

命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 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6号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年4月26日第1708回、同月28日第1709回及び同年5月8日第1710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

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、令和元年11月27日に被申立人Y会社（以下「会社」という。）の営業所職員であるB2（以下「B2職員」という。）が申立人X組合

(以下「組合」という。)のA2分会(以下「分会」という。)分会長であるA1(以下「A1分会長」という。)に対して組合を侮辱する発言をしたとして、令和3年2月2日に組合が会社に対してB2職員及び会社の謝罪を求めたところ、同月9日に会社の取締役部長であるB3(以下「B3部長」という。)がA1分会長に対して謝罪を拒否する旨電話で回答したことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月24日に当初申立てがなされ、その後、組合が同月25日付けの「2021年春闘要求書」と題する文書(以下「5.25春闘要求書」という。)及び同年7月27日付けの「組合見解と要求事項」と題する文書(以下「7.27組合文書」という。)により、団体交渉(以下「団交」という。)における組合の要求事項等に係る事前の文書回答及び団交の日時・場所に係る文書回答を求めたことに対し、会社が口頭回答のみを行ったことが、同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年9月3日に追加申立てがなされた事件である。

なお、請求する救済内容は、誠実な団交応諾、支配介入の禁止、団交における組合の要求事項等に係る事前の文書回答及び団交の日時・場所に係る文書回答並びに文書の掲示及び全従業員への配付である。

2 本件の争点

- (1) 令和3年2月9日、組合が同月2日に申し入れた、B2職員が令和元年11月27日に行った発言に係るB2職員及び会社の謝罪という事項について、B3部長が「回答済み」「処理済み案件」だとして謝罪を拒否する旨回答したこと(以下「2.9回答」という。)は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 2.9回答は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 組合が、5.25春闘要求書で要求事項等に対する回答及び団交の日時・場所に係る回答を文書で行うよう求めたこと並びに7.27組合文書で要求

事項等に対する回答を文書で行うよう求めたことに対し、令和3年7月1日の団交（以下「7.1団交」という。）等の機会において、会社が「口頭での回答で十分理解を頂けると思っている」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから」等述べて、文書で回答を行わなかったことは、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19年に結成された、地域で働く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21名である。また、分会は、平成27年11月5日に結成されており、本件結審時の分会員数は1名である。
- (2) 会社は、D1市D2区に本社を置き、道路旅客運送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約700名である。

2 A1分会長、B3部長及びB2職員について

(1) A1分会長について

A1分会長は、平成26年8月18日に会社に入社し、現在に至るまでタクシー乗務員として勤務している。

また、A1分会長は、分会結成当初から現在に至るまで分会の分会長を務めており、分会結成以前から現在に至るまで組合の執行委員長でもある。

(2) B3部長について

B3部長は、分会結成直後の時期及び令和2年9月頃から令和4年4月までの間、担当役員として、組合との団交等における会社側の代表を務めていた。なお、これまでに組合との団交等に係る会社の担当役員は、B3部長、B4（以下「B4氏」という。）、B5（以下「B5氏」とい

う。)、B3部長、部長であるB6(以下「B6部長」という。)の順に交代している。

(3) B2職員について

B2職員は、運行管理者として会社に勤務しており、会社営業所において、タクシー乗務員の出庫・帰庫等の運行を管理する業務に従事している。下記4の二つのトラブルの時点では、A1分会長と同じ営業所に所属していた。

3 労使間の取決め等

(1) 団交の日時・場所に係る文書回答について

ア 令和元年8月19日、当委員会において、会社が団交日程の回答期限を守り文書で回答すること等を調整事項として、組合の申請に基づくあっせんが開催された。当該あっせんで、当委員会から、組合から団交申入れがあった場合に会社が日程候補日時に対する回答を期限内に文書で行うこと等を内容とするあっせん案を提示したところ、組合及び会社はこれを受諾し、労使間の合意が成立した(以下、この合意を「本件あっせん合意」という。)

イ 会社は、令和2年度に開催された3回の団交について、日程候補日時に対する回答を文書で行った。また、会社回答文書には、会社が提案する団交場所も併せて記載されていた。なお、これらの会社回答文書における発信者名は、令和2年3月から同年6月までのものがB5氏、同年8月から同年11月までのものが会社のB7営業所の所長であったB8となっていた。

(2) 要求事項に係る事前の文書回答について

組合が申し入れた団交の要求事項について、会社が団交の前に文書回答を行う旨の取決めは、当該労使間に存在しない。

なお、組合は、基本的に団交申入れの度に、会社に対し、要求事項等

に係る事前の文書回答を求めている。これに対し、会社は、基本的に事前の文書回答に応じていないが、表や数字を含む、文書でないとは分かりづらい事項については、文書回答を行ったことがある。また、平成29年7月6日に開催された団交で、会社側出席者のB3部長は、組合に対し、「他の組合にも文書回答をしていません。数字や就業規則などは手交します。複雑な計算式などがあれば計算式を文書で回答します」と述べている。

(3) 組合からの団交申入れの文書

組合は、分会結成以降、毎年度1回目の団交について、「団体交渉要求書」又は「春闘要求書」と題する文書を会社に提出して申入れを行っている。これまで組合が提出した団交申入れの文書には、組合の要求事項及び要求の趣旨とともに、「この要求事項と要求の趣旨を議題とした第1回団体交渉を要求します」「第1回団体交渉を要求する！」等、団交を申し入れる旨の文言が記載されていた。

なお、毎年度2回目以降の団交については、直前の団交で組合が日時や場所を提案し、団交間の期間において、組合が「組合見解と要求事項」と題する文書を会社に提出して議題を通知することが多い。

(4) 組合からの団交申入れ以外の要求文書

組合は、分会結成以降、上記(3)の団交申入れの文書のほか、令和元年11月29日付け「「クレーム対応簿」への組合見解」と題する文書、令和2年1月9日付け「「クレーム対応簿」への組合見解と要求事項」と題する文書、同月14日付け「B2営業所職員の「売り上げに乗せる」発言に抗議する！」と題する文書、同年9月20日付け「9月15日付「B8文書」に異議を申し立てる！」と題する文書、同年11月4日付け「A1分会長が立候補できる労働者代表選挙を行へ！」と題する文書、令和3年2月2日付け「B2営業所職員の組合侮辱発言を謝罪せよ！」と題

する文書（以下「2.2組合文書」という。）、同年6月14日付け「ただちに要求事項への文書回答をせよ！」と題する文書等、会社に文書回答を求める複数の要求文書を、会社に提出している。

4 A1分会長の業務上のトラブル

(1) 令和元年11月15日のトラブル

ア トラブルの概要

令和元年11月15日、A1分会長がタクシー乗務員として勤務していた際、車両に搭載されている機器の不調によりキャッシュレス決済ができなかったため、乗客に対し、現金で運賃を支払うよう求めたところ、当該乗客はこれを拒否した後、車内から会社に電話で苦情を訴えた。その後、B2職員は、電話でA1分会長に対し、当該乗客から運賃を取らずに帰ってくるよう指示をした（以下、この一連のトラブルを「本件乗客トラブル」という。）。)

イ 事後処理をめぐるA1分会長とB2職員とのやり取り

令和元年11月27日、B2職員は、A1分会長に対し、本件乗客トラブルの事後処理として、会社が様式を定める「クレーム対応簿」に署名するよう求めた。しかし、A1分会長は、クレーム対応簿における本件乗客トラブルの事実経過に係る記載や処分内容に係る記載に不満があるとして、署名するのを拒むとともに、B4氏に書面で異議を申し立てる旨述べた。なお、B4氏はこの時、A1分会長及びB2職員が所属する営業所の所長と会社の取締役部長とを兼務していた。

A1分会長の発言に対し、B2職員は、「それは、いちアルバイトが何を、取締役はどうのこうの直談判する話ですか、という話です。あなた」「団交とかで組合の話で取締役と距離が近いのかもしれませんが、普通、窓口は私たちじゃないですか。アルバイトにせよ、正社員にせよ、一緒ですけど。嘱託社員にせよ」と述べた（以下、

このB2職員の発言を「本件B2発言」という。)。本件B2発言を受けて、A1分会長が「今の、いちバイトがと言いましたよね」「そういう言い方は問題があると思いますね」と述べたところ、B2職員は「ごめんなさい」と謝った上で、「いち従業員が直接、所長、副所長を通り越して取締役と直談判に行く。これを、どうぞという社員がいると思いますか。常識的にあり得ないでしょ」と述べた。

(2) 令和2年1月7日のトラブル

ア トラブルの概要

令和2年1月7日、A1分会長がタクシー乗務員として勤務していた際、気付かずに車内にある「代行会員運賃」のボタンに触れていたために、乗客から本来の金額である2,690円より多い5,990円を運賃として徴収した。その後、当該乗客から会社に連絡があり、A1分会長は当該乗客の元に戻って、徴収した金額と本来の運賃金額との差額である3,300円を返金した（以下、この一連のトラブルを「本件運賃トラブル」という。）。)

イ 本件運賃トラブル後のA1分会長とB2職員とのやり取り

令和2年1月8日、前日夜からの勤務を終了して営業所に戻ったA1分会長がB2職員に対し、「代行会員運賃」のボタンに誤って触れたことを伝えると、B2職員は、A1分会長が乗客に返金した3,300円をA1分会長の売上げに乗せる旨述べた。

B2職員の発言に対し、A1分会長は、3,300円を売上げに乗せないよう求めた。A1分会長とB2職員との間でやり取りが続いた後、最終的に、B2職員は、3,300円をA1分会長の売上げに乗せない形で処理をした。

5 二つのトラブルに係る組合と会社とのやり取り

(1) 本件乗客トラブルに係る組合の主張

令和元年11月29日、組合は会社に「「クレーム対応簿」への組合見解」と題する文書を提出し、本件乗客トラブルの際、B 2 職員がA 1 分会長に運賃を取らずに帰ってくるよう指示したのは誤りであったこと、現段階でA 1 分会長はクレーム対応簿に署名できないこと等を主張し、回答期限を同年12月6日として、会社回答を文書で行うことを要求した。これに対し、同年12月18日、会社は、B 9 営業所のB 10副所長（以下「B 10副所長」という。）を通じて口頭で回答を行った。

令和2年1月9日、組合は会社に「「クレーム対応簿」への組合見解と要求事項」と題する文書を提出し、令和元年12月18日の会社回答が口頭で行われたことを批判して、回答期限を令和2年1月16日として、組合の主張に文書で回答するよう再度求めた。

(2) 本件運賃トラブルに係る組合の謝罪要求

令和2年1月14日、組合は会社に「B 2 営業所職員の「売りに乗せる」発言に抗議する！」と題する文書を提出し、本件運賃トラブル後にB 2 職員が3,300円をA 1 分会長の売りに乗せる旨発言したことについて、会社の管理・監督責任として、当該発言を撤回して謝罪するよう求め、回答期限を同月21日として、会社に文書回答を要求した。

(3) B 5 氏によるA 1 分会長への説明及び謝罪

令和2年2月7日、B 5 氏は、A 1 分会長に対し、本件乗客トラブルにおいてB 2 職員が運賃を取らなくてよいと述べたのは間違っており、B 10副所長からB 2 職員に指導を行った旨、本件運賃トラブル後にB 2 職員が述べた3,300円を売りに乗せるという処理は適切でなく、B 10副所長からB 2 職員に指導を行った旨等説明した。また、上記(2)の謝罪要求に対し、B 5 氏は、会社の管理・監督責任として自身が謝罪する旨述べて謝罪を行った。

(4) 団交での協議

令和2年度に開催された3回の団交において、組合と会社との間で、本件乗客トラブル及び本件運賃トラブルに関する協議が行われた。なお、これらの団交において、本件B2発言が問題とされることはなかった。

6 本件B2発言に係る組合からの謝罪要求等

(1) 令和3年2月2日の組合文書

令和3年2月2日、組合は、会社に対し、2.2組合文書を提出した。2.2組合文書には、「2019年11月27日にB2営業所職員が「いちバイトが所長に直談判する。団交で組合で取締役と距離が近いかもしれないが、普通、窓口はどこですか」と組合を侮辱する発言を行ったことに対して、B2営業所職員の謝罪及び管理・監督責任がある会社の謝罪を要求します」「回答は、1週間後の本年2月9日までに、文書で行うことを要求します。口頭での回答を行う場合は、文書回答できない理由を明らかにして下さい」と記載されていたが、団交を申し入れる旨の記載はなかった。

(2) 令和3年2月9日のA1分会長とB3部長とのやり取り

令和3年2月9日、B3部長は、電話でA1分会長に対し、2.2組合文書に対する会社回答として、「前回の団交でも申し上げましたが、会社としては終わった回答、回答済みということで判断しています」と述べた。これに対し、A1分会長が、2.2組合文書の内容は初めて会社に出したものである旨述べたところ、B3部長は、「関連の流れで出した案件と判断したので、B5が謝罪した件と指導した件も含めて、こちらは処理済み案件だと思っています」と述べた（以下、このやり取りを「2.9やり取り」という。）。

(3) 令和3年5月6日のあっせん

令和3年2月12日、組合は、本件B2発言についてB2職員及び会社が組合に謝罪することを調整事項として、当委員会にあっせんで申請し

た。同年5月6日、あっせんが開催されたが、当該あっせんは打切りで
終結した。

7 令和3年度の団交の経過

(1) 7.1 団交

ア 組合からの申入れ

令和3年5月25日、組合は、会社に5.25春闘要求書を提出して、
団交の開催を申し入れた。5.25春闘要求書には、要求事項として、
①A1分会長のフレックス賃率を60%以上に上げること、②「A3
分会員」の賃率を60%以上に上げること、③「組合侮辱発言」であ
る本件B2発言を謝罪すること、④安全衛生委員会の規程及び議事
録を手交すること、⑤組合掲示板を供与すること及び⑥組合室を供
与することの6点が、要求の趣旨とともに記載されており、これら
について同年6月11日までに文書で回答するよう求める旨記載され
ていたが、文書回答が必要な理由や根拠に係る記載はなかった。ま
た、組合が提案する団交の日時・場所に対して同年5月31日までに
文書で回答するよう求める旨記載されていたが、文書回答が必要な
理由や根拠に係る記載はなかった。

イ 5.25春闘要求書に係る会社の対応

令和3年5月31日、B3部長は、電話でA1分会長に対し、会社
が希望する団交日時を口頭で伝えた。この時、文書で回答しない理
由をA1分会長が尋ねると、B3部長は、口頭で十分足りていると
思っている旨述べた。

同年6月1日、B3部長は、電話でA1分会長に対し、団交日時
の変更を求めた。この時、A1分会長が不満を述べた上で、団交日
時について文書で回答しない理由を尋ねると、B3部長は、口頭で
も伝わるし調整もできるからである旨述べた。

同月14日、組合は、会社に文書を提出して、5.25春闘要求書の要求事項等に係る文書回答がないことについて抗議するとともに、直ちに文書回答を行うよう求めた。これに対し、会社は、かかる文書回答を行わなかった。

ウ 団交の開催

令和3年7月1日、組合からA1分会長及び青年部長であるA4（以下「A4青年部長」という。）が、会社からB3部長、総務部マネージャーであるB11（以下「B11マネージャー」という。）及びB6部長が出席の上、7.1団交が開催された。7.1団交では以下のやり取りがあった。

（ア）会社が文書回答に応じないことについて

5.25春闘要求書で組合が求めた文書回答に会社が応じなかった理由について、A1分会長が尋ねたところ、B3部長は、「口頭での回答で十分理解を頂けると思っているので口頭での回答にさせていただきます」と述べた。

また、会社側が回答する内容のメモを用意して団交に臨んでいるのを確認して、A1分会長は、「用意されている文書を、なぜ、事前に組合に手交できないのか」と尋ねた。これに対し、B3部長は、「その場で御回答して御理解いただいている。それ以外にありません」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから。私どもは」と述べた。B3部長の発言を受けて、A1分会長は、「これが本当の理由じゃないですか。今言ったことが」と述べた。

（イ）5.25春闘要求書の要求事項について

B3部長は、組合側に対し、5.25春闘要求書に記載された要求事項の①A1分会長のフレックス賃率を60%以上に上げることにつ

いて、「会社としてはいろいろ可能な限り対応しています。賃率の足切り減額や出勤要請、日曜日の足切り減額等対応しているので、要求に対しては経営上赤字が多くなっているため経営上不可能であると答えます」と、②「A3分会員」の賃率を60%以上に上げることについて、「前はCさんの賃率ということで毎回出ていました。A3さんに名前が変わっていますが、会社としては可能な限りいろいろな対応をしていますので、本要求に応えることは経営上不可能だと回答します」と、③「組合侮辱発言」である本件B2発言を謝罪することについて、「現在、愛知県労働委員会に提出されている不当労働行為救済申立てに関して進行中の案件のため、本日の回答を差し控えます」と、④安全衛生委員会の規程及び議事録を手交することについて、「ほかの規程と同じく皆様に閲覧できる状態にしていますので、手交はしません。内容に関しては点呼等で発信している内容ですので、聞いてもらえれば理解できます。営業所に掲示している」と、⑤組合掲示板を供与することについて、「前回同様で提供しない。ほかの組合等にも一切提供していない」と、⑥組合室を供与することについて、「前回同様でほかの組合にもしていないし、提供する意思はございません」と、口頭で回答を行った。

上記回答に対し、A1分会長は、「B3さん、早口で言っているけど、メモが追いつかない。何で文書で手交しないのか」と苦情を述べた。その後、上記回答を踏まえ、組合側と会社側との間で協議が行われた。

協議の中で、A1分会長は、本件B2発言に係る謝罪という事項について、労働委員会の手続と団交とは別のものである旨述べて、回答するよう促した。これを受けて、B3部長及びB11マネージ

ヤーは、回答するかは持ち帰って検討する旨述べた。

(ウ) 次回団交の調整等

協議の後、A 1 分会長が会社側に対し、次回団交の日時・場所を口頭で提案した上で、令和 3 年 7 月 8 日までに文書で回答するよう求めたところ、B 3 部長は、「口頭で言うかもしれませんが、検討はします」と述べた。

(2) 令和 3 年 8 月 3 日の団交

ア 事前のやり取り

令和 3 年 7 月 8 日、B 3 部長は、電話で A 1 分会長に対し、会社が希望する団交日時を口頭で伝えた。

同月 27 日、組合は、会社に対し、7.27 組合文書を提出した。7.27 組合文書には、7.1 団交で会社が 5.25 春闘要求書の要求事項 6 点について回答した内容の要旨とともに、それを踏まえた組合の要求が記載されており、同年 8 月 2 日までに文書で回答するよう求める旨記載されていたが、文書回答が必要な理由や根拠に係る記載はなかった。これに対し、会社は、組合要求に係る文書回答を行わなかった。

イ 団交の開催

令和 3 年 8 月 3 日、組合から A 1 分会長及び A 4 青年部長が、会社から B 3 部長、B 11 マネージャー及び B 6 部長が出席の上、団交が開催された（以下、この団交を「8.3 団交」という。）。8.3 団交では以下のやり取りがあった。

(ア) 会社が文書回答に応じないことについて

A 1 分会長は、会社側に対し、7.27 組合文書で求めた文書回答に会社が応じなかったことについて抗議するとともに、文書回答を行わなかった理由や根拠を尋ねた。これに対し、B 3 部長は、「口頭で毎回回答させていただいて、それで十分御理解を頂いて

いると思っていますので、今後とも文書回答はいたしません」と述べた。

(イ) 7.27組合文書の組合要求について

7.27組合文書に記載された組合要求ごとに、組合側と会社側との間で協議が行われた。

A 1 分会長のフレックス賃率を60%以上に上げるという事項及び「A 3 分会員」の賃率を60%以上に上げるという事項について、B 3 部長は、「60%以上にせよですが、私は50%ですとA 1 さんから回答を頂きましたが、うちはどちらか多いほうということで基礎給ですね、時間給か50%か多いほうをとなっています。昨年かから今年にかけて、2020年5月は67.6%の支給率、2021年5月は51.5%支給率、2021年6月は55.6%支給率と50%以上もありますので、こちらの支給方法でやらさせていただきます」と述べた。これに対し、A 1 分会長がメモが追いつかない旨述べると、B 3 部長は「ゆっくり言いますね」と述べた上で、上記発言を繰り返し述べた。

本件B 2 発言に係る謝罪という事項について、B 3 部長は、「申立ての手續中の準備書面等で、回答はさせていただいています。組合侮辱発言はないと考えています。ましてや組合の弱体化を狙うだとか、団体交渉をしない不当労働行為等の意思も全くございません」「組合に対する侮辱発言等は、していないと思っています。根拠は、聞き取り調査を含めて組合侮辱発言に当たらないからと思うからです」と述べた。

また、B 3 部長が「2月9日のやり取りは、団体交渉ではないですよ」と述べると、A 1 分会長は「団体交渉ではないけれど、2月2日にこちらが「B 2 営業所職員の組合侮辱発言を謝罪せ

よ！」との書面を送ってその回答を求めた」と述べた。その後、B 3 部長は、2.9やり取りでは、団交をしないとは一言も言っていない旨述べた上で、「今回新たに2021年の春闘要求書に出ていますから、それに対する回答を、場を設けて回答させていただいていきます」「議題に載れば粛々と対応させていただきますし、真摯に対応するという事です」と述べた。

(ウ) 次回団交の調整

協議の後、A 1 分会長は、会社側に対し、次回団交の日時・場所を口頭で提案した上で、1週間後の令和3年8月10日までに回答するよう求めた。

(3) 令和3年9月21日の団交

ア 事前のやり取り

令和3年8月7日、B 3 部長は、電話でA 1 分会長に対し、会社が団交に応じられる日時を提示した。これに対し、同日、組合は、ファクシミリで回答文書を送信した。なお、当該文書の末尾には、「組合は、B 3 部長が第3回団体交渉の日程変更及び候補日を口頭で通知して来たことに、抗議します。なぜなら、去年までは、会社は文書で回答していたからです。また組合は、会場について言及がありませんでしたので、決まり次第、文書で回答することを要求します」と記載されていた。

イ 団交の開催

令和3年9月21日、組合からA 1 分会長及びA 4 青年部長が、会社からB 3 部長、B 11 マネージャー及びB 6 部長が出席の上、団交が開催された（以下、この団交を「9.21団交」という。）。9.21団交では以下のやり取りがあった。

(ア) 会社が文書回答に応じないことについて

A 1 分会長は、9.21団交の前日になっても会社から会場についての連絡がなかったため、B 6 部長に連絡を取って会場を確認しなければならなかった旨述べて、会社側に抗議した。これに対し、B 3 部長は、「以前、日付の変更をお願いしましたよね。その時に、21日と決まった段階で場所と時間については、前回と同様、何も変わっていないので、変更にはしていません」「変更になっていれば、それをもって、口頭でお話しますけど」と述べた。

かかるやり取りの後、A 1 分会長は、「それと、口頭でなくて文書回答してくれとこちらが言っている根拠は何か、たとえば、2019年8月19日付けあっせん案で、労使双方の確認事項があるわけですね」と述べ、本件あっせん合意に係るあっせん案の一部を読み上げた上で、「そうであるならば、団体交渉の日程の回答を文書でやらないといけないわけですよ。なんで口頭で口頭でと言うんですか。あっせん案を履行しないと今言っているということでもいいんですかね」と述べた。これに対し、B 3 部長は、次回団交で回答する旨述べた。

(イ) 組合要求について

令和3年9月20日に組合が提出した「組合見解と要求事項」と題する文書に記載された組合要求ごとに、協議が行われた。

7.1団交及び8.3団交に引き続いて、本件B 2 発言に係る謝罪という事項についても協議が行われた。そもそも本件B 2 発言があったかという点について、B 3 部長は、確認できていないことを理由に、会社として否認する旨述べた。これに対し、A 1 分会長は、「近々、B 2 営業所職員の発言があったのかどうかを、明らかにしたいと思います。今日はしませんけども」「こちらは、次回の団体交渉でB 2 営業所職員の発言について立証していきたいという

ことです」と述べた。

(ウ) 次回団交の調整

協議の後、A 1 分会長は、会社側に対し、次回団交の日時・場所を提案した上で、令和 3 年 9 月 28 日までに本件あっせん合意に基づいて文書で回答するよう求めた。これに対し、B 3 部長は、文書回答の可否も含め持ち帰って回答する旨述べた。

(4) 令和 3 年 11 月 11 日の団交

ア 事前のやり取り

令和 3 年 9 月 28 日、会社は、組合に対し、会社が希望する団交の日時・場所を文書で回答した。これに対する組合からの回答を踏まえ、同年 10 月 1 日、会社は、組合に対し、確定した団交の日時・場所を文書で連絡した。

また、組合は、会社に対し、同年 11 月 10 日、上記 4 (1) イの A 1 分会長と B 2 職員とのやり取りに係る反訳の一部を文書で提出し、団交当日の同月 11 日、当該反訳の全部を文書で提出した。

イ 団交の開催

令和 3 年 11 月 11 日、組合から A 1 分会長が、会社から B 3 部長、B 11 マネージャー及び B 6 部長が出席の上、団交が開催された（以下、この団交を「11. 11 団交」という。）。11. 11 団交では以下のやり取りがあった。

(ア) 本件あっせん合意に基づく文書回答について

B 3 部長は、「日程候補日時に関しては文書回答します。会社回答です」「今後は、文書回答で日程調整します」「こちらとしましては、あっせん案を履行するために、今後は口頭ではなく文書での回答に訂正させていただいて、今後継続させていただきます」と述べた。A 1 分会長が、本件あっせん合意の内容がなぜ B 3 部

長に伝わっていなかったのか尋ねると、B 3 部長は、B 5 氏から引き継いだ書面から本件あっせん合意に係るものが漏れていたため気付かなかった旨述べた。

(イ) 組合要求に係る協議

令和 3 年11月10日に組合が提出した「組合見解と要求事項」と題する文書に記載された組合要求ごとに、協議が行われた。

7.1団交、8.3団交及び9.21団交に引き続いて、本件B 2 発言に係る謝罪という事項についても協議が行われた。まず、A 1 分会長が会社側に対し、2.9回答を撤回して謝罪するよう求めると、B 3 部長は「このままです。回答済みですし処理済み案件です。ただし、議題に載っかっているものですから、粛々と調査もし対応もし、今後とも議題になっていますからね。話合いは設けていきますけど」と述べた。

なお、協議の中で、A 1 分会長は、2.9やり取りについて、正式な団交ではないが労使間の交渉であって、実質的な団交の一環だと考えている旨述べた。

その後、A 1 分会長は、会社側に対し、本件B 2 発言に係る反訳を提出したのに、それでも本件B 2 発言に係る謝罪という事項は「回答済み」「処理済み案件」だとするのかと尋ねた。これに対し、会社側は、反訳をまだ読んでいないため、持ち帰って次回団交で回答する旨述べた。

(ウ) 次回団交の調整

協議の後、A 1 分会長は、次回団交の日時・場所を提案し、文書で回答するよう求めた。これに対し、B 3 部長は、本件あっせん合意のとおり文書で回答する旨述べた。

(5) 令和 4 年 1 月12日の団交

ア 事前のやり取り

令和3年11月18日、会社は、組合に対し、会社が希望する団交の日時・場所を文書で提示した。これに対する組合からの回答を踏まえ、同月19日、会社は、確定した団交の日時・場所を文書で連絡した。

令和4年1月11日、組合は、会社に対し、「組合見解と要求事項」と題する文書（以下「1.11組合文書」という。）を提出した。1.11組合文書には、組合要求について団交の場で文書で回答するよう求める旨記載されていた。

イ 団交の開催

令和4年1月12日、組合からA1分会長が、会社からB3部長、B11マネージャー及びB6部長が出席の上、団交が開催された（以下、この団交を「1.12団交」という。）。

1.12団交では、A1分会長が会社側に対し、文書回答の有無を確認したところ、B3部長は口頭で回答する旨述べた。

次に、A1分会長は、会社側に対し、本件あっせん合意に反して会社が団交の日時に係る文書回答を行わなかったことについて、謝罪して過去の回答を撤回するよう求めた。B3部長は、「大変申し訳ございませんでした。訂正し今後は文書回答で継続的にやらせていただきます。大変申し訳ございませんでした」「心よりの謝罪をしております」と述べたが、A1分会長は、「大変申し訳ないは、謝罪じゃないんです」「国語辞典的にも正しくないので、謝罪しますと表明してください」と述べた。

その後、A1分会長は、11.11団交で組合側も「申し訳ない」という言葉を謝罪の意味で用いていたが、これは誤りであったとして、謝罪及び撤回する旨の記載が1.11組合文書にある旨述べた。これに対し、B3部長は、A1分会長の発言の意味が分からない旨述べ、

B11マネージャーは、「そもそも、ここで謝罪してもらわない必要はない。組合に」と述べた。B11マネージャーの発言に対し、A1分会長が「組合が謝罪し撤回することを、必要ないなんてね。権限ないです」「そんなこと言える権限あるはずない」と述べると、B11マネージャーは「何の権限だ、お前」と述べた。

8 組合が「緊急交渉」とする令和2年3月の組合と会社との協議

令和2年3月、組合と会社との間で、A1分会長の勤務形態に係る協議が以下のとおり行われた。

(1) 令和2年3月12日の協議

令和2年3月12日、会社の「B12」と称する事業部門（以下「B12」という。）の会議室において、組合からA1分会長が、会社からB5氏が出席の上、協議が行われた。

(2) 令和2年3月18日の協議

令和2年3月18日、B12の会議室において、組合からA1分会長が、会社からB5氏及びB10副所長が出席の上、協議が行われた。

協議の冒頭で、A1分会長は、「この話合いは、こちらで勝手に名前を付けますが、A1分会長のフレックスBを議題とした緊急交渉、前回は第1回緊急交渉、今回は第2回緊急交渉です。組合案件なので通常団体交渉で付ける腕章を付けますがいいですか」「正式に録音も取りますがいいですか」と述べた。これに対し、B5氏は、それぞれ「はい」と述べた。

(3) 令和2年3月20日の協議

令和2年3月20日、A1分会長とB5氏との間で、上記(1)及び(2)の協議の続きとして、電話で協議が行われた。

第3 判断及び法律上の根拠

1 却下を求める会社の主張について

(1) 会社の主張要旨

当初申立てで組合が問題にしているのは、①本件乗客トラブルについて、乗客の行動がカスタマーハラスメントに当たるにもかかわらず、翌日会社がA1分会長を指導したこと、②本件乗客トラブルについて、B2職員がA1分会長に対し、クレーム対応簿への署名を求め、A1分会長が拒否すると、「いちバイトが……」と述べたこと、③本件運賃トラブルについて、翌日B2職員が売上げに乗せる旨説明したことの3点だと思われる。これらの行為は、いずれも申立時に既に1年が経過していたため、労組法第27条第2項に基づき、当初申立ては却下されるべきである。

(2) 組合の主張要旨

会社は、労組法第27条第2項の1年間の申立期間を経過していることを根拠に、当初申立ては却下されるべきだと主張している。しかし、本件で争点になっているのは2.9回答であるから、会社の主張は的を射ていない。

(3) 判断

会社は、当初申立ては、申立時に既に1年を経過している行為を問題にするものであるから却下されるべきである旨主張する。しかし、労組法第27条第2項が定める不当労働行為事件の申立てに係る請求期間の徒過の有無については、「不当労働行為を構成する具体的事実」（労働委員会規則第32条第2項第3号）として申立人が申立書に記載した事実のあった日から1年を経過しているか否かによって判断すべきであるところ、当初申立てにおいて組合が「不当労働行為を構成する具体的事実」として主張するのは、上記(1)①から③までの行為ではなく、2.9回答であるため、会社の主張は採用できない。よって、当委員会は、以下、当初申立てに係る争点を含めて判断する。

2 争点（１）について

（１）組合の主張要旨

ア 2.9やり取りの位置づけについて

組合は、例年春頃に提出する「春闘要求書」を議題として団交を行っているが、「春闘要求書」を議題とする団交の前に起きた緊急の議題については、「緊急交渉」と銘打って、団交の一環として、B12の会議室での協議や電話での協議を行った事例がある。令和3年2月9日のB3部長との電話協議も、令和2年3月に実施した緊急交渉と同じ趣旨、すなわち団交の一環として行ったものである。

また、第1回審問において、A1分会長自身、令和3年2月9日のB3部長との電話での協議も団交の一環として行った旨証言している。

イ 2.9回答が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すること

（ア）2.2組合文書の内容は、この時初めて会社に提出したものであり、「回答済み」「処理済み案件」ではなかった。

組合は、その後の団交で、2.2組合文書の内容を議題とすることを予定していたが、2.9回答を踏まえれば、団交での会社の回答は「回答済み」「処理済み案件」となる。

したがって、2.9回答は、不誠実団交及び団交拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

（イ）2.9回答後の令和3年2月12日、組合は愛知県労働委員会に対し、B2職員の発言についてB2職員及び会社の謝罪を求める旨のあっせんを申請したが、同年5月6日に開催されたあっせんは打切りで終了した。

あっせんが不調に終わったことを受けた組合は、春闘の議題としてB2職員の発言に係る事項を挙げたとしても、会社が「回答済

み」「処理済み案件」として団交での協議に応じない場合があることを強く懸念した。

(ウ) 2.9回答には、2.2組合文書で組合が要求した、B 2 職員の発言に係る B 2 職員及び会社の謝罪という事項に対する回答が皆無である。

また、第 1 回審問において、B 3 部長は、審査委員から、2.9回答がその後に B 2 職員の発言に関して団交等で協議をしないという趣旨で述べたものか尋ねられ、「そうですね、はい」と証言している。

(エ) B 2 職員の発言は、「いちバイト」乗務員の A 1 分会長が当時の営業所長である B 4 氏に直談判することなどあってはならないとして侮辱しており、A 1 分会長が分会の分会長として団交等の組合活動を行っていることを否定し侮辱しているから、労組法第 7 条第 1 号所定の不利益取扱いに該当する。また、会社には、B 2 職員の発言を謝罪させる管理・監督責任がある。

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。）とは、組合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ところ、B 2 職員の発言は労組法第 7 条第 1 号所定の不利益取扱いであって、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に該当するから、組合が申し入れた事項は、義務的団交事項に該当する。

(2) 会社の主張要旨

ア 2.9やり取りの位置づけについて

労働者と使用者との折衝が団交に該当するか否かは、これまで労働者と使用者との間で折衝や団交が行われた経緯、問題になっている折

衝における当事者の発言、対応等を総合考慮して決定されるべきである。

組合と会社とはこれまで何度も団交を行っていたが、毎回、一見して団交を求めていると分かる文書が組合から提出されて、会社が組合に日程調整や場所の連絡をし、団交が行われるという経緯をたどっている。

他方、組合は、会社に対し、団交とは別の要望書を出してくることがあった。これについて、会社は、団交を求めている文書ではないと考え、要望事項を検討した後、組合の携帯電話に連絡し、要望に対する口頭回答を行っていた。その中で、組合から、電話でも団交だとか言われたことはなかった。

2.2組合文書には、令和元年11月27日に発生した組合とB2職員とのトラブルについての記載があり、B2職員の発言は組合を侮辱するものであるとして、会社に対し謝罪するよう求めているが、会社に対し団交を求める旨の内容は一切なく、令和3年2月9日までに文書で回答するよう求めているだけである。会社は、文書の形式及び内容からして、単なる要望書だと考え、団交申入れであるとの認識はなかったため、組合の携帯電話に連絡をし、2.9回答をした。

以上の経緯から、2.9やり取りが団交とはいえないのは明白である。

なお、組合の主観に基づいて団交か否かが決定されるとすれば、不合理な結果を招くことになり、明らかに不適切な解釈である。

イ 2.9回答が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しないこと

会社は、組合が申し入れた団交に参加しており、組合の主張に対して、調査の上、十分な回答を行っている。したがって、「回答済み」と発言した2.9回答は交渉の拒否ではなく、適切かつ正当な対応であり、不誠実団交には当たらない。

B 2 職員が、A 1 分会長が組合活動を行っていることを言語で否定したとは評価できないし、B 2 職員の言動がなぜ不利益取扱いになり、なぜ不利益取扱いがあると義務的団交事項となるのか、会社には理解できない。B 2 職員の発言は、A 1 分会長の上司として、A 1 分会長の行動を改めさせるために発言したにすぎず、組合活動を否定又は侮辱するものではない。組合が主張するB 2 職員の発言に係る事項は、義務的団交事項に該当しない。

2.9やり取りは団交ではなく、2.9回答は組合の単なる要望に対する会社の回答であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

(3) 判断

ア 2.9回答は2.9やり取りの中でなされたものであるから、まず、2.9やり取りを団交と位置づけられるか否かについて検討する。

(ア) 2.2組合文書は団交の申入れに当たるか

第2の3(3)及び(4)並びに6(1)で認定したとおり、これまで組合から会社に対し、団交申入れの文書と団交申入れ以外の要求文書とがそれぞれ複数提出されていたところ、団交申入れの文書には団交を申し入れる旨の記載があるのが通例であった。しかし、2.2組合文書に団交を申し入れる旨の記載はなく、専ら本件B 2 発言に係るB 2 職員及び会社の謝罪を要求する内容であって、ほかに団交を申し入れたと評価できるものは見当たらない。そうすると、2.2組合文書は、団交の申入れに当たらないと解するのが相当である。

(イ) 2.9やり取りは団交といえるか

上記(ア)で判断したとおり、2.2組合文書は団交の申入れに当たらず、そのほかに、令和3年2月2日から2.9やり取りまでの間

に団交の申入れがあったといえる事情は見当たらない。また、2.9やり取りは、2.2組合文書に対する会社の回答として、B3部長がA1分会長に架電したものであり、団交の申入れに基づくものではなく、団交に該当しないものと解するのが相当である。

この点について、組合は、2.9やり取りは令和2年3月に実施した緊急交渉と同様に、団交の一環として行ったものである旨主張するが、そもそも組合の主張する「団交の一環」が何を意味するか必ずしも明らかでないことはおいても、緊急交渉という交渉形式が労使間の慣行として定着していたとまでは認められない。また、仮に、このような交渉形式が認められるとしても、2.2組合文書の内容は、2.2組合文書の提出から1年2か月以上前になされた本件B2発言に係る謝罪要求であって、一般に緊急性が認められるものとはいえず、2.9やり取りにおいて、2.9やり取りを団交として行う旨の組合の意図が明示されていた事実も認められない。組合の主観のみによって、労使のやり取りが団交になると解することはできないから、組合の主張は採用できない。

イ 次に、2.9やり取りにおける2.9回答が不誠実団交及び団交拒否として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するという組合の主張について検討する。

(ア) 2.9回答は不誠実団交に該当するか

上記アの判断を踏まえると、2.2組合文書は団交の申入れではなく、2.9やり取りは団交に該当しないから、2.9やり取りの中でなされた2.9回答について、不誠実団交の問題は生じない。

(イ) 2.9回答は団交拒否に該当するか

2.2組合文書は団交の申入れではないから、2.9回答は団交拒否に該当しない。

この点について、組合は、その後の団交で、2.2組合文書の内容を議題とすることを予定していたが、2.9回答を踏まえれば、団交での会社の回答は「回答済み」「処理済み案件」となるとして、2.9回答は団交拒否に該当するとし、第1回審問においてB3部長が、2.9回答がその後にB2職員の発言に関して団交等で協議をしないという趣旨で述べたものか尋ねられ、「そうですね、はい」と証言していることを指摘する。

しかし、第2の7(2)イ(イ)で認定したとおり、8.3団交においてB3部長は「今回新たに2021年の春闘要求書に出ていますから、それに対する回答を、場を設けて回答させていただいてます」「議題に載れば肅々と対応させていただきますし、真摯に対応するということです」と述べ、同(4)イ(イ)で認定したとおり、11.11団交でも、議題になっている以上、話し合いは設けていく旨述べていることや、実際、会社は2.9回答以後の団交に応じていることを考慮すると、第1回審問におけるB3部長の証言は、会社としては団交等での協議が必要とは考えていなかったという趣旨でなされたものであり、2.9回答の時点において、組合から団交が申し入れられた場合にこれを拒む意図まではなかったものとするのが相当であるから、組合の主張は採用できない。

ウ したがって、2.2組合文書の内容が義務的団交事項に該当するかを判断するまでもなく、2.9回答は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 争点(2)について

(1) 組合の主張要旨

ア 支配及び介入とは、いずれも組合の内部意思に干渉する行為であるが、支配とはその結果労働組合の意思を左右することをいい、介入

とは左右する程度にまで至らないものをいう。

2.9回答は、不誠実団交に該当するとともに、B2職員の組合侮辱発言を謝罪させるという組合方針の破壊であり、組合方針の変更をもたらすものであるから、支配介入にも該当する。

また、労働組合の団結力強化については、労使間の力関係、団交における労働組合の要求事項の実現度合いが大きな要素となるところ、団交で組合が求めるB2職員の組合侮辱発言に係る謝罪という事項が実現されなければ、組合の団結力は弱体化され、逆に、当該事項が実現された場合には、組合の団結力は強化される。

イ 1.12団交で、B11マネージャーがA1分会長に対し、「何の権限だ、お前」と発言するなど横暴な振る舞いをしたこと等は、会社による組合嫌悪の間接事実である。

(2) 会社の主張要旨

ア 支配介入とは「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」をいうところ（労組法第7条第3号）、支配介入があったか否かについては、使用者の発言の内容、発言がなされた状況、組合活動に与えた影響を総合考慮すべきである。その上で、使用者の発言が労働組合を威嚇し、組合活動を萎縮させる効果が発生した場合には、支配介入が成立する可能性がある。

2.9回答により、具体的に組合の活動にどのような影響があったか、具体的にどのように組合の方針が不利に変更されたかについては、結局組合から具体的な主張はされなかった。

組合は、2.9回答の後も、会社に対して団交を継続的に求めていることからして、組合方針が変更されたこともなく、団結力が弱まっ

たとはいえない。

また、2.9回答は、B 3 部長から A 1 分会長へ直接電話でされており、その内容からしても、一般論として労働組合を威嚇し、組合活動を萎縮させる効果が発生するはずがない。

したがって、2.9回答が支配介入に該当しないのは明らかである。

イ 会社に、組合に対する弱体化の意図などない。

(3) 判断

ア 労組法第7条第3号は、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止するところ、ここにいう支配介入とは、労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為をいうと解すべきであり、ある行為が支配介入に該当するか否かについては、組合員である労働者を威嚇又は懐柔し、労働組合の組織・運営に干渉・妨害を行い、労働組合を弱体化させる行為と評価できるかによって判断すべきである。

イ 第2の6(2)で認定したとおり、2.9やり取りにおいて、B 3 部長は「前回の団交でも申し上げましたが、会社としては終わった回答、回答済みということで判断しています」「関連の流れで出した案件と判断したので、B 5が謝罪した件と指導した件も含めて、こちらは処理済み案件だと思っています」等述べているが、これらの発言が、具体的に組合員である労働者を威嚇又は懐柔し、労働組合の組織・運営に干渉・妨害を行ったと評価できる事情は見当たらない。会社に謝罪要求がされたのは、本件B 2発言から1年2か月以上経過した時点であったことに鑑みると、本件B 2発言に係るB 2職員及び会社の謝罪の有無が、組合の主張するように組合方針の変更につながる重大な事由であったとは評価し得ない。また、第2の7で認定したとおり、

2.9回答後も組合は、7.1団交、8.3団交、9.21団交、11.11団交と、会社との間で団交を開催し、本件B2発言に係る謝罪という事項について協議することができており、2.9回答によって組合活動が妨害された事実は認められない。

以上のことから、2.9回答は、組合を弱体化させる行為と評価できず、組合が会社との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為とはいえないから、支配介入に該当しない。

ウ したがって、2.9回答は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

4 争点（3）について

（1）組合の主張要旨

ア 5.25春闘要求書及び7.27組合文書で求めた文書回答について、会社が合理的な理由及び根拠を示すことなく口頭回答だけを行っていることは、不誠実団交として、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

7.1団交で、B3部長は、「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから」等と発言したが、これは、労使で団交の協議を促進していこうとするのと真逆の立場であるとともに、会社が事前に文書回答をしない本当の理由である。組合は、団交にはその場で会社回答ができる人間が出席しなければならないことから、B3部長の上記発言は、会社が事前に文書回答をしない適切な理由に当たらないと考える。

組合は、組合の文書回答要求に対して、会社が合理的な理由及び根拠を示すことなく口頭回答を行ったことを問題にしているのであって、会社が主張するような、会社に文書回答を行う義務がないこ

と等は問題にならない。

また、会社から事前の文書回答がないことで、①組合が事前に会社回答について検討することができず、団交の協議を深めて中身のあるものにする準備ができない、②会社が団交当日に口頭で回答を読み上げることで、組合に、それを一生懸命メモ書きし、かつ同時に組合見解・反論をその場で形成するという負担が生じる、③会社が団交当日に口頭で回答を読み上げることで、会社の言い間違いや組合の聞き間違いにより齟齬が生じる可能性があるという3点の不利益が生じている。

なお、B3部長は、日本産業規格A列4番サイズ1枚の回答文書を用意して団交に臨んでおり、これを書面形式にして組合に手交すれば、会社の負担が大きく増大することなく文書回答を行えるはずである。

イ 本件あっせん合意では、会社は、組合から団交申入れがあった場合には、組合が示した日程候補日時に対する回答を回答期限内に文書で行い、団交の開催に向けて誠実に対応するものとされている。しかし、令和3年の団交日程候補日時に対する会社回答は、B3部長の電話での口頭回答であった。これは、本件あっせん合意に反する行為である。

また、本件あっせん合意により、会社には、団交の日程候補日時と併せて、開催場所についても文書で回答する義務があると考えられる。実際、会社が過去に団交の候補日時について文書で回答した際には、会社は、開催場所についても併せて文書で回答していた。

(2) 会社の主張要旨

ア 会社は、これまで組合の団交申出に対し毎度団交に出席し、かつ交渉を行っているのであり、口頭で回答しているからといって不誠実団交に当たるとはいえない。そもそも、会社に文書回答を行う法的義務はない。

また、組合が主張する3点の不利益は、いずれも不利益とはいえないものである。上記(1)ア①について、そもそも、団交で交渉されるような事項については、前段階で労働者と使用者とが協議を行っているものである。本件でも、組合は、会社からの回答内容を事前に把握しており、回答内容を予測できることから、組合に不利益が生じるということはない。なお、組合が主張するように、労働組合からの協議事項の全てに文書回答する義務が使用者にあるとすれば、使用者の負担は極めて増大する。組合と会社との団交が中身のあるものにならなかったとすれば、組合が同様の要望を繰り返した上、B2職員の発言に係る立証をあえて遅らせていたためである。会社が口頭回答したためではない。

同②について、組合が会社回答を一生懸命メモ書きしなければならないという点は、組合の不利益とは到底評価できない。組合は団交等の際は常に録音機を持参してこれを文章に起こしており、組合が会社の主張内容を把握することは容易である。

同③について、会社が口頭で回答を読み上げたことで、組合が聞き間違えて齟齬が生じたということはない。聞き間違いが起きそうな単語であれば、組合が交渉の場で意味を確認すれば足りる。聞き間違い等の齟齬が生じうるというのは、潜在的・抽象的な不利益にすぎない。

そもそも会社に文書回答義務はなく、組合の要求事項のいずれについても、会社が口頭回答を行ったことで組合に不利益は発生していないのであるから、5.25春闘要求書及び7.27組合文書について、会社が文書回答をしなかったとしても、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

イ 本件あっせん合意以降、会社が団交の日程候補日時の連絡を文書で

はなく口頭で行ったのは、7.1団交、8.3団交及び9.21団交についてである。

会社においては、団交に関する担当役員の変更があり、後任としてB3部長が担当することになった。B3部長は、引継ぎの際、前任者のB5氏から、本件あっせん合意の存在等は聞いていたものの、会社が日程候補日時に対して文書回答を行うという部分については聞いておらず、合意書の引継ぎもされなかった。

B3部長は、9.21団交にて、組合から、本件あっせん合意の存在を改めて聞かされるとともに、日程調整を文書回答するよう要望を受けたため、それ以降は日程調整に際して文書回答を行っている。

(3) 判断

ア 第2の7(1)及び(2)で認定したとおり、会社は、組合が5.25春闘要求書及び7.27組合文書で要求事項等に対する文書回答を求めたのに対し、文書回答を行わず、組合が5.25春闘要求書で団交の日時・場所に係る文書回答を求めたのに対し、文書回答を行わなかった。

イ 一般に、使用者は、要求事項等に対して文書回答を行う法的義務を負わないが、労組法第7条第2号により、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団交に応ずべき義務(以下「誠実交渉義務」という。)を負うところ、使用者の行為が、合意達成に向けた労働組合の努力に反して、団交の進展を妨げるものである場合には、当該行為は誠実交渉義務違反として、不当労働行為に該当すると判断するのが相当である。文書回答を行わなかったことが誠実交渉義務に違反するか否かの検討に当たっては、誠実交渉義務が団交の他方当事者である労働組合の合意達成に向けた努力の程度に応じて内容が画される相対的な義務であることから、文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明したか等、文書回答を求め

た際の組合の態度についても考慮するのが相当である。

ウ 以上を踏まえ、まず、会社が5.25春闘要求書及び7.27組合文書の要求事項等に対する文書回答を行わなかったことについて検討する。

(ア) 組合が主張する不利益により団交の進展が妨げられたか

組合は、要求事項等に対する文書回答がなかったことにより、①組合が事前に会社回答について検討することができず、団交の協議を深めて中身のあるものにする準備ができない、②会社が団交当日に口頭で回答を読み上げることで、組合に、それを一生懸命メモ書きし、かつ同時に組合見解・反論をその場で形成するという負担が生じる、③会社が団交当日に口頭で回答を読み上げることで、会社の言い間違いや組合の聞き間違いにより齟齬が生じる可能性があるという3点の不利益が生じた旨主張する。

しかし、①について、団交における協議を深める上で、文書回答が常に必要であるとはいえない。確かに、回答の内容によっては、誤解を避け、労使双方が共通認識を持って協議を深めるために、事前又は団交の場において使用者が文書回答を行うことがふさわしいといえる場合もあるが、第2の7(1)ウ(イ)及び(2)イ(イ)で認定したとおり、7.1団交及び8.3団交における会社の回答は、端的であるとともに、複雑な数字や計算式を伴わないものであり、組合がその場で正確に理解することが困難な内容ではなかったといえるから、これら二つの団交において、会社が文書回答を行う必要があったとはいえない。②について、対面協議が団交の基本的な方式である以上、必要に応じて相手方の発言についてメモを取り、見解や反論を形成するというのは、それが過度な負担に及ぶ場合は別として、団交当事者として当然の負担である。③について、実際に、7.1団交及び8.3団交において、会社の言い間違いや組合の聞き

間違いにより齟齬が生じた事実は認められない。また、齟齬が生じるおそれは、団交の場において組合が適宜会社の発言を聞き直すなどすれば、容易に対処できるものであるといえる。

したがって、組合が主張する3点の不利益は、いずれも、会社の行為が団交の進展を妨げるものであったとは評価できない。

(イ) 組合の態度について

第1回審問においてA1分会長は、文書回答が必要な理由について「事前に文書回答があることによって組合見解も検討できますし、実りある団体交渉になるからです」と証言し、かかる理由を、過去のやり取りや7.1団交で会社に伝えた旨証言している。

しかし、第2の7(1)ア及び(2)アで認定したとおり、5.25春闘要求書及び7.27組合文書に、要求事項等に対する文書回答が必要な理由や根拠に係る記載はなく、A1分会長の証言を踏まえてもなお、組合が会社に対し、要求事項等に対する文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明していたとはいえない。

(ウ) 7.1団交でのB3部長の発言について

第2の7(1)ウ(ア)で認定したとおり、7.1団交においてB3部長は、文書回答に応じない理由について、「口頭での回答で十分理解を頂けると思っているので口頭での回答にさせていただきます」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから。私どもは」と述べている。

上記イで述べたとおり、誠実交渉義務とは、団交の他方当事者である労働組合の合意達成に向けた努力の程度に応じて内容が画される相対的な義務であるから、例えば、労働組合が、個々の要求事項ごとに文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明して、文書回答を求めたのであれば、使用者に、これを拒むに当たって

相応の理由を示す義務が認められる場合もあり得る。しかし、本件では、上記（ア）で述べたとおり、7.1団交及び8.3団交において会社が文書回答を行う必要があったとはいえないことに加え、上記（イ）の組合の態度を考慮すると、会社が文書回答を行わない理由として上記のとおり述べたことは、直ちに不誠実であったとまではいえない。

（エ）小括

以上のことを総合的に考慮すると、会社が5.25春闘要求書及び7.27組合文書の要求事項等に対する文書回答を行わなかったことは、団交の進展を妨げる行為であったとはいえず、誠実交渉義務違反に該当しない。

エ 次に、会社が5.25春闘要求書で組合が求めた団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったことについて検討する。

（ア）本件あっせん合意及び労使間の慣行の存在

第2の3（1）で認定したとおり、本件あっせん合意において、組合から団交申入れがあった場合に、会社が日程候補日時に対する回答を期限内に文書で行うことが合意されていた。また、本件あっせん合意に基づいて日程候補日時に対する文書回答を行う際、会社は、提案する団交場所も併せて記載していたから、場所についても会社が文書回答を行うことが、労使間の慣行になっていたといえる。したがって、会社が団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったことは、本件あっせん合意及び労使間の慣行に反する行為であったといえる。

（イ）会社が文書回答を行わなかった理由について

本件あっせん合意及び労使間の慣行が存在したにもかかわらず、団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかった理由について、

会社は、組合との団交等に係る担当役員がB 5氏からB 3部長に交代した際、本件あっせん合意に関する引継ぎが十分行われなかったためである旨主張し、第1回審問においてB 3部長も同様に証言している。

第2の7(1)イで認定したとおり、5.25春闘要求書が組合から提出された後、会社は、口頭ではあったにせよ、B 3部長を通じて団交の日時に係る回答を行っていた。また、同(3)から(5)までで認定したとおり、9.21団交で組合から本件あっせん合意違反の指摘を受けた後、会社は、団交の日時・場所に係る文書回答を再開し、団交の場で組合に謝罪している。これらの事情を踏まえると、会社が団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったのは、団交の進展を妨げることを企図したものであったとまで評価することはできない。

(ウ) 団交の開催

第2の7(1)で認定したとおり、会社が口頭で回答した日時に基づき、結果として、7.1団交は開催されており、団交の進展が妨げられたという事実は認められない。

なお、第2の7(3)イ(ア)で認定したとおり、組合が本件あっせん合意違反を指摘したのは9.21団交においてであり、同(1)で認定したとおり、5.25春闘要求書には、団交の日時・場所に係る文書回答が必要な理由や根拠に係る記載はなく、5.25春闘要求書の提出から7.1団交開催までの間にも、組合は、団交の日時に係る文書回答を行わないことが本件あっせん合意に反する行為であるという指摘をしていない。これに関し、第1回審問においてA 1分会長は、「文書回答しないで口頭で十分理解いただけていますという回答を、こちらもちょうと証拠として積み上げた上

で、この第3回団体交渉でそれは違いますよというふうに指摘するために待っていたということです」と証言している。しかし、会社の行為が本件あっせん合意及び労使間の慣行に反することを適時に指摘しなかったことは、団交を通じて合意を達成しようとする労働組合の態度として、適切なものであったとはいえない。

(エ) 小括

以上のことを総合的に考慮すると、会社が5.25春闘要求書で組合が求めた団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったことは、本件あっせん合意及び労使間の慣行に反する行為ではあったものの、団交の進展を妨げる行為であったとはいえず、誠実交渉義務違反に該当するとまではいえない。

オ したがって、組合が、5.25春闘要求書で要求事項等に対する回答及び団交の日時・場所に係る回答を文書で行うよう求めたこと並びに7.27組合文書で要求事項等に対する回答を文書で行うよう求めたことに対し、7.1団交等の機会において、会社が「口頭での回答で十分理解を頂けると思っている」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから」等述べて、文書で回答を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

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5年5月8日

愛知県労働委員会

会長 佐 脇 敦 子