

報道関係者 各位

令和8年8月25日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 喜名 明子

(直通電話) 03-5403-2157

加藤化学不当労働行為再審査事件 (令和7年(不再)第5号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 山川 隆一）は、令和8年8月24日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

会社が、組合員の労働条件を議題とする団体交渉申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たるが、初審救済申立て後の組合の対応に鑑みれば、現時点で団体交渉応諾を命じることが適切といえないとして文書交付のみを命じた事案

I 当事者

再審査申立人： 加藤化学株式会社（愛知県知多郡）

（以下「会社」という。）

再審査被申立人： 加藤化学株式会社労働組合（愛知県名古屋市）

（以下「組合」という。）

II 事案の概要

- 本件は、組合が①社長交代の経緯に係る説明、②前社長の復帰、③今後の賃金体系変更の有無及び令和6年賞与に関する考え方、④令和5年12月賞与額とその対前年度比の具体的数値を議題とする団体交渉を令和5年12月15日付けで申し入れた（以下、この申入れを「本件団交申入れ」といい、また、上記①及び②をまとめて「本件団交事項1及び2」、上記③及び④をまとめて「本件団交事項3及び4」という。）が、会社がこれに応じなかったことが不当労働行為であるとして、愛知県労働委員会に救済申立てがあった事件である。
- 初審愛知県労働委員会は、会社が本件団交事項3及び4を議題とする団体交渉に応じなかったことは労組法第7条第2号に当たる不当労働行為であるとして、文書交付及び団交応諾を命じ、その余の救済申立てを棄却する旨の初審命令を発したところ、会社は、これを不服として、再審査を申し立てたものである。

III 命令の概要

- 主文の要旨（初審の一部救済命令の救済方法を変更）
 - 初審命令主文を次のとおり変更する。
 - 文書交付
 - その余の組合の救済申立てを棄却
 - その余の会社の再審査申立てを棄却する。
- 判断の要旨
 - 会社が、本件団交事項3及び4について、団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
 - 本件団交申入れから本件救済申立てまでの経過によれば、会社は、団体交渉の開催を求める組合に対し、本件団交事項1及び2については義務的団交事項でないので団体交渉に応じる意向はなく、本件団交事項3及び4については趣旨が不明であるので具体的な協議事項を明らかにすればその内容に応じて対応を検討する等と書面により回答するにとどまっております。団体交渉の開催自体には応じていない。
 - 会社は、使用者の誠実交渉義務の履行の前提として組合が要求事項を明らかにすることが必要であり、本件団交事項3及び4に係る会社の対応は、団体交渉を拒否したものとはいえない旨主張するが、本件団交事項3及び4の内容は、組合員の労働条件に関するものであることから義務的団交事項と評価でき、また、協議を行えない程度に具体性を欠く内容とま

ではない。

しかし、会社は、まずは組合が本件団交事項3及び4について具体的な協議事項を明らかにするよう求め、その内容に応じて会社の対応を検討すると述べるにとどまり、組合の求めに応じて日程を提示すること等もしていない。

- ウ 会社は団交事項3及び4に対し書面で回答済みと主張するが、当該書面回答により組合の要求が満たされたということはできない。会社は、組合が本件団交事項1及び2に固執し、本件団交事項3及び4のみ応じることが困難であったともいうが、この主張は主観的なおそれのみを理由としたものと認められる。よって、会社のこれらの主張は採用できない。
- エ 以上のとおり、会社は義務的団交事項である本件団交事項3及び4に関する団体交渉に正当な理由なく応じなかったといえ、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。
- (2) 会社が、本件団交事項3及び4について、団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に該当する場合、救済の利益はあるか。

ア 組合と会社は、令和7年2月3日付けで組合から会社へ抗議文を送付して以降、同年5月14日の会社代理人によるメール送信までの間、団体交渉開催等をめぐり断続的にやりとりを行ったが、同年10月20日に本件再審査が結審するに至っても、両者の間で団体交渉は開催されていない。

イ 会社は、開催日時が一旦令和7年4月10日と決まるまでの間、開催候補地と複数の候補日を提案し、また、組合の開催場所や開始時間等に関する要求に応じて日時や場所を再提案するなどしており、また、本件団交事項3及び4についての協議にも応じる旨連絡している。さらに、組合が同年4月8日に代表取締役社長が出席しないことを理由に2日後の団体交渉開催を拒否する旨連絡した後、団体交渉に社長が出席する義務はないとの考え及び会社側の出席者が適切であると考えを繰り返し説明し、また出席者に関わらず団体交渉を開催する意向があるのか確認しつつ、再度開催日程の提案をしていることが認められ、団体交渉の開催に向けた対応をしていると評価できる。

ウ 他方、組合は、会社の再提案に対して返信しなかったり、期限を過ぎて回答するといった対応が散見され、また、会社の代表取締役社長の出席にこだわり、会社側の出席予定者である人事部長の交渉権限について繰り返し疑義を述べ、最終的には、人事部長では権限がなさ過ぎて団体交渉の参加者として不適格であり、このような形での団体交渉は誠実な交渉態度でない、第三者の関与のもと他の方法を検討する旨主張し、団体交渉の開催に応じなかったことが認められる。

エ そこで、本件救済申立て後の事情についてみると、会社は、会社の人事担当者及び代理人弁護士が出席予定である旨を回答し、また、人事担当者としては、具体的には人事部長が想定されることが労使間の共通理解であったことがうかがわれる。この点、組合は、会社に課された誠実交渉義務の一つとして「交渉担当者が、労働組合の要求に対応して、使用者側の見解の根拠を具体的に示すなどする権限」を最低限保有していなければならないところ、会社は取締役の出席を拒否し、同族会社である会社において、役員でない人事部長には権限がないにもかかわらず、人事部長を担当者に選任し、また、組合が要求したにもかかわらず、人事部長の交渉権限について説明を一切しなかった旨主張する。

しかしながら、単に会社が同族会社であることをもって、役員でない人事部長が対応することで団体交渉が誠実に行われぬおそれが明らかに存在すると認めることはできない。その他に、会社が交渉担当者として選任した人事部長が出席予定者であることによって、団体交渉の議題が制限されたり、開催条件が課されるなど、団体交渉において具体的な支障が生じるおそれが明らかに存在するといえる事情もまたある。

オ 以上からすれば、少なくとも令和7年2月3日以降は、会社が団体交渉の開催に向けた対応を重ねていたのに対し、組合が代表取締役社長の出席に固執して団体交渉の開催に応じなかったものと認められるから、本件救済申立て後、本件再審査の結審に至るまで組合と会社の間で団体交渉が開催されていない理由は、むしろ組合の対応によるものと言わざるを得ず、総合的に勘案すれば、会社に対し現時点で団体交渉に応じることを命ずることは適切とはいえないが、従前の団体交渉の拒否等の経緯に鑑みれば、救済の利益がすべて失われたとまではいえず、文書交付を命ずることはなお必要であるというべきである。

【参考】

初審救済申立日	令和6年1月15日	(愛知県労委令和6年(不)第1号)
初審命令交付日	令和7年2月27日	
再審査申立日	令和7年3月12日	