

命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市幸区幸町2丁目684番地1

神奈川シティユニオン

執行委員長 X

被 申 立 人 横浜市磯子区上中里町859番地2

有限会社寿工業所

代表取締役 Y

上記当事者間の神労委平成24年(不)第18号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年1月24日第1542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24年3月10日付けで申し入れた団体交渉に誠実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交付しなければならない。

記

当社が、貴組合からの平成24年3月10日付け団体交渉申入れ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

有限会社寿工業所

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

有限会社寿工業所（以下「会社」という。）は、
B社（以下「B社」という。）横須賀造船所における造船作業の一部を請け負う C社（以下「C社」という。）からその一部の作業を請け負っていた。会社の従業員である

A（以下「A」という。）は、横須賀造船所において造船部品の溶接作業に従事していたところ、平成24年2月29日に同年3月末で仕事が終わることを告知されたため、同月9日に神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）に加入した。

本件は、①組合が平成24年3月10日付けで会社、C社及びB社にAの解雇を含む労働問題に関する団体交渉を申し入れたのに対し、上記三社が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、②会社が組合に対してAが組合に加入したことがわかる書類及び組合規約の提出を求めたことが同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

なお、後記第2の4(2)のとおり、組合とC社及びB社との間で、平成25年5月31日に上記①について和解が成立し、同日、組合は、C社及びB社に対する救済申立てを取り下げた。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、Aの労働問題について、具体的な回答を行い、関係資料を提出し、組合が開催要求する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- (2) 会社は、組合に対し、Aが組合に加入したことがわかる書類や組合規約の提出を要求してはならない。
- (3) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 組合

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日現在の組合員は818名である。

イ A

Aはペルー国籍を有し、平成3年に来日して以降、就労先を変更しながら主に溶接作業に従事しており、平成19年8月24日からは、会社がC社から請け負ったB社横須賀造船所におけるタンカー建造

に関する溶接作業に従事した。なお、Aの氏名は「

A」であったが、B社横須賀造船所で働いている間は、日系二世である妻の名前を用い、自らを「A」と名乗っていた。また、Aは、ゆっくりとした日本語の会話は理解することが出来るが、ひらがなやカタカナの読み書きはできず、氏名や住所はアルファベットを用いて表記していた。

後記2の(4)のイのとおり、Aは平成24年3月9日、組合に加入した。

【甲20、甲24、第1回審問 X 証言、第3回審問 A 証言】

(2) 被申立人

会社は、C社がB社から請け負うB社横須賀造船所におけるタンカー建造作業の一部である溶接作業等を請け負っており、当該請負契約が終了する平成24年6月ころにおいてはこれを唯一の業としていた。結審日現在、会社に従業員は在籍しておらず、事業を停止している。

【第1回審問Y証言】

2 Aの就労から組合加入に至る経過

- (1) Aは、平成19年8月24日から、会社の従業員である申立外D(以下「D」という。)を通じ、会社がC社から請け負っていたB社横須賀造船所におけるタンカー建造に関する溶接作業に従事した。Aは、同日から平成20年5月頃までの間、主にDから作業指示を受け、賃金についても、Dから現金で受け取っていた。なお、AがDから受け取っていた賃金は、時給2500円で計算されていた。会社は、当時Dを通じてAの他3、4名をC社から請け負った作業に従事させており、作業に対する対価については、1人につき1時間あたり2500円で計算した金銭をDに渡していた。

【第2回審問Y証言、第3回審問 A 証言】

- (2) ア Dは、平成20年、母国であるパラグアイに帰国した。Dの帰国後は、これまでDが行っていたAへの作業指示等はDの弟が引き継いだ。

Aは、平成20年5月末頃、Dの弟から、これまでと同様に仕事を続けてかまわないが、今後は会社から直接賃金が支払われる旨の説明を受けた。

【第3回審問 A 証言】

イ Aは、平成20年6月以降も引き続き、会社がC社から請け

負っていた溶接作業に従事した。なお、同月からは、Aへの作業指示は、会社が行うようになり、賃金も会社から直接支給されるようになった。Aが会社から受け取っていた賃金は、時給2500円で計算されていた。

【甲1、第3回審問 A 証言】

ウ Aと会社は、平成21年10月31日「雇用契約書兼労働条件通知書」（以下「本件雇用契約書」という。）と題する文書を取り交わした。本件雇用契約書には、契約期間を平成21年11月1日から平成22年10月31日とすること、年次有給休暇は6か月継続勤務した場合6日であること、基本賃金は時間給1800円で、「労働保険加入の為」として「定時手当」を1時間あたり400円、「残業手当」を1時間あたり450円支給することなどが記載されている。

なお、会社就業規則には、年次有給休暇に関する規定として、6か月継続勤務した場合には、10日間の年次有給休暇を付与する旨規定されている。

Aは、本件雇用契約書に記載された契約期間が満了した後も、同様の条件で会社に雇用されていた。

【甲1、乙5、乙6】

(3) 会社は、平成23年の秋ころから人員削減を検討し、同年12月に従業員1名を解雇した。

【第2回審問Y証言】

(4) ア Aは、平成24年2月29日、スペイン語を話することができる従業員から、仕事が同年3月末で終了する旨及び他の仕事を紹介する事ができる旨を伝えられた。これに対しAは、労働基準監督署に相談する旨回答した。

イ Aは、平成24年3月9日、組合に加入した。

【第1回審問 X 証言】

3 団体交渉申入れ以降本件申立に至る経緯

(1) 組合は、平成24年3月10日付けの「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「本件団体交渉要求書」といい、本件団体交渉要求書による団体交渉申入れを「本件団体交渉申入れ」という。）と題する書面を、会社、C社、B社及び申立外住友重機械工業株式会社（以下「住友重機械工業」という。）にそれぞれ送付した。本件団体交渉要求書には、「相談内容」として、Aが平成24年2月29日に解雇を通告

されたこと、解雇は労働契約法第16条違反であること、時間外割増賃金の算定基準に手当を含んでいないこと、厚生年金未加入により発生した損害賠償の請求を求めること、年次有給休暇が法定に従って支給されていなかったこと、法令等の周知義務を怠っていること、平成22年3月まで雇用保険に加入していなかったこと、健康保険に未加入であること、請負契約書・請負額を示す文書及び派遣契約書・派遣額を示す文書の提出を求めることなどが記載され、これらの事項について、会社、C社、B社及び住友重機械工業に対して平成24年3月15日までに文書回答を行うよう求める旨及び会社、C社及びB社に対して同月19日の午後7時から川崎市内の公共施設の貸会議室において団体交渉を開催するよう求める旨が記載されていた。

【甲1】

(2) 会社は、平成24年3月11日ころ、C社に対し、本件団体交渉要求書への対応について相談した。これに対し、C社は、顧問契約を結んでいる弁護士と相談する旨及び団体交渉の日にちを変更してもらうよう調整するので、同年3月19日の団体交渉には出席しなくてよい旨の回答をした。

同日、会社は組合事務所に架電し、Aに対し解雇するとは言っていないとのみ伝えた。

【第1回審問Y証言、第2回審問Y証言】

(3) C社は、平成24年3月12日、組合に対し書面を送った。その書面には、組合が指定した同月19日は、組合からAの件とは別途に団体交渉の申入れを受けていた組合員に関する団体交渉を行いたいとの内容が記載され、「組合員A氏の件につきましては、C社は貴組合より一昨日に団体交渉要求書の送付を受けましたので、前記団体交渉当日までに事実関係の調査を行うことが出来ません。そこで、当該組合員の団体交渉は、改めて別に日時を指定して頂きたいとお願い致します。」などと記載されていた。

【丙1】

(4) B社は、平成24年3月16日、組合に対し、本件団体交渉要求書に対する回答として、「『組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書』について」と題する書面を送った。同書面には、「『A』氏は当社と雇用関係がありませんので、労働組合法上の団体交渉に応じる義務はなく、応じられません。『(株)寿工業所』で然るべく対応をされると

聞いておりますので、そちらで解決を図ってください。」「また、『(株) 寿工業所と C社 および B社

との請負契約書・請負額を示す文書及び派遣契約書・派遣額を示す文書の提出』を『要求』するとのことですが、こちらにつきましてもそのような義務はなく、応じられません。」などと記載されていた。

【甲2】

(5) C社 は、平成24年3月17日ころ、会社に連絡し、本件団体交渉要求書への対応について、会社で独自に弁護士を雇うよう告げた。

【第1回審問Y証言】

(6) ア 会社及びB社は、平成24年3月19日、組合が団体交渉開催場所として指定した川崎市内の公共施設の貸会議室には出向かず、会社と組合との間の団体交渉は行われなかった。

イ 組合と C社 は、平成24年3月19日、 C社 の従業員である A とは別の組合員に関する団体交渉を行った。その団体交渉の中で、 C社 は、 A に関する団体交渉について改めて日時を指定するよう求めた。

【第1回審問 E 証言】

(7) 会社代理人は、平成24年3月28日付けで、組合に対し、「受任通知」と題する書面（以下「本件受任通知」という。）を送付した。本件受任通知には「通知人有限会社寿工業所の依頼により、本書を差し上げます。2012年3月10日付通知拝見しました。以下ご協力ください。」「A氏が、貴組合に加盟していることがわかる書類の交付」、「上記通知書に引用している書類の写しの交付」、「貴組合が登記されていればその登記簿、貴組合の概要がわかる書類」、「上記通知書に添付されている書類中新聞記事等がコピーにコピーを重ねて、判読しづらいので、クリーンコピーの交付」、「組合年月日、組合同規約等（できれば、スペイン語の翻訳があればそれも） A氏は、日本語が堪能ではなく、母語での説明が不可欠ですので、母語での説明文が不可欠ですので。」「本件につきましては、すべて、当職らが受任しましたので、以後の連絡は当職らにしてください。」と記載されていた。

【甲3】

(8) 会社は、平成24年3月30日、 A に対し、同年3月末で A の就業が終了して同年4月末日付けで解雇となること、同年4月分の賃金については支払うことを伝えた。これを受け A は、4月分の賃金の振込日を

確認した。

会社は、A に対する解雇の通告を、スペイン語を話すことができる従業員を同席させた上で行った。また、会社は、「解雇予告通知書」と題する書面（以下「本件解雇予告通知書」という。）及び「誓約書」と題する書面（以下「本件誓約書」という。）を A に提示し、本件誓約書に署名をするよう求めた。本件解雇予告通知書には、「工事量の減少に伴い今後、余剰人員が発生すると見込まれ貴殿の勤務態度、作業能率等を考慮した結果西暦2012年4月30日を以って解雇と致します。」「30日以上前の予告と4月30日までの基本給もお支払い致します。」といった内容が記載されていた。また、本件誓約書には、「今回の解雇予告に対し了承するとともに解雇前の労働条件、待遇等に関係する全ての事に、今後異議申し立てをしない事を誓約致します。」と記載され、A が署名をする欄があった。なお、会社は、本件解雇予告通知書及び本件誓約書の文章をパソコンの翻訳ソフトを用いてスペイン語に訳した文書を作成し、本件解雇予告通知書及び本件誓約書と併せて A に提示している。

【乙1、乙2、第1回審問Y証言】

(9) 会社は、平成24年4月25日、A を相手方として、A と会社との間に労働契約が存在していないことの確認を求めて労働審判を申し立てた。

前記労働審判申立てに関しては、平成24年6月12日、同年7月12日の2回期日が開催され、会社は、同年7月12日、同申立てを全て取り下げた。

【甲4、甲6、甲7、甲8】

(10) 会社は、平成24年5月から同年6月にかけて、当時在籍していた5名の従業員全員を仕事量の減少を理由に解雇した。

【乙8、第1回審問Y証言】

(11) 組合は、平成24年6月11日、会社、C社 及びB社が本件団体交渉申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第2号に該当する団体交渉拒否であり、また、会社代理人が組合規約等を要求したことが同法同条第3号に該当する支配介入であるとして、不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立て以後の労使事情

(1) 組合と会社及び C社 との間で、平成25年2月22日、2社同席の上団体交渉が開催された。団体交渉は、川崎市内の貸会議室において午後

2時15分から約30分にわたって行われ、組合側からは X 委員長及び A、通訳、その他3名の組合員が出席した。また、会社側からは、会社の代表取締役及び会社代理人が出席した。

団体交渉において、組合から会社に対し、年間売上額はいくらか、仕事が減少した原因は元請会社からの発注が減少したことが理由かとの質問や、本件団体交渉申入れに対する団体交渉が行われなかったこと及び

A の解雇に関する問題について、会社としてどのように考えているかを尋ねる趣旨の質問がなされたが、いずれの質問に対しても、会社は、答弁書に記載のとおりであると回答した。

なお、本件申立て以降団体交渉が開催されるまでの間に、会社が当委員会に提出した答弁書や準備書面には、年間売上額や仕事が減少した理由の記載はない。

【乙7、第2回審問 X 証言】

(2) 平成25年5月31日、当委員会において、組合と C社 及びB社との間で本件申立てについて和解が成立し、同日、組合は、C社 及びB社に対する救済申立てを取り下げた。

第3 判断及び法律上の根拠

1 会社が、本件団体交渉申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

組合は、本件団体交渉要求書を送付し、A の解雇等を団交事項とする平成24年3月19日の団体交渉の開催を要求した。

会社は何ら具体的な文書回答もしないで、電話で「解雇はしていない」旨を主張し、組合が開催要求した平成24年3月19日の団体交渉を拒否した。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合からの団体交渉の申入れをうけて、C社 に相談したところ、C社 から同席しなくてもよいなどと言われ、軽率ではあったもののその対応をC社 に一任した。

その後、組合とC社 との団体交渉は、事実上立ち消えになってしまったようであるが、組合からもC社 からも情報は入ってこなかった。

もし、いまだ団体交渉がなされていなかったのであれば、これを拒否することは全くなかった。

会社は、実質的に、団体交渉を拒否はしていなかった。

会社は、A に対し、平成24年4月30日付けの本件整理解雇が仕事の激減による解雇であり、他の勤務先での就労を打診するなど、解雇予告時に十分に説明等している。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2(2)ウ、同3(1)及び(8)のとおり、会社とAは、平成21年10月31日付けで本件雇用契約書を取り交わしており、Aは、少なくとも平成21年11月1日以降平成24年4月30日までの間、会社に直接雇用されていた。そして、組合は、平成24年3月10日付けでAが同年2月29日に解雇通告を受けたこと等にかかる本件団体交渉要求書を会社に送付し、同年3月19日に団体交渉を開催するよう要求した。

以上の事実から、会社は、Aの解雇および勤務中の労働条件に関する組合からの団体交渉申入れに応ずべき地位にあることは明らかであり、本件団体交渉申入れに対し、平成24年2月29日にAへ解雇を通告した事実がないことの説明を含め、組合との団体交渉に応じる義務がある。

イ 前記第2の3(2)、(5)及び(6)アのとおり、会社は、本件団体交渉要求書の送付を受け、平成24年3月11日ころ、C社に本件団体交渉要求書への対応について相談した。これに対し、C社は、顧問弁護士と相談し、団体交渉の開催日を変更するべく調整するので同月19日の団体交渉には出席しなくてよい旨の回答をしている。会社は、同日組合に対し、Aに対して解雇するとは言っていない旨を電話で伝えたものの、本件団体交渉申入れへの対応についてなんら触れることはなかった。そして、会社は、同月17日ころにC社から、本件団体交渉要求書への対応について独自に弁護士を雇うよう伝えられた後も、団体交渉への対応について組合に回答することなく、同月19日、組合が団体交渉の開催場所として指定した川崎市内の公共施設の貸会議室に出向かなかった。

以上のように、会社は、C社から平成24年3月17日ころには本件団体交渉要求書への対応について独自に弁護士を雇うよう告げられ、他方でC社からは、団体交渉の日程をどのように変更したか伝えられていないのであるから、会社としては、日程の変更などについて自ら組合に連絡をして確認や調整をする必要があった。

しかし会社は、組合が団体交渉の開催を求める同月19日までに組合に連絡をしないまま、同日に組合が指定した川崎市内の公共施設の貸会議室に出向くことなく、その後も、団体交渉の日程や場所などを改めて調整するよう連絡することはなかった。このような本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、団体交渉を拒否したと評価されてもやむを得ないものである。

ウ 前記第2の3(2)のとおり、会社は C社 から組合の指定した日の団体交渉に出席しなくてよいと伝えられており、このために組合への対応が遅れたと認められるものの、その責は会社が負うべきものであり、団体交渉を拒否したことの正当な理由となるものでもない。その他、会社からは正当な理由があったことについて採るべき主張や斟酌すべき事実の立証はなく、審査手続を通じても団体交渉拒否に正当な理由があったとは認められない。

エ よって、会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否であり、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。

2 会社が、組合に対し、A が組合に加入していることがわかる書類や組合規約等の提出を求めたことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

会社代理人は、組合に対し、平成24年3月28日付けで本件受任通知を送付し、A が組合に加入したことがわかる書類と組合規約の提出を要求した。

組合は、既に会社に対し、平成24年3月10日付け組合加入通知書・要請書並びに団体交渉要求書を送付している。

会社が、A が組合に加入していることがわかる書類や組合規約の提出を求めることは、組合の運営に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

組合が、A の代理人として介入してきたことから、当時、その代理権の裏付けを求めてそのときに求めたにすぎない。

現在、会社は組合に対して、指摘書類の提出を求めているし、今後求める意思も全く有していない。

会社が、組合への支配介入をしようと考えたことはない。支配介入の意思なども全くない。

(3) 当委員会の判断

団体交渉の開催に当たり、労働組合には交渉当事者、交渉事項を明確にすることが必要とされるが、労働組合法上、団体交渉に先立って組合規約等を提出する義務を負ってはならず、本件受任通知に記載されたような書類が労働組合から提出されなくとも、使用者が、雇用する労働者の労働条件に関する問題について、労働者の代表である労働組合からの団体交渉申入れに応じなければならないことはいうまでもない。また、使用者が、団体交渉の開催条件として、交渉事項と関係ない組合員全員の氏名の開示を求めたり、合理的な理由なく団体交渉の開催場所を限定したり交渉人数を制限するなどした際には、それが団体交渉拒否や支配介入に当たる場合もある。

本件についてみると、前記第2の3(7)のとおり、本件団体交渉要求書を受けて行われた会社代理人による組合への本件受任通知には、「通知人有限会社寿工業所の依頼により、本書を差し上げます。2012年3月10日付通知拝見しました。以下ご協力ください。」との記載に続いて、「 A 氏が、貴組合に加盟していることがわかる書類の交付」、「組合年月日、組合規約等（できれば、スペイン語の翻訳があればそれも）」等の記載があるのみである。これら記載内容からすれば、会社代理人は、組合に対し、本件受任通知に記載された書類の交付について単に協力を求めたものと解するのが相当であって、Aが組合に加入したことがわかる書類や組合規約等の交付を団体交渉の開催の条件とする意図をもってこれらの書類を求めたとみることはできない。ほかに会社代理人が組合の運営に介入し、もしくは支配しようとしたとみるべき事情も存しておらず、書類の交付について協力を求めた行為を支配介入と評価するだけの疎明はなされていない。

したがって、会社代理人が本件受任通知によりAが組合に加入したことがわかる書類や組合規約の提出を求めたことをもって会社が組合の運営に対し支配介入したとの組合の主張は採用できない。

3 救済の必要性及び救済方法について

(1) 過去において団体交渉拒否の不当労働行為が成立する場合であっても、その後に誠実な団体交渉が行われた場合には、団体交渉の応諾を命じる必要性が失われることがある。

これを本件についてみると、前記第2の4(1)のとおり、平成25年2月22日に行われた団体交渉において、組合は、年間売上額はいくらか、仕事が減少した原因は元請会社からの発注が減少したことが理由かとの

質問や本件団体交渉申入れに対する団体交渉が行われなかったこと及び A の解雇に関する問題について、会社としてどのように考えているかを尋ねる趣旨の質問をしたが、会社は、いずれの質問に対しても答弁書に記載のとおりであると回答するにとどまっている。

そもそも上記答弁書は組合に対して提出された書面ではなく、当委員会における本件審査手続中に当委員会に対して提出されたものであって、会社が上記団体交渉における資料として改めて提出した事実は認められない。さらに、答弁書のみならず準備書面にも年間売上額や仕事が減少した理由については記載されていない。それにもかかわらず、組合からの質問に対して答弁書に記載のとおりであると答えるのみで、具体的な説明を行わなかった会社の対応は、誠実に団体交渉を行ったものとはいえない。

また、前記第2の1(2)のとおり、会社が現在従業員全員を解雇し、事業を停止している状況であるとしても、会社は A の解雇および勤務中の労働条件に関する団体交渉につき、労働組合法第7条第2号の使用者の地位が失われているわけではなく、団体交渉に応じなければならない立場にあるところ、これらの団体交渉事項についてはいまだ実質的な団体交渉が行われていない状況が続いている。

したがって、本件においては、団体交渉の応諾を命じる必要性はいまだ失われていないといえる。

(2) 以上のとおり、本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であるため、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、今後同様の行為が繰り返されるおそれなしとしないため、主文第2項のとおり命ずることとする。

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26年3月5日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟