

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人 J M I T U は、主に金属、機械、情報通信産業に働く労働者で組織された全国単一の産業別労働組合であり、本件申立時の組合員数は約8,000名である。
- (2) 申立人 J M I T U 東京地方本部は、J M I T U の東京都の地方本部であり、本件申立時の組合員数は、約3,000名である。
- (3) 申立人 J M I T U Alphabetユニオン支部（以下「支部」といい、申立人3者を併せて「組合」という。）は、令和5年2月28日に、J M I T U の支部として結成された、会社及びその関連会社の従業員らで組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は6名である。
- (4) 被申立人グーグル合同会社（以下「会社」という。）は、アメリカ合衆国の企業であるグーグル（以下「米国法人」という。）の日本法人として設立された合同会社であり、情報処理サービス業及び情報サービス業、コンピューター・ソフトウェアの開発、販売、マーケティング等の事業を営んでおり、本件申立時の従業員数は約6,100名である。

2 事件の概要

令和5年1月、米国法人及びその持株会社であるアルファベットの最高経営責任者が、全世界の従業員のうち、約12,000人の人員を削減すること（以下「本件人員削減」という。）を発表し、これを契機として、支部が結成された。

3月1日、組合が、会社に対し、組合員に対する退職勧奨及び解雇を行わないことなどを求めて、同月7日までの団体交渉の開催を申し入れたところ、同月10日、会社は、組合に対し、同月22日に組合との団体交渉に応ずる旨を回答した。

3月2日、会社は、本件人員削減の一環として行われた決定により役割（role）に影響を受けた会社の従業員（以下「該当者」という。）に対し、直接個別に、電子メール（以下「メール」という。）を送信し、包括的な退職パッケージを提示するとともに、退職についての合意書及び（雇用契約）解除書（以下、併せて「退職合意書」という。）を送付し、同月16日までの署名を求めた。

3月22日、組合と会社とは、第1回団体交渉を行った。

4月4日、組合が、会社に対して第2回団体交渉の開催を申し入れたところ、会社は、同月10日、いずれの要求事項も既に回答済みであり、別の協議事項があれば検討する旨を通知し、同月19日、団体交渉の開催には応じるが、既に回答済みの事項は議題から除く旨を通知した。

5月9日、組合と会社とは、第2回団体交渉を行い、交渉の終盤に組合が会社に対して第3回の団体交渉の開催を申し入れたところ、会社は、同月18日、同じ事項について再度協議する実益は乏しく、新たな協議事項があれば団体交渉を継続すると回答し、また、同月30日、組合から新たな協議事項についての連絡がなく、同じ要求事項を繰り返し、既に回答済みの事項について会社が立場を変えることのみを目指しているようにみえるなどと回答し、団体交渉に応じなかつた。

6年1月24日、支部の執行委員長を務めるX1委員長が、労働法についての情報共有等を目的とする会社内のマーリングリストにメールを投稿した（以下「本件投稿」という。）ところ、2月21日、会社の担当者は、X1委員長に対し、今後は、会社と関連のない活動への勧誘等を禁止する指針である、勧誘等の禁止に関するポリシー（以下「社内ポリシー」という。）を遵守されたい旨のメールを送信した（以下「本件警告」という。）。

3 主文の要旨 <一部救済>

- (1) 会社は、組合が、令和5年5月9日付けで申し入れた団体交渉について、交渉に必要な資料を提示するなどして、誠実に応じなければならない。

- (2) 文書の交付及び掲示（要旨：①令和5年3月22日及び5月9日の団体交渉における、人員削減に至った経緯の情報提供（開示）及び対象者の選定方針等並びに産前産後休業・育児休業中の対象者の退職合意の撤回要求についての会社の説明及び対応、②組合が令和5年5月9日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかつたことが、不当労働行為と認定されたこと、及び今後このような行為を繰り返さないよう留意すること。）
- (3) 前項の履行報告
- (4) その余の申立ての棄却

4 判断の要旨

- (1) 令和5年3月22日及び5月9日に行われた団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）について

第1回及び第2回団体交渉における組合の要求事項は、①今後、解雇や退職勧奨（特に指名制のもの）を行わないこと、退職に同意しなかつた該当者に対する不利益な取扱いの禁止及び職務変更等の際の事前協議要求、②人員削減に至った経緯についての透明性のある説明（会社の経営状況、人員削減の必要性、人員削減回避の経営努力、人員削減達成後の経営予測、人員削減の数値目標、退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数）、③退職勧奨の対象者の選定方針等についての説明（選定の基となったデータ（具体的な数値）及び該当者のうち産休・育休中の従業員の割合の情報開示）、④産休・育休中の該当者の取扱いについて（退職勧奨の対象にしないこと、退職に同意しなかつた者及び退職に同意した者のうち撤回を望む者を元の職種・職位に戻すこと、撤回を望まない者に対して代償措置を講ずること。）及び⑤会社内での組合活動を妨害せずに他のクラブ活動と同様に取り扱い、組合に会社施設等の利用を認めることであるため、各要求事項に係る対応を含めた、第1回及び第2回団体交渉における会社の対応について、以下、判断する。

ア 義務的団体交渉事項か否かについて

組合の要求事項①から③までは、本件人員削減に伴う退職勧奨に関する詳細な内容や必要性・相当性に関する説明等を求める内容であるところ、この退職勧奨は、組合員、非組合員を問わず会社全体で行われており、該当者以外の従業員も含めた従業員全体の労働条件に関わる内容であり、組合の組合員を含む会社の従業員全体に適用される基準・制度の問題であるといえることから、義務的団体交渉事項に該当するとみるのが相当であり、仮に組合の組合員が該当者に含まれていることが会社に明らかになつていなかつたとしても、これを左右するものではない。

また、要求事項③及び④は、産休・育休に関する従業員の権利保障に関する内容であり、同様に、組合の組合員を含む会社の従業員全体の労働条件に関わるものであるから、従業員全体に適用される基準・制度の問題であるといえ、義務的団体交渉事項に該当するとみるのが相当である。

要求事項⑤は、組合活動への会社施設の利用許可を求める内容であり、労使関係の運営に関する事項として、施設管理権を有する会社との間において、義務的団体交渉事項に該当することは明らかである。

イ 要求事項①について

(ア) 「今後、解雇や退職勧奨（特に指名制のもの）を行わないこと」について

当該退職勧奨が、本件人員削減というグローバルな意思決定に端を発して行われていることからすれば、会社が、現時点において、解雇や追加の退職勧奨は行っていないという事実を明確に伝えつつ、今後については、将来のグループ全体の経営状況や財務状態に左右されるため、現時点で会社として更なる人員削減措置を行わないことを約束することはできないとした上で、会社として動きがあるときは通知を行い、組合の団体交渉申入れには対応する旨を回答したことは、無理からぬことであったとみるのが相当で

ある。

- (イ) 「退職に同意しなかった該当者に対する不利益な取扱いの禁止及び職務変更等の際の事前協議要求」について

退職に同意しなかった支部のX 2副委員長（当時）らが、顧客（広告主）のトラブルサポートの対応業務に異動となったことについて、会社が、就業規則の規定に基づき、ポジションが削減された従業員の雇用を維持するために、一時的にせよビジネスニーズがあると判断したポジションへの配置転換（異動）を命ずることについては、必ずしも不合理な対応であるとはいえない。そうすると、会社が、団体交渉において、署名を行わなかった者に対して会社として違法不法な行動や言動を一切しない旨を回答したことをもって、直ちに会社の対応が不誠実であったと断ずることはできない。

- (ウ) したがって、要求事項①についての、団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

ウ 要求事項②について

- (ア) 「人員削減に至った経緯」のうち、「会社の経営状況」、「人員削減の必要性」、「人員削減の回避努力」及び「人員削減達成後の経営予測」について

会社は、グーグルグループの日本法人であり、今回の退職勧奨は、グローバルの経営陣による本件人員削減の意思決定に基づいて行われているという事情がある。また、会社としては、整理解雇ではなく、退職勧奨の形で手続を進めており、一般的に、会社の経営が黒字であったとしても、経営判断として、退職勧奨の形での人員削減を行うことはあり得ることである。

そして、会社は、上記の状況を踏まえた上で、本件人員削減の判断の背景にあるグローバルなマーケットの状況を説明した上で、会社として行った経費削減の努力を個々に説明している。また、本件人員削減が、アルファベット全体としての経営状況に基づき判断されたものである以上、その根拠資料としてもアルファベット全体のIR情報が一番適切であるという見方もでき、加えて、グローバルにビジネスを行っている企業において、日本法人単体での経営状況を切り分けることに困難が伴うことも理解できることから、会社がアルファベット全体のIR情報を参照するよう案内したことも、必ずしも不合理な対応とはいえない。さらに、人員削減達成後の経営予測についても、グローバルの人員削減の結果及びそれに基づくグローバルな経営陣の経営判断による必要があると考えられ、会社が現時点で情報がないと回答したことも不合理とはいえない。

したがって、要求事項②のうち、「会社の経営状況」、「人員削減の必要性」、「人員削減の回避努力」、「人員削減達成後の経営予測」の各項目については、会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

- (イ) 「人員削減に至った経緯」のうち、「人員削減の数値目標」及び「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」について

グーグルグループ全体で「6%」の人員削減が打ち出されている当時の状況においては、今後、当該退職勧奨の進捗次第では、会社においても、整理解雇を含む更なる人員削減措置が開始されることも当然予想されたのであるから、組合として、全ての従業員の雇用契約上の地位という最も重要な労働条件に直結する内容として、会社における「人員削減の数値目標」について把握した上で、「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」についての情報を求め、当該退職勧奨により会社における人員削減の数値目標が達成されているかどうかを確認することは、極めて高い必要性のある要求であったといえる。

それにもかかわらず、会社は、「6%」の目標が会社単体ではなく、アルファベット全体、グーグルグループ全体の目標であることは明らかにしているものの、会社に降りてきている目標があるか否かについては明確に回答しておらず、組合の質問に対して十分

な回答を行っているとはいえない。

また、会社としての数値目標の有無にかかわらず、日本の労働法制の下で、対象となる従業員を特定する形での退職勧奨を実際に実行したのは会社なのであるから、このような会社の責任の下で行われている退職勧奨の手続において、退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数については、会社として当然把握しているべき情報であり、開示することに困難を伴うものではないはずである。

会社は、これらの数値が社外秘の情報であり、開示する法的義務はない旨を回答し、開示を拒否しているが、会社における数値目標や退職勧奨の対象人数や実際の署名者の人数は、会社の経営情報や従業員個人の情報を含むものではなく、現にグーグルグループとしては、グローバルで「6%」という人員削減の数値を公表しているのである。そうすると、前述の組合にとっての情報の必要性にも鑑みると、会社としては、例えば組合との間で秘密の保持に係る特約等を交わした上で、可能な範囲での情報開示を行うことなどを検討したり、検討の結果、対応ができない場合であっても、当該情報の開示により、どのような具体的な弊害があり、経営にどのような具体的な支障が生じるのかなどについて、組合の納得が得られるような具体的な説明を行ったりすることは可能であったとみるのが相当であり、これらの努力がなされないまま、上記の理由のみをもって開示を拒否した会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ない。

(ウ) したがって、要求事項②「人員削減に至った経緯」のうち、「人員削減の数値目標」及び「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」の情報開示についての、団体交渉における会社の説明及び対応は不十分であり、不誠実な団体交渉に該当する。

エ 要求事項③について

(ア) 「退職勧奨の対象者（該当者）の選定方針」について

グーグルグループ全体で6パーセントの人員削減が打ち出された当時の状況においては、今後、退職勧奨の進捗次第では、会社において整理解雇等の更なる人員削減措置が開始されることも当然予想されたのであるから、該当者の選定方針については、従業員の雇用契約上の地位の喪失という最も重要な労働条件に直結する事項であったといえる。

会社は、グーグルグループ全体でのタウンホールが開催されており、それ以上の情報はどこの国にもない旨を述べているが、団体交渉において、タウンホールでの説明内容の詳細をほとんど明らかにしておらず、該当者の選定方針について、タウンホールで参考となる回答があったのであれば、団体交渉の場においても、会社として具体的にその内容を引用した上で説明すべきであったといえる。

また、会社は、グローバルのトップによる全体的な経営判断が最終的には介在しており、ビジネス上の判断の中身を説明するのが難しい旨を述べるが、どのポジションを削減するかなどについての判断過程や理由等の説明を行うことが難しかったとしても、会社の従業員が関係するポジションについて、どのポジションが削減され、どのポジションが半分異動になり、どのポジションがどのポジションと統合したのかといった、組織再編後の会社組織の全容については、会社として一定程度明らかにすることは可能であったといえるし、そのような全容が一定程度明らかになれば、該当者の選定に当たって産休・育休中の従業員が狙い撃ちされているのではないかという組合の問題意識の解消にもつながり得るものであったといえる。

したがって、以上のような対応こそが、組合が求める該当者の選定方針についての説明であったと捉えるのが自然であり、会社は、そのような説明を行う中で、組合からの質問に答えられない点などが出てくれば、持ち帰った上で、タウンホールでの説明内容の確認を行ったり、場合によっては、米国法人やアルファベットに問い合わせたりするなどして、可能な限りの回答を行う努力をすべきであったとみるのが相当である。

(イ) 「退職勧奨の対象者の選定の基となったデータ（具体的な数値）」について

会社は、当該ポジション内で人選が必要となる場合に用いたと会社が主張するクライテリア（評価基準）について、経験・スキル、生産性、パフォーマンスといった客観的な合理的データを用いたと述べるもの、用いたデータを特定した上で具体的な説明を行っていないばかりか、人事評価の数値は飽くまでも一つの数値であって、該当者を選定する上でそれが全てではないなどと、組合からの質問に正面から答えない回答を行っている。組合としては、人選に用いられた具体的なデータや数値を特定した上で説明を求めているのであり、また、人選については、「客観的な合理的データ」に基づく判断であり、ビジネス上の判断の中身ではないのであるから、会社として、当然に説明が可能な部分であり、不明な点があれば、米国法人やアルファベットに確認するなどして、組合の疑問に対して可能な限りの回答を行う努力をすべきであったとみるのが相当である。

(ウ) 「退職勧奨の対象者のうち産休・育休中の従業員の割合の情報開示」について

さらに、上記(ア)(イ)の要求について会社から十分な説明を受けられない状況においては、組合が、該当者のうちの産休・育休中の従業員の割合が示す全体の傾向が、該当者の選定に当たって産休・育休の取得という考慮は一切入っていないとする会社の主張と整合したものになっているかどうかの確認を行うことは、会社の主張を検証する手法として合理的であるといえる。よって、組合が、こうした全体的な傾向を確認するために、会社に対して求めた、該当者に占める産休・育休中の従業員の割合のデータは、組合にとって、必要性の高い情報であったといえる。

他方、会社は、団体交渉において、証明の必要はない、要求された情報を社外に出すハードルは非常に高く難しいなどと、開示を行わない理由について抽象的な説明にとどまっていた。

当該情報は、会社の経営情報や従業員の個人情報を含むものではなく、前述の組合にとっての情報の必要性にも鑑みると、会社としては、当該情報についても、前記ウ(イ)での判断と同様に、例えば組合との間で秘密の保持に係る特約等を交わした上で、可能な範囲での情報開示を行うことなどを検討したり、検討の結果、対応ができない場合であっても、当該情報の開示により、どのような具体的な弊害があり、経営にどのような具体的な支障が生じるのかなどについて、組合の納得が得られるような具体的な説明を行ったりすることは可能であったとみるのが相当であり、これらの努力がなされないまま、上記の理由のみをもって開示を拒否した会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ない。

したがって、組合にとっての情報の必要性と比して考えると、こうした会社の対応が十分なものであったとはいうことはできない。

(エ) 以上からすれば、要求事項③「退職勧奨の対象者の選定方針等」（選定方針の説明、人選の基準となったデータ及び「退職勧奨の対象者のうち産休・育休中の従業員の割合」の情報開示）についての会社の説明及び対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

オ 要求事項④について

(ア) 産休・育休中の従業員を「退職勧奨の対象にしないこと」及び「元の職種・職位に戻すこと」について

会社の説明を前提とすれば、今回の退職勧奨の該当者の選定は、基本的にはポジションの削減がベースにあり、産休・育休中の該当者についても、他の該当者と同様に、元のポジションは既に消滅していることになるのであるから、そのような説明を一貫して行っている会社の立場からすれば、産休・育休中の従業員について、一律に該当者から除外することや、産休・育休中の該当者に限って元の職種・職位に戻すことといった、特別の対応を探ることは現実的ではなく、会社が応じられないとしたこともやむを得ない。

いとみるのが相当であり、その旨を団体交渉の場で説明した会社の対応が不誠実であるとはいえない。

(イ) 「(退職合意の) 撤回を望まない者に対して代償措置を講ずること」について

使用者は、団体交渉において、譲歩して労働組合と合意することまでを義務付けられているわけではないところ、組合が代償措置を要求しているのは、産休・育休中の該当者のうち、退職合意の撤回を望まない者についてである。

そうだとすれば、退職合意の撤回を望まない者との間においては、会社が、該当者との間での退職条件について合意が有効に締結されたものとして取り扱い、退職合意の締結や他の退職に合意した該当者との公平性の観点を理由として挙げた上で、合意された退職条件を上回る措置を求める組合の要求には応じられないと回答したことが不誠実であったとまではいえない。

(ウ) 「(退職合意の) 撤回を希望する者についての退職合意の撤回要求」について

一方、組合が前記(ア)の「元の職種・職位に戻すこと」の前提として求める退職合意の撤回の点については、該当者が退職合意書の署名に至るまでの状況も考慮して判断する必要があるところ、組合は、3月1日に、同月7日までの団体交渉の開催を求めて要求書を会社に郵送したものの、会社の確認が遅れた結果、組合が希望する日程での団体交渉が開催されず、結果として、会社との間で、退職勧奨の内容の詳細などを明らかにするための団体交渉を行うことができないまま署名期限が経過したことが認められる。

また、会社は、3月2日に、該当者に対してメールを送信して退職勧奨の通知を行い、早期署名金の追加が得られる退職合意書の署名期限を一方的に同月16日までに設定して、わずか2週間程度の短期間で多数の労働者に退職の判断を迫っていたところ、メールには、退職を選択しなかった場合についての処遇の説明は一切記載されておらず、さらに、X3との個別面談においても、署名を行わない場合の処遇については、「もし現時点で署名を行わなかった場合について知りたかったら会社の問合せ窓口に署名を行わなかったらどうなるかを尋ねてください。」「日本法に違反することはできなでし、せいぜい私が言えるのはそれくらいです。」などの説明にとどまっていた。

以上のように、会社は、自らが作出了した不透明かつ切迫した状況の下で退職勧奨を行っており、特に該当者が退職合意書に署名を行わなかった場合の処遇については、会社が設定した署名期限までに組合に対して十分な説明の機会を設けておらず、また、該当者に対する個別の説明においても、会社の問合せ窓口を案内する程度の対応にとどまっているようにも見受けられ、十分な説明がなされていたかどうかが明らかとなっていな

い。

こうした署名に至るまでの当時の状況を考慮すれば、退職合意書の署名のみによって、該当者との間で問題なく退職合意の効力が発生しているといえるかどうかについては、当事者から疑惑が呈されることもあり得るところであり、会社は、退職合意の撤回を希望する該当者との関係においては、団体交渉の場で、会社が退職合意が有効であると考える根拠について、例えば、個別面談や問合せ窓口において会社が該当者に対して行った説明内容等の情報提供の詳細をより積極的に明らかにした上で、退職に合意しなかつた際の処遇などについて、会社として該当者に対して十分な説明を行っていたことを具体的に説明するなどして、組合の納得を得るための努力をすべきであったというべきである。

(エ) したがって、要求事項④「産休・育休中の該当者の取扱い」のうち、「退職に同意した者のうち撤回を希望する者についての退職合意の撤回要求」について、団体交渉の場で十分な説明や検討を行っていない会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

カ 要求事項⑤について

会社は、組合活動とクラブ活動との差異について、ビジネス（業務）との関連性の観点

から一定の回答を行っており、その後、第1回及び第2回団体交渉において、組合から新たな主張や再提案があったことは認められない。また、会社が説明した内容と異なり、会社の業務との関連性の薄いクラブ活動以外の団体に対して会社施設の利用が認められた事例があったというような事実についての疎明もない。

そうすると、会社が、会社施設の管理権者として、組合の要求する、包括的な形での事前の利用許可を行うことはできないと判断し、その旨を団体交渉で回答したことが不誠実な対応であったとはいえない。

キ 会社の主張について

会社は、組合が要求事項②及び③で要求した情報について開示できない理由として、組合が「外部労組」であり、団体交渉に会社の従業員以外の組合員が多数参加していたことも追加で主張する。しかし、支部の組合員が会社の従業員らで構成されていることに争いはなく、会社の従業員である組合員の労働条件に関する事項については、支部が所属する上部団体らも含めて、当然に、団体交渉の当事者となり、また、前記ウ(イ)及びエ(イ)で判断したとおり、組合にとっての当該情報の高度な必要性が認められることに比して、会社側で、可能な範囲での開示の検討や不開示の具体的理由の提示の努力がなされたとは認められないため、会社の主張は採用することはできない。

また、会社は、組合が想定していた産休・育休中の特定の組合員について、調停で解決していることをもって、救済の利益がない旨を主張するが、この要求事項は、組合員以外の従業員の労働条件にも影響する、労働者全体に適用される一般的な基準・制度に関わる問題として、義務的団体交渉事項に含まれることは前記アで判断したとおりであるから、一部の組合員と会社との間で調停が成立していたことのみをもって、直ちに救済利益が欠如することにはならない。

ク 支配介入について

(ア) 組合は、第1回及び第2回団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉にとどまらず、支配介入にも当たると主張するが、第1回及び第2回団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に当たる部分があるものの、会社が組合の存在を殊更に無視したり、組合弱体化を企図して不誠実な対応を行ったとまで認めることはできず、組合の上記主張は採用することができない。

(イ) 組合は、会社が、組合の要求について全面拒否回答をしながらも、従業員からの直接の問合せ等には対応する旨を述べたことが、支配介入であるとも主張するが、団体交渉における会社の上記発言は、飽くまで一般的な人事の役割として従業員からの質問や意見について可能な限り相談に乗ることを確認したものであり、組合員が組合を通じて交渉を行うことを否定する趣旨の発言ではないことは明らかであるから、組合運営に対する支配介入には当たらない。

ケ 結論

以上のとおりであるから、組合の要求事項のうち、要求事項②「人員削減に至った経緯」（「人員削減の数値目標」及び「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」の情報開示）、要求事項③「退職勧奨の対象者の選定方針等」（選定方針の説明、人選の基準となつたデータ及び「退職勧奨の対象者のうち産休・育休中の従業員の割合」の情報開示）、要求事項④「産休・育休中の該当者の取扱い」（退職に同意した者のうち撤回を希望する者についての退職合意の撤回要求）についての、第1回及び第2回団体交渉における会社の説明及び対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 組合の5月9日付けの団体交渉申入れに対し、会社が応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）について
組合が、会社に対し、5月9日付けの要求書で提示した質問事項は、①退職勧奨の該当者数、②産休・育休中の従業員数及びそのうち該当者となった従業員数及び退職に同意した従

業員数、③退職勧奨の該当者のうち、退職に同意しなかった従業員数及び異動を命じた（予定を含む。）従業員数であり、要求事項は、①該当者全員に、従業員の自由な意思を阻害する方法での退職強要や解雇はしないこと及び退職に同意しなかったことで不利益に扱わないことを説明し、改めて退職に同意する意思を再確認すること（2週間以上の熟慮する時間の確保）、②5月31日の退職日の延期である。

ア 会社は、団体交渉に応じなかった理由として、組合の各要求事項に関する団体交渉が行き詰まりの状況に達し、これ以上の交渉の余地がない状態となっていた旨を主張している。

しかし、前記(1)で判断したとおり、組合の要求事項の一部についての、第1回及び第2回団体交渉における会社の説明や対応は、不誠実であったと認められるのであるから、少なくとも当該要求事項に関する内容については、会社として更なる説明や対応が求められるのであり、交渉が行き詰まりに至っていたということはできない。

そして、組合が5月9日付けの要求書で提示した質問事項は、第1回及び第2回団体交渉における組合の要求事項②の「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」及び要求事項③の「該当者のうち産休・育休中の従業員の割合」と重複する内容であるところ、これら情報開示についての会社の対応は、前記(1)ウエで判断したとおり、いずれも、不誠実であったといえる。

また、組合が5月9日付けの要求書で提示した要求事項については、第1回及び第2回団体交渉における組合要求事項④のうち、前記(1)オ(ウ)で判断した、退職合意の撤回要求に係る内容であり、この点についての会社の説明は不十分であったといえるのであるから、会社としては、やはり、団体交渉の場で、産休・育休中以外の該当者も含めて、会社が退職合意が有効であると考える根拠をより具体的かつ詳細に説明すべきであったといえる。

加えて、第2回団体交渉に至るまでの経緯をみると、会社は、速やかな団体交渉の日程調整に非協力的な対応に終始しており、こうした会社の消極的対応により団体交渉の早期の開催を妨げられた結果として、組合は、退職日の5月31日が到来するまでの間に、会社との間で交渉を重ねる機会を失うこととなったといわざるを得ない。

こうした会社の対応も踏まえると、交渉が行き詰まりに至っていたとはいえないといるのが相当であり、組合の5月9日付けの団体交渉申入れに応じなかった会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ なお、組合は、第3回団体交渉の開催自体を拒否するに至った会社の行為が、支配介入行為にも該当する旨を主張するが、会社は、組合との間で2回の団体交渉を行っており、また新たな議題などについては、組合との間で継続的な団体交渉を行っていることからすれば、会社が組合の存在を殊更に無視したり、組合弱体化を企図していたとまで認めるることはできない。

(3) 6年2月21日に、会社が、X1委員長に対し、同人が社内メーリングリストに本件投稿を行ったことが社内ポリシーに違反する旨を警告する本件警告を送信したことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）について

本件投稿は、多くの会社の従業員が登録するメーリングリストに投稿されたものであり、不特定多数の登録者に向けて、発信されたものである。そして、その内容は、組合の主張を明記するにとどまらず、職場におけるあらゆる事項について組合への直接連絡を促し、多くの対象者が組合に対して相談可能であることを殊更に周知している。

また、投稿の末尾の署名欄に支部のホームページのURLを記載するのみならず、投稿の文中にも支部のホームページ内のQ&A掲載ページのURLを直接貼り付けており、本件投稿の末尾のX1委員長による署名は、従業員個人としてではなく支部の執行委員長の肩書が記載されており、支部のメールアドレスも貼付されていた。

以上からすれば、会社が、本件投稿は、会社等が主催するイベントに関連せずに、社内外の組織である組合が、社内のメーリングリストを利用して、組合の活動を勧誘、宣伝したも

のであり、社内ポリシーに違反するものと判断したことは、不合理なものとまではいえない。

また、会社の注意の態様としても、会社の調査チームの担当者からのメールの送信（本件警告）にとどまっており、その内容も、X 1 委員長に対し、改めて社内ポリシーの存在を知らせ、今後の社内ポリシーの遵守を依頼するという、穩当な内容にとどまっているのであるから、不相当なものとはいえない。

以上のとおりであるから、会社が、X 1 委員長の本件投稿に対して本件警告を送信したことは、組合運営に介入するようなものではなく、専ら、社内ポリシーの遵守を求めるものであつたとみるのが相当であり、会社の対応が、組合の運営に対する支配介入であるとはいえない。

5 命令書交付の経過

- (1) 申立年月日 令和 5 年 11 月 14 日
- (2) 公益委員会議の合議 令和 7 年 11 月 18 日
- (3) 命令書交付日 令和 8 年 1 月 15 日