

命 令 書

大阪府中央区

申立人 X
代表者 委員長 A

東京都目黒区

被申立人 Y
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成20年(不)第9号事件について、当委員会は、平成20年11月12日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人からの平成20年1月19日付け要求書の要求事項のうち、タイムカードの手交及び未払賃金に係る事項に関して、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 組合員のタイムカードの手交

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、申立人が、被申立人に対し、退職予定の組合員2名の未払賃金の支払及び同人らのタイムカードの手交を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたところ、被申立人は、退職者に関しては団体交渉を拒否する旨文書で通知したことが、不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、肩書地に本

社を置き、主として飲食店を全国展開する株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約1,200名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、平成5年に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約40名である。

(2) 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯について

ア 平成20年1月10日、会社の従業員である C (以下、組合加入前も含めて「C 組合員」という。)及び D (以下、組合加入前も含めて「D 組合員」といい、C 組合員及び D 組合員を併せて「両組合員」という。)は、会社に退職届を提出した。

(乙1、乙2、乙5、証人 E)

イ 平成20年1月19日、組合は、C 組合員を分会長とし、「Z1 店分会」を結成したとして、会社に対し、同月25日を期日とする団体交渉(以下「団交」という。)に応じることを求める「分会結成通知ならびに要求書」(以下「1.19結成通知ならびに団交申入書」という。)を提出した。

1.19結成通知ならびに団交申入書に記載された団交事項は、①両組合員のタイムカードの手交、②就業規則等の手交、③未払賃金の支払、の3点であった。

(甲1、甲8、乙5、証人 F 、証人 E)

ウ 平成20年1月25日、当委員会にて、平成19年(不)第46号 Y 事件(以下「19-46事件」という。)の期日が開催され、組合及び会社が出席したが、同事件の期日後に行われる予定だった1.19結成通知ならびに団交申入書に関する団交は、後日改めて開催されることになった。

(甲7、甲8、証人 F)

エ 平成20年1月29日、組合は、1.19結成通知ならびに団交申入書に関する団交について、同年2月15日を期日とするよう求める「団体交渉申し入れ書」と題する文書(以下「1.29団交申入書」という。)を会社に提出した。

(甲3)

オ 平成20年2月1日、会社は、現行の給与規程、年俸制給与規程、退職金規程、会社による見直し作業により作成した就業規則(案)、同契約社員就業規則(案)、同給与規程(案)(以下、これらの規程、規則(案)及び規程(案)をまとめて、「本件就業規則等」という。)を組合に対し送付したが、両組合員のタイムカードは送付しなかった。

(甲4)

カ 平成20年2月15日、大阪において、会社と組合との間で団交（以下「2.15団交」という。）が開催され、主に19-46事件に関する事項が話し合われた。その席上で、組合が、両組合員のタイムカードの手交及び未払賃金の支払（以下「本件団交事項」という。）に関しても団交に応じるよう求めると、会社は、本件団交事項に関する団交に応じるかどうかは、同月26日に再度回答したい旨述べた。

（甲8、証人 F ）

キ 平成20年2月26日、会社は、組合に対し、退職者に関しては団交に応じる意向はない旨を文書で回答（以下「2.26団交拒否回答」という。）した。

（甲5）

ク 平成20年2月27日、組合は、当委員会に対し、2.26団交拒否回答が不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て（平成20年(不)第9号）を行った。

ケ 会社は、本件審問終結に至るまで、本件団交事項に関する団交に応じていない。

（証人 F ）

第3 争 点

会社が平成20年2月26日、組合との団交を拒否したことに正当な理由があるか。

1 被申立人の主張

- (1) 本件団交事項は、両組合員の個人的な財産に関わる事項である。そのため、これらについては、団交で話し合うべき事項ではない。
- (2) 団交応諾義務は、会社と労働者との間に雇用関係が存在することを前提としている。

しかし、両組合員は、平成20年1月10日付けで、会社に対し、C 組合員は同年2月29日、D 組合員は同月10日を退職日とした自己都合による退職届を提出し、C 組合員は同年1月27日、D 組合員は同月25日の最終出勤日以降、従業員としての実態を失っている。

すなわち、最終出勤日から退職日まで、両組合員は年次有給休暇を消化した形になっているが、これは、年次有給休暇制度が本来予定している、雇用継続を前提とした休暇の取得ではなく、退職することが確定している状況において、実質的に、年次有給休暇による利益を金銭の形で回収しようとしたものに過ぎないものであるから、かかる期間については、両組合員と会社との間の雇用関係は、実質的に解消されているものとみるべきであるので、最終出勤日以降、会社は団交応諾義務を負わない。

- (3) また、形式的にも、C 組合員は平成20年2月29日、D 組合員は同月10日が退職日となっているので、遅くともこれらの退職日以降は、会社は団交応諾義務を負わない。

2 申立人の主張

本件団交事項は、両組合員が会社在籍中に発生した問題である上、本件団交事項に関する団交申入れは、両組合員が退職する前である平成20年1月19日に行っている。よって、両組合員が退職した後であっても、会社には、依然として本件団交事項に関し団交応諾義務がある。

仮に、従業員の退職後は、会社は団交に応じなくてよいということになれば、従業員が退職するまで時間稼ぎをすることで、会社は団交応諾義務を果たさなくてもよいことになり、甚だ不誠実な行為が許されることになる。

第4 争点に対する判断

会社が平成20年2月26日、組合との団交を拒否したことに正当な理由があるかについて

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成18年2月1日から、C組合員は、会社が中華料理のチェーン展開をしている「Z2」店で就労していた。

(甲6-2)

(2) 平成19年10月、C組合員は、会社の Z1 店に異動した。

(甲6-2、甲8)

(3) 平成19年12月、会社の Z1 店の店長であったD組合員は、会社役員に退職の意思を示したが、会社役員から翻意を求められた。

(甲6-1、乙5、証人 E)

(4) 平成20年1月3日、D組合員は、会社役員と面談し、同人及びC組合員には、退職の意思がある旨を伝えた。

(甲6-1、乙5)

(5) 平成20年1月10日、両組合員は、会社に退職届を提出し、会社は、同退職届を同月15日前後に受理した。

(乙1、乙2、乙5、証人 E)

(6) 平成20年1月10日、両組合員は、組合加入書を組合にファクシミリで提出し、組合に加入した。

なお、組合は、本件審問終結に至るまで、両組合員と直接に会ったことはなく、連絡は全て電話かファクシミリで行っていた。

(証人 F)

(7) 1.19組合結成通知ならびに要求書には次のように記載されていた。

「 分会結成通知ならびに要求書

1. 分会結成通知書

今般、御社において労働組合に結成いたしましたので下記の通りご通知申し上げます。

記

1. 名称 Z 1 店分会
2. 役員 分会長 C
3. 交渉
(略)

2. 要求書

下記の通り要求いたします。

1. 分会長および Z 1 店店長・ D 氏の過去すべてのタイムカードを手交すること
2. 就業規則および給与規程、年俸制給与規程、退職金規程を手交すること
3. 労働基準法を遵守し、未払い賃金を支払うこと
4. 上記3点につき、予め手交できるものについては至急ご郵送の上、2008年1月25日 (金)、大阪府労働委員会における調査終了後に団体交渉に応じてください。

以上」

なお、同日は、当委員会にて、19-46事件の期日が開催されることが予定されていた。

(甲1、甲8、乙5、証人 F、証人 E)

(8) 平成20年1月23日、組合は、「団体交渉申し入れ書」と題する文書(以下「1.23 団交申し入れ書」という。)により、1.19結成通知並びに団交申し入れ書に関する団交期日についての申し入れをファクシミリで会社に送信した。

1.23団交申し入れ書には次のように記載されていた。

「 団体交渉申し入れ書

2008年1月25日(金)、大阪府労働委員会期日に下記項目について団体交渉の開催を申し入れます。

1. 本年1月19日に申し入れた Z 1 店分会結成通知・要求書の確認
2. 1月18日付け回答書の内容について
3. 労働委員会開始の前後どちらでも結構です。ご都合の良い方をご指定ください。

以上」

(乙3)

(9) 会社は、同月24日、「回答書」と題する文書(以下「1.24回答書」という。)により、団交期日の希望について、組合に回答した。1.24回答書には、19-46事件の当

(乙1)

(17) 2.15団交の場ではまず、19-46事件の和解を受けて、19-46事件に関する事項が話し合われた。

その席上で、組合が、本件団交事項についても団交に応じるよう会社に求めたところ、会社は、両組合員のタイムカードについては、事実関係の調査が終了していないため手交できない旨述べるとともに、そもそも退職者については団交に応じる義務はない旨及び団交ではなく個別交渉で対応したい旨述べた。

これに対し組合が、C組合員は平成20年2月29日まで会社に在籍している上、退職後であっても在籍中の問題であるため、会社は団交に応じなければならない旨述べたところ、会社は、退職者について団交に応じる義務はないと専門家が言っている旨述べた。そのため組合は、会社に対し、専門家に再度意見を求めた上で改めて回答するよう求めたところ、会社は、専門家に相談の上、本件団交事項に関する団交に応じるかどうかは、同月26日に再度回答したい旨述べた。

(甲8、証人 F)

(18) 2.26団交拒否回答には、団交応諾義務は会社と労働者との間に雇用関係が存在することが前提であるため、退職者に関しては団交に応じる意向はないとして、団交を拒否する旨記載されていた。

(甲5)

(19) 平成20年2月29日、C組合員は、会社を退職した。

(甲6-1、乙2)

2 会社が平成20年2月26日、組合との団交を拒否したことに正当な理由があるかについて、以下判断する。

(1) 会社は、①本件団交事項は、両組合員の個人的な財産に関わる事項であるので、団交で話し合うべき事項ではない旨、②団交応諾義務は、会社と労働者との間に雇用関係が存在することを前提としているところ、両組合員が最終出勤日から退職日まで有給休暇を消化している期間は、会社との雇用関係が実質的に解消されており、また、退職日以降は、形式的にも会社との雇用関係が解消されているので、最終出勤日以降、もしくは遅くとも退職日以降、会社は団交に応じる義務は無い旨、主張し、会社が平成20年2月26日に組合との団交を拒否したことに正当な理由があると主張する。

(2) しかしながら、前提事実のとおり、本件団交事項はタイムカードの手交及び未払賃金の支払であり、このうちタイムカードの手交は、未払賃金の算定に必要な資料を要求するものであるから、結局本件団交事項は未払賃金の支払に関する事項であるといえる。そして、未払賃金の支払に関する事項が、労働条件に関する事項とし

て義務的団交事項であることは明らかであるので、組合がそれについて団交による解決を求めている以上、会社には団交に応じる義務があるのであって、組合員の個人的な財産に関わる事項であるので団交で話し合うべきではないとの会社の主張は採用できない。

- (3) また、団交応諾義務を規定する労働組合法第7条第2号でいう「雇用する労働者」とは、「現に雇用する労働者」のみと解すべきではなく、仮に雇用契約が終了していても、在職中の労働条件等について使用者と労働者の間で争いが継続している場合は、その限りにおいて当該労働者も含まれると解すべきである。

本件では、前記1(7)、(8)、(11)、(12)、(16)、(19)認定のとおり、団交申入れが行われた後に、両組合員が有給休暇を取得し、その後退職していることが認められるが、仮に雇用契約の終了後に、在職中の未払賃金の支払等の労働条件に関する団交を申し入れた場合であっても、それが相当期間内の申入れであれば、会社は団交に応ずる義務があるのであるから、本件のように、在職中に未払賃金の支払に関する団交申入れをした後に雇用関係が解消したからといって、それによって会社の団交応諾義務が消滅しないことは明らかであって、この点についての会社の主張も採用できない。

- (4) なお、当委員会での最後陳述において、会社は、①両組合員が組合に加入していること及び団交を行う意思があるかどうかについて疑義があり、また、組合は両組合員を団交に出席させるつもりもないと考えられるのであるから、組合は「労働者の代表者」(労働組合法第7条第2号)としての実態がない旨、②両組合員及び会社の利便性を考えると、団交開催場所が大阪であることは不当である旨、③仮に両組合員が有効に組合に加入し、会社と団交を行う意思を有しているとしても、組合の一連の行為は、労働組合に付与されている団体交渉権の濫用である旨、をも主張するので、念のため検討する。

ア 確かに、前記1(6)認定のとおり、組合が両組合員と対面した事実はないが、組合が両組合員と称する人物から電話によって聴取した内容が真実と異なっている等、組合が事情を聴取した人物が両組合員本人でないと疑うような事情は認められない。そして、前記1(6)、(7)の事実からすると、両組合員は、本件団交事項の解決を組合に委ねたとみることができ、これを覆すに足る事実の疎明はない。また、団交に本件団交事項の当事者である両組合員が出席しなければならないこともない。従って、組合は「労働者の代表者」としての実態がないとの会社の主張は採用できない。

イ 団交は組合と会社が行うのであるから、組合員の住所地は団交開催場所とは直接の関係がなく、組合の所在地である大阪を団交開催場所とすることに特段の間

題はない。ましてや前提事実及び前記1(14)、(17)認定のとおり、2.15団交が大阪で開催され、同団交において組合が、本件団交事項の協議を求めたことも併せ考えると、団交開催場所を大阪とすることに特段不合理な点はないといえるので、この点に関する会社の主張も採用できない。

ウ 会社は組合が申し入れた本件団交事項について団交に応じる義務があり、両組合員が既に退職していることによっても、会社の団交応諾義務が消滅しないことは、前記(2)及び(3)判断のとおりであり、その他、組合の団交申入れが権利濫用と認めるに足る事情も認められないのであるから、組合の一連の行為は労働組合に付与されている団体交渉権の濫用であるとの会社の主張も採用できない。

(5) 以上のとおりであるので、会社が平成20年2月26日に組合との本件団交事項の団交を拒否したことに正当な理由があるとはいうことができず、会社の団交拒否は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、組合員のタイムカードの手交をも求めるが、主文をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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20年11月25日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印