

# 命 令 書

平成 13 年(不再)第 46 号  
再 審 査 申 立 人  
平成 13 年(不再)第 47 号  
再 審 査 被 申 立 人

伏見織物加工株式会社

平成 13 年(不再)第 46 号  
再 審 査 被 申 立 人  
平成 13 年(不再)第 47 号  
再 審 査 申 立 人

京都一滋賀地域合同労働組合

上記当事者間の中労委平成 13 年(不再)第 46 号及び同(不再)第 47 号事件(初審京都府労委平成 12 年(不)第 6 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 10 月 19 日第 19 回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員曾田多賀、同佐藤英善、同尾木雄、同野崎薫子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

#### 1 事案の概要

本件は、伏見織物加工株式会社(以下、「会社」)が、①京都 - 滋賀地域合同労働組合(以下、「組合」)から申入れのあった(i)平成 12 年 7 月 28 日申入れの夏季賞与等を議題とする団交に応じなかったこと、(ii)同年 10 月 7 日申入れの組合員 X1(以下、「X1」)の失業保険・退職金・夏季賞与・解雇予告手当等を議題とする団交にそれぞれ応じなかったこと、②同年 6 月 30 日付けで契約期間が満了した X1 に、(i)解雇予告手当を支払わなかったこと、(ii)退職金を支給しなかったこと、(iii)平成 12 年度夏季賞与を支給しなかったこと、(iv)雇用保険及び厚生年金保険の加入手続きを取らなかったことがそれぞれ不利益取扱い及び支配介入であること、③本件救済申立てを行ったことにより、申立て後においても

②の各事項を是正しなかったことが報復的不利益取扱いであるとして、①については、団交応諾、②については、(i)解雇予告手当約 13 万円の支払い及び不当解雇の謝罪、(ii)退職金約 117 万円の支払い、(iii)夏季賞与約 5 万円の支払い、(iv)雇用保険法所定の届出を怠ったことによって受給額から減額された基本手当約 25 万円相当分の支払い並びに雇用保険及び厚生年金保険の加入手続き、③については、陳謝及び慰謝料の支払いを求めて、組合が、①の(i)については平成 12 年 8 月 4 日に京都府労働委員会(以下、「京都府労委」)に申し立て、①の(ii)については同年 10 月 18 日に、②及び③については同年 10 月 27 日にそれぞれ追加申立てしたものである。

## 2 初審命令の概要

京都府労委は、平成 13 年 9 月 5 日、申立ての一部を認容する命令を発した。すなわち、前記 1 の①の(ii)(以下、前記 1 の各番号に対応)については、雇用保険法所定の届出を怠ったことによって、受給額から減額された基本手当の取扱い及び厚生年金保険の被保険者の確認手続きについては未解決であるとして、当該議題について団交応諾を命じ、①の(i)及び②については、X1 は平成 12 年 7 月 28 日以降に組合に加入したものと認められ、団交申入れの時点において、X1 が組合員であったと認められないことなどから、申立適格がないとして却下し、③については、いずれの金員も会社に支払義務はなく、また、雇用保険等加入手続きに関しても会社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などとして申立てを棄却した。

## 3 再審査の申立てと不服の要旨等

- (1) 会社は、初審命令を不服として、平成 13 年 9 月 17 日、当委員会に再審査を申し立て、①の(ii)については、ア)雇用保険法所定の届出を怠ったことによって受給額から減額された基本手当約 25 万円相当分の支払いについては、平成 14 年 5 月 27 日 X1 の承諾を得て 202,800 円を支払い済みである、イ)厚生年金保険の加入手続きについては、そもそも団交の交渉事項に含まれていない、また、X1 は団交申入れ時においてほぼ満 65 歳となる年齢であって、厚生年金の被保険者であることの確認を受けるために講じるべき措置はほとんどない状況であり被救済利益がない、ウ)失業保険、厚生年金保険等の加入の問題は労働関係の清算の問題とはいえず、駆け込み訴えを認めることは相当でないと主張した。
- (2) 組合は、初審命令を不服として、平成 13 年 9 月 20 日、当委員会に再審査を申し立て、①の(i)については、X1 は組合結成時から組合員であったのであり、団交目的は X1 の主張を実現するためのものである、②については、パート労

働者には退職金がないと就業規則では明記されていない、また、パート労働者であっても解雇予告手当及び夏季賞与の支払いを要求する権利を有する、③については、会社は法令の周知義務を怠りX1に損害を与えたものとして、会社のこれらの行為は、不利益取扱い、団交拒否、支配介入及び報復的不利益取扱いであると主張した。

#### 4 組合の取消訴訟提起

組合は、本件事件について再審査を申し立てた一方で、京都府労委が棄却及び却下した部分について、平成13年12月3日、京都地方裁判所(以下、「京都地裁」)に取消訴訟を提起した(平成13年(行ウ)第29号事件)。

京都地裁は、平成14年11月15日、組合の請求を却下ないし棄却したが、組合は、控訴期間内に控訴しなかった。

## 第2 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

(1) 組合は、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、X2(以下、「X2」)である。

(2) X2は、昭和55年1月20日会社に雇用され、製造第2部の準備課等で働いていたところ、平成3年11月26日解雇された。

同年12月26日、X2は、京都府労委に解雇は不当労働行為に該当するとして救済を申し立てたが、平成5年10月22日棄却され(京都府労委平成3年(不)第9号事件)、さらに、同年11月5日、当委員会に再審査を申し立てたが、平成14年3月13日棄却され確定した(中労委平成5年(不再)第43号事件)。

また、X2は、京都地裁に従業員としての地位保全及び賃金の仮払いを求める仮処分を申し立てたが、平成5年8月20日却下され(平成3年(ヨ)第1588号事件)、平成6年7月14日、最高裁判所に申し立てた抗告が却下されて確定した(平成6年(ク)第267号事件)。

さらに、X2は京都地裁に従業員としての地位確認の訴えを提起したが却下され(平成14年(ワ)第3181号事件)、平成17年2月23日、大阪高等裁判所で控訴が棄却された(平成16年(ネ)第179号事件)。

(3) 会社は、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、本件初審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」)があり、会社とユニオン・ショップ協定を締結している。

### 2 本件以外の救済申立て等について

(1) 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京都府労委に救済申立てを行った(京都府労委平成9年(不)第5号事件、以下、「9不5事件」)。

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組合活動を会社の職制が妨害したり、会社が組合との団交に応じないことは不当労働行為であるとして、団交応諾等を求めて救済申立てを行った(京都府労委平成10年(不)第1号事件、以下、「10不1事件」)。

同年9月17日、組合は、同年7月23日及び9月11日に団交を申し入れたが会社が応じなかったとして、10不1事件に救済申立てを追加した。

同年12月15日、10不1事件は9不5事件に併合された(以下、「9不5・10不1併合事件」)。

平成11年9月8日、京都府労委は、9不5・10不1併合事件に関し、X1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ないしは棄却した。

同年9月21日、組合は、同事件について当委員会に再審査を申し立てたが、平成17年6月15日に棄却された(中労委平成11年(不再)第37号事件)。

(2) 平成10年9月1日、X2は、組合及びX2が会社を提訴した損害賠償請求事件の原告本人尋問において、X1が組合結成時からの組合員であると陳述した。会社は、この時初めて、このような組合の主張を知った。

(3) 同年10月15日、組合は、10不1事件の準備書面において、X1が組合結成時からの組合員であると主張した。

11月頃、会社の人事部長Y1(以下、「Y1部長」)や嘱託職員X3(以下、「X3」)が、X1に対し、X2がX1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、X1が、組合には入っておらず、無関係であると答えたところ、X3から、それならば、裁判に証人として立つか、文書を書いた方がいい。組合員でないのなら、はっきりさせたほうがよいと言われたことがあった。

(4) 平成11年1月29日、9不5・10不1併合事件の初審第6回審問において、組合は前記(2)の本人調書を京都府労委に書証として提出したが、X1を証人として申請しなかった。そこで、京都府労委は、職権によりX1を証人として採用し、同年3月23日の初審第7回審問において尋問することを決定した。

(5) 同年3月11日、X1から、証人呼出状に対し、「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 X2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」等と記載した書面(以下、「不出頭理由書」)が京都府労委会長宛に提出された。

- (6) 同年3月31日、京都府労委事務局担当職員が、X1の自宅に直接電話し、面談による調査を行おうとしたところ、X1は、不出頭理由書と同内容の回答を繰り返し、また、「関係がない」との理由で面談を拒否した。
- (7) 同年5月7日、組合は、会社が平成10年9月以降、X1に対して組合からの脱退を強要し、かつ、X1をして、9不5・10不1併合事件において組合員でない旨の不出頭理由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、京都府労委は、同時期においてX1が組合員であったとは認められないとして却下した(京都府労委平成11年(不)第4号事件、以下、「11不4事件」)。
- (8) 同年10月5日、組合は、11不4事件の初審第1回審問において、組合役員として「X1」との記載及び押印がなされている大学ノートの紙面を切り取ったものを、平成7年3月12日付けの書証として提出した。また、同審問において、X2は次の趣旨の陳述をした。
  - ① X1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、X1本人もやめるとは言っていないから、X1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役職及び氏名であり、X1との記載及び押印は、同日、X1の自宅で、X1本人が署名捺印したものである。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、X1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 X1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 X1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(4)のX1の職権証人採用の際、組合からはX1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X1に事情を聞いたことはない。

### 3 X1 の入社から退社までの経過

- (1) 平成2年1月頃、X1は、パートタイム職員として、会社に入社した。X1は入社時及び面接を受けた際に、時間給、勤務時間、休日について説明を受けた。
- (2) X1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) X1が入社当時、会社は、パートタイム職員との間に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。また、就業規則において、パートタイム職員の取扱いについては、特に明記はされていなかった。なお、就業規則の退職金にかかる規程は、以下のとおりである。

「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) X1は、健康保険及び厚生年金保険の加入要件を満たしていたが、会社は、X1にかかる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、X1は被保険者としての確認を受けていなかった。また、X1は雇用保険の被保険者資格も満たしていたが、会社は、雇用保険についても、X1が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、X1は被保険者としての確認を受けていなかった。これらのことはX1も知っていた。

会社は、パートタイム職員については、本人が希望した場合のみ会社に申し出させ、届出を行っていたが、X1は会社に申し出ていなかった。X1は、会社に申し出なかった理由について、詳しいことを聞くと会社からにらまれ辞めてくれと言われそうで聞く勇気がなかったと述べた。

- (5) 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を交わすようになり、同年2月1日、会社は、X1とも雇用契約期間を7月31日までとする「雇入通知書」を作成し交付した。
- (6) 「雇入通知書」の主な内容は、勤務時間は午前9時から午後3時50分、休憩1時間、勤務日は月曜日から金曜日及び特定の土曜日、基本賃金時間給は825円、賃金締切日20日、賃金支払日27日、賞与有り(時期7月及び12月)、退職金無しとなっていた。

また、賞与については、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。

- (7) 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X1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」と同内容であったが、勤務時間は午前9時から午後4時50分までと1時間長くなっていった。

会社は以降、X1との間で、雇用契約期間を平成9年6月1日～10年5月30日、10年5月1日～11年4月30日、10年10月21日～10年12月20日、10年12月21日～11年3月20日、11年3月21日～11年6月20日、11年7月1日～11年9月30日、11年10月1日～11年12月31日、12年1月1日～12年3月31日、12年4月1日～12年6月30日として雇用契約を更新した。

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、X1が確認の上押印していたが、X1は内容に異議を述べなかった。また、この間、X1に支給された賞与は、寸志程度であった。

- (8) 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」

- (9) 平成12年5月30日、Y1部長は、会社の旧事務所の1階でX1に対し、6月30日で期間満了であるので退職してほしい旨伝えた。X1からは、特に異議はなく、「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」と聞かれたので、Y1部長は月末(30日)まで来てくれと言った。

なお、この時点でX1は、64歳に達していた。

- (10) 同年6月30日、X1は、会社を退職した。退社に当たって、Y1部長がX1に「きょうで退職やな、円満退社ですな」と言うと、X1は「お世話になりました。ありがとうございました」と答えた。Y1部長は、親睦会の餞別金をX1に渡した。会社は、X1に、退職金、解雇予告手当を支給しなかったが、X1は

特に異議を述べなかった。

- (11) 同年7月19日、会社は、夏季賞与を支給したが、X1には支給しなかった。会社は、支給日に在職しない者に、これまで賞与を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。
- (12) 同年7月27日、会社からX1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 組合による団交申入れ及び本件救済申立て等の経過

- (1) 平成12年7月28日、X2は、同月27日付けの7項目(①就業規則を組合側に渡すこと、②本年夏の夏季賞与について、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)が記載された団交申入書をY1部長に渡そうとしたが、受取りを拒否された。

なお、この時、X2はY1部長に対し、X1に関わる事項については何も言わなかった。

- (2) 同年8月4日、組合は、7月28日の団交申入れに対して会社が団交に応じなかったとして、京都府労委に救済を申し立てた(本件申立て)。

なお、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) 同年9月26日、京都府労委において、第1回調査が行われ、X1が補佐人として出席し、次の旨陳述した。

- ① X1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X1の雇用保険の手続きを取るよう会社に求める。

- ③ 会社が雇用保険の手続き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13万円の支払いを会社に求める。

- ⑥ 6月30日まで勤務したことに対する夏季賞与約5万円の支払いを会社に求める。

- ⑦ 直ちに厚生年金保険の手続き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

X2の解雇を直ちに撤回することを会社に求める。

⑨ X1は、組合の組合員として、前記の要求にかかる会社との交渉を組合の委員長であるX2にすべて委任している。

(4) 同年9月26日、X1は、雇用保険の被保険者であったことの確認請求書を伏見公共職業安定所(以下、「伏見職安」)に提出した。会社は、伏見職安からX1の雇用保険についての問い合わせを受け、伏見職安の指導に従い、2年間の雇用保険料を遡及して支払った。

同年10月4日、伏見職安所長は、X1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) 同年10月5日、X1は、会社で雇用保険にかかる書類を受取り、会社に雇用保険料13,877円を支払った。

(6) 同年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。

① 就業規則を組合側に渡すこと。

② X1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。

X1組合員ははっきりと報告している。

「Y1は言う。「X2(組合委員長)とつるんで」と。

X2組合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、侮辱し、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。

失業保険の書類を会社に取りに来る時には、一人で来い。組合の者とかと来たら会社に入れない。」とか、「X2(組合委員長)は代理人として認めん。X2は関係ない。X1、おまえの問題だ。X2が来たらあかん。」とか、「X2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X4さん、X5さんの労災事故隠しについて。

⑤ その他

(7) 同年10月18日、組合は、同月7日付けの団交申入れに対して、会社が団交に応じなかったとして、京都府労委に救済申立てを追加した。

(8) 同年10月27日、組合は、会社のX1に対する解雇予告手当、退職金、雇用保険、夏季賞与、厚生年金保険、労働災害にかかる取扱いが不当労働行為であるとして京都府労委に救済申立てを追加した。

- (9) 同年12月22日、X1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Y2及びY1部長を、X1に退職金を支払っていないことについて労働基準法違反で告訴した。
- (10) 平成13年3月1日、X1は京都南社会保険事務所(以下、「社会保険事務所」)に厚生年金保険問題での会社に対する指導と命令を依頼し、同年5月15日、組合は社会保険事務所に健康保険及び厚生年金保険の不加入問題について、事業所調査の結果について照会した。これに対し、社会保険事務所の業務第二課長Z1は平成13年度調査の最初に実施する予定である旨を組合に連絡した。
- (11) 平成13年4月17日、X1は会社を雇用保険法違反で京都地方検察庁(以下、「京都地検」)に告訴した。
- (12) 平成14年5月27日、会社は、X1に雇用保険基本給付金60日分として202,800円を支払った。
- (13) 同年6月26日、京都地検は、X1が労働基準法違反及び雇用保険法違反で会社を告訴していた事件について不起訴処分とした。
- (14) 平成17年6月17日、Y1部長は、京都府労委の命令が出された後、会社に在籍するパートタイム職員4名に対して、雇用保険及び厚生年金保険について、加入したい人は今からでも加入の受付を行うと告げたところ、2名から加入の応募があり、加入の手続きを取ったと証言した。

### 第3 当委員会の判断

- 1 X1に対する不利益取扱い及び報復的不利益取扱い並びに組合に対する支配介入について(前記第1の1②及び③について)
  - (1) 初審命令は、X1に対する不利益取扱い及び報復的不利益取扱い並びに組合に対する支配介入について、以下のとおり判断した。
    - ア X1に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入については、組合が平成12年7月28日に団交を申し入れるまでの間において、X1が組合員であったと認めることはできないが、その後9月26日までの間に組合加入したと認められ、組合が不当労働行為があったと主張する時点で、X1は組合員とは認められないから、組合には救済を求める適格がなく、却下せざるを得ない。なお、組合が不利益取扱い及び支配介入と主張する事由について、念のために判断すると、いずれも会社の取扱いに正当な理由が認められるか又は会社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、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらないことも明らかである。

イ 報復的不利益取扱いについては、X1は遅くとも平成12年9月26日には組合に加入したと認められることから、組合は救済を求める適格を有するが、①解雇予告手当については、X1の雇用契約は、本来予告を欠いても違法とはいえないものであったが、会社は雇用契約を更新しないと30日前に予告していることが認められ、会社に解雇予告手当の支払義務はないことは明白である、②退職金については、パートタイム職員に退職金が支給されたことはなく、就業規則にも退職金がないことが明記されるようになってからも、X1もこれに同意してきたと認められ、会社に退職金の支払義務はないことは明白である、③平成12年度夏季賞与については、賞与は支給日に在職している者にのみ支給されるとの慣行が成立していたものと認められ、会社に当該賞与の支払義務はないことが明白である、④厚生年金保険及び雇用保険については、会社は、パートタイム職員については本人の要望に基づき、被保険者の届出を行っていたが、X1はそうした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、会社は職業安定所から雇用保険の届出及び保険料の支払いの指導を受けるや即座にこれに従ったことから、組合の主張するように意図的にX1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。

(2) これに対し、組合は、(i)X1は、組合結成当初から一貫して組合員である、(ii)解雇予告手当、退職金及び平成12年度夏季賞与の支払いに関して、パート労働者には退職金がないと就業規則では明記されていない、(iii)パート労働者であっても解雇予告手当及び夏季賞与の支払いを要求する権利を有し、会社は雇用保険及び厚生年金保険の加入手続きを取る義務があるにもかかわらず、救済申立てを行ったことを理由に申立て後においても是正を行わないと主張する。

(3) 当委員会もX1及び組合に対する会社の行為は、不利益取扱い又は支配介入若しくは報復的不利益取扱いのいずれにも該当しないと判断する。

ア 組合は、X1が組合結成当初から組合員であると主張する。しかしながら、①平成11年3月11日、京都府労委の職権による証人呼び出しに対し、X1は、「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X2はよしワカタと言いました。」と応じないことを書面で通知したこと(前記第2の2(5))、②同年3月31日、

X1 は、京都府労委事務局担当職員に対し、「関係がない」との理由で面談を拒否したこと(同 2(6))、さらに、③同年 10 月 5 日、11 不 4 事件において、X2 は、(i)組合は組合費を徴収しているが、X1 は数年前から組合費を払っていない、(ii)X1 は組合の執行委員会に何年も前から参加していない、(iii)X1 は何年も前から書記長や副委員長として実質的な仕事はできていない、(iv)不出頭理由書に関する事情を X1 に尋ねたことはないと陳述したこと(同 2(8))、その後、X1 は平成 12 年 6 月 30 日に退職したが、その間に組合員であることを会社に伝えた事実は認められないこと、④同年 7 月 19 日に会社は夏季賞与を支給したが(同 3(11))、同月 27 日、X1 の銀行口座には 6 月 21 日から 30 日までの賃金が振り込まれたのみであったこと(同 3(12))、⑤同月 28 日に X2 が当委員会において、X1 のことに関しては何も触れずに、夏季賞与の支給等にかかる団交申入書を Y1 部長に渡そうとしたこと(同 4(1))、⑥同年 8 月 4 日に 7 月 28 日の団交申入れに会社が応じなかったことは不当労働行為に該当するとして、組合が京都府労委に救済を申し立てた際、申立書に「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。」と追記して、組合員の名前を明かすことを予告したこと(同 4(2))、⑦そして、9 月 26 日に至って、X1 が組合員であることを明かしたことが認められる(同 4(3))。

こうした一連の経緯を考慮すると、X1 が退職した平成 12 年 6 月 30 日時点においては、同人と組合との関わりを示す事実は認められないので、同人が組合員であったとの疎明がないといわざるを得ないが、7 月 19 日の会社の夏季賞与の支払いに際し、X1 には同月 27 日の給与残額の支払いのみで夏季賞与の支給はなく、組合が、同月 28 日に夏季賞与等について会社に団交を申し入れ、同年 8 月 4 日、京都府労委に救済申立てを行った際に組合員の氏名の開示を行うことを予告し、9 月 26 日の京都府労委の事件調査において X1 が組合員であることを明らかにしたことからすると、X1 は退職後の 7 月 27 日から 9 月 26 日までには組合員となったと推認できるというべきである。

そうすると、X1 が組合結成当初からの組合員であるとの組合の主張は採用することはできず、組合の救済申立てのうち、X1 に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入については、組合が当該行為が行われたと主張する 6 月 30 日の時点で、X1 は組合員であるとは認められないので、組合には救済を求める適格がないとした初審判断は相当である。

イ 前記アのとおり、X1 は、7 月 27 日から 9 月 26 日までには組合員となった

と推認されるので、報復的不利益取扱いに関し、組合の主張を検討する。組合は、解雇予告手当、退職金及び平成 12 年度夏季賞与の支払いに関して、就業規則上、パート労働者には退職金がないと明記されていない、また、パート労働者であっても解雇予告手当及び夏季賞与の支払いを要求する権利を有し、会社は雇用保険及び厚生年金保険の加入手続きを取る義務があるにもかかわらず、救済申立てを行ったことを理由に、申立て後においても是正しないことは報復的不利益取扱いであると主張する。しかしながら、

① 解雇予告手当について、X1 は、会社に平成 2 年 1 月にパートタイム職員として入社したが、平成 8 年頃から、会社がパートタイム職員と雇用期間を定めた雇用契約書を取り交わすようになったことから、X1 と会社との間においても同年 2 月 1 日以降から同契約書が取り交わされ、以後、期間の定めのある雇用契約となったことが認められる。このような期間の定めのある契約の場合、労働基準法第 20 条の適用はないが、数次にわたって契約の更新を行う場合には、実質的には期間の定めのない雇用契約とみなされることも少なくはない。しかし、会社は、X1 の退職予定日の 30 日前の平成 12 年 5 月 30 日に雇用契約を更新しない旨を通知したことが認められ、X1 に対する解雇予告手当の支払義務は生じない。

② 退職金について、X1 は、前記①のとおり、期間の定めのある雇用契約によるパートタイム職員であることが認められ、雇用契約書には、退職金がないことが記載されていることが認められる。また、平成 11 年 2 月 10 日作成の就業規則には、パートタイム従業員には退職金が支給されないことが明記され、さらに、会社が過去、パートタイム職員に対して退職金を支給したとの事実もないことからすれば、会社には X1 に対する退職金の支払義務があるとは認められない。なお、組合は、X6 や X2 は臨時工であるのに退職金が支払われ、X1 に支払われないのは不公平だと主張するが、X6 や X2 は正社員として雇用され、その後臨時工に身分変更されたものであって、X6 や X2 に退職金が支給されたからといって、X1 に対する退職金の支給に関し、影響を与えるものではない。

③ 平成 12 年度夏季賞与について、会社においては、夏季及び冬季賞与の取扱いに関し、就業規則に定めはないものの、支給日に在職している者のみに支給するという慣行が成立していたことが認められる(同 3(11))。

すると、夏季賞与の支給日であった平成 12 年 7 月 19 日には既に退職(6 月 30 日)していた X1 に対し、会社は、支払義務を負わないとするのが相当であって、就業規則に明記されていないことをもって、受給権があると

する組合の主張は採用することはできない。

- ④ 雇用保険及び厚生年金保険について、会社は、雇用保険の手続きについては、伏見職安の指導に基づき速やかに行っており、雇用保険の被保険者の手続きを怠ったことによる受給額の減額相当分についても支払ったことが認められる。厚生年金保険の取扱いについては、会社は、資格確認の手続きを未だ行っていないが、組合が社会保険事務所に対し、会社への指導を要望したことは認められるものの、社会保険事務所が会社に対し指導したとの事実は認められない。してみると、会社が京都府労委に申立てを行ったことを理由に X1 の厚生年金保険の被保険者確認を妨害しているとまでいえないから、報復的不利益取扱いに当たらない。

2 平成 12 年 7 月 28 日申入れの団交拒否について(前記第 1 の①(i)について)

- (1) 初審命令は、平成 12 年 7 月 28 日の団体交渉申入れの時点において、X1 は組合員であったと認められず、かつ、申入れの時点において、会社に組合員が存在したとの疎明もないから、組合は、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とし、また、会社は少なくとも 9 月 26 日より前に X1 が組合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、会社が団交に応じなかったことは不当労働行為に該当しないと判断した。
- (2) これに対し、組合は、X1 は組合結成時から組合員であったのであり、団交の目的は X1 の主張を実現するためのものであると主張する。
- (3) 当委員会も会社が団交に応じなかったことは、不当労働行為に当たらないと判断する。

X1 と組合との関係については、前記 1 の(3)アのとおり、X1 は 7 月 27 日から 9 月 26 日までには組合員となったと推認されるが、組合員であることを会社が知ったのは、平成 12 年 9 月 26 日と認められ、その他会社と雇用関係にある組合員がいるとの事実もないことから、会社が当該団交の申入れ(前記第 1 の①(i))に応じないことをもって、不当労働行為に当たるとはいえない。

3 平成 12 年 10 月 7 日付けの団交申入れについて(前記第 1 の①(ii)について)

- (1) 初審命令は、平成 12 年 10 月 7 日付けの団交の申入れに会社が応じなかったことに関して、以下のとおり判断した。

ア 退職した労働者であっても、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、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交の申入れがなされる限り、いわゆる駆け込み訴えとして、その限りにおいて労働組合法第 7 条第 2 号の「雇用する労働者」

に含まれると解され、組合が求める団交事項には、X1 の会社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、かつ、団交を申し入れた 10 月 7 日は、X1 の退職から 3 箇月程度しか経過していないことからすると、組合は、当該事項に限って、会社に団交を求めることができるかと解され、会社が、組合に「雇用する労働者」が存在しないことを理由に団交に応じようとしなかったことは是認できない。

イ 解雇予告手当、退職金及び 12 年度夏季賞与の支払いに関して、組合は、団交を通じて、会社にそれぞれの支払いを求めているが、これらの事項にかかる要求については、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、団交を命じることは妥当ではない。

ウ 雇用保険問題に関して、X1 が雇用保険の被保険者である旨の確認を平成 10 年 10 月 4 日以降受けており、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ものの、会社が過去に X1 の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 日減少したことに伴う受給額の減少相当分を、会社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ことから、受給額が 60 日分減少したことの取扱いに限り、団交を行う利益を有しているのであるから団交を拒否することはできない。

エ 厚生年金保険問題について、平成 12 年 10 月 7 日付け組合の団交申入書の交渉項目には、明示的に含まれていないが、失業保険等々に含まれることは会社も認知していたものと推認されること、また、時効による制約があるものの X1 が被保険者としての確認を受けることも未だ可能であることから、この問題は未解決であるのであって、団交を行う利益を有することは否定できず、会社は団交に応ずる義務がある。

- (2) 組合は、解雇予告手当、退職金及び平成 12 年度夏季賞与の支払いに関して、パート労働者には退職金がないと就業規則では明記されておらず、パート労働者であっても解雇予告手当及び夏季賞与の支払いを要求する権利を有し、会社は雇用保険及び厚生年金保険の手続きを行う義務があるので義務的団交事項であると主張する。
- (3) 会社は、雇用保険の加入及び雇用保険法所定の届出を怠ったことによる受給額減額分の支払い並びに厚生年金保険の加入の取扱いについて、以下のとおり主張する。

ア X1 は円満に退職し、この間、団交の申し入れ事項のいずれについても要求したことがなく、組合のこじつけに過ぎない。また、失業保険、厚生年金保険等の加入の問題は労働関係の清算の問題とはいえず、労働関係の清算に関する直接的な申立事項はすべて斥けられているような場合にまで駈け込み訴えを認めるのは相当ではない。

イ 雇用保険の失業給付問題については、確認手続きを取り、既に解決済みであったもので、届出の遅延による受給額の減少があったとしても、X1 は在職中から被保険者としての扱いを受けていなかったことは熟知していたのであるから、慰謝料として支払いを請求することはできないし、仮にできたとしても団交において交渉すべきものではない。さらに、雇用保険未加入によって減額された受給額相当分については、平成 14 年 5 月 27 日 X1 の承諾を得て 202,800 円を支払い済みであることから被救済利益はない。

ウ 平成 12 年 10 月 7 日付けの団交の交渉項目は、いずれも具体的に表記されており、特に類似する事項である失業保険については具体的に明記されているが、厚生年金保険については触れていない。また、X1 の年齢を考慮すれば、厚生年金保険問題について交渉しても実益はほとんどないことが明らかであり、これに加えて、X1 自身が拠出金の負担が生ずるため厚生年金保険に加入する意思がないと明言していた。

(4) 当委員会は、平成 12 年 10 月 7 日付けで組合が申し入れた団交について、会社は応じなければならぬと判断する。

ア X1 は、平成 12 年 6 月 30 日に会社を退職し、同年 9 月 26 日に組合員であることを会社に明らかにし、同日、夏季賞与等を会社に対して求めたものの会社が応じなかったことから、組合が同年 10 月 7 日に X1 の夏季賞与の支払い等を求め会社に団交を申し入れたことが認められる(前記第 2 の 4(6))。そうすると、X1 は、社会通念上、退職後合理的な期間内に労働組合に加入し、かつ、社会通念上合理的な期間内に団交の申入れがなされているとすることができるから、労働組合法第 7 条第 2 号の「雇用する労働者」と認められ、退職に伴う労働関係の清算に関する事項に限って、組合は会社に団交を求めることができる。と解される。

ところで、会社は、X1 は円満に退職し、この間、団交の申し入れ事項のいずれについても要求したことがなく、組合のこじつけに過ぎないと主張するが、退職金、解雇予告手当、雇用保険の受給などは、退職・解雇に伴い発生する事項であり、平成 12 年度の夏季賞与も X1 の退職後に支払われたのであるから、退職日以前には要求を行い得ず、就業規則の整備など会社として十

分ではなかった点を考慮すると組合の要求もあながちこじつけとまではいえない。また、そもそも退職金、解雇予告手当、夏季賞与等は、会社には支払義務がないと主張する場合であったとしても、X1 との労働関係の清算に関する事項であるので、組合がその事項に関して団交の申し入れを行っている以上、会社は団交に応じて、支払義務のないことを説明する義務を負うものであるから、会社の主張を採用することはできない。

イ 会社は、前記(3)アのとおり、労働関係の清算に関する直接的な申立事項はすべて斥けられているような場合にまで駈け込み訴えを認めるのは相当ではないと主張する。しかしながら、雇用保険(失業保険)及び厚生年金保険はともに、一定の労働条件を満たす雇用者に対しては、会社が被保険者としての届出を義務付けられるものであるから、当然に労働関係の清算にかかる事項であって、会社の主張は採用することはできない。

ウ 会社は、前記(3)イのとおり、雇用保険の失業給付問題については、慰謝料として支払いを請求することはできないし、仮にできたとしても団交において交渉すべきものではない。さらに、雇用保険未加入によって減額された受給額相当分については、支払い済みであることから被救済利益はないと主張する。

しかしながら、会社は、その雇用する労働者が一定の勤務要件を満たす場合には、雇用保険法及び厚生年金保険法所定の届出を行わなければならない義務を負うところ、パートタイム職員に対しては、加入したいと希望する場合にのみ、会社にその旨を申し出させて、加入の取扱いを行っていたことが認められる(同 3(1)、(2)及び(4))。しかるに、こうした取扱いは、雇用者をして加入の申し出を躊躇させ、結果として適切な取扱いの妨げとなることが生じることも考えられる。このことは、X1 が会社に在職中は、雇用契約の更新が行われないことを不安に思い申し出られなかったと述べているほか、本件申立て後に会社がパートタイム職員に被保険者としての手続きを取ることと通知したところ、パートタイム職員 4 名のうち 2 名が手続きを取ることに応じていることから裏付けられる(同 4(14))。してみると、X1 は退職までの間に何らの申し出も行わなかったといえるのであるが、それは、会社の手続きに問題があったためであるともいえ、会社の主張を採用することはできない。

なお、会社は、減額された雇用保険の基本手当 202,800 円の算定根拠について、伏見職安に聞いたとおり支払ったもので、X1 に対しては支払い済みであるので、被救済利益はないとも主張するが、当該減額分に関して、組合は

慰謝料として約 25 万円の支払いを求めているところ、会社が 202,800 円を支払ったことは認められるが(同 4(12))、X1 の要求額と会社の支払額には開きがあるうえ、その差額に関するも何ら説明していないのであるから、会社には、少なくとも支払額の算定根拠についての説明を行う必要があると認められる。そうすると、減額相当分を支払ったので被救済利益は失われ団交に応ずる義務はないとの会社の主張は採用することはできない。

エ 会社は、前記(3)ウのとおり、平成 12 年 10 月 7 日付けの団交申入書における交渉項目について、厚生年金保険については明記されていない、また、X1 の年齢を考慮すれば、厚生年金保険問題について交渉しても実益はほとんどないことが明らかであり、これに加えて、X1 自身が厚生年金保険に加入する意思がないと明言していたと主張する。

X1 は、平成 12 年 9 月 26 日、京都府労委における第 1 回調査において、組合の補佐人として、会社に雇用保険の手続きとともに厚生年金保険の手続きを求める旨陳述したこと、その後の 10 月 7 日の団交申入書において、組合は失業保険等々について団交を申し入れたことが認められる。このように、組合は、9 月 26 日の時点においては雇用保険及び厚生年金保険の手続きと述べているのに対し、団交申入書の交渉事項は、雇用保険ではなく失業保険と記載されているのであって、失業給付と混同していると受け取ることができる。その意味において、失業保険は例示と捉えるのが相当であって、会社もその点につき確認していないのであるから、厚生年金保険と具体的に明記されていないから、団交応諾義務がないとする会社の主張は採用することはできない。

また、X1 自身が拠出金の負担が生ずるため厚生年金保険に加入する意思がないと明言していたとの会社の主張も、X1 が積極的に厚生年金保険への加入を拒否していたとの具体的な疎明もないことから、会社の主張は採用することはできない。

さらに、会社は、X1 の年齢を考慮すれば、厚生年金保険問題について交渉しても実益はほとんどないとも主張するが、X1 の加入の実益があるかどうかはともかく、X1 は厚生年金保険への加入の手続きを取ることを求めているのであるから、X1 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会社が講ずるべき措置に関して、団交を通じて説明を行う義務があり、会社の主張は採用することはできない。

以上から、平成 12 年 10 月 7 日付けで組合が申し入れた団交について、会社は拒否する理由がなく、応じなければならない。

#### 4 救済方法について

平成12年10月7日付けで組合が申し入れた団交について、会社は応ずる義務を負うことは前記3(4)のとおりであるが、このうち、X1の退職金、解雇予告手当、平成12年度夏季賞与の支払いについては、会社に支払い義務がないと認めることが相当であり、審査の過程において、支払い義務がないことが組合に対して示されたというべきであるほか、会社には他に組合員はいないことから、団交を行う意義は失われている。

よって、この部分については、団交を命じないこととし、雇用保険及び厚生年金保険加入問題については、団交応諾を命じることとして、初審命令主文第1項を維持することが相当である。

#### 第4 結 論

以上の次第であるから、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年10月19日

中央労働委員会

第二部会長 菅 野 和 夫 ㊞