

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 B

上記当事者間の栃労委令和3年(不)第2号Y会社事件について、当委員会は、令和5(2023)年1月12日第690回公益委員会議において、会長公益委員白井裕己、公益委員橋本賢二郎、同川上丈、同堀眞由美、同杉田明子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 Y会社は、X組合から令和3年10月11日付けで申し入れられた事項のうち、組合員A2の解雇問題を除く事項についての団体交渉に自らの主張に固執することなく誠実に応じなければならない。
- 2 X組合 の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、被申立人Y会社(以下「会社」という。)が、申立人X組合(以下「組合」という。)から申し入れられた組合員A2(以下「A2」という。)の「解雇問題」、「社会保険等の未加入問題」及び「時間外労働賃金等の未払い」に関する団体交渉に正当な理由なく応じなかったことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為であるとして争われた事案である。

2 請求する救済の内容

会社は、組合が令和3年10月11日付けで送付した「組合員通知書及び

団体交渉申入書」(以下「3.10.11 申入書」という。)に対し、正当な理由なく団体交渉を拒否してはならない。

3 本件の争点

(1) 争点1

組合からの団体交渉申入れ(令和3年10月11日付け)以降本件申立てに至るまで団体交渉が開催されていないことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

(2) 争点2

本件申立て後の団体交渉において、会社は誠実に対応したといえるか。

4 当事者の主張の要旨

(1) 争点1について

ア 組合の主張

(ア) 会社は、組合からの団体交渉申入れに対し、応じないと回答し、再度の申入れに対しても応じる義務はないと回答し、拒否している。会社の回答は、ウェブ会議を含めたリモートによる団体交渉を提案しているものではなく、組合に要求の根拠となる書面の提出を求め、その書面を見た上で、必要であれば電話で話すなどというものであり、団体交渉を開催するかどうかの判断は会社がするというものである。

(イ) 会社の団体交渉拒否には、正当な理由が全くない。団体交渉は、前提事実に関する認識の相違を前提に行われるものであり、前提事実に関する認識がかみ合わないことを理由に団体交渉を拒否することは、正当な理由とは認められない。

イ 会社の主張

(ア) 会社は、団体交渉を拒否していない。コロナ禍では直接の面談は避けて、まず電話・書面等で争点を明らかにして、解決策を見つけようという提案は当然の主張であり、不当な団体交渉の拒否ではない。密を避けて電話(ウェブ等の設備があれば、それらによることもあろう。)等リモートで開催しましょうと述べているのであって、団体交渉を拒否していない。裁判所が実施している在宅による電話会議を念頭に、争いの解決方法として裁判所の方法を参考にするのが賢明と考えて、電話会議を令和3年11月4日付け回答書(以下「3.11.4回答書」という。)で提案した。電話会議は1つの提案であって、組合からズーム(Zoom、Web会議)がよいとの調整の提案が

あれば、ズームで対応することも充分検討・話し合い決定され得た。

- (イ) 解雇という前提がないのだから、交渉しようがない。不当解雇を理由とした団体交渉の要求は、その前提として解雇の事実がなければならないが、A2も、組合も、解雇されたという事実の疎明すらしていない。会社は、A2を解雇をしていないのであるから、不当解雇は、義務的団交事項ではない。

(2) 争点2について

ア 組合の主張

- (ア) 「解雇問題」の事実関係について、団体交渉では、十分な通訳が用意できなかったこともあり、踏み込んだ議論は行わなかった。
- (イ) 「時間外労働賃金等の未払い」について、会社から就業時間等の考え方に関して、誤った情報の提供や、訂正等があったため、何度も計算し直さなければならなかった。「社会保険等の未加入問題」について組合が提示した解決策に対し、会社が、A2の組合に対する委任状のコピーと、住民票原本及びA2が現在の勤務先で社会保険に加入していることを証明する書類(以下「住民票原本等」という。)を組合が提出しないことを理由に応じなかったこと、また、根拠を示さずに過払い金の主張に拘泥していることは、不誠実である。

イ 会社の主張

- (ア) 解雇ではなく、A2が勝手に辞めたのだという会社の主張に対し、組合は、何ら根拠のある反論をせず立証もしようとしなかった。
- (イ) 社会保険の未加入は明らかであり、内容に立ち入った議論にはなっておらず、資料もお互い提出していないし、求められてもいない。会社が社会保険に未加入であるのはA2の強い希望によるものである旨主張したことに対し、組合は何ら根拠のある反論をせず立証もしようとしなかった。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成6年5月1日に結成された個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立て時の組合員数は約70名である。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、合成樹脂成型の加工及び販売等を行う有限会社である。従業員数は16名で、そのうち半数が外国人である。

2 本件申立ての経緯等

(1) A2の入社から組合加入に至るまでの経緯

- ア A2は、平成25年7月1日に会社に入社し、合成樹脂成型を行う機械のオペレーターとして勤務していたが、令和3年6月23日を最後に入社していない。
- イ A2は、雇用期間中、社会保険に加入していなかった。
- ウ 令和3年7月22日付けで、A2は、会社に対し、不当解雇されたとして内容証明郵便で400万円の支払を求める「通告書」(以下「3.7.22 通告書」という。)を送付した。
- エ 令和3年8月5日付けで、会社は、A2に対し、3.7.22 通告書に対する「回答書」を送付した。同文書には、A2を解雇した事実は一切ない旨記載されている。
- オ 令和3年10月11日、A2が、組合に加入した。

(2) 本件申立てに至るまでの経緯

- ア 令和3年10月11日付けで、組合は、会社に対し、3.10.11 申入書を送付し、A2の組合加入を通知するとともに、A2の「解雇問題」、「社会保険等の未加入問題」及び「時間外労働賃金等の未払い」についての団体交渉を申し入れた。
- イ 令和3年10月12日、会社は、組合に電話を掛け、解雇はしていないとの主張をした。その際、組合は、詳細については団体交渉で話をするので、団体交渉の日程を決めるよう要請した。
- ウ 令和3年10月19日、組合は、会社に電話を掛け、団体交渉の際に過去のA2のタイムカードを用意するよう要請し、会社は、これを了承した。
- エ 令和3年10月27日付けで、会社は、組合に対し、「団体交渉申入書に対する回答書」(以下「3.10.27 回答書」という。)を送付した。3.10.27 回答書には、「会社側が解雇した事実はありません。また、未払い時間外賃金もありません。逆に、還付返還請求権があります。斯様に前提事実が全くかみ合わないものであり、また、それらは法律問題であり、団体交渉になじまないものであると考えます。このような理由から恐縮ですが、団体交渉には応ずることはできません。尚、訴訟等法的手続きにより解決すべきかを検討しております。」と記載されている。
- オ 令和3年10月29日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書

(再) (以下「3.10.29再申入書」という。)を送付した。3.10.29再申入書には、「解雇に関する双方の主張に違いがあることは承知していますが、その経緯等について団体交渉で議論することを要求します。」「また、時間外労働等に関する未払い賃金については、当組合のA3書記長とB社長との電話において、タイムカードの提出を約束していただいております。そのタイムカードを基に未払い賃金について団体交渉を行うよう要求します。」と記載されている。

カ 令和3年11月4日付けで、会社は、組合に対し、3.11.4回答書を送付した。3.11.4回答書には、「団体交渉の大切さは充分理解しておりますが、根拠の無い団体交渉に応ずる義務はありません。」「団体交渉も重要ですが、新型コロナウイルスの蔓延を防止することもそれに劣らず重要です。他県へ行ったり、一堂に会して多くの人が相まみえることは避けなければなりません。」「本件が自発的に退職ではない、更に、残業代について、そのそれを裏付ける証拠を書面で示して頂きたいをお願いします。その書面を見て、必要ならば電話で話すなどして、接点を見つけようではありませんか。」と記載されている。

なお、組合が会社に3.10.29再申入書を送付した時点及び会社が組合に3.11.4回答書を送付した時点において、全国的には新型インフルエンザ等対策特別措置法の規定に基づく新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の発出及び新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置の実施(以下「緊急事態宣言の発出等」という。)はなかった。都道府県間の移動に関しては、組合及び会社所在地である栃木県からは、「日常生活同様の基本的な感染対策を徹底した上での行動」及び「感染拡大地域への不要不急の移動は極力控える」ことが要請され、会社代理人弁護士事務所所在地である群馬県からは、「3つの密となるような感染リスクの高い店舗や場所の利用は、十分注意」すること、「高齢者や基礎疾患のある方などハイリスクの方は、不要不急の外出は十分な注意」をすること及び「感染拡大都道府県への移動は、十分注意」することが要請されていた。

キ 令和3年11月8日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

ク 本件申立てまでに、団体交渉は実施されていない。

3 本件申立て以降の団体交渉について

(1) 第1回団体交渉に至るまでの経緯

ア 令和3年12月27日、組合は、所属弁護士会に対し、会社代理人弁護

士の懲戒請求を行った。

イ 令和4年2月8日、本件第1回委員調査において、当委員会は、当事者双方に対し、団体交渉を実施するよう求めた。

(2) 第1回団体交渉

ア 令和4年2月21日、第1回の団体交渉が対面方式で実施され、「解雇問題」、「社会保険等の未加入問題」及び「時間外労働賃金等の未払い」について話し合われた。

なお、当初組合の申入れ事項は「社会保険等の未加入問題」であったが、第1回から第4回までの団体交渉において議題となっていたのは、雇用保険の未加入についてであった。

イ 解雇問題について、組合は、「私はあの御社からできている（原文ママ）いろんな書類を見て、これで団体交渉で、解雇の問題について結論を得ようとしても、なかなか難しいなという印象を持ちました。」と発言した。

ウ 組合は、「団体交渉必要があれば、ズームでもなんでも私ども結構ですので」と発言し、会社に対し、「ズームで会議することは可能ですか？」と質問した。会社は、組合からの質問が団体交渉の開催方法に係るものであることを理解した上で、「またここでいいよ。」と回答した。

これに対し、組合は、「要するにウェブ会議でやりたいっていうのであればズームっていうアプリがあって、それを。社長はわかりますズーム？」と質問したが、会社は、「いや、初めて。」と回答した。

さらに、会社は、「ないんです。そういう設備。」と発言した。

エ 組合は、「電話じゃ、団体交渉できないですよ。」と発言した。

オ 所要時間は、約40分であった。

(3) 第1回団体交渉から第2回団体交渉に至るまでの経緯

ア 令和4年3月1日付けで、組合は、会社に対し、「これまでの交渉の中で、議題として取り上げた以下の3点について、和解できる条件を検討しました。」として、「解雇（退職）」、「時間外等の未払い」及び「社会保険（雇用保険）未加入の問題」の各項目に係る和解条件を記載し、令和元年9月から令和3年6月までの時間外手当等の未払賃金の計算根拠を添付した「和解案について」（以下「4.3.1和解案」という。）を送付した。4.3.1和解案において、組合は、「社会保険（雇用保険）未加入の問題」に対する和解案として、雇用保険に加入していれば支給された雇用保険の給付金額の半額を会社が支払うことを提示した。

なお、4.3.1 和解案には、解雇に係る点について、「この問題については、これ以上事実関係を争っても、決着が難しいと考えますので、解決金ということで解決したいと考えます。」と記載されている。

- イ 令和4年3月18日付けで、会社は、組合に対し、4.3.1 和解案記載の各項目に対する見解を記載した「和解案について」を送付した。同文書において、会社は、「雇用保険未加入の問題」については、組合が示した和解金額を条件付で支払う旨の意思を示しており、その条件とは、A2の組合に対する委任状のコピー及び住民票原本等を提出することであった。同文書には、A2が現在の勤務先で社会保険に加入していることを証明する書類を求める理由として、「外国人にも、日本の企業にも、今回の要求のような争いが決して起こらないように、また、今後再びA2氏が失業保険が貰えないということが発生しないように、そして、A2氏が日本の法制度に従って貰うように」と記載されている。また、同文書において、会社は、A2に対し平成28年8月から令和2年1月までの間給料の過払い金があると主張した。なお、添付資料により月ごとの過払い金の内訳は示されているが、その内訳の明細については、示されていない。
- ウ 令和4年3月21日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉の開催について」（以下「4.3.21 申入書」という。）を送付し、団体交渉を申し入れた。4.3.21 申入書において、組合は、「解雇（退職）」、「時間外等の未払い」、「雇用保険未加入の問題」及び「過払い金」について、団体交渉で説明するよう求めた。また、4.3.21 申入書において、組合は、会社に対し、タイムカード及び給与明細書を提示した上で過払い金の根拠の説明を求めた。
- エ 令和4年3月23日付けで、会社は、組合に対し、4.3.21 申入書に対する回答として、日程及び場所の調整に応じる旨を記載した「団体交渉の開催について」を送付した。
- オ 令和4年3月25日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉について」（以下「4.3.25 再申入書」という。）を送付し、早急に団体交渉を開催するよう求め、また、Zoomを利用したリモートによる団体交渉を提案した。
- カ 会社は、4.3.25 再申入書に対し、回答をしていない。
- キ 令和4年4月1日付けで、会社は、組合に対し、「資料送付について」を送付した。同文書には、タイムカード及び給料明細書の写しが添付されている。
- ク 令和4年4月11日、本件第2回委員調査において、同月26日に団

体交渉が実施されることが決定した。

(4) 第2回団体交渉

ア 令和4年4月26日、第2回の団体交渉が対面方式で実施された。

イ 組合は、会社に対し、「解雇（退職）」、「時間外等の未払い」及び「社会保険（雇用保険）未加入」の各項目に係る和解条件を記載し、時間外手当等の未払賃金の計算根拠を添付した「最終和解案について」（以下「4.4.26和解案」という。）を手交した。

ウ 時間外手当の未払、過払い金及び社会保険の未加入問題の解決金を支払うに当たっての会社提示の条件について話し合われた。

解雇問題について、会社は「今回の一番の問題は解雇かどうかという問題ですよ。それについて全く議論がないわけですよ。」「不当解雇を議論しないで話をしている」と発言したが、組合は、特段の発言をしていない。

エ 時間外手当の未払について、組合が「この前、御社で主張された午前8時以降は交代の人が来ているので、残業とは見なせないということだったため、それを受け入れて8時以降の残業はすべてカットしました。」と説明したのに対し、会社は、「8時以降はカットしましたが言いますけど、始業前の時間は残業にしていますよね。」と発言した。

組合は、「御社が8時について主張したときに、始業前についても一緒に主張すべきだったんですよ。」と発言した。

オ 社会保険の未加入問題の解決金を支払うに当たり会社が提示した条件に関し、組合が「住民票をだせというのはどんな理由があるんですか。」と尋ねたのに対し、会社は、「この人は住民税を払ってないんですよ。」「どこにいるのかわからない人と取り決めすることはできないじゃないですか。」などと回答した。また、会社は、「住所もわからないような人とは合意はできない。」とも発言している。

組合は、これに対し、個人情報であるから提出はできない旨発言している。

カ 所要時間は、約1時間であった。

(5) 第2回団体交渉から第3回団体交渉に至るまでの経緯

ア 令和4年5月17日、本件第3回委員調査において、同年6月6日に団体交渉が実施されることが決定した。また、本調査において、当委員会は、会社に対し、当該団体交渉までの間に、過払い金の計算根拠、時間外手当に関して申立人から示されている計算についての検討結果又

は対案及び4.4.26 和解案に対する最終的な結論を準備し、当該団体交渉において組合に示すよう伝えた。

イ 令和4年5月24日付けで、会社は、組合に対し、時間外労働賃金の未払分をタイムカードなどから算出した資料を添付した「資料送付について」を送付した。同文書には、「尚、和解については時間外手当は今回当方の提案したもので和解をしたいと思っています。次に、退職に伴う手当金ですが、これは無断退職でありますのでお支払いすることはできません。社会保険未加入の問題は検討中ではありますが、色々な事情を考えると支払うのは困難なのではないかと現在は考えています。また、過払い金については少なくとも対当額での相殺は法的に正当であると考えますので相殺を主張します。以上の点をご検討ください。」と記載されている。

ウ 令和4年6月3日付けで、会社は、組合に対し、給料明細書を添付し、給料明細書を基に過払い金の計算根拠を示した「過払い金について」（以下「4.6.3 過払い金説明書」という。）を送付した。

また、同日付けで、会社は、組合に対し、4.6.3 過払い金説明書を訂正する内容である「過払い金についての訂正」を送付した。なお、同文書には、「正確な金額は月曜日の団体交渉の時に持参します。」と記載されている。

(6) 第3回団体交渉

ア 令和4年6月6日、第3回の団体交渉が対面方式で実施され、A2及びその通訳も出席した。

イ 組合は、会社に対し、4.6.3 過払い金説明書への回答として、「過払い金に対する回答」を交付した。同文書には、過払い金について、「今回、御社が令和1年9月～令和3年6月までの未払い残業代について算出したものと同様な算出方法を行うよう要求します。」と記載されている。

ウ 時間外手当の未払、過払い金及び社会保険等の未加入問題の解決金を支払うに当たっての会社側提示の条件について話し合われた。なお、解雇問題については、会社から「私は解雇はしていないんですよ。解雇する理由も何もないんですよ。」との発言があったが、組合は、これに対し反論や追加の説明を求めることはせず、仮に労働審判を行う場合、解雇についてはおそらく1, 2か月分程度の和解金額が提示されるだろうという旨の発言をしたのみであった。

エ 組合が「前回、住民票を提出することを条件に25万円を支払うと回

答していたが、それは撤回するんですか。」と尋ねたところ、会社は、「条件が満たされないから。」と回答している。

オ 組合が過払いがあると主張するのであればタイムカードを出してもらいたい旨発言したのに対し、会社は、資料を出すかどうかは会社が判断する旨発言している。

カ 所要時間は、約 35 分であった。

(7) 第 3 回団体交渉から第 4 回団体交渉に至るまでの経緯

ア 令和 4 年 6 月 14 日、本件第 4 回委員調査において、同年 7 月 12 日に団体交渉が実施されることが決定した。また、本調査において、当委員会は、組合に対し、会社からタイムカードの写しが送付されたら、過払い金が計算上発生するのかどうかを検討したもの及び時間外手当についての再計算をしたものを会社に示すよう伝えた。

イ 令和 4 年 7 月 7 日付けで、組合は、会社に対し、過払い金について計算したところ、過払いではなく未払金があったこと並びに未払賃金の再計算結果及び最終的な和解案を提示する内容の「再度、和解案について」(以下「4.7.7 文書」という。)を送付した。4.7.7 文書には、過払い金について計算した結果、過払いではなく未払金があったことを示す計算資料が添付されている。

ウ 会社は、組合に対し、第 4 回団体交渉までの間に、タイムカードを送付した。

(8) 第 4 回団体交渉

ア 令和 4 年 7 月 12 日、第 4 回の団体交渉が対面方式で実施され、解雇、時間外手当の未払及び過払い金について話し合われた。

イ A 2 及び通訳は出席していたが、通訳は、A 2 より多少日本語ができる程度の者であったため、団体交渉において通訳ができず、会社からの質問に答えることができなかった。

ウ 組合は、会社に対し、会社から交付されたタイムカードを基に平成 28 年 8 月分及び同年 9 月分を例に賃金を計算した結果についての書面を手交した。

エ A 2 の勤務時の休憩時間について、組合は、会社から送付された資料に基づいて計算した旨発言したが、会社は、送付した資料が誤りであった旨発言した。

オ 組合が過払い金について検証した結果について、組合が次回の本件委員調査までに会社としての回答をもらいたい旨発言したところ、会

社は、「いや、出せるかどうかそれは分からない、約束できない」と回答した。

なお、会社は、令和4年9月30日に当委員会に提出した被申立人第11準備書面において、「申立人の主張を再検証するには過払金もそれに対応する時間外労働時間も長期間で膨大な複雑な計算を要し、しかも、団体交渉という限界の中で正しく確定することは困難ないし長時間と手間を要し、被申立人の立場から見たら極めて非生産的」であるとし、組合に対して回答していない。

カ 所要時間は、約40分であった。

(9) 第4回団体交渉以降の経過

ア 組合は、第4回団体交渉において、会社側が提示したA2の休憩時間に誤りがあったことが判明したこと等を受け、令和4年7月18日付けで、会社に対し、4.7.7文書を修正する内容の「過払い金等について」を送付した。同文書には、過払い金について計算した結果、過払いではなく未払金があったことを示す計算資料が添付されている。

イ 令和4年7月27日に実施された第5回委員調査において、当委員会は、当事者双方に対し、証人尋問を希望する場合には、証人等尋問申請書を提出するよう求めたが、期日までに双方から提出はなかった。

ウ 令和4年8月12日、組合は、会社代理人弁護士を通さず、直接会社代表者に電話を掛けた。

エ 令和4年8月31日に実施された第6回委員調査において、当委員会は、期限までに証人等尋問申請書の提出はなかった旨述べ、審問を実施しないことについて当事者双方に意向を確認したが、当事者双方から意見はなかった。また、労使参与委員からも審問を経ないことに対する意見はなかった。

また、本件について、当事者間に不当労働行為の成否に関する主要な事実関係に争いがなく、当事者から提出された書面等により命令を発することができるものと認め、同年10月12日、当委員会は審査を終結した。

第3 当委員会の判断

1 争点1について

労働組合法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏

付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される（山形大学事件・最二小判令和4・3・18 労判1264号20頁）。

また、エス・ウント・エー事件（東京地判平9・10・29 労判725号15頁）によれば、使用者が団体交渉に応じることを義務付けられている事項（以下「義務的団交事項」という。）とは、「団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうものと解される。」とされている。

これを本件についてみると、組合の申入れ事項は、A2の「解雇問題」、「社会保険等の未加入問題」及び「時間外労働賃金等の未払い」についてであり、いずれも労働者の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ものということができ、義務的団交事項であるといえる。

(1) 会社は団体交渉を拒否したといえるか。

本件申立てまでに団体交渉が実施されていないことは前記第2・2・(2)・クで認定したとおりであるが、会社は、コロナ禍において密を避けるためにリモートでの開催を提案しているのであり、また、コロナ禍においてまず電話や書面等で争点を明らかにして、解決策を見つけようという提案は当然の主張であり、団体交渉を拒否したわけではないと主張するので、以下検討する。

ア リモートでの開催提案について

3.11.4 回答書には、「必要ならば電話で話すなどして」との記載はあるものの、ウェブ会議を含むリモートでの開催を提案する旨の記載はない。この点、会社は、3.11.4 回答書においてウェブ会議を含むリモートでの開催を提案したものである旨主張するが、前述のとおり外形上そういった文言の記載はなく、また、そのような趣旨も読み取ることはできない。

また、前記第2・3・(2)・ウで認定したとおり、会社は、第1回団体交渉で組合が提案したZoomによる団体交渉に関して、そのシステムを知らない、そのような設備はないとし、そのほかのウェブ会議システムを代替案として提案したとも認められない。

さらに、会社は、電話会議を3.11.4 回答書で提案したが、これは1つの提案であって、組合から「ズーム（Zoom、Web 会議）」がよいとの提案があれば「ズームでも対応することも充分検討・話し合い決定され得た」と主張していることから、これは、仮に組合からの提案があれば応じたという趣旨であったということができ、3.11.4 回答書に

において会社からウェブ会議を含むリモートでの団体交渉を提案したとする会社の主張は、採用できない。

なお、会社が電話による話し合いを提案しているとしても、使用者に課される誠実に団体交渉に応ずべき義務は労働組合の代表者と会話し協議する義務を内包しているものと解すべきであり、労使双方の合意がある場合又は直接会話し協議する方式を採ることが困難であるなどの特段の事情がある場合を除き、これによらない方法では使用者が誠実に団体交渉に応ずべき義務を果たしたものであるということとはできない。

これを本件についてみると、前記第2・3・(2)・ウ及びエで認定したとおり、組合は、Zoomなどのウェブ会議システムによる団体交渉であれば差し支えないが、電話では団体交渉はできないと発言しているから、電話での団体交渉の実施について、労使双方の合意があったとはいえない。

また、会社は、新型コロナウイルス感染症の感染状況を理由に対面による団体交渉には応じられない旨の主張をしているが、前記第2・2・(2)・カで認定したとおり、組合が再度団体交渉を申し入れた令和3年10月29日及びこれに対し会社が新型コロナウイルス感染症拡大状況を踏まえてリモートを提案したと主張する同年11月4日においては、いずれも全国的に緊急事態宣言の発出等はなく、栃木県及び群馬県からも、都道府県間の移動の自粛の要請まではなかった。このことに鑑みれば、3密を避けるといった「新しい生活様式」を実践するなどの新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じてもおお対面による団体交渉が不可能であったとは認められず、これらの時点において新型コロナウイルス感染症の感染状況を直接会話し協議する方式を採ることが困難であるなどの特段の事情ということとはできない。さらに、本件申立て後の団体交渉は全て対面方式で実施されており、第1回の団体交渉において、組合が次回の団体交渉はZoomでの実施でも構わない旨の発言をしているにも関わらず、会社は、次回も対面方式でよい旨発言しているのであるから、新型コロナウイルス感染症の感染状況を理由に対面による団体交渉には応じられないとする会社の主張には理由がない。

イ 団体交渉の前提として要求事項の根拠に係る書面の提出を求めることについて

会社は、コロナ禍においてまず電話や書面等で争点を明らかにして、解決策を見つけようという提案は当然である旨主張するので、以下検討する。

前記第2・2・(2)・エで認定したように、会社は、組合からの3.10.11申入書に対し、3.10.27回答書で「団体交渉には応ずることはできません。」と回答している。また、前記2・2・(2)・カで認定したとおり、3.10.29再申入書に対し、3.11.4回答書で「根拠の無い団体交渉に応ずる義務はありません。」「本件が自発的に退職ではない、更に、残業代について、そのそれを裏付ける証拠を書面で示して頂きたく願います。その書面を見て、必要ならば電話で話すなどして、接点を見つけようではありませんか。」と回答している。

このことから、会社は、組合に対し団体交渉の要求事項の根拠となる証拠の提出を事前に要求し、提出された証拠を見た上で団体交渉に応じるかどうかは会社が決めるという態度であったということができ、組合がその証拠を提出しなければ団体交渉には応じないという意向を表明したものと推認できる。

しかし、組合の団体交渉要求事項について、その趣旨、理由、根拠、正当性（均衡の原則、経済原則）等を団体交渉の前提としてあらかじめ文書で説明しておかなければならないとする根拠はなく（大阪赤十字病院事件（大阪高判平1・8・18労判554号91頁））、こうした会社の対応は、コロナ禍であると否とに関わらず、団体交渉の申入れを拒否したものと見える。

ウ 小括

令和3年11月4日の回答時点において会社がウェブ会議を含むリモートでの団体交渉を提案しているということとはできず、また、会社が電話による話し合いを提案しているとしても、そこに労使双方の合意や特段の事情があったとはいえない。さらに、会社は、組合から要求事項の根拠となる証拠が提出されなければ団体交渉に応じないという態度であり、組合からの団体交渉申入れを拒否したものとわづらざるを得ない。

(2) 拒否したことに正当な理由があったといえるか。

会社は、団体交渉を拒否したとしてもそれには正当な理由があるとして、解雇に対する事実の認識が異なること、そもそも解雇ではないのだから、不当解雇に関する内容は義務的団交事項に当たらない旨を主張している。

しかし、前記第3・1の冒頭で述べたとおり、「解雇問題」は義務的団交事項であるから、会社のその主張は採用できない。また、「社会保険等の未加入問題」及び「時間外労働賃金等の未払い」については、団体交渉

を拒否する正当な理由があることについての主張及び疎明をしていないことから、これらについても正当な理由があったとはいえない。

(3) 結論

組合からの団体交渉申入れ（令和3年10月11日付け）以降本件申立てに至るまで団体交渉が開催されていないことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 争点2について

前記第2・3で認定したとおり、本件申立て後、結審に至るまでの間に計4回の団体交渉が実施されており、「解雇問題」、「社会保険等の未加入問題」及び「時間外労働賃金等の未払い」については、それぞれこれらの団体交渉のいずれかにおいて、議題となっていた。第3・1の冒頭で述べたように、会社には団体交渉に誠実に応じる義務があるため、各項目について、会社が誠実に対応したといえるかを検討する。

(1) 「解雇問題」について

会社は団体交渉において解雇していない旨の主張をしたが、組合は、これに対して反論せず、会社に対し追加の説明や立証を求めるともしていない。また、組合が団体交渉に同席させた通訳がその役割を十分に果たせなかったことなどから、解雇の事実関係については、踏み込んだ議論がされていない。この点は組合も認めているところであり、会社は団体交渉において解雇についての事実関係を明らかにしようとしたが、組合はこれに応じなかったものといえることができるから、解雇があったことを前提として組合が要求した解雇に係る解決金についての交渉に会社が応じず、合意に至らなかったとしても、会社の対応が不誠実であったとはいえない。

(2) 「社会保険等の未加入問題」及び「時間外労働賃金等の未払い」について

ア 「社会保険等の未加入問題」について

A2が社会保険に加入していなかったことについては、争いがない。会社は、会社が社会保険の未加入はA2の強い希望によるものである旨主張したことに對し、組合は何ら根拠のある反論や立証をしていない旨主張するが、仮に社会保険に加入しないことを

A2が希望していたとしても、会社には社会保険に加入する義務があったことはいうまでもない。

このことを踏まえると、会社が社会保険に加入しなかったのはA2の希望によるものであったことを説明するだけでは十分ではなく、会社が誠実に対応したということはできないから、これに対する解決策として組合が示した和解案についても、会社は誠実に検討する必要があるものとする。

組合は、和解案として、雇用保険に加入していれば支給された雇用保険の給付金額の半額を会社が支払うことを提示し、会社は、条件付きで支払に応じる旨回答したが、その条件とは、組合がA2の組合に対する委任状のコピー及び住民票原本等を会社に提出することであったので、各条件を示したことの妥当性について、以下検討する。

(ア) 委任状のコピーの提出を求めたことについて

組合は、労働組合法上の権利に基づき、組合員のために会社と交渉しているのであって、組合員から委任を受けて交渉しているわけではない。このため、会社がA2の組合に対する委任状のコピーを求めたことは、同法の趣旨に反し、不合理であるといえる。

(イ) 住民票原本等の提出を求めたことについて

会社は、A2の住民票原本について、団体交渉の中で組合から求める理由を聞かれた際、A2が住民税を支払っていないこと及び住所が分からない者とは和解ができないことを主張している。

また、A2が現在の勤務先で社会保険に加入していることを証明する書類の提出を求めていることについては、A2に日本の法制度に従ってもらうためであるなどの理由を書面で示している。

しかし、これらを求める理由は、団体交渉の議題そのものとは直接関連のないものであり、不合理である。また、組合が提出を拒んでいるにもかかわらず、これらの提出に固執し続けた会社の対応は、不誠実であるといわざるをえない。

イ 「時間外労働賃金等の未払い」について

時間外手当の未払については、就業時間等の考え方について、会社が誤った情報を提供したり、訂正をするなど、組合が時間外手当の未払を検証するに当たり会社の適切でない対応があったものの、会社は組合からの求めに応じタイムカード及び賃金明細書を提出し、組合から求められたタイムカードから算出する方法で未払賃金の検証を行うなど一定の対応はみられた。しかし、会社は、後述のとおり客観的な根拠を示さない過払い金で相殺するとし、妥結を妨げている。こうした会社の態度は、誠実であるとはいえない。

ウ 過払い金での相殺について

会社は、社会保険に未加入であったことに対し組合が提示した和解案及び未払賃金に対し、過払い金で相殺する旨主張した。しかし、過払い金については、社会保険の未加入問題に対する和解案や未払い賃金に対する相殺の抗弁であるとしながら、その根拠をタイムカードから算出する方法等により客観的に示さず、組合が過払い金の有無及び金額等を検証した結果についても、膨大で複雑な計算を要し、団体交渉の中で正しく確定することは困難であり、長時間と手間を要するため、会社の立場から見たら極めて非生産的であるとして検討しなかった。

第4回の団体交渉に至るまで過払い金での相殺を主張するのみでその客観的な証拠を示さない会社の対応は、不誠実である。

エ 小括

「社会保険等の未加入問題」及び「時間外労働賃金等の未払い」に係る会社の対応は、不誠実であるといわざるを得ない。

(3) 結論

本件申立て後の団体交渉において、「解雇問題」に係る会社の対応は不誠実であったとはいえないが、「社会保険等の未加入問題」及び「時間外労働賃金等の未払い」に対する会社の対応は、不誠実だったといえる。

第4 救済方法

以上のとおり、本件申立て後、団体交渉が開催され、申立て事項のうち解雇問題については、会社はその事実関係を明らかにしようという態度で臨んでおり、組合がこれに応じなかったのであるから、救済を命ずる利益は失われているが、そのほかの事項に係る救済を命ずる利益はなお残存するものと考えられる。よって、主文のとおり命ずることをもって相当と判断する。

なお、附言するに、組合が、会社への団体交渉申入れ後、所属弁護士会に対し会社代理人弁護士の懲戒請求を行ったこと及び本件が代理人弁護士に委任されているにも関わらず本件の当事者である会社代表者に直接接触したことは、いずれも交渉に臨むに当たっての態度として適切ではなかったというべきであるから、こうした事情を踏まえれば、今後、適正な労使関係を樹立するためには、組合も態度を改める必要があるといわなければならない。しかし、組合の対応に上記のような問題が見られたからといって、会社の不誠実性が減殺されることにはならず、不当労働行為が成立すること、救済利益が失われないことは論をまたない。

第5 法律上の根拠

以上の事実及び判断に基づき、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 5（2023）年 1 月 12 日

栃木県労働委員会
会長 白井 裕己