

命令書

再審査申立人 X組合

再審查被申立人 Y 法人

上記当事者間の中労委令和5年（不再）第31号事件（初審京都府労委令和3年（不）第1号事件）について、当委員会は、令和7年5月7日第373回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同鹿士眞由美、同小西康之、同川田琢之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、法人の相談員及び事務員であり、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA 1（以下「A 1組合員」という。）からパワーハラスメントを受けている旨の法人のコーディネーターであるC 1（以下「C 1コー

ディネーター」という。)からの申告(以下「本件申告」という。)を受けて、A 1 組合員とC 1 コーディネーターの勤務時間が重ならないように調整したこと(以下「出勤調整」という。)や、令和2年9月2日及び3日の出勤調整に応じなかったA 1 組合員に対し懲戒処分を検討しているとして、弁明書の提出を求める旨通知したこと(以下「本件通知」という。)等について、組合が法人に対し、謝罪や慰謝料の支払等を求めて、同年10月24日付け及び令和3年1月28日付けで団体交渉の申入れ(以下、それぞれ「10月申入れ」、「1月申入れ」という。)を行ったところ、法人がこれらに誠実に対応しなかったこと等が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、同年3月23日、組合が京都府労働委員会(以下「京都府労委」という。)に救済申立て(以下「本件救済申立て」という。)を行った事案である。

なお、組合は、同年8月2日に、同年3月30日付け、同年4月26日付け、同年5月4日付け及び同月18日付けで行った団体交渉の申入れ(以下、それぞれ「3月申入れ」、「4月申入れ」、「5月申入れ①」、「5月申入れ②」といい、これらと10月申入れ及び1月申入れを併せて「本件団交申入れ」という。)に対する法人の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する旨の救済申立てを追加するとともに、本件救済申立てのうち同条第3号に係る申立てを取り下げた。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 3月申入れ及び4月申入れの団体交渉に誠実に応じること
- (2) 本件団交申入れに誠実に対応しなかったことについて謝罪等する旨の文書の掲示

3 初審命令の要旨

京都府労委は、本件団交申入れに対する法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらないとして、令和5年9月5日、本件救済申

立てを棄却することを決定し、同月２８日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

４ 再審査申立ての要旨

組合は、令和５年１０月１１日、初審命令を不服として、同命令の取消し及び上記２の初審において請求した救済内容の命令を求めて本件再審査を申し立てた。

５ 本件の争点

本件団交申入れに対する法人の対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に該当するか。

第２ 当事者の主張

１ 組合の主張

(1) 法人の従業員に対する経緯説明について

ア １０月申入れを受けて令和２年１１月１２日に行われた団体交渉（以下「第１回団交」という。）において、法人の代表理事であるＢ１（以下「Ｂ１代表」という。）は、出勤調整を公平なやり方でしなかったことを認め、従業員に対する経緯説明をした方がよいとした上で、組合に対し、Ａ１組合員がハラスメント加害者として扱われ懲戒処分を検討していると伝えられたことなどを内容とした経緯説明の文書（以下、法人が従業員に対して本件申告後の出勤調整等の経緯を説明するために作成する文書を「経緯説明文書」という。）の案を示すよう求めた。そこで、組合は、同月１９日、経緯説明文書の案を提示したが、法人は、理由や代案を示すことなくその文案を拒絶するのみであった。

イ １月申入れを受けて令和３年２月２４日に行われた団体交渉（以下「第２回団交」という。）において、法人は、少なくとも、令和２年

9月2日及び3日の問題（本件通知に関する問題）の整理が入っている経緯説明文書の案を組合に示すと約束したが、法人が令和3年3月11日に組合に示した文案には、令和2年9月2日及び3日の問題の整理が入っておらず、法人は、その理由の説明もしていない。

ウ 以上のとおり、経緯説明文書に係る議題について、法人は、一度は受け入れた組合からの要求を、根拠を具体的に説明することもなく拒絶しており、誠実交渉義務に違反している。

(2) 謝罪について

ア 第1回団交において、B1代表は、出勤調整をしたこと及び本件通知をしたことについて謝罪することはやぶさかではない旨発言している。このときのB1代表の発言は、「A1さんに恐怖を与えたり、一方的にA1さんが悪いかのようにA1さんが受け止められるようなことをしてきたということが、我々の行為によってそういうことがあったとしたら」謝罪するということであったが、この発言の前にA1組合員は恐怖を与えられ一方的に自分が悪いかのように受け止めていたと述べていたのであるから、B1代表の当該発言は、仮定的な謝罪ではなく確定的に謝罪の意向を示したものである。

イ 法人は、3月申入れを受けて令和3年4月12日に行われた団体交渉（以下「第3回団交」という。）において、出勤調整の全体について謝罪はできないとしても、出勤調整が遅れたことについては謝罪する意向を示していた。また、組合が令和2年11月19日に提示した本件の「解決に向けた合意項目の案」（以下「本件合意項目案」という。）のうち、出勤調整に対する謝罪について、「公正さを欠く不適切な出勤調整を行った」などの表現について訂正が必要だが、概ね合意できると公式に返答している。

これらを総合すると、法人は、組合からの要求に応じて少なくとも

出勤調整が遅れたことについて謝罪する意向を示していたと評価できる。

ウ 以上のとおり、法人は、組合に対し、出勤調整をしたこと及び本件通知をしたことについて謝罪の意向を示していたにもかかわらず、現在に至るまで、謝罪をしていない。これは、誠実交渉義務違反である。

(3) 金銭の支払（カンパ）について

ア 第2回団交及び第3回団交において、B 1 代表及び法人の副代表理事であるB 2（以下「B 2 副代表」という。）は、名目は慰謝料ではなくカンパではあるが、A 1 組合員に金銭を支払うという本件紛争の解決案を示した。

イ 第3回団交においては、B 1 代表とB 2 副代表が、20万円といった予想金額を示しつつ、謝罪や経緯説明も考慮して、少なくとも12万円という金額で金銭和解する方向で組合と合意をしていた。それにもかかわらず、法人は、第3回団交で提示した12万円を撤回し、その撤回の理由を説明していないのであり、これは、誠実交渉義務違反である。

(4) 団体交渉に出席する理事について

法人は、団体交渉後に理事会での検討を経ると、組合の要求に応じず、要求に応じられない理由も説明しないという態度に変じた。そこで、組合は、B 1 代表及びB 2 副代表が組合に対して示した解決の方向に反対している理事が第3回団交後の団体交渉に必ず出席することを求めたが、法人は、従前のおりであると述べるのみで、この要求に応じず、要求に応じられない理由の説明もしていない。法人は、団体交渉に出席する理事という観点からも、誠実交渉義務に違反している。

(5) 第3回団交後の団体交渉の申入れに対する対応について

組合は、第3回団交後、法人として提起できる「謝罪と経緯説明文書

の案、金銭的補償についての案」(解決案)を示すこと等を要求事項として、4月申入れ、5月申入れ①及び5月申入れ②を行ったが、法人は、要求事項について、回答は従前のとおりであると繰り返すばかりで、第4回団体交渉が開催できていない。法人には、組合と誠実に対話をするという姿勢が見られない。

2 法人の主張

(1) 法人の従業員に対する経緯説明について

ア 組合は、令和2年11月19日、経緯説明文書の案を提示すると同時に、本件合意項目案として、全従業員に対する経緯説明文書の送付を含む5項目を提示し、これら5項目の要求内容を反映させた形で経緯説明文書の案が作成されていた。そして、同年12月9日に組合から送信されたメールには、組合としては、本件合意項目案の全てに合意できなければ解決できないという姿勢である旨記載されていた。

これを受けて、法人は、理事会において経緯説明文書について検討したが、本件合意項目案の5項目全ての受入れを前提とした経緯説明文書の作成に応じることはできないとの結論に至り、その旨組合に説明した。その後、法人は、第2回団交において、法人が経緯説明文書の案を作成することを受け入れ、実際にこれを作成し、令和3年3月11日に組合に示した。

イ 法人は、第2回団交において、経緯説明文書に一定の事実を提示したり、解決金を支払うというような内容を記述するという約束はしていない。法人としては、団体交渉におけるやり取りを踏まえて、経緯説明文書の案を検討しており、誠実に対応している。

ウ このように、法人は、経緯説明文書について、真摯な対応を続けており、誠実交渉義務違反は認められない。

(2) 謝罪について

ア B 1 代表が第 1 回団交において、「A 1 さんに恐怖を与えたり、一方的に A 1 さんが悪いかのように A 1 さんが受け止められるようなことをしてきたということが、我々の行為によってそういうことがあったとしたら、謝ることについては、異はありません。」と発言したのは、自らの過去の言動を明確に記憶していなかったため、事実確認を留保して回答したにすぎない。そして、第 1 回団交の後に過去のメールのやり取りなどを確認した結果、謝罪する必要性はないという認識に至ったものである。

イ 第 3 回団交において、B 2 副代表は、出勤調整の遅れに関して謝罪することには異議はない旨発言したが、組合から要求されていたのはあくまで A 1 組合員への懲戒処分を検討したこと全体に対する謝罪であった。これに対し、B 2 副代表は、組合が求める謝罪には応じられない旨説明したが、組合の組合員である A 2（以下「A 2 組合員」という。）は、それでは解決できないと述べている。このように、出勤調整に関する法人の謝罪の「意向」は、およそ交渉の進展には寄与しないものとして取り扱われていたのが実態であり、法人は、組合に対し、出勤調整をしたこと及び本件通知をしたことについて謝罪すると約束したことはない。

(3) 金銭の支払（カンパ）について

法人は、「金銭の支払」について、何らの約束もしておらず、組合の主張するような合意はそもそも存在しない。B 2 副代表が第 3 回団交で提案したのは、法人の理事に対し、生活困窮の状態にある A 1 組合員に対するカンパを呼び掛けることであって、「法人として非を認めて金銭の支払に応じる」ということではない。これについては、第 3 回団交の席上で再三確認がなされ、組合側も了知していたことである。

(4) 団体交渉に出席する理事について

法人は、組合との団体交渉のいずれにおいても、代表理事をはじめ交渉権限のある理事を出席させ、実質的な交渉に応じてきた。決定権のない者が団体交渉で約束したことを持ち帰ったところ特定の理事が反対しその約束を覆す決定をした事実はない。

第3回団交後、組合からの団体交渉の申入れに対し、引き続き、法人の立場を代表する者が出席する旨回答しているのは、このような事実に基づき、交渉権限のある理事が団体交渉に出席するという従来への対応を継続することを示したものである。

(5) 第3回団交後の団体交渉の申入れに対する対応について

第3回団交後の団体交渉の申入れに対し、「従前のおり」という回答になっているのは、法人のスタンスに変更はなく、実質的に、組合側が提起した労働委員会への不当労働行為の救済申立てやA1組合員がB1代表を相手に提起した損害賠償請求訴訟に「紛争」の場は移っており、組合側との交渉により解決に至る新たな材料はないと考えていたためである。

これに対し、組合は、法人からの新たな「解決案」が示されない限り団体交渉できないと述べていたのであり、第4回団体交渉が開催されていないことについて、その責めは法人に帰するものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員は再審査結審時86名である。
- (2) 法人は、平成23年度から令和2年度までの間、C2法人から委託を受けて、「よりそいホットライン」という名称の電話相談事業（以下「本件事業」という。）を運営していた特定非営利活動法人である。

- (3) A 1 組合員は、法人が運営する本件事業の相談員であったが、平成 30 年 1 1 月からは事務員として経理事務にも従事するようになった。

2 第 1 回団交までの経過

- (1) 令和 2 年 4 月 2 1 日、C 1 コーディネーターは、法人の B 3 理事に対し、A 1 組合員からパワーハラスメントを受けている旨の本件申告を行った。
- (2) 令和 2 年 5 月 8 日、本件申告は法人の理事会に報告され、これを受けて、同月 1 8 日、法人は理事会において、本件申告に対応するため「ハラスメント問題対策委員会」（証拠上、「ハラスメント問題委員会」（乙 3 ）」、「ハラスメント委員会」（甲 1 ）」など、複数の呼称が用いられているが、いずれも同一の委員会を指すものと認められる。以下「ハラスメント委員会」という。）を設置すること、C 1 コーディネーターが安全に勤務できる環境の確保のため出勤調整を行うこと等を決定した。
- (3) 令和 2 年 6 月 2 7 日、法人は、理事会において、本件申告について法人としての見解と方針を当事者に書面で示すことを決定し、同日付けで、ハラスメント委員会は加害者を見つけて懲らしめる方法ではなく相互理解を深めて人間関係を修復する方法を採ることにした旨、A 1 組合員がコーディネーター業務への関わりを強め、本件申告に係る事案が発生したと考えている旨及び出勤調整に従うよう求める旨を記載した「C 1 様、A 1 様、お二人へのご報告」と題する報告書（以下「本件報告書」という。）を作成し、これを C 1 コーディネーター及び A 1 組合員に交付した。
- (4)ア 令和 2 年 8 月 2 5 日から 2 8 日までの間、同年 9 月 2 日及び 3 日の出勤調整につき、B 1 代表と A 1 組合員は次のとおりメールのやり取り（以下、これらをまとめて「出勤調整メール」という。）を行った。

A 1 組合員は、B 1 代表からの同月 1 日から 1 5 日までのシフト表の送付を受けて、同表では出勤日とされていなかった同月 2 日及び 3 日に職員給与振込準備作業のため出勤したい旨返信したところ、B 1 代表は、両日とも C 1 コーディネーターが日中出勤予定であるとして、A 1 組合員には 2 日は午後 7 時から、3 日は午後 6 時からの出勤をお願いする旨返信した。これに対し、A 1 組合員は、「C 1 さんが出勤していても出勤していなくても、私は構いません」として、両日とも午前から出勤する旨返信したところ、B 1 代表は、C 1 コーディネーターには A 1 組合員と同一時間帯の同一職場への出勤が耐えられない苦痛であるとして、上記の出勤時間を了解してほしい旨返信したが、A 1 組合員は「私にとっては、このようにシフト勤務体制（出勤調整）が定められることが、耐えられない苦痛」であるとして、両日とも午前から出勤する旨返信した。

イ 令和 2 年 9 月 2 日及び 3 日、A 1 組合員は午前から出勤し、C 1 コーディネーターは、A 1 組合員が出勤しているとの連絡を受けて出勤しなかった。

(5) 令和 2 年 1 0 月 1 2 日付けで、法人は、A 1 組合員に対し、同年 9 月 2 日及び 3 日の出勤につき、懲戒処分を検討しているとして、弁明書の提出を求める旨通知した（本件通知）。これに対し、A 1 組合員は、同年 1 0 月 2 1 日付けで、懲戒処分に該当しない旨の弁明書を提出した。これを受けて、法人は実際には懲戒処分をしなかった。

(6) 令和 2 年 1 0 月 2 4 日付けで、組合は、法人に対し、要旨、次の 8 項目を要求項目とする 1 0 月申入れを行った。

ア 理事会及びハラスメント委員会の議事録など記録となる文書の提出

イ ハラスメント委員会の規約及び構成員の氏名の提出

ウ 本件通知等に関する謝罪及び慰謝料の支払

エ 経緯説明文書の作成及び全従業員への周知、謝罪並びに慰謝料の支払

オ 組合との合意ができるまでの間のA1組合員への出勤調整の停止

カ 令和2年11月初旬におけるA1組合員の希望する日程どおりの出勤

キ 運営会議の予定どおりの開催等A1組合員が令和2年4月以前のよう
に働ける環境整備

ク その他A1組合員に係る労働条件等についての協議

- (7) 令和2年11月4日、法人は、組合に対し、同年5月23日ないし10月5日のハラスメント委員会の議事録及び同年5月18日ないし9月14日の理事会の議事録を提供した。
- (8) 令和2年11月11日、法人は、次年度以降の本件事業について、法人の財政基盤が弱い上に、人材不足などにより、運営を継続することが困難となった旨を本件事業の相談員及び事務員あてにメールで周知した。
- (9)ア 令和2年11月12日、組合と法人は、第1回団交を行った。第1回団交の法人側の出席者は、B1代表、B2副代表及び理事で事務局長でもあるB4（以下「B4理事」という。）であった。

上記(6)の要求項目のうちア及びイは既に提出済みであったことを受け、同要求項目ウ及びエに関し、組合の執行委員長であるA3（以下「A3委員長」という。）が、どちらが加害者とも被害者とも認定されていない中で、C1コーディネーターの日程を優先する出勤調整は不公正である旨主張した上で、A1組合員が法人の一連の対応により感じた恐怖感に対し、組合は経緯説明文書の作成、謝罪及び慰謝料を求めているとして、B1代表の見解を求めた。

イ B1代表は、一旦、いずれも拒否する旨の回答をしたが、その後、出勤調整について「公平なやり方をしなかったということについては、

そう言われてみればそうかな」と述べた。さらに、A 1 組合員が、本件通知で弁明書の提出を求められたことにより恐怖を感じたなどと述べたことを受け、B 1 代表は、経緯説明文書について、「相談員さんにこの間の経過を報告し明らかにするということをやることで逆にいらぬ混乱を防ぐということもできるかもわからん」と述べたが、その場ではどんな書き方ができるか思い浮かばないので組合の方で文案を作成してほしいと述べた。これに対し、A 3 委員長が「我々が考える文言には、謝罪は必ずあります」、「それが飲めないということであれば、今の段階で飲めないと言ってください」と述べたところ、B 1 代表は、「こちらの非については謝罪をするということについてはやぶさかではないですよ」と述べ、A 1 組合員が「どういう謝罪ですか」と質問したのに対して、「A 1 さんに恐怖を与えたり、一方的にA 1 さんが悪いかのようにA 1 さんが受け止められるようなことをしてきたということが、我々の行為によってそういうことがあったとしたら、謝ることについては異はありません」と答えたが、慰謝料については支払うつもりはないと述べた。

ウ A 3 委員長は、経緯説明文書、謝罪及び慰謝料を今後の課題として残す旨発言して交渉を終了しようとしたが、A 1 組合員が上記(6)の要求項目キの運営会議（コーディネーター及び事務員を構成員とする会議をいう。）の再開と同会議を開催できていないことについて謝罪を求めたところ、B 1 代表が、同会議はA 1 組合員とC 1 コーディネーターが同席する会議であるから開催しないようにしたものであり、この場ですぐ開催するとは言えない旨回答し、そのまま団体交渉は終了した。

3 第1回団交後から第2回団交までの経過

- (1) 令和2年11月19日、A3委員長は、第1回団交の結果を受け、組合が作成した経緯説明文書の案とともに、法人に合意を求める事項として、要旨、次の5項目の本件合意項目案をB1代表あてにメールで送付した。

ア 公正さを欠く不適切な出勤調整を行ったこと等によって苦痛を与えたことに対して謝罪する。

イ 本件通知が不適切であったことを認め、撤回し謝罪する。

ウ 経緯説明文書を組合とともに作成し、全従業員に対してメールで送付する。

エ A1組合員が適切な環境で働けるように、C2法人とも協力して情報提供のあり方などを改善していく。

オ 不適切な出勤調整等について、平均賃金の3箇月分を目安として慰謝料を支払う。

なお、組合の作成した経緯説明文書の案には、本件合意項目案で組合が法人に対して合意を求めている事項が盛り込まれており、また、C1コーディネーターより、A1組合員からハラスメントを受けているとの相談があったことなどが記載されていた。

- (2) 法人は、上記2(8)のとおり、次年度以降、本件事業を継続することが困難となったことを周知した後、相談員及び事務員から寄せられた不安の声に対し、令和2年11月27日付けで「ご回答」と題する文書（以下、上記2(8)の本件事業を継続することが困難となったことを周知したメールの文面と併せて「事業廃止周知文書」という。）を相談員及び事務員あてに発出し、法人の厳しい財政状況について説明し理解を求めた。
- (3) 令和2年12月9日、B1代表は、上記(1)のA3委員長からのメールについて同月7日の理事会で検討した結果をA3委員長あてにメールで回答した。このメールには、同月4日にB1代表がA3委員長と電話で

話した際、A 3 委員長が「C 3 本部〔C 2 法人を指す。〕の C 4 さんがお金を出すか、ダメなら理事がお金を分担してでも慰謝料を出さなければ解決できない。」（〔 〕は引用した原文に当委員会が加筆したものである。以下同じ。）等と主張していたことを踏まえての理事会での検討結果であるとした上で、本件合意項目案について、上記(1)のうち、イ（本件通知の撤回及び謝罪）及びオ（慰謝料の支払）には合意できず、ア（出勤調整に対する謝罪）については「公正さを欠く不適切な出勤調整を行った」等の表現について訂正が必要だが概ね合意でき、ウ（経緯説明文書の作成）についてはイ（本件通知の撤回及び謝罪）及びオ（慰謝料の支払）を削除した内容で再作成することとなる旨記載されていた。

(4) これに対し、令和 2 年 1 2 月 9 日、A 3 委員長は、「基本的に組合としては、提案している合意項目の全てに合意してもらえるように、そちらと交渉をしております。なので（5）の項目〔上記(1)のオ（慰謝料の支払）を指す。〕についても、合意できなければ解決はできないという姿勢です。その上で、合意に至るための方策について、いろいろな案があるのではないかという話をさせてもらったと記憶しています。そのような組合の交渉に対する姿勢と提案を単純に結びつけて、「C 3 本部の C 4 さんがお金を出すか、ダメなら理事がお金を分担してでも慰謝料を出さなければ解決できない。」と表現されていることに困惑しております。」とメールで返信した。

(5) 令和 2 年 1 2 月 1 4 日、A 1 組合員は、令和 3 年 1 月 1 5 日付けで事務員を退職する旨の退職届を提出した。令和 2 年 1 2 月 1 9 日、B 1 代表が法人の事務所で A 1 組合員に会った際、A 1 組合員の意向を確認したのに対し、A 1 組合員は、5 項目の本件合意項目案に法人が合意しない限り退職する以外にない旨を述べた。

(6) 令和2年12月21日、法人の理事会は、経緯説明文書の案について、大筋の合意がない以上、内容を詰めることができないという結論を出した。これを受けて、同月23日、B1代表は、同月21日の理事会の結論をA3委員長あてにメールで伝えた。このメールには、組合が作成した経緯説明文書の案を修正したり、作成することは法人としてすべきではないとの結論とともに、そのような結論となった理由として、上記(5)のとおり、A1組合員から5項目の本件合意項目案に法人が合意しない限り退職する以外にないと聞いたこと及びそのことにより、上記(4)のメールでA3委員長が、組合としては本件合意項目案の全てに合意してもらえるように交渉しているので、慰謝料についても合意できなければ解決できない旨明確に述べていたことも再確認したことである旨記載されていた。

(7) 令和3年1月28日付けで、組合は法人に対し、要旨、次の7項目を要求項目（以下「本件要求項目」という。）とする1月申入れを行った。

ア 本件申告についての判断の説明文書の提出

イ 本件通知についての謝罪及び慰謝料の支払

ウ 法人の理事会としての経緯説明文書の作成及び全従業員への周知

エ 第1回団交席上において、出勤調整における不公平な対応を正当化したこと及び「処分を検討すると言っただけで、実際は行っていないから問題がない」と述べたこと等への謝罪及び撤回・訂正

オ 本件合意項目案を概ね拒否し、経緯説明文書案を作成しないと回答したこと等の一連の対応に対する謝罪及び再度の誠実な回答

カ 解決に向けた積極的な案の提示及び本件事業を継続しないこととした経緯の説明

キ その他関連事項

(8) 令和3年2月24日午前6時頃、法人は組合に対し、本件要求項目に

対する次の趣旨の回答を、本件報告書、出勤調整メール、本件通知及び事業廃止周知文書を添付してメールで送付した。

ア 本件報告書参照

イ 出勤調整メール及び本件通知参照

ウ 法人としては、「パワハラ」について公に言及したことはなく、仮にハラスメント行為が疑われる事案を把握したとしても当事者の許可なく公表することはない。

エ 不公平な対応を正当化したことはない。

オ 法人としては、「パワハラ」について公に言及したことはなく、仮にハラスメント行為が疑われる事案を把握したとしても当事者の許可なく公表することはないとの観点から、組合が作成した経緯説明文書の案を修正したり、作成することはすべきではない。

カ 本件事業を継続しないという決定をした経緯については、事業廃止周知文書参照

(9)ア 令和3年2月24日午後1時から、組合と法人は、第2回団交を行った。交渉は本件要求項目のアから順に検討する形で進行的した。第2回団交の法人側の出席者は、B1代表、B2副代表、副代表理事であるB5（以下「B5副代表」という。）及びB4理事であった。

イ まず、本件要求項目のアについて、本件申告から出勤調整に至る経過が確認され、次に、本件要求項目のイの本件通知に係る令和2年9月2日及び3日のA1組合員の出勤に関して、A2組合員が、A1組合員が業務上出勤しなければならないと判断し、何とかC1コーディネーターにも連絡が取れて顔を合わせずに済んだので、それほど厳格に対処すべきことではない旨発言したのに対し、B1代表は、出勤調整メールのやり取りについて、C1コーディネーターに問い合わせをせずC1コーディネーターの日程は変更できないと勝手に思っ

ったことや、A 1 組合員が午後 6 時や午後 7 時からの出勤を断ってきたことに対し返事をしなかったのは、自分のミスといえばミスと思うので、本日の話を受け止め理事会に報告すると述べた。

ウ 本件要求項目のウについては、A 2 組合員が、「被害者加害者って言ったらひどく聞こえるので、簡単にこんな状況やって、こんなことがあったけど」、「こういうふうに解決しました」というような形で法人の従業員に周知することによって、裏で情報が回って「あの人があらしいでとかなっ」てしまわないように「ちゃんとしてほしい」ということだと述べたところ、B 1 代表は、「わかります」と述べ、どう加工するかにもよるが、本件報告書を下敷きにすれば被害加害の関係ではないような文書が書けるように思う旨を述べた。さらに、A 2 組合員が「A 1 さんが一方的に悪くならないような形でみんなに事実を、経緯を説明してもらうことができるか」と経緯説明文書の案の作成を依頼したところ、B 1 代表は、「今おっしゃっているような形で文書化して」みると了承した。

エ 続けて、A 2 組合員が「残りはまとめてやろうかなと思うんですけども、4〔本件要求項目のエを指す。〕以降は」と述べて、「処分を検討すると言っただけで、実際に行っていないから問題はないみたいなのがあって、これはどういうことかご理解されていますよね。そこについても、さっきの 9 月 2 日 3 日の問題の整理ということで入っていると理解してもいいでしょうかね。」と尋ねたのに対し、B 1 代表は「いいと思います。」と回答した。

オ 本件要求項目のオについては、A 2 組合員が、組合が作成した経緯説明文書の案を修正したり作成することはすべきではないという法人の回答について説明を求めたのに対し、B 1 代表が、組合が作成した経緯説明文書の案を修正するとパワハラに言及することになるから、

そういうことはすべきではないということだと回答したところ、A 2 組合員は、「それなら、それに触らずに、理事会独自で回答を作られたらいい」、「組合の文書があかんなら一から作ればいい」と指摘し、それも含めて、様々な問題について、理事会として整理して解決を図ってもらえればよいとして、さらに、本件要求項目の力については、本件事業を継続しないこととしたことについての説明も含め、解決に向けた積極的な案を提示するよう求めた。

カ そして、A 2 組合員が、今回の交渉の中で、B 1 代表から経緯を整理してどう対処するのか考えるとの回答を得ているが、「ある程度、それがゼロじゃないような確約は欲しいなと思うのですけれども」、「一応持ち帰るけれどほんまはもうゼロでいくでみたいなことなのか」、「お金についても「もう絶対に出さへん」ということなのかと確認を求めたところ、B 1 代表は、「文案を僕が作ろうと思っているからゼロではないです。理事会にかけてバツってなるかはわかりません。」と述べたが、慰謝料については原資がなく、「1 万円くらいだったら何とか、みんなから千円ずつ集めて」というのが実態と回答した。また、慰謝料について、B 2 副代表は、謝罪して慰謝料を払うということは考えていないが、A 1 組合員が退職して苦境に陥っているから多少でもみんなでカンパしてお金を出そうということならあり得ると思うし、自分も協力してもいいと述べたが、B 4 理事は、現時点では解決金の支払は想定しておらず、法人としては、出勤調整は手順を踏んだ上で行ったものであり不当とは認識していないと述べ、A 2 組合員が、「A 1 さんに日程調整の負担をかけたことは認めますとか」、「そちらの立場を守りつつも」、文書化できるのではないかと述べたのに対しても、「それはやってみないとわからない」と述べた。

4 第 2 回団交後から第 3 回団交までの経過

- (1) 令和3年3月11日、法人は、法人が作成した経緯説明文書の案を組合にメールで送付した。その内容は、二人の従業員間に起きたコンフリクト（葛藤事案）について、理事会としては、「一方の従業員がコーディネーター業務への関与を強めてしまったこと」が背景にあったと理解しているとした上で、理事会として「ハラスメント」があったと言及したことはなく、仮にハラスメントが疑われるような事案を把握したとしても、当事者の了解なく公表することはないとして従業員の理解を求めるというものであり、文案中に謝罪や本件通知についての言及はなかった。また、法人は、解決金の提示等も行わなかった。
- (2) 令和3年3月23日、組合は、10月申入れ及び1月申入れに対する法人の対応等が労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、京都府労委に本件救済申立てを行った。
- (3) 令和3年3月30日付けで、組合は、法人に対し、要求事項は第2回団交と同じとするほか、「決定権限のある者が団交に参加して、団交の場で決定できること」及び「謝罪と償い・解決への案としての金銭的補償の案」を団体交渉の場で提示することを求めて、3月申入れを行った。
- (4) ア 令和3年4月12日、組合と法人は、第3回団交を行った。第3回団交の法人側の出席者は、B1代表、B2副代表及びB4理事であった。
- イ 冒頭でB1代表は、回答は法人が作成した経緯説明文書の案のとおりで変更はない旨述べたが、A2組合員は、「前回曖昧なところがあったのもそちらができるだけ意を汲んで解決に向けた努力をされるのかなと思ったのだけど」、「結果の回答を見たら解決には近づかないで」、「何か解決への道みたいなこと、案はないでしょうか」と異なる解決案の提示を求め、さらに、A1組合員が、経緯説明文書、謝罪及び解決金の3点についての提案を法人に求めた。

ウ B 2 副代表は、組合はA 1 組合員を擁護する立場にあるが、理事会はC 1 コーディネーターのことも考えながら業務に影響を与えないよう対応してきたので、出勤調整に関して、一週間程度前をめどに調整すると言っていたのに直前や事後になったことについて謝罪することに異議はないものの、その全体について謝罪はできない旨述べた。これに対し、A 2 組合員は、懲戒処分を検討し、弁明書を求めたのは間違いだから、それに対する謝罪が要る旨述べたところ、B 2 副代表は、服務規律違反の事実があった以上本件通知を発したことは間違っていないという立場である旨説明したが、A 2 組合員は、「それでは解決にいかへんやん。」と述べた。さらに、A 2 組合員が、第2 回団交では、解決に至るためには解決金も検討するという事だったのではないかと述べたところ、B 2 副代表は、A 1 組合員の生活困窮へのカンパを集めることを考えることは可能であるが、謝罪して解決金を払うという話とは全く違うと述べた上で、実際の解決につながるのであれば、一度理事会に提案してみてもよいと思っていると述べた。

エ この発言について、交渉を中断し、法人側のB 1 代表、B 2 副代表及びB 4 理事の出席者3 名による協議が行われ、その結果、B 1 代表は、出席者3 名とも理事会にカンパの呼び掛けを行うことを了解したと述べたが、B 4 理事は、これは法人ではなくB 2 副代表個人の提案であり、個人的にカンパを募ってB 2 副代表が支払うものである旨説明した。これに対し、A 1 組合員は、団体交渉での話合いの中身であって、全く個人的な話ではなく、「本件を解決するためのカンパ」であり、本件救済申立て並びに出勤調整及び懲戒処分の検討等に関するB 1 代表の対応がA 1 組合員に対する不法行為に当たるとして別途A 1 組合員がB 1 代表に対し提起した損害賠償請求訴訟（京都地裁令和3 年（ワ）第1210号。以下「本件関連訴訟」という。）の取下げと合

わせて合意書を交わすという理解でよいかとの確認を行い、B 2 副代表は「そういうふうに取り下げてくれるのならそれが一番いいと僕は思います。」と述べた。

そこで、A 1 組合員は、その場で取下げ等の合意案を作成し、金額も確定させること、それを理事の間でどのように分担するかは法人に持ち帰って検討してもらうことを提案し、これに対してB 2 副代表が、「僕は10万円くらいなら出してもいい」と発言したため、A 1 組合員が団体交渉に出席していた他の2名の理事に対し、気持ちとしていくくらい出せるか尋ねたところ、B 1 代表は、「1万とか2万とかその程度のレベルしか僕は出せません」と述べ、B 4 理事は、「ちょっと財布と相談します」と述べた。これに対し、A 1 組合員は、「理事会に持って帰った結果合計12万円でしたというのが来たら、・・・合意書はできませんとなりますよね」と、それ以上金額が詰められないのであれば、理事会に持ち帰った結果合意できるかどうかは不確定である旨述べたが、B 2 副代表は、他の理事からどれぐらいの拠出が見込めるかは不明であると、またB 1 代表は、この場で聞くこともできない旨を述べた。令和3年4月19日に理事会が予定されていたところ、B 2 副代表が、理事会の場で、解決に向けて「しっかり議論させてもらって、その上でカンパの呼び掛けに対してどれくらい皆さんが賛同してくれるのか、賛同してくれないのか、それはちょっと聞いてみないと僕もちょっとわからないので」、「それを受け入れてもらえるのかどうかは、そちらでも検討してもらえたら」として、上記理事会でB 2 副代表がカンパを募り、その結果を同月21日にA 2 組合員及びA 1 組合員に連絡することとなった。

5 第3回団交後の経過

- (1) 令和3年4月19日の理事会で、B 2 副代表は、法人の理事及び監事

にA 1 組合員に対するカンパを呼び掛けたが、賛同者はいなかった。

同月20日、B 2 副代表は、A 2 組合員及びA 1 組合員に対し、カンパへの賛同が得られなかった旨をメールで伝えた。

- (2) 令和3年4月26日付けで、組合は、法人に対し、次の事項を条件として、団体交渉の開催を要求する趣旨の4月申入れを行い、同年5月15日までをめどとして候補日時を三つ挙げるよう求めた。

ア B 1 代表及びB 2 副代表が組合に対して示した解決の方向に反対している理事の出席

イ 謝罪と経緯説明文書の案及び金銭的補償についての案（解決案）の提示

これに対し、B 4 理事は、同年4月29日、団体交渉には引き続き法人及び理事会の立場を代表する者が出席する旨、法人からの提案は法人が作成した経緯説明文書の案のとおりである旨、そして、組合が指定する期間内では団体交渉の出席予定者の調整がつかなかったため、同年5月20日以降で再度調整させてほしい旨をA 2 組合員に対しメールで回答した。

- (3) 令和3年5月4日、組合は、上記(2)の法人からの回答に関し、出席者については、的外れな回答であるとして、必ずこれまでと異なるメンバーも出席するよう求め、解決案についても、回答になっていないとした上で、「「何らかの解決案」を提示していただきたく思います。それがないと話しあい（団交）自体ができません。」、「「何らかの解決案」が出たところで団交を持ちたいと思っています」とする5月申入れ①を行った。

なお、5月申入れ①の申入書には、「確かに、全従業員に通知する文書〔経緯説明文書〕において、一定の事実を組合が求めるレベルまで全部提示するという約束や、これこれの額の解決金を支払うとの約束には

至っていませんが」とした上で、第2回団交では、A1組合員が本件通知を受けて退職せざるを得なくなった事実経過等を理事会のできる範囲でA1組合員の名誉も守られるような形で文書化すると組合の提案に沿って努力するというものであったのに、法人が作成した経緯説明文書の案には失望した旨、第3回団交では、解決のため理事からカンパを集めて提供することで和解もあり得るとの話合いがなされたにもかかわらず、その後、金銭の支払は一切しないという回答となり、解決に向けた努力をするという約束が反故にされ、これは組合軽視である旨等が記載されていた。

- (4) 令和3年5月9日、B4理事は、5月申入れ①に対し、「当法人の見解およびご提案は、従前からお示ししてきたとおりです」とA2組合員あてメールで回答した。これに対し、A2組合員は、同月18日、そのような応答ではなく、早急に解決案を示すよう求め、「そうしないと団交ができません」とする5月申入れ②を行ったが、同月26日、B4理事は、「ご回答は従前の通りです」とA2組合員あてメールで回答した。
- (5) 令和3年8月2日付けで、組合は、京都府労委に対し、「請求する救済内容変更の申立書」を提出し、3月申入れ、4月申入れ、5月申入れ①及び5月申入れ②に対する法人の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する旨の救済申立てを追加するとともに、本件救済申立てのうち同条第3号に係る申立てを取り下げた。
- (6) 令和4年11月16日、京都地方裁判所は、本件関連訴訟について、A1組合員の請求を棄却した。A1組合員はこの判決を不服として、大阪高等裁判所に控訴したが、令和5年4月14日、同裁判所はこれを棄却した。

第4 当委員会の判断

1 本件団交申入れに対する法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するかについて

組合は、第1回団交から第3回団交までの間において、法人が、一旦約束したことを履行せず、撤回するなどしたこと、また、第3回団交後、法人が団体交渉に関する組合の要求に応じず、そのため第4回団体交渉を開くことができなかったことが、誠実交渉義務に反する不当労働行為であると主張する。

労組法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、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、誠実に団体交渉に応ずべき義務（誠実交渉義務）を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解するのが相当である（最高裁判所令和4年3月18日第二小法廷判決・民集76巻3号283頁）。

以下、第1回団交ないし第3回団交における法人の対応と、第3回団交後における法人の対応について、それぞれ検討する。

(1) 第1回団交ないし第3回団交における法人の対応について

組合は、第1回団交から第3回団交までの間において、法人が、①本件通知に係る問題を含めた経緯説明文書の作成について、一旦は受け入れた組合の要求を拒絶したこと、②出勤調整及び本件通知に係る謝罪について、約束したにもかかわらずこれを履行していないこと、③金銭の支払（カンパ）について、合意したにもかかわらず、これを撤回したことが、誠実交渉義務違反であると主張する。これに対し、法人は、経緯説明文書については真摯な対応をしてきたし、謝罪や金銭の支払についてはそもそも約束ないし合意はしていないと主張する。

以下、この点について検討する。

ア 経緯説明文書に関する法人の対応について

(ア) 経緯説明文書については、第1回団交において、B1代表が組合の方で案を作成してほしいと依頼し（前記第3の2(9)イ）、これを受け、組合が5項目の本件合意項目案とともに、経緯説明文書の案を法人に提示した（同3(1)）。法人は理事会でこれを検討したところ、法人としては、本件合意項目案5項目のうち、本件通知の撤回及び謝罪並びに慰謝料の支払には合意できないが（同3(3)）、組合は慰謝料を含めて本件合意項目案の全てに合意できなければ本件を解決できないという姿勢であることから、大筋の合意がない以上、経緯説明文書の案を詰めることができない（組合が作成した経緯説明文書の案を修正したり作成することはできない）という結論に至り、その旨組合に回答した（同3(6)）。その後、第2回団交の結果、法人において経緯説明文書の案を作成することとなり（同3(9)ウ）、第2回団交後、法人は経緯説明文書の案を作成して組合に提示したものである（同4(1)）。

(イ) 組合は、第1回団交において、B1代表が組合に対し、A1組合員がハラスメント加害者として扱われ懲戒処分を検討していると伝えられたことなどを内容とした経緯説明文書の案を示すよう求めたため、組合が案を作成し提示したにもかかわらず、法人は理由や代案を示すことなく組合が作成した案を拒絶するのみであった旨主張する（前記第2の1(1)ア）。

しかしながら、前記第3の2(9)イのとおり、第1回団交においてB1代表は、経緯説明文書についてどんな書き方ができるか思い浮かばないので、組合が案を作成してほしいと述べたのみであって、第1回団交の反訳の全体を見ても、B1代表が、組合の上記主張のような内容の経緯説明文書の案の作成を求めたものとは認められな

い。

また、法人は、組合が作成した経緯説明文書の案を受け入れられない理由として、①組合が本件合意項目案の全てに合意できない限り本件を解決できないという姿勢であったこと（前記第3の3(6)）、②法人は当事者の許可なく「パワハラ」を公にしたことはないところ、組合が作成した経緯説明文書の案を基にこれを修正して作成すれば「パワハラ」に言及することとなること（同3(8)オ、(9)オ）を説明している。そして、上記①の理由についてみると、本件通知の撤回及び謝罪並びに慰謝料の支払には合意できないとする法人の姿勢（同3(3)）と組合の姿勢には隔たりがある中で、大筋の合意がない以上経緯説明文書の内容について詰めることができないとした法人の結論（同3(6)）が特段不合理であるとはいえない。上記②の理由は、ハラスメントの当事者のプライバシーに配慮する観点から、不合理なものとはいえない。

さらに、法人は、第1回団交後においては経緯説明文書の代案を示していなかったが、前記第3の4(1)のとおり、第2回団交を経て、法人が作成した経緯説明文書の案を提示している。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

(ウ) また、組合は、第2回団交において、法人は本件通知に関する問題を含めた経緯説明文書の案を提示すると約束したにもかかわらず、法人が作成した経緯説明文書の案には、本件通知に関する問題が含まれておらず（前記第3の4(1)）、その理由の説明もしていない旨主張する（前記第2の1(1)イ）。

この点、前記第3の3(9)ウによれば、第2回団交において、法人が経緯説明文書の案を作成することについて合意があったことは認められる。しかし、組合が上記主張の根拠とするのは、同3(9)エで

認定したA2組合員とB1代表のやり取り（A2組合員が、「さっきの9月2日3日の問題の整理ということで入っていると理解してもいいでしょうかね」と尋ねたのに対し、B1代表が、「いいと思います。」と回答したこと）であるが、これらの発言は、7項目の本件要求項目のうち、3番目の経緯説明文書に関する議題の協議中ではなく、次の4番目の第1回団交での法人の発言に対する謝罪等の議題の協議中でのやり取りであることからすれば、これらの発言から、直ちに、B1代表が、法人が作成する経緯説明文書の案の中に本件通知に関する問題を含めることを約束したと認めることはできない。また、これらの発言の後、A2組合員が、組合が作成した経緯説明文書の案で駄目なら、法人が独自に一から経緯説明文書を作ればよいと発言していること（前記第3の3(9)オ）、B1代表が、A2組合員から経緯を整理することについて確約を求められたのに対し、文案を自分が作ろうと思っているからゼロではないが、理事会にかけてバツとなるかはわからないと発言していることや（同3(9)カ）、組合の作成した5月申入れ①の申入書には、「確かに、全従業員に通知する文書〔経緯説明文書〕において、一定の事実を組合が求めるレベルまで全部提示するという約束・・・には至っていませんが」と記載されていること（同5(3)）などからみても、法人が作成する経緯説明文書の案に何を記載するかといった具体的な内容についてまで合意があったと認めることはできない。

したがって、法人が組合に対し、本件通知に関する問題を含めた経緯説明文書の案を作成すると約束したものとはいえないから、組合の上記主張は採用することができない。

(エ) 以上のことからすれば、経緯説明文書に関する法人の対応は、誠実交渉義務に反するものとはいえない。

イ 謝罪に関する法人の対応について

(ア) 謝罪については、①第1回団交においてB1代表が、法人側の非について謝罪することはやぶさかでない旨発言したこと（前記第3の2(9)イ）、②組合が提示した本件合意項目案に対し、法人が、出勤調整に関する謝罪については表現の訂正は必要であるものの概ね合意できると回答したこと（同3(3)）、③第3回団交においてB2副代表が、出勤調整が直前や事後になったことについて謝罪することに異議はない旨発言したこと（同4(4)ウ）、結果として、法人が謝罪するには至っていないことが認められる。

(イ) a 上記(ア)の①のB1代表の発言は、具体的には、「A1さんに恐怖を与えたり、一方的にA1さんが悪いかのようにA1さんが受け止められるようなことをしてきたということが、我々の行為によってそういうことがあったとしたら」謝罪するというものであり、この発言によれば、仮にA1組合員に恐怖を与えるなどの事実があったとしたら謝罪すると表明したにすぎず、確定的に謝罪すると約束したものでないことは明らかである。また、第1回団交を終了するに当たって、A3委員長が、経緯説明文書、謝罪及び慰謝料については今後の課題として残す旨発言していたこと（前記第3の2(9)ウ）からも、第1回団交において、法人が組合に対し、出勤調整をしたこと及び本件通知をしたことについて謝罪するという確定的な約束をしたものとは認められない。

b これに対し、組合は、上記のB1代表の発言の前に、A1組合員は恐怖を与えられ一方的に自分が悪いかのように受け止めていたと述べていたのであるから、B1代表の発言は仮定的な謝罪ではなく確定的に謝罪の意向を示したものであると主張する（前記第2の1(2)ア）。

確かに、上記B 1 代表の発言の少し前に、A 1 組合員は弁明書の提出を求められたことにより恐怖を感じたなどと述べていたことが認められる（前記第3の2(9)イ）。しかし、B 1 代表は、A 1 組合員の当該発言を聞いた後に、「そういうことがあったとしたら」謝罪すると発言しているものであり、これを全体としてみると、むしろ法人としてはA 1 組合員に「恐怖を与えた」とは認識していないことがうかがわれるのであるから、上記B 1 代表の発言をもって確定的に謝罪の意向を示したものと認められない。また、上記B 1 代表の発言は、直接的には、A 1 組合員の上記発言を受けてなされたものではなく、組合から経緯説明文書に謝罪について書くことは認められないのかと確認を求められたことを受けてなされたものである（前同）から、その時点で謝罪しないことが確定的であることを否定したものにすぎないとみるのが相当である。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

- (ウ) また、上記(ア)の②及び③によれば、法人は、出勤調整を行ったこと全体について謝罪はできないものの、出勤調整が直前や事後になったことについて謝罪する意向を示していたことは認められる。

しかしながら、これに対し、組合は、第3回団交において、法人がA 1 組合員に対して本件通知を発し、懲戒処分を検討するとして弁明書の提出を求めたことに対する謝罪が必要であると主張し、本件通知を発したことは間違っていないと主張する法人に対し、それでは解決できないと述べていた（前記第3の4(4)ウ）のであり、組合と法人との間で、最終的にどのような内容の謝罪をするといった合意がなされたとは認められない。また、法人が、一旦は出勤調整の遅れについて謝罪する意向を示したものの謝罪するには至らなか

ったことについても、本件通知を発したことに対する謝罪が必要であるとする組合の主張を受けた結果とみるべきであって、上記のとおり、組合と法人との間で謝罪に関する合意があったとは認められない以上、法人が結果として謝罪しなかったことが直ちに誠実交渉義務違反に当たるとはいえない。

(エ) 以上のことからすれば、謝罪に関する法人の対応は、誠実交渉義務に反するものとはいえない。

ウ 金銭の支払（カンパ）に関する法人の対応について

(ア) 金銭の支払（カンパ）については、第2回団交及び第3回団交において、B2副代表が、謝罪して解決金を払うということではなく、A1組合員の生活困窮に対しカンパを集めることは可能である旨述べ（前記第3の3(9)カ、4(4)ウ）、第3回団交において、B4理事が、A1組合員へのカンパは法人ではなくB2副代表個人の提案であり、個人的にカンパを募ってB2副代表が支払うものである旨説明したこと、この発言を受けて、A1組合員が、これは「本件を解決するためのカンパ」であり、本件救済申立てと本件関連訴訟の取下げと合わせて合意書を交わすという理解でよいかと確認したのに対し、B2副代表も同意する旨発言していたこと、A1組合員がその場で金額も確定させて合意書を作成しようとしたが、理事たちからどれくらいの拠出が見込めるか不明であることから、B2副代表が理事会にカンパを呼び掛けた結果を後日、組合側に連絡することとなったこと（同4(4)エ）、しかし、結果として、カンパに賛同する理事及び監事がいなかったことからカンパは行われなかったこと（同5(1)）が認められる。

以上の経過からすると、第3回団交においては、本件の解決に向けた方策としてカンパについて話し合いが行われ、B2副代表が理事

会にカンパを呼び掛けることが合意されたとは認められるものの、合意があったのは、あくまで、カンパを呼び掛けるということにとどまると認められること、また、カンパというものの性質上、あらかじめ金額が確定できるものではないし、結果として、金銭が集まらなかったとしてもやむを得ないといわざるを得ないことに鑑みると、カンパに関する法人の対応が、誠実交渉義務に反するとまではいえない。

- (イ) これに対し、組合は、第3回団交においては、B1代表とB2副代表が、20万円といった予想金額を示しつつ、謝罪や経緯説明も考慮して少なくとも12万円という金額で金銭和解する方向で組合と合意したにもかかわらず、提示した12万円を撤回し、その撤回の理由を説明していない旨主張する（前記第2の1(3)イ）。

しかしながら、第3回団交におけるB2副代表の「僕は10万円くらいなら出してもいい」、B1代表の「1万とか2万とかその程度のレベルしか僕は出せません」（前記第3の4(4)エ）という発言は、その前後の状況からすると、カンパに対して個人としてこれくらいの金額なら支出する用意がある旨表明したにすぎないとみるのが相当であって、これに対し、A1組合員は12万円では合意できない旨発言していたこと（前同）、さらに、第3回団交後に組合が作成した5月申入れ①の申入書には、「これこれの額の解決金を支払うとの約束には至っていませんが」と記載されていること（同5(3)）からも、第3回団交において、金銭和解及びその金額についての合意があったとは認められない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

- エ 以上のとおりであるから、第1回団交ないし第3回団交における法人の対応は、誠実交渉義務に反するものとはいえない。

(2) 第3回団交後の法人の対応について

組合は、第3回団交後において、①B 1 代表及びB 2 副代表が組合に対して示した解決の方向に反対している理事が必ず団体交渉に出席することを求めたにもかかわらず、法人は従前のおりであると述べるのみで、これに応じないこと、また、②法人として提起できる「謝罪と経緯説明文書の案、金銭的補償についての案」（解決案）を示すことを要求事項として、団体交渉の申入れを行ったが、法人は、回答は従前のおりであると繰り返すばかりで第4回団体交渉が開催できていないことが、誠実交渉義務に反すると主張する。これに対し、法人は、代表理事をはじめ交渉権限のある理事が実質的な交渉に応じてきたものであり、また、第3回団交後には、組合との間で交渉により解決に至る新たな材料はないと考えたことから、上記①の団体交渉の出席者及び上記②の謝罪等に関する組合の要求事項のいずれについても、従前のおりであると回答せざるを得なかったものであり、法人の対応は誠実交渉義務違反には当たらないと主張する。

以下、この点について検討する。

ア 第1回団交から第3回団交までの団体交渉において、法人側は3回とも、B 1 代表、B 2 副代表及びB 4 理事（事務局長）が出席し、第2回団交には、これに加えて、B 5 副代表が出席していた（前記第3の2(9)ア、3(9)ア、4(4)ア）。

そうすると、交渉権限のある者が団体交渉に出席していたと認められる上、上記(1)で検討したとおり、第1回団交から第3回団交までの間の法人の対応は、誠実交渉義務に反するものとは認められないことからすれば、組合との団体交渉に上記以外の者が必ず出席しなければならないとはいえないから、4月申入れ、5月申入れ①及び5月申入れ②に対し、団体交渉への出席者は従前のおりであると回答した法

人の対応（同5(2)、(4)）が、特段不誠実なものとは認められない。

イ 第3回団交後において、組合は、謝罪と経緯説明文書の案及び金銭的補償についての案（解決案）の提示を要求事項として、4月申入れ、5月申入れ①及び5月申入れ②を行ったが、法人は、回答は従前のとおりであると繰り返し、4月申入れにおいて、令和3年5月15日までをめどとして団体交渉の候補日時を示すよう求められたのに対し、出席予定者の調整がつかないため同月20日以降で再調整させてほしいと回答したものの、結果として、候補日時を示すには至らなかった（前記第3の5(2)、(4)）。

しかしながら、法人は、経緯説明文書の案の作成、謝罪及び金銭の支払（カンパ）について、既に一定の対応をしており、これらに関する第3回団交までの法人の対応が、誠実交渉義務に反するものとは認められないことは、上記(1)で検討したとおりである。そうすると、法人が、これらの問題に関して、更に何らかの解決案の提示を求められたのに対し、従前のとおりであると回答したこともやむを得ないものといえる。また、法人が、4月申入れにおいて組合から提示を求められた団体交渉の候補日時を示さなかったことについては、組合も、法人からの解決案の提示がない限り団体交渉ができないという回答を繰り返しており（同5(3)、(4)）、これ以上団体交渉を重ねても進展する見込みがない状態に至っていたといわざるを得ないことからすれば、団体交渉の具体的な日程調整に至らなかったこともやむを得ないものといえる。

ウ 以上のとおりであるから、第3回団交後の法人の対応は、誠実交渉義務に反するものとは認められない。

2 結論

以上によれば、本件団交申入れに対する法人の対応は、労組法第7条第

2号の不当労働行為に該当するものとは認められない。

そうすると、本件救済申立てを棄却した初審命令は相当であるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年5月7日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩