

命 令 書



申 立 人 岡山市北区岩田町 6 - 1 1
 労働組合岡山マスカットユニオン
 代表者 執行委員長 X 1

被申立人 倉敷市沖新町 6 3 番 6 CMCビル 1 階
 株式会社アイシ・フュージョン・アソシエイツ
 代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の岡委平成 2 3 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 5 年 2 月 2 7 日第 1 3 9 3 回及び同年 3 月 1 4 日第 1 3 9 4 回公益委員会議において、会長公益委員宮本由美子、公益委員鷹取司、同竹内真理、同山田加寿子、同西田和弘出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社アイシ・フュージョン・アソシエイツは、申立人労働組合岡山マスカットユニオンに対し、平成 2 3 年 8 月 1 5 日付け及び同年 1 0 月 1 日付けの団体交渉申入れ事項のうち、組合員 X 2 に対し支給した休業手当相当額と解雇予告手当相当額との差額の支払いの問題に係る団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

- 第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨
 - 1 事案の概要

本件は、労働組合岡山マスカットユニオン（以下「組合」）が、株式会社アイシ・フュージョン・アソシエイツ（以下「会社」）に対し、組合に加入するX2（以下「X2」）と会社との間の派遣労働に関する雇用契約の終了に関して平成23年8月15日（以下「平成」の元号は省略）及び同年10月1日に申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことについて、組合が、会社の上記対応は労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する不当労働行為であるとして、23年12月12日に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

会社は、以下の事項を議題とする団体交渉に誠実に応じること。

- ・組合員X2に対する謝罪
- ・解雇予告手当と休業手当相当額との差額の支払い
- ・解決金としての慰謝料支払い

第2 事件の争点

組合からの本件団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

1 団交申入れ事項は義務的団交事項で、会社に処分可能な事項か

- (1) 解雇予告手当の支給
- (2) 謝罪要求
- (3) 慰謝料請求

2 団交拒否の正当理由の有無

- (1) 雇用関係の有無
- (2) 交渉の余地がないことが団交拒否の理由か
- (3) 組合の姿勢が不穏当、不誠実であるか、それは団交拒否の正当理由か

第3 争点に関する当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 団交申入れ事項は義務的団交事項であること

ア 組合が申し入れたX2の解雇に関する団体交渉の要求事項は賃金等労働条件その他待遇に関する事項であって、労働組合の正当な団体交渉事項で

あり、会社には団体交渉応諾義務があるにもかかわらず、会社は組合の再三の要求をことごとく拒否し続けている。

イ 解雇予告手当の支払いについて

会社はX2に対する解雇予告手当の支払い義務があるにもかかわらず、支払いをせず、支払いについての団交申入れに対し、応諾義務があるにもかかわらず、会社は応じていない。

ウ X2に対する謝罪について

X2の雇用期間の延長等に関する会社からX2に対する連絡や説明は不十分であり、会社がX2に迷惑をかけたことについてX2に対する謝罪を要求したにもかかわらず、会社は謝罪をせず、謝罪についての団交申入れに対し、応諾義務があるにもかかわらず、会社は応じていない。

エ 解決金としての慰謝料支払いについて

会社は、X2に対する慰謝料として3ヶ月分の給与相当額を支払うべきであり、慰謝料支払いについての団交申入れに対し、応諾義務があるにもかかわらず、会社は応じていない。

(2) 雇用関係について

X2は22年6月2日、会社と派遣雇用契約を締結し、その後、22年9月30日に同契約書面上の契約期間が満了した後も、雇用契約は更新されているので、同年10月1日以降もX2と会社との間には、雇用関係が継続していた。

2 被申立人の主張

(1) 団交申入れ事項は義務的団交事項ではないこと

ア 会社が、組合からの団交要求に対応しなかったのは、要求された議題については義務的団交事項ではなく、交渉に応じる法的義務がないからである。

すなわち、組合の要求する団交議題はいずれも、司法的手続きによって最終的に決着すべき争訟事件とすべきである。

イ X2への解雇予告手当支給義務等の有無は法令により一義的に決まる事柄であるから、会社に処分可能な事柄ではない。そして、本件では会社に、X2に対する解雇予告手当の支給義務はなく、従って組合の要求は請求の根拠がなく、不当要求である。

ウ 謝罪要求は義務的団交事項ではない。

エ 慰謝料としての3ヶ月分の賃金相当額の支払い要求は義務的団交事項で

- はないし、そもそも請求の根拠がなく、不当要求である。
- (2) 団交拒否の正当理由があること
- ア X2と会社との雇用関係は、22年9月30日で終了しており、労働組合法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者」に該当しないので、団体交渉に応じる義務はない。
- イ 会社の見解については既に書面により説明を尽くしており、団体交渉を行っても合意に達する見込みがなく、救済利益が存在しない。
- ウ 組合の態度が不穏当であり、姿勢が不誠実であることから団交拒否の正当理由がある。すなわち、組合の要求の仕方が大声を出したり、インターネット上で誹謗中傷するなど暴力的であり、交渉相手とすることができない。

第4 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、19年11月25日に結成された、いわゆる合同労組であり、主たる事務所を肩書地に置き、合同・一般労働組合全国協議会に加盟している。本件申立時の組合員数は20人である。

(2) 会社

会社は、13年4月1日に設立された株式会社であり、一般労働者派遣事業を肩書地で営んでいる。

また、倉敷市内の本社の他に、福岡県北九州市に営業所を置いている。

本件申立時の会社の社員は15人で、派遣労働者は約200人、派遣登録者は約2,000人であった。

2 ICTサポーター事業

- (1) ICTサポーター事業とは、岡山県教育庁が「教育の情報化」を推進するため、県立学校でのICT機器に関するトラブルに対処したり、授業でICTの活用を行う際の準備の補助を行う人員（ICTサポーター）を県立学校へ配置する事業である。

なお、ICTとは、Information and Communication Technologyの略称であり、情報通信技術と訳される。

このICTサポーター事業は、岡山県が国から緊急雇用創出臨時特例交付

金の交付を受けて実施した、雇用及び失業の情勢の悪化に伴い離職を余儀なくされた非正規労働者等に対して次の雇用までの一時的な雇用及び就業の機会を創出する、いわゆる緊急雇用創出事業の一つとして実施されたものである。

岡山県教育庁は、この事業を21年10月から実施するにあたり、直接ICTサポーターを雇用するのではなく、一般競争入札により事業者を募集し、落札事業者がこれらの業務を遂行する能力等を持つ人材を指定された県立学校へ派遣するものとした。緊急雇用創出事業実施要領、岡山県と会社との労働者派遣契約書及びICTサポーター事業に係る労働者派遣業務仕様書によれば、その新規雇用する労働者の雇用就業期間は6ヶ月以内で、1回に限り更新を認めるというものであった。

【乙第3号証（以下「乙3」の例により略記）、乙5、審査の全趣旨】

(2) 22年4月、会社は、上記事業の同年6月以降の実施分の競争入札に応札した結果落札した。

22年5月6日、会社は、県と労働者派遣契約を締結した。その中で、県に対して会社が労働者を派遣する期間は、22年6月1日から23年3月31日までとされた。

【乙5、乙11】

(3) 会社が落札する以前の21年10月1日から22年3月末までの間は、同事業は株式会社A（以下「A」）が落札しており、AがICTサポーターを県立学校に派遣していた。

22年4月及び5月中は、Aが随意契約により引き続き事業を継続したので、X2は同社から岡山県立岡山大安寺中等教育学校及び岡山県立岡山盲学校に派遣されていた。

【甲23、審査の全趣旨】

3 X2と会社との雇用契約について

(1) X2は、21年10月、Aに派遣登録し、同年10月から22年3月までの6ヶ月間、同社から岡山県立岡山盲学校及び岡山県立岡山南支援学校に派遣されていた。

22年4月、入札替えにより、Aは落札できず、同社に代わって会社が落札した。

このことを知ったX2は、同年5月27日、会社本社に赴き、会社に派遣

登録し、会社との間に労働契約を締結した。

X 2 と会社との間で作成した契約書によれば、その契約の内容は、次のとおりである。

- ・ 契約締結日 22年6月2日
- ・ 雇用期間 22年6月2日から同年9月30日までの期間
- ・ 派遣先 岡山県立岡山盲学校
- ・ 業務内容 ICTサポーター業務

この雇用契約書の「契約更新の有無」の欄には、「更新する場合があります」と記載されていた。

これにより、X 2 は、引き続き、県立岡山盲学校にICTサポーターとして派遣されることになった。

この際、X 2 は会社の取締役Y 2（以下「Y 2」）から、緊急雇用対策事業の雇用期間が1回の更新を含め最長1年が原則であるが、県の他の雇用創出事業においても事業の延長に伴い、最初から雇用された者は継続して勤められている例があるとして規定の1年を超えての派遣が可能であるとの説明を受けた。

なお、X 2 と同様にAから登録替えをした者が10名いた。そのうち1名は、21年12月にAに登録していたので、22年12月中に契約期間満了とされたが、その他の者はX 2 と同様に22年9月30日までの雇用期間とされた。

【甲23、乙1、第1回審問P6,7X 2証言、第2回審問P7,8Y 2証言】

(2) 22年5月31日、X 2 は岡山盲学校に出勤し、同校校長らに対し、県の定めた雇用期間は1年なので、残り4ヶ月しか勤められないが、会社に登録し直した旨を伝えた。

【甲23】

(3) 22年8月末、Y 2 はX 2 に対し、電話で「今年の9月末で雇用契約は満了し、終了します。」と連絡したと主張している。

一方、組合は、そのような連絡をX 2 は受けていないと主張しており、見解が対立している。

この点につき会社は、X 2 以外の他の10名の派遣労働者に対しても同様に電話連絡をしたと主張するが、いつ、誰にどのように電話をしたかについては会社は記録を残していない。

【審査の全趣旨】

(4) Y 2 は、X 2 らの派遣期間を更新することが可能かどうかについてハロー

ワーク岡山に電話で問い合わせたところ、職員から「制度の趣旨から好ましくはないが、雇用主もしくは就業する事業が変われば、もう1年継続できるのではないか。実際にそういう人もいる。」との助言を受けた。

【乙11、第2回審問P9,10Y2証言、審査の全趣旨】

(5) 22年9月初旬、Y2が岡山県教育庁指導課振興班のZ1主事（以下、「Z1」）に上記(4)の内容を伝え、雇用開始から1年を超えての派遣を認めるよう求めたところ、Z1は、「分かりました。」と答えた。

【第2回審問P10,11Y2証言、審査の全趣旨】

(6) 22年9月4日、X2がY2に、雇用期間のことについて尋ねたことに対し、Y2は、X2が体調不良を理由に欠勤することが多く、その場合に会社が求める代替出勤にあまり応じていないことから「県の担当者が了解したので、更新できそうだが、その勤務状態では依頼できない。」と答えた。

【甲23、第2回審問P12Y2証言、審査の全趣旨】

(7) 22年9月7日、X2が雇用延長を会社に申し入れた際、Y2は「更新になれば、緊急雇用創出事業の雇用期間は原則6ヶ月だから、来年の3月までとなる。」と答えた。

【甲23、審査の全趣旨】

(8) 22年9月28日ころ、教育庁の担当者がZ1からZ2に変更された旨、Z2からY2に対し連絡があった。

その際、X2ら11名の10月以降の派遣期間の延長についてY2が確認を求めたところ、Z2は、できない旨を回答した。Y2は、前任のZ1から了承を得ていることを主張したところ、Z2は「上司と相談して再度電話します。」と返答した。同日、Z2からY2に電話があり、Z2は「制度の趣旨からして延長は認められない。」「前任者はそのようなことは言っていない。」と回答した。

【第2回審問P14～16Y2証言、審査の全趣旨】

(9) 22年9月30日、X2と会社の雇用契約書に記載の雇用期間の満了日を迎えた。

【甲22、乙1】

(10) 同日、X2の派遣先である岡山盲学校の事務部長からX2に対し、「県から電話があり、X2さんには明日から来てもらっては困ると言っている。」と口頭で伝達があった。

【甲23、第1回審問P9X2証言】

(11) 同日、Y2はX2に対し電話で、「明日、県庁に行って交渉する。県の担

当事者が急に替わり、現担当者はそんな話はしていないと言っている。」と説明した。

【甲23】

- (12) 22年10月1日、Y2は、Z2の回答に納得がいかないため、教育庁を訪れ、再考を求めた。これに対し、教育庁は、「制度の趣旨からして認められない。規定どおり実施してくれ。」「Z1はそんなことは言っていない。」と拒絶された。

【第2回審問P14～16Y2証言、審査の全趣旨】

- (13) Y2は、X2の派遣期間の延長をめぐる県との一連の交渉の中で、土壇場になって延長できないことになったためにX2ら11名の派遣社員に支給することになった10月分の休業補償について、県に負担を求める交渉を続けた。しかし、負担は一切できないとして県からは拒絶された。

結局、会社はX2ら11名に対し、「休業手当相当分」として支給したが、このことにつきY2は、責任を県だけに押し付けるわけにはいかないだろうという会社の判断によるものと説明している。

【第2回審問P17Y2証言】

- (14) 22年10月1日、Y2からX2に電話があり、X2は「最終的な結論は4日に詰める。」「県は更新しないと言っている。」「4日には必ず電話で連絡する。」と伝えられた。

【審査の全趣旨】

- (15) 22年10月4日、Y2からX2に電話があり、X2は「県は原則、1年を超えて雇用期間の延長更新はしない。」「補償については結論が出なかった。」と伝えられた。

【甲23、審査の全趣旨】

- (16) 22年10月5日、X2が会社へ電話をかけたところ、Y2が「明日も県と交渉する。今週中には何とかしたい。」と述べた。

【甲23、審査の全趣旨】

- (17) 22年10月6日、X2からY2に電話をかけたところ、Y2は、「忙しいとの理由で県が電話に出てくれない。教育庁の班長と話を続けている。証拠がないので、言った、言わないの話になっている。」と述べた。

【甲23、審査の全趣旨】

- (18) 22年10月12日、X2からY2に電話をかけたところ、Y2は、「県との交渉は進んでいない。今九州に出張中で、帰岡は来週になる。」と答えた。

X 2 は、「県との交渉内容も聞きたいので、帰ったら連絡を欲しい。」と述べ、Y 2 は了承した。

【甲 2 3、審査の全趣旨】

(19) 2 2 年 1 0 月 2 5 日、X 2 から Y 2 に電話をかけたところ、Y 2 は、「県との交渉は進んでいない。会社の方針では、1 1 月 1 5 日に全員に 1 0 月分の休業補償を支払う。」と答えた。

【甲 2 3、審査の全趣旨】

(20) 2 2 年 1 0 月 2 8 日、Y 2 が X 2 に電話で、「会社として 1 ヶ月補償（1 0 月分）を 1 1 月 1 5 日に支払う。離職票記載のために早めに来社してほしい。」と伝えた。

【甲 2 3】

(21) 2 2 年 1 0 月 3 0 日、X 2 は会社本社を訪れ、離職票作成のための書類に署名、押印をした。

【甲 2 3、審査の全趣旨】

(22) 2 2 年 1 1 月 1 3 日、X 2 のもとに離職票が郵送された。離職票には、離職日として「2 2 年 1 0 月 3 1 日」、備考欄に「休業手当」と記載されていた。

【甲 2 3、第 2 回審問 P18 Y 2 証言】

(23) 2 2 年 1 1 月 1 5 日、会社から X 2 に対し、休業補償として 2 4, 1 9 2 円が支払われた。

【甲 1 5】

4 X 2 の組合加入及び組合から会社への団交申入れ

(1) 2 2 年 7 月、X 2 は、組合に加入した。

【第 1 回審問 P3 X 2 証言】

(2) 2 2 年 1 1 月 1 9 日、組合は、会社本社に赴き、X 2 の組合加入通告書と第 1 回目の団体交渉申入書を手渡した。

その申入書では、X 2 に対する解雇予告手当の支給を議題とすることを要求した。

また、開催日時については、2 2 年 1 1 月 2 0 日から同月 2 6 日までの間のいずれかの日、開催場所については、会社本社とすることを申し入れた。

なお、この際組合が団交申入書を手渡そうとしたところ、会社はこれを受け取らなかったが、団交申入書である旨の説明を受けた後、受け取った。

【甲14、甲15、審査の全趣旨】

- (3) 22年11月19日、Y2は電話で「来週の後半ならば応じることは可能だが、その後は忙しい。」と組合に回答したが、団体交渉の開催日時の調整は不調に終わった。

【甲23、審査の全趣旨】

- (4) 23年2月7日、組合は、会社に対し、団交申入れの文書をファックスで送信した。

その団交申入れ文書では、解雇予告手当の支給の件、休業補償の算定根拠を書面で示すことを議題としていた。

また、開催日時については、23年2月12日から同月28日までの間のいずれかの日、開催場所については、会社本社とすることを求めている。

なお、これらに対する会社からの回答はなかった。

【甲16、審査の全趣旨】

- (5) 23年5月30日、組合は、会社に対し、次の事項を議題とする団交申し入れを行った。

- ・6ヶ月分の賃金相当額の支払い
- ・解雇予告手当と休業補償との差額支払い

また、開催日時については、23年6月7日から同月16日までの間のいずれかの午後6時30分から午後9時までの間、開催場所については、会社本社とすることを申し入れた。

【申立書、甲7】

- (6) 上記23年5月30日の団交申し入れの回答期限とした6月6日を過ぎても回答がないので、組合の執行委員長であるX1（以下、「X1委員長」）や、副委員長であるX3は、回答を促す電話をY2や会社本社にたびたびかけた。

【審査の全趣旨】

- (7) 23年6月15日、会社は、組合からの5月30日付けの団交申し入れに対し、開催場所については、担当者が長期出張中のため本社での開催可能な日程調整ができないが、福岡北九州営業所での開催ならば、日時は6月21日から23日の間、28日、29日のいずれかの日の午後7時から午後9時までの間で応じる旨の文書をファックス送信することにより回答した。

この時期、Y2は、北九州の営業所を一人で切り盛りしており、盆と正月くらいしか帰岡できなかった。

【申立書、甲13、第2回審問P3,P18Y2証言】

(8) 23年6月22日、会社は、5月30日付けの団交申入れに対し、開催日時は8月13日から同15日までの間のいずれかの日の午後6時から午後9時までの間、開催場所は本社を希望する旨を文書で回答した。

【甲3】

(9) 23年6月24日、組合は、会社の一連の対応に抗議した。それは、会社に対する抗議文によれば、会社が、団体交渉の申入れに対する回答期限を過ぎても、組合側からの督促があるまで回答しなかったこと、会社の希望する団交開催場所として岡山市から遠く離れた「福岡北九州営業所」を提示したこと、会社の希望する団交開催日程がおよそ50日も後であること、しかも社会一般の慣習では「お盆」期間中の8月13日、14日、15日のいずれかと指定したことに対する抗議であった。

また、組合は会社に対し、次の事項を議題とする団交申入れを行った。

- ・6ヶ月分の賃金相当額の支払い
- ・解雇予告手当と「休業補償」との差額支払い

また、開催日時については、23年7月4日から同月16日までの間のうち10日を除くいずれかの日の午後6時30分から午後9時までの間、開催場所については、倉敷市あるいは岡山市内とすることを申し入れた。

【甲8、甲12】

(10) 23年7月8日、組合はX1委員長ら組合員4名で会社本社に出向き、応対したY1社長に対し、会社の一連の対応が不当労働行為であるとして抗議するとともに、次の事項を議題とする団交申入れを行い、申入書を手渡した。

- ・6ヶ月分の賃金相当額の支払い
- ・解雇予告手当と「休業補償」との差額支払い
- ・一連の対応についての謝罪及び慰謝料の支払い

また、開催日時については、23年7月11日から同月31日までの間のいずれかの日の午後6時30分から午後9時までの間、開催場所については、倉敷市あるいは岡山市内とすることを申し入れた。

この申入れの際、会社は団交申入書の受取りを当初拒否したが、組合が団交申入書である旨を伝えたところ、これを受け取った。

また、組合は会社から退去を求められるなど紛糾する場面があった。

【甲9、乙6、乙7、審査の全趣旨】

(11) 23年7月13日、会社は、代理人を通じて、組合の7月8日の団交申入れについて、X2と会社との雇用契約は期間満了により22年9月30日で終了しているので「雇用する労働者」に該当しないこと、金銭・謝罪要求は

義務的団交事項にあたらぬことを理由に団体交渉に応じない旨を文書で回答した。

【甲 4】

(12) 23年8月15日、組合は、次の事項を議題とする団交申入れを行った。

- ・ X 2 に対する謝罪
- ・ 解雇予告手当と休業補償の差額支払い
- ・ 慰謝料として3ヶ月分の給与を解決金として支払うこと

また、開催日時については、8月後半の午後7時から午後9時までの間の合意する日時、開催場所については、本社か倉敷市あるいは岡山市内の公共施設とすることを申し入れた。

【甲 1 0】

(13) 23年8月23日、会社は、組合からの8月15日付け団交申入れに対しては、7月13日付け回答のとおりとして、団交に応じない旨を代理人を通じて文書で回答した。

また、組合からの解雇予告手当の支払い要求に対しては、22年9月30日に期間満了により契約が終了したX 2には労働基準法第20条が適用されないため、解雇予告手当の支払い要求には法的根拠がないと反論している。

【甲 5】

(14) 23年10月1日、組合は、X 2に対する補償を議題とする団交申入れを行った。

また、開催日時については、23年10月9日から同16日までの間のいずれかの日、開催場所については、倉敷市あるいは岡山市内の会社社屋もしくは公共施設とすることを申し入れた。

【甲 1 1】

(15) 23年10月7日、会社は、組合からの10月1日付け団交申入れに対し、会社の見解はこれまで回答してきたとおりであるし、X 2と会社との労働関係は確定的に終了しているため団交に応じない旨を代理人を通じて文書で回答した。

また、双方の法的見解が大きく相違しており、これ以上の交渉の進展は望めないため、訴訟提起もしくは救済申立てを検討してはどうかと組合に提案した。

【甲 6】

(16) 23年12月12日、組合は、本件救済申立てを当委員会に対して行った。本件救済申立てがなされて以降、本件審問終結に至るまで、組合と会社と

の間で団体交渉は開催されていない。

【審査の全趣旨】

5 あっせん申請等

- (1) 23年7月4日、組合は、岡山県労働委員会に「誠実、早急な団体交渉の開催を求めること」を調整事項とするあっせんを申請した。

【甲17、当委員会に顕著な事実】

- (2) 23年7月6日、岡山県労働委員会は、会社に対し、組合から当委員会にあっせん申請がなされていることを電話で伝えた。対応したY2は、組合からの団交申入れに対する会社の対応等の経緯に関する当委員会の事情聴取に対し、「担当者である自分が北九州営業所に常駐しているため、日程調整が難しい。組合側には、6月であれば北九州での開催を、岡山での開催であれば8月13日から15日の間を提案している。団体交渉は拒否しないが、団交しても解決金を支払う考えはなく平行線である。」と回答した。

あっせんの日程調整に対しても会社は、お盆までは無理である旨回答した。

【当委員会に顕著な事実】

- (3) 23年7月8日、岡山県労働委員会は、あっせん申請書の写しを会社に送付した。

【当委員会に顕著な事実】

- (4) 23年7月19日、岡山県労働委員会から会社に対し、組合から申請がなされているあっせんに応じるかどうかについて改めて尋ねたところ、会社は、組合からの団交申入れに対する会社の対応方針は既に組合に回答しており、また、本件の対応は弁護士に一任している旨を回答した。

【当委員会に顕著な事実】

- (5) 23年7月22日、岡山県労働委員会はあっせんの打切りを当事者双方に通知した。

【甲2、当委員会に顕著な事実】

6 いわゆる「休業手当相当分」の支給

- (1) 22年11月15日、会社からX2ら11名に対し、10月分の「休業補償」として、299,704円が支払われた。そのうちX2に対して支払われたのは、前記3(23)のとおり24,192円であった。

【甲15、甲23、審査の全趣旨】

(2) 会社は、X 2ら11名に対して支払った299,704円については「休業補償」として支払ったとしていたが、その後「休業手当相当分」である旨を審査の過程において当委員会に対し説明している。

【審査の全趣旨】

(3) 23年1月ころ、X 2が会社から「休業補償」として支払われた金額の算定根拠について、組合が労働基準監督署に相談したところ、計算は適切であるとの教示を受けた。

【第1回審問P39～41 X 2証言】

(4) 会社は、「休業補償」の額の算定根拠について組合から説明を求められたが、説明をしていない。

【甲16、第1回審問P13 X 2証言、第2回審問P31, 32 Y 2証言】

7 その他の事情

組合は、自身の開設するホームページにおいて、会社の名を挙げて、本件に関する主張を述べている。その中には、「極悪非道のアインを許すな」等の表現で、事件の経緯について記述している。

【乙8、乙9、乙10の1、乙10の2、
第1回審問P34 X 2証言、当委員会に顕著な事実】

第5 判断

1 団体交渉の意義

本件の争点1及び2は、いずれも労働組合法が規定する団体交渉に関するものであるので、まず団体交渉の意義について検討する。

(1) 労働組合法が助成しようとする「団体交渉」とは、労働者の自主的な団体である労働組合が、代表者を通じ、使用者又はその団体との間において、組合員たる労働者の労働条件その他の待遇、又は当該組合と使用者との集団的労使関係上のルールについて行う交渉を意味する。

(2) 同法は第7条第2号において、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為の一つとして禁止しているが、使用者が団体交渉を行うことを義務づけられる事項（義務的団交事項）とは、団体交渉を申し入れた労働組合の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該労働組合との集団的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能な事項と解するのが相当である。

- (3) また、使用者が団体交渉を義務づけられる相手方は、原則として「現に使用者と雇用関係にある労働者」の代表者（労働組合）をいうものであるが、被解雇者が解雇の効力を争っている場合や、未払い賃金・退職金等を要求している場合等、労使関係が存在していた時期に起因する未清算の労働関係上の問題が存在する場合にも、「使用者が雇用する労働者」に該当するものと解するのが相当である。
- (4) さらに、使用者の団体交渉義務の基本的な内容として、使用者には労働組合と誠実な交渉に当たる義務（誠実交渉義務）があり、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどの努力をする義務があり、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるというべきである。
- (5) しかし他方、使用者には労働組合の要求や主張を容れたり、それに対し譲歩する義務ではなく、十分な討議ののち双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉打ち切りとなることは誠実交渉義務に違背するものではない。

2 本件団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか

前記第4の4(11)(13)(15)認定のとおり、組合の再三の団交申入れに対し、会社は、団体交渉の申入れには応じられない旨の回答を行っており、団体交渉を拒否している。

そこで、まず、組合が団体交渉において議題とすることを求めている事項が義務的団交事項に当たるかどうかを検討することとする。

続いて、義務的団交事項に当たると判断される事柄がある場合、交渉を拒絶する正当事由があるかどうかについて検討する。

(1) 本件団交申入れに係る議題は義務的団交事項か

ア 解雇予告手当の支払い要求について

前記第4の4(2)(4)(5)認定のとおり、組合は団交議題として、当初から一貫して解雇予告手当の支払いないし解雇予告手当と休業補償との差額の支払いを掲げている。

これに対し会社は、解雇予告手当の支払い要求は請求の根拠がなく、不当要求であると主張する。確かに、会社が組合に回答（第4の4(13)）

したように、X2と会社との雇用関係において、期間の定めのある労働契約を更新しないことをその契約期間が満了する日の30日前までに予告する義務は通常、ない。しかしながら、前記第4の3(6)認定のとおり、22年9月4日に会社側担当者のY2からX2に対して、「県の担当者が了解したので更新できそうだ」と伝えられ、同月7日にX2が雇用期間延長を会社に申し入れた際、会社側から特段それを否定する言葉はなく、同月30日にX2が派遣先において「明日から来てもらっては困る」と伝えられる(第4の3(10))など、契約更新できないことを会社からX2に伝えた形跡は見られない。その一方で、会社側は、10月1日以降のやり取りにおいて「県は原則、1年を超えて雇用期間の延長更新はしない」と説明しつつも、県との交渉を続ける旨を再三告げており、最終的に県との交渉が行き詰まったことを受けて、10月25日に「休業補償」の支払いを通知している。

そうすると、10月1日以降も、会社とX2との関係においては、雇用契約の更新の有無について依然として曖昧な点が残っていたのであり、この点について会社からX2に対して明確な説明が与えられなかったことからすれば、労働関係の終了に際して未清算の問題が生じていたというべきである。

また、会社は、解雇予告手当の支給義務の有無は、要件事実を実体法規に当てはめることで一義的に決するのであり、会社の処分可能な事柄ではないと主張する。しかし、本件で問題なのは、上記のとおり10月1日以降におけるX2と会社との関係についてであり、この点につき双方の見解に相違がある以上、明確な結論が直ちに導き出されるものではない。

会社としては、解雇予告手当の要件が存在しないと考えるのであれば、団体交渉でその旨説明し、主張すればよいのであって、初めから団体交渉そのものを拒否する理由とはならない。

以上のことから、組合の主張する解雇予告手当の支払い要求は、労使関係の終了に際して生じた未清算の問題に関するものであるもので、義務的団交事項に当たると解される。

イ X2に対する謝罪について

組合は、前記第4の4(12)認定のとおり、X2に対する謝罪を団交議題として掲げているのに対し、会社は謝罪を求めることは義務的団交事項ではないと主張する。

この議題は、当初の頃の団交申入事項にはなかったものであるが、組合

の再三の申入れにも関わらず会社が団交に応じる姿勢を見せなかったことに対して、組合が強く抗議する意図をもって、X2個人に対する謝罪を議題に加えたものと解される。

義務的団交事項とは、前述のとおり、団体交渉を申し入れた労働組合の構成員である労働者の労働条件その他の労働者の待遇や労使関係の運営に関する事項である。解雇予告手当の支払い要求に関しては団交事項であるものの、X2に対する謝罪の要求は、謝罪の有無がX2の労働条件その他の待遇や労使関係の運営を左右するものでないことからすれば、会社が自発的にこれに応じるのであればともかく、義務的団交事項であるとまで言うことはできない。

ウ 慰謝料について

組合は、解雇予告手当の支払いに関する議題に加えて、経済的要求に関する議題として、慰謝料の支払いを挙げている。その経過をみると、23年5月30日付け団交申入れ及び23年6月24日付け団交申入れでは、「貴社が「保障する」と約束していた6ヶ月分の賃金に相当する金額を支払うこと」とあり、また、23年7月8日付け団交申入れでは「貴社による一連の不誠実と言わざるを得ない対応について、誠実な謝罪および相応の慰謝料を支払うこと」（第4の4(10)）、23年8月15日付け団交申入れでは「慰謝料として3ヶ月分の給与を解決金として支払うこと」（第4の4(12)）、23年10月1日付け団交申入れでは「X2組合員への補償についての誠実な団体交渉」（第4の4(14)）とある。

そうすると、組合が掲げる慰謝料支払いに関する議題は、X2に対する慰謝料支払いに関するものを指すと解される。

しかしながら、前記第4の3(19)(20)(21)(22)(23)認定のとおり、会社がX2に求めた離職票発行のための書類作成にX2が応じており、その後発行された離職票をX2が受領していること、会社がX2に対し「休業補償」として24,192円を支払っていることから、会社とX2との雇用契約関係は遅くとも22年10月末には終了しており、その10月分の補償のあり方については、会社と組合との間で、休業手当の支払いが妥当か、解雇予告手当の支払いが妥当かについて見解の相違があり、この点について団体交渉で話し合う必要は認められるが、それを超えて慰謝料支払いを求める団交については、会社がこれに自主的に応じるならばともかく、義務的団交事項であるとは認められない。

(2) 雇用関係にないことをもって団交拒否理由となし得るか

会社は、雇用契約期間の満了により、既にX2と会社は雇用関係が消滅しているから、X2は会社の社員の地位になく、これまでになされた団体交渉の請求には理由がないとし、団交拒否の正当性を主張する。

しかしながら、上記1(3)で示したとおり、団交申入れ時において労使関係になくとも、労使関係が存在していた時期に起因する未清算の労働関係上の問題が存在する場合、「使用者が雇用する労働者」に該当するものと解するのが相当であり、この点、(1)アで判断のとおり、X2と会社との間には労使関係の終了に際し未清算の問題があると解され、この限度において会社には団体交渉に応じる義務があると考えられるから、会社の主張には理由がない。

(3) 交渉の余地がないことをもって団交拒否理由となし得るか

ア 会社は、組合の要求事項に対する会社の見解や主張を既に文書において回答しており、また、譲歩の可能性はまったくなく、交渉の余地がないと主張する。さらに、文書回答を尽くしているから交渉を重ねたことと同視できるので、交渉の意義がないと主張する。

この点につき、前記1において示したように、使用者は、組合の主張や要求を受け容れる義務までも負うものではないが、組合の要求に対し譲歩の余地がなくなったとしても、そこに至るまでは自己の主張、見解の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を示す等により相手方が理解し納得することを目指して、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるとされる。従って、この義務を尽くさず、交渉を打ち切ったり、拒否することは団体交渉の意義を没却することとなる。

以上の見地から、本件において会社は、不断に合意点を模索する努力をすべきところ、譲歩の余地がなく解決の見込みがないと一方的に断定していることは、使用者としての義務を果たしているとは言い難い。

従って、見解に変更はないとか、譲歩の余地はない等の主張は団体交渉を拒否する正当な理由とはなりえない。

イ また、会社は、組合に対し組合の要求事項に対する会社の見解や主張を文書で回答しているのであるから、交渉を重ねたことと同視できると主張する。

そもそも、団体交渉は円満な労使関係の構築を目指し双方の意思の疎通を図るために行われるべきであり、従って、労働組合法の予定する団体交渉の方式は接見による話し合い方式である。

その際、書面の交換は主張内容を明確にするなど補充的な手段として用

いることはともかく、接見方式に代替する意義、機能を有するものではない。仮に書面の交換による方法が許される場合があるとしても、接見が困難であると認められる特段の事情がある場合等限定的に解すべきところ、この点につき会社による具体的な疎明等はなされていない。

従って、文書での回答をもって団交を重ねた結果と同視できる状態であるとの会社の主張は特異なものであり採用できない。

(4) 組合の対応について

ア 申立人組合側に不穏当な言動が見られるとの主張

次に、会社は、組合の態度が不穏当であるから団体交渉に応じることはできないと主張する。

この点、話し合いによる円満な労使関係の確保が労働組合法の理念であり、団体交渉は、誠実に平和的かつ秩序ある方法で行われなければならない、暴力の行使は団体交渉の場においても許されないことは、「いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない」と定める労働組合法第1条第2項ただし書の規定にあるとおりである。

従って、団体交渉の場において暴力行為や破壊活動に及ぶ蓋然性が高いと認められる場合は、社会常識に照らして団交拒否の正当な理由があると言うべきである。そして、その蓋然性について検討する際には、従前の団体交渉その他折衝の場における態度等諸般の事情を考慮するのが相当と認められる。

例えば、要求の仕方が威嚇的方法に終始するなど社会的相当性を欠く場合は、正当な組合活動の範囲を逸脱したものであり、団交を拒否する正当な理由と認められるが、単に暴言を吐く、言動が威圧的であるなどの粗暴な態度を理由に当初から交渉を拒否することは許されない。

前記第4の5認定のとおり、22年7月4日、当委員会は組合からのあつせん申請を受け、会社に対し7月6日に事情聴取を行ったところ、会社は交渉に応じる意思はあるものの業務の都合により日程調整が困難である旨の回答を行った。その後7月19日の事情聴取に対しては、会社の対応方針は組合に対し既に回答しているとおりであり交渉には応じない、そして団体交渉に関する対応は弁護士に一任していると回答するなど態度を一変、硬化させている。そして、その理由についての質問に対して会社は、7月8日、組合員4名が予告なしに会社本社に押し掛け、大声を上げるなどして会社の業務を妨害したことから、平穏な団体交渉ができる相手ではないと判断したためであると回答している。

この点については、組合の訪問により具体的に業務に支障を来したとの会社側の疎明もなく、また、その際の状況については、会話が著しく困難な状況であった様子が窺われないこと、暴力行為等により会社の設備や社員等に危害を及ぼされるおそれが顕著である等の状況があったとは認められないことから、社会通念上、その後の交渉が不可能または困難であるという程度の具体的支障が生じた状況であったとは言えない。したがって、会社の主張には理由がない。

イ 申立人組合が不誠実であるとの主張

会社は、組合がインターネットを通じて自らのホームページにおいて会社に対する誹謗中傷を繰り返しており暴力的であるから、交渉相手とすることができないと主張する。

組合は、自身のホームページにおいて「極悪な派遣会社のアイシを許すな」などとする記事を掲載し、一般の眼に触れる状態にしている（第4の7）。

この点、組合ホームページにおける会社に関する記述により、会社が一連の対応を硬化させたことに故なしとしない。しかしながら、組合の再三の団交申入れに対する拒絶など会社の対応への不満や批判、対決姿勢の表明、あるいはいわゆる不快な書込みの程度に留まっており、この記述があることをもって会社の名誉や信用を著しく毀損するおそれがあるということとはできず、またその旨の会社による疎明もない。

また、この記述を公開していることをもって、正常な団体交渉を行うことができない程度の支障が生じると考えることはできない。

そうすると、本件においては、組合が自らのホームページにおいて会社に対する誹謗中傷を繰り返していることを理由として団体交渉を全面的に拒否することには正当な理由があるとは言えない。

- (5) 以上検討したとおり、X2に対する解雇予告手当の支払いに関する事項については義務的団交事項であり、会社の主張する団交拒否の正当理由はいずれもないと判断されることから、組合の団交申入れを拒否す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である。

第6 救済方法及び法律上の根拠

前記判断のとおり、会社がX2に支給した休業手当相当額と解雇予告手当相当額の差額の支払い問題に関する組合の団交申入れに応じないことは、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が、X2に対する謝罪及び慰謝料支払いに関する団交申入れに応じないことは不当労働行為に該当しない。

救済方法としては、主文1のとおり命じることが相当であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第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25年3月14日

岡山県労働委員会

会 長 宮 本 由 美 子