

愛労委令和6年（不）第1号事件（7条2号）

1 事案の概要

本件は、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。）からの、令和5年12月15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が、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当する不当労働行為であるとして、令和6年1月15日に申立てがなされた事件である。

2 本件の争点

会社が、組合からの令和5年12月15日付け団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合が提出した令和5年12月15日付け労働組合結成通知書兼団体交渉申入書に団交事項として記載された賃金体系及び賞与に関する事項について、団交に誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合に対し、組合が提出した令和5年12月15日付け労働組合結成通知書兼団体交渉申入書に団交事項として記載された3及び4の事項について組合からの団交申入れに応じなかったことが不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。
- (3) その余の申立ては棄却する。

4 判断の要旨

- (1) 令和5年12月15日付け労働組合結成通知書兼団体交渉申入書に記載された1から4までの団交事項（以下「本件団交事項」という。）のうち1及び2は、組合の組合員の労働条件その他の待遇に係る事項とはいえず、組合と会社との間の団体的労使関係の運営に関する事項ともいえない。また、取締役の選任及び解任は、株主総会の決議事項であって、使用者には処分可能なものではない。

したがって、本件団交事項1及び2は義務的団交事項ではないことから、会

社が本件団交事項１及び２に係る団交に応じなかったことは正当な理由があり、労組法７条２号の不当労働行為に該当しない。

- (2) 団交は、その制度の趣旨からみて、直接話し合う方式によるのが最も適当であり、専ら書面による回答のみとする方式は、直接話し合う方式に代わる機能を有するものではなく、労組法の予定する団交の方式ということとはできない。書面による回答のみとする方式が許される場合があるとしても、それによって団交義務の履行があったといえることができるのは、直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情があるときに限ると解すべきである。本件においては、このような事情を認めるに足る証拠はないのであるから、組合の団交申入れに対し、会社が、本件団交事項３及び４について書面による回答をしたことにより、団交を拒否していないといえないことは明らかである。

- (3) また、使用者が、協議事項の具体的な特定や、使用者からの事前の質問に対する回答を要求し、その特定や回答がなされない限り団交に応じないとすることは適切ではなく、使用者は、かかる特定や回答がなされない場合でも、協議事項が義務的団交事項であると評価できるならば、原則的には団交に応じる必要があると解される。

本件団交事項３及び４は義務的団交事項と評価でき、さらに協議を行えない程度に具体性を欠くとはいえないことから、会社は団交に応じる必要がある。

- (4) したがって、会社が、本件団交事項３及び４について、組合からの令和５年１２月１５日付け団交申入れに応じなかったことは、労組法７条２号の不当労働行為に該当する。

- (5) なお、会社は、組合は専ら前代表取締役社長の復帰のみを要求する団体にすぎず、労組法上の労働組合ではない旨を主張する。

組合の規約３条には、「本組合は、団結と相互扶助の精神により組合員の労働条件を維持改善し、経済的社会的地位の向上をはかることを目的とする。」と規定されており、現に、組合は、会社に対し、本件団交事項３及び４において、労働条件に関する団交を申し入れていることから、会社の主張には理由がない。