

令和8年6月8日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和7年(行ウ)第114号 行政(不当労働行為救済申立を棄却)命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和8年2月18日

判決

原告 X組合

被告 愛知県

同代表者兼処分行政庁 愛知県労働委員会

(以下「処分行政庁」という。)

被告補助参加人 Z会社

(以下「本件会社」という。)

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

処分行政庁が令和5年(不)第5号不当労働行為救済申立事件について令和7年11月28日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、原告が処分行政庁に対し、Aを雇用していた本件会社による、団体交渉(以下「団交」という。)中の退席やAに対する解雇の通告等が労働組合法(以下「労組法」という。)7条各号所定の不当労働行為に該当すると主張して、謝罪文の掲示を求めて、救済手続(以下「本件救済手続」という。)の申立てをしたところ、処分行政庁から、令和7年11月28日付けで上記申立てを棄却する命令(以下「本件命令」という。)を受けたことから、本件命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実（争いのない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

(1) 当事者等

ア 処分行政庁は、労組法19条の12第1項に基づき愛知県知事の所轄の下に置かれた都道府県労働委員会である。

イ 本件会社は、令和4年1月5日に設立された自動車整備業等を業とする株式会社である。

原告は、平成26年11月18日に成立した労働組合であり、令和6年11月以前は「X'組合」という名称であった。本件救済手続における審問終結時の組合員数は4名で、そのうちAのみが本件会社の従業員であった。

(2) Aは、令和4年12月6日、本件会社との間で契約期間を同日から3か月とする雇用契約を締結し、同日から本件会社での就労を開始した。

(3) 本件救済手続に係る経緯

ア 原告は、処分行政庁に対し、令和5年4月5日、本件救済手続の申立てを行った。

イ 処分行政庁は、令和7年9月24日、本件救済手続に係る審問を終結し、同年11月28日付けで、原告の申立てを棄却する本件命令をした。

(4) 原告は、令和7年12月18日、本件訴訟を提起した。

3 争点

本件における原告の主張及び陳述に照らし、本件の主たる争点は、①BがAに対し令和5年4月末での解雇を告げたことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当するか（争点1）、②同年3月31日にBとAが行った面談（以下「本件二者面談」という。）が団交といえるか、団交といえる場合、Bが机を蹴った後に退室して団交を終了させたことは、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当するか（争点2）、③本件救済手続において本件命令を取り消すべき

手続の違法があるか（争点3）であると解される。

4 争点及び争点についての当事者の主張

- (1) 争点1（BがAに対し令和5年4月末での解雇を告げたことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当するか。）

（原告の主張）

Aは被告から不当な解雇を受けた。

（被告の主張）

原告の主張は争う。

- (2) 争点2（本件二者面談が団交といえるか。団交といえる場合、Bが机を蹴った後に退室して団交を終了させたことは、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当するか。）

（原告の主張）

Bは、団交中に原告の組合員に対して暴行し、団交を拒否した。

（被告の主張）

原告の主張は争う。

- (3) 争点3（本件教済手続において本件命令を取り消すべき手続の違法があるか。）

（原告の主張）

ア 本件命令の命令書交付の際、手続教示の説明書が交付されなかった。

イ 本件救済手続の中で、本件会社側が出頭していない期日において、原告のみに和解を勧めることは、原告に対する取下げの強要といえる。具体的には、令和5年8月14日、同年9月19日、令和6年4月25日、本件会社側の出頭がなく和解ができず、一方的な取下げを強要された。

ウ 本件救済手続の審理中、期日に口頭で、また、メールでも忌避申立てを行ったが、そのまま手続が進められた。具体的には、原告は、令和5年6月2日の第1回調査時にC1、C2、C3及びC4について除斥忌避の申

立てをし、令和6年6月頃にも公益委員の除斥又は忌避の申立てをし、公益委員4人に除斥が成立した。本件命令は、除斥忌避を受けた公益委員がプライドを傷つけられて感情的になり、原告の申立てを棄却したものである。

エ 原告は、処分行政庁に対し、本件会社を訪問して現地確認をするよう要望したが、処分行政庁は現場訪問を拒んだ。

(被告の主張)

ア 原告主張に係るアの事実は否認する。

イ 原告主張に係るイの事実のうち、本件救済手続の中で、本件会社が出頭していない期日があったことは認め、その余の事実は否認する。

ウ 原告主張に係るウの事実は、忌避申立て等がされた事実を含めていずれも否認する。

エ 原告主張に係るエの事実のうち、原告が調査期日等の場において本件会社の実態は本件会社に行けば分かる旨の発言をしたこと、現地調査が実施されなかったことは認め、その余の事実は否認する。処分行政庁としては、各当事者から提出された主張書面をもって争点を整理し、双方から提出された証拠及び審問期日における関係者の証言等全ての証拠を踏まえ、不当労働行為の判断のために必要な事実は過不足なく認定できると判断したものであり、手続に瑕疵はない。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

前提事実、各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 本件に関する経緯

ア 原告は、令和5年3月22日、本件会社に対し、「労働組合結成通知書」及び「団体交渉の開催申入書」と題する各文書をメールで送信し、Aが原告の組合員であること、団体交渉の実施を求めることを通知した。Bは、

同日、Aが原告の組合員であることを初めて知った。

上記「団体交渉の開催申入書」と題する文書には、団交の開催日時として「令和5年3月26日（日）4月2日（日）、14時～、他日曜日」と、議題として「Ⅰ．共闘先上部機関の説明、労働基準法等の厳守についての協議」、「Ⅱ．経済的な要求と協議：①貴社のパワハラ対策の説明、雇用契約書、相談窓口を交付すること。②無期雇用、資格取得負担である職業安定所求人票について説明義務を果たすこと。他有料ネットなど記載が誤記の事項の削除をすること。③責任がある整備主任者に選任することを希望する。（すなわち責任感など不要や経験者求人票は誤記という認識、差異かの説明義務を果たすこと。）」とそれぞれ記載されていた。

イ AとBは、令和5年3月31日、本件会社の2階事務所において、本件二者面談を行った。

Bが面談の冒頭に「これ何、聞いていないですよ。」と発言したのに対し、Aは、団体交渉の意味を説明し、Bからその必要性を問われて、概要「会社に不満があるというよりも、5年も10年も会社が維持発展してほしい、円満な労働環境を構築してほしい、こうやらないと会社が大きくなならないということである。」旨を述べた。Bは、会社の持続や拡大といったことは社長である自分が考えて決めることであり、Aがここまでやる必要はないなどと返答したが、Aは、概要「会社は社長だけのものでない。労働者は、取引先に信用あるようにしてほしい。残業代等は今後は大きくなるとやばい。社長だけで会社は成り立たない。顧問社労士にやるべきことをやってもらわないといけない。経営者ならば当然にやらなければならない。大変なことをやるのが社長の仕事である。」などと強く主張した。これに対し、Bが、Aがしていることは会社にとっては迷惑であり、やってほしくない旨を告げると、Aは、概要「私もやりたくてやっているのではない。会社は社会的な責任もあり公共の福祉に奉仕しないといけないという大前提が

ある。ただ単に儲けたらいいというのではない。」などと反論した。すると、Bは、「ハア～」とため息のような声を出して机を足で蹴り「ア～」と一声大きく叫んで退室した。

(2) 本件救済手続に係る主な経緯

ア 令和5年6月2日、第1回調査が実施され、原告側、本件会社側からそれぞれ陳述がされた。

イ 令和5年8月14日、第2回調査が実施された。

原告側は、Aが出席したが、被告側は、Bが同月末頃まで家族の看護のため中国に滞在していることを理由に欠席した。同調査期日において、Aが追加申立書を提出する予定である旨述べたことを踏まえ、審査委員は、原告側が審査を求める内容を整理することを目的として、原告側のみが出席する第3回調査期日を設定した。

ウ 令和5年9月19日、第3回調査が実施された。

同調査期日において、原告側は、Aが本件救済手続の申立ての追加の陳述を行った。そして、第4回調査期日は、本件会社側も出席する方向で期日調整がされた。

エ 令和5年11月21日、第4回調査が実施された。

オ 令和6年1月26日、第5回調査が実施された。

同調査期日においては、Aは体調不良を理由に欠席し、本件会社側は出席した。

カ 令和6年3月6日、第6回調査が実施された。

キ 令和6年3月11日、Aと本件会社及びBとの間での別件民事訴訟（名古屋地方裁判所令和5年（ワ）第3169号、第5308号）において、裁判上の和解が成立した。

ク 令和6年4月25日、第7回調査が実施された。

同調査期日においては、Aは出席し、本件会社は欠席した。Aは上記キの和解について説明を行った。

ケ 令和6年6月14日から令和7年4月23日までの間に、第8回調査から第12回調査までが実施された。

コ 令和7年7月9日、第1回審問が実施された。

サ 令和7年9月24日、第2回審問が実施され、処分行政庁は、同日、審問を終結した。

2 争点1（BがAに対し令和5年4月末での解雇を告げたことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当するか。）について

原告は、Aが被告から不当な解雇を受けた旨主張する。しかし、本件救済手続において本件会社が提出した陳述書には、Bが、令和5年3月23日に移動中の自動車内で、同乗していたAに対し同年4月末で本件会社を辞めてもらうとの話をした旨が記載されているところ、Aは、審問において、上記出来事の存在を否定した上、解雇を通告された時期ははっきり覚えていない、来なくていいと言われたが解雇なのかどうかははっきり分からないなどと述べている。そうすると、BがAに解雇を告げたという事実自体を認定することができないから、解雇を告げたことが労組法7条1号の不当労働行為に該当する旨の原告の主張はその前提を欠くものであって採用できず、これと同旨の本件命令に誤りはない。

3 争点2（本件二者面談が団交といえるか。団交といえる場合、Bが机を蹴った後に退室して団交を終了させたことは、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当するか。）について

原告は、本件二者面談が団交であると主張する。しかし、原告が令和5年3月22日に本件会社に送信した「団体交渉の開催申入書」と題する文書には、団交の開催日時として同月31日は挙げられていないこと（認定事実(1)ア)や、Bが本件二者面談のやりとりの冒頭において「これ何、聞いていないですよ。」

と発言していること（同イ）に照らすと、少なくともBは本件二者面談を団交とは認識していなかったことがうかがわれる。また、本件二者面談では、Aが、会社の維持発展のために経営者がすべきことや会社の社会的な責任に関して自身の意見を述べてその活動の必要性を主張し、これに対しBが反発したというにとどまり（認定事実(1)イ）、上記文書に議題として挙げられていた事項（同(1)ア）についての協議は行われていない。

上記の事情を踏まえると、本件二者面談は、労働者の待遇又は労使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行った交渉であるとは認められないから、団交に当たるとはいえず、原告の上記主張は採用できない。

本件二者面談が団交とはいえない以上、本件二者面談でのBの対応が不当労働行為に該当する旨の原告の主張はその前提を欠き採用できないから、これと同旨の本件命令に誤りはない。

4 争点3（本件救済手続において本件命令を取り消すべき手続の違法があるか。） について

(1) 原告は、本件命令の命令書交付の際、手続教示の説明書が交付されなかったと主張するが、同事実を認めるに足りる証拠はない。なお、仮に同事実があったとしても、そのことのみをもって直ちに本件救済手続が違法性を帯びるということもできない。

(2) 原告は、本件救済手続の審理中に忌避の申立てを行ったがそのまま手続が進められた旨や、公益委員に除斥が成立した旨を主張するが、本件救済手続の調査期日及び審問期日の記録に、上記主張に係る、原告から忌避の申立てがされたとの事実や除斥が成立したとの事実に関する記載はなく、他に同事実を認めるに足りる証拠はないから、原告の上記主張は採用できない。

(3) 原告は、本件会社側が出席していない本件救済手続の調査期日において、原告側にのみ和解を勧めることは、原告に対する取下げの強要といえる旨主張する。確かに、第2回調査期日、第3回調査期日及び第7回調査期日にお

いては、原告側（A）のみが出席し、本件会社側は欠席している（認定事実(2)イ、ウ、ク）。また、上記のうち第7回調査期日においてAが第6回調査期日後に成立した別件民事訴訟における和解について説明を行っていること（同キ、ク）からすると、審査委員がAとの間で和解について意見交換をした可能性も考えられる。

しかし、そもそも原告としても、原告側のみが出席する期日で和解を勧められたと主張するにとどまり、現に取下げを強要されたとは主張しておらず、上記各調査期日の記録によっても、審査委員が原告に対し手続を取り下げるよう要求するなどしたとほうかがわれないのであって、上記の各調査期日の後も、調査期日及び審問期日が重ねられるなど本件救済手続が続行されて最終的に本件命令に至っていることも踏まえれば、原告側のみが出席する期日においても手続上特段の問題はなかったものと認めるのが相当であり、原告の上記主張は採用できない。

- (4) 原告は、処分行政庁に対し本件会社を訪問して現地確認をするよう要望したが、処分行政庁は現場訪問を拒んだと主張する。この点に関し、調査期日等の場において、原告から、本件会社の実態は本件会社に行けば分かる旨の発言があったこと及び本件救済手続において現地調査は実施されなかったことについては、当事者間に争いが無い。

しかし、労働委員会による不当労働行為の救済手続においては、会長、審査委員又は審査委員長が、調査及び審問を含む審査を指揮するところ（労働委員会規則35条2項、37条1、2項）、調査においては、審問の準備として、書証その他の証拠物件の提出を受けるとともに、審問において尋問すべき証人、当事者を決定することが想定されており、現地調査を行うことは手続として想定されていないといえる（同規則第5章第2節参照）。

そうすると、審査委員が本件会社を訪問して現地調査を行わなかったことをもって手続に違法があるということとはできないから、この点に関する原告

の主張は採用できない。

- 5 以上のほか原告は種々主張するが、いずれも、同主張に係る事実を認めるに足る証拠がないか、本件命令の違法性を根拠付けるに足るものとはいえず、採用できない。

第4 結論

以上によれば、原告の申立てを棄却した本件命令に違法はなく、原告の請求は理由がない。

よって、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第1部