

# 命 令 書

札幌市中央区南1条西5丁目8番地愛生館ビル508B  
申立人 北海道ウイメンズ・ユニオン  
上記代表者 執行委員長 A  
札幌市中央区南7条西6丁目289番地25アルバホン  
ダ1F  
被申立人 株式会社フィールド  
上記代表者 代表取締役 B

上記当事者間における平成26年道委不第1号フィールド事件について、当委員会は、平成26年11月17日開催の第1770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、同加藤智章、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10月30日付けで申し入れた申立人の  
C 組合員に係る解雇理由証明書の交付、解雇予告手当、時間外手当の支払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10月30日付けで申し入れられた C 組合員に係る解雇理由証明書の交付、解雇予告手当、時間外手当の支払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）

北海道ウイメンズ・ユニオン

執行委員長 A 様

株式会社フィールド

代表取締役 B



## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人北海道ウイメンズ・ユニオン（以下「組合」という。）が、被申立人株式会社フィールド（以下「会社」という。）に対し、 C 組合員（以下「 C 」という。）に係る解雇理由証明書の交付、解雇予告手当、時間外手当の支払等を交渉事項とする団体交渉の申入れを、平成25年10月30日（以下年月日の標記に当たっては平成の年号を省略する。）付け書面で行ったところ、会社が上記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、救済申立てがあった事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、 C に対するパワーハラスメントや残業代未払及び不当解雇等について、組合が25年10月30日付け書面によって申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 陳謝文の掲示及び新聞広告の掲載

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合

組合が会社に対して、25年10月30日付け書面で行った、Cに係る解雇理由証明書の交付、解雇予告手当、時間外手当の支払等を交渉事項とする団体交渉申入れを、会社は全く無視しており、会社の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、肩書地に事務所を置き、北海道に5支部（札幌、函館、室蘭、旭川、北見）をもつ個人加盟の労働組合であり、本件結審時において、組合員数は75名である。

(甲16)

#### (2) 被申立人

会社は、20年10月15日に設立された株式会社であり、肩書地に本店を置き、海外ブランド服飾・雑貨の卸、小売、輸入業等を営んでいる。店舗として、本店所在地において Z<sub>1</sub> を運営するほか、Z<sub>2</sub> 内において、小売店舗である Z<sub>3</sub> を運営していた。会社の従業員数は不明である。

(甲11、13、17)

### 2 組合加入の経過

(1) Cは、Z<sub>3</sub>の店舗前に掲示されていた求人案内を見て、これに応募し、同店のD店長（以下「D店長」という。）の面接を受けた。25年7月1日、アルバイト社員として採用され、Z<sub>3</sub>の販売スタッフとして勤務を開始した。Cは、採用時、会社から労働契約書の交付を受

けておらず、労働条件を口頭で告げられたのみであった。

C の労働条件は、二交代制のシフト勤務制（早番は午前10時から午後4時まで、遅番は午後4時から午後9時まで）であり、スタッフの配置は基本的に各シフト1名であった。給与は時給制で、試用期間中は時給720円、交通費は1日あたり300円、月末締め翌月27日が支給日であった。

（甲3、4の1、4の2、13）

C は、Z<sub>3</sub> の販売スタッフであるG（以下「G」という。）から各シフトにおける始業時間の30分ほど前に出勤するよう指示され、始業時間のおおむね15分ないし25分前から勤務を開始して、開店準備、引継業務などを行わなければならない状態であったが、会社は時間外手当を支給していなかった。C は、D 店長から、「本社」の E あてに電子メールで日報を送信するよう指示され、日々の業務報告を行っていた。

また、Z<sub>3</sub> が販売していた商品は、会社の店舗である Z<sub>1</sub> から納品されていた。

（甲4の1、4の2、5、13）

(2) 25年8月15日、C は、D 店長から電話で、「Z<sub>2</sub>

に来た苦情が本社に伝わり、店長ではフォローできないので解雇になる」と言われ、即日解雇された。

（甲13）

(3) 25年8月21日、C は、突然解雇された具体的な理由が判らず、解雇に納得できなかったことから、D 店長に対し、解雇理由証明書の交付を求めたところ、D 店長は「8月31日に、7月分の給与と解雇理由証明書を一緒に取りにくるように」と回答した。

（甲13）

(4) 25年8月22日、C は、D 店長から電話で「解雇理由証明書は出せない」、「言いたいことがあるのなら本社の人間が来たときに言いに来るように」と言われた。

C は、D 店長が前日とは異なり高圧的な話し方であったことから、精神的に強い負担を感じ、それ以上自分で対応することができなくなったため、叔父に対して「本社」に電話することを依頼した。叔父はインターネットで

Z<sub>3</sub> の「本社」を調べて会社に電話をしたところ、会社から解雇理由証明書を交付する旨回答がなされた。C は、このとき初めて「本社」が会社であることを知った。しかし、その後、会社から解雇理由証明書についての連絡はなかった。

(甲 1 3)

(5) 25年8月29日、C は、Gから電話で、給与支給日を同年9月4日に延期する旨告げられた。

同日、C は、Z<sub>3</sub> に対し、一方的な解雇は到底承服できないとして、解雇理由証明書の交付、給与（7月分及び8月分）及び解雇予告手当の支払を求める内容証明郵便を差し出した。しかし、Z<sub>3</sub> 及び会社からは、C に対して何ら返答はなかった。

(甲 7、1 3)

(6) 25年9月4日、C は、当日給与を取りに行けない旨を伝えるために

Z<sub>3</sub> に電話したところ、電話を取ったGからD 店長に対し直接電話するように言われ、伝言を断られた。やむなくC は、D 店長に電話をかけたが、D 店長は「本社」のE に電話するようにと言った。C はその理由を尋ねたがこれに対する回答がなかったことから、C は母親に助けを求めて途中で電話を代わってもらったところ、D 店長は、C の母親に対し、新たな解雇理由として、C の腕の傷のことを口にし、「あなたはそんな教育をして恥ずかしくないのか」などと母親を侮辱する内容の発言をした。

(甲 1 3)

(7) 25年9月30日、C は、D 店長から電話で、給与を支払うので

Z<sub>3</sub> に来るよう連絡を受けた。

(甲 1 3)

(8) 25年10月1日、C がZ<sub>3</sub> に行ったところ、D 店長は不在で、Gが在店していた。C は、Z<sub>3</sub> で使用している電話機の脇に、C の携帯電話番号及び「電話を取らないように！」と記載されているメモが貼られていることを確認した。

その際、C は、Gから「本社」のE の名刺を受け取ったが、名刺には「株式会社フィールド 店舗運営部長 E 」と記載されていた。

また、C が給与を受領した際の領収書に、「 E 」という印影の押印がなされていた。

(甲 1 3、1 4、1 5)

(9) C は、会社の対応について、2 5 年 9 月 9 日に組合に相談していたが、同年 1 0 月 1 0 日、組合に加入した。

(甲 1 3、1 6)

### 3 組合の団体交渉申入れと会社の対応

(1) 2 5 年 1 0 月 3 0 日、組合は、会社に対し、同日付け「組合加入通知及び団体交渉申し入れ書」と題する書面（以下「団交申し入れ書」という。）及び「『労働組合法』についてのお願い」と題する書面を特定記録郵便により送付し、C が組合に加入したことを通知するとともに、C が会社に雇用されてから突然解雇され、その後組合に加入するまでの前記一連の事実を指摘した上で、団体交渉の開催を申し入れた。団交申し入れ書に記載された交渉事項は次のとおりである。

ア 「会社は団体交渉開催にあたり、就業規則を提示すること」

イ 「会社は C 組合員に対し、解雇理由証明書を交付すること」

ウ 「会社は C 組合員に対し、解雇予告手当金を支払うこと」

エ 「会社は、C 組合員の時間外労働について、残業代を支払うこと」

オ 「会社及び D 店長は、D 店長の上記一連のパワーハラスメント及び会社の対応によって C 組合員が被った精神的苦痛に対して謝罪すること」

カ 「会社は C 組合員に対し、D 店長の上記一連のパワーハラスメント及び会社が突然解雇通告をしたことにより、同組合員が被った精神的苦痛及び経済的損失に対し、損害賠償すること」

(甲 1 の 1、1 の 2、1 6)

上記郵便物は、組合に返却されることなく、会社に配達された。

(甲 1 6、審査の全趣旨)

(2) 2 5 年 1 1 月 8 日、当時の組合書記長であった A （以下「A 書記長」という。）は、団交申し入れ書を送付したにもかかわらず会社から連絡がな

かったことから、会社に電話をしたところ、対応した男性社員から「社長は不在であり、オフィスにいつ来るか、時間帯も分からない」との回答があり、  
A 書記長は、会社代表取締役である B (以下「B 代表」という。) から折り返し電話をいただきたい旨依頼して、電話を終えた。

(甲 1 6)

(3) 25年11月13日、A 書記長は、会社から連絡がなかったことから、再度、会社に電話をしたところ、B 代表は不在であった。対応した女性社員に事情を説明すると「送られてきた書面は代表取締役以外も目を通すと思うが、何をどうしたのか分からない」、「電話があったことは伝える」との回答があった。A 書記長は、応対した女性社員の名前を尋ねたところ回答がなく、最初に組合名と名前を伝えているにもかかわらず、「そちら様こそどういふご関係の方ですか」と言われた。A 書記長は、女性社員に対し、再び組合名と名前を告げ、C が解雇された経緯、前回の電話における内容及び労働組合について説明していると、「今忙しいので」と言われ、電話を切られた。

(甲 1 6)

(4) 25年11月21日、組合は会社に対し、組合の団体交渉申入れに対して会社から連絡がなく、このような会社の対応は団体交渉拒否の不当労働行為となること、同年11月28日までに連絡がない場合には、不当労働行為救済申立てを行うことなどを記載した通知書を、簡易書留郵便により差し出した。

上記郵便物は、組合に返却されることなく、会社に配達された。

(甲 2 の 1、2 の 2、1 6、審査の全趣旨)

(5) 26年1月15日、組合は、会社から何の連絡もなかったことから、本件救済申立てを行った。

(甲 1 6)

#### 4 本件救済申立て後の経過

(1) 26年1月15日、当委員会は、会社に対し、本件救済申立書を添付した不当労働行為調査開始通知書を送付した。

(2) 26年1月17日、当時の組合執行委員長であった F (以下「F 委員長」という。)は、B 代表からの電話を受けた。しかし、B 代表は、F 委員長に対し「北海道を使って俺を恐喝するのか」、「金なんか払わねえ」、「倒産なんかしねえ、トンズラだ、トンズラ」などと終始大声で述べ、会話にはならなかった。この電話が、B 代表から組合に対する唯一の対応であった。

(甲16)

(3) Z<sub>3</sub> は、26年3月中旬ころまでに閉店した。

(甲16)

(4) C は、会社に対し、26年3月18日付けで、解雇予告手当、時間外手当等の支払を求めて民事訴訟を提起し、札幌簡易裁判所に「平成26年(ハ)第1004号事件」として係属した。

同年4月25日、会社が第1回口頭弁論期日に出頭せず、答弁書も提出しなかったことから、札幌簡易裁判所は、C の請求を全部認容する判決を言い渡し、同年5月20日に同判決は確定した。

(甲8、10の1、10の2)

C は、上記判決を債務名義として、会社の銀行預金に対する差押手続を行ったが、第三債務者である銀行が反対債権と相殺済みであったことから残高はなかった。

(甲12の1、12の2)

(5) C は、26年3月24日付けで、札幌中央労働基準監督署及び苫小牧労働基準監督署に対し、会社による解雇理由証明書の不交付、解雇予告手当及び時間外手当の未払が労働基準法(昭和22年法律第49号)に違反するとして、同法第104条第1項に基づく申告を行った。しかし、会社はこれに対しても何の対応もしていない。

(甲9、16、審査の全趣旨)

(6) 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、調査期日が決定する都度、調査期日通知書や申立人から提出された書面及び書証を配達証明郵便で送付するなどして出頭を促したが、本件審

査において行われた5回の調査期日に出頭せず、答弁書、準備書面、書証等を一切提出しなかった。

当委員会は、本件事件の内容に照らし、申立人から提出された書面や証拠により、命令を発するのに熟すると認めたことから、会社不出頭のまま審査を終結した。

#### 第4 判断

1 解雇や賃金の不払など、労働条件その他の待遇に関する事項（義務的交渉事項）について、当該事項にかかわる労働者が所属する労働組合から、時機に後れず合理的期間内に団体交渉の申入れがなされた場合、使用者は団体交渉に応諾する義務を負う。このことは、被解雇者が解雇された後に組合に加入した場合でも同様である。

2 Z<sub>3</sub> が会社の小売店舗であり、C が Z<sub>3</sub> のアルバイト販売スタッフとして会社に雇用されたことは、以下の認定事実から認めることができる。

すなわち、Z<sub>3</sub> が販売していた商品が会社の店舗であるZ<sub>1</sub> から納品されており、C がD店長の指示によりZ<sub>3</sub> の日報を会社のEあてに電子メールで送信していたこと（前記第3の2（1））、D店長から、解雇理由について「苦情が本社に伝わり、店長ではフォローできないので解雇になる」と説明していること（前記第3の2（2））、D店長から「言いたいことがあるのなら本社の人間が来たときに言いに来るように」と言われ、Cの叔父が会社に電話した際に、会社からCの解雇理由証明書を交付する旨の回答がなされていること（前記第3の2（4））、CがD店長に電話した際に「本社」のEに電話するよう言われたこと（前記第3の2（6））、CはGからEの名刺を受け取っており、その名刺からEが会社の店舗運営部長の職にあることが認められ、Cが給与を受領した際の領収書にも

Eの捺印がなされていること（前記第3の2（8））、Cが提起した民事訴訟において、訴状の送達を受けた会社が一切争わずにCの請求がすべて認容される判決に至り、確定していること（前記第3の4（4））などの前記認

定事実からこれを認めることができる。

3 本件では、25年8月15日に C が会社から解雇を言い渡された後、C の求めにもかかわらず、会社が解雇理由証明書を交付せず、解雇予告手当を支払わない等の対応に終始したことから、C が組合に加入し(前記第3の2(2)ないし(9))、同年10月30日、組合は団交申入書を会社に郵送し、団交申入書は会社に配達されていること(前記第3の3(1))が認められ、その後組合が郵送した同年11月21日付け通知書も会社に配達されており、本件救済申立て後になされた B 代表の組合に対する電話の内容(前記第3の4(2))から、B 代表は団交申入書の内容を認識していたことが窺われる。したがって、団交申入書により、組合から会社に対して団体交渉の申入れがなされたと認めることができる。

4 組合の会社に対する団交申入書に記載された交渉事項は、前記第3の3(1)に記載した6項目である。このうち、C の解雇に関する解雇理由証明書の交付、解雇予告手当の支払、未払の時間外手当の支払については、解雇に係る理由及び手続にかかわる事項や労働の報酬に関する事項であり、義務的交渉事項であることは明らかである。また、就業規則の提示についても、上記交渉事項にかかわる規定の内容を明らかにすることを求めるものと認めることができる。

D 店長のパワーハラスメント、会社による即日解雇等によって C が被った精神的苦痛に対する謝罪や損害賠償請求についても、団交申入書において、

D 店長の言動、会社の対応等、前記第3の2で認定した一連の事実に係る概要を記載した上で、会社による解雇の理由及び手続や D 店長の言動について違法性を主張し、これにより C が精神的苦痛等を受けたとして上記交渉事項を記載していることが認められることからすると、D 店長の行為をいわゆるパワーハラスメントと評価するかどうかはともかく、組合員である C と使用者である会社との間で生じた解雇を巡る労働関係上の紛争に関する謝罪や損害賠償請求を求めるものと認められる。したがって、この交渉事項についても、団体交渉による解決の必要性が認められるのであって、義務的交渉事項に該当すると解するのが相当である。

- 5 本件では、組合から会社に対して、時機に後れず合理的な期間内に本件団体交渉申入れがなされたものと認められ、会社は、正当な理由がない限り、使用者として団体交渉に応諾する義務を負う。

本件団体交渉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、組合からの電話についても誠実に対応しなかったこと（前記第3の3（2）ないし（5））が認められるのであって、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。

- 6 さらに、本件団交拒否について正当な理由があるかどうかを検討すると、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前記4のとおりであり、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（6））、本件審査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認めることはできない。

- 7 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。

なお、本件救済申立て後に C の会社に対する請求を全部認容する判決が言い渡されていること（前記第3の4（4））、札幌中央労働基準監督署及び苫小牧労働基準監督署に対して、解雇理由証明書の不交付、解雇予告手当及び時間外手当の未払について申告を行っていること（前記第3の4（5））が認められるが、いまだに会社からは解雇予告手当や時間外手当等の支払はなされておらず、これにより本件救済の必要性が失われたと認めることはできない。

## 8 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11月17日

北海道労働委員会

会長 樋川 恒一 印