

# 写

## 命 令 書

申 立 人 広島県広島市東区二葉の里一丁目3番16号  
スクラムユニオン・ひろしま

被申立人 京都府京都市南区上鳥羽角田町68番地  
佐川急便株式会社

上記当事者間の広労委平成20年(不)第1号事件について、当委員会は、平成21年6月26日第1583回公益委員会議において、河野 隆 辻 秀典 秋田智佳子、緒方桂子及び二國則昭 合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成20年1月16日付け、同月28日付け及び同年2月19日付けで申し入れた団体交渉について、被申立人自らが提示した交渉条件に固執して団体交渉の開催を引き延ばし、あるいは、団体交渉において、被申立人が了知しない申立人組合員の出席などを理由として不誠実な対応をとることなく、速やかに誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 申立人のその余の請求を棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人スクラムユニオン・ひろしま（以下「組合」という。）の平成（以下、平成の元号は省略する。）20年1月16日付けほかの団体交渉申入れに対して、被申立人佐川急便株式会社（以下「会社」という。）が、組合が労働組合法上の労働組合であることの証明を求めるなどして団体交渉の開催の引き延ばしを図るとともに、同年3月27日の団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、組合の組合員（以下「組合員」という。）であることが明らかになっていなかったA組合員が団体交渉に出席したことなどを理由として、団体交渉に応じようとしなかったことが、同法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、また、会社が、B組合員に対して、同組合員がうつ病を発症したことを知りながら、職場復帰を強要する電話をかけて精神的に追い込んだこと、及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく休業補償給付の支給の請求（以下「休業補償給付支給請求」という。）に係る事業主証明手続を遅延させたこと、並びにC分会長に対して、健康保険法（大正11年法律第70号）に基づく傷病手当金の支給の申請（以下「傷病手当金支給申請」という。）に係る事業主証明手続を遅延させたことが、同条第1号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられた事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が申し入れた団体交渉について、様々な条件を付けるなどして拒否したり、団体交渉の場において言い掛かりをつけ、実質的な団体交渉に応じないという不誠実な態度を改め、誠実に団体交渉を行うこと。
- (2) 労働災害で休業中のB組合員に対して、電話で就労を強制せず、休業補償給付支給請求に係る事業主証明手続を、他の社員と同様1か月ごとに行うこと。
- (3) 傷病で休業中のC分会長に対して、傷病手当金支給申請に係る事業主証明手続を、他の社員と同様1か月ごとに行うこと。

### 3 本件の争点

- (1) 組合に、権利能力なき社団としての要件の欠如、労働組合法に基づく不当労働行為救済申立要件の欠如又は信義則違反・禁反言違反があるといえるか。(争点1)
- (2) 組合が請求する救済内容が、不当労働行為救済命令としてあり得ないものである、又は救済の対象足り得ないものであるといえるか。(争点2)
- (3) 20年1月16日付け、同月28日付け及び同年2月19日付けの団体交渉申入れ並びに本件団体交渉における会社の対応は、団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉に該当するといえるか。(争点3)
- (4) B組合員の休業補償給付支給請求に係る事業主証明手続及び同組合員に対する会社からの電話に関して、組合に加入したことを理由とする不利益取扱いがあったといえるか。(争点4)
- (5) C分会長の傷病手当金支給申請に係る事業主証明手続に関して、組合に加入したことを理由とする不利益取扱いがあったといえるか。(争点5)

## 第2 当事者の主張

### 1 権利能力なき社団としての要件の欠如等について(争点1)

#### (1) 会社の主張

##### ア 権利能力なき社団としての要件の欠如について

不当労働行為救済申立事件は争訟事件であるから、組合が争訟要件としてのいわゆる権利能力なき社団であることが必要である。しかし、組合は、最高裁判例(最一小判昭和39年10月15日、民集第18巻第8号1671頁)が示す権利能力なき社団の判断基準を満たすという具体的疎明を一切していないから当事者適格がなく、本件申立ては却下されるべきである。

##### イ 労働組合法に基づく不当労働行為救済申立要件の欠如について

組合は、役員選出についての直接無記名投票が行われていないこと及び職業的会計監査人の証明書が添付された会計報告が行われていないことから、労働組合法第5条に基づく不当労働行為救済申立資格がなく、本件申立ては却下されるべきである。

なお、資格審査については、形式審査ではなく実質審査が必要であること

は、最高裁判例（最三小判昭和32年12月24日，民集第11巻第14号2336頁。以下「日通会津若松事件最高裁判決」という。）が判示しているところであり，労働委員会は，単に組合規約のあり方の問題として処理することは許されない。

#### ウ 信義則違反・禁反言違反について

組合には，直接無記名投票による役員を選出及び職業的に資格がある会計監査人による証明書が添付された会計報告を行っていないという労働組合法違反及び組合規約違反があり，そのような組合が，会社が同法に違反しているとして不当労働行為救済申立てをすることは，労使対等の原則，信義則及び禁反言の原則に反し，不当労働行為救済申立権の濫用であるから，本件申立ては棄却されるべきである。

### (2) 組合の主張

#### ア 権利能力なき社団としての要件の欠如について

労働組合法は，労働組合を嫌忌する使用者による不利益取扱いを許さないことを規定することによって，団結権を保護する法律であり，同法第2条に規定する労働組合としての実質が存在する以上，これに対する救済がなされなければならない。上記(1)のアの最高裁判例が示す権利能力なき社団の判断基準は，本件申立てには妥当しない。

#### イ 労働組合法に基づく不当労働行為救済申立要件の欠如について

組合の規約は，労働組合法第5条第2項各号に掲げる規定を含んでいることから，同条第1項に規定する資格要件を充足しており，また，組合の運営の実態が規約どおり行われているかどうかは，組合内部の運営に関する問題であるから，会社が介入すべきものではない。

#### ウ 信義則違反・禁反言違反について

会社の上記(1)のウの主張こそが，権利濫用の主張の濫用というべきものであり，失当である。

## 2 請求する救済内容について（争点2）

### (1) 会社の主張

労働委員会の命令は，主文の命じているものが何であるかが命令書の記載そ

のものから一義的に明確でなければならない。

組合が請求する救済内容のうち、不誠実な態度を改めなければならない、誠実に団体交渉に応じなければならないというのは、道徳的な命題を述べているにすぎず、確定した場合、使用者としてどのような行為をすれば命令を履行したことになるのか、あるいは、どのような行為では命令を履行したことにならないのかが全く不明確であり、罰則をもってその履行を強制される主文としては許されない。

## (2) 組合の主張

誠実に団体交渉に応じなければならないという救済内容が、労働委員会の命令の主文として許されないとする会社の主張は、独自の見解として失当である。

## 3 団体交渉申入れ及び本件団体交渉における会社の対応について（争点3）

### (1) 組合の主張

#### ア 団体交渉申入れについて

(ア) 組合は会社の中国支社（以下「中国支社」という。）に対して、20年1月16日付けで組合の佐川急便分会（以下「分会」という。）の結成を通知し、併せて団体交渉を申し入れたが、会社は、社員の誰が加入して分会が結成されたのかを知らせること、組合が労働組合法上の労働組合であることを証明すること、組合から会社に対する連絡方法は、文書郵送に限ることなどを要求して、申入れに応じようとはしなかった。

組合は会社の本社（以下「本社」という。）に対して、同月28日付けで再度団体交渉を申し入れたが、会社は申入れに応じようとはしなかった。

(イ) さらに、組合は中国支社に対して、20年2月19日付けで団体交渉を申し入れたが、会社は、新たに団体交渉ルールの確認を求めてきた。

(ウ) 会社は、団体交渉をあからさまに拒否はしないが、様々な言い掛かりや条件を付けて、団体交渉の開催を引き延ばしてきたものである。

#### イ 本件団体交渉について

団体交渉の席上、中国支社のD顧問は、組合員であることが明らかになっていなかったA組合員が本件団体交渉に出席したことに対して、「団交に出てくるといふのなら、事前に文書で明らかにするのが礼儀だろう。」と団体

交渉ルールにはなかったことを持ち出して団体交渉に入ることを妨害し、さらに「Aさんに団交から出て行ってもらうか 組合としての謝罪のない限り、団交は受けられない。」と組合が到底受け入れられない要求をし、それによって本件団体交渉が議題に入ることなく打ち切られた。

これは不誠実な団体交渉そのものであり、団体交渉拒否と評価すべきものである。

## (2) 会社の主張

### ア 団体交渉申入れについて

(ア) 会社は、団体交渉を拒否してはいない。

(イ) 会社は組合に対して、C分会長及びB組合員の所属を明らかにすることや、労働組合法上の労働組合であることを確認するため組合規約の提出などを求めたが、これを言い掛かりとする組合の主張は理解し難い。

(ウ) 会社は組合に対して、お互いの発言を巡るトラブルを避け、組合が何を要求し、会社が何を回答したのかを明確にするため、連絡は文書により行う旨を通知したが、それ自体何ら違法性はない。

(エ) 団体交渉ルールを定めて団体交渉に臨むのは、紛争を防止し、団体交渉をスムーズに行うために当然のことであり、団体交渉の開催の引き延ばしには当たらない。

### イ 本件団体交渉について

本件団体交渉では、団体交渉が開催された時点でA組合員が組合員か否かが分からず、団体交渉への出席資格について疑義を抱いたため、D顧問が同組合員の出席について抗議したところ、組合のX委員長は感情的になって大声を発し、激昂した。これに対して同顧問が、「今後の労使関係のためにも、少なくとも組合員であることを事前に知らせることはできなかったのか。今日の団交はAさんが退席するか、組合がまずは謝罪した上で開催すべきではないか。」と述べたところ、X委員長は「もう団交はやめた。」と言って、一方的に席を立てて部屋を出て行ったのである。

したがって、会社は、組合の団体交渉申入れに応じて誠実に団体交渉に臨んだにもかかわらず、組合が本件団体交渉を一方的に打ち切ったのであるから、会社の団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉は成立しない。

#### ウ 被救済利益の消滅について

C分会長は、21年1月31日付けをもって退職したから、使用者に雇用される労働者には当たらず、同分会長に関する団体交渉議題について団体交渉応諾を求める部分は、被救済利益が消滅した。

### 4 B組合員に対する不利益取扱いについて（争点4）

#### (1) 組合の主張

ア 労働災害で休業中のB組合員は、会社から職場復帰を強要する電話を再三受けて精神的に参っていたため、20年1月11日に、X委員長が、電話で、中国支社労務課のE係長（同係長は同年10月頃に労務課長の職に異動したが、この前後を問わず、以下「E係長」という。）に対して、同組合員が組合に加入したことを伝え、併せて、同組合員に対し電話で職場復帰を強要することを中止するよう申し入れた。

その後、しばらくは会社から電話がかからなくなったが、同年1月下旬から同年2月初めにかけて、再び電話攻勢が始まり、同組合員は恐怖心から電話に出ることもできなくなった。

会社が、同組合員がうつ病を発症したことを知りながら意図的に電話をかけて嫌がらせをしたことは、明白である。

イ B組合員が組合に加入する前（入院治療中）は、会社が休業補償給付支給請求手続を行っていたが、上記アの組合加入の連絡後、対応が急に変わって当該手続を行わなくなり、同組合員が休業補償給付支給請求に係る書類を会社に提出して事業主証明手続を求めたが、会社は速やかに応じることはなかった。その結果、20年2月分（前月21日から当月20日までの期間を対象とするものをいう。その他の月分についても同じ。）の休業補償給付の支給が遅れた。

ウ これらの会社の行為は、B組合員が組合に加入したことを理由とする不利益取扱いである。

#### (2) 会社の主張

ア 会社が休業中の社員に対して、病状等を確認するのは当然である。

なお、20年1月11日に、組合から、B組合員との連絡を一切取るなどの

申入れがあった以降は、同月末に一度連絡しただけである。

同組合員のうつ病の発症は、それが真実かどうかもさることながら、本件申立てと全く関係なく、組合は使用者のいかなる行為が不利益取扱いと主張しているのか不明である。

イ 休業補償給付支給請求手続は、本来、B組合員本人が行うべきものである。

また、同組合員の当該手続を行えなくなったのは、組合が会社に対して、同組合員との連絡を一切取るなど申し入れたためであり、20年2月分の休業補償給付支給請求に係る書類は、本件団体交渉終了後に初めて受け取ったもので、受領後、直ちに事業主証明手続をした。

さらに、その後も遅滞なく事業主証明手続をしているから、事業主証明手続が遅延したという事実はない。

ウ 会社は、休業補償給付支給請求手続の当事者には当たらないことから、本人の請求を会社が遅延させるという概念は存在せず、また、休業補償給付は満額支給されているから経済的不利益は発生していないし、B組合員の気持ちや不安の発生という精神的不利益もあり得ない。

## 5 C分会長に対する不利益取扱いについて（争点5）

### (1) 組合の主張

20年1月16日付けで分会の結成及びC組合員の分会長への就任を通知するまでは、C分会長が会社に対して、傷病手当金支給申請に係る書類を送付してから少なくとも1か月以内には会社は事業主証明をしていたが、分会の結成等を通知した後の同年1月分の傷病手当金支給申請について、書類を送付してから事業主証明がされるまで、約2か月間かかり、その結果、傷病手当金の支給が遅れた。

この会社の行為は、同分会長が組合に加入したことを理由とする不利益取扱いである。

### (2) 会社の主張

ア 20年1月分の傷病手当金支給申請に係る事業主証明手続が遅延したのは、C分会長が、自ら負担する健康保険の保険料を度々滞納したことと、会社における19年12月から20年1月にかけての業務多忙が重なったことから、



会社が同年1月分の当該保険料を立て替える処理を同年2月分の立替えと併せて行ったためであり、同分会長が組合に加入したこととは関係ない。

また、その他の月は適正に処理している。

イ 会社は、傷病手当金支給申請手続の当事者には当たらないことから、本人の申請を会社が遅延させるという概念は存在せず、また、傷病手当金は満額支給されているから、経済的不利益は発生していない。

ウ C分会長は、21年1月31日付けをもって退職したから、使用者に雇用される労働者には当たらず、同分会長に対する不利益取扱いについては、被救済利益が消滅した。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

組合は、規約によれば、中小企業の未組織労働者などの労働条件及び生活条件の改善並びに階級的利益の保護を目的として結成された、いわゆる合同労働組合である。

組合には、本件申立時、約150名の組合員がおり、下部組織として分会がある。

##### (2) 被申立人

会社は、昭和32年3月に設立され、肩書地に本社を置き、道路貨物運送業を営む法人であり、本件申立時の資本金は112億7,500万円で、社員数は、20年3月期現在約3万6,000名である。

なお、本件申立時、会社には、中国支社を含む12の支社があり、同支社には、福山店その他の営業店がある。

#### 2 分会の結成

福山店のC社員、B社員及びA社員は、19年12月27日に分会を結成し、C組合員が分会長に就任した。

【甲1号証の1、第1回尋問記録2、3頁】

### 3 団体交渉申入れについて

(1) 20年1月16日付けで、組合は、中国支社に対して、「通知書」及び「団交申し入れ書」と題する書面を送付した。「通知書」には、「昨年12月27日、スクラムユニオン・ひろしま佐川急便分会が結成され、分会長にCさんが就任したこと」、及び分会に結集する労働者の労働条件についてはすべて組合が交渉することになることなどが記載されていた。また、「団交申し入れ書」は、「Cさんに対する暴行事件」、「労災問題に対する対応」、「残業代の未払い」及び「Bさんに対するパワーハラスメント」等を議題として、20年1月25日に団体交渉を開催するよう求めるものであった。

なお、組合が、会社に分会を結成したのは今回が初めてであり、過去、会社に対して団体交渉を申し入れたことはなかった。

【甲1号証の1・2、第3回尋問記録41、44頁】

(2) 20年1月21日付けで、中国支社は、組合に対して、「2008年1月16日付「通知書」「団交申し入れ書」への回答」と題する書面（以下「1.21回答」という。）を送付した。

1.21回答の内容は、次のとおりであった。

「1. 貴労組上記書面は、宛名である支社長名を「F」と記していますが、当社にはそのような名の者はありません。

貴労組でお調べいただき、あらためて通知書及び団交申し入れ書のご提出を願います。

2. また、掲題書面には、2007年12月27日に「佐川急便分会が結成され」と通告しておられますが、貴労組分会の2007年12月27日の結成とは、労働組合法上の労働組合結成の要件として、労働組合法に則した貴労組組合規約に基づいて結成されたものであることを文書でご通知下さい。

具体的には、

2007年12月27日の何時、どこで、当社社員の誰が加入して結成されたのか。当社社員としているCさん及びBさんとは、どこの所属で、職種は何かも合わせてお知らせ下さい。

C氏は、結成に際して分会長に就任されたとありますが、貴労組における「分会長」への就任は、選挙等民主的手段を経て選任されたこ

とを証明して下さい。

「分会」及び「分会長」には交渉権限があるのか否かを明確にして下さい。

貴労組が労働組合法上の労働組合であることを証明して下さい。

3. 会社は、前記1,2について貴労組からの文書による返事に基づき、あらためて団体交渉について回答致します。

4. つきましては、貴労組が求めておられる、2008年1月25日午前10時からの団体交渉には応じることができません。

5. なお、貴労組からの当社宛ての文書は、今後全て郵送にてお願い致します。その他の送付手段での当社への送付物は、正式な送付とは認めませんので念の為申し添えます。」

なお、1.21回答の第5項については、当事者双方とも、その趣旨を、当事者間の連絡方法は、すべて文書郵送によるものととらえていた。

【甲2号証，乙1号証，第1回尋問記録4,5頁，第3回尋問記録44頁】

(3) 20年1月28日付けで、組合は、本社に対して、分会が結成されたことなどを通知するとともに、団体交渉の開催を申し入れたが、同年2月1日付けで、中国支社は、組合に対して、1.21回答と同様の内容を記載した「2008年1月28日付「通知書」「団交申し入書」への回答」と題する書面を送付した。

【甲3号証の1・2,4号証，乙2号証】

(4) 上記(2)及び(3)の会社の対応を受けて、20年2月12日付けで、組合は、当委員会に対してあっせん申請を行い、あっせんが開始された。これに伴い、当委員会は、中国支社に対して事務局調査を行い、中国支社は、団体交渉に応じる用意がある旨発言し、当委員会は、このことを組合に報告した。

【甲5号証，第1回尋問記録6頁】

(5) 20年2月19日付けで、組合は、中国支社に対して、「団交申し入れ書」と題する書面(以下「2.19団交申し入書」という。)を送付した。組合は、この中で、分会員のうち、C分会長及びB組合員の社員コード(ID)を明記した上で、「Cさんは民主的手続きにそって、選挙で分会長に就任した」こと、「分会および分会長には交渉権限がある」こと、「スクラムユニオン・ひろしまは、労働組合法上の労働組合である」ことを回答した。

【甲6号証】

(6) 20年2月22日付けで、中国支社は、組合に対して、「2008年2月19日付「団体交申入書」への回答」と題する書面(以下「2.22回答」という。)を送付した。

2.22回答の内容は、次のとおりであった。

「1~3 (省略)

4. つぎに、団体交渉開催に関しては、当然にルールの確立が必要と考えています。

5. つきましては、以下のルールの提示させていただきますので、貴労組の確認・同意ないしは見解をいただきたいと存じます。

1) 交渉日時： 貴労組から郵送による文書での要求。(候補日を複数記述する)

会社から、都合のよい日時をあらためて文書にて貴労組に通知する。

労使双方の都合のよい日時を文書で合意する。

2) 交渉委員：労使双方5名以内、出席者については氏名・所属・役職を明らかにする。

3) 交渉時間：2時間以内とする。

4)~8) (省略)

6. 前記5の団体交渉に関するルールを確認・同意していただける場合、ないしは貴労組としての団体交渉ルールに関しての見解等があれば、文書にて会社宛に郵送にて提示して下さい。

7. 会社は、前記6の貴労組の確認・同意ないしは見解の文書での提出を待って、あらためて、団体交渉日時、場所、出席者等を明記した団体交渉開催に関する文書を貴労組に郵送させていただきます。

8~9 (省略)

【甲7号証、乙3号証】

(7) 上記(6)の会社の対応を受けて、組合は20年2月25日に当委員会に対して、同(4)のあっせん申請における事務局調査結果の報告と中国支社の実際の対応が大きく違うこと、組合は電話連絡を拒否されていることを訴えた。組合と会社の連絡窓口は、それぞれX委員長、E係長とされていたが、同年1月16日

付けの組合の団体交渉申入れ以降この時まで、会社は、同委員長からの電話をE係長に取り次ぐことを拒否していた。

【第1回尋問記録5,7頁,第2回尋問記録16頁】

(8) そこで、当委員会事務局職員がE係長と電話で話し、団体交渉に応じる用意があること及び実務的な連絡ならば電話連絡を受けることを聞き取り、組合に伝えたところ、組合は、20年2月27日付けで中国支社に対して、2.22回答で会社が提示した団体交渉ルール(以下「本件団交ルール」という。)に関する見解として「交渉日時について、文書のやりとりを否定するわけではないが、会社側窓口との事前折衝、電話連絡などを行うことを認めること」、「交渉委員、交渉時間、交渉時刻などについては、基本的に会社側提案でよしとする」ことなどを記載した「団交申し入れ書」と題する書面を送付した。

なお、本件団交ルールは、出席者の氏名等を明らかにする旨の記載はあったが、「事前に」という文言はなく、組合は、事前に通知しなければならないとは認識していなかった。

【甲8号証,第1回尋問記録7頁,第2回尋問記録17,18頁】

(9) 20年3月3日付けで、中国支社は、組合に対して、団体交渉の開催日時を同月26日の午後3時から午後5時まで又は同月27日の午後3時から午後5時までのうちから選んで文書で回答するよう求めるとともに、団体交渉委員について、「会社は5名以内を予定しております。貴労組も同数以内でお願い致します。」と記載した「貴労組2008年2月27日付「団交申し入れ書」への回答」と題する書面を送付した。

【甲9号証,乙4号証】

(10) 20年3月8日付けで、組合は、中国支社に対して、「団交日時について」と題する書面を送付し、同月27日の午後3時から午後5時までを団体交渉の開催日時として指定した。

【甲10号証,乙5号証】

(11) 20年3月21日付けで、中国支社は、組合に対して、「団体交渉「会場」についてのご通知」と題する書面を送付し、本件団体交渉を開催する会場を通知した。

【甲11号証,乙6号証】

#### 4 本件団体交渉の開催及びその後の状況

(1) 20年3月27日、組合はX委員長、C分会長及びA組合員が出席し、会社はD顧問、E係長のほか、中国支社労務課の社員3名が出席して、本件団体交渉が開催された。

まず、名刺交換が行われ、組合が会社に組合規約を渡した後、会社は組合側出席者を尋ねた。そこで、同委員長がA組合員を組合員として紹介したところ、同顧問は、これまでの組合の文書に同組合員の名前は1回も出てきておらず、そのような人間を連れてくることは無礼であり、団体交渉に出席するというのであれば、事前に文書で明らかにするのが礼儀である旨を述べた。

これに対して、同委員長が、本件団交ルールには事前に参加者を明らかにするとはなっていないこと、及び会社も組合に対して出席者を事前に通知していなかったことを述べたところ、同顧問は、同組合員が団体交渉から出ていくか、組合として謝罪しない限り、団体交渉は受けられない旨を述べ、組合は、謝罪しなければならない理由を尋ねたが、同顧問から明確な回答はなかった。

こうしたやり取りの末、組合は席を立ち、本件団体交渉は議題に入ることなく打ち切りとなった。

なお、本件団体交渉の出席者については、組合のみならず、会社も事前に明らかにしてはいなかった。

【甲13号証、第1回尋問記録7～11頁】

(2) 20年3月27日付けで、中国支社は、組合に対して、「会社の懸念は、貴労組との団体交渉は、貴労組佐川急便分会組合員の労働条件について交渉するに際して、これまで明らかにしてこなかったA氏が突然に出席してきたことについてです。」「これまでの貴労組との文書でのやり取りのなかで、A氏の名前は一度も出たことはなく、貴労組分会組合員として出席するならば、その旨を会社に文書で通知することが、団体交渉を開催するに際しての最低限の守るべきことと考えるからです。」と記載した「ご通知」と題する書面（以下「3.27通知」という。）を送付した。

また、中国支社は、3.27通知の中で、組合に対して、再度組合員名簿の提出を依頼した。

【甲12号証、乙7号証】

(3) 20年4月17日、当委員会に対して、本件申立てがなされた。

(4) 本件申立後である20年8月1日付け及び同年10月20日付けで、組合は、中国支社に対して団体交渉を申し入れたが、本件申立ての結審日現在まで団体交渉は開催されていない。

【甲21,22号証,乙8,9号証】

## 5 休業補償給付支給請求及び傷病手当金支給申請の手続について

(1) 休業補償給付は、労働者が業務上の事由による負傷や疾病による療養のため労働することができず、そのために賃金を受けていないときに支給される保険給付であり、休業補償給付の支給を受けようとする被災労働者が、医師の証明とともに、療養のため労働できなかった期間、平均賃金等について事業主証明を受けた上で、労働基準監督署長に対して請求するものである。

なお、会社では、休業補償給付支給請求に係る書類の作成や労働基準監督署への提出を会社が代わって行い、被災労働者の便宜を図ることがあった。

【第3回尋問記録54頁】

(2) 傷病手当金は、労働者が業務外の事由による負傷や疾病による療養のため労務に服することができず、そのために賃金を受けていないときに支給される保険給付であり、傷病手当金の支給を受けようとする労働者が、医師の意見とともに、労務に服することができなかった期間、賃金支払状況等について事業主証明を受けた上で、保険者に対して申請するものである。

## 6 B組合員の休業中の状況

### (1) 傷害及び治療経過

B組合員は、19年9月22日、車で集配中に、荷台の中で荷物を下ろそうとしたときに椎間板ヘルニアを発症し、救急車で病院に搬送された。

その後、同組合員は、中村整形外科等で入院治療を受け、同年12月終わり頃退院した後は通院治療を続けている。

同月8日、会社(中国支社労務課)は同組合員に対して、職場復帰支援プログラム(長期休業者に対し、軽作業を経て職務に慣れさせ、元の職場に復帰させることを目的とするプログラムで、会社が作成したもの)に基づき精密検査

を受診するよう指示し、その後、E係長や福山店の社員が受診結果を基に産業医を交えて同組合員と話し合った結果、同組合員は、20年1月7日から職場に復帰することに同意した。しかし、同日、同組合員は会社に何の連絡もないまま出勤せず、その後も休業を続けている。

なお、会社は、連絡もないまま出勤しない同組合員と連絡を取ろうとしたが、連絡を取ることができず、同組合員の病状把握もできなかった。

【乙10号証、第3回尋問記録27～29、54頁】

## (2) うつ病の状況

分会が結成された19年12月27日には、B組合員は既にうつ病を発症しており、人前に出ることが難しい、人見知りをして会話に支障をきたすといった症状から、X委員長もうつ病とを感じるような状態であった。

【第2回尋問記録20頁】

## (3) 会社からの電話の状況及びそれに対する対応

ア 会社は、B組合員が入院治療中の時から、電話等により、治療の状況や職場への復帰時期を尋ねていた。

イ 20年1月11日、X委員長は、会社から職場復帰を求める電話が次々とかかり精神的に参っているとのB組合員の訴えを受けて、E係長に電話をかけ、同組合員が組合に加入したことを伝え、労働条件等については団体交渉において話し合うこと、同組合員が精神的に参っているので直接連絡を取らないようにすることを申し入れた。これに対してE係長は、同組合員に連絡を取ろうとしているのは、何の連絡もなく休んでしまって全く連絡がないからである旨回答した。

ウ 20年1月末頃、少なくとも一度、福山店の社員が電話をかけたが、B組合員と連絡は取れなかった。

【乙10号証、第2回尋問記録20、21頁、第3回尋問記録17、18、30頁】

## (4) 休業補償給付支給請求の状況

ア B組合員は、休業中、休業補償給付の支給を受けていたが、同組合員が退院するまでは、福山店の社員が、休業補償給付支給請求に係る書類に必要事項を記載して同組合員のところに持参し、同組合員の署名の後に、会社が事業主証明手続きを行い、福山労働基準監督署に提出していた。



しかし、同組合員が退院し、組合が20年1月11日に上記(3)のイの申入れをした後は、福山店の社員が休業補償給付支給請求手続に便宜を図ることはなくなり、そのことを同組合員に説明することもなかった。

なお、事業主証明手続は、E係長が所属する中国支社労務課が処理していた。

イ 組合は、20年2月分の休業補償給付支給請求に係る書類を、事業主証明のないまま福山労働基準監督署に提出したが、同署は、会社が事業主証明手続を拒否していないことを確認の上、事業主証明を受けるよう指示した。

そこで、組合は、同年3月27日の本件団体交渉が打ち切られた後、E係長に対して、当該書類を手渡し、事業主証明手続をするよう求め、その後、会社は、特段遅延することなく事業主証明をした当該書類をB組合員に送付した。

なお、同日まで、組合及び同組合員が、当該書類を会社に届けて事業主証明手続を求めたことはなかった。

ウ 福山労働基準監督署は、20年2月分の休業補償給付を、同年3月分と同日である同年4月17日付けで支給決定した。

なお、組合が事業主証明手続の遅延を問題視しているのは同年2月分のみで、その他の月分については特に問題にしていない。

【甲20号証の1・2、乙10号証、第2回尋問記録21、22頁、  
第3回尋問記録24、55頁】

## 7 C分会長の休業中の状況

### (1) 傷害及び治療経過

C分会長は、19年6月20日、トラックの荷台へ荷物を積み込む作業中、会社敷地内で立小便をしたことを理由として福山店のG店長から暴力行為を受けて頭部打撲傷、左側頭部擦過創、頸部捻挫等の傷害を負い、友和クリニック等で通院治療を受けている。

同年12月8日、会社（中国支社労務課）は同分会長に対して、職場復帰支援プログラムに基づき精密検査を受診するよう指示し、その後、E係長や福山店の社員が受診結果を基に産業医を交えて同分会長と話し合った結果、引き続

き治療が必要ということで、同分会長は休業を続けている。

【甲 26 号証 , 乙 10 号証 , 第 2 回尋問記録 44 ~ 46 頁 ,  
第 3 回尋問記録 33 , 34 頁】

(2) 保険料の納付の状況

C 分会長の健康保険の被保険者負担分の保険料については、休業中は給料から天引きすることができないため会社が立替処理を行っていたが、同分会長は、会社に対して当該保険料を毎月定期的に支払わず、度々滞納していた。

【第 3 回尋問記録 35 , 36 頁】

(3) 傷病手当金支給申請の状況

ア C 分会長は、休業中、福山労働基準監督署に対して労働者災害補償保険に係る給付（以下「労災給付」という。）を請求したが認められなかったため、傷病手当金の支給を受けており、同分会長は、月々の傷病手当金支給申請を自ら行っていた。

なお、労災給付請求及び傷病手当金支給申請に係る事業主証明手続は、E 係長が所属する中国支社労務課が処理していた。

イ 20 年 1 月分の傷病手当金支給申請については、会社の事業主証明手続の遅延があったため、通常より約 1 か月遅れて同年 3 月 10 日付けで健康保険組合により支給決定された。

なお、事業主証明手続の遅延が生じたのは同年 1 月分のみで、その他の月分については、特に問題なく事業主証明手続が行われた。

【甲 18 号証 , 乙 10 号証 , 第 3 回尋問記録 10 , 35 ~ 39 頁】

(4) C 分会長の退職

C 分会長は、本件申立後の 21 年 1 月 22 日付けで会社に退職願を提出し、同月末日をもって退職した。

【乙 11 号証】

## 第 4 当委員会の判断

### 1 権利能力なき社団としての要件の欠如等について（争点 1）

(1) 会社は、組合は権利能力なき社団としての要件を欠いており、本件申立ては却下されるべきである旨主張するが、不当労働行為救済申立てにおいて、労働

組合が申立人となる場合には、労働組合法第5条第1項の規定により、同法第2条及び第5条第2項に規定する要件に適合するとの資格審査を受けなければならないとされているところ、その他に格別の要件を満たす必要は存しない。そして、下記(2)に示すとおり、組合は当委員会の資格審査において適格と決定されたものである。

よって、会社の主張は採用できない。

(2) 次に、会社は、組合は労働組合法に基づく不当労働行為救済申立要件を欠いているとして、本件申立ては却下されるべきである旨主張するが、組合規約に関する労働組合の資格審査は、その規約自体が同法第5条第2項に規定する必要的記載事項を具備していれば足りるものであり、会社が援用する日通会津若松事件最高裁判決は、同法第2条に規定する要件に関して実質的な審査を求めているにすぎず、これを否定する論拠とはなり得ないし、当委員会は、20年6月6日開催の公益委員会議において、組合は同法第2条及び第5条第2項の規定に適合するとの適格決定を行ったところである。たとえ会社が指摘するような事実があるとしても、それは組合内部の運営に関する問題であって、当委員会の組合資格審査における適格決定の結論を左右するものではない。

よって、会社の主張は採用できない。

(3) さらに、会社は、労働組合法及び組合規約に違反した組合の不当労働行為救済申立てを認めることは、信義則違反・禁反言違反及び不当労働行為救済申立権の濫用であるから、本件申立ては棄却されるべきである旨主張するが、組合が同法第2条及び第5条第2項の規定に適合すると決定されたのは、上記(2)で判断したとおりである。また、組合の運営の実態が規約どおり行われているかどうかは、組合内部の運営に関する問題であるから、会社が干渉すべきものではないし、不当労働行為からの救済を求める組合の権利の存否を決するものでもない。

よって、会社の主張は採用できない。

## 2 請求する救済内容について（争点2）

会社は、組合が本件申立てにおいて請求する救済内容は、労働委員会の命令の主文としては許されない旨主張するが、申立書に記載された請求する救済内容は、

労働委員会が会社の不当労働行為の成立を認めた上で、救済を命じる場合の目安であり、労働委員会には、個々の事案に応じた具体的妥当な救済方法を決定する広範な裁量権が与えられているところである。

よって、会社の主張は失当である。

### 3 団体交渉申入れ及び本件団体交渉における会社の対応について（争点3）

#### (1) 団体交渉申入れについて

前記第3の3の(1)で認定したとおり、組合が20年1月16日付けで申し入れた団体交渉の議題は、C分会長に対する暴行事件や労働災害の問題などであった。これらは組合員の勤務労働条件に関する事項であると認められるから、義務的団体交渉事項であることは明らかである。そして、団体交渉を申し入れてから、同年3月27日に本件団体交渉が行われるまでに2か月以上を要しているが、この間の会社の一連の対応が団体交渉の開催を正当な理由なく引き延ばしを図ったり、又は拒否したものであるか否かについて検討する。

#### ア 1.21 回答における会社の要求について

(ア) 前記第3の3の(2)及び(3)で認定したとおり、会社は、組合の団体交渉申入れに対して、1.21 回答（20年2月1日付け会社回答も同内容）で、

分会への加入者並びにC分会長及びB組合員の会社における所属及び職種を明らかにすること、分会が結成された時刻及び場所を明らかにすること、分会長への就任が、選挙等民主的手段を経て選任されたことを証明すること、分会及び分会長に交渉権限があるのか否かを明らかにすること、組合が労働組合法上の労働組合であることを証明すること、組合から会社に対する連絡方法は文書郵送に限ることを要求した。

(イ) まず、上記(ア)の については、「使用者が雇用する労働者の代表者」であることを組合が示せば、会社は団体交渉を拒否し得ないところ、前記第3の3の(7)で認定したとおり、会社における組合との連絡窓口であったE係長は、かねてより、C分会長及びB組合員のことをよく知る立場にあり、両名の氏名等を記載し、団体交渉を申し入れた20年1月16日付け「通知書」受領の時点で、会社は、組合が社員の加入した労働組合であることを認識し得たものと認めるのが相当である。

すなわち、E係長は、同6の(1)及び(4)のA並びに同7の(1)及び(3)のAで認定したとおり、同分会長の労災給付請求や傷病手当金支給申請の  
手続及び同組合員の休業補償給付支給請求手続、並びに両名に係る19年  
12月の職場復帰支援プログラムの実施に  
関与していた。そして、同6の(3)  
のIで認定したとおり、組合はE係長に対して、同組合員の組合加入につ  
いて電話をかけており、また、同3の(1)で認定したとおり、組合は、上  
記「通知書」で、社員である同分会長の氏名及び同組合員の名字を明らか  
にした上で団体交渉を申し入れているのである。

そうすると、組合は社外の合同労働組合であること、また、組合と会社  
間では団体交渉の経験もなかったことなど、同3の(1)で認定したとおりの  
事情はあったとしても、両名の所属・職種についてはもちろん、分会へ  
の加入者について改めて問いただす必要はなかったといわざるを得ない。

(ウ) 次に、上記(ア)の 及び については、これらは組合の組織運営に関する  
組合内部の問題であり、同 については、直ちに分会交渉を求めている  
ものでもないから、いずれも会社が団体交渉に応じるに当たっての判断に  
直接関係ない事項である。

また、同 については、会社は、上記(イ)で示したとおり組合が社員の  
加入した労働組合であることを認識し得たのであるから、それ以上に労働  
組合法上の労働組合であることの証明まで求める必要性は認められない。

(I) E係長は、上記(ア)の から までについては、「教えてください。」と  
いう意味で、それが分からない限り、団体交渉に応じるつもりがなかった  
わけではない旨証言する(第3回尋問記録41頁)。しかし、前記第3の3  
の(2)で認定したとおり、1.21回答には、「貴労組からの文書による返事に  
基づき、あらためて団体交渉について回答致します。」との記載があり、  
これは、「教えてください。」というものでは到底なく、組合が要求に応じ  
ない限り、団体交渉についての返答をしないと受け止められるものであ  
ったと認めるのが相当である。

(オ) さらに、上記(ア)の については、連絡窓口が複数あるのであれば、電  
話連絡等により誤解や混乱を生じるおそれもあるが、本件においては、前  
記第3の3の(7)で認定したとおり、当事者双方の連絡窓口は、X委員長

とE係長それぞれ1名であった。このように、連絡窓口が限定されている組合と会社間で、電話連絡等により誤解や混乱が生じる蓋然性が高いとは必ずしも認められず、また、1.21回答の送付前に誤解や混乱が生じたという事実も認められないことから、あえて連絡方法を文書郵送に限定する必要性はないといわざるを得ない。

しかも、同3の(4)及び(7)で認定したとおり、組合のあっせん申請により、当委員会の事務局調査等が介するまで、会社は、組合からの電話による簡単な事務連絡さえも受け付けていなかったのである。

これらのことに照らすと、組合と会社との連絡方法を文書郵送に限定するという会社の対応は、組合に会社との連絡に時間と労力をかけさせ、団体交渉開催を遅延させることを企図したものと認めるのが相当である。

#### イ 2.22回答における会社の要求について

(ア) 前記第3の3の(6)で認定したとおり、会社は、組合に対して、2.22回答で本件団交ルールとして、団体交渉日時の決定方法、交渉委員を労使双方5名以内で出席者の氏名、所属及び役職を明らかにすること、交渉時間を2時間以内とすることなどを提示した。

一般に、団体交渉に当たってそのルールが確立していることは望ましく、本件で、会社が団体交渉ルールの確立を求め、本件団交ルールを提示したこと自体には合理性がないわけではない。

しかし、本件では、会社が組合と初めて団体交渉を行うに当たり、まずもって本件団交ルールを確立しておかなければ、団体交渉が円滑に実施できないという事情は格別見当たらず、また、会社が本件団交ルールを提示したのは、同3の(4)、(5)及び(7)で認定したとおり、組合のあっせん申請により当委員会が事務局調査によって、会社が団体交渉に応じる用意があることを確認し、組合が2.19団交申入書で、C分会長及びB組合員の社員コード(ID)を明らかにするなど、1.21回答に対する一定の回答を行ったため、団体交渉が避けられない事態に立ち至ったことであり、しかも、そのときにおいても、会社は組合からの電話連絡を全く受け付けないという態度のままであったのである。

(イ) E係長は、1.21回答で会社が要求した事項について、組合が2.19団交

申入書で一定の回答を行ったこと、特に、組合員「全員の名前も明らかにしていただいたと思いましたので」団体交渉に応じた旨証言する（第3回尋問記録 42 頁）が、会社は誰が組合員かということに強い関心を持ち、それが分かった段階で初めて団体交渉に係る具体的事項を示すなど、会社の団体交渉に臨む姿勢は消極的であったことがうかがえる。

#### ウ 小括

このようにみえてくると、組合の団体交渉申入れに対する会社の要求は、その必要性に欠けるものや、必要性があるとしても、そのために団体交渉開催を2か月余も遷延させるほどの理由はないものと認めるのが相当である。

#### (2) 本件団体交渉について

##### ア A組合員の出席問題について

(ア) 前記第3の4の(1)で認定したとおり、本件団体交渉においては、組合が、C分会長のほか、会社に対して組合員であることを明らかにしていなかったA組合員を本件団体交渉に出席させ、その席上で、同組合員を組合員であるとして紹介したところ、会社は、事前に通知するのが礼儀であるとして、同組合員を退席させるか、組合が謝罪するかを求めたのに対し、組合は、どちらも受け入れることができないとして、席を立ったものである。なお、組合が謝罪すべき理由について、会社は明確に説明することはなかった。

(イ) この点について、会社は、前記第3の4の(2)で認定したとおり、本件団体交渉が打ち切られた後、3.27通知を組合に送付し、組合員であることが明らかになっていなかったA組合員が本件団体交渉に出席するのであれば、その旨を会社に文書で通知することが、団体交渉を開催するに際して最低限守るべきことだとその見解を述べている。

しかし、一般に、労働組合は団体交渉の遂行に必要な限りで組合員を明らかにすれば足り、組合員全員の名前を使用者に対して明らかにしておくことまで求められているわけではない。

また、当事者間で、団体交渉の出席者を事前に通知するルールが確立していたならともかく、下記イのとおり、そのようなルールが確立していたとはいえない中で、わずか3名で結成された分会から、C分会長のほかに、

分会員である同組合員が本件団体交渉に出席しても、特段異とするには当たらず、また、同組合員が本件団体交渉に出席することによって何らかの支障が生じるという疎明もないのであるから、上記会社の見解には理由がない。

(ウ) また、会社は、団体交渉を打ち切ったのは一方的に席を立った組合側であると主張するが、3.27 通知で会社が述べた見解に理由がないことは上記(イ)で判断したとおりであり、会社は、A 組合員の退席又は組合の謝罪という要求について、謝罪を求める理由も明確に説明せず、いずれかを選択するよう一方的に迫ったものである。これに対し、組合が、いずれの要求も受け入れることができないとしたことはむしろ当然というべきであり、組合が、会社には誠実に団体交渉を行う意思がないと判断して、本件団体交渉の席を立ったことも首肯できることである。

以上のとおり、本件団体交渉における会社の対応は、団体交渉に誠実に応じようとするものとはいえず、むしろ、本件団体交渉を打ち切らせるように企図したものであると認めるのが相当である。

#### イ 団体交渉出席者の事前通知に係るルールについて

前記第 3 の 3 の(6)及び(8)で認定したとおり、本件団交ルールには、出席者の氏名、所属及び役職を明らかにすることとあり、組合もこれについては異議を述べていない。しかし、同 4 の(1)で認定したとおり、会社は組合が事前に出席者を明らかにしなかったことを問題にしたのに対し、組合は事前に出席者を明らかにすることは団体交渉ルールにはなっていなかったと述べており、出席者の事前通知について両者の間に合意があったと認めることはできない。

たとえ会社が事前に出席者を通知する必要があると考えていたとしても、同 4 の(1)で認定したとおり、会社も組合に対して、事前に出席者を通知していないのであるから、組合に対してのみこのことを要求することは合理的とはいえない。

この点について、E 係長は、会社には、組合に対して出席者を事前に通知する時間がなかった旨証言する(第 3 回尋問記録 47 頁)。しかし、同 3 の(10)及び(11)で認定したとおり、本件団体交渉の開催日時が決まったのは、組合



の20年3月8日付け「団交日時について」の通知時点であり、また、開催場所については、同月21日付けで通知しているのであるから、同月27日の本件団体交渉の開催までに出席者を通知する十分な時間があつたと認めるのが相当である。

(3) 争点3に係る不当労働行為の成否について

以上のことから、組合の団体交渉申入れに対する会社の一連の対応は、正当な理由なく団体交渉の開催の引き延ばしを図り、又はこれを事実上拒否するものであると認められ、また、本件団体交渉についても、会社が団体交渉に誠実に応じようとするものとは認められず、会社のこれらの行為は、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 B組合員に対する不利益取扱いについて（争点4）

(1) 職場復帰を強要する会社の電話について

ア 労働組合法第7条第1号に規定する「不利益な取扱い」は、経済的待遇のみならず広く精神的待遇についての不利益取扱いも含むものと解されており、使用者が労働者の組合加入を理由に嫌がらせの電話をかけ、当該労働者に精神的な負荷をかけることも、同号の「不利益な取扱い」に該当するといえるものである。

イ 会社が、B組合員が入院治療中の時から、電話等により同組合員の病状や職場復帰の見込みを尋ねており、また、同組合員が、20年1月7日からの職場復帰に同意していたにもかかわらず、会社に何の連絡もないまま出勤してこなかったことから、同組合員に連絡を取ろうとしたことは、前記第3の6の(1)並びに(3)のア及びイで認定したとおりである。しかし、同6の(2)で認定したとおり、分会が結成された19年12月27日の時点で、同組合員は既にうつ病を発症しており、同6の(3)のイで認定したとおり、組合が同組合員の組合加入を伝えたのは、20年1月11日のことであるから、上記会社の行為が同組合員の組合加入を理由とするものであったということはできない。さらに、そもそも、上記会社の行為が同組合員のうつ病発症の原因となったこと自体疎明されていないのである。

ウ 次に、会社が、B組合員の組合加入の事実を知った20年1月11日以降、

組合が主張するように、同組合員に対して、うつ病の発症を知らながら職場復帰を強要する電話を再三にわたってかけたかどうかという点については、前記第3の6の(3)のイで認定したとおり、X委員長は、同組合員が精神的に参っていると一般的に説明したにとどまり、これにより、会社が同組合員のうつ病発症を認識し得たとは認め難く、また、会社が同組合員にいかなる内容の電話をどの程度かけたかも明らかとなっていない。

組合は、同日以降、しばらくは電話がかからなくなったものの、同月下旬から同年2月初めにかけて再び電話攻勢が始まり、同組合員は恐怖心から電話に出ることもできなくなったと主張するが、その疎明はない。

エ 以上から、嫌がらせ電話による不利益取扱いがあったとする組合の主張は認めることができない。

## (2) 休業補償給付支給請求について

ア 労働組合法第7条第1号に規定する「不利益な取扱い」には、使用者の不作为による不利益取扱いも含むものと解され、相当な理由もなく休業補償給付支給請求手続の便宜を中止したり、事業主証明手続を遅延させ、月々の休業補償給付の支給を遅らせることも、同号の「不利益な取扱い」に該当する。

イ 前記第3の6の(4)のアのとおり、20年1月11日に組合がB組合員の組合加入を伝えた後は、以前と異なり会社が休業補償給付支給請求手続に便宜を図ることがなくなり、そのことを同組合員に説明することもなかったことが認められる。

この点、会社は、組合が同組合員との連絡を一切取るなど申し入れたため、当該手続に係る便宜を図れなくなったとしていること、加えて、同6の(1)で認定したとおり、同組合員が同月7日から職場復帰することになっていたこと、また、その頃から同組合員と連絡がとれないまま、同組合員の病状把握ができなかったことという事情を考慮すると、会社がこのような対応をしたことも、やむを得なかったといえることができる。

これに対して、組合は、当該手続に係る便宜の中止が同組合員の組合加入を理由とするものであると主張するが、便宜の中止時期が同組合員の組合加入を会社に伝えた時期と近接していること以外に主張・疎明しておらず、そうすると、同組合員に対して説明することなく、当該手続に係る便宜を中止

した会社の対応に配慮が欠けるという点があったとしても、会社が、同組合員の組合加入を理由として、休業補償給付の支給を遅らせるために便宜を中止したとまでは認めることができない。

ウ 次に 20年2月分の休業補償給付支給請求に係る事業主証明手続について、同年3月27日の本件団体交渉が打ち切られた後にX委員長がE係長に当該請求に係る書類を手渡して事業主証明手続を依頼し、会社は同書類を受領後、特段遅延することなく事業主証明手続をしたことは、前記第3の6の(4)のイで認定したとおりである。しかし、それまでに、組合又はB組合員が当該請求に係る書類を会社に提出して事業主証明手続を求めたが、会社はこれに応じようとしなかったという組合の主張については、その疎明がない。

(3) 争点4に係る不当労働行為の成否について

以上のことから、B組合員に対して職場復帰を強要するなどの会社からの嫌がらせ電話、及び休業補償給付支給請求に係る事業主証明手続に関して、不当労働行為があったとは判断できない。

5 C分会長に対する不利益取扱いについて（争点5）

(1) 救済の利益について

会社は、C分会長が本件申立後の21年1月31日に会社を退職したことにより、同分会長に係る不利益取扱いは、被救済利益が消滅した旨主張するが、同分会長が退職したとしても、組合は、将来の正常な労使関係の構築に向けて、救済を求める固有の利益を有しているといえることができるから、会社の主張は採用できない。

(2) 傷病手当金支給申請について

ア 傷病手当金支給申請に係る事業主証明手続の遅延が、労働組合法第7条第1号に規定する「不利益な取扱い」に該当する場合は、上記4の(2)のアで述べたとおりである。

イ 前記第3の3の(1)のとおり、組合は、20年1月16日付けで分会の結成及びC組合員の分会長への就任を通知したこと、同7の(3)のイで認定したとおり、同年1月分の傷病手当金支給申請（19年12月21日から20年1月20日までの休業期間分についてその期間終了後に申請）に係る事業主証明手続

が遅延したことが認められる。

しかし、同様に分会員となったB組合員の同年1月分の休業補償給付支給請求に係る事業主証明手続については、組合も特に問題としておらず、遅延が生じたとの疎明もないこと、また、C分会長の傷病手当金支給申請に係る事業主証明手続が遅延したのは同月分の1回だけであること、さらに、同月分の当該手続の遅延が、同分会長の組合加入を理由とするものであることについて、分会結成等の通知直後に発生したこと以外に主張・疎明していないことから、会社が、同分会長が組合に加入したことを理由として、傷病手当金支給申請に係る事業主証明手続を遅延させたとは認めることができない。

(3) 争点5に係る不当労働行為の成否について

以上のことから、C分会長の傷病手当金支給申請に係る事業主証明手続に関して、不当労働行為があったとは判断できない。

6 救済方法について

会社は、C分会長の退職により、同分会長に係る議題について団体交渉応諾を求める部分の被救済利益は消滅したと主張するが、同分会長が退職しても、同分会長に対する「暴行事件」等が解決したわけではなく、団体交渉を行う利益が失われたということとはできないことから、主文1のとおり命ずることとする。

第5 法律上の根拠

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条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成21年6月26日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆