

命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A

被 申 立 人 Y法人

代表理事 B 1

上記当事者間の愛労委令和4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6年4月30日第1738回及び同年5月13日第1739回公益委員会議において、会長公益委員森美穂、公益委員富田隆司、同井上純、同大参澄夫、同杉島由美子、同福谷朋子、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、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、①令和4年7月3日に法人の職員を教唆して申立人X組合（以下「組合」という。）の執行委員長であるA（以下「A執行委員長」という。）に対して暴行及び誹謗中傷を行わせたこと並びに②同月29日に申立外C会社（以下「C会社」という。）

に電話をかけ、C会社におけるA執行委員長の評価を下げる目的でA執行委員長の個人情報をも漏洩したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、③組合が同月3日付け及び同月5日付けで申し入れた団体交渉（以下「団交」という。）の議題について、法人の考えを書面化して同月25日の団交までに組合に提示しなかったこと並びに④同日の団交において、「給与の支払について」、「休憩の付与について」、「時間外勤務について」、「令和4年7月3日に発生した職員間のトラブルについて」、「労働環境の改善措置及び謝罪について」及び「次回団交について」の各事項に係る協議を一方的に打ち切ったことが労組法第7条第2号に、⑤上記③の団交申入れについて、組合との直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めたことが労組法第7条第2号及び第3号に、⑥上記①の現場において警察官及び救急隊員に対して虚偽の説明をしたことが労組法第7条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同月19日から令和5年4月21日までの間に申し立てられた事件である。

なお、請求する救済の内容は、賃金相当額の支払、団交応諾、支配介入の禁止、謝罪文の掲示等である。

2 本件の争点

- (1) 令和4年7月3日、法人は、法人の職員を教唆してA執行委員長に対して暴行及び誹謗中傷を行わせたか。当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 令和4年7月3日、法人は、上記(1)の現場において警察官及び救急隊員に対して虚偽の説明をしたか。当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 組合が法人に対して行った令和4年7月3日付け及び同月5日付けの団交申入れについて、法人は組合との直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めたか。当該行為は、労組法第7条第2号及び第3号の不

当労働行為に該当するか。

(4) 法人が、上記(3)の団交の議題について、法人の考えを書面化して令和4年7月25日の団交までに組合に提示しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

(5) 令和4年7月25日の団交において、法人は以下の事項に係る協議を一方的に打ち切ったか。

ア 給与の支払について

イ 休憩の付与について

ウ 時間外勤務について

エ 令和4年7月3日に発生した職員間のトラブルについて

オ 労働環境の改善措置及び謝罪について

カ 次回団交について

当該行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

(6) 令和4年7月29日、法人は、C会社に電話をかけ、C会社におけるA執行委員長の評価を下げる目的でA執行委員長の個人情報をも漏洩したか。
当該行為は、労組法第7条第1号及び第3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、地域で働く労働者で組織される労働組合である。(審査の全趣旨)

(2) 法人は、障害者支援事業、介護事業等を業とする一般社団法人であり、本件結審時の従業員数は23名である。

2 A執行委員長の就業状況

(1) 令和4年5月17日、A執行委員長は、C会社との間において、就業内容を「作業員」とする「パート社員」として、同日から同年7月12日ま

でを期限とし、契約の更新が自動的に行われることを定めた労働契約を締結した。

- (2) 令和4年5月22日、A執行委員長は、法人との間において、法人が運営する障害者グループホーム「B2」（以下「本件施設」という。）で本件施設の利用者の食事の準備及び片付け、施設内外の清掃等を行う「パート・アルバイト」として、雇用期間の定めのない労働契約を締結した。

A執行委員長の勤務予定日は、同月22日、同年6月5日、同月12日及び同月26日であり、実際に勤務した日は、同年5月29日、同年6月5日、同月12日及び同月26日であった。

3 A執行委員長の辞表の提出及び令和4年7月のA執行委員長の勤務シフト

- (1) 令和4年6月25日、A執行委員長は、法人に対し、辞表を提出した。

当該辞表には、同年9月から他の法人が運営する障害者グループホームで勤務してレベルアップを図りたいことを理由として、「一身上の都合により8月28日に退職します」と記載されていた。また、組合と法人が行った同年7月25日の団交までに、当該退職の申出が撤回されたことはなかった。

- (2) 令和4年6月26日、A執行委員長が、本件施設の職員間で報告及び相談がある場合に用いられるチャットにおいて、本件施設の利用者の親族からの電話がストレスである旨を連絡したところ、法人の代表理事であるB1（以下「B1代表理事」という。）は、A執行委員長に対して当該親族からの電話には対応する必要がある旨伝えけるとともに、当該親族からの電話を全て着信拒否にすることをチャットに書き込んだ。その後、A執行委員長が、本件施設の管理者であるB3に対してこれ以上仕事を続けられない旨及び勤務シフトに入ることができない旨を申し出るとと

もに、当該親族からの電話対応により過労死寸前である旨をチャットに書き込んだことから、法人は、A執行委員長の当該申出及び精神状態を考慮し、同年7月の勤務シフトにA執行委員長を入れなかった。

4 令和4年7月3日の出来事

令和4年7月3日午前8時10分から30分頃、A執行委員長が本件施設を訪れたため、法人の職員がA執行委員長に対し、A執行委員長の勤務日ではない旨伝えた。その後、A執行委員長は、警察官を呼んだ。同日午前10時30分頃、B1代表理事が本件施設に駆けつけて警察官に状況を尋ねたところ、A執行委員長が暴れている旨の説明を受けた。

その後、A執行委員長は、救急車を呼び、病院に搬送された。同日の夕方、同病院から法人に対し、A執行委員長には外傷がなかった旨、A執行委員長に対して精神科の受診を勧めている旨及びA執行委員長が法人に診療代を支払ってほしいと言っている旨の電話があった。なお、A執行委員長は、当日同病院の救急精神科を受診し、「初・再診料」及び「医学管理等」として13,057円を支払った。

5 令和4年7月3日付け団交申入れ

令和4年7月4日、組合は、法人に対し、同月3日付けの労働組合結成通知書及び団交の開催申入書（以下「団交申入書」という。）並びに同月4日付けの「愛知労働局長雇用環境・均等部」宛て「労働施策総合推進法配慮申出書」をファクシミリで送付した。当該団交申入書においては、組合が求める団交開催日が「令和4年7月11日（土）12日（日）」「他土日」となっており、議題として「Ⅰ．共闘先上部機関の説明、労働基準法等の厳守についての協議」、「Ⅱ．経済的な要求と協議：パワハラ対策義務、安全衛生推進などの委員会議事録、安全衛生推進などの委員の年間巡回標、変形時間制や36協定、賃金規定写しを交付すること。草刈りするな、爺など野田氏から退職勧奨を放置上解雇の説明義務を果たせ銀行口座の複写を渡

したが未払いパワハラは謝罪文要求、説明義務を果たせ 3 メートル× 3
メートル謝罪文を正面玄関に 30 日間の掲示すること」及び「Ⅲ. その他、次
回の団体交渉の内容・次回の団体交渉の期日など.」と記載されていた。ま
た、団交の開催日の調整について、同月 9 日午後 3 時までには回答するよう
記載されていた。

そして、当該「労働施策総合推進法配慮申出書」には、法人によるパワ
ハラについて謝罪文の掲示を求める旨が記載されていた。

6 令和 4 年 7 月 4 日の法人と労働局とのやり取り

令和 4 年 7 月 4 日、法人は、組合から送付された「労働施策総合推進法
配慮申出書」の宛先である愛知労働局雇用環境・均等部に電話をかけ、ど
のような対応をすればよいか相談したところ、A 執行委員長と直接やり取
りするよりも、紛争調整やあっせん手続を利用することなどを勧められた。

7 令和 4 年 7 月 5 日の組合と法人とのやり取り

令和 4 年 7 月 5 日、組合と法人との間で、ショートメッセージサービス
(以下「SMS」という。)による以下のやり取りがあった。なお、以下の
やり取りにおける括弧内の時刻の表記は、各メッセージの送信時刻を表し
ている。

「法人：昨日ファックス件になります（午前 9 時 20 分）

交渉日時及び内容について確認必要です ご連絡ください（午前
9 時 21 分）

ご連絡ない場合は交渉はできません（午前 9 時 21 分）

組合：警察官が理事長に団体交渉をする指示を出したら 3 日に即答拒否
して弁護士から連絡すると返答を受けたから当組は待ってます。

（午後 1 時 16 分）

弁護士から当然に内容証明付け文書で回答するのが、まとも弁護
士の常識しきです。赤ん坊で無いならば常識を踏まえた真摯な対

応をお願いします。（午後 1 時19分）

法人：団体交渉するように指示をだした警察官をおしえてください 警察官に確認します（午後 1 時19分）

どちらにしてもいまの内容では団体交渉はおこなえません 筋道を通してくだされば交渉します（午後 1 時20分）

日時もついてもファックスの日時では対応しません（午後 1 時21分）

組合：理事長が聞いた人・・・赤ん坊の様なメールは 5 日の弁護士が対応するから、即時、交渉の拒否ですね 車は団体交渉時に幹部が交渉します（午後 1 時22分）

法人：こちらは交渉に対応は現時点はおこなえませんがしか回答できませんのでよろしくお願いします こちらの要望をどおりの資料日時でしたら行います（午後 1 時27分）

ご回答おまちしてます（午後 1 時27分）

組合：B 3 様、申し訳無いが労働局の本局から指導に当たり資料提出の行政指示があり、Aは出れないから労組顧問弁護士争議団と貴社弁護士の日程調整となります・・・理事長が弁護士に任せると言った発言に赤ん坊で無いならば責任を取るのが大人の対応です（午後 1 時34分）

法人：現在どこからの連絡はありませんのでこちらでは状況は全くわかりません（午後 1 時36分）

組合：貴社の弁護士から連絡を待ちます。理事長が弁護士に任せると対応すると発言に責任を取り無さい・・・（午後 1 時38分）

法人：話が平行ですね（午後 1 時42分）

そちらの顧問弁護士連絡先及び労働局の担当者と連絡先をおしえてください（午後 1 時44分）

組合：理事長は言った責任を取らない、伝えない差別すなわきパワハラです 具合が悪く成ると中間管理職を尻尾切りは卑怯です。社会通念上、弁護士から文書での説明義務が常識です 急に証明が隠滅され無い様に癒着しない様に臨検が入る事を弁護士が知らないの（午後 1 時48分）

法人：そちらの担当者連絡先教えてください そちらの方と話しします（午後 1 時50分）

組合：常識的に弁護士事務所、争議団は秘守義務ある事も、そちらの弁護士は知らないならば変えた方が良くと貴社を思い助言します（午後 1 時53分）

法人：ではそちらがおしえてもらえないのであればこちらも対応できません よろしく願いいたします（午後 1 時55分）

車につきましても体調がよくなり次第とりにきてください よろしく願いいたします（午後 1 時57分）

法人：窓口の方が決まりましたらお知らせください（午後 4 時11分）

組合：団体交渉時に争議団に依頼しますと連絡済です（午後 4 時28分）
そちらは弁護士から対応する言動ですが、パワハラですね・・・真摯に誠実な弁護士から文書回答を待ちます（午後 4 時30分）

法人：ファックスでは窓口ではわかりませんので再送信お願いいたします（午後 4 時37分）

組合：メール送信済・・・登記上名義 （X組合法人番号） 誠実な弁護士ならば登記簿とるよ （X組合所在地） A様方X組合（午後 4 時42分）

法人：あと質問ですがなぜ、電話にでないですか？（午後 4 時43分）
ファックスにかいてある電話番号はつながらないです（午後 4 時

44分)

組合：真摯な対応ならば弁護士が委任状を郵送後に誠実に団体交渉し、
言った言わ無いなど誠実な対応で無いです 赤ん坊で無いならば
常識！（午後4時46分）

法人：やはりはなしは平行線ですね おくったファックスをよくみなお
してもらえると幸いです（午後4時48分）

組合：第1. 4（木）18-20時が幹事会. 第2. 4（木）常幹19～ 平日
は勤務中、土日しかユニオンは団体交渉しないがまともな弁護士
事務所ならば郵送します。平日は電話しても勤務してます・・・
（午後4時53分）

その弁護士は真摯な誠実な団体交渉の意志が無いのか社外ユニオ
ンについて無知なのか？（午後4時57分）

法人：先ほど労働局から電話ありましたこれからは労働局にこちらの要
望は伝えます よろしく願いいたします（午後5時5分）

組合：9日（土）、10日（日） 金銭交渉に応じません 権利主張しかユ
ニオンは無く弁護士どうしても同じ事 B3様、申し訳ありませ
んが平日は弁護士もユニオン幹部が連絡が取れません ほぼボラ
ンティアの人権弁護士は平日には離婚や相続など稼ぎ案件を優先
します（午後5時14分）

法人：なにかありましたら労働局を通してください 直接やりとりはや
めておきます（午後5時16分）

組合：9日（土）、10日（日） 組合弁護士は日程調整しなく労働局から
労組弁護士の日程調整を依頼されたが 返答は労組顧問弁護士は
助言を木曜日の幹事会に助言を一度するだけと採算上で無理と労
働局に伝えた。組合と会社弁護士との話合いと成ります。尚、本
局は民事不介入に付き、法的な権利主張を伝え指導する物で仲介

は無い 会社弁護士は知らないバス無いが・・・と労働局から
(午後 5 時33分)

法人：労働局に確認します (午後 5 時37分)

組合：まず行政はタライ回りにします・・・怒っても仕方ない・・・あ
きらめて下さい。少しでも業務を減らしたい処理したく無い気持ち
ちが有るでしょう・・・私は行政が少しでも入りたく無い気持ち
は理解できる (午後 5 時44分)

法人：労働局の指示で会社うごきますので今後労働局を通じて連絡お願
いいたします (午後 5 時57分)

いまの状況では団体交渉は何度ご連絡いただいてもできませんの
でよろしくお願ひいたします (午後 5 時58分)」

8 令和 4 年 7 月 5 日付け団交申入れ

組合は、法人に対し、組合が求める団交開催日を「令和 4 年 7 月 9 日
(土) 10 日 (日)」「他土日」に訂正し、改めて令和 4 年 7 月 5 日付けで労
働組合結成通知書及び団交申入書をファクシミリで送った。当該団交申入
書の議題については、同月 3 日付け団交申入書の議題Ⅰ及びⅢに関する変
更はなかったが、議題Ⅱに関しては、「Ⅱ．経済的な要求と協議：①貴社の
パワハラ対策、安全衛生推進などの委員会議事録を交付すること。②令和
4 年 7 月 3 日の帰宅命令の趣旨と起因、救急搬送先の放置は不誠実であり
社会復帰回復を送らせた逸損利益補償などの説明義務を果たせ ③活動を
3 年間公開し縦横 3 メートル謝罪文を正面玄関に 30 日間の掲示」と記載さ
れていた。また、団交の開催日の調整について、同月 7 日午後 3 時までに
回答するよう記載されていた。

9 令和 4 年 7 月 3 日付け及び同月 5 日付け団交申入れへの回答

上記 7 の SMS でのやり取りがあった後、法人が顧問である社会保険労
務士に組合対応について相談したところ、団交には誠実に対応しないとい

けないのですぐに動いてくださいという指示があった。そこで、法人が法人の代理人弁護士であるB4（以下「B4弁護士」という。）に連絡したところ、同様の指示があったため、団交の会場としてEを押さえた。令和4年7月8日、B4弁護士は、組合に対し、同会場において同月25日の午前10時から正午までの時間で対応する旨及び法人側の出席者について回答した。なお、当該回答において、団交の終了時刻を正午としたのは、団交会場として借りた会議室の使用時間が終了するためである旨説明されていた。

10 「令和4年7月9日付（前日）対面団体交渉での次回協議の内容する内容」の送付

上記9の法人からの回答に対し、令和4年7月8日、組合は、B4弁護士宛てに電子メールを送った。当該電子メールには、「令和4年7月9日付（前日）対面団体交渉での『協定書を使用者代理人として作成』を頂けように、よろしくお願いいたします。」「前持って、使用者側代理人としての協定案を作成持参の上で協議に望まれるでしょうから、前日14時間前までに持ってお知らせすることが筋との考えにて概略を知らせます。協定調印を望まないことは誠実団体交渉義務違反とのお判りでしょうから、よろしくお願いいたします。」と記載されるとともに、「第1 令和4年7月9日付（前日）対面団体交渉での次回協議の内容する内容」として、「(一). 申立人は、令和4年7月3日付、7月6日付の団体交渉の申し入れの対応が不誠実団体交渉義務違反であり誠意がなかったので謝罪を求めます。

(二). 被申立人は、A執行委員長（以下は、同人と記載する）に対する令和4年7月3日付けの自宅待機の取り消しすることを求めます。(三). 被申立人は、口頭助言、労働施策総合推進法配慮申出書や公益通報保護を踏まえて、強要された辞表を受付けが無かったことすることを求めます。

(四). 被申立人従業員が、定期健康診断や採用時健康診断で何を患っているか、何の患っている障がい者であるかという採用したときの個人情報の

悪用により、被申立人従業員が、同人に対して、使用者責任により被申立人従業員からの予見できる安全配慮義務や被申立人従業員に対してのパワハラ防止対策の教育を怠ったことによる契約不履行により経済的な不利益を与えてはなら無いことから補償を求めます。(五). 被申立人は、労働組合の中心人物を露骨に嫌悪する言動を、みせしにして経済的な不利益を与えることで同僚の参加を阻止した経過説明と謝罪を求めます。(六). 被申立人は、著しく許容限度の限度を超えた障害者施設から障害者虐待、セクハラ行為、パワハラ行為、上部団体大会の直後の近接性から障害者団体の当労組を封じ込め予見できる使用者責任がある複数従業員のために緊急搬送されたにも拘らず救援保護を障害者だからと放置したことに補償と謝罪文の掲示を求めます。」と記載されていた。

11 法人の団交応諾に対する組合の「団体交渉応諾に対する回答」の送付

組合は、B 4 弁護士に対し、令和 4 年 7 月 15 日付けで、「団体交渉応諾に対する回答」と題する書面（以下「組合回答書」という。）を送付した。組合回答書には、「令和 4 年 7 月 3 日付け、同月 5 日付け当労組発団体交渉開催の申入れに対する令和 4 年 7 月 8 日付け、応諾回答について解答の頂戴をいただきました。早々のご連絡ありがとうございます」、「会場設定などの応諾回答と解釈しましたので、ご返答致します」等と記載されていた。また、団交出席者として、「X 組合執行委員長 A、D 1 労連 D 2・D 3」と、議題として、「令和 4 年 7 月 6 日送信、5 日付け団体交渉の開催申入書 令和 4 年 7 月 8 日送信、9 日付（前日）対面団体交渉での次回協議提示内容」と記載されていた。

12 組合回答書に対する法人の回答書の送付

令和 4 年 7 月 20 日、B 4 弁護士は、組合に対し、組合回答書に対する回答書（日付の記載のないもの）を電子メールに添付して送付した。当該回答書には、組合回答書の内容に判然としない部分が多々存すること等から、

同月25日に開催予定の団交の議題の整理にとどめたいとして、団交の議題について、「(1) 暴言、パワハラ、退職勧奨の有無 (2) 休憩の付与の有無 (3) 夜勤の状況 (4) 勉強会や研修中の労働時間該当性 (5) 就業規則の周知、であると思慮致します。」と記載されていた。また、「当法人と致しましては、上記議題全てにおいて意見を有しておりますが、詳細は団体交渉の際に申し上げる予定です。」と記載されていた。なお、同月25日の団交において、法人は、当該回答書に同日の日付を記載したものを組合に手交した。

13 組合から法人への電子メールの送付

令和4年7月22日、組合は、B4弁護士宛てに電子メールを送った。当該電子メールには、「D2は、当組内部の都合にて参加が好ましくないという意見が有り、参加を保留します」、「言った言わないのトラブルを防止するために会社からの文章回答が原則ですから事前の協議について、お知らせした案件の文章回答をよろしく願いいたします。」等と記載されていた。

14 令和4年7月25日の団交におけるやり取り

令和4年7月25日、組合と法人との間で団交が開催された。組合側の出席者は、A執行委員長及び「D1労連」のD3（以下「D3氏」という。）であり、法人側の出席者は、B1代表理事及びB4弁護士であった。

団交の冒頭で、法人側が、団交の議題について、「ちょっと争点がよく分からないというのが本音」「議題というのはこういったところなんだろうかという、そういう内容の回答書にはなっております」「現時点においては、正直こちらとしてもこれが限界」と述べたところ、D3氏は、「私の方も、何をいったい要求しとるのかね、明確さがちょっと欠けてるので」と述べた。

(1) 給与の支払について

給与の支払に関して、法人側が、A執行委員長が入社時に提出した振

込先の口座番号が誤っていたため振り込めなかったが、その後にA執行委員長から通帳の写しが提出されたことから、令和4年5月勤務分の給与は、同年6月勤務分とまとめて同年7月28日に支払う予定である旨説明した。これに対し、D3氏がA執行委員長に「じゃあ賃金関係はこれでいいよね」と確認したところ、A執行委員長は、「そうですね、はい」と応じた。

(2) 休憩の付与について

休憩の付与に関して、A執行委員長が、本件施設の施設長を含む複数の職員から「管理業務」をするよう求められたため15分程度しか休憩が付与されていない旨述べたところ、D3氏は、法人側に対し、「事務員は外しましょう」「施設長であれば、この方が直接本当に言ったのかどうかは、会社のほうでいっぺん確認していただいて」と求めた。これに対し、法人側は、「Aさんと話した方は全員確認とってます」「言ってないです」と回答した。

この後、令和4年5月29日及び同年6月26日における法人の職員からのA執行委員長に対する業務指示及び休憩の付与の有無についてのやり取りが行われたが、最終的に、D3氏が「分かった、分かった。そういう風潮があったってことね。それはAさんの主張ね。もうここは言った言わないの話だから、それは今決着がつかないから、それはもうひとまずやめましょう。ただ、そういう雰囲気があった可能性はあるかもしれないというね。いうふうには感じました。で、あと問題は？暴行を受けたというのは？」と述べ、休憩の付与に関するやり取りは終了した。

(3) 時間外勤務について

時間外勤務に関して、A執行委員長が「勉強会の、労働性の該当性」と述べたところ、法人側は、「夜勤も、勉強会、研修の参加も、Aさんされていない」と述べた。この発言に対してA執行委員長が「いや、今

後っていう。あと周知義務で。協約、協約のこと言ってるんだけどね、36協定とか」と述べ、D 3氏が法人側に対し、「36協定って、ここ残業が発生してるとこなの」と尋ねたところ、法人側は、「いや、してないです」「シフトでほとんど動いてるんで」と答えた。これに対し、D 3氏は、「ほんじゃ、36協定ない。いらないがね。残業ないんだから」「残業ないんだもんで36協定必要性ないがね」と述べ、時間外勤務に関するやり取りは終了した。

(4) 令和4年7月3日に発生した職員間のトラブルについて

令和4年7月3日の出来事に関して、法人側が、本件施設に臨場した警察官がB 1代表理事に対して何もなかったことを確認して帰った旨、関わった法人の職員がA執行委員長を訴えたいと言っていた旨、A執行委員長と法人の職員とのやり取りについてはカメラの画像で確認した旨を説明した。

また、A執行委員長が、当該警察官からテロリスト及び不法侵入であると言われたのは法人がそのように当該警察官に伝えたからである旨述べたところ、法人側は、「伝えてないです」「御自身が呼んだんじゃないですか。御自身が呼ばれている中、僕たちが何も言う権利なんかないじゃないですか」「それは警察に言ってくださいよ。僕たち分かんないですよ」「僕らはいきなり警察が来てて呼ばれて、何があったんですかって会話をしてるだけなので、Aさんが不法侵入なのかすら分かんないですし」などと述べた。

このやり取りを受けて、D 3氏がA執行委員長に対し、「Aさんが言いたいことが僕全然分からんけど」「何を言いたいの、今」「何が問題で、何が言いたいの」「不当労働行為なの。何で」「あなたテロリストですねと言われて、不利益はどこにあるの」と尋ねたところ、A執行委員長は、「治療費代13,000円払ってるんですけど。第1号になります」「第3号の

支配介入にもなります」と答え、それに対してD 3氏は、「それは暴行の話でしょう。さっき暴行の話は、画像も見たし、現実にはそういった証拠は分かりませんでしたという話だったがね。どうしてもそれが納得できないのであれば、警察に被害届を出せばいい」「それは暴行が原因でしょ。ね。不当労働行為で13,000円が発生したんじゃないでしょ」などと応じた。

その後もA執行委員長とD 3氏とのやり取りが続き、最終的に、法人側が「Aさんが何を求めているのか分かんないですよ」と述べると、D 3氏も「僕だって分らんよ」と述べ、同日の出来事に関するやり取りは終了した。

(5) 労働環境の改善措置及び謝罪について

労働環境の改善措置及び謝罪についてのやり取りは行われなかった。

(6) 次回団交について

次回の団交に関して、A執行委員長とD 3氏との間で以下のやり取りがあった。

「D 3氏：これは、ここでやめましょうか。Aさん。

A執行委員長：やめましょうかって。次回どうするかを。

D 3氏：次回やる必要ないよ。僕はやる必要ないと思う。だけど僕が決定権を持っているわけじゃないから。僕のアドバイスとしては、もうやめたほうがいい。今日話を聞いて、今日で終わったほうがいい。今、Aさんが言ったように、Aさんの愚痴、Aさんが愚痴を聞いてね、Aさんの中で正義感が芽生えて、その正義感が、いろんな問題を直さないかんという思いになったんだわ。それは悪いことではないよ。だけどそれは、今、会社と一気に詰める話でもない。あとはAさんに任す。だけど僕は、次回からは参加しません。労働委員会にも。

A 執行委員長：愚痴。

D 3 氏：ほんとに労働者が権利侵害されて、いじめられとるんであれば、僕も徹底して手伝ってあげるけど、そうじゃないというふうと思う。

A 執行委員長：社内ではそう聞いたから、なんか屋根の上に上げられてはしご外されたような状態だけどね、私はそれ。

D 3 氏：いやいやいや、だから。会社ってそんなもんだがね。」

団交の終了予定時刻を迎えた頃、法人側が「一応 2 時間も超えましたし」と述べた。これを受けて、D 3 氏が「じゃあすみません、長い間。A さん、やめましょう。僕としてはね。あとは A さん、決めてくれりゃいいよ」と A 執行委員長に話を振ったところ、A 執行委員長は、法人側に対し、「弁護士さん、次いつ」と尋ねた。これに対して、法人側は、「こちらとしても、その、なかなか協議は難しいかなという」と答えたところ、D 3 氏は、「うん、僕も難しいと思うよ。A さんの愚痴を聞いとるだけだもん。労働委員会に申立てして、期日が来るから、あとは労働委員会でやればいいんじゃない」と述べた。

また、その後にも、D 3 氏が「A さん、次回何をやるのっていう中身が。給料も振り込まれたわけだが。不利益としては解消された」と尋ねたところ、A 執行委員長は、「13,000 円の治療費の件ありますよね。謝罪ももらっていない」と答えた。これに対し、D 3 氏は、「会社責任を問うのは、なかなか今の段階では難しい。だから僕さっき言ったように、その二人が会社の指示でね、A さんに暴力をしたというのが前提にあれば、当然やらないかん。だから被害届を出しやあって言っとるの、警察と検察庁に」と述べた。

さらに、A 執行委員長が「私は説明不足だという認識で、継続審議を伝えてるんですけども」と述べたところ、D 3 氏は、「賃金について遅れ

たのは、労基法違反は事実なんだわ」「その反省を、ほいじゃ謝罪文をどうするかっていう問題だって、ほいじゃあやろうと思えばいくらでもやれるの。だけど、その辺をうまく。もう、これ以上やってもいいのになってというのは僕自身あるよ」と述べた。

また、団交の最後に、A執行委員長が「ま、とりあえず団体交渉はしないということは」と述べ始めると、D3氏は、「まだ出していないでしょう」と述べてこれを遮った。これに対し、A執行委員長は、「いや、次のやつは断られてるわけでしょ」と反論したが、D3氏は、「それはあなたが今度出して、断って、初めて成り立つの」と答えた。

なお、その後、組合からは団交の申入れはなされていない。

15 令和4年7月29日のC会社への電話

令和4年7月25日、名古屋西労働基準監督署（以下「労基署」という。）から法人に対し、A執行委員長が労基署を訪れ法人が残業代を支払っていないと述べているため調査をしてほしいとする内容の電話があった。これに対し、B1代表理事は、給与明細書等の資料をファクシミリで送るとともに、A執行委員長に残業代が発生していないことを説明した。その際に、B1代表理事が、A執行委員長が他の会社でも勤務している旨伝えたところ、労基署から両社での労働時間の合計が週40時間を超過していないかどうかの調査を求められた。

そこで、同月29日、B1代表理事は、C会社に電話をかけ、C会社でのA執行委員長の労働時間を聞き取った。その後、両社での労働時間を合計してもA執行委員長の残業代が発生していなかったため、労基署にその旨報告した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点（1）について

（1）組合の主張要旨

法人が教唆して法人の職員を暴徒化させたことにより、法人の職員はA執行委員長に対し、集団で暴行し、「テロ」「テロリスト」などと誹謗中傷を行った。

その結果、A執行委員長は、病院に緊急搬送され、治療費などの経済的不利益を被った上、組合活動ができなくなり、組合組織に多大な支障及び弱体化が生じた。

(2) 法人の主張要旨

法人は、職員を教唆してA執行委員長に対して暴行及び誹謗中傷を行わせていない。

また、法人の職員は、A執行委員長に暴行など一切行っておらず、誹謗中傷なども一切言っていない。

(3) 判断

第2の3で認定したとおり、A執行委員長が、令和4年6月25日、法人に対し、同年8月28日に退職すると記載した辞表を提出し、同年6月26日、本件施設の管理者に対し、これ以上仕事を続けられない旨及び勤務シフトに入ることができない旨を申し出るとともに、本件施設の利用者の親族からの電話対応により過労死寸前である旨をチャットに書き込んだため、法人が、A執行委員長の当該申出及び精神状態を考慮し、同年7月の勤務シフトにA執行委員長を入れなかったことが認められる。

また、第2の4で認定したとおり、同月3日午前8時10分から30分頃にA執行委員長が本件施設を訪れたため、法人の職員がA執行委員長に対してA執行委員長の勤務日ではない旨伝えたこと、A執行委員長が警察官を呼んだこと、同日午前10時30分頃に本件施設に駆けつけたB1代表理事が当該警察官からA執行委員長が暴れている旨の説明を受けたこと、A執行委員長が救急車を呼び、病院に搬送されたこと、同病院から法人に対し、A執行委員長には外傷がなかった旨の電話があったこと、

A 執行委員長が同病院の救急精神科を受診し、「初・再診料」及び「医学管理等」として13,057円を支払ったことが、それぞれ認められる。

しかしながら、法人が教唆して法人の職員を暴徒化させたことにより、法人の職員がA 執行委員長に対して集団で暴行及び誹謗中傷を行った点については、組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明がなく、法人が当該行為を行ったと認めることはできない。

したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

2 争点（2）について

（1）組合の主張要旨

法人は、出動した警察官及び救急隊員に正当防衛であるなどの虚偽説明をした。

（2）法人の主張要旨

法人は、警察官及び救急隊員に対して虚偽の説明をしていない。

A 執行委員長は、令和4年7月3日に自分で警察や救急車を呼んでいたし、B 1 代表理事は警察官から事情を聴いたりはしたが、B 1 代表理事や法人の職員が、警察官及び救急隊員に対して虚偽の説明をしたなどという事実は一切ない。

（3）判断

第2の4で認定したとおり、令和4年7月3日、A 執行委員長が警察官を呼んだこと及び本件施設に駆けつけたB 1 代表理事が当該警察官からA 執行委員長が暴れている旨の説明を受けたことが認められる。また、その後、A 執行委員長が救急車を呼び、病院に搬送されたことが認められる。

しかしながら、法人が警察官及び救急隊員に対して虚偽の説明をした点については、組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明が

なく、法人が当該行為を行ったと認めることはできない。

したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

3 争点（３）について

（１）組合の主張要旨

法人は、ＳＭＳで、「なにかありましたら労働局を通してください」「直接やりとりはやめておきます」と送信し、労働局を使って支配介入し、また、法人として十分に検討してこれ以上交渉の余地はないとして団交を拒否した。

（２）法人の主張要旨

法人が、組合からの団交申入れについて、直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めたということはない。

B 1 代表理事は突然団交の申入れを受け、知識も経験もない中で、できる限り速やかに社会保険労務士や弁護士に相談し、すぐに団交の日程調整をする等、誠実に対応してきた。

法人は、組合からの申入れがあった７月中に団交を開催したものであり、法人の行為が団交を不当に拒む等の不当労働行為を行ったということなど一切ない。

（３）判断

ア 第２の７で認定したとおり、令和４年７月５日、法人が、組合とのＳＭＳでのやり取りにおいて、「なにかありましたら労働局を通してください 直接やりとりはやめておきます」というメッセージ（以下「メッセージ」という。）を送ったことが認められる。

また、第２の５から７までで認定したとおり、組合が、同月３日付けで団交を申し入れ、同月９日午後３時までに回答を求めたこと、同月４日、法人が、組合から送られた「労働施策総合推進法配慮申出書」

の宛先である愛知労働局雇用環境・均等部に電話をかけ、どのような対応をすればよいか相談したところ、A執行委員長と直接やり取りするよりも、紛争調整やあっせん手続を利用することなどを勧められたこと、同月5日、法人が、組合とSMSで連絡を取ったものの、団交の日程を調整するには至らなかったことが、それぞれ認められる。

さらに、第2の9、11及び14で認定したとおり、同月5日のSMSでのやり取りがあった後、法人が、顧問である社会保険労務士に組合対応について相談したところ、団交には誠実に対応しないといけないのですぐに動いてくださいという指示があり、B4弁護士に連絡したところ、同様の指示があったため、団交の会場を押さえたこと、同月8日、B4弁護士が、組合からの団交申入れに対し、団交の開催日時、開催場所及び法人側出席者を回答したこと、同月15日、組合が、法人の回答した開催日時及び開催場所で団交を行うことを承諾したこと、同月25日に団交が開催されたことが、それぞれ認められる。

イ こうした事実からすれば、メッセージは、組合から「労働施策総合推進法配慮申出書」の送付を受けた法人が、愛知労働局雇用環境・均等部から、A執行委員長と直接やり取りするよりも、紛争調整やあっせん手続を利用することなどを勧められたことを踏まえ、団交や労働局に係る知識を十分に持たないため、組合と直接交渉をすべきでないと考えて送信したものといえる。その後速やかに、法人が、社会保険労務士及び弁護士の指示を受け、団交に応じる旨を組合が求めた期限までに回答し、実際に団交が開催されたことからすれば、メッセージを送信したことのみをもって、法人が団交を拒否したとはいえず、また、労働局を使って支配介入を行ったともいえない。

ウ ほかに、法人が、組合との直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めた点について、組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに

足る疎明はない。

エ したがって、令和４年７月３日付け及び同月５日付けの団交申入れに係る法人の対応は、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当しない。

４ 争点（４）について

（１）組合の主張要旨

法人は、令和４年７月２５日の団体交渉までに、団交議題について文書回答をしなかった。

（２）法人の主張要旨

団交までに法人が考えを書面化して提示しないことは、法的な義務違反などではなく、不当労働行為に該当するものではない。しかも、法人は、団交が始まる前に回答書を送付し、法人が、組合の提案する議題の内容が余りに趣旨不明であるため、それを整理しようとしていたのであって、法人の議題についての考えをまとめて回答書で伝えていた。

（３）判断

ア 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

た際の労働組合の態度についても考慮するのが相当である。

イ これを本件についてみるに、第2の10で認定したとおり、令和4年7月8日に組合がB4弁護士宛てに送付した電子メールに「令和4年7月9日付（前日）対面団体交渉での『協定書を使用者代理人として作成』を頂けますように、よろしくお願いいたします。」「前持って、使用者側代理人としての協定案を作成持参の上で協議に望まれるでしょうから、前日14時間前までに持ってお知らせすることが筋との考えにて概略を知らせます。」と記載されていたことが認められる。また、第2の13で認定したとおり、同月22日に組合がB4弁護士宛てに送付した電子メールに「言った言わないのトラブルを防止するために会社からの文章回答が原則ですから事前の協議について、お知らせした案件の文章回答をよろしくお願いいたします。」と記載されていたことが認められる。

しかしながら、これらの電子メールで組合が求めた「協定書」、「協定案」及び「文章回答」が、こういった内容の文書を指すのか判然としない上に、組合が、法人に対して文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明していたことについて、組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明はない。

また、第2の12で認定したとおり、同月20日にB4弁護士が組合に送付した回答書において、組合回答書の内容に判然としない部分が多々存すること等から、同月25日に開催予定の団交の議題の整理にとどめたいとし、また、「当法人と致しましては、上記議題全てにおいて意見を有しておりますが、詳細は団体交渉の際に申し上げる予定です。」と記載されていたことが認められる。これに対し、組合が具体的な応答をしたとは認められない。

ウ 以上のことから、組合は、一方的な要求を行うばかりで、その合意

達成に向けた努力の程度は、法人にその考えを書面化して同月25日の団交までに提示する義務を課すほどのものであったと評価することはできない。

したがって、法人が、争点（3）の団交の議題について、法人の考えを書面化して同日の団交までに組合に提示しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

5 争点（5）について

（1）組合の主張要旨

会社の対応は、組合を納得させようとする努力をせず、組合の理解が得られるよう説明を尽くす意思を欠いた回答をした。また、これ以上交渉の余地はない旨述べ、次回の団交を拒否した。

（2）法人の主張要旨

法人が、争点（5）のアからカまでの各事項について、団交を一方的に打ち切った事実など一切ない。

法人は、2時間にわたって、団交会場の予約時間ぎりぎりまで組合の話を聞き、誠実に対応していた。また、そもそも、組合から、争点（5）のアからカまでの各事項の協議自体、ほとんど行われていなかった。

（3）判断

ア 給与の支払並びに労働環境の改善措置及び謝罪について

（ア）給与の支払について

第2の14（1）で認定したとおり、法人側が、A執行委員長が入社時に提出した振込先の口座番号が誤っていたためA執行委員長の令和4年5月勤務分の給与が振り込めなかったこと及びその後にA執行委員長の通帳の写しが提出されたことから同年7月28日に支払う予定である旨説明したところ、A執行委員長が「そうですね」と応じたことが認められる。

これは、法人側の説明に対し、組合側が納得したものと評価できる。そうすると、給与の支払に係る協議について、法人側が一方的に打ち切ったとはいえない。

(イ) 労働環境の改善措置及び謝罪について

第2の14(5)で認定したとおり、労働環境の改善措置及び謝罪についてのやり取りは行われなかったことから、労働環境の改善措置及び謝罪に係る協議について、法人側が一方的に打ち切ったとはいえない。

イ その他の事項について

(ア) 休憩の付与について

第2の14(2)で認定したとおり、A執行委員長が本件施設の施設長らから「管理業務」を行うよう求められたため15分程度しか休憩が付与されていない旨述べ、D3氏が法人側に対して施設長の当該発言について確認するよう求めたところ、法人側が、A執行委員長と話をした全員に確認を取り、当該発言がなかった旨回答したことが認められる。また、これに続き、令和4年5月29日及び同年6月26日における法人の職員からのA執行委員長に対する業務指示及び休憩の付与の有無についてのやり取りが行われた後に、D3氏が、「もうここは言った言わないの話だから、それは今決着がつかないから、それはもうひとまずやめましょう」と述べて次の協議事項に移り、休憩の付与に関するやり取りが終了したことが認められる。

(イ) 時間外勤務について

第2の14(3)で認定したとおり、A執行委員長が、「勉強会」が労働に当たる旨述べたのに対し、法人側が、A執行委員長は夜勤をせず、勉強会及び研修に参加していない旨述べたところ、A執行委員長が、今後の36協定等の話である旨説明したことが認められる。

そして、D 3 氏が本件施設における残業の有無について法人側に尋ね、法人側がほとんどシフトで動いているため残業がない旨答えると、D 3 氏が36協定の必要性がない旨述べ、時間外勤務に関するやり取りが終了したことが認められる。

(ウ) 令和 4 年 7 月 3 日に発生した職員間のトラブルについて

第 2 の 14 (4) で認定したとおり、法人側が、本件施設に臨場した警察官が B 1 代表理事に対して何もなかったことを確認して帰った旨、A 執行委員長と法人の職員とのやり取りについてはカメラの画像で確認した旨等を説明したことが認められる。また、A 執行委員長が、当該警察官からテロリスト及び不法侵入であると言われたのは法人がそのように当該警察官に伝えたからである旨述べたところ、法人側が、警察官を呼んだのは A 執行委員長であり、法人には A 執行委員長が不法侵入であるかどうか分からないため警察に言ってほしい旨述べたことが認められる。さらに、このやり取りを受けて、D 3 氏が、A 執行委員長が言いたいこと及びなぜ不当労働行為に該当するのか分からない旨述べたところ、A 執行委員長が、治療代がかかったこと及び組合に対する支配介入である旨答えると、D 3 氏が、A 執行委員長が言っているのは暴行の話であり、それについては法人がカメラの画像を確認したが証拠が見つからなかったのであるから、A 執行委員長が納得できないのであれば警察に被害届を出せばよく、治療代についても暴行が原因であり不当労働行為が原因ではない旨述べたことが認められる。加えて、やり取りの最後に、法人側が「A さんが何を求めているのか分かんないんですよ」と述べたところ、D 3 氏も「僕だってわからんよ」と述べ、令和 4 年 7 月 3 日の出来事に関するやり取りが終了したことが認められる。

(エ) 次回団交について

第2の14(6)で認定したとおり、A執行委員長が「やめましょ
うかって。次回どうするかを」と述べたところ、D3氏が「次回や
る必要ないよ。僕はやる必要ないと思う。だけど僕が決定権を持っ
ているわけじゃないから。僕のアドバイスとしては、もうやめたほ
うがいい。今日話を聞いて、今日で終わったほうがいい」「Aさん。
次回何をやるのっていう中身が。給料も振り込まれたわけだが。不
利益としては解消された」などと述べ、これに対し、A執行委員長
が、法人から治療代及び謝罪をもらっておらず、法人からの説明が
不足している旨述べたところ、D3氏が、現段階で法人の責任を問
うことは困難であり、A執行委員長に対する暴力については警察及
び検察庁に被害届を提出すべきである旨及びこれ以上協議を継続す
ることに疑問がある旨を述べたことが認められる。また、法人側が
団交終了予定時刻である旨告げたところ、D3氏が「じゃあすみま
せん、長い間。Aさん、やめましょう。僕としてはね。あとはAさ
ん、決めてくれりゃいいよ」と述べ、これを受けてA執行委員長が
法人側に対して次回団交の日時を尋ねたところ、法人側がこれ以上
の協議が難しい旨述べると、D3氏も「うん、僕も難しいと思うよ。
Aさんの愚痴を聞いとるだけだもん。労働委員会に申立てして、期
日が来るから、あとは労働委員会でやればいいんじゃない」と応じ
たことが認められる。さらに、団交の最後に、A執行委員長が、法
人が次回の団交の開催を既に断っている旨述べたところ、D3氏が
「それはあなたが今度出して、断って、初めて成り立つの」と述べ
たことが認められる。

(オ) 小括

上記(ア)から(エ)まででみたとおり、これらの事項について、
やり取りを終了させる発言をしたのは、法人側ではなくD3氏で

あったといえる。また、A執行委員長とD3氏の間で意見が一致していない場面もあったものの、最終的には、A執行委員長がD3氏の発言に対して明確に異議を述べることはなかった。これらの事情を踏まえると、法人側が各事項の協議を一方的に打ち切ったとはいえない。

なお、その後においても、各事項について、組合から団交の申入れはなされていない。

ウ したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

6 争点（6）について

（1）組合の主張要旨

法人は、C会社に電話をかけ、A執行委員長の社会的評価を下げる個人情報漏洩し、組合の活動を誹謗中傷した。

（2）法人の主張要旨

法人は、C会社に電話をかけ、A執行委員長の評価を下げる目的で個人情報を漏洩したことは一切ない。

法人がC会社に電話をかけたのは、労基署の職員からの求めに応じて、C会社におけるA執行委員長の労働時間を確認するためである。

（3）判断

第2の15で認定したとおり、令和4年7月25日に労基署からA執行委員長の残業代に関して法人と他の会社における労働時間の合計が週40時間を超えていないかどうかの調査を求められたことから、同月29日、B1代表理事は、C会社に電話をかけ、C会社におけるA執行委員長の労働時間を聞き取ったことが認められる。

しかしながら、法人が、C会社に電話をかけ、C会社におけるA執行委員長の評価を下げる目的でA執行委員長の個人情報を漏洩した点につ

いては、組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明がなく、当該行為を法人が行ったと認めることはできない。

したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

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6年5月13日

愛知県労働委員会

会長 森 美 穂