

大阪、平9不27、平11.4.12

命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

被申立人 濱田大興土木株式会社

主 文

- 1 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

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

執行委員長 A 殿

濱田大興土木株式会社

代表取締役 B

当社が、貴組合から平成9年5月13日に申入れのあった貴組合員C氏の退職に関する団体交渉に、同月31日に至るまでの間、正当な理由なく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。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人濱田大興土木株式会社（以下「会社」という）は、土木建築工事を業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時十数名であり、そのほとんどが肩書地会社敷地内の従業員宿舎（以下「宿舎」という）に住み込んでいる。

(2) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、関西地区において主にセメント、生コンクリートの製造及び運送に従事する労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

組合には、下部組織として濱田大興土木分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時における分会員はC（以下「C」という）1名である。

2 Cの業務等について

(1) 平成8年6月27日、会社は、宿舎に住み込んでいる従業員の食事の調

理（一日三食）と宿舍の清掃に従事させるため、Cを採用した。Cは宿舍に住み込んでおり、休業日には自宅に帰っていた。

Cの前任者は、副食については近隣の食料品店で調理済みの総菜を購入し、米飯と汁物のみを本人が調理していたが、Cは、その食料品店では総菜の種類が少ないなどとして、会社の了解を得た上で自ら副食の献立を考え、別の食料品店で食材を購入し、調理していた。

Cの採用当初は、会社代表取締役B（以下「B社長」という）の妻で会社取締役のD（以下「D取締役」という）が、献立の相談に応じるなど調理等の仕事を手伝っていたが、同年11月頃からは、食材の買出しを除いては、Cが一人で行うようになった。

- (2) 平成9年2月頃、D取締役は、従業員2名が食事の味付けに不満を言っているという話を聞いた。この頃から、CはD取締役に対し、食事の味付けを相談するようになり、D取締役は、「従業員に意見を聞いて味付けを変えてはどうか」などと助言していた。

同年4月頃、CがD取締役に、食事の献立を考えてほしいとか、味付けをしてほしいとか依頼し、D取締役は、同月中頃以降、献立作りを手伝うようになった。

### 3 Cの退職に至る経過について

- (1) 平成9年4月26日（土曜日）、Cは、翌週月曜日の食事の準備をせず、次のとおり記載したメモを冷蔵庫の扉に貼って自宅に帰った。

「奥さん、人を、バカに擦る幅も対が行に史てよ。

8年12月分のボーナスわ、跡にくれる幅を、真って手、9年4月26日ですよ。

史て名い子とも、私の盛に史っても、それでも、屋ってきた。

奥さんの、口にお、書なわんで、目茂を書いたけど。

経役生とわ、ちがうので、口わ、こわいね。（原文のママ）」

- (2) 平成9年4月27日、D取締役が、会社に戻ってきたCに対し、メモを貼った理由を問いただしたところ、Cは、「そのメモはなかったことにしてください」と述べた。D取締役が、「こんなことをするぐらいだから、辞めたのかと思った」と述べたところ、Cは、「そんなつもりで書いたのではありません」と述べた。

さらに、Cが、自分が作った食事を捨てる人もいるなどと調理の仕方に悩んでいることを述べ、「もう私はできません」と述べたので、D取締役が、それはどういうことかと尋ねたところ、Cは、「もう私はここではやっていけません」と答えた。これに対し、D取締役は、「やはり従業員の意見を聞いて味付けを変えてもらわないと仕方がないですね」などと応じた。

同様のやりとりが数回なされた後、D取締役が「Cさん、そしたらどうする」と尋ねたところ、Cが、「もう私はできません」と答えたので、D取締役は、「辞めるつもりなら、退職の手続をするから健康保険証を持

ってきなさい」と述べたところ、Cは、これに従って、宿舎内の自室に戻った。

その後、Cは同人の婚約者であるE（以下「E」という）を伴って再び会社事務所を訪れた。EがD取締役に対し、「Cを辞めさせるのなら、給料は3日以内に清算してもらわないと困る」と述べ、これに対し、D取締役が、「辞めさせるなんて言ってません」と応答し、両名はしばらくの間言い争ったが、その後、EはCに対し、「メモを貼ったことは謝らなければならない」と語り、勤務を継続するよう説得を試みたが、Cは、黙っていた。そこで、Eが、翌日再度Cを連れてくる旨述べ、D取締役がこれを了承し、EとCは会社事務所を退出した。

- (3) 平成9年4月28日午後2時頃、CはD取締役に対し、電話で、「会社で働かせてもらいます」と述べた。これに対し、D取締役は、「分かりました。こちらの条件をのんでもらえれば結構です」と応じた。

同日午後7時頃、D取締役は、来社したCに対し、働き続ける条件として、①負担軽減のため、副食は、調理済みの総菜を仕入れること、②Cと他の従業員との意思疎通を図るため、Cが、調理に関し、B社長の母で会社監査役のFに相談すること、を挙げた。

これに対し、Cは、「やはり、私はそれではできません」と述べ、さらに、「私は、今まで自分で味付けをした経験があまりなく、下働きしかしたことがない」と告白した。このため、D取締役は、Cを慰留することをあきらめ、給料の清算や健康保険の継続医療証明書（当時、Cは病氣治療中であった）の作成等退職手続の話をしたところ、Cは「お願いします」と述べた。また、D取締役が健康保険証の返還を促したところ、Cは、「30日に持って来ます」と述べ、帰宅した。

また、同日、Cは同人の私物をすべて宿舎から搬出した。

- (4) 平成9年4月30日、CはEを伴い、公共職業安定所及び労働基準監督署に赴き、会社が雇用継続に条件を付けたなどとして相談に及んだ。

その後、CはEをと伴って来社し、宿舎の部屋と食堂のかぎ及び継続医療申請書をD取締役に手交し、給料の清算金を受け取った後、帰宅した。

同日以降、Cは、会社において就労していない。なお、同人は会社に対し、退職願等の退職の意思表示をする文書は提出していない。また、同人は、健康保険証を会社に返還していない。

#### 4 Cの組合加入及び団交申入れ等について

- (1) 平成9年5月7日、CはEを伴って組合を訪れ、①会社に一方的に解雇されたこと、②休憩時間中にも買出し等の仕事をさせられたこと、③賞与の額が採用時の約束より少なかったこと、④会社は有給休暇の取得を認めなかったこと、などの事実があったとして相談を持ちかけた。

同日、Cは組合に加入し、上記事項について会社と交渉してほしい旨組合に依頼した。

(2) 平成9年5月13日、組合は会社に対し、Cの組合加入及び分会結成を通知するとともに、「団体交渉申入書」及び「分会要求書」を手交し、Cの解雇撤回等についての団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）を同月20日までに開催するよう申し入れた。「団体交渉申入書」には、要求事項として、①分会事務所及び掲示板を貸与すること、②労働条件等の変更については、組合との事前協議・合意のうえ実施すること、③就業時間内組合活動を認め、これについて平均賃金を保障すること、の3項目が、「分会要求書」には、Cの解雇を即時撤回し、原状回復を行うこと、がそれぞれ記載されていた（以下、この団交申入れを「5.13団交申入れ」という）。

組合の団交申入れに対し、B社長は、「Cは、会社が解雇したのではなく、自ら退職した」と述べた。これに対し、組合執行部委員G（以下「G執行委員」という）は、「自分で会社を辞めると言った人でも、例えば、会社に強要されたというような事情があれば、これを撤回することもできる」との趣旨の発言をした。

B社長は「Cを再雇用することも考える。今からこの場で団交を行いたい」旨の述べたが、「私は、あまり労働法の知識がない」とも述べた。そこで、組合は会社に対し、会社が弁護士等に相談するなど準備をしておくの方がよいとして、団交は後日にすることを提案し、団交の日時と場所を連絡するよう求め、B社長はこれを了承した。

(3) 平成9年5月14日、B社長は弁護士H（以下「H弁護士」という）に相談した結果、「自己都合退職した者が、その後労働組合に加入した場合、その労働組合の団交申入れに応じる必要はなく、組合とは会わないほうがよい。また、その者を再雇用する必要もない」との助言を得た。

また、その際、B社長が、「G執行委員が、『自己都合退職でも1か月以内なら退職の意思表示を撤回できる』と言っていたが、正しいのか」と尋ねたところ、同弁護士から、その言明は正しくない旨の回答を得た。

(4) 平成9年5月17日、会社は組合及びCに対し、「①Cは、同年4月28日に自己都合退職を申し出、同日、会社がこれを承諾したため、同人は従業員としての地位を失っているから、団交には応じられない。②Cの退職理由は、給食について従業員から不満が述べられたこと等から会社に居づらくなったためと推認されるから、再雇用にも応じられない」旨を会社代理人のH弁護士名の文書で通知した。

これに対し、組合は、同月21日、「組合と会社が、同月13日、Cの復職問題について話合いで解決すると確認したにもかかわらず、その後、会社は一方的に団交拒否を通告してきた。組合は、この団交拒否に対し抗議の意思を表明するとともに、法律で認められたあらゆる権利行使を展開する」旨を文書で通知した。

(5) 平成9年5月24日、G執行委員はD取締役に対し、電話で、「団交に応じてほしいと述べた。D取締役が、社長が不在なので答えられない旨述

べたところ、G執行委員は、「社長と相談して、明日午後1時に団交に応じる意思があれば連絡してほしい。連絡がなければ、次の行動に移る」と述べ、これに対し、D取締役は、社長に伝える旨答えた。しかし、会社は、その後組合に何も連絡しなかった。

- (6) 平成9年5月31日午前6時40分頃、G執行委員、組合執行委員J（以下「J執行委員」という）ら組合員約20名は、街頭宣伝用車両（以下「街宣車」という）等に分乗して会社を訪れ、会社の駐車場の出入口付近に、会社車両（従業員を作業場に送迎するためのもの）の出入を妨げる形で街宣車を駐車させるとともに、D取締役に対し、団交の応諾及び社長との面談を要求した。D取締役が、社長は現場に出ており不在で連絡も取れない旨答えたが、その後も同様の押し問答が繰り返された。その押し問答の中で、G執行委員は、「社長を出さんかい。連絡を取れ」と声を高めるとともに、スチール製の机を蹴って損傷させた。

その後、会社総務部長Kが組合員らに対して、「午前8時頃に現場に行く準備をしないといけないから、ちょっと待ってほしい」と要請したところ、組合員の一人は、「仕事なんかできると思ってるんか。おまえには権限がないから関係ない」と言いながら同総務部長の胸を小突き、また、別の組合員は、会社従業員から街宣車の移動を求められても、街宣車のキーを抜きこれを拒否するなどしたため、従業員約8名が作業現場に出発できず、同日の会社業務を行うことができなかった。

上記と同様の押し問答が続いた後、B社長とは連絡が取れないまま、午前11時頃、組合員全員が引き上げた。

後刻、G執行委員ら約3名の組合員は、再び会社に現れ、その際、会社従業員が組合員らの姿を写真撮影したことに気付き、食堂に向かった同従業員を追いかけ、食堂内で同従業員の胸ぐらをつかみ、「何をするんや」などと抗議するとともに、カメラを取り上げ、フィルムを抜き取った。その際、同従業員は左手の薬指に軽傷を負った。

- (7) 平成9年6月中に、組合は会社の取引先である建設会社数社に赴き、これら建設会社の工事現場への生コンクリートの供給を組合の力で停止させるなどの言を用いつつ、団交に応じるべく会社に圧力をかけるよう要請した。

## 5 本件申立て及びその後の経過について

- (1) 平成9年6月27日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。
- (2) 平成9年7月17日、当委員会での本件第1回調査において、審査委員は組合及び会社に対し、本件審査と並行して当事者間での自主交渉に努めるよう勧告した。これを受けて、組合及び会社は、同年8月1日に交渉をもつこととした。
- (3) 平成9年7月17日、会社は組合に、次の事項を記載した文書をファクシミリで送付した。

ア 同年8月1日の団交開始時刻は、会社の都合により午後6時から

とするが、支障があれば連絡してほしい。

イ 団交開催場所は、神戸市内の会議室を確保している。

ウ 団交議題については、団交期日の1週間前をめどに連絡してほしい。

数日後、組合は会社に、開始時刻は支障がない旨及び交渉議題はCに係るすべての問題である旨を口頭で伝えた。

- (4) 平成9年8月1日午後6時頃、組合と会社との間で交渉が開催された（以下「8.1交渉」という）。出席者は、組合側がG執行委員及びJ執行委員、会社側がB社長、D取締役、代理人弁護士L（以下「L弁護士」という）及び同Mであった。

冒頭に、L弁護士は、「会社は団交応諾義務の存在を認めたわけではない。応諾義務に基づく団交であるかどうかはともかく、交渉を始める」旨述べた。

この席上、Cが解雇されたのか自主退職したのかについて双方の主張が対立し、議論は平行線の状態になったが、会社が、「会社がCを解雇した事実はないから、復職という形で会社に戻りたいのであれば検討する」と述べたところ、組合は、「お互い（Cと会社）の気持ちを考えれば、現状では復職は無理ではないか」と述べた。

その後、組合は、「組合の会社に対する抗議行動等は、会社の不当な行為によって生じたものであるから、会社は、これに要した費用を組合に弁償すべきである。その金額は、300万円を下ることはない」旨の発言をした。

会社が、解決金として30万円を支払う旨述べたところ、組合は、最低限100万円を支払うよう要求した（以下、この金額を「組合要求額」という）。これに対し、会社が、検討の時間が必要であるとして、回答を留保させてほしい旨申し出たところ、組合は、当委員会での本件次回調査期日（同月6日）までには返事がほしい旨述べ、約50分間で交渉は終了した。

- (5) 平成9年8月4日、会社は組合に、組合要求額は受諾できない旨通告した。これに対し、組合は、今後も抗議行動を続ける旨述べた。
- (6) 平成9年8月5日、会社は組合に、本件は交渉による解決ができない以上、双方の主張の正当性を法的手続により第三者に判断してもらうしかない旨記載した文書を送付した。

組合は、会社が団交応諾義務がないと主張しており、また、労使双方の主張に相当の開きがあるから、交渉の場を設定しても解決は難しいとして、8.1交渉の後には、会社に対して団交申入れをしておらず、本件審問終結時に至るまで交渉は行われていない。

- (7) 平成9年9月4日、会社は神戸地方裁判所に、Cとの雇用関係等不存確認訴訟を提起し、これに対し、同年10月22日、Cは同裁判所に、地位確認を請求する反訴を提起した。

同10年10月21日、同裁判所は、会社の請求を認容する判決を行った。これに対し、Cは控訴し、本件審問終結時現在、上記事件は控訴審に係属中である。

## 6 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) 5.13団交申入れに対する団交応諾
- (2) 陳謝文の掲示

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 会社は、Cが円満に自主退職したと主張するが、C自身は、解雇されたと主張して組合に加入しており、組合は、会社が自主退職したと主張する日から半月余り経過したに過ぎない間に団交を申し入れている。

雇用関係の存否はさておくとしても、このように、退職に関し当事者間に争いがある場合、労働契約関係の継続の存否を判断するまでもなく、会社に団交応諾義務があることは異説をみない。

イ 次に、会社は、組合が誤った法律的理解を主張したり、不当な抗議行動を行ったりしているなどとして、団交拒否は正当であると主張する。しかし、団交申入れの際の組合の態度は紳士的であり、また、街宣車で押し掛けるなどしたという会社の主張は極めて誇張されたものである。

さらに、組合が誤った法律的理解を主張したとの点については、会社の誤解であり、また、仮に、組合が誤った法律的理解を主張したとしても、会社はこれに反論し、そのような要求に応じなければよい。

よって、これらのことは団交拒否の正当事由になり得ない。

ウ 会社は、8.1交渉をもって団交応諾義務を尽くしたと主張する。

しかし、同交渉に当たって、会社が団交応諾義務が存しないことを前提としている限り、会社はいつでも自由に交渉を打ち切ることができることになるが、そのような交渉は団交とはいえない。

また、会社が団交応諾義務がないと主張するが故に、組合は、8.1交渉は団交ではないとの認識に基づき、解雇か否かの事実確認も十分にせず、未払いの残業手当の問題も交渉することなく、短時間で交渉を打ち切り、次回交渉の日時も設定せずに交渉を終了させたのである。

よって、8.1交渉をもって団交応諾義務が尽くされたとはいえない。

エ 以上のとおり、会社が、5.13団交申入れに応じなえったことは、労働組合法第7条第2号にいう不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア Cが自らの意思で平成9年4月28日に退職したことは動かし難い事実であり、同日付けで会社との雇用関係は消滅しているから、その後、

Cが組合に加入し、分会を結成したからといって、会社が、組合ないしその分会を自社における労働組合として処遇し、団交に応じる義務はない。

イ また、組合は、法律的知識に欠けるB社長に対して誤った法律的理解を主張するとともに、街宣車で会社に押しかけ意図的に業務妨害を行った上、会社の元請け企業に対して抗議行動と称して不当な威圧行動を繰り返しており、組合は自ら正当な団交当事者としての資格を放棄するような行動にでている。

会社に団交応諾義務がないことは前記ア記載のとおりであるが、これをひとまず置くとしても、会社の団交拒否は、上記の理由により正当である。

ウ 会社は、本件申立て後の同年8月1日、団交応諾義務がないという当初の主張は維持しつつも、本件の早期解決のため団交に誠実に応じている。

8.1交渉は団交の実態を備えたもので、Cの復職問題や在職時の労働条件に関する問題についても相当程度の交渉が行われている。

また、組合は、8.1交渉以降、団交申入れをしていないが、その理由は、組合自らが認めるように、労使間で解決金の金額に開きがありすぎて団交による解決をなし得ないことが明らかになったからである。

エ 以上のとおり、会社が5.13団交申入れに応じなかったことは、正当な理由に基づくものであって不当労働行為ではない。また、仮に、5.13団交申入れに応じなかったことが違法であるとしても、8.1交渉によりその違法性は治癒されている。

## 2 不当労働行為の成否

(1) 会社は、Cが自らの意思で退職し会社との雇用関係が消滅しているから団交応諾義務がない旨主張するので、以下検討する。

Cの退職の経緯をみると、前記第1. 3(2)ないし(4)認定のとおり、①平成9年4月27日、CはD取締役、「もう私はできません」と述べ、退職手続に必要な健康保険証を取りに自室に戻ったこと、②同日、Cとともに会社事務所を訪れたEは、D取締役がCを解雇したと考えて同取締役と言い争った後、D取締役の「辞めさせるなんて言ってません」との言を受け、Cに対し、勤務を継続するよう説得を試みたが、Cは黙っていたこと、③同月28日、会社はCに対して、調理の負担を軽減するために一定の条件を提示したが、Cは、「やはり、私はそれではできません」と述べ、退職手続をとることに同意し、健康保険証を同月30日に持ってくる旨を述べるとともに、宿舎内の同人の私物を搬出したこと、④同月30日、Cは宿舎等のかぎを返却し、継続医療申請書を提出した上で、給料の清算金を受け取っており、その際、異議を何ら述べていないこと、がそれぞれ認められ、これらからすると、会社が、Cは異議なく自ら退職したものと考え、Cの退職に関し組合との間で改めて交渉を行う必要



がないと認識したとしても無理からぬところがある。

しかしながら、他方、前記第1.3(4)並びに4(1)及び(2)認定のとおり、Cは、①平成9年4月30日、会社が雇用継続に条件を付けたなどとして公共職業安定所及び労働基準監督署に相談していること、②会社から返還を求められた健康保険証を返還していないこと、③同年5月7日、組合を訪れ、解雇や労働条件について相談を持ちかけ、組合に加入するとともに、同人の問題について会社と交渉してほしい旨組合に依頼したこと、④この依頼を受けて、組合は、5.13団交申入れを行ったこと、がそれぞれ認められ、これらからすれば、Cが同人の退職について納得しておらず、会社と争う姿勢を示していることは明らかである。

このように、労働者が自らの退職の有効性について争い、この争いについて当該労働者が加入した労働組合からその解決のために団交を求められた場合においては、使用者は、たとえ当該退職が有効であると考えていたとしても、この退職をめぐる争いに関する限りにおいて、当該労働者の労働組合法上の使用者として、この労働組合との団交に応じて合意を得る努力をなすべき義務があるというべきである。

会社は、Cの退職が有効であることを根拠に、団交応諾義務がないと、主張するが、このような主張は、労働組合法が保護しようとする法益を理解せず、個別的労使関係たる退職の有効性にのみ固執した見解に基づきものであって、失当である。

したがって、会社は、5.13団交申入れのうちCの退職に関する事項については、正当な拒否の理由が存しない限り当該団交に応じるべき義務があったものと判断され、Cの退職が有効であることを理由とする会社の上記団交拒否は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

- (2) しかしながら、平成9年5月31日以降の組合の行為についてみると、前記第1.4(6)及び(7)認定のとおり、①同日早朝の午前6時40分頃から、約20名の組合員らが会社を訪れ、会社車両の出入を妨げる形で街宣車を駐車させた後、組合執行委員が声高に「社長を出さんかい」などと言って机を蹴って損傷させ、会社業務を開始したいという会社の要請に対して、「仕事なんかできると思ってるんか」などと述べて会社総務部長の胸を小突き、会社車両の出発の妨げとなっている街宣車の移動を拒否するなどしたために、同日午前11時頃に至るまで、会社従業員が作業現場に出発できず、同日の会社業務の遂行が不可能となる事態を生じさせたこと、②同日、再度訪れた組合員らが、同人らを写真撮影した会社従業員からカメラを取り上げ、フィルムを抜き取った際に、同従業員に負傷させたこと、③同年6月中に、会社取引先に対し、これら取引先の工事現場への生コンクリートの供給を停止させるとの言を用いて、会社に圧力をかけるよう要請したこと、がそれぞれ認められる。

このような組合の行為は、会社業務の妨害を伴う暴力的で高圧的なもの

のであり、このような手段を用いて団交開催を強要することは、当該団交が、労使間の自主的な紛争の解決手段として、平和裡に条理を尽くして合意を形成する場となることを期待させるものではなく、特段の事情がない限り、本来的に許されるべきものではない。

本件の場合、前記第1.4(2)ないし(5)認定のとおり、同年5月13日に会社がいったん団交応諾を回答しながら、同月17日以降H弁護士の助言に基づき一転して団交拒否に転じたこと、及び、同月24日の組合からの団交開催要請に対して会社が何ら回答をしていないことが認められる。こうした会社の態度が組合をして会社が不誠実であると思わせてたとしても、5.13団交申入れの際のB社長の態度や同月31日の団交開催要請の際のD取締役の態度には組合を敵視し挑発するような姿勢はみられず、また、本件申立ての後、審査委員の勧告に応じて8.1交渉が速やかに開催され、後記(3)判断のとおり、この8.1交渉により団交としての交渉が尽くされたことからみても、組合の上記行為については、これを正当化するに足りるやむを得ない事情から生じたものとは到底認められない。

したがって、同年5月31日以降の組合の団交開催要請は、来るべき団交の場が、組合の暴力的、高圧的行動のもとに組合要求を一方的に強要する場となることを予想させるものである以上、同日以降、会社が団交に応じなかったとしても、それには正当な拒否理由があると判断すべきであって、不当労働行為ということとはできない。

ところで、会社は5.13団交申入れに際し組合が誤った法律的主張を述べたとして、それゆえに団交応諾義務がないとも主張するが、たとえ組合の主張が法律的に問題のあるものであったとしても、会社は、団交の場においてこれに反論することが可能であり、また、誤った法律的主張に基づく要求に応じる義務もないのであるから、この理由をもって団交拒否の正当理由とすることは相当ではない。

- (3) 次に、会社は、仮に本件団交拒否が違法であったとしても、本件申立て後に開催された8.1交渉によってその違法性は治癒された旨主張し、他方、組合は、同交渉をもって団交に応じたことにはならない旨主張するので以下検討する。

8.1交渉については、前記第1.5(3)及び(4)認定のとおり、①開催に先立って会社がファクシミリで組合に送付した打合わせのための文書では、「団交」との表現が使用されていること、②冒頭、会社は、団交応諾義務がないという主張は維持するが、交渉に応じる旨を述べたこと、が認められる。また、組合が、8.1交渉を団交として認めない旨を表明した事実は認められない。

これらの事実からすれば、8.1交渉は、交渉事項が義務的団交事項に該当するかどうかについて会社と組合との間では明らかに認識が違ったものの、当日の交渉そのものは団交として行われたものとみるのが相当である。

会社が義務的団交としての位置づけをしていなかったからといって、それによって団交たる性質が失われるものではないから、8.1交渉が団交でなかったとする組合の主張は採用できない。

次に、8.1交渉の内容についてみると、前記第1.5(4)認定のとおり、①会社がCの復職を提案したところ、組合は復職は無理である旨述べたこと、②続いて、組合が、本件に関する組合活動に要した費用を弁償するよう要求したところ、会社は解決金の支払による解決を提案し、会社及び組合がそれぞれ解決金の額を提示したこと、③会社が、組合要求額を検討する時間の猶予を求めたところ、組合はこれを了承したこと、がそれぞれ認められ、Cの退職に関して実質的な話し合いがなされたものと判断される。

その後、前記第1.5(5)及び(6)認定のとおり、①会社側が組合要求額に応じられないと回答したこと、②これを受けた組合は、労使双方の主張に相当の開きがあり交渉の場を設定しても解決は難しいとして、それ以降会社に対して団交申入れをしていないこと、が認められる。

これらからすれば、Cの退職をめぐる、8.1交渉において労使双方で実質的な協議がなされ、その結果、当事者双方が、これ以上労使による交渉によっては解決をなし得ないと認識したために、その後の交渉が持たれていないというべきである。

したがって、Cの退職に関する限り、8.1交渉によって必要な交渉は尽くされており、改めて交渉を開催する必要性がないと認めるのが相当である。

このように、実態としては、8.1交渉により必要な交渉が尽くされたものと判断されるのであるが、そのことによって会社が同年5月31日に至るまでの間、Cの退職の有効性のみに固執し、団交の必要性を十分考慮することなく団交を拒否したことについて、その不当労働行為性が消滅するものではないから、違法性が治癒されたとする会社の主張は採用できない。

- (4) 以上のとおりであるから、会社が、5.13団交申入れのうちCの退職に関する事項に関して、組合によって、暴力的、高圧的な行為を伴って団交開催要請がなされるに至った平成9年5月31日に至るまでの間団交に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。
- (5) 5.13団交申入れ事項は、Cの退職に関する事項以外に、分会事務所の貸与等の事項を含むが、Cの身分が確定していない段階では、これらの事項について会社が団交に応じる義務は認められないから、この点に関する申立ては棄却する。

### 3 救済方法

組合は陳謝文の掲示を求めるが、主文の救済をもって足りると考える。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11年 4 月12日

大阪府地方労働委員会  
会長 川合 孝郎 ⑩