

命 令 書

申 立 人 神奈川シティユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 Y

上記当事者間の神労委平成26年（不）第3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8月7日第1578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12月27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 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

Yが、貴組合からの平成25年12月27日付け団体交渉要求に対し、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

Y (印)

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

申立人組合員X2（以下「X2」という。）は、被申立人Y（以下「Y院長」という。）が経営し院長を務めるあかつき歯科において歯科衛生

士として勤務していたところ、平成25年12月16日に、雇用期間を同日から3か月の有期としてその後の契約の更新はしない旨、また、従前の給与から少なくとも5万円減額となる給与が記載された雇用契約書を提示されたことを受け、同日をもって退職する旨をY院長に告げた。X2は、同月18日に知り合いの弁護士に相談の上、Y院長に対して退職の意思表示を撤回したが、Y院長はこの撤回を認めなかった。

本件は、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）が、平成25年12月27日にX2の組合加入を受け、Y院長に対し、同日付で、①X2の労働条件不利益変更の撤回、②X2を退職の意思表示撤回により従前の労働条件で就労させることなどを要求事項とする団体交渉を申し入れたところ、Y院長がX2の代理人弁護士と折衝等を行うのがX2の真意に近いと思われるなどと文書回答して応じなかったことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y院長は、組合が申し入れたX2の労働問題に関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 当事者等

(1) 申立人等

ア 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5月14日）現在の組合員は818名である。

イ X2は、複数の個人開業医の歯科医の下で勤務した後、歯科衛生士専門の人材仲介業者を通じ、平成23年11月25日に歯科衛生士としてあかつき歯科に入職した。また、後記3(3)のとおり、平成25年12月16日、Y院長より雇用契約書を提示された際にあかつき歯科を退職する旨を述べ、その後、同月27日、組合に加入した。なお、X2があかつき歯科で就労していた期間のうち平成25年8月11日から同年12月15日までは、従業員はX2一人であった。

【甲26、乙1、乙2、第1回審問X2証言、第2回審問Y証言】

(2) 被申立人

Y院長は、川崎市幸区の河原町団地内の商店街「河原町団地はなも一る」で平成23年5月1日からあかつき歯科を経営し、院長

を務めている。

【乙2、第2回審問Y証言】

2 雇用契約締結の状況

- (1) X2の入職後間もなく、Y院長とX2の間で雇用契約書を作成した。当該雇用契約書には、試用期間を平成23年11月25日から平成24年1月24日までとすること、仕事の内容は歯科衛生士の業務であること、平日は9時45分から19時まで（うち休憩2時間）の実働7時間15分であり、土曜日は9時45分から17時15分（うち休憩1.5時間）の実働6時間であること、賃金は基本給150,000円、諸手当として精勤手当50,000円、資格手当30,000円、国保手当20,000円であること等が記載されているほか、賞与の時期は7月と12月の年2回、昇給時期は11月と記載されている。また、「更新の有無及び更新の判断」の欄には、契約の更新はしない旨が記載されている一方、「その他」の欄には、「賞与、有休は、勤務6ヶ月経過後より支給」と記載されている。なお、試用期間は3か月間の予定であったが、X2の希望により2か月間となった。

【乙1、第1回審問X2証言、第2回審問Y証言】

- (2) X2が入職して概ね2か月が経過した頃、Y院長とX2の間で雇用契約書を作成した。当該雇用契約書には、雇用期間を平成24年1月25日から同年4月25日とすること、賃金は基本給160,000円、諸手当は上記(1)記載の手当のほか、「自費契約歩合5%、特別手当：業績による」と記載され、仕事内容、勤務時間、「更新の有無及び更新の判断」の欄の契約の更新をしないとの記載、「その他」の欄の賞与及び有給休暇にかかる記載は上記(1)の記載と同様であったが、賞与については、時期は7月と12月の年2回である旨の記載に加えて、医院の業績・勤務成績により決定することが新たに記載されている。

なお、平成24年1月16日から同年2月15日までを計算期間とする給与明細書では、基本給160,000円、精勤手当50,000円、資格手当（給与明細中では「営業手当」と記載）50,000円、特別手当（給与明細中では「出張手当」と記載）30,000円、国保手当（給与明細中では「その他」と記載）20,000円、小計310,000円その他交通費が支給されている。

【甲1、甲2、第1回審問X2証言、第2回審問Y証言】

- (3) 上記(2)の雇用契約の期間満了に伴い、Y院長とX2の間で雇用契

約書を作成した。当該契約書には、雇用期間を平成24年4月26日から同年10月25日とすること、賃金は基本給170,000円とすることのほかは、上記(2)記載の契約と同様であった。

なお、平成24年4月16日から同年5月15日までを計算期間とする給与明細書では、基本給170,000円、精勤手当50,000円、資格手当（給与明細中では「営業手当」と記載）50,000円、特別手当（給与明細中では「出張手当」と記載）30,000円、国保手当（給与明細中では「その他」と記載）20,000円、小計320,000円の他交通費が支給され、同年7月には、255,000円の賞与も支給されている。

【甲3、甲4、甲5、第1回審問X2証言、第2回審問Y証言】

(4) 上記(3)の雇用契約の期間満了後はY院長とX2の間に作成された雇用契約書はないが、期間満了後もX2は継続してあかつき歯科で勤務しており、雇用契約の期間満了後の平成24年11月16日から同年12月15日までを計算期間とする給与明細書では、基本給は180,000円に昇給している。

【甲6、第1回審問X2証言、第2回審問Y証言】

3 X2が組合加入に至る経緯

(1) X2は、平成25年12月9日、体調不良のため早退を申し出、Y院長の了解を得て、担当する業務を済ませたうえで終業の数十分前に早退した。退勤する時にY院長から遅刻してもよいから明日病院に行くよう勧められた。翌日の同月10日、X2は通院後、午前11時頃出勤した。

また、X2は平成25年12月11日、発熱のため休みを取りたい旨をY院長に連絡し、一日休んだ。

【甲26、乙2、第2回審問Y証言】

(2) X2は、あかつき歯科の休診日明けの平成25年12月13日、通常通り出勤したが、X2がY院長に対し、休暇を電話連絡した際のY院長の対応について意見を述べたことから口論となった。その後、X2は体調不良である旨を告げ、午後から早退した。翌日の同月14日、X2はメールで体調不良のため一日休む旨を連絡したところ、Y院長から診断書を提出してほしいとメールで返答があったので、X2は自宅近くのクリニックで診察を受け、診断名を自律神経不安定症とする診断書の発行を受けた。

【甲26、甲28、乙2、第1回審問X2証言、第2回審問Y証言】

(3) X2は、平成25年12月16日、診療が始まる前に、前々日に発行され

た診断書をY院長に提出し、通常通り業務に就いた。同日より、歯科助手が入職していた。X2は、昼の休憩時間前にY院長から雇用契約書及び賞与明細が入った封筒を手渡された。この雇用契約書には、仕事の内容については前記2(3)の雇用契約書と同様に記載されていたが、雇用期間を平成25年12月16日から平成26年3月15日とすること、賃金は基本給150,000円、精勤手当30,000円、資格手当50,000円、国保手当20,000円とすることが記載され、雇用期間が6か月から3か月に短縮されていることに加え、基本給は従前に比べ30,000円、精勤手当は20,000円がそれぞれ減額され、特別手当については記載がなかった。又、「更新の有無及び更新の判断」の欄には、以前作成した雇用契約書と同様に契約の更新をしない旨の記載があるが、「本人の職務能力」「勤務態度、勤怠状況、健康状態、服務規律の遵守」「医院の経営状況」を判断内容とすることが新たに記載されていた。なお、Y院長からは、当該契約書について何ら説明がなかった。

X2は、業務の終業後、「今日で辞めさせていただきます。」とY院長に述べた。これに対し、Y院長は退職の理由を聞いたり、慰留したり、退職届けの提出を求めることもなく、「はい、わかりました。」と答えた。X2は、従業員通用口の鍵と中身を抜き取ったネームプレートをあかつき歯科に置いて帰った。

【甲7、甲8、甲19、甲26、乙2、第1回審問X2証言、第2回審問Y証言】

(4) X2は、平成25年12月17日、川崎南労働基準監督署に上記(3)でY院長から提示された契約書を持参し、その契約書記載の条件が正当なものか、辞めると言ってしまったが仮に辞めた場合には会社都合によるものか自己都合によるものかなどを相談した。同監督署の職員は、減額幅が大きいので法的手続きを取ることができること、他に相談があれば労働センターがあることなどを述べた。

【甲26、第1回審問X2証言】

(5) X2は、平成25年12月18日、Z法律事務所のZ1弁護士（以下「Z1弁護士」という。）にあかつき歯科で継続して働くことができるか否かについて相談した。

X2はZ1弁護士の勧めにより、弁護士事務所から、弁護士事務所にいることを伏せたままY院長に電話をかけた。X2が有給休暇を取得する意思を示したところ、Y院長はX2が既に退職している旨を述

べた。

その後Z1弁護士は、Y院長にX2があかつき歯科に在籍していることを確認する旨をX2に伝えた。なお、この際、X2はZ1弁護士を代理人とする委任状は書いておらず、弁護士費用である着手金も支払っていない。

【甲19、甲26、乙2、第1回審問X2証言、第2回審問Y証言】

(6) X2は、平成25年12月24日、電話でZ1弁護士にY院長との対応を確認したところ、Z1弁護士は、あかつき歯科からは連絡がないと回答した。

【甲26、第1回審問X2証言】

(7) X2は、上記(6)の電話の後、かながわ労働センター川崎支所に前記(3)でY院長から提示された契約書を持参し相談したところ、会社都合の退職になる可能性があることと、復職等を求めるのであれば、合同労働組合へ相談してみてもどうかとのアドバイスを受けた。

【甲26、第1回審問X2証言】

(8) X2は、平成25年12月27日、組合を訪問し、同日組合に加入した。

【甲11、甲25、甲26、第1回審問X3証言】

4 団体交渉の申入れから本件申立てに至る経緯等

(1) 組合は、X2が平成25年12月27日に組合に加入したことを受け、Y院長に対し、同日付けで「組合加入通知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」という。）を送付した。この文書には次のような趣旨の記載があった。

- ① X2が組合に加入したこと。
- ② 要求事項と題して
 - ・ 平成25年12月16日にY院長が提示した雇用契約書の撤回、同月19日に支払われた給与についての是正、及び期間の定めのない雇用契約が締結されている状態であることの確認。
 - ・ 平成25年12月16日のX2の退職の意思表示は錯誤の発言であり、その発言の撤回。
 - ・ X2を従来同様の労働条件で就労させること。
 - ・ 組合は団体交渉を次のとおり開催することを要求すること。
 - ・ 日時・・・平成26年1月16日13時から
 - ・ 場所・・・組合事務所
 - ・ 議題・・・前記要求事項

- ・出席者・・・組合側は執行委員及びX 2 組合員とし、Y 院長側はY 院長及び希望があれば弁護士

【甲11】

(2) Y 院長は、通知人を X 2 とする平成25年 1 月 4 日付けの Z 1 弁護士からの通知書を平成26年 1 月 8 日に受領した。通知書には、次のような趣旨の記載があった。

- ① Z 1 弁護士は、X 2 の委任に基づく代理人であること。
- ② X 2 は、基本給180,000円、精勤手当50,000円、資格手当50,000円、国保手当20,000円、その他業績による特別手当を支払われる雇用契約を締結していたこと。
- ③ 平成25年12月17日に、Y 院長が何ら合理的な理由もなく、賃金を減額し、正規雇用であるにもかかわらず更新のない有期雇用であるかのような雇用契約書への署名を求めたこと。それに対し、X 2 は退職の意思表示をしたが真意ではなく、Y 院長も少なくともそれを知り得、また、同月18日に X 2 は引き続き雇用関係にあることを Y 院長に電話で確認したことから、X 2 は現在も正規雇用された労働者であり定められた賃金を受け取る権利を有していること。
- ④ 上記②③の状況に Y 院長が同意しない場合には、従業員たる地位保全仮処分等法的手段を取る意向であること。
- ⑤ 連絡等は、Z 1 弁護士宛てとしてほしいこと。

【甲10、甲19、甲20、乙 2、第 1 回審問 X 2 証言、第 2 回審問 Y 証言】

(3) Y 院長は、本件団体交渉要求書に対し、平成26年 1 月 14 日付け「12 月 27 日付文書の件」と題する文書を組合に送付した。この文書には次のような趣旨の記載があった。

- ① X 2 は平成25年12月16日に、自らの意思で退職していること。
- ② 退職の 1 週間前からきちんと働く気がなかったこと。
- ③ 平成25年12月16日に、ネームプレートホルダーを置いて帰る等したことから、退職の意思が非常に固いもので、真意そのものだったと確信していること。
- ④ 平成25年12月16日の終業時点で、あかつき歯科が雇用する労働者ではなくなっていたため、組合はあかつき歯科が雇用する労働者の代表者とは言えず、団体交渉をする必要性を全く感じていないこと。

- ⑤ 平成26年1月8日に届けられたX2の代理人を名乗る弁護士からの通知書の記載の中に、「ご連絡等は当職宛てにお願いいたします。」との記載があり、X2が組合による交渉を望んでいないことが明白であること。

【甲12】

- (4) 組合は、上記(3)の文書の送付を受け、平成26年1月16日付け団体交渉要求書をY院長に送付した。同要求書では、団体交渉の要求事項は、今後のX2の就労について交渉したいというもので、義務的団体交渉事項であることは明らかであるから、団体交渉を拒否したことは不当労働行為であると抗議するとともに、平成25年12月27日付け本件団体交渉要求書と同様の要求事項に係る団体交渉を平成26年1月23日に行うことを求めた。また、平成25年12月9日から同月16日までのX2の勤務状況及びX2はZ1弁護士に委任状も出していないし着金も支払っていないことなどの事実経過を記載するとともに、X2がZ1弁護士の了解も得て、組合とY院長が団体交渉を行うことを求めた旨を記載した。

なお、平成26年1月16日、組合はZ1弁護士に、再度団体交渉要求書をY院長に送付したことをメールで報告し、これに対するZ1弁護士からの返信メールには、「ご参考までに当職が先方に内容証明郵便で送った文書を添付致します。雇用の継続を確認している内容ですので、団体交渉の趣旨とバッティングしないものと思います。そちらでご交渉頂き、必要になりましたらまたご連絡ください。」などと記載されていた。

【甲13、甲16】

- (5) Y院長は、平成26年1月22日、「団体交渉要求の件」と題する文書を組合に送付した。この文書には、Z1弁護士からの通知書を同年1月8日に受領しており「ご連絡等は当職宛にお願いいたします。」と記載されているが、その後Z1弁護士からX2の代理人を辞任したことも「ご連絡等は当職宛にお願いいたします。」との記載を撤回するなどの通知もないこと、X2からZ1弁護士を解任したとの通知もないこと、また、平成25年12月27日付け本件団体交渉要求書を受け取った後の平成26年1月8日にZ1弁護士からの通知書を受領したことから、Z1弁護士からの通知書に「連絡等は当職宛にお願いいたします。」と記載されていることがX2の真意に近いものだと思われる旨が記載

されており、併せて、組合からの上記(4)の要求書の中でZ 1 弁護士には委任状も出していないと書かれていることから、Y院長としては全く訳が分からず、今一度誠意を持って事実関係を整理して対応してほしい旨が記載されていた。

【甲14】

(6) 組合は、平成26年1月22日、上記(5)の文書の送付を受け、同日付け団体交渉要求書をY院長に送付した。同要求書で組合は、Z 1 弁護士も団体交渉によって事態の進展を図ることを希望している旨を記載するとともに、前記(4)のZ 1 弁護士から組合執行委員宛てのメールを添付し、同月23日に団体交渉を行うことを求めた。

【甲15】

(7) Y院長は、平成26年1月22日、上記(6)の文書の送付を受け、同日付け「1月22日付団体交渉要求書の件」と題する文書を組合に送付した。この文書には、Z 1 弁護士は同年1月4日付け通知文で「X 2の代理人として」「ご連絡等は当職宛てお願いいたします。」などと明記しており、Z 1 弁護士が同通知文を撤回するのであれば同弁護士があかつき歯科に対し撤回を通知することが筋であること、組合にどのようなメールを何回送信してもあかつき歯科との関係では撤回したことにはならない旨の記載があった。

【甲17】

(8) 組合は平成26年1月23日、組合事務所で団体交渉のために待機していたが、Y院長は組合事務所を訪れず、団体交渉は開催されなかった。同日、組合は「抗議文及び団体交渉要求書」をY院長に送付した。この文書には「神奈川シティユニオンは団体交渉による解決を希望していますので、貴職が団体交渉を行う意思があるならば可及的早期に連絡願います。」と記載されていた。

【甲18、甲25、甲26、第1回審問X 3証言】

(9) 組合は、平成26年2月3日、本件申立てをした。

5 本件申立て後の状況

(1) Z 1 弁護士からX 2に、平成26年2月3日付けで、Y院長の代理人からの同年1月27日付け「ご連絡」と題する文書、Y院長の代理人宛の回答書案及びX 2の記名押印を求めた委任事項が記載されていない委任状の用紙が送付された。

なお、平成26年1月27日付け「ご連絡」と題する文書には、X 2は

平成25年12月16日に退職していること、組合からの文書には「現在に至るまで、委任状も出していない」「正式な依頼はない」との記載があるが事実関係を確認の上連絡してほしいこと、正式に受任しているなら委任状を提示されたいこと、組合からの文書にはX2がZ1弁護士の了解を得て組合との交渉を求めたとあるがZ1弁護士の通知書の「ご連絡等は当職宛てお願いいたします。」との点を撤回する旨の通知はなく、Z1弁護士がX2に与えた了解の内容と上記通知書記載内容の関係を説明してほしい旨の記載があった。

【甲19】

(2) X2は、平成26年2月7日付け「ご連絡」と題する文書をZ1弁護士に送付し、口頭で依頼した案件は完了した旨を連絡した。また、同文書を組合を通じてY院長に送付し、Y院長はこれを同月8日に受領した。

【甲20、第1回審問X3証言・X2証言】

(3) 本件申立て後、本件審査の第1回調査期日（平成26年4月10日）の数日前にX2はY院長に和解を求める電話をしたが、Y院長は弁護士に依頼してあるとして、X2の話に応じなかった。

【第1回審問X2証言、第2回審問Y証言】

(4) X2は、平成26年10月23日付けで、横浜地方裁判所に、あかつき歯科ことY院長を相手方とする、地位確認等請求に関する労働審判手続を申し立てた。

【甲27】

(5) 平成27年2月25日、Y院長に対し、X2に解決金を支払う旨の労働審判が出されたが、X2から異議の申立てがあり、労働審判事件は訴訟に移行した。

(6) その後、本件結審に至るまで、団体交渉は開催されていない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 X2が平成25年12月16日に自ら退職の意思表示をしているところ、Y院長は労働組合法第7条第2号の使用者に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 労働組合法第7条第2号に規定する「雇用する労働者」とは、現実に雇用関係が存続している場合だけでなく、雇用関係の終了そのものについて当該労働者と当該使用者との間に争いがある場合には当該労働者は、なお「雇用する労働者」に当たり、当該

労働者の所属する労働組合は「雇用する労働者の代表者」に当たると解される。

イ X2は平成25年12月16日に退職の意思表示を行った。しかし、X2に対する何の前触れもない給与減額を含む不利益変更の通告は、その内容がX2の生計の維持を困難にするものであることからX2に恐怖心を生じさせ、X2は強迫により意思表示をした。また、X2は、労働条件の不利益変更には当該労働者の同意が必要であるとの法理を知らなかったため、錯誤して、退職するか、生計の維持が困難な労働条件の不利益変更を受忍するかの二つの選択肢しかないと思ひ込み、退職の意思表示を行った。

ウ X2は平成25年12月18日にはZ1弁護士事務所に行き、Z1弁護士の指導を受けながらY院長に電話をかけ、「辞めさせていただきます。」との発言は真に退職を意図したものではなく、X2とY院長には雇用関係があるとの意向を明確に伝え、また組合は、同月27日のX2の組合加入と同日に、Y院長に「組合加入通知書及び団体交渉要求書」を送付して、書面でX2の退職の意思表示を撤回しており、X2の退職の意思表示は合理的な方法で撤回されている。

エ 以上のとおり、X2の退職の意思表示は、使用者の強迫とX2の錯誤の結果であり、組合はその撤回を議題として団体交渉を求めているのであるから、X2は労働組合法第7条第2号に規定する「雇用する労働者」である。X2の退職の意思表示の撤回は有効であることから、Y院長は労働組合法第7条第2号の使用者にあたる。

(2) 被申立人の主張

ア 組合はX2の退職の意思表示が強迫によってもたらされたと主張するが、法律上要求される強迫の要件を満たしていない。錯誤についても、本件においては、X2は退職しようという内心の効果意思の下に「辞めさせていただきます。」と言っているのであるから、内心の効果意思と表示行為の間に不一致は全くなく、錯誤に当たらない。また仮に錯誤があったとしても、X2は雇用契約書を渡されても1～2日は家で考えてくることのできたのにもかかわらず、退職以外に選択肢がないと勝手に思いこんで退職を申し入れる意思表示をした点に重大な過失があり、Y院長に対し錯

誤による無効を主張することはできない。

イ X2は、平成25年12月16日正午過ぎに雇用契約書を渡されてから約7時間後に退職を申し入れる意思表示を行っていることから、十分考え直す時間はあったと言える。さらに、雇用契約書を渡されても1～2日は考えることができたにもかかわらず、X2はあえて同日の勤務終了時に退職を申し入れる意思表示を行った。また、X2は、あかつき歯科で使用していた歯科衛生士X2と記載されたネームプレートを自らの意思で処分し、ネームプレートホルダーと鍵を置いて帰るなどした。こうしたことから、X2の退職の意思は非常に固くX2の真意そのもので確定的であったことは明白である。

ウ Z1弁護士は、X2の代理人として、Y院長とX2の間に雇用関係が存続していることに同意しなければ従業員たる地位保全仮処分等法的手段をとるなどと通知してきたが、その後も地位保全仮処分はおろか何らの法的手段さえ講じてこなかった。仮にX2において真にY院長とX2との間に雇用関係が存続していると認識していれば、当然地位保全仮処分等の法的手段を講じてきているはずである。したがって、既にX2との間の雇用関係は完全に終了していたことは明白であると言わざるを得ない。

エ 以上から、X2の平成25年12月16日付け退職は揺るがぬ明白な事実であり、X2は同月17日以降はY院長が雇用する労働者ではなかったのであるから、Y院長は労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当しないことは明白である。

(3) 当委員会の判断

Y院長は、平成25年12月17日以降は、X2はY院長が雇用する労働者ではなかったのであるから、Y院長は労働組合法第7条第2号の「使用者」には該当しないと主張するので、以下判断する。

労働組合法第7条第2号は「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止しているが、同号にいう「雇用する」とは、団体交渉応諾義務について定めた同号の趣旨に照らし、現実には雇用関係が存続している場合だけではなく、雇用関係が完全には清算されていない場合をも含むと解されるから、解雇や退職の効力が争われている場合には、当該事業主はその限りにおいて同号にいう使用者に当たるといふべきで

ある。

これを本件についてみると、前記第2の3(3)から(7)までで認定したとおり、雇用期間を平成24年4月26日から同年10月25日とする雇用契約書の作成を最後に雇用契約書の取り交わしがないうまま勤務し続けていたX2が、平成25年12月16日に突然に雇用期間を同日から3か月とし、少なくとも5万円の給与減額を伴う雇用契約書を渡され、しかもこの雇用契約書についてY院長から何の説明もなかったのであるから、X2が退職の意思表示を行ったとしても、その直後にこの雇用契約書の内容に疑問を持ったことは無理からぬ面がある。実際にX2は、同月17日以降、川崎南労働基準監督署、Z1弁護士の事務所及びかながわ労働センター川崎支所にY院長から示された雇用契約書を持参し、雇用契約書の内容やあかつき歯科での勤務の継続の可否などについて相談している。とくにX2がZ1弁護士に相談した際には同弁護士のアドバイスのもと、Y院長に電話をし、雇用関係の継続を前提として有給休暇を取得する意思を示したが、Y院長はX2が既に退職している旨を述べている。これらのことからすると、X2とY院長との間には未だ退職の効力について争いがあるのであるから、雇用関係は完全には清算されておらず、Y院長はX2との関係において、労働組合法第7条第2号の使用者に当たるといえる。

2 平成25年12月27日付けで、組合が行った団体交渉要求に対しY院長がこれを拒んだことについて、正当な理由があるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 組合が、平成25年12月27日付け本件団体交渉要求書により求めている団体交渉の主要なテーマはX2の退職の意思表示撤回であるから、義務的団体交渉事項に該当することに疑いの余地はない。また、組合はX2の意思に反して交渉を行おうとした事実はない。

イ X2がZ1弁護士に依頼したのは、在籍の確認である。X2はZ1弁護士のアドバイスに従ってY院長に退職の意思を撤回するために電話をし、Y院長から「あなたは辞めるとおっしゃったんですよ。」と応じられ、Z1弁護士からの、書面を出しておきましょうとの提案に同意しただけである。X2は委任状も書いておらず、着手金の支払いもしていないし、Y院長が在籍確認に同意しない場合は、地位保全仮処分等法的手段をとることを依頼していない。従ってZ1弁護士は、本件不当労働行為事件とは、基本的には無関係な存在で

ある。

ウ Y院長から組合に送付された平成26年1月22日付け「団体交渉要求書の件」におけるY院長の主張は、X2が団体交渉における協議ではなく、Z1弁護士とY院長との協議を希望しているに違いないという独断に基づくものであり、また、同日付けの組合からの「団体交渉要求書」に対する回答である同日付けの「1月22日付団体交渉要求書の件」の内容も独自の考えに固執するものに過ぎない。

エ Y院長は、Z1弁護士の通知書に返答しない形でZ1弁護士との協議を拒絶する一方で、組合の団体交渉要求も拒否している。このことから、Y院長はX2の労働問題を話し合いで解決する意思は全くないことが明らかである。

オ Y院長の団体交渉拒否は、X2の退職の意思表示の撤回には正当な理由があり、「組合加入通知書及び団体交渉要求書」で退職の意思表示は合理的に撤回されているとする組合の主張を問答無用で切り捨てたもので、正当な理由はない。

(2) 被申立人の主張

ア 一般的には「使用者が団体交渉を行うことを労働組合法によって義務づけられている事項（義務的団体交渉事項）とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。」と解される。しかし、本件では、使用者たるY院長の関与はなく、X2が自ら進んで退職の意思表示を行ったのであり、組合はその有効性を争っているにすぎない。自ら行った退職の意思表示の私法上の効力が問題となるだけであり、単なる個別労働紛争に過ぎず、義務的団体交渉事項には該当しない。また、たとえ労働組合といえども、組合員個人の法律関係について本人の意思を無視して交渉を行うことはできないから、X2が自らの意思で委任したZ1弁護士が通知してきた事項については組合といえども交渉できず、義務的団体交渉事項には該当しない。

イ Y院長は、X2の代理人であるZ1弁護士から、平成26年1月8日に同月4日付け「通知書」を受領するまでは、組合との団体交渉に応じるつもりであったところ、Y院長とX2との雇用関係についての交渉、地位保全仮処分等の法的手段についてZ1弁護士が委任に基づく代理人となっていること、及び連絡等はZ1弁護士宛とし

てほしい旨記載された同「通知書」を受領したのであるから、X 2は既に団体交渉ではなく、代理人弁護士を通じた正式な法的手続による解決を望んでいるとしか理解のしようがなかった。実際、Z 1 弁護士は、Y院長の代理人弁護士からの同月27日付け「ご連絡」にX 2の代理人であると記載されていることに対し反論もせず、むしろX 2の代理人であることを追認するようにX 2に委任状を要求し、X 2の代理人として回答書を起案するなど、少なくともY院長から見て当該委任関係がなかったとは知り得なかったことは明白である。その後、X 2は、Z 1 弁護士に対し、同年2月7日に上記委任関係を終了させる旨の「ご連絡」を発送し、当該「ご連絡」の写しは同月8日にY院長に配達された。よって、Y院長とX 2との雇用関係については、同年1月8日から同年2月8日までは、Z 1 弁護士が窓口であるとしか理解できない。

Z 1 弁護士が窓口であるとする、組合が申し入れてきた交渉事項は結局のところY院長とX 2との雇用関係の有無であり、X 2の代理人弁護士が通知してきた事項と重なることから、Y院長とX 2との雇用関係を専ら交渉の議題とする団体交渉は二重交渉となってしまう。

その意味で、Y院長がその旨を指摘して、Z 1 弁護士と交渉すべきなのか組合と交渉すべきなのか整理するよう組合に求めたことには十分な理由がある。しかも二重交渉の問題はX 2自身により容易に解消され得るものであるにもかかわらず、X 2が自ら作出した二重交渉状態をそのままにして、Y院長に対してのみ誠実に交渉することを要求することは許されない。

なお、Y院長がZ 1 弁護士との交渉を開始すれば、組合に対する不当労働行為とされるおそれがあり、逆にZ 1 弁護士との交渉を絶ってもZ 1 弁護士に違法と評価される可能性があるが、単に使用者だというだけでここまでのリスクを負わされることを正当化する法的根拠はない。

ウ 以上のとおり、X 2の退職問題を専ら交渉の議題とする団体交渉を拒むことには正当な理由がある。

(3) 当委員会の判断

Y院長は、組合の団体交渉要求に対し、これを拒んだことには正当な理由があると主張するので、以下判断する。

ア Y院長は、本件は使用者たる関与はなく、X2が自ら進んで退職の意思表示を行ったのであり、組合はその有効性を争っているに過ぎず、単なる個別労働紛争に過ぎないので義務的団体交渉事項には該当しないと主張する。

前記第2の3(3)から(8)まで及び同4(1)で認定したとおり、X2は、平成25年12月16日に退職の意思表示を行ったが、同月27日には組合に加入し、組合は同日付けでY院長に本件団体交渉要求書を送付している。そしてその要求事項は、同月16日にY院長が提示した雇用契約書の撤回、同月19日に支払われた給与についての是正、期間の定めのない雇用契約が締結されている状態であることの確認、X2の従来同様の労働条件での就労などであった。これらの要求事項はいずれもX2の労働契約の存否や労働条件に関するものであり、義務的団体交渉事項に当たる。前記1で判断したとおり、Y院長はX2との関係において労働組合法第7条第2号の使用者に当たるのであるから、Y院長が義務的団体交渉事項にあたらぬとして団体交渉に応じなかったことには、正当な理由があったとはいえない。

イ Y院長はY院長とX2との雇用関係を専ら交渉の議題とする団体交渉を行うことは二重交渉となる旨主張する。

前記第2の4(1)、(2)、(4)及び(5)で認定したとおり、Y院長が、本件団体交渉要求書の送付を受けた後に、Z1弁護士からの通知を受け、その後、X2はZ1弁護士に委任状を出していない旨及びX2はZ1弁護士の了解を得て組合とY院長が団体交渉を行うことを求めた旨記載された文書の送付を組合から受けて困惑したことは、Y院長が事実関係の整理を文書で組合に求めたことから窺われる。しかし、仮にX2とZ1弁護士との間に委任関係が成立し存続していたとしても、その委任事項は当事者をX2個人とY院長とする民事上の法律問題にかかる事項であり、組合が労働組合法第6条に基づきY院長に団体交渉を求めることは法律上の制度を異にするものであるから、Y院長は、Z1弁護士との交渉が並行することをもって、組合との団体交渉を拒む正当な理由とすることはできない。

また、Y院長は、労働組合といえども、組合員個人の法律関係について本人の意思を無視して交渉を行うことはできないから、X2

が自らの意思で委任したZ 1 弁護士が通知してきた事項については組合と交渉できない旨主張するが、組合は組合員個人の労働条件その他の待遇について組合員たる労働者を代表して団体交渉を行う権限を有するものであり、Y 院長がX 2 個人の団体交渉についての意思を確認できないことをもって、組合の要求する団体交渉を拒む正当な理由とすることはできない。

3 不当労働行為の成否

以上のとおり、Y 院長はX 2 との関係において労働組合法第7 条第2 号の使用者に当たり、Y 院長が組合の平成25 年12 月27 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であって、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。

4 救済の方法

前記1 及び2 で判断したとおり、Y 院長が組合の平成25 年12 月27 日付け団体交渉申入れに応じなかったことは不当労働行為と認められるので、主文第1 項のとおり命ずることとする。

また、今後同様の行為が繰り返されるおそれがあることから、主文第2 項のとおり命ずることとする。

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 9 月29 日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 (印)