

命 令 書

申 立 人 関西合同労働組合

被申立人 鴻池運輸株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人関西合同労働組合(以下「組合」という。)は、平成 7 年 2 月 5 日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟方式の地域合同労働組合であり、審問終結時の組合員数は 167 名である。
- (2) 被申立人鴻池運輸株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送業を主な業とする株式会社であり、審問終結時の従業員数は、約 6,300 名である。

会社には、従業員のほぼ 100 パーセントが加入する地域ごとの 17 の単位労働組合があり、これらの単位労働組合は、さらに鴻池運輸労働組合連合会を組織しており(以下、これらの単位労働組合及び鴻池運輸労働組合連合会を総称して「鴻池労組」という。)、鴻池労組と会社とは、唯一交渉団体条項やユニオン・ショップ条項を含む基本労働協約を締結している。

2 本件申立てまでの経緯

(1) 労働災害の発生

会社の従業員 A は、会社の六甲営業所においてフォークリフトの運転業務に従事していたところ、平成 9 年 10 月 30 日、フォークリフトを運転中、左足をフォークリフトと壁の間に挟まれて、左踵骨骨折等の外傷を負い、約 2 か月の入院加療を要するものと診断され、西宮渡辺病院に入院した。その後、A は、治療の経過中に左踵部皮膚壊死の症状を併発したため、入院が長期化し、平成 10 年 2 月 28 日に同病院を退院して、以後は同病院に通院して治療を受けていた。

(2) 組合への加入

ア A が西宮渡辺病院を退院した直後から、会社の六甲営業所長 C は、A に対して、職場復帰を執拗に勧告していたが、A は、なお治療に専念したいと希望して休職を続け、同病院の E 医師から復職を勧められると、それを不服として、平成 10 年 6 月 25 日、関西労災病院に転院した。

イ A は、会社の強い復職勧告に対処するために、同年 7 月 27 日、組合に加入し、それ以降は治療及び復職の問題(以下「労災問題」という。)について、組合を通じて会社と交渉するに至った。同人は、組合に加入した後も、従前から加入していた鴻池労組に在籍したままであり、会社の従業員で組合に加入している者は、同人 1 名だけである。

なお、A は、組合への加入前後に、鴻池労組に救済を求めたことはなかった。

(3) 組合との交渉

ア 平成 10 年 7 月 31 日、組合は、会社に対し、A の労災問題に関する団体交渉を要求し、会社はこれを受諾して、同年 8 月 17 日、西宮市内の公民館において第 1 回目の交渉が行われた。

その席上、組合書記 B は、復職後においても労働災害前の賃金を保障すること、労働災害を理由とする昇給差別を禁止すること、被災者の同意に基づいて復職後の職場を決定すること等を内容とする労働災害被災者復職制度を新設して、その制度を A に適用したいと提案し、会社は、これを持ち帰って検討し、後日回答することになった。

イ 同年 9 月 2 日、西宮市立勤労会館において、組合側から B 書記ら 5 名、会社側から労務管理についての責任者である常務取締役 D ら 4 名が出席して、第 2 回交渉が行われた。しかしながら、交渉の途中で、D 常務が、組合との話し合いには応じるものの、会社には基本労働協約を締結した鴻池労組があり、A もその組合員であるから、組合と団体交渉をしているつもりはない等の発言を行い、組合との話し合いを団体交渉と認識していない旨表明したため、組合は、会社の上記対応を団体交渉の拒否であると非難して退席した。

ウ 同月 8 日、組合は、会社あてに団体交渉拒否に対する謝罪及び団体交渉の再開を求める要望書を送付し、同月 17 日、B 書記が D 常務に電話にて上記要望事項に対する回答を催促したところ、D 常務が会社の対応を変える意思はない旨回答したため、組合は、同年 10 月 5 日、当委員会に本件申立てを行ったものである。

3 本件申立て後の経緯

- (1) 平成10年12月10日、B書記がD常務に、団体交渉という形式問題をひとまず棚上げにしてAの復職に絞って実質的な話し合いをしたい旨提案したことから、当事者間の交渉が再開されることになり、同月18日、大阪市内のホテルにおいて、組合側からB書記ら3名、会社側からD常務ら3名が出席して、話し合いが行われた。その席上、組合は、会社にAの復職に関して下記事項を要求した。

ア 復職後に賃金が下がった場合には、差額補償を行うこと。

イ リハビリ就労を認め、就労場所及び職種については、本人及び組合の同意を得ること。

ウ 昇給等で差別しないこと。

エ 労災被災者の解雇制限を行うこと。

これに対し、会社は、アを拒否する、イは医師の指示に従う、ウにつき差別しない、エにつき労災を理由とした解雇は行わない旨回答した。

- (2) Aは、左足痛のためフォークリフト運転に直ちに復帰できず、復職後はいったん他の職種に就労せざるを得なかったが、他の職種に就労すると、フォークリフト運転の職場で支給されていた時間外手当が減少するので、組合がその差額補償を要求したのに対し、会社はこれを拒否し、この点で、当事者は最後まで対立した。
- (3) 上記交渉が持たれている中で、平成11年2月19日、関西労災病院のF医師が、Aに対し、治癒と判断せざるを得ない状況である旨説明したところ、Aは、なお治療の継続を希望して、同月22日、田島診療所に転院した。
- (4) その後、同年3月2日及び同月29日、組合側と会社側の双方から前回と同様のメンバーが出席して、Aの復職問題について協議が行われ、同月30日から復職すること、六甲営業所の量販店向け出荷場でピッキング業務(倉庫内の商品の中から注文のあったものを手を取り出す作業)に従事すること、週に一度の就業時間中の通院を認めること等で当事者間の合意が成立し、Aは同月30日に復職して、六甲営業所の出荷場で就労した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

使用者は、従業員が所属する労働組合からの団体交渉の申入れである以上、当該従業員が複数の労働組合に在籍していることだけを理由に、これを拒否してはならないにもかかわらず、会社は、第2回交渉の席上で、Aの二重在籍

を理由に、団体交渉拒否の意思を明確に示したのであるから、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、A は、労災問題を解決するために、組合に加入したにもかかわらず、その A の労災問題を議題とした団体交渉を拒否することは、会社内での組合の結成・存在を認めない支配介入であり、労働組合法第7条第3号にも該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

会社は、鴻池労組と唯一交渉団体条項を含む基本労働協約を締結しており、A は鴻池労組の組合員であるから、会社は、鴻池労組との関係に配慮して、組合との交渉を団体交渉と呼ぶことを拒否したものである。会社は、組合と話し合いを行い、その合意の下に A の職場復帰を実現したものであるから、実質的に団体交渉を行っており、上記事情の下においては、その交渉をあえて団体交渉と呼ばなかったとしても、不当労働行為には当たらない。

2 当委員会の判断

- (1) 労働者が複数の労働組合に在籍している場合であっても、一つの労働組合からその労働者に関する事項について団体交渉の申入れがあったときには、使用者は、その労働者が他の労働組合にも在籍していることを理由に、団体交渉を拒否してはならないことは、組合の主張するとおりである。
- (2) これを本件についてみるに、①鴻池労組の組合員であった A は、自己の労災問題を会社と交渉してもらうために、鴻池労組に在籍したまま組合に加入したこと[第1の2(2)イ]、②組合が、A の労災問題について会社に団体交渉を要求したところ、会社は、組合との交渉に応じたこと[第1の2(3)ア、イ]、③会社が第2回交渉の席上で、当事者間の交渉を団体交渉とは認識していない旨発言したため、組合はその発言を団体交渉の拒否であると非難して、交渉の場から退席したこと[第1の2(3)イ]等の事実が認められる。

他方において、①鴻池労組と会社とは、唯一交渉団体条項及びユニオン・ショップ条項を含む基本労働協約を締結していること[第1の1(2)]、②A は、自己の労災問題について、鴻池労組に救済を求めなかったために、鴻池労組は会社に交渉要求をしなかったものであり、特に鴻池労組が A の労災問題の解決を放棄していたとの事情は認められないこと[第1の2(2)イ]、③組合と会社との交渉は、本件申立て前に2回、申立て後に3回の合計5回行われていること[第1の2(3)、同3(1)、(4)]、④これらの交渉において、会社は、労務管理について責任と権限を有する D 常務を出席させ、組合の要求する A の復職問題について、交渉に臨んでいたこと[第1の2(3)イ、同3(1)、(4)]、

⑤これらの交渉の結果、A の治療と復職の件について、組合と会社との間で合意に達したこと〔第 1 の 3(4)〕等の事実が認められる。

これらの事実を総合して判断するならば、A が従業員のほぼ 100 パーセントが加入する鴻池労組の組合員でもあるために、会社が同労組の立場に配慮して、組合との交渉には応じるものの、その交渉を団体交渉と呼ぶことを回避したとしても無理からぬところであり、当事者間の 5 回にわたる交渉は、その内容、態様等からみて、実質的には労使交渉そのものであるから、上記事情の下においては、会社が組合との交渉を団体交渉と認識していない旨発言したことをもって、直ちに団体交渉の拒否に該当する不当労働行為であると解するのは相当でない。

- (3) また、組合は、会社の前記発言をもって、組合の存在を否定する支配介入であるとも主張するが、会社は組合との交渉には応じる旨表明し、現に交渉に応じていたのであるから、会社が組合を否認する目的で前記発言を行ったとまでは認め難く、この点においても組合の主張は採用できない。

第 3 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 12 年 2 月 15 日

兵庫県地方労働委員会

会長 安 藤 猪平次 ⑩