

## 命 令 書

申 立 人            X組合  
                         執行委員長     A<sub>1</sub>

被 申 立 人        Y会社  
                         代表取締役     B

上記当事者間の秋労委令和7年（不）第1号Y会社不当労働行為救済申立事件について、当労働委員会は、令和8年3月24日第691回公益委員会議において、会長公益委員山本隆弘、公益委員森田祐子、同梅井一彦、同堀井潤及び同長岐和恵が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、令和7年4月2日付けで申立人から申入のあった団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員に対し脱退を働きかけ又は攻撃的言動を行うなどして、組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しの交付を受けた日から7日以内に、日本産業規格A列4番（A4判）の大きさの白紙に下記文書を記載し、これに記名押印の上、申立人に対し読み上げて手交しなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書写しの交付を受けた日から7日以内に、日本産業規格A列3番（A3判）の大きさの白紙に下記文書を記載し、これに記名押印の上、本社事務所の正面玄関の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。
- 5 被申立人は、前2項の手交及び掲示を履行したときは、速やかに当労働委員会に文書で報告しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A<sub>1</sub> 様

Y会社

代表取締役 B

印

当社がX組合（以下「組合」という。）に対して行った下記1及び2の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、また、下記3の行為は、同条第3号に該当する不当労働行為であると秋田県労働委員会に認定されました。

記

- 1 令和6年6月24日の団体交渉について、組合側の出席者が1名であることを理由に、誠実に対応しなかったこと。
- 2 令和7年4月9日の団体交渉について、当社代表取締役からの質問事項に対し組合側が回答しないことを理由に、誠実に対応しなかったこと。
- 3 当社代表取締役が特定の組合員の親族に連絡を取り、組合へ脱退届を提出させたこと、及び別の組合員に対し、組合加入を理由とした攻撃的言動を行ったこと。

当社は、上記認定を真摯に受け止め、今後、このような行為を繰り返さないよう努めます。

ここに、関係者の皆様に多大な御迷惑をおかけしたことについて、深くおわび申し上げます。

(注) 年月日は、文書を掲示・交付した日を記載してください。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）が、被申立人Y会社（以下「会社」という。）による次の①及び②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2号の不当労働行為に、③の行為が同条第3号の不当労働行為にそれぞれ該当するとして、令和7年5月23日、当労働委員会に救済を申し立てた事案である。

- ① 令和6年6月24日第1回団体交渉において、会社は、組合に対して、組合の出席者が1名であることに異議を唱え、「団体交渉は複数人で臨むべき」との持論を展開し実質的な協議を拒み、誠実に対応しなかったこと。
- ② 令和7年4月9日第5回団体交渉において、会社は、組合に対して、団体交渉の開始にあたり、組合員情報の開示等が記載された質問事項に回答しなければ団体交渉に応じられないとして、誠実に対応しなかったこと。
- ③ 会社代表取締役が組合員であるA<sub>2</sub>（以下「A<sub>2</sub>」という。）の親族に連絡を取り、結果としてA<sub>2</sub>が組合へ脱退届を提出するに至ったこと。また、組合の団体交渉の申入以降、組合や組合員に対する代表取締役の攻撃的言動が顕著となり、こうした言動が結果として組合員を孤立させ組合の組織力を弱体化させたこと。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、誠意をもって組合との団体交渉に応じること。
- (2) 会社は、組合員に「組合脱退及びパワハラ」等の支配・介入を行わないこと。
- (3) 会社は、本命令書交付の日から7日以内に、不当労働行為を認め繰り返さないことを誓う内容の文書を組合に手交するとともに、A3判用紙に記載の上、会社の事務所の正面玄関の見やすい場所に2週間掲示すること。

#### 3 本件の争点

- (1) 争点1

第1回団体交渉（令和6年6月24日開催）において、被申立人が申立人に対してとった対応は、不誠実といえるか。

(2) 争点2

第5回団体交渉（令和7年4月9日開催）において、被申立人が申立人に対してとった対応は、不誠実といえるか。

(3) 争点3

被申立人が、申立人組合員の親族に組合の脱退を強く要請し、結果として脱退届を提出させた事実はあるか。また、組合加入を理由とした攻撃的言動を行った事実はあるか。さらに、上記各行為があったとして、それは組合に対する支配介入に当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 組合の主張の要旨

組合は、第1回団体交渉の開催申入に際し、団体交渉ルールとして団体交渉への出席人数を「双方5名以内」とすることを提案した。当初、組合からは3名が出席する予定であったが、当日の急な都合により、やむを得ず委員長のみが単独で出席することとなった。第1回団体交渉冒頭、代表取締役は組合の出席者が1名であることに対し「1名では団体交渉はできない」といい張り、結果として要求書の内容について交渉に入ることができなかった。したがって、会社が組合の出席人数を理由に一方向的に団体交渉に応じない態度をとったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### (2) 会社の主張の要旨

会社は、組合が提示した出席人数に関する団体交渉ルールについて組合と事前に協議は行わなかったが、同ルールに従い代表取締役を含む3人で交渉に臨んだ。組合からも当然に役員らが複数名出席するものと認識していたが、当日、組合は事前の連絡もなく代表者1名のみの出席に留まった。そこで、労使対等に協議を行うべく、双方の出席人数を整えた上で改めて開催したい旨提案し、組合もこれを了承したのである。したがって、双方の合意による開催日程の再調整に過ぎず、会社に拒否の意図はないため不当労働行為には該当しない。

## 2 争点2について

### (1) 組合の主張の要旨

第5回団体交渉の冒頭、会社は組合に対し、上部団体の名称や組合員の加入申込書等の組合情報に関する説明を求める「質問事項」と記した書面を提示し、回答を迫った。組合は、質問への回答は交渉終了後に検討したい旨提案したが、会社は「回答しなければ団体交渉を考える」と発言し拒否した。組合は、会社に対し、質問事項に回答しないことを理由に団体交渉に応じないのかを改めて確認したところ、会社はこれを肯定し、実質的な協議に入ることができず団体交渉が終了した。交渉終了後も、代表取締役は退席しようとする執行委員長の行方を遮るように立ち塞がり「質問に答えろ」と詰め寄った。さらに、これに抗して進もうとした執行委員長の胸を手で押し返すなどの物理的接触に及んだ。

被申立人が提示した「質問事項」の内容自体が不当労働行為を想起させる不適切な内容であり、これを団体交渉実施の前提条件とする会社の態度には、組合の要求内容を解決しようとする意思や誠実さが認められず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### (2) 会社の主張の要旨

第5回団体交渉において、会社は、組合に対し組織運営等に関する「質問事項」の確認を求めたが、組合は回答を拒否した。その際のやり取りにおいて、組合は「17時10分、団交には応じない」と断じたほか、時計を指しながら「不当労働行為」と叫ぶなど、会社の感情を逆なでするような言動があった。組合が冷静な話し合いの場を設けようとしなかったため団体交渉に入れなかったのも、交渉頓挫の責任は組合にあるため、会社の対応は不当労働行為に該当しない。

なお、会社が団体交渉前に組合員の加入時期や人数等の確認を求めたのは、労使間の信頼関係の確立とともに、賃金に関わる本件交渉において対象者の範囲が不明確なままでは実質的な議論が不可能であると判断したためであり、正当な理由のない拒否には当たらない。

## 3 争点3について

### (1) 組合の主張の要旨

ア 会社は、令和6年6月24日に全従業員の前で、A<sub>2</sub>に対し「A<sub>2</sub>は脱

退届を出してくる」と断定的に発言した。同月27日、A<sub>2</sub>は実際に脱退届を提出したが、当該脱退届には、「義理の母から脱退してほしいと話し合いの場で言われた」、「義理の母から会社に迷惑をかけないでほしいと言われ脱退する事にしました」という記載があった。代表取締役とA<sub>2</sub>の義母は旧来からの知人関係にあり、義母が代表取締役に依頼しA<sub>2</sub>の入社を実現したという背景がある。また、義母の「会社に迷惑をかけないでほしい」という発言は、会社に迷惑がかかっている事情を知り得る人から聞かなければ分からないはずであり、会社の内部事情を詳述している点は極めて不自然である。以上の経緯から、A<sub>2</sub>の組合脱退に会社が関与していることが十分推認される。会社が組合員の親族を利用して組合脱退を働きかける行為は、組合活動に対する不当な支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

イ 組合の団体交渉の申入を機に、代表取締役による組合員への攻撃や組合活動を非難する言動が常態化するようになった。次の(ア)から(オ)までにある代表取締役の言動は、従業員が直接的又は間接的に見聞きできる状況下で行われており、組合に関わると不利益を被るという空気が職場内に蔓延し、結果として従業員間における組合員と非組合員の分断を引き起こした。これら代表取締役による組合活動への非難、及び組合員への不利益取扱いを示唆する発言は、その内容はもとより、発言の方法や代表取締役という地位に鑑みれば、組合員及び従業員に対し動揺と不安を与えるものである。こうした行為は組合の組織運営を損なうものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(ア) 代表取締役は、令和6年6月18日に、組合員であるA<sub>3</sub>(以下「A<sub>3</sub>」という。)に対し、組合加入の確認を求めた際、「後の事を考えてそうやって加盟したんだべ」と発言した。代表取締役によるこうした執拗な問い詰めは、組合員に圧力を与え、動揺を招く行為である。

(イ) 代表取締役は、令和6年7月10日に、組合員であるA<sub>4</sub>(以下「A<sub>4</sub>」という。)に対し「組合に入ったりして迷惑なことしてくれたな。わがってるべ、処分するからな。あとで覚えておけよ」と発言した。

(ウ) 代表取締役は、令和6年11月11日に、組合員であるA<sub>5</sub>(以下「A<sub>5</sub>」という。)及びA<sub>6</sub>(以下「A<sub>6</sub>」という。)に対し「A<sub>5</sub>とA<sub>6</sub>の給料はカット、X組合は嘘つき、X組合に行っても無駄だ。A<sub>6</sub>も

生意気なことと言って、運転手当やるのもおかしい。A<sub>5</sub>も感謝の気持ちがない。X組合から給料もらえ」と言った。A<sub>6</sub>が帰りの挨拶をしたところ、代表取締役は「やかましねこの野郎、X組合行って言え」と発言した。

(エ) 代表取締役は、令和6年11月11日に、組合から受領した同月7日付け「通知書」の内容について、A<sub>6</sub>に対し「このことは解決済み、A<sub>6</sub>は何を勘違いしているのか、X組合は弁護士ではないし、ただの嘘つき労働組合だ。どこから給料もらっていると思う。X組合から貰え、そんなに反発するなら。始末なんとしてつけるんだ。反発してる人さなんで給料はらわなければいけねなや」と発言した。

(オ) 代表取締役は、令和7年3月24日に、全従業員に対し就業規則の改定に関する話をした。その際、代表取締役は、A<sub>4</sub>に対し「A<sub>4</sub>は令和7年4月から賃金15%カット、64歳の誕生日で辞めてもらう」と発言した。また、代表取締役は同年3月31日に、全従業員の前で、A<sub>4</sub>に対し提出義務のない継続雇用申請書を同日17時まで提出するように強要し、「提出がない場合は同年8月31日をもって辞めてもらう」と発言した。さらに、代表取締役は、同年4月2日に、全従業員の前で、A<sub>4</sub>に対し「継続雇用申請書を4月3日までに提出しないと、今年の8月末で辞めてもらう」と発言した上で何度も机を叩いた。A<sub>4</sub>が継続雇用申請書を提出しなかった理由は、A<sub>4</sub>は会社と60歳から65歳までの5年間の雇用契約を既に別途締結しており、新たに継続雇用申請書を提出することで、現在の5年契約が無効化されることを危惧したためである。また、代表取締役は、組合活動の中心にいるA<sub>4</sub>を1年単位の雇用形態に切り替えることで64歳の誕生日で解雇し、組合を弱体化させようとしたものと考えられる。

## (2) 会社の主張の要旨

ア 令和6年6月24日時点において、A<sub>2</sub>は既に自らの意思で組合脱退を決意しており、代表取締役の発言はA<sub>2</sub>から受けた報告を他の従業員に伝達したものに過ぎない。また、会社がA<sub>2</sub>の組合加入を把握した後、代表取締役がA<sub>2</sub>の義母へ連絡を取ったが、A<sub>2</sub>から組合加入及び脱退の意向について伝達を依頼されたためであり、A<sub>2</sub>の脱退は、あくまで家族間での協議を経た本人の意思決定に基づくものである。したがって、会社によ

る強要や不当な介入の事実はなく、不当労働行為に該当しない。

イ 組合が指摘する代表取締役の一連の言動は、不当労働行為やパワーハラ  
ズメントを意図したものではなく、業務上の必要性に基づく適正な指導や  
注意である。

(ア) 代表取締役が、A<sub>3</sub> に対し「自分の意思で加入したのか」を確認した  
のは、本人の真意を把握するためのものである。A<sub>3</sub> からは「自分の  
意思で入った」と回答を得ており、他組合員にも同様に中立的な立場  
で確認を行っているに過ぎない。

(イ) A<sub>4</sub> は当時、会社の取締役であり、会社役員の立場にありながら労働  
組合へ加入することは、労使関係の対等性や経営上の機密保持体制を  
損なう行為である。

(ウ) 代表取締役が組合を誹謗中傷するような発言をした事実はなく、A<sub>6</sub>  
に対する運転手当の廃止は、作業事故が重なり運転業務の継続が困難  
と客観的に判断した結果である。また、当該手当の廃止に際しては、  
1 か月前に予告通知も行っており、A<sub>6</sub> は運転業務からの除外に関し  
肯定的な反応を示している。

(エ) 代表取締役がA<sub>6</sub> に対し診断書の提出と作業指導書への署名を求め  
たのは、労働者への安全配慮義務の履行や、報告・連絡の欠如に対する  
適正な労務管理の一環である。

(オ) 継続雇用申請書については、改正後の就業規則に基づき提出が必要  
な書類であり、既に他の60代の従業員5名全員が提出している。会社  
が定めた統一的なルールに従うよう求めるのは組織として当然の対応  
であり、A<sub>4</sub> を狙い撃ちにした不利益取扱いではない。また、A<sub>4</sub> とは  
60歳時に65歳までの雇用契約を締結していたが、これを見落として  
おり、契約内容の確認のため契約書の提示を求めているにもかかわらず、  
A<sub>4</sub> は未だこれに応じていない。

### 第3 当労働委員会が認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

組合は、いわゆる合同労組であり、平成2年12月23日に秋田市におい  
て発足し、肩書地に事務所を置き労働相談を中心に活動している。組合員数

は、本件申立時点で63名である。

(2) 被申立人

会社は、登記簿上、昭和63年1月25日に設立された有限会社であり、肩書地に事務所を置き一般家庭廃棄物の収集請負業等を業としている。本件申立時点での従業員数は23名である。

2 組合加入について

- (1) 令和5年3月28日、元秋田市議会副議長のC<sub>1</sub>より組合に対し、会社が同年4月からの賃金改定において従業員間に格差を設ける意向である旨の相談がなされた。このことについては、労働組合の結成又は組合への加入を通じ団体交渉による解決を図りたいとの意向が示された。
- (2) 令和5年5月24日、従業員2名が組合事務所を訪れ、会社の現状について相談した。
- (3) 令和5年5月28日、従業員7名が組合へ加入した。さらに、同月31日に新たに従業員2名が加入した。

3 第1回団体交渉が行われるまでの経緯

- (1) 令和6年6月15日、組合は、会社に対し、第1回団体交渉の開催を求める「団体交渉の申入」と題する文書を送付した。この文書には、団体交渉の日時及び開催場所の提案に加え、団体交渉のルール案として、「①時間：2時間程度、②場所について費用がかかる場合は折半、③人数：双方5名以内、④録音：必要があれば各自、⑤その他：団交時に確定、ということではいかがでしょうか」と記載されていた。また、組合は同日付で、会社に対し、本件交渉における具体的な協議事項を明示した「要求書」と題する文書を送付した。
- (2) 第1回団体交渉に先立ち、組合と会社は、電話にて「団体交渉の申入」の内容について確認した。その際、第1回団体交渉を令和6年6月24日に会社で実施することで合意したが、記載のあった団体交渉のルールに関する具体的な協議は行われなかった。

4 第1回団体交渉

- (1) 令和6年6月24日、会社休憩室にて第1回団体交渉を開催した。出席者は、組合から執行委員長1名、会社から代表取締役を含む3名であった。

本交渉では、事前に組合が会社へ送付した「要求書」に基づき、従業員の賃上げ等を議題として協議を行うこととした。

- (2) 交渉の冒頭、組合は、出席人数が1名である理由について、「たまたま病院に行ったりして、来れなくなった。私一人になってしまった」、「3人来る予定だった」と説明した。会社は、「俺は三役来るものだと思って3人用意した。なぜ一言なかったのか。今日は要員いないから、せめて2人くらいになったときに伺いますと一報欲しかった」などと発言し、組合の出席者が1名では団体交渉の趣旨として成立しないと主張した。組合は、「私は組合を代表してきてますので」、「1対1の交渉でもいいんじゃないですか」と発言し、会社の態度は不当労働行為に該当し得ると指摘した。これに対し、会社は、一人では団体交渉にならないのであって団体交渉を拒否する意図はないと回答した。
- (3) 組合は、「せば、改めてやるすか」と日を改めての交渉実施を提案した。その後、組合と会社は日を改めて交渉を実施することには合意した。その際、第1回団体交渉の開催を求める「団体交渉の申入」に記載された団体交渉のルールに従って令和6年7月6日、午前10時に会社休憩室で第2回団体交渉を実施することを決定した。
- (4) 会社は、「要求書」に対する回答について、令和6年7月6日に口頭で回答する旨述べ、組合はこれを了承した。

## 5 第1回団体交渉後の経緯

- (1) 令和6年7月6日、会社休憩室にて第2回団体交渉を開催した。出席者は、組合から執行委員長を含む役員3名、会社から代表取締役を含む3名であった。本交渉は、第1回団体交渉に引き続き「要求書」に基づき協議を進める予定であった。冒頭、会社は、組合に対し、従業員の組合加入経緯が不明であることに不満を示し、組合員が1名も参加していない状態では交渉には応じられないと主張した。これに対し組合は、組合加入の詳細は回答できないこと、及び組合員から委任を受けた役員のみで団体交渉は有効に成立することを主張した。議題である賃上げについては、組合は就業規則に則り、毎年一律の昇給を実施すべきである旨を主張した。これに対し会社は、昇給は例年実施しているものの、各人の勤務成績等を勘案して個別に決定すべき性質であると反論した。さらに会社は、従来の年功序列型から初任給の底上げを

優先し既得権層の昇給を抑制する賃金体系への移行を方針とし、既に全従業員に対しても説明済みである旨を主張した。結局、賃金体系のあり方をめぐり議論は平行線のまま終了した。また、会社は、実質的な協議が尽くされていないことを理由に、当日用意していた「要求書」に対する回答書の提示を見送った。

- (2) 令和6年10月2日、組合は、会社に対して、第3回団体交渉の開催を求める「団体交渉の申入」と題する文書を送付した。
  - (3) 令和6年10月9日、会社休憩室にて第3回団体交渉を開催した。組合から執行委員長を含む5名、会社から代表取締役を含む3名が出席し、会場には従業員約10名が傍聴する中、従業員の賃上げ等の議題について協議を行った。賃上げに関し、組合は改めて就業規則の定めに則った昇給を求めたのに対し、会社は「今年の方は昇給できません。来年度からは考えます」と回答した。会社は、据え置き理由として、特定の従業員の勤務態度等を挙げ、評価に基づき決定していると主張したが、組合は、会社の説明が不十分であることや、明確な根拠規定もなく昇給を見送っていると主張した。議論の終盤、会社は「せめて、1,000円を上積みしましょう」との提案を行った。組合は当該提案について持ち帰って検討することとし、改めて書面等を通じて擦り合わせたい意向を述べ、本交渉を終了した。
  - (4) 令和6年11月27日、組合は、会社に対して、第4回団体交渉の開催を求める「団体交渉の申入」と題する文書を送付した。
  - (5) 令和6年12月6日、会社休憩室にて第4回団体交渉を開催した。組合から執行委員長を含む4名、会社から代表取締役を含む3名が出席し、従業員の賃上げ等の議題について協議を行った。
  - (6) 令和7年3月21日、組合は会社から電話連絡を受け、会社を訪問し改正後の就業規則を受領した。受領に際し、会社から改正内容の詳細に関する説明は行われなかった。
  - (7) 令和7年3月24日、会社は全従業員に対し、改正後の就業規則を配付し説明を行った。
- 6 第5回団体交渉が行われるまでの経緯
- (1) 令和7年4月2日、組合は、会社に対し、第5回団体交渉の開催を求める「団体交渉の申入」と題する文書を送付した。
  - (2) 当該文書には交渉の日時、場所、及び団体交渉のルールに加え、協

議事項として「①就業規則の内容と運用について②従業員の賃金引上げ等について③その他、労働条件に関わる件について」と記載されていた。会社は、これらの内容について特段異議がなかったため、組合に対し事前の連絡は行わなかった。また、組合と会社は、本交渉に先立ち団体交渉ルールの詳細に関する事前の協議は行わなかった。

## 7 第5回団体交渉

- (1) 令和7年4月9日、会社休憩室にて第5回団体交渉を開催した。出席者は組合から執行委員長を含む5名、会社から代表取締役を含む3名であった。
- (2) 交渉の開始にあたり、組合は会社に対し、交渉議題を記載した「要求書」と題する文書を提出した。最初に、賃金に関し、令和6年度分を含む令和7年4月分賃金より定期昇給について1人2万円の引上げを求めた。併せて、雇用や諸手当に関する不利益変更の是正を付帯要求した。具体的には、A<sub>4</sub>に対する退職勧奨の撤回と継続雇用の確保、及び清掃手当減額分の遡及支払いである。また、A<sub>5</sub>及びA<sub>6</sub>の手当カットについても、原状回復と不足分の支給を要求するとともに、A<sub>4</sub>及びC<sub>2</sub>に対する15%カットの取消と原状回復を要求した。さらに、全従業員の給与表の開示を要求し、これら全事項について令和7年4月21日までの書面回答を求めた。
- (3) 冒頭、会社は「団体交渉に入る前にこちらから質問があるんだけど」と切り出した。これに対し、組合は「質問事項は団体交渉が終わってからにしてもらえないですか」、「回答を先にやってから、それ終わってからやって下さい」と提案したが、会社はこれを拒否した。さらに、会社は「質問事項」と題した書面を用意し、「質問書を出しますので答えてもらいたい。それに答えられなければ団体交渉を考えます」と述べた。当該「質問事項」には、組合員の氏名開示や加入申込書の提示、組合の上部団体に関する事項、会社事業の把握状況の説明を求める内容が含まれていた。組合はあくまで「要求書」への回答が先だと主張したが、会社は「質問事項」への回答が先だと主張し平行線をたどった。組合は「この質問事項に答えなければ団交しないってこと」と重ねて確認したところ、会社は「そのつもりでいます」と回答した。その後も実質的な議題に入ることができず、一連のやりとりの中で、組合から「17時10分要求質問には答えないと、団交には応じない」、「不当労働行為で訴えるからな」といった発言があった。

最終的に、組合が「この質問事項に答えないと団交に応じないでいいですね」と確認し、これに対し会社は「いいですよ」と回答し、第5回団体交渉が終了した。

## 8 第5回団体交渉後の経緯

- (1) 令和7年4月17日、会社は、組合に対し、第5回団体交渉において組合から提出された「要求書」に対する回答を書面で送付した。同書面による回答以降、組合及び会社間で、本件に関する特段の連絡は行われていない。
- (2) 組合と会社は、団体交渉をこれまで5回行ってきたが、組合の要求事項に関する具体的な話し合いはほとんど進んでいなかった。

## 9 組合員A<sub>2</sub>の脱退について

- (1) A<sub>2</sub>の義母と代表取締役は旧知の間柄であり、A<sub>2</sub>の入社はA<sub>2</sub>の義母が代表取締役に依頼したことで実現したものである。
- (2) 会社は、令和6年6月15日付けで組合から送付された「要求書」にA<sub>2</sub>の氏名が記載されていたことから、A<sub>2</sub>が組合に加入した事実を把握した。
- (3) 会社がA<sub>2</sub>の組合加入を把握した後、代表取締役は自らA<sub>2</sub>の義母に組合に関する件で電話連絡し、義母は初めてA<sub>2</sub>の組合加入の事実を知った。
- (4) 令和6年6月24日、代表取締役は全従業員を集めた場で、組合との第1回団体交渉の経過報告及び第2回団体交渉の参加予定者について説明した。その際、A<sub>2</sub>及び他の従業員がいる前で「A<sub>2</sub>については脱退届を出してくる。そうすれば脱退できる」、「ですからあなたは脱退するんであればX組合さ行って脱退届さサインをしてくる」と発言した。
- (5) 令和6年6月27日、A<sub>2</sub>が組合事務所を訪れ、脱退届を提出した。脱退の経緯については、「脱退の理由は義理の母から脱退してほしいと話し合いの場で言われたので脱退することにしました」、「社長から母にX組合脱退の件で連絡がきたのかわかりませんが、母から私に会社に迷惑かけないでほしいといわれ脱退する事にしました」と記載した。
- (6) 令和7年7月21日、A<sub>2</sub>氏は「X組合脱退について」と題する組合脱

退の経緯に関する文書を作成した。その中で、脱退の理由について「家族会議で妻に脱退を強く言われ退会することにしました。会社から脱退の要請はうけておりません」と記載した。

#### 10 組合加入を理由とした代表取締役による攻撃的言動について

- (1) 会社は、令和6年6月15日付で組合から受領した「団体交渉の申入」と題する文書の記載により、初めて組合員の氏名を把握するに至った。これを受け、会社は、組合員であるA<sub>3</sub>に対し、組合加入の有無について事実確認を行った。その際、代表取締役はA<sub>3</sub>に対し「後の事を考えてそうやって加盟したんだべ」と発言した。
- (2) 令和6年10月21日、代表取締役は、会社休憩室で行われた社内ミーティングにおいて、組合員であるA<sub>6</sub>に対し、うつ病が完治した旨の診断書の提出を求めた。併せて、A<sub>5</sub>及びA<sub>6</sub>に対し、翌月からの運転手当の支給停止を通告するとともに、A<sub>6</sub>に対して作業指導書への署名を求めた。また、当労働委員会のあっせんを受け、今後の適正な労務管理を目的として、タイムカードや欠勤届、早退届、指導書等の書式を順次導入する方針を示した。
- (3) 令和6年11月7日、組合は、「通知書」と題する文書を会社へ送付した。同通知書において、組合は、①代表取締役がA<sub>6</sub>に対し、うつ病が「完治した」旨の記載がある診断書の提出を執拗に求めたこと、②A<sub>6</sub>が代表取締役の電話に出なかったことを理由として作業指導書へのサインを強引に求めたこと、③その指導書を全従業員に見せて回ったこと、の各行為がハラスメントに該当すると主張した。また、これらの行為は同年10月7日付けの当労働委員会におけるあっせん案にも反しているとし、同様の行為を行わないよう抗議する内容が記載されていた。
- (4) 令和6年11月11日、代表取締役は、会社休憩室で行われた社内ミーティングにおいて、組合からの「通知書」に触れ、A<sub>6</sub>への対応について自身の見解を述べた。この件は労働委員会のあっせんで解決済みという認識であったが、第3回団体交渉において組合が改めて同通知書に基づき指摘を行ったことに対し、不満を述べた。A<sub>6</sub>に作業指導書への署名を求めた経緯については、A<sub>6</sub>が連絡を遮断したことに対する適正な指導であると説明した。また、過去の無断欠勤や物損事故の際もA<sub>6</sub>の雇用を継続し

てきた経緯を挙げ、今回の会社の対応がパワハラと指摘されることに、強い憤りを示した。以上の説明の中で、代表取締役は組合に「X組合は弁護士でも何でもねんだ。ただの労働組合なんだ。あれ、嘘つきの労働組合」と発言した。また、組合員には「そなたに反発するんだったらX組合からじゃんこもらえ」、「始末なんとつけるんだお前方」、「なんで俺、お前方、反発してる人達に、給料払わねばなんねのよ」と発言した。

- (5) 令和7年3月、会社は「嘱託従業員雇用規程」を含む就業規則を改正し、同年4月1日に施行した。同規程第2条第1項には、定年年齢後に嘱託従業員として継続雇用されることを希望する者は、会社に対して「継続雇用申請書」を定年退職日の1か月前までに提出しなければならない旨規定されている。また、第3条に、嘱託雇用契約の期間は1年間とし、更新を妨げる特段の事情がない限り、嘱託従業員が65歳に達した日の月の末日まで雇用する旨定められている。
- (6) 令和7年4月2日、会社休憩室で行われた社内ミーティングにおいて、A<sub>4</sub>は代表取締役に対し、以前から提出を求められていた「継続雇用申請書」について、「来週の金曜日まで待たれませんか」と提出期限の延長を求めた。これに対し代表取締役は、「駄目だ、今日リミットだから」、「出さなければあなたの契約はできませんので8月いっぱいまで退職となります」と断じ、書類未提出を理由に解雇を示唆した。また、A<sub>4</sub>と既に締結済みの5年間の雇用契約についても、代表取締役は「なんぼ雇用契約書で65歳までとなっているけれどもそれは契約上」と述べ、「私は最初一人や二人、やったけれども、なあなあということで。5歳刻みのやり方でやってきた訳だ。ただし1年契約で更新することは載ってます」と改めて改正就業規則に基づく書類提出を求めた。さらに代表取締役は、「これに納得できなければ、それはそれでいいよ。んだから8月31日まで」、「返事しないならそれはそれでいいよ、こっちはこっちで決めてやるから」と述べた。

#### 1 1 本件関連事案について

- (1) 令和6年7月12日、組合は当労働委員会に対し、令和6年度賃上げなど6項目を調整事項とする労働争議のあっせんを申請した。
- (2) 令和6年10月7日、組合と会社は2度のあっせんを経て、当労働委員

会が提示した全5項目のあっせん案を受諾した。その内容は、会社には「過去の酒気帯び就業に対する遺憾の意の表明と今後の対応」、「ハラスメント防止に向けた代表取締役の言動への注意」、「従業員の雇用延長への配慮」を、組合には「就業規則の入手経緯や一部組合員の組合加入時期に関する説明誤りに対する遺憾の意の表明」をそれぞれ求めるものであった。その上で、組合と会社は今後誠実に団体交渉を継続していくことで合意した。

- (3) 令和6年12月24日、組合は当労働委員会に対し、令和6年度賃上げなど5項目を調整事項とする労働争議のあっせんに申請した。
- (4) 令和7年2月21日、組合と会社はあっせんを経て、当労働委員会が提示したあっせん案を受諾した。会社は、組合に対し賃金規程の詳細を含む就業規則の改定状況を同年3月21日までに示し、以後、組合と会社は当該内容に基づき交渉を継続していくことで合意した。

#### 第4 当労働委員会の判断

- 1 争点1 第1回団体交渉（令和6年6月24日開催）において、被申立人が申立人に対してとった対応は、不誠実といえるか。

労組法第7条第2号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止している。労組法が禁止する内容には、使用者が交渉の実施を拒否するにとどまらず、誠実に交渉しないことも含まれている。すなわち使用者は、自己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誠実交渉義務があるものと解されている。

こうした認識に立ち、争点1について検討する。

会社は、第1回団体交渉の冒頭、組合の出席者が1名である理由を質した上で、1名では団体交渉として成立しない旨を主張し、それ以上の交渉に応じないまま終了している。このような会社の対応が、誠実交渉義務に反するか否かが問題となる。

組合は、団体交渉の主たる適格を有しているものと思料され、組合の代表者は交渉する権限を有するものである（労組法第6条）。本件において、代表者が団体交渉に出席している以上、手続上の法的瑕疵は認められない。また、代

表者1名のみでの出席では、賃上げや定年延長などの義務的団交事項について協議ができない特段の事情も認められない。さらに、会社は、複数名での出席を求める客観的な必要性やそれを裏付ける事情についても十分に説明を尽くしているとは認められない。加えて、当事者間においても、出席人数に係る特段の合意やルールが確立されていた事実は認められない。したがって、代表者1名のみでの出席であることを理由として団体交渉の成立を否定する会社の主張は、合理性を欠くというほかない。これを理由に実質的な協議に入ることなく交渉を終了させた会社の対応は、誠実交渉義務に反するものであって、不誠実であるといわざるを得ない。

これに対し会社は、組合が1名で出席することを事前に連絡しなかったことを問題視する。確かに、組合が当初予定していた出席者数に急遽変更が生じた旨を事前に会社へ連絡しなかった点は丁寧な対応とはいえない。しかしながら、前述のとおり、代表者1名による団体交渉への出席は労組法上違法ではなく、かつ、出席人数に関する法的制限も存しないのであるから、組合が出席者に関する事前の連絡を欠いたとしても上記結論を左右するものではない。

なお、組合から会社に対し、交渉の仕切り直しを提案してはいるものの、これは会社が団体交渉に応じない姿勢を示したことに起因するものであるから、組合の提案をもって当事者の合意による団体交渉の終了と解釈すべきではない。むしろ、組合としては労働条件に関する交渉の場が失われないことを優先するため、再度交渉の申入をせざるを得なかったと解するのが相当である。

よって会社の主張に理由はない。

以上のとおり、第1回団体交渉（令和6年6月24日開催）において、会社が組合に対して取った対応は、不誠実といわざるを得ない。

2 争点2 第5回団体交渉（令和7年4月9日開催）において、被申立人が申立人に対してとった対応は、不誠実といえるか。

労組法上、労働組合は団体交渉に先立って組合規約や組合員名簿等を提出する義務を負うものではない。もっとも、団体交渉の進展状況によっては、交渉事項との関連で組合員の人数や氏名の明示を求められる場面はあり得る。

こうした認識に立ち、争点2について検討する。

第5回団体交渉当日、組合は会社に対し、交渉議題を記載した「要求書」を

提出している。当該書面には、全従業員共通の労働条件である賃上げに加え、付帯要求として特定の組合員の当該雇用契約の維持や給与減額措置の撤回といった義務的団交事項が明記されていた。これに対し会社は、団体交渉の冒頭、自らが用意した「質問事項」を配付し、各組合員の氏名や加入年月日を明らかにし、各自の加入申込書を提出しないと団体交渉に応じない旨述べている。

交渉議題のうち、定期昇給等の賃金改善については、従業員全体の賃金改善を要求しているものであるから、組合員の名簿を提出させる必要はない。また、個別の付帯要求についても、対象となる従業員が組合員である事実を確認できれば足り、組合員全員の名簿まで要するものではない。仮に対象者の中に組合員と確認できない従業員がいたとしても、当該従業員に係る団体交渉を拒否することは別として、当該従業員以外に係る団体交渉を拒否することは正当化されない。したがって、組合員の名簿提出が不要な状況下で、組合が名簿を提示しないことに会社が疑義を抱いたとしても、団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。また、会社は、団体交渉の初めから組合員の名簿、さらには各組合員の加入年月日や加入申込書の提示まで求めているが、これらの要求は、交渉議題と何ら関連性を有しないものである。

以上によれば、本件交渉議題と関連性を有しない事項への回答を団体交渉実施の条件とし、これに応じなければ交渉に入らないとした会社の態度は、誠実交渉義務に反する不誠実なものである。

なお、本件は第5回目の団体交渉であるが、それまで具体的な協議が行われていた事実は認められない。交渉が進展し、具体的な調整が必要な段階に至っていれば、名簿等の提出を求める合理的な余地が生じ得る場合もあるが、実質的な協議が開始されていない本件においては、名簿等の提示がなければ交渉を進められない状況にあったとは認められない。したがって、組合員名簿の提示がなくとも交渉を継続することは十分可能であり、会社がこれに拘泥して交渉を停滞させた一連の対応は、不誠実であるといわざるを得ない。

これに対し、会社は①組合が主張する組合員の人数や加入日が二転三転し情報の信憑性に欠けるため、それらを明確にして信頼関係を構築することが交渉の前提として不可欠であったこと、②組合に感情的な発言が見受けられ、冷静な対話が困難な状況に陥ったため団体交渉が終了したこと、を理由に挙げ、自らの対応は不誠実ではない旨反論している。

しかしながら、①については、組合がいわゆる合同労組であって、その実体

が会社にとって明らかではない場合であっても、会社が雇用する労働者が加入している事実は、既に送付済みの団体交渉の申入や要求書によって明示されている。会社はこれを十分に認識し得た状態にあるし、組合は、組合員がいつ、どのような経緯で加入したかという詳細に至るまで、会社を納得させる義務を負うものではない。

②については、組合に冷静さを欠く発言が見受けられ、会社が威圧的に感じた場面があったとしても、当該言動は、会社の不誠実な対応に対する抗議としてされた側面を否定できない。また、交渉自体を打ち切らざるを得ないほどの事態であったとは認められず、社会通念上許容される範囲を超える明白な違法行為や具体的な危険性を客観的に裏付ける事実も存在しない。したがって、会社の反論は採用できないし、組合の対応が不当であったとは認められない。

以上のとおり、第5回団体交渉（令和7年4月9日開催）において、会社が組合に対して取った対応は、合理的な理由を欠いているものであり、不誠実といわざるを得ない。

- 3 争点3 被申立人が、申立人組合員の親族に組合の脱退を強く要請し、結果として脱退届を提出させた事実はあるか。組合加入を理由とした攻撃的言動を行った事実はあるか。上記各行為があったとして、それは組合に対する支配介入に当たるか。

労組法第7条第3号は、使用者が、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止している。これは、労働組合が使用者と対等な交渉主体であるために必要な自主性や組織力を損なうおそれのある使用者のあらゆる妨害行為を広く含むものである。

こうした認識に立ち、本件における会社の組合に対する行為について次のとおり検討する。

(1) 組合員A<sub>2</sub>の脱退について

代表取締役は、令和6年6月15日付け「要求書」の受領によりA<sub>2</sub>の組合加入を把握した後、A<sub>2</sub>に組合加入の事実確認を行うとともに、A<sub>2</sub>の入社に関与した義母に、A<sub>2</sub>の組合加入の件について電話で連絡している。加えて、代表取締役は、同月24日に、全従業員の前で「A<sub>2</sub>については脱退届を出してくる。そうすれば脱退できる」、「ですから、あなたは脱退する

んであればX組合さ行って脱退届さサインをしてくる」と発言し、その3日後の同月27日、A<sub>2</sub>は組合へ義母から脱退してほしいと言われたという理由で脱退届を提出するに至っている。

これについて会社は、①義母への連絡は、A<sub>2</sub>本人から組合加入及び脱退意向の伝達を依頼されたものであるとともに、組合脱退は家族間の協議を経た本人の意思決定に基づくものであり、代表取締役は本人が決めた脱退の意向を伝えたに過ぎないこと、②令和6年6月24日の代表取締役の発言は、A<sub>2</sub>に既に脱退の意思があり、それを従業員に伝達したに過ぎないことを理由に支配介入には該当しない旨主張する。

しかしながら、①の組合加入及び脱退の事実については、A<sub>2</sub>自らが親族に伝えれば足りるのであって、あえて雇用主を介して親族に連絡する必要性は認めがたい。また、A<sub>2</sub>の入社経緯や代表取締役と義母との関係性に照らすと、人事権を有する代表取締役が、親族である義母を介してA<sub>2</sub>に強い心理的圧力を加えることは容易な状況にあったというべきである。さらに、会社の主張を前提とすれば、A<sub>2</sub>は、義母がA<sub>2</sub>の組合加入を知る前に既に脱退を決意していたにもかかわらず、脱退届には義母から要請されたため脱退を決めた旨を記載したことになるが、当時のA<sub>2</sub>にあえて虚偽の事実を記載する理由は見当たらない。加えて、義母への連絡が団体交渉の申入と同時期に行われていること、その連絡から間もなくA<sub>2</sub>が脱退届を提出しているという時間的近接性も考慮すれば、会社がA<sub>2</sub>に対し、義母を介して組合脱退を働きかけたものとみるのが自然である。

なお、A<sub>2</sub>は令和7年7月21日付で、組合脱退の経緯について、家族会議において妻から脱退を迫られたため退会を決意したのであり、会社からの要請は受けていない旨の文書を作成している。この事実は、A<sub>2</sub>本人から脱退意向の伝達を依頼されたとする会社の主張と整合するものである。しかし、当該文書は、脱退後1年もの長期間が経過した後、しかも本件手続においてA<sub>2</sub>の脱退経緯が争点となっている時期に作成されたものであり、その作成経緯も明らかでない。最終的に会社の手に入り、本件手続において会社側の証拠として提出されていることからしても、その信用性には疑問が残る。

また、②の代表取締役が従業員の前で「A<sub>2</sub>については脱退届を出してくる」と断定的に発言している点は、本人の届出前に会社が脱退を既定路線として主導していたことを推認させるものである。そもそも脱退は個人の意思

決定であり、あえて従業員の前で公表する必要はない。このような代表取締役の発言は、他の組合員や従業員に対し、組合に加入すると会社に目を付けられ脱退に追い込まれるのではないかとの不安を抱かせるものである。

以上のおり、会社は、支配介入の意思をもって、A<sub>2</sub>の親族を通じてA<sub>2</sub>に組合の脱退を余儀なくさせたものと認められ、A<sub>2</sub>の組合脱退に至るまでの会社の一連の言動は、組合の自主性及び組織力を損なうものであって、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 組合加入を理由とした攻撃的言動について

ア 組合は、令和6年6月18日に代表取締役がA<sub>3</sub>に対して行った組合加入の事実確認について、組合員に対する心理的圧力を加えるものであり、支配介入に該当すると主張する。当該事実確認が行われたこと自体に争いはないが、申立人が主張する、組合加入の判明によって具体的な不利益が生じ得ることを窺わせる事情については、申立人の主張を裏付ける事実の疎明はない。一般に、使用者が個々の労働者に組合員であるか否かを把握しようとすることは、それ自体が禁止されているものではなく、そうした可能性も完全に排除しきれない以上、直ちに支配介入に該当するとまではいえない。

イ 組合は、第2の3(1)イ(イ)のおり主張するが、本件全証拠に照らしても組合の主張を認定するに足りる証拠はない。

ウ 組合は、第2の3(1)イ(ウ)のおり主張している。当日、社内ミーティングが実施された事実について争いはなく、代表取締役がA<sub>5</sub>及びA<sub>6</sub>の手当の支給停止に言及した事実は認める。しかしながら、それ以外の組合が主張する各発言については、本件全証拠に照らしてもこれを裏付けるに足りる証拠はない。

エ 令和6年11月11日、会社休憩室での社内ミーティングにおける代表取締役の発言は、第3の10(4)のおりである。この発言は、会社代表の地位にある者が、組合との団体交渉において賃金問題等で対立している時期に、全従業員を対象とした場でなされたものである。その発言内容は、組合の正当性を否定し、組合への所属自体を非難した上で、会社への忠誠を求め、これに従わない場合の不利益扱いを示唆するものである。代表取締役の発言は、組合への嫌悪を露骨に表し、組合の行動を牽制するものに他ならず、労働者の団結権に干渉し、組合活動を萎縮させる効果を有する

ものであるから、組合に対する支配介入に該当する。

オ 組合が第2の3(1)イ(オ)で主張する令和7年3月24日及び同月31日の代表取締役の発言については、これを裏付ける事実の疎明はない。同年4月2日の代表取締役の発言は第3の10(6)のとおりであるが、発言に至る経緯についても、これを裏付ける事実を確認できない。同日における代表取締役の発言について、組合は、組合活動の中心人物であるA<sub>4</sub>を解雇し、組合を弱体化させる意図があったと主張する。一方、会社は、改正後の就業規則に基づき、全従業員に共通のルールとして継続雇用申請書の提出を求めており、会社が定めた統一的なルールに従うよう求めるのは組織として当然の対応である旨を主張する。また、既に他の60代の従業員5名全員が継続雇用申請書を提出済みであり、A<sub>4</sub>だけが提出していないため依頼したのであり、A<sub>4</sub>を狙い撃ちにした不利益取扱いではない旨を主張する。書類未提出を理由とした解雇の示唆は、雇用契約の継続性に照らせば社会通念上の相当性を欠く圧迫となり得る側面は否定できない。しかしながら、本件は代表取締役が個別の雇用契約の存在を看過し、単に就業規則に基づく書面の提出を求めたに過ぎない可能性も排除できない。組合員と非組合員との差別的な取扱い、又は組合活動を牽制する不当な動機が十分に立証されない以上、直ちに支配介入に該当するとまではいえない。

#### 4 不当労働行為の成否

本件における会社の団体交渉対応は、合理的理由なく出席人数に固執して交渉を打ち切り、また、組合の実体が不明確であることを理由として組合員名簿等を求め、これに応じなければ団体交渉に入らないとするものであった。かかる一連の対応は、実質的協議を不当に停滞させたものであり、誠実交渉義務に反するから、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

また、会社が親族関係を利用して特定の組合員の脱退を促す契機を生じさせた行為は、労働者の自由な意思決定を阻害するものである。併せて、代表取締役が全従業員の前で組合活動を否定し、会社への忠誠を求めたことは、組合員には組織からの離反を迫り、非組合員には組合への加入を断念させるという強い心理的圧力を伴うものである。これら一連の行為は、いずれも組合の自主的な組織運営を侵害するものであり、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当する。

第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、労組法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用し、主文のとおり命令する。

令和8年3月30日

秋田県労働委員会

会 長 山 本 隆 弘