

## 命 令 書

大阪府東大阪市

申立人 E  
代表者 執行委員長 A

大阪府東大阪市

被申立人 G  
代表者 取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第66号事件について、当委員会は、平成23年10月26日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 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

E

執行委員長 A 様

G

取締役 B

当社が、貴組合から平成22年9月6日付け及び同月15日付けでなされた団体交渉申入れに応じなかったことは、大阪府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。当社は、このことを誠実に受け止めます。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人から申し入れられた組合員1名にかかる①治療費の支払、②解雇予告手当の支払、③有給休暇の補償、④休業補償の支払等を議題とする団体交渉について、1回は応じたものの、その後の団体交渉申入れに対して、雇用関係の終了及び民事調停への申立て等を理由として応じないこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### (1) 当事者等

ア 被申立人 G (以下「会社」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に店舗等の内装仕上工事業を営む会社であり、その従業員数は本件審問終結時6名である。

イ 申立人 E (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約190名である。

### (2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成20年9月、組合員 C (以下、組合加入前後を問わず「C 組合員」という。)は、日雇いのアルバイトとして会社に採用された。

(甲13、乙2、乙17、証人 C )

イ 平成22年7月11日午後9時頃、C 組合員と会社従業員 D (以下「D 従業員」という。)は、工事現場において口論ともみ合いになり、D 従業員はC 組合員を殴打した。

工事終了後、会社取締役 B (以下「B 社長」という。)は、C 組合員に対し、明日から来なくてよい旨述べた。

その後、C 組合員は、会社の事務所において、D 従業員の頭突きにより負傷した。

(甲13、乙16、乙17、証人 C 、証人 D )

ウ 平成22年7月28日、C 組合員は、組合に加入した。

同日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書」及び「団体交渉の申し入れ書」(以下「22.7.28団交申入書」という。)を送付し、C 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた(以下、この団交申入れを「22.7.28団交申入れ」という。)

(甲1、甲2、乙3、乙4)

エ 平成22年8月9日、組合と会社との間で、団交(以下「22.8.9団交」という。)が行われた。

(甲11、乙11)

オ 平成22年8月21日、会社は、C組合員を相手方として、雇用関係の終了等の確認を求めて、東大阪簡易裁判所に民事調停を申し立てたが、同年9月29日及び同年11月16日の調停期日について、C組合員は出頭しなかった。

(甲13、乙17、当事者 B )

カ 22.8.9団交以降における、組合と会社との間の団交をめぐるやりとりは、次のとおりである。

(ア) 平成22年9月6日、組合は、会社に対し、「抗議並びに第2回目団体交渉の申し入れ書」(以下「22.9.6団交申入書」という。)を送付し、団交の開催を申し入れた(以下、この団交申入れを「22.9.6団交申入れ」という。)

(甲5)

(イ) 平成22年9月8日、会社は、組合に対し、「御通知」(以下、「22.9.8会社通知書」という。)を送付し、22.9.6団交申入れに応じられない旨通知した。

(甲6、乙7)

(ウ) 平成22年9月15日、組合は、会社に対し、「抗議並びに第3回目団体交渉の申し入れ書」(以下「22.9.15団交申入書」という。)を送付し、団交の開催を申し入れた(以下、この申入れを「22.9.15団交申入れ」という。)

(甲7、乙8)

(エ) 平成22年9月21日、組合は、会社に対し、「『御通知』に対する反論と見解」(以下「22.9.21反論文書」という。)を送付した。

(甲8)

(オ) 平成22年9月21日、会社は、組合に対し、「御通知」(以下「22.9.21会社通知書」という。)を送付し、22.9.15団交申入れには応じられない旨通知した。

(甲9、乙9)

キ 平成22年10月22日、組合は、22.9.6団交申入れ、22.9.15団交申入れに対し、会社が団交に応じないことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第66号。以下「本件申立て」という。)を行った。

ク 平成23年1月24日、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)での労働審判において、会社とC組合員との間で調停が成立した。

(乙13)

### 第3 争 点

会社が、22.9.6団交申入れ及び22.9.15団交申入れに応じていないことに、正当な理由があるか。

## 1 被申立人の主張

(1) 本件は、そもそも会社終業後に起こった C 組合員と D 従業員との個人的な争いが中心となっており、基本的には一般民事事件であって、裁判所において解決する方が適していると考えられる。また、会社と C 組合員との雇用関係は、平成22年7月11日に合意解約により終了しており、その後に発生した争いは、単なる私的な争いであると考えた。よって、会社は、裁判所による衡平な手続に従って解決することを目指し、C 組合員を相手方として民事調停を申立て、とりあえず22.9.6 団交申入れ及び22.9.15 団交申入れに対し、応じられない旨回答したものであり、会社が団交申入れに応じなかったことには、正当な理由がある。

(2) 22.8.9 団交では、一方的に組合が主張を述べるばかりで、B 社長や D 従業員が発言しようとする、組合執行委員長 A (以下「A 委員長」という。)は態度を豹変させ、声を荒げて、発言を遮り、会社の監督責任を追及するとともに、直ちに金銭請求の話に移行したため、会社は、自らの主張も反論もできなかった。結局、交渉はもっぱら金銭の請求に終止し、およそ「交渉」とは呼べず、まともな話し合いがなされなかった。それゆえ、会社は、これ以上団交を続けても進展する見込みがないと考えた。

また、C 組合員の負傷の程度は比較的軽微であり、C 組合員は片手で乳児を抱き抱えながら自転車に乗ることが可能なほど健常な様子であったにもかかわらず、組合は、22.8.9 団交において、3年間もの休業補償という余りに過大な要求を行った。会社は、こうした組合の団交のあり方に困惑し、疑念が一層深まった。

以上のことから、会社は、裁判所による衡平な手続に従って解決することを目指し、C 組合員を相手方として民事調停を申し立てたものであり、会社が団交申入れに応じなかったことには、正当な理由がある。

(3) 会社は、今後、一切の団交申入れを拒否したのではなく、組合が著しく不当かつ過剰な要求をすることなく、衡平かつ適正な手続に従って団交がなされるのであれば、何時でも団交に応じる用意はあった。本件申立て後の、当委員会での第1回調査期日においても、衡平かつ適正な手続によって団交がされるのであれば、いつでも代理人弁護士を伴い出席する用意がある旨述べたところ、組合が声を荒げて話し合いをする姿勢を示さなかったことから、団交の日時が指定できなかった経緯があり、仮に団交を続けたとしても、交渉が進展する見込みも、交渉を継続する余地もないと認められる。

(4) 本件は、平成23年1月24日の労働審判において調停が成立し、会社は、C 組合員に対し、休業損害金70万円及び解決金10万円の支払義務を認め、これをすべて履行した。会社と C 組合員との間で、賃金債権が存在しないことを相互に確認し、

C 組合員の雇用に関する争いはすべて解決した。また、D 従業員との暴行事件の損害賠償についても、C 組合員の怪我の症状固定を待つこととなり、「裁判又は調停において解決すること」を互いに合意しており、これにより、本件について当委員会で解決を図る事項は存在せず、救済の必要はなくなった。

## 2 申立人の主張

(1) 会社は、C 組合員を相手方として東大阪簡易裁判所に民事調停を申し立てたことを理由に団交拒否しているが、そもそも不当解雇したにもかかわらず、雇用関係の終了確認のために民事調停申立てをしたこと自体、不純であり、調停申立ては、団交拒否の正当な理由に当たらない。D 従業員の C 組合員に対する傷害事件は、D 従業員が仕事の延長で犯したものであって、会社に管理、監督不行き届き、労働安全配慮義務違反があったと判断される。また、会社は、平成22年7月11日で C 組合員との雇用関係が終了しているから団交に応じる義務はない旨主張するが、仮に雇用関係が終了していても、会社は解雇予告手当を支払う義務があり、雇用関係の終了は団交拒否の正当な理由にならない。

(2) 会社は、22.8.9団交終了時に、第2回団交の日程については、会社から組合に連絡するとしながら、組合に連絡しなかった。会社は、雇用関係終了と民事調停の申立てを理由に団交を拒否するが、これは、使用者としての責任を放棄した行為であり、正当な団交拒否理由にならない。

また、組合は、22.8.9団交において、C 組合員の休業補償について、当面の生活費として、平成22年7月12日から同月31日までの賃金補償を要求したのであって、平均賃金3年分の要求はしていない。会社は、組合が要求もしていない3年間の休業補償を要求したとでっちあげ、それを立証するために C 組合員と家族が自転車で走行中の写真撮影を行い、C 組合員の怪我が軽微であると主張し、組合が不当かつ過剰な要求をしているとして、団交拒否の正当化を目論んでいる。

(3) 本件申立ての第1回調査期日において、会社代理人は、「民事調停申立ては不調に終わったが、一円も払いたくないため、労働審判申立てをした」と放言し、組合は非常識な代理人を雇っている会社に抗議した。こうした会社の不誠実な対応のために、団交の日時が決まらなかったものであり、この発言は、会社に団交応諾の意思のないことの証左である。

## 第4 争点に対する判断

争点（会社が、22.9.6団交申入れ及び22.9.15団交申入れに応じていないことに、正当な理由があるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成20年9月、C 組合員は、日雇いのアルバイトとして会社に採用された。

(甲13、乙2、乙17、証人 C )

(2) 平成22年7月11日午後9時頃、工事現場において、C 組合員とその日の現場主任であった D 従業員との間で、C 組合員の言動をめぐって口論ともみ合いになり、D 従業員は C 組合員の頬を殴打した。

同日午後10時頃、工事終了後、作業現場において、B 社長は C 組合員から説明を受けた後、C 組合員に対し、明日から来なくてよい旨述べた。

同日午後11時30分頃、会社の事務所において、C 組合員は D 従業員と話をするために近寄ったところ、D 従業員は C 組合員に頭突きをして、負傷させた。

(甲13、乙16、乙17、証人 C 、証人 D )

(3) 平成22年7月12日、C 組合員は、某病院及び某歯科医院を訪れ、①診断名は頸椎捻挫、顔面打撲で、今後約7日程度の加療を要する見込みであるが、病状の変化によってはこの限りではない旨記載された診断書を、②傷病名は外傷による歯牙脱臼で、口蓋側に転移のため唇側に戻し整復固定の処置を行い、1か月様子を見て、両歯とも口蓋側転移量が大きく、予後は1年間の観察を要するが、予後不良の場合は抜歯の可能性がある旨記載された診断書を、それぞれ受け取った。なお、同日以降、C 組合員は会社で働いていない。

(甲3、甲4、甲13、乙5、乙6、証人 C )

(4) 平成22年7月28日、組合は、会社に対し、C 組合員の労働組合加入通知書及び22.7.28団交申入書を送付し、22.7.28団交申入れを行った。

22.7.28団交申入書に記載された要求事項は、以下のとおりであり、回答指定日は、同年8月3日までとなっていた。

「①会社及び B 社長、社員・D 氏は、C さんに謝罪をすること。②会社は C さんに対して、解雇予告手当232,335円を支払うこと。③会社は、C さんに対して、有給休暇21日分を補償すること。④会社は、C さんの雇用保険を入社時に遡及して加入し、退職理由を会社都合にした離職票を発行すること。⑤会社は負傷した C さんが就労可能になるまで休業補償をすること。⑥会社は負傷した C さんの治療費を支払うこと。⑦会社と社員・D 氏は C さんの負傷が完治した時点で慰謝料を支払うこと。⑧会社は、C さんの賃金明細書の中身を説明をすること。」

(甲1、甲2、乙3、乙4、当事者 A )

(5) 平成22年8月9日、組合側から A 委員長、C 組合員らが、会社側から B 社長、D 従業員が出席して、22.8.9団交が開催された。

組合は、22.7.28団交申入書を読み上げ、要求事項について述べた後、同年7月11日の C 組合員の負傷に至る経緯等について、会社が、D 従業員は C 組合員に

頭突きを1回しかしていない旨述べたのに対し、組合は、5、6回はしている旨述べ、会社が、C組合員の負傷は、D従業員との間の個人間の喧嘩であって個人の問題である旨述べたのに対し、組合は、会社敷地における暴力だから会社に監督責任がある旨述べるなど、交渉は平行線をたどった。

最後に、会社は、組合の要求事項のうち、①C組合員の雇用保険加入手続を行うこと、②C組合員に対して治療費を支払うこと、について組合に約束した。組合は、その他の要求事項については次回の団交で話し合う旨述べ、会社は、次回団交の日時については、B社長が多忙なため、後日会社から組合へ連絡する旨述べ、組合はこれを了承して、団交は終わった。

(甲11、甲13、甲14、乙11、乙17、当事者 B、証人 D)

(6) 平成22年8月12日、会社は、C組合員に対して治療費35,580円及び7月分の未払給与分として71,250円を支払うとともに、C組合員の雇用保険に係る手続を行った。

(乙17、当事者 B)

(7) 平成22年8月21日、会社は、C組合員を相手方として、雇用関係の終了等の確認を求めて、東大阪簡易裁判所に民事調停を申し立てた。

(甲13、乙17)

(8) 平成22年8月23日頃、組合は、B社長に電話をして、次回団交の日程について確認を求めたが、明確な回答はなかった。

(甲14、当事者 B)

(9) 平成22年9月6日、組合は、会社に対し、22.9.6団交申入書を送付し、会社が次回団交の日程を組合に連絡しないことに抗議するとともに、22.9.6団交申入れを行った。22.9.6団交申入書に記載された要求事項は、以下のとおりであり、回答指定日は、同月10日までとなっていた。

「①会社は、Cさんの8月10日から8月26日までの治療費9,480円を支払うこと。(明細：別紙添付)②会社は、Cさんの7月分賃金の明細書をCさん宅へ郵送すること。③会社及び社員・D氏は、Cさんに謝罪をすること。④会社は、Cさんに対して、解雇予告手当232,335円を支払うこと。⑤会社は、Cさんに対して、有給休暇21日分の補償をすること。⑥会社は、Cさんが就労可能になるまで休業補償をすること。⑦会社は、Cさんの負傷が完治した時点で、慰謝料を支払うこと。⑧会社はCさんの賃金明細書の中身を説明すること。」

(甲5)

(10) 平成22年9月8日、会社は、代理人弁護士名で、組合に対し、22.9.8会社通知書

を送付した。22.9.8会社通知書には、①同年7月11日、午後9時頃、C組合員はD従業員の指示に従わず、争い事を起こした旨、②同日午後10時頃、B社長は、C組合員から事情を聴き、十分に話し合いをした上で、会社は今後C組合員を雇用しないこととし、同組合員も了解した旨、③同日午後11時半頃、C組合員はD従業員を逆恨みして激高し、D従業員の眼前まで詰め寄ったことから、D従業員は恐怖を感じ、やむなくC組合員に頭突きをした旨、④会社とC組合員との雇用関係は、同日午後10時をもって終了しており、その後に発生したD従業員とC組合員とのやりとりは基本的には当事者間の私的な争いである旨、⑤会社は、C組合員に対し、D従業員に代わり治療費35,580円を立替払いし、7月分の未払給与も支払済みであり、C組合員に対し、これ以上の支払をする義務はない旨、⑥会社は、C組合員に対し、雇用関係の終了等の確認を求めて、東大阪簡易裁判所に民事調停の申立てをし、同年9月29日に第1回調停期日が指定された旨、⑦今後、会社は、C組合員との間で裁判所において本件の解決を目指す考えであるので、22.9.6団交申入れには応じられない旨、それぞれ記載されていた。

(甲6、乙7)

(11) 平成22年9月15日、組合は、会社に対し、22.9.15団交申入書を送付し、組合からの22.9.6団交申入れに対する会社の回答に抗議するとともに、組合から申入れのあった団交を正当な理由なく拒否することは、労働組合法第7条第2号違反になることを警告して、22.9.15団交申し入れを行った。22.9.15団交申入書に記載された要求事項は、以下のとおりであり、回答指定日は、同月21日までとなっていた。

「①会社は、Cさんの8月10日から8月26日までの治療費9,480円を支払うこと。②会社は、Cさんの7月分賃金の明細書をCさん宅へ郵送すること。③会社及び社員・D氏はCさんに謝罪をすること。④会社は、Cさんに対して、解雇予告手当232,335円を支払うこと。⑤会社はCさんに対して、有給休暇21日分を補償すること。⑥会社は、Cさんが、就労可能になるまで休業補償をすること。⑦会社と社員・D氏はCさんの負傷が完治した時点で慰謝料を支払うこと。⑧会社は、Cさんの賃金明細書の中身を説明すること。」

(甲7、乙8)

(12) 平成22年9月21日、組合は、会社に対し、22.9.21反論文書を送付した。22.9.21反論文書には、会社に対する反論のほかに、組合の見解として、①調停申立てをしたことを理由に団交を拒否することは不当労働行為である旨、②22.8.9団交で、(i)C組合員の雇用保険の加入手続と離職票の発行、(ii)同年7月12日から同月31日までの生活補償と同月12日から同年8月2日までのC組合員が立て替えた治療費

の支払、(iii)組合からの要求事項で未解決分は次回団交で話し合い、解決するよう労使で努力する旨、(iv)次回の団交日程は、同年8月16日から同月20日で会社が日程調整して、組合へ連絡する旨、労使間で確認されたにもかかわらず、会社が守ったのは、(i)及び(ii)のみであったこと、③会社が調停申立てを理由に団交を拒否すれば、労働組合法第7条第2号違反の不当労働行為として当委員会に救済申立てをする旨、記載されていた。

また、同年9月21日付けで、C組合員は東大阪簡易裁判所に意見書を提出し、同意見書には、調停申立てに応じることはできない旨記載されていた。

(甲8、甲12、甲13)

(13) 平成22年9月21日、会社は、組合に対し、22.9.21会社通知書を送付した。22.9.21会社通知書には、①C組合員との雇用関係は同年7月11日午後10時に終了し、その後発生した本件に関しては基本的に一般民事事件であると会社は考えている旨、②本件はそもそも団交になじまない事件である旨、③会社は、本件を裁判所の調停において解決を図ることとし、東大阪簡易裁判所において同年9月29日午前10時に第1回調停期日が指定されている旨、④会社はC組合員との話し合いの機会を設けており、交渉を拒否するものではない旨、⑤会社は本件を裁判所において解決する考えであるので、団交申入れには応じられない旨、記載されていた。

(甲9、乙9)

(14) 平成22年9月30日、会社は、C組合員に対し、追加治療費として9,480円を、同年10月15日、解雇予告手当として232,335円を支払った。

(乙17)

(15) 平成22年10月22日、組合は本件申立てを行った。

(16) 平成22年9月29日及び同年11月16日の東大阪簡易裁判所における第1回及び第2回調停期日にC組合員が出頭しなかったことから、同月17日、会社は、C組合員を相手方として大阪地裁に労働審判の申立てを行った。

(乙17、当事者 B )

(17) 平成23年1月24日、大阪地裁での労働審判において、会社とC組合員との間で調停が成立した。調停調書には、①C組合員が同22年7月11日付けで会社を合意退職したことを相互に確認する旨、②会社は、C組合員に対し、本件解決金として10万円、3か月分の休業損害相当額として70万円の支払義務があることを認め、同23年2月8日限り支払う旨、③C組合員について、同22年7月12日から同年11月11日までの休業損害が存在しないことを相互に確認する旨、④会社とC組合員との間に貸金債務が存在しないことを相互に確認する旨、⑤同年7月11日のD従業員のC組合員に対する暴行による損害賠償の問題については、裁判又は調停にお

いて解決することを確認する旨、⑥会社が C 組合員に対し、D 従業員の上記暴行による治療費として同年 8 月 12 日に 35,580 円、同年 9 月 30 日に 9,480 円（合計 45,060 円）を支払ったことを相互に確認する旨、記載されていた。

（乙13、当事者 B）

(18) 平成23年 1 月 27 日、会社は、同月 24 日の大阪地裁での労働審判における調停の合意に基づき、解決金等として 80 万円を C 組合員に支払った。

（乙14）

2 会社が、22. 9. 6 団交申入れ及び 22. 9. 15 団交申入れに応じていないことに、正当な理由があるかについて、以下判断する。

(1) 会社が、22. 8. 9 団交以降、組合からの 22. 9. 6 団交申入れ及び 22. 9. 15 団交申入れに対し、一切団交を開催していないことについては当事者間に争いが無い。

(2) 会社は、会社と C 組合員との雇用関係は、平成 22 年 7 月 11 日に合意解約により終了しているから、その後に発生した争いは、単なる私的な争いである旨主張する。しかしながら、前記 1 (7)、(15)、(17) 認定のとおり、①平成 22 年 8 月 21 日に会社は、C 組合員の雇用関係の終了等の確認を求めて民事調停を申し立てていること、②同年 10 月 22 日に組合が本件申立てを行ったこと、③同 23 年 1 月 24 日の労働審判での調停により、同 22 年 7 月 11 日付けで C 組合員が会社を合意退職したことを、会社と C 組合員が確認したこと、が認められる。したがって、C 組合員の雇用をめぐっては、同 23 年 1 月 24 日の労働審判で解決するまでは、会社と C 組合員との間で争いが続いており、本件申立て時点（同 22 年 10 月 22 日）で、会社と C 組合員との雇用関係が、同 22 年 7 月 11 日の合意解約により終了しているということとはできない。よって、かかる会社の主張は採用できない。

(3) 次に、会社は、そもそも会社終業後に起こった個人的な争いが中心であり、基本的には一般民事事件であって、裁判所において解決する方が適していると考えられるから、会社と C 組合員との間で民事調停を申し立て、団交に応じられない旨回答したのであり、正当な理由がある旨主張するので、以下検討する。

ア 確かに、前記 1 (7)、(9)、(10)、(11) 認定のとおり、①平成 22 年 8 月 21 日、会社は、C 組合員を相手方に、雇用関係の終了等の確認を求めて民事調停を申し立てていること、②同年 9 月 8 日、会社は、代理人弁護士名で、組合に 22. 9. 8 会社通知書を送付し、今後、C 組合員との間で裁判所において本件の解決を目指す考えであり、22. 9. 6 団交申入れには応じられない旨述べたこと、③ 22. 9. 6 団交申入れ及び 22. 9. 15 団交申入れにおける要求事項の中には、C 組合員への慰謝料の支払、就労可能になるまでの休業補償等が含まれていること、が認められ、22. 8. 9 団交終了後、会社が、団交でなく、民事調停により解決しようとしたもの

とみることができる。

イ そこで、まず、組合の会社に対する団交申入事項についてみると、前記1(9)、(11)認定によれば、組合の22.9.6団交申入れ及び22.9.15団交申入れにおける要求事項は、C組合員についての、①治療費の支払、②7月分の賃金明細書の郵送、③会社及びD従業員によるC組合員への謝罪、④解雇予告手当の支払、⑤有給休暇分の補償、⑥就労可能になるまでの休業補償、⑦会社とD従業員はC組合員の負傷が完治した時点での慰謝料の支払、⑧賃金明細書の説明の計8点であることが認められる。使用者が労働組合との間で団交を義務付けられるのは、原則として当該労働組合の組合員に係る労働条件等についてだけである。これらの要求事項のうち、上記④解雇予告手当の支払、⑤有給休暇分の補償については、労働条件及び労働関係の清算に関する事項として義務的団交事項とみることができるほか、上記②7月分の賃金明細書の郵送、⑧賃金明細書の説明についても、未払となっていた7月分の賃金に係る事項として、義務的団交事項といえることができる。なお、上記①治療費の支払、③会社及びD従業員によるC組合員への謝罪、⑥就労可能になるまでの休業補償、⑦慰謝料の支払(以下、これらの要求事項を「傷害事件に係る要求事項」という。)については、C組合員の休業の原因である傷害事件が就業中に発生したかどうかについて争いがあるが、これをもって、直ちに義務的団交事項ではないとまでいうことができない。

ウ 次に、22.8.9団交におけるやりとりについてみると、前記1(5)認定のとおり①会社側出席者はB社長とD従業員であったこと、②C組合員の負傷に至る経緯等について交渉が平行線をたどったこと、③会社は、C組合員の雇用保険加入手続を行うこと、C組合員に治療費を支払うこと、を組合に約束したこと、④組合が、その他の要求事項については次回の団交で話し合う旨述べ、会社は、次回団交の日時については後日会社から組合に連絡する旨述べ、組合はこれを了承して団交を終えたこと、が認められる。

さらに、22.8.9団交終了後から本件申立てまでの会社のC組合員に対する対応についてみると、前記1(6)、(14)認定のとおり①平成22年8月12日、会社は、

C組合員に対し、治療費35,580円及び7月分の未払給与分として71,250円を支払い、C組合員の雇用保険に係る手続を行ったこと、②同年9月30日、会社は、

C組合員に対し、追加治療費として9,480円を、同年10月15日、解雇予告手当として232,335円を支払ったこと、が認められ、22.9.6団交申入書及び22.9.15団交申入書における組合の要求事項のうち、C組合員の治療費9,480円及び解雇予告手当232,335円については、全額支払われたことが認められる。

エ これらのことからすると、会社は、22.8.9団交の場では、未解決の要求事項に

ついて引き続き協議するため、次回団交の日時について後日会社から連絡する旨組合に述べたものの、その後、会社代理人弁護士と相談して民事調停に解決の場を移すこととし、組合にはその旨を通知することなく、C組合員を相手方として民事調停を申し立てるとともに、代理人弁護士名で22.9.8会社通知書を組合に送付し、団交ではなく裁判の手續により本件解決を目指す考えであり、団交には応じられない旨、組合に回答したとみることができる。また、会社は、22.8.9団交終了後、組合との約束に基づき、C組合員の治療費を支払うとともに、雇用保険加入の手續を進めたほか、本件申立てまでに、22.8.9団交で未協議の要求事項であった解雇予告手当、追加の治療費の支払についても、組合の要求どおり支払い、問題解決に向けて努力していたとみることができる。

しかしながら、組合の22.9.6団交申入れ及び22.9.15団交申入れにおける要求事項のうち、前記イ判断のとおり、義務的団交事項についてみると、②7月分の賃金明細書の郵送、④解雇予告手当の支払、⑤有給休暇分の補償、⑧賃金明細書の説明のうち、④解雇予告手当の支払については、会社により全額支払われ、解決されたことが認められるものの、②7月分の賃金明細書の郵送、⑧賃金明細書の説明については、平成22年8月12日に会社が7月分の未払賃金を支払ったことに関する要求とみることができ、会社がかかる説明や郵送を行ったと認めるに足る事実の疎明はなく、また、⑤有給休暇分の補償についても、会社が組合に説明などの対応をしたと認めるに足る事実の疎明はない。したがって、傷害事件に係る要求事項をさておくとしても、会社には、22.8.9団交及びその後の会社の対応を経ても、解決をみない義務的団交事項が残っていたとすることができる。

オ 以上のことからすると、本件申立てより前に、会社が組合の要求どおり解雇予告手当を全額支払ったことが認められるものの、22.8.9団交及びその後の会社の対応を経てもなお解決をみない義務的団交事項について、組合が団交による解決を求めている以上、会社には団交に応じる義務があるのであって、会社が民事事件として民事調停による解決を図ろうとしているからといって、それによって会社の団交応諾義務が消滅しないことは明らかであり、この点に係る会社の主張は採用できない。

- (4) 次に、会社は、22.8.9団交において、会社が自らの主張も反論もできず、およそまともな話し合いがなされなかったため、これ以上団交を続けても進展する見込みがないと考えた旨主張する。確かに、前記1(5)認定のとおり、22.8.9団交において、主に、C組合員の負傷に至る経緯や負傷の責任をめぐる議論に終始し、他の要求事項について交渉がなされなかったことがうかがえるものの、22.8.9団交が、将来における団交を実施し難くするほどのものであったと認めるに足る事実の疎明はな

い。

また、会社は、22.8.9団交において、組合が3年間もの休業補償という余りに過大な要求を行ったことから、こうした組合の団交のあり方に困惑し、疑念が一層深まった旨主張するが、前記1(4)、(9)、(11)認定のとおり、22.7.28団交申入書、22.9.6団交申入書、22.9.15団交申入書において、組合が、会社に対し、C組合員が就労可能になるまでの休業補償を要求したことは認められるものの、22.8.9団交において、組合が3年間の休業補償を会社に要求したと認めるに足る事実の疎明はない。

- (5) さらに、会社は、22.9.6団交申入れ及び22.9.15団交申入れに対し、会社は団交に応じられない旨の回答をしたが、これは、今後の団交を一切拒否したものではなく、組合から更なる団交申入れがされれば、代理人弁護士を伴い出席する用意があった旨主張するが、これを認めるに足る事実の疎明はない。

また、会社は、本件申立て後、当委員会での第1回調査期日において、衡平かつ適正な手続によって団交がされるのであればいつでもこれに応じる用意がある旨述べたが、組合が話し合いをする姿勢を示さなかったことから団交の日時が指定できなかった旨主張する。しかしながら、第1回調査期日における組合の態度をもって、直ちに会社が団交を拒否することができる正当な理由とすることは認められず、また、遑って、22.9.6団交申入れ及び22.9.15団交申入れに会社が応じなかったことを正当化する理由とはならない。

よって、これらの点に係る会社の主張は採用できない。

- (6) なお、会社は、平成23年1月24日に労働審判において調停が成立し、C組合員に対して休業損害金及び解決金を支払う等、会社とC組合員との間で、賃金債権が存在しないことを相互に確認し、C組合員の雇用に関する争いはすべて解決しており、当委員会において解決を図る事項は存在せず、救済の必要はなくなった旨主張するので、以下検討する。

確かに、前記1(16)から(18)認定のとおり、①会社は、本件申立て後、C組合員を相手方として労働審判を申立てたこと、②同23年1月24日、労働審判で調停が成立し、会社は、C組合員に対し、本件解決金及び3か月分の休業損害相当額として計80万円の支払義務があることを認め、同月27日、これを支払ったこと、③同調停において、同22年7月11日付けのC組合員の合意退職、同月12日から同年11月11日までのC組合員についての休業損害の不存在、双方の間の賃金債務の不存在、D従業員のC組合員に対する暴行による損害賠償については裁判又は調停において解決すること等について、会社とC組合員が相互に確認することで合意したこと、が認められる。したがって、22.9.6団交申入書及び22.9.15団交申入書に

おける組合の要求事項のうち、前記(3)イ、ウ、エ判断のとおり未解決で残っていた義務的団交事項である②7月分の賃金明細書の郵送、⑤有給休暇分の補償、⑧賃金明細書の説明について、本件解決金が支払われたこと、会社とC組合員とが賃金債務の不存在を確認したことから、これらの事項は解決されたとみるのが相当である。また、要求事項のうち、傷害事件に係る要求事項、つまり、①治療費の支払、③会社及びD従業員によるC組合員への謝罪、⑥就労可能になるまでの休業補償、⑦慰謝料の支払については、裁判又は調停において解決することで合意したとみることができる。

しかしながら、本件申立て後の調停の成立は、22.9.6団交申入れ及び22.9.15団交申入れに会社が応じなかったことに正当な理由があるかどうかの判断を左右するものではなく、また、調停が成立し、C組合員の雇用をめぐる問題について合意に達したからといって、団交拒否の事実に対し文書掲示又は手交を求めることについては、当然に被救済利益が失われるものではなく、救済の必要はなくなった旨の会社主張は採用できない。

(7) 以上のとおりであるから、会社が22.9.6団交申入れ、22.9.15団交申入れによる団交に応じていないことに、正当な理由があるということはできず、会社の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。

### 3 救済方法

(1) 組合は、誠実団交応諾を求めるが、前記1(17)、(18)認定のとおり、本件申立て後、裁判所の労働審判において調停が成立し、C組合員の雇用をめぐる問題について合意が成立したと認められることから、主文をもって足りると考える。

(2) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文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条の12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23年11月8日

大阪府労働委員会

会長 前川 宗夫 印