

資料

不当労働行為事件命令集
命令・決定一覧

事 件 番 号	事 件 名	申 立 年 月 日	命令・決定 交付年月日	処理 日数	区分	ページ
R3(不)2	J事件	3.8.20	4.11.1	439	却下	55

決 定 書

申 立 人 埼玉県
X

被 申 立 人 埼玉県行田市
Y 会社
代表取締役 B1

上記当事者間の埼労委令和3年（不）第2号 J 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10月20日第945回公益委員会議において、会長・公益委員青木孝明、公益委員甲原裕子、同向田正巳、同山下三佐子及び同山崎仁枝が出席し、合議の上、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人従業員による申立人へのパワーハラスメント及びセクシュアルハラスメント(以下「パワハラ・セクハラ」という。)を議題とした団体交渉において、被申立人が事実をねつ造して回答し、申立人を職場離脱の常習者に仕立て上げ、申立人に精神的な虐待をしたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして救済を申し立てられているものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 申立人へのパワハラ・セクハラについて、団体交渉の過程で同人に回答

した内容が、事実をねつ造したものであることを認め、撤回し謝罪すること。

- 2 団体交渉の過程で、申立人を職場離脱の常習犯にでっち上げることによって、同人の人格を著しく傷つけ精神的虐待を加えたことを謝罪すること。
- 3 上記1及び2に係るポスト・ノーティスを行うこと。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

X (以下「X」という。)は、平成29年11月6日から、申立外Z1会社 (以下「Z1」という。)の従業員として、Y会社行田工場に派遣され、部品・製品の検査業務を行っていたが、平成31年4月末にZ1を退職した。

Xは、平成31年4月26日に申立外Z2組合(以下「組合」という。)に加入したが、令和4年3月6日に組合を脱退した。

(2) 被申立人

Y会社(以下「会社」という。)は、昭和27年2月5日に設立され、肩書地に所在し、自動車部品の製造を主な業務とする株式会社である。

2 本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 平成31年4月3日、会社の行田工場で行われた朝礼後、Xはサンプル品の回収作業に向かった。被申立人従業員B2グループリーダー(以下「B2GL」という。)は、回収作業の途中でトイレに入ったXを探しに行き同人を発見した際、同人に対しトイレに行くことに関して注意した。

- (2) 令和元年5月22日、組合と会社との間で、第1回団体交渉が行われた。団体交渉の議題及び出席者は以下のとおりであった。

【議題】

「①B2GLによるX組合員へのパワハラ・セクハラ(2019年4月3日)の件」

「②X組合員が深夜勤務中に倒れ救急搬送(2018年10月24日)された件」

【出席者】会社側 B3 人事部長(以下「B3」という。)、B4

組合側 A1 執行委員長（以下「A1」という。）、X、
A2、A3、A4

(3) 令和元年7月3日、組合と会社との間で、第2回団体交渉が行われた。団体交渉の議題及び出席者は以下のとおりであった。

【議題】

「①B2 GLによる X 組合員へのパワハラ・セクハラ（2019年4月3日）の件」

「②2019年3月期決算報告」

「③2019年春闘 多数派組合への回答」

【出席者】 会社側 B3、B4、B5

組合側 A1、A2、A3、A4

(4) 会社は、組合に対して、第1回及び第2回団体交渉における会社の説明内容について、令和元年7月15日付けで「2019年7月3日、団交における会社説明内容」と題する文書を発出した。

(5) 令和元年9月5日、組合と会社との間で、第3回団体交渉が行われた。団体交渉の議題及び出席者は、以下のとおりであった。

【議題】

「①B2 GLによる X 組合員へのパワハラ・セクハラ（2019年4月3日）の件 7月15日付会社提出文書について」

【出席者】 会社側 B3、B4、B5

組合側 A1、X、A2、A3、A4

(6) 令和元年12月17日、組合と会社との間で、第4回団体交渉が行われた。団体交渉の議題及び出席者は、以下のとおりであった。

【議題】

「①B2 GLによる X 組合員へのパワハラ・セクハラ（2019年4月3日）の件」

「②決算報告」

【出席者】 会社側 B3、B4、B5

組合側 A1、X、A2、A3、A4

(7) 令和2年2月13日、組合と会社との間で、第5回団体交渉が行われた。団体交渉の議題及び出席者は、以下のとおりであった。

【議題】

「①B2 GLによる X 組合員へのパワハラ・セクハラ（2019年4月3日）の件」

「②2018年10月24日未明、 X 組合員が作業中に倒れ救急搬送された件」

【出席者】会社側 B3 、 B4 、 B5

組合側 A1 、 X、 A2 、 A3 、 A4

(8) 会社は、組合に対して、令和2年5月21日付けで「5月12日、FAXによる質問の回答」と題する文書を発出し、組合が主張する平成31年4月3日のパワハラ・セクハラ等に係る経緯について回答した。

(9) 令和2年7月8日、会社は、組合に対して、同月20日に行う予定の団体交渉について、新型コロナウイルス感染防止のため、オンラインによる団体交渉を文書により申し入れた。

これに対し、組合は、令和2年7月14日から令和3年1月26日までの間に会社に対し、対面による団体交渉を6回申し入れたが、会社はオンライン団体交渉により十分議論できる旨を回答した。

なお、組合が申し入れた団体交渉の議題には、上記(8)の令和2年5月21日付け会社発出文書の内容についての事項が含まれていた。

(10) 令和3年2月9日、組合は、当委員会に対して、対面による団体交渉を調整事項とするあっせんを申請したが、同調整事項については不調となり、同年4月15日、組合からあっせん申請の取下書が提出され、あっせんは終結した。

3 本件申立て及びその後の経緯

(1) 令和3年8月20日、本件申立てがX及び組合から連名でなされた。

なお、当初は、団体交渉における会社の回答及び対面による団体交渉の拒否が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、本件申立てに含まれていた。

(2) 令和3年11月から、組合と会社との間で対面による団体交渉が開催されるようになった。

(3) 令和4年3月6日、Xは組合を脱退し、同日、申立外
ユニオンに加入した。 Z3

(4) 令和4年7月6日、会社との和解協議が成立したとして、組合からの申立てが取り下げられた。

(5) 令和4年7月20日、Xからの労組法第7条第2号に係る申立てが取り下げられた。

第4 判断

争いのない事実によれば、Xへのパワハラ・セクハラ（平成31年4月3日）の件を議題とする団体交渉は、令和元年5月22日から令和2年2月13日までに5回行われ、この間、会社は組合に対して、第1回及び第2回団体交渉における会社の説明内容について、令和元年7月15日付け文書を発出した。また、会社は組合に対し、令和2年5月21日付け文書により、Xへのパワハラ・セクハラに関し、平成31年4月3日の経緯について回答した。

労組法第27条第2項は、救済申立期間を行為の日から1年としており、これは、行為の時点から長期間経過することにより、証拠収集や事実認定が困難となり、救済命令を出したとしても実益がないか、又はかえって労使関係の安定を阻害するおそれもあるとして定められた客観的な期間というべきである。

本件救済申立てに係る会社の行為としては、令和2年5月21日付けで文書を発出したことが最後であり、本件救済申立ては令和3年8月20日になされているから、本件救済申立てが会社の行為の日から1年を超えてなされているのは明らかである。

なお、申立人は、当該団体交渉における会社側の発言及び会社発出の組合宛て文書が、今もなお、申立人を精神的に虐待し続けており、団体交渉の議題として提示する限り「継続する」不当労働行為である旨を主張するが、令和2年5月21日以降において、「継続する行為」として認められる会社の行為は確認できず、組合が同様の議題について団体交渉を申し入れ続けていることのみをもっては、「継続する行為」として申立期間が未だ経過していないという申立人の主張を採用することはできない。

したがって、本件の労組法第7条第1号及び第3号に係る救済申立ては、申立期間を徒過しており、適法になされたものとは認められない。

第5 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に基づき、主文のとおり決定する。

令和4年10月20日

埼玉県労働委員会

会 長 青 木 孝 明 (印)