

## 命 令 書

申 立 人 合同・一般労働組合全国協議会湘北合同労働組合  
執行委員長 X 1

被申立人 SOMPOケア株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委令和3年（不）第3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6月24日第1727回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員中嶋弘孝、同小野毅、同高橋瑞穂及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 申立人の請求する救済内容のうち、X 2 組合員に対する雇止め及び解雇に係る申立て並びに令和元年10月7日以前に行われた団体交渉に係る申立てを却下する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、申立人合同・一般労働組合全国協議会湘北合同労働組合（以下「組合」という。）が被申立人SOMPOケア株式会社（以下「会社」という。）に対し、①組合員であるX 2（以下「X 2 組合員」という。）を平成31年4月15日限り有期労働契約の期間満了をもって雇止めたことあるいは同月16日付けで解雇したこと及び②X 2 組合員の解雇の撤回等を交渉事項とする令和元年7月4日、同年8月30日、同年10月7日及び令和2年9月14日に行われた団体交渉において、会社が、会社の役員を参加させないなど、会社に責任を持つ者を参加させなかったこと及び参加した会社従業員に回答させなかったこと等の対応が、①については、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、②については同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和3年2月9日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあつ

た事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) X 2 組合員に対する解雇等の撤回
- (2) 誠実団体交渉の実施
- (3) 陳謝文の掲示

## 3 争点

- (1) 会社が、X 2 組合員を平成31年4月15日付けで雇止めしたことあるいは同月16日付けで解雇したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるか。(争点①)
- (2) 令和元年7月4日、同年8月30日、同年10月7日及び令和2年9月14日に行われた団体交渉において、会社が、会社の役員を参加させないなど、会社に責任を持つ者を参加させなかったこと及び参加した会社従業員に回答させなかったこと等は、不誠実な交渉態度に当たるか。(争点②)

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

ア 組合は、肩書地に事務所を置き、平成23年5月29日に結成された合同労働組合である。本件結審日(令和4年3月28日)現在の組合員は、26名である。

イ X 2 組合員は、平成22年4月2日、パートタイムの介護職員として、申立外Z 1 株式会社に入社し、同社の「レストヴィラ古淵」で就労を開始した。同社は、平成27年12月1日、申立外Z 2 株式会社の完全子会社となり、Z 3 株式会社に商号変更した。X 2 組合員は、同社の従業員として、「ラヴィーレ古淵(旧レストヴィラ古淵)」で引き続き介護業務に従事していた。

#### (2) 被申立人

会社は、肩書地を本社として、X 2 組合員が就労していたラヴィーレ古淵を含む有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅等を運営している。本件結審日現在の従業員は20,380名である。このうちラヴィーレ古淵で就労している従業員は41名である。

なお、同社は、平成30年7月1日、申立外Z 3 株式会社を吸収合併している。

## 2 X 2 組合員の就労開始から組合加入までの経緯

- (1) X 2 組合員は、平成22年4月2日、被申立人の前身である申立外 Z 1 株式会社と1年間の有期雇用契約を締結し、「レストヴィラ古淵」（当時）において就労を開始した。その後は契約を更新しながら、パートタイムの介護職員として勤務を続けていた。
- (2) 平成27年12月1日、申立外 Z 1 株式会社が申立外 Z 2 株式会社の完全子会社となったことに伴い、「レストヴィラ古淵」は、「ラヴィーレ古淵」に施設名を改称した。
- (3) 平成31年2月27日、ラヴィーレ古淵の Y 7 ホーム長（以下「Y 7 ホーム長」という。）は、X 2 組合員と1時間20分面談を行い、X 2 組合員に口頭で雇止めを通知した。
- (4) 平成31年3月13日、Y 7 ホーム長は、X 2 組合員と1時間面談を行い、X 2 組合員に口頭で、再度、雇止めを通知した。
- (5) X 2 組合員は、平成31年2月27日及び同年3月13日の面談における Y 7 ホーム長の態度をハラスメントと感じ、同月18日、会社のハラスメント相談窓口に電話した。
- (6) 平成31年4月10日、X 2 組合員は組合に加入した。

## 3 X 2 組合員の組合加入後、本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 会社は、平成31年4月13日付け「雇止め通知書」を X 2 組合員に送付した。同通知書には、

「 2019年2月27日、および同年3月13日に口頭で通知した通り、当社と貴殿の間で、2018年4月16日を開始日として締結した有期労働契約は、2019年4月15日をもって期間満了となりますので、同日付で貴殿は退職となります。

また、当社は下記当社就業規則第3条3項3号、および第23条により、貴殿との有期雇用契約を更新しませんので、本書をもって通知します。

### 記

#### 第3条（期間の定め）

（略）

3 前項の場合において、雇用契約の更新の有無（労働条件の内容変更を含む）の会社の判断基準は、以下の事項とする。

- (1) 契約満了時の業務量
- (2) 従事している業務の進捗状況

(3) 有期雇用社員の能力、業務成績、勤務態度、健康状態  
第23条（雇止め）

会社が雇止めをする場合には、意思表示を30日前までに行う  
こととし、この場合においては、契約期間の満了日をもって雇  
止めとする」

と記載されていた。

(2) 平成31年4月15日、X2組合員は、労働契約法第18条に規定する期  
間の定めのない労働契約への申込権（以下「無期転換申込権」とい  
う。）を行使する旨の文書を会社に提出した。

(3) 会社は、平成31年4月16日付け「ご連絡」（以下「31.4.16文書」  
という。）をX2組合員に送付した。同文書には、

「2019年4月13日付雇止め通知書で通知しましたように、貴殿と  
の雇用契約関係は、2019年4月15日をもって終了しています。

しかるところ、貴殿の主張されるように、仮に無期転換権の行  
使によって当社と貴殿との間に雇用契約関係が生じているとし  
ても、当社は先般お送りした雇止め通知書記載の同様の理由、及び  
貴殿の上記書面送付後の当社に対する対応等を勘案すると、貴殿  
が当社の従業員としての適格性をおよそ有していないと判断せざ  
るを得ないので、貴殿との雇用契約関係を解消することを本書面  
をもって予備的に通知します。」

と記載されていた。

(4) 令和元年5月9日、X2組合員は、会社の人事担当者であるY8  
（以下「Y8職員」という。）に架電した。X2組合員は、Y8職員  
に解雇の理由を尋ね、併せて解雇理由書の交付を求めた。Y8職員  
は、準備ができ次第、解雇理由書を送付すると回答した。

会社は、同日付け解雇理由書（以下「1.5.9解雇理由書」という。）  
をX2組合員に送付した。同文書には、解雇理由として、有期雇用職  
員就業規則第25条第1項第2号及び第3号に該当すること及びそれを  
裏付けるX2組合員の具体的な行為として、継続的な業務指示違反行  
為や社員として業務を適正に行うことができないことなどが記載され  
ていた。

(5) 組合は、令和元年6月1日付け「団体交渉申し入れ書」を会社に送  
付した。同文書には、

「当組合のX2組合員（ラヴィーレ古淵勤務）から、貴社より解

雇されたと相談を受けました。X 2 組合は『無期転換行使』と『雇用契約書』に記されている『但し期間満了1ヶ月前までに、双方により何らの意思表示がないときには、契約期間を6か月延長するものとし、以後もこの例による』に反していると、訴えています。当組合は、X 2 組合員の生活と権利を守るため、交渉を下記のとおり申し入れます。（以下省略）」

と記載されていた。

会社は、同文書によってX 2 組合員が組合に加入したことを知った。

- (6) 令和元年7月4日、組合と会社は、X 2 組合員に対する平成31年4月16日付け解雇を撤回すること、X 2 組合員に謝罪すること及びX 2 組合員の解雇による生活を保障することを議題として、第1回団体交渉を行った。

組合側は、X 2 組合員、現在組合の副委員長であるX 3（以下「X 3 副委員長」という。）、ほか組合員3名が出席し、会社側は、神奈川静岡本部神奈川第1事業部部長のY 5（以下「Y 5 部長」という。）、人事部労務支援課リーダーのY 6（以下「Y 6 リーダー」という。）、会社の代理人である Y 2 弁護士（以下「Y 2 弁護士」という。）、Y 3 弁護士（以下「Y 3 弁護士」という。）、Y 4 弁護士（以下「Y 4 弁護士」という。）が出席した。

団体交渉において、組合は、「私たちも団交色々やってますけど、弁護士が団交の中心になってやるってことはないですよ。色々、意見を言ってもらうのはいいんだけど、責任者（中略）が出て回答したり意見を言ってもらうと、こういう形でやってるわけですよ。だから、弁護士が前面に出てやるってことはないんですよ。おかしいんですよこれは。」「基本的に弁護士が団交の中心になって回答したり確認したりするっていうのはちょっとこちらとしては解せないというか不誠実だなっていう感じはしますね。」などと発言し、弁護士ばかりが回答する会社の対応は不誠実であり、Y 5 部長又はY 6 リーダーが回答するよう求めた。Y 2 弁護士、Y 3 弁護士及びY 4 弁護士（以下「会社側弁護士」という。）は、「会社として、我々は委任を受けて出てますし、会社として必要に応じて話をさせてもらってますので。」などと発言し、会社側弁護士は会社の委任を受けて団体交渉に出席していることから、交渉担当者として問題はない旨を述べた。組合は、「弁護士としてそう考えてもらって結構、けどこの場における会社

側の最高責任者はY 5 さんですよ。」などと発言した。

また、組合は、平成31年2月27日及び同年3月13日に行われた面談においてY 7 ホーム長がX 2 組合員に同人の雇止めを口頭で伝えたか否か、解雇理由とされたX 2 組合員の行為があったか否か等を確認するため、会社に対して、Y 7 ホーム長の団体交渉出席とラヴィーレ古淵の日報の提出を要求した。会社は、Y 7 ホーム長の出席は必要ないと判断していると回答した。また、日報については、提出を要求する部分を指定して、書面で提出するよう組合に求めた。

令和元年8月30日に次回団体交渉を行うこととし、団体交渉は終了した。

- (7) 組合は、令和元年7月17日付け「要求申し入れ書」（以下「1. 7. 17 申入書」という。）を会社に送付した。同文書には、要求事項として、

ア 1. 5. 9 解雇理由書に解雇理由として例示されているX 2 組合員の具体的な行為が記載された日報の提出

イ Y 5 部長に人事権があることを示す会社の約款等の写しの提出  
ウ 無期転換を受け入れた理由の説明

エ 平成31年4月16日付け解雇に係る普通解雇通知書の写しの提出  
オ Y 7 ホーム長の団体交渉出席

が記載されていた。これに対し、会社は、同年8月5日付け「回答書」を組合に送付した。同文書には、1. 7. 17 申入書に記載された要求事項に対する会社の主張や反論とともに、交渉時間を「2時間程度」として、団体交渉日時の提案が記載されていた。

- (8) 令和元年8月30日、組合と会社は、前記(6)と同様の議題について、第2回団体交渉を行った。

組合側は、X 2 組合員、X 3 副委員長、ほか組合員6名が出席し、会社側は、Y 5 部長、Y 6 リーダー、Y 2 弁護士、Y 3 弁護士、Y 4 弁護士が出席した。

団体交渉において、組合は、1. 5. 9 解雇理由書に記載された解雇理由に該当する行為をX 2 組合員は行っていない旨を主張し、そのことを確認するためにY 7 ホーム長の団体交渉出席を求めた。会社は、Y 7 ホーム長を次回の団体交渉に出席させる旨を回答した。

また、X 2 組合員は、令和元年5月9日、Y 8 職員に架電した際に、同人から、「無期転換したから普通解雇になった」と4回言われ

たと述べ、組合は、この対応は労働契約法第18条違反であると主張した。併せて、組合は、31.4.16文書に記載されている「上記書面送付後の当社に対する対応等」は何を指しているのか質問した。会社は、「無期転換したから普通解雇になった」というY8職員の発言はなかった旨を回答するとともに、X2組合員が無期転換申込権を行使し、期間の定めのない労働契約に転換した後、1.5.9解雇理由書記載の理由により普通解雇した旨を回答した。

組合と会社は、交渉を継続することとし、団体交渉は終了した。

- (9) 組合は、令和元年9月17日付け「質問内容申し入れ書」を会社に送付した。同文書には、Y7ホーム長に対する質問事項として、前記2(3)及び(4)記載の面談におけるX2組合員への説明内容、X2組合員の解雇理由等が列記されていた。これに対し、会社は、同月19日付け「ご連絡」を組合に送付した。同文書には、組合からの申入書を受領したことのほか、交渉時間を「2時間程度」として、団体交渉日時が記載されていた。

【甲25、乙24】

- (10) 令和元年10月7日、組合と会社は、前記(6)と同様の議題について、第3回団体交渉を行った。

組合側は、X2組合員、X3副委員長、ほか組合員4名が出席し、会社側は、Y5部長、Y6リーダー、Y7ホーム長、Y2弁護士、Y3弁護士、Y4弁護士が出席した。

団体交渉において、組合は、平成31年2月27日及び同年3月13日に行われた面談において、Y7ホーム長がX2組合員に同人の雇止めの理由をきちんと説明しなかったのではないかと質問した。Y7ホーム長は、時間をかけて何度も説明したと回答した。

また、解雇理由とされたX2組合員の行為の有無等について、該当する行為はなかったとする組合及びX2組合員の主張に対し、Y7ホーム長は、該当する行為があったと主張した。

交渉は平行線をたどり、組合から、「だから思うところはそれぞれあると思うんですけど、和解交渉に入っていく方がいいんじゃないでしょうか。」との発言があり、会社は、「和解交渉するのであれば、会社としてはお受けいたします。」と応じ、組合が主張をまとめて会社に連絡することとして、団体交渉は終了した。

- (11) 組合は、令和2年1月16日付け「団体交渉申し入れ書」を会社に送

付した。同文書には、団体交渉の希望日時や場所などが記載されており、併せて、団体交渉の内容として、次の事項が列記されていた。

- 「 ① X 2 組合員の『私の解雇撤回についての考え』  
② Y 7 施設長の解雇予告は、いつ、どのように X 2 組合員に  
言われたのか  
③ クリップライン－ハラスメント相談窓口について  
④ その他 」

(12) 組合は、令和 2 年 2 月 2 日付け「連絡」を会社に送付した。同文書には、X 2 組合員が体調を崩したため、団体交渉の延期を求める旨が記載されており、同月 3 日開催予定の団体交渉は延期となった。

(13) 組合は、令和 2 年 8 月 14 日付け「団体交渉申し入れ書」を会社に送付した。同文書には、会社が X 2 組合員を普通解雇した理由は事実と反していること、また、会社が事実であると主張するのであれば、証拠を示すよう求める旨とともに、交渉時間を「2 時間ぐらい」として、団体交渉日時の提案が記載されていた。これに対し、会社は、同月 26 日付け「ご連絡」を組合に送付した。同文書には、「2 時間程度」として、団体交渉日時が記載されていた。

(14) 令和 2 年 9 月 14 日、組合と会社は、前記(6)と同様の議題について、第 4 回団体交渉を行った。

組合側は、X 2 組合員、X 3 副委員長、ほか組合員 4 名が出席し、会社側は、Y 5 部長、Y 6 リーダー、Y 2 弁護士、Y 3 弁護士、Y 4 弁護士が出席した。

団体交渉の開始前に、Y 2 弁護士から、「こういう状態ですので、できれば30分くらいで」と発言があった。

団体交渉において、X 2 組合員が、「私の解雇撤回についての考え」と題する文書を読み上げ、謝罪、解雇撤回、職場復帰及び慰謝料を求めた。会社側弁護士は、X 2 組合員に職員としての適格性がないと判断したので解雇したと述べ、要求には応じられない旨を回答した。

また、会社側弁護士は、第 3 回団体交渉において組合から和解の提案があったことから、組合に和解の条件を示すよう促した。組合は、X 2 組合員がハラスメント相談窓口に相談していたことを前回の団体交渉後に知り、このことを契機として X 2 組合員が解雇されたと判断したことから、和解ではなく、謝罪、解雇撤回、職場復帰及び慰謝料を求めることとした旨を述べた。

さらに、組合は、「弁護士が3人もきて、会社の代表が一言も発言しないって、こういうあり方ってね、もう不誠実団交なんですよ。」と発言し、会社側弁護士は、「ポイントどころは確か、話されて頂いてたと思いますよ。」と応じた。

この団体交渉は、途中10分間の休憩を取りながら双方の主張がなされたが、双方の主張は平行線をたどり、組合は、不誠実団体交渉として労働委員会に訴える旨を宣言し、団体交渉は終了した。

(15) 組合は、令和2年12月1日、当委員会にあっせんを申請したが、令和3年1月25日、あっせんは打切りとなった。

(16) 組合は、令和3年2月9日、当委員会に本件申立てを行った。

### 第3 判断及び法律上の根拠

1 会社が、X2組合員を平成31年4月15日付けで雇止めしたことあるいは同月16日付けで解雇したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるか。(争点①)

#### (1) 申立人の主張

ア 会社が、ハラスメントによってX2組合員を雇止めに追い込もうとしたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たる。X2組合員が受けたハラスメントとは、平成31年2月27日及び同年3月13日の面談において、Y7ホーム長が、「ラインがなくなる。」などとX2組合員の耳元でささやき続けたことを指す。

イ 会社は、X2組合員が無期転換申込権を行使したことをもってX2組合員が労働組合に加入したことを知り、翌日にX2組合員を解雇した。無期転換申込権を行使したことを理由とする解雇は解雇権の濫用であり、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たる。

また、組合は、無期転換申込権の行使という組合活動を通して雇止めを阻止し、非正規労働の不安定性をなくそうとしていたのであるから、当該解雇は、組合の運営に対する支配介入に当たる。

ウ 組合は、X2組合員の平成31年4月15日付け雇止め及び同月16日付け解雇から令和3年1月25日にあっせんが打切りとなるまで、継続して謝罪、解雇撤回及び原職復帰を求めていることから、同雇止め及び解雇からあっせん終結までの組合の行為は一連のものとして労組法第27条第2項で規定する「継続する行為」に当たる。

#### (2) 被申立人の主張

ア 組合は、X 2 組合員の平成31年 4 月15日付け雇止め及び同月16日付け解雇は、組合員であったことが理由である旨を主張する。

しかし、組合が X 2 組合員の組合加入を明らかにしたのは、平成31年 4 月15日付け雇止め及び同月16日付け解雇から約 1 か月半後の令和元年 6 月 1 日に団体交渉の申入れを行った時点が最初であり、同雇止め及び解雇以前に組合活動が行われた事実も一切存在しない。同雇止め及び解雇の時点で X 2 組合員が組合に加入していたことを会社が知り得なかった以上、組合の主張は成立しない。

イ また、組合は、会社が Y 7 ホーム長の面談により X 2 組合員を辞めさせようとした旨を主張するが、会社が X 2 組合員を雇止めすることは、平成31年 2 月27日の時点で既に決定していた。Y 7 ホーム長は、平成31年 4 月15日付け雇止めの理由となる事実を説明したに過ぎず、組合の主張は前提となる事実を欠くものであり、理由がない。加えて、組合は、Y 7 ホーム長が X 2 組合員の耳元でささやき続けた旨を主張するが、そのような事実はおよそ存在しない。

ウ さらに、会社が無期転換申込権の行使を理由として X 2 組合員を解雇したとする組合の主張は、事実誤認に基づくものである。X 2 組合員が自身の問題行動に係る事実をいずれも否認し、当該状態の解消が見込めないため、雇用を継続した場合には再度同様の問題行動に至ることが明白であったことから、普通解雇したに過ぎず、組合の主張には理由がない。

エ X 2 組合員の平成31年 4 月15日付け雇止め及び同月16日付け解雇は、それぞれ 1 回の行為であり、団体交渉とその性質を異にするものである。これらは申立てから 1 年以上前の行為であり、かつ、継続する行為とも評価し得ないから、同部分に係る申立ては労組法第 27 条第 2 項によって不適法である。

(3) 当委員会の判断

前記第 2 の 3 (1) 及び(3)で認定したとおり、平成31年 4 月15日付け雇止め及び同月16日付け解雇は、いずれも本件申立てのあった令和 3 年 2 月 9 日から 1 年以上前になされたものであり、労組法第 27 条第 2 項の除斥期間を徒過している。

労組法第 27 条第 2 項で規定する「行為」とは、不当労働行為と主張される会社の行為を指すものであるから、組合の行為により継続性を主張する組合の主張は失当である。

よって、平成31年4月15日付け雇止め及び同月16日付け解雇に係る申立てを却下する。

- 2 令和元年7月4日、同年8月30日、同年10月7日及び令和2年9月14日に行われた団体交渉において、会社が、会社の役員を参加させないなど、会社に責任を持つ者を参加させなかったこと及び参加した会社従業員に回答させなかったこと等は、不誠実な交渉態度に当たるか。（争点②）

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉に会社の役員が出席していないことは、不誠実な態度である。団体交渉には、責任を持って答弁できる者、すなわち役員級の者が出席して答弁すべきである。

組合は、団体交渉を申し入れるにあたり、会社の役員の出席を求めているが、組合からの求めがなくとも、会社が役員級の者を出席させることは当然である。

イ 団体交渉に会社幹部が出席したが、ほとんど発言することはなく、代理人である3名の弁護士ばかりが発言していたことは、不誠実な態度である。弁護士は補助的な発言に徹すべきであり、弁護士が前面に立って発言することは、弁護士の在り方を逸脱している。

ウ 第4回団体交渉の冒頭に、弁護士が、「コロナだから5分で終わろう」と発言した。また、終了近くには「もうこれ以上付き合っている義務はない」と発言した。これらの発言は、団体交渉軽視の姿勢を表すものである。

エ 組合は、X2組合員の平成31年4月15日付け雇止め及び同月16日付け解雇から令和3年1月25日にあっせんが打切りとなるまで、継続して謝罪、解雇撤回及び原職復帰を求めていることから、同雇止め及び解雇からあっせん終結までの組合の行為は一連のものとして労組法第27条第2項で規定する「継続する行為」に当たる。

なお、第4回団体交渉は、第3回団体交渉から11か月近く間隔が空いているが、これはX2組合員の体調不良が理由であり、会社はその旨を連絡し、了承を得た上で団体交渉を延期したものである。

(2) 被申立人の主張

ア 出席者は団体交渉の当事者において決定できると解されているところ、いわゆる「役員」が出席しないことが直ちに不誠実団交になるものではない。会社は、団体交渉の主要な議題に係る本件紛争の

実態を把握していた Y 5 部長及び会社の人事制度を把握していた人事部の Y 6 リーダーという十分な説明を行うに足る者とともに会社が交渉を委任した弁護士を出席させている。

さらに、組合の要望に応じ、Y 7 ホーム長を出席させ、質疑応答を行っているのであるから、この点からも不誠実であるとは評価し得ない。

会社は、団体交渉実施前の時点で、参加者が弁護士、Y 5 部長、人事担当者であることを電話にて組合に伝えていたが、組合から役員の参加について、書面による要求も口頭の要求も一切なく、この点からも不誠実団交とは評価し得ない。

イ 団体交渉の出席者及び具体的な質問について、出席者の誰が回答するかは当事者において決定できることであり、仮に委任を受けた弁護士が回答する等したことによって、組合側が何らかの不快感を抱いたとしても、この一事をもって不当労働行為に該当する余地はなく、申立人の主張には理由がない。

ウ 第 4 回団体交渉の冒頭の弁護士の発言は、X 2 組合員の主張の朗読を 30 分程度で終わらせてほしいという趣旨である。また、弁護士は、事実関係の主張が平行線となっていることを指摘したに止まり、団体交渉を打ち切ったのは組合であるから、弁護士の言動が団体交渉の実施を否定しているものではない。

エ 第 3 回団体交渉と第 4 回団体交渉の間には約 1 年間の期間があった。その間の組合と会社とのやり取りは、労使各々 1 回ずつの書面送付と、その後の 1 回の電話連絡のみであり、この電話でのやり取りは団体交渉の延期に関する 2 分にも満たないものであった。これらの事情を踏まえれば、第 3 回団体交渉と第 4 回団体交渉は交渉が継続していたとは評価し得ず、同部分に係る申立ては労組法第 27 条第 2 項によって不適法である。

### (3) 当委員会の判断

ア まず、第 1 回乃至第 3 回団体交渉についてみると、前記第 2 の 3 (6)、(8)及び(10)で認定したとおり、本件申立てのあった令和 3 年 2 月 9 日から 1 年以上前である令和元年 7 月 4 日乃至同年 10 月 7 日に行われており、労組法第 27 条第 2 項の除斥期間を徒過していることから、本件申立て中、第 1 回乃至第 3 回団体交渉に係る部分は却下する。

この点、組合は、第1回乃至第4回団体交渉は、同一の交渉事項について行われており、一連のものとして労組法第27条第2項で規定する「継続する行為」に当たり、除斥期間に該当しない旨を主張する。しかしながら、労組法第27条第2項にいう「行為」とは、不当労働行為と主張される会社の行為であって、「継続する行為にあつては」とは、その会社の行為が継続して行われている場合をいう。同一の交渉事項に係る団体交渉が複数回にわたって行われていたとしても、組合が不当労働行為と主張する行為は各団体交渉における会社の対応としていずれも団体交渉の期日の都度一個の行為として完結しているから、「継続する行為」に当たらず、組合の主張は採用できない。

イ 次に、令和2年9月14日に行われた第4回団体交渉についてみる。

組合は、団体交渉に会社の役員が出席していないことは、不誠実な態度であり、団体交渉には、責任を持って答弁できる者、すなわち役員級の者が出席して答弁すべきであると主張する。

しかしながら、前記第2の3(6)、(8)、(10)及び(14)で認定したとおり、組合は、第4回団体交渉のみならず、第1回乃至第3回団体交渉を通じて会社の役員が団体交渉出席を求めた経緯がない。

また、前記第2の3(14)で認定したとおり、第4回団体交渉において、会社側の出席者は、組合の要求や主張に対して回答し、その理由を説明するなどしており、会社の役員が出席しなかったことを理由として団体交渉に不都合が生じたという事情も見受けられない。

したがって、会社が団体交渉に役員を出席させなかったことをもって、会社の対応は不誠実な交渉態度に当たるとする組合の主張は採用できない。

ウ 組合は、代理人である弁護士ばかりが発言していたことは、不誠実な態度であり、弁護士は補助的な発言に徹すべきである旨を主張する。

誰を使用者側交渉担当者として団体交渉に出席させ、労働組合からの要求事項に対する回答や説明をさせるかについては、いずれも使用者の判断に属するものであって、労働協約等で団体交渉ルールを定めている等の特段の事情がない限り、他方の当事者である労働組合が関与し得る事項ではない。

また、団体交渉の交渉権限を第三者に委任することは、労働組合

及び使用者双方に認められており、使用者が権限を委任した弁護士が、交渉担当者として団体交渉に出席し、交渉等をする事も認められており、発言することも当然である。団体交渉の円滑な運営に支障を来すなどの事情がない限り、弁護士が発言すること自体は不誠実とはいえず、団体交渉における弁護士の権限が法的な助言等に限られるものではない。

これを本件についてみると、前記第2の3(6)、(8)、(10)及び(14)で認定したとおり、会社側は、第1回団体交渉から一貫して神奈川静岡本部神奈川第1事業部のY5部長及び人事部労務支援課のY6リーダー並びにY2弁護士、Y3弁護士及びY4弁護士を出席させており、3名の弁護士は、会社から交渉を委任されている者である。

前記第2の3(14)で認定したとおり、組合と会社との間で交渉担当者について団体交渉ルールを定めていたことを認めることはできない。そして、団体交渉において会社側弁護士が発言していたことに対して組合が不満を抱いていたことは、団体交渉における組合の発言から認められるものの、会社が弁護士の発言等により団体交渉に支障を生じさせたとする事情を認めることはできない。

したがって、第4回団体交渉において、代理人である弁護士3名が会社としての回答や説明を行っていたことをもって、不誠実な交渉態度であるとする組合の主張は採用できない。

エ 前記第2の3(14)で認定したとおり、第4回団体交渉の冒頭において、Y2弁護士から今日の団体交渉は早く終えたい旨の発言があったことは認められる。しかしながら、前記第2の3(7)、(9)、(13)及び(14)で認定したとおり、労使ともに交渉時間は2時間程度との認識をもって毎回団体交渉に臨み、この団体交渉自体、途中10分間の休憩を取りながら相応のやり取りがなされていたことから、相当な時間が費やされたことが推認され、当日の団体交渉を会社が制限しようとしていた事実を認めることはできない。却って、会社は、第3回団体交渉の経緯を踏まえ、組合に対して、和解のための新たな提案を示すよう促していたことが認められる。また、弁護士から「もうこれ以上付き合っている義務はない。」との発言があったと認めるに足る証拠はない。

以上のことから、弁護士の発言は団体交渉軽視の表れであり、不誠実な交渉態度に当たるとする組合の主張には理由がない。

オ 以上のとおり、組合の主張はいずれも採用できず、第4回団体交渉における会社の交渉態度が不誠実であるとは認められない。

### 3 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、会社のX2組合員に対する平成31年4月15日付け雇止め及び同月16日付け解雇に係る申立てについては、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により却下する。

前記2でみたとおり、本件申立て中、第1回乃至第3回団体交渉に係る部分については、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により却下する。また、第4回団体交渉において、会社が会社従業員及び弁護士を交渉担当者として参加させ、代理人である弁護士が回答したこと等は、不誠実な交渉態度とはいえ、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらないと判断する。

よって、労組法第27条及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和4年6月24日

神奈川県労働委員会

会長 浜村 彰 ㊟