

報道関係者 各位

令和3年8月31日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 六本佳代

(直通電話) 03-5403-2157

全日本海員組合（その3）不当労働行為再審査事件 (平成30年(不再)第62号・第64号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 荒木尚志）は、令和3年8月30日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

【命令のポイント】

～ 第10回団体交渉における対応は不誠実とまでは評価できないが、第11回から第14回までの団体交渉における対応は誠実交渉義務を尽くしていないとした事案 ～

従業員組合が、組合員の雇用・労働条件における差別的取扱いの疑念から、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を要求しているにもかかわらず、海員組合が、その疑念を解消しようとする事もなく、臨時雇用職員の採用条件については、中央執行委員会の判断であること、臨時雇用職員の労働条件については、個別の契約であるなどと述べるのみで、それ以上の回答をしなかったことは、従業員組合の要求に正面から向き合った誠実な交渉態度とはいえないことから、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

I 当事者

第62号再審査申立人・第64号再審査被申立人：

全日本海員組合従業員労働組合（従業員組合）（石川県内灘町）

組合員4人（令和2年1月現在）

第62号再審査被申立人・第64号再審査申立人：

全日本海員組合（海員組合）（東京都港区）

日本人組合員約2万人、外国人組合員約6万人（平成29年8月現在）

II 事案の概要

1 本件は、海員組合の従業員又は従業員であった者で組織される従業員組合と、海員組合との間で、平成29年1月24日（第10回団交）、同年2月21日（第11回団交）、同年4月17日（第12回団交）、同年5月22日（第13回団交）及び同年6月21日（第14回団交）に実施された団体交渉において、「再雇用契約または継続雇用契約によらない定年後の雇用形態について、その採用の条件及び労働条件の説明」（以下「本件団交事項」という。）について海員組合が誠実に団体交渉に応じなかつたことが不当労働行為であるとして、従業員組合が、石川県労働委員会（石川県労委）に救済を申し立てた事案。

2 初審石川県労委は、第10回団交から第14回団交における本件団交事項のうち、採用条件に係る海員組合の対応は不当労働行為に当たるとして、文書交付を命じたところ、従業員組合及び海員組合は、それぞれ再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文の要旨

初審命令を次のとおり変更する。

- (1) 海員組合は、「再雇用契約または継続雇用契約によらない定年後の雇用形態について、その採用の条件及び労働条件の説明」を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 文書交付（第11回団交から第14回団交の対応が不誠実であったことについて）。
- (3) その余の救済申立てを棄却。

2 判断の要旨

(1) 第10回団交から第14回団交における、本件団交事項についての海員組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

ア 第10回団交において、従業員組合は、臨時雇用職員の人数や採用の基準について説明を求めるが、説明を求める理由については言及しなかった。そのため、海員組合としては、説明を求められている事項が従業員組合の組合員の労働条件にどのように関わるのかを認識することが困難であったといわざるを得ない。このような状況の中で、海員組合が行った一応の説明を不誠実とまで評価することはできない。

イ 第11回団交から第14回団交において、海員組合は、①65歳以降の臨時雇用職員の採用条件については、開示の必要性が認められず、採用基準自体が存在しないことを説明する以上に開示できる内容は存在しないから、誠実交渉義務違反が成立する余地はなく、②65歳以前の臨時雇用職員の採用条件、賃金及び期末手当並びに65歳以降の臨時雇用職員の賃金及び期末手当については、いずれも、従業員組合として、それらを知る意義はなく、開示をしないことが誠実交渉義務違反に当たらない旨主張する。

しかし、65歳以降の雇用について、当時65歳を迎えるとするA組合長については65歳以降の雇用が具体的な問題として存在しており、従業員組合は、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を要求している理由につき、組合員差別を疑っていること、それゆえ組合員が差別待遇されているかどうかを判断するため臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を受ける必要があることを繰り返し述べている。海員組合が、その疑惑を解消しようともなく、採用条件については、中央執行委員会の判断であること、労働条件については、個別の契約であるなどとするのみで、それ以上の回答をしなかつたことは、従業員組合の要求に正面から向き合った誠実な交渉態度とはいえない。

また、従業員組合は、60歳以上65歳未満の雇用についても、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を要求している理由につき、従業員組合の組合員が差別待遇されているかどうかを判断するために説明を受ける必要があることを繰り返し述べている。

このように、従業員組合が、組合員の雇用・労働条件における差別的取扱いの疑惑から、説明を要求しているにもかかわらず、海員組合が、その疑惑を解消しようとすることもなく、臨時雇用職員の採用条件については、中央執行委員会の判断であること、労働条件については、個別の契約であるなどと述べるのみで、それ以上の回答をしなかつたことは、従業員組合の要求に正面から向き合った誠実な交渉態度とはいえない。

ウ したがって、第10回団交における海員組合の対応は、誠実交渉義務に反するとまで評価することはできないが、第11回団交ないし第14回団交における臨時雇用職員の採用条件及び労働条件についての海員組合の対応は、誠実交渉義務に反するものである。

(2) 救済方法

海員組合は、いまだ臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について、従業員組合の組合員が差別待遇されているとの疑惑の解消に資する説明はしていないと認められるから、主文のとおり誠実団交応諾及び文書交付を命ずるのが相当である。

【参考】

初審救済申立日 平成29年8月25日（石川県労委平成29年（不）第2号）

初審命令交付日 平成30年12月7日

再審査申立日 平成30年12月20日（労）・ 平成30年12月21日（使）