



岐阜県

岐阜県労働委員会年誌

別冊 不当労働行為事件命令集

(令和7年)

○ 命令一覧表

(令和5年繰越)

事件番号	申立者 申立年月日	業種	従業者数	請求する救済内容	終結状況 終結年月日	枚数	通し頁
5-5	労働組合 R5.9.7	製造業	216	1 団体交渉の応諾 2 支配介入の禁止 3 謝罪文の手交と掲示	棄却 R7.3.28	54	1

(令和6年繰越)

事件番号	申立者 申立年月日	業種	従業者数	請求する救済内容	終結状況 終結年月日	枚数	通し頁
6-1	労働組合 R6.6.7	サービス業	14	1 配転命令の撤回 2 退職処理の撤回・バックペイ 3 団体交渉の応諾 4 支配介入の禁止 5 謝罪文の手交	一部救済 R7.11.25	50	55
6-2	労働組合 R6.7.5	情報通信業	125	1 配転命令の撤回 2 団体交渉の応諾	一部救済 R7.12.18	41	105
6-3	労働組合 R6.7.24	サービス業	23	1 原職復帰・バックペイ 2 団体交渉の応諾 3 支配介入の禁止 4 謝罪文の手交と掲示	一部救済 R7.12.1	34	146
6-5	労働組合 R6.10.31	製造業	8,981	1 団体交渉の応諾 2 謝罪文の掲示	却下 R7.7.30	6	180
6-6	労働組合 R6.12.10	建設業	25	1 団体交渉の応諾 2 支配介入の禁止 3 陳謝文の手交と掲示	全部救済 R7.11.7	41	186

命 令 書

申立人 X組合
代表者 執行委員長 A

被申立人 Y社
代表者 代表取締役 B1

上記当事者間の岐労委令和5年(不)第5号 Y社 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年2月28日第390回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員浅井直美、同三井栄、同大野正博、同武藤玲央奈の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y社(以下「会社」という。)が、

(1) 中央労働委員会(以下「中労委」という。)における中労委令和3年(不再)第42号事件において、令和5年2月13日付けで成立した和解(以下「本件和解」という。)について、本件和解はX組合(以下「組合」という。)との間において締結された労働協約第6条で定めるユニオン・ショップ協定(以下「本件ユシ協定」という。)が有効であることを認めたものではなく、本件ユシ協

定が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1項ただし書で定める「労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する」という条件（以下「過半数要件」という。）を満たしているか否か、労使双方が協議のうえ確認する必要がある、現時点では本件ユシ協定が有効とは言えないという見解を、団体交渉の場で繰り返し表明し、またそのような態度を取り続けたことが労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、

(2) 組合未加入の従業員から組合加入義務について質問された際、本件ユシ協定が有効ではないという見解に基づく説明をしたことが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、

それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件和解のとおり、会社と組合との間において平成23年1月26日に締結された労働協約、とりわけ同労働協約第6条で定める本件ユシ協定が有効であることを前提に、それを遵守し、従業員の組合への加入を妨害してはならない。
- (2) 会社は、本件ユシ協定が有効であることを前提に、同労働協約に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (3) 会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、「謝罪文及び誓約書」（添付略）を組合に手渡すとともに、縦1メートル、横2メートル大の白木板に楷書で明瞭に墨書きして会社本社並びにB2工場、B3工場及び各支店等の玄関付近の従業員が見やすい場所に10労働日の間掲示するとともに、同時期に、同一内容の文書を、全従業員に対しメーリングリストを用いて、通知しなければならない。

3 争点

- (1) 本件和解について、会社が、本件和解は本件ユシ協定が有効であることを認めたものではなく、本件ユシ協定が有効ではないとの見解を団体交渉の場で繰り返し表明したこと及び組合未加入の従業員に対して同様の見解に基づく説

明をしたことが支配介入に該当するか否か。

- (2) 令和5年4月17日から同年8月29日までに組合と会社の間で開催された合計3回の団体交渉において、会社が、本件ユシ協定が有効ではないという態度をとり続けたことが不誠実団交に当たるか否か。

第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いがなく、審査の全趣旨から認められる事実である。

1 当事者

(1) 組合

組合は、会社に勤務する労働者で組織される労働組合で、昭和62年9月19日に結成された。C組合を上部団体としており、結審時の組合員数は62名である。

(2) 会社

会社は、昭和48年5月に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、B2工場、B3工場及び各支店等をそれぞれ有しトンネル建設機械の製作等の業務を行っている。

なお、平成28年12月に建設機械レンタルを業とするD社に買収され、同社の資本傘下に入った（以下「グループ化」という。）。

結審時の会社の従業員数は216名である。

2 中労委への再審査申立て

- (1) 組合は、会社が、労使関係全般に関して定めた労働協約（平成23年1月26日に締結され、一部改訂と2回の更新を経て平成29年1月26日に更新されたもの。以下「本件協約」という。）について改訂の申出（以下「本件改訂申出」という。）を行い、有効期間を満了させたこと及び労使事務折衝や団体交渉において本件協約が失効しているとの態度をとり続けたことが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるなどとして、令和2年4月17日に当委員会に対して救済申立てがなされた（岐労委令和2年（不）第1号事件）。

そして、当委員会は、会社側の一部行為が不当労働行為に当たると判断し、両当事者に対し、次のとおり命じる旨決定し、令和3年11月2日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

ア 会社は、本件協約の改訂に関する団体交渉が妥結するまでの間、本件協約の各条項について改訂の申入れ前と同様の取扱いをしなければならない。

イ 会社は、組合との間で前項の団体交渉を行うに当たり、本件協約の改訂の理由について必要に応じて資料を提示するなどした上で具体的に説明し、誠実に対応しなければならない。

ウ 会社は、組合に対して、当該事件に係る「謝罪文及び誓約書」を交付しなければならない。

エ 会社は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに、当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。

オ 組合のその余の救済申立ては、これを棄却する。

(2) 会社は、初審命令に不服であるとして、令和3年11月12日付けで、中労委に再審査を申し立てた（中労委令和3年（不再）第42号事件（以下「中労委再審査」という。））。

3 中労委再審査における第1回調査から第5回調査までの状況

(1) 第1回調査

令和4年3月7日、第1回調査が実施され、会社が提出した再審査申立書及び再審査補充申立書、そして組合が提出した答弁書及び第1主張書面における労使双方の主張等が確認された。

この場にて、期日間に各側参与委員から別途連絡の上、和解に関して聴取を行う予定であることが伝えられた。

(2) 第2回調査

令和4年5月26日、第2回調査が実施され、会社が提出した再審査準備書面(1)における主張等が確認された。

この場にて、現在の労使事情及び和解に対する考え方等について、それぞれ個別に聴取された。

(3) 第3回調査

令和4年8月8日、第3回調査が実施され、組合が提出した第2主張書面における主張等が確認された。

この場にて、現在の労使事情及び和解に対する考え方等について、それぞれ個別に聴取された。

(4) 第4回調査

令和4年10月17日、第4回調査が実施され、会社が提出した再審査準備書面(2)における主張等が確認された。

この場にて、審査委員から「和解に関する基本的な考え方(案)」が交付され、本件協約を改訂するに当たって、実質的かつ真摯な協議のための期間を担保するために、以下の事項が示された。

ア 改訂申入れ後、改訂後の新協約が成立しなかった場合は、延長すること

イ 延長後の協約については、真摯な協議が尽くされるまでの間は、単独で解約する権利の行使を差し控えること

ウ 上記差し控えの期間については、一定の上限を設けること

また、期日間に中労委から参与委員を通じて、和解に関する提案を行うので、各側参与委員と相談しつつ、検討するよう伝えられた。

(5) 第5回調査

令和5年1月16日、第5回調査が実施され、審査委員から労使双方に和解勧告書(案)及び覚書(案)が提示された。そして、意見等があれば、期日間に参与委員を通じて提出するよう伝えられた。

4 組合と中労委の協議の経過

(1) 第1回調査後の和解の意向の聴取

上記3(1)の第1回調査後、中労委の労働者委員E1から組合に対して、和解の意向に関して聴取がされた。組合からは、初審命令と同趣旨の内容であれば和解に応じる意向があることを伝えた。

(2) 和解案検討メモの送付

上記3(4)の第4回調査後、E1委員との打合せを経て、令和4年11月9日に組合からE1委員へ「和解案検討メモ」を送付した。

この中で、組合の和解案として、本件協約が現在もその効力を有すること、和解成立時点において組合に加入していない会社の従業員についても、本件ユシ協定が適用され、組合員として扱われること、これらを組合と会社が相互に確認することを提示した。

(3) 和解協定に関する参与素案の受領

令和4年12月6日、E1委員から組合へ「和解協定に関する参与素案」が送付された。

この中で、上記4(2)で組合が提示した、本件協約の有効性の相互確認が素案の条項に盛り込まれていた。しかし、和解成立時点の組合未加入従業員の取扱いについては、記載されていなかった。

(4) 参与素案に対する組合意見の送付

令和4年12月12日、組合からE1委員へ「参与素案に対する組合意見」を送付した。

この中で、上記4(3)の参与素案に盛り込まれていなかった和解成立時点の組合未加入従業員の取扱いについて、これらの従業員についても本件ユシ協定が適用されることを、和解成立時の審査委員からの説示において確認することを要望した。

(5) 組合意見に対する中労委での検討結果の伝達

令和4年12月27日、E1委員から組合に電話連絡があり、上記4(4)の組合意見を審査委員と参与委員（労使）の三者で検討した結果が伝えられた。

その中で、和解成立時点の組合未加入従業員の取扱いについては、「委員会としては、個別の従業員（組合員）の事情は、会社と組合との協議事項と考えているため、そこに踏み込む形の説示をすることは難しい。」との結論を伝えられた。

(6) 第5回調査後の参与委員との打合せ

上記3(5)の第5回調査後、E1委員と組合の打合せがあり、その際、和解成立時点の組合未加入従業員についても本件ユシ協定が適用されることを、和解成立時の審査委員からの説示において確認するよう、改めて検討を依頼した。

(7) 審査委員説示案の受領

令和5年1月27日、E1委員から組合へ「審査委員説示」案がメールで送

付された。

説示案には、「本和解条項に直接関連するものではないものの、本件紛争の大きな原因の1つであったユニオンショップ協定の効力及び運用について、紛争を未然に防止する観点から申し上げます。

本和解は、本件協約に含まれるユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とするものです。

したがって、期間の定めのない契約で新規に雇用された社員のようにユニオンショップ協定の運用上当然に組合員とされてきた者については、同様に取扱われることとなりますが、その取扱いが判然としなかった期間があったことも事実ですので、労使でその取扱いについてよく協議をしていただくようお願いいたします。

また、本和解は、ユニオンショップ協定の効力が有効である、すなわち、組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。

このため、組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。

両当事者におかれましては、組合が労働者の過半数を代表している時点において、代表していないことを前提とした行為を行わないよう、反対に、代表していない時点においては、ユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とした行為を行わないよう、ご留意願います。

なお、組合が労働者の過半数を代表するかしないかという点については、労働協約第7条で定める組合員の範囲や第6条第2項で定める組合からの脱退者等との取扱いとも関連いたします。

したがって、過半数要件の充足の有無は、単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠です。

この点、労使双方で、組合員の範囲等についてご意見をお持ちのようであるところ、今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくよう、お願いいたします。」との記述がされていた。

なお、E1委員からのメール本文中には、「審査委員説示は、事件の終結に

当たり、紛争の再発を未然に防止し、正常な労使関係を安定的に維持していただくことを目的として、担当審査委員の考え方や要望を両当事者に示すものです。したがって、和解条項と異なり、両当事者のご意見を踏まえて、調整するようなものではありませんので、その点、予めお含みおきください。」と記載されていた。

(8) 第6回調査直前の参与委員との打合せ

令和5年2月6日、E1委員と組合の打合せがあり、以下の2点について、組合からE1委員に伝えた。

ア 和解勧告書(案)の内容については、組合からは特に追加の意見はない。

イ 審査委員説示については、特に本件ユシ協定の過半数要件に関する部分について懸念すべき点があり、説示の中から除外するか、または説示の中で触れるとしても、「労働者の過半数」を「労働協約で定めた労働者の過半数」としてほしい。

これに対し、E1委員から、令和5年2月8日に審査委員と参与委員(労使)の三者で打合せがあり、そこで組合の懸念・要望は伝えるが、審査委員説示はもともと労使双方の意見を聴いて調整することを想定していないので、内容が変わるかはわからないとの説明を受けた。

その後、E1委員から組合に連絡があり、上記打合せで組合の懸念・要望を伝えたが、やはり審査委員説示の内容は変更しないことに決まったと伝えられた。

(9) 和解勧告書(案)の最終版の受領

令和5年2月9日、E1委員から組合へ和解勧告書(案)の最終版が送付された。

5 会社と中労委の協議の経過

(1) 第1回調査後の和解の意向の聴取と和解検討メモの提示

上記3(1)の第1回調査後、中労委の使用者委員E2から会社に対して、和解の意向に関して聴取がされた。

これに対し、令和4年3月9日、会社からE2委員へ「和解検討メモ」を送付した。

この中で、会社はE 2 委員に対して、「新たな労働協約にユニオン・ショップ協定を設ける場合には、当該ユニオン・ショップ協定の有効性についての確認、具体的には組合が過半数組合か否かの確認が必要であると考えております。」との意向を伝えた。

(2) 第4回調査後の打合せ

上記3(4)の第4回調査後の打合せにて、会社はE 2 委員から、過半数割れか否かを明確にしようとすると思われ、和解がまとまらなくなると思われるので、今の時点では明確な議論として挙げないほうが良いと中労委は考えているという旨の説明を受けた。

(3) 「和解に関する基本的な考え方(案)」に対する会社意見の送付

令和4年11月2日、会社からE 2 委員へ「和解に関する基本的な考え方(案)」に対する会社の意見を送付した。

この中で、上記5(2)のE 2 委員の説明に対して、組合の過半数問題については、和解の中で明確な結論は出ないとしても、過半数割れした場合に本件ユシ協定は無効になるのか否かという点と、過半数の分母・分子の考え方が今後すぐに問題になることを懸念し、中労委の見解を双方に示すことを要望した。

(4) 会社意見に対する参与委員の意見

令和4年11月2日、上記5(3)の会社意見に関して、E 2 委員から会社へ連絡があった。

この中で、E 2 委員から、曖昧さという新たな紛争の種を内包したまま進むと結局従来の繰り返しになるという会社側の懸念に理解が示され、中労委での検討に当たってこれらの点を十分留意して対応していくという旨の説明を受けた。

(5) 和解協定に関する参与素案の受領

令和4年12月4日、E 2 委員から会社へ「和解協定に関する参与素案」が送付された。

この中で、上記4(2)で組合が提示した、本件協約の有効性の相互確認が素案の条項に盛り込まれていた。一方、上記5(3)で会社が要望した本件ユシ協定の有効性に関する中労委の見解については、何ら触れられていなかった。

(6) 参与素案に対する会社意見の送付

令和4年12月14日、会社からE2委員へ参与素案に対する会社側の意見・疑問点等を送付した。

この中で、本件ユシ協定について会社と組合で見解が対立しており、会社としては組合の過半数割れにより本件ユシ協定は失効しているという理解であるが、本件協約の有効性を相互に確認することにより、会社側が本件ユシ協定の有効性を認めたと捉えられる懸念があり、それを防ぐために中労委から何らかの方法で明示する必要があるとの考えを伝えた。

これに対し、E2委員から、中労委内で検討するとの連絡を受けた。

(7) 会社意見に対する中労委での検討結果の伝達

令和4年12月27日、上記5(6)の会社意見に対する回答が、E2委員から会社へ送付された。

本件ユシ協定に関する部分の記述については、以下のとおりである。

「ユシ協定に係る文言が労働協約に残る場合であっても、過半数要件を満たさないときには当該ユシ協定に係る部分の効力が失われることは、一部の少数説を除いて、認められているところです。

しかしながら、過半数要件の充足の有無は、「特定の工場事業場」の範囲をどのように捉えるかということや組合員の範囲とも関連するとともに、労働組合の組織化の進展状況や従業員の採用・退職の人数とも関連する上、どの時点で判断するかで、判断が変わってくるものでもあり、慎重な判断が要求される事項です。

したがって、貴社のご意見・ご懸念は理解できるものの、和解に当たり、過半数要件を満たさないことをことさらに主張されることは、適当ではないと考えております。

この点、当委員会参与としても、冒頭に記載したとおり、過半数要件を満たさないことが確定した場合、ユシ協定に係る文言が労働協約に残るときであっても、過半数要件を満たさない場合には当該ユシ協定に係る部分の効力が失われることは承知しており、和解成立後の審査委員説示において当該事項を明確に述べていただくことを予定しております。

したがって、過半数要件の充足の有無にかかわらず、将来にわたってユシ協

定が確定的に有効である旨の誤解を労働組合に与えることがないように、配慮することとしておりますので、ご理解をお願いします。」

(8) 審査委員説示案の受領

令和5年1月25日、E2委員から会社へ「審査委員説示」案がメールで送付された。

説示案には、「本和解条項に直接関連するものではないものの、本件紛争の大きな原因の1つであったユニオンショップ協定の効力及び運用について、紛争を未然に防止する観点から申し上げます。

本和解は、本件協約に含まれるユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とするものです。

したがって、期間の定めのない契約で新規に雇用された社員のようにユニオンショップ協定の運用上当然に組合員とされてきた者については、同様に取扱かわれることとなりますが、その取扱いが判然としなかった期間があったことも事実ですので、労使でその取扱いについてよく協議をしていただくようお願いいたします。

また、本和解は、ユニオンショップ協定の効力が有効である、すなわち、組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。

このため、組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。

両当事者におかれましては、組合が労働者の過半数を代表している時点において、代表していないことを前提とした行為を行わないよう、反対に、代表していない時点においては、ユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とした行為を行わないよう、ご留意願います。

なお、組合が労働者の過半数を代表するかしないかという点については、労働協約第7条で定める組合員の範囲や第6条第2項で定める組合からの脱退者等との取扱いとも関連いたします。

したがって、過半数要件の充足の有無は、単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠です。

この点、労使双方で、組合員の範囲等についてご意見をお持ちのところ、今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をど

のように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくよう、お願いします。」との記述がされていた。

なお、E2委員からのメール本文中には、「審査委員説示は、事件の終結に当たり、紛争の再発を未然に防止し、正常な労使関係を安定的に維持していただくことを目的として、担当審査委員の考え方や要望を両当事者に示すものです。したがって、和解条項と異なり、両当事者のご意見を踏まえて、調整するようなものではありませんので、その点、予めお含みおきください。」と記載されていた。

6 第6回調査と和解成立

令和5年2月13日、第6回調査が実施され、審査委員及び参与委員が組合及び会社に和解勧告書を提示したところ、両当事者はこれを受諾した。その後、労組法第27条の14第2項による和解の認定を申し立て、審査委員が和解の認定を行い、中労委における審査手続は終了した。

審査委員は、事件の終了に当たって、今後の労使関係の健全化等に向けて、審査委員説示を行った。

7 和解成立後団体交渉に至るまでの経緯

(1) 労使事務折衝

令和5年2月16日、組合と会社との間で事務折衝が行われ、組合から会社に対し、中労委にて和解が成立したこと、まだ組合に加入していない従業員は組合に加入しなければならないことを労使が連名で従業員に周知するよう申し入れた。

令和5年3月16日、会社は組合からの申入れに対し、従業員へのメールの案文（会社案）を作成し、組合側に提案した。メール本文中には、中労委にて和解が成立したことと、「これからは、この和解を前提に、労使協議がスタートします。この点、中央労働委員会の審査委員からも、労使双方にそれぞれ意見があることから、今後、改めて協約書の改訂の申出があった場合はもちろんのことですが、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべき

かという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくようお願いいたしますとのお話を和解調印後に頂いております。」との記載がされていた。

令和5年3月20日、組合は会社からの提案に対し、従業員へのメールの案文（組合案）を作成し、会社側に提案した。組合は、この中で、「労働協約は有効であり、ユニオンショップ協定も有効であるため、現在組合に加入していない社員は、組合に加入しなければなりません。」との文面を追加するよう提案した。

令和5年3月22日、会社は組合からの提案に対し、審査委員説示の内容等を正しく受け取られているのか疑問に感じる部分があると伝え、事務折衝で協議する際に労使双方が審査委員説示を持参し、内容を再確認することを提案した。

(2) 抗議文の交付

令和5年3月23日、組合は会社に対して、抗議文を交付した。組合は、この中で、中労委での和解から1か月以上経過したが、和解が成立して本件協約が有効であることを未だ従業員に周知できておらず、会社側が本件協約を履行する姿勢を見せていないことは、不誠実な対応であると非難し、抗議した。

令和5年4月13日、会社は抗議文に対して書面で回答した。会社は、この中で、従業員に周知できていない理由について、周知する内容を会社と組合で相談しているところであり、まだ合意に至っていないためであると説明し、団体交渉でも合意できない場合は、ひとまず会社と組合の連名での周知ではなく、それぞれがメールにより周知するという代案を提案した。

8 第1回団体交渉の状況

令和5年3月27日、組合は本件協約についての団体交渉を申し入れ、同年4月17日に第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者には上部団体の役員が、会社側の出席者には弁護士が加わっていた。

組合から会社に対し、本件和解により本件協約が、本件ユシ協定について定めた本件協約第6条も含めて有効であるという認識を会社側が有しているのかについて質問した。

これに対し、会社は、会社の見解として、本件ユシ協定の文言を含めて本件協

約が現在も効力を有しているということ、本件ユシ協定は組合が労働者の過半数を代表している時点では有効であるが過半数を代表していない時点では失効するということ、本件和解は、審査委員説示で述べられているとおり、本件ユシ協定の有効性については組合と会社の見解が相違しており、和解成立後に協議していくという前提の下で締結されたものであるということ、そして現時点の考えとしては、組合は過半数割れの状態にあると考えているため、本件ユシ協定が有効とは言えないと考えているということなどを回答し、過半数要件について労使双方が考え方を出し合い、本件ユシ協定の有効性について協議していくことを提案した。

また本件和解成立後に組合側が申し入れていた従業員への周知については、会社は本件ユシ協定が有効であることを前提とする説明を従業員にすることはできないと回答した。

9 第2回団体交渉の状況

令和5年5月10日に第2回団体交渉が開催され、中労委で和解した本件協約の履行について協議された。

従業員への周知について、上記7(1)にて令和5年3月16日に会社が提案した従業員へのメールの案文(会社案)を労使双方が改めて確認し、従業員に周知することが合意された。

引き続き本件ユシ協定の有効性が議題に挙げたが、会社側の見解は第1回団体交渉と同様であった。

最終的には、組合が労働者の過半数を代表しているのかということについて会社の見解を同年5月末までに組合に書面で提出することになった。

10 組合から全従業員へ和解成立の報告

令和5年5月11日、第2回団体交渉で妥結したとおり、全従業員に対して、労使連名で、中労委で和解に至ったことを記載したメールが送信された。メール本文中には、中労委にて和解が成立したことと、「これからは、この和解を前提に、労使協議がスタートします。この点、中央労働委員会の審査委員からも、労使双方にそれぞれ意見があることから、今後、改めて協約書の改訂の申出があっ

た場合はもちろんのことですが、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくようお願いいたしますとのお話を和解調印後に頂いております。このお話を重く受け止め、再び無意味な争いに発展することがないように努める所存です。」との記載がされていた。

11 組合未加入従業員への説明

(1) 組合側のオルグ

令和5年5月15日の終業後、組合は、組合員資格を有するものの組合未加入であった従業員11名に対して、組合への加入を促すオルグ活動を行った。

B2工場とB3工場のそれぞれの就業場所で行い、会社との紛争は和解により解決し、本件協約が有効であることを労使双方で確認したこと、従業員は本件ユシ協定に基づき組合への加入が必要となること、組合に加入しなければ従業員の身分を失う可能性があること、組合加入のメリットが労働条件の改善・向上につながることなどを説明した。

B2工場では7名の従業員が参加し、同年5月19日までに組合加入の可否を回答することになった。

一方、B3工場では4名の従業員が参加し、その場で組合に加入した。

(2) 会社側の説明

令和5年5月16日、B2工場でのオルグ活動に参加した従業員から、会社に対して組合への加入について質問があったため、同年5月18日に説明の機会を設けたところ、7名中5名が参加した。

この場にて、会社は、本件和解により本件協約が効力を有していると認めたこと、本件ユシ協定の有効性については組合と協議していることを説明した。

結局、回答を保留していたB2工場の組合未加入従業員7名のうち、組合に加入したのは1名のみで、残り6名は未加入のままだった。

12 過半数の計算について

(1) 令和5年5月29日付け「過半数の計算について」

会社は、組合に対し、令和5年5月29日付け「過半数の計算について」を

交付し、組合が労働者の過半数を代表しているのかということについての会社の考えを伝えるとともに、組合の考えも提示するよう求め、双方の認識・理解を明らかにした上で、合意達成に向け協議を進めたいという旨の意向を示した。

会社側の計算では、分母を使用者の利益代表者を除外した従業員数182名、分子を組合員数69名として計算したところ、割合は37.9%となり、過半数を満たしていないという結果になった。

(2) 令和5年8月24日付け「過半数の計算について」

組合は、会社に対し、令和5年8月24日付け「過半数の計算について」を交付し、過半数の計算において本件協約で定められている組合員の範囲が分母となるという組合の考えを伝えるとともに、本件和解が成立し、労使で本件協約、ひいては本件ユシ協定が有効であることを確認したにも関わらず、会社側が未だに本件協約を履行する姿勢を見せないのは不誠実な対応であるという旨の見解を示した。

組合側の計算では、分母を本件協約で定められている組合員の範囲外となる使用者の利益代表者、パートやアルバイト等を除外した従業員数83名、分子を組合員数69名として計算したところ、割合は83.1%となり、過半数を超えているという結果になった。

13 第3回団体交渉の状況

令和5年8月29日に第3回団体交渉が開催され、中労委で和解した本件協約の履行と過半数の計算について協議された。

組合側と会社側がそれぞれの見解を主張し、議論は平行線のままであった。

上記12(2)の令和5年8月24日付け「過半数の計算について」に関して、会社は組合に対し、内容について検討し、同年9月を目途に回答する旨を伝えた。

また、この場において、組合側から本件を第三者機関にあげる意向があるという旨の発言があった。

14 本件申立て及び本件申立て以降の経過

令和5年9月7日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。

上記 13 の第 3 回団体交渉以降、本件ユシ協定に関する団体交渉は行われていない。

本件申立て後、会社は、組合に対し、令和 5 年 9 月 27 日付け「過半数の計算について(2)」を交付し、本件ユシ協定に係る過半数要件の計算において、分母を使用者の利益代表者を除外した従業員数とするという会社の見解の根拠を改めて示し、組合に対して、分母を本件協約で定められている組合員の範囲外となる者を除外した従業員数とするという組合の見解の根拠となる法的な文献等の提示を求め、その見解が法的な審査に耐えられると考えられる場合には、労使双方が歩み寄った内容で合意していくことも可能であろうという旨の意向を示した。

また、本件和解は、本件ユシ協定は組合が労働者の過半数を代表している時点では有効であるが過半数を代表していない時点は失効するものであり、組合が労働者の過半数を代表しているか否かについて労使それぞれの見解が異なることから、この点について和解成立後に労使双方で真摯な協議を行っていくことを想定して成立したものであり、このことは、和解成立後の審査委員説示において明確に述べられているという旨の見解を示した。

第 3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点(1) (本件和解について、会社が、本件和解は本件ユシ協定が有効であることを認めたものではなく、本件ユシ協定が有効ではないとの見解を団体交渉の場で繰り返し表明したこと及び組合未加入の従業員に対して同様の見解に基づく説明をしたことが支配介入に該当するか否か。) について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 会社側の行為が本件和解の合意違反に当たるか否か

a 本件和解における本件ユシ協定の有効性の確認について

本件和解は、その和解条項第 1 項において、組合と会社は本件協約が現在もその効力を有することを相互に確認すると定めている。

そして、本件協約が有効であることを確認するということの趣旨には、当然、本件ユシ協定が有効であることを確認する趣旨が含まれていた。

本件和解に係る和解条項第1項の通常の文言解釈からすれば、本件和解によって、本件ユシ協定も含めた本件協約全体が有効であることが確認されたと解するのが自然であり、組合も当然そのように認識していた。

会社が主張するように、本件ユシ協定の有効性については見解が相違しており、本件和解によってはその有効性が確認されていないと解することは、通常の文言解釈からは大きく乖離^{かいり}している。そのほかの和解条項を見ても、そのような会社側の解釈を裏付ける条項は存在しない。

b 本件和解における「明示的な前提」について

会社は、本件和解が、①本件ユシ協定は、組合が労働者の過半数を代表している時点では有効であるが、過半数を代表していない時点では失効する、②本件ユシ協定の有効性、すなわち過半数要件を満たすか否かについては、組合と会社の見解が相違しており、和解成立後に協議していく、という明示的な前提の下で締結されたと主張する。

しかし、通常の文言解釈からすれば、本件和解によって、本件ユシ協定も含めた本件協約全体が有効であることが確認されたと解するのが自然であること、会社の主張が通常の文言解釈からは大きく乖離^{かいり}していること、そのほかの和解条項を見ても会社の解釈を裏付ける条項は存在しないことは明らかである。

これに加えて、中労委令和3年（不再）第42号事件の調査手続において、本件ユシ協定の過半数要件について当事者双方の見解が対立していることは明白であった。

しかし、本件和解に係る和解条項では、その点について何ら言及せず、本件協約の有効性が確認されている。

当事者双方の主張が対立しているにも関わらず、このような内容の和解を締結するということは、むしろ、本件和解には、会社が本件ユシ協定の過半数要件についての主張を本件和解成立後に再度持ち出すことはしないことが含意されていると理解するのが自然である。

また、中労委での和解協議において、会社が主張する明示的な前提なるものについて、組合は中労委から説明を受けたことはなかった。

会社が根拠として掲げている審査委員説示にしても、本件和解成立の約2週間前に提示され、その中に和解条項にはなかった本件ユシ協定の過半数要件について言及があることを、このとき初めて知らされた。

その際、E1委員からは、審査委員説示で本件ユシ協定の過半数要件が盛り込まれることになった経緯や会社側の意図等の説明はなく、また内容の見直しについて要望したが、審査委員説示は和解条項と異なり、両当事者の意見を踏まえて調整するようなものではないという説明を受け、内容が見直されることはなかった。

審査委員説示の内容は、両当事者の間で何らかの合意が形成されたことを示すものではなく、会社が主張するような和解に当たっての「明示的な前提」となるようなものでもないことは明らかであった。

組合にとって審査委員説示は、あくまで審査委員の意見、考え方を伝えるものであり、法的な拘束力はないという認識であった。

よって、和解条項の解釈及び和解協議の経過のいずれの点から見ても、会社が主張する「明示的な前提」なるものが存在しなかったことは明らかである。

c 審査委員説示における本件ユシ協定の有効性の確認について

審査委員説示では、「本和解は、本件協約に含まれるユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とするものです。」「本和解は、ユニオンショップ協定の効力が有効である、すなわち、組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。このため、組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。」と述べている。

この部分の文言解釈をすれば、将来的に、組合が労働者の過半数を代表しなくなったときは本件ユシ協定が失効するということは述べているものの、和解成立時点では、組合は労働者の過半数を代表しており、本件ユシ協定が有効であるということを前提にしていると解するのが相当である。

したがって、審査委員説示は、和解成立直後から、会社が本件ユシ協定の有効性を認めないことを許容するものでない。

d 組合未加入の従業員に対する説明について

組合は、組合未加入の従業員に対して、組合への加入を促すオルグ活動を行い、本件ユシ協定に基づき組合への加入が必要となることを説明した。

ところが、一部の従業員から組合に加入しない旨の回答を受け、その理由を確認したところ、会社の説明では本件ユシ協定の有効性について組合と会社との間で協議中で、従業員の組合加入は任意であるとのことであり、協議が終わるまで組合に加入しないとのことであった。

このように、組合への加入を拒否する従業員が出ているのは、会社側の不誠実な説明によるものであり、組合のオルグ活動を妨害するものである。

e 組合弱体化の意図について

会社は、労組法第7条第1号ただし書を根拠として本件ユシ協定の効力を否定する見解を示しているが、このような主張は中労委令和3年（不再）第42号事件の調査手続からであり、これは組合弱体化の意図に基づいてされたものにほかならない。

会社は、前回の岐労委令和2年（不）第1号事件の発端となった、平成29年12月22日付けの本件協約の見直しに係る申出書の交付以降、一貫して本件ユシ協定の効力を否定し続けている。

当時、本件協約の見直しに至った経緯について、D社グループ内のほかの企業ではユニオン・ショップ協定を導入しておらず、それをもって本件ユシ協定を「異質な存在」と評価し、グループ企業間で労使関係の制度を等質化する必要がある、そのために本件ユシ協定を廃止し、組合への加入・脱退は個々の従業員の意思を尊重する方向で労使関係の見直しが必要である旨の説明が書面によりなされた。

この書面は、初審命令、本件和解を経た現在でも、会社内で見直す議論がされていないとのことである。

また、本件の調査手続において、組合から本件ユシ協定の有効性の根拠となる法的な文献を複数提示したが、これらが法的な審査に耐えられる考え方か否か検討することもなく、組合和解案に対して対案を出すこ

ともなく拒否した。

以上述べたとおり、会社側の行動・態度は本件ユシ協定の効力を否定し、組合弱体化を図る強固な意図・目的の表れにほかならない。

f まとめ

会社が、本件和解は本件ユシ協定が有効であることを認めたものではなく、本件ユシ協定が有効ではないとの見解を団体交渉の場で繰り返し表明したこと、そして組合未加入の従業員に対して同様の見解に基づく説明をしたことは、本件和解で合意された内容に明確に違反しており、かつ、組合弱体化の意図のもとされたものである。そして、本件ユシ協定の効力を一方的に否定することはもとより、労使間で合意された内容を一方的に反故にすることは、組合の存在を無視・否定することにほかならず、支配介入の不当労働行為に該当する。

(イ) 労組法第7条第1号ただし書によって本件ユシ協定の効力が否定されるか否か

a 労組法第7条第1号ただし書の解釈について

労組法第7条第1号ただし書は、会社側が主張するようなユニオン・ショップ協定の有効性を定めたものとは解されない。

組合は、この根拠となる法的な文献を提示しており、それらによると特定の工場事業場に雇用される労働組合の過半数を代表する労働組合が使用者との間にユニオン・ショップ協定を締結したとしても、同工場事業場内のほかの少数労働組合との関係で直ちに不当労働行為となるわけではないと解釈される。

b 労組法第7条第1号ただし書における「労働者の過半数」の意味について

労組法第7条第1号ただし書が、ユニオン・ショップ協定の有効性を定めたものであるとの解釈を取る学説もあり、仮にその解釈を取るとしても、その場合「労働者の過半数」は、本件協約で定められた組合加入資格がある労働者の過半数と解すべきである。

組合は、この根拠となる法的な文献を提示しており、それらによるとユニオン・ショップ協定の締結が認められる労働組合は、組織対象とす

る同種労働者の過半数を組織する組合に限られ、組織範囲を限定する場合には対象労働者の過半数と解釈される。

c まとめ

本件ユシ協定は現在においても有効であり、組合はその根拠となる法的な文献を提示した。

それにも関わらず、会社が、本件ユシ協定が有効ではないとの見解を団体交渉の場で繰り返し表明したこと、そして組合未加入の従業員に対して同様の見解に基づく説明をしたことは、組合弱体化の意図のもとされたものであるから、支配介入の不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張

(ア) 会社側の行為が本件和解の合意違反に当たるか否か

a 本件和解における本件ユシ協定の有効性の確認について

中労委令和3年（不再）第42号事件の調査手続において、過半数割れによる本件ユシ協定の有効性の如何は争点の一つとなり、組合と会社はこの点に関する主張反論等を行っていた。

そして、会社は、中労委での和解協議の当初から、中労委に対し、和解に当たっては本件ユシ協定の有効性、すなわち組合が過半数要件を満たしているか否かについて明らかにする必要があること、また現時点では組合が過半数割れしているため本件ユシ協定は失効していると考えていること、さらに和解に際しては、会社が本件ユシ協定も含め本件協約の有効性を認めたと組合が誤解しないようにしてもらい必要があるという旨の意見を明確に述べた。

これに対し中労委から、審査委員説示において説明を行い、組合に誤解を与えることがないよう対処するという旨の回答があり、実際に審査委員説示には、「組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。」「労使双方で、組合員の範囲等についてご意見をお持ちのところ、今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくよう、お願いし

ます。」という中労委の考えが盛り込まれていた。

また、審査委員説示の案は和解成立の2週間以上前に労使双方に示されており、会社はその内容に納得し、また組合側も納得して和解に臨んだと認識していた。

このように、少なくとも会社と中労委が、①本件ユシ協定は、組合が労働者の過半数を代表している時点では有効であるが、過半数を代表していない時点では失効する、②本件ユシ協定の有効性、すなわち過半数要件を満たすか否かについては、組合と会社の見解が相違しており、和解成立後に協議していく、という明示的な前提の下で、本件和解に至ったことは明らかである。

b 本件和解における「明示的な前提」について

組合は、審査委員説示の内容は本件和解の前提となっていなかったと主張しているが、組合が審査委員説示の案を確認した際、和解成立後に会社が過半数割れを理由に本件ユシ協定が無効であるという主張をして紛争が再燃する可能性があるとの懸念を抱いており、審査委員説示の内容を修正するよう求め、最終的には、当該懸念を抱いた上で「結局は過半数要件の考え方は解釈の問題であって、直ちにこれで法的効果が生じる話でもないので、やむを得ない」と判断し、本件和解を締結することを決めている。

したがって、組合もまた、本件和解は本件ユシ協定の有効性についての労使の見解の対立を解決するものではなく、本件ユシ協定の有効性については本件和解後に協議していくものであるとの認識の下で、本件和解に至ったことは明らかである。

c 審査委員説示における本件ユシ協定の有効性の確認について

審査委員説示では、本件ユシ協定の有効性について労使の間で見解が対立しているため、本件和解後に真摯な協議をしてもらいたいという旨が述べられている。

d 組合未加入の従業員に対する説明について

会社は、まず、令和5年5月11日に全従業員に対して送信した本件和解成立の報告に関するメールの内容、当該メールに添付した本件協約

及び和解勧告書の内容、そして審査委員説示の内容を説明した。

次に、本件ユシ協定の有効性について、組合側は本件和解成立により本件協約が効力を有することを確認したのだから、本件ユシ協定も有効であると主張していること、一方、会社としては本件ユシ協定が有効となるための条件である過半数要件について、会社の計算では組合員数が従業員の過半数を下回っていると思われることから、本件ユシ協定は無効ではないかと考えていることを説明した。

また、過半数の計算方法については色々な見解があり、本件和解の際に示された審査委員説示においても、この点については労使にて協議するよう促されたことから、現在、組合と協議をしているため、会社としては本件ユシ協定が有効とも無効とも言えない状況であることを説明した。

その上で、組合への加入については、会社から言及することはできないこと、組合からの説明を受けて、加入する、しないについては従業員自らが決めてほしいこと、加入したからといって不利益な扱いを受けることはないことを説明した。

e 組合弱体化の意図について

組合、会社及び中労委は、本件和解は本件ユシ協定の有効性についての労使の見解の対立を解決するものではなく、本件ユシ協定の有効性については本件和解後に協議していくものであるとの認識の下で、和解に至った。

したがって、会社が、本件和解は本件ユシ協定が有効であることを認めたものではないという見解を団体交渉において繰り返し表明したことは、本件和解の経緯及び内容について事実に基づき説明を行ったものである。

また、会社は、本件ユシ協定の有効性について本件和解後に協議することになっていたことから、組合からの申入れにより開催された団体交渉において、組合からの質問・要求に応じる形で、本件ユシ協定が有効であるとは認められないという見解を表明した。

会社の見解の内容は、法的な文献に基づく合理的なものであり、その

根拠を組合に提示し、その態様は、協議を前進させるためのたたき台であって、会社としてこの内容に固執するつもりはなく、組合からも考えを提示してもらい、双方の認識・理解を明らかにした上で、合意達成に向け協議を進めたいと伝えるなど、ごく平穏なものである。

以上述べたとおり、会社の見解は合理的で態様も平穏であることから、組合の弱体化を企図して行われたものではない。

f まとめ

会社の行為は、審査委員説示に従って行動したものであり、会社の言動が支配介入に該当するとの判断に至るのであれば、それは審査委員説示に従ってはならないということと同義であるから、そのような結論はあり得ない。

また、会社が組合未加入の従業員に対して会社の見解を説明したことについて、会社として、従業員からの組合加入義務に関する質問に回答しないという判断は採り得ないものであり、その説明も、本件ユシ協定が有効ではないという会社側の見解を断定的に説明したのではなく、その時点における組合と会社の見解及び交渉状況を事実に基づきできるだけ正確に説明したものであり、支配介入の不当労働行為には該当しない。

(イ) 労組法第7条第1号ただし書によって本件ユシ協定の効力が否定されるか否か

a 労組法第7条第1号ただし書の解釈について

労組法第7条第1号ただし書は、ユニオン・ショップ協定の要件として、「労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合」としており、この規定に基づき、過半数組合ではない労働組合が締結したユニオン・ショップ協定は無効であり、ユニオン・ショップ協定を締結した過半数組合が過半数割れとなった場合には同協定は失効すると解釈される。

これは、通説であり、労働法コンメンタールに掲載された厚生労働省の見解であり、審査委員説示にて示された中労委の見解である。

- b 労組法第7条第1号ただし書における「労働者の過半数」の意味について

労組法第7条第1号ただし書は、過半数の分母について「特定の工場事業場に雇用される労働者」という以上の限定を何ら設けていない。

また、「雇用される労働者の過半数」の意義について、厚生労働省の見解では、労組法第2条ただし書1号に該当する労働者、すなわち使用者の利益代表者を除外した労働者の過半数を意味するとしている。

- c まとめ

本件では、本件ユシ協定の有効性それ自体は争点ではない。

本件ユシ協定の有効性については、審査委員説示にて、本件和解後の労使双方の協議に委ねられており、会社が合理的な根拠に基づき本件ユシ協定が無効であるという旨の見解を表明したこと自体は、本件ユシ協定が有効か無効かの最終的な結論にかかわらず、組合の弱体化を企図して行われたものではなく、支配介入の不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件の事実経過については、第2の1ないし14に述べたとおりである。

イ 本件和解の解釈

(ア) 本件和解条項

本件和解第1項は、本件協約について特段の留保をすることなく「現在もその効力を有することを相互に確認する。」とした上で第2項において「本件協約を別紙のとおり、改訂することを合意する。」とし、その別紙においては、第40条と第41条の改訂内容が記載され、さらに別紙「覚書」において、第41条第2項に基づく改訂の申出日から3年を経過するまでの間は、第41条第3項の規定により延長された協約について第41条第4項に基づく真摯な協議が尽くされ、行き詰まりの状況になるまで、事前の予告による解約権を単独で行使することを差し控えるとされている。

組合の主張は、本件協約が有効であることを確認するということは、当然、これに含まれる本件ユシ協定も有効であるとの理解に基づいていると

認められる。

しかしながら、本件和解を解釈するに当たっては、その条項の文理解釈だけでなく、本件和解の背景になっていた諸事情を考慮することが相当である。

(イ) 本件和解に至る審理経過

上記のとおり、初審命令及び中労委再審査においては、会社が本件協約の改訂を申し入れて有効期間を満了させた行為及びその後、本件協約が失効しているとの態度をとり続けたことが支配介入あるいは不誠実団交に当たるか否かが主たる争点となっており、本件協約が失効したことにより、当然に本件ユシ協定も失効したとの会社の主張の相当性については審査の対象となっていたが、本件ユシ協定がいわゆる過半数要件を充足しているか否かについては初審命令段階から本件和解成立に至るまで、直接の争点になっていたとは認められない。

したがって初審命令において当委員会は、本件ユシ協定が過半数要件を満たしているか否かについて認定判断をしていないし、中労委の再審査においても審査委員らにおいて、この点についての心証開示はしていないと認められる。

すなわち、初審命令段階から本件和解成立に至るまでの間、本件ユシ協定が過半数要件を満たしているか否かについては、当委員会及び中労委の判断がなされておらず、未確定のままであったと認めるのが相当である。

確かに後述する審査委員説示中には、「組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。」との文言があるが、これは本件協約が成立した時点で本件ユシ協定も有効に成立していたと認められるから本件ユシ協定が過半数要件を欠いていることが訴訟等によって確定するか、あるいは労使協議において相互に確認されるまでの間は過半数要件を満たしているものとして取り扱うとの趣旨であると理解できる。

中労委再審査の経緯に照らしても審査委員らが本件ユシ協定について過半数要件を充足しているか否かについて事実認定をした上で法的判断を示したとの事実を認めることができず、本件和解については、本件ユシ協定が過半数要件を充足しているとの審査委員らの心証形成を背景にし、

これを労使双方が了解した上で成立したものと認めることができない。

すなわち、過半数要件の欠缺^{けんけつ}が明らかにされない限り、あるいは労使間においてこれを認める合意がなされない限り、中労委としては組合が労働者の過半数を代表していることを前提とせざるを得なかったのであって、単に本件協約が有効であれば、特段の事情（例えば、過半数要件の欠缺^{けんけつ}が訴訟等により確定したり労使協議により確認されるなど）のない限り、本件ユシ協定が過半数要件を満たしているものと解さざるを得ないとの当然の事理を示した以上の意味はないというべきである。

結局、本件和解は、本件協約が失効していることを理由として本件ユシ協定も当然に失効したとの主張を禁じたものであって、本件協約とは別個に本件ユシ協定の独自の要件である過半数要件を欠いているとの見解を会社側が表明することまで禁止したものとはいえないと考える。

ただし、上記のとおり、本件ユシ協定については、組合が過半数要件を欠いていることが訴訟等において確定するか、あるいは労使協議において相互に確認されるまでの間、過半数要件を充足していることを前提として取り扱わざるを得ないから会社が労使間の十分な協議を経ることなく、見解の表明の域を超えて一方的に本件ユシ協定が過半数要件を欠いていることを宣言して従業員等に周知し、それを前提とする取扱いをすることになれば、本件和解の趣旨には反することになると考えられる。

(ウ) 審査委員説示の趣旨

a 審査委員説示の効力等

審査委員説示は、主として今後の労使紛争を未然に防止する観点から審査委員が労使双方に対して必要事項の遵守を要請するものであり、それ自体は当事者を拘束する法的効力は有しないものと解される。

しかしながら本件和解における審査委員説示は、本件ユシ協定の有効性についてあえて論及しており、和解を勧告するに当たって審査委員らが本件ユシ協定の有効性についてどのように認識していたか、また、この問題をどのように解決すべきであると考えていたかが示されている。

また、審査委員説示は和解成立前にあらかじめその文案が労使双方に提示されており、当事者にはこれを検討する機会が与えられていたと考

えられるから、審査委員説示が本件和解成立直後に読み上げられ交付されたものであるとしても、当事者にとって予想外の不意打ちになったとは認められない。労使双方は、審査委員らが本件ユシ協定についてどのような考えの下で和解を勧告したのか、その趣旨を理解した上で本件和解を成立させたと認めるのが相当である。

b 審査委員説示と本件和解の解釈

本件においては、労使双方の間で本件ユシ協定の有効性をめぐって本件和解の解釈に争いがあると認められるところ、当委員会としては、上記 a に述べたような事情に照らし、審査委員説示は本件和解を解釈するに当たって一つの基準になり得ると考える。

しかるに審査委員説示には、「本和解は、本件協約に含まれるユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とするものです。」「また、本和解は、ユニオンショップ協定が有効である、すなわち、組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。」と記述されている。

その一方で、審査委員説示は、「このため、組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。」とし、「なお、組合が労働者の過半数を代表するかしないかという点については、労働協約書第7条で定める組合員の範囲や第6条第2項で定める組合からの脱退者等との取扱いとも関連いたします。したがって、過半数要件の充足の有無は、単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠です。この点、労使双方で、組合員の範囲等についてご意見をお持ちのようであるところ、今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくよう、お願いします。」としている。

このように審査委員説示は、「ユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提」としながらも他方で「過半数要件の充足の有無は、(略) 労使双方での協議が不可欠です。」としており、一見、相互に矛盾しているようにもみえるが、その前段部分は上記(イ)に述べたとおり、本件

和解成立の時点で過半数要件を欠いていることが訴訟等で確定していたわけでもなく、労使間での意見の一致があったわけでもなく、未だ協議課題が存在していたため、本件和解成立時において本件ユシ協定が過半数要件を充足していることを前提とせざるを得ないことを述べたものである。そして後段部分は、本件ユシ協定が過半数要件を充足しているか否かについて労使間の意見が対立していることを前提とした上で、今後、この点について労使間の協議により解決すべきことを示唆したものと認められる。

すなわち、審査委員説示から導かれる本件和解の趣旨に照らせば、本件協約が失効したことを理由として本件ユシ協定も当然に失効したと主張することは許されないが、ユニオン・ショップ協定の独自の有効要件である過半数要件について、会社側がこの要件を満たしていないことを理由に本件ユシ協定が有効ではない旨の見解を表明することまで禁止しているとは認められない。

ただし、審査委員説示では、過半数要件充足について労使間の協議が「不可欠」であるとしているから、会社が労使間の十分な協議を経ることなく、単なる見解の表明の域を超えて一方的に組合が過半数要件を欠いていることを宣言して従業員等に周知し、現実にこれを前提とする取扱いをすることになれば、審査委員説示の要請に反することになると思われる。さらに本件和解の趣旨にも反することになると思われる。

また、当委員会は、審査委員説示は、その内容において合理的なものであると考えており、本件ユシ協定の有効性に関する労使間の協議において双方が配慮すべき事項を指摘した点については、支配介入が認められるか否かの判断の際に考慮することが許されるものと解する。

c 本件ユシ協定に関する労使間協議のあり方についての要請

上記のとおり、審査委員説示は、本件ユシ協定が過半数要件を充足しているか否かについて「労使双方での協議が不可欠です。」としており、この点について十分な協議を重ねて問題解決を模索することを要請しているものと解するのが相当である。

また、審査委員説示は、「過半数要件の充足の有無は、単にある時点

の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく」としており、会社側が単純に組合員数を全従業員数で除した割合のみに拘泥して本件ユシ協定が無効であるとの考え方に固執することのないように注意喚起しているものと解することができる。

さらに審査委員説示が、「改めて改訂の申出があった場合」に限らず「現状」の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても労使間で協議するように要請している趣旨に照らすと、本件和解成立後、一定期間を措くことなく、すぐに本件ユシ協定の有効性について労使間で協議することを否定していないことも明らかである。

ウ 本件における支配介入の判断基準等

(ア) 本件和解の趣旨と支配介入

上記イのとおり、本件和解及び審査委員説示の趣旨に照らせば、会社が本件協約が失効したことを理由として本件ユシ協定も失効したと主張することはもとより許されないが、会社がユニオン・ショップ協定の独自の有効要件である過半数要件を欠いていることを理由として本件ユシ協定が効力を有しない旨の見解を表明することまで禁止されていたとは認められない。

また、会社が、組合との十分な協議を経ることなく、一方的に組合が過半数要件を欠き本件ユシ協定が無効であることを宣言して従業員等にこれを周知し、実際にそのような取扱いをするなど、単なる見解の表明の域を超える行動に及んだ場合は本件和解及び審査委員説示の趣旨に反することになると思われる。

また、会社が、単に組合員数を従業員数で除した割合にのみ拘泥して本件ユシ協定が過半数要件を欠いていて有効ではないとの考え方に固執し、実質的に組合との真摯な協議を拒否しているものと評価される場合も、本件和解及び審査委員説示の趣旨に反することになると思われる。

そして、会社の言動が本件和解あるいは審査委員説示の趣旨に反していると認められる場合は、支配介入に該当する可能性が認められることになると解する。

(イ) 支配介入の判断基準

a 見解表明と支配介入

上記(ア)に述べたとおり、本件和解は、会社が本件協約の有効性とは別個に本件ユシ協定に限って、いわゆる過半数要件を欠いているとの理由によって本件ユシ協定が有効ではないとの見解を表明することまで禁じたものとは認められないから、会社がそのような見解を表明したとしても直ちに本件和解に反したことにはならないというべきである。そして会社の言動は、後述するとおり、見解表明の域を超えるものではないと認められる。

ただし、会社の単なる見解表明であっても支配介入に該当する場合はあり得る。

本件においては、審査委員説示が指摘するとおり、本件協約第7条で定める組合員の範囲や第6条第2項で定める組合からの脱退者の取扱い等について労使間での協議課題が存在しているし、組合の過半数要件については異なる学説も存在しているから「単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠」であると考えられる。

したがって、会社が単に組合員数と従業員数の数的割合のみに拘泥して本件ユシ協定が有効ではないという考え方に固執し、組合との間で真摯な協議を重ねる姿勢を見せないような場合は、本件和解の趣旨に反することになるし、単なる意見表明であっても支配介入に該当する可能性を生じることになる。

本件においては、会社の言動が和解の趣旨に反するか否かとともに、後述するとおり、さらに①表明された見解の内容、②それがなされた時期及び状況、③組合の運営や活動に与えた影響、④推認される使用者側の意図等を総合的に考慮して、会社のそうした意見表明が支配介入に当たるか否かが判断されることになる。

b 審査委員説示と支配介入

前述したとおり、審査委員説示は、直ちに当事者を法的に拘束するものではなく、あくまでも将来の紛争予防のために遵守すべき事項を労使

双方に要請するものである。

したがって、審査委員説示がそのまま支配介入の判断基準となるとはいえないが、審査委員説示は、本件ユシ協定に関する労使間協議において配慮すべき点を指摘しているところ、この点についての審査委員説示の内容は合理的であると認められるから、支配介入に該当するか否かの判断に当たって審査委員説示の趣旨を斟酌^{しんしゃく}することは許されるものと解する。

すなわち、審査委員説示は、「過半数要件の充足の有無は、単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠」であるとし、かつ、その時期について「今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議」をするように求めている。

よって、会社側による本件ユシ協定の有効性に関する見解の表明が、①本件ユシ協定の有効性について労使間において真摯に協議することを前提とするものであったか否か、②単に組合員数を従業員数で除した数的割合にのみ拘泥して本件ユシ協定が効力を有しないとの立場に固執していなかったか否か、③会社側の見解を表明した時期が不適切であったか否かを支配介入に該当するか否かを判断するに当たって斟酌^{しんしゃく}することは許されることになる。

(ウ) 支配介入の意思

支配介入の要件として支配介入の意思を要するか否かについては学説上の争いがあるところであるが、当委員会としては、組合の弱体化を直接の目的としていなくても当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識していながらあえて当該行為を行おうとする意思があれば、この要件を満たすものと判断する。

(エ) 本件における支配介入の判断基準

以上のとおり、本件において、本件ユシ協定の有効性に関する会社の言動（労使事務折衝や団体交渉の場での見解表明及び組合未加入従業員への説明）が、支配介入に当たるか否かを判断するに当たっては、①会社側の

見解表明の内容が労使間の協議を前提とするものであったか否か、②また、自己の見解の根拠を資料等をもって組合に説明して組合の理解を得るべく努めたか否か、③単に組合員数と従業員数の数的割合のみに拘泥して本件ユシ協定が有効ではないとの考え方に固執したものでなかったか否か、④それがなされた時期及び状況、⑤組合の運営や活動に与えた影響、⑥推認される使用者側の意図等を総合的に考慮して支配介入に当たるか否か判断されることになる。

エ 本件ユシ協定に関する会社の言動

(ア) 本件協約の有効性に関する言動

前述したとおり、会社が本件協約が失効しているとし、その結果として当然に本件ユシ協定も失効していると主張する場合は、直ちに本件和解に反することになるが、一方、本件協約の有効性を認めた上で本件ユシ協定に限定して過半数要件を欠いていることを理由として有効ではない旨の見解を表明したとしても直ちに本件和解に違反したことにならないというべきである。

しかるに会社は、本件和解成立後、本件ユシ協定がいわゆる過半数要件を欠いていて有効ではない旨の見解を表明してはいたが、本件協約それ自体が失効しているから当然に本件ユシ協定も失効しているとの主張をしていたとは認められない。

(イ) 本件ユシ協定の有効性に関する言動

a 本件和解後の労使事務折衝等における会社の言動

第2の7(1)に述べたとおり、本件和解後の労使事務折衝において、従業員に対するメール案に関するやり取りの中で当初、組合から会社に対して、「労働協約は有効であり、ユニオンショップ協定も有効であるため、現在組合に加入していない社員は、組合に加入しなければなりません。」との文面を追加するように提案がなされ、これに対して、令和5年3月22日、会社から組合に対して、審査委員説示の内容等を正しく受け取られているのか疑問に感じる部分があるとし、事務折衝の際に労使双方が審査委員説示を持参して内容を再確認することを提案したものと認められる。

前述したとおり、本件和解は、本件協約が有効であることの確認を求めたものではあるが、本件ユシ協定がその独自の要件を欠くために失効しているとの見解を表明することまで禁じているものとは認められず、審査委員説示によれば、むしろこの点について労使協議を重ねることを要請していると認められるから、会社のこのような態度が本件和解の趣旨に反するものであったとは認められない。

b 組合の抗議文に対する回答等における会社の言動

上記 a の令和 5 年 3 月 22 日の会社の提案に対し、同年 3 月 23 日、組合は、会社に対して抗議文を交付したが、その中で中労委での和解から 1 か月以上経過したが、和解が成立して本件協約が有効であることを未だ従業員に周知できておらず、会社側が本件協約を履行する姿勢を見せていないことは、不誠実な対応であると非難し、抗議した。

これに対し、令和 5 年 4 月 13 日、会社は書面にて回答したが、その中で従業員に周知できていない理由について、周知する内容を会社と組合で相談しているところであり、まだ合意に至っていないためであると説明し、団体交渉でも合意できない場合は、ひとまず会社と組合の連名での周知ではなく、それぞれがメールにより周知するという代案を提案した。

審査委員説示が指摘するとおり、本件ユシ協定のいわゆる過半数要件についてはさらに労使間で協議することが想定されており、会社が従業員に周知できない理由として、本件ユシ協定の有効性に関する労使間の協議が整わない間は本件ユシ協定も含めて本件協約が有効であることを従業員に周知することができないとしたことは理由がないとはいえない。また、労使間で協議を重ねている間は、労使連名ではなくそれぞれがメールにより個別に周知するとの代案も、直ちに不合理であるとまではない。

すなわち、会社は、この時点で、本件ユシ協定が過半数要件を欠いていることを理由として無効であると宣言して、直ちにその旨を従業員に告知したわけでもなく、この点について組合との間で協議を重ねることを前提とし、その結果を待って従業員に周知しようとしていたものと認

めるのが相当である。

c 第2回団体交渉における会社の言動

令和5年5月11日、第2回団体交渉の結果に基づいて、全従業員に対して労使連名で中労委において和解に至ったことを記載したメールが送信されたが、その本文中には、「これからは、この和解を前提に、労使協議がスタートします。この点、中央労働委員会の審査委員からも、労使双方にそれぞれ意見があることから、今後、改めて協約書の改訂の申出があった場合はもちろんのことですが、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくようお願いしますとのお話を和解調印後に頂いております。このお話を重く受け止め、再び無意味な争いに発展することがないように努める所存です。」との記載がされていた。

このメールは、第2回団体交渉において労使双方が了解したものと認められるところ、まさに審査委員説示のとおり、今後、本件ユシ協定の過半数要件の検討をめぐって労使間で真摯な協議を重ねることを明らかにしたものであり、このメール自体については、支配介入を問題にする余地がない。

d B2工場従業員に対する会社の説明

令和5年5月16日、B2工場における組合のオルグ活動に参加した従業員から会社に対して組合加入について質問があったため、同年5月18日に説明の機会が設けられ、これに7名の従業員中5名が参加したとされている。

その際にどのような説明がなされたかについて、B4証人は、会社側の主張として「1つ目に、ユシ協定は過半数割れをした場合には効力を持たないもので、当社の計算では現在過半数を下回っていると思われるということ、2つ目に、ただ、その過半数の計算方法についてはいろいろな見解があり、和解の際に示された説示においても、その点について労使で協議するよう促されているので現在協議しているということ、3つ目に、仮にユシ協定が有効ということであれば、当社からも組合に加入しなければいけないと説明をしますが、協議中で現在結論が出ていな

い現段階においては、ユシ協定について有効とも無効とも言えない状況であるという説明をしました。」と証言している。

この説明を聞いた従業員から組合へのメールにおいても「会社側からの説明では、労働協約書は会社として認め和解をしたが大元であるユニオンショップ協定については、協議中であるという話を聞きました。」とされている。

すなわち、会社は、本件協約についてその有効性を認めた上で、本件ユシ協定の有効性については、労使間で協議中であるため有効であるとも無効であるともいえないから自らの判断で組合加入の有無を決めるように述べたものと認めるのが相当であり、かかる認定を覆すに足りる証拠はない。

仮にこの従業員らへの説明の場において、本件ユシ協定が過半数要件を欠いていて無効であるから組合に加入する必要がない旨説明したとするならば、労使間の協議が不可欠であるとした審査委員説示の趣旨に反し、ひいては本件和解の趣旨にも反することになると解されるが、B4部長の説明では、労使間で現在協議中であるため本件ユシ協定が有効であるとも無効であるともいえないとしているのであるから、このときのB4部長の発言が本件和解の趣旨に反するものであったということはない。

e 令和5年5月29日付け「過半数の計算について」における会社の言動

令和5年5月29日、会社は、組合に対し、令和5年5月29日付け「過半数の計算について」を交付し、組合が労働者の過半数を代表しているのかということについての会社の考えを伝えるとともに、組合の考えも提示するよう求め、双方の認識・理解を明らかにした上で、合意達成に向け協議を進めたいという旨の意向を示した。

会社から発出された同書面では、「貴組合が労働者の過半数を代表しているかしていないかという点について真摯に協議させていただきたいと回答しているものです。そのため、仮に現時点において貴組合が労働者の過半数を代表していなかったとしても、会社としては貴組合の上記要請に応じられないというだけであり、それを超えて何らかの行動を

予定している、意図しているというものではありません。」とされている。

すなわち、この時点でも一方的に本件ユシ協定の無効を宣言して従業員に告知するのではなく、さらに協議を重ねて問題解決の方策を探る意思を表明していると認めるのが相当である。

f 第3回団体交渉における会社の言動

令和5年8月29日に第3回団体交渉が開催され、中労委で和解した本件協約の履行と過半数の計算について協議されたが、組合側と会社側がそれぞれの見解を主張し、議論は平行線のままであったと認められる。

この時にC組合から「だから、いつまで経ってもその過半数だけに…。」、「固執していると平行線ですよ。平行線だったら、もうそういう…。」との発言があり、組合執行委員長からも「今の言われる主張をずっと会社はされる訳でしょ。これからもずーっと。」、「歩み寄りなんてしないじゃないですか。」との発言があり、組合書記長からも「でも、今の話を聞いてると、結局そういうのを盛り込んじゃうと何をどう歩み寄っていくのか協議していくのかそこに固執するだけじゃないのかなーっていうのはちょっと思うんですけど。」との発言がなされている。そして組合執行委員長から「時間とっても意味無いんじゃないですか。」との発言がなされている。

これに対してB5主事から「でも、そういう話し合いをするのがこういう場じゃないんですか。」と発言したのに対して、組合執行委員長から「そもそも協議なんか必要ないですよ。これ」との発言がなされている。この時点で組合側から交渉が既に行き詰まっているとして見切られてしまった感を否定できない。

しかしながら本件ユシ協定の有効性に関する労使交渉については、従業員に対する明確な説明をできるだけ早くしなければならない状況であったとはいえるとしても、特に期限が切られていたわけではなく、今後の労使交渉の中で何らかの中間的な試案や緩和措置、経過措置等のいわゆる折衷案や譲歩案が提示される可能性を否定できなかったと認め

られ、さらに労使交渉を重ねる余地はあったと認めるのが相当である。

確かにこの第3回団体交渉において、会社側は、審査委員説示が注意喚起していた「単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使方法の協議が不可欠である。」との要請に従っていないようにも見える。この時点で通説的な見解に従った過半数要件の法解釈論だけではなく、分母あるいは分子の捉え方について何らかの中間的な試案を示すとか、未加入の組合員の取扱い等について何らかの緩和的な措置を提案するとか、あるいは一定の期間にわたって組合員数・従業員数の如何にかかわらず本件ユシ協定の有効性を認める経過措置を講じるなどの問題解決に向けたより現実的な解決策を模索する姿勢が示されてしかるべきであったとも思われる。

一方、この問題について「真摯に協議」すべきは組合側にとっても同様であって、単に本件協約が有効であるから本件ユシ協定も有効であるとの一点の主張に終始して労使交渉を打ち切るのではなく、協議による解決の途をさらに模索すべきであったともいえる。

このとき組合側からは、本件ユシ協定の有効性についてこれ以上労使間で協議しても意味がないとの発言がなされ、第三者機関（おそらく当委員会）の判断に解決を委ねる意向であるとされているが、組合側が提示した令和5年8月24日付け「過半数の計算について」に対して、会社が改めてその内容について検討した上で、同年9月を目途に回答する旨を伝えて組合側の理解を得ているし、上記のとおり、これ以降の団体交渉において何らかの中間的な試案や緩和措置、経過措置等のアイデアが示される可能性がなかったとはいえないから、この時点で労使間の協議が決裂に至っていたとまでは認められない。

また、上記のとおり、本件ユシ協定の有効性に関する労使交渉が行き詰まりを見せつつあったとしても、会社側のみにその責めを帰すこともできないと考える。

当委員会としては、この時点においても、会社側が組合員数を従業員数で除した割合にのみに拘泥して本件ユシ協定が有効ではないとの立場に固執し、労使間の真摯な協議を実質的に拒否していたとまで認める

に足りないと考える。

g 本件申立て及びそれ以降における会社の言動

令和5年9月7日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。

上記第3回団体交渉以降、本件ユシ協定に関する団体交渉は行われていないが、会社は、本件申立て後、組合に対し、約束どおり、令和5年9月27日付け「過半数の計算について(2)」を交付し、本件ユシ協定に係る過半数要件の計算において、分母を使用者の利益代表者を除外した従業員数とするという会社の見解の根拠を改めて示した上で、組合に対して、分母を本件協約で定められている組合員の範囲外となる者を除外した従業員数とするという組合の見解の根拠となる法的な文献等の提示を改めて求め、その見解が法的な審査に耐えられると考えられる場合には、労使双方が歩み寄った内容で合意していくことも可能であろうという見解を示した。

この「法的な審査に耐えられると考えられる場合には、労使双方が歩み寄った内容で合意していく」という記述を反対解釈すれば、組合側の見解が法的な審査に耐えられなければ歩み寄りとは不可能であるかのように受け取られないでもないが、この書面全体の趣旨に照らすと「法的な審査に耐えられる」か否かの評価については法律専門家の意見を徴しつつもなお労使間で協議する趣旨であると解される。

なお、この時点でもこれまでと同様に何らかの中間的な試案や緩和措置、経過措置等に関するいわゆる折衷案・譲歩案の提案がなされていないが、過半数要件の分母・分子についての中間的な試案や緩和措置、経過措置等のいわゆる折衷案・譲歩案を提示していないことは、組合側も同様であるし、前述したとおり、さらに団体交渉を重ねる中で労使いずれかから示される可能性はあったと思われる。

また、会社は、同書面において「仮に現時点において貴組合が労働者の過半数を代表していなかったとしても、会社としては、貴組合の上記要請に応じられないというだけであって、それを超えて何らかの行動を予定している、意図しているというものではありません。」と述べており、実際に会社が上記見解の表明を超えて現実に「何らかの行動」を取

ったとは認められない。これらの記述に照らしても少なくとも会社側は、労使間の協議による解決の途を依然として模索していたと認めるのが相当である。

(ウ) 会社の言動が本件和解に違反するとはいえないこと

以上のとおり、会社は、本件和解成立後、本件協約が失効しているから当然に本件ユシ協定が失効した旨主張したことはないし、本件和解あるいは審査委員説示の趣旨に反して、労使間の十分な協議を経ることなく、一方的に過半数要件の欠缺^{けんけつ}を理由として本件ユシ協定が無効であることを宣言して従業員らに周知せしめたり、本件ユシ協定が無効であることを前提とする取扱いを実行したわけでもなく、一貫してこの問題を労使間の協議によって解決することを求めていたと認めるのが相当である。

また、確かに本件申立てに至るまでの間、会社は依然として組合員数を従業員数で除した数的割合を指摘するにとどまっており、労使交渉によってこの問題を解決し得るようないわゆる折衷案や譲歩案等を提示するに至っていないが、やや早々に組合側からこのまま労使交渉を重ねても意味がないとして見切られてしまった感もあり、そのような提示をしていなかったのは組合側も同様であるから、このことをもって直ちに会社側が数的割合にのみ拘泥して本件ユシ協定が無効であるとの立場に固執し、労使間の協議を実質的に拒否していたとまで評価することはできない。

また、会社は、この間、組合が本件ユシ協定が有効であることを前提として従業員らに対しいわゆるオルグ活動をすることを禁止していたわけでもない。

結局、本件ユシ協定に関する会社側の言動は、本件和解に違反していたとは認められないし、いわゆる見解表明の域を超えるものであったとも認められない。

オ 本件ユシ協定に関する会社側の言動が支配介入に該当するか否か

前述したとおり、単に見解表明の域にとどまる言動であっても支配介入に該当する場合はあり得るし、本件和解に違反していなくても直ちに支配介入に該当しないとまで断定することはできない。

そこでさらに本件ユシ協定に関する会社の見解表明が支配介入に当たる

か否かについて、①会社が表明した見解の具体的内容、②見解が表明された時期及び状況、③それが組合の運営や活動に与えた影響、④推認される使用者の意図を総合考慮して判断することとする。

(ア) 本件ユシ協定について会社が表明した見解の内容等

a 本件ユシ協定について会社が表明した見解の内容

本件ユシ協定に関する会社の見解表明の内容については、上記エオに述べたとおりであり、本件協約とは別個に本件ユシ協定に限ってその独自の要件である過半数要件の欠缺^{けんけつ}を理由に有効ではない旨の見解を表明するにとどまっており、この点について労使間の協議によって解決を図ろうとする姿勢を一貫して崩していないと認めるのが相当である。

また、B 2 工場の従業員に対する説明においても本件ユシ協定が有効ではないと考えている旨述べながらも労使間で協議中であるので組合に加入しなければならないとも加入しなくても良いとも言えないという、過半数要件を欠いている旨決めつけているわけではなく、いわゆる両論併記的な説明にとどまっている。

また、上記エに述べたとおり、会社は、自己の見解の根拠となる学説や文献、数的資料を示すなどして組合の理解を得ようと努力していたと認められ、会社が提示したそれらの根拠や資料については相当程度の合理性が認められるというべきである。

b 初審命令において支配介入に当たるとされた行為との比較

初審命令においては、会社の一方的な本件改訂申出によって本件協約を失効させ、これを既定事実として本件協約の見直しに関する労使事務折衝や団体交渉においていわば優位な立場に立ち、最終的に本件ユシ協定の廃止を実現しようとしたものとされ、労使の実質的対等を侵害する行為であると評価され、一部支配介入に該当すると認められている。

また、本件ユシ協定は、既に組合の運営・活動の基盤となり重要な既得権益となっていると認められるから本件ユシ協定を廃止しようとする場合は、特段の必要性や緊急性が必要であり、この点について必要に応じて資料等を提示するなどして具体的に説明するとともに十分な時間的猶予を求めて協議を重ね、かつ、本件ユシ協定が直ちに行われなく

なることによる影響や混乱を最小限にするための経過措置を講じるなどの手続的配慮が必要であるところ、これらの点において会社の対応が十分ではなかったことも初審命令において一部支配介入を認めた理由である。

しかるに本件においては、既に本件和解において本件協約の有効性が確認されており、会社としては、本件協約が失効していることを既定事実として本件ユシ協定の効力について優位な立場で交渉することが既に封じられていることになる。

また、会社が本件ユシ協定が有効ではないとの見解を表明するに至ったのは、本件和解成立後、組合側から従業員へのメール中に組合に加入しなければならないとの文言を加えるように求められたことが契機となっており、本件改訂申出のように会社側の一方的な行為が発端となっているわけではない。

また、初審命令においては、会社が本件改訂申出により有効期間満了によって本件協約を失効させ、これによって本件ユシ協定も失効したとの立場を一貫して維持し、いわば優位な立場に立って労使交渉を重ねていたのに対して、本件においては上記エ等に述べたとおり、労使事務折衝や団体交渉あるいは書面の交換においても、会社側は、組合が過半数要件を満たしていると認められるか否かも含めて労使協議によって解決しようとの姿勢を崩していないと認められるし、特段、会社が優位な立場に立って交渉を進めようとしていたとも認められない。

このように初審命令において支配介入に当たると判断された会社側の言動と本件において争点とされている会社側の言動とでは明らかにその態様を異にしており、本件における会社の言動については、労使間の実質的対等を侵害していると認めることができない。

なお、いわゆる手続的配慮については、本件ユシ協定の効力が失われることによって組合に与える影響を考慮すれば、その影響を最小限にするために本件においても初審命令のときと同様に時間的に余裕のある十分な審議と経過措置等の手続的配慮が要請されることに変わりはないと考えられる。

しかるに本件においても会社側から経過措置等の提案がなされたわけではなかったが、前述したとおり、組合側から早々に平行線であると見切られてしまった感もあり、本件申立て以降、本件ユシ協定に関する団体交渉が行われていなかったことや組合側の強硬な姿勢に照らして組合側の理解を得られるような折衷案を直ちに提示することが困難であったと考えられること、また、いわゆる折衷案を提示するなどして労使交渉により問題解決の途を模索すべきは組合側も同様であると考えられることなどからすると、本件においてそのような提案が本件申立てに至るまでの間に会社側からなされていなかったことをもって直ちに手続的配慮を欠くとして支配介入に当たると認めることはできない。この点についても初審命令における当委員会の判断とは、自ずと異なる判断をせざるを得ない。

(イ) 本件ユシ協定について会社が見解を表明した時期及び状況

a 本件ユシ協定についての会社が見解が表明された時期

会社が、本件ユシ協定について過半数要件を欠き有効ではない旨の見解を最初に表明した時期は、本件和解が成立してから約1か月後の令和5年3月22日であったと認められる。

確かに会社からかかる見解表明がなされたのは本件和解成立から間もない時期であり、本件協約の改訂申出に伴うものでもなかったが、審査委員説示が指摘しているとおり、「改めて改訂の申出があった場合」に限らず「現状」の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても労使間で協議することは容認されていたと認められるから、本件和解成立後、すぐに本件ユシ協定が有効ではない旨の見解が表明されたとしても直ちに支配介入に当たると評価することはできない。

b 本件ユシ協定が無効であるとの見解が示された状況

会社側から本件ユシ協定が過半数要件を欠くために無効であるとの見解を示された状況は、上記エ(イ) a ないし g に述べたとおりである。

すなわち、会社が本件ユシ協定について過半数要件を欠いていて有効ではないとの見解を表明するに至ったのは、組合側から従業員に対する

メール中に従業員は組合に加入しなければならないとの文言を入れるようにとの要請がなされたことを契機としたものであって、会社が一方的に本件ユシ協定の無効を宣言して、従業員らに対して組合に加入すべき理由がないことを告知したわけではない。

組合の上記要請に会社が判断を留保したのは、審査委員説示において、この点を労使間で協議するようにとの要請がなされていたことに基づくものと認められ、これによってその後の労使事務折衝や団体交渉において優位な立場に立つことを目的としたものであったとも認められない。

結局、会社は、審査委員説示の趣旨に従って労使間で協議することを求めただけであって、それを超えて何らかの具体的な行動に及んだわけではなく、前述したとおり、これらの点において、初審命令において支配介入とされた会社側の言動と本件における会社の言動とでは、その態様を大きく異にしているというべきである。

(ウ) 組合の運営・活動に与えた影響

本件ユシ協定は、組合の運営・活動の基盤となるべき重要な事項であり、会社が本件ユシ協定が過半数要件を欠いているとの見解を示し、従業員らに対して組合に加入すべきである旨の説明をすることを留保したことは、それ自体が既に組合の運営・活動に一定の影響を与えたことを否定できない。

現にB 2工場の従業員は、会社から本件ユシ協定の有効性について労使間に見解の相違があり協議中であるとの説明を受けて組合加入を留保する結果になったと認められる。

しかしながら他方、会社は、組合が本件ユシ協定を根拠として従業員らに対していわゆるオルグ活動をすること自体は何ら規制しておらず、会社の上記のような説明のもとでも組合に加入した従業員もいたと認められるし、組合に加入しなかった従業員についてもあくまでも労使間の協議において結論が出るまでの間、その判断を留保していたにすぎないから組合の運営・活動に及ぼす影響は、これを完全に否定することができないとしても限定的あるいは暫定的なものであったと認めるのが相当である。

(エ) 推定される会社の意図

初審命令において認定したとおり、会社は、グループ会社内でユニオン・ショップ協定を結んでいることを「異質」とであると評価し、グループ会社間の「等質化」を図るために本件ユシ協定を廃止し、組合への加入・脱退を個々の従業員の意思を尊重する方向で「労使関係の見直し」をすることを基本方針として決定していたものと認められる。初審命令においては、このような会社の基本方針がいわゆる支配介入の意思を推認させるものと判断している。

しかるに本件におけるB4証人の証言に照らしても初審命令以後に上記会社の基本方針が変更されたと認めるに足りず、会社が本件和解後に本件ユシ協定が有効ではない旨の見解を表明するに当たってそのような会社の基本方針が依然として背景になっていた可能性を否定することができない。

また、支配介入の意思について、前述したとおり、組合の弱体化を直接の目的としていなくても当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識していながらあえて当該行為を行おうとする意思があれば、この要件を満たすものと認めるのが相当である。

しかしながら上記(ア)ないし(ウ)に述べたとおり、会社の言動についてもそもそも支配介入に当たるべき行為があったと認めることに足りないから仮に会社の見解表明の背景に上記会社の基本方針があったとしてもそれをもって直ちに支配介入があったと認めることができない。

カ 結論

以上のとおり、会社は、本件協約それ自体の無効を主張していたわけではなく、本件ユシ協定の独自の要件である過半数要件を欠いているとの見解を表明し、この点について労使間の協議による解決を求めていたものと認められるから本件和解の趣旨に違反していたとは認められない。

また、会社は、本件ユシ協定が無効であることを一方的に宣言して従業員らにこれを前提として組合に加入すべき理由がない旨を告知したわけではなく、本件ユシ協定が無効であることを前提とする取扱いを実行したわけでもなく、一貫して本件ユシ協定の有効性について労使間の協議により解決し

ようとしていたと認めるのが相当である。

すなわち会社側の本件ユシ協定に関する発言は、一方的な具体的行動を伴うものではなく、いわゆる「意見表明」の域にとどまるものであったと認められるところ、会社の意見表明が支配介入に当たるか否かについては、①示された見解の内容、②それがなされた時期、③それがなされた状況、④それが組合の運営や活動に与えた影響、⑤推認される会社の意図を総合的に考慮して支配介入の成否を判断すべきことになる。

しかるに前述したとおり、①会社は、本件ユシ協定の過半数要件について根拠や資料を示した上で労使間の協議により解決しようとする姿勢を一貫して示しており、本件申立てに至るまでの段階では本件ユシ協定が有効ではないとの立場に固執して労使間の協議を実質的に拒否していたとまではいえないこと、②見解が表明されたのは、本件和解の約1か月後ではあったが、審査委員説示は、その時点での労使協議を否定していなかったと認められること、③会社が見解を表明するに至ったのは、組合から従業員へのメール中に組合に加入しなければならないとの文言を入れるように要請を受けたことが契機であって会社が自ら先んじて積極的に見解表明したものでないこと、④会社の意見表明により組合加入を留保した従業員もいたと認められるが、あくまでも労使間の協議により問題解決が図られるまでの間、組合加入するか否かの判断を留保しただけであり、組合の運営や活動に与えた影響は、限定的あるいは暫定的であったと認められること、⑤確かに本件ユシ協定がグループ会社内で「異質」であるとしてこれを廃止しようとの会社の基本方針が、本件ユシ協定に関する見解表明の背景になっていた可能性を否定できないが、そもそも上記①②③④の観点から支配介入に当たるべき行為があったと認めることができないことなどの諸事情を総合的に勘案した結果、会社が本件ユシ協定について有効ではない旨の見解を労使事務折衝や団体交渉あるいは従業員への説明の場において表明したこと、また、本件申立てに至るまでの間、かかる見解を維持し続けたことが支配介入に当たるとは認められないものと判断する。

2 争点(2) (令和5年4月17日から同年8月29日までに組合と会社の間で開催された合計3回の団体交渉において、会社が、本件ユシ協定が有効ではないという態度をとり続けたことが不誠実団交に当たるか否か。) について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

本件和解において、組合と会社は本件協約が有効であることを相互に確認しており、そこには本件ユシ協定も含まれる。

そして、本件和解における審査委員説示は、将来的に組合が労働者の過半数を代表しなくなったときは本件ユシ協定が失効するということを述べるだけであり、本件和解成立時点では組合が労働者の過半数を代表し本件ユシ協定が有効であるということを前提にしており、本件和解成立直後から会社が本件ユシ協定の有効性を認めないことを許容するものでないことは明白である。

また、組合は、本件ユシ協定が有効であることの根拠となる法的な文献を提示した。

よって、本件ユシ協定が有効であるにも関わらず、令和5年4月17日から同年8月29日までに組合と会社の間で開催された合計3回の団体交渉において、会社が本件ユシ協定が有効ではないという態度をとり続けたことは、本件和解で合意された内容に反するものであり、不誠実団交の不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張

本件和解は、本件ユシ協定の有効性についての労使の見解の対立を解決するものではなく、本件ユシ協定の有効性について和解後に協議していくものであるとの認識の下で和解に至った。そして、組合からの申入れにより開催された団体交渉において、組合からの質問・要求に応じる形で、本件ユシ協定の有効性についての自らの考えを表明した。会社が表明した見解の内容は、労働法コンメンタールに掲載された厚生労働省の見解に基づく合理的なものであり、その態様は、協議を前進させるためのたたき台であって、会社としてこの内容に固執するつもりはなく、組合からも考えを提示してもらい、双方の認識・理解を明らかにした上で、合意達成に向け協議を進めたい

と伝えるなど、ごく平穏なものである。

したがって、会社は誠実に交渉を行っており、会社の言動は不誠実団交の不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過及び本件和解の解釈

本件の事実経過については、第2の1ないし14に述べたとおりである。

また、本件和解の解釈については、上記1(2)イに述べたとおりである。

イ 誠実交渉義務の内容

使用者は、団体交渉において組合の要求や主張に対してその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、必要に応じてそれらの論拠や資料を示す義務があると解される。使用者には合意を求める組合の努力に対して誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索すべき義務があるというべきである。

本件においては、組合から会社に対して従業員へのメール中に本件ユシ協定に基づいてこれまで組合に加入していない従業員は組合に加入すべきである旨の文言を入れるように要請されたのに対して、会社が組合に対して審査委員説示を正しく理解しているか疑問があるとし、本件ユシ協定の有効性については、さらに労使間で協議すべきであることを指摘した上で、本件ユシ協定についてはいわゆる過半数要件を欠いているので有効ではないとの見解を表明したことの当否が団体交渉における争点になっていたと認められる。

そうすると本件における誠実交渉義務とは、会社において組合が過半数要件を欠いていると考える理由について根拠や資料を示して真摯に合意形成を目指すべき義務を意味することになる。この場合、会社が組合に示すべき根拠・資料は相当程度の合理性が認められるものであることが求められているというべきである。

ウ 労使事務折衝や団体交渉における会社の態度

(ア) 労使事務折衝

令和5年2月16日に行われた労使事務折衝の内容及び同年3月16日に会社が組合に対して従業員へのメール案を交付し、これに対して同年3月20日に組合から会社に対して「労働協約は有効であり、ユニオンシ

ヨップ協定も有効であるため、現在組合に加入していない社員は、組合に加入しなければなりません。」との文面を追加するよう提案したこと、さらに会社から組合に対して、審査委員説示の内容等を正しく受け取られているのか疑問に感じる部分があると伝え、事務折衝で協議する際に労使双方が審査委員説示を持参し内容を再確認することを提案したことについては、第2の7(1)に述べたとおりである。

(イ) 第1回団体交渉

令和5年3月27日に行われた第1回団体交渉の状況は、第2の8に述べたとおりである。

この中で組合は、会社に対して、本件和解により本件ユシ協定も含めて本件協約が有効であるという認識であるかどうか質問したのに対して、会社は審査委員説示を援用して、本件ユシ協定の有効性については組合と会社の見解が相違しており、和解成立後に協議していくという前提の下で本件和解が締結されたものであることを指摘した上で、組合は過半数割れの状態にあるため本件ユシ協定が有効とはいえないと考えているとの見解を表明し、今後、過半数要件について労使双方が考え方を出し合い、本件ユシ協定の有効性について労使間で協議していくことを提案したものと認められる。

また、会社は、組合から要請されていた従業員へのメール中に本件ユシ協定が有効であるとして未加入の従業員は組合に加入すべきである旨の文言を追加することについて応じることができない旨回答したものと認められる。

この時点で会社は、本件ユシ協定が過半数要件を欠いていて有効とは言えないとの見解を表明してはいるが、一方的に無効を宣言して譲歩しないとしているわけではなく、今後、労使間で協議をしていくことを提案していることになる。

(ウ) 第2回団体交渉及び令和5年5月29日付け「過半数の計算について」

令和5年5月10日行われた第2回団体交渉の状況は、第2の9に述べたとおりである。

この中で結局、令和5年3月16日に会社が提案した従業員へのメール

の案文を労使双方が確認し、そのまま従業員に周知することが合意されている。このメールには、「これからは、この和解を前提に、労使協議がスタートします。この点、中央労働委員会の審査委員からも、労使双方にそれぞれ意見があることから、今後、改めて協約書の改訂の申出があった場合はもちろんのことですが、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくようお願いいたしますとのお話を和解調印後に頂いております。このお話を重く受け止め、再び無意味な争いに発展することがないように努める所存です。」と記載されていた。

この時点で組合側も本件ユシ協定の有効性について労使間で協議をしていくこと自体は容認していたと認めるのが相当である。

この時に改めて本件ユシ協定の有効性について見解を求められた会社側は、第1回団体交渉におけるのと同様の見解を表明するとともに令和5年5月末までに組合が過半数要件を欠いていると考える理由を書面をもって提出することになった。

その書面が令和5年5月29日付け「過半数の計算について」であるが、その中には、「今回の提示は、協議がやや平行線になりかけていることや、貴組合・会社の現時点での試算内容及び理由が不明瞭な状態ではそもそも協議を進めることが難しいと思われたことから、協議を少しでも前進させるべく、たたき台としてご提示させていただくものです。そのため、会社として今回提示する内容に固執するつもりはありません。会社としては、貴組合からも同様に現時点での試算内容及びその理由をご提示いただき、双方の現時点での認識・理解を明らかにしたうえで、合意達成に向け協議を進めて行ければと考えております。」と記載されている。

さらに同書面には、「また、仮に現時点において貴組合が労働者の過半数を代表していなかったとしても、会社として何らかの行動を予定している、意図しているということは一切ありません。」と記載されている。

その上で同書面には、「雇用される労働者の過半数（労働組合法第7条第1項但書）とは、労働組合法第2条但書第1号に該当する労働者（使用者の利益代表者）を除外した労働者の過半数を意味する」として、厚生労

働省労政担当参事官室編「六訂新版労働組合法・労働関係調整法 労働法
コンメンタール1」が引用されており、会社における「使用者の利益代表
者」は取締役・執行役員の役員8名であり、この8名及び事務折衝や団体
交渉の主要な参加者2名を分母の計算から除外するとしている。

また、派遣会社員18名も会社と雇用関係がないとの理由で除外し、さ
らに顧問7名も除外した結果、分母については全社で182名、B3工場
で80名、B3工場以外では102名であるとし、組合員数が全社で69
名、B3工場では38名、B3工場以外では31名であるとし、いずれの
事業場においても過半数要件を満たしていないとした。

同書面に示された会社の見解については、学説や文献上の根拠が示され
ており、相当程度の合理性が認められるというべきである。なお、労組法
第7条第1項ただし書における「労働者の過半数を代表する場合」が本件
ユシ協定の有効要件ではないとする有力学説も存在するところではある
が、会社の見解の方がむしろ通説的な見解であると考えられ、少なくとも
相当程度の合理性が認められることは明らかである。

(エ) 第3回団体交渉及び令和5年9月27日付け「過半数の計算について(2)」

令和5年8月29日に行われた第3回団体交渉の状況は、第2の10に
述べたとおりである。

この時点で本件ユシ協定の有効性に関する労使間の見解の具体的な内
容は明らかになったと認められるが、いわゆる平行線のまま終わったと認
められる。また、団体交渉の終わりに組合執行委員長が「また、第3者機
関のほうにあげさせていただいてこの問題を解決した方がいいんじゃない
かなというふうに組合のほうでは思いましたので、そうさせていただきます
ます。」と述べてはいるが、会社は、組合が提出した令和5年8月24日
付け「過半数の計算について」に対して内容を検討した上で同年9月を目
途に回答するとし、組合側もこれを「とりあえずいただきます。」と応じ
ており、団体交渉が決裂したとまではいえないと思われる。

なお、実際に令和5年9月27日付け「過半数の計算について(2)」が
提出されており、会社側の詳細な見解が述べられている。

(オ) 本件申立て及びその後の経過

令和5年9月7日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。

第3回団体交渉以降、本件ユシ協定に関する団体交渉は行われていない。

令和5年9月27日付け「過半数の計算について(2)」において会社側の詳細な見解が述べられているが、そこでも「仮に現時点において貴組合が労働者の過半数を代表していなかったとしても、会社としては、貴組合の上記要請に応じられないというだけであり、それを超えて何らかの行動を予定している、意図しているというものではありません。」と記載されている。

そして、その後、会社側が、「それを超えて何らかの行動」をしたとも認められない。

エ 結論

以上のとおり、会社は、労使事務折衝や団体交渉等において、組合に対し、組合が過半数要件を欠いていると考える理由について学説や文献を引用した上で具体的に説明しており、その内容も相当程度の合理性を有するものであって、一貫して労使間の協議によって本件ユシ協定に関する合意を形成すべく真摯に対応していると認められるから、誠実交渉義務に違反したとは認められない。

なお、前述したとおり、本件ユシ協定が組合の組織・活動の基盤となっていることは明らかであり、会社が本件ユシ協定について無効である旨の見解を示すことが労使関係に影響を与え得ることは予想される場所であるから、本来、会社から組合員の範囲に関する何らかの中間的な提案をしたり、組合未加入者の取扱い等に関する何らかの緩和措置や一定期間本件ユシ協定を有効なものとして取り扱う経過措置を設けることを提案するなどさらに調整を図ることも可能であったと思われる場所、会社側からそのような提案がなされたとは認められない。

しかしながらこれは組合側も同様であって早々に平行線であるとして本件申立てに及んでいるため、会社としてはそのような提案を示す機会が十分ではなかったとも言えるし、組合側の態度が強硬であったために理解が得ら

れる見込みのある提案を直ちにすることが困難であったとも思われるので、そうした中間的な提案をしなかったことをもって誠実交渉義務違反であると評価することはできない。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づいて、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和7年3月27日

岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一

命 令 書

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y社
 代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岐労委令和6年（不）第1号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年11月5日第396回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員浅井直美、同三井栄、同大野正博、同武藤玲央奈の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、A 2 組合員の割増賃金に関わる要求を交渉事項とする申立人との団体交渉において、申立人の要求や主張に対し、被申立人の主張や回答の根拠を具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書写しの受領の日から 10 日以内に、申立人へ次の内容を記載した文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y社

代表取締役 B 1

当社が貴組合に対して行った以下の行為は、岐阜県労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後再び、以下のような不当労働行為を行わないことを約束いたします。

- (1) 令和6年3月29日の団体交渉において、X組合の問いに対し、後日文書で回答する旨を表明し、団体交渉において自身の見解を示さなかったこと。
- (2) 令和6年6月27日付けでA2組合員に対し、岡山県所在の本社への配転を命令したこと。
- (3) 令和6年7月7日付けでA2組合員との間の労働契約を自己都合退職扱いとして終了したこと。

以上

- 3 被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに、当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。
- 4 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y社（以下「会社」という。）が、

- (1) 令和6年3月29日に開催されたA2組合員の割増賃金を議題とする団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、X組合（以下「組合」という。）の質問にその場で回答することなく、後日文書で回答する旨を表明したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、
- (2) 令和6年6月27日付けでA2組合員に対し、本社への異動を命令したこと（以下「本件配転命令」という。）が労組法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、
- (3) 令和6年7月7日付けでA2組合員との間の労働契約を自己都合退職扱いとして終了したこと（以下「本件退職処理」という。）が労組法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、

それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A2組合員の割増賃金に関する要求を交渉事項とする組合との団体交渉において、組合の質問に回答を行い、同組合員の割増賃金に関する見解を説明しなくてはならない。
- (2) 会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、本命令書末尾に添付する文言（別紙①）を記した謝罪文書を組合に手交しなければならない。
- (3) 会社は、本件配転命令を撤回しなければならない。
- (4) 会社は、本件退職処理をなかったものとして取り扱い、令和6年7月8日から同年9月7日まではA2組合員と雇用関係があった取扱いにしなければならない。
- (5) 会社は、A2組合員に対して、令和6年7月8日から同年9月7日までの間に同組合員が受け取るはずであった賃金相当額及びこれに対する年3分

の割合による遅延損害金を支払わなければならない。

- (6) 会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、本命令書末尾に添付する文言（別紙②）を記した謝罪文書を組合に手交しなければならない。

3 争点

- (1) 本件団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。
- (2) 会社が、本件配転命令及び本件退職処理をしたことが、労組法第7条第3号及び第4号の不当労働行為に該当するか否か。

第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いがなく、審査の全趣旨から認められる事実である。

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成23年1月4日に結成された労働組合であり、本件結審時の組合員数は、222名である。

(2) 会社

会社は、平成30年8月24日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、広島県福山市に営業所を有し、労働者派遣事業等の業務を行っている。なお、申立て時点では、愛知県高浜市に営業所を有していた。

結審時の会社の従業員数は14名である。

2 A2組合員の就業状況

- (1) 令和3年8月1日、A2組合員は、期間を同日から同年10月31日までとする労働契約を会社と締結した。雇用契約書では、給料が時給1,150円、勤務場所が愛知県弥富市、雇用内容が従業員送迎及び付随業務であるとされていた。
- (2) 令和3年11月1日、A2組合員は、期間の定めのない労働契約を会社と締結した。労働条件通知書では、基本賃金が月給345,000円、就業場所が本

社、業務内容が営業、経営補助、事務処理等であり、所定時間外労働及び休日労働をさせることがあったとされていた。なお、実際の業務内容としては、派遣労働者の送迎などを担当していた。

また、就業場所が本社に変更となることは、B 1 代表取締役（以下「B 1 代表」という。）から事前に要請があり、A 2 組合員がこれに合意している。

- (3) 令和 4 年 8 月、A 2 組合員は、就業場所を B 2 社名古屋工場に、業務内容を当該工場働く従業員の送迎などに変更された。なお、就業場所が愛知県内となることは、B 1 代表から事前に要請があり、A 2 組合員がこれに合意している。

3 団体交渉の申入れ

- (1) 組合は、会社に対し、令和 5 年 12 月 20 日付けの「要求書、及び、団体交渉申入書」を送付し、A 2 組合員が組合の組合員であることを通知するとともに、割増賃金に関する過去 3 年分の計算、その明細の提示及び支払を要求事項とする団体交渉を申し入れた。

- (2) 会社は、組合に対し、令和 6 年 2 月 20 日付けの「回答書」を送付し、A 2 組合員に追加で支払うべき割増賃金は存在しないため、過去 3 年分遡及して割増賃金を支払えとの要求には応じられないと回答した。

また、その理由として、会社は A 2 組合員との間で、基本給 345,000 円に割増賃金を含んで支給することで合意していると回答した。

4 本件団体交渉

- (1) 令和 6 年 3 月 29 日、会社が手配した愛知県名古屋市に所在する愛知県産業労働センターの会議室において、本件団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A 2 組合員、A 3 執行委員、A 4 書記長であった。また、会社側の出席者は、B 1 代表、B 3 代理人弁護士（以下「B 3 弁護士」という。）であった。

- (2) 本件団体交渉において、組合がはじめに、A 2 組合員の労働時間をどのように把握しているのかについて質問したところ、会社は、口頭で質問をいただいてすぐ口頭で回答するとなると、齟齬があってはいけないので、書面を

もって回答させていただいた方が正確を期すことができるのではないかと述べた。組合が再度「労働時間をどうやって把握されているのかの基本的な考え方を先ず教えていただけませんか」と質問したところ、会社は「口頭でご回答するのではなくて、書面で、追って回答するということでは駄目なんではないかということなんです。」と述べ、その後同様のやり取りが繰り返された。

(3) 組合が「労働時間は把握はされているという認識でいいんですか。方法はともかく。」と質問を変更したところ、会社は「それを、改めて回答しますと言うことで、お答えしているんです。」と述べた。組合が、労働時間の把握の方法及び労働時間を把握しているかどうか、それについてもここではお答えできないのかと確認したところ、会社は、ここではお答えできない、正確を期すため後日書面をもって回答する旨述べ、その後同様のやり取りが繰り返された。

(4) 会社が、団体交渉の場において全部口頭で回答することについて、正確に回答できるかどうかということが問題になると思う旨述べると、組合は、当然正確に回答してもらわないといけないと考えているが、労働時間を把握しているかどうかぐらいは答えられるのではないかと述べた。それを受け、会社は、今日の回答が不正確となる可能性があるということを含めて、後日修正される可能性があるという前提で進めてお答えすれば良いかと確認したところ、組合は、間違ったことがあるなら後日修正していただく必要があり、例えば、どういった事実が何月何日の何時だったかについて、1時間時刻を訂正するというようなことであれば不誠実だとはいえないと思うが、労働時間を把握しているかどうかは根本の問題であって、そのどちらかの回答に対して、後で間違っていたと言うのは、団体交渉に会社側が誠実に対応していないと評価せざるを得ないと思う旨述べた。

(5) 会社が、一個一個口頭で答えていくというのではなく、事前に書面をいただければ準備してお答えもするが、この場での質問に即座に答えることは致しかねるというのが回答である旨述べると、組合は、よく検討して回答するというようなレベルのことではなく、会社の方として当然やらなくてはならないこと、答えてしかるべきなのに答えられないというふうに評価せざるを得

ず、団体交渉を誠実にやっているかどうか疑われることになると思う旨述べた。その後、会社は、「誠実にやっているという判断です。」「回答しないとは言っていないです。」「回答をする準備はあります。」「正確を期すため、書面で、逐一回答する」などと述べ、組合は、「この団体交渉の場で、当たり前前のことを、答えられることを答えないということである」と、不誠実になるなど、私は、思います。」と述べるなど同様のやり取りが繰り返された。

(6) 組合が、この場が全然議論できていない、後日返答するだけだったら何のために団体交渉をやるのかということにならないか、お互い意見を出し合っただけで一致点はどこにあるのか、一致しない点はどこにあるのかを明らかにし今後どうやって紛争を解決するのかということが交渉だと思いが、そうならないと思う旨述べると、会社は、団体交渉の事前に議題や質問事項等をいただければ、事前に準備をして持参することができるので、今日正確に答えられないのが、我々のみの責任とそしりをうけるのはいかがかと思う旨述べた。

(7) 組合が、今回の団体交渉は、残業代の支払に関わることであり、そもそも残業代が支払われているかどうか、残業がそもそもあるのかどうか、所定労働時間はどうなっていて労働時間はきちんと把握しているのかどうかということは当然議論になることであり、そのことを団体交渉で確認して、一つ一つお互いの主張を闘わせてどこに一致点があるかどうかを見極めていく過程が団体交渉だと思いと述べ、更に、組合側の質問に対し、会社側がなんでもかんでも後日文書で回答するという対応をすること自身が、団体交渉で本来議論すべきことを、責任を持って返答していないということになるのではないかと思う旨述べると、会社は、責任を持った返答をと仰るのであれば、責任をもって正確な返答をしたいので、後日書面をもって回答させていただきたい旨述べ、「つきましては、ご質問等ご用意されていると思うので、頂ければ、きちんとご回答しますよというのがご回答なんですけれども。」とそれまでと同様の発言を繰り返した。

(8) 組合が、それまでの団体交渉の経過を踏まえ、改めてA2組合員の労働時間を把握しているのか、把握しているのであればどのような方法で把握しているのかについて、この場で回答できるのか尋ねたところ、会社は、この場

では回答しない、正確を期すため後日書面で回答する旨述べた。その後同様のやり取りを繰り返した後、組合が、先ほどの2点の質問以外にたくさん質問事項がありこの場で質問したいと思っているが、それらについて答えられるものは答える、答えられないものは答えないというスタンスになるのかと尋ねたところ、会社は、会社側で答える必要があるものについては書面で回答し、質問の内容として回答すべきものでないものがあれば回答しないという回答になる旨述べ、その後同様のやり取りが続いた。

(9) 最後に組合が、口頭で上記2点以外の質問をした場合においても、全て後日書面で回答することとなるのかと改めて確認したところ、会社は「そうですね。」と述べた。それを受け組合は、「そんなふうに会社が対応されると思ってもみなかったので、じゃあ、これから、さらに、私が言ったことについて、ああ聞きました、後日回答します、ああ聞きました、後日回答しますというのが、ずっと繰り返されると。」「この団体交渉をやっても意味があるかどうかということに、なるのかと思います。」「そうすると、この場で、団体交渉ってというのが、続けて意味があるのかどうかという問題とも、私どもの立場としては検討せざるを得ないというふうに思うわけです。」と述べた後、今度どうするのか組合内で協議するため、少し時間をいただきたい旨会社に伝え、会社はこれを了承した。

(10) 以上の経過を受け、組合は、これ以上、団体交渉を継続しても意味がなく、団体交渉は打ち切らざるを得ない、その原因は会社側にある旨主張し、本件団体交渉を終了した。

なお、会社が、口頭で質問のあった事項及びその他の質問について、また書面でいただけるのかと尋ねたところ、組合は、書面を出すかどうかも含めて検討する旨回答し、会社は、書面等でご質問をいただければ、そこについては、誠実にお答えをさせていただく、その用意はある旨述べた。

5 本件団体交渉後の経過

(1) 組合は、会社に対し、令和6年4月30日付けの「団体交渉に関わる要請」を送付した。当該文書の内容は以下のとおりである。

ア 本件団体交渉が不正常的な状態となった原因についての組合の見解

(ア) 本件団体交渉で組合が質問した2つの項目及びその他の質問に対し、会社が「団体交渉の場では返答しない立場」及び「後日に文書回答をする立場」を示したことが原因で、団体交渉を続けても実質的な議論ができない不正常的な状態となったと判断した。

(イ) 組合としては、こうした会社の立場表明は、明確に誠実交渉義務違反であり、実質的に団体交渉を拒否したことになるため、労組法第7条第2号の不当労働行為であると判断している。そのように判断した理由は、以下のとおり。

a 本件団体交渉の交渉事項は、A2組合員の割増賃金の支払についてである。当該事項を議論するには、A2組合員の労働時間が所定労働時間を超えているのかどうかについて、双方の認識を明らかにする必要があるため、組合は会社としての労働時間の把握方法を質問した。しかし、会社がこれらの質問に答えないという態度を示したため、A2組合員の割増賃金に関する議論が全く進展しなかった。これは、会社が実質的に団体交渉に応じていないことと同義であり、誠実交渉義務違反である。

b 会社は、労働時間の把握に関する2つの質問以外に質問をした場合においても、団体交渉の場では回答せず、後日文書で回答する旨を表明し、A2組合員の割増賃金に関する議論が全く進展しなかった。この観点からも、会社は実質的に団体交渉に応じていないこととなり、そのような状態となったのは会社の責任であるから、誠実交渉義務違反である。

イ 今後の団体交渉を正常に行うための会社への要請

今後、会社と正常な団体交渉を開催するためには、会社が本件団体交渉での立場表明が不当労働行為であったことを認めて謝罪し、今後そのような対応をしないことを誓約することが必要である。このため、当該内容を記載した文書を、2週間以内に組合に交付することを要請する。

ウ 補足

本件要請に対して、会社が拒否した場合は、不当労働行為救済申立てを行う可能性があることを申し添える。

(2) 会社は、組合に対し、令和6年5月14日付けの「ご連絡」を送付し、「会社側といたしましては、今後、不当労働行為を行わないことについては誓約致します。」と回答した。また、本件団体交渉において、組合からの質問に対し、正確を期するために持ち帰って文書で回答するとの立場を表明したことが不当労働行為に該当するとは理解しておらず、謝罪も致しかねると回答した。

なお、同文書に本件団体交渉における組合からの質問に対する回答は含まれていなかった。

6 本社への配転命令

(1) 令和6年4月30日、本社の事務全般を担当するB4氏が、同年5月末日付けで退職することを申し出たが、会社が引き止めたことで退職は保留となった。

(2) 令和6年5月9日、上記(1)の申出を受けて、会社はハローワークインターネットサービスに、以下の求人情報を公開した。

ア 職種：人材派遣業務・特定技能支援業務の事務全般

イ 雇用形態：正社員

ウ 雇用期間：定めなし

エ 採用人数：1人

(3) 令和6年6月の第2週以降、B4氏が再度退職の意思を表明し、同月13日の勤務を最後に、同月14日から退職日まで年次有給休暇を取得し、同月末日付けで退職した。

(4) 令和6年6月26日、会社が本件配転命令を出すことを決定した。

(5) 会社は、A2組合員に対し、令和6年6月27日付け「転勤通知書」を交付し、同年7月8日付けで本社へ異動するよう命じた。なお、当該通知書を交付するに当たって、A2組合員と会社が事前に協議したことはない。

当該通知書では、賃金は変更なし、業務内容は送迎ドライバー、管理業務、整備清掃業務その他これに付随する業務、異動が必要となった理由は、本社の人員補充などとされていた。

また、「万が一、貴殿が下記本社に出勤しないときは、その期間中の給与は

支払いませんので、念のため申し添えます。」「人事異動は就業規則に記載されている通りであり、本異動は事業運営上必要なことであります。」などと記載されていた。

なお、就業規則の関連条項（第15条）の内容は、次のとおりである。

（人事異動）

第15条 会社は、業務の都合により、従業員に異動を命ずることがある。

従業員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

2 前項で定める異動とは、次の通りとする。

（1）配置転換：同一の事業場内での担当業務等の異動

（2）転勤：勤務地の変更を伴う所属部門の異動

（3）職種変更：職種の異動

3 会社は、前項各号の異動を命じる場合において、子の養育又は家族の介護を行うことが困難となる従業員がいるときは、当該従業員の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するものとし、また、不利益が少なくなるよう努めるものとする。

（6）令和6年7月5日、A2組合員がB1代表に電話で連絡し、「インプラントの予定があるため7月8日から岡山本社に行くことはできない。」「配転日を先にのばしてしてほしい。」と主張した。また、岡山県での住居について質問したところ、B1代表は寮である旨を回答し、A2組合員が愛知県岡崎市に居住する家族のもとに通うための交通費を支給するよう依頼したところ、同代表はこれを拒否した。なお、A2組合員が令和6年7月5日付けで申請した同月8日から12日までの年次有給休暇について、B1代表が別の日に変更するよう依頼したが、同組合員は組合に相談する旨回答した。

（7）組合は、会社に対し、令和6年7月5日付け「A2組合員への配転命令に関わる申し入れ」を送付し、本件配転命令の撤回を要求した。

7 A2組合員の退職

（1）令和6年7月6日、B1代表はA2組合員に対し、「先日、貴殿に対して令和6年7月8日付で本社への異動を命じましたが、正当な理由なく貴殿は異動を拒否されました。よって、このまま異動について承諾することなく、7

月8日に出勤が無い場合、退職の意思表示があったと判断させていただきますので、異動日の前日である令和6年7月7日をもって、自己都合退職処理をさせていただきます。尚、その場合、今まで就労頂いた功労がありますので、令和6年7月7日時点で残っている有給残日数については、残日数すべてを買い取らせて頂きます。」とのメッセージをSNSで送信した。

(2) 令和6年7月8日、A2組合員は、本社に出勤しなかった。このため、会社は、令和6年7月7日付けで、A2組合員との間の労働契約を自己都合退職扱いとして終了した。

8 本件申立て及び本件申立て以降の経過

(1) 令和6年6月7日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立てを行った。請求する救済内容は、前記第1の2(1)及び(2)のとおりである。なお、会社は当委員会が発送した申立書の写しを令和6年6月21日に受領した。

(2) 令和6年7月24日、組合は、当委員会に対し、「申立内容追加申請書」を提出し、請求する救済内容を追加した。追加した救済内容は、前記第1の2(3)ないし(6)のとおりである。

なお、組合は、令和7年1月22日及び同年2月17日、「申立内容変更申請書」をそれぞれ提出し、前記第1の2(4)及び(5)のとおり請求する救済内容一部を変更した。

(3) 令和6年7月11日、A2組合員は、本件配転命令に関し、名古屋地方裁判所へ労働審判を申し立てた。

(4) 令和6年8月7日、会社が名古屋営業所を閉鎖した。

(5) 令和6年8月21日、A2組合員は、割増賃金の支払に関し、名古屋地方裁判所へ労働審判を申し立てた。

(6) 令和6年9月10日、A2組合員が別の会社に就職した。

(7) 令和6年11月27日、A2組合員は、本件配転命令に関し、名古屋地方裁判所へ「訴状に代わる準備書面」を提出し、労働審判から通常訴訟へ移行した。

(8) 令和6年11月27日、A2組合員は、割増賃金の支払に関し、名古屋地方

裁判所へ「訴状に代わる準備書面」を提出し、労働審判から通常訴訟へ移行した。

(9) 令和6年3月29日以降、本件に関する団体交渉は行われていない。

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点(1)(本件団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 誠実交渉義務違反について

組合は、令和5年12月20日付けの団体交渉申入書にて、A2組合員の割増賃金の明細を示すこと及び支払を要求し、会社は令和6年2月20日付けの回答書にて、割増賃金は基本給345,000円に含まれているとの立場を示した。

令和6年3月29日に本件団体交渉が開催されたが、組合が基本給に関する会社の主張や割増賃金の計算の前提となる労働時間に関する質問をすることは当然であり、会社はそれらの質問に回答する義務がある。

しかし、会社は、A2組合員の労働時間の把握方法及びその把握をしているか否かという使用者としての労務管理の基本に関する質問及びその他の質問に後日文書で回答すると主張し、会社は、団体交渉事項に関する説明を一切放棄した。このような会社の対応は、誠実交渉義務違反であり、団体交渉拒否である。

(イ) 本件団体交渉を終了した経緯について

組合は、会社の上記(ア)の対応により、団体交渉を続けても実質的な議論ができない不正常的な状態になったと判断をして、本件団体交渉を打ち切らざるを得なかった。

(ウ) 後日書面で回答することについて

団体交渉は、組合と会社が直接協議する方法によるべきである。直接の協議とは、双方が交渉事項についての議論を行うことであって、

本件団体交渉のように、全ての質問に対して後日文書で回答する対応は、議論の中での誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する使用者の義務を果たしていない。会社が当該対応を行うのであれば、労使間の議論は遅々として進まず、組合に無駄な労力を強いる結果となることが予想される。

団体交渉は労使双方が直接協議をして合意達成の可能性を模索すべきであり、労使間の直接協議の方が、相手方の立場を双方がその場で把握できるため、団体交渉が円滑に進むのであり、後日の文書回答の場合は時間がかかりすぎることで円滑に進むとは考えられない。

イ 会社の主張

(ア) 本件団体交渉を正当な理由なく拒否したか否か

以下を踏まえると、現時点で直ちに会社が団体交渉を正当な理由なく拒否したと評価されることはあり得ない。

a 会社は、本件団体交渉の交渉事項について、会社の立場を事前に書面で提示している。会社に団体交渉を拒否する意思があったというならば、組合に対して、書面での回答すらしなかったはずである。

b 本件団体交渉の会場の手配は、全て会社において行っている。団体交渉の会場の選定に当たっては、組合の希望に配慮して、組合側の隣県で会場を選定しており、会社側が遠方の会場まで訪問する形で本件団体交渉に臨んでいる。

もとより、会社に本件団体交渉を拒否する意思があったというのであれば、会社の出捐で本件団体交渉の会場を手配するはずもなく、仮に本件団体交渉の会場を手配するとしても、組合側の出席が容易でない会場を手配するはずである。

c 本件団体交渉を打ち切ったのは、組合であり、会社が打ち切ったわけではない。本件団体交渉に先立って、組合からは具体的な質問事項や資料の徴求はなされていなかった。それゆえ、会社として、正確を期すために、団体交渉期日に受けた質問について、持

ち帰って後日書面で回答したいという意向を説明したにすぎない。

d 会社は、今後も本件団体交渉の交渉事項について、誠実に交渉を継続していく意向であり、組合から申入れがあれば、団体交渉に応じる意向である。なお、団体交渉を開催する場合には、組合から事前に質問事項の提示や資料の徴求をされたいとの希望がある。

(イ) 後日書面で回答することについて

会社が本件団体交渉の交渉事項について、組合からの質問などを持ち帰って後日書面で回答すれば、各種資料に基づいた正確な回答がなされることによって、また、会社側の考え方を整理した上で回答することによって、かえって本件団体交渉が円滑に進む可能性も否定できない。

(2) 当委員会の判断

ア 誠実交渉義務について

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、これは、実際に団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルに着きつつ誠実に交渉をしないことも禁止しているものと解するのが相当である。このように、使用者には、形式的に団体交渉に応ずるだけでなく誠実に団体交渉に当たる義務があり、従って、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

また、誠実交渉義務は、使用者が労働組合と面談して協議する過程で果たされ得るものであり、面談して協議すべき義務を含んでいるから、書面のみの往復による協議は、使用者と労働組合の合意に基づくものでない限り誠実交渉義務を尽くしたことにはならないと解される。

会社は、会社が本件団体交渉を正当な理由なく拒否したと評価されることはあり得ず不当労働行為に該当しない旨主張している一方、組合は、会社が誠実交渉義務に違反し不当労働行為に当たる旨主張しているので、本件団体交渉における会社の対応が、誠実交渉義務を果たしているか否かについて以下検討する。

イ 本件団体交渉について

会社は、本件団体交渉について、会社の立場を事前に書面で提示していること、会場の手配を組合の希望に配慮して会社の出捐により手配していることから、会社に本件団体交渉を拒否する意思がなかったことは明らかであり、団体交渉を正当な理由なく拒否したと評価されることはあり得ない旨主張している。

しかしながら、上記アで述べたとおり、会社には、実際に団体交渉に応ずるだけでなく、団体交渉の場において誠実に団体交渉に当たる義務があるのであるから、会社の主張は採用できない。

また、会社は、団体交渉前に組合から具体的な質問事項や資料の徴求がなく、会社として正確を期すため、団体交渉期日に受けた質問について、持ち帰って後日書面で回答したいという意向を説明したにすぎないから、団交拒否にあたらぬ旨主張している。更に、会社のこのような対応は、各種資料に基づいた正確な回答がなされるとともに、会社側の考え方を整理した上で回答することにより、かえって本件団体交渉が円滑に進む可能性も否定できない旨主張している。

確かに、団体交渉の議題との関係が薄く、事実関係を確認するため何らかの調査を要する質問や、会社としての意思決定に検討を要する要求などが団体交渉の場で初めてなされたような場合においては、その場での回答を一旦保留して、「後日回答する」との対応が直ちに否定されるものとはいえない。

しかし、本件団体交渉は、前記第2の3(1)で認定したとおり、令和5年12月に、組合がA2組合員の割増賃金に関する過去3年分の計算、その明細の提示及び支払を要求事項とする団体交渉を申し入れたことにより開催されたものであり、当該要求事項が交渉議題となっていたもので

ある。

組合が最初に質問した「A 2 組合員の労働時間の把握方法」については、使用者に自らが雇用する労働者の労働時間を把握する義務がある中において、交渉議題となっていたA 2 組合員の割増賃金の計算根拠となるものであり、更に本件団体交渉時点において申入れから3か月近くが経過していたことから、会社は、事前にそうした質問がなされることを予測し準備した上で、本件団体交渉の場で説明することが可能であったものといえる。この点、B 1 代表は、自身に対する反対尋問において、テレマティクスデータで把握できることを知っていたにもかかわらず、本件団体交渉の場で回答しなかった理由について問われ、「その日にそれを思いつかなかった。」と証言しているが、その理由は、後日書面でしか回答しないという会社の態度を肯認できるものとはいえない。

また、組合からのもう一つの質問事項であった「A 2 組合員の労働時間を把握しているか否か」についても、前述した「A 2 組合員の労働時間の把握方法」が説明可能であったとする理由に加え、把握しているか否か二者択一で回答できる質問であることから、本件団体交渉の場で回答することが十分可能であったものといえる。そして、会社には、上記アで述べたとおり、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明するなど誠実に団体交渉に応じる義務があるのであるから、組合からの上記質問に対し、説明及び回答をすべきであったといえる。

更に、会社は、団体交渉前に組合へ送付した令和6年2月20日付け回答書において、A 2 組合員との間で基本給345,000円に残業代を含んで支給することで合意していると主張していたのであるから、基本給の中に残業代が含まれているとする自己の主張及び根拠となる資料を示すなどして組合側に説明すべきであったといえるが、そのような説明を試みた形跡も認められない。

従って、本件団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務に反し実質的な団交拒否にあたることから、会社として正確を期すため、団体交渉期日に受けた質問について、後日書面で回答したいという意向を説明したにすぎないから、団交拒否にあたらないとの会社の主張は採用できず、かえ

って本件団体交渉が円滑に進むとの主張も認められない。

ウ 組合が本件団体交渉を打ち切ったことについて

会社は、本件団体交渉を正当な理由なく拒否したと評価されることはあり得ない旨主張することの理由の一つとして、本件団体交渉を打ち切ったのは組合であり、会社が打ち切ったわけではないことをあげている。

一方、組合は、本件団体交渉における会社の対応により、団体交渉を続けても実質的な議論ができない不正常な状態になったものと判断したことから、本件団体交渉を打ち切らざるを得なかった旨主張している。

そこで、次に、組合が本件団体交渉を打ち切ったことについて、やむを得ない事情があったといえるか否かについて検討することとする。なお、当該事項を検討するに当たっては、組合は、本件団体交渉における会社の対応が団体交渉を打ち切った原因である旨主張しており、本件団体交渉における開始から終了に至る組合及び会社の対応の状況をみる必要があることから、本件団体交渉の全体の経過を踏まえ判断することとする。

本件団体交渉の状況については、前記第2の4で認定したとおりであり、会社は、A2組合員の労働時間の把握方法を初めとした組合からのあらゆる質問に対し、団体交渉の開始から終了に至るまで、団体交渉の場では何も回答を行わず、「後日書面で回答する」との態度を一貫してとり続けたことが認められる。

会社のこのような対応は、上記イで判断したとおり、誠実交渉義務を果たしていないものと評価せざるを得ない。

組合が、このような会社の態度に対し、不誠実であり団体交渉を行う意味がなくなっているのではないかと繰り返し指摘した上で、お互い団交の場で意見を出し合って一致点はどこにあるのかを明らかにし今後どうやって紛争を解決するのかということが交渉だと思ふ旨述べるなど、労使が面談により協議し合意形成に向け努力していく方式にすべきとの趣旨の意見を繰り返し表明したことに対しても、会社は、事前に書面で受けた質問事項等については、団体交渉の場において書面で回答するが、その場で受けた質問事項については、後日書面で回答する旨繰り返し述べるなど、従前の対応方針を変えなかったことが認められる。

このような会社の対応は、団体交渉の場において面談により実質的な協議を行うことを拒否し、組合との協議により合意形成を模索していく努力を放棄しているものと言わざるを得ない。上記アで述べたとおり、会社の誠実交渉義務は、会社が組合と面談して協議する過程で果たされ得るものであり、面談して協議すべき義務を含んでいるものと解されることから、団体交渉の場で実質的な協議を行わず、書面のみの往復により協議するなどの会社の対応は、誠実交渉義務を果たしていないものと評価せざるを得ない。

そして、本件団体交渉の終了間際に、組合が、A2組合員の労働時間の把握に関する二つの質問以外の質問をした場合においても、全て後日書面で回答することとなるのかと繰り返し尋ねたことに対し、会社は、本件団体交渉時だけでなく今後の団体交渉においても、団体交渉の場で実質的な協議を行わず、書面でのみ回答するという対応を継続する方針であることを表明したことが認められる。

本件団体交渉全体の経過は以上のとおりであり、誠実交渉義務に反すると評価せざるを得ない会社の対応が、本件団体交渉時のみならず将来の団体交渉時においてもずっと継続されることが明らかになったものといえる。更に、本件団体交渉後に組合が会社に送付した「団体交渉に関わる要請」に対する会社の回答書にも、本件団体交渉における組合からの質問に対する回答と評価できるものは全く存在しなかった。かかる会社の対応も併せて考慮すれば、組合が、不当労働行為の救済申立てを行うこととして本件団体交渉を打ち切ったことは、やむを得ない事情があったといえることができる。

エ 結論

以上のとおり、本件団体交渉における会社の対応は、使用者に義務付けられた誠実な交渉態度であったとは認めがたく、労組法第7条第2号が禁止する不当労働行為であるといわざるを得ない。

- 2 争点（2）（会社が、本件配転命令及び本件退職処理をしたことが、労組法第7条第3号及び第4号の不当労働行為に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 本件配転命令について

a 就業規則について

会社は、本件配転命令を就業規則に基づくものと主張するが、A 2 組合員には当該規則が周知されていないため、適用されない。

b 本件配転命令に関する協議について

会社は、転勤通知書の交付日以前に、A 2 組合員と本件配転命令に関する協議を全く行っていない。

c 配転命令権について

会社は、A 2 組合員に対して、過去に数回配転を命令したことがあることを根拠に、労働契約上の配転命令権が存在することを主張する。しかし、過去の配転については、会社からA 2 組合員へ働きかけがあり、同組合員がこれに同意したことによるものであるから、会社には労働契約上の配転命令権が存在しない。また、労働条件通知書にも、配転命令に関する記載はない。

d 報復的不利益取扱い（労組法第 7 条第 4 号）について

就業規則はA 2 組合員に周知されておらず、当該規則の内容は同組合員との労働契約の内容となっていない。また、会社は、本件配転命令を通知した日以前に、A 2 組合員と当該命令に関する協議を全く行っていない。よって、会社が本件配転命令を強行した理由は、A 2 組合員の労働組合活動及び令和 6 年 6 月 7 日付けの不当労働行為救済申立てに対する報復としか考えられない。

e 支配介入（労組法第 7 条第 3 号）について

(a) 岐阜県労働委員会の委員調査は、オンライン出席が可能である。

しかし、組合としては、調査期日において、調査開始前に控室にて出席者同士が打合せを行う方針としている。また、調査期日において和解協議等が行われる可能性もある。こうした打合せや協議をオンラインで行うことは非常に煩雑であり、必要な資料を示すことなども困難な可能性が高く、A 2 組合員の意思確認に支

障・困難がある。よって、A 2 組合員の現地出席を要することとなり、その場合、組合及びA 2 組合員の時間的負担及び費用的負担が大きくなる。

(b) 組合は、本件におけるA 2 組合員の証人尋問を必須と考えている。しかし、審問期日について、オンライン出席は認められておらず、本件配転命令は、A 2 組合員の審問出席に多大な支障・困難をもたらす。

(c) 上記以外に、組合はA 2 組合員の権利を守る取組を進めており、日常的に協議の場が必要である。その際、オンラインで出席することもあり得るが、事実経過の詳細な聞き取りや重要な決定を行う場合には、面談にて資料を示したうえで意思確認をする必要がある。このため、A 2 組合員の現地出席が必要であり、岡山県に配転されることで、多大な支障・困難が生じる。

(d) A 2 組合員は、割増賃金の請求に関する取組を進めている。本件団体交渉及び本件申立てに加えて、労働審判を名古屋地方裁判所に申し立てている。現在、当該手続が係属中であるが、A 2 組合員が本社勤務となる場合、大きな支障・困難が生じる。また、この取組は、組合としても重要な課題と位置付けており、A 2 組合員の支障・困難は、当然組合の取組に悪影響を及ぼす。

(e) 労働組合は、組合員間の親睦を深め、顔を合わせて交流し、組合員の労働組合への帰属意識を高める中で団結が深まっていく側面がある。団結は労働組合活動において極めて重要であり、オンラインの意思疎通だけでは、労働組合の団結は強くならない。本件配転命令は、組合の団結強化の観点から大きな支障・困難をもたらす。

(イ) 本件退職処理について

a 退職の意思表示について

会社は、A 2 組合員が会社に対して「住居や交通費の条件を飲まないのであれば、本件配転命令に応じない。」と述べ、異動入社日の令和6年7月8日に入社しなかったと主張し、これをもってA 2 組

合員が退職の意思表示をした上で退職したと主張する。しかし、A 2 組合員はそのようなことを会社に伝えてはいない。A 2 組合員が本件配転命令について明確な意思表示をしたのは、令和 6 年 7 月 5 日付けの「A 2 組合員への配転命令に関わる申し入れ」である。この申し入れでは、本件配転命令が不当であるため、撤回を求めている。よって、A 2 組合員が本件配転命令に応じないと主張したのではない。

また、会社の「異動入社日に出社しなかった。」との主張も誤りである。A 2 組合員は、令和 6 年 7 月 8 日から同月 12 日まで年次有給休暇を申請しているため、異動入社日（令和 6 年 7 月 8 日）は、出社しなかったのではなく、年次有給休暇を申請して休んだのである。

よって、会社は、本件退職処理を A 2 組合員の退職の意思を確認することなく強行したのである。

b 報復的不利益取扱いについて

本件配転命令後の A 2 組合員の年次有給休暇申請に対して、会社は有効な年次有給休暇の時季指定を無視して、その時季指定は無効であるとの判断に基づき、A 2 組合員が令和 6 年 7 月 8 日以降に出社しなかったとの虚構の事実を創り出した。会社が、これを根拠として、令和 6 年 7 月 7 日付けで A 2 組合員が正当な理由なく配転を拒否したとみなして、本件退職処理を強行したことは、その報復の拡大と言わざるを得ない。

c 支配介入（労組法第 7 条第 3 号）について

会社は、年次有給休暇を取得するという正当な権利を行使した A 2 組合員に対して、自己都合退職処理と称して会社から放逐した。こうした行為は、会社内における組合の活動を根絶させるものである。

イ 会社の主張

(ア) 本件配転命令について

a 就業規則について

会社の就業規則第 15 条第 1 項には、「会社は、業務の都合により、従業員に異動を命ずることがある。従業員は、正当な理由がない限

りこれを拒むことができない。」として、会社が業務の都合により転勤等を命じることができる旨の定めがある。

就業規則は、本社及び名古屋営業所に常時備え付けられており、従業員から閲覧を求められた場合には、本社及び名古屋営業所に勤務する従業員が対応し、その場で閲覧させているため周知されている。

なお、A 2 組合員は日本語での会話が問題なくできていたため、日本人の従業員から読んで聞かせることも可能であり、日本語を理解できる他の外国人労働者や B 1 代表から内容を説明することも可能であった。

b 本件配転命令に関する協議について

愛知県弥富市から岡山県へ、岡山県から愛知県弥富市へ転勤した者や、広島県福山市から岡山県へ、岡山県から広島県福山市へ転勤した者など、会社内における転勤は、本件配転命令以外にも複数存在する。

配転に際して、事前の説明や意向確認等の機会を設けていたわけではないが、社員に対しては、配転命令の必要性を説明して理解を得ており、配転命令を拒否されたことはなかった。

c 配転命令権について

A 2 組合員の労働条件通知書には、配転命令権に関する記載が認められない。

しかし、A 2 組合員には、前記第 2 の 2 のとおり、入社以降に複数回にわたって配転の実績があるため、会社と A 2 組合員との間の労働契約は、就業場所・職種について、今後の変更があることを前提としていたというべきであり、会社が A 2 組合員に対して配転命令権を有することは明らかである。

d 配転命令権の濫用といえないこと

使用者の配転命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該配転命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必

要性が存する場合であっても、当該配転命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合には、配転命令権の濫用となる。

なお、業務上の必要性については、当該配転先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。

(a) 業務上の必要性があること

転勤通知書の「異動が必要となった理由」に記載されたとおり、業務上の必要性が認められる。なお、「異動が必要となった理由」は以下のとおりである。

- ・四国便の臨時便や、岡山便の他ドライバーが有給休暇をとったときのヘルプ対応
- ・本社勤務のB 4氏が令和6年6月30日に退職が決定し、もう一人のスタッフも週5日勤務から週2, 3日勤務と変更になったことに伴う人員不足が本社で発生
- ・本社の管理、整備・清掃業務の人員が不足
- ・名古屋送迎スタッフは人員数が確保されており、人員配置の適正化

(b) 通常甘受すべき程度を超える不利益を被るとはいえないこと

A 2組合員が独身男性であること、看護・介護しなければならない家族も存在しないこと、異動後の労働条件に変更がないこと、同組合員が本社に併設された寮に居住することが可能であること、会社が本件配転命令に際して、同組合員にその旨を伝えていたこと、異動日が本件配転命令日から11日後に設定されていたことなどを踏まえると、その不利益の程度は、配転により通常甘受すべき程度の不利益にとどまる。

(c) 不当な動機・目的がないこと

会社は、上記 (a) のとおり、業務上の必要性に基づいて本件配転命令をしたのであり、不当な動機・目的はない。

(d) まとめ

組合の主張は、本件配転命令が無効であることを前提とするものであるところ、以上のとおり、同配転命令は有効であるから、その主張は前提を欠き、失当である。

e 本件配転命令の人選について

正規雇用者のうち、送迎業務に必要となる中型自動車の運転免許を有する者は、A 2 組合員と名古屋営業所勤務の B 5 氏の 2 名であった。

B 5 氏は、愛知県内で特定技能労働者のサポートをする登録支援担当者、申請取次者及び通訳者であり、扶養家族が存在していたことから、本社に異動させることができなかった。

一方で、上記 d の (b) のとおり A 2 組合員には看護・介護しなければならない家族が存在しないこと、上記資格を有していなかったこと、過去にも本社に異動したことがあったことの事情を勘案して、B 5 氏ではなく、同組合員に本社への配転を命じた。

f 支配介入（労組法第 7 条第 3 号）について

仮に、本件配転命令の有効性が認められたとしても、オンライン出席などの方法を用いることによって、本件申立ての審査や組合との打ち合わせ等に参加することが可能である。以上の事情を鑑みれば、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為は成立しない。

(イ) 本件退職処理について

A 2 組合員に退職の意思があったことは明らかであり、会社が同組合員を自己都合退職とした取扱いに不当な点はない。また、会社が特定の意図や目的をもって A 2 組合員を自己都合退職とした事実もなく、組合の主張には理由がない。

a 令和 6 年 7 月 5 日のやり取り

令和 6 年 7 月 5 日、A 2 組合員から B 1 代表に対して、異動拒

否及びさらなる条件提示についての連絡を入れた。

まず、A 2 組合員は、「歯医者に行きたいので岡山県には行けない。」と主張した。これに対し、B 1 代表は「岡山県にも歯医者があるので問題ない。」と回答した。

次に、A 2 組合員は、「岡山県での住居は、会社併設の寮ではなく、新たにアパートを借りてほしい。岡崎市のアパート（会社が費用を負担していた住居）についても、継続して住居費を負担してほしい。」と要望した。これに対し、B 1 代表は、「2 箇所のアパートの賃料を会社が負担する道理はない。」と回答した。

更に、A 2 組合員は、「毎週名古屋に帰りたいので、その交通費を全額出してほしい。」と要望した。これに対し、B 1 代表は、「就労のためにこちらに引っ越してくる際の交通費については当然全額負担するが、毎週の交通費支給までは認められない。」旨を回答した。

A 2 組合員は、会社に対して「条件を飲まないのであれば、異動に応じない」と述べ、異動入社日の令和 6 年 7 月 8 日に入社しなかった。

以上のとおり、A 2 組合員が異動後の労務の提供に応じようとしなかったこと等の事情に照らして、会社としては、同組合員から退職の意思表示があったものと判断した。

b 令和 6 年 7 月 8 日に本社へ入社しなかったこと

令和 6 年 7 月 6 日、B 1 代表が A 2 組合員に対して、同月 8 日に本社に出社しない場合には、退職の意思表示があったと判断し、異動日の前日である同月 7 日をもって自己都合退職処理をする旨を伝えていた。そして、A 2 組合員が実際に、令和 6 年 7 月 8 日以降に本社へ入社しなかったことから、同月 7 日をもって自己都合による退職とみなしたのである。なお、A 2 組合員が、会社を自己都合退職とされた後、間もなく、他社への就労を開始していること、B 1 代表に対して、年次有給休暇の買取りを打診したこと、失業保険の申請について問合せをしていたことなどを踏まえても、同組合員に退職の

意思があったことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件配転命令及び本件退職処理に関する経過は、前記第2の6及び7に述べたとおりである。

イ 本件配転命令について

(ア) 本件配転命令が報復的不利益取扱いに該当するか否かについて

a 判断枠組みについて

会社は、本件配転命令について、会社に配転命令権があること、業務上の必要性があつて不当な動機・目的をもってなされたものでなく、労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものではないこと、更に人選の合理性もあることから、配転命令権の濫用とはいえず、本件配転命令は有効であり、報復的不利益取扱いには該当しない旨主張している。

これは、転勤命令の私法上の効力が争われた東亜ペイント事件(最二小判昭61.7.14)において、配転命令が権利濫用法理による規制を受けることを明らかにした判断基準を主な根拠とし、労組法第7条第4号が禁止する報復的不利益取扱いには該当しない旨主張しているものといえる。

しかし、労組法第7条第4号が不当労働行為として禁止する労働委員会に申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いと配転命令が権利濫用法理による規制を受けることは、制度の趣旨・目的を異にするものであるから、本件配転命令が労組法第7条第4号の要件に該当するか否かと、本件配転命令が会社の配転命令権の濫用により私法上違法、無効とされるものであるか否かとは別個の問題であるというべきである。従つて、本件配転命令の私法上の効力の判断基準を労組法第7条第4号の不当労働行為の成否の判断の基準として用いるのは相当とはいえない。

よつて、本件配転命令が、組合が不当労働行為の救済申立てをしたことを理由とする報復的不利益取扱いに当たるか否かを判断する

に当たっては、当該命令がA 2組合員にとって不利益な取扱いであったか否か、当該不利益取扱いが当委員会に不当労働行為の救済申立てをしたことに対する組合への報復的な不当労働行為意思に基づくものであるか否かを判断することとする。

なお、本件配転命令が合理的なものであるか否かは、不当労働行為意思の有無を判断する際の判断要素の一つとなり得るものであるから、不当労働行為意思について検討する際に本件配転命令の合理性についても判断することとする。

b 不利益性について

まず、本件配転命令がA 2組合員にとって不利益な取扱いであったか否かについて検討する。

(a) 生活上の不利益

本件配転命令は、A 2組合員の勤務場所について愛知県内の事業所から岡山県内の本社への異動を命ずるものであり、当該事業所間の距離からして、通常転居等を伴うものであるから、不利益な取扱いに該当するものと認められる。

ところで、A 2組合員は、愛知県での勤務を希望する理由について「愛知県には家族がいて、子供がいて彼女もいます。」「子供が2人いて、6歳の長女と4歳の長男、内縁の妻、去年から一緒にいる内縁の妻です。正式には結婚していませんけれども。」と証言している。更に、内縁の妻と子供の生活費についてA 2組合員からの仕送りや内縁の妻の仕事により得ていた旨証言している。また、内縁の妻との同居について、自身に対する反対尋問において「自分も内縁の妻も自分のアパートを持っていて、ただ結構自分が内縁の妻のアパートに行ったり、内縁の妻が自分のアパートに来たりというようなことが多かったし、子供も毎週訪問に行っていました。」と証言している。

このことをB 1代表が知っていたのかどうかについてA 2組合員は、「社長は前から友人であったのでその事情を知っていて、実際に子供が訪問したこともあります。」「自分のいとも社長

と一緒に仕事をしていたときも子供の写真を結構送ったりしていました。」と証言している。一方、B 1 代表は、自身に対する反対尋問において A 2 組合員と内縁の妻との間に子供が生まれたときにお祝い金を出したことを認める証言をし、補充尋問において当該女性と子供に実際に会ったことがあるのか否かについて「岡崎に 1 回一緒に行ったときに、その女性の方と子供と一緒に、車まで来て御挨拶をしたんです。」と実際に会ったことがある旨証言している。

以上の証言から、A 2 組合員には、愛知県内に、同居はしていないが生計を維持する事実上の婚姻関係にある配偶者及び当該配偶者との間の子（以下「配偶者等家族」という。）があることを推認することができる。本件配転命令は、前述のとおり愛知県内から岡山県内への転居を伴うことが予想されることから、A 2 組合員に配偶者等家族と日常的に会うことができなくなる精神的な不利益や会うための移動に伴う交通費負担の増加等の経済的不利益といった生活上の不利益が生じることが認められる。

(b) 組合活動上の不利益

A 2 組合員は、前記第 2 の 3 ないし 5 で認定したとおり、令和 5 年 12 月に組合へ加入後、自身の賃金問題に関する会社との本件団体交渉などの組合活動に参加していたことが認められる。本件配転命令は、組合が、本件団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たるとして、令和 6 年 6 月 7 日に当委員会に不当労働行為救済申立て（以下「先行救済申立て」という。）を行い、審査手続が開始した後、第 1 回委員調査の実施前である同月 27 日付けで発出されたものである。先行救済申立ては、A 2 組合員の賃金問題への会社の対応が紛争となっていたことが根本にあり、同組合員は審査期日を迎える都度、組合と事前に緊密な打合せ等を行った上で、審査手続に参加することが必要になると思われるが、本件配転命令における配転先である本社から組合の事務所まで移動するには、片道 3 時間程度（往復 6 時間程度）を要するこ

とから、その移動時間や交通費の負担等を考慮すると、直接対面で打合せ等を行うことが極めて困難となることが予想される。更に、同様の理由により、日常的な組合との相談、協議、各種会合等その他組合活動への参加が、愛知県内勤務時と比べ制限を受けることは間違いないといえる。

以上により、本件配転命令に伴い、組合活動上の不利益が生じることが認められる。

c. 不当労働行為意思について

上記 b のとおり、本件配転命令は、A 2 組合員に対する生活上の不利益及び組合活動上の不利益があったとみることができるので、次に、本件配転命令が、当委員会に不当労働行為の救済申立てをしたことを理由とする組合への報復的な不当労働行為意思に基づくものであるか否かについて検討する。

なお、本件配転命令において、不当労働行為意思が推認されるか否かを判断するに当たっては、先行救済申立てに至るまでの労使関係、当該命令を正当化するに足りる業務上の必要性、人選の合理性の有無及び当該命令を決定した時期等を総合的に考慮して判断するものとする。

(a) 先行救済申立てに至るまでの労使関係

組合は、会社が本件配転命令を強行した理由は、先行救済申立てに対する報復としか考えられない旨主張する。よって、先行救済申立てに至るまでの労使関係において、会社に不当労働行為意思が推認される事情があるか否かについて、不当労働行為であるとして申立てのあった本件団体交渉における会社の対応を中心にみていくこととする。

本件団体交渉は、前記第 2 の 4 (1) で認定したとおり、会社が手配した愛知県名古屋市内の会場において、会社側は B 1 代表及び B 3 弁護士が岡山県から出向いて出席の上開催されたものである。本件団体交渉の会場は、組合の事務所がある岐阜市及び A 2 組合員の居所である岡崎市から、1 時間以内の距離にある名

古屋駅から徒歩5分の近接地にあり、このことは会社が本件団体交渉の開催に当たって、組合役員及びA2組合員が団体交渉に出席しやすいように配慮するとともに、会場設定に伴う負担を会社が負うことにより、開催に向け努力していることがうかがえる。

本件団体交渉における会社の対応は、争点(1)において判断したとおり、団体交渉の場では何も回答を行わず、後日書面で回答するとの態度を終始一貫して取り続けたものであるが、会社は、このような対応をするに当たって、組合に対し「口頭でご回答するのではなくて、書面で、追って回答するということでは駄目なんでしょうか」、と繰り返し尋ねたり、「全部口頭で、ご回答していくとなると、かなり・・・正確に回答できるかどうかということが・・・問題にはなると思うんですけど。」とその場で口頭にて回答することによる懸念を表明するなど、組合の了承を得られないか模索している様子がうかがえる。

会社が「今日のご回答が、不正確となる可能性があるということを含めて、後日修正される可能性があるという前提で進めてお答えしていけばよろしいですか?」と改めて確認したことに対し、組合が、会社側の判断で後日訂正いただくことは当然あると思うが、余りにも基本的なことについて後で間違っていたというのは、不誠実だと評価せざるを得ない旨述べると、会社は、「基本的なことについて、後で撤回をしたり、ひっくりかえしすると(マ)、それば不誠実だとおっしゃられるんならば(マ)、我々としては、より一層、間違ったことはするわけにはいかない、きちんと答えなきゃいけないので」、「改めて書面で回答せざるを得ない」と発言したことが認められる。これらのやり取りからは、団体交渉の場で回答せず後日書面で回答するという会社の対応が、積極的に組合活動を妨害しようとする意図によるものではなく、その場で回答したことに関し、誤りであったとして後日訂正することにより、交渉が不利になることを警戒し、慎重な対応をとったものと推認することができる。

本件団体交渉の最後に、会社が、口頭で質問のあった事項及びその他の質問についてまた書面でいただけるのかと尋ねたところ、組合が、書面を出すかどうかも含めて検討する旨回答したことを受け、会社は、「書面等で、・・・ご質問頂ければ、そこについては、誠実にお答えをさせていただくということによろしいです。はい。その用意はあるということ。」と述べており、この発言からは、組合からの質問等に対し、書面ではあるが、その後も継続して回答する意思を表明しているものと認められる。

以上のとおり、会社は、団体交渉の開催そのものを拒否しておらず、組合からの質問等に対し、書面とはいえ本件団体交渉後も含め回答する意思を表明し、本件団体交渉時の対応についても、団体交渉時の回答を後日訂正することに伴い交渉が不利になることを警戒し、慎重な対応をしているものと推認できることから、組合嫌悪の感情やそれに基づく積極的な組合活動妨害の意図は認められない。

(b) 業務上の必要性について

会社は、本件配転命令に業務上の必要性があったことの理由として、本社で勤務していたB4氏が令和6年6月30日に退職することが決定し、もう一人のスタッフも週5日勤務から週2、3日勤務と変更になったことに伴い人員不足が本社で発生したことを主張している。

この点、B6証人は、B4氏から令和6年4月30日に「5月31日をもって退職したい」と言われ、一旦は引き止めることができたものの、またいつ辞めるかわからないということで求人募集した旨証言しており、実際に同年5月にハローワークインターネットサービスに、業務内容を「人材派遣業務・特定技能支援業務の事務全般」とする求人募集（以下「ハローワーク求人募集」という。）をしたことが認められる。

その後の状況について、B6証人は、ハローワーク求人募集に対する応募がなく、B4氏も6月末日付けで会社を退職し、配

転後のA2組合員が担当することを予定していた業務については、「四国便の臨時便や岡山便のほかのドライバーが有休を取ったときのヘルプ対応。それだけじゃなくて、岡山本社の管理、整備、清掃業務をしてもらう予定でした。」と証言しており、更に、自身に対する補充尋問においても、同組合員の異動後に予定していた業務について、同様の趣旨の証言をしている。

また、B6証人は、A2組合員が担当することを予定していた業務に従事させるため、同組合員の退職後、別の従業員が異動した事実がないことを証言しており、この証言からいまだにB4氏退職に伴う人員不足が解消していないことが推認されるが、このことについてB1代表は、自身に対する反対尋問において、ルートを承知している同組合員でなければすぐに運転ができない旨証言した上で、「今は請負をさせているんですよ。彼が来られなかったおかげで、請負にさせている。ドライバーがどうしても今は足りていない状態ですよ。」と、会社外部に請負させることにより対応している旨証言している。

これら会社側の証言をみると、B4氏が退職の意向を示してから本事件の審査時点に至るまで、会社の人員不足が問題になっていたことが認められ、会社側に不合理と思われる対応は認められず、不自然な点もみられないことから、本件配転命令について業務上の必要性があったものと認めることができる。

(c) 人選の合理性

会社は、A2組合員に本社への異動を命じた理由として、同組合員が送迎業務に必要となる中型自動車の運転免許を有していたこと、過去にも本社に異動したことがあったこと、同組合員には看護又は介護しなければならない家族が存在しないことなどの事情を勘案して命じた旨主張している。

このうち中型自動車運転免許については、退職したB4氏が担当していた業務が事務全般であると認められ、会社がハローワーク求人募集をしたときの職種も事務系の職種であることか

ら、本社で不足した人員は事務全般（管理・整備・清掃業務）を担当する従業員であったものと推認され、一見すると、会社が本件配転命令における候補者の要件とした中型自動車運転免許までは要しないように思われる。

この点について、B 6 証人は、B 4 氏の退職に伴い、ハローワーク求人募集に応募がなかったことに加え、本社事務所内の業務をB 1 代表に振り分けなければならないため、同代表が担ってきた四国便の臨時便や岡山便を担当するほかのドライバーが有給休暇を取ったときのヘルプ対応（以下「ヘルプ対応業務」という。）について、ドライバーが不足する趣旨の証言をしており、B 1 代表も同様の趣旨の証言をしている。以上の証言から、会社は、B 1 代表が本社事務所内の管理業務等を行うこととし、これまで同代表が担っていたヘルプ対応業務に人員不足が生じたため、当該業務を別の従業員に担ってもらうために、中型運転免許保有者を異動候補者の条件としたものと認められる。

B 6 証人は、名古屋営業所の人員は確保されており、現在も同営業所に勤務する従業員がA 2 組合員の担当していた送迎業務を担うことができていること、中型自動車運転免許を有する候補者2名のうち、B 5 氏は特定技能労働者の登録支援担当者及び取次担当者の資格を有するとともに、通訳者であったため異動させることができなかつたこと、同組合員が令和3年11月から本社で担当していた業務（以下「異動前本社業務」という。）と異動後に本社で行う予定の業務が同一のものであったことをそれぞれ証言している。

これらの証言のうち、名古屋営業所においてB 5 氏が登録支援担当者等の資格を有し通訳者として必要だったことについては、B 6 証人が、自身に対する補充尋問において、会社が特定技能労働者の登録支援機関であって、B 2 社の名古屋工場に勤務している8名のサポート及びビザ更新の申請に係る支援を行うに当たっては、当該資格を有する必要がある旨具体的に証言し

ていること、A 2 組合員に対する本件配転命令の伝達を B 5 氏が通訳者として行っていたことが認められることから、信用できるものといえる。更に、A 2 組合員の異動前本社業務と異動後に本社で行う予定の業務が同一のものであった旨の証言についても、B 1 代表が、自身に対する反対尋問において「うちは人がいなかった。本社のほうで。どうしても本人がルート、本人にたくさんのルートが分かるんですよ。本人じゃなければ、すぐに次の日運転はできないんですよ。」と、同組合員が異動後翌日から業務に従事することが可能である旨証言していることから、信用できるものといえる。

また、会社が、A 2 組合員に本社への配転を命じた理由の一つとして、同組合員に看護又は介護しなければならない家族が存在しない旨をあげていることについては、同組合員は、自身の陳述書に体調の悪い内縁の妻がいると記載し、補充尋問においてどのような病気かと問われ、2 回癌に罹患し、現在また癌の疑いで検査を行いその結果を待っている旨証言している。

このことについて、B 1 代表は自身の陳述書に、令和 6 年 7 月 5 日に A 2 組合員と電話で直接話合いをした際に、同組合員から家族がいるため配転に応じられないとの説明は一度もなかった旨記載するとともに、主尋問において、内縁の妻が病気のためあるいは子供の面倒を見る必要があるため配転に応じられない旨の説明があったのか問われた際に、否定する証言をしている。A 2 組合員も、配転命令を受けたときに、内縁の妻や子供がいるため配慮を要することを会社に伝えなかったことについて、認める証言をしている。

以上の証言等及び上記（ア）の b(a)により、B 1 代表は、A 2 組合員に配偶者等家族が存在することは承知していたものの、同組合員から配転に際して、配偶者等家族の介護等を要するため配慮してほしいとの説明は、受けていなかったものと認められる。そうすると会社にとっては、本件配転命令による異動に

伴い、A 2 組合員に配偶者等家族がいながら、同組合員が単身で岡山市内の本社に勤務するという状況は、同組合員がおよそ 2 年前に本社で勤務していた時と、何ら変わらない状況であったといえる。従って、実際に A 2 組合員に配偶者等家族の介護等が必要であったのか否かに関わりなく、会社がそうした事情を知らないで、同組合員に対する本件配転命令に際し問題にならないと判断したことについては、無理からぬことであったと認めることができる。

以上のとおり、会社が主張する A 2 組合員に本社への異動を命じた理由に関連する証言等から、会社の判断に不自然な点があったとは認められず、本件配転命令の人選には合理性があったものと認められる。

(d) 本件配転命令を決定した時期

会社は、前記第 2 の 6 で認定したとおり、令和 6 年 6 月 26 日に本件配転命令を決定し、同月 27 日付けで A 2 組合員あて「転勤通知書」を交付しているが、当該決定日は、会社が先行救済申立てに関する調査開始通知書を受領した同月 21 日の 5 日後に当たり、当該受領日に近接した日であったことが認められる。

B 6 証人は、この時期について、B 4 氏が令和 6 年 6 月第 2 週に改めて退職の意思を表明し、同月 13 日の勤務を最後に、翌 14 日から有給休暇を取得した上で、同月末日に退職した旨証言しており、この証言から、会社が先行救済申立てに関する調査開始通知書を受領した日の一週間ほど前から、本社は実質的な人員不足の状況となっていたことが認められ、それを早急に補充する必要に迫られていたものと推認できる。

このことについては、B 1 代表が、反対尋問において、A 2 組合員の過去の配転命令時には事前に同組合員と話し合いをしていたにもかかわらず、今回の配転命令時にはそうしなかった理由を問われた際に、急に決めたことであり、本人と話し合うゆとりがなかったことに加え、同組合員であれば異動の翌日からす

ぐに業務に従事することができる趣旨の証言をしていることからもうかがうことができる。しかも、この問題は、上記 (b) 及び (c) で判断したとおり、B 4 氏が令和 6 年 4 月 30 日に退職の意向を初めて示して以来、解決しないまま懸案になっていたものであり、ハローワーク求人募集に対する応募もなかったことから、その後の新入社員による補充の見通しも立たない状態にあったことが推認できる。

従って、本社の実質的な人員不足を早急に解消する手段として、上記 (c) で判断したとおり、A 2 組合員がこの時期の 2 年近く前まで岡山本社に勤務していたこと、同組合員が本社勤務当時従事していた業務に再び就かせることにより人員不足が解消可能となること、加えて、同組合員が勤務していた名古屋営業所において、同組合員が抜けても大丈夫なようにシフトが組まれていたとの B 6 証人の証言もあることから、会社が、同組合員に対し本件配転命令を発する決定を行ったことは合理的な判断であったものと評価することができ、仮に先行救済申立てがなかったとしても同様の決定をしたものと推認できる。

以上により、本件配転命令を決定した日と先行救済申立てに関する調査開始通知書を受領した日が近接していることをもって、会社が当委員会に不当労働行為の救済申立てをしたことに対する組合への報復的な不当労働行為意思を有するとはいえない。

d 結論

以上のとおり、不当労働行為であるとして申立てのあった本件団体交渉における会社の対応に、組合嫌悪の感情やそれに基づく積極的な組合活動妨害の意図は認められないこと、本件配転命令は業務上の必要性及び人選の合理性が認められること、本件配転命令を決定した日と先行救済申立てに関する調査開始通知書を受領した日が近接していることをもって、会社が組合への報復的な不当労働行為意思を有するとはいえないことから、本件配転命令が労組法第 7 条

第4号の報復的不利益取扱いに該当するとは認められない。

なお、本件配転命令は、下記（イ）で判断するとおり、会社に支配介入の意思があったことが認められるが、当委員会においては、支配介入の意思について、当該行為が反組合的な感情による積極的な組合の弱体化や組合活動を妨害することを目的としていなくとも、組合弱体化などの結果をもたらすことを認識しながら当該行為を行った場合に、支配介入の意思があったものと判断するので、そのことは、上記判断を左右するものではない。

（イ）本件配転命令が支配介入に該当するか否かについて

a 支配介入の意思について

支配介入の要件として支配介入の意思を要するか否かについては学説上の争いがあるところであるが、当委員会としては、組合の弱体化を直接の目的としていなくても、当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識していながらあえて当該行為を行おうとする意思があれば、この要件を満たすものと判断する。

b 組合活動への影響について

会社は、仮に、本件配転命令の有効性が認められたとしても、オンライン出席などの方法を用いることによって、本件申立ての審査や組合との打合せ等に参加することが可能であるため、支配介入の不当労働行為は成立しない旨主張している。

確かに、昨今の急速な情報通信技術の進展と社会環境の変化に伴い、オンライン会議はコミュニケーションツールや業務遂行の手段として広く普及し、社会全体において定着しつつある。このような社会情勢を踏まえ、当委員会での審査手続をはじめ、各行政機関や民間企業、教育機関などにおいても、オンライン会議の活用が進められており、今後は、業種や年齢を問わず、労使交渉の場面においても、オンライン会議等のツールが日常的に活用されることが予測される場所である。

しかしながら、上記イの（ア）b（b）で判断したとおり、A2組合

員は審査期日を迎える都度、組合と事前に緊密な打合せ等を行った上で、審査手続に参加することが必要になると思われるが、本件配転命令における異動先である岡山本社から組合の事務所まで移動するには、片道3時間程度（往復6時間程度）を要することから、その移動時間や交通費の負担等を考慮すると、直接対面で打合せ等を行うことが極めて困難となることが予想される。更に、同様の理由により、日常的な組合との相談、協議、各種会合等その他組合活動への参加が、愛知県内勤務時と比べ制限を受けることは間違いないといえる。

このような組合活動への影響に対し、会社が主張するオンライン出席などの方法を用いたとしても、組合が、本件配転命令によるA2組合員の異動前と全く同様の活動を行うことは困難と言わざるを得ず、一定の制限を受けるものといえることから、会社の主張は採用できない。

c 組合活動への影響に関する会社の認識について

本件配転命令が実行されることに伴い、A2組合員の勤務地である岡山市と組合の事務所がある岐阜市間について、陸路で300キロメートル以上、鉄道等公共交通機関を利用した場合でも片道3時間程度（往復6時間程度）の時間を要する距離に隔たれることとなる。従って、A2組合員の労働問題に関連する組合活動を行うに当たって、同組合員が組合の事務所所在地の隣県である愛知県内に勤務していた時と比較し、全く同じように活動を行えることはあり得ず、それも上記bで判断したとおり、組合活動に一定の制限を加える方向に働くとの考えを持つことも当然のことといえることから、会社はそうした認識を有していたものと解することができる。

以上により、会社が、本件配転命令の結果として、組合活動が制限されることとなる認識を有していたものと推認することができる。

d 結論

本件配転命令は、上記（ア）で判断したとおり、業務上の必要性及び人選の合理性が認められるなど、組合の弱体化を直接の目的とし

ていたとは認められず、また、不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする報復的な不当労働行為意思を有していたとも推認できないが、上記のとおり、本件配転命令の結果として組合活動の制限につながるなどの認識を持つなど、支配介入の意思を有していたものと推認できることから、本件配転命令は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと判断する。

(ウ) 救済の利益について

上記(イ)で判断したとおり、本件配転命令は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると認められる。しかし、A2組合員は令和6年9月10日から別の使用者に就職していることが明らかであるとともに、組合は、救済内容として原職復帰を請求していないことから、本件配転命令を撤回する救済の利益は存しないというべきである。

ウ 本件退職処理について

(ア) 本件退職処理が報復的不利益取扱いに該当するか否かについて

a 判断枠組みについて

本件退職処理が労組法第7条第4号に該当するか否かを判断するに当たっては、当該処理がA2組合員にとって不利益な取扱いであったか否か、当該不利益取扱いが当委員会に不当労働行為の救済申立てをしたことに対する組合への報復的な不当労働行為意思に基づくものであったか否かにより判断することとする。

b 不利益性について

会社が、令和6年7月7日付けで、A2組合員との間の労働契約を自己都合退職扱いとして終了したことは、前記第2の7で認定したとおりである。仮に自己都合退職扱いとした会社の本件退職処理が、正当な行為であると認められるのであれば、不利益な取扱いには該当しない可能性が高くなるが、A2組合員が会社に対して退職の意思表示をしたのか否かについては労使に争いがある。よって、A2組合員の退職の意思について先行して検討することとし、その上で本件退職処理が同組合員に対する不利益な取扱いであるか否かを判断するものとする。

(a) 配転後の労務の提供に応じようとしなかったこと

会社は、令和6年7月5日のA2組合員とB1代表との電話（以下「7月5日の電話」という。）でのやり取りの中で、同組合員が「条件を飲まないのであれば、異動に応じない。」（以下「異動拒否の発言」という。）などと述べて配転後の労務の提供に応じようとしなかったこと、更に同組合員に対し、同月6日に「令和6年7月8日に出社しない場合は、退職の意思表示があったと判断する」旨を伝えていた（以下「7月6日会社通知」という。）にもかかわらず、同組合員が同月8日以降に本社に出社しなかったことをもって、自己都合による退職とみなした旨主張している。

会社の主張のうち、7月5日の電話による会話の中でA2組合員が述べたとする異動拒否の発言については、組合は、同組合員がB1代表に対し、住居手当及び岡崎市の家族のところに行くための交通費の支給について質問したことについては認めているものの、異動拒否の発言をしたとの主張については否定している。また、A2組合員は、主尋問において「実際に岡山行かないよとは言っていないです。」と証言するとともに、自身に対する反対尋問において、岡山市への異動に応じるつもりはあったが令和6年7月8日には行けないという意向だったということで良いかという問いに対し、そのことを認める証言をしている。

一方、このことについて、B1代表は、主尋問において、7月5日の電話による会話の中で、本件配転命令に対してA2組合員から「岡山に行きますと言われたのか、行けないと言われたのか。」と問われたことに対し、「本人は、有休を申し出ました。」「そういう話は、行けますと行けないという、行けないというのは、歯医者に行きたいということが言われました。」と証言し、異動拒否の発言があったとは証言していない。更に、B1代表は自身の陳述書においても、7月5日の電話の内容について、A2組合員と住居費や毎週名古屋に帰るための交通費についてやり取りをしたとの記載はあるが、同組合員が異動拒否の発言をしたとの記

でいたことが認められる。

以上のとおり、A2組合員は、7月5日の電話による会話等において退職の意向を示すような発言をしておらず、同月8日は雇用継続のうえ年次有給休暇を取得することを望んでいたと認められることから、同組合員が、7月6日会社通知前に退職の意思を表明していたとはいえない。

そうすると、7月6日会社通知は、A2組合員が雇用の継続を望んでいたにもかかわらず、同月8日に本社に出社することのみを条件として、会社の一方的な意思により、雇用契約を終了させることを予告するものであるから、実質的な停止条件付き解雇予告通知であると解することができる。しかも、7月6日会社通知は、通知の2日後に異動前の勤務地から陸路で300キロメートル以上離れた距離にある本社への出社を命ずるものであって、転居を伴うものであり、更にA2組合員は、当該日について有効である可能性のある年次有給休暇の時季指定を行っていたのであるから、通知の2日後に本社へ出社することのみを雇用継続の条件とする当該通知は、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当でないことは明らかである。

従って、7月6日会社通知にもかかわらず、A2組合員が同月8日以降に本社に出社しなかったことをもって、自己都合による退職とみなしたとする会社の主張を採用することはできない。

(b) 本件退職処理後のA2組合員の対応

会社は、A2組合員が会社を退職後、間もなく他社への就労を開始していること、退職後に年次有給休暇の買取りを打診したこと、失業保険の申請について問合せをしたことを踏まえても退職の意思があったことは明らかである旨主張している。

しかし、会社が、A2組合員に退職の意思があったことを認める根拠としてあげた同組合員の行為については、退職後の労働者が、一定の収入を確保することで自身の生計を維持するために、いずれも必要な行為であるといえることから、これらの行為によ

り同組合員に退職の意思があったとする会社の主張は採用できない。

(c) 小括

以上のとおり、会社の主張を認めることはできず、他にA2組合員から退職の意思表示があったとの証拠や疎明もない。

また、本件退職処理は、上記(a)で判断したとおり、A2組合員が雇用の継続を望んでいたものと認められるにもかかわらず、会社の一方的な意思により雇用関係を終了させたものであるから、実質的な解雇に相当するものと認められる。従って、本件退職処理は、不利益な取扱いであるといえる。

c. 不当労働行為意思について

不当労働行為意思の推認に当たっては、本件配転命令から本件退職処理に至る一連の経過をみて判断することとする。

会社は、A2組合員に対し、本件配転命令に関する令和6年6月27日付けの転勤通知書を交付しているが、当該通知書においては、同年7月8日から本社に出勤することを命じ、出勤しない場合はその期間中の給与を支払わないことを伝えているものの、退職については何ら言及されていないことが認められる。

その後、A2組合員とB1代表との間で、7月5日の電話による話合いが行われ、両者の証言及びその他の証拠から、そこでは、同組合員が歯医者に行くため同月8日に本社に行けない旨伝えたところ、同代表がこれを受け入れなかったこと、同組合員が同日からの年次有給休暇の取得を希望したところ、同代表が取得時季の変更を依頼し、それを受けて同組合員が組合に相談する旨伝えたこと、同組合員が住居手当及び岡崎市の家族のところに行くための交通費の支給について尋ねたところ、同代表がいずれも支給しない趣旨の回答をしたことが認められる。

7月5日の電話の後、A2組合員を含め組合内部で対応を協議した結果、7月5日17時頃に、同組合員はB1代表に対しSNSにより有給休暇申請書を送信し、組合は、会社あてに本件配転命令の撤

回を要求する「A 2 組合員への配転命令に関わる申し入れ」(以下「7 月 5 日組合申し入れ」という。)を送信し、その翌日、B 1 代表が、SNSにより 7 月 6 日会社通知を A 2 組合員に通知したことが認められる。

これら一連の経過をみると、会社は、7 月 5 日の電話の終了時点まで、A 2 組合員の退職について何ら言及せず、本社に出勤しない場合は給料を支給しない旨伝えていたものが、7 月 6 日会社通知においては、同組合員が 7 月 8 日に本社に出勤しない場合は自己都合退職扱いとする旨を伝えており、この会社方針の急激な変化は、唐突な印象を受けざるを得ない。この点について B 1 代表は、自身の補充尋問において、この方針の急激な変化の理由について問われた際に、「分からないです。」、「答えられないです。」、「はっきり覚えていないんです。」などと述べ、明確な理由は証言しなかった。

そこで、改めて 7 月 6 日会社通知までの経過を子細にみると、7 月 5 日の電話の中で A 2 組合員は、上記 b の(a)で判断したとおり本件配転命令に対する異動拒否の発言はなく、その他の異動を拒否する意思の表明があったなどの証拠もないことから、B 1 代表から時季変更を依頼された年次有給休暇の件も含め、7 月 5 日の電話終了時点においては、組合に相談して判断することを前提に、本件配転命令に同意するか否かについて態度を保留していたものと認められる。

その後同日に、7 月 5 日組合申し入れ及び有給休暇申請書(以下「7 月 5 日組合申し入れ等」という。)が会社あて送信されたが、その内容が、会社にとって人員不足が大きな懸案になっていた中であっては、本件配転命令の撤回要求という実質的な配転拒否に相当するものであり、有給休暇申請書が、B 1 代表からの時季変更依頼を真っ向から拒否するものであったことから、会社にとっては到底受け入れ難いものであったものと思われる。そして、その翌日に 7 月 6 日会社通知が発出されたことからすると、7 月 5 日組合申し入れ等の会社への送信が、雇用関係を継続した上での配転から、配転後の指定日に

出社しない場合の自己都合退職処理という方針転換の、直接の原因になったものと推認することができる。

更に、会社の立場からすれば、A 2 組合員が B 1 代表と直接電話で話し合い、本件配転命令への対応を決めかねていたのにもかかわらず、実質的な異動拒否といえる 7 月 5 日組合申入れ等が送信されたのは、組合がこの件に関与したためであると認識することは、自然であるといえる。また、上記イの (ア) c(a) で判断したとおり、会社はもともと組合に対し警戒心を抱いていたことも併せて考慮すれば、上記方針変更を伴う 7 月 6 日会社通知に際し、会社が反組合的な意思を有していたものと推認することができる。

d 結論

以上のとおり、本件退職処理は、会社が本件配転命令に対し、A 2 組合員が同意するか否かの判断に関して、組合が関与したことが原因となって、同組合員が異動を拒否したものと認識したため行ったものと推認することができる。従って、組合が正当な組合活動をしたことの故による不利益取扱いであると判断する余地はあるものの、組合が当委員会へ不当労働行為の救済申立てをしたことが理由となっているとは認められないことから、本件退職処理が労組法第 7 条第 4 号の不当労働行為に該当するとは認められない。

(イ) 支配介入について

本件退職処理は、上記 (ア) の b (a) で判断したとおり、A 2 組合員に雇用継続の意向がありながら、会社の一方的な意思により雇用関係を終了させるものであり、実質的な解雇に相当するものと認められる。そして、異動前の勤務地から陸路で 300 キロメートル以上離れた本社に、指定した日に出社しないことのみを理由として退職扱いとするものであり、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当であるとはいえず、更に、上記 (ア) の c で判断したとおり、反組合的な意思を有しながら行ったものと推認できる。

また、本件退職処理は、会社に所属していた唯一の組合員である A 2 組合員を、結果的に会社から排除するものであり、同組合員の割増

賃金に関する団体交渉及び本件申立てに係る審査への参加等組合活動を妨げ、組合の弱体化をもたらすものであったと認められることから、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(ウ) 救済の利益について

上記(イ)で判断したとおり、本件退職処理は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると認められる。しかし、A2組合員は令和6年9月10日に別の使用者に雇用されており、更に原職復帰を求めていることから、現時点で同組合員が会社に復帰する見込みはないといえる。よって、組合が請求する本件退職処理をなかったものとして取り扱い、令和6年7月8日から同年9月7日までA2組合員と会社との間で雇用関係が継続していた取扱いとすること及び同期間にA2組合員が受け取るはずであった賃金相当額等を支払うことが、労組法第7条第3号の不当労働行為により損なわれた組合の自主性や団結力及び組織力等を回復させるものであるとは認めがたく、本件退職処理をなかったものとする救済の利益は存しないというべきである。

第4 救済方法

前記第3の1(2)及び第3の2(2)で判断したとおり、本件団体交渉において、会社が何ら正当な理由なく誠実に応じなかったことが労組法第7条第2号に、本件配転命令及び本件退職処理が同条第3号に、それぞれ該当するから、主文のとおり命じることとする。なお、本件配転命令の撤回及び本件退職処理をなかったものとする事並びにバックペイについては、救済の利益が存しないといふべきであるから、これを要しないと判断した。

第5 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、労組法第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7年11月21日

岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一

別紙①

X組合 御中

Y社は、X組合所属のA2組合員の割増賃金に関わる要求を交渉事項とする団体交渉において、X組合の質問に対して回答を行わず、その交渉事項に関わる自社の見解を説明しませんでした。

岐阜県労働委員会は、Y社のその団体交渉での対応は誠実交渉義務違反であり、故に、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否という不当労働行為であると認定しました。

Y社は、その不当労働行為については、深く、お詫びします。そして、今後は、労働組合法違反の不当労働行為を一切行わないことを誓約します。

20**年**月**日 (**) Y社 代表取締役 B1

別紙②

X組合 御中

Y社は、X組合所属のA2組合員に岡山市の本社への配転を命令しました。また、Y社は、同組合員に対して、2024年7月7日付けで自己都合退職処理を行いました。

岐阜県労働委員会は、このY社のその配転命令、及び、その自己都合退職処理は、労働組合法第7条3号の支配介入、及び、同法第7条4号の報復的不利益取扱いという2種の重畳する不当労働行為であると認定しました。

Y社は、その2種の重畳する不当労働行為については、深く、お詫びします。そして、今後は、労働組合法違反の不当労働行為を一切行わないことを誓約します。

20**年**月**日 (**) Y社 代表取締役 B1

命 令 書

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y社
 代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岐労委令和6年(不)第2号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年12月9日第399回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員浅井直美、同三井栄、同大野正博、同武藤玲央奈の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、令和6年3月11日付けのA2支部長の役職変更及び組合活動に必要な印刷物の配布を議題とする団体交渉において、申立人の要求や主張に対し、被申立人の主張や回答の根拠を具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 2 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y社（以下「会社」という。）が、

- (1) 令和6年4月2日、同年5月7日及び同年6月5日に開催された団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、X組合（以下「組合」という。）の、①令和6年3月11日付けA2支部長の役職変更に伴う給与手当額変更の撤回、②決定権者であるB1代表取締役（以下「B1代表」という。）の出席、③組合活動に必要な印刷物の配布の要求に対し、具体的または合理的な理由を欠く回答に終始していたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、
- (2) 令和6年11月11日付けでA2支部長に対し、A6支店から本社への異動を命じたこと（以下「本件配転命令」という。）が労組法第7条第4号に該当する不当労働行為であるとして、

それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合の申し入れた団体交渉の内容について、誠実に交渉しなくてはならない。
- (2) 会社は、A2支部長に命じた本件配転命令を撤回し、A6支店に復帰させなくてはならない。

3 争点

- (1) 本件団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。
- (2) 本件配転命令が労組法第7条第4号の不当労働行為に該当するか否か。

第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いが無いが、審査の全趣旨から認められる事実である。

1 当事者

(1) 組合

組合は、昭和30年10月2日にA3連合会として結成され、昭和35年10月にX組合に名称変更及び組織改編がされた労働組合であり、本件結審時の組合員数は、2,043名である。

なお、令和6年3月14日に、組合Y社支部が結成されたが、組合員数は非公表である。

(2) 会社

会社は、昭和33年12月18日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、岐阜県大垣市、同可児市、愛知県江南市に支店を有し、通信・情報処理に関するシステム機器の販売等の業務を行っている。また、会社の就業時間は、8時30分から17時30分までである。

なお、令和7年8月10日時点の会社の従業員数は125名である。

2 Y社支部結成までの経緯

(1) 令和5年4月11日、A2支部長は、勤務地が本社で、所属を民間営業部本社営業グループとする副部長を命じられた。なお、職能等級は8級として基本給は373,500円であり、また、副部長は管理監督職で、役職手当が90,000円支給された。

(2) 令和5年11月11日、A2支部長は、勤務地がA7支店で、所属を営業本部第一営業部A7営業グループとするグループマネージャーを命じられ、支店長に選任された。なお、職能等級は8級として基本給は373,500円であり、また、グループマネージャーは管理監督職で、役職手当が80,000円、更に支店長に選任されたことにより職務手当が20,000円支給された。

- (3) 令和6年3月11日、A2支部長は、勤務地がA6支店で、所属を営業本部付とするシニアエキスパートを命じられた。なお、職能等級は8級として基本給は373,500円であり、また、シニアエキスパートは専門職で、役職手当が50,000円支給された。
- (4) 令和6年3月11日、上記(3)の辞令に関して、A2支部長とB1代表、B2常務取締役(以下「B2常務」という。)が面談し、B3エキスパートも同席していた。この面談の中で、B1代表は、おかしいと思うことがあるならば自身のところに来て構わないとの趣旨の発言をした。
- (5) 令和6年3月12日、A2支部長とB2常務が、上記(3)の辞令について面談した。
- (6) 令和6年3月14日、A2支部長が労働組合を結成し、組合に支部組織として加盟した。

3 第1回団体交渉

(1) 団体交渉の申し入れ

組合は、会社に対し、令和6年3月14日付けで「労働組合結成通知書及び団体交渉申入書」を送付し、以下を要求事項とする団体交渉を申し入れた。

ア 就業規則を提示されたい。

イ 職場内でのパワーハラスメントの予防・解決のため、パワーハラスメント対策の基本的な枠組みを構築されたい。詳細については、厚生労働省が示す『パワーハラスメント対策導入マニュアル』を参考にして進められたい。

ウ 人事評価制度について明確化されたい。特に昇格・降格の客観的基準について示されたい。

エ 組合員であるA2支部長の人事異動に伴う減給について就業規則上の根拠を示されたい。また本件は労働契約の不利益変更に当たり、本人は不同意であるため、直ちに撤回されたい。

(2) 令和6年3月19日付け「回答書」

会社は、組合に対し、令和6年3月19日付けで「回答書」を送付し、団体交渉の日時を同年4月2日の13時30分から14時30分まで、場所をB4事務所、出席者を5名以内とする案を提示した。

(3) 第1回団体交渉の開催

令和6年4月2日、B4事務所において、第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1執行委員長、A4書記長、A2支部長であり、会社側の出席者は、B5取締役、B6グループマネージャー、B7弁護士、B8特定社会保険労務士（以下「B8特定社労士」という。）であった。なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 組合が、就業規則を提示するよう要求したところ、会社は「社員は見れるようになっているので、外部の方に出す事は出来ない。」「IT会社なので外部に資料を出す時の監査事項等もある。」と回答した。

イ 組合が、人事制度について説明するよう要求したところ、会社は「人事考課は総合考課・能力考課・賞与考課に分かれ、人事考課提出日に在職している正社員全員に適用している。」「人事考課規定は従業員への公開は現状していない。」と述べた。組合が「何故公開しないのか？」と質問したところ、「今の事実は公開していない、今後公開するかは分からない。(マ)」と述べた。

ウ 会社が「A2さんは職能等級については理解しているか？」と質問したところ、A2支部長は「理解している。ただ人事がつけている人事評価は知らない。そもそも公開されていないので。」と述べた。更に、会社が「職能等級については、説明は受けたんだよね？」と質問したところ、A2支部長は「今回の役職が変わるから減給ではない(という主張)は聞いたが、納得も説明も受けていない。」と回答したため、会社は「給与は下げている。手当が無くなっただけ。」「面談は重ねて、この結論に至っている。」と応じた。これに対して、A2支部長は「面談をしている認識はない。面談という場と称した場はあったが、中身は全然説明していない。」と述べた。

- エ 会社が「職能給等級については理解しているか？」と質問したところ、A2支部長は「そこは理解している。そもそもそこは問題のポイントではない。役職の話なので。そしていまの話、そこはオープンになっていないという話ですので。」と回答した。会社は「その話は、会社のシステムを全部替えないといけないという話になっちゃうので現実的に難しい。」と述べ、「A2さん個人の話だと検討しにくい。他にどれだけこのような主張がある人がいるか教えてもらえるか？」と質問したところ、組合はA2支部長のみである旨回答したことから、会社は「それだとシステムを替えないといけないと検討しにくい。」と述べた。
- オ 会社が「面談では、マネージャーとしてのどうすべきかの指導はなかったか？」と質問したところ、A2支部長は「指導は無い。指摘だけ。また、その指摘に対してもどうしていくかということを書きで提出しているが、フィードバックはない。」と回答した。
- カ 組合が「決裁権者が出席して欲しい。」と要求したところ、会社は「検討する。」と回答し、組合が「事前に社長に出席して欲しいとあったが、どのような経緯でこうなったか？」と質問したところ、会社は「社長の意見は無いです。」、「法的義務はないので。」と述べた。

4 第1回団体交渉後の経過

- (1) 令和6年4月8日、会社は、A2支部長に対し、電子メールにより、同年3月11日付けで発令された辞令に関する理由や目的、影響を説明するための面談を同年4月11日に行うと連絡した。
- (2) 令和6年4月8日、会社は、組合からの就業規則の提示要求に対し、電子メールにより、誓約書(別紙①)の提出を要求し、提出を確認後、就業規則を送付すると回答した。
- (3) 令和6年4月9日、A2支部長は、上記(1)について、電子メールにより、「団体交渉中の事案につき、団体交渉の場での説明にてお願い致します。」と回答した。

(4) 令和6年4月9日、組合は、上記(2)に対し、電子メールにより、「第6項の『損害倍書請求』『刑事告訴』という文言が不当労働行為を構成することになるのでは?と懸念しております。(マ)」、「『誓約書』ではなく、『協定書』もしくは『覚書』という表題とし文言を若干修正していただければ」などと回答した。

(5) 令和6年4月9日、会社は、組合に誓約書(別紙①)の表題を「覚書」と修正した文書を郵送した。

(6) 令和6年4月19日、A2支部長は、B1代表に「X組合Y社支部結成のお知らせ」と題する文書(別紙②)を手渡した。

(7) 令和6年4月19日、組合は、上記(5)で会社が作成した覚書に対し、電子メールにより、以下のとおり要求するとともに、覚書(案)(別紙③)を作成して、会社に提示した。

ア 2項の情報の悪用、また不利益とは、具体的にどのような行為を指すのかお示し下さい。

イ 3項の複製、転送、改ざんするなどの行為とありますが、就業規則は、労基法で行政官庁への届出の義務があり、また変更には、労働者代表の意見書添付が必要となっています。法的に改ざんは出来ませんので、削除をお願いします。

ウ 4項及び5項について、就業規則および給与規程は労働条件であり、労働条件に関する疑問や解釈については、団体交渉において明らかにするものであります。よってこの項目は不要と思われるので、削除をお願いします。

エ 6項について、見方によっては労働組合の活動を委縮させ、延いては不当労働行為に当たるような条文とも解釈されますので、削除をお願いします。

(8) 令和6年4月22日、会社は、組合に就業規則(第19条に限る)及び給与規程(第18条、別表1ないし3及び別表5に限る)を郵送した。

(9) 令和6年4月24日、組合は、会社に対し、以下のとおり要求した。

ア 団体交渉は、令和6年5月7日でご調整下さい。

イ 団体交渉の参加者につきまして、就業時間内であれば、業務からの離脱と賃金カットを行わないことの二点について、ご配慮下さい。

(10) 令和6年4月30日、会社は、組合が提示した覚書（案）（別紙③）について、第2項及び第3項を削除するよう要求した。併せて、この要求を理解できない場合は、覚書の取り交わしを中止すると連絡した。

また、団体交渉の開催について、令和6年5月7日の13時30分から1時間とし、参加者は年次有給休暇申請等の諸手続を行うことと、場所をB4事務所とすることを連絡した。

5 第2回団体交渉

令和6年5月7日、B4事務所において、第2回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1執行委員長、A4書記長、A2支部長であり、会社側の出席者は、B5取締役、B6グループマネージャー、B7弁護士、B8特定社労士であった。なお、交渉内容は以下のとおりである。

(1) 組合が就業規則の提示を要求したところ、会社は「就業規則を出す法的義務はないので、直ぐに争点を話しあってはどうか?」と述べた。組合は今後の交渉を丁寧に進行等するためにも就業規則の全文を開示されたい旨要求したが、会社は「法的根拠ないし、進まないから。」「今回は議題4項についてが、メインなのでメインの部分だけに特化して出した。」「A2さんが見て過不足あれば、会社に言ってくれたらよい。」「就業規則は会社の中の人は見ても良いが、外部の人に出す決まりがない。法的根拠もないし義務が無い。」と回答した。

(2) 会社が「就業規則を知っているか、また理解はあるか。」と質問したところ、A2支部長は「知っているし、理解している。」と回答した。会社は「令和6年3月11日の辞令交付は管理職にふさわしくないと評価された結果であり、役割の変更に伴う手当の変更である。減給ととらえると、団体交渉にそぐわない。」と主張した。

- (3) 令和6年3月11日付けで発令された辞令による給与手当額の変更について、会社が「A7支店支店長を降職し、支店長手当20,000円が廃止された。また、役職変更により、グループマネージャー手当80,000円が廃止され、シニアエキスパート手当50,000円が付与された。」と説明したところ、組合は「就業規則のどこに降職・解任が書いてあるか？」と質問し、会社は「人事考課の内容については、公開していない。」「結果については公開している。」と述べた。組合は「それは就業規則のどこにあるのか?」「就業規則が無い中で5万円、年収でいうと100万ぐらい下がるというのは、労働者の不利益変更にあたる。」と主張し、会社は「システムにあわせてやっている。」などと述べた。
- (4) 会社が「去年の11月にも副部長からマネージャーになることで給料は下がっている。」と述べたところ、A2支部長は「その時も説明は受けていない。」「不利益変更が起こっている事に、納得していないのでここにきている。」と述べ、会社が「説明はしているけど、納得できないという事でよいか?」と質問したところ、同支部長は「説明自体も不十分。」「A2さんの力をより伸ばす為にエキスパートという道もあるという程度の話はあったが、その時も収入が下がることについては理解できないと伝えている。」などと回答した。
- (5) 組合が、給料の10%程度が減額されており、公序良俗に反する旨述べ、A2支部長が何もしていないのであれば就業規則に照らし合わされたいと主張したところ、会社は「システムなんだから。そういう物。」と述べたため、組合が給料の増減について話があったのかを質問したところ、会社は「話す場合とそうでない場合がある。」と回答した。
- (6) B1代表の出席について、会社は「社長には報告をしているだけで社長の意見は求めている。私達で決めている。」と述べた。
- (7) 組合が、組合が発行する文書の配布方法に関する質問や掲示板等の設置及び団体交渉の開催を業務時間終了後とすることを要求したところ、会社は「夜は出来ない。次回回答します。」と述べた。

6 第2回団体交渉後の経過

(1) 令和6年5月9日付け「要求書」

組合は、会社に対し、令和6年5月9日付けで「要求書」を送付し、以下の内容を要求した。

ア 就業規則について、全文を公開されたい。

イ 団体交渉には、決裁権者である代表取締役社長の出席を求める。

ウ 団体交渉の開催について、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく開催されるよう求める。もしくは労働時間外に開催されたい。

エ 組合が組合活動に必要な印刷物の配布を会社施設内で行うことを認められたい。

(2) 令和6年5月16日付け「回答書」

会社は、組合に対し、令和6年5月16日付けで「回答書」を送付し、以下のとおり回答した。

ア 就業規則について、全文を公開されたい。

(回答)全文開示については、法的根拠がなく、今回開示した一部のみとする。

イ 団体交渉には、決裁権者である代表取締役社長の出席を求める。

(回答)代理人を立てた団体交渉とする。

ウ 団体交渉の開催について、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく開催されるよう求める。もしくは労働時間外に開催されたい。

(回答)団体交渉の日には決定は双方合意のもと行う。

次回予定は、就業時間外の18時から1時間とする。

エ 組合が組合活動に必要な印刷物の配布を会社施設内で行うことを認められたい。

(回答)当社に施設管理権があるので認められない。

(3) 団体交渉の申し入れ

組合は、会社に対し、令和6年5月24日付けで「団体交渉申入書」を送付し、以下の内容を要求した。

- ア 就業規則について、全文を公開しない合理的な理由について説明されたい。
- イ 団体交渉に、決裁権者である代表取締役社長が出席されない合理的な理由について説明されたい。
- ウ 組合が組合活動に必要な印刷物の配布を会社施設内で行うことを認められない合理的な理由について説明されたい。
- エ 組合員であるA2氏の賃金不利益変更について、本人は不同意であるため、直ちに撤回されたい。

(4) 令和6年5月26日付け「回答書」

会社は、組合に対し、令和6年5月28日付けで「回答書」を送付し、団体交渉の日時を同年6月5日の18時から19時まで、場所をB4事務所、出席者を5名以内とする案を提示した。

7 第3回団体交渉

令和6年6月5日、B4事務所において、第3回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1執行委員長、A4書記長、A2支部長であり、会社側の出席者は、B5取締役、B6グループマネージャー、B7弁護士、B8特定社労士であった。なお、交渉内容は以下のとおりである。

- (1) 組合が、上記6の(2)について、何故そのような結論に至ったのか等を質問したところ、会社は「必用が無いから。(マ)」と回答し、組合が「必要無いでは、合理的な理由とは言えない。」と主張したところ、会社は「じゃあしょうがない。それはそちらの要望で合って仕方ない。」と述べた。更に、組合が「しょうがないという言い方は、不誠実団交になってしまうと思います。」と述べると、会社は「それはならない。」「それは立場が違うからだ。就業規則の全文開示は必要ない。」「法的義務はない。」と述

べた。

- (2) 組合が、就業規則の開示について、「(社員に開示されている就業規則を)我々がのぞき込むのもダメだと。だから、紙で出してと要望をだしている。」と述べたところ、会社は「開示しない。」と述べた。組合は「昨今は会社も決裁書(マ)を出してくださいといってもほぼ出る時代です。組合としては、回答いただけなかった事は受け入れられません。」「実のある回答とはいえない。」と主張したが、会社は「回答してます。」「それは立場の違いだから。」と述べた。組合がA2支部長のパソコンを覗き込むのは良いのかと質問したところ、会社は業務外のパソコン使用は認めていないことを理解した上で、その行為を行うか判断いただきたい旨述べ、「今回の争点は、A2さんの減収についてで、それは満たしてますよねということから言っている。」と述べた。
- (3) B1代表が出席しない理由について、会社は「代理人が出ると決まりました。」「必要ない。立場の違い。話はあげている。」と述べた。
- (4) 組合が「就業規則を全文出さない理由については、社長は何て言っているのか?」「何故、全文出して欲しいといっているのに出してくださらないんですか?」と質問したところ、会社は「社長にはこちらからこの分だけを出しますと伝えてあります。」「弁護士の先生に問題無いか指示をもらい判断してます。」「社長もそういう判断です。」と回答した。組合は、社長が労働組合の要望書を見た上での判断なのかと質問したところ、会社は「社長も私達も専門家ではないので、そこは弁護士の先生に問題無いか指示をもらい判断してます。全文出す必要はないです。」と述べた。
- (5) 組合が、組合活動に必要な印刷物の配布等について「労働組合を否定しているのか? やってほしくないのか?」と質問したところ、会社は「そういう事ではない。必要が無い。」「今時点では施設管理権があるから無理ですが、持ち帰ります。」と述べ、内容は誰が作るのか、誰が添削・許可して貼り出すのかなどと質問したところ、組合は「会社にとってマイナスな事を書かないし、X組合の中でもそんな事例はたくさんあります。」と

述べた。

- (6) 組合が、会社の回答には合理的な理由がないと受け止めたと表明し、労働委員会に救済を申し立てる旨を会社に伝えた。

8 第3回団体交渉後の経過

会社は、組合に対し、令和6年6月19日付けで「回答書」を送付し、組合活動に必要な印刷物の配布等について、「当社に施設管理権があるので認められない。」と回答した。

9 本件申立て及び本件申立て以降の経過

- (1) 令和6年7月5日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立てを行った。請求する救済内容は、前記第1の2(1)のとおりである。
- (2) 令和6年11月5日、B1代表と社員A氏が面談した際、同代表はA2支部長の実績や評価などに触れつつ、同支部長が教育しながら携帯電話で株価ばかり見ている、複数の社員から報告を受けている、仕事の中でそれをやっただけだと指摘する趣旨の発言をした。
- (3) 令和6年11月11日、A2支部長は、所属を営業本部付(A6地区担当)とする本件配転命令を命じられた。また、A6支店に勤務する営業職員全員についても、同日付けで本社に異動を命じられた。

なお、A2支部長は、本件配転命令により勤務地が本社となった後もA6支店へ直行し、業務終了後は自宅に直帰する勤務となっており、本社には、週1回程度、概ね16時から17時頃まで行うB2常務との業務に関する面談のため、自家用車で出社している。

(4) A6支店の業績

A6支店における第73期から第76期までの業績は以下のとおりである。なお、各期の始期は11月1日、終期は10月31日であり、例えば、第76期は令和5年11月1日から令和6年10月31日までである。

(円)

期	売上予算	売上実績	達成率	粗利予算	粗利実績	達成率
73期	210,816,000	147,075,267	69.8%	46,257,000	37,312,940	80.7%
74期	240,600,000	154,652,636	64.3%	47,300,000	36,144,232	76.4%
75期	216,700,000	180,900,030	83.5%	43,100,000	43,249,051	100.3%
76期	246,000,000	137,200,605	55.8%	53,700,000	26,215,025	48.8%

(5) 令和6年11月20日、組合は、当委員会に対し、「申立内容追加・変更申請書」を提出した。追加した救済内容は、前記第1の2(2)のとおりである。

(6) 令和6年6月5日以降、本件に関する団体交渉は行われていない。

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点(1)(本件団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 就業規則の開示について

組合は、令和6年3月11日付けの辞令による給与手当額変更の根拠について、会社から提示された就業規則の一部のみでは判断出来ない旨を伝えて、全文の開示を求めたが、会社は「法的義務はない。」と回答するのみであり、合理的な理由が説明されていない。更に、会社が主張する誓約書に関する組合との見解の相違等についても、組合からの質問事項を含めて、一切説明がされていない。

また、従業員が就業規則を閲覧できるにもかかわらず、組合には開示しないというのは不合理であり、不誠実な対応であるため、就業規則の全文開示を求める。

(イ) 令和6年3月11日付けの辞令による給与手当額変更について

就業規則の全文が開示されないため、組合は交渉の前提に立つこ

とさえできない状況であり、その上、会社はシステム上の理由で令和6年3月11日付けの辞令は撤回できないと回答しており、全く合理的な理由とはいえ、不誠実な対応である。

また、会社は、組合から「辞令交付に至る説明は必要ないと拒否されている。」と主張するが、組合は辞令交付に関する説明を拒否していないどころか、むしろ会社に説明を求めている。なお、第2回団体交渉において、会社は「人事考課の内容については、公開していない。」と発言しており、説明を尽くしていないのは、会社である。

(ウ) B1代表の団体交渉への出席について

会社側の団体交渉出席者は、いずれも決裁権者ではない。決裁権者は団体交渉中の発言からもB1代表である。団体交渉における会社の対応は、あらかじめ用意された回答を繰り返すばかりで、不誠実な対応である。

また、B1代表に団体交渉の出席を求める理由は、以下のとおりである。

- a B1代表に対し、事実とは異なる情報が伝わることが多いと考えており、その理由として、役員が保身のために自らにとって都合よく伝えていることがあるのではないかと考えられるため。
- b B1代表が朝礼等で、日頃から「おかしいと思うことがあれば自身に話すように。」などと発言しているため。

(エ) 組合活動に必要な印刷物の配布及び掲示板の設置について

組合活動に必要な印刷物の配布について、会社は「施設管理権がある。」との説明のみで、何ら合理的な理由を示すことなく拒否している。また、組合は第2回及び第3回団体交渉において、会社内に掲示板の設置を求めたが、会社はこれも何ら合理的な理由を示すことなく拒否しており、不誠実な対応である。更に、会社は、「誰の許可を得て張り出すのか。」、「社内の監査もある。」と発言し、組合が発行する文書を検閲しようとしている。これは組合への支配介入に他な

らない不適當な主張であるが、組合は団体交渉の中で、他の組合の状況を説明し、何ら問題がない事例を説明している。

イ 会社の主張

(ア) 就業規則の開示について

組合の就業規則開示要求に対し、会社は誓約書の提出を要求した。当該要求に対し、組合は、就業規則の改廃に対し介入を求めるとともに、覚書の取り交わしを要求してきたが、前記第2の3(1)の要求とは論点の逸脱で、失当である。そこで、組合がこれを拒否したとみなし、会社から誓約書の取り交わしを中止した。その後、会社は、組合が主張する不利益変更の根拠を確認できる資料として、就業規則の一部を開示した。

このように、信頼関係を崩壊せしめたのは組合であるが、こうした状況であっても会社は誠実に応じる意図を持ち、就業規則の一部開示に応じているため、組合の主張は失当であり、不当労働行為には該当しない。

a 就業規則等の開示を一部とした理由について

(a) 組合の要求事項について、就業規則上の根拠を確認するに十分な内容を提示している。仮に就業規則上の根拠を確認するに不十分である場合でも、就業規則の全文は、従業員であれば誰でも確認できる状態であり、就業規則上の根拠を確認するに十分なことは明らかである。また、不十分であると判断した場合、A2支部長は追加資料の提出を要求することができる状況にある。

(b) 就業規則及び給与規程については、適用範囲や内容に誤解を招かないよう、その取扱いには十分な理解が必要であるが、組合は、当初の要求書の議論とは異なる内容の誓約を求めており、そのやり取りの中で企業文化の維持や法的リスクの回避といったリスク管理に関する組合との見解の相違があると判断した。

b 組合との見解の相違について

会社は、就業規則及び給与規程に関し、法定基準を遵守しつつ、適切な管理及び運用を継続している。これにより、従業員の権利を保護するとともに、企業の健全な運営を維持している。その上で、会社の見解としては、開示範囲を過度に拡大することが会社の経営戦略や人事施策に関する機密情報の不必要な開示を招き、企業の競争力及び運営の安定性を損なうリスクを伴う。これにより、組織の健全な運営が阻害される可能性があるため、不必要な情報の開示を避け、厳格な管理を徹底することが、企業文化の維持及び法的リスクの回避に不可欠である。

一方、組合が提示した覚書（案）（別紙③）の第2項及び第3項からすると、組合が就業規則の開示を求める意図は、企業の裁量を不当に制約する一方的なものであり、会社の主張を考慮していない内容となっている。その結果、健全な企業運営に対して過度な介入をもたらし、組織の柔軟性や競争力を阻害する要因となり得る。

以上の理由から、企業文化の維持及び法的リスクにおける見解の相違があると判断している。

(イ) 令和6年3月11日付けの辞令による給与手当額変更について

a 組合活動との関連性について

A2支部長へ令和6年3月11日に交付した辞令は、就業規則に基づく会社の人事権の行使に当たるため、不利益変更ではない。また、「労働組合結成通知書」の発行日は令和6年3月14日であり、辞令交付日時時点で、会社はA2支部長が組合員であることを知る余地もない。不当労働行為で審査される事案には、組合員への不当な圧力による辞令交付があるが、非組合員であるA2支部長への辞令交付は不当労働行為の対象には該当しない。更に、人事考課や職能資格制度は、従業員の能力や実績に基づいて職務や役職の資格を会社の人事権の行使により決定する制度であり、組合活動の関与範囲には含まれるものではない。

よって、当該事案は組合活動による不当労働行為の審査対象ではなく、個別的な労使紛争に当たると判断する。

b 組合への説明状況について

辞令交付に至る説明は、就業規則に基づく統一基準と個人評価を組み合わせ、公平性と個別対応を両立させる必要がある。

A 2 支部長の辞令交付の場合、給与規程に記載する格付基準（職能等級：8 級、役職：グループマネージャー、職務：支店長）を委嘱されている者としての個人評価の結果に基づき、就業規則に従って人事権を適正に行使したものである。

そのため、第 1 回団体交渉では、「辞令交付は個人評価の結果による。」との主張を会社から行った。しかし、団体交渉の場では「個人評価」との関連性ではなく、辞令交付についての就業規則上の根拠を示すことが組合より求められた。また、「個人評価」に関しては、会社内部で適切に実施することが望ましいとの希望が示された。

これを受け、令和 6 年 4 月 8 日に A 2 支部長に辞令交付の説明（個人評価を含む。）をするための面談を申し出たが、同月 9 日付けのメールで面談を拒否され、団体交渉での説明を求められた。

第 2 回団体交渉では、再度辞令交付に至る説明を申し出たが、「個人評価については求めている。」と拒否されている。

(ウ) B 1 代表の団体交渉への出席について

会社は、令和 6 年 3 月 14 日付け「団体交渉申入書」に対して、B 7 弁護士を代理人とし、他 3 名を補佐人として委任している。代理行為の要件及び効果（民法第 99 条第 1 項）において、代理人がその権限内において本人のためにすることを示して行った意思表示は、本人に対して直接にその効力を生ずるため、代理人を用いた団体交渉であっても法令に適合していることは明らかである。

また、会社が、交渉担当者として団体交渉に代理人弁護士他を出席させるか否か、団体交渉において、組合からの要求や質問に対し、代理人

弁護士他に回答ないし説明させるか否かは、専ら会社が判断、決定する事項であり、組合が関与し得るものではない。

団体交渉においては、代理人弁護士や補佐人は、要求書の回答に迅速に対応する義務を果たすとともに、事実関係や法的根拠の確認が必要な事項に対しては安易な対応を避け、組合が求める期日までに適切に回答している。

このように、会社は本件団体交渉に誠実に対応する意図を持ち、B 7 弁護士を代理人とし、他 3 名を補佐人として委任しているため、組合の主張は失当であり、不当労働行為には該当しない。

- a B 1 代表に事実と異なる情報が伝わっているとの主張について
組合の主張は憶測によるものであり、具体的な根拠が示されていない。

会社は、上記のとおり、代理人及び補佐人へ団体交渉を行うことを委任していることから、B 1 代表に事実と異なる情報が伝わることも、報告における公平性や透明性に問題が生じる懸念も不要であり、B 1 代表が団体交渉に出席して直接交渉を行う必要性はないと判断している。

- b B 1 代表の朝礼等での発言について

B 1 代表が従業員と直接対話する場面で求められるのは、方針やビジョンの共有、士気の向上、現場からの報告や相談の受け止めなどであり、当該発言にB 1 代表の団体交渉出席を求める根拠は含まれていない。

- (エ) 組合活動に必要な印刷物の配布及び掲示板の設置について

企業施設の管理を行う権利（民法第 206 条）において、会社が拒否をすることは、法令に適合している。

また、A 2 支部長がA 6 支店内において、B 1 代表に手渡した「X 組合 Y 社支部結成のお知らせ」と題する文書の内容を確認したところ、記載内容に整合性が取れていない部分を確認したため、第 3 回団体交渉

において、ビラ配りや掲示物の整合性確認等の文書公開ポリシーについての考えを求めたが、組合から具体的な発言はなかった。よって、ビラ配りや掲示物の掲示についての具体的必要性については、組合の主張や提出証拠に照らしても明らかではないため、拒否した。

更に、組合に加入している従業員数も不明なため、ビラ配りや掲示物の掲示が、組合員に対する伝達的手段としての意味や必要性を有するものなのか図ることができない。

以上のとおり、会社は、誠実に対応する意図を持ち、組合活動に必要な印刷物の配布等に関する回答をしているため、組合の主張は失当であり、不当労働行為には当たらない。

a 会社への影響について

印刷物等の内容の品質及び文書の正当性が確認できない場合、ビラの配布や掲示物が従業員の注意を逸らし、業務時間中に混乱や対立を引き起こすリスクを懸念する。その行為は、企業の円滑な業務運営に悪影響を与え、業務効率の低下や職場環境の悪化を引き起こす恐れがあるため、企業文化の維持や法的リスクの回避といったリスク管理が不十分であり、業務に支障をきたすことが施設管理権の行使に影響を及ぼすと判断した。

b 組合への説明状況について

上記 a に記載する会社への影響について、施設管理権の行使を理由として回答しており、その経緯は前記第 2 の 5 (7)、6 (2)、7 (5) 及び 8 のとおりである。また、以下のようなやり取りを通じて、会社から施設管理権の行使に基づく判断に至る確認をしており、これにより組合に対する具体的な根拠の説明責任は果たされているものとする。

(a) 文書作成に関する責任について、会社が「誰が文書を作成するのか。」「組合の一方的な内容にならないか。」といった懸念を示したところ、組合からは「文書は組合が作成し、会社の悪口を言

うものではなく、最低賃金やベア交渉の進捗報告を目的とする。」と説明された。

(b) 文書内容の確認について、会社が「文書内容が正しいかどうかリーガルチェックを行う必要がある。」と指摘したことに対し、組合は「文書は組合が作成するものであり、リーガルチェックの必要性はない。」との見解を示した。

(2) 当委員会の判断

ア 本件団体交渉における交渉事項の義務的団交事項該当性について

本件団体交渉における主な交渉事項は、A 2 支部長の役職及び給与の変更に関する事項であるところ、会社は、これはそもそも個別の労使紛争であって、義務的団交事項に該当しない旨主張する。

使用者が団体交渉を労組法によって義務づけられ、団体交渉拒否が不当労働行為になるという義務的団交事項とは、組合員であ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と解するのが相当である。

この点、本件団体交渉における交渉事項である A 2 支部長の役職及び給与の変更に関する事項は、組合員である労働者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に該当する。よって、本件団体交渉における交渉事項は、義務的団交事項に該当するものと解すべきであって、これに反する会社の主張は採用できない。

イ 誠実交渉義務について

労組法第 7 条第 2 号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、これは、実際に団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルに着きつつ誠実に交渉をしないことも禁止しているものと解するのが相当である。このように、使用者には、形式的に団体交渉に応じるだけでなく誠実に団体交渉にあたる義務がある。したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉にあたらなければならない

らず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。使用者には、合意を求める労働組合の努力に対し、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

会社は、会社が本件団体交渉に誠実に対応する意図を持っており不当労働行為に該当しない旨主張している一方、組合は、会社が誠実交渉義務に違反し不当労働行為にあたる旨主張しているので、本件団体交渉における会社の各対応が、誠実交渉義務を果たしているか否かについて以下検討する。

ウ 就業規則の開示について

会社は、前記第2の4(8)のとおり、組合が全文の開示を要求する就業規則について、本件団体交渉における交渉事項の判断に必要と思われる部分については一部開示をしたことが認められる。そして、A2支部長が会社の従業員として就業規則の全文を確認し得る立場にあることから、組合として一部開示では過不足があるのであれば会社に言ってくれば良いと述べたことも認められる。

しかし、A2支部長は、前記第2の5(2)のとおり、就業規則を知っており、理解している旨を述べていたものの、本件団体交渉の中で他に開示を求める箇所やその理由などを具体的に明示して開示を要求することはなかった。

かかる事実関係に鑑みれば、会社としては、組合の就業規則の全文開示請求に対して提出を求めた誓約書を断念し、組合の要求事項に関連する就業規則の一部を無条件で開示するなど、組合に対する一定の譲歩をしたことが認められる。更に、組合の支部長であるA2支部長に対し、一部開示後の第2回団体交渉において、同支部長が確認して過不足があるのであれば、会社に請求しても良いと発言することで、組合に対し、更なる

譲歩をしたことが認められる。このような対応から、会社には、就業規則の開示に関し、組合との合意形成を模索する姿勢があったとみるのが相当であり、組合に対して就業規則を一部開示とした会社の対応自体が、直ちに不誠実であったとまでは認められない。

もともと、就業規則が会社に特有の機密情報とまでは一般的に解されないこと、A 2 支部長自身は組合の支部長ではあるが、専従の役員や組合員ほど労働法制等に精通しているとまでは言い難いこと等を考えると、会社がより積極的に組合の理解を得るべく、組合側が全文の開示を求める理由をより丁寧に聞き、より幅広に開示できる余地がないかを探る努力をしていくことで、組合の不信感を払拭し、今後のより良い労使関係の構築につながるものと考えられる。

エ 令和 6 年 3 月 11 日付けの辞令による給与手当額変更について

第 1 回団体交渉において、組合から会社に対して、令和 6 年 3 月 11 日付けの辞令による給与手当額の変更に関し、「面談という場と称した場はあったが、中身は全然説明していない。」との指摘がなされた。その後、会社は A 2 支部長に辞令の目的等を説明する面談の機会を設けようとしたが、同支部長から団体交渉の場での説明を求められ、会社内での面談での説明は実現しなかった。

そこで、第 2 回団体交渉において、会社から「直ぐに争点を話しあってはどうか？」と A 2 支部長の給与手当額変更について議題としようとしたが、組合は就業規則の全文開示や B 1 代表の団体交渉への出席に議題を変更していった。その後も、会社は「A 7 支店支店長を降職し、支店長手当 20,000 円が廃止された。また、役職変更により、グループマネージャー手当 80,000 円が廃止され、シニアエキスパート手当 50,000 円が付与された。」等と説明をしたが、組合は「就業規則のどこに降職・解任が書いてあるか？」と質問するなど、議論は総じて平行線となっているものの、会社としては A 2 支部長の給与手当額変更を主な議題として団体交渉を進行しようとする意向は有していたと認められる。

しかし、会社は、本件団体交渉において令和6年3月11日付け辞令の内容は説明しているものの、なぜ降職するに至ったのかについては、「人事考課規定は従業員への公開は現状していない。」、「システムにあわせてやっている。」、A2支部長の訴えだけでは「システムを替えなければいけないと検討しにくい。」等の説明に留まっている。その一方で、会社には、上記イのとおり、自らの主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たるべき義務があるのだから、会社は、組合の当該要求に応じられないとしても、人事考課の基準や、A2支部長の降職の理由（適性、勤務態度等）等の会社の主張に関する論拠をより具体的に説明することにより、組合の納得を得る努力をすべきであった。

なお、会社は、組合が個人評価については説明を求めていると述べた旨主張するが、本件団体交渉中にそのようなやり取りがなされたとの疎明はなく、会社の主張はその前提を欠き採用することはできない。

また、会社は、人事評価の手続の中で評価の根拠についても説明していた旨を主張するが、A2支部長は説明を受けていた事実自体を否定する。この点、A2支部長と同様に会社の人事評価を受ける立場にあるA5書記長は会社から評価のフィードバックを受けていたことを認める証言をしており、同支部長のみが会社から人事評価の根拠について何らの説明も受けていなかったとは認めがたい。

しかし、A2支部長が人事評価の手続の中で、評価の根拠について一定の説明を受けていたとしても、同支部長はこれに納得できずに本件団体交渉に臨んでいるのであるから、会社としても、以前に説明して同支部長も理解しているであろうとの考えに拘泥することなく、上記イの誠実交渉義務に基づき、改めて人事考課の基準や、同支部長の降職の理由（適性、勤務態度等）等の会社の主張に関する論拠をより具体的に分かりやすく説明することに努め、組合の納得を得る努力をすべきであった。

以上より、A2支部長の給与手当額変更に関し、本件団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務を果たしていないと言わざるを得ない。

オ B 1 代表の団体交渉への出席について

組合は、会社内では役員が保身のために情報をねじ曲げて B 1 代表に伝えていることが多いことから、同代表の団体交渉への出席を要すると主張するが、当該事実に対する何らの疎明がなく、組合の主張はその前提を欠き採用することはできない。

本件団体交渉における会社側の出席者のうち、B 5 取締役及び B 6 グループマネージャーについては、本件団体交渉事項に密接に関連する人事・管理担当者であり、本件団体交渉においても、B 1 代表には本件団体交渉の内容の報告をしているだけで、自らで決めている旨を明らかにし、実際に組合の要求に対しその場で明確に拒否する等の対応を取っており、会社の役員ないし上席の管理職として相応の権限と責任を持って本件団体交渉に臨んでいたものと認められる。また、B 7 弁護士については、通常、代理人弁護士が会社から委任を受ける場合に委任事項を限定することは考えにくいことから、同様に相応の権限と責任を持って本件団体交渉に臨んでいたものと認められる。

よって、本件団体交渉に B 1 代表が出席しなかったことにより、実質的な協議が進行できなかつたとは認めがたく、同代表が本件団体交渉に出席しなかったことは誠実交渉義務違反には該当しない。

カ 組合活動に必要な印刷物の配布及び掲示板の設置について

印刷物の配布及び掲示板の設置については、令和 6 年 5 月 9 日付け「要求書」において組合が要求し、同月 16 日付け「回答書」により、会社が「当社に施設管理権があるので認められない。」と回答したことが認められる。その後、令和 6 年 5 月 24 日付け「団体交渉申入書」において、印刷物の配布を行うことを認められない合理的な理由を説明することを組合が要求し、実際に第 3 回団体交渉において議題として協議されたが、会社は同様に施設管理権を理由として組合の要求を拒否したことが認められる。

この点、会社は、A 2 支部長が B 1 代表に手渡した「X 組合 Y 社支部結

成のお知らせ」と題する文書の記載内容に整合性が取れていない部分を確認したため、第3回団体交渉において、組合の文書公開ポリシーについての考えを求めたが、組合から具体的な説明がなく、必要性が明らかでないためにこれを拒否した旨、組合に加入している従業員数が不明なため、ビラ配りや掲示物の掲示が、組合員に対する伝達的手段としての意味や必要性を有するものなのか図ることができない旨主張する。また、印刷物等の内容の品質及び文書の正当性が確認できない場合、当該文書が従業員の注意を逸らし、業務時間中に混乱や対立を引き起こすことを懸念している旨も主張している。

しかし、会社は、本件団体交渉においては、会社に施設管理権があるため認められない、必要がないとする趣旨の回答に尽き、第3回団体交渉後の令和6年6月19日付け「回答書」においても組合に対して同様の回答をしており、団体交渉の中で、組合に対し、上記主張のような具体的な説明をしたものとは認められない。会社には、上記イのとおり、自らの主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たるべき義務があるのだから、本件団体交渉の時点で、せめて上記主張と同程度に具体的な説明をした上で、より具体的な合意達成の可能性を模索すべきであったと認められる。

なお、そもそも、会社が主張するA2支部長の文書の記載内容に整合性が取れていない部分の具体的内容は、会社側出席者の所属部署及び役職名の誤記といった極めて形式的な内容に留まり、会社が懸念するリスクを具体的に想起させる程度の内容とは到底評価できない。更に、会社は、第3回団体交渉において「文書内容が正しいかどうかリーガルチェックを行う必要がある。」などと指摘したことを主張し、組合作成の文書の添削を示唆しているが、これは労組法第7条第3号が禁止する支配介入に該当する可能性があり、組合の要求を拒否する理由として不適切である。

以上より、組合活動に必要な印刷物の配布及び掲示板の設置に関し、本件団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務を果たしていないと言

わざるを得ない。

キ 結論

以上のとおり、本件団体交渉における会社の各対応のうち、上記エ及びカにかかる部分については、労組法第7条第2号が禁止する不当労働行為であると評価せざるを得ない。

2 争点（2）（本件配転命令が労組法第7条第4号の不当労働行為に該当するか否か。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

（ア）本件配転命令の目的について

a A 2 支部長を本社の監視下に置くこと等を目的としていること

B 2 常務より、「指導をよりして行かなければならない」、「コミュニケーションをより密にするため」との理由が挙げられているが、指導する必要性があるならば、今までに十分できる状況にあり、本件配転命令の目的とは言い難い。また、コミュニケーション方法についても、リモートによること等の方法があり、これも本件配転命令の目的とは言い難い。

よって、ただ単にA 2 支部長を本社に配転させ、監視下に置くこと、または精神的に追い込むことを目的とした配転命令であると言わざるを得ない。

b 人間関係の切り離しを目的としていること

勤務地は全員ばらばらとなっているが、実務についてはA 6 支店の社員が変わらず実施している状況である。また、今後A 6 支店を元に戻すことも示唆されており、本件配転命令の目的が人間関係の切り離しであることは明白である。

c 他の社員と接点を持たせたくない意図があると感じること

令和7年1月22日にA 6 市場戦略に関する打ち合わせがあった

が、A 6で顧客担当を持つ4名のうち、A 2支部長だけが省かれていた。その理由について、B10取締役は「A 2支部長は営業本部付なので、部署が違う。」と説明している。

ただし、普段の業務メール等においては、日常的にA 2支部長にもB10取締役から連絡が来ており、この時だけは部署が違うとの理由では、整合性が取れていない。また、B10取締役は、営業本部に所属しているため、部署が違うということではなく、組合員であるA 2支部長と他の社員との接点を持たせたくない意図があると感じざるを得ない。

(イ) 不利益について

a 本社での勤務について

A 2支部長は、週に一度、A 6支店にいてもできる仕事（B 2常務との個別面談）を本社で行っている。しかし、基本的に全ての業務は、同支店でできるため、本社に配転することは、顧客のエリアから遠ざかるデメリットはあるが、メリットや必要性はないと言わざるを得ない。

b 交通費の支給について

A 2支部長の自宅から本社まで、往路は約3時間、復路は2時間以上を要するが、会社から支給される交通費について、現状ではA 6支店勤務時から変更されていない。これに伴い、A 2支部長が被っている具体的な不利益としては、週に一度A 6支店から本社に出勤する際の往路分と本社から自宅に直帰する復路分の交通費（既に支給されている交通費を除いた金額）が支給されていないことが該当する。

(ウ) ネガティブキャンペーンについて

本社内では、A 2支部長に対し、労働組合結成や労働委員会への救済申立てなどの行動から、事実を反したネガティブキャンペーンが多くされている。このような状況において、A 2支部長を本社に配

転させた場合は、同支部長にとって精神的に耐え難くなる状況を作り出すこととなる。よって、会社がA 2支部長を退職に追い込もうとする意図が明白であるから、報復的不利益取扱いに当たる。

a 具体的な内容について

前記第2の9(2)について、A 2支部長が第三者を通じて耳にした事実であるが、社内で最も影響力のある社長の立場でこのように言われるのは、これ以上ないネガティブキャンペーンである。

また、株価を見ながら指導するなど明らかに良くないことだが、A 2支部長はその指摘を受けたことがなく、事実関係を聞かれたことすらない。

b その他の事実について

その他、A 2支部長に対するネガティブキャンペーンと考えられる事実が複数存在する。しかし、当該事実に関する証拠を提出した場合、会社がA 2支部長以外の関係する社員に不利益を与えるのではないかと懸念している。

イ 会社の主張

勤務地を含む辞令交付は、適切な人事権の行使に基づくものであり、報復や不利益な取扱いに該当するものではない。

(ア) 本件配転命令の目的について

A 6支店において、近年業績が著しく低下している状況を確認している。これに伴い、当該支店の営業職員全員の勤務地を本社とすることで、組織的な立て直しを図る必要があると判断している。

そのため、令和6年11月11日付けの辞令交付では、A 2支部長を含む営業職員5名全員に本社勤務を命じている。これは、営業職員5名の営業拠点を本社に集約することで、経験豊富な指導者や専門的な支援体制が整った本社において適切な指導・育成を実施し、営業活動の再構築や戦略の見直しを迅速に進め、業績の早期回復とともに

に営業職員のスキルアップ及び組織全体の成長を図ることを目的としたものである。

このように、令和6年11月11日付けの辞令交付は営業職員5名全員に対する措置であり、A2支部長のみを特別扱いすることこそが不合理であると考えため、組合の主張は失当であり、本件配転命令は報復的不利益取扱いには当たらない。

a A2支部長への指導内容について

A2支部長とB2常務との間で、週に一度の個別面談を導入している。個別面談では、A2支部長の営業活動における計画の立案を起点に、進捗状況や具体的な課題を確認し、次に取るべき行動を詳細に指導・支援している。この新体制を通じて、A2支部長が自身の課題を深く認識し、成功体験を積み重ねることで、目標達成に向けた効率的かつ成果に繋がる営業活動を促進していくことを目指している。

b 人間関係の切り離しを目的としているとの主張について

令和6年11月11日付けの辞令交付により、A6支店に勤務していた5名の営業職員の所属が、営業本部内の異なる組織となったことを認めるが、その趣旨について、特定の社員同士を切り離すことを目的としたとの組合の主張は否認する。

令和6年11月11日付けの辞令交付の趣旨は、A6支店における先期の大幅な予算未達成を踏まえ、今期の目標達成に向けて有効な営業戦略・戦術を実行できる組織を構築することにある。また、管理職及び営業職員のスキル向上や自己管理の改善、前向きなマインドを醸成することなどを目的としている。そのため、A6支店に勤務していた5名の営業職員全員を本社勤務とし、営業本部内の異なる組織に配属させ、それぞれ適切な管理職のもとでマンツーマンの指導・育成を実施し、管理体制を強化することで、業績回復を図ることとしている。

したがって、組合が主張する、本件配転命令は人間関係の切り離しを目的としているとの主張は、実態を正しく反映しているとは言えない。

c 他の社員と接点を持たせたくない意図があるとの主張について

営業本部は、B 2 常務が管轄しており、B10 取締役が戦略を検討し、セールスには、管理・監督職を通じて戦略の共有及び重点項目の実行を行うことが適切であると考えている。A 2 支部長に関しては、B 2 常務が管理・監督職として所管しており、所属部署も異なることから、別途同常務との打ち合わせを適宜実施しており、令和 7 年 1 月 22 日に本社で行われた A 6 市場戦略に関する打ち合わせへの参加は不要と判断している。また、B 2 常務と B10 取締役は、営業本部内全体の状況について、連携しながら情報の共有を行っている。組合が主張する B10 取締役から普段送信されているメールについては、どの内容を指しているかが不明なため、具体的な判断はできないものの、同取締役から営業本部所属メンバーに送付された案内は、必要性のある内容であったと推察される。また、組合の「他の社員と接点を持たせたくない意図があった」との主張については、打ち合わせやメールの一部事実をもとにした憶測であり、日常的にコミュニケーションを妨げるような事実は確認されていないため、A 2 支部長だけが省かれていたとの内容は否認する。

(イ) 不利益について

a 本社での勤務について

A 2 支部長と B 2 常務との個別面談を週に一度対面で実施していることについて、本来、同支部長は本社勤務であり、本社への出勤が原則であるところ、業務の実態や居住地の状況等を総合的に勘案し、現在は特例的に A 6 支店への直行直帰を認めている状況であ

る。なお、こうした対応は一時的なものであり、今後は特例的な措置を見直し、原則通りの勤務形態に戻していく方針である。

そのため、当該面談は、本社勤務者としての基本的な相談・報告、業務管理の機会を確保するための措置であり、本来必要とされる本社出勤の代替手段として位置づけている。

また、職務遂行状況の把握において、非言語情報が伝わりやすく信頼関係を築きやすいこと、A 2 支部長の反応を見ながら柔軟に指導ができ、熱意も伝わりやすいことから、対面での面談を行っている。

b 交通費の支給について

令和 6 年 11 月 19 日に行われた部門長と A 2 支部長の面談において、居住地に関する営業活動の合理化について協議し、居住地から A 6 支店や顧客先への直行直帰を含む働き方を許可している。

通勤手当は、実態に即して支給されるものだが、A 2 支部長は居住地から A 6 支店まで自家用車で通勤（直行直帰）していることから、当該区間までの通勤手当を支給し、それ以外の通勤手当の支給は行っていない。また、本社出勤の実態については、A 2 支部長から実費精算の申請がされていないため、支給の可否を判断するために必要な情報が不足している。

なお、自家用車による通勤は認められているが、自家用車を会社業務に使用することは、社内規程により禁止されている。

(ウ) ネガティブキャンペーンについて

A 2 支部長に対するネガティブキャンペーンの事実については一切認識しておらず、また、会社がそのような行為を行った事実もない。

組合が主張する B 1 代表の発言については、同代表自身が A 2 支部長の行動を直接確認したものではなく、複数の社員から同支部長の勤務態度が著しく思わしくないとの訴えがあった事例の一つとして述べたものである。

この発言の趣旨は、A 2 支部長が格付基準（職能等級：8 級、役職：グループマネージャー、職務：支店長）を委嘱されている者として、現状ではその役職にふさわしくないと判断される状況を表現したものである。また、今後は営業活動の進捗確認や課題の共有、戦略に関する具体的な指導・支援を行うことで、A 2 支部長の成長を促し、復職を期待する意図を含んだ発言であった。

（2）当委員会の判断

ア 本件配転命令の目的について

組合は、本件配転命令の目的について、A 2 支部長を本社の監視下に置くこと、人間関係を切り離し、他の社員と接点を持たせたくないとの意図があることを主張する。また、本社内でA 2 支部長に対するネガティブキャンペーンが行われており、このような状況下にある本社へ同支部長を異動させることで、同支部長を精神的に耐えがたい状況に追い込み、同支部長を退職させようとする意図が明確である旨主張する。

一方で、会社は、A 2 支部長が所属したA 6 支店の業績が著しく低下していることから、同支店の営業職員全員を本社に異動させた上で適切な指導・育成を実施し、組織的な立て直しを図ることが目的である旨主張するので、以下検討する。

会社は、A 2 支部長が基本的に本件配転命令前と同様にA 6 支店へ直行直帰して勤務することを許可していたと認められ、実際に、同支部長は週に一度、16 時頃から 17 時頃まで行う B 2 常務との業務に関する面談のためにのみ、本社へ自家用車で出社している状況であったことが認められる。

かかる本件配転命令後のA 2 支部長の勤務実態に照らせば、同支部長は、正規の勤務時間の大半は、本社で勤務せずに過ごしていたとみることができ、直属の上司である B 2 常務と面談することも、基本的に週に一度と限られるのであるから、同支部長を本社の監視下に置くことが本件配転命令の目的であるとの組合の主張には理由がない。

また、令和6年11月11日付けの辞令交付では、A6支店に勤務するA2支部長以外の営業職員全員についても、同支部長と同様に本社に異動を命じられたことが認められる。

確かに、令和7年1月22日に本社で行われたA6地区の顧客を担当する社員による打ち合わせにA2支部長のみを出席させていなかった事実は認められるが、具体的に同支部長だけが別行動とされた事実として疎明されているものはこの1回だけであり、これ以外に日常的に同支部長と他の社員とのコミュニケーションを妨げるような具体的事実の疎明はない。また、業務上のコミュニケーションについても、B10取締役から日常的に普段の業務メール等の送信をなされている旨が組合から主張されているところである。

以上の事実関係に鑑みれば、A6支店に勤務していた営業職員は、所属するグループこそ異なるものの、全員が本社の営業本部内に所属しており、社員同士で意思疎通を図り、組合活動を行うことは十分に可能な状況にあるものと認められ、本件配転命令によって人間関係を切り離し、A2支部長と他の社員との接点を持たせなくすることにより組合の活動を阻害しようとしたものとは解されない。よって、人間関係を切り離し、他の社員と接点を持たせたくないとの意図があるとの組合の主張は認められない。

更に、組合が主張する本社内でのA2支部長に対するネガティブキャンペーンについて、組合により疎明された具体的事実は、B1代表が特定の社員1名に対して、同支部長が教育をしながら携帯電話で株価ばかり見ている旨指摘したことのみである。組合はその余の事実の存在も主張するが、理由はどうであれ具体的事実の疎明はない。かかる状況においては、本社全体でA2支部長に対するネガティブキャンペーンが行われているとの事実は認め難く、組合の主張を採用することはできない。

イ 不当労働行為意思について

本件配転命令に関する組合の一連の主張が認められないとしても、本

件配転命令を正当化するに足りる業務上の必要性及び人選の合理性が認められない場合においては、会社の不当労働行為意思が推認されることがあるものと解される。

そこで、本件配転命令の業務上の必要性及び人選の合理性について、以下検討することとする。

(ア) 業務上の必要性

本件配転命令の目的について、会社は、A 6 支店の業績が悪化しており、業績を回復させるための手段として、A 2 支部長を含む同支店の営業職員全員を本社のしかるべき部署に配置し、経験豊富な社員の元で能力を向上させる目的があったと主張する。

A 6 支店の業績は、第 76 期まで 7 期連続で赤字となっていた。特に、本件配転命令直前の第 76 期は、粗利実績が前期比で約 40% 減少しており、過去 3 期に比しても明らかに業績が悪化していることが認められる。そして、当該業績は、他の支店と比べても低下している状況にあった。

かかる A 6 支店の業績に鑑みれば、会社としては、同支店全体の営業戦略を見直すための人的、物的な対応を検討すべき合理的理由が存すると認められ、検討の結果として、A 2 支部長を含む営業職員全員を本社に異動させることとした本件配転命令には、一定の業務上の必要性があったと認められる。

(イ) 人選の合理性

本件配転命令は、業績が悪化していた A 6 支店の営業職員全員を本社のしかるべき部署に配置し、経験豊富な社員の元で能力を向上させる目的で、A 2 支部長を本社に異動させたものである。特定の営業職員の能力の問題ではなく、A 6 支店全体の業績の回復を目指すための人事異動として、A 2 支部長だけでなく営業職員全員を本社に異動させて、各々の課題を踏まえた指導監督を受けさせることとしてなされた人選には、一定の合理性があったと認められる。

(ウ) 不当労働行為意思の推認の可否

以上のとおり、本件配転命令には、これを正当化するに足りる業務上の必要性及び人選の合理性が認められるから、会社の不当労働行為意思を推認することはできない。

ウ 不利益性について

組合は、A 2 支部長が本社へ異動することにより生じる不利益として、週 1 回程度 A 6 支店から本社に自家用車で移動する際の交通費が支給されていないことを主張する。

これに対し、会社は、業務による移動は、会社の規則として、社用車を使用しなければならず、自家用車の使用はそもそも禁止されている旨主張する。

この点、組合の A 5 書記長は、会社が業務に自家用車の使用を禁止している事実を認識しており、自身の部下も含めて業務に自家用車を使用していることはない旨証言している。また、B 2 常務も、自身は十分に認知できていなかったものの、自家用車の使用禁止に関する規則の存在については証言している。それゆえ、自家用車の使用禁止に関する規則が会社内に有効に存在していたことは疑い難い。

そして、本社で行う A 2 支部長と B 2 常務との週 1 回程度の面談は、本社への入退館ログや証言からして、概ね 16 時頃に開始していたと認められ、約 1 時間の面談を終えてもいまだ就業時間内であるから、同支部長としては、本来であれば自宅に直帰するのではなく、一旦社用車で A 6 支店に戻るべきであったといえる。更に、本社から A 6 支店まで戻る時間を考慮しても、概ね就業時間内に業務を終えることが可能であり、就業時間を超過するとしても、会社の就業規則等に則って時間外勤務などの所要の手続を経ることが相当であり、会社として禁止されている業務への自家用車の使用を正当化することはできない。これらの事実も併せ考慮すると、週 1 回程度 A 6 支店から本社に自家用車で移動する際の交通費が支給されていないことは、本件配転命令を直接の要因として被った不利益

というよりは、本来禁止されている自家用車を使用したことにより被った不利益であると言わざるを得ない。

なお、会社の中枢に属するはずのB2常務においても、自家用車の使用禁止に関する規則の認識が十分でなく、A2支部長から自家用車を使用している話が出た際にも規則に関する指摘が全くできていなかった。業務における車両使用に関する規則は、従業員の安全管理にも関わる重要な規則であり、社内に徹底されていなかったことは重大な問題と言える。本件申立てを契機として、労使間で業務における車両使用の実態を踏まえた規則の周知に関する協議がなされることが望ましいと考える。

エ 結論

以上のとおり、本件配転命令には会社の不当労働行為意思を推認することができないし、本件配転命令によりA2支部長が具体的に不利益を被っていると認めることもできない。よって、本件配転命令は、労組法第7条第4号が禁止する不当労働行為には当たらない。

第4 救済方法

前記第3の1(2)で判断したとおり、本件団体交渉において、会社が何ら正当な理由なく誠実に交渉に応じなかったことが労組法第7条第2号に該当するから、主文のとおり命じることとする。

第5 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、労組法第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7年12月17日

岐阜県労働委員会

会長 秋保 賢一

別紙①

令和 年 月 日

誓 約 書

Y社

代表取締役 B 1 様

商号または名称

住 所

代 表 者

就業規則および給与規程の開示請求にあたり、Y社の就業規則および給与規程に含まれる情報を機密と認識し、機密情報の保護に関する契約および非公開情報の取り扱い方針に従い、以下の事項を遵守することを誓約いたします。

記

1. 就業規則および給与規程の内容について、
開示することはありません。 以外の第三者に提供、
2. 就業規則および給与規程に記載された情報を悪用したり、Y社に不利益をもたらすような行為を行いません。
3. 就業規則および給与規程に記載された情報を無断で複製、転送、改ざんするなどの行為を行いません。
4. 就業規則および給与規程に関する疑問や不明点がある場合は、Y社の適切な担当者にお問い合わせ、明確にします。
5. 就業規則および給与規程の適用範囲や内容について、誤解や誤解釈を招かないよう十分に理解します。
6. は、本誓約書に違反をしてY社に損害を与えた場合には、Y社から損害賠償請求、刑事告訴など法的措置がとられることもあることを十分に理解します。

以上

別紙②

X組合Y社支部結成のお知らせ

2024年4月吉日

2024年3月14日、私たちは社長に自分たちの声を届け、風通しの良い会社作りを目指すために、組合支部を立ち上げました。

現在、従業員の声が適切に反映されない状況や、改善が必要な労働環境に対する不安や懸念の声があります。私たちは、これらの問題に真摯に向き合い、改善に取り組むためには労働組合が必要だと考えました。労働組合は、従業員の利益や権利を守り、それぞれの意見を集約して代弁するプラットフォームです。労働組合と会社との話し合いは団体交渉と言って、憲法でも保障されています。会社との対話を通して私たちは、より健全で公正な労働環境を築き上げることを目指します。組合支部は単なる個人的な要求や抗議の場ではありません。私たちは、会社との対話を通じて建設的な解決策を模索し、共に成長し発展していくことを目指しています。私たちの目標は、社長や経営陣との協力関係を構築し、持続可能な企業文化を確立することです。

★4月2日に行われた第一回団体交渉は、以下のように進行了しました。★

① 自己紹介：

会社側出席者

管理部取締役 B 5

総務・人事開発グループ GM B 6

B 9 事務所 弁護士 B 7

B 4 事務所 B 8

組合側出席者

X組合 執行委員長 A 1

書記長 A 4

Y社支部 支部長 A 2

双方の挨拶の中で、組合側は決裁権を持っている社長にも挨拶させて欲しいと要請しました。

- ② 就業規則の確認：現行の就業規則について確認し、改善すべき点を話し合いたいことを申し入れました。
- ③ パワーハラスメントガイドライン：パワーハラスメントを防止するためのガイドラインの導入について検討しました。
- ④ 人事制度の明瞭化：人事制度に関するルールや手続きの明確化について議論し、改善の方策を模索しました。

メンバー募集中！

組合支部のメンバーシップに参加することで、皆さんは自らの声を強くするだけでなく、他の社員との連帯を築き、より良い労働環境を実現するための重要な役割を果たすことができます。組合支部は、個々のメンバーの参加と協力があってこそ成り立つものです。皆さんのご参加を心より歓迎いたします。組合支部が私たちの会社にとってポジティブな変化をもたらすことを楽しみにしています。ご質問やご意見がございましたら、どうぞお気軽にご連絡ください。

【組合支部創設メンバー一同】

別紙③

覚 書 (案)

X組合（以下、X組合）とY社（以下、会社）は、会社の就業規則及び給与規程の取り扱いについて、以下の通り、覚書を取り交わすものとする。

記

1. 就業規則及び給与規程の内容について、X組合は、第三者に提供、開示は行わないものとする。
2. 就業規則及び給与規程に関する疑問や不明点がある場合は、団体交渉の中で明確にするものとする。
3. 就業規則及び給与規程を改廃する場合は、その都度、X組合と協議し、意見を聴取して行うものとする。

以上

本協定書は、X組合と会社双方が署名又は記名押印の上、各一通ずつ保管する。

2024年4月 日

Y社

代表取締役 B 1

X組合

執行委員長 A 1

命 令 書

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y社
 代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岐労委令和6年（不）第3号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年11月19日第398回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員浅井直美、同武藤玲央奈の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和6年6月19日付け及び同月28日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人がA2組合員の雇用及び職場環境について交渉を求めているにもかかわらず、申立人との交渉を行うことなく、同組合員に対し、試用期間延長を通知したうえで本採用を拒否し、解雇するなどして、申立人の運営に対する支配介入を行ってはならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しの受領の日から10日以内に、申立人に対して、下記の内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合
執行委員長 A 1 様

Y社
代表取締役 B 1

岐阜県労働委員会において、当社が令和6年5月27日の団体交渉後、貴組合

に対し回答を行わなかったこと及び貴組合との交渉に応じないまま、貴組合のA2組合員に対して同年6月7日付けで試用期間を延長し、同月30日をもって本採用を拒否し解雇したことが労働組合法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為に、また当社が貴組合からの団体交渉申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）の不当労働行為にそれぞれ該当すると認定されました。

今後は、二度とこのような行為を繰り返すことなく、健全な労使関係の構築及び確保に努めることを約束します。

- 4 被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに、当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。
- 5 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、株式会社Y社（以下「会社」という。）が、

- (1) 令和6年5月27日の団体交渉において、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下「A2組合員」という。）の同年4月8日以降の雇用関係について検討し、同年6月6日までの回答を誓約したにもかかわらず、その回答を行っていないことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、
- (2) また、会社とA2組合員の雇用関係について、団体交渉が継続中であるにもかかわらず、組合への連絡を行わずに、令和6年6月7日に同組合員の試用期間延長を決定し、同月25日に本採用拒否による解雇を決定したことが、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、
- (3) また、組合が令和6年6月19日及び同月28日に申し入れた団体交渉に応じなかったことが、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、

それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、令和6年5月27日の団体交渉で約束した、A2組合員の同年4月

8日以降の会社との雇用関係等に関わる文書回答を直ちに行わなければならない。

- (2) 会社は、A2組合員に対する令和6年6月30日付け解雇を無かったものとして取り扱い、同組合員を原職に復帰させなければならない。
- (3) 会社は、A2組合員に対して、令和6年6月30日以降原職に復帰するまでの間に同組合員が受け取るはずであった賃金相当額及びこれに対する年3分の割合による遅延損害金を支払わなければならない。
- (4) 会社は、令和6年6月7日にA2組合員に対して通告した試用期間の延長を撤回しなければならない。
- (5) 会社は、組合が令和6年4月22日、同年6月19日、同年6月28日に申し入れた要求を交渉事項とする団体交渉に応じなければならない。
- (6) 会社は、本命令書末尾に添付する謝罪文（別紙）を、本命令書受領の日から1週間以内に、縦2メートル、横2メートルの大きさの白紙に楷書で明確に墨書して、会社事務所の見えやすい場所に1か月間掲示するとともに、謝罪文を記した文書を、本命令書受領の日から1週間以内に、組合に手交しなければならない。

3 争点

- (1) 会社が行った以下の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為（団体交渉拒否及び不誠実団交）に該当するか否か。また、同時に、労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するか否か。
 - ア 組合が令和6年5月6日に団体交渉を申し入れて会社と協議した際に議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後組合に対し回答を行わなかったこと（以下「争点（1）」という。）。
 - イ 組合との協議を行わずに、令和6年6月7日にA2組合員の試用期間を延長し、同月25日に同組合員の本採用を拒否し、同月30日をもって解雇したこと（以下「争点（2）」という。）。
- (2) 会社が行った以下の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為（団体交渉拒否）に該当するか否か。
 - ア 組合が令和6年5月6日に団体交渉を申し入れるに際して、労組法に適合する労働組合であることを示さなかったとして団体交渉としてではなく和解協議として応じたこと（以下「争点（3）」という。）。
 - イ 組合の令和6年6月19日付け及び同月28日付け団体交渉申入れに対し、会社が義務的団交事項に該当しないものとして団体交渉に応じなかったこと（以下「争点（4）」という。）。

第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いがないか、審査の全趣旨から認められる事実である。

なお、以下の記述において、疎甲第○号証のことを「甲○」、疎乙第○号証のことを「乙○」とそれぞれ略し、また第○回審問期日の調書は「審○」とし、そのうち証人の証言部分については、「(証人名)」と付記し、必要に応じて頁を表示する。

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成 23 年 1 月 4 日に結成された労働組合であり、本件結審時の組合員数は、221 名である。

(2) 会社

会社は、平成 30 年 2 月 15 日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置く外国人労働者の登録支援機関である。結審時の会社の従業員数は 23 名である。

2 A 2 組合員が組合に加入するまでの状況

(1) A 2 組合員の入社と労働条件

令和 6 年 3 月 1 日、A 2 組合員は会社と無期労働契約を締結した。労働条件通知書兼雇用契約書には、試用期間は令和 6 年 3 月 1 日から同年 5 月 31 日まで、就労場所は本社の事務所及び指定場所（転勤なし）、仕事の内容は営業事務（書類作成、営業担当サポート）と記載されていた。

A 2 組合員を含む従業員の就労場所は、会社 1 階の事務所であった。

(2) 令和 6 年 4 月 8 日付け解雇と組合加入

令和 6 年 4 月 8 日、会社は口頭により A 2 組合員を即日解雇した（以下「4・8 解雇」という。）。

令和 6 年 4 月 16 日、A 2 組合員は組合に加入した。

3 令和 6 年 4 月 22 日付け団体交渉申入れから復職に至るまでの状況

(1) 令和 6 年 4 月 22 日付け団体交渉申入れ

令和 6 年 4 月 22 日、組合は会社に対し A 2 組合員が組合に加入したことを告知し、4・8 解雇を撤回して同組合員を会社に復帰させること、同組合員に対する謝罪及び 4・8 解雇が誤りであったことを会社従業員全員に報告するこ

と（要求1）等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた（以下「4・22 団交申入」という。）。

4・22 団交申入書は、C 1 議長、C 2 議長及び組合の連名で作成されており、それぞれの角印が押印されていたほか、本文中に下記のとおり記載されていた。

「A 2（以下、「A 2 組合員」と略）がX組合（以下、「労組」と略）の組合員となったことを通知します。

尚、C 2（以下、「C 2」と略）は労組の上部組織であります。また、C 2 は、C 1（以下、「C 1」と略）に加盟しています。

労組は、労働組合法に基づく団体であり、組合員であることを理由とした不利益扱い、及び、組合員に対して労組を脱退させようとする行為や労組の運営に介入する行為は、労働組合法第7条にて、不当労働行為として禁止されていることを申し添えます。」

（2）令和6年4月30日付けご連絡

4・22 団交申入に対し会社は、令和6年4月30日付け「ご連絡」により、「貴組合からA 2氏が解雇に納得していないとの連絡をいただきましたので、その希望をお聞きして令和6年5月2日（木）をもって復職をお願いいたします。」、「貴組合の要望に応じますので、その上で、団体交渉の開催の希望があれば改めてご連絡ください。」と回答した。

なお、同文書は会社の代理人弁護士（以下「会社代理人」という。）の名前で作成されており、「本件については当職が代理人となりましたので何か連絡をする場合には当職宛にお願い致します。」と記載されていた。

令和6年4月30日、組合は会社代理人に対しA 2組合員の復職に応じると回答し、「今回の労使間の紛争は、A 2組合員の復職ということで解決の方向となったと認識しております。ただし、私は労組役員の立場にて、未解決問題が若干存在するとの認識から、貴社代理人に、以下の通り、問い合わせます（原文ママ）」と伝え、①4・8解雇から復職までの期間の賃金補償の対応、②4・8解雇から復職までの健康保険資格の存否、③同組合員に対する謝罪及び従業員への報告の諾否及び④就業規則の写しを交付することの可否について問合せた。

（3）令和6年5月2日付け復職

令和6年5月2日、A 2組合員は会社に復職した（以下「5・2復職」という。）。

会社はA2組合員に3階の講習室に一人で就労するよう指示した。

4 令和6年5月6日付け団体交渉申入れと会社の回答

(1) 令和6年5月6日付け団体交渉申入れ

令和6年5月6日、組合は5・2復職時の業務命令が人間関係の切り離し及び過小な要求のパワーハラスメントに当たると主張し、会社に団体交渉を申し入れた（以下「5・6団交申入」という。）。5・6団交申入書に記載されていた交渉事項の要旨は、以下のとおりである。

A 5・2復職時のA2組合員に対する業務命令が、パワーハラスメントに当たると認め、同組合員に謝罪文を交付すること。

B 4・8解雇を撤回し、会社とA2組合員との雇用関係が継続していることを認めること。

C A2組合員に対し、4・8解雇前と同様の業務を担当させることを誓約すること。

D 4・8解雇は誤りであったことを認め、A2組合員に謝罪文を交付すること。

E 4・8解雇は誤りであったことを認め、会社従業員全員に報告すること。

また、5・6団交申入書には、A2組合員に関わる次の①から③の事項が未解決であるため、これらを交渉事項とする団体交渉の開催を申し入れる旨記載されていた。

① 4・8解雇から5・2復職までの就労できなかった期間の賃金補償について、会社として、どのように対応するのかを示してください。

② 4・8解雇から5・2復職までの期間について、社会保険の資格は存在すると考えていいのか否かについて、会社の見解を示してください。

③ 就業規則の写しをA2組合員と組合に交付することについて、会社は受け入れるのか否かについての判断を示してください。

(2) 団体交渉の決定

令和6年5月11日、組合は会社代理人に対し団体交渉の候補日を示した。

これに対し会社代理人は、令和6年5月14日にメールで「5月27日午後6時半ということをお願いします。場所はまた会社と相談して連絡致します。」と回答し、当該日時に団体交渉（会社は、団体交渉ではなく和解協議であった旨主張するが、争点（3）の当委員会の判断において後述するとおり、団体交渉であったと認められることから、以下「本件団体交渉」という。）が開催されることとなった。

5 本件団体交渉

令和6年5月27日に会社代理人事務所（愛知県名古屋市）において本件団体交渉が開催された。

(1) 出席者

当日の出席者は、組合側が組合書記長とA2組合員、会社側が会社代理人であった。

(2) 交渉経過

ア 交渉事項

本件団体交渉の冒頭、組合が要求事項として、「5月の6日付けで…A・B・C・D・Eと、①・②・③…についての団体交渉をやりたいと…いう申し入れをさしてもらったけど、それは届いてますよね？」と確認したところ、会社代理人は「はい、届いてます。」と回答し、組合が順次議論していきたい旨を伝えたところ、会社代理人が「はい。」と述べて交渉が始まり、その後組合と会社代理人との間で、以下のやり取りがあった。

(ア) 5・2復職時の業務命令がパワーハラスメントに当たることを認め、A2組合員に謝罪文を交付することについて（要求A）

a A2組合員の就労場所について

組合が5・2復職後、A2組合員が3階の講習室に一人で勤務していることについて、隔離された部屋で、自由な職場での人間関係を阻害するパワーハラスメントではないかと指摘したうえで、同組合員がそこで仕事をしなければならない必然性はないのではないかと尋ねたところ、会社代理人は、同組合員が講習室で仕事をする必然性はなくなっており、現時点でうまくいって、働いていただけるということであれば、改善していく旨述べた。

組合が、今までと同じようにみんなと一緒に顔を合わせて仕事していくことが望ましいと、会社は考えているということかと尋ねると、会社代理人は「そうです、はい。」と述べた。

これに対し、A2組合員が「今の状態は、いつまでに改善されますか？」と尋ねると、会社代理人は、「それはすぐ、あのう、相談して回答します。いつまでにやりますって。…先行してやった方が、多分、話し合いしやすい。」と述べた。

b A2組合員に対し4・8解雇前と同様の業務を担当させることを誓約することについて（要求C）

組合は5・2復職時に、会社がA2組合員にレポート作成を命じたことは、同組合員に対する嫌がらせだと受け止めたとしつつも、その後、仕事の内容は営業事務に戻りつつあると認識していると述べた。

これに対し会社代理人は、A2組合員の復職後、すぐには業務を用意することができなかったとして、5・2復職時の業務命令がハラスメントと評価されることは心外としつつも、同組合員の業務内容は今後正常化できるようにしていく旨述べた。

これに対し組合が、近いうちに4・8解雇前と同じ営業の事務をA2組合員に担当させることについて、この場で約束できるか尋ねると、会社代理人は「そうですね。」と述べた。

(イ) 4・8解雇を撤回し、会社とA2組合員の雇用関係が継続していることを認めることについて（要求B）

組合は4・8解雇から5・2復職に至るまでの期間（以下「解雇期間」という。）について、雇用関係が継続しているのか尋ねた。

これに対し会社代理人は「その時期は、解雇として効力は生きているけど、復職させたっていう事実なので、はっきりしないっていうのは事実です。」と述べ、解雇期間中の雇用関係については明確な回答を避けた。

組合が、解雇は有効としたうえで復職させることは非常に珍しいと述べて、現時点で解雇を通告したこと自体は残っているか尋ねると、会社代理人は「そうです。」と述べた。

会社代理人の返答を受けて組合は、解雇期間の賃金相当額は、4・8解雇時の解雇予告手当により支払がなされていると述べたうえで、勤続年数の取扱いやA2組合員の名誉の問題から、解雇期間中の雇用関係について会社と組合では見解が対立しているとして、対立したまま争う姿勢かどうか会社代理人に尋ねた。

これに対し会社代理人は、実質的な不利益は極力なくしていると述べたうえで、「あと一步なので、そこを、すごく、ギリギリ、争うことになりますねと言われて、はいそうですねとも、なかなか言いたくない」、「そういうのも踏まえて…歩み寄りの解決が…組合とできないものかなっていう思いは、少なくとも、私自身にはあります。会社とは、そういう話をちょっとしてます。」と述べて、歩み寄りによる解決ができないか、会社と話し合いをしていることを明らかにした。

歩み寄りの具体的な方法として、会社代理人は「会社も例えば非を認めるけど…従業員の方も、頑張ると言ってもらおう」ことを提案し、お互いが歩み寄れる形があればそれが望ましいと述べた。

これに対しA2組合員が、解雇の有効性も争点になると述べると、会社代理人は「解雇の白黒つけたいという感じになっちゃうと…話がちょっと複雑になっちゃうので、まあ、そこまで行かないで解決はできませんかというのが、こっちの私の思い。」、「感情的になっているところもあるから…お互い

が歩み寄ったという形にできませんかと言っているんです。」と述べた。

これに対し組合が、話し合いをまとめる条件として、表現方法に検討の余地はあるものの、会社側は解雇の非を認め、A2組合員も今後はお互い高め合う立場で業務に取り組む旨を表明すれば、解雇は無かったものとして取り扱い、勤続年数も継続する形で丸く収めるということか尋ねると、会社代理人は「そうですね。」と述べた。

(ウ) 4・8解雇は誤りであったと認め、A2組合員に謝罪文を交付すること(要求D)及び会社従業員全員に報告することについて(要求E)

組合が謝罪文の交付及び従業員への周知について、会社の考えを尋ねると、会社代理人は謝罪という形にすると、会社側の解決に向けたハードルが上がると指摘したうえで、「話し合いして、戻ってきましたよぐらいは、当然…言わなきゃいけないと思います」と述べた。

(3) 解決策の提示について

交渉の終盤において、会社代理人は「こちら側も、善処するので…できるだけ、さっき言った方向に、お願いしますっという回答(原文ママ)になると思う」と述べて、組合に対し歩み寄りによる解決を求めた。

これに対し組合は、解雇期間の賃金及び雇用関係に対する会社側の考えは、交渉の中で示されたと述べたうえで、「解雇は間違っていた、誤っていたという形をなんらかの形で、きちっと…表明してほしい」として、A2組合員に対し謝罪文を交付することが望ましいとしつつ、組合の意向をどこまで受け入れられるか会社で検討するよう求めた。組合は、和解による解決が望ましいとしつつも、「組合の方としては、本人としては、筋は筋として通したいなという思いがある」、「そういった思いを受けとめて、なんらかの形で解決策を、会社の方から、近いうちに、出していただけませんか」と述べて、会社から組合に対し、解決策を提案するよう求めた。

更に組合はA2組合員の業務内容及び就労場所については、交渉の中で「今までと同じように、みんなと一緒に…仕事をして、従来の仕事を継続、やってくんだ(原文ママ)という方向性がでております」と述べて、会社から提案する解決策に含めて記載し、それを文書で組合に提示するよう求めた。

これに対し、会社代理人は「はい。」「できるだけ、つくってみます。」と述べて、会社で作成した文書を、組合とA2組合員で検討するよう求めた。

これに対し組合が、会社側の返答がいつ頃になるか尋ねると、会社代理人は会社と相談するため10日程時間が欲しいと述べた。組合が具体的に、令和6年6月6日まででよいか尋ねると、会社代理人は「はい、いいです。」と述べた。

(4) 次回団体交渉における会社代表者の出席と開催場所について

本件団体交渉の終盤において組合は、今後は会社とA2組合員との間で信頼関係を築く必要があるとしたうえで、「会社の代表の方が…今日は、参加されていないというのは、私、違和感を持つんです。」と述べて、会社代表者が出席していないことに疑問を呈した。

これに対し会社代理人は「連れてきます、連れてきます、はい、次は。あの、今回は…こういう話をしたかったので…お休み頂いて…次回はちゃんと呼ぶことができますけど…盛り上がらないようにっていう趣旨もあったので」と述べて、会社代理人の意向により、話し合いをまとめるために会社代表者は欠席したと述べた。

会社代理人の回答を受けて組合が、会社代表者が参加しない方が、和解の方向性がより強くなるという総合的な判断があったということか尋ねると、会社代理人は「今回、そう思いました…でも、合意するときは、ちゃんとしないといけないので（原文ママ）、お互いが、おかしな方向で、誤解してても困るので、ちゃんと居てもらいます。」と述べた。

また、次回の団体交渉の開催場所について、組合が岐阜市内での開催を求めると、会社代理人は「はい、じゃ、次は、岐阜ですということだ」と述べた。

6 本件団体交渉後の状況

(1) 組合による回答要請

本件団体交渉後、会社は令和6年6月6日までに、組合に対する回答を行わなかった。

これに対し組合は、令和6年6月6日の期限当日、会社代理人に「5月27日（月）に開催された団体交渉では、会社側は、その団体交渉の経過を踏まえて、6月6日（木）までには、労組側要求への回答を出すことを約束された」と述べて、回答時期を連絡するよう求めた（以下「6・6組合要請」という。）。

(2) 令和6年6月7日付け試用期間延長

令和6年6月7日、会社は社内メールにより、A2組合員に対し「試用期間の延長について」を送信した（以下「6・7試用期間延長通知」という。）。同文書には、「A2様は3月1日に入社し、試用期間が3ヶ月間である為、5月31日迄ですが、勤務態度の問題もあり、会社としては試用期間を1ヶ月間延長したいと考えます。」「こちらに同意いただけない場合には、本採用ができませんのでご留意下さい。」と記載されていた。

(3) 令和6年6月7日付け組合要請

令和6年6月7日、組合は会社代理人に対し「A2組合員の件」と題する文書をFAXにて送信した(以下「6・7組合要請」という。)。同文書には、「先日の団体交渉を踏まえての貴社回答がまだ労組側に届いていないことを、メールにて指摘しました…速やかな回答を要請します。」「現時点で、貴社が試用期間の延長を考えることは就業規則を無視することになります。つきましては、その二つの文書の同組合員への交付は撤回されること、及び、不当な嫌がらせをしたことを認めて同組合員に文書にて謝罪することを要請します。」と記載されているほか、6・7試用期間延長通知が組合を介さずにA2組合員に直接送付されたことについて、下記のとおり記載されていた。

「現在、A2組合員の雇用に関わることは団体交渉の議題となっております。従って、その雇用に関わることについては、貴社は労組側担当者を窓口とすべきです。この試用期間に関わることは雇用に関わる重要な問題ですので、貴社が労組側担当者を介さずに直接同組合員に働きかけたということは、正常な団体交渉を阻害することになります。つきましては、同組合員の雇用に関わることについての連絡要請等は、現在進行中の団体交渉が終結するまでは、貴社として、労組側担当者を窓口とすることを文書にて約束することを要請します。」

(4) 令和6年6月10日付け改善指導書

令和6年6月10日、会社は社内メールでA2組合員に対し「改善指導書」を送信した。同文書には、①令和6年6月8日の勤務日にA2組合員が断りなく出勤しなかったこと、②業務上必要がないにもかかわらず勤務時間中に私物の電子機器を使用していること、③業務上必要がないにもかかわらず印刷機を使用していることについて、改善するよう記載されていた。

これに対しA2組合員は、会社に改善指導に対する説明資料をメールで送信した。説明資料には、①出勤日だと気が付かなかったこと、②私用のために電子機器を長時間使用した事実はないこと、③私用のために印刷機を使用した事実はないことが記載されていた。

(5) 令和6年6月11日付け試用期間の延長通知

令和6年6月11日、会社はA2組合員に「試用期間の延長について」を手交した。同文書には、A2組合員の試用期間は令和6年5月31日までであること、勤務態度の問題により試用期間を1か月延長する考えであること、試用期間の延長理由として、「業務において、会社からの指示に従わない又、指示通りに行わない。他の社員と比較して出勤状況が好ましくない」ことが記載されていたほか、「試用期間延長はチャンスですので、前向きに取り組んで頂きたいと思います。」との記述とともに、「先日も記載の通り、合意いただけない場

合には本採用は出来ませんのでご留意下さい。」として、同意する場合は同文書に署名し、事務所に提出するよう記載されていた。

(6) 令和6年6月12日付け要請文書

令和6年6月12日、組合は会社代理人に対し「A2組合員の件」と題する文書をFAXにて送信した(以下「6・12組合要請」という。)。同文書により組合は、本件団体交渉で誓約した回答をいつまでに行うのか、6・7組合要請にどのように対応するのか、速やかに組合へ連絡するよう会社代理人に求めた。

同文書には、「改めて申し上げますが、A2組合員の貴社との雇用に関わることは、労組側は私が担当しています。このことを踏まえた対応を要請します。」と記載されていた。

(7) 令和6年6月12日付けけん責処分について

令和6年6月12日に会社はA2組合員に「けん責処分通知書」を手交した。同文書には処分事由として①業務指示に従わない又は指示したとおりに業務を行わないこと、②令和6年6月8日に無断欠勤をしたこと、③遅刻について出勤簿に不正な記録をしたこと、④勤務時間中に私物の電子機器を使用したことが記載されていた。同文書において会社は、A2組合員に対し、令和6年6月21日までに始末書を提出するよう命じた。

これに対しA2組合員は、会社に具体的な処分理由を確認したものの、返答がなかったため始末書を提出しなかった。

7 令和6年6月12日付け会社回答

令和6年6月12日、会社代理人は組合に対し、試用期間の延長について、次のとおりメールを送信した(以下「6・12会社回答」という。)

「ご回答が遅くなってしまい大変申し訳ありません。

会社と話し合いをしてきましたが、試用期間については途中出勤していない時期もあり、こちらら(原文ママ)としては満了したわけではないと考えていますが、そういう理屈のことよりも指示に反した業務を遂行したりして問題行動があるので、試用期間の延長となりました。

できるだけ指示に従って業務を遂行していただきたいと思います。

よろしく願いいたします。」

8 会社回答後の状況

(1) 令和6年6月14日付け組合要請

令和6年6月14日、組合は会社代理人に対し「Y社の回答についての問い合わせ」と題したメールを送信した（以下「6・14組合要請」という。）。当該メールにおいて組合は、「労組側の立場としては、試用期間の延長については同意できない立場を申し上げます。」と記載したうえで、6・6組合要請について「このメールでの問い合わせに対しては、貴社代理人からは、6月12日のメールでは、返答は未了となっている状況です。」「先日5月27日の団体交渉では、解雇を撤回して解雇は無かった扱いとするかどうか、就労場所を3階の隔離された部屋から1階の部屋に変更するかどうか等について議論がありました。私は、貴社代理人は、これらの問題についての会社側の回答を、6月6日までに連絡をすると約束されたと記憶しています。速やかな回答を要請します。」と記載し、会社に回答を求めた。

(2) 令和6年6月19日付け団体交渉申入れ

令和6年6月19日、組合は会社に対し、①本件団体交渉で誓約した回答が行われていないこと、②5・2復職後、A2組合員に対する人間関係の切り離しが続けられていること、③6・7組合要請において、団体交渉の継続中に会社が組合を介さずに、試用期間の延長等を同組合員に直接通知したことは、正常な労使関係構築の観点から問題であるとして、組合が是正するよう求めたにもかかわらず、会社が無視していることを指摘したうえで、団体交渉を申し入れた（以下「6・19団交申入」という。）。組合が要求した交渉事項（要求1、5ないし9）の要旨は以下のとおりである。

- ・4・8解雇の撤回とA2組合員に対する謝罪及び4・8解雇が誤りであったことを会社従業員全員に報告すること（要求1）
- ・会社が本件団体交渉で誓約した回答を破り続けたことについて、組合に謝罪文を交付すること（要求5）
- ・本件団体交渉において誓約した回答を直ちに行うこと（要求6）
- ・5・2復職以後、A2組合員に一人で3階講習室にて勤務するよう命令したことはパワーハラスメントに当たることを認め、同組合員に謝罪文を交付すること及び当該行為を直ちにやめること（要求7）
- ・令和6年6月7日にA2組合員に対し試用期間の延長を文書で求めたことは、同組合員への嫌がらせであったことを認めて、6・7試用期間延長通知を撤回し、同組合員に謝罪文を交付すること（要求8）
- ・会社がA2組合員に試用期間延長を求めたことは、正常な団体交渉を阻害

することになると認め、同組合員の雇用に関する連絡要請は団体交渉が終結するまで組合担当者を窓口とすることを誓約すること（要求 9）

令和 6 年 6 月 21 日、組合は 6・19 団交申入書を会社代理人に再送し、申入れに対する回答と団体交渉の設定について速やかに連絡するよう求め、会社代理人は同日、組合に対し 6・19 団交申入書を受け取ったこと、会社と検討して返信する旨を回答した。

(3) 令和 6 年 6 月 25 日付け本採用拒否通知書

令和 6 年 6 月 25 日、会社は A 2 組合員に「本採用拒否通知書」を手交した。

同文書には A 2 組合員が再三注意を受けても反省し改善することなく、令和 6 年 6 月 12 日にけん責処分を受けるに至ったこと、「それでも会社としては、業務命令を適切に理解して、集中して仕事をしてもらうための部屋も用意していましたが、それすらもハラスメントであると会社の意向を汲み取ろうともしませんでした。」と記載されていた。会社は同文書により、令和 6 年 6 月 30 日をもって A 2 組合員の試用期間が満了し、本採用を拒否することを通知した。

なお、一般的に試用期間満了後の本採用拒否については、解約権留保付労働契約における解約権の行使であるとされているが、本件においては、最初の試用期間経過後に延長が告げられていることから解約権の行使ではなく普通解雇と同視することが相当と解される。したがって本命令においては、上記本採用拒否通知を「解雇」と表記することとした。

(4) 令和 6 年 6 月 28 日付け団体交渉申入れ

令和 6 年 6 月 28 日に組合は会社に対し、①会社が 6・19 団交申入に応じなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たること、② A 2 組合員に対する本採用拒否通知は、「労組としては、この解雇については、貴社が示す理由は到底納得できる内容ではなく、かつ、不当な試用期間延長強行に基づくものであって、認めることはできません。」と主張したうえで、要求 1、5 ないし 11 を交渉事項とする団体交渉を申し入れた（以下「6・28 団交申入」という。）。

・ 6・19 団交申入を無視し続けたことは不当労働行為であったと認め、組合に謝罪文を交付すること（要求 10）

・ 令和 6 年 6 月 30 日付け解雇は無効であると認めること（要求 11）

令和 6 年 7 月 2 日、会社代理人は組合に対し 6・28 団交申入書を受け取ったこと、会社と相談して回答する旨を返答した。

令和 6 年 7 月 9 日、組合は会社代理人に対し団体交渉の開催候補日を示し、団体交渉開催に関わる要請事項に対し、同月 12 日の正午までに回答するよう求めたが、会社は期限までに組合に連絡を行わなかった。

9 本件申立て及び本件申立て後の経過

令和6年7月24日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。
本件申立て以降、両当事者間で団体交渉は行われていない。

10 A2組合員による地位確認訴訟の提起

令和6年10月21日、A2組合員は岐阜地方裁判所に労働契約上の地位確認訴訟を提起し、現在も係属中である。

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点(1)(会社が、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後組合に対し回答を行わなかったことが不当労働行為(団体交渉拒否、不誠実団交及び支配介入)に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

本件団体交渉において、会社代理人はA2組合員と会社との解雇期間の雇用関係や賃金の取扱い、就労場所や業務内容について検討し、検討結果を踏まえた回答を令和6年6月6日までに組合に行うことを誓約した。その後、会社は、検討結果を組合に回答しなかった。

会社は、令和6年6月7日にA2組合員に対して、試用期間延長を通告したことをもって回答したと主張している。しかしながら、本件団体交渉において、会社は検討結果を組合に回答することを約束したのであって、A2組合員に対し試用期間の延長を通知したことをもって、組合に対する回答を行ったことにはならない。

令和6年6月7日以降、組合は会社に対し、複数回に渡り本件団体交渉で誓約した回答が行われていないことを指摘し、回答を求めたが、会社はこれに応じなかった。

以上のことから、会社は団体交渉に応じたものの、その団体交渉にて約束したことを実行していないのであって、会社の不誠実な対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

また、同時に、会社が団体交渉での約束を反故にしたことは、組合の団体交渉権を消失させて、組合の弱体化をもたらす行為であり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 会社の主張

会社は組合の5・6団交申入に対し、令和6年5月27日、穏便に解決するための話合いとしてこれに応じた。会社は、当初から和解を目指していたのであって、本件団体交渉においても、組合に対し和解を目指したいのでざっくりと協議するための場であると説明している。

本来、組合と正式な団体交渉を行うのであれば、交渉当事者として会社の代表者が出席すべきところ、本件団体交渉には会社代理人しか出席していないのであって、本件団体交渉が和解協議であったことは明らかである。

そして、本件団体交渉において、A2組合員の復職後の業務内容や就労場所について話し合った結果、和解できるのであれば、その内容を書面化したものを令和6年6月6日までに組合に提示すると伝えたにすぎない。

本件団体交渉後、会社で検討した結果、試用期間を延長してA2組合員の問題行動が改善されるか様子を見ることになったため、令和6年6月7日に、会社は同組合員に対し、試用期間の延長を通知したのであって、会社は本件団体交渉で約束した検討結果を回答しており、組合との誓約事項を反故にした事実はない。

また、会社は組合に対し、6・12会社回答により、和解ではなく試用期間の延長によりA2組合員の様子を見る旨を回答し、フォローの説明を行っている。

よって、会社の一連の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入には該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件団体交渉及びその後の事実経過については、前記第2の4ないし8に述べたとおりである。

イ 団体交渉拒否について

会社が、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後組合に対し回答を行わなかったことが団体交渉拒否に該当するか否かについて、検討する。

なお、組合は、前記第2の8(2)で認定したとおり、令和6年6月19日に、会社に対し6・19団交申入を行っていることから、当該申入れ以後の会社の対応が団体交渉拒否に該当するか否かについては、争点(2)において判断することとし、ここでは、当該申入れ前の会社の対応が団体交渉拒否に該当するか否かについて検討する。

組合は、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、会社が組合に対し検討結果を後日回答すると約束したにもかかわらず、回答を行わなかったことが団体交渉拒否に該当する旨主張している。

しかしながら、前記第2の5(3)で認定したとおり、組合は会社の検討結果について、団体交渉の場ではなく、文書により回答することを要求したことが認められる。また、前記第2の5(4)で認定したとおり、組合が、次回団体交渉について、会社代理人に対し、会社代表者が出席のうえ岐阜市内において開催することを求め、会社代理人が了承した経過が認められるが、このことは、団体交渉の出席者と開催場所に関する要求に留まり、日時を指定した明確な団体交渉の申入れであったとは認められない。他に組合が、本件団体交渉において、会社に対し団体交渉の申入れを行った事実は認められない。

組合は、本件団体交渉後において、会社が検討結果を組合に回答しないことに対し、6・7組合要請、6・12組合要請及び6・14組合要請を発出したが、それらの文書においても、A2組合員に試用期間の延長通知をしたことに対する撤回及び謝罪、並びに組合側担当者を連絡の窓口とするよう要求していることは認められるが、団体交渉の申入れはなされていない。

以上のとおり、組合は、本件団体交渉時及びその後の6・19団交申入に至るまで、団体交渉の申入れを行っていないことから、会社が、団体交渉を拒否したとは認められない。

ウ 誠実交渉義務について

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、これは、実際に団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルに着きつつ誠実に交渉をしないことも禁止しているものと解するのが相当である。

組合は、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、会社が組合に対し検討結果を後日回答すると約束したにもかかわらず、本件団体交渉後に回答を行わなかったことが、誠実交渉義務に反している旨主張しているが、本件団体交渉後に組合と会社の間で団体交渉が開催されていないことから、団体交渉の場における誠実な対応を会社に義務付ける誠実交渉義務に反しないことは明らかである。

エ 本件団体交渉において議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後会社が組合に対し回答を行わなかったことが労組法第7条第3号に規定する組合の運営に対する支配介入に該当するか否か

(ア) 支配介入の意思について

支配介入の要件として、支配介入の意思を要するか否かについては、学説上の争いがあるが、当委員会としては、組合の弱体化を直接の目的としていなくても、当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識しながらあえて当該行為を行おうとする意思があれば、この要件を満たすものと判断する。

組合は6・7組合要請において、会社に対し本件団体交渉で誓約した回答

が未了であることを指摘し、その後複数回に渡り、会社に回答を行うよう求めている。また、本件団体交渉時点において、会社の中に実質的に団体交渉に代わる機能を有する紛争処理手続は認められず、A2組合員も「私も直接会社と話すチャンス、全くないから、全部組合に通じて話すしかありません。だから、組合通じて会社と団体交渉して、5月27日に団体交渉を通じて問題解決しようと思います。」と証言していることから、同組合員の雇用及び職場環境に関する問題については、組合と会社との交渉による解決を図るほかにない状況にあったと認められる。

したがって、会社は組合の回答要請に応じないことが、組合の団体交渉権を消失させ、その結果組合の弱体化をもたらすことを容易に認識しえたことと認めるのが相当であり、会社は組合に対する支配介入の意思を有していたものと推認できる。

(イ) 組合からの回答要請に応じない行為について

団体交渉権が、労働者が争議権の行使を背景に、団結の力を背景にもって使用者と交渉することを保障した労働者・労働組合の基本的権利であることに照らせば、使用者が団体交渉における合意事項を反故にすることは、労働組合との交渉意義を失わせる行為であり、これに正当な理由がない限り、組合の運営に対する支配介入となる。

本件団体交渉後、会社は、組合への返答を行わないまま、令和6年6月7日にA2組合員に対し、試用期間の延長を通知した。

このことについて会社は、A2組合員が復職後も何ら反省せず、指示した仕事も十分にしていなかったことから、働く姿勢が変わるか確認するために、同組合員に対し試用期間の延長を通知したのであって、本件団体交渉で組合と誓約した検討結果は回答していると主張する。

しかしながら、前記第2の5(3)で認定したとおり、本件団体交渉の結果、4・8解雇を撤回し、会社とA2組合員の雇用関係が継続していることを認めること(要求B)、同組合員の就労場所及び業務内容を4・8解雇前と同じ状態に戻すこと(要求A・C)、そして歩み寄りによる和解の方法として、謝罪文の交付を求める組合の主張を会社で検討し、何らかの解決策を令和6年6月6日までに組合へ回答することについて、組合と会社間で合意がなされたものと認められるところ、仮に同組合員の勤務態度に改善が見られず、会社として試用期間延長を決定したとしても、当該検討結果について、会社は組合の合意を得るために努力する義務があったと認めるのが相当である。

前記第2の6で認定したとおり、6・7試用期間延長通知は、組合を介さずに会社から直接A2組合員に通知されており、その事前又は事後において会社から組合に対し、同組合員の試用期間を延長することについて、説明や

交渉を行ったと認めるに値する証拠は存在しない。

なお、会社は6・12会社回答により、組合に対し、和解ではなく試用期間の延長によりA2組合員の様子を見る旨を回答し、フォローの説明を行っている」と主張する。

しかしながら、6・12会社回答の内容は、A2組合員の問題行動を理由として試用期間を延長する会社の見解を示すに留まり、本件団体交渉において誓約した4・8解雇を撤回し、会社と同組合員の雇用関係が継続していることを認めること（要求B）、同組合員の就労場所及び業務内容を4・8解雇前と同じ状態に戻すこと（要求A・C）、そして歩み寄りによる和解の方法として謝罪文の交付を求める組合の主張について会社で検討し、何らかの解決策を組合に提示したものと認められない。

加えて、組合は6・14組合要請により、本件団体交渉で誓約した回答を速やかに行うよう求めていることからすれば、この時点において会社は、6・12会社回答の内容が不十分であることを容易に認識することができ、自らの主張について、組合に対する説明を一層尽くすべきであったと認めるのが相当である。

しかしながら、前記第2の8で認定したとおり、6・12会社回答以降、会社は組合からの要請や団体交渉申入れに一切応じていないのであって、会社が自らの検討結果について、組合の合意を得るために努力した様子は認められず、当該会社の対応が、組合の団体交渉権を尊重した誠実なものであったとはいえない。

以上の経過によれば、会社は、組合が複数回に渡り、本件団体交渉で誓約した回答の履行を求めたのに対し、これを正当な理由なく無視し続けたのであって、当該会社の対応は、組合の存在を殊更に軽視したものにほかならず、労働組合との交渉意義を失わせる行為であり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

オ 結論

会社が、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後6・19団交申入までの間に、組合に対し回答を行わなかったことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否には当たらないが、同条第3号の支配介入に該当する。

2 争点(2)(会社が組合との協議を行わずに、令和6年6月7日にA2組合員の試用期間を延長し、同月25日に同組合員の本採用を拒否し、同月30日をもって解雇したことは不当労働行為(団体交渉拒否、不誠実団交及び支配介入)に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

令和6年5月6日に、組合は会社に対しA2組合員に対するパワーハラスメントや、解雇期間の雇用関係を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。当該交渉事項は、いずれも組合員の労働条件に関することであり、義務的団交事項に当たる。

令和6年6月19日に申し入れた要求事項1及び5ないし9の内容は、A2組合員の労働条件、又は同組合員の労働条件に関わる労使関係の正常化に関わる事項であり、義務的団交事項である。

また、令和6年6月28日に申し入れた要求事項1及び5ないし11は、A2組合員の労働条件、又は同組合員の労働条件に関わる労使関係の正常化に関わる事項であり、義務的団交事項である。

会社は、A2組合員との紛争は個別労働紛争であることから、組合の団体交渉申入れに応じなかったと主張しているが、組合は、会社と同組合員との間の紛争を解決するために、要求1及び要求5ないし11を交渉事項とする団体交渉を申し入れたのであって、労働組合という組織として団体交渉申入れをした時点で、本件紛争は集団的労使紛争である。

本件団体交渉において、会社は解雇期間の雇用関係や賃金の取扱いについて検討し、その結果を令和6年6月6日までに回答することを誓約したにもかかわらず、組合に連絡すら行わずに、同月7日に一方的にA2組合員の試用期間延長を決定し、これを通知した。

これに対し組合は、試用期間延長の撤回等を求めて、令和6年6月19日及び同月28日に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じないまま、A2組合員の試用期間延長を前提に、同月25日に試用期間満了に伴う本採用拒否を通知し、同月30日に解雇を強行した。

組合との団体交渉については、団体交渉事項について妥結したわけでも決裂したわけでもなく、なお継続中であつたと認められるにもかかわらず、一方的に組合員との重要な雇用関係について決定し続けた会社の一連の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとともに、組合の団体交渉権を事実上、消失させるに等しく、組合の弱体化をもたらす行為であり、同条第3号の支配介入に該当する。

なお、会社は、不誠実団交と評価された事実は支配介入と評価されることはないと主張しているが、団体交渉拒否という行為が労組法の団体交渉機能を阻害する場合は、同時に支配介入にも該当し得ると解すべきである。

イ 会社の主張

組合は4・22団交申入から令和6年5月27日の話合いに至るまでの間、資格審査決定書の写しを提示するなど、自らの法適合性について会社に対し何ら説明を行わなかった。組合はホームページを保有しておらず、労働組合として

登記もされていないことから、会社は組合が誠実交渉義務を負う法適合組合に当たるか否か、判断することができなかった。そのため、団体交渉としてではなく和解協議として組合との協議を開始した。

この点については、組合が自ら説明する必要がなく、会社から確認するべきであるという反論なども想定できるが、資格審査があることや法人登記を取得できることなどは、普通の法人であれば知らないことであるし、オレオレ詐欺が横行している世の中であるのであるから自ら労組法に適合する労働組合であると一定の説明をする義務がある。

そのような義務がなければ自称「労働組合」という団体も増えてしまい、ひいては真面目に労働組合活動をしている労働組合まで、その存在を危うくしかねない。一定の説明をさせることによって、社会的信頼も増すのであるから、上記説明義務を課すことは何ら不当ではない。

令和6年5月6日に申入れのあった交渉事項は、いずれもA2組合員個人の労働紛争であり、個別労働紛争である。個別労働紛争の解決は、本来労働審判や訴訟により解決を図るべきであり、義務的団交事項には当たらない。

更に、労働組合が組合員から組合費を徴収し、紛争解決後の寄付を約束したうえで、組合員の個別労働紛争に関与することは、弁護士法第72条に抵触する行為であって、労働組合から使用者に対する要求行為自体が違法行為であれば、それに応じる必要がないのは当然である。

会社としては、和解協議として本件団体交渉を行ったが、和解の可能性がほぼなくなり個別労働紛争であることが明らかになったので、組合からの団体交渉申入れに応じなかったにすぎない。そして、個別労働紛争の解決は、本来労働審判や訴訟により解決を図るべきであり、義務的団交事項には当たらない。

会社は、6・7試用期間延長通知及び6・12会社回答により、和解ではなく試用期間延長によりA2組合員の就労態度について様子を見る旨を回答したが、その後も同組合員は業務指示に従わず、問題行動がなおらないことから、本採用を拒否することが決まってしまった。令和6年6月25日、会社はA2組合員に対して、本採用拒否という結果を通知しており、本件団体交渉で約束した、組合員をどう取り扱うかという検討結果を通知している。

その後、組合から令和6年6月19日及び同月28日に団体交渉の申入れがあったものの、会社としては和解の可能性が無くなった時点で、個別労働紛争であることは明らかであることから、これに応じなかった。

会社がA2組合員の本採用を拒否したのは、同組合員が組合に加入する前の4・8解雇において指摘した問題点が改善されないからであって、組合の存在は全く関係のない話である。

また、労組法第7条では、不誠実団交を定めた2号と不当な支配介入を定める3号を別に定めているため、不誠実団交として評価した事実をもって不当な

支配介入と評価して二重に処罰することはできない。したがって、不当な団体交渉拒否だけを事実として主張しているのであれば、いずれかの不当労働行為しか成立しない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件団体交渉後から、令和6年6月30日付け解雇に至るまでの経過は、前記第2の6ないし8で述べたとおりである。

イ 試用期間の延長を巡る労使間のやり取り

令和6年6月7日、組合は会社に対し、試用期間延長の撤回とA2組合員に対する謝罪を求めた。これに対し、会社が6・12会社回答により、A2組合員の問題行動を理由に試用期間を延長することを明らかにすると、組合は同月14日、これに同意できないことを明らかにした。

更に組合は、令和6年6月19日、会社に対し、同月7日にA2組合員に対し試用期間の延長を文書で求めたことは、同組合員への嫌がらせであったことを認めて、試用期間延長通知を撤回し、同組合員に謝罪文を交付すること（要求8）、会社が同組合員に試用期間延長を求めたことは正常な団体交渉を阻害することになると認め、同組合員の雇用に関する連絡要請は団体交渉が終結するまで組合担当者を窓口とすることを誓約すること（要求9）を求めて、団体交渉を申し入れた。

しかしながら会社は、組合からの6・19団交申入に応じないまま、令和6年6月25日、A2組合員に対し直接本採用拒否通知書を交付したため、組合は同月28日、会社に対し、同組合員に対する本採用拒否通知は、「労組としては、この解雇については、貴社が示す理由は到底納得できる内容ではなく、かつ、不当な試用期間延長強行に基づくものであって、認めることはできません。」と主張したうえで、同月30日付け解雇は無効であると認めること（要求11）を求めて、再度団体交渉を申し入れた。

以上の経過からすれば、組合は一貫してA2組合員の試用期間延長に反対し、会社に対し引き続き組合と交渉することを求めていたものと認められる。

ウ 組合の団体交渉申入れに対する会社の対応

会社は、組合からの団体交渉申入れに応じないまま、令和6年6月25日、A2組合員に対し直接本採用拒否通知書を交付し、同月30日に同組合員を解雇した。

そこで、会社が、組合からの団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があるといえるか以下検討する。

(ア) 組合が法適合組合であることを示さなかったことについて

会社は、組合がホームページを保有しておらず、労働組合として登記もされていないことから、誠実交渉義務を負う法適合組合に当たるか否か、判断

することができなかつたため、団体交渉としてではなく和解協議として協議を開始した旨主張している。

そこで、会社が、組合が労組法に適合する組合であることを示さなかつたことを理由に団体交渉に応じないことは、団体交渉拒否の正当な理由となるか否かについて検討する。

労組法第7条第2号は、使用者が正当な理由なく労働者の代表者との団体交渉を拒むことを不当労働行為として定めている。仮に、団体交渉の申入れをしたものが、労組法上の労働組合かどうか疑念を抱くことに合理性があると認められる場合は、使用者が労働組合にその確認を行うことは、労働者の団体交渉権を阻害する行為とはいえない。しかしながら、組合がホームページを保有していないこと、登記がされていないことが、労組法第2条及び第5条第2項各号のうち、いかなる要件に疑いを生じさせたのか、会社から具体的な主張は何ら行われていない。組合の法適合性に疑念を抱いたのであれば、団体交渉の申入れ時や交渉中に確認をすることも可能であるところ、本件申立てに至るまでの間に、会社は組合に対し、その法適合性に一切言及していない。

また、確かに労組法第5条第1項に定める「この法律に規定する手続に参与する資格」が認められるためには、同条第2項の規定に適合する労働組合である必要があるが、同法第6条が認める使用者等との交渉権限については必ずしも同法第5条第2項に適合する組合であることは要しないと解されるから、そもそもいわゆる法適合組合でない限り団体交渉の権限がないかのような会社の主張は理由がない。

また、組合は、4・22 団交申入書において、上部組織を明らかにしたうえで、自らが「労働組合法に基づく団体」である旨を記載し、A2 組合員が組合に加入した事実と、同組合員の解雇撤回のために、団体交渉を行うことを明示している。このように、組合は、少なくとも団体交渉権を有する労組法上の労働組合であることを示して、団体交渉の申入れを行っていたと認めるのが相当である。

したがって、会社が、組合が労組法に適合する組合であることを示さなかつたことを理由に団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(イ) 組合が個別労働紛争に関与することが弁護士法違反に当たるか否かについて

会社は、労働組合が組合員から組合費を徴収し、紛争解決後の寄付を約束したうえで、組合員の個別労働紛争に関与することは、弁護士法第72条に抵触する行為であって、労働組合から使用者に対する要求行為自体が違法行為であれば、それに応じる必要がないのは当然である旨主張している。

しかしながら、弁護士法第 72 条の趣旨は、資格もなく関係法令の規律にも服しない者が自らの利益のためにみだりに他人の法律事務に介入することを禁止するものであるところ、労働組合が組合員のために、その使用者と団体交渉等を行って和解を成立させることは、みだりに他人の法律事務に介入する行為ということとはできず、これによって組合員その他の関係者らの利益を損ねたり、法律生活の公正かつ円滑な営みを妨げるものとはいえないから、弁護士法第 72 条所定の「法律事務を取り扱」うことには当たらないものと解すべきである。

したがって、会社が、組合が個別労働紛争に関わることを弁護士法違反に当たるとして、団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(ウ) 義務的団交事項に当たるか否かについて

義務的団交事項とは、一般に「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」であり、個々の労働者の採用、人事考課、昇格・降格、配転・出向、休職、懲戒、解雇など個別の事項についても、義務的団交事項に当たると解釈されている。

前記第 2 の 8 で認定したとおり、組合が 6・19 団交申入及び 6・28 団交申入により会社に申し入れた交渉事項は、いずれも A 2 組合員の労働条件その他の待遇又は組合と会社との間の労使関係の運営に関する事項であって、会社に処分可能なものである。

この点、会社は、いずれも A 2 組合員の個別労働紛争に当たるところ、個別労働紛争は本来訴訟等により解決を図るべきであり、義務的団交事項には当たらないと主張する。

しかしながら、使用者が労働者の代表と直接交渉する団体交渉と、権利義務ないし法律関係を確定する訴訟手続とは、その機能・目的を異にするものであり、仮に団体交渉申入れ時において、別訴係属中であつたとしても、団体交渉によって自主的に解決する余地がある以上、たとえ会社に訴訟で解決を図るという意向があつたとしても、団体交渉を拒否することはできないものと解される。

また、A 2 組合員は、補充尋問において、自身の試用期間の延長などの問題について、組合とは関係なく自分で解決するという意向を組合や会社に伝えたことがあるか問われた際に、「私も直接会社と話すチャンス、全くないから、全部組合に通じて話すしかありません。だから、組合通じて会社と団体交渉して、5月27日に団体交渉を通じて問題解決しようと思います。」と証言しており、同組合員自身も団体交渉を通じた紛争解決を希望していたものと認めるのが相当である。

したがって、会社が、組合が申し入れた交渉事項は、いずれもA2組合員の個別労働紛争であり、義務的団交事項には当たらないとして、団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(エ) 和解の可能性の有無について

会社は、組合からの団体交渉申入れに応じないまま、令和6年6月25日、A2組合員に対し直接本採用拒否通知書を交付し、同月30日に同組合員を解雇した。

このことについて会社は、和解の可能性が無くなった時点で、個別労働紛争であることは明らかであることから、これに応じなかったと主張する。

しかしながら、6・12会社回答の内容は、単にA2組合員の就労態度を理由として、試用期間を延長することを一方的に通知したものであり、これに対し組合は試用期間延長に同意できないことを繰り返し明らかにしていたにもかかわらず、会社はこれに対し何ら説明等を行っていないのであるから、会社には、なお組合との交渉を継続する必要性があったというべきである。

また、組合は会社に団体交渉を申し入れ、引き続き交渉することを求めているものと認められるところ、交渉の場において、意見の対立を解消する余地がなかったとも認められない。

以上のことから、会社が和解の可能性がなくなったことを理由に、組合からの団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると認めるのが相当である。

なお、組合は、この会社の一連の行為について、誠実交渉義務にも反している旨主張しているが、本件団体交渉後に組合と会社の間で団体交渉が開催されていないことから、団体交渉の場における誠実な対応を会社に義務付ける誠実交渉義務に反しないことは明らかである。

エ 会社が組合との協議を行わずに、令和6年6月7日にA2組合員の試用期間を延長し、同月25日に同組合員の本採用を拒否し、同月30日をもって解雇したことは支配介入に該当するか否か

(ア) 支配介入の意思について

支配介入の要件として、支配介入の意思を要するか否かについては、学説上の争いがあるが、当委員会としては、組合の弱体化を直接の目的としていなくても、当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識していながらあえて当該行為を行おうとする意思があれば、この要件を満たすものと判断する。

この点組合は、6・7組合要請において、会社が組合を介さずに、直接A2組合員に働きかけたことは、正常な団体交渉を阻害することになる旨を伝えるとともに、同組合員の雇用に関することは、組合を窓口とするよう求め

ているほか、6・12組合要請において、組合を窓口とするよう再度要請している。

以上によれば、会社は組合を介さずに、A2組合員に直接回答等を行うことが、組合の団体交渉権を事実上、失わせ、その結果組合の弱体化をもたらすことを認識していたと認めるのが相当であり、会社は組合に対する支配介入の意思を有していたものと推認できる。

(イ) 組合を介さずに組合員に直接回答する行為について

上記ウの(エ)で述べたとおり、本件団体交渉において労使間の交渉は決裂に至ってはならず、その後も組合は繰り返し団体交渉の申入れをしており、会社が交渉に応じていれば、そこで合意に至った可能性は否定できなかったのであるから、この間も組合と会社との間で交渉が継続していたと評価するのが相当である。しかるに会社は、組合を差し置いて組合員に直接回答したものであって、かかる行為は組合の存在を殊更無視し、組合との交渉意義を失わせ、組合の交渉力について組合員の不信を醸成するなど組合の弱体化を招来する結果となるから、組合の組織・運営に関する支配介入に当たるというべきである。

なお、会社は、「不誠実団交として評価した事実をもって不当な支配介入と評価して二重に処罰することはできない。」と主張するが、不当労働行為に対する救済命令については、それ自体が過料等の罰則を直接伴うものではなく、命令を履行しない場合にはじめて過料の制裁があり得るにすぎないから、そもそもこれを「処罰」と評価することは適当ではないし、使用者のある行為が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するからといって、そのことから当然に支配介入が成立するものではないが、当該行為が同時に支配介入の要件を満たす場合には、支配介入の成立も肯定されうるのであって、これを否定すべき特段の理由もなく、会社の主張は失当である。

オ 結論

会社が組合との協議を行わずに、令和6年6月7日にA2組合員の試用期間を延長し、同月19日の組合からの団体交渉申入れに応じず、同月25日に同組合員の本採用を拒否し、同月28日の組合からの団体交渉申入れにも応じず、同月30日をもって同組合員を解雇したことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に該当する。

3 争点(3)(会社が、組合が5・6団交申入に際し労組法に適合する労働組合であることを示さなかったことを理由に、本件団体交渉に団体交渉ではなく和解協議として応じたことは、不当労働行為(団体交渉拒否)に当たるか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

令和6年5月27日の団体交渉開催に至る経過において、会社は団体交渉応諾の意思を示しており、交渉中においても、その場が和解協議であることを一切言及していなかったのであって、会社が本件団体交渉は和解協議であったと主張することは、事実のねじ曲げである。

組合は岐阜県労働委員会によって、令和6年5月21日付け資格審査決定書のとおり、労組法第2条及び同法第5条第2項の規定に適合すると認められた法適合組合である。

組合は4・22団交申入書においても、組合が労組法に基づく団体であることを明記している。仮に、組合の法適合性に疑念を抱いたのであれば、団体交渉の申入れを受けた会社が組合に問合せすべきところ、本件団体交渉に至るまでの間に、会社から組合の法適合性について否定することも、疑問を呈されることもなかった。

むしろ、会社は令和6年4月30日付け「ご連絡」において、組合に対し団体交渉の開催希望があれば連絡するよう求めており、組合を団体交渉の当事者であると自ら認めているのであって、組合が誠実交渉義務のある法適合組合に当たるか否か判断することは困難であったとする会社の主張は、不当な言いかけである。

イ 会社の主張

組合は4・22団交申入から令和6年5月27日の話合いに至るまでの間、資格審査決定書の写しを提示するなど、自らの法適合性について会社に対し何ら説明を行わなかった。組合はホームページを保有しておらず、労働組合として登記もされていないことから、会社は組合が誠実交渉義務を負う法適合組合に当たるか否か、判断することができなかった。そのため、団体交渉としてではなく和解協議として協議を開始した。

この点については、組合が自ら説明する必要がなく、会社から確認すべきであるという反論なども想定できるが、資格審査があることや法人登記を取得できることなどは、普通の法人であれば知らないことであるし、オレオレ詐欺が横行している世の中であるのであるから自ら労組法に適合する労働組合であると一定の説明をする義務がある。

そのような義務がなければ自称「労働組合」という団体も増えてしまい、ひいては真面目に労働組合活動をしている労働組合まで、その存在を危うくしかねない。一定の説明をさせることによって、社会的信頼も増すのであるから、上記説明義務を課すことは何ら不当ではない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件団体交渉に至るまでの経過及び本件団体交渉における会社の交渉態度

は、前記第2の3ないし5で述べたとおりである。

イ 本件団体交渉は和解協議であったとする会社の主張について

本件団体交渉について、団体交渉であったと主張する組合と、和解協議として応じたと主張する会社間で争いがあることから、まず本件団体交渉は和解協議であったとする会社の主張について検討する。

(ア) 本件団体交渉に至るまでの経過及び本件団体交渉における会社の交渉態度

組合からの5・6団交申入書に対して、会社代理人は、「5月27日午後6時半ということをお願いします。場所はまた会社と相談して連絡致します。」とのみ回答しており、その後本件団体交渉に至るまでの間に、会社が和解協議として応じる旨を組合に伝えたことと認めるに値する証拠は存在しない。

また、本件団体交渉の開始に当たり、組合が5・6団交申入書の到達を会社代理人に確認するとともに、団体交渉として要求事項を順次議論していきたい旨を伝えたところ、会社代理人は「はい。」と回答しており、団体交渉として開始することに同意していたものと認められる。

一方、会社代理人として本件団体交渉に出席していたB2証人は、「当時から代表が出ていないことがイレギュラーなことも言われてましたから、説明して、和解を進めたいから今回は私だけだと、それこそ先ほど総合的と言ったと思うんですけど、総合的に判断してこうなったと言ったら、理解はできないけど分かりましたみたいなことを言っていたので、A3さんもそういう和解、よくほかの組合さんも言われるんですけど、和解協議だとか事前折衝という取扱いとしていただいているんだなという認識でいました。」と証言しており、会社は本件団体交渉を団体交渉ではなく和解協議として取り扱うことについて、組合の同意が得られたと主張する。

会社が組合の同意が得られたと主張するやり取りは、交渉の終盤において、組合から会社代表者が交渉に参加していないことについて違和感があると指摘されたことを受けて、会社代理人が「連れてきます、連れてきます…今日は、こういう話をしたかったので…お休み頂いて…次回はちゃんと呼んでできますけど…あまり、ちょっと、こう盛り上がらないようにっていう趣旨もあったので…まあ、今回は、こういうふう…まとめたいという思いが強いので」と返答し、これを受けて組合が「総合的に判断して、参加されない方が、和解の方向性がより強くなるだろうと…そういう総合的な判断があったからということ」か尋ねたのに対し、会社代理人が「今回、そう思いました。」と返答したため、組合が、「今ひとつ私分らないんですけど、でも、まあ、総合的に判断して…今日はこの方がいいだろうと判断されたと…いう言葉は承りましたと…ということでしょうか。…はい、わかりました。」と回答したことを指していると思われる。

しかしながら、上記のやり取りは、組合が、会社代表者が参加していない

ことについて疑問を呈したのに対し、和解による解決を図るためには、会社代表者が出席しない方がまとまりやすいとの会社代理人の考えを述べたに留まり、これをもって本件団体交渉を和解協議として取り扱うことに組合の明確な同意があったとは認めがたい。なお、組合側の発言の中にも「和解」という用語が用いられているが、これは団体交渉における和解協定を指しているものと理解される。

その後の交渉においても、団体交渉の場所について、組合が岐阜市で開催してもらいたい旨の希望を述べたところ、会社代理人は、「はい、じゃ、次は、岐阜ですということ」と回答しており、今回に引き続き、次回も団体交渉に応じていくとみえる態度をとっている。

更に、本件団体交渉について、A3証人が「事前折衝とか予備折衝とかいう表現もあると思いますが、そういうものだというふうには全然思っていませんでした。私はあくまで労働組合が出した文書や団体交渉申入れ、団体交渉申入れということを書いてあって、それに対して会社側のほうからは団体交渉ではないとかそういうようなことは一切なかったの、団体交渉をお受けになられたというふうにはずっと思っていました。」と証言していることに照らせば、組合は、5・6団交申入から、少なくとも本件団体交渉が終了するまでの間、当該労使交渉は団体交渉として開催されているという認識でいたことがうかがえる。

したがって、本件団体交渉は、団体交渉として開始されており、その後の交渉経過において、和解協議として取り扱うことに、組合が同意したものは認められない。

ところで、使用者が、明白に団体交渉ではないという留保を付したうえで説明や質疑応答を行った場合には、労働組合の団体交渉権は否定されているわけであるから、それらの「話し合い」で団体交渉に応じたとは評価できないこととなる。

しかるに会社は、本件申立て後に初めて、本件団体交渉に団体交渉ではなく和解協議として応じたとする旨の主張を明らかにしているのであり、開催前及び交渉中には、明白に団体交渉ではないとの立場を示していない。したがって、たとえ会社が、団体交渉ではないという認識のもと交渉を行っていたとしても、本件団体交渉時の会社の対応は、労働組合の団体交渉権を否定する行為とまでは評価できない。

(イ) 団体交渉の定義について

団体交渉は、労働者の集団又は労働組合が代表者を通じて使用者と労働者の待遇又は労働関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うことと定義付けられる。

また、労働組合と使用者との間に、組合員の労働条件等に関することで紛

争が発生し、その解決のため双方が和解協議という認識のもと交渉を行ったとしても、労使が合意を達成することを主たる目的として交渉を行う団体交渉と、その趣旨及び内容について相違ないものといえる。

本件団体交渉における具体的な交渉経過は、前記第2の5で認定したとおり、組合が5・6団交申入により要求したA2組合員の4・8解雇の撤回、職場環境及び業務内容の変更等に関することを議題として、組合と会社が合意を目指して交渉していたものと認められることから、会社側の主観的な認識がどうであれ、団体交渉としての実質を有するものであったと認めるのが相当である。

したがって、前述したとおり、仮に会社が、本件団体交渉について団体交渉ではなく和解協議であるという認識のもと組合と交渉に応じていたとしても、結果的に団体交渉として成立していたものと評価できることから、会社の当該行為は、団体交渉拒否には該当しない。

(ウ) 誠実交渉義務について

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、これは、実際に団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルに着きつつ誠実に交渉をしないことも禁止しているものと解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、使用者は、労働組合の要求・主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。

そこで、次に本件団体交渉における会社の対応が、誠実交渉義務に違反しているか否かについて検討する。

本件団体交渉の状況については、前記第2の5で認定したとおり、組合が5・6団交申入により要求したAないしEの交渉事項、組合の要求に対する会社からの解決策の提示及び次回以降の会社側の出席者及び場所について、組合と会社の間でやり取りがあったことが認められる。

その具体的な内容は、まず、組合が、A2組合員の就労場所について3階の講習室において一人で勤務する必然性はないのではないかと質問したところ、会社代理人は、同組合員がそこで仕事をする必然性はなくなっており、改善していく旨述べ、変更の時期については、会社と相談したうえで回答する旨述べている。

A2組合員の業務内容について、4・8解雇前と同様の業務を担当させる要求に対しては、会社代理人は、同組合員の復職後、すぐには業務を用意することができなかつたとして、今後正常化できるようにしていく旨述べてい

る。

組合が、A2組合員の解雇期間について、雇用関係が継続しているのか尋ねたところ、会社代理人は、その時期は解雇として効力は生きているが、復職させたことは事実なので、はっきりしていない旨回答し、それを受けて組合が、会社と組合では見解が対立したまま争う姿勢か尋ねたところ、会社代理人は実質的な不利益は極力なくしていると述べたうえで、歩み寄りによる解決ができないか、会社と話し合いをしている旨述べている。

これに対しA2組合員が、解雇の有効性も争点になると述べたことに対しては、会社代理人は、解雇の白黒をつけることは話が複雑になってしまうので、そこまで行かずに解決できないか、感情的になっているところもあるため、お互いが歩み寄った形にできないかと述べている。

組合が、A2組合員に対する謝罪文の交付及び会社従業員への周知について、会社の見解を尋ねると、会社代理人は、謝罪という形は会社側の解決に向けたハードルが上がる旨指摘したうえで、話し合いの結果戻ってきたぐらいは、言わなければいけないと思う旨述べている。

以上のとおり、会社は、本件団体交渉において、組合からの質問や要求に対し、その時点におけるできる限りの回答と会社の見解を説明し、その場で回答することができず、検討を要する事項についても、すぐに拒否するのではなく、会社と検討する姿勢を示しているものと評価することができる。特に組合と会社の間において、対立が大きいA2組合員に対する解雇の有効性及び謝罪文の交付について、会社は、お互いの歩み寄りにより解決することを提案するなど、解決を模索している様子をうかがうことができる。

したがって、これら本件団体交渉における会社の一連の対応は、会社が、和解協議という認識のもと本件団体交渉に応じていたとしても、誠実交渉義務に反していたとは認められない。

ウ 結論

以上のとおり、仮に会社が団体交渉ではなく和解協議という認識でいたとしても、本件団体交渉は、団体交渉としての実質を有するものであったと認めるのが相当であるから、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たらない。

4 争点(4)(組合の令和6年6月19日付け及び同月28日付け団体交渉申入れに対し、会社が義務的団交事項に該当しないものとして団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為(団体交渉拒否)に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

令和6年6月19日に申し入れた要求事項1及び5ないし9の内容は、A2組合員の労働条件、又は同組合員の労働条件に関わる労使関係の正常化に関わ

る事項であり、義務的団交事項である。

また、令和6年6月28日に申し入れた要求事項1及び5ないし11は、A2組合員の労働条件、又は同組合員の労働条件に関わる労使関係の正常化に関わる事項であり、義務的団交事項である。

会社は、A2組合員との紛争は個別労働紛争であることから、組合の団体交渉申入れに応じなかったと主張しているが、組合は、会社と同組合員との間の紛争を解決するために、要求1及び要求5ないし11を交渉事項とする団体交渉を申し入れたのであって、労働組合という組織として団体交渉申入れをした時点で、本件紛争は集团的労使紛争である。

更に、要求5・6・9・10については、組合と会社との労使関係の正常化に関わる要求であり、この要求に関わる紛争は、会社とA2組合員との個別労働紛争にはなりえない。

イ 会社の主張

会社としては、和解協議として本件団体交渉を行ったが、和解の可能性がほぼなくなり個別労働紛争であることが明らかになったので、組合からの団体交渉申入れに応じなかったにすぎない。そして、個別労働紛争の解決は、本来労働審判や訴訟により解決を図るべきであり、義務的団交事項には当たらない。

更に、労働組合が組合員から組合費を徴収し、紛争解決後の寄付を約束したうえで、組合員の個別労働紛争に関与することは、弁護士法第72条に抵触する行為であって、労働組合から使用者に対する要求行為自体が違法行為であれば、それに応じる必要がないのは当然である。

(2) 当委員会の判断

会社が、令和6年6月19日付け及び同月28日付けの組合からの団体交渉申入れに対し、義務的団交事項に当たらないことを理由にこれに応じなかったことは、上記2の(2)において判断したとおり、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると認めるのが相当であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

第4 救済方法

前記判断のとおり、会社が本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後組合に対し回答を行わなかったこと及び会社が組合との交渉に応じないまま、同組合員に直接試用期間延長及び本採用拒否を通知し、解雇を実行したことが労組法第7条第3号(支配介入)に、また会社が組合からの団体交渉申入れに対し、義務的団交事項に該当しないとしてこれに応じなかったことは、同条第2号(団体交渉拒否)にそれぞれ該当するから、主文のとおり命じることとする。

なお、組合は試用期間延長の撤回、原職復帰及びバックペイを求めているが、

団体交渉拒否及び支配介入に対する救済としては、主文をもって足りるものと判断した。

第5 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、労組法第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7年11月28日

岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一

(別紙)

X組合 御中

Y社は、X組合所属のA2組合員の解雇等を交渉事項とする団体交渉に1回目(2024年5月27日開催)には応じたものの以後応じませんでした。また、A2組合員の雇用等に関わることは2回目以降の団体交渉にて議論予定でしたが、その団体交渉に応じないままで使用期間延長と解雇を強行しました。

岐阜県労働委員会は、その団体交渉拒否、及び、その試用期間延長と解雇は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否、及び、同法第7条第3号の支配介入という2種の不当労働行為であると認定しました。

Y社は、以上の不当労働行為については、深く、お詫びします。そして、今後は、労働組合法違反の不当労働行為を一切行わないことを誓約します。

20**年**月**日 (**) Y社 代表取締役 B 1

決 定 書

申 立 人 X組合
 代表者 中央執行委員長 A

被申立人 Y社
 代表者 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の岐労委令和6年（不）第5号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年7月15日第391回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員大野正博、同武藤玲央奈の合議により、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 事案の概要及び申立ての要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y社（以下「会社」という。）が申立人X組合（以下「組合」という。）からの団体交渉申入れに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和6年10月31日に救済が申し立てられた事件である。

2 本件申立ての要旨

組合が請求する救済の内容は、平成15年に発生したB2油槽所火災事故（以

下「本件火災事故」という。)についての説明及び愛労委平成17年(不)第4号不当労働行為救済申立事件の平成21年3月19日付け命令(以下「愛知県労委命令」という。)の履行を要求する件(以下「本件団体交渉事項」という。)についての団体交渉を拒否してはならないとすること及び不当労働行為の事実を認め、今後の法令遵守を誓約するとともに組合に対して謝罪すること等を内容とする文書の掲示及び交付である。

第2 認定した事実

1 組合の状況

本件申立て時において、組合の組合員は被解雇者8名、退職者18名の計26名であり、組合の組合員で会社が雇用する者は平成25年1月以降、現在に至るまで存在していない。

2 団体交渉の申入れと会社の対応

令和6年3月5日、組合は会社に対し、本件火災事故についての説明及び愛知県労委命令の履行要求等を議題とする団体交渉を申し入れた。これに対して、同月8日、会社は、組合に会社の従業員が一人も存在しないため組合が労組法に基づく団体交渉応諾義務がある労働組合に該当しないのではないかとの疑問を有しており、その状況において何故上記履行要求等を議題とする団体交渉を行わなければならないのか会社として理解できない旨文書で回答した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 組合の主張要旨

団体交渉は組合と会社間で行うものであるところ、組合は、中央労働委員会の資格審査に適合する労働組合であって、現に存在しているのであるから、組合に会社に雇用されている組合員が存在しないからといって、団体交渉応諾義務を免れることはできない。

2 会社の主張要旨

労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」は、現に使用者が雇用する労働者である必要があり、退職者は原則として含まれないところ、組合に所属す

る会社の従業員は存在しないのであるから、組合は同号に基づく不当労働行為救済申立てを行うことができる「使用者が雇用する労働者を代表する労働組合」に当たらず、本件申立ては不当労働行為救済申立ての要件を欠き却下を免れない。

3 判断

(1) 労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」について

労組法の予定する団体交渉とは、使用者がその雇用する労働者の属する労働組合との間で、労働条件や労使関係ルール等について合意を得て正常な労使関係を構築、樹立することを目的として行う交渉（労組法第1条第1項、第6条、第14条、第16条）であることからすれば、同法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者」とは、原則として現に使用者に雇用されている労働者を意味すると解される。

したがって、労組法第7条第2号において使用者が団体交渉を義務付けられる相手方は、原則として「現に使用者と雇用関係にある労働者」の代表者と認められる労働組合を指すというべきである。

この点について、組合は、上記1のとおり主張するが、資格審査は労働組合が労組法の規定する手続きに参加し、又は同法の規定する救済を受ける資格を得るためのものであるのに対し、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」と認められるか否かは上記団体交渉制度の趣旨目的に照らして判断されるものであるから、仮に組合が同法第2条及び第5条第2項の規定に適合するいわゆる法適合組合であるとしても、そのことから直ちに同法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」を代表する労働組合であると認められるとは限らず、組合の上記主張は採用できない。

もっとも、使用者と労働者との間に生じる問題は様々であり、解雇等の雇用関係の存在そのものが争われるものや、在職中の未払賃金や退職金の支払い等の在職中の雇用関係に起因して退職後に紛争が顕在化するものなどもあり、現に雇用関係が存在しない場合においても、労働者が加入する労働組合と使用者との間の団体交渉について、労組法の保護を及ぼす必要性を認めるべき場合も存在する。しかしながら、現在雇用関係にない使用者に対し無制限に団体交渉応諾を義務付けることは、使用者に不当に重い義務を負わせる

こととなり、その結果として団体交渉制度の上記趣旨にもとることにもなりかねない。

このような、団体交渉制度の趣旨及び労組法第7条第2号の解釈を前提とした上で、現に雇用関係にない者に関する団体交渉の必要性を踏まえるならば、同号が基礎として必要としている雇用関係には、現にその関係が存続している場合だけでなく、①解雇され又は退職した労働者の解雇又は退職の是非やそれらに関係する条件等の問題が、雇用関係の終了に際して提起された場合も含まれると解される。さらに、②雇用期間継続中に個別労働紛争を含む労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題について、雇用関係終了後に、当該労働者の所属する労働組合が団体交渉を申し入れた場合についても、雇用関係がある場合と同様に解する余地があるといえる。

(2) 本件申立ての場合

これを本件申立てについてみるに、第2で認定したとおり、組合の組合員のうち会社が雇用する者は平成25年1月以降存在しておらず、本件団体交渉事項について組合が会社に団体交渉を申し入れた令和6年3月5日時点においても組合の組合員の中に「現に使用者と雇用関係にある労働者」が存在していなかったことは明らかである。

そこで、次に会社と組合の組合員の雇用関係が、上記(1)の①又は②の場合に該当するか否かについて検討する。

まず、①の場合に該当するか否かについていえば、本件団体交渉事項は本件火災事故についての説明及び愛知県労委命令の履行要求に関するものであるところ、愛知県労委命令は、本件火災事故を議題とする団体交渉に誠実に応じ同事故の原因に関し具体的に説明すること、及び謝罪等を内容とする文書交付を命ずるものであって、上記①解雇され又は退職した労働者の解雇又は退職の是非やそれらに関係する条件等の問題が雇用関係の終了に際して提起された場合には該当しない。

次に、②の場合についてであるが、愛知県労働委員会は愛知県労委命令において、本件火災事故を交渉事項とすることについて「本件火災事故が、労働条件の一部である労働安全の問題にかかわるものである」とした上で、「本件火災事故の原因如何は、労働者の労働安全にかかわる問題として団体交渉の対象

になる」と判断している。しかるに本件団体交渉事項は、この愛知県労委命令の履行を求めるものであるから、②雇用期間継続中に個別労働紛争を含む労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題について、雇用関係終了後に、当該労働者の所属する労働組合が団体交渉を申し入れた場合に該当するものと認める余地がないわけではない。

しかしながら、退職後の労働者の在職中の労働条件に関して、使用者に無制限に団体交渉を義務付けることは、使用者側に不当に重い義務を負わせ、不必要な紛争の拡大にもつながりかねず、正常な労使関係の構築、樹立という団体交渉制度の趣旨に反することにもなりかねない。したがって、退職後の労働者を「使用者が雇用する労働者」と認めることができるのは、例えば、雇用期間中の労働条件が原因で退職後健康障害が発生しその補償等を求めて紛争が生じている場合など、当該紛争がその労働者が退職する前の雇用関係と密接に関連して発生したものと評価でき、その労働者の現在及び将来の労働環境に影響を与え得る場合に限られるというべきである。

しかるに、この点について、愛知県労委命令においては、組合の目的が「主として、本件火災事故の原因追及にあったことは」、「明らかであり、その対象として、とりわけ作業手順に注目していたものと認められる。」と判断しており、当該命令により認定された事実経過に照らすと、組合員の中に本件火災事故による死亡、負傷等の被害を受けた者がいたとの事情はうかがえず、そのことに関連した補償等の紛争が生じていたとも認められない。

また、愛知県労働委員会は、当該命令において、「会社には再発を防止し、労働環境の安全を確保するため、本件火災事故の原因を可能な限り究明し、その上で安全対策を講じる責務がある。」と判断しているが、第2で認定したとおり、組合の組合員で会社が雇用する者は平成25年1月以降存在せず、今後組合の組合員が会社に復帰することも予想しがたいことから、本件火災事故を契機とした会社の安全対策が、組合の組合員の現在及び将来の労働環境に対して影響を与えることはないものと認めるのが相当である。

以上のとおり、本件申立てにおける団体交渉の主題は、組合員であった労働者が退職する前の雇用関係と密接に関連して発生した紛争に関するものと評価することができず、労働者の現在及び将来の労働環境に影響を与えるものと

も認めがたいため、組合は不当労働行為救済申立てを行うことができる「使用者が雇用する労働者」の代表者とは認められない。

したがって、組合は、労組法第7条第2号において会社が団体交渉を義務付けられる相手方に当たらないことは明らかであり、会社が組合からの団体交渉申入れに応じなかったことは、同号の不当労働行為に該当しない。

よって、当委員会は労働委員会規則第33条第1項第5号により、主文のとおり決定する。

令和7年7月29日

岐阜県労働委員会

会長 秋保 賢一

命 令 書

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y社
 代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岐労委令和6年(不)第6号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年10月22日第395回公益委員会議における公益委員浅井直美、同三井栄、同大野正博、同武藤玲央奈の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和6年10月9日及び同月15日付け書面で申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が令和6年7月22日付けで申し入れた団体交渉要求の項目のうち、「2024年夏季一時金(賞与)の件」について、被申立人の主張や回答の根拠を具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人との団体交渉において、A1執行委員長の出席を拒否し、交渉担当者の交代を求めるなど、組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令書写しの受領の日から10日以内に、申立人に対して、下記の内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y社

代表取締役 B 1

当社が貴組合との団体交渉において、A 1 執行委員長が出席する団体交渉を拒否したこと等が、岐阜県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後は、貴組合との団体交渉を誠実に行うとともに、不当労働行為を二度と繰り返さないことを誓約いたします。

以上

5 被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y社（以下「会社」という。）が、

- (1) X組合（以下「組合」という。）が申し入れたA2組合員（以下「A2組合員」という。）の2024年夏季賞与（以下「夏季賞与」という。）の支給等を議題とする団体交渉において示した態度及びA1執行委員長（以下「A1委員長」という。）が交渉担当者として適格性を有しないなどとして団体交渉を拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、
- (2) 組合に対し、A1委員長以外の者を団体交渉の交渉担当者とするよう要求したことが、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A2組合員の夏季賞与に関する組合との団体交渉を正当な理由なく拒否してはならない。
- (2) 会社は、組合に対し、A1委員長以外の者を団体交渉の交渉担当者とするよう求めるなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) 会社は、陳謝文（別紙）を、労働委員会の救済命令発令後3日以内に組合へ交付するとともに、会社の玄関に提示しなければならない。

3 争点

- (1) A2組合員の夏季賞与を議題とする第1回ないし第3回団体交渉における会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。
- (2) 会社が、A1委員長が出席する団体交渉を拒否したことが、労組法第7

条第2号の不当労働行為に該当するか否か。

- (3) 会社が、令和6年10月10日付けで、A1委員長以外の者を交渉担当者として団体交渉を申し入れるように要求したことが、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いがないか、審査の全趣旨から認められる事実である。

なお、以下の記述において、疎甲第○号証のことを「甲○」、疎乙第○号証のことを「乙○」とそれぞれ略し、第○回審問期日の調書のことを「審○」とそれぞれ略すこととする。

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成11年9月7日に設立された労働組合であり、本件結審時の組合員数は235名である。

【審②1頁、審査の全趣旨】

(2) 会社

会社は、昭和48年11月20日に設立された株式会社であり、肩書地に本店を置くほか、愛知県名古屋市に支店を有し、冷暖房設備機器の販売及び設計施工等の業務を行っている。なお、本件結審時の会社の従業員数は25名である。

【審②1頁、審査の全趣旨】

2 A2組合員の就業状況

- (1) 平成21年9月1日、A2組合員が会社に入社した。

【甲18】

- (2) 平成28年4月、A2組合員が課長職に昇進した。

これに伴い、役職手当月額24,000円が支給されることとなったが、時間

外賃金が不支給となった。

【甲 18】

(3) 令和6年8月10日、A2組合員が会社を退職した。

【審①3頁】

3 組合への加入

令和6年7月19日、A2組合員は、会社の退職手続や時間外賃金について組合に相談し、同日組合に加入した。

【甲 18、19】

4 第1回団体交渉

(1) 組合は、会社に対し、令和6年7月22日付け「A2氏の組合加入通知及び団体交渉申入書」を送付し、A2組合員の時間外賃金及び夏季賞与の支給を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲 1】

(2) 令和6年7月29日、B1代表取締役（以下「B1代表」という。）が、B2弁護士（以下「B2弁護士」という。）に、上記（1）の申入れについて相談し、同弁護士から、「第1回団体交渉においては、相手方の質問を聞くだけにし、今回は回答しないようにして、後日回答するように。」との指示を受けた。

【審査の全趣旨】

(3) 令和6年7月30日、第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1委員長とA2組合員、会社側の出席者は、B1代表であった。

なお、交渉の内容は以下のとおりである。

ア A1委員長が労働時間の管理方法を質問したところ、B1代表は「今日、前回お電話で申し上げたとおり、ちょっとどういったのかを聞きたいというの、今回ちょっと聞かせていただきたいなと思って。」、「こっちから申し上げることというのは、今、弁護士さんとか

ちょっと相談させてもらって」などと回答した。

イ A1 委員長が「今までA2さんは、会社のほうからは、あんた管理職になったから、課長になったから、もう残業の手当は払いませんよと言って、多分8年ぐらい前から残業手当は払われてないでしょ、実態として。」と述べたところ、B1代表は「それもちよっと。」「確認して。」と回答した。これに対し、A1 委員長が「確認してというのは、社長としてそういうことが分からないのか、分かるけども今は話さないのか、どっちだ。」と質問したところ、B1代表は「ちょっと今そういうの、今日は回答を控えるというふうになんて弁護士に言われているんで。」と回答した。

ウ 再度、A1 委員長が労働時間の管理方法について質問したところ、同様にB1代表が答えられない旨を表明したため、同委員長は「何でもそれが分からないの。」と質問したところ、同代表が「そんな大きい声出されても、ちょっと怖いです。」と回答した。

エ A1 委員長が「あなた、何のために、ここに今日出てきたの。」「団体交渉というのね、お互いに話し合う場だよ。」「あなたの今のそういう態度では、話し合いにならないじゃないですか。」などと述べ、組合から送付した文書を見せたうえで弁護士に対応を相談したのか質問したところ、B1代表は「まあそれも、いろんなことが考えられると思うんです。」と回答したため、同委員長が「だから、いろんなこと言って。聞くから。考えられるだけでは、あなたの頭の中にあるだけでしょ。こちらには伝わらないじゃないですか。」と主張した。これに対し、B1代表は「ちょっと答えられないというのが今の回答なんですけど。」と回答した。

オ A1 委員長が、どんな質問であれば答えることができるのか尋ねたところ、B1代表は、質問によるが、ほかに質問していただいて、答えられるものに対しては答える旨回答した。

カ A1 委員長が、B1代表が弁護士から受けた指示の趣旨を質問した

ところ、同代表は「今日聞かれたことに対しては答えなくていい、答えないでくださいというふうに止められてるので。」と回答した。

A 1 委員長が「じゃあ、何も答えないということや。ねえ。」と述べ、続けて「これ、まず、団体交渉だという認識はあるわけね。」と質問すると、B 1 代表は「はい。なので、時間どおりに。」と回答した。A 1 委員長が、弁護士に相談した経緯を質問すると、B 1 代表は「答えられないです。」と回答した。次にA 1 委員長が「労務管理、労働時間の管理を会社がしなければならないということは知ってる？」などと質問すると、B 1 代表は「そういうルール。ルールちゅうか、法律ていうんですか。」などと述べるので、同委員長が「あなたは、それが、そういう法律があるというふうに認識してるわけ？」、「いろいろ言っとるよ。だから聞いとるやんか。あなたの認識を聞いておるんです。」と質問の趣旨を明らかにして、雇用したときには給与を支払わなければならないという法律を知っているかを質問すると、同代表は「今まで私も会社員で働いてきたので。」と回答し、こうして両方でルールについての対話が繰り返された。A 1 委員長が相槌を打ちながら「で、何。」と質問すると、B 1 代表は「で、何というのは、何を聞かれとるのがよく分からない。」と述べるので、同委員長が「何を聞かれてると思ってるの。」と質問すると、同代表は「なんで、聞かれてるということに対しては答えることができないので。」と回答した。

キ A 1 委員長が、A 2 組合員の時間外賃金について、「あなたは、なぜ払わないかも言わない。そうでしょ。例えば、A 2 さんは課長だから払わないとも言わない。管理監督者だから払いませんということも言わない。」と述べ、なぜ支払わないのかと質問したところ、B 1 代表は「答えられません。弁護士に相談してからじゃないと答えられません。」などと回答した。A 1 委員長がその弁護士の所属や弁護士からの助言の有無について質問したところ、B 1 代表は「教えられない

です。」と回答し、同委員長は「それは、何回も言うけど、不当労働行為ですよ。」と述べた。

ク A1 委員長は、同委員長が話した際に B1 代表が相槌を打っていることについて、その趣旨を質問すると、同代表は、じっとして聞いていた方が良いのか、相槌を打った方が良いのか、どちらが話しやすいのかと質問した。A1 委員長は「そんなことあんたに関係ないやろ。」と述べたうえで、「相手が一生懸命しゃべってるから、多分話しやすいやろうなと思って相槌を打ってるわけ？イエスかノーかで答えて。」と質問したところ、B1 代表は「答えられません。」と回答した。

ケ A1 委員長が、なぜそれさえも答えることができないのか理由を質問すると、B1 代表は「それで答えたとして、どうなるのかが。」と述べた。A1 委員長が「それが心配なんだな。それが心配なのね。それが今後の交渉にとってね、不利になったり、そういうふうになることが心配なの？」と質問すると、B1 代表は「そんなことあるんですか。」と驚き、同委員長が「あるよ。」と述べるので、同代表は「あるんだったら、なおさら答えられません。」と述べた。A1 委員長が不利になるということになれば答えられないということかと質問すると、B1 代表は「ちょっとまた違いますけど。」「単純に答えられませんという。」と回答した。

コ A1 委員長が、A2 組合員に時間外賃金を支払わないことについて、「こちらの主張は、それは法律違反です。したがって、その分、払わない分を損害賠償するよ。その方法はね、最初に言ったけれども、裁判でやるのか、それとも労働基準監督署に行ってこれを法違反として申告するのか。それはこちらが決めます。それでいいですか。」「それも答えない？答えられない？」と質問したところ、B1 代表は「答えられません。」と回答した。続けて、A1 委員長が「社長として、労働基準監督署がそういう調査に来てもやむを得んという

ことかな。」と質問すると、B 1 代表は「答えられません。」と回答するので、同委員長が「それも答えられんということだとね、少なくとも社長としての責任をととても果たするようには思えんよ、それは。(マァ)」などと述べた。

サ A 1 委員長は、労働基準監督署と労働委員会の名称を述べたうえで「そこで話し合いをする。」「そういうところへ行くのは嫌だって言うんなら、今口で言いや。」などと提案すると、B 1 代表は「答えられません。」と回答した。

シ A 1 委員長は、質問を打ち切り、「こんな時間、無駄な時間を延々と続けていても、お互いに時間の無駄だからやめようか。」と述べ、団体交渉が終了した。

【乙 1 の 1、1 の 2、審①16 頁】

5 あっせんの申請

組合が令和 6 年 8 月 1 日付け「あっせん申請書」を当委員会に提出した。なお、調整事項は、以下のとおりである。

- (1) A 2 組合員の時間外賃金の未払及び夏季賞与の支払。
- (2) 会社は、上記 (1) を議題とする団体交渉を誠実に行うこと。

【甲 3】

6 第 2 回団体交渉

(1) 組合は、会社に対し、令和 6 年 8 月 1 日付け「A 2 組合員の労働条件に関する団体交渉申入書」を送付し、同組合員の時間外賃金及び夏季賞与の支給を議題とする第 2 回団体交渉を申し入れた。

【甲 2】

(2) 令和 6 年 8 月 21 日、第 2 回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A 1 委員長と A 2 組合員、会社側の出席者は、B 1 代表と B 2 弁護士であった。

なお、交渉内容は、以下のとおりである。

ア A1 委員長が、第1回団体交渉において質問した労働時間の管理方法について再度質問したところ、B1 代表は、タッチオンタイムで管理している旨の回答をしたため、同委員長がその回答は第1回団体交渉の時点で把握していたのかを質問したところ、同代表がこれを認め、B2 弁護士が「私が聞くだけにしといてくれって言ったんです。」と回答した。

イ A1 委員長が、A2 組合員の課長職としての勤務実態が労働基準法第41条に規定する管理監督者に該当せず、本来支払われるべき時間外賃金の未払が発生しているとの認識のもと、同組合員の勤務状況や手当の支給状況等について質問を重ねたところ、会社は、時間外賃金及び夏季賞与については、精査したうえで基本的に法律に則って支払う意思がある旨回答した。

ウ 組合は、早期の円満解決を望み、8月末日を目途に時間外賃金及び夏季賞与の額を積算するよう申し入れた。これに対し会社は、もう少し時間が欲しいときには、B2 弁護士からその旨を組合に連絡することを持ちかけた。B1 代表が、8月末までに精算することについて、通常業務との兼ね合いから厳しいと思うと述べると、これを受けてB2 弁護士が同代表に、それなりに頑張ったときは、状況を組合に伝えると話した。これら双方のやり取りを聞いていたA1 委員長は「じゃあ、そういうことで。」「お願いします。」と述べた。

この後、A2 組合員が会社に、社会保険の資格喪失に必要となる退職手続を進めるよう依頼して、団体交渉が終了した。

【甲4、乙2の1、2の2、審①16頁】

7 第2回団体交渉後の経過

(1) 令和6年8月30日付け「御連絡」

会社は、組合に対し令和6年8月30日付けで、A2 組合員の時間外賃

金請求及び夏季賞与請求の件について、下記ア及びイにより8月中の金額提示は無理であり、9月13日までに金額提示をさせていただきたいと考えている旨記載した「御連絡」を送付した。

ア 時間外賃金に関しては、インターネットのアクセス履歴の確認等により不労による削減がなされるか否かを調査している。

イ 夏季賞与に関しても、インターネットのアクセス履歴の確認等により、勤務実態・勤務態度等を調査している。

【甲5】

(2) 令和6年9月12日付け「御連絡」

会社は、組合に対し令和6年9月12日付けで、A2組合員の時間外賃金請求及び夏季賞与請求の件について、下記ア及びイにより9月13日までの金額提示は無理であり、延長させていただいたうえで、回答時期が分かり次第連絡する旨記載した「御連絡」を送付した。

ア インターネットのアクセス履歴等のパソコン内のデータ分析に関して、8月26日に業者に依頼し、同月29日に業者から「もう少しお時間を頂きたい。」との連絡があり、9月10日に催促したがまだ分析中とのことである。

イ スマートフォンも調査すべきであるとの考えに至り、9月10日に上記アとは別の業者に尋ねたところ、「通話履歴3か月分を出すことができるが、申込書発送までに1週間から10日かかる」旨の回答が得られた。また、同日、上記アの業者にスマートフォンの分析の協力を依頼した。

【甲6】

(3) 令和6年9月12日付け「ご連絡」

組合は、上記(1)、(2)の会社からの「御連絡」に対して、令和6年9月12日付け「ご連絡」により以下のとおり要求した。

ア インターネットのアクセス履歴に加えて、スマートフォンも調査するとの申出に同意することはできない。

イ なぜ、スマートフォンの調査をすべきと考えたのか説明を求める。

また、ほかの従業員についても、時間外労働の不就労実態を確認するために同様の調査を行っていたのか回答されたい。

ウ 労働委員会のあっせん期日が控えており、組合内での協議の時間を要するため、速やかにA2組合員に対する時間外賃金の金額を提示されたい。

エ A2組合員の退職手続と8月分給与の支払をされたい。

【甲14】

(4) 令和6年9月18日付け「御連絡」及び計算結果の送付

会社は、上記(3)の組合からの要求に対して、令和6年9月18日付け「御連絡」により以下のとおり回答した。

また、同日付けで、タイムカードの記録及び当該記録に基づく計算結果を組合へ送付した。

ア 9月10日までは、スマートフォンの調査の有効性を思いつかなかったため、同日から調査を開始した。

イ ほかの従業員に関する時間外労働の不就労実態の調査に関し、インターネットのアクセス履歴やスマートフォンの通話履歴の確認はしていない。ほかの従業員がタッチオンタイムで労働時間や業務内容を送信するのに対し、A2組合員は当該送信がないとの違いに基づくものである。

ウ タイムカードの記録及び当該記録に基づく計算結果を組合宛てに郵送するが、不就労の実態及び消滅時効に関しては現在調査中なので、金額を承認するものではない。

エ A2組合員の退職手続と8月分の給与支払については、現在手続中である。

【甲13、15】

8 第3回団体交渉

令和6年10月1日、第3回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1委員長とA2組合員、会社側の出席者は、B1代表とB2弁護士であった。なお、交渉内容は、以下のとおりである。

- (1) A1委員長が、会社の提示した時間外賃金の計算表（甲13）の根拠となる1時間当たりの単価について、その算出方法を質問したところ、B1代表が経理担当者を確認する旨を述べたため、同委員長が「全然、あなた、それ、どうやって出したのって思わないの。」と質問したところ、B2弁護士は「そりゃ思わないですわ、給料計算なんか。」と回答し、「ちょっと待って。」、「来るんで。」など、経理担当者が来るまで待つように組合へ依頼した。
- (2) A1委員長が「何か、愉快じゃない？」と質問したところ、B2弁護士が「そりゃそうだよ。」と回答した。A1委員長は「こっちだよ、それは。」と主張し、B1代表が「お互い。」と反論したため、同委員長は「何がお互いよ。」と更に反論したが、B2弁護士が落ち着くよう促した。A1委員長は、「ええやんか、今、どっちみち来るまでの時間やから、黙ってにらめっこしとったって。」と述べたため、B2弁護士は「にらめっこのほうが、まだましですわ。」などと述べた。
- (3) B1代表は「何しに、けんかをしに来たのか、何しに来たかが全然分からん。」、「感情論の話じゃないでしょ。」などと主張し、A1委員長は「話合いに来たんだよ。」、「時には感情論になるかもしれんよ」などと述べた。
- (4) 経理担当者を待つ間に、A1委員長が、なぜA2組合員の退職手続が遅れているのかを質問したところ、B1代表は「その話?」、「何を…」と述べた。これに対して、A1委員長が「何?ちゃんと大きな声で言いなさいよ。」と述べ、B1代表が「今、何の話?これ。」、「今、何の時間?これは。」などと応じている過程で、経理担当者が入室した。
- (5) A1委員長が、経理担当者に対し、会社の提示した時間外賃金の計算表（甲13）をあなたが書いたのかどうかを質問しようとしたとき、B1

代表が「私が書いたつちて。(マ)」、「計算も俺やちゅうの、だから。(マ)」と回答した。A1委員長は「じゃあ、何？どうやって計算したん。

(マ)」と質問したところ、B1代表は「聞いたのは、計算式がどうのこうちゅったんでしょ。(マ)」などと主張し、同委員長が単価の2,175円について述べようとしたところでも、同代表が「だで、その根拠は何ですかというのを聞いたもんで。(マ)」などと主張したため、同委員長が落ち着くように促した。これにB1代表が、「はっきりしゃべろってさっき言ったやねえかで、そんなもん。(マ)」、「大きい声で話せてさっき言ったやろうがって。(マ)」などと述べると、A1委員長が「誰が。」と質問した。B1代表が、「自分、誰がって、誰が今しゃべつとるんや、この登場人物で。声拾っとんの誰やて。(マ)」、「こんなもん終わらへんで、こんなやり取りしとったら。せっかく今仕事やのに、聞きたいこと聞きゃええやん。(マ)」、「そんな遠回しに、あっち行ったり、こっち行ったりせずに。」などと述べると、A1委員長が「いやいや、そういうものなの。」と主張し、同代表は「知らんやん。そんなん、マイルールやろが、そんなもんは。」などと反論した。

(6) 会社の経理担当者が、1時間当たりの単価について説明する中で、一部不明確な箇所があり、それを確認するために退席したことから、A1委員長が、別議題であるA2組合員の退職手続が終了していないことを指摘したところ、B1代表は9月30日に終了している旨を回答した。

A1委員長が退職日からして、なぜそんなに時間がかかるのかと質問したところ、B1代表は「それ送ったから別にいいんじゃないの。」と主張した。

(7) A1委員長が「何で。退職したのはいつ。」と質問したところ、B1代表は「知らんよ。本人が…。」と回答したため、同委員長が「知らんことないやろ、退職した日にちを。」と大きな声で反論した。これに対し、B1代表が、他人の土地に入って大きい声を出さないようにと述べたため、A1委員長は、自身が普通の話し方では無かったことを認めた

うえで、「それはなぜか。あなたが、あなたの態度、対応、それによっては、時には大きな声も出る。」と述べ、「それは相手と話をしてるから。」と補足した。

(8) B 1 代表が「まあ、一緒のと言えますね」と述べたところ、A 1 委員長が「どこが。」などと述べたため、同代表は「そんなすくい合いしないといけないの?」、「足元のすくい合いをしないといけないの。」と指摘し、同委員長は「足元をすくわれとるわけか、今。あなたは。僕はすくわれとるとは思ってない。」などと反論する過程で、経理担当者が再度入室した。

(9) 経理担当者が 1 時間当たりの単価について確認結果等を説明したところ、A 1 委員長が、賃金には基準内賃金と基準外賃金があることを知っているかと経理担当者に質問した。当該担当者が、過去に計算方法がおかしかったため、労働基準監督署の指導を基に会社が決めた方法で算出していると説明したところ、A 1 委員長は「今もおかしい。」などと主張した。これに対し、B 1 代表は「で、何が言いたいん。ちょっと、もうはよ言ってよ。(マ)」と主張し、算出方法の是非については同代表が聞くとして、経理担当者を退席させた。

(10) A 1 委員長は、就業規則上の基準内賃金に含まれる手当は、基本給と併せて算出の根拠とすべき旨を主張し、労働基準監督署が基本給のみで良いと認めていたのかを質問したところ、B 1 代表は「違う、違う。俺いないもん、そんなとき。知らんもん。そんなときいないもん。」などと回答した。A 1 委員長が、この会社にいなかったという意味での回答かどうかを質問したところ、B 1 代表は「いないって、だから。前も言ったやん。」と回答した。

(11) A 1 委員長は、双方が主張する金額に開きがあること及び 1 時間当たりの単価に争いがあることから、余り時間がかかるようであれば、場合によっては訴訟の方が早い場合もあると主張したところ、B 2 弁護士も「訴訟のほうがいいかもしれない。」と回答したため、両者が訴訟によ

る解決を図ることで合意した。

(12) その後、A 1 委員長は、訴訟のためにも確認すると述べ、会社の提示した時間外賃金の計算表（甲 13）に土曜日の出勤時間は含まれているか、就業時間終了後の休憩時間などについて質問した。これに対し会社は、訴訟の中で主張すれば足り、正確でない回答をしてもやり直さないといけないことになる」と主張した。

(13) B 1 代表が「もう 4 つ聞いたやん。もう 4 つ聞いたやん。」と述べたところ、A 1 委員長が「じゃあ、夏季一時金。これは、あっせんの項目になってるけど、これは払う気がある。」と質問した。B 1 代表が「もちろん。」と回答したため、A 1 委員長は、現時点で夏季賞与が支払われていない理由を質問した。これに対して、B 1 代表が「だって査定も終わってねえもん。」と主張したため、A 1 委員長がほかの従業員には支払ったのか、査定はせずに支払ったのかなどと質問したところ、同代表は、ほかの従業員には査定をして支払った旨を回答したが、A 2 組員については「だって、今、査定が終わってないもんで払えないですよ。」と主張した。A 1 委員長が、査定期間はいつからいつまでなのかを質問したところ、B 1 代表は「それ書いてあるんじゃないの。」「何て書いてあったか、ちょっと覚えてないですね。」と回答した。

(14) A 1 委員長が、支払うというなら、支払った方が良いのではないかと主張したところ、B 1 代表は検討しておく旨回答した。A 1 委員長が、「払うと言うんだから。」と述べた後、「訴訟は残業代だけにしてね。」などと提案すると、B 1 代表が「まあ検討します、先生と。」と述べ、B 2 弁護士が「訴訟で言うていただければいいです。」「それで結構です。」と述べた。A 1 委員長は「分かりました。じゃあ、そういうふうでね。」と述べ、時間外賃金については訴訟が提起されることを双方確認し、団体交渉が終了した。

交渉が終了した後、B 1 代表が A 1 委員長に「はよ帰れて。」と早期に退室するよう求めたところ、同委員長が「そういう態度。」と指摘し

B 2 弁護士が「まあまあ、まあまあ。」と言って間に入った。B 1 代表は「帰れ、帰れ。」と述べて、A 1 委員長の退室を求める言葉を繰り返した。

【乙 3 の 1、3 の 2、審①16 頁】

9 第 3 回団体交渉後の経過

(1) 令和 6 年 10 月 9 日、組合は、会社に対し、「A 2 組合員の夏季一時金に関する団体交渉申入書」を送付し、A 2 組合員の夏季賞与に関する団体交渉を申し入れた。

【甲 7、8】

(2) 令和 6 年 10 月 10 日付け「御連絡」

会社は、上記(1)の組合からの団体交渉申入れに対して、令和 6 年 10 月 10 日付け「御連絡」により以下のとおり回答した。

ア A 1 委員長と 8 月から団体交渉をしてきたが、同委員長の不適切な攻撃的交渉態度によって、正常な団体交渉にならず、訴訟に移行することとなった。今後についても、A 1 委員長との団体交渉では問題解決は到底不可能であると判断している。

イ A 1 委員長以外の者が担当者であれば、団体交渉に応じることは可能なので、改めて同委員長以外の者を担当者として、団体交渉を申し入れられたい。

【甲 8】

(3) 令和 6 年 10 月 15 日付け団体交渉申入れ

組合は、会社からの上記(2)の回答に対して、令和 6 年 10 月 15 日付け「A 2 組合員の夏季一時金に関する再度の団体交渉申入書」により、以下のとおり団体交渉を申し入れた。

ア A 2 組合員の時間外賃金未払問題及び夏季賞与不支給の問題について、早期解決ができなかった理由は、B 1 代表の不誠実な態度にあると考えている。

イ 時間外賃金未払問題が訴訟に移行した理由は、B 2 弁護士からの「訴訟のほうがいい。」との発言により、「訴訟に移行」したものである。

ウ 会社が主張するA 1 委員長の「不適切な攻撃的交渉態度」とは何かを具体的に示したうえで、団体交渉を行うよう申し入れる。

エ 組合が交渉担当者を誰にするかは、組合が決定することであり、会社から指図されるものではない。会社が団体交渉を拒否するのであれば、不当労働行為の救済申立てを行うこととなる。

【甲 9】

(4) 令和 6 年 10 月 18 日付け「御連絡」

会社は、組合からの上記(3)の団体交渉申入れに対して、令和 6 年 10 月 18 日付け「御連絡」により以下のとおり回答した。

ア A 1 委員長が出席する団体交渉は拒否する。

イ 当該対応は、不当労働行為には当たらないと考えており、その点を明確にするためにも、不当労働行為の救済申立てをしていただければと考える。

【甲 10】

(5) 令和 6 年 10 月 23 日、A 2 組合員は、時間外賃金の支払に関し、岐阜地方裁判所へ訴訟を提起した。なお、当該訴訟は、令和 7 年 7 月 14 日に判決が言い渡され、これに会社が控訴している。

【甲 16、17、審② 2 頁】

(6) 令和 6 年 12 月 6 日、上記 5 のとおり申請したあっせんについて、当委員会は、労使双方の主張に大きな隔たりがあり、これ以上あっせんを継続しても解決の見込みがないと判断し、あっせんを打ち切った。

【甲 11】

10 本件申立て及び本件申立て以降の経過

(1) 令和 6 年 12 月 10 日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。請

求する救済の内容は、前記第1の2（1）及び（3）のとおりである。

【当委員会に顕著な事実】

（2）令和7年2月27日、組合は、申立てを追加した。追加した救済の内容は、前記第1の2（2）のとおりである。

【当委員会に顕著な事実】

（3）令和6年10月1日以降、本件に関する団体交渉は行われていない。

【審①16頁】

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点（1）（A2組合員の夏季賞与を議題とする第1回ないし第3回団体交渉における会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

（ア）B2弁護士のB1代表への指示について

第1回団体交渉において、B1代表が時間外賃金及び夏季賞与の金額を確定させるのは困難なことであり、「後日回答する」といった対応をする場合もあり得る。しかし、B1代表が「後日回答する」と発言した事実はない。B1代表は、事実経過に関することも含めて一切の質問に答えようとしなかった。つまり、団体交渉における回答には、支給金額に関する回答と事実関係に関する質問への回答があるところ、事実関係に関する質問にさえ、相手方の質問を聞くだけにし、今回は回答しないようにとのB2弁護士の指示は、誠実交渉義務違反であり、正当ではない。

また、B1代表は、第1回団体交渉でA1委員長に対し、ほかに質問していただいて、答えられるものに対しては答えるなどと述べており、その発言を受け、質問を続けた同委員長を非難することは、全くの言いがかりである。

したがって、B2弁護士からB1代表に対して行った「質問を聞く

だけにしておいて、今回は回答しないように」といった労組法第7条第2号違反の指示を、組合が尊重すべき理由はない。

(イ) 夏季賞与を支給しない理由について

第3回団体交渉において、組合が夏季賞与に関し、なぜ支給しないかをB1代表に尋ねたところ、同代表は「だって査定も終わってねえもん。」と述べるだけで、ほかの従業員は査定を完了させて支給しているのに、A2組合員のみ支給しない合理的な説明をしないなど、不誠実な団体交渉態度であった。

なお、会社は、第2回団体交渉において、「法律に則って対応する。」と回答している。つまり、給与規定第23条第1項は「賞与の受給資格者は、当該支給日に在籍する勤続12か月以上の者に支給する。」としており、同条第2項に「賞与の額は、第24条で定める算定期間中における従業員の勤務成績等を考慮し各人ごとに決定する。」と定めている。会社は、この規定に従って夏季賞与を従業員に7月下旬には支給しているものであり、給与規定の賞与支給基準と違う基準での支給は許されない。

また、そうした賞与の支給規定があるにもかかわらず、4か月以上にわたって明確な理由を示すことなく、夏季賞与を支給しない会社の態度は、誠実交渉義務違反である。

(ウ) パソコンデータの復元について

会社が調査していたA2組合員のパソコンデータの復元が不可能であると判明した事実を組合に説明しなかった理由について、会社は「第3回団体交渉はもはや喧嘩になっていて、復元が不可能だということを説明するような状況ではなかった。」と主張するが、当該交渉に口喧嘩の場面はなく、B1代表が「はっきりしゃべろってさっき言ったやねえかで、そんなもん。」などの発言をしているだけである。

なお、B1代表が冷静な対応をできないとしても、第3回団体交渉にはB2弁護士が会社の代理人として参加しているのであり、同弁

護士が同代表に不適切な発言を慎むよう注意したうえで、データ復元が不可能であることを伝えることもできたことから、第3回団体交渉の議題である夏季賞与の支給に関し、重要な情報を隠蔽することとなるこの対応は、誠実交渉義務違反である。

イ 会社の主張

(ア) B 2 弁護士の B 1 代表への指示について

「相手方の質問を聞くだけにして今回は回答しないようにする。」との指示は、団体交渉における誠実交渉義務に反するものではない。

第1回団体交渉の申入れについて、B 1 代表が B 2 弁護士に相談したのは期日前日であったため、同弁護士は別の予定があり参加できなかった。

そこで、B 2 弁護士は、B 1 代表に対して、相手方の質問を聞くだけにし、今回は回答しないようにして、後日回答する旨を指示した。

B 2 弁護士が同席しない交渉において、B 1 代表が不用意な発言をすることによって、会社が著しく不利益な状況を招く可能性があることに鑑み、同弁護士の当該指示は極めて正当なものであった。また、A 1 委員長は執行委員長の地位にあり、団体交渉の経験もあることから、当該指示が正当であることは当然分かっていたはずである。

なお、当該指示については、「その場で回答できる内容であっても、その場では回答しない。」との意味合いで B 2 弁護士は B 1 代表に指示した。

(イ) 夏季賞与を支給しない理由について

4か月以上にわたって夏季賞与を支給しなかったことについては、以下のとおり理由があるから、誠実交渉義務違反ではない。

賞与は、「営業成績等を勘案し」、「勤務成績等を考慮して」決定すべきものとされている。しかし、A 2 組合員が使用していたパソコンのデータ（見積書等の成果物、インターネットのアクセス履歴等）が同組合員自身により消去されていたため、会社は、営業成績、勤務成

績等を調査できなかった。そこで、業者に依頼して、パソコンデータの復元を試みたところ、9月13日ないし26日のいずれかの日に業者から直接告げられたことにより、復元は不可能であることが判明した。また、スマートフォンの調査も必要であった。

以上により、会社は、A2組合員の営業成績、勤務成績等を調査できず、同組合員の夏季賞与を決定することができなかったのであり、誠実交渉義務違反ではない。

(ウ) パソコンデータの復元について

第3回団体交渉は、交渉ではなくもはや喧嘩となっており、A2組合員のパソコンデータの復元が不可能であると判明した事実について、説明するような状況ではなかった。

(2) 当委員会の判断

ア 誠実交渉義務について

会社の団体交渉義務の基本的な内容として、会社には組合と誠実に交渉に当たる義務、すなわち、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それら要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張を行い、必要によっては、それらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示したりしなければならず、会社には、合意を求める組合の努力に対しては、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。

組合は、夏季賞与を議題とする第1回ないし第3回団体交渉における会社の対応について、組合からの質問に対し相手方の質問を聞くだけにして回答をしようとしめない態度であったこと、ほかの従業員には夏季賞与を支給しているのにA2組合員のみ支給しないことについて明確な説明をしないことなどが、誠実交渉義務に違反していると主張する。

これに対し、会社は、上記の団体交渉時における会社の対応は、いずれも正当な理由があり誠実交渉義務に違反していないと主張しているので、夏季賞与を議題とする上記団体交渉における会社の一連の対応が、誠実交渉義務に違反しているか否かについて、以下検討する。

イ 第1回団体交渉について

第1回団体交渉では、前記第2の4で認定したとおり、B1代表がB2弁護士からの「今回は回答しないようにして、後日回答する。」との指示に従い、組合からの質問等には答えられないとの姿勢を示し、交渉議題のうち「A2組合員に対する時間外賃金に関する件」に関連して組合が質問した「労働時間の管理方法」についての回答を拒否したこと、もう一つの議題となっていた「2024年夏季一時金（賞与）の件」について、何ら具体的な交渉がなされなかったことが認められる。

組合は、一切の質問を聞くだけにして回答しないようにとのB2弁護士の指示は、誠実交渉義務違反であると主張し、これに対し会社は、同弁護士が同席しない交渉において、B1代表が不用意な発言をすることによって、会社が著しく不利益な状況を招く可能性があることに鑑み、当該指示は極めて正当なものであった旨主張する。

この点、B2弁護士の指示は、団体交渉に不慣れなB1代表が、経験豊富な組合を相手に1人で団体交渉に臨まなければならない状況におかれることが予想されるために、自身が出席できない第1回団体交渉に限ってなされたものであることを鑑みると、適切さを欠くものではない。また、B1代表が、自身が相談したB2弁護士の指示に沿った対応をすることも、経営者の判断として理解できなくはない。

もっとも、上述のとおり、会社には、合意を求める組合の努力に対し、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるので、B2弁護士の指示を受けて組合との交渉に臨んだB1代表が、誠実交渉義務を果たしていたかどうか検討する。

まず、B1代表は、B2弁護士が同席しない状況で第1回団体交渉に出席し、交渉の席で、同弁護士の指示を尊重して回答できる質問であるかどうかの判断を保留しつつ、回答しない理由を、今日は質問を聞くだけにして、聞かれたことに答えなくて良いと弁護士から指示を受けているためであるとA1委員長に明らかにしたうえで、回答できると判断したこと

には答える姿勢を示し、同委員長の説明や質問を聞き分けて回答するなどしていた。このようなB 1代表の態度については、同代表が初めて団体交渉に出席したものであること、次回以降、B 2 弁護士の同席を求めて団体交渉を継続する余地があったことに鑑みれば、この日をもって、合意達成の可能性を模索する態度がみられないとか、適切さを欠くとまでいうことはできない。

次に、事実関係の質問である「労働時間の管理方法」への対応について、B 1 代表は、第 2 回団体交渉で、第 1 回団体交渉時に「労働時間の管理方法」を知り得ていたが、弁護士の指示を受けて回答してはならないと思っていたと述べていることから、第 1 回団体交渉において回答可能であった事項も含め回答しなかったこととなる。この点、第 1 回団体交渉が、実質的な議論がされずに終了していることに鑑み、回答できない理由を説明したうえで後日回答するなどの対応も可能であったと考えられ、B 1 代表には合意達成に向けた努力が不足している点がみられなくもないが、後日回答するなどの対応をすべきであったとも言い難く、直ちに誠実交渉義務違反であるということとはできない。

ウ 夏季賞与を支給しない理由について

会社は、第 2 回団体交渉後、前記第 2 の 7 で認定したとおり、A 2 組合員への夏季賞与及び時間外賃金（以下「夏季賞与等」という。）の支払を求める組合からの要求に対し、同組合員の勤務時間の中に不就労の時間があるなど勤務態度に問題があったのではないかとの疑問を抱き、同組合員の夏季賞与等の査定及び積算等をするに当たり、同組合員の勤務実態を確認するため使用していたパソコンのデータ（インターネットのアクセス履歴等）の復元を試みたことが認められる。

その後開催された第 3 回団体交渉において、前記第 2 の 8 (13) で認定したとおり、A 2 組合員の夏季賞与が支払われていない理由に関する組合からの質問に対し、会社は査定が終わっていないから払えないと説明し、パソコンのデータ復元に関する説明をしていないことが認められる。

更に、夏季賞与の査定期間に関する質問に対しても、B 1 代表は、「覚えていない。」などと曖昧な回答をするに留まっている。

会社は、自らのこのような対応について、パソコンデータの復元に関し 9 月中下旬には不可能であることが判明したため、営業成績、勤務成績等を調査できず賞与を決定することができなかつたのであり、誠実交渉義務違反ではない旨主張している。

しかし、会社には、前述のとおり、自らの主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たるべき義務がある。したがって、会社は、第 2 回団体交渉で決定した夏季賞与等の積算期限を延長することとなった要因について、パソコンデータの復元結果を組合に説明し、併せて今後の査定方針や支給可否の検討状況など、自らの主張に関する論拠を示すなどして、会社が夏季賞与を支払うことができない理由を具体的に説明する必要があるというべきであり、会社の主張は採用できない。

エ パソコンデータの復元について

(ア) 第 3 回団体交渉の具体的な状況については、前記第 2 の 8 で認定したとおりであり、その中で、A 1 委員長の「知らんことないやろ、退職した日にちを。」との発言や、B 1 代表の「はっきりしゃべろってさっき言ったやねえかで、そんなもん。」との発言など、確かに労使双方がやや感情的になり、幾分乱暴な口調で大きな声を出している場面が認められる。

この点、会社は、第 3 回団体交渉の状況について、交渉ではなくもはや喧嘩となっており、A 2 組合員のパソコンデータの復元が不可能であると判明した事実について、説明するような状況ではなかつた旨主張している。

そこで、第 3 回団体交渉全体を通してみると、A 1 委員長が最も大きな声を出していると認められるのは上記発言の箇所であると認められ(乙 3 の 1)、同発言は、A 2 組合員の退職手続が遅延し、組合と

して会社が使用者としての義務を果たしていない状況にあるとの認識のもと、第3回団体交渉前に組合から同組合員の退職手続を直ちに行うよう要求（甲14）されていたにもかかわらず、会社の最上位の人事権者であり経営責任者でもあるB1代表が、同組合員の退職日について「知らんよ。」と回答したことに対し発せられたものであり、その後同委員長が「あなたの態度、対応、それによっては、時には大きな声も出る。」と発言していることからすれば、会社のこのような不誠実な態度に対し組合として抗議しているものと解することができる。

一方、B1代表が大きな声を出している発言は、上記のほか、前記第2の8（5）における「大きい声で話せてさっき言ったやろうがって。」「こんなもん終わらへんで、こんなやり取りしとったら。せっかく今仕事やのに、聞きたいこと聞きゃええやん。」、同（12）における組合からの休日勤務や所定の勤務時間終了後の休憩に関する質問に対する回答など多数認められる（乙3の1）。

ところで、B1代表が上記のような大きな声を出して発言している前後において、A1委員長が「今回、A2さんのこの残業代ということで、手書きの書面をいただいておるんですが。」と発言し、経理担当者が「はい。」と述べ、同委員長が経理担当者に「これは、あなたが書いた…」と直接質問した際、同代表が、同委員長の質問が終わる前に「私が書いたって。」と回答していることが認められる。また、B1代表が、A1委員長からの質問等に対して、「そんな遠回しに、あっち行ったり、こっち行ったりせずに。」「違う、違う。そういう、どこがとかいう、そんなすくい合いしないといけないの?」「だから、もうちょっと効率よくいきましょうよ。」「で、何が言いたいん。ちょっと、もうはよ言ってよ。」と発言していることが認められる（乙3の2）。これらの発言からは、B1代表が、経理担当者に書類の作成名義を直接尋ねたり、議題の中心から外れた質問等を繰り返したりするA1委員長の意図をはかりかねて苛立ち、同委員長が一向に本題に入ろうと

しないものと受け止め、交渉の進め方に注文をつけた様子うかがえる。そして、そのことがB 1代表による上記の大きな声による発言につながったものと認められる。

B 1代表による前述の発言があった後、前記第2の8（6）ないし（11）で認定したとおり、A 2組合員の時間外賃金の計算方法等に関するやり取りの中で、A 1委員長が「このやり取りをして、これが、あっせんの中でも言いましたけど、あまり時間かかるようでしたら、場合によっては訴訟のほうが早い場合もあるし、それから開きが結構あるじゃないですか。ね。こちらとしては、それも考えざるを得ない。」と述べ、B 2弁護士が「これ、訴訟のほうがいいかもしれない。」と応じ、両者が訴訟による解決を図ることの合意に至ったことが認められる。また、その合意に至る過程において、B 2弁護士が「だって、けんかばかり…。やってもけんかばかりになっちゃってね、進まない。」と述べ、その発言に対しA 1委員長が「あ、そう。僕はそのつもりで来てないけど。」と応じたことが認められる（乙3の2）。

以上のような経過を踏まえると、労使双方がそれぞれ、相手側に不適切な交渉態度がみられるとの認識を持ち、互いの認識を前提として交渉に臨んでいるのであり、冷静さを欠く態度がみられるものの、会社が主張する「もはや喧嘩となって」いたというものではない。労使の交渉等において、互いの認識の相違等により硬直的な姿勢が続くなどして、解決の方向性を見出し得なくなる時期が生じることもあり得るのであり、団体交渉による解決が困難になっていたというものでもない。

また、時間外賃金の支払を訴訟で解決することで合意に至った経緯についても、両者に考え方の相違がみられ、A 1委員長は、交渉では時間がかかり、また金額の差異が大きいと考え、他方でB 2弁護士は、喧嘩ばかりで進まないと考えたものであり、話し合いによる解決が困難になったとの認識を共にしているものでもない。

従って、会社の主張を採用することはできず、会社には前述のとおり組合と誠実に団体交渉に当たる義務があった。

(イ) 会社は、前記第2の8(13)で認定したとおり、組合から支払を求められた夏季賞与について、A2組合員のパソコンデータの復元に関し、令和6年9月中下旬には復元が不可能であるとの認識に至っていたものの、同年10月1日に開催した第3回団体交渉において、このことを組合に説明しなかったことが認められる。

組合は、重要な情報を隠蔽することになる会社の対応が、誠実交渉義務違反であると主張する。

夏季賞与の支払を議題とする労使交渉の経緯では、前記第2の6(2)で認定したとおり、第2回団体交渉において、組合が、8月末日を目途に時間外賃金及び夏季賞与の額を積算するよう申し入れ、これに会社が、通常業務との兼ね合いから難しいものの、状況を組合に伝えることで労使が合意して団体交渉を終了し、その後、前記第2の7(1)ないし(4)で認定したとおり、会社は組合に、積算の根拠となる不就労を確認する調査の進捗状況を連絡した。こうして迎えた第3回団体交渉において、B1代表は、査定が終わっていないから払えない旨を述べるに留まったことが認められる。

前記第2の8(14)で認定したとおり、夏季賞与の支払を勧めるA1委員長に、B1代表が「検討します。」と述べたことも踏まえると、不就労の確認調査に関し、データの復元が不可能になったとの認識を同代表があえて隠蔽しようとする意図はうかがえず、このことをもって直ちに誠実交渉義務違反であるということとはできない。

しかし、前記第2の8(13)で認定したとおり、第3回団体交渉の時点で、ほかの従業員には査定をして夏季賞与の支払を済ませているにもかかわらず、A2組合員のみ支払が遅滞していたこと、データの復元が不可能であると判明した時点で査定を困難とする状況ではなくなっていたことを鑑みれば、B1代表は、データの復元が困難とな

った状況を組合に説明するなどして、夏季賞与の支給に関する議題に誠実に対応すべきものであったと言わざるを得ない。

この点、団体交渉を実施したのが結果として3回に留まったのであり、次回に開催された団体交渉の席上で説明がされていた余地があるとして、誠実さを欠くものではないとの考えも一応あり得る。しかしながら、前述のとおり、夏季賞与の額の積算について、組合から会社に、8月末を目途に積算するよう申入れがなされた際、調査の進捗状況を労使間で共有することが合意され、これにより積算期限が延長されることを組合が受け容れてきたという状況に鑑みれば、会社は、第3回団体交渉において、誠意をもって、データの復元が不可能であるとの認識を説明する義務があったというべきである。

オ まとめ

以上のとおり、会社の一連の対応からは、誠意をもって説明し、組合を納得させようとする姿勢をうかがうことができず、A2組合員に対し夏季賞与を支給していない理由についても何ら具体的な説明がなされていないことから、会社が組合との合意形成に向けて努力する意思があったとは認めがたい。よって、夏季賞与の支給を議題とする団体交渉における会社の一連の対応は、不誠実であったと言わざるを得ず、誠実交渉義務に反していることから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 争点(2)(会社が、A1委員長が出席する団体交渉を拒否したことが、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

会社は、「労働者の権利を実現するために何をしても良いというものではなく、そこには一定の限界が存在する。そのような限界を超えない交渉をすることができない者は交渉担当者の適格性を有しない」などと主張する。しかし、交渉担当者であるA1委員長には不適切な言動はなく、会

社の団体交渉拒否に正当な理由はない。

(ア) B 1 代表へ執拗に質問を続けたとの主張について

団体交渉を通じて組合員の権利と経済的利益を守ることは、労働組合の代表者として正当な活動である。また、労組法第 7 条第 2 号により、使用者には誠実交渉義務が課されており、交渉及び合意を達成する努力が求められる。

したがって、A 1 委員長が労使合意を目指して第 1 回団体交渉で B 1 代表に対し質問や交渉を求めることは正当な行為である。

(イ) 不当労働行為、裁判、労働基準監督署と述べたことについて

前記第 2 の 4 (3) キのとおり、第 1 回団体交渉において、A 1 委員長が時間外賃金を支払っていない理由を質問することは、組合としてその後の対処方針に関わることであることから、B 1 代表に当該質問をすることは必要なことである。また、そうした中で回答を拒むことは、誠実交渉義務違反に該当すると考え、「不当労働行為」と指摘したまでである。

「裁判」や「労働基準監督署」といった指摘についても、時間外賃金の未払は労働基準法第 37 条違反であり、業務の実態に関わりなく課長だからという理由で時間外賃金を支払わないのは同法第 41 条違反として、労働基準監督署による監督行政や、A 2 組合員が裁判所へ救済を求めることができる。A 1 委員長がそうした発言をしたのは、会社の対応を改めさせるために B 1 代表を説得しようとするものであり、労働組合の交渉担当者として当然の責務である。よって、A 1 委員長の発言は、交渉担当者として適格性を欠くものでなく、会社の主張は失当である。

(ウ) A 1 委員長が喧嘩腰であったとの主張について

前記第 2 の 8 (1) のとおり、B 1 代表は単価の計算方法も分からない様子であり、A 1 委員長が「全然、あなた、それ、どうやって出したのって思わないの。」と質問したところ、B 2 弁護士

は「そりゃ思わないですわ、給料計算なんか。」と発言した。A1 委員長は、弁護士でありながら労働基準法第37条違反につながる単価の計算方法に関し、「給料計算なんか。」といった不適切な発言を行った真意を確かめようとしたところ、B2 弁護士は、不愉快そうな態度を示した。そこでA1 委員長はB2 弁護士に対し「何か、愉快じゃない？」と尋ねたところ、同弁護士が「そりゃそうだよ。」と述べ、同委員長が「こっちだよ、それは。」と返しただけのことであり、同委員長が喧嘩腰になったといった指摘は全く事実ではない。

また、会社は、その後のやり取りにおいても、A1 委員長とB1 代表が喧嘩となり、交渉で問題解決できるような状態ではなくなったなどと主張するが、両者間で喧嘩した事実はない。

ただし、A1 委員長の時間外賃金の計算根拠に関する質問に対し、B1 代表が「計算も俺やちゅうの、だから。」とか、「はっきりしゃべろってさっき言ったやねえかで、そんなもん。」、更に「自分、誰がって、誰が今しゃべるとるんや、この登場人物で。声拾っとんの誰やて。」などと一方的に乱暴な言葉を使っていただけであり、同委員長が同代表の暴言に反応して、感情的な発言をした事実はなく、同委員長と同代表が喧嘩となったとの会社の主張は誤りである。したがって、交渉で問題解決できるような状態ではなくなったこと、あるいは、A1 委員長が交渉担当者としての適格性を有しないことを理由として、団体交渉拒否を正当化することはできない。

(エ) 訴訟による解決とすることを決定した後の対応について

訴訟での解決を目指すとしても、労使が自主的に解決できるのであればその方が望ましいのであり、時間外賃金問題が裁判で係争中といった場合でも団体交渉拒否の正当理由には当たらないと判示されている。したがって、A1 委員長が時間外賃金に関する質

問を続けたことは正当な行為であり、A 1 委員長は交渉担当者としての適格性を有しないのであるから、組合に交渉担当者の変更を申し出る行為は正当なものであるといった会社の主張は失当である。

イ 会社の主張

A 1 委員長は、以下のとおり、交渉担当者としての適格性を有しないのであるから、同委員長が出席する団体交渉を拒否することは正当な行為である。

(ア) B 1 代表へ執拗に質問を続けたことについて

第 1 回団体交渉においては、前記第 2 の 4 (3) のとおり、B 1 代表が弁護士から回答しないように指示されていることを何度も言っているにもかかわらず、A 1 委員長は執拗に質問を続けている。

この場合には、A 1 委員長が B 2 弁護士の当該指示を尊重すべきであるにもかかわらず、それを無視して執拗に質問を続けることから、同委員長の交渉態度は不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くものである。

(イ) 不当労働行為、裁判、労働基準監督署と述べたことについて

第 1 回団体交渉における B 1 代表の対応は、不当労働行為に該当するケースでないにもかかわらず、回答を強要するために「不当労働行為」、「裁判」、「労働基準監督署」との言葉を使っていることから、A 1 委員長の交渉態度は不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くものである。

(ウ) A 1 委員長が喧嘩腰であったことについて

前記第 2 の 8 (2) 及び (3) のとおり、第 3 回団体交渉が開始して間もなく、A 1 委員長は喧嘩腰になった。このように不必要な攻撃的態度をとるのが交渉の作戦なのか A 1 委員長の個人的資質によるものなのかは不明だが、交渉担当者としての適格性を有し

ないことは明らかである。

その後、前記第2の8(5)、(7)ないし(9)のとおり、A1委員長とB1代表は、喧嘩となった。そのため、交渉で問題を解決できるような状態ではなくなり、訴訟による解決とすることが決定した。

(エ) 訴訟による解決とすることを決定した後の対応について

訴訟による解決を図るとの方向性が決まった後においても、前記第2の8(12)のとおり、A1委員長は時間外賃金に関する質問を続けた。これも不適切な交渉態度であり、交渉担当者としての適格性を有しないことを示すものである。

(2) 当委員会の判断

前記第2の9(2)及び(4)で認定したとおり、会社は、A1委員長の不適切な交渉態度によって正常な団体交渉を行うことができず、今後についても同委員長との団体交渉では問題解決が不可能と判断したとして、同委員長との団体交渉を拒否し、交渉担当者の変更を申し入れた。

会社は、組合との団体交渉を拒否し、あるいは交渉担当者の変更を求めたのは、第1回団体交渉及び第3回団体交渉におけるA1委員長の交渉態度が不適切であり、交渉担当者としての適格性を有しないのであるから、正当な理由があると主張するので、以下検討する。

ア 第1回団体交渉での態様

(ア) B1代表へ執拗に質問を続けたとの主張について

第1回団体交渉では、前記第2の4(3)で認定したとおり、A1委員長がA2組合員への時間外賃金等の支払要求に関連し、労働時間の管理方法や未払理由等について質問し、これにB1代表が、弁護士の指示に従い、回答することができない旨の回答を何度も繰り返していることが認められる。そして、A1委員長が、B1代表が弁護士から受けた指示の内容を確認したところ、同代表は「今日聞かれたことに対しては答えなくていい、答えなくていい」

さいというふうに止められてるので。」などと回答したことが認められる。

会社は、B 2 弁護士の当該指示を A 1 委員長が尊重すべきであるにもかかわらず、それを無視して執拗に質問を続けていることから、同委員長の交渉態度は不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くものである旨主張している。

しかしながら、B 1 代表が、B 2 弁護士から「今日聞かれたことに対しては答えなくていい、答えないでください」との指示を受けて、交渉の場でいかに対応するかについては、会社の最高経営責任者である同代表が、自身で判断することである。また、A 1 委員長が、B 2 弁護士による指示を受けた B 1 代表を相手方として、いかに対応するかについては、同委員長がその場で判断することであり、同弁護士の指示を必ずしも尊重しなければならないものではない。

また、A 1 委員長の質問内容についても、第 1 回団体交渉の議題であった A 2 組合員への時間外賃金等の支払要求に関連した労働時間の管理方法、過去の同組合員に対する時間外賃金支払の有無及び未払の理由、更には B 1 代表が今日聞かれたことに対しては答えられないという態度を示した理由に関連するものであり、これに同代表が自らの判断で、答えられることには答える姿勢を示していたのであるから、特段大きな問題は認められない。

以上により、第 1 回団体交渉において、A 1 委員長が B 1 代表に質問を続けた交渉態度が不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くものであるとの会社の主張は採用できない。

(イ) 不当労働行為、裁判、労働基準監督署と述べたことについて

A 1 委員長は、前記第 2 の 4 (3) で認定したとおり、第 1 回団体交渉において「不当労働行為」、「裁判」、「労働基準監督署」との発言をしていることが認められる。

この点、会社は、第1回団体交渉におけるB1代表の対応は、不当労働行為に該当するケースでないにもかかわらず、回答を強要するために「不当労働行為」、「裁判」、「労働基準監督署」との言葉を使っていることから、A1委員長の交渉態度は不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くものである旨主張する。

まず「不当労働行為」という言葉について、A1委員長は、A2組合員への時間外賃金が支払われていない理由を質問しても、B1代表が回答を拒むことが、不当労働行為に該当すると評価して、このことを同代表に指摘したものと認められ、会社からの回答を強要するために「不当労働行為」という言葉を使ったとは認められない。

また、「裁判」及び「労働基準監督署」という言葉について、第1回団体交渉における会社の対応が、前述のとおり不当労働行為に該当すると評価したA1委員長が、A2組合員への時間外賃金の未払について、いわゆる「名ばかり管理職」として労働基準法の規定に抵触するおそれがあることを指摘したうえで、会社の対応如何によっては、組合として裁判所への提訴や労働基準監督署への通報などを行わざる得なくなることについてB1代表に認識させ、会社側の頑なな態度を改めさせることを意図したものと認められ、組合が会社からの回答を強要したものと認められない。

よって、A1委員長の交渉態度が不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くとの会社の主張は採用できない。

イ 第3回団体交渉での態様

(ア) A1委員長が喧嘩腰であったとの主張について

- a 会社は、第3回団体交渉が開始して間もなく、A1委員長が喧嘩腰になり、このように不必要な攻撃的態度をとることが、交渉担当者としての適格性を有しないことは明らかである旨主張している。

第3回団体交渉においては、前記第2の8(2)及び(3)で認定

したとおり、A1 委員長が「何か、愉快じゃない？」と質問したところ、B2 弁護士が「そりゃそうだよ。」と応じ、これに同委員長が「こっちだよ、それは。」などと述べると、B1 代表が間に入って「お互い。」と述べ、これに同委員長が「何がお互いよ。」と述べたところ、これらのやり取りに対し、同弁護士が「お互い。ちょっと。落ち着いて、落ち着いて。」と述べるなどして、交渉の議題との関連がないと思われるやり取りをしていたことが認められる。このほか、B1 代表が「何しに、けんかをしに来たのか、何しに来たかが全然分からん。」と述べたところ、A1 委員長が「話合いに来たんだよ。」と応じ、交渉の議題と関連のない話題を続けたことが認められる。

会社が、A1 委員長が喧嘩腰になったと主張する部分の主なやり取りは以上のとおりであり、音声記録（乙3の1）によれば、そのやり取りにおいて、同委員長が大声で威嚇する、机を叩くなどの暴力的な言動を行った様子は認められない。また、人格の否定や誹謗中傷に当たるような発言もなく、A1 委員長の「話合いに来た。」との発言もあることから、同委員長が喧嘩腰になったとの会社の主張は認められない。

ところで、利害が大きく対立する関係にある労使の交渉等においては、ある程度厳しい応酬や交渉態度が出現することもやむを得ないというべきである。その一方で、団体交渉において、労働組合が暴力を行使したり、使用者側の出席者を脅迫、監禁したりするなどの態様に至った場合や将来行われる団体交渉においても同様の行為が続く可能性がある場合には、労働組合が当該行為をしない旨を約束しない限り、使用者側が団体交渉を拒否しても正当な行為であると認められることもある。しかし、第3回団体交渉において、組合がこのような態様に至ったとは認められず、会社が主張しているA1 委員長が喧嘩腰になった行為も認められず、団体交渉の継続が困難となるような支障が生じたとも認められない。よって、A1 委員長の交渉

態度が不適切であり交渉担当者としての適格性を欠くとの会社の主張は採用できない。

b また、会社は、A 1 委員長と B 1 代表が喧嘩となり、交渉で問題を解決できるような状態ではなくなった旨主張している。

第 3 回団体交渉の状況については、上記 1 の (2) エで判断したとおり、労使双方がそれぞれ相手側に不適切な交渉態度がみられるとの認識を持ちながら交渉に臨んでいるために、冷静さを欠く態度がみられるものの、会社が主張する「もはや喧嘩となって」いたというものでもない。よって、会社の主張は採用できない。

(イ) 訴訟による解決とすることを決定した後の対応について

会社は、前記第 2 の 8 (12) で認定したとおり、訴訟による解決を図るとの方向性が決まった後も、A 1 委員長が時間外賃金に関する質問を続けたことは、不適切な交渉態度であり、交渉担当者としての適格性を有しないことを示すものである旨主張している。

しかし、本件のように、訴訟による解決とすることを合意した場合や、仮に訴訟が係属中であつたとしても、組合員の賃金その他待遇の争いについて、労使双方が自主的に団体交渉で解決を図ることは可能であり、労使の自主交渉によって、争いが解決されることが望ましいというべきである。また、会社には、団体交渉に応じる義務があるのだから、訴訟による解決に合意したことを理由として、直ちに団体交渉を拒否したり、形式的に行ったりするのではなく、誠実に対応すべきである。

よって、訴訟による解決とすることを合意した後に A 1 委員長が質問を続けたことが、直ちに不誠実な交渉態度であるとは認められず、交渉担当者としての適格性を有しないことを示すものであるとの会社の主張は採用できない。

ウ まとめ

以上のとおり、会社の「A 1 委員長の交渉態度が不適切であり、交渉担

当事者としての適格性を有しない。」との主張を認めることはできず、このほか団体交渉を拒否する正当な理由もないことから、同委員長が出席する団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 争点(3)(会社が、令和6年10月10日付けで、A1委員長以外の者を交渉担当者として団体交渉を申し入れるように要求したことが、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

労組法第7条第3号は、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」を禁止している。すなわち、労働組合の運動方針をはじめ、組合役員の選出及び人事などに関する問題は労働組合自身が自主的に判断すべきものであることから、組合にA1委員長以外の者を交渉担当者とするよう申し出る行為は、労組法が禁止する支配介入である。

団体交渉において組合側が社会的相当性を超えた態様に至った場合、会社はその場で団体交渉を打ち切ることも許される。もちろん暴力行為が許されないことはいうまでもないが、仮にA1委員長の「不適切な攻撃的交渉態度」が社会的相当性を超えた態様であると主張するのであれば、いつの団体交渉で、どのような交渉態度であったのか、会社は自ら主張する要件事実を明らかにする責任がある。そうした責任を果たすことなく、組合にA1委員長以外の者を交渉担当者とするよう申し出る行為は、労働組合の組織・活動に対する干渉・妨害をするものである。

イ 会社の主張

A1委員長は、上記2の(1)イで述べたとおり、交渉担当者としての適格性を有しないのであるから、組合に交渉担当者の変更を申し出ることは正当な行為であり、労働組合の組織・活動に対する干渉・妨害を

するものではない。

(2) 当委員会の判断

ア 支配介入の意思について

支配介入の要件として、支配介入の意思を要するか否かについては、学説上の争いがあるが、当委員会としては、組合の弱体化を直接の目的としていなくても、当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識しながらあえて当該行為を行おうとする意思があれば、この要件を満たすものと判断する。

この点、上記1の(1)イ(ア)における「A1委員長は執行委員長の地位にあり、団体交渉の経験もあることから、当該指示が正当であることは当然分かっていたはずである。」との主張からも明らかなおり、会社は、同委員長が組合代表者の地位にあり、団体交渉の経験が複数あることを認識していることから、組合の代表者である同委員長を交渉担当から外すことは、団体交渉における組合の交渉能力を低下させ、ひいては組合の弱体化に繋がることも当然認識していたと認めるのが相当であり、会社は組合に対する支配介入の意思を有していたものと推認できる。

また、会社が、A1委員長との団体交渉を拒否したことは、積極的に同委員長を団体交渉から排除しようとするものであって、会社に反組合的意図があったと認めざるを得ない。

イ 交渉担当者の変更を申し出る行為について

そもそも、誰を組合の交渉担当者として選任するかは、組合の固有の内部手続によるものである。正当になされた組合の交渉担当者の選任について、使用者側である会社が介入できるものではなく、このような会社の介入は、これに正当な理由がない限り、組合の運営に対する支配介入となる。とりわけ、組合の執行委員長である交渉担当者の人選に介入することは、組合活動への妨害にほかならず、支配介入そのものである。

なお、会社は、A1委員長の交渉態度が不適切であり、交渉担当者としての適格性を有していないことから、交渉担当者の変更を申し出る行為は

正当な行為であると主張するが、上記2の(2)で判断したとおり、これに何らの正当性はなく、会社の主張を認めることはできない。

ウ 結論

以上のとおり、会社が、A1委員長以外の者を交渉担当者として団体交渉を申し入れるように要求したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

第4 救済方法

前記第3の1ないし3のとおり、会社が組合との団体交渉において何ら正当な理由なく誠実に応じず、A1委員長が出席する団体交渉を拒否したことが労組法第7条第2号に、交渉担当者の変更を申し出たことが同条第3号に、それぞれ該当することから、主文のとおり命じることとする。

なお、組合は謝罪文の掲示等を求めているが、救済方法としては文書の交付をもって足りると考え、主文4項のとおり命令することとした。

第5 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、労組法第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7年11月6日

岐阜県労働委員会

会長 秋保 賢一

別紙

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

代表取締役 B 1

陳 謝 文

Y社は、貴組合のA 2 孝憲組合員に対する 2024 年夏季一時金（賞与）に関する団体交渉において、具体的な回答をしないなど誠実な交渉態度に著しく欠ける不当労働行為を行いました。

今後、貴組合との団体交渉を誠実に行うとともに、不当労働行為を二度と繰り返さないことを誓約いたします。

以上