

命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

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5年（不）第5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11月5日第1779回、同月10日第1780回、同月20日第1781回及び同月28日第1784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、同大河内美紀、同大参澄夫、同杉島由美子、同福谷朋子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①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。）の執行委員長であるA 1（以下「A 1 委員長」

という。)の令和5年1月末及び2月末支払分の賃金について、環境整備に係る時間及び会社都合の休業により就労できなかった時間を就労時間を含めずに計算したこと、②会社が、A1委員長が申立外C1会社(以下「C1会社」という。)にも就労することによって生じる令和5年1月末及び2月末支払分の割増賃金を支払わなかったこと、③会社が、A1委員長が令和5年1月26日及び27日に受講した特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習(以下「本件講習」という。)の受講料及び講習日の賃金並びにA1委員長が令和5年2月16日に受験した日本損害保険協会損保代理店試験(以下「本件試験」という。)の受験料及び試験日の賃金を支払わなかったこと、④会社が、A1委員長に対し、同年4月末での解雇を告げたこと、⑤会社の代表取締役であるB1(以下「B1社長」という。)がA1委員長に適応障害を発症させ、同月1日から就労できなくさせたこと及び⑥会社が、A1委員長が会社を相手方としてC2地方裁判所に申し立てた労働審判(以下「本件労働審判」という。)を訴訟に移行させたことにより生じた費用等をA1委員長が負担したことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号に、会社が、⑦令和6年3月6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並びに⑧同年6月13日及び22日付け団交申入れに応じなかったことが同条第2号に、⑨令和5年3月31日、B1社長が、机を蹴った後に退室して団交を終了させたことが同号及び同条第3号に、⑩会社が、本件労働審判の第1回期日を欠席したことが同条第4号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年4月5日から令和7年3月6日までの間に申し立てられた事件である。

なお、請求する救済の内容は、謝罪文の掲示である。

2 本件の争点

(1) 会社は、A1委員長の令和5年1月末及び2月末支払分の賃金につい

- て、環境整備に係る時間及び会社都合の休業により就労できなかった時間を就労時間に含めずに計算したか。計算した場合、当該行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 会社が、A1委員長の令和5年1月末及び2月末支払分の賃金について、A1委員長がC1会社にも就労することによって生じる割増賃金を支払わなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 会社が、A1委員長に対し、次の費用等を支払わなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。
- ア 本件講習の受講料及び講習日の賃金
 - イ 本件試験の受験料及び試験日の賃金
- (4) B1社長が、A1委員長に対し、令和5年4月末での解雇を告げたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。
- (5) 令和5年3月31日、B1社長とA1委員長が行った面談は、団交といえるか。団交といえる場合、B1社長が机を蹴った後に退室して団交を終了させたことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (6) A1委員長が適応障害を発症し、令和5年4月1日から就労できなかったことは、会社による労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。
- (7) 会社が、本件労働審判の第1回期日を欠席したことは、労組法第7条第4号の不当労働行為に該当するか。
- (8) 本件労働審判が訴訟に移行したことにより生じた費用等をA1委員長が負担したことは、会社による労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。
- (9) 令和6年3月6日付けの団交申入れに対する会社の対応は、労組法第

7条第2号の不当労働行為に該当するか。

(10) 組合からの令和6年6月13日付け及び22日付けの団交申入れに係る会社の対応は、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、平成26年11月18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（令和6年12月1日に「A2組合」から現名称に変更）、本件結審時の組合員数は4名である。

(2) 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り、本件結審時の従業員数は6名である。

2 就労開始時の状況等

A1委員長は、令和4年12月6日から会社での就労を始めた。同日付け労働条件通知書には、「従事すべき業務の内容」として「自動車整備他」と記載され、「契約期間」として「期間の定めあり（令和4年12月6日～令和5年3月5日）」、「更新する場合があります」と記載されていたが、A1委員長は、令和5年3月5日以降も会社に就労していた。

なお、A1委員長は、採用面接時、既にC1会社で就労していたため、会社に採用されればダブルワークになると伝えた。

3 賃金の計算及び支払

令和5年1月末及び2月末支払分の賃金に係る期間において、A1委員長の就労時間は、会社とC1会社を合わせると週40時間を超えていたが、会社は、A1委員長からC1会社での具体的な就労状況を伝えられなかったため、週40時間を超える時間分の割増賃金を支払わなかった。

4 本件講習の受講等

(1) A1委員長は、令和5年1月26日及び27日、本件講習を受講し、同年2月16日、本件試験を受験した。なお、本件講習及び本件試験は、

A 1 委員長が会社での業務を行うに当たり必要なものではなかった。また、会社の求人票には「業務上必要な資格の取得を費用負担等でバックアップします」と記載されていた。

(2) 会社は、A 1 委員長に対し、本件講習の受講及び本件試験の受験に係る費用並びに本件講習日及び本件試験日に係る就労時間分の賃金を支払わなかった。

5 労働組合結成通知

令和 5 年 3 月 22 日、組合は会社に対し、同月 21 日付け労働組合結成通知書及び「団体交渉の開催申入書」と題する文書（以下「3.22 団交申入書」という。）をメールで送付し、A 1 委員長が組合の組合員であることを通知するとともに、団交を申し入れた。会社は、当該通知を受領するまで、A 1 委員長が組合の組合員であることを知らなかった。

なお、3.22 団交申入書には「日時：令和 5 年 3 月 26 日（日） 4 月 2 日（日）、14 時～、他日曜日」「議題：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。）」と記載されていた。

6 令和 5 年 3 月 31 日の面談

令和 5 年 3 月 31 日、会社の 2 階の事務所において、A 1 委員長と B 1 社長との間で面談が行われた。

当該面談の冒頭、最初に B 1 社長が「これ何、聴いていないすよ」と切り出し、その後、A 1 委員長が、会社の維持発展、社会的信用に関すること、社会保険労務士の職務に関すること等について意見を述べたのに対し、

B 1 社長が、それらはA 1 委員長が関与する問題ではなく、自らが考える問題であるので意見されても困ると述べた。

続けて、A 1 委員長とB 1 社長との間で以下のやり取りがあった。

「A 1 : それは当然のこと。それは当然のことです。経営者として当然のことは、やらなければ成りませんよ。経営者ならば当然です。

A 1 : 大変なことを、やるのが社長の仕事です。

A 1 : やれないんじゃない。やらないイカンのや。それをヤルのが、社長業です。

B 1 : 段階的に、ちゃこっと、つつ、やりつつ。

A 1 : 解らないでしょう。無理でしょう。

B 1 : 解っていないから、代わりにやってくれてるんやね

A 1 : 解っていないから社会保険労務士と話すしかない。無理でしょう。

B 1 : 無理と言うの？

A 1 : 無理！

B 1 : A 1 の存在が無かったら存在が無かったら此れだけことには成らない

B 1 : A 1 が、うちの存在が無かったら、此れだけのことに成らない。

B 1 : A 1 が、これだけのことを作った

A 1 : やりたくて、やっているのではない。これだけ作成するのは大変なの、大変。

B 1 : 逆っ逆っ逆に

A 1 : やりたくて、やってへん

B 1 : うちには迷惑

A 1 : やらざるを得なかった。社会保険労務士も正さず社長も正さず仕方ない。

B 1 : A 1 も、やりたくないし、やって欲しくない。

A 1 : 大変

B 1 : こっちも大変やし、こんなことをやらなくて良いんじゃない

A 1 : 私も、やりたくてやっているじゃない。やらざるを得ないからで

A 1 : 要するに会社って言うのは社会的な責任もある公共の福祉に奉仕せなイカンという大前提が有りますやん。それが事業体じゃないですか

A 1 : ただ単に、儲けたら良いと言うのでないから、事業体でないですもん」

その後、B 1 社長は「ハア～！」と言って机を蹴り「ア～！」と言って退室した。

当該面談において、3.22 団交申入書に記載された議題が話題になることはなかった。

なお、面談終了後、A 1 委員長は、その後も当該面談に同席していた会社の従業員としばらく会話をした後、2 階の事務所に戻って来た B 1 社長に対し、「社長、社労士入れて話しましょう。無理ですわ」と声を掛け、「日本でこんな会社があっていいんかという話です」「日本の法律を守って言って何が悪いんですか」「日本の法律を守ってくださいということがまず先決やん」「日本の法律を守らんのやったら出て行ってくださいってことです。単純に言えば」「労基法を守らないと言うんやったら日本から出ていけよ」などと大声で一方向的に述べた。この間、B 1 社長はほとんど言葉を発することはなかった。

7 適応障害に伴う休務

令和 5 年 4 月 4 日、A 1 委員長は病院を受診し、適応障害により、同年 3 月 31 日から 10 日間の休務を要すると診断された。また、同年 4 月 10 日、A 1 委員長は再度病院を受診し、適応障害により、同日から約 1 か月間の休務を要すると診断された。診断書には「ご本人の話では、2023 年 3 月

31日18時頃、職場での低賃金について団体交渉をしていたところ、社長が逆切れして威嚇されたとのこと。このために強い不安焦燥を生じました。患者の話から、適応障害と判断しました」と記載されていた。また、当該休務によりA1委員長は賃金を得られなかった。

8 令和6年3月6日付け団交申入れ

組合は会社に対し、令和6年3月6日付け「第2回目団体交渉日程の依頼」と題する文書を送付し、団交を申し入れた。同文書には、「日時2024年3月9日（土）10日（日）16日（土）17日（日）午後3時から60分」と記載されていた。

その後、会社は組合に対し、団交の開催場所を確認したものの、同月17日までに返答がなく、団交は開催されなかった。

9 令和6年6月13日付け及び22日付け団交申入れ

(1) 組合は会社に対し、令和6年6月13日付け「団体交渉の開催申入書」と題する文書（以下「6.13団交申入書」という。）を送付した。6.13団交申入書には「開催日程、毎週土日の貴社、弁護士事務所で開催するならば、さし支えございません。上記のとおり、当労組は貴社に対して書面にて申し入れいたします。書面にて、開催日までに貴社から返答を望みます」と記載されていた。なお、6.13団交申入書には、具体的な回答期限は示されていなかった。

(2) 組合は会社に対し、令和6年6月22日付け「団体交渉の開催申入書」と題する文書（以下「6.22団交申入書」という。）を送付した。

6.22団交申入書には「書面にて、開催日令和6年6月29日（土）、30日（日）までに貴社から返答を望みます。（弁護士事務所の開催では平日可）開催日程：運輸局が閉庁毎週土日（貴社会議室：土曜、日曜、祝日、弁護士事務所：平日の随時）」と記載されていた。

同月26日、会社の代理人弁護士であるB2（以下「B2弁護士」と

いう。)は組合に対し、「現在、団体交渉を開催する代表者のB 1氏、B 3社会保険労務士、当職の3名の予定を調整しております。具体的な日時が決定次第、ご連絡させていただきます」とメールを送信したが、会社は具体的な日時を決定せず、組合に連絡しなかった。

なお、6.13団交申入書及び6.22団交申入書に係る会社の対応が不当労働行為に該当するとして追加申立てがなされた令和7年3月6日まで、組合から会社に対する問合せや団交の申入れはなかった。

10 本件労働審判の経過

令和5年8月29日、本件労働審判の第1回目の手続が開催され、A 1委員長が出席し、会社側は欠席した。

同年10月31日、第2回目の手続が開催され、A 1委員長、B 1社長及びB 2弁護士が出席した。

同年11月14日、第3回目の手続が開催され、A 1委員長、B 1社長及びB 2弁護士が出席し、和解協議が行われたが、不調に終わった。本件労働審判は、労働審判法第24条第1項により終了し、同条第2項が準用する同法第22条第1項により訴訟に移行した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点(1)について

(1) 組合の主張要旨

会社は、環境整備に係る時間及び会社都合の休業により就労できなかった時間を就労時間に含めずに賃金を計算した。このことは、組合の活動により、ハローワークでの求人停止やC 3労働基準監督署からの行政指導があったことに対する報復であり、反組合意思で行ったものであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張要旨

会社において、従業員の出退勤はタイムカードで管理していたところ、

A 1 委員長は、掃除等を、入社時においてはタイムカードを押した後に、退社時においてはタイムカードを押す前に行っていることから、環境整備に係る時間は賃金計算対象の就労時間に含まれている。

なお、A 1 委員長が会社に出社した際に、会社の玄関扉が開いていなかったことがあったが、これは、玄関扉の鍵を持っていた従業員が社外での業務が長引いたため、A 1 委員長の就労開始時間に帰社できなかっただけであり、反組合意思によるものではない。

また、令和 5 年 1 月 6 日から同月 9 日まで会社は C 5 のイベントに出展したが、当該期間は、A 1 委員長の休業日であった。そのため、同期間を賃金計算の対象としなかっただけであり、反組合意思によるものではない。

(3) 判断

第 2 の 5 で認定したとおり、会社が、A 1 委員長が組合の組合員であることを知ったのは令和 5 年 3 月 22 日であり、同年 2 月末までの賃金支払の時点で会社に不当労働行為意思が生じることはあり得ない。

したがって、会社が、A 1 委員長の令和 5 年 1 月末及び 2 月末支払分の賃金について、環境整備に係る時間及び会社都合の休業により就労できなかった時間を就労時間に含めずに計算したか否かにかかわらず、当該行為は労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当しない。

2 争点 (2) について

(1) 組合の主張要旨

A 1 委員長は、会社の採用面接時に口頭及び書面にて、現在 C 1 会社において就労しており、会社に採用されればダブルワークになることを伝達していた。

しかし、会社は、C 1 会社における就労時間を会社の社会保険労務士である B 3 (以下「B 3 社労士」という。)に伝達せず、A 1 委員長の

令和5年1月末及び2月末支払分の賃金について、時間外賃金の未払という経済的不利益を発生させた。

このことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張要旨

A1委員長が他の勤務先においても就労していることが会社に伝わった後、B3社労士は、A1委員長に対して、ダブルワークを行っているのであれば、その勤務先のタイムカード等の資料を提出してほしいと何度も求めたが、A1委員長は、他の勤務先での就労状況を会社に伝えなかった。

(3) 判断

第2の3及び5で認定したとおり、令和5年1月末及び2月末支払分の賃金に係る期間において、A1委員長の就労時間は、会社とC1会社を合わせると週40時間を超えていたが、会社は、A1委員長からC1会社での具体的な就労状況を伝えられなかったため、週40時間を超える時間分の割増賃金を支払わなかったこと、会社は、組合が同年3月22日にメールで送付した労働組合結成通知書を受領するまで、A1委員長が組合の組合員であることを知らなかったことが認められる。

この点、A1委員長の割増賃金が支払われなかったのは、本人が必要な情報を伝えなかったことが原因であり、会社に積極的な不払の意図はなかったものといえ、かつ令和5年1月末及び2月末支払分の割増賃金を支払う時点では、そもそも会社はA1委員長が組合の組合員であることを認識していなかったことから、会社に不当労働行為意思が生じることはあり得ない。

したがって、会社が、A1委員長の令和5年1月末及び2月末支払分の賃金について、A1委員長がC1会社にも就労することによって生じる割増賃金を支払わなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行

為に該当しない。

3 争点（3）について

（1）組合の主張要旨

会社は、A 1 委員長に対し、業務に必要な本件講習の受講及び本件試験の受験を命じたが、求人票に教育訓練の費用及び教育訓練実施日の賃金を会社が負担する旨明記していたにもかかわらず、受講料及び受験料を負担せず、かつ本件講習の講習日及び本件試験の試験日を休業扱いとして賃金を支払わなかった。

このことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。

（2）会社の主張要旨

会社から A 1 委員長に対し、本件講習及び本件試験を受けるように指示はしていない。会社としては、会社の業務を遂行するに当たって必要となる資格については、当該資格の受験費用等を負担する意向であったが、A 1 委員長は、業務に必要な資格を無断で受験し、その費用を請求してきたのであるから、当該費用を負担しないこととしたにすぎない。

（3）判断

第 2 の 2 及び 4 で認定したとおり、A 1 委員長の労働条件通知書には、「従事すべき業務の内容」として「自動車整備他」と記載されていたこと、A 1 委員長が、本件講習を受講し、本件試験を受験したこと、本件講習及び本件試験は、A 1 委員長が会社での業務を行うに当たり必要なものではなかったこと（この点について当事者間に争いはない）、会社は、これらの費用並びに講習日及び試験日の就労時間分の賃金を支払わなかったことが認められる。

組合は、求人票に教育訓練の費用及び教育訓練実施日の賃金を会社が負担する旨明記していた旨主張するが、第 2 の 4（1）で認定したとお

り、会社の求人票には「業務上必要な資格の取得を費用負担等でバックアップします」と記載されていたことが認められるところ、上記のとおり、必要がないことについて当事者間に争いはないことから、会社は求人票の記載どおりに実行したにすぎず、不当労働行為意思に基づくものとはいえない。

また、組合は、会社がA1委員長に本件講習の受講及び本件試験の受験を命じたと主張し、会社は指示していないと主張するが、命じたと認めるに足りる証拠はなく、会社があえて業務に必要な本件講習の受講及び本件試験の受験を命じるとは考え難いため、組合の主張に合理性はない。

したがって、会社が、本件講習の受講料及び講習日の賃金並びに本件試験の受験料及び試験日の賃金を支払わなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

4 争点（4）について

（1）組合の主張要旨

B1社長は、A1委員長をC4運輸局に不正、偽装の公益通報をしない正社員に交代できればよいと述べ、また、A1委員長が損害保険の仕事をしていないため賃金を支払わないのであり、それが嫌なら退職すればよいと述べて、解雇を通知した。

これら言動は、令和5年3月30日付け春闘要求を嫌悪し、身分上の不利益及び精神的な不利益を強いるものであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

（2）会社の主張要旨

B1社長は、A1委員長の入社後の就労状況等から、A1委員長が会社の業務を遂行するための十分な能力を有していないと判断したため、新たな従業員を雇い入れようと考えた。

また、A 1 委員長も日頃から B 1 社長らに対し、「新しい人が入ったら引退させてもらう」旨述べており、新たな従業員が入社したら自ら退職する意向である旨を示していた。

B 1 社長は、令和 5 年 3 月、新卒で会社に就職する者に内定を出したことから、A 1 委員長に対し、同年 4 月いっぱい退職してもらう旨を告げたところ、A 1 委員長も「分かりました。」と述べた。

このように、解雇の通告は、あくまで A 1 委員長の能力不足に起因するものであり、かつ合意の上で行われたものであって、組合を嫌悪して行ったものではない。

(3) 判断

B 1 社長が A 1 委員長に解雇を告げたことについて、A 1 委員長は、自ら争点とすることを希望しながら、本件審査手続において、その具体的内容に係る主張及び立証をせず、第 1 回審問において、審査委員がその時期を尋ねたところ「ちょっとはつきり覚えてない」と述べた。

また、同審問において、使用者委員が A 1 委員長に対し、B 1 社長の陳述書を踏まえ、令和 5 年 3 月下旬、会社の従業員が運転する自動車内で、同年 4 月末日で会社を辞める件について、穏やかに話合いがされたのではないかと尋ねたところ、A 1 委員長は「そんなことはありません」「車中でやっておれば翌日から来ておりません。他社に行っています」と述べた。このように、B 1 社長が A 1 委員長に対し、解雇を告げたという事実は認められない。仮に、退職の話がされたとしても、それは退職合意の申入れにすぎない。

さらに、第 2 の 6 で認定したとおり、同年 3 月 31 日の面談においても、B 1 社長が A 1 委員長に解雇を告げた事実は認められず、同審問において、審査委員が A 1 委員長に対し、当該面談において解雇を通告されたのではないかと尋ねたところ、A 1 委員長は「覚えていない」「解

雇したいというか、新入社員を教えてください」「仕事する人間がいなくなってしまうわけですから、解雇しようがない」と述べたことから、解雇を告げられたという認識すらなかったものといえる。

したがって、会社がA1委員長に解雇を告げたという事実を認定することはできず、労組法第7条第1号の不当労働行為性を判断するまでもない。

5 争点（5）について

（1）組合の主張要旨

令和5年3月31日に開催された団交において、B1社長は、「組合の存在がなかったら良かった。」と述べて机を蹴り壊した後に退室して団交を終了させた。

このことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当し、また、組合組織を嫌悪して圧力をかけるものであるから、同条第3号の不当労働行為に該当する。

（2）会社の主張要旨

令和5年3月31日に行われた、B1社長とA1委員長が行った面談は補助金や助成金の申請や、A1委員長の退職に関するためのものであり、団交ではない。

なお、団交であると判断された場合であっても、以下で述べるとおり、B1社長の行為は不当労働行為ではない。

B1社長は、同日、A1委員長と話をしようとした。しかし、双方の会話がなかなか成立せず、口論のような状態となっしまい、それが続いたことから、B1社長は激昂してしまい、自らの後ろにある机を蹴ってしまった。

B1社長は、「組合の存在がなかったらよかった。」といった発言もしておらず、A1委員長を脅したり、組合を嫌悪したりといった事実はな

い。

(3) 判断

第2の5及び6で認定したとおり、3.22団交申入書には、「日時」として令和5年3月31日は挙げられておらず、日曜日が候補として挙げられていたこと、同日の面談の冒頭、B1社長はA1委員長に対し「これ何、聴いていないすよ」と切り出したこと、当該面談において、3.22団交申入書に「議題」として挙げられたものが話題になることはなかったことが認められる。

そうすると、B1社長とA1委員長との面談は、3.22団交申入書に挙げられた候補日ではなく、組合が開催を希望した日曜日でもない同日に、団交を行うことを予定していない中で始まったものといえ、B1社長に当該面談が団交であるとの認識はないものといえる。

また、そもそも団交とは、労働者がその代表者を通じて使用者と労働条件その他の待遇や労使関係上のルールについて労働協約の締結その他の取決めを目標として交渉を行うことである。

この点、第2の6で認定したとおり、当該面談において、3.22団交申入書に記載のある議題については何ら協議されておらず、A1委員長が、会社の維持発展、社会的信用に関すること等について意見を述べたのに対し、B1社長は、それらはA1委員長が関与する問題ではなく意見されても困ると述べたこと、A1委員長が「経営者として当然のことはやらなければ成りませんよ。経営者ならば当然です。」「解っていないから社会保険労務士と話すしかない。無理でしょう」「やらざるを得なかった。社会保険労務士も正さず社長も正さず仕方ない」などと述べたのに対し、B1社長は「A1も、やりたくないし、やって欲しくない」などと述べたことが認められる。

このように、当該面談は、A1委員長が、会社の維持発展、社会的信

用に関する事、社会保険労務士の職務に関する事等について持論を述べたにすぎず、労働条件その他の待遇や労使関係上のルールについて労働協約の締結その他の取決めを目標として交渉を行ったと評価することはできない。

したがって、同日、B1社長とA1委員長が行った面談は、団交と評価することはできず、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為性を判断するまでもない。

6 争点（6）について

（1）組合の主張要旨

B1社長が、令和5年3月31日のやり取りで「組合の存在がなかったら良かった」と述べて机を蹴り壊したことにより、A1委員長は、適応障害を発症し、半年間の就労機会が奪われたため、本来得られるべき賃金が得られないという経済的不利益を受けた。

B1社長の当該発言からも、不当労働行為意思があったと認められることから、当該不利益は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

（2）会社の主張要旨

A1委員長の適応障害と、B1社長が行った行為との間に因果関係は存在しない。因果関係が存在しない以上、本件で不当労働行為は存在しない。

なお、B1社長が机を蹴ったのは、A1委員長を脅したのではなく、組合を嫌悪したことに起因するものでもない。

（3）判断

第2の7で認定したとおり、A1委員長が適応障害により令和5年3月31日から休務を要すると診断されたこと、診断書には「ご本人の話では、2023年3月31日18時頃、職場での低賃金について団体交渉を

していたところ、社長が逆切れして威嚇されたとのこと。このために強い不安焦燥を生じました。患者の話から、適応障害と判断しました」と記載されていたこと及びA1委員長が休務したことにより賃金を得られなかったことが認められる。

また、第2の6で認定したとおり、同日の面談において、A1委員長が「大変なことを、やるのが社長の仕事です」「やれないんじゃない。やらなイカンのや。それをヤルのが、社長業です」「解らないでしょう。無理でしょう」「解っていないから社会保険労務士と話すしかない。無理でしょう」「無理！」などと述べ、B1社長は、「無理というの？」

「A1の存在が無かったら存在が無かったら此れだけことには成らない」「うちには迷惑」「A1も、やりたくないし、やって欲しくない」「こっちも大変やし、こんなことをやらなくていいんじゃない」などと述べたこと、続けて、A1委員長が「私も、やりたくてやっているじゃない。やらざるを得ないからで」「要するに会社って言うのは社会的な責任もある公共の福祉に奉仕せなイカンという大前提が有りますやん。それが事業体じゃないですか」「ただ単に、儲けたら良いというのでないなら、事業体でないですもん」と述べた後、B1社長は「ハア～！」と言って机を蹴り「ア～！」と言って退室したことが認められる。

さらに、第2の6で認定したとおり、当該面談後、A1委員長は、当該面談に同席していた会社の従業員としばらく会話をした後、2階の事務所に戻って来たB1社長に対し、「社長、社労士入れて話しましょう。無理ですわ」と声を掛け、「日本でこんな会社があっっていいんかという話です」「日本の法律を守れって言って何が悪いんですか」「日本の法律を守ってくださいということがまず先決やん」「日本の法律を守らんのかやったら出て行ってくださいってことです。単純に言えば」「労基法を守らないと言うんやったら日本から出ていけよ」などと大声で一方

的に述べたこと及びB 1 社長はそれに対しほとんど言葉を発することはなかったことが認められる。

これらの事実に照らせば、当該面談におけるB 1 社長の言動は、A 1 委員長との間で口論のような状態が続いた上、A 1 委員長の発言を受け、興奮のあまり生じたものにすぎず、当該面談後、A 1 委員長が一方的にまくしたて、B 1 社長がほとんど言葉を発することはなかったことからしても、A 1 委員長に対する威嚇があったものとはいえず、不利益な取扱いがあったとは認められない。

したがって、A 1 委員長が適応障害を発症し、同年4月1日から就労できなかったことは、会社による労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

7 争点（7）について

（1）組合の主張要旨

本件労働審判について、会社は、第1回労働審判手続を欠席し、その結果、会社との係争期間が延びたため、A 1 委員長に不利益が生じた。

会社は、組合が不当労働行為救済申立てを行ったことにより、組合及びA 1 委員長を嫌悪して報復的に欠席したものであり、労組法第7条第4号の不当労働行為に該当する。

（2）会社の主張要旨

B 1 社長は、本件労働審判については、自らが対応するのではなく、法律家に依頼して対応しようと考え、第1回労働審判手続は欠席したのであり、組合やA 1 委員長を嫌悪して手続を延期させようとしてはいない。

事実、第2回労働審判手続にはB 2 弁護士とともにB 1 社長が出席して応訴しており、誠実に対応しているのであるから、不当労働行為は成立しない。

(3) 判断

第2の10で認定したとおり、令和5年8月29日、本件労働審判の第1回目の手続が開催され、A1委員長が出席し、会社側は欠席したことが認められる。

この点、当委員会から組合に対し、不利益に関する具体的な立証を促したものの得られなかった。

したがって、会社が、本件労働審判の第1回期日を欠席したことは、不利益性が認められず、労組法第7条第4号の不当労働行為に該当しない。

8 争点(8)について

(1) 組合の主張要旨

会社が、本件労働審判を訴訟に移行させ、係争期間の引き延ばしを図ったため、A1委員長は、訴訟移行によって生じる印紙代等を負担することとなり、経済的な不利益が生じた。

このことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張要旨

B2弁護士とB1社長は、ともに本件労働審判の期日に出席し、誠実に対応した。第3回労働審判手続では、和解金について双方の合意が得られなかったため、裁判所が同労働審判手続を終了させ、通常訴訟に移行したのであり、会社が係争期間の引き延ばしを図った事実は全く存在しない。よって不当労働行為は存在しない。

(3) 判断

第2の10で認定したとおり、令和5年10月31日、本件労働審判の第2回目の手続が開催され、A1委員長、B1社長及びB2弁護士が出席したこと、同年11月14日、第3回目の手続が開催され、A1委員長、B1社長及びB2弁護士が出席し、和解協議が行われたが、不調に終わ

り、本件労働審判は、労働審判法第24条第1項により終了し、同条第2項が準用する同法第22条第1項により訴訟に移行したことが認められる。

組合は、会社が係争期間の引き延ばしを目的として、本件労働審判を訴訟に移行させた旨主張する。

この点、本件労働審判は3回期日が開催され、第2回目及び第3回目の期日は会社も出席し、和解協議が行われたが不調となったこと等から、裁判所が同法第24条第1項の規定により「労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認め」て終了し、同条第2項が準用する同法第22条第1項により訴訟に移行したものであって、当該手続中に会社の作為が入る余地はなく、会社が係争期間の引き延ばしを図ったという事実は認められない。

したがって、本件労働審判が訴訟に移行したことにより生じた費用等をA1委員長が負担したことは、会社による労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

9 争点（9）について

（1）組合の主張要旨

組合は会社に対し、令和6年3月6日付けで団交を申し入れたが、会社は、団交の開催場所等について回答しなかった。

このことは、正当な理由なく団交を拒否したものであるから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

（2）会社の主張要旨

会社は組合に対し、団交の開催場所について提案したところ、何の回答も得られなかったのであり、正当な理由もなく団交を拒否した事実は存在しない。

（3）判断

第2の8で認定したとおり、組合は会社に対し、令和6年3月6日付け「第2回目団体交渉日程の依頼」と題する文書を送付し、団交を申し入れたこと、その後、会社は組合に対し、団交の開催場所を確認したものの、組合から返答がなく、団交が開催されなかったことが認められる。

そうすると、会社が回答しなかったとする組合の主張は前提を欠くことから、同日付けの団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

10 争点（10）について

（1）組合の主張要旨

組合は会社に対し、6.13団交申入書により団交を申し入れたが、会社は返答しなかった。そのため、組合は、同内容の6.22団交申入書により改めて団交を申し入れたところ、B2弁護士から組合に対し、「具体的な日時が決定次第、ご連絡させていただきます。」とメールがあり、調整の上、連絡するとの電話もあったが、その後、連絡はなかった。

これは、同月13日付け及び22日付けの団交の申入れを拒否したものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

（2）会社の主張要旨

会社は、組合に対し、追って団交を行う具体的な日時を連絡すると伝えながらも、単に失念してしまっただけであり、団交に応じないという意向は全くない。

（3）判断

第2の9で認定したとおり、組合は会社に対し、6.13団交申入書により団交を申し入れ、具体的な回答期限を示さずに書面での返答を求め、6.22団交申入書により再度団交を申し入れ、書面での返答を求めたところ、令和6年6月26日、B2弁護士は組合に対し、B1社長、B3社労士及びB2弁護士の予定を調整の上、具体的な日時が決定次第連絡

する旨メールで送信したこと、会社は、その後、具体的な日時を決定せず、組合に連絡しなかったこと、本争点に係る申立てがなされた令和7年3月6日まで、組合から会社に対する問合せや団交申入れはなかったことが認められる。

これらの経緯からすると、会社は、6.13団交申入書及び6.22団交申入書により申入れのあった団交に応じる意思を表明したものと見え、団交の開催を拒む意図は認められない。その後、会社は、日時を決定して組合に連絡しなかったものの、組合もまた会社に対し、団交の開催について問合せ等をしなかったことからすれば、会社が意図的に組合に連絡しなかったとは認められず、団交に応じないという意向はない旨の会社の主張は首肯できるものである。

したがって、令和6年6月13日及び22日付けの団交申入れに係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

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11月28日

愛知県労働委員会

会長 森 美 穂