



## Vol.116

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★組合員の死亡原因の解明等は義務的団交事項に当たるか

今月のニュースレターは、労働組合から組合員の死亡原因の解明等について団体交渉の申し入れを受けた会社がこれを拒否したことが不当労働行為（団交拒否、支配介入）に当たるかが問題となった裁判例（大阪地裁 R5. 10. 26 判決）をご紹介します。

#### 1. 事案の概要

本件は、府労委（処分行政庁）が原告の申立てを棄却したため、原告が被告（大阪府）に対し、その取消しを求めた事案です。府労委の事件で相手方となった会社が参加人として参加しています。

原告は、主に JR 西日本及びその関連企業の労働者を組織する労働組合です。

参加人は、JR 西日本の京阪神、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、JR 西日本の 100%出資の子会社です。

A 組合員は、パートタイム社員として入社し（その後フルタイム社員）、主に駅構内や鉄道車両の清掃等の業務に従事していました。

A 組合員は、平成 28 年 10 月 11 日、原告に加入しましたが、原告は A 組合員死亡時まで参加人に対し加入通告をしませんでした。A 組合員は令和 2 年 3 月 29 日に亡くなりました。これにより原告に参加人の社員である組合員は存在しなくなりました。

原告は令和 2 年 9 月 8 日、参加人に対し、A が組合員であったことを通告し、団体交渉を申し入れました。

要求書には、「当組合の組合員である A 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、どのような施策を取るつもりなのか。是非お聞かせ願いたい。」との記載がなされていました。

原告と参加人は、令和 2 年 10 月 14 日に協議を行いました（団体交渉に当たるか否かについては当事者間に争いあり）。

令和 2 年 11 月 4 日、原告は参加人に対し、以下の各事項について団体交渉を申し入れました。

A 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。

これに対して参加人は、同月 17 日、(1)協議において、真摯に説明したところであり、原告には既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な根拠や客観的事実が原告から提示されない限り、更なる団体交渉の開催については必要がない。(2)A 組合員は既に亡くなっており、遺族から参加人に対して何らの疑念も投げかけられておらず、更に本人以外の組合員が参加人に所属していないことを踏まえ

ると、本件について原告が労組法 6 条の団体交渉権限を有しているか疑問があるが、この点を認識した上で団体交渉に応じた旨を回答し、団体交渉に応じませんでした。

原告は、令和 3 年 2 月 16 日、府労委に対し、参加人の団交拒否が不当労働行為（労組法 7 条 2 号、3 号）に当たるとして、初審事件を申し立てました。

処分行政庁は、令和 4 年 8 月 1 日、(1)本件各申入事項は本来的には義務的団交事項には当たらない、(2)原告が、A 組合員の死亡原因の解明を通じて職場環境の改善を目指しているともみることができれば、義務的団交事項に当たると解することも可能であるが、本件申入れ時点で原告の組合員が参加人にいなかったから、参加人が本件申入れに応じなかったことには正当な理由があるとして、棄却命令を発しました。

そこで原告が本件訴訟を提起しました。

## 2. 裁判所の判断

### (1) 原告の主張

ア 団体交渉の目的は、労使が相手方に経過説明等を求め、相互の意思疎通の手段としても重要な役割がある。

A 組合員の死亡や業務に起因する可能性があり、労働条件の維持改善のため、その就労状況及び死亡原因の解明は原告及び原告組合員らの重大な関心事項である。

イ A 組合員は、死亡するまで参加人に雇用されて就労していたものであり、死亡により雇用契約は終了するが、労災適用の可能性、安全配慮義務による損害賠償請求権発生の可能性が消滅するものではなく、解決すべき問題が一切消滅したとすることはできない。

### (2) 裁判所の判断

本件申入れ時点において、A 組合員は既に死亡しており、もはや原告に参加人の社員である組合員は存在しなかったから、本件各申入事項は、A 組合員の死亡原因の解明等を目的とするものと解しても、参加人における将来の労働条件の維持改善を目的とするものと解しても、原告組合員の労働条件その他の待遇には当たらず、・・・義務的団交事項に当たらないというべきである。

原告の主張については、団体交渉の意義と義務的団交事項の範囲とは別の問題であり、A 組合員の就労状況や死亡原因の解明が原告及び原告組合員の重大な関心事であるからといって、直ちにそれが義務的団交事項に当たるとすることはできない。

A 組合員の死亡に伴う個別の権利義務の承継の問題が生じ得るとしても、義務的団交事項に当たるとすることはできない。

## 3. まとめ

組合員の過労死が疑われる場合、組合から労働時間・業務量やハラスメントの有無等の就労状況の説明を求められることはあり得ます。

本件裁判例の判断からすると、社員たる組合員がいるか、いないかによって義務的団交事項か否かが区別されることとなります。これによれば、更に組合員が加入して社員たる組合員がいるようになった場合には義務的団交事項になると思われませんが、組合側からすると合理性があるのか疑問に思うかもしれません。

もっとも、この点は使用者側が任意に団体交渉に応じ、話し合いによる解決を図ろうとするかどうかは別として、使用者が団交を拒否したとしても、労働委員会や裁判所が義務的団交事項として団交を命じることまではできないとの割り切った考えだと思います。使用者が団交に応じないのであれば、あとは相続人と会社との権利関係（損害賠償請求）において解決すべきということだと思います。

なお、本件参加人会社も組合との協議には応じており、団交と呼ぶかどうかはともかく、可能な限り円満な解決を目指して協議を行うことは、実務上よくなされる対応だと思います。