

## 第 4 章 不当労働行為の審査等



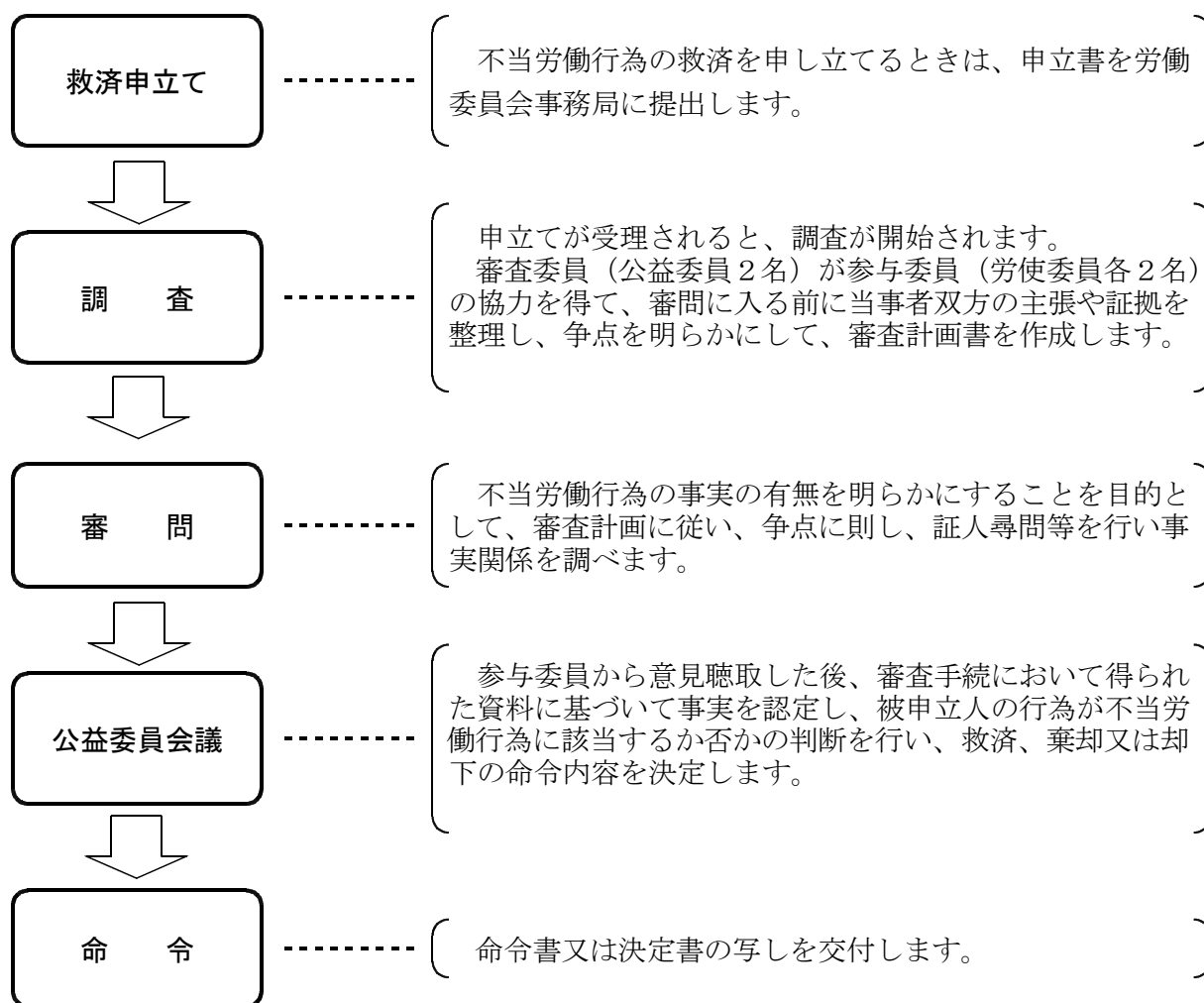
## 第1節 不当労働行為の審査

### 第1 概要

使用者から労働組合法第7条に該当する不当労働行為を受けたと考える労働組合又は労働者は、労働委員会に救済の申立てを行うことができます。

救済申立てがなされると、労働委員会は審査を行い、不当労働行為があったと判断した場合は、使用者に対し、不当労働行為を是正するよう命令を出します。

#### ○ 不当労働行為の審査の流れ



#### 【注意事項・参考事項】

- 1 申立て後命令が出されるまでの間、いつでも申立てを取り下げることができます。
- 2 労使間で和解の機運が生じた場合は、和解による解決を勧めることがあります。
- 3 本県労働委員会の発した命令に不服がある当事者は、中央労働委員会に再審査の申立てを行ったり、地方裁判所に命令の取消しを求める行政訴訟（取消訴訟）を提起することができます。  
なお、一定の期間内に再審査の申立てがなされなかったこと等により命令は確定しますが、使用者がこの確定した命令に違反した場合は、過料に処せられることとなります（労働組合法第27条の13、第32条）。
- 4 本県労働委員会では、不当労働行為救済申立てから命令までの審査の目標期間を、1年と定めています。

## 第2 概況

令和4年の取扱件数は、前年繰越が1件、新規申立が2件で、全件が終結（救済1、和解2）しました。

新規申立事件の2件は、労組法7条各号別では、2号関係及び1・2・3号関係が各1件、業種別では、サービス業及び学術研究、専門・技術サービス業が各1件でした。

### 1 不当労働行為事件取扱件数

係属			終結								次 年 繰 越	
前 年 繰 越	新 規 申 立	計	取下げ・和解			命令・決定				合 計		
			取 下 げ	和 解		救 済	棄 却	却 下	計			
				無 関 与	関 与							計
1	2	3	—	—	2	—	1	—	—	—	3	0

### 2 労組法7条各号別申立件数（新規申立）

1号	2号	3号	4号	1・2号	1・3号	2・3号	1・2・3号
—	1	—	—	—	—	—	1

### 3 業種別取扱件数（新規申立）

農業, 林業	建設業	製造業	御売業, 小売業	サービス業	医療, 福祉	学術研究, 専門・技術 サービス業	その他
—	—	—	—	1	—	1	—

### 第3 審査の目標期間及び実施状況

#### 1 審査の目標期間

本県労働委員会では、労働組合法第27条の18に規定する審査の目標期間（救済申立てから命令までの期間）を、1年としています。ただし、個々の事案に応じて、更に早期終結に努めるものとしています。

#### 2 審査の実施状況

令和4年は、係属した3件について審査を実施しています。

令和4年の係属事件に係る審査の実施状況一覧

事件番号	請求する救済内容	申立年月日	終結年月日	処理日数	終結区分	実施回数	
R3年1号	誠実な団体交渉 支配介入の禁止	R3. 6. 1	R4. 6. 28	393	一部救済	調査 審問 和解 合議	5 0 1 4
R4年1号	不利益取扱取消 誠実な団体交渉 支配介入の禁止 ポストノーティス	R4. 4. 28	R4. 8. 22	117	関与和解	調査 審問 和解 合議	2 0 2 0
R4年2号	誠実な団体交渉 ポストノーティス	R4. 5. 11	R4. 6. 23	44	関与和解	調査 審問 和解 合議	0 0 1 0

## 第4 不当労働行為事件の概要

### 令和3年（不）第1号事件

申立て 令和3年6月1日

申立人 労働組合A

被申立人 B株式会社

#### 請求する救済内容

- 1 誠実な団体交渉応諾
- 2 支配介入の禁止

終 結 令和4年6月28日 命令（一部救済）

### 1 事件の概要

AはBが、団体交渉に誠実に対応していないこと、組合員名簿の提出を求めたり、組合役員に対する不当な差別を行うなど、組合の弱体化・無力化を狙った支配介入を行ったことについて、救済申立てを行った。

#### (1) 申立人の主張

- ① Bは、Aが申し入れた団体交渉に誠実に応じ、労使双方が納得できる合意を得られるよう誠実かつ真剣に対応しなければならない。
- ② Bは、労働組合結成直後から組合員名簿等の提出を求めたり、組合役員に対する不当な差別や執拗な嫌がらせを行うなど、組合の弱体化を狙った支配介入を行った。また、Bは、誠実に交渉して問題解決を図ることなく、就業規則を改正して一方的に労働条件を変更するなど、組合の無力化を狙った支配介入を行った。

#### (2) 被申立人の主張

- ① 本件救済申立てまでに1年を経過している団体交渉や組合員名簿等の提出要求等を理由とする救済申立ては、労働組合法第27条第2項により却下されなければならない。
- ② 可能な限りの協議を行った。新型コロナウイルス感染症の感染拡大という異常事態が生じたため、団体交渉の継続実施ができなかったとしても、労働組合の自主性を損なうものではなく、支配介入には該当しない。

### 2 審査委員

【審査委員】八重尾（審査委員長）、山口

【参与委員】（労側）中川、吉岡（使側）工藤、河野

### 3 審査経過

令和3年8月2日 第1回委員調査  
令和3年9月6日 第2回委員調査  
令和3年10月18日 第3回委員調査  
令和3年11月17日 第1回和解協議

令和4年1月21日 第4回委員調査  
令和4年3月3日 第5回委員調査  
令和4年3月22日 第1回合議  
令和4年5月9日 第2回合議  
令和4年6月6日 第3回合議  
令和4年6月20日 第4回合議  
令和4年6月28日 終結（命令書交付）

#### **4 審査結果**

本件は、調査5回、和解協議1回を行って結審し、第4回合議で命令を決定し、令和4年6月28日に、当事者双方に対して命令書の写しを交付し、事件は終結した。

## 令和4年（不）第1号事件

申立て 令和4年4月28日  
申立人 労働組合C  
被申立人 一般財団法人D

### 請求する救済内容

- 1 組合員に対する不利益取扱いの取り消し
- 2 誠実な団体交渉応諾
- 3 支配介入の禁止
- 4 ポストノーティス

終 結 令和4年8月22日 関与和解

### 1 事件の概要

Cが団体交渉を申し入れた後に、Dが組合員Eに対し分限審査通知等の不利益取扱いを行ったことについて、また、これらの行為は不誠実団交及び支配介入にも当たる等として、救済申立てを行った。

#### (1) 申立人の主張

- ① DがEに対して行った分限審査通知は、Eが組合に加入し団体交渉を申し入れたことに対する不利益取扱いである。また、団体交渉を控えている中でこのような通知を行ったことは、団体交渉に臨む姿勢として不誠実である。さらに、通知を受けたEが組合に加入したことを後悔し、脱退する危険性が存在したことから、支配介入にも当たる。
- ② 分限審査通知によりショックを受けて休職せざるを得なくなったEに対して、Dは○か月の経過をもって自然退職となる旨の休職通知を出した。これは最初から組合の要求を拒絶するものである。
- ③ Eが休職中にもかかわらず、勤務条件の変更を伴う異動内示を行うことは、不利益取扱いであり、形成上団体交渉に応じているものの最初から組合の要求を拒絶するものである。

#### (2) 被申立人の主張

- ① 分限審査通知は、Eが組合に加入する前の職場内でのトラブルに対する処分を検討するために通知を行ったものであり、Eの組合加入を理由とするものではない。
- ② 組合からの団体交渉申し入れにはすべて応じている。
- ③ 職員の異動は、使用者がある程度の裁量を持って行うものであり、復職後の労働者に、人手が必要な部署で勤務してもらうことを非難されるいわれはない。

### 2 審査委員

【審査委員】山崎（審査委員長）、江藤

【参与委員】（労側）中川、武井 （使側）見戸、関本



### 3 審査経過

令和4年7月26日 第1回委員調査（第1回和解協議）

令和4年8月22日 第2回委員調査（第2回和解協議） 終結（関与和解）

### 4 審査結果

第1回委員調査期日前に、当事者双方から和解の意向を確認していたため、委員調査と並行して和解協議を行い、和解の内容や条件について意見聴取した。しかしながら、双方が希望する解決金の額に大きな開きがあったため、一旦持ち帰り検討することとなった。

第2回委員調査期日の直前に、双方から解決金額について回答が得られたことから、当日は調査手続きに先行して和解協議を行い、解決金額や和解協定書の条項について調整を行った。その結果、和解協定書が締結され、Cが全部取下書を提出し、事件は終結した。

## 令和4年（不）第2号事件

申立て 令和4年5月11日

申立人 労働組合F

被申立人 個人事業主G

### 請求する救済内容

- 1 誠実な団体交渉応諾
- 2 ポストノーティス

終 結 令和4年6月23日 関与和解

### 1 事件の概要

Fは、Gに対し2回にわたり団体交渉申入れを行ったが、いずれも回答がなく、Gが団体交渉を拒否しているとして、救済申立てを行った。

#### (1) 申立人の主張

団体交渉申入れに係る文書を再三ファックスで送信しているにもかかわらず、いずれにも回答がなかった。これは、明白な団体交渉拒否の意思表示である。

#### (2) 被申立人の主張

団体交渉申入れに係るファックスは届いている。Fから電話等で説明があると思い待っていただけなので、団体交渉拒否や無視をしたつもりはない。

### 2 審査委員

【審査委員】山口（審査委員長）、金丸

【参与委員】（労側）吉岡、西村 （使側）河野、税田

### 3 審査経過

令和4年6月23日 第1回和解協議 終結（関与和解）

### 4 審査結果

Gに対する事務局調査において団体交渉に応じる意思が確認できたため、和解協議を開催することとした。

和解協議では、和解協定書案に対する当事者双方の意見を個別に聴取した。団体交渉への理解を促すため、Gに対して審査・使側参与委員が個別に説明や助言を行ったところ、合意を得ることができた。その結果、和解協定書が締結され、Fが全部取下書を提出し、事件は終結した。

## 第5 不当労働行為救済命令

令和3年（不）第1号不当労働行為救済申立事件

### 命 令 書

申立人 宮崎県宮崎市  
X組合  
執行委員長 A1

被申立人 宮崎県宮崎市  
Y会社  
代表取締役社長 B1

上記当事者間の宮崎労委令和3年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年6月20日第787回公益委員会議において、会長公益委員山崎真一郎、公益委員江藤修一、同山口弥生及び同八重尾龍が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、「労働時間、休日、時間外労働」を交渉事項とする団体交渉に誠実に応じなければならないが、また、申立人と協議することなく就業規則を改正するなど、団体交渉を無意味なものとする方法で、労働組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、パワーハラスメントの行為者であると疑いを持った申立人執行委員長である個人に事情聴取を行わないまま、申立人に対して当該個人のパワーハラスメント行為に関する未確定な事実を通知したり、申立人からの団体交渉事項の申入れとパワーハラスメント問題に対する回答照会を引換条件として提示したりする方法で、労働組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 申立人の申立てのうち、次の事項に関する救済申立てを却下する。
  - (1) 被申立人が、申立人結成直後に、申立人役員に対して個別に別室に呼び出し、個別面談を行い、申立人に関して事情聴取したこと。
  - (2) 被申立人が、申立人結成時の議事録、組合規約、役員体制、組合員名簿、活動方針、予算、組合員数及び労働委員会作成の適合証明書の提出を求めたこと。
  - (3) 「Y1工場における新機械導入による労働環境及び人員体制問題について」の団体交渉申入れに対する被申立人の対応。
  - (4) 申立人組合員が65歳を超えて雇用契約の延長を申し出たところ、被申立人が雇用契約を延長しなかったこと。

4 その他申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人より、被申立人が、①申立人の団体交渉申入れに対し、団体交渉の場所や時間を一方的に指定して団体交渉の開催を引き延ばしたこと、及び新型コロナウイルス感染拡大の影響を理由に対面による団体交渉を行わなかったことは労働組合法第7条第2号に、②申立人結成直後に申立人役員に対して事情聴取を行い、組合員名簿等の提出を求めたこと、並びに申立人組合員について雇用延長申出を拒否したことや申立人執行委員長に対して行ったハラスメント対応が同条第3号に、③交渉事項について団体交渉後に進展が全くなかったこと、及び就業規則の定める休日日数を団体交渉事項としているのに申立人との協議なく就業規則を改正する等したことが同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人からの「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」及び「労働時間、休日、時間外労働」等の申入れに誠実に応じ、3か月以内に労使双方が納得できる合意を得られるよう誠実かつ真剣に対応すること。
- (2) 被申立人は、①申立人結成直後に、申立人役員に対して個別に別室に呼び出し、個別面談を行い、申立人に関して事情聴取する、②申立人結成時の議事録、組合規約、役員体制、組合員名簿、活動方針、予算、組合員数及び労働委員会作成の適合証明書（以下、「組合員名簿等」という。）の提出を求める、③申立人と協議することなく就業規則を改正する、④65歳を超えて雇用契約の延長を申し出た申立人組合員の雇用契約を延長しない、⑤申立人執行委員長である個人に対して事情聴取を行わずに当該個人のパワーハラスメント行為に関する未確定な事実を申立人に通知する等して、労働組合の活動に対する支配介入を行わないこと。

#### 3 争点

- (1) 申立人が、令和元年12月23日付け、令和2年2月14日付け、同年2月21日付け、同年3月6日付け、同月17日付け、同年4月16日付け、同年6月25日付け、同年7月28日付け及び同年9月25日付けで行った団体交渉申入れに対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。（争点1）

- (2) 被申立人が、申立人結成直後に申立人役員に対して事情聴取を行ったことや組合員名簿等の提出を求めたことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。(争点2)
- (3) 「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」について、令和2年3月30日の団体交渉後、具体的実施に向けて労使協議が進展しなかったことは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。(争点3)
- (4) 被申立人が、「労働時間、休日、時間外労働」について、申立人と交渉せずに、就業規則の改正や朝礼で説明を行ったこと等は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。(争点4)
- (5) 被申立人が申立人組合員との雇用契約を延長しなかったこと及び申立人執行委員長に対して行ったハラスメント対応は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。(争点5)

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人は、令和元年12月20日に、被申立人に勤務する従業員で結成し、A1が執行委員長を務める労働組合である。  
(甲4、乙5。争いのない事実)  
なお、申立人は、連合宮崎コミュニティ・ユニオンに加盟している。  
(甲20、乙3。争いのない事実)
- (2) 被申立人は、肩書地に本社が所在する、食鳥及びひなの生産販売業、食鳥の処理加工業などを事業とする株式会社であり、関係事業所として、Y1工場、Y2工場、Y3工場及びY4工場がある。  
(甲1、甲2、甲3、乙4。争いのない事実)

### 2 令和2年3月30日の団体交渉前の労使事情

- (1) 申立人は、被申立人に対し、2019年（令和元年。以下、西暦で表記されている部分については和暦で表記する。）12月23日付け「労働組合結成通知書」と題する文書を提出した。  
(乙4参照)  
併せて、申立人は、被申立人に対し、令和元年12月23日付け「要求書および団体交渉申入書」と題する文書を提出し、団体交渉事項を「今後、Y1工場の職場環境がどう変化するのか、また人員体制をどう計画しているのか説明すること」、日時を令和2年1月10日又は同月14日の午後5時30分から、場所をY1工場内の会議室として団体交渉を申し入れた。  
(乙1)

(2) 令和元年12月23日、被申立人の幹部がY1工場に来場し、申立人書記長のA2及び申立人執行委員のA3を、個別に別室に呼び出し、組合加入に関する事情聴取が行われた。

(申立書別紙2 16頁、被申立人最終陳述書 4頁。争いのない事実)

(3) 被申立人は、申立人に対し、令和元年12月25日付け「要望事項について」と題する文書を提出し、労働組合を結成した際の①日時、②議事録、③組合規約、④役員体制、⑤活動方針、⑥予算、⑦組合員数（以下、①ないし⑦を合わせて「結成時議事録等」という。）を提示することなどを求めるとともに、団体交渉の日程調整については被申立人の交渉参加者の日程調整が必要となる可能性があることを理由に再度協議を要する旨回答した。

(甲18、乙2)

(4) 申立人は、被申立人に対し、令和2年1月7日付け「要望事項に関する回答書」と題する文書を提出し、令和元年12月23日の被申立人幹部による申立人役員への個別面談は支配介入に当たるとして抗議するとともに、結成時議事録等の提出を拒否した。

(甲20、乙3)

なお、令和元年12月23日より後は、被申立人による組合加入に関する事情聴取は行われていない。

(申立人第2準備書面 1頁)

(5) 被申立人は、申立人に対し、令和2年1月7日付け「回答書」と題する文書を提出し、労働委員会作成の適合証明書（労働組合法第11条）の写しを提出すること、組合員名簿を提出することを求めた。また、団体交渉申入れについて、申立人が要求する団体交渉事項は義務的団体交渉事項ではないが、今回に限り、任意の団体交渉事項として団体交渉に応じる予定であること、団体交渉の日時・場所については別途申立人に知らせることを回答した。

(甲3、乙4)

以降、被申立人は、後述する令和2年1月16日付け「回答書」、同月28日付け「回答書」、同年2月5日付け「通知書」、同月18日付け「回答書」においても、申立人の要求する団体交渉事項は義務的団体交渉事項ではないと述べている。

(乙6、乙8、乙10、乙12)

また、令和2年1月7日付け「回答書」を最後に、被申立人は組合員名簿等の提出を求めている。

(申立人第2準備書面 1頁)

(6) 申立人は、被申立人に対し、令和2年1月11日付け「回答書に対する見解」と題する文書を提出し、労働組合適合証明書の提出を拒否した。また、申立人が要求する団体交渉事項は義務的団体交渉事項であるとし、令和2年1月17日までに団体交渉を開催するよう求めた。

(甲4、乙5)

その後、申立人は、後述する令和2年1月21日付け「1月16日付回答書に対する見解」、同年2月1日付け「1月28日付回答書に対する見解」、同月14日付け「2020年2月5日付け通知書に対する組合からの回答および団体交渉事項の追加について」、同月21日付け「令和2年2月18日付け貴社の回答書に対する当労働組合からの回答書」においても、申立人の要求する団体交渉事項は義務的団体交渉事項であると述べている。

(甲7、甲8、甲10、甲12、乙7、乙9、乙11、乙13)

- (7) 被申立人は、申立人に対し、令和2年1月16日付け「回答書」と題する文書を提出し、日時を令和2年2月5日の午後6時から1時間、場所をホテルメリージュ、会場費用2万4200円を労使で折半するとの条件であれば団体交渉に応じると回答した。

(甲6、乙6)

- (8) 申立人は、被申立人に対し、令和2年1月21日付け「1月16日付回答書に対する見解」と題する文書を提出し、団体交渉の時間を2時間にすること、場所は無料で使用できる被申立人の会議室等とすることを求めた。

(甲7、乙7)

- (9) 被申立人は、申立人に対し、令和2年1月28日付け「回答書」と題する文書を提出し、団体交渉の時間を2時間とすることや場所の変更には応じられないと回答した。

(乙8)

- (10) 申立人は、被申立人に対し、令和2年2月1日付け「1月28日付回答書に対する見解」と題する文書を提出し、団体交渉の場所や日時等は双方で協議して決めることを求めた。

(甲8、乙9)

- (11) 被申立人は、申立人に対し、令和2年2月5日付け「通知書」と題する文書を提出し、被申立人が提案した団体交渉の場所や日時等が申立人から承諾されなかったことを理由に令和2年2月5日の団体交渉は中止する旨通知するとともに、団体交渉の開催要領について、日時を同月26日の午後6時30分から1時間、場所をホテルメリージュ、会場費用2万4200円を労使で折半するとの内容で再提案した。

(甲9、乙10)

- (12) 申立人は、被申立人に対し、令和2年2月14日付け「2020年2月5日付け通知書に対する組合からの回答および団体交渉事項の追加について」と題する文書を提出し、団体交渉事項の性質についてはとりあえず棚上げにするとした上、「休日、労働時間等について、これまで就業規則に定められた年間休日数が確保されてなかったこと、時間外労働協定および1年間単位の変形労働時間制の協定もなく、運営されていたことを改善するよう求めて

いくつもり」であったとして、団体交渉事項に「休日、労働時間」を追加すること、団体交渉の開催日に異論はないが、時間は2時間、場所は宮崎市中央公民館を提案すると申し入れた。

(甲10、乙11)

(13)被申立人は、申立人に対し、令和2年2月18日付け「回答書」と題する文書を提出し、団体交渉の時間は午後6時30分から1時間、場所はホテルメリージュ、会場費用2万4200円の3分の1を申立人の負担、3分の2を被申立人の負担とすることを提案した。

(甲5、乙12)

(14)申立人は、被申立人に対し、令和2年2月21日付け「令和2年2月18日付け貴社の回答書に対する当労働組合からの回答書」と題する文書を提出し、団体交渉の時間は午後6時30分から2時間、場所は宮崎市中央公民館、会場費用897円は労使折半することを提案するとともに、再度、団体交渉事項に「労働時間、休日」を追加することを求めた。

(甲12、乙13)

(15)被申立人は、申立人に対し、令和2年2月25日付け「回答書」と題する文書を提出し、申立人からの団体交渉事項の突然の追加により団体交渉に向け十分な準備ができないため、令和2年2月26日の団体交渉は延期すると回答するとともに、追加を要求する団体交渉事項を具体的に記載した書面を被申立人宛に送付するように求めた。

(乙14)

(16)申立人は、被申立人に対し、令和2年3月6日付け「令和2年2月25日付け貴社回答書に対する当労働組合からの回答書」と題する文書を提出し、追加要求する「休日、労働時間に関する団体交渉事項」の具体的内容について以下のとおり回答した。

(乙16)

i 年間休日日数及び年間労働日日数について

Y1工場の変形労働時間制による勤務時間や休日の定めから算出される年間休日日数81日は、労働基準法施行規則の定める労働日数上限から算出される年間休日日数85日を下回っているため、年間休日日数及び年間労働日日数についての被申立人の見解を示し、規定を満たしていない場合には今後の対応策等について示されたい。

ii 時間外労働について

被申立人において時間外労働の時間管理が具体的にどのように行われているか示されたい。

iii 労使協定について



1年単位の変形労働時間制及び時間外労働・休日労働に関する労使協定（36協定）が存在するか、労働者代表の署名はあるか。不備がある場合には今後労使協定を締結することを要請する。

(17)申立人は、被申立人に対し、令和2年3月6日付け「A4組合員の雇用終了について」と題する文書を提出し、組合員であるA4の雇用延長を求めた。

(甲23、乙17)

これに対し、被申立人は、申立人に対し、令和2年3月11日付け「回答書」と題する文書を提出し、A4の雇用延長はせず、雇用契約は終了する旨回答した。

(乙18)

ア すなわち、被申立人では、雇用契約の限度は、原則として満65歳の誕生日の属する年度末となっており、65歳を超えての再雇用については「特殊な技能・資格・経験を有し、かつ、業務上必要と認める場合」と定めている。

イ 被申立人は、雇用期間が令和2年3月31日に終了するA4に対し、令和2年2月28日付け「雇用延長に関する通知」と題する文書を管理部管理課名で交付し、健康状態の不安、従業員に対するパワーハラスメント行為、特殊技能等の不存在を理由に、A4の雇用延長はしないことを通知した。

(甲22、乙15)

申立人は、被申立人に対し、雇用延長しない理由について事実の再確認を求めたが、被申立人は、A4が従業員に対して継続的にパワーハラスメント行為を行っていたことは明らかであるとして、雇用延長に応じなかった。

(甲23、乙17、乙18)

(18)申立人は、被申立人に対し、令和2年3月17日付け「団体交渉申入れについて」と題する文書を提出し、団体交渉の日時を令和2年3月25日午後6時30分から2時間、場所を宮日会館10階第2会議室、会場費用等1万1000円を労使折半すること、団体交渉事項を次のとおりiiiを追加した3項目（以下、「令和2年3月団体交渉事項」という。）とする団体交渉を申し入れた。

(甲13、乙19)

- i Y1工場の人員体制をどう計画しているか説明すること
- ii (i)年間休日日数及び年間労働日日数について
  - (ii) 時間外労働について
  - (iii) 労使協定について
- iii A4組合員の雇用延長について

(19)被申立人は、申立人に対し、令和2年3月24日付け「回答書」と題する文書を提出し、申立人からの同月17日付け「団体交渉申入れについて」と題する文書が被申立人に到達した日が同月19日であるため同月25日での団体交渉には応じられないと回答するとともに、団体交渉の日時を同月30日の午後6時30分から2時間、場所を宮日会館10階第2会議室とすることを提案した。

(乙20)

(20)申立人は、被申立人に対し、令和2年3月27日付け「回答書」と題する文書を提出し、同月24日付け「回答書」で被申立人から提案された団体交渉の日時・場所・費用について承諾することを回答した。

(乙21)

(21)令和2年3月30日午後6時30分から午後8時2分までの間、申立人と被申立人は、宮日会館10階の第2会議室において、団体交渉を行った。

(甲14、甲15、乙22。争いのない事実)

ア 被申立人は、令和2年3月団体交渉事項について回答を記載し、資料を添付した令和2年3月30日付け「回答書」を配布し、機械の動画を上映した。

イ 被申立人代理人より、令和2年3月団体交渉事項について、前記アの資料等に沿って口頭で説明がなされた後、質疑応答がなされた。その後、被申立人代理人より、申立人からの意見や質問が尽きたことが確認され、団体交渉は終了した。

### 3 令和2年3月30日の団体交渉後の労使事情

(1) 申立人は、被申立人に対し、令和2年4月1日付け「A4組合員の雇用問題について再度の要請」と題する文書を提出し、A4を雇用延長するよう再度要請した。

(乙23)

これに対し、被申立人は、申立人に対し、令和2年4月3日付け「回答書」と題する文書を提出し、雇用延長しないとの決定は変更できない旨回答した。

(乙24)

(2) 申立人は、被申立人に対し、令和2年4月16日付け「団体交渉申入れについて」と題する文書を提出し、団体交渉の日時を令和2年4月27日午後6時30分から2時間、場所を宮崎市佐土原総合文化センター、団体交渉事項を以下の2事項とする団体交渉を申し入れた。

(乙25)

- i A4組合員の雇用延長について
  - ii 労働時間・休日・時間外協定について
- (3) 被申立人は、申立人に対し、令和2年4月21日付け「回答書」と題する文書を提出し、新型インフルエンザ等特別措置法に基づく「緊急事態宣言」が終結するまでは面談による団体交渉ができないと回答した。そして、当面の間は文書による交渉が妥当であるとして、団体交渉事項のうち「A4組合員の雇用延長について」は応じられないこと、「労働時間・休日・時間外協定について」は検討中であり、検討結果がまとまった後に文書で報告することを回答した。
- (乙26)
- その後、A4は、雇用延長希望を取り下げた。  
(申立書別紙NO. 3 6頁。争いのない事実)
- (4) 申立人は、被申立人に対し、令和2年6月25日付け「団体交渉申入れについて」と題する文書を提出し、団体交渉の日時を令和2年7月6日・7日・8日・10日のいずれか、場所を宮崎市佐土原総合文化センター又は宮崎市中心公民館、団体交渉事項を「労働時間・休日・時間外労働について」とする団体交渉を申し入れた。
- (乙27)
- (5) 被申立人は、申立人に対し、令和2年7月2日付け「回答書」と題する文書を提出し、被申立人において労働条件の在り方の全体像を検討中であることから、労働条件の在り方の全体像を示す予定である同年8月末以後に団体交渉を行うべきである旨回答した。
- (乙28)
- (6) 申立人は、被申立人に対し、令和2年7月28日付け「団体交渉申入れについて」と題する文書を提出し、団体交渉の日時を令和2年8月17日から同月21日までのいずれか、場所は宮崎市中心公民館、団体交渉事項を以下の4項目とする団体交渉を申し入れた。
- (乙29)
- i 労働条件のあり方の全体像の検討について
  - ii 年間休日不足分の賃金を精算すること
  - iii 労働条件の不利益変更をしないこと
  - iv 基本給基準について
- (7) 被申立人は、申立人に対し、令和2年8月4日付け「回答書」と題する文書を提出し、新型コロナウイルスの感染状況が落ち着くまでの間は団体交渉を行えないと回答するとともに、労働条件の全体像（週休2日制度等）について追加の意見があれば令和2年8月14日までに文書にて提出するよう求めた。
- (乙30)

(8) 申立人は、被申立人に対し、令和2年8月11日付け「回答要請書」と題する文書を提出し、新型コロナウイルス感染症の影響で8月中に団体交渉ができないことを承諾した。また、令和2年6月25日付け「団体交渉申入れについて」及び同年7月28日付け「団体交渉申入れについて」に記載している以下の団体交渉事項（iないしv）及び新たに追加した団体交渉事項（vi）について文書で回答を求めた。

(乙27、乙29、乙31)

i 労働時間・休日・時間外労働について

被申立人は年間休日を68日と主張する。

しかし、就業規則の定めから算出される年間休日日数は81日であり、労働契約の内容も同様となる。被申立人の主張を前提にすると、休日日数が就業規則ないし労働契約の定めより不足していることになり、契約違反ということになるというのが申立人の主張である。

被申立人は、かかる申立人の主張を是認するか否か回答されたい。

ii 年間休日不足分の賃金を精算すること

iii 休日日数の就業規則への明記について

iv 労働条件の不利益変更をしないこと

v 基本給基準について

vi 新型コロナウイルス感染症の影響把握について

(9) 申立人は、労働条件の全体像（週休2日制度等）について、令和2年8月14日までに追加の意見書を提出していない。

(争いのない事実)

(10) 被申立人は、就業規則と実際の就労との差異を是正するために、令和2年9月1日付けで就業規則を改正し、Y1工場の労働時間は1週当たり44時間とした。

(甲17、乙35、乙50。争いのない事実)

ア 就業規則の改正に先立つ令和2年8月18日、Y1工場従業員のC1

は、宮崎労働基準監督署長宛就業規則（変更）届に、就業規則の改正について「意見なし」と記載し、従業員代表として署名押印した。

(乙50)

(ア) 申立人は、事業所において従業員の過半数で組織する労働組合ではない。

(答弁書 8頁。争いのない事実)

(イ) 被申立人において、従業員代表の選出は、従業員の持ち回りによってなされる労働慣行がある。

(被申立人第1準備書面 6頁)

被申立人は、就業規則変更手続き時の従業員代表選出方法について、慣例及び被申立人の業務を理解しており、従業員から信頼を受け、代表

として資質がある者などを考慮した結果、C1とした。

(乙35)

イ 令和2年8月27日、Y1工場の朝礼において、被申立人は、従業員に対し、就業規則と実際の就労との差異を是正するために同年9月1日付けで就業規則の改正を行うことを説明した。

(乙32、乙33。争いのない事実)

(7) 朝礼での説明の際、就業規則の見直しについてA1が質問したのに対し、被申立人の担当者は、質問は文書にて提出するよう申し伝えた。

(乙33、乙35)

もっとも、その後、A1は被申立人に対して特段文書は提出していない。

(乙35、争いのない事実)

(イ) 朝礼時に説明した理由について、被申立人は、申立人に対し、従業員が全員揃う点で被申立人の説明にとって最適な機会である上、残業などの影響がないようにするための配慮であると説明している。

(乙35)

(11)被申立人は、申立人に対し、令和2年9月11日付け「回答書」と題する文書を提出し、同年8月11日付け「回答要請書」で求められていた団体交渉事項について回答した。

(甲16、乙32)

(12)申立人は、被申立人に対し、令和2年9月25日付け「団体交渉申入れについて」と題する文書を提出し、団体交渉の日時を令和2年10月6日、場所を宮崎市中央公民館、団体交渉事項を次の事項に関する申立人の見解に対する回答（以下、かかる団体交渉事項を「令和2年9月団体交渉事項」という。）として、団体交渉を申し入れた。

(乙33)

i 労働時間・休日・時間外労働について

本事項についての申立人の見解は、被申立人による令和2年9月1日付けでの就業規則の改正は、①被申立人が慣例により一方的に指名した人物を過半数代表者として選出し、署名捺印させており、変更手続に重大な違反がある、②週40時間制から週44時間制に変更する就業規則の変更は不利益変更であり認められない、というものである。

ii 年間休日不足分の賃金を精算すること

iii 週休2日制の整備について

iv 基本給基準について

v 新型コロナウイルス感染症の影響把握について

(13)被申立人は、申立人に対し、令和2年9月30日付け「回答書」と題する文書を提出し、新型コロナウイルス感染が宮崎県内外で続いており、団体交渉を行える状態にないため、令和2年9月団体交渉事項については、文書で回答する旨回答した。

(乙34)

(14)被申立人は、申立人に対し、令和2年10月19日付け「回答書」と題する文書を提出し、令和2年9月団体交渉事項に対する被申立人の見解を回答し、このうち団体交渉事項i（労働時間・休日・時間外労働について）については、申立人が主張しているところの就業規則と実際の就労との差異を是正するために就業規則の見直しを行ったことから、就業規則と実際の就労とは一致すると述べた。また、「当社が従業員に対して毎年行っているアンケートによれば、労働組合関係者と考えられる従業員が、他の従業員を罵倒していることに触れつつ、『本人に注意したいが、組合の件があって簡単には言えないのが現状である。』とか、『眼の届かないところでハラスメントがあると思う。あと労働組合があり、働きづらい』など、複数の従業員から、貴組合に関する苦情が申告されており、当社としては貴組合の活動状況について疑問を持たざるを得ません。」「今後もハラスメントについて確認された場合には、当社は、当社の従業員の労働環境を守るために、直ちに、ハラスメントの加害者に対して法的措置を取りますので、ご承知置きください。」と通知した。

(甲17、乙35)

(15)申立人は、被申立人に対し、令和2年12月27日付け「団体交渉の一時中断について」と題する文書を提出し、高病原性鳥インフルエンザ蔓延の現状に鑑み、発生が落ち着くまでの当面の間は労使交渉を一時中断することを提案するとともに、「交渉再開の時季について鳥フル感染状況を見ながら、改めて当組合として団体交渉を申し入れる」と伝えた。

(乙36)

申立人は、その後、対面による団体交渉の再開を申し入れていない。

(申立人第1準備書面 7頁)

(16)被申立人は、申立人に対し、令和2年12月29日付け「回答書」と題する文書を提出し、面談による団体交渉の一時中断に応諾するが、文書による団体交渉は継続すべきであり、交渉事項があれば文書で示すよう回答した。

もっとも、申立人から交渉事項が提出された場合には、被申立人の従業員に対するアンケートの結果、「労働組合関係者と考えられる労働者が、他の労働者を罵倒している」等の苦情が申告されているとし、次の事項について申立人に質問を行う予定であると予告した。

(乙37)

- i アンケート結果記載の事実の存否
  - ii 貴組合が労働者に真摯に寄り添い、かつ、労働組合に入らない自由をも十分に配慮するために尽くしている各措置の具体的内容
- (17)被申立人は、申立人に対し、令和3年2月8日付け「通知書」と題する文書を提出し、申立人から団体交渉事項が文書で示されていないこと、申立人に対する苦情に関する質問予告に対しても申立人から連絡がないことを通知した。
- (乙38)
- (18)申立人は、被申立人に対し、令和3年2月21日付け「令和3年2月8日付け貴社通知書に対する当労働組合からの回答書」と題する文書を提出し、アンケート結果記載の事実について行為者や日時・場所等を特定するよう求めた。また、申立人が法令違反是正を求めている次の事項（以下、かかる団体交渉事項を「令和3年2月団体交渉事項」という。）について見解を求めた。
- (乙39)
- i 就業規則変更手続き
  - ii 労働条件の不利益変更
  - iii 休日労働した未払賃金を遡及して精算
  - iv 労働災害防止のための労働安全管理体制について
- (19)被申立人は、申立人に対し、令和3年3月22日付け「回答書」と題する文書を提出し、令和元年11月における申立人組合員らのC2に対するパワハラ行為の具体的態様や、その後、C2が疾病と診断されたこと、被申立人がY1工場従業員から聞き取りを行ったところ、A1のC2に対するパワハラ行為が確認されたと述べた上、今後、A1と面談して事実確認を行う予定であること、申立人組合員によるC2への面談、メール、聞き取りその他の直接の折衝を禁止することを通知した。また、令和3年2月団体交渉事項について回答した。
- (甲25、乙40)
- (20)申立人は、被申立人に対し、令和3年4月17日付け「労働組合としての見解」と題する文書を提出し、パワハラ問題に対する被申立人の回答は事実誤認や判断誤りがあり、令和3年2月の団体交渉事項についての被申立人の回答も法令解釈の誤りや事実誤認があるとして、いずれも公的機関の判断を仰ぐことで対処する予定である旨通知した。
- (甲28、乙41)
- (21)被申立人は、申立人に対し、令和3年5月31日付け「再々質問（労働者から広く情報を募ることの予告）」と題する文書を提出し、令和2年1月30日にA1がC2から取り上げた籠を床に投げつけるなどしてC2を怯えさせた事実の有無、及び、申立人組合員らがC2にパワハラを継続的に

敢行したことによりC2に重篤な症状を発生させた事実の有無などについて回答を求めるとともに、申立人がかかる質問に回答なく法的手続を取った場合には、A1らのパワハラ疑いについて、Y1工場の掲示板に関係資料を含め掲示し、被申立人の従業員に周知した上で、広く従業員から情報提供を募ることにすると予告した。

(乙42)

(22)申立人は、令和3年6月1日付けで不当労働行為救済を申し立てた。

(申立書)

#### 4 被申立人によるパワハラ問題の調査状況等

(1) 令和2年1月10日、被申立人のコンプライアンス品質保証部は「A1社員によるパワハラ調査内容」と題する文書を作成した。

同文書には、被申立人の本社管理課従業員が、令和元年12月13日にY1工場の工場内でA1がC2に大声で怒鳴っている現場に居合わせたことを、同月20日に場長に口頭で報告したこと、同月23日には管理課課長に書面にて報告したこと、同月9日から同月20日に社内アンケートを実施した結果、Y1工場の従業員15人中9名が職場でパワハラが見られると回答したこと、同月25日及び26日にA1を除くY1工場従業員に対して面談を実施した結果、2名の従業員がA1からパワハラを受けていると回答したこと、3名の従業員がA1はC2に厳しいと回答したことが記載されていた。

(乙47 資料3)

(2) 令和2年1月31日、C2はY1工場長宛の報告書を作成した。

同報告書には、令和元年7月16日にY1工場に入所して以来、A1から怒鳴りつけられる等のハラスメントを受けていることや、具体的なハラスメント行為の態様が記載されていた。

(乙51)

また、令和2年1月31日、Y1工場従業員のC1は、Y1工場長宛の報告書を作成した。

同報告書には、A1がC2に対して怒鳴り声で指示していること、C2は工場で失神して倒れたことがありハラスメントと思われることとともに、具体的なハラスメント行為の態様が記載されていた。

(乙52)

これらの報告書は、被申立人に提出された。

(3) 令和2年2月6日、C2は、C3医師から、診断名を疾病とし、『A1さん、と、A4さん、ですね』『強く言われたり、威圧的に言われたり、特に・・・自分だけ・・・ですね。嫌がらせだったり・・・』職場でパワハラや



嫌がらせを受けているとの事。今回の、職場における症状の出現は上記が原因と考えられる。」と記載された診断書を発行された。

(乙48)

令和2年2月上旬、被申立人はC2から診断書を受領した。

(被申立人第4準備書面 6頁)

(4) 令和2年9月23日、被申立人のコンプライアンス品質保証部は「職場環境アンケートの結果について」と題する報告書を作成した。

同文書には、令和2年9月1日から同月18日の間にY1工場の15名の従業員に対して職場環境アンケートを実施したこと、その結果、一部の従業員がパワーハラを行っている実態があり、対応策が必要と考えられること、「アンケートに書かれた社員からの意見」として「本人に注意したいが、組合の件があって簡単には言えないのが現状である。」や「目の届かないところでハラスメントがあると思う。あと、労働組合員がおり、働きづらい。」などが記載されていた。

(乙49)

(5) 被申立人の就業規則では、「従業員は、いかなる形でもパワーハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。」と定め(同規則第48条第1項)、従業員に対して、「ハラスメントを行った場合、就業規則第79条『懲戒処分』に当たることとなり、処分されることがあります。」と周知している。

(乙53)

また、被申立人の賞罰委員会規則では、懲戒の手続として、「委員会は、懲戒すべき事項について事実を調査し、公正に審議し審議結果を社長へ提出する。」(同規則第7条第1項)、「委員長は必要に応じて、当事者及び所属長又は関係者を参考人として意見を徴し、必要書類の提出を求めることができる。」(同条第2項)、「委員長は当事者に対して、処分決定の前に弁明の機会を与えなければならない。」(同条第3項)と定めている。

(乙55)

### 第3 判断

1 申立人が行った団体交渉申入れに対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。(争点1)

(1) 不当労働行為救済申立が、行為の日から1年を経過した事件に係るものと認められるか。

① 申立人の主張

申立人は、令和2年3月30日の団体交渉の交渉事項であった「①Y1工場における新自動機械導入に関する職場環境の変化及び人員体制について」及び「②労働時間、休日、時間外労働について」を、同日の団体

交渉以降も申し入れ、これに対して被申立人が回答をしてきたことで交渉が継続されている。

また、被申立人は、令和2年4月21日付け回答書で「労働時間・休日・時間外協定について」の検討結果を文書で報告するとし、その後に「労働条件の在り方の全体像」を示すとしていたが、いずれも未だに示されていないから、行為は終了していない。

かように、申立人が交渉を求めた事項は、団体交渉では未だに解決に至っておらず、被申立人の行為は現在まで継続している。

## ② 被申立人の主張

本件不当労働行為救済申立事件の申立日が令和3年6月1日である。

したがって、本件不当労働行為の理由となるべき事実は、申立日の1年前である令和2年6月1日までの被申立人による行為に限られる。

## ③ 当労働委員会の判断

申立人からの各団体交渉申し入れに対する被申立人の行為が、労働組合法第27条第2項の定める申立期間を徒過していないか否かについて、以下判断する。

ア 労働組合法第27条第2項が規定する「継続する行為」とは、一個の行為自体が現に継続して実行された場合のほか、i：交渉事項の同一性、ii：各団体交渉要求の時間的近接性、iii：団体交渉要求に関する当事者の対応などを総合的に考慮して、個々の行為自体は複数であっても全体として一個と見ることができる不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為と評価できる場合をいうと解される。

イ これを本件についてみると、本救済申立の1年前に行われている令和元年12月23日から令和2年4月16日までの申立人による団体交渉申し入れにおける交渉事項は、①Y1工場の人員体制の計画、②労働時間、休日（派生する交渉事項として時間外労働の時間管理や労使協定の締結を含む。）、③A4の雇用延長についてであるところ、このうち、①Y1工場の人員体制の計画については令和2年3月30日の団体交渉で被申立人から説明がなされた後、申立人からは交渉事項として挙げられておらず、同団体交渉をもって被申立人の行為は終了している。

また、③A4の雇用延長についても、令和2年4月16日付けの団体交渉申し入れで交渉事項とされている（乙25）ものの、これに対して被申立人が同月21日付け回答（乙26）をしたのを最後に、申立人は交渉事項として挙げておらず、被申立人の同回答をもって被申立人の行為は終了している。

これに対し、②労働時間、休日は、主に就業規則から算出される年間休日日数と実際に付与されている年間休日日数の齟齬を問題とするもので

あるところ、申立人からの令和2年2月14日付け団体交渉申入れ（甲10、乙11）以降、同年3月30日の団体交渉後も、同年4月16日付け団体交渉申入れ、同年6月25日付け団体交渉申入れ、同年9月25日付け団体交渉申入れにおいて交渉事項として挙げられている。そして、被申立人は、令和2年10月19日（乙35）までの間、かかる申入れに対して都度回答（乙12、乙26、乙28、乙35）をしていることから、被申立人の行為は同日まで継続していたといえる。

なお、申立人は、「①Y1工場の人員体制の計画」については、令和2年4月16日以降も「労働時間、休日、時間外労働」として交渉事項に挙げていると主張する（申立人第2準備書面 3頁から11頁）が、前者はY1工場の将来の職場環境や人員体制の展望について説明を求めるのに対し、後者は申入れ当時の年間休日日数についての被申立人の見解を求めるものであり、両者は交渉事項としては別個のものである。

ウ したがって、申立人の②労働時間・休日を交渉事項とする令和2年2月14日付けから同年9月25日付けまでの団体交渉申入れに対して行われた被申立人の行為は「継続する行為」とであると評価できるため、申立期間を徒過しているものではないとして、本件審査の対象とすることが相当である。

(2) 申立人からの団体交渉申入れに対する被申立人の対応に、団体交渉拒否（不誠実な団体交渉を含む。以下、同じ。）の事実が認められるか。

① 申立人の主張

ア 令和2年3月30日（第1回団体交渉）より前の被申立人の対応について

被申立人が、申立人の団体交渉申入れに対して、義務的団体交渉ではないので本来応じる必要がないとの主張に固執し、一方的に団体交渉の日時や会場、交渉時間を通告し、これらに受諾しなければ団体交渉申入れは撤回したとみなすとの回答を繰り返した対応は、団体交渉拒否に該当する。

イ 令和2年3月30日（第1回団体交渉）より後の被申立人の対応について

申立人からの団体交渉申入れに対して、被申立人が令和2年7月2日付け回答書で、労働条件のあり方の全体像を同年8月末頃までに示す予定であるから、それ以降に団体交渉を行うべきである旨回答しながら、同年8月末以降も全体像が示されず、また、被申立人が新型コロナウイルス感染症の影響を理由に団体交渉の実施に応じなかったことは、団体交渉拒否に該当する。

## ② 被申立人の主張

ア 令和2年3月30日（第1回団体交渉）より前の被申立人の対応について

交渉事項のうち、①Y1工場の人員体制の計画については、令和2年3月30日時点においても新機械の導入は抽象的な検討段階に過ぎず、労働条件に関して具体的な影響を検討すべき段階になかったため任意的交渉事項として取り扱った。

被申立人が団体交渉の場所としてホテルメリージュを指定した理由は、宮崎市の中心街にあり交通の便に優れていたからである。交渉時間も、被申立人が交渉事項について書面を準備して回答し、申立人の追加の質疑に対して被申立人が応答することを予定していたことからすると1時間で必要かつ十分であった。

したがって、被申立人の対応は、団体交渉拒否に該当しない。

イ 令和2年3月30日（第1回団体交渉）より後の被申立人の対応について

(ア) 新型コロナウイルスの感染が拡大し、令和2年4月16日には宮崎県を含む全国各地が緊急事態宣言の対象地域になるという異常事態が生じた。これにより、対面による団体交渉が困難になり、労働条件のあり方の全体像についても確定できなくなったために、団体交渉を行うことができなかった。

のみならず、申立人は被申立人に対し、令和2年12月17日に団体交渉の一時中断を申し入れており、申立人自身が団体交渉を継続する意思を放棄している。

(イ) また、被申立人は、交渉事項について、使用者としての回答等を、具体的理由を付して示しており、回答・主張義務違反はないし、論拠・資料提示義務違反もない。

したがって、被申立人の対応は団体交渉拒否に該当しない。

## ③ 当労働委員会の判断

ア 令和2年3月30日（第1回団体交渉）より前の被申立人の対応について

(ア) 申立人の令和2年2月14日付け申入れ（甲10、乙11）から、被申立人の同年3月27日付け回答（乙21）までの団体交渉実施に向けた予備折衝では、交渉事項の義務的団体交渉事項該当性が争われている。

そこで検討するに、義務的団体交渉事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって使用者に処分可能なものをいう。

とすると、申立人からの団体交渉申入れにおいては、令和2年2月14日付け申入れ（甲10、乙11）以降、「労働時間、休日」が団体交渉事項として追加されているところ、かかる交渉事項は申立人組合員の労働条件に関する事項であり、被申立人に処分可能なものであるから、義務的団体交渉事項に該当する。

したがって、被申立人は団体交渉に応じる義務があり、正当な理由のない団体交渉拒否は、労働組合法第7条第2号に違反することになる。

(イ) 次に、被申立人が令和2年2月18日付け回答にて団体交渉の場所をホテルメリージュ、交渉時間を1時間とし、この条件を承諾しない場合には団体交渉に一切応じないなどと回答したこと（乙12）について検討する。

a 使用者が団体交渉を拒否したかどうかは、具体的事情に照らし、使用者が労働組合等との合意達成の可能性を模索したかどうかで判断すべきである。団体交渉を申し入れられた使用者が、団体交渉の方式等の条件をつけて団体交渉を行わなかったというだけでは団体交渉を拒否したとはいえないが、当該条件に従って団体交渉を行うか、別の方法を提案して、それによって団体交渉を行うかについての労使双方の折衝の過程におけるやりとりと解されなければ、団体交渉拒否に該当するというべきである。

b 本件においては、もともと令和元年12月23日に「Y1工場における新自動機械導入に関する職場環境の変化及び人員体制について」を団体交渉事項とする団体交渉申入れが先行しており、最終的には令和2年3月30日に団体交渉を実施するには至っているが、被申立人は、前記のとおり申立人が申し入れる交渉事項は任意的団体交渉事項であるとの認識の下、場所や時間について適切な代替案を提示せず、初回の団体交渉申入れから団体交渉開催まで3か月を要する結果となっている。そして、申立人が団体交渉事項に「労働時間、休日」を追加した令和2年2月14日以降の被申立人の対応を見ると、被申立人は申立人に対して、被申立人が指定する団体交渉の日時・場所・会場費用について承諾されない場合には団体交渉の要求には一切応ずることはない（乙12）と一方的に通告している。かかる被申立人の対応は、団体交渉を実施するか否かを上記通告にて最終的に決定づけようとするものであり、労使双方の折衝の過程におけるやり取りに留まるものとはいえず、団体交渉拒否に該当する。

イ 令和2年3月30日（第1回団体交渉）より後の被申立人の対応について

被申立人は、申立人からの団体交渉申入れ（乙25、乙29、乙33）

に対し、同年4月21日付け回答（乙26）、同年8月4日付け回答（乙30）、同年9月30日付け回答（乙34）にて、新型コロナウイルスの感染拡大を理由に、申立人が提示する日時において対面による団体交渉を実施することはできない旨回答している。

団体交渉が、労使双方が同席、相對峙して自己の意思を円滑かつ迅速に相手に直接伝達することによって、協議、交渉を行うことが原則であることからすると、被申立人が対面による団体交渉に応じられないと回答した行為は、正当な理由がない限り、団体交渉拒否に該当する。

(3) 被申立人が団体交渉の場所及び時間を指定した行為、並びに対面による団体交渉に応じなかったことに、正当な理由が認められるか。

① 申立人の主張

ア 被申立人が団体交渉の場所及び時間を指定した行為については、前記(2)①アのとおりである。

イ 被申立人が対面による団体交渉を拒否した行為については、当時、新型コロナウイルスの感染が拡大していたとはいえ、出席人数を10名から15名程度の少人数に制限するなど感染対策を適切に行えば対面による団体交渉を実施することは可能であった。

② 被申立人の主張

ア 被申立人が団体交渉の場所及び時間を指定した行為については、前記(2)②アのとおりである。

イ 前記(2)②イ(ア)のとおり、申立人からの団体交渉申入れ当時、新型コロナウイルスの感染拡大という異常事態の発生により対面による団体交渉は困難であった。

また、申立人は被申立人に対し、令和2年12月27日に団体交渉の一時中断を申し入れており、申立人自身が団体交渉を継続する意思を放棄している。

③ 当労働委員会の判断

ア 申立人が団体交渉の場所及び時間を一方的に指定した行為について検討する。

(ア) 団体交渉の開催場所については、本来労使双方の合意によって定められるべきであるが、合意の整わない場合において使用者が一方的に就労場所以外の場所を指定したとしても、そのことに合理的な理由があり、かつ、当該指定場所で団体交渉をすることが労働者に格別の不利益をもたらさない時には、使用者がその場所以外での団体交渉に応じないとするをもって不当労働行為に当たると解すべきではない。

これを本件についてみると、被申立人は開催場所としてホテルメリージュを指定した理由として宮崎市の中心街にあり交通の便に優れている

るからと主張するが、申立人が要求した被申立人の Y1 工場内の会議室（乙 1）を開催場所とすべきではない理由には言及していない。また、申立人が、ホテルメリージュでは結成間もない申立人の費用負担が大きいことを理由として、宮崎市内にある宮崎市中央公民館を代替案として提案している（甲 10、甲 12）が、被申立人は同じ宮崎市内におけるこれらの開催場所を不相当とする理由を示すことなくホテルメリージュでの開催に固執している。

被申立人が開催場所としてホテルメリージュを指定したことに合理性は認め難い。

(イ) また、開催時間を 1 時間に制限することについてみると、被申立人は予備折衝において、申立人が求める Y1 工場の人員体制の計画についての被申立人からの説明内容が 30 分程度で十分であると判断するためであると述べている（乙 10）。

しかしながら、団体交渉の時間は、交渉進展の如何にかかわらず常に一定の時間で打ち切ろうとすることには無理があり、合理的な延長を必要とする場合もある。また、団体交渉事項に休日・労働時間が追加されてからも（甲 10）、被申立人は開催時間を 1 時間と制限している（乙 12）。

(ウ) 上記 (ア) 及び (イ) に加え、被申立人の対応が、交渉事項が義務的団体交渉事項であるにもかかわらず任意的団体交渉事項であるとの認識の下で行われていること、被申立人が指定する団体交渉の日時・場所・会場費用について申立人が承諾しなければ団体交渉に応じないとの回答をしていること（乙 12）も考慮すると、被申立人の対応に合理性は認められず、団体交渉の場所や時間の指定に正当な理由は認められない。

(エ) よって、予備折衝におけるかかる被申立人の行為は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

イ 次に、被申立人が、令和 2 年 4 月 16 日以降、対面による団体交渉に応じていないことについて検討する。

(ア) 前述のとおり、団体交渉は対面によることが原則であるが、労使双方の合意がある場合、または直接話し合う方式をとることが困難であるなどの特段の事情がある場合は、対面によらず書面で回答することについて正当な理由があるというべきである。

(イ) 本件では、申立人からの令和 2 年 4 月 16 日付け申入れ（乙 25）、同年 7 月 28 日付け申入れ（乙 29）、同年 9 月 25 日付け申入れ（乙 33）に対し、被申立人は同年 4 月 21 日付け回答（乙 26）、同年 8 月 4 日付け回答（乙 30）、同年 9 月 30 日付け回答（乙 34）の各回答において、新型コロナウイルスの感染拡大を理由に申立人が求める

日時ないし期間に対面による団体交渉を行うことはできない旨回答しているところ、かかる回答をすること自体は、当時、未曾有の感染症拡大により人の集合の回避を求められていたことからすると一定の合理性がある。

そして、申立人もかかる理由による対面による団体交渉の延期ないし不開催に対して異議を述べず、むしろコロナ禍により団体交渉の実施が困難であると被申立人が判断する場合には文書で回答するよう求めていること（乙33）、令和2年12月27日には高病原性鳥インフルエンザを理由に申立人側から労使交渉の一時中断を提案していること（乙36）からすると、申立人も対面による団体交渉を行わないことについては少なくとも黙示的に承諾していたものといえる。

よって、令和2年4月以降の団体交渉申入れに対しては、申立人及び被申立人との間で対面による団体交渉を行わないことについて黙示の合意がなされていたと見ることができ、被申立人が対面による団体交渉に応じていないことについては、正当な理由が認められる。

#### (4) 不当労働行為の該当性

以上より、令和2年3月30日（第1回団体交渉）より前において、被申立人が一方的に団体交渉の日時や会場、交渉時間を通告して、申立人が承諾しない場合に団体交渉の要求には一切応じないと回答した対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### (5) 救済利益の検討

「労働時間、休日」を交渉事項とする団体交渉申入れに対する令和2年3月30日（第1回団体交渉）より前の被申立人の対応が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断したが、令和2年3月30日には同交渉事項について団体交渉が行われていることから、同争点については救済利益が消滅したのではないかについて検討する。

令和2年2月14日に追加した交渉事項である「労働時間、休日」は、就業規則から算出される年間休日日数と実際に付与されている年間休日日数の整合性の説明を求めるものであるところ、かかる交渉事項は、令和2年3月30日の第1回団体交渉において協議が行われ、その中で質疑応答は最後まで行われており、申立人が要求していた交渉事項は一通り協議されている。

また、前記(3)③イにおいて判断したとおり、第1回団体交渉後の団体交渉申入れに対して、被申立人が対面による団体交渉に応じていないことについては正当な理由が認められるし、被申立人は団体交渉の場所や時間を制限する対応は取っておらず、第1回団体交渉前と同様の行為による団体交渉の拒否は認められない。

よって、「労働時間、休日」を交渉事項とする団体交渉申入れに対する令



和2年3月30日（第1回団体交渉）より前の被申立人の対応は、上記(4)で判断したとおり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するものであるが、同交渉事項については、団体交渉が行われたことで、救済の利益は消滅したものと判断する。

- 2 被申立人が、申立人結成直後に申立人役員に対して事情聴取を行ったことや組合員名簿等の提出を求めたことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。（争点2）

この点については、不当労働行為救済申立が、行為の日から1年を経過した事件に係るものと認められるか否かについて判断する。

① 申立人の主張

被申立人の行為は、組合の壊滅や弱体化の意図の下、申立人の結成直後から、申立人役員との個別面談や書類提出要求、令和2年3月31日での申立人組合員であるA4の雇用打切り、同年10月以降の申立人執行委員長であるA1に対するパワハラを口実とした攻撃を受けており、現時点まで継続している。

② 被申立人の主張

申立人が主張する被申立人の行為はいずれも令和2年5月30日以前の行為であり、本申立までに1年を経過している。

③ 当労働委員会の判断

ア 行為が継続しているか否かの判断基準は前記1(1)③アで述べたとおりであるところ、被申立人による申立人役員に対する事情聴取や組合員名簿等の提出要求は、令和元年12月23日や、令和元年12月25日付け及び令和2年1月7日付けで行われているが、これに対して申立人が令和2年1月7日付け及び同月11日付け書面にて支配介入に該当すると抗議し、また組合員名簿等の提出を拒否した（甲4、甲20、乙3、乙5）ところ、その後は被申立人から同様の行為は行われていない。

イ この点、申立人は、被申立人が申立人役員を事情聴取したり、組合員名簿等の提出を要求した行為は、A4の雇用打切りやA1に対するパワハラを理由とした攻撃を含め、組合の壊滅や弱体化の意図の下、申立人結成直後から継続して行われてきた組合員に対する不利益取扱いや敵対的対応であり、現在も継続する行為であると主張する。

しかしながら、申立人役員への事情聴取や組合員名簿等の提出要求はそれだけで完結した個別の行為である。そして、これらの行為は、雇用打切りやハラスメント対応とは行為態様を異にする上、時間的近接性も認められないことからすると、申立人役員への事情聴取や組合員名簿等の提出要求の継続性は認められない。

ウ よって、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過しているから、不適法として却下を免れない。

3 「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」について、令和2年3月30日の団体交渉後、具体的実施に向けて労使協議が進展しなかったことは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。(争点3)

① 申立人の主張

ア 申立人は、Y1工場における新自動機械導入に関する職場環境の変化及び人員体制の交渉事項は、労働時間、休日、時間外労働の交渉事項とともに、令和2年3月30日以降も、同年4月16日付け申入れ、同年6月25日付け申入れ、同年7月28日付け申入れをしており、被申立人もこれに対して都度回答をしていたのだから交渉は継続していた。

イ かかる新機械導入による労働環境、人員体制問題は、労働条件等の変更に関わる問題であり、義務的団体交渉事項であるから、被申立人は団体交渉(労使協議)によって問題を解決すべきであるが、被申立人は、これを任意的団体交渉事項であるとの主張に固執した。

また、第1回団体交渉の場やその後の回答書で新機械導入に伴う新たな労働条件の全体像を申立人に示すと言いながら、その後これを提示していない。

このように、一応形だけの対応はするが、団体交渉によりその解決を図ろうとしないことは、団体交渉拒否に該当する。

ウ また、義務的団体交渉事項に関する団体交渉を拒否することは、憲法上、団体交渉が労働組合の最も基本的な権利であることをないがしろにするもので、組合の無力化に関わるのであり、組合活動への妨害・干渉となる。

新機械導入についても、団体交渉(労使協議)もされずに決定されることになれば、労働組合の存在意義が失われる。組合嫌悪の意思は、申立人結成直後の申立人役員からの事情聴取や組合員名簿等の提出要求、A4組合員の雇用打切りといった間接事実や、団体交渉に対する態度から推認できる。

このような被申立人の対応は、申立人に対する支配介入となる。

② 被申立人の主張

ア 「Y1工場における新機械導入による労働環境及び人員体制問題について」は、令和2年3月30日の団体交渉事項であり、本申立までに1年を経過している。

イ 団体交渉拒否は、使用者の弱体化工作と認められる特段の事情がある場合に限り支配介入に該当するに過ぎない。本件では、そもそも団体交

涉拒否の事実はないし、被申立人の労組嫌悪の意図の立証もされておらず、支配介入は成立しない。

③ 当労働委員会の判断

ア 令和2年3月30日の団体交渉の交渉事項である「Y1工場における新機械導入による労働環境及び人員体制問題について」の具体的な内容を確認すると、「Y1工場で機械が既に稼働し、次に機械も追加導入されると聞いている。今後、Y1工場の職場環境がどう変化するのか、また人員体制をどう計画しているのか説明すること」である(乙1)。

かかる交渉事項、すなわち今後の職場環境や人員体制の計画の説明要求に対し、令和2年3月30日の団体交渉では、被申立人側から書面及び口頭にて説明がなされており(甲15、乙22)、要求事項に対する被申立人の対応は完了している。

したがって、「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」についての被申立人の行為は、遅くとも令和2年3月30日の団体交渉をもって終了していると評価できる。

イ これに対し、申立人は、「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」は、「労働時間、休日、時間外労働」の交渉事項とともに、令和2年4月16日付け申入れ、同年6月25日付け申入れ、同年7月28日付け申入れでも申入れをしていると主張する。

しかしながら、申立人からの団体交渉申入れを見ると、確かに令和2年4月16日以降も「労働時間、休日、時間外労働」を団体交渉事項として挙げてはいるものの、「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」は交渉事項には挙げられていない。申立人も「労働時間、休日、時間外労働」と「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」は別個の交渉事項としていたとうかがわれる(甲10、乙11)。前者は従前からの就業規則に定める労働条件とその実態の齟齬を対象とする交渉事項であるのに対し、後者は新機械導入に伴う将来の労働条件の改正見通しを対象とする交渉事項であり、両者に同一性は認められない。前述の「継続する行為」の判断基準に照らすと、令和2年4月16日以降の団体交渉申入れとこれに対する被申立人の回答が続いていたことをもって「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」に対する被申立人の行為が継続していたと評価することはできない。

また、令和2年3月30日の団体交渉でも、申立人と被申立人の間で、「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」に関して、被申立人が申立人に対して何らかの回答をする旨の確定的な合意がされたとも認められない(甲14)。

さらに、被申立人は、確かに令和2年7月2日付け回答にて「令和2

年8月末頃までには」、「労働条件の在り方の全体像をお示しする予定であり、」と述べているが、これは団体交渉事項である「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」というより「労働時間、休日、時間外労働」を対象にしたものと評価される。同回答以降の申立人の団体交渉申入れにおいても、特段「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」を主題とした要求や主張はされていない。

よって、「Y1工場における新機械導入による労働環境、人員体制問題」について、令和2年3月30日の団体交渉より後は、被申立人の行為に連続性を認めることはできない。

ウ したがって、「Y1工場における新機械導入による労働環境及び人員体制問題」についての団体交渉申入れ及び被申立人の対応は、令和2年5月31日以前の行為と認められ、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過しているから、不適法として却下を免れない。

4 被申立人が「労働時間、休日、時間外労働」について、申立人と交渉せずに、就業規則の改正や朝礼で説明を行ったこと等は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。(争点4)

① 申立人の主張

被申立人が、就労の実態に合致させるためと称して、申立人との協議を経ることなく、就業規則に定める労働時間を、週40時間から週44時間に一方的に変更した被申立人の姿勢は、団体交渉を誠実に行うことを拒絶するものである。

また、「労働時間、休日、時間外労働」を団体交渉事項として申立人と協議することを拒否した上、一方的に就業規則で不利益変更を行うことは、憲法で保障された団結権や団体交渉権を空洞化するものであり、労働組合の無力化を図る支配介入である。

② 被申立人の主張

就業規則は使用者が定める規則である。しかも、申立人は事業所において労働者の過半数で組織する労働組合ではないので、就業規則の変更にあたり申立人の意見を求める必要はない。

被申立人が就業規則を変更することは、被申立人の権限に属するのであって、申立人の権限ないし組織に属するものではないから、労働組合の自主性(独立性)、団結力、組織力を損なうものではない。

また、被申立人が申立人との間で団体交渉を継続しなかったとしても、申立人の自主性(独立性)、団結力、組織力とは無関係であり、労働組合の自主性等を損なうものではなく、この点でも支配介入に該当しない。

③ 当労働委員会の判断

ア 団体交渉拒否について

(ア) 申立人は、令和2年2月14日付け申入れから同年6月25日付け申入れまで、就業規則から算出される年間休日日数と実際に付与されている年間休日日数の齟齬について指摘して、その説明を求めており、さらに同年7月28日付け申入れではかかる齟齬から生じる年間休日不足分の賃金を精算することを求めて、「労働時間、休日、時間外労働」を主要な交渉事項としていた。

また、被申立人も、令和2年4月16日以降の労働条件等を交渉事項とする団体交渉申入れに対して、「現在検討中」(乙26)、「当社における検討が令和2年8月末ころまでかかる見込みであり、その後の団体交渉であれば応諾できる」(乙28)、「令和2年8月14日までに貴組合が文書にて意見を出された場合には、貴組合の意見を踏まえた上で、当社は当社の労働条件に関する全体像(週休2日制度等)をお示しします。」(乙30)と回答し、かかる協議事項が申立人にとって主要な団体交渉事項であることを認識するとともに、令和2年8月末以降にかかる協議事項について団体交渉を行うかのような姿勢を示していた。

しかしながら、その後、被申立人が、申立人に事前の説明や協議を行うことなく就業規則の改正を行った結果、申立人は、被申立人との議論を経ることなく、就労実態を就業規則に合わせるよう被申立人に要求するという労使交渉の選択肢を失っている。

被申立人の行為は、現行の就労実態の見直しや就業規則の改正の可否等について議論交渉する機会を失わせるものであり、ひいては団体交渉の実効性を失わせるものである。

(イ) この点、被申立人は、申立人は労働者の過半数で組織する労働組合ではないから、労働基準法上、就業規則の改正にあたり被申立人が申立人から意見を聴取することは必要とはされていない(同法第90条)と主張する。

しかしながら、就業規則の改正要件としての労働組合からの意見聴取の問題と、労使間における団体交渉拒否の成否の問題は別個のものであるから、申立人が労働者の過半数で組織する労働組合ではないからといって団体交渉に応じる必要がないわけではない。

(ウ) したがって、被申立人の行為は、団体交渉拒否に当たり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### イ 支配介入について

(ア) 申立人は労働者の過半数で組織する労働組合ではないから、労働基準法上、就業規則の改正にあたり被申立人が申立人から意見を聴取することは必要とはされていない(同法第90条)。

(イ) しかしながら、前記アで述べたとおり、被申立人が就業規則を改正

した行為は、現行の就労実態を就業規則どおり労働時間週40時間に変更するという申立人の要求を実現不可能なものとし、当該交渉事項についての団体交渉を無意味ならしめるものであり、労働条件の交渉を行うという労働組合の機能を阻害したものと認められる。

また、被申立人は、申立人が前記団体交渉事項の交渉を継続して求めてきたことを了知していたことから、就業規則における労働時間を週44時間と改正すれば、申立人が休日日数という労働条件の決定に関与する機能を阻害することになると認識していたと認められる。

(ウ)したがって、被申立人の行為は支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

5 被申立人が申立人組合員との雇用契約を延長しなかったこと及び申立人執行委員長に対して行ったハラスメント対応は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。(争点5)

(1) 申立人組合員であったA4との雇用契約を延長しなかったことに係る不当労働行為救済申立ては、行為の日から1年を経過した事件に係るものと認められるか否か。

① 申立人の主張

被申立人は、申立人の結成直後から今日に至るまで、労働組合の壊滅ないし弱体化を意図して、組合結成直後の申立人役員との個別面談や書類提出要求、A4の雇用打切り、令和2年10月以降のA1に対するパワハラを口実とした攻撃を続けており、被申立人の行為は継続している。

従前、被申立人は経験を積んだ労働者が雇用延長に耐えられる体力があれば65歳を超えた従業員でも雇用を延長していたが、A4の場合には雇用打切りを通告している。申立人が雇用打切りの理由について逐一反論したが、被申立人は当初挙げた理由とは全く違う理由で雇用を打ち切った。人手不足である被申立人が殊更A4の雇用を打ち切ったのは申立人を嫌悪してなした対応である。

② 被申立人の主張

被申立人が、65歳を超えて雇用延長を申し出たA4に対して、雇用延長せずに令和2年3月31日に雇用契約を契約期間満了で終了させたことは、本申立までに1年を経過している。

③ 当労働委員会の判断

ア 行為が継続しているか否かの判断基準は前記1(1)③アで述べたとおりであるところ、令和2年3月11日付けで被申立人から申立人に対してA4の雇用を延長しない旨の回答(乙18)がなされた後、団体交渉事項とされたものの(乙19、乙25)、同年4月21日付けで雇用を延長しない旨の回答(乙26)がなされたのを最後に、これに続く被申立人の行為

はない。

したがって、被申立人の行為は、令和2年4月21日に終了している。  
イ よって、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過しているから、  
不適法として却下を免れない。

(2) ハラスメントに関する申立人執行委員長である A1 に対する一連の対応は、  
組合活動に対する妨害と認められるか否か。

① 申立人の主張

被申立人は、令和2年10月19日付け回答書において、複数の従業員  
から、「組合関係者と考えられる従業員」がパワハラ行為を行っているとの  
苦情が申告されていると指摘しているが、その文脈上、「組合関係者と考  
えられる従業員」とは申立人執行委員長の A1 であることは明らかである。

その後も、被申立人は、A1 は被申立人従業員である C2 に対してパワハ  
ラ行為を繰り返していたと指摘するが、A1 は騒音の大きい中で大声で、  
業務上必要かつ相当な範囲で業務指示や指導をしたに過ぎないし、空にな  
った籠を取り上げたり投げつけたりした事実はなく、A1 がパワハラに当  
たる行為をしたことはない。

被申立人の対応は、A1 に対する個人攻撃と言え、A1 が申立人に所属し  
ていることを理由にして不利益に取り扱うものであるから、申立人の運営  
に対する支配介入に該当する。

② 被申立人の主張

被申立人における報告書（従業員を対象としたアンケート結果を含む。）  
や C2 の診断書からすると、A1 や A4 が C2 に対してパワハラ行為を継続  
したために C2 が疾病を発症したという重大な疑いがあることは明らかで  
ある。そして、被申立人が、申立人に対して A1 のパワハラ行為に関するア  
ンケート結果を報告したり、今後パワハラ行為が確認された場合には法的  
措置をとる旨通知したり、A1 への面談調査を予告したりしたことは、いず  
れもパワハラ防止法及びパワハラ指針に基づいて行った適法な措置である  
から、支配介入には該当しない。

③ 当労働委員会の判断

ア 被申立人が A1 をパワハラ行為者と判断したことについて

(ア) 被申立人は、令和元年12月13日に Y1 工場の工場内で A1 が  
C2 に大声で怒鳴っていたことについて同社従業員から報告を受け、同  
月9日から同月20日にかけて社内アンケートを行い、従業員15名  
中9名から Y1 工場で見られるとの回答を受けている。

また、同月25日及び26日には、A1 を除く従業員よりヒアリング  
を行い、C2 を含む2名から「A1 からパワハラを受けている」との  
回答、3名から「A1 が C2 に対し厳しい」との回答、2名から「A1  
が特定の社員に対し厳しい」との回答を聴取している（乙47）。

さらに、令和2年1月31日には、C2本人やC1から被申立人に対して、A1のC2に対する発言や行動が具体的に報告されていること(乙51、乙52)、C2から被申立人に対して「『A1さん、と、A4さん、ですね』『強く言われたり、威圧的に言われたり、特に・・・自分だけ・・・ですね。嫌がらせだったり・・・』」、「職場でパワハラや嫌がらせを受けているとの事。今回の、職場における症状の出現は上記が原因と考えられる。」と記載された診断書が提出されている(乙48)。

(イ) かように、パワハラ被害者とされるC2本人の申告に加え、複数の従業員からパワハラ行為がなされているとの報告やアンケート結果が被申立人において確認されていたこと、A1によるパワハラ行為に言及された診断書が提出されていることに鑑みると、被申立人がA1をパワハラ行為者であると判断したこと自体には一応の合理性が認められる。

#### イ 被申立人のパワハラ問題に対する対応について

(ア) 次に、被申立人がA1をパワハラ行為者であると判断したこと自体には合理的理由があるとしても、当該判断に基づいて被申立人が行った行為が適切であったかについて検討する。

(イ) この点、被申立人は、被申立人が申立人に対してA1のパワハラ行為を報告したり、今後パワハラ行為を行わないよう通知したり、またA1に対して調査を行う旨予告した行為は、パワハラ防止法及びパワハラ指針に基づいて行った適法な措置であると主張する。

(ウ) しかしながら、事業主は、職場におけるパワハラに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、相談者及び行為者の双方から事実確認を行い、事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に確認することが求められている(令和2年1月15日付け厚生労働省「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」4(3)イ①。以下、同指針を「パワハラ指針」という。)が、被申立人は令和2年2月上旬にはパワハラを行った主体がA1及びA4であったと判断しながら、A1に対する事実確認のための面談について言及したのは、それから約1年経過した令和3年3月22日付け回答であり(乙40)、事業主のパワハラ対応としては遅きに過ぎる。

これに対し、被申立人は、C2から診断書(乙48)を受領した直後にA1へパワハラの実事確認をした場合には申立人による反発が予想され、労使間で建設的な団体交渉が実現できなくなるおそれがあるため調査を一時保留したと主張するが、従業員個人へのパワハラ対応と、申立人との団体交渉は別個の問題であり、事業者のパワハラ対応の遅れ



を正当化する理由とはならない。

- (エ) さらに、被申立人は、A1 に対する直接の事情聴取をしていないためにパワハラの実事を持定的には認定していないにもかかわらず、「組合関係者と考えられる従業員」によるパワハラ行為があったとの申告があったと述べ（乙35、乙37、乙38）、その後さらに A1 がパワハラ行為を行っていたと断定している（乙40、乙42）。

被申立人が、A1 がパワハラの実事者であるとの疑いを持ったのであれば、パワハラ指針に従って、速やかに A1 個人に対して事情聴取の通知を行えば足りるにもかかわらず、申立人に対してパワハラ行為に関する未確定な実事を通知し、しかもその中で A1 個人への事情聴取を予告しており、被申立人の行為は合理性を欠く。

のみならず、被申立人は、令和2年12月29日付け回答書において、申立人に対して「貴組合より交渉事項があれば、文書にてお示しください。ただし、貴組合より交渉事項が提出された場合には、当社は、当社の労働環境を改善するために、次項2の記載事項についても文書による質問を行い、貴組合による有印の文書による回答を求めることを、予告します。」と述べ、申立人からの団体交渉事項の申入れとパワハラ問題に対する回答照会を引換条件として提示しており、真摯にパワハラ問題について調査を行う姿勢であったとは認められない。

むしろ、これらの被申立人の対応からすれば、申立人による団体交渉事項の回答を封じる目的で、申立人との交渉の中で、殊更、A1 のパワハラ行為について言及したことがうかがわれる。

- (オ) 以上のとおり、被申立人の行為は、従業員のパワハラ行為に対する対応としては不合理であり、申立人における組合活動の抑制ないし申立人の弱体化を主たる動機として、申立人及びその執行委員長である A1 に対してなされた行為と認められる。

かかる被申立人が行った行為は、申立人に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条3号の不当労働行為に該当する。

#### 第4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び43条の規定により主文のとおり命令する。

令和4年6月28日

宮崎県労働委員会

会長 山崎 真一朗



## 第2節 労働組合の資格審査

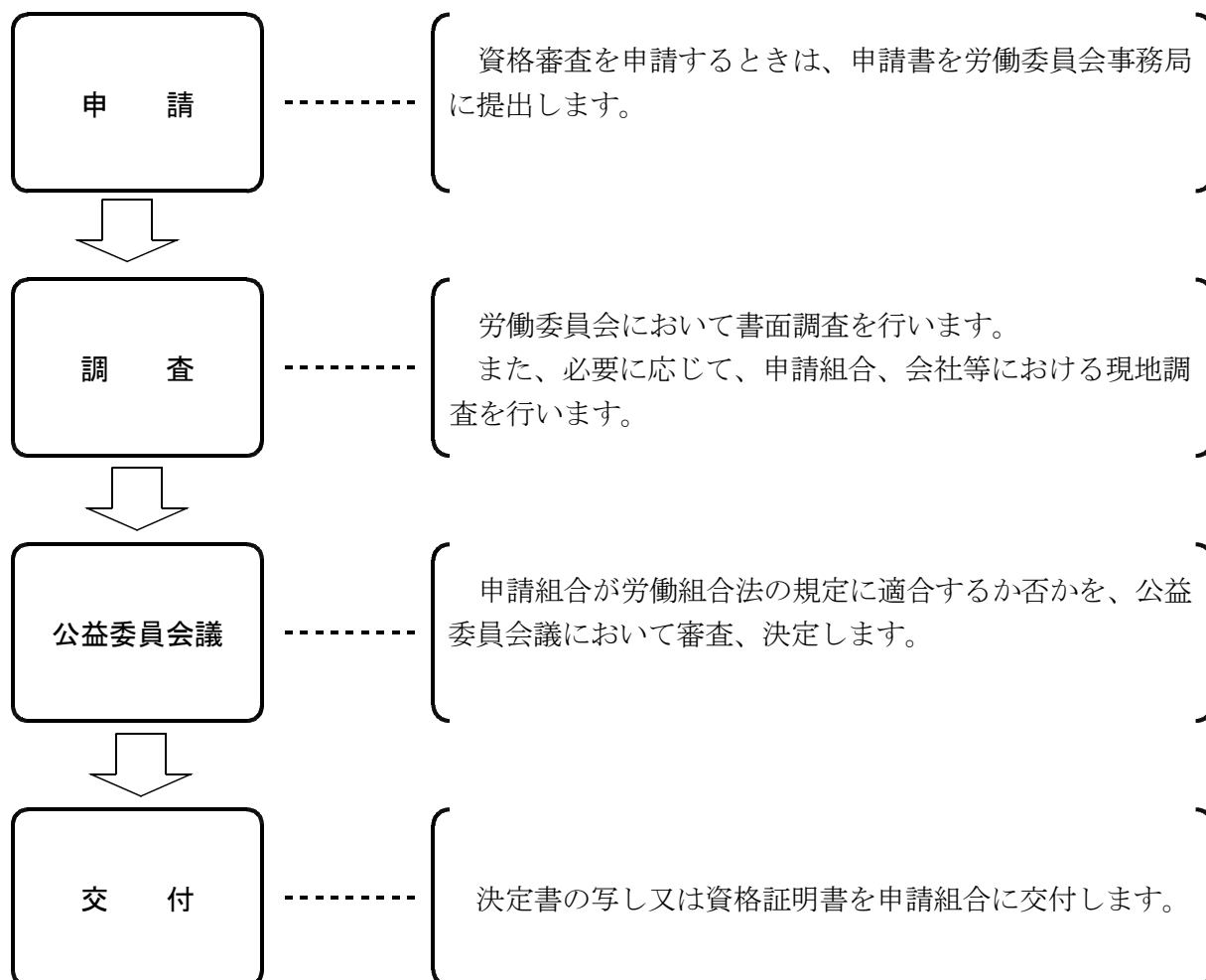
### 第1 概要

我が国では、労働組合は自由に結成することができ、行政庁への届出等を行う必要はありませんが、次の場合は、労働組合は労働組合法の定める一定の資格要件を備えている必要があります。

- ア) 不当労働行為の救済を申し立てる場合
- イ) 労働委員会の労働者委員候補者を推薦する場合
- ウ) 法人登記をするために、資格証明書の交付を受ける場合
- エ) 労働協約の拡張適用の申立てをする場合
- オ) 職業安定法に定められている無料の労働者供給事業を行う場合など

この資格要件の有無について労働委員会が審査することを、労働組合の資格審査といいます。

#### ○労働組合の資格審査の流れ



#### 【資格要件について】

労働組合が資格審査により適格と認められるための要件（資格要件）には、自主性の要件（労働組合法第2条）と民主性の要件（同法第5条第2項）があります。

## 第2 概況

令和4年の取扱件数は、新規申請2件で、取下げにより終結しました。  
申請事由別では、不当労働行為救済申立てに伴うものが2件でした。

### 1 資格審査取扱件数

係 属			終 結					次 年
繰 越	新 規	計	適 合	不適合	打切り	取下げ	計	繰 越
1	2	3	1	—	—	2	2	—

### 2 申請事由別件数

不当労働行為	委員推薦	法人登記	協約拡張適用	その他
3	—	—	—	—

## 第3 労働組合資格審査一覧

番 号	申 請 者	申 請 日	申 請 事 由	決定・終結年月日 終 結 区 分
令和3年(資)第2号	労働組合	3. 6. 1	不当労働行為 3年(不)1号	令和4. 6. 20 適 合
令和4年(資)第1号	労働組合	4. 4. 28	不当労働行為 4年(不)1号	取下げ
令和4年(資)第2号	労働組合	4. 5. 11	不当労働行為 4年(不)2号	取下げ

### 第 3 節 認 定 ・ 告 示

地方公営企業等の職員が結成し、又は加入する労働組合については、労働組合法第 2 条第 1 号に規定する者（使用者の利益を代表する者）の範囲を、当該企業等又は当該組合の申出等に基づき、労働委員会が認定して告示することとされています（地方公営企業等の労働関係に関する法律第 5 条第 2 項）。

令和 4 年の取扱状況は、次の 1 件です。

○令和 4 年（認）第 1 号宮崎県病院局認定告示

地方公営企業等名：宮崎県病院局

組合の名称又は表示：宮崎県病院局職員労働組合

申出年月日：令和 4 年 3 月 30 日

認定年月日：令和 4 年 5 月 9 日

告示年月日：令和 4 年 5 月 19 日

認定した労働組合法第 2 条第 1 号に規定する者の範囲

勤 務 箇 所	職 名
本 庁	医監 次長 課長 室長 課長補佐 経営管理課の主幹又は副主幹 経営管理課県立病院整備推進室の主幹又は副主幹 人事・管理の事務に従事する副主幹、主査、主任主事及び主事
県立宮崎病院 県立日南病院 県立延岡病院	院長 副院長 事務局長 事務次長 総務課長 看護部長 薬剤部長
備考 本庁の項中「経営管理課の主幹又は副主幹」とは、人事・管理、財務の事務を掌理する主幹又は副主幹をいい、「経営管理課県立病院整備推進室の主幹又は副主幹」とは、システム・施設の事務を掌理する主幹又は副主幹をいい、「人事・管理の事務に従事する副主幹、主査、主任主事及び主事」とは、人事・管理についてその企画に関する事務に従事する副主幹、主査、主任主事及び主事をいう。	