

命 令 書

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 株式会社Y
代表取締役 B 1

上記当事者間の石労委令和5年（不）第2号事件・石労委令和5年（不）第5号事件について、当委員会は、令和6年7月30日、第618回公益委員会議において、会長公益委員高木利定、公益委員松田光代、同中村正人、同高見俊也、同永下和博が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の執行委員長A 1の令和5年度夏期一時金について、正当な評価をおこない不足分の賃金を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、令和5年6月29日付け及び同年8月8日付けで申立人が申し入れた団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員に対し、組合からの脱退を勧誘するなどして申立人の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人の執行委員長A 1に対して行った令和5年12月18日付け懲戒処分（出勤停止）を取り消すとともに、出勤停止期間中の賃金を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、令和5年12月18日付けで申立人が申し入れた団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 6 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、下記内容の文書を申立人に交

付するとともに、下記内容をA 3サイズの白紙に明記し、これを被申立人の従業員の見やすい場所に1 4日間掲示しなければならない。

記

X労働組合

執行委員長 A 1 殿

令和 年 月 日

株式会社Y

代表取締役 B 1

当社が、A 1氏の令和5年度夏期一時金を減額したこと、組合員の退職金不支給を示唆したこと、団体交渉に応じなかったこと、組合員に脱退を勧誘したこと及びA 1氏に出勤停止の懲戒処分を行ったことは、いずれも労働委員会において不当労働行為と認定されました。

今後は、このような行為を繰り返さないように留意します。

以 上

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、株式会社Y（以下「被申立人」、「会社」または「被申立人会社」という。）の行った次の行為が、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号に規定する不当労働行為に当たるとして、X労働組合（以下「申立人」、「組合」または「申立人組合」という。）から不当労働行為の救済の申立てがあった事件である。

（1）会社が組合の執行委員長であるA 1の令和5年度夏期一時金を令和4年度

冬期一時金の支給額より減額したこと。

- (2) 会社代表取締役 B 1（以下「代表者」という。）が、組合役員に対し、A 2 の退職金を支払わないと発言したこと。
- (3) 会社が組合の令和 5 年 6 月 2 9 日付け及び同年 8 月 8 日付け団体交渉の申し入れを拒否したこと。
- (4) 代表者が個人面談において、組合員に対し、組合に否定的かつ脱退を勧める発言をしたこと。
- (5) 会社が A 1 に懲戒処分（出勤停止）を行ったこと。
- (6) 会社が組合の令和 5 年 1 2 月 1 8 日付け団体交渉の申し入れを拒否したこと。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A 1 の夏期一時金に関して、正当な評価をおこない不足分の賃金を支払わなければならない。
- (2) 会社は、組合に退職金不支給を示唆したことに関して「組合に対する不利益取扱と支配介入の非を認めて陳謝し、今後このようなことをしないと誓約する」旨の文書を組合に交付するとともに、A 3 サイズ以上の白紙に明記し、会社の正門玄関に 3 0 日間掲示しなければならない。
- (3) 会社は、令和 5 年 6 月 2 9 日付け、及び同年 8 月 8 日付けで組合から申し入れた第 2 回団体交渉（第 1 回団体交渉にて会社から受けた回答に対する組合回答ならびに組合員の範囲について）に誠意をもって応じなければならない。
- (4) 会社は、組合員に対し、組合脱退を誘導するなどして組合の運営に支配介入してはならず、この支配介入に関して「組合に対する不利益取扱と支配介入の非を認めて陳謝し、今後このようなことをしないと誓約する」旨の文書を組合に交付するとともに、A 3 サイズ以上の白紙に明記し、会社の正門玄関に 3 0 日間掲示しなければならない。
- (5) 会社は、A 1 に対しておこなった懲戒処分（出勤停止）を取り消し、出勤停止が実施された期間の賃金を補填しなければならず、この不利益取扱に関して「組合に対する不利益取扱と支配介入の非を認めて陳謝し、今後このようなことをしないと誓約する」旨の文書を組合に交付するとともに、A 3 サイズ以上の白紙に

明記し、会社の正門玄関に30日間掲示しなければならない。

(6) 会社は、令和5年12月18日付けで組合から申し入れた団体交渉に誠意をもって応じなければならない。

第2 争点及び当事者の主張の要旨

1 争点1

申立人組合は労組法第2条但書第1号に該当するか。

(1) 組合の主張要旨

申立人組合が会社の御用組合ではないことは、本件申立前後の経緯を見れば、明らかである。会社は、労働組合に対する強い嫌悪を有しており、組合への要求書において、「組合の名称変更を要求します。『Y』の名称は使用しないでいただきたい。弊社ブランドが著しく衰退すると考えます。」「組合の存在も労働条件の一部と考えられ、今後の営業活動、社員獲得活動に支障が出る事が予想されます。そのため、弊社に組合がある事を口外しないよう、要求します。」と記載している。会社は、申立人組合が労組法第2条但書第1号に該当する（利益代表者が組合員に含まれている）とかこつけて、組合との団体交渉を避けているに過ぎない。

申立人組合が労組法第2条但書第1号に該当しないことは明らかなが、念のため、執行役員であるA1、A3、A4及びA5（以下この4名を「A1ら4名」という。）が、利益代表者でないことを主張する。

ア 「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」に該当しないこと

「直接の権限」とは、人事に関し、基本的な決定に関与する権限をいう。人事課・労務課の一般職員のように、人事に関する決定に関与するが、その程度が補助的・助言的に止まる者は、これに含まれない。その理由は、同条但書第1号が、「雇入解雇昇進又は異動」という、労働者の地位・身分を決定するいわゆる人事に関する事項について「直接の権限」を持ち、しかも「監督的地位にある労働者」を参加させると、労働組合としての自主性が損なわれるおそれのあることに着目した規定であ

るからである。

人事に関して、A 1 ら 4 名は、採用に際し意見を述べるも、その程度は補助的・助言的なものに止まっている。したがって、A 1 ら 4 名は、人事に関して「直接の権限」を有していない。

また、会社は、A 1 ら 4 名が課長又は課長代理である点を捉えて「監督的地位」にある旨主張するものの、A 1 ら 4 名が、従業員に対して行った監督的行為は一切明らかにしておらず、実質的にみて「監督的地位」にない。会社の主張によっても「解雇」「昇進」「異動」に関与した旨の事実は一切伺われない。

したがって、A 1 ら 4 名は、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」に該当しない。

イ 「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」に該当しないこと

「労働関係」とは、賃金・労働時間・人事等労働者の待遇や労働組合に対する関係をいい、「機密」とは、労働組合側に洩れて知られると使用者が重大な不利益を被るような事項をいう。また、「直接に接する」とは、職務上知り得た機密を漏洩しない義務と、組合員として誠実に責任をもって行動することとの矛盾が明白であるような立場にある者に限定される。その理由は、同条但書第 1 号は、当該人物を組合に加入させると、その者の組合員としての活動を鈍化させるだけでなく、使用者に対抗する組織としての労働組合の性格を弱めることになるという点に着目して規定されているからである。

A 1 ら 4 名は、製品単価・売上以外の事項に関する財務諸表等を全く知らず、そもそも「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し」てすらいない。また、上記ア同様、A 1 ら 4 名が「監督的地位」にないことは明らかである。

したがって、A 1 ら 4 名は、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任と

が当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」に該当しない。

ウ 「その他使用者の利益を代表する者」に該当しないこと

「その他使用者の利益を代表する者」とは、上記アないしイで検討したものを包含する概念であり、上記以外の者で、その加入が労働組合の自主性を損なうような職務上の地位にある者をいう。

そもそも、A 1 ら 4 名は、会社と対立関係にある。現に、組合は、会社に対して、令和 5 年 9 月 22 日、本件第 2 号事件を申し立てている。更に、会社は、組合に対し、度重なる不当労働行為を繰り返し、新たに組合は、同年 12 月 19 日に本件第 5 号事件を申し立てた。そして令和 6 年 1 月 26 日には、審査の実効確保の措置勧告の申立をするに至っている。A 1 ら 4 名の加入によって、組合の自主性が損なわれるおそれはない。

したがって、A 1 ら 4 名は、「その他使用者の利益を代表する者」に該当しない。

(2) 会社の主張要旨

申立人組合の構成員である A 1 ら 4 名は、いずれも会社において、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者にあたる。具体的には A 1 ら 4 名は、事務職員を採用した際、代表者が示した提案を差し戻した上で、異なる人材を採用させたことがあるなど、人事関係に関する権限は代表者に進言するに留まらず、実質的な人事権限を与えられていた。また、時間的裁量も付与されるとともに、会社の財務諸表等の情報を把握していた立場にあった。

したがって、申立人組合は、労組法第 2 条但書第 1 号に規定する「監督的地位にある労働者」に該当する者が構成員となっている以上、労組法上の労働組合ではないので、救済申立の適格を有していない(労働委員会規則第 33 条第 1 項第 2 号)。

ア 人事権限の具体的な場面について

A 1 ら 4 名に実質的な人事権限があることについては、会社が B 2 を採用した際の対応からみることができる。会社が事務職員としてハローワークを通じ採用を検討した際、その採用の条件として年齢制限をもうけた。B 2 は、当該年齢制限を超えている中で応募してきたが、最終選考の 3 人に残ることになった。代表者は、年齢等を勘案し B 2 以外の者の採用を検討していたところ、特に A 1 と A 5 は、B 2 を採用したいと強く主張し、代表者に迫った。結局、代表者は A 1 及び A 5 の意向を組み入れ、B 2 を採用することになり、現在に至っている。

また、ベトナム人実習生の採用の際の対応からもみることができる。すなわち、会社は、令和 5 年 1 月、A 1 より、実習生 2 名を採用してほしいと相談をもちかけられたことを受け、同年 2 月、代表者は現地に赴くことになった。そして、A 1 ら 4 名が、会社の会議室から WEB 会議の方法で採用面接に参画し、選考候補となっていた実習生に対し、適宜、質問した。最終的には A 1 ら 4 名が候補の中から選択した実習生の採用を、代表者が承諾した。

採用に際した A 1 ら 4 名の態度は、実質的な人事権限が与えられていたというべきもので、従業員の採用及び採用(人員の増強)の実施に際して、代表者に対して積極的に働きかけて要求し、代表者はこれを尊重し、承認してきた。

イ 時間的裁量

A 1 ら 4 名は、夜勤を含む作業の交代勤務(シフト)を組む立場にあり、あわせて、交代勤務を免除される待遇を与えられていた。また、A 1、A 3、A 4 には、毎月役職手当の 3 万円に加えて、9 万円以上の職務手当が支給されていた一方で、時間外手当の支給はなく、かかる手当について会社としては、管理監督者としての位置付けであり、時間的裁量を与えられていた。時間的裁量については、労働条件変更通知兼労働契約書への署名捺印に先立って代表者から説明をしており、A 1 ら 4 名は理解した上で署名捺印に応じたものである。

ウ 財務諸表等の情報開示

A 1 から 4 名に対しては、会社の貸借対照表、損益計算書、販売費及び一般管理費、製造原価報告書、株主資本等変動計算書、個別注記表を開示していた。令和 2 年度までは、上記資料を書面で交付しており、それ以降の年度については、各資料の数字のみをデータで開示していた。A 1 から 4 名がこれらの資料を見ていたのは事実である。

2 争点 2

会社が組合の執行役員である A 1 の令和 5 年度夏期一時金を令和 4 年度冬期一時金の支給額より減額したことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱の不当労働行為にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

組合執行役員 A 1 の夏期一時金が、令和 4 年度冬期の支給額より 60% 程度減額されていた。組合の執行役員（6 名）以外は、少しの減額にとどまっていた。

会社が、A 1 の一時金支給金額を著しく減少させた理由は、A 1 が組合を結成し、組合において主体的に活動していることにある。その証拠として、組合が令和 5 年 6 月 29 日に第 2 回団体交渉を申し入れた際に、代表者から「組合員である以上、一時金は支払わない」との発言があった。

以上より、会社による A 1 の令和 5 年度夏期一時金の減額支給は、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱の不当労働行為にあたる。

(2) 会社の主張要旨

夏期一時金の減額の事実は認めるが、会社の業績の悪化に伴う処置であり、不利益取扱ではない。代表者が令和 5 年 6 月 29 日、組合より第 2 回団体交渉を申し入れられた際に「組合員である以上、一時金は支払わない」との発言をした事実は否認する。そのような発言はしていない。なお、そもそも申立人組合は労組法上の労働組合に該当せず、組合の主張はその前提を欠いている。

3 争点 3

代表者は、組合に対し、A 2 の退職金を支払わないと発言したか。発言した場合、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱の不当労働行為にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

組合執行役員 3 名（A 1、A 3、A 4）が令和 5 年 6 月 29 日に、第 2 回団体交渉を申し入れた際に、代表者から「組合員である以上、A 2 の退職金は支払わない」との発言があった。申立人組合員である A 2 は、63 歳・勤続 18 年で 1 年 8 カ月後に定年退職を迎える。就業規則 第 46 条で「退職金は、原則勤続年数 10 年以上の社員に対し支給する」と定められており、受給資格はある。

代表者が、当該退職金不支給の発言をした理由は、A 1、A 3、A 4 が組合活動をしていることにある。当該代表者による退職金不支給の発言により、組合活動上の不利益が生じているから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱の不当労働行為にあたる。

(2) 会社の主張要旨

A 2 の退職金を支払わないと発言したとの事実は否認する。就業規則の規定、及び A 2 に関する情報は認める。なお、そもそも申立人組合は労組法上の労働組合に該当しない。

A 2 の退職金について、会社は、就業規則、賃金規程等に基づき支給する意向である。

4 争点 4

組合の令和 5 年 6 月 29 日付け及び同年 8 月 8 日付け団体交渉の申し入れを会社が拒否したことは、労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否の不当労働行為にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

会社は、組合役員 4 名（A 1、A 3、A 4、A 5）が監督的地位にある労働者であることから、労組法第 2 条但書により、労組法上の労働組合に該当しないとし、団体交渉に応じる義務がないとした。

会社は、使用者が論難すべきではない、組合員が利益代表者か否かという点に拘泥し、正当な理由なく団体交渉を拒否した。したがって、当該会社に

よる団体交渉拒否は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為にあたる。

(2) 会社の主張要旨

組合の申入れに対し、申立人組合が労組法上の労働組合に該当しないことを理由に拒否した事実は認める。

組合は、令和5年6月29日に申し入れたとする第2回団体交渉について、会社が不当にこれを拒否した旨を主張する。しかしながら、組合が同年5月29日付けで会社に通知した「労働組合結成通知書」、会社に第1回団体交渉の申入れをした「要求書」及び同年6月5日付け「組合員のご案内」に対し、弁護士に代理人を委任する前から、会社は申立人組合の労働組合該当性について否定しつつも、要求内容に対して回答している。

労働組合の結成に対しては、A1ら4名の会社における地位などに言及した上で、会社は、組合の成立に向けて、構成員等についての擦り合わせを持ちかけていた。また、組合からの要求書に対して、会社は1つ1つ要求項目の全てに対し誠実に回答し、労組法に従った対応をする旨を明らかにするとともに、同年6月6日、団体交渉に応じている。

会社は組合の要求書に対し、詳細な回答書を示した上で回答したが、組合側は、かかる回答に対して、一切の回答（返答）をしないまま、いたずらに時間を経過させ、会社が団体交渉を拒否したなどと論難するが、誠実な対応をしていないのは組合である。会社は、組合からの回答や経過報告を求めていたが、組合は回答しなかった。

また、第2回団体交渉申入れに対して、会社は繰り返し、組合に回答を求めるとともに、会社側の意向を明確にした。にもかかわらず、組合は、会社の問いかけに対して回答をせず、漫然と団体交渉の申入れと称した要求を繰り返し会社の対応を不当労働行為であると捲し立てていたというのが実態である。

したがって、会社に団体交渉を拒否した事実はなく、組合の主張には理由がない。

5 争点5

令和5年8月21日のA6及びA7に対する代表者の発言、同年8月22日のA8及びA9に対する代表者の発言、同年8月30日のA10、A11及びA12に対する代表者の発言は、労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

令和5年8月21日、同年8月22日、同年8月30日に会社は、代表者による組合員との個人面談を実施した。その際、組合員7名に対して、労働組合に否定的かつ脱退を勧める発言があった。

代表者の発言は、主に、会社として労働組合に対して反対であること、労働組合と紛争が生じて会社が倒産したら雇用できないこと、労働組合に加入することのデメリットといった内容であり、組合に否定的かつ脱退を勧める内容である。代表者が、若手従業員に対して、個人面談の場において、一方的に当該発言をすれば、より一層強い意味を持つ発言になることは容易に想像できる。

会社は、労働組合のない会社の認識で入社した若手従業員を守るために、労働組合に関する説明責任があると考えていたことから、当該発言をした旨主張するが、使用者が、自身と対抗関係に立つ労働組合を、中立な立場で説明することはできるはずがなく、ましてや、労働組合に対する強い嫌悪を有する代表者であれば尚更である。

以上より、8月21日、22日、30日実施の個人面談における代表者の発言は、組合への支配介入にあたる(労組法第7条第3号)。

(2) 会社の主張要旨

代表者の発言内容は認める。もっとも、代表者は労働組合の結成について反対の意向を示しているに過ぎず、脱退を勧めたり、結成を阻止するなどといったことは一切申し伝えておらず、いずれも支配介入に該当しない。

6 争点6

会社がA1に懲戒処分(出勤停止)を行ったことは、労組法第7条第1号の

不利益取扱の不当労働行為にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

会社は、従業員（組合員）に録音機を持たせたことによる業務妨害行為として、A 1 に懲戒処分（出勤停止）を命じた。録音機を持たせた経緯は、令和5年8月21日、同年8月22日、同年8月30日におこなわれた代表者と組合員との面談において、21日に面談を受けたA 6 とA 7 に対して支配加入があったことを受け、22日以降の面談は支配介入の有無を明確にするため労働組合として録音するよう判断した。その行為が、懲戒処分につながり不利益な取り扱いを受けた。

また、会社は、A 1 が取引先に会社の不利益となる情報を漏らし、会社に多大な損害を生じさせたことを理由とする懲戒処分（出勤停止）も命じた。しかし、具体的な内容も示されておらず、A 1 は身に覚えがないと主張している。令和5年12月18日に、A 1 は、合わせて出勤停止7日間の懲戒処分を受けた。

なお、同年12月19日、会社は、B 3 特定社会保険労務士とともに36協定締結のための労働者代表選出に向けた活動を開始した。翌年1月から労働者を時間外勤務させるには、年末までに、36協定を締結する必要があった。A 1 の出勤再開日は、12月28日であり、同日は会社の年末最後の営業日である。A 1 を警戒した会社が、同人を年末まで出勤停止にさせて、組合に介入されることなく労働者代表を選出するために、懲戒処分を下したことは明らかである。

また、代表者は、A 1 が当該処分対象行為をした当時、いずれの行為も全く問題視していなかった。

以上より、会社がA 1 に対して行った懲戒処分は、正当な処分理由がなく、A 1 が組合員であることを理由に下していることは明らかであり、A 1 に対する不利益取扱にあたる（労組法第7条第1号）。

(2) 会社の主張要旨

A 1 は、代表者による会社従業員の個人面談に際し、従業員に対し録音機を忍ばせて、個人面談における代表者の言動について盗聴するように指示した。

定期的に実施している個人面談は、会社の業務時間中に実施されている業務そのものであり、会社と従業員の信頼関係を醸成し、業務効率等を向上させることを目的とするものであって、それゆえに、性質上、秘匿性の高いものである。内容は非公開であり、会社内においてさえ、口外されることを予定していないものである。にもかかわらず、A 1 は個人面談に際し、盗聴行為を命じたものであるが、かかる行為により、個人面談の実施はもちろん、その後、会社内における会議等に多大な支障をもたらし、業務を著しく停滞させた。さらに、A 1 の盗聴指示行為は、就業時間中に敢行されており、職務専念義務違反にあたることも明らかである。ゆえに、会社は、A 1 の行為が業務妨害行為にあたるとして、A 1 に対し、懲戒処分(出勤停止)を命じたものである。

A 1 が労働組合として盗聴を指示した理由や経緯は知らないが、個人面談は労働組合とは関係のない業務上の事項である。したがって、仮にそうだとすると、A 1 の行為は、就業時間中において組合活動を行っていたことになり、就業規則違反行為にあたるのであって、いずれにせよ、労働組合の結成等を理由とする不利益取扱にはあたらないことは明らかである。

さらに、A 1 は、令和 5 年 6 月 21 日、会社が生産している「品番 60221-72040 (ピストン)」について、発注元の C 株式会社（以下「C」という。）の担当者から、同年 7 月は 6000 個程度発注が見込まれるとの連絡を受けたのに際し、代表者に無断で、会社の生産能力が追いつかず、1500 個から 2000 個程度は他社へ転注をするように依頼した。受発注の最終的な権限は代表者にあるにもかかわらず、会社の生産能力の脆弱さを根拠なく露呈し、会社の利益を左右する重大な経営判断をし、会社に多大な損害(取引先との信頼関係を崩し、受注量の減少を招いた)を生じさせたものである。

かかる事実関係については、面談において、会社から A 1 に対して確認した上で処分を行ったものであるところ、「具体的な内容も示されず」とか、「身に覚えがない」などという点は事実と反するものである。労働組合を結成し、役員になったことによる報復などではなく、不利益取扱にあたらないことは明らかである。

7 争点 7

組合の令和５年１２月１８日付け団体交渉の申し入れを会社が拒否したことは、労組法第７条第２号の団体交渉拒否の不当労働行為にあたるか。

(１) 組合の主張要旨

令和５年１２月１８日にＡ１とＡ４（Ａ１と協力して録音機を組合員に持たせた）に懲戒処分が下された。それを議題として団体交渉を申し入れたところ、回答期日である同日午後５時００分までに回答はなかった。会社は、Ａ１とＡ４に対する懲戒処分の議題については、代理人を立てて対応しており、労働契約上の問題であり、団体交渉になじまないとして、団体交渉拒否をした。しかしながら、Ａ１とＡ４の代理人は、労働組合の団体交渉権の行使についてまでは受任していない。会社は、組合の団体交渉の申し入れを、正当な理由なく拒否したものである。

以上より、当該会社による団体交渉拒否は、労組法第７条第２号の団体交渉拒否の不当労働行為にあたる。

(２) 会社の主張要旨

組合が、令和５年１２月１８日、団体交渉の申し入れを行い、翌１９日に実施することを強要し、同月１８日中に回答をするように迫った事実は認める。会社が回答しなかった事実は認めるが、申し入れの当日中に回答を求めること自体が現実的なものではない上に、申立人組合が労組法上の労働組合に該当しないため、回答を見送った。

他方、議題とされたＡ１とＡ４に対する懲戒処分については、組合としてではなく、Ａ１とＡ４が代理人を立てて対応をしているし、労働契約上の問題であり、そもそも団体交渉に馴染まない。

したがって、会社の対応は不当労働行為に該当しない。

第３ 当委員会の認定した事実

１ 当事者

(１) 組合

申立人組合は、肩書地に事務所を置き、令和５年５月２８日に株式会社Ｙに勤務する労働者により結成された労働組合であり、上部団体であ

るD及びD北陸に加盟している。本件申立て時の組合員数は15名である。

(2) 会社

被申立人会社は、肩書地に事業場を置き、油圧シリンダ部品などを加工する株式会社であり、本件申立て時の従業員数は23名である。

2 事実関係

(1) 団体交渉の推移

令和5年5月29日、組合は会社に対し、労働組合の結成の通知をするとともに、要求書を提出した。

同年6月6日、会社と組合の間で第1回団体交渉が実施された。会社は、同日、組合結成通知に対し、管理監督者が含まれるので、まずは組合員と非組合員の擦り合わせが必要である等と主張する文書を提出するとともに、組合の要求書に対し、文書で回答した。

同年6月26日、会社は、組合に対し、同年6月6日付け回答に対する返答と経過報告を要求し、同年6月30日までに連絡のない場合は、交渉終了とみなす旨を通知した。

同年6月29日、組合は、同年6月6日以降の経過報告をするとともに、第2回団体交渉の申し入れを行った。

同年7月4日頃、会社は、組合に対する通知書と要求書を作成したが、組合はこれらを受け取っていない。

同年7月6日、会社は、組合が労組法上の労働組合に該当しないことを理由に、団体交渉を拒否する旨を通知した。

同年8月7日、代表者は、A1、A3及びA4に対し、「今後、当日に申請される有給休暇は認めない」と発言した。

同年8月8日、組合は会社に対し、第2回団体交渉を申し入れるとともに、労働委員会への不当労働行為救済申立を予告した。

同年8月17日、会社は組合に対し、組合が労組法上の労働組合に該当しないため、団体交渉を拒否する旨を通知した。

同年8月24日、組合は会社に対し、同年8月17日付け通知書に対して

反論するとともに、年次有給休暇の当日申請の許可（労使慣行）を継続するよう通知した。

同年8月31日、会社は、組合に労働委員会への不当労働行為救済申立適格がない旨を主張し、また、年次有給休暇の当日申請の運用について通知した。（年次有給休暇に関する対立は解消）

同年12月18日、会社は、A1とA4に対し、出勤停止の懲戒処分を科した。同日、同懲戒処分について、組合は団体交渉の申し入れを行ったが、会社は、申し入れに対する回答をしなかった。

（2）組合への支配介入について

令和5年8月21日、22日、30日に、代表者は、組合員7名に対して、個人面談を実施した。7名の面談において、代表者は、会社として労働組合に対して反対であること、労働組合を作っても会社は良くなること、労働組合に加入することのデメリット（お金が目減りするとか、組合活動に時間がとられる）等を説明した。

音声ファイルから反訳した、具体的な発言内容は以下の通りである。

- ・まず会社として労働組合っていうもの自体は反対なんです。
- ・会社反対しているものをやろうとしても会社良くなる？俺はならないと思っ
ていて。
- ・今組合ってもうトレンドじゃない。時代じゃない。今やっていることはね。
だから、私らは会社が反対っていうよりも、あなたたちの将来のことを考
えたら反対。
- ・今後組合と仲良くなっていくつもりが会社は全くないわけで。そんなもん
に入って得かなって思うだけです。
- ・会社の立場は、お話ししたつもり。反対してるよっていうこと。それでも
入るっちゃうのはしょうがないよね。俺は何も言えないしさ。でも会社と
対立して得なことって、1個もないよ。
- ・給料もらってきて、そのお金、労働組合に払って給料目減りするんだぜ。
それも払ったお金に対して会社から何か対価があるかっていったらない
よ。なんでかっていったら、会社が反対しているからだよ。

- ・今、労働組合ってはやらない。昔、30年前ははやったかもしれないけど、今どんどん、目減りしてきてて、人減る一方だ。そんな組織作ること自体も減っているのに、そういうことをやること自体が反対だわ。トレンドに合わない、今の。
- ・会社が反対していて、労働組合できたところで、良くなるっていう話ね。いさかい起こして、揚げ句の果てに会社つぶれたら、あなたたちお雇いできないんだよ。そうでしょ。
- ・自分が役員になって、あの組織を回すの大変じゃねえかと思うわけ。遊びたいし、時間も休みも欲しいでしょ。今でも土曜日、日曜日休み欲しいじゃん。
- ・組合やるやらんは自分で決めてやってもらえればいいけれども、でも会社は反対してるっていうことだけはよく頭に置いて活動していただきたい。絶対、賛成することは絶対ないので。150パーセント、200パーセントと言ってもいいかな。
- ・後からなって、やめるにもやめれんようになるわ。しまいに執行委員長せなあかん日があるよ。できる？そなん。時間作って、めちゃくちゃ労力掛かる。
- ・ただ一つだけ言っとくわ。会社の立場として、まず労働組合というものの自体、うちは反対しています。
- ・あなたたちに得なことがあるかな。組合入って得なことって何が。マイナスばかりなんです。見ていて。だから反対。

申立人の組合員数は、令和5年6月5日時点では17名であった。

その後、会社からの働きかけにより、組合員の脱退が相次いだ。

当委員会は、申立人の令和6年1月26日付け審査の実効確保の措置勧告の申立に基づき、同年2月19日、被申立人に対し、今後、不当労働行為と疑われる行為を行わないよう要望した。

令和6年4月23日（第1回審問日）時点での組合員数は、A1、1名であった。

(3) 組合員への不利益取扱について

令和5年6月29日、A1、A3及びA4は、社長室で第2回団体交渉の申し入れを行った。その際、代表者から、「組合を続けるなら賞与は与えられない。組合員であるA2の退職金も出せない。」との発言があった。

なお、会社の就業規則には、「退職金は、原則勤続年数10年以上の社員に対し支給する。」との記載がある（第46条）。

令和5年6月29日当時、A2の勤続年数は10年を超えていた。

同年7月31日、夏期一時金が支給された。その際、A1の支給額は、令和4年度冬期の支給額と比し、57.25%減額されていた。組合執行役員6名の平均の減額率は、48.04%であった。一方、役員以外の組合員6名の減額率は、9.60%から19.03%にとどまっていた。

同年12月18日、会社は、A1とA4に対し、出勤停止7日間の懲戒処分を行い、これを同人らに通知した。

A1に対する懲戒処分の理由は、従業員面談の際に、従業員に録音機を持たせて、録音するよう指示したこと、及び取引先に対し、会社の不利益となる情報を漏らし、さらに、自己の業務の権限を超えて会社の利益を左右する重要な経営判断をし、会社に多大な損害を生じさせたことであった。

同年8月22日及び同年8月30日に実施された個人面談において、組合員はA1の指示により、代表者の発言を録音した。なお代表者は、録音されていることに、途中で気が付いていた。

A1に対する処分理由のうち、取引先に対し会社の不利益となる情報を漏らしたとは、同年6月21日、得意先であるCに自社の機械設備の破損トラブルを伝えたことを指し、重要な経営判断とは、Cの7月の発注量（6000個）のうち、1500～2000個は生産が出来ないと伝えたことを指している。

A1は、同日、代表者に上記についてメールで報告したところ、翌日、代表者はA1に「様子見したいと思います。」と返信した。

懲戒処分の手続きについて、代表者は、A1に対して、懲戒処分通知書記載の「処分の理由」を読み上げた後に「それに対して何かありますか」と告げ、これに対して、A1は、納得していない旨の回答をした。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

(1) 労組法第2条は、労働組合とは「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」と規定し、その但書第1号において「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの」は労組法上の労働組合には該当しない旨を規定している。

以下、労組法第2条但書第1号に該当する者を「利益代表者」という。

(2) 被申立人は、A1ら4名が従業員の採用について実質的な人事権限を有しており、労組法第2条但書第1号に定める「利益代表者」にあたると主張するので、この点について検討する。

労組法第2条但書第1号前段に定める「利益代表者」とは、雇入に関して「直接」の権限を持つ監督的地位にある労働者に限られ、最終的な判断・決定が上位職制者に委ねられている場合はこれに該当しない。

これを本件についてみると、被申立人がB2を雇入れた際、A1及びA5は同人の面接に立ち会い、被申立人の代表者に対し、B2の雇入れについて肯定的な意見を述べたことが認められる。

また、ベトナム人実習生の採用についても、A1、A3及びA4は面接に立ち会い（ベトナムに出向いて面接に立ち会ったこともあった。）、代表者に対して、採用に関する意見を述べた事実が認められる。

しかし、被申立人においては、雇入れに関する最終的な判断・決定は代表者が行っており、A1ら4名は代表者が判断・決定するにあたり意見を求められ、これに応じて参考意見を述べていたにすぎないと解するのが相当である。

したがって、A1ら4名が雇入に関して「直接」の権限を持つ監督的地位にある労働者であるということとはできない。

(3) また、被申立人は、A 1 ら 4 名が「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者」にあたるとも主張する。

しかし、この監督的地位にある労働者とは、一般に人事・労務部署の管理職を指すと解されているところ、乙第 1 号証及び乙第 2 号証によれば、A 1 ら 4 名はこれに該当しないと判断せざるを得ない。

実質的にみても、被申立人が主張するように、A 1 及び A 3 が交代勤務（シフト）を組む立場にあつて、自らは交代勤務が免除されることがあり、また、業務上財務諸表を目にすることなどがあつたとしても、それらのことから直ちに、労働関係についての計画と方針とに関する『機密の事項』に接していたということはできないし、労働組合の組合員としての誠意と責任とに『直接てい触する』ともいえない。

労働組合の自主性を確保するという労組法第 2 条の趣旨からすると、「利益代表者」にあたるか否かは、その労働者が労働組合に加入することによって労働組合の自主性が損なわれるような重要な地位・権限を有するかという観点から判断すべきであるが、本件にあらわれた全ての証拠に照らしてみても、A 1 ら 4 名がそのような重要な地位・権限を有していたと認めることは困難である。

現に、申立人組合と被申立人会社は極めて深刻な対立状況にあり、A 1 ら 4 名の加入によって労働組合としての自主性が損なわれている（御用組合化している）と解することはできない。

したがって、A 1 ら 4 名が「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者」に該当すると認めることもできない。

(4) その他、A 1 ら 4 名が「利益代表者」にあたると認めるに足る証拠はない。

(5) よって、申立人組合は労組法第 2 条但書第 1 号には該当しない。

2 争点 2 について

- (1) 申立人は、組合役員及び組合員の夏期一時金・冬期一時金の支給額を立証するため甲第10号証を提出したところ、代表者は概ねその内容に間違いのない旨を供述していることから、以下、甲第10号証を前提として検討する。
- (2) 甲第10号証によれば、以下の組合員について、令和5年度夏期一時金は、令和4年度冬期一時金から以下のとおり減額されており、組合員と比べて、組合役員の減額率が著しく高いことが認められる。

組合役員

A1	29万7963円減額	減額率57.25%
A3	22万2338円減額	減額率52.04%
A4	29万3655円減額	減額率56.90%
A5	13万3828円減額	減額率44.43%
A13	13万3289円減額	減額率36.16%
A14	10万9755円減額	減額率31.81%

組合員6名(a、b、c、d、e、g)

平均2万5127円減額 平均減額率14.01%

- (3) この点につき、被申立人は、業績の悪化が減額の原因であると主張する。

しかし、乙第508号証、乙第509号証によれば、以下のとおり、被申立人会社の業績につき、少なくとも売上げについては令和4年度と令和5年度とで有意な差は認められず、雑収入（代表者によれば、鉄を削ったときのスクラップ売却代金）の差（令和4年度は約2939万円、令和5年度は約2505万円）を考慮したとしても、組合役員6名の令和5年度夏期一時金が大幅に減額されるべき合理的な理由とはいえない。

【令和4年度（令和4年1月1日から同年12月31日）】

売上高	4億3275万6345円
売上原価	3億8055万7264円
売上総利益	5219万9081円

【令和5年度（令和5年1月1日から同年12月31日）】

売上高	4億3473万8160円
売上原価	3億8101万2190円
売上総利益	5372万5970円

(4) また、被申立人は、A 1 らが賃金に見合った業務を行っておらず、報告・連絡・相談をせず、業務のレベルが低下したことも令和 5 年度夏期一時金の減額の理由としている。

しかし、陳述書及び代表者に対する審問によっても、具体的に、誰の、どのような業務について、どのように業務レベルが低下したのかが判然とせず、被申立人の主張する事実（報告・連絡・相談がなく、業務レベルが低下したという事実）そのものを認めることができないので、これをもって夏期一時金の大幅減額を正当化できる合理的な理由ということ
はできない。

(5) さらに、A 1 は、令和 5 年 6 月 2 9 日、第 2 回団体交渉の申入れをした際、代表者は「組合を続けるなら賞与は与えられない」旨発言したと供述している。

この点について、録音データ等の客観的証拠が存在するわけではないが、後述のとおり、代表者は A 2 の退職金を支給しない旨発言した事実が認められること、代表者と A 8 外 3 名との面談内容からすると、代表者は労働組合を強く嫌悪していると認められることから、「組合を続けるなら賞与は与えられない」旨の発言をしたとしても何ら不自然ではない。

(6) 令和 5 年度夏期一時金（令和 5 年 7 月 3 1 日支給）の査定期間は令和 4 年 1 2 月から令和 5 年 5 月であるが、この期間中に発生した出来事で、客観的な証拠により認定することができるものは、A 1 らによる労働組合の結成、これを被申立人に通知したこと及び組合による労働条件等の改善要求のみである。

そして、組合結成当時の組合員数は 6 名（A 1、A 3、A 4、A 5、A 1 3、A 1 4）であり、すべて組合役員となったものであり、この 6 名について、前記のとおり具体的な業務上の成績不良等が認められない以上、この 6 名の令和 5 年度夏期一時金を大幅に減額したことは、労働組合を結成したこと及び労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、この 6 名に対して不利益な取扱いをしたものと解さざるを得ず、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱の不当労働行為にあたる。

3 争点 3 について

- (1) 令和5年6月29日、申立人が被申立人に第2回団体交渉を申し入れた際、代表者がA1らに対し、「組合員である以上、A2の退職金は支払わない」旨の発言（以下「本件発言」という。）をしたかどうかを検討する。
- (2) 代表者は本件発言をしたことを否定しており、本件発言を録音した音声データ等の客観的な証拠は存在しない。
- (3) しかし、甲第6号証（第2回団体交渉の申し入れ）には、交渉内容について、「一時金の減額」とともに「退職金の不支給を示唆」との記載があるところ、本件発言が存在しなかったのであれば、組合の正式文書にそのような記載がなされることは通常考えられないというべきである。
- (4) また、乙第14号証は、A2が被申立人に提出した書面であるが、これは本件発言を聞き及んだA2が退職金の支給を受けることができるようにするため、組合を脱退したことを被申立人に報告したものと推認される。
- (5) そのほか、客観的な裏付け（音声データ）のある代表者とA8外3名との面談内容からすると、代表者は労働組合を強く嫌悪しており、A1らに対して本件発言がなされたとしても不自然ではない。
- (6) 以上からすると、代表者により本件発言がなされたものと認めるのが相当である。
- (7) A2は就業規則上退職金の受給要件を満たしているのであるから、本件発言により、組合員であるが故に退職金の支給を受けられないという不利益を被るおそれのある地位におかれたものであって、労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に該当するとともに、同条第3号の支配介入の不当労働行為にも該当する。

4 争点4について

- (1) 申立人と被申立人の間で、令和5年6月6日第1回団体交渉が行われたこと、その後、申立人が同年6月29日付け通知文及び同年8月8日付け通知文で第2回団体交渉を申し入れたにもかかわらず、第2回団体交渉が行われていないことについては争いはない。問題は、被申立人が第2回団体交渉に応じなかったことにつき正当な理由が認められるか否かである。
- (2) この点について、被申立人は、第1回団体交渉時に手渡した回答書に対する回答を申立人に求めるとともに、要求書により被申立人の意向を明確にし

たにもかかわらず、申立人は、これに回答せず、漫然と団体交渉の申入れと称した要求を繰り返していたことから、団体交渉の拒否にはあたらないと主張する。

たしかに、第1回団体交渉が実施された後、被申立人の回答書に対して、申立人側から文書は提出されていないが、被申立人の回答書に対する申立人側の回答は、必ず第2回団体交渉前に文書で提出されなければならないというものではなく、そのような合意がなされたことを認めるに足る証拠も存在しない。

申立人は、第2回団体交渉の申入れにおいて、「6月6日第1回団体交渉の会社回答に対して第2回団体交渉を開催させて頂きたく併せてご確認ください。」と記載し、団体交渉の議題として「会社から受けた回答に対する組合回答」を挙げていることから、申立人は、団体交渉の場において、被申立人の回答書に対して回答することを予定していたものであり、被申立人側で団体交渉を拒否することのできる合理的な理由は見いだしがたい。

- (3) なお、被申立人の前記主張の前提となる乙第12号証及び乙第13号証について、A1はこれらを受領していないと供述しているところ、代表者は、「実はあんまり覚えがない」、「伝えたつもりなんだけど、伝わっていないと言われてるんで、ちょっと覚えがないんですけど。」などと曖昧な供述をするとともに、A1に乙第12号証及び乙第13号証を「手渡しでしていることはほぼ間違いないと思います」と言いながら、「机に置いていったと思っています。」と述べるなど供述の変遷も認められるので、代表者供述の信用性は低いといわざるを得ない。

- (4) また、甲第5号証によれば、被申立人は、申立人が労組法上の「労働組合」に該当しないことを理由として、第2回団体交渉を拒否している。

しかし、争点1で述べたとおり、申立人組合は労組法第2条但書第1号には該当せず、労組法上の「労働組合」であることは明らかであるから、被申立人は労組法第2条但書第1号を理由として団体交渉を拒否することはできない。

なお、かりに申立人組合が利益代表者の参加を許す労働組合であったとしても、労組法第2条本文の要件を満たす以上、憲法第28条（団結権、団体

交渉権、団体行動権）に由来する法的保護は受けることができると解されているため、労組法第2条但書第1号に該当するか否かにかかわらず、被申立人は団体交渉を拒否することはできないというべきである。

- (5) よって、申立人の令和5年6月29日付け及び同年8月8日付け団体交渉の申入れを被申立人が拒否したことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為にあたる。

5 争点5について

- (1) 令和5年8月21日のA6及びA7に対する代表者の発言、同月22日のA8及びA9に対する代表者の発言及び同月30日のA11及びA12に対する代表者の発言については、被申立人はいずれもその発言内容を認めている（令和5年10月25日付け答弁書）。

もっとも、被申立人は、労働組合の結成について反対の意向を示しているに過ぎず、脱退を勧めたり、結成を阻止するなどといったことは一切申し向けておらず、いずれも支配介入に該当しないと主張するので、この点について検討する。

- (2) 支配介入とは、労働組合の自主的な運営・活動に対して使用者が干渉・妨害をするなどして労働組合を弱体化する行為を指す。

使用者の言論が支配介入にあたるかについて、判例（最二小判昭57・9・10プリマハム事件）は、発言の内容、発言がなされた状況、組合活動に与えた影響等を総合考慮して判断しており、とりわけ、使用者の発言が不利益の暗示等による威嚇の効果を持つ場合、または組合活動を萎縮させる効果を持つ（または萎縮させる可能性がある）場合には、支配介入が成立すると考えられる。

- (3) 本件における代表者の発言は、会社が労働組合の存在に強く反対していることを表明するほか、組合費が徴収されることによる経済的負担、将来組合運営を担わなければならない精神的負担、組合活動により休日等が自由に使えなくなることなどの不利益、会社倒産による解雇のリスクなど、労働組合員であることによる不利益をことさら強調するとともに、どれだけ組合活動をして会社からの「対価」（給与の上昇等）が望めないことを通告して、組合へ加入しても「得がない」こと、または今のトレンドに反することを強

調するものである。

代表者は、労働組合結成通知書を受領したにもかかわらず、労組法上の労働組合は存在しないという認識であったため、A 8 らに対し、組合はまだ成立しておらず、「組合に加入しても得はない」という言い方をしているが、実質的には、組合からの脱退を強く求める趣旨の発言であると解さざるを得ない。

- (4) 代表者は、短期間のあいだ（令和 5 年 8 月 21 日から同年 8 月 30 日）に、7 名の従業員に対し、ほぼ同様の内容の発言をしていることからすると、会社の方針として、組合の弱体化を図る目的で個人面談を行ったものと解される。

そして、前記発言は、入社してから勤務年数が短い従業員に対してなされたこと、個人面談の場において代表者がほぼ一方的に発言していることから、相当程度の影響力があったことは想像に難くない。

結果として、上記 7 名はすべて申立人組合から脱退したことからみても、代表者の上記発言は、不利益の示唆等による威嚇の効果を持つとともに、組合活動を萎縮させ、組合を切り崩す効果を持つものであったことは明らかである。

- (5) よって、代表者の前記発言は労組法第 7 条第 3 号の支配介入の不当労働行為にあたる。

6 争点 6 について

- (1) 甲第 501 号証によれば、A 1 に対する令和 5 年 12 月 18 日付け懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）の理由は、第 1 に、従業員に録音機を持たせて盗聴させ（業務妨害行為）、社内での会議及び会話をできない状態にしたこと、第 2 に、取引先に対して会社に不利益となる情報を漏らし、さらに自己の権限を越えて会社の利益を左右する重大な経営判断をし、会社に多大な損害を生じさせたことである。

- (2) まず第 1 の点につき、被申立人は、個人面談は被申立人と従業員の信頼関係を醸成し、業務効率等を向上させることを目的とするものであって、性質上、秘匿性の高いものであるから、A 1 の指示による「盗聴行為」により、個人面談の実施はもちろん、その他の被申立人内における会議等に多大な支

障をもたらし、業務を著しく停滞させたと主張する。

たしかに、個人と個人の会話を無断で録音されることにより、それ以降は慎重に言葉を選んで話すようになってしまうなど、意思疎通するうえで多少の障害が生じうることは否定できないが、被申立人のいうところの会議等の開催ができなくなるほど深刻な影響を与えたとも認めることは困難である。

また、被申立人は業務を著しく停滞させたと主張するが、具体的にどのような業務がどの程度停滞したのか明らかではなく、かりに業務の停滞があったとしても、それに対して、A 1 の指示による録音がどの程度影響を与えたのかも明らかではない。

他方、申立人は、甲第 17 号証の録音は、組合員に対する個人面談において、代表者による支配介入の事実があったため、その立証のために行ったものであると主張する。

この点は争点 5 において検討したとおり、代表者の A 8 らに対する発言は支配介入に該当するものであり、A 1 が支配介入の事実を立証するため録音という手段を用いたことはやむを得ない側面もあったと考えられる。

そのほか、代表者は A 1 1 との面談において、録音されていることを認識しつつも、録音行為そのものは問題視していなかったことも考慮すれば、個人面談において録音を指示したことは懲戒処分 of 客観的合理的な理由にあたるとまではいえない。

- (3) つぎに第 2 の点について、A 1 が C の担当者に連絡したのは、受注製品を加工する油圧配管が破損したため、受注予定個数を生産できるかどうか不確定となり、取引先に迷惑がかからないようにするための措置であったと認められる。

これに対し、被申立人は、取引先に対して会社に不利益となる情報を漏らし、さらに自己の権限を越えて会社の利益を左右する重大な経営判断をし、会社に多大な損害を生じさせたと主張するが、乙第 8 号証によれば、被申立人は、A 1 に対し、「客先への折衝」、「納期対応」など幅広い業務について権限を委譲していた事実が認められるから、「自己の権限を越えて」会社の利益を左右する重大な経営判断をしたとはおよそ認められない。また、前

記A 1 の対応により、会社に多大な損害が発生したことを裏付ける証拠もない。

そして、令和5年6月21日の上記対応について、翌22日、代表者は「様子見したいと思います」とA 1 にメールしていること、被申立人は会社に多大な損害が発生したと主張しながら、その後、約6ヶ月もの間なんらの対応もしていないことからしても、第2の点も客観的合理的な理由たり得ない。

- (4) そうすると、本件懲戒処分は客観的合理的な理由を欠くものであるから、被申立人はこれを取り消すとともに、A 1 に対し出勤停止期間中の賃金を支払わなければならない。

本件懲戒処分は組合に対する嫌悪の念を強く抱いている被申立人が労働組合活動を継続しているA 1 に不利益な取扱いをしたものと解するほかなく、労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

7 争点7について

- (1) 令和5年12月18日、申立人が被申立人に団体交渉を申し入れたこと、被申立人がこれに回答せず、団体交渉が行われていないことについては争いはない。問題は、被申立人が団体交渉に応じなかったことにつき正当な理由が認められるか否かである。
- (2) この点につき、被申立人は、①申入れの当日中に回答を求めること自体が現実的ではないこと、②申立人は労組法上の労働組合ではないこと、③団体交渉の議題とされたA 1 及びA 4 に対する懲戒処分については、同人らが代理人を立てて対応していることから、そもそも団体交渉に馴染まないことを団体交渉拒否の理由としている。
- (3) しかし、①については、当日中の回答は困難であるとしても、相当期間が経過しても団体交渉に応じていないことの理由にはならない。

②についても、争点4 (4) 記載のとおり、団体交渉拒否の正当な理由とはなり得ない。

③については、乙第502号証はあくまでもA 1 及びA 4 が個人的に弁護士に労働関係紛争の解決を依頼したものであって、申立人が労働組合として団体交渉を申し入れたものとは別であるから、前者をもって後者を拒否する正当な理由とはいえないことは明らかである。

(4) よって、申立人の令和5年12月18日付け団体交渉の申入れを被申立人が拒否したことも、労組法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為にあたる。

第5 救済方法について

本件にあらわれた証拠によれば、被申立人は、労働組合に対し極めて強い嫌悪の念を抱いており、申立人組合の結成以降、意図的にその弱体化を図る行動を繰り返し行ってきたものと認められる。

そのため、申立人組合は、当委員会に対し、審査の実効確保の措置勧告の申立を行い、当委員会は、不当労働行為と疑われるような行為を行わないよう「要望」したにもかかわらず、ほとんどの組合員が申立人組合から脱退するという事態に至ってしまったものである。

このような事態に陥ったのは、被申立人の不利益取扱及び支配介入によるものと解さざるを得ず、正常な集团的労使関係秩序の回復・確保を図るという不当労働行為救済制度の趣旨・目的からすると、看過することのできない極めて悪質な事例といわざるを得ない。

そこで、当委員会としては、正常な集团的労使関係秩序を回復・確立するために、被申立人会社に対し、主文第1項ないし第5項を命ずるほか、申立人組合に主文第6項の文書を交付させるとともに、ポスト・ノーティスを命ずるのが相当と考えた。

なお、申立人組合の結審時における構成員はA1、1人であるため、主文第6項前段の文書の交付のみで足りるとも考えられなくはないが、乙第506号証の内容や体裁等からみて、また、A1の供述からすると、申立人組合からの脱退が組合員の真意によるものかどうか疑わしいため、真意で脱退したものではない従業員への周知という意味でも、ポスト・ノーティスを命ずるのが相当である。

第6 法律上の根拠

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和6年7月30日

石川県労働委員会

会 長 高 木 利 定