

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人

X 組 合

再 審 査 被 申 立 人

Y 個 人

上記当事者間の中労委平成28年(不再)第25号事件(初審愛知県労委平成27年(不)第3号事件)について、当委員会は、平成28年12月7日第223回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同森戸英幸出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件初審決定を取り消す。
- 2 再審査申立人の本件救済申立てを棄却する。
- 3 再審査申立人のその余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) Yが経営するC薬局で平成20年（以下「平成」の元号を省略する。）10月から勤務していたA₁は、21年8月31日、Yから解雇され、同年11月17日、X組合（以下「組合」という。）に加入した。

組合は、同月24日、A₁の雇用問題やYによるセクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）及びパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関する問題等を議題とする団体交渉をYに対して申し入れた。同年12月25日から22年2月12日までの間に4回の団体交渉が行われた結果、同日の第4回団体交渉において、Yと組合及びA₁の間で、別紙（略）のとおり同月1日付けの協定（以下「本件協定」という。）が締結された。本件協定により、A₁に対する解雇は撤回され、A₁は、22年1月31日限りで合意退職したこととなった。

(2) A₁は、Yが、本件協定締結直後から、A₁やC薬局がある建物の上階の1室に居住していたA₁の両親に対していやがらせ等を行っているなどとして、所轄警察署や区検察庁、薬局を所管するD市の部局に相談に赴いたり、被害届を出すなどする一方、組合に相談していた。

組合は、本件協定締結から3年8か月余りが経過した25年10月31日、本件協定の遵守等を求めてYに対して団体交渉を申し入れたが、Yはこれに応じず、その後組合は、同年11月9日にも団体交渉を申し入れたが、Yは応じなかった。

(3) 組合は、26年10月8日、Yに対して、本件協定を遵守し、A₁に対するいやがらせや誹謗中傷を行わないことを議題とする団体交渉を申し入れ、同月16日にも団体交渉を申し入れたが、Yは、上記各申し入れは迷惑であるな

どとして応じなかった。

組合は、同年11月20日、Yに対して、同年3度目の団体交渉申入れを行ったが、Yは、これに何らの応答もせず、団体交渉は行われなかった。

(4) 組合は、前記(3)のとおり26年10月8日、同月16日及び同年11月20日付けで申し入れた各団体交渉（以下、この3回の団体交渉を「本件団体交渉」と総称する。）にYが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号の不当労働行為に当たるとして、27年4月7日、愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に対して、本件救済申立てを行った。

(5) 愛知県労委は、28年3月28日付けで、Yは、労組法第7条の使用者に当たらず、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第33条第1項第5号の「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき」に該当するとして、本件救済申立てを却下する決定をし、同月31日、双方に決定書を交付した。

(6) 組合は、初審決定を不服として、28年4月13日、初審決定を取り消し、団体交渉応諾、文書掲示等の救済を命ずることを求めて、再審査の申立てをした。

(7) 本件は、組合の再審査申立てに係る事案である。

2 請求する救済内容要旨

(1) 組合が26年11月20日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応ずること

(2) 謝罪文の掲示及び手交

3 争点

Yが、本件団体交渉の申入れに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当たるか。

(1) Yは、労組法第7条の使用者に当たるか（争点1）。

(2) 本件団体交渉の申入れに係る議題は、義務的団体交渉事項に当たるか（争

点2)。

第2 当事者の主張要旨

1 組合

(1) 労組法第7条の使用者該当性（争点1）について

ア Yは、本件協定締結直後から、組合の組合員であるA₁とその家族に対する人権侵害のいやがらせを行うとともに、本件協定やこれが締結されるに至った団体交渉が不当であると組合を攻撃し、また、本件協定の内容に違反して組合の組合員及び組合に対する誹謗中傷を今日まで継続して行っている。そして、本件協定における合意内容は、組合との間で成立したもので、その実質は労働協約である。

にもかかわらずYは、労働協約の実質を有している本件協定を実質的に破棄するに等しい行為を行っており、そうすると、YとA₁及び組合との間の労使関係は終了したということはできず、本件協定の遵守という議題に関し、本件協定を実質的に破棄するに等しい行為を行っていたYが労組法第7条の団体交渉に応ずべき使用者に当たることは明らかである。

イ 初審決定は、Yが労組法第7条の使用者に当たらないとした。この判断は、本件団体交渉の申入れが本件協定によるA₁の退職から相当期間経過後に行われていることを重視したものと考えられるが、Yによるいやがらせ行為が本件協定締結直後から継続して行われ、しかも、当該行為は、A₁との雇用関係が存在していた当時から行われていたことを度外視するもので、誤りである。

(2) 義務的団体交渉事項該当性（争点2）について

本件団体交渉の申入れに係る議題は、本件協定を遵守してA₁とその家族に対する誹謗中傷を行わないことであり、本件協定は、組合が一方当事者として締結されたものであって、組合が本件協定の遵守を求めるのは当然である。

しかるに、Yは、本件協定締結直後からA₁とその家族に対する誹謗中傷を繰り返し、また、組合に対して、団体交渉が不当であったとか、不当な協定などと述べたり、解決金の返還を求めるなどしている。このようにYが本件協定を守らず、A₁へのいやがらせや組合に対する攻撃を行っているのであるから、労働協約としての性格を有する本件協定の遵守が義務的団体交渉事項に当たることは明らかである。

(3) 不当労働行為の成否について

22年2月1日付けで、組合及びA₁とYとの間で本件協定が締結されたが、Yは、本件協定締結直後からA₁、A₁の夫であるA₂及びA₁の両親に対して本件協定第7項に違反するいやがらせをA₁の在職中に続けて行い、また、組合やA₁が当初加入したE組合等に対する苦情申入れ等を行った。組合は、A₁から相談を受け、25年10月31日及び同年11月9日、Yに対し、本件協定第7項に違反するYの行為に関して本件協定の遵守を求めて団体交渉を申し入れたが、Yはこれに応じず、A₁らに対するいやがらせ等を継続した。組合は、その後も本件団体交渉を申し入れたが、Yは、意味不明の文書を組合に送付し、結局団体交渉は行われなかった。

本件協定第7項は、YがそれまでA₁に対して行ったパワハラやセクハラを謝罪し、再発防止を約束したうえで、そのことを前提に、A₁がC薬局を合意退職し、「本件が円満に解決した趣旨を踏まえ」、「今後、誹謗中傷することのない」ことを定めたものであるが、Yは、上記のとおり、A₁とその家族に対する数々のいやがらせを行い、また、組合やF組合等に対するいやがらせ行為を行っており、Yが労働協約である本件協定に違反する行為を継続して行っていることは明らかである。にもかかわらずYは、本件協定の一方当事者である組合が申し入れた本件協定の履行を求める団体交渉に一切応じようとせず、その理由も送付されてきた意味不明の文書によっては明らかでない。

このようなYの行為が労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒

否に当たるとは明らかである。

2 Y

(1) 労組法第7条の使用者該当性（争点1）について

ア A₁は、本件救済申立ての約5年前の22年1月31日付けで合意退職しており、本件救済申立ての時点では、YとA₁は労働契約関係にはなく、もはや労働条件を集团的に決定すべき状況には全くない。このように、Yと組合の間には、団体的労使関係秩序自体が既に消滅して存在せず、Yは労組法第7条の使用者に当たらない。

イ 組合は、本件協定に違反する行為をYが繰り返していて、当該行為は本件協定締結以前からの延長であり、A₁の在職中から継続している旨を主張するが、本件協定締結以前には、A₁とその家族に対する誹謗中傷行為あるいはいやがらせ行為は存在していないから、本件協定締結以前から継続しているとはいえない。

なお、組合がYによるいやがらせ行為と主張するものは、A₁が過大に脚色したものにすぎず、また、組合の主張は、本件救済申立てと直接関係のないものであるから、これ以上言及しない。

また、本件協定第7項は、円満解決を表現する一文例として挿入されたにすぎないものであるから、同項を本件協定締結の重要な前提とする組合の主張は誤りである。

(2) 義務的団体交渉事項該当性（争点2）について

本件団体交渉の申入れに係る議題は、A₁の労働条件に関するものではなく、組合との関係でもYと組合は労使関係にあるとはいえないから、団体交渉で協議しなければならない問題ではない。本件団体交渉の申入れに係る議題は、民事上の不法行為に基づく損害賠償の問題にすぎない。したがって、義務的団体交渉事項ではない。

(3) 不当労働行為の成否について

YとA₁とは、本件協定により、労働契約関係を合意によって終了させて、現在は労働関係が全く存在せず、A₁の解雇をめぐる紛争も本件協定による合意によって解決済みである。

そして、本件団体交渉の申入れに係る議題は、本件協定締結後のA₁とその家族に対する誹謗中傷なのであるから、YとA₁の間の労働関係をめぐる紛争ではなく、民事的紛争解決手段によって解決すべき問題である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) Yは、20年3月から申立外G薬局H店において管理薬剤師として勤務していたところ、同年10月頃、同店の備品等を譲り受けて、D市区内にC薬局を開設し、経営している。
- (2) 組合は、11年1月31日に結成され、I県内で働く労働者によって組織されるいわゆる合同労組であり、本件初審結審時（28年2月10日）の組合員は約300名である。
- (3) A₁は、C薬局の開設時から、時間給制のパートタイム事務員として週3日程度勤務していたが、後記2(2)のとおり、21年8月31日、Yから解雇された。A₁の雇用契約に期間の定めはなかった。

なお、A₁の両親は、C薬局が入居する建物の上階の1室に居住している。

- (4) F組合は、I県内の各自治体職員が組織する職員団体等によって組織され、J組合の下部組織である。
- (5) E組合は、主としてI県内の企業等で働く労働者によって組織される労働組合であり、上部団体は、M組合である。E組合は、F組合と連携しており、E組合の役員にF組合の役員が就任するなどしていた。

2 A₁の解雇と本件協定の締結

- (1) 21年8月17日頃、A₁は、同月上旬に示された同年9月の勤務シフト表

(案) では、月曜日、水曜日、金曜日の3日勤務とされていた同人の勤務日数が、実際には、水曜日の午前と金曜日（午前・午後）のみの勤務となっていたとして、A₂とともにC薬局に赴き、勤務日数の減少について説明を求めた。

Yの父親であり、C薬局の人事を担当していたBは、A₁らに対して、終わったことであるなどとして、帰るように申し向け、これに対してA₂が納得いかないとしたところ、Bは、不法侵入であるから出て行くようにと通告した。

(2)ア 21年8月31日、A₁が出勤したところ（同日は、午前・午後の勤務予定であった。）、Bは、A₁に対し、タイムカードを押さないように告げ、また、支払明細書を示したうえで、私物を持って帰るように告げた。

A₁とA₂は、その後、事態についての説明を求めるため、C薬局に架電し、また、直接出向いたりしたが、Bは、電話を切り、また、同薬局内への立入りを妨げる行動をとった。

イ A₁は、同日付けで解雇された。

なお、Yは、A₁の解雇理由について、当初は雇用契約期間満了によるものとしていたが、その後、業務の正常な運営を阻害したことによるものである、と変更した。

(3) A₁は、21年9月1日、A₂が加入しているE組合に相談し、同労組に加入した。

F組合は、同月17日、C薬局に架電し、話合いの場を持つように求め、返答を約したにもかかわらず、Yが返答しなかったため、同年10月28日、さらに文書で話合いの場を持つよう求めたが、実現しなかった。

F組合は、民間企業に勤務する個人加入者に対応する体制がなかったことから、A₁に対し、組合を紹介した。同年11月17日、A₁は、組合に加入した。なお、A₁は、組合への加入に際してE組合を脱退した。

(4)ア 前記(3)の期間中である21年10月17日、A₁とA₂は、F組合等の指

示を受けて、C薬局に赴き、話し合いを行うよう申し入れたが、Yは、終わった話だとして、警察を呼ぶと述べた。これに対し、A₂が、呼んでほしい旨申し向けると、YはK警察署に架電した。その際、A₂がYから受話器を受け取って電話に出た警察官と話し始めると、Yは、A₂から受話器を取り上げようとし、その際にYの右腕がA₂の背中や肩に当たった。A₁は、A₂の指示で、YがA₂を殴打した旨同署に通報し、Yは、駆けつけた同署員に連行された。

A₂は、D市内の病院で診察、加療を受けた。

なお、Yは、傷害容疑で取調べを受けたが、同年12月17日に不起訴処分とされた。D区検察庁は、22年2月22日付けA₂宛て文書でYが不起訴処分となったことを通知した。

イ A₁とA₂は、Yが不起訴となったことについて、同年11月17日頃、YがA₁とその家族に対するいやがらせを行っているなどとしてD区検察庁に報告や要請を行い、23年1月21日頃には、同庁にYが不起訴となった理由を質問しに赴いたり、検察審査会にYの不起訴について審査を要請するなどしていた。

(5) 組合は、21年11月24日、Yに対して、A₁の組合加入を通知し、併せて、A₁の解雇が不当である旨や、Yがパワハラやセクハラを行っているとして、①A₁の雇用問題、②Yによるパワハラ、セクハラへの謝罪、③パワハラ、セクハラ再発防止その他を議題とする団体交渉を申し入れた。

同年12月25日、22年1月8日、同月27日及び同年2月12日の4回にわたって団体交渉が行われた。第1回から第3回までの団体交渉には、Y側からはBのほか、Yから依頼を受けた特定社会保険労務士であるA₃（Yとの間で、21年12月4日付けで業務委託契約（顧問契約）が締結されていた社会保険労務士法人L事務所の代表社員。）が出席し、第4回団体交渉には、B及びA₃社労士に加え、Yが出席した。

22年2月12日の第4回団体交渉において、Yと組合及びA₁の間で、別紙（略）のとおり同月1日付けの本件協定が締結された。本件協定により、A₁に対する21年8月31日付け解雇は撤回され、A₁は、22年1月31日限り、合意により退職したとされた。

3 本件協定締結後のトラブル等

- (1) A₁は、22年2月下旬頃以降、両親の通院援助のためにその居室（C薬局が入居する建物の上階）を訪れたA₁に対し、Yが同薬局から出て来て大声を出したり、両親を乗せたA₁の乗用車の中をのぞき込んだりするなどとして、度々組合に相談し、さらに、同年3月20日頃以降、K警察署やD区検察庁、薬局を所管するD市の部局に相談した。
- (2) Yは、22年2月下旬頃以降、組合、F組合、A₃社労士に対して、本件協定に関して不満がある旨を電話等により伝えるなどしていたが、その後もA₁らとYとの間でトラブルが続いた。
- (3) A₁は、YによるA₁とその家族へのいやがらせが行われているとして、24年4月19日頃、被害届をK警察署に提出した。また、同年6月25日頃以降3度にわたって、Yが、A₁の乗用車の登録番号・車種とこれに該当する乗用車を見かけたら警察に通報するよう呼びかける旨を記載した書面をC薬局の近所に配布しているなどとして、同薬局を所管するK保健所に相談に赴いた。
- (4) 25年10月7日、A₁がその両親を乗用車で迎えに行ったところ、Yが、強盗に入られたと警察に通報し、駆けつけた警察官に対して、A₁を指差して強盗である旨を告げたため、A₁が警察官に取り囲まれて事情聴取を受ける事態が発生した（以下「25.10.7事件」という。）。警察官は、A₁の説明を聞いたうえで、特段の措置を行うことなく、警察署に戻った。

A₁は、同月22日頃、K警察署に赴き、上記事件の経緯について質問したところ、A₁に和解金を脅し取られた、詐欺にあったなどとYが話した旨説明

を受けた。また、A₁は、応対した警察官から、Yが前記(3)の書面を警察官に渡して、この乗用車の者が犯人だと述べていた旨聞かされた。

A₁は、同月24日頃、組合に対し、Yがいやがらせを行い、また、25.10.7事件を引き起こすなどしているの、団体交渉を行って解決してほしい旨要請した。

(5)ア 25年10月31日、組合は、Yが、前記のような行為を行っているとして、このような行為は本件協定に違反するものであるの、謝罪と二度と行わないことを求めるとして、「貴殿の協定違反のいやがらせ、誹謗中傷行為について」を議題とする団体交渉を行うようYに申し入れた。

イ これに対しYは、「私は、薬剤師一人で、細々と薬局運営している状況ですの、何卒ご理解の程、宜しくお願ひ申し上げます」と記載した同年11月7日付け書面を組合にファックス送信した。

ウ 組合は、同月9日、Yの上記書面について、団体交渉申入れに対して全く回答していないとして、改めて団体交渉申入れを行った。

エ Yは、同月13日、「通知したとおり、薬剤師一人で、細々と薬局運営しており、対応ができないのが実情です。また、再度の申し入れがありましたが、その対応に苦慮し、「通常業務に支障が、生じました。」何卒ご理解の程、重ねて宜しくお願ひ申し上げます」と記載した書面を組合にファックス送信した。

(6)ア 組合とA₁は、25年11月20日頃、Yが団体交渉に応じないことについて、今後の対応に関する協議を行った。

同月22日頃、組合は、一般社団法人I県薬剤師会（以下「県薬剤師会」という。）に対し、Yが組合との話合いに応じるよう指導することを要請した。同年12月6日、組合は、県薬剤師会を訪問し、本件協定が存在しているにもかかわらず、YがA₁に対して様々ないやがらせ行為を行っている旨、組合はYに団体交渉を申し入れたが、不誠実な対応に終始しているの

で、県薬剤師会からYに対して指導を行ってほしい旨の申入れを行った。

イ Yは、同月14日頃、組合の事務所に架電し、「落とし前つけてもらわんと困る」、「許しませんよお、あなたたちの存在」などと申し向け、さらに、26年1月7日頃にも組合の事務所に架電し、本件協定について、「団体交渉については不当な団体交渉でしたので、(中略)払った分はきちんと返して下さい」、「謝罪していただくのはこちらの方ですので、(中略)非常に迷惑しております」などと申し向けた。

ウ 同月30日頃、A₁は、YがA₁に大声を出したり、A₂の氏名や勤務先を大声で叫んだりしたとして、K警察署に通報した。

エ 同年2月7日頃、組合、A₁及びA₃社労士は、YがA₁、A₂及びA₁の両親に対していやがらせを行っており、また、組合及びA₃社労士に対してファックスや電話で誹謗中傷や脅迫行為を行っていると、K警察署に相談に赴いた。

(6) 26年4月1日、組合は、Yに対し、本件協定に違反するいやがらせや誹謗中傷を行っていることについて、25年10月31日以降、再三釈明、謝罪や今後一切行わないことを求める申入れを行ってきたが、今なお同様の行為を行っているとして、かかる行為を中止し本件協定を遵守するよう申し入れた。

4 本件団体交渉申入れとYの対応

(1)ア 組合は、26年10月8日、Yが本件協定締結の後様々ないやがらせをA₁に対して行っており、組合から25年10月に団体交渉を申し入れ、26年4月にも抗議を申し入れたが、その後もYにおいてA₁とその家族に対するいやがらせ行為を引き続き行っているなどとして、このようなYの行為は本件協定に違反するものであるから、A₁に謝罪し、今後一切このような行為を行わないことを誓約するよう求めるとして、「協定違反のいやがらせ、誹謗中傷行為」を議題とする団体交渉をYに対して申し入れた。

イ これに対してYは、26年10月11日、前記3(5)イと同様の書面を組合にファックス送信した。

(2)ア 組合は、26年10月16日、「団体交渉の申し入れ(再)」と題する文書で、再度団体交渉の開催をYに申し入れ、前記(1)イの書面は団体交渉申し入れに対する回答になっていない旨、団体交渉が開催されない場合は、Yに直接面会を求める旨などを通知した。

イ Yは、翌17日、組合に対して、「この事柄は、F組合様と御組合様の労組間及び労組内の問題ですので私に責任転嫁するのは、やめて下さい。非常に迷惑です」、「警察官の動向は、私には理解できませんので私に責任転嫁するのは、やめて下さい。非常に迷惑です」、「御組合様の、団交申し入れには、誤字脱字が多く、事実と内容が異なり、誠意が感じられません。私だけに誠意を追求するのはやめて下さい。非常に迷惑です」と記載した書面をファックス送信した。

ウ Yは、さらに同月27日、組合に対して、A₁との間でトラブルがあった旨及び「不当な団交の末での不当な協定書なのでこれがそのまま証拠になります!!」などと記載した書面をファックス送信した。

エ 同月29日、Yは、A₁らとのトラブルの際に警察官がYに対して「精神科に行け」、「裁判でもなんでもすりゃいいじゃねえか」と、また、組合の役員がYに対して「おまえ、頭がおかしいんじゃないのか」と発言したとして、「そっくりそのまま御組合と御組合組合員、A₁氏及びその家族関係者にお返しします」と記載した書面を組合にファックス送信するなどした。

オ 同年11月17日、Yは、「これらの事象は、F組合様と御組合様の労組間及び労組内の問題ですので私に責任転嫁するのは、やめて下さい。非常に迷惑です」、「警察官の動向は、私には理解できませんので私に責任転嫁すること自体犯罪性があり、県警本部に連絡します」、「御組合様の、団交申し入れには、誤字脱字が多く、事実と内容が異なり、誠意が感じられま

せん。あまりにも、お粗末。迷惑千万」、「H26. 10. 31 12:50頃、御組合を跳び越え、単独で御組合員・A₁氏及びその関係者のひきおこした当薬局周囲での、威力業務妨害の事件ご存じか？家族営業者（ママ）ではない、第三者の証人がいます」と記載した「御組合からの団交申し入れに対する、断固たる、抗議書」と題する書面を組合にファックス送信した。

- (3) 26年11月20日、組合は、「団体交渉の申し入れ（三回目）」と題する書面で、YがA₁とその家族に対して本件協定違反のいやがらせ等を継続して行っており、これらの行為に対して、組合から団体交渉申し入れを行ったり、本件協定の遵守を申し入れたりしてきたが、Yにおいて何ら回答しないばかりか、組合及びA₁に対する誹謗中傷や警察官に対する誹謗中傷等を書き殴った大量の文書を組合に送付し、また、A₁とその家族に対するいやがらせも継続しているとして、前記(1)アと同一の議題での団体交渉をYに対して申し入れた。

5 本件救済申立て

組合は、前記第1・1(4)のとおり、27年4月7日、愛知県労委に対して、Yが本件団体交渉に応じないことが労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとして、本件救済申立てを行った。

愛知県労委は、同(5)のとおり、28年3月28日付けで、本件救済申立てを却下する決定をし、同月31日、組合及びYに決定書を交付した。

6 初審決定書交付後の経緯

- (1) Yは、初審決定書交付後の28年4月13日、本件団体交渉拒否が不当労働行為に該当しないことが明白であるにもかかわらず、組合は本件救済申立てを行っており、これは不法行為に該当するとして、組合を被告とする損害賠償請求の訴えをD地方裁判所に提起し、同訴訟は本件再審査結審日（同年9月30日）現在、同裁判所に係属中である。

- (2) A₁は、Yによるいやがらせ等によって、体調を壊したとしており、本件再審査結審日現在において就労していない。

第4 当委員会の判断

1 Yが労組法第7条の使用者に当たるか(争点1)について

組合は、Yが本件協定を遵守せず、A₁に対して種々のいやがらせ行為を行っているとして、Yに対して本件団体交渉を申し入れたが、Yはこれに応じなかったところ、本件では、本件団体交渉の申入れについて、Yが労組法第7条の使用者に該当するかが問題となっているので、この点について以下検討する。

- (1) 本件協定は、Yが21年8月31日付けでA₁を解雇したことを発端として、A₁がYに雇用されていた当時のYによるセクハラやパワハラの有無とA₁の退職の条件をめぐる団体交渉が組合とYの間で行われ、22年2月12日の第4回団体交渉において、同月1日付けでの締結に至ったものである(前記第3・2(5))。本件協定は、Yが、①解雇理由が客観的に合理的な理由のないものであったことを認め解雇を撤回すること(第1項)、②A₁の在職中にYやBの言動によりA₁に不快な思いをさせたことを認めて謝罪すること(第2項)、③上記①及び②について再発防止の努力をすること(第3項)、④解決金を支払うこと(第5項)、また、Yと組合及びA₁は、⑤紛争が円満に解決した趣旨を踏まえ、今後、「相互にことさら誹謗中傷しないこと」(第7項)、⑥その余の債権債務が存在しないことを双方が確認すること(第6項)、これらを前提として、⑦A₁が同年1月31日付けで合意退職すること(第4項)を内容としている。上記内容からすれば、本件協定は、A₁の解雇に関する紛争を解決させることとし、YとA₁との間の雇用関係を確定的に終了させるとともに、退職の条件や在職中に生じた一切の問題を解決することを目的として締結されたものであると解される。

そして、その後、組合からYに対し、25年10月31日及び同年11月

9日にいやがらせや誹謗中傷を議題とする団体交渉が申し入れられ、26年10月8日以降の同様の議題を内容とする本件団体交渉の申し入れに至っているが、本件団体交渉の申し入れは、本件協定による22年1月31日付けでのA₁の退職後4年8か月以上の期間を経過した後のことであり、また、その前年にYとA₁との間のトラブルについて組合が関与するようになり、最初の団体交渉を申し入れた時期についても、退職後3年8か月余りが経過した後のこととなっている。

さらに、本件団体交渉の申し入れに係る議題は、A₁とYとの間の雇用関係継続中に生じた事象や、A₁の退職の効力を争う内容とはなっておらず、要するにA₁が確定的に退職した後に生じた紛争に関する問題であるといえる。もっとも、YとA₁との間のトラブルは、従前の雇用関係やこれを終了させた本件協定がその背景にあり、また遠因となっていると解されるものの、そうであるからといって、そのトラブル自体は、雇用契約終了後に発生した新たな紛争というべきであって、これを雇用関係や退職の効力と関連する労働関係の紛争と評価することはできない（A₁は、Yが本件協定締結直後である22年2月下旬頃からA₁に対する嫌がらせ行為等を行っているとして度々組合に相談していたものの、組合が同問題に関してYに団体交渉を申し入れたのは、上記のとおり、本件協定締結後約3年8か月が経過した後以降であったことからすれば、組合自身も、本件協定に違反していると主張するYの行為等について、当初は組合とYとの間の団体的労使関係の問題であると考えてはいなかった可能性があるとも解される。）。

以上によれば、本件団体交渉の申し入れは、A₁の退職後4年8か月以上経過した後にされており、組合がその前年に同退職後初めて団体交渉を申し入れたのも、同退職後約3年8か月も経過した後であったこと、さらに、本件協定の主たる目的は、YとA₁との間の雇用関係を確定的に終了させる点にもあり、本件団体交渉の申し入れに係る議題が、A₁が確定的にC薬局を退職した後

に新たに発生した紛争に関するものというべきことなどを総合的に考慮すれば、組合が本件団体交渉を申し入れた時点においては、既に団体交渉の基礎となる団体的労使関係が消滅していたと解するほかない。

そうすると、Yは、組合からの本件団体交渉の申入れに関し、労組法第7条の「使用者」に当たるとは認められないこととなる。

- (2) 組合は、労働協約たる本件協定に違反してA₁らに対するいやがらせを同人の在職中から継続しているのであり、また、Yの行為は組合と締結した本件協定違反であるのであるから、本件に関しYは労組法第7条の使用者に当たる旨主張するが、前記(1)のとおり、本件協定により、A₁が在職中の問題は解決されたものというべきであるから、たとえ組合が主張するようにA₁らに対するいやがらせ等がYにより行われていたのだとしても、そのような行為は、前記のとおり雇用関係終了後に発生した新たな紛争というべきであり、これが本件協定締結前から継続している一連のものと評価するのは困難である。また、組合が締結した本件協定において、その後の再発防止や誹謗中傷を禁止する条項が設けられているものの（第3項や第7項）、これらの条項は、A₁がC薬局を退職し、両名間の雇用関係を確定的に解消することも前提とする紛争解決のための一般的な条項であると解されることからすれば、これらの条項違反を理由に債務不履行や不法行為に基づく民事上の損害賠償責任を問擬することはともかくとしても、これらの条項の存在によってYの労組法第7条の使用者性が基礎づけられるものではないというべきである。

したがって、組合の主張は採用できない。

2 結論

以上のとおり、Yは、本件事情のもとにあつては、組合が申し入れた本件団体交渉に応ずる義務を負う労組法第7条の使用者ということはできないから、争点2について判断するまでもなく、本件救済申立ては認容できない。

もっとも、本件初審決定は、労委規則第33条第1項第5号を適用して本件

救済申立てを却下しているが、同号は、「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなき」に却下することができることを定めるものであるところ、本件にあつては、初審において7期日にわたって調査の手續が行われ、当該手續のなかで、組合は、不当労働行為救済申立書以下の主張書面7通、甲第1号証ないし第25号証を提出し、Yは、答弁書以下の主張書面7通、乙第1号証ないし第19号証を提出しており、初審は、これらの詳細な主張や証拠に基づいて判断を行っている。そして、当審においても、調査が2期日行われ、組合は、再審査申立書以下の主張書面を5通、甲第26号証ないし第36号証を提出し、原からは、答弁書以下の主張書面3通が提出されているところである。

そうすると、本件においては、初審及び再審査の手續において詳細な主張立証がされ、これに基づいて初めて当事者の主張の当否について検討や判断ができたのであり、現にそのように手續が進行しているのであつて、これを労委規則第33条第1項第5号所定の「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなき」に該当するということはできない。

したがって、労委規則第33条第1項第5号を根拠として却下した本件初審決定を取り消し、本件救済申立てを棄却することとし、組合のその余の再審査申立てを棄却することとして、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労委規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

3 付言

本件の事案に鑑み付言しておくが、組合の本件救済申立ては、以上のとおり理由がないが、A₁退職後のYとA₁らとの間のトラブルは、従前の雇用関係やこれを終了させた本件協定がその背景や遠因となっていると解されることは前記のとおりであるところ、本件協定は、組合が関与して当事者として締結されたものであり、また、本件協定には、関係当事者が今後互いに誹謗中傷しないことを合意する条項（第7項）が含まれていたのであるから、組合がこれを根

抛に、上記トラブルに関し、前記認定の経緯からYに対し本件団体交渉を申し入れたこと自体については相応の理由があったことになり、本件について結果として不当労働行為が成立しないと判断されたとしても、これにより組合の本件団体交渉の申入れ自体が直ちに違法又は不当と評価されることにはならないというべきである。

平成28年12月7日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊟