

# 命 令 書 (写)

金沢市駅西本町3丁目13番5号

申立人 全国一般石川地方労働組合  
執行委員長 X 1

かほく市高松甲16番地99

被申立人 たかまつ食品株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の石労委平成25年(不)第1号事件(平成25年1月15日申立て)について、当委員会は、平成25年10月22日、第578回公益委員会議において、会長公益委員中村明子、公益委員高木利定、同小倉正人、同樫見由美子、同西和喜雄が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人は、下記事項について、申立人との団体交渉を拒否してはならず、誠実に交渉に応じなければならない。

- ① 申立人の組合員X3の地位の確認及び未払賃金の支払い
- ② 申立人の組合員X3の時間外労働賃金の支払い

## 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、被申立人たかまつ食品株式会社(以下「会社」という。)の従業員X

3が会社から「辞めて欲しい。」などと通告されたことから、申立人全国一般石川地方労働組合（以下「組合」という。）に加入し、組合が会社に対して、X3組合員（以下「X3組合員」という。）の従業員としての地位の確認等について団体交渉を申し入れ、平成24年11月中に開催された2回の団体交渉における会社の対応、及びその後組合からの数回にわたる団体交渉の申し入れに対する会社の対応が労働組合法第7条第2号及び第3号に規定する不当労働行為に当たるとして、組合から救済の申立てがあった事件である（なお、以下はすべて平成24年中のことであるため、以下においては「平成24年」の表記を省略する。）。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は組合との団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 会社は、下記事項について組合と誠実に交渉しなければならない。
  - ① X3組合員の従業員の地位の確認及び未払賃金の支払い
  - ② X3組合員の時間外労働賃金の支払い

## 第2 争点及び当事者の主張の要旨

- 1 11月1日開催の第1回団体交渉及び同月8日開催の第2回団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。（争点1）

### (1) 組合の主張要旨

ア 11月1日開催の第1回団体交渉において、組合は、X3組合員に対する解雇の撤回と不払いの時間外労働賃金の支払いを求めた。

しかし、会社の代表取締役であるY1（以下「Y1社長」という。）は、X3組合員の仕事ぶりへの非難を繰り返し、X3組合員本人が退職勧奨に応じたものであって解雇ではないと主張し、撤回に応じなかった。また、時間外労働時間集計表（乙2。以下「訂正前の集計表」という。）を会社に渡してそれに間違いがないか精査を求めるとともに未払賃金の支払いを検討するよう求めたが、これについても、時間数が多すぎると主張し、応じなかった。そして、Y1社長は、「X3がさっさと自分で決めた。」、「もう済んだこと。」、「関わりたくない。」などと言って交渉を打ち切っ

た。

イ 11月8日開催の第2回団体交渉においても、Y1社長はX3組合員の仕事に対する非難や不満を繰り返し、「解雇と言っていない。」と主張して紛糾した。Y1社長は、「本人のためを思って、引き継ぎのことも考えて早めに辞めてくれと言った。」などと、事実上解雇を認める発言をした。

時間外労働賃金について会社から時間計算の間違いを指摘されたため、組合副執行委員長X2(以下「X2副執行委員長」という。)は旅費精算書(X3組合員が出張時の旅費を精算するために会社に提出した書面(甲10)をいう。以下同じ。)の写しの交付を求めた。当初、会社はなかなか旅費精算書の写しを渡そうとしなかったが、組合からの更なる要求でようやく組合に交付した。

ウ 組合が改めて金額を確定して請求することを伝えると、Y1社長は、「そんないい加減なものに金は払えない。」、「もう打ち切り。交渉もしない。話しても一緒。」、「3回警告して出て行ってもらおう。」、「(応じなければ)不法侵入で警察を呼ぶ。」などと言い、団体交渉をしていた2階の事務所から1階に降りていった。組合はY1社長を追いかけ、何度も交渉の継続と誠意ある対応を求めたが、Y1社長は、「もう話すことはない。仕事だから帰ってくれ。」と頑なな態度を示したので、組合は、改めて交渉を申し入れることを伝えて、その場を離れた。

エ 第1回及び第2回団体交渉における会社の対応は、およそ団体交渉といえるものではなく、不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張要旨

ア 11月1日X2副執行委員長とY1社長との間で話し合いがあった事実及び同月8日X2副執行委員長、X3組合員とY1社長との間で話し合いがあった事実は認めるが、話し合いの内容は否認する。

イ 11月1日の交渉において、組合は、当初、解雇撤回を求めたが、会社が従前の経緯を説明し、新たに営業担当者を雇用したことを伝えると、それ以後、組合は、解雇撤回や従業員としての地位の確認の話はしなくなり、X2副執行委員長は、解雇予告手当と和解金について発言し、また、訂正前の集計表を会社に渡してそれに間違いがないか精査を求めるとともに未

払賃金の支払いを検討するよう求めた。

会社はX3組合員が残業をしていなかった上、訂正前の集計表の記載が9月3日から自宅待機となっているなど事実と異なっていることから、支払いを拒否した。

話し合いは、1時間ないし1時間30分程度行われ、会社は誠実に対応した。

ウ 11月8日の交渉では、組合は、「労働基準法第20条違反でお金を払ってください。9月3日から自宅待機をした。」と話した。会社が旅費精算書の記載が9月5日までであることを示してX3組合員に対し自宅待機日について尋ねたところ、同人は何も答えなかった。

組合が在職期間中の旅費精算書のコピーの交付を求めたため、会社はそのコピーを渡した。

会社は、11月1日の交渉と同様、従前の経緯を説明して支払いができない旨伝えたが、組合は何度も同じ話を繰り返し、帰ろうとしないので、Y1社長はやむを得ず席を立ち仕事に戻った。

話し合いは、1時間ないし1時間30分程度続いた。

エ 組合は同じ主張を何度も繰り返しているに過ぎず、会社は誠実に対応しており、会社の対応が不誠実であるとの主張は当たらない。

2 組合からの12月5日付け、同月16日付け、同月19日付け及び同月26日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、不当な団体交渉拒否に当たるか。(争点2)

(1) 組合の主張要旨

ア 組合は、12月5日付け「申し入れ書」と訂正した時間外労働時間集計表(甲4。以下「訂正後の集計表」という。)を会社に郵送して、団体交渉を申し入れた。

同月12日、前記「申し入れ書」と訂正後の集計表が会社から返送されてきたので、組合が会社に電話で質したところ、Y1社長は、「何度話しても一緒。あんたの組合と関係ない。」などと対応して電話を一方的に切った。

イ 組合は、再度、第3回団体交渉を申し入れるため12月16日付け「抗議と申入れ」を内容証明郵便で送付したが、未開封のまま受け取りを拒絶され返送された。封筒には「無関係 受領拒否します」の文言とY1社長の氏名が記載され、「Y1」の捺印がされていた。

ウ 組合は、12月19日、同月16日付け「抗議と申入れ」を会社にファクシミリで送信して団体交渉の開催を求めたが、会社から「貴組合は当社とは無関係の組合」と、ファクシミリで回答があった。

更に組合は、同月26日付け「抗議と申入れ」を会社にファクシミリで送信して団体交渉を申し入れたが、会社は「労働基準監督署に行ってください」と記載した連絡書をファクシミリで返信し、団体交渉に応じようとしなかった。

エ 前記アないしウの会社の対応は、不当に団体交渉を拒否するもので、不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張要旨

ア 組合が会社に示した訂正前の集計表と訂正後の集計表を比べると、残業したとする日及び時間並びに自宅待機日が異なっており、この違いに何ら合理的な理由はない。

イ 組合が主張するところの会社がX3組合員に対して解雇を通告した日は、組合から会社に対する10月25日付け「通知及び申し入れ書」(甲2)では「9月3日」となっているところ、本件不当労働行為救済申立書では「9月5日」に変わっており、こうした組合の主張は、会社から自宅待機日が事実と異なるとの指摘を受けたことによるもので不合理である。

ウ X3組合員は、従業員としての地位の確認を求めたことなどなかったにもかかわらず、本件申立てで突然地位の確認を求めており、このような態度の変化には何ら合理的理由がない。

エ 組合からは同じ主張を繰り返す申入書が送られてきたが、会社は誠実な対応を尽くしており、これ以上の対応は困難なため対応を断ったのであるから、不当な団体交渉拒否には当たらない。

## 3 前記1及び2記載の会社の対応は、X3組合員の組合加入を嫌悪した組合へ

の支配介入に当たるか。(争点3)

(1) 組合の主張要旨

会社の対応は団体交渉拒否と不誠実な交渉対応であり、一貫して組合嫌悪と組合否認の姿勢を続けているもので、X3組合員が組合に加入したことを嫌悪した組合への支配介入である。

(2) 会社の主張要旨

会社は誠実に交渉してきたにも関わらず、組合が不合理な主張を繰り返し交渉を求めたため断ったのであり、会社の対応は不当な団体交渉拒否には当たらないから、支配介入との主張は失当である。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

(1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、石川県内の中小企業に勤務する労働者により結成された労働組合であり、全日本自治団体労働組合に加盟している。本件申立時の組合員数は約800名である。 【当委員会に顕著な事実】

(2) 被申立人

会社は、肩書地に事務所を置く従業員3名の株式会社で、だしを抽出するためのパック（以下「だしパック」という。）の製造及び販売を主な業務とし、珍味類の販売もしている。 【当事者間に争いのない事実】

#### 2 X3組合員の採用の経緯

(1) 会社は、X3組合員を営業担当の正社員として5月21日付けで雇用した。

入社面接の際、X3組合員が以前勤務していた会社で山菜等販売の営業をしており月に1000万円近く売り上げていたと述べたことから、会社は営業担当の即戦力として期待をし採用した。【乙4、第1回審問調書50～51頁】

(2) X3組合員の賃金は月額30万円、営業活動用の自家用車の借上げ料が月額3万円であった。始業及び終業時刻は、それぞれ平日は午前8時45分及び午後5時であり、土曜日は午前8時45分及び午後3時であった。

会社とX3組合員との間で労働契約書は作成されておらず、会社には就業

規則はなかった。 【甲13、乙4、第1回審問調書4頁、36頁、80～81頁】

- (3) X3組合員は、5月16日から18日にかけて、前任者とともに群馬県内の主要な取引先を訪問し、業務の引継ぎを受けた。

【甲10、第1回審問調書4頁、52頁】

### 3 X3組合員の勤務状況

- (1) X3組合員は、前任者からの業務引継ぎ後、北海道、東北、北関東及び関西地方の取引先に出張するなどして営業活動を行った。

【甲11、第1回審問調書52頁】

- (2) Y1社長は、前任者が5月20日付けで辞める旨をファクシミリや電話で取引先に知らせていた。そのうち1社には、前任者が不正行為をしたことが退職の理由であることを記載してファクシミリで送信したため、会社に対する不信感から当該取引先には商談に応じてもらえず、X3組合員が陳謝して信用回復に努めなければならないことがあった。

【第1回審問調書13頁、17頁、57頁】

- (3) 会社には商品の営業用のカタログがなかったが、X3組合員から要望を受け、会社は、だしパックの特徴や特性及び使用方法を記載した商品カタログを作成した。その後、X3組合員はY1社長から、商品カタログに記載されているだしパックからだしを抽出する方法を尋ねられたが、正しく答えることができず、Y1社長から商品に関する知識を身につけるよう注意されたことがあった。

【乙5、第1回審問調書19～20頁、53～54頁】

- (4) X3組合員が、群馬県内の重要な取引先に珍味類の商品サンプルを持参した際、事前に、会社の営業事務担当の事務員Y2（以下「Y2事務員」という。）から、蒸し物の場合、凍っていないと蒸し上がったときにできあがりが悪くなるなどの不具合が生じるため、クーラーボックスに保冷剤を入れて持って行き、商品サンプルが溶けないよう随時保冷剤を補充する必要があるとの説明を受けていたにもかかわらず、保冷剤の補充をしなかったため、当該取引先から溶けた商品サンプルを渡されたと会社に苦情の電話があった。

【乙8、第2回審問調書48～50頁】

- (5) X3組合員が採用から9月20日までの間に新たに受注した商品の売上げ

は、合計26万5861円であった。 【乙1、第2回審問調書52頁】

(6) 会社がX3組合員に貸与していた業務用携帯電話から、業務とは関係のない写真が見つかった。これらの写真は、6月13日から15日までの北海道出張の際の勤務時間中に撮影されたものであった。

【乙6、乙8、第2回審問調書50～51頁】

(7) Y1社長は、平日の終業時刻前の午後4時30分ころには、事務所にいる従業員に対し、「手が空いているならもう帰っていい。」と言って従業員を帰すこともあり、事務所で執務している従業員が残業をすることはなかった。

【第2回審問調書52頁、84頁】

(8) 旅費精算書には、勤務時間（午前8時45分から午後5時まで）外において、X3組合員が移動や業務をしていた時間が記載されていた。 【甲10】

#### 4 団体交渉に至る経緯

(1) 9月3日、X3組合員が出勤して前日までの旅費精算書を整理していたところ、Y1社長から呼び出され、「いろいろやってもらったけど、売り上げも上がらないし、経費もかかるし、もういい。」と言われた。これに対し、X3組合員が「辞めてくれということですか。」と確認したところ、Y1社長は「そうだ。辞めてくれ。」と言った。X3組合員は、これらの発言に対し、「これから売上げはアップします。もう2、3か月様子を見てもらえませんか。」と何度か懇願したが、Y1社長はこれを受け入れなかった。

【甲11、第1回審問調書43～44頁、60～62頁、100～101頁、第2回審問調書53～54頁】

(2) X3組合員は、「いつまでですか。」とY1社長に確認したところ、Y1社長は給料の締日が20日であると言った。X3組合員はそれを聞いて、9月20日付けで解雇されると認識した。

【甲11、第1回審問調書61頁、第2回審問調書53～54頁】

(3) 9月5日、X3組合員は、解雇に納得できなかったが、取引先にその旨を報告したいと申し出たところ、Y1社長から、経費の無駄だから今日から自宅待機するよう指示された。また、同月20日には会社からの貸与物をすべて返却するようにも言われた。X3組合員は何を言っても取り合ってくれな

いと思ひ、翌6日から自宅で勤務することにした。

その際、X3組合員は、解雇理由を明記した退職証明書の交付を会社に依頼した。【甲11、第1回審問調書6頁、64頁、第2回審問調書55～56頁】

(4) 9月20日、X3組合員は事務所に出勤した。その際、ETCカード、カーナビゲーション、社会保険証、携帯電話等を会社に返却し、同日までの賃金を受け取ったほか、Y2事務員から退職証明書が入った封筒を受け取った。当該退職証明書は、会社の従業員であるY3が商工会から様式を入手し、Y1社長が退職の事由に丸印を付したものであった。

同日、X3組合員がY1社長に対し、解雇予告手当の支払いを求めたところ、Y1社長は、自分から辞めると言い出したことであり、解雇ではないから支払えないと言った。

【乙8、第1回審問調書6頁、64～65頁、第2回審問調書56～57頁】

(5) X3組合員は、退職届を会社に提出しておらず、また、会社はX3組合員に対し、退職届の提出を求めていなかった。【甲13、第1回審問調書82頁】

(6) その後、X3組合員は、自分の退職は解雇によるものであるとの思いから、会社の対応に納得がいかず、労働基準監督署等へ相談した。また、会社が作成したX3組合員の「雇用保険被保険者離職票-2」(甲12)の「⑩離職者本人の判断」欄において、事業主が記載した離職理由に異議がある旨主張する丸印を記載した。【甲11、甲12】

(7) 10月24日、X3組合員は、組合に加入した。【甲2、甲11】

## 5 第1回団体交渉(11月1日)

(1) 組合は、10月25日付けの「通知及び申し入れ書」で、会社に対し、X3組合員が組合に加入したことを通知するとともに、同人に対する解雇の撤回について団体交渉を申し入れた。【甲2】

(2) 11月1日に、1時間ないし1時間30分程度、会社事務所において第1回団体交渉が開催され、組合からはX2副執行委員長が、会社からはY1社長が出席した。【甲13、乙4、第1回審問調書67頁】

(3) X2副執行委員長は、X3組合員の採用から退職までの経過を聞いた上で、「期待どおりの売り上げがないからクビという話は通らない。」「労働契約

法第16条や解雇四要件からしても会社の解雇は通らず不当である。」などと説明して解雇の撤回を求めた。Y1社長が、X3組合員が自分で日を決めて辞めたと説明し、10月18日から新しい営業担当者を雇用したと伝えたところ、X2副執行委員長は、金銭解決の方法もあるとして解雇予告手当1か月分と和解金として解雇予告手当3か月相当分の支払いを求めた。Y1社長は、X2副執行委員長の請求を拒否し、X3組合員の仕事ぶりへの非難と退職勧奨に応じたもので解雇ではないとの主張を繰り返した。

【甲13、第1回審問調書67～69頁】

(4) X2副執行委員長は、訂正前の集計表をY1社長に渡し、同集計表はX3組合員の記憶に基づき作成したものであるから精査してほしいと申し入れ、時間外労働賃金の支払いについて検討を求めた。

【甲13、乙2、乙4、第1回審問調書69～70頁】

(5) Y1社長は、X3組合員は残業をしていないこと、また、訂正前の集計表の記載が9月3日から自宅待機となっているなど事実と異なっているとして支払いを拒否した。Y1社長は支払いの拒否をするのみで、旅費精算書などを示して具体的に訂正前の集計表の記載が誤っていることを説明することはなく、同集計表は受け取ったものの、その記載内容を精査しようとはしなかった。

また、Y1社長は、X3組合員の退職の件は済んだことであり、関わりたくない旨述べた。

【甲13、乙2、乙4、第1回審問調書69～70頁】

## 6 第2回団体交渉（11月8日）

(1) 11月8日、1時間ないし1時間30分程度、会社事務所において第2回団体交渉が開催され、組合からはX2副執行委員長及びX3組合員が、会社からはY1社長が出席した。

【甲13、乙4、第1回審問調書88頁】

(2) X2副執行委員長はY1社長に対し、会社によるX3組合員の解雇は不当であり撤回すべきこと、それができないのであれば解雇予告手当を含む解決金を支払うことを求めた。これに対し、Y1社長は、「解雇と言っていない。引継ぎのことも考えて早めに辞めてくれと言ったが、さっさと自分で決めた。」などと返答した。X2副執行委員長が、「いろいろ言うけれども、結

局 X 3 さんを辞めさせたかったんでしょ。」と問うと、Y 1 社長は「そうだ。」と発言した。 【甲13、第2回審問調書11～12頁】

(3) X 3 組合員が「労働基準法第 20 条違反で、お金を払ってください。9 月 3 日から自宅待機をした。」と発言した。この発言に対し、Y 1 社長は、X 3 組合員は、同月 3 日及び 4 日分の旅費について作成した旅費精算書を、同月 5 日付けで会社に提出していると指摘し、X 3 組合員に対し自宅待機日について尋ねたが、X 3 組合員は何も答えなかった。

【乙 3、乙 4、第 1 回審問調書74頁】

(4) Y 1 社長は、訂正前の集計表についても記載の間違いを指摘し、「(残業手当について) そんないいかげんなものでは払いたくない。」「人間性疑う。」「これはもう裁判に出すから、証拠書類として出すから。」などと述べて、支払いを拒否した。

X 2 副執行委員長は、訂正前の集計表は X 3 組合員の記憶に基づいて作成したものであるから、間違いがあれば訂正するので、旅費精算書の写しを交付するよう Y 1 社長に対し求めたが、Y 1 社長は応じようとしなかった。

旅費精算書の写しの交付についてのやり取りが約 30 分間続いた後、Y 1 社長は弁護士に電話確認した上でようやく旅費精算書の写しを組合に渡した。

X 2 副執行委員長は、次回の団体交渉で旅費精算書に基づき間違いを訂正し改めて請求する旨伝えたが、Y 1 社長は、「そんなでたらめなものに金は払えない。」「もう話をすることは無い。仕事だから帰ってくれ。」などと言った。

X 2 副執行委員長らがこの会社の対応に抗議すると、Y 1 社長は、「3 回警告して帰らないなら不法侵入で訴える。警察を呼ぶ。」と発言した。

【甲11、甲13、乙 2、乙 8、第 1 回審問調書 8～12頁、75頁、第 2 回審問調書12～15頁】

(5) その後、Y 1 社長が、交渉の行われていた会社の 2 階事務室から 1 階の作業場に降りて行ったので、X 2 副執行委員長と X 3 組合員も 1 階に降りて行き、Y 1 社長に交渉の継続を求めた。しかし、Y 1 社長が交渉の継続に応じようとしなかったため、X 2 副執行委員長は改めて交渉を申し入れることを伝えて X 3 組合員とともに会社事務所から引き上げた。

【甲13、第1回審問調書77～79頁、第2回審問調書14～15頁】

#### 7 第2回団体交渉後の経緯

(1) 組合は、会社に対し、12月5日付け「申し入れ書」と訂正後の集計表を郵送して、団体交渉を申し入れた。

訂正後の集計表は、組合が旅費精算書を確認した上で作成したもので、訂正前の集計表のX3組合員の自宅待機日や残業の日及び時間数を訂正したものであった。

同月12日、会社から前記「申し入れ書」と訂正後の集計表が組合に返送されたので、組合は、同日、会社に電話をして質したところ、Y1社長は、「あんたの組合と関係ない。」と述べ、電話を切った。

【甲3、甲4、甲13、乙2、第2回審問調書16～17頁】

(2) 組合は、会社に対し、再度団体交渉を申し入れるため、12月16日付けの「抗議と申入れ」と題する書面を内容証明郵便で送付した。会社が、同郵便の受領を拒否したため、開封されずに組合に返送された。同郵便の封筒には「無関係 受領拒否します」の文言とY1社長の氏名が記載され、「Y1」の捺印がされていた。【甲5、甲6、甲13、第2回審問調書17～18頁】

(3) 12月19日、組合は会社に対し、同月16日付け「抗議と申入れ」をファクシミリで送信し、団体交渉の開催を申し入れた。会社は、この組合からの申入れに対し、「当社とは無関係の組合です。団体交渉という言葉関係のある会社で使用してください。時間外手当は労基署に行ってください。X3氏の退職の件は当社では済んでしまった事です。」との回答をファクシミリで返信した。

【甲5、甲7、甲13、第2回審問調書18頁】

(4) 12月26日、組合は、会社に対し、同日付けの「抗議と申入れ」をファクシミリで送信し、団体交渉の開催を申し入れた。会社は、これに対し「労働基準監督署へ行ってください」とファクシミリにより返信し、第2回団体交渉の後は、組合との団体交渉に応じていない。

【甲8、甲9、甲13、第2回審問調書18～19頁】

#### 第4 当委員会の判断

退職した労働者が、使用者との間において、なお、従業員としての地位を争っていたり、退職金や未払賃金など労働関係の清算を巡って争っている場合に、当該労働者が社会通念上合理的期間内に労働組合に加入し、かつ、合理的期間内に団体交渉の申入れがなされる限り、その限りにおいて労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者」に含まれると解され、使用者は当該団体交渉申入れに対し、団体交渉を拒否したり、不誠実な団体交渉を行ってはならないとするのが相当である。

本件においては、前記第3の4で認定したとおり、X3組合員は9月20日付けで会社を退職とされ、10月24日に組合に加入し、翌25日付けで組合が団体交渉申入れをしているのであるから、組合加入と団体交渉申入れは合理的期間内のものといえ、同人は本件の団体交渉において、労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者」に含まれるといえることができる。以下、争点ごとに判断する。

#### 1 争点1について

労働組合法第7条第2号は、使用者は労働組合からの団体交渉を正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止しており、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、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し、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような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」とされている（カール・ツァイス事件・東京地裁判決平成元年9月22日）。

そこで、団体交渉における会社の対応がこの誠実交渉義務に違反するものであるかについて以下検討する。

(1) 前記第3の5で認定したとおり、第1回の団体交渉において、会社は、X3組合員の非難と勧奨退職であるとの主張をし、「関係ない。関わりたくない。」と繰り返しており、会社は交渉の始めから組合の請求には応じないと

いう態度を明示し、組合の主張に真摯に耳を傾けようとする姿勢はみられなかった。

また、組合が会社に対し、訂正前の集計表はX3組合員の記憶に基づき作成したものであるから精査してほしいと申し入れ、時間外労働賃金の支払いについて検討を求めたが、会社は訂正前の集計表の時間が間違っていることや自宅待機の日が事実と違っていることを理由に組合の請求を拒否することに終始し、会社には訂正前の集計表を精査して時間外労働賃金等の支払いについて具体的な検討をしようとする態度はみられなかった。

- (2) 前記第3の6で認定したとおり、第2回団体交渉においても、会社は訂正前の集計表の記載の間違いとX3組合員への非難に終始し、また、組合は旅費精算書の写しの交付があれば訂正前の集計表を訂正をする旨申し入れ、会社との合意に向けた努力をする姿勢を示しているにもかかわらず、会社はなかなかその写しを交付しようとしなないなど、会社には、組合の請求を具体的に検討したり、あるいは、支払いに応じられない理由について組合が理解し納得できるよう真摯に対応しようとする態度は認められない。

更に、組合は、旅費精算書の写しの交付を受け、訂正前の集計表の誤りを訂正して請求することを伝え、未だ提案説明をし尽くしていないことを示しているのに、会社は、「もう話すことはない。」などと発言して、組合からの提案説明を聞こうとしなかった。このような会社の対応をみると、会社は合意達成の可能性を模索するための努力をしているとは到底いえない。

- (3) 以上のとおり、会社は組合からの申入れにより2回の団体交渉に応じ、また、勧奨退職の主張や残業の事実はないなどの主張をして、組合の要求を拒否する理由を述べてはいるが、資料などの具体的根拠を示して理由を説明するなど組合が理解や納得ができるように真摯な努力を尽くしたとは到底認められず、会社の交渉態度は不誠実なものといわざるを得ない。

- (4) よって、11月1日開催の第1回団体交渉及び同月8日開催の第2回団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## 2 争点2について

前記1のとおり、労働組合法第7条第2号は、使用者が労働組合からの団体交渉を正当な事由なく拒むことを不当労働行為として禁止しており、団体交渉において会社は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が、一方で、「使用者には、労働組合の要求又は主張を容れたり、それに対し譲歩をしなければならない義務までないから、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張、提案、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者としては誠実交渉義務を尽くしたといえるのであって、使用者は団体交渉を打ち切っても『正当な理由がなく拒むこと』（労働組合法第7条第2号）には当たらない」と解されている（ブックローン（懲戒処分等）事件・東京地裁判決平成19年9月19日）。

そこで、第2回団体交渉より後、会社が団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものであるかについて、以下検討する。

(1) 前記第3の7で認定したとおり、会社は、①組合が団体交渉を申し入れるために送付した12月5日付けの「申し入れ書」及び訂正後の集計表を組合に返送し、②前記①の対応についての組合からの抗議に対し、電話で、「あなたの組合とは関係ない。」と発言し、③組合が会社の対応を抗議し団体交渉を申し入れるために12月16日付け「抗議と申入れ」を内容証明郵便で送付したところ、「無関係」として受領を拒否し、④組合が12月19日に、同月16日付け「抗議と申入れ」の書面をファクシミリで送信したのに対し、「当社とは無関係の組合です」などと返信し、⑤組合が12月26日に、同日付け「抗議と申入れ」の書面をファクシミリで送信したのに対し「労働基準監督署へ行って下さい」と返信して、第2回団体交渉の後には、組合からの団体交渉申入れを拒否していることが認められる。

(2) 前記(1)の団体交渉申入れ拒否について、会社は、2回の団体交渉において誠実に交渉してきたにもかかわらず、組合が不合理な主張を繰り返すため団体交渉の申入れを断ったのであるから、不当な団体交渉拒否には当たらないと主張する。

しかしながら、争点1で検討したとおり、2回の団体交渉における会社の交渉態度は誠実なものとは認められず、また、双方が自己の主張や提案を出し尽くしたとも認められない。

(3) また、会社は、訂正前の集計表と訂正後の集計表とでX3組合員が主張する残業したとする日及び時間並びに自宅待機日に齟齬があること、自宅待機日が、組合の会社に対する10月25日付け「通知及び申し入れ書」と本件不当労働行為救済申立書とで合理的な理由なく変わっていること、従前にX3組合員が従業員としての地位の確認を求めていなかったにもかかわらず、本件申立てにおいて突然地位の確認を求めることは合理的な理由がないことから団体交渉を拒否しても不当ではないと主張する。

ア しかし、前記第3の6で認定したとおり、組合は、訂正前の集計表はX3組合員の記憶に基づいて作成したものであり、間違いがあれば訂正する旨会社に申し入れていることからすれば、残業したとする日及び時間並びに自宅待機日の違いは、X3組合員の意図的なものというよりは単なる記憶違いによるものと考えられ、また、会社が主張する自宅待機日の違いは2日間にすぎないことからすれば、これらのことが、組合の請求が不合理か否かを判断するための重要な要素とは考えられない。

イ また、当初、解雇の撤回を請求していた組合が、その後、解雇予告手当及び解決金の支払いによる解決を提案し、本件不当労働行為救済申立てにおいて改めてX3組合員の従業員としての地位の確認を求める請求をしたとしても、前記第3の4で認定したとおり、X3組合員は離職の理由について当初から納得できないと考えていたことや、解雇撤回の請求を明確に放棄する旨の意思を表明した事実は認められないことからすれば、組合の請求は、何ら不合理とは認められない。

(4) よって、会社の団体交渉拒否について正当な理由があるとはいえず、会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

### 3 争点3について

組合は、第1回及び第2回団体交渉における会社の対応や、第2回団体交渉より後の組合からの団体交渉申入れに対する会社の対応は、X3組合員が組合に加入し、団体交渉で解決を求めたことに対して、会社が組合を嫌悪した組合への支配介入であると主張する。

しかし、本件審査の全趣旨から、会社が組合の運営について具体的に言及し

た事実や現実に組合の組織運営に支障が生じた事実はないことが推認される。

また、会社の規模や組合がいわゆる企業内組合でないことを考え併せると、本件で認定された会社の誠実交渉義務違反や団体交渉拒否が、組合の活動や組織運営等に対し影響を及ぼしたとは認められない。

よって、第1回及び第2回団体交渉における会社の対応や、第2回団体交渉より後の組合からの団体交渉申入れに対する会社の対応は、X3組合員が組合に加入したことを嫌悪した組合への支配介入であるとまでは認められず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

#### 第5 救済の方法について

組合は交渉事項を限定しない団体交渉応諾を命じることも救済として求めているが、本件においては、主文のと通りの救済をもって足りると判断する。

#### 第6 法律上の根拠

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12、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25年10月22日

石川県労働委員会

会 長 中 村 明 子 ⑩