

## 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3年（不）第2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8月2日第1678回、同月9日第1679回、同月18日第1680回及び同月19日第1681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、申立人の組合員に対し、組合活動を行うことで不利益が生じること示唆するなどして、申立人からの脱退勧奨を行ってはならない。
- 2 被申立人は、申立人が令和3年1月7日に申し入れた、事実関係の説明等を含む、被申立人のB2車庫の主任であるB3の脱退勧奨行為についての団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 3 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X2分会の組合員に対し、組合活動を行うことで不利益が生じることを示唆して、貴組合からの脱退勧奨を行ったことは、労働組合法第7条第3号に、貴組合からの令和3年1月7日の団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2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

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、①被申立人Y会社（以下「会社」という。）のB2車庫の主任であるB3（以下「B3主任」という。）が、令和2年12月29日及び同月30日に申立人X1組合（以下「組合」という。）の組合員であるA2（以下「A2組合員」という。）に対して、令和3年1月6日に組合の組合員であるA3（以下「A3組合員」という。）に対して、組合からの脱退を勧奨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、②①のB3主任の言動を受けて、同月7日、組合が会社に対し、当該言動に係る事実関係の確認等を求めて団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたところ、会社がこれに応じなかったことが同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年2月12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、組合及び組合員に対する謝罪、不当労働行為を組合が指摘した場合における事実関係の調査及び対処、組合から団交申入れがあった場合における誠実な応諾、全従業員に対する、会社が行った行為が労組法第7条に規定される違法行為である旨及び組合活動や組合員であることをもって不利益取扱いを行わない旨の宣言並びに謝罪文の掲示である。

## 2 本件の争点

- (1) B 3 主任は、A 2 組合員に対して、令和 2 年12月29日及び同月30日に組合からの脱退勧奨を行い、A 3 組合員に対して、令和 3 年 1 月 6 日に組合からの脱退勧奨を行ったか。B 3 主任のこれらの一連の行為は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 会社が、組合からの令和 3 年 1 月 7 日の団交申入れに応じなかったことは、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452名である。組合の X 2 分会は、令和 2 年 5 月 8 日に結成されており、本件結審時の分会員数は12名である。
- (2) 会社は、愛知県 Z 市に本部を置き、事業所として春日井市に B 4 車庫及び B 2 車庫を、名古屋市に B 5 工場及び B 6 工場を置く、ごみ収集運搬業等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は197名である。令和 3 年 5 月 24 日時点での会社の組織図は、別紙のとおりである。

### 2 B 3 主任について

- (1) B 3 主任の経歴及び地位

B 3 主任は、平成 8 年 5 月 1 日に会社に入社し、B 2 車庫、B 4 車庫での勤務を経て、再度 B 2 車庫勤務となると同時に「責任者」という役職に就任した後、令和元年末頃、「責任者」から「主任」に役職名が変更された。B 3 主任は、B 2 車庫における最上位の役職者であり、「副主任」が新設される以前は、B 3 主任が B 2 車庫における唯一の役職者であった。また、本件結審時の会社全体における、取締役及び監査役を除いた主任以上の役職者は、約 15 名である。

なお、令和 3 年の春頃、B 3 主任が定年退職した後の後継者を育てる目的で、B 2 車庫に副主任が新設され、C 1 及び C 2 が副主任に就任した。副主任の人選については、事前に本部から B 3 主任に対して C 1 及び C 2 で問題がないか確認があり、これに対して B 3 主任は、大丈夫だと思ふ旨回答した。

## (2) B 3 主任の業務等

B 3 主任は、B 2 車庫における他の従業員同様、ごみ回収を主たる業務としているが、本部の業務統括部長の指示の下、B 2 車庫における、業務日報の整理、修理依頼の手配、ごみ回収コースの従業員への割当て、事故車両の対応、従業員の履歴書の管理、公休日の調整、従業員の有給休暇申請の取りまとめ、従業員のアルコールチェックの取りまとめ、本部からの伝達事項の周知、本部に対する状況報告等を、主任特有の業務として担っており、令和 3 年半ば頃までは、従業員に対し、タイムカードを打刻するタイミングについて指示をすることがあった。また、B 2 車庫では B 3 主任だけが、会社から携帯電話を貸与されている。

令和 2 年 5 月に B 7（以下「B 7 部長」という。）が会社に入社し、労務を中心に担当する総務担当部長に就任して以降、会社では、取締役である B 8（以下「B 8 取締役」という。）、業務統括部長である B 9（以下「B 9 部長」という。）、B 7 部長及び総務課長である B 10（以下

「B10課長」という。)を中心に、団交に関係する勉強や状況把握、職場環境に関する議論等を内容とする打合せ(以下「ミーティング」という。)が開催されているが、B2車庫の現場責任者として、B3主任も2回に1回程度はミーティングに出席している。

(3) B3主任とA2組合員及びA3組合員との関係

A2組合員は、平成22年に会社に入社して以来、B2車庫に在籍しており、B3主任とは一貫して部下と上司の関係にある。

A3組合員は、平成23年3月21日に会社に入社してから平成25年7月頃にB4車庫に異動するまでの間、B2車庫に在籍しており、B3主任とは部下と上司の関係にあった。

A2組合員及びA3組合員は、業務外において、B3主任との個人的な関係はない。

### 3 過去の団交

(1) 令和2年7月7日の団交

組合のX2分会が結成された令和2年5月8日、組合は、会社に対し、団交を申し入れ、同年7月7日、団交が開催された(以下、この団交を「第1回団交」という。)。第1回団交の主な議題は、未払賃金の支払、有給休暇の自由取得、従業員の確保及び労働時間の短縮、年間休日等についてであった。

(2) 令和2年8月21日の団交

令和2年7月27日、組合は、会社に対し、「回答要求および団体交渉開催申し入れ書」と題する書面を提出し、労働時間、業務効率化、賃金、有給休暇、雇用契約書、36協定に係る「労働者の過半数を代表する者」(以下「労働者代表」という。)の選出手続、就業規則等に係る事項について回答を求めるとともに、団交を申し入れた。これに対して会社は、同年8月7日、書面でそれぞれの事項について回答した。

同月21日、団交が開催された（以下、この団交を「第2回団交」という。）。第2回団交の主な議題は、労働時間、業務効率化、賃金等についてであった。

第2回団交で、組合は、会社に対し、休日の取扱い、夜間勤務者の待遇、従業員の夜間緊急連絡先等について質問した。同年9月7日、会社は、組合に対し、これらの事項について書面で回答した。

### （3）令和2年9月9日の団交

令和2年9月9日、団交が開催された（以下、この団交を「第3回団交」という。）。第3回団交の主な議題は、労働時間、夜間勤務者の待遇、従業員の夜間緊急連絡先、有給休暇、雇用契約書、労働者代表の選出手続、就業規則等についてであった。

第3回団交の中で、組合は、会社に対し、組合員への過去2年分の未払賃金の支払を求めるとともに、未払賃金の問題について解決が難しい場合には、関係官庁への申告等を検討する旨及び可能であれば話合いで解決したい旨述べた。

### （4）令和2年10月27日の団交

令和2年10月27日、団交が開催された（以下、この団交を「第4回団交」という。）。第4回団交の主な議題は、土曜日が休日であることの確認、業務効率化の進捗状況、従業員への年末年始手当の支払、給与振込日、B2車庫の増員、未払賃金及び固定残業代制等についてであった。

### （5）令和2年12月17日の団交

令和2年12月17日、団交が開催された（以下、この団交を「第5回団交」という。）。第5回団交の主な議題は、有給休暇の消化率、従業員への年末年始手当の支払、過去に有給休暇扱いとした土曜日出勤の精算、未払賃金、B2車庫の36協定、業務効率化及びB2車庫の増員等についてであった。

#### 4 36協定締結をめぐる労使対立

(1) 令和2年3月6日、会社は、B2車庫について、相手方となる労働者代表をB3主任として、同月21日から令和3年3月20日までを対象期間とする36協定（以下「令和2年36協定」という。）を締結した。

令和2年36協定には、労働者代表を挙手により選出した旨の記載があるが、実際には挙手により選出されていなかった。第1回団交で組合は、このことを指摘し、36協定の締結に当たっては民主的な方法で従業員に労働者代表を選出させるよう、会社に求めた。

(2) 第3回団交で組合は、令和2年36協定は労働者代表の選出手続に問題があり無効であるため、36協定を有効に締結し直す必要がある旨及びB2車庫の従業員の過半数を組合の組合員が占めるため、組合の代表者が新たな36協定の締結当事者となる旨述べた。

令和2年11月6日、会社は、組合に対し、新たな36協定の案を書面で提示した（以下、この書面を「会社側36協定案」という。）。会社側36協定案は、1日に法定労働時間を超えて延長することができる時間数を、令和2年36協定の2時間を上回る6時間とするものであった。

(3) 第5回団交でB2車庫の36協定について協議が行われ、組合は、B2車庫の従業員が増員されない限り新たな36協定の締結に応じない旨及び交渉がまとまらず新たな36協定の締結に至らない間は組合員の時間外労働を拒否する旨述べた。

(4) 令和2年12月18日、組合は、会社に対し、「申し入れ書」と題する書面（以下「12.18申入書」という。）を提出し、B2車庫の36協定については従業員の増員がない限り締結できない旨主張した。

(5) 令和2年12月24日、会社は、組合に対し、「12月18日受領の申し入れ書への回答について」と題する書面を提出し、B2車庫の従業員数は現状のままとする旨回答した上で、会社側36協定案について早急に締結に

応じるよう求めた。

- (6) 令和3年3月1日、会社は、この時点までにB2車庫における組合の組合員数が従業員の過半数を満たさなくなり、組合が36協定の当事者として要件を満たさなくなっていたことから、投票の結果B2車庫の労働者代表に選出されたB3主任を相手方として、B2車庫の新たな36協定を締結した。

なお、この新たな36協定では、1日に法定労働時間を超えて延長することができる時間数は3時間とされた。

#### 5 組合の組合員5名の脱退

令和2年12月頃、組合の組合員であったC1、C2、C3、C4及びC5は、B2車庫の事務所で、同月31日をもって組合を脱退する旨を記載した脱退届を作成した。B3主任はその場に居合わせ、C1ら5名が脱退届を作成する様子を見ていた。なお、脱退届に使用された紙は、B3主任がC1ら5名から頼まれて、コピー用紙を裁断して渡したものであった。

C1ら5名の脱退届は、一つの封筒で組合宛てに郵送され、令和3年1月4日、組合に到着した。

#### 6 B3主任のA2組合員及びA3組合員に対する言動

##### (1) A2組合員に対する言動

##### ア 令和2年12月29日の言動

令和2年12月29日の午前8時20分頃、B3主任は、B2車庫の敷地内で、ごみ回収業務に出発する前のA2組合員に対し、「仮にストライキやったら懲戒処分だよ」「あいつらこのまま行ったら懲戒処分だよ、昇格もないし昇給もないし」「下手したらボーナスもないよ」と述べた。

A2組合員が「みんな辞めるって言ってるんですか？」と尋ねたところ、B3主任は、「今んところ、A4とA5さんと自分とA6がまだ



明確に言ってない」「あとはみんな辞める、もう脱退届け作ったからさ」と述べた。また、A2組合員が「みんなはいつ位に辞める予定なんですか」と尋ねたところ、B3主任は、「だでそういう話をちょっと今日しに行くんだわ」「会って」「あーあのB7部長と」「集会してるんだわ」と述べた。

その上で、B3主任は、「自分もまだここでやってくつもりがあるんだったら、もう抜けとかんとまずいと思うよ」「まあ強制じゃないけど」「これ逃したら後、ないで、内緒ね」「なるべく早く決めやあ」と述べた。

#### イ 令和2年12月30日の言動

令和2年12月30日の午後3時から午後4時までの間頃、B3主任は、B2車庫のトラックの駐車場で、業務を終了して退勤する前のA2組合員に対し、「ねえ」「今日みんな脱退届けを」と話し掛けた。A2組合員が「はい、あ書きました？」と応じたところ、B3主任は、「ほんで明日だす」と述べ、続けて、「ほんで36協定取らんといかんもんで俺かC2どっちか立候補するんで、もう一回X1組合達んところ出るじゃん、で、もし向こうが勝つと俺は8時間以上働けなくなって、そうなるとコースにゴミ残ってても終わって、終らないかんことになる」「そうすると、市もウチと契約しない。そうなると俺らも失業。わかる？そういう自覚ある？35年どうせローン払うんでしょ？」と述べた。

また、B3主任は、「今日、今日脱退届け書いてもらわんと仮に脱退する時個人でやらなかんもんでさ、今日皆んないっぺんに出すでさ、それに乗るか乗らないかはあんたの判断」「あんたもこれから30年近くここにおらんのだったら今我慢しとかんと」と述べた。

これに対し、A2組合員が「そうすね、でもなんて言うんだろ僕自

身は今未払金があるわけじゃないですか。それも払ってもらってないなかそう」と述べると、B3主任は、「未払金が出るかどうか俺もなんとも出来んけど」「今後自分の事があるんだったら、もうみんなと一緒にやっという方が俺は良いと思う」「未払賃金がそんな何百万も来るなんてあり得ないんで、ようやったって10万とか20万とかそういう社会だわ」と述べた。

その上で、B3主任は、B2車庫の増員要員が派遣社員であることについて、「だからこの派遣にしたいのは、オバサンがしたいのは仮に社員が入ってきて、勧誘されてX1組合に入られても困る。それが一番の理由なんだわ、だでそれさえ解消すれば別に良いんだわあの子」と述べ、「あそこに入っていると仕事がそうやって規制させられるとか会社にとっても普通の業務が出来なくなるじゃん」「36協定だっけ組めなくなるからさっき言ったみたいに働けんくなるんだわ俺もそう、8時間で終わらないかん。それを会社は阻止したいと言おうか普通の業務に戻したいから」「別にいいよ挙手する時にX1組合入ったって、こちら側の立候補にハイって手を挙げてくれればそれでいいだけで、辞めなくたっていいよそれは」「今一番問題なのはその36協定なんだって、労働時間の問題なのよ」「だでまあよう考えやあ」「みんな辞めるならって話、まあ別にいいよ。ただもう、今がチャンスだな、今日中、もう今日封、封しちゃうからもうこれ書けるようになってる」と述べた。

## (2) A3組合員に対する言動

令和3年1月6日、A3組合員の携帯電話にB3主任から着信があったが、この時A3組合員は業務中であり、電話に出ることができなかった。同日午後4時頃、業務を終了したA3組合員がB3主任に対して折り返し電話を掛けたところ、B3主任は、「昨日って集まり出た？」と、

前日行われた組合の集会への参加について尋ねた。これに対し、A3組合員が出席していない旨答えたところ、B3主任は、「出とったらどんな話があったかなと思ってさ、聞きたいなと思ったんだけどさ」「辞める気があるなら出ない方がいい」「B7部長がそうやって言ってた、辞める気があるなら出たら駄目だって言ってたから。よっぽど昨日言おうかなと思ってたけど、もしくは何かでさ、不利になるといかんでと思って、わざと電話しなかったんやて」「会社は必ず辞めた人間は守るし決して不利な扱いはしないと。だからそれだけはA3君に言ってくれと言われたんで、だでちゃんと勇気を持ってって言い方変だけど、ちゃんと自分の意思を貫いて辞めるならもう早く辞めた方がいいよって上に伝えてくれって言われたもんでさ」「それをちゃんと伝えてくれよって言われたんで」「仮に超過分、超勤の分は組合に入ろうと入ってなからうと出たものはちゃんと出すと、それも伝えてくれって言われたんで」と述べた。

その上で、B3主任は、「だでもう出来たらもう辞めた方がいいと思う」「結局あのなにもうなんて言うストライキやるだとかそんな事言ってるしさ」「やったらさウチ会社潰れるよ」と述べた後、新型コロナウイルス感染症の影響について触れた上で、「だもんでもうそこで超勤でなに金を寄越せだとかストライキやるだとかどうのこうのそんな今言っとる暇ないんだって」「立場をさ良くしとかないとさまずいと思う、まだね、あなたもA2もそうだけどお家買ったばっかだから」「やったらやった分だけ損だよね」「だでもうとにかくもう辞めた方がいいと思う俺は」と述べた。

また、B3主任は、「結局今回これやったにしてもみんな俺が脅して辞めさせた事ってなってるらしいもんでさあ」「5人辞めた理由が俺がなに圧力かけて辞めさせたっていう風にX1組合から抗議文が来たんや

って」「そんなんでね！俺が言ったからってね！辞める訳ねえじゃんね！そんなの」「本人の意思で辞めてるに決まってるがねそんなこと。そんな事も分からんそんな幼稚な事書くようなさ団体なんて馬鹿じゃない？」「だでまあそういう事なんでよう一回考えといて下さい」と述べた。

## 7 組合の争議行為、団交申入れ等

(1) 12.18申入書の中で、組合は、「回答内容によっては今後違法な残業を拒否するとともに争議権行使を含め対応を検討します」と記載し、会社に対して争議行為の実施を示唆していた。

(2) 令和3年1月4日、組合は、会社に対し、「抗議文」と題する書面（以下「1.4抗議文」という。）を提出し、「2020年12月に入り、貴社B2事業所の責任者であるB3氏は、当労組X2分会に所属する複数の組合員に対し、脱退勧奨や不利益取り扱いをちらつかせる脅迫行為を行うなど、労働組合法第7条で禁止されている不当労働行為（支配介入、不利益取り扱い）を繰り返し行っている」と抗議した上で、「直ちに責任者を変更し、B3氏に対しては厳重な処分を行う」こと、「B3氏から当労組及び当労組X2分会組合員らに対し、真摯な謝罪をさせる」こと、「B3氏本人が次回団体交渉に出席し、謝罪も含め事実関係について説明する」こと及び「緊急に事実関係を調査し、2021年1月6日（水）正午までに当労組へ文書（FAX可）で回答する」ことを求めた。1.4抗議文には、会社の回答によっては組合が争議行為を行う旨の記載があった。

(3) 令和3年1月6日、会社は、組合に対し、「2021年1月4日受領の抗議文について」と題する書面を提出し、「当社は抗議文にあるような従業員個々の行動については関知していません。なお、人事関係の件について、貴組合と協議する考えはありません」と回答した。

同日及び同月7日、組合は、会社に対し、3回にわたって「争議行為

通知書」と題する書面を提出し、1.4抗議文でした要求の速やかな履行等を求めて、争議行為として、同日の終日にわたってA 2組合員及びA 3組合員を含む6名の組合員が労務提供の拒否（以下「ストライキ」という。）を行う旨及び同日の午後2時から午後4時までの間において組合が会社事業所周辺で抗議宣伝行動を行う旨通知した。

(4) 令和3年1月6日頃、会社は、本部において、組合がストライキを実施した場合にどう業務を遂行するか等を検討するための会議（以下「ストライキ対策会議」という。）を開催した。ストライキ対策会議は二、三回は開催され、主な出席者は、B 8取締役、B 9部長、B 7部長及びB 10課長であったが、B 2車庫に係る話合いの際には、B 3主任も出席した。

(5) 令和3年1月7日、組合は、上記(3)の通知どおり争議行為を実施した。

同日、組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」と題する書面（以下「1.7要求書」という。）を提出し、「貴社B 2事業所において、2020年12月、責任者であるB 3氏が当労組X 2分会に所属する複数の組合員に対し、脱退勧奨や不利益取り扱いをちらつかせる脅迫行為を行うなど、労働組合法第7条で禁止されている不当労働行為（支配介入、不利益取り扱い）を繰り返し行ったことは、2021年1月4日付け抗議文で通知したとおりである」「事業所の責任者であるB 3氏の行為は、使用者の意を体する者が行った明らかな不当労働行為である。この行為を『従業員個々の行動』として放置することが問題であることはもとより、不当労働行為の責任は貴社にある」と抗議するとともに、1.4抗議文で要求した事項の速やかな履行及び不当労働行為を行わないことの誓約を要求した上で、「貴社事業所内で起こった不当労働行為問題について早急に団体交渉を開催し、B 3氏から具体的事実経過を説明する」ことを申し入

れた。

- (6) 令和3年1月8日、会社は、組合に対し、「1月7日の『抗議及び要求書』への回答について」と題する書面を提出し、「貴組合要求にかかる事項につきましては、団交応諾義務がないものと考えますので、団体交渉含め、要求に応ずる考えはありません」と回答して1.7要求書における団交申入れを拒むとともに、「当社は不当労働行為を行なうことはありません」と主張した。なお、組合が会社に1.7要求書を提出してから、同日に会社が1.7要求書における団交申入れを拒むまでの間において、組合と会社との間で、事務折衝等のやり取りは全くなかった。

#### 8 B3主任の言動に係る会社の対応

上記6のB3主任の言動について、会社は、1.4抗議文及び1.7要求書における抗議があった後も、令和3年3月頃にB3主任に対して事情聴取をするまで、事実関係の調査を行わなかった。また、会社は、B3主任に対し、注意等を行うことはなかった。

#### 9 本件申立て及びその後の事情

- (1) 令和3年2月12日、組合は、本件申立てを行った。
- (2) 令和3年5月頃、組合の組合員7名は、名古屋地方裁判所に対し、会社を被告とする未払賃金支払請求訴訟を提起した。

### 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 B3主任は、令和2年12月29日及び同月30日にA2組合員に対して、令和3年1月6日にA3組合員に対して、組合からの脱退勧奨を行った。

イ B3主任の脱退勧奨行為があった令和2年12月末から令和3年1月初めまでの間頃、B2車庫にはB3主任を含めて15名の従業員が所属

していたが、責任者の地位や「主任」の肩書を与えられていた従業員は、B3主任のみであった。B3主任は、主任として広範な業務を担っており、B2車庫の従業員の異動についても、人選を担っていたか、少なからず関わっていたと考えられる。こうした事情から、B2車庫の従業員は、B3主任の発言を絶対的なものと認識しており、B3主任自身も、第1回審問で自身の立場について、「一般の従業員と変わりがないということではありませんね、やっぱり」等と述べている。B2車庫におけるB3主任の振る舞いが、他の従業員とは明確に役割が異なり上下関係にあるという本人の認識を反映していたであろうことは、容易に推認できる。

同年の春頃、会社は、C1及びC2をB2車庫の副主任に任命したが、副主任は、B3主任の主任としての業務を補佐すること等を役割とする、B3主任の定年に係る引継ぎのために新設された役職だと思われる。このことから、会社において、B3主任の主任としての役割は、具体的かつ長期的な引継ぎ期間が必要な程度に重要なものであることは明らかである。

B3主任は、B2車庫における唯一の責任者、かつ、人事・労務に関して一定の裁量を持つ管理監督者であり、労組法第2条第1号所定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に該当する。

ウ B3主任の脱退勧奨行為は、主として業務時間内に、会社の事業所敷地内で行われている。

組合が12.18申入書により、B2車庫の36協定締結に当たっては従業員の増員が前提となること等を申し入れていたところ、会社には、B2車庫の増員や未払賃金に係る問題を36協定締結の条件とされることを回避しつつ、36協定が締結できないことにより、従来どおりの業務が行えないという事態を回避する必要があった。そこで考えられる

方法が、脱退勧奨によって組合員を減らし、組合をB 2車庫の過半数労働組合ではなくしてしまうことであったことは明白である。会社には、脱退勧奨を行う明確な動機があった。

会社では、令和2年5月から同年12月までにかけて、B 8取締役、B 9部長、B 7部長及びB 10課長が出席するミーティングが頻繁に開催されており、2回に1回程度はB 3主任も出席していた。ミーティングでは、労働組合に対する基本的な対応、特に何が違法行為となりうるか等について理解が促されていたはずであり、そうであってもB 3主任が脱退勧奨行為に及んだのは、脱退勧奨を行うことが会社の利益になるとB 3主任が理解していたからにはほかならない。

B 3主任が脱退勧奨行為に関連した処分や注意を会社から何ら受けていないこと、A 2組合員に対する脱退勧奨の中で、B 3主任が「(B 2車庫の増員を) だからこの派遣にしたいのは、オバサンがしたいのは仮に社員が入ってきて、勧誘されてX 1組合に入られても困る。それが一番の理由なんだわ、だでそれさえ解消すれば別に良いんだわあの子」と述べたこと、A 3組合員に対する脱退勧奨の中で、B 3主任が組合に対して侮辱的な発言を行ったこと、組合のX 2分会長であるA 7よりも勤続年数の浅いC 1及びC 2が、組合から脱退して三、四か月後に副主任に任命されたこと等の事情から、会社及びB 3主任が、組合に対し、嫌悪感を抱いていることがうかがえる。

これらのことを総合すると、B 3主任の脱退勧奨行為は、単にA 2組合員及びA 3組合員のことをおもんぱかって行われたというよりも、組合への敵意や会社の意思を反映して行われたと考える方が妥当である。

エ B 3主任のA 2組合員及びA 3組合員に対する脱退勧奨行為は、使用者の意を体していたと評価でき、労組法第7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 B 3 主任が A 2 組合員及び A 3 組合員に対して、組合からの脱退を勧奨したという事実そのものは争わない。

イ B 3 主任は、全事業所の中で従業員が最も少ない B 2 車庫における、業務の差配・調整役又は現場リーダーという程度の役割しか付与されていない。B 3 主任の主たる業務は、B 2 車庫の他の従業員同様ごみ回収作業であり、主任としての業務は、定型的・実務的なもの、かつ、ごみ回収業務の時間外に行われる量的・質的に軽度なものである。

会社には、そもそも人事評価、勤務査定、人事考課といった制度はなく、B 3 主任にこれらの評価に係る権限は与えられていない。従業員の異動を決定するのは本部の B 8 取締役であり、B 2 車庫に関する異動を決定する際に B 3 主任の意見が求められることはあっても、B 3 主任に異動に係る権限はない。

会社において、経営権限や人事権は本部に一元的に集約されており、役員及び業務統括部長のみに与えられている。会社において、労組法第 7 条柱書きの「使用者」に該当するのは、役員及び業務統括部長だけである。B 3 主任は、B 2 車庫の主任ではあるが、何ら使用者的・経営者的権限がなく、会社における立場は一般従業員であるというべきである。

B 3 主任が、B 2 車庫の他の従業員同様ごみ回収作業を主たる業務とする傍ら、事務的な調整業務を行ったり、本部の業務統括部長から一方的に指示を受けるだけの単なる取りまとめ役にすぎないことや、人事的な権限・裁量を有しないことを踏まえると、B 3 主任は、労組法第 2 条第 1 号所定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に該当しない。

ウ B3主任は、令和2年12月中旬から同月下旬までの間に、A2組合員が組合からの脱退について悩んでいる様子や、A3組合員が組合を「辞めたい」「抜きたい」と考えていることを直接又は間接に聞いていたため、「何とかしてあげないといけない」という思いから、純粋な気持ちで、A2組合員及びA3組合員に対し、組合からの脱退を勧めた。

また、会社と組合との団交の中で、従前どおり36協定を締結できない可能性が生じていたところ、このことを会社内の打合せで聞き知っていたB3主任は、ひいては会社が春日井市からの委託契約を解消されてB2車庫の仕事がなくなり、B3主任や同僚の生活に影響が出ることを心配し、B2車庫の主任としての道義的な責任感から、かかる事態を避けなければならないと考えた。しかし、B3主任は、C1ら5名のB2車庫従業員が同月31日をもって組合から脱退すること及びこのことによって組合の組合員がB2車庫における従業員の過半数を満たさなくなることを認識した上で、同月29日及び同月30日にA2組合員に脱退を勧めたのであり、36協定締結を目的として組合員を減らすために、あえてA2組合員を脱退させる必要性や理由はなく、B4車庫に所属するA3組合員に対しては、36協定との関連から脱退勧奨を行う意味自体なかったといえる。

B3主任がA2組合員及びA3組合員に対し、組合からの脱退を促す会話の中で、B7部長の名前が出てくる箇所があるが、いずれも、B3主任が自身の言葉に重みを持たせる趣旨で、勝手にB7部長の名前を使っただけである。会社がB3主任に対し、脱退勧奨を指示等したことは一切なく、会社は、令和3年3月9日頃に行ったB3主任に対するヒアリングにおいて、脱退勧奨に係る事実を初めて知った。

なお、組合の1.4抗議文には、B3主任が複数の組合員に対し、脱

退勧奨等を繰り返し行っている旨の記載があるが、内容が抽象的で、具体的に何を指摘しているのか不明であり、公益事業を担う会社として、何より目前に迫ったストライキの対策を講じることが最優先であったため、同年1月6日に会社がB2車庫についてのストライキ対策会議を実施した際、会社からB3主任に対し、1.4抗議文の内容について事情を確認することはしなかった。

これらのことから、B3主任は、会社とは全く無関係に、A2組合員及びA3組合員の意向を受けて、純粹にA2組合員、A3組合員及び自身の利益になると考え、脱退勧奨に及んだといえる。

エ B3主任はA2組合員及びA3組合員に対して脱退勧奨を行ったものの、B3主任の一連の行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

### (3) 判断

ア 第2の6(1)で認定したとおり、令和2年12月29日及び同月30日、B3主任は、A2組合員に対し、組合活動を行うことで不利益が生じることを示唆しつつ、B2車庫の従業員において組合を一斉に脱退しようとする動きがあることを伝えて、「自分もまだここでやってくつもりがあるんだったら、もう抜けとかんとまずいと思うよ」「今日、今日脱退届け書いてもらわんと仮に脱退する時個人でやらなかんもんでさ、今日皆んないっぺんに出すでさ、それに乗るか乗らないかはあんたの判断」「あんたもこれから30年近くここにおらんのだったら今我慢しとかんと」「今後自分の事があるんだったら、もうみんなと一緒にやっといた方が俺は良いと思う」「ただもう、今がチャンスだな、今日中、もう今日封、封しちゃうからもうこれ書けるようになってる」等述べて、A2組合員も同時に組合を脱退するよう促している。

また、第2の6(2)で認定したとおり、令和3年1月6日、B

3主任は、A3組合員に対し、「会社は必ず辞めた人間は守るし決して不利な扱いはしないと。だからそれだけはA3君に言ってくれと言われたんで」「ちゃんと自分の意思を貫いて辞めるならもう早く辞めた方がいいよって上に伝えてくれって言われたもんでさ」「だでもう出来たらもう辞めた方がいいと思う」「立場をさ良くしとかないとさまずいと思う」「やったらやった分だけ損だよね」「だでもうとにかくもう辞めた方がいいと思う俺は」等述べて、組合活動を行うことで不利益が生じることを示唆しつつ、組合を脱退するよう促している。

B3主任のA2組合員及びA3組合員に対するこれら一連の行為が、組合からの脱退勧奨であることは明らかである（以下、これら一連の行為を「本件脱退勧奨」という。）。

イ 上記アで判断したとおり、B3主任は、A2組合員及びA3組合員に対し、組合からの脱退勧奨を行ったといえるところ、本件脱退勧奨が会社に帰責されるか否かが問題となる。

この点について、使用者との間で具体的な意思の連絡がなかったとしても、脱退勧奨等の支配介入が、労組法第2条第1号所定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が使用者の意を体して行ったものである場合には、相手との個人的な関係からの言動であることが明らかであるなどの特段の事情のない限り、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 と解するのが相当である。

以下、かかる基準に照らし、本件脱退勧奨が会社に帰責されるか否かを検討する。

ウ まず、B3主任の職制上の地位について検討する。

第2の2（1）及び（2）で認定したとおり、B3主任は、B2

車庫における最上位の役職者であり、副主任が新設される前の、本件脱退勧奨があった令和2年12月末から令和3年1月初めまでの間頃においては、B2車庫における唯一の役職者であった。B3主任は、B2車庫の他の従業員と同様にごみ回収作業を主たる業務としているものの、主任として会社本部の業務統括部長から直接指示を受ける立場にあり、B2車庫における、ごみ回収コースの従業員への割当て、従業員の履歴書の管理、公休日の調整、従業員の有給休暇申請の取りまとめ等、人事管理又は労務管理に係る事項も含まれる、広範な業務を担っており、本部からの伝達事項の周知及び本部に対するB2車庫の状況報告も担っている。会社において、人事権等の経営に関する権限は本部に集約されているとしても、B3主任は、会社がかかる権限をB2車庫の従業員に対して行使する上で、不可欠の役割を担っていると考えられる。

第2の2(1)で認定したとおり、同年の春頃、会社は、B3主任が定年退職した後の後継者を育てる目的で、B2車庫に副主任を新設したが、このことは、B3主任が担う役割の重要性を裏付ける事実だといえる。

また、同認定のとおり、会社が副主任としてC1及びC2を任命するに当たって、会社は、B3主任に対し、人選に問題がないか確認している。このことは、会社において、他の一般従業員と異なり、B3主任が人事に対する一定の影響力を持っていることの表れだと考えられる。

こうしたB3主任の会社における役職、役割及び影響力を踏まえて考えると、B3主任は、労組法第2条第1号所定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。

エ 次に、B3主任が会社の意を体して本件脱退勧奨を行ったといえる

かについて検討する。

第2の1（1）及び2（2）で認定したとおり、組合のX2分会が結成されたのは令和2年5月8日であるが、同月のうちに会社はB7部長を入社させて労務を中心に担当する総務担当部長に任命し、これ以降、B7部長を含む会社の上層部は、ミーティングにおいて団交に関係する勉強や状況把握等を行っていた。また、ミーティングにはB3主任も2回に1回程度は出席していたことが認められる。こうした事情を踏まえると、会社は、組合のX2分会結成以降、組織的に組合への対応に取り組んでいたとみることができる。

第2の3で認定したとおり、組合と会社とは、令和2年7月7日の第1回団交から同年12月17日の第5回団交までにおいて協議を重ねていたものの、会社の業務効率化、B2車庫の増員、未払賃金等の問題について、合意に至らない状況が続いていた。特に未払賃金の問題については、第3回団交で組合が、可能であれば話合いで解決したいとしつつも、解決が難しい場合には関係官庁への申告等を検討する旨述べたことを踏まえると、組合が強硬な姿勢で会社との協議に臨んでいたことがうかがわれる。また、第2の4（2）から（4）まで及び7（1）で認定したとおり、組合は、令和2年11月6日に提示された会社側36協定案について、同年12月17日の第5回団交において、B2車庫の増員がない限り新たな36協定の締結には応じられない旨主張し、同月18日の12.18申入書においても同様の主張を繰り返すとともに、会社の回答内容によっては争議行為を実施する旨示唆していた。これらのことから、本件脱退勧奨があった同月末から令和3年1月初めまでの間頃において、組合と会社とは、未払賃金や36協定締結に係る問題をめぐって深刻な対立関係にあったといえる。

第2の6で認定したとおり、B3主任は、令和2年12月29日及び同月30日のA2組合員に対する脱退勧奨の中で、「仮にストライキやったら懲戒処分だよ」「未払金が出るかどうか俺もなんとも出来んけど」「未払賃金がそんな何百万も来るなんてあり得ないんで、ようやくたって10万とか20万とかそういう社会だわ」等と、令和3年1月6日のA3組合員に対する脱退勧奨の中で、「仮に超過分、超勤の分は組合に入ろうと入ってなかりょうと出たものはちゃんと出すと、それも伝えてくれって言われたんで」「うん、だもんでもうそこで超勤でなに金を寄越せだとかストライキやるだとかどうのこうのそんな今言っとる暇ないんだって」等と、組合と会社とが対立していた事項に関係する内容を述べており、B3主任が組合と会社との対立関係を認識した上で、本件脱退勧奨に及んだことは明らかである。

さらにB3主任の発言について検討すると、同認定のとおり、令和2年12月29日及び同月30日のA2組合員に対する脱退勧奨の中で、A2組合員が「みんなはいつ位に辞める予定なんですか」と尋ねたところ「だでそう言う話をちょっと今日しに行くんだわ」「会って」「あーあのB7部長と」「集会してるんだわ」と述べたほか、「あそこに入っていると仕事がそうやって規制させられるとか会社にとっても普通の業務が出来なくなるじゃん」「今一番問題なのはその36協定なんだって、労働時間の問題なのよ」等と述べ、令和3年1月6日のA3組合員に対する脱退勧奨の中では、「会社は必ず辞めた人間は守るし決して不利な扱いはしないと。だからそれだけはA3君に言ってくれと言われたんで」「ちゃんと自分の意思を貫いて辞めるならもう早く辞めた方がいいよって上に伝えてくれって言われたもんでさ」等と述べている。これらの発言は、B3主任が会社の意向に沿って述べたものとみることができる。

そして、第2の8で認定したとおり、会社は、組合から1.4抗議文及び1.7要求書で抗議された後も、B3主任に対し、注意等、脱退勧奨を止めるような具体的な対応を行わず、本件申立て後の同年3月頃にB3主任に対して事情聴取をするまで、本件脱退勧奨について事実関係の調査すら行っていなかった。この理由として、会社は、組合の1.4抗議文には、B3主任が複数の組合員に対し、脱退勧奨等を繰り返し行っている旨の記載があったものの、内容が抽象的で、具体的に何を指摘しているのか不明であった旨及び会社にとってはストライキの対策を講じることが最優先であった旨主張する。しかし、1.4抗議文の記載は、組合が指摘する内容が理解し得る程度には具体的であるといえるし、仮に不明確な点があったとしても、同年1月7日に組合が争議行為として指名ストライキを実施した後においては、会社がB3主任に対する事情聴取等の調査を行うことについて特段の支障はなかったはずである。したがって、本件脱退勧奨につき直ちに対応しなかった理由に係る会社の主張は、合理性に欠けるといわざるを得ない。

これらの事情を総合的に勘案すると、B3主任は、会社の意を体して本件脱退勧奨を行ったといえる。

オ 会社は、B3主任が、A2組合員が組合からの脱退について悩んでいる様子や、A3組合員が組合を脱退したいと考えていることを直接又は間接に聞いていたため、「何とかしてあげないといけない」という思いから脱退勧奨に及んだ旨主張する。しかし、第1回審問でA3組合員が、B3主任に対して組合を脱退したいと相談したことはない旨証言していることや、第2の2(3)で認定したとおり、B3主任とA2組合員及びA3組合員との間に、業務外における個人的な関係はないことからすると、会社の主張は採用できない。そ



のほか、本件脱退勧奨が個人的な関係からの言動であることが明らかであるなど、B 3 主任が会社の意を体して本件脱退勧奨を行ったことを否定する特段の事情は見当たらない。

カ 以上のことから、本件脱退勧奨は、会社に帰責される。

キ したがって、B 3 主任が、令和 2 年12月29日及び同月30日に A 2 組合員に対して、令和 3 年 1 月 6 日に A 3 組合員に対して行った一連の脱退勧奨行為は、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

ア 組合が団交を申し入れた事項は、B 2 車庫の責任者を変更すること、B 3 主任に対し厳重な処分を行うこと、B 3 主任から組合及び分会組合員に対し真摯な謝罪をさせること、B 3 主任が団交に出席して事実関係について説明すること、会社が不当労働行為を行わないこと並びにこれらの事項を含む、会社事業所内で起こった不当労働行為問題（組合脱退勧奨）に関することの 6 点であった。

イ B 3 主任の脱退勧奨行為は、職場で一般従業員よりも上位の地位にある者が労働者個人の活動である労働組合活動について介入したという、個の侵害に当たる行為であり、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）であった。会社には、B 3 主任の脱退勧奨行為について事実関係を把握し、団交による解決を図る義務があった。

ウ また、B 3 主任の脱退勧奨行為が、仮に会社の意を体したものでなかったとしても、団体的労使関係に大きく影響を及ぼすものであったことは明らかである。

エ 組合が団交を申し入れた事項は、労働条件その他経済的地位に関する事項及び労使関係の運営に関する事項である。かかる事項についての組合からの団交申入れを会社が拒否したことは、労組法第 7 条

第2号の不当労働行為である。

(2) 会社の主張要旨

ア 組合が会社に団交を申し入れた6点の事項は、いずれもB3主任の言動が不当労働行為に該当することを前提とする要求であるか、不当労働行為の該当性自体を団交で議論することを求めるものであることは明らかである。しかし、B3主任の脱退勧奨行為は、一般従業員が個人的に行った言動であって、そもそも会社が関知し得ないものであった。

イ B3主任の言動について、パワハラであることを理由として団交を申し入れられたことはこれまで一度もなく、組合がパワハラを理由に労働環境に関する団交を行うつもりであったならば、その旨を申し入れるべきであった。なお、B3主任の言動に違法性はなく、パワハラに該当するものではない。

ウ 使用者に団交応諾義務がある団体的労使関係の運営に関する事項とは、ユニオン・ショップ、組合活動に関する便宜供与やルール、団交の手続やルール、労使協議手続、争議行為に関する手続やルール等、労働組合と使用者間の関係を運営する上での諸事項を指すと解される。本件のような不当労働行為いかん等、労使関係の運営の過程で生じたトラブルは、これに含まれない。

エ また、労組法が不当労働行為の審査手続について詳細な規定を置き、不当労働行為の審査を労働委員会に委ねていることから、不当労働行為問題が、労使自治を旨とする団交の枠外に置かれるものであることは明らかである。組合が申し入れた6点の事項は、会社が使用者の立場で処分・支配可能な事項ではない。

オ これらのことから、組合が申し入れた事項について会社に団交応諾義務はなく、会社が申入れに応じなかったことについて労組法第7条

第2号の「正当な理由」があるから、同号の不当労働行為は成立しない。

### (3) 判断

ア(ア)第2の7(2)、(5)及び(6)で認定したとおり、組合は、会社に対し、まず1.4抗議文において、B3主任が複数の組合員に「脱退勧奨や不利益取り扱いをちらつかせる脅迫行為」を行ったことについて抗議するとともに、B2車庫の責任者の変更、B3主任に対する嚴重処分、B3主任による組合及び組合員に対する真摯な謝罪並びにB3主任が団交に出席した上で事実関係を説明することを要求した後、1.7要求書において、再びB3主任の行為について抗議するとともに、1.4抗議文で要求した事項の速やかな履行及び不当労働行為を行わないことの誓約を要求した上で、「貴社事業所内で起こった不当労働行為問題について早急に団体交渉を開催し、B3氏から具体的事実経過を説明する」ことを申し入れた。これらの経緯からすると、組合が会社に団交を申し入れた事項は、B3主任による事実関係の説明等を含む、B3主任の脱退勧奨行為についての事項（以下「本件申入れ事項」という。）であったと解される。これに対し、同月8日、会社は、団交応諾義務がないことを理由に本件申入れ事項に係る団交申入れを拒んだ。

(イ)労組法第7条第2号は正当な理由のない団交拒否を禁止しているところ、本件申入れ事項が、使用者が団交を行うことを労組法によって義務付けられている事項（以下「義務的団交事項」という。）に該当するか否かが問題となる。

イ 一般的に、義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうが、これ

に該当するか否かは、憲法第28条及び労組法が団体交渉権を保障した目的である、労働条件の取引についての労使の実質的対等化、労使関係に関する労使自治の促進といった点から、事案に即して判断するのが相当である。

ウ 第2の7(2)及び(5)で認定したとおり、組合は、B3主任が単に組合から脱退するよう勧奨しただけでなく、会社から不利益な待遇を受ける可能性があることを示唆しながら脱退勧奨を行ったことを問題視して団交を申し入れていたのであるから、本件申入れ事項は、団交を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項に該当する。

また、B3主任の脱退勧奨行為は、組合員を脱退させて組合を弱体化しようとするものであり、組合の内部運営に干渉するものであって、団体的労使関係に影響を及ぼす行為として評価できるものであるから、本件申入れ事項は、団体的労使関係の運営に関する事項にも該当する。

エ そして、B3主任の脱退勧奨行為について、会社は組合との間で、団交の場で事実関係を確認したり、当該行為に関連する協議を行ったりできるのであるから、本件申入れ事項は、使用者に処分可能なものに該当する。

会社は、労組法が不当労働行為の審査を労働委員会に委ねていることを理由に、不当労働行為問題は団交の枠外に置かれるものであり、会社が使用者の立場で処分・支配可能なものでない旨主張する。しかし、不当労働行為に該当するか否かの公権的判断は労働委員会又は裁判所の専権事項であるとしても、その公権的判断を求めて労働委員会に救済を求める前に、労使間で紛争となっている問題について事実関係の確認や協議を行い、仮に使用者に不当労働行為に該

当する行為があれば是正するなどして、労使自治による自主的な解決を図ることが望ましい。このことは、労使関係に関する労使自治の促進のため、憲法第28条及び労組法が団体交渉権を保障した趣旨にも合致する。したがって、会社の主張は採用できない。

そのほか、本件申入れ事項について、会社にとって処分可能でないというべき特段の事情は認められない。

オ また、会社は、B3主任の脱退勧奨行為は個人的な言動であって、そもそも会社が開知し得ないものであった旨主張するが、当該行為が個人的な言動ではなく会社に帰責するものであることは、上記1(3)で判断したとおりである。

カ 以上のことから、本件申入れ事項は義務的団交事項に該当し、会社が団交を拒否したことについて正当な理由は認められない。

キ したがって、会社が、組合からの令和3年1月7日の団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 救済方法について

(1) 組合は、組合及び組合員に対する謝罪を求めているが、本件の救済としては、主文第3項のとおり命じることをもって相当と判断する。

(2) 組合は、不当労働行為を組合が指摘した場合における事実関係の調査及び対処を求めているが、将来にわたって不当労働行為の発生を前提とした作為を命じるのは相当でなく、本件の救済としては、組合の組合員に対して組合からの脱退勧奨を行ってはならない旨命じる主文第1項をもって相当と判断する。

(3) 組合は、組合から団交申入れがあった場合における誠実な応諾を求めているが、将来にわたって抽象的に団交応諾を命じるのは相当でなく、本件の争点である令和3年1月7日の団交申入れに応じるよう命じる主文第2項をもって相当と判断する。なお、組合が会社に対し、B3主任

を団交に出席させ、脱退勸奨行為の具体的事実経過を説明させるよう求めている点については、B3主任自らが出席して説明することが不可欠とはいえないものの、団交において会社の側から、当該行為に係る事実関係を説明する必要があるというべきである。

(4) 組合は、全従業員に対する、会社が行った行為が労組法第7条に規定される違法行為である旨及び組合活動や組合員であることをもって不利益取扱いを行わない旨の宣言を求めているが、本件の救済としては、主文第1項及び第3項のとおり命じることをもって相当と判断する。

(5) 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3項のとおり命じることをもって相当と判断する。

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

令和4年8月19日

愛知県労働委員会

会長 佐 脇 敦 子