

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 Y株式会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委令和3年(不)第10号Y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14日第2159回、同月17日第2160回及び同月24日第2161回公益委員会議において、会長公益委員徳永響、公益委員森裕美子、同大坪稔、同所浩代、同上田竹志、同服部博之及び同丸谷浩介が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y株式会社は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記内容の文書(A4判)を申立人X労働組合に交付しなければならない。

令和 年 月 日

X労働組合
執行委員長 A 1 殿

Y株式会社

代表取締役 B 1

当社代表取締役が、令和2年12月2日の団体交渉において、フェイスブック上のA1執行委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、営業妨害と述べて、同席した当社に在籍する組合員2名に対し組合活動の是非について見解を求めたことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このようなことを行わないよう留意します。

2 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）の次の①及び④の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に、②及び③の行為が労組法7条3号にそれぞれ該当するとして、申立人X労働組合（以下「組合」という。）が救済を申し立てたものである。

- ① 平成30年12月27日付け時間外労働・休日労働に関する協定（以下「本件協定」という。）に係る令和（以下「令和」の年号は略す。）3年1月28日の事務折衝、同年3月10日の事務折衝及び同年4月14日の団体交渉（以下「団交」という。）において、組合が、会社と本件協定を締結した企業内組合の組合員氏名の開示を求めたことに対し、会社が、「答えない」という回答に終始し、団交決裂を宣言したこと。
- ② 本件協定とその届出の有効性について、組合が調査を行っていたところ、会社が警察に通報し、また、代理人弁護士を通じて警告する文書を出したこと。

- ③ 2年12月2日の団交において、フェイスブック上の組合のA1執行委員長（以下、後述の2年7月の組合結成前までは「A1支部執行委員長」、結成後は「A1委員長」という。）の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、会社が営業妨害と主張したこと。
- ④ 組合が3年6月21日付けで申し入れた団交について、会社に在籍する組合員（以下「在籍組合員」という。）が出席しなければ応じられないと回答したこと。

2 請求する救済内容

- (1) 会社が企業内組合について労働基準監督署に示したチェックオフリスト等を交付した上で、誠実に団交に応じること。
- (2) 労働組合間の問題への介入の禁止
- (3) 組合の広告宣伝活動への介入の禁止
- (4) 在籍組合員の出席に関わらず、団交を開催し、誠実に応じること。
- (5) 上記(1)ないし(4)について、全社員を集めた謝罪集会を開催した上で、新聞社取材に招き、代表取締役が謝罪文を朗読すること。

3 本件の主な争点

- (1) 本件協定に係る3年1月28日の事務折衝、同年3月10日の事務折衝及び同年4月14日の団交における会社の対応は、労組法7条2号に該当するか。
- (2) 本件協定とその届出の有効性について、組合が調査を行っていたところ、会社が警察に通報し、また、代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことは、労組法7条3号に該当するか。
- (3) 2年12月2日の団交において、フェイスブック上のA1委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、会社が営業妨害と主張したことは、労組法7条3号に該当するか。
- (4) 組合が3年6月21日付けで申し入れた団交について、在籍組合員が出席しなければ応じられないと会社が回答したことは、労組法7条2号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 組合

組合は、2年7月に結成された合同労組であり、本件申立時（3年7月5日）の組合員数は18名である。

A1委員長及び組合の組合員は、組合結成直前はC1労働組合（以下「C1労働組合」という。）C2支部に所属していた。2年2月、A1支部執行委員長及びC3分会所属の組合員らがC1労働組合を脱退し、これらの者が中心となって、同年7月、組合を結成した。

イ A1委員長

A1委員長は、組合結成直前はC2支部の、2年7月の組合結成後は組合の執行委員長である。なお、同委員長は、会社の従業員であったことはない。

ウ 会社に関する組合員

本件結審時（4年3月24日）、在籍組合員はA2（以下「A2」という。）及びA3（以下「A3」という。）外1名であり、会社の主要な取引先であるC4会社C5工場（以下「C4会社C5工場」という。）内に設置されたB2課（以下「本件事業所」という。）において、フォークリフトの荷役作業や大型トラックでの近距離輸送業務等に従事している。その他に、会社の従業員であったが、既に退職している組合員（以下「非在籍組合員」という。）が2名いる。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本店を置き、大牟田市内で運送業及び倉庫業を営む株式会社である。本件申立時の全従業員数は約120名である。

主要な取引先はC4会社C5工場であり、同工場内の業務を担当する部署として、本件事業所を含め4課が設置されている。このうち、本件事業所は、C4会社C5工場内で原料等の保管、輸送を担っており、従業員数は約30名である。

(3) C6労働組合

会社内には、企業内組合であるC6労働組合（以下「C6労働組合」という。）がある。同労組は平成30年に結成され、同31年1月分以降、会社は全ての事業所において、同労組と時間外労働・休日労働に関する協

定（以下「36協定」という。）を締結している。

(4) C1労働組合

C1労働組合は、昭和37年8月に結成された合同労組であり、福岡県北九州市に本部を置き県内に6つの支部を有しており、そのうちの1支部が、C2支部である。かつては、会社の従業員の多数が同支部の組合員であったが、平成28年を境に、社内における同組合員数は減少している。本件結審時において、同支部は4分会37名で構成されており、A1委員長らの脱退後も同支部は存在しているが、会社の従業員はいない。

2 本件協定締結の経緯等

(1) 新たな賃金制度の導入

ア 平成30年7月頃、会社は、新たな賃金規程（以下「新賃金規程」という。）に基づく賃金制度を同年10月1日から導入することを目指し、C6労働組合及びC2支部との間でそれぞれ協議を開始した。同賃金制度の導入により、基本給は増額となる一方、手当の一部が廃止されることとなったが、従業員の収入は減収とはならないようになっていた。

C2支部は、不利益変更であるとしてこれに反対し、同意しなかった。

会社は、A1支部執行委員長に、同意が得られないのであれば、C2支部の組合員については新賃金規程を適用しないことを説明した。

平成30年10月1日以降、会社は、C2支部の組合員が所属しない事業所については新賃金規程を適用した。また、同支部の組合員が所属する事業所については同支部の組合員以外との個別の同意により新賃金規程を適用した。

イ 平成30年11月頃、A1支部執行委員長は、フェイスブック上のその管理に係るアカウント「Y_C2支部」（以下「支部アカウント」という。）において、「ひど〜い Yハ ペテン師 詐欺 だますんだ 賃上げ? 賃下げじゃん」、「しゃちょ〜バカよねえ おバカさんよねえ 労基法〜労基法、理解できない〜Y」などと書かれた2枚の横断幕の写真画像を掲載した。

また、平成30年12月頃、A1支部執行委員長は、C4会社C5工場の近隣で、駐車した自動車側面等に「しゃちょ〜バカよねえ おバカさんよねえ 労基法〜労基法、理解できない〜Y」と書かれた横断幕等

を掲げるといった街頭宣伝活動（以下「街宣活動」という。）を行った。

（２）本件協定の締結

ア 平成３０年１１月頃から同年１２月１０日までの間に、会社は、同年１１月に本件事業所の過半数労働者代表に選出されたＡ２に対し、期間を同３１年１月１日から同月３１日までとする３６協定の締結を求め、会社の押印がある同３０年１２月１０日付けの協定書及び協定届を渡した。なお、会社は、同２９年４月から同３０年１０月までは、Ｃ２支部と、同３０年１１月に同支部が労働者の過半数で組織する労働組合（以下「過半数組合」という。）ではなくなった後は、労働者代表であるＡ２と、それぞれ１か月単位で３６協定を締結していた。

イ 平成３０年１２月２６日、会社は、Ｃ６労働組合から、同労組が本件事業所における過半数組合になったとの連絡を受けた。

ウ 平成３０年１２月２７日、会社とＣ６労働組合は本件協定を締結した。

エ 平成３０年１２月２８日、Ａ２は、事前に会社から渡された３６協定書等を提出する準備をして出勤したが、朝礼において、会社は、Ｃ６労働組合が過半数組合となったため、同労組と本件協定を締結したことを発表した。

なお、その発表をしたのは、Ｃ６労働組合の本件事業所の職場委員であった。

３ 本件協定をめぐる対立

（１）損害賠償請求訴訟の提起

ア 平成３１年１月１日付けで、会社の代表取締役であるＢ１（以下「Ｂ１社長」という。）は、Ａ１支部執行委員長個人を被告として、福岡地方裁判所大牟田支部に損害賠償請求訴訟を提起した（福岡地方裁判所大牟田支部平成３１年（ワ）第１号）。同訴訟は、同人による上記２（１）イの支部アカウントにおける各写真画像等の掲載や街宣活動といった一連の行為が、Ｂ１社長の名誉を棄損し、あるいは人格権を侵害するものであるとして、慰謝料等の支払を求めるものであった。

イ 平成３１年１月６日、Ａ１支部執行委員長は、会社の外壁フェンスに、「しゃちょう」、「ふとうろうどう」、「うんこ★しゃちょう」などと

書かれた横断幕を掲出し、その状況を撮影した写真画像を支部アカウントにおいて掲載した。

なお、B 1 社長は、この写真画像等の掲載や街宣活動についても上記損害賠償請求の対象として追加した。

(2) 本件協定をめぐる労使間のやり取り

ア 平成31年1月7日付けで、C 1 労働組合及びC 2 支部は、会社に対し、本件協定締結の経緯等について抗議する旨の文書を送付した。

イ 平成31年1月30日、C 2 支部の組合員は、大牟田労働基準監督署（以下「大牟田労基署」という。）に対し、会社が、同支部の組合員が所属する本件事業所外1事業所について賃金規程の届出をしていないのは、労働基準法（以下「労基法」という。）89条に違反すると申告した。

ウ 平成31年2月22日、C 2 支部は、本件事業所の従業員に対して労働組合への加入状況を尋ねる方法により、本件協定の締結当事者であるC 6 労働組合が過半数組合であるかどうかについて調査を行った。

C 2 支部の調査によると、本件協定締結時、本件事業所の従業員28名のうち、同支部の組合員は10名、いずれの労働組合にも加入していない者は3名、課長職であり労働組合に加入できない者は1名であった。このため、同支部は、当時のC 6 労働組合の組合員は14名であり、過半数ではなく半数ではないかとの疑念を抱いた。

エ 平成31年3月4日付け文書により、C 1 労働組合及びC 2 支部は、会社に対し、本件事業所に所属する従業員の労働組合加入状況の確認を行うよう求めるとともに、本件事業所において同日の始業から終業までストライキを実施する旨通告し、即日、ストライキを実施した。

オ 平成31年3月4日、A 1 支部執行委員長及びC 2 支部の組合員は、大牟田労基署に赴き、本件協定について、本件事業所の従業員数28名に対し、同協定を締結しているC 6 労働組合の組合員は14名であり、過半数組合との協定となっていないため無効であると申告した。

カ 平成31年3月5日付けで、C 1 労働組合及びC 2 支部は、本件協定の締結当事者の確認を求めて会社に団交を申し入れた。

キ 平成31年3月6日、会社は、大牟田労基署に出頭し、C 6 労働組合の組合加入申込書とチェックオフリストを提示して同労組が過半数組

合であることを説明した。

平成31年3月7日、大牟田労基署は、A2に電話し、本件協定締結時のC6労働組合の組合員数は15名であり、過半数組合となっていたことを確認したため、違反は認められなかったと伝えた。

ク 平成31年3月12日、C1労働組合及びC2支部と会社との間で、団交が開催された。

会社は、本件協定について、大牟田労基署に対し、C6労働組合の組合加入申込書の写し及び平成30年12月と同31年1月のチェックオフリストを示して、同労組が過半数組合であることを説明した旨述べた。

また、会社は、労働組合間の問題には介入しない、C6労働組合の組合員の氏名の開示は行わないと回答した。

ケ 平成31年3月26日、会社において、C3分会の組合員による他の従業員に対する暴行事件が発生し、職場内で警察の捜査が行われた。

平成31年3月30日、支部アカウントにおいて、上記の暴行事件については一切記載しないまま、「・・・C4(株)C5工場内のY関係者に大牟田警察署の捜査が入ったことが消息筋の情報として入った。」「・・・警察が捜査に入るYは、常識的でない異常な会社にしか見えない。」という文章とともに、過去に会社の従業員が出勤時のアルコールチェックで反応が出たこと等を指摘して飲酒運転についての見解が述べられ、併せて、車体に「Y」とあるトラックの写真画像が掲載された。

コ 会社は、上記2(1)イ、上記(1)イ、並びに上記エ及びケのようなC2支部のこれまでの対応に鑑みると、同支部とは正常な労使関係が構築できないと判断し、同支部の上部団体であるC1労働組合に連絡をし、平成31年4月20日以降、会社は、C1労働組合のC7執行委員長(以下「C7委員長」という。)を窓口として団交もしくは事務折衝を行った。

サ 元年10月17日、A1支部執行委員長は、大牟田警察署に行き、本件協定について、同協定書が文書偽造罪に該当しないのか尋ねた。

後日、会社は、大牟田警察署にC6労働組合の組合加入申込書とチェックオフリストを提示し、同労組が過半数組合であることを説明した。

その後、A1支部執行委員長は、大牟田警察署から、本件協定について、C6労働組合は過半数であったことを確認したため、文書偽造罪に

は該当しないとの連絡を受けた。

4 新賃金規程をめぐる対立

(1) 過誤払いの発生及びその後の会社の対応

ア 上記3(2)イの申告により、大牟田労基署から賃金規程を整備するよう指導を受けた会社は、C2支部の組合員を含めた本件事業所の全従業員について、新賃金規程を適用することとした。

平成31年3月8日、会社は、C2支部の組合員3名についても、新賃金規程を同30年10月から遡及して適用し、同31年3月8日支給の給与に遡及分を上乗せして支払った。しかるに、その後、支給額に誤りがあったことに気づいた会社は、過誤払いがあったとして、同月12日付け文書により、同人らにその返還を求めた。なお、過誤払いの内容は、同30年10月から同31年1月の遡及分について、計算の誤りにより、差額として本来支給すべき金額よりも多く支給してしまったというものであった。

イ 平成31年4月4日付けの文書で、会社は、従業員に対し、上記アの過誤払いについて、元年5月から同年12月の給与8回及び夏季・冬季の賞与の合計10回の範囲で、給与及び賞与から分割して控除することを提案した。

上記の提案について、会社は、C1労働組合から同意を得たとして、元年10月8日支給の給与から過誤払金の控除を開始した。

元年10月9日、C2支部は、同支部及びC3分会の組合員は過誤払金の給与からの控除に同意していないとして、会社に抗議した。

会社は、元年10月から2年2月までの間、C2支部の組合員3名について毎月の給与から過誤払金を控除していたが、それ以降は、同人らに対する過誤払金の控除を停止している。

(2) 不当利得返還請求訴訟の提起

会社は、2年5月1日付けで、過誤払い当時はC2支部の組合員であったが、後記5(1)によりC1労働組合を脱退したA2及びA3外1名の合計3名を被告として、給与の過誤払金の返還を求めて福岡地方裁判所大牟田支部に不当利得返還請求訴訟を提起した(福岡地方裁判所大牟田支部2年(ワ)第29号)。不当利得額は、A2については19,510円、

A 3については69,390円、外1名については83,365円であった。

被告となった組合員3名は、新賃金規程の導入の際に、C 2支部の組合員が所属する事業所において、同支部の組合員以外の従業員については個別の同意により新賃金規程を適用し、当該組合員3名については新賃金規程を適用しなかったことは賃金差別であり、明らかな不当労働行為であるとして、一人200万円の慰謝料を求める反訴を提起した。

なお、本訴訟は、本件結審時においても、係属中である。

5 組合結成の経緯等

(1) A 1支部執行委員長らのC 1労働組合からの脱退

2年2月、C 3分会に所属していた組合員9名のうち、1名を除く8名は、同月20日付け又は同月22日付けで、A 1支部執行委員長は同月23日付けで、それぞれC 1労働組合に対しC 1労働組合からの脱退を申請した。

(2) 組合の結成

2年6月、C 2支部の「執行委員会（仮称）」において、C 3分会外1分会を除くすべての分会はC 1労働組合から脱退しないとの意思を示したため、同支部は分裂に至った。

2年7月16日、C 1労働組合を脱退したA 1委員長及びC 3分会に所属していた組合員は、同支部は単位組合であるとの立場から、自分たちはC 1労働組合を脱退しても同支部には所属したままであり、むしろ、自分たちが同支部を継承しているとして、同支部の規約を組合規約として用い、また、労働組合の名称を「C 1労働組合C 2支部」から「X労働組合」に変更するという手続をとった。そして、委員長については、特に選任手続をとることなくA 1委員長がそのまま執行委員長となった（その後、同人は、3年10月30日の定期大会において委員長に選任されている。）。その後、C 8支部に所属していた2分会の組合員が組合に加入した。

なお、上記3(2)コのとおり、平成31年4月20日以降、会社がC 1労働組合のC 7委員長を交渉の窓口としたことから、元年8月から2年6月までの間、A 1支部執行委員長とC 3分会に所属していた組合員は「A 4労働組合」を名乗り、自分たちを交渉の相手とするよう会社に要求

していた（なお、組合は、当時の状態について、C 1 労働組合は連合団体、同支部は単位組合であり、組合員は同支部と A 4 労働組合との二重加盟であったと主張している。）。

6 会社による警察への通報等

(1) 取締役の在籍組合員に対する発言

ア 2年7月18日、会社のB 3取締役（以下「B 3取締役」という。）はA 2を呼び出し、個別に面談を行った。同取締役は、同人に対し、フェイスブック上のA 1委員長の管理に係るアカウント「A 1」（以下「A 1アカウント」という。）において掲載された写真画像等を示し、また、C 1労働組合のC 7委員長がA 1委員長を刑事告訴すると言っており、同委員長が警察に逮捕され有罪となった場合、組合の組合員も同委員長と一緒に行動していたとみなされ解雇になる可能性があること、B 1社長としても同委員長はフェイスブックの投稿等会社にとって不利益行為をする人物との認識であり、一緒に行動しない方がよいことなどを述べ、さらに、企業内組合であるC 6労働組合に入ればよいのではないかなどと発言した。

その日の夜、B 3取締役はA 2に電話をかけて、上記と同様の話をした。

イ 同じ頃、B 3取締役は、A 3にも同様の個別面談を行った。

(2) 会社によるあっせん申請

上記3（2）コのとおり、平成31年4月20日以降、会社は、C 2支部に係る団交については、C 1労働組合を交渉窓口とし、C 1労働組合との間で事務折衝や団交を行っていたところ、上記5（2）記載のように同支部やA 4労働組合からも交渉を求められたため、2年7月28日、会社は、C 1労働組合と同支部を被申請者として、適正な団交相手を明らかにすること等団交ルールの確立を求めて、当委員会にあっせんを申請した（福岡労委2（調）7号）。

(3) 本件協定をめぐる問題に係る組合の行為と会社の対応

ア 2年10月2日から同月11日の間のいずれかの日に、A 1委員長は、本件協定のことでも話がしたいとして、C 6労働組合のC 9執行委員長（以下「C 9」という。）の自宅郵便受けに、連絡をもらいたい旨記

載した名刺を投函した。

2年10月12日午前、A1委員長は、C9の自宅に赴いたが、同人の自動車がなかったため、自分の自動車を同人の自宅前に停め、同人を待っていた。同委員長は、昼頃帰宅した同人と面会した。

その日の午後、C9の家族から、会社に、自宅の前にA1という人がいる、警察に連絡したいとの連絡がなされた。

その後、会社は、C9の家族からの上記連絡を受け、同家族に代わって警察に連絡した。

イ 2年10月15日、大牟田警察署からA1委員長の携帯電話に本件協定の件で事情を聴きたい旨の電話が入ったため、同委員長は同署に出頭した。同委員長は、30分程度、本件協定についての説明などをした。また、会社従業員の自宅付近には近寄らない旨の上申書を書いて同署に提出した。

2年10月16日、会社は、大牟田警察署に出向き、A1委員長がC9の自宅に行ったことについて相談した。また、同署から、同人の住所地を所管する荒尾警察署にも相談するよう指示があったため、後日、会社は同署にも相談した。

(4) あっせんの成立

福岡労委2(調)7号事件のあっせん員は、2年7月に組合が結成されたことを確認し、被申請者2者のうちの1者である組合と会社との間で調整を図った。

2年11月16日、当委員会において、組合と会社は、以下のあっせん案を受諾し、あっせんが成立した。

あっせん案

当あっせん員は、次のようにあっせん案を提示する。

- 1 労使双方は、良好な労使関係を確立するため、信頼関係の構築に努める。
- 2 団体交渉は、次のルールに従って行うものとする。
 - (1) 団体交渉を実施するに当たっての事務的事項の調整に関する窓口は、会社は労務担当者、組合は代表者とする。

(2) 組合は、会社の代理人弁護士が団体交渉に同席することを拒まない。

(3) 組合は、団体交渉において、在職者の組合員を少なくとも1名出席させるものとし、会社はこれを拒まない。

7 会社による組合員に対する、フェイスブックの投稿に関する質問等

(1) 2年11月24日付けで、組合は、会社に対し、年末一時金に係る団交を申し入れた。

(2) ア 2年12月2日、組合と会社との間で、年末一時金等について団交が開催された。

出席者は、組合側は、A1委員長、A2、A3及び非在籍組合員2名の計5名、会社側は、会社の代理人であるB4弁護士（以下「B4弁護士」という。）、B1社長、B3取締役及びB5取締役（以下「B5取締役」という。）外2名であった。

イ 議題であった年末一時金について妥結した後、B1社長は、A1アカウントのほか、フェイスブック上のA1委員長の管理に係るもう一つのアカウント「A4労働組合」（以下「A4労働組合アカウント」という。）における投稿を印刷した13枚の紙をA2及びA3に示し、同人らに対し、当該投稿は営業妨害だと思わないかという趣旨の質問をした。また、会社が安全体制をつくっていかうとしているところ、このような投稿をすることは会社の名を貶めることになること、組合のこのような行為を従業員がどう思うか組合員として考えてほしいこと、このような組合の行為により信頼関係が築きにくくなり、労使協議をしたくともしにくくなること、組合は組合員の意見に沿った活動をしているのか、組合員のためになっているのか意味が分からないことなどを述べ、さらに、A2及びA3はこのフェイスブックの投稿を見て、どのように感じるか考えてほしいなどと発言した。

この点、2年8月8日付けのA1アカウントにおいては、「昨年10月8日。大牟田市不知火一丁目交差点。右折の大型トレーラーと直進のバイクが衝突し、バイクを運転していた若者の命がなくなった。今日8日はバイクの若者の月命日。初盆を迎えるにあたり、鎮魂の祈りを捧げた。」という文章とともに、交差点や花を手向ける後ろ姿の

写真画像が並べて掲載されていた。

また、2年11月6日付けのA1アカウントにおいては、「国道34号線。悲惨な交通事故を無くしましょう。」という文章とともに、「『国道34号事故ストップ作戦』の実施について～国道34号において死亡事故連続発生～」と記載された鳥栖警察署のホームページ画面と、「JR」と記載されたコンテナを荷台に積載したトラックの写真画像が並べて掲載されていた。

なお、鳥栖警察署のホームページに記載されている事故は会社とは関係がなく、写真画像のトラック車体にはYの文字はないものの、会社の従業員や取引関係者であれば同社のトラックであると分かるものであった。

示されたものの中には、そのほかに、2年10月8日付け、同月10日付け及び同月13日付けのA1アカウントにおける投稿があった。

また、A4労働組合アカウントにおいては、2年12月1日付けで投稿された新聞記事の一部の写真画像や、同月2日付けの「1月29日（水）11時30分過ぎ。・・・さあ、Yの走りを観察。わたしの後方だったトラックは案の定、右車線からわたしを追い抜く。しかし、前方は信号待ちの車が並ぶ。トラックの前車との車間のあけかたが狭いと感じた。・・・」などの文章とともに、車体に「Y」とあるトラックの写真画像等が複数掲載されていた。

なお、掲載された新聞記事は一部を写しとったものであり、これには、「バイクの男性」、「日午後8時ごろ、」、「知火町2丁目の」、「折する同市米生」、「転手（氏名）」及び「一ラーと、対向」の6行が記載されていた。当該新聞記事は、元年10月8日に発生した事故に関するものであり、同事故は、会社のトレーラーとバイクが衝突したものであるが、会社の従業員であるトレーラー運転手は過失が認定されなかったため、不起訴となっている。

示されたものの中には、そのほかに、元年12月22日付け、2年1月22日付け及び同月23日付けのA4労働組合アカウントにおけるトラックの写真画像の投稿があったが、ほとんどが本団交から1年近く前の日付けの投稿であった。

ウ B 1 社長の質問に対し、A 2 及び A 3 は何も答えず、A 1 委員長は、これは安全啓蒙活動であるなどと述べ、同委員長が遮ったところで、このやり取りは終了した。

エ なお、会社は、上記イのフェイスブックの投稿を見た会社の取引関係者から、本当に大丈夫なのか、契約している業務がちゃんと遂行できるのかなどの問合せを受けたことがあった。

8 本件協定をめぐる問題についての団交及び代理人弁護士による通告等

(1) 3年1月28日の事務折衝

ア 3年1月4日付けで、組合は、会社に対し、本件協定締結時における C 6 労働組合の組合員氏名の開示等を求めて、団交を申し入れた。

イ 3年1月28日、組合と会社との間で事務折衝が行われた。

出席者は、組合側は、A 1 委員長外非在籍組合員 2 名、会社側は、B 4 弁護士及び B 3 取締役外 1 名であった。

組合は、本件協定締結時、C 6 労働組合は労働者の過半数組合ではないとして、同労組の組合員氏名の開示を求めた。

会社は、会社において本件協定締結時の C 6 労働組合の組合員を把握していることや、本件事業所における同労組の組合員数は労働者の過半数となっていることを説明し、組合が開示を求めている同労組の組合員氏名については、組合員本人から同意が得られていないため回答できないと説明した。

組合は、本件協定の問題について、真相を究明したいと述べた。それに対し、会社は、良識ある行動をとってもらいたいと述べた。

(2) C 4 会社 C 5 工場前での組合活動

ア 3年2月2日、組合は、本件協定締結時の C 6 労働組合の組合員が誰であったかを確認するためとして、C 4 会社 C 5 工場の北門前の路上で、1時間30分程度、組合が本件協定締結時の本件事業所に所属する C 6 労働組合の組合員だと考えている 14 名、C 1 労働組合の組合員 1 名及び課長職の従業員 1 名の計 16 名の氏名を記載した横断幕を掲げた。横断幕には氏名とともに「あなたは、平成 30 年 12 月 27 日時点で、Y 株式会社 B 2 課の C 6 労働組合の組合員でしたか？教えてくださいな

いでしょうか。」などと記載されていた。

イ 3年2月3日、A1委員長は、前日と同じ場所で、1時間弱、上記アと同様に横断幕を掲げた。その際、C4会社の従業員2名が外に出てきて、同委員長に対し、ここでこのようなことは止めてほしいと述べた。

ウ 3年2月5日午前8時30分頃、A1委員長が、C4会社C5工場の北門と道路を挟んだ反対側の歩道上に立ったところ、すぐにC4会社の関係者多数が外に出てきたため、その場を離れて自分の車に戻った。

エ 上記アないしウのように組合がC4会社C5工場前で横断幕を掲げたこと等について、C4会社の警備担当者が警察に連絡をし、警察が臨場したことがあった。

(3) 代理人弁護士による通告

3年2月4日付けで、B4弁護士は、組合に対し、同弁護士名で、「一般の従業員である各個人について、個人名を公道上で掲出する方法については、方法として相当性がない行為であって、氏名を記載された各従業員への嫌がらせに他なりません。」、「当社の主たる取引先であるC4会社の工場前で街宣のような活動をされていることについては、取引先に対する当社の信用を毀損するおそれがあります。」、「今後も継続的に相当性の無い街宣行為をされるのであれば、当社はしかるべき法的手続き（刑事告訴、民事訴訟）を執ります」などと記載した文書を送付した。

(4) 3年3月10日の事務折衝

ア 3年2月15日付けで、組合は、会社に対し、団交を申し入れた。また、組合は、同年3月8日付けで、「3月10日に予定されている団体交渉（事務折衝）の参加者について、在籍組合員に参加要請をしましたが、団体交渉に参加することに対して非常に警戒感を持っています。したがって、今回の交渉に在籍組合員は参加できないことを通知します。」と記載した文書を会社に送付した。

イ 3年3月10日、組合と会社との間で事務折衝が行われた。

出席者は、組合側は、A1委員長外非在籍組合員1名、会社側は、B4弁護士及びB5取締役外1名であった。

組合は、会社に対し、本件事業所の従業員15名の氏名を記載した文書を示し、同人らがC6労働組合の組合員かどうかの確認を求めた。

会社は、C6労働組合の組合員の氏名については教えることはできな

いと回答し、同労組から提出された名簿により、会社において本件協定締結時の同労組の組合員を把握していること、同労組の組合員数は労働者の過半数となっていることを説明した。

また、会社は、会社が大牟田労基署に説明を行い、同署がC6労働組合の組合員は15名で労働者の過半数となっているのを確認していることを説明した。さらに、会社は、大牟田警察署に対しても同様の説明をし、文書偽造罪には当たらないとされていると回答した。

組合は、労基署等が確認しているということでは納得できないため、15名の氏名を開示するよう求めたが、会社は、組合員の氏名を教えることはできないと回答した。

(5) 3年4月14日の団交

ア 3年3月23日付けで、組合は、会社に対し、本件協定についての団交を申し入れた。

イ 3年4月14日、組合と会社との間で団交が開催された。

出席者は、組合側は、A1委員長外非在籍組合員1名、会社側は、B4弁護士、B1社長及びB5取締役外1名であった。

組合は、改めて本件協定締結時のC6労働組合の組合員氏名の開示を求めた。

団交の冒頭で、会社は、組合の3年3月23日付け「団体交渉の申し入れ」について回答する文書を組合に渡し、これを説明した。

この文書には、要旨、次のような内容が記載されていた。

- ① 本件協定について、協定締結時のC6労働組合が過半数組合であったことを会社、大牟田労基署及び大牟田警察署が確認していること。
- ② C6労働組合の組合員の氏名については、本人の同意が得られないため回答できないこと。
- ③ 対象となる従業員に対し、組合に氏名の開示をしてよいかどうかを確認したがどうしても開示されたくないという意向であること。
- ④ 本件協定に係る組合員の氏名を明らかにするという組合の要求については、これ以上の説明、回答ができないため、本件協定に関する団交は本団交をもって最後としたいこと。

また、団交においても、組合からの質問に対し、会社は、会社として

組合員本人から同意が得られていないため、組合員個人を特定するような回答はできないことを説明した。また、会社は、会社において本件協定締結時のC6労働組合の組合員を把握していること、同組合員数は労働者の過半数となっていることを説明し、これらの点については大牟田労基署が確認していることを説明した。

さらに、会社は、A1委員長自身も、大牟田労基署及び大牟田警察署から説明を受けているはずであると述べたが、同委員長は、納得していないと述べた。

組合は、本件協定について、組合員個人を特定しないと確認できない、組合員本人が嫌だという話ではなく、これは事業所の従業員で民主的に決めることなどと述べたが、会社は、同じ質問を繰り返すのであれば、今日は終わりにしたいと述べた。組合の団交決裂かとの問いに対し、会社が、組合が同じ質問を繰り返すだけでこれ以上進展はないことを述べ、団交は終了した。

9 3年6月21日付け団交申入れに対する会社の対応等

(1) 3年6月21日付け団交申入れ

3年6月21日付けで、組合は、会社に対し、3年夏季一時金や「当労組組合員とほかの従業員は公平に取り扱うこと」などを議題として団交を申し入れた。

(2) 本件救済申立て

3年7月5日、組合は、本件救済申立てを行った。

(3) 3年6月21日付け団交申入れに対する会社の対応

ア 3年7月8日、会社は、組合に対し、同月9日の夏季一時金の交渉に在籍組合員が参加しないこと、また、議題も夏季一時金の回答だけであり、これまでも夏季一時金については文書で回答してきたことから、団交ではなく事務折衝にしたいと電話で申し入れた。

イ 3年7月9日、組合は、会社に対し、同日の団交について、事務折衝にしたい理由を事務折衝開催前までに文書で申し入れるよう要求した。

ウ 3年7月9日、組合と会社との間で事務折衝が行われた。

出席者は、組合側は、A1委員長外非在籍組合員1名、会社側は、B5取締役外1名であった。

会社は、事務折衝の冒頭で、「今後の団体交渉の開催については、2020年11月16日のあっせん案2（3）に記載の『団体交渉には会社籍者の組合員を少なくとも1名出席させるものとする。』に沿い、当社籍の組合員1名以上の出席を求める。」などと記載された同日付けの文書を提出した。

会社は組合が提出した夏季一時金に係る要求について回答し、この提案でよければ同月12日頃までに回答するよう組合に求めた。

エ 後日、組合は会社の夏季一時金の提案を受け入れることを電話で回答し、3年7月9日付けで妥結書を交わした。

（4）追加の救済申立て等

ア 3年7月12日付けで、A1委員長は、平成30年10月9日から同31年2月13日の間、本件事業所外1事業所について、会社が就業規則変更の届出をしなかったことが、賃金規程を含む就業規則を作成し届出をすべき義務を故意に怠った労基法違反であるとして、会社を刑事告発した。

なお、3年9月13日、上記の労基法違反事件は不起訴処分となった。

イ 3年7月16日付けで、組合は、再度、同月9日の交渉を事務折衝とした理由について、会社に回答するよう求めた。会社は、同月27日付けのB4弁護士名の文書で、「今後も、貴組合が団体交渉を求めるのであれば、あっせんでの合意を前提に、従業員組合員が最低1名は出席することを求めます。それが労使の正常化の大前提となります。よって、貴組合が従業員組合員を同席しない団体交渉を開催するとの判断はなしえないので、まずは、従業員組合員が出席することを前提に団体交渉の開催を求められてください。」と回答した。

ウ 3年8月17日、組合は、同年7月9日付けの会社の回答が労組法7条2号に該当するとして、当委員会に追加救済申立てを行った。

10 損害賠償請求訴訟の判決

（1）3年2月5日、福岡地方裁判所大牟田支部は、上記3（1）の平成31年（ワ）第1号事件について、損害賠償請求の対象とされた一部の行為がB1社長の名誉感情（人格権、人格的利益）を侵害する違法なものであるとして、A1委員長に対し、同社長の精神的苦痛に対する慰謝料20万円

等の支払いを命じる判決を言い渡した。

- (2) 3年10月12日、福岡高等裁判所は、上記(1)の判決を不服とするA1委員長の控訴を棄却する判決を言い渡した(福岡高等裁判所3年(ネ)第195号)。
- (3) 4年3月22日、最高裁判所は、上記(2)の判決を不服とするA1委員長の上告及び上告受理申立てについて、上告を棄却し、上告受理申立てについてはこれを受理しない旨の決定を行ったため(最高裁判所4年(オ)第211号及び4年(受)第257号)、上記(1)の判決が確定した。

11 救済申立て後の事情

- (1) 3年10月12日、会社は、上記4(2)の不当利得返還請求事件に係る和解案を組合の組合員3名に文書で提示した。和解案の内容は、組合員3名のうち在籍組合員であるA2及びA3の2名について、①会社都合により会社を退職し従業員の地位を喪失する、②会社は、解決金としてそれぞれ300万円を支払うというものであった。後日、当該組合員らの訴訟代理人弁護士は、当該組合員らは会社を退職するつもりはないため、和解案は受け入れられないと回答した。
- (2) 3年10月29日付けで、組合は、会社に、3年年末一時金等を議題として団交を申し入れ、同年11月24日、組合と会社との間で団交が開催された。出席者は、組合側は、A1委員長外非在籍組合員1名、会社側は、B5取締役外1名であった。年末一時金については、同日付けで、妥結書が交わされた。
- (3) 3年12月10日、当委員会は、組合の資格審査を行い、組合は、労組法2条及び5条2項の規定に適合する旨決定した。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 本件協定に係る3年1月28日の事務折衝、同年3月10日の事務折衝及び同年4月14日の団交における会社の対応について(労組法7条2号所定の不当労働行為の成否)
 - (1) 申立人の主張
 - ア 組合の調査によれば、本件協定の締結当時、本件事業所において、C6労働組合は過半数組合ではなかった。

会社は、当初、労働者代表であるA2に押印が済んだ36協定の協定書と届出書を渡しておきながら、その後同人に説明することなく、突然C6労働組合が過半数となったとして、同労組と本件協定を締結した。

組合は、3度にわたる協議において、本件協定締結時、労働者の過半数である15名を占めたとされるC6労働組合の組合員が誰であったのか、氏名を明らかにするよう求めたものであって、これは、何ら不当な要求ではない。

会社が、合理的理由もなく、「組合員の氏名は答えない」という回答に終始したことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

イ また、会社が、3年4月14日の団交において、団交決裂を宣言したことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア そもそも、組合にはC6労働組合の組合員の氏名を明らかにするよう求める権利はなく、同労組の組合員の氏名の開示は義務的団交事項ではない。

また、会社としては、C6労働組合に加入する組合員の氏名は個人情報であり、第三者たる組合に開示することはできない。

その上で、会社は、C6労働組合やその組合員に対し、氏名を開示することについて許諾を得ようと打診したが、了解を得られなかった。

そこで、会社は、組合に対し、事務折衝及び団交を通じて、C6労働組合の組合員の氏名を開示することはできないことを伝え続け、また、大牟田労基署にも説明を行い、同署が同労組の組合員は15名で労働者の過半数であることを確認したことや、大牟田警察署に対しても同様の説明をし、協定書が文書偽造罪に当たらない旨の回答を得たことを説明したのであって、このような会社の対応は、不当労働行為には該当しない。

イ 会社としては、組合からのC6労働組合に加入する組合員の氏名の開示要求については、これ以上対応できない。

そのため、交渉を重ねても会社としては回答のしようがないものであり、毎回、組合と同じやり取りが続くことから、当該要求に関する団交の打切りを告げたものであって、このような会社の対応は、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

本件協定に係る3年1月28日の事務折衝、同年3月10日の事務折衝及び同年4月14日の団交における会社の対応が、労組法7条2号所定の不当労働行為に該当するかについて、以下、検討する。

ア 3度にわたる協議における会社の交渉態度について

(7) 使用者には、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明するなどし、また、最終的に労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき誠実団交義務がある。

(4) そこで、3度にわたる協議における会社の交渉態度について、上記(7)の誠実団交義務を尽くしたといえるか検討する。

組合は、本件協定の締結当事者であるC6労働組合が過半数組合ではないとの疑念を抱き、締結要件を満たしているか確認する方法として、会社に対し、同労組の組合員の氏名の開示等を求めている。

この点、36協定は、時間外労働等に関し労使間で定める協定であるため、組合員の当時の労働条件、権利等に影響を及ぼすことは明らかであり、その締結要件を満たしているかなど有効性について確認を求めること自体は義務的団交事項に当たるといえる。

しかし、36協定の有効性について使用者に説明責任があるとしても、同協定の締結当事者となった他の労働組合の組合員氏名の開示に応じなければ、これをもって直ちに不誠実な対応と評価されるものではない。

上記のような組合の要求を受け、会社は、3度にわたる協議において、C6労働組合から提出された名簿により、本件協定締結時の同労組の組合員の氏名については会社が把握しており、それによれば同労組の組合員は労働者の過半数となっている旨、また、組合が開示を求めている同労組の組合員の氏名については、組合員本人から同意が得られていないため回答できない旨説明している（前記第2の8（1）イ、（4）イ及び（5）イ）。また、会社は、組合に対し、大牟田労基署に対してもその旨説明しており、同労基署においても同労組の組合員は15名で労働者の過半数となっていることを確認した旨回答し、さらに、大牟田警察署に対しても同様の説明をした結果、本件協

定の協定書は文書偽造罪には当たらないとされている旨回答している（前記第2の8（4）イ）。

そして、会社は、A1委員長も、大牟田労基署や大牟田警察署から本件協定について上記と同様の説明を受けたことを団交の場において確認している（前記第2の8（5）イ）。

また、3年1月28日の事務折衝に至るまでの経緯においても、平成31年3月12日のC1労働組合及びC2支部と会社との間の団交において、会社は同様に、A1支部執行委員長らに対し、大牟田労基署に対して、C6労働組合の組合加入申込書の写し及び平成30年12月と同31年1月のチェックオフリストを示し、同労組が過半数組合であることを説明した旨話している（前記第2の3（2）ク）。

以上のとおり、本件協定について、会社は、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明するなどし、また、組合の要求に応じなかったとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をしているといえ、誠実に団交に当たったものと評価できる。

(ウ) なお、本件協定の締結に当たり、会社は、まず本件事業所の労働者代表であるA2に協定締結を求め、同人に会社の押印が済んだ協定書等を渡しておきながら、事前に同人に対して何らの説明及び報告もすることなく、平成30年12月28日の朝礼において、突然、C6労働組合が過半数組合となったため、会社は同労組と、同月27日付けで本件協定を締結した旨発表したことが認められる（前記第2の2（2））。

上記の会社の対応は適切であったとはいえず、また、かかる対応をとらざるを得なかったことについて合理的理由も認められない。このような状況の中、A1委員長らが自らの調査により、C6労働組合の組合員数は過半数を満たさないのではないかという強い疑念を抱くに至ったこと（前記第2の3（2）ウ）は、心情的に理解できるものであり、上記の会社の対応がA1委員長らの疑念を更に増幅させる要因となったことは否定できない。

しかるに、C6労働組合の組合員数は過半数を満たさないというA1委員長らの認識は、あくまでも独自調査の結果に基づくものにすぎず、内容の正確性が必ずしも担保されているとはいえず、会社

は、会社が同労組が過半数組合であることを確認した方法や組合員の氏名を開示しない理由を具体的に説明している。

よって、これらの事情も上記(イ)の判断を左右するものではない。

イ 団交の打切りについて

(ア) 上記ア(ア)のとおり、使用者には誠実団交義務があるが、使用者には組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をしたりする義務まではないのであって、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者が交渉を打ち切ったとしても誠実団交義務の違反とはならない。

(イ) 本件についてみると、上記アで判断したとおり、会社は、本件協定の有効性については説明を尽くしているといえる。

にもかかわらず、3年4月14日の団交において、組合は同じ質問を繰り返したため、会社は、同じ質問を繰り返すのであれば今日は終わりにしたい旨述べ、組合の団交決裂かとの問いに対し、会社が、組合が同じ質問を繰り返すだけでこれ以上進展はない旨述べて団交は終了している（前記第2の8（5）イ）。

(ウ) 上記アのとおり、本件協定に係る協議については、組合のC6労働組合の組合員の氏名を開示せよとの要求に対し、会社は同労組の組合員本人の同意が得られないため開示できない旨の説明を行っており、これ以上交渉を重ねても進展する見込みはない段階に至っていたものと認められる。

ウ 結論

よって、本件協定に係る3年1月28日の事務折衝、同年3月10日の事務折衝及び同年4月14日の団交における会社の対応は、誠実団交義務違反とはいえず、労組法7条2号には該当しない。

2 本件協定について、組合が調査を行っていたところ、会社が警察に通報したこと、また、代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことについて（労組法7条3号所定の不当労働行為の成否）

(1) 申立人の主張

ア 会社が警察に通報したことについて

会社が警察に通報したことにより、2年10月15日、A1委員長は、大牟田警察署から出頭要請を受け、それに応じたところ、同署の警察官に「捜査しなくてはならなくなる」などと威圧されたのであり、会社は、組合が行っていたC6労働組合及び同組合員に対する本件協定に係る調査に警察を介入させ妨害した。

よって、会社の警察に対する通報は、組合活動に対する支配介入に該当する。

イ 代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことについて

3年1月28日の事務折衝において、本件協定締結時の労働組合加入状況について、C6労働組合の組合員に個別に確認して構わないと会社の了解を得たため、同年2月2日及び同月3日、組合は、C4会社C5工場の門前において、横断幕を掲げ、調査活動を実施した。

これに対し、同月4日付けで、B4弁護士から組合に対し、上記の路上での調査活動について、法的手段をとるとの通告がなされた。

組合は、本件協定を締結したC6労働組合が過半数組合ではないとの疑いがある中、会社が回答しないため調査を行っているものであるが、法的手段をとるとの通告は、明らかにこの調査活動に対する脅しであって、これにより組合が萎縮し、調査活動の停止を余儀なくされたことは、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が警察に通報したことについて

A1委員長が会社の従業員であるC9の自宅に行ったことについて、同人の家族から、会社に対して相談がなされたので、事情を把握している会社から警察に連絡し、背景に労使問題が存在することなどを説明した。

会社が警察に通報したことは、会社の従業員及びその家族を守るための行為であって、会社のとるべき当然の対応であり、不当労働行為には該当しない。

イ 代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことについて

組合が個別の従業員に対して労働組合加入状況を確認することを会社が承諾したという事実はない。組合が、主要取引先であるC4会社C5工場の門前において、会社の従業員氏名が大きく記載された横断幕を掲

げたことは、従業員に対する嫌がらせ、又は会社に対する営業妨害につながる行為である。

さらには、この横断幕には、16名の従業員氏名が記載されているが、2名を除いては、組合自身もC6労働組合に加入していると認識している14名であり、同人らが同労組に加入していることは既に把握しているのであるから、同労組の組合員の特定に必要な行為ではない。

こうした行動に対して、会社代理人弁護士が必要に応じて警告を行うことは、会社の当然の権利であり、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

本件協定について、組合が調査を行っていたところ、会社が警察に通報したこと、また、代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことが、労組法7条3号所定の不当労働行為に該当するかについて、以下、検討する。

ア 会社が警察に通報したことについて

(ア) A1委員長は、本件協定の有効性に疑問を抱き、そのことを明らかにするため、C9の自宅へ行き、同人の帰宅を待っていた（前記第2の6(3)ア）。

この訪問について、A1委員長は、C9に訪問する日時を事前に連絡するなどしておらず、同人にとって突然のことであった。また、以前には、同人の自宅郵便受けに同委員長の名刺が投函されていたことがあったため、同人が不在の中、その家族が自宅の前にいるのは同委員長であると推測し、このような状況に少なからず不安感や恐怖心を抱き、会社に相談したものと推察される。

(イ) 上記(ア)の状況を踏まえると、会社が、従業員であるC9の家族からの連絡を受け、A1委員長が同人の自宅を訪問することについて警察に相談したこと（前記第2の6(3)）は、会社として取りうる行動をしたものに過ぎないといえる。

(ウ) したがって、会社が警察に通報したことは、従業員及びその家族の安全に配慮して行ったものであり、当時の労使関係の実情等を勘案しても、組合の弱体化を図る行為や組合活動に対する干渉・介入に当たるものとは認められない。

イ 代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことについて

(ア) 組合は、本件協定の有効性に疑問を抱き、会社の従業員に対し、本

件協定の締結当時、C6労働組合に加入していたのかどうかを問いかけるため、3年2月2日及び同月3日、会社の主要な取引先であるC4会社C5工場の門前の公道に立ち、本件事業所の従業員らの氏名を記載した横断幕を掲げた（前記第2の8（2））。

この点、組合は、3年1月28日の事務折衝において、会社から、本件協定締結時の労働組合加入状況について、C6労働組合の組合員に個別に確認して構わないとの了解を得た旨主張するが、証拠上そのような事実は認められない。

また、上記の組合の行動によって、横断幕に記載された16名の従業員らの氏名が不特定多数の目にさらされることとなったが、このような方法は、組合が本件協定締結時のC6労働組合の加入状況を調査するに当たって適切な行為であったとは認め難い。加えて、上記の組合の行動に対しては、C4会社の従業員からも、ここでこのようなことは止めてほしい旨苦情が出されたり、また、同社の警備担当者が警察に連絡をし、警察が臨場したこともあったのであり、主要な取引先である同社の会社に対する信用が低下するなど会社の業務を阻害するおそれに繋がる行動であったといえる。このため、会社としてはこれを回避する必要があったものと認められる。

- (イ) 本件警告の内容は、これらの組合の活動を認識した会社が、主要な取引先に対する会社の信用を毀損するおそれがあり、また、横断幕に氏名を記載された従業員に対する嫌がらせである等の会社側の認識を指摘した上で、組合に対して、今後も相当性のない街宣行為をする場合は法的手続をとる旨警告する文書を代理人弁護士名で送付したものである（前記第2の8（3））であった。

上記の組合の活動の態様に鑑みれば、会社が代理人弁護士を通じて上記のような警告文書を出したことについては相応に理解できるところであり、また、文書には在籍組合員への処分等を示唆するような威嚇的内容も含まれていない。

- (ウ) したがって、会社が代理人弁護士を通じて上記のような警告する文書を出したことは、当時の労使関係の実情等を勘案しても、組合の弱体化を図る行為や組合活動に対する干渉・介入に当たるものとは認められない。

ウ 結論

よって、会社が警察に通報したこと、また、代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことは、労組法7条3号には該当しない。

- 3 2年12月2日の団交において、フェイスブック上のA1委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、会社が営業妨害と主張したことについて（労組法7条3号所定の不当労働行為の成否）

(1) 申立人の主張

組合は、会社の安全衛生委員会の活動が不足していると考え、組合の組合員及び従業員の事故を未然に防ぐために、一般的な交通安全活動の一環として、フェイスブックの投稿を利用していた。

一方、B3取締役は、個別の面談において、A1アカウントにおける投稿について言及し、A2及びA3に対し、A1委員長と一緒に行動していると解雇される可能性がある等発言し脱退勧奨を行ったが、同人らが脱退することにはならなかった。そこで、組合の委員長を誹謗中傷することで、同人らの脱退意思を醸成するため、2年12月2日の団交の席で、B1社長は、同人らに対してフェイスブックの投稿を印刷したものを示し、営業妨害と主張してその評価を求めたものである。

組合及びA4労働組合との交渉を一切拒絶しておきながら、労働委員会のあっせんを経て組合と団交ができるようになると、営業妨害と主張して組合の活動に介入し、さらに団交の席で組合員の内心まで踏み込み、組合の組織運営に介入するという会社の行為は、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

2年12月2日の団交において、会社は、A1アカウント及びA4労働組合アカウントにおける投稿について、会社とは無関係の事故であるにもかかわらず会社が起こした事故であると誤認されるような記載があること、会社の従業員の氏名が記載された事故の新聞記事を掲載していることについて指摘した。運送会社にとって、安全に関する信用は極めて重要な事項であり、また、そのような投稿により会社の従業員が嫌な思いをするのは明白であり、控えてほしい旨、また営業妨害である旨の意見を述べ、組合員の意見を求めたが、組合は、安全啓蒙活動であるとの回答をするのみであった。その際、A2及びA3は特別の発言をせず、団交は終了して

いる。

上記団交において、会社が、当該投稿について、営業妨害だと主張したことは、単なる意見表明にすぎず、何らかの懲戒処分や組合の不利益を示唆する発言をしたわけでもなく、何ら支配介入となるような事情はない。

なお、B 3 取締役の行為は、上司及び管理職として、部下が違法行為に巻き込まれていないか監督する必要から、A 2 及びA 3 がA 1 委員長と行動をともにしていることに危険性を感じ、背景に生活苦がないか、真意により同委員長と行動をともにしているのかなど最低限確認をしたにすぎず、管理職として許容される言動というべきであり、組合と組合員を分断させるような意図はない。

よって、会社の行為は、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、2年12月2日の団交において、A 1 アカウント及びA 4 労働組合アカウントにおける投稿について、会社が営業妨害と主張したことが組合活動や組合の組織運営に介入する行為であると主張する。

労組法7条3号にいう支配介入の不当労働行為とは、労働組合の活動を阻害する原因又は手段となる使用者の行為をいうものであり、不当労働行為に該当するか否かは、その行為自体の内容、程度及び時期のみではなく、問題となる行為が発生する前後の労使関係の実情、使用者、行為者、組合、労働者の認識等を総合して判断すべきものである。

本件では、2年12月2日の団交において、フェイスブック上のA 1 委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、B 1 社長が営業妨害と述べて、同席した在籍組合員2名に対し組合活動の是非について見解を求めるという行為であるため、以下具体的に検討する。

ア 行為前後の労使関係の実情

(7) 2年7月18日、B 3 取締役は、A 2 を呼び出して個別に面談を行った際、A 1 アカウントにおいて掲載された写真画像等を示し、また、C 1 労働組合のC 7 委員長がA 1 委員長を刑事告訴すると言っており、同委員長が警察に逮捕され有罪となった場合、組合の組合員も同委員長と一緒に行動していたとみなされ解雇になる可能性があること、B 1 社長としても同委員長はフェイスブックの投稿等会社にとって不利益行為をする人物との認識であるから一緒に行動しない方が

よいことなどを述べ、さらに、企業内組合であるC6労働組合に入ればよいのではないかなどと発言している（前記第2の6（1）ア）。そして、同じ頃、A3にも同様の個別面談を行っている（前記第2の6（1）イ）。

上記のB3取締役の発言内容が会社の方針に基づくものであったかについては証拠上明らかではないが、取締役としての言動である以上、当然に会社の行為として評価されるものである。

この点、被申立人は、B3取締役は上司及び管理職としての監督責任から部下の行動に関して最低限確認をしたにすぎず、管理職として許容される言動であり、組合と組合員を分断させるような意図はない旨主張する。しかるに、組合結成直後（前記第2の5（2））という時期に、個別面談という方法がとられていることに加え、解雇の可能性という重大な不利益を示唆しながら、組合に加入していること自体を問題視し、併せて、企業内組合への加入を提案するという発言内容に鑑みれば、管理職としての許容の範囲を超え、組合から在籍組合員が離脱することを企図して行われたものと評価せざるを得ない。

(イ) また、2年7月28日、会社は、C1労働組合とC2支部を被申請者として、適正な団交相手を明らかにすること等団交ルールの確立を求めてあっせん申請をしており、当時の労使関係は混乱した状況下であり、少なくとも、労使間の信頼関係は築けていなかったことが認められる（前記第2の6（2））。

その後、あっせんについては2年11月16日に成立したものの、会社と組合ないし組合の構成員との間では、2件の訴訟（平成31年1月1日付けで福岡地方裁判所大牟田支部に提起された、B1社長を原告、A1支部執行委員長個人を被告とする損害賠償請求訴訟、及び、2年5月1日付けで同支部に提起された、会社を原告、C3分会の組合員であった3名を被告とする不当利得返還請求訴訟）が2年12月2日時点においても未だ係属中であり、法的紛争が続いている状況であった。

(ウ) このように、2年12月2日前後の労使関係は、長らく対立関係が継続していたものと認められ、現に、同日以降においても、組合は、3年1月4日付け、同年2月15日付け及び同年3月23日付けで、

本件協定の有効性について協議することを引き続き申し入れており、組合と会社の間で事務折衝及び団交が行われている。

イ 行為の時期、内容、程度

(ア) フェイスブックの投稿の内容について

2年12月2日の団交において会社が営業妨害と主張したフェイスブックの投稿内容は前記第2の7(2)イのとおりであるが、会社の従業員や取引関係者が投稿された写真画像を見れば、それが会社のトラックであると分かるものもあり、現に、フェイスブックの投稿を見た取引関係者から、会社に対し、本当に大丈夫なのかななどの問合せがあったこと(前記第2の7(2)エ)が認められる。また、会社従業員の氏名が記載された新聞記事の掲載については、当該従業員のみならず、他の従業員や取引関係者が不快感や不信感を抱く可能性があるものといえる。

このように、上記で指摘したフェイスブックの投稿内容に鑑みれば、運送業を営む会社が営業に支障があると考え、団交において、当該フェイスブックの投稿が営業妨害であると主張すること自体が、直ちに支配介入であると評価されるものではない。

(イ) B1社長の発言の時期、内容、程度について

しかし、本件における会社の行為をみると、団交の場にA1委員長が出席しているにもかかわらず、B1社長が、フェイスブックの投稿内容を示して、あえて一組合員であるA2及びA3に対し、組合の活動が営業妨害であるとして、その是非について見解を尋ねるという態様になっており(前記第2の7(2))、上記アで指摘した行為前後の労使関係の実情等を考慮すれば、相当性に問題があったといえる。上記アのとおり労使間に対立がみられる時期に、会社の代表者である社長が、団交の場において、組合員個人に対して組合活動の是非について見解を尋ねることは、同組合員に必要以上の畏怖の念を抱かせ、ひいては威嚇的效果を与えるおそれがあり、一般的にみて公正性を欠くものとの非難を免れない。

特に、本件においては、A2及びA3が、4か月半前にもB3取締役から呼び出されて個別面談を受け、その際、A2に至っては、同じくフェイスブックに投稿された写真画像を見せられ、解雇の可能性や

組合に加入していること自体の問題性を指摘された上で、企業内組合への加入提案を受けている。上記ア(7)で指摘したとおり、この個別面談は組合結成直後（前記第2の5（2））に実施されたものであり、その際、同取締役は、B1社長としてもA1委員長はフェイスブックの投稿等会社にとって不利益行為をする人物だと認識しているなどと発言し、同社長も事態を問題視している旨を強調していたことが認められる。

そして、B1社長の発言は、組合結成後初めて実施された団交においてなされたものであり、他にも、組合の行為により信頼関係が築きにくくなり労使協議をしにくくなること、組合は組合員の意見に沿った活動をしているのか、組合員のためになっているのか意味が分からないなど、B3取締役と同様に、組合と組合員の分離を図るような発言もしていたことが認められる（前記第2の7（2）イ）。

このような経緯や諸事情を考慮すれば、2年12月2日の団交におけるB1社長の言動がA2及びA3に与えた影響力は大きかったものと評価できる。直接、B1社長の口からも組合の活動は営業妨害だと主張され、その是非について個人的見解を尋ねられたことで、以前のB3取締役の発言内容が両名にとって真実味を帯びてくるだろうことは容易に推測できる。同じ組合員が、組合結成直後及び初めての団交という時期に、会社の役員及び代表者という立場の者から、数か月の間に二度にわたって、同様に組合活動の問題性を指摘され、個人的な見解などを求められたのであるから、本件におけるB1社長の発言は組合員に対し威嚇的效果を与え、組合弱体化につながるおそれがあるものといえる。

ウ 使用者の認識等

この点、被申立人は、会社が、当該フェイスブックの投稿について、営業妨害だと主張したことは、単なる意見表明にすぎず、何らかの懲戒処分や組合の不利益を示唆する発言をしたわけでもなく、何ら支配介入となるような事情はないと主張する。

しかし、支配介入の成立に当たっては、必ずしも直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図であることを要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じ

るおそれがあることの認識、認容があれば足りると解すべきである。

本件においては、上記ア(7)のとおり、組合結成直後にはB3取締役が組合員個人と面談し、フェイスブックの投稿について言及し、解雇の可能性や組合に加入していること自体の問題性を指摘して、C6労働組合に入ればよい旨述べている。

また、その後も、上記ア(1)のとおり、労使関係は引き続き対立する状況下であり、このような中、団交の場で、今度は社長という立場の者から、組合員個人に対し組合の活動の是非について意見を求めれば、同組合員に対して威嚇的效果を与え、組合が弱体化するおそれがあることは容易に推察できるのであって、会社にはそのことについての認識、認容があったものと認められる。

エ 結論

以上のとおり、2年12月2日の団交において、フェイスブック上のA1委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、B1社長が営業妨害と述べて、同席した在籍組合員2名に対し組合活動の是非について見解を求めたことは、同組合員に威嚇的效果を与え、組合の弱体化を図る行為に当たり、労組法7条3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

- 4 組合が3年6月21日付けで申し入れた団交について、在籍組合員が出席しなければ応じられないと会社が回答したことについて（労組法7条2号所定の不当労働行為の成否）

(1) 申立人の主張

在籍組合員を少なくとも1名、団交に参加させるという2年11月16日付けのあっせん案を受諾したが、在籍組合員が団交に参加できなくなったのは、会社が、2年12月2日の団交でA1アカウント及びA4労働組合アカウントにおける投稿について営業妨害と主張して、組合員に直接問いかけ、組合員の内心まで踏み込む行為をしたことによって、同席した組合員が不快感と嫌悪感と苦痛と恐怖感を覚えさせられたためである。

それにもかかわらず、在籍組合員が団交に参加しないと団交に応じないという会社の行為は、正当な理由がなく団交を拒否するものであり、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

3年7月9日の交渉については、開催直前になって、在籍組合員が参加しないことが判明した。

そのため、2年11月16日付けのあっせん案を踏まえ、組合に対し、夏季一時金の交渉に在籍組合員が参加しないこと、また、議題も夏季一時金の回答だけであり、これまでも夏季一時金については文書で回答してきたことから、団交ではなく事務折衝にしたいと電話で申し入れたところ、組合は何ら異議を唱えなかった。

上記の事務折衝では、夏季一時金等について10分ほど協議し、組合が持ち帰り検討するという通常のやり取りを行い、解散となった。

そして、後日、組合から夏季一時金の提案を受け入れるとの回答があり、妥結書を締結した。

このように、3年7月9日の事務折衝については、実質的には団交が開催されたと評価できるものであって、何ら団交拒否には該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合が3年6月21日付けで申し入れた団交について、在籍組合員が出席しなければ応じられないと会社が回答したことが、労組法7条2号所定の不当労働行為に該当するかについて、以下、検討する。

ア(ア) あっせん成立後の事情等

会社は、団交ルールの確立を求めて、当委員会にあっせんを申請し、2年11月16日、組合と会社は、組合は団交に在籍組合員を少なくとも1名出席させ、会社はこれを拒まない旨のあっせん案を受諾した(前記第2の6(2)及び(4))。

そこで、あっせん成立後の団交の状況を確認すると、3年4月14日の団交には在籍組合員は出席していなかったが(前記第2の8(5))、このような場合でも会社は団交に応じており、あっせん成立後も、組合と会社との間の団交では、在籍組合員を少なくとも1名は団交に出席させるというあっせん案のとおりには実施されていなかった実態が認められる。

また、そもそも、組合と会社との間においては、従前から団交と事務折衝との明確な使い分けや区別に関する取決めはなく、組合と会社との間の実質的な協議は、団交に限らず、事務折衝においてもなされ

ていたものと認められる。

(イ) 3年7月9日の事務折衝について

組合からの3年6月21日付け団交申入れを受けて実施した3年7月9日の事務折衝についてみると、同事務折衝の出席者は、組合側は、A1委員長外非在籍組合員1名、会社側は、B5取締役外1名であり（前記第2の9（3）ウ）、事務折衝という名称ではあるものの、実質的に交渉権限を有する者が出席していた。

同事務折衝においては、組合の夏季一時金に係る要求に対し、会社が回答しており、実質的協議が行われている（前記第2の9（3）ウ）。そして、夏季一時金については、後日、組合が会社の提案を受け入れる旨電話で回答し、同月9日付けで妥結書が交わされている（前記第2の9（3）エ）。

このように、上記の事務折衝においては、組合と会社との間で実質的な協議が行われ、その結果、夏季一時金について妥結に至っており、実質的にみれば、団交が行われたものと評価することができるものであったといえる。

イ 会社の対応について

(ア) 一方で、会社は、組合からの3年6月21日付け団交申入れに対し、交渉に在籍組合員が参加しないこと等を理由に団交ではなく事務折衝にしたい旨組合に電話で申し入れ、また、実施した事務折衝の冒頭では、「今後の団体交渉の開催については、2020年11月16日のあっせん案2（3）に記載の『団体交渉には会社籍者の組合員を少なくとも1名出席させるものとする』に沿い、当社籍の組合員1名以上の出席を求める。」などと記載された同日付けの文書を提出するという対応をとっている。

上記ア(ア)のとおり、あっせん案のとおりには団交が実施されていなかった実態があるにもかかわらず、会社が上記のような対応をしたことは、問題がないとはいえない。

しかるに、上記ア(ア)のとおり、以前から、組合と会社との間の実質的な協議は、団交に限らず事務折衝においてもなされていたのであり、実際に、本件においても、上記ア(イ)のとおり、事務折衝という形式をとってはいるものの、その実質は団交と評価されるものであった

といえる。

(イ) なお、会社のその後の対応をみても、組合からの3年10月29日付けの年末一時金等を議題とする団交申入れを受け、同年11月24日に団交が開催されているが、その出席者は、組合側はA1委員長外非在籍組合員1名であり、在籍組合員は出席していない。一方、会社側はB5取締役外1名であり、実質的に交渉権限を有する者が出席した上で、その後、同日付けで妥結書を交わしていることが認められる（前記第2の11（2））。

このように、会社は、本件において問題とされた対応以降においても、団交の出席者（在籍組合員）に固執せずに団交に応じていることが認められる。

ウ 結論

以上のとおり、組合が3年6月21日付けで申し入れた団交について、形式的には、会社は在籍組合員が出席しないことを理由として団交ではなく事務折衝という方法を選択しているが、実質的には団交が行われたものと評価できることから、申立人の主張は採用できず、会社の対応は労組法7条2号に該当しない。

5 救済の方法

会社が、2年12月2日の団交において、フェイスブック上のA1委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、営業妨害と述べて、同席した在籍組合員2名に対し組合活動の是非について見解を求めたことが不当労働行為に該当することは、上記3のとおりである。

その救済について、申立人は、組合の広告宣伝活動への介入の禁止を求めているが、主文のとおりで相当と思料する。

また、申立人は、謝罪集会の開催等も求めるが、主文をもって足りる。

6 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和4年6月24日

福岡県労働委員会

会長 徳永 響 ⑩