

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 横浜市都筑区
Y会社
代表清算人 B 1

上記当事者間の神労委平成26年（不）第13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18日第1592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、申立人の平成26年3月24日付け「団体交渉要求書」に記載されている交渉事項のうち、①会社解散を理由とする解雇を撤回すること、②年次有給休暇取得時の賃金支払方法を過去2年間分について開示し、賃金未払分を支給すること、及び③これまでの組合員全員の深夜手当を確認し、適法な深夜手当を支払うことの3項目について、具体的な資料を提示し十分に説明するなどして、誠実に団体交渉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

当社が平成26年3月29日に行われた貴X組合との第4回団体交渉において、貴組合の9つの要求事項のうち8項目について誠実に対応しなかったことが、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

代表清算人 B 1

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、①経営悪化により平成26年4月21日をもって会社を解散するとして全従業員に対し解雇予告通知を行ったこと、②申立人X組合（以下「組合」という。）と会社が労働協約を締結した以降に行われた団体交渉で、要求事項に対し具体的な回答をせず、従前に提案していた事項を一方的に覆すなど不誠実な対応をしたこと、③組合員に対して事故車両を配車したことが、①は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、②は同条第2号に、③は同条第3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。

なお、組合は、平成27年1月16日に行われた第6回調査において、上記①及び③については申立てを取り下げ、②については申立事実を平成26年3月29日に行われた第4回団体交渉における会社の対応のみとした。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、平成26年3月24日付け「団体交渉要求書」記載の交渉事項のうち、①会社解散を理由とする解雇を撤回すること、②年次有給休暇取得時の賃金支払方法を過去2年間分について開示し、賃金未払分を支給すること、及び③これまでの組合員全員の深夜手当を確認し、適法な深夜手当を支払うことの3項目について、具体的な資料を提示し説明するなどして、誠実に組合との団体交渉に応じなければならない。

(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

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28年1月12日）現在の組合員は818名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置く株式会社であり、タクシー事業を営んできたところ、平成26年3月19日開催の株主総会において解散の決議がなされ、同年4月21日に解散し清算法人に移行した。本件結審日現

在、清算終了の登記はなされていない。同年3月時点の会社の従業員は18名であった。

なお、会社の株式はB 1代表取締役（会社解散前の役職である。以下「B 1社長」という。）がそのすべてを所有している。

【甲21～23、甲33、甲41】

2 従業員の組合加入

(1)ア 会社の従業員（なお、以下ではタクシーに乗務する従業員を「乗務員」という。）9名は、平成25年10月7日付けで組合に加入した。組合は、同日付け「組合加入通知書及び団体交渉要求書」を会社に送付し、従業員の加入を通知した。さらに組合は同文書で、会社はタクシーにドライブレコーダーを設置しているが、組合員が、ドライブレコーダーの運用ルールが定められていないことから個人情報を見られるなど精神的苦痛を訴えているとしてドライブレコーダーの運用に関する規程の策定を交渉事項とする団体交渉を同月23日に開催することを求めた。

イ 前記アで組合に加入した9名の従業員は、A 2（以下「A 2組合員」という。）、A 3（以下「A 3組合員」という。）、A 4（以下「A 4組合員」という。）、A 5（以下「A 5組合員」という。）、A 6（以下「A 6組合員」という。）、A 7（以下「A 7組合員」という。）及びA 8（以下「A 8組合員」という。）外2名であった。

【甲1】

3 第1回団体交渉から第2回団体交渉前までの状況

(1) 組合と会社は、平成25年11月6日、第1回団体交渉を行った。出席者は、組合側がA 9執行委員（以下「A 9執行委員」という。）、A 2組合員及びA 3組合員であり、会社側がB 1社長、B 2取締役（以下「B 2取締役」という。）、B 3弁護士（以下「B 3弁護士」という。）及び課長職の職員1名であった。同交渉の内容は概ね以下のとおりであった。

ア 組合が作成を求めたドライブレコーダーの運用に関する規程については、会社が事前に同規程の案を組合に示していたことから、組合は会社案に対する修正案を示した。交渉の結果、組合と会社は、ドライブレコーダー運用に関する規程については、別途、A 9執行委員とB 3弁護士が事務折衝を行い、案を作成するとともに、平成

25年11月27日に団体交渉を行い、そこで協議することを合意した。

イ 組合と会社は、前記アのほか、①第1回団体交渉開催日時点で有効な就業規則は、平成25年8月1日付けで改正したものであること、②賃金規程については、平成25年8月1日改正としているものは、まだ案の段階であり決定されているものではないことから、第1回団体交渉開催日時点で有効な賃金規程を組合に送付すること、③会社が賃金規程の改正案を作成し組合に提示すること、④タクシーの顧客輸送において、顧客が神奈川県外の目的地への有料道路を利用した輸送を希望した場合に、目的地までの代金は顧客が負担する一方、目的地から会社への帰路の代金については乗務員が負担している運用（以下「有料道路代金自己負担問題」という。）について見直すことを確認した。

【甲4、甲21、甲44、第1回審問A9証言】

(2) 第1回団体交渉開催後から第2回団体交渉開催前までの労使関係の状況は以下のとおりである。

ア B3弁護士は、平成25年11月15日、組合に対して、「乗務員賃金規程」（以下「賃金規程（現行）」という。）を送付した。

イ A9執行委員とB3弁護士は、平成25年11月20日、事務折衝を行った。同事務折衝では、就業規則及び賃金規程（現行）の問題点、ドライブレコーダー運用規程について話し合われた。なお、A9執行委員は、ドライブレコーダー運用規程の案を示した。

【甲4、甲8】

(3) 組合は、従業員A10の組合加入について記載された平成25年11月25日付け「組合加入通知書」を会社に送付した。

【甲2】

4 第2回団体交渉から第3回団体交渉前までの状況

(1) 組合と会社は、平成25年11月27日、第2回団体交渉を行った。出席者は、組合側がA9執行委員、A2組合員及びA5組合員であり、会社側がB1社長、B2取締役、B3弁護士及び課長職の職員1名であった。同交渉の内容は概ね以下のとおりであった。

ア 組合と会社は、ドライブレコーダーの運用に関する規程について合意した。なお、本合意で作成された規程は「Y会社ドライブレコーダー運用基準」（以下「ドライブレコーダー運用基準」という。）と題するものである。同基準の第1条では、同基準にはタクシーへ

のドライブレコーダーの設置並びにドライブレコーダーにより記録された画像、音声及び運行情報の取扱いが定められていると規定されている。

イ 会社は、有料道路代金自己負担問題について、①顧客が指定する目的地までの運賃が2万円以上の場合、乗務員が負担していた帰路の有料道路代金を会社負担とする、②第三京浜道路の利用については、運賃にかかわらず乗務員が負担していた帰路の有料道路代金を会社負担とするとの提案を行った。これに対して組合は、第三京浜道路は利用頻度も少なく料金も低廉であることから、帰路の有料道路代金の半額を会社負担とする、首都高速道路の利用について、運賃にかかわらず乗務員が負担していた帰路の有料道路代金を会社負担とするとの対案を示した。協議の結果、有料道路代金自己負担問題については継続して協議することとなった。

ウ 組合と会社は、ドライブレコーダー運用基準に関する協定書を作成することで合意し、後日、事務折衝でその内容について確認することとした。

なお、組合と会社は、第2回団体交渉開催後、平成25年11月27日付け協定書を作成した。同協定書には、ドライブレコーダー運用基準に関するほか、「会社とユニオン及び組合員は、就業規則、賃金規程、服務規程に関し、双方誠意をもって協議し、良好かつ健全な労使関係の構築に努めるものとする。」と定められていた。

【甲9、甲10、第1回審問A9証言】

(2) 第2回団体交渉開催後から第3回団体交渉開催前までの労使関係の状況は以下のとおりである。

ア B3弁護士は、A9執行委員宛ての平成25年12月6日付けファクシミリで、顧客輸送で有料道路を走行する際は会社が支給するETCカードを乗務員に使用させるため、車両に設置済みのETC車上装置に会社支給のETCカードを組み込み、会社支給以外のETCカードを利用不可能とする工事を行う（以下「固定工事」という。）ことを通告した。A9執行委員とB3弁護士は、この固定工事について、ファクシミリ及び電話で調整を行ったところ、固定工事はしばらく実施されないこととなった。

【甲11、甲12】

イ A9執行委員は、平成25年12月10日付け「ETCの件」と題する

書面を、B 3 弁護士宛てに送付した。同文書には、有料道路代金自己負担問題に関する団体交渉を速やかに実施すること、団体交渉で合意ができるまでは組合が指定する車両に固定工事を行わないことの2点について文書回答を求める旨などが記載されていた。これに対してB 3 弁護士は、同月11日付けのファクシミリで、有料道路代金自己負担問題については今後も組合と協議を続けていくこと、会社支給のETCカードが紛失する可能性があることなどから、団体交渉で合意ができるまで固定工事を実施しないことを求める組合の提案には応じられない旨を回答した。

【甲13、甲14】

ウ B 3 弁護士は、平成26年1月10日、「乗務員賃金規定」(以下「賃金規程(案)」という。)をA 9 執行委員宛てにファクシミリで送信した。

【甲15】

エ 会社は、平成26年1月15日、平成25年12月分の給与を支給した。会社が支給する給与は、各乗務員の営業収入に「歩合率」を乗じた額が支給される(別紙参照)こととなっているところ、年次有給休暇を取得したA 5 組合員及びA 4 組合員の12月分の給与において、「歩合率」が賃金規程(現行)に定められている63パーセントではなく、60パーセントで計算されていた。また、A 6 組合員の給与においては、年次有給休暇を取得した日の賃金が支給されていなかった。

これらのことについて組合員が会社に抗議したところ、会社は、A 5 組合員及びA 4 組合員については、年次有給休暇を取得した月の「歩合率」は60パーセントで計算することとしたこと、A 6 組合員については、無給の扱いにしたことを説明した。結局、会社は各組合員に対して不足分を現金で支給した。

【甲 4、甲 7】

オ 組合は、従業員A 11の組合加入について記載された平成26年1月20日付け「組合加入通知書」を会社に送付した。同人の加入により、会社従業員の組合員は11名となった。なお、11名の組合員のうち、本件結審日現在で組合員であることが明らかなのは、A 2 組合員、A 5 組合員及びA 8 組合員である(以下、会社における組合員を総称して「本件組合員ら」という。)

【甲3、第1回審問A9証言】

カ A9執行委員とB3弁護士は、平成26年1月下旬から同年2月下旬の間、事務折衝を計4回行った。各事務折衝の開催日及びその内容は以下のとおりであった。

(ア) 平成26年1月22日

A9執行委員は、就業規則、服務規程及び前記ウで会社が示した賃金規程（案）について、組合が求める修正点が記載された文書（以下「組合案」という。）をB3弁護士に渡し、検討を求めた。

また、A9執行委員が、前記エの平成25年12月分の給与に関する問題について、年次有給休暇取得時の賃金の算出根拠を示すことを求めたところ、B3弁護士は、会社と協議することとなった。

(イ) 平成26年2月3日

B3弁護士は、組合案に対しては会社側としての案がないと述べた。そしてB3弁護士は、第7期（平成24年12月1日から平成25年11月30日）が赤字決算であることを具体的な数字を挙げて説明した上で、役員報酬の減額等の対策を行っても賃金の維持が困難であることから、組合と労働条件について協議を行いたい旨を述べた。これに対してA9執行委員が過去3期分の税務申告書を提供するよう求めたところ、B3弁護士は提供すると述べた。なお、B3弁護士は、後日、過去3期分（第5期から第7期まで）の決算報告書等を組合に送付した。

(ウ) 平成26年2月14日

A9執行委員は、会社の財務状況について、第7期に当期純利益が赤字に陥っているが、それは第6期（平成23年12月1日から平成24年11月30日）に役員報酬を前期比で約2倍にしているためであり、このような状況では、会社から労働条件の不利益変更が提案されても、受け入れることはできない旨を述べた。これに対して、会社は役員報酬を減額すると述べた。

(エ) 平成26年2月24日

同日の事務折衝では具体的な進展はなかった。

【甲15～26、第1回審問A9証言】

キ 組合は、平成26年2月26日付け「団体交渉要求書」（以下「2.26要求書」という。）を会社に対して送付した。同文書で組合は、同

月24日の事務折衝後に会社から団体交渉の開催場所の予約ができな
いとして次回の団体交渉の開催日の修正提案があったにもかかわらず
会社から会場の連絡がないことなどについて、会社の対応は不誠
実であるなどと述べた上で、同年3月7日の18時から団体交渉を開
催することを求めた。なお、同文書で組合が求めた交渉事項は、①
「就業規則、賃金規程、サービス規定の合意、協定書の締結」、②「事
故発生時の、乗務員負担の限度額の制定」、③「帰路高速道路利用
料金の一部を会社負担とする」、④「クレジットカード手数料を会
社負担とする」、⑤「年次有給休暇取得時の賃金の算出基準を開示
すること」であった。

【甲26】

ク(ア) 会社は、平成26年2月末、同年3月の勤務表を配付した。同勤
務表では、A2組合員にそれまで同人が乗車していた車両ではな
く、人身事故を起こした車両（以下「事故車」という。）が配車
されていた。A2組合員は、同年2月27日、B2取締役に対して
事故車の配車について説明を求めた。これに対してB2取締役は、
明確な説明を行わないまま、配車を変更する旨を述べた。しかし、
A2組合員が同年3月1日出社したところ、A2組合員の配車
は変更されていなかった。

組合は、A2組合員に対する配車について、平成26年3月3日
付け「不当労働行為に対する抗議文」（以下「3.3抗議文」とい
う。）と題する文書を会社に対して送付し、平成26年3月のA2
組合員への配車をめぐる会社の対応、及びB1社長のA2組合員
に対する対応は、労組法第7条に該当する不当労働行為であるな
どとして抗議した。そして、A2組合員の同月1日から2日の勤
務については年次有給休暇を認めること、次回の団体交渉におい
て謝罪することを求めた。

(イ) 会社は、A2組合員に対し、平成26年3月3日及び同月4日
については事故車ではない車両を配車したが、A2組合員の同月7
日から同月12日までの勤務では事故車を配車した。

上記A2組合員に対する配車について組合は、平成26年3月11
日付け「不当労働行為に対する抗議文（2）及び要求書」と題す
る文書を会社に対して送付した。同文書で組合は、上記会社の対
応について抗議するとともに次回の団体交渉において謝罪するこ

とを求めた。

【甲6、甲28、甲29】

5 第3回団体交渉から会社解散決議前までの状況

(1) 組合と会社は、平成26年3月6日、第3回団体交渉を行った。出席者は、組合側がA9執行委員、A2組合員、A5組合員及びA8組合員であり、会社側がB3弁護士であった。同交渉の内容は概ね以下のとおりであった。

2.26要求書記載の交渉事項及び3.3抗議文記載の要求事項についてB3弁護士は、クレジットカード手数料を会社が負担する方向で交渉すると回答したほかは、検討中又は現在のところ要求には応じられないと回答した。

組合と会社は、次回の団体交渉を平成26年3月25日に行うことで合意した。

【甲27】

(2) 組合は、平成26年3月7日付け「団体交渉要求書(4)」(以下「3.7要求書」という。)を会社に対して送付した。同文書で組合は、実質的な話し合いができなかった第3回団体交渉における会社の対応が不誠実であると抗議した上で、改めて、同交渉において労使が開催に合意した次回団体交渉について、同月25日18時30分から行うことを求めた。また、同文書で組合は、交渉事項について、2.26要求書記載の5項目及び3.3抗議文記載のA2組合員の年次有給休暇取得のほか、「貴社役員の組合員への対応は、労使平等の原則に著しく違反するものであり、是正すること。」「貴社が何らかの組合員の処遇等の変更要求を行う場合、文書でX組合担当者(A9)宛てに行うこと。」の2項目を追加した。

【甲27】

(3) A7組合員は、平成26年3月10日、入社した際に体調不良を理由として年次有給休暇の取得を申し出たところ、B1社長はこれを認めず乗務を命じた。A7組合員は、B1社長の命令に従わず退社し、医療機関を受診した。

これに対して組合は、平成26年3月11日付け「A7年次有給休暇申請の件」と題する文書を会社に対して送付し、B1社長が年次有給休暇の取得を認めなかったことなどについて抗議した。

また、組合は、平成26年3月17日付け「A7年次有給休暇申請の件」

(以下「3.17文書」という。)と題する文書をA7組合員の同日付け診断書を添付して会社に対して送付した。同文書で組合は、A7組合員が再度医療機関を受診したところ、同人が糖尿病等に罹患しており「長時間のタクシー運行は危険」とする診断書がでている旨を述べるとともに、A7組合員が同月18日から同月31日まで年次有給休暇を取得することを認めるよう求めた。

【甲30、甲31】

- (4) B2取締役は、平成26年3月18日、A2組合員に対して同月17日付け「集会開催のお知らせ」と題する文書を手交した。同文書はB1社長の名義で「従業員各位」宛ての文書となっていた。同文書で会社は、「これまで、当社とX組合との間で、雇用条件等について団体交渉を行っておりましたが、今後の当社の方針等について従業員各位に説明するための説明集会を開催することとなりました。」とし、「説明集会」を同月20日の午後3時30分から都築公会堂第一会議室において開催することなどを述べた。また、同文書で会社は、同説明会に会社側弁護士として、B4弁護士(以下「B4弁護士」という。)及びB5弁護士(以下「B5弁護士」という。)が同席する旨を述べた。

【甲32】

6 会社解散の決議、説明集会の開催及び第4回団体交渉

- (1) 平成26年3月19日、臨時株主総会が開催され、同年4月21日をもって会社を解散することが決議された。

【甲33】

- (2) 会社は、平成26年3月20日、説明集会を開催した(以下「3.20説明会」という。)。3.20説明会には、B1社長及びB5弁護士が出席した。3.20説明会において、会社は、同日付け「会社解散に伴う解雇予告のご連絡」と題する文書を配付した。同文書には、「当社は、去る3月19日、臨時株主総会を開催し、本年4月21日をもって会社を解散する旨の決議がなされました。」「これまで、経営陣は、少しでも利益を上げて会社を存続させるべく、誠心誠意尽力してまいりましたが、昨今の原油価格の高騰等の諸々の事情によって、経営状況は改善されず、この度、会社を解散して清算することといたしました。」「従いまして、従業員の皆様には大変申し訳ありませんが、会社解散を理由として、4月20日付にて解雇^{ママ}させていただくことをご連絡させていただきます。」などと記載されているほか、従業員の賃金については規

定どおり支払うことができる見通しである旨が記載されていた。

3.20説明会において、会社は、会社解散の理由について経営の悪化である旨を述べたが、経営悪化に関する具体的な資料を示すことはなかった。

【甲33】

(3) 会社は、平成26年3月23日付け「Y会社の件」と題する文書を組合に対してファクシミリで送信した。同文書の差出人はB5弁護士、宛先はA9執行委員となっていた。同文書には、これまで会社の代理人としてB3弁護士が組合に対応してきたが、これからはB4弁護士及びB5弁護士が会社の代理人となること、会社は同年4月21日で解散し清算手続に入ることから従業員との雇用関係を維持することができないため同月20日付けで全従業員を解雇すること、同年3月25日に組合と団体交渉を開催することが予定されているが、組合の要求事項はいずれも将来的に会社が存続して雇用関係が継続されることが前提となっている事項であり交渉の意味は失われたといえるため、予定されていた団体交渉は取りやめとしたいこと、全従業員との雇用契約が同年4月20日で終了する前提であっても交渉事項としてふさわしい事項があれば、団体交渉を申し入れて欲しいことなどが記載されていた。

【甲34】

(4) 組合は、平成26年3月24日付け「団体交渉要求書」（以下「3.24要求書」という。）を会社に対して送付した。

ア 3.24要求書の主な主張

組合は、会社が解散することについて事前に連絡がなかったとした上で、3.20説明会において会社が行った説明を踏まえて作成した団体交渉要求書を送付するので団体交渉を開催するよう求めた。また、組合は、団体交渉の日時と場所については、会社の前代理人であるB3弁護士から同意を得ていること、3.17文書で求めたA7組合員の年次有給休暇の件について会社から回答がないことなどを述べた。

イ 3.24要求書で組合が求めた交渉事項

- ① 会社解散を理由とする解雇を撤回すること（以下「議題1」という。）
- ② 年次有給休暇取得時の賃金支払方法を過去2年間分について開示し、賃金未払分を支給すること（以下「議題2」という。）

- ③ 事故発生時の乗務員負担限度額について賃金規程（現行）（別紙参照）の規定を確認すること
- ④ 有料道路代金自己負担問題について、利用料金の一部を会社が負担すること
- ⑤ クレジットカード手数料を会社負担とすること
- ⑥ A 7 組合員が、平成26年3月10日から同月17日まで年次有給休暇を取得することを認めること
- ⑦ A 2 組合員が、平成26年3月1日、同月2日、同月7日及び同月8日に年次有給休暇を取得することを認めること
- ⑧ 組合員全員の年次有給休暇に関して、付与日、付与日数及び平成26年3月26日現在の前年度繰越分を含む年次有給休暇の残日数について書面で開示すること
- ⑨ これまでの組合員全員の深夜手当を確認し、適法な深夜手当を支払うこと（以下「議題3」という。）

ウ 前記イの交渉事項に関する組合の主な主張

前記イの交渉事項のうち、議題1、議題2、議題3及び③についての組合の詳しい主張は、2.26要求書、3.7要求書及び3.24要求書によれば概ね以下のとおりである。

(ア) 議題1（会社解散を理由とする解雇を撤回すること）に関する主張

会社は、3.20説明会において、会社解散の理由について経営の悪化であると説明したが、この説明は事実と反するものであり、解雇予告の撤回を要求する。

(イ) 議題2（年次有給休暇取得時の賃金支払方法を過去2年間分について開示し、賃金未払分を支給すること）に関する主張

会社の賃金規程（案）（別紙参照）では、年次有給休暇を取得した場合、平均賃金を支給すると規定されているが、A5組合員の平成25年4月、同年5月及び同年12月に取得した年次有給休暇に対して支払われた賃金が、それぞれの月の直近3か月におけるA5組合員の基本給及び歩合給を加算した額の平均額よりも下回っており、会社の基準は不正確である。

(ウ) 議題3（これまでの組合員全員の深夜手当を確認し、適法な深夜手当を支払うこと）に関する主張

A5組合員の平成24年9月分の給与明細において、同人の勤務

日数、勤務時間、基本給及び歩合給から計算すると深夜手当は88,272円となるが、実際支払われた額は30,096円であり58,176円未払いである。会社は深夜手当を適法に支払っていないことが明らかである。

(エ) ③ (事故発生時の乗務員負担限度額について賃金規程 (現行) (別紙参照) の規定を確認すること) に関する主張

賃金規程 (現行) の別紙において事故発生時における乗務員負担の限度額について、1事故あたり1万5千円と規定 (別紙参照) されているにもかかわらず、高額の乗務員負担を求められることが頻発していることから、乗務員負担の限度額について賃金規程 (現行) の規定を確認することを求める。

【甲15、甲26、甲27、甲35】

(5) 会社は、平成26年3月25日付け「Y会社の件」と題する書面を組合に対してファクシミリで送信した。同文書の差出人はB4弁護士及びB5弁護士、宛先はA9執行委員となっていた。同文書には、B3弁護士が辞任したことから、組合との団体交渉をB4弁護士及びB5弁護士が引き継ぐことになった旨、当初団体交渉が予定されていた同月25日はB4弁護士及びB5弁護士に先約があるため、同月27日午後7時以降又は同月29日午後5時以降のいずれかであれば調整可能である旨が記載されていた。

組合は、上記文書を受領後、団体交渉の日時を平成26年3月29日18時からと記載された平成26年3月25日付け「団体交渉日程確認書」を会社に対して送付した。

【甲37、甲38】

(6) 組合と会社は、平成26年3月29日、第4回団体交渉を行った。出席者は、組合側がA9執行委員、A2組合員、A5組合員及びA8組合員であり、会社側がB2取締役、B4弁護士及びB5弁護士であった。同交渉の内容は概ね以下のとおりであった。

ア 組合は、交渉の冒頭に、早期円満解決の意思がある旨を述べ、会社との協議が始まった。

交渉事項に関する会社の対応は以下のとおりである。

(ア) 議題1 (会社解散を理由とする解雇を撤回すること)

会社は、会社解散の理由として、業績が悪化した旨を述べた上で、撤回には応じられないと回答した。会社からは、会社解散の

理由に関する資料の提示はなかった。

- (イ) 議題 2（年次有給休暇取得時の賃金支払方法を過去 2 年間分について開示し、賃金未払分を支給すること）

会社は、規定に基づき直近 3 か月の平均賃金を支給している旨を回答した。会社からは、賃金支払方法に関する資料の提示はなかった。

なお、年次有給休暇を取得した際の賃金について、賃金規程（現行）第 8 条及び賃金規程（案）第 10 条ではそれぞれ別紙のとおり定められている。

- (ウ) 議題 3（これまでの組合員全員の深夜手当を確認し、適法な深夜手当を支払うこと）

会社は、賃金規程（現行）（別紙参照）に定められた条件で賃金を支払っており、その賃金は基本給、時間外手当、深夜手当、歩合給がすべて含まれているため、その賃金の深夜手当等に対する配分に誤りがあつたとしても問題はないと回答した。会社からは、資料の提示はなかった。

- (エ) 事故発生時の乗務員負担限度額について賃金規程（現行）を確認すること

会社は、乗務員負担限度額は、1 回目の事故では 3 万円、2 回目の事故では 10 万円と回答した。

- (オ) 有料道路代金自己負担問題について、利用料金の一部を会社が負担すること

会社は、利用料金の一部の負担は行わないと回答した。

- (カ) クレジットカード手数料を会社負担とすること

会社は、顧客がクレジットカードを利用した場合の手数料について一部は会社が負担していると回答した。これに対して組合が会社と乗務員の負担割合について会社を質したところ、会社は「わからない。」と回答した。なお、会社は、乗務員の給与から、乗務員の同意を得ないままクレジットカード手数料を控除していることが労働基準法違反であることを認めた。

- (キ) A 7 組合員が、平成 26 年 3 月 10 日から同月 17 日まで年次有給休暇を取得することを認めること

会社は、A 7 組合員の年次有給休暇が 8 日残っていることから、8 日を限度に認めると回答した。

(ク) A 2 組合員が、平成26年 3 月 1 日、同月 2 日、同月 7 日及び同月 8 日に年次有給休暇を取得することを認めること

会社は、組合の要求には応じられないと回答した。

(ケ) 組合員全員の年次有給休暇に関して、付与日、付与日数及び平成26年 3 月26日現在の前年度繰越分を含む年次有給休暇の残日数について書面で開示すること

会社は、年次有給休暇に関する組合の要求に応じることができず、平成26年 3 月31日にファクシミリで連絡すると回答した。第 4 回団体交渉後、会社は、同日付け「有給休暇・取得記録」をファクシミリで送信した。

イ 会社が交渉事項に関する協議において、前記アの(ア)から(ク)までの対応を行った後、組合は団体交渉が決裂したとして集団行動を開始する旨を述べた。その一方で、A 9 執行委員は、自らの名刺にメールアドレスを手書きしたものを B 5 弁護士に手渡した上で、解決に向けて進展させる余地があれば連絡してほしい旨を述べた。

【甲 4、甲15、甲44、第 1 回審問 A 9 証言】

(7) A 9 執行委員は、平成26年 3 月31日、B 5 弁護士に電話し、同年 4 月 1 日に A 9 執行委員と B 5 弁護士で事務折衝を行うことを提案した。B 5 弁護士は A 9 執行委員の提案に同意し、提案どおりの日時に事務折衝が行われることとなった。

(8) 平成26年 4 月 1 日、A 9 執行委員と B 5 弁護士は事務折衝を行ったが、具体的な進展はなかった。

(9) 組合は、平成26年 4 月 7 日、本件申立てを行った。

7 本件申立て後の状況

(1) 会社は、平成26年 4 月20日、全従業員を解雇した。

【甲41】

(2) 会社は、平成26年 4 月21日、解散した。解散に伴い B 5 弁護士が代表清算人となったが、同弁護士は同年 7 月 7 日、代表清算人を退任し、同日 B 1 社長が代表清算人に就任した。

【甲41】

(3) A 2 組合員、A 5 組合員及び A 8 組合員は、平成26年 5 月29日、横浜地方裁判所に対して、会社及び B 1 社長、B 2 取締役外 2 名の取締役を被告とする訴えを提起した。請求の要旨は、①（会社に対するものとして）未払分の深夜手当及び付加金の支払い、②（B 1 社長、B

2取締役外2名に対するものとして)違法な会社解散による解雇に係る取締役の任務懈怠を理由とする損害賠償の支払いである。同訴訟は、本件結審日現在、同裁判所に係属しており、平成27年11月17日に行われた弁論準備手続において、当事者尋問及び証人尋問が平成28年2月16日に行われることが決定した。

【甲42、甲43】

(4) 会社は、平成26年10月9日、所有するタクシー10台に関する営業権の譲渡を完了した。

8 本件審査手続の状況

会社側は、第1回調査(平成26年6月3日)から第4回調査(同年10月29日)まで、B5弁護士、B1社長及びB2取締役が出頭したが、第5回調査(同年11月18日)及び第6回調査(平成27年1月16日)は欠席した。使用者側参与委員の説得により、会社側は、B1社長が、第7回調査(同年2月27日)、第1回和解(同年4月1日)及び第8回調査(同年4月22日)に出頭したが、その後、結審までの期日をすべて欠席した。会社は、平成26年4月21日付け「答弁書」及び同年10月20日付け「準備書面(1)」を提出しただけであり、それ以外の主張、立証は何ら行っていない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 平成26年3月29日に開催された第4回団体交渉における会社の対応は、不誠実であったか否か

(1) 申立人の主張

ア 議題1(会社解散を理由とする解雇を撤回すること)

(ア) 本件は、組合が会社との間でドライブレコーダー運用基準や就業規則等を交渉事項として団体交渉を継続していたところ、会社が組合を嫌悪し、組合の壊滅を狙って会社解散及び組合員らの解雇を行ったものである。

(イ) 会社は、3.20説明会で会社が述べた「昨今の原油価格の高騰等の所々の事情」の具体的内容について資料を提示しつつ説明する必要がある。しかし会社は、第4回団体交渉において、「解雇の白紙撤回には応じられない」との結論を繰り返すだけであり、経営状況悪化の原因について具体的な説明を全く行わず、説明資料も用意していなかった。

このように、会社が、結論を繰り返すだけで、会社解散の根拠

や経緯について説明しなければ、組合が会社解散及び組合員の解雇について理解や納得できるはずはなく、組合との合意に向けた誠実な交渉と言えないことは明らかである。

イ 議題2（年次有給休暇取得時の賃金支払方法を過去2年間分について開示し、賃金未払分を支給すること）

会社は、第4回団体交渉において、組合が求めた「年次有給休暇取得時の賃金支払方法」の開示を拒否し、その理由すら説明しなかった。このような会社の態度は、実質的には組合との交渉を拒否しているに等しく、およそ誠実な対応とはいえない。

ウ 議題3（これまでの組合員全員の深夜手当を確認し、適法な深夜手当を支払うこと）

組合は、組合員の具体的な事例を取り上げ、組合としての具体的な計算方法を示した上で要求を行った。しかし、会社は、第4回団体交渉において、具体的な計算方法を示した資料等を提示せず、組合が提示した計算方法に対して意見や反論を行うこともなかった。

組合は、賃金規程のみでは会社がどのように深夜手当等を計算しているかが不明だったからこそ、組合が正しいと考える計算方法を提示したのであって、会社の回答では、何も回答していないに等しい。

会社は、組合員らが提訴した残業代等を求める裁判においては、具体的な計算方法等を主張しているが、組合との団体交渉においては、単に「賃金規程に基づく」とのみ回答しただけである。これは会社には組合との交渉に誠実に対応する意思がなかったからにほかならない。

(2) 被申立人の主張

ア 議題1（会社解散を理由とする解雇を撤回すること）

会社の株主により決定された会社解散・清算の決定が無効とされる余地はなく、これを理由とする解雇が撤回される可能性も皆無であるから、第4回団体交渉において、会社代理人が解雇予告を撤回しないという回答に終始したのは当然であって、このような態度をもって不誠実であると評価することはできない。

イ 第4回団体交渉において、組合が会社に提示した交渉事項はいずれも、会社が存続し、従業員との間の雇用契約が将来に向かって継続されることが前提となっている。しかし、会社は、平成26年3月

20日付けで全従業員に対して会社清算を理由とする1か月後の解雇予告通知を行ったのであり、この時点で従業員は会社と雇用契約が存続しなくなることが確定的となった。したがって、同日よりも後に実施された第4回団体交渉においては、上記交渉事項の前提が確定的に失われていたのであり、これらの交渉事項について実質的に協議をすべき実益もなくなっていた。

このような事情に照らせば、第4回団体交渉において組合が提示した交渉事項について実質的な協議をしようとしなかった会社の態度が不誠実であるとは評価できない。

(3) 当委員会の判断

組合は、第4回団体交渉における会社の対応が不誠実であると主張し、会社は、会社解散が決議され全従業員の解雇予告が行われた時点で、組合が交渉を求めている事項を協議する実益もなくなったのだから第4回団体交渉における会社の対応は不誠実とは評価できないと主張するので以下判断する。

ア 前記第2の6の(1)から(6)までで認定したとおり、平成26年3月19日に開催された臨時株主総会において会社の解散が決議された後、会社は、3.20説明会において、同年4月20日付けで全従業員を解雇すること、及び同月21日に会社が解散となることを通告し、同年3月23日付けの文書で同月25日に予定されていた団体交渉について交渉の意味が失われたとして中止を申し入れた。そして組合が3.24要求書で第4回団体交渉の開催を会社に対し求め、同月29日に第4回団体交渉が行われた。

イ 組合が3.24要求書で求めた交渉事項は、いずれも労働条件に関するものであり、会社にとって処分可能なものであるから、会社は団体交渉に誠実に応じなければならない。しかし、組合による団体交渉の申入れは会社解散、全従業員解雇まで1か月弱となった時点で行われており、会社解散の決議の有効性に疑義が生じる何らかの事情が認められない以上、交渉事項によっては、第4回団体交渉で協議を行う意義ないし必要性が総合的にみて失われていたことも考えられる。そこで、この点について、3.24要求書記載の各交渉事項について検討する。

(ア) 議題1（会社解散を理由とする解雇を撤回すること）

a 前記第2の6の(2)で認定したとおり、会社は、会社解散と

従業員の解雇について3.20説明会で初めて従業員に対して通告したが、同説明会では会社解散の理由について経営の悪化である旨を述べたのみで資料の提供も行っていない。このように何ら具体的な説明がなされない中で3.20説明会の1か月後に解雇されると突然通告された本件組合員らにとっては、会社が解雇の撤回を行わないとしても、団体交渉において解雇の原因となった会社解散の詳細な理由について説明を求めたり、会社に対して何らかの措置を求めることができるのであり、3.20説明会の直後の第4回団体交渉で協議を行う意義があったといえる。

b また、前記第2の1から同6の(2)までで認定した労使関係の経過をみると、組合に対し会社から事前の打診すらないまま会社解散及び全従業員の解雇が通告されており、平成26年2月14日に行われた事務折衝における役員報酬に関するA9執行委員の発言と併せ考えると、組合が、会社解散そのものの目的が組合排除ではないかとの疑念を持ち、会社が3.20説明会で述べた経営の悪化という会社解散の理由が事実と反すると考えたとしても無理からぬものがある。そして、本件組合員らのために会社に対して解雇の撤回の協議を求め、会社解散の理由を質すことは組合の存在意義からすれば当然であり、本件組合員らのみならず合同労働組合である組合自身にとっても第4回団体交渉で協議を行う意義があったといえる。

c 前記a及びbでみたとおり、議題1について第4回団体交渉で協議を行うことは、組合にとって必要性があったといえる。そして第4回団体交渉における協議の意義ないし必要性が失われていたといえる特段の事情を認めることはできない。

(イ) 議題2（年次有給休暇取得時の賃金支払方法を過去2年間分について開示し、賃金未払分を支給すること）及び議題3（これまでの組合員全員の深夜手当を確認し、適法な深夜手当を支払うこと）

これら2つの交渉事項については、本件組合員らにとって団体交渉によって協議すべき事項であることは明らかであり、本件組合員らの解雇まで1か月弱となった第4回団体交渉開催時点においても、会社は十分対応することができるものである。

(ウ) その他の交渉事項

前記第2の6の(4)イ③から⑧までで認定した交渉事項については、いずれも、全従業員が解雇される平成26年4月20日まで本件組合員らの勤務は継続することからすると、本件組合員らにとって団体交渉において協議する必要性があることは明らかであり、本件組合員らの解雇まで1か月弱となった第4回団体交渉開催時点においても会社は十分対応することができるものである。そして第4回団体交渉における協議の意義ないし必要性が失われていたといえる特段の事情を認めることはできない。

(エ) 小括

前記(ア)から(ウ)まででみたとおり、3.24要求書記載の各交渉事項はいずれも、第4回団体交渉において協議すべき意義ないし必要性は失われていないのであるから、会社は3.24要求書記載の交渉事項すべてについて団体交渉に応じ、かつ誠実に対応する義務を負う。

ウ 次に、前記第2の6の(6)アで認定した事実により第4回団体交渉における会社の対応について検討する。

(ア) 議題1 (会社解散を理由とする解雇を撤回すること)

会社は、会社解散の理由として業績が悪化した旨を述べた上で、解雇撤回には応じられない旨を回答しただけであり、説明資料の提示もなかった。

(イ) 議題2 (年次有給休暇取得時の賃金支払方法を過去2年間分について開示し、賃金未払分を支給すること)

会社は、規定に基づき直近3か月の平均賃金を支給している旨を回答しただけであり、説明資料の提示もなく、前記第2の6の(4)ウ(イ)で認定した組合の主張に対しても何ら対応しなかった。

(ウ) 議題3 (これまでの組合員全員の深夜手当を確認し、適法な深夜手当を支払うこと)

会社は、賃金規程(現行)に定められた条件で賃金を支払っており、その賃金は基本給、時間外手当、深夜手当、歩合給がすべて含まれているため、その賃金の深夜手当等に対する配分に誤りがあったとしても問題はないとのみ回答した。また、説明資料の提示もなく、前記第2の6の(4)ウ(ウ)で認定したA5組合員の未払いの深夜手当に関する組合の具体的な主張に対しても何ら対応しなかった。

(エ) その他の交渉事項

前記第2の6の(4)イ③から⑦までで認定した交渉事項のうち⑥（A7組合員が、平成26年3月10日から同月17日まで年次有給休暇を取得することを認めること）について、会社は、同組合員の年次有給休暇の残日数8日を限度に認めると回答しており、組合が求める8日間の年次有給休暇に応じている。

しかし、それ以外の交渉事項について会社は、会社としての結論を述べるだけで、結論の理由を具体的に説明したり、説明資料を示していない。また、前記第2の6の(4)イの⑧の年次有給休暇の残日数に関する議題については、組合が求めた資料の開示に応じることすらできなかった。

(オ) 小括

前記(ア)から(エ)まででみたとおり、会社は、第4回団体交渉において、A7組合員の年次有給休暇の取得に関するもの以外の交渉事項に対して誠実に対応していない。

エ 結論

前記イ及びウで判断したとおり、会社は、3.24要求書記載の交渉事項すべてについて団体交渉に応じ、かつ誠実に対応しなければならないところ、3.24要求書記載の各交渉事項のうちA7組合員の年次有給休暇の取得以外の8項目について第4回団体交渉において誠実に応じたとは認められないから、これら8項目に関する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 救済利益の存否

(1) 申立人の主張

本件のように、会社が清算法人に移行した場合であっても、その清算人の職務権限としては、未払賃金の支払（会社法第481条第2号）や、雇用していた労働者に対する解雇に直結する清算理由の説明という従業員対策という清算株式会社の業務執行（会社法第482条第1項）も含まれる。したがって、未払残業代の支払に関する説明や、従業員に対する会社解散の理由の説明に関して団体交渉に応じること、清算人の清算業務に該当する。

また、組合の求める救済のうち、会社解散に伴う従業員の解雇等に関わる団体交渉の議題は、法令上又は事実上実現することが不可能（労働委員会規則第33条第1項第6号）なものともいえず、会社が救済命

令を履行することも可能である。

これらのことからすると、本件申立てに係る救済利益は、会社が清算手続に移行したとしても失われない。

(2) 被申立人の主張

会社は、平成26年4月21日をもって解散して清算手続に入り、現在も清算手続中である。よって、会社の権利能力の範囲は、清算の目的の範囲内に限定されている（会社法第476条）から、会社解散が無効とならない限り、会社解散による解雇を撤回することは不可能である。また、今後、組合と何らかの交渉を持つとしても、会社は清算の目的の範囲内でしか交渉に応じることはできない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の1の(2)で認定したとおり、会社は、本件結審日現在、清算終了の登記がなされていないことから、清算法人として存続していることが認められる。前記1で判断したとおり、第4回団体交渉における議題1から議題3に関する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。しかし、会社は、組合と何らかの交渉を持つとしても清算の目的の範囲内でしか交渉に応じることはできないと主張するので、これを交渉事項によっては救済利益が失われていると主張しているものととらえ、以下、組合が団体交渉を命じるよう求める交渉事項について救済利益の存否を判断する。

ア 組合は、本件において、議題1（会社解散を理由とする解雇を撤回すること）、議題2（年次有給休暇取得時の賃金支払方法を過去2年間分について開示し、賃金未払分を支給すること）及び議題3（これまでの組合員全員の深夜手当を確認し、適法な深夜手当を支払うこと）について団体交渉を命じることを求めている。

イ 清算法人は清算の目的の範囲内で存続しているところ、議題1については、会社解散を理由とする解雇の撤回を求めるものであり、清算法人に移行し、かつ前記第2の7の(4)で認定したとおり、会社は所有するタクシーの営業権をすべて譲渡していることからすれば、解雇の撤回そのものを団体交渉によって解決することは不可能となったようにもみえる。

しかし、本件において組合は、「会社解散の根拠や経緯について説明しなければ、組合が会社解散及び組合員の解雇について理解や納得できるはずはなく」と主張しており、そうであれば会社が団体

交渉において会社解散の理由について資料を示すなどしてその根拠や経緯を丁寧に説明することにより組合及び組合員らの理解を得ることは十分可能である。

よって議題1についての団体交渉を行うことは、会社にとって対応が可能なものであり、清算の目的の範囲内といえる。

ウ 議題2及び議題3については、未払賃金及び深夜手当を支払うことを求めるものでありこれらの議題について団体交渉を行うことは、会社の財産関係の整理に関係することから清算の目的の範囲内といえる。

エ 前記イからウで判断したとおり、会社が清算法人であるとしても、会社が救済命令を履行することは可能である。そして、議題1及び議題3については裁判における請求事項と重なるとしても団体交渉における解決は妨げられないこと、議題1から議題3までの交渉事項が解決に至ったという事情は認められないことを併せ考えると、本件申立てに係る救済利益が存在すると判断する。

3 救済の方法

前記1で判断したとおり、平成26年3月29日に開催された第4回団体交渉における会社の対応は、3.24要求書記載の9項目のうちA7組合員の年次有給休暇に関する項目を除いた8項目における対応について労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。そして、前記2で判断したとおり本件に係る救済利益が存在するから、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、前記第2の2から同6の(2)までで認定した会社解散までの経緯及び前記第2の8で認定した本件審査手続の状況からすると、団体交渉を命じたとしても、会社は不誠実な対応を繰り返すおそれがあるため、主文第2項のとおり命ずることとする。

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28年5月26日

神奈川県労働委員会
会長 盛 誠吾

(別紙)

1 賃金規程（現行）

第2条 賃金の構成は次のとおりとする。

総歩合給＝営業収入×勤務形態別歩合率

歩合率については、別に定める各勤務形態別（昼日勤者除く）に定める営業収入毎の賃金テーブル表に基づき支給する。

以下略

第8条 就業規則第21条、第23条～第29条、第31条及び第32条の賃金については、次のとおりとする。

① 年次有給休暇を取得したときは、所定労働時間労働した場合における通常の賃金を支給する。

② 以下略

第11条 賃金の構成は次のとおりとする。

総支給額＝営業収入×一定の歩合率＝総支給額のうち総労働時間に対する賃金部分＋完全歩合給賃金部分額

別紙 1 事故（¥15,000課金）

【甲4】

2 賃金規程（案）

第10条 就業規則第37条（年次有給休暇）に定める日については、平均賃金を支給する。この場合においては、当該休暇の日は、通常の勤務をしたものとみなす。

2～4 略

【甲15】