

## 命 令 書

申立人 茨城県つくば市谷田部 5 6 4 1 番地  
茨城県南地域労働組合  
代表者 執行委員長 X<sub>1</sub>

申立人 茨城県土浦市  
X<sub>2</sub>

被申立人 茨城県つくば市谷田部 2 9 5 1 番地  
有限会社おくざわ  
代表者 代表取締役 Y<sub>1</sub>

上記当事者間の茨労委平成 2 2 年（不）第 4 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 4 年 4 月 3 日第 7 9 5 回及び同月 1 9 日第 7 9 6 回公益委員会議において、会長公益委員片桐章典、公益委員野阪滋男、同小泉尚義、同小坂光則及び同山本圭子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人は、申立人茨城県南地域労働組合が、平成 2 1 年 1 2 月 2 1 日付け、2 2 年 1 月 1 2 日付け及び同年 2 月 2 2 日付けで申し入れた団体交渉に、誠意をもって速やかに応じなければならない。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社おくざわ（以下「会社」という。）が、申立人茨城県南地域労働組合（以下「組合」という。）からの平成 21 年 12 月 21 日（以下、平成の元号は省略する。）付け、22 年 1 月 12 日付け及び同年 2 月 22 日付けの団体交渉申入れ（以下、これらの申入れを総称して「本件団体交渉申入れ」という。）に対し、応じようとしなないのは、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるとして、22 年 1 月 1 日に申し立てられた事件である。

#### 2 請求する救済の内容

会社は、組合が申し入れた団体交渉を理由もなく拒否してはならない。

#### 3 争点

会社が、本件団体交渉申入れを拒否したことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。

### 第 2 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 組合は、21 年 4 月 19 日に結成された、主として県南地域の事業所に勤務する労働者で構成される労働組合で、申立時の組合員数は 11 名である。

申立人 X<sub>2</sub>（以下「X<sub>2</sub>」という。）は、会社の元従業員で、組合の組合員である。

なお、組合は、茨城県労働組合総連合（以下「茨城労連」という。）に加盟している。

(2) 会社は、つくば市内 2 か所に店舗を有し、主に化粧品及び雑貨品の販売事

業を行っている。

## 2 21年10月までの労使関係等

- (1) 15年8月、X<sub>2</sub>は、公共職業安定所を通じて、会社に入社した。この時の時給は850円であったが、その後、時給は不定期に昇給され、20年12月から21年7月までの間は、1,175円であった。

17年から、X<sub>2</sub>は、会社ミルフォード店（以下「ミルフォード店」という。）の店長として、責任者手当（21年4月分は店長手当）月額20,000円の支給を受けていた。

なお、各月の給与の締切は、25日であった。

【甲5, 6, 7, 乙1, 争いのない事実】

- (2) 21年5月、X<sub>2</sub>は、会社代表取締役Y<sub>1</sub>（以下「Y<sub>1</sub>社長」という。）に対し、妊娠を報告した。

【乙1, 争いのない事実】

- (3) 21年8月24日20時から、Y<sub>1</sub>社長とX<sub>2</sub>は、ミルフォード店において、商品の予約活動等についてミーティングを行った。X<sub>2</sub>が、質問や提案を行ったのに対し、Y<sub>1</sub>社長は、予約された商品が残った場合の責任について述べ、X<sub>2</sub>の提案は受け入れられなかった。X<sub>2</sub>は、経営方針について理解し、また、指示に従う旨伝えた。X<sub>2</sub>は、帰宅後、X<sub>2</sub>の夫（以下「夫」という。）に、当該ミーティングにおけるY<sub>1</sub>社長とのやりとりを伝えた。

同月26日、X<sub>2</sub>と夫は、会社本店を訪れ、Y<sub>1</sub>社長及びY<sub>1</sub>社長の母と、当該ミーティングの際のY<sub>1</sub>社長の発言や、妊娠中の対応等について話し合った。

【甲7, 乙1】

- (4) 21年8月27日、Y<sub>1</sub>社長は、ミルフォード店で、X<sub>2</sub>に対し、店長職を解く旨告げた。

同月31日、X<sub>2</sub>は、同年7月26日から8月25日までの勤務に対する

給与を会社より支給されたが、責任者手当は支給されず、時給は25円減額され、1,150円であった。

【甲5, 7, 乙1, 争いのない事実】

(5) 21年9月分として、X<sub>2</sub>は、同年8月26日から9月25日までの勤務に対する給与を会社より支給されたが、責任者手当は支給されず、時給はさらに50円減額され、1,100円であった。

同年10月分として、X<sub>2</sub>は、同年9月26日から10月29日までの勤務に対する給与を会社より支給されたが、責任者手当は支給されず、時給は前月からさらに25円減額され、1,075円であった。また、この間、X<sub>2</sub>の意思に反して、会社の都合により13日間しか勤務できなかった。

【甲5, 7】

(6) 21年10月27日、Y<sub>1</sub>社長は、X<sub>2</sub>に対し、「仕事は10月いっぱいで一区切り。」「健康保険も切る。」などと述べた。X<sub>2</sub>が、解雇であるか尋ねたのに対し、Y<sub>1</sub>社長は「自己都合でしょう。」などと述べた。

【甲7, 争いのない事実】

(7) 21年10月29日、Y<sub>1</sub>社長の求めに応じ、X<sub>2</sub>は、ネーム・健康保険証・入館証を返還した。

X<sub>2</sub>の最終勤務は、同日19時までであった。

【甲7, 争いのない事実】

### 3 X<sub>2</sub>の組合加入及び本件団体交渉申入れの経緯等

(1) 21年11月上旬、X<sub>2</sub>は、茨城労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）に自らの解雇問題に関して相談した。

同月16日、雇用均等室担当者は、Y<sub>1</sub>社長と面談した後、同月18日、X<sub>2</sub>に対し、会社は、面談において勤務態度を問題にしており、復職させる意思は見受けられない旨連絡した。

【甲7, X<sub>3</sub>証言, Y<sub>1</sub>証言】

(2) 21年11月、X<sub>2</sub>は、組合に対し、同年10月末に妊娠を理由に解雇されたなどと相談するとともに、同年11月20日、組合に加入した。

【甲1, 7, X<sub>3</sub>証言】

(3) 21年12月21日付けで、組合及び茨城労連は、会社に対し、「労働組合加入通知書及び団体交渉申し入れ書」(以下「21年12月21日付け申入書」という。)を普通郵便により送付し、前記(2)のX<sub>2</sub>の組合への加入を通知するとともに、「違法な解雇を直ちに撤回し、産前休暇を認めること。離職票・退職証明書を交付すること。」「解雇予告手当を支払うこと。」「本年8月より削減された給与等を復元すること。」「残業手当を労働基準法第37条で定められた2割5分以上の割増しを支払うこと。」などを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

同月28日までに文書により組合まで回答を依頼する旨、組合及び茨城労連は、21年12月21日付け申入書に記載していたが、同月28日を過ぎても、組合に対する会社からの回答・連絡はなかった。

【甲1, 2, 3, 7, 8, 9, X<sub>3</sub>証言】

(4) 22年1月12日付けで、組合及び茨城労連は、会社に対し、前記(3)と同様の交渉事項等を記載した「団体交渉申し入れ書(催告)」(以下「22年1月12日付け申入書」という。)を普通郵便により送付し、団体交渉を申し入れた。

同月18日までに文書により組合まで回答を依頼する旨、組合及び茨城労連は、22年1月12日付け申入書に記載していたが、同月18日を過ぎても、組合に対する会社からの回答・連絡はなかった。

【甲2, 3, 8, 9, X<sub>3</sub>証言】

(5) 22年2月22日付けで、組合及び茨城労連は、会社に対し、「団体交渉申し入れ書(再催告)」(以下「22年2月22日付け申入書」という。)を一般書留・配達証明により送付し、団体交渉を申し入れた。

同月23日、22年2月22日付け申入書は、一般書留・配達証明により会社に配達された。

同年3月8日までに文書により組合まで回答・連絡を提示するよう要求する旨、組合及び茨城労連は、22年2月22日付け申入書に記載していたが、同年3月8日を過ぎても、組合に対する会社からの回答・連絡はなかった。

【甲3、4、7、8、9、X<sub>3</sub>証言】

(6) 22年3月26日、組合は、当委員会に対し、会社を被申請者とし、団体交渉の応諾を調整事項とするあっせんを申請した。

同年5月27日、当委員会は、会社があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、当該あっせんに不開始とした。

【甲7、8、9、X<sub>3</sub>証言、Y<sub>1</sub>証言、当委員会に顕著な事実】

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人の主張

ア X<sub>2</sub>は、15年8月、会社に入社し、ミルフォード店において化粧品販売スタッフとして業務を行ってきた。

21年11月、X<sub>2</sub>から組合に相談があり、その内容は以下の通りであった。

- ① 同年10月末、妊娠を理由に解雇され、解雇予告手当も支給されなかった。
- ② 同年8月から、理由の説明もなく責任者手当・時給が削減された。
- ③ 残業手当が1割増ししか払われていなかった。
- ④ 離職票・退職証明書が交付されていない。

相談を受けた組合は、不当解雇であると判断し、話し合いによって問題の解決を図るとの方針を決定し、計3回にわたる本件団体交渉申入れを行っ

た。

イ 組合からの3回にわたる本件団体交渉申入れに対して、会社は何ら連絡・回答を行っていない。かかる行為は理由無く団体交渉を拒否するものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社と組合は何ら関係がないものである。会社に勤務していたX<sub>2</sub>が自ら退職をし、その後組合に加入し、会社が雇用する労働者の代表者たる労働組合だとの考えであろうが、会社としてはそのような考えを理解しない。組合が団体交渉を要求している事項は、会社とX<sub>2</sub>との個別的な問題であるので、団体交渉の交渉事項ではない。

また、組合からの要求事項に残業手当があるが、会社として全てにおいて残業を命じているわけではなく、また、他の従業員に比べてX<sub>2</sub>の時間外労働時間数は多い。会社は、在職中に賞与を4回、計95万6千円支給したうえ、一部昼食代を負担しており、X<sub>2</sub>は経済的利益を充分得ている。

イ 組合は団体交渉を申し入れたと主張しているが、知らない。会社として社内関係者に確認しているが、団体交渉申入書などを受け取った事実はない。

## 2 当委員会の判断

前記第2. 3(2), (3), (4), (5)認定のとおり、X<sub>2</sub>は、21年11月に、会社との雇用関係について組合に相談し、同月20日に組合に加入し、そして、組合は、会社に対し、X<sub>2</sub>の組合加入を通知するとともに、同人の解雇撤回、産前休暇の承認、離職票・退職証明書の交付、解雇予告手当の支払、21年8月より削減された給与等の復元、残業手当の2割5分以上の割増率による支払等を要求事項とする本件団体交渉申入れを行っている。

会社は、X<sub>2</sub>の組合加入は、X<sub>2</sub>が21年10月29日に会社を退職した後

であるから、会社と組合は関係がなく、また、組合の上記要求事項は、会社とX<sub>2</sub>との個別的な問題であるので、団体交渉の交渉事項ではない（Y<sub>1</sub>証言）旨主張する。

労組法第7条第2号が基礎として必要としている雇用関係には、現にその関係が存続している場合だけでなく、解雇され又は退職した労働者の解雇・退職の是非（効力）やそれらに関係する条件などの問題が雇用関係の終了に際して提起された場合も含まれると解される。なぜなら、労働者が解雇や退職の是非を争っている場合には、雇用関係は確定的に終了していないと見ることができ、現に雇用する労働者に関する交渉と同様に団体交渉としての助成が要請されるからである。

会社とX<sub>2</sub>の間には、未解決の労働問題が存在することは明らかであり、両者間の雇用関係は完全に清算されていないとみるべきで、X<sub>2</sub>の退職後であっても会社は本件団体交渉申入れに応ずべき関係にあるといえる。

さらに、本件団体交渉申入れにおける組合の要求事項は、まさに組合員であるX<sub>2</sub>の雇用関係の存続・終了や労働条件にかかわることであって、いずれも義務的団体交渉事項に該当する。すなわち、組合の要求事項は、会社とX<sub>2</sub>との個別的な問題にとどまるものではなく、会社と組合との団体交渉を通じて解決すべき問題である。

したがって、会社は、組合の本件団体交渉申入れに誠意をもって応諾する義務があるといえる。

会社は、残業手当の請求に関し、会社として全てにおいて残業を命じているわけでないこと、他の従業員に比べてX<sub>2</sub>の時間外労働時間数が多いこと、在職中に賞与を4回（計95万6千円）支給していること、会社が一部昼食代を負担していること等を理由に団体交渉の拒否に理由がある旨を主張している（乙1）が、これらの事情が残業手当の請求に係る団体交渉拒否の正当な理由となり得ないことはいうまでもない。



また、会社は、組合は団体交渉を申し入れたと主張しているが、知らないと主張する。しかし、前記第2.3(5)認定のとおり、22年2月22日付け申入書は、同月23日に会社に到達し、配達につき証明もされており、この点についての会社の主張は認められない。

そして、21年12月21日付け申入書及び22年1月12日付け申入書についても、各々の個別の到達は了知していなかったとしても、少なくとも22年2月22日付け申入書の到達時には、了知しうる状態にあったと言え、会社は両申入れを了知していたと判断するのが相当である。

本件団体交渉申入れを了知していた会社は、組合に対し回答するなど、誠意をもって応ずべきところ、前記第2.3(3)、(4)、(5)認定によれば、申入れに応じていないことは明らかである。

さらに、前記第2.3(6)認定のとおり、組合からあっせん申請がなされたにもかかわらず、会社があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、不開始に終わっており、加えて、審問においても団体交渉に応じない姿勢を示したことからすれば、会社が、団体交渉を拒否していることは明らかである。

以上の通り、会社は、本件団体交渉申入れを正当な理由なく拒否したものであり、その対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第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4月19日

茨城県労働委員会

会長 片桐章典