

命 令 書

申 立 人 X 1 組合

執行委員長 X 2

被申立人 Y 1 会社

代表取締役 Y 2

上記当事者間の神労委令和3年（不）第10号及び令和4年（不）第20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12日第1765回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員小野毅、同中鳩弘孝、同高橋瑞穂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3年1月27日付けで申し入れた団体交渉事項のうち、「X 7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うこと」について、誠実に協議しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が令和4年5月28日及び同年6月22日付けで申し入れた、「X 8組合員及びX 9組合員のセクシュアルハラスメント被害について」及び「X 8組合員及びX 9組合員の労災職業病について」を交渉事項とする団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が発行した機関紙の記述について、申立人に対して同機関紙の内容について事実確認や問合せを行うなどの労使交渉を申し入れることなく、申立人に金銭を請求してはならない。
- 4 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

当社が、①貴組合から令和3年1月27日付けで申入れのあった団体交渉事項のうち、「X 7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うこと」について、不誠実な交渉態度をとったこと、②貴組合から令和4年5月28日及び同年6月22日付けで申入れのあった「X 8組合員及びX 9組合員のセクシュアルハラスメント被害について」及び「X 8

組合員及びX 9組合員の労災職業病について」を交渉事項とする団体交渉に、正当な理由なく応じなかつたこと、③X 7組合員を被告として、債務不存在確認請求訴訟（横浜地方裁判所相模原支部令和3年（ワ）第42号）を提起したこと及び控訴したこと、④貴組合を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地方裁判所令和3年（ワ）第2062号）を提起したこと、⑤X 7組合員を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地方裁判所相模原支部令和4年（ワ）第213号）を提起したこと、⑥貴組合が発行した令和4年8月17日付け機関紙の記事によって当社の社会的信用を毀損されたことに対する損害賠償として、貴組合に対して事実確認や問合せを行うなどの労使交渉を申し入れることなく、貴組合に対して金銭を支払うよう求める内容を記載した書面を送付したことが、①については労働組合法第7条第2号及び第3号に、②については同条第2号に、③については同条第1号及び第3号に、④については同条第3号に、⑤については同条第1号及び第3号に、⑥については同条第3号に該当する不当労働行為であると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 年 月 日

X 1組合

執行委員長 X 2 殿

Y 1会社

代表取締役 Y 2

5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

令和3年（不）第10号事件（以下「3-10号事件」という。）は、令和3年2月26日に行われた申立人X 1組合（以下「組合」という。）との団体交渉における被申立人Y 1会社（以下「会社」という。）の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に、また、会社がX 7組合員（以下、組合加入前も含めて「X 7組合員」という。）を被告として、令和3年2月3日付けで債務不存在確認請求訴訟を横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に提起したことが同条第1号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、令和3年4月1日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあつ

た事件である。

その後、組合は、令和3年4月7日及び同年5月10日に行われた団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号及び第3号に、会社が組合を被告として、令和3年5月28日付けで損害賠償請求訴訟を横浜地裁に提起したことが同条第3号に、会社のY6元役員（令和2年9月30日までは役員、以下「Y6元役員」という。）がX7組合員を被告として、令和3年8月2日付けで損害賠償請求訴訟を横浜地裁に提起したことが同条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、令和3年9月22日に追加申立て（以下「3.9.22追加申立て」という。）を行った。

さらに、組合は、会社がX7組合員を被告として令和4年6月3日付けで損害賠償請求訴訟を横浜地裁に提起したことが労組法第7条第1号及び第3号に、会社が令和4年5月2日に行われた団体交渉における組合の言動を理由として同月28日付けで組合の申し入れた団体交渉を拒否したことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和4年9月20日付けで追加申立て（以下「4.9.20追加申立て」という。）を行った。

令和4年（不）第20号事件（以下「4-20号事件」という。）は、会社が組合に対し組合機関紙の内容が会社の社会的評価を著しく低下させる不法行為であるとして損害賠償等を求める文書を送付したことが、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、令和4年10月25日付けで救済申立て（以下「本件申立て(2)」といふ。）のあった事件である。

3-10号事件と4-20号事件は、第10回調査期日（令和4年12月1日）に併合された。

2 請求する救済内容要旨

（1）3-10号事件

ア 会社は、組合と、X7組合員の復職条件を交渉事項とする団体交渉を、Y2会長（令和2年9月30日から会長兼社長、以下「Y2会長」という。）を同席させた上、誠実に行わなければならない。

イ 会社は、組合と、X8組合員（以下、組合加入前も含めて「X8組合員」という。）及びX9組合員（以下、組合加入前も含めて「X9組合員」という。）の労災職業病等を交渉事項とする団体交渉を、Y2会長を同席させた上、誠実に行わなければならない。

ウ 会社は、組合に対し、損害賠償請求訴訟（東京高等裁判所令和5年（ネ）第1852号損害賠償請求控訴事件）を提起したり、X 7組合員に対し、債務不存在確認請求訴訟（東京高等裁判所令和4年（ネ）第1409号債務不存在確認請求控訴事件）及び損害賠償請求訴訟（東京高等裁判所令和5年（ネ）第1437号損害賠償請求控訴事件）を提起したり、管理職をして損害賠償請求訴訟（東京高等裁判所令和4年（ネ）第3612号損害賠償請求控訴事件）を提起させる等の組合及び組合員に対する攻撃を直ちに止めなければならない。

エ 陳謝文の交付及び掲示

(2) 4-20号事件

ア 会社は、組合が発行した機関紙に掲載された内容を理由に、同機関紙を配布先から回収すること、同機関紙のインターネット上の公開を停止すること及び金銭を支払うことを組合に要求してはならない。

イ 陳謝文の手交及び掲示

3 争点

(1) 団体交渉において会社が次の対応を行ったことが不誠実団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

1-1 令和2年10月14日に実施されたY 2会長とX 7組合員の面談の際に、Y 2会長がX 7組合員を工程管理部門に復職させるととれるような発言をしたにもかかわらず、X 7組合員の復職にあたって業務内容及び労働条件に係る会社の方針を明らかにすることを交渉事項として、令和3年2月26日、同年4月7日、同年5月10日に開催された団体交渉において、会社が、同組合員を営業部門に復職させると発言したこと

1-2 X 7組合員の復職にあたって業務内容及び労働条件に係る会社の方針を明らかにすることを交渉事項として、令和3年2月26日、同年4月7日、同年5月10日に開催された団体交渉において、決定権限を有するY 2会長を出席させなかつたにもかかわらず、会社が、同会長の不在を理由に回答を差し控える旨発言したこと

1-3 X 7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うことを交渉事項として、令和3年2月26日に開催された団体交渉において、会社が、回答を検討する旨述べたにもかかわらず、その後も回答をしなかつたこと

- 1-4 X 7 組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うことを交渉事項として、令和3年2月26日に開催された団体交渉において、組合が、同交渉事項に係る会社の認識について質問をしたことに対して、会社が訴訟の対応があることを理由に回答を拒否したこと
- (2) 組合が、訴訟の取下げを求める不当労働行為救済申立てをすることが、労働委員会規則第33条第1項第6号の「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなとき」に当たるか否か。
- (3) 会社が、X 7 組合員を被告として、債務不存在確認請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和3年（ワ）第42号）を提起したこと及び請求が特定されていないという理由で請求が却下されたにもかかわらず、その後も訴訟要件に対する手当てをすることなく控訴したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (4) 会社が、組合を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁令和3年（ワ）第2062号）を提起したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (5) 組合との団体交渉に会社を代表して出席している会社のY 6 元役員が、X 7 組合員を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和3年（ワ）第350号）を提起したこと及び同元役員側の主張を前提にしても請求が認められないという理由で請求が棄却されたにもかかわらず控訴したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い、組合員に対する報復的取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (6) 会社が、X 7 組合員を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和4年（ワ）第213号）を提起したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (7) 会社が、組合の、X 8 組合員及びX 9 組合員の労災職業病等を交渉事項とする令和4年5月28日及び同年6月22日付け団体交渉の申入れに対して、同年5月2日に開催された団体交渉における組合の態様を理由に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(8) 会社が、組合が発行した機関紙の記事によって会社の社会的信用を毀損されたことに対する損害賠償として、金銭を支払うよう求める内容を記載した書面を組合に送付したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書きに事務所を置き、結審日（令和6年1月22日）現在の組合員は98名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書きに事務所を置き、神奈川県を中心に外壁・屋根塗装工事等を営む株式会社であり、結審日現在の従業員は55名である。

(3) 会社の就業規則等には、以下のとおり規定されている。

ア 就業規則

「（休職）

第40条 従業員が、次の各号のいずれかに該当したときは、休職とする。ただし、試用期間中の者、パートタイマー等に関しては適用しない。

（略）

（2）精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全なとき

（略）

（休職期間）

第41条 前条の休職期間（中略）は次のとおりとする。ただし、この休職は法定外の福利措置であるため、復職の可能性が少ないものと会社が判断した場合は、裁量により、その休職を認めず、又はその期間を短縮することがある。

（1）前条第1号及び第2号のとき 6カ月（勤務期間が1年未満の者を除く。）

（略）

（復職）

第42条 従業員の休職事由が消滅したと会社が認めた場合、又は休職期間が満了した場合は、原則として、休職前の職務に復帰させる。ただし、旧職務への復帰が困難な場合又は不適当と会社が認める場合には、旧職務とは異なる職務に配

置することがある。

(略)

- 4 休職期間が満了しても復職できないときは、原則として、
休職満了の日をもって退職とする。

第43条 (略)

(退職)

- 第44条 従業員が、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは退職とし、次の各号に定める事由に応じて、それぞれ定められた日を退職の日とする。

(略)

- (3) 休職期間が満了しても休職事由が消滅しないとき 期間
満了の日

(略)

」

イ 育児・介護休業規程

「第19条 (復職後の勤務)

育児・介護休業後の勤務は、原則として、当該事象が起
きる前に在籍していた部署及び職務とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、組織の変更等やむを得ない
事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うこと
がある。但し、本人の希望があつても部署及び職務の変更
に応じられない場合がある。

(略)

」

2 X 7組合員の組合加入までの経緯

- (1) 平成27年4月、X 7組合員は、会社に入社し、営業職として勤務し
ていた。
- (2) 平成29年1月頃、X 7組合員は、Y 2会長に対して、会社の同僚従
業員A（以下「A」という。）と婚約をしたことを報告した。
- (3) X 7組合員は、Y 2会長から、経営に関する意見があれば書面で提
出するよう求められ、同会長に対して、令和元年5月19日付で、「Y 1を日本一の会社に飛躍させるための案」（以下「1.5.19提出文
書」という。）と題する文書を、「先日、お話をさせていただいた内容
をまとめ、会社をどのようにしていけば良いか案を書きました」、
「遅くなり申し訳ございません。よろしくお願いします」等と記載し
た送信書を添え、メールで送信した。

1.5.19提出文書には、「はじめに」として「私の個人的な意見です。私は会社が好きです。4年間働き、何がおかしいのか、何をどうすればいいのか、考えていたことを報告します。」と記載された後、第1章「Y1は風通しの悪い会社」、第2章「評価、人事、教育が弱い」、第3章「部門ごとの問題点」、第4章「X7の主観的感情史」及び第5章「まとめ」との表題からなり、第1章から第3章では、X7組合員が考える会社における問題点が、第4章では、X7組合員が入社以降の4年間で会社に対して感じた違和感について記載されていた。最後に、「文章で伝わりにくいところもあり、申し訳ございません」、「失礼な文面、申し訳ございませんでした」等の記載で文書が結ばれていた。

Y2会長は、1.5.19提出文書を、Y5社長（令和2年9月30日に退任、以下「Y5元社長」という。）、Y7役員（以下「Y7役員」という。）、Y6元役員と共有した。

- (4) 令和元年5月31日、X7組合員は、期間を令和2年7月30日までとする育児休業の取得を開始した。その後、休業期間は2回延長され令和3年5月22日までとなつた。
- (5) X8組合員及びX9組合員は、会社での長時間労働が原因で精神障害を発症したことについて労災認定されたことを受け、令和元年8月21日、記者会見（以下「1.8.21記者会見」という。）を行い、会社で受けたセクシュアルハラスメントや長時間労働について訴えた。同会見の模様はインターネット上に掲載された。
- (6) 令和元年9月6日、X7組合員は、Y7役員に対して、「Y1会社を日本一の会社に飛躍させるための案」（以下「1.9.6提出文書」という。）と題する文書をメールで送信した。同文書には、1.5.19提出文書の内容に加え、「Y6役員からのパワハラにより、鬱になる。妊娠の時に詰められたことが一番影響をもたらしていた。鬱だし、会社に合わないので、辞めるしかないと思うように。」、「（平成29年）4月、幹部全員から、（Aが）妊娠したことを詰められる。（中略）会長から、Aは子供を望んでいなかった。君は嘘をついている。君は歳を考えて、結婚したいから、妊娠させた。（中略）社員全員の飲み会（居酒屋）、始まる前に、技術部の幹部、会長、社長に詰められる。B部長から、幸せが半減した。Cから殴りたい気分だと言われた。Dから子供が可哀想と言われた。E、F係長もいらした」等が追記され

ていた。

同月10日、Y7役員は、Y5元社長に対して、1.9.6提出文書をメールで転送したところ、同元社長は、Y7役員に対して、X7組合員の会社に対する批判的な態度を危険視しており、弁護士に相談すべきではないかとの認識を示した。

- (7) 令和元年9月12日、会社は役員会を開催し、Y2会長、Y5元社長、Y7役員及びY6元役員を含む役員全員が出席した。同役員会において、出席者全員に1.9.6提出文書の内容が共有され、Y6元役員は、同文書にX7組合員がY6元役員からハラスメントを受けた旨記載されていることについて、これを否認した。なお、結審日に至るまで、同文書でハラスメントを行ったとされたY6元役員及びその他の役員らは、会社から処分を受けていない。
- (8) X7組合員は、人事担当者であるY8（以下「Y8」という。）に、育児休業の延長申請、復職（両当事者において、復職と復業を区別していないため、以下、併せて「復職」と表記する。）先の勤務部署等についてメールで問い合わせ、令和2年9月24日、Y8と面談（以下「2.9.24面談」という。）した。同面談において、X7組合員は、Y8から、子供の保育園の申請をするために必要な就労証明書を受け取り、同組合員の復職先の部署について、半年先のことであるので、改めて話し合って決めていく旨の説明を受けた。
- (9) X7組合員は、Y8から連絡を受け、令和2年10月14日、会社の会長室において、Y2会長と面談（以下「2.10.14会長面談」という。）した。同面談の冒頭で、Y2会長は、「雑談形式だから、リラックスしてね。」、「これ君も今休んでるから、逆に仕事っていうよりも雑談ね。だから、俺の休憩時間にちょっと来てもらった。」、「今ごはん来るからね。」などと発言し、届けられた弁当を食べながらX7組合員と話をした。同面談の途中、Y2会長はZoomを利用してほかの会議に出席しており、その間、X7組合員は会長室から退出していた。同面談の内容は、概ね次のとおりであった。

ア X7組合員に対するハラスメントについて

X7組合員が、育児休業を取得する前から、同組合員の結婚とAの妊娠をめぐるY2会長、役員、従業員らの言動について、ハラスメントと感じていることをY2会長に報告していること等を巡って、会社との間でわだかまりが残っているのではないかという話題が繰

り返された。Y2会長は、「それ、前にも謝ったよ、俺。内観行く前と育休入る前に。それと、LINEでも君に、Aさんの誕生日に、履歴見てくれれば分かると思うんだけど、『悪かったね』って。『でも、幸せ願ってるよ』ってことで、やってるんだけど、これ以上はどうしたらいい?」、「1個1万円にはなるんじゃない? (中略) 君が傷ついてたりとか、(中略) そのことがわだかまりだと思ったらば、そこは解決したいと思うし、俺は俺なりに君に対して、俺的には誠実に対応した結論だから、一応は向き合ってきたつもり、真剣に」等と述べ、これまでX7組合員が同会長に対してハラスメントによる被害を申告する都度、同組合員を傷つけたことに対して何度も謝罪を行ってきた旨、それでもわだかまりを解消できないのであれば、金銭を支払うことで解決できないか等と提案するような発言があった。これに対して、X7組合員は、「考え^{マダ}きます」と述べるにとどまり、会社に対して金銭による損害賠償請求を行う旨の発言はなかった。また、X7組合員が、自分に嫌がらせを行った当事者一人ひとりが自分に対して謝罪を行うのが普通ではないかと述べたところ、Y2会長は、自分がほかの従業員を代表して謝罪をする旨、X7組合員がわだかまりを持ち続けていてもメリットはないと思うから解消したい旨を述べた。

イ X7組合員の復職について

X7組合員は、2.9.24面談の際に、Y8から、復職先の部署はまだ決定していないので、復職をする1、2か月前に改めて具体的な話をする旨伝えられたと述べた。これに対して、Y2会長は、X7組合員は、2.9.24面談において、Y8から、会社の復職の規定により、休業前の職務である営業部門に復職するのが一般的であるということを聞いているはずである旨繰り返し述べ、それを踏まえて、「今度育休から復活してもらう上で、仕事としては、まあちょっとざっくばらんに言うと、他のことやってもらいたくて」、「君とお話ししたいのは、だから、今後について (中略) どれが一番いいか、工程管理がどうだとかっていうことを雑談してって、また話そうねっていうふうにしていきたいんだけど」、「今後、工程管理とかどうなのっていうことで、きょう、仕事面の話をしたかったんだけど」等と工程管理部門の仕事に触れる発言でしたが、同組合員の工程管理部門への復職に向けた具体的な話は行われなかった。

- (10) 令和2年10月19日頃、X7組合員は、Y8に対して、1.9.6提出文書をメールで送信した。
- (11) 令和2年12月18日、会社は、X7組合員を相手方として、債務不存在確認請求調停（八王子簡易裁判所令和2年（ノ）第37号、以下「民事調停」という。）を申し立てた。

調停申立書には、「請求の趣旨」として、会社には、X7組合員に対するハラスメントを理由とする損害賠償債務が存在しないことの確認を求める旨が、「請求の趣旨と原因」として、債務不存在確認請求訴訟の提起を検討したが、X7組合員が在職中の従業員であることから、まずは民事調停による解決を図るべく申し立てた旨が記載されていた。

その後、X7組合員は、令和3年1月12日、X3弁護士及び X4弁護士（以下「X3弁護士ら」という。）を代理人として、相模原簡易裁判所に管轄を移送するよう求める旨の申立てを行った。

- (12) 令和3年1月18日、X7組合員は組合に加入した。

3 X7組合員の組合加入後から本件申立てまでの経緯

- (1) 組合は、会社に対して、令和3年1月27日付け「X7さんの労働組合加入通知及び団体交渉要求書」（以下「3.1.27要求書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、X7組合員の組合加入を通知するとともに、次の事項について同年2月17日までに文書回答を求める旨、団体交渉の開催を要求する旨等が記載されていた。

「1 X7組合員の復帰に当たっての業務内容および労働条件について貴社の方針を明らかにすること。（略）

2 X7組合員に対する妻の妊娠をめぐるハラスメントについて、事実関係を調査し、責任者を処分し、X7組合員に文書で謝罪するとともに、それらの内容を全社員に通知すること。（具体的には2018年4月の「プチ社員旅行の飲み会」が始まる前の会長らによる詰問など。（略））

3 ユニオンとの団体交渉にはY2会長も必ず出席すること。（Y2会長が労働条件全般はもとより個別の労働条件などを詳細に管理、指導されていると認識している。）

（略）」

- (2) 会社は、組合に対して、令和3年2月2日付け「団体交渉要求書に対する回答書」（以下「3.2.2回答書」という。）と題する文書を令

和3年2月3日にファックスで送信した。同文書には、3.1.27要求書への回答として、①X7組合員の復職後の業務内容及び労働条件は休業前と変更がない旨、②ハラスメントの存在を否認する旨、③組合がハラスメントとして挙げる事項の有無は紛争の解決の前提となるので、これについて債務不存在確認請求訴訟を提起する予定である旨及び④Y2会長は団体交渉に出席しない旨記載されていた。

- (3) 令和3年2月2日、会社は、X7組合員に対する民事調停を取り下げ、同月3日、X7組合員を被告として、債務不存在確認請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和3年（ワ）第42号、以下「第1訴訟」という。）を提起した。

同訴訟の訴状において、「請求の原因」として、①X7組合員は、会社の従業員の発言が、Aの妊娠をめぐるマタニティハラスメントに当たると主張し、それ以降、会社の経営方針に反発するなどしたこと、②会社は、同ハラスメントの事実が存在しないことを前提に、「被告（X7組合員）と話し合いをしようと調停を申し立てたが、その直後、被告は労働組合に加入して、ハラスメントの事実が存在することを前提とする団体交渉を申し入れるなどしてきた」ことが挙げられ、会社はX7組合員に対して、ハラスメントに基づく損害賠償債務を負担しないことの確認を求めて提起した旨が記載されていた。

- (4) 令和3年2月26日、組合と会社は第1回団体交渉を開催した。組合側は、X7組合員、X6書記次長（以下「X6書記次長」という。）のほか1名が、会社側は、会社の代理人であるY3弁護士（以下「Y3弁護士」という。）、Y6元役員、Y8のほか1名が出席した。同団体交渉の内容は、概ね次のとおりであった。

ア X7組合員の復職について

組合は、2.10.14会長面談の際に、Y2会長がX7組合員に対して工程管理部門での勤務を提案していたことを述べ、この提案はどうようになったのかと尋ねた。これに対して、会社は、「今の段階で社長（Y2会長）もいないので答えることはできないので、お答えしかねます。」と回答した。組合が、令和2年10月に会社がX7組合員に対して工程管理部門への復職を提案した経緯を把握しているのかと尋ねたところ、会社は、2.10.14会長面談の際に、そのような提案をしたことについては否定しないが、正式な提案ではなかった旨述べた。組合は、会長による発言であれば正式な提案である

と受け止めるのが普通である旨反論した。これに対して、会社は、「会社の見解も社長がいないので、お答えできません。」等と回答した。また、会社は、組合からの3.1.27要求書に記載されている内容に対して、3.2.2回答書でX7組合員には営業職として休業前の職場に復職してもらうという方針を回答している旨、職種変更を希望するのであれば、復職後に、会社に対して希望を出して欲しい旨発言した。

イ X7組合員に対するハラスメントについて

組合は、ハラスメントの問題について、一般的には、金銭的解決にならざるを得ない場合もあるが、まずは、今後の職場環境の改善のため、雇用やハラスメントの問題をきちんと解決していくことを重視している旨述べた。組合は、X7組合員が受けたハラスメントとして、平成29年4月のY2会長による発言を挙げ、これについて会社に団体交渉を申し入れたところ、会社から第1訴訟が提起されたことについて、「そもそもお金なんか別に要求してないです」、「訴訟に係争されるっていうのは、正直話し合いの妨げにしかならない」、「(X7組合員)本人も一銭も別に要求なんかしたことないです。謝れっていう要求はしたみたいですが」と述べ、組合及びX7組合員は慰謝料等の金銭の要求はしていない旨、さらに、訴状には、X7組合員が労働組合に加入したから訴訟を提起した旨の記載があるが、これは不当労働行為に当たる旨を発言した。また、組合は、今後の正常な労使関係のため、裁判ではなく当事者間での話合いで解決するのが望ましい旨の認識を述べた。

これに対して、会社は、会社と組合及びX7組合員との間で、ハラスメントの有無について、前提となる認識と評価に大きな隔たりがあるので、裁判において確定させることができが望ましいとの考えを示しながらも、「団体交渉に関して裁判でやるから応じないということは全然なくて」等と述べた。また、会社は、第1訴訟の訴状において、X7組合員が労働組合に加入したから訴訟を提起したとは記載していない旨を述べた。

X7組合員は、会社に対して、第1訴訟において会社が問題視しているのは、自身が誰から受けたハラスメントを対象としているのか確認した。会社は、「それは訴訟に関わるので、この場ですぐは」、「それは訴訟でやればよろしいんじゃないですか。書面で」

等と回答した。X 7組合員が、会社に対して、ハラスメントがあつたとする自身の認識を示し、このことについて今後団体交渉で話し合うことは可能か尋ねると、会社は、可能であると回答するとともに、ハラスメントの事実について具体的に特定するよう求めた。

組合が、X 7組合員に対するハラスメントについて、会社に調査報告書の提出を求めたところ、会社は、調査の結果を回答するか否かも含めて検討すると述べた。そこで組合は、会社の3.2.2回答書の内容からは、会社がどのような調査を行い、なぜハラスメントの存在を否認するに至ったのか不明であると発言し、経緯を明らかにして欲しい旨求めた。

そのほか、組合は、X 7組合員の復職時の労働条件との関係で、会社の従業員の人数と売上げの状況について確認したところ、会社は、X 7組合員の労働条件との関係に疑問を呈したもの、従業員の人数等について回答した。

ウ Y 2会長の団体交渉への出席について

組合は、会社に対して、労使交渉を円滑に進めるためY 2会長の出席を求めていた旨述べた。これに対して、会社は、団体交渉に代表者が出席する意義は否定しないが、今の段階ではまだ積極的には考えていないと回答した。

- (5) 組合は、会社に対して、令和3年3月15日付け「要求書(2)」(以下「3.3.15要求書」という。)と題する文書を送付した。同文書には、第1回団体交渉を踏まえて、概ね次の内容について、同月31日までに文書回答を求める旨が記載されていた。

ア X 7組合員の復職について

Y 2会長から提案があったことを踏まえ、X 7組合員の工程管理部門への復職等を検討すること

イ X 7組合員に対するハラスメントについて

(ア) 第1訴訟を取り下げること

(イ) 会社が、平成29年4月のY 2会長らからの発言がハラスメント行為ではないと判断した根拠を示すこと

(ウ) 2.10.14会長面談において、Y 2会長が「わだかまり^{ママ}1つにつき1万円で解決しよう」と述べ、財布から1万円を出して解決しようとした「わだかまり」の内容を明らかにすること

ウ 団体交渉について

Y 2 会長の団体交渉への出席等

(6) 会社は、組合に対して、令和3年3月28日付け「回答書」（以下「3.3.28回答書」という。）と題する文書をファックスで送信した。同文書には、組合の3.3.15要求書に対して、概ね次のとおり記載されていた。

ア X 7 組合員の復職について

休業前の部署である営業部門への復職となること

工程管理部門への異動は、復職後の勤務状況を考慮して検討すること

イ X 7 組合員に対するハラスメントについて

(ア) 第1訴訟を取り下げる予定はないこと

(イ) 組合に対して、Y 2 会長らが行ったとされるハラスメント行為の特定を求めること

(ウ) Y 2 会長が「わだかまり 1つにつき 1万円で解決しよう」と発言した事実はないこと

ウ 団体交渉について

Y 2 会長の団体交渉への出席は確約できないこと

(7) 令和3年4月1日、組合は本件申立てを行った。組合が当委員会に提出した申立書（以下「本件申立書」という。）には、会社が第1訴訟の訴状で「被告（X 7 組合員）と話し合いをしようと調停を申し立てたが、その直後、被告は労働組合に加入して、ハラスメントの事実が存在することを前提とする団体交渉を申し入れるなどしてきた」と記載しているとおり、「X 7（組合員）が労働組合員であること、若しくは団体交渉を要求したことが理由で訴訟提起したことを明確に述べている」から、第1訴訟の提起が不当労働行為であることは明らかである旨、「請求する救済内容」として、会社は同訴訟を取り下げなければならない旨等が記載されていた。なお、その後、訴訟の進行に伴い、組合は前記第1の2のとおり請求する救済内容を変更した。

4 本件申立て後の事情

(1) 令和3年4月7日、組合と会社は第2回団体交渉を開催した。組合側は、X 7 組合員、X 6 書記次長ほか1名が、会社側は、Y 3 弁護士、Y 6 元役員、Y 8 のほか1名が出席した。

同団体交渉は、冒頭で、会社が作成した第1回団体交渉の議事録を組合と共有することに会社が疑義を呈したこと、会社が3.3.28回答書

に組合の名称を誤って記載したことについて組合が抗議したことから紛糾した。第2回団体交渉の内容は、概ね次のとおりであった。

ア X 7 組合員の復職について

組合が、X 7 組合員は、2.10.14会長面談以前から、営業部門に復職することは難しい旨会社に相談しているので、復職後の勤務状況を考慮して検討するのではなく、復職前に工程管理部門に配置することを検討して欲しい旨述べたところ、会社は、営業部門の経験しかない同組合員を、復職時から工程管理部門に配置することは難しい旨述べ、同組合員の営業部門への復職については、会社として色々な事情を考慮した上での経営判断であるので、再度検討することはやぶさかではないが、回答を変えることは難しい旨回答した。

そのほか、組合が、復職時の労働条件として、会社の賃金体系を確認したところ、会社は、賃金体系に変更があった旨を述べ、後日情報を提供すると回答した。

イ X 7 組合員に対するハラスメントについて

組合が、会社に対して、第1訴訟を取り下げて欲しい旨を求めたところ、会社は、組合が何をハラスメントとして問題視しているかわからない部分があったことから同訴訟を提起した旨回答した。これに対して、組合は、2.10.14会長面談後の令和2年10月19日頃、X 7 組合員は、Y 8 に1.9.6提出文書をメールで送信しており、同文書の内容がハラスメントの全てではないが、十分具体的にハラスメントの事実を特定しているという認識である旨述べたところ、会社は、同文書の内容ではハラスメントの具体的発言が不明で、ハラスメントの事実の特定が不十分であるという認識を述べ、ハラスメントとは評価であるので、具体的事実が特定されてからでないと話が始まらない旨主張した。

また、X 7 組合員は、会社のハラスメント相談窓口であるY 8 に送信した1.9.6提出文書が、訴訟の証拠や団体交渉で扱われることに違和感を覚える旨述べ、組合も、X 7 組合員がハラスメントを申告した文書を理由に会社が訴訟を提起したことについて、ハラスメント相談窓口の在り方として「普通はそんなん^{マジ}あり得ない」等と述べた。

ウ その他

組合は、会社に対して、2.10.14会長面談の内容を確認するため、

ボイスレコーダーによる同面談の録音データの提供を求めた。会社は、ボイスレコーダーを使用して録音したかどうかを確認した上で、録音データの有無を回答するか否か検討すると述べ、「社長さんがいませんのでね。無責任なことも言えないし」等と回答した。

- (2) 組合は、会社に対して、令和3年4月20日付け「要求書(3)」（以下「3.4.20要求書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、第2回団体交渉を踏まえて、概ね次の内容について、次回の団体交渉を開催するまでに文書回答を要求する旨記載されていた。

ア X7組合員の復職について

2.10.14 会長面談において、Y2会長は、X7組合員に対して、工程管理部門に復職することを提案していたにもかかわらず、同組合員の組合加入後の要求に対しては、休業前の営業職に復職するよう求めていることに納得できないから再検討すること

イ X7組合員に対するハラスメントについて

第1訴訟を取り下げること及び平成29年4月にX7組合員に対して「婚約者を妊娠させたのはふられる可能性があるから。彼女は子供を望んでいなかった」とY2会長が発言したことは、ハラスメント行為に当たるので、同会長が団体交渉に出席し、X7組合員に謝罪すること

ウ その他

2.10.14会長面談において、Y2会長がX7組合員に提供することを約束した同面談の録音データ及び議事録を同組合員に提供すること

- (3) 会社は、組合に対して、令和3年5月9日付け「団体交渉要求書に対する回答書」と題する文書をファックスで送信した。同文書には、組合の3.4.20要求書に対して、概ね次のとおり記載されていた。

ア X7組合員の復職について

Y2会長が、X7組合員に対して、工程管理部門への復職を提案した事実はないこと及び同組合員を休業前の営業職で復職させる方針は変わらないこと

イ X7組合員に対するハラスメントについて

第1訴訟は取り下げないこと及び組合が3.1.27要求書で主張するX7組合員へのハラスメントについて、未だ具体的な事実の特定がなされていないが、会社としては、同組合員に対するハラスメントに

該当するような行為はなかったと認識していること
ウ その他

Y 2会長は、X 7組合員に対して、2.10.14会長面談の録音データ又は議事録の提供を約束した事実はなく、今後も提供する予定はないこと

- (4) 令和3年5月10日、組合と会社は第3回団体交渉を開催した。組合側は、X 7組合員、X 6書記次長ほか1名が、会社側は、Y 3弁護士、Y 6元役員、Y 8ほか1名が出席した。同団体交渉の内容は、概ね次のとおりであった。

ア X 7組合員の復職について

団体交渉は、冒頭で、第1回団体交渉において、2.10.14会長面談の際にY 2会長から工程管理部門への復職を提案する発言があつたことを会社が認めたか否かを巡って紛糾した。会社は、X 7組合員の復職先の部署について再検討したが、同組合員の労働意欲等を総合考慮した上で、最終的に、営業部門に復職してもらうという判断を行った旨を説明した。

また、組合は、X 7組合員の復職後の労働条件との関係で、会社の従業員の人数、売上げの状況、賃金制度について質問した。会社は、賃金制度について説明し、会社の売上額等についても、X 7組合員の労働条件との関係において疑問を呈しながらも回答した。

そのほか、X 7組合員が、会社の時短制度や残業の取扱いについて確認したところ、会社は、ケースバイケースであるとしつつ、概要について説明を行った。

イ X 7組合員に対するハラスメントについて

会社は、組合に対して、組合が主張するX 7組合員に対するハラスメントを具体的に特定するよう求めたところ、組合は、3.4.20要求書において、平成29年4月のY 2会長の発言を特定しハラスメントとして挙げているので、このことについて、会社として調査をした上で回答して欲しい旨を述べた。これに対し、会社は、Y 2会長による同発言があったという事実を否定し、仮にその発言があったとしても、ハラスメントに該当するか極めて疑問がある旨及びハラスメントの特定について組合が一つ例を挙げただけではハラスメントの調査は困難である旨反論したところ、組合は、全てのハラスメントについて特定されないと調査はできないという会社の主張はお

かしい旨を述べるなど、ハラスメントの調査を巡り意見が対立した。

そのほか、X 7 組合員が、会社に対して、復職後のハラスメント窓口について質問し、会社はハラスメントの相談体制について説明を行った。

- (5) 令和 3 年 5 月 24 日、X 7 組合員は育児休業を終えて出社したが、体調不良により早退し、それ以降、出社しない状態が続いた。同日、X 7 組合員は、心療内科を受診し、同日付けて「病名 神経衰弱状態上記にて自宅静養を要する。」と記載された診断書（以下「3.5.24 診断書」という。）の交付を受けた。
- (6) 令和 3 年 5 月 28 日、会社は、組合を被告として、本件申立てが違法である等として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁令和 3 年（ワ）第 2062 号、以下「第 2 訴訟」という。）を提起した。

同訴訟の訴状には、「被告（組合）の本件不当労働行為救済命令申立てが違法であること」の理由として、「被告（組合）は、『原告（会社）が X 7 が労働組合員であること、若しくは団体交渉を要求したことが理由で訴訟提起したことを述べて本件債務不存在確認請求訴訟を提起したこと』などないのに、『労働組合員であること、若しくは団体交渉を要求したことが理由で訴訟提起したことを明確に述べている。

（不当労働行為救済申立書 8 頁目）』などと、嘘を書いて、同申立書を労働委員会に提出した」ことが挙げられ、本件申立ては事実的根拠を欠いている旨が記載されていた。

そのほか、組合は、会社が提起した民事訴訟を断念させるための方策・圧力として労働委員会の救済命令制度を利用しておらず、本件申立ては労働委員会の審査制度の趣旨目的に照らし相当性を欠いている旨、独立行政委員会である労働委員会に対して訴訟の取下げを命じる救済を求めるることは、行政権の司法権に対する直接介入になり、三権分立の原則に反し、救済の内容が法令上又は事実上実現することが不可能である旨及び本件申立ては会社の裁判を受ける権利を不当に侵害する不法行為である旨記載されていた。

- (7) 令和 3 年 7 月 8 日、X 7 組合員は、会社に対して、申請日を同月 12 日とする「年次有給休暇申請書」に 3.5.24 診断書を添付し、同年 5 月 27 日から同年 8 月 27 日までの年次有給休暇を申請した。
- (8) 令和 3 年 8 月 2 日、Y 6 元役員は、Y 3 弁護士を訴訟代理人とし、X 7 組合員を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁相模原支部令

和3年（ワ）第350号、以下「第3訴訟」という。）を提起した。

同訴訟の訴状には、「請求の原因」、「本件行為が不法行為に該当すること」として、X7組合員は、Y6元役員からハラスメントを受けた事実がないにもかかわらず、被害を受けたという虚偽の文書を、会社内で広く伝播されることを期待して送信し、会社の多くの役員らに閲覧させたことにより、Y6元役員の職場での信用を著しく毀損したことが不法行為に当たる旨記載されていた。Y6元役員は、同訴訟を提起した時点において、営業部の次長としてマネジメントや営業活動を行うほか、法務課責任者としてトラブル対応を行ったり、労働委員会の調査期日に補佐人として出席したりしていた。なお、同訴訟の提起に当たり、弁護士費用はY6元役員名義で代理人弁護士事務所に振り込まれている。

- (9) 令和3年9月22日、組合は、当委員会に3.9.22追加申立てを行った。
- (10) 令和3年11月5日、会社は、X8組合員及びX9組合員を被告として、両人が、労災認定を受けたこと及び会社でセクシュアルハラスメントを受けたことについて1.8.21記者会見を行ったことにより、会社及びY2会長が社会的信用及び名誉を毀損された等とし、その損害の賠償を求めて、損害賠償請求訴訟（横浜地裁令和3年（ワ）第4267号、以下「X8・X9訴訟」という。）を提起した。
- (11) 令和3年12月13日にX8組合員が、同月20日にX9組合員が、組合に加入した。組合は、会社に対して、令和4年1月11日付け「X8さんとX9さんの労働組合加入通知及び団体交渉要求書」と題する文書をファックスで送信した。同文書には、X8組合員とX9組合員が組合に加入したことのほか、両人のセクシュアルハラスメント被害について、事実関係を調査し、組合に対して結果を明らかにすること、長時間労働とセクシュアルハラスメントにより発症した兩人のうつ病を業務上疾病と認め、会社が謝罪と損害賠償を行うこと、X8・X9訴訟を取り下げることなどを交渉事項として、文書回答を要求する旨、令和4年2月10日までに団体交渉を開催することを要求する旨等が記載されていた。
- (12) 令和4年2月10日、横浜地裁相模原支部は、第1訴訟について、会社の訴えは、確認の対象となる債権（債務）がいずれもほかの債務から識別して、その存否が確認し得る程度に特定がなされているとは認めることができないとして却下とする判決を言い渡した。会社は、こ

の判決を不服として、同月28日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した。会社は、控訴理由書において、X7組合員が自らの被害事実を抽象的に述べるだけで、具体的な主張を拒否し、会社による特定性の充足を妨害しているという特異な事情があるから、会社による請求の趣旨の特定性の程度は緩和されるべきである旨等を主張した。

- (13) 令和4年2月24日、組合と会社は、「X8組合員及びX9組合員のセクシュアルハラスメント被害について」及び「X8組合員及びX9組合員の労災職業病について」を交渉事項（以下、これらの交渉事項をまとめて「労災職業病等」という。）とする団体交渉を開催した。組合側は、X2執行委員長（以下「X2委員長」という。）、X6書記次長のほか1名が、会社側は、Y3弁護士、Y4弁護士（以下「Y4弁護士」という。）、Y6元役員、Y8が出席した。
- (14) 会社は、X7組合員に対して、令和4年3月3日付で、前記1(3)アに記載の就業規則第42条第4項に基づき、同組合員は同年2月27日の休職期間満了日をもって自動退職となつた旨の通知書を送付した。
- (15) 令和4年3月11日、会社は、組合機関紙及び組合の代理人弁護士が関与したインターネットニュースのURLが添付されたメール（以下「4.3.11メール」という。）を受信した。同メールの宛先に記載されていたのは、一般公開されている会社のメールアドレスであった。
- (16) 会社は、X7組合員の代理人であるX3弁護士らに対して、令和4年4月4日付け「請求書」（以下「4.4.4請求書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、4.3.11メールを送信したのはX7組合員であると特定した上で、同組合員が会社の顧客問合せ用メールアドレス宛てに同メールを送信し、会社の従業員らに、同メールに添付されたリンク先をブラウザで確認させるなどの事務を行わせたことが、偽計業務妨害に該当する違法行為である旨記載され、当該行為が会社に与えた損害30万円と弁護士費用30万円とを合わせて60万円の賠償を請求するものであった。組合は、令和4年4月6日の労働委員会の調査期日において、会社に対して、同メールの開示を求めた。
- (17) 令和4年5月2日、組合と会社は、X8組合員及びX9組合員の労災職業病等を議題とする団体交渉（以下「X8・X9第2回団体交渉」という。）を開催した。組合側は、X2委員長、X5書記長及びX6書記次長が、会社側は、Y3弁護士、Y4弁護士、Y6元役員及びY

8が出席した。同団体交渉の終わりに、団体交渉要求書の送付先を巡り、会社が、Y3弁護士だけに送付して欲しい旨求めるに組合は、Y3弁護士を信用できないから会社とY3弁護士の両方に送付する旨述べるなど意見が対立し紛糾した。また、X6書記次長が、Y3弁護士が関わってから労使間の交渉が円滑に進まず労使関係が悪化している旨及び会社が第1訴訟を提起した原因の一つはY3弁護士にある旨声を荒げ発言する場面があった。

- (18) 組合は、会社に対して、令和4年5月28日付け「X8組合員とX9組合員の労災職業病に関する要求書」（以下「4.5.28要求書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、Y3弁護士を解任すること、少なくとも、X8組合員らの労災職業病等を交渉事項とする団体交渉には同弁護士を出席させないこと、同組合員らの時間外労働の実態やセクシュアルハラスメント被害の実態を明らかにすることなどを交渉事項として、文書回答を要求する旨、令和4年6月18日までに団体交渉を開催することを要求する旨等が記載されていた。
- (19) 令和4年6月3日、会社は、X7組合員を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和4年（ワ）第213号、以下「第4訴訟」という。）を提起した。

同訴訟の訴状には、「請求の原因」として、X7組合員は、自らの要求事項が認められず退職に至ったことで会社を逆恨みし、事務を混乱させる目的で、在職中に知り得た会社の管理用メールアドレスの情報を利用し、会社の顧客を装い、会社と組合の間の紛争に関するニュースを報道する組合のホームページや組合の代理人弁護士の労使紛争に関する記事のリンクを貼付し、4.3.11メールを全従業員宛てに一斉送信したこと、会社の従業員らは同メールを開封し、貼付されたリンク先を閲覧した従業員は、ウイルスに感染したのではないかという恐怖を覚えたこと、会社は同メールに対して対応を検討しなければならなくなつたことが不法行為に当たる旨等が記載されていた。また、4.3.11メールを送付したのがX7組合員であるとする根拠として、①同メールのリンク先のうち、組合機関紙に係る部分のコンテンツは一般にはほとんど知られていないこと、②組合員ないしこれに準じる地位にあって内部事情に通じた者しか同コンテンツを知らないこと、③送信対象となった会社の管理用メールアドレスを知っている者は会社の従業員又は従業員であった者に限られること、④会社に対してリス

クのある嫌がらせを行う動機を有する者はX 7組合員しかいないこと、
⑤同メールは、X 7組合員に対する退職通知が発信された直後に送信
されたものであること及び⑥X 7組合員の特異な性格、行動傾向が記
載されていた。

会社は、横浜地裁に、同訴訟における証拠として、4.3.11メールの
内容を示した文書を提出した。

(20) 会社は、組合に対して、令和4年6月16日付け「抗議書」（以下
「4.6.16抗議書」という。）と題する文書をファックスで送信した。
同文書には、概ね次のとおり、X 8・X 9第2回団体交渉における組
合の態様に対して抗議する旨が記載されていた。

ア 本件申立てや訴訟を巡り、X 6書記次長が、Y 3弁護士に対して、
大声で「あなたと話しても意味ない」等と罵倒し、「裁判なんか取
り下げろよ」と訴訟の取下げを強要する恫喝まで行ったこと
イ 前記アの発言等は、会社の交渉担当者に対する侮辱、脅迫に該当
すること

ウ 今後の団体交渉においても同様の態様が繰り返される可能性が高
いことから、X 8組合員とX 9組合員の出席のもとで正常な態様で
の団体交渉の実施が保障されない限り、組合からの団体交渉申入れ
には応じないこと

(21) 組合は、会社に対して、令和4年6月22日付け「X 8組合員とX 9
組合員の労災職業病に関する要求書2」（以下「4.6.22要求書」と
いう。）と題する文書を送付した。同文書には、4.5.28要求書によ
る組合の要求に対して、会社から具体的回答がないので回答を求める旨、団体交渉の開催を再度要求する旨等が記載されていた。

(22) 令和4年6月29日、第3訴訟について、横浜地裁相模原支部は、被
告であるX 7組合員がY 7役員に送信した1.9.6提出文書の内容は、
役員等特定少数の者に共有されたにすぎず、原告であるY 6元役員
の社会的信用を損なう危険のあるものとまではいうことができない
等として、棄却とする判決を言い渡した。Y 6元役員は、この判決
を不服として、同年7月11日、東京高裁に控訴した。Y 6元役員は、
控訴理由書において、「原判決には、原告（Y 6元役員）の名誉感
情の侵害に対する評価判断を示していないという問題と、本件文書
(1.9.6提出文書) が控訴人の社会的評価に与える影響を過少評価し
ているという問題がある」ことなどを理由として控訴した旨主張し

た。

- (23) 令和4年8月17日、組合は「ユニオンショック」と題する組合機関紙（以下「4.8.17組合機関紙」という。）を発行した。同機関紙には、第4訴訟で問題となっている4.3.11メールに貼付されたリンク先は、組合機関紙及び組合の代理人弁護士が対応した事件に関する記事にすぎない旨及び同メールの送信先は「会社が連絡先メールアドレスとして公開しているもの。つまり、誰もが作り、送ることができるるもの」であり、「ユニオンは、このような嫌がらせ訴訟があろうがなかろうが、完全勝利するまで団結して闘います」と記載されていた。
- (24) 令和4年9月20日、組合は、当委員会に4.9.20追加申立てを行った。
- (25) 令和4年10月7日、組合は、会社に対して、「X8組合員とX9組合員に関する団体交渉について」（以下「4.10.7要求書」という。）と題する文書をファックスで送信した。同文書には、4.6.22要求書で組合が要求したX8組合員及びX9組合員の労災職業病等を交渉事項とする団体交渉の開催を再度要求する旨が記載されていた。
- (26) 令和4年10月19日、会社は、組合の代理人であるX3弁護士宛てに「請求書」（以下「4.10.19請求書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、第4訴訟で会社が問題としている4.3.11メールは「一般には非公開のメールアドレスに^{マジ}宛てに送信され」ているものであるから、「誰もが作り、送ることができるるもの」であるとの組合の4.8.17組合機関紙の記載は事実に反するものである旨、また、同記載は、閲覧者をして、会社が合理的な理由なく、組合に対する嫌がらせを目的として訴訟を提起したと思わせる内容であるから、会社の社会的評価を著しく低下させる不法行為に該当する旨記載されていた。さらに、組合に対し、4.8.17組合機関紙を配布先から回収すること、同機関紙のインターネット上の掲載を停止することを求めるとともに、会社の社会的信用を毀損したことに対する損害賠償として30万円の支払いを請求する旨、組合が支払いに応じない場合は法的措置を講じる旨が記載されていた。
- (27) 令和4年10月20日、第1訴訟の控訴審において、東京高裁は、会社の訴えは、確認の利益において求められる即時確定の利益を欠くことより、会社の訴えを却下した原判決は相当であり、同控訴には理由がないとして棄却とする判決を言い渡した。会社は、同判決を不服として、上告及び上告受理申立てを行った。令和5年1月11日、

第1訴訟の控訴審に対する上告及び上告受理申立てについて、東京高裁は、会社が提出した上告状及び上告受理申立書のいずれにも理由の記載がなく、かつ、会社が法定期間内に理由書を提出しなかったことが明らかであるとして、同上告及び上告受理申立てを却下する旨決定し、原判決が確定した。

- (28) 令和4年10月25日、組合は、当委員会に本件申立て(2)を行った。
- (29) 令和4年11月8日、会社は、組合に対して、「通知書」と題する文書をファックスで送信した。同文書には、組合の4.10.7要求書に対する回答として、会社の4.6.16抗議書に対して組合から返答がないこと、正常な態様での団体交渉の実施が保障されない限り団体交渉には応じがたいこと、団体交渉に当たっては組合からの謝罪及びX8組合員とX9組合員の出席を求める旨が記載されていた。その後、結審日に至るまで、X8組合員及びX9組合員の労災職業病等を交渉事項とする団体交渉は開催されていない。
- (30) 令和4年12月14日、第3訴訟の控訴審において、東京高裁は、Y6元役員の請求には理由がないことから、同元役員の請求を棄却した原判決の結論は正当であり、同控訴には理由がないとして棄却とする判決を言い渡した。これに対し、Y6元役員は、同判決を不服として、上告及び上告受理申立てを行った。令和5年3月27日、第3訴訟の控訴審に対する上告及び上告受理申立てについて、東京高裁は、Y6元役員の提出した上告状兼上告受理申立書のいずれにも理由の記載がなく、かつ、Y6元役員が法定期間内に理由書を提出しなかったことが明らかであるとして、同上告及び上告受理申立てを却下する旨決定し、原判決が確定した。
- (31) 令和5年2月9日、横浜地裁相模原支部は、第4訴訟について、4.3.11メールをX7組合員が送信したとの事実を認めるに足る証拠はないとして会社の請求を棄却する判決を言い渡した。会社は、同判決を不服として、同月21日、東京高裁に控訴した。
- (32) 令和5年2月28日、横浜地裁は、第2訴訟について、組合による不当労働行為救済申立て、同追加申立ては不法行為に該当しないとして会社の請求を棄却する判決を言い渡した。会社は、同判決を不服として、同年3月8日、東京高裁に控訴した。
- (33) 第4訴訟の控訴審において、会社は、令和5年5月31日の第1回口頭弁論期日を欠席した。令和5年7月19日、東京高裁は、4.3.11メ

ールをX 7組合員が送信したと認めるに足る証拠はないとして、会社の請求を棄却した原判決は相当であり、同控訴には理由がないとして棄却とする判決を言い渡した。会社は、同判決を不服として、上告及び上告受理申立てを行った。令和5年9月26日、東京高裁は、第4訴訟の控訴審に対する上告について、会社が法定期間内に理由書を提出しなかったことが明らかであるとして同上告を却下する旨決定し、令和5年12月20日、最高裁判所は、上告審として受理しない旨決定し、原判決が確定した。

- (34) 第2訴訟の控訴審において、会社は、東京高裁からの和解勧告に応じなかった。令和5年11月15日、東京高裁は、組合による不当労働行為救済申立て、同追加申立ては不法行為に該当しないことから、会社の請求を棄却した原判決は相当であり、同控訴には理由がないとして棄却とする判決を言い渡した。会社は、同判決を不服として、上告及び上告受理申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 団体交渉において会社が次の対応を行ったことが不誠実団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

1-1 令和2年10月14日に実施されたY 2会長とX 7組合員の面談の際に、Y 2会長がX 7組合員を工程管理部門に復職させるととれるような発言をしたにもかかわらず、X 7組合員の復職にあたって業務内容及び労働条件に係る会社の方針を明らかにすることを交渉事項として、令和3年2月26日、同年4月7日、同年5月10日に開催された団体交渉において、会社が、同組合員を営業部門に復職させると発言したこと

(1) 申立人の主張

X 7組合員が、第1回団体交渉に先立ち、2.10.14会長面談において、Y 2会長から休業前の営業部門ではなく工程管理部門を任せたい旨の提案を繰り返し受けていたことから、組合は、3.1.27要求書において、X 7組合員の復職時の業務内容を明らかにすることを交渉事項の一つとして申入れを行ったところ、会社は3.2.2回答書において、一転して業務内容は休業前と変わらない旨を回答した。

第1回団体交渉において、組合は、X 7組合員が会社から提案を受けていた経緯を踏まえ、X 7組合員の復職時の労働条件について検討できないか尋ねたところ、会社は、その予定はない旨を述べ、交渉を拒んだ。

また、組合が、X 7組合員の復職時における労働条件が変更された理由について尋ねたところ、会社は、「元のとおりですよっていう方針をあらかじめ書面でお伝えして、今繰り返したので」、「一応復職していただくにあたって前の職にまた復職していただくというのは穩当な提案だと思ってますけど」などの回答に終始し、方針変更の経緯を説明せず、実質的な交渉が成立しなかった。

第2回団体交渉においても、2.10.14会長面談時に、Y 2会長から提案があったX 7組合員の工程管理部門への復職に関して、組合は再検討を求めたが、会社は、理由を説明することなく、「別に再検討しても構いませんけれども、ただ回答は多分、同じになります」と述べ、合意達成に向けた交渉を実質的に拒否した。

第3回団体交渉においても、会社は、それまでの2回の団体交渉と同様、2.10.14会長面談時に、Y 2会長からX 7組合員に対して工程管理部門への復職の提案があった事実を否定し、事実に反する回答を続けた。

このような会社の対応は、交渉事項について、組合による交渉が、紛争の実効的な解決手段とならないことを示す行為にほかならず、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人の主張

組合の主張は、会社とX 7組合員との間で、同組合員の業務内容を休業前の営業部門から工程管理部門に変更する旨の合意が成立していたことを前提としているが、2.10.14会長面談において、そのような合意は成立しておらず、組合の主張は前提事実が誤っていることから、団体交渉拒否には当たらず、組合運営に対する支配介入にも当たらない。また、X 7組合員の復職時の労働条件を巡るやりとりにおいて、組合が問題とする発言は、団体交渉での一場面での発言にすぎない。

X 7組合員の復職時の労働条件を再検討して欲しい旨の組合の要求に対し、会社が、再検討すること及びその結果に関する見込みを告げることは団体交渉拒否には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、2.10.14会長面談において、Y 2会長からX 7組合員に対して、工程管理部門への復職について提案があったにもかかわらず、会社が、団体交渉においては異なる発言を行ったこと及

びその理由を説明しなかったことをもって、会社の団体交渉における不誠実性を主張する。

たしかに、前記第2の2(9)イで認定したとおり、2.10.14会長面談において、Y2会長がX7組合員に対して、復職先の部署として工程管理部門はどうかと述べ、今後の仕事の話をしたい旨の発言をしている事実は認められる。

しかし、2.10.14会長面談全体を見ると、Y2会長はX7組合員に対して、同面談前に行われたX7組合員とY8との間の2.9.24面談において、Y8から、会社の規定上、休業前に所属していた職場に復職することが原則であるということを聞いているはずである旨何度も述べていること、X7組合員とY2会長あるいは会社の従業員との間で残っているわだかまりを解消したい等といった話題を繰り返し、工程管理部門への復職に向けた具体的な話し合いは行われなかつたことが認められる。

イ また、前記第2の2(9)で認定したとおり、2.10.14会長面談において、Y2会長は、X7組合員と話し合いをするかたわら、昼食を取ったり、オンラインで勉強会に参加したりしており、X7組合員も、面談中に会社が提供した弁当を食べていたり、同面談の途中でY2会長がZoomを利用してほかの会議に出席していた間は、X7組合員が席を外す場面もあったことが認められる。

これらのことからすると、2.10.14会長面談は、格式張らない形式で行われた話し合いといえ、X7組合員の復職時の職務内容や労働条件等を検討するための面談であったとは認めがたい。

ウ また、前記第2の1(3)で認定したとおり、会社の育児・介護休業規程第19条第1項には、原則として休業前の職場に復職することが規定されていること、加えて、前記第2の2(9)イで認定したとおり、このことについて、2.10.14会長面談においてY2会長がX7組合員に対して指摘していることが認められる。

エ さらに、前記第2の3(4)ア、4(1)ア及び(4)アで認定したとおり、会社は、第1回団体交渉ないし第3回団体交渉において、2.10.14会長面談でY2会長が工程管理部門への復職を提案したこととは否定しないが、正式な提案であったとは考えていない旨を説明した上で、X7組合員の復職先の部署について、休業前と同じ営業部門である旨を一貫して述べ、職種変更の希望があるので

あれば復職後に会社に希望を出して欲しい旨説明している。

オ 以上のとおり、2.10.14会長面談において、Y2会長はX7組合員に対して、営業部門以外の部門として工程管理部門への復職を例に挙げたにとどまり、具体的な異動の提案をしたとまでは認められないこと及びX7組合員は、Y2会長から会社の規定に基づき休業前の職場に戻ることが原則である旨を伝えられていたことからすれば、その後に開催された組合との団体交渉において、会社がX7組合員を休業前と同じ営業部門に復職させると発言したことをもって、労組法第7条第2号に該当する不誠実団体交渉及び同条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入に当たるとは認められない。

カ なお、組合は、会社が、X7組合員の復職先の部署を再検討して欲しいとの求めに対して、理由も述べず、再検討しても結果は変わらないと述べたことをもって、合意達成に向けた交渉を実質的に拒否した旨主張する。

しかしながら、前記第2の4(1)ア及び(4)アで認定したとおり、会社は、営業部門の経験しかないX7組合員を、復職時から工程管理部門に配置することは難しいこと及びX7組合員の労働意欲等を総合的に考慮した上で、営業部門に復職させると最終的に判断したこと等を述べ、組合の要求に応じられない理由を説明していることが認められ、合意形成に向けた実質的交渉を拒否したと認めることはできない。

1-2 X7組合員の復職にあたって業務内容及び労働条件に係る会社の方針を明らかにすることを交渉事項として、令和3年2月26日、同年4月7日、同年5月10日に開催された団体交渉において、決定権限を有するY2会長を出席させなかつたにもかかわらず、会社が、同会長の不在を理由に回答を差し控える旨発言したこと

(1) 申立人の主張

団体交渉は、実質的な決定権限をもつ者が出席しなければならない。組合は、第1回団体交渉に先立ち、Y2会長が、会社において大きな決定権限を持っていること、2.10.14会長面談時に、X7組合員と復職時の労働条件について話し合っていたことから、効率的な交渉を行うべく、3.1.27要求書で同会長の出席を求めたものの、会社はこれを拒否した。

第1回団体交渉において、組合が、X7組合員は会社から工程管理部門への復職を提案されていたことについて、どのような結論になったのかを尋ねたところ、会社は、「それは今の段階で社長もいないので答えることはできないので、お答えしかねます」と述べ、2.10.14会長面談におけるY2会長とのやり取りについても、「会社の見解も社長がいないので、お答えできません」等と述べ、その場での回答を拒否した。

組合は、会社がY2会長の不在を理由に団体交渉での回答を拒否することが予期されたため、同会長の出席を求めていたにもかかわらず、会社は同会長を出席させず、不在を理由に組合の問い合わせに對し回答の拒絶に終始したのであるから、不誠実団体交渉に当たる。

さらに、会社は、第1回団体交渉において、X7組合員の労働条件の変更につき、Y2会長が不在であるから回答できない旨述べていたにもかかわらず、組合の3.3.15要求書における団体交渉への同会長の出席を求める要求に対して、3.3.28回答書で、同会長の参加を確約できない旨を述べ、前向きな検討を行わなかった。

X7組合員が組合加入する前の2.10.14会長面談においては、Y2会長自らが、長時間に渡って同組合員と直接協議を行っていたが、同組合員の組合加入後は、組合が繰り返し出席を求めたにもかかわらず、Y2会長は団体交渉に出席しなかったことからも、会社が組合との間で合意形成をするつもりがないことがうかがえる。

また、このような会社の対応は、交渉事項について、組合による交渉が、紛争の実効的な解決手段とならないことを会社が示す行為にほかならず、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人の主張

団体交渉の席に実質的な決定権限を持つ者が出席しなければならない義務はない。また、会社は、団体交渉の場での最終回答を行わなかつたことは認めるが、Y2会長は、X7組合員に対して、工程管理部門に配属する等と約束したことはないから、これを前提とする組合の主張自体が前提を欠いている。さらに、団体交渉の場において、即答することが求められているわけではないので、組合の主張は失当であることから、団体交渉における会社の対応は、団体交渉拒否には当たらず、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の3(4)で認定したとおり、第1回団体交渉にY2会長は出席していない。しかし、一般に、使用者側の団体交渉出席者は、必ずしも使用者の代表者である必要はなく、交渉担当者は実質的な交渉権限を有していれば足り、妥結権限や最終的決定権までは必要とされないものと解される。したがって、第1回団体交渉において、会社代表者であるY2会長が団体交渉に出席しなかったことのみをもって直ちに会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

前記第2の3(1)で認定したとおり、第1回団体交渉の「X7組合員の復職にあたって業務内容及び労働条件に係る会社の方針を明らかにすること」との交渉事項について、組合から会社への要求事項は、2.10.14会長面談でX7組合員に対して復職先の部署を工程管理部門とする提案があったことを踏まえ、X7組合員の復職時の業務内容等について会社の方針を明らかにする旨求めるものであると解される。

第1回団体交渉についてみると、会社は、組合の要求事項に対して、2.10.14会長面談でY2会長からX7組合員に対して工程管理部門への復職に関する提案があったことについては否定しないが、会社の方針として、X7組合員には営業職として休業前と同じ職場に復職してもらう旨、職種変更の希望があれば復職後に希望を出して欲しい旨を回答していることが認められる。したがって、Y2会長が出席しなかったことにより団体交渉が進展しなかったとはいえない。

イ 組合は、2.10.14会長面談においてX7組合員の復職先の部署を工程管理部門とする提案がY2会長からあったことから、効率的な交渉を行うべく、第1回団体交渉におけるY2会長の出席を求めたにもかかわらず、会社はY2会長を出席させず、さらには同会長の不在を理由に労働条件の変更等について回答を拒否したこととは不誠実団体交渉に当たると主張する。

しかし、前記第2の3(4)アで認定したとおり、会社がY2会長の不在を理由に回答を行わなかった内容は、2.10.14会長面談におけるX7組合員の復職先の部署を巡る同組合員とY2会長との間のやりとりの内容及びその内容に係る同会長自身の認識に関するここといえるところ、前記第2の3(1)で認定したとおり、組合

の3.1.27要求書には「1 X 7組合員の復職に当たっての業務内容および労働条件について貴社の方針を明らかにすること」と記載されている。したがって、組合が示した交渉事項は、会社の方針を明らかにすることを求めるにとどまり、Y 2会長からの提案を実現させることは交渉事項として明示されていない。

ウ 加えて、前記第2の3(5)ウ及び4(2)イで認定したとおり、その後の第2回団体交渉及び第3回団体交渉においても、組合は3.3.15要求書及び3.4.20要求書で、Y 2会長の団体交渉への出席を求めているが、第1回団体交渉以降、新たにY 2会長が出席する必要性が生じたと認められる事情は特段存在しない。

エ 以上を総合してみると、会社は組合の要求に対して相応の説明や回答をしていること及びY 2会長が団体交渉に出席しなかったことにより団体交渉が進展しなかったという事情も見受けられないことから、Y 2会長の不在を理由に回答を差し控える旨の発言があったとしても、このことのみをもって会社が実質的な交渉権限を有する者を出席させなかつたとはいえない。よって労組法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉及び同条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入には当たらない。

1-3 X 7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うことを交渉事項として、令和3年2月26日に開催された団体交渉において、会社が、回答を検討する旨述べたにもかかわらず、その後も回答をしなかつたこと

(1) 申立人の主張

組合が、3.1.27要求書において、X 7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を要求したことに対して、会社は3.2.2回答書において、ハラスメントの存在を否定する旨回答をしているが、この回答のみでは調査内容がわからないことから、組合は、会社に対して、X 7組合員に対するハラスメントについていかなる調査を行い、その結果がいかなるものであったかについて質問したところ、会社は回答をはぐらかし、会社の認識を提示するか否かについてすら「検討します」という回答に終始し、実質的な交渉が成立しなかつた。

このような会社の対応は、交渉事項について、組合による交渉が、紛争の実効的な解決手段とならないことを会社が示す行為には

かならず、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人の主張

団体交渉において、使用者が誠実に対応しているかどうかは、使用者側の応対だけでなく、労働組合側の態度と相対的に決められるのであって、労働組合側が団体交渉に当たって、誠実な交渉態度でなかつたり、使用者が対応に苦慮するような交渉態度であつたりした場合は、そのような事情も使用者の誠実性を判断する上で考慮される。

この点、組合が、ハラスメントの存在を主張しながら、その具体的な内容を特定せず、抽象的に漠然と会社に調査を求めていることは、交渉要求の順序として不当であり、会社が、組合に対して、この特定を求めた対応は正当であることから、団体交渉拒否には当たらず、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の3(1)及び(2)で認定したとおり、組合が、3.1.27要求書において、X7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を求めたことに対して、会社は、3.2.2回答書において、ハラスメントの存在を否定する旨回答をしている。これに対して、前記第2の3(4)イで認定したとおり、組合は、第1回団体交渉において、会社に、ハラスメントの事実関係についてどのような調査を行い、ハラスメントを否認するに至ったのか経緯を明らかにして欲しい旨求めていることが認められる。

そもそも、会社は、3.2.2回答書において、ハラスメントの存在を否認しているのであるから、否認する前提として、組合又はX7組合員の主張するハラスメントについて、何らかの調査を行って然るべきといえる。しかし、前記第2の3(4)イ、4(1)イ及び(4)イで認定したとおり、会社は、第1回団体交渉において、ハラスメントの事実関係について、組合からの調査報告書の求めに対し、調査の結果を回答するか否かも含めて検討する旨述べるだけであったこと及びその後の団体交渉においても、同調査に関して、報告書の提供はおろか、調査を行ったか否かについてすら明らかにしていないことが認められる。

イ このような会社の対応は、自己の主張の結論を明らかにしただけで、その根拠を説明する意思を見せていないものといえ、自己

の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消することに努めているとは認められないから、労組法第7条第2号に該当する不誠実団体交渉に当たる。また、このような会社の対応は、団体交渉を形骸化し、組合との自主交渉によって労使間の紛争を解決する方途を閉ざすものであり、労働組合の意義そのものを否定するものであるから、労組法第7条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入にも当たる。

ウ なお、会社は、組合がハラスメントの存在を主張しながら、その具体的な内容を特定せず、抽象的に漠然と会社に調査を求めていることから、組合に対してハラスメントの内容について特定を求めたことは正当である旨主張する。

しかし、前記第2の4(2)で認定したとおり、組合は、3.4.20要求書において、X7組合員に対するハラスメントとして、平成29年4月のY2会長による発言を特定していることが認められる。また、前記第2の2(6)で認定したとおり、X7組合員は自己に対するハラスメントの内容を示すものとして、Y7役員に1.9.6提出文書を送信したことが認められる。そして、1.9.6提出文書の内容についてみると、ハラスメントについて、具体的な事実の特定が十分ではない部分はあるものの、「(平成29年)4月、幹部全員から、(Aが)妊娠したことを詰められる。(中略)会長から、Aは子供を望んでいなかった。君は嘘をついている。君は歳を考えて、結婚したいから、妊娠させた。(中略)社員全員の飲み会(居酒屋)、始まる前に、技術部の幹部、会長、社長に詰められる。B部長から、幸せが半減した。Cから殴りたい気分だと言われた。Dから子供が可哀想と言われた。E、F係長もいらした」との記載がある等、部分的には特定がなされており、少なくともその部分については、調査の有無及びその結果を組合に示すことが可能であったといえるから、会社の主張は採用できない。

1-4 X7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うことを交渉事項として、令和3年2月26日に開催された団体交渉において、組合が、同交渉事項に係る会社の認識について質問したことに対して、会社が訴訟の対応があることを理由に回答を拒否したこと

(1) 申立人の主張

訴訟が係属していても、使用者は団体交渉において組合の質問について誠実に回答することは当然であり、仮に回答できない理由があればその旨を誠実に述べるべきであるが、第1回団体交渉において、X7組合員が、ハラスメントに係る会社の認識について尋ねたところ、会社は「それは訴訟に関わるので、この場ですぐは」、「訴訟との兼ね合いから不適当」等と述べ、訴訟を理由に団体交渉での回答を避け、実質的な回答を行わなかった。

このような会社の対応は、交渉事項について、組合による交渉が、紛争の実効的な解決手段とならないことを会社が示す行為にほかならず、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人の主張

会社は、団体交渉において、組合から、X7組合員に対するハラスメントに係る会社の認識について質問を受け、民事訴訟の存在を理由に即答を避けたが、団体交渉事項に挙げられていない事柄に関する質問であったので、会社が団体交渉の場で即答することができなかつたとしても、直ちに不誠実な団体交渉には当たらず、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の3(1)及び(4)イで認定したとおり、X7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うことを交渉事項とする第1回団体交渉において、組合は、X7組合員に対するハラスメントとして、平成29年4月のY2会長らによる発言を挙げ、これについて会社に団体交渉を申し入れたところ、会社から第1訴訟を提起されたが、今後の正常な労使関係のため、裁判ではなく当事者間の話し合いで解決することが望ましいという認識を示した。これに対して、会社は、組合及びX7組合員との間で、ハラスメントの有無について、前提となる認識と評価に大きな隔たりがあることを理由として第1訴訟を提訴した旨を述べるだけであった。また、組合が、第1訴訟において会社が何を問題視しているのか質問したところ、「それは訴訟でやればよろしいんじゃないですか」等と述べ、具体的な回答を行ったとは認められない。

イ 加えて、会社は、X7組合員に対するハラスメントに係る事実

関係について、調査の結果を回答するか否かについてさえ検討する旨述べるだけであったことが認められる。

ウ 団体交渉は、法的権利義務関係を確定することを目的とする訴訟手続きとは異なり、交渉事項について労使間で自主的に解決することを目的とするものであるから、訴訟が係属中であったとしても、使用者には、なお、団体交渉において、議題となっている事項について誠実に交渉する義務が存在する。

本件についてみると、会社は、団体交渉に関して訴訟が係属中であるから応じないということではない等と述べるもの、実際には組合の質問に対して説明する意思を見せず、組合の理解を得る努力に欠けたものといわざるを得ず、労組法第7条第2号に該当する不誠実団体交渉に当たる。

また、このような会社の対応は、団体交渉を形骸化し、組合との自主交渉によって労使間の紛争を解決する方途を閉ざすものであり、労働組合の意義そのものを否定するものであるから、労組法第7条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入にも当たる。

エ なお、会社は、組合から質問されたX7組合員に対するハラスマントに係る会社の認識について、団体交渉の議題になっていない事柄であった旨主張する。

しかしながら、前記第2の3(1)で認定したとおり、組合は、3.1.27要求書において、X7組合員に対するハラスマントに係る事実関係の調査及び対処等を交渉事項として団体交渉を申し入れしていることからすれば、会社の主張は採用できない。

2 組合が、訴訟の取下げを求める不当労働行為救済申立てをすることが、労働委員会規則第33条第1項第6号の「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなとき」に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

会社は、組合が訴訟の取下げを求める救済申立てをすることが、会社の裁判を受ける権利を侵害するから違法である等と主張する。

しかし、およそ即時確定の利益を欠くことが明らかな会社による訴訟は、組合又はX7組合員に精神的負担を与える目的でなされた訴権の濫用であり違法であるから、侵害される権利はない。また、仮に会

社による訴訟提起が違法とまではいえないとしても、X7組合員に対する訴訟を起こす必要性が著しく低いこと及び当該提訴によって生じる同組合員への精神的負担及び組合への打撃に比して保護される必要性が高くないことに鑑みれば、労働委員会が、労使関係を原状回復させる措置として訴訟を取り下げるべきことを含む命令を出したとしても、会社の裁判を受ける権利が侵害されるとはいえない。

また、三権分立は、行政・司法・立法の三権が、それぞれ独立し、抑制と均衡を保つことによって権力の集中を防ぎ、ひいては人権を擁護しようという仕組みであるところ、労働委員会が裁判を取り下げるよう命じたとしても、拘束されるのは三権の一である司法権ではなく、私人である会社であるから何ら三権分立を侵さない。

よって、組合の申立てに基づいて労働委員会が訴訟を取り下げるよう命じることを内容として含む救済命令を出すことは何ら違法なものではない。

(2) 被申立人の主張

組合は労働委員会に対して、会社の提起した訴訟の取下げを求める救済申立てをし、会社による民事訴訟制度の利用を禁じること又はその利用を断念させることを救済内容としているが、民事訴訟の提起及びその遂行は憲法第32条の定める本質である。そうであるにもかかわらず、労働委員会がこの制度の利用を禁止し、又はその利用を断念するように命じることはこの権利を侵害するものである。

また、そもそも独立行政委員会である労働委員会に対して訴訟の取下げを命じるよう求めることは、行政権の司法権に対する直接介入に当たるので、三権分立の原則に反し、救済の内容が法令上又は事実上実現することが不可能であり、明らかに不適法な申立てである。

よって、本件申立ては労働委員会規則第33条第1項第6号の「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなとき」に該当するから、直ちに却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

労働委員会は、不当労働行為が成立すると判断した場合、個々の事案に応じた具体的妥当な救済方法を決定する広範な裁量権を有している。すなわち、労働組合が請求する救済内容は、いかなる救済命令を与えることが妥当かを検討する際の目安であり、労働委員会はこれに拘束されることはない。

本件申立てにおいて、組合は訴訟の取下げを命じるよう求めており、これは会社の訴訟提起により引き起こされた労使紛争を適切に解決することを望む趣旨と解することができ、労働委員会規則第33条第1項第6号には当たらず、却下理由には該当しない。

また、労働委員会による不当労働行為救済命令は、被申立人である会社を名宛人として発出されるものであり、司法機関に対して発出されるものではないから、行政機関である労働委員会による司法機関に対する介入には当たらず、三権分立の原則には反しない。

3 会社が、X 7組合員を被告として、債務不存在確認請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和3年（ワ）第42号）を提起したこと及び請求が特定されていないという理由で請求が却下されたにもかかわらず、その後も訴訟要件に対する手当てをすることなく控訴したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

（1）申立人の主張

ア 会社がX 7組合員を提訴したことは、同組合員に、訴訟という通常人生で体験することが稀な出来事を体験させることであり、極めて大きな心理的負担を与える不利益取扱いである。

イ X 7組合員は、本来的に管轄を有し、話し合いに応じやすい横浜地裁相模原支部へ移送されたい旨の上申を行うなど、民事調停での話し合いに応じる姿勢を見せていた。そうであるにもかかわらず、会社は、X 7組合員が令和3年1月27日に組合に加入したことを組合が通知するや否や、同年2月2日に民事調停を取り下げ、同月3日に同組合員を被告として第1訴訟を提起した。

また、会社は訴状において、「話し合いをしようと調停を申し立てたが、その直後、被告（X 7組合員）は労働組合に加入して、ハラスメントの事実が存在することを前提とする団体交渉を申し入れるなどしてきた」と、X 7組合員を訴えた理由は、同組合員が組合員であること、若しくは団体交渉を要求したことであると明確に述べている。

以上の経緯や訴状の記載から、第1訴訟提起の決定的動機が、X 7組合員の組合加入及び団体交渉申入れにあることは明らかである。

会社は、X 7組合員が主張するハラスメントに係る事実が特定性に欠けると主張するにもかかわらず、ハラスメントの事実の存否の

確定が目的である等として債務不存在確認訴訟を提起しており、行動が矛盾しているから、訴訟提起の目的が不当であるといわざるを得ない。加えて、X 7組合員は、会社に対して、ハラスメントによる損害賠償請求を行う旨を伝えたことはないし、団体交渉においてもこれを請求する等と述べたことはなく、即時確定の利益を欠くことが明らかなものであるから、第1訴訟提起は、組合嫌悪の意思に基づき、組合及びX 7組合員に負担を生じさせることをもっぱら目的とするものといわざるを得ない。

ウ 会社が組合員を訴えることは、労働者が組合に加入し団体交渉を申し入れることによって、組合員は会社から狙い撃ちで提訴までされるという危惧を抱かせるものであり、組合活動を実質的に無意味なものにするものであるから、組合の運営に対する支配介入の典型例である。

エ 会社は第1訴訟の口頭弁論終結時に至るまで、裁判官から釈明を求められたにもかかわらず訴訟要件を充たすための適切な訴訟対応を行わなかった。さらに、請求が特定されていないという理由で請求を却下する判決言渡しがなされたにもかかわらず、その後も訴訟要件に対する手当てをすることなく控訴し、控訴審に至っても、何らの対応も行わなかった。かかる会社の対応からも、組合嫌悪の意思に基づき、却下されることが明らかな訴訟を提起したものといえ、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社による訴訟の提起はいずれも、正当な裁判を受ける権利の行使であり、これによって反射的に生じる負担は不利益ではない。また、X 7組合員は提訴に係る原因を作り出した本人であり、その債務を返済すべき立場の者であるからこれによる応訴の負担は不利益とはいえない。

イ 会社は、X 7組合員が、同組合員の社内結婚等に関する上司らとのやりとりについてハラスメントを受けた等と主張するようになり、会社の対応を犯罪と罵るなど、行動をエスカレートさせていったところ、同組合員が現役の従業員であったことから、円満解決を図ろうと、令和2年12月18日に八王子簡易裁判所に対して、民事調停を申し立てた。

その後、会社は、民事調停の期日前に、組合から3.1.27要求書の送付を受け、その内容から、組合は、X7組合員がY2会長らからハラスメントに該当するような行為を受けたと主張していること、その事実を前提に謝罪等を強く要求していることは理解できたが、組合らが主張するようなハラスメントはないと認識していた。

そこで、会社は、組合との間で、紛争解決の前提事実に関する認識の乖離が大きいために、民事調停を利用しても、かえって紛争解決に時間がかかる可能性が高いという結論に至り、X7組合員が問題としているハラスメントについて裁判上で具体的に特定してもらい、その事実の有無及び法的評価について裁判所の判断を仰ぐべく、既に申立てていた民事調停を取り下げ、新たに訴訟を提起したものであり、第1訴訟の提起には合理的理由がある。民事調停から民事訴訟に切り替えたのは、X7組合員の組合加入によるものではなく、民事調停期日前に、組合の主張が開陳されたことで、合理的で効率的な解決方法は民事訴訟であるという結論に至ったからである。

会社は、3.1.27要求書で前提となっているX7組合員に対するハラスメントの存否を問題にしたにすぎず、同組合員の組合加入や団体交渉申入れの事実は一切問題にしていなかった。なお、第1訴訟は債務不存在確認請求訴訟であり、当事者間の権利義務関係を確定させる意味をもつにすぎず、裁判所の事実認定を元に解決を図ろうとするものにすぎない。

ウ 第1訴訟に係る第1審判決は、会社が確認を求めた債務の特定がなされていないことを理由として全ての請求を却下したものの、会社は、かかる債務の特定性は、相手方の主張や立証によって相対的に決せられるべきであると主張し、控訴を提起したものであるから、組合の主張には理由がない。

(3) 当委員会の判断

憲法第32条において、何人に対しても裁判所において裁判を受ける権利が保障されている以上、使用者がその労働者に対して訴えを提起することも、裁判を受ける権利の行使として尊重されるといえる。

他方、憲法第28条において、勤労者の団結権、団体交渉権及び団体行動権が保障されている以上、使用者による労働者又は労働組合に対する訴訟提起が、こうした権利の行使を侵害するような性格を持つ場合には、使用者の裁判を受ける権利も無制限に保障されるものではな

い。

そこで、会社による訴訟提起及び控訴提起の不当労働行為該当性を判断するに当たり、当該訴訟提起が労働組合又は組合員の権利・利益を侵害することを目的とし、組合の弱体化を企図してなされたものといえるか否かについて以下検討する。

ア 第1訴訟の不当労働行為該当性

(ア) 訴訟提起の経緯

前記第2の2(6)及び(7)で認定したとおり、令和元年9月6日、X7組合員はY6元役員からハラスメントを受けたことで鬱病を発症した旨などが記載された1.9.6提出文書をY7役員に送信し、同月12日、会社は、1.9.6提出文書を受けて役員会を開催し、Y6元役員は、X7組合員の主張を否認した。

その後、前記第2の2(11)で認定したとおり、会社は、令和2年12月18日付で、八王子簡易裁判所に、民事調停を申し立てた。これに対し、X7組合員は、相模原簡易裁判所への移送申立てを行った。

前記第2の2(12)及び3(1)で認定したとおり、令和3年1月18日、X7組合員は組合に加入し、組合は、同月27日付で3.1.27要求書を会社に対して送付した。同文書の内容は、X7組合員に対するハラスメントの事実関係の調査、責任者の処分及び同組合員への謝罪を交渉事項とする団体交渉の開催を要求するものであった。

前記第2の3(3)で認定したとおり、会社が民事調停を取り下げた上で、第1訴訟を提起したのは、組合が3.1.27要求書を送付した約1週間後の令和3年2月3日であった。

(イ) 訴訟提起の合理性について

a 前記第2の2(11)で認定したとおり、会社が紛争解決を理由として民事調停を申し立てたことに対して、X7組合員は管轄移送を求める申立てを行っていることから、同組合員は民事調停に応じ、会社側と話し合う姿勢を見せていたと認められる。そうすると、第1訴訟の提起当時、会社は、民事調停又は組合が申し入れた団体交渉の場を利用して、X7組合員が主張するハラスメント被害について、話し合いによる問題解決を図ることも可能であったということができる。

b そうであるにもかかわらず、会社は、前記(ア)の事実経過のと

おり、X 7組合員の組合加入通知及び団体交渉申入れを受け取った約1週間後に、自らが裁判所に申し立てた民事調停を取り下げ、第1訴訟を提起したことが認められる。そして、会社が民事調停を申し立てて以降、同調停を取り下げて第1訴訟を提起するに至るまでの間に新たに生じた事情は、X 7組合員の組合加入及び組合の団体交渉申入れのほかに認められない。

以上の事情によると、会社の第1訴訟提起は、X 7組合員の組合加入及び組合の団体交渉申入れが、その契機となったと認めるのが相当である。

- c さらに、第1訴訟は債務不存在確認訴訟であるところ、前記第2の2(6)で認定したとおり、X 7組合員がY 7役員に送信した1.9.6提出文書には、会社の上司からハラスメントを受けた旨の記載はされているが、会社に対して損害賠償を求める旨の記載は認められない。また、前記第2の2(9)アで認定したとおり、2.10.14会長面談において、X 7組合員は、Y 2会長に対して、ハラスメントを行った当事者一人ひとりからの謝罪を求める旨の発言はしているが、会社に対して損害賠償請求を行う旨の発言があったとは認められない。加えて、前記第2の3(4)イ、4(1)イ及び(4)イで認定したとおり、第1回団体交渉ないし第3回団体交渉においても、X 7組合員が会社に対して金銭による損害賠償請求を具体的に考えていることをうかがわせるだけの事情は認められない。

そうすると、会社が第1訴訟を提起した前後の時期において、会社とX 7組合員との間には、X 7組合員に対するハラスメントの存否を巡る紛争は生じていたものの、X 7組合員は、会社に対してそれを理由とする損害賠償請求をしたあるいは予定していた事情は存在しなかったことが明らかである。したがって、第1訴訟は債務不存在確認訴訟であるにもかかわらず、会社とX 7組合員との間に、会社がX 7組合員に対して債務不存在確認訴訟を提起せざるを得ないほどの金銭紛争が存在したとは認められない。

- d 加えて、前記第2の3(3)で認定したとおり、会社は、第1訴訟の訴状において、会社のX 7組合員に対する損害賠償債

務の発生根拠となり得るハラスメント行為及びそれに基づく金銭賠償債務の内容について何ら具体的な主張をしていないことが認められる。すなわち、会社は、第1訴訟の提起に当たり、概括的かつ抽象的主張しかできなかつたのであり、これは、とりもなおさずX7組合員が会社に対してハラスメント被害について具体的な金銭要求をしていなかつたことを示している。結局のところ、会社は、X7組合員が会社に対して損害賠償請求をしていないことを認識しながら、あえて債務不存在確認訴訟を提起したというのが相当である。

e 以上のとおり、X7組合員の組合加入及び組合の団体交渉申入れが会社の訴訟提起の契機と認められること、会社とX7組合員との間に、会社が債務不存在確認訴訟を提起せざるを得ないほどの金銭紛争が存在したとは認められないこと及びそれを会社が認識していたことに鑑みると、第1訴訟の提起は、会社がX7組合員に対し、公開の法廷において当事者対立構造のもと当事者双方が主張を戦わせるなど、民事調停より負担が大きいといえる通常訴訟の応訴負担を負わせるとともに、債務不存在確認請求訴訟における債務発生根拠事実の主張立証責任をあえて負わせようとしたと認めるのが相当である。このような行為は、会社の裁判を受ける権利の保障を考慮してもなお、合理性を欠くものといえる。

イ 第1訴訟判決に対する控訴の不当労働行為該当性

前記ア(イ)で判断したとおり、そもそも第1訴訟の提起自体が合理性を欠いているといえ、前記第2の4(12)で認定したとおり、横浜地裁相模原支部も、会社の訴えについて、確認の対象となる債権（債務）がいずれもほかの債務から識別して、その存否が確認し得る程度に特定がなされているとは認めることができない旨判示している。その後も、X7組合員から会社に対して損害賠償請求を行った等という事情は認められないにもかかわらず、会社は控訴に至っていることからすると、会社による控訴の提起も合理性を欠くものといわざるを得ない。

ウ 結論

以上のことからすると、第1訴訟の提起は、合理性を欠くものであり、労働組合又は組合員の権利・利益を侵害することを目的

とし、組合の弱体化を企図してなされたものと認めるのが相当である。しかるに、会社側からこれを覆すに足る主張立証はなされていない。また、会社による訴訟の提起により、X 7組合員には、応訴を余儀なくされ、経済的、精神的負担など不利益が生じていたといえることから、第1訴訟の提起は、X 7組合員が組合員であることを理由とした労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いに当たる。また、第1訴訟の提起は、組合の団結権を侵害したものといえるから、同条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入にも当たる。

また、控訴の提起についても、合理性を欠くものであり、組合の弱体化を企図してなされたものと認められ、会社側からこれを覆すに足る主張立証がなされていない。また、控訴の提起により応訴を余儀なくされたX 7組合員には、経済的、精神的負担など不利益が生じていたといえることから、労組法第7条第1号に該当する不利益取扱い及び同条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入に当たる。

4 会社が、組合を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁令和3年（ワ）第2062号）を提起したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 不当労働行為救済申立事件が労働委員会に係属中に、会社は、調査期日において組合に対して報告ができたにもかかわらず、何らの予告もせず、本件申立てが不法行為に該当する等として損害賠償請求訴訟を提起し、かつ労働委員会の手続きや団体交渉時の資料を次々に証拠提出することで訴訟追行するという行為は、労使間の信頼関係を完膚なきまでに破壊し、組合結成・運営に対する露骨な干渉行為であるとともに、組合の経済的弱体化を直接的に企図する行為であることは明らかである。

イ 会社の訴訟提起の契機となったのは、①X 7組合員が組合に加入し、団体交渉を申し入れたこと、②組合が本件申立てを行ったことであり、違法性がおよそ問題にならないような組合活動にすぎないにもかかわらず、会社が、本件申立てそのものが不法行為に該当するとして組合に対して損害賠償請求訴訟を提起する行為は、組合に対して直接的な圧力を加えているものといえる。組合による不当労

働行為救済申立てを理由として、会社がこれを不法行為として訴訟提起することは、組合に対して同申立てを委縮させるおそれがあるものといえ、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立て人の主張

ア 不当労働行為救済申立ては、同申立てが事実上又は法律上の根拠を欠く場合において、組合が、そのことを知りながら又は通常人であれば普通の注意を払うことによりそのことを知り得たのに、あえて申立てをするなど、同申立てがその趣旨目的に照らし相当性を欠くと認められるときは、違法な申立てとして不法行為を構成する。

会社は、組合の団体交渉申入書で前提となっているX 7組合員に対するハラスメントの存否を問題にしたにすぎず、同組合員の組合加入や団体交渉申入れの事実は一切問題にしていなかった。そうであるにもかかわらず、会社が「X 7組合員が労働組合員であること、若しくは団体交渉を要求したことが理由で訴訟提起したことを明確に述べて本件債務不存在確認請求を提起した」とする組合の主張は事実的根拠を欠いている。組合は、第1訴訟の訴状を見れば容易にわかることがあるにもかかわらず、事実的根拠を欠くことを知りながら又は通常人であれば普通の注意を払うことによりそのことを知り得たのに、あえて申立てを行った。このように、会社が提起した民事訴訟を断念させるための方策・圧力として、組合が労働委員会の救済命令制度を利用することは、同制度の趣旨を著しく逸脱するものであると同時に、会社の裁判を受ける権利を侵害するものである。労働組合であるからといって、事実的基礎や法律上の根拠を欠く申立てをすることは許されない。

本件申立ては、X 7組合員によるハラスメントの主張が、会社から金を脅し取ることを目的としたものであったことが露見するのを防ぐためのものであり、不当労働行為救済申立制度の趣旨を逸脱した違法な目的のものであった。X 7組合員は、会社の同僚であるX 8組合員及びX 9組合員が、令和元年8月21日に記者会見を行い、会社における長時間労働やセクシュアルハラスメントの被害を訴えたこと及び同記者会見の実施前に、会社からX 8組合員らに対して多額の和解金の提案があったことを知り、これに乗じて会社から金を脅し取るつもりであったことが容易に推認できる。会社が第1訴訟を提起したことにより、審理が進めば、X 7組合員のハラスメン

ト被害の主張が虚偽であったことが判明することなどが予想されたことから、X 7 組合員は、本件申立てによって、会社の第 1 訴訟自体を断念させることにした。

イ 裁判を受ける権利は、憲法上認められた権利であり、応訴は義務であるから、組合が主張する労使間の信頼関係、会社の組合に対する干渉行為、組合の経済的理由等は裁判を回避する理由にはならない。

ウ 組合は、会社が訴訟提起前に組合に対して訴訟提起の予告をしなかったことを不当労働行為成立の要素としているが、民事訴訟と労働委員会での審理は別個の手続きであり、訴訟を提起する前に予告する義務はない。

(3) 当委員会の判断

前記 3 (3)で述べたように使用者がその労働者又はその属する労働組合に対して訴えを提起することも、裁判を受ける権利の行使としての性格を持つことは否定できない。しかし、憲法第28条が勤労者の団結権、団体交渉権及び団体行動権を保障し、これらの権利を侵害する使用者の行為について、労組法第27条以下で労働委員会に対し不当労働行為の救済申立てができるなどを定めていることからすれば、労働組合又は組合員の不当労働行為救済申立てをする権利は最大限尊重されるべきものである。とりわけ本件のように不当労働行為救済申立てを不法行為と主張する使用者による損害賠償請求訴訟の提起が、事実上労働組合又は組合員の救済申立てを抑制又は妨害する効果を持つことに鑑みれば、使用者の裁判を受ける権利の行使といえども無制限に保障されるべきでなく、労働組合の不当労働行為救済申立てが明らかに根拠を欠き、専ら使用者の権利・利益を侵害する目的でなされたような場合に限って、当該訴訟の提起が認められると解されるのであり、そうした事情がない場合には、労働組合又は組合員の正当な権利行使を抑制又は妨害することを企図してなされた行為というべきである。

以上を踏まえて、会社による訴訟提起の不当労働行為該当性について以下検討する。

ア 第 2 訴訟提起の合理性について

(ア) 会社は、組合が当委員会に提出した本件申立書には、会社の第 1 訴訟の提起理由として「X 7 (組合員) が労働組合員であるこ

と、若しくは団体交渉を要求したことが理由で訴訟提起したことを明確に述べている」と記載されており、これは第1訴訟の訴状において会社が記載していない事実を主張した虚偽のものであるから、本件申立ては、組合が事実的法律的根拠を欠くことを知りながら又は通常人であれば普通の注意を払うことによりそのことを知り得たのに、あえて申立てをするものであり、会社が提起した民事訴訟を断念させるための方策・圧力として労働委員会の救済命令制度を利用した不当な申立てである旨主張する。

しかし、第1訴訟の訴状をみると、前記第2の3(3)で認定したとおり、「請求の原因」として「被告（X7組合員）と話し合いをしようと調停を申し立てたが、その後、被告は労働組合に加入して、ハラスメントの事実が存在することを前提とする団体交渉を申し入れるなどしてきた」と記載されていることが認められる。そうすると、「労働組合員であること、若しくは団体交渉を要求したことが理由で訴訟提起したことを明確に述べている」という本件申立書の記載は、組合が、訴状に記載された文章を解釈ないし評価した結果を記述したものというのが相当であり、この解釈ないし評価が不当なものとはいうことはできず、会社の主張は採用できない。

(イ) また、会社は、本件申立てにより、会社の裁判を受ける権利を侵害された旨主張するが、組合から第1訴訟の取下げを求める不当労働行為救済申立てがなされたとしても、そのこと自体により直ちに第1訴訟について取下げの効果が生じるわけではない。会社は、本件申立てには理由がないと考えるのであれば、労働委員会の手続きの中で主張立証を行いながら、第1訴訟の訴訟追行を維持することも可能であったといえるのであって、会社の主張には理由がない。

なお、会社は、X7組合員がハラスメントを主張したのは、会社から和解金を喝取するためであり、組合はその発覚を回避する目的で本件申立てをしたのであるから、本件申立ては不当労働行為救済申立制度の趣旨を逸脱し違法である旨主張する。しかし、組合がそのような目的をもって本件申立てをしたことを見認めるに足る証拠はない。

(ウ) 前記第2の4(1)及び(4)で認定したとおり、組合が労働委員会に

本件申立てを行って以降、会社が第2訴訟を提起するに至るまでの間に、組合と会社との間では、X7組合員に関する団体交渉が2回行われたが、X7組合員の復職先の部署や同組合員に対するハラスメントを巡り双方の主張はいずれも対立したままであったことが認められる。このような労使関係の対立が深まる状況下において、会社は、本件申立てに係る組合の主張を確認することもなく、また、労働委員会の場で主張の応酬をまったくすることもないままに、労働委員会の第1回調査が開始される前に第2訴訟を提起したものである。

(イ) したがって、会社が本件申立てに対して損害賠償請求訴訟を提起したことは、専ら組合の本件申立てに対抗し、同申立てを抑制又は妨害することを企図してなされたものと認められる。そして、会社側はこれを覆すに足る主張立証を行っていないことからすると、第2訴訟の提起は、会社の裁判を受ける権利の保障を考慮してもなお、合理性を欠くものといえる。

イ 結論

以上のことから、第2訴訟の提起は、合理性を欠くものであり、ことさら労働組合の不当労働行為救済申立てを抑制又は妨害し、ひいては組合組織の弱体化を企図してなされたものといえるから、労組法第7条第3号に該当する組合の自主的運営を阻害する支配介入に当たる。

5 組合との団体交渉に会社を代表して出席している会社のY6元役員が、X7組合員を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和3年（ワ）350号）を提起したこと及び同元役員側の主張を前提にしても請求が認められないという理由で請求が棄却されたにもかかわらず控訴したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い、組合員に対する報復的取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア X7組合員を被告とする訴訟の提起は、極めて直接的な組合員に対する財産侵害行為に当たり、不利益性が認められる。

イ 第3訴訟は、原告が会社ではなくY6元役員であるが、同元役員は、X7組合員が令和元年9月6日に1.9.6提出文書をY7役員に送信した時点において、会社の取締役を務めており、結審日現在も営業部支店責任者兼法務部長として管理職の立場にあって、従業員

の残業代請求訴訟や組合との団体交渉及び本件申立ての対応に当たり、労働委員会の調査期日にも出席している。

また、第3訴訟の訴訟代理人は、第1訴訟、第2訴訟及び本件申立てと同様にY3弁護士が担当している。

加えて、X7組合員は、Y2会長及び会社の役員らから受けたハラスメントの被害を約4年前から会社に申告しており、1.9.6提出文書をY7役員に送信したのも約2年前であるにもかかわらず、Y6元役員がこれを名誉毀損による不法行為に当たるとして問題視し始めたのは、本件申立てが係属している最中である。

よって、Y6元役員による第3訴訟の提起は、使用者の意を体した行為であり、会社に帰責されるべきである。

ウ 会社は、X7組合員の組合加入通知前の段階では、交渉や民事調停など話し合いによる合意形成の意思を見せていましたが、組合が団体交渉を申し入れるや否や態度を翻し、訴訟や本件申立てに係る手続きにおいて、組合やX7組合員への攻撃を繰り返すに至ったことは、会社の組合嫌悪意思を強く表している。

エ 以上のことから、第3訴訟の提起は、X7組合員の組合加入や組合活動及び労働組合を通じた不当労働行為救済の申立てを行ったことを決定的動機とする不利益取扱いに当たる。

オ また、会社を代表して団体交渉に出席し続けているY6元役員が、1.9.6提出文書を問題視し、労使紛争が深刻化した状況において訴訟を提起したのであるから、会社の不当労働行為意思は強固であるといえ、組合の運営に対する支配介入に当たることは明らかである。

カ Y6元役員は、第3訴訟の第1審判決において、X7組合員の主張する事実関係ではなく、Y6元役員の主張を理由として請求を棄却する判決言渡しがされているから、控訴審においてもY6元役員が敗訴するのは当然である。

(2) 被申立人の主張

ア 第3訴訟の提起理由として、Y6元役員は、名誉毀損だけではなく、名誉感情の侵害をも主張しており、同元役員は、同訴訟を通じて、X7組合員がハラスメントと主張する具体的な内容が明らかになることを期待していた。会社も、Y6元役員と同様の期待を抱いていたが、これは同元役員が会社の意に従って訴訟提起をしたということを意味しない。

イ X 7 組合員が Y 6 元役員の権利利益を侵害したのであれば、X 7 組合員は Y 6 元役員に賠償する責任があり、労働組合員であることがないし加入する労働組合が団体交渉中であることなどの理由で裁判を免れることはできない。

ウ Y 6 元役員は、原判決では名誉感情の侵害に係る損害部分の判断をされていないことなどを理由として、控訴を提起した。

(3) 当委員会の判断

労組法第2条第1号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができるものである（平成16年（行ヒ）第50号最二小判平成18年12月8日）。

前記第2の4(8)で認定したとおり、まず、Y 6 元役員は、第3訴訟を提起した時点において、営業部の次長としてマネジメントや営業活動を行うほか、法務課責任者としてトラブル対応を行うなどし、組合との団体交渉や労働委員会の審査手続きにも継続して出席していたことから、労組法第2条第1号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者に該当すると認めるのが相当である。

次に、Y 6 元役員が第3訴訟を提起したことが不当労働行為に当たるか否かについて以下検討する。

ア 第3訴訟の不当労働行為該当性

(ア) 訴訟提起の経緯

前記第2の2(6)及び(7)で認定したとおり、X 7 組合員は、Y 6 元役員からハラスメントを受け鬱になった旨記載した1.9.6提出文書をY 7 役員に送信し、これを受け開催された会社の役員会において、同文書の内容が共有され、議題として扱われた。その後、前記第2の4(8)で認定したとおり、令和3年8月2日、Y 6 元役員は、X 7 組合員に対して第3訴訟を提起した。

この点、組合は、Y 6 元役員による第3訴訟の提起は、同訴訟で問題となっている1.9.6提出文書をX 7 組合員がY 7 役員に送信してから約2年も経過してからなされており、本件申立てが係属している最中である旨主張する。しかし、令和元年9月12日に開催された会社の役員会において、Y 2会長をはじめ役員全員に1.9.6提出文書の内容が共有された際は、会社から同文

書の内容を理由として処分を受けることはなかったものの、その後、Y 6 元役員も出席した組合との団体交渉や労働委員会の調査期日において、同文書の存在が取り上げられたことから、Y 6 元役員が自らの名誉回復のため、X 7 組合員に対して名誉毀損等を理由として損害賠償請求訴訟の提起を考えるに至ったとしても不自然とまではいえない。

(イ) 訴訟提起の合理性について

前記第 2 の 4(8)で認定したとおり、Y 6 元役員は、第 3 訴訟の訴状において、「請求の原因」、「本件行為が不法行為に該当すること」として、X 7 組合員は、Y 6 元役員からハラスマントを受けた事実がないにもかかわらず、ハラスマントを受け、これにより鬱病に罹患したという虚偽の文書を、会社内で広く伝播されることを期待して Y 7 役員に送信し、多くの役員らに閲覧させることより Y 6 元役員の職場での信用を著しく毀損したことが不法行為に当たる旨主張している。そうであるとすると、X 7 組合員に対する名誉毀損及び名誉感情の侵害を理由とする第 3 訴訟の提起は、Y 6 元役員自らの名誉を回復するという目的のもとなされた個人的行為と認めるのが相当である。

(ウ) 小括

以上のとおり、Y 6 元役員による第 3 訴訟提起の時期が不合理とまではいえず、同訴訟の提起には相応の理由が認められることに鑑みると、第 3 訴訟の提起は、組合の主張する組合嫌悪意思に基づき、労働組合又は組合員の権利・利益を侵害することを目的とし、組合の弱体化を企図してなされたものとまでは認めることはできない。したがって、会社に帰責する行為自体が存在しないから、Y 6 元役員が会社の意を体して行ったか否かについての判断を要さない。

組合は、X 7 組合員が令和元年 9 月 6 日に 1.9.6 提出文書を Y 7 役員に送信した時点において、Y 6 元役員は会社の取締役を務めており、結審日現在も管理職の立場にあること、同元役員は従業員との訴訟や組合との団体交渉や労働委員会の調査期日にも出席していること、第 3 訴訟の訴訟代理人が、第 1 訴訟、第 2 訴訟及び本件申立てと同様に Y 3 弁護士であること及び労働委員会に本件申立てが係属している最中に訴訟提起が行われ

たことをもって、Y 6 元役員による第3訴訟の提起が、使用者の意を体して行った行為であり会社に帰責する旨主張する。

しかしながら、Y 6 元役員が、同元役員が参加した組合との団体交渉や労働委員会の調査期日において1.9.6提出文書の内容が取り上げられるにつれ、自らの名誉が毀損されたと考え、その回復を図りたいとし、第1訴訟、第2訴訟及び本件申立てを通じて同文書の提出経緯や内容について把握しているY 3 弁護士に訴訟代理人を委任したことも不合理であるとはいえない。

イ 第3訴訟判決に対する控訴の不当労働行為該当性

前記ア(イ)で判断したとおり、そもそも第3訴訟の提起自体がY 6 元役員自らの名誉を回復するという目的のもとなされた側面があることを否定できないことから、控訴の提起も、同様の目的のもとなされた側面を否定できない。

ウ 結論

以上のことからすると、Y 6 元役員による第3訴訟の提起には、相応の理由が認められ、組合の弱体化を企図してなされたものとは認められず、会社に帰責する行為自体が存在しないことから、同元役員が第3訴訟を提起したことは、X 7 組合員が組合員であることを理由とした労組法第7条第1号に該当する不利益取扱い及び同条第4号に該当する組合員に対する報復的取扱いにも当たらない。また、組合の団結権を侵害し得るものではないから、同条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

また、控訴の提起についても、相応の理由が認められることから、労組法第7条第1号に該当する不利益取扱い及び同条第4号に該当する報復的取扱いに当たらず、同条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

6 会社が、X 7 組合員を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和4年（ワ）213号）を提起したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 会社は4.3.11メールの送信者がX 7 組合員である旨主張し、その根拠として、①同メールのリンク先のうち、組合機関紙に係る部分のコンテンツは一般にはほとんど知られておらず、組合員ないしこ

れに準じる地位にあって内部事情に通じた者しか同コンテンツを知らないこと、②送信対象となった会社の管理用メールアドレスを知っている者は会社の従業員又は従業員であった者に限られること、③リスクのある嫌がらせを行う動機を有する者はX 7組合員しかいないこと、④同メールは、X 7組合員に対する退職通知が発信された直後に送信されたものであること及び⑤X 7組合員の特異な性格、行動傾向を挙げる。

しかしながら、4.3.11メールの送信元アドレスはX 7組合員のものではなく、同組合員は同メールを送信していない。

また、同メールの送信対象アドレス及び貼付されたリンク先ページは、インターネット上で一般に公開されているものであり、これを知り得る者が組合員ないしこれに準じる地位にあって内部事情に通じた者しかいないということはない。

さらに、X 7組合員はこれまで、会社による退職扱いについて一切争ったことはなく、従前から令和4年2月27日に退職扱いとなることは予告されていたのであり、同メールを送信し業務妨害を行う動機がない。

加えて、会社に対して不満を抱える退職者は多数おり、元従業員からの不満をX 7組合員の犯人性に結び付けることはできない。

よって、X 7組合員が4.3.11メールの送信者であるとする会社の主張の根拠は、いずれも薄弱である。

イ 会社は、X 7組合員の代理人であるX 3弁護士らに4.4.4請求書を送付するのみで、何らの団体交渉申入れも行わず、同代理人からの事実確認を目的とする4.3.11メールの開示要求にも応ずることなく、X 7組合員が単に犯人性を否定しているという理由で、十分な事実確認も行わず訴訟を提起している。さらに、同メールの送信者がX 7組合員であることの理由として、「X 7組合員の特異な性格、行動傾向」を挙げ、不必要的人格攻撃に及んでいる。

会社が、およそ犯人としては考えられないX 7組合員を標的とし、弁護士費用や訴訟費用をかけてまで損害賠償請求訴訟を提起した理由は、4.3.11メールに貼付されていたリンク先ページが、組合により会社を糾弾する趣旨の組合機関紙の記事であったからにはかならない。このことは、4.3.11メールには組合機関紙へのリンクが含まれているから、同機関紙の記事を知っており、かつ会社の従業員で

あったX 7組合員が犯人であるということであり、組合員であるがゆえに犯人であるとされたものであって、不当労働行為意思によってなされたものといえる。会社は、そのような記事が会社内において広く読まれ、会社内での組合の組織が拡大する可能性が高まる事態をおそれ、火消し策として認容されようもない損害賠償請求訴訟を提起したのである。

ウ 第4訴訟の提起は、X 7組合員に対して応訴の煩による負担感や弁護士費用、提訴による恐怖等の不利益を生じさせ、これ以上組合員であることを続けると、更なる提訴その他の嫌がらせにさらされるかもしれない、「特異な性格、行動傾向」であるというような人格攻撃にさらされるかもしれないという恐怖感を生みかねず、組合との信頼関係を破壊しかねない行為である。したがって、第4訴訟の提起は組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社による訴訟の提起はいずれも、正当な裁判を受ける権利の行使であり、これによって反射的に生じる負担は不利益ではない。また、X 7組合員は、会社による提訴に係る原因を作り出した本人であり、その債務を返済すべき立場の者であるから、これによる応訴の負担は不利益とはいえない。

イ 4.3.11メールに記載されたリンク先ページは一般に公開されているものの、一般周知性があるとはいえない。同リンク先ページが表示される検索ワードを入力する者は、組合と会社との間の対立関係と紛争の存在を知っている者であり、組合の関係者であると推認される。

会社は、4.3.11メールがBCC（ブラインド・カーボン・コピー）で送信されたメールアドレスは、会社の管理用メールアドレスであり、一般には非公開のものであったことを問題視している。

さらに、X 7組合員は、会社から同組合員の就業期間中の社会保険料の立替分の請求について未払いの状態を続け、会社から訴訟を提起されるや否や、第4訴訟の提起が不当労働行為であると主張して組合に依頼し、組合が4.9.20追加申立てを行うなど、対決的な姿勢を続けている。

4.3.11メールの送信者は、会社に対する強烈な反発心と偽計業

務妨害という犯罪行為に及ぶまでの規範意識、常識的感覚が鈍磨していることが推定されるところ、X 7組合員はこのような人物像に合致する。

ウ 4.3.11メールの送信者はX 7組合員であるところ、同組合員が同メールを送信したことは、会社を当惑、困惑させることを目的とした偽計業務妨害行為であり、民法上の不法行為に該当し、よって、第4訴訟は正当な訴訟であり、不当労働行為には該当しない。また、会社によるX 7組合員の人格等に関する評価について、X 7組合員が不愉快な思いをしたとしても、激しい弁論が交わされる訴訟等の手続きの中で問題として取り上げられるような性質のものではなく、組合活動に何ら影響はない。

(3) 当委員会の判断

前記3(3)で述べたとおり、使用者による労働者又は労働組合に対する訴訟提起は、裁判を受ける権利の行使といえども無制限に保障されるものではない。

そこで、会社による訴訟提起の不当労働行為該当性を判断するに当たり、当該訴訟提起が労働組合又は組合員の権利・利益を侵害することを目的とし、組合の弱体化を企図してなされたものといえるか否かについて以下検討する。

ア 第4訴訟の不当労働行為該当性

(ア) 訴訟提起の経緯

前記第2の4(15)で認定したとおり、会社は、令和4年3月11日、組合機関紙及び組合の代理人弁護士が関与したインターネットニュースのURLが添付された4.3.11メールを、一般に公開されている会社のメールアドレスを宛先として受信した。これを受け、前記第2の4(16)で認定したとおり、会社は、令和4年4月4日付けでX 7組合員の訴訟代理人であるX 3弁護士らに対し、4.4.4請求書を送付し、4.3.11メールの送信者はX 7組合員であると特定した上で、同メールを送信したことが違法行為に当たるとして損害賠償を請求した。その後、会社は、前記第2の4(19)で認定したとおり、労使交渉等を行うことなく、令和4年6月3日、X 7組合員を被告として第4訴訟を提起した。

(イ) 訴訟提起の合理性について

前記第2の4(19)で認定したとおり、会社は、第4訴訟に係る訴

状において、X 7 組合員は会社の顧客を装い、4.3.11メールを、会社の従業員らに受信、開封させ、従業員らにウイルス感染の不安を与える目的で送信した旨主張している。またその根拠について、①同メールのリンク先のうち、組合機関紙に係る部分のコンテンツは一般にはほとんど知られていないこと、②組合員ないしこれに準じる地位にあって内部事情に通じた者しか同コンテンツを知らないこと、③送信対象となった会社の管理用メールアドレスを知っている者は会社の従業員又は従業員であった者に限られること、④会社に対してリスクのある嫌がらせを行う動機を有する者はX 7 組合員しかいないこと、⑤同メールは、X 7 組合員に対する退職通知が発信された直後に送信されたものであること及び⑥X 7 組合員の特異な性格、行動傾向を挙げる。

しかし、上記①、②及び③については、仮に会社が主張するており、4.3.11メールに貼付されたリンク先及び管理用メールアドレスを知る者がある程度限られるとしても、その者がX 7 組合員1名に限定されるとは限らない。また、上記④についても、会社に対して嫌がらせに及ぶ動機を有する者がX 7 組合員1名に限られるとする根拠は何ら示されていない。同様に、上記⑤及び⑥もまた、同メールの送信者がX 7 組合員である根拠を示すものではなく、会社が根拠として挙げる①ないし⑥を併せ考えても、X 7 組合員を4.3.11メールの送信者であると特定する会社の主張の根拠は、いずれも薄弱であるといわざるを得ない。

加えて、前記第2の4(16)で認定したとおり、組合は、令和4年4月6日の労働委員会調査期日において、事実確認を目的として会社に対して4.3.11メールの開示を求めているのであるから、会社は、第4訴訟の提起を検討するに先立って、組合の求めに応じ4.3.11メールを提示するなどして、事実関係を確認することも可能であったといえる。しかし、会社は、X 7 組合員又は組合に対して事実確認や問合せを行うことなく第4訴訟を提起したことが認められる。

前記第2の3(3)及び4(6)で認定したとおり、X 7 組合員が組合に加入してから第4訴訟の提起がなされるまでの間には、組合又はX 7 組合員と会社との間で、第1訴訟及び第2訴訟が係属して

いた。さらに、前記第2の4(13)及び(17)で認定したとおり、組合と会社とは、X8組合員及びX9組合員の労災職業病等を議題として団体交渉を重ねていたところ、令和4年5月2日に開催されたX8・X9第2回団体交渉は、団体交渉要求書の送付先やY3弁護士の訴訟代理人としての適性を巡り紛糾し、同日以降、団体交渉が開催されていない状況が継続するなど、労使関係は悪化の一途を辿っていたといえる。

また、前記第2の4(33)で認定したとおり、会社は、第4訴訟の控訴審において、令和5年5月31日の第1回口頭弁論期日に出頭せず、口頭弁論が終結し、会社の主張を棄却とする判決が言い渡された後、会社は上告を行ったが、法定期間内に上告理由書を提出しなかったことから、会社の訴訟追行が消極的であったことが認められる。

したがって、4.3.11メールの送信者をX7組合員と特定する会社の主張の根拠はいずれも薄弱であるといわざるを得ず、X7組合員の組合加入から第4訴訟の提起に至るまでの間、労使関係は対立を強めていたこと、同訴訟における会社の消極的な訴訟追行も併せ考えると、会社の裁判を受ける権利の保障を考慮してもなお、会社が第4訴訟を提起したことは、合理性を欠くものといえる。

イ 結論

以上のことからすると、第4訴訟の提起は、合理性を欠くものであり、労働組合又は組合員の権利・利益を侵害することを目的とし、組合の弱体化を企図してなされたものと認められる。しかるに、会社側からこれを覆すに足る主張立証がなされていない。

第4訴訟の提起により応訴を余儀なくされたX7組合員には、経済的、精神的負担など不利益が生じていたといえることから、第4訴訟の提起は、X7組合員が組合員であることを理由とした労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いに当たる。また、同訴訟の提起は、組合の団結権を侵害したものといえることから、同条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入にも当たる。

7 会社が、組合の、X8組合員及びX9組合員の労災職業病等を交渉事項とする令和4年5月28日及び同年6月22日付け団体交渉の申入れに対して、同年5月2日に開催された団体交渉における組合の態様を理由に

応じなかつたことは、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

組合と会社は、令和4年以降、X 8組合員とX 9組合員の労災職業病等を議題とする団体交渉を複数回重ねてきたが、会社は、4.6.16抗議書を送付し、令和4年5月2日のX 8・X 9第2回団体交渉での組合の言動を問題視し、団体交渉を拒否した。会社が、組合の言動を理由として団体交渉を打ち切ることが正当化されるためには、団体交渉の継続を不可能にさせるほどの激しい暴言が継続しなければならないところ、交渉事項であるセクシュアルハラスメントや長時間労働に関する話合いはできており、そのような激しい暴言が継続していた等という事実はないのであるから、会社の団体交渉拒否には正当な理由がない。

(2) 被申立人の主張

団体交渉の場において、大声で怒鳴って相手を威嚇する、交渉事項とは無関係な事柄を殊更に取り上げて相手を侮辱するなど相手を困惑させる問題行動があれば、これらを総合的に考慮して、団体交渉の打ち切りは許される。もっとも、会社は、団体交渉を完全に拒否したことはない。

(3) 当委員会の判断

労働者や労働組合が、団体交渉の席上その他労使間の折衝の場において、使用者側の出席者に対し暴力的言動を繰り返し、将来行われる団体交渉の場において当該労働組合の代表者等が暴力行使する蓋然性が高いと認められる場合には、過去の暴力行為の陳謝や将来において暴力行使しない旨の保証のない限り、使用者が、その労働組合との団体交渉を拒否することは、正当な理由があるものとして労組法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらないものと解するのが相当である。

本件についてみると、前記第2の4(1)で認定したとおり、X 8・X 9第2回団体交渉において、団体交渉要求書の送付先を巡り、組合は、Y 3弁護士を信用できない旨発言し、X 6書記次長は、会社が債務不存在確認請求訴訟を提起した原因のひとつはY 3弁護士にある旨声を荒げ発言する場面があったことが認められ、組合の言動が必ずしも適切とはいえない面のあったことは否めない。しかし、将来行われる団体交渉の場において暴力行使の蓋然性が高いとまでいえるような

態様は認められない。

したがって、会社が、組合の団体交渉における態様を理由に団体交渉を打ち切り、その後も応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当する正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

8 会社が、組合が発行した機関紙の記事によって会社の社会的信用を毀損されたことに対する損害賠償として、金銭を支払うよう求める内容を記載した書面を組合に送付したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 労働組合は、その組合員及び労働者全般の地位を向上させるため、日常的に宣伝活動を行っている。労使の主張が食い違う場面では、使用者の主張にそぐわない内容が組合の宣伝媒体に掲載されることがあるが、これは正当な組合活動の一環として広く認められている。

イ 会社は、4.8.17組合機関紙の内容について、組合に対し、直接抗議すること若しくは団体交渉を申し入れること又は団体交渉の議題に加えるよう要求することはなかった。それにもかかわらず、組合が、第4訴訟の提起をどのように受け止めたのかについて率直に表現した同機関紙の内容に対して、会社が4.10.19請求書を送付したことは、組合との合意形成を模索することなく使用者の独善的な方針を押し付けようとする姿勢の表れであって、金銭の支払いも含めて裁判所の判決の強制力を背景とすることによって組合の宣伝活動を封殺し、その後の宣伝活動を委縮させようとするものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合の4.8.17組合機関紙における「送信先も会社が連絡先メールアドレスとして公開しているもの。つまり、誰もが送ることができるものです」との記載が、客観的事実に反する虚偽事実であることを問題にしているのである。同記載は、会社が4.3.11メールの犯人はX7組合員であると主張する根拠は複数存在するにもかかわらず、あたかも、会社の主張する犯人性の証拠が非公開メールアドレスへのメールの送信であるかのように、同機関紙及び組合のホームページ閲覧者を誤認させるものであり、会社の名誉を不当に侵害している。

(3) 当委員会の判断

前記第2の4(23)で認定したとおり、4.8.17組合機関紙には、第4訴訟において問題となっている4.3.11メールの送信先は、会社が一般に公開しているメールアドレスであり、同メールが何人においても作成及び送信可能なものであることを理由として、会社が提起した第4訴訟の事実的根拠について疑義を示し、同訴訟について「嫌がらせ訴訟」である旨の記載がされていることが認められる。

他方、前記第2の4(26)で認定したとおり、会社の4.10.19請求書には、4.3.11メールは会社が公開していないメールアドレス宛てに送信されている旨、よって4.8.17組合機関紙の記載は事実に反するものであり、会社の社会的評価を著しく低下させる不法行為に該当する旨記載されていることが認められる。

しかしながら、前記第2の4(15)、(19)及び(23)で認定したとおり、4.8.17組合機関紙における、4.3.11メールの送信先が「会社が連絡先メールアドレスとして公開しているもの。つまり、誰もが作り、送ることができるもの」との記載は、第4訴訟において会社が横浜地裁に証拠として提出した4.3.11メールの内容を示した文書に裏付けられているものといえる。また、同機関紙の記載については、組合の事実認識あるいは意見表明の域にとどまるものといえ、正当な組合活動の範囲を超えるものとは認められない。

これに対し、前記第2の4(26)で認定したとおり、会社の4.10.19請求書には、損害賠償として30万円の金銭的負担を求める旨が記載されており、同請求書の内容は意見表明の域を超えているものといわざるを得ない。

加えて、会社が4.10.19請求書を送付した時点において、本件申立てに係る労働委員会調査期日が行われるなどしており、会社は、同請求書を送付するに先立って、組合に対して4.8.17組合機関紙の記載内容について事実確認や問合せを行うことも可能であったといえるところ、そのような対応をとることなく同請求書を送付したことが認められる。

さらに、前記第2の3(3)、(7)、4(6)、(12)及び(19)で認定したとおり、会社が4.10.19請求書を送付した時点で、労使間には、労働委員会においては本件申立てが、裁判所においては第1訴訟、第2訴訟及び第4訴訟が係属していたこと、このうち第1訴訟については、会社の敗訴判決が言い渡されていたことが認められる。このほか、組合と会社

は、X 8 組合員及びX 9 組合員に係る労災職業病等について、団体交渉を重ねていたところ、前記第2の4(17)で認定したとおり、令和4年5月2日に開催されたX 8・X 9 第2回団体交渉の席上において、組合とY 3弁護士が激しく言い合うなどし、その後、前記第2の4(20)で認定したとおり、会社は、4.6.16抗議書を送信し、組合の交渉態様が正常化されない限り、団体交渉の開催には応じない旨主張するなど労使関係は対立を強めていたものと認められる。

したがって、会社が4.10.19請求書を送付した時点において、労使関係が著しく悪化していたことから、会社は組合を嫌悪していたことが推認される。

以上のことから、会社が組合に対し事実確認や問合せを行うなどの労使交渉を申し入れることなく4.10.19請求書を送付したことは、組合を嫌惡する意図のもと、組合による意見表明を躊躇させ得る威圧的な行為であったといわざるを得ず、組合の運営に対する支配介入に当たるといえる。

なお、会社は、4.8.17組合機関紙の記載について、会社が4.3.11メールの送信者がX 7組合員であると主張する根拠が、あたかも非公開のメールアドレスへのメールの送信であるかのように、同機関紙及び組合のホームページ閲覧者を誤認させるものであり、会社の名誉を不当に侵害している旨主張するが、組合の運営に対する支配介入の成立要件に係る具体的な主張ではないから採用できない。

9 不当労働行為の成否

- (1) 前記1の1-1でみたとおり、令和2年10月14日に実施されたY 2会長とX 7組合員の面談におけるX 7組合員の工程管理部門への復職を巡るY 2会長の発言が、具体的な異動の提案とまでは認められないことから、X 7組合員の復職にあたって業務内容及び労働条件に係る会社の方針を明らかにすることを交渉事項として、令和3年2月26日、同年4月7日、同年5月10日に開催された団体交渉において、会社が、同組合員を営業部門に復職させると発言したことは、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。
- (2) 前記1の1-2でみたとおり、X 7組合員の復職にあたって業務内容及び労働条件に係る会社の方針を明らかにすることを交渉事項として、令和3年2月26日、同年4月7日、同年5月10日に開催された団体交渉において、会社は組合の要求に対して相応の回答をしており、

Y 2会長が出席しなかったことにより団体交渉が進展しなかったなどの事情も認められないことから、Y 2会長を出席させなかったこと及び同会長の不在を理由に回答できない旨発言したことは、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

- (3) 前記1の1-3でみたとおり、X 7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うことを交渉事項として、令和3年2月26日に開催された団体交渉において、会社が、同調査について回答を検討する旨述べたにもかかわらず、その後も回答をしなかったことは、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たる。
- (4) 前記1の1-4でみたとおり、X 7組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うことを交渉事項として、令和3年2月26日に開催された団体交渉において、組合が、同交渉事項に係る会社の認識について質問をしたことに対して、会社が訴訟の対応があることを理由に回答を拒否したことは、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たる。
- (5) 前記3でみたとおり、会社が、X 7組合員を被告として、債務不存在確認請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和3年（ワ）第42号）を提起したこと及び請求が特定されていないという理由で請求が却下されたにもかかわらず、その後も訴訟要件に対する手当てをすることなく控訴したことは、労組法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たる。
- (6) 前記4でみたとおり、会社が、組合を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁令和3年（ワ）第2062号）を提起したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たる。
- (7) 前記5でみたとおり、組合との団体交渉に会社を代表して出席している会社のY 6元役員が、X 7組合員を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和3年（ワ）第350号）を提起したこと及び同元役員側の主張を前提にしても請求が認められないという理由で請求が棄却されたにもかかわらず控訴したことは、労組法第7条第1号、第3号及び同条第4号に該当する不当労働行為には当たらない。
- (8) 前記6でみたとおり、会社が、X 7組合員を被告として、損害賠償請求訴訟（横浜地裁相模原支部令和4年（ワ）第213号）を提起したことは、労組法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為

に当たる。

- (9) 前記 7 でみたとおり、会社が、組合の、X 8 組合員及び X 9 組合員の労災職業病等を交渉事項とする令和 4 年 5 月 28 日及び同年 6 月 22 日付け団体交渉の申入れに対して、同年 5 月 2 日に開催された団体交渉における組合の態様を理由に応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為に当たる。
- (10) 前記 8 でみたとおり、会社が、組合の発行した機関紙の記事によって会社の社会的信用を毀損されたことに対する損害賠償として、組合に対して事実確認や問合せを行うなどの労使交渉を申し入れることなく金銭を支払うよう求める内容を記載した書面を送付したことは、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為に当たる。

10 救済の方法

前記 9 で判断したとおり、X 7 組合員に対するハラスメントに係る事実関係の調査及び対処を行うことを交渉事項とする団体交渉において、会社が、同調査について回答を検討する旨述べたにもかかわらず、その後も回答をしなかったこと及び組合が、同交渉事項に係る会社の認識について質問をしたことに対して、会社が訴訟の対応があることを理由に回答を拒否したことは、労組法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為に当たるので、主文第 1 項のとおり命じることとする。

会社が、組合から申し込まれた X 8 組合員及び X 9 組合員の労災職業病等を交渉事項とする団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるので、主文第 2 項のとおり命じることとする。

会社が、組合の発行した機関紙の記事によって会社の社会的信用を毀損されたことに対する損害賠償として、金銭を支払うよう求める内容を記載した書面を、労使交渉を申し入れることなく組合に対して送付したことは、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為に当たるので、主文第 3 項のとおり命じることとする。

なお、会社が、組合を被告として第 2 訴訟を提起したことが労組法第 7 条第 3 号に、X 7 組合員を被告として第 1 訴訟及びその控訴並びに第 4 訴訟を提起したことが同条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為に当たるが、本件各事情を考慮し、主文第 4 項の限度をもって足りると判断する。

そして、今後同様の対応が繰り返されることのないよう、主文第 4 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6年4月12日

神奈川県労働委員会

会長 浜村 彰