

## 命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市幸区幸町2丁目684番1号

神奈川シティユニオン

執行委員長 X

被 申 立 人 川崎市川崎区四谷上町1番8号

株式会社ドリームワールドエージェンシー

代表取締役 Y

上記当事者間の神労委平成23年（不）第33号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年4月5日第1524回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成23年10月5日付け及び同月11日付けで申し入れた団体交渉要求に対し、A及びBに係る事項について、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

### 記

当社が、貴神奈川シティユニオンが平成23年10月5日付け及び同月11日付けで申し入れた団体交渉要求に対し、A及びBに係る事項について団体交渉に応じなかったことは、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と神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

神奈川シティユニオン

執行委員長 X 殿

株式会社ドリームワールドエージェンシー

代表取締役 Y ㊟

- 3 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）が被申立人株式会社ドリームワールドエージェンシー（以下「会社」という。）に対し団体交渉要求書を送付したところ、会社が組合に連絡することなく団体交渉に応じなかったことが、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として、平成23年10月21日に救済申立てがなされた事件である。

#### 2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、組合が平成23年10月5日付け及び同月11日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること
- (2) 陳謝文を掲示すること

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

組合は昭和59年に結成されたいわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（平成25年2月26日）現在の組合員数は963名である。

##### (2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、昭和60年に設立され、平成22年8月、東京都から本店移転するとともにYが代表取締役役に就任し（以下「Y社長」という。）、介護保険法に基づく居宅サービス事業等を営む株式会社である。同年9月、川崎市川崎区においてドリームハウスという賄い付き宿泊施設（以下「施設」という。）を設置し、ドリームワールドという名称でケアプラン作成事業、ドリームケアの名称でヘルパー派遣を行う居宅介護事業を営み、施設において介護保険が適用される訪問介護サービス及び介護保険外サービスを提供している。結審日現在の従業員数は7名であり、ドリームワールドは事業を廃止している。

なお、施設の定員は11名であり、入居者は主に高齢の生活保護受給者である。

【乙5、乙14、乙15、審問1 Y証言】

## 2 団体交渉申入れ以前の経緯

### (1) Y社長の入院

ア A（以下「A」という。）は、施設開設直後の平成22年9月ころに会社に雇用され、施設の入居者に対し、ドリームワールドが作成したケアプランに基づき介護サービスを提供するほか、介護保険外サービスを提供する者として勤務していた。なお、Aの採用手続はY社長が行ったが、雇用契約書は結審日現在確認されていない。

【乙5、審問1C証言、審問1Y証言】

イ Y社長は、平成22年11月中旬から同年12月中旬まで川崎市内の病院に入院することとなった。そこでY社長は、会社の従業員であるD（以下「D」という。）に会社名義の預金通帳、印鑑及び必要書類を預け、入院中の施設の運営を依頼した。

【乙5、乙14、審問1Y証言】

### (2) Y社長退院後の会社の状況

ア Y社長は、退院後の平成22年12月末ころ、施設の運営を任せていたDに対し、今後の運営は自分で行うために会社名義の預金通帳、印鑑等を返却するよう求めたが、返却されなかった。

【乙14、審問1Y証言】

イ B（以下「B」という。）は、平成23年2月ころから施設においてAと同様に介護サービス等を提供する者として勤務していた。Bの採用手続はDが行ったが、雇用契約書は作成されていない。なお、Y社長はそのころほとんど施設に赴いておらず、従業員の採用に関与していなかった。

【甲1、審問1Y証言】

ウ 会社は、平成23年4月26日、介護保険法の規定により神奈川県が実施した指導監査を受けた。

【乙9、乙14】

エ Dは、会社が賃貸借契約を締結していた施設の建物について、その家主と、平成23年5月1日付けで、D個人の名義で賃貸借契約を締結した。Y社長は、同年7月ころ家主からこの事実を聞き、契約関係を元に戻すため、同年8月1日、家主と再度賃貸借契約を締結した。

【乙1、乙4、審問1Y証言】

オ Y社長は、平成23年1月から6月までの間、月に1回程度施設に

赴いたが、Dと会えたのは1月、4月及び6月であった。そのたびにY社長はDに通帳、印鑑等の返還を求めたが、返却されなかった。また、同年7月以降Y社長とDが会うことはなく、結審日現在、Dは消息不明である。

【乙14、審問1 Y証言】

カ Y社長は、前記ア及びオのとおりDが会社の預金通帳、印鑑等を返却しなかったため、平成23年6月下旬、会社の代表者印及び銀行印を改印した。

【審問1 Y証言】

キ 平成23年7月下旬、Y社長は、A及びBに対し、同年6月分の給与を支払った。

【甲4、甲5、審問1 Y証言】

ク 施設入居者の親族であったE（以下「E」という。）は、平成23年7月27日、Dの指示により、施設にあった会社のパソコン、書類等を施設とは別の川崎市川崎区内に所在するベアハウスという事務所に運んだ。このパソコン、書類等は、結審日現在Y社長に返却されていない。

【乙3、乙12、審問1 Y証言】

ケ Dは、平成23年8月の施設のケアプランの作成を有限会社森の介護屋さん（以下「森の介護屋さん」という。）に依頼した。A及びBは、同年8月1日付けで登録社員として森の介護屋さんと雇用契約を締結した上、上記プランに基づき施設において訪問介護サービスを提供した。

【甲8、甲9、審問1 Y証言】

コ Y社長は、平成23年8月18日、Dに対し、懲戒解雇とする旨を記載した「通知書」を内容証明郵便にて会社を宛所として送付した。なお、D本人がこの「通知書」を受領したかどうかは確認されていない。

【乙16の1・2】

サ Y社長は、平成23年8月22日、新しい従業員数名を連れて施設へ赴き、施設にいた者に対し、この施設はY社長が代表者として運営する施設であり、今後は新しい従業員と運営していくためそれ以外の人は退去するように命じた。その場にいた者の中にA若しくはBがいたかどうかは不明である。

**【甲 1、審問 1 Y 証言】**

シ A 及び B は、平成 23 年 8 月 23 日以降、施設で就労していない。なお、会社から各人に対し解雇通告に係る文書は渡されておらず、また各人から会社に対し退職届の提出はされていない。

**【甲 1、審問 1 Y 証言】**

3 組合加入及び団体交渉開催要求

(1) A、B、E、F（以下「F」という。）及び G（以下「G」という。）は、平成 23 年 9 月 20 日、組合事務所に赴き、組合の C 執行委員（以下「C」という。）と面談の上、組合に加入した。D は面談に同席していたが、組合には加入しなかった。

A らが組合に相談した内容は、平成 23 年 7 月分及び 8 月分の給与が会社から支払われていないというものであった。なお、相談内容には、F は同年 5 月ころ、G は同年 6 月ころから、それぞれ D に採用されて施設において就労していたとの話があったが、同年 6 月及び 7 月ころ Y 社長が施設において F 及び G の所在を確認したことはない。

**【甲 1、甲 17、審問 1 C 証言、審問 1 Y 証言】**

(2) ア 組合は、平成 23 年 10 月 5 日、会社に対し、上記 5 名に係る組合加入通知書及び団体交渉要求書を郵送し、同月 11 日 15 時からの団体交渉開催を求めた。団体交渉の議題は、A ら 5 名に係る同年 7 月分及び 8 月分の給与支払、同年 8 月 22 日に A らの就労を拒否したことによる解雇予告手当の支払などであった。なお、同年 8 月分の給与のうち訪問介護サービスの提供については、森の介護屋さんから支払われており、介護保険適用外の業務分に係る給与支払を会社に求めている。

また、この団体交渉要求書には、「貴社が不都合であれば、日時の調整に応じますので、C 宛に電話連絡願います。」との文言と、組合の電話番号及びファクシミリの番号が記載されていた。

**【甲 1】**

イ 平成 23 年 10 月 11 日、組合は団体交渉開催のための準備をしていたが、15 時を過ぎても会社から組合に対し何ら連絡がなかった。このため組合は、同日、「団体交渉要求書（再送）」を会社に郵送し、新たに F らと同じく施設で就労していたという H（以下「H」という。）の組合加入を通知し、団体交渉の議題に同人に係る要求事項を加え

た上で、同月18日15時からの団体交渉開催を求めた。同月18日15時からの団体交渉開催を求めた。併せて、Fらと同じく施設で就労していたというH（以下「H」という。）の組合加入を通知した。しかしながら同月18日までに、会社から組合に対して連絡はなく、同月18日の15時を過ぎても、Y社長らが姿を現すことはなかった。

【甲2、甲17、審問1C証言】

(3) 組合は、平成23年10月21日、本件不当労働行為救済申立てを当委員会に行った。

4 川崎市からの介護報酬返還請求

会社は、川崎市健康福祉局長寿社会部介護保険課長より、平成23年12月19日付け「介護報酬返還に係る資料の提出について（依頼）」を受け取った。これは、同年4月に神奈川県が会社に対して行った監査結果に基づき、会社の訪問介護事業について介護報酬の返還義務が生じているため、サービス提供状況等について点検の上、点検結果報告書等を提出するよう求めるものであった。点検対象期間は平成22年9月から平成23年5月までであり、介護報酬の返還理由は、①サービス提供責任者の不在、②訪問介護計画の不在・不備、③サービス提供記録の不在・不備であった。

会社は、川崎市長宛て提出した点検結果報告書に基づき、平成24年1月11日、川崎市に対し介護給付費9,803,878円を平成28年9月までの分割払いで返還することとなった。

【乙7～10】

5 本件申立て後の状況

(1) Y社長は、平成24年3月初旬、A、B及びEに対し、「請求書」を送付した。この「請求書」には、「貴殿らがサービス提供記録を作成しなかったため当社は川崎市から56件分：合計980万3878円の介護給付金の返還を求められ同額の請求を受けました。ついては、当社は貴殿に対し980万3878円の損害賠償金の支払いを請求します。貴殿らが3月8日までに支払わなかった場合は法的手段を講じることになりますことをご警告します。」と記載されていた。

【甲15、甲16、乙12、審問1Y証言】

(2) Eは、上記「請求書」の送付を受けて、Y社長と連絡を取り、平成24年4月1日付けで組合に脱退届を提出した。また、Hは、会社と争う意思がないことを組合に表明し、結審日現在組合活動に参加してい

ない。

【甲17、乙12、審問1C証言】

- (3) A、B及びGは、平成24年12月21日付けで、会社を相手取って横浜地方裁判所に対し、未払賃金等に係る損害賠償等請求訴訟を提起した（平成24年（ワ）第5390号）。この訴訟は、結審日現在係属中である。

第3 判断及び法律上の根拠

1 会社とAらとの雇用関係の存否

本件で問題となっている団体交渉の議題は、Aらの平成23年7月分及び8月分の給与支払とAらに対する解雇予告手当などであるところ、会社は、Aらとの間に雇用関係はないので団体交渉に応じる義務はない旨主張するので、まず、会社とAらとの雇用関係の存否について検討する。

(1) 申立人の主張

ア Aについて

会社がAを雇用した事実については労使双方争いが無い。平成23年6月末、Aは会社に退職する意思を申し出ていないし、退職届も提出していない。同年7月及び8月に会社と雇用関係にあったことは明らかである。

イ Bについて

Bは平成23年2月ころDと口頭で雇用契約を交わしている。この時期Y社長はDに会社運営を一任しており、Y社長に使用者としての責任があることは疑いようがない。また、同年6月分給与を同年7月にY社長が直接Bに支払っている。さらに、会社がBに対して送付した「請求書」には、「貴殿らがサービス提供記録を作成しなかったため」川崎市から介護給付金の返還を求められたとして、損害賠償を請求するとの記載がある。これは会社とBとの間に雇用関係があったことを明確に示している。

ウ F及びGについて

Fは平成23年5月ころ、Gは同年6月ころ、会社と口頭で雇用契約を締結した。当時はDが会社代表者の代理人である。Y社長がその雇用契約を認識していないとしても、それは会社内部の意思疎通がおろそかであったという問題に過ぎない。

- エ Bらが会社と雇用契約を結び、平成23年8月21日まで会社で就労していたことは疑いがない。

会社は、A、Bらと会社の雇用関係は、同人らの意思に基づき平成23年6月末をもって終了した旨主張しているが、A、Bらは就労を継続しており、会社は、書面をもって労働契約の解約、解雇を通知することもなく、就労を続けさせていたのだから、同年6月末をもって退職が合意されたとの会社の主張は失当である。

(2) 被申立人の主張

ア Aについて

Aは会社の従業員であったが、平成23年7月以降、Dに雇われていると明言し、会社との雇用関係を否認し、Y社長の業務命令を拒否するようになった。従って同月以降は会社との雇用関係は存在しない。

イ Bについて

会社はBと雇用契約を締結したことはない。また仮に会社の従業員であったとしても、平成23年7月以降、Dに雇われていると明言し、会社との雇用関係を否認し、Y社長の業務命令を拒否するようになった。従って同月以降は会社との雇用関係は存在しない。

ウ F及びGについて

F及びGについては、会社と雇用関係を締結したことがないのみならず、施設に所在したことも確認していない。従って、両名と会社との雇用関係は存在しない。

エ 平成23年7月以降、A及びBは、Dから給料をもらっていることを明言し、会社の指示に従うことを拒否し、代表者を施設から排除しようとした。現に、同年7月から8月21日の間、会社は施設の運営管理権をDに奪われてしまっていた。従って、A、Bらと会社との雇用関係は、同人らの意思に基づき同年6月末をもって終了した。

(3) 当委員会の判断

組合にはA、B、E、F、G及びHの6名が加入したが、EとHについては、本件申立て後において会社と争う意思はない旨が表明されている。

Aら4名について、組合は、Bらが会社と雇用契約を結び平成23年8月21日まで会社で就労していたことは疑いがないこと、B、F及びGはDと口頭で雇用契約を締結しており、当時、Y社長がDに会社運営を委任していた以上、Y社長に使用者としての責任があること、また、Aらは同年6月末で会社を退職するなどの意思表示はしていない



ことから、Aらの意思に基づき同年6月末日で会社とAらの雇用関係が終了したとの会社の主張は失当である旨主張する。

一方、会社は、Aについては確かにY社長が雇用したものの、平成23年7月以降、Dに雇われていると明言し、会社との雇用関係を自ら否認したこと、BについてはDに雇われていたもので会社とは関係がなく、関係があったとしてもA同様会社との雇用関係を自ら否認したこと、またF及びGは施設に所在したことも確認していないことから、平成23年7月以降Aら4名と雇用関係がない旨主張するので、以下検討する。

ア A及びBについて

(ア) Aは、前記第2の2の(1)アで認定したとおり、平成22年9月にY社長が自ら雇用したものであり、会社と雇用関係があったことに疑いの余地はない。

(イ) Bは、前記第2の2の(2)イ及びオで認定したとおり、Y社長があまり施設に来ていなかった平成23年2月ころにDによって採用されており、Y社長はその採用に関与していない。しかしながら、Y社長は、自らの入院に当たりDに会社の印鑑等を預けて施設の運営を依頼しており、退院後に会社の印鑑等の返還を求めたにもかかわらずDがそれに応じなかったとしても、その間にDの行った従業員の採用が当然に無効となるわけではない。

また、Y社長は平成23年6月にはBが施設で就労していることを確認していること、Bの同年6月分の給与をY社長が同年7月下旬に支払っていることから、Y社長は少なくとも同年6月以降Bが施設で就労していることを認識した上で、そのまま就労を続けさせていたものと認められ、会社の従業員ではなかったとの主張は認められない。さらに、前記第2の5の(1)で認定したとおり、平成24年3月にY社長がBに送った「請求書」に「貴殿らがサービス提供記録を作成しなかったため」との記載されていることからすれば、Y社長は、Bが会社の従業員であったことを自認していたものといえる。

(ウ) 平成23年7月以降A及びBは会社の従業員ではないとの会社の主張については、前記第2の2の(2)シで認定したとおり、両名から退職届が出されたこともなく、会社が両名に解雇通知を出したこともないなど、同年6月末をもって、両名と会社の雇用関係

が終了したことを認めるに足りる証拠は存在しない。

(エ) よって、Aについては平成22年9月から、Bについては少なくとも平成23年6月以降は会社の従業員であり、同年8月22日までは施設で就労していたものと認められるから、両名と会社との雇用関係は存在していたものと認められる。

#### イ F及びGについて

組合主張では、Fは平成23年5月ころ、Gは同年6月ころから施設において就労していたとのことであるが、前記第2の3の(1)で認定したとおり、Y社長が施設において両名の就労を確認したことはなく、また、当委員会において両名の就労を認定できるほどの証拠の提出もなかったことから、本件においてF及びGが会社と雇用関係にあったことを認定するのは困難である。

### 2 会社が正当な理由なく団体交渉を拒否したか否かについて

#### (1) 申立人の主張

会社の主張は「BらがDと共謀して、会社の業務を行わず、結果的に会社を自発的に退職しているのだから、団体交渉に応じる義務はない」と理解できるが、主観的な根拠のない主張に過ぎず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったことは誰の目にも明らかであり、会社の主張は団体交渉拒否の正当理由とは到底いえない。

#### (2) 被申立人の主張

会社とBらとの間には雇用関係はないから、会社には団体交渉に応ずるべき義務はない。また、本件は会社の事業や施設の乗っ取りを謀った出来事であり、A及びBはその敵対分子であるDに従っていた。会社としては、そのように会社との雇用関係を自ら否定した者が加入したと称する組合からの、一方的に日時・場所を指定した団体交渉要求について、連絡をしなかっただけである。

#### (3) 当委員会の判断

前記第2の3で認定したとおり、会社は、組合からの2度にわたる団体交渉要求に応じていない。第1回審問においてY社長は、組合からの団体交渉要求書を受け取ったが、A、Bらは既に社員ではないので団体交渉に応じる必要はないと解釈し、組合に電話をかけることもなく、何らの返事もしていない旨証言していることから、会社が組合に連絡せず団体交渉を拒否したことについては争いが無い。

そこで、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否したか否か判断する。

ア 使用者が雇用する労働者及びその代表者

前記第2の2の(2)シで認定したとおり、平成23年8月23日以降、A及びBが施設において就労していないことについては双方に争いが無い。しかし、会社から両名に対し解雇通告書が出された形跡はなく、口頭で解雇を通告したかどうか不明であり、逆に両名から会社に対して退職届の提出もない。前記第2の2の(2)サで認定したとおり、同月22日、Y社長が施設にいた者に対し今後は新しい従業員と運営していくためそれ以外の人退去するように命じているが、その場にいた者の中にA若しくはBがいたかどうかは不明である。また、この退去命令が解雇通告に当たるかどうかについては、組合は解雇予告手当の支払を求めていることから解雇通告に当たると考えているようであるが、Y社長は第1回審問において、Aらに対し解雇通告を口頭で行ったとの証言をしたあとすぐに、解雇通告はしておらず退去を求めたと証言を翻しており、Y社長自身どういう認識であったかすらわからない。

結局のところ、平成23年8月22日及びそれ以前にどのようなやりとりがあつて両名が就労しなくなったかは当委員会における審問においても明らかにならなかった。

一方、労働組合法第7条第2号に規定する「使用者が雇用する労働者」とは、使用者との間に現に労使関係が存在する労働者をいい、かつて労使関係があつたに過ぎない者は原則として含まれない。しかし、解雇された労働者が解雇そのものを争っている場合や、労働関係の終了事由について争いがある場合のほか、労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題を巡って争われているような事情が存在する場合には、これらの労働者は、その限りにおいて「使用者が雇用する労働者」に該当すると解するのが相当である。

A及びBについては、解雇されたかどうかわからないのであるから、労働関係の終了事由について争いがあるともいえるし、また、前記第2の3の(2)アのとおり、両名は労使関係が存在していた時期である平成23年7月及び8月分の給与支払や解雇予告手当の支払を求めているのであるから、まさに清算されていない労働関係上の問題について争っており、会社が雇用する労働者に当たるものといえる。なお、F及びGについては、前記1の(3)イのとおり就労の

事実が認定できないため、会社が雇用する労働者に当たるとまではいえない。しかしながら、少なくともA及びBの2名は会社が雇用する労働者に当たるのであるから、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たる。

#### イ 義務的団体交渉事項

組合の要求事項が団体交渉の対象事項となるかどうかであるが、これはAらの平成23年7月分及び8月分の給与支払、解雇予告手当の支払などについてであるから、労働者の労働条件その他労働関係に直接関係する事項に当たり、義務的団体交渉事項である。

#### ウ 団体交渉日時等の指定

会社は、団体交渉の日時場所などが一方的に記載されていたことから連絡しなかったと主張するが、団体交渉要求書には「貴社が不都合であれば、日時の調整に応じますので、C宛に電話連絡願います。」との文言と、組合の電話番号及びファクシミリの番号が記載されていたのであるから、もし指定された日時、場所等に不都合があるならば、自ら連絡を取り、相互で調整すればすむ話であり、拒否する理由にならないことはいうまでもない。

なお、会社は、DがAらと共謀して会社を乗っ取ろうとしたことがすべての原因であるとも主張するが、DとAらが共謀していたことを立証するものは何もなく、Y社長とDの間に確執があったとしても、それはY社長がDとの間で解決すべき問題であり、Aらにその責任を転嫁することは許されないものである。

#### エ まとめ

よって、A及びBと会社の間には雇用関係がないから組合との団体交渉に応じる必要はないという会社の主張は採用することができず、会社が団体交渉を拒否したことに正当な理由はない。

### 3 不当労働行為の成否

以上のことから、会社が組合からの団体交渉要求に対し、A及びBに係る交渉事項に応じなかったことは、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と判断する。

### 4 救済の方法

会社が組合からの団体交渉要求に対し、A及びBに係る交渉事項に応じなかった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ことは前記3のとおりであるので、主文第1項のとおり命ずることと

する。

また、今後も同様な行為が繰り返されるおそれがあるため、主文第2項のとおり命ずることとする。

一方、会社がF及びGに係る交渉事項に応じなかったことについては、両名の会社との雇用関係や就労の有無について認定することができず、棄却せざるを得ない。また、会社がE及びHに係る交渉事項に応じなかったことについては、両名が本件申立て後に会社と争う意思のない旨を表明したことによって団体交渉を行う必要性は失われており、被救済利益がないものとして棄却する。

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

平成25年5月22日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊞