

命 令 書 (写)

申 立 人 神奈川シティユニオン
執行委員長 X 1

被 申 立 人 株式会社タマル工業
代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委平成25年（不）第16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5月8日第1572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、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合からの平成25年6月3日付け団体交渉申入れに対し、何ら応答することなく団体交渉を拒否したことは、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 1 殿

株式会社タマル工業

代表取締役 Y 1

- 2 その余の申立てを棄却する。

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、被申立人株式会社タマル工業（以下「会社」という。）が、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）から、平成25年6月3日付けで申入れのあった、同社で自動車部品のメッキ作業等に従事していたボリビア国籍のX2（以下「X2」という。）及びX2の妻であるX3（以下「X3」という。）の雇用問題等を議題とする団体交渉を拒否したことが労働組合法（以下「労組法」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（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、X2及びX3の雇用問題等について、具体的な回答を行い、関係資料を提出し、組合が開催を要求する団体交渉に誠意をもって応じること。
- (2) 陳謝文を掲示すること。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

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、本件結審日（平成27年2月9日）現在の組合員は、818人である。

(2) 被申立人

会社は、金属及び樹脂製品のメッキ並びに塗装等を業務とし、肩書地に本社及び工場を置いている。本件結審日現在の従業員は、32人である。

【甲4、乙7、第2回審問Y1証言】

2 X2及びX3の組合加入に至る経過

- (1) X2は、遅くとも平成9年1月には会社での就労を開始し、自動車部品のメッキ作業に従事した。

【甲7、甲9の1、第1回審問X2証言、第2回審問Y1証言】

- (2) X3は、遅くとも平成8年6月には会社で就労を開始した。その後、平成18年12月まで会社に在籍し、平成19年8月以降は、会社の親会社である申立外有限会社トゥルース（以下「トゥルース」という。）で就労を開始した。X3とトゥルースとの間で、雇用契約書を取り交わしたことはなかったが、同月以降のX3に対する給与の支払及び源泉徴収は、トゥルースが行っていた。

なお、トゥルースは、会社の業務の一部を受注し、会社の設備を利

用して作業を行っており、栃木県佐野市栄町5番地5に本社及び工場を置いている。トゥルースの取締役は、会社の専務取締役であるY2（以下「Y2専務」という。）であり、同人は、会社の代表取締役Y1（以下「Y1社長」という。）の父である。会社とトゥルースがそれぞれ有する工場は、道を隔てて隣接する区画に位置している。

【甲4、甲5、甲8、甲11の1、甲12の1～11、甲13、乙5、乙7、第1回審問X3証言、第2回審問Y1証言】

- (3) 会社は、X2及びX3が就労していた当時、同人らに対し、年次有給休暇を付与しておらず、また、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険に加入させていなかった。なお、会社では、第2回審問時、従業員44人のうち、日本人従業員34人については、全員、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険に加入させていたが、外国人従業員10人については、全員加入させておらず、また、トゥルースでは、会社と同様、従業員24人のうち、日本人従業員16人については、全員、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険に加入させていたが、外国人従業員8人については、全員加入させていなかった。

また、X2及びX3が会社で就労を始めた当初の数年を除き、会社は、作業服を同人らに支給しなかったため、同人らは、自ら購入した作業服を用いて業務に従事した。

【甲1、甲9の1～31、甲10の1～10、甲11の1～31、甲12の1～11、乙1、乙2、乙5、第1回審問X2証言、X3証言、第2回審問Y1証言】

- (4) X2は、平成22年3月初旬、血尿が出たため、同月10日、群馬県館林市に所在する公立館林厚生病院で診察を受けた。同病院は、同月11日付けで診断書（以下「本件診断書」という。）をX2に交付した。本件診断書には、以下のとおり記載されていた。

「病名 左腎腫瘍

付記

上記にて

2010.3.10.来院

以後外来へ3/18、4/1、4/8通院予定

2010.4.16.入院予定、4/19手術予定、4/29退院予定

以後約2週の自宅療養を要する予定」

【甲2、甲7、第1回審問X2証言】

(5) X 2 は、平成22年3月上旬に5日間のみ会社に出勤し、その後は療養のため、会社に対し連絡をすることなく欠勤した。

【乙1、乙4、第1回審問X2証言、第2回審問Y1証言】

(6) X 2 は、平成22年4月29日に退院した後、本件診断書を持参し、同日、会社を訪問した。X 2 は、応対した会社のY 2 専務に対し、本件診断書を提示し、内容について説明した上、職場復帰の意向を示したが、Y 2 専務は、X 2 に対し、仕事はない旨、また今後仕事があれば連絡をする旨を告げた。後日、X 2 は、会社に対し、仕事の有無について複数回問い合わせをしたものの、会社は、X 2 に割り当てる仕事はない旨回答する一方で、会社からX 2 に対し仕事がある旨の連絡を行うことはなかった。X 2 が会社を訪問した平成22年4月29日の翌日以降、同人が会社に出社することはなかった。

【甲7、第1回審問X2証言】

(7) X 3 は、平成22年4月上旬、就労中のトラブルを契機として退社し、以後、会社及びトゥルースに出社することはなかった。なお、平成22年4月におけるX 3 の出勤日数は、3日間であった。

【甲8、乙2、乙4、第1回審問X3証言、第2回審問Y1証言】

(8) X 2 は、会社に出社することがなくなった後、組合に加入するまでの間に、労働基準監督署を訪問し、同人及びX 3 に対する会社の解雇は不当であるとして相談したことがあったが、X 2 及びX 3 は、この間、直接会社に対し、両名の雇用問題等に関する要望や問い合わせを行うことはなかった。

【乙4、第1回審問X2証言、X3証言、第2回審問Y1証言】

(9) X 2 及びX 3 は、知人であるボリビア人からの紹介を受けて平成25年5月17日、組合に加入した。

【甲6、第1回審問X1証言、X2証言、X3証言】

3 X 2 及びX 3 の組合加入後、本件申立てまでの経緯

(1) 組合は、平成25年6月3日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」と題する文書（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の申入れを「本件団体交渉申入れ」という。）を会社及び会社の取引先に送付した。同文書には、X 2 及びX 3 が組合に加入したことに加え、次のような趣旨の記載があった。

ア 「相談内容」として、A. X 2 及びX 3 が解雇されたこと、B. 解雇は労働契約法第16条違反で無効であること、C. 週40時間を超

えた労働時間についての割増賃金の支払がないこと、D. 年次有給休暇が未交付であること、E. 年次有給休暇など重要な労働条件について周知徹底をしていないこと、F. 雇用保険に未加入であること、G. 健康保険に未加入であること及びH. 厚生年金保険に未加入であること。

イ 会社及び会社の取引先に対して、上記アについて、平成25年6月18日までに具体的な回答を文書で行うことを求めること。

ウ 会社の取引先に対して、コンプライアンス（法令遵守）の立場から、会社の労働法違反について是正指導を行うこと。

エ 会社に対し、団体交渉を次のとおり開催することを求めること。

- ① 日時…平成25年6月24日13時30分から
- ② 場所…組合事務所
- ③ 議題…上記アについて
- ④ 出席者…組合側は、組合執行委員長、書記長、通訳、X2及びX3とし、会社側は、代表取締役及び担当者とする。

【甲1、甲6】

(2) 会社は、本件団体交渉要求書について、組合に対し、連絡を取ることなく、平成25年6月18日までに前記(1)アのAからHまでの事項に係る文書による回答を行わなかった。

【甲6、第1回審問X1証言、第2回審問Y1証言】

(3) 組合は、平成25年6月24日、団体交渉開催のため組合事務所で待機したが、会社は来所しなかった。

【甲6、乙4、第1回審問X1証言、第2回審問Y1証言】

(4) 組合は、平成25年6月28日、当委員会に対し本件申立てを行った。

4 本件申立後の労使事情

組合と会社は、当委員会の打診に応じ、平成26年2月3日、本件審査における第4回調査期日の開始前、約1時間にわたり、当委員会が所在する神奈川県立かながわ労働プラザ第1会議室にて、団体交渉を開催した。組合側の出席者は、X1執行委員長、通訳、X2及びX3であり、会社側の出席者は、Y1社長及び代理人弁護士であった。

団体交渉では、X3の雇用関係について、組合側は、同人がツールースから給与の支払を受けていた旨述べたところ、会社側は、同人は、ツールースと雇用関係があった旨回答した。X2の雇用時期について、組合側は、同人の給与明細によると、平成8年頃から雇用関係がある旨述べ

べたところ、会社側は、会社に記録がないため、同人の在籍は、平成11年頃からしか確認できない旨回答した。会社がX 2及びX 3を厚生年金保険に加入させていなかった問題について、組合側は、同人らが受給開始年齢になり損害が明らかになった段階で損害賠償請求を行う旨述べたところ、会社側は、損害賠償請求は、法的に困難であると考えている旨回答した。会社がX 2及びX 3を雇用保険及び健康保険に加入させていなかった問題について、組合側は、同人らに生じる不利益について述べたところ、会社側は不利益は生じない旨回答した。時間外手当について、組合側は、X 2及びX 3の労働時間を精査すると、時間外手当の未払があると考えられる旨述べたところ、会社側は、時間外手当は適正に支払われている旨回答した。

本件審査手続において、会社は、上記団体交渉後も、組合との団体交渉に応じる意向を明らかにしたが、本件結審日に至るまで、組合は会社に対して本件に関する団体交渉の申入れを行っておらず、団体交渉は開催されていない。

【乙6、第1回審問X 1証言、第2回審問Y 1証言】

第3 判断及び法律上の根拠

1 X 2及びX 3は、会社との関係において労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

労組法第3条の「労働者」とは「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」をいい、現に就業していると否とを問わず、失業者も含むとされており、同法第7条第2号の「労働者」も同義である。したがって、会社を退職し、失業したX 2及びX 3は、「使用者が雇用する労働者」に当たる。

また、そもそも組合は、本件団体交渉要求書において、会社によるX 2及びX 3の解雇を争うとともに、同人らの在職中の時間外割増賃金の未払等の労働条件を団体交渉の議題としている。したがって、X 2及びX 3が、会社との関係で「使用者が雇用する労働者」に当たることは当然である。

(2) 被申立人の主張

団体交渉の当事者は「使用者が雇用する労働者の代表者」である必要があり、組合員と使用者との間には雇用関係が必要であるのが原則であるところ、X 2とX 3の雇用関係の終了については、解雇か自主

退職かについて争いはあるものの、同人らと会社との雇用関係が、本件団体交渉申入れ時において終了していたことに争いはない。したがって、X 2 及び X 3 は、会社との関係において、「使用者が雇用する労働者」には当たらず、会社に団体交渉応諾義務は認められない。

(3) 当委員会の判断

組合は、本件団体交渉申入れ時、X 2 及び X 3 は、「使用者が雇用する労働者」に当たる旨主張するのに対し、会社は、同人らとの雇用関係は終了していることから、「使用者が雇用する労働者」に当たらない旨主張するので、以下判断する。

ア 労組法第 7 条第 2 号に規定する「使用者が雇用する労働者」とは、使用者との間に現実に雇用関係が存在する労働者をいうのが原則であるが、かつて雇用関係があった者でも、労働者が解雇された場合や雇用関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題をめぐって争われているような事情が存在する場合には、当該労働者は、なお「使用者が雇用する労働者」に該当すると解するのが相当である。

イ これを本件についてみると、前記第 2 の 3 (1) で認定したとおり、本件団体交渉要求書において、団体交渉の議題は、A 及び B として、会社による X 2 及び X 3 に対する解雇が無効であることについてとされていることから、組合が同人らの解雇そのものを争っていることは明らかである。また、上記団体交渉議題 A 及び B に加え、C として時間外割増賃金の未払、D、E として年次有給休暇の未交付等、F として雇用保険未加入、G として健康保険未加入、H として厚生年金保険未加入が団体交渉の議題とされており、これらは、X 2 及び X 3 が会社と現実に雇用関係が存在していた当時の労働条件に係る事項と解され、まさに同人らが在職していた期間における清算されていない労働関係上の問題についての争いであるといえる。

ウ したがって、本件団体交渉を申し入れた時点において、X 2 及び X 3 は、会社にとって、「使用者が雇用する労働者」に該当する。

2 X 2 及び X 3 が「使用者が雇用する労働者」に当たる場合、組合が平成 25 年 6 月 3 日付けで申し入れた団体交渉の開催要求に対し、会社が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。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、会社に対し、本件団体交渉要求書により、平成 25 年 6 月

24日に団体交渉の開催を要求していたが、会社は正当な理由なく拒否した。

イ 会社は、本件団体交渉申入れが、X 2 及び X 3 が退職した後 3 年以上を経過してなされたことを捉え、時機に後れた団体交渉申入れであるとして、会社が本件団体交渉申入れを拒否したことには正当な理由があると主張するが、団体交渉の申入れまでに 3 年経過した程度では時機に後れたものとはいえないし、団体交渉事項の一つである同人らの厚生年金保険未加入問題については、将来顕在化する不利益であることから、同人らが退職後、何年経過しようと義務的団体交渉事項である。

ウ なお、X 3 については、平成 19 年 8 月から平成 22 年 4 月の退職に至るまでツールズから賃金が支払われ、源泉徴収票が交付されているが、この事実のみをもって、X 3 と会社間の労働契約関係が終了したとすることはできない。平成 19 年 8 月以降も、X 3 は、会社において引き続き作業に従事させられていたこと等からすると、同月以降の同人の雇用問題等についても、会社には団体交渉応諾義務があるというべきである。仮に平成 19 年 8 月以降の雇用問題等について、会社の団体交渉応諾義務が否定されたとしても、X 3 が会社に在籍していた平成 18 年 12 月までの労働条件について、会社は団体交渉に応じなければならない。

エ 以上のことから、会社が本件団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由は認められず、会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 雇用関係が終了していた場合であっても一定の場合には団体交渉応諾義務があるとするいわゆる「駆込み訴えの法理」が存在するが、これは、労働契約関係が終了し、孤立的な労働者を迅速に救済するために用意された不当労働行為制度上の窮余の策であることから、極めて例外的な場合を想定している。したがって、同法理による使用者の団体交渉応諾義務も、合理的な期間内になされた団体交渉申入れに対し生じるに過ぎない。

イ X 2 については、会社を退職してから団体交渉の申入れがなされるまで 3 年以上が経過し、その間、同人から会社に対して要望や問い合わせがなされなかったことを正当化する事情は何ら存在しない

ことから、本件団体交渉申入れは合理的期間内になされたものとはいえず、駆込み訴えの法理は適用されない。したがって、本件団体交渉申入れに対し、会社に団体交渉応諾義務は生じない。

ウ また、X 3については、平成18年12月までは、会社との間で労働契約関係が存在していたものの、平成19年8月以降は、会社とは別会社であるトゥルースとの間で労働契約関係が成立している。よって、X 3が会社を退職してから会社に対して本件団体交渉申入れがなされるまで約7年が経過しており、その間、同人から会社に対して要望や問い合わせがなされなかったことを正当化する事情は何ら存しないことから、本件団体交渉申入れは、合理的期間内になされたものとはいえず、駆込み訴えの法理は適用されない。したがって、会社に団体交渉応諾義務は生じない。

この点、X 3は、平成18年12月に会社を退職した覚えはなく、同人の認識としては、平成22年4月で退職したと主張するが、平成19年8月以降は、賃金の支払及び源泉徴収がトゥルースにより行われていることなどからすれば、X 3の認識は誤りであるし、仮にその認識を前提としても本件団体交渉申入れは、同人の退職から3年以上経過してなされたものであることから、合理的期間内になされたものとはいえず、会社に団体交渉応諾義務が生じないことは、X 2と同様である。

エ 以上のことから、会社が本件団体交渉申入れを拒否したことは正当な理由が認められ、会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社が団体交渉に応じなかったことは不当労働行為である旨主張し、会社は、本件団体交渉申入れは、X 2及びX 3が会社を退職後、長期間経過後になされたものであり、合理的期間内になされたとはいえないことから、会社が団体交渉を拒否したことは正当な理由がある旨主張するので、以下判断する。

ア 前記1(3)イで述べたとおり、本件団体交渉要求書に記載された団体交渉議題は、X 2及びX 3の雇用問題、時間外割増賃金の未払、年次有給休暇の未交付等並びに雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の未加入であり、これらは会社と雇用関係にあったX 2及びX 3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。

イ また、X 2 及び X 3 は、本件団体交渉申入れ時において、会社にとって「使用者が雇用する労働者」であると認められることは前記 1 (3)イ及びウで判断したとおりであるが、本件団体交渉申入れが、X 2 及び X 3 が会社を退職後、長期間経過してからなされたことから、会社がそれに応ずべきか否か、判断に躊躇を感じたことには無理からぬところがあるといえなくもない。しかし、労働者が、いついかなる労働組合に加入するかは、当該労働者自身の自由意思に委ねられるべきものであり、また、前記 1 (3)アで述べたとおり、雇用関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題をめぐって争われている場合には、当該事項について労働者は使用者が雇用する労働者に該当するところ、当該労働者が労働組合に加入した後速やかに団体交渉申入れをしている本件のような場合においては、当該事項が発生してから団体交渉を申し入れるまでに相当な期間が経過している場合であっても、当該事項に関する労働組合の団体交渉権が消滅することはないから、会社は、組合の要求した団体交渉申入れに応じた上で誠実に交渉しなければならない。

ウ したがって、X 2 及び X 3 の上記雇用問題等に係る団体交渉申入れについて、合理的期間内になされたものとはいえないことから団体交渉の拒否には正当な理由があるとする会社の主張は採用することができない。

エ なお、会社が、本件団体交渉申入れについて、合理的期間内になされたものとはいえないとの疑念を有していたとしても、まずはその旨を組合に伝えたり、団体交渉申入れの趣旨や団体交渉事項について組合に問い合わせることもできたはずである。しかし、実際には、会社はそのような対応もせず、一方的に本件団体交渉申入れを無視したのであって、この点からも、本件団体交渉の拒否には正当な理由を認めることはできない。

オ よって、X 2 及び X 3 の雇用問題等に関する本件団体交渉申入れを拒否した会社の対応は、正当な理由があるとは認められず、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

3 救済の必要性及び方法について

会社は、本件申立て以後、組合との間で団体交渉が開催されていることなどを挙げ、既に救済の必要性が存しないことから、本件申立ては棄

却されるべきである旨主張する。

確かに、前記第2の4で認定したとおり、本件審査手続中に団体交渉が1回行われており、また、結審日に至るまで、組合が会社に対し、本件に係る更なる団体交渉申入れを行っていないことからすれば、現時点において、団体交渉応諾を命ずる必要性までは認められないが、この事情をもって救済の利益が全く失われたとはいえない。会社は、当委員会の打診に応じて団体交渉を行ったものの、本件結審時においてもなお、本件団体交渉申入れには本来的に応じる必要はない旨の姿勢を崩しておらず、今後同様の団体交渉拒否を繰り返すおそれがあることから、主文第1項のとおり命じることが相当である。

よって、労組法第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6月30日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ⑧