

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 Y

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成30年4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ぬ。
- 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

C行政書士事務所の代表であるYが、平成30年4月24日付けで貴組合から申入れのあっ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。

令和元年 月 日

X組合

執行委員長 X 殿

Y

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、C行政書士事務所（以下「本件行政書士事務所」という。）の代表を務める行

政書士である被申立人Y（以下「Y行政書士」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）から、平成30年4月24日付けで申入れのあった組合員A（以下「A」という。）の雇用問題等を交渉事項とする団体交渉を拒否したことは、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) 団体交渉応諾
- (2) 陳謝文の掲示

## 3 争点

申立人からの平成30年4月24日付け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拒否に当たるか否か。

## 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、結審日（令和元年5月16日）現在の組合員は683名である。

#### (2) 被申立人

Y行政書士は、行政書士の業務を行うため、肩書地に事務所を設けている。結審日現在、本件行政書士事務所の従業員は4名である。

### 2 Aの組合加入までの経緯

- (1) Aは、将来、日本で働くことを目的として、平成26年10月に母国ネパールから日本へ留学した。その後、1年半の間、日本語学校に通い、さらにその後、専門学校に入学し、2年間、国際コミュニケーションネットワークビジネスコースで勉強し、卒業した。

【甲6】

- (2) Aは、前記(1)の専門学校在学中に、本件行政書士事務所の従業員募集に応募し、平成29年8月頃に一次面接を受け、平成30年1月に二次面接を受けた。その結果、Aは、

Y行政書士から同年2月20日付け内定通知書を受け取った。当該内定通知書には、採用に当たっての条件として、以下のとおり記載されていた。

- 「条件 ①弊社の要求する資料を提出すること  
②弊社の要求する契約書・誓約書などの書類に署名・押印 すること  
③弊社の就業規則及び指揮命令に従うこと  
④提出資料や申告内容に虚偽りのないこと  
⑤引っ越しをすませること  
⑥その他弊社の要求及び指示に従うこと」

【甲3、甲6、第1回審問A証言】

(3) 前記(2)の内定通知書に記載された①の条件により、Aは、Y行政書士から、パスポート並びにネパールの大学及び大学院の卒業証明書などの書類の提出を求められ、同人に提出した。また、同⑤の条件により、Aは、Y行政書士から、採用内定の日から一週間以内に引っ越しよう指示され、本件行政書士事務所の近くに引っ越した。

【甲3、第1回審問A証言、審査の全趣旨】

(4) Aは、平成30年3月1日から、本件行政書士事務所のアルバイト従業員として就労を開始した。この時点でのAの在留資格は、「留学」であった。このため、資格外活動の許可を受けなければ就労できず、1週間の労働時間は28時間を超えることはできなかった。就労開始にあたり、AとY行政書士との間で、同日付けで次の4通の契約書が取り交わされた。

ア アルバイト・パート社員労働契約書

本契約には、次の規定があった。

「第1条（契約の期間）

2018年3月1日から1年間

第5条（始業就業の時刻）

① 始業・終業時刻は、午前9時から午後10時までの間でシフト制とする。ただし、業務上必要がある場合には、始業・終業時間を繰り上げ、又は繰り下げることができ

る。シフトは前日までに会社が決定するが、業務の都合により当日決定することもある。

② 外国人で、資格外活動許可保有者は、1週間の労働時間を28時間以内とし、それを超える場合にはボランティアとして賃金は発生しない。

#### 第8条（休日・休暇）

① 休日及び休暇は、シフト制とする。シフトは前日までに会社が決定するが、業務の都合により当日決定することもある。

② 外国人で、資格外活動許可保有者は、1週間の労働時間を28時間以内とし、それを超える場合にはボランティアとして賃金は発生しない。

#### 第15条（退職に関すること）

① 社員が次の各号のいずれかに該当する場合のみ社員は退職するものとし、括弧に記載の日をもって退職する。

1. 自己都合により退職を申し出る場合には6か月以上前から書面で申し出なければならない。ただし、退職は許可制のため会社の書面による許可があった場合に限り退職を認める。この場合の退職日は書面により退職を願い出て会社の許可があったとき（会社が許可した退職日に退職する）

2. （略）

3. 有期雇用者の雇用期間が満了した場合（雇用期間満了日に退職する）

4～6. （略）

#### イ 個人情報、著作権等の権利譲渡契約書等

本契約には、Y 行政書士を「甲」、Aを「乙」として、次の規定があった。

##### 「第1条（契約の内容）」

乙は甲の業務に従事又はアルバイトをするに当たり、提出した写真などの個人情報や物品、これから提出する写真などの個人情報や物品についてのすべての著作権、所有権、肖像権、使用权などすべての権利を甲に譲渡する。（以下略）」

#### ウ パスポートの管理に関する契約書

本契約には、Y行政書士を「甲」、Aを「乙」として、「パスポート」の管理に関し、次の規定があった。

「第1条（パスポートの管理）

乙は、インターンシップなど研修期間中、採用内定日から退職までの間及び甲の運営する事業に在職中の間や甲が返還を許可するまでパスポートを甲に預けるものとし、使用する場合には甲の許可を必要とし、使用後はすぐに甲に再び預けるものとする。

第2条（管理方法）

パスポートの管理方法はすべて甲が決定するものとする。

第5条（退職後のパスポートの管理）

パスポートは退職後も甲が管理する。ただし、乙など権利者の請求があった場合には、退職後に請求があった日から7日以内に返還するものとする。

第6条（パスポートの返還）

パスポートは、前条の場合を除き、甲の許可がない限り、返還しない。

パスポートの返還は、甲の指定する日時及び時間、場所にて行うものとする。」

エ 学位記等甲の指定する物品の管理に関する契約書

本契約には、「学位記等甲の指定する物品」の管理に関し、前記ウと同じ内容が規定されていた。

【甲3、乙13、乙14、第1回審問A証言】

(5) Aは、アルバイトとして就労を開始したが、AとY行政書士の間では、Aが「技術人文知識国際業務」ビザの許可を受ければ、本件行政書士事務所の正規従業員になることになっていた。

【第1回審問A証言、第2回審問Y証言】

(6) 平成30年3月の終わり頃、Aは、Y行政書士に、自分の日本語能力に自信がないことや、パスポートを預けて自由に使わせてもらえないことに不安を感じたことを理由に、正規従業員としての採用内定の辞退を申し出たところ、Y行政書士は、この申出について

ては了承した。次に、Aは、アルバイトについても辞めたいと申し出たが、Y行政書士は、この申出については契約期間が残っているとして認めなかった。

【第2回審問Y証言】

(7) 平成30年4月2日、Aは、本件行政書士事務所に出勤後、Y行政書士と言い争いになり、勤務時間中に退勤した。その後、Aが同事務所に出勤することはなかった。

【審査の全趣旨】

(8) 平成30年4月16日、Aは、組合に、本件行政書士事務所を辞められず、また、パスポートや卒業証明書を返してもらえずに困っているといった相談をした上で、同日、加入した。

【第1回審問X証言】

3 組合加入後の状況

(1) 組合は、Y行政書士に対し、平成30年4月24日付けで「組合加入通知書及び団体交渉要求書」（以下「本件要求書」という。）を送付した。本件要求書には、Aが組合に加入した旨とともに、①同月2日に申し出たとおりの退職の了承、②同年3月1日以降の週28時間分の労働に対する給料の支払、③パスポート、ネパールの大学及び大学院の卒業証明書等の返却といった要求事項について、同年5月2日までに具体的な回答を文書で行うこと及び団体交渉を同月9日の午後3時から組合事務所にて開催することを求める旨が記載されていた。

【甲3】

(2) Y行政書士は、本件要求書受領後の平成30年4月25日に、組合事務所に架電し、応対したBスタッフ（以下「Bスタッフ」という。）に、団体交渉を行うか否かは自分が決める旨の発言をした。これに対し、Bスタッフは、組合の申し入れた団体交渉を使用者が拒否することは不当労働行為である旨を伝えたところ、団体交渉の開催を巡ってY行政書士との間で言い争いになった。このため、X執行委員長（以下「X委員長」という。）がBスタッフに代わって電話で話をしたものの、Y行政書士は、X委員長に対しても団体交渉を行うか否かは自分が決める旨の発言をし、さらに言い争いは続き、最終的には

X委員長が電話を切った。

なお、本件申立てに至るまでの間、Y行政書士は、組合に対して、本件要求書に記載されたAに関する要求事項について、文書による具体的な回答をせず、また、団体交渉の開催に関する諾否の連絡をすることはなかった。

**【第1回審問X証言、第2回審問Y証言、審査の全趣旨】**

- (3) Y行政書士は、Aの平成30年3月分及び4月分の給料として、同人の銀行口座に、それぞれ同年4月25日には金110,660円、同年5月25日には金24,500円の振込みを行った。

**【乙1、第2回審問Y証言】**

- (4) 平成30年6月8日、組合は、本件申立てを行った。

**4 本件申立て後の労使事情**

- (1) 組合とY行政書士は、当委員会の勧めに従い、平成30年11月15日に団体交渉を行った。

団体交渉において、Aは、Y行政書士に対し、本件行政書士事務所を退職したことについて謝罪した。しかしながら、X委員長が、Y行政書士に対し、本件要求書に記載された組合からの団体交渉の申入れを拒否したこと及びパスポート等を返却していないことについて謝罪を求めたところ、同人がこれを拒否したため、交渉にそれ以上の進展はなかった。

**【第2回審問Y証言、審査の全趣旨】**

- (2) Y行政書士は、平成30年12月27日に開催された本件申立てに係る第1回審問において、前記(1)のとおりY行政書士と組合の間で団体交渉が行われていることから、組合の要求は通っている以上組合が申立てを取り下げるのは当然である旨の発言をした。

**【当委員会に顕著な事実】**

- (3) Y行政書士は、本件結審日である令和元年5月16日時点において、Aとの契約期間が既に終了していることから、同人の退職については認めているが、パスポート等の書類については、同人からの請求がないことを理由に返却していない。

**【当委員会に顕著な事実】**

**第3 判断及び法律上の根拠**

## 1 争点

申立人からの平成30年4月24日付け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拒否に当たるか否か。

### (1) 申立人の主張

Y行政書士は、組合に対し、本件要求書に何ら具体的な文書回答をせずに、組合が開催を要求した同年5月9日の団体交渉を正当な理由なく拒否した。

Y行政書士は、「団交するかしないかは自分で決める」ことを組合に認めさせるために、電話をしていたのであり、団体交渉を誠実にを行うための交渉をしていたのではない。

組合には「辞めたいがなかなか会社が辞めさせてくれない」旨の相談もある。そのようなブラック企業から円満に自由に退職させることも重要な労働組合の活動である。当然に「円満に自由に辞めたい」という主張は、団体交渉での要求として正当である。

もし、組合からの組合加入通知書及び団体交渉要求書に事実の間違いがあったとしたら、具体的な内容を文書で回答すべきである。Y行政書士は、組合加入通知書及び団体交渉要求書に対し、何ら具体的な文書回答をしていない。

### (2) 被申立人の主張

団体交渉を一方的に打ち切ったのは、組合の方であり、当所が団体交渉を拒否した事実はない。交渉の電話をしたのに、人の話を聞かず、人の話を妨害し、悪態をついて、一方的に電話を切り、交渉を打ち切ったものであり、当所から交渉を拒否した事実はない。

組合の主張は、Aが退職することを求めているものであり、正当な団体交渉での要求とは言えず、不当なものである。団体交渉とは、団結して、労働者の労働条件やその他の待遇などについて維持・向上を図ることを目的とするものである。そもそもその権利の元となる労働者である地位を放棄する、すなわち退職するというのは、その前提たる地位を捨てるものであるから、そのような主張は団体交渉での要求として正当なものと言えない。

平成30年3月1日以降の賃金支払要求については、同月1日以降の最初の給料日は同

年4月25日であり、それ以前に、給料日でもないのに、給料を払って欲しいという主張自体おかしいものである。また、給料を払わないといった事実はない。上記給料日には、Aが出勤し、給料を受け取らなければならないところ、Aは出勤しなかったうえ、平成30年4月25日及び同年5月25日に給料を預金口座に振り込んでおり、既に給料は支払済である。

また、パスポート、卒業証明書等の返却については、Aは未だ当所の従業員であり、退職していないから、返還の義務はない。これは個別の管理契約に基づくものであり、労働条件やその他の待遇の維持・向上を目的としたものではなく、個別の紛争であり、団体交渉の対象として正当なものとは言えない。

組合の主張する事実は虚構に基づくものである。そもそも話が虚構のものである以上、話合いがまとまるはずがない。虚構に基づく主張は正当な主張とは言えず、このような虚構・架空の事実に基づく団体交渉は不当であり、拒否したとしても正当な理由がある。

### (3) 当委員会の判断

ア 前記第2の3(2)で認定したとおり、Y行政書士は、本件要求書受領後の平成30年4月25日に、組合事務所に架電し、Bスタッフと話をしたが、この時、団体交渉に応じるか否かは自分が決める旨の発言をし、さらに電話を代わったX委員長に対しても同様の発言をした。その後、Y行政書士は、組合の指定した平成30年5月9日までの間、組合の要求した団体交渉事項に対して何ら具体的な回答をすることもなく、団体交渉の開催に関する諾否の連絡をすることもなかった。これらのことを合わせて考えると、団体交渉に応じるか否かは自分が決める旨の発言は、組合に対して団体交渉を拒否する意思を表示したものと認められ、Y行政書士の対応は団体交渉の拒否に当たる。

イ 前記第2の3(1)で認定したとおり、本件要求書に記載された団体交渉の要求事項は、①平成30年4月2日に申し出たとおりの退職の了承、②同年3月1日以降の週28時間分の労働に対する給料の支払、③パスポート、ネパールの大学及び大学院の卒業証明書等の返却といったものである。Y行政書士がこれらの要求事項の交渉に応じる義務があるか否かは、当該事項が、組合員であるAの労働条件その他の待遇に関する事項

であって、Y行政書士に処分可能なものであるかどうかによるので、以下検討する。

まず、①の事項に関し、Y行政書士は、組合の主張は、Aが退職することを求めているものであり、退職するというのは労働者としての地位を放棄するものであるから団体交渉での要求として正当なものとは言えない旨主張する。しかしながら、退職は、労働者の地位の重大な変更であって、退職を求めても認めてくれない使用者に対し、組合が所属組合員の退職を求めて団体交渉を要求することができるのは当然のことであり、労働条件その他の待遇に関する事項であって、使用者に処分可能な問題であることから、義務的団体交渉事項に当たる。

次に、②の事項について、Y行政書士は、Aが欠勤した事実や、給料は支払済である等の主張をするが、労働者にとって主要な労働条件である賃金の支払に関するものであり、使用者に処分可能な問題であることから、それが支払期日に達しているか否かにかかわらず、義務的団体交渉事項に当たる。

さらに、③の事項については、パスポート等の書類をY行政書士に預けたのは、労働契約締結に際して交わされた契約書に定められた条件、すなわち、労働契約に付随する義務の履行として行われたものであって、使用者に処分可能なものであることから、その返却を求めることも、義務的団体交渉事項に当たる。

したがって、被申立人の主張は当たらず、Y行政書士は、①から③までのいずれの事項についても、団体交渉に応じる義務がある。

ウ なお、Y行政書士は、組合の主張する事実は虚構に基づくものであることから、話し合いはまとまるわけではなく、団体交渉を拒否する正当な理由となると主張する。しかしながら、組合の主張する事実が、自らが認識している事実と異なっているならば、そのことについては、団体交渉で説明を行うべきである。事実関係の認識に相違があるということは、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

エ 以上のことから、組合からの平成30年4月24日付け団体交渉申入れに対するY行政書士の対応は、団体交渉の拒否に当たり、このことについて、正当な理由があるとは認められない。

## 2 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、組合からの平成30年4月24日付け団体交渉申入れに対するY行政書士の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるため、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 救済の必要性及び方法

前記第2の4(1)で認定したとおり、Y行政書士と組合は、当委員会の勧めに従い、平成30年11月15日に、Aの退職等に関する事項について、団体交渉を行ったが、実質的な交渉は行われず、両者の話し合いは決裂した。同(2)で認定したとおり、Y行政書士は、団体交渉を行ったという事実から、組合の要求は通っている以上組合が申立てを取り下げるのは当然であるなどと発言しているが、こうしたY行政書士の態度は、団体交渉に誠実に対応していたものとは到底認められない。また、同(3)で認定したとおり、Y行政書士は、本件結審日である令和元年5月16日時点において、Aとの契約期間がすでに終了していることから、同人の退職については認めているが、パスポート等の書類については、同人から請求がないことを理由に返却していない。これらのことを勘案すると、本件申立てに係る救済の必要性は、未だ存在すると考える。

以上から、主文第1項のとおり命じることとし、また、今後も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項のとおり命じることとする。

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。

令和元年9月5日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾

