

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表取締役兼社長執行役員 B 1

上記当事者間の群労委令和元年（不）第1号 Y会社 不当労働行為救済
申立事件について、当委員会は、令和2年2月13日第825回公益委員会議にお
いて、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原眞美、同小磯
正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人 X組合 （以下「組合」という。）が、
平成30年12月22日付けの団体交渉申入書によって、被申立人 Y会
社 （以下「会社」という。）に対し、会社が雇用していた組合員 A 2
（以下「A 2」という。）に係るパワーハラスメントや労働条件等を交渉事項
とする団体交渉の開催を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）にも
関わらず、会社がこれ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、令和元年5月
15日、当委員会に救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

会社は、誠意をもって団体交渉に応じること。

3 争点

会社が、本件団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成14年12月24日に設立され、主に群馬県内に居住又は勤務する労働者と群馬県内に所在する労働組合で結成された、いわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は70名であり、結審時（令和元年11月25日）の組合員数は90名である。また、申立時、結審時ともに会社に所属する組合員はいない。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

(2) 会社

会社は、肩書地に本店を、全国に支店等を置き、運送事業等を営む株式会社で、本件申立時の従業員数は約15,000名であり、結審時の従業員数は15,139名である。

【争いのない事実、審査の全趣旨、乙1】

2 A2の会社就職から退職までの経緯

(1) 平成28年12月16日、A2は、会社と有期雇用契約を締結し、同日から、除去土壌輸送業務等を行う契約社員として B2営業所 に配属された。この雇用契約は、その後、平成29年1月16日、同年4月1日、同年7月1日にそれぞれ更新された。また、当該契約に基づく賃金の締切日は15日、支払日は当月の28日とされていた。

【争いのない事実、甲10、甲12】

(2) 同年5月ないし6月に、A2は、会社の上司 B3（以下「B3」という。）によって髪を切られた（以下「本件髪切り行為」という。）。その後、A2は、会社を退職するまでの間に、本件髪切り行為について、警察に被害届を提出した。

【審査の全趣旨、甲1、甲5】

(3) 同年7月30日、A2は、会社を退職した。

【争いのない事実】

3 A2の退職から本件団交申入れまでの経緯

(1) 平成30年9月18日頃、A2は、B3作成の本件髪切り行為に係る反省文を受領した。なお、C1地方検察庁は、本件髪切り行為を不起訴処分とした。

【審査の全趣旨、甲1、甲2、甲6】

(2) 同年10月15日、A2は、組合に加入した。

【甲11】

(3) 同月29日、A2は、「上司・・・から不当な扱いを受けていました」として、会社に対し、同年11月10日までに勤務記録等を開示するよう求めた（以下「本件開示請求」という。）。

【甲3】

(4) 同年12月22日、組合は、申立外 C2組合（以下「申立外組合」という。）と連名で、A2の組合加入を会社に対し通告するとともに、勤務記録等の書類及び本件髪切り行為に対する誠実な対応を要求した。また、組合は、申立外組合と連名で、同日付で、会社に対し本件団交申入れを行った。このときに、団体交渉事項とされたのは、次の3点であった。

ア 労働条件（サービス残業を含む。）について

イ パワーハラスメントについて

ウ その他関連事項について

なお、本手続において、アは平成28年12月28日から平成29年6月末頃までの間の時間外手当の不払いであること、イのパワーハラスメントとは、本件髪切り行為を指すこととされたが、ウについては具体的な主張はされなかった。

【審査の全趣旨、甲4、甲5】

4 団体交渉の申入れから本件申立てまでの経緯等

(1) 平成31年1月9日、会社は、勤労部長 B4（以下「B4部長」という。）名で、本件団交申入れに応じられない旨の回答書を送付した。その理由は、「使用者に団体交渉義務が課されているのは、その雇用する労働者の労働条件について」であり、A2はもはや会社の労働者ではないためというものであった。また、会社は、同回答書により、本件髪切り行為が、C1地

方検察庁の不起訴処分でも示されているとおりにハラスメント行為であると認識していないため勤務記録等の提供等はしない旨を表明した。

【甲6】

(2) 同月18日、組合は、申立外組合と連名で、会社に対し抗議文を送付した。その概要は、以下のとおりであった。

ア 担当と称するB4部長名の回答書は、一個人の所見に過ぎず、抗議すること。

イ 本件髪切り行為は、いまだ解決しておらず、会社の責任を問うこと。

ウ 雇用する労働者が退職した後も、労働債権が存在する限り団体交渉は拒めないこと。

【甲7】

(3) 同年2月5日、会社は、代表取締役兼常務執行役員 B5名で、同年1月18日付け抗議文に回答した。その概要は以下のとおりであった。

ア 上記(1)のB4部長名の回答書は、社命によるもので、一個人の見解でないこと。

イ 本件髪切り行為は、A2の了解のもとに行われており、ハラスメント行為とは認識していないこと。

ウ A2に労働債権が存在せず、団体交渉を拒めないことにはならないこと。

エ 以上の理由から、本件団交申入れには応じられないこと。

【甲8】

(4) 同年2月9日、組合は、申立外組合と連名で再度抗議文を送付した。その概要は以下のとおりであった。

ア 組合としては、個人印を押しての回答は、個人見解としか扱っていないこと。また、「社命により一個人の見解でない」という主張は、その根拠が文章からは判断できないこと。

イ 本件髪切り行為は、A2の了解のもとに行われたとはいえないこと。また、ハラスメント行為でないという証拠も示されていないこと。

ウ A2に労働債権がないことは、会社が証明すべきことであること。

【甲9】

(5) 令和元年5月15日、組合は、当委員会に救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

第3 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 組合の主張

以下のとおり、A2が現に会社に雇用されていなくても、会社は本件団交申入れに応じる義務がある。

ア 退職者の労働条件が義務的団交事項に該当するかどうかは労組法上明確な定義はされていない。

イ 時間外手当を支払わない強制的労働が平成28年12月28日から平成29年6月末頃まで行われており、サービス残業の存在が認められれば、団体交渉に応じなければならない。そして、サービス残業の存否は、就業規則や三六協定の提示がなければ把握できない。

ウ A2は、パワーハラスメントについて、会社代表や苦情窓口等へは直接抗議・協議を申入れたことはないが、その事実を退職前にB2 営業所長に告発するなどしたにもかかわらず、会社の方で対処しなかったため退職したのであり、退職自体に会社の責任がある。

(2) 会社の主張

A2は、平成29年7月30日に退職している。現に雇用関係にない退職者の労働条件を団交事項とする団体交渉は、そもそも労使間の労働条件に関するものではない以上、会社には、その申入れに応じる義務がない。また、A2が組合に加入したのは、退職後1年以上が経過した平成30年10月15日であるが、A2は既に他社に勤務しているし、会社従業員が組合に加入したこともなく、団体交渉を行う余地は全くない。さらに、申立人が、本件団交申入れが労働条件に関するものである根拠として主張する従前の経過は、ほとんどが事実と反している。

2 当委員会の判断

(1) 使用者が雇用する労働者の範囲

まず、労組法の予定する団体交渉とは、使用者がその雇用する労働者の属する労働組合との間で、正常な労使関係を樹立することを目的として行う交渉であることからすれば、労組法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者」とは、原則として、現に使用者と雇用関係にある労働者を意味すると解される。

もっとも、使用者と労働者との間に生じる問題は様々であり、解雇等の雇

用関係の存在そのものが争われるものや、未払賃金や退職金の支払等、在職中から退職後まで紛争が継続するものや在職中の雇用関係に起因して退職後に紛争が顕在化するものなどもある。これらの中には、組合が主張するように、労働者が加入する労働組合と使用者との間の団体交渉について、労組法の保護を及ぼす必要性があり、「使用者が雇用する労働者」と認めるべき場合も存在しうる。

他方で、現に雇用関係にない使用者に対し無制限に団交応諾を義務付けることは、使用者に不当に重い義務を負わせることとなり、また、かえって無用な紛争を生じさせることとなるなどし、その結果として、正常な労使関係の樹立という団体交渉制度の趣旨にもとることにもなりかねない。

このような団体交渉制度の趣旨及び労組法第7条第2号の解釈を前提とした上で、現に雇用関係にない者に関する団体交渉の必要性を踏まえれば、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生し、②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適切であり、③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間（以下単に「社会通念上合理的期間」という。）内に団体交渉が申し入れられたという場合においては、元従業員たる組合員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団交応諾義務を負わせるのが相当というべきである。

本件においては、未払の時間外手当や在職中のパワーハラスメント行為（本件髪切り行為）について問題とされていることから、上記①及び②の判断基準には該当しているものと考えられる。そこで、以下では、上記③の判断基準に基づき、A2が「使用者が雇用する労働者」であったといえるかについて検討する。

（2）A2の労働者性

本件団交申入れは、平成30年12月22日に行われたのであるから（前記第2の3（4））、A2が平成29年7月30日に退職（以下単に「退職」という。）してから約1年5ヶ月経過後になされたものと認められる。この期間は、社会通念上合理的期間を大きく逸脱したものとまではいえないものの、同期間内であるとにはわかには判断できない。

そこで、仮にA2について「使用者が雇用する労働者」とであると認めた場合でも、なお会社が団交に応じなかったことに正当な理由があるかどうかについて検討することとする。

(3) 団交に応じなかった理由の正当性

会社は、現に雇用関係にない労働者の労働条件についての申入れであったことを理由に本件団交申入れに応じなかったため（前記第2の4（1））、当該理由が正当であるか否かについて、以下検討する。

ア 時間外手当に関する部分

まず、時間外手当を含む賃金は雇用契約の基本的要素であり、労働者にとって大きな関心を持つべきものであるのだから、当該紛争は、組合若しくはA2が会社に対し何らかの請求ができる状態になった後又は退職後遅滞なく解決されるべき紛争といえる。

そこで、「時間外手当を支払わない強制的労働」が平成28年12月28日から平成29年6月末頃まで行われたとの組合の主張（上記1（1）イ）に基づくと、平成29年6月分賃金の支給日が平成29年7月28日なのだから、A2は、遅くとも退職前に、時間外手当に関し何らかの請求ができる状態になっていたといえる。

一方で、本件開示請求が本件団交申入れ以前の平成30年10月29日に行われたことが認められる（前記第2の3（3））。しかし、何らかの請求ができる状態になってから本件開示請求までの1年3ヶ月の間に、A2と会社関係者との間で何らかの話合いや請求がなされたとの主張はなく、A2は、少なくとも1年3ヶ月の間、会社に対し何ら解決のための行動を起こしていなかったといえる。

さらに、A2は、自主的に退職しており（前記第2の2（3））、組合が主張するとおり、それが穏当なものでなかったとしても、突如として解雇されたものではなく、A2が、会社との間で、退職までに時間外手当に係る請求をすることができない特段の事情があったとも認められない。

これらのことに鑑みると、本件団交申入れのうち、時間外手当に関する部分については、A2が会社に請求等を行うことなく、これを放置していたと評価されてもやむを得ない状況にあったといえる。

以上のことや上記（2）で述べたことから総合的に判断すると、本件団交申入れのうち、時間外手当に関する部分については、時機を失しており、もはや団体交渉で解決すべき紛争はないものと会社が認識していたとしてもやむを得ない客観的状況が存在していたといえる。

そうすると、当該部分が現に雇用関係にない労働者の労働条件に係るも

のであることを理由に会社がこれを拒んだとしても、正当な理由がなかったとまでは認められない。

イ 本件髪切り行為に関する部分

まず、本件髪切り行為について、会社が「A 2 の了解のもとに行われており、ハラスメント行為とは認識していない」と組合に回答していることから（前記第 2 の 4（3））、会社は、本件髪切り行為そのものは認識していたといえる。

一方で、A 2 が、退職後、B 3 が作成した反省文を受領しているとの事情（前記第 2 の 3（1））や、本件髪切り行為を行った B 3 が C 1 地方検察庁において不起訴処分となった事実を会社が認識していること（前記第 2 の 3（1）・4（1））も認められる。

これらのことに鑑みると、会社が、本件髪切り行為について、本件団交申入れ時点においては、A 2 と B 3 の私人間の問題として既に解決済みの問題であり、その団交申入れが時機を失していると判断したとしても、無理からぬことと思料される。

なお、組合は、A 2 が本件髪切り行為について退職前に B 2 営業所長に訴え出た旨を主張するが、その事実が存したとしても、A 2 がそれ以降同所長に対する請求等をしたことはなく、会社代表や苦情窓口等へは直接抗議・協議を申入れたことはないと組合は述べている。したがって、本件団交申入れの時点では、本件髪切り行為についての紛争は、少なくとも退職から約 1 年 5 ヶ月の間は問題とされていなかったと認められる。

以上のことや上記（2）で述べたことから総合的に判断すると、本件団交申入れのうち、本件髪切り行為に関する部分については、個人間で解決済みの問題であり、もはや団体交渉で解決すべき紛争はないものと会社が認識していたとしてもやむを得ない客観的状況が存在していたといえる。

そうすると、当該部分についても、それが現に雇用関係にない労働者の労働条件に係るものであることを理由に会社がこれを拒んだことに、正当な理由がなかったとまでは認められない。

ウ 小括

上記ア及びイで述べたことからすると、本件団交申入れは、会社がもはやこれに応じる必要がないと認識していたとしてもやむを得ない客観的状況下でなされたものであったと認められ、現に雇用関係にない労働者の

労働条件についてなされたことを理由に会社がこれを拒んだことには正当な理由がなかったとはいえない。

(4) 結論

以上のとおり、本件団交申入れの時点でA 2が会社との関係において「使用者の雇用する労働者」であったといえるかについては、なお検討の余地があるが、仮にA 2が「使用者の雇用する労働者」に該当していたとしても、本件団交申入れを会社が拒んだことには正当な理由がなかったとはいえず、会社が本件団交申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和2年2月13日

群馬県労働委員会

会 長 清 水 敏