

命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市幸区
X組合
執行委員長 A 1
被 申 立 人 東京都荒川区
Y会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成26年（不）第37号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年3月4日第1591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26年7月11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交付しなければならない。

記

当社が、貴組合が平成26年7月11日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、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

X組合

執行委員長 A 1 殿

Y会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）から、平成26年7月11日付けで申入れのあった、同社でアルバイト従業員として自動車用フロアーマットの製造の業務に従事し

ていたA 2（以下「A 2」という。）の雇用問題等を議題とする団体交渉に応じなかっ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、A 2の労働問題について、組合が開催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 当事者等

(1) 申立人等

ア 組合は、昭和59年に結成された、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（平成27年12月15日）現在の組合員は818名である。

【甲7、甲8】

イ A 2は、平成14年1月から会社にアルバイト従業員として採用され、自動車用フロアマットの製造に従事していた。

【甲6、第1回審問A 2証言】

(2) 被申立人

会社は、平成8年に設立され、肩書地に本社を置き、埼玉県深谷市の工場で自動車用フロアマットの製造及び販売等を行う有限会社である。会社の代表取締役はB 1（以下「B 1社長」という。）であるが、実際の運営は取締役であるB 2（以下「B 2」という。）があたっており、B 2は取締役辞任後も実質的な会社の経営者として会社の運営にあたっている。

なお、会社は、平成26年12月末日をもって休業しており、結審日現在の従業員数は0名となっている。

2 A 2の組合加入に至る経緯

- (1) A 2は、平成14年1月18日から、アルバイト従業員として、会社の埼玉県深谷市の工場において、自動車用フロアマットの形成及び製造作業に従事していた。

就労期間中、A 2は、有給休暇を取得していなかった。また、雇用保険には、平成20年9月から加入していたものの、健康保険及び厚生年金には加入していなかった。

なお、A 2は、平成26年から前立腺癌の治療のため、月に数回以上、病院に通っていた。

【甲1、甲6、第1回審問A2証言】

- (2) 平成26年5月13日、会社の製品に不良品が発生したことが判明し、B 2は製造作業を担当していたA 2ら2名に、不良品発生の原因を問いただした。

これに対し、A 2は、不良品が製造された日は病院で治療を受けており入社していない旨の説明を行ったが、B 2にほかの従業員の前で、不良品発生の原因を問いただされたことを不満に思い、そのまま帰宅し、平成26年5月14日以降入社しなかった。

【甲6、第1回審問A2証言】

- (3) A 2が会社に出社しなくなった後、A 2は、会社から離職票の交付を受け、雇用保険の給付を受けた。

【第1回審問A1証言、第1回審問A2証言】

- (4) A 2は、平成26年7月2日、組合に加入した。

【甲1、第1回審問A1証言】

3 A 2の組合加入後、本件申立てまでの経緯

- (1) 組合は、平成26年7月11日付けで、「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「本件団体交渉要求書」という。）を会社及び会社の取引先に送付した。

本件団体交渉要求書には、A 2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. A 2に対する会社の対応は解雇に相当すること、B. A 2の解雇は無効であること、C. 週40時間を超えた時間について割増賃金の支払がないこと及び休日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. 平成14年1月から平成20年8月までは雇用保険が未加入であること、G. 健康保険が未加入であること、H. 厚生年金が未加入であること。

イ 会社及び会社の取引先に対して、上記アについて平成26年7月31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26年8月6日午後3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、A1執行委員長（以下「A1委員長」という。）、A3書記次長、通訳及びA2とし、会社側は、代表取締役及び担当者を出席者とする。

【甲1】

(2) 上記文書を受けた会社は、B1社長名で、平成26年7月29日付け「回答書」（以下「本件回答書」という。）を組合に送付した。

本件回答書には、「A2（以下乙）の解雇相当に関して」との表題で、「5月13日、製品不具合のことでA2外1名に『不具合の原因』について質しましたが、激高し物を投げつけたり、なじったりはしていない。A2は勝手に解釈し、仕事を途中でなげだし、退社した。」「当社としては、不具合の原因解明ができればよく、不具合を出したことを攻めて^{ママ}いるつもりもありません。なぜなら、誰にでも過ちはある。その過ちを本人たちが認め、二度と同じ失敗をしないように仕事に励んでほしいと思っているからです。」「昨日今日入ったばかりでもあるまいし、62歳のいい大人が『身の危険を感じたから職場を後にした』と勝手に仕事を途中で投げ出す態度に腹が立つ。また、その様な組合員を擁護する、貴殿にもあきれ返る始末です。」「労働組合とは企業がなりたっていてこそ、活動ができるのであり、労働者もまた企業があるからこそ働くことができ、生活の糧をその労働で得、われわれ企業もまた労働者がいるからこそ、経営を維持することができる。持ちつ持たれつの世界である。そういうことを考えずして、自分たちだけの権利のみを主張すること自体が滑稽である。」「社会保険等の加入は会社の負担が非常に大きく、中小企業は、法規制通りに保険加入していたら生き残れない。」「直接かかわっていない企業に対しての行動は、『脅迫』そのものである。」「A2がユニオンに入ろうが当方はどちらでもよい。ただ、何日までに回答を要求するとか、当方の予定も聞かずして交渉日時を決めるのは非常識はなはだしい。よって、『26年8月6日午後3時半』の交渉には応じられない。早くても、9月以降を望む。時間も当方の都合を考慮すべきであろう。」と記載されていた。

【甲 2】

- (3) 会社は、平成26年8月6日、組合事務所を訪れることなく、団体交渉は開催されなかった。

【甲 7】

- (4) A 1 委員長は、平成26年11月12日、会社に電話した。

会社側はB 2 が電話に対応し、団体交渉に応じるのか否かというA 1 委員長の質問に対して、会社は現在、破産状態であり、団体交渉に対応できる状況ではない旨を回答した。その後、結審日に至るまで団体交渉は行われていない。

【甲 7、第 1 回審問 A 1 証言】

- (5) 組合は、平成26年11月13日、当委員会に対し本件申立てを行った。

4 本件申立て後の事情

会社は、税務署に休業届を提出し、平成26年12月末日をもって休業したが、結審日現在において清算手続等を行っていない。

第 3 判断及び法律上の根拠

- 1 申立人の団体交渉申入れに対する被申立人の対応が、正当な理由のない団体交渉の拒否にあたるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 会社の本件回答書による対応について

組合は、本件団体交渉要求書により平成26年8月6日午後3時半からの団体交渉を申し入れたところ、会社は本件回答書により「『26年8月6日午後3時半』の団体交渉には応じられない。早くても9月以降を望む。」と回答した。

こうした会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 会社の平成26年11月12日の電話回答について

A 1 委員長は、平成26年11月12日、会社に電話し、団体交渉について質問したところ、会社は、「団体交渉は8月のことだろう。」「もう会社をやめるのだから団体交渉は関係ない。」と回答した。

こうした会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社の本件回答書による対応について

会社は、通告された日時の交渉には出席できないことから、本件

回答書にて「『26年8月6日午後3時半』の交渉には応じられない。早くても9月以降を望む。時間も当方の都合を考慮すべきであろう。」と回答し、平成26年9月以降の団体交渉を提案しているのであり、会社の対応は団体交渉拒否にはあたらない。

イ 会社の平成26年11月12日の電話回答について

任意退職した元社員の件で団体交渉をする必要はないと考えている。また、「会社は今、破産状態になっており、そういう場合ではない。」とは回答したが、組合側は、ただ「わかりました。」と答えて電話を切った。電話は極めて短時間で終わり、その後も組合からは何の連絡もなかったため、この件は完了したものと理解していた。

以上のとおり、平成26年11月12日の電話では、会社は団体交渉を拒否していない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社の団体交渉応諾義務について

組合が本件団体交渉要求書で交渉を要求した交渉事項は、前記第2の3(1)アで認定したとおり、A2の解雇問題や同人の未払賃金、社会保険未加入問題等についてであり、これらは雇用関係の存続又は、労働者の在職中の労働条件その他の待遇に関することであるから、会社には団体交渉に応じる義務がある。

イ 会社の本件回答書による対応について

- (ア) 組合は、本件回答書による会社の対応が労組法第7条第2号にあたと主張し、会社は本件回答書により平成26年9月以降の団体交渉を提案しており団体交渉拒否にはあたらないと主張する。
- (イ) 労働組合が、団体交渉要求の際に、団体交渉の日時、場所、所要時間等について指定して要求することがあっても、これらの事項は労使双方の合意により決定されるべきものであるから、使用者は、業務の都合、準備の都合その他の理由により交渉日程、場所の変更等についての協議を申し入れることができる。そして、使用者がそのような申入れをしたことをもって、直ちに、労働組合の要求する団体交渉を拒否したということとはできない。
- (ウ) 前記第2の3(2)で認定したとおり、会社は、組合からの本件団体交渉要求書に対し、本件回答書により、具体的な事情こそ明らかにしなかったものの、「当方の予定も聞かずして交渉日時

を決めるのは、非常識はなほだしい。よって、『26年8月6日午後3時半』の交渉には応じられない。早くても9月以降を望む。時間も当方の都合を考慮すべきであろう。」と交渉日程の変更についての協議を申し入れている。上記申入れは平成26年8月中は交渉を行うことが難しいとするとともに、会社の都合も考慮して日程を決定してもらいたい旨を提案するものであって、団体交渉を受諾することを前提として日程等の提案を行っているものである。よって、これをもって、直ちに、労働組合の要求する団体交渉を拒否したということとはできない。

ウ 会社の平成26年11月12日の電話回答について

(ア) 組合は、平成26年11月12日の会社の電話での対応が労組法第7条第2号にあたりと主張し、会社は、会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否にはあたらないと主張する。

(イ) 前記第2の3(4)で認定したとおり、B2は、平成26年11月12日のA1委員長からの団体交渉に応じるのかという質問の電話に対し、会社は現在、破産状態であり、団体交渉に対応できる状況ではない旨を回答している。

組合は、本件回答書で会社が時期の変更を申し入れた平成26年9月以降である同年11月に団体交渉について質問しているのであり、これに対して、B2が具体的な日にち、時間や場所の提示もなく、単に団体交渉に応じられる状況ではないと回答したことは、会社は団体交渉そのものを拒否したものと判断せざるを得ない。

(ウ) そして、前記第2の3(4)で認定したとおり、会社は、団体交渉を拒否する理由として、破産状態に対応できない旨のみを述べている。確かに、会社は平成26年12月末日には休業する事態に至るのであるから、同年11月には、経営が厳しい状況におかれていることは容易に推察できる。しかし、前記アのとおり会社には団体交渉に応じる義務があり、経営が厳しい等の会社の事情は、団体交渉に応じ、その場で説明したり、主張したりすべきことであり、そのこと自体は団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

(エ) また、会社は、任意退職した元社員の件で団体交渉をする必要はないとも主張する。

しかし、労組法第7条第2号の規定する「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はなく、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。

前記第2の3(1)で認定したとおり、組合はA2の解雇を無効と主張して団体交渉を申し入れていることから、A2と会社の間には雇用関係の終了について争いがあり、A2は会社の「雇用する労働者」に当たり、組合は「雇用する労働者の代表者」に当たる。よって、A2が退職していることをもって団体交渉を拒否することは、正当な理由による団体交渉拒否とは認められない。

2 不当労働行為の成否

上記1(3)でみたとおり、組合からの団体交渉申入れに対して会社には団体交渉に応じる義務があったところ、これを拒否した会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 救済の方法

前記第2の3(4)のとおり、会社は団体交渉に応じていない。そして、会社は、現在、前記第2の4のとおり税務署に休業届を提出し、事業を休業している状態であるが、法人としては存続しているのであるから、A2の雇用問題等を含む労働条件等について、未だ交渉により解決する余地がある。よって、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もないとは言えないので、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28年5月16日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟