

# 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           岡山市北区田中 1 5 2 - 1 1 1  
                     （登記上の本店所在地：岡山市北区駅元町一番街地下 4 号）  
                     株式会社 Z I N Z A N  
                     代表者 代表取締役      Y 1

上記当事者間の岡委平成 2 5 年（不）第 1 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 6 年 8 月 2 8 日第 1 4 1 2 回（以下、「平成」の元号は省略。）及び同年 9 月 2 5 日第 1 4 1 3 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 Z I N Z A N は、申立人労働組合岡山マスカットユニオンが、平成 2 5 年 1 0 月 3 日付け及び同年 1 0 月 1 0 日付けで申し入れた、組合員 X 2 に関する解雇予告手当及び未払い残業代の支払いを議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、前項を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

## 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、被申立人株式会社 Z I N Z A N（以下「会社」という。）が、経営する飲食店で働いていた X 2 組合員（以下、申立人労働組合岡山マスカットユニオン（以下「組合」という。）への加入の前後を通じて「X 2 組合員」という。）の解雇予告手当及び未払い残業代を議題とする団体交渉に一度は応じたものの、その後、25 年 10 月 3 日及び同年 10 月 10 日に組合が申し入れた団体交渉（以下「本件団交申入れ」という。）に会社が応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、同年 10 月 28 日に救済が申し立てられた事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

会社は、以下の要求事項を議題とする団体交渉に誠実に応じること。

- ・ X 2 組合員に対する解雇予告手当の支払い
- ・ X 2 組合員に対する未払い残業代の支払い

## 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、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか。

## 第 3 争点に関する当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

- (1) 組合が申し入れた X 2 組合員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。
- (2) 会社は X 2 組合員を一方的に即時解雇したのであり、X 2 組合員に対し解雇予告手当を支払う義務があるにもかかわらず、現在まで支払いをせず、また、組合からの本件団交申入れに対し、会社は応諾義務があるにもかかわらず、応じていない。
- (3) 会社は X 2 組合員に対して恒常的に時間外労働をさせており、残業代を支払う義務があるにもかかわらず、現在まで支払いをせず、また、組合からの本件団交申入れに対し、会社は応諾義務があるにもかかわらず、応じていな

い。

## 2 会社の主張

会社が、組合からの本件団交申入れに応じなかったのは、以下の理由により団交に応ずべき義務がなかったからである。

- (1) X 2 組合員を解雇した事実はなく、勧奨による退職であるから解雇予告手当の支払い義務がない。したがって、請求の根拠がないことを組合は要求しているのであり、このことは十分説明を尽くしているのであるから、団体交渉に応じない正当な理由がある。
- (2) X 2 組合員に時間外労働をさせていた事実はなく、残業代の支払い義務がない。したがって、請求の根拠がないことを組合は要求しているのであり、このことは十分説明を尽くしているのであるから、団体交渉に応じない正当な理由がある。
- (3) 会社が提案した、X 2 組合員に対する 2 3 万円の解決金支払いを内容とする和解案を組合が拒否したので、これ以上の団体交渉に応じない正当な理由がある。
- (4) 労働基準監督署の調査により組合が要求する事項は解決済みであるから、団体交渉に応じない正当な理由がある。
- (5) 組合が議題として掲げる要求については、別途民事訴訟で審理されているので、団体交渉に応じない正当な理由がある。

## 第 4 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 組合

組合は、19 年 1 月 25 日に結成された、個人加盟のいわゆる地域合同労組であり、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 30 人である。

#### (2) 会社

会社は、13 年 6 月 1 日に設立された株式会社であり、肩書地に事実上の主たる事務所を置く。なお、登記上の本店所在地は、岡山市北区駅元町一番街地下 4 号としている。

審問終結時において岡山市内でラーメン店 1 店、イタリアンレストラン 1 店を営業している。

本件申立時の従業員数は、アルバイトも含めて約 30 人である。

## 2 X 2 組合員と会社の雇用契約の始期及び終期

### (1) X 2 組合員の採用時の状況

X 2 組合員は、22 年 1 月ごろ、会社に採用され、岡山市内で会社が経営するラーメン店「ぶんぶく堂福田店」（以下「福田店」という。）に勤務し、調理を担当していた。

X 2 組合員を採用したのは、現在の Y 1 社長（以下「現社長」という。）ではなく、前の社長である Y 2（以下「前社長」という。）であった。

採用時に雇用契約書又は労働条件通知書等を作成し取り交わしたことはなく、前社長から口頭により就業条件等の説明を受けていた。

その就業条件の内容は、勤務時間は概ね午前 10 時から午後 11 時 30 分ごろまでで、勤務当初は月額の基本給 20 万円の他に、固定残業代を含む役職手当 2 万円が支給されていた。

店舗の営業時間は午前 11 時から午後 11 時までであるが、X 2 組合員の実際の勤務は、福田店の営業日報及び X 2 組合員のタイムカードによれば、早番のときは午前 8 時 30 分から同 9 時の間に、遅番のときは同 10 時に出勤し、午後 11 時から同 12 時頃に退店するなど休憩時間を含めて最大で 14 時間程度の就労が繰り返されていた。

なお、早番・遅番のシフトは、X 2 組合員が勤務を始めた当時の Y 3 店長と X 2 組合員とで話し合っただけで決めていたが、その後、新たな店長となった Y 4 店長に代わってからは、Y 4 店長が決めていた。

また、店舗の営業時間は、23 年 3 月ごろから、午前 11 時から午後 10 時までに変更された。

**【甲第 12 号証の 2（以下「甲〇」の例により略記）、甲 14、甲 21、甲 23、甲 24、甲 25、甲 30、第 1 回審問 P4, P5 X 2 証言、審査の全趣旨】**

### (2) X 2 組合員の離職時の状況

23 年 11 月 6 日、会社は、X 2 組合員に対し、度重なる遅刻等の勤務懈怠を理由に、Y 4 店長を通じて、1 ヶ月後に辞めてもらうが、居辛いなら今日で終りにしてもかまわない旨を伝えた。

これに対し、X 2 組合員は「今日で辞めます。」と答えた。

**【甲 12、甲 12-2、第 1 回審問 P7, P8 X 2 証言】**

### (3) X 2 組合員の離職後の状況

X 2 組合員は、会社に対する借金の返済などのため、雇用保険の失業給付

を早く受給したいと考え、23年11月11日に現社長と会い、現社長から、退職事由を会社都合にしたら失業保険がすぐ出ることを聞き、失業給付の申請に必要な離職票の離職理由を会社都合による退職勧奨にしてほしい旨を依頼し、会社は、これに応じた。

これにより、23年12月から6ヶ月間、X2組合員は失業給付を受け取った。

【甲4、甲12、甲12-2、乙2、第1回審問P15、P16、審査の全趣旨】

### 3 X2組合員の組合への加入

(1) 24年2月19日、X2組合員は、組合に加入した。

【審査の全趣旨】

### 4 団体交渉までの経緯

(1) 組合は、24年4月29日付け「団体交渉の申し入れ」（以下「24.4.29団交申し入れ」という。）を会社に送付した。

24.4.29団交申し入れには、以下の記載があった。

「2011年11月6日、X2組合員は貴社より即日解雇されました。

しかしながら、解雇予告手当ははまだ支払われておらず、毎日強いられていた時間外労働の手当も支払われていません。解雇予告手当と時間外労働賃金の支払いを要求します。

以上を議題とする団体交渉を開催されたく、申し入れます。

日 時 2012年5月10日～5月31日の間で双方が  
合意する日時

場 所 株式会社 J INZAN<sup>(ママ)</sup>内 もしくは公共施設

出席者 組合側 当組合が選任した交渉委員  
経営側 代表取締役、もしくは上記項目について  
権限を委任された者。 」

【甲7】

(2) 組合は、24年5月3日付け「団体交渉の申し入れ」（以下「24.5.3団交申し入れ」という。）と「通告」（以下「24.5.3通告書」という。）を会社に送付した。

24.5.3団交申し入れには、以下の記載があった。

「2011年11月6日、X2組合員は貴社より即日解雇されました。  
しかしながら、解雇予告手当ははまだ支払われておらず、毎日強いら  
れていた時間外労働の手当も支払われていません。解雇予告手当と時  
間外労働賃金の支払いを要求します。

以上を議題とする団体交渉を開催されたく、申し入れます。

日 時 2012年5月20日～5月31日の間で双方が  
合意する日時

場 所 株式会社 J INZAN内<sup>(ママ)</sup> もしくは公共施設

出席者 組合側 当組合が選任した交渉委員  
経営側 代表取締役、もしくは上記項目について  
権限を委任された者。」

また、24.5.3 通告書には、以下の記載があった。

「貴社の社員であったX2が当組合の組合員であることを通告します。

今後、組合員の雇用契約、労働条件に関する事項は、当該のX2組  
合員個人とではなく、全て当組合が交渉する所存です。」

【乙5】

(3) 会社は、24年5月14日付け「回答書」（以下「24.5.14回答  
書」という。）を組合に送付した。

24.5.14回答書には、24.4.29団交申入書及び24.5.3  
団交申入書に対する回答として、以下の記載があった。

「3. 「記」以下の記載について

1) ; 「労働者X2氏」について、2011年11月6日に即日解  
雇した事実はありません。よって、当を得ないものと思料します。

2) ; 「労働者X2氏」について、時間外労働を行わせた事実  
はありません。よって、当を得ないものと思料します。」

また、24.5.3 通告書に対する回答として、以下の記載があった。

「2. 「通告」について

「自己紹介」にある貴組合の存在について、当社はまったく知りま  
せん。また、貴組合がいう「X2組合員」とされる人物（以下  
「労働者X2氏」とする）が貴組合に加入したとの事実関係につい  
ては、当社はまったく知りません。」

【甲8、乙6】

(4) 組合は、24年6月15日付け「通知書」（以下「24.6.15通知

書」という。)を会社に送付した。

24.6.15 通知書には、以下の記載があった。

「3. X2 組合員と当組合の要求事項について

1) 貴殿は、X2 組合員を「2011 年 11 月 6 日に即時解雇した  
事実はありません」と主張なさっていますが、それではどのような  
事実であったのでしょうか。」

「2) 貴殿は「『労働者 X2 氏』について、時間外労働を行わせた事実  
はありません」と主張なさっていますが、その根拠を明示くださ  
い。」

【甲 9、乙 7】

(5) 24 年 6 月 23 日、会社は、X2 組合員に対し、退職証明書を交付した。

それには、平成 23 年 11 月 6 日に退職したこと及び会社の勧奨による退  
職である旨記載されていた。

【甲 4】

(6) 会社は、24 年 6 月 25 日付け「回答書」（以下「24.6.25 回答  
書」という。)を組合に送付した。

24.6.25 回答書には、組合からの 24.6.15 通知書に対する回  
答として、以下の記載があった。

「時間外労働について

「労働者 X2 氏」について、時間外労働を行わせた事実はありません。  
タイムカードの記録は、入店時刻と退店時刻を示し、勤務場所に滞  
留していたことを証明しても、それが労働時間であったことを証明  
する事実とはなりません。その間が労働時間であったのか否かにつ  
き、中身を精査したところ、「労働者 X2 氏」は、度重なる遅刻、  
勤務時間中の喫煙・私語等職務懈怠を上司から注意されていた事実  
があります。

これらの不就労時間数を差し引くと 1 日の実労働時間は多くても 8  
時間となり、労働基準法上の時間外労働は生じません。」

【乙 8】

## 5 団体交渉の状況

24 年 7 月 4 日、組合と会社は、岡山南ふれあいセンターにおいて団体交  
渉（以下「24.7.4 団交」という。）を開催した。

24.7.4 団交の出席者は、組合側が X1 委員長、X3 副委員長、X2

組合員の 3 名、会社側が現社長、Y 4 店長、Y 5 社会保険労務士（以下「Y 5 社労士」という。）の 3 名であった。

団体交渉におけるやりとりは、概ね次のとおりであった。

- (1) 会社は、24. 5. 14 回答書でも回答したとおり、X 2 組合員を即時解雇した事実はない旨を述べた。

その理由として、1 ヶ月後に辞めても構わないし、居辛ければすぐに辞めても構わない旨伝えたところ、X 2 組合員が「今日で辞めます」と言ったのであり、自らの意思で退職したことを説明した。

これに対し組合は、X 2 組合員の離職理由は勧奨による退職ではなく、強要されたものである旨を述べた。

その理由として、X 2 組合員には辞めるか辞めないかの選択の自由はなく、辞める時期を選ぶことができたに過ぎない旨を主張した。

- (2) 会社は、24. 5. 14 回答書でも回答したとおり、X 2 組合員に時間外労働をさせた事実はない旨を述べた。

その理由として、一般的に飲食店の営業は、勤務時間と休憩時間が明確ではなく、X 2 組合員については、開店準備をして、営業を終えて片付けて帰るまでが勤務時間であり、8 時間を超える時間外労働に対する手当を含めて月給 22 万円を支給していたことを説明した。

また、X 2 組合員の勤務実態は、度重なる遅刻、勤務時間中の喫煙、私語等の職務懈怠による不就労時間を差し引くと X 2 組合員には時間外労働は生じないと主張した。

これに対し組合は、店舗にいる間は拘束されており、勤務時間であると反論した。

- (3) 組合は、X 2 組合員の退職に至った経緯、時間外勤務の有無を調べるために、就業規則、X 2 組合員のタイムカード、営業日報が必要であるので、これらの書類の提供を会社に要求した。

これに対し、会社は、就業規則の該当部分に限り提供に応じる旨回答した。

また、タイムカードについては、全部ではないが一部を当日、組合に提供した。

- (4) 組合は、次回の話し合いの場を持ちたいとして、24 年 8 月 8 日を提案し、会社は、これに応じる旨回答した。

【甲 1 2、甲 1 2 の 2】

## 6 団体交渉後の会社の対応

(1) 組合は、24年8月20日付け「ご連絡」（以下「24. 8. 20連絡」という。）と題する文書を会社に送付した。

24. 8. 20連絡には、以下の記載があった。

「以下の、議論の前提となるべき資料を8月中に提出願います。

1. 貴社就業規則で、今回のX2さんの件に関する部分。
2. （貴社の主張される）X2さんの件が「退職勧奨」であったという事実を証明する書類および、「退職勧奨」に至る詳細な経緯を説明する書類。
3. X2さんの実際の労働時間、貴社の時間管理を記録した日報などの資料。
4. X2さんが入社した前後における貴社内部での労働慣行を説明する書類。
5. X2さんが「16歳の女性アルバイト店員にわいせつなことをした」事実を証明し、詳細に説明する書類。
6. 貴社で現在雇用される正社員に関する標準的な労働条件通知書

団体交渉の日時

日時 2012年9月の水曜日午後のうちで、双方が合意する  
日時

場所 岡山市内の公共施設

出席者 組合側 当組合が選任した交渉委員

経営側 代表取締役、もしくは上記項目について権限を  
委任された者

【甲6】

(2) 会社は、24年9月4日付け「申入書」（以下「24. 9. 4申入書」という。）を組合に送付した。

24. 9. 4申入書には、組合からの24. 8. 20連絡に対する回答として、以下の記載があった。

「提出書類につきましては、就業規則はありますが、X2氏の労働条件については、前回の団体交渉でお話したようにあくまでも前社長との口頭での約束ですので、証明できる書類はありません。X2氏の日報を精査してみましたが、労働時間・休憩時間も正確には記録されておらず、時間外労働については特定できない状況です。

このような中で団体交渉を重ねても平行線をたどり長期化することが予想されます。当社としましても早期に解決を図りたいと思います

ので当社の顧問社会保険労務士との事務折衝を受け入れて頂けるよう  
お願い申し上げます。」

【甲 1 3】

(3) 組合は、24年10月10日、会社の委任を受けたY5社労士と事務折衝  
（以下「24. 10. 10事務折衝」という。）を行った。

24. 10. 10事務折衝におけるやりとりは、概ね次のとおりであった。

ア Y5社労士から組合への説明は、以下のとおりであった。

（ア）会社は、X2組合員を解雇してはいないという見解を変えていない。

（イ）X2組合員の残業代については、会社は、1日10時間勤務で月給  
18万円のところで、残業時間を30時間と見込んで、残業代込みで22  
万円を支払っていた。

イ Y5社労士は、和解協議を進めることを提案し、解決金として23万円  
を提示した。

ウ これに対し組合は、和解の条件を受け入れることは難しい旨を回答した。

【甲 2 8、甲 2 8の2、乙 1】

(4) 組合は、24年11月22日、事務折衝（以下「24. 11. 22事務折  
衝」という。）を行った。

24. 11. 22事務折衝におけるやりとりは、概ね次のとおりであった。

ア 組合は、未払い残業代23万円と解雇予告手当23万円の合計46万  
円を会社に対し請求した。

イ 会社は、残業代全額の支払いはできないが、和解金として1ヶ月分の  
給与23万円までは払う用意がある旨を回答した。

ウ 組合は、会社からの和解の申し出を拒否した。

【乙 1、審査の全趣旨】

(5) Y5社労士は、24年11月23日、組合のX1委員長に「(株)ZINZ  
ANの件で」と題するメール（以下「24. 11. 23メール」という。）  
を送った。

24. 11. 23メールには、以下の記載があった。

「X2さんの退職事由についての見解ですが、一般に、会社から労働者  
に「あと、1カ月でやめてくれ」と伝えた場合、労働者は1ヶ月間は  
これまでどおり勤務する義務があります。

また、今回のケースは、退職日を労働者に選択させています。

このような中で労働者から、「今日でやめます」との申し出があり  
会社も承認したのですから、あくまでも合意退職となります。

会社としては、失業保険がすぐにもらえるようにと考えて離職理由を「退職勧奨」としたものです。

この点を再度 X 2 さんにお伝えいただき、解決金の合意を頂きたく存じます。」

【甲 2 2】

- (6) X 2 組合員は、24 年 1 1 月下旬、自身の解雇予告手当及び残業代が支払われていないことについて、岡山労働基準監督署（以下「労基署」という。）に申告した。

【審査の全趣旨】

- (7) 25 年 1 月 24 日、労基署は、X 2 組合員の解雇予告手当の支払い及び未払い残業代について、会社を調査した。

【乙 1、審査の全趣旨】

- (8) 25 年 2 月 22 日、労基署は、X 2 組合員に対し、申告のあった解雇予告手当と未払い残業代についての調査結果を伝えた。

その調査結果は、次のとおりであった。

ア 解雇予告手当については、双方の主張に隔たりがあり、即時解雇とは断定できない。

イ 時間外労働については、正確な記録がなく、判断することはできない。  
なお、会社に対しては、労働時間の管理を適正に行うよう勧告した。

【第 1 回審問 P16, P17、乙 1、乙 4、審査の全趣旨】

- (9) 組合は、25 年 5 月 23 日付け「団体交渉の申し入れ」（以下「25. 5. 23 団交申入書」という。）を会社に送付した。

25. 5. 23 団交申入書には、以下の記載があった。

「X 2 に対し解雇予告手当相当額 20 万円を支払うこと

X 2 に対し残業代相当額を支払うこと

以上を議題とする団体交渉を行うよう要求する。」

【乙 1 0】

- (10) 会社は、25 年 5 月 31 日付け「団体交渉への回答」（以下「25. 5. 31 回答」という。）を組合に送付した。

25. 5. 31 回答には、組合からの 25. 5. 23 団交申入書に対する回答として、以下の記載があった。

「組合側から団体交渉を打切って監督署へ任せたこと、監督署調査は終了して当案件での回答は済んでいます。

交渉の回答も同様の内容であるので主張は平行線をたどり、これ以上

進展が見られないとし、正当な理由として団体交渉は必要ないと思いません。」

【乙 1 1】

(11) 組合は、25年6月19日付け「団体交渉の申し入れ」（以下「25.6.19 団交申し入れ」という。）を会社に送付した。

25.6.19 団交申し入れには、以下の記載があった。

「X2 組合員の不当解雇および残業代について、あらためて団体交渉を行いたく、以下のとおり申し入れます。

誤解されているようですが、労働基準監督署の件は、団体交渉とは法的に別の事柄であって、当方の請求権が「無い」と判断したものではありませんことを一言申し添えておきます。

残業代の発生はY5 社労士も認めているところです。

重ねて誠実な団体交渉に応じられるよう申し入れます。

記

1. X2 の解雇予告手当相当額 20 万円を支払うこと。

2. 1 に加え、解決の遅延に係る補償を支払うこと。

以上を議題とする団体交渉を行うよう要求する。 」

【乙 1 2】

(12) 会社は、25年7月、組合からの25.6.19 団交申し入れに記載のある「遅延金」の趣旨について質問する書面を組合に対し送付した。

【乙 1 3】

(13) 組合は、25年7月24日付け「団体交渉の申し入れ」（以下「25.7.24 団交申し入れ」という。）を会社に対し送付した。

25.7.24 団交申し入れには、以下の記載があった。

「当組合員 X2 の不当解雇および残業代について、私たちは何はともあれあらためて団体交渉を行うよう求めます。

第 1 に組合員 X2 の解雇予告手当相当額 20 万円を支払うこと。これは私たちが絶対に譲れない点であるということを受け入れていただきたいことです。

遅延金とは、民法でいうところの「金銭の給付を目的とする債務の不履行について」の損害賠償を指します。約 2 年にわたって貴社が支払わなかった解雇予告手当で相当額 20 万円につく利子として、貴社が支払うはずであった金額に相当分の金額を上乗せするよう求めます。上乗せの具体的な金額については当日の交渉で合意を目指

します。」

【甲 10、乙 14】

(14) 組合は、25年10月3日付け「団体交渉の申し入れ」（以下「25.10.3 団交申入書」という。）を会社に対し送付した。

25.10.3 団交申入書には、以下の記載があった。

「当方が貴殿に7月に送った申入書に貴殿は10月3日現在、何ら回答も返信も寄越していない。

当組合員X2氏の不当解雇及び残業代について、私たちは速やかに団体交渉を行うよう求める。

第1に組合員X2氏の解雇予告手当20万円を支払うこと。これは絶対に譲れない点であることを理解していただきたい。

遅延金とは、民法でいうところの「金銭の給付を目的とする債務の不履行について」の損害賠償を指す。約2年にわたって貴社が支払わなかった解雇予告手当で相当額20万円につく利子として、貴社が支払うはずであった金額に40万円を上乗せするよう求める。」

【甲 5、乙 15】

(15) 会社は、25年10月9日、組合に対し、組合からの「25.7.24 団交申入書」に対する回答（以下「25.10.9回答」という。）をファックスで送信した。

25.10.9回答には、以下の記載があった。

「X2氏の退職理由は解雇ではありません。従って解雇予告手当は支払う必要はありません。岡山労働基準監督署でもX2氏が提出した離職票のコピーに基づき調査が行われ「解雇ではない」と判断されました。」

「X2氏の件についての回答は尽くしており、今後、協議することも問合せに回答することはありません。以上、最後の回答とします。」

【甲 1、乙 16】

(16) 組合は、25年10月10日付け「要求書」（以下「25.10.10 要求書」という。）を配達証明で会社へ送付した。これは、同月11日に会社に配達された。

25.10.10 要求書には、以下の記載があった。

「貴殿が10月9日に回答された文書は団体交渉の拒否であると認識する。

当組合員X2氏の不当解雇および残業代について、改めて交渉を行

うよう求めるものである。」

この申入れに対する会社から組合への回答は、本件審問終結に至るまで、なされていない。

【甲 2、甲 3、乙 17、審査の全趣旨】

#### 7 本件申立てとその後の状況

(1) 25 年 10 月 28 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、X2 組合員に関する解雇予告手当の支払い及び未払い残業代の支払いを議題とする団体交渉は行われていない。

【審査の全趣旨】

(2) 同年 10 月 30 日、X2 組合員は、会社を相手取り、解雇予告手当と時間外手当の支払いを求める少額訴訟を岡山簡易裁判所（以下「簡裁」という。）に提起した。

【甲 15】

(3) 同年 12 月 11 日、前記訴訟に関し、会社は、簡裁に対し、原告の請求を棄却することを求める旨の答弁書を提出した。

【甲 18】

(4) 26 年 7 月 15 日、前記訴訟を扱う簡裁は、請求を一部認容する判決を言い渡した。

【審査の全趣旨】

(5) 会社は、同年 8 月 1 日までに前記訴訟の判決を不服として控訴した。

【審査の全趣旨】

#### 第 5 当委員会の判断

1 本件は、X2 組合員に係る解雇予告手当及び未払い残業代の支払いを議題とする組合の団体交渉申入れを会社が拒否したことが労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか否かが争点となったものである。

組合は、会社は団交応諾義務があるにもかかわらず交渉に応じていないと主張し、一方、会社は、X2 組合員の離職は解雇ではなく自主退職であり、その旨についても既に十分な説明を尽くしており、交渉の余地がないと主張するので、各事項について、団交応諾義務があるか否かを以下検討する。

2 解雇予告手当に関する団交応諾義務について

- (1) 標記団交応諾義務の有無は、まずは 23 年 1 月 6 日の離職が解雇か自主退職かにより判断されるので、この点につき検討する。

前記第 4 の 2 (2) の認定のとおり、会社は、X 2 組合員に対し、Y 4 店長を通じて、1 ヶ月後に辞めてもらうが、居辛いなら今日で終りにしてもかまわない旨を伝えているが、これは、即時解雇とも 1 ヶ月後に解雇するとも、どちらにも取れる表現であるが、解雇の意思表示に他ならない。X 2 組合員は Y 4 店長の発言を受けて「今日で辞めます。」と答えているが、これは、解雇を受け入れるという趣旨と認められる。その際、X 2 組合員は、解雇予告手当について会社から何ら告知をされていない。また、前記第 4 の 2 (3) の認定のとおり、会社が、X 2 組合員の離職理由を退職勧奨としたのは離職後のことであり、前述のとおり、当初から自主退職であったとの会社の主張には理由がなく、X 2 組合員が、解雇予告手当の支払い義務が会社にあるとの認識を持った上で、解雇予告手当の支払い義務を免除する意思表示を行ったものとはいえない。

また、X 2 組合員がその後の労務提供をしなかったのは、会社が即時解雇と受け取られる意思表示をしたが故である。

このような状況のもとで雇用契約が終了した本件については、結果として、労働基準法第 20 条に違反する即時解雇の状態が実現したと認めるのが相当である。

- (2) そこで、会社の組合に対する解雇予告手当に係る対応をみると次のとおりである。

前記第 4 の 4 の認定のとおり、24. 7. 4 団交に先立ち、会社は、組合からの 24. 4. 29 団交申入書、24. 5. 3 団交申入書に対して、24. 5. 14 回答書で、X 2 組合員を 23 年 1 月 6 日に即時解雇した事実はないと回答した。これに対して、組合は退職証明書の交付を求めたので、会社は離職理由を「当社の勧奨による退職」とする退職証明書を組合に交付した。

24. 7. 4 団交では、会社は、23 年 1 月 6 日に、X 2 組合員に対して勤務態度の不良を理由に、解雇予告期間を示した上で解雇する旨を伝えたところ、X 2 組合員はその日のうちに退職の意思を示しており、解雇ではなく自主退職であるから解雇予告手当の支給義務がないことを主張し、また、岡山公共職業安定所に提出した雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の離職理由欄に退職勧奨と記載したのは、失業保険給付を有利にしてほしいとの X 2 組合員の要望を受けて、会社が応じたものであることを説明している。

団交後も、組合は、24. 8. 20 連絡、25. 5. 23 団交申入書、2

5. 6. 19 団交申入書、25. 7. 24 団交申入書、25. 10. 3 団交申入書を会社に送付しているが、会社は24年10月10日に、事務折衝において、Y5社労士から組合に対して、X2組合員の退職事由については「解雇ではない」旨を回答し、24. 11. 23メールでは、X2組合員の退職事由は合意退職である旨を回答している。

また、25. 10. 9回答でも、X2組合員の退職理由は解雇ではない旨を回答している。

(3) そうすると、会社は、解雇予告手当について、X2組合員及び組合に十分な説明を行っておらず、離職に際して未清算の事項が存在するので、本件当事者間で協議する必要がある。

(4) 以上のことから、会社がX2組合員の合意退職等を理由に解雇予告手当の支払いを議題とする団体交渉に応じないことには理由がない。

### 3 未払い残業代に関する団交応諾義務について

(1) 前記第4の4の認定のとおり、24. 7. 4団交に先立ち、会社は書面で、X2組合員に時間外労働を行わせた事実はないことを回答した。それに対して組合は、時間外労働を行わせた事実がないとの主張の根拠を求めたので、会社は、24. 6. 25回答書で、X2組合員の遅刻、喫煙等の不就労時間を差し引くと1日の実労働時間は多くても8時間となり、時間外労働は生じていない旨を回答した。

また、24. 7. 4団交において、会社は、8時間を超える時間外労働に対する手当を含めて月給22万円を支給していたこと及びX2組合員の職務懈怠等の不就労時間を差し引くとX2組合員には時間外労働は生じていない旨を説明している。

ところが、組合からの24. 8. 20連絡に対しては、会社は、24. 9. 4申入書において、X2組合員の労働時間、休憩時間も正確には記録されておらず、時間外労働については特定できない状況である旨の回答を行った。

また、会社はY5社労士を通じて、24年10月10日の組合との事務折衝において、「X2さんは「10時間よりも長い時間働いていた」と主張していたが、飲食店はやっていけないので、「10時間」と認めてほしい。X2さんは営業日報に「10時間」と書いている。」と発言し、1ヶ月分の賃金相当額の23万円までの支払いに応じる用意がある旨を回答した。

その後、会社はY5社労士を通じて、24年11月22日に23万円の和解金を提示し、和解を申し入れた。

- (2) このように、会社は、X 2 組合員の時間外労働の実態を正確に把握していたとはいえない。また、組合は会社に対し、再三にわたり X 2 組合員の勤務実態を把握し、時間外労働の有無を明らかにするため、X 2 組合員に関するタイムカード、X 2 組合員の勤務した店舗の営業日報、会社の就業規則等の資料の提供を求めたにもかかわらず、会社はタイムカードの一部を提示したのみで、24. 7. 4 団交でその他の資料を組合に提示していないことが認められる。また、X 2 組合員が休憩時間も含めて最大で 14 時間就労を繰り返していた際にも、会社は職務懈怠等を理由に時間外労働は生じていない旨を主張するが、具体的な職務懈怠の説明をしていないことが認められる。
- (3) 以上に述べた会社の対応は、交渉の都度、主張が変遷するなど組合の理解と納得を目指した誠実な対応であったとはいえないから、説明を尽くしたとの主張は認容することはできず、団体交渉を拒否する正当理由とは認められない。

#### 4 和解案の拒否等が団交拒否の正当理由に当たるか

また、会社は、会社が提案した解決金 23 万円の支払いを内容とする和解案を組合が拒否し交渉が行き詰まったこと、労基署の調査により組合が要求する事項については解決済みであること、組合が議題として要求する事項については、別途民事訴訟で審理されていることが、会社が団体交渉に応じないことの正当な理由である旨を主張するので、これらについても、以下、検討する。

##### (1) 和解案を組合が拒否し交渉が行き詰まったとの主張について

会社は、会社が提案した解決金 23 万円の支払いを内容とする和解案を組合が拒否したことが、団交拒否の正当理由にあたる旨主張する。

そもそも和解は当事者双方が自己の主張に固執することを止め、譲歩により調うものであるが、双方の主張が厳しく対立する状況においては、使用者側の譲歩により提示された和解案が労働者側に拒絶されることは当然あり得ることである。その場合でも、団体交渉に立ち戻り、説明と説得を再開することは可能である。和解案の拒絶により、交渉が行き詰まったとして、団交拒否の正当理由とすることはできない。

##### (2) 労基署の調査により組合が要求する事項については解決済みであるとの主張について

会社は、X 2 組合員の離職理由及び未払い残業代の有無については、労基署の調査の結果、それぞれ解雇ではないこと、未払い残業代の支払い義務はないことが明らかになったにもかかわらず、組合の団交要求が続いているの

で、本件団交申入れを拒否したことについては正当な理由がある旨主張する。

解雇予告手当及び未払い残業代の支払いに係る労基署の調査結果については、前記第 4 の 6（8）で認定したとおり、解雇予告手当については、即時解雇とは断定できないとするのみで、離職の態様の判断を留保している。

また、時間外労働については、明白な証拠がないので判断できないとされており、労基署の調査で決着済みとする会社の主張には理由がない。

(3) 別途民事訴訟係属を理由に団交不要との主張について

会社は、X 2 組合員が提訴した賃金等請求事件により、解雇予告手当及び未払い残業代について係争中であるから、団体交渉に応じる必要はないと主張する。

しかしながら、シムラ事件において「常に自主解決の可能性の余地が残されている以上、裁判所等の判定機関において当該事項が係属中であることは団体交渉を拒否する正当な理由とは解されない。」（平成 9 年 3 月 27 日東京地裁判決）と判示されているとおり、本件においても、会社の主張は失当である。

5 なお、本件申立ての背景には、雇用契約書等での書面による労働条件の明示がなされないなどの不適切な雇用管理があった。

また、会社は、準備書面等で主張のなかった事項につき、審問の場で新たな主張を展開し、それらに対する当委員会からの求釈明にも十分な回答を行っていない。具体的には、X 2 組合員が行ったとされる他従業員への不適切行為や勤務懈怠の主張がこれにあたるが、今後の団体交渉において、組合及び X 2 組合員の理解を得るために必要な客観的材料を基に説明することなしに、いたずらに同内容の主張を繰り返すのであれば、不誠実な対応との誹りを免れない。

6 以上検討したとおり、会社の主張する X 2 組合員に対する解雇予告手当及び未払い残業代に係る団交拒否の正当理由はいずれも是認することができない。

## 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、X 2 組合員に対する解雇予告手当及び未払い残業代に関する組合の本件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。

したがって、救済方法としては、主文 1 のとおり命ず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 1 2 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 26 年 9 月 25 日

岡山県労働委員会

会 長 宮 本 由 美 子