

命 令 書 (写)

再審査申立人 Y会社

再審査被申立人 X組合

上記当事者間の中労委平成30年（不再）第27号事件（初審大阪府労委平成28年（不）第14号事件）について、当委員会は、令和元年7月17日第270回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員両角道代、同柴田和史、同杉原麗、同磯部哲出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、測量補助業務等を行う一級建築士事務所である再審査申立人Y会社（以下「会社」という。）の元従業員A₁（以下、組合に加入する前も含めて「A₁組合員」という。）が同社退職後に再審査被申立人X組合（以

下「組合」という。)に加入し、組合が会社に対し、団体交渉を申し入れたところ、会社が、2回の団体交渉に応じたものの、①平成28年2月13日(以下「平成」の元号を省略する。)付けの団体交渉申入れ(以下「28.2.13団交申入れ」という。)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、②組合に対し、会社に組合の分会は存在しない旨記載した同月26日付け返書(以下「28.2.26返書」という。)を送付したことが労組法第7条第3号に、③27年6月30日、28年2月18日及び同年3月7日に組合が会社に対して行った3回の抗議申入れの際、会社が警察に通報したことが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとし、さらに、④A₁の在職中の未払賃金の支払を求め、同月22日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てがあった事案である。

組合は、初審において、上記救済申立てに加え、⑤初審における「労働時間管理は労働組合には関係ない。」旨の会社の新たな主張の取下げを求める追加救済申立てをした。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実団体交渉応諾
- (2) 支配介入の禁止
- (3) A₁組合員に対する未払賃金等の支払
- (4) 会社の「労働時間管理は労働組合には関係ない」旨の主張の取下げ
- (5) 誓約文の掲示及び手交

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、30年4月9日付けで、会社が28.2.13団交申入れに応じなかったこと(上記1①)及び会社に組合の分会は存在しない旨記載した返書を送付したこと(上記1②)が不当労働行為に該当するとして、会社に対し、団体交渉に応じること及び文書手交を命じ、その余の救済申立て

を棄却することを決定し、同月11日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、30年4月25日、初審命令を不服として、上記救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件再審査における争点

- (1) 28. 2. 13 団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号に当たるか。
- (2) 会社が28. 2. 26 返書を組合に送付した行為は、労組法第7条第3号に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（28. 2. 13 団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号に当たるか。）

(1) 会社の主張

28. 2. 13 団交申入れによる交渉事項は、以下のとおり、退職しているA₁組合員の雇用期間中の賃金に関する事項ではなく、会社は団体交渉義務を負わない。

ア 27年6月30日付け通告書（甲8、以下「27. 6. 30 通告書」という。）、同年9月18日付け通告書（甲9、以下「27. 9. 18 通告書」という。）、28年2月13日付け団体交渉申し入れ書（甲10、以下「28. 2. 13 団交申入書」という。）のいずれも、組合が会社における従業員の今後の労働条件に関する要求に終始し、A₁組合員の在職中の賃金に関する要求事項は記載されていなかった。

イ A₁組合員に対する未払賃金について、会社は、労働基準監督署による27年4月16日付けの是正勧告で指導を受けた金額の全額を同年5月13日にA₁組合員に送金して支払った。その後、会社は組合に対

し、賃金明細正誤表及び一時金明細正誤表（以下、これらの表を併せて「正誤表」という。）の空欄部分を会社が記入したものを送付したが、正誤表への記載内容やA₁組合員の未払賃金に関し、組合から一切指摘や抗議はなされなかった。このように、会社としては、A₁組合員に対する未払賃金に関し、未払となっているものは全て支払ったとの認識であり、これを問題視するような組合の行動も一切なかった。

ウ 組合が正誤表への手書き記入を会社に求めた目的は、組合が主張するとおり、「職場全体の労働条件をちゃんとさせたかった」からであり、A₁組合員の在職中の未払賃金の支払について要求を行うということは視野に入れていなかったものというべきである。

エ 会社は、28年2月16日付け回答書（乙9）において、「どのような理由で団体交渉を申し入れられているのか文書にて回答してください。」、「当社への連絡が必要であれば、労務顧問 C₃まで連絡してください。」と記載しているにも関わらず、組合は、会社が指定する労務顧問に連絡していないし、会社の主張に対して反論する旨の書面を提示もしていないのであるから、会社としては、組合がA₁組合員の在職中の未払賃金に関する問題を団体交渉の要求事項としていることを認識する機会すら全くなかった。

オ 以上より、28. 2. 13 団交申入書にA₁組合員の在職中の賃金に関するような要求事項は含まれておらず、会社は、A₁組合員の未払賃金については全て支払って解決済みと認識し、少なくともA₁組合員の在職中の未払賃金に関する問題を団体交渉の要求事項としているとの認識は持ち得なかったのであるから、「正当な理由のない」団体交渉拒否に当たらない。

なお、30年4月23日に組合から団体交渉申入れがなされ、同年5月9日に会社と組合は、団体交渉を開催した。その団体交渉の中で、

会社は、A₁組合員の未払賃金について消滅時効の援用をしている。したがって、会社は既に組合の求める団体交渉の開催には応じているのであり、また、A₁組合員の会社に対する未払賃金債権は時効により消滅しており（労働基準法（以下「労基法」という。）第115条）、もはや団体交渉の対象となり得ないのであるから、初審命令の団体交渉応諾を命じる部分には理由がない。

(2) 組合の主張

組合は、会社に対し、28.2.13 団交申入書により、第2回団体交渉における確認事項の遵守等を要求事項として、第3回団体交渉を求めたにもかかわらず、会社は団体交渉に応じなかったのであり、正当な理由のない団交拒否に当たる。

そもそも、組合は、27年5月7日付団体交渉申し入れ書（甲18、以下「27.5.7 団交申入書」という。）の要求事項として、「時間外労働に伴う未払い賃金を払え」とはっきり書き、第2回団体交渉では、組合が、会社側が支払った賃金及び残業代には重大な疑義があり早急に是正するよう提案したところ、会社側は、「次回は残業代」を前提に発言し、組合の手渡した正誤表を完成させて2週間以内に組合本部に送り、同年6月30日に次回団体交渉を行うこと、次回団体交渉で正誤表の説明を会社側から聞いたうえで、次々回団体交渉で組合としての要求を提示すること、今後とも誠実に団体交渉を進めて行くことなど10項目について組合と合意した。これらの合意事項の柱は、A₁組合員の未払賃金等の支払であった。

その後、同月11日付けで、C₁弁護士から、正誤表が送られてきたにもかかわらず、会社は、C₂会社なる会社に団体交渉を全権委任すると一方的に通知するとともにC₁弁護士を解任し、同月30日、組合が団体交渉に赴いたところ、会社側は警察を呼び、団交に応じなかった。そこで、

組合は、会社に対し、27.6.30通告書により、第2回団体交渉の合意内容を誠実に遵守することを通告した。

組合は、同年9月18日、会社に対し、第2回団体交渉の合意内容を遵守するよう記載した27.9.18通告書を配達証明付きで郵送したが、会社側からは何の応答もなかった。

さらに、組合は、28年2月13日付けで、第2回団体交渉での合意事項を遵守するよう記載した28.2.13団交申入書を送ったが、同日、組合が会社に赴くと、会社は警察を呼び、団体交渉に応じなかった。

以上のとおり、27.6.30通告書、27.9.18通告書及び28.2.13団交申入書に記載されている「第2回団体交渉の合意事項の遵守」には、A₁組合員の未払賃金問題が含まれていたし、会社の主張は、最低賃金は正分の支払いにより未払賃金の支払は終わったと言い張っているにすぎず、会社側が未払賃金の存在を最初から認識していたのは明らかである。

したがって、本件団交拒否は、第2回団体交渉での合意事項を反故にし、未払賃金を支払わないための団体交渉拒否であるのは明らかである。

2 争点2（会社が28.2.26返書を組合に送付した行為は、労組法第7条第3号に当たるか。）

(1) 会社の主張

組合がA₁組合員の「在職中の賃金請求等について」の団体交渉を求めているのであるから、A₁組合員は「会社が雇用する労働者」には当たらず、A₁組合員以外の組合員が会社に在職しているわけではないから、組合のA₂分会の存在も認められず、あるいは、会社においてA₂分会は存在するとの認識を持ち得なかったというべきである。

したがって、28.2.26返書においてA₂分会は存在しない旨の記載をしたことは、組合に対する支配介入には当たらない。

(2) 組合の主張

労働者が組合に加入して、分会を名乗ることは組合内の討議と決定によるものであり、会社が分会の存在を否定することはできず、組合が主体的に結成した分会の存在を否定することは団結権の侵害である。

会社が「A₂分会など存在しません。」旨記載した28.2.26返書は、28.2.13団交申入れに対する団体交渉拒否を正当化しようとして送りつけてきたものであり、正当な組合活動を不当に否定し制限しようとした支配介入である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合で、その組合員数は初審審問終結時約60名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、建築設計、建築請負及び建築保守等を行う一級建築士事務所であり、その従業員は初審審問終結時12名である。

2 本件申立に至る経緯

(1) 第1回団体交渉申入れまでの経緯

- ア 23年3月、A₁組合員が、会社に正社員として入社した。
- イ 27年3月4日、A₁組合員は、会社に対し、同月25日に退職する旨の「退職届」を提出し、同日付けで、A₁組合員は退職した。
- ウ 27年3月26日付けで、A₁組合員は、会社に対し、「貴社は、私に対し、平成23年4月から平成27年3月分の間賃金、総額221万2,000円を支払っていません。これは労働基準法第24条に違反するものです。よって、上記賃金の総額の支払を請求します。なお、本書面到達後十日以内に金員の支払なき場合には、労働基準監督署への通告その他必要な法的措置をとらせていただくことを申し添えます。」

旨記載された請求書を内容証明郵便で送付した。

エ 会社は、A₁組合員に対し、27年4月2日付けで、「A₁組合員が在職中の賃金は全額支払済みであり、会社は専門家と相談の上検討した結果、支払が要求された221万2,000円については何らの根拠も示されておらず、これに応じることはできないとの結論に至った。」旨記載された回答書（以下「27.4.2回答書」という。）を送付した。

オ 淀川労働基準監督署（以下「淀川労基署」という。）は、27年4月16日付けで、会社に対し、是正期日を同年5月15日とし、違反事項として「労働者A₁に対する平成25年3月21日から平成27年2月20日までの賃金について、大阪府最低賃金以上の賃金を支払っていないこと（不足額については遡及して支払いを行うこと。）」と記載し、違反法条項として、労基法第24条、最低賃金法第4条第1項及び第2項を記載した是正勧告書を交付して、是正勧告をした。同是正勧告書には、支給月を25年4月から27年4月までの間の各月ごとに、実際に支給済みの金額を「支給済」欄に、会社の就業規則を基準として算出された基本給及び割増賃金の金額を「就業規則基準」欄に、大阪府最低賃金により算出された金額を「最低賃金基準」欄に記載するなどした表が添付されており、大阪府最低賃金に不足する額の合計が74万1091円と記載されていた。

カ 27年4月24日付けで、A₁組合員は、会社に対し、「貴社は、私に対し、平成23年3月分から平成27年4月分の間の少なくとも243万3,998円を支払っていません。これは労働基準法37条に違反するものです。よって、上記金額の総額の支払を請求します。残業代の算定の為に、現場の図面・写真等の必要な資料の開示をお願いします。」などが記載された請求書を内容証明郵便で送付した。

(2) 第1回団体交渉に至る経緯及び第1回団体交渉の状況等

ア A₁組合員は、27年4月26日から遅くとも5月7日までには組合に加入し、5月7日、組合は、会社を訪問し、A₁組合員が組合員であることを通告するとともに27.5.7団交申入書を手交し、団体交渉を申し入れた。

同団交申入書には、会社が淀川労基署より是正勧告された金額について未だに支払われていない旨記載した上で、団体交渉日時を同月11日午後6時、団体交渉場所を会社事務所内、要求内容として、「①ただちに賃金を是正すること、②年金保険料のピンハネ分をただちに返却すること、③時間外労働に伴う賃金の未払分を支払うこと、④社会保険について納得できる説明をすること」と記載されていた。

イ 同月11日、組合と会社は、第1回団体交渉を開催した。組合側は、A₃支部長、A₁組合員、A₄組合員ほか1名、会社側はB₁取締役とB₂常務の2名が出席した。

第1回団体交渉において、上記(1)オ記載の是正勧告を受けたA₁組合員の未払賃金に関し、会社は、社会保険料等の個人負担分を差し引いた金額を支払う旨発言したのに対し、組合は、会社の計算方法に疑義があり、就業規則を会社からもらってチェックする旨述べた。そのため、会社と組合は、会社が社会保険料等は控除せずに、同是正勧告どおりの金額をA₁組合員に支払うこととし、社会保険料等はA₁組合員が社会保険事務所に直接支払うことで同意し、会社は、A₁組合員の口座に同月13日に74万1091円を振り込む旨の覚書を作成し、組合に交付した。

また、組合は、A₁組合員の給与明細上、27年3月及び4月分の給与から控除された社会保険料と厚生年金の額について疑義を述べ、会社は、その控除された金額も同是正勧告の金額を振り込むときに併せて支払う旨発言した。

最後に、組合と会社は、次回団体交渉を同月26日午後6時に開催することとして、団体交渉を終了した。

(3) 第2回団体交渉に至る経緯及び第2回団体交渉の状況等

ア 会社は、27年5月12日、就業規則を電子データで組合に渡した。

同月13日、会社は、支払済みの給与から控除した社会保険料等の額である6333円を含んだ74万7424円をA₁組合員名義の銀行口座に振り込んだ。

イ 27年5月26日、組合と会社は、大阪府豊中市内のホテル会議室で、第2回団体交渉を開催し、組合側は、A₃支部長、A₁組合員、A₄組合員ほか1名、会社側はB₁取締役とC₁弁護士の2名が出席した。

(ア) 団体交渉の冒頭で、会社は、同月13日に会社がA₁組合員に振り込んだ金額に不足額があり、同月27日に同不足額を振り込むことを約束した。

その後、組合が、会社に対し、団体交渉の相手は会社であり、弁護士1人で出てきたときには団交拒否したものと判断する旨組合の基本スタンスについて説明した。

(イ) 次に、A₁組合員の未払賃金についての議題に入り、まず、A₄組合員が、「就業規則を送ってもらって、その資料を見て、はっきり言って怪しいと。嘘っぽいぞ、この数字はと。それでA₁に最初からの4年分の賃金明細を送ってもらって表にして、それを基準にしないと判らない。そもそも算出の考え方が合っているのかも判らない。就業規則が労基法に合っているのかもはっきりしないという状態なので、そちらが出した賃金の明細を表にしたので、一時金も含めて、それを埋めてもらいたい。本来それはどうあるべきだったのか、それを見せてもらってから、ものを考えたい。」と発言し、組合が用意した正誤表のうち、「本来の支払明細額」欄を会社に記入するように依頼した。

なお、正誤表はエクセルソフトで作成され、一番上の行には、順に、基本給・割増手当・土曜日手当・年末調整・支給合計・健康保険料・厚生年金・所得税・住民税・控除合計・差引支給額・備考欄等と記載され、縦に各月が記載され、各月の上段には、組合が支払明細書をもとに各支給額等を記入済みであり、下段は「本来の支払明細額」として空欄になっていた。

A₄組合員は、「何遍も言うように、基本給のところの話だけじゃない、ずっと足したり引いたりしているものがありますやんか。この全体が果たしてどうなのかという疑問に立ち至っているんで、そこをちゃんと回答してくださいと言ってるんです。」、「そこに書いてもらったらいんですよ、そちら側として本来いくらだったらよかったのか。」、「割増手当が4年間ずっと同じ金額、基本給上がってるんだよ、こんなことありえないじゃないですか。是正が妥当なのかどうか。」と発言し、基本給以外に割増手当にも言及し、是正勧告が正しいのか発言した。

C₁弁護士は、会社の賃金規定を見るように提案したが、A₄組合員が、「賃金規定を見るより、これを埋めてくれたらそれでいいですよと言ってるんですよ。それから要求を考えますと。」と発言したので、C₁弁護士は、「なるほど。」、「じゃあ、下の欄に埋めたらいいんですね。」、「手作業になりますけど、それを次回までにやります。」と言い、次回団体交渉までに、正誤表の空欄を記入する旨発言した。そして、A₄組合員が、「それから交渉としてはスタートになるんで。」と発言し、C₁弁護士が、「分かりました。」と発言したので、A₄組合員が、「当然、団交の場では全部説明してもらいますからね。どういう計算をしました、根拠はここにありますが、ということで全部説明してもらいます。」旨発言し、次回団体交渉のときに説明をするよう

求めた。

その後、組合が、会社にはタイムカードがなく、労働時間管理について疑問があること及び会社が就業規則を従業員に見せたことがないことなどを指摘したところ、C₁弁護士が「B₁さんから改めるべきところは改めたいと聞いています。」と発言した。

さらに、C₁弁護士が年金や社会保険料等の控除額について話し始めると、A₄組合員が、「だからそれは、そこまでは行ってない。まだスタートに立ってないんですよ。」、「本人の話を聞いて交渉をやって、必要最小限のことはとりあえず確認して実行されたということだけであって、どこがどういう風に間違っているのか、本来どうあるべきだったのかの全体像が全然見えてこないんで、要求の出しようもない、むしろ、それが要求だと、今の段階では、ということ言ってるんですよ。」、「(社会保険料等の金額は)こちらが払わなければならない金額であるという認識はありますよ。その上で、それをどこまで遡るのかとか詰めなければならないことはいっぱいある。なんか全体が見えてこない。なので、とりあえず、全体を見て間違いない形にしたい。」、「その表が埋まった段階で、こちらも社労士頼んでますから。」と発言した。これに対し、C₁弁護士及びB₁取締役は、「具体的なことについては、次回以降ということだと。」、「なるほど、それから日を置いて団交ということに」などと答え、会社が正誤表の空欄に記載した後の団体交渉で、具体的なことについて交渉することとなった。

(ウ) その後、A₄組合員が、「この職場の最大の問題は、時間管理がされていないということです。」などと指摘し、C₁弁護士が、A₁組合員に「(未払の)残業代というのがあるのかどうか。」と発言した。A₄組合員は、「ありますよ。当然にも。それは本人が請求している

とおりです。」と答え、C₁弁護士が、「その話し合いをするために、こちらでワーク（正誤表の穴埋め）するということですね。」などと答えた。

(エ) さらに、A₄組合員は、会社がみなし残業により割増賃金を支払っているものの、A₁組合員の残業の実態がひどかったことなどを指摘すると、C₁弁護士は、「会社が認識していた実態とA₁さん、労働者側で認識していた実態が乖離していた、と。」、「A₁さんの認識が、朝早くからしんどかった、というのであれば、そのあたりの資料を出して頂いたほうが。」と答えた。

A₄組合員は、「それは用意してるよ。そもそも、この職場は、みなし残業が適用されるべきじゃなかったんだよ、残業した分だけ割増で払っておけばよかったんだよ。」と発言したが、C₁弁護士は、「資料を出してもらったほうが話はスムーズだと思うんですけど。」と発言し、残業に関する資料の提出を求めた。すると、A₄組合員は、「（正誤表を）もらってからでいいよ、まだまだありそうな気がするから。」と発言し、C₁弁護士も「そっか。」、「じゃあ、そうしましょうか、分かりました。」と答えた。

結局、C₁弁護士は、「（次回団交は）まあまあ1か月先にしときましようか、通常通り。とりあえず（正誤表の）穴埋めと〇〇を検討しておきますんで、その上で、資料のほうをお送りして、検討して頂いて、それから団交という段取りですよな。」、「1か月先くらいに決めさせてもらうということで、（6月）29日の週とかいかがですか。」などと発言し、C₁弁護士が正誤表の空欄を埋めたものを約2週間後に組合事務所宛に郵送することを約束し、同年6月30日午後6時から同ホテルの会議室で次回団体交渉を行うこととなった。

(4) 第2回団体交渉後、本件救済申立てまでの経緯

ア 会社は、組合に対し、27年6月5日付けでの委任状をファクシミリで送信した。同委任状には、冒頭に、申立外C₂会社の住所、同社社名及び「代表取締役C₃」（以下「C₃」という。）と記載された上、「私は、上記の者を代理人と定め、次の権限を委任します。」、「1. X組合（略：住所）との交渉に関する一切の権限」と記載されていた。

イ C₁弁護士は、組合に対し、27年6月11日付けで、「平成25年3月以前の賃金及び一時金に関しては、既に2年の時効期間を過ぎておりますので、消滅時効を援用いたします。」旨記載した送付状とともに、正誤表の「本来の支払明細額欄」のうち、25年4月から27年4月までの間の空欄に手書きで金額を記入したものを郵送した。

ウ 会社は、組合に対し、27年6月23日、会社及び「労務顧問C₃」の連名による「ご連絡」と題するメールを送信し、同月24日付けで、同内容の文書をファクシミリで送信した。同文書には、組合との交渉につき、C₁弁護士からC₃に変更したこと、組合から交渉の申入れがある場合はC₃まで連絡するよう記載があり、その下にC₂会社の本社と枚方事務所の住所、C₃の携帯電話の番号が記載されていた。

エ C₁弁護士は、会社に対し、C₂会社との共同受任はしないとして、会社代理人を辞任するとともに、組合に対し、27年6月24日付けで、会社の代理人を辞任した旨の通知を郵送した。

オ 27年6月30日午後6時頃、A₃支部長、A₁組合員ほか2名が会社事務所を訪れた。A₃支部長が会社社長との面会を求めたところ、B₁取締役は、「連絡したんだけど返事がない。警察呼びますよ。」などと答えた。

A₃支部長は、27. 6. 30 通告書を読み上げた。同書面には、上記ア記載の委任状について嚴重に抗議する旨の記載及び「第2回団交で合意した内容（双方のICレコーダーに録音されている内容）」等記

載して、「自分のミスなので改めるべきところは改めたい。2週間以内に正誤表に記入して組合本部に送る。」旨のB₁取締役の発言のほか、C₁弁護士が「残業代未払請求が出ているが根拠を教えてください。」旨発言したのに対し、組合が「組合は、現時点における会社の最大の問題は、時間管理がゼロであるにもかかわらず、みなし残業制度を援用することによってサービス残業を強制していることにあると考えている。」などと発言したため、C₁弁護士が、「サービス残業をなくすためにも資料が必要ということですね。」と述べるなどのやりとりをして、次回団体交渉が6月30日午後6時からと決まった経緯、さらに、「第2回団交での合意内容を誠実に遵守することを文書で回答し、7月14日までに、組合本部に送付することなど」旨の要求が記載されていた。

A₃支部長が上記通告書の読み上げを終えると、B₁取締役は、組合に対し、「なぜC₃さんと話し合わないのか。」旨言ったが、A₄組合員は、「全権委任はだめ。」などと言った。さらに、A₃支部長らは、「5月26日の団交での約束を守れ。」などと言った。B₁取締役は、同通告書を受け取ったので帰るように言い、さらに、「あんたらはなんでこんなこと言うてくる権利があるんですか。」と言ったので、A₄組合員が「労働組合はあるんです。」などと言ったが、B₁取締役は、「あんたらはモグリでしょ。」などと言った。さらに、A₄組合員が、「前回の団交でみなし残業は現実とかけ離れているのではないかとただけです。この会社では時間管理をしていない。みなし残業の手順を踏んでいない。」などと言ったところ、B₂常務は、「A₁君は、最初からお母さんに毎日何時に終わったかを連絡してつけてはる。そしたら最初からそういう目的で、わざとやったのではないかと。」旨発言した。

なお、上記やりとりの間に、会社が警察に通報した。

カ 27年7月5日、会社は、代表取締役と「労務顧問」C₃の連名で、

組合に対し、上記オ記載の通告書について回答するとして、回答書を電子メールで送信し、翌6日には同月7日付けで同内容の回答書をファクシミリ及び配達証明郵便により送付した。

同回答書には、①A₁組合員は同年3月25日に退職したため、退職後の話として取り扱うこと、②C₂会社と会社の間で顧問契約を締結したこと、③第2回団体交渉の内容は、C₁弁護士より聞いていること、④その上で、同年6月24日に組合に交渉の申入れの連絡を通知し、日程を打ち合わせる準備をしていたこと、⑤組合との話し合いは同年7月7日午後10時、同月10日午後5時又は同月15日午後3時のいずれかにC₂会社枚方事務所で行いたいのので、C₃の携帯電話に連絡して欲しいこと、⑥社会保険加入問題は、社労士に修正を依頼していることなどが記載されていた。

キ 27年7月11日、会社は、代表取締役と「労務顧問」C₃の連名で、組合に対し、上記カ記載の回答書のとおり、同月7日及び同月10日に組合との話し合いのため待機していたが、組合の参加がなかったため、次回、同月15日午後3時にC₂会社枚方事務所待機していること及びC₃へ連絡するよう記載した「ご通知」と題する文書を、電子メールと内容証明郵便で送付した。

ク 27年9月18日、組合は、執行委員長、A₃支部長及びA₂分会長としてのA₁組合員の連名で、27.9.18通告書を会社に手交するため会社事務所を訪れたが、会社役員が不在であったため、後日27.9.18通告書を配達証明郵便で会社に送付した。

27.9.18通告書には、「第3回団交は、『第2回団交での合意内容を誠実に遵守すること』を前提にしている。前回団交の合意内容を一方的に破棄することは、交渉の前進を阻むものであり、実質的な団交拒否に当たる。」等記載され、通告として、「①第2回団交での合意内

容を誠実に遵守すること及び②年金虚偽申告問題を解決する期限を文書で回答し、9月30日までに組合本部に送付すること」等が記載されていた。

これに対し、会社は、27.9.18通告書に対する回答を行わなかった。

ケ 28年2月13日付けで、組合は、執行委員長及び組合支部長の連名で、会社に対し、28.2.13団交申入書を郵送し、団体交渉を申し入れた。

28.2.13団交申入書には、団体交渉の日時場所として、28年2月18日午後6時、会社事務所と指定するとともに、要求内容として、「①2015年5月26日に行われた団体交渉での確認事項を遵守すること、②2015年9月18日付の団体交渉申し入れに対して、今日まで何の回答もしなかったことを謝罪すること、③団交の再開には、最初から交渉に出席してきたB₁取締役が出席すること」と記載されていた。

コ 会社は、28.2.13団交申入書の回答として、「Y 労務顧問C₃」名で、28年2月16日付け回答書を組合にファクシミリ送信するとともに、郵送した。

同回答書には、①会社としては団交を受けることができない旨、②労働組合法第7条第2号「使用者が雇用する労働者の代表と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」が不当労働行為に当たるとあるが、会社は、現在、組合の組合員を雇用しておらず、どのような理由で団交を申し入れているのか文書にて回答してほしい旨、③前記についてはA₃支部長あてにC₃から連絡しているが連絡が取れない旨、会社への連絡が必要であればC₃の携帯電話まで連絡してほしい旨、④組合が回答なく抗議活動などを行った場合、会社としても刑事告訴も

視野に入れ対応せざるを得ない旨記載されていた。

サ 28年2月18日、A₃支部長及びA₁組合員を含む組合員数名は、会社事務所を訪れ、抗議申入れを行い、B₁取締役、会社が依頼した社会保険労務士1名及びC₂会社の従業員1名が対応し、組合が同日付要求書（以下「28. 2. 18要求書」という。）を読み上げた上、同要求書を会社に手交した。

同要求書には、5項目の要求が記載され、そのうちの1番目の項目である「会社は最低賃金法、労働基準法及び貴社就業規則を遵守した賃金及び残業代を支払うこと。」との項目には、「2015年5月26日に行われた第2回団交の場で、組合は、『会社側が支払っている賃金及び残業代には重大な疑義があるので、原因を解明したうえで早急に是正してほしい。』と提案し、会社側は『組合のおっしゃるとおりなので組合から提示された資料を完成させたいうえで、6月30日に第3回団交を行います。』と回答した。」旨の経緯、その後、会社が26. 6. 30通告書及び26. 9. 18通告書に対して何らの回答がなく、今回の要求書を作成したこと、さらに、「会社側はただちに賃金及び残業代の是正に応じなければならない。ちなみに、組合が試算したA₁組合員に対する賃金及び残業代の未払の総額は、少なくとも396万円に達する。（会社賃金規定に明記された「割増手当」については明確な説明がないまま定額が支払われているため、基準内賃金の一部と認定される可能性が高い。その場合の未払総額は800万円以上となる。）」旨記載されていた。その上で、3番目の項目として、「3、会社は、上記1、及び2、の是正に伴う変更を直ちに行うこと。」が記載され、その他、会社に長時間残業を直ちに止めること及び最低年1回の健康診断を実施すること等の項目が列挙され、同月29日午前中までに上記要求に対する文書回答をするよう記載されていた。

B₁取締役は、「話し合いはするけど団交はしない。早く帰ってください。」、「労働審判で話し合いましょう。最高裁で争いましょう。」などと発言し、会社事務所に立ち入ろうとする組合員らとそれを押しとどめようとするB₁取締役の間で押し合いとなり、会社は、警察に通報した。

シ 会社は、「Y 顧問C₃」名で、組合に対し、28. 2. 26返書を送付した。

28. 2. 26返書には、「2月18日付『要求書』について下記の通り返書する。」として、「A₁なる人物は、平成27年3月25日退職した。従ってA₂分会など存在しません。団体交渉はありません。また不法不当な行為を行った場合は法的処置等をとることを通知する。」と記載されていた。

ス 28年3月7日午後4時頃、組合は、A₃支部長とA₁組合員を含む約20名で、会社事務所を訪問し、抗議申入れを行った。組合員らはカウンター前及び入口付近に詰め、同日付け要求書（以下「28. 3. 7要求書」という。）を読み上げ、会社従業員が同要求書を受け取った。

同要求書には、組合としての28年春闘スローガン等とともに、「会社は団体交渉拒否の態度を改めて誠意をもって28. 2. 18要求書にこたえること」として、28. 2. 18要求書に記載してあった5項目の要求が改めて記載されており、これらの要求について同月15日までに文書で回答することを求める旨の記載がされていた。

その後、組合員らは、会社の事務所の入ったビルの前の公道で、拡声器を使い、28. 3. 7要求書を読み上げたり、シュプレヒコールを行うなどし、会社は警察に通報した。

セ 28年3月17日付で、弁護士C₄が、会社代理人として、組合に対し、警告書を内容証明郵便で送付した。

同警告書には、①C₄弁護士が会社より代理人の委任を受けた旨、②組合は労働組合活動を称して、会社の事務所に立ち入って要求書を提示するなどしているが、A₁組合員は、27年3月25日に自らの意思で会社を退職しており、その他、会社の労働者で組合の組合員となっている者は存在しないことから、組合の会社に対する要求事項は組合活動として正当性を有するものではなく、法的保護を受け得るものではない旨、③会社は組合に対し、当該書面受領後ただちにこれらの全ての行為を中止するよう警告する旨及び万一中止しない場合は、やむを得ず損害賠償請求、違法行為の差止請求及び刑事告訴等の法的手段を取ることが検討する旨などが記載されていた。

ソ 28年3月22日、組合は、大阪府労委に対し、本件救済申立てをした。

(5) 本件初審救済申立て後の状況等

ア 組合は、29年8月8日付けで、会社代表取締役及びC₄弁護士宛てに、団体交渉申入書を送付した。

同団体交渉申入書には、会社側には27.5.26団交の合意に基づく団体交渉応諾義務があり、大阪府労委の命令前であることを理由に団体交渉を拒否することはできない等が記載され、要求事項として、「5/26団交での合意内容を遵守すること」及び「A₁組合員の未払賃金等を支払うこと」の2点が記載されていた。

イ 会社は、代表取締役名で、組合に対し、29年8月9日付けで、上記ア記載の団体交渉申入書の回答として、「平成27年5月26日の団体交渉では特段、今後の交渉の対象となるべき合意事項はないと認識しております。」、「A₁分会長の未払賃金については、既に消滅時効の期間を経過しているため、当社としては消滅時効の援用をさせていただきます。」等の記載があり、さらに、「団体交渉が必要な要求事項が

あれば当然開催をするので、まずは要求事項を明確に示してください。」

と記載された回答書を送付した。

ウ 大阪府労委は、上記第1の3記載のとおり、30年4月9日付けで、初審命令を発出し、同月11日、当事者双方に初審命令を交付した。

(6) 初審命令以降の状況

ア 30年4月23日付けで、組合は、会社代表取締役及びC₄弁護士宛てに、団体交渉申入書を送付した。

同団体交渉申入書には、同年4月9日に大阪府労委から発せられた命令書に基づき団体交渉を申し入れること及び団体交渉の日時場所として、同月28日午後4時、会社事務所と指定する等記載されていた。

イ 30年5月9日、組合と会社は、大阪府豊中市内のホテル会議室で、団体交渉を行った。出席者は、組合側がA₃支部長及びA₁組合員ほか1名、会社側はB₁取締役及びC₂会社の従業員C₅ら2名であった。

同団体交渉において、会社は、A₁組合員の未払賃金については、29.8.9回答書でも伝えているように消滅時効の期間が経過している旨述べた。

なお、当該団交においては、B₁取締役も発言をしなかったわけではないが、C₅が主導して受け答えを行っていた。

第4 当委員会の判断

1 争点1（28.2.13団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号に当たるか。）について

(1) A₁組合員は、前記第3の2(1)のとおり、27年3月25日付けで会社を退職した翌日である同月26日から、在職4年間の未払賃金の支払を会社に請求していた。会社は、当初、賃金は全額支払済みである旨回答し、同年4月16日付けで、淀川労基署から、大阪府最低賃金違反であり最低

賃金の不足分について支払うよう是正勧告を受けたが、直ちに同不足分を支払わなかった。そこで、同年4月24日付けで、A₁組合員は、会社に対し、労基法第37条違反として、未払賃金を請求するとともに、残業代の算定のための資料開示を要求した（いずれも組合加入前）。そうするとA₁組合員と会社との間では、A₁組合員の退職とほぼ同時に、A₁組合員の在職中の未払賃金が問題となっていたことは明らかであるし、A₁組合員が、是正勧告に含まれていない未払残業代があるとして問題にしていたことも明らかである。

また、同(2)アのとおり、A₁組合員は、27年4月26日から遅くとも5月7日までには組合に加入し、組合は、5月7日付けで、未払賃金の支払に関する事項を含んだ団体交渉を申し入れている。

そうすると、A₁組合員は退職とほぼ同時に未払賃金の支払を請求し、この問題について1ヶ月半も経たない時点で、同組合員の加入した組合が団体交渉を要求したものであり、未払賃金請求に関する限り、A₁組合員は、会社の「雇用する労働者」に該当するものと認められ、組合は、会社に団体交渉を求めることができるものと解される。

(2) 会社は、前記第2の1(1)のとおり、団体交渉拒否の不当労働行為があったと組合の主張する28.2.13団交申入書においては、A₁組合員の在職中の賃金に関する要求事項は含まれておらず、少なくとも、会社においてはA₁組合員の在職中の賃金に関する要求事項が含まれているとの認識は持ち得なかったと主張する。

ア 確かに、前記第3の2(4)ケのとおり、28.2.13団交申入書には、要求事項として、「①2015年5月26日に行われた団体交渉での確認事項を遵守すること、②2015年9月18日付の団体交渉申し入れに対して、今日まで何の回答もしなかったことを謝罪すること、③団交の再開には、最初から交渉に出席してきたB₁取締役が出席すること」

の3点が記載されているところ、このうち、上記①につき、A₁組合員の労働契約が存在した間に発生した未払賃金等の請求が含まれることが明記されているわけではない。

イ しかしながら、本件においては、以下のとおりの経過が認められる。

(ア) 上記(1)のとおりに、本件においては、A₁組合員による在職中の未払賃金請求の後に組合が27.5.7団交申入書によって第1回の団体交渉申入れをしたものであり、組合は、同団交申入書において、A₁組合員が組合員であることの通告をするとともに、「①ただちに賃金を是正すること」、「③時間外労働に伴う賃金の未払分を支払うこと」等を明記して申入れをしている。したがって、この時点で、組合がA₁組合員の最低賃金にかかる是正勧告分の支払のほかには是正勧告に含まれていない時間外労働に伴う未払賃金をも主要な議題として団体交渉の申入れをしていたことは、明らかである。

(イ) 27年5月11日の第1回団体交渉において、会社は、B₁取締役とB₂常務が出席し、組合との間で、前記第3の2(2)イのとおりに、淀川労基署からの最低賃金にかかる是正勧告に基づく金額の支払について交渉し、組合が会社の計算方法に疑義があるとして就業規則の開示を求め、会社もこれに応じることとした。

その後、同(3)アのとおりに、会社は就業規則の電子データを組合に渡し、是正金額から社会保険料の控除額等を併せた金額をA₁組合員に支払った上で、同月26日に第2回団体交渉が開かれた。

第2回団体交渉において同イのとおりに、組合は、会社のB₁取締役及びC₁弁護士に対し、就業規則が労働基準法に抵触していないか、また、会社の賃金の算出方法が正しいのか、是正勧告が妥当なのか等の疑問がある旨発言し、基本給、割増賃金手当、土曜日手当、控除項目等を挙げて一覧にした正誤表のうち、「本来の支払い明細

額」欄を会社に記入するように求めた。

その上で、組合が、「全体を見て間違いのない形にしたい。」、「その表が埋まった段階で、こちらも社労士頼んでますから。」などと発言し、会社が、「具体的なことについては、次回以降ということだと。」、「それから日を置いて団交ということに。」等発言し、正誤表の空欄を会社が埋めて約2週間後に組合に交付し、それをもとに次回団体交渉が行われることになっていたものである。会社自身が初審で提出した第2回団体交渉議事メモ（乙12）においても、会社側の発言として、「（労働時間管理について）改善すべき事項だと認識している。最低賃金は、労基署の指導で是正をした。残る問題は残業代ということで表を埋める作業をします。」旨記載がされている。

そうすると、第2回団体交渉においては、組合が是正勧告の金額以上に割増手当等を含めた未払賃金全体を問題にして正誤表への記入を要求し、会社がこれに応じて、その上で、次回団体交渉の期日を決めているのであり、次回団体交渉においては、会社が記入した正誤表をもとに、A₁組合員の賃金全体について交渉することになっていたものというべきである。そして、実際に、同団体交渉後、C₁弁護士から組合に対して、同年6月11日付けで正誤表（25年4月から27年4月分まで。25年3月以前のものについては消滅時効を援用する旨を送付状に記載）が送付されている。

以上に反する「組合は、正誤表に会社が数字を記入することにこだわり、それ以上の要求を出してこなかった。」旨のB₁取締役の陳述書（乙17）の記載は、採用することができない。また、A₃支部長の陳述書（甲39）には、正誤表への手書きを会社に求めたのは、「職場全体の労働条件をちゃんとさせたい」との意思を持っていた

からとする記載もあるが、組合は、職場全体の労働条件を問題視していたことはあったにしてもA₁組合員の未払賃金の支払を要求していたこと自体は明らかであり、会社がA₁組合員の未払賃金について議題となっていることを認識することができなかった旨の主張は採用することができない。

(ウ) そして、以上の経過にもかかわらず、前記第3の2(4)ア及びエのとおり、第2回団体交渉後、27年6月5日付けで、会社は、弁護士法人ではないC₂会社ないし弁護士ではないC₃に団体交渉に関する一切の権限について委任し、C₁弁護士はC₂会社と共同受任はしないとして同月24日付けで代理人を辞任した旨を組合に通知したものである。

その後、同カないしセのとおり、会社からは代表取締役と「労務顧問C₃」との連名で、同年7月7日午後10時、同月10日午後5時または同月15日午後3時のいずれかに話をC₂会社枚方事務所でやりたい旨の通知がなされたが、組合は、これに回答せず、会社に対し、27.6.30通告書、27.9.18通告書、28.2.13団交申入書において、第2回団体交渉での合意事項を遵守するよう繰り返し申入れをした。しかし、この間、A₁組合員の残業代を含めた未払賃金については何らの進展もなかった。したがって、第2回団体交渉で次回団体交渉での交渉事項とされたA₁組合員の未払賃金については、交渉がなされない状況が続いていたといえることができる。

また、27.6.30通告書を組合が会社に交付した際には、同オのとおり、組合は、みなし残業代が現実とかけ離れていることや会社がみなし残業の手続を踏んでいないこと等を指摘したところ、B₂常務はA₁組合員が実母に終業時刻を報告していたことを指摘し

て組合の主張に疑義を述べるなどし、さらに、組合が、会社に対し、28. 2. 13 団交申入書の郵送後の28年2月18日、組合が試算したA₁組合員に対する賃金及び残業代の未払の総額は、少なくとも396万円に達するとし、さらに、割増手当の算出方法に疑義があり、場合によっては未払総額が800万円以上になる旨の28. 2. 18 要求書を読み上げた上、会社を手交しているのであるから、会社としても、組合が、是正勧告分のみならずA₁組合員の残業代を含む未払賃金全体を問題としていたことを認識していたのも明らかである。

なお、会社は、前記第2の1(1)エのとおり、A₁組合員の未払賃金問題が28. 2. 13 団交申入書の交渉事項になっていることを認識できなかった理由として、会社が指定した労務顧問に組合が連絡しなかったことを挙げる。しかし、上記(イ)のように、第2回団体交渉において、次回は残業代を含む未払賃金問題が議題であることは明らかとなっており、その後、組合が主張を変更した事情は認められない。それどころか、組合は、27. 9. 18 通告書で、27年5月26日の合意内容を遵守することを文書回答の上、団交に応ずるよう通知している。したがって、28. 2. 13 団交申入れにおいてA₁組合員の未払賃金が団体交渉の対象となっていることを認識できなかったはずもない。

- ウ 以上のとおり、28. 2. 13 団交申入書記載の要求事項である「① 2015年5月26日に行われた団体交渉での確認事項」とは、A₁組合員の未払賃金について次回団体交渉を行うことを含むものであったこと、会社もそれを認識していたことはいずれも明らかである。
- (3) 以上からすると、28. 2. 13 団交申入れに対する会社の対応は、A₁組合員の未払賃金の請求に関する限り正当な理由のない団体交渉の拒

否に該当し、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

2 争点2（会社が28. 2. 26返書を組合に送付した行為は、労組法第7条第3号に当たるか。）について

上記1のとおり、A₁組合員の未払賃金に関する団体交渉申入れについては、A₁組合員が「使用者が雇用する労働者」に当たり、会社には同組合員の未払賃金に関する部分に限り団体交渉に応じる義務があったものである。それにもかかわらず、会社は、前記第3の2(4)シのとおり、組合に対し、「A₁なる人物は退職した。従ってA₂分会など存在しません。団体交渉はありません。」旨記載した28. 2. 26返書を送付していることが認められる。

このような会社の行為は、組合が会社に対しA₁組合員との未払賃金に関する団体交渉の継続を申し入れているにもかかわらず、同組合員及び組合分会の存在を否定し、同団体交渉に一切応じない旨を通知したものに等しく、会社側の団体交渉拒否の姿勢ないし態度を明らかにし、組合の存在を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視して組合による団体交渉を妨害するなど、その弱体化を招来する効果を有するものといえる。

したがって、会社が28. 2. 26返書を組合に送付した行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

3 救済方法について

会社は、前記第3の2(6)イのとおり、本件初審命令後、組合との団体交渉を開催しており、また、A₁組合員の未払賃金債権は時効により消滅しており、もはや団体交渉の対象となり得ないとして、初審命令の団体交渉応諾を命じる部分には理由がない旨主張する。

しかしながら、上記1(2)イのとおり、会社は、第2回団体交渉において、A₁組合員の未払賃金について正誤表へ記入した上で、次回団体交渉を行うとしていたにもかかわらず、団体交渉に応じないという態度に転じたのであって、

これらは組合の団体交渉に対する信頼を裏切る行為であったこと、その後、会社は、弁護士又は弁護士法人ではないC₂会社に対して団体交渉に関する一切の権限を委任し、組合との団体交渉を拒否した後に時効の援用をしたと主張し、初審命令発令後に開催された30年5月9日の団体交渉においても、C₂会社の従業員であるC₃が主導してやり取りしていたことを踏まえ、なお、団体交渉を命ずべきものとする。

4 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和元年7月17日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ⑩