

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3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11月19日第398回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員浅井直美、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6月19日付け及び同月28日付け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A2組合員の雇用及び職場環境について交渉を求めているにもかかわらず、申立人との交渉を行うことなく、同組合員に対し、試用期間延長を通知したうえで本採用を拒否し、解雇するなどして、申立人の運営に対する支配介入を行ってはならない。
- 3 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

岐阜県労働委員会において、当社が令和6年5月27日の団体交渉後、貴組合

に対し回答を行わなかったこと及び貴組合との交渉に応じないまま、貴組合のA2組合員に対して同年6月7日付けで試用期間を延長し、同月30日をもって本採用を拒否し解雇したことが労働組合法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為に、また当社が貴組合からの団体交渉申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）の不当労働行為にそれぞれ該当すると認定されました。

今後は、二度とこのような行為を繰り返すことなく、健全な労使関係の構築及び確保に努めることを約束します。

4 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。

5 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

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、株式会社Y社（以下「会社」という。）が、

（1）令和6年5月27日の団体交渉において、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下「A2組合員」という。）の同年4月8日以降の雇用関係について検討し、同年6月6日までの回答を誓約したにもかかわらず、その回答を行っていないことが、労働組合法（以下「労組法」という。）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して、

（2）また、会社とA2組合員の雇用関係について、団体交渉が継続中であるにもかかわらず、組合への連絡を行わずに、令和6年6月7日に同組合員の試用期間延長を決定し、同月25日に本採用拒否による解雇を決定したことが、労組法第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して、

（3）また、組合が令和6年6月19日及び同月28日に申し入れた団体交渉に応じなかったことが、労組法第7条第2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、令和6年5月27日の団体交渉で約束した、A2組合員の同年4月

8日以降の会社との雇用関係等に関わる文書回答を直ちに行わなければならない。

- (2) 会社は、A2組合員に対する令和6年6月30日付け解雇を無かったものとして取り扱い、同組合員を原職に復帰させなければならない。
- (3) 会社は、A2組合員に対して、令和6年6月30日以降原職に復帰するまでの間に同組合員が受け取るはずであった賃金相当額及びこれに対する年3分の割合による遅延損害金を支払わなければならない。
- (4) 会社は、令和6年6月7日にA2組合員に対して通告した試用期間の延長を撤回しなければならない。
- (5) 会社は、組合が令和6年4月22日、同年6月19日、同年6月28日に申し入れた要求を交渉事項とする団体交渉に応じなければならない。
- (6) 会社は、本命令書末尾に添付する謝罪文（別紙）を、本命令書受領の日から1週間以内に、縦2メートル、横2メートルの大きさの白紙に楷書で明確に墨書して、会社事務所の見えやすい場所に1か月間掲示するとともに、謝罪文を記した文書を、本命令書受領の日から1週間以内に、組合に手交しなければならない。

3 争点

- (1) 会社が行った以下の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為（団体交渉拒否及び不誠実団交）に該当するか否か。また、同時に、労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するか否か。
 - ア 組合が令和6年5月6日に団体交渉を申し入れて会社と協議した際に議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後組合に対し回答を行わなかったこと（以下「争点（1）」という。）。
 - イ 組合との協議を行わずに、令和6年6月7日にA2組合員の試用期間を延長し、同月25日に同組合員の本採用を拒否し、同月30日をもって解雇したこと（以下「争点（2）」という。）。
- (2) 会社が行った以下の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為（団体交渉拒否）に該当するか否か。
 - ア 組合が令和6年5月6日に団体交渉を申し入れるに際して、労組法に適合する労働組合であることを示さなかったとして団体交渉としてではなく和解協議として応じたこと（以下「争点（3）」という。）。
 - イ 組合の令和6年6月19日付け及び同月28日付け団体交渉申入れに対し、会社が義務的団交事項に該当しないものとして団体交渉に応じなかったこと（以下「争点（4）」という。）。

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、また第○回審問期日の調書は「審○」とし、そのうち証人の証言部分については、「(証人名)」と付記し、必要に応じて頁を表示する。

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成 23 年 1 月 4 日に結成された労働組合であり、本件結審時の組合員数は、221 名である。

(2) 会社

会社は、平成 30 年 2 月 15 日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置く外国人労働者の登録支援機関である。結審時の会社の従業員数は 23 名である。

2 A 2 組合員が組合に加入するまでの状況

(1) A 2 組合員の入社と労働条件

令和 6 年 3 月 1 日、A 2 組合員は会社と無期労働契約を締結した。労働条件通知書兼雇用契約書には、試用期間は令和 6 年 3 月 1 日から同年 5 月 31 日まで、就労場所は本社の事務所及び指定場所（転勤なし）、仕事の内容は営業事務（書類作成、営業担当サポート）と記載されていた。

A 2 組合員を含む従業員の就労場所は、会社 1 階の事務所であった。

(2) 令和 6 年 4 月 8 日付け解雇と組合加入

令和 6 年 4 月 8 日、会社は口頭により A 2 組合員を即日解雇した（以下「4・8 解雇」という。）。

令和 6 年 4 月 16 日、A 2 組合員は組合に加入した。

3 令和 6 年 4 月 22 日付け団体交渉申入れから復職に至るまでの状況

(1) 令和 6 年 4 月 22 日付け団体交渉申入れ

令和 6 年 4 月 22 日、組合は会社に対し A 2 組合員が組合に加入したことを告知し、4・8 解雇を撤回して同組合員を会社に復帰させること、同組合員に対する謝罪及び 4・8 解雇が誤りであったことを会社従業員全員に報告するこ

と（要求1）等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた（以下「4・22 団交申入」という。）。

4・22 団交申入書は、C 1 議長、C 2 議長及び組合の連名で作成されており、それぞれの角印が押印されていたほか、本文中に下記のとおり記載されていた。

「A 2（以下、「A 2 組合員」と略）がX組合（以下、「労組」と略）の組合員となったことを通知します。

尚、C 2（以下、「C 2」と略）は労組の上部組織であります。また、C 2 は、C 1（以下、「C 1」と略）に加盟しています。

労組は、労働組合法に基づく団体であり、組合員であることを理由とした不利益扱い、及び、組合員に対して労組を脱退させようとする行為や労組の運営に介入する行為は、労働組合法第7条にて、不当労働行為として禁止されていることを申し添えます。」

（2）令和6年4月30日付けご連絡

4・22 団交申入に対し会社は、令和6年4月30日付け「ご連絡」により、「貴組合からA 2氏が解雇に納得していないとの連絡をいただきましたので、その希望をお聞きして令和6年5月2日（木）をもって復職をお願いいたします。」「貴組合の要望に応じますので、その上で、団体交渉の開催の希望があれば改めてご連絡ください。」と回答した。

なお、同文書は会社の代理人弁護士（以下「会社代理人」という。）の名前で作成されており、「本件については当職が代理人となりましたので何か連絡をする場合には当職宛にお願い致します。」と記載されていた。

令和6年4月30日、組合は会社代理人に対しA 2組合員の復職に応じると回答し、「今回の労使間の紛争は、A 2組合員の復職ということで解決の方向となったと認識しております。ただし、私は労組役員の立場にて、未解決問題が若干存在するとの認識から、貴社代理人に、以下の通り、問い合わせます（原文ママ）」と伝え、①4・8解雇から復職までの期間の賃金補償の対応、②4・8解雇から復職までの健康保険資格の存否、③同組合員に対する謝罪及び従業員への報告の諾否及び④就業規則の写しを交付することの可否について問合せた。

（3）令和6年5月2日付け復職

令和6年5月2日、A 2組合員は会社に復職した（以下「5・2復職」という。）。

会社はA2組合員に3階の講習室に一人で就労するよう指示した。

4 令和6年5月6日付け団体交渉申入れと会社の回答

(1) 令和6年5月6日付け団体交渉申入れ

令和6年5月6日、組合は5・2復職時の業務命令が人間関係の切り離し及び過小な要求のパワーハラスメントに当たると主張し、会社に団体交渉を申し入れた（以下「5・6団交申入」という。）。5・6団交申入書に記載されていた交渉事項の要旨は、以下のとおりである。

A 5・2復職時のA2組合員に対する業務命令が、パワーハラスメントに当たると認め、同組合員に謝罪文を交付すること。

B 4・8解雇を撤回し、会社とA2組合員との雇用関係が継続していることを認めること。

C A2組合員に対し、4・8解雇前と同様の業務を担当させることを誓約すること。

D 4・8解雇は誤りであったことを認め、A2組合員に謝罪文を交付すること。

E 4・8解雇は誤りであったことを認め、会社従業員全員に報告すること。

また、5・6団交申入書には、A2組合員に関わる次の①から③の事項が未解決であるため、これらを交渉事項とする団体交渉の開催を申し入れる旨記載されていた。

① 4・8解雇から5・2復職までの就労できなかった期間の賃金補償について、会社として、どのように対応するのかを示してください。

② 4・8解雇から5・2復職までの期間について、社会保険の資格は存在すると考えていいのか否かについて、会社の見解を示してください。

③ 就業規則の写しをA2組合員と組合に交付することについて、会社は受け入れるのか否かについての判断を示してください。

(2) 団体交渉の決定

令和6年5月11日、組合は会社代理人に対し団体交渉の候補日を示した。

これに対し会社代理人は、令和6年5月14日にメールで「5月27日午後6時半ということをお願いします。場所はまた会社と相談して連絡致します。」と回答し、当該日時に団体交渉（会社は、団体交渉ではなく和解協議であった旨主張するが、争点（3）の当委員会の判断において後述するとおり、団体交渉であったと認められることから、以下「本件団体交渉」という。）が開催されることとなった。

5 本件団体交渉

令和6年5月27日に会社代理人事務所（愛知県名古屋市）において本件団体交渉が開催された。

(1) 出席者

当日の出席者は、組合側が組合書記長とA2組合員、会社側が会社代理人であった。

(2) 交渉経過

ア 交渉事項

本件団体交渉の冒頭、組合が要求事項として、「5月の6日付けで…A・B・C・D・Eと、①・②・③…についての団体交渉をやりたいと…いう申し入れをさしてもらったけど、それは届いてますよね？」と確認したところ、会社代理人は「はい、届いてます。」と回答し、組合が順次議論していきたい旨を伝えたところ、会社代理人が「はい。」と述べて交渉が始まり、その後組合と会社代理人との間で、以下のやり取りがあった。

(ア) 5・2復職時の業務命令がパワーハラスメントに当たることを認め、A2組合員に謝罪文を交付することについて（要求A）

a A2組合員の就労場所について

組合が5・2復職後、A2組合員が3階の講習室に一人で勤務していることについて、隔離された部屋で、自由な職場での人間関係を阻害するパワーハラスメントではないかと指摘したうえで、同組合員がそこで仕事をしなければならない必然性はないのではないかと尋ねたところ、会社代理人は、同組合員が講習室で仕事をする必然性はなくなっており、現時点でうまくいって、働いていただけるということであれば、改善していく旨述べた。

組合が、今までと同じようにみんなと一緒に顔を合わせて仕事していくことが望ましいと、会社は考えているということかと尋ねると、会社代理人は「そうです、はい。」と述べた。

これに対し、A2組合員が「今の状態は、いつまでに改善されますか？」と尋ねると、会社代理人は、「それはすぐ、あのう、相談して回答します。いつまでにやりますって。…先行してやった方が、多分、話し合いしやすい。」と述べた。

b A2組合員に対し4・8解雇前と同様の業務を担当させることを誓約することについて（要求C）

組合は5・2復職時に、会社がA2組合員にレポート作成を命じたことは、同組合員に対する嫌がらせだと受け止めたとしつつも、その後、仕事の内容は営業事務に戻りつつあると認識していると述べた。

これに対し会社代理人は、A2組合員の復職後、すぐには業務を用意することができなかったとして、5・2復職時の業務命令がハラスメントと評価されることは心外としつつも、同組合員の業務内容は今後正常化できるようにしていく旨述べた。

これに対し組合が、近いうちに4・8解雇前と同じ営業の事務をA2組合員に担当させることについて、この場で約束できるか尋ねると、会社代理人は「そうですね。」と述べた。

(イ) 4・8解雇を撤回し、会社とA2組合員の雇用関係が継続していることを認めることについて（要求B）

組合は4・8解雇から5・2復職に至るまでの期間（以下「解雇期間」という。）について、雇用関係が継続しているのか尋ねた。

これに対し会社代理人は「その時期は、解雇として効力は生きているけど、復職させたっていう事実なので、はっきりしないっていうのは事実です。」と述べ、解雇期間中の雇用関係については明確な回答を避けた。

組合が、解雇は有効としたうえで復職させることは非常に珍しいと述べて、現時点で解雇を通告したこと自体は残っているか尋ねると、会社代理人は「そうです。」と述べた。

会社代理人の返答を受けて組合は、解雇期間の賃金相当額は、4・8解雇時の解雇予告手当により支払がなされていると述べたうえで、勤続年数の取扱いやA2組合員の名誉の問題から、解雇期間中の雇用関係について会社と組合では見解が対立しているとして、対立したまま争う姿勢かどうか会社代理人に尋ねた。

これに対し会社代理人は、実質的な不利益は極力なくしていると述べたうえで、「あと一步なので、そこを、すごく、ギリギリ、争うことになりますねと言われて、はいそうですねとも、なかなか言いたくない」、「そういうのも踏まえて…歩み寄りの解決が…組合とできないものかなっていう思いは、少なくとも、私自身にはあります。会社とは、そういう話をちょっとしてます。」と述べて、歩み寄りによる解決ができないか、会社と話し合いをしていることを明らかにした。

歩み寄りの具体的な方法として、会社代理人は「会社も例えば非を認めるけど…従業員の方も、頑張ると言ってもらおう」ことを提案し、お互いが歩み寄れる形があればそれが望ましいと述べた。

これに対しA2組合員が、解雇の有効性も争点になると述べると、会社代理人は「解雇の白黒つけたいという感じになっちゃうと…話がちょっと複雑になっちゃうので、まあ、そこまで行かないで解決はできませんかというのが、こっちの私の思い。」、「感情的になっているところもあるから…お互い

が歩み寄ったという形にできませんかと言っているんです。」と述べた。

これに対し組合が、話し合いをまとめる条件として、表現方法に検討の余地はあるものの、会社側は解雇の非を認め、A2組合員も今後はお互い高め合う立場で業務に取り組む旨を表明すれば、解雇は無かったものとして取り扱い、勤続年数も継続する形で丸く収めるということか尋ねると、会社代理人は「そうですね。」と述べた。

(ウ) 4・8 解雇は誤りであったと認め、A2組合員に謝罪文を交付すること（要求D）及び会社従業員全員に報告することについて（要求E）

組合が謝罪文の交付及び従業員への周知について、会社の考えを尋ねると、会社代理人は謝罪という形にすると、会社側の解決に向けたハードルが上がると指摘したうえで、「話し合いして、戻ってきましたよぐらいは、当然…言わなきゃいけないと思います」と述べた。

(3) 解決策の提示について

交渉の終盤において、会社代理人は「こちら側も、善処するので…できるだけ、さっき言った方向に、お願いしますっという回答（原文ママ）になると思う」と述べて、組合に対し歩み寄りによる解決を求めた。

これに対し組合は、解雇期間の賃金及び雇用関係に対する会社側の考えは、交渉の中で示されたと述べたうえで、「解雇は間違っていた、誤っていたという形をなんらかの形で、きちっと…表明してほしい」として、A2組合員に対し謝罪文を交付することが望ましいとしつつ、組合の意向をどこまで受け入れられるか会社で検討するよう求めた。組合は、和解による解決が望ましいとしつつも、「組合の方としては、本人としては、筋は筋として通したいなという思いがある」、「そういった思いを受けとめて、なんらかの形で解決策を、会社の方から、近いうちに、出していただけませんか」と述べて、会社から組合に対し、解決策を提案するよう求めた。

更に組合はA2組合員の業務内容及び就労場所については、交渉の中で「今までと同じように、みんなと一緒に…仕事をして、従来の仕事を継続、やってくんだ（原文ママ）という方向性がでております」と述べて、会社から提案する解決策に含めて記載し、それを文書で組合に提示するよう求めた。

これに対し、会社代理人は「はい。」「できるだけ、つくってみます。」と述べて、会社で作成した文書を、組合とA2組合員で検討するよう求めた。

これに対し組合が、会社側の返答がいつ頃になるか尋ねると、会社代理人は会社と相談するため10日程時間が欲しいと述べた。組合が具体的に、令和6年6月6日まででよいか尋ねると、会社代理人は「はい、いいです。」と述べた。

(4) 次回団体交渉における会社代表者の出席と開催場所について

本件団体交渉の終盤において組合は、今後は会社とA2組合員との間で信頼関係を築く必要があるとしたうえで、「会社の代表の方が…今日は、参加されていないというのは、私、違和感を持つんです。」と述べて、会社代表者が出席していないことに疑問を呈した。

これに対し会社代理人は「連れてきます、連れてきます、はい、次は。あの、今回は…こういう話をしたかったので…お休み頂いて…次回はちゃんと呼ぶことができますけど…盛り上がらないようにっていう趣旨もあったので」と述べて、会社代理人の意向により、話し合いをまとめるために会社代表者は欠席したと述べた。

会社代理人の回答を受けて組合が、会社代表者が参加しない方が、和解の方向性がより強くなるという総合的な判断があったということか尋ねると、会社代理人は「今回、そう思いました…でも、合意するときは、ちゃんとしないといけないので（原文ママ）、お互いが、おかしな方向で、誤解してても困るので、ちゃんと居てもらいます。」と述べた。

また、次回の団体交渉の開催場所について、組合が岐阜市内での開催を求めると、会社代理人は「はい、じゃ、次は、岐阜ですということだ」と述べた。

6 本件団体交渉後の状況

(1) 組合による回答要請

本件団体交渉後、会社は令和6年6月6日までに、組合に対する回答を行わなかった。

これに対し組合は、令和6年6月6日の期限当日、会社代理人に「5月27日（月）に開催された団体交渉では、会社側は、その団体交渉の経過を踏まえて、6月6日（木）までには、労組側要求への回答を出すことを約束された」と述べて、回答時期を連絡するよう求めた（以下「6・6組合要請」という。）。

(2) 令和6年6月7日付け試用期間延長

令和6年6月7日、会社は社内メールにより、A2組合員に対し「試用期間の延長について」を送信した（以下「6・7試用期間延長通知」という。）。同文書には、「A2様は3月1日に入社し、試用期間が3ヶ月間である為、5月31日迄ですが、勤務態度の問題もあり、会社としては試用期間を1ヶ月間延長したいと考えます。」「こちらに同意いただけない場合には、本採用ができませんのでご留意下さい。」と記載されていた。

(3) 令和6年6月7日付け組合要請

令和6年6月7日、組合は会社代理人に対し「A2組合員の件」と題する文書をFAXにて送信した(以下「6・7組合要請」という。)。同文書には、「先日の団体交渉を踏まえての貴社回答がまだ労組側に届いていないことを、メールにて指摘しました…速やかな回答を要請します。」「現時点で、貴社が試用期間の延長を考えることは就業規則を無視することになります。つきましては、その二つの文書の同組合員への交付は撤回されること、及び、不当な嫌がらせをしたことを認めて同組合員に文書にて謝罪することを要請します。」と記載されているほか、6・7試用期間延長通知が組合を介さずにA2組合員に直接送付されたことについて、下記のとおり記載されていた。

「現在、A2組合員の雇用に関わることは団体交渉の議題となっております。従って、その雇用に関わることについては、貴社は労組側担当者を窓口とすべきです。この試用期間に関わることは雇用に関わる重要な問題ですので、貴社が労組側担当者を介さずに直接同組合員に働きかけたということは、正常な団体交渉を阻害することになります。つきましては、同組合員の雇用に関わることについての連絡要請等は、現在進行中の団体交渉が終結するまでは、貴社として、労組側担当者を窓口とすることを文書にて約束することを要請します。」

(4) 令和6年6月10日付け改善指導書

令和6年6月10日、会社は社内メールでA2組合員に対し「改善指導書」を送信した。同文書には、①令和6年6月8日の勤務日にA2組合員が断りなく出勤しなかったこと、②業務上必要がないにもかかわらず勤務時間中に私物の電子機器を使用していること、③業務上必要がないにもかかわらず印刷機を使用していることについて、改善するよう記載されていた。

これに対しA2組合員は、会社に改善指導に対する説明資料をメールで送信した。説明資料には、①出勤日だと気が付かなかったこと、②私用のために電子機器を長時間使用した事実はないこと、③私用のために印刷機を使用した事実はないことが記載されていた。

(5) 令和6年6月11日付け試用期間の延長通知

令和6年6月11日、会社はA2組合員に「試用期間の延長について」を手交した。同文書には、A2組合員の試用期間は令和6年5月31日までであること、勤務態度の問題により試用期間を1か月延長する考えであること、試用期間の延長理由として、「業務において、会社からの指示に従わない又、指示通りに行わない。他の社員と比較して出勤状況が好ましくない」ことが記載されていたほか、「試用期間延長はチャンスですので、前向きに取り組んで頂きたいと思います。」との記述とともに、「先日も記載の通り、合意いただけない場

合には本採用は出来ませんのでご留意下さい。」として、同意する場合は同文書に署名し、事務所に提出するよう記載されていた。

(6) 令和6年6月12日付け要請文書

令和6年6月12日、組合は会社代理人に対し「A2組合員の件」と題する文書をFAXにて送信した(以下「6・12組合要請」という。)。同文書により組合は、本件団体交渉で誓約した回答をいつまでに行うのか、6・7組合要請にどのように対応するのか、速やかに組合へ連絡するよう会社代理人に求めた。

同文書には、「改めて申し上げますが、A2組合員の貴社との雇用に関わることは、労組側は私が担当しています。このことを踏まえた対応を要請します。」と記載されていた。

(7) 令和6年6月12日付けけん責処分について

令和6年6月12日に会社はA2組合員に「けん責処分通知書」を手交した。同文書には処分事由として①業務指示に従わない又は指示したとおりに業務を行わないこと、②令和6年6月8日に無断欠勤をしたこと、③遅刻について出勤簿に不正な記録をしたこと、④勤務時間中に私物の電子機器を使用したことが記載されていた。同文書において会社は、A2組合員に対し、令和6年6月21日までに始末書を提出するよう命じた。

これに対しA2組合員は、会社に具体的な処分理由を確認したものの、返答がなかったため始末書を提出しなかった。

7 令和6年6月12日付け会社回答

令和6年6月12日、会社代理人は組合に対し、試用期間の延長について、次のとおりメールを送信した(以下「6・12会社回答」という。)

「ご回答が遅くなってしまい大変申し訳ありません。

会社と話し合いをしてきましたが、試用期間については途中出勤していない時期もあり、こちらら(原文ママ)としては満了したわけではないと考えていますが、そういう理屈のことよりも指示に反した業務を遂行したりして問題行動があるので、試用期間の延長となりました。

できるだけ指示に従って業務を遂行していただきたいと思います。

よろしく願いいたします。」

8 会社回答後の状況

(1) 令和6年6月14日付け組合要請

令和6年6月14日、組合は会社代理人に対し「Y社の回答についての問い合わせ」と題したメールを送信した（以下「6・14組合要請」という。）。当該メールにおいて組合は、「労組側の立場としては、試用期間の延長については同意できない立場を申し上げます。」と記載したうえで、6・6組合要請について「このメールでの問い合わせに対しては、貴社代理人からは、6月12日のメールでは、返答は未了となっている状況です。」「先日5月27日の団体交渉では、解雇を撤回して解雇は無かった扱いとするかどうか、就労場所を3階の隔離された部屋から1階の部屋に変更するかどうか等について議論がありました。私は、貴社代理人は、これらの問題についての会社側の回答を、6月6日までに連絡をすると約束されたと記憶しています。速やかな回答を要請します。」と記載し、会社に回答を求めた。

(2) 令和6年6月19日付け団体交渉申入れ

令和6年6月19日、組合は会社に対し、①本件団体交渉で誓約した回答が行われていないこと、②5・2復職後、A2組合員に対する人間関係の切り離しが続けられていること、③6・7組合要請において、団体交渉の継続中に会社が組合を介さずに、試用期間の延長等を同組合員に直接通知したことは、正常な労使関係構築の観点から問題であるとして、組合が是正するよう求めたにもかかわらず、会社が無視していることを指摘したうえで、団体交渉を申し入れた（以下「6・19団交申入」という。）。組合が要求した交渉事項（要求1、5ないし9）の要旨は以下のとおりである。

- ・4・8解雇の撤回とA2組合員に対する謝罪及び4・8解雇が誤りであったことを会社従業員全員に報告すること（要求1）
- ・会社が本件団体交渉で誓約した回答を破り続けたことについて、組合に謝罪文を交付すること（要求5）
- ・本件団体交渉において誓約した回答を直ちに行うこと（要求6）
- ・5・2復職以後、A2組合員に一人で3階講習室にて勤務するよう命令したことはパワーハラスメントに当たることを認め、同組合員に謝罪文を交付すること及び当該行為を直ちにやめること（要求7）
- ・令和6年6月7日にA2組合員に対し試用期間の延長を文書で求めたことは、同組合員への嫌がらせであったことを認めて、6・7試用期間延長通知を撤回し、同組合員に謝罪文を交付すること（要求8）
- ・会社がA2組合員に試用期間延長を求めたことは、正常な団体交渉を阻害

することになると認め、同組合員の雇用に関する連絡要請は団体交渉が終結するまで組合担当者を窓口とすることを誓約すること（要求 9）

令和 6 年 6 月 21 日、組合は 6・19 団交申入書を会社代理人に再送し、申入れに対する回答と団体交渉の設定について速やかに連絡するよう求め、会社代理人は同日、組合に対し 6・19 団交申入書を受け取ったこと、会社と検討して返信する旨を回答した。

(3) 令和 6 年 6 月 25 日付け本採用拒否通知書

令和 6 年 6 月 25 日、会社は A 2 組合員に「本採用拒否通知書」を手交した。

同文書には A 2 組合員が再三注意を受けても反省し改善することなく、令和 6 年 6 月 12 日にけん責処分を受けるに至ったこと、「それでも会社としては、業務命令を適切に理解して、集中して仕事をしてもらうための部屋も用意していましたが、それすらもハラスメントであると会社の意向を汲み取ろうともしませんでした。」と記載されていた。会社は同文書により、令和 6 年 6 月 30 日をもって A 2 組合員の試用期間が満了し、本採用を拒否することを通知した。

なお、一般的に試用期間満了後の本採用拒否については、解約権留保付労働契約における解約権の行使であるとされているが、本件においては、最初の試用期間経過後に延長が告げられていることから解約権の行使ではなく普通解雇と同視することが相当と解される。したがって本命令においては、上記本採用拒否通知を「解雇」と表記することとした。

(4) 令和 6 年 6 月 28 日付け団体交渉申入れ

令和 6 年 6 月 28 日に組合は会社に対し、①会社が 6・19 団交申入に応じなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たること、② A 2 組合員に対する本採用拒否通知は、「労組としては、この解雇については、貴社が示す理由は到底納得できる内容ではなく、かつ、不当な試用期間延長強行に基づくものであって、認めることはできません。」と主張したうえで、要求 1、5 ないし 11 を交渉事項とする団体交渉を申し入れた（以下「6・28 団交申入」という。）。

・ 6・19 団交申入を無視し続けたことは不当労働行為であったと認め、組合に謝罪文を交付すること（要求 10）

・ 令和 6 年 6 月 30 日付け解雇は無効であると認めること（要求 11）

令和 6 年 7 月 2 日、会社代理人は組合に対し 6・28 団交申入書を受け取ったこと、会社と相談して回答する旨を返答した。

令和 6 年 7 月 9 日、組合は会社代理人に対し団体交渉の開催候補日を示し、団体交渉開催に関わる要請事項に対し、同月 12 日の正午までに回答するよう求めたが、会社は期限までに組合に連絡を行わなかった。

9 本件申立て及び本件申立て後の経過

令和6年7月24日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。
本件申立て以降、両当事者間で団体交渉は行われていない。

10 A2組合員による地位確認訴訟の提起

令和6年10月21日、A2組合員は岐阜地方裁判所に労働契約上の地位確認訴訟を提起し、現在も係属中である。

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 争点(1)(会社が、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後組合に対し回答を行わなかったことが不当労働行為(団体交渉拒否、不誠実団交及び支配介入)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

本件団体交渉において、会社代理人はA2組合員と会社との解雇期間の雇用関係や賃金の取扱い、就労場所や業務内容について検討し、検討結果を踏まえた回答を令和6年6月6日までに組合に行うことを誓約した。その後、会社は、検討結果を組合に回答しなかった。

会社は、令和6年6月7日にA2組合員に対して、試用期間延長を通告したことをもって回答したと主張している。しかしながら、本件団体交渉において、会社は検討結果を組合に回答することを約束したのであって、A2組合員に対し試用期間の延長を通知したことをもって、組合に対する回答を行ったことにはならない。

令和6年6月7日以降、組合は会社に対し、複数回に渡り本件団体交渉で誓約した回答が行われていないことを指摘し、回答を求めたが、会社はこれに応じなかった。

以上のことから、会社は団体交渉に応じたものの、その団体交渉にて約束したことを実行していないのであって、会社の不誠実な対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

また、同時に、会社が団体交渉での約束を反故にしたことは、組合の団体交渉権を消失させて、組合の弱体化をもたらす行為であり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 会社の主張

会社は組合の5・6団交申入に対し、令和6年5月27日、穏便に解決するための話し合いとしてこれに応じた。会社は、当初から和解を目指していたのであって、本件団体交渉においても、組合に対し和解を目指したいのでぎくばらんに協議するための場であると説明している。

本来、組合と正式な団体交渉を行うのであれば、交渉当事者として会社の代表者が出席すべきところ、本件団体交渉には会社代理人しか出席していないのであって、本件団体交渉が和解協議であったことは明らかである。

そして、本件団体交渉において、A2組合員の復職後の業務内容や就労場所について話し合った結果、和解できるのであれば、その内容を書面化したものを令和6年6月6日までに組合に提示すると伝えたにすぎない。

本件団体交渉後、会社で検討した結果、試用期間を延長してA2組合員の問題行動が改善されるか様子を見ることになったため、令和6年6月7日に、会社は同組合員に対し、試用期間の延長を通知したのであって、会社は本件団体交渉で約束した検討結果を回答しており、組合との誓約事項を反故にした事実はない。

また、会社は組合に対し、6・12会社回答により、和解ではなく試用期間の延長によりA2組合員の様子を見る旨を回答し、フォローの説明を行っている。

よって、会社の一連の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入には該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件団体交渉及びその後の事実経過については、前記第2の4ないし8に述べたとおりである。

イ 団体交渉拒否について

会社が、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後組合に対し回答を行わなかったことが団体交渉拒否に該当するか否かについて、検討する。

なお、組合は、前記第2の8(2)で認定したとおり、令和6年6月19日に、会社に対し6・19団交申入を行っていることから、当該申入れ以後の会社の対応が団体交渉拒否に該当するか否かについては、争点(2)において判断することとし、ここでは、当該申入れ前の会社の対応が団体交渉拒否に該当するか否かについて検討する。

組合は、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、会社が組合に対し検討結果を後日回答すると約束したにもかかわらず、回答を行わなかったことが団体交渉拒否に該当する旨主張している。

しかしながら、前記第2の5(3)で認定したとおり、組合は会社の検討結果について、団体交渉の場ではなく、文書により回答することを要求したことが認められる。また、前記第2の5(4)で認定したとおり、組合が、次回団体交渉について、会社代理人に対し、会社代表者が出席のうえ岐阜市内において開催することを求め、会社代理人が了承した経過が認められるが、このことは、団体交渉の出席者と開催場所に関する要求に留まり、日時を指定した明確な団体交渉の申入れであったとは認められない。他に組合が、本件団体交渉において、会社に対し団体交渉の申入れを行った事実は認められない。

組合は、本件団体交渉後において、会社が検討結果を組合に回答しないことに対し、6・7組合要請、6・12組合要請及び6・14組合要請を発出したが、それらの文書においても、A2組合員に試用期間の延長通知をしたことに対する撤回及び謝罪、並びに組合側担当者を連絡の窓口とするよう要求していることは認められるが、団体交渉の申入れはなされていない。

以上のとおり、組合は、本件団体交渉時及びその後の6・19団交申入に至るまで、団体交渉の申入れを行っていないことから、会社が、団体交渉を拒否したとは認められない。

ウ 誠実交渉義務について

労組法第7条第2号は、使用者が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が、これは、実際に団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルに着きつつ誠実に交渉をしないことも禁止しているものと解するのが相当である。

組合は、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、会社が組合に対し検討結果を後日回答すると約束したにもかかわらず、本件団体交渉後に回答を行わなかったことが、誠実交渉義務に反している旨主張しているが、本件団体交渉後に組合と会社の間で団体交渉が開催されていないことから、団体交渉の場における誠実な対応を会社に義務付ける誠実交渉義務に反しないことは明らかである。

エ 本件団体交渉において議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後会社が組合に対し回答を行わなかったことが労組法第7条第3号に規定する組合の運営に対する支配介入に該当するか否か

(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。

組合は6・7組合要請において、会社に対し本件団体交渉で誓約した回答

が未了であることを指摘し、その後複数回に渡り、会社に回答を行うよう求めている。また、本件団体交渉時点において、会社の中に実質的に団体交渉に代わる機能を有する紛争処理手続は認められず、A2組合員も「私も直接会社と話すチャンス、全くないから、全部組合に通じて話すしかありません。だから、組合通じて会社と団体交渉して、5月27日に団体交渉を通じて問題解決しようと思います。」と証言していることから、同組合員の雇用及び職場環境に関する問題については、組合と会社との交渉による解決を図るほかない状況にあったと認められる。

したがって、会社は組合の回答要請に応じないことが、組合の団体交渉権を消失させ、その結果組合の弱体化をもたらすことを容易に認識しえ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。

(イ) 組合からの回答要請に応じない行為について

団体交渉権が、労働者が争議権の行使を背景に、団結の力を背景をもって使用者と交渉することを保障した労働者・労働組合の基本的権利であることに照らせば、使用者が団体交渉における合意事項を反故にすることは、労働組合との交渉意義を失わせる行為であり、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。

本件団体交渉後、会社は、組合への返答を行わないまま、令和6年6月7日にA2組合員に対し、試用期間の延長を通知した。

このことについて会社は、A2組合員が復職後も何ら反省せず、指示した仕事も十分にしていなかったことから、働く姿勢が変わるか確認するために、同組合員に対し試用期間の延長を通知したのであって、本件団体交渉で組合と誓約した検討結果は回答していると主張する。

しかしながら、前記第2の5(3)で認定したとおり、本件団体交渉の結果、4・8解雇を撤回し、会社とA2組合員の雇用関係が継続していることを認めること(要求B)、同組合員の就労場所及び業務内容を4・8解雇前と同じ状態に戻すこと(要求A・C)、そして歩み寄りによる和解の方法として、謝罪文の交付を求める組合の主張を会社で検討し、何らかの解決策を令和6年6月6日までに組合へ回答することについて、組合と会社間で合意がなされたものと認められるところ、仮に同組合員の勤務態度に改善が見られず、会社として試用期間延長を決定したとしても、当該検討結果について、会社は組合の合意を得るために努力する義務があったと認めるのが相当である。

前記第2の6で認定したとおり、6・7試用期間延長通知は、組合を介さずに会社から直接A2組合員に通知されており、その事前又は事後において会社から組合に対し、同組合員の試用期間を延長することについて、説明や

交渉を行ったと認めるに値する証拠は存在しない。

なお、会社は6・12会社回答により、組合に対し、和解ではなく試用期間の延長によりA2組合員の様子を見る旨を回答し、フォローの説明を行っている」と主張する。

しかしながら、6・12会社回答の内容は、A2組合員の問題行動を理由として試用期間を延長する会社の見解を示すに留まり、本件団体交渉において誓約した4・8解雇を撤回し、会社と同組合員の雇用関係が継続していることを認めること（要求B）、同組合員の就労場所及び業務内容を4・8解雇前と同じ状態に戻すこと（要求A・C）、そして歩み寄りによる和解の方法として謝罪文の交付を求める組合の主張について会社で検討し、何らかの解決策を組合に提示したものと認められない。

加えて、組合は6・14組合要請により、本件団体交渉で誓約した回答を速やかに行うよう求めていることからすれば、この時点において会社は、6・12会社回答の内容が不十分であることを容易に認識することができ、自らの主張について、組合に対する説明を一層尽くすべきであったと認めるのが相当である。

しかしながら、前記第2の8で認定したとおり、6・12会社回答以降、会社は組合からの要請や団体交渉申入れに一切応じていないのであって、会社が自らの検討結果について、組合の合意を得るために努力した様子は認められず、当該会社の対応が、組合の団体交渉権を尊重した誠実なものであったとはいえない。

以上の経過によれば、会社は、組合が複数回に渡り、本件団体交渉で誓約した回答の履行を求めたのに対し、これを正当な理由なく無視し続けたのであって、当該会社の対応は、組合の存在を殊更に軽視したものにほかならず、労働組合との交渉意義を失わせる行為であり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

オ 結論

会社が、本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後6・19団交申入までの間に、組合に対し回答を行わなかったことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否には当たらないが、同条第3号の支配介入に該当する。

2 争点(2)(会社が組合との協議を行わずに、令和6年6月7日にA2組合員の試用期間を延長し、同月25日に同組合員の本採用を拒否し、同月30日をもって解雇したことは不当労働行為(団体交渉拒否、不誠実団交及び支配介入)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

令和6年5月6日に、組合は会社に対しA2組合員に対するパワーハラスメントや、解雇期間の雇用関係を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。当該交渉事項は、いずれも組合員の労働条件に関することであり、義務的団交事項に当たる。

令和6年6月19日に申し入れた要求事項1及び5ないし9の内容は、A2組合員の労働条件、又は同組合員の労働条件に関わる労使関係の正常化に関わる事項であり、義務的団交事項である。

また、令和6年6月28日に申し入れた要求事項1及び5ないし11は、A2組合員の労働条件、又は同組合員の労働条件に関わる労使関係の正常化に関わる事項であり、義務的団交事項である。

会社は、A2組合員との紛争は個別労働紛争であることから、組合の団体交渉申入れに応じなかったと主張しているが、組合は、会社と同組合員との間の紛争を解決するために、要求1及び要求5ないし11を交渉事項とする団体交渉を申し入れたのであって、労働組合という組織として団体交渉申入れをした時点で、本件紛争は集団的労使紛争である。

本件団体交渉において、会社は解雇期間の雇用関係や賃金の取扱いについて検討し、その結果を令和6年6月6日までに回答することを誓約したにもかかわらず、組合に連絡すら行わずに、同月7日に一方的にA2組合員の試用期間延長を決定し、これを通知した。

これに対し組合は、試用期間延長の撤回等を求めて、令和6年6月19日及び同月28日に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じないまま、A2組合員の試用期間延長を前提に、同月25日に試用期間満了に伴う本採用拒否を通知し、同月30日に解雇を強行した。

組合との団体交渉については、団体交渉事項について妥結したわけでも決裂したわけでもなく、なお継続中であつたと認められるにもかかわらず、一方的に組合員との重要な雇用関係について決定し続けた会社の一連の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとともに、組合の団体交渉権を事実上、消失させるに等しく、組合の弱体化をもたらす行為であり、同条第3号の支配介入に該当する。

なお、会社は、不誠実団交と評価された事実は支配介入と評価されることはないと主張しているが、団体交渉拒否という行為が労組法の団体交渉機能を阻害する場合は、同時に支配介入にも該当し得ると解すべきである。

イ 会社の主張

組合は4・22団交申入から令和6年5月27日の話合いに至るまでの間、資格審査決定書の写しを提示するなど、自らの法適合性について会社に対し何ら説明を行わなかった。組合はホームページを保有しておらず、労働組合として

登記もされていないことから、会社は組合が誠実交渉義務を負う法適合組合に当たるか否か、判断することができなかった。そのため、団体交渉としてではなく和解協議として組合との協議を開始した。

この点については、組合が自ら説明する必要がなく、会社から確認するべきであるという反論なども想定できるが、資格審査があることや法人登記を取得できることなどは、普通の法人であれば知らないことであるし、オレオレ詐欺が横行している世の中であるのであるから自ら労組法に適合する労働組合であると一定の説明をする義務がある。

そのような義務がなければ自称「労働組合」という団体も増えてしまい、ひいては真面目に労働組合活動をしている労働組合まで、その存在を危うくしかねない。一定の説明をさせることによって、社会的信頼も増すのであるから、上記説明義務を課すことは何ら不当ではない。

令和6年5月6日に申入れのあった交渉事項は、いずれもA2組合員個人の労働紛争であり、個別労働紛争である。個別労働紛争の解決は、本来労働審判や訴訟により解決を図るべきであり、義務的団交事項には当たらない。

更に、労働組合が組合員から組合費を徴収し、紛争解決後の寄付を約束したうえで、組合員の個別労働紛争に関与することは、弁護士法第72条に抵触する行為であって、労働組合から使用者に対する要求行為自体が違法行為であれば、それに応じる必要がないのは当然である。

会社としては、和解協議として本件団体交渉を行ったが、和解の可能性がほぼなくなり個別労働紛争であることが明らかになったので、組合からの団体交渉申入れに応じなかったにすぎない。そして、個別労働紛争の解決は、本来労働審判や訴訟により解決を図るべきであり、義務的団交事項には当たらない。

会社は、6・7試用期間延長通知及び6・12会社回答により、和解ではなく試用期間延長によりA2組合員の就労態度について様子を見る旨を回答したが、その後も同組合員は業務指示に従わず、問題行動がなおらないことから、本採用を拒否することが決まってしまった。令和6年6月25日、会社はA2組合員に対して、本採用拒否という結果を通知しており、本件団体交渉で約束した、組合員をどう扱うかという検討結果を通知している。

その後、組合から令和6年6月19日及び同月28日に団体交渉の申入れがあったものの、会社としては和解の可能性が無くなった時点で、個別労働紛争であることは明らかであることから、これに応じなかった。

会社がA2組合員の本採用を拒否したのは、同組合員が組合に加入する前の4・8解雇において指摘した問題点が改善されないからであって、組合の存在は全く関係のない話である。

また、労組法第7条では、不誠実団交を定めた2号と不当な支配介入を定める3号を別に定めているため、不誠実団交として評価した事実をもって不当な

支配介入と評価して二重に処罰することはできない。したがって、不当な団体交渉拒否だけを事実として主張しているのであれば、いずれかの不当労働行為しか成立しない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件団体交渉後から、令和6年6月30日付け解雇に至るまでの経過は、前記第2の6ないし8で述べたとおりである。

イ 試用期間の延長を巡る労使間のやり取り

令和6年6月7日、組合は会社に対し、試用期間延長の撤回とA2組合員に対する謝罪を求めた。これに対し、会社が6・12会社回答により、A2組合員の問題行動を理由に試用期間を延長することを明らかにすると、組合は同月14日、これに同意できないことを明らかにした。

更に組合は、令和6年6月19日、会社に対し、同月7日にA2組合員に対し試用期間の延長を文書で求めたことは、同組合員への嫌がらせであったことを認めて、試用期間延長通知を撤回し、同組合員に謝罪文を交付すること（要求8）、会社が同組合員に試用期間延長を求めたことは正常な団体交渉を阻害することになると認め、同組合員の雇用に関する連絡要請は団体交渉が終結するまで組合担当者を窓口とすることを誓約すること（要求9）を求めて、団体交渉を申し入れた。

しかしながら会社は、組合からの6・19団交申入に応じないまま、令和6年6月25日、A2組合員に対し直接本採用拒否通知書を交付したため、組合は同月28日、会社に対し、同組合員に対する本採用拒否通知は、「労組としては、この解雇については、貴社が示す理由は到底納得できる内容ではなく、かつ、不当な試用期間延長強行に基づくものであって、認めることはできません。」と主張したうえで、同月30日付け解雇は無効であると認めること（要求11）を求めて、再度団体交渉を申し入れた。

以上の経過からすれば、組合は一貫してA2組合員の試用期間延長に反対し、会社に対し引き続き組合と交渉することを求めていたものと認められる。

ウ 組合の団体交渉申入れに対する会社の対応

会社は、組合からの団体交渉申入れに応じないまま、令和6年6月25日、A2組合員に対し直接本採用拒否通知書を交付し、同月30日に同組合員を解雇した。

そこで、会社が、組合からの団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があるといえるか以下検討する。

(ア) 組合が法適合組合であることを示さなかったことについて

会社は、組合がホームページを保有しておらず、労働組合として登記もされていないことから、誠実交渉義務を負う法適合組合に当たるか否か、判断

することができなかつたため、団体交渉としてではなく和解協議として協議を開始した旨主張している。

そこで、会社が、組合が労組法に適合する組合であることを示さなかつたことを理由に団体交渉に応じないことは、団体交渉拒否の正当な理由となるか否かについて検討する。

労組法第7条第2号は、使用者が正当な理由なく労働者の代表者との団体交渉を拒むことを不当労働行為として定めている。仮に、団体交渉の申入れをしたものが、労組法上の労働組合かどうか疑念を抱くことに合理性があると認められる場合は、使用者が労働組合にその確認を行うことは、労働者の団体交渉権を阻害する行為とはいえない。しかしながら、組合がホームページを保有していないこと、登記がされていないことが、労組法第2条及び第5条第2項各号のうち、いかなる要件に疑いを生じさせたのか、会社から具体的な主張は何ら行われていない。組合の法適合性に疑念を抱いたのであれば、団体交渉の申入れ時や交渉中に確認をすることも可能であるところ、本件申立てに至るまでの間に、会社は組合に対し、その法適合性に一切言及していない。

また、確かに労組法第5条第1項に定める「この法律に規定する手続に参与する資格」が認められるためには、同条第2項の規定に適合する労働組合である必要があるが、同法第6条が認める使用者等との交渉権限については必ずしも同法第5条第2項に適合する組合であることは要しないと解されるから、そもそもいわゆる法適合組合でない限り団体交渉の権限がないかのような会社の主張は理由がない。

また、組合は、4・22 団交申入書において、上部組織を明らかにしたうえで、自らが「労働組合法に基づく団体」である旨を記載し、A2 組合員が組合に加入した事実と、同組合員の解雇撤回のために、団体交渉を行うことを明示している。このように、組合は、少なくとも団体交渉権を有する労組法上の労働組合であることを示して、団体交渉の申入れを行っていたと認めるのが相当である。

したがって、会社が、組合が労組法に適合する組合であることを示さなかつたことを理由に団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(イ) 組合が個別労働紛争に関与することが弁護士法違反に当たるか否かについて

会社は、労働組合が組合員から組合費を徴収し、紛争解決後の寄付を約束したうえで、組合員の個別労働紛争に関与することは、弁護士法第72条に抵触する行為であって、労働組合から使用者に対する要求行為自体が違法行為であれば、それに応じる必要がないのは当然である旨主張している。

しかしながら、弁護士法第 72 条の趣旨は、資格もなく関係法令の規律にも服しない者が自らの利益のためにみだりに他人の法律事務に介入することを禁止するものであるところ、労働組合が組合員のために、その使用者と団体交渉等を行って和解を成立させることは、みだりに他人の法律事務に介入する行為ということとはできず、これによって組合員その他の関係者らの利益を損ねたり、法律生活の公正かつ円滑な営みを妨げるものとはいえないから、弁護士法第 72 条所定の「法律事務を取り扱」うことには当たらないものと解すべきである。

したがって、会社が、組合が個別労働紛争に関わることを弁護士法違反に当たるとして、団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(ウ) 義務的団交事項に当たるか否かについて

義務的団交事項とは、一般に「団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」であり、個々の労働者の採用、人事考課、昇格・降格、配転・出向、休職、懲戒、解雇など個別の事項についても、義務的団交事項に当たると解釈されている。

前記第 2 の 8 で認定したとおり、組合が 6・19 団交申入及び 6・28 団交申入により会社に申し入れた交渉事項は、いずれも A 2 組合員の労働条件その他の待遇又は組合と会社との間の労使関係の運営に関する事項であって、会社に処分可能なものである。

この点、会社は、いずれも A 2 組合員の個別労働紛争に当たるところ、個別労働紛争は本来訴訟等により解決を図るべきであり、義務的団交事項には当たらないと主張する。

しかしながら、使用者が労働者の代表と直接交渉する団体交渉と、権利義務ないし法律関係を確定する訴訟手続とは、その機能・目的を異にするものであり、仮に団体交渉申入れ時において、別訴係属中であつたとしても、団体交渉によって自主的に解決する余地がある以上、たとえ会社に訴訟で解決を図るという意向があつたとしても、団体交渉を拒否することはできないものと解される。

また、A 2 組合員は、補充尋問において、自身の試用期間の延長などの問題について、組合とは関係なく自分で解決するという意向を組合や会社に伝えたことがあるか問われた際に、「私も直接会社と話すチャンス、全くないから、全部組合に通じて話すしかありません。だから、組合通じて会社と団体交渉して、5月27日に団体交渉を通じて問題解決しようと思います。」と証言しており、同組合員自身も団体交渉を通じた紛争解決を希望していたものと認めるのが相当である。

したがって、会社が、組合が申し入れた交渉事項は、いずれもA2組合員の個別労働紛争であり、義務的団交事項には当たらないとして、団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(エ) 和解の可能性の有無について

会社は、組合からの団体交渉申入れに応じないまま、令和6年6月25日、A2組合員に対し直接本採用拒否通知書を交付し、同月30日に同組合員を解雇した。

このことについて会社は、和解の可能性が無くなった時点で、個別労働紛争であることは明らかであることから、これに応じなかったと主張する。

しかしながら、6・12会社回答の内容は、単にA2組合員の就労態度を理由として、試用期間を延長することを一方的に通知したものであり、これに対し組合は試用期間延長に同意できないことを繰り返し明らかにしていたにもかかわらず、会社はこれに対し何ら説明等を行っていないのであるから、会社には、なお組合との交渉を継続する必要性があったというべきである。

また、組合は会社に団体交渉を申し入れ、引き続き交渉することを求めているものと認められるところ、交渉の場において、意見の対立を解消する余地がなかったとも認められない。

以上のことから、会社が和解の可能性がなくなったことを理由に、組合からの団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると認めるのが相当である。

なお、組合は、この会社の一連の行為について、誠実交渉義務にも反している旨主張しているが、本件団体交渉後に組合と会社の間で団体交渉が開催されていないことから、団体交渉の場における誠実な対応を会社に義務付ける誠実交渉義務に反しないことは明らかである。

エ 会社が組合との協議を行わずに、令和6年6月7日にA2組合員の試用期間を延長し、同月25日に同組合員の本採用を拒否し、同月30日をもって解雇したことは支配介入に該当するか否か

(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。

この点組合は、6・7組合要請において、会社が組合を介さずに、直接A2組合員に働きかけたことは、正常な団体交渉を阻害することになる旨を伝えるとともに、同組合員の雇用に関することは、組合を窓口とするよう求め

ているほか、6・12組合要請において、組合を窓口とするよう再度要請している。

以上によれば、会社は組合を介さずに、A2組合員に直接回答等を行うことが、組合の団体交渉権を事実上、失わせ、その結果組合の弱体化をもたらすことを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。

(イ) 組合を介さずに組合員に直接回答する行為について

上記ウの(エ)で述べたとおり、本件団体交渉において労使間の交渉は決裂に至ってはならず、その後も組合は繰り返し団体交渉の申入れをしており、会社が交渉に応じていれば、そこで合意に至った可能性は否定できなかったのであるから、この間も組合と会社との間で交渉が継続していたと評価するのが相当である。しかるに会社は、組合を差し置いて組合員に直接回答したものであって、かかる行為は組合の存在を殊更無視し、組合との交渉意義を失わせ、組合の交渉力について組合員の不信を醸成するなど組合の弱体化を招来する結果となるから、組合の組織・運営に関する支配介入に当たるというべきである。

なお、会社は、「不誠実団交として評価した事実をもって不当な支配介入と評価して二重に処罰することはできない。」と主張するが、不当労働行為に対する救済命令については、それ自体が過料等の罰則を直接伴うものではなく、命令を履行しない場合にはじめて過料の制裁があり得るにすぎないから、そもそもこれを「処罰」と評価することは適当ではないし、使用者のある行為が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するからといって、そのことから当然に支配介入が成立するものではないが、当該行為が同時に支配介入の要件を満たす場合には、支配介入の成立も肯定されるのであって、これを否定すべき特段の理由もなく、会社の主張は失当である。

オ 結論

会社が組合との協議を行わずに、令和6年6月7日にA2組合員の試用期間を延長し、同月19日の組合からの団体交渉申入れに応じず、同月25日に同組合員の本採用を拒否し、同月28日の組合からの団体交渉申入れにも応じず、同月30日をもって同組合員を解雇したことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に該当する。

3 争点(3)(会社が、組合が5・6団交申入に際し労組法に適合する労働組合であることを示さなかったことを理由に、本件団体交渉に団体交渉ではなく和解協議として応じたことは、不当労働行為(団体交渉拒否)に当たるか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

令和6年5月27日の団体交渉開催に至る経過において、会社は団体交渉応諾の意思を示しており、交渉中においても、その場が和解協議であることを一切言及していなかったのであって、会社が本件団体交渉は和解協議であったと主張することは、事実のねじ曲げである。

組合は岐阜県労働委員会によって、令和6年5月21日付け資格審査決定書のとおり、労組法第2条及び同法第5条第2項の規定に適合すると認められた法適合組合である。

組合は4・22団交申入書においても、組合が労組法に基づく団体であることを明記している。仮に、組合の法適合性に疑念を抱いたのであれば、団体交渉の申入れを受けた会社が組合に問合せすべきところ、本件団体交渉に至るまでの間に、会社から組合の法適合性について否定することも、疑問を呈されることもなかった。

むしろ、会社は令和6年4月30日付け「ご連絡」において、組合に対し団体交渉の開催希望があれば連絡するよう求めており、組合を団体交渉の当事者であると自ら認めているのであって、組合が誠実交渉義務のある法適合組合に当たるか否か判断することは困難であったとする会社の主張は、不当な言いかけである。

イ 会社の主張

組合は4・22団交申入から令和6年5月27日の話合いに至るまでの間、資格審査決定書の写しを提示するなど、自らの法適合性について会社に対し何ら説明を行わなかった。組合はホームページを保有しておらず、労働組合として登記もされていないことから、会社は組合が誠実交渉義務を負う法適合組合に当たるか否か、判断することができなかった。そのため、団体交渉としてではなく和解協議として協議を開始した。

この点については、組合が自ら説明する必要がなく、会社から確認するべきであるという反論なども想定できるが、資格審査があることや法人登記を取得できることなどは、普通の法人であれば知らないことであるし、オレオレ詐欺が横行している世の中であるのであるから自ら労組法に適合する労働組合であると一定の説明をする義務がある。

そのような義務がなければ自称「労働組合」という団体も増えてしまい、ひいては真面目に労働組合活動をしている労働組合まで、その存在を危うくしかねない。一定の説明をさせることによって、社会的信頼も増すのであるから、上記説明義務を課すことは何ら不当ではない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件団体交渉に至るまでの経過及び本件団体交渉における会社の交渉態度

は、前記第2の3ないし5で述べたとおりである。

イ 本件団体交渉は和解協議であったとする会社の主張について

本件団体交渉について、団体交渉であったと主張する組合と、和解協議として応じたと主張する会社間で争いがあることから、まず本件団体交渉は和解協議であったとする会社の主張について検討する。

(ア) 本件団体交渉に至るまでの経過及び本件団体交渉における会社の交渉態度

組合からの5・6団交申入書に対して、会社代理人は、「5月27日午後6時半ということをお願いします。場所はまた会社と相談して連絡致します。」とのみ回答しており、その後本件団体交渉に至るまでの間に、会社が和解協議として応じる旨を組合に伝えたと認めるに値する証拠は存在しない。

また、本件団体交渉の開始に当たり、組合が5・6団交申入書の到達を会社代理人に確認するとともに、団体交渉として要求事項を順次議論していきたい旨を伝えたところ、会社代理人は「はい。」と回答しており、団体交渉として開始することに同意していたものと認められる。

一方、会社代理人として本件団体交渉に出席していたB2証人は、「当時から代表が出ていないことがイレギュラーなことも言われてましたから、説明して、和解を進めたいから今回は私だけだと、それこそ先ほど総合的と言ったと思うんですけど、総合的に判断してこうなったと言ったら、理解はできないけど分かりましたみたいなことを言っていたので、A3さんもそういう和解、よくほかの組合さんも言われるんですけど、和解協議だとか事前折衝という取扱いとしていただいているんだなという認識でいました。」と証言しており、会社は本件団体交渉を団体交渉ではなく和解協議として取り扱うことについて、組合の同意が得られたと主張する。

会社が組合の同意が得られたと主張するやり取りは、交渉の終盤において、組合から会社代表者が交渉に参加していないことについて違和感があると指摘されたことを受けて、会社代理人が「連れてきます、連れてきます…今日は、こういう話をしたかったので…お休み頂いて…次回はちゃんと呼んできますけど…あまり、ちょっと、こう盛り上がらないようにっていう趣旨もあったので…まあ、今回は、こういうふう…まとめたいという思いが強いので」と返答し、これを受けて組合が「総合的に判断して、参加されない方が、和解の方向性がより強くなるだろうと…そういう総合的な判断があったからということ」か尋ねたのに対し、会社代理人が「今回、そう思いました。」と返答したため、組合が、「今ひとつ私分らないんですけど、でも、まあ、総合的に判断して…今日はこの方がいいだろうと判断されたと…いう言葉は承りましたと…ということでしょうか。…はい、わかりました。」と回答したことを指していると思われる。

しかしながら、上記のやり取りは、組合が、会社代表者が参加していない

ことについて疑問を呈したのに対し、和解による解決を図るためには、会社代表者が出席しない方がまとまりやすいとの会社代理人の考えを述べたに留まり、これをもって本件団体交渉を和解協議として取り扱うことに組合の明確な同意があったとは認めがたい。なお、組合側の発言の中にも「和解」という用語が用いられているが、これは団体交渉における和解協定を指しているものと理解される。

その後の交渉においても、団体交渉の場所について、組合が岐阜市で開催してもらいたい旨の希望を述べたところ、会社代理人は、「はい、じゃ、次は、岐阜ですということ」と回答しており、今回に引き続き、次回も団体交渉に応じていくとみえる態度をとっている。

更に、本件団体交渉について、A3証人が「事前折衝とか予備折衝とかいう表現もあると思いますが、そういうものだというふうには全然思っていませんでした。私はあくまで労働組合が出した文書や団体交渉申入れ、団体交渉申入れということを書いてあって、それに対して会社側のほうからは団体交渉ではないとかそういうようなことは一切なかったの、団体交渉をお受けになられたというふうにはずっと思っていました。」と証言していることに照らせば、組合は、5・6団交申入から、少なくとも本件団体交渉が終了するまでの間、当該労使交渉は団体交渉として開催されているという認識でいたことがうかがえる。

したがって、本件団体交渉は、団体交渉として開始されており、その後の交渉経過において、和解協議として取り扱うことに、組合が同意したものと認められない。

ところで、使用者が、明白に団体交渉ではないという留保を付したうえで説明や質疑応答を行った場合には、労働組合の団体交渉権は否定されているわけであるから、それらの「話し合い」で団体交渉に応じたとは評価できないこととなる。

しかるに会社は、本件申立て後に初めて、本件団体交渉に団体交渉ではなく和解協議として応じたとする旨の主張を明らかにしているのであり、開催前及び交渉中には、明白に団体交渉ではないとの立場を示していない。したがって、たとえ会社が、団体交渉ではないという認識のもと交渉を行っていたとしても、本件団体交渉時の会社の対応は、労働組合の団体交渉権を否定する行為とまでは評価できない。

(イ) 団体交渉の定義について

団体交渉は、労働者の集団又は労働組合が代表者を通じて使用者と労働者の待遇又は労働関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うことと定義付けられる。

また、労働組合と使用者との間に、組合員の労働条件等に関することで紛

争が発生し、その解決のため双方が和解協議という認識のもと交渉を行ったとしても、労使が合意を達成することを主たる目的として交渉を行う団体交渉と、その趣旨及び内容について相違ないものといえる。

本件団体交渉における具体的な交渉経過は、前記第2の5で認定したとおり、組合が5・6団交申入により要求したA2組合員の4・8解雇の撤回、職場環境及び業務内容の変更等に関することを議題として、組合と会社が合意を目指して交渉していたものと認められることから、会社側の主観的な認識がどうであれ、団体交渉としての実質を有するものであったと認めるのが相当である。

したがって、前述したとおり、仮に会社が、本件団体交渉について団体交渉ではなく和解協議であるという認識のもと組合と交渉に応じていたとしても、結果的に団体交渉として成立していたものと評価できることから、会社の当該行為は、団体交渉拒否には該当しない。

(ウ) 誠実交渉義務について

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、これは、実際に団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルに着きつつ誠実に交渉をしないことも禁止しているものと解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、使用者は、労働組合の要求・主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。

そこで、次に本件団体交渉における会社の対応が、誠実交渉義務に違反しているか否かについて検討する。

本件団体交渉の状況については、前記第2の5で認定したとおり、組合が5・6団交申入により要求したAないしEの交渉事項、組合の要求に対する会社からの解決策の提示及び次回以降の会社側の出席者及び場所について、組合と会社の間でやり取りがあったことが認められる。

その具体的な内容は、まず、組合が、A2組合員の就労場所について3階の講習室において一人で勤務する必然性はないのではないかと質問したところ、会社代理人は、同組合員がそこで仕事をする必然性はなくなっており、改善していく旨述べ、変更の時期については、会社と相談したうえで回答する旨述べている。

A2組合員の業務内容について、4・8解雇前と同様の業務を担当させる要求に対しては、会社代理人は、同組合員の復職後、すぐには業務を用意することができなかったとして、今後正常化できるようにしていく旨述べてい

る。

組合が、A2組合員の解雇期間について、雇用関係が継続しているのか尋ねたところ、会社代理人は、その時期は解雇として効力は生きているが、復職させたことは事実なので、はっきりしていない旨回答し、それを受けて組合が、会社と組合では見解が対立したまま争う姿勢か尋ねたところ、会社代理人は実質的な不利益は極力なくしていると述べたうえで、歩み寄りによる解決ができないか、会社と話し合いをしている旨述べている。

これに対しA2組合員が、解雇の有効性も争点になると述べたことに対しては、会社代理人は、解雇の白黒をつけることは話が複雑になってしまうので、そこまで行かずに解決できないか、感情的になっているところもあるため、お互いが歩み寄った形にできないかと述べている。

組合が、A2組合員に対する謝罪文の交付及び会社従業員への周知について、会社の見解を尋ねると、会社代理人は、謝罪という形は会社側の解決に向けたハードルが上がる旨指摘したうえで、話し合いの結果戻ってきたぐらいは、言わなければいけないと思う旨述べている。

以上のとおり、会社は、本件団体交渉において、組合からの質問や要求に対し、その時点におけるできる限りの回答と会社の見解を説明し、その場で回答することができず、検討を要する事項についても、すぐに拒否するのではなく、会社と検討する姿勢を示しているものと評価することができる。特に組合と会社の間において、対立が大きいA2組合員に対する解雇の有効性及び謝罪文の交付について、会社は、お互いの歩み寄りにより解決することを提案するなど、解決を模索している様子をうかがうことができる。

したがって、これら本件団体交渉における会社の一連の対応は、会社が、和解協議という認識のもと本件団体交渉に応じていたとしても、誠実交渉義務に反していたとは認められない。

ウ 結論

以上のとおり、仮に会社が団体交渉ではなく和解協議という認識でいたとしても、本件団体交渉は、団体交渉としての実質を有するものであったと認めるのが相当であるから、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たらない。

4 争点(4)(組合の令和6年6月19日付け及び同月28日付け団体交渉申入れに対し、会社が義務的団交事項に該当しないものとして団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為(団体交渉拒否)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

令和6年6月19日に申し入れた要求事項1及び5ないし9の内容は、A2組合員の労働条件、又は同組合員の労働条件に関わる労使関係の正常化に関わ

る事項であり、義務的団交事項である。

また、令和6年6月28日に申し入れた要求事項1及び5ないし11は、A2組合員の労働条件、又は同組合員の労働条件に関わる労使関係の正常化に関わる事項であり、義務的団交事項である。

会社は、A2組合員との紛争は個別労働紛争であることから、組合の団体交渉申入れに応じなかったと主張しているが、組合は、会社と同組合員との間の紛争を解決するために、要求1及び要求5ないし11を交渉事項とする団体交渉を申し入れたのであって、労働組合という組織として団体交渉申入れをした時点で、本件紛争は集团的労使紛争である。

更に、要求5・6・9・10については、組合と会社との労使関係の正常化に関わる要求であり、この要求に関わる紛争は、会社とA2組合員との個別労働紛争にはなりえない。

イ 会社の主張

会社としては、和解協議として本件団体交渉を行ったが、和解の可能性がほぼなくなり個別労働紛争であることが明らかになったので、組合からの団体交渉申入れに応じなかったにすぎない。そして、個別労働紛争の解決は、本来労働審判や訴訟により解決を図るべきであり、義務的団交事項には当たらない。

更に、労働組合が組合員から組合費を徴収し、紛争解決後の寄付を約束したうえで、組合員の個別労働紛争に関与することは、弁護士法第72条に抵触する行為であって、労働組合から使用者に対する要求行為自体が違法行為であれば、それに応じる必要がないのは当然である。

(2) 当委員会の判断

会社が、令和6年6月19日付け及び同月28日付けの組合からの団体交渉申入れに対し、義務的団交事項に当たらないことを理由にこれに応じなかったことは、上記2の(2)において判断したとおり、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると認めるのが相当であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

第4 救済方法

前記判断のとおり、会社が本件団体交渉で議題となったA2組合員の雇用及び職場環境に関する事項について、その後組合に対し回答を行わなかったこと及び会社が組合との交渉に応じないまま、同組合員に直接試用期間延長及び本採用拒否を通知し、解雇を実行したことが労組法第7条第3号(支配介入)に、また会社が組合からの団体交渉申入れに対し、義務的団交事項に該当しないとしてこれに応じなかったことは、同条第2号(団体交渉拒否)にそれぞれ該当するから、主文のとおり命じることとする。

なお、組合は試用期間延長の撤回、原職復帰及びバックペイを求めているが、

団体交渉拒否及び支配介入に対する救済としては、主文をもって足りるものと判断した。

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7年11月28日

岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一

(別紙)

X組合 御中

Y社は、X組合所属のA2組合員の解雇等を交渉事項とする団体交渉に1回目(2024年5月27日開催)には応じたものの以後応じませんでした。また、A2組合員の雇用等に関わることは2回目以降の団体交渉にて議論予定でしたが、その団体交渉に応じないままで使用期間延長と解雇を強行しました。

岐阜県労働委員会は、その団体交渉拒否、及び、その試用期間延長と解雇は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否、及び、同法第7条第3号の支配介入という2種の不当労働行為であると認定しました。

Y社は、以上の不当労働行為については、深く、お詫びします。そして、今後は、労働組合法違反の不当労働行為を一切行わないことを誓約します。

20**年**月**日 (**) Y社 代表取締役 B 1