

命 令 書

申 立 人 フリーター全般労働組合
 共同代表 X 1
 同 X 2

被申立人 株式会社ハウス二十七
 代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第104号事件について、当委員会は、平成24年2月7日第1555回公益委員会議において、会長代理公益委員荒木尚志、同白井典子、公益委員篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ハウス二十七は、申立人フリーター全般労働組合が組合員 X 3 の未払賃金等を議題とする団体交渉を申し入れたときは、速やかに、かつ、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

フリーター全般労働組合
共同代表 X 1 殿
同 X 2 殿

株式会社ハウス二十七

当社が、貴組合から申入れのあった組合員 X 3 氏の未払賃金等に係る団体交渉を拒否したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意いたします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときには、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人株式会社ハウス二十七（以下「会社」という。）の従業員 X 3（以下「X 3」という。）は、会社に雇用され、名古屋市千種区にあるホテルのフロント業務などの担当として勤務していた。

平成22年3月1日、X 3は、会社の代表者であるY 1（以下「Y 1社長」という。）から会社を退職するよう告げられたため、3月3日、労働基準監督署に相談した。その後、X 3は、会社に対し、有給休暇の申請書類及び有給休暇消化後の日付で退職する旨の退職届を送付した。

その後、8月2日、X 3は、申立人フリーター全般労働組合（以下「組合」という。）に加入した。

8月9日、組合は、X 3の未払賃金等を団体交渉事項として、会社に団体交渉申入書をファクシミリ及び郵便で送付したところ、Y 1社長は組合に電話をかけ、団体交渉に応じない旨を言明した上、「バカ。」などと言った。また、8月11日、会社は、組合に対し、組合が会社に送付した団体交渉申入書上に「バーカ」と書いた書面を、ファクシミリにより送付した。

8月19日、組合は、会社に対し、団体交渉再申入書を送付し、再度、団体交渉を申し入れたが、会社からの返答はなかった。

9月7日、組合は、会社に対し、団体交渉再申入書を送付し、団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、「話しあいキョヒ」などと書いた書面を、ファクシミリにより組合に送付し、また、組合からの電話にも「勝手にしろこのばか。」などと言った。

その後も組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れているが、会社は何ら回答せず、団体交渉に応じていない。

本件は、会社が組合の申し入れた団体交渉に応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合は、22年10月13日の本件申立時、下記(1)を請求する救済内容としていたが、後記第2、4(5)のとおり、23年6月22日、下記(2)及び(3)を請求する救済の内容として追加した。

- (1) 組合が22年8月9日、19日及び9月7日付けで申し入れた団体交渉に、決定権限のある者を出席させ、誠実に応ずること。
- (2) 組合が申し入れた23年2月3日、4月18日、28日及び6月20日付け以降の団体交渉申入書の要求事項について、決定権限のある者を出席させ、誠実に団体交渉に応ずること。
- (3) 陳謝文の掲示及び新聞への掲載

3 本件審査手続における会社の対応

本件審査手続は、22年10月13日の申立て以降、調査を9回、審問を2回行った。

第1回調査期日において、会社側からは代理人弁護士が出席したが、22年12月24日、当委員会は、同代理人から辞任届を収受した。それ以降、会社側は、審査手続に一切出席していない。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、ホテル業を営んでいる株式会社であり、名古屋市千種区今池にあるプチホテル・ショコラというホテルを経営している。本件申立時の従業員数は約10名である。
- (2) 申立人組合は、主としてアルバイト、パート、派遣など非正規雇用の労

働者らによって組織された、いわゆる合同労組で、本件申立時の組合員数は約250名である。

2 労使関係の経過とX3の組合加入に至る経緯

- (1) 平成13年12月、X3は、会社の経営するビジネスホテルハウス27のフロント業務の求人に応募し、採用された。

【甲9、審①p.10～11】

- (2) 18年10月頃、会社の代表者がY1社長となった。その後、ホテルの名称がビジネスホテルハウス27からプチホテル・ショコラとなった。

【甲9、審①p.12、審査の全趣旨】

- (3) 19年10月頃、X3は、店長から有給休暇と労災保険の適用がなくなったと告げられた。その後、それまで全額支給されていた交通費の上限が1万円となった。

【甲9、審①p.13】

- (4) 22年3月1日、Y1社長は、X3に一切理由を説明することなく、退職するよう告げた。それに対し、X3は、Y1社長に、今後のことは、相談して話をする旨を伝えた。

【甲9・16、審①p.15～16】

- (5) 3月3日、X3は、名古屋東労働基準監督署に相談し、有給休暇の取得と雇用保険に関して、会社に申し入れることを勧められた。X3は、Y1社長に電話し、有給休暇を取る旨を伝えたところ、Y1社長は、「バカ。バカ。バカ。」などと言った。

3月8日、X3は、会社に対し、有給休暇の申請書類及び有給休暇消化後の日付で退職する旨の退職届を送付した。

有給休暇申請後、会社からX3に対し、給与は支払われていない。

【甲9・11・12-1～12-4・14-1～16、審①p.3・16～17】

- (6) 8月2日、X3は、組合に加入した。

【甲9・16、審①p.2・17】

3 22年8月9日付団体交渉申入れとその後の経緯

- (1) 8月9日、組合は、「労働組合加入通告兼団体交渉申入書」を会社のY1社長宛てにファクシミリ及び郵便で送付し、団体交渉の開催を申し入れた。

同書面には、X 3 の組合加入を通知する旨及び団体交渉の議題として、「①当該組合員 X 3 の未払い債権について」、「②上記事項に付随する事項について」と記載されていた。

同日18時過ぎ、Y 1 社長は、組合事務所に電話したところ、組合の執行委員である X 4 （以下「X 4 執行委員」という。）が対応した。Y 1 社長は、X 4 執行委員に対し、団体交渉を拒否する旨及び「関係ない。」「バカ。」などと言った。

【甲 1 ・ 3 ・ 16、審①p. 4】

(2) 8月11日、会社は、上記の8月9日付けで組合が会社へ送付した「労働組合加入通告兼団体交渉申入書」に「バーカ」と書き、プチホテル・ショコラのファクシミリから組合事務所に送付した。

【甲 1 ・ 2 ・ 16、審①p. 4】

(3) 8月16日、組合は、会社に対し、「抗議及び警告書」を送付し、前記8月9日のY 1 社長の電話での発言及び上記の8月11日に会社が組合へファクシミリで送付した書面について、抗議するとともに、謝罪を求めた。

【甲 3】

(4) 8月19日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通告兼団体交渉再申入書」を送付し、再度、8月9日付けの書面と同内容の議題を記載し、団体交渉を申し入れた。

【甲 4】

(5) 9月7日、組合は、会社から回答期限までに回答がなかったため、会社に対し、「抗議書兼団体交渉再申入書」を送付し、再度、団体交渉を申し入れた。

同日23時28分、プチホテル・ショコラの事務所のファクシミリから組合事務所へ「労働基準監督署が来て、あきれて帰ったような件を何で話したいをしないといけないのか。X 3 からよく聞けよ。話しあいキョヒ。」と記載した書面が送付された。

【甲5-1・5-2・6・16、審①p. 4～5】

(6) 9月27日、組合の執行委員である X 5 （以下「X 5 執行委員」という。）は、Y 1 社長に電話をした。

Y 1 社長は、X 5 執行委員に対し、団体交渉について、「全然話し合いなんてする必要なんてないよ。」と述べ、労働基準監督署も対応しなかった件をなぜ話し合わなければならないのかという趣旨の発言をした。これに対し、X 5 執行委員は、なぜ話し合いをする必要がないのか、労働基準監督署が団体交渉を受けなくてもよいと言ったのかという趣旨の質問をしたが、Y 1 社長は、「関係ないよ、うちは。」などと言った。

そこで、X 5 執行委員は、「X 3 さんは、そちらで働いてましたよね。」と問うと、Y 1 社長は、それを認めたが、「ちゃんと給料はらっていたよ。」「どういうところが払ってないかちゃんと説明しろよ。」などと述べた。これに対し、X 5 執行委員は、「有給休暇だって使われてませんよ。」と回答したが、Y 1 社長は、「有給休暇なんてうちないよ。そんなもんは。」などと言った。

X 5 執行委員は、団体交渉を受けないのであれば、争議を開始する旨を発言したところ、Y 1 社長は、「勝手にしろこのばか。」などと言った。

同日、組合は、会社に対し、「争議通告書」を送付した。

【甲7-1～8-2・16、審①p. 5～6】

- (7) 10月13日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立て後の経緯

- (1) 23年2月3日、組合は、会社に対し、「組合員 X 3 の未払い労働債権の請求」と題する書面を送付し、未払労働債権の請求及び団体交渉の開催を申し入れた。同書面には、請求する未払労働債権の金額、割増賃金及び有給休暇の取得妨害分などの5項目の内訳及び計算根拠が記載されていた。

組合は、団体交渉の応諾の連絡期限を2月7日正午までとしていたが、会社から回答期限までに回答はなかった。

【甲12-1～12-4】

- (2) 4月18日、組合は、会社に対し、話し合いをしたい旨を記載した書面を送付した。

【甲13】

- (3) 4月28日、組合は、会社に対し、再度、前記2月3日付けの書面と同内容のX3の未払労働債権の金額、内訳及び計算根拠を記載した書面を送付し、未払労働債権の支払いを求めるとともに、団体交渉の開催を申し入れた。

組合は、団体交渉の応諾の連絡期限を5月6日正午までとしていたが、会社から回答期限までに回答はなかった。

【甲14-1～14-5】

- (4) 6月20日、組合は、会社に対し、前記2月3日付及び上記4月28日付書面の請求金額を訂正する旨及び訂正後のX3の未払労働債権の金額、内訳及び計算根拠を記載した書面を送付し、未払労働債権の支払いを求めるとともに、団体交渉の開催を申し入れた。

組合は、団体交渉の応諾の連絡期限を6月30日正午までとしていたが、会社から回答期限までに回答はなかった。

【甲15-1～15-5】

- (5) 6月22日、組合は、請求する救済内容に「被申立人は、申立人が申し入れた2011年2月3日付、2011年4月18日付、2011年4月28日付、2011年6月20日付以降の団体交渉申し入れ書の要求事項につき、決定権限のある者を出席させ、誠実に団体交渉に応じなければならない。」との内容並びに陳謝文の掲示及び新聞への掲載を追加した。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

組合からのX3の未払労働債権等を議題とした団体交渉の申し入れに対し、会社は、電話で「関係ない」、「バカ」などという発言をし、平成22年8月11日及び9月7日には、組合の送付した団体交渉申し入れ書に暴言や団体交渉を拒否する趣旨の言葉を記載し、組合に返送している。

その後も、組合は、23年2月3日付、4月18日付、4月28日付及び6月20日付書面で、会社に対し、団体交渉を申し入れたが、会社は、回答期日を過ぎても何ら回答をせず、一切団体交渉に応じていない。

会社は、X3に未払労働債権があることを組合が明確に主張・立証しな

ければ、団体交渉を行う必要性があることさえも会社には判断できないと主張しているが、そもそも労働組合法第7条第2号では、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを禁じている。団体交渉応諾義務のある使用者は、被用者の労働関係上の権益に、何らかの影響力を及ぼし得る地位にある一切の者である。そして、今回の団体交渉の議題はX3の未払労働債権等に関する事項であるから、会社は団体交渉を拒否することはできない。未払労働債権があることを明確に主張・立証する場が団体交渉であり、会社は団体交渉に応じなければならない。

以上により、会社による一連の団体交渉拒否は、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。

(2) 被申立人会社の主張

組合の申し入れた団体交渉の議題であるX3の未払労働債権及びこれに付随する事項について、会社は、タイムカードに従った賃金の支払いをしており、過去に2回の給料の訂正はしたが、その都度、残額は支払っていたため、未払賃金はないとの確信があった。また、労働基準監督署から質問を受けた解雇問題も不当解雇ではないとの判断になっていることから、X3との関係においては交渉すべき問題は存在しないとの認識であった。しかし、組合は、会社の説明に聞く耳を持たず、ただ一方的に会社を糾弾し、自分たちの要求だけを突きつける等の言動に出たのである。

本件申立書によれば、組合は、会社に対し、誠実に団体交渉に応ずることを求めているが、その団体交渉の議題は未払労働債権等に関するものとの主張である。したがって、まず、組合が主張する「未払労働債権」が存在することを明確に主張・立証しなければ、会社には団体交渉を行う必要性があることさえも判断できない。会社側からすれば、何ら交渉すべき争点が存在しないにもかかわらず、団体交渉を行うのは全く無意味だからである。

2 当委員会の判断

- (1) X3が有給休暇の申請をし、取得したにもかかわらず、会社が休暇中の賃金を支払わなかったという事情の下で、組合は、X3の未払賃金等につ

いて、団体交渉を申し入れたものであり、これは、いうまでもなく労働者の労働条件に関する事項で、義務的団体交渉事項に当たる。したがって、会社は、団体交渉を拒否する正当な理由がない限り、組合から当該議題に関する団体交渉の申入れがあった場合にはこれに応じなければならないのであるから、以下、正当な理由があるか否かについて検討する。

- (2) 会社は、タイムカードに従った賃金の支払いをしており、過去に給料の訂正は2回行ったが、その都度、残額は支払っていたため、未払賃金はないとの確信があり、団体交渉の議題について、組合が未払労働債権が存在することを明確に主張・立証しなければ、団体交渉を行う必要性があることさえも会社には判断できないと主張する。

この点、X3は、Y1社長から退職するよう告げられた後、電話で同社長に有給休暇を取る旨を伝えたが、同社長は、「バカ。バカ。バカ。」などと言って、X3の有給休暇の取得を認めていない。そして、その後、X3は、会社の有給休暇の申請書類及び有給休暇取得後の日付で退職する旨の退職届を送付しているが、会社は、X3に対し、有給休暇取得中の賃金を支払っていない(第2.2(4)、(5))。

以上のとおり、X3の有給休暇の申請に対し、会社は、その取得を許さないとして、同人に対し、休暇中の賃金を支払わなかった事実が明らかに認められ、このことについて、退職した労働者からその根拠等の説明を求められているのであるから、団体交渉を行う必要性を判断できないとする会社の主張は採用することができない。

- (3) それにもかかわらず、会社は、組合からのX3の未払賃金等を団体交渉の議題とする22年8月9日、19日及び9月7日付けの団体交渉申入れ(第2.3(1)、(4)、(5))に対し、組合に「バーカ」、「話しあいキョヒ」などと記載した書面をファクシミリにより送付し(第2.3(2)、(5))、8月9日のY1社長とX4執行委員との会話では、同社長は、団体交渉を拒否する旨を述べている(第2.3(1))。

また、9月27日のY1社長とX5執行委員との会話では、同社長は、「ちゃんと給料はらっていたよ。」「どういうところが払ってないかちゃんと説明しろよ。」と述べ、X3の未払賃金の具体的内容を確認する旨の発言

をしているが、X5執行委員の有給休暇が使われていない旨の回答に対しては、会社には有給休暇がないなどと答えている（第2.3(6)）にすぎない。

さらに、23年2月3日以降、組合がX3の未払労働債権の金額、内訳及び計算根拠を記載した書面により団体交渉を申し入れているにもかかわらず、会社は、これらに一切回答をしていない（第2.4(1)、(3)、(4)）。

このように会社は、組合が22年8月9日に団体交渉を申し入れた当初から、組合のいう未払労働債権の具体的な内容を組合に確認したり、未払労働債権は存在しないという自らの主張の根拠について、具体的な説明を何ら行わずに一切の団体交渉を拒否しているものである。

- (4) したがって、会社が、22年8月9日以降、組合の申し入れた団体交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

なお、会社は、労働基準監督署からX3に対する解雇は不当解雇ではないといわれており、交渉すべき議題がないと認識していたとも主張しているが、解雇が不当であったか否かということと、未払賃金等があったか否かということとは別問題であるから、上記判断を左右するものではない。

3 救済方法について

組合は、陳謝文の掲示及び新聞への掲載を求めているが、本件の救済としては、主文第2項のとおり、文書の交付をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合の申し入れたX3の未払賃金等を議題とする団体交渉に応じていないことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成24年2月7日

東京都労働委員会

会長代理 荒木 尚志