

京都、平12不6、平13.9.5

命 令 書

申立人 京都-滋賀地域合同労働組合

被申立人 伏見織物加工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、平成12年10月7日団体交渉申入れの下記事項について申立人との団体交渉に応じなければならない。

記

- (1) Aに係る雇用保険失業給付のうち基本手当の支給日数60日分相当額の取扱いについて
- (2) Aが厚生年金保険の被保険者であることの確認を受けるために被申立人が講じるべき措置について
- 2 申立人の申立てのうち、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に係る救済申立てを却下する。
- 3 申立人の申立てのうち、平成12年7月28日の団体交渉申入れに係る救済申立てを却下する。
- 4 申立人その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人京都-滋賀地域合同労働組合(以下「組合」という。)は、平成7年3月12日に結成された合同労働組合であり、組合の執行委員長は、結成以来、Bである。
- (2) 被申立人伏見織物加工株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地において繊維製品の染色加工を主たる業とするものであり、本件申立時の従業員数は約80名である。
なお、会社には伏見織物加工労働組合(以下「伏見織物労組」という。)があり、会社とユニオン・ショップ協定を締結している。
- 2 組合と会社との間における不当労働行為救済申立事件について
本件が申し立てられる前に、申立人・組合と被申立人・会社間の不当労働行為救済申立事件が6件当委員会に係属した。
これらの事件の概要は、以下のとおりである(これらは当委員会に顕著な事実である。)
(1) 京労委平成8年(不)第6号事件(第1伏見織物加工事件。以下「第1事件」という。)

平成8年10月25日、組合は、会社の元従業員Cの退職金について会社が組合との団体交渉を拒否したことは不当労働行為であるとして、団体交渉の応諾等を求めて救済申立てを行った(後記(2)のとおり、その後、第1事件に京労委平成9年(不)第2号事件が併合された。)

- (2) 京労委平成9年(不)第2号事件(第2伏見織物加工事件。以下「第2事件」という。)

平成9年2月17日、組合は、平成8年11月及び12月に、組合の会社門前での訴えに対し会社の職制が暴行を加えたり、会社が組合との団体交渉を拒否したりしたことは不当労働行為であるとして、団体交渉の応諾を求めて救済申立てを行った。平成9年4月3日、第2事件は第1事件に併合された。

6月10日、併合後の第1事件・第2事件について、当委員会は、第1事件につき、Cは、退職金を受領し、円満に会社を退職しているから被救済利益はなくなっているとし、また、第2事件につき、組合には会社と労働契約関係にある組合員が存在しないとして、いずれも、救済申立てを却下し、同決定は確定した。

- (3) 京労委平成9年(不)第5号事件(第3伏見織物加工事件。以下「第3事件」という。)

平成9年5月2日、組合は、会社が定年後に嘱託として雇うことを条件として組合員を組合から脱退させたこと等が不当労働行為であるとして、支配介入の禁止等を求めて救済申立てを行った(後記(5)のとおり、その後、第3事件に京労委平成10年(不)第1号事件が併合された。)

- (4) 京労委平成9年(不)第8号事件(第4伏見織物加工事件)

平成9年7月2日、組合は、第1事件と同一事実について、会社が団体交渉を拒否したことが組合に対する支配介入の不当労働行為であるとして、謝罪文の掲示等を求めて救済申立てを行ったが、12月24日、当委員会は、団体交渉拒否が不当労働行為に該当しない以上、会社の行為が支配介入に該当しないことは明らかであるとして、救済申立てを却下した。

組合は、この決定の取消し及び救済命令の発令並びに慰謝料の支払いを求めて、平成10年1月23日、京都地方裁判所に訴訟を提起したが、同裁判所は、平成11年1月29日、組合の請求のうち決定の取消しを求める部分を棄却し、救済命令の発令及び慰謝料の支払を求める部分を却下する判決を言い渡した。組合は、この判決を不服として、2月9日、大阪高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、7月27日、組合の控訴を棄却する判決を言い渡し、同判決は確定した。

- (5) 京労委平成10年(不)第1号事件(第5伏見織物加工事件。以下「第5事件」という。)

平成10年2月16日、組合は、平成8年10月24日から平成10年9月11日までの間、組合の会社門前での訴えを会社の職制が妨害したり、会社が組合との団体交渉を拒否したりしたことは不当労働行為であるとして、団体交渉の応諾を求めて救済申立てを行った(9月17日追加申立て)。12月15日、第5事件は第3事件に併合された(以下、併合後の事件を「第3・第5併合事件」という。)

平成11年9月8日、第3・第5併合事件について、当委員会は、第3事件につき、会社の利益誘導行為があったとは認められないこと等を理由に、救済申立てを棄却し、また、第5事件につき、組合が不当労働行為があったと主張する時期において、会社と労働契約関係のある組合員は1名のみ(第3事件で組合からの脱退が問題となった組合員。平成9年2月24日に組合に加入し、5月頃脱退した。)であり、当該組合員も会社が組合員であることを知った時点では組合を脱退していること及び組合が組合員であると主張したいま一人の従業員(後記A)は組合員であるとは認められないこと等を理由に、救済申立てを却下した。

組合は、これを不服として、平成11年9月21日、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立て、係属中である。

- (6) 京労委平成11年(不)第4号事件(第6伏見織物加工事件。以下「第6事件」という。)

平成11年5月7日、組合は、会社が平成10年9月以降、Aに対して組合からの脱退を強要し、かつ、Aをして、第3・第5併合事件において組合員でない旨の虚偽の陳述書を提出させたこと等が不当労働行為であるとして、支配介入の禁止等を求めて、救済申立てを行ったが、平成12年3月8日、当委員会は、同時期において、Aが組合員であったとは認められないとして、救済申立てを却下した。

組合は、これを不服として、同23日、中労委に再審査を申し立て、係属中である。

(なお、後記5(2)(7)(8)のとおり、本件は、前記Aに対して、会社が退職金等を支払わなかったこと及びそれらの事項について組合が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったこと等が不当労働行為であるとして申し立てられたものである。)

3 Aの入社から退社までの経過

- (1) 平成2年1月頃、Aはパートタイム職員として、会社に入社した。Aは入社時、面接を受けた際、時間給、勤務時間、休日について説明を受けた。

- (2) Aは、仕上げ工程の担当となり、反物をチューブ芯に巻いて、品名、重量、品質を記載したラベルを貼り付ける作業に従事した。
- (3) 平成3年11月26日、会社はBを解雇した。これに対し、Bは、12月26日、解雇は不当労働行為であるとして、解雇の撤回等を求めて当委員会に救済申立てを行ったが、平成5年10月22日、当委員会は、解雇には相当な理由があり不当労働行為には該当しないとして、救済申立てを棄却した。
- Bは、これを不服として、11月5日、中労委に再審査を申し立て、係属中である。
- (4) 平成10年9月1日、原告・組合及びB、被告・会社間の京都地方裁判所平成9年(ワ)第1733号、第1830号損害賠償請求事件の第8回口頭弁論期日の原告本人尋問において、Bは、Aが組合結成時からの組合員であると供述した。会社は、この時初めて、このような組合の主張を知った。
- (5) 10月15日、組合は、前記第5事件の準備書面において、Aが組合結成時からの組合員であると主張した。
- (6) 平成11年1月29日、前記第3・第5併合事件の第6回審問において、組合は前記(4)の本人の調書を当委員会に書証として提出したが、Aを証人として申請しなかった。そこで、審査委員は、Aを職権証人として採用し、3月23日の第7回審問において尋問することを決定した。
- この頃、会社の人事部長のDや嘱託職員のEが、Aに対し、BがAのことを組合員だと言っており、それが裁判で問題になっている旨を告げたことがあった。これに対し、Aが、組合には入っておらず、無関係であると答えたところ、Eから、それならば、その旨文書にして提出するように言われたことがあった。
- (7) 3月11日、Aから、職権証人の証人呼出状に対し、出頭しないとの回答とともに「私は京都滋賀地域合同組合とまったく関係ありません 又そのような組合には入ったこともありません 私が何のために証人として呼出しを受けるのかわかりませんので出席はいたしません 平成3年3月京都自立労働組合に名前をかしてくれといわれ何もわからずに名前をかしましたがその後すぐに何かおかしいのでやめると言いました Bはよしワカタと言いました そのあと何も話しはしていませんのでまったく関係ありません 以上のことから出席はいたしません」等と記載した文書(以下「不出頭理由書」という。)が当委員会会長あてに提出された。
- (8) 平成11年9月8日、当委員会は、前記2(5)のとおり、第3・第5併合事件について、平成8年10月24日から平成10年9月11日まで

- の間において、Aが組合員であるとは認められない等として、救済申立てを棄却・却下した。
- (9) 平成11年10月5日、組合は、前記不出頭理由書が会社の不当労働行為により提出されたものである等と主張して申し立てた前記第6事件の第1回審問において、書証として、組合役員として「A」の署名捺印がなされている大学ノートを1枚切り取った平成7年3月12日付け書面を書証として提出した。また、同審問において、Bは次の趣旨の供述をした。
- ① Aは、組合結成時に結成者の一人として参加しており、その後、A本人もやめるとは言っていないから、Aは現在も組合の組合員である。
 - ② 前記書面は、平成7年3月12日の結成大会の時の役員となる人の名簿である。当時、組合加入者から加入届はもらっていない。
 - ③ 組合は組合費を徴収しているが、Aは数年前から組合費を払っていない。滞納についてとやかく言わない。義務だから払えということでもって要求していくという形はとらない。
 - ④ Aは、組合結成時の書記長であり、組合の伏見織物加工支部の副委員長であるが、何年も前から書記長や副委員長としての実質的な仕事はできていない。
 - ⑤ Aは、組合の執行委員会に何年も前から参加していない。組合大会にも結成大会後参加していない。
 - ⑥ 前記(6)のAの職権証人採用の際、組合からはAに出席を要請しなかったかもしれない。不出頭理由書についてAに事情を聞いたことはない。
- (10) 平成12年3月8日、当委員会は、前記2(6)のとおり、第6事件について、平成10年9月以降の時期において、Aが組合員であったとは認められないとして、救済申立てを却下した。
- (11) 平成12年5月30日、Dは、会社の旧事務所の1階でAに対し、6月30日で期間満了であるので退職してほしいと伝えた。Aは、特に異議は述べず、6月の賃金算定対象期間の末日である20日まで出勤するのかと聞いたので、Dは月末(30日)まで来てくれと言った。
- なお、この時点でAは、64歳に達していた。
- (12) 6月30日、Aは、会社を退職した。退社に当たって、DがAに「きょうで退職やな、円満退社ですな」と言うと、Aは「お世話になりました。ありがとうございます」と答えた。Dは、親睦会の餞別金をAに渡した。会社は、Aに、退職金、解雇予告手当を支給しなかったが、Aは特に異議は述べなかった。
- (13) 7月19日、会社は、夏期賞与を支給したが、Aには支給しなか

った。賞与について、会社は、支給日に在職しない者に、これまで支給したことはなかった。このことで、これまで、特に異議を述べた者はいなかった。

(14) 7月27日、会社からAの銀行口座に6月21日から30日までの賃金が振り込まれた。

4 Aの会社における勤務条件等

(1) 前記3(1)のとおり、Aはパートタイム職員として会社に採用された。当時、会社は、パートタイム職員と雇用期間を定めた雇用契約書を作成しておらず、退職金は支給していなかったが、就業規則の退職金に係る規定は次のとおりであり、パートタイム職員の取扱いについて、特に明記はされていなかった。

「第35条 この規定は従業員が退職した場合の支給について定めたものである。

第36条 この規定は、次の各号の一に該当する者を除く、従業員に適用します。

- 1 試用期間中の者。
- 2 臨時期間を定めて雇い入れられる者。
- 3 日に雇い入れられる者。
- 4 季節的な仕事のために雇われる者。

(2) 会社は、Aについての健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取得並びに報酬月額及び賞与額に関する事項を社会保険事務所に届け出ておらず、Aは被保険者の確認を受けていなかった。また、会社は、雇用保険についても、Aについて被保険者となったことを公共職業安定所に届け出ておらず、Aは被保険者の確認を受けていなかった。これらのことはAも知っていた。

会社においては、パートタイム職員については、本人からの要望があった場合のみ届出を行っており、Aは特に要望はしていなかった。

(3) 平成8年頃から、会社はパートタイム職員や定年後の再雇用職員と雇用期間を定めた雇用契約書を作成するようになり、2月1日、会社は、Aとも雇用契約期間を7月31日までとする「雇入通知書」を作成した。

(4) 「雇入通知書」の主な内容は、基本賃金時間給、賃金締切日20日、賃金支払日27日、賞与有り(年2回)、退職金無しとなっていた。

また、賞与については、前記3(13)のとおり、支給日に在職した者にのみ支給されていたが、就業規則には、その旨の記載はなかった。

(5) 会社は、平成8年6月1日、雇用契約期間を平成9年5月30日までとする「雇用契約書」をAとの間で締結した。「雇用契約書」

における基本賃金、賃金締切日、賃金支払日、賞与及び退職金の規定は前記「雇入通知書」と同内容であった。

その後、会社とAは、次のとおり期間を定めた「雇用契約書」を締結してきた(なお、雇用契約期間には重複、脱落あるが、すべて甲第25号証記載のとおりである。)

雇用契約期間
平成9年 6月 1日～平成10年 5月30日
平成10年 5月 1日～平成11年 4月30日
平成10年10月21日～平成10年12月20日
平成10年12月21日～平成11年 3月20日
平成11年 3月21日～平成11年 6月20日
平成11年 7月 1日～平成11年 9月30日
平成11年10月 1日～平成11年12月31日
平成12年 1月 1日～平成12年 3月31日
平成12年 4月 1日～平成12年 6月30日

なお、「雇入通知書」及び「雇用契約書」の内容は会社担当者が記入し、Aが確認の上押印していたが、内容に異議を述べたことはなかった。また、この間、Aに支給された賞与は、寸志程度であった。

- (6) 平成11年2月10日、会社は次のとおり就業規則を改正し、4月1日、伏見織物労組の特に意見はない旨の書面を添付して、京都南労働基準監督署に届け出た。

「第36条 本規定は従業員が退職した場合の退職金の支給を定めるものである。

第37条 本規定は、次の各号の1に定める者を除く従業員に適用する。

- 1 試用期間中の者
- 2 臨時雇用者及びパートタイマー
- 3 日々雇用される者
- 4 季節的に雇用される者

5 組合による団体交渉申入れ及び救済申立て等の経過

- (1) 平成12年7月28日、Bは、中労委で、同月27日付けの以下の交渉項目が記載された団体交渉申入書をDに渡そうとしたが、受取を拒否された(なお、下記項目の表記は、すべて甲第1号証の原文どおりである)。

「 交渉項目

1. 就業規則を組合側に渡す事。
2. 本年夏の夏季一時金について。
3. 夏季の労働環境について。
4. 会社による労働条件の順守について。

5. 会社における労働安全衛生について。
6. 会社における不当労働行為について。
7. その他

」

なお、この時、BはDに対し、Aのことについては何も言わなかった。

- (2) 8月4日、組合は7月28日の団体交渉申入れに対して会社が団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に該当しているとして、当委員会に救済申立てを行った。

申立てに当たって組合は、申立書の追記として、

「被申立人会社には、団体交渉を申し入れた時点において申立組合の組合員が現にいます。

なお、組合員の氏名、職場などについては、調査の段階で全て明らかにします。」

と記載した。

- (3) 9月26日、当委員会で救済申立てに係る第1回調査が行われ、Aは補佐として出席し、次のとおり陳述した。

- ① Aは、会社には戻る意思はないが、会社が契約期間の満了により退職を求めたのは不当な解雇であり、会社に対し謝罪を求める。
- ② 直ちにAの雇用保険の手続を取るよう会社に求める。
- ③ 会社が雇用保険の手続を怠ってきたことにより、失業給付の基本手当の支給日数が60日減少することに伴う受給額減少相当分約25万円を、会社が慰謝料として支払うことを求める。
- ④ 就業規則上支払義務のある退職金約117万円を支払うよう会社に求める。
- ⑤ 6月30日で解雇する旨の予告が行われたのが6月11日であったことに伴う解雇予告手当約13万円の支払を会社に求める。
- ⑥ 6月30日まで勤務したことに対する夏季賞与約5万円の支払を会社に求める。
- ⑦ 直ちに厚生年金の手続を取るよう会社に求める。
- ⑧ 組合に対するこれまでの行為について、陳謝し、慰謝料を支払うこと及びBの解雇を直ちに撤回することを会社に求める。
- ⑨ Aは、組合の組合員として、前記の要求に係る会社との交渉を組合の委員長であるBにすべて委任している。

- (4) 9月26日、Aは、雇用保険の被保険者となったことの確認請求書を伏見公共職業安定所に提出した。会社は、同安定所からAの雇用保険についての問い合わせを受け、同安定所の指導に従い、2年間の雇用保険料を遡及支払をした。

10月4日、同安定所長は、Aに対して、平成10年10月4日から雇用保険の被保険者である旨の確認通知を行った。

(5) 平成12年10月5日、Aは、会社で雇用保険に係る書類を受取り、会社に雇用保険料13,877円を支払った。

(6) 10月7日、組合は会社に対し、以下の項目について団体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった(なお、下記項目の表記は、すべて甲第2号証の原文どおりである。)

「 交渉項目

1. 就業規則を組合側に渡すこと。
2. A組合員の失業保険、退職金、夏季一時金、解雇理由、解雇予告手当等々について。
3. 会社による不当労働行為について。

A組合員ははっきりと報告している。

「Dは言う。「B(組合委員長)とつるんで」と。

B組合委員長といっしょになって組合に加盟をし、組合として団結することに対して、侮蔑し、辱めようとしています。これは明白な不当労働行為です。

更には、昨日は、次の様に言ってきました。

「失業保険の書類を取りに来る時には、一人で来い。組合の者とかと来たら会社に入れない。」とか、「B(組合委員長)は代理人として認めん。Bは関係ない。A、お前の問題だ。Bが来たらあかん。」とか、「Bとウロウロしたら、警察にマークされるぞ。」とかとも言って来た。」と。

この様な不当労働行為をわたし達は絶対に許さない。

4. 会社による労災隠し。特にFさん、Gさんの労災事故隠しについて。
5. その他

(7) 10月18日、組合は同月7日付けの団体交渉申入れに対して会社が団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に該当するとして、当委員会に救済追加申立てを行った。

(8) 10月27日、組合は、会社のAに対する解雇予告手当、退職金、雇用保険、夏期賞与、厚生年金保険、労働災害に係る取扱いが不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てを行った。

(9) 12月22日、Aは、京都南労働基準監督署長に対し、会社、会社の代表取締役のH及びDを、Aに退職金を支払っていないことについて労働基準法(以下「労基法」という。)第23条違反で告訴した。

第2 判断

1 不利益取扱い、支配介入及び報復的不利益取扱い(労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号)について

(1) 申立人の主張

被申立人は、Aに対し、次のような不利益取扱いを行った。

① 解雇予告手当の不払

Aは平成12年6月30日被申立人を退職したが、被申立人がAに対して退職するよう通告したのは、同月11日頃であり、被申立人には、解雇予告手当として平均賃金の11日分の支払義務がある。それにもかかわらず、被申立人は解雇予告手当を支払わなかった。

② 退職金の不支給

Aの入社当時の就業規則にはパートタイム職員に対して退職金を支給しない旨の規定がなく、被申立人はAに対して退職金の支給義務がある。それにもかかわらず、被申立人はAがパートタイム職員であることを理由に退職金を支給しなかった。

③ 平成12年度夏期賞与の不支給

平成12年度夏期賞与の支給対象となる勤務期間は平成11年12月から平成12年5月までであるが、Aは6月まで勤務していた。また、被申立人の就業規則には賞与を支給日に在籍する者へのみ支給する旨の規定がないから、被申立人には平成12年夏期賞与の支給義務がある。それにもかかわらず、被申立人は同賞与を支給しなかった。

④ 雇用保険及び厚生年金保険の不加入に対する謝罪拒否

被申立人は、Aが雇用保険及び厚生年金保険に加入することを妨害し、そのため、Aはこれらの保険からの給付を受給することができなくなった。それにもかかわらず、被申立人は謝罪しなかった。

Aは、申立人組合の結成以来の組合員であり、被申立人は、それを知った上で、前記のような不利益取扱いを行ってきた。これは、申立人に対する敵意のあらわれであるとともに、申立人に対する支配介入にも該当し、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、本件申立て後被申立人がこれらの不利益取扱いを是正しないのは、労組法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

申立人が主張する被申立人に対する給付請求には、次のとおりいずれも理由がない。

① 解雇予告手当の支給

被申立人は、雇用期間の満了日である6月30日の30日以上前の5月30日に雇用契約を更新しない旨予告している。

② 退職金の支給

被申立人においては、パートタイム職員には退職金は支給しておらず、そのことは、平成11年2月10日以降就業規則に明記

されている。また、Aとの雇用契約書にも退職金を支給しない旨明記している。

③ 平成12年度夏期賞与の支給

被申立人においては、慣行上、賞与は支給日に在職する者のみ支給しており、平成12年度夏期賞与の支給日である7月19日にはAは既に退職していた。

④ 雇用保険

公共職業安定所の指導に基づき、解決済みである。

Aは、平成11年3月11日、当委員会に提出した不出頭理由書に申立人とは無関係である旨明記し、平成12年5月30日に被申立人が6月30日の雇用期間満了後は契約を更新しない旨通告した際も、また、同日に期間満了により退職した際も何らの異議も述べなかった。さらに、申立人が被申立人に団体交渉を申し入れたのは、Aの退職後相当日数経過後であるから、Aが申立人に加入したのは、被申立人退職後のことである。その上、被申立人がAが組合員であることを知ったのも、9月26日の本件第1回調査期日が初めてであるから、被申立人による不当労働行為の存在の余地はない。

(3) 当委員会の判断

① Aの組合加入時期等について

申立人は、Aが平成7年の申立人結成以来引き続いて申立人の組合員であったと主張するが、前記第1の3(7)(9)で認定したとおり、Aは、平成11年3月11日、第3・第5併合事件において、申立人とは無関係である旨の不出頭理由書を当委員会に提出し、Bは、10月5日の第6事件の審問において、数年間、Aが組合費を支払わず、執行委員会や組合大会にも参加していない旨供述した。

その後、前記第1の3(11)(12)で認定したとおり、Aは、平成12年5月30日に被申立人から雇用契約を更新しない旨の予告を受け、6月30日に被申立人を退職したが、この間、何らの異議も述べず、何の要求もしなかった。したがって、この間において、Aが退職の件について申立人に相談していたとは考えられない。

さらに、前記第1の5(1)で認定したとおり、申立人は7月28日、被申立人に団体交渉を申し入れたが、その際の団体交渉申入書には、Aが申立人の組合員であることを伺わせるような記述は一切なく、かつ、申入れの際、Aのことについては、一切言及しなかった。

その後、前記第1の5(3)で認定したとおり、Aは、9月26日の本件の第1回調査期日に出席し、自ら申立人の組合員であると

陳述した。同期日には被申立人も出席していた。

このような経過からすれば、前記第6事件で審査の対象となった平成10年9月頃から申立人が平成12年7月28日に団体交渉を申し入れるまでの間において、Aが申立人の組合員であったと認めることはできないが、Aは、その後9月26日までの間に申立人に加わったものと認められる。

申立人は、Aが申立人結成以来の組合員であったことを被申立人が知っていたと主張するが、上記の経過からすれば、被申立人が、Aが申立人の組合員であることを知ったのは、同日の第1回調査期日においてであり、それまでは知らなかったものと認められる。

そうすると、申立人の救済申立てのうち、労組法第7条第1号及び第3号違反をA理由とする申し立てについては、申立人が不当労働行為があったと主張する時点で、Aは組合員とは認められないから、申立人には救済を求める適格がなく、却下せざるを得ない。

② Aに対する不利益取扱いの有無について

申立人は、本件申立て後被申立人がAに対する取扱いを是正しないことが労組法第7条第4号の不当労働行為であると主張するところ、前記①で判断したとおり、遅くとも9月26日にはAが申立人に加わったと認められるから、以下、被申立人のAに対する取扱いが不当利益取扱いに該当するかどうかについて判断する。

ア 解雇予告手当

期間の定めがある労働契約の場合、契約期間が満了したときは、使用者の解約の意思表示をまたず労働契約は終了する。

したがって、本件のように3箇月ないし1年の期間を定めた雇用契約が繰り返し更新された場合において、雇用契約を更新しないで終了させるときは、使用者は、パートタイム労働対策要綱(昭和59年12月3日労働事務次官通達)によりその旨を少なくとも30日前に通告するよう努力する義務が課せられるにとどまり、仮に予告を欠いたとしても違法とまではいえないものと解される。

また、被申立人がAに雇用契約を更新しない旨告知した日時について、申立人は平成12年6月11日頃であったと主張する(なお、申立人は、当初6月11日と主張していたが、最終準備書面で6月11日頃に改めた。)

しかし、前記第1の3(11)で認定したとおり、被申立人は、Aに対し雇用期間満了日の30日前の5月30日に、雇用契約を更新しない旨予告したと認められる(Aは、Dから退職してほし

いと会社で告げられたのは6月11日に間違いないと審問において証言しているが、この日は日曜日であって会社は休業日であるから信用することはできない。)

そうすると、いずれにしても、被申立人に解雇予告手当の支給義務がないことは明白である。

イ 退職金

前記第1の4(1)で認定したとおり、入社当時のAと被申立人との間の雇用契約は、期間の定めのないものであったが、前記第1の4(3)(4)(5)で認定したとおり、平成8年2月以降、両者は期間の定めのある雇用契約を異議なく繰り返してきたことが認められ、Aと被申立人との雇用関係は、期間の定めのある雇用契約に移行していたものと認められる。

また、前記第1の4(1)(4)(5)(6)で認定したとおり、被申立人において、パートタイム職員に退職金が支給されたことはなく、平成11年2月からは、就業規則にもその旨明記されるようになり、平成8年以降、Aも、退職金の支給がない旨明記した雇用契約書に繰り返し異議なく同意してきたと認められる。

そうすると、被申立人に退職金の支払義務がないことは明白である。

ウ 平成12年度夏期賞与

前記第1の3(13)、4(4)で認定したとおり、被申立人において、賞与は、年2回、支給日に在職している者にのみ支給され、この取扱いに対して、従業員又は労働組合から特段の異議が出されたことはなかったから、被申立人においては、賞与は支給日に在職する者に対して支給されるとの慣行が成立していたものと認められる。

このような取扱いは、賞与の性格が、勤務時間に対する直接的な対価ではなく、一定期間勤務したことに対して、勤務成績に応じて支給される包括的対価であること、一般にその金額は予め確定していないものであること、から労基法第24条の全額払の原則に違反するものではないと解されている。

そうすると、被申立人に平成12年度夏期賞与の支払義務がないことは明白である。

エ 雇用保険及び厚生年金保険

前記第1の4(2)で認定したとおり、被申立人が所管庁への届出を行ってこなかったため、Aは、被申立人在職中厚生年金保険及び雇用保険の被保険者の確認を受けてこなかったことが認められる。

他方、前記第1の4(2)で認定したとおり、被申立人はパー

トタイム職員については、保険料の支払による負担を望まない従業員もいることから、本人の要望に基づいて、雇用保険や厚生年金保険の被保険者の届出を行っており、Aはこれらの保険の被保険者としての扱いを受けていないことを知りながら、特に要望もしてこなかったこと、また、前記第1の5(4)で認定したとおり、被申立人は、平成12年9月頃伏見公共職業安定所から、Aについて雇用保険の届出及び保険料の支払の指導を受けるや即座にこれに従ったことが認められる。

そうすると、被申立人がこれらの保険に関して使用者としての義務を遵守してきたかどうかはともかく、申立人の主張するように意図的にAが雇用保険や厚生年金保険の被保険者の確認を受けることを妨害してきたものとは認められない。

以上によれば、申立人がAに対する報復的不利益取扱いであると主張する事由は、いずれも被申立人の取扱いに正当な理由が認められるか又は被申立人が意図的に不利益な取扱いを行ったものではないと認められるから、労組法第7条第4号の不当労働行為には該当しない。

なお、申立人がAに対する不利益取扱い及び申立人に対する支配介入であると主張する事由について、念のために判断すると、同じ理由により、これらが労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為にあたらぬことも明らかである。

2 団体交渉の拒否(労組法第7条第2号)について

(1) 申立人の主張

被申立人は、Aに対する労働契約の解除に伴う義務を果たしていないから、組合の組合員Aは、現に被申立人の労働者であり、被申立人は次の事項について、申立人との団体交渉に応じる義務を有している。

- ① Aの退職金、解雇予告手当、夏期賞与
- ② Aの雇用保険の失業給付受給、厚生年金保険問題
- ③ 被申立人人事部長の不当労働行為言辞問題
- ④ フォークリフト事故等の労働災害問題
- ⑤ Aの解雇理由の不当性

(2) 被申立人の主張

Aは、被申立人を退職した時点では、申立人の組合員ではなかった。したがって、被申立人の従業員の中には申立人の組合員は存在しないから、被申立人に申立人との団体交渉に応じる義務はない。

なお、会社退職後、労働組合に加入して援助を求めるいわゆる駆込み訴えについて、被解雇者が解雇の不当性を争っている場

合には、団体交渉応諾義務を否定すべきではないとの考え方もあり得るが、本件においては、Aは、契約期間満了によって被申立人を退職した後に退職に伴う退職金その他の処遇について要求しているに過ぎず、そのような考え方に立つとしても被申立人に団体交渉応諾義務はない。

また、前記1(2)①②③④で主張したとおり、申立人の要求にはいずれも根拠がないから、その点においても被申立人に団体交渉に応じる義務はない。

(3) 当委員会の判断

① 平成12年7月28日の団体交渉申入れについて

前記1(3)①で判断したとおり、平成12年7月28日の団体交渉申入れの時点において、Aは申立人の組合員であったとは認められず、かつ、申入れの時点において、他に被申立人に申立人の組合員が存在したとの疎明もないから、申立人は、当該団体交渉申入れの拒否について救済を求める適格がなく、救済申立ては却下せざるを得ない。

なお、念のため判断すると、前記1(3)①で判断したとおり、被申立人は少なくとも9月26日より前にはAが申立人の組合員であると知ってはいなかったと認められるから、7月28日の団体交渉申入れに被申立人が応じなかったことは、不当労働行為であるとはいえない。

② 平成12年10月7日付けの団体交渉申入れについて

ア 申立人における被申立人の雇用する労働者の存在について

被申立人は、Aが被申立人退職時点では申立人に加入しておらず、かつ、Aは解雇の不当性を争うことなく、期間満了による退職後に処遇について要求しているに過ぎないから、本件は一般的に容認される駆込み訴えにも該当せず、申立人は被申立人に団体交渉を求めることはできないと主張する。

しかしながら、退職した労働者であっても、過去の使用者との間で従業員としての地位を争っていたり、又は、従業員としての地位そのものは争っていなくても、退職金や未払賃金等労働関係の清算をめぐる争いが継続している場合に、労働組合に加入して助力を求め、労働組合が使用者に団体交渉による解決を求めたときは、社会通念上合理的な期間内に労働組合に加入し、かつ、合理的な期間内に団体交渉の申入れがなされる限り、いわゆる駆込み訴えとして、その限りにおいて労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に含まれると解される。

そうすると、申立人が求める前記(1)の団体交渉事項には、

Aの被申立人からの退職に伴う労働関係の清算に関する事項も含まれるものであり、かつ、申立人が被申立人に対して団体交渉を申し入れた10月7日は、Aの退職から3箇月程度しか経過していないから、申立人は、当該事項に限って、被申立人に団体交渉を求めることができると解される。

したがって、Aの退職に伴う労働関係の清算に関する事項について、被申立人が、申立人に「雇用する労働者」が存在しないことを理由に団体交渉に応じようとしなかったことは是認できない。

イ 団体交渉事項について

以下、Aの退職に伴う労働関係の清算に関する事項ごとに、被申立人が団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たるかどうかを判断する。

(ア) 退職金、夏期賞与、解雇予告手当について

これらの事項について、申立人は、団体交渉を通じて、被申立人にそれぞれの支払を求めているが、その要求の根拠は、前記第1の5(3)で認定した本件調査におけるAの陳述から明らかなように、退職金については、被申立人の就業規則にパートタイム職員を除外する旨の規定がないこと、夏期賞与については、Aが賞与の支給対象期間を勤務したこと、解雇予告手当については、予告日が6月11日であったことである。

そうすると、これらの事項に係る申立人の前記要求根拠については、当委員会が、前記1(3)②ア、イ、ウで判断したとおり、いずれも根拠がないことは明白であって不当労働行為には該当しないと判断したところであるから、現時点においては、これらの事項にはもはや請求根拠がなく、これらの事項について、団体交渉を命じることは妥当ではない。

(イ) 雇用保険の失業給付問題について

この事項について、被申立人は、公共職業安定所の指導に基づき解決済みであると主張する。

確かに前記第1の5(4)で認定したとおり、Aは、伏見公共職業安定所長から、平成10年10月4日以降雇用保険の被保険者である旨の確認を受けており、その限りにおいては、問題の解決が図られたものと認められる。

しかしながら、前記第1の5(3)で認定した本件調査におけるAの陳述からも明らかなように、申立人は、過去に被申立人がAについて雇用保険法所定の届出を怠ったことによって、基本手当の支給日数の上限が60日減少したこと

伴う受給額の減少相当分を、被申立人が慰謝料として支払うことも要求しており、この点については、未解決であると認められる。

したがって、申立人は、受給額が60日分減少したことの取扱いに限り、さらに団体交渉を行う利益を有している。

(ウ) 厚生年金保険問題について

この事項については、前記第1の5(6)で認定した平成12年10月7日付けの申立人の団体交渉申入書の交渉項目には、明示的には含まれていない。

しかしながら、前記第1の5(3)で認定した本件調査におけるAの陳述から、申立人が被申立人に対し、Aについて、厚生年金保険の被保険者の確認を得るための手段を被申立人が行うよう求めていることは明らかであり、この事項が、前記第1の5(6)の団体交渉申入書の交渉項目「2. A組合員の失業保険、退職金、夏季一時金、解雇理由、解雇予告手当等々について」中の「等々」に含まれることは、被申立人も認知していたものと推認される。

また、この問題については、未解決であり、被申立人が社会保険事務所の調査等に同意等することにより、調査等が行われた日から保険料の徴収の関係で最大限遡り得る2年以内の期間内でAが厚生年金保険の被保険者としての確認を受けることも未だ可能であると認められる。

したがって、申立人が、Aが厚生年金保険の被保険者としての確認が得られるようにするために被申立人が講じるべき措置について、今後、団体交渉を行う利益を有することは否定できない。

ウ まとめ

以上判断したとおり、被申立人が「雇用する労働者」が存在しないとの理由で申立人との団体交渉に応じないことは不当労働行為として許されず、被申立人は、前記イで判断したとおり、現時点において、主文に記載した限度で申立人との団体交渉に応じる義務がある。

申立人は謝罪文の提出及び掲示を求めているが、主文のとおり命じることで必要かつ十分であると判断する。

なお、団体交渉にあたっては、前記第1の2に記載した申立人と被申立人の従前の対立関係に鑑み、労使双方、秩序ある団体交渉を持つよう強く要望する。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第34条第1項第5号及び第43条により主文のとおり命令する。

平成13年9月5日

京都府地方労働委員会
会長 佐賀千恵美