

命 令 書

申立人 X組合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y社

代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岐労委令和6年(不)第6号Y社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10月22日第395回公益委員会議における公益委員浅井直美、同三井栄、同大野正博、同武藤玲央奈の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和6年10月9日及び同月15日付け書面で申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が令和6年7月22日付けで申し入れた団体交渉要求の項目のうち、「2024年夏季一時金（賞与）の件」について、被申立人の主張や回答の根拠を具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立との団体交渉において、A 1 執行委員長の出席を拒否し、交渉担当者の交代を求めるなど、組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令書写しの受領の日から10日以内に、申立人に対して、下記の内容の文書を交付しなければならない。

記

年　　月　　日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y社

代表取締役 B 1

当社が貴組合との団体交渉において、A 1 執行委員長が出席する団体交渉を拒否したこと等が、岐阜県労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後は、貴組合との団体交渉を誠実に行うとともに、不当労働行為を二度と繰り返さないことを誓約いたします。

以上

5 被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。

理由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y社（以下「会社」という。）が、

（1）X組合（以下「組合」という。）が申し入れたA2組合員（以下「A2組合員」という。）の2024年夏季賞与（以下「夏季賞与」という。）の支給等を議題とする団体交渉において示した態度及びA1執行委員長（以下「A1委員長」という。）が交渉担当者として適格性を有しないなどとして団体交渉を拒否したことが、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、

（2）組合に対し、A1委員長以外の者を団体交渉の交渉担当者とするよう要求したことが、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

（1）会社は、A2組合員の夏季賞与に関する組合との団体交渉を正当な理由なく拒否してはならない。

（2）会社は、組合に対し、A1委員長以外の者を団体交渉の交渉担当者とするよう求めるなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

（3）会社は、陳謝文（別紙）を、労働委員会の救済命令発令後3日以内に組合へ交付するとともに、会社の玄関に提示しなければならない。

3 争点

（1）A2組合員の夏季賞与を議題とする第1回ないし第3回団体交渉における会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。

（2）会社が、A1委員長が出席する団体交渉を拒否したことが、労組法第7

条第2号の不当労働行為に該当するか否か。

- (3) 会社が、令和6年10月10日付で、A1委員長以外の者を交渉担当者として団体交渉を申し入れるように要求したことが、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いがないか、審査の全趣旨から認められる事実である。

なお、以下の記述において、疎甲第○号証のことを「甲○」、疎乙第○号証のことを「乙○」とそれぞれ略し、第○回審問期日の調書のことを「審○」とそれぞれ略すこととする。

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成11年9月7日に設立された労働組合であり、本件結審時の組合員数は235名である。

(2) 会社

会社は、昭和48年11月20日に設立された株式会社であり、肩書き地に本店を置くほか、愛知県名古屋市に支店を有し、冷暖房設備機器の販売及び設計施工等の業務を行っている。なお、本件結審時の会社の従業員数は25名である。

2 A2組合員の就業状況

- (1) 平成21年9月1日、A2組合員が会社に入社した。
(2) 平成28年4月、A2組合員が課長職に昇進した。

これに伴い、役職手当月額24,000円が支給されることとなったが、時間外賃金が不支給となった。

- (3) 令和6年8月10日、A2組合員が会社を退職した。

3 組合への加入

令和6年7月19日、A2組合員は、会社の退職手続や時間外賃金について組合に相談し、同日組合に加入した。

4 第1回団体交渉

(1) 組合は、会社に対し、令和6年7月22日付け「A2氏の組合加入通知及び団体交渉申入書」を送付し、A2組合員の時間外賃金及び夏季賞与の支給を議題とする団体交渉を申し入れた。

(2) 令和6年7月29日、B1代表取締役（以下「B1代表」という。）が、B2弁護士（以下「B2弁護士」という。）に、上記（1）の申入れについて相談し、同弁護士から、「第1回団体交渉においては、相手方の質問を聞くだけにし、今回は回答しないようにして、後日回答するように。」との指示を受けた。

(3) 令和6年7月30日、第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1委員長とA2組合員、会社側の出席者は、B1代表であった。

なお、交渉の内容は以下のとおりである。

ア A1委員長が労働時間の管理方法を質問したところ、B1代表は「今日、前回お電話で申し上げたとおり、ちょっとどういったのかを聞きたいというの、今回ちょっと聞かせていただきたいなと思って。」「こっちから申し上げることというのは、今、弁護士さんとかちょっと相談させてもらってて」などと回答した。

イ A1委員長が「今までA2さんは、会社のほうからは、あんた管理職になったから、課長になったから、もう残業の手当は払いませんよと言って、多分8年ぐらい前から残業手当は払われてないでしょ、実態として。」と述べたところ、B1代表は「それもちょっと。」「確認して。」と回答した。これに対し、A1委員長が「確認してというのは、社長としてそういうことが分からぬのか、分かるけども今は話さないのか、どっちだ。」と質問したところ、B1代表は「ちょっと今そういうの、

今日は回答を控えるというふうにちょっと弁護士に言われているんで。」と回答した。

ウ 再度、A 1 委員長が労働時間の管理方法について質問したところ、同様にB 1 代表が答えられない旨を表明したため、同委員長は「何でそれが分からぬの。」と質問したところ、同代表が「そんな大きい声出されても、ちょっと怖いです。」と回答した。

エ A 1 委員長が「あなた、何のために、ここに今日出てきたの。」「団体交渉というのはね、お互いに話し合う場だよ。」「あなたの今のそういう態度では、話し合いにならんじゃないですか。」などと述べ、組合から送付した文書を見せたうえで弁護士に対応を相談したのか質問したところ、B 1 代表は「まあそれも、いろんなことが考えられると思うんです。」と回答したため、同委員長が「だから、いろんなこと言って。聞くから。考えられるだけでは、あなたの頭の中にあるだけでしょ。こちらには伝わらないじゃないですか。」と主張した。これに対し、B 1 代表は「ちょっと答えられないというのが今の回答なんんですけど。」と回答した。

オ A 1 委員長が、どんな質問であれば答えることができるのか尋ねたところ、B 1 代表は、質問によるが、ほかに質問していただいて、答えられるものに対しては答える旨回答した。

カ A 1 委員長が、B 1 代表が弁護士から受けた指示の趣旨を質問したところ、同代表は「今日聞かれたことに対しては答えなくていい、答えないでくださいというふうに止められてるので。」と回答した。

A 1 委員長が「じゃあ、何も答えないということや。ねえ。」と述べ、続けて「これ、まず、団体交渉だという認識はあるわけね。」と質問すると、B 1 代表は「はい。なので、時間どおりに。」と回答した。A 1 委員長が、弁護士に相談した経緯を質問すると、B 1 代表は「答えられないです。」と回答した。次にA 1 委員長が「労務管理、労働時間の管理を会社がしなければならないということは知ってる？」などと質問

すると、B 1 代表は「そういうルール。ルールちゅうか、法律でいうんですか。」などと述べるので、同委員長が「あなたは、それが、そういう法律があるというふうに認識してゐるわけ?」「いろいろ言つとるよ。だから聞いとるやんか。あなたの認識を聞いておるんです。」と質問の趣旨を明らかにして、雇用したときには給与を支払わなければならぬという法律を知っているかを質問すると、同代表は「今まで私も会社員で働いてきたので。」と回答し、こうして両者でルールについての対話が繰り返された。A 1 委員長が相槌を打ちながら「で、何。」と質問すると、B 1 代表は「で、何というのは、何を聞かれとるのかがよく分からぬ。」と述べるので、同委員長が「何を聞かれてると思ってるの。」と質問すると、同代表は「なんで、聞かれてるということに対しては答えることができないので。」と回答した。

キ A 1 委員長が、A 2 組合員の時間外賃金について、「あなたは、なぜ払わないかも言わない。そうでしょ。例えば、A 2 さんは課長だから払わないとも言わない。管理監督者だから払いませんということも言わぬ。」と述べ、なぜ支払わないのかと質問したところ、B 1 代表は「答えられません。弁護士に相談してからじゃないと答えられません。」などと回答した。A 1 委員長がその弁護士の所属や弁護士からの助言の有無について質問したところ、B 1 代表は「教えられないです。」と回答し、同委員長は「それは、何回も言うけど、不当労働行為ですよ。」と述べた。

ク A 1 委員長は、同委員長が話した際にB 1 代表が相槌を打っていることについて、その趣旨を質問すると、同代表は、じつとして聞いていた方が良いのか、相槌を打った方が良いのか、どちらが話しやすいのかと質問した。A 1 委員長は「そんなことあんたに関係ないやろ。」と述べたうえで、「相手が一生懸命しゃべってるから、多分話しやすいやろうなと思って相槌を打ってるわけ? イエスかノーかで答えて。」と質問したところ、B 1 代表は「答えられません。」と回答した。

ケ A 1 委員長が、なぜそれさえも答えることができないのか理由を質問すると、B 1 代表は「それで答えたとして、どうなるのかが。」と述べた。A 1 委員長が「それが心配なんだな。それが心配なのね。それが今後の交渉にとってね、不利になったり、そういうふうになることが心配なの？」と質問すると、B 1 代表は「そんなことあるんですか。」と驚き、同委員長が「あるよ。」と述べるので、同代表は「あるんだったら、なおさら答えられません。」と述べた。A 1 委員長が不利になるとすることになれば答えられないということかと質問すると、B 1 代表は「ちょっとまた違いますけど。」「単純に答えられませんという。」と回答した。

コ A 1 委員長が、A 2 組合員に時間外賃金を支払わないことについて、「こちらの主張は、それは法律違反です。したがって、その分、払わない分を損害賠償するよ。その方法はね、最初に言ったけれども、裁判でやるのか、それとも労働基準監督署に行ってこれを法違反として申告するのか。それはこちらが決めます。それでいいですか。」、「それも答えない？答えられない？」と質問したところ、B 1 代表は「答えられません。」と回答した。続けて、A 1 委員長が「社長として、労働基準監督署がそういう調査に来てもやむを得んということかな。」と質問すると、B 1 代表は「答えられません。」と回答するので、同委員長が「それも答えられんということだとね、少なくとも社長としての責任をとても果たすように思えんよ、それは。(ママ)」などと述べた。

サ A 1 委員長は、労働基準監督署と労働委員会の名称を述べたうえで「そこで話し合いをする。」「そういうところへ行くのは嫌だって言うんなら、今口で言いや。」などと提案すると、B 1 代表は「答えられません。」と回答した。

シ A 1 委員長は、質問を打ち切り、「こんな時間、無駄な時間を延々と続けていても、お互いに時間の無駄だからやめようか。」と述べ、団体交渉が終了した。

5 あっせんの申請

組合が令和6年8月1日付け「あっせん申請書」を当委員会に提出した。なお、調整事項は、以下のとおりである。

(1) A 2組合員の時間外賃金の未払及び夏季賞与の支払。

(2) 会社は、上記(1)を議題とする団体交渉を誠実に行うこと。

6 第2回団体交渉

(1) 組合は、会社に対し、令和6年8月1日付け「A 2組合員の労働条件に関する団体交渉申入書」を送付し、同組合員の時間外賃金及び夏季賞与の支給を議題とする第2回団体交渉を申し入れた。

(2) 令和6年8月21日、第2回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A 1委員長とA 2組合員、会社側の出席者は、B 1代表とB 2弁護士であった。

なお、交渉内容は、以下のとおりである。

ア A 1委員長が、第1回団体交渉において質問した労働時間の管理办法について再度質問したところ、B 1代表は、タッチオントライムで管理している旨の回答をしたため、同委員長がその回答は第1回団体交渉の時点で把握していたのかを質問したところ、同代表がこれを認め、B 2弁護士が「私が聞くだけにしといてくれって言ったんです。」と回答した。

イ A 1委員長が、A 2組合員の課長職としての勤務実態が労働基準法第41条に規定する管理監督者に該当せず、本来支払われるべき時間外賃金の未払が発生しているとの認識のもと、同組合員の勤務状況や手当の支給状況等について質問を重ねたところ、会社は、時間外賃金及び夏季賞与については、精査したうえで基本的に法律に則って支払う意思がある旨回答した。

ウ 組合は、早期の円満解決を望み、8月末日を目指して時間外賃金及び

夏季賞与の額を積算するよう申し入れた。これに対し会社は、もう少し時間が欲しいときには、B2弁護士からその旨を組合に連絡することを持ちかけた。B1代表が、8月末までに精算することについて、通常業務との兼ね合いから厳しいと思うと述べると、これを受けてB2弁護士が同代表に、それなりに頑張ったときは、状況を組合に伝えると話した。これら双方のやり取りを聞いていたA1委員長は「じゃあ、そういうことで。」、「お願いします。」と述べた。

この後、A2組合員が会社に、社会保険の資格喪失に必要となる退職手続を進めるよう依頼して、団体交渉が終了した。

7 第2回団体交渉後の経過

(1) 令和6年8月30日付け「御連絡」

会社は、組合に対し令和6年8月30日付けで、A2組合員の時間外賃金請求及び夏季賞与請求の件について、下記ア及びイにより8月中の金額提示は無理であり、9月13日までに金額提示をさせていただきたいと考えている旨記載した「御連絡」を送付した。

ア 時間外賃金に関しては、インターネットのアクセス履歴の確認等により不就労による削減がなされるか否かを調査している。

イ 夏季賞与に関しても、インターネットのアクセス履歴の確認等により、勤務実態・勤務態度等を調査している。

(2) 令和6年9月12日付け「御連絡」

会社は、組合に対し令和6年9月12日付けで、A2組合員の時間外賃金請求及び夏季賞与請求の件について、下記ア及びイにより9月13日までの金額提示は無理であり、延長させていただいたうえで、回答時機が分かり次第連絡する旨記載した「御連絡」を送付した。

ア インターネットのアクセス履歴等のパソコン内のデータ分析に関して、8月26日に業者に依頼し、同月29日に業者から「もう少しお時間を頂きたい。」との連絡があり、9月10日に催促したがまだ分析中

とのことである。

イ スマートフォンも調査すべきであるとの考えに至り、9月10日に上記アとは別の業者に尋ねたところ、「通話履歴3か月分を出すことができるが、申込書発送までに1週間から10日かかる」旨の回答が得られた。また、同日、上記アの業者にスマートフォンの分析の協力を依頼した。

(3) 令和6年9月12日付け「ご連絡」

組合は、上記(1)、(2)の会社からの「御連絡」に対して、令和6年9月12日付け「ご連絡」により以下のとおり要求した。

ア インターネットのアクセス履歴に加えて、スマートフォンも調査するとの申出に同意することはできない。

イ なぜ、スマートフォンの調査をすべきと考えたのか説明を求める。また、ほかの従業員についても、時間外労働の不就労実態を確認するために同様の調査を行っていたのか回答されたい。

ウ 労働委員会のあっせん期日が控えており、組合内での協議の時間を要するため、速やかにA2組合員に対する時間外賃金の金額を提示されたい。

エ A2組合員の退職手続と8月分給与の支払をされたい。

(4) 令和6年9月18日付け「御連絡」及び計算結果の送付

会社は、上記(3)の組合からの要求に対して、令和6年9月18日付け「御連絡」により以下のとおり回答した。

また、同日付で、タイムカードの記録及び当該記録に基づく計算結果を組合へ送付した。

ア 9月10日までは、スマートフォンの調査の有効性を思いつかなかつたため、同日から調査を開始した。

イ ほかの従業員に関する時間外労働の不就労実態の調査に関し、インターネットのアクセス履歴やスマートフォンの通話履歴の確認はしていない。ほかの従業員がタッチオントライムで労働時間や業務内容を送

信するのに対し、A 2組合員は当該送信がないとの違いに基づくものである。

ウ タイムカードの記録及び当該記録に基づく計算結果を組合宛てに郵送するが、不就労の実態及び消滅時効に関しては現在調査中なので、金額を承認するものではない。

エ A 2組合員の退職手続と8月分の給与支払については、現在手続中である。

8 第3回団体交渉

令和6年10月1日、第3回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A 1委員長とA 2組合員、会社側の出席者は、B 1代表とB 2弁護士であった。なお、交渉内容は、以下のとおりである。

(1) A 1委員長が、会社の提示した時間外賃金の計算表の根拠となる1時間当たりの単価について、その算出方法を質問したところ、B 1代表が経理担当者に確認する旨を述べたため、同委員長が「全然、あなた、それ、どうやって出したのって思わないの。」と質問したところ、B 2弁護士は「そりや思わないですわ、給料計算なんか。」と回答し、「ちょっと待って。」、「来るんで。」など、経理担当者が来るまで待つように組合へ依頼した。

(2) A 1委員長が「何か、愉快じゃない？」と質問したところ、B 2弁護士が「そりやそうだよ。」と回答した。A 1委員長は「こっちだよ、それは。」と主張し、B 1代表が「お互い。」と反論したため、同委員長は「何がお互いよ。」と更に反論したが、B 2弁護士が落ち着くよう促した。A 1委員長は、「ええやんか、今、どっちみち来るまでの時間やから、黙ってにらめっこしつたって。」と述べたため、B 2弁護士は「にらめっこのはうが、まだましですわ。」などと述べた。

(3) B 1代表は「何しに、けんかをしに来たのか、何しに来たかが全然分からん。」、「感情論の話じやないでしょ。」などと主張し、A 1委員長は

「話合いに来たんだよ。」、「時には感情論になるかもしれんよ」などと述べた。

(4) 経理担当者を待つ間に、A 1 委員長が、なぜA 2 組合員の退職手続が遅れているのかを質問したところ、B 1 代表は「その話?」、「何を…」と述べた。これに対して、A 1 委員長が「何? ちゃんと大きな声で言いなさいよ。」と述べ、B 1 代表が「今、何の話? これ。」、「今、何の時間? これは。」などと応じている過程で、経理担当者が入室した。

(5) A 1 委員長が、経理担当者に対し、会社の提示した時間外賃金の計算表（甲 13）をあなたが書いたのかどうかを質問しようとしたとき、B 1 代表が「私が書いたって。(ママ)」、「計算も俺やちゅうの、だから。(ママ)」と回答した。A 1 委員長は「じゃあ、何? どうやって計算したん。(ママ)」と質問したところ、B 1 代表は「聞いたのは、計算式がどうのこうちゅったんでしょ。(ママ)」などと主張し、同委員長が単価の2,175 円について述べようとしたところでも、同代表が「だで、その根拠は何ですかというのを聞いたもんで。(ママ)」などと主張したため、同委員長が落ち着くように促した。これにB 1 代表が、「はつきりしゃべるってさっき言ったやねえかで、そんなもん。(ママ)」、「大きい声で話せってさっき言ったやろうがって。(ママ)」などと述べると、A 1 委員長が「誰が。」と質問した。B 1 代表が、「自分、誰がって、誰が今しゃべつとるんや、この登場人物で。声拾っとんの誰やて。(ママ)」、「こんなもん終わらへんで、こんなやり取りしどったら。せっかく今仕事中やのに、聞きたいこと聞きやええやん。(ママ)」、「そんな遠回しに、あっち行ったり、こっち行ったりせずに。」などと述べると、A 1 委員長が「いやいや、そういうものなの。」と主張し、同代表は「知らんやん。そんなもん、マイルールやろが、そんなもんは。」などと反論した。

(6) 会社の経理担当者が、1 時間当たりの単価について説明する中で、一部不明確な箇所があり、それを確認するために退席したことから、A 1 委員長が、別議題であるA 2 組合員の退職手続が終了していないことを指摘

したところ、B 1 代表は9月30日に終了している旨を回答した。A 1 委員長が退職日からして、なぜそんなに時間がかかるのかと質問したところ、B 1 代表は「それ送ったから別にいいんじゃないの。」と主張した。

(7) A 1 委員長が「何で。退職したのはいつ。」と質問したところ、B 1 代表は「知らんよ。本人が…。」と回答したため、同委員長が「知らんことないやろ、退職した日にちを。」と大きな声で反論した。これに対し、B 1 代表が、他人の土地に入って大きい声を出さないようにと述べたため、A 1 委員長は、自分が普通の話し方では無かったことを認めたうえで、「それはなぜか。あなたが、あなたの態度、対応、それによっては、時には大きな声も出る。」と述べ、「それは相手と話をしてるから。」と補足した。

(8) B 1 代表が「まあ、一緒のこと言えますね」と述べたところ、A 1 委員長が「どこが。」などと述べたため、同代表は「そんなすくい合いしないといけないの?」、「足元のすくい合いをしないといけないの。」と指摘し、同委員長は「足元をすぐわれとるわけか、今。あなたは。僕はすぐわれとるとは思ってない。」などと反論する過程で、経理担当者が再度入室した。

(9) 経理担当者が1時間当たりの単価について確認結果等を説明したところ、A 1 委員長が、賃金には基準内賃金と基準外賃金があることを知っているかと経理担当者に質問した。当該担当者が、過去に計算方法がおかしかったため、労働基準監督署の指導を基に会社が決めた方法で算出していると説明したところ、A 1 委員長は「今もおかしい。」などと主張した。これに対し、B 1 代表は「で、何が言いたいん。ちょっと、もうはよ言ってよ。(マ)」と主張し、算出方法の是非については同代表が聞くとして、経理担当者を退席させた。

(10) A 1 委員長は、就業規則上の基準内賃金に含まれる手当は、基本給と併せて算出の根拠とすべき旨を主張し、労働基準監督署が基本給のみで良いと認めていたのかを質問したところ、B 1 代表は「違う、違う。俺いないもん、そんとき。知らんもん。そんときいないもん。」などと回答した。

A 1 委員長が、この会社にいなかったという意味での回答かどうかを質問したところ、B 1 代表は「いないって、だから。前も言ったやん。」と回答した。

- (11) A 1 委員長は、双方が主張する金額に開きがあること及び 1 時間当たりの単価に争いがあることから、余り時間がかかるようであれば、場合によっては訴訟の方が早い場合もあると主張したところ、B 2 弁護士も「訴訟のほうがいいかもしれない。」と回答したため、両者が訴訟による解決を図ることで合意した。
- (12) その後、A 1 委員長は、訴訟のためにも確認すると述べ、会社の提示した時間外賃金の計算表（甲 13）に土曜日の出勤時間は含まれているか、就業時間終了後の休憩時間などについて質問した。これに対し会社は、訴訟の中で主張すれば足り、正確でない回答をしてもやり直さないといけないことになると主張した。
- (13) B 1 代表が「もう 4 つ聞いたやん。もう 4 つ聞いたやん。」と述べたところ、A 1 委員長が「じゃあ、夏季一時金。これは、あっせんの項目になっているけど、これは払う気がある。」と質問した。B 1 代表が「もちろん。」と回答したため、A 1 委員長は、現時点で夏季賞与が支払われていない理由を質問した。これに対して、B 1 代表が「だって査定も終わってねえもん。」と主張したため、A 1 委員長がほかの従業員には支払ったのか、査定はせずに支払ったのかなどと質問したところ、同代表は、ほかの従業員には査定をして支払った旨を回答したが、A 2 組合員については「だって、今、査定が終わってないもんで払えないですよ。」と主張した。A 1 委員長が、査定期間はいつからいつまでなのかを質問したところ、B 1 代表は「それ書いてあるんじゃないの。」「何て書いてあったか、ちょっと覚えてないですね。」と回答した。
- (14) A 1 委員長が、支払うというなら、支払った方が良いのではないかと主張したところ、B 1 代表は検討しておく旨回答した。A 1 委員長が、「払うと言うんだから。」と述べた後、「訴訟は残業代だけにしてね。」などと

提案すると、B 1 代表が「まあ検討します、先生と。」と述べ、B 2 弁護士が「訴訟で言っていただければいいです。」「それで結構です。」と述べた。A 1 委員長は「分かりました。じゃあ、そういうふうでね。」と述べ、時間外賃金については訴訟が提起されることを双方確認し、団体交渉が終了した。

交渉が終了した後、B 1 代表がA 1 委員長に「はよ帰れて。」と早期に退室するよう求めたところ、同委員長が「そういう態度。」と指摘しB 2 弁護士が「まあまあ、まあまあ。」と言って間に入った。B 1 代表は「帰れ、帰れ。」と述べて、A 1 委員長の退室を求める言葉を繰り返した。

9 第3回団体交渉後の経過

(1) 令和6年10月9日、組合は、会社に対し、「A 2 組合員の夏季一時金に関する団体交渉申入書」を送付し、A 2 組合員の夏季賞与に関する団体交渉を申し入れた。

(2) 令和6年10月10日付け「御連絡」

会社は、上記(1)の組合からの団体交渉申入れに対して、令和6年10月10日付け「御連絡」により以下のとおり回答した。

ア A 1 委員長と8月から団体交渉をしてきたが、同委員長の不適切な攻撃的交渉態度によって、正常な団体交渉にならず、訴訟に移行することとなった。今後についても、A 1 委員長との団体交渉では問題解決は到底不可能であると判断している。

イ A 1 委員長以外の者が担当者であれば、団体交渉に応じることは可能なので、改めて同委員長以外の者を担当者として、団体交渉を申し入れられたい。

(3) 令和6年10月15日付け団体交渉申入れ

組合は、会社からの上記(2)の回答に対して、令和6年10月15日付け「A 2 組合員の夏季一時金に関する再度の団体交渉申入書」により、以下のとおり団体交渉を申し入れた。

ア A 2 組合員の時間外賃金未払問題及び夏季賞与不支給の問題について、早期解決ができなかった理由は、B 1 代表の不誠実な態度にあると考えている。

イ 時間外賃金未払問題が訴訟に移行した理由は、B 2 弁護士からの「訴訟のほうがいい。」との発言により、「訴訟に移行」したものである。

ウ 会社が主張するA 1 委員長の「不適切な攻撃的交渉態度」とは何かを具体的に示したうえで、団体交渉を行うよう申し入れる。

エ 組合が交渉担当者を誰にするかは、組合が決定することであり、会社から指図されるものではない。会社が団体交渉を拒否するのであれば、不当労働行為の救済申立てを行うこととなる。

(4) 令和 6 年 10 月 18 日付け「御連絡」

会社は、組合からの上記（3）の団体交渉申入れに対して、令和 6 年 10 月 18 日付け「御連絡」により以下のとおり回答した。

ア A 1 委員長が出席する団体交渉は拒否する。

イ 当該対応は、不当労働行為には当たらないと考えており、その点を明確にするためにも、不当労働行為の救済申立てをしていただければと考える。

(5) 令和 6 年 10 月 23 日、A 2 組合員は、時間外賃金の支払に関し、岐阜地方裁判所へ訴訟を提起した。なお、当該訴訟は、令和 7 年 7 月 14 日に判決が言い渡され、これに会社が控訴している。

(6) 令和 6 年 12 月 6 日、上記 5 のとおり申請したあっせんについて、当委員会は、労使双方の主張に大きな隔たりがあり、これ以上あっせんを継続しても解決の見込みがないと判断し、あっせんを打ち切った。

10 本件申立て及び本件申立て以降の経過

(1) 令和 6 年 12 月 10 日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。請求する救済の内容は、前記第 1 の 2 （1）及び（3）のとおりである。

(2) 令和 7 年 2 月 27 日、組合は、申立てを追加した。追加した救済の内容は、

前記第1の2（2）のとおりである。

（3）令和6年10月1日以降、本件に関する団体交渉は行われていない。

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点（1）（A2組合員の夏季賞与を議題とする第1回ないし第3回団体交渉における会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

（ア）B2弁護士のB1代表への指示について

第1回団体交渉において、B1代表が時間外賃金及び夏季賞与の金額を確定させるのは困難なことであり、「後日回答する」といった対応をする場合もあり得る。しかし、B1代表が「後日回答する」と発言した事実はない。B1代表は、事実経過に関することも含めて一切の質問に答えようとしなかった。つまり、団体交渉における回答には、支給金額に関する回答と事実関係に関する質問への回答があるところ、事実関係に関する質問にさえ、相手方の質問を聞くだけにして、今回は回答しないようにとのB2弁護士の指示は、誠実交渉義務違反であり、正当ではない。

また、B1代表は、第1回団体交渉でA1委員長に対し、ほかに質問していただきて、答えられるものに対しては答えるなどと述べており、その発言を受け、質問を続けた同委員長を非難することは、全くの言いがかりである。

したがって、B2弁護士からB1代表に対して行った「質問を聞くだけにしておいて、今回は回答しないように」といった労組法第7条第2号違反の指示を、組合が尊重すべき理由はない。

（イ）夏季賞与を支給しない理由について

第3回団体交渉において、組合が夏季賞与に関し、なぜ支給しない

かをB 1代表に尋ねたところ、同代表は「だって査定も終わってねえもん。」と述べるだけで、ほかの従業員は査定を完了させて支給しているのに、A 2組合員のみ支給しない合理的な説明をしないなど、不誠実な団体交渉態度であった。

なお、会社は、第2回団体交渉において、「法律に則って対応する。」と回答している。つまり、給与規定第23条第1項は「賞与の受給資格者は、当該支給日に在籍する勤続12か月以上の者に支給する。」としており、同条第2項に「賞与の額は、第24条で定める算定期間中における従業員の勤務成績等を考慮し各人ごとに決定する。」と定めている。会社は、この規定に従って夏季賞与を従業員に7月下旬には支給しているのであり、給与規定の賞与支給基準と違う基準での支給は許されない。

また、こうした賞与の支給規定があるにもかかわらず、4か月以上にわたって明確な理由を示すことなく、夏季賞与を支給しない会社の態度は、誠実交渉義務違反である。

(ウ) パソコンデータの復元について

会社が調査していたA 2組合員のパソコンデータの復元が不可能であると判明した事実を組合に説明しなかった理由について、会社は「第3回団体交渉はもはや喧嘩になっていて、復元が不可能だということを説明するような状況ではなかった。」と主張するが、当該交渉に口喧嘩の場面はなく、B 1代表が「はっきりしゃべろってさっき言ったやねえかで、そんなもん。」などの発言をしているだけである。

なお、B 1代表が冷静な対応をできないとしても、第3回団体交渉にはB 2弁護士が会社の代理人として参加しているのであり、同弁護士が同代表に不適切な発言を慎むよう注意したうえで、データ復元が不可能であることを伝えることもできたことから、第3回団体交渉の議題である夏季賞与の支給に関し、重要な情報を隠蔽することとなるこの対応は、誠実交渉義務違反である。

イ 会社の主張

(ア) B 2 弁護士のB 1 代表への指示について

「相手方の質問を聞くだけにして今回は回答しないようにする。」との指示は、団体交渉における誠実交渉義務に反するものではない。

第1回団体交渉の申入れについて、B 1 代表がB 2 弁護士に相談したのは期日前日であったため、同弁護士は別の予定があり参加できなかった。

そこで、B 2 弁護士は、B 1 代表に対して、相手方の質問を聞くだけにし、今回は回答しないようにして、後日回答する旨を指示した。

B 2 弁護士が同席しない交渉において、B 1 代表が不用意な発言をすることによって、会社が著しく不利益な状況を招く可能性があることに鑑み、同弁護士の当該指示は極めて正当なものであった。また、A 1 委員長は執行委員長の地位にあり、団体交渉の経験もあることから、当該指示が正当であることは当然分かっていたはずである。

なお、当該指示については、「その場で回答できる内容であっても、その場では回答しない。」との意味合いでB 2 弁護士はB 1 代表に指示した。

(イ) 夏季賞与を支給しない理由について

4か月以上にわたって夏季賞与を支給しなかったことについては、以下のとおり理由があるから、誠実交渉義務違反ではない。

賞与は、「営業成績等を勘案し」、「勤務成績等を考慮して」決定すべきものとされている。しかし、A 2 組合員が使用していたパソコンのデータ（見積書等の成果物、インターネットのアクセス履歴等）が同組合員自身により消去されていたため、会社は、営業成績、勤務成績等を調査できなかった。そこで、業者に依頼して、パソコンデータの復元を試みたところ、9月 13 日ないし 26 日のいずれかの日に業者から直接告げられたことにより、復元は不可能であることが判明した。また、スマートフォンの調査も必要であった。

以上により、会社は、A 2組合員の営業成績、勤務成績等を調査できず、同組合員の夏季賞与を決定することができなかつたのであり、誠実交渉義務違反ではない。

(ウ) パソコンデータの復元について

第3回団体交渉は、交渉ではなくもはや喧嘩となっており、A 2組合員のパソコンデータの復元が不可能であると判明した事実について、説明するような状況ではなかつた。

(2) 当委員会の判断

ア 誠実交渉義務について

会社の団体交渉義務の基本的な内容として、会社には組合と誠実に交渉に当たる義務、すなわち、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それら要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張を行い、必要によっては、それらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示したりしなければならず、会社には、合意を求める組合の努力に対しては、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。

組合は、夏季賞与を議題とする第1回ないし第3回団体交渉における会社の対応について、組合からの質問に対し相手方の質問を聞くだけにして回答をしようとする態度であったこと、ほかの従業員には夏季賞与を支給しているのにA 2組合員のみ支給しないことについて明確な説明をしないことなどが、誠実交渉義務に違反していると主張する。

これに対し、会社は、上記の団体交渉時における会社の対応は、いずれも正当な理由があり誠実交渉義務に違反していないと主張しているので、夏季賞与を議題とする上記団体交渉における会社の一連の対応が、誠実交渉義務に違反しているか否かについて、以下検討する。

イ 第1回団体交渉について

第1回団体交渉では、前記第2の4で認定したとおり、B 1代表がB 2弁護士からの「今回は回答しないようにして、後日回答する。」との指示に従い、組合からの質問等には答えられないとの姿勢を示し、交渉議題の

うち「A 2 組合員に対する時間外賃金に関する件」に関連して組合が質問した「労働時間の管理方法」についての回答を拒否したこと、もう一つの議題となっていた「2024 年夏季一時金（賞与）の件」について、何ら具体的な交渉がなされなかつたことが認められる。

組合は、一切の質問を聞くだけにして回答しないようにとの B 2 弁護士の指示は、誠実交渉義務違反であると主張し、これに対し会社は、同弁護士が同席しない交渉において、B 1 代表が不用意な発言をすることによって、会社が著しく不利益な状況を招く可能性があることに鑑み、当該指示は極めて正当なものであった旨主張する。

この点、B 2 弁護士の指示は、団体交渉に不慣れな B 1 代表が、経験豊富な組合を相手に 1 人で団体交渉に臨まなければならない状況におかれることが予想されるために、自身が出席できない第 1 回団体交渉に限ってなされたものであることを鑑みると、適切さを欠くものではない。また、B 1 代表が、自身が相談した B 2 弁護士の指示に沿った対応をすることも、経営者の判断として理解できなくはない。

もっとも、上述のとおり、会社には、合意を求める組合の努力に対し、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるので、B 2 弁護士の指示を受けて組合との交渉に臨んだ B 1 代表が、誠実交渉義務を果たしていたかどうか検討する。

まず、B 1 代表は、B 2 弁護士が同席しない状況で第 1 回団体交渉に出席し、交渉の席で、同弁護士の指示を尊重して回答できる質問であるかどうかの判断を保留しつつ、回答しない理由を、今日は質問を聞くだけにして、聞かれたことに答えなくて良いと弁護士から指示を受けているためであると A 1 委員長に明らかにしたうえで、回答できると判断した場合には答える姿勢を示し、同委員長の説明や質問を聞き分けて回答するなどしていた。このような B 1 代表の態度については、同代表が初めて団体交渉に出席したものであること、次回以降、B 2 弁護士の同席を求めて団体交渉を継続する余地があつたことに鑑みれば、この日をもって、合意達

成の可能性を模索する態度がみられないとか、適切さを欠くとまでいうこととはできない。

次に、事実関係の質問である「労働時間の管理方法」への対応について、B 1 代表は、第 2 回団体交渉で、第 1 回団体交渉時に「労働時間の管理方法」を知り得ていたが、弁護士の指示を受けて回答してはならないと思っていたと述べていることから、第 1 回団体交渉において回答可能であった事項も含め回答しなかったこととなる。この点、第 1 回団体交渉が、実質的な議論がされずに終了していることに鑑み、回答できない理由を説明したうえで後日回答するなどの対応も可能であったと考えられ、B 1 代表には合意達成に向けた努力が不足している点がみられなくもないが、後日回答するなどの対応をすべきであったとも言い難く、直ちに誠実交渉義務違反であるということはできない。

ウ 夏季賞与を支給しない理由について

会社は、第 2 回団体交渉後、前記第 2 の 7 で認定したとおり、A 2 組合員への夏季賞与及び時間外賃金（以下「夏季賞与等」という。）の支払を求める組合からの要求に対し、同組合員の勤務時間の中に不就労の時間があるなど勤務態度に問題があったのではないかとの疑問を抱き、同組合員の夏季賞与等の査定及び積算等をするに当たり、同組合員の勤務実態を確認するため使用していたパソコンのデータ（インターネットのアクセス履歴等）の復元を試みたことが認められる。

その後開催された第 3 回団体交渉において、前記第 2 の 8（13）で認定したとおり、A 2 組合員の夏季賞与が支払われていない理由に関する組合からの質問に対し、会社は査定が終わっていないから払えないと説明し、パソコンのデータ復元に関する説明をしていないことが認められる。更に、夏季賞与の査定期間にに関する質問に対しても、B 1 代表は、「覚えていない。」などと曖昧な回答をするに留まっている。

会社は、自らのこのような対応について、パソコンデータの復元に関し 9 月中下旬には不可能であることが判明したため、営業成績、勤務成績等

を調査できず賞与を決定することができなかつたのであり、誠実交渉義務違反ではない旨主張している。

しかし、会社には、前述のとおり、自らの主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たるべき義務がある。したがつて、会社は、第2回団体交渉で決定した夏季賞与等の積算期限を延長することとなつた要因について、パソコンデータの復元結果を組合に説明し、併せて今後の査定方針や支給可否の検討状況など、自らの主張に関する論拠を示すなどして、会社が夏季賞与を支払うことができない理由を具体的に説明する必要があつたといふべきであり、会社の主張は採用できない。

エ パソコンデータの復元について

(ア) 第3回団体交渉の具体的な状況については、前記第2の8で認定したとおりであり、その中で、A1委員長の「知らんことないやろ、退職した日にちを。」との発言や、B1代表の「はっきりしゃべろってさつき言ったやねえかで、そんなもん。」との発言など、確かに労使双方がやや感情的になり、幾分乱暴な口調で大きな声を出している場面が認められる。

この点、会社は、第3回団体交渉の状況について、交渉ではなくもはや喧嘩となっており、A2組合員のパソコンデータの復元が不可能であると判明した事実について、説明するような状況ではなかつた旨主張している。

そこで、第3回団体交渉全体を通してみると、A1委員長が最も大きな声を出していると認められるのは上記発言の箇所であると認められ、同発言は、A2組合員の退職手続が遅延し、組合として会社が使用者としての義務を果たしていない状況にあるとの認識のもと、第3回団体交渉前に組合から同組合員の退職手続を直ちに行うよう要求されていたにもかかわらず、会社の最上位の人事権者であり経営責任者でもあるB1代表が、同組合員の退職日について「知らんよ。」と

回答したことに対し発せられたものであり、その後同委員長が「あなたの態度、対応、それによっては、時には大きな声も出る。」と発言していることからすれば、会社のこのような不誠実な態度に対し組合として抗議しているものと解することができる。

一方、B 1 代表が大きな声を出している発言は、上記のほか、前記第2の8（5）における「大きい声で話せってさっき言ったやろうがって。」、「こんなもん終わらへんで、こんなやり取りしとったら。せっかく今仕事中やのに、聞きたいこと聞きやええやん。」、同（12）における組合からの休日勤務や所定の勤務時間終了後の休憩に関する質問に対する回答など多数認められる。

ところで、B 1 代表が上記のような大きな声を出して発言している前後において、A 1 委員長が「今回、A 2 さんのこの残業代ということで、手書きの書面をいただいておるんですが。」と発言し、経理担当者が「はい。」と述べ、同委員長が経理担当者に「これは、あなたが書いた…。」と直接質問した際、同代表が、同委員長の質問が終わる前に「私が書いたって。」と回答していることが認められる。また、B 1 代表が、A 1 委員長からの質問等に対して、「そんな遠回しに、あっち行ったり、こっち行ったりせずに。」「違う、違う。そういう、どこがとかいう、そんなすくい合いしないといけないの？」、「だから、もうちょっと効率よくいきましょうよ。」「で、何が言いたいん。ちょっと、もうはよ言ってよ。」と発言していることが認められる。これらの発言からは、B 1 代表が、経理担当者に書類の作成名義を直接尋ねたり、議題の中心から外れた質問等を繰り返したりするA 1 委員長の意図をはかりかねて苛立ち、同委員長が一向に本題に入ろうとしないものと受け止め、交渉の進め方に注文をつけた様子がうかがえる。そして、そのことがB 1 代表による上記の大きな声による発言につながったものと認められる。

B 1 代表による前述の発言があった後、前記第2の8（6）ないし

(11) で認定したとおり、A 2組合員の時間外賃金の計算方法等に関するやり取りの中で、A 1委員長が「このやり取りをして、これが、あっせんの中でも言いましたけど、あまり時間がかかるようでしたら、場合によっては訴訟のほうが早い場合もあるし、それから開きが結構あるじゃないですか。ね。こちらとしては、それも考えざるを得ない。」と述べ、B 2弁護士が「これ、訴訟のほうがいいかもしない。」と応じ、両者が訴訟による解決を図ることの合意に至ったことが認められる。また、その合意に至る過程において、B 2弁護士が「だって、けんかばっかり…。やってもけんかばっかりになっちゃってね、進まない。」と述べ、その発言に対しA 1委員長が「あ、そう。僕はそのつもりで来てないけど。」と応じたことが認められる。

以上のような経過を踏まえると、労使双方がそれぞれ、相手側に不適切な交渉態度がみられるとの認識を持ち、互いの認識を前提として交渉に臨んでいるのであり、冷静さを欠く態度がみられるものの、会社が主張する「もはや喧嘩となって」いたというものではない。労使の交渉等において、互いの認識の相違等により硬直的な姿勢が続くなどして、解決の方向性を見出し得なくなる時期が生じることもあり得るのであり、団体交渉による解決が困難になっていたというものでもない。

また、時間外賃金の支払を訴訟で解決することで合意に至った経緯についても、両者に考え方の相違がみられ、A 1委員長は、交渉では時間がかかり、また金額の差異が大きいと考え、他方でB 2弁護士は、喧嘩ばかりで進まないと考えたものであり、話し合いによる解決が困難になったとの認識を共にしているものでもない。

従って、会社の主張を採用することはできず、会社には前述のとおり組合と誠実に団体交渉に当たる義務があった。

(イ) 会社は、前記第2の8 (13) で認定したとおり、組合から支払を求められた夏季賞与について、A 2組合員のパソコンデータの復元に関

し、令和6年9月中下旬には復元が不可能であるとの認識に至っていたものの、同年10月1日に開催した第3回団体交渉において、このことを組合に説明しなかったことが認められる。

組合は、重要な情報を隠蔽することになる会社の対応が、誠実交渉義務違反であると主張する。

夏季賞与の支払を議題とする労使交渉の経緯では、前記第2の6（2）で認定したとおり、第2回団体交渉において、組合が、8月末日を目途に時間外賃金及び夏季賞与の額を積算するよう申し入れ、これに会社が、通常業務との兼ね合いから難しいものの、状況を組合に伝えることで労使が合意して団体交渉を終了し、この後、前記第2の7（1）ないし（4）で認定したとおり、会社は組合に、積算の根拠となる不就労を確認する調査の進捗状況を連絡した。こうして迎えた第3回団体交渉において、B1代表は、査定が終わっていないから払えない旨を述べるに留まったことが認められる。

前記第2の8（14）で認定したとおり、夏季賞与の支払を勧めるA1委員長に、B1代表が「検討します。」と述べたことも踏まえると、不就労の確認調査に関し、データの復元が不可能になったとの認識を同代表があえて隠蔽しようとする意図はうかがえず、このことをもつて直ちに誠実交渉義務違反であるということはできない。

しかし、前記第2の8（13）で認定したとおり、第3回団体交渉の時点で、ほかの従業員には査定をして夏季賞与の支払を済ませているにもかかわらず、A2組合員のみ支払が遅滞していたこと、データの復元が不可能であると判明した時点で査定を困難とする状況ではなくなっていたことを鑑みれば、B1代表は、データの復元が困難となった状況を組合に説明するなどして、夏季賞与の支給に関する議題に誠実に対応すべきものであったと言わざるを得ない。

この点、団体交渉を実施したのが結果として3回に留まつたのであり、次回に開催された団体交渉の席上で説明がされていた余地がある

として、誠実さを欠くものではないとの考えも一応あり得る。しかしながら、前述のとおり、夏季賞与の額の積算について、組合から会社に、8月末を目途に積算するよう申入れがなされた際、調査の進捗状況を労使間で共有することが合意され、これにより積算期限が延長されることを組合が受け容れてきたという状況に鑑みれば、会社は、第3回団体交渉において、誠意をもって、データの復元が不可能であるとの認識を説明する義務があったというべきである。

オ まとめ

以上のとおり、会社の一連の対応からは、誠意をもって説明し、組合を納得させようとする姿勢をうかがうことができず、A2組合員に対し夏季賞与を支給していない理由についても何ら具体的な説明がなされていないことから、会社が組合との合意形成に向けて努力する意思があったとは認めがたい。よって、夏季賞与の支給を議題とする団体交渉における会社の一連の対応は、不誠実であったと言わざるを得ず、誠実交渉義務に反していることから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 爭点（2）（会社が、A1委員長が出席する団体交渉を拒否したことが、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

会社は、「労働者の権利を実現するために何をしても良いというものではなく、そこには一定の限界が存在する。そのような限界を超えない交渉をすることができない者は交渉担当者の適格性を有しない」などと主張する。しかし、交渉担当者であるA1委員長には不適切な言動はなく、会社の団体交渉拒否に正当な理由はない。

（ア）B1代表へ執拗に質問を続けたとの主張について

団体交渉を通じて組合員の権利と経済的利益を守ることは、労働組合の代表者として正当な活動である。また、労組法第7条第2

号により、使用者には誠実交渉義務が課されており、交渉及び合意を達成する努力が求められる。

したがって、A 1 委員長が労使合意を目指して第 1 回団体交渉でB 1 代表に対し質問や交渉を求めることは正当な行為である。

(イ) 不当労働行為、裁判、労働基準監督署と述べたことについて

前記第 2 の 4 (3) キのとおり、第 1 回団体交渉において、A 1 委員長が時間外賃金を支払っていない理由を質問することは、組合としてその後の対処方針に関わることであることから、B 1 代表に当該質問をすることは必要なことである。また、そうした中で回答を拒むことは、誠実交渉義務違反に該当すると考え、「不当労働行為」と指摘したまでである。

「裁判」や「労働基準監督署」といった指摘についても、時間外賃金の未払は労働基準法第 37 条違反であり、業務の実態に関わりなく課長だからという理由で時間外賃金を支払わないのは同法第 41 条違反として、労働基準監督署による監督行政や、A 2 組合員が裁判所へ救済を求めることができる。A 1 委員長がこうした発言をしたのは、会社の対応を改めさせるためにB 1 代表を説得しようとするものであり、労働組合の交渉担当者として当然の責務である。よって、A 1 委員長の発言は、交渉担当者として適格性を欠くものではなく、会社の主張は失当である。

(ウ) A 1 委員長が喧嘩腰であったとの主張について

前記第 2 の 8 (1) のとおり、B 1 代表は単価の計算方法も分からぬ様子であり、A 1 委員長が「全然、あなた、それ、どうやって出したのって思わないの。」と質問したところ、B 2 弁護士は「そりや思わないですわ、給料計算なんか。」と発言した。A 1 委員長は、弁護士でありながら労働基準法第 37 条違反につながる単価の計算方法に関し、「給料計算なんか。」といった不適切な発言を行った真意を確かめようとしたところ、B 2 弁護士は、不愉快そうな態

度を示した。そこでA 1 委員長はB 2 弁護士に対し「何か、愉快じゃない？」と尋ねたところ、同弁護士が「そりやそうだよ。」と述べ、同委員長が「こっちだよ、それは。」と返しただけのことであり、同委員長が喧嘩腰になったといった指摘は全く事実ではない。

また、会社は、その後のやり取りにおいても、A 1 委員長とB 1 代表が喧嘩となり、交渉で問題解決できるような状態ではなくなったなどと主張するが、両者間で喧嘩した事実はない。

ただし、A 1 委員長の時間外賃金の計算根拠に関する質問に対し、B 1 代表が「計算も俺やちゅうの、だから。」とか、「はっきりしゃべろってさっき言ったやねえかで、そんなもん。」、更に「自分、誰がって、誰が今しゃべつとるんや、この登場人物で。声拾つとんの誰やて。」などと一方的に乱暴な言葉を使っていただけであり、同委員長が同代表の暴言に反応して、感情的な発言をした事実はなく、同委員長と同代表が喧嘩となったとの会社の主張は誤りである。したがって、交渉で問題解決できるような状態ではなくなったこと、あるいは、A 1 委員長が交渉担当者としての適格性を有しないことを理由として、団体交渉拒否を正当化することはできない。

(エ) 訴訟による解決とすることを決定した後の対応について

訴訟での解決を目指すとしても、労使が自主的に解決できるのであればその方が望ましいのであり、時間外賃金問題が裁判で係争中といった場合でも団体交渉拒否の正当理由には当たらないと判示されている。したがって、A 1 委員長が時間外賃金に関する質問を続けたことは正当な行為であり、A 1 委員長は交渉担当者としての適格性を有しないのであるから、組合に交渉担当者の変更を申し出る行為は正当なものであるといった会社の主張は失当である。

イ 会社の主張

A 1 委員長は、以下のとおり、交渉担当者としての適格性を有しないのであるから、同委員長が出席する団体交渉を拒否することは正当な行為である。

(ア) B 1 代表へ執拗に質問を続けたことについて

第1回団体交渉においては、前記第2の4（3）のとおり、B 1 代表が弁護士から回答しないように指示されていることを何度も言っているにもかかわらず、A 1 委員長は執拗に質問を続けてい

る。この場合には、A 1 委員長がB 2 弁護士の当該指示を尊重すべきであるにもかかわらず、それを無視して執拗に質問を続けてい

ることから、同委員長の交渉態度は不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くものである。

(イ) 不当労働行為、裁判、労働基準監督署と述べたことについて

第1回団体交渉におけるB 1 代表の対応は、不当労働行為に該当するケースでないのにもかかわらず、回答を強要するために「不

当労働行為」、「裁判」、「労働基準監督署」との言葉を使っていることから、A 1 委員長の交渉態度は不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くものである。

(ウ) A 1 委員長が喧嘩腰であったことについて

前記第2の8（2）及び（3）のとおり、第3回団体交渉が開始して間もなく、A 1 委員長は喧嘩腰になった。このように不必要的攻撃的態度をとるのが交渉の作戦なのかA 1 委員長の個人的資質によるものなののかは不明だが、交渉担当者としての適格性を有しないことは明らかである。

その後、前記第2の8（5）、（7）ないし（9）のとおり、A 1 委員長とB 1 代表は、喧嘩となった。そのため、交渉で問題を解決できるような状態ではなくなり、訴訟による解決とすることが決定した。

(エ) 訴訟による解決とすることを決定した後の対応について

訴訟による解決を図るとの方向性が決まった後においても、前記第2の8(12)のとおり、A1委員長は時間外賃金に関する質問を続けた。これも不適切な交渉態度であり、交渉担当者としての適格性を有しないことを示すものである。

(2) 当委員会の判断

前記第2の9(2)及び(4)で認定したとおり、会社は、A1委員長の不適切な交渉態度によって正常な団体交渉を行うことができず、今後についても同委員長との団体交渉では問題解決が不可能と判断したとして、同委員長との団体交渉を拒否し、交渉担当者の変更を申し入れた。

会社は、組合との団体交渉を拒否し、あるいは交渉担当者の変更を求めたのは、第1回団体交渉及び第3回団体交渉におけるA1委員長の交渉態度が不適切であり、交渉担当者としての適格性を有しないのであるから、正当な理由があると主張するので、以下検討する。

ア 第1回団体交渉での態様

(ア) B1代表へ執拗に質問を続けたとの主張について

第1回団体交渉では、前記第2の4(3)で認定したとおり、A1委員長がA2組合員への時間外賃金等の支払要求に関連し、労働時間の管理方法や未払理由等について質問し、これにB1代表が、弁護士の指示に従い、回答することができない旨の回答を何度も繰り返していることが認められる。そして、A1委員長が、B1代表が弁護士から受けた指示の内容を確認したところ、同代表は「今日聞かれたことに対しては答えなくていい、答えないとくださいというふうに止められてるので。」などと回答したことが認められる。

会社は、B2弁護士の当該指示をA1委員長が尊重すべきであるにもかかわらず、それを無視して執拗に質問を続けていることから、同委員長の交渉態度は不適切であり、交渉担当者としての適

格性を欠くものである旨主張している。

しかしながら、B 1 代表が、B 2 弁護士から「今日聞かれたことに対しては答えなくていい、答えないでください」との指示を受けて、交渉の場でいかに対応するかについては、会社の最高経営責任者である同代表が、自身で判断することである。また、A 1 委員長が、B 2 弁護士による指示を受けたB 1 代表を相手方として、いかに対応するかについては、同委員長がその場で判断することであり、同弁護士の指示を必ずしも尊重しなければならないものではない。

また、A 1 委員長の質問内容についても、第1回団体交渉の議題であったA 2 組合員への時間外賃金等の支払要求に関連した労働時間の管理方法、過去の同組合員に対する時間外賃金支払の有無及び未払の理由、更にはB 1 代表が今日聞かれたことに対しては答えられないという態度を示した理由に関連するものであり、これに同代表が自らの判断で、答えられることには答える姿勢を示していたのであるから、特段大きな問題は認められない。

以上により、第1回団体交渉において、A 1 委員長がB 1 代表に質問を続けた交渉態度が不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くものであるとの会社の主張は採用できない。

(イ) 不当労働行為、裁判、労働基準監督署と述べたことについて

A 1 委員長は、前記第2の4（3）で認定したとおり、第1回団体交渉において「不当労働行為」、「裁判」、「労働基準監督署」との発言をしていることが認められる。

この点、会社は、第1回団体交渉におけるB 1 代表の対応は、不当労働行為に該当するケースでないのにもかかわらず、回答を強要するために「不当労働行為」、「裁判」、「労働基準監督署」との言葉を使っていることから、A 1 委員長の交渉態度は不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くものである旨主張する。

まず「不当労働行為」という言葉について、A 1 委員長は、A 2 組合員への時間外賃金が支払われていない理由を質問しても、B 1 代表が回答を拒むことが、不当労働行為に該当すると評価して、このことを同代表に指摘したものと認められ、会社からの回答を強要するために「不当労働行為」という言葉を使ったとは認められない。

また、「裁判」及び「労働基準監督署」という言葉について、第1回団体交渉における会社の対応が、前述のとおり不当労働行為に該当すると評価したA 1 委員長が、A 2 組合員への時間外賃金の未払について、いわゆる「名ばかり管理職」として労働基準法の規定に抵触するおそれがあることを指摘したうえで、会社の対応如何によっては、組合として裁判所への提訴や労働基準監督署への通報などを行わざる得なくなることについてB 1 代表に認識させ、会社側の頑なな態度を改めさせることを意図したものと認められ、組合が会社からの回答を強要したものとは認められない。

よって、A 1 委員長の交渉態度が不適切であり、交渉担当者としての適格性を欠くとの会社の主張は採用できない。

イ 第3回団体交渉での態様

(ア) A 1 委員長が喧嘩腰であったとの主張について

a 会社は、第3回団体交渉が開始して間もなく、A 1 委員長が喧嘩腰になり、このように不必要的攻撃的態度をとることが、交渉担当者としての適格性を有しないことは明らかである旨主張している。

第3回団体交渉においては、前記第2の8（2）及び（3）で認定したとおり、A 1 委員長が「何か、愉快じゃない？」と質問したところ、B 2 弁護士が「そりやそうだよ。」と応じ、これに同委員長が「こっちだよ、それは。」などと述べると、B 1 代表が間に入って「お互い。」と述べ、これに同委員長が「何がお互いよ。」と述べたところ、これらのやり取りに対し、同弁護士が「お互い。ちょっと。落ち着い

て、落ち着いて。」と述べるなどして、交渉の議題との関連がないと思われるやり取りをしていたことが認められる。このほか、B 1 代表が「何しに、けんかをしに来たのか、何しに来たかが全然分からん。」と述べたところ、A 1 委員長が「話合いに来たんだよ。」と応じ、交渉の議題と関連のない話題を続けたことが認められる。

会社が、A 1 委員長が喧嘩腰になったと主張する部分の主なやり取りは以上のとおりであり、音声記録（乙 3 の 1）によれば、そのやり取りにおいて、同委員長が大声で威嚇する、机を叩くなどの暴力的な言動を行った様子は認められない。また、人格の否定や誹謗中傷に当たるような発言もなく、A 1 委員長の「話合いに来た。」との発言もあることから、同委員長が喧嘩腰になったとの会社の主張は認められない。

ところで、利害が大きく対立する関係にある労使の交渉等においては、ある程度厳しい応酬や交渉態度が出現することもやむを得ないというべきである。その一方で、団体交渉において、労働組合が暴力行使したり、使用者側の出席者を脅迫、監禁したりするなどの態様に至った場合や将来行われる団体交渉においても同様の行為が続く可能性がある場合には、労働組合が当該行為をしない旨を約束しない限り、使用者側が団体交渉を拒否しても正当な行為であると認められることもある。しかし、第 3 回団体交渉において、組合がこのような態様に至ったとは認められず、会社が主張している A 1 委員長が喧嘩腰になった行為も認められず、団体交渉の継続が困難となるような支障が生じたとも認められない。よって、A 1 委員長の交渉態度が不適切であり交渉担当者としての適格性を欠くとの会社の主張は採用できない。

- b また、会社は、A 1 委員長と B 1 代表が喧嘩となり、交渉で問題を解決できるような状態ではなくなった旨主張している。

第 3 回団体交渉の状況については、上記 1 の（2）エで判断したと

おり、労使双方がそれぞれ相手側に不適切な交渉態度がみられるとの認識を持ちながら交渉に臨んでいるために、冷静さを欠く態度がみられるものの、会社が主張する「もはや喧嘩となって」いたというものでもない。よって、会社の主張は採用できない。

(イ) 訴訟による解決とすることを決定した後の対応について

会社は、前記第2の8(12)で認定したとおり、訴訟による解決を図るとの方向性が決まった後も、A1委員長が時間外賃金に関する質問を続けたことは、不適切な交渉態度であり、交渉担当者としての適格性を有しないことを示すものである旨主張している。

しかし、本件のように、訴訟による解決とすることを合意した場合や、仮に訴訟が係属中であったとしても、組合員の賃金その他待遇の争いについて、労使双方が自主的に団体交渉で解決を図ることは可能であり、労使の自主交渉によって、争いが解決されることが望ましいというべきである。また、会社には、団体交渉に応じる義務があるのでから、訴訟による解決に合意したことを理由として、直ちに団体交渉を拒否したり、形式的に行ったりするのではなく、誠実に対応すべきである。

よって、訴訟による解決とすることを合意した後にA1委員長が質問を続けたことが、直ちに不誠実な交渉態度であるとは認められず、交渉担当者としての適格性を有しないことを示すものであるとの会社の主張は採用できない。

ウ まとめ

以上のとおり、会社の「A1委員長の交渉態度が不適切であり、交渉担当者としての適格性を有しない。」との主張を認めることはできず、このほか団体交渉を拒否する正当な理由もないことから、同委員長が出席する団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3　争点（3）（会社が、令和6年10月10日付で、A1委員長以外の者を交渉担当者として団体交渉を申し入れるように要求したことが、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。）について

（1）当事者の主張

ア　組合の主張

労組法第7条第3号は、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」を禁止している。すなわち、労働組合の運動方針をはじめ、組合役員の選出及び人事などに関する問題は労働組合自身が自主的に判断すべきものであることから、組合にA1委員長以外の者を交渉担当者とするよう申し出る行為は、労組法が禁止する支配介入である。

団体交渉において組合側が社会的相当性を超えた態様に至った場合、会社はその場で団体交渉を打ち切ることも許される。もちろん暴力行為が許されないことはいうまでもないが、仮にA1委員長の「不適切な攻撃的交渉態度」が社会的相当性を超えた態様であると主張するのであれば、いつの団体交渉で、どのような交渉態度であったのか、会社は自ら主張する要件事実を明らかにする責任がある。こうした責任を果たすことなく、組合にA1委員長以外の者を交渉担当者とするよう申し出る行為は、労働組合の組織・活動に対する干渉・妨害をするものである。

イ　会社の主張

A1委員長は、上記2の（1）イで述べたとおり、交渉担当者としての適格性を有しないのであるから、組合に交渉担当者の変更を申し出ることは正当な行為であり、労働組合の組織・活動に対する干渉・妨害をするものではない。

（2）当委員会の判断

ア　支配介入の意思について

支配介入の要件として、支配介入の意思を要するか否かについては、学説上の争いがあるが、当委員会としては、組合の弱体化を直接の目的とし

ていなくても、当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識していながらあえて当該行為を行おうとする意思があれば、この要件を満たすものと判断する。

この点、上記1の（1）イ（ア）における「A 1委員長は執行委員長の地位にあり、団体交渉の経験もあることから、当該指示が正当であることは当然分かっていたはずである。」との主張からも明らかなどおり、会社は、同委員長が組合代表者の地位にあり、団体交渉の経験が複数あることを認識していることから、組合の代表者である同委員長を交渉担当から外すことは、団体交渉における組合の交渉能力を低下させ、ひいては組合の弱体化に繋がることも当然認識していたと認めるのが相当であり、会社は組合に対する支配介入の意思を有していたものと推認できる。

また、会社が、A 1委員長との団体交渉を拒否したことは、積極的に同委員長を団体交渉から排除しようとするものであって、会社に反組合的意図があったと認めざるを得ない。

イ 交渉担当者の変更を申し出る行為について

そもそも、誰を組合の交渉担当者として選任するかは、組合の固有の内部手続によるものである。正当になされた組合の交渉担当者の選任について、使用者側である会社が介入できるものではなく、このような会社の介入は、これに正当な理由がない限り、組合の運営に対する支配介入となる。とりわけ、組合の執行委員長である交渉担当者の人選に介入することは、組合活動への妨害にほかならず、支配介入そのものである。

なお、会社は、A 1委員長の交渉態度が不適切であり、交渉担当者としての適格性を有していないことから、交渉担当者の変更を申し出る行為は正当な行為であると主張するが、上記2の（2）で判断したとおり、これに何らの正当性はなく、会社の主張を認めることはできない。

ウ 結論

以上のとおり、会社が、A 1委員長以外の者を交渉担当者として団体交渉を申し入れるように要求したことは、労組法第7条第3号の不当労働

行為に該当する。

第4 救済方法

前記第3の1ないし3のとおり、会社が組合との団体交渉において何ら正当な理由なく誠実に応じず、A1委員長が出席する団体交渉を拒否したことが労組法第7条第2号に、交渉担当者の変更を申し出たことが同条第3号に、それぞれ該当することから、主文のとおり命じることとする。

なお、組合は謝罪文の掲示等を求めていたが、救済方法としては文書の交付をもって足りると考え、主文4項のとおり命令することとした。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和6年11月6日

岐阜県労働委員会

会長 秋保 賢一

