

命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社藤田勝商店
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第37号事件について、当委員会は、平成19年12月18日第1456回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同北村忠彦、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同和田正隆、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社藤田勝商店は、申立人東京管理職ユニオンに対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を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 X 1 殿

株式会社藤田勝商店
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合から平成19年2月13日、2月26日及び3月19日に申入れのあった団体交渉を、貴組合員X2氏が会社の「雇用する労働者」ではな

いことを理由に拒否したことは、東京都労働委員会において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留意します。

(注：年月日は交付の日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、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の要旨

1 事案の概要

申立人東京管理職ユニオン(以下「組合」という。)は、平成19年2月13日、2月26日及び3月19日に、組合員である申立外X2 (以下「X2」という。)に対する「離職票発行の遅延による精神的・物質的被害に関する件」及び「上記に付随する事項について」を議題とする団体交渉を申し入れたが、被申立人株式会社藤田勝商店(以下「会社」という。)は、X2との雇用関係は既に終了しており、X2は会社の「雇用する労働者」ではないので、団体交渉に応ずる義務はないとして、これを拒否した。

本件は、会社が離職後の労働者の雇用保険の手続を巡る団体交渉の申し入れに応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当た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) 会社は、平成19年2月13日、2月26日及び3月19日に組合が申し入れた団体交渉に速やかに応ずること。
- (2) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、管理職を主たる組織対象として平成5年12月に結成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約600名である。
- (2) 会社は、千葉市に本社を置き、精密測定具等の販売を主たる業とする従

業員数約20名の株式会社である。

2 X 2 の入社

X 2 は、平成12年7月、千葉公共職業安定所（以下「ハローワーク千葉」という。）を通じて会社に入社した。

なお、X 2 の現在の住所地を管轄するのは、松戸公共職業安定所（以下「ハローワーク松戸」という。）である。

【甲21】

3 従前の労使紛争と当委員会への旧救済申立事件の係属

平成14年9月20日、既に組合に加入していたX 2 は、会社から「整理解雇」された。労使交渉の結果、X 2 は、16年2月16日に職場復帰し、紛争は解決したものの、同年10月頃から体調が悪化、17年2月から病気休職するに至った。会社は、X 2 に、8月1日をもって休職期間が満了したとして診断書の提出を要求、8月24日、就業困難と判断し、就業規則に基づき退職とする旨通知した上、これに伴う退職手続を8月20日付けで行った。

組合は、これより前の13年12月、当時の上司であったY 2 専務（以下「Y 2 専務」という。）が、X 2 に対して行った暴行事件（罰金30万円）がこれらの紛争の一因であったにもかかわらず、会社が、復職後もY 2 専務の下にX 2 を配属したことなどから病気休職するに至ったものであるなどと主張して、当委員会に対し、18年1月23日、X 2 の解雇撤回などを求める不当労働行為救済申立て（都労委平成18年不第4号事件）を行った。

【争いのない事実、甲1、2】

4 仮処分申立事件における裁判上の和解の成立

X 2 は、平成18年6月2日、千葉地方裁判所に対し、地位保全等仮処分（平成18年（ヨ）第1001号。以下「仮処分事件」という。）を申し立てた。その審尋手続において、9月25日、以下の条項（要旨。以下「和解条項」という。）のとおり、裁判上の和解が成立した。

- (1) 債務者（会社）は、債権者（X 2）に対し、利害関係人（Y 2 専務）の債権者に対する暴行事件及び債権者復職後の債権者に対する業務上の処遇につき配慮が足らなかったことを認め、これを陳謝し、債権者が休職に至ったことにつき遺憾の意を表明する。

- (2) 債権者と債務者は、両者間の労働契約を、18年10月3日をもって終了させることを合意する。
- (3) 債務者は、債権者に対し、本件和解金550万円の支払義務があることを認め、これを支払う。
- (4) 債権者は、債務者に対するその余の請求を放棄する。
- (5) 債権者、債務者及び利害関係人は、債権者と債務者との間及び債権者と利害関係人との間には東京都労働委員会平成18年不第4号不当労働行為救済申立事件に関する事項及び本和解条項第8項（下記(6)）を除き、利害関係人の債権者に対する暴行事件を含め本件に関し本和解条項に定めるもののほかに何らの債権債務がないことを相互に確認する。
- (6) 債権者、債務者及び利害関係人は、本件和解における労働契約終了日（18年10月3日）の合意は、東京管理職ユニオンを申立人、債務者を被申立人とする東京都労働委員会平成18年不第4号不当労働行為救済申立事件において、債務者が、17年8月20日、休職期間の経過により債権者が退職したとの主張を維持することを妨げないものとし、債務者の行った債権者の同日付退職を前提とした退職諸手続はその効力を失わないものとする。ただし、債務者は、債権者の求めに応じ、本件和解における労働契約終了日（18年10月3日）を前提とした離職票（雇用保険被保険者離職票。以下「離職票」という。）の交付に必要な手続（以下「本件離職票交付手続」という。）をとる。

【甲3、乙11、審1】

5 離職手続を巡る動き

- (1) 上記4のとおり、平成18年9月25日、千葉地方裁判所の審尋手続で当事者間に裁判上の和解が成立したことを受け、会社の総務部長Y3（以下「Y3部長」という。）は、ハローワーク千葉を訪れてX2が雇用保険の給付を受けるために必要な離職票の交付手続等について問い合わせるなどした上、9月27日、会社の代理人弁護士（Y4総合法律事務所）に対し、「X2 氏千葉職業安定所の件」と題する文書をファクシミリで送信し、「雇用保険の給付を目的とした離職票が必要な場合は、休職の始まりから現在に至るまでの医師診断書が必要になりますので、至急お手配願いま

す。」などと記して、関係書類の手配方を依頼した。10月初旬、仮処分事件でのX2の代理人弁護士は、X2に、退職手続に診断書が必要とのことなので会社を送るようにと連絡した。X2が病院に問い合わせたところ、診断書は一時点での診断の内容を記載する文書であるため、会社の要求するような休職全期間中の診断書を書くことはできないとの回答であった。そこでX2は、代理人弁護士を通じてその旨連絡し、Y3部長の承諾を得た上、10月12日、主治医のところへ赴き、同日付けの自己の診断書を受け取り、会社へ送付した。

- (2) Y3部長は、X2に、10月23日付けで「雇用保険被保険者資格喪失届」（以下「資格喪失届」という。）及び「雇用保険被保険者離職証明書」（以下「離職証明書」という。）を送付した。資格喪失届の「被保険者でなくなったことの原因」欄及び離職証明書の「具体的事情記載欄（事業主用）」にはそれぞれ、「労働契約終了による。」と記載されていた。このことについて、X2が管轄のハローワーク松戸でどのような扱いになるのか質問したところ、「これでは会社都合にはならないので、給付日数が90日になる。」と回答された（その意味は、「それだけでは雇用保険法第23条にいう特定受給資格者として180日間の給付は受けられず、一般の90日間しか給付が受けられない」ということである。）。そこでX2は、11月初旬、資格喪失届の「労働契約終了による。」を二重線により抹消し、「会社都合による退職。」と訂正し、X2の訂正印を押した上、会社へ送付した。
- (3) Y3部長は、11月8日付「御連絡」により、X2に対し、「貴殿より提出のありました資格喪失届につきましてNo.17欄（「被保険者でなくなったことの原因」欄）は別紙の様（に）訂正致します。ご確認のうえ訂正印を押印、御返送願います。」、「先に送付致しました離職票につきまして、未だ提出頂いておりません。不要ならば資格喪失届No.7欄（離職票交付希望の有無）の訂正が必要です。」と通知し、資格喪失届とともに送付した。この、「別紙の様（に）訂正」とは、X2の記入した「会社都合による退職。」を二重線で抹消し、「合意による退職（事件平成18年（ヨ）第1001号和解）」と記入したものであった。
- (4) X2は、11月中旬、会社から届いた資格喪失届の「合意による退職（事

件平成18年（ヨ）第1001号和解）」を二重線で抹消し、再度、「会社都合による退職」と記入し、X 2 の訂正印を押した上、離職証明書とともに会社へ送付した。

- (5) 会社は、千葉地方裁判所の和解に基づき、X 2 の退職日を「平成17年 8 月20日」から「平成18年10月 3 日」に変更したことを記載した11月21日付「雇用保険被保険者関係諸届訂正願」をハローワーク千葉に、同日付「雇用保険被保険者資格喪失確認通知書」をX 2 に送付した。
- (6) このような会社の態度に業を煮やしたX 2 は、ハローワーク松戸の担当者とは相談し、11月30日に雇用保険給付の仮決定の手続を行うとともに、組合にも会社の不誠実な対応について相談した。
- (7) 12月 7 日、Y 3 部長は、X 2 に対し、「御連絡」と題する書面とともに、「具体的事情記載欄(事業主用)」を再度「労働契約終了」と修正した離職証明書を送付した。書面には、「これはハローワークの指示によるものです。ご確認のうえ（離職者署名、押印欄）・（事業主が○を付けた離職理由に異議有り・無しを記す欄）に署名、押印のうえハローワーク千葉へ直送してください。」「これまでもハローワーク千葉の指示で書類受け渡しを行っており、貴方がこれらの処理に対し不信ならば、今後の処理は直接自身で行ってください。」などと記載されていた。
- (8) X 2 は、12月17日付「連絡」で、会社の12月 7 日付文書に対し、「会社が行う手続であるにもかかわらず、責任を投げ出す内容です。」と抗議した。そして、「また、『ハローワークの指示に従っている』との記述もありますが、指示に従う事と遅くなっている事の理由が記載されておらず何の説明にもなっておらず、ただの責任転嫁としか受け取れません。（ハローワーク千葉、○○様（担当者名）面談済み）」とした上で、「和解内容に『配慮が足らなかった』と記載されているにもかかわらず、このような不誠実な対応を続けていることは『和解後新たに発生した不利益』として交渉事案になりますのでご注意ください。」などと警告した。
- (9) 12月27日、ハローワーク千葉において、X 2 の離職票が発行されたが、その「具体的事情記載欄(事業主用)」には、依然として「労働契約終了」と記載されていたので、組合は、会社に対し、19年 1 月31日付「要求書」

により、「組合員X2 に関する、離職票の会社記載部分につき、以下の趣旨の通り訂正する事を要求いたします。」として、「組合員X2 氏につき、2006年12月27日付をもって管轄職業安定所に受理された離職証明書の離職理由を『事業主からの退職勧奨による労働契約の合意解約』と訂正することを要求いたします。」と要求した。

- (10) 2月1日になって、会社がハローワーク千葉において、離職証明書の「具体的事情記載欄（事業主用）」を「事業主からの退職勧奨による労働契約の合意解約」と訂正して申請したので、ようやくハローワーク千葉では2月6日付けで離職理由を「事業主からの退職勧奨による労働契約の合意解約」と訂正した。そのため、その後、X2 に対する雇用保険給付の受給資格の決定がなされ、所定給付日数が90日から180日に修正された。

【甲4、5、7、15～18、21、乙8～11、審1】

6 当委員会における旧救済申立事件の和解

これより先、前記3の都労委平成18年不第4号事件に係る平成18年11月15日の第6回調査期日において、審査委員は、下記内容の和解を勧告し、両当事者はこれを受諾し、同事件は、組合の取下げによって終結した。

勧告内容（要旨）

- (1) 会社は、都労委平成18年不第4号事件に関し、団体交渉による解決が成就しなかったことについて遺憾の意を表する。
- (2) 組合は、事件の申立てを速やかに取り下げる。

【争いのない事実、当委員会において顕著な事実】

7 組合の団体交渉申入れと会社の回答

- (1) 平成19年2月13日、組合は、会社に対し、「組合員X2 氏に対する離職票発行の遅延による精神的・物質的被害に関する件」及び「上記に付随する事項について」を議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社の代理人弁護士は、2月16日、X2 及び組合に対し「回答書」を送付し、「団体交渉には応じかねます。」としたが、その理由として、「X2 氏とは、千葉地方裁判所平成18年（ヨ）第1001号事件において、労働関係を終了する旨の合意に至っております。解雇問題について訴訟が係属中など解雇後もなお労働者性に争いがあるのであれば格別、通知人（会社）

には、『労働者（ないしその代表者）』でない者と団体交渉に応じる義務はありません。」と述べ、さらに「通知人（会社）の対応が不当・違法とされるのであれば、救済命令、民事訴訟等法定の手段をお取りください。当方も損害賠償を検討いたします。」と記載した。

- (2) 2月26日、組合は、会社に対し「通知書」を送付し、「X2氏に関する離職票等を適式に作成し、官公署に提出するのは使用者としての義務であり、その瑕疵によりX2氏に不利益が生じた場合、その責を誰が負うのかは自明の事柄であります。」として、「本書到達後、1週間以内に団体交渉応諾の回答を行うことを要求」した。これに対し、会社代理人弁護士は、3月1日、X2及び組合に「回答書」を送付し、「団体交渉には応じかねます。」とし、その理由として、「平成19年2月16日付け回答書のとおりです。なお、X2氏の離職票の交付に関し、通知人としてなすべきことはなしており、そこに貴組合が主張する『瑕疵』は存在しません。」と記載した。

- (3) 3月19日、組合は、会社に対し「通知書」を送付し、「貴会社の瑕疵は明白です。」として、会社の対応によりX2の雇用保険の受給が大幅に遅れたこと、そのためにX2が借金し、それにより利子が発生したこと、これら手続の遅延とその対応のため、X2の病状が悪化したことを述べた。そして、これについて「貴会社の『瑕疵』と、それに伴う影響は否定することはできません。よって、貴会社には団交応諾義務が存在いたします。」とし、「3月24日までの応諾回答を要求いたします。」とした。これに対し、会社は、3月22日、組合に「回答書」を送付して、「団体交渉には応じかねます。」とし、「理由は、平成19年2月16日及び3月1日付回答書のとおりです。」と述べ、さらに「通知人（会社）の見解は、被通知人ら（X2及び組合）の見解とは異なりますので、通知人の対応が不当・違法とされるのであれば、救済命令、民事訴訟等法定の手段をお取りください。当方も損害賠償を検討致します。」と記載した。

- (4) 19年4月16日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【甲8～13、21、乙11、審1】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

本件において、X 2 の労働契約が終了しているとはいえ、離職手続を適式迅速に行うのは使用者の当然の義務であるにもかかわらず、会社が、その義務を怠り、雇用保険の受給が約3か月遅れるなどしたため、X 2 に精神的・物質的損害を与えた。

そこで、組合は「当組合員X 2 に対する離職票発行遅延による精神的・物質的被害に関する件」及び「上記に付随する事項について」、3回にわたり団体交渉の申入れをしたのに対し、会社は、いずれもこれを不当に拒否したものであるから、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

X 2 の離職は「自己都合」によるものではあり得ない。なぜなら、そもそもX 2 は仮処分事件で会社での地位を争ったのであり、会社がX 2 の復職を認めなかったことからこそ、このような裁判上の和解に至ったものだからである。

(2) 被申立人会社の主張

X 2 と会社とは、平成18年9月25日、労働契約を終了する旨合意しているから、X 2 は会社の「雇用する労働者」ではなく、会社もX 2 の「使用者」ではない。したがって本件救済申立ては、団体交渉の前提となる当事者適格を欠く不適法なものであるから、却下又は棄却すべきである。

組合が団体交渉を申し入れた事項は、非「労働者」であるX 2 についての非「使用者」である被申立人に対する離職後の雇用保険手続に関するものであって、義務的団体交渉事項ではないから、これに応じなかったとしても当然である。

会社において本件離職票交付手続に遅延はなく、このことに係る損害賠償請求の要件は存在しない。

2 当委員会の判断

- (1) 前記認定の仮処分事件申立ての経緯及び和解条項の内容を検討すれば、
(ア) X 2 は、会社のY 2 専務から暴行（罰金30万円）を受けたにもかかわらず

らず、その後もＹ２専務の直属の部下として同じ部署に配属され、その結果病気休職となったこと、その後会社が休職期間満了により退職とする旨通知し、退職手続をとったことの正当性が争われた仮処分事件において和解が成立し、(イ)和解条項には、会社が、Ｘ２に対し、Ｙ２専務の暴行事件及び復職後のＸ２に対する業務上の処遇につき配慮が足らなかったことを認め、これを陳謝し、Ｘ２が休職に至ったことにつき遺憾の意を表明するとの内容が含まれていること、(ウ)和解条項では、労働契約の終了は、合意解約とは表現されておらず、「労働契約を、18年10月3日をもって終了させることを合意する。」との文言になっていること、(エ)会社が、労働契約終了日（18年10月3日）を前提とした本件離職票交付手続をとることが和解条項に明記されていること（第2、3ないし4）が認められる。これらの事実からすれば、当初会社が主張していた「休職期間満了による退職」（17年8月20日）によって支給される雇用保険の給付内容と比較して、和解による労働契約の終了によって支給される雇用保険の給付内容が、Ｘ２にとって不利益になるような合意をしたとは考え難い。したがって、明文の規定（条項）はないものの、当事者間では、当然に「会社都合退職」として本件離職票交付手続をとることを合意していたものと解するのが相当である。

- (2) しかるに、会社は、資格喪失届の「被保険者でなくなったことの原因」欄及び離職証明書の「具体的事情記載欄（事業主用）」に「労働契約終了による。」と記載し、Ｘ２が「会社都合による退職。」と訂正するよう再三求めたにもかかわらず、あえて「合意による退職（事件平成18年（ヨ）第1001号和解）」、「労働契約終了」などと記載し、本件離職票交付手続を遷延させ、結果として雇用保険の給付を遅延させたものである。これは、会社が、自己の主張に固執して和解条項を誠実に履行せず、Ｘ２に対して意図的に嫌がらせを行ったものとみざるを得ない。
- (3) 和解条項に規定する本件離職票交付手続は、会社がＸ２の使用者として行うべき義務を定めたものであり、ことの性質上当然に労働契約終了後になされる行為であるから、この件に関しては、労働契約が終了していることをもって、会社がＸ２の使用者として行うべき行為でないといえないこ

とは明らかである。

しかも、上記和解は、X 2 と会社との労働契約の終了に合意することを中核として、そうした合意を実現するための諸条件を定めたものであるから、和解条項全体が、X 2 と会社との労働契約の終了に係る労働条件に当たるといふべきである。

会社は、和解条項に定められた使用者としての義務を誠実に果たさなかったことにより、雇用保険の給付手続が遅れ、X 2 に不利益を被らせたものである。したがって、組合が、和解条項の誠実な履行を求め、X 2 の被った不利益を回復するよう求めることは、労働条件に係る要求であり、義務的団体交渉事項に当たるのであるから、会社が、既に労働契約が終了していることをもって、これを議題とする団体交渉を拒否することはできないものといわざるを得ない。

よって、会社が、「組合員 X 2 氏に対する離職票発行の遅延による精神的・物質的被害に関する件」及び「上記に付随する事項について」を議題とする団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

- (4) 会社は、本件離職票交付手続に遅延はなく、このことに係る損害賠償請求の要件は存在しない旨主張する。

しかし、ここでの問題は、本件離職票交付手続の遅延の存否に関する事項が会社の義務的団体交渉事項であるかどうかの点だけであって、それが肯定されれば、団体交渉の申入れを拒否することが不当労働行為となるのであり、会社の本件離職票交付手続の遅延により、損害賠償請求が認められるか否かとはかかわりないことである。会社としては、本件離職票交付手続に遅延がなく、損害賠償請求の要件が存在しないと考えるのであれば、団体交渉でその旨説明し、主張すればよいのであって、はじめから団体交渉そのものを拒否する理由とはならないのである。

- (5) 救済の方法について

組合は、会社が組合の申し入れた団体交渉に速やかに応ずることを求めているが、本件における救済としては、主文のとおり、文書交付を命ずるにとどめるのが相当である。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合が平成19年 2 月13日、 2 月26日及び 3 月19日に申し入れた団体交渉に応じなかったことは、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19年12月18日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭