

命 令 書

申 立 人 X組合
 代表者 委員長 A₁

被申立人 Y会社
 代表者 代表取締役 B₁

上記当事者間の広労委令和元年（不）第3号事件について、当委員会は、令和2年8月7日第1858回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員二國則昭、同飯岡久美、同岡田行正及び同山川和義が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

被申立人Y会社は、申立人X組合からの令和元年10月2日付け文書による団体交渉要求に対して、本命令書を受領した日から2週間以内に応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要など

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が申立人X組合（以下「組合」という。）に所属しているA₂組合員（以下、組合への加入の前後を問わず「A₂組合員」という。）の退職（以下「本件退職」という。）を団体交渉事項とした、令和元年（以下「令和元年」は省略する。）10月2日付けの団体交渉要求（以下「本件団体交渉要求」という。）に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、12月17日、組合から救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

会社は、本件団体交渉要求に誠実に応じること。

3 本件の争点

会社が本件団体交渉要求に以下の理由で応じなかったことは、労働組合法第7条第2号所定の「正当な理由」に該当するか。

- (1) 本件退職の手續に問題はなかったこと。
- (2) 10月10日の組合の電話における言動は恐怖感を与えるものであり、会社内の安全を守るため、粗暴な言動をする組合との交渉は難しいこと。

第2 当事者の主張

1 本件退職の手續に問題はなかったことは、労働組合法第7条第2号所定の正当な理由に該当するか。

(1) 会社の主張

A₂組合員に対して自己都合退職か解雇かを選択するに当たって不利がないように必要な情報を与え、不明な点があれば遠慮なく会社に確認するように伝え、選択に当たって一晩考える時間を与えるなど、本件退職の手續は適切であったから、本件団体交渉要求に応じなかったことには正当な理由がある。

(2) 組合の主張

ア 本件退職の手續に問題があったかどうかは、団体交渉における組合と会社との協議事項であり、会社は、本件団体交渉要求に応じなければならない。

イ 退職という重大な労働条件の問題であるにもかかわらず、会社が本件団体交渉要求に応じなかったことは、不当労働行為に該当する。

2 10月10日の組合の電話における言動は恐怖感を与えるものであり、会社内の安全を守るため、粗暴な言動をする組合との交渉は難しいことは、労働組合法第7条第2号所定の正当な理由に該当するか。

(1) 会社の主張

10月10日、組合のA₃副委員長（以下「A₃副委員長」という。）は会社に

架電し、「会社に押し掛けるぞ」と非常に強い口調で脅し、何かをたくらんでいるかのように笑う場面もあり、電話を受けた社員が非常に不安を抱えた。そのため、会社は、団体交渉に身の危険や恐怖を感じ、社員の身体的、精神的な安全を守るため、本件団体交渉要求に応じるという判断ができなかったのである。

(2) 組合の主張

10月10日、A₃副委員長は会社に架電し、団体交渉の日程変更などの回答がなければ、本件団体交渉要求で指定した同月11日の開催に応じたものとみなして、会社を直接訪問する旨を厳しく通告したが、この通告をもって組合が団体交渉で暴力を振るう蓋然性が高いとは到底認定できない。したがって、社員の身体的、精神的な安全を守ることを理由として本件団体交渉要求に応じなかったことは、客観的な合理性がなく、憲法第28条及び労働組合法で認められた労働組合の正当な団体交渉権を侵害するものである。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約150名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、ブランドバッグの賃貸業を営む法人であり、令和2年1月27日現在の従業員数は、約70名である。

【審査の全趣旨】

2 本件救済申立てに至る経緯

(1) A₂組合員の採用から本件退職まで

ア 平成28年8月1日、A₂組合員は、会社に期間の定めのない正社員として採用された。同組合員の担当業務は、会社に登録している会員が退会することを予測するための分析ツールの開発などであった。

【甲11号証の1、乙1号証、審査の全趣旨】

イ 9月下旬、A₂組合員は、会社のB₂取締役（以下「B₂取締役」という。）

から、職務実績が不十分であることを理由に自己都合退職か解雇のいずれかを選ぶように告げられた。9月25日、同組合員は、10月30日をもって会社を自己都合で退職する旨の届（以下「本件退職届」という。）を提出し、同日をもって会社を退職した。

【甲2号証，審査の全趣旨】

(2) 本件団体交渉要求を会社が拒否した経緯

ア 10月2日、A₂組合員は会社に対して、「ご通知」と題する書面を書留内容証明郵便物として郵送した。同書面には、同組合員がB₂取締役から「自己都合か解雇かどちらかを選んでください。ただし、自己都合退職でない場合は次の就職の時に悪い影響がある」と、また、会社の経営管理部のB₃氏（以下「B₃社員」という。）から「自己都合で退職と書くように」と強迫されて本件退職届を提出したこと及びその提出は真意に基づくものではないため撤回する旨がそれぞれ記載されていた。

また、同日付けで、組合は会社に対して、同組合員が組合に加入した旨の通知書と同組合員の「解雇問題」などを議題とし、団体交渉の開催日を同月11日とする旨の団体交渉要求書を郵送した。

【甲2・4・5号証，審査の全趣旨】

イ 本件団体交渉要求に対して会社から回答がなかったため、10月9日、A₃副委員長は会社に架電し、本件団体交渉要求への回答を催促した。

【甲12号証】

ウ 上記催促に対して会社から回答がなかったため、10月10日昼頃、A₃副委員長は会社に架電し、再度本件団体交渉要求への回答を催促した。電話に対応したB₃社員は、担当者が不在であるとして、その場で回答しなかった。そこで、同副委員長は、団体交渉の開催日を変更する旨の回答がない場合、本件団体交渉要求に応じたものとみなして、同月11日に同意なしに会社に赴く旨を強い口調で通告した。これに対し同社員は、後ほど担当者から連絡させる旨、回答した。なお、同副委員長と同社員が電話でやり取りした時間は、数分程度であった。

この電話の後、同社員はB₂取締役に対し、上記通告について、同副委員長から明日押し掛けるぞ、と脅され恐怖を感じたと報告した。

【甲 12 号証, 乙 7・8 号証】

エ 10月10日18時前, 会社は「ご回答書」と題する以下の内容が記載された書面を組合の事務所にファクシミリで送信した。

- (ア) 会社内で専門の委員会を立ち上げ, 事実の確認や対応の検討などを行うことになり, 一定の時間を要するため, 本件団体交渉要求に対し11月14日を期限に回答すること。
- (イ) 上記期限までは, 組合から会社に対して電話, 来社, ファクシミリ, 電子メールなどの一切の連絡を控えること。
- (ウ) 万が一連絡があった場合は, 組合が団体交渉の意思を放棄したものと判断すること。

【甲 6 号証】

オ 10月11日, 組合は, 「抗議文」と題する書面を会社に郵送した。そこには, 以下の(ア)から(キ)の内容が記載されていた。

- (ア) 会社が本件団体交渉要求に対応しなかったこと。
- (イ) 同月9日のA₃副委員長の上記イの催促に対して「回答する」と述べておきながら一切連絡がなかったこと。
- (ウ) 同月10日のA₃副委員長の上記ウの催促に対して「担当者がいない」などと述べて回答を引き延ばしたこと。
- (エ) 上記エの「ご回答書」を組合の事務所にファクシミリで送信した時間が同事務所の閉まった後の17時48分であったこと。
- (オ) 組合のA₁委員長の電話番号を伝えていたのに電話しなかったこと。
- (カ) 上記アの「ご通知」により, A₂組合員が同月30日に退職する旨の本件退職届の撤回を申し入れているにもかかわらず, 上記エの「ご回答書」で11月14日に本件団体交渉要求に回答するとしたことは, 余りにも遅すぎ, 極めて非常識であること。
- (キ) 団体交渉日を設定していない上に, 応諾するか否かも明確にしていないこと。

さらに, 本件退職届の撤回の受理, A₂組合員が会社の社員であることとの地位確認及び10月中の団体交渉の開催を要求する旨も記載されていた。

【甲 7 号証】

カ 上記オの「抗議文」に対する会社からの回答がなかったため、10月17日、組合は、会社を被申請人とし、①本件団体交渉要求に応じること及び②本件退職届の撤回を受理することを調整事項とする労働関係調整法第12条所定の労働争議のあっせんを当委員会に申請した。11月28日に開催された労働争議のあっせんにおいて、会社は、①本件退職の手續に問題はなかったこと及び②会社内の安全を守るため粗暴な言動をする組合との交渉は難しいことを理由に、調整事項のいずれにも応じないとして本件団体交渉要求を拒否し、あっせんは打切りとなった。

【甲8号証，当委員会に顕著な事実】

(3) 本件救済申立て

12月17日、組合は本事件を申し立てた。

【当委員会に顕著な事実】

第4 当委員会の判断

会社が本件団体交渉要求に応じなかった理由は、労働組合法第7条第2号所定の正当な理由に該当するといえるか、以下検討する。

1 本件退職の手續に問題はなかったこと。

(1) 団体交渉は、労働者の団体がその団結力を背景として、その構成員の労働条件について、労使対等の立場に立って自主的に交渉することをその本質とするものであり（労働組合法第1条参照）、憲法第28条及び労働組合法の規定による団体交渉権の保障も、このような団体交渉を保障することを目的としたものと解される。この団体交渉権の保障の趣旨に照らすと、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や当該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は、使用者が団体交渉に応じることが労働組合法によって義務付けられている（義務的団体交渉事項）（東京地裁平成9年10月29日判決（労働判例725号15頁）「エス・ウント・エー事件」参照）。

本件団体交渉要求の議題であるA₂組合員の「解雇問題」とは、本件退職届の撤回の受理及び同組合員が会社の社員であることの地位確認と解されるところ、これらは、上記の「労働条件その他の待遇」に関する事項であって「使用

者に処分可能なもの」であり、義務的団体交渉事項に当たる。

- (2) そして、会社が本件退職の手續に問題がなかったと判断しているとしても、A₂組合員及び組合から前記第3の2の(2)のアに記載した内容の書面が届いており、義務的団体交渉事項について組合と会社で見解が異なっているのであるから、会社は団体交渉の場で、本件退職の手續に問題がなかったと判断している理由や資料を示して丁寧に組合に説明すべきであり、一方的に本件団体交渉要求を拒否できる正当な理由には該当しない。

2 10月10日の電話における組合の言動は恐怖感を与えるものであり、会社内の安全を守るため、粗暴な言動をする組合との交渉は難しいこと。

- (1) 団体交渉は、誠実に、平和的かつ秩序ある方法で行われなければならない、暴力の行使が許容されるものではないことは、労働組合法第1条第2項ただし書の規定を待つまでもなく明らかである。

しかしながら、会社が主張するように、単に使用者が身の危険と恐怖を感じたというだけで団体交渉を拒否する正当な理由が認められるとすれば、使用者の主観的な判断によって団体交渉を拒否できることとなり、憲法第28条によって認められた団体交渉権が保障されないことになる。

したがって、将来行われる団体交渉の場において、労働組合の代表者等が暴力を行使する蓋然性が高いと認められる場合に、使用者は、正当な理由があるものとして、労働組合の言動を理由に団体交渉を拒否することができるかと解される。

そして、暴力行使の蓋然性が高く団体交渉の拒否に正当な理由があるか否かは、使用者及び労働者双方の従前の団体交渉その他の折衝の場における態度等諸般の事情を考慮して決するのが相当である（東京地裁昭和58年12月22日判決（労働判例424号44頁）「マイクロ精機事件」参照）。

- (2) 前記第3の2の(2)のウのとおり、A₃副委員長はB₃社員に対し、同意なしに会社に赴く旨を強い口調で通告したことが認められる。

そこで、上記組合の対応からみて、団体交渉において組合が暴力を行使する蓋然性が高いといえるか、以下検討する。

ア 前記同イ及びウのとおり、本件団体交渉要求の後、会社から回答がなく、

団体交渉日が10月11日に迫っていたため、同月9日、A₃副委員長は会社に回答を催促したが、同日中に回答はなかった。そして、翌10日に同副委員長は再度回答を催促したが、B₃社員は、担当者が不在であるとして、その場で回答しなかった。

そうすると、組合が同意なしに会社に赴く旨を強い口調で通告したのは、このように組合から本件団体交渉要求について再三にわたり回答を要求されたにもかかわらず、会社が明確に回答しなかったためであり、会社の態度に原因があると解される。

イ 前記同ウのとおり、A₃副委員長とB₃社員の電話でのやり取りは、わずか数分程度であって、長時間にわたって暴力的な言動を繰り返したというものではなかったことが認められる。

ウ 「押し掛けるぞ」という趣旨の表現が使われたとしても、本件団体交渉要求に対する回答がないという状況の下では、会社の同意がなくても出向くという意味合いのものであり、会社の事務所で社員に危害を加えることまで意味するものと解することはできない。

以上のことから、組合が暴力を行使する蓋然性が高いとはいえない。

(3) さらに、本件団体交渉要求に対する会社の対応について、以下検討する。

ア 上記(2)のアのとおり、組合が本件団体交渉要求に対する回答を何度も要求したのに、明確に回答していない。

イ 前記第3の2の(2)のエのとおり、「ご回答書」において自らが設定した条件に固執し、回答期限までは会社に対する一切の連絡を控えることなどを組合に求め、事前の調整すら一切拒否している。

ウ 上記(2)のとおり、組合が暴力を行使する蓋然性が高いとはいえないのであるから、団体交渉を開催する場所や所要時間、出席人数、平穩に交渉することなどのルールを事前に定めた上で団体交渉を行うこともできるのに、そのような努力も行っていない。

すなわち、会社は、平穩な交渉が実現できるような努力を全く行っておらず、A₃副委員長の言動から身の危険と恐怖を感じたという主観的な判断のみをもって、組合に保障された団体交渉権を無視するような不誠実な態度に終始していると認められる。

(4) 以上から、会社が本件団体交渉要求に誠実に対応しなかったために、組合は、前記第3の2の(2)のウのような態度になったものとみるのが相当であり、会社の主張に理由はなく、会社が本件団体交渉要求に応じないことはできないというべきである。

(5) なお、付言すれば、会社は最後陳述書において、「反社会的勢力の排除」に関する社内規定が存在しており、組合の言動や行動などを考慮して、反社会的勢力に当たる可能性が少しでもあると判断すれば企業として会うことが難しいと判断するのは御理解いただきたい、労働委員会として暴力的な言動を肯定することにならないよう「正しい判断」をしてほしい旨、主張している。

しかし、前記第3の2の(2)のアのとおり、組合は会社に対し、A₂組合員が組合に加入した旨の通知書と団体交渉要求書を送付しており、労働組合として行う通常の手順をとっている。一方、会社は組合が実際に反社会的勢力に当たるか否か調査することもなく、かつ団体交渉日を翌日に控えた10月10日まで回答しないままであった自らの態度を顧みることもなく、反社会的勢力の排除を口実として自らの正当性を主張するものにすぎず、本件団体交渉要求を拒否できる正当な理由がないとの判断が覆されるものではない。

3 結論

以上のことから、会社が本件団体交渉要求に応じなかったことは、その理由が正当なものとは認められず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

4 救済方法

これまでの会社の本件団体交渉要求に対する態度に鑑みると、主文のとおり期限を定めて団体交渉に応じることを命じるのが相当である。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和2年8月7日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆