

下に記す行為、すなわち、

- ① 組合申入れに係る20年1月16日付けほかの団体交渉について、組合が労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働組合であることの証明を求め、また、会社の提示した条件での団体交渉開催を求めるなどして団体交渉の開催の引き延ばしを図り、さらに、同年3月27日開催の団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、A 組合員（以下「A」という。）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いう行為、
- ② 退職中にうつ病を発症した B 組合員（以下「B」という。）に対して、職場復帰を強要する電話をかけて精神的に追い込み、また、同組合員の労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付の支給の請求に係る事業主証明手続を遅延させた行為、
- ③ 組合佐川急便分会の分会長である C （以下「C 分会長」または「C」という。）に対して、健康保険法に基づく傷病手当金の支給の申請に係る事業主証明手続を遅延させた行為、

のいずれもが不当労働行為に該当すると主張して、20年4月17日、広島県労働委員会（以下「広島県労委」という。）に救済申立てが行われた事案に関するものである。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (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 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 初審命令要旨

広島県労委は、21年7月3日、前記1の①については労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとし、会社に対して、会社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、組合が20年1月16日付けほかで申し入れた団体交渉について、速やかに誠意をもって応じることを命じ、その余（前記1の②及び③）を棄却する旨の21年6月26日付け命令を両当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、前記初審命令中、不当労働行為の成立を認め、救済を命じた部分（主文第1項）を不服として、21年7月13日、当該部分の取消し等を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。なお、組合は再審査を申し立てなかったため、本件における再審査の対象は、前記1の①（団体交渉拒否）の会社の行為が不当労働行為に該当するか否かである。

5 争点

- (1) 組合に、労組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) 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②）
- (3) 会社に、組合員たる従業員が存在しなくなったことにより、組合の被救済利益は喪失し、会社の団体交渉義務は消滅したといえるか。初審命令は、拘束力を失い、取り消されるべきであるか。（争点③）
- (4) 初審命令主文第1項は相当か。（争点④）

第2 当事者の主張要旨

1 争点①（不当労働行為救済申立資格）について

(1) 会社の主張

ア 労組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る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ることについての疎明をしていないから、労組法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）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。

イ 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の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組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。

ウ 以上のとおり、本件救済申立ては却下若しくは棄却されるべきである。

(2) 組合の主張

ア 労組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、労組法5条2項各号に掲げる規定を含んでいることから、同条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。

イ 信義則違反・禁反言違反について

会社の上記(1)のイの主張こそが、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 争点②（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

(1) 会社の主張

ア 団体交渉申入れと会社の対応について

(ア) 組合の団体交渉申入れに対する会社の対応は、何ら問題視すべきものではなく、また、会社が団体交渉ルールを定めることを求めたのは当然である。会社が組合に対して、会社としての立場から要求を行うことは許されるものである。

(イ) 本件では、組合と会社の双方から団体交渉開催に向けて要求が出され、それを踏まえて、20年3月27日に団体交渉を開催することが合意され、実際に団体交渉が開催されたのである。

(ロ) 組合が求めた期日ないし時期に団体交渉が開催されなかったとしても、最終的に組合も合意して団体交渉が開催されており、したがって、団体交渉開催が遅れたなどということはありませんし、そもそも合意によって団体交渉が開催されたのであるから、開催が遅れたとはいえない。開催に至る過程での種々の問題を後日になってそれだけを取り上げて、団体交渉開催を遅延させたと判断するのは誤りである。

イ 3月27日の団体交渉について

(ア) 団体交渉出席者については、氏名、所属、役職を明らかにすることが合意されていたにもかかわらず、当日、組合員であることが会社に表明されていなかった A が参加しようとしたため、同人が組合員であるかどうか、どのような立場で出席しているのか疑義があり、問いただしたものであり、このような会社の対応は正当なもの

である。

(イ) 仮に、会社の問いただしに理由がないとするなら、団体交渉でそのことを指摘し反論すればよいのであって、それをしないまま組合は、団体交渉を一方向的に打ち切ったのであるから、会社が同日の団体交渉を拒否した事実はなく、団体交渉拒否は成立し得ない。

(2) 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、組合が労組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。

(ロ) 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 3月27日の団体交渉について

団体交渉の席上、会社の D 顧問（以下「D 顧問」という。）は、組合員であることが明らかになっていなかった A 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うのなら、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。

ウ したがって、初審命令の判断に誤りはない。

3 争点③（被救済利益の有無）について

(1) 会社の主張

ア 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。

イ 22年1月20日までに、組合員である会社の従業員はすべて退職し、組合員たる会社の従業員という者が存在しなくなった。これにより、組合の被救済利益は喪失し、会社の団体交渉義務は消滅したのであり、初審命令は拘束力を失ったので、再審査審で初審命令を取り消すべきである。

ウ 組合の主張は、「会社から辞めさせられた」こと、すなわち、解雇を前提とするものである。確かに、解雇した事案であれば、本人が解雇を争う限り、解雇が無効となれば従業員の地位が回復するのであるから、解雇によって、組合員たる従業員が不存在となったことを理由に、会社が団体交渉を拒否することは許されないであろうが、本件は、組合員たる従業員はその意思によって退職したのであるから、組合の主張は失当である。

(2) 組合の主張

ア C 分会長と会社の間には、同分会長が退職するまでの間において

労働契約関係が存続していた以上、その段階における労働条件を巡る精算に係る問題が存在しているから、なお、労使間で協議すべき問題は残っている。

イ 組合員が会社に所属していた時期における労使間の問題につき、未解決の問題が残っている以上団体交渉を行うべき必要性がある。また、会社の主張が認容されれば、組合に対し、敵対的な行動をとることによって、組合員を会社から辞めさせれば、不当労働行為をなかつたことにできるという極めて不当なことになり、不当労働行為救済制度の趣旨を没却することになる。

ウ 本件において組合員らは、会社側からの暴行傷害によって労働災害に被災し、また、パワーハラスメントによりうつ病を発症するなどにより、就労困難に陥れられ、精神的、肉体的な困難を生じさせられ、生活苦を生じることとなった。その結果として退職を余儀なくされるに至ったもので、この過程全般からすれば「会社から辞めさせられた」といえるものであり、会社の理解は誤りである。

4 争点④（初審命令主文の相当性）について

(1) 会社の主張

ア 労働委員会の命令は行政処分であり、使用者は主文で命じられたことを実現する公法上の義務を負い、履行しない場合は罰則の適用を受ける。労組法は罰則をもって確定命令の履行を強制するのであるから、罪刑法定主義の論理が適用されるのであり、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なものでなければならない。

イ また、不当労働行為救済命令は、不当労働行為を除去し、不当労働行為がなかつた状態に回復させる原状回復制度であるから、過去にあった使用者の不当労働行為を除去する限度で命令を発することができるのであり、将来に向けての一般的抽象的義務を課することはできな

い。

ウ しかるに、初審命令主文第一項は、「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す」ことを禁じているが、労使双方が合意し、団体交渉が開催されたのであり、「条件に固執して団体交渉を引き延ばす」ことはあり得ない。主文の明確性及び原状回復主義の観点から採り得ず、違法である。

エ また、「団体交渉において会社が了知しない申立組合員の出席を理由として不誠実な対応をとる」ことを禁じているが、その後の初審審査の過程で、同申立組合員が組合員であることは、会社にとって明らかとなっているから、今後「団体交渉において会社が了知しない申立組合員の出席を理由として不誠実な対応をとる」ことはあり得ず、このような救済命令を発する必要性も理由もなく、原状回復主義の観点からも違法である。

(2) 組合の主張

初審命令が、「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。」（初審命令理由第4の2）と判断したことは相当であり、会社の主張は理由がなく、失当である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第3「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。なお、この場合において、「当委員会」を「広島県労委」に、「本件申立て」を「本件初審申立て」に、また、証拠摘示欄の「尋問」

を「初審審問」に、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)の第一段落の次に次を加える。

「組合は、「統一労評広島県本部」と呼称していたが、14年4月28日、現在の名称である「スクラムユニオン・ひろしま」に変更した。なお、「統一労評広島県本部」は、13年8月1日、法人登記を行っている。」

- 2 3の(2)中の「送付した。」の次に「同書面は、組合の委員長である

E (以下「E委員長」という。)あてに中国支社労務課の係長である

F (同人は20年10月頃、労務課長の職に異動したが、その前後を問わず、以下「F係長」という。)名で差し出された。」を加える。

- 3 3の(2)の最終段落冒頭の「なお、」の次に、「中国支社長の正しい姓は「G」であった。また、」を加える。

- 4 3の(3)を次のとおり改める。

「(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。これに対し会社は、本社に団体交渉を申し入れても、対応するのは中国支社であるとした上で、1. 21回答と同様の内容を記載した、同年2月1日付け「2008年1月28日付「通知書」「団交申入書」への回答」を、組合に対して内容証明郵便で送付した。」

- 5 4の(4)を次のとおり改める。

「(4) 本件初審申立て後である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。また、組合は、団体交渉応諾を命じた初審命令交付後の21年7月4日付けで団体交渉を申し入れたが、会社は、当委員会に申し立てた再審査事件の最終確定により対応する旨回答し、本件再審査審問終結日(22年4月26日)現在まで団体交渉は開催されていない。」

- 6 6の標題を「Bが休業に至った経緯及び同人の休業中の状況」に改め

る。

7 6の(4)を削る。

8 7の標題を「C 分会長が休業に至った経緯及び同人の休業中の状況」に改める。

9 7の(1)中の「福山店の H 店長」の次に「(以下「H」という。)」を加える。

10 7の(2)を削り、7の(3)を7の(2)として、次のように改める。

「(2) 労災給付請求の状況

C 分会長は、休業中、H から暴行を受けたことが労働災害に該当するとして、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。当該請求には事業主証明がなされていなかったことから、同監督署は、事業主証明の依頼を会社にしたところ、会社は19年7月17日、事業主証明を行い提出した。

しかし、C の労災給付請求は認められなかった。」

11 7の(3)として次を加える。

「(3) 暴行事件に係る損害賠償請求訴訟

C 分会長は、20年4月24日、会社及びH を被告として、前記暴行事件に係る損害賠償請求訴訟を広島地裁に提起した。22年3月8日、同地裁は、H による暴行は勤務時間中に生じ、職務と密接に関連した違法行為であるとして、会社の使用者責任を認定し、請求の一部を認容する判決を言い渡した。

この地裁判決は、当事者双方が控訴せず確定した。同年4月20日、会社は、上記判決に従い、C に対して、損害賠償金を支払った。」

12 7の(4)の次に、8及び9として次を加える。

「8 未払残業手当に係る損害賠償請求訴訟の提起

21年10月2日、C 分会長及びA は、会社が組織ぐるみで違法なサービス残業を強要していたとして、会社を被告とする損害賠償

請求訴訟を提起した。本訴訟は、いわゆるサービス残業が行われていたと主張し、10年間を遡って、不払残業代を損害として請求したものである。

9 B、Aの退職

Aは21年11月20日付けで会社を退職し、Bは22年1月20日付けで会社を退職した。これにより、組合員たる従業員は会社に存在しなくなった。」

第4 当委員会の判断

1 争点①（不当労働行為救済申立資格）について

(1) 会社は、組合は、労組法5条に基づく不当労働行為救済申立資格を有していないから、本件申立ては却下されるべきであると主張する（前記第2の1(1)ア）。

しかしながら、労組法は、労働組合がその定める手続に参加し、救済を受ける資格要件として、同法5条1項において、「2条及び（5条）2項の規定に適合することを立証」すべきことを求めているところ、同法5条2項は、「労働組合の規約には、（同項）各号に掲げる規定を含まなければならない」ことのほかに格別の要件を満たすことを求めているものではない。当委員会は、上記の規定に従って組合の資格審査を行い、その結果、組合役員の直接無記名投票及び職業的会計監査人の証明書が添付された会計報告の実施など、同法5条2項各号に規定する内容を含む組合同規約を制定していることを確認して適格と決定したものであるから、会社の主張は理由がない。

(2) 会社は、組合は労組法や組合同規約の定め反する運営を行っており、このような者が、不当労働行為救済申立てを行うのは、不当労働行為救済申立権の濫用である旨主張する（前記第2の1(1)イ）。

しかしながら、組合が当委員会の行った資格審査において労組法に適

合する労働組合であると決定されたことは前記(1)のとおりであり、かかる組合が救済申立てをすることは権利の濫用とはいえないから、上記の主張が理由のないことは明白である。

(3) したがって、本件救済申立ての却下若しくは棄却を求める会社の主張はいずれも理由のないものである。

2 争点②（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

(1) 団体交渉申入れに対する会社の対応について

ア 会社は、組合の20年1月16日付け団体交渉申入れに対して、1. 21回答で、①分会への加入者並びに C 分会長及び B の会社における所属及び職種を明らかにすること、②分会が結成された時刻及び場所を明らかにすること、③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、④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、⑤組合が労組法上の労働組合であることを証明すること、⑥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。さらに、20年2月1日付け回答においても同様の回答を行った（前記第3でその一部を改め引用した初審命令理由第3の3(2)、(3)。以下においては、「前記認定3(2)、(3)」のよう）。。

この会社回答について検討すると以下のとおりである。

(ア) 上記①についてみると、組合の20年1月16日付け団体交渉申入書では、佐川急便分会が結成されたこと、会社の従業員である C が分会長に就任したこと、分会員の労働条件については組合が交渉すること及び団体交渉の議題は、C に対する暴行の件、労災問題に対する対応の件、残業代未払の件、B に対するパワーハラスメントの件であり（これらがいずれも義務的団体交渉事項にあたることは明らかである。）、同年1月25日に団体交渉を開催する

よう求める旨が記載されていたのであるから、会社は、組合が会社の従業員が加入した労働組合であり、団体交渉を求められていることを認識し得たものと認めるのが相当である（前記認定3(1)）。

そうすると、組合が、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の事情はあったとしても（前記認定3(1)）、組合は、会社の従業員であるCが分会長に就任したことを明らかにした上、C及びBの問題について団体交渉を申し入れているのであるから、会社としては、会社従業員が組合に加入していることは明らかであり、それ以上に、組合に加入した者がC及びBの両名のみであるか否かを含めて、分会加入者について改めて問いただす必要は存しなかったといえる。また、C、Bの両名の所属、職種については、両名はいずれも会社の従業員であり、会社のF係長が、CやBの労災給付請求等の手続や職場復帰支援プログラムの実施に関与するなどしていたこと（前記認定6(1)、7(1)）からすれば、会社は、C及びB両名の状況について熟知していた、あるいは少なくとも容易に確認することができたとみられ、Bが休業中であったことを考慮しても、これを組合に求める必要性があったとは認められない。

(イ) 上記②及び③については、いずれも組合の組織運営に関する組合内部の問題であるから、これらについて組合に証明ないし明らかにすることを求めた会社の対応は適切なものということとはできない。また、同④については、組合は直ちに分会を当事者とした団体交渉を求めているものでもないから、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。

さらに、同⑤については、会社は、上記の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、それ以上に労組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。

(ウ) 会社は、上記①から⑤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をいい、F 証人はこの旨証言する（第3回初審審問記録41頁）。

しかしながら、会社の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。」との記載があるのみであり、「教えて」ほしい旨やその趣旨をうかがわせる記述はなく、これによれば、組合が会社の要求に応じない限り、会社は、団体交渉についての返答をしないと受け止められてもやむをえないものであったと認められる（第3回初審審問記録41頁、前記認定3(2)）。

(エ) 上記⑥については、連絡窓口が複数ある場合であれば、電話連絡等により誤解や混乱を生じるおそれを回避するため文書による連絡に限定する必要が存することもあるが、本件においては、連絡窓口は、組合側がE委員長、会社側がF係長であり、連絡窓口が限定されていたのであるから、電話連絡等により誤解や混乱が生じるおそれが高いということはできず、また、現実にも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のであるから、連絡方法を文書の、しかも郵送のみに限定する必要性があったとはいえない。

しかも、組合のあっせん申請による広島県労委の事務局調査等までの間、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（前記認定3(7)）。

そうすると、会社のこの要求は、合理的な理由なく組合と会社との連絡方法を文書の郵送のみに限定することにより組合に対して会社との連絡に時間と労力を過度にかけさせるものである。

(オ) 以上のような会社の対応は、中国支社の代表者の氏名表記を組合が誤って記載していたことについて団交申入書等の出し直しを求めていること（前記認定3(2)、(3)）と併せ考えると、組合の申入れに対して誠実な態度をとったものとは認められない。

イ 会社は、2. 22回答において、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内容とする団体交渉ルールを提示した（前記認定3(6)）。

団体交渉に当たって団体交渉ルールが確立していることが望ましいことはいうまでもないところ、会社が団体交渉ルールの確立を求め、団体交渉ルールを組合に提案したこと自体には合理性がないわけではない。

しかしながら、本件にあつては、会社が組合と初めて団体交渉を行うに当たり、まずもって団体交渉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、またはそのおそれがあると認めるべき特段の事情は認められない。また、会社の団体交渉ルール提示に至る経緯をみると、会社は、組合のあっせん申請により広島県労委が、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ことなどにより、団体交渉を回避することができない事態に立ち至ってから団体交渉ルールを提示するという消極的態度であった（前記認定3(4)ないし(6)）。なお、会社は、そのときにおいても、組合からの電話連絡を取り次ぐことを拒否したままであった（前記認定3(7)）。

以上でみたとおり、組合の団体交渉申入れに対する会社の対応は、団体交渉ルールが確立していなければ団体交渉を行うことができないという状況にあったというわけではないにもかかわらず、団体交渉ル

ールの確立に拘泥し、必要性に欠けるものを求めるなど適切でない対応を行っており、組合の団体交渉申入れに対して、誠実に対応しようとしたものとはいえない。

(2) 本件団体交渉について

ア A の出席問題について

(7) 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 を本件団体交渉に出席させ、その席上で、同人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、同人を退席させるか、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（前記認定4(1)）。

この点について、会社は、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 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（前記認定4(2)）。

(イ) 会社は、A が団体交渉に出席したことを問いただしたのは正当であると主張する。

しかしながら、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のであればともかく、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ず、また、社員である A 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たとは認められず、さらに、団体交渉の出席者としてあらかじめ通知していなかった組合員1名が団体交渉に出席することによって、団体交渉が行えなくなる、あるいは、団体交渉の実質が損なわれるなどのおそれがあったとの事情等も認められない。そうすると、A が団体交

渉に出席する旨をあらかじめ会社に通知することが団体交渉開催の前提となるものとはいえない。したがって、団体交渉開催に際して組合にあらかじめ通知しなければならない義務があるとか、会社がそれを求めることに合理的な理由があるということはできず、上記会社の主張は採用することができない。

(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。

しかし、会社は、上記(ア)のように、Aの退席又は組合の謝罪のいずれかを選択するよう一方的に迫ったのであるから、組合は、会社が組合の謝罪かAの退席を団体交渉実施の条件としており、組合が会社の要求を受け入れない限り団体交渉に入れないものと考えたものとみることができる。そして、3.27通知で会社が述べた見解に合理的な理由がなく、また、組合があらかじめ通知しなければならない義務を負うものではないことは上記(イ)のとおりである。そうすると、組合が、会社は団体交渉を実質的に行わないためにAが出席していることをことさら取り上げて問題にしていると考え、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とみるべきである。

したがって、組合が席を立った事実をもって、組合側から団体交渉を打ち切ったというのは相当ではない。

イ 団体交渉出席者の事前通知に係るルールについて

本件団体交渉ルールとして会社が提案した内容は、出席者に関しては、出席者の氏名、所属及び役職を明らかにするというものであり、組合もこれについては異議を述べていない。しかし、前記認定4(1)のとおり、会社は、これまでの組合の文書にはAの名前は一度も出てきていないにもかかわらず、Aが出席しているのは問題であり、団体交渉に出席するのであれば事前に文書で明らかにすべきであると

して、組合が事前に出席者を明らかにしなかったことを問題視したのに対し、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主張しており、組合は、出席者の氏名を事前に通知することがルールであるとは認識していなかった（前記認定3(6)、(8)）。してみれば、出席者の事前通知を行うこと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。

また、会社は、本件団体交渉の会社側出席者について、事前に組合に通知してはならず（前記認定4(1)）、この事実からすれば、会社においても、事前に出席者を通知することが団体交渉のルールであると認識していたということとはできない。この点について、会社は、組合に対して出席者を事前に通知する時間がなかったにすぎない旨をいい、F 証人はそれに沿う証言をしている（第3回初審審問記録47頁）。しかしながら、仮に会社主張のとおり、事前に団体交渉出席者を通知することが団体交渉のルールとなっていたとしても、連絡する時間がなかったから自らは行わなかったが、組合はルールであるから従えとすることに合理的理由を見いだすことはできない。しかも、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時間がなかったということとはできない（前記認定3(10)、(11)）。してみれば、上記時間がなかった旨の会社の主張は理由のないものであり、団体交渉出席者を事前に通知するという内容が、会社と組合の間で団体交渉開催のルールとなっていたということとはできない。

ウ 以上のとおり、本件団体交渉を打ち切ったのが組合であるということとはできず、組合が団体交渉の席を立ったのは、会社が団体交渉ルールとなっていたとは認められない団体交渉出席者の事前通知を組合が

していなかったことをことさら取り上げて（しかも、自らは履践していないにもかかわらず）、組合がルール違反を犯しているかのごとくに主張して、謝罪か A の退席かを団体交渉実施の条件とし、これが容れられなければ団体交渉には応じないとの姿勢をあからさまにしたことによるものであると認めるのが相当であるから、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ない。

(3) 以上のとおりであるから、組合の団体交渉申入れに対する会社の一連の対応は、団体交渉申入れに誠実に対応しようとしたものとはいえないものであり、また、本件団体交渉については、会社が団体交渉に誠実に応じようとしていたとは認められないのであるから、会社のこれらの行為は労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為である。

3 争点③（被救済利益の有無）について

(1) 会社は、現在組合員である会社の従業員はすべて退職したことにより、組合の被救済利益は喪失し、会社の団体交渉義務は消滅したのであるから初審命令は取り消されるべきである旨主張する（前記第 2 の 3 (1)）。

(2) ア しかしながら、組合の組合員である労働者が会社を退職し、現に雇用される労働者である組合員が会社に 1 人もいなくなったとしても、そのことだけの理由で、組合員が存在していた時期に申し入れられていた団体交渉について使用者の団体交渉応諾義務が当然に消滅すると解することはできない。

なぜならば、使用者が、組合員が従業員であった時点において義務的団体交渉事項について組合から団体交渉申入れを受け、これを拒否し続けた後に組合員が従業員の地位を失った場合のように、団体交渉拒否がなされた後の事情変更があった場合でも、未だ団体交渉によって解決することが適切であると認められる問題が存在していることがあり、また、会社が団体交渉を拒否したことによって組合に対する組合員の信頼が損なわれるなど、過去の団体交渉拒否の効果が事情変更

により当然に消えるわけではないので、不当労働行為の効果の除去という観点からは直ちに被救済利益が喪われたとすることはできない。

そして、被救済利益は、救済命令発出の時点において救済を行うことが必要である場合において認められるものである。

イ 本件にあつては、前記2のとおり団体交渉は行われていない。また、組合が申し入れた団体交渉の議題は① C 分会長に対する暴行について、② C 分会長の労災問題に対する会社の対応について、③残業代の未払について、④ B に対するパワーハラスメントについての4項目である。

このうち、③については、前記2(1)ア(ア)のとおり義務的団体交渉事項にあたることは明らかであり、同問題は未解決のままである。また、前記認定8のとおり、C 分会長及び A の両名は、会社に対して、サービス残業を不法行為として損害賠償請求訴訟を提起しているが、訴訟が提起されたからといって、もはや団体交渉によって当該問題を解決する途がなくなるものではなく、訴訟とは別に団体交渉による解決は可能であるから、現在訴訟が係属していることを理由に団体交渉応諾義務を免れることはできないというべきである。したがって、③については、未だ解決をみておらず、このような問題について団体交渉によって自主的な解決を図ることは労組法の求める規範にも合致するものであるから、会社は団体交渉応諾義務を負うものであり、会社に、組合との間で、同問題について誠実に団体交渉を行うべきことを命ずるのが相当である。

他方、①及び②については、前記認定7(3)のとおり事情が認められること、また、④については、組合が実質的に求めていたのは、B の労働条件等について団体交渉において話し合うこと及び B が精神的に参っているので会社から直接連絡を取らないようにすることであった(前記認定6(3)イ)とみられるところ、前記認定9のとおり

り B が既に退職していることにかんがみると、現時点においては救済を行うことが必要とまでは認められないから被救済利益は喪われたとせざるを得ない。

4 救済方法について

(1) 前記のとおり、会社の本件団体交渉申入れに対する対応及び本件団体交渉における対応は不当労働行為に該当し、未払残業代を議題とする団体交渉については、被救済利益は喪われていないと判断されるのであるから、初審命令主文を主文のとおり変更することが相当である。

(2) なお、会社は、将来の団体交渉の在り方について使用者を制約し義務付けを命ずるような主文は、原状回復を超え、労働委員会の裁量権を逸脱するものである旨主張する（争点④）。

しかしながら、労働委員会の救済命令は、使用者の不当労働行為によって生じた状態を直接是正することにより、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることを目的としたものであり、労働委員会は個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずることができるのであって、救済内容が原状回復に限られるものと解さなければならぬ根拠は存在しないのであるから、上記会社の主張は失当である。

以上のとおりであるから、初審命令主文を主文のとおり変更する以外は、会社の本件再審査申立ては理由がない。

よって、当委員会は、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年9月15日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄 ㊟