

1 事案の概要

本件は、①令和元年11月27日に被申立人会社のB1職員が申立人組合のA分会長に組合を侮辱する発言をしたとして、令和3年2月2日に組合が会社に対してB1職員及び会社の謝罪を求めたところ、同月9日、会社のB2部長がA分会長に対して謝罪を拒否する旨電話で回答したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月24日に当初申立てがされ、その後、②組合が同月25日付け春闘要求書（以下「5.25春闘要求書」という。）及び同年7月27日付け文書（以下「7.27組合文書」という。）により、団体交渉（以下「団交」という。）における組合の要求事項等に係る事前の文書回答及び団交の日時・場所に係る文書回答を求めたことに対し、会社が口頭回答のみを行ったことが、同条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年9月3日に追加申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 令和3年2月9日、組合が同月2日に申し入れた、B1職員が令和元年11月27日に行った発言に係るB1職員及び会社の謝罪という事項について、B2部長が「回答済み」「処理済み案件」だとして謝罪を拒否する旨回答したこと（以下「2.9回答」という。）は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 2.9回答は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 組合が、5.25春闘要求書で要求事項等に対する回答及び団交の日時・場所に係る回答を文書で行うよう求めたこと並びに7.27組合文書で要求事項等に対する回答を文書で行うよう求めたことに対し、令和3年7月1日の団交（以下「7.1団交」という。）等の機会において、会社が「口頭での回答で十分理解を頂けている」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから」等述べて、文書で回答を行わなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

3 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

- (1) 却下を求める会社の主張について

会社は、当初申立ては、申立時に既に1年を経過している行為を問題にするものであるから却下されるべきである旨主張する。しかし、労組法27条2項が定める不当労働行為事件の申立てに係る請求期間の徒過の有無については、「不当労働行為を構成する具体的事実」（労働委員会規則32条2項3号）として申立人が申立書に記載した事実のあった日から1年を経過しているか否かによって判断すべきであるところ、当初申立てにおいて組合が「不当労働行為を構成する具体的事実」として主張するのは2.9回答であるため、会社の主張は採用できない。

(2) 争点(1)について

ア 組合が会社に団交を申し入れる場合、団交を申し入れる旨記載した文書を提出することが通例であったところ、令和3年2月2日に組合が会社に提出した文書（以下「2.2組合文書」という。）には団交を申し入れる旨の記載はなく、専らB1職員の発言に係るB1職員及び会社の謝罪を要求する内容であったから、2.2組合文書は、団交の申入れに当たらないと解するのが相当である。

また、同月9日にA分会長とB2部長との間で行われたやり取り（以下「2.9やり取り」という。）は、2.2組合文書に対する会社の回答として、B2部長がA分会長に架電したものであるから、団交の申入れに基づくものではなく、団交に該当しないものと解するのが相当である。

イ 組合は、2.9回答が不誠実団交及び団交拒否として労組法7条2号の不当労働行為に該当する旨主張する。しかし、上記アで判断したとおり、2.2組合文書は団交の申入れではなく、2.9やり取りは団交に該当しないから、2.9やり取りの中でなされた2.9回答について、不誠実団交の問題は生じない。また、2.2組合文書は団交の申入れではないから、2.9回答は団交拒否に該当しない。

ウ したがって、2.2組合文書の内容が義務的団交事項に該当するかを判断するまでもなく、2.9回答は労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

(3) 争点(2)について

ア 労組法7条3号にいう支配介入とは、労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為をいうと解すべきであり、ある行為が支配介入に該当するか否かについては、組合員である労働者を威嚇又は懐柔し、労働組合の組織・運営に干渉・妨害を行い、労働組合を弱体化させる行為と評価できるかによって判断すべきである。

イ 2.9やり取りにおけるB2部長の発言が、組合員である労働者を威嚇又は懐柔し、労働組合の組織・運営に干渉・妨害を行ったものと評価できる事情は見当たらない。会社に謝罪要求がされたのは、B1職員の発言から1年2か月以上経過した時点で

あったことに鑑みると、当該発言に係るB1職員及び会社の謝罪の有無が、組合方針の変更につながる重大な事由であったとは評価し得ない。また、2.9回答後も組合は、会社との間で団交を開催し、当該発言に係る謝罪という事項について協議することができている。

以上のことから、2.9回答は、組合を弱体化させる行為と評価できず、組合が会社との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為とはいえないから、支配介入に該当しない。

ウ したがって、2.9回答は、労組法7条3号の不当労働行為に該当しない。

(4) 争点(3)について

ア 会社は、組合が5.25春闘要求書及び7.27組合文書で要求事項等に対する文書回答を求めたのに対し、文書回答を行わず、組合が5.25春闘要求書で団交の日時・場所に係る文書回答を求めたのに対し、文書回答を行わなかった。

イ 一般に、使用者は、要求事項等に対して文書回答を行う法的義務を負わないが、労組法7条2号により、誠実に団交に応ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負うところ、使用者の行為が、合意達成に向けた労働組合の努力に反して、団交の進展を妨げるものである場合には、当該行為は誠実交渉義務違反として、不当労働行為に該当すると判断するのが相当である。文書回答を行わなかったことが誠実交渉義務に違反するか否かの検討に当たっては、誠実交渉義務が団交の他方当事者である労働組合の合意達成に向けた努力の程度に応じて内容が画される相対的な義務であることから、文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明したか等、文書回答を求めた際の組合の態度についても考慮するのが相当である。

ウ まず、会社が5.25春闘要求書及び7.27組合文書の要求事項等に対する文書回答を行わなかったことについて検討する。

組合は、要求事項等に対する文書回答がなかったことにより、①組合が事前に会社回答について検討することができず、団交の協議を深めて中身のあるものにする準備ができない、②会社が団交当日に口頭で回答を読み上げることで、組合に、それを一生懸命メモ書きし、かつ同時に組合見解・反論をその場で形成するという負担が生じる、③会社が団交当日に口頭で回答を読み上げることで、会社の言い間違いや組合の聞き間違いにより齟齬が生じる可能性があるという3点の不利益が生じた旨主張するが、これらは、いずれも、会社の行為が団交の進展を妨げるものであったと評価するに足る不利益であったとはいえない。

ところで、7.1団交においてB2部長は、文書回答に応じない理由について、「口頭での回答で十分理解を頂けると思っているので口頭での回答にさせていただきます

す」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから。私どもは」と述べている。

上記イで述べたとおり、誠実交渉義務とは、団交の他方当事者である労働組合の合意達成に向けた努力の程度に応じて内容が画される相対的な義務であるから、例えば、労働組合が、個々の要求事項ごとに文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明して、文書回答を求めたのであれば、使用者に、これを拒むに当たって相応の理由を示す義務が認められる場合もあり得る。しかし、7.1団交及び令和3年8月3日の団交において会社が文書回答を行う必要があったとはいいい難いことに加え、5.25春闘要求書及び7.27組合文書に要求事項等に対する文書回答が必要な理由や根拠に係る記載はなく、組合が会社に対し、要求事項等に対する文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明していたとはいいい難いことを考慮すると、会社が文書回答を行わない理由として上記のとおり述べたことは、直ちに不誠実であったとはいえない。

以上のことを総合的に考慮すると、会社が5.25春闘要求書及び7.27組合文書の要求事項等に対する文書回答を行わなかったことは、団交の進展を妨げる行為であったとはいえず、誠実交渉義務違反に該当しない。

エ 次に、会社が5.25春闘要求書で組合が求めた団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったことについて検討する。

令和元年8月19日に当委員会で行われたあっせんにおいて成立した合意（以下「本件あっせん合意」という。）では、組合から団交申入れがあった場合に、会社が日程候補日時に対する回答を期限内に文書で行うことが合意されていた。また、本件あっせん合意に基づいて日程候補日時に対する文書回答を行う際、会社は、提案する団交場所も併せて記載していたから、場所についても会社が文書回答を行うことが、労使間の慣行になっていたといえる。したがって、会社が団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったことは、本件あっせん合意及び労使間の慣行に反する行為であったといえる。

しかし、会社は、本件あっせん合意及び労使間の慣行に違反した理由について、組合との団交等に係る担当役員が交代した際、本件あっせん合意に関する引継ぎが十分行われなかったためである旨主張する。5.25春闘要求書が組合から提出された後、会社は、口頭ではあったにせよ、B2部長を通じて団交の日時に係る回答を行っていること、令和3年9月21日の団交で組合から本件あっせん合意違反の指摘を受けた後、会社は、団交の日時・場所に係る文書回答を再開し、団交の場で組合に謝罪していることを踏まえると、会社が団交の日時・場所に係る文書回答を行わな

かったのは、団交の進展を妨げることを企図したものであったとまで評価することはできない。

また、会社が口頭で回答した日時に基づき、結果として、7.1団交は開催されており、団交の進展が妨げられたという事実は認められない。

以上のことを総合的に考慮すると、会社が5.25春闘要求書で組合が求めた団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったことは、本件あっせん合意及び労使間の慣行に反する行為ではあったものの、団交の進展を妨げる行為であったとはいえ、誠実交渉義務違反に該当するとまではいえない。

オ したがって、組合が、5.25春闘要求書で要求事項等に対する回答及び団交の日時・場所に係る回答を文書で行うよう求めたこと並びに7.27組合文書で要求事項等に対する回答を文書で行うよう求めたことに対し、7.1団交等の機会において、会社が「口頭での回答で十分理解を頂けると思っている」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから」等述べて、文書で回答を行わなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。