

命 令 書

高知県高知市東雲町 8 番 12 号

申 立 人 高知一般労働組合

代表者 組合長 X 1

高知県香南市野市町兔田 182 番地

被申立人 有限会社森田住宅設備

代表者 代表取締役 Y

上記当事者間の高労委平成 23 年（不）第 1 号（有）森田住宅設備不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 23 年 8 月 22 日、第 509 回公益委員会議において、会長公益委員下元敏晴、会長代理公益委員山岡敏明、公益委員川田勲、同筒井早智子、同藤原潤子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

X 2 は、被申立人有限会社森田住宅設備（以下、「会社」という。）に雇用され、同社が経営するコンビニエンスストアの店長を務めていたところ、平成 21 年 12 月 21 日、会社の代表取締役 Y（以下、「Y 社長」という。）に報告することなく早退したことなどを理由に Y 社長から注意を受け、その翌日には出勤停止を命じられた。

同月 28 日、X 2 は申立人高知一般労働組合（以下、「組合」という。）に加盟し、組合と会社とは、同年末から翌年 1 月にかけて解雇問題などに関し 3 回の団交を行ったが、解決に至らなかった。

会社は、平成 22 年 1 月 15 日付け文書により、X 2 の同年 2 月 15 日付け解雇を通告し、これに対し組合は、同年 1 月、4 月、9 月に解雇問題や未払賃金問題につき 3 度にわたるあっせん申請を行ったが（高労委平成 22 年（あ）第 1 号、同第 3 号、同第 6 号事件）、いずれも打切りとなった。

会社は、平成 22 年 1 月 19 日の第 3 回団交以降、組合からの 10 度に上る文書での団体交渉申し入れに対し、X 2 は既に退職手当を受け取って退職しており、会社の社員ではないから団体交渉には応じられない、などとしてこれに応じない。

また、会社は、同年 8 月、X 2 個人に対し、労基署から指導を受けた約 52 万円の未払賃金については全額支払うとする一方で、組合を通じた交渉を行わない旨の誓約書を提出するよう求めた。

これに対し組合は、会社の上記各行為は、労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号。以下、「法」という。）第 7 条第 1 号、同第 2 号、同第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 23 年 1 月 7 日、団交応諾、謝罪文交付などを求めて本件申立てに及んだものである。

第 2 請求する救済の内容要旨

- 1 会社は、X 2 組合員の未払賃金問題の解決に向けて誠実に団体交渉に応じ、努めなければならない。
- 2 謝罪文の交付・掲示

第 3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に事務所を有し、昭和 35 年 5 月 15 日に結成された個人加盟方式の労働組合であり、申立て当時、会社には X 2 組合員のみが在籍していた。なお、申立て当時の組合員数は、285 名である。
- (2) 会社は、肩書地に本店を置き、LP ガスや住宅設備機器の施工・販売を行うほか、コンビニエンスストアのフランチャイズ経営を行う有限会社である。

【甲 25、第 1 回審問調書別紙(以下、「審問調書」という。)P. 41、審査の全趣旨】

2 事 実

(1) X 2 組合員採用から高労委平成 22 年(あ)第 1 号までの経緯

- (ア) X 2 組合員は、平成 15 年 12 月末ころ会社に採用され、同社経営の「Z 1」勤務を経て、平成 18 年 3 月ころから、同社経営「Z 2」の店長を務めていた。

平成 21 年 12 月 15 日、X 2 組合員は、急病の息子を病院に連れて行くため、Y 社長に連絡することなく、従業員一人に店を任せて急遽早退したところ、同月 21 日、X 2 組合員は Y 社長に呼び出され、無断早退したこと及び他人にタイムカードを打刻させたことを理由に注意され、口頭で謝罪した。

翌 22 日、X 2 組合員が通常どおり出勤したところ、Y 社長から「今日から店へ入るな。勤務するな」と言われて入店を阻まれ、以後、X 2 組合員は会社で勤務していない。

【甲 27、審問調書 P. 2～10、審査の全趣旨】

(イ) X 2 組合員は、同月 28 日に組合へ加入した。組合は、同日、会社に X 2 組合員の組合加入を通告し、団体交渉を申し入れた。

同月 30 日、組合と会社とは、X 2 組合員の出勤停止処分問題について第 1 回目の団体交渉を会社の本店で行った。

会社は、X 2 組合員が他の従業員に脅迫行為を行い、また、不正にタイムカードを打刻させるなど就業規則に反する行為があり、これらに対する謝罪がないため出勤停止にした旨主張した。

これに対し組合は、会社が主張する脅迫行為については X 2 組合員の言い分を聴取すべきであるとし、また、家庭の事情などで遅刻しそうになったため他の従業員にタイムカードを打刻させたことはあるが、このことは既に口頭で謝罪済みである旨主張した。

【甲 26～27、審問調書 P. 9～11、P. 28～29、P. 41～42、審査の全趣旨】

(ウ) 平成 22 年 1 月 14 日、組合と会社とは、X 2 組合員の出勤停止処分問題について、会社の本店において第 2 回目の団体交渉を行った（以下、「第 2 回団交」という。）。なお、同団交には、組合から X 3 顧問、X 1 組合長、X 2 組合員が出席し、会社からは Y 社長及び従業員 1 名が出席していた。

同団交において、組合が、X 2 組合員の出勤停止処分にかかる就業規則上の根拠をただしたところ、Y 社長は、X 2 組合員が報告・連絡・相談を怠り、謝罪もしないことが就業規則に反する旨

回答し、解雇ではないので賃金及び身分は保障する旨述べた。

同日の団交は、Y社長が「時間がない」として30分程度で打ち切ったため、次回の団体交渉で継続して協議することとし、日程を決めたところで、去り際に同社長が、X2組合員に、平成22年1月15日付けでX2組合員に森田住宅設備本社勤務を命ずる、との辞令を交付した。

これに対し、X1組合長及びX3顧問が、本社への配置転換については同日の団体交渉で全く協議されておらず、そのような辞令を団体交渉終了後に交付することは不当である旨抗議したところ、Y社長は、会社の規定に基づいて判断した旨述べた。

そこで、X1組合長が、本社で勤務する場合の労働条件などについては次回の団体交渉で話し合うこととし、それまでは辞令を発効させないようにと求めたところ、Y社長は、1月19日の団体交渉において話をする、としてこれを了承した。

【甲1、26～27、審問調書P.11～12、P.20、P.29～30、P.42～45、審査の全趣旨】

(エ) 同月15日ないし16日に、X2組合員の自宅に「勤務成績及び業務能率において著しく不良を認め、その他スタッフとして不都合な行為があったため」「平成22年2月15日付けをもって・・・解雇する」との同年1月15日付け解雇予告通知が送付された。

これに対し、組合は、第2回団交でX2組合員の賃金・身分が保障されること、及び配置転換については次回の団体交渉で協議することを確認しており、これを反故にして一方的に解雇を通知することは組合との協議を蔑ろにするものであり許されない、とする同月16日付け抗議文書を会社に送付した。

【甲2～3、甲26～27、審問調書P.13、P.20～21、P.30～32、P.46、審査の全趣旨】

(オ) 組合と会社とは、同月 19 日に団体交渉を行い、組合は解雇の撤回を求めたが、会社は、会社の規定に基づき決定したものであり、今後何度話し合っても絶対に解雇は撤回しない旨主張した。このため組合は、同月 22 日、X 2 組合員の解雇撤回等を求めて労働関係調整法（昭和 21 年法律第 25 号。以下、「労調法」という。）に基づくあっせんを申請した（高労委平成 22 年（あ）第 1 号。以下、「あっせん①」という。）。

当委員会は、同年 2 月 8 日と同月 12 日にあっせん員会を開催し、調整を進めたが、協議が整わず、同月 12 日付けであっせん手続を打ち切った。

**【甲 26～27、審問調書 P. 13～14、P. 27、P. 31～33、当委員会に顕著な事実、
審査の全趣旨】**

(2) あっせん①の後から高労委平成 22 年（あ）第 3 号までの経緯

(ア) 同月 15 日、組合は、解雇及び未払賃金問題に関し団体交渉を申し入れた（以下、「第 1 回申入れ」という。）。

これに対し会社は、同月 16 日付け文書において「計 4 回にわたる団体交渉及び、県労働委員会での調停を経て、先にお渡しした解雇予告通知書のとおり、平成 22 年 2 月 15 日付をもちまして、X 2 殿を解雇致しました」とし、「今後は当社の規定に基づき、対処致しますので、これ以上の団体交渉はお受けすることはできませんのでご了承下さい」として団体交渉に応じなかった。また、同月 15 日付けで解雇した旨の通知を X 2 組合員宅に送付した。

【甲 4～6、甲 26～27、審問調書 P. 14、P. 33～34、審査の全趣旨】

(イ) 組合は、同月 18 日付けで、X 2 組合員の解雇問題及び未払賃

金問題に関し団体交渉を申し入れ（第2回申し入れ）、また、時間外勤務手当にかかる同日付け請求書を送付したが、会社から回答がなかったため、同月24日付け文書により、再度、同事項について団体交渉を申し入れた（第3回申し入れ）。

これに対し会社は、2月15日付けでX2組合員を解雇しており、退職金及び2月分の給与の支払いについても本人と合意しているし、未払賃金については、県労働委員会での調停（※原文ママ）の後に提出されたものであり、当社の規定どおり税務上も適正に処理されているとして、団体交渉は受けられない旨、同月25日付け文書で回答し、団体交渉に応じなかった。

同年3月10日、会社は、X2組合員の銀行口座に退職金を振り込んだ。

【甲7～10、甲26、審問調書P.24～26、P.34～35、審査の全趣旨】

(ウ) 同月11日、X3顧問及びX2組合員が会社にY社長を訪ね、同年2月分の賃金支給額が少なかったことなどについて問い合わせ、同月分賃金を受領した。

組合は、解雇、未払賃金問題等に関し同月12日付けで団体交渉を申し入れたが（第4回申し入れ）、会社からの回答がなかったため、同事項に関し、同月23日付けで再度団体交渉を申し入れた（第5回申し入れ）。

これに対し会社は、同月25日付け文書により「当社は、X2氏を正規の手続等を経て、解雇し、退職金等の支払いも既に完了しておりますので、当社とは一切関係ございません。したがって、貴組合より申し出のありました、団体交渉の全議題について当社は一切お受けする意志はございません」と回答し、団体交渉

に応じなかった。

【甲 11～13、甲 26、審問調書 P. 24～26、P. 35～36、P. 46～48、審査の全趣旨】

(エ) 組合は、同年 4 月 14 日、未払賃金の支払い及び早期の団体交渉開催を求めて労調法に基づくあっせん申請を行った（高労委平成 22 年（あ）第 3 号。以下、「あっせん②」という。）。

当委員会は、会社にあっせん参加を求めたが、会社がこれに応じないとしたため、同年 5 月 25 日にあっせん手続を打ち切った。

【甲 26、当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

(3) あっせん②から高労委平成 22 年（あ）第 6 号までの経緯

(ア) 組合は、同年 6 月 9 日、未払時間外勤務手当について会社への指導を求める旨、高知労働基準監督署に申告を行った。

また、組合は、同日付け文書により、未払賃金問題等に関し団体交渉を申し入れたが（第 6 回申入れ）、会社は、同年 6 月 17 日付け「団体交渉申し入れに関する回答」により「貴組合より申し出のありました、団体交渉の全議題について当社は一切お受けする意志はございません」として、団体交渉に応じなかった。

【甲 14～15、甲 26～27、審問調書 P. 16～19、P. 22～23、P. 36～37、審査の全趣旨】

(イ) 同年 7 月 23 日、高知労働基準監督署は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 37 条違反の事実に関し、会社に是正勧告を行った。

同月 29 日、組合が、高知労働基準監督署に前記（ア）の申告結果について説明を求めたところ、同署の監督官は、過去 2 年分のタイムカードをもとに調査を行った結果、418 時間分の未払時間

外勤務があり、割増賃金算定の基礎となる賃金を 968.75 円として、同年 8 月 10 日までに未払い額を X 2 組合員へ支払うよう是正勧告書を交付して指導した旨回答した。

【甲 16、26～27、審問調書 P. 16～19、P. 22～23、P. 37～40、P. 46～47、

審査の全趣旨】

(ウ) 組合は、同年 7 月 30 日付け文書により未払賃金問題等に関し団体交渉を申し入れたが(第 7 回申入れ)、会社から回答がなかったため、同年 8 月 5 日付け文書により再度、同問題に関し団体交渉を申し入れたが(第 8 回申入れ)、会社は回答せず、団体交渉にも応じなかった。

会社は、X 2 組合員個人に対し、同月 6 日付け文書により、労働基準監督署の指摘に従い平成 20 年 2 月 16 日から平成 22 年 2 月 15 日までの間の時間外勤務手当として 522,052 円を支払うが、X 2 組合員のタイムカード操作等に疑義があるとして、その半額(261,026 円)をペナルティとして会社に返還するよう求めた。

また、「高知一般労働組合を通じての団体交渉等も一切致しません」などとする誓約書及び謝罪文の提出も併せて求め、これらが送付され次第前記手当を振り込む、とした。

【甲 17～20、甲 26～27、審問調書 P. 17～18、P. 22～24、P. 37～38、

審査の全趣旨】

(エ) 組合は、同年 9 月 6 日付け文書により抗議し、未払賃金問題等に関し団体交渉を申し入れたが(第 9 回申入れ)、会社から回答はなく、団体交渉にも応じなかったため、同月 15 日、未払賃金の支払い等を求めて労調法に基づくあっせんを申請した(高労委平

成 22 年（あ）第 6 号。以下、「あっせん③」という。）。

当委員会は、会社に対しあっせん参加を求めたが、Y 社長は、前記（ウ）の 8 月 6 日付け X 2 組合員あて通知文書に対し同人からの回答がないので、労働委員会とも話すつもりはない、とした。

組合は、組合員による個人回答はできないとし、同年 9 月 30 日付け文書にて未払賃金問題等に関し団体交渉を申し入れることで、Y 社長の主張に応えた（以下、「第 10 回申入れ」という。）。

会社は、同申し入れに回答せず、団体交渉にも応じなかった。

当委員会は、あっせんに参加するよう会社に働きかけを続けたが、会社がこれに応じなかったため、同年 12 月 16 日付けであっせん手続を打ち切った。

【甲 21～24、甲 26～27、審問調書 P. 38～39、P. 48～49、

当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

（４）あっせん③から本件最終審問（第 2 回審問）までの経緯

組合は、平成 23 年 1 月 7 日、本件救済申立てを行った。

申立てののち、当委員会は、本件申立書及び組合から提出された書証等審査にかかる関係文書の一切を会社に送付するとともに、口頭で、また文書により、審査手続への参加を求めたが、会社は答弁書、証拠を提出せず、3 回の調査と 2 回の審問とを欠席した。

X 2 組合員は、本件未払賃金に関し民事訴訟法（平成 8 年法律第 109 号）に基づく少額訴訟を提起し、その全額を支払えとの仮執行宣言付き判決を同年 7 月 5 日に受けた後、強制執行を申し立て、同月 19 日に執行官からその全額を受領した。また、同判決は確定した。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

第4 当委員会の判断

本件の争点は、(1) X 2 組合員の配置転換問題については次回団交で話し合う旨第 2 回団交時に合意したにもかかわらず、会社が同組合員の解雇を一方的に通知したことが、法第 7 条第 2 号に規定する不当労働行為に該当するか(以下、「争点①」という。)、(2) 第 1 回ないし第 10 回までの団交申入れに会社が応じないことが、法第 7 条第 1 号及び同第 2 号に規定する不当労働行為に該当するか(以下、「争点②」という。)、(3) 会社が、平成 22 年 8 月 6 日に、「組合を通じては交渉しない」旨の誓約書の提出を条件に未払賃金を支払う旨 X 2 組合員に通知したことが、法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為に該当するか(以下、「争点③」という。)、である。

(1) 争点①について

法第 7 条第 2 号は、使用者に対し単に団体交渉に応じるべき義務を課すにとどまらず、労働組合の団体交渉権を実質的に保障するため、誠実に団体交渉にあたるべき義務をも使用者に課していると考えるのが相当である。

しかるに会社は、出勤停止処分問題などを議題とする第 2 回団交において、解雇ではないので X 2 組合員の身分・賃金は保障するとして、これを前提に配置転換命令を発し、同組合員の身分・労働条件については次回の団体交渉で協議する旨合意しておきながら、その翌日ないし翌々日には、具体的理由を示すことなく X 2 組合員の解雇を一方的に通知してきたというのであるから、会社の対応は、およそ団体交渉により誠実に問題解決を図ろうとしたものとは認められず、法第 7 条第 2 号に規定する不当労働行為である。

(2) 争点②について

法第7条第2号は、使用者が正当な理由無く団体交渉を拒むことを不当労働行為と規定するところ、会社は、未払賃金問題に関する第1回申入れから第10回申し入れまでの、都合10度の団交申入れに応じておらず、これを正当化する具体的事実も認められないので、会社が第1回申入れ以降団体交渉に応じていないことは、法第7条第2号に規定する不当労働行為である。

なお、組合は、会社によるこれらの団交交渉拒否が、X2組合員個人に対する不利益取扱い（法第7条第1号）であるとも主張する。

しかしながら、会社が、組合を敵視ないし嫌悪するが故に団体交渉に応じていないことは証拠上及び審査の全趣旨から明らかといえるが、X2組合員に個人的不利益を与える意思をもって団体交渉を拒否していたとまでは認められず、会社による団体交渉拒否が、X2組合員に対する不利益取扱いであるとはいえない。

(3) 争点③について

法第7条第3号は、使用者が、組合の運営を支配し、若しくは介入することを不当労働行為と規定するところ、会社は、X2組合員に対し、平成22年8月6日付け文書により、組合を通じて交渉を行わない旨の誓約書を提出することなどを条件に未払賃金を支払うと通知しているが、これは、一方で、組合との団体交渉を拒否しながら、他方で個人交渉の機会を提示することにより、X2組合員を組合から離脱させ、もって組合の弱体化を図ろうとするものと認められ、組合に対する不当な介入と考えるほかなく、法第7条第3号に規定する不当労働行為である。

(4) 申立ての棄却について

前記(1)ないし(3)のとおり、会社が不誠実な団体交渉をし、正当な理由なくこれを拒んだこと、及び組合の運営に介入したことは不当労働行為と認められるが、第3の(4)で認定したとおり、X2組合員は、本件未払賃金につき少額訴訟を提起した結果、その全額を受領し、会社との間の債権債務関係は全て清算されていることから、団体交渉の応諾命令を求める申立てについては、救済命令を受けるための利益を欠くものとして棄却するのが相当である。

また、謝罪文の交付・掲示命令を求める申し立てについては、不当労働行為救済申立制度が、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることを目的とするところ、上記事情のもとにおいては、謝罪文の交付及び掲示を命じるべき必要性は認められず、棄却するのが相当である。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年8月22日

高知県労働委員会

会長 下元 敏晴