

決 定 書 (写)

名古屋市中区

申 立 人 X組合

運営委員長 A

名古屋市昭和区

被 申 立 人 B薬局 こと Y

上記当事者間の愛労委平成27年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年3月28日第1513回公益委員会議において、会長公益委員成田龍一、公益委員長谷川留美子、同酒井一、同佐脇敦子、同志治孝利、同杉島由美子、同武田安弘出席し、合議の上、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人B薬局ことY（以下「Y」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）からの、YによるC組合員（以下「C」という。）に対する平成22年2月1日付け協定書（以下「協定書」という。）第7項違反の行為の中止等を求める団体交渉（以下「団交」という。）の

申入れに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）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27年4月7日に救済が申し立てられた事件である。

なお、請求する救済の内容は、団交応諾及び謝罪文の掲示等である。

2 本件の争点

組合による協定書第7項違反を議題とする平成26年10月8日付け、同月16日付け及び同年11月20日付け団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に、Yが応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

(1) Yは、労組法上の使用者に当たるか。

(2) 協定書第7項違反の議題は、義務的団交事項に当たるか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、地域で働く労働者で組織される個人加盟式のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は300余名である。

(2) Yは、B薬局を経営する薬剤師であり、本件結審時において2名の従業員を雇用している。

2 協定書締結までの経緯

(1) Cは、平成20年10月14日、期間の定めのないパート従業員との労働条件で事務員としてYに雇用され、平成21年8月31日、解雇された。（甲1、2、17、乙3）

(2) 同年11月24日、組合は、Yに対してCの組合加入を通知するとともに、①Cの雇用問題、②Yによるセクハラ・パワハラ行為の謝罪及び③職場におけるセクハラ・パワハラの再発防止を議題とする団交を申し入れ、同年12月25日から平成22年2月12日にかけて4回の団交が行われた。（甲1、15の1～4）

(3) 平成22年2月12日、Y、組合及びCは、別紙のとおり協定書を締結した。これを受け、Cは同年1月31日付けで合意退職し、Yの雇用する従業員に組合の組合員はいなくなった。なお、同年2月1日以降本件結審時までYの雇用する従業員に組合の組合員はいない。(甲2、15の4、審査の全趣旨)

3 協定書締結後本件団交申入れまでの経緯

(1) 平成25年10月31日、組合はYに対し、YによるC及びその両親への協定書第7項違反の嫌がらせ及び誹謗中傷行為を謝罪し、今後一切こうした行為を行わないことの誓約を求めて団交を申し入れた。申入書には、協定書第7項違反のYの行為として、「Cが薬局が入っているのと同じ建物に住む両親を迎えに行くたび、車の中をのぞいたり、じっと顔を見たりにらんでくる。」、「中央分離帯を乗り越えて、Cの車と顔を見に来ることもある。」、「Cの両親が薬局の横を歩いているとき『ワーッ』と大声で脅す。」等の記載がされていた。(甲4)

(2) 同年11月7日、Yは組合に対し、「私は、薬剤師一人で、細々と薬局運営している状況ですので、何卒ご理解の程、宜しくお願い申し上げます。」と書面により回答した。(甲5)

(3) 同月9日、組合はYに対し、上記(1)と同趣旨の団交を申し入れたところ、同月13日、Yは、上記(2)と同趣旨の回答を行った。(甲6、7)

(4) 平成26年4月1日、組合はYに対し、「昨年10月31日以来、当労組は、当労組組合員に対する貴殿の協定違反のいやがらせ、誹謗中傷行為を行っていることに対し、再三釈明と謝罪、今後一切こうした行為を行わないことを求め、申し入れを行ってきましたが、今なお貴殿が同様の行為を行っているとの報告を受けております。貴殿がかかる行為をただちに中止し、当労組との協定を遵守するよう、申し入れるも

のです。」と書面により抗議した。(甲9)

4 本件団交申入れ及びYの対応

(1) 平成26年10月8日、組合はYに対し、上記3(1)と同じ内容を求めて団交を申し入れた。申入書には、協定書第7項違反のYの行為として、「昭和警察署に対し、Cについて、たびたび虚偽の通報を行う。」、「Cの車を監視し、追跡し、Cを威嚇する。」、「Cの両親に対し、叫んで脅す。」等の記載がされていた。(甲10)

(2) 同月11日、Yは組合に対し、上記3(2)と同内容の回答を行った。(乙10)

(3) 同月16日、組合はYに対し、上記(1)と同内容の団交を申し入れたところ、翌17日、Yは組合に対し、組合の申入れが迷惑である旨書面により回答した。(甲11、12の1、乙12)

(4) 同年11月20日、組合はYに対し、上記(1)及び(3)と同内容の団交を申し入れたが、Yから団交に応ずる旨回答はなかった。(甲13、審査の全趣旨)

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点(1)について

(1) 組合の主張要旨

Yは、Cに対してセクハラ・パワハラ、嫌がらせを行い、安心して働くことのできない環境を職場に作ってきた。更に、当該行為を禁止する協定書を締結した後も、Cは、Yによる継続的で執拗な誹謗中傷・嫌がらせにより、父母の介護に大きな支障を受けており、生活が脅かされている。それが退職前の雇用問題に起因していることは明らかである。

中労委平成21年(不再)第25号本田技研工業事件(平成24年9月5日命令)では、退職前の雇用関係に起因して、退職者の生命・健康にかかわるなどの客観的に重大な案件に係る紛争が発生している場合には、退

職者を労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に準じて考えるのが相当であるとしている。本件においても、退職前の雇用関係に起因した「退職者の生命・健康にかかわるなどの客観的に重大な案件」が発生していることについて、組合は団交の申入れを行っているのであるから、「使用者が雇用する労働者」の点から、Yは団交に応ずる義務がある。

(2) Yの主張要旨

Cは本件申立時の約5年前に合意退職しており、現在、Cは「使用者が雇用する労働者」ではないので、組合はその代表者でもなく、Yは組合との団交に応ずる地位、すなわち使用者たる地位にはない。

また、組合の引用する中労委命令では「退職前の雇用関係」と表現しているのに、組合は、これを「退職前の雇用問題」とすり替えている。現在のYとCとの誹謗中傷・嫌がらせに関する問題は、退職前の雇用問題に起因するものではなく、協定書の条項に根拠を有するものであるから、退職前の雇用問題とは切り離された問題であって、組合の主張は明らかに労組法の趣旨を逸脱している。

(3) 判断

ア 労組法第7条第2号において使用者が団交を義務づけられる相手方は、原則として「現に使用者と雇用関係にある労働者」の代表者をいうものであり、このように解するのが同号の「使用者が雇用する労働者」という文言からも適切であるといえる。

また、同号が基礎として必要としている雇用関係には、現にその関係が存続している場合だけでなく、解雇され又は退職した労働者の解雇又は退職の是非やそれらに関係する条件等の問題が雇用関係の終了に際して提起された場合も含まれると解される。

更に、雇用関係継続中に個別労働紛争を含む労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題について、雇用関係終了後に、当該労働者

の所属する労働組合が団交を申し入れた場合についても、雇用関係がある場合と同様に解すべきである。

イ これを本件についてみるに、第2の2(3)で認定したとおり、平成22年2月1日以降本件結審時までYの雇用する従業員に組合の組合員がないことが認められることから、本件団交申入れ時に「現に使用者と雇用関係にある労働者」は、存在しない。

また、同3(1)、(3)及び(4)並びに同4(1)、(3)及び(4)で認定したとおり、組合の本件団交申入れ事項は、YによるC及びその両親に対する協定書第7項違反の嫌がらせ及び誹謗中傷行為の中止等を求めるものであり、その内容はいずれもCの退職後新たに発生した問題に関するものであって、組合員の解雇若しくは退職の是非やそれらに係る条件等の問題又は雇用関係継続中に個別労働紛争を含む労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題に関するものとは認められない。

ウ 以上より、組合は、Yが団交を義務づけられる相手方とは認められず、Yは、労組法上の使用者に当たらない。

エ なお、組合は、平成24年9月5日中労委命令を引用し、本件団交申入れが、退職前の雇用関係に起因した「退職者の生命・健康にかかわるなどの客観的に重大な案件」の発生に係るものであるとして、Yは団交に応ずる義務がある旨主張するので、念のため検討する。

同命令は、退職した労働者が在職中のアスベストばく露作業により悪性胸膜中皮腫を長期間の潜伏期間後発症し、労災認定を受け、これらに起因して発生した生命・健康にかかわる重大な案件に係る紛争に関し、退職前に当該紛争が顕在化しなかったことが客観的にみてやむを得ない事情があったとして、例外的に「雇用関係が確定的に終了したとはいえない場合」とみなし、退職した労働者を「雇

用する労働者」に準ずるとしたものである。

一方、本件は、上記イで述べたとおり、YによるC及びその両親に対する協定書第7項違反の嫌がらせ及び誹謗中傷行為の中止等を求めるものであり、その内容はCの退職後新たに発生した問題に関するものであって、仮に、Cの在職中にYとの間でセクハラ・パワハラ等の問題が発生していたとしても、本件団交申入れの対象たるYのC及びその両親に対する言動は、客観的にみて当該在職中の問題とは全く別個の問題といわざるを得ず、同命令とは事案を異にしている。

したがって、同命令と本件を同列に論ずることはできず、上記組合の主張は採用できない。

2 争点（2）について

上記1（3）ウのとおり、Yは労組法上の使用者に当たらないことから、争点（2）については判断するまでもない。

3 結論

以上、本件団交申入れにYが応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しないことが明らかである。

よって、当委員会は、労働委員会規則第33条第1項第5号により、主文のとおり決定する。

平成28年3月28日

愛知県労働委員会

会長 成田 龍一 ㊞

(*添付資料である別紙は添付省略)