

命 令 書

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 社
 代表者 代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 社
 代表者 代表取締役 B 2

上記当事者間の岐労委令和 7 年（不）第 2 号 Y 社他 1 社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和 8 年 6 月 9 日第 406 回公益委員会議における会長公益委員浅井直美、公益委員大野正博、同武藤玲央奈、同寺本和佳子、同河合壘の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人らは、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 1 社

代表取締役 B 1

Y 2 社

代表取締役 B 2

当社らが、貴組合の A 1 執行委員長を被告として、令和 7 年 8 月 5 日付けで損害賠償請求訴訟を提起したことが、岐阜県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 3 号及び第 4 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、このような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

2 被申立人らは、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 1 社及びY 2 社（以下「会社ら」という。）並びにY 2 社（以下「会社」という。）のB 2 代表取締役（以下「B 2 代表」という。）が、X 組合（以下「組合」という。）のA 1 執行委員長（以下「A 1 委員長」という。）個人に対して、令和7年8月5日付け損害賠償請求訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立（以下「本件申立」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）会社らは、A 1 委員長に対する本件訴訟を提起することにより、同委員長を威嚇し、組合の組織・運営に干渉することにより、組合の弱体化をしようとするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- （2）会社らは、A 1 委員長に対して本件訴訟を提起するなどの不利益な取扱いをしてはならない。
- （3）会社らは、A 1 委員長が本件訴訟の応訴によって被る経済的不利益の相当額を支払わなければならない。
- （4）会社らは、陳謝文（別紙）を、労働委員会の救済命令発令後3日以内に、組合に交付するとともに、会社らの玄関に掲示しなければならない。

3 争点

会社らが組合のA 1 委員長個人を被告として、本件訴訟を提起したことが、労組法第7条第3号及び第4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。

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 242 名である。

(2) Y 1 社

Y 1 社は、平成 16 年 12 月 8 日に設立された株式会社であり、肩書地に本店を置き、空調・換気設備工事の請負、設計、施工、監理等を行っている。なお、本件結審時の従業員数は 37 名である。

(3) 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、本件結審時の従業員数は 26 名である。

2 団体交渉の開催

(1) 第 1 回団体交渉

令和 6 年 7 月 30 日、組合と会社が第 1 回団体交渉を開催した。組合側の出席者は、A 1 委員長と A 2 組合員（以下「A 2 組合員」という。）、会社側の出席者は、B 2 代表であった。

なお、交渉の内容は以下のとおりである。

ア A 1 委員長が労働時間の管理方法を質問したところ、B 2 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は、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 A 1 委員長が「今まで A 2 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、B2代表は「それもちよっと。」「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ないのか、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、B2代表は「ちよっと今そういうの、今日は回答を控えるというふうにちよっと弁護士に言われているんで。」と回答した。

ウ 再度、A1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B2代表が答えられない旨を表明したため、同委員長は「何でそれが分からないの。」と質問したところ、同代表が「そんな大きい声出されても、ちよっと怖いです。」と回答した。

エ A1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、B2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、B2代表は「ちよっと答えられないというのが今の回答なんですけど。」と回答した。

オ A1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、B2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 A1委員長が、B2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、答えなくてくださいというふうに止められてるので。」と回答した。

A1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 2 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 2 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 2 代表は「そういうルール。ルールちゅうか、法律ていうんですか。」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るわけ？」、「いろいろ言っとるよ。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ない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、こうして両方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 2 代表は「で、何というのは、何を聞かれとるのがよく分からない。」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ない。」と述べ、なぜ支払わないのかと質問したところ、B 2 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 2 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 2 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、じっとして聞いている

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、「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 2 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 2 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 2 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いう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 2 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 2 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 2 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っても果たするようには思えんよ、それは。(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 2 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。

(2) 第 2 回団体交渉

令和 6 年 8 月 21 日、組合と会社が第 2 回団体交渉を開催した。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 2 代表と B 3 弁護士（以下「B 3 弁護士」という。）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方法について再度質問したところ、B 2 代表は、タッチオンタ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質問したところ、同代表がこれを認め、B 3 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た。これに対し会社は、もう少し時間が欲しいときには、B 3 弁護士からその旨を組合に連絡することを持ちかけた。B 2 代表が、8 月末までに積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 B 3 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A 1 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、A 2 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。

(3) 第3回団体交渉

令和6年10月1日、組合と会社が第3回団体交渉を開催した。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 2 代表とB 3 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、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 2 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 3 弁護士は「そりゃ思わないですわ、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。

イ A 1 委員長が「何か、愉快じゃない？」と質問したところ、B 3 弁護士が「そりゃそうだよ。」と回答した。A 1 委員長は「こっちだよ、それは。」と主張し、B 2 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 3 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とったって。」と述べたため、B 3 弁護士は「にらめっこのほうが、まだましですわ。」などと述べた。

ウ B 2 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。」「感情論の話じゃないでしょ。」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。

エ 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 2 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 2 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。

オ 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 2 代表が「私が書いたって。(マ)」、「計算も俺やちゅうの、だから。(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)」と質問したところ、B 2 代表は「聞いたのは、計算式がどうのこうちゅうったんでしょ。(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)」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 2 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。(マ)」、「大きい声で話せってさっき言ったやろうがって。(マ)」などと述べると、A 1 委員長が「誰が。」と質問した。B 2 代表が、「自分、誰がって、誰が今しゃべっとるんや、この登場人物で。声拾っとんの誰やて。(マ)」、「こんなもん終わらへんで、こんなやり取りしとったら。せっかく今工作中やのに、聞きたいこと聞きゃええやん。(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、そういうもののなの。」と主張し、同代表は「知らんやん。そんなん、マイルールやろが、そんなもんは。」などと反論した。

カ 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 2 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 2 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。

キ A1 委員長が「何で。退職したのはいつ。」と質問したところ、B2 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、B2 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、A1 委員長は、自身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。

ク B2 代表が「まあ、一緒のと言えますね」と述べたところ、A1 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「足元をすくわれとるわけか、今。あなたは。僕はすく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。

ケ 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、A1 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、A1 委員長は「今もおかしい。」などと主張した。これに対し、B2 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。

コ A1 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、B2 代表は「違う、違う。俺いないもん、そんなとき。知らんもん。そんなときいないもん。」などと回答した。A1 委員長が、この会社に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 2 代表は「いないって、だから。前も言ったやん。」と回答した。

サ 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 3 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。

シ 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かと主張した。

ス B 2 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るけど、これは払う気がある。」と質問した。B 2 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 2 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 2 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。

セ 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 2 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 2 代表が「まあ検討します、先生と。」と述べ、

B 3 弁護士が「訴訟で言う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 2 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 3 弁護士が「まあまあ、まあまあ。」と言って間に入った。B 2 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。

3 第3回団体交渉後の経過

(1) 令和6年10月9日付け団体交渉申入れ

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 2 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 3 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をしていただければと考える。

(5) A 2 組合員の時間外賃金請求訴訟

令和6年10月23日、A 2 組合員は、会社を被告として、時間外賃金の請求に関する訴訟を岐阜地方裁判所へ提起した。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。

4 不当労働行為救済申立

(1) 令和6年12月10日付け不当労働行為救済申立

令和6年12月10日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立を行った。また、令和7年2月27日に請求する救済内容を追加した。

なお、請求する救済の内容は、以下のとおりである。

ア 会社は、A 2 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。

イ 会社は、組合に対し、A 1 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。

ウ 会社は、陳謝文（省略）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。

（2）救済命令

当委員会は、上記（1）の申立による岐労委令和 6 年（不）第 6 号不当労働行為救済申立事件（以下「令和 6 年（不）第 6 号事件」という。）について、会社の団体交渉に関する一連の対応及び同社が A 1 委員長の出席する組合との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、同社が組合の交渉担当者の変更を要求したことが同条第 3 号の不当労働行為にそれぞれ該当すると判断した。このため、会社に次のとおり命じることを決定し、両当事者へ令和 7 年 11 月 7 日に命令書を交付した。

ア 会社は、組合が令和 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。

イ 会社は、組合が令和 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、同社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。

ウ 会社は、組合との団体交渉において、A 1 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。

エ 会社は、本命令書写しの受領の日から 10 日以内に、組合に対して、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 2 社

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

オ 会社は、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。

(3) 救済命令の取消訴訟

令和 7 年 12 月 5 日、会社は、岐阜県（代表者兼処分行政庁：岐阜県労働委員会）を被告として、岐阜地方裁判所に上記（2）の救済命令の取消を求める訴訟を提起した。なお、当該訴訟は係属中である。

5 本件訴訟の提起

(1) 令和 7 年 8 月 5 日、会社ら及び B 2 代表（以下「原告ら」という。）は、A 1 委員長を被告として本件訴訟を提起した。なお、本件訴訟の原告ら訴訟代理人は、B 3 弁護士であった。

本件訴訟の訴状には、「請求の趣旨」として以下の記載があった。

ア 被告は、原告 Y 1 社に対して、187,600 円及びこれに対する訴状送達の日から翌日から支払済みまで年 3 分の割合による金員を支払え。

イ 被告は、原告 Y 2 社に対して、784,888 円及びこれに対する訴状送達の日から翌日から支払済みまで年 3 分の割合による金員を支払え。

ウ 被告は、原告 B 2 に対して、2,000,000 円及びこれに対する訴状送達の日から翌日から支払済みまで年 3 分の割合による金員を支払え。

エ 訴訟費用は被告の負担とする。

オ 仮執行宣言

また、「請求の原因」には、違法行為①として、団体交渉は労働者の権利を実現するために認められているものであるが、労働者の権利を実現するために何をしてい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し、そのような限界を超えた不適切な交渉をして権利又は法律上保護された利益を侵害した場合には、交渉は違法となるとして、第1回団体交渉及び第3回団体交渉におけるA1委員長の交渉は、限界を超えた不適切な交渉であるから、適切な交渉を受けるという法律上保護された利益を侵害するもので違法である旨が記載されていた。

次に、違法行為②として、会社が団体交渉を拒否したのは、A1委員長の交渉態度が不適切であって違法であるとの正当な理由に基づくものであり、違法な交渉をする同委員長以外の者を交渉担当者とすることを求めるのは当然の権利であって、組合の運営に支配介入するものではないから、同社は不当労働行為に当たる行為を全くしていないにもかかわらず、組合は不当労働行為の救済申立を行っており、これは言いがかりとも言うべきものであって、限界を超えた不適切な申立であって、権利又は法律上保護された利益を侵害した違法なものである旨が記載されていた。

さらに、損害の発生として、B2代表が出席した第1回ないし第3回団体交渉、当委員会が行う不当労働行為の審査、労働争議の調整及び訴訟に対応した時間分の給与として、会社らが計972,488円の損害を被ったこと及び同代表が著しい精神的苦痛を受けたとして、同代表に対する慰謝料は2,000,000円が相当である旨が記載されていた。

- (2) 令和7年9月5日、A1委員長は、岐阜地方裁判所に対し、原告らの請求のいずれも棄却すること及び訴訟費用は原告らの負担とするとの判決を求める旨を記載した答弁書を提出した。なお、本件訴訟の被告訴訟代理人は、A3弁護士他4名であった。

6 本件申立

- (1) 令和7年10月29日、組合は、当委員会に対し、本件申立を行った。請求

する救済の内容は、前記第1の2（2）ないし（4）のとおりである。

（2）令和7年11月18日、組合は、請求する救済の内容を追加した。追加した救済の内容は、前記第1の2（1）のとおりである。

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 当事者の主張

（1）組合の主張

ア 本件訴訟について

（ア）裁判を受ける権利について

憲法第32条の裁判を受ける権利について、訴えの提起自体が提訴者の権利又は法律上保護される利益が侵害されていないにもかかわらず、自己に不都合な言動を覆い隠し、相手方に対し応訴による時間的、経済的、精神的負担を与えることを目的に裁判制度を悪用したものである場合は、その提訴自体が不法行為として評価される場合がある。

すなわち、当該訴訟において提訴者の主張した権利又は法律関係が、事実に、法律的根拠を欠くものであるうえ、提訴者が、そのことを知りながら又は通常人であれば容易にそのことを知り得たのにあえて訴えを提起したなど、訴えの提起が裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性に欠くときは不法行為が成立するとしている（最判昭和63・1・26）。

会社らは、本件訴訟において、A1委員長による違法な団体交渉態様、違法な不当労働行為救済申立の2点を不法行為と主張するが、これらが不法行為に該当しないことは、令和6年（不）第6号事件で救済命令がなされたことでも裏付けられている。また、会社らは本件訴訟の訴状において、「適切な交渉を受けるという法律上保護された利益を侵害する」などと主張するが、法律上保護された利益とは何か、その法律的根拠も不明である。

以上のことから本件訴訟は、事実に、法律的根拠を欠き、かつ、組合活動に対する報復目的で訴訟提起したものであることから、裁判制度の趣

旨目的に照らしても著しく相当性を欠くものであり、会社らの「裁判を受ける権利として正当な権利行使である」との主張は失当である。

(イ) 団体交渉の違法性について

a 第1回団体交渉

第1回団体交渉において、A1委員長が繰り返し質問を続けた理由は、B2代表が回答できることさえも回答しなかったからであり、団体交渉において労働組合の交渉担当者が組合員の権利と経済的利益を守るために義務的団体交渉事項についての質問をすることは、憲法第28条に基づく正当な団体交渉権の行使であり、不法行為に該当しない。

また、弁護士が団体交渉で使用者に対し、回答しないよう指示することは、労組法第7条第2号違反を^{しょうよう}慫慂するものであり、そうした不当な指示をA1委員長が尊重する必要はなく、第1回団体交渉における同委員長の態様に関し社会的相当性を欠いた場面は一切なく不法行為は存在しない。

b 第3回団体交渉

会社らは、第3回団体交渉におけるA1委員長の団体交渉態様について、同委員長は、喧嘩腰になる等不必要な攻撃的態度をとって、喧嘩を引き起こした旨主張するが、加害行為なるものの具体的事実を明らかにしない。

そもそも団体交渉とは、代表者による統一的な取引ないしルール形成のための話し合いであり、集団による交渉でも公開の追及の場でもない。吊し上げ、暴行、脅迫、監禁などは団体交渉と無縁である。したがって、団体交渉が社会的相当性を超えてそのような態様に至った場合には、使用者はその場で団体交渉を打ち切ることも許されると解されている。

なお、会社側が第3回団体交渉においてA1委員長に対し、喧嘩腰の団体交渉態様や喧嘩を改めるよう求めたり、喧嘩を理由に団体交渉

の打ち切りを宣言した事実もない。

(ウ) 不当労働行為救済申立の違法性について

会社らは、令和6年12月10日付けで組合が行った不当労働行為救済申立は、違法な不当労働行為救済申立などと主張するが、その救済申立の違法性については、「不法行為が成立するような不当労働行為救済申立は、限界を超えるものとして許されない。」と述べるだけで具体的な違法性について明らかにしない。

また、会社らは、本件訴訟の訴状において、「違法な交渉をする被告以外の者を担当者とすることを求めるのは当然の権利であり」などとしているが、当然の権利であると主張する法律的根拠を明らかにすべきであるのに、全く明らかにしていない。したがって、会社らが述べる「違法な不当労働行為救済申立」といった主張には理由がない。

イ 報復的不利益取扱いについて

(ア) 経済的な不利益について

会社らは、団体交渉におけるA1委員長の限界を超えた不適切な交渉態様及び組合代表者として違法な不当労働行為救済申立をしたことにより、無駄な業務を強いられ、B2代表は精神的苦痛を受けたとして、同委員長に対し総額2,972,488円の損害賠償を請求した。

A1委員長は、本件訴訟に対応するため弁護士に訴訟代理人を依頼せざるを得なくなり応訴費用の支払いを余儀なくされ、今後損害賠償請求が棄却されたとしても、更に弁護士への報酬の支払いが必要となり、多大な経済的不利益を被ることは明らかである。

(イ) 組合活動上の不利益について

憲法第28条及び労組法が労働者に対してのみ労働基本権を保障したのは、労使関係における労働者個人の劣勢を背景にしたものであり、労働者は労働基本権に基づき、団結し労働組合を結成するか、あるいは労働組合に加入することにより初めて使用者と対等な立場に立って、団体交渉で労働条件等の決定に関与できる。

しかし、労働組合の代表者が使用者から団体交渉での不適切な態様及び不当労働行為申立を理由に損害賠償を請求されることは、当該組合の社会的評価を貶め、今後の組合員らの組合活動意思を萎縮させ、組合活動一般に支障を来たすものとなる。したがって、組合の正当な行為を理由とするA1委員長に対する損害賠償請求訴訟の提起は、公正な労使関係の展開を阻害する不利益取扱いである。

また、本件訴訟の訴状には、「被告は執拗に質問を続け、しかも、不当労働行為に該当するケースでないにもかかわらず、回答を強要するため、『不当労働行為』、『裁判』、『労働基準監督署』という言葉を使っている」とか、「第3回団体交渉が開始して間もなく、被告は喧嘩腰になった」などと組合代表者のA1委員長を繰り返し非難しており、こうした非難を聞かされた組合員の中には、組合が団体交渉で社会的相当性を逸脱した交渉を行う過激な労働組合であり、その結果、団体交渉が正常に行われず労使紛争が頻発しているのではないかといった疑念を抱かせ、さらには、そうした疑念が組合活動への萎縮につながり、ひいては同委員長への不信を誘引することにもなり、組合の弱体化や運営・活動に少なからず影響を与えることから、組合が被る不利益は明らかである。

ウ 支配介入について

会社らは、本件訴訟を提起し、A1委員長を威嚇したうえに、組合の組織・運営に干渉することにより、組合の弱体化をしようとするなどし、支配介入に至ったものである。

会社らは、本件訴訟の訴状において、「被告の交渉態度が不適切であって違法であるとの正当な理由に基づくものである。」としたうえで、「違法な交渉をする被告以外の者を担当者とすることを求めるのは当然の権利であり」などと主張する。

しかし、令和6年（不）第6号事件の命令書において、「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。」と認定されており、会社らの主張に理由がないことは明らかである。

(2) 会社らの主張

ア 本件訴訟について

(ア) 裁判を受ける権利について

令和6年(不)第6号事件についての岐阜県労働委員会の判断は誤っていて、団体交渉でのA1委員長の交渉態様及び組合による不当労働行為救済申立は違法であるから不法行為に該当する。

したがって、会社らによる本件訴訟の提起は、事實的、法律的根拠を欠くものではなく、かつ、組合活動に対する報復目的で訴訟提起したものでなく、裁判制度の趣旨目的に照らして相当性を欠くものではない。

(イ) 団体交渉の違法性について

団体交渉であればいかなるものでも許されるというのではなく、不法行為が成立するような団体交渉は、限界を超えるものとして許されない。その意味で、団体交渉においても一定の限界が存在する。

a 第1回団体交渉

B2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、A1委員長は執拗に質問を続けて回答を強要し、無意味な業務を強要している。

しかも、不当労働行為に該当するケースでないにもかかわらず、「不当労働行為」、「裁判」、「労働基準監督署」という言葉を使って回答を強要している。その結果、本来なら短時間で終了するはずなのに、B2代表は無意味な業務を強要されている。

これにより、会社らは、B 2 代表が無駄な業務に費やした時間に係る給与を支払うことになり、会社らの財産権が侵害されている。

また、B 2 代表は、無意味な業務を強要されることにより、精神の平穩を害され、人格権を侵害されている。

b 第 3 回団体交渉

A 1 委員長は、喧嘩腰になる等不必要な攻撃的態度をとって、喧嘩を引き起こし、B 2 代表は無意味な交渉を強要されている。

これにより、会社らは、B 2 代表が無駄な業務に費やした時間に係る給与を支払うことになり、会社らの財産権が侵害されている。

また、B 2 代表は、喧嘩に巻き込まれ、無意味な業務を強要されることにより、精神の平穩を害され、人格権を侵害されている。

(ウ) 不当労働行為救済申立の違法性について

不当労働行為救済申立であればいかなるものでも許されるというものではなく、不法行為が成立するような不当労働行為救済申立は、限界を超えるものとして許されない。

B 2 代表は不当労働行為に当たる行為を全くしていないのに、組合は不当労働行為救済申立をした。理由のない不当労働行為救済申立により、B 2 代表は無意味な業務を強要されている。

これにより、会社らは、B 2 代表が無駄な業務に費やした時間に係る給与を支払うことになり、会社らの財産権が侵害されている。

また、B 2 代表は、無意味な業務を強要されることにより、精神の平穩を害され、人格権を侵害されている。

イ 報復的不利益取扱いについて

労働組合の代表者が団体交渉において限界を超えた不適切な交渉をしたこと及び違法な不当労働行為救済申立をしたことを理由に使用者が損害賠償請求をすることは、正当な権利行使であり、当該組合の社会的評価を貶めるものではなく、今後の組合員らの組合活動意思が萎縮したり、組合活動一般に支障を来たすものではない。

したがって、本件訴訟の提起は、公正な労使関係の展開を阻害する不利益取扱いではない。裁判を受ける権利（憲法第 32 条）として、正当な権利行使である。

ウ 支配介入について

本件訴訟の提起は、裁判を受ける権利（憲法第 32 条）に基づく正当な権利行使であり、A 1 委員長を威嚇するものではなく、組合の組織・運営に干渉したり、組合の弱体化をしようとするものではなく、支配介入には該当しない。

2 当委員会の判断

（1）裁判を受ける権利について

憲法第 32 条によれば、何人も民事事件において裁判所に訴えを提起する権利は否定されないものであるから、会社らが損害賠償請求訴訟を提起することもこの権利の行使として尊重されるべきであり、労働委員会が公的判断をもってこれを制限することは慎重であるべきである。

しかしながら、この権利といえども無制限に保障されたものではなく、憲法第 28 条において、いわゆる労働三権が保障され、労組法において不当労働行為救済申立の制度が設けられている趣旨からして、一定の制約に服すべきこともあり得る。そして、会社らが本件訴訟を提起するに至るまでの労使関係、本件訴訟の内容・態様、訴訟提起が組合の活動に及ぼす影響等を総合的に考慮し、当該訴訟の理由が明らかに合理性を欠き、当該訴訟が組合の弱体化や活動・運営の萎縮又は妨害をもたらすなどの不当労働行為意思が疑われる場合は、不当労働行為に該当する余地があるというべきである。

以下、会社らが本件訴訟を提起したことが不当労働行為に該当するか否かについて、順次検討する。

（2）報復的不利益取扱いの判断

本件訴訟を提起したことが、報復的不利益取扱いに当たるか否かを、以下検討する。

まず、本件訴訟の提起が、A 1 委員長及び組合にとって不利益な取扱いであったか否かを判断し、次に、当該訴訟の提起が、報復的な不当労働行為意思に基づくものであるか否かを判断することとする。

ア 不利益性について

本件訴訟を提起したことがA 1 委員長にとって不利益な取扱いであったか否かについて検討する。

(ア) 経済的な不利益について

組合は、A 1 委員長個人が本件訴訟に対応するために、弁護士に対する費用の支払いが必要となり、多大な経済的不利益を被ることを主張する。

この点、本件訴訟の答弁書に被告訴訟代理人弁護士の氏名等の記載があることから、A 1 委員長が弁護士に訴訟対応を委任していることが認められ、これにより同委員長が弁護士への費用の支払いを要することとなったことが推認される。

よって、A 1 委員長には、本件訴訟の提起がなければ当然に発生しなかったと認められる経済的負担として、応訴による弁護士費用等が生じていることが明らかであり、本件訴訟の提起による経済的な不利益が生じることが認められる。

(イ) 組合活動上の不利益について

組合は、組合の代表者が使用者から団体交渉での不適切な態様及び不当労働行為救済申立を理由に損害賠償請求されることは、組合の社会的評価を貶め、今後の組合員らの組合活動意思を萎縮させ、組合活動一般に支障を来たすものであり、公正な労使関係の展開を阻害する不利益取扱いである旨主張する。一方、会社らは、損害賠償請求をすることは正当な権利行使であり、組合の社会的評価を貶めるものではなく、今後の組合員らの組合活動意思が萎縮したり、組合活動一般に支障を来たすものではないと主張する。

この点、組合の執行委員長が訴訟提起されることは、同組合の活動に

対し疑念を生じさせ、新規組合員の加入を抑制したり、他の使用者との労使間の信頼関係を失わせる原因ともなりかねず、本件訴訟の提起によって組合活動を萎縮させる結果となることが否定できないことから、組合活動上の不利益が生じることも認められる。

イ 不当労働行為意思について

上記アのとおり、本件訴訟の提起は、A 1 委員長に対する経済的な不利益及び組合活動上の不利益があったとみることができるので、次に、本件訴訟を提起したことが、報復的な不当労働行為意思に基づくものであるか否かについて検討する。

(ア) 本件訴訟の提起に至るまでの労使関係

a 組合員の賃金

令和 6 年 7 月 19 日、会社の従業員であった A 2 組合員が組合に加入し、組合が会社に対し、同組合員の時間外賃金及び夏季賞与の支給を求めて団体交渉を申し入れた。当該団体交渉は、3 回行われ、その後、A 2 組合員が岐阜地方裁判所に未払賃金等の請求に係る訴訟を提起した。なお、岐阜地方裁判所は、令和 7 年 7 月 14 日、会社が A 2 組合員に対して時間外賃金の支払いを命じる判決を言い渡し、これに会社は控訴した。

b 団体交渉

第 1 回団体交渉における A 1 委員長の質問への対応について、会社は、B 2 代表が弁護士から受けた「今日聞かれたことに対しては答えなくていい」との指示に沿った対応をし、本件訴訟の訴状においても、当該指示が正当なものであったのに、同委員長は質問を繰り返して回答を強要したなどと主張している。一方で、組合は、団体交渉において組合員の権利と経済的利益を守るために質問をすることは正当な権利行使であるなどと主張し、両者の主張は対立している。

また、第 3 回団体交渉においては、A 1 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、B 2 代表の「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。」との発言など、労使双方がやや感情的になって、幾分乱暴な口調で大きな声を出している場面があり、交渉全体を鑑みるに、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っていたと認められる。

さらに、組合からの団体交渉申入れに対して、会社は、第 3 回団体交渉での経過を受けて、A 1 委員長以外の者が交渉担当者であれば組合との団体交渉に応じることは可能であると回答した。

c 不当労働行為救済申立

組合は、会社が A 1 委員長の出席する団体交渉を拒否したこと等を受け、当委員会に対し、会社が団体交渉に応じることとする命令等を求める不当労働行為救済申立を行った。

当委員会は、組合の請求を認め、会社に組合との団体交渉に応じること等を命じる救済命令を交付した。会社は、岐阜地方裁判所へ当該命令の取消を求める訴訟を提起し、同訴訟は係属中である。

d 小括

以上の経過をみるに、組合と会社との間は、A 2 組合員の賃金問題に関し、団体交渉を開始したものの、解決に至ることなく長期にわたり対立関係にあると認められる。

さらに、上記 b のとおり、会社が、A 1 委員長以外の者を交渉担当者とする場合には組合との団体交渉に応じる旨を明確に表明していることからすれば、会社らが同委員長の交渉態様を理由として本件訴訟を提起したことが労使間の対立関係を一層深めた一因となっているものと認められる。

(イ) 本件訴訟の内容・態様について

会社らは、前記第 2 の 5 (1) で認定したとおり、本件訴訟の「請求の原因」として、第 1 回団体交渉及び第 3 回団体交渉における A 1

委員長の交渉が、限界を超えた不適切な交渉であるから、適切な交渉を受けるという法律上保護された利益を侵害するもので違法であるとしたこと（以下「本件訴訟提起の理由①（団体交渉の態様）」という。）、会社は不当労働行為に該当する行為を全くしていないにもかかわらず、組合は不当労働行為の救済申立を行っており、これは言いがかりとも言うべきものであって、限界を超えた不適切な申立であって、権利又は法律上保護された利益を侵害した違法なものであるとしたこと（以下「本件訴訟提起の理由②（不当労働行為救済申立）」という。）の2つの理由をあげている。

そこで、会社らが本件訴訟を提起した理由とする上記2点について、当該訴訟提起の理由が明らかに合理性を欠くものであるか否か、以下検討する。

a 本件訴訟提起の理由①（団体交渉の態様）について

会社らは、団体交渉においても一定の限界が存在し、不法行為が成立するような団体交渉は、限界を超えるものとして許されないとしたうえで、第1回団体交渉においては、B2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、A1委員長が執拗に質問を続けて回答を強要したこと等が、第3回団体交渉においては、同委員長が喧嘩腰になる等不必要な攻撃的態度をとって喧嘩を引き起こしたこと等が、同代表に無意味な業務を強要することとなり、会社らの財産権を侵害し、同代表の精神の平穏を害し、人格権を侵害していると主張している。

一方で、組合は、A1委員長による団体交渉態様が不法行為に該当しない旨主張している。

また、組合は、会社らが不法行為であると主張するA1委員長の団体交渉における態様については、事實的、法律的根拠を欠いているとともに、本件訴訟が、組合活動に対する報復目的で提起されたものであることから、裁判制度の趣旨目的に照らしても著しく相当

性を欠くものであると主張している。

そこで、会社が不法行為であると主張するA1委員長の団体交渉における態様について、事實的、法律的根拠があるといえるか否かについて、以下第3回団体交渉の状況を子細にみて検討する。

第3回団体交渉の具体的な状況については、前記第2の2（3）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、B2代表の「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。」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。

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、B2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2（3）オにおける「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。せっかく今工作中やのに、聞きたいこと聞きゃええやん。」、同シ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、B2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、A1委員長が「今回、A2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りますが。」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、B2代表が、A1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 2 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うかがえる。そして、そのことが B 2 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 2 代表による前述の発言があった後、前記第 2 の 2 (3) かないしサで認定したとおり、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 3 弁護士が「これ、訴訟のほうがいいかもしれない。」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 3 弁護士が「だって、けんかばかり…。やってもけんかば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。

これら第 3 回団体交渉の一連の経過から、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み、双方に冷静さを欠いていた態度があったことが認められる。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 3 弁護士は、喧嘩ばかりで進まないと考えたものであるといえる。

以上により、会社らは、第 3 回団体交渉の交渉態様について、専

らA1委員長による不適切な交渉態度が原因となって喧嘩になり、正常な交渉ができなくなったため、財産的及び精神的損害を受けたものと認識し、そうした認識のもと同委員長の当該行為を不法行為であると評価し、被害を回復することを目的に本件訴訟を提起したものだといえる。そして、会社らがこのような認識をもって本件訴訟を提起したことは、上記で述べた第3回団体交渉の一連の経過を踏まえると、明らかに不自然、不合理で無理のある対応であるとまでは言えない。したがって、本件訴訟が最終的に司法機関によってどのように判断されようとも、A1委員長の交渉態様を損害賠償請求の原因とすること自体が、訴訟提起の理由として明らかに合理性を欠くものであるとまでは認められない。

b 本件訴訟提起の理由②（不当労働行為救済申立）について

会社らは、A1委員長による不当労働行為救済申立は違法であるから、損害賠償請求をすることは正当な権利行使である旨主張し、同委員長による不当労働行為救済申立を違法とする主張の根拠については、本件訴訟の訴状において「原告は不当労働行為にあたる行為を全くしてない。にもかかわらず、X組合は、不当労働行為救済申立をしており、この不当労働行為救済申立は言いがかりともいうべきものであって、限界を超えた不適切な申立であって権利又は法律上保護された利益を侵害した違法なものである」などとしている。

一方で、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立をしたことは何ら違法なことではない旨主張する。

ところで、労働委員会に対する不当労働行為救済申立は、労働組合の団結権、団体行動権ひいては正常な集団的労使関係秩序維持に資する公益的なものであるから、会社の団体交渉態度等を理由として、組合が当委員会に不当労働行為の救済申立をすることは、正常な集団的労使関係秩序維持に資する観点からも当然保護されるべ

き権利である。

本件において組合は、会社がA 1 委員長の出席する団体交渉を拒否したこと等を不当労働行為と捉え、労組法に基づき、会社が同法第7条各号に規定する不当労働行為を行ったとして、当委員会に救済申立をしたというものである。

そして、会社らが、組合の不当労働行為救済申立が違法であることを理由に本件訴訟を提起したことは、権利侵害を回復する目的を有していたとしても、上記救済申立が客観的に理由を欠いていることが明白である等の事情が伺われず、不当労働行為救済申立の違法性について賠償責任の主体でないA 1 委員長個人を被告とすることに法律上の根拠を見出すことが困難であることから、訴訟提起の理由が明らかに合理性を欠き、不相当であると言わざるを得ない。そうすると、本件訴訟の提起にはA 1 委員長ひいては同委員長を代表者とする組合への報復の意図を推認することができる。また、不当労働行為救済申立が違法であるとの理由で、A 1 委員長を被告として訴訟を提起したことは、A 1 委員長ひいては同委員長を代表者とする組合の活動を萎縮させる効果を及ぼしたといえる。

(ウ) 不当労働行為意思の有無

上記(イ)で述べたとおり、会社らが団体交渉でのA 1 委員長の交渉態度を理由として本件訴訟を提起したことが明らかに合理性を欠くものとまでは認められないものの、組合が不当労働行為救済申立をしたことが違法であるとの理由で本件訴訟を提起したことは、報復的意図が推認され、組合活動を萎縮する効果を及ぼしたといえる。

また、本件訴訟の内容は、A 1 委員長が組合代表者の立場で行った組合の不当労働行為救済申立に対して損害賠償請求が提起されているものであるから、通常であれば組合を被告とすべきところ、本件訴訟は同委員長個人を被告とし、しかも不当労働行為救済申立自体を違法として請求の原因にしていることから、労使間の対立が先鋭

化していることに加えて、会社らの同委員長に対する嫌悪感が背景にあると考えざるを得ず、ひいては同委員長が代表者を務める組合の不当労働行為救済申立に対する報復的な対抗措置としての面があると判断せざるを得ない。

よって、会社らが本件訴訟を提起したことには、組合が当委員会に不当労働行為救済申立をしたことに対する報復的な不当労働行為意思があったと推認するのが相当である。

ウ 結論

以上のとおり、本件訴訟による不利益性が認められ、組合に対する報復的な不当労働行為意思も推認されることから、会社らに裁判を受ける権利があり、当委員会がその判断をもってこれを制限することには慎重であるべきことを考慮してもなお、組合が不当労働行為救済申立をしたことに対する報復的な不利益取扱いであるとすべき事情があるといわざるを得ず、労組法第7条第4号の不当労働行為に該当する。

(3) 支配介入の判断

本件訴訟を提起したことが、支配介入に当たるか否かについて、以下検討する。

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、労働組合の弱体化を直接の目的としていなくても、当該行為が労働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。

イ 組合活動への影響について

組合は、会社らが本件訴訟を提起し、A1委員長を威嚇した上に、組合の組織・運営に干渉することにより、組合の弱体化をしようとするなどし、支配介入に至ったものであると主張し、会社らはこれを否定する。

この点、会社らが団体交渉でのA1委員長の交渉態度を理由として訴訟を提起したことについては、上記（２）イ（イ）aのとおり、明らかに合理性を欠くものとまでは認められない。一方で、上記（２）イ（イ）bのとおり、会社らが、不当労働行為救済申立が違法であるとの理由でA1委員長を被告として訴訟を提起したことは、組合活動を萎縮する効果を及ぼしたものといえる。

また、労組法で定める不当労働行為救済制度は、憲法第28条における団結権等の保障を実効的にするために創設されたものであり、会社らが、不当労働行為救済申立が違法であるとの理由で訴訟を提起することは、当該救済申立が客観的に理由を欠いていることが明白である等の事情が伺えない本件において、団結権そのものを侵害する行為であって、組合の弱体化や運営・活動の妨害をもたらすものと認められる。

ウ 会社らの認識について

上記アのとおり、支配介入の意思を有するか否かを判断するに当たっては、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会社らが認識していれば足りるものとする。

この点、個人が訴訟の被告とされた場合において、その者に相応の経済的負担及び心理的負担が生じることは明らかであり、これを否定することは困難である。この前提において本件をみると、労組法で認められた労働者の権利である不当労働行為救済申立が違法であるとの理由で、組合代表者であるA1委員長個人を被告として本件訴訟が提起されたことは、今後、組合が不当労働行為救済申立を行うに当たり、相当程度の心理的負担を生じさせ、当該申立を躊躇する結果になることは想像に難くなく、会社らとしても組合の活動に支障が生じることを当然認識し得たと認めるのが相当である。

また、不当労働行為救済申立は労組法で認められた労働者の権利であるから、使用者が相当な理由なく不当労働行為救済申立が違法であるとの理由で訴訟を提起することによって、労働組合の弱体化や運営・活動に

支障が生じることは、使用者であれば当然に認識し得たと認めるのが相当である。

エ 結論

以上のとおり、組合の不当労働行為救済申立が違法であることを理由として本件訴訟を提起したことは、組合活動を萎縮する効果を及ぼし、組合の弱体化や運営・活動の妨害をもたらすとともに、会社らが支配介入の意思を有していたものと推認できることから、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2のとおり、会社らがA1委員長を被告として本件訴訟を提起したことが労組法第7条第3号及び第4号に該当することから、主文のとおり命じることとする。

なお、組合は、本件訴訟の取下げ及びA1委員長が同訴訟に応訴することに伴って被る経済的不利益の相当額の支払を求めているが、裁判を受ける権利等の各事情を考慮し、救済方法としては文書の交付をもって足りると考え、主文のとおり命令することとした。

また、組合及び会社らは、A1委員長の交渉態様及び不当労働行為の救済申立が不法行為として成立するか否かを度々争っているが、当該判断は司法機関のみがなし得るものであり、当委員会では判断できないことを付記する。

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8年6月25日

岐阜県労働委員会

会長 浅井 直美

別紙

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y 1 社代表取締役 B 1

Y 2 社代表取締役 B 2

陳 謝 文

Y 1 社及びY 2 社は、貴組合のA 1 執行委員長に対し、団体交渉における限界を超えた不適切な交渉をし、違法な不当労働行為救済申立をしたなどの言いがかりをつけ、A 1 執行委員長に対し損害賠償請求訴訟を提起するなどの不利益な扱いを行いました。

こうした行為は、A 1 執行委員長に経済的不利益を与えるだけでなく、貴組合の組合員らの組合活動意思を萎縮させ組合活動一般に支障を及ぼすものであり、労働組合法第7条4号が禁じる報復的不利益取扱いの不当労働行為に該当するものです。

今後、貴組合との団体交渉を誠実に行うとともに、報復的不利益取扱いの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