

命 令 書 (写)

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y法人
 代表者 代表理事 B 1

上記当事者間の徳労委令和7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8年8月27日、第645回公益委員会議において、会長公益委員豊永寛二、公益委員島内保彦、同永本能子、同宮本世志美、同藤井太資合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、本命令交付の日から10日以内に、申立人に対し次の文書を交付するとともに、縦2メートル、横1メートルの白紙全面に次のとおり明瞭に記載して、被申立人のB2事業所正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

年 月 日

(注 年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

X組合

執行委員長 A 1 様

Y法人

代表理事 B 1

当法人が行った下記の行為は、徳島県労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 当法人が、当法人の職員である組合員に対し、貴組合及び貴組合のA2分会の書記長との間で当法人の管理する個人情報を共有することについて、全て個人情報漏えいに当たるとして禁止したこと。
- 2 当法人が、当法人の職員である組合員3名に対し、貴組合のA2分会の書記長との間で当法人の管理する個人情報を共有したことについて、個人情報漏えいに当たるとして、令和5年6月16日から同年9月8日にかけて聞取調査を行ったこと。
- 3 当法人が、令和6年1月18日及び同月19日に、組合員を含む全職員に対して実施したコンプライアンス研修において、組合員が特定できる状況であるにもかかわらず、組合員が団体交渉に利用するために貴組合に個人情報漏えいを行ったとし、これを非常に重大な事故であり、懲戒処分を受ける可能性がある等と発言し、研修資料にも記載したこと。
- 4 令和5年6月19日に開催が予定されていた団体交渉並びに貴組合のA2分会から同年7月18日付け、同年8月3日付け、同年11月2日付け、同年12月7日付け及び同月20日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。

- 2 被申立人は、前項の文書交付及び掲示を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、いずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「Y法人」という。）の職員であり、かつ、申立人X組合（以下「組合」という。）の下部組織であるA2分会に所属するA3組合員（以下「A3組合員」という。）、A4組合員（以下「A4組合員」という。）及びA5組合員（以下「A5組合員」という。）の3名が、Y法人の監事宅の浄化槽の検査情報（個人情報）について疑問を覚え、A3組合員が組合のA2分会のA6書記長（以下「A6書記長」という。）に当該個人情報を伝えて、Y法人へ質問状を提出することを相談したことに端を発する。

A3組合員がY法人に対して令和5年6月15日に質問状を提出したところ、Y法人は、個人情報が漏えいしたとして、①情報漏えいに関与したと思われる職員への聞取調査及び再発防止策としての全職員向けコンプライアンス研修が終了するまでの間は、組合からの団体交渉申入れに応じず、②情報漏えいに関係したとされるA3組合員、A4組合員及びA5組合員に対し聞取調査を行い、③A3組合員への聞取調査の中では、個人情報漏えいであり就業規則に違反するため懲戒処分があり得ることを伝え、また、④令和6年1月18日及び同月19日実施のコンプライアンス研修の冒頭と末尾において、当該研修の講師であるB3事業推進部副部長（以下「B3副部長」という。）が全職員に対し、組合員が団体交渉に利用するため組合へ個人情報を漏えいしたと説明した。その後、Y法人は、⑤団体交渉議題から監事宅の検査に関する議題等を除外するよう求め、⑥再開後の団体交渉にはY法人の委任を受けた代理人弁護士

が出席しなくなった。

組合は、上記①から⑥のような行為が不当労働行為であるとして、令和7年1月17日、救済申立てを行った。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合の申し入れる団体交渉に対し、不誠実に対応し、又は拒否してはならない。
- (2) 組合に対し、誹謗又は中傷してはならない。
- (3) 組合に対し、支配介入してはならない。
- (4) 組合員に対して圧力をかけて、組合活動を委縮させかねない行為をしてはならない。
- (5) 次の行為についての謝罪文の交付及び掲示

ア 組合の正当な行為にもかかわらず、A3組合員、A4組合員及びA5組合員に詰問を繰り返して精神攻撃をし、不利益な取扱いをしたこと。

イ 個人情報漏えいを理由として令和5年6月19日から令和6年4月9日までの長期間にわたって組合の団体交渉要求を拒否したこと。

ウ コンプライアンス問題や労働時間に関わる団体交渉議題について、「労使間の団体交渉にはなじまない」及び「現在の労働者の勤務状況や労使間の問題にはつながらない」との理由から、除外するよう求めたこと。

エ 組合のA2分会の書記長を外部と主張して、組合内における労働問題に関わる情報共有を妨げ、組合活動への支配介入をしたこと。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) Y法人は、肩書地に主たる事務所を置き、浄化槽法第7条及び第11条に定める検査（以下「法定検査」という。）を行う指定検査機関（同法第57条第1項）として、徳島県内一円の浄化槽の法定検査を主たる業務とする公

益社団法人である。Y法人には82名の職員が在籍し、そのうち44名が検査員として法定検査に携わっている。

なお、Y法人は、肩書地の主たる事務所のほか、B2事業所（以下「B2事業所」という。）を有し、そこで法定検査の実務を行っている。

また、Y法人の代表者である代表理事（会長）は、本件申立て時、B4であったが、令和8年6月2日付けでB1に変更された。

- (2) 組合は、肩書地に所在し、申立外A7組合の四国地方を統括する四国地方本部に設置された下部組織である。なお、申立外A7組合は、主に港湾と運輸労働者を組織する個人加入制の産業別・単一組織組合である。

さらに、組合の下部組織には、港湾及び運輸以外の業種で組織された申立外A2分会があり、Y法人の検査員である組合員2名が、令和3年3月31日にA2分会に加盟してA8班（以下「A8班」という。）を結成し、翌4月1日にY法人に通告した。本件救済申立時のA8班の組合員数は5名であり、A3組合員はA8班の委員長、A4組合員はA8班の書記長である。

2 浄化槽法定検査

(1) 浄化槽法定検査の内容

浄化槽法の規定によると、浄化槽の所有者、占有者その他の者で当該浄化槽の管理について権原を有するもの（以下「浄化槽管理者」という。）は、新たに浄化槽を設置等したとき、及びその後毎年1回、指定検査機関の行う水質に関する検査を受けなければならない（同法第7条、第11条）。

これらの法定検査は、浄化槽法施行規則第4条第2項及び第9条第1項の規定により「浄化槽法第7条第1項及び第11条第1項に規定する浄化槽の水質に関する検査の項目、方法その他必要な事項（環境省告示第64号）」

（以下「告示」という。）に定める検査（外観検査、水質検査及び書類検査）を行うこととなっているが、このうち、浄化槽法第11条第1項に基づく検査（以下「第11条検査」という。）については、告示の第3条第4項の規

定により、「当該検査を行う地域を管轄する都道府県知事が認める場合には、当該検査の一部（前条第2項第7号の項目についての検査を除く。）を行わないことができる」とされ、Y法人は徳島県の承認を得て、検査の一部を省略して実施している。

すなわち、Y法人が制定した「法定検査標準作業書（法定検査判定マニュアル）」（以下「判定マニュアル」という。）には、「10人槽以下の浄化槽における簡素化検査項目」の検査フロー図が示されており、これによると、10人槽以下の浄化槽について、水質検査のうち透視度が「可」又は「不可」と判定されれば、外観検査及び書類検査の全ての項目について検査（以下「全項目検査」という。）を行う流れとなり、水質検査のうち透視度が「良」と判定されれば、書類検査は全ての項目について検査を行うが、外観検査は全75項目ではなく重要な9項目のみについて検査（以下「簡易検査」という。）を行う流れとなっている。

(2) 法定検査にかかる作業時間

組合が法定検査にかかった実際の作業時間を集計したデータは、次のとおりである。なお、データ入力作業などの時間は省略した。

浄化槽法定検査の各作業別所要時間

（所要時間 分：秒）

	外観検査	水質検査	書類検査
サンプル1	2:52	6:32	0:57
サンプル2	3:00	6:28	0
サンプル3	12:31	5:26	0
サンプル4	20:12	6:37	2:25

（注）サンプル1は、第11条検査の簡易検査（10人槽）

サンプル2は、第11条検査の簡易検査（5人槽）

サンプル3は、第11条検査の全項目検査（35人槽）

サンプル4は、第7条検査の全項目検査（5人槽）

全項目検査と簡易検査では、外観検査の項目数が違うことから、表中の「外観検査」の作業時間を比較してみると、簡易検査は、サンプル1及びサンプル2からすると約3分、全項目検査は、サンプル3及びサンプル4からすると12分～20分程度となり、両者の作業時間の差は約9～17分と窺われる。

3 徳島県浄化槽台帳システム

- (1) 令和元年の浄化槽法の改正（令和元年法律第40号）により、浄化槽台帳の作成が義務付けられた（同法第49条第1項）ことから、令和2年度から徳島県及びY法人は共同で県内にある全ての無届浄化槽の調査を実施し、令和5年に県内にある20万基に及ぶ浄化槽の設置状況や管理情報が登録された「徳島県浄化槽台帳システム」（以下「台帳システム」という。）を完成させた。

そこで、徳島県とY法人は、令和5年2月1日付けで「徳島県浄化槽台帳システムに関する共同利用に関する協定書」（以下「協定書」という。）を締結し、両者において台帳システム内にある情報の共同利用を行うとともに、台帳システムの更新や管理についてはY法人が担うこととなった。

- (2) 台帳システムには、設置者情報、連絡先情報、設置浄化槽情報、現場注意情報、水質検査結果及び連絡情報について、Y法人が指定検査機関に指定された昭和62年以降の全ての期間の情報が記録されている。

また、台帳システムには、Y法人の職員であれば、全員がアクセス可能である。

4 法定検査の検査当日までの実施手順

- (1) 検査が始まる約1か月前に、Y法人の総務課と検査係の間で、検査対象浄化槽と担当する検査員を決める手続を行う。
- (2) 検査日の約2週間前に、総務課から検査担当者名入りの検査カードが配付

され、同時に検査対象浄化槽の浄化槽管理者へはがきで案内を行う。

なお、検査カードとは、浄化槽設置場所（いわゆる現場）において法定検査業務を行う際に用いるものであるが、台帳システムから、検査対象となる施設の名称（建物名称、個人名、法人名等）や住所（所在場所）のほか検査に必要な情報が、1枚の様式化されたカードに打ち出されたものである。

- (3) その後、検査員は、検査実施日の前日までに、返ってきた申込はがきと検査カードを見比べて、検査カードの内容に間違いがないか確認しながら、申込はがきを検査カードに貼り付けていく。

検査員は、検査に備えて、検査対象の浄化槽の情報（検査履歴）や注意事項を検査カードなどで把握しておく。特に、検査カードの「注意事項欄」に記載された注意事項は、対象浄化槽の位置や特性、浄化槽管理者の検査への要望事項等、法定検査を円滑に実施するための内容が記載されており、必ず確認し必要に応じて対応することとなっている。

- (4) 検査当日、検査員は現場に行き、法定検査を実施し、検査カードに所要事項を記入したり、社用スマートフォンに測定した検査項目を入力するなどの作業を行う。また、処理水を採水ビンに入れてB2事業所に持ち帰る。

B2事業所に戻ると、2階の日報作業室と呼ばれる部屋でシステムにより日報登録を行う。登録後、紙に出力した「法定検査日報（計量用）」を日報作業室内の所定のかごの中に入れ、その後処理水を入れた採水ビンを検査に回す。

5 本件申立てに至るまでの経緯

- (1) A8班結成までの労使関係

平成18年の春、A3組合員とA4組合員は、Y法人から、当時Y法人が推奨していたとされる「浄化槽設備士」の資格試験を受験するよう言われたが、両組合員は受験資格がないとして受験しなかった。この時、受験資格がないまま受験し合格した職員がいたが、後にそのことが発覚したため、当時

のY法人は、関係官庁へ報告・謝罪するとともに管理監督者や不正取得者の処分等を行った（なお、「浄化槽設備士」の受験をしなかったことをきっかけに、A3組合員及びA4組合員は人事上の差別をされているとして、令和6年8月、Y法人に対し損害賠償請求する訴えを徳島地方裁判所に提起した）。

令和3年2月初旬、A4組合員が、担当していた業務を遂行途中で本人の意に反して外され、配置転換させられるという出来事があった。これについて、A3組合員及びA4組合員は、納得がいかないものの個人の力では限界があることから、組合のA2分会に相談し、A8班を結成することを決意した。

(2) A8班の結成から第21回団体交渉までの労使関係

令和3年3月31日、A3組合員とA4組合員が、組合のA2分会に加盟しA8班を結成して、翌4月1日にY法人に通告するとともに、第1回団体交渉の開催を申し入れた。同月28日開催の第1回団体交渉以降、令和5年4月7日開催の第21回団体交渉まで、1、2か月に一度の頻度で団体交渉は行われており、その間に協定書を締結したこともあるという状況であった。ただし、A4組合員の配置転換の議題や浄化槽設備士不正取得の議題については、労使双方意見の対立が続き、団体交渉において組合から「職場へ行くんですよ。僕らは。混乱しますよ。」、「あなたが分かってくれるまであなたのところに行きます。家行きますよ。」、「県の11階行きますか」、「ここで解決せんのやったら、そういう第三者機関にいかなきゃあない。」、「B5部長はね、証言台に立たないかんのや。」、「大きい問題になる。議会で問題なのかもしれんで。」、「僕ははっきり言うけどね、これに真摯に対応したらこれを公にせえへん。でもええ加減な対応をすると公にする。」などの発言が度々あった。

そして、第21回団体交渉において、次回第22回団体交渉の期日を同年6月19日とすることを取り決めた。

また、Y法人側は、Y法人から委任を受けたB 6 弁護士（以下「B 6 弁護士」という。）が代理人として第1回から第21回まで団体交渉に出席していた。

(3) 個人情報漏えい問題

ア 令和5年6月6日の数日前（日にちは不明）の夕方、執務室で、検査員である係長（非組合員）のB 7（以下「B 7 係長」という。）が検査カードに申込はがきを貼る作業を行っていた。B 7 係長は、ある検査カードの注意事項欄を見て、あまり見かけない「全項目検査要」という注意事項であったため、「あっ」という声を発した。すると、B 7 係長のすぐ右隣に座って業務を行っていたA 5 組合員が、その声を聞いてB 7 係長の方を向くと、机上に置かれている検査カードが目に入った。A 5 組合員は、職務上、検査カードを見慣れているため、一目であったが、対象施設の名前、住所、注意事項などの情報を読み取れた。注意事項欄には、「顧問弁護士のB 6 先生宅 全項目検査要」との記載があった。なお、B 6 先生とは、B 6 弁護士のことであり、B 6 弁護士はY法人の監事を務めている。

その場では、B 7 係長から「全項目検査か」という発言があり、それに対し、A 5 組合員が「全項目検査の対象施設ではないので、全項目検査をする必要はない」というような趣旨の会話をした。

なお、2人は、業務の中で日常的に検査に関する会話を交わしているため、この会話もその類であって、会話当時は特別意味を持ったものの認識はなかった。

イ 令和5年6月6日、B 7 係長がB 6 弁護士宅を含めその日の現場作業を終えてB 2 事業所の日報作業室に戻ってきたとき、同室には、A 4 組合員がパソコンで作業を行っているところであった。なお、B 7 係長は、A 4 組合員の直属の上司である。

B 7 係長は、A 4 組合員の右隣の席に座り、システムに日報登録等の作業を行い、法定検査日報を出力して、印刷された「法定検査日報（計量用）」

を日報作業室に設置している所定のかごに入れ、退室した。B 7 係長が入室して退室するまでの間に、A 4 組合員は、B 7 係長が自分に向って「全項目検査ですって」と言うのを聞いたとして、B 7 係長の手元の検査カードの注意事項欄に「全項目検査要 顧問弁護士の B 6 弁護士宅」と書かれているのを見た。

A 4 組合員は、B 7 係長が退室した直後、B 7 係長がかごに置いていった「法定検査日報（計量用）」をのぞきこみ、社用スマートフォンで撮影した。

ウ 令和 5 年 6 月 9 日、A 3 組合員は、A 5 組合員と A 4 組合員から、別々に、検査カードに B 6 弁護士宅の全項目検査要という注意事項が書かれている旨の話を聞いた。

エ 令和 5 年 6 月 1 2 日、A 3 組合員は、組合 A 2 分会の A 6 書記長に電話で、簡易検査対象施設にもかかわらず全項目検査要とされている施設がある旨の相談をすると、A 6 書記長から「どのような施設か」と問われ、「Y 法人の監事の家である」と答えた。A 6 書記長は、手元にある履歴事項全部証明書を見て「B 6 弁護士邸か」と聞いたため、A 3 組合員は「そうです」と答えた。A 6 書記長は、組合の A 2 分会で労働問題として取り上げることとし、事実関係を明らかにするため質問状を作成して A 3 組合員に Y 法人へ提出するよう指示した。

オ 令和 5 年 6 月 1 5 日、A 3 組合員は、Y 法人の B 8 事務局長（以下「B 8 事務局長」という。）に対し、次の内容の「特定の施設が全項目検査を指示していることについての質問」（以下「質問状」という。）を提出した。

「2023 年 6 月 9 日に非組合員からの質問が組合に寄せられた。その内容は以下に示すとおりである。

令和 5 年度浄化槽法第 11 条検査において、とある施設の浄化槽が簡易検査対象であるにも関わらず、検査カードの注意書きに全項目せよとの指

示が書かれており疑問を感じたので調査をして欲しいとのこと。

- ・いつから指示が出ているのか
- ・誰がそのような指示をしたのか
- ・そう判断した理由はどのような事からか
- ・他にもこういう施設があるのか

現時点における質問は以上である。これを次回の団体交渉までに回答を頂くよう要請する。我々はコンプライアンス重視の観点から問題視しており、納得いく回答を求めたい。」

質問状を受け取ったB 8 事務局長が「これって何ですか」と尋ねると、A 3 組合員は「B 6 弁護士の全項目検査のことですよ」と答えた。

また、A 3 組合員は、Y 法人に提出する前に、A 8 班の組合員にも質問状を配付した。

カ 令和5年6月16日、Y 法人の個人情報保護に関する主担当者であるB 3 副部長は、B 9 常務理事（以下「B 9 常務」という。）から、質問状について「個人情報漏えいの疑いがあると思うが、どう思いますか」というふうに尋ねられ、「漏えいの疑いがあります」と回答した。

B 9 常務は、早急に事実確認を行い、漏えいの事実があれば回収、拡散防止等の措置をとらなければならないと判断し、その日県外出張していたY 法人の代表者である会長及びB 8 事務局長に電話で報告の上、A 3 組合員に対し聞き取りを行うこととした。

キ 令和5年6月16日夕方、B 2 事業所4階の役員室で、A 3 組合員に対し、個人情報の漏えいに関する第1回目の聞取調査を行った。Y 法人側の出席者は、B 9 常務、B 3 副部長、B 1 0 検査副部長（以下「B 1 0 副部長」という。）及びB 1 1 検査副部長（以下「B 1 1 副部長」という。）であった。この聞き取りの結果、A 3 組合員がA 6 書記長へ個人情報を口頭によって漏えいした（以下「本件個人情報漏えい問題」という。）ことが確認されたとして、B 9 常務から、A 3 組合員に対して、A 6 書記長に

対し拡散防止の要請をするよう指示があり、A3組合員は、その場で電話により拡散防止要請の連絡をしたところ、A6書記長は「これ以上拡散しない」旨回答した。

(4) Y法人における個人情報の取扱い

ア 個人情報の保護に関する法律の第4章（個人情報取扱事業者の義務等）が施行された平成17年4月1日付けで、Y法人は、当時在籍していた職員から次のような内容を含む秘密保持誓約書を提出させた。「2. 在職中知り得た個人情報・機密事項およびY法人利益保護のために秘密としておく必要がある事項（機密事項）について、業務遂行中はもちろん、退職後においても第三者に開示または漏えいいたしません。」、「3. Y法人の情報システムの使用状況を、Y法人がモニタリングすることに同意します。」、「5. 本誓約書に違反しY法人に損害を与えた場合には、法的な責任が生じることを十分に理解し、Y法人が被った損害を賠償致します。」

イ 平成25年に、Y法人は、郵便物の誤発送事案が発生したことを受け、個人情報の取扱いの見直しを行い、個人情報保護方針をはじめ、個人情報保護基本規程や個人情報事件事故対応規程などを制定し、個人情報保護マネジメントシステムを構築した。

また、前記3の（1）のとおり、令和5年2月1日に徳島県との間で協定書を締結しているが、その第4条の規定では、収集した個人情報の漏えいに細心の注意を払うこととなっている。

ウ 年月日は不詳であるが、Y法人では、防犯カメラを設置し、出入り口の扉等に防犯カメラを設置している旨を見えるように表示している。B2事業所2階の日報作業室の入り口の扉にも、取っ手の上部の見える位置に「防犯カメラ監視中」との表示がされている。

エ 個人情報漏えいに係る懲戒処分の規定

(ア) Y法人の就業規則には、次のとおり規定されている。

第12条（服務の基準）

職員は、常に次の事項を守り、服務に精励しなければならない。

(1)～(11) 略

(12)許可なく、Y法人の情報、データー、I D、パスワード及びY法人の不利益となる事項を他に開示、漏洩、提供したり、又はコピーなどして持ち出さないこと。

(13)～(17) 略

(18)個人情報保護マネジメントシステムに関する諸規程を遵守すること。

(19) 略

第44条（懲戒の種類）

懲戒処分は次の通りとし情状によって処分する。

- (1) 戒告 始末書を取り将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させ、1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1の範囲で行う。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させ、7日以内出勤を停止し、その期間中は賃金を支払わない。
- (4) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告する。ただし、これに応じない場合は、懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、解雇の事由について労働基準監督署の認可を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。情状によっては諭旨解雇とすることがある。

(イ) Y法人の懲戒規程には、次のとおり規定されている。

第1条（目的）

この規程は、Y法人（以下「当法人」という）就業規則第44条の規定に基づき、当法人に勤務する職員（有期雇用職員含む）の懲戒に

関し、必要な事項を定めるものとする。

第3条（懲戒処分の量定）

処分量定の決定にあたっては、次の各号に掲げる事項及び別紙の懲戒処分標準例を総合的に考慮の上決定するものとする。

(1)～(6) 略

《別紙》懲戒処分標準例

2 一般服務関係

(1) 略

(2) 秘密漏洩

業務上知ることのできた秘密を洩らし、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は解雇又は出勤停止とする。

(3) 略

(4) 個人情報保護規程違反

個人情報保護マネジメントシステムに関わる諸規程に違反し、個人情報に重大かつ明白な過失により、目的外に閲覧し、取得し、漏えいし、又は加工した職員は、減給又は戒告とする。また、金銭を得る等の目的により、故意に個人情報の漏えい又は加工等を行った職員は、解雇とする。

(5) 本件個人情報漏えい問題に係るY法人の対応

ア 令和5年6月19日、Y法人は、流出した個人情報の当事者に対し経緯の説明及び謝罪を行い、同月21日、協定書に基づき、徳島県の担当部署を訪問して個人情報の漏えいについての文書報告と謝罪を行った。徳島県からは、再発防止を徹底するように指示を受けた。

イ 関係職員への聞取調査

(ア) A3組合員に対する聞取調査等

a Y法人は、A3組合員に対し、前記(3)キのとおり令和5年6月16日に第1回目の聞取調査を行った後も、同月19日(第2回目)、

同月26日（第3回目）及び同年8月3日（第4回目）に、B2事業所4階の役員室で、聞取調査を行った。Y法人側出席者は、B5検査部長（以下「B5部長」という。）、B3副部長及びB10副部長であった。

第2回目の聞取調査の冒頭、B3副部長は、「今回、職員が持っている個人情報と検査情報を外部に出してしまった。ということをY法人として非常に重大に捉えております。Y法人の情報を持ち出す事、他に漏らすことは就業規則で禁止されておりますし、個人情報についても同様です。」と述べた。

また、この席上、B5部長が質問状に上げた意図を質問したのに対し、A3組合員は、「元々、環境省と県が決めた取り組みにもかかわらず、例えば僕らとしては、これが例えば一般の家の人であれ、Y法人の組合の方以外であれ、決めとるルールを逸脱してるというふうに感じたんで、しかもこれがなおさら会員ってなってくると、『いや、これって、えこひいきしよるようにも取れるぞ』っていうふうに僕は思ったんで、これを1回質問というふうな形でさしてもろとる方がすっきりするだろうと。だから、ここにある三つ目ですよ。なんでこの家だけをそう判断したのかっていう理由が真っ当であれば、『なるほどね』っていうふうに納得する話なんで、もし他の家でも一般の人でもこういうことがしとんだったら、僕は条件を知らないので、『この家が全項目をしてくださいね』『この家は全項目でなくていつも通りの検査ですよ』っていう判断の材料ってのは、全然会社からもらってないんで、これはやっぱりちょっと聞いてみないと分からんかと」と答えた。

第3回目の聞取調査で、B5部長は、A3組合員から本件個人情報漏えい問題の他の関係者を、A5組合員、A4組合員及びB7係長であると特定した。

第4回目の聞取調査で、B5部長から、組合がこの個人情報を問題に取り上げようとした目的ないし動機について、繰り返し、「B6さんの家をえこひいきしていると思ったのか」という趣旨の質問をし、A3組合員は、それを否定するわけではないが、「最終的には、例えば全項目せんでもええのに全項目をするっていうそのプロセスが僕は問題と思ってるんで。例えばそれがAさんの家で、Bさんの家であり、B6先生の家であれ、それは疑問としてあるので。あるんはあるんで。B6さんの家だけやっつけたろうは一切ないんで。ほんなんわ。ほなけどえこひいきしとるようにも見えるなというのはぬぐえんかなと。他にも例がないんで。」と述べた。

また、この席上、B5部長は、A3組合員に対し、「（第三者である）A2の関係者に故意に漏えいさせたっていうことが今問題になっておりまして。それは、規定違反であるっていうことに関しては認識はされてますでしょうか?」、「（個人情報やY法人の情報を）漏洩とか提供するっていうことは、就業規則にも秘密保持っていうのがありますんで、そこも違反になるっていうことはご理解いただいたんでしょうかね。」と質問した。

- b 令和5年9月8日、Y法人は、第5回目の聞取調査を行い、A3組合員に対し、本件個人情報漏えい問題についての関係者からの聞き取りの結果が概ねまとまったとして、事実確認調書を提示し、内容の確認と署名を求めた。なお、Y法人側の出席者は、B8事務局長、B5部長及びB10副部長であった。

この席上、B5部長は、事実確認調書を読み上げる中で、「A3はY法人が検査項目を故意に増やし、B6監事にえこひいきをしていると思ったことから、A2に電話で質問状を提出し、Y法人を追及したい旨を伝え、個人情報であるB6監事の名前と、内部情報である自宅の検査項目を漏洩したと。口頭での情報漏えいということで就業規則

第12条12および18違反ということです。」と伝えた。

これに対し、A3組合員は、「僕は全項目検査の対象施設がありますこれはどうしてだろうなB6先生がなってます。さらにどうしてなんだろうなっていう。順番はこれですのでB6先生のえこひいきが前に出とるのはちょっと僕は変えてもらわんといかんかなと思うんですね。異議があるならそこですね。」、「Y法人がえこひいきしたっていうことを僕らはまだ全然知りませんので。」、「全項目がイコールえこひいきとは考えてませんので、全項目を何でもこの家をせないかんのだろうっていう条件があるんちゃうんかっていう。」、「この故意か故意でないかっていうのは、今も僕はわかってないんで」、「僕もその故意にここだけ増やしてるとは思ってもなくて、単純になんで全項目にしたのかっていう条件を教えてほしいっていう話だったと思います。たまたま今回はこの家がB6先生だったんで、変な憶測を呼びますよねっていうのと思います。」、「A2、僕らはもう内部の人間と思うとった節があるんで、こういう相談にもってた。別にここをB6先生の家だからとか誰その家だからって、そうなんじゃなくて、交渉のテーブルにのせるんだったら、ちゃんと議題にのせないといけませんよねっていうのがあったんでもう会社の中でどうしようっていうんではなくて、あくまで労働組合の中で話をするべき問題だと私が思っただけなんで」と述べたため、B5部長は、A3組合員に事実確認調書の表現を直して提出するよう指示した。結局、A3組合員は、その場では事実確認調書に署名をしなかった。

事実確認調書については、その後、Y法人からA3組合員に対して提出を催促することもなく、結審時までにA3組合員からY法人に提出されたこともなかった。

- c A3組合員は、Y法人によるこれらの聞取調査により精神的な不調をきたしたとして、うつ病と診断された診断書をY法人に提出し、令

和5年11月15日から令和6年4月30日まで休職した。

(イ) A5組合員に対する聞取調査

Y法人は、A5組合員に対し、令和5年6月29日及び同年7月25日の2回聞取調査を行った。場所はB2事業所4階の役員室で、Y法人側の出席者は、B5部長、B3副部長及びB10副部長であった。

第1回目の聞取調査の冒頭、B5部長は、「A3さんがね、浄化槽業務に関わる内部情報を第三者に故意に漏洩したという。事実が発覚しまして、Y法人としてはこの件に関して重く受け止めております。」と述べた。

また、第2回目の聞取調査の冒頭、B5部長は、「A3さんがね、業務上知り得る情報、検査カードに書いてる名前と、注意コードをこの第三者のA2関係者の方に、故意に漏えいさせたことについてですね、個人情報のおね、取り扱いに問題があるというふうに、こちらは考えとんですけども、A5さんはそこはご理解いただいとんでしょうかね。いかにことをしたっていうことは。」と質問した。

この第2回目の聞取調査の中で、B5部長は、「全項目検査、さっきB6さんの家でなくてもおかしいと思っていますとおっしゃってたと思うんですけど、それはA3さんに伝えるってことは労働組合の委員長されてる方なんで、労働組合としていわゆる団体交渉の場で問題にしようっていうつもりが、意図があったんていうことはないんですか。」とか「だからA3さんに伝えることはイコール、A2さんに。」と質問したり、「まず手順があると思うんですよね。（中略）まずは組合さんに相談っていうんではなしに、まずは社内で解決できるもんは解決していかないかのちゃうかなって僕は思うんですけどもほれでちががあかんとかで、組合さんに相談するとか。そういう流れじゃないのかなとは思いますが。」と述べた。

(ウ) A4組合員に対する聞取調査

Y法人は、A4組合員に対し、令和5年7月4日及び同月18日の2回聞取調査を行った。場所はB2事業所4階の役員室で、Y法人側の出席者は、B5部長、B3副部長及びB10副部長であった。

当該2回の聞取調査の各回の冒頭で、B5部長は、A4組合員に対しても、前記（イ）のA5組合員に対する第1回目及び第2回目の各冒頭で発言したのと同様の発言を行った。

また、第2回の聞取調査の中で、B5部長は、「B6さんの家で全項目おかしい、B6さんの家でなくてもいいんですけども、その全項目検査で、おかしいと思ってA3さんに伝えたということだと思んですけどもそこを伝えるっていうなんすかね、その意図？A3さんに伝える意図っていうのは、やっぱりこの私ら私も参加しよんですけど団体交渉のときにそれやっぱおかしいん違いますかっていうふうな議題に上げる意図というかですねそういう意思があってやっぱりお伝えはしとんですか？」とか「内部でそういった業務上のことでのお話であってA3さんに伝えるときっていうのはさっきの話と重複するかもしれんですけどもA3さんの口から結果的にA2さんに申し伝え、伝わってるんですけどもそういうことを伝えるとA3さんの口からA2さんの方に伝えるだろうなっていう想像がつくんじゃないのかなって僕はこれは僕の想像なんですけど申し訳ないんですけどそういったことっていうのはお考えはなかったんですか？伝えるときにですねA3さんに。」と質問した。

（エ） B7係長に対する聞取調査

Y法人は、B7係長に対しても、B2事業所4階の役員室で、令和5年6月21日及び同年7月10日の2回聞取調査を行っているが、Y法人側出席者や聞き取りの内容は不明である。

ウ コンプライアンス研修の実施

（ア） Y法人は、本件個人情報漏えい問題の事実調査を、概ね令和5年9月には終え、再発防止策として、職員に対する個人情報保護に係るコンプ

ライアンス研修を年末前後に行うよう B 3 副部長に指示した。

- (イ) 令和 6 年 1 月 1 8 日及び同月 1 9 日、Y 法人は、B 2 事業所においてコンプライアンス研修を開催し、両日合わせて 7 5 名の職員が受講した。なお、両日とも研修の内容や資料は同一であり、研修の講師は B 3 副部長であった。

B 3 副部長は、この研修の冒頭において、研修に至った経緯として「令和 5 年 6 月に、ある Y 法人職員が、特定の設置者の個人情報と法定検査に関する情報を、労働組合の団体交渉に利用するため、自らが加入している外部労働組合に漏洩させました。これは非常に重大な事故であり、あってはならないということです。」と述べた。この文言は、当日用いられた「コンプライアンス研修テキスト」にも掲載されている。

また、B 3 副部長は、研修中に「当然その度合いによっては責任を問われる可能性というのもありますので、懲戒処分を受けたり損害賠償責任を負うことも考えられます。」とも発言した。

さらに、研修の最後にも「最後は、また最初に戻りますが、今回起こった事件についてとか見ていきますけれども、Y 法人ありまして、その中に職員の方がいると。で、ある職員の方が、特定の設置者の個人情報、内部情報、法定検査に関することですが、疑問に思いました。で、それをそのまま外部の労働組合に持っていきましたと。で、ここが、こういったことがある前にですね、内部でこれはどういうことなんですかという風に聞いていただいたら、これはこういうことなんですっていうことで終わっていたことですので、漏洩が起こったりすることはありませんでしたので、内部で問題、課題、疑問等がある場合は、まず、まずは内部で解決して、内部の方で見ていただくということを心がけていただけたらと思います。」と述べた。

- (ウ) 研修に対する反応としては、B 3 副部長は、部下との定期面談の際に、部下の一人から「何故あんなことをした職員が処分されないんですか？」

と尋ねられたということがあった。

(6) 団体交渉が開催されなかった経緯

ア 令和5年6月19日午前、B8事務局長は、A3組合員に対し、電話で、本件情報漏えい問題の事実調査等が必要であるため、本日開催予定の団体交渉はしない旨申し入れた。これに対し、A3組合員は、「分かりました」と回答したが、昼休み頃、本日開催予定の団体交渉における議題の事前通知書（「団体交渉議題の事前通知」）をB8事務局長に提出した。

なお、通知された議題は、次のとおりである。

- ①検査対象と検査項目の設定について
- ②給与規定（特に各種手当依存型給与体系型）問題
- ③A4氏の配置転換問題
- ④過去の浄化槽設備士の資格取得に関する問題
- ⑤早朝の時間外勤務問題
- ⑥職掌表問題
- ⑦基礎的素養評価マニュアル問題
- ⑧昇格システム問題
- ⑨有休分割取得要求

イ 令和5年6月21日、組合のA2分会及びA8班（以下「組合側」という。）は、Y法人に対し、同月19日付けで、2023年夏季一時金及び継続交渉事項の早期解決に関する「要求書」を提出した。

これに対し、同年7月7日、Y法人は次の内容の文書回答書を組合側に提出した。

「1. 夏期一時金の要求について

当Y法人の就業規則には、夏期一時金の支給に関する規定がなく、ご要望にお応えすることはできません。なお、6月賞与については、給与規定に基づき支給していることを申し添えます。

2. 継続交渉事項の早期解決について

労働組合側から提出された議題については、定期的な団体交渉により、早期解決に向けて取り組んでおり、当Y法人としては、引き続き、労働組合と協力して、労働環境の改善等に努めてまいります。」

ウ 令和5年7月18日、組合側は、Y法人に対し、「団体交渉要求書及び議題の事前通知書」を提出し、前記アの議題①から⑨までについて、団体交渉開催日時として同月31日から同年8月4日までの間でY法人の都合の良い日を、同年7月26日までに文書回答するよう要求した。

これに対し、同月26日、Y法人は次の内容の文書回答書を組合側に提出した。

「7月18日付けの団体交渉請求に関し、以下のとおり回答いたします。当Y法人は、これまで貴組合と団体交渉を誠実に実施してきたところですが、去る6月15日に『特定の施設が全項目検査を指示していることについての質問』が組合A2分会から発出されました。

この質問には、Y法人職員しか知り得ない個人情報に基づく内容が含まれており、第3者への情報漏洩があったことが明らかとなりました。Y法人としては、この問題を非常に深刻で重大な問題として捉えており、事実確認を行うとともに、個人情報が漏洩した原因の特定と、効果的な再発防止策の検討を迅速に進めているところです。

今後、同様の事案の発生を防ぎ、貴組合とコンプライアンスの基本に則り誠実な団体交渉を進めるため、この問題が解決するまでの間、交渉の延期を求めます。」

エ 令和5年8月3日、組合側はY法人に対し、「団体交渉要求書及び議題の事前通知書（2）」を提出し、前記アの議題①から⑨までについて、団体交渉開催日時を同月21日から同月25日までの間でY法人の都合の良い日を同月9日までに文書回答するよう要求した。組合側は同文書の中で、Y法人の同年7月26日付け文書回答書に対し、組合側が要求している議題①「検査対象と検査項目の設定について」がまさに質問状と同じ

内容であるが、これは検査員の職務内容の決定に関わる問題であり団体交渉で話すべき問題であるとして、Y法人側の延期の申入れは団体交渉拒否と認識している旨を主張した。

これに対して、同年8月9日、B8事務局長及びB5部長がA3組合員を呼び出し、口頭で、同年7月26日付け文書回答書と同趣旨の理由により団体交渉の延期を申し入れた。

同年8月25日、A3組合員とA4組合員は、Y法人から「団体交渉要求書及び議題の事前通知書（2）」に対する文書回答がないため、B8事務局長に文書回答を催促した。

同月30日、B8事務局長、B9常務及びB5部長がA3組合員及びA5組合員を呼び出し、口頭で、同年7月26日付け文書回答書と同趣旨の理由により団体交渉の延期を申し入れた。

オ 令和5年10月12日、組合側は、Y法人に対し、「浄化槽設備士の国家試験受験について要求書」を提出し、その中で同月23日までに文書回答するよう要求した。

これに対し、同月23日、Y法人は次の内容の文書回答書を組合側に提出した。

「本請求事案については、令和5年4月7日の団体交渉での回答のとおり、事案発生時において適切な対応を既に行った案件です。

また、本件については、同日の団体交渉において、今後、どのようなことを目的に労使関係の改善を求めるのか、貴組合からの回答を待っているところです。

つきましては、本件にかかる団体交渉の目的を明確にさせていただきようお願いいたします。その場合においても、個人情報に係る資料については提出することはできません。」

カ 令和5年11月2日、組合側は、Y法人に対し、「年次有給休暇取得について要求書」を提出し、その中で団体交渉の開催を要求するとともに、

同月 13 日までに文書回答するよう要求した。

これに対し、同月 13 日、B8 事務局長は次の内容の文書回答書を A3 組合員に手渡した。「職員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境を目指しており、団体交渉において Y 法人の取り組みを説明させていただきたいと考えております。」

また、上記文書回答書を手渡す際に、B8 事務局長は、A3 組合員に対し、「団体交渉の開始についてはコンプライアンス研修が行われてから」との旨を伝えた。

キ 令和 5 年 12 月 7 日、組合側は、Y 法人に対し、「年次有給休暇取得について団体交渉の要求書並びに通告書」を提出し、同年 11 月 13 日付け Y 法人からの文書回答書を踏まえ、同月 2 日付け「年次有給休暇取得についての要求書」記載の要求について、団体交渉開催日時として同年 12 月 18 日から同月 22 日までの間で Y 法人の都合の良い日を、同月 13 日までに文書回答するよう要求した。

これに対し、同月 15 日、Y 法人は次の内容の文書回答書を組合側に提出した。

「当 Y 法人では、労働組合活動において業務で扱う内部情報が漏洩したことを受け、団体交渉の再開には、改めて職員に対してコンプライアンス研修の社員教育を実施し、同様の事案が生じることの無いよう取り組まなければならないと認識しております。

このことから、来年 1 月中旬にコンプライアンス研修を実施し、職員への教育が浸透された上で団体交渉に応じたいと考えておりますので、ご理解いただけますようお願いいたします。」

ク 令和 5 年 12 月 20 日、組合側は、Y 法人に対し、「浄化槽設備士の国家試験について要求の趣旨説明と団体交渉の要求書」及び「労働者代表選出について団体交渉の要求書」を提出し、当該要求書記載の要求について、団体交渉開催日時として令和 6 年 1 月 9 日から同月 12 日までの間で Y

法人の都合の良い日を、令和５年１２月２５日までに文書回答するよう要求した。

これに対し、同月２７日、Ｙ法人は、団体交渉の申入れに対して、次の内容の文書回答書を組合側に提出した。「令和５年１２月１５日の文書回答書で回答したとおり、令和６年１月中旬にコンプライアンス研修を実施し、職員への教育が浸透された上で団体交渉に応じたいと考えております。」

ケ 令和６年３月１３日、組合側は、Ｙ法人に対し、「団体交渉要求書及び議題の事前通知書」を提出し、前記アの議題①、②、④から⑨及び追加議題⑩「Ａ５組合員の人員配置について」について、団体交渉開催日時として同年４月１日から同月５日までの間でＹ法人の都合の良い日を、同年３月１９日までに文書回答するよう要求した。

これに対し、同月１９日、Ｙ法人は、「団体交渉にかかる要求書」を組合側に提出した。Ｙ法人は、この文書の中で、団体交渉は受諾するとしながら、無用な紛争を避け円滑かつ有意義な交渉とするためとして次の４点を要求した。

（第１）議題②、⑤から⑧及び⑩については、具体的に現状の何を問題と考え、交渉により何を求めたいのか詳細を明らかにすること。

（第２）議題⑨については、既に交渉を尽くしており、議題から除外すること。

（第３）議題①及び④については、労使間の団体交渉にはなじまないもの、又は現在の労働者の勤務状況の改善や労使間の問題にはつながらないものであり、議題から除外すること。

（第４）労使間で事前に議題とすることに合意した項目について団体交渉を行い、それ以外は当該団体交渉上では対象としないという規律とすること。

これに対し、同月２８日、組合側は、「『団体交渉にかかる要求書』に

について回答書及び団体交渉議題の事前通知書」をY法人に提出し、概ね次のとおり回答した。すなわち、前記（第1）に対しては、「公平な配置がなされていない」「正当な賃金が支払われていない」「人事考課制度が不備である」として詳しい説明は団体交渉の場で話すと回答し、前記（第2）に対しては、議論を尽くしたとは言えないと回答し、前記（第3）に対しては、Y法人のコンプライアンスを正す目的であり詳しい説明は団体交渉の場で話すと回答し、前記（第4）に対しては、組合は労働条件や労働環境などに関したものと判断した議題は団体交渉議題の対象として掲げると回答した。

これに対し、同年4月2日、Y法人は、「文書回答書」を組合側へ提出し、同月10日に団体交渉を開催することを希望する旨回答した。

（7） 団体交渉再開後の状況

ア 第22回団体交渉の開催

令和6年4月10日、第22回団体交渉が開催された。この中で、組合側は最初に「検査対象と検査項目の設定について」の議題を取り上げ、「なぜ全項目の検査なのかということについてやっぱりきちっとした説明をしていただかないと。検査項目が多いわけで、時間もかかるし、手当もね、差額の問題も出てくるということで、これはもう労働条件の問題であるということで意見書を書かせていただきました。」と述べた。これに対し、Y法人は、法定検査業務の運営方法はY法人内で取り決めた内部的な取扱いのため、団体交渉で議論する前に、まずY法人内で議論するのが先である旨の主張を基本的には繰り返しながらも、話し合いは続けられた。

イ 第25回団体交渉の開催経緯

第25回団体交渉の開催日時は、第24回団体交渉において令和6年9月18日に開催することが合意されていたが、B8事務局長の都合が悪くなったため、A3組合員に対し携帯電話で日程変更の申入れを行い、日程調整の結果、同年8月28日、第25回団体交渉の開催日を同年9月19

日に変更することで双方が了解した。

しかし、同月１３日になりＢ８事務局長及びＢ９常務が急な用務が入ったため、Ｂ８事務局長からＡ３組合員に再度の日程変更の申入れを行ったが、同月１７日、Ａ３組合員からＢ８事務局長に対し、社内チャットで「金曜日に団体交渉の件をＡ６書記長にお伝えしましたが、予定どおりやりましょうとのことでした。おふたりが出席出来ないとは伝えましたが、やると決めたので執り行いたいそうです。よろしくお願いします」との回答があった。

同月１９日に開催された第２５回団体交渉には、Ｙ法人側はＢ５部長、Ｂ１２事業推進部長（以下「Ｂ１２部長」という。）、Ｂ１１副部長、Ｂ３副部長及びＢ１０副部長が出席したが、組合は、Ｂ５部長が全権を委任されていないとして、団体交渉はその場で終了した。同月２４日、組合側は、Ｙ法人に対し、「不誠実な団体交渉に関する抗議文ならびに要求書」を提出し、「団体交渉の日程の変更は、重大な出来事があるときのみで、明確な理由を示し、変更を申し入れること」及び「団体交渉には、決定権を持つ代表者が必ず出席すること」を要求するとともに、団体交渉開催日時として同月３０日から同年１０月８日までの間でＹ法人の希望日を、同年９月２６日までに文書回答するよう要求した。

これに対し、同月２６日、Ｙ法人は、次の内容の「文書回答書」を組合側に提出し、次回団体交渉の希望日を同年１０月７日と回答した。

「１．団体交渉の日程変更について

日程変更が生じた際には、誤解なく理由等が伝達できるよう、文書で申し入れを行います。

２．団体交渉の出席者について

これまで団体交渉には、責任者としてＢ８事務局長が出席してきましたが、今後は、部長も団体交渉の責任者として認めることを理事会に諮り、団体交渉が適正に行えるよう体制を整えます。」

ウ 第２２回団体交渉以降のＹ法人側の出席者について

第２２回団体交渉以降、Ｂ６弁護士は団体交渉に出席していない。

これについて組合側は、令和６年１０月１日付け、同年１１月１９日付け及び令和７年３月２６日付けの「議題の事前通知書」の中で、団体交渉の議題として「団体交渉のＹ法人側出席者について（特にＢ６弁護士の出席について）」を要求した。

これに対し、Ｙ法人は、令和７年６月４日、組合側に、同日付けでＢ６弁護士を代理人から解任する旨を文書で通知した。

なお、団体交渉は、第２２回以降結審時までに１０回開催されている。

第３ 争点

- １ Ｙ法人が、令和５年６月１６日、同月１９日、同月２６日、同年８月３日及び同年９月８日、Ａ３組合員に対し、個人情報漏えいの聞取調査を行い、同調査の中で懲戒処分もあることを伝えたことは、労働組合法第７条第１号の不利益取扱いに該当するか。
- ２ Ｙ法人が、令和５年６月２９日及び同年７月２５日、Ａ５組合員に対し、また、同月４日及び同月１８日、Ａ４組合員に対し、個人情報漏えいの聞取調査を行ったことは、労働組合法第７条第１号の不利益取扱いに該当するか。
- ３ Ｙ法人が、令和６年１月１８日及び同月１９日のコンプライアンス研修の冒頭と末尾において、全従業員の前で「Ｙ法人職員が特定の設置者の個人情報と法定検査に関する情報を、労働組合の団体交渉に利用するため、自らが加入している外部労働組合に漏えいさせました」と発言したことは、この研修に参加したＡ４組合員及びＡ５組合員に対する労働組合法第７条第１号の不利益取扱いに該当するか。また、同発言は、組合に対する誹謗中傷であり労働組合法第７条第３号の支配介入に該当するか。

- 4 Y 法人が、令和 5 年 6 月 1 9 日、同年 7 月 2 6 日、同年 8 月 9 日、同年 1 1 月 1 3 日、同年 1 2 月 1 5 日、同月 2 7 日及び令和 6 年 3 月 1 9 日に、組合が申し入れた団体交渉を拒否したことは、労働組合法第 7 条第 2 号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか。
- 5 Y 法人が行った次の行為は、労働組合法第 7 条第 2 号の正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実団交）に該当するか。
- (1) Y 法人が、令和 6 年 3 月 1 3 日付け文書で組合が申し入れた団体交渉の要求事項のうち「浄化槽設備士国家資格不正取得問題」及び「特定の施設の特別扱い問題」を団体交渉議題から除外するよう求めたこと。
- (2) Y 法人側は、第 2 2 回団体交渉以降、団体交渉に決定権を有する者が出席せず、労使間で合意形成ができないこと。
- 6 Y 法人が、Y 法人の職員ではない組合の A 2 分会の A 6 書記長を外部として、Y 法人の職員である組合員が A 6 書記長へ情報を共有することを情報漏えいに当たるとして禁止したことは、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。
- 7 Y 法人が上記 1 から 3 及び 6 の各行為により、秘密漏えいとして処分をほめかしたことは、以下のとおり組合員の組合活動を萎縮させるおそれがあり、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。
- (1) 組合の執行委員会での情報共有を秘密漏えいとして処分するという圧力により、組合員が萎縮して、問題を議論に出さなくなるおそれがある。
- (2) 組合員でない職員の問題を取り上げることを秘密漏えいとして処分するという圧力により、組合員が萎縮して、問題を議論に出さなくなるおそれがある。

- (3) Y法人自身のコンプライアンス問題を取り上げることを秘密漏えいとして処分するという圧力により、組合員が萎縮して、問題を議論に出さなくなるおそれがある。

- 8 Y法人が、組合文書の作成方法や伝達過程、組合の意思決定者を組合員に対して質問することは、組合運営に介入する行為であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。

第4 当事者の主張

1 争点1及び2について

(1) 組合の主張

ア 申立期間

組合員に対する聞取調査は「詰問」と言える態様であり、調査は1年以上前の行為であるものの、不快な詰問を受けたことに対する精神的苦痛が現在も継続しており、それに対する謝罪がないことから、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当する。

イ 本件個人情報漏えい問題について

A8班の組合員は、B7係長からの相談によってB6弁護士宅の検査カードに記載された「全項目検査要 顧問弁護士のB6先生宅」との情報を得た。第11条検査対象であるB6弁護士宅は10人槽以下の浄化槽であり、判定マニュアル等に従って簡易検査であるべきところ、これに違反して全項目検査するよう業務命令を行っている。

そこで、A3組合員は、当該業務命令が「監事役員の優遇」、「コンプライアンス違反」及び「労働時間延長」に関わる労働問題であると認識し、このような業務命令が組合員に影響を及ぼされることを未然に防ぐために団体交渉で解決しようとして上部団体であるA2分会に情報を共有したのである。

よって、これらの情報を上部団体である組合 A 2 分会に共有することは、正当な行為であって、何ら問題はない。むしろ A 2 分会への情報共有を妨げることは、組合の団体交渉に影響を及ぼしかねず、合同労働組合としての存在意義を失わせるものである。なお、今回の団交拒否の発端になった「特定施設の特別扱い問題」は、B 6 弁護士の個人名を問題にしたのではなく、監事である顧問弁護士の立場を問題として共有したのであり、個人情報共有したのではない。

ウ 不利益取扱い

(ア) 聞取調査

質問状の提出は、労働組合としての正当な行為にもかかわらず、Y 法人は本件と因果関係の見られない個人情報漏えい問題にすり替え、A 3 組合員、A 5 組合員及び A 4 組合員に対して詰問と言える聞取調査を繰り返し、精神的な攻撃を行った。

組合員 3 名は、それぞれ 3、4 名の上司との 1 対多数の状況下、密室で、組合に対する支配介入的な質問や、答えが決まっていたそれに向けて誘導するような質問を繰り返され、精神的苦痛を受けた。

また、A 4 組合員に対して、防犯カメラの記録を取り出し業務を監視したことは、人権侵害である。

(イ) 事実確認調書の署名

さらに、A 3 組合員は、事実確認調書に同意を迫られたが、この事実確認調書の中で、A 3 組合員の行為は就業規則第 12 条（12）及び（18）に違反すると告知されており、懲戒規程によれば、「解雇」又は「出勤停止」に当たることから、処分をほのめかす行為である。

A 3 組合員は、度重なる拷問に近い詰問と処分をほのめかす行為により精神的な負担を受け、うつ病を発症して約 5 か月半休職し、結審時においてもなお通院を継続している状況である。これに対し、Y 法人は、処分に関する検討が完結しておらず、復職し健康状態が確認され次第、

処分に関する事実確認を再開する旨、第22回、第23回及び第26回
団体交渉で述べている。

(ウ) 以上のことから、A3組合員に対し、個人情報漏えいの聞取調査を行
い、その中で懲戒処分もあることを伝えたこと、また、A5組合員及び
A4組合員に対し、情報漏えいの聞取調査を行ったことは、労働組合法
第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(2) Y法人の主張

ア 申立期間

組合の主張は、「精神的苦痛が現在も（1年以上）継続している」こと
を理由とするだけであり、「精神的苦痛」が「行為」に当てはまらないこ
とは明らかであるため、労働組合法第27条第2項所定の申立期間を徒過
しているものとして取り扱うべきである。

イ 本件個人情報漏えい問題について

まず、そもそも本件個人情報漏えい問題自体、組合の正当な行為とは到
底言えないことは明らかである。

この問題に関する関係者からの聞き取りや、客観的な証拠からは、①組
合が特定個人の浄化槽法定検査の情報を、不正な方法で取得したことは明
らかであり、かつ、非組合員が組合員にこの件を相談した形跡は一切ない。
すなわち、組合員が違法な形で情報を取得し、その取得した情報をあたかも
適正な手法で取得したかのように装って作り上げられただけのもので
ある、②本件は、真に組合員やその他の職員の労働条件の向上等のために
議題にしようとしたのではなく、Y法人やその関係者をおとしめることが
目的でなされたものと認められる、というものであり、到底正当な組合活
動とは評価し得ないものである。

本件個人情報漏えい問題は、故意に基づく違法な情報取得及び情報漏え
いであり、極めて重大な事案であると認識しており、Y法人は、徳島県か
ら検査機関の指定を受けている公益社団法人として、徳島県の台帳システ

ムを管理している機関としての責務として、この問題に対し厳正な対処が必要であることは明らかである。

労働組合が組合員の労働環境、労働条件について使用者と交渉を行うことは当然であるものの、使用者の管理するいかなる情報をも労働組合が取得し、管理し、利用する権限はない。個人情報の外部漏えい事案で問題となったのは、浄化槽設置者の情報であるところ、かかる情報は、組合が取得しなくても、組合員の労働環境、労働条件については十分議論ができるものである。

労働組合活動に必要なではない個人情報について、それをY法人の外部に持ち出すことは個人情報の漏えいに該当するものと判断し、禁止することは、むしろ当然のことであり（なお、Y法人は組合員の労働条件や労働環境に関し、労働組合活動に必要な情報について、必要かつ相当な範囲で外部と情報を共通にすることについてまで異を唱えているわけではない）、Y法人の行為に不当労働行為に該当するものはない。

なお、本件個人情報漏えい問題を組合の正当な行為であるとの組合の主張は、その事実行為（情報収集行為）を就業時間内に行っていることが明らかである以上、就業時間中の組合活動という性質を帯びかねないことに留意すべきである。

ウ 不利益取扱い

（ア） 聞取調査

Y法人は、個人情報保護マネジメントシステムに則って、本件個人情報漏えい問題に関し、情報が漏えいした経緯等の調査を行い、再発防止のためにも一定の対応を執る必要があった。調査としては、組合員、非組合員を問わず、事実調査に必要な職員から聞き取りを行っており、組合員を狙い撃ちしたことはない。また、聞き取りは、事実確認に必要な範囲内の客観的な事実の聴取であり、被聞取者を責めるような態様は一切なく、不必要に繰り返したり、精神攻撃を行った事実もない。各聞き

取りの逐語記録の言葉ぶりからみても、聞取者も被聞取者も、ごく平穏になされていることは明らかである。

また、日報作業室で防犯カメラを設置しモニタリングをしている目的は、個人情報保護規程に規定するとおり個人情報を取り扱う作業において不適切な内容がないか、記録化するために行っていることは明らかであり、防犯カメラが作動している旨の表示により、目的の特定も、従業者への明示もなされている。平成17年4月1日には、職員からモニタリングに対する同意を含む秘密保持誓約書の提出を受けている。なお、録画をしているものの、Y法人が常時当該画像を監視しているわけではない。

(イ) 事実確認調書の署名

A3組合員に対して、本件個人情報漏えい問題の調査の結果、同人に処分すべき非違があった場合は、処分を行う可能性がある旨は確かに伝えているが、処分を行う可能性の伝達は、むしろ当事者に対して攻撃防御を尽くす機会を与えているのであって、そのことが違法性を帯びることなく、ましてや、組合との間で不当労働行為となることはない。

A3組合員がうつ病になったことと、Y法人による本件個人情報漏えい問題の聞取調査とは何ら因果関係がない。

なお、今回の情報漏えいに関係する職員に対しては、最終確認を行った上で適切な懲戒処分を行うことを検討している。現在、当該職員が加入している組合との本件不当労働行為救済申立ての手續が係属している等があるため、適切な時期を踏まえ当該職員に対する処分を決定する予定である。

(ウ) そもそも、労働組合法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」とは、その解釈上ないし判例上、労働契約上の不利益を指すものであって、組合が主張する「詰問を繰り返された」「精神攻撃を受けた」というのは、同号にいう不利益な取扱いとは別個のものである。

よって、Y法人の行為に労働組合法第7条第1号に該当するものはない。

2 争点3について

(1) 組合の主張

組合側が提出した質問状は、労働問題として団体交渉で取り扱おうとしており、個人情報には触れていないにもかかわらず、Y法人は、組合の正当な行為を個人情報漏えいと主張するにとどまらず、コンプライアンス研修で全従業員の前で組合の正当な行為に対して誹謗中傷した。

コンプライアンス研修に出席したA4組合員（1月19日出席）とA5組合員（1月18日出席）は、この研修の時が一番つらかったことを認めており、研修後も研修を受けた他の職員から「また組合が妙なことをしたから、こんな研修をやることになって騒ぎになった」とか「やっぱり組合は問題児だらけだな」などと言われ、精神的苦痛を受けた。

したがって、コンプライアンス研修で、全従業員の前で、組合の正当な行為に対して誹謗・中傷したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入に該当する。

(2) Y法人の主張

個人情報漏えいの再発防止については、令和6年1月に全職員を対象にしたコンプライアンス研修を実施しているが、その研修の実を挙げるために研修を行うこととなった経緯を正確に伝え、再発防止の徹底を図るために、研修冒頭で研修担当者のB3副部長が開催経緯を説明した。その説明の際、必要な範囲で組合員の行為に触れてはいるものの、Y法人として組合員を不利益に取り扱ったことも、差別的に取り扱ったこともない。また、組合や組合員を誹謗中傷したこともない。この発言により、労働組合の活動に介入しようとか、労働組合の正当な活動を妨害しようという意図は全くない。

したがって、コンプライアンス研修における経緯の説明は、労働組合法第

7 条第 1 号の不利益取扱い及び第 3 号の支配介入には該当しない。

3 争点 4 について

(1) 組合の主張

ア Y 法人は、本件個人情報漏えい問題を理由として令和 5 年 6 月 19 日から令和 6 年 3 月 19 日までの長期間にわたって組合の団体交渉要求を拒否した。Y 法人は、団体交渉の延期を申し入れたにすぎないと主張しているが、このように長期にわたり延期を繰り返すことは、団体交渉拒否に他ならない。

また、Y 法人は、延期の申入れに対し、窓口である A 8 班委員長の A 3 組合員が「分かりました」と答えたことを捉えて、延期を了承したものと主張しているが、A 3 組合員は、申出を聞いたという意味であって了承はしていない。

イ 本件団体交渉拒否の発端となった質問状は、Y 法人のコンプライアンス問題、労働時間延長の問題及び役員の特別優遇扱いの問題を解決するために、Y 法人に提出したものである。質問状の内容は、組合員の労働条件に関わる義務的団交事項に該当し、団体交渉の場において話すべきである。

ウ Y 法人は、個人情報漏えい問題が解決するまで団体交渉を延期すると主張するが、個人情報漏えい問題と団体交渉拒否の間には合理的な因果関係が認められない。むしろ、Y 法人が組合の行為に対して問題意識を持っていたのであれば、団体交渉の場において議題とすべきであった。

エ 組合側は、質問状に係る特定の施設の全項目検査を指示している問題以外にも、早朝時間外勤務の賃金未払い、不明瞭な人事裁定、有給休暇分割取得問題などの議題も団体交渉要求しており、それらが、全く議論されずに放置され続け、被害を被った。

オ 以上のことから、Y 法人が団体交渉の延期を繰り返した行為は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(2) Y法人の主張

ア 令和5年6月19日に第22回団体交渉が予定されていたところ、同月15日付けで組合から質問状が提出され、「これを次回の団体交渉までに回答を頂くよう要請する。」と記載されていた。組合の求める交渉事項についてはその前提事実についてY法人の外部に漏洩したことが明らかであったため、Y法人は、その経緯、原因等についてまずは究明しなければ団体交渉への対応ができないため、団体交渉の延期を申し入れたに過ぎず、団体交渉を拒否したわけではない。

Y法人は徳島県から指定を受けた指定検査機関として、また、台帳システムを徳島県と共同して利用する立場にある者として、個人情報の漏えいについてはその調査究明と再発防止を行わなければならない、かつ、漏えいが疑われた事案が組合の活動と密接に関係することは明らかであったため、個人情報の漏えいに関する調査究明や再発防止を行うに際し、その間の団体交渉の一時延期が必要であったことは明らかである。

また、かかる団体交渉延期の申入れは組合も了承している。

イ 組合が団体交渉を求めている「検査対象と検査項目の設定について」の議題は、要するに、Y法人監事宅の浄化槽法定検査において、検査カードに引継事項として「全項目検査要」と記載されていた件を指している。組合側は、この議題設定目的を①労働時間がいたずらに延長される問題、②コンプライアンスの違反であること、③特定の役員に対する優遇措置の問題の3つだとしている。

しかし、組合側提出の令和5年6月15日付け質問状において「我々はコンプライアンス重視の観点から問題視しており」と記載され、その表現上②ないし③しか考えになかったことは明らかであり、また、令和6年3月28日付け「『団体交渉にかかる要求書』について回答書及び団体交渉議題の事前通知書」においても①に相当する記述は一切なく、①については明らかに後付けの目的であることは明らかである。

そうすると、この議題は、組合員の労働条件に関する労使交渉といういわゆる義務的団交事項とは異なり、専ら、Y法人側の関係者（役員、上司等）の非を明らかにし、それを非難することを目的としていたものと推認されるべきである。

ウ 令和5年6月から令和6年4月までの団体交渉延期期間中に、限定した議題だけでも団体交渉ができなかったのかという点については、組合側が、過去の団体交渉において、事前の要求書に記載していない議題を突然持ち出すことが多々あり、しかもその場での回答を強く求めることも多々あったため、個人情報の外部漏えい事案とは無関係である事案を切り分けて、後者のみについて交渉しようとしても、組合側が議論したいと思う議題を交渉の場で求めてくることは必定であったと言わざるを得ない。

エ 以上のことから、Y法人として、本件個人情報漏えい問題について調査究明と再発防止を終えるまで団体交渉を延期せざるを得なかったことは正当な理由によるものというべきであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

オ なお、令和6年4月以降現在まで、団体交渉は行われており、労使間で交渉しなければならない枠組みの範囲内及びそれに付随する範囲内で、お互いの立場から交渉が円滑に進んでいる。したがって、現在、労働委員会が救済命令を発しなければならないような状況はないと言ふべきである。

カ 団体交渉における組合側の逸脱行為

これまでの組合とY法人間における団体交渉においては、組合側のA6書記長から「家に行くぞ」、「公にするぞ」などの恫喝するような発言とか、「犯罪者」という不穏当な語を繰り返し発するなど、むしろ組合による逸脱行為がある。

また、充実した実りある交渉とするためには、交渉に際し事前に相手方の要求事項を把握し、事前に調査をし、必要な範囲で関係者間で議論を尽くしておくなど、事前準備の必要性を理解し、それを尊重することが必要

である。しかしながら、組合は当日に具体的な要求を出したり、議題自体を当日いきなり持ち出すなどしており、時折、Y法人側で議題の真意すら把握できず困惑することがある。本来、労使間における円滑かつ建設的な交渉のためには、互いの立場を尊重し、互いの立場に敬意を持った形でなされるべきである。

4 争点5（1）及び（2）について

（1）組合の主張

ア 争点5（1）について

（ア）浄化槽設備士国家資格不正取得問題

「浄化槽設備士国家資格不正取得問題」は、A4組合員及びA3組合員に対し現在も続いている昇格差別、昇給差別及び仕事差別の発端となった問題であるため、「現在の組合員の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることにつながる」義務的団交事項である。

（イ）特定の施設の特別扱い問題

「特定施設の特別扱い問題」は、監事である顧問弁護士宅への特別扱いとコンプライアンス問題及び労働時間延長問題であり、組合員が該当施設に従事することを未然に防ぐために団体交渉においての解決を図ろうとしたものである。

まず、コンプライアンス問題についてであるが、浄化槽法第11条で定められた新設以外の10人槽以下の浄化槽における外観検査項目を簡略化できるとした目的は、「検査員の大幅な増員を行わなくとも検査実施数を増加させ、併せて住民負担の軽減にもつながる」（環境省大臣官房廃棄物・リサイクル対策部廃棄物対策課浄化槽対策室策定「浄化槽法定検査判定ガイドライン」（平成14年2月改訂版））ということであり、環境省から簡易検査の積極的導入の指示を受けて、Y法人は、徳島県と協議の上、判定マニュアルにおいて、新設以外の10人槽以下の

浄化槽は外観検査を9項目とする簡易検査を行うこととしたのである。すなわち、新設以外の10人槽以下の浄化槽は簡易検査を行わなければならないのである。これに違反又は逸脱した場合は、コンプライアンス違反と言わざるを得ない。

徳島県及びY法人が定めている検査の手順とは異なる作業を検査員に求めることになれば、通常より確認が必要な検査項目が増加し不用意に労働時間が増えることになる。組合員が4か月に渡って集計した令和6年度の人槽別検査作業時間の結果によれば、B6弁護士邸と同じ10人槽以下の浄化槽では11条の簡易検査であり、平均作業時間は17.6分であったが、11条の全項目検査対象である11人槽以上の浄化槽では平均作業時間は31.6分であった。簡易検査では外観検査が9項目で済む一方、全項目検査では外観検査が75項目もあるため、1件当たりの作業時間、すなわち労働時間は必然的に増加する。

また、簡易検査の対象施設で全項目検査を行うことは、徳島県の検査制度上必要のない作業であるが、それをあえて行うということは、わざわざ時間を割いて過度に丁寧に外観検査を行い、通常業務以上のサービスをするということである。Y法人の監事役のB6弁護士宅について、特段の理由のない「全項目検査要」といった指示に基づいて検査を実施することは「付度」と言わざるを得ない。しかも、全項目検査でも簡易検査でも検査料は一律5千円であり、労働時間が延長されるだけで検査員からすれば無駄な作業に従事するだけとなる。

(ウ) したがって、これらの議題は、Y法人のコンプライアンス問題や労働者の労働条件に関わる義務的団交事項に該当することから、団体交渉での話し合いを拒否しようとしたY法人の対応は不誠実な団体交渉であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 争点5(2)について

令和6年4月10日開催の第22回団体交渉以降、形式上は団体交渉を

開催しているが、全権委任されたB 6 弁護士が団体交渉に出席しなくなったため、責任者不在により団体交渉での決定ができなくなった。

また、第2 5 回団体交渉では、B 6 弁護士のみならず、B 8 事務局長も出席せず、Y 法人側は決定権を持たない者ばかりであったため、団体交渉が成立せず流会となった。

さらに、B 6 弁護士の代理人解任は、令和7 年6 月4 日付けで文書が渡され、Y 法人の対応が遅かった。

このように、決定権を有する者が出席しないY 法人の対応は、労働組合法第7 条第2 号の正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実団交）に該当する。

(2) Y 法人の主張

ア 争点5（1）について

(ア) 浄化槽設備士国家資格不正取得問題

「過去の浄化槽設備士の資格取得に関する問題」は、平成1 8 年頃に発生した問題であり、極めて古い話である。平成1 8 年当時、Y 法人（当時は公益法人）の複数の職員が、受験資格がないにもかかわらず、個人の判断で浄化槽設備士試験を受験し、資格を取得した者が存在したことは事実であるが、その当時に監督官庁である徳島県への報告、関係者の処分等を含め必要な措置を終えている。

組合側は、A 3 組合員及びA 4 組合員がこの問題を契機に差別されていると主張するが、組合側が最初に団体交渉の議題としたのは、令和4 年1 2 月2 1 日の第1 9 回団体交渉が最初であり、組合結成時には議題にされていなかった。想像するに、当時、第1 回団体交渉から毎回交渉を重ねてきていたA 4 組合員の配置転換問題について、組合側が満足する結果が出ずに行き詰まり、それを打開する交渉材料として、Y 法人としては公表等されたくないであろう浄化槽設備士国家資格不正取得問題を持ち出されたのではないかと思われる。だからこそ、組合側は執拗に

関係者を「犯罪者」呼ばわりし、懲戒免職処分を求めるなどの発言を繰り返しており、明らかに労使間で行うべき団体交渉から逸脱していると思われる。

仮にA3組合員及びA4組合員両名への昇格差別、昇給差別及び仕事差別が存在したとしても、それと浄化槽国家資格不正取得問題との間には何らの因果関係も存在しない。

したがって、浄化槽設備士試験問題は、既に措置済みの極めて古い問題であり、現在の組合員とY法人の労使関係や、組合員の労働環境や労働条件とはいささかもつながらないことは客観的に明らかで義務的団交事項には当たらない。

(イ) 特定の施設の特別扱い問題

組合は、「コンプライアンス問題や労働時間に関わる問題」であると主張する。

しかし、簡易検査については、告示第3条第4項では「当該検査の一部を行わないことができる」と規定されており、仮に簡易検査を行うことができる場合であっても簡易検査を選択するのは任意的であり、全項目検査を行ってはならないわけではない。

また、検査カードの記載事項は、現場において法定検査業務を行うに際し、いわば野帳的に使用するため、台帳システムから必要な情報をカードに打ち出したものであり、業務指示性を有するものではない。基本的に各担当検査員の裁量に委ねられており、担当検査員が何らかの事由で簡易検査に代えて全項目検査を実施し、かつ、全項目検査を行うことを次回以降に引き継いだ方が良いと考える場合については、注意事項欄にその旨の記載を行うこととなる。法定検査を実施する手順として、検査員は、検査実施日の前日までに行う検査準備の過程で、「注意事項欄」に記載されている対象浄化槽の位置や特性、浄化槽管理者の検査への要望事項等、法定検査を円滑に実施するための内容を必ず確認し、現場で

全項目検査が必要と判断された場合は全項目検査を実施することとなっている。監事宅の浄化槽については、以前の担当者から全項目検査を実施するよう注意事項の記載があったことから、担当する検査員は、現場状況等に応じ「全項目検査」を実施することとなる。

実際に、浄化槽管理者から「異常がないか徹底的に見てほしい」などの要望が年間800件程度あり、このような場合、管理者の意向を尊重して簡易検査の項目に加えてそれぞれ必要な項目を追加し、各検査員において柔軟な法定検査を実施している。

このような検査の実情を踏まえると、全項目検査を行うことが当該浄化槽管理者を優遇したことにならないし、また、簡易検査に代えて全項目検査を行ったとしても、それにより発生する検査時間の差は、組合の主張を基にしても、せいぜい15分程度と考えられ、しかも、組合員はかような全項目検査をすべき旨の記載は見たことがないとのことであり、おそらく監事宅の1件か、せいぜいごく少数しかないのであり、労働時間が延長されたとも言えないし、無駄な作業とも言えない。

したがって、組合が「コンプライアンス問題や労働時間に関わる問題」としている件は、実際はコンプライアンス問題になりようがなく、かつ、労働時間の問題にもなりようがなく、義務的団交事項には当たらない。

(ウ) 以上のとおり、そもそも義務的団交事項ではなく、Y法人は交渉に応じる義務はなく、Y法人の行為は労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

イ 争点5（2）について

団体交渉における使用者側の交渉対応者は、使用者側において原則として交渉事項につき決定権限を有するような体制を整えれば足り、代表者であるか、組織（団体）内の被授權者であるか、組織（団体）外の受任者であるかを問わず、特定の者が団体交渉に応じなければならない義務はない。

その観点からすれば、まず、第22回団体交渉以降、Y法人から受任し

ている特定の代理人（弁護士）が出席しなくなったとしても、他の出席者により交渉の実を挙げている限り、特定の代理人の不出席の事実が不誠実な対応であると評価することは不可能である。実際、第22回団体交渉以降も基本的には円滑に交渉が進んでいる。

また、令和6年9月18日に第25回として予定されていた団体交渉について、Y法人で最も職位の高い事務局長らが出席できなくなった点については、Y法人側の急用により一度同月19日に変更した後、更なる急用により、同月13日に組合側に日程変更を打診したものの、組合側からは予定どおりやるとの回答であったため、Y法人としては、組合側が事務局長及び代理人がいないことを承知の上で予定どおりの実施を求めてきたものとして、それに応じたという面がある。同月19日の団体交渉には、Y法人側は過去の団体交渉経験者であるB5部長、B12部長のほか、B11副部長、B3副部長及びB10副部長の5名の幹部を出席させた。これらの出席者は、団体交渉の要領やY法人の要求・方針をきちんと理解・把握し、団体交渉への対応においても、交渉能力としても特段問題がないものであった。

しかし、9月19日の団体交渉で、組合側のA6書記長は事務局長らが欠席していることを論難したことから、Y法人は、出席幹部の説明や、常任理事会においてB5部長とB12部長が代理人及び事務局長不在時の団体交渉担当として承認を受けていること、A3組合員へ事前にきちんと説明し了承されている過程を丁寧に説明したものの、団体交渉の打切りが一方的に通告されたのである。Y法人に不誠実な対応があるわけではない。

一般的に団体交渉においては、出席者は議題となった事項に対し決定権を有すべきであるが、9月19日の団体交渉出席者も、当然、一定の範囲では交渉し、Y法人の方針の範囲で組合側と一定の妥結をすることは可能であった。ただ、当然のことながら全ての事案について決定権を有するわけではなく、そのことは事務局長でも代理人弁護士でも同様であり、事

案によっては当然持ち帰って組織内で調整をしたり、理事会等に付議する必要がある場合もある。そのため、組合側から「あなた方が来て、決定権を持っているのか？」と問われたのに対し、Y法人側は「内容によります」というふうに、決定権を有するものと有しないものがあるという当然のことを回答したのである。

なお、令和7年1月24日の第26回団体交渉において、労使間で、代理人又は事務局長が急用により出席できない場合は、組合においても日程変更等の柔軟な対応を行う旨、合意している。

以上のとおり、Y法人側の特定の代理人が不出席であることが不誠実な対応とは言えず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

5 争点6について

(1) 組合の主張

B5部長は、令和5年7月18日に行ったA4組合員への詰問の際に、「(A6書記長は)Y法人の内部の方ではないので、僕ら職員でないと知り得ない情報を漏らすという事はイカンことという認識ではあります」と述べ、コンプライアンス研修のテキストに「業務以外の目的で外部の人間に社内の情報を漏らす(口頭での伝達など)ことは禁止されています」と記載されていることと合わせてみても分かるように、Y法人は組合A2分会のA6書記長を外部として情報共有を禁止している。このようなY法人の行為は、組合の団体交渉に影響を及ぼしかねないものであり、合同労働組合の存在意義をすら失わせるものである。

Y法人が職場情報共有で、情報漏えいに当たるとして禁止したのは、「B6弁護士邸の全項目検査問題」におけるB6弁護士の名前が組合のA2分会のA6書記長に知らされたことである。そもそも当該問題は、個人情報漏えい問題ではなく、監事への特別扱い「忖度」と「コンプライアンス違反」及び「労働時間延長問題」であり、むしろA2分会で情報を共有すべき事項で

ある。これが、情報共有禁止事項であれば、A 2 分会の各職場の問題共有ができず、合同労働組合自身が成立しないこととなる。

よって、Y 法人が、組合 A 2 分会の A 6 書記長を外部として、Y 法人の職員である組合員が A 6 書記長へ情報を共有することを情報漏えいに当たるとして禁止したことは、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に当たる。

(2) Y 法人の主張

Y 法人は、労働組合が正当な組合活動を行うに際し、組合 A 2 分会と個々の組合員との間の情報共有を妨げたことはない。

組合が「情報共有を妨げられた」とするのは、Y 法人の監事宅における浄化槽法定検査の情報についてであるが、かかる情報と、コンプライアンス問題や労働時間とは何らつながりを持たない。そもそも、組合やその組合員がかかる情報を共有し、それをもって団体交渉に臨もうとしたのは、真に組合員やその他の職員の労働条件の向上等のために議題にしようとしたのではなく、Y 法人やその関係者をおとしめるという不当な目的でなされたものと認められるものであり、到底正当な組合活動とは評価し得ないものである。

それを前提とすれば、Y 法人の職員たる組合員が、Y 法人が厳重に管理する個人情報情報を外部に持ち出すことは、個人情報の漏えいに該当するものと判断し、禁止することは、むしろ当然のことであり、組合の主張する「情報共有を妨げた」との主張は当を得ていない。

したがって、労働組合内における労働問題に関わる情報共有を妨げたことはなく、組合活動への支配介入をしたこともないのであって、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為には当たらない。

6 争点 7 について

(1) 組合の主張

Y 法人は、「団体交渉を行うためには、浄化槽法定検査の指定検査機関として、個人情報漏えいの事実確認を行うとともに、その原因の特定と効果的

な再発防止策の検討・実施を進めなければならなかった」と主張するが、実態は、団体交渉での話し合いでの解決を拒否しただけではなく、コンプライアンス問題と労働時間延長問題の解決を目的としていた組合の正当な行為を、個人情報漏えい問題にすり替え、A 3 組合員、A 4 組合員及びA 5 組合員に対して詰問を実施し、精神的な負担を与え、組合活動を委縮させることを目的として行われたものである。

本件個人情報漏えい問題以降、Y 法人が組合との情報共有を秘密漏えいとして処分するという圧力により、A 8 班の組合員が委縮して、組合の執行委員会に、非組合員の職場問題や職場のコンプライアンス違反問題を提出しなくなった。

したがって、Y 法人が秘密漏えいとして処分をほのめかしたことは、組合員の組合活動を委縮させ、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(2) Y 法人の主張

そもそも、本件個人情報漏えい問題において組合員の行った行為は、不当な又は違法性のあり得る行為であり、当該行為について個人情報の外部漏えいのおそれに関する調査を行ったからといって、正当な組合活動が委縮することはあり得ない。Y 法人は、何ら組合員に圧力をかけたり、組合活動を委縮させるような行為はしていない。

よって、Y 法人は何ら労働組合法第 7 条第 3 号に該当する行為を行っていない。

7 争点 8 について

(1) 組合の主張

A 3 組合員、A 4 組合員及びA 5 組合員に対する詰問の中で、提出した質問状の案の作成者やA 6 書記長にどのように提出したのかなど、組合文書の作成方法や伝達過程を問い詰めている。このことは労働組合の運営に対する介入であり、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に当たる。

また、質問状を提出すると決定した者は誰かと何度も詰問している。組合では、緊急性があり時間がない場合はA 8 班の委員長であるA 3 組合員が決定者であることもあるし、緊急性がない場合は執行委員会で決定することもあるし、A 8 班の委員長とA 6 書記長で相談して決定することもある。

すなわち、決定者は異なっても組合としての決定に変わりはなく、誰が決定したのかを問いただすことは、労働組合の運営に対する介入であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) Y 法人の主張

浄化槽法定検査に係る個人情報の外部漏えいは極めて重大な事象であり、また、その情報を組合員が知ることになった端緒や取得経過に、場合によっては違法性も窺われる事情があった。

そうすると、情報の流出経過について、その取得経過、伝達経過を確認するのは当然であり、また、仮にかかる取得や伝達について指示等を行う者がいるとすれば、それを確認せざるを得ないのも当然である。これらの確認行為は、不当に流出した個人情報の外部漏えいの事実調査にほかならず、労働組合の運営への介入とは全く異なる事象である。そもそも、労働組合だからといって、どんな行為でも許されるわけではないことは注意されたい。

よって、Y 法人の当該聞取行為は、労働組合法第7条第3号には当たらない。

第5 当委員会の判断

1 はじめに

本件では、争点1、2及び3については労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否かが、争点4及び5については同条第2号の団体交渉拒否に該当するか否かが、争点3、6、7及び8については同条第3号の支配介入に該当するか否かがそれぞれ問題となっているが、争点1、2、3、6、7及び8は事実において共通するところが多く、第1号の不利益取扱いと第3号の

支配介入の判断についても重なる部分があることから、第一に争点1及び2についての労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの該当性、第二に争点3について労働組合法第7条第1号及び第3号の該当性、第三に争点6、7及び8について労働組合法第7条第3号の支配介入の該当性、第四に争点4及び5について労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否の該当性を判断する。

2 争点1及び2の不利益取扱いについて

(1) 組合との情報共有について

ア Y法人は、組合員への聞取調査は「個人情報漏えい問題」の調査のために行ったものであると主張する。

そこで、本件において労働組合法第7条第1号の不利益取扱いが成立するか否かを検討するに当たり、A3組合員がA6書記長に対してB6弁護士宅が全項目検査の対象となっていることを口頭で伝えたこと（以下「本件情報共有」という。）は、不利益取扱いとの関係ではどのように捉えるべきか検討する。

イ ここで、Y法人は、本件情報共有について、外部への持ち出しと主張するが、合同労組も当然労働組合法第2条の労働組合に含まれるものであり、労働組合法は、同法第2条の「労働組合」が合同労組である場合とそうでない場合とで区別を設けていないのであるから、使用者としては、当該組合が合同労組である場合であっても、当該組合の組合活動に必要な情報については提供すべきである（賃金の引上げ等の交渉のための資料とする目的での財産目録等の開示において、合同労組とそれ以外の労働組合とを区別して取り扱うことに正当な理由があるとはいえない、とした大阪高裁平成30年9月14日判決参照）。

このことから、従業員が自己の所属する合同労組に対し、組合活動に必要な限度で会社内の個人情報を共有した場合、当該情報共有は一定の条件の下で正当な行為として認められる場合もあるというべきであり、使用者

としては、当該組合が合同労組であるということのみをもって、直ちに個人情報漏えいとしてこれを禁止したり、懲戒処分の対象とすることには慎重な検討を要するというべきである。

もっとも、社内の個人情報を共有された合同労組としては、組合活動以外に当該個人情報を利用してはならず、共有された当該個人情報の取扱いには十分注意すべきであることは言うまでもない。そのため、組合員が合同労組に共有した個人情報が組合活動の範囲を超えて利用されたり、無断で公表されるようなことがあれば、別途組合に不法行為が成立する可能性があるだけでなく、組合員が合同労組に行った当該個人情報の共有も正当な行為であるとは認められない。

そこで、組合員から合同労組である組合へ社内の個人情報が共有された場合、当該個人情報の共有が正当な行為であるといえるかどうかについては、①当該個人情報の内容、②組合員が当該個人情報を取得した態様、③組合員が当該個人情報を合同労組へ共有した方法、④組合員が当該個人情報を合同労組へ提供した目的、⑤合同労組における当該個人情報の利用形態、取扱いの態様等について、個別具体的に検討した上で判断するべきである。

ウ 本件について上記①から⑤について見ていくと、まず、①については、本件情報共有の個人情報の内容は、「B 6 弁護士宅が全項目検査の対象となっている」というものであるが、法定検査を受検することはおよそ全ての浄化槽で必須のことである上、そもそも法令上全項目検査が規定されているのであり、Y法人も全項目検査を実施したところで何ら問題はないと主張しているのであるから、組合に共有された場合に、当該弁護士及びY法人に不利益が生じるおそれがある情報とは言えない。

また、②については、組合員は、B 6 弁護士宅が全項目検査の対象であるという情報について、たまたま業務中にA 5 組合員又はA 4 組合員がB 7 係長の自発的な発声ないし発言から知ったものと推認でき、その態様に

特段問題はない。もっとも、A 4 組合員はその後スマートフォンで法定検査日報（計量用）を撮影しており、このことについて、Y 法人は、特定個人の浄化槽法定検査の情報を A 4 組合員がスマートフォンで撮影するという不正な方法で取得した等と主張する。しかし、A 4 組合員が撮影したのは検査カードではなく法定検査日報（計量用）であり、当該日報には B 6 弁護士宅が全項目検査の対象であるということは記載されておらず、B 6 弁護士宅を検査した日付が明記されているだけであること、また、A 4 組合員がスマートフォンで当該日報を撮影したのは B 6 弁護士宅が全項目検査の対象であることを知った後であることから、Y 法人の主張は認められない。

なお、Y 法人は、組合員の情報収集行為が就業時間内に行われているとして、就業時間中の組合活動という性質を帯びかねないと主張するが、たとえ組合員の情報収集行為が組合活動の一環であって、かつ業務時間内であったとしても、ごくわずかな時間であり、支障を生じたとの立証もないため、職務専念義務違反に当たるとは認められない。

さらに、③については、本件情報共有の態様は口頭で行われたものであり、書面やデータ等をそのまま渡したということではない。

加えて、④については、本件情報共有の後、組合側では当該問題を労働問題として取り上げることとし、令和 5 年 6 月 15 日付け質問状には「次回の団体交渉までに回答を頂くよう要請する」と記載されているほか、その後の団体交渉要求書でも議題に「検査対象と検査項目の設定について」と記載されていることから、組合側の団体交渉で議題にする目的で共有したと認められる。また、当該議題は、上記質問状によれば、「簡易検査対象であるにもかかわらず、検査カードの注意書きに全項目せよとの指示が書かれており」、「我々はコンプライアンス重視の観点から問題視して」と記載されているのであるから、Y 法人の主張するように、組合員の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上に全く関連性がないとまでは

言えない。

そして、⑤について、組合側は、本件情報共有後、令和5年6月15日付け質問状では「特定の施設」等と個人名を記載しないよう表示し、同月16日にY法人からA6書記長がA3組合員から情報を拡散しないように要請を受けた際にもA6書記長は「これ以上拡散しない」と約束し、その後の団体交渉要求書に議題としても「検査対象と検査項目の設定について」等と記載していることから、取扱いに配慮している様子がうかがえる。

エ これらの事情からすれば、本件情報共有は、個人情報漏えいとして懲戒処分の対象となるべきものではなく、正当な行為と認められるものであり、本件における不利益取扱いの判断に当たっては、このことを前提に判断されるべきである。

(2) 争点1について

ア Y法人は、A3組合員に対する一連の聞取調査は、本件個人情報漏えい問題に関する経緯等の調査及び再発防止策を検討するために行ったものと主張するので、以下判断する。

イ Y法人は、第1回目の聞取調査の前には、本件情報共有が組合活動のために行われたものであることを認識しており、また、第2回目の聞取調査においては、B6弁護士宅が全項目検査の対象になっていることをA3組合員が知った経緯、共有された個人情報は名前と全項目検査の対象であることのみであったこと、その伝達方法は口頭であったこと、その他の個人情報は共有されていないことを確認している。したがって、Y法人としては、本件情報共有が組合活動として行われた正当な行為であることは認識し得たはずであるから、このことを考慮すべきであったといえる。

にもかかわらず、前記第2の5（5）イ（ア）のとおり、Y法人は、一貫して本件情報共有が就業規則違反に該当するという姿勢を崩さず、令和5年9月8日の第5回目の聞取調査では、B8事務局長も出席した上で「事実確認調書」に署名を求めている。上記「事実確認調書」には「役員への

『付度』について、Y法人を追及することを目的とし、外部のA2に流出させた」「就業規則第12条（12）及び（18）違反」等と記載されており、一見して懲戒処分を行う前提で作成されたものと認められるものであったところ、責任者である事務局長が立ち会った上でこのような「事実確認調書」に署名を求めることは、あたかも本件情報共有が就業規則違反であって懲戒処分をすることは決定しているかのように感じさせ、強い不安感を与えるものといえる。

このように、本件情報共有が正当な行為であると認識し得たにもかかわらず、A3組合員に対して過度に精神的な苦痛を与える態様で行われた聞取調査は、不合理なものであったといわざるを得ない。

ウ 以前より、Y法人と組合との団体交渉の場においては、前記第2の5（2）で認定したような発言があったところ、これらの発言について、Y法人は「恫喝、誹謗中傷等とも評価しうる言動」と捉えており、Y法人側が組合を快く思っていなかったことは容易に推認できる。

そこに本件情報共有問題が起こったところ、前記（1）エで判断したとおり、本来、本件情報共有は正当な行為であって懲戒処分の対象となるべきものではないのであるから、A3組合員への聞取調査において、Y法人としては、この点について配慮すべきであったし、むしろ団体交渉の場において問題にすべきであったと考えられる。

ところが、Y法人は、前記イで判断したとおり、A3組合員に過度に精神的負担を与えるような態様で聞取調査を行った上、第5回聞取調査においては、「役員への『付度』について、Y法人を追及することを目的とし、外部のA2に流出させた」、「情報を受けたA3は、『Y法人が検査項目を故意に増やし、B6監事にえこひいきしていると思ったこと』から、A2に電話で『質問状』を提出しY法人を追求したい旨を伝え、（個人情報である）『B6監事の名前』と（内部情報である）『自宅の検査項目』を漏洩した」、「就業規則第12条（12）及び（18）違反」等、Y法人

側の一方的かつ一面的な見解を記載した、懲戒処分的前提といえる「事実確認調書」に署名を求めた。

以上のような従前の労使関係の状況及びA 3組合員に対する聞取調査の態様からすれば、Y法人が、何ら配慮せず、前記イのような態様でA 3組合員の聞取調査を行ったのは、本件情報共有が組合活動のためになされたことをY法人が認識していたからこそであり、Y法人の反組合的意思の表れであるといえる。

したがって、Y法人のA 3組合員に対する一連の聞取調査については不当労働行為意思が認められる。

エ 以上より、争点1については、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いが成立する。

(3) 争点2について

ア Y法人は、A 5組合員及びA 4組合員への聞取調査についても、A 3組合員への聞取調査と同様、本件個人情報漏洩に関する経緯等の調査及び再発防止策を検討するために行ったものと主張する。

しかし、A 5組合員に対する第1回聞取調査及びA 4組合員に対する第1回聞取調査は、A 3組合員に対する聞取調査が3回実施された後に行われているのであるから、Y法人としては、前記(2)イで判断したとおり、本件情報共有が組合活動として行われた正当な行為であることは認識し得たはずであり、A 5組合員及びA 4組合員に対する聞取調査においても、慎重に対応すべきであった。

イ ところが、前記第2の5(5)イ(イ)及び(ウ)のとおり、Y法人は、A 5組合員及びA 4組合員に対し、第2回目の聞取調査の冒頭で、本件情報共有が就業規則違反であるという見解を告げている。そして、その上で、両組合員がA 3組合員に対してB 6弁護士宅が全項目検査の対象となっていることを伝えたことは、Y法人が「外部」と認識する組合に対して当該情報を伝えることと同視できるという趣旨のことを述べており、上記A 3

組合員への情報共有が何らかの就業規則違反に該当しうることを暗に示しているといえる。

このような聞取調査は、委員長であるA3組合員が懲戒処分の対象となりうるということのみならず、そのきっかけとなった両組合員の行為も個人情報漏えいとして就業規則違反であり、懲戒処分の対象となるのではないかという強い不安を感じさせ、大きな精神的苦痛を与える態様であったといえる。

ウ 上記イのような聞取調査の態様からすれば、A5組合員及びA4組合員への聞取調査についても、前記（2）ウのA3組合員に対する判断と同様に、不当労働行為意思が認められる。

エ したがって、争点2についても、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いが成立する。

（4）争点1及び2の申立期間について

本件において、前記（2）及び（3）のとおり、Y法人の組合員に対する聞取調査は、懲戒処分を行う前提として行われているとみることができることから、聞取調査と懲戒処分は一体として一個の行為をなすものとみるべきである。

本件において、同組合員に対する懲戒処分はまだ保留状態となっていることから、組合員の聞取調査は現在も「継続する行為」といえ、本件申立ては労働組合法第27条第2項の定める期間内にされたものとして適法というべきである。

3 争点3の不利益取扱い及び支配介入について

（1） Y法人は、研修の説明の内容は必要最小限のものであり、経緯の説明にとどまるもので、組合員を不利益に取り扱ったことも差別的に取り扱ったこともなければ、組合や組合員を誹謗中傷したこともなく、研修での発言により、労働組合の活動に介入しようとか、労働組合の正当な活動を妨害しようとい

う意図は全くない等と主張する。

- (2) しかし、そもそも、前記 2 (1) エで判断したとおり、本件情報共有は正当な行為であり、個人情報漏えいとして懲戒処分の対象とされるべきではない。

にもかかわらず、Y 法人は、前記第 2 の 5 (5) ウ (イ) のとおり、組合員が団体交渉に利用するために組合に個人情報漏えいを行ったとし、これを非常に重大な事故であって懲戒処分を受ける可能性があるという Y 法人側の一方的な見解を、全従業員に向けて強調した。

本件において、Y 法人内の組合員はわずか 5 名であり、「外部労働組合」とは組合を指すものであること及び組合員が誰であるかは、Y 法人の全職員が容易に認識しうる状況であったのであるから、組合員は、このような研修を非組合員とともに受けさせられたことで、研修中もいたたまれない心境となったことは容易に推測できる。

さらに、研修の結果、組合員は他の職員から「組合員は問題児だらけだな」等の言葉をかけられたり、非組合員からは「なぜ懲戒処分を行わないのか」といった意見が出るなどしており、組合員は精神的に追い詰められることとなった。

これらのことを併せ考えると、上記のような態様で行われた本件コンプライアンス研修は、組合員の組合活動を嫌悪する意思の表れといえ、不利益取扱いに当たる。

- (3) そして、Y 法人としても、このような研修を行えば、Y 法人の職場内で組合の評判を落とし、組合員を孤立させ、ひいては組合の弱体化につながることは十分予見できたはずである。そして、この研修の結果、非組合員からは前記 (2) のような発言が出るなど、組合に対して重大な影響を生じさせたのであるから、支配介入にも当たる。
- (4) したがって、争点 3 については、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当すると認められる。

4 争点6、7及び8の支配介入について

(1) 争点6について

Y法人は、労働組合活動に必要な情報について、必要かつ相当な範囲で外部と情報を共通にすることについてまで異を唱えているわけではないと主張する。

しかし、前記第2の5（5）イ及びウのとおり、Y法人は、組合員が組合に対して個人情報共有することについて、全てひとまとめにして「個人情報漏えい」として組合に情報共有をすることは禁止されるという認識で聞取調査やコンプライアンス研修を行い、組合員が懲戒処分される可能性があることもほのめかしたことが認められる。

そして、Y法人は、特に組合活動の中心となっているA6書記長へ情報共有をすることについて大きく問題視しており、このY法人の認識は、A4組合員への第2回の聞取調査の中で「A4さんA6さんを組合員、内部だと、出ることがないんでっていうふうにおっしゃってますけど、会社からしたら、外部の方っていうのは、ご認識いただいてます?」、「個人の方の検査情報とかをA6さんに口頭でも文書でも伝えたら漏えいになるってことは、ご理解いただいていますか?」等と述べていることから明らかである。

このような事情の下では、組合員としては、組合のA2分会のA6書記長に対して情報共有することができない心理に追い込まれることになるところ、A6書記長は組合側において中心的な人物であり、団体交渉でも中心となって交渉していたのであるから、A6書記長に情報共有することを一律に禁じられることは、組合活動に必要な情報をも共有することができず、客観的に組合弱体化につながるものといえるし、そのことをY法人としても認識・認容していたといえる。

したがって、組合員がA6書記長へ情報を共有することを情報漏えいに当たるとして禁止したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(3) 争点7について

Y法人は、本件情報共有について、不当な又は違法性のあり得る行為であるが、何ら組合員に圧力をかけたり、組合活動を委縮させるような行為はしていないと主張する。

しかし、前記2（1）エで判断したとおり、本件情報共有が正当な行為であって、個人情報漏えいとして懲戒処分の対象となるべきではないにもかかわらず、懲戒処分があり得ることを伝えたり暗示することは、客観的に組合を弱体化させるおそれのある行為である。そして、Y法人としては、組合員に懲戒処分の可能性があるとし唆すれば、このように組合員が委縮して組合に情報共有をしなくなり、団体交渉の議題として非組合員の職場問題やY法人のコンプライアンス違反問題が出なくなるであろうことを十分に認識・認容していたはずである。

したがって、争点7については、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(4) 争点8について

組合は、Y法人による詰問の中で、提出した質問状の案の作成者やA6書記長にどのように提出したのかなど、組合文書の作成方法や伝達過程を問い詰めており、このことは労働組合の運営に対する支配介入であると主張する。

確かに、Y法人が組合員に対して行った聞取調査の中で、組合文書の作成方法や伝達過程、組合の意思決定者に関する質問をしたことは認められるものの、当該質問は事実関係の確認の範囲を出るものではなく、組合の運営に対してことさらに介入する意思があるとまでは認められない。

したがって、争点8については、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するとはいえない。

5 争点4及び5の団体交渉拒否について

(1) 争点4について

ア Y法人は、組合が申し入れた団交事項は義務的団交事項にあらず、労働組合法7条2号の団体交渉拒否は成立しないと主張する。

一般的に義務的団交事項とは、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と解される。

本件において、組合がY法人に対して提案した議題をみると、前記第2の5(6)アのとおり、令和5年6月19日付けの「団体交渉議題の事前通知」には、給与や配置転換、早朝の時間外勤務、昇格システム、職掌表、基礎的素養評価マニュアル、有休分割取得等、労働者の労働条件その他の待遇に関する問題が複数含まれていることが明らかである。また、前記第2の5(6)イのとおり、同日付けの要求書には、夏季一時金の要求額について記載されており、これについても団体交渉において協議する意向であったと推測される。

また、前記第2の5(6)ウ及びエのとおり、令和5年7月18日付け「団体交渉要求書及び議題の事前通知書」及び、同年8月3日付けの「団体交渉要求書及び議題の事前通知書(2)」にも、令和5年6月19日と同じ議題が記載されている。

さらに、前記第2の5(6)カ及びキのとおり、令和5年11月2日付けの「年次有給休暇取得について要求書」及び、同年12月7日付けの「年次有給休暇取得について要求書並びに通告書」には、団体交渉の議題として年次有給休暇取得問題を取り上げたい旨記載されている。

加えて、前記第2の5(6)クのとおり、令和5年12月20日付けの「浄化槽設備士の国家試験について要求の趣旨説明と団体交渉の要求書」によると、浄化槽設備士の国家試験については「コンプライアンス遵守の労働条件を確立する趣旨」、「受験しなかったA4及びA3に対し、昇格差別と賃金差別を是正することが趣旨」と記載されており、議題としては

労働条件に関するものであるといえる。

以上のことから、本件において団体交渉の議題には毎回義務的団交事項が含まれていたと認められる。

なお、令和５年６月１９日の経緯は、前記第２の５（６）アのとおりであるが、Ｙ法人が組合から同日付け「団体交渉議題の事前通知」を受け取った後も、団体交渉は開催されなかった。

イ 次に、本件においては、Ｙ法人が個人情報の漏えいの原因の特定及び再発防止策の検討を主な理由として団体交渉を拒否しており、Ｙ法人側は、上記のような理由が労働組合法７条２号にいう「正当な理由」に当たると主張する。

しかし、前記アのとおり、本件においては、組合は毎回団体交渉の議題に義務的団交事項を含めており、議題についてはＹ法人も十分承知していた。仮に「個人情報漏えい」問題についての調査に時間を要するとしても、それ以外の議題について団体交渉ができない合理的な理由は認められない。

また、Ｙ法人は、団体交渉の延期については組合も了承していたと主張するが、本件では、令和５年６月１９日にＹ法人が団体交渉を拒否してから、団体交渉が再開した令和６年４月１０日まで約１０か月間もの間団体交渉が行われておらず、その間に組合からＹ法人に対しては実に８回もの団体交渉の申入れないし要求書が書面で提出されているのであるから、組合が約１０か月間も団体交渉を延期することを了承したとは到底認められない。

なお、Ｙ法人は、長期間団体交渉が再開されなかった理由について、組合が、過去の団体交渉において、事前の要求書に記載していない議題を突然持ち出し、その場での回答を強く求めることも多々あったためである等と主張するが、そのような事情があるとしても、団体交渉ができない合理的な理由があるとはいえない。

ウ もっとも、令和6年3月13日付けで組合から申入れのあった団体交渉については、前記第2の5（6）ケのとおり、同月19日付けでY法人が「団体交渉にかかる要求書」を提出して議題の整理等を求めたことで、当初組合が求めていた日程より数日遅れたものの、同年4月10日には団体交渉が再開されていることから、団体交渉の拒否とまでは認められない。

エ したがって、本件において、Y法人が、令和5年6月19日に開催が予定されていた団体交渉並びに同年7月18日付け、同年8月3日付け、同年11月2日付け、同年12月7日付け及び同月20日付けで組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、正当な理由によるものであったとは認められず、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

(2) 争点5について

ア 争点5（1）について

組合は、「浄化槽設備士国家資格不正取得問題」と「特定の施設の特別扱い問題」の議題は、Y法人のコンプライアンス問題や労働者の労働条件に関わる義務的団交事項に該当することから、団体交渉での話し合いを拒否しようとしたY法人の対応は不誠実な団体交渉に当たると主張する。

確かに、「浄化槽設備士国家資格不正取得問題」については、組合は「受験しなかったA4及びA3に対し、昇格差別と賃金差別を是正することが趣旨」としており、「特定の施設の特別扱い問題」についても労働時間に関連するといえるから、Y法人が組合に対し、上記2つの議題について団体交渉議題から除外するよう求めたことは、適切であるとはいえない。

しかし、Y法人としても上記議題を除外しない場合は団体交渉に応じないとまでは言っておらず、実際の団体交渉では2つとも議題として取り上げられている。

このことからすれば、本件において、上記2つの問題を議題から除外するよう求めたことが労働組合法第7条第2号の不誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

イ 争点 5（2）について

組合は、Y 法人の代理人弁護士が出席しないことをもって、団体交渉に決定権を有する者が出席せず、労使間で合意形成ができないため、労働組合法第 7 条第 2 号の不誠実な団体交渉に当たると主張する。

しかし、団体交渉は、使用者側と労働者側が、労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項について、合意を形成することを主たる目的として交渉を行うものであるところ、団体交渉を行う使用者側の担当者は、必ずしも決定権を有する者である必要はなく、労働組合の要求に対して使用者側の見解の根拠を具体的に示すなどする実質的な交渉権限を有する者であればよいと解される。

本件において、Y 法人側は、毎回団体交渉の場には B 8 事務局長や B 5 部長等複数名を出席させており、団体交渉の議題について、実質的な交渉権限を有する者を出席させていたといえる。

したがって、Y 法人の代理人弁護士が出席しないことをもって、労働組合法第 7 条第 2 号の不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

6 救済方法

以上によれば、救済命令の内容は、主文第 1 項のとおりとするのが相当である。

第 6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 1 2 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 8 年 8 月 27 日

徳島県労働委員会

会 長 豊 永 寛 二