

## 命 令 書

申 立 人 女のユニオン・かながわ  
執行委員長 X 1

被申立人 医療法人社団長啓会  
理事長 Y 1

上記当事者間の神労委令和4年（不）第5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7月14日第1749回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員橋本吉行、同中畷弘孝、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一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 被申立人は、申立人が令和4年2月21日付けで申し入れた団体交渉について誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に交付しなければならない。

### 記

当法人が、貴組合から令和4年2月21日付けで申し入れのあった団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和5年 月 日

女のユニオン・かながわ  
執行委員長 X 1 殿

医療法人社団長啓会  
理事長 Y 1

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、申立人女のユニオン・かながわ（以下「組合」という。）

が、組合員X2（以下「X2組合員」という。）に関する解雇予告手当及び慰謝料の支払いを交渉事項とする団体交渉を申し入れたところ、被申立人医療法人社団長啓会（以下「法人」という。）が、法人の代理人であるY2弁護士（以下「法人側弁護士」という。）に無断で組合が法人に対して連絡を取ったことは業務妨害に当たる等と述べて団体交渉を拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和4年3月11日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）があった事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

法人は、組合が申し入れたX2組合員に関する慰謝料等の支払いを交渉事項とする団体交渉を、組合が法人と法人側弁護士を宛名として両者に連絡したこと及び法人へ直接事務的な問合せをしたことを理由に遅延ないし拒否することなく、誠実に行わなければならない。

## 3 争点

法人が、①組合が令和4年3月4日に法人にファックス及び電話で直接連絡を行ったことに対して、謝罪及び交渉担当者の変更をしなかったこと、②組合が主張するX2組合員に対するハラスメント及び解雇について、具体的主張及び立証をしなかったこと、③組合が団体交渉の協議内容及び進行について連絡をしなかったことを理由に、組合からの、X2組合員の労働問題等を議題とする令和4年2月21日付け団体交渉申入れに応じなかったか否か、応じなかったと認められる場合、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人等

ア 組合は平成2年に結成した、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（令和5年4月17日）現在の組合員は30名である。

イ X2組合員は、令和3年7月17日に法人に採用され、同月末までは有期雇用契約を、同年8月1日以降は無期雇用契約を締結し、パートタイム労働者として法人が運営するグループホームである川崎小田の家（以下「本件事業所」という。）において利用者の生活介助全般の作業に従事していた。X2組合員は、加入していた申立外全国福祉保育労働組合神奈川県本部（以下「前組合」という。）

を令和3年12月17日に脱退し、同月20日、組合に加入した。

(2) 被申立人

法人は、肩書地を本部として、全国に31の施設を有する高齢者介護サービス事業を営む医療法人であり、結審日現在の従業員は560名である。このうち、本件事業所で就労している従業員は15名である。

2 X2組合員の組合加入までの経緯

(1) 令和3年10月頃、X2組合員は、法人に対し、同人の交通費の申請書に添付したICカードの履歴を撮影して職員間のSNS上に流し、同カードの降車履歴から同人と他の職員との交際に関する噂を流す等している職員がいること等を相談した。

(2) 令和3年10月31日の午前中、法人はX2組合員からの相談を受け、本件事業所の一室において、Y3地域運営アドバイザー（以下「Y3アドバイザー」という。）を調査員とし、本件事業所の管理者であるY4館長とX2組合員に対して聞き取り調査（以下「本件調査」という。）を行った。

法人は職場におけるトラブルの解決のため、X2組合員に対して、同日午後開催予定の職員会議において、本件調査で扱われた内容を議題とすることの可否を確認したところ、同人は、議題として構わない旨回答した。

(3) 令和3年10月31日の午後、本件調査を踏まえ、本件事業所において職員会議（以下「本件職員会議」という。）が行われた。出席者は、本件調査の出席者3名のほか、本件事業所のY5リーダー、Y6職員、職員Aら計10名で、本件調査に関する報告がなされた。X2組合員は、法人による職員の個人情報の不適切な管理により、自身に悪評が立っていると訴えた。Y4館長はX2組合員のICカードを見た職員を確認したいと述べ、X2組合員が職員Aの名前を挙げたところ、同職員はこれを否定し、その後会議は紛糾した。

(4) 令和3年11月1日、X2組合員は、Y6職員に対し、本件職員会議を原因として恐怖心が残っている旨及び仕事がやりづらくなると思い不安がある旨を電話で伝えた。

Y6職員は、X2組合員とのやり取りを受け、Y4館長及びY5リーダーに対し、X2組合員は今後出勤する意思がない旨を報告した。

法人は、今後の出勤の意思について、X2組合員に直接確認を行う

ことはなかった。

- (5) 令和3年11月2日午前7時頃、Y6職員は、X2組合員に対して携帯電話のLINEで、職場から自分の私物を持ち帰ること及び今後の勤務はなくなった旨を伝えた。X2組合員は、このことを前組合に相談した上、同日午前10時30分頃、前組合の組合員を同伴して、職場から私物を持ち帰った。その場に立ち会ったY6職員らは、法人の指示により、X2組合員に対して健康保険証の返却と退職届の提出を求めた。あわせてY6職員は、X2組合員に、同日以降同月12日迄の同人のシフトが「欠」と記載されているシフト表を手渡した。同シフト表には、法人で通常作成されているシフト表と異なり、管理者であるY4館長の承認印はなかった。

X2組合員は、Y6職員らから健康保険証の返却及び退職届の提出を要求されたことに対し、退職の意思はないから退職届は提出しないこと及び自分の意思に反してシフトを外されたのであるから、今後は前組合を通して話をする旨を述べた。Y6職員は、Y4館長及びY5リーダーに対して、X2組合員の上記発言について報告した。

その後、X2組合員は法人本部に架電し、受け取ったシフト表に関する事実確認のため回答を求めたが、折り返しの連絡はなかった。

- (6) 令和3年11月5日、Y4館長は法人本部から指示を受け、X2組合員に架電し、退職届を提出するよう求めた。X2組合員は、Y4館長に対して、会社都合の退職として扱われるのであれば退職してもよいが、そうでないなら自ら退職届は提出しない旨及び令和3年11月2日付けで会社都合退職の扱いとして欲しい旨を述べ、あわせて転職活動を行っていることを伝えた。
- (7) 令和3年11月中旬頃、法人は、X2組合員に対し、同月13日から同年12月10日迄のシフト表を交付した。同シフト表には、Y4館長の承認印が押されており、X2組合員のシフトは記載されていなかった。なお、X2組合員は、その後法人からシフト表を受け取っていない。
- (8) 法人がハローワーク浜松細江出張所に提出した雇用保険被保険者離職証明書は、令和3年11月15日付けで受理され、同日付けで雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という。）が法人に交付された。
- (9) 令和3年11月15日頃、法人は、X2組合員に対して、令和3年11月3日付け健康保険等脱退連絡票（以下「脱退連絡票」という。）及

び離職票を送付した。脱退連絡票には、健康保険資格喪失年月日は令和3年11月3日であり、同日以降は現在の健康保険証は使用できなくなるので返還を求めること、国民健康保険への加入手続きが必要となること等について記載されていた。

(10) 令和3年11月15日、前組合は、法人に架電し、X2組合員に対するハラスメント及び解雇について事情を聞くため話合いを求めた。これを受け、同月16日、Y3アドバイザーは、法人本部のY7事務長に、前組合から電話があった旨を報告した。Y7事務長は、Y3アドバイザーに、前組合との話合いには参加しない旨及び要望等は文書で法人本部に通知するよう同組合に伝える旨の指示を行った。Y3アドバイザーは、前組合に架電し、Y7事務長から受けた指示内容について伝えた

(11) 法人は、前記(10)の前組合からの電話により、法人とX2組合員との間で同人の退職に関するトラブルが生じていることを把握したことから、令和3年11月17日頃、ハローワークに対し、X2組合員にかかる離職票の交付の取消しを申請した。

なお、法人は、令和3年12月3日に至るまで、X2組合員又は前組合に対し、離職票交付の取消し手続きを行った旨の連絡を行わなかった。

(12) 令和3年11月17日頃、X2組合員は、健康保険証を利用するため、国民健康保険に加入した。

(13) 前組合は、法人に対し、令和3年11月24日付け「要求書」（以下「3.11.24要求書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、X2組合員が前組合の組合員であることのほか、同組合がX2組合員に確認を行った内容として次のアからウが記載されていた。

ア Y4館長による個人情報の不適切な管理及びそのことに起因する職員間の不適切な噂への法人の対応により、X2組合員と法人との間の信頼関係に支障を来したこと

イ Y4館長がX2組合員に対して、令和3年11月2日以降の休業を一方的に命じ、自己都合退職を強要したこと

ウ Y4館長は、X2組合員が退職の意思はない旨伝達したにもかかわらず、退職届の提出を強要し、退職手続きを強行したこと

また、要求事項として、X2組合員の退職を令和3年11月2日付けで会社都合退職として扱うこと及びそれにより生じる休業手当等の

支払いを求めることが記載されていた。

- (14) 法人は、前組合に対し、令和3年12月3日付け「回答書」（以下「3.12.3回答書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、前組合の3.11.24要求書への回答として、法人は、同組合の主張する職員間の不適切な噂等について具体的事実の特定がないから回答できないこと及びX2組合員に離職票を交付したが、同人との間のトラブルを把握した後、離職票交付の手続きを取り消したため、X2組合員は現在も法人の職員としての身分を有しており、無断欠勤の扱いであること等が記載されていた。

また、同文書で法人は、前組合に対し、休業手当等の請求にかかる法的根拠及び具体的事実、X2組合員の身分に関する同組合の認識とその具体的根拠及び同人の退職意思の有無等について回答することを求めた。

- (15) 令和3年12月17日、前組合が人手不足で早期交渉が難しいという事情があったことから、X2組合員は前組合を脱退し、同月20日付けで組合に加入した。

### 3 X2組合員の組合加入後から第1回団体交渉に至るまでの経緯

- (1) 組合は、法人に対し、令和3年12月24日付け「要求書」（以下「3.12.24要求書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、X2組合員が前組合を脱退し組合に加入したことのほか、組合が同人の退職を不当解雇であると捉える根拠となる事実として、同年11月2日にY4館長から職員を介して行った「出勤停止措置」及び同月3日付け健康保険証の資格喪失等が記載されていた。

また、要求事項として、X2組合員に対する令和3年11月2日付け退職手続きが適法なものではなく不当解雇であったことを認めること、解雇予告手当及び不当解雇等に対する慰謝料を支払うことを求める旨が記載されていた。あわせて、法人が前組合に送付した3.12.3回答書への回答として、組合及びX2組合員は、法人の同人への「出勤停止措置」及び退職強要等により、同人は不当解雇されたとみなしていること、職場環境が整えば同人には職場に復職する意思があること等が記載されていた。

- (2) 法人は、組合に対し、令和3年12月30日付け「御連絡」と題する文書を送付した。同文書には、組合の3.12.24要求書への回答として、組合は、X2組合員が解雇された根拠として同人の健康保険証の

資格喪失を挙げるが、脱退連絡票は事務連絡に過ぎないから、これを同人に送付したことは法人が社会保険脱退の手続きを行ったことの証明にはならないこと及び法人は同人を解雇していないこと等が記載されていた。

- (3) 組合は、法人に対し、令和4年1月7日付け「団体交渉申入書」（以下「4.1.7申入書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、組合が3.12.24要求書に基づき団体交渉の開催を求める旨が記載されていたほか、トラブルの発端となった本件職員会議の内容並びに法人がX2組合員に交付した離職票及びシフト表等について調査した上、団体交渉に臨むよう求める旨等が記載されていた。
- (4) 法人は、組合に対し、令和4年1月12日付け「御連絡」（以下「4.1.12御連絡」という。）と題する文書を送付した。同文書で法人は、組合の4.1.7申入書に対して、要望のあった日時に団体交渉に応じることはできないから後日改めて連絡すると回答したほか、本件職員会議がハラスメントに当たる根拠及び同会議以外のハラスメントの内容について明らかにするよう求めた。
- (5) 組合は、法人に対し、令和4年1月17日付け「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、法人の4.1.12御連絡への回答として、本件職員会議そのものがハラスメントの是正として不適切であること及び同会議において、X2組合員からのハラスメントにかかる相談に対して法人はいかなる対応を行ったのか調査して欲しい旨が記載されていた。また、団体交渉では、本件職員会議にかかる議題について、他の議題に優先して話し合いたい旨が記載されていた。
- (6) 法人は、組合に対し、令和4年1月17日付け「御連絡」と題する文書を送付した。同文書で法人は、団体交渉に応じられる日時を示すとともに、4.1.12御連絡に対して回答するよう再度求めた。
- (7) 組合と法人は書面でのやり取りを複数回行った後、令和4年1月27日、X2組合員に関する3.12.24要求書記載事項を議題とする団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）を行った。出席者は、組合側はX3執行委員、組合書記長及びX2組合員の計3名であり、法人側はY7事務長、Y3アドバイザー、Y4館長、法人側弁護士の計4名であった。

同団体交渉において、組合は、令和3年11月2日付けのX2組合員の退職について、法人による退職強要であると述べ、法人がいつ同人

の退職意思を認識し、退職の手続きを進めたのか質問した。これに対して法人は、X 2 組合員が、職場から私物を持ち帰った令和 3 年 11 月 2 日に、Y 6 職員らに対して退職する旨を伝えたこと及び同月 5 日に Y 4 館長に対して転職先が見つかりそうであるからと離職票を要求したことから、同人の退職意思を認識し退職手続きを行ったが、同月 15 日、前組合から本件事業所に連絡があり、同人との間で退職か否かをめぐるトラブルが生じていることを認識し、同月 17 日、退職手続きの撤回を行った旨答えた。

組合は、X 2 組合員が令和 3 年 11 月 5 日に Y 4 館長に対して転職先を探していると伝えたことについて、X 2 組合員は法人から令和 3 年 11 月 2 日に、同日以降同月 12 日迄の同人のシフトが外されたシフト表を渡されたため退職を強要されたと考え、新しい仕事を探さざるを得なかった旨述べると、法人は、同シフト表を確認するため送付して欲しい旨述べた。

また、組合は、法人が X 2 組合員に脱退連絡票を送付したことで、同人は健康保険証を使用できなくなった旨主張したが、法人は、脱退連絡票は事務連絡に過ぎず、健康保険の喪失手続きは行っていないと回答した。あわせて、法人は、X 2 組合員が退職意思を有していなかったことを示す客観的証拠が新たに示されない限り、解雇を前提とする和解は不可能である旨述べた。同団体交渉において、本件職員会議にかかる事項について交渉は行われなかった。

組合と法人は、交渉を継続することとし、第 1 回団体交渉は終了した。

#### 4 第 1 回団体交渉後から本件申立てまでの経緯

- (1) 法人は、組合に対し、令和 4 年 1 月 29 日付け「御連絡」と題する文書を送付した。同文書には、第 1 回団体交渉で問題となったシフト表の写し等を組合から收受した旨及び X 2 組合員の解雇を前提とする解決には応じられず、和解案として提示できるのは、①同人が無断欠勤をしたことを理由とする処分をしないこと、②同人が希望するのであれば、法人が運営する別の事業所での復職を認めることのみである旨が記載されていた。

また、法人は組合に対して、法人が同人を解雇したと主張する客観的証拠の提出を求めた。

- (2) 法人は、X 2 組合員に対し、令和 4 年 1 月 31 日付け「社会保険料

- 支払いについて」（以下「4.1.31文書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、社会保険料の被保険者負担分について支払いを求める旨の記載がされ、令和3年12月分社会保険料請求書、源泉徴収票が添付されていた。なお、同文書にかかる問合せ先として、法人本部の担当者氏名が記載されていた。
- (3) 組合は、法人に対し、令和4年2月11日付け「1/29代理人文書に対する組合見解」（以下「4.2.11文書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、X2組合員に対するハラスメントの内容として、本件職員会議において、同人は法人から不適切な噂を流布している職員の名前を言うように求められたこと、X2組合員がやむなく職員Aの名前を言うと、同職員から罵声を浴びせられた際の状況及びX2組合員の解雇に関する組合の見解が記載されていた。また、組合は法人に対して、X2組合員の健康保険証の有効性及び離職票の取下げ時期について回答を求めた。なお、同文書は、組合から法人及び法人側弁護士に対して送付された。
- (4) 法人は、組合に対し、令和4年2月17日付け「御連絡」と題する文書を送付した。同文書には、法人は、組合が主張する本件職員会議におけるハラスメントは存在しないと考えていること、X2組合員の解雇について、組合の主張を裏付ける客観的証拠が提出されない限り、法人の見解は変わらないこと等が記載されていた。
- (5) 組合は、法人に対し、令和4年2月21日付け「第2回団体交渉日程の調整について」（以下「4.2.21文書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、第1回団体交渉に引き続き、さらに交渉を促進し早期解決を目指すため、3月中旬までに第2回団体交渉を設定したい旨のほか、以前から質問しているX2組合員の健康保険証と離職票の手続きにかかる経緯について回答を求める旨等が記載されていた。
- (6) 法人は、組合に対し、令和4年2月25日付け「御連絡」と題する文書を送付した。同文書には、組合の4.2.21文書への回答のほか、組合が主張するX2組合員へのハラスメントにかかる具体的主張が提出されれば、第2回団体交渉の日程調整を行う旨及び4.1.12御連絡に対する回答を再度求める旨が記載されていた。
- (7) 組合は、法人に対し、令和4年2月26日付け「第2回団体交渉日程調整の促進について」（以下「4.2.26文書」という。）と題する

文書を送付した。同文書で組合は、「(本件職員) 会議の中でX2組合員が行為者の名前を言われ、行為者の罵声を浴びるというハラスメントが行われたこと」を特に問題視していることを指摘し、さらに解雇に関する見解を主張した。また、組合は、第1回団体交渉で解明されなかったこととして、令和3年11月2日にX2組合員が職場から私物を持ち帰った際に立ち会った職員らからの報告内容やX2組合員に交付されたシフト表の問題が残っていることを挙げ、第2回団体交渉の早期の日程調整並びに本件事業所及び法人本部の責任者の同席を求めた。

- (8) 法人は、組合に対し、令和4年3月1日付け「御連絡」と題する文書を送付した。同文書には、組合が4.2.26文書で主張するX2組合員へのハラスメントにかかる事実はないこと及び法人は同人を解雇していないという見解のほか、組合との交渉について、「双方が合意できる解決案があるのですか」「貴組合が、こちらの提示する解決案に同意して頂く余地がないのであれば、これ以上交渉を続ける意味はありません」等の記載がされていた。なお、法人は、第2回団体交渉の日程調整にかかる回答は行わなかった。
- (9) 組合は、法人に対し、令和4年3月4日付け「再度第2回団体交渉日程調整の促進について」(以下「4.3.4文書」という。)と題する文書をファックスで送付した。同文書には、第1回団体交渉において、令和3年11月2日にX2組合員が職場から私物を持ち帰った際に立ち会った職員らからの報告内容や離職票の取消し手続きにかかる経緯が未だ明らかになっていないことのほか、令和4年3月10日までに第2回団体交渉の日程調整にかかる回答を求める旨が記載されていた。なお、同文書は、組合から法人及び法人側弁護士に対して送付された。

また、令和4年3月4日、組合は、法人からX2組合員に送付された4.1.31文書に添付された源泉徴収票に記載の社会保険料について疑義があったことから、法人本部に架電し、X2組合員の社会保険加入期間について問合せを行った。

- (10) 法人は、組合に対し、令和4年3月9日付け「御連絡」(以下「4.3.9御連絡」という。)と題する文書を送付した。同文書には、法人には代理人弁護士が就任しているにもかかわらず、同月4日に、組合が法人に対して①再度団体交渉を求める文書をファックスで直接

送付したこと及び②社会保険の加入期間について電話で連絡を取ったことは、不法行為に該当し、このことを解決せず組合と交渉を続けることはできないから、組合からの謝罪と組合の交渉担当者の交代を要求する旨が記載されていた。

- (11) 組合は、法人に対し、令和4年3月9日付け「再度団体交渉日程の早期調整について」と題する文書を送付した。同文書には、法人の4.3.9御連絡への回答として、①法人に直接文書を送付したことについては、団体交渉の日程調整が進まないのので、便宜的に法人と法人側弁護士を宛名として両者に文書を送付した旨、②法人に直接架電したことについては、X2組合員の確定申告に必要な経理上の事務的確認を行ったに過ぎない旨が記載されていた。

また、同文書には、令和4年3月10日までに法人から第2回団体交渉の日程調整にかかる回答がない場合は、団体交渉を拒否したものと捉える旨が記載されていた。

これに対して法人は、組合に対し、法人側弁護士を通じず法人に文書を直接送付したこと及び電話で連絡を取ったことは「問題行動」であり、組合が一定の誠意を示す必要がある旨記載した令和4年3月9日付け文書を送付したが、第2回団体交渉の日程調整にかかる回答は行わなかった。その後、結審日に至るまで第2回団体交渉は開催されていない。

- (12) 令和4年3月11日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

### 第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点（法人が、①組合が令和4年3月4日に法人にファックス及び電話で直接連絡を行ったことに対して、謝罪及び交渉担当者の変更をしなかったこと、②組合が主張するX2組合員に対するハラスメント及び解雇について、具体的主張及び立証をしなかったこと、③組合が団体交渉の協議内容及び進行について連絡をしなかったことを理由に、組合からの、X2組合員の労働問題等を議題とする令和4年2月21日付け団体交渉申入れに応じなかったか否か、応じなかったと認められる場合、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。）

#### (1) 申立人の主張

ア 組合が令和4年3月4日に法人にファックス及び電話で直接連絡を行ったことに対して、謝罪及び交渉担当者の変更をしなかったこ

と

組合が、法人と法人側弁護士を宛名として両者に対して、第2回団体交渉に向けた日程調整への回答を求めて連絡文書を送付したことは、不法行為に当たらない。しかし、法人はこれを不法行為に当たると主張し、組合に対し、謝罪と交渉担当者の交代という不当な要求を行い、この要求への受諾を団体交渉の継続の前提として挙げ、団体交渉を拒否した。

この状況からすると、組合が第2回団体交渉の日程調整を迫ったため、法人は団体交渉を遅延ないし拒否する目的で不当な要求を出してきたと考えざるを得ない。

なお、法人は、法人並びに直接の関係者への連絡は控えて欲しい旨を法人側弁護士が組合に申し出たことに対して、組合は了承していたと主張するが、組合はそのような約束をしていない。組合は、労使間のやり取りを円滑に行うため、基本的には法人の要求に応じていたが、これまでも、例えば4.2.11文書等重要な文書は、法人側弁護士に加えて法人にも送付していた。

また、法人は、組合が法人本部に対してX2組合員の社会保険加入期間について電話で問い合わせを行ったことは不法行為に当たると主張するが、法人から同人に送付された源泉徴収票に記載の社会保険料について疑義があり、同人が確定申告を行うに当たり支障が生じることから、経理上の事務的な質問を行うことが不法行為に当たらないことは明白である。

イ 組合が主張するX2組合員に対するハラスメント及び解雇について、具体的主張及び立証をしなかったこと

組合は、第1回団体交渉前に、X2組合員に対するハラスメント及び解雇の事実を明らかにするため、法人に対して4.1.7申入書とあわせて、本件職員会議の内容、X2組合員に交付されたシフト表及び離職票に関する事前調査を依頼した。しかしながら、同団体交渉において、法人は事前に調査を行ったとは見受けられなかった。このことにより、組合は同団体交渉において、本件職員会議における問題にまで言及することができなかった。

また、組合は、第1回団体交渉後、4.2.11文書においてX2組合員に対するハラスメントとして問題と考えている具体的内容及び解雇に関する見解について主張している。

ウ 組合が団体交渉の協議内容及び進行について連絡をしなかったこと

組合は、第1回団体交渉後、法人に対して、4.2.11文書で見解をまとめ、4.2.26文書で本件事業所の職員の団体交渉参加を求める理由を示し、4.3.4文書において、次回の団体交渉に残された課題を明らかにしている。

(2) 被申立人の主張

法人が、組合の団体交渉申入れから、半年や1年引き延ばしたというのであればまだしも、2回目の団体交渉の申入れから18日しか経過していない時点において、組合に対して交渉の希望日を伝えていないことは、団体交渉拒否には当たらない。

ア 組合が令和4年3月4日に法人にファックス及び電話で直接連絡を行ったことに対して、謝罪及び交渉担当者の変更をしなかったこと

法人側弁護士は、前組合に対し、X2組合員と法人の間の紛争（以下「本件紛争」という。）につき代理人に就任したこと、法人及びその関係者に対して直接連絡することを控えるよう通知しているのであるから、組合にも、本件紛争の窓口を法人側弁護士とすべき信義則上の義務がある。

さらに、法人側弁護士は、令和4年1月中旬に、組合からの4.1.7申入書が法人にも送付されていたことを知り、組合に対し、法人並びに直接の関係者への連絡は控えて欲しい旨を申し出ており、組合はこれに了承していたのであるから、組合には本件紛争の窓口を法人側弁護士とすべき合意に基づく義務がある。

また、組合は、本件紛争において問題となっているX2組合員の不当解雇の根拠として健康保険の資格喪失等を挙げる一方、法人は、法人側弁護士を通して、同人の社会保険の資格は喪失していない旨を回答しており、両者の主張に相違があることを組合も了知していた。そうであるにもかかわらず、組合が、同人の社会保険加入期間について法人に直接架電し確認をすることは、法人側弁護士の地位を侵害する業務妨害に当たるだけでなく、法人が弁護士に代理人として依頼した趣旨を根底から没却し、法人の弁護士依頼権を侵害するものであり、不法行為に当たる。

法人は、組合に対し、組合の前記の行動について事実関係の調査

及び「再犯防止策」について回答並びに謝罪を求めたにもかかわらず、回答は得られなかったが、組合による謝罪を条件に団体交渉を継続する意向を示していたのであるから、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

イ 組合が主張する X 2 組合員に対するハラスメント及び解雇について、具体的主張及び立証をしなかったこと

組合は、第 1 回団体交渉開催前に、同団体交渉において「不適切な職員会議」を優先して交渉する旨を述べていたにもかかわらず、同団体交渉において本件職員会議に関する話をほとんど行わなかった。

法人は、第 1 回団体交渉後においても、組合に対して X 2 組合員へのハラスメントの事実はないと回答しているにもかかわらず、組合はハラスメントに関する事実を開示しないため、既に回答している以上の事実関係の調査ができなかった。

法人は、X 2 組合員を解雇していないと主張する理由を述べているにもかかわらず、組合は、同人が解雇されたとの事実が推認される新たな事情ないし客観的証拠を示さず、解雇を前提とする和解に固執し対案も示さなかったため、解決に向けた話し合いが到底期待できなかった。

ウ 組合が団体交渉の協議内容及び進行について連絡をしなかったこと

組合は、第 1 回団体交渉において、事前に通知していた内容を見捨てた進行を行ったにもかかわらず、第 2 回団体交渉における協議内容及び具体的な進行について、法人に対して全く連絡を行わなかったため、法人は準備ができず、出席させるべき人物についても判断できなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 法人は組合からの令和 4 年 2 月 21 日付け団体交渉申入れに応じなかったと言えるか

前記第 2 の 4 (1) で認定したとおり、組合と法人との間で 2 回目の団体交渉は行われていない。

法人は、組合の団体交渉申入れから、わずかな日数しか経過しておらず、組合に対して交渉の希望日を伝えていないからといって団体交渉拒否には当たらないと主張する。

しかしながら、前記第2の4(5)、(7)、(9)及び(11)で認定したとおり、第1回団体交渉開催以降、組合は法人に対して、令和4年2月21日の団体交渉申入れから同年3月9日までの間に4回にわたり、具体的な団体交渉事項や質問事項を提示して、2回目の団体交渉の開催を求めているにもかかわらず、法人は団体交渉の具体的な候補日を示さず、結果として団体交渉に応じていないのであるから、団体交渉拒否に当たることは明らかであり、法人の主張は認められない。

イ 団体交渉拒否に正当な理由があるか否か

法人が主張する以下の理由が、団体交渉拒否の正当な理由と認められるかについて検討する。

(ア) 組合が法人に直接文書を送付したこと及び架電したことに対して、謝罪及び交渉担当者の変更をしなかったこと

前記第2の4(10)で認定したとおり、法人は、組合が法人に対して文書をファックスで直接送付したこと及び電話で連絡を取ったことは、法人側弁護士を窓口とすべき信義則上の義務及び合意に基づく義務に違反しており、不法行為に該当するとして、団体交渉拒否に正当な理由がある旨主張する。

しかし、法人が代理人弁護士を選任したとしても、労使関係において、組合と法人間の直接のやりとりが一切否定されるものではない。

また、法人は、組合との間で、法人に直接連絡をしない旨の合意が成立していたのであるから、組合には法人側弁護士を窓口とすべき合意に基づく義務がある旨主張するが、当委員会 の 稟 明 において、法人自らが回答したとおり、合意があったことを示す証拠はなく、法人の主張は認められない。

加えて、前記第2の4(9)で認定したとおり、組合が法人側弁護士だけでなく法人に対して4.3.4文書を送付し第2回団体交渉の日程調整にかかる回答を求めたのは、前記第2の4(5)、(7)及び(8)で認定したとおり、組合からの第2回団体交渉の早期開催の申入れと日程調整の重ねての連絡に対し、法人側弁護士が対応可能な日程を回答しなかったという事情があったことも認められる。

さらに、法人は、労使間でX2組合員の健康保険の資格喪失等について争いがあるにもかかわらず、組合が、同人の社会保険加

入期間について法人に直接架電し確認をすることは、法人の弁護士依頼権を侵害するものであるとして、団体交渉拒否に正当な理由がある旨主張する。

しかし、前記第2の4(2)で認定したとおり、法人からX2組合員に源泉徴収票とあわせて送付された4.1.31文書には、問合せ先として法人本部の担当者氏名が記載されていたことから、組合が、確定申告の手続きに際して源泉徴収票の記載内容について法人本部に電話で問合せを行ったことには一定の理由があると言える。

以上のことからすれば、法人が挙げる理由は団体交渉を拒否する正当な理由には当たらない。

(イ) 組合が主張するX2組合員に対するハラスメント及び解雇について、具体的主張及び立証をしなかったこと

a 法人は、第1回団体交渉において、組合が事前に優先的に交渉したいとしていた事項に触れなかったことをもって、組合の第2回団体交渉の申入れを拒否した旨主張するが、限られた時間の中で行う団体交渉において、いかなる要求事項を優先して交渉を行うかは組合が判断するものであって、そのことをもって、続く団体交渉を拒否する正当な理由には当たらない。

b 法人は、第1回団体交渉後においても組合がハラスメントに関する事実を開示しないため、既に回答している以上の事実関係の調査ができなかったと主張する。さらに、法人は、X2組合員を解雇していないと主張する理由を述べているにもかかわらず、組合は、X2組合員が解雇されたとの事実が推認される新たな事情ないし客観的証拠を示さず、解雇があったことを前提とした和解に固執し、対案も示さなかったため、解決に向けた話し合いが到底期待できなかったと主張する。

しかしながら、前記第2の4(1)、(3)及び(7)で認定したとおり、組合は第1回団体交渉後において、X2組合員が解雇されたことを示すものとして、同団体交渉で問題となったシフト表の写しを法人に送付し、同人に対するハラスメントの具体的内容及び解雇に関する見解を主張している。さらに、前記第2の3(7)で認定したとおり、法人は第1回団体交渉において、次の団体交渉の開催を約しているのであるから、まずは団体交渉を

開催した上で、組合に対して法人の主張を伝えればよいのであって、法人が挙げる理由は団体交渉を拒否する正当な理由には当たらない。

- (㊦) 組合が団体交渉の協議内容及び進行について連絡をしなかったこと

法人は、組合から第2回団体交渉における協議内容及び具体的な進行について全く連絡がなく、第2回団体交渉の開催に向けて準備すること及び出席させるべき人物についても判断することができなかったことから、団体交渉日時について回答をしなかったと主張する。

しかしながら、組合は、前記第2の4(7)及び(9)で認定したとおり、第2回団体交渉を申し入れる理由として、第1回団体交渉で解明されていない課題が残っていることを挙げ、これを解明するべく本件事業所及び法人本部責任者の同席を求めており、法人の挙げる理由は団体交渉を拒否する正当な理由には当たらない。

- ウ 以上のとおり、組合からの令和4年2月21日付け団体交渉申入れに法人が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 2 救済の方法

前記1で判断したとおり、組合からのX2組合員の労働問題等を議題とする団体交渉申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否であることから、主文第1項のとおり命じることとする。

また、法人が今後も同様の行為を繰り返すことのないよう、主文第2項のとおり命じることとする。

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

令和5年7月14日

神奈川県労働委員会

会長 浜村 彰