

命 令 書 (写)

申 立 人 福島市五月町2番5号
全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 福島市西中央五丁目49番1号
アルファエレナ福島株式会社
代表取締役 B 1

被申立人 郡山市鶴見坦二丁目4番5号
アルファクラブ株式会社
代表取締役 B 2

上記当事者間の福労委平成30年(不)第2号アルファエレナ福島・アルファクラブ事件について、当委員会は、平成31年2月26日第517回公益委員会議において、会長公益委員平石典生、公益委員吉高神明、同駒田晋一、同二瓶優子、同槇裕康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人アルファエレナ福島株式会社及び同アルファクラブ株式会社は、申立人全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合が平成30年4月11日付けで申し入れた団体交渉について、裁判で係争中であることを理由に拒否してはならず、誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人アルファエレナ福島株式会社及び同アルファクラブ株式会社は、

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。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人アルファエレナ福島株式会社（以下「アルファエレナ福島」という。）及び被申立人アルファクラブ株式会社（以下「アルファクラブ」という。）が、申立人全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合（以下「組合」という。）より平成30年4月11日（以下、年号を省略する。）付けで申入れのあった団体交渉について、申入事項が裁判で係争中であることを理由に拒否したことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合から、30年6月21日に申立てがあった事件（福労委平成30年（不）第2号アルファエレナ福島・アルファクラブ事件）である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) アルファエレナ福島及びアルファクラブは、30年3月13日において、組合と開催に合意した団体交渉に速やかに応じなければならない。
- (2) アルファエレナ福島及びアルファクラブは、組合との団体交渉に当たっては、裁判で係争していることを理由に、団体交渉の交渉議題に対する回答を拒否してはならず、誠実に団体交渉を行わなければならない。

第2 争点

- 1 アルファクラブは、労働組合法上の使用者に当たるか。

- 2 アルファエレナ福島及びアルファクラブが、30年4月11日付けで、組合からなされた団体交渉申入れに応じていないことに正当な理由はあるか。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社のアルファエレナ福島は、肩書地に本社を置き、結婚式場内の宴会料理の調理請負等を業とする株式会社である（甲33、乙2、乙5）。
- (2) 被申立人会社のアルファクラブは、肩書地に本社を置き、冠婚葬祭に係る施行等を業とする株式会社である。アルファクラブは、アルファエレナ福島の資本を100%保有しており、アルファエレナ福島とアルファクラブは、子会社と親会社の関係にある（甲30、乙2、乙5、乙21、乙22）。
- (3) 申立人である組合は、福島市に本部を置き、全労連・全国一般労働組合と福島県労働組合総連合を上部団体に持つ合同労組であり、下部組織として2つの支部を持つ。なお、申立て時における組合員数は28名である。

2 第1回団体交渉開催までの経過

- (1) 17年12月、アルファクラブと申立外 **A2**（以下「**A2**」という。）との間で、勤務開始日を18年7月1日からとする年俸制での雇用契約が締結された。**A2**は、アルファクラブの経営する結婚式場「ベル・カーサ」において、主に結婚式場で提供するパンの製造業務に従事していた（乙2、乙5）。
- (2) 20年11月、アルファクラブから結婚式場の調理部門が独立して、

アルファエレナ株式会社が設立され、23年7月に現在の被申立人の商号（アルファエレナ福島株式会社）に変更された。これに伴い、使用者の地位も、アルファエレナ福島に引き継がれた（乙2、乙5）。

- (3) アルファエレナ福島の従業員の給与については、ベルカーサ（以下「ベル・カーサ」と記載する。）料理長のB3（以下「B3」という。）が従業員の労働時間を集計し、それをアルファクラブに提出し、同社の総務課のB4（以下「総務課B4」という。）が確認した後に、支払われていた。また、A2が賃金や労働時間について相談する時も、総務課B4が対応していた（甲29）。
- (4) アルファエレナ福島は、27年10月7日、A2に対し、10月31日付けでの解雇を通知した（甲2、甲10、乙2、乙5）。
- (5) 組合は、27年10月28日、アルファエレナ福島及びアルファクラブ（以下「会社側」という。）に対し、A2が組合に加入した旨を通知するとともに、病気療養中である同人の10月31日付けでの解雇の撤回等を交渉事項とする団体交渉を、10月30日中に開催するよう文書で申し入れた（甲10）。

3 A2の労災給付決定までの団体交渉の経過

- (1) 27年10月30日、第1回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島からB1代表取締役、アルファクラブから総務課B4、その他関係者1名、組合側においては、A1執行委員長、A2、その他関係者1名、計6名が出席し、組合と会社側の間で、病気療養中のA2に対する同年10月31日付けでの解雇の撤回及び21年分以降の給与の差額の支払い等を巡って協議がなされた。

組合は、B1代表取締役に対し、解雇の意思は変わらないのかと尋ね

たところ、同人は「働いているみんなが困ると言っている」などと回答した。

組合は、会社側に対し、「とりあえず、明日の解雇は凍結、棚上げすることとし、雇用を継続しながら話し合いを継続してほしい。その点での決断をお願いしたい」と迫ったところ、**B 1**代表取締役は、「戻ってきてもみんな困ると言っている」などと繰り返したが、最終的に「そうするしかないでしょう」とし、組合の提案を受け入れた。また、組合は、**A 2**の解雇に伴う手続を当面は行わないよう要請したところ、総務課**B 4**は「分かりました」と回答した。

団体交渉の次回日程について、アルファエレナ福島の**B 1**代表取締役の日程を踏まえ、総務課**B 4**と組合の**A 1**執行委員長により調整することを確認し、団体交渉を終了した（甲25）。

(2) 27年12月2日、第2回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島から**B 1**代表取締役、**B 3**、アルファクラブから総務課**B 4**、その他関係者1名、組合側においては、**A 1**執行委員長、**A 2**、その他関係者1名、計7名が出席した。

交渉内容は、以下のとおり（①～③）。

- ① 給与の差額の支払いについて
- ② 解雇撤回・雇用継続について
- ③ 労災申請について

組合が団体交渉申入書に記載した要求を読み上げたところ、総務課**B 4**が上記①の問題に触れてきたため、双方でやり取りをしたが、折り合いがつかず、再度協議することとなった。

B 1代表取締役は、②の問題について、「9月13日の電話で、休むと言い、新しい人といっしょにやるように言ったが拒否された。これま

で何回も辞めると言ってきたので、いよいよ行動に移したのだなと思
い、『じゃあ辞めて下さい』と言った」などと主張し、**A 2**との雇用関
係の解消を巡っては、双方において見解の相違がある旨の主張がなされ
た。

組合は、会社側に対し、**A 2**の労災申請への協力のために、**A 2**の労
働時間が分かる資料を提出するよう要望したところ、会社側は、提出に
ついて検討する旨述べた。

団体交渉の次回日程について、総務課**B 4**と組合の**A 1**執行委員長と
で調整することを確認し、団体交渉を終了した（甲26、乙2）。

(3) 28年1月13日、第3回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島から**B 1**代表
取締役、**B 3**、アルファクラブから総務課**B 4**、会社側の代理人弁護士、
その他関係者1名、組合側においては、**A 1**執行委員長、**A 2**、その他
関係者1名、計8名が出席した。

交渉内容は、以下のとおり（①～③）。

- ① 給与の差額の支払いについて
- ② 解雇撤回・雇用継続について
- ③ 労災申請、労働時間の確定について

団体交渉の冒頭において、組合の**A 1**執行委員長は、27年12月2
日の前回交渉で平行線、検討事項となった給与差額の支払い等について、
その後、同年12月16日に総務課**B 4**から会社の決定が電話で伝えら
れ、実務的な点を電話でやり取りしながら、本日を迎えていると述べた。

組合は、**A 2**の解雇の撤回に至った理由や同人に対する謝罪及び今後
の対応等について会社側に説明を求めたところ、**B 1**代表取締役は、「段
階をふまずに解雇にいたった、注意・始末書提出をふまずにやったこと
が問題だった」と述べた。

組合は、会社側より送付された **A 2** の出退勤に関する資料（27年分）については入館時刻のみ記載されており退館時刻が分からないため、アルファエレナ福島 **B 3** にパソコンで管理していた文書はないのか質問したところ、同人は、「パソコンに打ち込んでいたものは上書きしているので、残っていない」と述べた。

組合は、会社側から、25年及び26年分の出退勤に関する資料、25年から27年までの婚礼に関するスケジュール表を提示された。婚礼に関するスケジュールについては、資料を追加することで双方合意した。

組合は、会社側に **A 2** からの労災申請手続への協力を求めたところ、総務課 **B 4** は、「その点も含めて要望していただき、検討する」と述べた（甲27）。

(4) 組合は、28年3月3日、会社側に対し、**A 2** の雇用契約上の処遇（賃金、労働条件等）を明らかにすることを内容とする団体交渉を同月9日に開催すること及び先に依頼した以下の資料（①～⑤）を早急に送付することを文書で求めた（甲11）。

- ① 毎月の焼いたパンの個数が分かる表（25年と27年分）
- ② 一般宴会のスケジュール等の表（25年～27年分）
- ③ 婚礼予約者対象の展示会の年間予定表（25～27年分）
- ④ ベル・カーサでの夏場のビアホールのスケジュール表（25～27年分）
- ⑤ ベル・カーサでの毎月の新規対象のブライダルフェアのスケジュール表（25～27年分）

(5) 会社側の代理人弁護士は、28年3月7日、上記同月3日付け文書により組合から提出依頼があった資料を組合に送付した。また、**A 2** の処遇に関する組合からの要求については、同月11日までに書面で提示す

ると回答した。さらに **A 2** の雇用契約上の処遇の検討に当たって、
同人が病気によって業務に就くことができなくなったことを示す資料が
必要となるため、当該資料の提出を文書で組合に求めた（甲 1 1、甲
1 2）。

(6) 組合は、28年3月8日、上記同月7日付け文書による会社側の回答
を踏まえ、**A 2** が勤務困難な理由を示す資料（診断書）を会社側へ送付
するとともに、会社側で作成した**A 2** の出退勤に関する資料の「入館時
間」の根拠となった資料の原本の提示を文書で会社側に求めた（甲 1 2、
甲 1 3）。

(7) 会社側の代理人弁護士は、28年3月11日、組合から発出された同
月3日付け及び同月8日付け文書の内容を踏まえ、**A 2** の有給休暇申請
は就業規則の規定にのっとったものではなかったものの、本件に関して
円満に解決することを条件として今回に限り認めること及び**A 2** の出
退勤に関する資料の入館時刻の根拠となった資料原本を次回の団体交
渉時に提示することを文書で回答した（甲 1 1、甲 1 3、甲 1 4）。

(8) 28年3月22日、第4回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島から **B 1** 代表
取締役、**B 3**、アルファクラブから総務課 **B 4**、会社側の代理人弁護士、
その他関係者1名、組合側においては、**A 1** 執行委員長、**A 2**、その他
関係者1名、計8名が出席した。

交渉内容は、以下のとおり（①及び②）。

① 「就労不能」の証明について

② 労働時間の確定に向けて（入館時刻の原本について、アルファクラ
ブで管理している出勤簿の提出について）

組合は、**A 2** の労働時間の確定のために、会社側に対し、**A 2** の事業
場への入館時刻や出勤簿の原本の提出を求めたところ、会社側は、アル

ファクラブにデータがあることを認めた。

組合は、データを提出してほしいと会社側に要望したが、会社側の弁護士は、「見せても実態にそぐわない」などと述べ、データの提出を拒んだ。

組合は、「実態を反映しないものであっても、会社が持っているデータを見せてもらわないと労働時間を特定することはできない」と主張したところ、会社側で、提出について検討し、後日回答することとなった。

会社側の弁護士は、「出退勤記録の管理体制が不十分であったことは認めざるを得ない」、**B 1**代表取締役は「不十分だった」と述べている。また、「定時」についても、**B 1**代表取締役は、「定時はあると思う。何時から何時までという答えられない。指示していることはない」と述べた。

なお、組合は、会社側から提出を受けた**A 2**の出退勤に関する資料を**A 2**が訂正した資料(25年1月～27年9月)を会社側に提出した(甲15、甲28)。

- (9) 会社側の代理人弁護士は、28年4月12日、組合に対し「入退館管理表」(25年1月～27年9月)及び「出勤簿兼勤務表」(25年1月～27年9月)のそれぞれの写しを送付した。また、28年3月22日の団体交渉において、組合から受領した**A 2**の出退勤に関する資料を**A 2**が訂正した資料における終了時刻について、どのような方法で算出したのかを明らかにするよう文書で組合に求めた(甲15、甲28)。
- (10) 組合は、28年8月12日、**A 2**の労働時間の確定を交渉事項とする団体交渉を同月30日または同月31日に開催したいと会社側に申し入れるとともに、**A 2**の労働時間をまとめた資料を同月25日までに送付すると文書で回答した(甲16)。
- (11) 会社側の代理人弁護士は、28年8月19日、組合から提出された**A**

2の労働時間をまとめた資料を精査した上で団体交渉を開催することが望ましい等の理由により、当該資料の提出後に団体交渉を開催したい旨を文書で組合に伝えた（甲17）。

(12) 組合は、28年8月24日、A2の労働時間をまとめた資料（「A2さんの仕事の内容、『終了時間』について」、「ベル・カーサベーカーの1日の作業スケジュール」、A2の出退勤に関する資料について本人に確認した上で再度訂正した資料を会社側及び会社側代理人弁護士に提出するとともに、同月30日又は同月31日に団体交渉を開催するよう文書で求めた（甲18）。

(13) 会社側の代理人弁護士は、28年8月26日、組合から提示された日ではなく別の日に団体交渉を開催するよう文書で求めた（甲18、甲19）。

(14) 組合は、28年9月9日及び同月21日、会社側に対し、団体交渉の開催日程を連絡するようファックスで求めた（甲20、甲21）。

(15) 会社側の代理人弁護士は、28年9月21日、組合に対し、同日付け文書「通知書」により、「27年10月下旬から現在まで、通知人アルファエレナ福島株式会社におけるA2様の勤務等に関し、複数回にわたって団体交渉の機会を設けてきましたが、通知人ら（(注)アルファエレナ福島及びアルファクラブ）としては、紛争の一回的かつ早期解決のため、この度、裁判所での手続きを利用しての解決を図る方針といたしました」と文書で通知した（甲22）。

(16)

組合は、28年10月2日、会社側の代理人弁護士からの同年9月21日付け文書についての説明を求めるとともに、同年8月24日付けで会社側へ送付したA2の勤務の終了時刻に係る資料の説明などを議題とする団体交渉を同年10月7日に開催するよう会社側に文書で申

し入れた（甲 2 3）。

- (17) 会社側の代理人弁護士は、28年10月6日、「すでにご通知したとおり、通知人ら（注）アルファエレナ福島及びアルファクラブ）は本件に関し裁判所での手続きを利用することといたしましたので、団体交渉の申し入れには応じかねます」と文書で組合に回答した（甲 2 4）。

4 団体交渉以外におけるアルファエレナ福島の動向

- (1) アルファエレナ福島は、28年12月14日、**A 2**との雇用契約を調整するために、福島簡易裁判所へ申立てを行い（平成28年（ノ）第79号雇用関係調整調停申立事件）、調停期日が2回開かれたが、29年4月に**A 2**の不出頭により不成立となっている（乙 2、乙 3、乙 5、乙 2 2）。
- (2) アルファエレナ福島は、29年5月10日、**A 2**との雇用契約を調整するために、福島県労働委員会へ個別的労使関係調整を申請した（平成29年度個別調整第2号事件）が、**A 2**の不应諾により同月31日付けで、不開始となっている（乙 4、乙 5、乙 2 2、当委員会に顕著な事実）。

5 **A 2**の労災給付決定

福島労働基準監督署は、29年7月3日、**A 2**が申請した労働者災害補償保険休業（補償）給付の支給を決定した（甲 1）。

6 当事者間での民事訴訟の経過

- (1) **A 2**は、29年7月19日、アルファエレナ福島に対し、時間外労働に係る未払い賃金の支払いを求める賃金請求訴訟（事件番号平成29年（ワ）第164号）を福島地方裁判所へ提起した（乙 6、乙 7）。
- (2) アルファエレナ福島は、29年7月31日、**A 2**に対する債務が何ら

存在しないことを確認するために、債務不存在確認請求訴訟（事件番号平成29年（ワ）第171号）を福島地方裁判所へ提起した（乙5、乙8）。

- (3) **A2**は、30年8月31日、アルファエレナ福島に対し、未払い賃金の支払い請求及び長時間労働に係る損害賠償請求訴訟を提起し、損害賠償請求反訴事件（事件番号平成30年（ワ）第167号、本訴事件は債務不存在確認請求事件（事件番号平成29年（ワ）第171号））として31年2月26日現在、福島地方裁判所において審理されている（乙17～乙20）。
- (4) 31年2月26日現在、賃金請求事件（事件番号平成29年（ワ）第164号）及び債務不存在確認請求事件（事件番号平成29年（ワ）第171号）は、併合事件として、福島地方裁判所において審理されている（乙5、乙8、乙10～乙16）。

7 **A2**の労災給付決定以降の団体交渉等の経過

- (1) 組合は、29年7月27日、**A2**の労災給付決定（第3.5）を踏まえ、以下の内容（①～④）を議題とする団体交渉を同年8月9日に開催するよう会社側に申し入れた（甲2、乙5）。
 - ① **A2**の懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払い
 - ② 長時間労働による労災認定に係る謝罪、慰謝料の支払い及び賃金の支払い
 - ③ 27年1月から同年9月までの分の時間外労働賃金の支払い等
 - ④ 労働時間未掌握による精神的苦痛に伴う慰謝料の支払い
- (2) 会社側の代理人弁護士は、29年8月4日、組合に対し、同年7月27日の団体交渉申入れについては民事訴訟での解決を理由として応じかねると文書で回答した（甲3）。

(3) 組合は、29年12月8日、再度、同月21日に団体交渉を開催するよう会社側に申し入れたところ、会社側の代理人弁護士は、同月18日、民事訴訟での解決を理由として、団体交渉の申入れに応じかねると文書で組合に回答した（甲4、甲5）。

(4) 組合は、29年12月28日付けの文書により、会社側に対し、代理人弁護士は、訴訟を理由として団体交渉には応じられない旨の連絡を繰り返しているが、過去に本件申立人組合が福島県労働委員会へ申立てを行った事件（福労委平成20年（不）第1号事件及び第2号事件）では、裁判で係争中であることを理由に団体交渉を拒否してはならず、それは不当労働行為に当たるとして、団体交渉応諾の命令が出された例があることを示した。また、A2の労災給付決定を踏まえた要求（①～④）を内容とする団体交渉を30年1月16日に開催するよう会社側に申し入れた（甲6、乙1、当委員会に顕著な事実）。

① A2の懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払い

② 長時間労働による労災認定に係る謝罪、慰謝料の支払い及び賃金の支払い

③ 27年1月から同年9月までの分の時間外労働賃金の支払い等

④ 労働時間未掌握による精神的苦痛に伴う慰謝料の支払い

8 30年3月13日の団体交渉

(1) 30年3月13日に第5回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島からB1代表取締役、B3、アルファクラブから総務課B4、組合側においては、A1執行委員長、A2、その他関係者1名、計6名が出席した（甲7、甲29）。

(2) 組合は、前回（28年3月22日）の団体交渉から約2年間にわたり

団体交渉が開催されなかったことを会社側に抗議し、今回団体交渉に応じた理由を会社側に確認したところ、総務課B4は、顧問弁護士から、裁判で進める考えもあるが、団体交渉は憲法上認められた権利であるというアドバイスがあったことから、「当方」の考えを改めて主張する場という意味での交渉は良いのではないかということで応じた旨を述べた（甲7、甲29）。

(3) 組合は、会社側に対し、申し入れた要求事項（①～④）（第3.7(4)）に対する回答を求めた（甲7、甲29）。

① A2の懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払い

② 長時間労働による労災認定に係る謝罪、慰謝料の支払い及び賃金の支払い

③ 27年1月から同年9月までの分の時間外労働賃金の支払い等

④ 労働時間未掌握による精神的苦痛に伴う慰謝料の支払い

(4) 組合は、会社側に対し、労災（第3.5）を認めた理由について、福島労働基準監督署に確認したか否か質問したところ、総務課B4は、福島労働基準監督署から事業所に対する経緯等の説明義務はないと言われた旨を回答した（甲29）。

(5) 組合は、A2の長時間労働や労働時間の特定作業に伴う慰謝料の支払い等の要求において、会社側に回答を求めたところ、総務課B4は、「くりかえしになってしまいますけども、具体的な事につきましては、この段階でも、交渉ではちょっとっていうふうに、思いますけども」、「ご存知のとおり、グループ企業ですので、グループ等の代表もいますし、あと弁護士さんの方とも相談しなければいけないので、なかなか、はい」と述べた（甲7、甲29）。

(6) 組合は、代表や代理人の弁護士とは、まだ相談ができていないのかと会社側に確認を求めたところ、総務課B4は、「書面の方は見ておりますけ

れども、慰謝料という記載になっていますけれども、具体的な金額等の要求はないと思うけれども、そういったことを、どのようにお考えかということをお聞きした方がよいのかと思いますので」と述べた。これに対し、組合は、「たとえば、この懲戒解雇の関係で慰謝料をいくら求めるのかと。そういう具体的な金額を聞きたいということになるわけですか」と質問したところ、総務課 **B 4** は、「はい」と述べた（甲 29）。

(7) 組合は、アルファエレナ福島の **B 1** 代表取締役に対し、今回の交渉に臨むに当たって、会社側に提出した資料（「**A 2**さんの仕事の内容、終了時間について」）を確認しているかと質問したところ、同人は、「話は聞いてましたけど」、「話をうけてはいますけれども、ちょっと記憶にないんです」などと述べた（甲 29）。

(8) 組合は、**B 1** 代表取締役に対し、次回の団体交渉までに要求事項に対する回答を持ってきてもらい、議論のかみ合わせを進めていきたい旨の意向を示すとともに、「もう今日限りにしろ、なんていうふうに言われてるわけではないんでしょう？」と質問した。**B 1** 代表取締役は、回答せずに、総務課 **B 4** が、「うーん、そういうふうなことは言われてないですけど」と述べた（甲 29）。

(9) 組合は、会社側では、質疑応答する気がないから机の上に何の資料も置いていないのではないかと、また、今回の団体交渉に臨むに当たって、会社側では事前の打合せ等の準備を行っているかと質問したところ、アルファエレナ福島の **B 3** は、資料については「自分が必要なものを持ってきた」と、事前の打合せについては「やってません」と述べた。**B 1** 代表取締役からは発言がなかった（甲 29）。

(10) 組合は、会社側に対し、団体交渉の継続についても持ち帰っての検討では、団体交渉は終われない旨を話したところ、総務課 **B 4** は、団体交渉の継続については、アルファクラブの上層部である役員と相談しなければな

らない旨の回答をした（甲 7、甲 29）。

- (11) 組合は、**B 1** 代表取締役に対し、次回団体交渉を開催する決定権がないのかと質問したところ、**B 1** 代表取締役から回答はなかった（甲 29）。
- (12) 次回の団体交渉の開催に当たり、組合の**A 1** 執行委員長は、「どうですか、その次回、やりますと。ま、持ち帰ってというよりは、もう今連絡をとっていただいて、役員の方と。で、労働組合がこういうふうに言っていますと。次回もやると言わないと終われないんですというふうに言ってもらって」と述べた。さらに、同人から「3人で相談していただいて結構です。**B 4** さんだけということではなく、3人で相談いただいて。どうするか。要するに、団体交渉を継続して次回もやりますのひとことがあれば、今日は終われるというふうに思っていますので。ちょっと休憩とりましょう。我々席はずしますから。いいですか。じゃ、その辺のロビーにいますから、声かけてください、はい」と述べた。その後、10分間の休憩に入った。会社側は、休憩中にアルファクラブの役員である取締役の**B 5** と連絡をとり、休憩後に、次回の団体交渉を開催すると組合に回答した（甲 7、甲 29）。
- (13) **A 2** の労働時間の確定に向けた協議が行われた。
- 組合は、会社側で把握している**A 2** の労働時間が分かる書類の提出などを求めたが、**B 1** 代表取締役及び総務課**B 4** からの発言はなかった（甲 29）。
- (14) 組合は、**B 1** 代表取締役に対し、「**B 1** 社長は今日は何をされに、ここにいらっしゃったんですか、ずーっと答えていただけませんか」と質問したが、**B 1** 代表取締役からは発言はなかった（甲 29）。
- (15) 組合は、総務課**B 4** に対し、今回の団体交渉の受諾を決めたのは誰なのかと質問したところ、総務課**B 4** は、アルファクラブの社長の**B 2** の判断であると回答した。また、組合が団体交渉において、決定権限を有してい

るのは誰なのかと会社側の総務課B4に質問したところ、総務課B4は、最終的な判断はB2、B6の両社長であると回答した（甲7、甲29）。

(16) 組合は、次回の団体交渉の開催に当たって、会社側に対し、以下の内容（①～③）を要求した。

また、総務課B4とA1執行委員長により団体交渉の日程を調整し、遅くとも30年5月中に開催することを双方で確認し、団体交渉を終了した（甲6、甲7、甲29）。

- ① 当事者能力及び決定権のある者が出席すること
- ② 29年12月28日付け「団体交渉申入書」で示した組合の要求（甲6）に対し回答を行うこと
- ③ 組合が提出したA2の労働時間に対し会社側が否定する主張をしていることから、会社側で把握している労働時間を資料として提出すること

9 30年4月11日付け団体交渉申入れと団体交渉拒否

(1) 組合は、30年4月11日付け文書「団体交渉開催にかかわる申し入れ」により、同年3月13日の第5回団体交渉時に合意した団体交渉の開催を会社側に申し入れるとともに、前回団体交渉時に次回開催に向けて要求した事項（第3.8(16)）について同年4月20日までに回答するよう求めた（甲8）。

(2) アルファエレナ福島は、30年5月1日付け文書により、組合に対し、以下（①及び②）の経緯により、本件紛争は債務不存在確認請求訴訟（平成29年（ワ）第171号債務不存在確認請求事件）において公正中立な裁判官の判断により解決するのが望ましい段階に至っているものと考えられるので、団体交渉開催の申し入れには応じかねると回答した（甲9、乙5、乙8、乙10～乙16、当委員会に顕著な事実）。

① 27年10月30日から30年3月13日まで計5回にわたり団体交

渉を行ってきており、その間、当方から福島簡易裁判所への雇用関係調整調停の申立てや、福島県労働委員会への個別的労使関係調整手続の申請を行ったが、いずれも、**A 2**の意向により不調に終わったこと。

- ② **A 2**及び組合はあくまでも団体交渉での話合いにしか応じられないという意向を示す一方で、29年7月19日には、**A 2**が、アルファエレナ福島に対して未払い賃金支払い請求訴訟（平成29年（ワ）第164号賃金請求事件）を提起し、アルファエレナ福島も同月31日に、**A 2**に対する債務不存在確認請求訴訟を提起し、これらの訴訟は併合されて、現在、福島地方裁判所において平成29年（ワ）第171号債務不存在確認請求事件として係属中であること。
- (3) 組合は、30年5月25日、総務課**B 4**に対し、同月1日付け文書による回答の真意を電話で確認したところ、同人は、裁判で解決したい旨を回答した。

10 本件不当労働行為救済申立て及び審査

- (1) 組合は、30年6月21日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。
- (2) 30年10月17日の第2回調査期日で、組合及び会社側は、審問を経ないで本件を結審することに異義がない旨述べ、31年1月16日の第4回調査でも、組合及び会社側の意向は変わらなかったため、審問を経ないで本件を結審した（当委員会に顕著な事実）。

第4 争点に対する当事者の主張

1 争点1「アルファクラブは、労働組合法上の使用者に当たるか」について

- (1) 組合の主張

労働組合法第7条に定める「使用者」とは、使用者の変更等の形式的な理由から不当労働行為の責任を免れることを防止する観点から、「労働者の労働関係に実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある者」をいうと解されており、以下の事実関係から、アルファクラブは、**A 2**の労働関係に対し実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある者といえることができる。

- ① **A 2**の使用者は、雇用契約を締結しているアルファエレナ福島であるが、**A 2**を含むアルファエレナ福島の従業員の給与については、まず**B 3**が各従業員の労働時間を集計した上で、そのデータをアルファクラブに提出し、同社の総務課**B 4**が確認した後に支払われるという形をとっていた。また、**A 2**が賃金や労働時間について相談するときも、総務課**B 4**が対応していた。
- ② 組合は、27年10月28日に初めて会社側に団体交渉を申し入れているが、申入れ先は、当初からアルファクラブ及びアルファエレナ福島であり、会社側では第1回目の団体交渉から両社の役員が出席していた。第1回から第5回までの団体交渉において、会社側からアルファクラブの団体交渉への出席権限や当事者性について疑問が呈されたことはなかった。
- ③ 30年3月13日の第5回団体交渉には、アルファクラブからは総務課**B 4**が、アルファエレナ福島からは**B 1**代表取締役及び**B 3**が出席していたが、組合からの質問に対し、回答を行っていたのは、ほぼアルファクラブの総務課**B 4**であり、組合が**B 1**代表取締役に対し、次回団体交渉の開催決定権限がないのか等と質問を向けても何も答えず、決定権限がないことを認めた。

さらに、組合が、アルファエレナ福島の**B 1**代表取締役に対し、次回の団体交渉の開催決定権について質問すると、同人は何も答えなかつた。

った。また、この件に関し、組合が、「持ち帰るって、どこに持ち帰るんですか」と尋ねると、総務課B4は、「アルファクラブの役員」と回答した。組合が、誰の発言がアルファエレナ福島の回答になるのか質問した際には、総務課B4は、「最終的には両社長」、「B2、B6」と、アルファクラブの代表取締役であるB2の名前を挙げた。

上記の事実関係からすると、アルファエレナ福島には、労働者の賃金などの労働条件のみならず、団体交渉を開催するか否かについても実質的な決定権限はなく、アルファエレナ福島の労働関係についてはアルファクラブが実質的な決定権を有していることは明らかである。

したがって、アルファクラブは、アルファエレナ福島の労働関係について実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある者ということができ、労働組合法第7条に定める「使用者」に該当するといえる。

(2) 会社側の主張

① アルファエレナ福島とアルファクラブは、別法人である。

A2は、アルファエレナ福島と雇用契約を締結しており、アルファクラブは雇用主ではないことから、団体交渉で求めている事項については、当事者はアルファエレナ福島であって、アルファクラブには当事者適格はない。

② 組合は、A2が賃金や労働時間について相談するときも、アルファクラブの総務課B4が対応していたと主張するが、A2からの問合せに対し、総務課B4が対応したことがあるという限度で認める。

③ これまで開催されてきた団体交渉にアルファクラブの職員が同席したことは認めるが、同社の職員として出席した者の中に、同社の役員はいない。同社の職員が団体交渉に出席したのは、あくまでも任意の判断によるものであって、そのことをもって、法的にアルファクラ

ブが本件での当事者適格を有するものではない。

- ④ 30年3月13日の団体交渉においては、アルファエレナ福島のB1代表取締役は、自身に決定権限がないことを認めておらず、また、法律的な専門知識に乏しい総務課B4が発言している。

したがって、アルファクラブは、労働組合法第7条に定める「使用者」に該当せず、当事者適格はない。

2 争点2「アルファエレナ福島及びアルファクラブが、30年4月11日付けで、組合からなされた団体交渉申入れに応じていないことに正当な理由はあるか」について

(1) 組合の主張

- ① 民事裁判は、当事者の権利問題の解決のために第三者である裁判所が証拠をもとに判断を行う司法手続であるが、団体交渉は、権利問題の解決のみならず、政策的考慮を加え、労働者の将来にわたる労働関係を形成・改善しようという独自の意義を有するものである。このように、団体交渉には、民事裁判とは異なる意義・目的が認められるのであるから、民事裁判と並行して行われることにも意味を有する。団体交渉により、労使間が直接の話し合いで自主的解決を探ることは、民事裁判の目的にも適うものである。したがって、民事裁判が継続していることは、そのみでは団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

- ② アルファエレナ福島及びアルファクラブは、組合が提示したA2の労働時間は会社側で把握しているものと大きくかけ離れていることを理由に、これ以上の団体交渉の継続は意味がないかのような主張を行っている。

しかし、会社側からの主要な資料が出そろったのは28年4月12

日（甲15）であり、それを踏まえて、組合が会社側に対し、労働時間を特定した資料を送付したのは同年8月24日（甲17）である。

また、A2の長時間労働による労災認定が決定されたのが29年7月7日であり、組合としては、長時間労働による労災認定の資料や事情の変化を前提に、会社側と交渉を行うことを予定し、団体交渉を申し入れたが、会社側は裁判係属中を理由として応じず、ようやく会社側が団体交渉の席についたのは、30年3月13日であった。同日の団体交渉においても、会社側は裁判係属中を理由に具体的な話をせず、又は関係資料に目を通すなどの事前準備を怠ったため、第5回団体交渉では具体的な交渉がなされなかった。

- ③ 会社側は、団体交渉の開催の合意に当たって、団体交渉を開催する以外の回答がおよそ受け入れられない状態であったため、団体交渉の開催について合意したと主張するが、会社側から回答を得る前に、休憩時間を取り、会社側は組合の出席者らが不在となる休憩時間に、アルファクラブに連絡をとった上で回答している状況からすれば、会社側の回答は、組合からの強要・脅迫によるものではなく、その真意に基づきなされたものといえる。

したがって、労使双方で、30年5月中に団体交渉を開催することの合意をしたことに加え、これまでの経緯や第5回団体交渉における会社側の態度に照らせば、そう遠くない時期に会社側としては団体交渉に応じる義務があると言える。よって、これを拒否した会社側の態度は、不当労働行為に該当する。

(2) 会社側の主張

- ① A2の解雇に関する請求については、すでに会社側のアルファエレナ福島が当該解雇を撤回しているため、組合には当該請求を団体交渉事項とする利益がない。組合が求めるその余の団体交渉事項について

は仮に義務的団交事項であったとしても、アルファエレナ福島にはそれを拒む正当な理由がある。

② 会社側としては、組合からの団体交渉の申入れに全く応じていなかったわけではなく、これまでに5回の団体交渉を行ってきた。組合の要求事項に対して「団体交渉では言えない」という趣旨の発言をしたが、その他に、福島地方裁判所において係属している債務不存在確認請求訴訟（平成29年（ワ）第171号債務不存在確認請求事件）により、組合が求めている交渉議題についての義務がないことの確認を求めていることから、交渉自体ができない、歩み寄りができないという趣旨の回答もしている。

③ アルファエレナ福島は、A2との間の雇用関係については話合いの上解決する意向を有していたが、団体交渉において顕れた組合の主張と会社側の認識との間の隔たりが大きく、当事者が相対する団体交渉において解決することは極めて困難であり、雇用関係調整調停及び個別的労使関係調整申立ての手續を利用することとした。

しかしながら、当該手續のいずれについてもA2が拒絶したこと及び29年7月27日に組合が会社側に対し、団体交渉において求めてきた交渉議題（第3.7.(1)）などから、もはや話合いによる解決は不可能であると判断するに至った。

団体交渉での交渉議題については、アルファエレナ福島が債務不存在確認請求訴訟（平成29年（ワ）第171号債務不存在確認請求事件）（第3.6.(2)）を提起し、民事訴訟において審理の対象となっていることから、もはや「交渉」という段階にはなく、民事訴訟において、公正中立な裁判官の判断によって解決することが望ましい。

④ 組合の団体交渉における要求事項の中心は、A2の長時間労働に基づく未払い賃金または慰謝料請求であり、民事訴訟においては、A2

の長時間労働の存否、仮にあった場合の当該労働時間が中心的争点となっている。

以上により、本件が不当労働行為に当たるか否かを判断するに当たっては、このような経過を無視することは妥当ではなく、また、団体交渉においては、双方の主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地はもはやないことは明らかである。

- ⑤ 組合は、双方で5月中に団体交渉を開催することで合意したにもかかわらず開催していないことは、誠実交渉義務違反に当たると主張している。しかしながら、組合のA1執行委員長から「次回開催することも持ち帰って検討するということでは団体交渉を終われない」、「次回も開催すると言わないと終われない」、「団体交渉を次回も継続してやるとの一言があれば、今日は終われる」などの発言があり、組合は、団体交渉を開催しないという会社側からの回答を全く受け付けない状況であったため、やむを得ず、次回の団体交渉開催について肯定する回答をしたものである。

したがって、アルファエレナ福島には、団体交渉を拒否する正当な理由がある。

第5 当委員会の判断

前記第3において認定した事実に基づき、本件の争点について、以下のとおり判断する。

- 1 争点1「アルファクラブは、労働組合法上の使用者に当たるか」について
 - (1) 労働組合法第7条にいう「使用者」とは、同法が助成しようとする団体交渉を中心とする集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味

し、労働契約上の雇用主が基本的にはこれに該当するものの、雇用主以外の事業主であっても、労働者の労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、使用者に当たると考えられる。

アルファクラブは、アルファエレナ福島の資本を100%保有しており、親会社と子会社の関係に当たる。また、アルファクラブの総務課B4が子会社であるアルファエレナ福島の団体交渉に出席していたことに争いはない。

アルファクラブとアルファエレナ福島は、別法人であり、アルファクラブはA2の雇用主ではないことから、同法人は、労働組合法上の使用者には当たらないとするアルファクラブの主張について、以下のとおり検討する。

(2) まず、これまでの会社側の団体交渉への対応状況について検討する。

組合と会社側との間の団体交渉は、27年10月30日の第1回目の団体交渉から、30年3月13日の第5回目の団体交渉まで、計5回開催されているが、そのいずれの団体交渉においてもアルファクラブの職員である総務課B4が出席している事実には争いはない。しかしながら、アルファクラブは、職員が団体交渉に出席したのはあくまでも任意の判断によるもので、そのことをもって法的にアルファクラブが当事者適格を有するものではなく、また、法律的な専門知識に乏しい総務課B4が発言したものであると主張することから、総務課B4が、実質的な交渉権限を有していたのか否かについて、以下のとおり検討する。

① 組合が、27年10月30日の第1回団体交渉において、会社側に対し、A2の解雇を当面行わないよう要請したところ、B1代表取締役がいるにもかかわらず、総務課B4は、「分かりました」と回答し、

さらに、同人は、団体交渉の次回日程の調整に当たり、**B 1**代表取締役の日程を踏まえ、組合の**A 1**執行委員長と調整することで確認し、団体交渉を終了している。（第3. 3. (1)）

- ② 組合が、27年12月2日の第2回団体交渉において、団体交渉申入書に記載した要求を読み上げたところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**が自ら、給与の差額の支払いに係る問題に触れてきたため協議となったが、折り合いがつかず、再度協議することとなった。（第3. 3. (2)）
- ③ 総務課**B 4**は、27年12月2日の第2回団体交渉において、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、組合の**A 1**執行委員長と団体交渉の次回日程を調整することを確認している。（第3. 3. (2)）
- ④ 組合の**A 1**執行委員長は、28年1月13日の第3回団体交渉の冒頭において、27年12月2日の前回交渉で平行線、検討事項となった給与差額の支払い等について、その後、同月16日に総務課**B 4**から会社側の決定が電話で伝えられ、実務的な点を電話でやり取りしながら、本日を迎えている旨の発言をした。（第3. 3. (3)）
- ⑤ 組合が、28年1月13日の第3回団体交渉において、会社側に**A 2**からの労災申請手続への協力を求めたところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**は、「組合に対し、その点も含めて要望していただき、検討する」と回答している。（第3. 3. (3)）
- ⑥ 組合が、30年3月13日の第5回団体交渉（以下「第5回団体交渉」という。）において、会社側に対し、団体交渉に応じた理由を質問したところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**は、顧問弁護士から団体交渉は憲法上認められた権利であるとの助言を受けて団体交渉に応じた旨を述べた。（第3. 8. (2)）
- ⑦ 組合が、第5回団体交渉において、会社側に対し、関係機関が労災

を認めた理由についての確認結果を求めたところ、総務課 **B 4** は、関係機関から当該事業所への説明義務はないと回答した。また、組合は、会社側に対し、**A 2** の長時間労働などに伴う慰謝料の支払いの要求に対する回答を求めたところ、総務課 **B 4** は、顧問弁護士と相談する必要があるため、交渉ではちょっとなどと発言した。さらに、同人は、慰謝料の支払いについては、組合から具体的な金額等の要求はないと思うなどとも発言している。いずれにおいても、**B 1** 代表取締役がいるにもかかわらず、総務課 **B 4** が発言している。(第 3. 8. (4))

⑧ 組合が、第 5 回団体交渉において、団体交渉の継続に当たり、「もう今日限りにしろ、なんていうふうに言われてるわけではないんでしょうか?」と質問したところ、**B 1** 代表取締役がいるにもかかわらず、総務課 **B 4** は、「うーん、そういうふうなことは言われてないですけど」と回答した。(第 3. 8. (8))

⑨ 組合が、第 5 回団体交渉において、会社側に対し、団体交渉をやるかどうか、持ち帰って検討では団体交渉を終われない旨を話し、持ち帰り先を尋ねたところ、**B 1** 代表取締役がいるにもかかわらず、総務課 **B 4** は、アルファクラブの上層部、役員であると回答した。(第 3. 8. (10))

⑩ 組合が、第 5 回団体交渉において、**B 1** 代表取締役に対し、次回団体交渉を開催する決定権限がないのか質問したところ、**B 1** 代表取締役からは、発言はなかった。(第 3. 8. (11))

⑪ 組合が、第 5 回団体交渉において、**B 1** 代表取締役に対し、ずっと発言がないが、何のために出席したのかと質問したが、**B 1** 代表取締役からは、発言はなかった。(第 3. 8. (14))

⑫ 組合が、第 5 回団体交渉において、会社側に対し、本日の団体交渉を応諾したのは誰なのか確認したところ、**B 1** 代表取締役がいるにも

かかわらず、総務課**B 4**は、アルファクラブの社長の**B 2**であると回答した。(第3. 8. (15))

⑬ 組合が、第5回団体交渉において、会社側に対し、団体交渉事項に係る決定権限者は誰なのかと尋ねたところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**は、アルファクラブの**B 2**、**B 6**の両社長であると回答した。(第3. 8. (15))

⑭ 組合が、第5回団体交渉において、次回の団体交渉開催の応諾について誰に確認したかと会社側に尋ねたところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**は、アルファクラブの**B 5**取締役で電話で確認したと回答した。(第3. 8. (12))

以上(①～⑭)の事実を踏まえ、以下のとおり判断する。

アルファエレナ福島の**B 1**代表取締役は、第1回から第3回までの団体交渉においては、組合からの**A 2**の解雇撤回等の要求に対し、自己の主張や反論等を述べていた事実が認められる。

しかしながら、**A 2**の解雇問題の解決後、組合の要求が**A 2**の長時間労働に基づく未払い賃金の支払いや慰謝料請求等に移行するに伴い、その後の団体交渉においては、**B 1**代表取締役からの発言は極めて少なくなり、組合からの質問に対しては、**B 1**代表取締役が出席しているにもかかわらず、アルファクラブの総務課**B 4**が、ほとんどの場面で回答している事実が認められる。さらに、総務課**B 4**は、団体交渉開催の調整も継続的に行っていることに加え、団体交渉において、自ら主体的に要求内容に積極的に触れたり、団体交渉で継続検討となった事項について、組合と電話でやり取りするなどの事実が認められる。

特に、**B 1**代表取締役は、第5回団体交渉において、組合からの質問に対し、ほとんど発言していない状況が認められるが、総務課**B 4**は、顧問弁護士の助言を受けて団体交渉に出席し、また、アルファクラブの役員と

団体交渉の継続について確認し、さらに団体交渉の決定権限者は誰なのかとの組合からの質問に対し、アルファクラブの代表取締役である旨の回答をしている。

以上のことから、団体交渉における組合の要求事項である **A 2** の解雇の撤回や未払い賃金の支払い等について総務課 **B 4** が実質的な交渉権限を有していたと言える。

したがって、アルファクラブの職員である総務課 **B 4** が団体交渉に出席したのはあくまでも任意の判断によるもの、法律的な専門知識に乏しい同人が発言しているとのアルファクラブの主張は採用できない。

(3) 次に、アルファクラブの労務管理状況について、検討する。

総務課 **B 4** が、**A 2** からの賃金や労働時間の相談に対応していたことに加え、アルファクラブは、アルファエレナ福島の従業員の給与の支払いに際し、同法人の労働時間のデータを有していることを認めていることに鑑みれば、アルファクラブは、アルファエレナ福島の従業員の労務管理に携わっていたものと推認できる。

(4) 次に、アルファクラブの **A 2** に対する懲戒解雇への関与について、検討する。**A 2** の懲戒解雇が大きな問題になっていた 27 年 10 月の第 1 回団体交渉において、組合が会社側に対し、**A 2** の懲戒解雇に伴う手続を当面は行わないよう交渉の最後に要請したところ、総務課 **B 4** が、「分かりました」と回答し、**A 2** の懲戒解雇が後に撤回されていることに鑑みれば、アルファクラブは、アルファエレナ福島の従業員である **A 2** の懲戒解雇に関与している程度は高いものと認められる。(第 3. 3. (1))

(5) 以上、(2)ないし(4)により、親会社であるアルファクラブは、いわゆる完全子会社であるアルファエレナ福島の労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったと言える。

以上により、アルファクラブの主張は採用できず、アルファクラブは、労働組合法第7条に定める使用者に当たる。

2 争点2「アルファエレナ福島及びアルファクラブが、30年4月11日付けで、組合からなされた団体交渉申入れに応じていないことについて正当な理由はあるか」について

(1) 組合の要求事項について

使用者は、労働組合から団体交渉を要求された場合において、交渉議題に義務的団交事項が含まれていれば、団体交渉に応じなければならないと解されるから、以下組合の要求事項が義務的団交事項に該当するか否かについて検討する。

30年4月11日付け「団体交渉開催にかかわる申し入れ」により、組合は、29年12月28日付け「団体交渉申入書」で示した以下の要求事項を議題とする団体交渉を会社側に申し入れている。

- ① A2の懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払い
- ② 長時間労働による労災認定に係る謝罪、慰謝料の支払い及び賃金の支払い
- ③ 27年1月から同年9月までの分の時間外労働賃金の支払い
- ④ 労働時間未掌握による精神的苦痛に伴う慰謝料の支払い

上記のとおり、組合の要求事項には、賃金の支払いや労働時間が含まれており、これらについては、一般的に労働者の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項と考えられていることから、少なくとも、会社側は団体交渉に応じるべきである。

(2) 団体交渉を拒否する正当な理由について

- ① 会社側は、A2の解雇に関連する請求については、アルファエレナ福島が当該解雇を撤回していることから、当該請求を団体交渉事項とする

利益がないと主張する。

また、組合からの団体交渉の申入れに全く応じていなかったわけではなく、計5回の団体交渉を行ってきた経過を踏まえれば、不当労働行為に当たるものではないと主張するので、これらについて、以下検討する。

確かに、27年10月から30年3月まで、計5回の団体交渉が開催されているが、団体交渉の主な交渉事項は、第1回（27年10月）及び第2回（27年12月）は、A2の懲戒解雇の撤回等、第3回（28年1月）は、A2の労災申請及び労働時間の確定等、第4回（28年3月）は、労働時間の確定に向けた継続交渉となっており、A2の労災認定（29年7月）以降に開催された労災認定を踏まえた要求に関する団体交渉は、第5回団体交渉（30年3月）のみである。

また、本件申立てにおける主な団体交渉事項は、長時間労働に伴う賃金の未払い及び慰謝料の支払いであり、第3回団体交渉以降、28年8月24日までは、A2の労働時間の確定に向けた協議や、交渉に必要な資料の確認を双方で行っていた事実は認められるが、実質的な協議は行われておらず、必要な資料が出そろったとされる28年8月24日以降、組合が団体交渉の開催を求めても、会社側は、第5回団体交渉まで、裁判係争を理由として団体交渉に応じていない。

さらに、長時間労働に伴う賃金の未払い及び慰謝料の支払い等を交渉事項とする第5回団体交渉（30年3月）においても、会社側の出席者は、組合から提出を受けた資料の把握や事前の打合せをしておらず、組合の要求に対する回答も、自己の主張の根拠の具体的な説明も、それらに必要な資料の提示もせず、さらに、総務課B4は、顧問弁護士からのアドバイスを受けて、裁判で解決する考えを主張する意味で団体交渉に応じた旨発言するなど、会社側の対応は誠実さを欠いたものであり、実質的な交渉が行われたと見ることはできない。

したがって、**A 2**の解雇に関連する請求を団体交渉事項とする利益がないとの会社側の主張については、本件申立てに係る要求事項は解雇の撤回自体ではなく、懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払いであって、そもそも要求事項が同一ではないことから、当該請求を団体交渉とする利益がないとは言えず、会社側の主張は失当である。

また、組合からの団体交渉の申入れに会社側は全く応じていなかったわけではなく計5回の団体交渉を行ってきた等の会社側の主張については、会社側と組合の間で団体交渉を継続する余地がないほど十分に本件申立てに係る要求事項の協議を行ったとは認められず、会社側の主張は採用できない。

- ② 会社側は、雇用関係調整調停及び個別的労使関係調整申立て（以下「本件調停等」という。）の段階において、アルファエレナ福島は、**A 2**との間の雇用関係について話し合いの上解決する意向を有していたが、団体交渉において双方の主張や認識に隔たりが大きく、当事者が相対する団体交渉において解決することは極めて困難であるため、本件調停等の手続を利用することとしたものの、いずれについても**A 2**が拒絶したこと、さらに29年7月27日の団体交渉において組合が会社側に対し求めてきた交渉議題（第3. 7. (1)）などから、もはや話し合いによる解決は不可能であると判断するに至ったと主張している。

また、会社側は、組合の団体交渉における要求事項の中心は、**A 2**の長時間労働に基づく未払い賃金の支払い又は慰謝料請求であり、民事訴訟においては、**A 2**の長時間労働の存否、仮にあった場合の当該労働時間が中心的争点となっていると主張している。

しかしながら、団体交渉は、労働条件等の争いを労働組合の団結権・争議権等を背景として、交渉技術を尽くし、政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成する目的や機能を有するもの

である。裁判の係争中であっても、労使の自主的な交渉により、紛争の解決を図ることが望ましいのであるから、使用者は原則的に団体交渉に応じる義務を負担しているところであって、直ちに団体交渉を拒否したり、形式的な団体交渉を行うのではなく、誠実に対応すべきであり、裁判において係争中であることが、主要かつ正当な理由に当たらないことは言うまでもない。

(3) 団体交渉の開催に応じないことについて

会社側は、組合から団体交渉の開催を認めなければ今回の団体交渉を終わることができない旨の発言があり、団体交渉を開催しないという会社側の回答を全く受け付けない状況であったため、やむを得ず、団体交渉の開催を肯定したと主張している。

しかしながら、団体交渉の開催に関する事前の合意の有無にかかわらず、会社側は団体交渉に応じる必要がある。また、(2)①及び②で述べたとおり、会社側が団体交渉を継続する余地がないほど十分に交渉を行ったとは認められないこと、裁判において係争中であることは団体交渉を拒否する正当な理由に当たらないことから、会社側の主張は失当である。

したがって、会社側が、30年4月11日付けで、組合からなされた団体交渉申入れに応じていないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たる。

第6 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、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。

平成31年2月26日

福島県労働委員会

会 長 平 石 典 生