

代表取締役 B₁

当社が、貴組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、広島県労働委員会において、労働組合法第7条第2号に当たる不当労働行為であると認められました。

今後は、このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

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。）に加入しているA₂組合員、A₃組合員及びA₄組合員（以下、それぞれ順に組合への加入の前後を問わず「A₂組合員」、「A₃組合員」、「A₄組合員」という。また、以下三名を併せて「A₂組合員ら」という。）の賃金等の未払を団体交渉事項とした団体交渉要求に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、令和7年（以下、令和の元号は省略する。）7月15日、救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）があった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合が要求した団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 謝罪文の手交

3 本件の争点

7年4月6日以降に行われた団体交渉要求に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 当事者の主張

1 組合の主張

以下の会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否である。

- (1) 会社のB₁社長（以下「B₁社長」という。）は、自ら団体交渉の開催日時を7年4月27日13時からと指定したにもかかわらず、その前日に、ショートメッセージサービス（以下「SMS」という。）により組合に日程変更を求め、団体交渉の開催を合理的な理由なく1か月も先の同年5月25日に引き延ばした。
- (2) 7年5月24日、B₁社長は組合のA₅副委員長（以下「A₅副委員長」という。）にSMSで、自身は団体交渉に出席しないが、同月26日以降に顧問弁護士から組合に連絡する旨を伝えた。同月25日、A₅副委員長がSMSで団体交渉への出席を確認したのに対し、B₁社長は誰も行かないと回答し、当日の団体交渉に誰も出席しなかった。また、同月26日以降、顧問弁護士からの連絡もなかった。

2 会社の主張

会社は、何らの主張及び立証をしていない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず広島県及びその近傍の労働者を対象として、平成13年3月3日に結成された労働組合である。
7年10月31日現在の組合員数は、約230名である。
- (2) 会社は、肩書地に本店を置き、屋根工事の設計、監理、監督及び請負施工等を営む法人である。

2 本件救済申立てに係る経緯

- (1) A₂組合員らの就労、退職及び組合への加入
 - ア 6年3月1日、A₂組合員及びA₃組合員は、期間の定めのない正社員として就労を開始した。また、ほぼ同時期に、A₄組合員も就労を開始した。
 - イ 7年2月、A₂組合員らは会社を退職した。

ウ 7年4月5日、A₂組合員らは、在職中に未払であった、賃金及び業務を行う上で発生した資材代や燃料代などの立替経費（以下「未払賃金等」という。）について、組合に相談し、同日、組合に加入した。

(2) 団体交渉要求と会社の対応

ア 7年4月6日、組合は会社に対し、B₁社長の自宅と会社の所在地を宛先として、A₂組合員らが組合に加入した旨を記載した同月7日付け通知書（以下「本件通知書」という。）及び同日付け団体交渉の要求書（以下「本件団交要求書」という。）を郵送した。

本件団交要求書には、議題は「在職中の三人の労働債権（賃金及び立替経費等の未払い）について」、団体交渉の開催日時は「4月13日（日）13時より または、4月27日（日）13時より」、開催場所は「X組合事務所または貴社内」と記載されていた。

イ 7年4月11日、A₅副委員長はB₁社長に電話をし、本件通知書及び本件団交要求書を郵送した旨を伝え、同月13日と同月27日のいずれの日に団体交渉に応じるか尋ねた。

B₁社長が本件通知書と本件団交要求書が届いていないと述べたため、A₅副委員長は、組合員三名の未払賃金等に関する団体交渉を組合事務所で行いたい旨を伝え、団体交渉を申し入れた（以下、本件団交要求書での要求と併せて「本件団体交渉要求」という。）。

これに対し、B₁社長は、同月13日は都合が悪いため同月27日の午後からなら団体交渉に応じる旨回答し、双方で同日の13時から団体交渉を行うことを確認した。

ウ 7年4月26日、A₅副委員長とB₁社長との間でSMSによるやり取りが行われた。

A₅副委員長が「明日13時からの団体交渉よろしく願いいたします。組合事務所でお待ちしています。」と伝えたところ、B₁社長は、商談があるとして日程の再調整を求めるとともに、「商談流したらいつまで経っても払えるものも払^マま^マせんがいいですか？」と回答した。そのため、A₅副委員長が変更を希望する日を尋ねたところ、B₁社長は同年5月25日を提示した。

これに対し、A₅副委員長が同日より早い日程での開催を求めたが、B₁

社長は「早いところ開けてしまったらお客さんに逃しちゃので」、「先に予定しておかないと難しいですよ」と回答して応じなかった。

同年4月27日、A₅副委員長はB₁社長にSMSで、「次回の団体交渉は5月25日日曜日10時からでお願いいたします。」と伝えた。

エ 7年4月27日、組合は会社に、未払賃金等の支払などを求める要求書(以下「要求書」という。)を郵送した。

要求書には、A₂組合員らの同年2月及び3月支払分の賃金のうち未払であったものの額、未払であったA₂組合員らの立替経費の額のほか、未払であったA₃組合員及びA₄組合員の歩合給(インセンティブ)の額が記載され、要求書の別紙には、歩合給に関し、A₃組合員及びA₄組合員それぞれとB₁社長との間で、『各契約請負金額(税抜金額)の10%を歩合給料とする。集金月、翌月の給料日に支払いとする』と口頭で確認していた。」と記載されていた。

オ 7年5月23日、A₅副委員長はB₁社長に電話をし、同月25日の団体交渉にB₁社長が出席するか尋ね、B₁社長は出るつもりである旨回答するなどのやり取りがあった。

カ 7年5月24日、B₁社長とA₅副委員長との間でSMSによるやり取りが行われた。

B₁社長は、団体交渉に出席するに当たり回答してもらいたいとして、①上記オの電話の際、自身が車の運転中であるにもかかわらず、A₅副委員長が質問を行い、自身が回答したタイミングで電話を終わらせたこと、②上記ウのやり取りに関し、自身が団体交渉に応じないような印象操作が行われ、組合が自身の印象を悪く組合員に伝えていたことなどについて、回答を求めるとともに、「団体交渉の場では代表取締役ではなく、こちらの人間が出席致します。」などと伝えた。

これに対し、A₅副委員長は、①については、自らの対応に何ら問題はないと考えていること、②については、商談が入ったのであればその時点でB₁社長から団体交渉の日程変更を申し出るべきで組合の問合せを受けてから延期を言い出すのは非常識であること、また、B₁社長から団体交渉を1か月も延期することに対して何ら説明にならない意味不明な返信があっ

たため、このやり取りをそのまま組合員に伝えたが、これは印象操作でも何でもないことなどを回答した。

そして、団体交渉へのB₁社長の出席を求めたが、B₁社長は団体交渉に必ず代表取締役が出なければならないという決まりはないとして、「私は出席しません」と回答したことから、A₅副委員長は、正当な理由なく団体交渉に応じないことは不当労働行為として法律で罰せられると警告した。

すると、B₁社長はA₅副委員長の上席の者の連絡先を教えるよう求め、これ以上のやり取りは自身も感情的になるとして、「受任が5/24日なので週明けの月曜日から弊社顧問の弁護士からご連絡があるかと思えます。」と伝えた。

キ 7年5月25日、A₅副委員長はB₁社長にSMSで、組合のA₁委員長（以下「A₁委員長」という。）の電話番号を伝えるとともに、「今日の団体交渉に社長は出席しないとして誰か他の人が出席するのか、それとも誰も出席しないのかだけ委員長に伝えてください。」と連絡を求めた。

これに対し、B₁社長は「誰もいきません」とSMSで回答し、当日に団体交渉が行われることはなかった。

ク 顧問弁護士から組合に連絡がなかったことから、7年5月30日、A₅副委員長はB₁社長にSMSで、その旨を伝えて、状況をA₁委員長に連絡するよう求めたが、B₁社長から回答はなく、それ以降顧問弁護士からも何の連絡もなかった。

(3) 組合のあっせん申請

7年6月4日、組合は当委員会に対し、①団体交渉に応じること、②A₂組合員らへの未払賃金等の支払について調整をなすよう求めて、労働関係調整法第12条所定の労働争議のあっせんの申請を行った。当委員会は会社に対し、あっせんの諾否を尋ねたが、会社は一旦応じる意思を示したもののその後当委員会からの電話及び書面による連絡に応答しなかったことから、あっせん開催日の日程調整ができなかった。

同月27日、あっせんは打ち切りとなった。

(4) 本件救済申立て

7年7月15日、組合は当委員会に本件救済申立てを行った。

3 審査における会社の対応

- (1) 本件救済申立てを受け、当委員会は、7年7月16日付け不当労働行為事件調査開始通知書に組合が提出した救済申立書を添付して同月30日にB₁社長に手交し、答弁書及び証拠書類の提出を求めたが、会社はこれらの書類を提出しなかった。その後も、当委員会は会社に対し、繰り返し書面で答弁書の提出についての督促を行ったほか、組合提出の主張書面や証拠書類等を送付し認否反論を求めたが、会社は答弁書、証拠書類や準備書面などのいずれも一切提出しなかった。このように、当委員会の度重なる促しにもかかわらず、会社は、本件審査手続において主張・立証を一切行わなかった。
- (2) また、当委員会は会社を書面で4回にわたり調査期日を通知したが、会社は調査期日を全て欠席し最後陳述も行わなかった。さらに、調査期日への出席を求める当委員会からの再三の電話連絡に対しても、会社は全く応答しなかった。したがって、当委員会は会社欠席のまま審査を終結せざるを得なかった。

4 本件団体交渉要求に対する団体交渉の実施状況

本件団体交渉要求から8年1月16日の結審に至るまで、団体交渉は行われていない。

第4 当委員会の判断

労働組合法第7条第2号は、「使用者が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がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止しているので、「7年4月6日以降に行われた団体交渉要求に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか(争点)」について、以下検討する。

1 「雇用する労働者」(労働組合法第7条第2号)に当たるかについて

- (1) 労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者」とは、現に使用者との間で雇用関係にある者に限られるものではなく、組合員が退職し又は解雇・雇止めとなった場合であっても、雇用関係のあった当時の労働条件等に関する団

体交渉を申し入れた場合には、同号の「雇用する労働者」に当たると解すべきである。

- (2) これを本件についてみると、前記第3の2(1)イで認定したとおり、A₂組合員らは7年2月に会社を退職しているから、本件団体交渉要求の時点において、現に使用者との間で雇用関係は終了していた。しかし、本件団体交渉要求の議題は、前記第3の2(2)ア、イ及びエで認定したことからすると、A₂組合員らの在職中に未払であった月例賃金や歩合給等に関することであり、これは雇用関係にあった当時の労働条件等に関する事項である。したがって、A₂組合員らは、退職したとしても、労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者」に当たる。

2 本件団体交渉要求における議題について

- (1) 誠実な団体交渉が義務付けられる対象、すなわち義務的団交事項とは、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、当該団体と使用者との間の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と解するのが相当である（東京高裁平成19年7月31日判決（労働判例946号58頁）「国・中労委（根岸病院・初任給引下げ団交拒否）事件」参照）。
- (2) 本件団体交渉要求における議題は前記1(2)のとおりであり、会社とA₂組合員らとの間の労働契約関係に係る未精算の問題であるから、A₂組合員らの労働条件等に関する事項であって、使用者である被申立人に処分可能なものとして、義務的団交事項に当たり、会社にはその要求事項について団交応諾義務が生じる。

3 会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否といえるかについて

- (1) 前記2で判断したとおり、本件団体交渉要求における議題は義務的団交事項に当たり、会社にはその要求事項について団交応諾義務が生じることから、まず、本件団体交渉要求に対する会社の対応が団体交渉拒否といえるかについて、判断する。

本件団体交渉要求以降の経過についてみると、次の事実が認められる。

ア 本件団体交渉要求に対し、B₁社長は応じる旨回答し、一旦は双方で7年4月27日13時から団体交渉を行うことを確認したものの、その後、B₁社長が日程の再調整を求め、団体交渉は同年5月25日に延期された（前記第3の2(2)イ及びウ）。

イ しかし、B₁社長はA₅副委員長にSMSで、開催日前日の7年5月24日になって「私は出席しません」と、開催日当日の同月25日には「誰もいきません」と回答し、当日に団体交渉が行われることはなかった（前記第3の2(2)カ及びキ）。

ウ また、7年5月24日、B₁社長はA₅副委員長にSMSで、週明けの月曜日（同月26日）以降に顧問弁護士から組合に連絡があると思うと伝えたが、顧問弁護士から連絡はなかった。そのため、同月30日、A₅副委員長はB₁社長にSMSで、その旨を伝えるとともに状況をA₁委員長に連絡するよう求めたが、B₁社長から回答はなく、それ以降顧問弁護士からも何の連絡もなかった（前記第3の2(2)カ及びク）。

エ 本件団体交渉要求から8年1月16日の結審に至るまで、団体交渉は行われていない（前記第3の4）。

以上のことからすると、会社が本件団体交渉要求を拒否していることは明らかである。

加えて、会社は、組合が当委員会に対して申請した労働争議のあっせんに一旦応じる意思を示したものの、その後当委員会からの電話及び書面による連絡に応答せずあっせんは打ち切りとなった（前記第3の2(3)）。その上、会社は本件審査の調査期日を全て欠席し、当委員会の度重なる促しにもかかわらず主張・立証を一切行っていない（前記第3の3）。こうしたことからすると、会社が本件団体交渉要求に応じようとする姿勢であったとも認められない。

(2) 次に、本件団体交渉要求を拒否したことに正当な理由があるかについて、判断する。

会社は、本件審査手続において、団体交渉拒否の理由について何ら主張も立証もしていない。また、証拠及び審査の全趣旨に照らしても、本件の団体交渉拒否を正当化する特段の事由も認められない。

したがって、会社が組合との団体交渉を拒否したことに正当な理由は認め

られない。

- (3) なお、組合は、B₁社長が自ら指定した7年4月27日の団体交渉を合理的な理由なく1か月も先の同年5月25日に引き延ばしたことが正当な理由のない団体交渉拒否であると主張しているため、これについても判断する。

B₁社長は、同年4月27日を団体交渉の開催日として指定したにもかかわらず、商談があることを理由に同年5月25日とするよう、団体交渉の延期を申し出ている（前記第3の2(2)イ及びウ）。

しかし、組合と会社とで次回の団体交渉の期日を合意した場合であっても、合理的な理由があれば、その延期を申し出ることができるのであって、商談があることが合理的な理由にならないとまではいえない。

また、同年4月26日のSMSのやり取りにおいて、A₅副委員長は、B₁社長が提示した同年5月25日より早い日程での開催を求めたが、B₁社長が応じなかったため、翌27日にSMSで「次回の団体交渉は5月25日曜日10時からお願いいたします。」と伝えている（前記第3の2(2)ウ）ことからすると、組合は、開催日を1か月先に延期することに不満を抱きつつも、同年5月25日を代替日とすることを了承しており、両者の間でこのことについて合意していたものと認められることから、組合の主張は採用できない。

4 結論

以上のことからすると、会社は、本件団体交渉要求に応じる義務があったにもかかわらず正当な理由なくその義務を果たさなかったことは明らかである。

したがって、本件団体交渉要求に対する会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否として、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

第5 救済方法

これまでの本件団体交渉要求に対する会社の態度等に鑑みると、主文1のとおり本命令書を受領した日から2週間以内という期限を定めて団体交渉に応じること、及び、主文2のとおり文書を手交することを命じるのが相当である。

第6 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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8年2月27日

広島県労働委員会

会 長 山 川 和 義