

命 令 書

申立人 E
代表者 執行委員長 B

被申立人 F
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の令和3年(不)第9号事件について、当委員会は、令和4年6月22日の公益委員会議において、会長公益委員林功、公益委員小林正啓、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同福井康太、同宮崎陽子及び同横山耕平が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

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 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

本件は、申立人が被申立人に対し、現職死亡した組合員1名に関する事項についての団体交渉を申し入れたところ、被申立人がこれに応じなかったことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

令和2年11月4日付け団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

第4 認定した事実

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 当事者

- (1) 被申立人F（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、京阪神、和歌山

及び福知山エリアの鉄道車両の清掃、整備、入換業務及び駅施設等の清掃業務等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2,200人である。

なお、会社は、申立外G（以下「G」という。）の100%出資の子会社であり、令和2年7月時点で、Gにおいて常務執行役員や副支社長等を務めた人物らが、会社において取締役等役員を務めている。

(2) 申立人E（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、主にG及びその関連企業の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時12名である。

2 本件申立てに至る経緯等について

(1) 本件申立てに至る経緯

ア 平成28年6月13日、A（以下、同人が組合に加入する前も含めて「A組合員」という。）は、会社にパートタイム社員として入社し、その後、フルタイム社員となり、主に駅構内や鉄道車両の清掃等の業務に従事していた。

同年10月11日、A組合員は組合に加入したが、組合は、後述する死亡時まで会社にA組合員の組合加入通告は行っていなかった。

令和2年3月29日の夜、A組合員は、死亡した。

イ 令和2年9月8日、組合は会社に対し、A組合員が組合の組合員であったことを通告する旨を記載した書面（以下「2.9.8組合書面」という。）及び「要求書」と題する書面（以下「2.9.8組合要求書」という。）を手交した。

2.9.8組合書面には、「本年3月29日心臓発作で突然死した（A組合員氏名）君が、当組合の組合員であったことを通告する。（2016年10月11日加入。加入届添付）」という文言に併せ連絡担当者氏名及び電話番号等が記載しており、A組合員が平成28年10月11日に組合に加入した旨の記載があるA組合員の組合加入届が添付されていた。

また、2.9.8組合要求書には、「当組合の組合員である（A組合員氏名）君が、本年3月29日心臓発作で突然死した。彼がなぜ亡くなったのか、その真相はいかなるものか。そして、会社としてはその責任をどう考えており、どのような施策をとるつもりなのか。是非お聞かせ願いたい。以上のことを話し合うために、団体交渉を申し入れる。」という記載があった。

ウ 令和2年10月14日、組合と会社は、2.9.8組合要求書に関する会合（以下「2.10.14会合」という。）を行った。2.10.14会合には、組合から書記長及び書記が、会社から人事部次長2名の計4名が出席し、約1時間行われた。

会社は、A組合員の業務実態、相談窓口への申告がないこと、健康診断でも問題がなかったこと、他の者と平等に同じ仕事をしていたことなどから、業務との

関連性はないと考える旨を主張し、作業内容や運行ダイヤ改正等に関する組合の質問に回答した。組合は作業ダイヤの開示を申し入れたが、会社は、細かい部分を議論するととてつもない議論になり、おそらく平行線になる旨主張し、これを拒否した。

なお、組合は、後日組合の作成した「団交要点記録簿」において、2.10.14会合の議題を「2020年3月29日に亡くなった（A組合員氏名）組合員の原因究明について」と記載していた。

エ 令和2年11月4日、組合は会社に対し、右肩にE申第8号と記載してある、「要求書」と題する書面（以下「2.11.4団交申入書」という。）を手交し、団体交渉（以下「団交」という。）の申入れ（以下「2.11.4団交申入れ」という。）を行った。

2.11.4団交申入書には、以下のような記載があった。

「下記のことを話し合うため、すみやかに団体交渉に応じられたい。

<1>（A組合員氏名）組合員について

（1）本当に過労死でないか、マスタースケジュールを見せられたい。

（2）パワハラがなかったか再調査をされたい。

（3）コロナ発生前後の作業に変化はあったのか、3月14日のダイヤ改訂前後ではどうだったのか明らかにされたい。

（4）細かい作業内容について、人事部が把握していないとのことだったので、今度は主幹部が団体交渉に出席されたい。」

オ 令和2年11月17日、会社は組合に対し、「E申第8号に対する回答について」と題する書面（以下「2.11.17会社回答書」という。）を送付した。

2.11.17会社回答書には、①組合から、会社の新大阪営業所に所属していたA組合員に関する2.9.8組合要求書が提出され、同年10月14日に団交の場を持ち、真摯に説明を行ったところである旨、②このたび再度組合から同趣旨の2.11.4団交申入書が提出されたが、団交において説明したとおり、A組合員の死亡については、本人の業務実態や超過勤務も含めた労働実態等を踏まえても、業務に起因するものとは到底考えられないとの見解である旨、③組合側にはすでに十分な説明を尽くしており、これ以上は同じ内容の繰り返しとなるため、A組合員の死亡と業務との関連性を強く推認させる具体的根拠や客観的事実が組合側から提示されない限りは、さらなる団交の開催は必要ないものと考えている旨、④A組合員はすでに死亡しており、かつ同組合員の遺族からは会社に対して何らの疑念も投げかけられておらず、さらに同組合員以外の組合員が会社に所属していないことを踏まえれば、そもそも本件について組合が労働組合法第6条に規定する団交の権限

を有しているのか疑問を持たざるを得ないが、会社としてはこの点を認識した上で、組合からの申し出に対して誠実かつ丁寧に応じるべく団交を開催したことを申し添えておく旨、⑤以上をもって2.11.4団交申入書に対する回答とする旨、が記載されていた。

なお、本件審問終結時まで、A組合員の遺族は会社に対し、死亡診断書等の提出をしておらず、損害賠償請求や労働者災害補償保険（以下「労災」という。）の申請等を、独自にも行っていないし、組合を通しても行っていない。

カ 令和3年2月16日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

(2) 組合の規約（以下「組合規約」という。）には、以下の規定があった。

「（組合員）

第3条 この組合はHの承継法人たる、Gを中心に、I、K、L及び同エリア内に在するM並びに、それらの関連企業の労働者で組織する。

2 新幹線開通に伴って、並行在来線として、旅客鉄道会社から経営分離され、開業した鉄道会社並びに、それらの関連企業の労働者で組織する。

3 前2項以外の労働者であっても執行委員会の決議をもって組合員となることができる。

4 この組合において組合員になることには、職種・雇用形態は問わない。」

「（資格）

第7条 組合員の資格は第3条で定められた労働者であること。但し、労働組合法第2条第1号に抵触する者は、組合員の資格を有しない。

（資格の喪失）

第8条 組合員は次の場合資格を失う。

(1) 除名

(2) 規約第3条に該当しなくなったとき。」

第5 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

(1) 2.11.4団交申入れの要求事項は、A組合員の死亡原因の解明にあるところ、以下に述べるとおり、会社の使用者性を判断するまでもなく、組合の要求事項は義務的団交事項に当たらないと認められ、会社には団交応諾義務がない。

ア 会社には、死亡したA組合員以外に組合に加入している会社の社員は存在しない。一般に労働組合の規約では、資格喪失事由として組合員が「死亡したとき」が挙げられており、組合も同様である場合、既にA組合員は死亡により組合員の資格を喪失しているはずであって、そうとすればA組合員の労働条件等に関する

事情は義務的団交事項に当たらない。

また、労働組合法第7条第2号が不当労働行為として禁止するのは「使用者が雇用する労働者」の代表者との団交を正当な理由なく拒否することであるところ、すでに死亡した労働者が「使用者が雇用する労働者」に含まれないことは文理上明らかであるから、この点からも会社の行為は団交拒否の不当労働行為に当たらない。

イ 組合は、組合員が解雇された場合に団交応諾義務が認められた例がある旨主張し、地方裁判所の判決文を引用するが、当該判決文は、「当該紛争が顕在化した時点で当該労働者が既に退職していたとしても、未精算の労働契約関係が存在すると理解し、当該労働者も『使用者が雇用する労働者』である。」と解される旨述べて、退職した労働者が生存していることを前提に、会社との間で「未精算の労働契約関係」が存在すると理解できることを根拠としているのであって、本件のように労働者が死亡し、その相続人も会社に何らの請求を行っていない状況では、当該判決文の論理によっても、組合と会社との間に「未精算の労働契約関係」の存在は一切認められず、したがって、「使用者が雇用する労働者」の存在も論理的に認められない。なお、本件のような事情のもとで義務的団交事項を認めた前例はない。よって、組合の主張は理由がなく、組合の要求事項が義務的団交事項に当たらないことは明らかである。

ウ 仮に、A組合員の死亡が過重労働等によるものとして、職場環境や就労条件の改善を求めた、というのが2.11.4団交申入れの団交事項である場合でも、死亡した労働者以外に申立人組合所属の労働者がいない場合は、使用者との間で交渉の対象とすべき労働条件等がもはや存在しないから、団交事項となり得ない。

組合は、Gとそのグループ会社とは「本質的には単一の会社であることは明白であり」、グループ会社に生じる問題については、グループ会社を構成する会社に組合に所属する組合員がいなくとも、その問題について当該会社は団交応諾義務が生じる旨主張する。しかし、グループ経営が「本質的に単一の会社」であるとの論は寡聞にして知らず、ましてやグループ会社内に1人でも所属する組合員がおれば、当該労働組合に対してはグループ内のどの会社も団交応諾義務が存するとの論も暴論であって、およそ採用の限りでない。

エ 組合が主張する最高裁判所判例にいう使用者概念の拡張理論は、当該労働者の基本的な労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的・具体的に支配、決定できる地位にあるものも使用者に該当する、というものであるところ、この理論の適用は、本件申立てにおいては、被申立人会社以外の会社に雇用されている労働者が被申立人会社に団交を申し入れた場合に問題になる

のであって、本件には当てはまらず、組合の主張を支える判例通説は存在しない。

オ 組合が2.11.4団交申入れの議題としたものは、A組合員の死亡の原因の究明であるところ、団交の意義に関する通説的な見解は、「労働者の集団または労働組合が代表者を通じて使用者または使用者団体の代表者と労働者の待遇または労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うこと」であるから、死亡した労働者の「死亡原因の解明」を団交事項とする場合、「労働者の待遇や労使関係上のルールについて合意を達成する」という団交制度の趣旨・目的に照らし、義務的団交事項に当たらないことは明白である。

後記カで述べるとおり、A組合員の死因については、ご遺族は会社に明らかにすることを拒否しており、組合のいう「心臓発作」も医学用語ではない。死因は、医師ないし警察等によって明らかにされるべきであって、使用者が交渉の場においてこれを明らかにすべきことなどありえない。したがって2.11.4団交申入れによる団交は、死亡した社員の原因究明を目的とする限り、労働組合法上保護されている団交ではない。

なお、2.11.4団交申入れの要求事項である「死亡したA組合員の原因究明」の趣旨を、A組合員の死亡原因は業務の過重な負担である疑いがあるので、過重負担の有無を団交で明らかにしたいというものであった、と組合に有利に解釈する余地はあるが、その場合でも、2.11.4団交申入れの目的は、死亡の原因となったと仮定される過重負担の存在と死亡との因果関係の有無を明らかにすることであるから、労働者の待遇に関する合意を目的とするものではない。したがって、このように解したところで、2.11.4団交申入れによる団交は労働組合法上保護されている団交ではない。

カ 会社は、慶弔金支給のために、ご遺族に死亡診断書の提出を求めたところ、慶弔金は不要なので提出しない旨の回答があり、会社としてA組合員の死因を把握できていない。組合は「心臓発作で突然死した」と主張しているが、死亡診断書が提出されていないため、当該主張が真実であるかどうか判断できない。このようにA組合員の死因は未だ不明であり、組合が主張する「過重労働による死亡」の前提となる事実が医学的に立証されていない。

なお、令和元年度のA組合員の時間外労働時間は合計3時間45分であったことから、同氏の死亡が長時間労働に起因するものでないことは明らかである。

ご遺族がA組合員の死亡について労災の申請をせず、A組合員の正確な死因すら客観的資料をもって明らかにされていない状況に鑑みても、組合と協議をする必要性は認められない。

キ 会社は、2.9.8組合要求書の要求事項が団交の対象事項ではないと判断したも

のの、令和2年10月14日、組合の要求に応じ、1時間余りに渡って任意協議を行った。「任意協議」と称したのは、これが労働組合法上の団交に該当しないとの法的評価を述べたものである。同日に開催された協議について会社が「団交」という用語を使ったかどうかは、本件申立ての結論を左右する問題ではない。

- (2) 以上のとおり、組合の要求事項は義務的団交事項に当たらないことから、会社には団交応諾義務はなく、組合の要求事項が死亡した社員の死亡原因を明らかにすることを目的とする限り、これを拒否したところで労働組合法第7条第2号の不当労働行為（団交拒否）に該当すると解する余地はないし、したがってまた、同条3号の不当労働行為（支配介入）が成立することもあり得ない。

2 申立人の主張

- (1) 2.11.4団交申入れに対して、会社に団交応諾義務が生じることは、以下に述べるとおりであり、これに応じない会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

ア 会社では、3か月の間にA組合員を含む3名が現職死亡したとの事実があり、3人とも、基礎疾患がなかったにも関わらず心臓疾患で突然死している。組合は、A組合員の生前の様子から、同組合員の死亡は過重労働が原因であり、A組合員の在職中死亡事案の原因を解明することは労働組合の義務であると考え、会社に対し、業務の強度等を示す資料を求めて団交を申し入れたが、会社は客観的資料の提出を拒否している。事実を究明し、職場環境を変えようと努力することは、会社自身の責任であり、その責任を明確にし、働きやすい職場にしようとすることは、労働者の権利及び健康で安全に働くことができる職場環境を守る立場の労働組合として当然の責務であり、要求である。

イ 会社は、一般的に労働組合の規約では、資格喪失事由として「死亡したとき」が挙げられている旨主張するが、組合規約には、組合員資格喪失について規定する第8条に「死亡したとき」という項目はない。また、同第8条第2項に「規約第3条に該当しなくなったとき」とあり、その組合員資格を定めた第3条第1項には「Gを中心に(中略)関連企業の労働者で組織する」としているが、同条第3項には「(それ)以外の労働者であっても執行委員会の決議をもって組合員となることができる」と明記している。A組合員の場合も、この組合規約第3条第3項によって、死後も同組合員は継続して組合員であることを執行委員会で決議した。

A組合員以外に組合に加入している会社の従業員は存在しない旨の会社主張は、以下に述べるように団交拒否の理由としては失当であり、それについて明らかにする必要はないと考える。

組合は、在職時に死亡したA組合員の死亡原因の解明と、A組合員の死亡原因と同人の職務との因果関係を明らかにするために労働組合法に基づいて団交を

要求しているのであって、組合に加入している会社の従業員の有無で団交応諾義務があるかどうかを判断するというのは、意識的に団交を拒否するものであり、悪質だといわざるを得ない。

組合加入の事実が公然化したら組合員の不利益を招くことから、会社におけるA組合員以外の組合員の存在を現時点で明確にしないという、会社に対する防御策を組合が採ることは大いにあり得ることである。会社の社員のうち誰が組合員であるかを確定することは、団交の必須条件ではない。

2.11.4 団交申入れの要求事項は、現職組合員の在職中死亡事案の解明を求めたものであり、団交要求時に、仮に公表している組合員が社員にいらなくても、会社には、労働安全衛生上、使用者責任として誠実に団交に応じる義務が発生することは当然である。

ウ 会社は、A組合員の遺族が労災の申請をしていない状況から、団交に応じる義務はない旨主張するが、組合の団交要求は、労災の申請に関わる客観的資料を開示しろというものではなく、あくまでもA組合員の死亡原因究明であり、A組合員の正確な死因が客観的資料をもって明らかにされていないことを理由として団交を拒否するのは許しがたい。

会社は、「未精算の労働契約関係はない」ことを強調するが、組合と会社の間には未精算の労働契約関係が存在し、団交応諾義務が会社にはある。相続人の請求と労働組合の団交要求は別次元の問題である。

また、「現に雇用関係が存在しない場合においても、労働者が加入する労働組合と使用者との間の団交について、労組法の保護を及ぼす必要性を認めるべき場合も存在する」という中央労働委員会命令や、「関係労働者の退職と同時に使用者の団体交渉応諾義務も消滅すると理解する考え方は、形式論理により、労組法7条の適応範囲を不当に狭めることになって相当ではないのである。」という地方裁判所の判決もあり、組合員が死亡したことをもって、会社が団交を拒否することは労働組合法第7条第2号に違反しているといえる。なお、判決文には「関係労働者の退職」とあるが、判決文の趣旨からしても「死亡」と同じ意味を持つものと解すべきである。

エ N（以下「N」という。）には、組合の組合員が存在しており、組合に加入している社員が存在しないから団交応諾義務がないという会社の論理は成立しない。

組合の主張としては、Nと会社は、「別会社」ではないということである。会社とNは、同じGを構成する事業組織であり、清掃整備事業の同業になる。

さらに、会社、N及びGは一体であり、ホームページ等で判明しているだけで

も、会社の役員は、15人中9人がGの元幹部クラスの役職に就いており、そうした人的つながりがあった。Gが資本金を100%出資している完全子会社であるグループ会社は、Gから再雇用し、管理職に就任した者により運営されている。有価証券報告書等の資料を見ても、本質的には単一の会社であることは明白である。Gは、グループ会社の労働者の労働条件について、経営に支配力や影響力を行使することを通じて、グループ会社の雇用、賃金その他の労働条件に影響を及ぼしており、直接の雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定する地位にある。子会社に細分化したのはG資本の「都合」であり、労働組合にあずかり知らないことである。Gは子会社化、外注化等を通じて、労働者を支配分断し、また、不当労働行為を惹起せしめ、総じて労働者支配を貫徹する形態を取り続けている資本なのである。

確かに法人格としては「別会社」に峻別されるかもしれないが、会社は、あくまでもGを構成するグループ会社の一つである。組合としては、不当労働行為を規制し、労働者の安全と命を守るという意味で、G本体のみならず、全てのグループ構成会社(鉄道関連事業)内に惹起する問題は労働組合の課題として考えており、職場では一人の労働者であっても、組合員が一人もいない職場であっても、会社に労働組合を是認させることを追及しており、つまり団交応諾義務が生じるということである。これは、労働契約上の直接的な使用者に当たらなくても、近い将来における労働契約上の使用者や労働者の基本的な労働条件等について現実的・具体的に支配できる地位にあるものは、労働組合法上の責任を負う「使用者」と判断されるとされてきた、法理的には確立している「使用者概念の拡大」に当たる。

オ 会社は、死亡した労働者の死亡原因の究明を目的とした団交は、労働者の待遇に関する合意を目的とするものではないとして、労使が合意できるものだけが団交であるかの如く主張している。労使が合意できるものだけが団交に該当すると主張するのは、憲法第28条の否定と受け取られても仕方がない暴論である。会社が「処分可能なもの」である開示行為を、会社の都合で、団交の討議事項に当たらないと言いなして、団交を拒否することは極めて不誠実である。使用者にとって「処分可能なもの」は全て団交の交渉事項に該当する。はじめから「合意ありき」の会社の「団交論」は団結権を侵害する考えである。

カ 会社は、A組合員の死亡が長時間労働に起因するものではない旨主張するが、組合は労働時間の長短を差し当たり問題にしているのではなく、労働密度(強度)がどうだったかを判断する作業ダイヤの開示を求めている。A組合員がなぜ突然死に至ったのかについては、作業強度が体にどれだけの負担を与えたのかの解明、

議論なくして前に進まない。そのため、組合は高槻派出における業務の大変さ等を指摘し、これらは作業ダイヤを開示して議論すればすぐにはわかることである旨伝え、作業ダイヤの開示を求めたのである。会社は、A組合員の死亡原因を解明するために、A組合員と同じ作業をしていた同僚の疲労度について聞き取りをしたり、作業ダイヤの開示をして、これらの内容について明らかにする責任があるのであり、A組合員は長時間労働ではないから、死因の因果関係を否定するような会社の主張は、あまりにも昨今の社会の流れから乖離しており、短絡的で、自己弁護にすぎないといわざるを得ない。

組合員が死亡した事実と実態を明らかにすることは、労働組合の当然の権利である。いわば、組合は死亡したA組合員の意思を引き継ぎ、同組合員の利益（この場合は、A組合員の死亡原因の究明等）と残された労働者の職場環境を改善する意味において、継承された「当事者」として団交を要求できる。

キ 会社は、2.10.14会合は「任意協議」であった旨主張するが、事実は団交に他ならない。2.10.14会合という第1回団交を経て、会社は都合が悪くなったので、団交を打ち切ったというのが事実である。

2.9.8組合要求書を手交した時も、2.10.14会合時も、会社から「これは団交ではなく任意協議である」等の発言はなかった。さらに、2.11.17会社回答書には「さらなる団体交渉の開催については必要ないものと考えている。」とあるように、会社自身が2.10.14会合は団交であったという理解の上で、「さらなる団体交渉の開催については」拒否をしている。

併せて付言すると、会社は2.11.17会社回答書で「そもそも本件について貴側が労働組合法第6条に規定する団体交渉の権限を有しているのか疑問を持たざるを得ない」と記載するが、2.9.8組合要求書の手交時にも、2.10.14会合時にも、会社から、直接、このことについて問われることはなく、2.10.14会合を「任意協議」と称する会社の主張は、組合との団交を拒否するために後から持ち出した屁理屈であって、極めて不誠実な主張である。

(2) 2.11.4団交申入れによる団交の主目的は、「A組合員の在職死亡という事態に対する死因究明のために、会社の労働条件、勤務実態について詳しく明らかにしてほしい」という点にあった。これを無視することは、労働組合活動の根幹を否定することにつながり、2.11.4団交申入れへの団交拒否は、組合が所属する組合員の死因も明らかにできない大した力のない労働組合であると内外に告げ知らせるような行為であり、組合の団結力の弱体化を狙う不当労働行為である。よって、2.11.4団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否というだけではなく、組合を無力化させようとする、組合に対する支配介入に当たる。

(3) 以上のとおり、会社には団交応諾義務が生じ、2.11.4団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

第6 争点に対する判断

2.11.4団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

1 前記第4. 2(1)エ、オ認定によれば、①組合は会社に対し、2.11.4団交申入れを行ったこと、②これに対し、会社は、2.11.17会社回答書により、2.10.14会合で十分な説明を尽くしており、さらなる団交の必要はないものと考えている旨等を回答したことが認められ、さらに、本件申立て時点において2.11.4団交申入れに関する団交が開催されていないことについて当事者間に争いはない。

そこで、会社が2.11.4団交申入れに関する団交に応じていないことに正当な理由があるか否かについて、以下検討する。

2 会社は、2.11.4団交申入れの要求事項は、義務的団交事項に当たらない旨主張するので、以下その点についてみる。

(1) 前記第4. 2(1)イからエ認定によれば、①令和2年9月8日に、組合が会社到手交した2.9.8組合要求書には、A組合員の死亡の真相等について話し合うために団交を申し入れる旨が記載されていたこと、②それを受けて同年10月14日に行われた2.10.14会合について、組合は、後日作成した「団交要点記録簿」において、その議題を「2020年3月29日に亡くなった(A組合員氏名)組合員の原因究明について」としていたこと、③同年11月4日に組合が会社に提出した2.11.4団交申入書には、要求事項として、A組合員について(i)マスタースケジュールの提示、(ii)パワハラがなかったかの再調査、(iii)新型コロナウイルス感染症発生前後及び同年3月14日の運行ダイヤ改正前後の作業の変化の有無を明らかにすること、等を要求する旨が記載されていたこと、が認められる。これらのことに加えて、組合自身が、A組合員の在職中死亡事案の原因の解明を求めて団交申入れを行った旨主張していることからすれば、2.11.4団交申入れの団交事項は、「A組合員の死亡原因の解明」であり、2.11.4団交申入書に記載された、A組合員についてのマスタースケジュールの提示等の要求事項は、その「A組合員の死亡原因の解明」の手段として求めたものであったといえることができる。

(2) この点について、会社は、死亡した労働者の「死亡原因の解明」という団交事項は、「労働者の待遇や労使関係上のルールについて合意を達成する」という団交制度の趣旨・目的に照らし、義務的団交事項に当たらないことは明白である旨主張し、組合は、A組合員の在職中死亡事案の原因を解明することは労働組合の義務と考え、

団交を申し入れたのであり、会社の責任を明確にし、働きやすい職場にしようとすることは労働組合の当然の要求である旨主張する。

ところで、使用者が団交を行うことを労働組合法によって義務づけられている事項（義務的団交事項）とは、労働組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうものと解されるところ、「A組合員の死亡原因の解明」は、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項でもなく、当該団体的労使関係の運営に関する事項でもないことは明らかであり、その点からいえば、2. 11. 4団交申入れの団交事項は義務的団交事項であるとは認められない。

しかしながら、組合が、「A組合員の死亡原因の解明」を追求することを通じて、会社における職場環境の改善を目指していたとみることができれば、当該「A組合員の死亡原因の解明」という団交事項が義務的団交事項に当たると解釈することも可能であるといえるところ、組合の主張の中にも「職場環境を守る立場の労働組合」や「残された労働者の職場環境を改善する」などの表現があり、それを意図していたと読み取ることは可能である。

ただし、そのように解釈した場合においても、当該団交事項が、申立人組合との関係で義務的団交事項に当たるか否かの判断には、2. 11. 4団交申入れ時点で、団交により職場環境の改善を求めるべき申立人組合の組合員が、会社に存在していたか否かが関わってくるため、以下その点についてみる。

ア 組合は、会社に現に雇用される組合員が存在しない場合でも、会社が2. 11. 4団交申入れに応じる義務がある旨、組合に加入している会社の従業員の有無で団交応諾義務の有無を判断することはできない旨主張するが、そもそも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であり、非組合員の労働条件等はそれ自体としては団体交渉権の範囲外である。

なお、組合は、組合加入の事実が公然化したら組合員の不利益を招くことから、会社におけるA組合員以外の組合員の存在を現時点で明確にしないという、会社に対する防御策を組合が取ることは大いにあり得ることで、会社の社員のうち誰が組合員であるかを確定することは、団交の必須条件ではない旨主張し、会社の従業員の中に、死亡したA組合員以外の組合員が存在したか否かについて明らかにしていない。

しかし、団交は、使用者とその雇用する労働者の属する労働組合との間で行われるものであるから、団交を申し入れる以上は団交事項の対象を特定する上でも、組合は会社に対し、少なくとも1名以上の組合員が、会社が雇用する労働者の中

に存在することを明らかにする必要があるというべきであるところ、前記4. 2(1)オ認定のとおり、会社が2. 11. 17会社回答書において、A組合員以外の組合員が会社に所属していない旨の主張をしていることが認められるのに対し、組合が何らかの反論をしたことは認められないという状況にある以上、会社が2. 11. 4団交申入れに関する団交に応じなかったことには正当な理由があったといわざるを得ない。

イ 組合は、①Gとそのグループ会社とは、人的、資本的に密接なつながりがあり、Gは、グループ会社の経営に支配力や影響力を行使することを通じて、グループ会社の雇用、賃金その他の労働条件に影響を及ぼしており、会社やNは、法人格としては「別会社」に峻別されるかもしれないが、あくまでもGを構成するグループ会社の一つであって、これらは本質的には単一の会社である旨、②Nには組合員が存在しており、同じGを構成するNと会社は「別会社」ではないので、会社には組合に加入している社員が存在しないから団交応諾義務がないという会社の論理は成立しない旨主張する。

確かに、前記第4. 1(1)認定のとおり、会社はGの100%出資の子会社であること、Gにおいて常務執行委員や副支社長等を務めた人物が、会社において取締役等役員を務めていることが認められる。しかしながら、Gによる資本関係や役員派遣等を通じた関与は、企業グループにおける経営戦略的な観点から親会社が子会社に対して行う管理、監督の域を超えるものであったとまでは認められず、組合の上記①主張は認められない。その上、2. 11. 4団交申入れの時点で実際にNに雇用されている組合員が存在することについて、組合による疎明がないことを措いたとしても、Nに組合員が存在することを理由として、2. 11. 4団交申入れに対する団交応諾義務が会社に発生するというためには、会社における職場環境がNの職場環境を決定しているなど、会社が、Nで就労する労働者に対し雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定できる地位にあるなどの事情が必要であるところ、組合からこのような事情に関する具体的な疎明はなく、組合の上記②主張についても採用することはできない。

ウ 以上のとおり、2. 11. 4団交申入れの団交事項を、会社の職場環境の改善に係るものと解したとしても、それが会社にとって義務的団交事項に当たると判断することはできない。

(3) なお、組合は、2. 11. 17会社回答書で、会社自身が2. 10. 14会合は団交であったという理解の上で、「さらなる団体交渉の開催」については拒否をしており、2. 10. 14会合という第1回団交を経て、会社は都合が悪くなったので、団交を打ち切ったというのが事実である旨も主張しているところ、確かに、第4. 2(1)オ認定のとおり

り、会社は、2.11.17会社回答書で2.10.14会合を「団交」と呼んでおり、次回以降団交に応じる義務はない旨回答したことが認められる。しかしながら、会社が2.11.17会社回答書で2.10.14会合をどのように表現していたとしても、上記(2)判断のとおり、2.11.4団交申入れの団交事項が義務的団交事項とは認められない状況においては、会社が一度任意で交渉に応じたからといって、その後も交渉を継続する義務があるとまではいえない。よって、当該事情は会社の団交応諾義務の判断を左右するものではなく、組合の主張は採用できない。

- (4) 以上のとおりであるから、組合の2.11.4団交申入れの団交事項は、それが、A組合員の死亡原因の解明そのものである場合はもちろん、会社における職場環境の改善を目的としたものと解釈した場合においても、2.11.4団交申入れ時においてA組合員は死亡しており、A組合員の他に会社に現に雇用されている組合員がいることの疎明もないという状況においては、義務的団交事項とは認められず、会社には団交応諾義務はないというべきである。よって、組合の2.11.4団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たらず、また、組合に対する支配介入に当たると認めることもできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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。

令和4年8月1日

大阪府労働委員会

会長 林 功