

# 命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン

被申立人 雇用保険労災指導協会

上記当事者間の都労委平成 15 年不第 94 号事件について、当委員会は、平成 17 年 8 月 23 日第 1400 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同松尾正洋、同中島弘雅、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人雇用保険労災指導協会は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人東京管理職ユニオンに交付しなければならない。

記

年 月 日

東京管理職ユニオン  
執行委員長 X1 殿

雇用保険労災指導協会  
会長 Y1

当協会が、平成 15 年 2 月 6 日から 6 月 9 日にかけて貴ユニオンの申し入れた団体交渉を拒否したことは、不当労働行為であると東京都労働委員会で認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人協会は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

## 第1 事案の概要と請求する救済の内容

### 1 事案の概要

申立外 X2(以下「X2」という。)は、被申立人雇用保険労災指導協会(中小企業主が集まり設立された事業主団体である。以下「協会」という。)で営業業務に従事していたが、平成14年8月、得意先に対して誤った説明を行った等の理由で解雇された。9月25日、X2は申立人東京管理職ユニオン(以下「ユニオン」という。)に加入し、ユニオンは協会に対してX2の解雇問題について団体交渉を申し入れた。

本件は、ユニオンが15年2月から6月にかけて申し入れた団体交渉に対して、協会がユニオンの街宣活動を理由としてこれを拒否したり、「法廷で争いたい」とか「交渉時間は15分以内」とか述べるなどしたことが団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

なお、本件申立て後、当委員会の示唆により、ユニオンと協会とは、16年1月22日、2月4日及び4月30日に団体交渉を行ったが、X2の解雇問題について合意することはできなかった。

### 2 請求する救済の内容

- (1) 協会は、ユニオンの申し入れた15年2月6日付申入書ないし6月9日付申入書に係る団体交渉に対し誠実に応ずること。
- (2) 陳謝文の手交・揭示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 協会は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき、労働保険事務組合として認可された団体である。協会の業務内容は、主に中小企業主に対して労務管理、人事、安全衛生、社会保険の指導を行うとともに、労働保険事務組合として労災保険及び雇用保険の事務手続を会員の事業主に代わって行うことである。

協会は、会員が負担する「協会費」という名称の会費により運営され、協会の会長職には、西村社会保険労務士事務所を主宰する社会保険労務士 Y1(以下「Y1 会長」という。)が就いており、協会本部は、西村社会保険労務士事務所内に置かれている。

- (2) ユニオンは、企業の枠を超えて組織されるいわゆる合同労組である。組合員数は本件申立時約700名である。

### 2 労使関係の推移

- (1) X2の解雇

- ① 平成8年10月、X2は、協会の秋葉原事務所に適用指導員(労働保険未加入事業所に対して、労働保険事務委託契約を勧誘するいわば営業マンである。)として就職した。

X2の業務は、主に電話帳(タウンページ)の中から無作為に電話して訪問の約束を取り付け、訪問して労働保険への加入を勧め、適用手続(労働保険加入者名簿、労働保険事務委託書等の書類を作成すること。)を行うことであった。また、週に2~3回、ハローワークに出かけて、求人募集をしている事業所の中から労働保険未加入事業所を調べ、訪問の約束を取り付けることもあった。

11年9月、X2は協会の八潮事務所勤務へ配転されたが、新しい担当エリアの事業所数は以前に比較すると少なくなった。

なお、11年当時における適用指導員の適用件数(労働保険事務委託契約件数)のノルマは毎月最低4件とされており、給与は、適用件数により歩合給中心に構成されていた。

- ② 14年4月8日、X2は、A社(個人経営・建設業)を訪問し、労働保険への加入を勧め、適用手続を行った。

なお、労働保険事務委託書が取り交わされた後でも、労働保険料が納入されない場合があるため、協会においては、労働保険料の初回金の入金があったから労働保険事務委託契約を成立させる取扱いをしていた。

X2が適用手続を行った4月8日には、A社の労働保険料は未入金であったので、協会の内部では、A社は、この時点で労働保険事務委託契約が成立していないとの取扱いであった。

- ③ 7月12日、X2は、A社の経営者の妻から労災事故が発生したとの電話を受け、協会本部に勤務する社会保険労務士X3(以下「X3」という。)に対してA社へ連絡することを依頼した。X3は、A社に電話し、事故の状況等について確認した。

7月15日、X2はX3に対し、「1回目の保険料は徴収した。労災保険を成立させてくれ。労災申請してくれ。」と電話した。

7月16日、X3はA社に対し、労災事故申請用紙を送付した。

- ④ 労働基準法第87条、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第8条及び同法施行規則第7条の規定によれば、建設業において数次の請負によって作業が行われる場合の労災保険については、元請負人のみが当該事業の事業主とされている。

- ⑤ 8月25日、X2及びX3は、A社を訪れ、上記労災事故について打ち合わせた。その結果、「i A社が元請負人であるとする工事請負契約書をでっち上げ

ることはできないので、下請負人である旨を労働基準監督署の調査の際担当官に話す。ii 被災労働者の労災申請は取り下げ、元請負人に話がいかないようにする。iii 治療費は A 社が全額支払う。」と決まった。また、A 社は、協会との労働保険事務委託契約を解約し、協会は、A 社に対して既に受け取っていた労働保険料及び協会費を返金することとなった。

なお、上記労災事故は、A 社の工事現場で発生したものではあるが、この工事において A 社は、元請負人ではなく下請負人の立場であった。

- ⑥ 8 月 27 日、前記労災事故の件について報告を受けた Y1 会長は、X2 を解雇することとした。

8 月 29 日、X2 は、協会本部の社会保険労務士 Y2(以下「Y2」という。)から連絡を受け、本部に赴いた。Y2 が X2 に対し、「貴殿は建築事業者 A 社と労働保険事務委託の契約を締結するに当たり労働者災害補償保険法について故意に虚偽の説明をし、A 社に多大な迷惑をかけた。結果当会の名誉を著しく害し、信用を傷つけることとなった。この責任は重大であり就業規則第 2 条その 2 第 3 号に抵触する為、貴殿を平成 14 年 8 月 31 日付けで解雇する。」と記載した解雇辞令(以下「解雇辞令(1)」という。)を渡して、同労災事故について質したところ、X2 は、「(X2 が適用手続を行った 4 月 8 日時点では)元請工事はあると聞いたから、契約をした。元請契約書は A 社で用意するから何とか労災処理をしてくれと頼まれた。」と説明した。この説明を受けた Y2 は X2 に対し、「本日渡した解雇辞令は一旦無効とします。労災事故の件については再度調査します。その上で最終的な協会の決定を後日連絡します。」と話した。

8 月 30 日、協会は X2 に対し、「貴殿は建築事業者 A 社と労働保険事務委託の契約を締結するに当たり労働者災害補償保険法について誤った説明をし、A 社に多大な迷惑をかけた。また、過去においても当会の規則を逸脱した方法で労働保険を適用するなど当会の名誉を著しく害し、信用を傷つけることとなった。この責任は重大であり就業規則第 2 条その 2 第 3 号に抵触する為、貴殿を平成 14 年 8 月 31 日付けで解雇する。」と記載した解雇辞令(以下「解雇辞令(2)」という。)を速達で郵送した。

なお、協会の就業規則第 2 条その 2 第 3 号は、「懲戒解雇」に関する規定であり、同規定には、「職務上重大な過失のため、会社に著しい損害を与えた時」に懲戒解雇すると定められている。

- ⑦ 9 月 4 日、春日部労働基準監督署において、A 社及び X3 が出頭して前記労災事故に関する調査が行われた。調査の結果、被災労働者の労災申請は取り

下げ、A社が自己負担により被災労働者に補償することになった。

(2) X2のユニオン加入と団体交渉の経緯

- ① 9月25日、X2はユニオンに加入した。同日、ユニオンは協会に対し、X2のユニオン加入通知及び団体交渉申入れを行った。

9月27日、協会からX2の自宅宛に、14年8月31日付けでX2を解雇した理由は、i X2が「適用」した事業所のキャンセル率が異常に高いこと、ii 13年12月の架空契約6件について偽の印鑑を押印するなど悪質であること、iii A社の件は、X2のみに責任があるとは考えていないが、X2が自らの成績を上げるために相手に誤解を与える説明をしたと判断されること等の7点を挙げ、X2の「解雇理由は業務不適格による解雇である。」と記載された9月20日付けの書面(以下「9月20日付解雇理由書」という。)が郵送された。

なお、キャンセルとは、労働保険事務委託書等の書類が作成されたのみで、その後1度も保険料及び協会費等が支払われることなく委託契約がキャンセルされることである。このような場合、前記のように協会内部では、労働保険事務委託契約そのものが最初からなかったものとして扱われていた。

また、架空契約とは、自己の営業成績を上げるために顧客の同意なしに労働保険事務委託書等の書類を作成することである。協会は、過去に架空契約の問題を起こした適用指導員を解雇したことがある。

- ② 9月28日、協会が「団体交渉は東京労働局の見解が出されるまでお受けできません。」と回答したので、X2は、既に9月3日付けで行っていた東京労働局に対する個別労働関係紛争の解決援助の申立てを取り下げ、ユニオンは、10月4日付けで再度団体交渉の申入れを行った。

- ③ 10月31日午後1時から2時45分の間ユニオン事務所において、ユニオン側がX2及びユニオン副委員長X4ら5名、協会側はY2ら3名が出席して団体交渉が開催された。

ユニオンは、解雇辞令(1)及び解雇辞令(2)が出され、内容が変更されていること、解雇辞令では就業規則上の懲戒解雇の規定に基づいて解雇されているのに懲戒解雇の手続がなされていないことを指摘し、X2の解雇を撤回するよう要求した。これに対して、協会は、X2の解雇は普通解雇のつもりであり、解雇予告手当も支払っていると答えた。

また、ユニオンが9月20日付解雇理由書について事実関係を再調査するよう求めると、協会は再調査することを約した。最後に、協会は、X2解雇問題について東京都地方労働委員会(当時)にあっせん申請を行いたい旨述べた。

なお、協会は、少なくとも本件申立て以前の段階では、9月20日付解雇理

由書について事実関係を再調査した結果に関してユニオンに説明等を行っていない。

④ 11月11日、協会は当委員会にX2の解雇問題についてあっせん申請(平成14年都委争第122号)を行い、11月19日、第1回あっせん期日にあっせん員立会いで団体交渉が行われた。その後、12月2日、12月12日及び12月25日にあっせんが行われ、協会からX2の退職を前提として和解金額が提示されたが、金額の点で労使の折合いがつかなかった。

⑤ 15年1月、ユニオンは、協会本部、全国労働保険事務組合連合会及び協会会長自宅付近においてスピーカー等を使用していわゆる街宣活動を行った。

2月6日、ユニオンは協会に対して、団体交渉申入れを行った。

2月13日、協会は、i ユニオンが正式な団体交渉の申入れもしないまま、協会会長自宅付近等で騒音をまきちらし不当な圧力をかけたので、そのような行為をする組合とは誠意をもって話し合うことはできない、ii X2に対しては私文書偽造で告訴する予定であり、協会の言い分は団体交渉の場でなく法廷で述べる、iii 協会は、和解金による解決は考えておらず、今後は解雇の正当性を法廷で争うなどと記載した書面をユニオンに送付した。

2月24日、当委員会における第5回あっせんは、不調で打ち切りとなった。

⑥ 3月13日、ユニオンは協会に対して、団体交渉申入れを行った。

3月19日、協会は、交渉時間について「15分以内」で団体交渉に応じてもよいとユニオンに提案した。

3月24日、ユニオンは、交渉時間が15分では現実的な話し合いができるとは思われないとして、交渉時間を「2時間以内」で再提案した。

3月27日、協会はユニオンに対して、i (あっせんにおいて)合意に達せられなかった以上、今後和解金による解決を考えていない、ii 「人権無視の不当解雇」が正しいのかどうか裁判所に訴えてほしい、iii 和解金以外のことで何を提案するのか連絡してほしいなどと記載した書面をユニオンに送付した。

⑦ 4月16日、ユニオンは協会に対して、交渉日時を5月2日から9日までの期間中で労使双方が合意しうる日時とする団体交渉申入れを行った。

4月24日、協会は、「労働保険確定申告業務終了が5月末日であるので、次回団体交渉の日時、場所、交渉時間、協議事項等は6月に入ってからご相談させて頂く」と記載した書面をユニオンに送付した。

⑧ 6月9日、ユニオンは協会に対して、団体交渉申入れを行った。

6月11日、協会は、交渉員について2名程度、交渉時間について「15分程度」としたい、具体的な交渉日時については、X2がパソコンスクールに行っ

ていると連絡を受けたので7月に入ってから決定したいなどと記載した書面をユニオンに送付した。しかし、その後、協会はユニオンに対して何の連絡もしなかった。

⑨ 10月6日、ユニオンは、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

(3) 本件申立て後の団体交渉経過

① 本件申立て後、当委員会の示唆により、ユニオンと協会とは、次のような団体交渉ルールを合意し、団体交渉を行うことになった。

- i 交渉期間中、会長自宅付近で情宣活動を行わない。
- ii 交渉人数は、双方3名以内とする。
- iii 交渉時間は、1時間半を目安とする。
- iv 交渉に当たっては、担当者の予備折衝を行ってその都度交渉事項を絞ること。

② 16年1月22日午前10時30分から12時15分の間ちよだパークサイドプラザの会議室において、ユニオン側がX2、X5ユニオン書記長(以下「X5」という。)他1名の3名、協会側がY2他2名の3名が出席して本件申立て後第1回団体交渉が開催された。

席上、第1点として、ユニオンは、Y2が協会代表者のY1会長から全権を委任されているか否かを質した。これに対して協会は、Y2には最終決定権限はなく、和解金の額を即決する権限もないこと及びY2が協会の従業員で総務部長という立場であることを説明した。

第2点として、ユニオンは、協会の組織と社会保険労務士との関係等について質した。これに対して協会は、労働保険未加入事業所を無くすために国が社会保険労務士に労働保険事務組合の設立を奨励した経過があるので、労働保険事務組合に社会保険労務士が関わっていることを説明した。

第3点として、ユニオンは、解雇通知書が複数存在するがどれが正式なものか質した。これに対して協会は、解雇辞令として作成した書面は実質的には解雇辞令(1)及び解雇辞令(2)の2通のみであって、その他は解雇辞令(1)及び解雇辞令(2)の控えであること、また、解雇辞令(1)はX2に手渡したものの一旦撤回して、改めて解雇辞令(2)をX2宛郵送したのだから、正式な解雇辞令は解雇辞令(2)であると説明した。

第4点として、ユニオンは、協会がX2を普通解雇したとしているのに、解雇辞令の中では就業規則上懲戒解雇に該当する条項を記載している理由を質した。これに対して協会は、就業規則上、懲戒解雇に該当する条項を記載したのは釈明の余地のない誤りであったと説明した。ユニオンは、就業規則に

不備があり、賞罰委員会を開くとか、本人の弁明を聞くべきだと述べた。

最後に、A社の件についてユニオンは、社会保険労務士のX3が下請けで労災事故が起きたことを知っていながら労災申請の手続を進めたのは問題だと非難した。これに対して協会は、X2がX3に対して元請工事契約書を用意できると言ったことが問題だと主張した。

③ 1月26日付けでユニオンが協会宛に送付した通知書に対する1月29日付回答文書において、協会は、以下のことを確認した。

- i Y2は、解雇撤回の最終判断、金銭額の最終決定の権限は与えられていないが、協会の代表として団体交渉に出席している。
- ii 協会を含む五つの労働保険事務組合の会長はY1会長である。
- iii 正式の解雇辞令は、解雇辞令(2)である。
- iv X2に対する解雇辞令には就業規則上の懲戒解雇に当たる事由があると記載してしまったが、協会としては普通解雇したつもりである。しかしながら、X2に十分な弁明の機会を与えなかったことが不適切であったことは認める。
- v A社の件は、X2の主張とX3の主張は食い違っており、真相は明らかになっていない。しかし、X3の意見のみを参考にして解雇を決定したのは不適切であった。

④ 2月4日午前10時45分から正午までの間ちよだパークサイドプラザの会議室において、ユニオン側がX2、X5他1名の3名、協会側がY2他1名の2名が出席して本件申立て後第2回団体交渉が開催された。

席上、主に解雇理由とされている事実関係について意見交換した。協会は、A社の件のみが解雇の理由ではないがA社の件が解雇辞令を出すきっかけになったことは間違いないこと、X2の架空契約件数が多いこと及びX2が取ってくる契約のキャンセル率が高いことなどを指摘した。これに対してユニオンは、架空契約は他にもしている者がいるし、キャンセル率が高い者も他に相当数いると反論した。

また、ユニオンは、和解に関して以下の3点の前提条件を示した。

- i 解雇は撤回して欲しい。
- ii 解雇されて1年半経過しているので、その間のバックペイをしてもらいたい。この点について労働委員会に和解勧告をしてもらうことも考えてほしい。
- iii 以上のこと以外には、双方何らの請求をしない。

⑤ 4月30日午前10時30分から11時の間ちよだパークサイドプラザの会議



室において、ユニオン側が X5 及び X2 の 2 名、協会側が Y2 他 1 名の 2 名が出席して本件申立て後第 3 回団体交渉が開催された。

席上、話題は和解金の金額に関するものであった。ユニオンは、「X2 の年収が 380 万円なので、解雇されて 1 年 8 か月になるから(バックペイとしては)570 万円になるが最低でも 380 万円は譲れない。」と主張した。更に、ユニオンは Y1 会長と直接話す機会を求め、「連休中に和解が成立しない場合、抗議行動を活発化する。」と述べた。

- ⑥ 当委員会は、前記の自主的な団体交渉の経緯を見守っていたが、労使双方の主張の隔たりが大きいため、この段階での和解をひとまず断念し、審問に入ることにした。

6 月 4 日から 10 月 7 日まで当委員会において審問を 4 回行い、その後、11 月 16 日から 17 年 4 月 4 日まで 4 回調査を行った。調査においては、主に和解金額のすり合わせを行ったが、結局、労使双方が和解金額について合意することはできなかった。

### 第 3 判 断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人の主張

- ① X2 は、社会保険労務士の資格を有する X3 が犯した労災申請に関するミス の責任を全面的に取られる形で解雇された。その後、この解雇に納得できない X2 は、ユニオンに加入し、ユニオンは協会に対して、平成 15 年 2 月 6 日から 6 月 9 日まで何度も団体交渉申入れを行ったが、いずれの団体交渉申入れに対しても、協会の態度は不誠実なものであった。

すなわち、ユニオンの 2 月 6 日付団体交渉申入れに対して協会は、「X2 氏 に対しては私文書偽造罪で告訴する予定である。」とか「当方の言い分は団体 交渉の場でなく、法廷で述べる。」などと述べ、団体交渉を拒否する旨の回答 を行った。3 月 13 日付申入れに対しては、「交渉時間は 15 分以内」などと制 限し、3 月 24 日付申入れに対しては、「…『人権無視の不当解雇』が正しい のかどうか裁判所に訴えて下さい。」などと 2 月 6 日付申入れの際の回答と異 なる支離滅裂な回答をした。更に、4 月 16 日付申入れに対しては、「労働保 険確定業務で忙しいので 6 月に入ってから連絡する。」と回答し、6 月 9 日付 申入れに対しては、「X2 氏がパソコンスクールに通っていると聞いているの で、7 月に入ってから連絡する。」と回答しておきながら、3 か月以上にわた ってこれを放置し、10 月になっても何の連絡もない。

- ② 本件申立て後、労働委員会の示唆もあって、ユニオンと協会とは、計 3 回

の団体交渉を行った。団体交渉の結果、X2 に対する解雇手続は、本人に弁明の機会が与えられず、公明正大な社内調査が行われなかったなどの点において不当かつ杜撰なものであったこと、また、解雇理由として述べられた事由は、どれも不鮮明かつ不明朗なものであり、とりわけ、A 社の件は、X2 を処分対象とするに値しないものであることが明らかになった。それにもかかわらず、協会は、X2 の解雇問題の解決について責任を回避し続け、ユニオンの解決提案に対して正面から検討する姿勢を示さない不誠実な対応であった。

(2) 被申立人の主張

① ユニオンは、14 年 9 月 25 日付団体交渉申入れに対して「団体交渉は東京労働局の見解が出されるまでお受けできません。」と協会が回答したことを非難しているが、第三者機関(東京労働局)による解決手続が進行している以上、当事者間での直接の交渉を避け、解決をその手続に委ねようとすることは決して非難されるべきでない。

② 協会は、14 年 10 月 31 日にユニオンとの団体交渉に応じ、X2 解雇問題について十分に説明し、即答しかねる点については調査することを約すなどして誠意をもって対応した。

この団体交渉の後、協会は、第三者機関の仲介により事件の早期解決を図ることを期待して、14 年 11 月 11 日、東京都地方労働委員会(当時)にあっせんの申請を行い、金銭解決の方向が試みられたものの、金額的に合意に至らなかったまでのことである。

協会がユニオンの 15 年 2 月 6 日付団体交渉申入れを拒否したのは、協会が誠意をもって団体交渉及びあっせんに応じていたにもかかわらず、ユニオンが協会の事務所ばかりでなく会長の自宅前等で街宣活動を行ったからである。

また、X2 は、自己の営業成績を上げようと実際は協会と顧客との間に協会に対する労働保険事務委託契約等は成立していないにもかかわらず、顧客作成名義の労働保険加入者名簿を作成するなどして、あたかも労働保険事務委託契約が成立したごとく会社に報告するなどの違法な行為(架空契約)を行っていたのであるから、協会としては、法廷闘争を考えざるを得ず、団体交渉を回避したものである。

団体交渉時間について、協会が「15 分以内」と提案したのは、ユニオンの「2 時間以内」との提案に対するものであって、実際の交渉時間等はお互いに譲歩して決まるものであろうから、こうした協会の対応は団体交渉拒否に当たるものではない。

③ 本件申立て後、労働委員会の示唆により、協会はユニオンと計 3 回の団体

交渉を行った。この3回の団体交渉の中でも十分に意見交換はなされており、結局、和解金の金額の点で折合いがつかなかったにすぎない。

以上のように、これまで4回の団体交渉において既に十分に意見交換はなされており、今後、団体交渉を行う必要性は全くなく、団体交渉を行えば堂々巡りになることが予想され、全く無意味である。

## 2 当委員会の判断

### (1) 当初の交渉経過における協会の対応について

- ① 協会は、ユニオンの14年9月25日付団体交渉の申入れに対して「団体交渉は東京労働局の見解が出されるまでお受けできません。」と回答したことについて、第三者機関による解決手続が進行している以上、当事者間での直接の交渉を避け、解決をその手続に委ねようとすることは決して非難されるべきでないとして主張する。

しかし、東京労働局に対してX2個人が個別労働関係紛争の解決援助の申立てをしていることと、労働組合であるユニオンに与えられた団体交渉を求める権利とは別個に考えられるべきであるので、「第三者機関」に対する申立てが存することは、団体交渉拒否の正当な理由たり得ない。

- ② 協会は、ユニオンとの団体交渉において、X2解雇問題について十分に説明し、誠意をもって対応したと主張する。更に、協会は、第三者機関である当委員会にあっせんの申請を行い、金銭解決の方向を探ったが金額的に合意できなかったまでのことであると主張する。

確かに協会は、14年10月31日に団体交渉に応じ(第2.2(2)③)、その後協会自らが当委員会に対してあっせん申請を行い、あっせん員立会いの団体交渉も1回行われ、あっせんも複数回行われた(第2.2(2)④)ことが認められる。

そして、前記①で述べた14年9月25日付団体交渉申入れにおける状況とは異なり、協会はユニオンの申し入れた団体交渉に応じ、ユニオンの9月20日付解雇理由書について事実関係を再調査することを約すなどしており、また、協会からの申請ではあるものの、この申請にユニオンが応じた形で当委員会におけるあっせん手続が行われたのであるから、この間の協会の対応は必ずしも不誠実とはいえない面もある。

しかし、協会は、事実関係を再調査することを約しておきながら、少なくとも本件申立て以前の段階においては、その約束を果たしていない(第2.2(2)③)。また、自主的な団体交渉が開始された直後、ユニオンの解雇撤回の要求がされる中で協会自らが当委員会に対してあっせん申請を行ったのは、事実関係の再調査や解雇撤回要求への回答を先延ばしするためとも疑われる。

③ 以上のように、本件申立ての対象である 15 年 2 月から 6 月までの間の 5 回にわたるユニオンの団体交渉申入れ以前においても、ユニオンとの団体交渉に対する協会の対応には誠実さを欠いた点がなかったとはいえない。

(2) 本件申立てに係る団体交渉の申入れと協会の対応について

① ユニオンは協会に対し、15 年 2 月 6 日に団体交渉を申し入れ、その後も 3 月 13 日、3 月 24 日、4 月 16 日及び 6 月 9 日に団体交渉を申し入れたが、前記認定(第 2.2(2)⑤⑥⑦⑧)のとおり、結局、団体交渉は開催されず、10 月 6 日、ユニオンは当委員会に本件不当労働行為救済申立てをするに至っている。

② 協会は、ユニオンの 15 年 2 月 6 日付団体交渉申入れを拒否したのは、協会が誠意をもって団体交渉及びあっせんに応じていたにもかかわらず、ユニオンが協会の事務所ばかりでなく Y1 会長の自宅前等で街宣活動を行ったからだと主張する。

確かに、15 年 1 月、ユニオンは、協会本部、全国労働保険事務組合連合会及び協会の Y1 会長の自宅付近においてスピーカー等を使用していわゆる街宣活動を行ったことが認められる(第 2.2(2)⑤)。協会本部はさておき、業務とは関係のない私的な生活の場である Y1 会長の自宅付近においてユニオンが街宣活動を行ったことは、組合の情宣活動として行過ぎであり、ユニオンにも反省すべき点がある。

しかしながら、協会は、団体交渉を拒否する理由のひとつとして上記街宣活動を挙げるが、この間の協会の対応を全体として考察すれば、協会は、むしろ街宣活動に藉口して半年以上にわたって団体交渉申入れを拒否していたといわざるを得ない。

なお、協会は、法廷闘争を考えていると述べたのは、X2 がいわゆる違法な架空契約を行っていたからであるとも主張するが、これも団体交渉拒否の正当な理由にはならない。

③ 協会は、3 月 13 日及び 6 月 9 日付申入れに対して、交渉時間について「15 分以内」と提案したのは、実際の交渉時間等はお互いに譲歩して決まるものであろうから、こうした協会の対応が団体交渉拒否に当たるものではないと主張する。

確かに、協会は、3 月 13 日及び 6 月 9 日付申入れに対しては、交渉時間について「15 分以内」と提案した(第 2.2(2)⑥⑧)。そればかりでなく、協会は、4 月 16 日付申入れに対しては、(今は忙しい時期なので)団体交渉の詳細について「6 月に入ってからご相談させて頂く」旨の書面を送付したり(第 2.2(2)⑦)、6 月 9 日付申入れに対しては、具体的な交渉日時については、X2 がパソ

コンスクールに行っているとの連絡を受けたので7月に入ってから決定したいなどと述べながら、その後、何の連絡もしなかった(第2.2(2)⑧)ことが認められる。

しかしながら、ユニオンが不当に長時間の交渉を求める場合は格別、協会側が交渉時間を15分以内という短時間に制限することに合理性は認められず、また、ユニオンの6月9日付団体交渉申入れに対して、協会が書面により7月に入ってから決定したいなどと述べておきながら、その後、何の連絡もしなかったことも不誠実な対応と認められる。

- ④ 上記のような協会の一連の対応からすれば、15年2月6日、3月13日、3月24日、4月16日及び6月9日付けのユニオンの各団体交渉申入れに対して、協会は、様々な口実を持ち出して団体交渉の実施を先延ばししていたものとみられ、こうした協会の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといわざるを得ない。

(3) 本件申立て後に行われた団体交渉について

- ① 本件申立て後、当委員会の示唆により、ユニオンと協会とは、団体交渉ルールについて合意し、団体交渉を行うこととなった(第2.2(3)①)。

団体交渉は、16年1月22日、2月4日及び4月30日に実施された(第2.2(3)②④⑤)。

1月22日の交渉の後、1月29日付回答文書において協会は、「解雇辞令には就業規則上の懲戒解雇に当たる事由があると記載してしまったが、協会としては普通解雇したつもりである」こと、「しかしながら、X2に十分な弁明の機会を与えなかったことは不適切であった」こと、A社の件について「X2の主張とX3の主張は食い違っており、真相は明らかにはなっていない。しかし、X3の意見のみを参考にして解雇を決定したのは不適切であった」ことを確認した(第2.2(3)③)。

2月4日の交渉において、協会は、A社の件のみがX2解雇の理由ではないがA社の件が解雇辞令を出すきっかけとなったことは間違いなく、X2の架空契約件数が多いこと及びX2が取ってくる契約のキャンセル率が高いことを指摘し、これに対してユニオンは、和解の前提条件として、解雇は撤回して欲しいこと、解雇されて1年半経過しているため、その間のバックペイをしてもらいたいこと、及びこの点について労働委員会に和解勧告をしてもらうことなどを示したことが認められる(第2.2(3)④)。

そして、次の4月30日の交渉では、バックペイの金額について、ユニオンは「最低でも380万円は譲れない」と主張し、さらにY1会長と直接話す機会

を求め、加えて「連休中に和解が成立しない場合、抗議行動を活発化する。」と述べるに至ったことが認められる(第2.2(3)⑤)。

当委員会としては、労使双方の主張する和解金額の開きが大きいこともあって、その段階での和解をひとまず断念し、16年6月4日から10月7日まで審問を4回行い、その後、11月16日から17年4月4日まで4回の調査を行い、審問終了後、和解金額のすり合わせを行ったが、結局、労使双方が和解金額について合意することはできなかった(第2.2(3)⑥)。

- ② 以上のような自主交渉の経過をみるならば、本件申立て後ではあるものの、X2の解雇問題について団体交渉が3回にわたって開催され、交渉の中で実質的な話し合いが行われ、協会は、ユニオンに対して一応誠実に対応していたと評価することができる。

ユニオン及びX2が問題としていたA社の件についても、協会は、社会保険労務士であるX3の意見のみを参考にして解雇を決定したのは不適切であったことを認めるに至ったのであり、団体交渉としては、一定の成果を収めたものとみることができる。そして、結局のところ、X2の退職を前提として協会が支払う和解金額について労使双方の一致点が見出せず、交渉が行き詰まりに至ったものと認められる。

和解金額についての労使双方の主張の食い違いは、当委員会における審査の後にも変わることはなかったが、和解金額について一致点が見出せないことをもって、協会側の不誠実な団体交渉であるとは到底いえない。

しかしながら、本件申立て後に協会が誠実に団体交渉に応じたことによっても、本件申立て以前の団体交渉拒否が労使紛争の長期化・深刻化を招き、当該労使関係に歪みを生じさせたことを消し去ることはできないから、本件申立ての救済利益は失われたともいえない。

### 3 救済方法について

- (1) 前記判断のとおり、本件団体交渉申入れ事項については、本件申立て後に行われた3回の団体交渉において十分に実質的な話し合いがなされており、今後、更に団体交渉を重ねるよう命ずる必要性は認められないから、協会が本件申立てに至るまでの間団体交渉を拒否したことについて、主文のとおり、命ずることとする。
- (2) ユニオンは、陳謝文の掲示をも求めているが、主文の程度をもって足りるものと考えられる。

## 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、協会が平成15年2月6日から6月9日にかけてユニ

オンの申し入れた団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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17年8月23日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ⑩