

報 道 資 料

発表年月日	令和5年1月27日（金）
担当部署名	奈良県労働委員会事務局審査係
担当者	福永、上杉
連絡先	0742-20-4431

夢 kitchen 不当労働行為救済申立事件 (令和3年(不)第5号事件)の命令書交付について

奈良県労働委員会（会長：下村敏博）は、令和5年1月27日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、以下のとおりです。

【命令のポイント】

- ～ 会社が団体交渉において組合の要求している資料を提示しなかったこと及び提示しなかった理由についての説明が不十分であったこと、並びに労働基準監督署が求めているとして、組合に事実と異なる内容の文書の提出を求めたことは、不当労働行為に当たるとした事案～
- 1 組合が書類の提示を要求しているにもかかわらず、会社は提示しなかった。また、会社はこれらの書類が存在しない旨や廃棄した旨を回答するだけでは不十分であり、不存在又は廃棄に至った事情を説明した上で組合の理解を求めるべきであったが、説明を尽くさなかった。これらの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。
 - 2 会社が、労働基準監督署（以下「労基署」という。）から求められたとして、組合に対して、労働問題は解決し終結した旨の文書の提出を求めたことは、事実と異なる記載を求めるものであり、会社が組合を排除する意図によるものと推認されまた活動に介入する意図があって行われたと推認することができることから、同条第3号の不当労働行為に該当する。
 - 3 上記1については会社が不存在又は廃棄に至った事情を説明した上で組合の理解を求めるなど誠実に応じることを命じ、上記2については不当労働行為であることを確認するとともに、両者について会社が同様の行為を繰り返さないように文書の手交を命じるのが相当である。

I 当事者

1 申立人

○奈労連・一般労働組合（以下「組合」という。）

所在地：奈良市 組合員数：300名（令和4年8月時点）

2 被申立人

○有限会社夢 kitchen（以下「会社」という。）

II 事案の概要

本件は、組合員2名が組合に加入したことを理由に、会社が時間外労働賃金の支払いに応じないことが、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として、また、会社が組合との団体交渉において組合が要求している資料を提示しなかったこと、令和3年5月20日に開催された団体交渉において、社長が恫喝的な言動を行ったことが、同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、さらに、会社が、労基署が提出を求めているとして、組合に紛争終結を誓約する文書の提出を求めたこと、及び令和2年9月17日に開催された労働争議あっせんの継続を会社が拒否したことは、同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合が当委員会に救済を申し立てた事案である。

III 命令の概要

1 命令主文（要旨）

- (1) 会社は、組合が令和2年3月11日及び同年7月31日に申し入れた団体交渉において、申立人から求められた資料のうち、組合員の雇用契約書、出勤簿、タイムカード及び組合員に適用される就業規則について、これらの書類が存在しない旨、または、廃棄した旨回答するだけでなく、不存在又は廃棄に至った事情を説明した上で組合の理解を求めるなど、誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合に対し、労基署が求めているとして、組合と会社との間の労働紛争が解決したという事実と異なる内容の文書の提出を組合に求めたことは、労働組合法第7条第3号不当労働行為に該当することを確認する。
- (3) 上記(1)及び(2)について、会社は組合に対し、今後はこのような行為を繰り返さない旨の文書を手交しなければならない。
- (4) その余の申立てを棄却する。

2 判断の要旨

- (1) 争点1（令和3年5月20日に開催された団体交渉の場で、社長が語気を荒げ恫喝的な言動を行ったか。行った場合、当該言動を行ったことは不誠実団交に該当するか。）

社長は、「その言い方はないやろ。」と発言したことは認めているが、当該発言は組合の委員長の発言に立腹して言い返したものであり、その発言のみをもって直ちに不誠実団交に該当するとは認めることはできない。

また、当該発言以外に社長が語気を荒げ恫喝的な言動を行ったかどうかについては、団体交渉記録など組合の主張を裏づける証拠はなく、不当労働行為は成立しない。

- (2) 争点2（会社が組合の要求している資料を提示しなかったか、しなかった場合、そのことは、不誠実団交に該当するか。）

組合の要求している資料のうち、雇用契約書については、必ずしも作成が義務づけられているとはいえないが、使用者は労働契約の締結に際し労働者に対して労働条件を明示する義務があり、そのうち労働時間及び賃金等に関する事項は、書面の交付等により明示しなければならないとされている。就業規則、賃金台帳及びタイムカードは団体交渉の重要な基礎資料である。会社はタイムカ

ードを廃棄したと主張するが、保存義務のある書類を保存期間が経過する前に廃棄することは到底許されない。

よって、会社が組合の要求している資料を提示しなかったことは、不誠実な団体交渉に当たる。また、会社はこれらの書類が存在しない旨や廃棄した旨を回答するだけでは不十分であり、不存在又は廃棄に至った事情を説明した上で組合の理解を求めるべきであったが、説明を尽くさなかった

よって、会社が資料を提示しなかった理由について十分な説明を尽くさなかったことは、不誠実な団体交渉に当たる。

(3) 争点3 (会社が、労基署が紛争終結の書面の提出を求めているとして、組合に文書の提出を求めたことは、組合活動に対する支配介入に該当するか。)

会社は、組合及び組合員に対して紛争終結書面の提出を求めているが、その時点において組合は会社に対して団体交渉の開催を求めており、会社が記載を求めた「労働紛争問題は解決し終結した」旨の文言は事実と異なる。

また、当該書面は、会社と組合及び組合員との間の紛争の仲介窓口を労基署のみに限定すると同時に、団体交渉の終結を要求することを内容とするものであるから、会社がその当時組合活動に介入する意図を有していたことを疑わせるに足りるというべきである。

よって、会社が、労基署から紛争終結の書面の提出を求められているとして、組合に対して当該書面の提出を求めた行為は、組合活動に対する支配介入に当たる。

(4) 申立人のその他の主張

前記の争点1～3以外に組合からの2点の主張に対する判断は次のとおりである。

ア 組合は、会社が組合員の時間外労働賃金の支払いに応じないこと等は組合加入を理由とする不利益取扱いであると主張するが、組合加入以前から会社の不作為が労働基準法等に違反していることを主張しているに過ぎず、労働組合法第7条第1号に該当する具体的な事実の主張と認めることはできない。

イ 組合は、会社があっせんの継続を拒んだことが組合活動に対する支配介入であると主張するが、組合の主張は、当委員会において顕著な事実とは明らかに異なる。

3 救済の方法

(1) 会社が組合との間の団体交渉において組合が要求している資料を提示しなかったこと及びそのことについての説明が不十分であった点について、組合が提示を求めた資料の不存在又は廃棄に至った事情を説明した上で組合の理解を求めるなど、誠実に応じることを命ずるとともに、会社が同様の行為を繰り返さないようにするために文書の手交を命じる。

(2) 会社が、労基署から提出を求められたとして、組合に対し紛争終結書面の提出を求めた行為については、会社が当該書面の提出を組合に対して要求した行為が支配介入に該当する旨を確認するとともに、会社が今後同様の行為を繰り返さないようにするために、主文のとおり文書の手交を命じるのが相当である。

(3) 組合は謝罪文の掲示を求めているが、組合員2名が既に退社している等諸般の事情を総合勘案して文書の手交で足りるものと判断する。

IV 命令書交付までの経緯

- ・ 申立年月日 令和3年7月14日
- ・ 命令交付日 令和5年1月27日

<参考>

- 命令に不服がある場合、当事者は次のいずれかの手続をとることができる。
 - ・ 中央労働委員会に再審査申立て（命令交付日から申立人及び被申立人とも15日以内）
 - ・ 奈良地方裁判所に取消訴訟を提起（命令交付日から被申立人30日以内、申立人6か月以内）
- 本件命令書の掲載場所
URL: <https://www.pref.nara.jp/45302.htm>

<別添資料>

- 参考1 不当労働行為について
- 参考2 不当労働行為の審査について
- 参考3 不当労働行為事件審査手続の流れ