

命 令 書

三重県津市桜橋3丁目444番地
申立人 三重一般労働組合
代表者 執行委員長 X

三重県鈴鹿市石薬師町字寺東452番地68
被申立人 社会福祉法人けやき福祉会
代表者 理事長 Y

上記当事者間の平成17年(不)第4号不当労働行為事件について、当委員会は、平成18年8月4日開催の第543回公益委員会議において、会長西澤博、公益委員松本英雄、同森美穂、同井上博が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

被申立人社会福祉法人けやき福祉会は、申立人三重一般労働組合から申入れのあった、組合員である A に係る解雇及び未払い残業代の問題を議題とする団体交渉に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の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人けやき福祉会（以下「被申立人」と言う。）に栄養士として雇用されていた A の解雇問題等について、申立人三重一般労働組合（以下「申立人」と言う。）が団体交渉を申し入れたことに対し、被申立人が A の解雇は残業代の詐取によるものであり団体交渉拒否には正当な理由があるとしてこれを拒否したことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人の申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 被申立人は、謝罪文の交付及び掲示をしなければならない。

第2 不当労働行為を構成する事実についての主張の要旨

1 申立人の主張

(1) 団体交渉拒否について

被申立人に栄養士として雇用されていた A は、平成 17 年 8 月 29 日に、同年 9 月 30 日に解雇する旨の予告を受けた。申立人は、同年同月 1 日に A が組合員であることを被申立人に通告し、解雇の撤回、給食業務の外部委託の撤回及び今後の労働条件について、同年同月 15 日に団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対し、被申立人より同年同月 21 日に「不当労働行為になっても団体交渉に応じない。」との返答があった。

申立人は更に、同年同月 16 日及び 27 日付けで団体交渉を開催するよう申し入れたが、それぞれ被申立人より団体交渉を拒否する旨の回答書を送付された。

また、申立人は同年 10 月 12 日、未払い残業代について同年同月 18 日に団体交渉を開催するよう申し入れたが、被申立人はこれを無視した。

更に、同年同月 18 日、未払い残業代及び解雇問題等について同年同月 25 日に団体交渉を開催するよう申し入れたが、同年同月 21 日、被申立人より「解雇の撤回は考慮の余地がない。」と団体交渉を拒否する旨の回答書を送付された。

以上の被申立人の行為は、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。

(2) 団体交渉拒否の不当性について

ア 駆け込み訴えについて

被申立人は、団体交渉を拒否した理由として、A が解雇通告を受けた後に駆け込み訴えをしたことをあげているが、A が組合員になったのは平成 14 年 3 月 16 日であり、加えて、解雇予告後あるいは解雇後の組合加入であっても、団体交渉応諾義務があることは明確であり、団体交渉拒否の正当な理由にはならない。

イ 残業代の詐取を理由とする団体交渉拒否の不当性について

被申立人は、団体交渉拒否の理由に A が残業代を詐取したことをあげているが、残業代の詐取は一切ない。

また、一般論として解雇の原因に残業代の詐取があったことを理由に団体交渉拒否はできない。

ウ 請求の一部取下げについて

被申立人は、申立人が労働組合法第7条第1号及び第3号違反にかかる申立てを取り下げたことを指摘し、「解雇を承認した。」と主張し、「その当時においては違法性があったとしても、現在としては違法ではない。」と主張するが、申立人が A の解雇を承認した事実はない。

(3) 団体交渉事項について

ア 解雇の撤回について

労働者にとって解雇は最大の労働条件の変更であり、解雇の必要性、就業規則のどのような条文による解雇であるかの確認、解雇回避の努力の確認及び提案、他の業務への配置転換の可能性及び合意退職に向けての努力等、様々な角度から団体交渉の必要がある。

イ 給食業務の外部委託の撤回について

給食業務の外部委託について、被申立人は労働条件に関係しない純粋な経営判断の問題であると主張しているが、そうであったとしても、Aの解雇を正当化するものではない。給食業務の外部委託については、A及び申立人に対する解雇の必要性の説明、他の業務への配置転換等の内容についての協議及び理事の報酬の削減等の経営努力等について団体交渉の必要がある。

ウ 今後の労働条件について

今後の労働条件については、他の業務への配置転換の可能性、合意退職の場合であれば、退職金の上積み等の様々な問題について団体交渉の必要がある。

エ 未払い残業代の支払いについて

被申立人が労働基準法に違反し、1日の残業時間から30分未満を切り捨てていることからその是正を求めようとしたものであり、また、このことは、制度上の問題であることから、法律に基づき A のみならず全職員に是正を求めようとしたものである。労働組合の要求としては当

然のものであり、その実施にあたっては細部について労使で確認することが不可欠である。

更に、Aの未払い残業代について、津労働基準監督署に申請した結果、被申立人より75,861円の振込みがあったが、明細を被申立人に確認し、不足分があれば請求するために団体交渉を行う必要がある。

2 被申立人の主張

(1) 団体交渉拒否の正当性について

ア 駆け込み訴えについて

Aの申立人への組合加入は、解雇予告の段階とはいえ被解雇者の加入と同様の駆け込み訴えである。8月29日に実質上の解雇をされたときには未だ組合員でなかったAを代表して申立人が団体交渉をすることは許されない。

イ 残業代の詐取を理由とする団体交渉拒否について

Aの解雇理由は、残業代の詐取によるものであるのに労働組合の圧力を利用してその撤回を求めることは到底許されない。

また、Aは、申立人を通じて解雇の撤回等を団体交渉事項とする申入れをする一方で、他方では堂々と窃盗行為を行っており、そのような組合員の解雇の撤回等について、団体交渉に応じる必要はない。

ウ 請求の一部取下げについて

申立人が、平成18年2月6日付け上申書で請求する救済の内容のうち、Aの解雇の撤回及び原職復帰を取り下げたのは、解雇の効力を承認したものである。

申立人がAの解雇を承認している以上、給食業務の外部委託の撤回、解雇の撤回及び今後の労働条件について交渉をする理由も必要もないことになり、被申立人の団体交渉拒否については、事後的に正当性を取得している。

(2) 団体交渉事項について

ア 解雇の撤回について

Aの解雇理由は、夫であり前施設長であったBと共謀して、残業代の詐取を行ったことによるものであるから、即時の懲戒解雇が相当であったが、Bが自発的に退職することになり、Aの将来を

考えて予告解雇としたものである。A の解雇理由が残業代の詐取によるものである以上、実りある団体交渉は始めから期待できないため、解雇の撤回は団体交渉事項とはなりえない。

イ 給食業務の外部委託の撤回及び今後の労働条件について

前記アで主張しているとおりの解雇の撤回が団体交渉事項となりえない以上、給食業務の外部委託は A の解雇となんら関係しない純粋な経営判断の問題であり、また、A の今後の労働条件も団体交渉事項となりえないため、申立人との団体交渉によって合意するようなものは存在しない。

ウ 未払い残業代の支払いについて

A がいう残業代の実態とは、B と A が共謀して、架空の出退勤時刻をタイムカードに記載し、B の決裁のうえで、残業代として不正に A に支払ったものであり、申立人は、架空の残業時間を更に増やして詐取金額を増加させようとして、団体交渉を申し入れてきたのである。

被申立人が A に対し、詐取した残業代の返還を請求する権利はあっても、A が被申立人に対し未払い残業代の支払いを請求できる権利はない。

よって、「未払い残業代の支払いについて」を団体交渉事項とする団体交渉に応じる義務はないので、これに応じなかったとしても違法ではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人は、肩書地に社会福祉施設である鈴鹿けやき苑を置き、身体障害者、老人デイサービス等の社会福祉事業を営む社会福祉法人であり、本件申立時の従業員数は約 60 名である。
- (2) 申立人は、肩書地に事務所を置き、三重県内を中心とする個人加入の合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は 602 名である。
- (3) A は、平成 12 年 4 月 1 日に、被申立人に栄養士として採用され、給食業務に従事していた。平成 14 年 3 月 16 日、A は申立人に加入し

た。(甲第 12 号証、乙第 24 号証)

2 解雇予告の状況

(1) 被申立人は、平成 17 年 7 月 22 日付けの「監事監査の実施について」と題する書面により、被申立人監事に監査を依頼した。同書面には、同年同月 21 日に開催した被申立人理事会の審議において、総括指導員（前施設長）である B の業務執行について不明確な事項が散見され、監査の実施が適当であると理事会で決議されたので、速やかな監査を依頼する旨が記載されていた。(乙第 1 号証)

(2) 前記(1)に対して、被申立人監事は、平成 17 年 7 月 25 日に、B の業務執行についての監査を実施し、後日、B が勤務実態がないにも関わらず A の残業を承認し、金員を詐取する等の背任行為を行っていること等を指摘する内容の監査意見書を被申立人に提出した。(乙第 2 号証)

(3) B は、平成 17 年 8 月 22 日付けで、同年同月 31 日をもって退職する旨の「退職届」を被申立人に提出した。

被申立人は、同年同月 31 日付け「人事異動通知書」により、B の退職を承認した。(乙第 14 号証、15 号証)

(4) 平成 17 年 8 月 29 日、A は、被申立人から口頭で同年 9 月 30 日に解雇する旨の解雇予告を受け、後日、「解雇予告」と題する書面を渡された。

同書面には、介護保険法改正による収入減のため、給食を直営方式から業務委託方式に変更するので栄養士は不要となり、他への配置転換も検討したが充足しているため人員整理する旨が記載されていた。(甲第 1 号証)

3 団体交渉拒否等の経緯

(1) 申立人は、平成 17 年 9 月 1 日付けで、通告兼申入書を被申立人に送付して、A が申立人組合員であることを通告し、「給食業務の外部委託の撤回について」、「解雇の撤回について」及び「今後の労働条件について」を団体交渉事項として、同年同月 15 日に団体交渉を開催するように申し入れた。(甲第 2 号証)

(2) 前記(1)に対して、被申立人は、団体交渉を拒否する旨の通告を申立人に行った。(甲第 3 号証)

(3) 前記(2)に対して、申立人は、平成 17 年 9 月 16 日付けで、抗議兼申入書

を被申立人に送付し、前記(2)の団体交渉拒否に抗議し、同年同月27日に団体交渉を開催するように申し入れた。

団体交渉事項は前記(1)と同じであった。(甲第3号証)

(4) 前記(3)に対して、被申立人は、平成17年9月21日付けで、回答書を申立人に送付し、Aは懲戒解雇相当と判断したが将来を考えて解雇予告をしたこと及び給食業務の外部委託は経営判断の結果であるので団体交渉に応じられない旨を回答した。(甲第4号証)

(5) 前記(4)に対して、申立人は、平成17年9月27日付けで、抗議兼申入書を被申立人に送付し、同年同月30日に団体交渉を開催するように申し入れた。

団体交渉事項は前記(1)と同じであった。(甲第6号証)

(6) 前記(5)に対して、被申立人は、平成17年9月28日付けで、前記(4)と同様の回答書を申立人に送付し、団体交渉に応じられない旨を回答した。(甲第7号証)

(7) 申立人は、平成17年10月12日付けで、抗議兼申入書を被申立人に送付し、残業代の計算を30分単位から1分単位にしたうえで、全職員に対して過去2年間の差額を支払うことを要求して、「未払い残業代の支払いについて」を団体交渉事項として、同年同月18日に団体交渉を開催するように申し入れた。(甲第8号証)

(8) 申立人は、平成17年10月18日付けで、抗議兼申入書を被申立人に送付し、団体交渉拒否を続けたこと等について抗議し、全職員に対して1分単位で残業代を計算して、過去2年分の差額を支払うよう要求するとともに、「未払い残業代の支払いについて」、「Aの不当解雇撤回について」及び「C施設長らの違法行為について」を団体交渉事項として、同年同月25日に団体交渉を開催するように申し入れた。(甲第9号証)

(9) 前記(8)に対して、被申立人は、平成17年10月21日付けで、Aの解雇の撤回は考慮の余地がないので、団体交渉に応じられない旨の回答書を送付した。(甲第10号証)

(10) 被申立人は、平成18年3月31日付けで、Aに対して、残業代算出の基礎金額及び基礎日数に誤りがあることが判明したので、再計算して算出した75,861円を同日にA名義の普通預金口座に銀行振込する旨通知した。(甲第14号証)

(11) 前記(10)に対して、申立人は、平成18年4月4日付けで、抗議兼団交申入書を被申立人に送付した。同書面には、前記(10)の文書は、申立人が、Aを含む全職員の残業代を1分単位で、過去2年間に遡って差額を支払うよう要求したが、被申立人が応じなかったため、津労働基準監督署に申告し、その結果、津労働基準監督署から是正勧告が出されたため通知してきたものであるが、申立人を無視し、計算根拠が全く明らかでない内容であるとして被申立人の姿勢に抗議するとともに、「1分単位での未払い残業代の支払いについて」及び「未払い残業代75,861円の根拠と不足金の支払いについて」を団体交渉事項として、同年同月11日に団体交渉を開催するように申し入れた。(甲第15号証)

(12) 前記(11)に対して、被申立人は、平成18年4月7日付けで、回答書を申立人に送付した。同書面には、団体交渉事項は、津労働基準監督署において、Aの不正行為と勤務実態の不明確を指摘したうえで退けられたものであり、1分単位での残業代未払いは存在せず、前記(10)は、被申立人が、当時の給与基礎額等を改めて調査した結果、当時の給与計算の責任者であったBの決裁誤りを津労働基準監督署と被申立人が同時に発見し、法令上の是正をしたものであり、申立人の要求に応える団体交渉事項は存在しないので、団体交渉申入れに対する応諾はしない旨が記載されていた。(甲第16号証)

4 本件申立ての経緯

(1) 平成17年11月2日、申立人は、被申立人の行為が労働組合法第7条第1号乃至第3号に違反する不当労働行為にあたるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

請求する救済の内容は、団体交渉応諾、Aの解雇撤回及び原職復帰並びに労働組合法第7条第1号乃至第3号に違反する不当労働行為についての謝罪文の提出及び掲示の3点であった。

(2) 平成18年2月6日、申立人は、本件申立てを労働組合法第7条第2号違反に限定し、請求する救済内容からAの解雇の撤回及び原職復帰を削除し、謝罪文の文面を労働組合法第7条第2号違反に限定した内容に差し替える旨の上申書を当委員会に提出した。

第4 当委員会の判断

1 団体交渉拒否の正当性について

被申立人は、第3の3で認定したとおり、Aの解雇撤回等を議題とする申立人の団体交渉申入れを一貫して拒否し続けている。

被申立人は、団体交渉拒否には正当な理由があると主張するので、以下検討する。

(1) 駆け込み訴えについて

被申立人は第2の2(1)アのとおり主張している。

しかしながら、本件では、Aの申立人加入時期は、第3の1(3)で認定したとおり解雇予告を受ける以前であり、被申立人の主張は失当である。

なお、駆け込み訴えの場合であっても、労働者が自らの解雇の有効性について争っていたり、解雇の有効性そのものは争ってなくても、退職金や未払い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、労働者が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、使用者は、当該労働者の労働組合法上の使用者として、労働組合との団体交渉に応じる義務があることは言うまでもない。

(2) 残業代の詐取を理由とする団体交渉拒否の正当性

被申立人は、第2の2(1)イのとおり、Aの解雇理由は残業代の詐取によるものであり、組合の圧力を利用して撤回を求めることは許されないと主張している。

しかし、Aの解雇理由が残業代の詐取であったとしても、本件のように申立人が組合員であるAの解雇について争い、第3の3で認定したとおり、解雇について団体交渉を申し入れている場合には、被申立人に団体交渉応諾の義務があることは明らかである。

よって、残業代の詐取を理由とする団体交渉拒否には正当な理由は認め難く、被申立人の主張は失当である。

(3) 請求の一部取下げについて

被申立人は、第2の2(1)ウのとおり主張している。

確かに、第3の4(2)で認定したとおり、申立人は、上申書を提出して、請求する救済の内容から解雇の撤回及び原職復帰を削除している。

しかしながら、申立人は、当委員会に対する申立事項から解雇の撤回及び原職復帰を取り下げたにすぎず、これをもって直ちに解雇の効力を承認

したとは認められない。Aの解雇の効力についての争いが未だに継続していることは、主張の内容や第3の3で認定した団体交渉申入書の団体交渉事項から明らかである。

以上により、被申立人が、団体交渉拒否について事後的に正当性を取得したとは言い難く、被申立人の主張は失当である。

2 団体交渉事項について

(1) 解雇の撤回等について

被申立人は、第2の2(2)ア、イのとおり、Aの解雇理由は残業代の詐取によるものであり、団体交渉によって合意するようなものはないと主張している。

しかし、申立人が残業代の詐取を否定し、解雇の不当性を主張している以上は、被申立人は申立人の申し入れた団体交渉に応じて、被申立人が解雇の理由としている残業代の詐取について、被申立人が調査し認定した事実をA並びに申立人に説明し、これに対するAの弁明なり、申立人の見解なりに十分耳を傾けつつ、被申立人の認定した事実の真実性を申立人に納得させるよう努力すべきであり、そのうえで、申立人の申し入れた団体交渉事項である解雇の撤回並びにこれに附随する給食業務の外部委託の撤回及び今後の労働条件について十分に協議に応ずるべきである。

(2) 未払い残業代の支払いについて

被申立人は、第2の2(2)ウのとおり、Aの残業は架空のものなので未払い残業代は存在せず、団体交渉に応じる義務はないと主張している。

しかしながら、被申立人が残業代の詐取があったと認定した事実については、その内容について団体交渉の場で申立人に十分説明し、協議を尽くすべきものであり、残業代の未払いは存在しないとする自己の見解を理由として、団体交渉に応じなかったとしても違法ではないとする主張は認められない。

また、本件では、第3の3(10)で認定したとおり、被申立人は、未払い残業代を再計算してAに支払う旨を通知しているが、第3の3(11)で認定したとおり申立人は計算根拠の説明を求めており、被申立人は団体交渉の場で十分説明すべきである。

よって、被申立人は、未払い残業代の明細やその他の未払いについて、

申立人組合員である A の問題に限定して協議に応ずるべきである。

3 結論

1、2で判断したとおり、被申立人が団体交渉を拒否したことについて正当な理由は存在せず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

申立人は、謝罪文の交付及び掲示を求めているが、本件における諸般の事情を考慮すると、主文の救済をもって足りると考える。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成18年8月4日

三重県労働委員会

会 長 西 澤 博