る主張

会社の出張作業従事者の差配に当たっては、基本的に作業スキルを十分に有している従業員とし、出張作業が重なる等して出張人員が不足する場合には、その時点で従事する他の仕事内容や体調面等を考慮し、場合によっては他部署からの応援や、協力会社に依頼する等して出張人員を配置する形で手配されている。

カ 総括

いずれにしても、A2分会長に出張作業が命じられていないことは、A2分会長が組合に所属していることとは無関係であり、労組法第7条第1号にも第3号にも該当しない。

(3) 判断

ア 不利益性について

第2の3(5)、4(2)及び(3)で認定したとおり、会社には出張作業の従事者に対して出張旅費手当を支給する旨を定めた規程があり、A2分会長は、少なくとも平成29年4月から同年7月3日までに従事した出張作業に対して、毎月数千円の出張旅費手当の支給を受けていたが、同日以降出張作業を命じられることがなくなった結果、出張旅費手当の支給を受けることができなくなったことが認められる。

このことからすれば、出張作業に従事することで出張旅費手当の支給を受けていたA2分会長にとっては、出張作業が一切命じられなくなることによって、経済的不利益が生じたものといえる。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 第2の4(1)及び5(1)で認定したとおり、A2分会長は、入社してから数か月後にエリア長に命じられたが、エリア長の廃止後、役職が何度か変わり、最終的に役職そのものがなくなったことから当該変遷が不当な降格である、会社が従業員に対して時間外賃金を支払っていないなどとして労働基準監督署に相談し、この結果、会社が労働基準監督署から是正勧告を受けたことが認められる。

第2の5(2)及び(3)で認定したとおり、A2分会長は、平成29年2月10日に労働基準監督署に対し、会社が労働基準法に違反しているとして告訴し、この結果、会社が書類送検されたこと、A2分会長が同年4月5日に組合に加入したことが認められる。なお、A2分会長は、組合に加入した理由について、「会社のほうから何なりかの攻撃があるだろうと判断しまして」と証言している。

これらのことからすると、会社とA2分会長とは、組合加入以前から、同行が行った労働基準監督署への相談等に起因する対立関係にあったものといえる。

(イ) 第2の4(2)及び(4)で認定したとおり、A2分会長は、平成28年4月頃から平成29年7月3日までの期間、出張作業に従事していたが、同日以降、出張作業に従事していないこと及びA2分会長を除く製造グループの従業員のうち、平成29年8月から同年12月31日までの期間、出張作業の従事回数が0回であった者は、当該期間における退職者、異動者及び出張作業を望まない者を除いて、存在しなかったことが認められることからすれば、会社は、平成29年8月以降、出張作業への従事について、A2分会長に対してのみ異なった取扱いをしたものといえる。

(ウ) 第2の5(3)から(5)までで認定したとおり、組合が、平成29年4月11日にA2分会長の組合加入を通知した後、同年6月10日に第1回団交を申し入れ、同年7月25日に第1回団交が開催されたことが認められる。

(エ) 第2の5(5)で認定したとおり、第1回団交にA2分会長が出席して協議が行われたことからすると、会社が従前より対立関係にあったA2分会長が組合側の中心人物の一人として参加した第1回団交の開催を契機に会社がA2分会長の組合活動及び組合そのものに嫌悪の情を抱いたと推認できる。

また、(ア)から(ウ)までからすると、従前より労働問題に起因して対立関係にあったA2分会長が組合に加入し、組合が同人の組合加入通知を行った後、団交申入れを経て、実質的に初めて労使が対峙する第1回団交開催へと組合活動を活発化させていった経過に鑑みれば、A2分会長の出張作業が平成29年8月から命じられなくなったことは、おおむね時期が合致する同年7月25日の第1回団交開催が大きな要因となったものと考えられる。

ウ 小括

そうすると、平成29年8月以降、会社がA2分会長に出張作業を命じなくなったのは、実質的に初めて労使が対峙する第1回団交の開催時期と会社がA2分会長に出張作業を命じなくなった時期がおおむね合致していることを踏まえると、組合活動を開始したA2分会長に対する嫌悪の情に基づく措置であるものとみるのが相当であって、A2分会長に対する不利益取扱いといわざるを得ない。

エ A2分会長に出張作業を命じていない理由に係る会社の主張

(ア) 会社は、出張作業従事者の差配に当たっては、基本的にスキルを十分に有している従業員としていることから、A2分会長に出張

作業を命じていない理由について、①第60期以降で、島有工事の件数が減少したこと及び島無工事について比較的規模の小さい案件が多くなったことで、あえてスキルの低い人員に対して出張作業を命じなければならない状況にはなかったことから、自身で判断して作業をすることができないA2分会長を出張作業の人員に加えた場合、作業効率が落ちるのは明らかであること及び同人を内製部品の製作作業に従事させるほうが全体として作業効率が良い旨主張する。さらに、会社は、②A2分会長の首や腰の痛みといった身体的不調がある旨も主張する。しかしながら、②の主張について、本件手続において会社は、当該身体的不調を認識した時期は数回の団交を経た後であって、平成29年8月時点では①が理由である旨主張していることからすると、本争点の判断を左右するものではなく、採用できない。

以上のことから、①の主張の合理性について、以下、検討する。

(イ) まず、第2の4(2)で認定したとおり、A2分会長が従事した出張工事案件の作業内容の多くは、現場責任者等の指導を受けて行う作業であったこと、A2分会長が、平成29年4月から同年7月までの期間、ひと月に1回から3回程度、出張作業に従事していたこと及び同年7月3日の出張作業の従事を最後として出張作業が命じられなくなったことが認められる。また、A2分会長のスキルについて、第1回審問では、A2分会長の「A2でも行かせられるような作業をチョイスして当時の手配してくれる方が裁量で向かわせてくれたようなことは聞いています」との証言及びA5組合員の「A2さんは現場に行って作業をするスキルはあるけれども、まだ回数を現場従事していないので、さすがに一人で修理に行くには難しいと思いますので」との証言があることから、決して高いものではな

いといえる。

次に、第2の3(4)で認定したとおり、第60期と第61期の出張工事案件を比較すると、第61期において、従事した延べ人数が増加していること、島有工事の件数が減少していること、島無工事の件数が増加していること及び島無工事の売上げが減少していることが認められる。また、同認定による第61期の出張工事案件の月別件数の推移からすると、A2分会長の出張作業への従事は、平成29年7月3日が最後であるところ、同年8月を境として第61期の出張工事案件の件数に明らかな変化が生じているとはいえない。さらに、同月を境として、会社が出張作業の人員配置に係る方針を変更した、A2分会長が出張作業に従事した際に問題行動があったなどといった特段の事情は見当たらない。

そうすると、第60期から第61期にかけてみるに、出張工事案件の件数、規模等に変化が生じているとはいえるが、従事する延べ人数が増加していることを踏まえると、平成29年7月3日以前において、A2分会長は、スキルが高くないながらも定期的に出張作業に従事していたのであるから、同人を内製部品の製作作業に従事させるほうが全体として作業効率が良くなるとの会社の判断が首肯できるとしても、同年8月以降本件手続に至るまで、会社がA2分会長のみに対して出張作業を命じていないことは、明らかに不自然なものであるといわざるを得ず、会社の主張の合理性は認められない。

オ 総括

したがって、平成29年8月以降、会社がA2分会長に出張作業を命じなくなったのは、A2分会長が組合に加入し組合活動を開始した故になされた不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働

行為に該当する。

また、A 2 分会長に対する当該取扱いは、組合の組合活動を萎縮させるものであるといえるから、組合に対する支配介入として同条第 3 号の不当労働行為に該当する。

4 争点（4）について

（1）組合の主張要旨

ア 第15回団交

（ア）B 2 課長代理は、平成30年12月17日のA 2 分会長の出張作業の従事予定が外れた実質的な理由について、B 1 社長が「A 2 オレの前に出すな汚らわしい」として出張作業からの排除を主導した場面を現認しているにもかかわらず、「偶然だろうね」と述べるにとどまっているが、かかる発言が交渉をはぐらかす目的でなされたものであることは明らかである。また、B 3 は、A 2 分会長の身体的不調やスキル不足を述べているが、会社が当該出張作業からA 2 分会長を排除したことの理由づけには何らなっていない。加えて、B 2 課長代理の「偶然だろうね」という説明とも相矛盾しているのであって、交渉をはぐらかす目的でなされた発言であることは明らかである。

会社において、出張作業に誰を従事させ、誰を従事させないかについては、B 1 社長の裁量判断によるものであることは疑う余地がない。団交において継続的に問題となっているのは、要するに、この裁量判断が、恣意にわたるものであるのか、合理性を有するものであるのかということである。そして、その裁量判断の客観的基準が会社に存在しない以上、これについて議論し一定の合意を目指すためには、B 1 社長が出席し説明するよりほかに手段がない。

会社は、団交において誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務を果たしたものとといえないことは明らかである。

(イ) 賞与支払のベースとなる賃金額については、専ら B 1 社長がその裁量で決定をしているものである。そのため、会社参加者のいずれも、冬季賞与のベースが0.5か月と発表された理由について、具体的・客観的理由を示して説明をすることはできなかった。

加えて、組合が求めた「業績向上を目指す経営戦略の説明」についても、B 3 が「これからの方向性は聞いていない」「(社長は)売上上げる話はやっている」と述べることしかできず、結局、B 1 社長が、会社の内部で何らかの話をしているらしいことしか述べていない。これを説明することができるのが、B 1 社長しかいないことは、やはり明らかである。

イ 第16回団交

B 2 課長代理の会社における地位や、B 3 があたかも会社の代理人であるかのごとき素振りで過去の団交に出席し発言していることに鑑みれば、組合ならずとも、同人らが行った脱退勧奨が会社の意を代表するものであることを確信するであろうことは明らかなことである。

そうであるから、組合は、会社の代表者である B 1 社長自身が出席し、これについて釈明すること、B 3 及び B 2 課長代理が会社の意に反して独断で不当労働行為を行ったのであるというのであれば、そのことを示す意味でも B 3 を会社顧問から解任することを求めているのである。

そして、このことについては、これまで団交に会社担当者として出席していた B 2 課長代理らが、実質的に会社の意を代表する地位にあるのかそのものが問われているのであるから、これを明らかに

するためには、授権者たる会社自身、すなわち B 1 社長自身が出席し説明することが不可欠であった。

しかるに、会社は、結局、同団交に B 1 社長を出席させず、実態についてもその後の対応についても、持ち帰り検討するとはかできない状態となって、同団交は終了している。

会社が団交において誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務を果たしたものといえないことは明らかである。

ウ 総括

会社が、組合との団交に B 1 社長を出席させていないことは、団交において誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務を果たしたものとはいえず、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為に当たる。さらに、かかる会社の態度は、その性質において組合を軽視し、これを弱体化させるものであって、組合の運営に対する支配介入として同条第 3 号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張要旨

ア 第15回団交

(ア) 出張作業に従事する具体的人員については、各従業員のスキルをより良く把握している現場の判断・裁量で決定され、その決定過程に B 1 社長が特に関与していないのであるから、その B 1 社長が団交に出席したところで、そもそもその決定の経緯を説明することができるものではない。

(イ) 賞与に関する議題事項は、平成30年12月6日付け申入書の「賞与について」と題する項目に関する議題事項を対象としたものであったところ、当該申入書において組合は、「来期以降、業績の向上を目指す経営戦略の説明を強く要求」していたが、冬季賞与のベースが0.5か月となった理由の説明を求めるものではなかった。

そのため、当該団交の対応に当たっては、会社は、会社の経営コンサルタントを担当している B 3 を同席させた上で、組合が説明を求める会社の経営戦略を具体的に説明している。そして、会社の経営戦略を説明するに当たっては、必ずしも B 1 社長が出席しなくとも、会社の経営コンサルタントである B 3 にて十分に説明可能である。

イ 第16回団交

会社としては、組合の団交の目的は、当時の発言内容に関して早期に事実関係を確認・確定させるためのものであると理解していた。会社は、組合が1.29面談時のやり取りを録音したデータを保有していることを知らなかったためである。

そのため、事前に代理人弁護士が当時の関係者より聴き取りを行った上で、まずはその概要を組合側に回答するとともに、団交当日には、不当労働行為実行者と組合側が指摘する B 2 課長代理も同席して対応している。他方、組合側は、問題の面談の片方当事者であるはずの A 3 組合員を団交の場に出席させなかった。

すなわち、組合と会社との間には、団交が実施される目的や議題事項について、必ずしも事前に双方の認識が合致していた訳ではなかった。

そして、団交の目的や議題事項についてこのような齟齬が生じたのも、組合があえて録音データの存在を事前に会社側に明らかにせず、かつ、組合側が、問題の面談に同席していた関係者全員の出席を求めたために生じたのであって、会社にその非を求められる理由はない。

いずれにしても、会社側の団交の目的の認識を前提とすれば、B 1 社長の出席は必須とはならず、むしろ、会社は発言内容の事実確

認作業に有意となる当時 A 3 組合員との面談に同席していた B 2 課長代理を出席させたのである。

そして、双方においてそもそもの団交の目的の認識が異なっていたのであるから、その場に B 1 社長が出席しても何かしらの合意に至る客観的状況にもなかつた。

ウ 総括

第15回及び第16回団交において、会社側で B 1 社長が出席しなかったことは、労組法第 7 条第 2 号にも第 3 号にも該当しない。

(3) 判断

ア 憲法第28条により保障されている団交は、労使が話し合いを通じて、相互理解を深め、労使間に生じる諸問題を自主的に解決するための手続であり、労組法第 7 条第 2 号は、使用者が正当な理由がなく雇用する労働者の代表者と団交をすることを拒むことを不当労働行為として禁止している。このような団交の目的からすれば、使用者は、単に労働者の代表者との団交に応ずれば足りるのではなく、労働者の代表者と誠実に団交に当たる義務があり、この義務に違反したと認められる場合も、誠実交渉義務違反として労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たると解するのが相当である。そして、使用者が誠実交渉義務を果たしたか否かは、協議事項の内容、労働組合側の態度等の具体的事情に応じて、客観的具体的根拠を示して説明するなど労使間の対立を可能な限り解消させる努力を行っていたか否かという観点から判断するのが相当である。

組合は、会社が団交に B 1 社長を出席させていないことは不誠実である旨主張するところ、第 2 の 6 (2) 及び 12 (1) で認定したとおり、第15回団交及び第16回団交に B 1 社長が出席していないことが認められることから、これら団交における協議事項に関して、会社が、B 1 社長の出席がなくとも誠実交渉義務を尽くしたといえるかについて、上記の

観点から以下、検討する。

イ まず、第15回団交について検討する。

(ア) 第2の6(1)で認定したとおり、組合は、A2分会長の出張作業の従事に係る事項、来期以降の業績向上を目指す経営戦略に係る事項及びB1社長の団交出席に係る事項等を協議事項とし、B1社長の出席を求める旨を記載した書面により第15回団交を申し入れたことが認められる。

(イ) A2分会長の出張作業の従事に係る事項

a 第2の6(2)ア(ア)で認定したとおり、会社は、平成30年12月17日のA2分会長の出張作業の従事予定がなくなった理由について、人員が不足する可能性があったことからA2分会長を仮に割当てていたが、他に派遣できる従業員がいたことから割当てが外れた旨回答したことが認められる。

b 第2の6(2)ア(イ)で認定したとおり、B3は、A2分会長だけに出張作業を命じなくなった理由について、A2分会長のスキル不足及び身体的な不調によるものであるとB4から聞いている旨を、B5弁護士は、会社が、指示なしで作業ができる従業員を中心に出張させる意向である旨回答している。これらの回答に対し、組合は、納得ができない旨述べながらも、出張作業の人員配置に権限を有するB4が不在であることから議論が進展しないとして、次回団交にB4の出席を求めたことが認められる。

c 第2の3(3)で認定したとおり、B4は、少なくとも第61期において出張工事案件の人員配置の権限を有する者であったことが認められるところ、上記bからすると、当該団交時点においても、同様に権限を有する者であったと推認される。

d そうすると、組合が会社の説明が納得できないとして、次回団

交での協議を継続することとしたが、会社は、出張工事案件の人員配置の権限を有するB 4の見解に基づいた説明及び会社の意向の説明をしていることからすると、当該事項について、会社が誠実交渉義務を尽くしていないとまではいえない。

e 組合は、出張作業に誰を従事させ、誰を従事させないかについては、B 1社長の裁量判断によるものであることは疑う余地がなく、その裁量判断の客観的基準が会社に存在しない以上、これについて議論し一定の合意を目指すためには、B 1社長が出席し説明するよりほかに手段がない旨主張する。しかしながら、第15回団交の議論の内容をみるに、上記bのとおり出張工事案件の人員配置の権限を有するB 4の見解に関するやり取りに終始していたものであって、組合においても次回団交でのB 4からの説明を求めていたことからすると、少なくとも第15回団交において、B 1社長の出席が不可欠であったとまではいえず、組合の主張は採用できない。

f また、組合は、平成30年12月17日のA 2分会長の出張作業の従事予定が外れた実質的な理由について、B 2課長代理が「偶然だろうね」と述べたことは、交渉をはぐらかす目的でなされたものであり、B 3が、A 2分会長の身体的不調やスキル不足を述べたことについても、当該出張作業からA 2分会長を排除したことの理由づけには何らなっておらずB 2課長代理の「偶然だろうね」という説明とも相矛盾しているのであって、交渉をはぐらかす目的でなされたものである旨主張する。

しかしながら、第2の6（2）アの組合と会社とのやり取りにおいて、組合が主張するB 2課長代理の「偶然だろうね」との発言を認めることはできない。仮に組合のかかる主張が、同（ア）

で認定した、B 2 課長代理による「うん。これまあたぶん偶然だと思います」との発言を指すものだとしても、当該発言は、同認定のとおり、A 2 分会長の出張作業についての、組合による「これは偶然かもしれませんが、団体交渉の申し入れ書出した翌日に予定からまあきれいに消えてましたからね」の発言に続くものであることが認められることからすれば、組合による「偶然かもしれない」との発言に対して同調したに過ぎず、交渉をはぐらかす目的でなされたものであるとまで評価することはできない。

また、B 3 による A 2 分会長の身体的不調やスキル不足に係る発言は、上記 b のとおり A 2 分会長が出張作業を命じられていない理由について述べられたものであって、平成30年12月17日の A 2 分会長の出張作業の従事予定にかかる発言ではないから、組合の主張は前提を欠くものであって、B 3 の当該発言についても、交渉をはぐらかす目的でなされたものであるとまで評価することはできない。

(ウ) 来期以降の業績向上を目指す経営戦略に係る事項

- a 第 2 の 6 (2) イで認定したとおり、B 3 が、業績向上のための取組として、独自に提供できるものを中心とした値上げ、クラウド販売管理システムの導入による在庫管理及び販売促進のためのホームページの整備に取り組んでいる旨、今後の取組として会計部門のクラウド化を行い、各拠点の部門別の収支の状況等を把握する旨説明した後に、組合は、これから会社をどうしていくのかを尋ねる中で、「これからこの取り組みます、分かった、それは。見たら分かるわな、そんなもんはな。やっとなことぐらい」と述べたことが認められる。また、B 3 が、会社の経営管理面は良くなっている旨述べたことに対し、組合は、「管理面はね。経営管理

面はね」と述べたことが認められることからすると、組合は、会社がこれまで出来ていなかったことに取り組んでいる旨及び経営管理面は良くなっている旨の説明に関して一応の理解を示していることが認められる。

また、組合が、今後の経営改善に向けた計画を尋ねたところ、B 3 が売上げを上げる件は会社の「B 6」が取り組んでいる旨述べたことから、組合は、当該取組について次回団交までに回答書の提出を求めたことが認められる。

これらのことからすると、来期以降の業績向上を目指す経営戦略に係る事項について、会社は、取組を把握していないことから直ちに回答できないとして持ち越しとなった事項があったものの、主に B 3 が具体的な会社の取組を一定程度説明しているといえ、組合の交渉態度に応じて、できる限りの対応をしたものとみるのが相当である。

- b 組合は、冬季賞与のベースが0.5か月と発表された理由について、会社の団交出席者がいずれも具体的及び客観的理由を示して説明をすることはできなかつた旨主張するが、そもそも、第2の6（2）イで認定したとおり、第15回団交において、組合は、会社に対して当該理由の説明を求めていることから、組合の主張は前提を欠くものであって、採用できない。

(エ) 第2の6（2）ウで認定したとおり、B 1 社長の団交出席に係る協議事項についてのやり取りはなかつたことが認められる。

(オ) そうすると、第15回団交について、会社の出席者は、同団交の協議事項の内容、組合側の態度等の具体的事情に応じて、会社としての見解を一定程度具体的に説明したものであると評価できることに加え、同団交において B 1 社長の団交出席に係るやり取りの経過は見当たらず

ないことからしても、B 1 社長の出席がなくとも誠実交渉義務を尽くしたものとみるのが相当である。

したがって、第15回団交において、会社がB 1 社長を出席させなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。また、組合を軽視し、弱体化させるものであるともいえないから、同条第3号の不当労働行為にも該当しない。

ウ 次に、第16回団交について検討する。

(ア) 第2の9で認定したとおり、組合が1.31申入書により、1.29面談の事実確認のためにB 2 課長代理、B 4 及びB 3の出席並びに1.29面談についてのB 1 社長による謝罪のために同人の出席を求めたことが認められることに加え、第2の12(2)アで認定したとおり、第16回団交においてB 5 弁護士が、同団交は1.29面談及び1.31面談の事実確認のための場である旨述べたことからすれば、会社は、同団交に臨むに当たって、同団交の場で組合が行おうとするところは1.29面談及び1.31面談の事実確認に係る協議並びに1.29面談についてB 1 社長から直接の謝罪を受けることと考えていたものといえる。

(イ) 第2の8、10及び12(1)で認定したとおり、第16回団交に、会社が1.29面談及び1.31面談における出席者であるB 2 課長代理、B 3 及びB 4のうちB 2 課長代理を出席させた一方、組合は、A 3 組合員を出席させなかったことが認められる。

(ウ) 第2の12(2)アで認定したとおり、組合は、団交にB 1 社長が出席していないものの、B 2 課長代理の出席をもって交渉に応じている旨及び会社を代表してB 5 弁護士が発言すればよい旨述べたことが認められる。

(エ) 第2の12(2)イ(ア)で認定したとおり、組合が1.29面談におけるB 3の発言について「1時間37分58秒の会話のなか」と秒単位まで

詳細に表現していることからすれば、組合による1.29面談におけるやり取りを具体的に説明する発言は、録音から書き起こした資料を基にしたものとみることができる一方、同認定のとおり、会社は、B2課長代理の記憶及びB3に事前に確認した内容を基にして説明したことが認められる。また、同（ウ）で認定したとおり、組合は、会社による当該録音の提供要請を拒否した上で、組合が述べた1.29面談のやり取りの内容に基づいて会社の対応を検討するよう会社に要請し、第16回団交が終了したことが認められる。

(オ) 以上のことからすると、第16回団交は、B1社長が欠席したものの、組合としてはB5弁護士及びB2課長代理の出席をもって交渉に応じたものといえるところ、組合が録音から書き起こした資料を所持する一方、会社の説明はB2課長代理の記憶やB3からの聴取内容によらざるを得なかったものであるから、同団交の場における1.29面談に係る事実認識の水準には組合と会社との間に隔たりがあったといえるが、そのような状況の下においても、会社は、組合が認識の水準において優位な立場で行う事実確認に対して、できる限りの見解を説明しているといえ、さらに、組合が1.29面談及び1.31面談の当事者を参加させていない一方、会社はB2課長代理を参加させていることを併せ考えると、会社は、第16回団交の協議事項たる1.29面談及び1.31面談の事実確認を行うに当たって、組合の交渉態度に応じた可能な限りの努力を行っていたものといえる。

また、B1社長が1.29面談及び1.31面談に出席していないことからすれば、1.29面談及び1.31面談の事実確認に当たって、B1社長の出席が必要であったとはいえない。さらに、第16回団交は、1.29面談に係る組合と会社との間の労使間の事実認識の水準に隔たりがあったまま終了したものであって、B1社長が出席したとしても、会社が何ら

かの対応を決定することは困難であったものといわざるを得ない。

加えて、会社において、組合によるB1社長の出席要求の目的が1.29面談についてのB1社長からの直接の謝罪であるとの認識であったことは、上記（ア）のとおりであるところ、会社が、第16回団交の協議事項たる1.29面談及び1.31面談の事実確認に係る協議の見通しもない中で、1.29面談及び1.31面談に出席していないB1社長を、謝罪を前提として出席させることまでは必要ないと考えても無理からぬところといえる。

そうすると、少なくとも第16回団交において、会社がB1社長を出席させなかったことが不誠実であるとはいえない。

（オ）したがって、第16回団交において、会社がB1社長を出席させなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。また、組合を軽視し、弱体化させるものであるともいえないから、同条第3号の不当労働行為にも該当しない。

5 救済方法について

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

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

なお、付言するに、第15回団交及び第16回団交において会社がB1社長を出席させなかったことは労組法第7条の不当労働行為に該当しないことは上記のとおりであるが、使用者は、議題に応じた実質的な交渉権限がある者を出席させる必要があるものであって、今後の団交において、議題によってはB1社長の出席が必要となる場合があり得ることは論をまたない。また、第2の3（3）で認定したとおり、B4が、少なくとも第61期において出張工事案件の人員配置の権限を有する者であったことが認められることから、当委員会は同

人を第2回審問における証人として採用したが、同人は、会社の意向を受けて第2回審問を欠席した。このような会社の対応は、労組法の規定する不当労働行為救済制度を軽視する不誠実なものといわざるを得ない。

令和4年2月4日

愛知県労働委員会

会長 佐 脇 敦 子