

# 命 令 書

札幌市白石区菊水5条1丁目4-5第6尾崎ビル1F

申立人 札幌地区労連・ローカルユニオン結  
上記代表者 執行委員長 A

札幌市北区新川3条7丁目1番65号DAI CHOメ  
ディカルプラザ1F

被申立人 有限会社シュミット  
上記代表者 取締役 B

上記当事者間における平成25年道委不第10号シュミット事件について、当委員会は、平成26年3月6日開催の第1753回公益委員会議において、会長公益委員樋川恒一、公益委員成田教子、同浅水正、同山下竜一、同朝倉靖及び同國武英生が出席し、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25年7月9日付け、同年7月17日付け及び同月19日付けで申し入れた申立人のC組合員に係る懲戒解雇及び未払賃金問題等を交渉事項とする団体交渉を拒否してはならず、これに速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、次の内容の文を、日本工業規格A4判縦長白紙にかい書で明瞭に記載して、申立人に対し、本命令書写しの交付の日から10日以内に手交しなければならない。

## 記

当社が、貴組合により平成25年7月9日付け、同年7月17日付け及び同月19日付けで申し入れられたC組合員に係る懲戒解雇及び未払賃金問題等を交渉事項とする団体交渉を拒否したことは、北海道労働委員会において、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します。

平成 年 月 日（手交する日を記載すること）

札幌地区労連・ローカルユニオン結

執行委員長 A 様

有限会社シュミット

取締役 B 印

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人札幌地区労連・ローカルユニオン結（以下「組合」という。）が、被申立人有限会社シュミット（以下「会社」という。）に対し、C組合員に係る懲戒解雇及び未払賃金問題等を交渉事項とする団体交渉の申入れを、書面により、3回（平成25年7月9日付け、同年7月17日付け及び同月19日付け（以下年月日の標記に当たっては平成の年号を省略する。））にわたり行ったところ、会社が右申入れに対し何ら回答をせず団体交渉に応じなかったことが、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第2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案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、組合が25年7月9日付け、同年7月17日付け及び同月19日付けで申し入れたC組合員の懲戒解雇及び未払賃金問題等を交渉事項とする団体交渉を拒否してはならない。

(2) 陳謝文の掲示

### 第2 当事者の主張の要旨

## 1 組合

C組合員に係る懲戒解雇及び未払賃金問題等を交渉事項とする組合から会社に対する3回の団体交渉申入れは、確実に会社へ送付されており、会社による団体交渉拒否は明白である。

## 2 会社

会社は、答弁書、主張書面等を提出せず、本件に関する主張及び立証を全く行っていない。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、札幌市その他石狩管内に所在する会社に勤務する労働者によって、17年4月に結成された個人加盟の労働組合であり、本件救済申立時において、組合員数は500名である。

#### (2) 被申立人

会社は、肩書地に本拠を置き、児童福祉法に基づく障害児通所支援事業等を営んでいる。会社の運営する障害児通所支援事業所「新川こぐま」の従業員数は、25年6月15日時点で3名であった。

会社の入居するビル（以下「会社入居ビル」という。）の3階に、別会社の障害児通所支援事業所である「Z」が所在するところ、当該別会社は、会社の代表者であるB（以下「B代表」という。）が経営者として運営している。

（甲10、甲12及びC証言・第1回審問調書24頁）

### 2 組合加入の経過

(1) 25年4月16日、Cは会社において勤務を開始した。

（C証言・第1回審問調書11頁）

Cと会社が締結した雇用契約書には、次のような内容が記載されていた。

ア 契約期間 雇用期間の定めあり 毎年更新する

イ 就業の場所 札幌市内

ウ 従事すべき業務の内容 サービス管理責任および児童デイ職員

エ 就業の時刻 始業 9時00分 終業 17時00分

オ 休憩時間 12時から13時(60分間)

カ 休日 日曜日

キ 賃金

(ア) 基本給 月給 180,000円

(イ) 諸手当 通勤手当 20,000円

(ウ) 賃金締切日 毎月15日

(エ) 賃金支払日 毎月25日(休日に当たるときは翌営業日に支払う)

ク 退職に関する事項

(ア) 定年 65歳

(イ) 自己都合退職の手続き 退職する40日前に届け出ること

(ウ) 解雇の事由

a 心身の故障により業務に耐えられないとき

b 勤務成績、職務遂行能力又は能率が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としてふさわしくないと認められたとき

c 3か月試用期間あり、1か月前に本採用可、本採用不可を予告する、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき

d 会社の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、従業員の削減が必要となったとき

(甲1)

(2) Cは、同年5月30日付けの会社代表者名義の「本採用不可通知書」と題する書面を、同年6月1日、郵送により受領した。(C証言・第1回審問調書16頁)

同書面には、「4月16日から採用し勤務の結果 6月15日で雇用契約を継続しないと決定し本採用不可を通知します」との内容が記載されていた。

(甲5)

(3) 同年6月12日午後3時30分頃、Cは自家用車で児童2名を学校から送迎するため、会社駐車場に左折して入る際に、別の車に側面衝突された(以

下「事故」という。)。Cは事故後、児童2名にけががないことを確認し、会社入居ビル内の児童施設に誘導した上で警察に電話した。警察を待っている際に、B代表が車で帰社し、Cに「ぶつけられたの、いま子供は乗っているの。」などと尋ねた。Cは「今は乗っていません。」と答えるとB代表は何も聞かず、会社入居ビルに入っていった。事故処理後、Cは事故についてB代表に報告に行ったが、来客中とのことで会えず、児童2名の保護者に電話で事情を報告した後、児童2名をそれぞれの自宅に送った際に、保護者に事故の報告と謝罪を行った。

(甲12、C証言・第1回審問調書14頁)

- (4) 同年6月13日、Cは、B代表が出社していなかったため、同代表に対し、電話で昨日の事故の話をする、同代表はCに対し、「あんたは嘘をついた。車に子どもは乗っていないと言っていたのに、本当は乗っていたんでしょ。」などと発言した。Cがさらに事故の内容とその後の対応を説明すると、B代表は「お金を一杯もらいなさい。」「あんた保険に入っているんでしょ。事故は自分で、だからね。」「けがなくてよかったね。」などと発言した。

(甲12、C証言・第1回審問調書15頁)

- (5) Cは、同年6月14日及び15日の両日、勤務シフトのとおり稼働したが、会社から事故に関するCの処分についての話はなかった。(甲3の3、C証言・第1回審問調書17頁)

- (6) Cは、会社代表者名義の「懲戒解雇通知」を郵送により受領した。

同書面には、「平成25年4月16日入社 C 職員を次のとおり懲戒解雇する

職務上の義務違反、職務懈怠

全体の奉仕者としてふさわしくない非行

故意 過失により業務に障害をきたし損害を生じさせた

上記により 就業規則第12条6に従い平成25年6月13日付で懲戒解雇とする」との内容が記載されていた。(甲6)

なお、同通知の封書消印は同年6月15日となっていた。

(C証言・第1回審問調書17頁)

- (7) 同年6月25日、Cは、会社に行き、B代表に会って「給料をもらいに来

ました。」と言うと、B代表は「何言ってるんだ、あんた書類を見ていないのかい。」「あんたが6月13日に非行をしたんだからね、だから払いません。」などと発言した。Cが事故について説明すると、B代表は「事故のことなんて知らない、そんなのぶつかってきた相手に言え。」「俺が決めたことだから、はい、終わり」などと言ってその場から去った。

(甲12、C証言・第1回審問調書18頁)

(8) Cは、札幌中央労働基準監督署に対して、会社による賃金不払いが労働基準法(昭和22年法律第49号)第24条違反である旨申告した。

(甲12、C証言・第1回審問調書18頁)

(9) Cは、同年7月9日付け内容証明郵便で、会社に対し、上記未払賃金と解雇予告手当20万円の合計40万円を同年7月12日を限りに支払うよう催告した。

(C証言・第1回審問調書30頁)

(10) 同年7月9日、Cは、組合に加入した。

(甲7)

### 3 組合の団体交渉申入れに対する会社の対応

(1) 25年7月9日、組合は、会社に対し、普通郵便で同日付け「団体交渉申し入れ」と題する書面(以下「団交申入書1」という。)を郵送(普通郵便)により送付し、Cが7月9日付けで組合に加入したことを通知するとともに、開催日時を同年7月16日午後1時30分、開催場所を組合の所在地にある上部団体である労働組合の事務所内、交渉事項をC組合員に係る懲戒解雇及び未払賃金等として団体交渉を開催するよう申し入れた。

(甲7、D証言・第1回審問調書8頁)

(2) 同年7月12日、組合の副委員長であるD(以下「D副委員長」という。)は、団交申入書1による団体交渉申入れに対する会社の応答を確認するため、会社に電話したところ、電話に應對した従業員から、B代表は不在であり、同代表は、通常、会社入居ビル3階にある別会社で執務している旨の返答があった。このため、同副委員長が、應對した従業員から別会社の電話番号を聞いて別会社に電話したところ、應對した別会社の従業員からB代表は不在

である旨の返答があったため、同副委員長は、当該従業員に対し、電話をいただきたい旨B代表に伝えてもらうように依頼した。

(甲11、D証言・第1回審問調書3、8頁)

(3) 同年7月16日、組合が指定した団体交渉開催時刻になっても、開催場所にB代表は現れず、出欠に関する連絡もなかった。

(D証言・第1回審問調書2頁)

このため、D副委員長は、同日、会社を訪ねたが、B代表は不在であった。

D副委員長は、会社入居ビル3階にある別会社も訪ねたが、B代表は不在であった。

(D証言・第1回審問調書3頁)

D副委員長は、応対した別会社の従業員であるE氏に対し、同年7月17日付け「団体交渉申し入れ」と題する書面(以下「団交申し入書2」という。)をB代表に渡すよう依頼した。

団交申し入書2には、組合委員長名で、会社に対し、交渉事項を団交申し入書1と同一の内容、開催日時を同年7月19日午前10時、開催場所を組合事務所として団体交渉を開催することを申し入れる旨記載されている。

(甲8、D証言・第1回審問調書8頁)

その後、この団体交渉申し入れに対しても会社からの応答はなかった。

(D証言・第1回審問調書3頁)

(4) 組合は、会社に対し、同年7月19日付け「団体交渉申し入れ」と題する書面(以下「団交申し入書3」という。)をファクシミリにより送付した。

団交申し入書3には、交渉事項を団交申し入書1と同一の内容、開催日時を同年7月26日午後1時30分、開催場所を組合事務所として団体交渉を申し入れる旨記載されている。

(甲9、D証言・第1回審問調書9頁)

この団体交渉申し入れに対しても会社は応答しなかった。

(D証言・第1回審問調書9頁)

(5) 同年8月23日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 4 本件申立て後の経過

(1) 本件審査に当たり、当委員会は、会社に対し、申立てに対する答弁書の提出を求め、また、調査期日及び審問期日に出頭するよう文書で通知し、さらに同年10月3日、同年12月11日の二度にわたり、参与委員がB代表と会社入居ビル内で面談し、審査手続について説明し、調査及び審問に参加するよう説得したが、B代表は審査手続への参加を拒否した。結局、会社は、本件審査において、答弁書、準備書面等を一切提出せず、調査及び審問にも出頭せず、当委員会に対し一切連絡がなかった。したがって、当委員会は、会社不出頭のまま審査を終結せざるを得なかった。

(審査の全趣旨)

(2) 同年11月11日、札幌中央労働基準監督署の監督官から、Cに対し、電話連絡があり、会社が①組合が本件救済申立てを取り下げること、②Cが事故のことで会社と児童2名の保護者に反省文を出すこと、③Cに対する解雇予告手当は支払わない、④未払賃金の支払い方法は、会社で直接、Cに手渡しとすること、⑤④の際にCが謝罪すること、以上5つの条件を組合及びCが受け入れなければ、未払賃金は支払わない旨主張しており、札幌中央労働基準監督署は指導を打ち切る旨伝えた。

(甲12、D証言・第1回審問調書9頁)

#### 第4 判断

- 1 解雇や賃金の不払いなど労働条件その他の待遇に関する事項について、当該事項に関わる労働者の所属する労働組合から、時期に後れず合理的期間内に団体交渉の申入れがされた場合、使用者は、団体交渉を応諾する義務を負うことはいふまでもない。
- 2 本件における団体交渉の申入れについて検討すると、まずCが会社から「本採用不可通知」及び「懲戒解雇通知」を受けとり、25年6月分の賃金の支払いがなかったことを確認した後、Cが組合に加入したこと、組合が、前記「懲戒解雇通知」受領後一月を置かずに、Cに係る懲戒解雇、未払賃金問題等という義務的団交事項を交渉事項として、団交申入書1を郵送することにより、また団交申入書3をファクシミリにより送付することにより、団体交渉を申し入

れていること（前記第3の3(1)及び(4)）が認められる。次に、団交申入書2は、D副委員長が、会社入居ビルの3階にある別会社の従業員に対し、同代表に渡すよう依頼して渡したものであるところ（前記第3の3(3)）、当該Zの所在地及び代表者が会社と共通するという事情（前記第3の1の(2)）及びD副委員長が、電話で応じた会社の従業員から、B代表は、通常、Zで執務している旨聞いており、このB代表の執務形態については、Zに勤務する従業員も特に否定しているとの事情もないこと（前記第3の3(2)）が認められる。これらの事情を考慮すると、団体交渉申入書2はZの当該従業員を介してB代表に渡されたと推認するのが相当であり、団交申入書2によって団体交渉の申入れがなされたものというべきである。

そうすると組合によるこれら3回にわたる団体交渉の申入れ（以下「本件団交申入れ」）は、時期に後れず合理的な期間内になされたものであって、会社は、正当な理由がない限り、使用者として団体交渉を応諾する義務を負うというべきである。

3 次に、本件団交申入れに対する会社の対応をみると、会社は、一切応答することなくこれを無視したことが認められる（前記第3の3(3)及び(4)）のであって、こうした会社の対応は、組合の団体交渉の機会ばかりでなく組合が団体交渉の実施を説得する機会すら奪っていることは明らかであるから、団交拒否（以下「本件団交拒否」という。）に当たる。

4 さらに本件団交拒否について正当な理由があるか検討すると、組合の本件団交申入れに係る交渉事項が義務的団交事項に該当することは明らかであるところ、会社は本件に関し一切の主張立証をしておらず（前記第3の4(1)）、また本件審理で採用された証拠及び審査の全趣旨を考慮しても、本件団交拒否に正当な理由があると評価する根拠となる事実を認めることもできない。

なお、本件団交申入れに先立ち、Cが札幌中央労働基準監督署に対し、Cに係る賃金不払いについて申告を行っていること（以下「本件申告」という。）が認められる（前記第3の2(8)）が、団体交渉によって自主的に解決する余地がある以上、本件申告があったからといって、本件団交拒否に正当な理由があ

るといえないことは当然である。

- 5 以上によれば、本件団交拒否は、法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

加えて、本件申告に係る経過（前記第3の4(2)）をみても、札幌中央労働基準監督署は、Cに対し、会社が5つの条件を組合及びCが受け入れなければ未払賃金を支払わない旨主張したことから、指導を打ち切る旨伝えているのであって、本件団交申入れに係る交渉事項が実質的に解決されるなど団体交渉を行う必要性が失われたとみるべき事情も認められない。

## 6 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成26年3月6日

北海道労働委員会

会長 樋川 恒一 印