

命 令 書

申 立 人 広島連帯ユニオン

被申立人 株式会社ゼネラルモーターズ

上記当事者間の広労委平成 16 年(不)第 6 号事件について、当委員会は、平成 17 年 6 月 13 日第 1482 回公益委員会議において、幟立廣幸、河野 隆、秋田智佳子、辻 秀典及び秦 清 合議の上、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人が平成 16 年 11 月 18 日付けで申し入れた申立人組合員 X1 の雇用契約上の地位及び乗務中の事故への対応に関する団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、申立人が申立人組合員の解雇問題等を議題として申し入れた団体交渉に被申立人が応じないことが、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して申し立てられた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

被申立人は、申立人が平成(以下特に元号の記載のない場合は、平成とする。)16 年 11 月 18 日付け「団体交渉申入書」で申し入れた事項について、団体交渉に応じなければならない。

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人広島連帯ユニオン(以下「組合」という。)は、中小企業未組織労働者、女性、パート労働者などの権利擁護と地位向上を目的として、元年 7 月 15 日に結成された労働組合である。本件申立て時の組合員数は約 65 人である。

(2) 被申立人

被申立人株式会社ゼネラルモータース(以下「会社」という。)は、12 年 2 月 29 日に設立され、肩書地に本店を置き、タクシー業などを営む法人である。本件申立て時の従業員数は約 70 人である。

2 団体交渉申入れに至る経緯

(1) X1(以下「X1」という。)は、新聞広告で会社がタクシー乗務員を募集していることを知り、これに応募し、15 年 10 月 3 日午後 2 時頃、会社の事務所において、会社のマネージャーと名乗る Y1(以下「Y1」という。)と面談し、勤務時間などの労働条件について説明を受けた。

(2) 15 年 10 月 4 日、X1 はタクシー乗務員として会社に入社し、同日から勤務した。

同月 5 日、Y1 は、X1 の勤務終了時、「雇用契約書および誓約書」(以下「雇用契約書」という。)を手渡し、署名及び捺印するよう指示したため、X1 はこれに署名及び捺印し、日付は入社日である 15 年 10 月 4 日と記載した。

(3) 雇用契約書には試用期間に関する定めはなく、また、前記(2)の署名及び捺印並びに前記(1)の面談の際も、会社は試用期間に言及することはなかった。なお、X1 に提示、手交されたのは雇用契約書だけで、就業規則その他労働条件を記載した文書は提示、手交されていない。

(4) 15 年 11 月 13 日午前 7 時 15 分頃、X1 は、タクシー乗務中、広島市中区の路上で、他の車に左後部から追突される交通事故に遭い、この事故により、頸部捻挫、頭部打撲等の負傷を受けた。

X1 は、交通事故直後、事故に遭ったことを会社へ連絡し、会社に戻り再度報告した。X1 は、会社において Y1 から紹介された福原整形外科医院へ行き治療を受けた後、会社に帰ったが、負傷の痛みなどにより乗務できる状態ではなかったため帰宅した。

(5) 15 年 11 月 14 日以降、X1 は、交通事故の負傷による痛みなどにより乗務できる状態ではないため、出勤できない旨を会社の配車係をしている Y2(以下「Y2」という。)へ毎日電話で報告した上で、出勤しなかった。負傷の治療については、医師が入院を指示しなかったため、X1 は、自宅から通院して治療を受けた。

(6) X1 は、会社からたびたび電話で出勤要請があったため、15 年 11 月 25 日午前 6 時 49 分に出勤してタクシーに乗務したが、体調が悪く長時間乗務できる状態ではなかったため、同日午後 3 時 41 分に会社の承認を得て早退した。

(7) X1 は、前記(6)の乗務により、長時間の乗務は無理であることが分かったため、15 年 11 月 26 日以降、毎日電話で出勤できない旨を会社の Y2 へ報告した上で出勤しなかった。この電話による報告は、後記(9)で記載のとおり行わなく

なるまで継続していた。これに対し、会社側は、出勤できないことを容認するような対応を示し、また、X1 の雇用関係終了についての話もなかった。

なお、X1 には、前記(6)の同月 25 日出勤分を除き、同月 14 日以降の給与は支給されていない。

- (8) X1 は、電話で会社へ出勤できない旨を報告する際に、交通事故による負傷を労働災害(以下「労災」という。)として処理することや給与関係の問題について、Y1 及び Y2 に相談したが、同人らは、代表取締役 Y3(以下「Y3 社長」という。)に直接言うよう回答した。このため、X1 は、Y3 社長に相談しようとしたが、同社長はこれに応じなかった。そこで、X1 は、16 年 1 月 29 日、株式会社そごう広島店内に開設されている無料相談所において X2 弁護士(以下「弁護士」という。)に相談した。X1 は、この相談をきっかけに、同年 2 月に入ってから、弁護士に対応を依頼した。
- (9) 16 年 3 月 1 日、弁護士が X1 に対し、「これからは会社に電話しないようにしてください。」と言ったため、X1 は、同日以降は会社へ電話をしなくなった。
- (10) 弁護士は、16 年 3 月 10 日付け文書により、会社に対し、X1 の休業損害額を確定するために必要な休業損害証明書を発行するよう依頼した。
- (11) 会社は、16 年 3 月 24 日付けで次の文書(以下「16 年 3 月 24 日付け文書」という。)を弁護士へ提出した。

「X1 は平成 15 年 10 月 4 日に入社し試用期間中である平成 15 年 11 月 13 日に事故を起し病院で治療をしていましたが、外傷はなく頸椎捻挫ということで 2 ヶ月経過するも業務に復帰出来る見通しもた^(ママ)ず、やむなく平成 16 年 1 月 31 日をもって不採用とさせて頂きました。

平成 16 年 3 月 24 日

広島市南区出島 1 丁目 34 番 32 号

株式会社ゼネラルモータース

代表取締役 Y3

(代表取締役印印影(略))」

- (12) 16 年 4 月 14 日、X1 は、通院していた福原整形外科医院の医師から、同日をもって交通事故による負傷の症状が固定したという診断を受けた。

また、会社は、同年 5 月 11 日付けで X1 の休業に関する休業損害証明書を発行した。

- (13) X1 は、弁護士から、交通事故の相手方との示談交渉の状況について説明を受けた際、X1 との雇用関係は 16 年 1 月 31 日で消滅していると会社が言っていることを聞いた。X1 は、このことに関して、会社から何ら通知や連絡を受けて

- いなかったため、弁護士に対し、会社に抗議するよう申し入れた。しかし、弁護士は、会社と X1 の雇用関係についての依頼は、引き受けられないと答えた。
- (14) 16 年 6 月 22 日、X1、交通事故の相手方及び保険会社の三者間で、「損害賠償に関する承諾書(免責証書)人身」が合意され、X1 に対して賠償金を支払うことなどを内容とする示談が成立した。
- (15) 16 年 10 月頃、X1 は、知人の X3(以下「X3」という。)に、会社との雇用関係に関する問題について相談した。更に X1 は、X3 とともに弁護士を訪問し、X1 の交通事故の示談に関して弁護士と会社間で交わされた 16 年 3 月 24 日付け文書等の書類一式を受領した。X1 が、16 年 3 月 24 日付け文書を見たのはこのときが初めてである。
- (16) 16 年 11 月 15 日、X1 は、X3 の紹介で組合と会い、会社との雇用関係に関する問題を相談した。この際、X1 は、16 年 3 月 24 日付け文書の内容を組合と確認し、自らが解雇されたことを確信した。16 年 11 月 15 日、X1 は組合に加入し、同人の解雇問題に組合が取り組むことを求めた。また、前記(15)で弁護士から X1 らが受領した書類一式は、組合が引き取った。

3 団体交渉申入れと会社の対応

- (1) 16 年 11 月 17 日、組合の X4 書記長(以下「X4 書記長」という。)が団体交渉申入れのため会社を訪問することを事前に連絡するため、会社へ電話したところ、Y3 社長は、「X1 のことで話すことは何もない。」、「会社には来なくていい。」と言って、会話の途中で電話を切った。
- (2) 16 年 11 月 18 日、X1、X4 書記長及び X3 の 3 名が会社を訪問し、X4 書記長は Y3 社長に対し、X1 の解雇について団体交渉を申し入れる旨述べるとともに、X1 が組合に加入したこと等が記載された同日付け「通知書」及び「団体交渉申入書」を手交しようとした。しかし、Y3 社長は、「組合と話すことはない。」、「二度と会社に来るな。」、「書類は持って帰れ。」などと言って、その場を立ち去り、同「通知書」及び「団体交渉申入書」を受け取らなかったため、X4 書記長らは、当該文書を会社事務所に置いて帰った。

「団体交渉申入書」の議題は、「①労働基準法第 19 条および 20 条違反の不当解雇について」及び「②労働災害における義務違反について」の 2 項目で、日時は、「11 月 24 日(水)14 時より」とされていた。なお、交渉の趣旨は、議題①については、労災休業中の X1 に予告もせず解雇したことが、労働基準法第 19 条及び第 20 条に違反していること、議題②については、会社が交通事故の処理に関して労災としての手続をしなかったため X1 の雇用問題が発生したとの認識から、会社が労災を労働基準監督署へ報告する義務を怠ったこと、を問題と

して解決を図ろうとするものである。

- (3) 16年11月24日午前10時頃、X4書記長は、同日が前記(2)の「団体交渉申入書」に記載した交渉予定日であったため会社へ電話したところ、会社側で電話対応した者が、Y3社長は不在であると述べたため、組合名と、団体交渉を予定している日である旨を述べ、Y3社長への伝言を依頼した。更に、X4書記長は、同日午後1時頃に会社へ電話したところ、会社側で電話対応をした者が、社長が会う必要がないと言っているので取り次げない旨述べた。

同日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。なお、会社は、本件申立て後、審問終結時に至るまで、団体交渉に応じていない。

4 労災に関する労働基準監督署の対応

16年11月15日頃、X1は、労働者災害補償保険給付の請求が労働者個人でできることを知り、広島中央労働基準監督署で手続をとったところ、同署長は、労災と認定の上、同月26日付けで休業補償給付の支給を決定し、同人に通知した。支給決定金額は、特別支給金のみ93,324円で、期間は15年11月14日から16年1月31日までとなっていた。

5 審査における被申立人の対応

本件申立てを受け、当委員会は、16年11月26日付けで申立書及び書証を会社へ送付し、答弁書及び証拠書類の提出を求めたが、会社はこれらの書類を提出しなかった。その後も、当委員会は、組合提出の主張書面、証拠書類等を会社へ送付したが、会社は主張書面等を一切提出しなかった。また、当委員会は、会社に対し、調査及び審問の期日を通知したが、会社は、調査及び審問の全期日に欠席し、最後陳述も行わなかった。

第3 判 断

1 当事者の主張

組合は、16年11月18日にX4書記長らが会社に団体交渉を申し入れたことに対し、会社がこれを拒否したことは、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主張する。

これに対し、会社は、前記第2の5で認定したとおり、何らの主張及び立証をしていない。

2 当委員会の判断

(1) 会社の使用者性について

一般に、労働者が会社の従業員としての地位の喪失を争っている限りにおいては、雇用関係は完全に消滅したものとはいえず、その労働者が加入した労働組合が当該解雇あるいはそれに関連する事項について社会通念上合理的な期間

内に団体交渉を申し入れたときは、組合加入が解雇の後であったとしても、会社は労働組合法上の使用者としてこれに応諾する義務を負うものと解すべきである。

そこで本件についてみると、X1 は、一貫して雇用関係の存在を主張しており、また、組合は、X1 の加入後、その雇用問題の解決のために、速やかに団体交渉を会社に申し入れたことが認められる。

すなわち、前記第 2 の 2 の(5)、(7)及び(9)で認定したとおり、X1 は、弁護士からその中止を求められるまで、休業中、会社に電話で出勤できない旨を報告していること、これに対して会社は欠勤を容認するような対応をしていたことが認められる。そして、前記第 2 の 2 の(13)及び(16)で認定したとおり、X1 の雇用関係は既に消滅している旨の会社の見解を弁護士から聞いたとき、X1 は、会社からそのような通知等を受けていないため、これに疑問をもち、会社に抗議するよう弁護士に申し入れたが助力を得られず、その後、組合に相談して初めて解雇されたと確信し、16 年 11 月 15 日に組合に加入していることから、組合の助力を得て雇用関係に係る問題の解決を図ろうとしたものと認められる。また、前記第 2 の 3 の(1)及び(2)で認定したとおり、組合は、会社が労災休業中の X1 に予告もせず解雇したことは、労働基準法第 19 条及び第 20 条に違反した不当解雇であると認識し、この問題の解決のために、同人の組合加入三日後の同月 18 日に団体交渉を申し入れたものと認められる。

ところで、前記第 2 の 2 の(11)で認定した 16 年 3 月 24 日付け文書には、X1 が試用期間中の事故により業務に復帰できる見通しが立たず不採用とした旨が記載されている。しかし、前記第 2 の 2 の(1)から(3)までで認定したとおり、X1 は、入社の際に会社から試用期間について知らされておらず、また、仮に試用期間が設けられていたとしても、不採用による雇用関係の終了を X1 及び組合が不当解雇として争っている以上、雇用関係が完全に消滅しているとは認めることができない。

したがって、X1 が加入した組合から雇用契約上の地位をめぐる問題を解決するために団体交渉を求められた場合においては、会社は、X1 の労働組合法上の使用者として、組合との団体交渉に応ずる義務があるというべきである。

(2) 団体交渉の議題について

組合が 16 年 11 月 18 日付けで申し入れた団体交渉の議題は、申入書によれば、「①労働基準法第 19 条および 20 条違反の不当解雇について、②労働災害における義務違反について」であるので、以下これについて検討する。

前記第 2 の 3 の(2)で認定したとおり、議題①は、労災休業中であった X1 を、

同人に予告もなく会社が解雇したのは、労働基準法第 19 条及び第 20 条違反の不当解雇であるとして交渉を求めるものであり、組合は、X1 の雇用契約上の地位に関する問題を不当解雇と認識し、これを団体交渉によって解決しようとして提案したものと認められることから、同議題は、労働者の地位に関する事項として団体交渉事項と認めるのが相当である。

また、議題②については、前記第 2 の 3 の(2)で認定したとおり、組合は、X1 の交通事故に際し会社が労災として適切な対応を行わなかったことが、X1 の雇用問題を生ずる原因となったとの認識から提案したものと認められ、乗務中の事故への対応は、乗務員の労働安全に関する事項として重要な労働条件に関する問題であることから、団体交渉事項と認めるのが相当である。

(3) 団体交渉拒否について

前記第 2 の 3 の(1)から(3)までで認定したとおり、①組合は、X1 の組合加入通知書と団体交渉申入書を提示して、X1 の解雇に関する団体交渉を申し入れたこと、②これに対し社長は、「組合と話すことはない。」等と発言したこと、③団体交渉予定日に組合が会社に電話をした際、社長は会う必要がないとして電話に出なかったこと、④以後、会社は組合との団体交渉に一切応じていないこと、が認められる。

これらの事実からすれば、会社は、組合の団体交渉の申入れに対し、理由を示さないまま応じていないことは明らかであり、また、本件審査においても団体交渉に応じない理由について何らの主張及び立証もしないのであるから、団体交渉を拒否したことに正当な理由があるとは認められない。

(4) 結論

以上のとおり、会社は、X1 の労働組合法上の使用者として、組合が申し入れた団体交渉に応ずべきであるにもかかわらず、正当な理由なく拒否しているものであり、このような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。

3 救済方法について

前記 2 の(2)で判断したとおり、組合が申し入れた団体交渉申入書の議題①は X1 の雇用契約上の地位、議題②は乗務中の事故への対応、に関する団体交渉事項と認められるので、主文のとおり命令するのが相当である。

第 4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 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。

平成 17 年 6 月 13 日

広島県労働委員会

会長 幟 立 廣 幸