

命 令 書

申 立 人 神奈川シティユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 新日本ウエックス株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委令和2年（不）第21号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年11月26日第1717回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が組合員の雇用に関する交渉を求めているにもかかわらず、申立人への連絡や申立人との交渉を一切することなく、当該組合員に対し、一方的に賃金相当額を支給するなどして申立人の運営に対する支配介入を行ってはならない。
- 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、貴組合が交渉を求めていたにもかかわらず、貴組合のX2組合員に対し、貴組合への連絡や貴組合との交渉をすることなく賃金相当額を支給したことは、労働組合法第7条第3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 年 月 日

神奈川シティユニオン

執行委員長 X 1 殿

新日本ウエックス株式会社

代表取締役 Y 1

- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）がX2組合員（以下「X2組合員」という。）の離職等に係る労働問題について団体交渉を申し入れたところ、被申立人新日本ウエックス株式会社（以下「会社」という。）が、①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、X2組合員に対し、②退職届らしき書類にサインを求め、また③離職後の賃金相当額を一方的に支払うなど直接交渉を行ったことが労組法第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。

その後、組合は、④団体交渉の議題に係る文書回答を求めたにもかかわらず、会社が具体的な文書回答をしなかったことが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和3年2月22日に追加申立て（以下「本件追加申立て」という。）をした。また、組合は、本件申立てのうち、上記②に係る申立てを、令和3年8月30日付けで取り下げた（以下「本件一部取下げ」という。）。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、X2組合員の労働問題に関して具体的な文書回答を事前に行い、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- (2) 会社は、X2組合員の労働問題に関して直接交渉をしてはならない。
- (3) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 組合の令和2年8月13日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか否か。
- (2) 会社が、X2組合員に対し、令和元年12月から令和2年4月までの賃金相当額を支払ったことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか否か。

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、令和3年9月9日現在の組合員数は683名である。

(2) 被申立人

会社は、リネンサプライサービス等を事業目的とする株式会社で、

肩書地に本社を置き、令和3年9月6日現在の従業員数は1,848名である。

2 X2組合員の解雇に至る経緯

- (1) 平成14年8月、X2組合員は、会社と1年間の有期雇用契約を締結し、その後契約を更新しながら、千葉県の野田工場でクリーニングの業務等に従事した。
- (2) 平成31年4月22日、X2組合員と会社とは、同日から令和2年4月21日までの有期雇用契約を締結した。
- (3) 令和元年10月4日から同年11月4日までの間に、会社の野田事業所のY2野田総務経理課次長（以下「Y2次長」という。）は、X2組合員に対し、仕事が遅いことや日本語が通じにくいことなどを理由に、契約期間途中の同年11月で退職してほしい旨、話をした。
- (4) X2組合員は、自身の離職の話を受けて、スペイン語の通訳を頼むために知人のZ1（以下「Z1」という。）に連絡をし、令和元年11月5日、Z1と一緒に会社に出向き、会社に対して退職理由の説明を求めた。Y2次長は、X2組合員に対し、Z1の通訳を介して、上記(3)の退職してほしい理由を再度説明し、令和元年12月4日まで仕事をするように伝えた。
- (5) X2組合員は、令和元年12月4日まで会社で仕事をし、同日に退職手続をすることなく退社し、翌日以降は出勤しなかった。

3 X2組合員の組合加入後から本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 令和元年12月10日、X2組合員は、組合に加入した。
- (2) 愛知県は、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえて、県民及び事業者に対し、令和2年7月21日に東京への不要不急の移動自粛を要請し、同年8月6日に首都圏への不要不急の移動自粛要請を含む愛知県独自の緊急事態宣言を同月24日までの期間で発出した。その後、愛知県は、令和2年10月13日に首都圏への不要不急の移動自粛要請を取りやめた。
- (3) 組合は、会社に対し、令和2年8月13日付け文書（以下「2.8.13団交申入書」という。）で、X2組合員の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。同申入書には、「相談内容」として主に次のアからキまでが記載されており、同相談内容に対する文書回答を求めること、X2組合員が解雇理由に納得していないこと、団体交渉の開催日は令和2年9月4日とすること、開催場所は川崎市の同市産業振興会館とすることなどが記載されていた。

ア 「18年勤続の労働者。契約期間途中の解雇」、「同一労働同一賃金施行目前の解雇」、「契約書を貰っていない」、「社会・労働保険未加入期間が長い」

イ 「労働契約法第16条違反」（解雇権濫用）

ウ 「労働契約法第17条違反」（契約期間途中の解雇）

エ 「労働基準法第20条違反」（解雇予告）

オ 「労働基準法第15条違反」（労働条件明示）

カ 「社会・労働保険未加入」

キ 「パートタイム・有期雇用労働法『同一労働同一賃金ガイドライン』」

(4) 令和2年8月17日、2.8.13団交申入書が会社に到達した。

(5) 令和2年8月21日、会社は、前記2(4)の通訳内容を確認するため、Z1と会うことを決めた。

(6) 令和2年8月26日、会社はX2組合員に対し、同人の離職後の令和元年12月から令和2年4月までの賃金相当額を同人の口座に振り込むとともに、令和2年8月26日付けで同期間の給与明細書を送付した。

なお、会社は、契約期間の途中で離職した従業員に対して、残りの契約期間の賃金相当額を支払ったことはない。

(7) 令和2年8月26日、Y2次長及び会社の東京本部のY3次長は、Z1と川崎市内で会い、前記2(4)の通訳内容を確認した。

(8) 会社は、組合に対し、令和2年9月2日付け文書（以下「2.9.2文書」という。）を送付した。同文書には、「貴組合指定の9月4日（交渉日）はコロナウイルスの影響で都合がつきませんので今しばらくお待ち願います。都合がつき次第、改めてご連絡いたします。」と記載されていた。

(9) 令和2年9月14日、組合は、本件申立てをした。

4 本件申立て後の経緯

(1) 会社は、組合に対し、令和2年11月11日付け文書により、団体交渉を申し入れた。同申入書には、開催日は令和2年11月25日とすること、開催場所は東京都港区新橋にある第一ホテル東京とすることが記載されていた。

(2) 組合は、会社に対し、令和2年11月12日付け文書により、団体交渉を申し入れた。同申入書には、新橋での団体交渉開催は不可能であ

ること、令和2年11月25日の開催場所は川崎市産業振興会館とすること、2.8.13団交申入書の記載内容に関する具体的な文書回答を求めることなどが記載されていた。

- (3) 前記(1)及び(2)のやり取り以降も、組合と会社とは相互に団体交渉を申し入れたものの、互いに前記(1)及び(2)記載の開催場所を主張して折り合えず、令和3年10月11日結審日現在まで団体交渉は開催されていない。
- (4) 令和3年2月22日、組合は、本件追加申立てをした。
- (5) 令和3年8月30日、組合は、本件一部取下げをした。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点①（組合の令和2年8月13日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 離職に至る経緯

令和元年10月31日、X2組合員は、会社の担当者から、突然、「11月1日から来なくていいよ。仕事がないから」と言われた。X2組合員が解雇の理由を聞いたところ、担当者は、「仕事のスピードが遅い」、「会社の仕事が少なくなっている」、「日本語がしゃべれない」と言われた。

X2組合員は、担当者に対し、辞めたくない旨を伝えたが、担当者は「11月5日から、1か月働いて、その間に仕事探して下さい」と述べ、X2組合員は令和元年12月4日まで働いた。

X2組合員は突然の解雇に驚き、解雇理由にも納得していなかった。

イ 団体交渉申入れに対する会社の対応

会社は、X2組合員と直接交渉する一方で、組合の申し入れたX2組合員の離職等に係る2.8.13団交申入書に対して、2.9.2文書で新型コロナウイルスの影響を口実に団体交渉を拒否した。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。

ウ 団体交渉議題への文書回答に係る会社の対応

団体交渉の前に、団体交渉申入れに係る文書回答がなされていない場合は、団体交渉中にその回答内容についての説明に時間がかかる。また、その回答内容についての確認や反論についても時間がか

かる。

したがって、事前の文書回答は団体交渉を円滑に進めるためには必要であり、事前に文書回答をしない会社の対応は、不誠実な交渉姿勢であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 離職に至る経緯

X2組合員は、日本語が通じにくいこと、持ち場を離れる頻度が多いこと、作業スピードが遅いこと等勤務状況に問題があり、何度注意しても改善が見られず、年齢面による作業能率の低下も著しい状況にあった。

令和元年10月4日、Y2次長は、X2組合員と面談をし、現場で何度も注意されている内容を説明し、この状態が続けば、1か月後の同年11月4日で契約を終了せざるを得ない旨の話をした。

その後、勤務状況の改善は見られなかったため、令和元年11月4日、Y2次長は、X2組合員に対し、仕事が終わったら退職の手続に来るように話していたが、X2組合員は手続をせずに退社した。

令和元年11月5日、X2組合員はZ1を伴って野田工場に来社したため、Y2次長は、X2組合員に対し、Z1の通訳を介して、改めて契約終了となることとその理由について説明し、また、1か月後の同年12月4日で契約を終了することを伝え、X2組合員は同意した。

イ 団体交渉申入れに対する会社の対応

会社は、組合の2.8.13団交申入書に対し、2.9.2文書で回答をしている。

会社の所在地である愛知県では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、令和2年8月に緊急事態宣言が発出され、愛知県から首都圏への移動自粛要請が出されており、それが解除されたのは同年10月中旬のことである。

会社は、各種ホテルのほか医療機関等にリネンサプライサービスを提供している関係上、新型コロナウイルス感染症については厳格な予防措置を講ずる必要があり、また、会社の本件の担当者が多忙であった等の事情もある。

会社には団体交渉を拒否する意思はなく、また、拒否したもので

もない。

団体交渉申入れに対するこうした会社の対応に対し、組合は、会社に対して再度連絡することもなく、令和2年9月14日付けで本件申立てに及んでいるものであり、団体交渉の開催に向けて何ら努力もしていない。

ウ 団体交渉議題への文書回答に係る会社の対応

労組法第7条第2号における団体交渉応諾義務は、使用者に組合の申入れに応じ交渉する義務を定めるものであり、使用者には組合の要求をのむ義務はなく、また使用者が組合の要求をのまなかったからといって、団体交渉応諾義務を果たしていないとはいえない。ましてや、団体交渉の実施前において使用者に具体的な文書回答義務を課すものではあり得ないし、そのような法的根拠もない。

また、団体交渉が実施されたその場において、使用者は、誠実に交渉することが求められるのであって、団体交渉においても文書回答義務があるものではなく、使用者に事前の文書回答義務はない。

会社が、組合が求める事前の文書回答をしないことは何ら不当労働行為を構成するものではない。

(3) 当委員会の判断

組合は、団体交渉申入れに対する会社の対応及び団体交渉議題に係る文書回答を会社がしていないことが、労組法第7条第2号に該当すると主張するので、以下検討する。

ア 団体交渉申入れに対する会社の対応

前記第2の3(3)(8)(9)及び同4(1)で認定したとおり、組合の2.8.13団交申入書に対し、会社は、2.9.2文書で「貴組合指定の9月4日（交渉日）はコロナウイルスの影響で都合がつかいませぬので今しばらくお待ち願います。都合がつか次第、改めてご連絡いたします。」と回答し、令和2年9月14日の本件申立て後、組合に対し、同年11月11日付けで団体交渉を申し入れている。

2.9.2文書において、会社は、組合が指定した日に団体交渉に応じられない理由を「コロナウイルスの影響」と伝えており、前記第2の3(2)で認定したとおり、組合が2.8.13団交申入書により団体交渉を申し入れた時点では、愛知県が新型コロナウイルスの感染状況を踏まえて首都圏への移動自粛を要請していたことからすれば、会社は団体交渉の時期変更を申し入れていると解され、直ちに団体交

渉に応じられないことについて一定の理由はある。

また、組合は、会社の2.9.2文書を受けた後、団体交渉の開催時期についての問合せ、新型コロナウイルスの感染症対策をした上での団体交渉の開催、オンラインでの団体交渉の提案等、団体交渉開催に向けた連絡を会社にした事実は認められない。

さらに、会社は、2.9.2文書において、団体交渉の開催については改めて連絡する旨を伝えており、実際に本件申立て後に団体交渉を申し入れていることから、団体交渉に応じる姿勢を示している。

以上によれば、2.9.2文書のみをもって、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否していたとはいえない。

イ 団体交渉議題への文書回答に係る会社の対応

前記第2の3(3)で認定したとおり、組合は、会社に対し、2.8.13団交申入書で、同申入書の記載内容に対する文書回答を求めている。

確かに、団体交渉前に文書回答をすることで、事実関係等が明らかになり、団体交渉の円滑な進行に資する可能性はある。しかし、組合と会社との間で事前の文書回答に関する取り決めがあった事実は認められないことから、会社が組合の要求どおりに文書回答をすべき義務を負う根拠はない。

以上によれば、事前に文書回答をしない会社の対応が不誠実な交渉姿勢であるとする組合の主張には理由がなく、会社の対応が不誠実であったとはいえない。

したがって、前記ア及びイのとおり、組合の2.8.13団交申入書に対する会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たらない。

2 争点②（会社が、X2組合員に対し、令和元年12月から令和2年4月までの賃金相当額を支払ったことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

令和元年12月4日にX2組合員を解雇し、それから8か月以上過ぎて「正しく理解していない可能性」という理由で、賃金相当額を支払った会社の対応は、組合には一切連絡・文書送付もなく行われており、組合の2.8.13団交申入書による団体交渉申入れに対抗して行われたものであり、組合の存在を無視する行為である。

また、会社は、組合の団体交渉申入れに対して2.9.2文書を送付し

ているが、そこには賃金相当額の支払及びX 2 組合員に同支払の明細書を送付したことについては、全く記載がなかった。

この会社の支払により、組合とX 2 組合員との間に不信及び疑念が生まれ、組合の団結が揺らぎ、分断され破壊されることとなった。こうした会社の対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社がX 2 組合員に対して賃金相当額を支払った理由は、退職について同人が正しく理解していない可能性があるのであれば、契約期間満了日である令和2年4月21日までの給与相当額を支払っておくことが望ましいと考えたことによるものである。

この会社の対応は、会社が独自に判断したものであって、あくまで組合とは無関係なものである。

また、会社の賃金相当額の支払は、何ら組合運営に支障が生じたり、弱体化させるような性質のものではなく、支配介入となるものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の3(6)で認定したとおり、会社は、X 2 組合員に対し、令和2年8月26日に同人の離職後の令和元年12月から令和2年4月までの賃金相当額を支払っている。この支払について、会社は、X 2 組合員が退職について正しく理解していない可能性があるのであれば、契約期間満了日である令和2年4月21日までの賃金相当額を支払っておくことが望ましいと考えたためである旨、主張する。

会社が賃金相当額を支払うまでの経過についてみると、前記第2の3(4)(6)(7)で認定したとおり、会社は、令和2年8月17日にX 2 組合員の離職等を議題とする2.8.13団交申入書を受け取り、その後、組合へ同申入書に対する回答はせず、同年8月26日にX 2 組合員に対し、離職後の令和元年12月から令和2年4月までの賃金相当額を支払い、また、令和2年8月26日にZ 1 と会い、X 2 組合員との離職に係る通訳内容を確認している。

X 2 組合員が離職してから8か月以上経過した後に会社が賃金相当額を支払った契機について、Y 2 次長は本件証人尋問の証言で、組合からの団体交渉申入れとは「特に関係ありません」と証言する一方で、「それがきっかけというのがあるかもしれません」と証言す

るなど曖昧な回答に終始していること、また、2.8.13団交申入書が会社に到達してから9日後という近接した時期に支払われていることからすれば、会社は組合からの団体交渉申入れを契機に賃金相当額を支払ったことが推認される。

イ 雇用契約期間満了前に離職した労働者に対し、残りの契約期間の賃金相当額を支払うこと自体は、一般的に労働者にとって不利益なものとはいえない。しかし、前記第2の3(3)で認定したとおり、組合はX2組合員の離職という雇用に関する問題等を議題とする団体交渉を申し入れていたのであるから、残りの契約期間の賃金支払はまさに団体交渉で組合と協議すべきものであったといえる。

また、前記第2の3(4)(6)で認定したとおり、会社は、令和2年8月17日に組合の2.8.13団交申入書を受け取った後、同年8月26日にX2組合員に対し賃金相当額を支払うまで、組合に対して何ら連絡をしたり回答をしたりしていない。そして、会社は、令和2年8月26日に賃金相当額をX2組合員に対して支払った一方で、組合に対して賃金相当額を支払ったことを事後に伝えたり説明したりした事実は認められない。こうした会社の対応から、会社には、X2組合員の雇用問題を解決するに当たり、組合の関与を忌避する意図があったことが推認される。

さらに、前記第2の3(6)で認定したとおり、会社が、過去に、契約期間満了前に離職した従業員に対し、残りの契約期間の賃金相当額を支払っていた事実は認められない。

ウ 以上によれば、会社が、組合に対して何ら説明をすることなく一方的にX2組合員の残りの契約期間の賃金相当額を支払ったことは、X2組合員の離職問題が組合の関与の下に解決を図るべき問題であることを否定し、同人への一方的な金銭支払により離職問題を解決しようとしたものにほかならない。

したがって、会社が、X2組合員に対し、令和元年12月から令和2年4月までの賃金相当額を支払ったことは、組合を無視ないし軽視した行為であり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

3 不当労働行為の成否

前記1で判断したとおり、組合の2.8.13団交申入書に対する会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たらない。

前記2で判断したとおり、会社が、X2組合員に対し、令和元年12月

から令和2年4月までの賃金相当額を支払ったことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たる。

4 救済の方法

前記3のとおり、会社が X2 組合員に対して令和元年12月から令和2年4月までの賃金相当額を支払ったことは不当労働行為と判断されるため、今後同様の事態が起こらぬように主文第1項及び第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3年11月26日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰