

## 命 令 書 (写)

申 立 人 連合ユニオン神奈川  
 執行委員長 X

被申立人 有限会社ハーモニック・ラボ  
 取締役 Y

上記当事者間の神労委平成26年（不）第6号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年2月6日第1566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、同篠崎百合子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25年10月4日及び同月24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 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

Aは、平成22年11月から有期契約労働者として被申立人有限会社ハーモニック・ラボ（以下「会社」という。）に入社し、会社経営の「楽」という名称の飲食店（以下「居酒屋楽」という。）の料理長として勤務していたところ、平成25年9月30日、勤務能力の著しい低下が認められること等を理由として同年10月31日（契約期間満了日は平成26年11月25日）をもって解雇する旨の解雇予告通知を受け、同年10月4日、申立人連合ユニオン神奈川（以下「組合」という。）に加入した。

本件は、組合が会社に対し、平成25年10月4日付けでAの解雇無効、未払賃金の支払及び雇用保険の遡及加入等を議題とする団体交渉を申し入れ、同月24日には団体交渉申し入れに対する回答を求めるとともに、改めて団体交渉を申し入れる旨の文書を手交したのに対し、会社が何ら回

答することなく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、Aを同月31日付けで解雇したことが同条第1号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が平成25年10月4日及び同月24日に申し入れた団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 会社は、Aに対する解雇を撤回し、復帰までの賃金相当額を支払うこと。

## 第2 認定した事実

以下において、特に証拠を摘示しない事実は、審査の全趣旨により、又は当委員会に顕著な事実として認められるものである。

### 1 当事者等

#### (1) 申立人等

ア 組合は、日本労働組合総連合会神奈川県連合会に所属する、個人及び単位組合により構成された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（平成26年12月12日）現在の個人組合員は323名、加盟組合は23組合、613名である。

#### 【甲10】

イ Aは、平成22年11月25日に会社に入社し、雇用期間2年とし、料理長として勤務した。平成24年10月には会社のY社長（以下「Y社長」という。）との間で、口頭にて平成26年11月25日までの雇用契約を確認したが、平成25年9月30日、Y社長から同年10月31日で解雇する旨の解雇予告通知を交付されたため、同月4日、組合に加入した。

#### 【甲9】

#### (2) 被申立人

会社は、肩書地において居酒屋楽を経営する有限会社である。

### 2 Aの入社から解雇予告まで

- (1) Aは、平成22年11月25日、居酒屋楽の料理長として会社に採用された。採用にあたり、Y社長から勤務時間は午前10時から午後10時までと言われたため、Aが、「勤務時間が長すぎる」と訴えたところ、Y社長は、「いずれ考える」と回答した。雇用契約書は交付されず、2年間の雇用を口約束で承諾した。

なお、その後も勤務時間は変更されなかった。

【甲9】

- (2) Aは、平成24年10月、Y社長と話し合い、宴席等の予約のない限り土曜日は休むこと等を確認したうえ、平成26年11月25日までの雇用延長を口頭により合意した。

【甲9】

- (3) Y社長は、平成25年9月30日、Aに対し、同日付け解雇予告通知書（以下「本件解雇予告通知」という。）を手交した。同通知書には、①労働基準法第20条に基づき同年10月31日付けでAを解雇する、②同月1日から同月31日までは自宅待機を命じることとし、その間は同法第26条の規定により休業手当を支給する、③解雇理由は、勤務能力の著しい低下により業務遂行及び企業運営に支障を来していることである旨の記載があった。

【甲1、甲9】

3 Aの組合加入から本件申立てまで

- (1) Aは、平成25年10月4日、組合に相談に赴き、同日、組合に加入した。

【甲4、甲6】

- (2) 組合は、会社に対し、平成25年10月4日付けの「申し入れ書」と題する書面（以下「10月4日付け団体交渉申し入れ」という。）を郵送した。同書面において、組合は、①業務遂行能力などを理由とした解雇は違法であり認められないこと、②Aの時間外労働に対する割増賃金が未払であること、③同人の雇用保険及び社会保険が未加入であること、④同人に対し有給休暇を付与していないことを指摘するとともに、これらを議題とする団体交渉を申し入れたが、会社はこれに回答をしなかった。

【甲2、甲10】

- (3) 組合のB書記長（以下「B書記長」という。）は、平成25年10月10日、同月11日、同月16日及び同月22日、団体交渉開催についてY社長に確認するため、会社に電話をした。

平成25年10月10日、電話に出た従業員は、「Y社長に伝え、連絡させる」と回答したが、Y社長から連絡はなかった。

平成25年10月11日、同月16日及び同月22日の電話では、B書記長はY社長と連絡を取りたいと要請したが、電話に出た従業員は、それぞ

れ、「社長は出かけている」、「社長は遠くに行っている」、「社長は山口県に行っている」などと回答した。B書記長は、その都度社長と連絡を取りたい旨伝えたが、その後もY社長からは連絡がなかった。

- (4) A及び組合員C（以下「C組合員」という。）は、平成25年10月24日、居酒屋楽の営業中に同店を訪問し、Y社長に同日付けの「申し入れ書」と題する書面（以下「10月24日付け団体交渉申し入れ」という。）を手交し、改めて前記(2)と同趣旨の団体交渉を申し入れた。これに対し、Y社長は、「早く帰ってくれ」などと述べて店の奥に入って行き、それ以上の対応を行わなかった。

**【甲3、甲10】**

- (5) Aは、平成25年10月1日から同月31日の間、Y社長の指示どおり自宅待機していたところ、同月31日、本件解雇予告通知記載の解雇日が到来し、Aは会社を解雇となった（以下「本件解雇」という。）。
- (6) 組合は、平成25年11月21日、当委員会に対し、労働関係調整法第12条に基づき、団体交渉促進をあっせん事項として、あっせんの申請を行った。これに対し会社は、公益委員、労働者委員及び使用者委員の三者によるあっせんであれば応諾を検討する旨の意思を表明したため、組合は、一旦、団体交渉促進をあっせん事項とするあっせん申請を取り下げ、同年12月19日、改めて上記三者によるあっせんに申請した。当委員会では、あっせんの応諾を確認するため会社と再三にわたり連絡を試みたが、会社から返答はなく、平成26年2月3日、あっせんは打ち切りとなった。

**【甲4、甲5、甲6、甲7】**

- (7) 組合は、平成26年2月20日、当委員会に対し、本件申立てを行った。

4 本件審査手続の状況

- (1) 本件申立てを受け、当委員会から会社に架電したが、会社は、代表者がいないとの回答であり、その後も当委員会に連絡はなかった。

当委員会では、平成26年2月26日、同月28日午後2時に訪問する旨のファクシミリを送信の上、同日午後2時に会社を訪問したが、Y社長は留守であった。同年3月4日、配達証明郵便にて、調査開始通知書、不当労働行為救済申立書等の外、不当労働行為救済申立制度、審査手続の流れ、必要な提出書類等について会社の理解に資するために別途作成した説明資料を送付した。

しかし、会社は、平成26年4月15日の第1回調査期日に何ら理由を

示すことなく出頭しなかった。

- (2) 当委員会は、その後も調査期日通知書、審査計画書、審問開始通知書等の文書を配達証明郵便で郵送したが、全ての文書について、受取拒否又は保管期限経過により返却されたため、その都度、事務局職員が会社肩書地に出向き、会社経営の居酒屋楽が存在していることを確認の上、返却された郵便物を会社の郵便ポストに差し置く対応を取った。
- (3) 本件の参与委員である当委員会使用者委員は、第2回調査終了後の平成26年7月16日、当委員会事務局職員と共に会社に赴き、審査手続きに参加するようY社長を説得したところ、Y社長は答弁書を提出すること、当委員会に出頭し、主張及び立証を行うこと等を述べたが、第3回調査期日には出頭せず、書類の提出も行わなかった。
- (4) 本件の結審に至るまで、会社は、本件申立てに対する主張及び立証を行わず、本件審査において実施された調査（3回実施）及び審問（2回実施）についても何ら理由を示すことなく一度も出頭しなかった。

### 第3 判断及び法律上の根拠

- 1 会社が、10月4日付け団体交渉申入れ及び10月24日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、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、10月4日付け団体交渉申入れにより、平成25年10月15日の午前・午後、同月16日又は同月17日午前のうちいずれかの日程で団体交渉を行いたい旨の申入れを行ったが、会社からは回答がなかった。

また、B記長が、平成25年10月10日から同月24日にかけて4回にわたり会社に電話をしたが社長と連絡が取れず、その都度、社長と連絡を取りたいと要請したが、その後も会社から連絡がなかった。

さらに、A及びC組合員が、平成25年10月24日、団体交渉について10月中に組合に連絡するよう記載した10月24日付け団体交渉申入れを持参し、Y社長に手渡したが、その後も会社からは連絡がなく、団体交渉を拒否し続けた。

このような会社の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

#### (2) 被申立人の主張

被申立人は、申立人の主張及び立証に対して、一切の反論及び反証を行っていない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の3の(2)ないし(4)で認定した事実によれば、組合の10月4日付け団体交渉申入れに対し、会社は何ら回答せず、また、組合から連絡を求める電話が数回あったにもかかわらず、これにも対応しなかった。さらに、A及びC組合員が、平成25年10月24日、会社を訪問し、10月24日付け団体交渉申入れを社長に直接行った際にも「早く帰ってくれ」などと述べるだけで、組合の求める団体交渉要求に何ら対応しなかった。

イ 組合が、10月4日付け団体交渉申入れにより、また10月24日付け団体交渉申入れにより再度改めて会社に求めた交渉事項は、①組合員であるAの解雇が認められないこと、②同人の時間外労働に対する割増賃金が未払であること、③同人の雇用保険及び社会保険が未加入であること、④同人に対し有給休暇を付与していないことであり、これらは組合員である労働者の労働条件及び待遇に関するもので、いずれも義務的交渉事項に当たるものであるから、会社には団体交渉に応じる義務がある。

ウ 上記ア及びイからすると会社には10月4日付け団体交渉申入れ及び10月24日付け団体交渉申入れに応じる義務があったところ、何の理由も示さずに、二度にわたる組合からの団体交渉申入れに応じず、また、組合からの連絡を求める数回にわたる電話に対しても全く返答しなかった会社の対応に酌むべき事情はなく、上記団体交渉申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

2 会社が、本件解雇を行ったことは、Aが組合員であることを理由としてなされた不利益取扱いに当たるか否か。

(1) 申立人の主張

会社は、平成25年9月30日、Aに対して本件解雇予告通知を行った。Aは、これを受けて同年10月4日に組合に加入し、組合は解雇無効等を主張して団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社はこれに応じることなく、Aを同月31日に解雇した。

会社の行為は、全く単純な組合拒否の姿勢から、Aを組合員であることを理由として解雇を強行したものであり、労働組合法第7条

第1号の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、申立人の主張及び立証に対して、一切の反論及び反証を行っていない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2の(3)並びに3の(1)及び(2)で認定したとおり、Y社長がAに本件解雇予告通知を行ったのは平成25年9月30日であり、Aが組合に加入したのは解雇予告を受けた後の同年10月4日であり、同日付けの書面により、Aの組合加入が会社に伝えられた。その後、Aは解雇予告どおりに同年10月31日付けで解雇されている。

このような経緯をみると、遅くとも平成25年9月30日の時点、つまりAが組合に加入する前にY社長はAを解雇することを決定し、その旨を同人に通知しており、会社はその後にAの組合加入を知ったのであるから、本件解雇がAの組合加入を理由として行われたものと認めることはできない。

イ この点につき、組合は、会社の団体交渉拒否を通じた組合拒否の姿勢、すなわち不当労働行為意思によってAの解雇が強行されたものと主張する。

確かに、前記第2の2の(3)並びに同3の(2)ないし(5)で認定したとおり、Y社長が本件解雇予告通知をした平成25年9月30日から解雇が実施された同年10月31日までの間、10月4日付け団体交渉申入れに対して会社が回答しなかったこと、組合からの同月10日、同月11日、同月16日及び同月22日の電話に対応しなかったこと、10月24日付け団体交渉申入れに対しては「早く帰ってくれ」と対応し、回答しなかったことが認められる。これらの会社の行為は、前記1で判断したとおり正当な理由のない団体交渉拒否と評価できる。

しかしながら、①Aは解雇予告どおりに平成25年10月31日に解雇されていること、②この間、会社がAの解雇問題について取扱いを変更したなどの事実はうかがわれないことから、本件解雇は本件解雇予告通知からの一連のものとみるのが相当である。よって、本件解雇は、Aが組合員であることを理由としたものとはいえない。

ウ 以上より、会社が行った本件解雇は、Aが組合員であることを理由としてなされたものと認めることはできないから、本件解雇は労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

### 3 救済の方法

前記1の(3)で判断したとおり、会社は、10月4日付け団体交渉申入れ及び10月24日付け団体交渉申入れを正当な理由がないにもかかわらず拒否したことから、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、付言するに、前記第2の4で認定したとおり、会社は、本件審査手続において、本件申立てに対する主張及び立証を行わず、調査及び審問の期日を全て欠席した。このような会社の対応は、労働組合法で定められた不当労働行為制度及び労働委員会制度の存在意義そのものを無視するものであり、当委員会は、強い遺憾の意を表するものである。

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27年3月25日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ⑩