

命 令 書

再審査申立人 際コーポレーション株式会社

再審査被申立人 連合大阪ハートフルユニオン

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

以下、平成元年以降の年月日は、平成の元号を省略して表記する。

1 事案の概要

本件は、初審申立人・再審査被申立人連合大阪ハートフルユニオン（以下「組合」）が、初審被申立人・再審査申立人際コーポレーション株式会社（以下「会社」）に対し、組合員A 1（以下「A 1」）及び同B 1（以下「B 1」）に関するタイムカードの手交及び未払賃金の支払を協議事項（以下「本件協議事項」）とする団体交渉を申し入れたところ（以下「本件団交申入れ」）、会社が同申入れを拒否したこと（以下「本件団交拒否」）について、組合が、会社の上記対応は労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、20年2月27日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に対し救済を申し立てた事案である。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) A 1 及びB 1（以下、両名を併せて「A 1 ら」という。）の未払賃金に関する誠実団交応諾
- (2) A 1 らのタイムカード全部の手交

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、20年11月25日、本件団交拒否は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、本件協議事項に関し誠意をもって団交に応じることを命じる旨の命令（以下「初審命令」）を発し、同命令は、同月27日、当事者に交付された。

4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服として、20年12月12日、初審命令が救済を命じた部分の取消し及び同部分に係る救済申立ての棄却を求める再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) A 1 らは「雇用する労働者」（労組法第7条第2号）に当たるか。
- (2) 組合は「労働者の代表者」（労組法第7条第2号）に当たるか。
- (3) 本件協議事項は義務的団交事項に当たるか。
- (4) 会社が組合との団体交渉を拒否する「正当な理由」（労組法第7条第2号）はあるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 A 1 らは「雇用する労働者」（労組法第7条第2号）に当たるか（争点(1)） (組合の主張)

本件協議事項は、A 1 らが会社に在籍していた間に発生した問題であり、本件団交申入れは、A 1 らが退職する前の20年1月19日にしたものであるから、A 1 らは、労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に当たる。
(会社の主張)

A 1 らは、20 年 1 月 10 日付けで会社に退職届を提出し、A 1 は同月 25 日、B 1 は同月 27 日を最後に勤務しておらず、A 1 は同年 2 月 29 日、B 1 は同月 10 日に退職した。よって、A 1 らは、上記最終勤務日の翌日（有給休暇を消化し始めた日）、又は退職した日において、「雇用する労働者」（労組法第 7 条第 2 号）ではなくなったというべきである。

2 組合は「労働者の代表者」（労組法第 7 条第 2 号）に当たるか（争点(2)）
(組合の主張)

A 1 らは、組合に対し、20 年 1 月 10 日、それぞれ組合加入書（甲 9 の 1, 2）を送付しているから、A 1 らが組合加入意思を有していることは明らかである。

また、A 1 らは、組合に加入した当初から、組合に対し、会社との間の未払賃金に関する紛争の解決を求めていたから、A 1 らが本件に関し団体交渉委任意思を有していることも明らかである。

なお、A 1 は、未払賃金に関する紛争の解決を弁護士に依頼したが、A 1 は、会社の不当な対応により団体交渉が進展しない中で、団体交渉による解決と並行して弁護士を通じた解決を図ったのであるから、A 1 が団体交渉委任意思を失ったということはできない。

(会社の主張)

A 1 らは、会社を退職する際、未払賃金に関する不満や要求を述べておらず、組合が関与するようになった後も、組合の担当者と一度も面会せず、初審の審査手続に一度も出頭しなかった。

また、組合は、初審において、A 1 らの組合加入意思を示す申込書等の文書、B 1 の陳述書等を提出しなかった。組合が初審において提出した A 1 の陳述書（甲 10）は、その成立の真正が立証されていない上、提出時期が遅く、作成日付は不明で、その内容は会社を退職した経緯を述べるにとどまるものであるし、組合が再審査において提出した B 1 の陳述書（甲 12）も、押印の印影がタイムカード（乙 9 ~ 11）の押印の印影と異なっており、文面、フォントが上記 A 1 の陳述書と酷似し、B 1 が組合に陳述書を送付したことを示す証拠が

提出されないなど、その成立の真正を疑わせる事情がみられる。

組合は、再審査において A 1 らの組合加入書（甲 9 の 1,2）を提出したが、日付欄の記載と、組合が初審において主張していた A 1 らの加入年月日との間に食い違いがみられるなど、不審な点がみられる。

A 1 は、初審の審問終結後、弁護士に会社との間の未払賃金に関する紛争の解決を依頼し（乙 6）、組合に対し、同弁護士を通じて本件救済申立てを取り下げるよう依頼した（乙 7）。また、B 1 の上司であった C 1（以下「C 1」）は、B 1 の組合加入意思を疑わせる供述をしている。

以上の事情によれば、A 1 らは、組合加入意思及び本件協議事項に関する団体交渉委任意思を有していないというべきである。

3 本件協議事項は義務的団交事項に当たるか（争点（3））

（組合の主張）

本件協議事項は、組合員に対する未払賃金の支払及び関連するタイムカードの交付を求めるもので、義務的団交事項であることは明白である。

協議事項が個人的な財産に関わる問題であったとしても、個別交渉と団体交渉のいずれによって解決を図るかは労働者が自主的に判断すべきであり、会社が個別交渉により解決すべき事項であると独自に判断して団交を拒否することは許されない。

（会社の主張）

本件協議事項は、労働時間、人事制度、職場環境、福利厚生等に関する労働条件とは性質が異なるものであり、団体交渉よりも個別交渉になじむ事項である。

4 会社が組合との団体交渉を拒否する「正当な理由」（労組法第 7 条第 2 号）はあるか（争点（4））

（組合の主張）

組合がその主たる事務所の所在地である大阪で団体交渉の開催を求めることは何ら不合理ではない。

また、A1らが組合加入意思及び団体交渉委任意思を有していることは争点(1)において述べたとおりである。

よって、本件団交申入れが団体交渉権の濫用であるとする会社の主張は理由がなく、会社が組合との団体交渉を拒否する「正当な理由」(労組法第7条第2号)はない。

(会社の主張)

組合は、組合の主たる事務所の所在地である大阪で団体交渉を行うよう求めているが、組合が、本件団交申入れに際し、分会を結成したA1らに代わって一時的に交渉の窓口を務めるにすぎないことを示唆していたこと、大阪が、会社の所在地(東京)ばかりか、上記分会の所在地でありA1らの勤務地でもあった群馬県高崎市から遠隔にあることに照らすと、組合が大阪で団体交渉の開催を求めるることは不合理である。

また、A1らが組合に対する加入意思及び団体交渉委任意思を有しているかは疑わしく(争点(2)(会社の主張)参照)、A1については、未払賃金に関する紛争の解決を弁護士に委任したため、会社が組合との間で未払賃金に関する交渉を行うと弁護士職務基本規程第52条に抵触することになる。

以上の事情によれば、本件団交申入れは団体交渉権の濫用に当たるというべきであるから、会社は組合との団体交渉に応じる必要はない。

第3 認定事実

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 当事者及び関係者

(1) 会社

会社は、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る。初審審問終結時の従業員数は、約1200名である。

(2) 組合

組合は、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

である。再審査審問終結時の組合員数は、約80名である。

(3) A1ら

A1は、18年2月1日から、B1は、遅くとも同年10月ころから会社の従業員として稼働していた者で、19年10月ころから、ともに会社が経営する群馬県高崎市内の「紅虎餃子房イオン高崎店」（以下「本件店舗」）に勤務していた。

2 A1らの退職及び本件団交申入れ

(1) A1らは、20年1月15日ないし同月18日ころ、会社に対し、退職届（A1につき乙1、B1につき乙2）を提出した。

(2) 組合は、同年1月19日、会社に対し、「分会結成通知ならびに要求書」と題する書面（甲1）を送付し、以下の内容の通知、要求及び団体交渉の申入れ（本件団交申入れ）をした。

ア 通知事項

A1を分会長とする組合の紅虎餃子房イオン高崎店分会（以下「分会」）が結成された。当面の間は組合が労働条件等の交渉の窓口となる。

イ 要求事項

① A1らの過去のタイムカード全部を手交すること、② 就業規則、給与規程、年俸制給与規程及び退職金規程を手交すること、③ 労働基準法を遵守し、未払賃金を支払うことを要求する。

ウ 団体交渉の申入れ（本件団交申入れ）

前記イの各要求事項について、20年1月25日、大阪府労委で予定されていた組合及び会社を当事者とする不当労働行為救済申立事件（大阪府労委平成19年（不）第46号事件、以下「別件救済申立事件」）の調査終了後に団体交渉を行うことを申し入れる。

(3) 組合及び会社は、同年1月25日の別件救済申立事件の調査終了後、日を改めて団体交渉を行うこととし、組合は、同月29日、会社に対し、書面（甲3）で、開催日時を同年2月15日、場所を「連合大阪中会議室」とする団体交

渉を申し入れた。

会社は、同年2月1日、組合に対し、当時の就業規則、給与規程、年俸制給与規程、退職金規程等を送付した。

(4) A1は、同年1月25日まで本件店舗に勤務し、同月26日から有給休暇を取得して、本件団交拒否（後述）の後の同年2月29日に会社を退職した。

B1は、同年1月27日まで本件店舗に勤務し、同月28日から有給休暇を取得して、本件団交拒否（後述）の前の同年2月10日に会社を退職した。

3 再度の団交申入れ及び本件団交拒否

(1) 組合及び会社は、同年2月15日、大阪府内で別件救済申立事件に関する団体交渉を行い、その席上において、A1らのタイムカードの取扱いについて協議した。

組合が、会社に対し、本件協議事項（A1らのタイムカードの手交及び未払賃金の支払）に関する団体交渉に応じるよう求めたところ、会社は、同月26日に回答する旨述べた。

(2) 会社は、同年2月26日、組合に対し、労組法第7条第2号の解釈上、会社の団交応諾義務は会社と組合員との間に雇用関係が存在することが前提となるから、退職者に関する団体交渉には応じないとして、本件協議事項に関する団体交渉には応じないことを通知した（本件団交拒否）。

4 初審審問終結後の事実

(1) 弁護士の受任通知等（A1）

ア D1弁護士（以下「D1弁護士」）は、20年10月24日、会社に対し、A1から会社との間の未払賃金に関する紛争の解決を受任したこと、会社が保管するA1のタイムカードの開示及び未払賃金223万9711円の支払を求めるなどを記載した通知書（乙6、以下「本件受任通知書」）を送付した。

イ D1弁護士は、同年12月5日、会社の代理人弁護士に対し、「御通知」と題する書面（乙7）を送付した。

同書面には、「連合大阪ハートフルユニオンは救済命令を取下げる意向はありません。本件解決を前提として、上記取下を行うことなく当職と交渉していただくことはできないでしょうか。」、「当職の依頼者の意思は上記のとおりです。」と記載されていた。

(2) 組合による組合加入書等の追加提出

組合は、21年4月27日の当委員会第1回審問期日において、A1らの氏名、住所等が手書きで記載された組合加入書の写し（甲9の1,2）、A1を作成名義人とする陳述書（甲10）、B1を作成名義人とする陳述書（甲12）等を提出した。

(3) 会社によるタイムカードの提出

会社は、同審問期日において、A1の18年9月ないし11月分のタイムカード（乙9、乙10の2、乙11の2）、B1の同年10月及び11月分のタイムカード（乙10の1、乙11の1）を提出した。

(4) B1の出頭等

B1は、21年9月29日の当委員会第4回調査期日に出頭し、組合は、同年11月9日、B1が同月1日付で署名した委任状を提出した。

第4 当委員会の判断

1 A1らは「雇用する労働者」（労組法第7条第2号）に当たるか（争点(1)）

(1) A1らは、本件団交申入れがされた当時、会社を退職していなかったから（第3の2(2)(4)）、A1らは会社との関係で「雇用する労働者」（労組法第7条第2号）に当たるというべきである。

(2) 会社は、A1らは本件団交申入れの後に会社を退職したことにより「雇用する労働者」ではなくなった旨主張する。

しかし、本件団交申入れは未払賃金の支払等を協議事項とするものであるところ（本件協議事項）、本件のように、労働組合が組合員の退職前に未払賃金について団体交渉を申し入れた場合は、当事者間において当該未払賃金

の金額、支払方法等について争いが継続している限り、当該組合員が退職したとしても、当該組合員の労働条件に関し未解決の問題が残されているというべきであるから、当該労働組合は、当該組合員の未払賃金について、「雇用する労働者」の労働条件等に関する事項として団体交渉を求めることができるというべきである。これに反する会社の主張は採用できない。

また、会社は、A 1 らが有給休暇を消化し始めた日から「雇用する労働者」ではなくなったとも主張するが、退職前に有給休暇を取得しても雇用関係が解消されるわけではないから、会社の上記主張は採用できない。

2 組合は「労働者の代表者」（労組法第7条第2号）に当たるか（争点(2)）

(1) A 1 らの組合加入書の写し（甲9の1,2）によれば、A 1 らは、同書面の送信日として印字されている20年1月10日ころ、組合に対し、組合に加入する意思を示し、同日ころ、組合に加入したものと認められる。

そして、本件協議事項がA 1 らの未払賃金等に関するものであり、A 1 らが、本件団交拒否までに、組合を通じ未払賃金に関する紛争の解決を求める意思を放棄したと認めるに足りる証拠は見当たらないから、組合は、本件団交申入れに関し、「労働者の代表者」（労組法第7条第2号）に当たる。

(2) ア 会社は、A 1 らが組合加入意思を有していたかは疑わしい旨主張する。

そこで検討するに、A 1 らの組合加入書の写し（甲9の1,2）にあるA 1 らの署名の筆跡は、A 1 らがその意思に基づいて作成したことに争いのない退職届（乙1, 2）及びタイムカード（乙9、乙10の1,2、乙11の1,2）にあるA 1 らの署名の筆跡と酷似しているから、上記組合加入書は、A 1 らがその意思に基づいて作成したものと認められる。よって、A 1 らは組合に加入する意思を有していたと認められる。

会社は、B 1 が、組合のことは知らない、組合関係の書類かどうかわからないままA 1 が持参した書面に署名したなどと述べたとするC 1 の伝聞供述（乙5、初審①C 1 36,37頁）から、B 1 が組合加入意思を有していたか否かは疑わしい旨主張する。

しかし、B 1 が当委員会の調査期日に出頭し、組合が当委員会にB 1 の委任状を提出している（第3の4(4)）。また、B 1 の氏名が記載されたA 4版の組合加入書（甲9の2）の上部（氏名欄の上方）に、8ミリメートル角の活字で「組合加入書」と印字され、一見して氏名欄の筆跡と異なる筆跡で生年月日、住所、電話番号、会社名が記載されていることに照らすと、B 1 がその趣旨を理解しないまま上記組合加入書に署名したとはおよそ考えられない。したがって、上記C 1 の伝聞した内容は信用できず、会社がA 1 らの組合加入意思に関し主張するその余の事情は、いずれも上記認定を左右するものではない。

イ また、会社は、A 1 らが本件協議事項について団体交渉委任意思を有していたか疑わしい旨主張するが、労働組合は、独立した主体として組合員たる労働者を代表して団体交渉を行う固有の権限を有するものであり、前述したとおり、A 1 らが、本件団交拒否までに、組合を通じ未払賃金に関する紛争の解決を求める意思を放棄したと認めるに足りる証拠は見当たらないから、会社の主張は失当である。

(3) 以上によれば、組合は、本件団交申入れに関し、「労働者の代表者」（労組法第7条第2号）であったと認められる。

なお、会社の主張のうち、A 1 が弁護士に未払賃金の解決を依頼したことに関する部分については、後記6において改めて検討する。

3 本件協議事項は義務的団交事項に当たるか（争点(3)）

- (1) 本件協議事項は、労働条件の中核をなす賃金及びその重要な資料であるタイムカードの取扱いを内容とするものであるから、義務的団交事項に当たる。
- (2) 会社は、A 1 らの未払賃金の問題は個別交渉になじむ事項であるなどと主張する。しかし、団体交渉は、労働組合が、独立した主体として、労働者に共通して問題となり得る事項又は個別の事項に関し、団体の団結権、争議権等を背景として労働条件の維持、改善を求める手段としての意義を有するものであり、協議事項について個別的な解決が可能か否かによってその意義が

直ちに失われるものではないから、会社の上記主張は失当である。

4 会社が組合との団体交渉を拒否する「正当な理由」（労組法第7条第2号）はあるか（争点(4)）

(1) 団体交渉の開催場所に関する不服をいう点について

団体交渉の開催場所は、交渉ルールの一つとして労使双方が団体交渉や事前協議等を通じて調整すべき事項であり、使用者が、労働組合の要求する団体交渉の開催場所に不満があるからといって、直ちに団体交渉そのものを拒否することは原則として許されないというべきである。

また、本件についてみると、組合の主たる事務所が大阪市内にあること、会社が、別件救済申立事件に関し、大阪府労委に出頭し（第3の2(2)ウ、(3)）、大阪市内で組合との団体交渉に臨んだこともあること（第3の3(1)）、組合が、会社に対し、当面の間分会員であるA1らの労働条件等について交渉の窓口となることを通知したこと（前記第3の2(2)ア）、本件団交拒否において、団体交渉の開催場所に関し不服を示した形跡がみられないこと（第3の2(3)、第3の3(2)）に照らすと、組合が大阪で団体交渉の開催を求めたことは不当とまではいえない。

(2) A1らに組合加入意思及び団体交渉委任意思がないことを理由とする点について

組合がA1ら組合員を代表する者として本件団交申入れを行ったこと、A1らの組合加入意思及び団体交渉委任意思に関する会社の主張に理由がないことは、前記2において述べたとおりである。

(3) 以上によれば、本件団交申入れは、団体交渉権を濫用するものとはいえず、本件団交拒否に「正当な理由」（労組法第7条第2号）はない。

なお、A1が未払賃金に関する紛争の解決を弁護士に委任したこと（第2の4（会社の主張））は、本件団交拒否の後に生じた事情であるから（第3の4(1)）、後記6（救済について）において改めて検討する。

5 小括

以上によれば、会社は、組合が会社の雇用する労働者であるA 1らを代表して申し入れた義務的団交事項に関する団体交渉を正当な理由なく拒否したものであるから、本件団交拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

6 救済について

(1) 本件協議事項については、会社と組合との間で団体交渉が一度も行われていないから、大阪府労委が、会社に対し、タイムカードの手交及び未払賃金に係る事項に関し誠実に団体交渉に応じることを命じた初審命令は、これを維持するのが相当である。

なお、本件に関する会社の態度にかんがみ、初審が命じた誠実交渉には、組合に対し、組合及びA 1らが未払賃金の有無及び金額を判断する手がかりとなる資料、情報を可能な限り誠実に提供することが当然に含まれることを付言しておく。

(2) A 1が未払賃金に関する紛争の解決を弁護士に委任したことについて

ア 本件受任通知書の内容（第3の4(1)ア）及びD 1弁護士と会社とのやりとりの内容（第3の4(1)イ）によれば、A 1は、本件団交申入れの後の20年10月ころ、会社の未払賃金に関する紛争の解決をD 1弁護士に委任したものと認められる。

イ しかし、依頼者の委任に基づく弁護士の交渉権限は、団結権、争議権等を背景に労働条件の集団的な改善を求めることが本質とする労働組合の交渉権限と性質を異にするものであり、前者が後者を排斥し、あるいは前者が後者に優越すると解すべき法令上の根拠は見当たらない。したがって、A 1が会社の未払賃金に関する紛争の解決をD 1弁護士に委任したからといって、組合の本件協議事項に関する固有の交渉権限が直ちに失われるものではない。

ウ 会社は、弁護士職務基本規程第52条、すなわち、「弁護士は、相手方に法令上の資格を有する代理人が選任されたときは、正当な理由なく、その代理人の承諾を得ないで直接相手方と交渉してはならない。」との規定

により、会社が本件交渉事項について組合と交渉することはできない旨主張する。

しかし、同条は、弁護士が相手方代理人の承諾を得ずに相手方本人と直接交渉することを禁ずるものであって、同条によても、会社の代理人弁護士が、A 1 本人ではなく、D 1 弁護士の交渉権限とは異なる独自の交渉権限（前記イ参照）を有する組合と交渉することは妨げられないというべきであるから、会社の上記主張は失当である。

エ なお、A 1 が組合を脱退したと認めるに足りる証拠はなく、D 1 弁護士が会社の代理人弁護士に対し送付した「御通知」と題する書面（乙 7）の記載内容（第3の4(1)）によれば、A 1 が、組合に対し未払賃金に関する紛争の解決を求める意思を放棄したと認めることもできない。

オ よって、A 1 に関する前記事情を考慮しても、初審命令を変更すべき理由はない。

第5 結論

以上の次第であって、会社の再審査申立ては理由がないから、労組法第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21年12月16日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 印