

命 令 書 (写)

申 立 人 東京都新宿区西新宿 4-16-13MKビル 2階
フリーター全般労働組合
共同代表 A
共同代表 B
共同代表 C

被申立人 宮城県仙台市青葉区木町通二丁目 4番31号
有限会社リラックス
代表取締役 D

上記当事者間の宮城労委平成20年（不）第1号リラックス不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年11月6日第480回公益委員会議において、会長公益委員渡邊克彦、公益委員菅原通孝、同坂田宏及び同鈴木敏明が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記の文書を交付しなければならない。

なお、年月日は、文書交付の日を記載すること。

当社が、貴組合から平成20年8月25日に申入れのあった団体交渉を拒否したことは、宮城県労働委員会において、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と認定されました。

よって、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

フリーター全般労働組合

共同代表 A 殿

共同代表 B 殿

共同代表 C 殿

組合員 E₁ 殿

組合員 F 殿

有限会社リラックス

代表取締役 D



2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人フリーター全般労働組合（以下「組合」という。）が平成20年8月25日に被申立人有限会社リラックス（以下「会社」という。）に対して行った団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）について、会社が団体交渉に応じなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為（団交拒否）であるとして、同年8月29日、当委員会に救済申立てが行われた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、組合が平成20年8月25日に申し入れた団体交渉に応じ、誠実に交渉しなければならない。

(2) 誓約文の掲示

第2 本件の争点

会社が、組合が平成20年8月25日に申し入れた団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由があるか否か。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、非正規雇用労働者等により組織された個人加盟方式の労働組合であり、肩書地に事務所を置く。

組合の本件結審時（平成21年6月2日）における組合員数は、139名である。

- (2) 会社は、平成8年12月4日に設立された有限会社であり、肩書地に本店を置き、整復整体、指圧、マッサージ等整体治療による診療所の経営及びそれらの出張サービス等を業としている。

会社は、仙台市宮城野区福室に、事業所「天然温泉コロナの湯仙台店癒し処」（以下「癒し処」という。）を有している。

会社の本件結審時における従業員数は、12名である。

なお、会社設立以降、会社に企業内労働組合は存在していない。

2 E らの組合加入までの経緯

- (1) E らの業務状況等

ア E （平成20年8月にE₁ に改姓した。以下「E₁」という。）は平成20年6月7日以降、F （以下「F₁」という。）また、E₁ とあわせて「E ら」という。）は同年6月10日以降に、癒し処において、足底リフレクソロジー業務（以下「リフレ業務」という。）及び受付業務に従事した。【書証甲第7号証（以下「甲7」と略記。以下、書証について、これに準じて表記。）、乙11、第1回審問調書第59ページD 証人証言（以下「審調①P59D 証人」と略記。以下、証言について、これに準じて表記。）、審問の全趣旨】

イ E らと会社間で、E らの業務従事に係る契約書等の書面は取り交わされないまま、E は平成20年6月10日から同年6月13日まで、F は同年6月10日から同年7月1日まで、癒し処のスタッフの指導の下、研修を受けた。

なお、会社は、癒し処で新たにリフレ業務に従事する者の技術を確認し、その者の研修期間を決定していた。研修内容は、リフレ業務の未経験者については技術指導等、経験者についてはサービス内容の確認等であった。【審問の全趣旨】

ウ E らの勤務日、勤務時間及び休日は、会社スタッフのG (以下「G」という。)らが作成し、癒し処の業務統括責任者のH (以下「H」という。)が承認するシフト表により定められていた。

なお、Gには、会社における業務の運営・管理・処分等に関わる重要事項についての決裁権は与えられていなかった。【甲7, 甲16, 乙15, 乙19の1, 乙19の2, 審調①P65D 証人, 審問の全趣旨】

エ 癒し処におけるE とF の業務従事の状況に、特段の相違はなかった。【審問の全趣旨】

オ 平成20年7月において、E らが受付業務に従事した時間は、E らがリフレ業務に従事した時間を上回っていた。

しかし、受付業務のみを対象として、特別の手当等の対価が、会社から別途支払われることはなかった。【審問の全趣旨】

(2) E の業務に係る交渉等

ア 平成20年6月下旬から同年7月にかけて、E と会社は、会社におけるE の業務従事に関する契約条件について、数回交渉を行った。

この時の会社側の交渉担当者はG であり、G は、E との交渉経過をH に逐一報告していた。

E は、交渉の中で、歩合制ではなく、時給制での契約であると思っていたこと、受付業務を行うとの約束はしていないこと、希望どおりの休日が認められないこと等を述べ、また、「受付業務が免除されないことを含め、結局自分の主張が一つも通らなかった、だったらも

う辞めてもよい。」などと、自らの退職を示唆する発言を行い、同年7月下旬まで、E の業務従事に係る契約書等の書面の取り交わしには至らなかった。【乙21、審問の全趣旨】

イ 平成20年7月30日、E は、G 立ち会いの下、会社とE 間の同年6月7日付け業務委託契約書（以下「本件契約書」という。）、「6月分」との手書きの文字が記載されている同年6月16日付け覚書（以下「6月分覚書」という。）、「7月分」との手書きの文字が記載されている同年7月1日付け覚書（以下「7月分覚書」という。）及び「8月～」との手書きの文字が記載されている同年7月30日付け覚書（以下「8月以降分覚書」という。また、6月分覚書、7月分覚書及び8月以降分覚書をあわせて「本件各覚書」という。）に署名、押印した。

同年7月31日、会社の代表取締役D （以下「D 社長」という。）は本件契約書に会社印を押印した。

同年8月1日、E は、本件契約書の写し及び本件各覚書の写しをG から受領した。【乙21、審問の全趣旨】

ウ 本件契約書は、会社を甲、E を乙とし、甲が指定する業務地において、甲は乙にリフレ業務等を委託する旨規定していた。

本件契約書第4条は、「乙が甲により指示された業務処理内容を遵守・遂行するを以って甲は乙に業務委託料を支払うものとする。ただし、金額及び計算方法は別紙覚書に定め、乙は当月分の委託料を当月末日までに甲に請求し、甲は次月の末日迄に乙に支払うものとする。」と規定していた。

本件契約書第6条は、「甲又は乙がその責めに帰すべき事由により、相手方に損害を与えた場合は、甲又は乙は損害賠償の責めに任ずるものとする。欠勤・早退・遅刻の場合のペナルティ（キャンセル等損害を与えた金額の全部又はその一部）」と規定していた。

本件契約書第7条は、「契約期間中であっても甲乙共に3ヶ月前までに相手方に文書にて予告、その後面談にて合意に達した場合、契約の全部又は一部を解除することができる。」と規定していた。【乙11】

エ 6月分覚書中の「1. 評価基準単価」の「②足底リフレクソロジー業

務」の「A. 完全歩合制」の欄に、「施術10分に付き売上額¥1.000の税別計算45%」との記載があった。【乙18の2】

オ 7月分覚書中の「1. 評価基準単価」の「②足底リフレクソロジー業務」の「B. 特別保証制」の欄に、「当り金¥6.000-の保証」との記載があった。【乙18の1】

カ 8月以降分覚書中の「1. 評価基準単価」の「②足底リフレクソロジー業務」の「B. 特別保証制」の欄に、「当り金¥6.500-の保証」との記載があった。【乙12】

キ 本件各覚書の「7. 研修費」の欄に、「実技研修費 金¥150.000-（6ヶ月未満退職・無断退職・規定外退職の場合）」との記載があった。【乙12, 乙18の1, 乙18の2】

ク 平成20年7月31日, E の同年6月分の業務従事に係る対価が, E の銀行預金口座に振り込まれた。

E の同年6月分の業務従事に係る対価の額は, E の同年6月における①実研修時間（休憩時間を除く。）に1時間当たり700円を乗じた額と, ②業務売上金額（消費税抜き）に45%を乗じた額の合計額であった。【甲22, 乙20の1, 乙20の3, 審調①P25I 証人】

(3) 質問書の送付及び会社の対応

ア 平成20年8月5日頃, 「質問書」と題する書面（以下「本件質問書」という。）が, 配達記録郵便で会社に送付された。本件質問書の差出人として, 封筒の裏側に, 「E 」との記載があった。

本件質問書には, E と会社の間で取り交わされた本件契約書及び本件各覚書の内容に関する7項目の質問事項が記載されており, 同年8月12日までに書面で回答するよう求める旨の内容が記載されていた。【甲6, 乙2】

イ 本件質問書に記載された6番目の質問は, 「覚書の『7. 実技研修費 金¥150,000-（6ヶ月未満退職・無断退職・規定外退職の場合）とあるが, 該当事項があった場合, 15万円を損害賠償または違約金として支払わなければならないという意味なのか。」であった。【甲6】

ウ 会社は, E が本件質問書を会社に送付したか否かをE に確認せ

ず、また、本件質問書に対し、回答しなかった。【甲7、審調①P57
D 証人、審問の全趣旨】

(4) F の業務に係る交渉等

ア 平成20年7月から同年8月初旬にかけて、F と会社は、会社におけるF の業務従事に関する契約条件について、数回交渉を行った。

この時の会社側の交渉担当者はG であった。

F は、交渉の中で、時給での契約であると思っていた旨述べ、F と会社間において、最終的に、F の業務従事に係る契約書等の書面の取り交わしには至らなかった。【乙21、審問の全趣旨】

イ 平成20年7月31日、F の同年6月分の業務従事に係る対価が、F の銀行預金口座に振り込まれた。

F の同年6月分の業務従事に係る対価の額は、F の同年6月における実研修時間（休憩時間を除く。）に1時間当たり700円を乗じた額であった。【乙20の2、乙20の4、審調①P25I 証人】

ウ 平成20年8月7日、F は、会社本店にて、同年8月末日で退職する旨の退職届をD 社長に提出し、退職届は受理された。【甲7、乙21、審問の全趣旨】

(5) E らの組合加入等

ア 平成20年8月24日、組合の当時の執行委員長J ，申立外宮城合同労働組合の専従執行委員長K （以下「K 」という。）及び組合の仙台地区の責任者である組合員I （以下「I 」という。また、K とI をあわせて「K ら」という。）は、E らから会社におけるE らの契約条件についての相談を受けた。【甲19、甲20、審調①P4I 証人、審調①P43～44K 証人】

イ 平成20年8月24日、E らは組合に加入した。【甲1、審調①P5及びP15I 証人】

ウ 平成20年8月24日、K は組合のJ 執行委員長から、会社に対する団交申入れを行う権限及び団体交渉員として団体交渉に参加する権限を付与された。【甲20】

3 本件団交申入れの経緯及び会社の対応

(1) 本件団交申入れの経緯

ア 平成20年8月25日の午後2時過ぎに、K らは、会社本店所在地のあるマンションを訪れ、加入通知書、団体交渉申入書、要求書及び「団体交渉申し入れの趣旨」と題する文書（以下「本件趣旨説明書」という。また、加入通知書、団体交渉申入書、要求書及び本件趣旨説明書をあわせて「本件団交申入書等」という。）が入った封筒を、1階にある会社の郵便受けに投函した。【甲5，甲9，甲19，甲20，乙14，審調①P5～6I 証人，審問の全趣旨】

イ 同じく、平成20年8月25日の午後2時過ぎに、K が、D 整骨院（会社本店の近隣にあり、昭和63年9月にD 社長が開設し、その後L （以下「L 院長」という。）が院長となった。）を訪れたところ、L 院長が応対したが、D 社長は不在であった。【甲20，乙14，乙16，審調①P5～6I 証人】

ウ 平成20年8月25日の夕方頃に、K らは、癒し処の別室にて、G に対し、会社の郵便受けに本件団交申入書等を入れておいた旨告げ、D 社長に連絡するよう話し、本件団交申入書等の写しを手渡した。【甲5，甲9，甲19，甲20，乙15，乙21，審調①P6I 証人】

(2) 本件団交申入書等の内容

ア 加入通知書には、E らが組合の組合員である旨の内容が記載されていた。【甲1】

イ 団体交渉申入書には、団体交渉の開催日時を「2008年8月28日、29日、30日の午後7時30分以降において、労使双方が合意しうる日時で2時間程度」とし、開催場所を「貴会社内、または仙台市内の貴社の指定する会議施設」とし、組合側出席者数を「5人程度」とし、協議事項を「別紙要求書に記載した事項」とし、会社に団体交渉を申し入れる旨の内容が記載されていた。

また、団体交渉申入書には、この団交申入れに対し、8月27日までにファクシミリ又は電話で回答するよう求める旨の内容並びに連絡先

としてファクシミリ送信先及びI の電話連絡先も記載されていた。

【甲2】

ウ 要求書には、「組合員E 、F に対する2008年7月、8月分の給与を遅延なく、全額支払うこと。」との要求事項（以下「第1団交事項」という。）、「組合員E の退職を認めること。なお、退職に関して、一切の賠償を課さないこと。」との要求事項（以下「第2団交事項」という。）及び「組合員E が、契約内容についての貴社に提出した質問状に対し、早急に文書で回答すること。」との要求事項（以下「第3団交事項」という。また、第1団交事項、第2団交事項及び第3団交事項をあわせて「本件各団交事項」という。）が記載されていた。【甲3】

エ 本件趣旨説明書には、団体交渉の申入れの趣旨は、会社との団体交渉により組合員の不安を解消することにある旨の内容が記載されていた。【甲4】

(3) 会社の対応

ア 平成20年8月25日の夜に、D 社長は、L 院長からの留守番電話を聞いた。その内容は、K と名乗る男性が、D 整骨院を訪れ、「リラックスのD 社長あての書類を、隣のマンションの会社郵便受けに入れておいたので、確認するようにD 社長に伝えてくれ。」と言っていた、というものであった。

これに対し、D 社長は、L 院長に電話し、翌日会社に戻れないので書類を預かってほしい旨依頼し、L 院長は了承した。

なお、同日の夜に、D 社長は、G からの留守番電話も聞いた。その内容は、フリーターの組合とかいう男の人から書類を預かったが、その男は、「会社の郵便受けにも同じものを入れた。」と言っていた、というものであった。

これに対し、D 社長は、G に連絡し、L 院長から受け取る旨話し、とりあえずその書類を預かっておくようG に指示した。【乙14、審問の全趣旨】

イ 平成20年8月26日、L 院長は、会社本店所在地のあるマンション

に行き、会社の郵便受けの中にあつた本件団交申入書等の入つた封筒を確認し、保管した。

同年8月27日午後1時頃に、D 社長は、D 整骨院にて、L 院長から本件団交申入書等の入つた封筒を受け取つた。【乙14、乙16、審問の全趣旨】

ウ 平成20年8月27日の夕方に、D 社長は、会社本店にて、本件団交申入書等に目を通したが、机の上に投げ捨てた。【乙16、審調①P51 D 証人、審問の全趣旨】

エ 会社は、団交申入書に対し、平成20年8月27日を過ぎても、組合に回答しなかつた。【甲5、甲9、甲19、乙16、審調①P6 I 証人】

(4) 連絡書の投函及び会社の対応

ア 平成20年8月28日、I は、「連絡書」と題する文書（以下「本件連絡書」という。）が入つた封筒を会社の郵便受けに投函した。【甲9、甲19、乙4、乙16、審調①P6 I 証人】

イ 本件連絡書には、8月29日正午までに組合に団交期日を連絡するよう求める旨の内容が記載されていた。【甲5】

ウ D 社長は、平成20年8月28日の夕方に、会社の郵便受けに本件連絡書が入つた封筒が投函されていることを確認し、開封して、本件連絡書を取り出したが、会社本店の机の上に投げ捨てられていた本件団交申入書等と一緒に机の引出しに入れておいた。【乙16、審問の全趣旨】

エ 会社は、本件連絡書に対し、平成20年8月29日正午までに組合に回答しなかつた。【甲19、甲20、審調①P7 I 証人、審調①P27K 証人】

オ 平成20年8月29日、E らの同年7月分の業務従事に係る対価が、それぞれの銀行預金口座に振り込まれた。

E の同年7月分の業務従事に係る対価の額は、E の同年7月における①規定業務取扱日（休憩時間を除き、1日8時間以上業務に従事した日）の日数に6,000円を乗じた額と、②規定外業務取扱日（休憩時間を除き、1日7時間未満業務に従事した日）における実業務時

間（休憩時間を除く。）に1時間当たり850円を乗じた額（以下「規定外業務計算額」という。）の合計額であった。

また、F の同年7月分の業務従事に係る対価の額は、F の同年7月における①実研修時間（休憩時間を除く。）に1時間当たり700円を乗じた額と、②実業務時間（休憩時間を除く。）に1時間当たり850円を乗じた額の合計額であった。【甲23、乙20の1、乙20の2、乙20の3、乙20の4、審調①P25I 証人】

(5) 救済申立て等

ア 平成20年8月29日夕刻、組合は当委員会に、不当労働行為救済申立てを行った。

イ 本件救済申立て時、癒し処においてリフレ業務に従事していた6名の会社スタッフのうち、会社と業務委託契約書を取り交わさなかったF を除く5名全員が会社と業務委託契約を締結していた。【甲16、審問の全趣旨】

ウ 本件救済申立て時、会社における組合の組合員は、E ら2名のみであった。【乙16、審問の全趣旨】

4 救済申立て後の経過

(1) 平成20年8月31日、F は、癒し処における業務従事を終了した。【審問の全趣旨】

(2) 平成20年9月2日、E は会社に同年9月30日をもって退職する旨記載した同年9月1日付け退職届を提出した。しかし、同年9月17日、E は、母親の看病を理由に、癒し処における業務従事を終了した。【甲10、乙13、審問の全趣旨】

(3) 平成20年9月末に、E らの同年8月分の業務従事に係る対価が、それぞれの銀行預金口座に振り込まれた。

E の同年8月分の業務従事に係る対価の額は、E の同年8月における①規定業務時間取扱日（休憩時間を含み、1日9時間以上業務に従事した日）の日数に6,500円を乗じた額（以下「特別保証計算額」という。）と、②規定外業務計算額の合計額であった。

また、F の同年8月分の業務従事に係る対価の額は、F の同年8月における実業務時間（休憩時間を除く）に1時間当たり850円を乗じた額であった。【甲24、乙20の1、乙20の2、乙20の3、乙20の4、審問の全趣旨】

- (4) 平成20年10月末に、E の同年9月分業務従事に係る対価が、E の銀行預金口座に振り込まれた。

E の同年9月分の業務従事に係る対価の額は、E の同年9月における特別保証計算額と規定外業務計算額の合計額であった。【乙23、審問の全趣旨】

- (5) 平成20年11月18日午後3時30分から、当委員会審問廷において、本件の第2回調査が、組合、会社双方出頭の上、行われることとなっていたところ、同年11月13日、組合は、日時を同年11月18日午後2時から午後3時まで、場所を当委員会労働者控室、議題を本件救済申立てに係る会社の和解案とする団体交渉を設定した旨会社に通知した。【乙9、審調①P7I 証人】

- (6) 平成20年11月14日、会社は、「正当な事実認識の確認がなされ、円満な解決がなされる」ためには、E ー「本人自らの言を確認する事」が「必要不可欠な事であると考えて」おり、「両組合員出席の確約なくしては、貴組合よりの話し合いの申出の意に反して、前向きな和解案の議題を論ずる事が不可能であると考えて」いる旨組合に文書で回答した。【乙10】

- (7) 平成20年11月18日午後2時30分頃、D ー社長及び会社補佐人M は当委員会の労働者控室を訪れたが、E ーらが出席していないことを確認すると、すぐに退出し、団体交渉は行われなかった。【甲20、審調①P7～8I 証人】

第4 当委員会の判断（E ーらの労働者性について）

前記第3. 2(2)イで認定したとおり、E ーは会社と業務委託契約を締結し、また、前記第3. 2(4)アで認定したとおり、F ーと会社間においては、最終的に、F ーの業務従事に係る契約書等の書面の取り交わし

に至らなかったものである。

E らが労働組合法上の労働者に該当するか否かという点は、本件審査手続において、争点となっていないところであるが、不当労働行為の成否に関する重要な事項であるので、前記第3において認定した事実に基づき、以下、判断する。

1 申立人の主張の要旨

(1) 業務遂行の場所、日時に係る指揮監督等

E らは、会社に決められた場所（癒し処）で労働を行っており、また、E らの労働時間及び休日は、勤務シフト表により定められており、E らは、会社の指揮監督を受けていた。

(2) 報酬の労務対価性

E らの癒し処における労働の対償として、会社から、E らに給料が支払われている。

(3) 小括

よって、E らは、会社が雇用する労働者である。

2 被申立人の主張の要旨

会社において、労働契約なるものの明確な法的判断基準についての認識が不足しており、会社とE らとの間の契約について、労働契約ではないものと完全否定し得るだけの根拠はない。

会社とE らとの間の契約が労働契約であるか否かを争うことは、申立人の団体交渉行為等の適格性を問う意味では、重要なことであるという認識はあるが、会社はあえてその立場に固執しない。

3 当委員会の判断

E らが労働組合法上の労働者に該当するか否かという点についての申立人の主張は、前記第4. 1のとおりであり、被申立人の主張は、前記第4. 2のとおりであるが、以下、検討する。

(1) 業務遂行の場所、日時に係る指揮監督等

前記第3. 2(2)ウで認定したとおり、E と会社の間で取り交わさ

れた本件契約書は、会社が指定する業務地において、会社はE にリフレ業務等を委託する旨規定している。

そして、前記第3. 2 (1)アで認定したとおり、E が、会社との関係において業務に従事した場所は、癒し処のみであり、これは、F についても同様であった。

また、前記第3. 2 (1)ウで認定したとおり、E らの勤務時間及び休日は、G らが作成し、H が承認するシフト表により定められていた。

よって、E らは、業務遂行の場所及び日時について、会社の指揮監督を受けていたものと認められる。

なお、前記第3. 2 (1)イで認定したとおり、会社は、癒し処で新たにリフレ業務に従事する者に対し、リフレ業務に必要な技術を習得させていた。

さらに、前記第3. 3 (5)イで認定したとおり、本件救済申立て時、癒し処においてリフレ業務に従事していた6名の会社スタッフのうち、会社と業務委託契約書を取り交わさなかったF を除く5名全員が会社と業務委託契約を締結しており、また、前記第3. 2 (1)エで認定したとおり、E とF の業務従事の状態に特段の相違はなかったのであるから、癒し処における会社のリフレ業務は、これら6名の存在なしには成り立たないことは容易に推認できる。

したがって、E らは、会社の業務遂行に不可欠な労働力として、会社組織に組み込まれていたものと認められる。

(2) 報酬の労務対価性

前記第3. 2 (4)イ、3 (4)オ、4 (3)及び(4)で認定したとおり、会社からE に支払われる日額は保証されており、会社からF に支払われる金銭の計算方式は時給制であった。

さらに、会社からE らの銀行預金口座に金銭が支払われていた時期が毎月末であったことを併せ考えると、会社からE らに支払われた金銭は、E らが受託した業務の完成に対する対価ではなく、E らによる労務の提供に対する対価であるものと認められる。

(3) 小括

以上のとおり、E らは、業務遂行の場所及び日時について、会社の指揮監督を受けており、会社の業務遂行に不可欠な労働力として、会社組織に組み込まれており、また、会社からE らに支払われた金銭は、E らによる労務の提供に対する対価であるものと認められるのであるから、E らは、会社との関係において、労働組合法上の労働者に該当するものと判断される。

第5 当委員会の判断（争点について）

前記第3において認定した事実に基づき、本件の争点（会社が、組合が平成20年8月25日に申し入れた団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由があるか否か。）について、以下、判断する。

1 本件各団交事項について

(1) 申立人の主張の要旨

ア 第1団交事項

第1団交事項は、組合の組合員の賃金支払に関する事項であり、これは労働条件の基幹部分に関するものであり、当然正当な交渉事項である。

イ 第2団交事項及び第3団交事項

第2団交事項及び第3団交事項は、組合の組合員の退職及び労働契約に関する事項であり、これらは労働条件の基幹部分に関するものであり、当然正当な交渉事項である。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 第1団交事項

申立人のいう賃金に関する事項とは、支払期日が到来していない賃金を、一方的に支払えというものである。このような不当な要求自体が、団体交渉の正当な要求事項として、労働法上容認されるとは到底思えない。

イ 第2団交事項及び第3団交事項

平成20年8月25日付け要求書に記載された第2団交事項が団体交渉

の要求事項として成立し得るのは、E が退職届を提出した平成20年9月以降に、会社が不当にその退職を認めないといった行為をなした場合以外あり得ない。よって、第2団交事項は、要求事項として、無効である。

また、本件質問書がE 本人により作成されたとは信じ難いものである。

(3) 当委員会の判断

本件各団交事項について、申立人は前記第5. 1 (1)のとおり主張し、被申立人は前記第5. 1 (2)のとおり主張するので、以下、本件各団交事項が団交拒否の正当理由となるか否かを検討する。

ア 第1団交事項

使用者が、労働組合の組合員への賃金支払いを団交事項とする団体交渉を、賃金の支払期日が到来していないことを理由として拒否することは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するのであるから、会社の主張は失当である。

イ 第2団交事項及び第3団交事項

使用者が、労働組合の組合員の退職を団交事項とする団体交渉を拒否することは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するのであるから、労働組合の組合員の退職に関する事項が団体交渉の要求事項として成立し得るのは、その組合員が退職届を提出した後に使用者が不当にその退職を認めないといった行為をなした場合以外あり得ないとの会社の主張は失当である。

なお、前記第3. 2 (2)キで認定したとおり、本件各覚書の「7. 研修費」の欄に、「実技研修費 金¥150,000- (6ヶ月未満退職・無断退職・規定外退職の場合)」との記載があった。

そして、E が本件各覚書の写しをG から受け取った平成20年8月1日時点においては、E が癒し処において業務従事を開始してから未だ6か月を経過していなかったのであるから、E は、退職した場合に実技研修費として15万円を会社に支払わなければならないか否かという点について、不安を抱いていたものと推認することができる。

さらに、前記第3.2(3)ア及びイで認定したとおり、退職に伴う実技研修費の取扱いについての質問項目を含む本件質問書が配達記録郵便で会社へ送付されたが、前記第3.2(3)ウで認定したとおり、会社は、E 本人が本件質問書を送付したか否かE に確認せず、本件質問書に対し、E に回答しなかった。

以上の事情を勘案すると、E は、会社との契約条件について、強い不安を抱いていたものと判断され、また、前記第3.2(5)アで認定したとおり、E らは会社との契約条件について、組合に相談していたのであるから、組合が第2団交事項及び第3団交事項を本件各団交事項の一部とし、E の不安を解消しようとしたことは十分に首肯し得るところである。

また、第3団交事項について、E は、退職に伴う実技研修費の取扱いについての質問項目を含む本件質問書を作成し、これを配達記録郵便で会社へ送付することにつき、これを自ら行うか、他の者に行わせるか自由に選択できるものである。前記第3.2(3)ア及びウで認定したとおり、本件質問書が配達記録郵便で会社へ送付されたにもかかわらず、会社は、本件質問書を送付したか否かE に確認すらしなかったのであるから、実際にE 以外の者が、E の意を受けて、本件質問書を作成・送付したか否かは別として、本件質問書がE 本人により作成されたとは信じ難いとの会社の主張をもって、団交拒否の正当な理由とすることはできない。

ウ 小括

よって、本件各団交事項が団交拒否の正当な理由となるとの会社の主張を採用することはできない。

2 本件団交手続事項について

(1) 申立人の主張の要旨

ア 団体交渉の日時

申立人は、団体交渉申入書において、団交の日時について、申入れ当日から4～6日後の「8月28日、29日、30日のいずれかの日の午後

7時30分以降」と記載し、被申立人の回答を待ったのであり、かかる交渉手続に問題はない。

イ 団交申入れに係る回答期限

申立人は、団体交渉申入書において、回答期限について、「きたる8月27日までに」と記載しておいたものであり、かかる交渉手続に問題はない。

ウ 団交申入れに係る回答方法及び回答先

申立人は、団体交渉申入書において、回答先について、「ファクシミリまたは電話でご連絡ください」と記載し、連絡先としてファクシミリ送信先とIの電話連絡先を記載しておいたものであり、かかる交渉手続に問題はない。

電話及びファクシミリは、一般的な意思疎通の方法である。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 団体交渉の日時

団体交渉申入書に記載された団交の日時は、申入れ当日の3～5日後である。

団交申入れ当日から団交日時までの期間は、要求事項に対する相手方の検討期間等を考慮して要求すべきであり、団交申入れ当日から団交日時まで1週間にも満たない期間が、正当な期間であるとは認められない。

イ 団交申入れに係る回答期限

団交申し入れに対する回答期限についても、2日間という期間が適切な回答をするに十分な期間であるとはいえない。

ウ 団交申入れに係る回答方法及び回答先

申立人が郵便受けへの投函という申入れ方法をとっているにもかかわらず、被申立人にのみ回答手段を電話とファックスに限定していること及び回答先に申立人代表者本人が指定されていないことは、団交申入れの態様として、明らかに正当性を欠く。

(3) 当委員会の判断

団体交渉申入書に記載された団体交渉の日時並びに団交申入れに係る

回答期限、回答方法及び回答先(以下「本件団交手続事項」という。)について、申立人は前記第5. 2(1)のとおり主張し、被申立人は前記第5. 2(2)のとおり主張するので、以下、本件団交手続事項が団交拒否の正当理由となるか否かを検討する。

ア 団体交渉の日時

前記第3. 3(1)ア及び(2)イで認定したとおり、平成20年8月25日に本件団交申入書等が入った封筒が会社本店の郵便受けに投函され、団体交渉申入書に団交の日時として「2008年8月28日、29日、30日の午後7時30分以降において、労使双方が合意しうる日時に2時間程度」との記載があることから、かかる団交日時は団交申入れのあった日の3～5日後にあたるものであり、組合は、団交申入れ時点と近接した時期に団交開催日を設定した。

そして、団体交渉への対応に当たり、労働組合の要求事項への対応方法の検討や説明資料の作成等を行うため、団交申入れ時点から団交に至るまで、使用者に相当の準備期間が必要である。

しかし、会社において、仮に平成20年8月28日から同年8月30日までの期間内に団体交渉を開催できない事情があるのであれば、会社はその旨組合に告げ、団交開催日の設定について、組合と折衝するという方法も採り得たにもかかわらず、前記第3. 3(3)ウ及びエで認定したとおり、D 社長は同年8月27日の夕方に、本件団交申入書等に目を通したが、それを机の上に投げ捨て、会社は組合に何ら回答しなかった。また、団交開催日の設定について会社が組合と折衝したとの主張及び立証もなされていない。

なお、前記第5. 1(3)イのとおり、E は、会社との契約条件について、強い不安を抱いていたものと判断され、また、前記第3. 2(5)アで認定したとおり、E らは会社との契約条件について、組合に相談していたのであるから、本件団交申入れ時点において、E らの同年7月分の業務従事に係る対価の支払時期である同年8月末日を間近に控え、組合は早急に団体交渉を行う必要があると認識していたものと判断される。

かかる状況において、団交申入れから団交期日まで1週間にも満たない期間が正当な期間であるとは認められないとの会社の主張を採用することはできない。

イ 団交申入れに係る回答期限

前記第3.3(1)ア及び(2)イで認定したとおり、平成20年8月25日に本件団交申入書等の入った封筒が会社の郵便受けに投函され、団体交渉申入書に回答期限として「8月27日」との記載があることから、回答期限は団交申入れのあった日の2日後にあたるものであり、組合は、団交申入れ時点と近接した時期に回答期限を設定した。

そして、前記第3.1(2)で認定したとおり、会社に企業内組合が存在しなかったのであるから、外部の組合から突然団体交渉を申し込まれた場合に、2日間という期間が適切な回答をするに十分な期間であるとはいえないとの会社の主張は、理解し得ないものではない。

しかし、会社は、仮に同年8月27日中に団交日時等について回答するのが困難であれば、その旨組合に告げ、回答期限の延期について、組合と折衝するという方法も採り得たにもかかわらず、前記第3.3(3)ウ及びエで認定したとおり、D社長は同年8月27日の夕方に、本件団交申入書等に目を通したが、それを机の上に投げ捨て、会社は組合に何ら回答しなかった。また、会社が回答期限の延期について組合と折衝したとの主張及び立証もなされていない。

なお、前記第5.2(3)アのとおり、組合は早急に団体交渉を行う必要があるものと認識していたものと判断される。

かかる状況において、2日間という期間が適切な回答をするに十分な期間であるとはいえないとの会社の主張をもって、団交拒否の正当な理由とすることはできない。

ウ 団交申入れに係る回答方法及び回答先

前記第3.3(2)イで認定したとおり、団体交渉申入書に、本件団交申入れに対し8月27日までにファクシミリ又は電話で回答するよう求める旨の内容並びに連絡先としてファクシミリの送信先及びIの電話連絡先が記載されていたものである。

社会通念上、電話やファクシミリは意思疎通の手段として広く利用されているところ、組合が団交申入れに際し、会社本店の郵便受けに団交申入書等の入った封筒を直接投函する一方で、宮城県仙台市に本店のある会社からの回答手段として、東京都にある組合の事務所の郵便受けへの直接の投函ではなく、電話とファクシミリを指定したことが、団交申入れの態様として、正当性を欠くとまではいえず、この点についての会社の主張は失当である。

また、組合は団体交渉における交渉担当者を自主的に決定できるのであって、組合の代表者本人を交渉窓口としなかったことが団交申入れの態様として正当性を欠くとまではいえず、この点についても、会社の主張は失当である。

エ 小括

よって、本件団交手続事項が団交拒否の正当な理由となるとの会社の主張を採用することはできない。

3 本件団交申入れ等におけるK らの言動について

(1) 申立人の主張の要旨

ア 本件団交申入れ

平成20年8月25日に、K らはD 社長の自宅を訪れたが、D 社長は不在であったので、I は、D 社長の自宅の郵便受けに本件団交申入書等の入った封筒を投函した。かかる本件団交申入れは平穩に行われた。

イ D 整骨院への訪問

平成20年8月25日に、K らは、D 社長の自宅の近隣にあるD 整骨院を訪れたが、D 社長は不在であった。

ウ 癒し処への訪問

平成20年8月25日に、K らは、仙台市宮城野区福室の癒し処に行き、G に本件団交申入書等の写しを手渡し、D 社長に取り次ぐよう依頼した。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 本件団交申入れ

D 社長及びその家族はD 社長の自宅の郵便受けに本件団交申入書等が投函されていたことを確認していない。本件団交申入書等が申立人の主張どおりD 社長の自宅の郵便受けに投函されたことが紛れのない事実であるとする、L 院長が会社の郵便受けから取り出し、D 社長に渡した書類は、本件団交申入書等ではないということになる。

イ D 整骨院への訪問

K がD 整骨院を訪れた際の言動は、交渉の申入れ方法として、社会通念上許容され得ない、非常識なものであった。

ウ 癒し処への訪問

K らが癒し処を訪れた際の言動は、交渉の申入れ方法として、社会通念上許容され得ない、非常識なものであった。

(3) 当委員会の判断

本件団交申入れ並びにそれに付随してなされたD 整骨院及び癒し処への訪問におけるK らの言動について、組合は前記第5. 3(1)のとおり主張し、会社は前記第5. 3(2)のとおり主張するので、以下、検討する。

ア 本件団交申入れ

K らが本件団交申入書等を投函した際の言動が社会通念上許容され得ない非常識なものであったと認定するに足る立証は、なされていない。

ちなみに、組合は、当初、本件団交申入書等を会社の郵便受けに投函した旨主張したが、その後、D 社長の自宅の郵便受けに投函した旨主張を変更する等、投函場所に係る組合の認識はあいまいであり、本件団交申入書等を投函した郵便受けがD 社長の自宅のものであったとの組合の主張は、採用し難い。

前記第3. 3(3)ア及びイで認定したとおり、L 院長はD 社長からの依頼により、会社の郵便受けから本件団交申入書等の入った封筒を取り出し、それをD 社長に渡したものと認められるのであるか

ら、組合が本件団交申入書等の入った封筒を投函した場所は、前記第3.3(1)アで認定したとおり、会社の郵便受けであるものと推認することができる。

いずれにせよ、前記第3.3(3)イで認定したとおり、D社長は、本件団交申入書等の入った封筒を受け取ったのであるから、会社の郵便受けへの本件団交申入書等の入った封筒の投函という本件団交申入れの方法は、D社長への伝達方法として、妥当であったものと判断される。

イ D 整骨院への訪問

会社は、KがD整骨院を訪れた際の言動について、前記第5.3(2)イのとおり主張するが、D社長はL院長を通じて間接的にKの言動を聞き及んだに過ぎないのであって、Kの言動にいささかの行き過ぎがあったか否かは別として、Kの言動が社会通念上許容され得ない非常識なものであったと認定するに足る立証は、なされていない。

ウ 癒し処への訪問

会社は、Kらが癒し処を訪れた際の言動について、前記第5.3(2)ウのとおり主張するが、D社長はGを通じて間接的にKらの言動を聞き及んだに過ぎないのであって、Kらの言動にいささかの行き過ぎがあったか否かは別として、Kらの言動が社会通念上許容され得ない非常識なものであったと認定するに足る立証は、なされていない。

エ 小括

よって、本件団交申入れ、D整骨院への訪問、癒し処への訪問のいずれについても、会社は、Kらの言動は社会通念上許容され得ない非常識なものである旨抽象的に述べるにとどまり、具体的な主張・立証はなされておらず、かかるKらの言動が団交拒否の正当な理由となるとの会社の主張を採用することはできない。

4 会社のその余の主張について

(1) 被申立人の主張の要旨

ア 団体交渉への対応に係る使用者の認識

現在の日本の多くの中小企業では、企業内組合など存在せず、突然知らない団体から団体交渉をしろと要求を受けても、どう対応しているのか全く分からない。個別の事例において、どのように行動したら大丈夫なのか、また、どのような行動をしてはいけないのか、先例や判例に熟知しているとはいえない一般の経営者が、これを適切に判断することは困難である。

本件団交申入れに回答せず、様子を見るままとしたD 社長の判断は、社会的にそれほど責められることではなかったとは思えない。

イ 本件団交申入書等及び本件救済申立書の記載内容

組合が本件救済申立ての根拠としている不当労働行為を構成する具体事実の殆どは、何らかの意図により、恣意的、作為的に歪曲又は捏造された虚言等に基づくものであり、本件における組合の団体交渉権の行使は、正当性を著しく欠くものであり、労働組合法による保護に値するものであるとは思えない。

ウ 他の紛争解決手続の選択

仮にE らが本当に何らかの不安を持っており、その不安の解消が本件団体交渉の目的であるのであれば、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下「個別労働紛争解決促進法」という。）等によるあっせん等の紛争解決手続をとる方が、より現実的であり、速やかな解決が望めたのである。

(2) 当委員会の判断

被申立人は、団体交渉を拒否したその他の理由として、前記第5. 4 (1)のとおり主張するので、以下検討する。

ア 団体交渉への対応に係る使用者の認識

使用者は、たとえ団体交渉への対応についての知識を十分に有していない場合であっても、憲法及び労働組合法が労働者の団体交渉権を保障している以上、労働組合と誠実に団体交渉を行わなければならないのであって、会社が団体交渉への対応についての知識を有していな

いことが団交拒否の正当な理由とならないことは明らかであり、会社の主張は失当である。

イ 本件団交申入書等及び本件救済申立書の記載内容

前記第5.4(1)イに係る被申立人の主張内容は必ずしも判然としないところではあるが、以下、会社が、本件団交申入書等に虚偽の記載内容が含まれているものと考えた場合と、本件救済申立書に虚偽の記載内容が含まれているものと考えた場合とに分けて、それぞれ検討する。

まず、会社が本件団交申入書等に虚偽の記載内容が含まれているものと考えたのであれば、会社は団交開催前に組合に問いを発して話し合い、また、団体交渉を開催し、同様に、組合に問いを発して話し合うという方法を探り得たはずである。しかし、前記第3.3(3)ウ及びエで認定したとおり、D 社長は平成20年8月27日の夕方に、本件団交申入書等に目を通したが、それを机の上に投げ捨て、会社は団体交渉に応じなかった。また、会社が本件団交申入れの回答期限までに、本件団交申入書等の記載内容について、組合に問いを発し、話し合ったとの主張及び立証もなされていないのであるから、会社の主張を採用することはできない。

次に、団交拒否理由は、団交拒否があった時点までの事実関係をもとにその正当性の有無を判定すべきところ、本件救済申立ては、本件団交申入れの回答期限までに会社が回答しなかったことよりも後に行われたのであるから、本件救済申立書に虚偽の記載内容が含まれているものと会社が考えたとしても、それを会社が答弁書等で否認し得ることは別として、それが団体交渉を拒否する正当な理由とならないことは明らかであり、会社の主張は失当である。

ウ 他の紛争解決手続の選択

労使紛争を解決する手段として、不当労働行為の救済手続と個別労働紛争解決促進法等によるあっせん等の解決手続のいずれを選択するかは、組合及びE らが自由に決定できるというほかはなく、個別労働紛争解決促進法等によるあっせん等の紛争解決手続がとられなかつ

たことが団交拒否の正当な理由とならないことは明らかであり、会社の主張は失当である。

エ 小括

以上のとおり、前記第5. 4 (1)に係る会社の主張は失当である。

5 付記

会社においては、前記第3. 4 (6)及び(7)に係る認定事実並びに前記第5. 4 (1)に係る主張をはじめ、本件における調査、審問を通じ、労働法規、とりわけ労働組合法の理解が相当程度欠けており、ともすれば、いたずらに組合を敵視しているともとられかねない対応が多く見受けられたところである。

およそ使用者たる者は、企業経営にあたり、労働組合法等の労働法規の習熟に努め、これを遵守しなければならないのであり、また、労働組合との交渉にあたり、労使間の自主的な交渉によって労使紛争を解決していくことが健全な労使関係を継続的に築いていくうえで肝要であることからすると、このような会社の対応は決して好ましいものとは言えない。

ここにその旨付記する次第である。

第6 結論及び法律上の根拠

以上のとおり、会社が、組合が平成20年8月25日に申し入れた団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由はなく、かかる会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為（団交拒否）である。

組合は、団交応諾及び誓約文の掲示を求めているが、本件救済方法としては、主文1のとおりで足りるものと判断する。

よって、労働組合法第27条の12第1項及び労働委員会規則第43条第1項の規定により、主文のとおり命令する。

平成21年11月6日

宮城県労働委員会

会 長 渡 邊 克 彦 印