

# 命 令 書 (写)

申 立 人                    X組合  
                                 代表者 執行委員長 A 1

被 申 立 人                Y会  
                                 代表者 代表清算人 B 1

上記当事者間の徳労委令和3年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年5月11日、第618回公益委員会議において、会長公益委員豊永寛二、公益委員島内保彦、同永本能子、同宮本世志美合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、速やかに、雇用継続要求への対案について検討しなければならない。
- 2 被申立人は、対案検討後、申立人との間で日程を調整し、検討した対案に係る団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、前項の団体交渉において、対案の検討結果を具体的に説明をして、誠実に交渉しなければならない。
- 4 被申立人は、前各項を履行したときは、速やかに、当委員会に文書で報告しな

ければならない。

5 その他申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y会（以下「Y会」という。）の従業員である、A2（以下「A2組合員」という。）及びA3（以下「A3組合員」という。）の2名（以下「両名」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）に加入し、Y会に組合加入通知を行った後、Y会が、両名に対し、①無期労働契約への転換申込みを行ったにもかかわらず、継続雇用を認めなかったこと、及び②時間外労働の割増賃金を支払わなかったこと、また③Y会を解散したことが、労働組合法第7条第1号に、上記①及び③、④Y会が両名の給与計算や経理業務等を委託しているC1会社（以下「C1会社」という。）取締役のC2（以下「C2取締役」という。）がA3組合員の入院先を訪れ行った行為、⑤Y会の構成員（以下「会員」という。）であるタクシー事業者の社長らが、両名の勤務態度を比較し事実に基づかない噂話を流布したことが、同条第3号に、⑥第1回から第5回までの団体交渉におけるY会の対応が不誠実であったこと、及び⑦令和3年4月26日の第5回団体交渉において、組合からの次回団体交渉の申入れにY会が応じなかったことが、同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年5月17日、組合から救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

さらに、Y会が本件審査中、同年6月18日付け準備書面1（以下「準備書面1」という。）により、両名に対し予備的に解雇の意思表示を行ったことが同条第4号に該当する不当労働行為であるとして同年10月8日、組合から追

加の救済申立てがなされた事案である。

なお、以降、引用部分を除き、西暦表記ではなく、和暦表記を用いる。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) Y会は、両名に対し、令和3年4月1日から成立している無期雇用について履行すること。
- (2) Y会は、両名に対し、令和3年4月1日から両名が復帰するまでの間、無期雇用の不履行がなければ得られたであろう賃金相当額を支給し、社会保険（年金保険、医療保険、雇用保険）の加入手続をすること。
- (3) Y会は、両名に対する無期雇用の不履行について謝罪すること。
- (4) 両名の役職である指導員が存続するように、徳島県及びC3市も参加した協議の場を設置すること。
- (5) Y会は、両名の雇用開始以降、A2組合員は14年間、A3組合員は7年間それぞれの時間外労働に対する割増賃金の未払分について、年6分の法定利息を付けて支払うこと。
- (6) Y会は、C2取締役がA3組合員の入院先を訪れ行った行為について、謝罪文を掲示し、具体的な再発防止策を示すこと。
- (7) Y会は、会員が両名の勤務状態を比較し事実に基づかない噂話を流布したことについて、謝罪文を掲示し、具体的な再発防止策を示すこと。
- (8) Y会は、組合が申し入れる予定であった無期雇用の履行や時間外労働に対する割増賃金の未払分の支払等を議題とする団体交渉に誠意をもって応じること。
- (9) Y会は、両名に対し行った、準備書面1による解雇の意思表示を取り消し、謝罪すること。

## 第2 本件の争点

- 1 両名の無期雇用を認めなかったことは労働組合法第7条第1号の不利益取

扱い及び同条第 3 号の支配介入に該当するか。

2 両名に対し、時間外労働の割増賃金を支払わなかったことは労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか。

3 第 1 回から第 5 回までの団体交渉における Y 会の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不誠実な団体交渉に該当するか。

4 令和 3 年 4 月 26 日の第 5 回団体交渉において、組合からの次回団体交渉の申入れに Y 会が応じなかったことは労働組合法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当するか。

(交渉事項)

- ・無期労働契約の転換について
- ・時間外労働割増賃金の未払について
- ・その他について

5 C 1 会社の C 2 取締役が A 3 組合員の入院先を訪れ行った行為は労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。

6 会員であるタクシー事業者の社長らが、両名の勤務態度を比較し事実に基づかない噂話を流布したとするならば、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。

7 Y 会を解散したことは労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に該当するか。

8 両名に対し、準備書面 1 をもって解雇の意思表示を行ったことは、労働組

法第7条第4号の報復的不利益取扱いに該当するか。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 組合

組合は、肩書地に所在地を有し、平成27年5月1日、主として徳島県内で働き、あるいは居住する労働者で結成された労働組合で、本件申立て時の組合員数は10名である。

##### (2) Y会

Y会は、肩書地に所在地を有し、B2タクシー乗場（以下「B2タクシー乗場」という。）に乗り入れる徳島県内のタクシー事業者により組織された法人格のない団体で、乗場チケット制度によるB2タクシー乗場の円滑な運営を主たる目的としていた。

また、令和3年2月16日（後記4（2）記載の雇止め通知時点）時点で、Y会の従業員は兩名のみであった。

##### (3) 乗場チケット制度

乗場チケット制度とは、事前に会員であるタクシー事業者にチケットを販売し、そのチケットを有するタクシーのみがB2タクシー乗場に入場できるものとすることによって、渋滞を緩和する等、B2タクシー乗場の円滑な運営をするものである（以下「チケット事業」という。）。

チケットの管理は、Y会が行っていたが、実際のチケットの販売及び受領の業務は、兩名が行っていた。

#### 2 Y会の運営

##### (1) 会員及び役員

会員は、Y会の解散を決議した令和3年5月18日の総会時点で22社、

役員は、会員の代表者の中から10名が選任され、うち1名が会長に就任していた。

## (2) Y会の運営方法

Y会は、総会で決算関係や役員改選等を決議し、その他の重要な事項を役員会で決定する方法により運営されていた。

総会は、事前に会員に招集通知を送付した上で開催され、過年度の事業報告及び決算報告並びに新年度の予算案を審議、承認し、役員改選等を決議してきた。

決議方法は、慣例により、基本的には、総会は会員の過半数、役員会は役員の過半数が出席し、ともにその過半数をもって決議していた。

## (3) Y会の収支状況

ア Y会の収入は、会員へのチケット販売収入と毎年度に会員から徴収する会費であった。チケット販売料金は、令和3年2月時点において、1枚400円であり、会費は、チケット販売収入だけでは足りない運営経費を賄うものであった。その会費に充てるため、会員からは、その保有車両台数に3,600円を乗じた額に2万4,000円を加えた額を一旦預かっていた。

イ チケット販売収入は、令和元年度まで300万円台を維持し続けてきたが、その中でも平成30年度以降は減少し、その分だけ会費負担が増加傾向にあった。そして、令和2年度はチケット販売収入が一挙に前年度の3分の1程度となり、同年度の決算は約127万円の債務超過となった。

ウ 徳島県内のハイタク事業の輸送実績（個人タクシー及び福祉輸送限定事業者を除く。）は、平成27年度に比べ令和元年度は、輸送人員が27パーセント、営業収入が19パーセント、ともに減少していた。

また、令和3年2月から同年4月までの徳島県内のタクシー営業収入は、新型コロナウイルス感染症拡大前の平成31年と月単位で比較すると、約51パーセントから64パーセントまで減少していた。

### 3 Y会の解散

#### (1) チケット事業の廃止及び雇止めの決定

ア 前記2(3)イのとおり、チケット販売収入は減少が続いており、Y会は、スマートフォン等の普及により、利用者の現在地などB2タクシー乗場外からの配車依頼・乗車が増えており、今後は徳島県内においても、国内で登場したタクシー配車アプリの普及が進み、B2タクシー乗場外からのタクシーの配車依頼・乗車が増加すると予想していた。そして、新型コロナウイルス感染症の拡大により、令和2年7月頃までのチケット販売収入は更に減少していた。

イ もっとも、直ちにチケット事業を廃止せざるを得ない状況ではなかったものの、タクシー事業者の営業収入が更に減少すると、会員の連鎖的な退会が想定され、Y会の存続が危ぶまれる事態が危惧されたことから、B1会長は、一部の会員や専門家らに、Y会の解散についての相談を持ちかけていた。

ウ そのような中、令和3年1月中旬には、チケット販売収入が従来の3分の1まで激減し、債務超過になるとの決算見込みが示された。

同年2月4日の役員会では、チケット販売料金の値上げや会費の増額も検討したが、およそ会員の合意は得られないであろうと判断し、①同年4月1日付けでチケット事業を廃止すること、②同年3月31日付けで両名との雇用契約を終了すること、③両名に対し1人当たり10万円を支給すること、④同年3月22日以降はタクシー運転手(以下「運転手」という。)からチケットを受領しないこと等を決定した。

なお、同役員会では、B1会長から、Y会を縮小し、存続することとしたい旨の発言があった。

#### (2) 解散手続

その後、令和3年4月22日の役員会に、令和2年度のチケット販売収入

が前年度の3分の1に減少し、約127万円の債務超過との決算書が提出され、同役員会の決定を経て、同年5月18日の総会で、会員の全員一致をもってY会の解散を決議した。

### (3) 清算手続

上記解散決議後、B1会長が代表清算人に就任し（以下、Y会解散後のB1代表清算人も含め「B1会長」という。）、清算手続に移行した。結審時において、未だ清算は終了していない。

## 4 本件申立てに至るまでの経緯

### (1) 採用及び雇用契約

ア A2組合員は平成18年5月8日に、A3組合員は平成25年11月11日に、それぞれY会に採用され、両名ともB2タクシー乗場の指導員として、1年ごとの雇用契約を更新し、令和3年3月31日まで勤務していた。

イ 令和2年4月1日の雇入通知書によれば、指導員としての両名の仕事内容は、①チケットの受領及び販売、②タクシー及び一般車両の誘導と交通整理、旅客や市民に徳島の観光、地理や施設についての説明及び案内、③乗場と周辺の秩序及び美観の維持向上、④その他、タクシーの利用促進とイメージアップのための職務一般とされ、勤務形態は8時から19時まで（うち休憩時間を1時間とする）の10時間労働での隔日勤務、さらに平成24年4月1日以降の雇入通知書には、「変形労働時間制は1ヵ月変形労働制（毎月1日を起算日とする）」と記載されていた。

### (2) 雇止め通知

令和3年2月8日にA3組合員に、翌9日にA2組合員に、それぞれ同年3月31日で雇用契約を終了することが伝えられた。その後、改めてY会は、両名に対し、同年2月16日付け雇い止め予告通知書（以下「雇止め通知書」という。）をもって、B2のタクシー乗客数が従来3分の1に減少し、チケット事業を維持することが困難となったこと等を理由に、同年3月

31日をもって同事業の廃止を決定したこと、両名の契約は更新しないこと等を通知した。

(3) 両名の組合加入

A2組合員は、B2タクシー乗場を利用する運転手からチケット事業が廃止されるとの噂を聞き、解雇されるのではないかと思っていた。そして、解雇されるなら集団で闘った方がいいと思うに至り、令和3年2月5日、組合に加入して、A4分会を結成するとともに、その分会長となり、同月8日Y会に、ファクシミリにて同日付けの労働組合結成通告書を送付した。

続いてA3組合員も組合に加入し、同月18日Y会に、ファクシミリにて同月17日付けの労働組合結成通告書を送付した。

(4) 無期労働契約の転換申込み及び受理通知

令和3年3月3日、A1執行委員長とA2組合員はY会を訪れ、両名の同月1日付けの無期労働契約転換申込書（以下「無期転換申込書」という。）を提出した。両名の雇用契約は通算5年を超えており、当該申込みにより同年4月1日を始期とする無期労働契約が成立した。

また、無期転換申込書に対して、Y会は、無期労働契約に転換して就労することは事実上不可能であることを記載した同年3月5日付け無期労働契約転換申込み受理通知書（以下「無期転換受理通知書」という。）を送付した。

(5) 団体交渉の経過

ア 第1回（令和3年3月1日）

(ア) 組合は、次の資料の提供を求めた。

- ① Y会の規約及び役員体制
- ② 就業規則及び三六協定などの指導員雇用に関する書類
- ③ Y会の発足時からの経理状況に関する書類
- ④ 役員報酬に関する書類
- ⑤ C1会社及びY会が総務業務を委託しているC4会の事務職員C

5への委託関係の書類

- ⑥ 新型コロナウイルス感染症関連の助成金（以下「コロナ助成金」という。）や高齢者雇用の助成金など雇用関連助成金の申請状況に関する資料

これに対しY会は、①から⑤は見当たらないか、もともと定めがなく、⑥は申請していない等の回答をした。

ただし、①の役員体制については、令和2年4月23日現在の「Y会台数」と題する書類、③の経理状況に関する書類については、平成25年度から令和元年度までの決算報告書並びに令和2年度の損益計算書及び貸借対照表の予想のそれぞれの写しを提供し、その内容を説明した。

- (イ) また、組合は、チケット販売料金の値上げや会費の増額を検討すること、日本政策金融公庫での3年間無利子の融資（以下「融資」とし、コロナ助成金と併せて「コロナ助成金等」という。）を受けるべきであること、B2における安全面の対応をすることの要請をした。

これに対し、Y会は、

- ・ タクシー事業自体の営業収入がかなり厳しく、会員数が減少しており、Y会は本年度赤字決算の見込みで、その回復は見込めないこと、
- ・ チケット販売料金の値上げは現実的でなく、役員会で会費の増額が通るとも思えないこと、
- ・ 融資を受けても、返済できる状況でないこと、
- ・ B2の安全面については、徳島県やC3市が対応すべきであることを回答し、併せて令和3年2月4日の役員会ではチケット事業を廃止せざるを得ないと決定していること等の説明をした。

- (ウ) さらに、組合は、Y会がコロナ助成金等を受けないのは、解雇回避努力義務を果たしておらず、解雇撤回は一步も引けない旨主張した。これに対しY会は、持続化給付金を申請しようとしたところ、みなし法人のため対象外とのことであった旨の回答をした。

イ 第2回（令和3年3月9日）

組合は、前回と同様の要求をすることに加えて、未払の時間外労働割増賃金の支払を求めたところ、Y会は、前回と同様の説明をした上で、雇入通知書により1か月の変形労働時間制となっているため割増賃金は発生しないと考えるが、確認する等の回答をした。

また、組合が無期転換申込書と同受理通知書について質問したところ、Y会は、無期雇用であろうと有期雇用であろうと雇用継続はできない旨を回答した。

ウ 第3回（令和3年3月19日）

組合は、前2回と同様に、解雇撤回、時間外労働割増賃金の未払分の支払を求めた。

これに対し、Y会、組合の求めに応じ、平成26年度から令和2年度までの総勘定元帳を示した。

その上で、Y会は、前2回と同様の理由に加えて、令和2年度は、C1会社への委託料は資金がなく支払えないので、未払金が発生することなどを理由に、解雇撤回はできない旨を伝えたところ、組合は、1年間だけ赤字になったことを理由に両名を解雇するのはあり得ず、一歩も引く気はない、生活がかかっているとの強い言葉で解雇撤回を要求した。

また、Y会は、1か月の変形労働時間制が記載されている雇入通知書を毎年お互いが確認して押印しているので、変形労働時間制は有効に成立し、未払賃金は発生しない旨の回答をした。

さらに、Y会は、令和3年3月22日から、チケットの受領及び販売を取りやめると伝えたところ、組合は、団体交渉中であることから、チケット事業の廃止は一時凍結すべきであり、ストライキを行っても抗議する旨訴えた。

エ 第4回（令和3年3月29日）

組合は、これまでの要求を継続し、今回で解雇撤回がない場合はストラ

イキを行うことを伝えた。Y会は、前回と同様に、両名の解雇撤回はないこと、毎年の雇入通知書により変形労働時間制が有効に成立しているのので、未払賃金は発生しない旨を返答し、いずれの要求も合意には至らなかった。

また、Y会は、組合からY会の解散について問われ、「解散の話は出ているが、Y会をすぐには解散できない。ピタッとやめるわけにはいかん。」旨の回答をした。

#### オ 第5回（令和3年4月26日）

後記（6）のとおり、令和3年4月6日のあっせんが不調に終わり、同月26日に第5回団体交渉が開催された。組合は、Y会に対し、これまでと同様に、両名の無期雇用の履行等を要求したが、やはり合意に達しなかった。

組合は、同年5月31日に第6回団体交渉を行うよう申し入れたが、Y会は、これまで5度の団体交渉を行ってきたものの、互いの主張の隔たりがあまりに大きく、これ以上団体交渉による実質的な解決は困難だと考える状況に至ったので、今回をもって団体交渉は終了する旨を告げた。

また、Y会は、同年4月22日の役員会で解散を決定しており、近日中に総会を開催して正式に解散となることを説明した。

#### (6) あっせんの申請及び打切り

第2回団体交渉後の令和3年3月12日、組合は当委員会に①両名の解雇撤回、無期限雇用、②未払の時間外労働割増賃金の支払を求め、労働争議のあっせん申請を行った。

第4回団体交渉後の同年4月6日にあっせんが実施されたが、組合は、解雇撤回を譲るつもりがなく、また、金銭解決に応じる気持ちもなかったことから、歩み寄りが困難で、あっせんは不調に終わった。

#### (7) A3組合員の入院先訪問

両名の給与支払について、令和3年3月30日にA2組合員はC1会社に当該給与を受け取りに来たが、A3組合員は受け取りに来なかった。そこで同年4月1日、C2取締役はA3組合員の入院先を訪問し、同人に当該給与と健康保険の任意継続に関する資料を手渡した。同日までに離職票の手続きはできておらず、同月9日、両名に対する離職票及び源泉徴収票を送付した。

## 第4 判断

- 1 両名の無期雇用を認めなかったことは労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。（争点1）

### (1) 組合の主張

整理解雇の4要件のいずれにも適合していない。チケット事業の廃止後も指導員としての業務はあり、就労が不可能ではなかった。また、Y会が放漫な運営をせず収入改善努力をしていれば、コロナ禍においても雇用は十分に可能であり、人員整理の必要性は全くなかった。Y会はコロナ助成金等の利用を敢えてせず、またC3市等にY会存続の働きかけをしていないなど、解雇回避努力義務が履行されていない。Y会は、組合への説明をしないまま団体交渉中にチケット事業の廃止を一方的に主張しており、手続きの妥当性がない。

### (2) Y会の主張

両名の無期雇用を認めなかったのは、Y会の経営状況の悪化を踏まえ、令和3年2月4日の役員会において、チケット事業の廃止及びそれに伴う両名との雇用契約の終了を決議したことに基づくものであり、両名が組合員であること又は申立人へ加入しようとしたこと等を理由とするものではないし、組合を弱体化する意思に基づくものではない。

このことは、同役員会決議が、両名の組合加入通知よりも数日前の時点で行われていたことから明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第3の3(1)ウのとおり、Y会は、令和3年2月4日の役員会において、同年4月1日付けでチケット事業を廃止することと、同年3月31日付けで両名との雇用契約を終了すること等を決議した。その一方で、前記第3の4(3)のとおり、A2組合員は、その役員会以前からチケット事業の廃止とこれに伴う解雇を予知しており、同年2月5日組合に加入し、同月8日Y会に通告した。これに続き、A3組合員も組合に加入し、同月18日Y会に通告した。

イ Y会がチケット事業の廃止を決議した理由は、減少していたタクシー利用者が新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて更に客足が遠のき、B2タクシー乗場の利用者も減少の一途を辿っていた状況に鑑み、将来的に更なるタクシー利用者の減少によるチケット販売収入の悪化と会員の廃業等による会費収入の減少が見込まれ、Y会の運営経費が賄えなくなり、チケット事業を維持していくことが困難であるとの判断によるものであった。

ウ 他方、同年2月4日の役員会の時点では、両名は未だ組合に加入していなかった（あるいは、それ以前から両名が組合加入を予定し、これをY会が察知していたといった事情もうかがえない。）。それゆえ、チケット事業の廃止の決定が、組合を嫌悪し、その活動に打撃を与える等の目的をもってなされたものであるとは認められない。

エ 前記第3の4(4)のとおり、続いて両名は、同年3月3日にY会に対し、無期転換申込書により無期転換を申し入れ、同年4月1日を始期とする無期労働契約を成立させた。これに対しY会は、同年3月5日に両名に対し、「チケット事業の廃止にともない、チケットの受領及び販売業務に従事する指導員の雇用を、同月31日をもって終了する。同年4月1日から、無期労働契約に転換しての就労は事実上不可能である。」との無期転換受理通知書を送付し、これをもって無期雇用を認めないことを両名に伝

えた。

オ これについて組合は、指導員の業務はチケットの受領及び販売に限られず、チケット事業の廃止が無期雇用を認めない理由とはならない旨を主張する。しかしながら、同事業はY会の唯一の収益事業であり、Y会は、無期雇用を認めないことは同事業廃止の当然の帰結であると判断していた。Y会が組合を嫌悪するなどし、殊更同事業の廃止をもって無期雇用を認めない理由として掲げたものであるとはいえず、他に無期雇用を認めなかったことについて、不当労働行為意思をうかがわせる事情は見当たらない。

カ 以上のとおりであるから、両名の無期雇用を認めなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するものとはいえない。

2 両名に対し、時間外労働の割増賃金を支払わなかったことは労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。（争点2）

(1) 組合の主張

変形労働時間制は成立していない。雇入通知書での変形労働時間制の成立を認めることは、正式採用以前の段階で、労働者の絶対的に弱い立場を利用しての無理な導入をすることになる。雇入通知書にサインしたことをもって、変形労働時間制の導入が有効とは認められない。

また、労働基準法第32条の2に就業規則に準ずるものとは、労働基準法第89条の相対的の必要記載事項など職場で集团的に決めたものを指すのであって、個人的に結ばれた契約書である雇入通知書はこれに当たらない。

雇入通知書には、1日の労働時間は10時間とあるが、2時間分の時間外労働の割増賃金は支払われていない。

(2) Y会の主張

Y会においては、就業規則を作成しておらず、労働条件を記載した準則はY会と両名との間の雇入通知書であり、「就業規則に準ずるもの」に当たる。

そして、同通知書には、1日の所定労働時間を10時間とすること、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制を採用する旨が明示されている。同内容によれば、1か月を平均した1週間当たりの労働時間が40時間に満たないこととなる。

Y会が割増賃金支払請求に応じないのは、この変形労働時間制を前提として、両名に時間外労働が発生していないものと認識していたためであって、両名が組合員であること等の故をもって行うものではなく、また反組合的行為の意思に基づくものでもない。

### (3) 当委員会の判断

ア 前記(1)のとおり、組合は両名について、変形労働時間制が成立しておらず、1勤務日につき2時間分の時間外労働の割増賃金が発生しているが、支払われないのは不当労働行為である旨を主張している。

イ しかしながら、変形労働時間制成立の有無は別として、上記割増賃金は、両名が組合に加入する以前も支払われておらず、両名が組合に加入後も変わりはない。その未払が不当労働行為意思によるものであるとは認められず、他にY会が不当労働行為意思をもって割増賃金を支払わなかったことをうかがわせる事情も見当たらない。

ウ したがって両名に対し、上記割増賃金を支払わなかったことは労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

## 3 第1回から第5回までの団体交渉におけるY会の対応は、労働組合法第7条第2号の不誠実な団体交渉に該当するか。(争点3)

### (1) 組合の主張

ア 団体交渉で組織構成、過去の決算書、総勘定元帳、役員会議事録は見たが、無期労働契約の新たな締結において、三六協定を含め、労働基準法違反に関する事項や有給休暇取得に係る改善等について交渉に応じないこと、払戻金はいっさい帳簿に載せず曖昧にしていること、第5回目の団体

交渉の打切りの際、準備された書面を読み上げて終了したことなど、誠実交渉の立場を逸脱していた。

イ Y会はB 2タクシー乗場の安全については、C 3市等の関係各所により本来対応されるべき問題であると繰り返すのみで、関係各所への働きかけは全く行っていない。これらを行って改めて団体交渉に応じることがあってこそ、誠実な団体交渉の義務を果たしたといえる。

ウ Y会は自ら紛失した規約を探すこともせず、組合に規約の提出を拒否することは、不誠実団交に当たる。

## (2) Y会の主張

ア 組合とY会は、各回1時間半ないし2時間半にわたる計5度の団体交渉を行った。各団体交渉では、組合の要求に応じて、会員・役員名簿、過年度分も含めた決算書及び総勘定元帳、役員会の議事録の根拠となる資料を組合に示しつつ、チケット事業を廃止せざるを得ないこと、Y会の運営を継続することが不可能な経営状況であること、両名を解雇せざるを得ないこと等について、丁寧に説明し、また両名に対する時間外労働割増賃金の支払義務もないことをその根拠とともに説明し、誠実に対応してきた。その結果、双方の主張が尽くされ、ほぼ同じような主張の応酬を繰り返し、これ以上交渉を継続しても、いずれからも譲歩又は新たな提案をする見込みがない状態となったため、Y会は、第5回団体交渉の最後に、以後の団体交渉の打切りを通告したのである。

イ 規約はY会の手元に存在しておらず、提出のしようがない。

## (3) 当委員会の判断

ア 一般的に、団体交渉において使用者は、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、かような誠実な対応を

通じて合意達成の可能性を模索する義務を負う（カール・ツアイス事件・東京地判平成元・9・22）。

イ 前記第3の4（5）のとおり、計5回の団体交渉の議題は、両名の解雇を撤回し、職場であるB2タクシー乗場に復帰させることや、未払の時間外労働割増賃金の支払等複数にわたるものであったが、中でも前者が中心議題であった。

ウ 団体交渉議事録によると、組合側が、高齢者や障がい者の円滑なタクシー乗車など、B2タクシー乗場の安全確保や、両名の生活保障の観点から解雇撤回を要求する一方、Y会側は、経営状況の悪化によりY会の運営が困難であることを理由に両名の解雇撤回はできないことなどを主張しており、双方の主張には隔たりがあった。

エ ただ、そのような中にあってもY会としては、Y会が経営状況の悪化から両名の解雇撤回をできないという以上は、自らの収入源となるチケット売上げの回復が見込めないこと及び会費の増額が困難であること等、経営状況の悪化の実情や将来的な見通しについて、組合に対し資料を示した上で、具体的に説明し、説得に努める必要がある。

オ そこで、計5回の団体交渉におけるY会の対応をみると、前記第3の4（5）ア（ア）及び同ウのとおり、Y会は、組合の求めに応じ、平成25年度から令和元年度までの決算報告書並びに令和2年度の損益計算書及び貸借対照表の予想の他、平成26年度から令和2年度までの総勘定元帳を開示し、Y会の収支状況の変遷を示している。ただ、将来のチケット売上げ見込みや会費の増額の可能性については、「タクシーのお客さんが元に戻ることは難しいだろう。」とか、「役員会で増額が通るとは思えない。」などと、口頭で自らの考えを述べるにとどまっていた。

カ しかし、将来のチケット売上げ見込みについては、合理的な根拠に基づく検討結果を示し、また会費の増額については、会員全員の意見を聴取するなどした上で、Y会としての方針を具体的に説明すべきであったといえ

るが、その点、団体交渉での対応は不十分であったといわざるを得ない。

キ また、団体交渉においては、使用者が労働組合の要求に応じたり、譲歩したりするまでの義務はないが、単に形だけでなく実質的に団体交渉に応じたというためには、説明義務を果たすことに加え、受け入れられるか否かは別としても、対案を十分に検討すべきであったといえる。しかるにY会は、両名が組合に加入し団体交渉を開始する以前の令和3年2月4日の役員会において、1人当たり10万円の金銭的条件を決定していたものの、その以後には、組合の要求に即した対案を検討しておらず、当該条件も実際に団体交渉の場で提示することはなかった。

ク さらに、既に同役員会でチケット事業の廃止を決定し、同年4月22日の役員会において、出席役員の総意で解散を決議していることからすれば、実際には同年3月29日の第4回団体交渉の頃には、Y会は解散も視野に入れていたとみられる。にもかかわらず、同団体交渉でB1会長は、「Y会をすぐには解散できない。ピタッとやめるわけにはいかん。」などと発言した。これについて、Y会は、同団体交渉の時点で未だ正式に決まっていなかったことを対外的に答弁できないと主張するが、解散は解雇撤回を求める組合にとって重大な問題であるのだから、答弁できないならそのように答えるべきであり、使用者として責任をもって誠実に対応すべきであったといえる。

ケ そして、第5回団体交渉でY会は、組合の交渉継続の求めを拒否して、突然文書を読み上げ交渉打切りを宣言しているが、第4回までは、打切りの気配は見られなかったことから、唐突な感じを否めない。かように一方的に団体交渉を終わらせたことは、今後も団体交渉が続くと期待していた組合の予想を裏切って、当初から交渉回数を決めていたと受け取られかねないものであり、誠意ある対応であったとはいえない。

コ なお、規約については、本件申立て後に、Y会が担当税理士法人への聞き取り、所轄官庁への問合せ、取引金融機関への照会を行ったものの手がかかり

が得られないものであるが、計5回の団体交渉中においても、Y会がその存在及び内容を把握しているにもかかわらず、敢えて提出を拒否していたとは認められない。

サ 以上のことからすると、組合が頑として解雇撤回を譲らなかったという事情を考慮しても、Y会が誠実な対応を通じて合意達成の可能性を未だ十分に模索していたとはいえ、その限りで労働組合法第7条第2号の不誠実な団体交渉といわざるを得ない。

4 令和3年4月26日の第5回団体交渉において、組合からの次回団体交渉の申入れにY会が応じなかったことは労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。(争点4)

(1) 組合の主張

第6回団体交渉では、無期労働契約の転換や時間外労働割増賃金の未払分などについて交渉する予定であった。無期労働契約の開始に当たり、177時間を超える時間外労働割増賃金の未払や有給休暇が取得できないことの労働基準法違反の是正について労働協約を結ぶ必要があった。

しかし、第5回団体交渉においてY会は、開始前から打切りの文書を用意しており、打切るための交渉であった。

(2) Y会の主張

Y会は、第5回団体交渉までに、組合の要求事項に対し必要な根拠資料を提示しながら誠実に説明を尽くしたが、交渉進展の見込がない状況に至ったため、その最後に打切りを告知したのである。

(3) 当委員会の判断

ア 本件調査で明らかとなっており、組合は、計5回の団体交渉では様々な交渉議題を取り上げてはいるが、最大のテーマは何より「両名の解雇撤回」であり、引き続き第6回団体交渉でも、「無期労働契約転換」と「時間外労働割増賃金の未払分」等について交渉予定だった旨を述べている。

イ 一方、Y会は、団体交渉を打ち切ったのは、双方の主張が尽くされ、これ以上交渉を継続しても、最早いずれからも譲歩又は新たな提案をする見込みがない状態となったため、交渉行き詰まりによる交渉の打ち切りであると主張している。

ウ 一般的に、使用者は、団体交渉において合意を強制されるものでなく、使用者が誠実に交渉を尽くしてもなお合意到達の見込みがなく、団体交渉が行き詰まりの状態に至った場合には、使用者が団体交渉を打ち切り、その後の団交申入れを拒否しても正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない（池田電器事件・最判平成4.2.14）。

エ 本件では、A1執行委員長の労働組合としても、解雇撤回は一步も引く気はないとの団体交渉での発言や、A2組合員の「和解に応じようとかいう気は全くなかったです。」との本件審問での証言からすると、組合は解雇撤回に固執しており、他方でY会は、解雇撤回を含め時間外労働割増賃金の支払など、組合の要求に応じる意思がなかったとみられ、このことからすると、交渉が行き詰まりに達していたかのような状況が見受けられないでもない。

オ しかしながら、争点3の判断で示したとおり、計5回の団体交渉において、Y会是对案を十分に検討しておらず、両名の組合加入前に用意した10万円を渡すとの案も提示することはなかった。

これについて、B1会長は、「解雇撤回が必ず前についとるので、なかなか対案を出すタイミングがなかった。」と証言しているが、団体交渉は双方の対話の積み重ねであり、計5回の団体交渉の中でいかなるタイミングでいかなる対案を提示しても、新たな進展が図られる余地が全くなかったと即断することはできない。

カ しかも、Y会の解散は、解雇の諸条件に関するその後の交渉の余地に影響を及ぼすことであるから、Y会として、まずは第4回団体交渉後の令和3年4月22日の役員会において解散の決議がなされた経過について説明

した上で、組合の意見を聞き、これを踏まえて更に交渉を継続する姿勢が求められたといえる。しかるに、Y会の経済状態に加えて、同年3月29日の第4回団体交渉で、Y会をすぐには解散できない旨の回答をしたことからして、直ちにY会の解散を実行しなければならないほど切迫した状況にまで至っていたものではないにもかかわらず、団体交渉を継続しつつ解散の時期を見計らうなどの配慮もしなかつたことは、誠意を欠くものといわざるを得ない。

キ 以上の事情を総合的に勘案すると、本件団体交渉が、行き詰まりに達していたとまでは認められず、組合からの第6回団体交渉の申入れにY会が応じなかつたことは、労働組合法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

ク ただ、Y会が解散の決議を経て清算手続中であることに加えて、解雇撤回についてのこれまでの団体交渉の経緯からすると、現時点で両名の復職が実現する可能性は失われているといわざるを得ない。

ケ したがって、当委員会としては、これまでの交渉事項について、交渉再開を命じるのではなく、Y会が、両名に対する金銭的補償、生計維持や再就職の支援など、対案について検討した上で、その結果を組合に説明し、かつ、それについて交渉することに限り、団体交渉を再開すべきであると判断する。

5 C1会社のC2取締役がA3組合員の入院先を訪れ行った行為は労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。(争点5)

(1) 組合の主張

令和3年4月1日、C2取締役は、B1会長の指示を受けて、脳梗塞で入院3日目のA3組合員に対し、同人が雇用の無期転換が成立していると期待しているにもかかわらず、離職票や医療保険の資格失効を渡し、「あなたは解雇された、来月からの収入はない、このままだと医療費が10割負担にな

る。」ということを示した。

C 2 取締役が、面会禁止の病院を訪問し、1 階まで引きずり出し面会するために30分間も待ち通すという行為は、給料を渡すというだけでは説明がつかない。しかも、その額はわずかで緊急性はなかった。

同年3月30日にはストライキを行い、労使対決が最も先鋭になっている中で、組合を通さずに同人に直接連絡をとり、同人に更なるストレスを加え、生命まで奪うことに至る危険も含めて、組合の弱体化を狙ったものである。

## (2) Y会の主張

C 2 取締役は、A 3 組合員に対する給与支払や同人が社会保険の加入手続を行う必要があることに配慮し、同人の給与及び健康保険の任意継続に関するパンフレットを交付するため、同人の病院に訪れた。

そして、C 2 取締役がA 3 組合員に対して、離職票や医療保険の資格失効を渡したことはなく、「あなたは解雇された、来月からの収入はない、このままだと医療費が10割負担になる」旨を示したことはない。

また、C 2 取締役は、Y会の業務委託先の役員であって、Y会の構成員ではなく、C 2 取締役の当該行為についてB 1 会長は何ら指示ないし関知していたものでもないことから、法律上、当該行為がY会に帰責されるべきものではない。

C 2 取締役の行為は何ら組合の運営等に対する干渉となり又は組合を弱体化させるものではなく、そのような反組合的意思も存在しない。

## (3) 当委員会の判断

ア 組合は、前記(1)のとおり、C 1 会社のC 2 取締役が、脳梗塞で入院して間もないA 3 組合員を訪問したのは、組合の弱体化を狙った支配介入である旨を主張する。

イ 確かに、同取締役のかかる訪問は配慮を欠いていたといえる。しかしながら、Y会から経理業務等を受託していたC 1 会社で勤務する同取締役が、同組合員の雇用問題を決定する権限を有していたとは考えられず、また、

当該問題を通じて組合に介入する意図まで有していたかは疑問がある。それゆえ、前記第3の4(7)のとおり、同取締役は同組合員に給与と健康保険の任意継続に関する資料を手渡しただけであるとの説明も、あながち不合理として排斥することはできない。

ウ さらに、本件審問において、B1会長は、同取締役に対し、同組合員の入院先を訪問するようとの指示はしていないこと、また、同取締役は、B1会長から入院先訪問の指示は受けていないことを、それぞれ証言しており、これを覆すに足る証拠もない。

エ したがって、同取締役の上記訪問は、組合の弱体化を図るものとはいえず、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当すると認めることはできない。

6 会員であるタクシー事業者の社長らが、両名の勤務態度を比較し事実に基づかない噂話を流布したとするならば、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。(争点6)

(1) 組合の主張

第5回団体交渉において、防犯カメラの映像を視聴したことについて、B1会長は「この間前後、どんな仕事ぶりかなと、(令和3年)2月4日の理事会で決めていたんですよ。」と発言し、指導員のいるときといないときの比較、運転手と指導員の仕事ぶりなどを見るのが目的であったことを述べている。

また、複数のタクシー事業者が、運転手に対し「(指導員は)一方はまじめだが、もう一人の背の高い方は仕事をしてないと運転手から聞いている。」と発言していた。かように、両名の勤務状態を比較して、一方は仕事をしているが一方は仕事をしていないなど事実に基づかない噂話を、Y会の会員であるタクシー事業者社長らが流布している。これは、仕事への誇りをおとしめ、勤務不良を指摘された者の組合の脱退を招き、組合の弱体化につながる。

(2) Y会の主張

会員が組合の主張するような噂話を流布した事実はない。A2組合員によれば、C6タクシーの社長が、同社の従業員に対し、「指導員Xは仕事をしているが、指導員Yは仕事をしていない。」という発言をしたとのことであるが、これは伝聞であり経緯や内容も趣旨不明であり、信用できない。また、B1会長は当該事実を知らず、関知していたものでもないため、Y会に帰責される理由もない。

(3) 当委員会の判断

ア A2組合員は、本件審問において「C6タクシーの社長が、自社の従業員の前で、指導員Xは仕事をしているが、指導員Yは仕事をしていないと発言をした。」旨を証言しており、また、組合は、C7タクシー会社のC8社長が、組合側に対し、「指導員は積込みの仕事をしていなかった。」など、事実に基づかない噂話を流布したとして甲第26号証を提出している。しかし、これらはいずれも伝聞であり、その事実を認めるには疑問が残る。

イ また仮に、上記噂話の流布が認められるとしても、その内容は、両名を組合から脱退させるため自社の従業員に何らかの措置を命じたり、両名に威嚇的效果を与えたりするものではなく、組合の組織、運営に影響を及ぼすおそれのあるものとはいえない。

ウ その他Y会における社長らの役職、権限について検討するまでもなく、上記噂話の流布は労働組合法第7条第3号の支配介入に該当しない。

7 Y会を解散したことは労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。(争点7)

(1) 組合の主張

令和3年3月29日の第4回団体交渉時に、B1会長が、「Y会、止めましたと、ピタッとやめるわけにいかんでしょ。」と発言をしているが、同年

4月22日の役員会では解散の方針に急転換している。この間に両名の無期雇用転換が成立しているにもかかわらず、同月6日の徳島県労働委員会によるあっせんが不調に終わったことを受けて、組合を職場から排除するために、解散という選択を強行したものである。

Y会には規約がなく解散規定がない。規約に従うという組織運営の在り方自体が無視されていたことになり、その組織状態が争点1から争点7までの不当労働行為を作り出したことの証拠でもある。

また、Y会は、事業継続が困難で、返済の見込みもないとして融資を申し込まず、返済の不要な雇用調整助成金も敢えて利用せずに解散を強行した。これは組合が無期労働契約の履行を求めていることに対抗するために、Y会そのものを消滅させて、職場復帰の機会を奪い、組合排除のためのものである。

## (2) Y会の主張

Y会が解散したのは、組合の存在等とは全く無関係である。それは、チケット事業の廃止が決定されたのが、両名の組合加入前であることから明らかである。当該解散は、両名が組合員であること又は組合に加入しようとする事等を理由とするものではない。Y会の事業は完全に廃止されたものであり、他の団体を設立して事実上同事業を継続するといった事情も存在せず、偽装解散にも当たらない。

Y会が持続化給付金を申請しようとしたのは令和2年7月頃のことであり、同時点とY会解散を決定する時点とでは、Y会を取り巻く事情が大きく異なっている上、Y会がみなし法人であることから、受給要件を満たさない。

また、事業を廃止し、解散をするY会に雇用調整助成金を申請する資格はない。

なお、Y会の解散を正式に決議するまでの間は、Y会代表者として解散すると対外的に答弁できないのは当然である。

## (3) 当委員会の判断

ア 前記第3の3(2)のとおり、Y会は、令和3年4月22日の役員会での決定を経て、同年5月18日の総会で解散を決議した。これについて、組合は、前記(1)のとおり、同年2月4日の役員会で、Y会の存続を決議し、同年3月29日の第4回団体交渉でも、Y会を解散しないとしていたことに反して解散するのは、組合を職場から排除する支配介入であると主張する。

イ 一般的に、会社の解散等の労働者の地位に影響を及ぼすような経済活動であっても、原則的には使用者の営業の自由の範囲内であるといえ、それが経営判断として合理性を有する場合には、専ら労働組合を嫌悪し、その活動に打撃を与える目的をもってされたものであるなどの特段の事情のない限り、ある会社の解散それ自体が不当労働行為となることはないとするのが相当である。(事業所廃止につき広島高判令和元・11・22)(中央労働委員会データベース)

ウ この点、同年3月29日の第4回団体交渉で、B1会長は「Y会をすぐには解散できない。ピタッとやめるわけにはいかん。」旨回答していたにもかかわらず、同年4月6日にあっせんが不調となって間もなく、同月22日の役員会で解散を決議したこと、みなし法人であることを理由に持続化給付金の申請を断られたにもかかわらず、組合からコロナ助成金等についての検討を求められて対応に苦慮していたこと等を併せ考えると、組合との協議の難航については組合の存在が、Y会の解散の時期を幾分早める動機となった可能性は否定できない。

エ ただ一方では、Y会が債務超過となっていたことは証拠上明らかであり、また、前記第3の3(1)ウのとおり、両名が組合に加入する前の同年2月4日に開催された役員会では、B1会長が、「Y会を縮小し、存続することとしたい。」と述べているものの、一方では、両名の雇止めと、チケット事業の廃止を決定していることから、早晚、Y会は解散の一途を辿っていたともいえる。解散はチケット販売収入の急減や会費収入の減収によ

り、経営状況が悪化したことが原因であるとのY会の主張は、その経営判断として一定の合理性を有するものであり、また、専ら労働組合を嫌悪し、その活動に打撃を与える目的をもってされたものであるなどの特段の事情も認められない。

オ なお、組合は、規約の内容が示されれば、Y会の解散が正当か否か、Y会の運営が規約の設立目的から逸脱していないか、さらに、指導員を配置した目的や指導員の主たる業務等が明らかとなり、ひいては組合が本件で主張するY会の解散等の各不当労働行為該当性の判断に資する旨を主張して、Y会に対し、規約の提出を求めている。

カ しかしながら、前記第3の2(2)のとおり、Y会は、会員又は役員の過半数の出席と出席者の過半数による決議を軸とする運営手続を行ってきたことが認められるが、このことが特段適正を欠いたものとはいえず、また、Y会の解散は、同年5月18日の総会において全員一致で決議されている。いずれにせよ、Y会が、不当労働行為意思をもって、敢えて規約の定めと異なった運営をなしたものは認められない。

キ また、組合は、会員に対する払戻金の不透明性や、令和2年7月に持続化給付金の申請を行って以後のコロナ助成金等の不申請などを縷々指摘し、解散が不合理である旨を主張する。しかし、払戻金は、両名が組合に加入する前から行われていたものであり、コロナ助成金等の不申請は、両名の雇止めとチケット事業の廃止を決定した令和3年2月4日の役員会の方針と矛盾せず、その他の主張も不当労働行為の成否を左右するものではない。

ク 以上検討したとおり、Y会を解散したことは労働組合法第7条第1号の不利益取扱い、及び同条第3号の支配介入に該当しない。

8 両名に対し、準備書面1をもって解雇の意思表示を行ったことは、労働組合法第7条第4号の報復的不利益取扱いに該当するか。(争点8)

(1) 組合の主張

本件申立てがなければ、準備書面1による解雇の意思表示は行われなかった。

Y会は、両名に対し、準備書面1によるものを含め、3か月間で4度の解雇を行っている。その異常さにこそ、何が何でも組合を職場から排除しようとする不当労働行為意思がある。

(2) Y会の主張

Y会は、本件申立てより以前に両名に対し雇用契約終了の意思表示を行っていたのであるが、その後解散が決議されたことから、解散による解雇の意思表示も改めて明示する趣旨で、準備書面1により予備的に行ったものであって、両名が本件申立てをしたことを理由とするものではない。

(3) 当委員会の判断

準備書面1による解雇の意思表示は、本件審査手続上組合の主張に対する攻撃防御方法として、予備的になしたものと解され、かような同手続上の行為が労働組合法第7条第4号の報復的不利益取扱いに該当するものではない。

9 救済方法

当委員会の判断は、以上のとおりであるが、労使関係の現状、すなわちY会が清算手続中であることや、これまでの団体交渉の経緯等を踏まえると、主文第1項乃至第3項のとおり命じるのが相当である。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第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4年5月11日

徳島県労働委員会

会 長 豊 永 寛 二