

神奈川、平5不6、平5.12.15

命 令 書

申立人 女のユニオン・かながわ

被申立人 イハラケミカル工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人の申し入れるA1の雇止めに関する団体交渉を拒否してはならず、誠実にこれに応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令を受けた後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

今般、貴組合から神奈川県地方労働委員会に申し立てた、貴組合のA1組合員の雇止め問題に関して、当社と貴組合との話し合いによる早急な解決を望むという神奈川県地方労働委員会の要望に鑑み、A1組合員の雇止めを含む労働条件について、当社は貴組合と誠実に団体交渉を行い、早急な解決に努力します。

平成 年 月 日
女のユニオン・かながわ
執行委員長 A2 殿

イハラケミカル工業株式会社
代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人イハラケミカル工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社があり、農薬の製造販売を行う一部上場の株式会社である。

従業員は約350名であり、単身赴任の従業員などのために、川崎市高津区下野毛3丁目4番21号に施設を借り、独身寮（以下「高津寮」という。）として使用していた。

B2（以下「B2」という。）は、会社総務部次長兼総務課長で、平成3年4月1日から高津寮の管理を担当していた。

(2) 申立人女のユニオン・かながわ（以下「組合」という。）は、原則として、神奈川県内に勤務又は居住する女性労働者などで組織する個人加盟の労働組合である。

A1（以下「A1」という。）は、会社との間の嘱託契約に基づき、住込みで高津寮の管理人業務に従っていたが、平成5年4月23日、嘱託契

約の解約問題で組合に加入した。

2 A 1 の組合加入までの経過

(1) A 1 と会社との嘱託契約

ア A 1 は、昭和57年5月28日に会社と高津寮の管理人業務の嘱託契約を締結してから、平成5年4月16日まで毎年、継続して12回の嘱託契約を締結し（第12回の嘱託契約の契約期間は、平成5年4月1日から同年5月31日までである。）、高津寮の管理人業務に従事してきた。

イ 第11回の嘱託契約書には、会社を甲とし、A 1 を乙として、次のように規定されていた。

「第1条 甲は乙を以下記載の労働条件で嘱託として雇用し、総務部人事課所属として勤務する。基本的には甲の就業規則に準ずるが、乙は甲の指示命令に従って勤務し、職責を遂行することを約する。

契約期間 自 平成4年4月1日

至 平成5年3月31日

就業場所 川崎市高津区下野毛3丁目4番21号に所在する甲の独身寮とする。

第2条 乙の業務内容、勤務時間および休日等に関し、次の通りとする。

イ. 業務内容

独身寮管理人業務

ロ. 勤務時間

イの業務内容を遂行する限り、所定時間勤務したものと見做し、特に命令しない限り時間外勤務はない。

ハ. 休日等

本社従業員に準じて休日を与える。

(中略)

第5条 本契約は第1条の契約期間満了により終了するが契約期間満了前に甲乙協議の上、本契約を更改することができる。

(以下、略)

ウ 平成4年6月、会社は、高津寮の廃止及び寮のワンルームマンション化を検討し始めた。

エ 同年12月ころ、会社は高津寮の家主との間で高津寮の建物の賃貸借契約を更新したが、この時、高津寮を訪れたB 2 とA 1 との間で高津寮の移転のことが話題にのぼった。

しかし、会社が高津寮の建物の賃貸借契約を更新したため、A 1 は急な引越しになるとは考えていなかった。

オ 平成5年3月下旬、会社は、同年6月1日には、会社従業員がワンルームマンションへ入居できる見通しを得た。

カ 同年3月24日、B 2 は高津寮の家主に対し、5月末に建物の契約を

解約したい旨申し出るとともに、A 1 に対しても高津寮が 5 月末までに廃止されるだろうとの予測を伝えた。

この時、A 1 は初めて自分の仕事がなくなることを知った。

キ 同月 31 日、B 2 は、家主及び A 1 に対し、5 月末で高津寮の廃止が確定した旨を電話で連絡した。

ク 同年 4 月 6 日、高津寮に出かけた B 2 は、同年 5 月 31 日を期限とする A 1 との嘱託契約を結びたいと提案し、A 1 の同意を得た。

この時、A 1 が B 2 に退職金及び引越し料の支給について尋ねたのに対して、B 2 は共に支給されないこと及びせん別金については検討する旨回答した。

しかし、B 2 は、せん別金の額については明示しなかった。

ケ 同年 4 月 16 日、A 1 と会社とは、同月 1 日から同年 5 月 31 日までの嘱託契約を結んだ。

(2) A 1 の申立人組合加入

平成 5 年 4 月 23 日、A 1 は、契約終了後の生活のことが心配になり、申立人組合に加入した。

3 団体交渉の申入れ

(1) 組合の会社に対する団体交渉の申入れ

ア 平成 5 年 5 月 12 日、会社は同月 7 日付けの次のような組合の申込書を郵便で受け取った。

「1993 年 5 月 7 日
イハラケミカル工業株式会社 女のユニオン・かながわ
代表取締役社長 B 1 殿 執行委員長 A 2
担当執行委員 A 3

申 込 書

貴社の川崎高津区下野毛の独身寮に働く A 1 は、女のユニオン・かながわ（以下「ユニオン」という。）の組合員です。

A 1 組合員は、上記独身寮で 10 年以上にわたって、貴社の従業員の世話を続けてきましたが、今年 3 月 24 日、突然 5 月末の解雇並に一方的な 2 ケ月間の契約書の締結を強要されました。

かかる解雇は不当であり、今後、A 1 組合員の労働条件の全てに関して、ユニオンとの話し合いによって決定されるよう、ここに申し入れます。

記

1. 交渉日時 5 月 14 日（金）午後 1 時より
1. 場 所 ユニオンの事務所ないし、貴社本社にて
1. 議 題 A 1 組合員の解雇を含む労働条件について

以上」

イ 会社は、組合のこの申込みに対して回答しなかった。

B 2 は、その理由について、文書の内容から労働組合からの文書で

あるとのニュアンスを感じたが、総務部長及び会社の弁護士と相談の上、労働組合であるとの明確な判断はしかねるとして、労働組合からの文書として取り扱わないこととした旨審問の席で証言した。

ウ さらに、B 2 は、この文書について、「5月の12日にこれ、到着しているわけです。最初の申入書、その件で私、お答えしているわけですが、12日に着きまして、14日に話合いをしないと、こういうあれになっていますから、余りにも、これは唐突過ぎるのじゃないかなと。時間的な余裕から。それからもう1点。それから不当解雇だと。あと契約書、契約締結を強要したという文面になっているのですが、非常にこれは失礼な、事実に反しますから、非常に失礼な申入書であって、こういうものは全くわれわれとしては応じられないという感じを持ちました。」と審問の席で証言した。

文書の相手が労働組合であるかどうかを確認しなかった理由について、B 2 は「その文書の中に書かれてある内容自体で判断しまして、非常に事実に反するということを含めて、われわれとしては、こういう事実に反することを全面的に（いって）きていますので、私どもとしては組合であろうと何だろうと関係ないということ。」と審問の席で証言した。

エ 会社と会社に存在する別の労働組合との間では、事務折衝、労使協議会という手順を踏んだうえで、団体交渉が実施されるという労使慣行があった。

(2) 団体交渉申入れ以後の会社と組合とのやりとり

ア 平成5年5月18日、B 2 はA 1 に電話し、高津寮の家主の承諾がないのだから現在居住の高津寮から同月31日に転居してほしいこと、更にせん別金は20万円であることを伝えた。

A 1 は、B 2 のこの申出を拒否するとともにユニオンと話してほしい旨B 2 に話したが、B 2 はユニオンは一切関係がない旨回答した。

イ 同日、A 1 からB 2 とのやりとりについて報告を受けた組合執行委員A 3（以下「A 3」という。）は、B 2 に対し、電話でA 1 の労働条件について話し合いたい旨伝えたところ、B 2 は、話し合う必要はない、話合いに応じる必要がない旨回答した。

ウ この時、B 2 はA 3 に対して、組合が労働組合であるかどうか、そして申込みが団体交渉の申入れであるかどうかについて確認することはなかった。

エ 同月27日、会社はA 1 に対して、厚生年金手帳、雇用保険被保険者証及び厚生年金基金被保険者証を交付し、A 1 は、同月31日付けの嘱託契約終了に伴い上記の書類を受領した旨の受領書に押印した。

オ 組合は、当委員会に本件救済申立てを行った後、会社に同月31日付けの「抗議並に申込書」を送り、再度、会社が団体交渉に応じるように要求したが、会社は、文書の到達期日が同年6月1日であり、すで

にA 1との嘱託契約の期限が切れていること及び組合が不当労働行為の救済申立てをしていることを理由に、団体交渉をしても意味がないとして団体交渉に応じなかった。

4 本件申立てについて

申立人は、平成5年5月28日、会社を被申立人として、申立人の申し入れる団体交渉を拒否してはならないことを求めて不当労働行為の救済申立てを行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

会社の団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

組合が会社に対して団体交渉を申し入れた後に、B 2がA 1に直接電話をし、せん別金の額を提示したこと及びその上で会社が組合との団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

平成5年5月7日付けの組合の会社に対する申込書は、自己が労働組合であること及びその申込みが団体交渉の申込みであることを一切明示していなかったために、会社は組合を労働組合法上の労働組合と認め、又はその申込みを団体交渉の申入れと認めることができなかった以上、会社の拒否は団体交渉の拒否には当たらない。

仮に、団体交渉の申込みであることが明示されていたとしても、組合が当事者適格を保持する時間が限定されているため、団体交渉に値する実績を持っていない場合、会社には団体交渉を拒否する正当な事由がある。

せん別金の話は、組合の申込書が会社へ送達される以前にすでに話題に上っていたのであるから、A 1に対する会社の20万円のせん別金の申出をもって、会社の組合に対する切崩し工作とすることはできない。

2 当委員会の判断

(1) 団体交渉拒否について

組合が会社へ送った団体交渉の申込書は、第1の3の(1)のアで認定したとおり、「女のユニオン・かながわ」、「執行委員長 A 2」と明示し、その内容もA 1の解雇が不当であるから、A 1の労働条件のすべてに関して、今後ユニオンとの話し合いによって決定するよう申し入れたものであることは明らかである。

「女のユニオン・かながわ」が労働組合であることは、会社が申込書を受領した時点において、知らなかったとしても、これは調査すれば直ちに分かることであり、また、組合が申し入れている要求の内容からみても推察できるはずである。

第1の3の(2)のウで認定したとおり、B 2は、組合が労働組合である

かどうか、組合の申込みが団体交渉の申入れであるかどうかについて、A 3に確認しようとさえしていない。

以上のことからすれば、組合がどのような団体であろうと、A 1の問題を取り上げて組合と話し合いをする意思が、最初から会社には全くなかったと推認せざるを得ない。

第1の3の(1)のウ及びエで認定したように、組合が申し入れた団体交渉の指定日が、会社に文書が到着した日の2日後であり、性急に過ぎたため、会社が唐突に感じたことはやむを得ないが、会社が組合の一方的期日設定を不当に感じたとするれば、会社は相手方に期日の変更を要求するなりすれば済むことであり、団体交渉そのものを拒否する正当事由にはなり得ない。会社の主張する事務折衝の手順や労使慣行の存在についても同じであり、会社は、まず、それらについての話し合いの場を設けて組合と折衝すべきであった。

会社は、最終陳述書において、A 1の嘱託契約終了日が確定しているため、組合との団体交渉を行う時間的余裕がないことを理由に、組合の当事者適格がない、あるいは団体交渉が拒否できると主張しているようである。しかし、第1の2の(1)のケ及び3の(1)のアで認定したように、その期間は短くても、A 1及び組合は、A 1の雇止めを不当として争い、団体交渉による話し合いを会社に求めているのであるから、期間の長短と組合の当事者適格の問題とは関係がなく、また、会社が全面的に団体交渉に応じないことの正当な理由になるとは思われない。

本件において、組合は、団体交渉の申入れに際し、自己が「労働組合」であることを明記し、団体交渉の申入れであることをより明確にしておくべきであった。しかしながら、これをもって、会社が団体交渉を拒否する正当な事由になるとは思われず、会社は、A 1の嘱託契約の雇止めについての話し合いを嫌い、組合の申込書が「労働組合」及び「団体交渉」の用語を使用していないことを口実として、組合との団体交渉を拒否したものと見なさざるを得ない。したがって、会社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ると判断する。

(2) 支配介入行為について

第1の3の(2)のアで認定したとおり、A 1の労働条件のすべてを議題とする組合の団体交渉の申入書を受け取った直後に、せん別金の額を示した上で、A 1に対し会社が組合と直接話し合う意思のないことを伝えたという会社の行為には、第1の2の(1)のクで認定した、A 1が退職に当たって退職金と引越し費用を会社に求めていたという事実を考え合わせると、組合とA 1との間を引き離し、組合の関係しないところで早急に問題を解決しようとしたと推認される。

しかし、B 2がA 1に対してせん別金について検討すると伝えたのは、第1の2の(1)のクで認定したとおり、平成5年4月6日であり、組合の団体交渉の申入れ以前に、会社は既にA 1のせん別金について考えてい

たことが認められる。したがって、疎明された資料による限り、会社の行為が組合の自主的活動を妨害するためにあえてなされたものと断定することは難しく、組合の主張を採用することはできない。

3 救済の方法について

以上のとおり、当委員会は、組合の団体交渉の申入れを拒否した会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとの判断から、本件については主文の救済を与えることをもって相当と考える。

なお、申立人は、誓約書の掲示を求めているが、当委員会としては、申立人と被申立人との誠実な話し合いによる本件の早急な解決を望むものであり、本件の救済としては、主文第2項のとおり文書の手交を命じることをもって足りると考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成5年12月15日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就 ㊟