

命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y 1 会社

代表取締役 B 1

被 申 立 人 Y 2 会社

代表取締役 B 3

被 申 立 人 Y 3 会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和5年（不）第4号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年12月23日第1757回及び令和7年1月20日第1759回公益委員会議において、会長公益委員森美穂、公益委員富田隆司、同井上純、同大参澄夫、同杉島由美子、同福谷朋子、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人との団体交渉において、合意形成に向けて誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人Y1会社は、申立人から団体交渉の申入れがあったときには、団体交渉の開催場所につき、申立人と誠実に協議して決定しなければならない

ない。

- 3 被申立人 Y 1 会社は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から 7 日以内に交付しなければならない。

記

当社が、令和 4 年 12 月 8 日の団体交渉において、年末賞与に係る協議に誠実に対応しなかったことが労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に、貴組合が令和 5 年 3 月 1 日付けで申し入れた団体交渉について、開催場所を B 2 本社に指定し、同月 15 日付け「団体交渉の場所について」と題する書面による開催場所の再協議に係る回答を行わなかったことが労働組合法第 7 条第 2 号に、それぞれ該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X 組合

執行委員長 A 1 様

Y 1 会社

代表取締役 B 1

- 4 被申立人 Y 2 会社は、申立人との団体交渉において、合意形成に向けて誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人 Y 2 会社は、申立人から団体交渉の申入れがあったときには、団体交渉の開催場所につき、申立人と誠実に協議して決定しなければならない。
- 6 被申立人 Y 2 会社は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から 7 日以内に交付しなければならない。

記

当社が、令和 4 年 12 月 8 日の団体交渉において、年末賞与に係る協議

に誠実に対応しなかったことが労働組合法第7条第2号及び第3号に、貴組合が令和5年3月1日付けで申し入れた団体交渉について、開催場所をB2本社に指定し、同月15日付け「団体交渉の場所について」と題する書面による開催場所の再協議に係る回答を行わなかったことが労働組合法第7条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

執行委員長 A1 様

Y2会社

代表取締役 B3

7 被申立人Y3会社に対する申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、次の①から⑥までが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に該当するとして、①及び②について令和5年3月20日に、③について同年5月24日に、④について同年9月12日に、⑤について同年10月10日に、⑥について同年11月1日に、それぞれ申立てがされた事件である。

① 令和4年12月8日の団体交渉（以下「団交」といい、令和4年12月8日の団体交渉を「12.8団交」という。）において、申立人X組合（以下「組合」という。）からの要求に対し、被申立人Y1会社（以

下「Y1会社」という。)及び被申立人Y3会社(以下「Y3会社」という。)の代表取締役並びに被申立人Y2会社(以下「Y2会社」という)、被申立人3社を併せて「会社ら」という。)の監査役であるB1(以下「B1社長」という。)の対応が不誠実であったこと(労組法第7条第2号及び第3号)

- ② 組合が令和5年3月1日付けで申し入れた団交について、B1社長が当該団交の開催場所を「B2本社」と称する場所に指定したことで当該団交が開催されなかったこと(労組法第7条第2号)
- ③ 令和5年5月24日、組合が、Y2会社の代表取締役並びにY1会社及びY3会社の取締役であるB3(以下「B3社長」という。)に対し、組合の組合員でありY1会社の従業員であるA2(以下「A2組合員」という。)の同年7月1日以降の雇用に関する契約書の事前の交付を求めたところ、B3社長がこれを拒否し、A2組合員に対して当該契約書に署名捺印するよう求めたこと(労組法第7条第3号)
- ④ 令和5年6月22日、Y1会社が「無期転換権行使者就業規則」の内容を変更し、「無期転換権行使パートタイマー」の定年年齢を68歳としたこと(労組法第7条第1号及び第3号)
- ⑤ 令和5年9月25日、B3社長がA2組合員に対し、同年10月1日以降の雇用に関する契約書の提出を求め、同年9月28日、B3社長が組合に対し、A2組合員が当該契約書に署名捺印しなければ同年10月1日以降に就労させることができない旨を伝えたこと(労組法第7条第3号)
- ⑥ Y1会社が、A2組合員の令和5年4月1日以降の雇用契約の期間を同日から同年6月30日までの3か月間としたこと(労組法第7条第1号及び第3号)

その後、組合は、令和6年7月25日にC1地方裁判所において、原告

をA2組合員、被告をY1会社、利害関係人を組合とする裁判上の和解が成立したことを受け、同年8月5日に上記申立てのうち③から⑥までに係る申立てを取り下げた。

①及び②に係る請求する救済内容は、組合との団交において暴言を吐かないようにすること、団交を労使で合意した場所で開催すること及び誓約文の掲示である。

2 本件の争点

- (1) Y3会社は、Y1会社又はY2会社の従業員である組合の組合員の労組法上の使用者に該当するか。
- (2) 12.8団交における、B1社長の対応は、Y1会社、Y2会社又はY3会社との関係において、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 組合が令和5年3月1日付けで申し入れた団交について、B1社長が当該団交の開催場所を「B2本社」と称する場所に指定したことは、Y1会社、Y2会社又はY3会社との関係において、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成20年1月21日に結成された、地域で働く労働者で組織される個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は120名である。このうちY1会社で就労する者は3名、Y2会社で就労する者は2名である。また、少なくとも令和4年以降、組合の組合員のうち、Y3会社で就労する者はいない。
- (2) Y1会社は、肩書地に本社を置き、運送業等を営む株式会社であり、本件結審時の従業員数は19名である。
- (3) Y2会社は、肩書地に本社を置き、運送業等を営む特例有限会社であ

り、本件結審時の従業員数は10名である。

- (4) Y 3 会社は、肩書地に本社を置き、運送業等を営む株式会社であり、本件結審時の従業員数は182名である。

2 Y 1 会社及びY 2 会社におけるB 1 社長の役職等

- (1) B 1 社長は、Y 1 会社の代表取締役であり、Y 2 会社の監査役である。
- (2) Y 1 会社及びY 2 会社の従業員の雇用契約の期間は、B 1 社長、B 3 社長並びにY 2 会社及びY 3 会社の取締役であるB 4（以下「B 4 取締役」という。）の3人で相談して決定されている。
- (3) Y 1 会社及びY 2 会社の従業員の賞与の決定に際し、B 1 社長は、意見を述べている。

3 組合とY 1 会社及びY 2 会社の労使関係の状況

(1) 合意書の作成等

平成30年5月11日、組合とY 1 会社及びY 2 会社は、合意書を作成した。当該合意書には、Y 1 会社及びY 2 会社を合わせて甲、組合を乙とし、条項の一つとして「甲と乙は、紛争解決のために電話や折衝などの窓口を開き、乙は甲に団体交渉を申し込む前に、この窓口で協議することとする」と記載されていた。

なお、組合がY 1 会社及びY 2 会社に対し、令和4年11月1日付け及び令和5年3月1日付けで団交を申し込んだ時点において、当該窓口は、申立外C 2 会社のプラント内にあるY 1 会社及びY 2 会社の営業所であるB 5 営業所（以下「B 5 営業所」という。）の所長であるB 6（以下「B 6 所長」という。）が担当していた。

(2) 団交の開催

組合とY 1 会社及びY 2 会社は、平成30年2月5日の第1回団交及び同年3月22日の第3回団交を愛知県D市のC 3 公会堂で、同月1日の第2回団交をC 4 港湾会館で、それぞれ開催した。

また、組合とY1会社及びY2会社は、同年5月11日の合意書の作成から12.8団交までの間、少なくとも18回の団交を、組合の組合員5名の就業場所であるB5営業所の近辺にある「C5珈琲店」（以下「C5」という。）で開催した。

（3）組合ホームページへの掲載

組合は、令和2年6月29日の団交後、組合ホームページに「下級管理職の労働組合介入は許さないー生コン輸送会社」という表題で、「下級管理職が組合の運営に介入する発言をしたことに対して、団体交渉で問題にしました。交渉はボーナスについても協議しました」という文章を掲載した。

なお、当該「下級管理職」とは、Y3会社の従業員でありY1会社の所長補佐であるB7（以下「B7所長補佐」という。）のことを指しているが、同日の団交に関する掲載内容は上記のみであり、B7所長補佐やY1会社及びY2会社を特定できる内容は掲載されていなかった。

4 12.8団交の状況等

（1）団交申込み等

ア 組合は、Y1会社及びY2会社に対し、令和4年11月1日付け「団体交渉申込書」（以下「11.1申込書」という。）を送付した。11.1申込書には、開催場所をC5とするほか、次の内容を含む要求事項等が記載されていた。

「①年末賞与を例年からインフレ分5%アップを求めます。

貴社の考え方とその経営上の根拠を説明して下さい。

②昼食が取れない場合は個人がプラントに申し出ると取得できるとのことでしたが、車両の順番が混乱するので、忙しい時は、プラントが指示して昼食を取れるようにC2に申し入れて下さい。職場全体の要求です（別紙）。」

イ 組合は、Y 2 会社に対し、令和 4 年12月 2 日付け「12月 8 日団体交渉議題追加」と題する書面（以下「12.2書面」という。）を送付した。12.2書面には、組合の組合員であり Y 2 会社の従業員である A 3（以下「A 3 組合員」という。）の労働災害が認定された旨のほか、次の議題を追加する旨が記載されていた。

「①2021年 2 月に有給休暇が発生することになります。以後の欠勤日とされた日への充当、あるいは、消滅時効を迎える来年 2 月までに出来高給の保障を受けられる形での消化を求めます。団体交渉までに貴社の考えを整理して調整して下さい。

②上記労災に関連して貴社の安全配慮義務について協議します。

当時の貴社の安全管理の責任者、運行管理者は誰ですか？

貴社はどのような安全教育をおこなっていましたか？（労働安全衛生法60条の 2、貨物自動車運送事業輸送安全規則第10条関係）

（2）12.8団交の状況

令和 4 年12月 8 日、C 5 において、組合と Y 1 会社及び Y 2 会社の団交が 2 社合同で開催された。組合からは、執行委員長の A 1（以下「A 1 執行委員長」という。）ほか 5 名が出席し、Y 1 会社及び Y 2 会社からは、B 1 社長、B 3 社長、B 4 取締役、B 6 所長及び B 7 所長補佐が出席した。12.8団交における協議の主な概要は、次のとおりである。

ア 団交の開催場所

団交の開催場所について、A 1 執行委員長と B 1 社長との間で、次のとおりやり取りがあった。

「B 1：こんなところでやらんで、本社でやった方がええな。

A 1：本社？

B 1 : B 2 の本社、タダだわ。

A 1 : B 2、遠いわ。

B 1 : 遠いも減ったくれもない本社だ。

A 1 : 使ってないだろう？

B 1 : 使っとるわ！

A 1 : 近くでやることは要求しとく。

B 1 : そんなものはどうでもいい、金がないっていうふうだったら
B 2 だ、ていう風になる。俺が出る時は。

A 1 : こっちは、要求しとくから。またそこで揉めたら争えばええ
から。

B 1 : も一ええ。永遠に揉めるなら揉めるでええ。 」

イ 団交の代表者

A 1 執行委員長が、B 1 社長に対し、団交における Y 1 会社及び
Y 2 会社の代表者が誰であるか尋ねたところ、B 1 社長は、B 7 所
長補佐が代表者である旨を回答した。

ウ 組合ホームページの掲載内容

B 1 社長は、A 1 執行委員長に対し、組合ホームページで B 7 所
長補佐を「下級管理職」と表現したことについての謝罪を要求した。
これに対し、A 1 執行委員長は、謝罪しない旨を回答した。

エ 年末賞与

(ア) 年末賞与については、主に A 1 執行委員長と B 1 社長との間で協
議が行われた。

A 1 執行委員長が、年末賞与について尋ねた際、B 1 社長は、
「君が出してきたやつに対して、永遠にこれからはマイナスだ」
「「来年5,000円上げてくれ」って言ったら「マイナス5,000円」、
答えをいつも隣に書いてこい。いいか、会社は会社の答えを出す。

ええか。君が出してきたやつに対しては全部マイナスだ。マイナスだ、ええか！」と述べた（以下、B 1 社長のこれらの発言を「本件発言」という。）。

(イ) A 1 執行委員長が、Y 1 会社及びY 2 会社の経営状況の赤字や黒字について尋ねたところ、B 1 社長は、「赤・黒、関係ないの」と回答した。

これに対し、A 1 執行委員長が、関係ないとはどのような意味なのか尋ねたところ、B 1 社長は、「関係ない。君に対してはマイナスだ」と回答した上で、それが「永遠の答え」であり、A 1 執行委員長が要求を出せば全てマイナスという答えを出す旨を述べた後、「会社は、会社の答えを出すそれだけの話」と述べた。

また、A 1 執行委員長が、マイナスとはどのような意味なのか尋ねたところ、B 1 社長は、「出す気が無いと言う事」と回答した。

これに対し、A 1 執行委員長が経営状況の赤字や黒字について再度尋ねた際、次のとおりやり取りがあった。

「A 1 : で経営状況はどうなの？赤、黒はどうなの？

B 1 : 経営なんてどうでもいいんです。

A 1 : 赤、黒はどうなの？

B 1 : 赤、黒、抹茶！

A 1 : ん？抹茶？

B 1 : ちょこっとだけ利益が出てるよ！それだけの話だ。

A 1 : 利益は出てるんだ？

B 1 : だけど払う意志はない。」

(ウ) A 1 執行委員長が、労働者の労働条件を良くしようと思わないのか尋ねたところ、B 1 社長は、「もう既に発表されてる」「会社は会社の意見で、きちんと発表されてる」と、Y 1 会社及びY 2 会社の

従業員に対して説明済みである旨を回答した。

これに対し、A 1 執行委員長が、それについて交渉を行うのが
団交である旨を述べたところ、B 1 社長は、「君のそれに対しては
ペケだと」と述べた。

また、A 1 執行委員長が、従業員に対して説明した内容を組合に
対して説明できないのか尋ねたところ、B 1 社長は、「言う必要な
い。払う意志なし。君に対して。なし」と回答した。

(エ) 団交の終盤において、A 1 執行委員長が、年末賞与について組合
に説明できないのか再度尋ねたところ、B 1 社長は、「何度同じこ
と言わせる。会社の方針は会社の方針として、もう説明しとる」と、
Y 1 会社及びY 2 会社の従業員に対して説明済みである旨を再度回
答した。

オ Y 1 会社及びY 2 会社の従業員の昼食のとり方

Y 1 会社及びY 2 会社の従業員の昼食のとり方については、主に
A 1 執行委員長とB 7 所長補佐との間で協議が行われ、B 1 社長の
対応に目立ったものはなかった。

カ A 3 組合員の有給休暇の取扱い

A 3 組合員の有給休暇の取扱いについては、主にA 1 執行委員長
とB 3 社長との間で協議が行われた。

B 3 社長は、A 1 執行委員長に対し、Y 2 会社からA 3 組合員に
対する有給休暇に係る支払について、翌日にA 3 組合員に説明する
旨を述べた。これに対し、A 1 執行委員長が、当該支払に係る計算
書を組合に対して送付してもらえるか尋ねたところ、B 3 社長は、
組合に対して当該計算書を送付しない旨を回答し、B 1 社長もこれ
と同趣旨の回答をした。

キ Y 2 会社の安全配慮義務

Y 2 会社の安全配慮義務については、主に A 1 執行委員長と B 3 社長及び B 7 所長補佐との間で協議が行われ、B 1 社長の対応に目立ったものはなかった。

5 令和 5 年 3 月 1 日付け団交申込みの状況等

(1) 団交申込み等

ア 組合は、令和 5 年 3 月 1 日付け「団体交渉申込書」（以下「3.1 申込書」という。）を B 5 営業所にある複合機（以下「本件複合機」という。）にファクシミリで送付した。3.1 申込書は、Y 1 会社及び Y 2 会社宛ての書面であり、団交の開催場所を「喫茶店 C 5 あるいは当組合事務所あるいは C 2 内営業所」とすること等が記載されていた。

なお、本件複合機は、Y 1 会社、Y 2 会社及び申立外 C 6 会社の 3 社で共同利用されている。

イ 令和 5 年 3 月 8 日、A 1 執行委員長が B 6 所長の携帯電話に架電したところ、B 6 所長は、3.1 申込書が届いていない旨を述べた。このため、組合は、再度、3.1 申込書を本件複合機にファクシミリで送付した。

ウ 令和 5 年 3 月 9 日、B 6 所長は、組合から送付された 3.1 申込書を Y 3 会社の本社 2 階にある F A X 機にファクシミリで送付した。また、B 6 所長は、B 3 社長に架電し、3.1 申込書を B 1 社長にも見せるように伝えた。

その後、3.1 申込書の内容について、主に B 1 社長及び B 3 社長との間で協議を行った結果、組合に対し、開催場所を Y 1 会社及び Y 2 会社の本社である B 2 本社とする旨を連絡することが決定され、B 1 社長は、B 6 所長にその旨組合に連絡するよう指示した。

エ 令和 5 年 3 月 15 日、A 1 執行委員長が B 6 所長の携帯電話に架電したところ、B 6 所長は、組合が 3.1 申込書で申し込んだ団交につい

て、B 1 社長がB 2 本社で行うと言っている旨を述べた。

(2) 団交の開催場所の再調整

組合は、令和5年3月15日付け「団体交渉の場所について」と題する書面（以下「3.15書面」という。）を本件複合機にファクシミリで送付した。3.15書面は、Y 1 会社及びY 2 会社宛ての書面であり、B 2 本社で団交を行うことは不合理であるため受け入れられない旨のほか、次の内容が記載されていた。

「 3月20日正午までに喫茶店C 5あるいは当組合事務所あるいはC 2内営業所等、労使が合意できる就業場所に近い場所を調整して下さい。これに合意ができない場合は団交拒否の不当労働行為とみなします。」

「 B 2 本社は就業場所から遠い上、普段は貴社管理職はおろか、運行管理者すら在籍しておらず、貴社代表者が組合への負担を強いるために敢えてB 2 本社を提案していると判断せざるを得ません。」

これに対し、Y 1 会社及びY 2 会社は、同月20日までに回答を行わなかった。

6 3.1申込書の要求・協議事項に対する回答

Y 1 会社及びY 2 会社は、組合に対し、令和5年4月5日付け「団体交渉要求協議事項」と題する書面をファクシミリで送付した。当該書面には、次の内容が記載されていた。

「1. 4月昇給基本給を5000円にする事の回答

①5000円の件は、全面否定。

②今年の昇給は、従業員全員を集めての説明通り。（3月24日）

2. 新車ミキサー配置について

会社にて決める事。

3. A 2 組合員の無期転換について

会社の就業規則どおりである。

4. 2023年夏季賞与も、報告決定済み。

以上 』

なお、当該書面の内容については、B 1 社長と B 3 社長との間で協議が行われ、最終的に B 1 社長が内容を決定した。

7 本件の第 2 回審問における B 1 社長の証言

本件の第 2 回審問において、組合が B 1 社長に対し、A 1 執行委員長が組合の執行委員長であると、組合と誠実に団交を行うことができないということによいのか尋ねたところ、B 1 社長は、「いいよ。だって謝らないんだもん」と証言した。

第 3 判断及び法律上の根拠

1 争点（2）について

（1）組合の主張要旨

ア 12.8 団交における B 1 社長の言動は常軌を逸しており、まともな交渉ができなかった。これが不当労働行為であることは自明である。また、B 1 社長自身、不誠実交渉であったことを認めている。

会社らは、このような不誠実交渉を行った理由として、令和 2 年 6 月 29 日の団交について組合ホームページに掲載した「下級管理職」なる表現を持ち出すが、これが侮辱でないことも自明である。約 1 年半後になって、組合ホームページの掲載が侮辱だと言い出したことは、団交を破壊する意図的な口実である。

イ 組合ホームページに掲載した「下級管理職」という表現が、Y 3 会社の B 7 所長補佐を想定して掲載していることは、組合の団交関係者と組合ホームページを読んだ会社らの団交関係者しか理解し得ないものであるにもかかわらず、会社らが個人を特定したソーシャルメディア上の誹謗中傷を引き合いに出して侮辱だなどと論じる態度は、会社

らの主張が意図的な誇張であることを示している。

(2) Y 1 会社の主張要旨

ア B 1 社長が12.8団交に出席した主な理由は、A 1 執行委員長が B 7 所長補佐に対して団交中に大声で恫喝し、組合ホームページに「下級管理職」と誹謗中傷を書き込むなど、看過し難い行為があったことを B 7 所長補佐から聞き、Y 1 会社の代表取締役として組合に謝罪を要求するためである。しかし、組合がこれに応じなかったことから言葉の応酬となった。

12.8団交中の対応は、謝罪しない組合の態度に合わせたものである。B 1 社長の個人的見解に基づき、何を言っても「ゼロ回答」であるという趣旨の発言をし、回答が抽象的になったことを組合は「常軌を逸した」「不誠実」と表現しているが、組合が団交前に謝罪していれば、このようなことにはならなかった。

イ B 7 所長補佐は、将来を担う幹部候補である。将来のある者に対して「下級」を付けて侮辱したことは許し難く、インターネット上でさらす行為は、一般的に罪に問われてもおかしくない。

(3) Y 2 会社の主張要旨

組合に対し、組合ホームページに「下級管理職」と掲載したことを謝ってもらうぞと言ったところ、組合は「上級、中級、下級と出しているが何が悪い！謝らない」と声を大にして言ったので、こちらは何を言っても許されると思い、発言したまでである。

(4) 判断

ア 12.8団交における B 1 社長の対応

第2の2(1)で認定したとおり、B 1 社長は、Y 1 会社の代表取締役であり、Y 2 会社の監査役である。

この点、監査役は、本来、会社の経営判断を行う者ではなく、経

営陣から独立して、その業務を監査する立場にある者であるところ、第2の2(2)及び(3)で認定したとおり、B1社長は、Y2会社の従業員の雇用契約期間や賞与の決定という経営面に関与しており、また、第2の6で認定したとおり、組合からの要求・協議事項に対する回答について、Y2会社に係る部分も含めて最終的に内容を決定していることからすれば、実質的には、Y2会社の経営陣である。

したがって、12.8団交におけるB1社長の対応は、Y1会社及びY2会社の対応といえる。

イ 労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為該当性

(ア) 第2の4(2)オ及びキで認定したとおり、Y1会社及びY2会社の従業員の昼食のとり方に係る協議及びY2会社の安全配慮義務に係る協議において、B1社長の対応に目立ったものはなかった。

(イ) 第2の4(2)カで認定したとおり、A3組合員の有給休暇の取扱いに係る協議において、A1執行委員長が、Y2会社からA3組合員に対する有給休暇に関する支払に係る計算書を組合に対して送付してもらえるか尋ねたところ、B3社長は、組合に対して当該計算書を送付しない旨を回答し、B1社長もこれと同趣旨の回答をした。

これについて、B1社長の当該対応は、A1執行委員長とB3社長との協議の過程で付随的にされたものにすぎず、不誠実な対応とまで評価することはできない。

(ウ) 第2の4(2)エで認定したとおり、年末賞与に係る協議において、B1社長は、A1執行委員長に対し、本件発言を始め、「関係ない。君に対してはマイナスだ」「君のそれに対してはペケだと」

「言う必要ない。払う意志なし。君に対して。なし」と回答し、A 1 執行委員長が要求を出せば全てマイナスという答えを出す旨を述べるなど、組合の要求や主張を完全に否定する対応に終始しているだけでなく、A 1 執行委員長が経営状況の赤字や黒字について再度尋ねた際、「赤、黒、抹茶！」と回答するなど、組合の要求や主張を茶化するような態度を取っている。

(エ) 団交は、労働組合及び使用者が、交渉事項に係るお互いの主張を交わし、それらについて検討を行うことによって合意を形成していく過程である。

このことからすれば、組合の要求や主張に対する B 1 社長の「ゼロ回答」の対応は、年末賞与に係る合意形成の可能性を失わしめるものであり、常軌を逸した言動かどうかはともかく、団交の一方当事者としての姿勢や態度として、誠実さに欠けるものといわざるを得ない。

(オ) したがって、12.8 団交における B 1 社長の対応は、Y 1 会社及び Y 2 会社との関係において、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

(カ) 第 2 の 7 で認定したとおり、本件の第 2 回審問において、B 1 社長は、A 1 執行委員長が組合の執行委員長であると、組合と誠実に団交を行うことができない旨を証言している。

このことからすると、12.8 団交における本件発言を始めとする B 1 社長の一連の対応は、B 1 社長が、専ら A 1 執行委員長に対する嫌悪の情に基づき、Y 1 会社及び Y 2 会社が組合との団交を誠実に行わないことを企図してされたものと評価できることから、Y 1 会社及び Y 2 会社との関係において、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

(キ) なお、Y 1 会社は、組合が組合ホームページに「下級管理職」と誹謗中傷を書き込む等の看過し難い行為があったため、組合に謝罪を要求したが、応じなかったことから言葉の応酬となったまでであり、組合の態度に合わせたものである旨主張し、Y 2 会社も同趣旨の主張をする。

この点、第 2 の 3 (3) で認定したとおり、組合ホームページに掲載された令和 2 年 6 月 29 日の団交に関する内容は、B 7 所長補佐や Y 1 会社及び Y 2 会社を特定できるものではなく、B 7 所長補佐の発言を匿名化した上で掲載したものにすぎないことから、これをホームページに書き込むことが看過し難い行為とまでいうことはできず、このことが 12.8 団交の進行に支障を来すものとは認められない。よって、組合の謝罪がないことと Y 1 会社及び Y 2 会社の団交での対応は釣合いがとれているとはいえ、謝罪がないことを理由に誠実に団交に応じなくてもよいとはいえない。

よって、Y 1 会社及び Y 2 会社の主張は、採用できない。

2 争点 (3) について

(1) 組合の主張要旨

ア 団交の開催場所は、労使が協議して決定すべきものであるところ、団交の開催場所を一方的に B 2 事業所に限定してこだわり団交が開催されなかったことは、団交拒否に当たる。

会社らは、組合との団交を誠実に行う意思はなく、団交の開催場所を B 2 事業所にこだわったのは、団交拒否の口実であり、全く合理性はない。

イ 12.8 団交は C 5 で行われている。比較的大きな声を出していたのは B 3 社長であるが、特段、他の顧客との関係でも問題は起きていない。

(2) Y 1 会社の主張要旨

ア ① B 2 本社は、紛れもなく Y 1 会社の本社である。② 事務所には椅子・机・トイレ・水回り・ファクシミリ・電話等の設備が十分に整っており、不自由なく団交ができる場所である。③ 敷地内に乗用車の駐車スペースも十分確保できている。④ 一般人との接点がないので、騒音により迷惑をかけることがない。⑤ 無料であり、余分な経費がかからない。

以上、B 2 本社が団交の開催場所として最適である。

イ 過去にも、愛知県 D 市で団交を行っている。実績のある場所に対して非合理的であると主張するのは、それこそ団交拒否である。

ウ 組合が静かにやるからと頼んできたので、それを守ることを条件に C 5 で団交を始めたが、今回、もうここではできないし、店に迷惑をかけると感じ、原点である B 2 本社に戻すことにした。

(3) Y 2 会社の主張要旨

Y 2 会社の B 2 本社は、B 3 社長が現地を確認しており、Y 1 会社の B 1 社長と同様に、団交の開催場所として相応であるとの認識は変わらない。

過去 2 回ほど、愛知県 D 市で団交を開催した実績もある。

(4) 判断

ア 労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為該当性

(ア) 第 2 の 3 (2) で認定したとおり、組合と Y 1 会社及び Y 2 会社は、第 1 回団交及び第 3 回団交を愛知県 D 市の C 3 公会堂、第 2 回団交を C 4 港湾会館で開催した後、平成 30 年 5 月 11 日の合意書の作成から 12.8 団交までの間、少なくとも 18 回の団交を、組合の組合員 5 名が就業する B 5 営業所の近辺にある C 5 で開催した。

(イ) 第 2 の 4 (2) アで認定したとおり、12.8 団交において、団交

の開催場所について、A 1 執行委員長が、「近くでやることは要求しとく」と述べたことに対し、B 1 社長は、「そんなものはどうでもいい、金がないっていうふうだったらB 2だ、ていう風になる。俺が出る時は」と述べた。また、A 1 執行委員長が、「こっちは、要求しとくから。またそこで揉めたら争えばええから」と述べたことに対し、B 1 社長は「も一ええ。永遠に揉めるなら揉めるでええ」と述べた。

(ウ) 第2の5(1)アで認定したとおり、組合は、3.1申込書を本件複合機にファクシミリで送付し、Y 1 会社及びY 2 会社に対し、団交の開催場所について「喫茶店C 5あるいは当組合事務所あるいはC 2内営業所」とすることを要求した。

しかし、第2の5(1)イで認定したとおり、令和5年3月8日、A 1 執行委員長がB 6 所長の携帯電話に架電したところ、B 6 所長は、3.1申込書が届いていない旨を述べたため、組合は、再度、3.1申込書を本件複合機にファクシミリで送付した。

(エ) 第2の5(1)ウで認定したとおり、令和5年3月9日、B 6 所長は、組合から送付された3.1申込書をY 3 会社の本社2階にあるFAX機にファクシミリで送付した。また、B 6 所長は、B 3 社長に架電し、3.1申込書をB 1 社長にも見せるように伝えた。

そして、3.1申込書の内容について、主にB 1 社長及びB 3 社長との間で協議を行った結果、組合に対し、団交の開催場所をY 1 会社及びY 2 会社の本社であるB 2 本社とする旨を連絡することが決定され、B 1 社長は、B 6 所長にその旨組合に連絡するよう指示した。

その後、第2の5(1)エで認定したとおり、同月15日、A 1 執行委員長がB 6 所長の携帯電話に架電したところ、B 6 所長は、

組合が3.1申込書で申し込んだ団交について、B1社長がB2本社で行うと言っている旨を述べた。

(オ) 上記(エ)について、B1社長はY1会社の代表取締役、B3社長はY2会社の代表取締役であり、また、第2の3(1)で認定したとおり、B6所長はY1会社及びY2会社における団交の窓口を担当していたことからすれば、組合が3.1申込書で申し込んだ団交の開催場所をB2本社に指定し、B6所長に対して上記(エ)の指示を行ったのは、Y1会社及びY2会社の行為であるといえる。

(カ) また、第2の5(2)で認定したとおり、組合は、3.15書面を本件複合機にファクシミリで送付し、Y1会社及びY2会社に対し、B2本社で団交を行うことは不合理であるため受け入れられない旨を伝えたほか、「3月20日正午までに喫茶店C5あるいは当組合事務所あるいはC2内営業所等、労使が合意できる就業場所に近い場所を調整して下さい」と開催場所の再協議を要求した。

これに対し、Y1会社及びY2会社は、同月20日までに回答を行わなかった。

(キ) これらの状況からすれば、Y1会社及びY2会社は、12.8団交の時点において、団交の開催場所をB2本社とすることを組合が受け入れられない旨を承知の上で、これを一方的に指定し、3.15書面に対する回答を行わないことをもって、開催場所の再協議に応じないという態度を明確にしたといわざるを得ない。このことは、実質的に団交を拒否したものと評価できる。

(ク) したがって、組合が3.1申込書で申し入れた団交について、Y1会社及びY2会社が開催場所をB2本社に指定し、3.15書面による開催場所の再協議に係る回答を行わなかったことは、正当な理由のない団交拒否と認められ、労組法第7条第2号の不当労働行為に

該当する。

3 争点（１）についての判断

（１） Y 3 会社で就労する組合の組合員

第 2 の 1 （ 1 ） で認定したとおり、少なくとも令和 4 年以降、組合の組合員のうち、Y 3 会社で就労する者はいない。

（２） 本件における審査計画の策定から結審までの状況等

ア 当委員会は、本件における審査計画を策定する時点において、第 1 の 1 ①から⑥までの申立てについて、組合が、Y 3 会社が組合と Y 1 会社及び Y 2 会社の労使関係に介入し、また、Y 1 会社及び Y 2 会社の労務管理を実質的に行っていた旨を主張していることから、Y 3 会社が労組法上の使用者に該当するか否かを争点ごとに判断する必要があるとした上で、共通する争点として争点（１）を確定したところである。

イ その後、令和 6 年 8 月 5 日、第 1 の 1 ③から⑥までの申立てが取り下げられたため、同日の本件結審時における申立ては、第 1 の 1 ①及び②となった。

（３） 争点（２）に係る Y 3 会社の不当労働行為該当性

第 2 の 4 （ 1 ） 及び（ 2 ） で認定したとおり、12.8 団交は、Y 1 会社及び Y 2 会社の 2 社合同で開催されており、B 7 所長補佐は、2 社の代表者として指名されている。

また、12.8 団交は、Y 1 会社及び Y 2 会社宛てに送付された 11.1 申込書及び 12.2 書面に記載された要求事項等に沿って協議が行われており、その内容は、2 社の従業員の労働条件等であったことから、いずれも 2 社で判断できることであったと解される。

そして、第 3 の 1 （ 4 ） ア で判断したとおり、12.8 団交における B 1 社長の対応は、Y 1 会社においては、代表取締役としての対応であり、

Y 2 会社においては、名目上、監査役ではあるものの、実質的には、経営陣としての対応であったといえる。

これらのことからすると、12.8 団交における B 1 社長の対応は、Y 1 会社及び Y 2 会社の 2 社の対応として評価すればよく、ほかに Y 3 会社の対応として評価できるような事実は認められない。

したがって、争点（2）において、Y 3 会社の労組法第 7 条第 2 号違反は成立し得ず、また、Y 3 会社が組合の弱体化を企図して行ったと評価できるような事実も認められないことから、同条第 3 号違反も成立し得ない。

（4）争点（3）に係る Y 3 会社の不当労働行為該当性

労組法第 7 条第 2 号は、正当な理由のない団交拒否を禁止しているところ、当該行為の主体となり得る使用者は、労働組合から団交申入れを受けた者に限られる。

この点、第 2 の 5 で認定したとおり、3.1 申込書及び 3.15 書面は、Y 1 会社及び Y 2 会社宛ての書面であることから、組合からの団交申入れ先は、Y 1 会社及び Y 2 会社であり、Y 3 会社は、団交申入れを受けておらず、実態として Y 3 会社が対応したとみられるような事実も認められない。

したがって、争点（3）において、Y 3 会社の労組法第 7 条第 2 号違反は成立し得ない。

（5）結論

以上のことから、争点（2）及び争点（3）について、Y 3 会社の労組法上の使用者性を判断する必要はない。

4 救済方法について

（1）組合は、会社らが組合との団交において暴言を吐かないようにすることを求めているが、本件の救済としては、主文第 1 項及び第 4 項のとおり

り命じることをもって相当と判断する。

(2) 組合は、誓約文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第3項及び第6項のとおり命じることをもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和7年1月20日

愛知県労働委員会

会長 森 美 穂