

命 令 書

再審査申立人 日本E R M株式会社

再審査被申立人 日本E R M労働組合

主 文

1 初審命令主文を次のとおり変更する。

再審査申立人日本E R M株式会社は、再審査被申立人日本E R M労働組合との間で締結した未払賃金等の支払いに関する平成19年3月2日付け和解協定を速やかに履行しなければならない。

2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、日本E R M株式会社（以下「会社」）による賃金未払いを契機として、平成18年11月8日（以下、平成の元号は省略する。）に会社の北海道支社の従業員5名が日本E R M労働組合（以下「組合」）を結成し、同月17日に会社に対し組合の結成を通知するとともに、未払賃金等に関する団体交渉（以下「本件団交」）を申し入れたところ、会社が、①本件団交を拒否したこと、②次いで、組合の執行委員長Bを同日付けで解雇し、更に他の組合員全員を同月20日付けで解雇したこと（以下「本件解雇」）、③19年3月2日に北海道労働委員会（以下「北海道労委」）において組合と締

結した組合員5名の未払賃金及び解雇予告手当の支払い等に関する和解協定（以下「本件和解協定」）を履行しなかったことが、それぞれ、①につき労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号及び第3号、②につき同条第1号及び第3号、そして③につき同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、北海道労委に対し、18年11月22日、次いで、同年12月21日及び19年4月10日に救済申立てがあった事件である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 本件団交の拒否の禁止及び応諾
- (2) 本件解雇の禁止並びに同解雇の撤回及びバックペイ
- (3) 本件和解協定の不履行の禁止及び履行
- (4) 上記(1)ないし(3)についての陳謝文の掲示及び新聞への掲載

3 初審命令の要旨

北海道労委は、19年10月12日付けで、本件団交の拒否、本件解雇及び本件和解協定の不履行のいずれもが不当労働行為に当たるとして、会社に対し、①本件団交の拒否の禁止及び応諾、②本件解雇の禁止並びに同解雇の撤回及びバックペイ、③本件和解協定の不履行の禁止、④①ないし③に係る文書交付を命じることを決定し、同月18日に初審命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、19年10月25日、上記3の初審命令の取消しを求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 会社が、本件団交に応じないことは、労組法第7条第2号又は第3号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 本件解雇は、労組法第7条第1号又は第3号の不当労働行為に当たるか。
特に、本件解雇は、会社が組合の結成及び団体交渉要求を嫌悪し、組合員を会社から排除して組合を弱体化するために行ったものか、あるいは、営業不振の故に北海道支社を閉鎖するために行ったものか。
- (3) 会社が、本件和解協定を履行しないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 会社の主張要旨

(1) 本件団交について

会社のA代表取締役（以下「A社長」）には糖尿病の持病があり、札幌まで赴いて団体交渉を行うことは命がけとなるため、本件団交に応じることは無理であると判断したもので、本件団交に応じなかったことには正当な理由がある。

また、代理人を立てて本件団交に応じる方法もあるが、北海道支社の経営形態の特殊さゆえ、代理人には理解しにくい面があるため、そのような方法も採れなかったものである。

(2) 本件解雇について

本件解雇は、北海道支社が営業不振であったため、同支社の閉鎖に伴って同支社の従業員を解雇したものであって、組合の結成や本件団交の申入れを嫌悪し、組合の弱体化を図る意図をもって行ったものではない。

同支社については、組合結成前、同支社長が退社した時点で閉鎖せざるを得ないと思っていたが、A社長が多忙のため、従業員の解雇が同年11月中旬になってしまったものである。

なお、執行委員長Bについては、経歴詐称があったことも解雇の理由である。

(3) 本件和解協定の不履行について

A社長は、本件和解協定締結時に持病の糖尿病の合併症で判断能力が著しく低下していたもので、同協定は同社長の意思に基づかずに会社代理人により締結されたものである。

しかも、本件和解協定の未払賃金額は、組合員がほとんど就労していないという実態を全く考慮せず過大に算定されており、そのことに疑義を感じていたので同協定の履行をしなかったものである。

2 組合の主張要旨

(1) 本件団交について

A社長が、本件団交に応じなかった理由として、同人の体調不良を挙げたのは再審査を申し立てた後からであり、組合が本件団交を申し入れた時

点では、体調不良を理由として、時期の変更についての申し出もなかった
のであるから、会社の主張には理由がない。

(2) 本件解雇について

会社の北海道支社の閉鎖自体は経営不振によるものであって、組合は同
支社の閉鎖自体を不当労働行為と主張するものではない。

しかし、会社は、組合が未払賃金の支払に関する協議を申し入れるや、
これに応じず、組合員全員に解雇通知書を送付して即日解雇しており、A
社長が強い組合嫌悪の念をもって解雇したことは明白である。

(3) 本件和解協定の不履行について

A社長は、北海道労委の第2回審問において、本件和解協定締結時に体
調不良により判断力を失っており会社代理人が勝手に同協定を締結したも
のであるとその成立自体を否定する陳述をしながらも、他方では、審査委
員に対し、同協定を必ず履行すると陳述し同協定の履行を約したにもかか
わらず、いまだに履行していない。したがって、会社が同協定を履行しな
いことに合理的な理由はない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、18年7月3日に設立され、肩書地に本社を置き、医療健康情
報管理業を営む株式会社である。会社設立当初は、東京営業本部、千葉支
社及び北海道支社があり、会社全体の従業員数は約50名であったが、そ
の後、両支社が閉鎖され、初審結審時には、本社及び東京営業部に
A社長の外若干名の従業員がいた。また、A社長には、糖尿病の持病があ
った。

なお、北海道支社は、同支社長の下、営業部長1名及び数名の一般社員
を配置して、同年8月から営業を開始していたが、同年12月末頃閉鎖さ
れた。

組合は、18年11月8日に北海道支社に所属する従業員5名で結成
された労働組合で、初審結審時の組合員数は、結成時と同じ5名であった。

なお、組合は、連合北海道札幌地区連合会及び札幌地区ユニオンに加盟

している。

2 会社による賃金不払いと組合の結成

- (1) 会社の給与は、毎月20日締め、25日支払いであったが、18年10月25日、会社は、北海道支社の従業員に説明もなく、同月支払分の賃金を支払わなかった。

同支社の従業員は、数回にわたり、営業部長を通じ会社に対して賃金不払いについて問い合わせたが、最終的に、同年11月8日に支払うという回答であった。

なお、北海道支社長は、既に退社していた。

- (2) 18年11月8日になっても、会社から上記(1)の未払賃金が支払われなかったため、北海道支社の従業員は、営業部長を通じて会社に問い合わせたところ、A社長は、営業成績の上がらない支社に給与は支払わないということであった。そこで、営業部長を含む同支社の全従業員は、札幌中央労働基準監督署に、賃金不払いについての申告を行った。なお、同監督署は、これらの申告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に送致した。

同日、北海道支社の従業員5名は組合を結成したが、会社に対し組合結成を通知することは、上記申告を行ったことから留保した。

組合員5名の氏名、会社採用年月日、同支社における業務及び組合における役職は次のとおりであった。

氏名	採用年月日	業務	組合役職
B(以下「B委員長」)	18年9月21日	営業	執行委員長
C(以下「C副委員長」)	18年8月1日	営業	副執行委員長
D(以下「D書記長」)	18年9月21日	営業	書記長
E(以下「E書記次長」)	18年8月1日	営業	書記次長
F(以下「F執行委員」)	18年10月2日	事務	執行委員

- (3) 18年11月14日、会社は、北海道支社の一部の従業員に対して、上記(1)のとおり不払いとしていた同年10月25日支払分に係る賃金の一部を支払った。しかし、組合のC副委員長及びD書記長の2名に対しては

支払いがなく、他の3名の組合員に支払われた額も組合が算定した未払賃金額より少なく、組合の計算によれば、上記の支払い後における組合員5名の未払賃金額は合計57万1639円であった。

なお、会社は、上記の未払賃金について、その支払いがなかった従業員に対しては同月17日までにこれを支払うとしたが、同日までに支払われなかった。

3 組合結成通知と会社の対応

(1) 18年11月17日の金曜日、組合は、上記2(3)のとおりC副委員長とD書記長に対し会社から未払賃金が支払われなかったことから、会社の本社に、組合の結成通知書と本件団交の開催等を求める要求書をファクシミリで送信するとともに、同内容の文書を配達証明郵便で送付した。

(2) 18年11月20日の月曜日の早朝、B委員長の自宅にファクシミリで、A社長名の同委員長あての同月17日付け解雇通知書が送信された。

この通知書には、①同日付けで解雇すること、②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、③解雇理由として、会社は同年7月3日に設立されたベンチャー企業であるのに、北海道支社は10万円未満の売上げしかなく、ベンチャー企業の弱小資本では維持できないので、同支社を閉鎖整理せざるを得なくなったことが記載されていた。

なお、会社は、同年12月末頃の同支社の閉鎖に際し、従業員に対して、会社の経営状況や閉鎖の理由を説明したことはなかった。

(3) 18年11月20日、A社長は、北海道支社に電話し、応対した従業員のGに対して、B委員長に対する解雇通知書を出したので渡すようにと申しつけたほか、組合との団体交渉には応じられない、組合などは相手にしないなどと述べた。

A社長からの電話の後、組合の代理人である連合北海道札幌地区連合会副事務局長のH（以下「H代理人」）が同社長に電話し、本件団交を札幌で開催することを求めたところ、同社長は、なぜ社長が札幌まで行かなければならないのか、旅費を出してくれるなら札幌に行ってもよいが、旅費を出さないような組合なら相手にしない、組合なんか相手にしないなどと

述べて電話を切った。

- (4) 18年11月22日、組合は、配達証明郵便で会社へ送付した上記(1)の組合結成通知書及び本件団交の開催等を求める要求書の返戻を受けた。これは、会社が上記郵便物の受取りを拒否したためであった。
- (5) 18年11月22日、組合は、北海道労委に対し、会社が本件団交に応じないことが不当労働行為であるとして、救済を申し立てた。
- (6) 18年11月24日、会社は、C副委員長、D書記長、E書記次長及びF執行委員に対し、同月20日付け解雇通知書で解雇を通知した。

これらの通知書には、①就業規則第34条第3号に基づき同日付けで解雇すること、②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、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、③解雇理由として、上記(2)のB委員長あての解雇通知書に記載されていたものと同じ内容の記載があったほか、「尚、解雇手当は、当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。」と記載されていた。

なお、会社の就業規則第34条第3号には、解雇事由として「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」と規定されていた。

- (7) 18年12月1日、会社は、同日付け「給与の明細書の送付について」と題する書面を組合員全員へ送付した。

この明細書には、同年10月25日の支給分のみならず、それ以前の月の支給分及び期限が到来し新たに未払いとなっていた同年11月25日の支給分を含むすべての給与額に、会社が未払いであるとする賃金額が付記されていた。そして、これらについては同年12月25日までにすべて支払うこと、解雇予告手当については19年2月末日までに支払うことが記載されていた。

- (8) 18年12月4日、組合は、会社が団体交渉の申入れを拒否している中で、上記(7)のような書面を組合員に個別に送付した会社の行為は、重大な不当労働行為であるなどとする、A社長あての抗議文を送付した。
- (9) 18年12月8日、会社は、B委員長、C副委員長、D書記長及びE書

記次長の4名に対する同年10月25日までのそれぞれの支払分として各人の指定口座に未払賃金を振り込んだ。4名への振込額は合計50万6456円であった。F執行委員については、過払いであるとして、支払いはなかった。

なお、組合の計算による同日までのF執行委員も含む組合員全員の未払賃金額は、上記2(3)のとおり合計57万1639円であり、上記会社の振込額との間には6万5183円の差があった。

- (10) 18年12月21日、組合は、北海道労委に対し、会社が組合結成通知直後に組合員を解雇したこと、本件団交を拒否したまま一方的に未払賃金額及び支払方法を決めて実行したことが不当労働行為であるとして、追加して救済を申し立てた。

4 会社による団体交渉申入れ

- (1) 19年2月26日、本件初審における会社代理人のI(以下「I代理人」)は、B委員長あてに「御通知」と題する書面を送付し、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、北海道労委で予定されていた本件初審第3回調査期日の同年3月2日までに開催したい旨申し入れた。
- (2) 19年2月27日、組合は、上記(1)の申入書を受理したが、本件初審第3回調査期日が3日後に迫っており、団体交渉開催は事実上不可能であったため、実施されなかった。

5 本件和解協定

- (1) 19年3月2日、本件初審第3回調査期日において、組合側はB委員長、C副委員長及びH代理人が、会社側はA社長及びI代理人が出席して、次のような事項を内容とする本件和解協定を締結した。

なお、同協定書には、立会人として審査委員及び参与委員の押印のほか、組合側はB委員長の、会社側はI代理人の押印があったが、A社長の押印はなかった。

ア 会社は、組合に対し、組合員5名に係る未払賃金及び解雇予告手当の合計201万1959円を支払う。そのうち、未払賃金分96万1179円については同月16日までに、解雇予告手当分105万780円については同月30日までに支払うこと。

イ 組合は、上記未払賃金及び解雇予告手当が各組合員に支払われたことを確認したときは、本件救済申立て等を取り下げること。

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

- (2) 本件和解協定で定めた未払賃金分96万1179円の支払期日であった19年3月16日を過ぎても、会社からその履行がなかったため、組合は、同月19日から20日にかけて、I代理人に対し、支払を督促したところ、同代理人は、A社長と連絡が取れない旨回答した。
- (3) 19年3月22日、I代理人は、組合に対しファクシミリで、A社長から電話があり、同社長は同月23日には何とか支払いをしたいとしているなどと記載した書面を送信した。しかし、同日になっても支払いがなかったため、組合はこの旨をI代理人に書面で伝えた。
- (4) 本件和解協定で定めた解雇予告手当分105万780円の支払期日であった19年3月30日になっても、会社からその履行がなかったため、組合は、I代理人に電話し、今後の対応について質したところ、同代理人は、別途法的手続きを進めた方がよいなどと回答した。
- (5) 19年4月10日、組合は、北海道労委に対し、会社が本件和解協定を履行しないことが不当労働行為であるとして、追加して救済を申し立てた。
- (6) 19年4月23日、I代理人は、北海道労委に対し、会社の代理人を辞任する旨の「辞任届」を提出した。
- (7) 19年7月18日の本件初審第2回審問において、A社長に対する本人尋問が行われたが、同社長は、本件和解協定を履行する意思があるかとのH代理人の尋問に対し、「守る気があるから払いますと。」「うん。来週振り込みますよ。」と陳述した。そして、審査委員が、同協定を履行するとした約束はぜひ守っていただきたい旨述べたところ、同社長は、「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。」と陳述した。

しかし、その後、この約束は履行されていない。

第4 当委員会の判断

1 本件団交について(争点(1))

- (1) 会社は、A社長には糖尿病の持病があり、札幌まで赴いて団体交渉を行うことは命がけとなるため、本件団交に応じなかったもので、本件団交の拒否には正当な理由があると主張する（前記第2の1(1)）。

同第3の1(1)認定のとおり、確かにA社長には糖尿病の持病があったものの、同社長は、北海道労委の審査（19年3月2日の第3回調査及び同年7月18日の第2回審問）のため2回にわたり出頭していたところからみれば、同社長の病状が遠距離の旅行を著しく困難にするほどに重篤なものとは認め難い（審査の全趣旨）。しかも、仮にA社長の病状が団体交渉に出席することが命がけとなるほどのものであったのであれば、組合が主張するように（同第2の2(1)）、会社は、組合からの本件団交の申入れに対し、同社長の持病のことや健康状態について率直に組合に述べ、日程の再調整を申し出ることにも可能であったと考えられるが、そのようなことを申し出た事実は認められない。

かえって、同第3の3(3)及び(4)認定のとおり、18年11月20日にH代理人がA社長に電話し、本件団交を札幌で開催するよう求めたところ、同社長は、旅費を出してくれるなら札幌に行ってもよいが、旅費を出さない組合であるなら相手にしないなどと、主に金銭上の負担に関する異議のみを述べるだけで、自身の病状や体調についての話もせず、また、組合がファクシミリの送信とは別に郵送していた組合結成通知書及び本件団交の開催等を求める要求書の受取りさえ拒否しており、組合との団体交渉に応じようとする姿勢すらなく、組合を軽視する態度に終始していたのである。

したがって、A社長の持病により本件団交に応じられなかったとの会社の上記主張は採用できない。

- (2) 次に、会社は、代理人を立てて本件団交に応じる方法もあるが、北海道支社の経営形態の特殊さゆえ、代理人には理解しにくい面があるため、当該方法も採用できなかったとも主張する（同第2の1(1)）。

しかしながら、上記(1)のとおり、A社長の健康状態が本件団交に応じることができないような状況であったとは認められないのであるから、仮に会社の主張のとおり、北海道支社の経営形態の特殊さがあり代理人によ

って本件団交の対応ができなかったというのであれば、A社長自身が団体交渉に出席して対応すれば足りることであり、会社の上記主張は採用できない。

ちなみに、A社長は、本件の初審第2回審問において、会社のI代理人経由で行った19年2月26日付けの団体交渉申入れがA社長の意思なのかとの尋問に対し、「僕はやるならお任せしますと、これだけですよ。」と、自らの意思で本件紛争に関する組合との折衝を同代理人に包括的に委任したような陳述をしていることから、会社の主張が採用できないことは明らかである。

- (3) 以上のとおりであるから、会社が本件団交に応じなかった行為には、何ら正当な理由は認められないので、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

なお、本件は、会社が、組合が組合の結成後間もなく申し入れた本件団交を拒否したという事案であるので、同条第3号の不当労働行為とまで認めることはできない。

2 本件解雇について(争点(2))

- (1) 会社は、本件解雇は、北海道支社の営業不振により、同支社を閉鎖するのに伴うものであって、組合の結成や本件団交申入れを嫌悪し、組合の弱体化を図る意図をもって行ったものではないと主張する(同第2の1(2))。

ア 確かに、同第3の1(1)認定のとおり、北海道支社は、18年8月から営業を開始していたが、同年12月末頃に閉鎖されており、さらに、組合も認めるとおり(同第2の2(2))、この閉鎖が営業不振を理由とするものであることについては争いが無い。

イ しかしながら、組合の結成と会社による組合員の解雇の経緯をみると、同第3の2(1)及び(2)並びに3(1)、(2)及び(6)認定のとおり、北海道支社における会社の賃金未払いを契機として18年11月8日に組合が結成され、組合が、同月17日金曜日に会社の本社に組合結成通知書及び本件団交の開催等を求める要求書をファクシミリで送信したところ、同月20日月曜日の早朝に、B委員長あて、A社長名の同月17日付け解雇通知書が同委員長の自宅にファクシミリで送信され、さらに、同月

24日には、他の4名の組合員についても、同月20日付け解雇通知書が送付されており、会社は、組合から金曜日に組合結成通知を受けるや、週明け早々に委員長を解雇し、他の組合員も全員をその4日後には解雇している。

ウ そして、組合が会社はその結成を通知して以降の会社の組合に対する対応をみると、同3(2)及び(3)認定のとおり、会社がB委員長の自宅に同委員長の解雇通知をファクシミリで送信した日である同月20日、A社長は北海道支社に電話し、応対したG（同支社の従業員であり、組合の執行委員）に対して、組合との団体交渉には応じられない、組合などは相手にしないなどと組合否認ともいえる発言を行っている。

また、上記1(1)のとおり、同日、H代理人がA社長に電話して本件団交を改めて申し入れた際も同じ様な発言を行うなど、自ら雇用する従業員の賃金に関する本件団交要求に対して、真摯に対応しようとする姿勢に欠けていた。

しかも、組合が北海道労委に本件救済申立てを行い、その調査の席で締結された本件和解協定の履行に関わる対応をみても、下記3のとおり、全く不誠実な対応に終始した。これらの他、同労委の審問において、同社長は、労働組合一般について、「組合がそんな立派なものですか、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。」との見方も述べている。

エ 以上の会社ないしA社長の組合に対する言動にかんがみれば、同社長には、組合の結成や、未払賃金に関する支払い等を求めて本件団交を申し入れた組合に対し、嫌悪の念があったものと考えられる。

(2) また、会社は、北海道支社長が退任した時点で、同支社の閉鎖を決意したが、A社長が多忙のため、従業員の解雇が同年11月中旬になったのであり、組合結成や本件団交の申入れを嫌悪し、組合弱体化を図るような意図はなかったと主張する。

しかしながら、仮にA社長が同支社長退任の時点で同支社の閉鎖を決意していたというのであれば、会社は、組合員を含む従業員の解雇に先立ち、同支社の経営状況や閉鎖する理由などについて説明し、解雇以外の方法が

ないことについて従業員の理解を得ようとするのが自然であると考えられる。それにもかかわらず、会社は、同第3の3(2)認定のとおり、従業員に対してそのような説明の機会を一切持つこともなく、組合結成通知を契機として一方的に組合員らに解雇通知書を送付するのみで、その後の組合との協議にも応じていない。このような解雇の経過にかんがみれば、会社の主張を採用することはできない。

- (3) 以上のとおり、組合の結成が通知されてから極めて近接した期間内に組合員全員が解雇されたこと、A社長には組合運動に対する強い嫌悪が認められること、北海道支社の閉鎖については、同支社の営業不振が原因であったと認められるものの、同支社の閉鎖に先駆けて組合結成通知を契機に組合員らに何の説明をすることもなく解雇したものであることを併せ考えると、本件解雇は、経営不振となり、北海道支社を閉鎖せざるを得なくなり、これに伴って組合員を解雇したというより、組合結成及びその活動を決定的な動機として、同支社の経営不振に藉口して行われたとみるのが相当である。したがって、本件解雇は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

なお、会社は、B委員長の経歴詐称も解雇理由であるとも主張する（同第2の1(2)）。

しかしながら、同第3の3(2)及び(6)認定のとおり、B委員長に対する解雇通知書には解雇理由として経歴詐称に関わる記載はなく、他の4名の組合員に対する解雇通知書と同じく北海道支社の閉鎖のためである旨が記載されたものであった。会社が主張するように経歴詐称がB委員長に対する解雇理由のひとつであったならば、当然解雇通知書に明記されるのが通常であるところ、会社はこれを明記しておらず、他の4名の組合員に対すると同様の解雇理由を示しているだけである。したがって、同委員長に係る本件解雇において、会社が同委員長の経歴詐称を理由としたかは極めて疑わしいといわざるを得ない。このことと、同委員長の解雇日と他の組合員らの解雇日が近接していることを併せ考えれば、B委員長は他の組合員全員と同じ不当労働行為意思に基づき解雇されたとみるのが相当である。

よって、会社の主張は、採用できず、本件解雇を不当労働行為であると

する上記判断を左右するものではない。

3 本件和解協定の不履行について(争点(3))

- (1) 会社は、A社長が本件和解協定締結時に持病の糖尿病の合併症で判断能力が著しく低下していたもので、同協定は同社長の意思に基づかずに会社代理人により締結されたものであり、また、同協定では、組合員の就労実態を全く考慮していない過大な未払賃金額が算定されていることに疑義を感じ、履行しなかったと主張する。(前記第2の1(3))。

ア 確かに、同第3の1(1)認定のとおり、A社長には糖尿病の持病があったが、同社長の持病が遠距離の旅行ができないほどに重篤な状況であったとは認められないことは、上記1(1)のとおりである。

そして、前記第3の5(1)認定のとおり、本件和解協定は北海道労委における19年3月2日の第3回調査期日において締結されており、同調査には同社長も出頭していたものであって、会社代理人が同社長の意思を無視して、和解協定を締結したことを認めるに足りる事実はない。

イ また、会社が主張するように同協定の締結時に、同社長が持病の影響で正しい判断ができず、自分の意思に反して同協定が締結されており、さらに、同協定中の未払賃金額が組合員の就労実態を考慮せずに算定されていることにも疑義を感じたというのであれば、判断能力が回復した同協定締結後の適当な時期に、そのことを北海道労委に申し出るとか、自ら釈明して理解を求めるなり、何らかの行動を取って然るべきである。しかしながら、同社長は、同年7月18日の本件初審第2回審問において同協定の不履行について尋問されるまでの4か月以上の間、そのような釈明などを行うこともなかった。しかも、同審問において、同社長は、審査委員に対し同協定の履行を約束しており、履行の義務は重々意識していたものと認められる。

ウ したがって、会社の主張はいずれも採用できない。

- (2) そして、A社長は、初審における審査委員に対する同協定の履行の約束を破り、以後は同協定そのものの効力を否認する態度を取り続けている。このような同社長の態度は、同社長の組合に対するその他の態度全般を併せ考えれば、上記2でみたような組合嫌悪の念に発して自ら使用者として

の責任において組合と締結した同協定を無視して履行せず、組合員に経済的打撃を与える行為といわざるを得ない。

- (3) 以上のとおりであるから、本件和解協定を履行しなかった会社の行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

4 救済方法について

前記第3の5(1)認定のとおり、会社と組合は本件の初審において本件和解協定を締結し、組合員5名に係る未払賃金及び解雇予告手当に関する金員を支払うこと、同金員が支払われた場合は、本件救済申立て等を取り下げること及び各組合員と会社間には本件和解協定に定めるもののほか何らの債権債務のないことを確認しており、その趣旨は、本件団交の拒否及び本件解雇に係る紛争を、本件和解協定の履行により一挙に解決しようとするところにあるといえる。

そして、本件再審査においても、組合は、本件の救済について、上記本件和解協定の趣旨に沿った意向を保持していることが認められる（審査の全趣旨）。本件紛争に関するこれらの事情を考慮すれば、初審命令主文のとおり救済を命じることは適切でなく、むしろ、端的に同協定の履行を命じることが相当と思料されることから、初審命令主文を主文のとおり変更することとする。

なお、初審命令を上記のように変更することは、当委員会が会社による組合及びその組合員に対する本件団交の拒否、本件解雇及び本件和解協定の不履行に対し、より寛容な見方をすることを意味するものではない。それらの行為に現れた会社の反組合性と不誠実性は、初審が指摘するように顕著なものであり、会社はそのような態度を改め、本件命令を直ちに履行すべきである。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件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20年9月3日

中央労働委員会