

命 令 書

申 立 人 日立物流労働組合

被申立人 株式会社日立物流

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社日立物流（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全国に120か所の営業部を設置して、引っ越し作業を含む各種運搬作業を営む会社で、その従業員は、約4,500名である。なお会社は、複数の営業所を単位として営業部を構成し、さらにこれら営業部を全国6か所（茨城、東部、首都圏、中部、関西、西部）の営業本部によって統括している。

(2) 申立人日立物流労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は、本件申立時において約4,100名である。なお組合は、全国に56支部を有し、またこれら各支部をもって関東地区協議会（以下「関東地協」という。）など全国に9つの地区協議会を構成している。

2 本件発生以前の大和営業所におけるB1所長と組合とのトラブル

(1) 会社の大和営業所について

会社の大和営業所（従業員約70名。以下、単に「営業所」ともいう。）は、埼玉県和光市に所在し、浦安、武蔵、厚木の3営業所と共に東京西営業部の管轄下にある。そして、同営業所に昭和61年8月16日、所長としてB1（前柏配送営業所長。以下「B1所長」という。）が着任した。

(2) 時間内組合活動に対するB1所長の発言問題

61年8月28日、B1所長は、営業所内で行われた従業員の定期人事異動に伴う歓送迎会の席上、組合の大和支部M支部長の時間内組合活動のための離席に関して、同支部長の上司であるS組長に対し、「10回に2回は断れ、俺が責任を持つ。」との発言を行った（当該労使間には、「組合員（組合専従者を除く）は、組合活動のため会社業務を離れる場合は、予め別に定める様式により、所属上長を通じて会社に届け出る。」との規定が存する。）。

この発言を知った組合は、「不当発言である。」として会社に抗議した。

これに対して会社は、同年10月28日、東京営業本部の総務課長名をもって、また11月13日には、同営業本部の本部長名をもって組合に対し、B 1 所長の発言内容が穏当を欠き遺憾である旨及び今後一層注意を喚起し、健全な労使関係の確立に努力する旨を記載した書面を提出した。また、同年12月16日にはB 1 所長も「お詫びの件」と題する書面（内容は会社の前記書面と同趣旨である。）を組合に提出した。

(3) 時間外労働協定違反問題

61年11月から翌62年12月にかけて、B 1 所長は、再三にわたり従業員を、組合と協定した各人別時間外労働時間数を超えて労働させたため、組合側から抗議を受け、その都度支部ないし関東地協に詫び状を提出した。

(4) 作業中の事故に対する取扱上の問題

62年10月22日、大和営業所の従業員Mは、作業中に倉庫ホームから転落し、頸部を捻挫した。

この事故に関して、B 1 所長が組合に対して、事故を労災扱いとしないで済ませたいとの意向を再三にわたって示したため、これを問題とした組合は、会社に団体交渉を求め、その結果会社は、組合に対し、上記事故を労災扱いとすることを約すると共に、B 1 所長の今回の処置が適切を欠いたものであることを反省する旨の書面を提出した。

3 B 1 所長による従業員A 1 の身体検査

(1) 63年11月21日、大和営業所の従業員A 1（昭和40年5月に入社し、以後トラック運転手として勤務したが、現在は主として営業等に従事している。以下「A 1」という。）は、外注業者であるY、T、Sの3名と共に、午前10時頃からS<sub>1</sub>宅で引越作業を行い、午後5時前後にSと共に営業所に帰着した（Y、Tは同人らより先に営業所に戻った。）。

(2) ところがこれに先立つ同日午後4時15分頃、上記S<sub>1</sub>から営業所に電話があり、B 1 所長が応対したところ、同人から強い口調で「台所に置いた財布が無くなったので調べて連絡してくれ。」と要求された。これに対してB 1 所長は、作業員が戻ったら調べて報告する旨答えた。

(3) 前記のとおり午後5時前後Sと共に営業所に戻ったA 1は、B 1 所長から守衛室で当日の作業経過を聴取された後、S<sub>1</sub>から財布が無くなったとのクレームがあった旨を告げられ、所持品を机の上に提出するよう求められた。そしてA 1がこれに応じると、B 1 所長は、更に両手で、A 1の作業服とズボンのポケット等をなぞり、A 1が着用していた腰痛防止用のベルトに触れて、「これは何だ。」と質問した。そしてA 1が「腰痛防止ベルトですよ。」と答えると、B 1 所長は、黙ったままついでSに対して同様の検査を行い、その後A 1らが乗務した車両の運転台、荷台等を調べた。

(4) 翌22日、A 1が、S<sub>1</sub>に対し、引越荷物の中に同人の財布が混入していなかったか否かの再チェックを依頼するため営業所に赴いたところ、

- A 1 は再び B 1 所長に呼ばれ、事務所 2 階の応接室で、改めて前日の作業経過について聞かれた。これに対して A 1 は、B 1 所長に向かって、「最初から犯人扱いじゃないか。こんなことなら今後はこういう仕事は出来ない。その都度疑いをかけられたのではたまらない。」と抗議した。
- (5) その後 1 階に降りた A 1 は、配車担当から、昨日の午後 6 時過ぎ頃財布があった旨の S<sub>1</sub>からの電話連絡があったことを知らされた。そこで A 1 は、直ちに 2 階にとってかえし、このことを B 1 所長に伝えたところ、同所長は、「これを教訓にして、今後は気をつけてくれ。」と述べた（以下、これら一連の出来事を「身体検査事件」という。）。
- (6) 上記 B 1 所長の態度に納得できなかった A 1 は、同日、事の次第を組合の A 2 中央執行委員に伝え、同中執は、直ちにこのことを本部の A 3 書記長に連絡した。
- (7) ところで、会社においては、顧客から苦情が寄せられた場合、顧客との対応は営業所の窓口担当または「下見担当」が行い、その結果を上司（係長、所長）に報告することとなっている。また事故の具体的処理方法は、物品の破損、紛失、延着等事故の内容によって異なるが、本件のような場合は、その作業に従事した者全員に作業の経過を確認するとともに、可能な限り調査することとしている。しかし、本件の場合のように、従業員の身体検査まで行った例は無かった。

#### 4 「身体検査事件」についての団体交渉開催までの経過

- (1) 63年11月28日、関東地協は、会社に対し、上記「身体検査事件」の経過を会社の責任において調査するよう求めた。
- (2) 同月29日、B 1 所長は、A 1 に対し、同月21日の行為を、口頭で謝罪すると共に、「・・・行き過ぎた行動及び適切を欠いた処置により、心理的にも深く御迷惑を掛けてしまい深く反省すると同時に心からお詫び申し上げます。」と記した同所長名義の書面を手交した。
- また、同日、B 1 所長は、組合の A 4 支部長にも同趣旨の書面を提出した。
- (3) 同年12月 1 日、首都圏営業本部の B 2 総務課長は、組合の A 5 関東地協議長に対し、先の同地協からの「身体検査事件」に関する調査要求に回答するかたちで、「大和に関する件」と題する書面を手交した。これには「身体検査事件」について詳細に事実経過を述べるとともに、「本件に対する考え方」として、「本件は動機的には顧客に対し、作業営（注、作業を担当した営業所のこと）としての潔白を示すべくとったものとはいえ、そのやり方行動は適切とはいえず遺憾である。当該者の精神的苦痛に対して謝意を表す。所長には即刻嚴重注意したが、二度とかかる事のないよう徹底を図りたい。」と記されていた。
- (4) 他方、「身体検査事件」を重視した組合は、同月 6 日の中央執行委員会で、会社に対し、責任の所在を明らかにすることを求める要求書の提出を決定した。そして組合は、同月 9 日、会社に対し、「大和 A 1 氏及び外

注三氏に対する窃盗嫌疑による身体検査の件」と題し、ア．本問題は、従業員を最初から犯人扱いして当人の人格を無視した非常識な行為である、イ．犯人扱いされ、身体検査までされた当該者の心情は一片の詫び状では済まされない、ウ．今回の所長の行為に対しては、職場内に、従業員に対する信頼感の欠如等を批判する声があり、不信感の増大がみられる、エ．B 1 所長の本行為に対する会社としての責任の所在を明確にするよう要求する旨の書面を提出した。

- (5) その後、上記要求書に対して会社から応答がなかったため、組合は、同月22日、再度会社に対し「大和A 1氏に対する窃盗嫌疑行為に関する件」と題し、ア．B 1 所長の行為は、A 1 氏の基本的人権を侵犯した行為である、イ．会社の対応は、労使間のルールと組合員の権利を無視した人権感覚に欠けるものである、ウ．B 1 所長は、過去にも組合との間で問題を起こしており、反省が見られない、エ．同人を指導監督すべき立場にある職制の責任の明確化を要求する、オ．B 1 所長の当該行為に対して適用されるべき就業規則上の懲戒条項を明らかにすることを要求する、カ．A 1 本人及び組合に対する慰謝料要求を議題とする団体交渉開催を要求する、キ．要求書に対する的確な回答が無い場合は、裁判所へ提訴する用意がある旨を記した書面を手交した。
- (6) 一方、会社は、同月12日、首都圏営業本部の部長会において「身体検査事件」の経過説明を行うと共に、同営業本部が管下の各営業部長及び各営業所長に対し、人間関係修復を目的とした、「明るい職場作りと事件の再発防止に努めるように。」との指示を徹底した旨の報告を行った。
- (7) また会社においては、同月23日、首都圏営業本部のB 3 総務部長が、大和営業所でA 1 と会い、同人に対し、「B 1 所長を連れてきてもう一度頭を下げさせ謝らせるので勘弁してもらえないか。」と尋ねた。しかしA 1 は、「所長からは口頭での謝罪を受け、詫び状ももらっているので、何度も謝ってもらわなくても結構だ。」としてこの申し出を断った。
- その後同部長は、同営業所の係長を対象に職場懇談会を行って、「身体検査事件」の経過を説明し、B 1 所長と共に謝罪した。
- (8) 同月26日、B 1 所長は、A 1 に対し、口頭で改めて謝罪した。
- (9) 同月27日、B 3 総務部長は、再び大和営業所にA 1 を訪れ、同人に対し、「昨日B 1 所長に謝らせたがどうだろうか。」と言って同所長の謝罪を受け入れる意向があるか否かを尋ねた。しかしA 1 は、何等の応答もしなかった。
- (10) 翌28日、会社はA 1 に対し、「・・・大和所長が貴殿に対してとった行動は適切とはいえず、誠に遺憾であります。ここに貴殿の受けられた精神的苦痛、心情に対し心からお詫び申し上げます。」と記したB 3 総務部長名義の書面を手交した。
- (11) 同月29日、東京西営業部のB 4 営業部長は、大和営業所を訪れ、A 1 に対し、口頭で謝罪した。

- (12) 平成元年1月10日、会社は、組合に対し、B5 勤労部長名義の、「大和問題に関する件」と題する書面を手交した。そこには、ア. 本件は顧客に対し、潔白を証明するためとった行為とはいえ、その行動は適切とは言えず誠に遺憾である。会社としても誠心誠意お詫びする、イ. 本人に対しては、当該所長より再度お詫びすると共に、営業部長及び総務部長より改めて深くお詫びした、会社としては本人の理解を得たと考えている、また職場においては、臨時に会議を開催し、総務部長も同席のうえ、所長より本件の経過を説明すると共に詫びた、ウ. 当該所長に対しては本件も含め、労務に係わる諸問題に対して、再度嚴重に注意を喚起した、エ. 今後はこのような事態に至らぬよう管理者全体で自重自戒し、一層の労務管理の徹底を期していきたいと考える旨の記載がなされていた。
- (13) 同月25日、B3 総務部長は、三度び大和営業所にA1を訪れて面談した。その際、B3 総務部長は、「団体交渉をやってまでこの問題をやるのか、また慰謝料は請求するのか。」と質ね、A1は、「個人としては会社から金を取るつもりはない。」と答えた（なおB3 総務部長の上記発言に対し、組合は、後記の如く警告書を発した。）。
- (14) 同月30日、B3 総務部長は、大和営業所においてA1と四度目の面談を行い、同部長は、「慰謝料はどうしても請求しますか、同じ会社で働いていて仲間同士で金を取るのか。」（この発言に対し、組合は、後記の如く警告書を発した。）と質ね、A1は、「個人としては金が欲しくて言っている訳ではないが、組合に話を任せてある。」と答えた。

## 5 本件団体交渉とその間の経過

- (1) 平成元年2月2日、本件「身体検査事件」に関する第1回団体交渉が行われ、組合側は、A6 執行委員長、A3 書記長等中央執行委員21名が出席し、会社側は、B5 勤労部長等5名が出席した。

冒頭、組合は、前記認定の、昭和63年12月22日付会社宛文書に記載した、A1と組合に対する慰謝料支払い問題について会社の回答を求めたのみならず、同文書で会社に要求した、前記ア乃至オの各事項についても、会社のB5 勤労部長が組合に寄せた、平成元年1月10日付文書では、組合が満足出来る回答にはなっていないとして、改めてこれらの点についても回答を求めた。これらの問題をめぐる労使双方のやりとりは要旨以下のとおりであった。

会社：「身体検査事件の発生以来、事態収拾のため種々努力し、また組合にもその都度話はしてきた。B1 所長の行為は、顧客に対して、作業関係者の潔白を証明するために行ったこととはいいながら、他方、上司と部下との信頼関係という面からみると、チェックされた従業員側が、そんなに信頼されていないのか、という感情をもったのは当然であり、適切ではなかったと考えている。また、組合から指摘されたB1 所長の過去の問題についても、同所長には会社とし

てその都度注意・指導をしてきた。職場を管理する所長は、部下の心情を汲んで、上長・部下の人間関係を作っていくことが必要で、この点の指導も今回、関係者に指導した。処分の内容については会社に任せてほしい。同所長の行為は、就業規則のどの条項にあたるかということだが、あえて労働協約の条項でいえば、第26条第8項の『会社または社内の個人に対し中傷・誹謗して信用を失墜させ、または名誉を毀損し或いは損害を与える等、社員としてあるまじき行為があったとき』にあたる。本件は、本人の名誉を傷つけるような問題であり、上長と部下の人間関係を修復しなければいけないと考え、首都圏営業本部の総務部長も現地に行き、所長をして、迷惑をかけた関係者に詫びさせ、また総務部長自身、そして東京西営業部の営業部長も関係者に詫びた。そういったことで、本件は人間関係を修復することが、非常に大事だと考えているので、組合から要求のある、本人および組合に対する慰謝料の支払いという点については、適切ではないと考えている。金銭による解決というのは基本的な解決にもとることであり、慰謝料の支払いには応じかねる。まして、組合に対する慰謝料という点については、どういう根拠で組合がそれを要求することになるのか、その理由がわからない。」

組合：「B 1 所長は就任以来いろいろな問題を起こしてきた。会社は注意したと知っているが、信頼関係のないまま問題がどんどん大きくなって、今回のような大問題を起こした。一番いたいのは、物事を処理するときは、手続きということが、非常に大事だということである。本人の人権を無視するようなことをいきなりやるのではなく、組合にも相談すべきだし、少なくとも会社の内部でも調べ方についてどういう方法が一番良いか、そういう手続きをふまなければならない。」

会社：「調べる前に、慎重に考えてやった方がよい。しかし、所長が部下に命じた仕事の遂行過程で事件があったことだから、所長はその事情を知らなければならない。こう考えたわけで、組合にいう問題ではない。」

組合：「組合員の権利を侵害するような問題があれば、組合が関与するのは当然である。」

会社：「組合は、組合員の権利を保護することが目的であるから、会社の行ったことで組合員にいろいろな問題があるという場合に、本人の侵された権利について反省を求めたり、改善を会社と考えていくということであって、この事件で、組合にいわないで調べたことがルール違反だとはいえない。」

組合：「やること自体がおかしいのだ。どこにやる権利があるのか。」

会社：「やり方の問題なんだ。」

組合：「やり方だけじゃないでしょう。」

会社：「調べなければならないということはあるわけです。」

組合：「何にもとづいてどういうことをやる権利があるのだ。やってい  
いという前提があつてのやり方の問題だ。やり方の取り決めがない  
なら、組合と組合員に関することなら、本人にはもちろん、組合に  
も、こういう事件があつて調べなければならなくなつたと相談すれ  
ばよいのだ。」

会社：「組合と相談しなければできないというのは言い過ぎだ。」

組合：「顧客からこの種のこときたら、担当の部長とか係長に進め方  
を相談する。本人にも事情を説明する。組合にもどうだろうかと聞  
いてもおかしくない。」

会社：「やり方を慎重にというのはそのとおりだ。やり方が問題だ。」

組合：「結果として、行為が問題だ、それによって本人が傷ついた。組  
合も迷惑を被つた。こういうことだったらきっちりけじめをつけて  
くれるんでしょう。」

会社：「慰謝料だということですね。」

組合：「そうだ。」

会社：「こういうケースは金で解決するということは思っていない。本  
部も所長も関係者は、本人に再度にわたって詫びている。今後も職  
場で一緒にはたらかなければならないわけで、それを金銭づくで解  
決するのが良いとは考えられない。」

組合：「人権侵犯が大変だから、本人がボディーチェックなり検査を断  
る権利もあるということを規則で認めておかなければならない。」

会社：「同意を得てやるということだ。ボディーチェックはあり得ない  
かという、あり得なくはないかもしれない。そういう場合は事前  
に本人と話し合つて了解を得なければいけない。」

組合：「ボディーチェックのことばかりいっているけれど、ポケットの  
ものを見せてくれ、これだって問題だ。」

会社：「そういう場合もあり得る。」

組合：「ポケットのものを出させたり、ボディーチェックはなおさら、  
最初から会社としてやる権利はない。」

会社：「本人の同意が必要だろうといっている。」

組合：「同意の問題じゃない。やるべきじゃないんだ。」

会社：「上長と部下は信頼関係のうえで協力しあわなければならない。  
上長が部下を疑っているように受取られるようなやり方は基本的に  
まずい。やり方をもっと考えなければいけない。」

組合：「了解をとれば良いということではない。組合としては、キチン  
としたけじめをつけなければいけないと思つてやっている。B1所  
長は、謝罪したといつても態度をみていると反省しているとは思え  
ないし、協力会社のNに、『組合の人はカマをかけてしゃべらせる  
のがうまいから、何でも話さないように。余計なことをいわないよ

うに。』などと、組合のA2中執即ち組合を中傷するような発言もしている。」

会社：「それぞれの上長と部下との人間関係が普通だったら、互いに一肌二肌ぬいで助け合うという関係であるのが職場だと思うが、残念ながらそういう関係ではなかった。そういうところに根があるような気がする。」

組合：「これから頑張ってもらいたいということはよい。しかし、(B1所長が) やったりいったりした結果迷惑をかけた本人なり、組合なり、A2は相当傷つきますよ。こういうものにけじめをつけてくれ、それで慰謝料を要求している。また問題を起こした所長を監督する立場にある者の責任も重い、そういう人も懲戒に値する。そういう立場で要求している。」

会社：「今回の行為は適切ではなかった、また日頃の管理にも原因があったということで、会社としても厳しく処分した。慰謝料については、本人には迷惑をかけたが、こういう問題を金銭で解決するのが良いとは考えていない。同じ職場で今後も働いていくことから、人間関係を改善する努力で乗り切りたい。人間関係を修復することが一番大事で、それは金銭問題以上に大事だと考えており、今後も努力を続けていく。」

組合：「B1所長の処分の内容を明らかにしてほしい。」

会社：「処分の内容まではいえない。会社が処分したということで理解してもらいたい。」

組合：「それではわかるはずがないではないか。」

会社：「就業規則第52条に該当する。」

組合：「それだけでは処分のどれに該当するのかわからないではないか。」

組合にも多大な迷惑がかかった。金ですっぱり解決してほしい。」

会社：「金で解決するというようなことは考えずに、もっと本質的な人間関係を信頼しあえるようにしていきたい。そういう努力に結びつけるということが大切と思う。」

結局、この日の団体交渉は、折り合いがつかないままに終わった。

なお労使は、2月15日に引き続き団体交渉を行うことを約した。

- (2) 同月14日、組合は、会社に対し、慰謝料を500万円とし、その支払い期限を元年2月28日とする旨の要求書を提出した。また同時に組合は、会社に対し、下記内容の「警告書」を発した。

「大和身体検査事件において、A1氏に対する会社の対応で、団結権を侵害した不当労働行為の事実があったが、更に会社が不当労働行為を重ねないように、ここに警告を発するものである。」

- (3) 翌15日、組合と会社は、「身体検査事件」に関する第2回団体交渉を行った。そこでのやりとりは、要旨以下のとおりであった。

組合：「前回の団体交渉でも話したとおり、今回のB1所長の行為は、



人権侵犯行為であり、これに対し慰謝料の支払い要求をだしている。  
これに対する会社の考えを再度聞きたい。」

会社：「B 1 所長の行為は、確かに適切を欠いた行為であり、既に相応の処分もしているが、再三いうように、本件を金銭で解決することは適当ではなく、人間関係の修復が最も大事だと考えている。昨日、組合から文書を2通受取り、非常にショックを受けている。

ひとつは、身体検査事件における会社の対応で不当労働行為と目されるものがあり、重ねてそういうことのないように、という警告書なるものだが、どういう事実にもとづくものなのか、具体的に伺いたい。

慰謝料については、会社の示した考え方に対して、500万円という金額と支払い期限を記した文書もらったが、こういう具体的な金額がでてきたという意味でもショックを受けている。A 1 本人の名誉を傷つけるような行為があったという認識はもっているが、金銭問題としての解決は適当ではないというのが会社の考えである。また、組合に対する慰謝料の支払いという点は、この要求にはいつているのか聞きたい。」

組合：「会社は、やり方を問題としているが、やること自体が問題なのである。やるなら令状を準備してからやるべきだ。B 1 所長は過去にも問題を起こしているが、反省がみられない。過去の経緯があることは本件で重要視しなければならない。

処分問題では、管理職だから内容は言えないとするが、組合員に対して重大なことをしたのだから、明らかにしてもらいたい。あつてはならないことがあった。過去の経緯もある。こういうものにもとづいて慰謝料を500万円支払ってもらいたい。」

会社：「不当労働行為だといっているが、どういう事実を指しているのか。」

組合：「会社の対応のなかで、金を要求するのか、団交までやらなくてもよいのではないか、仲間うちで金まで要求するのか。という発言があった。」

会社：「いまのような言葉どおりいったとは聞いていない。」

組合：「明確にいっている。だから警告書をだした。」

会社：「組合にも慰謝料をとということを前回いっていたが・・・。」

組合：「まえの要求では本人と組合といっているが、本人から組合が委任されて、いま交渉をしていることだから、本人・組合ということよりも組合に500万円支払って下さいということである。あとは本人と調整する。」

会社：「『やり方』といういい方に対して『やったことが問題』という反論があったが、やったことが問題でないといういい方はしていない。結果的にああいうやり方をして本人がきわめて傷ついた、このよう

に申し上げている。やり方の点でボディーチェックまでやるというのは適切でなかろう。

B 1 所長の過去の件について組合にかかわることは、その都度組合と論議して処置もしてきた。指導もしてきた。一事不再理で、過去にけりをつけているのだから、それも含めてというのは本人に酷である。

管理職の処分については、B 1 所長に関しては、内容的に具体的な話をした。それ以上に懲戒処分の該当条項がこれに当たるということもここで議論するつもりはない。管理職の処分については会社として処分するということで了解してもらいたい。本人を管理・指導する職制についても処置をする。

警告書に関する点では、会社も A 1 本人の理解を求められるように、名誉を傷つけられたという思いがある点について、なんとか許してやっていただきたいという話をするのは、職場の人間関係修復のために必要なことだと考えているので、そういう意味で B 3 部長が本人に話をしたのである。

500万円を組合に慰謝料として支払えということだが、会社としては考えにくい。本人についても金で解決するというのは適切ではないと今でも思っている。」

組合：「組合は、組合員の問題をとりあげて交渉している。そういうなかで、不当労働行為に該当する発言があった。」

会社：「不当労働行為に該当するようなことをやって A 1 の問題を何とかしようなどとは思っていない。」

組合：「B 1 所長が過去に起こした問題で上長がその都度どのように指導したか、それを示してもらいたい。」

会社：「そのときにどういったかということは示せといわれても示しようがない。しかし、これだけ全社的な問題となって営業本部長も含めて重大さは十分認識している。指導もしている。」

組合：「これだけの重大問題を起こしているのだから、期限までに要求に沿って答えてもらいたい。」

会社：「慰謝料でけりをつけるということだが、再三いっているように、職場のトラブルを金で解決することはかえってしこりが残る。組合に対する慰謝料というのは・・・本人についてもだが・・・考えづらい。」

組合：「慰謝料500万円の趣旨は本日も繰り返しいっている。とにかく会社はこの要求に沿って答えてもらいたい。」

会社：「500万円という金額が明示された形で要求がだされておき、会社としてどう見解をまとめるか、考えさせてもらいたい。」

以上のようなやりとりで、団体交渉は終了した。なお、この日は前回と異なり、次回の日程は特には協議されなかった。

(4) 他方、前記第1回団体交渉後の2月9日、B3総務部長は、大和営業所でA1と会い、5度目の面談を行った。その際、同部長が、「……B1所長は異動させる。B1所長にここで謝らせるのでそれでどうだろうか。」ともちかけたが、A1は、「何度謝ってもらっても気が済むものではないので、それは結構だ。」と述べ、また、B3総務部長が、「組合は慰謝料を請求しているようだけどA1さんはどうだろうか。」と質ねたことに対して、A1は「本意ではないが、けじめとしては慰謝料だ。」と答えた。

(5) また、B1所長は、前記第2回団体交渉が行われた直後の2月16日付で、大和営業所長から首都圏営業本部QA部部長補佐に転じた。

## 6 団体交渉後の経過

(1) 前記2回の団体交渉の後組合は、「身体検査事件」に関し、団体交渉による事態の進展が期待出来ないとして以後団体交渉の申入れを行うことなく、会社もまた申入れを行わなかった。そして以下のとおり、専ら「窓口交渉」（かねてから、労使間には、日常的労使交渉の場として、組合側A3書記長と会社側B6労務課長とによる窓口交渉が設けられている。）の場を利用して、書面のやりとりや口頭での折衝が行われた。

(2) 平成元年2月22日、会社は、組合に対し、第2回団体交渉において保留した、500万円の慰謝料要求に対する会社側見解を示すかたちで、「大和問題に関する件」と題し、「……会社と致しましては問題の本質的な解決を図るためには、職場の人間関係を修復することこそが最重要であり、金銭で解決を図ることは却って問題を残すものと考えておりますので、貴組合からの慰謝料支払い要求には応えることは出来ないことを回答致します。」と記した書面を手交した。

(3) これに対して同月28日、組合は、会社に対し、「大和身体検査事件に関する件」と題し、「組合は、本件の違法な人権侵害が明確であるにもかかわらず誠意のない回答に屈従することはできないので、裁判上の手続きにより、慰謝料請求の訴えを準備中である。」と記した書面を手交した。

(4) 同年3月17日、会社は、窓口交渉の場で組合に対し、会社の考え方は、先の2月22日付書面で述べたところと同様である旨伝えた。

これに対して組合は、同日、会社に対し、「大和身体検査の件」と題し、「本件身体検査事件を団結権侵害として地労委に対し救済申立てをする。と同時に、本人に対して名誉回復及び精神的苦痛を慰謝するために、裁判所へ提訴することを決定した。」と記した書面を手交した。

なお、同日の上記窓口交渉で、組合が、B1所長の処分について、「B1所長は営業本部に転勤したが、栄転という声すらある。」と述べたのに対し、会社は、「栄転という声もあるが、会社としては処分したものである。」と述べた。

(5) 同月24日、会社は、組合に対し再度、「大和問題に関する件」と題し、「1 会社は2回の団体交渉を通じて問題の本質的な解決を図るべく、

誠心誠意努力を傾注してきた。2 本件に係わる問題として、組合の団結権を侵害するような行為は一切ないと考えている。3 本問題の本質的な解決を図るためには、職場の人間関係を回復することこそが最重要事であり、金銭で解決を図ることは、却って問題を残すものと考えており、慰謝料支払いの要求には応えることは出来ない。」と記した書面を手交した。

(6) そしてその後も、数回にわたって本件「身体検査事件」に関し、窓口交渉がもたれたが、そこでの労使双方のやりとりは、いずれも前記2回の団体交渉での主張と同様であった。

(7) 同年6月21日、A1は、浦和地方裁判所に対し、会社を相手として、違法な身体検査による損害賠償(500万円)を求める訴えを提起した。

(8) 同年7月3日、組合は、当委員会に対し、「被申立人は、申立人から昭和63年12月22日付で申入れのあったA1及び申立人に対する慰謝料を議題とする団体交渉に誠意をもって速やかに応じなければならない。」との命令を求める本件救済申立てを行った。

組合は、その後平成2年7月19日に至り、「本件身体検査事件を原因として求めている、(ア)A1及び組合に対する慰謝料支払い問題のほか(イ)B1所長の処分要求問題(ウ)再発防止要求問題(エ)管理責任明確化要求問題を議題とする団体交渉にも会社は誠意をもって速やかに応じることを求める追加申立てを行った。

(9) ちなみに会社は、「再発防止」に関しては、本件審査手続きの当初から団体交渉に応じる用意がある旨を明らかにすると共に、本件審問においても、再発防止対策としてのルール造りの話合いに応じる旨を明らかにしている。

以上の事実が認められる。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

① 会社のB1所長は、過去再三にわたり違法不当な行為を行ったうえ、遂に重大な人権侵害行為である「身体検査事件」を惹起した。組合としては、従来は会社側から詫び状をとることによって事態を收拾したこともあったが、今回の事件は、一片の詫び状だけですますわけにはいかず、同種事案の再発防止を実効的ならしめる観点から、団体交渉において、A1及び組合への慰謝料の支払いを要求したのであるが、会社は、自己独自の見解に固執して慰謝料の支払いを拒否し、不誠実な態度をとり続けている。

② 組合は、今回の「身体検査事件」のような人権侵害行為の再発を防止するためのルール作りを、組合と会社との間で検討することの必要性を訴えたが、会社は、「会社と組合との間でルールを取り決めておくべき性質のものではない。」として話合いを回避するという不誠実

な対応を行っている。

- ③ 組合は、過去にも反組合的行為を行い、今回、更に重大な人権侵犯行為を行ったB1所長を放置しておくことは、大和営業所の労働条件の維持改善を期するうえでも看過しえないため、会社に対し、同所長の処分を要求した。しかしながら会社は、「会社としても（同所長を）厳しく処分した」というだけで処分内容を明らかにしない不誠実な態度をとっている。
  - ④ 本件「身体検査事件」が発生したことは、従来から再三問題を起こしてきたB1所長を指導監督すべき上級管理者の責任でもある。そこで組合は、管理責任の明確化を要求したが、会社は、団体交渉において抽象的、形式的答弁に終始しているのみである。これは誠実な交渉態度ではない。
- (2) 被申立人の主張
- ① A1に対するB1所長の行為をめぐる団体交渉において、問題の解決策として、組合は慰謝料の支払いが不可欠であるとの見解を示しているのに対し、会社は、職場における人間関係の修復が肝心であり、金銭の支払いは、かえって当事者間にしこりを残す結果になるとの見解をもって対立し、双方相譲らなかったため、慰謝料問題は、最早や団体交渉による解決は望み難いものとなっている。しかしこれは、見解の相違の然らしめる結果であり、見解の相違のみをとらえて不誠実な団体交渉態度であるとして非難することは当たらない。
  - ② 再発防止に関しては、会社は、いつでも組合との団体交渉に応じる旨を明確にしている。ただ未だ具体的な問題点についての話し合いまでに進んでいないというだけである。
  - ③ B1所長の処分問題は、同所長が会社管理職である限り会社の専権事項であって、団体交渉の対象事項とはなり得ないものである。
  - ④ 管理責任問題については、会社は、団体交渉の席上で「(B1所長の)上長等関連ある人についても、会社責任で当然相応の処置をする。」ことを明言しているのであるから、不誠実な団体交渉態度と非難されるいわれはない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 慰謝料支払い問題をめぐる会社の団体交渉態度について

「A1の身体検査事件」をめぐる平成元年2月2日の第1回団体交渉において会社は、A1及び組合の慰謝料要求に対し、「職場紛争における労使関係の調整には、人間関係の修復こそが肝要であり、金銭的解決はかえって当事者間にしこりを残す結果になる。」との見解を表明して、慰謝料の支払いを拒否し、同月15日の第2回団体交渉においても前回同様の態度を崩さなかった。その後数回慰謝料問題に関して窓口交渉が行われたことはあったが、改めてこの点に関する団体交渉開催の申入れは労使双方のいずれの側からもなされていない。以上の事実が認められる。

ところで、職場紛争調整の観点からすれば、上記会社の見解は、それなりに一つの見識であるということができ、軽々に非難すべきではない。しかも会社は、前記認定のとおり、上記団体交渉開催までの間に、B 1 所長に対して、A 1 に謝罪するよう指示し、東京西営業部や首都圏営業本部の役職者をしてA 1 及び組合に対して謝罪させ、また、「明るい職場作り」に努めることの徹底を図ったり（第 1、4 (6)）、大和営業所で係長との職場懇談会を開くなど（第 1、4 (7)）、会社のいう「人間関係の修復」の一環にあたりと目される対応を現に行っており、また今後もその努力を続けていくことも表明している（第 1、5 (1)）のであるから、上記会社の見解は、単にA 1 及び組合の要求を回避するためだけの口実であるとはいえない。そうであるとすれば、会社が、あくまでも慰謝料の支払いを求める組合の見解と対立し、この組合の要求には応じかねるとの態度を変えなかったとしても、そのことをもって団体交渉における会社の態度が不誠実であったとはいえない。

（ちなみに、団体交渉において慰謝料が得られなかったとしても、別途民法不法行為に基づく損害賠償事件として民事訴訟等により慰謝料を請求する途は閉ざされていない。）

(2) 再発防止問題・B 1 所長の処分要求問題・管理責任の明確化要求問題をめぐる会社の団体交渉態度について

① まず、再発防止問題については、上記第 1 回団体交渉において、慰謝料問題の交渉段階中の一駒として取り上げられたことは認められるが、その際も組合の事前同意の要否等につき意見の対立があっただけで、具体的な再発防止策等に論及することはなかったのみならず、その後組合自体、会社に対し、この点に関してなんらの申入れもしていない。かような状況のもとにおいて、会社は、再発防止問題について、誠実に団体交渉に応じていないとする申立人の主張は、妥当であるとはいえず採用の限りではない。

② 会社は、B 1 所長の処分問題は、会社の専権事項で、本来団体交渉の対象事項とはなり得ないものであると主張する。しかしながら、職場において当該労使関係から直接に生じたことがらで、使用者に帰責事由ありと認められる事項について、使用者の責任を追及することは、団体交渉の対象事項となり得ると解せられるところ、A 1 に対する同所長の行為は、まさにA 1 らの業務にかかり、職場でなされたものであるから、会社が組合の要求を受け入れるかどうかはともかく、団体交渉の席にはつかなければならないものと解され、その限りで会社の主張は採用出来ない。

ところで会社は、団体交渉において、B 1 所長を「厳しく処分した。」と回答したが、処分の内容については明らかにすることを拒否した（第 1、5 (1)）。

しかし、その後会社は、平成元年 3 月 17 日の窓口交渉において、組

合からの問いかけに対し、B 1 所長の営業本部への転勤は会社の処分として行ったものである旨を明らかにしている（第 1、6 (4)）。会社の対応としては以上をもって足るものと考えられるから、いまさら会社の団体交渉態度を不誠実として非難することは当たらない。

- ③ 組合が要求した会社の管理責任の明確化、即ち上級管理者の処分について、会社は、第 1 回団体交渉では回答しなかったけれども、第 2 回団体交渉では「本人（B 1 所長）を管理・指導する職制についても処置をする」（第 1、5 (3)）と明言している。ところで、組合は、この会社の回答を受けて、更に論議を発展させようとした形跡はなんらみられないのであるから、会社の回答が上記の程度にとどまっていることをとらえて不誠実として非難することは相当ではない。

### 第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、A 1 及び組合に対する慰謝料支払い、B 1 所長の処分、管理責任明確化の各要求を対象とする団体交渉における会社の対応は、いずれも労働組合法第 7 条第 2 号には該当しない。

よって、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文の通り命令する。

平成 4 年 2 月 4 日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏