



命 令 書

申 立 人 福島市五月町 2－5 福島県労連内
全日本金属情報機器労働組合福島地域支部
執行委員長 X 1

被申立人 埼玉県志木市上宗岡 3 丁目 1 0 番 1 号
北光金属株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の福労委平成 2 4 年（不）第 2 号北光金属事件について、当委員会は、平成 2 5 年 7 月 2 9 日第 5 0 0 回公益委員会議において、会長公益委員新開文雄、公益委員平石典生、同伊藤宏、同今野明子、同箱木禮子が出席して、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

被申立人北光金属株式会社は、申立人全日本金属情報機器労働組合福島地域支部が平成 2 4 年 7 月 1 7 日付けで申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、北光金属株式会社（以下「会社」という。）の従業員であるX2が、平成24年6月13日付け（以下平成の元号は省略する。）で会社を解雇され（以下「本件解雇」という。）、その後、全日本金属情報機器労働組合福島地域支部（以下「組合」という。）に加入し、組合が同年7月17日付けの文書で、X2が組合に所属したことを通知するとともに、①X2の解雇撤回、②復職までの休業補償、③体調が優れない状態にも関わらず、安全配慮義務を欠いた業務命令の結果、症状が悪化したことに対する損害賠償の3点を要求事項とする団体交渉の開催を申し入れたところ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）、会社がこれを拒否したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為であるとして、同年8月7日に申し立てられた事件（「福労委平成24年（不）第2号北光金属事件」）である。

2 請求する救済の内容の要旨

会社は、24年7月17日付けの本件団体交渉申入れについて、誠実に団体交渉に応じなければならない。

第2 当委員会が認定した事実

1 当事者等

- （1）会社は、各種金属の圧延伸銅伸線パイプの製造・加工を業務内容とする株式会社であり、福島県二本松市西勝田字柏木田202にて岩代工場を操業している（甲8）。
- （2）組合は、主に金属・機械・情報機器関連産業及び製造業に働く労働者で

組織する個人加盟、全国単一の産業別労働組合である全日本金属情報機器労働組合〔略称・JMIU〕（以下「JMIU」という。）の地方組織であり、福島県の県北地方を主としてその周辺地域で働く組合員で構成され、独自に福島地域支部規約を定めている。支部規約は、運営及び決定方法に関して、以下のように規定している。

第六章 大会（関係部分抜粋）

第15条 支部大会はこの支部の最高決議機関とし、組合員全員をもってこれを構成する。

第16条 定期大会は毎年8月に、執行委員長がこれを召集^(ママ)して開催される。

但し執行委員会が必要と認めた場合、或いは全組合員の1／3以上が会議の目的である事項を示し請求があった場合には、執行委員長は臨時大会を開催しなければならない。

第20条 議事の決定はこの規約に特別の定めのない限り、出席人員の過半数の同意を得ておこなわれる。可否同数のときは議長^(ママ)の決定による。但し第21条第2号及び第3号の決定は、組合員の過半数の同意を得て行われる。

第21条 大会においては、次の事項を審議決定する。

- 1 執行委員長、副執行委員長、書記長、会計、執行委員選出に関する事項
- 2 規約並びに労働協約に関する事項
- 3 同盟罷業に関する事項
- 4 上級団体に加入及び脱退に関する事項
- 5 組合の解散又は合併に関する事項
- 6 組合員の除名及び権利停止に関する事項
- 7 予算及び決算に関する事項

- 8 役員の辞任に関する事項
- 9 表彰及び統制に関する事項
- 10 活動方針
- 11 その他必要事項

但し第1号、2号、3号の採決は、組合員の直接無記名投票によることを必要とし、その他の議事はそのつど大会において決定する。

(甲38)

(3) JMIUの組合規約は、以下のように規定している。

第4章 組織構成（関係部分抜粋）

第9条 この組合は、次の組織構成を持つこととします。

- ① 中央本部
- ② 地方本部
- ③ 支部〔分会〕

第10条 （支部）（分会）この組合は、事業所、地域、職能単位に支部を組織します。（同一企業が各地に事業所をおいている場合や、地域、職能単位に支部を指揮する^{（ママ）}場合は、分会をおくことができます。）

(甲36)

(4) 組合の執行委員長であるX1は、福島県労働組合総連合の労働相談センターにおいて非常勤の相談員として勤務している（甲39、第1回審問調書52頁）。

2 本件解雇前の労使事情について

(1) X2は、20年2月21日付けで、管理職1等級1号の格付けで会社に採用された（甲8、甲16）。

(2) X2は、21年7月27日出勤途中に交通事故に遭い、頸部と腰部を挫傷した(甲26の2～19、21、22、甲27)。

(3) X2は、22年4月21日付けで伸線・連铸グループ所属の「鑄造作業現場のサブマネージャー」(実務職掌3等級24号)に配置転換となった。この配置転換に際し、会社はX2に、X2の任務は重いものを持つ内容ではない旨、配置転換後の作業のうち症状を悪化させるような作業は部下に命じればよい旨の説明を行っていた。

なお、X2は、第1回審問において、現場で重量物を持つ作業を行ったのは、会社から与えられた作業だと解釈したからである旨の発言をした(甲4の1、甲17、乙14、第1回審問調書23～24頁)。

(4) X2は、21年7月27日に発生した交通事故以来、頸部痛や腰痛などを訴えて医療機関を受診しており、22年4月21日付け診断書には「現在も両肩痛、腰痛続いており治療継続中。重量物を挙上する作業は医学的に望ましくない。」、同年6月8日付け診断書には「頸部痛、腰痛は様々に変化しながら安定せず続いている。職場で配置換えとなり、重いものを持つ部所になったということも症状の悪化につながっているようである。」という記載がある。

なお、X2は、第1回審問において、重量物を持つことが望ましくないと診断されたことを会社に伝えたという旨の発言をした(甲26の15、甲26の19、第1回審問調書25～26頁)。

(5) X2は、本人が申請した欠勤に基づいて22年5月に支給された給与計算が不当であると主張し、この欠勤を有給休暇扱いとして、同月支給の給与で精算を行うことを会社側に求め、これを理由として同年6月19日に譴責処分を受けた(甲1、第1回審問調書21頁)。

(6) X2は、23年3月7日以降8日間の加療を理由に会社を休んでいたところ、同月11日に発生した東日本大震災の影響で体調が悪化したこと等

を理由として、さらに同月 25 日まで出勤しなかった。会社は、この間、日に一度会社と連絡を取るようメールで指示していたが、X2 は、この指示に従わないことが多かった（乙3の3、乙4）。

(7) X2 は、23 年 5 月 6 日、X2 の震災時のこのような対応が、出勤、退
出、遅刻、早退、欠勤等について定めている会社の就業規則第 4 章に違反
したことにより処分を受けて、サブマネージャーを解任され、実務職掌 3
等級 24 号から、2 等級 30 号に降格となった（甲1、甲13、甲22）。

(8) 会社の就業規則では、社員が欠勤するときは、あらかじめ所定様式の欠
勤願いを所属長に提出し、承認を受けるものとすることを定めているが、
X2 は、会社を欠勤する際に、書面による届出を欠勤日の後に提出するこ
とが頻繁にあった（乙2、乙3の1～3）。

(9) X2 は、23 年 12 月 22 日、同月 19 日の岩代工場での作業中に受傷
した目に異常を感じ、工場長に電話で休暇を申し出た際、工場長から出勤
を命じられたが、欠勤扱いでも構わない旨を伝え、会社を休んだ（甲1、
甲13）。

(10) 会社は、X2 に対して、24 年 6 月 13 日付けで「解雇通知」を送
し、即時解雇の意思表示をした。同書に記載されている解雇理由は、X2
の勤務態度が、懲戒解雇を行う場合について定めた会社の就業規則第 5 1
条第 2 項、同条第 7 項に該当するというものである。同月 15 日、会社か
ら、X2 の銀行口座に解雇予告手当 225,470 円が振り込まれた（甲
1、甲24、乙2）。

3 本件解雇後の経緯について

(1) X2 は、24 年 6 月 19 日組合に加入した（甲4の1、甲13、甲39、
甲40）。

(2) X2 は、24 年 7 月 10 日付けで、会社に対して「通知書」という文

書を送付し、本件解雇に納得していない旨を伝えるとともに、解雇撤回を求め、解雇予告手当を返還する意思がある旨を主張した。これに対して会社は、同月 13 日付けで、X2 に対して「解雇撤回の要求について（回答）」という文書を送付し、会社が行った解雇は適法・有効であると確信しているため解雇の撤回は考えていない旨及び解雇予告手当を返還する手続がなされたとしても会社には受領する意思がない旨を回答した。

X2 は、この解雇予告手当について、その後、生活費として費消した。（甲 2、甲 3、第 1 回審問調書 11 頁）。

（3）組合は、24 年 7 月 17 日付けで、JMIU 中央執行委員長 A、福島県労働組合総連合議長 B との連名で、会社に対して「労働組合加入のご通知と労働諸法遵守の要求、及び団体交渉の申し入れ」という文書を送付し、X2 が組合に加入したことを知らせるとともに、本件団体交渉申入れを行った（甲 4 の 1）。

（4）本件団体交渉申入れの日時調整等の担当となっていた福島県労働組合総連合の C は、24 年 7 月 18 日会社に通話をして、本件団体交渉要求に関する書面が会社に届いているか確認したところ、会社の取締役管理部長である Y2 は、文書は届いているが団体交渉には応じられない旨を述べた。なお、会社は、組合に対して、組合に関する資料の提示等の要求は行わなかった（甲 6、甲 14、甲 15、乙 1、第 1 回審問調書 40 頁）。

（5）組合は、24 年 8 月 7 日に会社の対応が労組法第 7 条第 2 号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済の申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

（6）X2 は、独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部に退職金等を請求し、24 年 12 月 6 日に 528,360 円が X2

の口座に振り込まれた。X2は、退職金等を受領したことについて、組合から供託を行うなどの対応を考えるよう指導を受けたが、供託は行わず、生活費等に費消した。（乙13、第1回審問調書11頁、同13～15頁）

（7）X2は、第1回審問において、会社に復職する意思があり、解雇予告手当及び退職金については、生活のためにやむを得ず費消したものであって、返還する意思がある旨の発言をした（第1回審問調書11～12頁、同21頁）。

第3 判断

1 組合の申立資格について（労働者の主体性の要件について）

（1）会社の主張

労組法が認める労働組合は、労働者が主体となって組織した団体であることを要し、この「労働者が主体となって」というのは、通説的見解では、労働者が労働組合の構成員の主要部分を占めるだけでなく、労働者が労働組合の運営・活動を主導することであるとする。しかし、本件における組合の構成・運営・活動の状況をみると、組合員数は結成時5名で、現在は10名であって、この組合員のうち3名は結成当初から現在まで年金により生活している者であり、それぞれが結成以来、執行委員長・副執行委員長・書記長を務めている。

組合設立時の組合員中、非労働者の数が労働者を上回っており、現在でも組合三役の要職が非労働者によって占められているなど、組合は結成時においては労働者が組合の構成員の主要部分を占めていたとは言えず、また、現在においても労働者が組合の運営・活動をしているとも言えないので、組合は主体性を欠いた団体であり、労組法第2条本文の要件を欠いているため、労組法の保護を受ける労働組合ということでは

きず、本件申立ては却下されるべきである。

なお、組合代表者は、福島地区支部は JMIU の基礎組織に組み込まれていると供述しているが、福島地区支部を抱える JMIU 自体が本件の申立人であるとしても、特別の事情がない限り、その代表者は同組合の中央執行委員長ということになり、福島地区支部が行った本件申立は不適法であり、却下を免れない。

(2) 組合の主張

JMIU は各組合員が直接の構成単位となる個人加盟労組であり、かつ、全国単一の個人加盟労組である。JMIU の組合員は、それぞれが直接の選挙権を持ち、各組合員は、JMIU の規約、決議等を尊重する義務を負う。組合は、そのような JMIU の内部的な組織の一つである。JMIU の活動は、各支部・分会が個別に行うものではなく、全国が統一的に一斉に要求し、労働者の労働条件の向上を目指しているものである。

(3) 当委員会の判断

会社は、労組法上の労働組合と言いうるためには、同法第 2 条が定める「労働者が主体となって」組織した労働組合であることを要するのであり、組合はその主体性の要件を満たしていないため、本件申立ては却下されるべきである旨の主張を行っている。一方で、組合は、この主体性の要件について、JMIU は全国の地域ごとに結成された労働組合の連合体ではなく、JMIU として一つの団体であり、組合は JMIU の内部的な組織の一つであって、その活動は、それぞれの支部・分会が個別に行うものではなく、統一して行う旨の主張を行っている。すなわち、申立人組合である福島地域支部は、JMIU の一組織に過ぎず、本部がこの主体性の要件を満たしていれば、支部も要件を満たすという旨の主張であると思料される。

労働組合が労組法第 2 条に適合するかについては、労働委員会が判断

すべき事項であり、当委員会ではこの両当事者の主張について以下のとおり判断する。

組合の主張からみると、確かに組合は、本件団体交渉申入れに関する文書を JMIU の中央執行委員長と福島県労働組合総連合の議長と連名で出しており（第 2 の 3（3））、また、JMIU の規約では、支部が構成組織の一つであることも認められる（第 2 の 1（3））。

しかし、組合は、独自に支部規約を定めており（第 2 の 1（2））、組合の意思決定などにおいて一定の独立性を有していると解される。また、本件不当労働行為救済申立てを地域支部が行っていることからして（第 2 の 3（5））、この本件申立て手続きにおいては、組合は JMIU の構成組織の一つであっても独立した労働組合とみなすべきである。

したがって、JMIU が主体性の要件を満たしているとしても、そのことをもって地域支部である組合も要件を満たすという組合の主張は失当であり、組合自体の主体性の要件について判断するのが適当である。

次に、会社は「年金により生活している」組合役員について、非労働者であり、労組法上の労働組合としての要件である主体性の要件を具備していないと主張しているが、この点について以下のとおり判断する。

労組法上の労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいうが（同法第 3 条）、この「収入によって生活する者」を、賃金などを主たる収入源として生活する者に限定することは妥当ではなく、労働の対価としての賃金が生活費の一部分をなすに過ぎない者も広く含む趣旨であると解される。したがって、本件のこの組合役員についても、年金以外に労働の対価として受け取っている賃金等があり、それが生活費の一部に充てられている場合は、労組法上の労働者に該当しうる。

上記の点も踏まえ当委員会が資格審査を行った結果、X 1 が相談員の

労働の対価として収入を得ていること、また、もう1名の組合役員も同様に相談員の労働の対価として収入を得ていることを確認したうえで、労組法上の労働者性に関する諸要素に照らし、この両者が労働者であると判断した。よって、当委員会は、組合の構成員中その大部分を労働者が占め、しかも、組合の運営についても労働者が主要な地位を占めていることを確認し、組合は労組法第2条の「労働者が主体となって」組織した労働組合であると認め、不当労働行為救済の申立資格を有すると決定した。したがって、組合が主体性の要件を満たしていないことを理由として却下を求める会社の主張は採用できない。

2 団体交渉拒否の正当性について

(1) 会社の主張

ア 労組法に適合することを証明する資料の提示について

本件団体交渉申入れに際し、組合から労組法第2条、第5条第2項所定の要件を具備することを証明する資料は何一つ示されていなかったため、会社は団体交渉に応じなかったまでである。

イ 合同労組の団体交渉権について

合同労組である組合は、団体交渉権を持たず、したがって会社は団体交渉応諾の義務はない。

合同労組に、ある企業の従業員が一人で加盟した場合には、従業員の使用者企業から見れば、合同労組は組合員がただ一人ということになる。本件の組合の組合員中、X2以外の組合員は、会社と労働契約あるいは使用従属関係にまったくない部外者であって、本件のような駆け込み事案において、合同労組の大部分の構成員である部外者が団体交渉の名の下に個別的労働紛争に容喙・干渉することは政治的・社会的活動である。したがって、会社に団体交渉応諾義務はなく、本件

団体交渉申入れを拒否した会社の行為は、不当労働行為に該当しない。

(2) 組合の主張

ア 労組法に適合することを証明する資料の提示について

会社は組合に対して、労組法第2条、第5条第2項所定の要件を具備することを証明する資料の提示等を一切求めていない。もし会社からそのような資料の提示の要求があったとすれば、組合は規約やリーフレットを提示するといった対応も可能であった。会社が組合から資料の提示がないことを団体交渉拒否の理由とするのは「後付け」以外の何ものでもなく、会社が団体交渉を拒否したことは不当労働行為である。

イ 合同労組の団体交渉権について

労組法上の労働組合について規定する第2条は合同労組を否定するものではない。会社は、合同労組が団体交渉権を有さないという旨の主張を行っているが、このような主張は全国の労働委員会や裁判において全く通用していないものである。会社は、解雇された労働者や個人加盟の労働組合にはあたかも労組法が適用されないかのように主張し、組合の解雇撤回要求が政治活動・社会活動であるかのように主張しているが、このような主張は認められず、会社が本件団体交渉申入れを拒否したことは不当労働行為である。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法に適合することを証明する資料の提示について

会社は、組合が団体交渉を求める際に、労組法第2条及び第5条第2項の要件を満たす労働組合であるとの証明が一切なされなかったため、団体交渉に応じなかったと主張を行っているのに対し、組合は、会社から資料の提示などは要求されておらず、このような会社の主張

は、団体交渉拒否の後付けの理由であると主張を行っているので、この点について以下のとおり判断する。

会社が主張するように、組合は、団体交渉を求める際に、会社に組合規約等、労組法第2条及び第5条第2項に適合する団体であることを証明する資料を提示した事実は認められない。しかし、団体交渉を求めるにあたり、組合が労組法第2条及び第5条第2項に適合する組合であることを証明する義務はなく、組合が団体交渉を求める際にその証明が一切なされなかったために団体交渉に応じなかったという会社の主張は採用できない。

イ 合同労組の団体交渉権について

会社は、組合のような合同労組は、そもそも労組法が予定する労働組合ではなく、団体交渉権を有さず、会社と使用従属関係にない部外者が組合員の大部分を占める合同労組が団体交渉権の名の下に個別労働紛争に干渉することは政治的・社会的活動であって、会社に団体交渉応諾義務はなく、会社が団体交渉を拒否したことは不当労働行為ではないと主張するのに対して、組合は、労組法が規定する労働組合から合同労組は否定されておらず、したがって組合からの団体交渉の要求を拒否した会社の行為は不当労働行為に該当するという主張を行っているので、この点について以下のとおり判断する。

申立人組合のような合同労組は、特定の企業においてその企業の従業員のみで構成される労働組合（企業別組合）とは異なり、労働者がその就業先を問わず個人で加入できる労働組合である。そのため、会社が主張するように、このような労働組合が使用者企業に団体交渉を求めた場合に、企業と雇用関係にある労働者が労働組合には少数しかおらず、残りの組合員は企業と直接的な使用従属関係を有さないという場合も想定される。

しかし、労組法が労働組合の要件として求めているのは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又は連合団体であること（同法第2条）であって、この場合の「労働者」とは、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（同法第3条）を指すのであり、特定の企業と雇用関係にある者のみに限定されていると解することはできない。

よって、合同労組も、労組法第2条の要件を満たす限り、労組法上の労働組合であり、労使関係にある労働者が一人でも所属している労働組合から当該組合員の労働条件の維持改善に関する事項を交渉議題とする団体交渉を求められた場合には、使用者は、これに誠実に応じる義務があるというべきである。

したがって、労組法第2条の要件を満たす当該組合は、団体交渉権を有し、組合員が労使関係にある会社に団体交渉を申し入れることは正当な組合活動であるので、組合が合同労組であるため団体交渉を拒否したことは不当労働行為に該当しないという会社の主張は採用できない。

3 団体交渉要求事項について

（1）会社の主張

ア 解雇撤回・休業補償について

X2は、解雇された後に、独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部に対し、自ら退職金請求書を送付し、退職金を受け取っており、また会社から振り込まれた解雇予告手当についても、返還も供託もせずに費消している。よって、X2は解雇を追認したと推認するのが相当であり、したがって、X2の解雇撤回・復職ま

での休業補償については、団体交渉要求事項から除外されるべきである。

イ 安全配慮義務違反に基づく損害賠償について

会社は、22年4月21日付けのX2の配置転換について、X2と面談を行い、その体調を考慮してX2を要員に余裕のある部門に配置転換したものであって、また、配置転換に際し、会社からX2に対し、配置転換後の任務は重いものを持つ内容ではない旨、症状を悪化させるような作業は部下に命じればよい旨の説明を行っていた。すなわち、重量物の運搬はX2が会社の業務命令、指示、指導に背いて行ったということが明らかであるため、安全配慮義務違反に基づく損害賠償については団体交渉要求事項から除外されるべきである。

(2) 組合の主張

ア 解雇撤回・休業補償について

X2の解雇撤回及び復職までの休業補償については、団体交渉要求事項である。

イ 安全配慮義務違反に基づく損害賠償について

会社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求については、団体交渉要求事項である。

(3) 当委員会の判断

ア 解雇撤回・休業補償について

解雇に関する問題は、義務的団体交渉事項に該当し、解雇撤回を要求事項とする団体交渉を組合から求められた場合、会社はそれに誠実に対応する義務が生じるというべきである。しかし、労働者がその解雇を追認している場合は、復職の意思もないと判断され、この事項を議題とする団体交渉を行う必要性は失われるため、団体交渉事項から外れることもありうるので、この点について以下のとおり判断する。

会社が主張するように、X 2 は、会社から支払われた解雇予告手当について、返還も供託もしておらず、これを費消したこと、更に、本件解雇後に独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部に対し退職金等を請求し、528,360円を受領し、これを費消したことが認められる（第2の3（2）、第2の3（6））。一方で、X 2 は、本件解雇後に、24年7月10日付けで「通知書」を発送し、解雇の理由に納得できない旨を会社に伝え、解雇は無効であるとして撤回を求めていることが認められる（第2の3（2））。また、X 2 は、解雇予告手当と退職金は、生活のためにやむを得ず費消したものであり、復職の意思はある旨、復職した際には返還する意思がある旨を主張している（第2の3（7））。したがって、解雇撤回及び復職までの休業補償を団体交渉要求事項から外すことは妥当とはいえない。

イ 安全配慮義務違反に基づく損害賠償について

安全配慮義務については、労働者の労働条件に関する問題であって、義務的団体交渉事項であり、また、安全配慮義務違反に基づく損害賠償についても、雇用関係に関連して生じた問題として、義務的団交事項に含めることが相当である。

組合は、安全配慮義務を欠いた会社の業務命令の結果、X 2 の症状が悪化したことに対する損害賠償を団体交渉要求事項として挙げており、この安全配慮義務違反の具体的な内容について、22年4月21日付けの辞令でX 2 を伸線・連铸グループに配置転換し、事故の後遺症があるにも関わらず重量物の運搬をさせられたことである旨の主張を行っている。一方で、会社は、重量物の運搬はX 2 が会社の業務命令、指示、指導に背いて行ったということが明らかであるため、安全配慮義務違反に基づく損害賠償は団体交渉要求事項から除外す

べきである旨を主張するので、この点について以下のとおり判断する。

この安全配慮義務につき、会社は、配置転換に際し、X2に対して配置転換後の任務は重いものを持つ内容ではない旨、症状を悪化させるような作業は部下に命じればよい旨の説明を行っていたことが認められる（第2の2（3））。一方で、X2は、重いものを持つ作業についても、会社から与えられた作業であると解釈した旨を主張している（第2の2（3））。すなわち、X2は、配置転換処分及び会社からの指導について、安全配慮義務が尽くされたと納得してはいないと解される。

このように会社とX2の認識が一致していない状態においては、会社は、この安全配慮義務に関する事項を議題とする団体交渉を組合から求められた場合には、たとえ自らが安全配慮義務を尽くしたと考えているとしても、団体交渉の場で、安全配慮義務違反の有無及び損害賠償義務の有無に関する説明を行わなければならないと解される。

したがって、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求について団体交渉要求事項から外すことは妥当とはいえない。

4 まとめ

前記1から3により、組合は不当労働行為救済申立資格を有し、また、会社が本件団体交渉申入れを拒否したことには正当な理由がなく、会社が団体交渉要求事項の除外を求める主張はいずれも採用できないため、組合からの本件団体交渉申入れに応じていないことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

したがって、主文のとおり、団体交渉に誠実に応じることを命ずることとする。

第4 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条の12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25年7月29日

福島県労働委員会

会 長 新 開 文 雄 ㊞