

大阪、平 4 不39、平7.10.13

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連松屋町労働組合宮崎紙業分会

被申立人 宮崎紙業株式会社

被申立人 Y 1

主 文

- 1 申立人の被申立人 Y 1 に対する申立ては、却下する。
- 2 申立人の被申立人宮崎紙業株式会社に対する申立ては、棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人宮崎紙業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、紙製品の製造、販売を業としており、その従業員は本件審問終結時33名である。
- (2) 被申立人 Y 1（以下「Y 1」という）は、会社の非常勤人事部長であり、主として申立人組合との団体交渉（以下「団交」という）等の労務を担当している。
- (3) 申立人総評全国一般大阪地連松屋町労働組合宮崎紙業分会（以下「組合」という）は、肩書地に主たる事務所を置き、会社の従業員で組織され、その組合員は本件審問終結時 4 名である。

なお、会社には、申立外宮崎紙業従業員組合が存在する。

2 本件申立てに至る経過について

- (1) 昭和58年 4 月 5 日、会社従業員により組合が結成されたが、同61年 5 月以降、本件申立てに至るまでに、組合は当委員会に10件の不当労働行為救済申立てを行い、いずれも和解又は取下げによって終結している。
なお、本件申立て以後、組合は当委員会に平成 5 年（不）第40号及び同 7 年（不）第21号事件を申し立て、本件審問終結時現在係属中である。
- (2) 昭和59年 5 月、会社は、労働組合の活動経験者である Y 1 を非常勤人事部長として雇い入れ、以後、同人が代表取締役 Y 2（以下「社長」という）と共に組合との団交に出席するようになった。
- (3) ア 平成 4 年 5 月21日午後 6 時から、会社の食堂で以下の事項を議題とする団交（以下「本件団交」という）が開催された。
 - ①同年度賃上げ
 - ②同年夏季一時金
 - ③その他未解決の諸要求事項

本件団交には、組合側は分会長 X 1（以下「X 1」という）、分会書記長 X 2 及び分会執行委員 X 3（以下「X 3」という）が、会社側は社長及び Y 1 がそれぞれ出席していた。

イ 本件団交の冒頭、Y 1 は、交渉議題とは直接関係のない組合員の労働委員会の審問等への出席にかかる「給与保障の遡及精算について」と題する書面（以下「遡及精算書」という）を組合に手交した。

なお、当委員会平成 4 年（不）第 1 号事件において作成された和解協定書には、組合員が就業時間中に労働委員会の審問等に当事者として出席する場合、会社は行き帰りに要する時間については片道 1 時間半を限度として賃金を保障する旨の条項がある。上記遡及精算書には、同協定書を基にして給与を精算するに当たり、当事者が証人として出席した場合には、当事者とはみなさず、賃金をカットする旨の記載があった。

ウ その後、交渉議題について協議が開始されたが、同年度賃上げについては、考課査定により賃上げ額に上下 400 円の差を設けたいとする会社に対し、組合は考課査定を棚上げするか若しくは査定基準を明確にするよう要求し、双方の意見が対立した。また、同年夏季一時金については、会社から従業員一人平均 44 万 126 円との回答が出されたが、組合はこの回答内容に対し、原資捻出の根拠の説明や金額の上積みを求めたため、会社と折り合いがつかなかった。その他、出荷場のクーラーの設置等、未解決の要求事項についても協議されたが、いずれも双方の意見は一致しなかった。

エ 会社は、以上の団交議題については協議を続けても進展はみられないとして、本件団交を打ち切った。会社側出席者が食堂から退席しようとした際、X 1 は前記イ記載の遡及び精算書について会社に説明を求め、これに Y 1 が、当事者と証人が重複する場合は、証人として取り扱い、賃金を保障しない旨返答した。

これに対し、X 1 が、当事者が証人になっている場合にも協定上、当事者として賃金を保障されるはずである旨述べたところ、Y 1 は「ごまかすな。そんなとこで」と返答し、そのまま食堂から出て行った。

そのため、組合員が口々に声を上げ、Y 1 らに呼びかけたところ、Y 1 は再び食堂に戻り、「何にぬかしてるんや、あほんだら。もう一遍言うてみい」と大声を上げ、傍らにあったパイプ椅子を両手で振り上げ、テーブルにたたきつけた（以下「本件パイプ椅子事件」という）。

その際、X 3 が、パイプ椅子が当たったとして Y 1 に、「待て。謝罪せい。何言うとんねん…暴力団か、お前は」と言ったのに対し、社長は「お前、しょうもないこと言うな」と言い、社長及び Y 1 は食堂から退出した。

なお、当日病院に行った X 3 に対し、担当医師は約 2 日間の加療を要する右頬打撲である旨の診断書を発行したが、本件申立て後の同年

12月、会社代理人弁護士が担当医師に当該診断書について照会したところ、同医師は他覚的所見は認められない、また、その後は診療を行っていない旨回答している。

- (4) 平成4年5月22日、組合は、①本件団交でY1がパイプ椅子を投げ付け、X3に打撲傷を負わせた、②同人からの謝罪要求に対し社長がY1の暴力行為を黙過する発言を行ったとして、会社に対し文書で抗議し、謝罪を求めた。

これに対し会社は、同月29日、Y1による暴行傷害及び社長がこれを黙過する発言を行ったこと等は一切ない旨の反論書を組合に送付した。

- (5) 平成4年6月10日、組合は会社に対し、本件パイプ椅子事件について文書で再度謝罪を求めた。

- (6) 平成4年8月14日、組合は本件パイプ椅子事件が不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った（以下「本件申立て」という）。

3 本件申立て後の経過について

- (1) 平成5年1月12日、当委員会の第4回調査において、会社は、組合が証拠として提出した本件団交の録音テープの反訳書について異議があるとして、原本テープを鑑定したい旨述べた。

これに対し組合は、本件パイプ椅子事件について別途損害賠償請求訴訟を提起する予定であり、当該訴訟の重要な証拠である原本テープを会社に渡せば改ざんされる恐れがあるとしてこれを拒否した。

そのため、以後、本件申立てについては当該訴訟の経過を見守ることとなった。

- (2) 平成5年3月30日、X3及び組合は、Y1による本件パイプ椅子事件は不法行為であり、また、会社には同人の行為につき使用者責任があるとして、東大阪簡易裁判所に対し、Y1及び会社を被告とする損害賠償請求訴訟を提起した（以下「本件訴訟」という）。

同訴訟は、同年4月6日、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という）に移送され、以後同地裁に係属することとなった。

- (3) 平成6年7月14日、本件訴訟について、以下のとおり、和解が成立した（以下「本件和解」という）。

〔和解条項〕

- 「① 被告らは、平成4年5月21日、原告組合員らの面前において、被告Y1がパイプ椅子をもって被告会社の食堂のテーブルをたたいたことを認め、これに対し遺憾の意を表明する。
- ② 被告らは、原告らに対し、各自本件訴訟費用等として金8万円を支払うこととし、これを平成6年7月18日限り被告会社において支払う。
- ③ 原告らは、本件和解の内容について、原告組合員及び支援組合員以外の者に対し公表しない。
- ④ 原告らはその余の請求を放棄する。

⑤ その余の訴訟費用は各自の負担とする。」

本件和解の成立直後、組合が裁判官に対し、「この条項で労働委員会事件は大丈夫ですね」と尋ねたところ、裁判長は、和解が成立した以上、労働委員会での事件は取り下げるべきである旨発言し、組合を説得したが、組合は、不当労働行為については、労働委員会の判断を求めたいとして、本件申立ての取下げに同意しなかった。

4 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 団交における、組合を威嚇する暴言及び暴力行為の禁止
- (2) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人は、次のとおり主張する。

ア 本件団交において、組合員が遡及精算書についての協議続行を求めたところ、Y 1 は、「何ぬかしとるんや、あほんだら。もう一遍言うてみい」と大声を張り上げて威嚇し、さらにパイプ椅子を投げ付け、よって組合員に打撲傷を負わせた。また、同人からの謝罪要求に対し、社長は「お前、しょうもないこと言うな」と発言し、Y 1 の暴力行為を容認した。

このような行為は、団交における組合員の発言を威圧し、ひいては組合の団結権を侵害する不当労働行為である。

イ 本件訴訟については、本件和解が成立しているが、以下の理由から本件申立てについての被救済利益は失われていない。

① 本件訴訟は、Y 1 による暴行傷害事実を確定させ、それを前提として、労働委員会の判断を求め、団結権侵害の原状回復を目指したものであり、そもそも金銭賠償を得ることを主たる目的としたものではない。本件和解条項第4項の「原告らは、その余の請求を放棄する」との文言は、単に民事上の損害賠償請求を放棄したものにと過ぎず、本件申立てを取り下げるという趣旨ではない。

② 本件和解において、会社は、Y 1 がテーブルをたたいたことを認め、その限度で遺憾の意を表明しているが、これは不当労働行為に対する原状回復措置としては不十分なものである。不当労働行為に対する救済措置としては、団結権侵害の救済及び将来の公正かつ対等な労使関係の確立のための禁止命令及び謝罪文の掲示が不可欠である。

- (2) 被申立人らは、次のとおり主張する。

ア① 本件パイプ椅子事件については、賃上げ等の交渉議題についての協議がすでに終了した後のことであり、団交の場で起こったものではない。

Y 1 は遡及精算書を手交する際、「よく調査しておいて下さい。

次回の時にでも話をしましょう」と述べており、また、労働協約上、団交議題は72時間前までに文書をもって申し入れることとされていることからしても、遡及精算書についての話合いがあったからといって団交が継続していたことにはならない。

- ② Y 1 は、団交終了後、組合員から「おい、Y 1 逃げるんか」、「ひきょうやないか、労務屋」等、誹謗中傷発言を受けたため立腹し、テーブルをたたいたのであって、本件パイプ椅子事件はY 1 の私憤による行為である。

また、パイプ椅子は、X 3 には当たっておらず、同人は負傷していない。

- ③ 社長が「お前、しょうもないこと言うな」と発言したのは、X 3 が負傷していないにもかかわらず、負傷したと述べ、「暴力団か、お前は」と穏当でない発言をしたため、同人をたしなめたものであり、組合の主張するような性質のものではない。

イ 本件パイプ椅子事件については、既に大阪地裁で和解が成立している。

裁判上の和解は、係属事件に関する社会的紛争のすべてを解決することを念頭において行われるものであり、その原因となる事実から派生する全部についての解決を意味するものである。これを明確にした本件和解条項第4項の「原告らは、その余の請求を放棄する」との文言は、単に金銭請求をしないという趣旨に限定されるものではなく、平成4年5月21日の団交に関連して、Y 1 がテーブルをたたいた行為及びそれに関連する事実一切から派生するすべての請求を放棄するという趣旨である。

以上から、本件パイプ椅子事件は何ら不当労働行為ではなく、また、大阪地裁での本件和解により解決済みであることから、本件申立てについては、棄却ないし却下されるべきである。

2 不当労働行為の成否

- (1) 前記第1. 2 (3) 確認によれば、本件パイプ椅子事件は、本件団交の冒頭に会社が組合に手交した遡及精算書について、当日の交渉議題が終了した直後、組合が会社に対し説明を求めたものの、会社がこれに応じず、そのまま団交会場から立ち去ろうとしたため、組合が抗議の意をもって口々に声を上げ呼びかけたところ、Y 1 がこの発言に憤って起こしたものと認められる。

被申立人らは、本件パイプ椅子事件は、団交終了後、組合員からの誹謗中傷発言により引き起こされた私憤であり、不当労働行為ではない旨主張する。しかし、本件団交と密着して、組合が遡及精算書についての説明を求めていたという状況の中で、たとえ組合員に労務屋云々というような誹謗中傷にわたる発言があったとしても、会社の交渉担当者が組合員の面前でパイプ椅子でもってテーブルをたたき、さらに、社長が組

合員からの非難に対し、「お前、しょうもないこと言うな」と発言し、Y 1 の行為について何ら制止等をしなかったことは、交渉を求めたことに対する威嚇となり、以後の団交に対しても、言論による交渉という本来の姿を歪める結果をもたらすおそれがあるものであるから、かかる行為は組合活動に対する支配介入に当たり、不当労働行為と言わざるを得ない。

- (2) ところで、本件においては、前記第 1 . 3 (2) 及び(3)認定のとおり、組合は本件パイプ椅子事件について、別途本件訴訟を提起し、同訴訟は本件和解により終結しているが、組合は不当労働行為については別途労働委員会の判断を求めたいとして、本件申立ての取下げに同意しなかったことから、本命令に至ったものである。

そこでこれらの経過を併せ判断するに、本件パイプ椅子事件は前記(1)判断のとおり不当労働行為に該当する行為と認められ、また、本件和解は民事裁判上のものであり、不当労働行為救済制度上のものではない。しかしながら、本件和解は、その対象とするものが、Y 1 がパイプ椅子でテーブルをたたいた行為及びそれについての会社の使用者責任等であり、これについて、会社及びY 1 は組合に対し遺憾の意を表明しているものであるから、この遺憾の意の表明は、本件労使関係において、Y 1 の行為の非を認めると同時に、今後はかかる同種の行為を起こさないという意味をも含んでなされたものと考えられる。そうだとすれば、本件の場合、この遺憾の意の表明は、不当労働行為救済制度上のものではないとしても、労使関係における遺憾の意の表明の効果を併せ持つものとして、当事者間で既に解決されたものとみるのが相当である。

よって、組合の本件申立てについての被救済利益が既に失われているものと判断され、本件申立ては棄却せざるを得ない。

3 Y 1 に対する申立てについて

組合は、Y 1 個人を被申立人として救済を求めるが、同人は会社の非常勤人事部長であるにすぎず、同人の行為は会社の行為に包摂せられ、会社と別個に使用者として被申立人適格を認めることはできないので、同人に対する組合の申立ては却下せざるを得ない。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成 7 年10月13日

大阪府地方労働委員会
会長 由良数馬 ㊟