

命 令 書

申 立 人 川崎市幸区幸町2丁目684番1号

神奈川シティユニオン

執行委員長 A

被申立人 神奈川県大和市中央一丁目7番21号

株式会社サポート

代表取締役 B

上記当事者間の神労委平成19年（不）第22号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年10月17日第1421回公益委員会議において会長公益委員関一郎、公益委員盛誠吾、同藤井稔、同高荒敏明、同神尾真知子及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社サポートは、申立人神奈川シティユニオンが申し入れた組合員 C の労働災害問題を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、神奈川シティユニオンからの組合員の労働災害問題を議題とする団体交渉申入れについて、団体交渉事項に該当しないとして拒否したことは、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と神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

神奈川シティユニオン

執行委員長 A 殿

株式会社サポート

代表取締役 B ,

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

被申立人株式会社サポート（以下「会社」という。）に雇用され、会社が業務を請け負っていた申立外株式会社イシカワ製作所（以下「イシカワ製作所」という。）の工場で、平成15年12月から就労していた C

（以下「C」という。）は、平成16年4月19日、作業従事中に受傷し、その後同年6月下旬から出勤しなくなった。Cは、労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）の申請を行い、平成18年4月28日、労災保険の障害補償一時金・障害特別支給金・障害特別一時金の支給決定を受け、また同月、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）に加入した。組合は、同年10月27日付けでCの労災問題等に関する団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、組合の申し入れた団体交渉事項は義務的団体交渉事項ではないとして団体交渉を拒否し、その後も団体交渉に応じていない。

本件は、この会社の行為が労働組合法第7条第2号に該当するとして救済申立てが行われたものである。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、いわゆる合同労働組合で、肩書地に事務所を置き、結審日（平成20年8月18日）現在の組合員数は850名である。
- (2) Cは、ブラジル国籍であり、日系ブラジル人の妻として「定住者」の在留資格を取得している。

Cは、平成15年12月19日から、会社に雇用され、イシカワ製作所の工場において、OA機器部品の組立作業に従事していたところ、後記2の(1)のとおり、平成16年4月19日、作業中に右拇指挫滅傷を負った。

【甲2号証、乙6号証】

- (3) 会社は、肩書地に本社を置く、電気製品・工作機器部品の加工及び組立の請負事業を営む資本金1,000万円の株式会社である。

【甲1号証】

2 本件申立てまでの経過

(1) C の受傷から組合加入に至る経緯について

ア C の受傷から出勤しなくなるまでの経緯

C は、イシカワ製作所の工場において作業に従事していたところ、平成16年4月19日、作業中に右拇指挫滅傷を負い、同日から同年5月3日まで14日間加療を要するとの診断を受けた。

会社は、労災保険に加入していなかったが、C の受傷後、労災保険に遡及加入した。

C は、平成16年5月6日から再びイシカワ製作所での就労を開始した。同月については、休日出勤3日を含めて21日出勤し、そのうち10日間については残業も行っている。また、同年6月には、同月22日までの間に13日出勤（欠勤2日）し、そのうち9日において残業を行っていた。しかし、同月23日以降は出勤していない。会社は、同日以降同月末までの6日間、C が欠勤しているとして、C の同月分のタイムカードに「退職か、確認！」と記載した。

なお、会社は、平成16年6月19日を始期とし同年8月18日を終期とする同年6月19日付けの「雇入通知書」を作成し、C に交付した。

【甲2号証、乙1号証、乙2号証、乙8号証の1、乙8号証の2】

イ C の労災認定から組合に加入するまでの経緯

会社は、平成17年5月ごろ、C の受傷の態様を説明する書面を作成して、横須賀労働基準監督署（以下、労働基準監督署を「労基署」という。）に提出した。

C は、前記アの受傷後、組合に相談しながら夫の協力を得て労災保険の申請を行った。C は、平成18年5月9日付けで、横須賀労基署から、傷病年月日及び療養開始年月日が平成16年4月19日、支給事由発生年月日が平成18年3月2日、支給決定年月日が同年4月28日、傷病・障害等級号第10級6号との内容の業務災害による障害補償一時金・障害特別支給金・障害特別一時金の支給決定を受け、障害補償一時金・障害特別支給金を受領した。

C は、平成18年5月23日付けで組合に加入した。

【甲3号証、甲4号証、乙3号証の2】

(2) 本件申立てにかかる団体交渉申入れ及び申入れ後の経緯について

ア 平成18年10月27日付け団体交渉申入れとその後の経緯

(7) 組合は、会社及びイシカワ製作所並びに会社及びイシカワ製作所の取引先企業4社を宛先として、平成18年10月27日付け「組合加入通知及び団体交渉申入れ書」（以下「団体交渉申入れ書」という。）を送付した。

団体交渉申入れ書には、C が平成18年5月23日付けで組合に加入したことを通知する旨及び C が組合に相談した内容が記載され、「当組合は、本件につき下記日程にて団体交渉を申し入れますので、労災申請手続きにかかる資料一式、雇用契約書、就業規則・賃金規程及び出勤簿、賃金台帳等必要な資料を持参の上、当組合事務所まで」赴くようにと記載されていたほか、団体交渉の日時を同年11月17日午後2時からとし、同月7日までに文書回答を行うよう求める旨が記載されていた。

C の組合への相談の内容は、次のような概要のものであると記載されていた。

すなわち、C は、平成15年12月、会社に雇用されイシカワ製作所の工場でOA製品部品組立等の作業に従事してきたところ、①平成16年4月19日、作業効率を上げるようにとの指示を受け、その結果、右拇指挫滅傷を受傷した、②会社及びイシカワ製作所は迅速な処置をせず、C は事故発生から2時間経過してからようやく医師の診断・治療を受けた、③会社は C の受傷時に労災保険未加入であり、労基署の指導により労災保険に遡及加入した、④会社は未だ完治していない C に就労を再開するよう命じ、C はやむなく就労を再開したが、就労中に患部から出血し、就労場所を汚損したとしてイシカワ製作所の従業員から叱責された、⑤その後、C は、再度休業を余儀なくされたが、会社は C に対し「仕事ができないのはワガママ」等と圧力をかけ、出勤日数が少ないことを理由に「もう来なくてよい」と告げた、というものである。

【甲4号証】

(イ) 会社は、平成18年11月7日、組合に対して、会社の顧問弁護士であり、大阪市北区に法律事務所を置く D （以下「D 弁護士」という。）が組合との窓口になる旨を連絡し、併せて、組合からの申入れは意味が理解できないので、D 弁護士に説明して欲しい旨を通知した。

【甲5号証】

(ウ) 組合は、平成18年11月7日、D 弁護士に、「顧問契約及び受任に関する照会」を送付し、会社と顧問契約を結んでいるかどうか、組合申入れにかかる団体交渉等に関し会社から受任したか等について問い合わせた。

【甲6号証】

(エ) D 弁護士は、平成18年11月16日、①会社の代理人として受任した、②組合の要望の内容が理解し難い、③本件が団体交渉になじむものかについてはっきりさせたい、④同月17日午後2時は都合がつかないが同月30日までには何らかの連絡をする、という内容のFAXを組合に送信した。

【甲7号証】

イ 平成18年11月30日付け D 弁護士の質問とその後の経緯

(ア) D 弁護士は、平成18年11月30日付け書面で、組合に対し、
① 団体交渉申入書にいう「本件」とは何を意味するのか、
② C の労災事故について損害賠償責任の履行を求めているのか、
③ 損害賠償責任の履行を求めているならば具体的請求額と根拠等を明示して申し入れて欲しい。内容等を見てしかるべく回答・対処する、
④ 損害賠償責任の履行問題は団体交渉事項にならないと考えるが、組合が団体交渉事項であるというのであればその趣旨・理由を明らかにすること、
について回答を求めた。

【甲8号証】

(イ) 組合は、平成18年12月15日付け「平成18年11月30日付けFAXに対する回答」をD 弁護士に送付した。同回答では、上記(ア)の①については、「本件とは、Cさんの労災発生とその治療及び後遺症に係る会社の責任問題のことを指します」と、②については、「組合は会社が損害賠償責任を負うべきであると考えます」と、③については、「別紙計算のように請求いたします」と、④については、「労働組合員である労働者が雇用関係にあった会社との間で発生した労働問題について交渉を求めることは当然であると考え」と記載されていた。

別紙「C 労災後遺障害に関する請求」には、Cの労災後遺障害に関する請求の根拠として、治療期間が平成16年4月

19日から平成18年4月28日、休業日数が302日、後遺障害内容は「右拇指関節可動域：単屈30度・単屈(他動)60度」、後遺障害等級第10級などと記載されていた。そして、具体的な請求内容として、待機期間(3日)の休業損害、労災認定期間中の休業損害等が記載されていた。

【甲9号証】

(ウ) 組合は、平成19年1月11日、D 弁護士あてに、上記(イ)の組合の回答に対する検討状況を問い合わせ、近日中に改めて団体交渉を申し入れる旨の書面を送付した。

さらに組合は、平成19年1月25日、上記書面と同じ内容を記載し、同年2月中旬以降で組合事務所に来ることができる日程の候補を連絡するよう求める書面を送付した。

【甲10号証、甲11号証】

(エ) これに対し、平成19年1月26日、D 弁護士は、病気で1週間ほど仕事が著しく停滞し迷惑をかけているが、同年2月13日までに検討した結果を送付する旨を組合に連絡した。

【甲12号証】

ウ 平成19年2月9日付け D 弁護士の資料送付依頼とその後の経緯

(ア) D 弁護士は、平成19年2月9日付け「回答書」を組合に送付した。

同回答書には、「本件は、C の労災事故に基づく損害賠償責任につき、同事故発生当時の雇用者であった会社に対しその履行を求めている事案」であり、組合からの上記イの(イ)の書面には「会社の責任問題」「労働問題」という表現も見られるが、考え得る会社の責任の内容としては、傷害治療中の休業損害と傷害に伴う慰謝料及び後遺障害による損害賠償(将来の逸失利益と慰謝料)の責任に尽きるものであり、その限りにおいてはC と会社との間に問題があるということになるが、このような本件事案の性質・内容に鑑みると、義務的団体交渉事項と解することはできないと記載されていた。さらに同回答書は、「C の要求に対して当事者たる会社が交渉ないし訴訟の相手方として対応すべき立場にあることは承知しているので、組合がC を正式かつ有効に代理している限り、今後も本件について組合との間で意見交換ないし資料等のやり取りを続けること自体はやぶさかではない」としていた。

そして、同回答書は、C の事故(傷害)発生後1週間後に作成さ

れた医師の診断書には、2週間の加療を要するものとされており、また、本件事故（傷害）の発生態様からも治療期間及び後遺障害の認定は不可解であるとして、Cの「治療期間及び後遺障害の等級内容とその認定結果を明らかにし、かつ、これを証する資料を送付」するよう組合に求めた。

【甲13号証】

- (イ) 組合は、上記(ア)の「回答書」に対する、平成19年2月15日付け「団体交渉開催について」と題する書面をD弁護士に送付した。同書面には、「現時点で雇用関係が存在していない者が、問題解決の手段として労働組合に加入して団体交渉を申し入れること」について、「たとえ過去に発生した問題であったとしても、そのことを団交議題とすることはじゅうぶんにあり得ること」であり、「そうでなければ個人加盟の労働組合が解雇そのものについて争うことなど不可能」となると記載されていた。また、同書面では、Cの「労災事故にかかる問題」について「雇用主・使用者として協議の場を持って」ほしい、「訴訟という最終的な争いのかたちを取る前に、お互いの協議によって問題解決」を図りたい、また、労災事故発生以降の経過についての会社の見解、当時の雇用形態、Cと会社、会社とイシカワ製作所の契約関係について直接説明して欲しいとしていた。さらに、組合は同書面で、同年3月中の団体交渉開催を求め、D弁護士が組合事務所を訪問することが可能な候補日を提示するよう求めた。これに対し、D弁護士からの回答はなかった。

【甲14号証】

- (ウ) 組合は、平成19年3月15日付けで、「団体交渉開催について(再)」と題する書面をD弁護士あてに送付し、回答が行われていないことについて「大変遺憾である」とした上で、上記(ア)の回答書以降見解が変わっていないかを問い合わせたが、D弁護士からの回答はなかった。

【甲15号証】

- (エ) 組合は、上記(ウ)の書面に対する回答がなかったことから、同書面とほぼ同じ内容で同書面を送付した事実等を付記した平成19年4月20日付け「団体交渉開催について(再)」を、D弁護士宛てに送付した。

【甲16号証】

- (オ) これに対しD弁護士は、平成19年4月25日付け組合宛て書面で、

「団体交渉に応じるか否かはともかくとして、改めてのご返事が遅くなりましたことについては、お詫び申し上げます。」とした上で、Cの「損害賠償請求の件」について、「損害賠償算定（認定）の根拠となる資料」を送付するよう求め、その資料を見た上で会社の見解や方針を伝える旨回答した。

【甲17号証】

- (カ) 組合は、平成19年4月26日付け「団体交渉開催について（発信通算第8回）」と題する書面をD弁護士に送付した。同書面には、①上記(イ)の同月25日付け回答では、組合の団体交渉申入れに対する諾否が明確でない、②「組合からの更なる詳細資料の開示を条件に会社の見解・方針を伝える」とあるが、詳細について協議するためにも、またCの現状を実際に確認するためにも、団体交渉を開催するべきであると考え、③会社が団体交渉の開催に様々な制約条件を設けていることは大変遺憾である、④同年5月中旬までに組合を来訪できる日程を早急に提示するよう求める、と記載されていた。

【甲18号証】

- (キ) D弁護士は、平成19年5月18日、組合に対し、①上記(イ)の同年2月9日付け回答書で求めた「2004年4月19日～2006年4月28日までが治療期間であることを証する資料、後遺障害10級の認定を受けたことを証する資料」をどうして送ってくれないのか、②「手取り早く交渉をすすめるには上記資料を当方に提示して」いただくことが何よりである、③「最も基本となる前提資料の開示もなく、詳細について協議することや実際にCさんの現状を見ることには意味がない、④資料の提示がない限り、今後同じような申入れを受けても一々回答しないなどと記載した書面をFAXで送信した。

【甲19号証】

- (ク) これに対し、組合は、平成19年5月24日付け「団体交渉開催について（発信通算第9回）」をD弁護士に送付した。同書面には、上記(キ)で求められた治療期間と障害等級認定に関する証明資料として、横須賀労基署がCに通知した平成18年5月9日付けの「一時金支給決定通知」の写しを送付する旨が記載され、平成19年6月中旬までの日程のうち、組合を訪問可能な日程を早急に提示し、速やかに団体交渉に応じるよう求める記載があった。これに対するD弁護士からの回答はな

かった。

【甲20号証】

(3) 本件申立てについて

組合は、平成18年10月27日付けで C の組合加入を通知するとともに同人の労災問題等に関する団体交渉を申し入れたが、会社は、組合の申し入れた団体交渉事項は義務的団体交渉事項ではないとして団体交渉を拒否し、その後も団体交渉に応じていない。組合は、これらの会社の行為が労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成19年7月5日、当委員会に救済を申し立てた。

請求する救済内容は、次のとおりである。

ア 被申立人は、既に申立人から提示されている C の労働災害に対する補償問題及び解雇問題について円満に解決するために、速やかに団体交渉を開催し、申立人と誠実に交渉しなければならない。

イ 被申立人は、申立人に対して、団体交渉に誠実に応じなかったことによつていたずらに解決を引き延ばし、その結果申立人を不必要にわずらわせ、活動に支障をきたしたことを謝罪しなければならない。

ウ 陳謝文の掲示

3 本件申立て後の状況

会社は、平成20年5月28日付けで横浜地方裁判所横須賀支部に対し、

C を被告とする損害賠償債務の不存在確認訴訟を提起した。

また、結審日まで組合と会社の間で団体交渉は行われていない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 会社は、労働組合法第7条にいう使用者に当たるか。

(1) 被申立人の主張

C は、病気治療のため帰国したいとして自ら退職したものであり、会社が同人を解雇した事実はない。

また、自主退職後2年4か月も経過した時点でなされた本件団体交渉申入れに関して、会社はもはや C の使用者ではないから、不当労働行為をなしうる使用者の立場に立つものではない。

(2) 申立人の主張

C が病気治療のため帰国したいとして退職を申し出た事実はない。

また、現在雇用関係にないことが、団体交渉応諾義務を免れる理由とはならない。

(3) 当委員会の判断

労働組合法第7条の不当労働行為禁止規定にいう「使用者」は、労働組合法が助成の対象とする団体的労使関係における一方当事者たる使用者を意味し、この団体的労使関係は、労働者の労働関係上の諸利益についての交渉を中心として展開されるものであるから、現実に労働契約関係が存在する場合のみならず、労働契約関係に隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体的労使関係上の一方当事者も労働組合法第7条の使用者に該当すると解される。したがって、近い過去において労働契約が存在していたことは、不当労働行為の使用者性を基礎づけると解される。

前記第2の1の(2)及び2の(1)のアで認定したとおり、Cは、平成15年12月19日から平成16年6月22日まで、会社から派遣されてイシカワ製作所に就労していたことが認められ、少なくともこの期間は、会社とCの間には労働契約関係が存在していた。そして、組合が会社に対して申し入れた団体交渉は、Cが会社との労働契約関係にあった当時に発生した労災をめぐる問題であり、会社とCの間には、労使間にその限りで現に紛争が存在しており、団体的労使関係は未だ終了していない。したがって、そのような関係において、会社はその一方当事者たる使用者に当たるといえる。

なお、確かに組合は、Cが出勤しなくなってから2年4か月経過した平成18年10月27日付けで団体交渉を申し入れているが、Cの労災に対する障害補償一時金等の労基署による最終的な支給決定は同年4月28日に行われ、同年5月9日付けで通知されている。労災として認定され、障害等級が決定されたことによって、その時点で労災保険により補償されない部分を特定することが可能になったという事情がある以上、2年4か月経過したことにより会社が使用者ではなくなったということはできない。

よって、本件組合のCの労災問題を議題とする団体交渉申入れに関しては、会社は労働組合法第7条の使用者に当たるといふべきであり、会社の主張は採用できない。

また、会社は、Cが病気治療のため帰国したいとして自ら退職したもので、会社が同人を解雇した事実はないとして、会社は使用者に当たらないと主張するが、組合はCが会社で就労していた当時に負った労災を問題

として団体交渉を申し入れているのであり、C が自主的に退職したか否かによって上記判断が左右されるものではない。

2 会社が団体交渉を拒否したことに正当な理由があるか。

(1) 申立人の主張

会社は、C が後遺障害10級の認定を受けた証拠を示さなければ協議する意味がないなどの主張をした。組合は、D 弁護士が求めた資料を送付したが、回答もないまま、現在も団体交渉開催の目途は立っていない。

また、会社は、組合の求める協議事項は団体交渉事項ではないとして団体交渉を行わなかった。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合に請求額とその根拠等の明示を申し入れたが、組合は請求金額の計算式は明らかにしたものの、根拠として、東京三弁護士会交通事故処理委員会ら共編の「損害賠償額算定基準」2004年版の抜粋を郵送してきたのみであった。

また、本件は、C と会社との間の損害賠償責任の有無をめぐる係争で、義務的団体交渉事項ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2の(2)のアの(エ)で認定したとおり、当初の組合からの団体交渉申入れについては、会社の代理人であるD 弁護士の都合が悪く、開催できなかった。D 弁護士は、平成18年11月30日付けの書面で、申入れの内容が理解しがたいとして、組合に質問を行って説明を求めている。確かに、組合の団体交渉申入書は、団体交渉の議題が何であるかについて明確には記載されておらず、また、団体交渉申入書の記載によっても、組合の求める団体交渉が、会社がC を解雇したとして解雇を議題とするものであるのか、C に対する労災補償を議題とするものであるのか、その他の議題であるのか、団体交渉において問題となる議題が明らかであるとはいえないものであった。したがって、議題が明確になっていなかったことから、直ちに会社が団体交渉に応じないで、組合に対して議題の確認など申入れの内容について説明を求めたとしても、それをもって団体交渉を拒否したとすることはできない。団体交渉に応じるか否か、もし応じるのならどのように対応するのかを会社として検討するためには、議題を明確にする必要があった。

イ しかし、前記第2の2の(2)のイの(イ)で認定したとおり、平成18年11月30日付けのD 弁護士の質問に対して、組合は同年12月15日付けで「 C 労災後遺障害に関する請求」を添えて回答を行った。同回答により、組合が C の労災事故をめぐって、安全配慮義務違反など、会社の C に対する使用者としての責任を団体交渉における議題としていることが明らかになった以上、この時点で会社には団体交渉に応じる義務が生じていた。

にもかかわらず、前記第2の2の(2)のイの(ウ)及び(エ)並びにウの(ア)で認定したとおり、会社は、組合からの2回の回答の督促を経て平成19年2月9日になってD 弁護士からなされた検討状況の回答で、本件を義務的団体交渉事項と解することはできないとした。そして、とりあえずは本件について組合と同弁護士が意見の交換ないし資料等のやり取りを続けること自体はやぶさかではないと回答するのみで、団体交渉に応じる姿勢を示さなかった。

このような会社の回答は、団体交渉に応じる義務があるにもかかわらず、明確に団体交渉を拒否したものとわざるを得ない。したがって、会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否したと判断される。

3 まとめ

上記のとおり、会社は、労働組合法第7条の使用者に当たり、平成18年10月27日付けの組合の団体交渉申入れに会社が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。

4 救済の方法について

以上のとおり、団体交渉に係る会社の対応は正当な理由なく団体交渉を拒否するものであり、 C の労災をめぐる問題については団体交渉が全く行われていないから、主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成20年10月30日

神奈川県労働委員会
会長 関 一 郎 ,