

命 令 書

申立人 P

代表者 執行委員長 D

被申立人 Q

代表者 代表取締役 F

上記当事者間の令和3年(不)第62号事件について、当委員会は、令和5年2月22日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、労働基準法に規定する労働者の過半数代表者であった従業員が退職した後、過半数代表者の選出に関して、①組合員1名が、自分が過半数代表者を務める旨告げたのに対し、被申立人の人事課の課長代理が、労働者の過半数で支持を得た者を選出するよう求める旨の電子メールを送信したこと、②被申立人の管理職に当たる所長が、被申立人従業員に対し、労働者の過半数代表者の選出を選挙で選出することの可否を問う電子メールを送信したこと、③同所長が、労働者の過半数代表者選出に関して、被申立人従業員を参考送付の宛先に入れて、同組合員と電子メールのやり取りを行ったこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人Q（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、空港における

施設の維持管理・運用及び改良に関する業務を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約250名である。

会社は、旧社名をQ'といい、令和元年4月にR（以下「旧R」という。）ほか1社と合併し、現在の商号に変更した。

イ 申立人P（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約400名である。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成26年1月、G（以下、同人が組合に加入する前も含めて「G組合員」という。）は、旧Rに入社した。

イ 令和元年7月、G組合員は組合に加入し、同月25日、組合は会社に対し、G組合員の組合加入を通知した。その後、本件申立てまでの間、組合と会社との間で計6回、G組合員の人事評価や休暇の取扱い及び人事制度等に関する組合からの要求事項に関して団体交渉（以下「団交」という。）が開催された。

なお、組合は、本件申立てまでの間、会社に対し、労働基準法に規定する労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）に関する団交申入れを行ったことはなかった。

ウ 令和2年4月当時、会社においては、合併前の所属会社3社ごとに過半数代表者を各1名選出しており、旧Rに所属していた従業員（以下「旧R従業員」という。）は、過半数代表者を選出するに当たり、部署ごとに分かれた3つのグループから意見集約担当の社員（以下「意見集約担当」という。）を各1名選出し、その3名の中から旧R従業員の過半数代表者を決定することとしていた。

なお、上記3つのグループは、①企画・管理部、財務部及びITサービスデスクによるグループ（以下「グループ1」という。なお、会社の「企画・管理部」は同3年4月から「管理部」に名称変更した。）、②安全・研修センター及び休職者（企画・管理部付外向）によるグループ（以下「グループ2」という。）及び③事業部及びターミナル施設部によるグループ（以下「グループ3」という。）であった。

同2年4月、G組合員は、自身の所属するグループ1の意見集約担当に立候補し、他に立候補者がいない中で信任された。

その後、G組合員は、旧R従業員の過半数代表者に立候補したが、グループ3の意見集約担当のA（以下「A氏」という。）も立候補し、旧R従業員全員による選挙の結果、A氏が旧R従業員の過半数代表者となった。

エ 令和3年7月27日午前11時9分、会社の管理部人事課の課長代理であるH（以

下「H課長代理」という。)は、G組合員を含む会社従業員複数名に対し、取扱注意の人事異動予定についての情報として、同年9月12日付けでA氏が退職する旨、同氏の最終入社日は同年7月15日となっているので同氏本人への直接の連絡は控えてほしい旨、やむを得ない場合は人事課まで相談してほしい旨を記載した電子メールを送信した。

オ 令和3年7月27日から、同年8月4日までの間、H課長代理とG組合員は、電子メールで旧R従業員の過半数代表者に関するやり取りを行った。

その中で、同年8月4日午前9時22分、G組合員はH課長代理に対し、以下の内容を記載した電子メール(以下「3.8.4G組合員メール」という。)を送信した。

3.8.4G組合員メールには、①旧R従業員の過半数代表者は、現在グループ1からG組合員、グループ2からJ(以下「J氏」という。)及びグループ3からA氏が選出されており、必然的に次の代表はG組合員かJ氏となるが、J氏は「休職出向者」グループの代表のため、次の過半数代表者は会社在籍中のG組合員が担当する流れになる旨、②したがって、これまで過半数代表者に行っていた連絡や周知事項は全てG組合員に行うように人事課内で通達するよう求める旨が記載されていた。

なお、会社には、J氏を含め、会社に在籍したままで関係会社に出向し、会社においては、休職扱いになっている従業員がいた。

カ 令和3年8月4日午後1時40分から同45分まで、G組合員とJ氏は、会社内で使用しているコミュニケーションツール(以下「社内ツール」という。)の通話機能を用いてやり取りを行い、その際、J氏は、G組合員が過半数代表者を担うことについて、自分はできないので、それでいい旨述べた。

キ 令和3年8月4日午後5時15分、H課長代理はG組合員に対し、過半数代表者は労働者の過半数の支持が明確になるような手続を踏む必要があるため、旧R従業員で過半数の支持を得た者を選出してもらいたい旨、再度選挙をして代表を選出することになろうかと思う旨等を記載した電子メール(以下「3.8.4H課長代理メール」という)を送信した。

ク 令和3年8月6日午前11時26分、G組合員はA氏に対し、社内ツールのチャット機能を用いて、A氏が退職した後はG組合員が過半数代表者を引き継ぐことになった旨、同日の正午までに連絡がない場合は当該決定に同意とみなし、旧R従業員にこの件を正式に周知する旨のメッセージを送信したところ、同日12時までにA氏からの返答はなかった。なお、このとき、社内ツールのA氏のアカウントには、連絡可能状態を示す緑色のマークが表示されていた。

ケ 令和3年8月6日午後0時12分、G組合員は旧R従業員に対し、3名の意見集

約担当が協議した結果、同月4日付けで、G組合員が新しい過半数代表者となった旨等を記載した電子メール（以下、「3.8.6G組合員メール」という。）を送信した。なお、3.8.6G組合員メールのCC（参考送付の宛先）には、A氏及びJ氏が入っていた。

コ 令和3年8月11日午後2時53分、旧R従業員でITサービスデスクのデスク長であり、管理職に当たるL（以下「L所長」という。）はG組合員を含む旧R従業員全員に対し、3.8.6G組合員メールへの返信となる形の電子メール（以下「3.8.11L所長メール」という。）を送信した。

3.8.11L所長メールには、①昨日まで不在だったため、3.8.6G組合員メールを本日見たが、今期の過半数代表者の決まり方について一方的な感があることから、自分は、前回同様に直接選挙でやり直すべきであると思う旨、②旧R従業員の意見を確かめたいので、直接選挙をすることに対して「賛成」か「反対」かを、電子メールの投票機能で同月13日までに回答を求める旨が記載されていた（以下、上記②の投票機能による回答を求める行為を「3.8.11L所長アンケート」という。）。

サ 令和3年8月16日午前9時21分から同日午後2時32分にかけて、L所長とG組合員は、旧R従業員全員をCCの宛先に入れた状態で、旧R従業員の過半数代表者について、電子メールでやり取りを行った。

そのうちのL所長が送信した電子メール（以下、これらのメールを合わせて「3.8.16L所長メール」という。）において、L所長はG組合員に対し、①3.8.11L所長アンケートの結果は、母数60に対し、直接選挙に賛成が37票、反対が2票であった旨、母数60のうちの過半数を超える労働者が今回の決め方に疑念を持ち、選挙を望んでいることから、民主的な過半数代表者の選挙の実施を求める旨、②労働者の過半数が選挙を求めている状況は無視できないと思う旨、③労働者の過半数が選挙を求めている状況は、G組合員を過半数代表者と認めていないことと同じだと思ふ旨、G組合員が選挙で決まれば誰も文句は言わない旨等を述べた。

シ 令和3年8月17日から23日にかけて、旧R従業員の間で、グループごとに、過半数代表者を選出する選挙の実施を求めるか否かについての投票が行われ、旧R従業員の総数60名のうち、45名が賛成であった。

ス 令和3年8月27日、過半数代表者の選出に係る、J氏ほか1名による選挙事務局（以下「選挙事務局」という。）は旧R従業員に対し、過半数代表者の立候補を募る旨、立候補の期限は同年9月3日午後5時とし、期日までに選挙事務局にメールで伝えてもらいたい旨等を記載した電子メールを送信した。

セ 令和3年9月3日午後5時28分、G組合員は選挙事務局に対し、過半数代表者

に立候補する旨を記載した電子メールを送信した。

同日午後5時50分、選挙事務局はG組合員に対し、立候補受付は同日午後5時で終了しており、これはルールであるので立候補を受け付けることはできない旨を記載した電子メールを返信した。

ソ 令和3年9月13日、選挙事務局は旧R従業員に対し、信任投票の結果、B氏が過半数を超える信任を獲得し、新過半数代表者として選出された旨等を記載した電子メールを送信した。

タ 令和3年11月18日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

以下の行為は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。

- ① 令和3年8月4日午後5時15分、H課長代理がG組合員に対し、労働者の過半数代表者については、旧R従業員の過半数で支持を得た者を選出するよう求める旨の電子メールを送信したこと。
- ② 令和3年8月11日午後2時53分、L所長が旧R所属従業員全員に対して、労働者の過半数代表者の選出方法についての賛否を問う電子メールを送信したこと。
- ③ 令和3年8月16日の午前9時21分から午後2時32分にかけて、L所長が旧R所属従業員全員をCCの宛先として、G組合員と労働者の過半数代表者選出に係る電子メールのやり取りを行ったこと。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

- (1) 本件申立ての趣旨は、過半数代表者の選出における会社の不当な言動が組合に対する支配介入に当たるというものである。

G組合員に対しては、組合加入前から明らかな差別的処遇があり、同組合員は組合に加入した。初期の交渉議題であるG組合員の出向問題や評価の変更については平行線となったまま、裁判に移行し、その後、生理休暇の欠勤扱いをめぐる交渉を行うも是正されることなく、令和3年3月に再び、評価と生理休暇の欠勤扱いの是正を求める要求を行った。同年4月21日に団交が行われた後、組合が要求をまとめる作業に当たっていた、その矢先に過半数代表者の問題が起こった。

G組合員は、令和2年に人事評価の不当性や生理休暇の出勤率計算における欠勤扱い、パワハラ行為などに関して会社を相手とする訴訟を起こしており、会社は、過半数代表者がそのような活動をしている者であっては困るという意図により、L所長、H課長代理をもって、3.8.11L所長アンケートを実施し、「選挙」を提案し、選挙は強行された。

会社の目的は、以前の流れに従って過半数代表者になる予定だったG組合員の過半数代表者就任を妨害することにあつた。会社内における唯一の労働組合員であるG組合員が過半数代表者になり、様々な会社の人事施策に対し、過半数代表者として意見を言ったり、労使協定の押印を拒否されたりするのを恐れたものといえる。

(2) 「①令和3年8月4日午後5時15分、H課長代理がG組合員に対し、労働者の過半数代表者については、旧R従業員の過半数で支持を得た者を選出するよう求める旨の電子メールを送信したこと。」について

ア G組合員は、A氏の退職を知り、差し迫った9月の休業協定に調印しなければならないという思いと、就業規則の改変があるとされる時期に過半数代表者がいなければ、旧R従業員が不利な立場になるかもしれないと危惧したため、とりあえず自ら過半数代表者になり押印する必要があると思ひ過半数代表者になった。それは各グループの意見集約担当（G組合員、J氏、A氏）が話合いで決めるという最初のルールに従った方法である。また、H課長代理も「旧R社員の皆さんと調整頂ければと思います。」とG組合員に回答しており、「皆さんと調整」をするに当たって、G組合員が残りの意見集約担当のJ氏とG組合員で話し合えばいいと考えても何ら問題はない。

令和3年8月4日に、J氏は「休職出向中である自分は過半数代表者になれない」趣旨の発言をして、G組合員の過半数代表者選出に異議はないと認めた。

また、A氏に対しては、G組合員は、同月6日午前11時26分に、A氏の社内ツールのアカウントステータスが緑色の出勤状態であり、連絡可能な状態であることを目視で確認の上、A氏宛てに、G組合員が過半数代表者になることに意見があれば正午までに返信を求める旨、返信がない場合は同意したものとみなす旨を記載したチャットを送信した。結果として、A氏から正午を過ぎても特に反対意見は出なかったため、案内どおり、A氏が賛同しているものとして取り扱った。

イ 令和3年8月4日、G組合員は会社人事課のH課長代理に対し、自分がA氏を引き継ぎ、過半数代表者になった旨伝えた。それに対し、H課長代理は、同日午後5時15分の電子メールで「再度選挙をして代表者を選出することになる」と言い出した。

本来人事課は、選出方法についても従業員自らが選択した方法（3グループに分けての互選）を尊重すべきで、他の従業員からG組合員や人事課にクレームもない状況で、深く口を挟むべきではない。H課長代理は、G組合員がJ氏との話し合いを説明しても「過半数が支持していることが明確になるような手続を踏んでいるとは言えない」と、G組合員の過半数代表者選出に異議を唱えた。G組合員が前回の過半数代表者選出の過程を説明してもなお選挙にこだわったことにつ

いては、G組合員外しの意図を持っていたものと思われる。

- (3) 「②令和3年8月11日午後2時53分、L所長が旧R従業員全員に対して、労働者の過半数代表者の選出方法についての賛否を問う電子メールを送信したこと。」について

令和3年8月6日等、G組合員は、同組合員の過半数代表者就任についての報告等を記載した電子メールを発信したが、それに対して一般従業員からは何もなく、同月16日朝になって突然L所長から全従業員への一斉メールで、「旧R労働者全員に意思確認を取らせてもらいました。結果、選挙に賛成が37票、反対が2票と過半数(母数60)を超えた労働者が、今回の決め方に疑念を持ち選挙を望んでいます。」「民主的な労働者代表選挙の実施をお願いします。」等を記載した電子メールが送られた。

上記(2)アで主張したとおり、過半数代表者に選出されたA氏の退職に伴い、急遽選出の必要性が発生した状況で、とりあえず、残った意見集約担当であるG組合員とJ氏が話し合いをもってG組合員を選出したことは、状況からみて合理的判断であった。

しかし、突然管理側であるL所長がこの選出に異議をとらね、G組合員らに相談することもなく、従業員アンケートという投票行為を勝手に行い、「G組合員は従業員が代表として認めていない、投票すべき」との主張をG組合員のみならず、全旧R従業員にメールし、G組合員の過半数代表者就任を阻止した。なお、G組合員は、3.8.11L所長アンケートの収集期限として設定された期間は、夏期休暇等で休んでおり、同月16日の出勤時まで3.8.11L所長メールを見ていない。

この一連のアンケート、「投票」は、過半数代表者を民主的かつ自主的に選出すべきとして全旧R従業員の投票をするという発想から始まったものではなく、ただ、A氏が退職した時点でG組合員が自然な流れで過半数代表者になってしまうことを嫌悪した会社が、L所長をもって「新たに選挙をしての選出を」という声を扇動したものといえる。

- (4) 「③令和3年8月16日の午前9時21分から午後2時32分にかけて、L所長が旧R従業員全員をCCの宛先として、G組合員と労働者の過半数代表者選出に係る電子メールのやり取りを行ったこと。」について

令和3年8月16日、G組合員とL所長との間で、全従業員をCCに入れた状態で、電子メール上で議論が続いた。その中で、L所長は、「労働者過半数が選挙を求めている状況は今回の代表選出プロセスで決めたGさんを労働者代表と認めていない事と同じ」と主張した。G組合員から管理職がそこまで言うのはおかしいという指摘を受け、L所長は、「私は労働者の意見を代表して伝えたにすぎない」などと

意味不明な記載をして議論を終えた。

選挙は一見民主的とも思われるが、労働者が電子メールで投票すれば、すぐに誰が投票したかは会社側に知れるものであり、管理側が全旧R従業員あてのメールに「Gさんを労働者代表と認めていない」などと記載したことを考えれば、G組合員以外の過半数代表者を会社が望んでいるとの推測は十分できるものであって、過半数代表者を会社側が意図的にG組合員以外の者を選出するためになされた、極めて非民主的な手法であるといえる。

(5) 再選挙について

J氏は、G組合員に相談もなく、また、初期におけるG組合員との通話内容をなかったかのように、選挙の事務局をすると名乗り出て、選挙が強行された。このような暴挙にG組合員は最初立候補するのをためらったが、やはり過半数代表者がこのままL所長らの言いなりになる人が選ばれるのはおかしい、と思い直し、立候補したところ、わずか30分ほど遅れたということで受理されなかった。

しかし、そもそもその期限に厳格な規則や根拠があるわけでもないのに、少し遅れたが受理する、としても問題にならないはずである。公式なルールも決めないまま杜撰な投票行為が急がれたのは、労働組合員であるG組合員を立候補者として選出する機会を殊更に避けて退けるためと考えられる。

(6) まとめ

以上のとおり、労働組合員として会社と交渉し、生理休暇制度をはじめとした制度要求に乗り出しているG組合員の活動を嫌悪した会社がH課長代理及びL所長らを使い、G組合員が過半数代表者に就くことを妨害し、活動に介入しようとしたことは明らかである。

2 被申立人の主張

(1) 本件の争点は、G組合員が過半数代表者に選出されなかった経緯において生じた3つの事象に関して、会社が組合に対し支配介入というべき組合活動への妨害を行ったといえるか、である。

しかし、組合は申立書等において、G組合員の組合加入以前の事情を縷々展開し、会社がG組合員の組合加入の前後を問わずG組合員を嫌悪していた旨主張する。そうだとすれば、組合の主張はこの点について、そもそも組合員という属性とは関係のないことを含意するのであり、不当労働行為になり得ないから主張自体失当である。結局、本件申立ては、過半数代表者に選出されなかったG組合員の他従業員らへの個人的不満について、たまたま申立人組合の組合員であったことに無理やりかこつけ、新たに会社に矛先を変えて攻撃しようとするものである。

本件申立ての審問において、G組合員は、過半数代表者に選出されなかった経緯

については、組合加入が関係あるのではないかという推測を示したものの、その理由は、それが団交以降であるという「時期の前後」を根拠に挙げるにとどまり、それ以降もどこまでも主観的な推測を述べるだけであった。

過半数代表者の選出手続について会社が組合を嫌悪したというべき余地はなく、本件申立てに理由がないことは既に明らかであるが、以下では、念のため各行為について会社の不当労働行為と評すべき余地がないことを整理する。

(2) 「① 令和3年8月4日午後5時15分、H課長代理がG組合員に対し、労働者の過半数代表者については、旧R従業員の過半数で支持を得た者を選出するよう求める旨の電子メールを送信したこと。」について

ア H課長代理は、過半数代表者の民主的な選出手続という観点からもっともな疑義を呈しただけである。

H課長代理は、令和3年8月3日、同2年に直接選挙が行われてA氏一人が過半数代表者に選出されたことからすれば、そのA氏が退任した場合に誰が後任となるかは決まっていなくてもよいはずであると考え、G組合員に対し、後任については選出母体である旧R従業員全員で調整する問題であると伝えた。これに対し、G組合員は、直接選挙が行われた事実を無視し、趣旨不明の理屈の下、何らの手続も、他の旧R従業員との協議も必要ないとの前提で、会社在籍中のG組合員が担当する流れになるなどと返答し、自身が自動的に過半数代表者を引き継ぐことを示唆した。

H課長代理は、3.8.4H課長代理メールで、改めて、労働者の過半数の支持が明確となる手続で過半数代表者を選出すべきこと、等を述べた。

組合は、この3.8.4H課長代理メールの送信行為を不当労働行為であると主張するが、H課長代理による上記返答は、会社の立場で後任の過半数代表者に関する意向を述べるような発言ではない。そして、実際、前年に直接選挙によって示された「過半数の支持」の対象は、「A氏を過半数代表者とすること」にとどまるものであり、その後任については改めて民主的に選出する必要があるはずである。したがって、後任について旧R従業員全員の意向を確認することなく、意見集約担当が互選により決めるという方法や、前年の直接選挙で選任されなかった次点の候補者であるG組合員が自動的に後任を引き継ぐという方法が許されないことは明らかである。H課長代理による上記返答は、至極合理的な疑義を呈したものにすぎない。

次に、百歩譲って、仮にG組合員が主張する過半数代表者選任手続も一つの方法として許されると仮定しても、H課長代理において、G組合員の言うような「何らの手続も、他の旧R従業員との協議も必要ないとの前提」で自動的に過半数

代表者を引き継ぐといった方法が民主的でないと考えたことは、少なくとも一つの合理的な見方であったことは疑いようがない。H課長代理が人事課の立場から、会社にとって労使協定等の相手方として適法な過半数代表者を選出してもらうために、上記の考えからG組合員に対して「民主的な選出手続き」を呼びかけたというに過ぎず、物事の見方に違いがあったとしても、この一連のやり取りにおいてG組合員や組合に対する嫌悪を読み取る余地はない。

以上のとおり、会社の人事課としてのH課長代理の対応は何ら問題がなく、ましてや、G組合員を直接選挙から除外するような趣旨を含むものではないから、G組合員さらには組合を嫌悪して組合活動を妨害するものと評すべき余地はない。

イ なおG組合員は、令和3年8月6日、A氏が退職予定で会社に出勤していなかったにもかかわらず、一方的にA氏に対し、A氏が見ることが期待できない社内ツールを通じて、G組合員が過半数代表者に就任することになった旨、及びその30分後である正午までに返答がなければ同意とみなして正式に旧R従業員に周知する旨のメッセージを送りつけた。G組合員は、A氏の回答期限とした正午から12分しか経過していない時点で、自身が過半数代表者になることその他を記載した長文のメールを送信しているから、A氏からの返信などあり得ないことを十分認識した上で、単なる証拠作りとしてA氏に対して上記メッセージを送信しただけであり、予め周知メールを送信するつもりで準備をしていたことがうかがえ、これをもってA氏がG組合員の意見に反対意見を述べなかったなどと評する余地はない。社内ツールでA氏のアカウントについて「緑色」の表示となったのは、同氏の上司が同氏のノートパソコンを起動して業務上必要な範囲で残された電子データ等を確認する作業を断続的に行っていたことによる可能性等が考えられるが、いずれにせよ、A氏自身がサインインしてG組合員のメッセージを確認したわけではないから、A氏がG組合員の意見に反対意見を述べなかったなどと評する余地はない。

(3) 「②令和3年8月11日午後2時53分、L所長が旧R従業員全員に対して、労働者の過半数代表者の選出方法についての賛否を問う電子メールを送信したこと。」について

3.8.11 L所長メールを会社の行為とみる余地はないが、万一、会社の行為とみるとしても、当該電子メールの内容において、G組合員や組合に対する嫌悪を読み取る余地はない。

G組合員の主張する過半数代表者の選出に関する方法が民主的でないことは、上記(2)で主張したとおりである。これに対し、L所長は、労働者の一人として、過

半数代表者の民主的な選出という観点から「直接選挙でやりなおすべきと思っています。」というもっともな意見を述べただけであり、かつ、他の旧R従業員またはG組合員にその意見を押し付けるわけではなく、自身の意見について投票により他の旧R従業員の賛否を確認しようとしただけである。この電子メールについて、G組合員や組合を排除しようとする「嫌悪」を読み取る余地などない。

以上のとおり、3.8.11L所長メールは何ら問題のない内容であり、ましてや、G組合員を直接選挙から除外するような趣旨を含むものではないから、G組合員さらには組合を嫌悪して組合活動を妨害するものと評すべき余地はない。

- (4) 「③令和3年8月16日の午前9時21分から午後2時32分にかけて、L所長が旧R従業員全員をCCの宛先として、G組合員と労働者の過半数代表者選出に係る電子メールのやり取りを行ったこと。」について

3.8.16L所長メールも会社の行為とみる余地はないが、万一、会社の行為とみるとしても、当該電子メールの内容において、G組合員や組合に対する嫌悪を読み取る余地はない。

L所長が3.8.16L所長メールでまさに指摘するとおり、「労働者過半数が選挙を求めている状況は今回の代表選出プロセスで決めたGさんを労働者代表と認めていない事と同じ」であり、過半数代表者選出母体の一人としてこの至極もっともな事の本質を指摘し、直接選挙による過半数代表者の選出を求めたからといって、G組合員や組合を排除しようとする「嫌悪」を読み取る余地などない。ましてや、L所長は「扇動」などと言われぬよう最終的に発言を控える判断をしたのであり、管理職として意見を押し付けたなどと評すべき事実もないから、支配介入の効果があつたなどということも観念し得ない。さらに、L所長が組合を排除しようとするものであつたことを示すような具体的な事情について、組合から何らの主張もされていない。よって、組合の主張は、採用する余地はない。

以上のとおり、3.8.16L所長メールは何ら問題のない内容であり、ましてや、G組合員を直接選挙から除外するような趣旨を含むものでないから、G組合員さらには組合を嫌悪して組合活動を妨害するものと証すべき余地はない。

- (5) 再選挙について

G組合員は、令和3年9月3日午後5時の期限までに過半数代表者に立候補する旨の連絡をしなかったため、立候補者として取り扱われなかった。立候補の期限は明確に「9月3日(金)17時」と明記されて周知されていたものであり、G組合員には立候補を行うに十分な時間が与えられていたので、期限までに立候補を表明しなかったのはG組合員自身の判断によるものであるといわざるを得ない。この点に関して、会社がG組合員又は組合を排除したなどと評すべき余地はない。

(6) まとめ

以上のとおり、争点における①から③のいずれの行為についても、会社の組合に対する支配介入など存しないから、速やかに本件申立てを棄却されたい。

第5 争点に対する判断

争点（以下の行為は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。（①から③略））について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 令和元年7月25日、組合は会社に対し、G組合員の組合加入を通知した。その後、本件申立てまでの間、G組合員の人事評価等に関して計6回の団交が開催された。この間、組合が会社に対し、過半数代表者の選出に関する事項について、団交申入れを行ったことはなかった。

(2) 令和2年4月当時、会社では、同元年4月の合併前の所属会社ごとに過半数代表者を選出しており、旧R従業員の過半数代表者を選出するにあたり、旧R従業員を部署ごとに3つのグループに分け、各グループから意見集約担当を1名選出し、その3名の中から過半数代表者を決定することとしていた。

G組合員は、自身の所属するグループ1の意見集約担当に立候補し、信任された。旧R従業員の過半数代表者については、グループ3の意見集約担当となったA氏とG組合員が立候補し、旧R従業員全員の選挙の結果、A氏が旧R従業員の過半数代表者となった。

(3) 令和3年7月27日午前11時9分、H課長代理は、G組合員を含む会社従業員複数名に対し、取扱注意の人事異動予定についての情報として、同年9月12日付けでA氏が退職する旨、同氏の最終入社日は同年7月15日となっているので同氏本人への直接の連絡は控えてほしい旨、やむを得ない場合は人事課まで相談してほしい旨を記載した電子メールを送信した。

同日午後4時32分、G組合員はH課長代理に対し、会社が貸与しているパソコンの返却と過半数代表者の引継ぎの件でA氏に連絡を取る必要があり、A氏の連絡先を教えてください旨記載した電子メールを送信した。

H課長代理はG組合員に対し、①同日午後4時53分に、「労働者代表の件については、現在社内確認中のため、回答は暫くおまちいただけますでしょうか。」との文章を含む電子メールを、②同年8月3日に、「労働者代表の件ですが、以前直接選挙でAさんが選出されたとお聞きしておりますので、今後の代表をどうするかにつきましては、旧R社員の皆さんと調整頂ければと思います。」との文章とA氏には連絡はしないようお願いする内容を含む電子メールを送信した。

(4) 令和3年8月4日午前9時22分、G組合員はH課長代理に対し、3.8.4G組合員メ

ールを送信した。

3.8.4G組合員メールには、①旧R従業員の過半数代表者は、現在各グループからG組合員、J氏及びA氏が選出されており、今まではA氏が過半数代表者をしていたので、必然的に次の過半数代表者はG組合員かJ氏となるが、J氏は「休職出向者」グループの代表のため、旧R従業員内での次の過半数代表者は会社在籍中のG組合員が担当する流れになる旨、②A氏からの引継ぎが難しいのであれば、これまで過半数代表者に行っていた連絡や周知事項は全てG組合員に行うよう人事課内で通達し、今まで過半数代表者に対して周知していた内容は全てA氏の代わりにG組合員で調整するよう求める旨が記載されていた。

(5) 令和3年8月4日午後1時40分頃、G組合員はJ氏に対し、社内ツールの通話機能を用いて、A氏が退職する予定なので、今後、G組合員とJ氏の中から過半数代表者を決めないといけない流れになってくると思うが、J氏は出向者の意見集約担当で会社に在籍していないので、順当に行ったらG組合員が対応する形になると思うが問題はないかと質問した。それに対し、J氏は「ああ、いいよいいよ。だって、俺できへん。できへんと思うで、多分。」「出向してるから。」などと回答した。

(6) 令和3年8月4日午後5時15分、H課長代理はG組合員に対し、3.8.4H課長代理メールを送信した。3.8.4H課長代理メールには、以下の記載があった。

「労働者代表につきましては、労働者の過半数がその人を支持していることが明確になるような手続きを踏んでいることが必要ですので、旧Rの皆さんで過半数の支持を得た方を選出ください。

現在の代表者は、全員による直接選挙で選ばれていると聞いていますので、再度、選挙をして代表者を選出することになろうかと思えます。

Gさんが立候補されるのなら、選挙の事務は他の方に依頼してください。」

(7) 令和3年8月4日午後5時25分及び午後5時33分、G組合員はH課長代理に電子メールを返信した。

同日午後5時25分の電子メールには「既に現意見担当者とのJさんとも話し合いの上、私が次の労働者代表になることが決まりました。」との文章が記載され、①もともとは旧R従業員の過半数代表者は選挙ではなく年齢の若い者が順番に担当しており、前年度は試験的に選挙を行ったが、A氏の次点がG組合員だったので順番から考えても問題はない旨、②したがって、民主的な意味合いでも話し合いをしており問題がないので、旧R従業員の総意として、先ほど伝えたとおり、今までA氏に対して周知していた内容は、同氏の代わりにG組合員で調整するよう求める旨が記載してあった。また、同日午後5時33分の電子メールには、差し迫って9月の休業について、署名や確認の必要があれば、誰と調整すべきか教えてほしい旨の記載

があった。

- (8) 令和3年8月6日午前11時26分、G組合員はA氏に対し、社内ツールのチャット機能を用いて、①「もし、ご覧いただけましたら本日12時までにご返答頂けましたら幸いです」として、J氏と話合いの上で、A氏が退職した後はG組合員が過半数代表者を引き継ぐことになった旨、②「もし当該決定にご意見がありましたら本日12時までにご連絡ください。特に時間までにご返答がない場合は当該決定に同意とみなし」として、旧R従業員にこの件を正式に周知する旨のメッセージを送信した。なお、このとき、社内ツールのA氏のアカウントには、連絡可能状態を示す緑色のマークが表示されていた。

同日正午までにA氏からの返答はなく、また、送信済みのマークは表示されたが、同時刻までに、既読の表示に変わることはなかった。

- (9) 令和3年8月6日午後0時12分、G組合員は旧R従業員に対し、①旧Rの過半数代表者であったA氏が諸事情で不在となり、以降の過半数代表者が空席となる旨、②過半数代表者は労働基準法の労使協定締結に必要な役割となるため、可及的速やかに次の過半数代表者を選出する必要性が生じ、昨年度策定のルールに基づき、3グループの意見集約担当の中で話合いを行い、協議の結果、過半数の支持を得て、同年8月4日付けで、G組合員が過半数代表者の役割を引き継いで務めることになった旨等を記載した3.8.6G組合員メールを送信した。

なお、この日は金曜日であった。

- (10) 令和3年8月11日午後2時53分、L所長は、3.8.6G組合員メールへの返信の形で、G組合員を含む旧R従業員全員に対し、3.8.11L所長メールを送信した。3.8.11L所長メールには、以下の記載があった。

「金曜日にGさんから社員代表のメールが送られているようですが、昨日まで不在でしたので、本日拝見しました。

今期の決まり方について一方的な感があり、私的には前回同様に直接選挙でやりなおすべきと思っていますが、皆さんがどう思われているか確認したく、直接選挙に対して『賛成』か『反対』かを当メールの投票ボタンでお知らせください。

尚、空白期間を短くする必要があると思いますので、13日までにお知らせ下さい。尚、返信が無い場合は棄権と見なし、総数に加えず、投票数の過半数の結果に従います。

又、直接選挙が過半数となった場合には、言い出しっぺであり、立候補権が無い私の方で事務局を担当させていただきます。」

なお、3.8.11L所長アンケートの投票期間である令和3年8月11日から同月13日までの間、G組合員は会社に出勤しておらず、G組合員が3.8.11L所長メール

を見たのは、同月16日の月曜日になってからだった。

(11) 令和3年8月16日午前9時21分から午後2時32分にかけて、L所長とG組合員との間で、旧R従業員全員をCCの宛先に入れた状態で、「労働者代表選出について」と題する以下の電子メールのやり取りがあった。

ア 午前9時21分のL所長からG組合員に対する電子メールには、下記の記載があった。

「この度の労働者代表を決めるプロセスに関して期間が無いことは理解できますが、労働者の一人として直接選挙で決める必要があると思ったため、旧R労働者全員に意思確認を取らせてもらいました。結果、選挙に賛成が37票、反対が2票と過半数（母数60）を超えた労働者が、今回の決め方に疑念を持ち選挙を望んでいます。

つきましては、現意見集約担当であるGさんにこの労働者過半数の意見を伝えると共に、他の意見集約担当と改めて話をして頂き、民主的な労働者代表選挙の実施をお願いします。

又、私が意思確認メールに記載した事務局の件につきましても、意見集約担当にて決めてもらうのが得策かと思しますので、その旨宜しくをお願いします。」

イ 午前9時39分のG組合員からL所長に対する電子メールには、下記の記載があった。

「先にお伝えしましたように、前年度と同じ方式で、3グループの意見集約担当社員の中で立候補者を募り民主的な話し合いのもとに過半数の支持を得て決定したことであり、立候補者が複数名いないことに加え、期限が迫ってることもあり、今年度は前回の投票の次点票数の私が担当させて頂くことに決定致しました。

私の任期は2021年8月4日～^{ママ}2021年8月31日の1年間の予定になりますので、次年度以降は後の事務局の方が立候補および選挙方式など考慮されて対応されればよいかと存じます。

従って、下記の投票は本意見集約担当社員の中で民主的に実施した話し合いとは異なりますので、本年度の取り扱いとしては『無効』とさせていただきます。

次の労働者代表選出の時に下記のご意見を活かして頂きますと幸いです。」

なお、電子メールでは、送信時刻の古い電子メールの記録が下に表示されるため、ここで「下記」と述べられているのは、午前9時21分のL所長の電子メールのことであり、この後も、この日の電子メールは上に記録が記載される方式でやり取りが続いた。

ウ 午前10時9分のL所長からG組合員に対する電子メールには、下記の記載があ

った。

「労働者の過半数が、選挙を求めている状況は無視できないと思います。

私（管理職）が実施した投票に問題があるということであれば改めて、意見集約担当が任命した第3者にお問い合わせすべきではないですか。

又、他の意見集約担当に確認をとり無効と判断したのでしょうか」

エ 午前10時31分のG組合員からL所長に対する電子メールには、下記の記載があった。

「今回の労働者代表は、2020年5月に実施した決定方式に基づいて選出しております。

3グループの意見集約担当の中で話し合い、立候補者が意見集約担当社員の中に複数名いる場合に限り選挙の流れとなりますが、今回はこの限りではなかった（立候補者が複数名いなかった）という一つの結果でございます。

従って、今回の選出方法に関しても、民主的に立候補を募り必要に応じて選挙という方式で実施しておりますので、Lさんが募られた下記の労働者過半数のご意見を鑑みても大意から逸脱していない方式での代表決定であったかと存じます。

尚、下記ご意見については貴重な一意見として、次年度の労働者代表選出の際に次の意見集約担当者の中で新たな方式をご検討頂ければと存じます。」

オ 午前11時26分のL所長からG組合員に対する電子メールには、①令和2年度の過半数代表者選出に関しては、立候補者が複数名であり、最終的に選挙を実施し、労働者の過半数の支持を得たA氏が選出されている旨、②労使協定については、過半数代表者の選出手続について、投票等以外に労働者の話し合い等でも構わないが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が必要である旨の記載がある旨、③以上の労使協定の記載や労働者過半数の直接選挙支持からも、立候補者1名に対する労働者過半数の支持を得る選挙の必要がある旨、④意見集約担当は、権限を委任されているわけでは無いはずである旨等の記載があった。

カ 午前11時48分のG組合員からL所長に対する電子メールには、①前年度に労働者の総意で決まったルールと同様に、(i)旧R従業員を、人数を均等に3グループに分ける、(ii)グループごとに意見集約担当を挙手・立候補制で募り各1名を選出する、(iii)3グループの意見集約担当で話し合いの上、過半数代表者を挙手・立候補制で募り、1名を選出する、という方式で決定している旨、②今回も、人数が均等となるよう調整されたグループごとに選ばれた意見集約担当で話し合っ

すなわち過半数の支持を得て、決定している旨、③したがって、L所長が心配している「労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続き」は経たうえで決定していることになる旨、④したがって、この決定は旧R従業員の総意で決まった内容となるため、以降この決定への意見は対応しかねるのでご了承願う旨等が記載されていた。

キ 午後0時3分のL所長からG組合員に対する電子メールには、下記の記載があった。

「私も労働者の意見を募った労働者の一人として労働者過半数が選挙を求めている状況は今回の代表選出プロセスで決めたGさんを労働者代表と認めていない事と同じだと思います。

選挙で決まったGさんであれば、誰も文句は言いません。

主旨を理解しご対応下さい。」

ク 午後0時42分のG組合員からL所長に対する電子メールには、①意見集約担当の中で民主的に話し合い、過半数の支持を得た上で決まったことに対して、管理監督者等権限のある者の口出しや扇動を控えるよう求めるのは、権限のある者からの意思発表には同調圧力にて半ば強制的に賛成の意を示す者が少なからずいる可能性が否めないと考えて然るべきだからである旨、②今回の過半数代表者の選任に当たり、意見集約担当の中で話し合っただけで決めることは、前年度に旧Rの総意で決まったことであり、そこに権限のある者が口を出すということであれば、民主主義の根幹を覆す事態になりかねない旨、③今回、意見集約担当の中で立候補したのが複数人でなかった事実、及び、複数人の立候補があった場合は、前年度と同様に選挙に移行する手順であったことを理解してもらいたい旨、④過半数代表者は、自らが立候補する姿勢の者にこそ務めてもらうべき役割であるという総意に基づき、今回の決定がある旨等が記載してあった。

ケ 午後2時32分のL所長からG組合員に対する電子メールには、下記の記載があった。

「分かりました。

これ以上、私が何を伝えても、扇動と捉えられてしまいますので控えますが、私は労働者の意見を代表して伝えたにすぎないことを留意願います。

To：旧R労働者 各位

私は管理職の立場であるため、同調させたかのように感じてしまいます。選挙に賛成して頂いた方には申し訳ありませんが、これ以上の私からの協議は進展がありませんので差し控えさせていただきます。」

(12) 令和3年8月17日から23日にかけて、旧R従業員の間で、グループごとに電子メ

ール上で、過半数代表者を選出する選挙の実施を求めるか否かについての投票が行われた。なお、G組合員の所属するグループ1ではB氏が、グループ2ではJ氏が、A氏の所属するグループ3では意見集約担当が不在なので自らが行うとする人物が、それぞれ、個人として作成した電子メールを送信して投票を呼びかけ、当該投票が行われた。

同月24日、J氏は人事課に対し、旧R従業員をCCの宛先に入れた状態で、旧R従業員の総数60名のうち45名が選挙実施に賛成であり、過半数代表者の選出がまだできない状況となっていることを報告する電子メールを送信した。

- (13) 令和3年8月27日、選挙事務局は旧R従業員に対し、過半数代表者の立候補を募る旨、立候補の期限は同年9月3日午後5時とし、期日までに選挙事務局にメールで伝えてもらいたい旨等を記載した電子メールを送信した。

同年9月3日午後5時28分、G組合員は選挙事務局に対し、過半数代表者に立候補する旨を記載した電子メールを送信したが、同日午後5時50分、選挙事務局はG組合員に対し、立候補受付は同日午後5時で終了しており、これはルールであるので立候補を受け付けることはできない旨を記載した電子メールを返信した。

- (14) 令和3年9月13日、選挙事務局は旧R従業員に対し、信任投票の結果、B氏が過半数を超える信任を獲得し、新過半数代表者として選出された旨等を記載した電子メールを送信した。

2 争点における①から③の行為（①令和3年8月4日午後5時15分、H課長代理がG組合員に対し、労働者の過半数代表者については、旧R従業員の過半数で支持を得た者を選出するよう求める旨の電子メールを送信したこと。②令和3年8月11日午後2時53分、L所長が旧R所属従業員全員に対して、労働者の過半数代表者の選出方法についての賛否を問う電子メールを送信したこと。③令和3年8月16日の午前9時21分から午後2時32分にかけて、L所長が旧R所属従業員全員をCCの宛先として、G組合員と労働者の過半数代表者選出に係る電子メールのやり取りを行ったこと。）は、会社による組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

- (1) 組合は、会社が、会社内における唯一の労働組合員であるG組合員が過半数代表者になり、会社の人事施策に意見を言われたり、労使協定への押印を拒否されたりすることを恐れ、以下①から③の過半数代表者就任への妨害行為を行ったのであり、これらが組合に対する支配介入に該当する旨主張する。

そこで、以下①から③の行為が、G組合員の組合活動を妨げ、それにより、組合の組織、運営に影響を及ぼすような使用者の行為に当たるといえるか、それぞれの行為の内容、態様、目的、手続等について、以下検討する。

- (2) 「①令和3年8月4日午後5時15分、H課長代理がG組合員に対し、労働者の過

半数代表者については、旧R従業員の過半数で支持を得た者を選出するよう求める旨の電子メールを送信したこと。」について

ア 前提事実及び前記1(6)認定のとおり、令和3年8月4日午後5時15分、H課長代理はG組合員に対し、過半数代表者は労働者の過半数の支持が明確になるような手続を踏む必要があるため、旧R従業員で過半数の支持を得た者を選出してもらいたい旨、現在の過半数代表者は全員による直接選挙で選出されていると聞いているので、再度選挙をして、過半数代表者を選出することになると思う旨等を記載した3.8.4 H 課長代理メールを送信したことが認められる。

イ このことについて、組合は、①各グループの意見集約担当が話し合いで決めるという最初のルールに従った方法でG組合員が過半数代表者になった旨、グループ2の意見集約担当であるJ氏は了承し、A氏からも特に反対意見は出なかったので、G組合員は賛同を得ているものとして取り扱った旨、②H課長代理は3.8.4H課長代理メールで「再度選挙をして代表者を選出することになる」と言い出したが、本来人事課は過半数代表者の選出方法についても従業員自らが選択した3グループに分けての互選という方法を尊重すべきで、口を挟むべきではなく、G組合員が前回の過半数代表者選出の過程を説明してもG組合員の過半数代表者選出に異議を唱えて、選挙にこだわるのは、G組合員外しの意図を持っていたものと思われる旨主張する。

これに対し会社は、①H課長代理は、令和2年に直接選挙が行われてA氏一人が過半数代表者に選出されたことからすれば、そのA氏が退任した場合に誰が後任となるかは決まっていなくてもよいはずであると考え、G組合員に対し、後任については旧R従業員全員で調整する問題であると伝えたのであり、過半数代表者の民主的な選出手続という観点からもっともな疑義を呈しただけである旨、②3.8.4H課長代理メールは、会社の立場で後任の過半数代表者に関する意向を述べるような発言ではなく、専ら、人事課の立場から、会社が労使協定等を結ぶ相手方として、適法な過半数代表者を選出してもらうために「民主的な選出手続」を呼びかけた発言にすぎない旨主張する。

ウ そこで、3.8.4H課長代理メールに至る経緯についてみると、前提事実及び前記1(3)、(4)、(6)認定のとおり、①令和3年7月27日、H課長代理はG組合員ら会社従業員複数名に対し、A氏が退職する旨、同氏の最終入社日は同月15日である旨等を記載した電子メールを送信したこと、②同年8月4日午前9時22分、G組合員はH課長代理に対し、旧R従業員の次の過半数代表者はG組合員が担当する流れになる旨等を記載した3.8.4G組合員メールを送信したこと、また、3.8.4G組合員メールに記載されていたG組合員が過半数代表者となる理由は、意見

集約担当3名から過半数代表者が選出されており、必然的にJ氏かG組合員が次の過半数代表者となるが、J氏は「休職出向者」のグループの意見集約担当なので、会社在职中のG組合員が過半数代表者となる流れとなる旨であったこと、③同日午後5時15分、H課長代理はG組合員に対し、過半数代表者は労働者の過半数がその人を支持していることが明確になるような手続を踏んでいることが必要なので、旧R従業員全員の過半数の支持を得た者を選出してほしい旨、現在の過半数代表者は直接選挙で選ばれたと聞いたので再度選挙をして選出することになるかと思う旨を記載した3.8.4H課長代理メールを送信したこと、が認められる。

上記の経緯からすると、G組合員は、意見集約担当の3名の中でA氏が退職し、J氏は「休職出向者」のグループの意見集約担当なので適当ではないことを、自らが過半数代表者になる根拠として挙げているものといえる。この点、G組合員が誰の意見も聞かずに自身一人で考えた方法により自らが過半数代表者になると述べていることに対し、H課長代理が3.8.4H課長代理メールで、過半数代表者の選出には事業場の全ての労働者の過半数がその人を支持していることが明確になるような手続を要するという原則を述べ、また、その手続については選挙になるかと思う旨述べることは、不自然ではないといえ、ことさらにG組合員の組合活動を妨害する行為であるとみることはできない。

以上のとおり、3.8.4H課長代理メールに、G組合員を過半数代表者就任から排除する意図がうかがえない以上、当該電子メールの送信を会社による支配介入に当たるとすることはできない。

エ なお、組合は、G組合員はグループ2及びグループ3の意見集約担当であるJ氏及びA氏と話し合いをしており、前年の過半数代表者選出の過程で行った手続を踏襲した旨も主張する。この点、過半数代表者選出の過程で、本当に3名で話し合いを行ったと解釈できるか否かや、その行為をもって旧R従業員の過半数の支持を得たとみなせるか否かはさておくとしても、前記1(4)から(6)、(8)認定のとおり、G組合員がJ氏とやり取りをしたり、A氏へメッセージを送信したりしたのは、3.8.4G組合員メールの後であり、3.8.4H課長代理メールの前には、そのことを、H課長代理に伝えていないのであるから、当該事項は、上記判断に何らの影響を与えるものでもない。

オ その他、組合から、3.8.4H課長代理メールが、G組合員の組合活動や、組合の組織、運営に影響を及ぼすような事情があったとの具体的な事実の疎明もないことから、H課長代理がG組合員に対し、3.8.4H課長代理メールを送信したことが、組合に対する支配介入に当たるとする組合の主張は採用できない。

(3) 「②令和3年8月11日午後2時53分、L所長が旧R所属従業員全員に対して、労働者の過半数代表者の選出方法についての賛否を問う電子メールを送信したこと。」について

ア 前提事実及び前記1(9)、(10)認定のとおり、①令和3年8月6日、G組合員は旧R従業員に対し、3名の意見集約担当の協議の結果、G組合員が、A氏から過半数代表者の役割を引き継いだ旨等を記載した3.8.6G組合員メールを送信したこと、②令和3年8月11日午後2時53分、L所長は旧R従業員全員に対し、今期の過半数代表者の決まり方について一方的な感があることから、前回同様に直接選挙でやり直すべきであると思う旨、旧R従業員の意見を確認するため、直接選挙に「賛成」か「反対」かの回答を同月13日までに求める旨を記載した3.8.11L所長メールを送信し、3.8.11L所長アンケートを行ったこと、が認められる。

イ これについて、組合は、G組合員とJ氏の話合いでG組合員を選出したことは、状況からみて合理的な判断であったのに、突然管理側であるL所長がこの選出に異議をとなえ、3.8.11L所長アンケートを行い、G組合員の代表就任を阻止した旨、これはA氏が退職した時点でG組合員が自然な流れで過半数代表者になってしまうことを嫌悪した会社が、L所長をもって、「新たに選挙をしての選出を」という声を扇動したものといえる旨主張する。

これに対し会社は、L所長は労働者の一人として、過半数代表者の民主的な選出という観点から、「直接選挙でやりなおすべき」というもっともな意見を述べただけで、3.8.11L所長アンケートは他の旧R従業員が当該意見に賛同するか否かについて投票を求めたものであって、3.8.11L所長メールにG組合員や組合を排除しようとする嫌悪意思を読み取る余地はない旨主張する。

ウ そこで、3.8.11L所長メールのきっかけとなった3.8.6G組合員メールについてみると、前記1(9)認定のとおり、3.8.6G組合員メールには、A氏が不在となり、3グループの意見集約担当の中で話合いを行い、協議の結果、過半数の支持を得てG組合員が過半数代表者となった旨の記載があったことが認められる。そして、この3.8.6G組合員メールの内容を見れば、意見集約担当3名で話し合ったというだけで、何の根拠もなく、「過半数の支持を得て」と主張されており、しかも、話し合ったとされるうちの1名は不在となるA氏で、前記1(3)認定のとおり、A氏は同年7月15日を最終入社日として、当時既に出社していなかったことが認められる。そうした中で、3.8.6G組合員メールを読んだL所長が、同僚である旧R従業員に対し電子メールで意見を求めることを考え、3.8.11L所長メールを送信したことは、前記(2)ウ判断同様、不自然でも不合理でもない対応であるといえ、ここに組合活動を妨害しようとする意図を読み取ることはできない。

そして、その他、組合から、会社によるL所長に対する働きかけや、3.8.11L所長アンケート及び3.8.11L所長メールが、G組合員の組合活動や、組合の組織、運営に影響を及ぼすような事情があったとの具体的な事実の疎明もないことから、会社がL所長をして3.8.11L所長メールにより組合員であるG組合員の過半数代表者就任を恐れて妨害したとする組合の主張は採用できない。

エ なお、組合は、3.8.11L所長アンケートはG組合員が夏期休暇等で休んでいる時期に行われたことを問題視するかのような主張を行っているが、それがどのように問題であるかは具体的に主張していない。そして、確かに、前記1(10)認定のとおり、G組合員は令和3年8月11日から同月13日まで会社に出勤していなかったことが認められるが、同アンケートの趣旨は、3.8.6G組合員メールを踏まえ、A氏の後任の過半数代表者の選出を再度選挙によって決定することについて、旧R従業員の意見を問うものであるといえ、必ずしもG組合員に相談する必要があるともいえず、また、G組合員の意見は既に示されているともいえるのであるのだから、G組合員の出勤していない時期に行われたことに問題があるとはいえない。

(4) 「③令和3年8月16日の午前9時21分から午後2時32分にかけて、L所長が旧R所属従業員全員をCCの宛先として、G組合員と労働者の過半数代表者選出に係る電子メールのやり取りを行ったこと。」について

ア 前提事実及び前記1(11)ア、ウ、キ認定のとおり、令和3年8月16日、L所長はG組合員に対し、旧R従業員全員をCCの宛先に入れた状態で、①3.8.11L所長アンケートの結果は、母数60に対し、賛成が37、反対が2であり、過半数を超える労働者が今回の決め方に疑念を持ち、再選挙を望んでいる旨、②労働者の過半数が選挙を求めている状況は無視できない旨、③労働者の過半数が選挙を求めている状況は、今回の代表選出プロセスで決まったG組合員を過半数代表者と認めていないことと同じであり、G組合員が選挙で決まれば誰も文句は言わない旨等をそれぞれ記載した3.8.16L所長メールを送信したことが認められる。

イ このことについて、組合は、管理側が全従業員あてのメールに「Gさんを労働者代表と認めていない」などと記載したことを考えれば、G組合員以外の代表を会社が望んでいるとの推測は十分できるので、会社側が意図的にG組合員以外の者を過半数代表者に選出するためになされた手法である旨主張する。

これに対し会社は、L所長が3.8.16L所長メールで指摘するとおり、労働者の過半数が選挙を求めている状況は、今回の代表選出プロセスで決めたG組合員を過半数代表者と認めていないことと同じであって、過半数代表者選出母体の一人としてこのもっともな事の本質を指摘し、直接選挙による過半数代表者の選出を

求めたからといって、G組合員や組合を排除しようとする嫌悪を読み取る余地などない旨、L所長は「扇動」などと言われたいよう最終的に発言を控える判断をしたのであり、管理職として意見を押し付けたなどと評すべき事実もない旨主張する。

ウ この点、前提事実及び前記1(10)認定のとおり、L所長は旧R従業員全員に対し、3.8.11L所長アンケートを行ったことが認められ、このことからすれば、令和3年8月16日午前9時21分に、L所長が、G組合員に対して3.8.11L所長アンケートの結果を送信すると同時に、同アンケートに協力を求めた旧R従業員にも結果を知らせるために3.8.16L所長メールを送信したことは、不合理な行動ではなかったといえる。

また、その後の3.8.16L所長メールについてみれば、前記1(11)イからケ認定のとおり、G組合員から同じく旧R従業員全員をCCの宛先に入れた状態で、反論が返信されたことへの対応として送信されているのであるから、自然な流れでCCに入れ続けたものであったといえ、それ以外の意図はうかがえない。

以上のことからすれば、3.8.16L所長メールが旧R従業員全員をCCの宛先に入れた状態で送信されたことについて、組合の主張するような、過半数代表者をG組合員以外の者にする意図によるものとみることはできない。

エ 次に、組合が問題であると主張する、令和3年8月16日午後0時3分に送信された3.8.16L所長メールをめぐるやり取りについてみれば、前記1(11)カ、キ認定によれば、①G組合員が同日午前11時48分に、同組合員が3グループの意見集約担当の支持を得たことは、すなわち過半数の支持を得たことであり、G組合員が過半数代表者になることは旧R従業員の総意で決まったことになる旨主張する電子メールを送信したこと、②これに対し、L所長が反論として、「私も労働者の意見を募った労働者の一人として労働者過半数が選挙を求めている状況は今回の代表選出プロセスで決めたGさんを労働者代表と認めていない事と同じだと思います。選挙で決まったGさんであれば、誰も文句は言いません。」と記載された電子メールを同日午後0時3分に送信していることが認められる。これらのことからすれば、L所長は、自らの主張が正しいとして一切譲歩しようせず、自分が過半数代表者であると主張するG組合員に対し、3.8.11L所長アンケートの結果に基づく主張をしているだけであるといえ、G組合員が過半数代表者に立候補することを妨げることを意図していたとみることはできないし、L所長の主張に特段の不自然、不合理な点は見受けられない。

その他、組合から、3.8.16L所長メールが、G組合員の組合活動や、組合の組織、運営に影響を及ぼすような事情があったとの具体的な事実の疎明もないから、

この点に関する組合の主張は採用できない。

(5) そもそも前記1(1)認定のとおり、組合と会社は、G組合員に関する事項について同組合員の組合加入後から本件申立てまでの間、計6回の団交が開催されていることが認められるが、同時に、組合が同組合員の過半数代表者選出に関して団交を申し入れたことはないことも認められる。また、G組合員がH課長代理らに対し、A氏を引き継ぎ過半数代表者に就任する旨を主張する中で、そのことと組合活動との関係に言及したことは認められない。そのうえ、本件申立てにおける組合からの主張においても、G組合員が過半数代表者に選出されなかったことによる、組合活動に対する影響について、なんらの具体的な主張もなく、会社が、G組合員が唯一の組合員であることを嫌ってその過半数代表者就任を妨害したとの主張のみが行われ、そう判断すべき具体的な根拠についての主張はない。

(6) 以上のことから、会社は、争点における①から③の行為により、G組合員の組合活動を妨害したとはいえず、組合の組織、運営に影響を及ぼしたものともいえない。

よって、争点における①から③の行為は、会社による組合に対する支配介入に当たるとはいえず、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第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5年3月24日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓