

## 命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

同 A 2

同 A 3

被 申 立 人 Y会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和6年（不）第1号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10日第1761回及び同月17日第1762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 被申立人は、申立人が提出した令和5年12月15日付け労働組合結成通知書兼団体交渉申入書に団体交渉事項として記載された賃金体系及び賞与に関する事項について、団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、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、貴組合が提出した令和5年12月15日付け労働組合結成通知書兼団体交渉申入書に団体交渉事項として記載された3及び4の事項について、貴組合からの団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に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

同 A 2 様

同 A 3 様

Y会社

代表取締役 B 1

3 その他申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）からの、令和5年12月15日付け団体交渉（以下「団交」という。）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1月15日に申立てがなされた事件である。

なお、請求する救済の内容は、団交応諾及び誠実な履行並びに誓約文の揭示である。

#### 2 本件の争点

会社が、組合からの令和5年12月15日付け団交申入れ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。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 組合は、令和5年12月9日に結成され、肩書地に事務所を置く、会社の従業員により組織された労働組合である。
- (2) 会社は、昭和36年5月4日に設立され、肩書地に本社を置く、コーンスターチの製造販売等を目的とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は327名である。

### 2 事実の経過

- (1) 令和5年11月30日、B2が会社の取締役を解任され、代表取締役を退任となった。
- (2) 令和5年12月9日、組合が結成された。
- (3) 令和5年12月15日、組合は、会社に対し、同日付け労働組合結成通知書兼団体交渉申入書（以下「本件申入書」という。）により、同月19日を開催日として団交を申し入れた。本件申入書には、団交事項について以下のとおり記載されていた。

「 団体交渉事項としては、以下の事項を中心とさせていただきたいと思いますが、これに限定するということはなく関連する事項については幅広く議論させていただきたいと思っております。

- 1 今回の代表取締役の解任の経緯、なぜ解任をしたのか、その後、話し合いなどはしているのか、取引先等にはどのような説明をしているのか。
- 2 今後の経営体制に関することとして、B2氏の代表取締役への復帰を強く求める。
- 3 今後の労働条件の変更の有無に関することとして、賃金体系に

変更を加える予定があるのか、令和6年の賞与についてはどう考えているのか。

4 2023年12月の賞与については、その平均支給金額と対前年度比の数字がどうなっているのか。」

- (4) 令和5年12月19日、会社は、組合に対し、本件申入書の1から4までの団交事項（以下「本件団交事項」という。）のうち、1及び2については義務的団交事項ではなく協議する意向がない旨、3及び4については何を協議したいのか趣旨が不明であるため具体的な検討課題を示すべき旨、並びに必要な応じて再度日程を調整する旨を回答し、同日の団交に応じなかった。
- (5) 令和5年12月19日、組合は、会社に対し、本件団交事項のうち、1については現場にいる従業員が説明に困る場面が容易に想像できるはずである旨、並びに3及び4については労働条件の変更予定や賞与金額を確認することは団交では通常行われている旨を記載し、団交が可能な日程を提示すること等を求める「抗議文」を提出した。
- (6) 令和5年12月21日、会社は、組合に対し、本件団交事項のうち、1については義務的団交事項でないことは明らかである旨、並びに3及び4については情報提供を求めているにすぎず、具体的な協議事項を明らかにすべき旨を回答し、団交が可能な日程を提示しなかった。
- (7) 令和5年12月26日、組合は、会社に対し、①同族会社において株主間、役員間で紛争が生じた場合、会社が今後どのように運営されるかわからず不安であるとともに、状況によっては労働条件の変更もあり得ると思っ  
て説明や協議を求めることは当然である旨、②12月賞与が不当に差別された金額となっていないかを確認することは労働者の権利である旨、及び来年の賞与に対する考えや賃金体系変更の有無などはまさに労働条件に関することである旨を記載し、会社の対応は団交拒否であるとする、

「再抗議文」を提出した。

- (8) 令和5年12月28日、会社は、組合に対し、「再抗議文」により組合自身具体的な要求事項を持ち合わせているわけではなく、漠然とした抽象的な印象のもとに団交を要求していることが明らかになったため、会社の回答も抽象的にならざるを得ない旨、念のためとして「再抗議文」中の①については現時点で労働条件を変更することは考えていない旨、並びに②については同月の正社員の賞与の平均支給額は773,915円（対前年度比99.3%）であり、翌年の賞与は考課期間が終了していないため就業規則に則って支給を決定するという以外には回答できない旨、及び現時点で賃金体系を変更する予定はない旨を回答し、これ以上何か協議したい事項があれば具体的な要求事項を定めた上で改めて団交を申し入れるよう回答した。
- (9) 令和6年1月11日、組合は、会社からの上記(8)の回答を受け、会社に対し、賞与や給与の妥当性を判断するために3期分の決算書の開示等及び団交の開催を求め、「再々抗議文」を提出した。
- (10) 令和6年1月15日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てをした。（当委員会に顕著な事実）
- (11) 令和6年2月15日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立書の補正として同申立書の差替えを行った。

### 3 組合の目的

組合の規約第3条には、「本組合は、団結と相互扶助の精神により組合員の労働条件を維持改善し、経済的社会的地位の向上をはかることを目的とする。」と規定されている。

## 第3 判断及び法律上の根拠

### 1 組合の主張要旨

- (1) 労働条件や賞与については、義務的団交事項であることは明白であり、

抽象的であるから団交できないなどということは詭弁にすぎない。このような会社独自の理屈を認めてしまえば、労働組合からの要求は何でも具体的でなければならないことになってしまい、労働組合として幅広く議論をして使用者からよい労働条件などを引き出すことができなくなってしまい、妥当でない。また、本件の団交事項が抽象的とは思えない。

- (2) 団交は、労使双方が意見を交換し、お互いの立場を理解することも重要な目的である。団交において協議をするために具体的な要求や趣旨の説明を求めているなどという会社の主張は詭弁であり、それら要求の内容や趣旨を説明したり、会社に回答してもらうのが団交である。
- (3) 組合が設立されたきっかけが、会社の代表取締役の解任、交替であることは事実だが、労働者がこのような突然の代表取締役の解任や同族間での争いが生じた場合に、今後の経営方針や新経営陣による粛清や不当な人事異動が生じるかもしれないという不安を持ち、労働組合を結成することはごく自然なことである。労働組合の設立のきっかけなど労働組合性には何ら関係のないことである。

## 2 会社の主張要旨

- (1) 本件団交事項 1 及び 2 について、代表取締役社長の解任及びその復帰は、経営者の人事に関する経営・生産に関する事項である。そもそも（代表）取締役の解任や復帰（選任）については、最終的な意思決定を行うのは株主であり、会社が自由に処分できるものでもない。

したがって、義務的団交事項に該当しないことは明らかである。

- (2) 本件団交事項 3 及び 4 について、会社は、令和 5 年 12 月 28 日付け回答書において、賃金体系の変更の予定はないこと、同月の正社員の賞与の平均支給額及び対前年度比を回答済みである。これらの事項についてさらに協議をしたいのであれば、組合において上記回答を踏まえて改めて要求事項を記載して団交を申し入れればよいはずであるが、組合はその

ような要求をしておらず、会社が団交を拒否したことにはならない。

- (3) 本件団交事項 3 及び 4 について、組合は、団交の具体的な協議事項を一切明らかにしていない。会社は、労働条件に関する具体的な協議事項を明らかにするよう要請し、団交に応じる姿勢を示しているのであるから、不誠実な対応をとっておらず、団交を拒否したとはいえない。
- (4) 組合の設立経緯、団交を求める内容並びに組合の主張及び態度からすれば、組合は、およそ労働条件の維持改善のために団交を行う具体的な意向はなく、専ら前代表取締役社長の復帰のみを要求する団体にすぎず、労組法上の労働組合ではない。

### 3 判断

- (1) 第 2 の 2 (3) から (9) までで認定したとおり、組合は、会社に対し、令和 5 年 12 月 15 日付けで団交を申し入れ、数回にわたり抗議文を提出したにもかかわらず、会社は、団交に応じていない。
- (2) このことについて、会社は、本件団交事項 1 及び 2 は義務的団交事項に該当しない旨を主張する。

義務的団交事項とは、団交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る。

本件団交事項 1 及び 2 は、組合の組合員の労働条件その他の待遇に係る事項とはいえ、組合と会社との間の団体的労使関係の運営に関する事項ともいえない。また、取締役の選任及び解任は、株主総会の決議事項であって、使用者には処分可能なものではない。

したがって、本件団交事項 1 及び 2 は義務的団交事項ではないことから、会社が本件団交事項 1 及び 2 に係る団交に応じなかったことは正当な理由があり、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しない。

- (3) 会社は、本件団交事項 3 及び 4 について、令和 5 年 12 月 28 日付け回答

書において、賃金体系の変更の予定はないこと、並びに同月の正社員の賞与の平均支給額及び対前年度比を回答済みであり、団交を拒否したことにはならない旨を主張する。

第2の2(3)で認定したとおり、本件団交事項3及び4の内容は、賃金体系の変更予定の有無、令和6年賞与についての考え、及び令和5年12月賞与の平均支給金額・対前年度比の数字であるところ、これら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るが、第2の2(8)で認定したとおり、会社は、書面により、上記賃金体系の変更予定の有無及び令和5年12月賞与の平均支給金額・対前年度比の数字について明確に回答している。本件団交事項3及び4は、いずれも質問の形を採っていることから、会社が、これに対応する回答を示せば敢えて団交をする必要がないと考えたとしても無理からぬものがある。

しかしながら、団交は、その制度の趣旨からみて、労使双方が自己の意思を円滑かつ迅速に相手に伝達し、相互の意思疎通を図るため、直接話し合う方式によるのが最も適当であり、その際、書面を補充的な手段として用いることは許されるとしても、専ら書面による回答のみとする方式は、直接話し合う方式に代わる機能を有するものではなく、労組法の予定する団交の方式ということとはできない。書面による回答のみとする方式が許される場合があるとしても、それによって団交義務の履行があったということが出来るのは、直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情があるときに限ると解すべきである。本件においては、このような事情を認めるに足りる証拠はないのであるから、組合の団交申入れに対し、会社が書面による回答をしたことにより、団交を拒否していないといえないことは明らかである。したがって、会社の主張には理由がない（東京高裁平成2年12月26日判決参照）。

(4) また、会社は、本件団交事項3及び4について、組合に対して労働条

件に関する具体的な協議事項を明らかにするよう要請しており、団交を拒否したとはいえない旨を主張する。

しかしながら、使用者が、協議事項の具体的な特定や、使用者からの事前の質問に対する回答を要求し、その特定や回答がなされない限り団交に応じないとするのは適切ではなく、使用者は、かかる特定や回答がなされない場合でも、協議事項が義務的団交事項であると評価できるならば、原則的には団交に応じる必要があると解される。

上記(3)で判断したとおり、本件団交事項3及び4は義務的団交事項と評価でき、さらに協議を行えない程度に具体性を欠くとはいえないことから、会社は団交に応じる必要がある。よって、会社の主張には理由がない。

なお、第2の2(3)で認定したとおり、本件申入書において、本件団交事項3及び4を列記しつつ、「(団交事項は)これに限定するというのではなく関連する事項については幅広く議論させていただきたいと思っております。」と記載されていることは、上記判断を左右するものではない。

- (5) したがって、会社が、本件団交事項3及び4について、組合からの令和5年12月15日付け団交申入れ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。
- (6) なお、会社は、組合は専ら前代表取締役社長の復帰のみを要求する団体にすぎず、労組法上の労働組合ではない旨を主張する。

労組法上の労働組合といえるためには、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なければならないが、他の活動を行うことも、それが主たる目的とならない限り認められる。

第2の3で認定したとおり、組合の規約第3条には、「本組合は、団結と相互扶助の精神により組合員の労働条件を維持改善し、経済的社会

的地位の向上をはかることを目的とする。」と規定されており、現に、組合は、会社に対し、本件団交事項3及び4において、労働条件に関する団交を申し入れていることから、会社の主張には理由がない。

#### 4 救済方法について

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2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2月17日

愛知県労働委員会

会長 森 美 穂