

命 令 書

申 立 人 X 組合

上記代表者 執行委員長 A

被 申 立 人 Y 会社

上記代表者 代表取締役 B

上記当事者間における平成29年道委不第10号 Y事件について、当委員会は、平成30年10月29日開催の第1860回公益委員会議及び同年11月12日開催の第1861回公益委員会議において、会長公益委員浅水 正、公益委員八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同朝倉 靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人は、次の内容の文を、日本工業規格A4判縦長白紙にかい書で明瞭に記載して、申立人に対し、本命令書写しの交付の日から10日以内に手交しなければならない。

記

貴組合が平成29年7月26日付け文書で申し入れた団体交渉に当社が応じなかった行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日 (手交する日を記載すること)

X 組合

執行委員長 A 様

Y 会社

代表取締役 B 印

2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）が、平成29年7月26日（以下「平成」の元号を省略する。）付け文書をもって、被申立人Y会社（以下「会社」という。）に対し、当時組合員であったC（以下「C元組合員」という。）の退職に関わる諸問題等を議題として団体交渉を申し入れたところ、会社がこれに応じなかつたことが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、北海道労働委員会（以下「当委員会」という。）に救済申立てがなされた事案（以下「本件申立て」という。）である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、組合が申し入れたC元組合員に関わる団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 会社は、団体交渉を拒否する理由として、①C元組合員が29年7月14日付けで退職していること、②当該退職は就業規則上の「休職期間満了による退職」であり、解雇でも退職命令でもないこと、③C元組合員はz1組合の組合員であることをあげ、団体交渉には応じられないと主張し、不正に団体交渉を拒否した。このような明らかな不当労働行為によって、組合に対する組織の形骸化、弱体化を目的とした支配介入をしてはならない。
- (3) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

- (1) 組合は、法第5条に規定する労働組合としての申立適格を有するか（争点1）。
- (2) 会社が、組合の申し入れたC元組合員の退職に係る団体交渉に応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否として法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（争点2）。
- (3) 会社の前記(2)の行為は、組合の運営に対する支配介入行為として法第7条第3号の不当労働行為に該当するか（争点3）。
- (4) 組合がC元組合員を除名したことによって組合の被救済利益が失われたか（争点4）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 会社の主張

組合が不当労働行為救済申立てを行う以上、組合は法に則った規約を制定し、その規約どおりの運用を行っているはずであり、法第5条第2項第7号の会計報告及び会計報告に添付されるべき職業的会計監査人の証明書が存在するはずであるから、同監査人の住所氏名を明らかにし、同証明書が証拠として提出されない限り、本件申立ては法第2条及び第5条に反し却下されるべきである。

(2) 組合の主張

組合は、法に適合した条件を満たし、25年4月には当委員会から認定され法人登記を終えており、会計監査の証明書がないから申立適格がないという主張は不当な言いがかりである。

2 争点2について

(1) 組合の主張

ア 組合は、C元組合員の休職の理由について業務に起因するものであることを主張しているのであるから、会社は、団体交渉に応じて、組合の主張を傾聴すべきであって、就業規則上の休職期間満了による自動退職であることを理由に団体交渉を拒否することはできない。

イ C元組合員が、z1組合に加入していることは、団体交渉拒否の正当な理由にはならない。

(2) 会社の主張

ア C元組合員は、29年7月14日をもって、休職期間満了により退職したのであるから、組合から団体交渉の申入れのあった同月26日の時点では、法第7条第2号に定める「雇用する労働者」に該当しないため、会社は、C元組合員に関する問題について、団体交渉応諾義務を負うものではない。

なお、会社がその意思表示によってC元組合員を解雇したのであれば、会社の意思表示の撤回によって地位が回復するから、解雇後も「雇用する労働者」に該当するが、C元組合員は、就業規則に基づく休職期間満了によって会社の意思表示によらずに退職したのであるから、地位の回復はあり得ず、「雇用する労働者」ではない。

イ 使用者が団体交渉応諾義務を負う義務的団交事項とは、組合員の労働条件で、かつ、使用者の権限が及ぶ事項に限られるところ、本件は、休職期間満了による退職という就業規則上の根拠に基づき自動的に退職の効力が発生したという事案であるから、使用者である会社の権限により退職の効力をうんぬんすることはできず、組合との間で妥協する余地がないから、C元組合員の退職に係る問題は義務的団交事項ではない。

ウ C元組合員の退職が何らかの理由によって無効であったとしても、C元組合員は組合の組合員であるとともに、z1組合の組合員でもあり、z1組合は、C元組合員に関する団交権を放棄していないから、労働組合の二重加盟による二重交渉が生じるおそれが存在するところ、このような場合には、会社に団体交渉応諾義務はない。

3 爭点3について

(1) 組合の主張

会社は、本件を含め、同時期に会社帶広支社 y 営業所所属労働者に関する4件の団体交渉の申入れがなされたにもかかわらず、ささいな事情をあげて、いずれも団体交渉を拒んでおり、組合を嫌悪して、その正当な組合活動の運営に支配介入したことは明らかである。

(2) 会社の主張

団体交渉拒否（法第7条第2号）は、支配介入行為（法第7条第3号）の典型行為として、法があえて独立して規定を設けたものであるから、団体交渉拒否に関しては、法第7条第2号を検討すれば足り、同条第3号の該当性を論ずる必要はない。また、団体交渉拒否類型に関し、法第7条第2号に該当しない行為が同条第3号に該当することもあり得ない。

4 爭点4について

(1) 会社の主張

組合は、30年6月4日付けでC元組合員を除名処分としており、命令発令の要件である被救済利益は消滅した。事案によっては、対象となっている組合員が組合員資格を喪失したとしても、組合としての被救済利益が残存するとの解釈もあり得るが、本件申立てのような団体交渉に関する事案にあっては、組合自身が組合員を排除したにもかかわらず、当該組合員の退職について、なお組合に団体交渉拒否に係る不当労働行為救済申立ての被救済利益が残存するというのは背理である。

(2) 組合の主張

C元組合員が組合員資格を喪失することによって、C元組合員個人の復職をテーマとする団体交渉を行うことがなくなったとしても、過去に会社が正当な理由なく団体交渉を拒んだ事実は消えることはなく、また、組合と会社との間の労働関係の紛争が消滅したとまではいえないから、組合には、固有

の被救済利益がある。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人である組合は、個人加盟の労働組合として20年4月に結成された労働組合であり、29年8月5日現在、30名が加入している。

(審査の全趣旨)

(2) 被申立人である会社は、全国規模で金融・保険業を営んでおり、帯広市内に支社がある。

(審査の全趣旨)

2 就業規則の規定内容

会社の内務職員に対し適用される就業規則には、次の規定が存在する。

記

第48条（休職、育児休職および介護休職）

1. 次の各号の一に該当する場合には、それぞれの期間休職を命ずる。

ただし、その起算日は発令当日とする。

(1) 傷病欠勤が引続き第32条の期間以上にわたった場合 6ヶ月間

ただし、結核性疾患による場合 1年間

(2) 事故欠勤が引続き1ヶ月以上にわたった場合 1ヶ月間

(3) 本人から休職の申し出があり、会社が必要と認めた場合

その都度定める期間

(4) 刑事事件によって起訴された場合 訴訟の終了するまでの期間

(5) 本人の帰責事由により業務上必要な資格を失うなど、該当業務に従事させることが不適当と認めた場合 その都度定める期間

(6) その他前各号に準ずるやむを得ない理由があると会社が認めた場合 その都度定める期間

第49条（休職期間中の義務）

1. 職員は、休職期間中、その休職の本旨にそって行動し、休職事由が消滅した場合は、すみやかに会社に届け出なければならない。
2. 会社は、傷病により休職を命じ、または傷病による休職の継続・復職の可否を判定するため会社の指定する医師の診断書を提出させがある。

第50条（休職期間の取扱）

1. 休職期間中の給与については、原則として無給とする。
2. 休職期間は、勤続年数に通算しない。

第51条（復職）

会社は、休職中の職員について、休職事由が消滅したと認めたときは、復職を命ずる。

ただし、傷病による休職については、通常勤務可能な場合に限るものとする。

第57条（期間満了による自動退職）

職員が、次の各号の一に該当する場合で、その事由が消滅せず、復職を命ぜられないときは、期間満了日をもって自動退職とする。

- (1) 第30条第1項第11号および第12号による休暇期間満了のとき
- (2) 第48条第1項第1号および第2号による休職期間満了のとき
- (3) 行方不明となり、その期間が継続して1ヶ月に達したとき

(乙4)

3 C元組合員の入社から退職に至る経過等

- (1) C元組合員は、23年4月1日付けをもって会社に採用され、会社の帯広支社にて研修を受けた後、同年8月から帯広支社のy営業所に所属し、以来、お客様サービス担当として勤務した。

(甲62、第1回審問調書45頁C証言)

- (2) C元組合員は、会社に採用された後、会社の内務職員を組合員とするz1組合に加入了。なお、z1組合が、C元組合員の退職問題について、団体

交渉を申し入れた事実はない。

(乙9、第1回審問調書51頁C証言、審査の全趣旨)

(3) C元組合員は、27年5月ころから不眠の症状を感じるようになり、同年12月ころその症状が悪化したことから、28年1月30日、z2を受診したところ不安障害と診断され、その後、同年8月22日、z3病院に転院したが、同病院ではうつ病と診断された。なお、C元組合員は、精神疾患の治療のために、これまでに2回入院している。

(甲62、第1回審問調書47頁C証言)

(4) C元組合員は、同年2月9日から会社を休業した。

(甲62、第1回審問調書48頁C証言)

(5) C元組合員は、同年9月16日、帯広労働基準監督署長に対し、前記(3)の疾患が会社におけるパワーハラスメントに起因するものであるとして、療養補償給付及び休業補償給付の請求を行ったが、29年7月14日、不支給決定がなされた。そこで、C元組合員は、同月25日、北海道労働者災害補償保険審査官に対し、審査請求を行ったが、本件申立てにおける第1回審問が実施された30年2月14日の時点では、同審査請求に対する判断は下されていなかった。

(甲52、甲62、第1回審問調書47頁C証言)

(6) 会社は、C元組合員について、29年1月15日から、就業規則第48条第1項第1号本文の休職期間とする取扱いとした後、同規則第57条第2号に基づき、同年7月14日をもって休職期間満了によって退職になったとして、C元組合員に対し、同月15日付け通知書をもって、これを通知した(以下「29年7月15日付け通知」という。)。

(甲27)

4 団体交渉申入れの経緯等

(1) C元組合員は、28年3月28日、組合に加入了。

(第1回審問調書56頁C証言)

(2) 組合と会社は、同年6月21日、C元組合員の問題に関する団体交渉を行い、本来の給与額と健康保険組合から支給される傷病手当金との差額の支給に関する問題や、C元組合員が主張するパワーハラスメントに関する問題について協議したが、双方の見解に相違があり、C元組合員において、労災申請を行うこととなった。

(第1回審問調書52、53頁C証言)

(3) 組合は、会社からC元組合員に対して29年7月15日付け通知がなされたことを受けて、会社に対し、同月22日付け要求書をもって、同通知は会社都合による解雇と理解するしかないこと、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第19条によって病気療養中の解雇は禁じられていること、現在、C元組合員は労災認定に関して審査請求中であることなどを指摘したうえで、一方的な退職強要（解雇）は納得できないので文書での説明を求める旨を通知した。

(甲29)

(4) これを受けて、会社は、組合に対し、同月25日付け回答書をもって、「C氏の退職は、内務職員就業規則第57条第2項^{マツ}に基づく『休職期間満了による自動退職』です。そのことを7月15日付通知書で念のため通知したにすぎません。従って解雇でも退職強要でも退職命令でもありません」と回答した。

(甲30)

(5) 組合は、会社に対し、前記回答書の内容には納得がいかないとして、29年7月26日付け文書をもって、議題を「C組合員の退職に関わる諸問題 自動退職とは 労基法と関連、労災申請中の労働者に対する対応、未払い賃金など」として、団体交渉を申し入れた。

(甲31)

(6) しかし、会社は、組合に対し、同月28日付け回答書をもって、「C氏は平成29年7月14日付で当社を退職しています」、「平成29年7月25日付『回答書』でもお伝えしたとおり、C氏の退職は、内務職員就業規則第

57条第2項に基づく『休職期間が満了したことによる自動退職』です。従って解雇でも退職命令でもありません」、「C氏はz1組合の組合員です」という3点を理由として、団体交渉に応じない旨を回答した。

(甲32)

(7) これに対し、組合は、29年7月29日付け文書をもって抗議するなどしたが、C元組合員の問題に関する団体交渉が開催されることはなかった。

(甲33)

5 関連事件の経緯

(1) 組合は、29年4月7日、D組合員の職場復帰問題についての団体交渉拒否を理由とする不当労働行為救済申立て（平成29年道委不第5号）、同年8月15日、E組合員の職場復帰問題についての団体交渉拒否を理由とする不当労働行為救済申立て（平成29年道委不第12号）、同年10月12日、F組合員の職場復帰問題についての団体交渉拒否を理由とする不当労働行為救済申立て（平成29年道委不第14号）をそれぞれ行い、本件申立てとあわせて4件が併合審理された。

(当委員会に顕著な事実)

(2) 会社は、平成29年道委不第5号、同12号、同14号事件いずれについても、各組合員がz4という名称の労働組合に加入していること、各組合員が会社の求める診断書を提出しないことなどを理由に、会社には団体交渉応諾義務がない、あるいは団体交渉に応じないことには正当な理由がある旨を主張した。

(当委員会に顕著な事実)

(3) 本件申立てを除く平成29年道委不第5号、同12号、同14号事件については、30年6月1日の第8回調査期日において、組合と会社の間で和解が成立し、同日、組合より取下書が提出され、これら事件は終結した。

(当委員会に顕著な事実)

6 C元組合員の組合からの除名

組合は、30年6月4日、C元組合員を除名処分とし、同月7日付け文書をもって、その旨をC元組合員に対して通知した。

(当委員会に顕著な事実)

第4 当委員会の判断

1 争点1について

組合は、当委員会が実施した資格審査において法第2条及び第5条第2項に規定する労働組合資格要件に適合するものと認められ、その旨決定された。よって、組合は申立適格を有するものと認められる。

なお、会社は、法第5条第2項第7号の会計報告及び会計報告に添付されるべき職業的会計監査人の証明書が存在するはずであるから、同監査人の住所氏名を明らかにし、同証明書が証拠として提出されない限り、本件申立ては却下されるべきであると主張する。しかし、法第5条第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」ことを求めているにすぎず、実際に規約に従って労働組合の運営が行われているかどうかに関しては、労働組合の自治に委ねられているというべきである。そして、当委員会は、組合が法第5条第2項各号に規定する内容を含む組合規約を制定していることを確認して適格と決定したのであるから、かかる会社の主張は採用できない。

2 争点2について

(1) 組合が、会社に対し、29年7月26日付け文書をもって、議題を「C組合員の退職に関する諸問題 自動退職とは 労基法と関連、労災申請中の労働者に対する対応、未払い賃金など」として、団体交渉を申し入れたこと、これに対し、会社は、同月28日付け回答書をもって、団体交渉に応じない旨を回答し、団体交渉が行われなかつたことは、証拠上、明らかである（前記第3の4(5)ないし(7)）。

ただし、会社は、団体交渉に応じなかつた理由として、①組合から団体交渉の申入れがあつた同月 26 日の時点では、すでに C 元組合員は休職期間満了によって退職していたのであるから、法第 7 条第 2 号に定める「雇用する労働者」に該当しない、②使用者が団体交渉応諾義務を負う義務的団交事項とは、使用者の権限が及ぶ事項に限られるところ、本件は、休職期間満了による退職という就業規則上の根拠に基づき自動的に退職の効力が発生したという事案であるから、使用者である会社の権限が及ばない、③C 元組合員は z 1 組合の組合員でもあり、z 1 組合は、C 元組合員に関する団交権を放棄していないから、労働組合の二重加盟による二重交渉が生じるおそれがある存在するところ、このような場合には会社に団体交渉応諾義務はない、との主張を行つてゐるので、それぞれについて検討する。

- (2) まず、不当労働行為制度は、労働関係上の諸利益を直接脅かすような形態での反社会的行為を排除または防止することにねらいがあることからすると、法第 7 条第 2 号に定める「雇用する労働者」とは、現に労働契約上の雇用関係がある者に限られず、解雇され又は退職した者の解雇・退職の是非、効力やそれらに關係する条件などの問題が雇用関係の終了に際して提起された場合は、雇用関係は確定的に終了していないと解するのが相当であり、その者も「雇用する労働者」に該当すると考えることができる。そして、本件では、C 元組合員が同月 14 日に退職したという会社の主張を前提としたとしても、組合による団体交渉申入れの直前の時期まで会社との労働契約關係を有しており、組合は業務に起因した疾病であるとして退職の効力を争う意向を示していたのであるから、C 元組合員は、法第 7 条第 2 号の「雇用する労働者」といえる。
- (3) 次に、休職期間の満了によって自動的に退職の効力が生じるとされていても休職自体は会社が命じるものであること、休職事由の消滅の有無も含めて復職についての最終的な判断は会社が行うことなどからすると、C 元組合員の退職問題について会社の権限が及ばないとの主張には理由がない。
- (4) また、労働者が組織を異にする二つの労働組合に加入している場合、使用

者が、当該労働者の労働条件等に関する同一の事項について、両労働組合から別々に団体交渉を申し入れられたときは、両労働組合間の調整を求める等を理由に団体交渉を拒否することが認められることもあり得るが、単に労働者が労働組合に二重加盟していることのみをもって、一方の労働組合からの団体交渉申入れを拒否することは、正当な理由のある団体交渉拒否ということはできない。しかるに、本件では、z1組合がC元組合員の退職問題について団体交渉を申し入れた事実はなく、また、申入れをするようなことをうかがわせるような具体的な事情も認められない（第3の3(2)）。

(5) 以上、いずれの会社の主張についても理由はなく、会社による団体交渉拒否に正当な理由は認められず、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 争点3について

会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否することにより、組合の運営に対する支配介入を行ったといえるから、法人による団体交渉拒否は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

この点、会社は、法第7条第2号は、同条第3号の典型行為としてあえて独立して規定を設けたものであるから、団体交渉拒否については法第7条第2号を検討すれば足り、同条第3号の該当性を論ずる必要はない旨を主張する。しかし、法第7条に定める不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入といった三類型の不当労働行為は、それぞれ対等の意義をもって並列されたものであり、申し立てられた行為がいかなる不当労働行為に該当するか否かは類型ごとに判断され、その結果、ひとつの行為が2以上の類型の不当労働行為に同時に該当することは当然にあり得ることであるから、会社の主張には理由がない。

4 争点4について

会社は、組合が30年6月4日付けでC元組合員を除名処分したことにより、命令発令の要件である被救済利益は消滅した旨を主張する。

確かに、組合が会社に対し、29年7月26日付け文書をもって行った団体

交渉の申入れは、C元組合員の退職に関する問題を議題とするものであり、実質的にはC元組合員個人の権利実現を目的とした側面が認められる。しかし、組合が申し入れた義務的団交事項を議題とする団体交渉について、正当な理由なく会社がこれを拒否することは、組合活動一般を制圧ないし制約し、かつ、組合の運営について支配介入するという効果を伴い、組合には、個人の利益とは別に固有の救済を受けるべき利益が存在するというべきである。また、法人は、D組合員、E組合員、F組合員の職場復帰を議題とする団体交渉申入れに対して、いずれも他の労働組合への二重加盟等を理由として団体交渉を拒否しており（第3の5(1)、(2)）、将来、同種事案が発生した場合に、同様の正当な理由のない団体交渉拒否に及ぶ可能性は払拭されていない。

以上より、組合固有の被救済利益は消滅していないというべきである。

5 救済方法について

以上のとおり、組合の被救済利益は消滅していないとしても、すでにC元組合員は組合員資格を喪失しているのであるから、今後、組合と会社との間で、C元組合員の退職問題について、団体交渉を実施することは考えられないから、会社に対し、団体交渉の応諾を命じることは適当ではなく、組合が求める救済内容については主文の救済方法で足りると判断する。

6 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成30年11月12日

北海道労働委員会

会長 浅水 正