

### (3) 事件別概要

## 昭和45年（不）第9～11号併合事件

S 45. 11. 4 受付  
繰 越

申立人 (個人申立)  
高知県立A高等学校 用務員M  
高知県立B高等学校 調理員N  
高知県立C高等学校 守衛O

被申立人 Y

### 請求する救済の内容

- 1 懲戒処分 of 取消し
- 2 給与上の不利益回復
- 3 陳謝文の交付

### 申立人主張の要旨

- 1 被申立人は、昭和44年11月5日に申立人に対し、「昭和44年7月10日、X組合の同盟罷業に際し、上司の承認を受けずに正常な勤務をしなかった。このことは、地方公務員法第32条、第35条及び地方公営企業労働関係法第11条に違反する。」として、懲戒（減給）処分を行った。
- 2 しかしながら、申立人は、申立人が加入するX<sub>1</sub>組合の上部組織であるX<sub>2</sub>組合及びX組合がなした昭和44年度人事院勧告の早期獲得と完全実施を目的とした統一行動に参加したものであって、申立人の行為もまた正当な組合活動であり、したがって、被申立人の本件処分は、この正当な組合活動に対して不利益な取扱いをなしたもので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

### 被申立人主張の要旨

現在に至るまで答弁書の提出がない。

### 審査経過

昭和45年11月12日調査開始以来、答弁書、各側準備書面の提出がなく、審査不開始のまま平成30年度に繰り越した。

## 昭和46年（不）第1号事件

S 46. 1. 21受付  
繰 越

申立人 (個人申立)  
高知県立A高等学校 用務員M

被申立人 Y

### 請求する救済の内容

- 1 懲戒処分の取消し
- 2 給与上の不利益回復
- 3 陳謝文の交付

### 申立人主張の要旨

- 1 被申立人は、昭和45年1月22日に申立人に対し、「昭和44年11月13日、X組合の同盟罷業に際し、上司の承認を受けずに正常な勤務をしなかった。このことは、地方公務員法第32条、第35条及び地方公営企業労働関係法第11条に違反する。」として、懲戒（減給）処分を行った。
- 2 しかしながら、申立人は、申立人が加入するX<sub>1</sub>組合の上部組織であるX<sub>2</sub>組合及びX組合がなした昭和44年度人事院勧告の完全実施を目的とした統一行動に参加したものであって、正当な組合活動であり、したがって、被申立人の本件処分は、この正当な組合活動に対して不利益な取扱いをなしたもので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

### 被申立人主張の要旨

現在に至るまで答弁書の提出がない。

### 審査経過

昭和46年1月26日調査開始以来、答弁書、各側準備書面の提出がなく、審査不開始のまま平成30年度に繰り越した。

## 昭和51年（不）第1～10号併合事件

S 51. 2. 25受付  
繰 越

申立人 (個人申立)

高知県立A高等学校	用務員M
高知県立B高等学校	守衛N
高知県立C高等学校	技能員O
高知県立D高等学校	用務員P
高知県立E高等学校	技能員Q
高知県立F高等学校	技能員R
高知県立G高等学校	守衛S
高知県立H高等学校	技能員T
高知県立I高等学校	技師U
高知県立J高等学校	守衛V

被申立人 Y

### 請求する救済の内容

- 1 懲戒処分の取消し
- 2 給与上の不利益回復
- 3 陳謝文の交付

### 申立人主張の要旨

- 1 被申立人は、昭和50年2月27日に申立人に対し、「昭和49年4月11日、13日及び同年5月23日にX組合の同盟罷業に際し、上司の承認を受けないで正常な勤務をしなかった。」として、戒告処分をした。
- 2 しかしながら、申立人は、申立人らが加入するX<sub>1</sub>組合の上部組織であるX<sub>2</sub>組合及びX組合が正当な組合活動として取り組んだ賃上げ等を要求する統一行動に参加したものであって、申立人の行為もまた正当な組合活動であり、したがって、被申立人の本件処分は、この正当な組合活動に対して不利益な取扱いをなしたもので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

### 被申立人主張の要旨

現在に至るまで答弁書の提出がない。

### 審査経過

昭和51年2月27日調査開始以来、答弁書、各側準備書面の提出がなく、審査不開始のまま平成30年度に繰り越した。

## 平成28年（不）第2号事件

H28.10.25受付

H30.1.25終結

(一部救済)

申立人 X組合

被申立人 Y社

### 請求する救済の内容

- 1 組合員Aの解雇の撤回
- 2 団体交渉の応諾

### 申立人主張の要旨

被申立人が行った次の各行為は、労働組合法第7条第1号及び第2号に規定する不当労働行為に該当する。

- (1) Y社がX組合の組合員Aに労働条件の変更又は退職のいずれかの選択を求めたことについて、X組合がY社に団体交渉を申し入れたのに対し、これを拒否したこと。
- (2) 上記(1)の団体交渉の申入れ後に、組合員Aに解雇予告をし、その後、解雇したこと。

### 被申立人主張の要旨

上記主張に対し、被申立人は、次のとおり主張し、請求の棄却を求めた。

- (1) X組合からの団体交渉の申入れ後、Y社は解散を決定したため、会社存続を前提とした団体交渉に応じることは意味がないと判断したものである。
- (2) Y社の解散に伴い、従業員は全員解雇しており、組合員Aにのみ不利益な取扱いをしたものではない。

### 審査経過

平成29年 1月17日 第1回調査  
2月20日 第2回調査  
4月4日 第3回調査  
6月5日 第4回調査  
7月21日 第5回調査  
9月8日 第6回調査  
10月24日 第7回調査（結審）  
平成30年 1月19日 命令書決定（第526回公益委員会議）  
1月25日 当事者命令書受領  
命令書の内容は、次のとおりである。

## 命 令 書

申立人 X組合  
執行委員長 A 1

被申立人 Y会社  
清算人 B 1

上記当事者間の高労委平成28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、平成30年1月19日、第526回公益委員会議において、会長公益委員下元敏晴、会長代理公益委員山岡敏明、公益委員川田勲、同藤原潤子、同柴田眞由美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人X組合の組合員であるA 2の解雇に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

申立人X組合（以下、「組合」という。）の組合員であるA 2（以下、「A 2組合員」という。）は、平成27年10月1日、被申立人Y会社（以下、「会社」という。）に採用されたが、上司や同僚からパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）を受けたこと等を理由として、平成28年8月22日に組合に加入した。

同年10月1日に、会社は、A 2組合員を含む会社の正社員に対し、経営悪化のため同年12月からパート雇用に変更する旨を伝え、労働条件の変更を受け入れて勤務を継続するか、退職するかを選択して同年10月31日までに意思表示を行うよう求めた。

これに対して組合は、同月16日、A 2組合員の労働組合加入通知、団体交渉申入書及び要求書を会社に提出した。

同月20日付けで、会社は、組合に同月31日をもって会社を解散するため団体交渉には応じられない旨を回答するとともに、A 2組合員に同日をもって解雇する旨の解雇予告通知書を郵送した。

組合は、会社がA 2組合員に解雇予告をしたこと及び団体交渉に応じなかったことは、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下、「法」という。）第7条第1号及び第2号の規定に該当する不当労働行為であるとして、同月25日に本件救済申立てを行った。

た。

その後、会社は、同月31日をもって解散を登記し、A 2 組合員を解雇した。

## 第2 請求する救済の内容

- 1 A 2 組合員の解雇を撤回し、原職相当職へ復職させること又は原職相当職での就労機会を与える事業者を当該事業者の了解を得た上で書面で提示すること。
- 2 正当な理由なく団体交渉を拒否した事実を認め、組合員である従業員の人権を侵害したこと及び心身に傷を負わせたことに対し、書面により謝罪すること。
- 3 A 2 組合員の解雇に関する団体交渉に誠意をもって応じること。

## 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、平成24年4月1日に結成された個人加盟方式の労働組合であり、申立て時点における組合員数は26名で、会社にはA 2 組合員のみが在籍していた。

(2) 会社は、肩書地に本店を置き、平成26年3月10日に設立され、衣料品、洋品雑貨等の販売、飲食店及びカフェの経営を行っていた合同会社である。衣料品等の販売を行う店舗B 2（以下、「B 2」という。）における業務は、平成14年12月16日に会社の代表社員（申立て時点。平成28年10月31日の会社解散をもって同日以降は清算人）であるB 1（以下、「代表社員」という。）が、C 1 会社から個人として受託した販売代行業務を会社に再委託したものであり、申立て時点において、B 2 には代表社員と代表社員の子で会社の業務執行社員であるB 2 の店長のB 3（以下、「店長」という。）のほか、2名の正社員と2名のパート社員がいた。

なお、会社は、同月20日に臨時社員総会を開催して、同月31日付けで解散することを決定し、同日に解散の登記を、平成29年1月7日に清算結了の登記を行った。

### 2 事実

(1) A 2 組合員が組合加入に至るまでの経緯

ア 平成27年10月1日、A 2 組合員は、会社に正社員として採用され、B 2 で勤務を開始した。

イ 平成28年3月20日頃から、会社が解散する同年10月31日までの間、代表社員は、うつ病の療養のためB 2 に出勤しなかった。

なお、代表社員は、B 2 に出勤しなかった3月以降も、B 2 の従業員のシフト表の作成を行っていた。

ウ 平成28年8月22日、A 2 組合員が組合に加入した。

(2) 本件救済申立てに至るまでの経緯

ア 平成28年10月1日、店長は、A 2 組合員を含むB 2 の2名の正社員に対し、経営悪化を理由に同年12月から、時給1,000円程度、週25時間勤務の予定でパート

雇用に変更する旨を口頭で伝え、「私自身の判断により労働条件変更のうえ継続勤務することを承諾」又は「私自身の判断により退職」という選択肢が記載された書面を渡し、書面の内容について同年10月31日までに意思表示を行うよう求めた。

同月1日以降、A2組合員は、口頭で説明された労働条件の変更内容を文書で交付するよう求めたが、会社からは交付されなかった。

イ 平成28年10月2日、もう1名の正社員は、前日に打診を受けた労働条件変更について、店長に了解する旨の返事をした。

ウ 平成28年10月16日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書、要求書及びA2組合員の組合への加入通知を提出し、同月30日までの間における団体交渉を申し入れるとともに、「労働条件変更の提案の撤回」、「平成27年10月1日のA2組合員採用時の雇用条件の改めての文書通知」、「パワハラによってA2組合員が被った不利益の回復及びパワハラの根絶」を要求し、これらの申入れ及び要求に対して、平成28年10月23日までに回答するよう求めた。

エ 平成28年10月20日、会社は、A2組合員以外のB2の従業員3名に対して、口頭で同月31日付けの解雇を通知した。

オ 平成28年10月21日、会社は、組合からのウの団体交渉の申入れに対して同月20日付けの文書で、「同日に臨時社員総会を開催し、同月31日をもって法人を解散する決議をしたため、組合との団体交渉には応じられない」、「今後の対応を代理人弁護士に一任した」旨を回答した。

また、同月21日、A2組合員に会社解散を理由として同月31日をもって解雇する旨の同月20日付けの解雇予告通知書が郵送された。同通知書には、「会社解散に至ったのは、平成26年度に2,709千円、平成27年度に3,007千円の営業赤字を計上しているうえに、今年度も3,000千円程度の営業赤字を計上見込みであることから、同日に臨時社員総会を開催し、同月31日をもって法人を解散する決議をしたためである」、「20日分の解雇予告手当195,600円を同年11月30日に銀行振込にて支払う予定である」、「今後の対応を代理人弁護士に一任した」、「会社に届出のうえ、未消化の有給休暇を早急に消化するようお願いする」旨が記載されていた。

カ 平成28年10月22日、A2組合員は、体調不良のため休暇を取得したい旨を店長にメールで伝えた。店長は、A2組合員に「有給休暇が残っていますので月末まで続けて取得してください」と返信し、A2組合員は、有給休暇を取得した。

### (3) 本件救済申立て後の経緯

ア 平成28年10月31日、会社は、A2組合員を含むB2の全従業員4名を解雇した。

イ 平成28年11月1日、店長を代表とするC2（以下、「C2」という。）が、代表社員が個人としてC1会社から委託を受けている販売代行業務を再委託され、B2で業務を開始した。

A2組合員を除くB2の従業員であった3名が新たに雇用され、時給1,000円、契約期間1年のパート社員として雇用契約を締結した。

#### 第4 当委員会の判断

本件における争点は、①会社がA2組合員を解雇するまでにとった行為は、A2組合員が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行った不利益取扱いに該当するか（以下、「争点①」という。）、②会社が組合から申入れがあった団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するか（以下、「争点②」という。）である。

##### 1 会社の清算終了について

会社は、平成28年10月31日付けで解散し、平成29年1月7日付けで清算終了登記が完了したことから、会社の存続を前提とした組合の請求する救済内容は、意味のないものである旨主張する。

しかしながら、会社の清算終了の登記が行われていても、本件が会社の解散前の平成28年10月25日に救済申立てが行われ、当委員会に係属している以上、清算が終了したものとは認め難く、会社は、なお清算会社として存続していると考える。

##### 2 争点①について

###### (1) 当事者の主張

###### ア 組合の主張

(ア) 代表社員は、A2組合員に就労直後から交際を申し入れ、肉体関係を迫るなどのセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という。）を行っていたが、平成28年2月下旬頃からA2組合員を避けるようになった。また、時期を前後して、A2組合員に対する上司や同僚からのパワハラが始まった。A2組合員へのパワハラは、代表社員が出勤しなくなってから激しくなり、暴言・無視・嫌悪・怒顔等が繰り返されてきた。

A2組合員は、上司や同僚からのパワハラに対する抑止効果を期待して組合に加入し、そのことを同年8月31日に店長及び同僚に伝えたところ、暴言等は減ったが、パワハラが止むことはなかった。

また、A2組合員は、かねてから、上司や同僚に労働法制や企業コンプライアンス等について説明し、職場環境改善を求めており、会社にとって疎ましく厄介な存在となっていた。

その他にも、同年9月14日には、店長に自身の診断書と高知労働局作成のパワハラに関する資料を渡し、社内でのパワハラへの対応を求めている。

(イ) 平成28年10月1日に労働条件の変更又は退職のいずれか一方を選択するよう求めたことは、組合員として正当な活動を行うA2組合員を排除するという代表社員及び会社の意思によるものである。同日、A2組合員は店長に、この労働条件変更等について、その違法性を指摘し、自らが組合員であることから



団体交渉に進む可能性がある旨を伝えた。

また、同日、代表社員が交際女性に送ったメールに「あいつらを殺してやる」とあるが、このあいつらとは、組合とA2組合員のことである。

- (ウ) 平成28年10月16日に組合は団体交渉を申し入れたが、会社は、これをA2組合員の対決姿勢と捉えている。この捉え方自体が組合員への差別的偏見である。

会社は、同月20日に会社の解散を決定し、同日付けでA2組合員に解雇予告通知を行い、同月31日をもって解雇した。もう1名の正社員が労働条件の変更に同意をした中で、A2組合員の同意が得られなくても、解散の必然性はない。A2組合員が組合員であることをはっきりと知ったことによるものであり、団体交渉要求等の正当な行為を行ったことへの対抗手段として、会社解散及び解雇を行っている。

平成27年10月から平成28年10月までのB2の従業員のシフト表の作成者は代表社員であり、給与支払明細書等の筆跡も同人のものであることから、同人が病気を理由に経営意欲を喪失した状態ではなかった。

また、同月16日の団体交渉申入れ、同月23日の要求事項への回答期限の指定に対し、同月20日付けの会社解散の決定、同日付けの団体交渉の拒否及びA2組合員への解雇予告という時系列を見れば、いかに会社が組合を忌避しようかと急きょ決めたことが推測される。

- (エ) 解雇予告通知は、A2組合員にのみ文書で行われている。A2組合員のみ異なる扱いがされたのは、組合員であり、団体交渉を求めていることを意識したゆえのものと考えられる。

解雇予告通知を受け取った翌日、体調不良を理由に休暇の連絡をしたA2組合員に対し、店長は、平成28年10月末まで有給休暇を続けて取得するようにと「出勤停止」の指示をした。これは、同じく解雇された会社の従業員4名のうち、A2組合員のみに出されたものである。

- (オ) 平成28年11月1日以降、C2が、B2において、A2組合員と同時に解雇された3名の元従業員を雇用し、会社と同様の事業を行っている。このことから、この3名に関しては、会社を解散し、解雇された後の身分が約束されており、A2組合員を追い出すための会社解散及び解雇であった。

また、解散後も代表社員が個人としてC1会社との契約を継続するというC2への事業承継の実態からも、A2組合員排除のための偽装解散であり、偽装解散による解雇は無効である。

- (カ) 以上のことは、A2組合員を対象とした不利益取扱いに該当するものである。

## イ 会社の主張

- (ア) 代表社員のセクハラや、上司・同僚からのパワハラなどの事実について、いずれの主張も具体性に欠けているばかりか、指摘の事実は、いずれも事実無根である。

また、A2組合員は組合に加入したことを店長及び同僚に伝えたことと主張しているが、両者とも明確な記憶がない。

(イ) 平成28年8月26日、会社は、人件費が経営を圧迫している状態にあるため、正社員2名をパート社員とすることで、人件費を削減して、会社の存続を図ることを決定した。これは、社会保険労務士から、会社の売上げの増大が見込めない以上、赤字を解消するには、経費の削減しか方法がないこと、その方法としては正社員2名の給与と社会保険料を削減するしかなく、これにより、年間350万円を超える経費の削減が可能になることについて説明があり、この方法を早急に執らなければ会社の倒産は避けられないとの意見があったためである。

(ウ) A2組合員が、組合を通じて会社に対する対決姿勢を顕わにし、争う意思を明確にしたため、再度話し合いをしたとしても、労働条件の変更にA2組合員の理解を得ることは不可能であると判断した。

労働条件変更による経費の節減計画が実現できなくなったことから、平成28年10月20日、臨時社員総会を開催した。総会で協議した結果、代表社員がうつ病を発症し、同年3月20日以降、出勤すらできない状態に陥り、経営意欲を失ったままの状態であったことから、同年10月31日をもって会社を解散することにしたものである。

したがって、A2組合員の解雇を目的とした解散ではない。また、社員全員に対し解雇予告をし、同月末日に解雇を行ったもので、A2組合員のみ特別な不利益取扱いは行っていない。

(エ) 解雇予告通知については、A2組合員以外の社員は、全員が会社の窮状と代表社員の病状から、会社の解散による雇用関係の終了もやむを得ないものとして理解し、これを承諾してくれたにもかかわらず、A2組合員のみが対決姿勢を顕わにしたため、解雇予告の意思表示を明確にしておく必要があると考え、文書による通知を行ったものである。組合員であることを理由に特別不利益に扱ったものではない。

A2組合員の有給休暇取得については、店長が、A2組合員の体調に配慮し、有給休暇の取得を提案したのに対し、A2組合員がこれに何ら異議を述べず受け入れたものである。

(オ) C2は店長の個人事業であり、一人でB2を運営することができないため、会社の従業員であった3名を時給1,000円、契約期間1年のパート社員として新たに雇用している。

代表社員は、できれば事業を継続したいと考えていたが、うつ病が回復せず、B2に出られる状態ではなかったことから、廃業もやむを得ないとの考えであった。しかしながら、店長が、会社解散決議後の平成28年10月末頃、B2の経営をしてみたいとの意向を表明したので、店長に業務を再委託することにしたものである。

会社の解散決議時に、解散後のB2の事業をどのようにするのかについて、具体的な予定があったわけではなく、A2組合員を追い出す目的で、会社の正社員及びパート社員3名と合意のうえ、会社の解散、従業員の解雇を偽装したなどといった事実は、全くない。

(カ) 以上のことから、これらの行為はA2組合員に対する不利益取扱いに当たらない。

## (2) 当委員会の判断

ア 組合は、平成28年8月31日にA2組合員が組合に加入したことを店長及び同僚に伝えた旨主張するが、これについて会社は、店長及び同僚は明確な記憶がないと主張しており、また、同年10月1日にA2組合員が組合員である旨を店長に伝えた旨主張するが、この際のやり取りにおいて組合の存在を明らかにした様子は提出された書証からも見受けられない。それ以外にも、組合が団体交渉の申入れをするまでの間、A2組合員が組合に加入したことを会社として認識していたことを窺わせる事実は示されていない。

また、組合は、A2組合員が職場環境の改善を求めており、このことから会社が同人を疎ましく厄介な存在と認識していた旨主張するが、その認識を推測させるような事実も示されていない。

そのほか、組合は、A2組合員が組合への加入後に組合員として行った行為として、診断書とパワハラに関する資料を提出したと主張するが、これらを提出する際に組合の存在を明らかにしていた様子はなく、A2組合員個人としての行為であると考えられる。

これらのことからすると、A2組合員が組合員であること又は組合活動を行ったことをもって、会社が組合に対する嫌悪感を抱くようになったと推認し得る事実は見受けられない。

イ 組合は、労働条件変更又は退職の選択の打診について、A2組合員を排除する意思によるものである旨主張するが、この打診は、もう1名の正社員にも行われており、A2組合員のみに行われたものではない。

なお、組合は、この打診を行った日に代表社員が交際女性に送ったとされるメールの文中にある「あいつら」が組合である旨主張し、会社が組合を忌避していることを推測させる事実の一つとしているが、この「あいつら」が組合であることを特定するような事実は示されていない。

ウ 組合は、平成28年10月16日に組合が団体交渉を申し入れ、申し入れ及び要求事項について同月23日までの回答を求めたところ、同月20日に会社が臨時社員総会を開催し、同月31日付けで会社を解散することを決定したのは、会社が組合を忌避しようとして急きょ解散を決定したと主張する。

しかし、会社が解散理由として挙げている、人件費削減により会社の赤字を解消して会社存続を図ろうとしたものの、A2組合員の承諾が得られずに会社の経営再建が実現できなくなったこと、及び代表社員がうつ病のため経営意欲を失ったことについては、その理由の当否は別として、一応の合理性が認められる。

なお、組合は、もう1名の正社員が労働条件の変更に応じたことから、会社解散の必然性はない旨主張するが、1名が応じたことで会社解散の必要がなくなったとはいいきれず、また、代表社員が会社に出勤していない間もシフト表を作成していたことから、経営意欲を喪失した状態ではなかった旨も主張するが、シフト表作成のみによって経営意欲を喪失していないことが裏付けられるものではない。

また、A2組合員以外の元従業員はC2に雇用されているが、雇用されたのはパート社員及びパート雇用への変更を受け入れた正社員であり、C2への雇用

は、パート雇用を条件としていたものと考えられる。

エ 他にも、組合は、会社側のセクハラやパワハラについて主張するが、A2組合員が組合へ加入した背景に過ぎず、不当労働行為の成否と直接の関係は認められない。また、「A2組合員のみが対決姿勢を顕わにした」という会社の主張についても、この主張の文言をもって直ちに会社が不当労働行為意思を有していたということとはできない。さらに、文書による解雇予告通知及び有給休暇の取得の提案についても、会社の主張する理由に一定の合理性があり、A2組合員が組合員であるため行ったものとまではいえない。

オ 以上の諸点を総合的に勘案すれば、会社が明らかに反組合的な意思をもってA2組合員を解雇するに至ったとまで認めることはできない。

したがって、組合員であること等を理由に不利益取扱いを行ったとはいえず、法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

カ なお、組合は、会社が偽装解散をし、C2が事業を承継している旨を主張しているが、不当労働行為としての偽装解散は、第1に、ある会社の解散とその従業員の解雇、その事業の別企業への承継が、解散会社の労働組合を排除する意図のもとに行われていること、第2に、解散会社と事業承継会社の実質的同一性という二つの要件を満たす必要があるところ、オで述べたとおり、会社が明らかに反組合的な意思をもって会社を解散したとまでは認められないため、不当労働行為としての偽装解散には該当しない。

### 3 争点②について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張

(ア) 平成28年10月16日に組合が会社に申し入れた団体交渉の議題は、いずれも義務的団体交渉事項である。

団体交渉申入れ時にA2組合員の組合加入通知を併せて提出した。それに対し、会社は同月20日付けで会社の解散を決定したことを理由に団体交渉に応じない旨を回答したが、この解散自体、A2組合員が組合員であることを知ったことから、団体交渉を回避するために行ったものと言える。

(イ) 会社は代表社員がうつ病のため、交渉能力を欠く状態であったと主張するが、団体交渉申入書に対する回答で、弁護士に対応を一任した旨を伝えていることから、会社には団体交渉の対応能力があったと言える。

代表社員が病気のため団体交渉に応じることができなかったとしても、店長が対応すべきであった。また、代表社員の母（会長）、顧問社会保険労務士、弁護士（団体交渉申入れ後の依頼）、経理担当行政書士、会社が経営する他店マネージャーなど、団体交渉に参加できる者はおり、話を持ち帰ることもできた。

(ウ) 以上のことから、会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に該当するものである。

(エ) また、会社は、A2組合員を排除するために偽装解散され、C2は、会社と一体性、継続性を持つことは明白であり、会社の事業を承継しているC2には、当然、団体交渉応諾義務が生じる。

#### イ 会社の主張

(ア) 会社は、2(1)イ(ウ)で主張したとおり、平成28年10月31日をもって会社を解散することにしたものである。したがって、団体交渉の回避を目的とした解散ではない。

団体交渉の申入れに応じたとしても、会社の存続を前提とする組合の要求には対応することができず、意味のない交渉になると判断したことから、団体交渉に応じられないと回答した。

(イ) 代表社員が、平成28年3月頃うつ病を発症し、同月20日頃から出勤すらままならない精神状態となり、団体交渉の申入れがあった同年10月16日当時も、精神状態には何らの改善がみられず、依然として交渉能力を欠く状態だったことも、団体交渉に応じることができなかった理由である。

店長の会社における地位も消滅しているため、団体交渉応諾義務を課すべき者は存在しない。

(ウ) 以上のことから、団体交渉に応じなかったことには正当な理由があり、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

(エ) なお、C2については、店長個人の行っている事業の屋号に過ぎず、被申立人と事業の一体性はない。

#### (2) 当委員会の判断

ア 平成28年10月16日に組合が申し入れた団体交渉の要求事項は、組合員の雇用及び労働条件に関する事項であり、義務的団体交渉事項である。

イ 会社は、解散しているため、会社の存続を前提とする組合の要求に関する交渉は意味がない旨主張するが、解散・解雇に当たって従業員の処遇をどのようにするかは、当然に交渉すべき事項であり、団体交渉拒否の正当な理由にはならない。

ウ また、会社は、代表社員がうつ病に罹患していることを団体交渉拒否の理由として挙げているが、団体交渉は会社として対応すべきことであり、代表社員が団体交渉に出席することができないのであれば、店長や代理人等に交渉権限を付与するなどして対応する必要がある。

エ なお、組合は、会社の事業を承継するC2に団体交渉応諾義務があると主張するが、1で述べたとおり、会社が清算会社として存続していることから、団体交渉に応じる義務が会社にある。

オ 以上のことから、組合の団体交渉の申入れに会社が応じなかったことに正当な理由は認められず、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

#### 4 救済方法

本件における救済方法は、主文に掲げるものとすることをもって足りると考える。

#### 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、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。

平成30年 1 月19日

高知県労働委員会  
会長 下元 敏晴

# 平成29年（不）第1号事件

H29. 7. 6 受付

H30. 3. 23 終結

(棄 却)

申立人 X組合

被申立人 Y法人

## 請求する救済の内容

誠実団交の応諾

## 申立人主張の要旨

被申立人が、A組合員に関する次の要求事項について、団体交渉において誠実に対応しなかったこと、最終的に団体交渉の申入れを拒否したことは、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

- (1) 採用から退職までの賃金について、Y法人のBセンターの開設の準備段階で示されていた金額と実際に支払われてきた金額との差額及びその差額に対する年5パーセントの割合による金額を合計した金員の支払
- (2) 精神疾患の発症に係る安全配慮義務違反による損害の補償及び再発防止対策等安全配慮義務の完全履行
- (3) 時間外・休日労働に係る不払賃金の支払

## 被申立人主張の要旨

上記主張に対し、被申立人は、次のとおり主張し、誠実交渉義務は尽くしており、団体交渉を打ち切ったことには正当な理由があるとして、請求の棄却を求めた。

- (1) Bセンターの開設準備段階で示されていた金額は、受託事業に係る地方公共団体の予算段階の案であり、差額の支払義務はないこと。
- (2) 精神疾患については労働者災害補償保険の不支給決定がされており、安全配慮義務は果たしていること。
- (3) X組合の主張する時間外・休日労働は、業務命令をしていないか、代休処理をしており、賃金の支払義務はないこと。

## 審 査 経 過

平成29年10月31日 第1回調査  
12月18日 第2回調査  
平成30年1月30日 第3回調査（結審）  
3月16日 命令書決定（第527回公益委員会議）  
3月23日 当事者命令書受領  
命令書の内容は、次のとおりである。

## 命 令 書

申 立 人 X組合  
執行委員長 A 1

被申立人 Y法人  
理事長 B 1

上記当事者間の高労委平成29年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年3月16日、第527回公益委員会議において、会長公益委員下元敏晴、会長代理公益委員山岡敏明、公益委員川田勲、同藤原潤子、同柴田眞由美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

申立人X組合（以下、「組合」という。）の組合員であるA2（以下、「A2組合員」という。）は、被申立人Y法人（以下、「法人」という。）において、平成23年4月から開設されるB2センターのB3兼B4として、同月1日付けで法人に採用され、平成26年6月30日付けで退職した。その雇用期間中に、精神疾患を発症し、平成24年8月1日から平成25年1月31日まで休職した。

在職中の労働条件等に不満を持っていたA2組合員は、平成26年6月に組合へ加入し、その後、組合は法人に対して、A2組合員に係る「B2センターの開設の準備段階で示されていた賃金額と実際に支払われてきた賃金額との差額の支払」、「安全配慮義務違反による精神疾患の発症に対する損害の補償及び再発防止対策等」、「時間外・休日労働に係る不払賃金の支払」に関する団体交渉を申し入れた。

同月25日から平成28年1月18日にかけて6回の団体交渉が実施されたが妥結に至らず、組合が同年9月20日付けで第7回団体交渉を申し入れたところ、法人は、これを拒否した。

組合は、法人の団体交渉における対応が不誠実なものであることや、第7回団体交渉の申入れを拒否したことは、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下、「法」という。）第7条第2号の規定に該当する不当労働行為であるとして、平成29年7月4日付けで本件救済申立てを行った。

#### 第2 請求する救済の内容



法人は、A 2 組合員に関する次の要求事項について、速やかに団体交渉に応じて誠実に対応すること。

- (1) 法人に採用された平成23年4月から退職した平成26年6月までの賃金について、B 2センターの開設の準備段階で示されていた賃金月額B 5円と実際に支払われてきた賃金額との差額の合計及びその合計金額に対する年5パーセントの割合による金額を合計した金員の支払
- (2) 精神疾患の発症に係る安全配慮義務違反による損害の補償及び再発防止対策等安全配慮義務の完全履行
- (3) 時間外・休日労働に係る不払賃金の支払

### 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、平成24年4月1日に結成された個人加盟方式の労働組合であり、申立て時点における組合員数は26名で、法人にはA 2 組合員以外に在籍していたものはいなかった。
- (2) 法人は、肩書地に事務所を置き、障害者福祉事業を行う社会福祉法人で、A 2 組合員が採用された平成23年4月1日時点の従業員数は20名前後であった。

#### 2 事実

- (1) 平成22年11月8日頃、C 1（地方公共団体）から、A 2 組合員が当時勤務していたC 2 協会及び法人の各々に対し、平成23年4月に法人内に開設を予定しているB 2センターで勤務する職員の紹介依頼があった。
- (2) 平成22年11月17日付けで、「B 2施設の運営等について」という標題の資料がC 1からC 2協会に対して示され、当該資料の「職員の採用等（案）」の項目には、B 4の賃金月額がB 5円とされていた。
- (3) 平成23年2月22日付けで、「B 2センターの職員体制について」という標題の資料がC 1からC 2協会に対して示され、当該資料の「職員の勤務時間と給与（案）」の項目には、B 4の賃金月額がB 6円とされていた。
- (4) 平成23年4月1日、A 2 組合員は、B 2センターのB 3兼B 4として、賃金月額B 6円で法人に採用された。
- (5) A 2 組合員は、精神疾患を発症し、平成24年8月1日から平成25年1月31日までの間、休職した。
- (6) A 2 組合員は、労働者災害補償保険（以下、「労災保険」という。）の休業補償給付及び療養補償給付の請求を行ったが、平成25年10月31日付けでいずれも不支給とする処分がされた。
- (7) 平成26年6月18日付けで、A 2 組合員は、組合加入申込書を提出して組合に加

入した。

(8) 平成26年6月19日付けで、組合は、A2組合員に関する次の内容の要求書を提出して文書回答を求めるとともに、団体交渉を申し入れた。

ア A2組合員の平成23年4月から現在までの賃金について、B2センター開設の準備段階で示されていた賃金月額B5円と実際に支払われてきた賃金額との差額の合計と、その金額に対する年5パーセントの割合による金額を合計した金員を支払うこと（以下、「要求項目1」という。）。

イ A2組合員の精神疾患発症に係る安全配慮義務違反による損害の補償及び再発防止対策等安全配慮義務の完全履行を求めること（以下、「要求項目2」という。）。

ウ A2組合員の時間外・休日労働に係る不払賃金を支払うこと（以下、「要求項目3」という。）。

(9) 平成26年6月25日、第1回団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。

ア 要求項目1について、法人から、A2組合員の採用時の賃金月額B6円は、法人の給料表を参考に決定された旨の話があった。

イ 要求項目2について、組合から、法人は安全配慮義務が欠けていた旨の発言があった。

ウ 要求項目3について、組合から、時間外・休日労働に対して割増賃金を支払わず代休で処理することは問題である旨の発言があり、時間外・休日労働に関する資料が提出された。

エ 要求項目1から要求項目3までについて、改めて法人から文書で回答することとなった。

(10) 平成26年6月30日、A2組合員は、法人を退職した。

(11) 平成26年7月5日付けで、(9)のエを踏まえて法人から(8)の要求書への回答が文書であった。その内容は、次のとおりであった。

ア 要求項目1について、賃金月額B6円の提示に至るまでの経緯及びA2組合員の同意があったこと。

イ 要求項目2について、安全配慮義務は履行していること。

ウ 要求項目3について、業務命令に基づかないため時間外・休日労働に係る賃金は支払えないこと。

(12) 平成26年11月27日、第2回団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。

ア 要求項目1について、組合が法人の前理事長の団体交渉への出席を求めたのに対し、法人は、現理事長が前理事長から聞き取った上で対応する旨回答した。

イ 要求項目2について、法人が安全配慮義務違反の事実を具体的に示すように求めたのに対し、組合は、現に疾病者が出たということは、労働安全衛生法や労働

基準法の精神を活かす対策が抜けていた旨回答した。

(13) 平成26年12月9日、第3回団体交渉が行われ、要求項目1について、組合が法人の前理事長の団体交渉への出席を求めたのに対し、法人は、現理事長が対応する旨回答した。

(14) 平成26年12月18日、第4回団体交渉が行われ、要求項目1について、前理事長から聞き取った内容の説明が法人からあった。

(15) 平成27年3月31日付けで、労災保険の休業補償給付及び療養補償給付の不支給処分に対する審査請求が棄却された。

(16) 平成27年9月1日、第5回団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。

ア 要求項目1について、組合が、A2組合員の採用時の賃金月額B6円の決定の際の経験年数の換算やB7能力の評価に関して、給与規程における経験年数加算について同規程の第5条及び別表第3を踏まえた質問をしたのに対し、法人は、B7ができる職員がほとんどでB7能力は特別に加算するものではないため、経験年数加算は同規程の別表第3の「その他の者」を適用した旨回答した。

イ 要求項目3について、組合が、A2組合員の平成23年4月から退職までの間の時間外労働時間及び休日労働日数並びにこれらに対する割増賃金の支払明細書の提出を求めたのに対し、法人は、時間外・休日労働は事前命令が必要であることや代休で処理することについて職員に事前に説明しており、A2組合員についても割増賃金か休日かは本人が選択したものであり、労働基準監督署から特段の指導は受けていない旨回答した。

(17) 平成28年1月18日、第6回団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。

ア 要求項目2について、組合が、A2組合員の配偶者と理事長との以前のやりとりの中で、管理不行届きや仕事上で疾病を発症したことを認める趣旨の発言があったことについて指摘したのに対し、法人は、配慮が十分ではなかったかもしれないが、安全配慮義務に違反していたとは考えていない旨回答した。

イ 要求項目3について、組合が労働時間の管理責任は法人にあると指摘したのに対し、法人は、要求された資料は提出しており、命令も確認もしていないものは認められない旨回答した。

(18) 平成28年2月24日付けで、労災保険の休業補償給付及び療養補償給付の不支給処分に対する再審査請求が棄却された。

(19) 平成28年5月26日付けで、組合は、次の内容の質問書を提出し、文書回答を求めた。

ア A2組合員の採用時の賃金月額決定の際の適用根拠規定の特定、勤務年数等

- の評価内容、賃金月額の設定に当たってのC 1との協議の有無及び概要
- イ 退職までの間の残業時間数（代休処理を明示）を算出した資料の提出
- ウ 退職までの間のA 2組合員の定期健康診断結果
- エ 安全配慮義務についての見解及びA 2組合員の発症後の具体的対策

(20) 平成28年6月18日付けで、法人から(19)の質問書への回答が文書であった。その内容は、次のとおりであった。

- ア (19)のアについては、(11)の回答のとおりであること。
- イ (19)のイについては、これまで要求された資料は提出済みであること、代休選択の件はこれまでの団体交渉で回答済みであること。
- ウ (19)のウについては、職員へは診断結果を提出するよう伝えているが、A 2組合員から提出はなかったこと。
- エ (19)のエについては、(11)の回答のとおりであること。
- オ 第6回団体交渉から4ヶ月も過ぎて同じことの繰り返しであり、これ以上交渉しても平行線なのでこれをもって終了とさせてもらうこと。

(21) 平成28年8月8日、A 2組合員は、労災保険の休業補償給付及び療養補償給付の不支給処分取消訴訟を提起した。

(22) 平成28年9月20日付けで、組合から第7回団体交渉の申入れがあったのに対し、同月27日付けで、法人から組合に対して団体交渉をする考えがない旨の回答があった。

(23) 平成28年10月12日付けで、組合から「未払賃金の請求等について」という標題の文書が提出された。その内容は、次のとおりであった。

- ア 要求項目1について、団体交渉では給与規程を参考に決めたとの回答に終始し、具体的な回答を回避していることから、協議継続を求めること。
- イ 要求項目2について、協議継続を求めること。
- ウ 要求項目3について、不払賃金B 8円を請求すること。

(24) 平成28年11月30日付けで、法人から(23)の文書への回答が文書であった。その内容は、次のとおりであった。

- ア (23)のアについては、これまで回答したとおりであること。
- イ (23)のイについては、これまで回答したとおりであること。
- ウ (23)のウについては、既に時効となっていること。
- エ これ以上、交渉する考えはないこと。

#### 第4 当委員会の判断

本件における争点は、第1回から第6回までの団体交渉における法人の対応が不誠実なものであったか、また、組合からの第7回団体交渉の申入れに法人が応じなかったことが正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するかである。

本件においては、要求項目1から要求項目3までが団体交渉における議題として取り扱われていることから、各項目ごとに上記の争点について検討するものとする。

なお、法人は、本件申立ては平成28年6月18日の交渉打ちりの通告から1年以上経過していると主張するが、組合は同年9月20日付けで第7回団体交渉を申し入れており、本件申立ては、この申入れの日から1年以内に行われているものである。

## 1 要求項目1について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

(ア) C2協会が平成22年11月17日付け資料の説明をC1から受けた際、賃金月額B5円はB7という専門性と10年程度の経験者を想定して、法人の給料表の初任給から10年のところに設定したとの説明があった。C1が条件を提示した上で法人が採用する人材の紹介をC2協会に求めたことから、この提示が職業安定法でいう「求人票」と解され、B5円が求人票でいう労働条件に当たる。

また、平成23年2月2日、C1からC2協会にB2センターへA2組合員を配置する旨の説明があり、これは「採用内定」と解される。

(イ) 平成23年2月22日、C1からC2協会に、A2組合員の賃金月額をB6円とする資料がファクシミリで送信されるとともに、「B2センターに行くか行かないかはA2組合員自身で決めて」と電話があった。C2協会の会長やA2組合員は、「賃金の減額は初耳だ」とC1に強く抗議したが、納得のいく説明はされなかった。

A2組合員は、賃金の減額に直面してB2センターへ行くことを悩んだが、自らが断ることで新たな施設を利用するC3へのサービスに支障を生じさせてはいけないという責任感に加え、C2協会の会長から一緒にB2センターに行ってほしいと懇願されたことから、同月24日にB2センターへ行くことを決断し、賃金月額B6円に納得できないまま半強制的な就労を余儀なくされた。

C1の予算資料をみると、委託料の中にB3人件費B5円、補助金の中に人件費（職員1人分）B6円があげられている。このことから、同僚の賃金の一部にB5円を充て、A2組合員にはB6円を適用し、B3、B4といった業務の大半を押しつけたと考えられる。

(ウ) 団体交渉では、賃金月額B5円とB6円との差額の支払要求に関して、賃金を一方的に引き下げた経緯を明らかにするよう求めたが、明確な説明はなかった。

賃金月額B6円の決定根拠や決定因子を示すよう求めても、法人は給与規程のどの条項を適用したかについて説明するのみで、C2協会での14年勤続、B7としての資格といった人的属性がどのように評価されたかの説明もない。

当時の経緯を明らかにするため、この件に関与していると考えられる法人の前理事長の団体交渉への出席を求めたが、法人はこれを拒んでいる。

(エ) 以上のように、説明責任を果たしておらず団体交渉における法人の対応は不誠実なものであり、依然交渉の余地があるため、法人が団体交渉を拒否することに正当な理由はない。

## イ 法人の主張

(ア) 法人の本館の全面改築後にB2センターを開設して、それまでC2協会がC1から受託していた事業を引き受けることとなり、C1がC2協会及び法人双方の意見を聞きながら合意形成に努めたものである。C2協会としても事業の内容を知らない法人と協議をしても話が進まないとの思いがあり、三者が一堂に介して協議することはなく、協議方法について双方異論はなかった。

C1の示した賃金月額案のB5円は、あくまで予算要求段階のものであり、A2組合員に申し入れたものではないと認識している。

(イ) 平成23年2月中旬頃、C1の予算案もほぼ固まり、人選も決まったことから、法人がこれまで雇用した他の職員のことも踏まえ、給与規程に当てはめて賃金月額B6円を決定し、C1がC2協会に提案した。その後C1から、「C2協会からC1に対し、提示された雇用条件の内容で受ける」との連絡があった旨が法人に伝えられたことから、採用を決定した。

職員の給料は、自立的に事業を継続することを前提に、給与規程に基づき人件費総額の中で調整して決めるべきものであり、また、業務は、事業の目的を達成するため業務分担に基づき適正に執行しており問題はない。

(ウ) 団体交渉では、給与規程、就業規則に基づき説明し、給与規程にはB7の手当の規定はなく、B7に対する特段の加算措置はないことも説明している。

また、前理事長の団体交渉への出席についても、団体交渉において、現理事長が対応するので前理事長に確認したいことがあれば申し出てほしいと伝えている。

(エ) 以上のように、法人は誠実交渉義務を尽くしており、これ以上交渉を重ねても進展する見込みはないため、交渉を打ち切ることに正当な理由がある。

## ウ 当委員会の判断

(ア) 要求項目1の前提となっている賃金月額B5円について、組合は求人票における労働条件であると主張する。しかしながら、第3の2の(2)のとおり、C1からC2協会に対して職員の労働条件の案が示されたが、これに法人が関与したとは認められず、また、この案がC1からC2協会に示された時期や内容からすると、C1の予算編成過程における資料と考えられることから確定的なものではなかったと見るのが相当であり、求人票における労働条件であると解することはできない。

組合は、平成23年2月2日にC1からC2協会に、B2センターへA2組合員を配置する旨の説明があり、これが「採用内定」であるとも主張するが、仮にC1からC2協会にそのような説明があったとしても、採用内定であると解することはできない。

(イ) 組合は、平成23年2月22日にC1からC2協会に賃金月額がB6円となる旨の連絡と、B2センターに行くかどうかはA2組合員が決めるよう電話があり、A2組合員は賃金月額B6円に納得できないまま半強制的な就労を余儀なくされたと主張しながらも、同月24日にはA2組合員が就労を決断したとも主張している。

一方、法人は、提示された労働条件で受ける旨の連絡がC2協会からあった

ことをC 1 から伝えられたと主張しており、両者の主張を合わせると、A 2 組合員が賃金月額B 6 円に同意したと法人が捉えるのは無理からぬところがある。

また、A 2 組合員が就労を決断した理由として組合が主張するものは、C 3 サービスへの支障とC 2 協会の会長からの懇願であり、この決断に法人が関与したという事実も認められない。

なお、組合は、同僚の賃金の一部にB 5 円を充て、A 2 組合員にはB 6 円を適用したとも主張するが、法人の給与規程に基づいて賃金月額が決定されており、不合理なものではない。

(ウ) A 2 組合員の採用時の賃金月額B 6 円については、法人における労働条件であるため、組合から団体交渉でその決定根拠について説明を求められれば一定の説明責任はある。

組合は、法人が賃金月額を決定した根拠規定の適用理由及びA 2 組合員のC 2 協会での勤続年数やB 7 としての資格等の評価が説明されていないと主張する。しかしながら、採用時の賃金の決定に当たっては、採用者に自らの就業規則等の範囲内で裁量があると考えられるところ、第3の2の(16)のAのとおり一定の説明をしているものと認められる。

なお、組合は、法人が前理事長の団体交渉への出席を拒んでいるとも主張するが、前理事長は既に法人を退職しており、現理事長が前理事長から聞き取った上で回答するとした法人の対応に問題はない。

(エ) 以上の諸点を総合的に勘案すると、組合からのB 5 円を前提とする差額支払要求に対し、法人が応じられない姿勢を示すことは、やむを得ないと考えられ、そのような中で法人は団体交渉で一定の説明も行っており、法人の団体交渉での対応は不誠実なものとはいえない。また、団体交渉における双方の主張は平行線をたどっていたものであるため、法人が正当な理由なく団体交渉に応じなかったとはいえないことから、法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

## 2 要求項目2について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

(ア) C 3 である所長は半日勤務で、同僚は業務に対する責任感が欠如しており、必然的に業務の大半がA 2 組合員に集中した。A 2 組合員がB 2 センターで従事した業務は、多岐にわたり、そのほとんどが初めて経験する内容という事情も重なり、就労直後から疲労と焦燥感が蓄積する日々となった。

(イ) このような状況の中で、A 2 組合員は体調が悪化していき、精神疾患を発症した。労働基準監督署の労災保険の不支給決定通知書では、精神疾患の発症が確認され、「業務による心理的負荷」は総合評価で「弱」ではあるが、「業務以外の心理的負荷」は「確認できなかった」とされており、疾患の要因が職場にあったことが証明されている。

業務災害の認定基準に該当しなくとも、仕事上の疾病が発生することは現実により得ることから、業務災害でなければ、全て使用者は安全配慮義務の責任

を免れるというものではない。団体交渉では、法人に安全配慮義務違反を問うてきたが、議論を業務災害の事案にすり替えるなど、使用者としての責任を回避する態度に終始した。

- (ウ) 以上のように、説明責任を果たしておらず団体交渉における法人の対応は不誠実なものであり、依然交渉の余地があるため、法人が団体交渉を拒否することに正当な理由はない。

#### イ 法人の主張

- (ア) 所長及び同僚の両名ともに、それぞれの業務分担に基づき責任感をもって業務を遂行していた。A 2 組合員にとって B 2 センターの業務は、新しい業務が一部あるものの、C 2 協会勤務時と同様の C 3 の支援業務であり、それまでの延長線上の業務であった。

- (イ) A 2 組合員が過重な業務に従事していたという事実はない。これは、労災保険給付の請求が認められず、審査請求及び再審査請求も棄却されていることから明らかである。

団体交渉では、職場環境に対する安全配慮義務は尽くしてきており、安全配慮義務違反を主張する者は義務内容を特定し、かつ、義務違反に該当する事実を主張・立証する責任がある旨主張したが、組合から具体的なものは示されなかった。

- (ウ) 以上のように、法人は誠実交渉義務を尽くしており、これ以上交渉を重ねても進展する見込みはないため、交渉を打ち切ることに正当な理由がある。

#### ウ 当委員会の判断

- (ア) 組合は、業務災害の認定基準に該当しなくても、安全配慮義務に係る使用者としての責任は免れないが、団体交渉では法人がその責任を回避する態度に終始したと主張する。しかしながら、安全配慮義務違反については、原則として、被災した労働者側に違反の事実を主張・立証する責任がある。

法人も、労災保険において業務起因性が認められなかったことを踏まえ、第 3 の 2 の (12) のイのとおり団体交渉において、安全配慮義務違反の具体的な内容の主張を組合に求めている。にもかかわらず、組合は、精神疾患発症の原因は業務の質・量の変化であり、現に発症したことから安全配慮義務違反があったと主張するのみで、義務違反の具体的な内容を示したという事実は認められない。

- (イ) 労災保険において業務起因性が認められておらず、組合から具体的な安全配慮義務違反の内容も示されない以上、団体交渉において法人が自らに義務違反がないという回答に留まるのも無理からぬところがあり、法人の対応は不誠実なものとはいえない。また、団体交渉における双方の主張は平行線をたどっていたものであるため、法人が正当な理由なく団体交渉に応じなかったとはいえないことから、法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しない。

### 3 要求項目 3 について

#### (1) 当事者の主張



## ア 組合の主張

(ア) 法人が1年単位の変形労働時間制を採用しているにもかかわらず、実績に基づき勤務割振表を修正し、勤務簿との整合性を確保していることや、割増賃金分を含めた時間外・休日労働を全て代休処理していることについて、適正かどうかを明確にすることで、初めて不払賃金がどれだけ存在するかの確定作業に入ることができる。

このため、団体交渉ではその法的根拠を示すよう求めたが、法人は労働基準監督署から問題はない旨示されているとしてまともな議論を回避している。また、「黙示の指示」については、法人は「命令も確認もしていないのに認めろとはどういうこと」と主張して、議論にならなかった。

(イ) 以上のように、団体交渉における法人の対応は不誠実なものであり、また、法人は時間外・休日労働に係る不払賃金の請求に対して時効との見解を通知してきたが、この点については一切議論されておらず、団体交渉を拒否することについて正当な理由はない。

## イ 法人の主張

(ア) 勤務割振表については、職員の希望を踏まえ、職員と協議して作成しており、A2組合員についても本人の希望が優先されていた。時間外・休日労働の代休処理については、従前から手当と割増分を含めた代休との選択について職員から同意を得ており、A2組合員についても同意を得ていた。

労働基準監督署の指導結果については、団体交渉の場でも説明したとおり、特に問題はないとのコメントをもらっている。第1回団体交渉で組合から示された時間外・休日労働に関する資料の内容については、上司である所長がA2組合員から何も聞いておらず、業務命令もしていないため支給できないことは回答している。

(イ) 以上のように、法人は誠実交渉義務を尽くしており、組合が請求する時間外・休日労働の不払賃金は時効になっていることから、支払義務がないため交渉の打ち切りを通知したものである。

## ウ 当委員会の判断

(ア) 組合は、法人における変形労働時間制や代休処理の運用が適正かどうかを明確にすることで、初めて不払賃金がどれだけ存在するかの確定作業に入ることができると主張する。しかしながら、法人が不払賃金の存在を認めていない状況からすると、交渉を進展させるためには、組合がまず自らの主張する時間外・休日労働の実績について、その根拠とともに要求する必要があると考えられる。

団体交渉の状況をみると、組合は、第1回団体交渉で示した時間外・休日労働に関する資料の内容について、法人から業務命令に基づかず支給できない旨回答されて以降、法人における変形労働時間制や代休処理の運用の違法性を指摘するに留まり、かえって法人に時間外・休日労働の実績を算出するよう要求している。

(イ) このような状況においては、法人が不払賃金の支払要求に応じられない姿

勢を示すことはやむを得ないと考えられることから、法人の対応は不誠実なものとはいえない。また、団体交渉における双方の主張が平行線をたどっていたものであるため、法人が正当な理由なく団体交渉に応じなかったとはいえない。

なお、法人が団体交渉に応じない意向を示した後、組合が平成28年10月12日に改めて具体的な請求額を示して継続協議を求めているが、A2組合員の退職後2年以上を経過してようやく具体的な要求が示されたという事情からすると、法人が時効を理由に団体交渉に応じなかったこともやむを得ないものである。

以上のことから、法人の対応は法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

## 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、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。

平成30年3月16日

高知県労働委員会  
会長 下元 敏晴