

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合  
共同代表 A 1

被申立人 Y 1 会社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和3年不第81号事件について、当委員会は、令和6年10月1日第1850回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員水町勇一郎、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合の組合員A2に対し、同人が主張する未払賃金及び遅延損害金のうち、被申立人が支払義務を認めた部分に係る金員150,600円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が令和5年5月21日付け及び6月5日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合  
共同代表 A 1 殿

Y 1 会社

当社が、貴組合の組合員 A 2 氏に対して支払義務があることを認めた未払賃金を支払わなかったこと、令和 3 年 9 月 21 日の団体交渉を中止したこと及び 10 月 12 日付けの「回答書(2)」でこれ以上団体交渉をする必要がない旨を回答したこと並びに貴組合の令和 5 年 5 月 21 日付け及び 6 月 5 日付けの団体交渉再開の申入れに対して当社が応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付する日を掲載すること。)

- 4 被申立人は、第 1 項及び前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 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）の組合員 A 2（以下「A 2」という。）は、令和 2 年 11 月 6 日から 3 年 4 月 30 日までの間、被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）が経営する接待飲食店「B 2」（以下「店舗」又は「B 2」という。）で勤務した。

6 月 13 日、組合は会社に対して A 2 の未払賃金及び遅延損害金（以下「未払賃金等」という。）の支払並びに解雇の撤回を議題とする団体交渉を申し入れ、7 月 12 日及び 9 月 13 日、組合と会社とは団体交渉を開催した。

9 月 21 日の第 3 回団体交渉の当日、会社は、組合に対し、組合が提出した音声記録の一部が再生できないことを理由に団体交渉の中止を連絡した。

10 月 12 日、会社が組合において支払を要求する未払賃金等のうち 150,600 円について支払義務を認めたことから、11 月 1 日、組合は未払賃金等の総額について異議を留保した上で、会社において異議のない上記の金員を受領す

る意思を表したが、同月2日、会社は組合が未払賃金等の総額について異議を留保していることを理由に上記金員の支払を拒否した。

11月24日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5年5月21日、組合は会社に対して団体交渉の再開を申し入れたが、会社がこれに応答しなかったため、6月5日、組合は店舗に赴き、団体交渉の再開を申し入れた。しかし、会社は団体交渉に応じなかった。

本件は、以下(1)から(4)までがそれぞれ争われた事案である。

- (1) 会社が、A2に対し、支払義務があることを認めた未払賃金等を支払わなかったことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか（争点1）。
- (2) 3年7月12日及び9月13日に行われた団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか（争点2）。
- (3) 会社が、9月21日の団体交渉を中止したこと及び10月12日付けの「回答書(2)」でこれ以上団体交渉をする必要がない旨を回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか（争点3）。
- (4) 組合の5年5月21日付け及び6月5日付けの団体交渉再開の申入れに対し、会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか（争点4）。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A2の未払賃金等を支払うこと。
- (2) 団体交渉を誠実に行うこと。
- (3) 謝罪文の掲示及び全国紙への掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、接待飲食業等で働く労働者の権利を守る目的で結成された個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は9名である。組合の共同代表の権限については、規約第12条において、「(1) 共同代表 組合を代表し、業務を統括します。」と定められている。
- (2) 被申立人会社は、肩書地において店舗を経営しており、本件申立時の店

舗の従業員数は約10名である。代表取締役はB 1（以下「B 1 社長」という。）が務め、店舗の店長はB 3（以下「B 3 店長」という。）が務めている。

## 2 A 2 の組合加入、勤務開始から終了までの経過

- (1) 平成30年7月1日、A 2 は組合に加入した。
- (2) 令和2年11月6日、A 2 は、会社が経営する店舗で接客従業員（キャスト）として勤務を開始した。
- (3) 12月8日、B 3 店長はA 2 に対し、うちで雇用保険に入らないか、期間は来年の2月までになるなどとメッセージアプリLINEで伝え、A 2 はこれを承諾する旨を返信した。
- (4) 3年2月25日、A 2 が、B 3 店長に対し、雇用保険は2月までという話だったが来月はどうなるのかと質問したところ、B 3 店長は、緊急事態宣言が延びたからその分は延びると述べた。

ただし、A 2 の雇用保険の加入期間の詳細は明らかではない。

- (5) 4月初旬頃、B 3 店長は、A 2 に対し、①ここ最近お客様からA 2 に関するクレームが出ており、他のキャストに対する態度が上から目線で目立つなどと言われていること、②B 1 社長もA 2 のことを接客は上手だが笑顔がなくていつもちょっと怒っているように見えると気にしていること、③この状況ではA 2 に接客を任せにくく、自分でお客様を獲得して呼べるようになればヘルプ（注：客が指名したキャストが離席したときのつなぎ役として接客すること。）として出勤したいという希望を聞いてあげられるが、毎回ヘルプというのは難しいことを伝えた。その上で、4月末までは今の雇用の形態でよいが元々は数か月間の雇用という話だったので来月からは個人事業主として元の形に戻ってもらわないと少し厳しいことを伝え、ヘルプにつくには今後どうしていけばいいかを含めてこの1か月間で模索してほしいなどと述べた。
- (6) 4月30日、A 2 は、同日をもって離職した。

## 3 第1回団体交渉の開催とその後の労使間のやり取り

- (1) 6月13日、組合は、会社に対し、A 2 が組合員であることを公然化するとともに、要旨以下アからウまでを要求事項とする「労働組合加入通知書

兼団体交渉申入書」を送付した。

ア 4月30日付けのA2の解雇を撤回し、解雇に伴う不利益を補償すること。

イ A2に対して未払賃金を支払うこと。

ウ A2の未払賃金の支払に係る遅延損害金を支払うこと。

なお、組合は、この書面において、A2に対する未払賃金額は1,389,700円であると主張しているが、未払賃金の総額については組合と会社との間で争いがある。

(2) 7月12日、組合と会社とは、第1回団体交渉を開催した。組合からの出席者はA3共同代表（以下「A3代表」という。）、A2外1名、会社からの出席者はB1社長及びB3店長であった。

第1回団体交渉の経過の要旨は、以下ア及びイのとおりである。

ア A2の雇用期間について

組合が、契約は期間を決めるものだと思うが、A2については無期だったのかと質問したところ、会社は、無期である、その頃はちょうど（新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況が）一番ひどい時期だったので保障はしてあげられない状態だったと述べた（注：ここでの「契約」が雇用契約を指しているのか業務委託契約を指しているのかは団体交渉のやり取りからは明らかではない。）。

組合が、A2に雇用の話を持ち掛けた時期はいつかと質問したところ、会社は、①2年12月にA2に対して雇用保険に入ることを提案した、②飽くまでも緊急事態宣言や時短営業という状況を考慮した救済措置なので、3年3月から個人事業主に戻る約束で、2年12月から3年2月までの期間限定とした、③A2に提案した後、社会保険労務士（以下「社労士」という。）から、2年11月に遡って加入させることができると言われたので、これをA2に伝えた、④その後、雇用保険の加入期間を1か月間延長して3年3月までとしたと述べた。

組合が、5月1日以降は委託契約に転換されたと述べて解雇の問題に触れたところ、会社は、解雇の話は勝手にそちらが作った話だ、我々は解雇という言葉は一切出していない、元々（雇用契約は）期間限定であ

ったと述べた。

#### イ A 2 の未払賃金等について

組合が、実際に支払われた給料が月額である32万円に足りていないとして、A 2 の賃金から控除された費用について質問したところ、会社は、①社労士に雇用保険の手続費用を支払う必要があり、この手続費用はA 2 の賃金から一律20パーセント控除することとし、このことはA 2 に伝えて理解を得た、②雇用保険に加入したキャストはA 2 以外にもいるところ、そのキャストらにも、個人事業主のままにいるか雇用保険に入るかの選択肢を与えて説明し、理解を得ていると述べた。

組合が、会社が提示した店則（注：店舗で就業する接客従業員に適用されるルールを定めたもの。ただし、詳細は明らかではない。）を閲覧し、賃金は毎月月末締め翌月15日払いと記載されているが、このとおりに支払われているのかと確認したところ、会社は、会社の業態の慣習で、年末年始や夏期の長期休業期間など特別の場合には5日程度は遅れて支払うこともあること、支払予定日が休日の場合は翌営業日の支払となること、コロナ禍のときは特別の場合として大体5日間程度遅れていたこと等を述べた。

組合が、店則に記載されている厚生費について、具体的には何に使う費用なのか及びA 2 の賃金からどのように控除されたのかを質問したところ、会社は、厚生費はトイレトーパー、グラス、お茶など職場での共用品の費用として控除した、A 2 の出勤日数が0日だった3年1月から3月までの期間についても2万円ずつ控除したと述べた。

組合が、A 2 に対する賃金の支払について質問したところ、会社は、①A 2 は自分で客を呼んだこともあった、それは4月15日のことだった、②そのときのバック（注：売上げや指名の数など特定の目標を達成すると加算される金員）は別途現金で渡していると述べた。

組合が、A 2 に対して契約内容どおりの給料月額32万円全額を支払うように求めたところ、会社は、それは難しいと述べた。

#### 4 第2回団体交渉の開催とその後の労使間のやり取り

- (1) 9月13日、組合と会社とは、第2回団体交渉を開催した。組合からの出

席者はA 3 代表、A 2 外 1 名、会社からの出席者はB 1 社長、B 3 店長及びZ 1 弁護士であった。

第 2 回団体交渉の経過の要旨は、以下アからウまでのとおりである。

ア A 2 の雇用期間について

組合は、① 4 月 5 日に A 2 は会社から 4 月までは雇用とするが 5 月からは個人事業主として取り扱うと言われた、② A 2 の契約に雇用期間の定めはなかったから会社のこの発言は 4 月末日付けの解雇に当たる、③ A 2 に対する解雇を撤回してほしいと述べた。

これに対して会社は、① 2 年 11 月 6 日時点では業務委託契約であった、② その後、3 年 2 月末までの有期雇用契約を締結し、雇用保険の加入手続を行うこととした、③ その後に雇用期間を 1 か月延長して 3 年 3 月までとしたと述べた。

組合が、有期雇用契約を合意した日付を問うたところ、会社は、2 年 12 月 9 日であると述べた。これに対し、組合が、その日は A 2 は出勤していない、いい加減なことを言うのはやめてほしい、12 月 9 日ではないと指摘したところ、会社が、「いろいろ調べてちゃんと確定しておきますから。」「今言われても、そんな急に。」などと述べたため、組合は、有期雇用だと主張するならそのようなことはあらかじめ調べておくべきだと述べた。

会社が、A 2 が個人事業主に戻っても頑張っていきますという旨をLINE で述べていたから、組合が言うような解雇になるとしても A 2 はそれを受け入れていたなどと述べたところ、組合は、労働者が使用者に対して頑張りますと言うのは当然のことであると述べた。

イ A 2 の未払賃金等について

組合が、月額 32 万円から何を控除したのかと質問したところ、会社は、税金と厚生費を控除し、約 28 万円を支払ったと述べた。

組合が、控除された費用について質問したところ、会社は、厚生費は取ってもいいものであると述べた。これに対し、組合が、賃金は全額払いが原則だから労使協定がない限り控除してはならない、返金が必要だと述べたところ、会社は、「はい分かりました。」と述べた。組合が、い

つ返金されるかと質問したところ、会社が、確認が必要なので第3回団体交渉のときにその場で渡すと述べたため、組合は、不当に控除されたものだから即日返金すべきだと述べた。Z1弁護士は、全額払いの原則に抵触する部分は使用者として支払う必要があるので、きちんと支払うと述べた。

組合が、1月分から3月分までは支給明細に記載された約28万円を支払ったのかと確認したところ、会社は、そうである旨を述べた。また、会社は、賃金の支払日について、2年12月15日、3年1月20日、2月19日、3月22日及び4月20日以外で賃金を支払ったことはないと述べた。

会社が、少なくとも会社の計算で72,000円（注：72,000円の内訳については明らかではない。）を控除しているとして、これを返金する旨の意向を示したところ、組合は、9月末着金で組合の口座に振り込んでほしい、口座はZ1弁護士にメールで伝えると述べた。これに対し、会社は、「はい。」と述べた。

組合が、こちらは（契約内容どおりの給料月額32万円を）受け取っていないと認識しているので、支払ったと言うのであればその証拠を出してほしいと述べたところ、会社は、A2が（契約内容どおりの）賃金を受け取った際にサインをしている、その資料は現在税理士に提出していて手元にないので次回の団体交渉までに提出すると述べた。

#### ウ その他

B1社長が、A2が他の従業員に「何かB2で変なことされてない。」と尋ねるなどして組合加入の勧誘活動をしたことについて、仲間を作りたかったのであろうが、会社からしたらいい迷惑であると述べたところ、組合は、勧誘活動に問題はないので今後も続けると述べた。

次回の団体交渉は、9月21日の午後5時に店舗で開催することとされ、組合は同月15日までにZ1弁護士に対し、給与受渡し時のやり取り等の録音データを送付することとなった。

- (2) 9月14日、組合は、Z1弁護士に対し、要旨以下ア及びイのとおり記載したメールを送信した。

ア 団体交渉で約束していた音声記録を送付する。CD-Rで送ると伝え

ていたが、うまく記録できなかつたので、U S Bメモリに記録して送付する。

イ このU S Bメモリには、A 2とB 3店長との以下(ア)から(キ)までのやり取りの録音データを記録した。U S Bメモリは次回の団体交渉で返却してほしい。

(ア) 1月20日のやり取り（2年12月分給与受渡し）

(イ) 3年2月19日のやり取り（1月分給与受渡し）

(ウ) 3月22日のやり取り（2月分給与受渡し）

(エ) 4月5日のやり取り（A 2とB 3店長との話し合い）

(オ) 4月20日のやり取り（3月分給与受渡し）

(カ) 4月26日のやり取り（2年11月分の追加支給分の受渡し）

(キ) 3年7月12日の第1回団体交渉

(3) 9月17日、Z 1弁護士は、組合に対し、U S Bメモリのデータを開いても「このフォルダーは空です。」と表示され、音声ファイルが見当たらず、聞くことができない、このままでは第3回団体交渉の意味がない、元の音源があるなら当職が指定の場所に伺うので聞かせてほしいと記載したメールを送信した。

(4) 9月17日頃、組合は、Z 1弁護士に対し、音声ファイルの共有リンクを送付した。

## 5 第3回団体交渉の中止とその後の労使間のやり取り

(1) 9月21日の第3回団体交渉の当日、Z 1弁護士は、A 3代表の携帯電話に架電したが応答がなかつたので、午後2時4分、A 3代表に対して要旨以下アからエまでの内容のメールを送信した。

ア 前記4(2)イの(ア)(ウ)(オ)(カ)の音声データファイルを聞くことができなかった。そもそもファイルがないように見受けられる。

イ 前記4(2)イの(イ)(エ)(キ)の音声データファイルについては聞くことができた。

ウ 全ての音声データファイルを聞いた上でないと有意義な交渉にならないと考えるので、本日の第3回団体交渉を中止させていただく。直前になって申し訳ないが、架電しても通じなかつたのでメールした。

エ 聞くことができなかった音声データをどのようにすべきかについては別途調整できればと思う。全ての音声データを依頼人と聞いて、依頼人が認められる部分は認めて、認められない部分については争ってもらう方向で今後進められれば良いのではないかと考えているので、これ以上の交渉は不要ではないかと考える。

- (2) 9月21日、組合は、団体交渉の会場である店舗の近くにあるファミリーレストランで定刻まで待機していたときにZ1弁護士からの上記(1)のメールに気付いたため、同人に直ちに架電して、音声データファイルを記録したCD-Rを手渡すことを申し出たが、同人はこれに応じなかった。

ただし、その時のやり取りの詳細については明らかではない。

- (3) 9月28日、午後8時以降、組合とZ1弁護士とは、御徒町の喫茶店で面会した。この面会には、組合からはA3代表及びA2が出席した。

この面会において、組合が、前記4(2)イと同じ内容の録音データが記録されたCD-Rを持参した上で、Z1弁護士の面前で再生したところ、同人は、「音声が届くところと聞きにくいところがある。」と述べた。

これに対し、組合が、「全部聞けると思う。」と述べて、Z1弁護士に対して上記CD-Rを手渡した上で、音声記録の精査及びその結果を10月8日までに回答することを求めたところ、同人はこれを承諾した。

- (4) 10月11日、組合は、会社に対し、同月8日を過ぎても上記(3)の要求に対する回答がなかったことから、回答を催促するとともに、次回団体交渉の候補日時及び場所の回答を求める旨の「再警告書」を送付した。

- (5) 10月12日、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書(2)」を送付した。この書面には、要旨以下アからエまでの記載があった。

ア 厚生費の名目で控除した金額については、60,000円及びこれについての遅延損害金1,800円を支払うことで合意できるのであれば、組合が指定する口座へ振り込む。

イ 給料の未払額について、先日受領した音声記録を確認したが、当該音源の信ぴょう性に疑問の余地があったことから、3年4月分の給料として支払うべきであった賃金と既払額との差額である88,800円を支払う(注：本来支払うべきであった賃金額及び既払額は明らかではない。)

ウ 組合は無期雇用契約の締結及び解雇を主張するが、会社は従前どおり有期雇用契約を主張するものである。

エ 会社の主張は以上のとおりであるため、更なる団体交渉の開催によって妥結できる事項があれば団体交渉に応じるが、主張が平行線をたどるようであればこれ以上の団体交渉は必要ないと考える。

(6) 11月1日、組合は、会社に対し、未払賃金の総額については異議をとどめつつ、この書面の到達から5日以内に、会社が支払義務を認めた150,600円を組合が指定する口座に振り込むことを求めるとともに、次回団体交渉の候補日時を示し、応諾可能な日時及び場所の回答を求める旨の同日付けの「回答書」を送付した。

(7) 11月2日、会社は、組合に対し、以下のとおり記載された同日付けの「回答書(3)」を送付した。

「貴殿らより送られてきました2021年11月1日付回答書については、以下のとおり回答します。厚生費合計金額：6万1800円、給料未払い金額：8万8800円、総額15万600円をお支払いすることにつきましては、当該金額に争いがなく、これ以上の請求をしないことが前提です。金額の妥当性について異議を留保された状況下、依頼人（注：会社）は、貴殿らに対し、当該金額を支払う意思がありません。なお、上記のように金額の妥当性について異議を留保されているのであるから、当該金額を支払うことができないだけといえます。このことをもってA2組合員を不当に扱うものではなく、不当労働行為にあたることはないと考えています。」

## 6 本件申立て

11月24日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 7 本件申立て後の事情

(1) 5年5月21日、組合は、会社に対し、同日付けの「団体交渉再開の申し入れ」をファクシミリで送付し、日時を5月29日から6月4日までの期間、協議事項を「1.当組合要求について 2.その他付随する事項について」、回答期日を5月28日正午までとして、団体交渉の再開を申し入れた。

(2) 6月5日午後9時以降、組合は、5月28日を過ぎても上記(1)の申し入れに

対する回答がなかったことから、動画を撮影しながら店舗に赴き、その場にいたB 1社長に対し、6月5日付けの「団体交渉再開の申し入れ（再）」を手渡した。この文書に記載されていた「協議事項」は上記(1)と同じであり、回答期限は6月11日までと記載されていた。

また、組合は、会社が給料明細には満額である月額32万円の月給を記載しながら従業員には記載金額を支払わなかったなどと記載したチラシをB 3店長に手渡し、B 3店長はB 1社長にこれを手渡して、両名はその内容を確認した。その後、組合は、このチラシを、店舗が入っているビルに面した歩道で通行人に配布したり、ビルの他のテナントに配布したりするなどした。

(3) 会社は、上記(1)(2)の組合の5月21日付け及び6月5日付けの団体交渉再開の申し入れに対し、回答を行わず、団体交渉は開催されなかった。

(4) 7月10日、組合は、5月21日付け及び6月5日付けの団体交渉再開の申し入れに対して会社が応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとして、本件の追加申立てを行った。組合は、追加申立てに関する書面を会社にも直送した。

## 8 本件審査の状況

当委員会は、4年2月1日から6年6月21日までの間に、調査期日を13回、審問期日（最終陳述書提出期日を含まない。）を1回実施した。

会社は、5年5月19日の第9回調査期日までは、毎回、Z 1弁護士のみが出頭し、主張立証を行ったが、7月20日の第10回調査期日以降、期日指定についての適式な連絡を受けながら、審問期日も含めて全ての期日に出頭せず、追加申立てに係る主張立証を行わなかった。

## 第3 判断

1 会社が、A 2に対し、支払義務があることを認めた未払賃金等を支払わなかったことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか（争点1）について

### (1) 申立人組合の主張

会社は、少なくとも150,600円については、未払賃金等としてA 2への支払義務が生じていることを認めている。それにもかかわらず、会社は組合

の指定する金融機関口座への振込を拒否し続けている。会社が支払を拒否する理由として挙げるのは、組合がA2の未払賃金債権総額について異議を留保していることのみである。会社は、A2に支払うべき賃金があると認識しながら、賃金債務に関する会社の主張を組合が受け入れない限り、それを支払わないというのであるから、これはA2が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

会社が支払義務を認めた部分を支払わなかったのは、組合が当該部分の他にも支払うべき金額があると主張し、未払賃金の総額について双方が妥結できなかったという理由によるものであり、未払賃金の総額が確定していない以上、後で金額を争われる可能性を懸念することは当然であるから、会社に不当労働行為意思はない。

したがって、会社が、A2に対し、支払義務があることを認めた未払賃金等を支払わなかったことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たらない。

## (3) 当委員会の判断

### ア 不利益性について

Z1弁護士が第2回団体交渉において、全額払いの原則に抵触する部分は支払うと述べ、会社もその返金について「はい分かりました。」と述べていること(第2.4(1)イ)に照らせば、会社は、控除した厚生費(遅延損害金を含む。)61,800円(同5(5)ア)の支払義務を認めているといえる。また、10月12日付けの「回答書(2)」には、3年4月分の給料として支払うべきであった賃金と既払額との差額である88,800円を支払うという記載があり(第2.5(5)イ)、会社は端的に給料の未払を認めているので、88,800円の支払義務を認めているといえる。

そして、会社が、11月2日付けの「回答書(3)」で、A2に対する未払賃金等のうち会社が支払義務を認めた部分(計150,600円)の支払を拒否したこと(第2.5(7))は、A2に対して経済的不利益を被らせるものである。

### イ 不当労働行為意思について

会社は、会社が支払義務を認めた部分を支払わなかったのは、組合が当該部分の他にも支払うべき金額があると主張し、未払賃金の総額について双方が妥結できなかったという理由によるものであり、未払賃金の総額が確定していない以上、後で金額を争われる可能性を懸念することは当然であるから、不当労働行為意思はないと主張する。

しかし、会社は、9月21日のメールでこれ以上の団体交渉は不要ではないかと述べ（第2. 5(1)エ）、10月12日付けの「回答書(2)」でも組合が提案した団体交渉の候補日時については言及せずに、主張が平行線をたどるようであればこれ以上の団体交渉は必要ないと考えたと述べる（同(5)エ）など、一貫して交渉回避の姿勢を示しているといえるし、その後も団体交渉は開催されていない。

そうすると、会社の対応は、組合との交渉を継続することなく、組合が総額について異議を留保する限り、会社が支払義務を認めた部分すら支払わないというものであって、組合の要求を取り下げさせることを意図して結論を押し付けたものとみるのが相当である。

また、9月13日の第2回団体交渉で、B1社長は、A2が他の従業員に対して組合加入の勧誘活動とみられる行為をしたことについて、会社からしたらいい迷惑であると述べており（第2. 4(1)ウ）、組合の活動を苦々しく思っていることがうかがわれる。

以上の事情に鑑みれば、会社は、会社の他の従業員を組合に勧誘するなどのA2の組合活動を嫌悪し、組合との交渉を回避しながら、会社が支払義務があることを認めた部分を超える未払賃金等に係る組合の要求を取り下げさせることを意図して、組合員であるA2に対し、支払義務があることを会社が認めた部分についても支払わないとする不利益を課したとみるのが相当である。

#### ウ 結論

したがって、会社が、A2に対し、支払義務があることを認めた未払賃金等を支払わなかったことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たる。

2 7月12日及び9月13日に行われた団体交渉における会社の対応は、不誠実

な団体交渉に当たるか（争点2）について

(1) 申立人組合の主張

ア 会社は、第1回団体交渉ではA2の雇用期間について無期であると述べたにもかかわらず、第2回団体交渉では有期雇用契約であると発言を変更し、この変更理由を質問しても会社は回答しなかった。会社の説明は第1回団体交渉と第2回団体交渉との間でそごが生じるような、ずさんなものであり、不誠実な団体交渉に当たる。

イ 会社は、第1回団体交渉において、お客さんと呼んだときのバックは別途現金で渡している旨を発言したにもかかわらず、第2回団体交渉では、2年12月15日、3年1月20日、2月19日、3月22日及び4月20日以外で賃金を支払ったことはないと説明しており、この点でも、会社の説明は第1回団体交渉と第2回団体交渉との間でそごが生じるような、ずさんなものであるといえる。

ウ 以上ア及びイの会社の交渉姿勢から、会社の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア B1社長やB3店長は団体交渉に慣れておらず、適切に説明できなくともやむを得ない。

イ 会社と組合とは、7月12日の第1回団体交渉で、双方の言い分に異なるところがあり、これ以上の交渉の余地がない状況になっていた。9月13日の第2回団体交渉で、会社が本来は賃金として支払うべき厚生費分が未払であったことが明らかになったため、会社は、未払賃金等の金額がその金額で全てであることについて双方で合意できるのであれば支払うことを約束した。

ウ 以上より、会社の対応は不誠実な団体交渉拒否に当たらない。

(3) 当委員会の判断

第1回及び第2回団体交渉における会社の対応について、以下ア及びイの議題ごとに検討する。

ア A2の雇用期間について

(ア) 不誠実な対応といえるか

第1回及び第2回団体交渉において、組合は、A2が無期雇用契約を締結していたから、会社が3年5月以降はA2を個人事業主として扱うと発言したことは解雇に当たると述べた(第2.3(2)ア、4(1)ア)。これに対し、会社は、A2が就業当初から個人事業主であったところ、途中から有期雇用契約を締結したと説明した(第2.3(2)ア、4(1)ア)。

また、会社は、有期雇用契約を合意した日付について組合が異議を述べたのに対し、確認すると述べている(第2.4(1)ア)。

これらのやり取りについて、会社の対応に特に不誠実な点は見当たらない。

(イ) 組合の主張について

組合は、会社が、第1回団体交渉ではA2の雇用期間について無期であると述べたにもかかわらず、第2回団体交渉では有期雇用契約であると発言を変更し、この変更理由を質問しても会社は回答しなかったことから、会社の説明は第1回団体交渉と第2回団体交渉との間でそごが生じるような、ずさんなものであり、不誠実な団体交渉に当たると主張する。

しかし、①契約期間が無期であるという発言(第2.3(2)ア)が雇用契約を指したものの否かは証拠上必ずしも明らかではないし、②会社が第1回団体交渉において、A2については3年3月から個人事業主に戻る約束で、2年12月から3年2月までの期間は救済措置として雇用保険に入れた、同期間については雇用契約であったと述べ(同)、2年11月6日の勤務開始時点ではA2が個人事業主であったことを前提とした発言をしていることも併せて考えれば、無期の業務委託契約を観念できるかは別としても、少なくともここでの会社の無期であるという発言は業務委託契約を指したものとみるのが相当である。

そして、会社は、第2回団体交渉においても、A2との契約は有期雇用契約であると述べている(第2.4(1)ア)から、A2の雇用契約に期間の定めがあったという会社の発言は一貫している。そうすると、会社の説明にそごがあるとはいえず、会社が主張を変更したなどと評

価することはできない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

イ A 2 の未払賃金等について

(ア) 不誠実な対応といえるか

第 1 回団体交渉において、組合は、A 2 に対して契約内容どおりの月額32万円の賃金全額を支払うことを求めた（第 2. 3(2)イ）。

これに対し、会社は、A 2 の賃金から社労士の手続費用や厚生費を控除していたことを認め、また、A 2 に対してこの手続費用の控除について説明し、理解を得ていたと述べた（第 2. 3(2)イ）。

会社の説明内容は、労働者の同意を得て賃金の一部を控除したという労働基準法に抵触するともみられるものであったが、会社としては実態を正直に説明したものと思われ、会社は、賃金から控除された費用に関する組合の質問に対し、相応の回答をしたといえる。

また、会社は、給与の支払日に関する組合の質問に対しても、店則を提示して説明しているし（第 2. 3(2)イ）、賃金から厚生費と称する費用を控除した対応が賃金全額払いの原則に違反するという組合の指摘に対しても、過ちを認めて返金すると答えている（同 4(1)イ）。

さらに、賃金未払の問題に関して、A 2 に実際に支払われた金額について労使間で争いがあったのであるから、会社は支払ったと述べる金額について具体的な根拠のある説明をすることを要するところ、会社は、次回の団体交渉に向けて、A 2 の賃金受取のサインを得たことを証する資料を提出すると述べ（第 2. 4(1)イ）、団体交渉に誠実に応じる姿勢をみせていた。他方で、組合も、次回の団体交渉に向けて、団体交渉の録音データを提出すると述べ（第 2. 4(1)ウ）、労使双方が相互に宿題を出し合い、今後の交渉の進展を望める状況であった。

(イ) 組合の主張について

組合は、会社が、第 1 回団体交渉において、お客さんと呼んだときのバックは別途現金で渡している旨を発言したにもかかわらず、第 2 回団体交渉では、2 年12月15日、3 年1 月20日、2 月19日、3 月22日及び4 月20日以外で賃金を支払ったことはないと説明しており、会社

の説明は第1回団体交渉と第2回団体交渉との間でそごが生じるようなずさんなものであると主張する。

しかし、会社は、バックと給与とは別であるという認識の下で、給与の支払日を上記のとおり回答したものとみることができるから、回答にそごがあるように見えるのは考え方の違いによるものであって、会社の回答に矛盾があるとはいえない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

#### ウ 結論

以上のとおり、会社は、有期雇用契約を合意した日付については確認すると述べ、賃金から控除された費用に関する質問には相応の回答を行い、給与の支払日に関する質問に対しても店則を提示して説明し、賃金から厚生費と称する費用を控除していた対応についても過ちを認めて返金を約束しているほか、労使双方が次回の団体交渉に向けて相互に宿題を出し合うなど今後の交渉の進展が望める状況であったことも踏まえると、第1回及び第2回団体交渉における会社の対応が不誠実であるとはいえない。

したがって、7月12日及び9月13日に行われた団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

3 会社が、9月21日の団体交渉を中止したこと及び10月12日付けの「回答書(2)」でこれ以上団体交渉をする必要がない旨を回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか(争点3)について

##### (1) 申立人組合の主張

会社は、9月21日の第3回団体交渉の当日になって、音声データファイルが再生できないために団体交渉を中止する旨を連絡した。音声ファイルは未払賃金等の議題に関する交渉の促進を目的とする証拠であったが、たとえ音声ファイルが確認できなくても、未払賃金等以外の議題について協議することは可能である。

また、組合はこの中止連絡を受けて、Z1弁護士に対して当該音声データを記録したCD-Rを手渡すことを申し出たが、同人は受取に応じなかった。9月28日、組合はZ1弁護士と面会し、音声データを記録したCD

ーRを渡し、その場で音声を確認したが、同人は聞こえにくいところがあると述べ、それ以降団体交渉の開催に応じていない。

したがって、このような会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

会社と組合とは、7月12日の第1回団体交渉で、双方の言い分に異なるところがあり、これ以上の交渉の余地がない状況になっていた。9月13日の第2回団体交渉で、会社が支払うべき厚生費分の未払が明らかになったため、会社は、未払賃金等の金額がその金額で全てであることについて双方で合意できるのであれば支払うことを約束した。

会社は、2回の団体交渉において、①未払賃金等については、150,600円という金額で合意できるのであれば支払う旨を述べたが、組合が他にも未払賃金があることを主張したので合意に至らなかったこと、②有期雇用か無期雇用かについては、双方の主張が平行線をたどっていたところ、会社はA2が有期雇用であることについて説明を尽くしており、これ以上回答できることはなく、妥結の余地がなかったことから、団体交渉の打切りには正当な理由がある。

## (3) 当委員会の判断

### ア 9月21日の団体交渉を中止したことについて

会社は、1月20日、3月22日、4月20日及び同月26日の給与受渡し時の音声データファイルを聞くことができず、残りの三つのファイルを聞くことはできたものの、全ての音声データを聞いた上でなければ有意義な交渉にならないなどと述べて中止を連絡した(第2.4(2)イ、5(1))。

確かに、組合は9月15日までに音声記録を送付することを約束していることから(第2.4(1)ウ)、労使双方がこの音声記録を確認した上で団体交渉に臨む予定であったことがうかがわれる。

しかし、このことは、第2回団体交渉において会社が述べた1月から3月までの賃金支払額約28万円(第2.4(1)イ)が、組合の認識(同3(1)参照)と大きく異なっていたため、組合が事実即した議論を進めるために会社に便宜を図ったものであって、音声記録を事前に確認するこ

とが団体交渉の開催条件であったとまではいえないし、これを事前に確認できないと団体交渉が成立しないともいえない。

また、録音データの全部が確認できないと有意義な交渉にならないという理由は、それ自体理解できなくはないものの、七つの音声データのうち三つを聞くことはできたこと、聞くことができた音声データは、給与受渡時のもの1回分、A2とB3との話合い及び第1回団体交渉であったこと（第2.4(2)イ、5(1)イ）からすると、交渉の前提となる材料がほとんどそろっていないとまではいえないから、予定していた団体交渉を中止とした対応は行き過ぎであったとみるのが相当であって、複数ある音声記録の一部が再生できないことは団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

したがって、会社が9月21日の団体交渉を中止したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

なお、会社は、9月21日の団体交渉を中止した後、同月28日に組合と喫茶店において録音データに係る面会を行っている（第2.5(3)）。この面会がどのような経緯で設定されたかは不明であるが、9月21日時点で会社は、全ての音声データを依頼人と聞いて、依頼人が認められる部分は認めて、認められない部分については争ってもらう方向で今後進められれば良いのではないかと考えているので、これ以上の交渉は不要ではないかと考える旨のメールを送信しており（第2.5(1)）、会社としては、全音声データを聞いた後、団体交渉により支払うべき額を協議するのではなく、会社として認めた額のみ支払い、それ以外は別途争うという方針を固めたものとみられる。このことからすれば、9月28日に会社が組合と面会を行ったことは、団体交渉の開催に向けた動きとみることはできず、上記判断を左右しない。

イ 10月12日付けの「回答書(2)」でこれ以上団体交渉をする必要がない旨を回答したことについて

(ア) 会社は、9月21日の第3回団体交渉を中止した後、10月12日付けの「回答書(2)」において、更なる団体交渉の開催によって妥結できる事項があれば団体交渉に応じるが、主張が平行線をたどるようであれば

これ以上の団体交渉は必要ないと考えると述べた（第2. 5(5)エ）。

この回答をみると、会社は、A2の雇用期間及び未払賃金等を議題とする団体交渉について、これに応じる余地があることを示しているようにもみえる。しかし、会社は、9月21日のメールで会社が認められない部分については争ってもらえればいいのでこれ以上の団体交渉は不要ではないかと述べ（第2. 5(1)エ）、10月12日付けの「回答書(2)」でも組合が提案した団体交渉の候補日時については言及せずに、主張が平行線をたどるようであればこれ以上の団体交渉は必要ないと考えると述べる（同(5)）など、一貫して交渉回避の姿勢を示しているといえる。そうすると、会社の10月12日付けの「回答書(2)」は、その時点で団体交渉に応じるとの趣旨ではなく、新たな議題があれば応じるという趣旨であって、A2の雇用期間及び未払賃金等を議題とする団体交渉についてはこれを打ち切ったものとみるのが相当である。

この点について、会社は、本件審査手続において、①未払賃金等については、150,600円という金額で合意できるのであれば支払う旨を述べたが、組合が他にも未払賃金があることを主張したので合意に至らなかったこと、②有期雇用か無期雇用かについては、双方の主張が平行線をたどっていたところ、会社はA2が有期雇用であることについて説明を尽くしており、これ以上回答できることはなく、妥結の余地がなかったことから、団体交渉の打ち切りには正当な理由があると主張するので、以下検討する。

- (イ) ①未払賃金等に関する協議事項については、前記2(3)イ（争点2）のとおり、第2回団体交渉において、次回の団体交渉に向けて、会社は、A2の賃金受取のサインを得たことを証する資料を提出すると述べ、組合も、団体交渉の録音データを提出すると述べ、労使双方が相互に宿題を出し合い、今後の交渉の進展を望める状況であった。加えて、会社が未払賃金等の額として150,600円を提示したのは10月12日付けの「回答書(2)」であり（第2. 5(5)）、会社がこの金額を提示して以降、団体交渉は行われていないのであるから、団体交渉を行う必要があったというべきであり、団体交渉の打ち切りには正当な理由があるとい

うことはできない。

②有期雇用か無期雇用かという協議事項についても、第2回団体交渉において、(a)組合が有期雇用契約を合意した日付を問うたところ、会社は2年12月9日であると述べ(第2.4(1)ア)、その後、組合からその日はA2が出勤していないと指摘されたことを受けて、「いろいろ調べてちゃんと確定しておきますから。」(同)などと回答したにとどまること、(b)組合が、3年4月5日にA2がB3店長から4月までは雇用とするが5月からは個人事業主として扱うと言われたことが解雇に当たるという認識を前提に解雇撤回を求めた(同)のに対し、会社は、A2が個人事業主に戻っても頑張っていきますという旨をLINEで述べていたから、組合が言う解雇になるとしてもそれを受け入れていたなどと回答した(同)にとどまるから、労使双方が主張を出し尽くしたと評価することはできない。

(ウ) 以上の事情からすると、10月12日付けの「回答書(2)」(第2.5(5))の時点で、労使双方が主張を出し尽くし、これ以上団体交渉を行っても議論の進展が見込めない、行き詰まりの状態に至っていたものと評価することはできない。

#### ウ 結論

したがって、会社が、9月21日の団体交渉を中止したこと及び10月12日付けの「回答書(2)」でこれ以上団体交渉をする必要がない旨を回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

4 組合の5年5月21日付け及び6月5日付けの団体交渉再開の申入れに対し、会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか(争点4)について

##### (1) 申立人組合の主張

会社は、団体交渉の申入れに応じる義務があるにもかかわらず、団体交渉に応じていないから、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

##### (2) 被申立人会社の本件審査手続における対応

会社は、7月20日の第10回調査期日以降、期日指定についての適式な連絡を受けながら、期日に出頭せず、同月10日に組合が追加申立てを行った

この争点について主張書面や証拠を提出していない。

### (3) 当委員会の判断

会社は、組合の5月21日付け及び6月5日付けの団体交渉再開の申入れに対し、回答を行わず、団体交渉は開催されなかった(第2.7(3))。

この点、会社は、7月20日の第10回調査期日以降、期日指定についての適式な連絡を受けながら期日に出頭せず(第2.8)、同月10日に組合が追加申立て(同7(4))を行ったこの争点について、主張書面や証拠を提出しておらず、会社が団体交渉に応じなかったことに正当な理由があったと認めるに足りる事実の疎明をしていない。このほか、正当な理由があったといえるような事情も特にうかがわれない。

したがって、組合の5月21日付け及び6月5日付けの団体交渉再開の申入れに対し、会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

## 5 救済の方法について

組合は、A2への未払賃金等の支払及び団体交渉に誠実に応じることに加え、謝罪文の掲示及び全国紙掲載を求めている(第1.2(3))が、本件で認められた不当労働行為の程度、内容等諸般の事情を勘案して主文第1項から第3項までのとおり命ずるのが相当である。

## 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA2に対して支払義務があることを認めた未払賃金等を支払わなかったことは労働組合法第7条第1号に該当し、会社が令和3年9月21日の団体交渉を中止したこと及び10月12日付けの「回答書(2)」でこれ以上団体交渉をする必要がない旨を回答したこと並びに組合の5年5月21日付け及び6月5日付けの団体交渉再開の申入れに対して会社が応じなかったことは同法同条第2号に該当するが、その余の事実は同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和6年10月1日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士