大阪、平９不60、平11.9.16

命　　　令　　　書

申立人　　　　全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

被申立人　　　浅野海運株式会社

主　　　　　文

本件申立てを棄却する。

理　　　　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人浅野海運株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪市西成区に津守車庫、大阪府高石市に堺車庫を置き、貨物運送等を業とする株式会社であって、その従業員数は本件審問終結時約10名である。従業員のうち７名は運転手であり、津守車庫に４名、堺車庫に３名配属されている。

⑵　申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という。なお、組合、組合の上部団体である全日本建設運輸連帯労働組合近畿地方本部及び組合浅野海運分会の三者を併せて「組合」ということがある）は、肩書地に事務所を置き、関西地区において主にセメント、生コンクリートの製造及び運送に従事する労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

組合には、下部組織として浅野海運分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時における分会員は運転手Ｃ（以下「Ｃ」という）１名である。

⑶　会社には、組合のほかに、労働組合として、全日本港湾労働組合関西地方大阪支部（以下「全港湾」という）浅野海運分会（以下「全港湾分会」という）があり、本件審問終結時における全港湾分会員数は運転手６名である。

２　本件に至る経過―――全港湾分会の結成及び全港湾と会社との間の労働協約等

⑴　昭和52年11月２日、全港湾は、文書をもって会社に対し、全港湾分会結成の通告及び団交開催等の要求を行い、会社陸運部長Ｄ（以下「Ｄ部長」という）と話し合った結果、同日付けで以下のとおりの確認書（以下「52年全港湾確認書」という）が作成された。

「１　会社は会社の労働者が組合に加入したことを確認し、すべての話合い、申入れ等については支部以上の機関とのみ行う。

２　会社は不当労働行為及びそれに類似した行為は行わない。万一発生した場合は組合の申し入れる方法で処理をする。

３　会社は労働者の労働条件の変更に伴う問題については、組合と事前に協議し協議の整わない限り実施しない。

４　団体交渉の日時については早急に設定する。」

この確認書の会社記名欄には「浅野海運株式会社Ｄ」と手書きされたあとにＤ名の捺印があり、会社印は押捺されていない。また、組合記名欄には「全日本港湾労働組合関西地方大阪支部　支部副委員長Ｅ」「同浅野海運分会　分会長Ｆ」とそれぞれ手書きされたあとにＥ名及びＦ名の捺印があり、組合印は押捺されていない。なお、Ｄ部長は、当時、取締役ではなかった。

⑵　引き続いて、昭和52年11月10日付けの確認書が全港湾と会社との間において作成された。同確認書には、「組合事務所は備品を完備し貸与する。場所については早急に定める」等の確認事項が記載され、同文書の会社記名欄には「浅野海運株式会社Ｄ」、また、組合記名欄には「全日本港湾労働組合関西地方大阪支部　副執行委員長Ｅ」「浅野海運分会　分会長Ｆ」とそれぞれ手書きされている。

なお、Ｄ部長は全港湾との交渉に会社責任者として出席し、上記各確認書のほか、同年11月以降同53年にかけて全港湾と確認書を交わしている。

⑶　昭和54年４月１日付けで、全港湾と会社は労働協約を締結した。（以下この労働協約を「全港湾労働協約」という）。同協約には以下の各条項が含まれている。

「第１章　総則

第２条　（ユニオンショップ）

１　会社の従業員は会社の利益代表者等を除き、すべて組合員でなければならない。

２　会社は組合に加入しない者及び組合を除名された者を解雇する。

第２章　組合活動

第15条　（会社施設の利用）

組合は組合活動のため必要とする会社施設及び什器を利用することが出来る。

第３章　人事

第17条　（常用雇用者の雇入れ及び解雇）

会社は従業員の雇入れ及び解雇については組合と協議の上これを行う。但し、基本的事項については組合の同意を要する。

第22条　（異動勤務）

会社は組合員の異動、職場転換、又は身分の変更について

は組合と協議の上これを行う。但し、特に組合員の生活並びに労働条件に支障を来す人事については組合の同意を要する。

第23条　（賞罰）

会社は組合員の賞罰の基本的事項については組合の同意を要するものとする。

第４章　労働条件

第24条　（労働条件の決定）

組合員の労働条件に関する決定は会社、組合双方協議の上行う。」

（以下、労働協約において、労働条件等の変更を行う場合に使用者が事前に労働組合と協議を行うことを義務付ける条項を「事前協議約款」といい、労働条件等の変更を行う場合に使用者が事前に労働組合と協議を行い、同意を得ることを義務付ける条項を「事前同意約款」という。）

⑷　会社は全港湾に対し、平成９年秋頃以降、全港湾労働協約第24条の「組合員の労働条件に関する決定は会社、組合双方協議の上行う」との項目について、「会社が労働組合と協議を行った結果、労働組合の同意が得られない場合でも、経営の責任と権限に基づいてやむを得ず会社の諸施策を実施することがある」との趣旨であることを明記したいとの申入れを行っているが、本件審問終結時現在合意に至っていない。

⑸　会社には、堺車庫内に、「浅野海運株式会社」と入口に記されたプレハブ建物があり、同建物は、現在、運転日報等の書類が置かれているほかは、主として従業員の休憩室として使用されている。また、同建物は従前から全港湾が労働組合関係の文書等を置いたり、労働組合用務に使用することもあった。

３　Ｃの組合加入及び団体交渉

⑴　平成３年４月21日、Ｃが会社に入社した。全港湾と会社の間ではユニオン・ショップ協定が締結されていたが、同人は、しばらくの間全港湾に加入せず、同年８月から９月頃、全港湾に加入した。

⑵　平成９年２月７日、Ｃは、全港湾分会では賃金、休暇等の労働条件を改善することが期待できないとして、全港湾分会分会長Ｆ及び全港湾執行委員Ｇに対し、口頭で全港湾脱退の意思表示をした。

同日、Ｃは、会社課長Ｈ（以下「Ｈ課長」という）から全港湾脱退について尋ねられ、この会話の中で全港湾と会社との間にユニオン・ショップ協定のあることが話題に上った。

⑶　平成９年２月10日、Ｃは組合に加入した。

同日、組合は会社に対し、労働組合加入通知書、分会要求書とともに、団体交渉（以下「団交」という）申入書を提出した。同団交申入書に掲げられた要求事項は、組合員の身分、労働条件等の変更についての事前同意約款の締結、分会事務所の貸与等であった。

⑷　平成９年２月20日、組合と会社との間で第１回団交が約２時間にわたって行われ、同団交において、会社は、①組合員の身分、賃金等重大な労働条件を変更する場合は事前に組合と誠意を持って協議を行うが、事前同意約款を結ぶ考えはない、②分会に事務所を貸与する考えはないが、必要と認められる限りにおいて個別に会社施設の利用を認めることとしたい、等と回答した。

⑸　平成９年３月21日、第２回団交が、約２時間にわたって行われた。その後組合は、同日付けで、「１　会社は、組合を認め、組合員への差別を行わない。２　会社は、組合の会社施設の利用を、事前の申入れで業務に支障のない範囲で認める。３　会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）について、事前に組合と協議し、円満に解決する」等の項目を含む協定書案（以下「3.21協定書案」という）を会社に提示した。

⑹　平成９年４月４日、第３回団交において、会社は3.21協定書案に関し、同月１日付けで組合に提出していた回答書にそって、①第１項目については、Ｃが全港湾分会を脱退しているかどうかの確認ができていないので協定書にすることは差し控えたいが、現実問題として組合が存在していることを否定するものではないこと、②第２項目については、「組合から文書による会社施設利用の申入れがあった場合には、会社は業務に対する支障や組合活動の必要性等を総合的に判断して当社において必要と認められる範囲において会社施設の利用を認めることがある」とすること、また、③第３項目については、「会社は組合員の身分や賃金等重大な労働条件を変更するような場合には、事前に組合と協議する。ただし、会社が組合と協議を行った結果、組合の合意が得られない場合でも、経営の責任と権限に基づいてやむを得ず会社の諸施策を実施することがある」とすること、などの会社側回答を行った。

この日の団交は約２時間にわたって行われたが、組合は、今後団交を重ねても進展は予想されないので、地方労働委員会に会社の団交態度が不誠実であるとして不当労働行為救済申立てを行うと宣言し、団交は決裂した。

⑺　平成９年４月14日から数日間、Ｃは、自己が運転する業務用車両内のダッシュボードの上に、組合を表す「連帯」と記載したプレートを外から見えるように置くとともに、赤色腕章を着用して就労した。これに対し会社は、同月18日、「Ｃの行為は就業時間内の組合活動であり、かつ会社の承認を得ないで組合活動のために会社施設を利用する行為であって、就業規則に反する」との趣旨の警告を文書で行った。なお、組合は、上記プレート及び腕章の件について、会社に事前通知を行っていなかった。

⑻　平成９年６月19日付けで、組合は会社に対し、第３回団交が決裂したのは組合を否認している会社に責任があるとして、Ｃが同年３月13日付け配達証明郵便で全港湾に提出していた脱退届の写しとともに、謝罪等

を要求する申入書を送付した。

これに対し会社は、同年６月24日付け回答書をもって、組合を否認したり実質的な団交拒否等の不当労働行為は一切行っていないとして謝罪を拒否するとともに、第３回団交決裂後の同年５月18日以降組合が会社本社及び会社社長宅周辺を街宣車で周回し、拡声器を使用して会社及び会社社長の悪口雑言を復唱連呼する街宣活動を行ったとして抗議し、併せて、会社としては、これらの事情にもかかわらず組合の要求する団交には応じる意思があることを通知した。

⑼　平成９年７月３日、3.21協定書案を議題とする第４回団交が開催され、約２時間にわたり交渉が行われた。なお、この団交以降、会社がＣの全港湾脱退について問題とすることはなかった。

⑽　平成９年７月17日、第５回団交において、組合は、52年全港湾確認書の写しを提示し、同確認書は3.21協定書案と同趣旨であり、全港湾との間でこうした確認書がある以上、組合との間でも3.21協定書案どおり協定すべきであると主張した。これに対し、会社は同確認書については調査すると回答した。

⑾　平成９年７月29日付けで、組合は会社に対し、組合との間で協定を締結しないことは全港湾と差別したもので不当であるとして文書で抗議するとともに、新たな協定書案（以下「7.29協定書案」という）を送付した。同協定書案の内容は、次のとおりである。

「１　会社は、会社の労働者が組合に加入したことを確認し、すべての話合い、申入れ等については、支部以上の機関とのみ行う。

２　会社は、不当労働行為及び、それに類似した行為は行わない。万一発生した場合は、組合の申し入れる方法で処理する。

３　会社は、労働者の労働条件の変更に伴う問題については、組合と事前に協議し、協議の整わない限り実施しない。」

⑿　会社は、平成９年８月４日付け回答書をもって、組合に対し、7.29協定書案は52年全港湾確認書と同趣旨のものであると理解しているが、同確認書はＤ部長が権限を超えて作成したもので無効である上、仮に有効であったとしても全港湾労働協約が締結された時点で失効しており、同確認書が有効に存在していることを前提に「差別であり不当労働行為である」とする組合の主張は認めることができないと回答した。また、7.29協定書案の各項目についても、①第１項目については、既に現実問題として団交を行っており、そうした事実関係を協定書にする必要はない、②第２項目については、法律上当然のことを協定書にする必要はなく、仮にこれを協定書化するとあたかもそれまで不当労働行為が行われていたかのような誤解を与えることになる、③第３項目については、組合との協議が整わない場合でも会社の諸施策を実施せざるを得ない場合もあり、事前同意約款的な内容の合意はしかねる、とそれぞれ回答した。

また、同回答書において会社は、③につき、全港湾労働協約では「組

合員の労働条件に関する決定は、会社、組合双方協議の上行う」と定められており、事前協議約款にとどまるものであると主張している。

⒀　平成９年９月19日に開催された第６回団交で、組合は会社に全港湾労働協約を提出するよう求めた。これに対し会社は、検討する旨回答したが、同年10月13日の第７回団交において、他の労働組合の文書であることを理由に提出を拒否した。また、7.29協定書案については約２時間にわたる第７回団交においても協議が整わなかった。

⒁　会社は、平成９年10月16日付け回答書で、7.29協定書案に対する会社案を提示した。その内容は次のとおりである。

「１　会社は、従業員Ｃが組合に加入したことを確認し、分会が結成されたことを認める。

２　会社は、従前同様今後とも、不当労働行為を行うことはない。

３　会社は組合員の身分や賃金等重大な労働条件を変更するような場合には、事別に組合と協議する。但し、会社が組合と協議を行った結果、組合の同意が得られない場合でも、経営の責任と権限に基づいてやむを得ず会社の諸施策を実施することがある」

また、会社は、同回答書で、全港湾労働協約は事前協議約款であり、労使双方の解釈に食い違いが生じないように、全港湾に対し、上記協定書会社案第３項但書きと同様の文言を同協約に加えるよう申入れをしている旨述べた。

⒂　なお、組合と会社の間では、平成９年７月17日に同年夏季一時金、同年12同年12月９日に同年冬季一時金の各協定がそれぞれ締結されている。

４　請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

⑴　平成９年２月10日付け要求書にそった誠実団交の応諾及び7.29協定書案の内容に従った協定の締結

⑵　全港湾分会とのみ協定を締結するなどの差別的取扱いによる組合への支配介入の禁止

⑶　上記⑴及び⑵に関する謝罪文の手交

第２　判　断

１　当事者の主張要旨

⑴　組合は、次のとおり主張する。

組合に分会が結成された以上、会社は、全港湾との間の52年全港湾確認書及び会社施設利用を含む昭和52年11月10日付け確認書と同様の内容の協定を求める組合と誠実に交渉し、7.29協定書案の内容にそった協定の締結に応じるべきところ、これに応じないことは不誠実な団交及び組合間差別の不当労働行為に該当する。以下、具体的に述べる。

ア　団交及び7.29協定書案の締結について

会社は、団交において、組合を認めることを明言しない不可解な対応に終始するとともに、52年全港湾確認書について当時のＤ部長が無

権限で締結したものであると虚偽の説明をしたほか、組合の要求に対する回答も事前に準備した書面を読み上げるだけでそれ以上の対応をせず、全港湾労働協約の全文も開示しないなどの態度をとり続けた。このような団交は、到底誠実な団交とはいえない。

しかも、会社は、組合が全港湾労働協約の提示を求めたにもかかわらずこれを拒否した上、同協約に常用労働者の雇入及び解雇、異動勤務、賞罰について、事前同意約款があるにもかかわらず、事前協議約款にすぎないと虚偽の説明をし、組合に対して、7.29協定書案は事前同意約款を含むものであるから締結できない旨回答した。組合に事前協議約款にとどまる協約の締結を強要しようとしたことは明らかに組合間差別であり不当である。会社は、分会員が一人であることを全港湾分会と区別する理由としているようであるが、一人であるからこそ手厚い保護が要請されるのである。

イ　会社施設の組合利用について

会社施設の組合利用についてみると、会社は、全港湾に対しては、組合結成後間もなく留保条項を付さずに事務所を備品完備の上貸与し、現在においても、全港湾が組合活動に必要であると判断した場合は会社施設の利用ができることとしている。堺車庫内にある前記建物は、その利用実態からみて全港湾分会の組合事務所と評価するほかない状態である。それにもかかわらず、組合に対しては、会社が組合活動の必要性を判断して会社施設を貸与するとの回答を行っており、このように会社施設の貸与につき、組合活動について予め会社に報告し施設利用の必要性の判断を仰ぐという、組合活動を著しく制約する条件を付すような回答をすることは、組合に対する支配介入である。

ウ　Cへの対応について

会社は、Cが組合に加入した旨を通告するや、ユニオン・ショップ協定を理由に解雇を示唆した。また、会社は、Cが組合を明確に認めない会社に対する組合の正当な抗議行動として「連帯」と記載したプレートを運転席に置き、赤色腕章を着用して就労したことについて、処分を行うと警告した。会社のこのような対応は組合に対する支配介入であり、不当労働行為である。

⑵　会社は、次のとおり主張する。

会社は組合に対し、全港湾と差別的に取扱った事実は全くなく、誠実に団交を行っており、組合の組織運営に関する支配介入もしていないので、不当労働行為はない。以下、具体的に述べる。

ア　団交及び7.29協定書案の締結について

会社は、分会結成以来、組合の団交申入れに対し一度たりともこれを拒否をしたことはなく、組合の要求に対しては、必ず文書回答をした上で誠意をもって団交を行っており、誠実交渉義務を怠った事実もない。

7.29協定書案については、事前同意約款など会社として合意できない内容があり、このため、会社は、労使間で合意に達すべく譲歩案を提示し誠実な交渉を続けてきたが、結局組合は会社案を一切検討することなく現在に至り、その結果いまだ合意が成立していないことから協定が締結されていないに過ぎない。

また、組合は、会社が全港湾と同一の協定を締結しないことは組合差別による支配介入であるかのように主張するが、併存する各労働組合と会社との関係や労働組合の構成人員が大きく異なる場合、いわゆる使用者の中立保持義務は、複数組合間において形式的に全く同一の取扱いをすることまで要請しているものではない。

なお、全港湾労働協約の労働条件決定に関する条項は、事前協議約款にとどまるものであり、全港湾にはこの趣旨を明確にするよう申し入れているところである。その意味で会社案は両組合を差別しようとするものではない。

イ　会社施設の組合利用について。

会社施設の組合利用について、組合は、分会事務所の必要性を判断するのは会社ではなく組合自身であると主張するが、会社が会社施設を労働組合に貸与するかどうかは、原則として会社の自由に任されているのであって、その自由裁量的な経営判断において労働組合としての利用の必要性を考えるべきであることは当然である。

なお、堺車庫にある建物は、現在は事務所兼従業員の休憩室であり、会社は業務に差し支えない範囲において、全港湾分会の必要な時期・範囲に限り組合用務にも利用することを認めているに過ぎず、全港湾分会が排他的独立的に組合用務専用として利用できるものではない。

2　不当労働行為の成否

組合は、会社が組合との団交を誠実に行わず、また、組合と全港湾との間において差別的取扱いをしており、それが不当労働行為に該当すると主張するので、以下検討する。

⑴　7.29協定書案の締結について

まず、会社が7.29協定書案の締結に応じないことが組合間差別による支配介入であるとの主張についてみると、前記第１．２⑴ないし⑶及び３⑾認定の事実から、7.29協定書案は52年全港湾確認書とほぼ同内容であること、52年全港湾確認書は、昭和52年から同53年にかけて会社を代表して団交に出席したＤ部長と全港湾との間で交わされたものであることが認められる。しかしながら、この52年全港湾確認書で定められている項目については、その後同54年４月１日付けで、これらの事項をすべて含む労働条件に関する基本的な事項を定めた全港湾労働協約が改めて締結されているのであるから、本件申立時においては、52年全港湾確認書は既に失効しているものと判断される。

ところで、企業内に複数の労働組合が存在する場合、使用者には、各

労働組合に対し中立的な態度を保持し平等な取扱いをすることが求められているが、この中立保持・平等取扱義務は、使用者に対し各労働組合間に全く同一の対応を要求するものではない。これを本件についてみると、会社と全港湾との間における52年全港湾確認書の締結から全港湾労働協約締結に至るまでの労使関係と同一の経過と成果を、会社と組合との関係においても実現することが求められているものではない。

さらに、全港湾労働協約には事前同意約款が含まれているにもかかわらず、会社が組合に対しては事前協議約款にとどまる協約の締結を求めたとする点についてみると、前記第１．２⑶及び３⑾認定のとおり、①全港湾労働協約においては、人事に関する第17条、第22条の各但書、第23条で、従業員の雇入れ及び解雇についての基本的事項、特に組合員の生活並びに労働条件に支障を来す人事、組合員の賞罰の基本的事項については、いずれも組合の同意を要するとされているが、これとは別に労働条件に関する第24条において、「組合員の労働条件に関する決定は、会社、組合双方協議の上行う」とされていること、一方、②組合の7.29協定書案第３項では、「会社は、労働者の労働条件の変更に伴う問題については、組合と事前に協議し、協議の整わない限り実施しない」とされていること、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、全港湾労働協約には事前同意約款というべき条項が含まれているが、それは従業員の雇入れ及び解雇についての基本的事項や組合員の異動、職場転換又は身分の変更のうち特に組合員の生活等に支障を来す人事、組合員の賞罰の基本的事項のみに限定されており、組合員の労働条件に関する決定のほか、個々の雇入れ及び解雇並びに組合員の人事異動のすべてについて、事前同意約款となっているものではない。これに対し、組合の7.29協定書案にはこうした区分がなく、「協議の整わない限り実施しない」との文言があることから、労働条件の変更にかかる問題のすべてについて組合の事前同意を求めているものと解される。

そもそも会社は、労働協約の締結について、必ずしも労働組合の提案どおりに協定を締結する義務を負うものではないところ、組合の提示する7.29協定書案第３項は全港湾労働協約が規定する事前同意とその範囲を異にしていて、同一内容とは言えず、会社に対し、より過大な負担を求めるものであって、会社が7.29協定書案に合意しなかったとしても、組合間差別をしたものとは認められない。

したがって、会社が52年全港湾確認書と同内容の7.29協定書案の締結に応じなかったことを不当とすることはできない。

⑵　会社施設の組合利用について

分会事務所の貸与については、前記第１．３⑷及び⑹認定のとおり、会社は、組合の分会事務所貸与の要求に対し、事務所を貸与する考えはないが、会社が必要と判断する限りにおいて会社施設の利用を許可する

旨回答したこと、が認められる。

分会事務所等の会社施設を貸与するかどうかは、原則として会社の自由裁量の範囲内に属するものであるところ、会社は組合の施設貸与の要求に対し、団交において、会社が必要と判断する限りにおいてその利用を許可する旨回答しており、組合要求どおりに分会事務所を貸与することを認めなかったとしても、そのことだけで会社の回答が不当であるとはいえない。

また、組合は、会社が堺車庫内の建物を全港湾に対し組合事務所として貸与していると主張するが、前記第１．２⑸認定のとおり、同建物は主として従業員の休憩室として使用されており、全港湾が組合用務に使用することはあるものの、組合事務所として排他的に使用しているとは認められないことから、会社が組合に対し分会事務所を貸与しないことにつき、全港湾分会との間で差別的取扱いがあったとはいえない。

⑶　会社の団交態度について

組合は､会社が組合の要求にもかかわらず全港湾労働協約を提示せず、また同協約の内容は事前協議約款にすぎず事前同意約款ではないといった虚偽の説明をする等不誠実な対応をとり続けたと主張するので、以下検討する。

まず、会社が組合との協定締結交渉の過程において全港湾労働協約を組合に提示しなかったことについては、同協約の当事者ではない組合に対し、必ずしもこれを提示しなければならない義務が会社にあるとは認められない。

また、全港湾労働協約が事前協議約款であるか事前同意約款であるかとの点については、労働条件に関する同協約第24条の「組合員の労働条件に関する決定は会社、組合双方協議の上行う」との規定が事前協議約款と解されるほか、前記⑴判断のとおり、同協約において、事前同意約款となっているのは、従業員の雇入れ及び解雇についての基本的事項、組合員の異動、職場転換又は身分の変更のうち特に組合員の生活等に支障を来す人事、組合員の賞罰の基本的事項に限定されていることからすれば、会社の説明が必ずしも十分であったとはいえないが、虚偽の説明をしたとまでは認められない。

さらに、会社の交渉態度については、前記第１．３⑷ないし⑹、⑻ないし⒁認定のとおり、①分会結成以降、会社は、組合との団交を拒否したことはなく、第３回団交が決裂した後も団交に応じる意思を示し、現にその後団交が開催されていること、②会社は、組合要求を単に拒否するのみでなく代替案を示すなど､交渉進展のための努力をしていること、③各団交において、会社は事前に提出した回答書に基づいて２時間程度の交渉を行っており、回答書を単に読み上げただけであるとはいえないこと、がそれぞれ認められる。しかも、会社と組合との間では、7.29協定書案について合意には至っていないが､前記第１.３⒂認定のとおり、

一時金については協定が締結されている。
なお､会社が組合の7.29協定書案に合意しなかったことが不当とはいえないことは前記⑴判断のとおりである。
これらの事実からすると、組合の平成9年2月10日付け要求及び7.29協定書案に係る団交について、会社は組合からの開催要求の都度これに応じ、自らの案に固執することなく交渉進展のための努力をしている経過が認められるのであって、協定の締結に至らなかったのは、7回にわたる団交にもかかわらず労働条件の変更等に係る事前同意約款を巡って双方の意見が一致しなかったことによるものと判断される。よって、会社の団交態度は不誠実とはいえない。

⑷　その他

組合は、会社がCの組合への加入通告を受けるや、ユニオン・ショップ協定を理由に解雇を示唆したこと、また、同人が運転席にプレートを置き、腕章を着用して就労したことに対し警告したことがいずれも組合に対する支配介入であり、不当労働行為であると主張するが、これは組合の最後陳述書面において新たになされた主張であるので、判断の必要を認めない。

（なお、念のため付言すると、まず、会社がCの組合加入通告を受けた際､解雇を示唆したとの点については､そのような事実は認められない。前記第1．3⑵及び⑶認定の事実からすると、CがH課長から全港湾脱退について尋ねられ、ユニオン・ショップ協定が話題となった事実は認められるが、それはCが全港湾に対し口頭で脱退の意思表示をした平成9年2月7日のことであって、同人の組合加入前のことであり、しかも全港湾と会社との間にユニオン･ショップ協定が存在する以上､会社が、Cの全港湾脱退に関連して同人に対し同協定に言及したことを不当ということはできない。

次に、Cが腕章着用等のうえ就労した点についてみると、前記第1．3⑺認定のとおり、同人は就業時間内に車のダッシュボードに組合名を記載したプレートを置き、赤色腕章を着用して就労しており、これらの行為は組合活動に該当するものと認められる。しかるに、これらの行為について組合から会社に対し事前に通知された事実はなく、Cの就業時間内の組合活動を会社が認めた事実もないのであるから、会社が警告を発したことには正当な理由があるというべきである。）

以上のとおり、会社の組合に対する不当労働行為は認められず、本件申立てを棄却する。

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。

平成11年9月16日

大阪府地方労働委員会
会長　川合　孝郎　　　㊞