

写 命 令 書

申 立 人 日本 E R M 労働組合

被申立人 日本 E R M 株式会社

上記当事者間における平成 1 8 年道委不第 1 1 号日本 E R M 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 1 9 年 9 月 2 8 日開催の第 1 6 0 6 回公益委員会議及び同年 1 0 月 1 2 日開催の第 1 6 0 7 回公益委員会議において、会長公益委員曾根理之、公益委員濱田康行、同成田教子、同浅水 正、同石黒匡人、同野口幹夫、同樋川恒一及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が未払賃金の早期支払いを求めるため労働組合を結成したことを契機として、組合員全員を解雇することによって組合員を不利益に取扱うとともに、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人執行委員長 A に対してなした平成 1 8 年 1 1 月 1 7 日付け解雇及び同副執行委員長 C 、同書記長 D 、同書記次長 E 、同執行委員 F に対してなした同年 1 1 月 2 0 日付け解雇を撤回するとともに、同人らが受領したであろう賃金相当額に年 6 分の割合を乗じて得た利息相当分の金額を付加して、申立人に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が平成 1 8 年 1 1 月 1 7 日付けで申し入れた未払賃金の早期支払いに関する団体交渉に対し、組合など相手におれないなどと正当な理由なくこれを拒否せず、誠実に対応しなければならない。
- 4 被申立人は、上記 3 の団体交渉を正当な理由なく拒否することによって、申立人の弱体化を図り、その運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、申立人との間で締結した未払賃金等の支払いに関する平成 1 9 年

3月2日付け和解協定の成立を否定する発言をしたり、その後履行の約束をしながらこれを反古にするなどの不誠実な対応によって申立人の存在を無視し、その運営に支配介入してはならない。

- 6 被申立人は、次の内容の文をA4判縦長白紙にかい書で明瞭に記載して、申立人に対し配達証明郵便で送付しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 当社が、貴殿らが未払賃金の早期支払いを求めるために労働組合を結成したことを契機として組合員全員を解雇することによって、貴組合員を不利益に取扱うとともに、貴組合の運営に支配介入したこと
- 2 当社が、貴組合から平成18年11月17日付けで申し入れられた未払賃金の早期支払いに関する団体交渉に対し、組合など相手にしておれないなどと正当な理由なくこれを拒否し、誠実に対応しなかったこと及びこれによって貴組合の弱体化を図り、その運営に支配介入したこと
- 3 当社が、貴組合と締結した未払賃金等の支払いに関する平成19年3月2日付け和解協定の成立を否定する発言をしたり、その後履行の約束をしておきながらこれを反古にするなどの不誠実な対応によって貴組合の存在を無視し、その運営に支配介入したこと

平成 年 月 日（送付する日を記載すること）

日本ERM労働組合

執行委員長 A 様

日本ERM株式会社

代表取締役 B

理 由

第1 当事者及び事件の概要

1 当事者

(1) 被申立人日本 E R M株式会社（以下「会社」という。）は、平成18年7月3日に設立され、肩書地に本社及び東京営業部を置き、資本金3,000万円をもって医療健康情報管理業を営んでいた（甲11号証）。

会社の北海道支社は、同年8月に開設され、総括責任者である北海道支社長のもと、1人の部長と4人の一般職社員を配置して活動を開始した（争いのない事実）。

社員は、開業当時は、東京営業部、北海道支社及び千葉支社に合計約50人いたが、その後両支社は閉鎖し、結審時においては、東京営業部に代表取締役と一般取締役及び一般職社員の計3人である。

(2) 申立人日本 E R M労働組合（以下「組合」という。）は、平成18年11月8日に会社の従業員5人で結成され、連合北海道札幌地区連合会（以下「札幌地区連合」という。）及び札幌地区ユニオンに加盟している（甲1号証）。

2 事件の概要

本件は、会社の未払賃金の早期支払いを求めるため、従業員が労働基準監督署に賃金不払いの申立てをするとともに、組合を結成して、会社に対し、組合結成通知と未払賃金の早期支払要求書及び団体交渉申入書を送付したところ、会社の代表取締役 B（以下「B社長」という。）は、まず組合の執行委員長 A（以下「A委員長」という。）に対し解雇通知書を送付し、その3日後に A 委員長を除く組合員全員に解雇通知書を送付したこと（以下「本件解雇」という。）及び組合が組合員の解雇や未払賃金の早期支払いについての団体交渉を申し入れたところ会社がこれを拒否したこと（以下「本件団体交渉拒否」という。）並びに会社が組合と締結した未払賃金等に関する和解協定（以下「本件和解協定」という。）を履行しないことが、労働組合法（以下「法」という。）第7条第1号、第2号及び第3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ものである。

第2 請求する救済内容

1 会社は、組合が申し入れた従業員の処遇に関する団体交渉に対し、合理的な理由もなくこれを拒否せず、速やかに誠実に対応しなければならない。

2 会社は、組合員に対し、団体交渉には応じない、組合など相手にしていられ

ないなどの発言をして組合の信用を失墜させ、組合の運営に支配介入をしてはならない。

- 3 会社は、組合から組合員の労働条件に関する要求書を受理した直後に、一方的に組合員へ解雇通知をしてはならず、雇用を継続するとともに、組合との合意による新たな退職日までの賃金相当額を支払わなければならない。
- 4 会社は、組合が要求した組合員の未払賃金について、組合との協議を拒否したまま一方的に金額と支払方法を定めて実行してはならない。
- 5 会社は、組合と締結した組合員5人の未払賃金及び解雇予告手当の支払いに関する和解協定を不履行とすることによって組合の信用を失墜させ、組合の運営に重大な支障を及ぼしてはならず、速やかに同金額を組合に支払わなければならない。
- 6 上記1～5についての陳謝文を、会社の正面玄関及び外部から見やすい場所に掲示するとともに、新聞紙面へ掲載すること。

第3 当事者の主張要旨

1 組合の主張要旨

(1) 本件解雇について

ア 採用の経緯と長期就労への期待

組合員5人は、会社が北海道新聞に掲載した求人募集を吟味した上で採用申し込みをし、面接時に賃金などの待遇は求人内容と同一であることを確認し、会社の採用決定により就職を決意した。

また、組合員は講習時に、B社長から会社の事業システムの説明を受けたが、その際、同社長は、事業資金に不安はないこと、事業に対する支援者が議員関係に多数存在することなどを強調するとともに、外国の要人等との親交も厚いことを力説した。

これらのことから組合員は、就労成果によっては将来の生活安定確保の期待を持つに至ったのであり、よもや賃金が不払いになるなどとは予想だにしなかったのである。

組合員はいずれも、会社に採用になる前に複数の職歴を経ており、申立時の年齢は、A 46歳、C 35歳、D 44歳、E 45歳、F 39歳と年齢的には就職困難な年代である。

とりわけ、札幌市及びその近郊市町村では、職種によってはこの年代の有効求人倍率は極めて低く、組合員が会社に採用された後、生活防衛のため長期の就労を期待したのは当然のことである(最後陳述書1の(1)及び(2))。

イ 賃金不払いと組合結成

ところが、組合員が勤務を開始した直後に、北海道支社開設時の支社長

は退任し、次席の営業部長が自身の賃金未払いを組合員とともに、労働基準監督署に申し立てるという事態になった。

これらに不安を抱いた従業員が組合を結成し、会社と対等な立場で話し合いの場を持つようとして、会社に団体交渉の申し入れを行ったのである。

にもかかわらず、会社は組合員に対し、団体交渉には応じない、組合など相手にしないなどと言って、何の説明もなく一方的に解雇通知書（甲3号証、以下「本件解雇通知書」という。）を送りつけてきたのである。

ウ 本件解雇の違法性

会社は、組合員全員を解雇した理由は、業績不振による事業所閉鎖であるとして、いわゆる整理解雇を主張しているが、そうだとしたなら、使用者としてなすべき要件が存在することは法制度上明らかである（労働基準法第18条の2）。

すなわち、組合員に対する事前の説明協議の実施、解雇回避の努力、再就職準備のための期間確保、再就職先の紹介を含めた援助及び賃金清算を含む経済的手当の実施である。ところが、会社はこれらのいずれをも履行しておらず、解雇権の濫用を強行したのである（最後陳述書 2の(2)）。

エ 会社の労働組合に対する差別意識

会社の労働組合に対する誤った差別意識と嫌悪の感には、あ然とする。B社長は、審問における証言で「日本の国を悪くしたのは組合じゃないか、日本の教育がおかしくなったのも日教組のせいだ」と根拠のない荒唐無稽な暴言を発している。

さらに「選挙をやったなら組合が一番金がかかる、だから組織率が低い」などと組合が不法行為に加担しているかのような事実無根の暴言も発しているのである。

同社長が、組合について浅薄な知識しか持ち得ないことは明白であるが、それ以上に、このように根拠のない組合批判を公然と繰り返すことは通常人では考えられないことである。そういう人間が会社の社長という社会的に責任ある立場に着いていること自体が問題である。

同人は、根本的に労働組合に対する誤った差別意識と嫌悪感を有しており、これを意図的に修正しようとしなない強い意志を持っている。本件組合に対する差別的な扱いも、このような意図に基づくものである。

事実、会社は、申立書及び答弁書でも明らかなように、平成18年11月17日、組合が会社に対し、組合の結成通知書及び未払賃金の早期支払要求書を送付して団体交渉を申し入れたところ、同月20日、B社長は、要求書を確認した後、勤務中の F 執行委員に対して、電話で「組合など相手にしてられない、団体交渉には応じない」と発言している（最後陳述書

3の(4)。

(2) 本件団体交渉拒否について

上記のとおり、平成18年11月20日、B社長は、F に対し団体交渉を拒否する旨告げたが、同日、同じようなやり取りが組合代理人である札幌地区連合副事務局長の G (以下「G 代理人」という。)と交わされ、このときもB社長は同じような発言をして団体交渉を拒否した。

しかし、会社が団体交渉を受け入れない具体的理由は一切主張されていない。唯一主張されているのは、組合が交通費を負担すれば札幌へ出向いてやるという法を全く無視した論外なものである。

このように会社は、組合の再三にわたる団体交渉開催の要請を拒否してきたにもかかわらず、平成19年2月26日になって突然、未払賃金の支払等を議題とする団体交渉を、第3回調査期日である3月2日までに行いたいと申し入れてきた。組合がこの申入書を受理したのは翌27日の午後であり、同調査期日までに応諾できるような時間はなかった。

この会社の態度は、団体交渉を積極的に開催して問題解決に当たるというのではなく、単に団体交渉を申し込んだという「形」だけを他に意識づけさせる行為であって、団体交渉に応ずる姿勢がないことは明白である(最後陳述書4の(1)、(2)及び(3))。

(3) 本件和解協定の不履行について

さらに会社は、未払賃金と解雇予告手当の支払いについて、組合と和解協定を締結したが、それぞれの支払期限が相当過ぎているにもかかわらず、未だにこれを履行していない。

組合員は、本件和解協定が締結されたときは、協定内容が履行されることを確信していたのであるが、協定に定める会社債務の履行は、現在も実現されておらず、会社がこれを履行しないことについての具体的な理由も説明されていない。

このことは、組合にとっては団体交渉の権利行使を差し控えて和解に応じたこと及び組合員にとっては不法行為である解雇の是非を留保して合意したことの双方を一方的に破談とする行為である。

組合にとっては、存在そのものを否定される行為であり、組合員にとっては、大きな経済的不利益につながる行為であり、これらによる組合の運営上の不利益は重大である。

会社の平成19年3月2日付け和解協定の不履行は、組合に対する支配介入行為として厳しく断罪されるべきである(最後陳述書5の(4))。

(4) 以上のとおりであるから、会社が組合員を解雇したのは、事業不振を口実としたものであって、その真の意図は、組合の結成を著しく嫌悪しその運営

を徹底的に阻もうとしたものであって、これは法第7条第1号及び第3号に該当する不利益取扱い及び支配介入であり、また、組合が申し入れた団体交渉に対し、組合など相手にしないなどと不当な理由で拒否したのは言語道断であり、法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

さらに、会社が組合と締結した和解協定を正当な理由なく履行しないのは、組合の存在を否定し、その弱体化をねらった支配介入であり、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 会社の主張要旨

(1) 本件解雇について

会社が A 委員長ら組合員全員に送付した本件解雇通知書には、解雇理由として「当社は、平成18年7月3日に設立されたベンチャー企業であり、貴殿所属の北海道支社は、5か月間営業したにもかかわらず10万円未満の売上げしか無く、ベンチャーの弱小資本では維持できず、事業所を閉鎖整理せざるをえなくなりました。」という記載がある（甲3号証）。

(2) 本件団体交渉の拒否について

組合から申し入れられた団体交渉に応ずるために、東京から札幌へ行く金も時間的余裕もない。組合なんか相手にしないとの発言はおおむね認める（答弁書）。

(3) 本件和解協定の不履行について

解雇通知書に記載したとおり、従業員らの営業成績が悪かったから事業所を閉鎖せざるを得なかったのものであって、そんな働きの悪い者に金なんか支払う必要はない。

当初は、未払賃金や解雇予告手当を支払うと言ったが、その後、他の従業員から「自分たちの汗と涙の結晶である貴重な給料を、働きの悪い連中に何で払わなければならないのか」と言われており、今は払う必要はないと考えている（第2回審問調書 9ページ）。

平成19年3月2日付けの和解協定書に押印したのは、会社代理人の H 弁護士（以下「H 代理人」という。）であって自分ではない。当時の自分は、体調が悪くて意識がもうろうとしており、和解案に同意した記憶はない。H 代理人が勝手に押印したものであり、会社は同代理人を解任した（同 24ページ）。

(4) 答弁書及び最後陳述書の不提出

当委員会は、被申立人に対し、平成19年4月10日付け追加申立て（第2次）に対する答弁書及び最後陳述書を提出するよう促したが、B 社長から両書面は提出しない旨の回答があった。

第4 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、平成18年7月3日に設立され、肩書地に本社及び東京営業部を置き、B社長を代表取締役とし、資本金3,000万円をもって医療健康情報管理業を営んでいた（甲11号証）。

会社の北海道支社は、同年8月に開設され、総括責任者である北海道支社長のもと、1人の部長と4人の一般職社員を配置して活動を開始した（争いのない事実）。

社員は、開業当時は、東京営業部、北海道支社及び千葉支社に合計約50人いたが、その後両支社は閉鎖し、結審時においては、東京営業部に代表取締役と一般取締役及び一般職社員の計3人である。

- (2) 組合は、平成18年11月8日に会社の従業員5人で結成され、札幌地区連合及び札幌地区ユニオンに加盟している（甲1号証）。

なお、組合員5人が会社に採用になった年月日や所属、組合の役職等は次のとおりである（採用日等は争いのない事実及び組合役職については甲1号証）。

氏名	採用日	所属	組合役職
A	平成18年9月21日	北海道支社 札幌営業部	執行委員長
C	" 8月1日	" "	副執行委員長
D	" 9月21日	" "	書記長
E	" 8月1日	" "	書記次長
F	" 10月2日	" 事務	執行委員

2 賃金不払いと組合結成

- (1) 北海道支社では、平成18年9月と10月に一般職社員を採用したり、10月に支社長が退職するなどしたため、10月末現在においては、部長1人、一般職社員8人（うち営業担当7人、事務担当1人）の計9人であった（争いのない事実）。

- (2) 10月25日、会社は、従業員への賃金は、毎月20日締めめの25日支払いとしていたが、同月支払いの賃金を、従業員に説明することなく不払いとした。

北海道支社の従業員は、前記部長を通じて会社に賃金不払いについて問い合わせたところ、月末まで待つてほしいとのことであったが、その後、会社から同部長に対し、営業成績が上がらない支社に給与は出さないとの通知がきた（第1回審問調書 3ページ）。

- (3) 11月8日、前記部長を含めた従業員は、10月末日に賃金が振り込まれない

ことを確認した後、札幌中央労働基準監督署へ賃金不払いの申立てを行った。

同監督署は、これを会社の本社所在地を管轄する東京都の三田労働基準監督署へ送致した（争いのない事実）。

同日、会社の従業員5人で組合を結成したが、会社への組合結成通知書と未払賃金の早期支払要求書の提出は、上記不払いの申立てをしたので留保した（当初申立書及び甲1号証）。

- (4) 同月14日、会社は、北海道支社の一部の従業員に対して、10月25日未払い分に係る賃金の一部を支払ったが、組合の副執行委員長 C（以下「C副委員長」という。）と書記長 D（以下「D書記長」という。）の2人に対する支払いはなく、両人に対する未払額は、組合の算定（申立書）によるとそれぞれ248,720円、237,340円となり、ほかの3人の組合員の未払額を合わせると、全組合員への未払額は571,639円となった。

これに対し会社は、未払額の合計額は506,456円であると主張し（答弁書）、これらは11月17日までに支払うとしたが、同日までには支払われなかった（争いのない事実）。

3 本件委員長解雇と団体交渉拒否

- (1) 平成18年11月17日、組合は、C副委員長とD書記長の前記未払金が支払われていないことを確認したため、会社に対し、組合結成通知書と未払い賃金の早期支払要求書をまずFAX書面で送信し、次いで配達証明郵便で送付した（甲1号証及び同2号証）。

- (2) 同月20日早朝、会社は、A委員長の自宅にFAXで、同人を就業規則に基づき、同月17日付けで解雇するという通知書を送信した。

この通知書には、このほかに「営業日報を精査のうえ、問題がなければ労働基準法第20条の規定により、同年12月1日に指定の口座に解雇予告手当を振り込む」こと、及び解雇理由は「会社は平成18年7月3日に設立されたベンチャー企業であるが、北海道支社は5か月間営業したにもかかわらず10万円未達の売上げしかなく、ベンチャーの弱小資本では維持できず、事業所を閉鎖整理せざるをえなくなった」との記載があったが、未払賃金についての記載はなかった（甲3号証）。

- (3) 同日、B社長は北海道支社に電話し、対応したF執行委員に対し、A委員長に対する解雇通知書を送付するので渡すようにと申しつけるとともに、組合との団体交渉には応じない、組合など相手にしてられないなどと発言した（第1回審問調書6ページ）。

- (4) さらに同日、G代理人がB社長へ電話して、前記(1)で送付した組合要求書の内容について、札幌での団体交渉開催を求めたところ、同社長は、札幌

までの旅費がもったいない、組合が旅費を負担するなら札幌へ出向く、ベンチャー企業でありながらこの業績はあり得ないなどと発言し、団体交渉には応じない、組合など相手にしておれないなどと発言した。

同代理人が、こういうときこそ協議が必要であると諭したところ、社長は、法的手続きでも何でもとればいいと言って電話を切った（同 18ページ及び第2回審問調書 16ページ）。

- (5) 同月22日、組合は、前記(1)で会社に送付した組合結成通知書と早期支払要求書の返戻を受けたが、これは会社が、同月20日に受取りを拒否したものであった（甲2号証）。
- (6) 同月22日、組合は当委員会に対し、前記第2の1、2及びこれらに係る陳謝文の掲示等を求めて不当労働行為救済申立て（当初申立て）を行った。

4 本件組合員解雇と未払賃金及び解雇予告手当の支払通知

- (1) 平成18年11月24日、組合は、会社からの C 副委員長、D 書記長、 E 書記次長、 F 執行委員に対する、11月20日付け解雇通知書を受理した。

この通知書には、就業規則第34条3号の「事業の縮小その他会社の都合によりやむを得ない事由がある場合」（乙1号証）に基づき11月20日付けで解雇すること、営業日報を精査のうえ、問題がなければ労働基準法第20条の規定により、平成19年2月末日までに指定の口座に解雇予告手当を振り込むことが記載されていた。

また、解雇理由として、前記3の(2)後段の A 委員長の解雇通知書に記載されていたのと同文が記されており、さらに「尚、解雇手当は、会社の増資完了後でなければ、支払い不能ですのでご了承ください。」と追記されていたが、未払賃金についての記載はなかった（甲3号証）。

- (2) 12月1日、会社は、同日付けの「給与の明細書の送付について」と題する文書を全組合員に送付した。

この中で会社は、前記のとおり組合員を解雇したとして、これに基づく基本給、活動費、通勤費と控除する所得税を記載した明細書を付けるとともに、12月25日までに支払いを全て完了すること及び解雇予告手当は、先に通知したとおり平成19年2月末日までに支払う旨記されていた（甲4号証）。

- (3) 同月4日、組合は、会社の上記(2)の行為に対し抗議文をB社長に送付したが、この中には A 組合は会社に対し、未払賃金に関する団体交渉を申し入れているにもかかわらず、B社長はこれを否定するばかりか、交通費を出せなどとの暴言を発し、組合のみならず連合そのものを愚弄する始末である。I 組合は、この蛮行を断罪すべく、北海道労働委員会に対し不当労働行為の救

済申立てを行ったところであるが、B社長は、上記(2)の書面を組合員に個別に送付するという蛮行を重ねている。この行為も、重大な不当労働行為と受け止め、救済の追加申立てを行うことを通告するウ会社は、誠意をもって対応するよう強く求めるなどと記載されていた(甲5号証)。

(4) 同月8日、会社は、A委員長、C副委員長、D書記長、E書記次長の4人に対し、10月25日に支払うべきであった賃金分であるとして各人の指定口座に合計506,456円を振り込んだが(甲8号証及び乙1~4号証)、前記2の(4)に記載のとおり、組合主張の未払賃金額は571,639円であり、両者には65,183円の差があった。

(5) 同月21日、組合は、解雇は不当であり、会社のいう解雇日以降も賃金を受け取る権利を有するとして、当委員会に対し、前記第2の3及び4を求めて不当労働行為救済の追加申立て(第1次)を行った。

同申立てで組合は、11月25日に支払われるべき賃金(未払額)は1,165,220円であると主張したのに対し、会社は903,575円であると主張し、両者には261,645円の差があった(追加申立書〔第1次〕及び主張書面2)。

5 本件和解協定の成立

(1) 平成19年1月22日、当委員会は本件の第2回調査を行った。

この席には、会社代理人とともにB社長も出頭することになっていたが、同社長は調査の前日になって、急きょ当日は欠席する旨を当委員会に伝えてきた。

(2) 2月26日、H代理人はA委員長に対し「御通知」と題する書面を配達証明郵便で送付したが、この中には、組合員の未払賃金の支払時期等を議題とした団体交渉を、同年3月2日の本件第3回調査期日(以下「本件第3回調査」という。)までに開催したい旨記されていた(乙8号証の1及び2)。

(3) 翌27日午後、組合は上記の団体交渉申入書を受理したが、3日後に行われる本件第3回調査までに時間がなかったため、団体交渉の応諾はできなかった(最後陳述書3の(2)中段)。

(4) 3月2日、当委員会が行った本件第3回調査において、組合と会社は次のような和解協定を締結した。

ア 会社は、組合に対し、組合員5人の未払賃金及び解雇予告手当の合計2,011,959円を、組合の指定する口座に、未払賃金分961,179円については平成19年3月16日までに、解雇予告手当分1,050,780円については平成19年3月30日までに支払うものとする。

イ 組合は、上記アの金額が各組合員に支払われたことを確認したときは、本件救済申立てを取り下げるとともに、各組合員による札幌中央労働基準

監督署を経由した三田労働基準監督署に対する賃金不払いの申立ても取り下げる。

ウ 各組合員と会社との間には、本和解協定条項に定めるもののほか何らの債権債務がないことを相互に確認する。

6 本件和解協定の不履行

(1) 組合は、平成19年3月16日を過ぎても本件和解協定の未払賃金分が支払われなかったため、19日から20日にかけて、H 代理人に対し支払いの督促をした。

これに対し同代理人は、B 社長と連絡が取れない旨答えた（第1回審問調書19ページ）。

(2) 同月22日、H 代理人は組合にFAX 書面を送信した。

この書面には「日本ERMでは大変ご迷惑をおかけしております。本日、B 社長から当職あて電話があり、予定していた入金がなされないため送金できなかったが、明日には何とか支払いをしたいとのことでした。これまでの経緯があるので、予断を許さないところですが、取り急ぎ現状をご連絡申し上げます」と記載されていた（甲9号証）。

(3) 翌23日、組合は、上記(2)で会社が支払うとした金額が入金されなかったのを確認したため、翌24日、H 代理人に対し、書面でこのことを通知した（第1回審問調書19ページ）。

(4) 同月30日、組合は、上記和解協定により、この日までに支払われることになっていた解雇予告手当も入金されなかったため、H 代理人に対し、今後の対応はどうするつもりかを質した。

これに対し同代理人は、別途法的手続きを進めた方が良いと答えた（同）。

(5) 4月10日、組合は当委員会に対し、前記第2の5を求めて不当労働行為救済の追加申立て（第2次）を行った。

7 B 社長の審問における証言

7月18日、当委員会は本件の第2回審問（以下「本件第2回審問」という。）を行い、B 社長に対し当事者としての尋問を行った。この席における同社長の証言のうち、主なものは次のとおりである。

(1) 本件和解協定の履行について

ア 和解協定書に押印したのは、H 代理人であって自分ではない。当時の自分は体調が悪くて意識がもうろうとしており、和解案に同意した記憶はない。同代理人が勝手に押印したものである（第2回審問調書24ページ）。

イ G 代理人の、和解協定を守る気があるのかという尋問に対し「守る気

があるから払います。うん、来週振り込みますよ」(同 25ページ)「だから、金は来週払うと言っているじゃないですか。来週払わなくてもいいのですか、払った方がいいのでしょ」「この程度の仕事しかしていない人たちに、涙ながらに解雇予告手当を払うのですよ、僕は」。(同 36ページ)

ウ 審査委員が、審問を終了するに当たり、先ほどB社長は和解協定を来週履行すると言ったので、ぜひともその約束は守っていただきたいという発言に対し「これは組合の方に振り込めばいいんですね。では、来週中に振り込ませてもらいます。」「それはお約束します。この場で約束します。」「(同 39ページ)

エ なお、同和解協定の履行については、本件の第2回合議日現在において、会社から組合へ1円の支払いもされていない(当委員会における顕著な事実)。

(2) 労働組合に対する認識について

ア G 代理人の、和解協定で定めた金銭支払期限が過ぎても払わないのなら、なぜ組合にその旨を連絡しないのか、約束を守らなくても、人に連絡しなくてもいいというのがあなたの信条かという質問に対し「組合がそんなに立派なものですか、はっきり言うけれども。日本の国を悪くしたのはあなた方組合じゃないか。僕はそういう信条を持っているんだ。政治信条だよ僕の。あなたが自由民主党をどうのこうの言うのと同じこと。政治信条ですよ、私の。」「(第2回審問調書 34ページ)

イ 同代理人の、それ記録に残りますよ、不当労働行為ですよという発言に対し「それは構いませんよ、そう言うなら。何でも労働組合が偉いと思っているからおかしくなる。だから北海道もおかしくなるのですよ。日本の教育がおかしくなったのも日教組ですよ。それは私の政治信条だ。」「(同ページ)

ウ 同代理人の、和解協定で定めた金銭支払期限が過ぎたなら、延滞利息を付加すべきでないのかという質問に対し「組合はすぐそういう金の問題を持ち出すから、僕は気に入らないのですよ。あなた方、選挙やって組合が一番金がかかる。それで票が出ない。だから組織率が低いんだよ、あなた方は。」「(同 36ページ)

第5 判 断

1 本件解雇について

- (1) 賃金の未払いに直面した労働者が、労働組合を結成し、使用者に対して未払賃金の支払い等を要求し、団体交渉を求めることは、正当な組合活動として保護すべきことはいうまでもない。
- (2) これを本件についてみると、前記第4の2、3及び4で認定のとおり、会

社の未払賃金の早期支払いを求めるため、会社の従業員が組合を結成して、会社に対し、組合結成通知書と未払賃金の早期支払等を求める要求書及び団体交渉申入書を送付したところ、会社は団体交渉に応じるどころか、まず A 委員長に対し解雇通知書を送付し、その3日後に同委員長を除く組合員全員に解雇通知書を送付したというものである。

同通知書には、北海道支社の営業成績不振による事業閉鎖が理由として記載されている。しかし、事業閉鎖を企図しているからといって多額の未払賃金を清算することなく、さらには未払賃金に関する協議に応じることなく、解雇通知の期日をもって退社を求める即日解雇に及ぶことが許されないことは言うまでもない。

また、同通知書には、未払賃金の清算に関する記載が一切なく、本件解雇は、未払賃金の清算をめぐる団体交渉を求めた組合員らに対して、団体交渉による協議に応じるどころか、前記のように即日解雇がなされており、本件委員長解雇に至っては組合結成通知書等の日付に合わせて解雇期日が設定されている。

- (3) このように、本件団体交渉拒否は本件解雇と時期を同じくしており、本件解雇は未払賃金をめぐる団体交渉を回避する手段と思われる。

さらに、現在に至るまで未払賃金の清算がなされていないこと、前記第4の7の(2)で認定のとおり、B社長の言動からは労働組合運動に対する強い嫌悪がうかがわれること等を考慮すると、本件解雇は、事業閉鎖を口実として、未払賃金をめぐる団体交渉を回避するためになされたものと解することが相当である。

- (4) 以上によると、本件解雇はいずれも、未払賃金をめぐる団体交渉を回避するために、組合員の雇用を奪うことによって会社における組合の存在基盤を喪失させ、組合を壊滅することを目的としたものであって、組合結成および正当な組合活動を理由とした不利益取扱い及び支配介入であり、法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

したがって、当委員会は、会社に対し、本件解雇を撤回して、組合員が得たであろう賃金相当額を支払うよう命ずるべきものと判断する。

さらに、会社の上記のような不当労働行為によって組合員が被った不利益を補うために、会社に対し、上記の賃金相当額に年6分の割合を乗じて得た利息相当分を付加するよう命ずるのが相当である。

2 本件団体交渉拒否について

- (1) 使用者は、労働組合から組合員の賃金の未払いについて団体交渉の申入れがなされた場合、賃金は最も基本的な労働条件であるから、これを正当な理

由なく拒否してはならないのは当然である。

また、使用者が、事業閉鎖による全員解雇を企図する場合であっても、賃金の清算は、労働契約解消に当たっての使用上の当然の義務であるから、未払賃金に関する団体交渉を正当な理由なく拒否してはならないことはいうまでもない（法第7条第2号）。

- (2) これを本件についてみると、前記第4の3で認定のとおり、団体交渉申入れは、会社の未払賃金の早期支払い等を目的とするものであるところ、会社は、団体交渉に応じるどころか、団体交渉申入れからまもなく組合員全員を解雇したというものである。本件解雇が団体交渉拒否の正当な理由とならないことはいうまでもない。

団体交渉拒否の理由について、B社長は組合に対し、札幌までの旅費がもったいない、組合が旅費を負担するなら札幌へ出向く、組合との団体交渉には応じない、組合など相手にしてられないなどと発言している。

しかし、B社長は、他方では本件第3回調査及び本件第2回審問には出頭しているのであって、旅費問題は会社が組合に対する団体交渉を一切拒否する理由とは解されない。

また、組合など相手にしてられないとは、B社長の労働組合運動に対する激しい嫌悪がうかがわれるものではあっても、これが団体交渉を拒否する正当な理由にならないことは論を待たない。

- (3) 以上によると、本件団体交渉拒否は、正当な理由を欠いていることは明らかであり、法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとともに、本件団体交渉拒否が、組合結成通知以来継続していることを考慮すると、組合の存在否認の程度が著しいことから、法第7条第3号に該当する不当労働行為であると解するのが相当である。

3 本件和解協定の不履行について

- (1) 使用者は、賃金等の基本的な労働条件について、労働委員会等の勧めに応じて、労働組合との間で書面による協定を取り交わした場合には、当該協定における合意事項を誠実に履行すべき義務を負うことはいうまでもない。

使用者が、正当な理由なく当該協定を履行しない場合には、使用者には、当該協定の不履行の責任のみならず、不履行の態様いかんによっては、当該組合の存在を無視または軽視し、その弱体化を企図する支配介入として、法第7条第3号に該当する不当労働行為となることがある。

- (2) これを本件についてみると、前記第4の5及び6で認定のとおり、本件第3回調査において、当委員会が立会人となって成立した和解協定は、現在に至るまで会社によって履行されていないことは顕著な事実である。

この点、本件第2回審問において、B社長は、代理人が勝手に押印したものであるなどとして本件和解協定の成立を否定する発言をしたかと思えば、その後には、G 代理人や審査委員の尋問に対して、一転、同協定の履行を約束するなど、本件和解協定に対する会社の対応は一貫性を欠くものであると言わざるを得ない。

- (3) 結局、会社が本件和解協定を締結した真のねらいは、未払賃金に関する組合の追及を逃れるためであって、協定内容を履行する意図は全く無かったと言わざるを得ない。

以上のようにして、上記(2)と併せ考えると、会社の本件和解協定の不履行は、組合が正当な交渉の相手方であるにもかかわらず、その存在を軽視または無視するものであり、極めて悪質な組合否認の支配介入であり、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法について

以上の次第であり、申立人が求める救済内容の趣旨は、主文の救済方法で足りると判断する。

5 当委員会の意見

なお、本件は、第3回調査の際に、当委員会立会いの下で和解協定が締結されていながら、その後審問を行い命令書(写)交付に至ったものであるが、ここに至るまでの会社の態度は極めて遺憾であり、以下、当委員会の意見を述べる。

- (1) 確かに本件和解協定は、各組合員と会社との間には、同協定に定めるもののほか何らの債権債務がないことを相互に確認しており、その上で、本件未払賃金に関しその額を確定したものと認められる。

しかし他方、同協定は、上記確定した未払賃金の支払いがなされない場合は、組合は本件救済申立てを取り下げないことを明記したものであって、同協定の締結によって組合が不当労働行為の救済を受ける権利を放棄したものと解されない。

- (2) また、前記第3の2に記載した会社の主張要旨は、組合の主張要旨に必ずしも対応するものとはなっていない。それは同第3の2の(4)に記載のとおり、当委員会が会社に対し、追加申立て(第2次)がなされたときには答弁書を、結審時には最後陳述書を提出するよう促したにもかかわらず、会社がいずれも提出しなかったことによるものである。

さらに、当委員会は、平成19年4月26日に、会社に対し、同年5月16日に行う第5回調査及び同年6月8日に行う第1回審問に出頭するよう促したが、

B社長は、審問でも命令でも何でもいいからやればいい、私は行かないという回答を繰り返すのみであり、結局、これらの調査及び審問は会社側欠席のまま進めざるを得なかった。

このように、会社の当委員会に対する非協力的な対応によって、本件審査の円滑な進行は妨害されたと言っても過言ではない。

- (3) 加えて会社は、当委員会立会いの下で本件和解協定を締結していながら、直後になって、この協定は弁護士が勝手に押印したものであるなどとしてその成立を否定した。

ところが、審問の際には態度を一変させ、組合のみならず当委員会に対しても、本件和解協定の履行を約束したにもかかわらず、未だにこれを行っていない。

こうした会社の一連の言動は、前記認定から判断するに、その場の言い逃れによって、組合の本件未払賃金の支払いに関する追及を免れようとしたものと見ざるを得ず、当委員会の手続きも、その言い逃れのために利用された感が否めない。

- (4) 以上のように、会社の当委員会における言動は、組合に対して不当労働行為を構成するのみならず、労働委員会制度に対する許し難い暴挙と判断せざるを得ない。

会社は、本命令を契機として、憲法第28条で保障された労働組合運動並びに労働組合法に基づく労働委員会制度に対しては真しな態度をとり、法令遵守に基づく健全な経営を行うよう強く望むものである。

6 結 論

よって、当委員会は、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19年10月12日

北海道労働委員会
会 長 曾 根 理 之