

愛労委令和5年（不）第5号事件（7条1号・2号・3号・4号）

1 事案の概要及び本件の争点

本件は、次の（１）から（10）までの争点を対象に、令和5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。

（１）被申立人Y会社（以下「会社」という。）は、申立人X組合（以下「組合」という。）の執行委員長であるA（以下「A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に含めずに計算したか。計算した場合、当該行為は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するか。

（２）会社が、A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、A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割増賃金を支払わなかったことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当するか。

（３）会社が、A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7条1号の不当労働行為に該当するか。

ア A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

イ A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保険代理店試験（以下「本件試験」という。）の受験料及び試験日の賃金

（４）会社の代表取締役であるB（以下「B社長」という。）が、A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7条1号の不当労働行為に該当するか。

（５）令和5年3月31日、B社長とA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、B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 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか。

(6) A 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 7 条 1 号の不当労働行為に該当するか。

(7) 会社が、A 委員長が会社を相手方として C 2 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。）の第 1 回期日を欠席したことは、労組法 7 条 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 A 委員長が負担したことは、会社による労組法 7 条 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 7 条 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 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか。

2 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

3 判断の要旨

(1) 争点 (1) について

会社が、A 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 委員長の同年 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 7 条 1 号の不当労働行為に該当しない。

(2) 争点 (2) について

A 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A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、A委員長の同年1月末及び2月末支払分の賃金について、A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7条1号の不当労働行為に該当しない。

(3) 争点(3)について

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」と記載されていたところ、本件講習及び本件試験は、A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ない。

また、会社がA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。

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7条1号の不当労働行為に該当しない。

(4) 争点(4)について

会社がA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7条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

B社長とA委員長との面談は、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、B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、当該面談は、A委員長が会社の維持発展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、令和5年3月31日、B社長とA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7条2号及び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

令和5年3月31日の面談におけるB社長の言動は、A委員長との間で口論のような状態が続いた上、A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委員長が一方的にまくしたて、B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委員長の話を基に作成された診断書に記載のA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7条1号の不当労働行為に該当しない。

(7) 争点(7)について

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7条4号の不当労働行為に該当しない。

(8) 争点(8)について

本件労働審判は3回期日が開催され、2回目及び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、裁判所が労働審判法24条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2項が準用する同法22条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A委員長が負担したことは、会社による労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。

(9) 争点(9)について

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、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。

そうすると、同日付けの団交申し入れに対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

(10) 争点(10)について

会社は、申し入れのあった団交に応じる意思を表明したものといえ、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ない。

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