

# 命 令 書

申 立 人 総評東南地域合同労働組合

被申立人 株式会社シムラ

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成2年1月23日付けで申入れのあった組合員 X2 に対する解雇及び労災責任に関する団体交渉に誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

総評東南地域合同労働組合

委員長 X1 殿

株式会社シムラ

代表取締役 Y1

当社が、貴組合から平成2年1月23日付けで申入れのあった貴組合員 X2 氏に対する解雇及び労災責任に関する団体交渉に応じなかったことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 理 由

### 第1 認定した事実

- 1 当事者等
  - (1) 被申立人株式会社シムラ(以下「会社」という)は、肩書地において革製品の反物販売を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約90名である。
  - (2) 申立人総評東南地域合同労働組合(以下「組合」という)は、主に大阪市東住吉区とその周辺区で働く労働者によって組織された労働組合であり、その組合員は本件審問終結時45名である。
- 2 本件申立てに至る経緯について

(1) 昭和 59 年 3 月 30 日、X2(以下「X2」という)が志村商会にアルバイトとして採用された。

同人の雇用契約の内容は以下のとおりである。①仕事の内容は、配送センターにおける商品管理、入出庫及び付随業務、②就業時間は午前 9 時から終業時まで、③休日は日曜日、祝日、第 3 土曜日、その他の社休日、④再雇用契約希望者は、上司に契約書用紙を毎月 20 日までに請求し、署名押印のうえ、所属の長に提出するものとする。

同人の具体的な仕事内容は、倉庫内で伝票の指示により合成皮革のロールを引き出し、カットしたうえ、出荷する作業である。

また、同人の 62 年 3 月 20 日までの勤怠状況は別表のとおりである。

X2 の勤怠状況

年月	稼働日数	欠勤日数	遅刻回数	遅刻時間累計(分)	タイムカード上の残業時間数(分)
59.4	24	0	1	9	1,503
5	22	1	1	1	1,500
6	27	1	4	17	860
7	25	1	11	397	1,606
8	23	3	14	585	1,815
9	22	2	12	621	2,297
10	26	3	18	767	1,815
11	23	1	10	500	424
12	25	1	9	925	442
60.1	21	0	14	625	1,817
2	22	0	14	463	3,330
3	24	3	14	856	3,020
4	24	2	18	861	3,104
5	23	0	10	837	1,753
6	26	0	8	614	402
7	26	2	9	1,024	627
8	23	1	8	786	500
9	22	1	8	753	424
10	25	1	9	467	4
11	22	1	8	652	0
12	23	1	1	6	66

61.1	21	0	2	184	371
2	22	0	3	277	701
3	25	3	4	244	1,302
4	24	1	5	546	1,056
5	22	2	2	360	1,028
6	26	3	5	565	1,188
7	26	1	5	422	1,153
8	23	3	5	298	199
9	23	2	4	382	593
10	25	2	7	666	1,084
11	23	2	5	442	242
12	23	4	7	681	220
62.1	22	4	4	303	868
2	22	4	10	939	1,208
3	17	1	10	1,800	709

(注)昭和 59 年 4 月の残業時間数は午後 7 時以後の時間である。

昭和 59 年 5 月から昭和 62 年 3 月までの残業時間数は午後 6 時 30 分以後の時間数である。

なお、同商会は 60 年 6 月 20 日、個人企業から株式会社へ組織変更した。

- (2) 昭和 61 年 8 月頃、X2 は背中、胸等に痛みを感じるようになり、職場の同僚に訴えていた。
- (3) 昭和 61 年 11 月頃、X2 は体調が悪くしばしば遅刻したため、会社の商品管理課長 Y2(以下「Y2 課長」という)から、「昼から来るのであれば、もう休め」と言われた。
- (4) 昭和 61 年 11 月 22 日、X2 は共和リハビリテーション診療所において、側湾症及び背筋痛と診断された。
- (5) 昭和 61 年 12 月初旬、Y2 課長は X2 に対し「欠勤が多いので今月いっぱいやめてもらおう」旨言った。これに対して X2 は、前記(4)記載の共和リハビリテーションの診断書を示し「体調が悪いため欠勤が多いのであり、仕事が原因で体調が悪くなった」旨主張した。それに対し同課長は「とりあえず解雇はとりやめるが、また今までのように休みがふえたら、今度こそ解雇する」旨述べた。
- (6) 昭和 62 年 2 月 23 日、総務課長 Y3 は X2 に対し解雇通告を行った。同日夕方、X2 は代表取締役社長 Y1(以下「Y1 社長」という)に対し解雇を撤回するよう求

めた。

- (7) 昭和 62 年 3 月 20 日、会社は X2 を解雇した。
- (8) 昭和 62 年 4 月 6 日及び 14 日、X2 は医療法人緑風会病院において、頸椎症及び背部痛と診断された。
- (9) 昭和 62 年 8 月、X2 は東大阪市所在の三晃工業株式会社にアルバイトとして就職し、アルミのエアコン部品の組み立て作業に従事していたが、63 年 5 月末日退職した。
- (10) 昭和 62 年 11 月 14 日、X2 は志田鍼灸院において、腰部捻挫の診断を受け、11 月 30 日まで通院した。
- (11) 昭和 63 年 6 月 18 日、X2 は医療法人南労会松浦診療所(以下「松浦診療所」という)において、治療を受け始めた。
- (12) 昭和 63 年 11 月 16 日、総評東南地域合同労働組合が結成された。
- (13) 昭和 63 年 12 月 22 日、X2 は松浦診療所において、胸椎の変形性脊椎症、頸部、項部、胸部、背部の筋炎及び結合織炎と診断され、原反を引き抜いて担ぐ労働の結果生じたものであると診断された。
- (14) 平成元年 1 月、X2 は組合に加入し、大阪中央労働基準監督署(以下「中央労基署」という)に労働者災害(以下「労災」という)補償保険(以下「労災保険」という)の療養補償給付の請求を行った。
- (15) 平成元年 5 月 16 日、会社は中央労基署に対して、労災保険請求書様式第 5 号⑥の事項は証明できないとする下記の理由書を提出した。

「①勤務状況の悪い点に関する当時の本人の申し立ては、低血圧なので朝起きができないため勤務状況が悪いと言っていた。②腰痛に関する不審点は、会社在职中は、腰が痛いなどの本人からの自覚症状について耳にした社員が一人もいない。③2 年近く前の腰痛に関して、今頃になって申し立てていること。④会社の商品管理の仕事の中で、コンテナ入庫時の荷入れ作業、毎夕方の発送品の運送屋の車への積み込み作業が一番忙しく労働量も多いが、X2 はこの作業に一度も従事していないこと。⑤会社の商品のうち塩化ビニール製品は重量が 25～26kg あるが、X2 はこの重い塩化ビニールを持つことは殆どなく、軽い合成皮革製品専門に運ぶことが多かったこと。」
- (16) 平成元年 6 月 23 日、中央労基署は、前記(14)記載の X2 の労災保険の給付申請に対し、X2 の従事していた業務内容を調査の上、会社での就労による後発的な疾病であるとして労災認定を行った。
- (17) 平成元年 7 月 18 日、中央労基署は会社に対し、X2 の労災認定に関して、①昭和 63 年 6 月 18 日以降の治療については、会社での後発的な疾病である変形

性脊椎症によるものと認め労災認定したこと、②(i)会社に約3年間就労したこと、(ii)何kg以上が重量物であるというような規定がないこと、(iii)本人の体質等も勘案し、事実と照らし合わせ後発的な疾病と認めたこと、③通院費及び63年6月18日前の治療に関しては、給付対象と認めない旨を電話で報告した。

(18) 平成元年8月7日、組合は会社に対し、X2の組合加入通知並びに下記内容の要求書を提出し、第1回の団体交渉(以下「団交」という)が開催された。

- 「① 会社は、会社の業務によって変形性脊椎症に被災した組合員 X2 に対し必要な労災保険上の手続きをとらず、解雇したことを X2 に対して謝罪するとともに、X2 の解雇を撤回すること
- ② 会社は、X2 が解雇された昭和 62 年 3 月 21 日から平成元年 8 月 7 日までの未払い賃金を支払うこと
- ③ 会社は、労災被災と解雇に伴う精神的肉体的苦痛に対し、X2 に慰謝料を支払うこと
- ④ 会社は、X2 が労災保険の療養補償が継続している昭和 63 年 6 月 18 日以降の治療に伴う通院費を支払うこと
- ⑤ 会社は、労災保険給付が打ち切られた平成元年 7 月 26 日以後の針灸治療費の X2 の負担分を支払うこと
- ⑥ 会社は労災保険の休業補償の手続きを直ちに行うこと
- ⑦ 会社は労基法、労災保険等の労働法を遵守し、職場改善を行うこと」

この団交において、組合は上記要求事項についての趣旨説明を行った。これに対し会社は、X2 の労災認定は会社とは一切関係ないので司法の場で争うことを検討している旨主張し、次回からの団交は、顧問弁護士である Y4(以下「Y4 弁護士」という)に任せる旨述べた。

(19) 平成元年8月25日、第2回団交において会社は、X2の出勤状況が非常に悪いことをグラフを用いて説明した。これに対し組合は、アルバイトについては厳格な時間管理がされていないことを指摘し、他のアルバイトの出勤状況等について資料の提出を申し入れた。

後日、会社は弁護士と相談した結果、同資料を提出する必要はないとしてこれを拒否した。

(20) 平成元年9月12日、Y4 弁護士の事務所において第3回団交が行われたが、同弁護士に対して組合は、前記(18)記載の要求趣旨の説明を行い、同弁護士は調査を行う旨述べた。

(21) 平成元年10月12日、組合の前記(18)記載の要求に対し会社は「①X2の解

雇当時、同人から会社に対し、業務によって被災したという申し出は全くなかったため、労災保険上の手続きをしなかったのであり、同人の勤務状況については、勤務開始当初から良好ではなく(勤務状況の推移から判断して疾病の影響を受けた様子もない)、再三の注意によっても改まらなかったため解雇した、②解雇には正当な理由があり賃金を支払う義務はない、③解雇及び労災問題について、会社としては有責事由がないので、慰謝料を支払うべき義務はない、④労災申立ての疾病に業務起因性があるとは認められず、通院費、針灸費用を支払うべき義務はない、⑤労災保険上の手続きをとる義務はない、但し、本人が、過去の在職者として通常の手続きで給与証明の交付を求められることについては、特段拒否するつもりはない」旨の回答書を送付した。

- (22) 平成元年 10 月 23 日、Y4 弁護士事務所において第 4 回団交が行われた。組合は会社に対し、労災認定されたとおり X2 は会社の業務に起因する後発的疾患であり、損害賠償、慰謝料等の補償を行うよう再度強く要請した。これに対し同弁護士は「もう一度会社に対して話をしてみる」旨述べた。
- (23) 平成元年 11 月 21 日、会社は組合に対し「①X2 の昭和 61 年 9 月 21 日から同年 12 月 20 日までの給与支給証明書については同封御送付いたします。②慰謝料その他金銭給付については前回回答書において明らかにしたように、X2 氏の労災申立の疾患については、会社における勤務に業務起因性はないので、金銭給付の要求には応じられない。③アルバイトの出勤状況については、組合の見解と会社側の見解は、基本的には大きく食い違っているため、司法判断を仰ぐほかなく、資料等はその際に明らかにする」旨の回答書を送付した。
- (24) 平成元年 12 月、X2 は前記(23)①記載の給与証明書を中央労基署に提出することにより、同年 7 月に遡って労災保険の休業補償を受けることになった。
- (25) 平成 2 年 1 月 23 日、組合は会社に対し、前記(23)記載の回答書につき会社の回答内容は当組合として納得できるものではないとして、X2 に対する解雇及び労災責任を議題とする団交(以下「本件団交」という)を同月 31 日までに開催するよう申し入れた。
- (26) 平成 2 年 2 月 3 日、組合は会社に対し、再度本件団交を同月 10 日までに開催するよう申し入れた。
- (27) 平成 2 年 2 月 5 日、会社は組合の本件団交申入れに対し、次のとおりの回答書を送付した。

「① 団交開催の申入れについて

平成元年 8 月 7 日および同月 25 日に会社において、本人を含め組合との間で話し合いを行った。このなかで明らかにしたように、X2 の疾患が業

務に起因するとは考えられず、また同人の解雇も正当事由によるものと確信しているため、改めて団交を開催する必要はない。

② 株式会社シムラ本社周辺のビラ貼り行為について「労災隠しをするな」「労災を認めよ」「謝罪せよ」等の本社周辺での大量ビラ貼り行為は、児童に等しく会社周辺の地域住民に不快感を与えるのみならず不法な行為と思われるので、厳重に抗議をするとともに、これ以上のビラ貼り行為をしないよう強く申し入れる。

③ Y2 課長に示したといわれる診断書について X2 が、Y2 課長に診断書を提出したという事実はなく、また退職時や就業時間中も腰痛について一言も言っていないので勤務状況不良のため解雇した。」

(28) 平成2年2月15日、組合は会社の前記(27)記載の回答書に対し、①数度の話合いを持ったので改めて団交を開催する必要は無いとして団交拒否することは不当労働行為であること、②ビラ貼り行為については、勤労者の団結権を会社に対して行使したものであること、③労災認定で明らかとなっており、X2の疾病は業務に起因すること、④X2が共和リハビリテーションにおいてとった診断書が存在すること、⑤X2の勤務内容については、(i)会社の商品は、重い塩化ビニールが主力であり、当時軽い反物があった4階での従事時間は、多くても1日当たり1時間程度であったこと、(ii)更に軽量物であるからといって、出荷商品が商品の山の下にあれば非常に無理な姿勢で作業せざるを得ないことを無視している等と指摘したうえで、同月21日までに本件団交を開催するよう再度申し入れた。

(29) 平成2年2月23日、組合は会社に対し、①本件団交を3月3日までに開催すること、②X2に謝罪すること、③労災に伴う慰謝料、通院費等を支払うべき旨を申し入れた。

(30) 平成2年3月2日、会社は前記(29)記載の申入書に対し、①貴組合とは十分な話合いをつくり、X2の勤務状況、疾病の原因等について、双方に事実認定、法的評価等の点で見解の相違があるが、その当否については、裁判所等の公正な機関の裁定を待つほかない、②共和リハビリテーションの診断書提示の事実がない、③X2の勤務状況が悪いのは入社時からで、同人の身体の不調と無関係である旨の回答書を送付した。

(31) 平成2年3月7日、組合は当委員会に対し、X2の解雇撤回及び原職復帰並びに誠実団交応諾についてのあっせん申請を行ったが、同年4月12日、会社は、①解雇の撤回要求に応じる意思がない、②組合とは既に十分話合いをし、かつ会社側として再度の事情調査を行い、さらに顧問弁護士にも事実確認をし

てもらったうえでの見解を、数次の口頭および文書回答で明らかにしてきた。したがって、双方の見解の違いが明確でこれ以上の進展が期待できないため、さらに団交を重ねる理由は認められないとして、あっせんを辞退した。

(32) 平成2年5月17日、組合は会社に対し、①X2の出勤状況と労災は因果関係がある、②X2が在職中から社員に対し痛みを訴えており、診断書も提示している、③地労委のあっせんを拒否することは不真面目な態度であると抗議するとともに、同月25日までに本件団交を開催する旨の団交要求書を会社に送付した。

(33) 平成2年5月23日、会社は前記(32)記載の団交要求に対して、①X2の勤務状況の悪さが労災に起因するとは考えられない、②X2が在職中に社員に愁訴を申し立てたり、診断書を提示した事実はない、③地労委のあっせん辞退も当然の措置である旨の回答書を送付した。

なお、本件審問最終時に至るまで、会社は組合との本件団交に応じていない。

### 3 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 組合員 X2 に対する解雇及び労災責任に関する平成2年1月23日付け団交開催要求に対し、誠意をもって応じること。
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、会社が従前の団交において、組合員 X2 に対する解雇及び労災責任について十分な話し合いを行わず、見解の相違点についても議論を尽くしていないにもかかわらず、平成2年1月23日以降本件団交開催要求に応じていないのは正当な理由がなく不当労働行為であると主張する。

(2) これに対して会社は、X2 に対する解雇及び労災責任に関する団交については既に4回にわたって行っており、主要な論点である X2 の労災認定に関し、労使双方の見解は基本的に対立し、相互に譲歩の余地はなく、これ以上団交を重ねても解決は不可能であり、会社が組合との団交に応じなかったことには正当な理由があり、不当労働行為には当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

### 2 不当労働行為の成否

(1) 会社の主張について検討するに、前記第1.2(1)及び(15)ないし(23)認定のとおり、X2 に対する解雇及び労災責任を議題として4回にわたって団交が開催され、その中で会社は、①X2 の労災については、同人は軽い仕事しか行っていな

いたため業務起因性がなく、労災認定については司法の場で争うことを検討していること、②X2の解雇については、同人の出勤状況が悪いことを理由としてその正当性を主張していることが認められる。

しかしながら、①確かに、会社の主張するように同人の欠勤及び遅刻が多いことが認められるものの、組合がアルバイトについては厳格な時間管理がなされていないとして、他のアルバイトの出勤状況等と比較するための資料を提出するよう要求しているのに対し、会社は必要はないとして組合の要求に全く対応しておらず、また、②同人の残業時間数が相当多いことからすると、それが同人の身体負担となっていたと容易に推認でき、加えて、③中央労基署は同人の業務内容等を調査のうえ、会社での後発的な疾病であるとして労災認定を行っているのであるから、こうした事情を考えれば、会社が上記団交においてその主張を裏付ける根拠について何ら示さずに一方的に解雇の正当性並びに業務起因性否定の主張を繰り返している態度は誠実に団交に応じていたものとは認め難い。

- (2) また、前記第1. 2(25)ないし(33)認定のとおり、会社は組合が平成2年1月23日以降申し入れた本件団交について、①X2の解雇は出勤状況が悪かったという正当事由によるもので、過去4回に及ぶ団交において話し合い済みであり、改めて団交を開催する必要はない、②X2の労災認定についての最終判断は別途司法判断を仰ぐほかないものであり、これ以上団交を重ねても無駄である、として一貫して拒否していることが認められる。

しかしながら、①前記判断(1)のとおり、過去4回の団交において会社はかたくなに自己の主張に固執し、十分な話し合いを尽くしたとも組合側の要求に対し誠実に対応していたとも認められないのであり、また、組合の要求事項については、そのうちの休業補償について前記第1. 2(23)及び(24)認定のとおり第4回団交後の会社による給与支給証明書の郵送によりはじめて解決をみたものの、その他の事項については未解決のまま残されており、依然として団交において話し合う必要があり、改めて団交を開催する必要はないとする会社の主張は失当である。また、②本来、労使間の問題は、団交によって当事者間で自主的に解決されるべきものであるから、別途訴訟上の手段を採りうるとしても、これにより労使間の自主的な交渉が妨げられるものではなく、その一事をもって団交を拒む正当な理由とはなり得ないものであるにもかかわらず、会社がX2の解雇問題も含めた本件労災認定問題について、既に団交は尽しており司法判断のみが唯一の解決の道であるとして組合からの本件団交申入れを拒否していることは不誠実な対応とみられても止むを得ない。

以上により、会社が平成2年1月23日以降組合の申し入れた本件団交を拒否したことは、正当な理由がなく、かかる会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

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条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成5年3月8日

大阪府地方労働委員会  
会長 清 木 尚 芳 ㊞