

神奈川、平13不17、平14.12.20

命 令 書

申立人 全国一般労働組合全国協議会神奈川

同 全国一般神奈川金港交通労働組合

被申立人 金港交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人全国一般神奈川金港交通労働組合からの団体交渉申入れに対し、従業員でない者がいることを理由に拒否することなく誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人全国一般神奈川金港交通労働組合について労働組合とは認めないという対応をするなどして、その運営に介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人の本社及び各営業所の従業員の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社が、全国一般神奈川金港交通労働組合からの団体交渉申入れに対して一切応じなかったこと及び全国一般労働組合全国協議会神奈川との団体交渉を誠実に行わなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、その際に全国一般神奈川金港交通労働組合を労働組合として認めないという態度をとったことは同条第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全国一般労働組合全国協議会神奈川

執行委員長 A 殿

全国一般神奈川金港交通労働組合

執行委員長 B 殿

金港交通株式会社

代表取締役 C

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人である金港交通株式会社(以下「会社」という。)は、

一般乗用旅客自動車運送業を主に営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、神奈川県内に本社営業所、港南台営業所、磯子営業所、ニュータウン営業所、神奈川営業所及び緑営業所の各営業所を設置しており、その従業員数は、結審日現在(平成14年7月25日)525名である。

- (2) 申立人である全国一般労働組合全国協議会神奈川(以下「全国一般神奈川」という。)は、神奈川県内の一般企業や中小企業で働く労働者で構成された個人加盟を基礎とする労働組合であり、その組合員数は、結審日現在104名である。
- (3) 申立人である全国一般神奈川金港交通労働組合(以下「支部」という。)は、全国一般神奈川の下部組織として、会社の従業員らにより平成12年10月7日に結成された労働組合であり、その組合員数は、結審日現在4名である。なお、会社には、平成14年6月30日現在、支部のほかに金港交通労働組合(以下「金港労組」という。)、金港交通港南労働組合、金港交通新労働組合、金港交通連合労働組合及び自交総連傘下の労働組合の各労働組合がある。

## 2 支部結成前後の事情及び本件申立てまでの労使事情

- (1) 会社従業員のX1らは、平成12年10月7日に支部を結成し、支部執行委員長にB(以下「B委員長」という。)が、書記長にD(以下「D書記長」という。)が、会計部長にE(以下「E会計部長」という。)がそれぞれ選任された。

B委員長は、平成12年10月10日に会社の取締役総務部長のF(以下「F総務部長」という。)に「通知書」と題する同年10月10日付け文書(以下「通知書」という。)を提出した。その内容は、「今般、新たに労働組合を結成いたしました。組合規約を添付し、下記組合役員を通知致します。」などというものであった。これに対し、F総務部長は既に退職して従業員ではないEが組合役員として列記されているので労働組合とは認められないと述べて、受取りを拒否した。

そこで、支部が平成12年10月12日頃に通知書を会社に送付したところ、会社は未開封のままこれを返送した。

- (2) 支部は、平成13年3月6日に「1、支部に対する便宜供与について 2、E組合員の労災について」を議題とする「団体交渉申し入れ書」と題する文書を会社に送付した。これに対し、会社の常務取締役のG(以下「G常務」という。)はB委員長に上記申し入れ書の趣旨を聞きたいと話をした。B委員長が団体交渉を行いたい旨の申し入れをしたところ、G常務はEが役員をしているので受けられないと答えた。

なお、議題の「E組合員の労災問題」とは、次のような内容

であった。

ア E会計部長は、平成10年5月3日の業務中に脳梗塞を発症し、同年6月18日に労災補償の請求を横浜北労働基準監督署にした。一方、会社は同年8月3日にE会計部長を休職とした。

イ 横浜北労働基準監督署長は、平成11年9月13日付けで保険給付の不支給決定をした。これに対し、E会計部長は直ちに審査請求をした。

一方、会社はE会計部長に対し、「休職期間満了の通知書」と題する平成11年9月20日付け文書を送付した。その内容は、「あなたは、平成10年5月3日以降、病気療養のため休職(就業規則第23条第1項)となっていましたところ、平成10年6月18日付けにて、病気は、業務上の過労によるものだと横浜北労働基準監督署に給付請求をしていましたが、平成11年9月13日付け横浜北労働基準監督署による『業務に起因することの疾病には該当しない』との判断が出ましたので、就業規則第30条第4項により休職期間満了となり退職となりますので、ここに通知致します。あなたの病気全快の一日も早いことを祈っております。」というものだった。

この通知を受け、E会計部長は平成11年10月10日付け退職届を会計に提出した。その退職届には「私儀病気療養中休職中労基署より認定不可の連絡があり会社から休職満了退職通知を受けた為退職届け致します。なお、不服の為審査請求を行っています。」と記載されていた。

ウ 労災保険審査官は、平成13年1月16日にE会計部長の審査請求を棄却した。これに対し、E会計部長は直ちに再審査請求をした。

一方、横浜北労働基準監督署長は平成11年9月13日付けの保険給付の不支給決定の変更決定を平成14年6月28日付けでした。変更の理由は、平成13年12月2日付け基発第1063号で「脳血管疾患及虚血性心疾患の認定基準」が改正され、新基準で検討判断した結果、業務に起因する疾病に該当すると認められたというものであった。

- (3) B委員長は、平成13年3月24日に口頭でF総務部長に団体交渉を申し入れた。これに対し、F総務部長はE会計部長の労災問題に係る団体交渉には同部長が退職して従業員ではないので応じられない旨返答をした。
- (4) B委員長とD書記長は、平成13年4月4日に「団体交渉の申し入れ」と題する同日付け文書で会社に団体交渉を申し入れた。その内容は、「本年3月6日当組合は内容証明にて団体交渉を申し入れましたが、会社は交渉事項の一つでもある『E組合員の労

災問題について』に関し、退職した者の問題についての交渉は拒否する旨、口頭で通告されました。しかしながら当組合はE氏に関する労災問題は、E氏の個別的事案としてでなく組合員が業務中に脳梗塞で倒れた場合、会社は一体どのような取扱基準で対応しているかなど、組合員にとって重要な労働条件の問題として受け止め団体交渉を申し入れた次第ですので速やかな開催を申し入れます。」というものであった。

この申し入れに対し、会社は応じられない旨返答をした。

- (5) 支部は、「賃金支払確認申し入れ並びに団体交渉の申し入れ」と題する平成13年6月17日付け文書で会社に団体交渉を申し入れた。その内容は、「会社は本年5月22日3労組(金港交通労働組合、金港交通新労働組合、港南労働組合)との間で、平成13年度タクシー営業社員の賃金改定に関する協定を締結した事を会社掲示板に掲示しましたが、当組合は賃金改定について協議はもとより、一片の報告すら受けておりません。従って当組合員に対しては当然従前の賃金支払いが行われるものと理解しておりますが、万一上記3労組と締結された賃金改定を適用するのであれば、その賃金改定は改悪されたもので到底承認できないので抗議し、団体交渉を速やかに行うよう申し入れます。」などというものであった。

この申し入れに対し、会社は拒否をした。

- (6) 支部は、平成13年9月5日に団体交渉の促進を求め当委員会にあっせんを申請した。これに対し、会社は従業員ではない者の労働条件や処遇の問題についての団体交渉は不可能であるとして応諾しなかった。
- (7) 全国一般神奈川は、「団体交渉申し入れ」と題する平成13年11月2日付け文書で会社に団体交渉を申し入れた。その内容は、「労基署の判断が確定していない段階で貴社がこれを根拠に退職強要したと言うことは、違法なことであると組合は判断しており、組合はここに速やかな撤回を求めるものです。支部が、E氏の労災問題を議題として貴社に団体交渉を求めることは至極当然のことです。貴社が今後もこれまでと同様に支部の申し入れる団体交渉を今後とも拒否するのか否か是非お聞きしたくここに、全国一般労働組合全国協議会神奈川として貴社に対しあらためて団体交渉を申し入れます。」などというものであった。
- (8) 全国一般神奈川と会社とは、平成13年11月17日に団体交渉を開催した。出席者は、組合側が全国一般神奈川の執行委員長のA(以下「A執行委員長」という。)、B委員長、D書記長であり、会社側がG常務、F総務部長、H営業本部長、I取締役、J本部長

であった。その席上、A執行委員長が支部との団体交渉拒否の理由を質したことに對し、G常務は組合側に従業員でないE会計部長が支部役員をしているので支部としてそこを調整してほしい旨の答弁を繰り返すとともに、「支部の役員として、Eさんの議題で言うことは、だめです。」と述べ20分で団体交渉は終了した。

### 3 本件申立て後の労使事情

- (1) 支部は「団体交渉申入書」と題する平成14年6月26日付け文書で会社に団体交渉を申し入れた。その内容は、E会計部長について労災認定の運びとなった、については平成11年9月20日付け「休職期間満了通知」を撤回すること、E会計部長の職場復帰等について協議をすることを申し入れるものであった。これに對し、会社は回答をしなかった。
- (2) 支部は、平成14年7月13日にE会計部長に係る変更決定の通知書と団体交渉の申入書を持参し、会社に団体交渉を申し入れた。これに對し、会社は既にE会計部長が退職しているとして拒否をした。
- (3) 金港労組、金港交通新労働組合、金港交通港南労働組合及び金港交通連合労働組合は、「要望書」と題する平成14年5月31日付け文書を会社に提出した。その内容は、要望書を提出した各労働組合は労働協約に基づき会社が正式に承認した組合であり、揃って会社と労使間の諸問題を協議しているが、支部が会社従業員以外の者に係る団体交渉を会社に要請していることについては容認できないので、会社が支部との団体交渉を拒否するよう要請するというものであった。

### 4 本件申立て

申立人らは、被申立人が支部の団体交渉申入れを組合役員人事等を理由に一切応じていないこと及び全国一般神奈川との団体交渉に誠実に対応しなかったことは不当労働行為であるとして、平成13年12月14日に、救済を申し立てた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 支部との団体交渉拒否について

#### (1) 申立人の主張

- ア 会社が組合人事を理由に支部との一切の団体交渉を拒否するなどという赤裸々な不当労働行為は許されない。会社は、その主張を認める労働組合以外は認知をしないという対応を一貫してとってきた。このような態度は、断じて許されない。
- イ 会社は労働基準監督署の誤った判断を根拠にEに退職を強要し、退職したことを理由にその労災問題を議題とする団体交渉を拒否している。労働基準監督署の決定は、会社の安全配慮

義務違反を免罪するものではなく、会社は団体交渉に積極的に応じ自らの見解を明らかにすべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 退職者が役員をしている支部を労働組合として認知することができないので、団体交渉を断った。認知できない理由は、会社が社内の4分の3以上の営業社員を組織する既存の各労働組合と「組合員の範囲」を会社の従業員に限定する内容の労働協約を締結しており、この労働協約の一般的拘束力が退職者が加入している支部に及ぶからである。

イ Eの労災問題については労働基準監督署の決定事項であり、会社として如何ともしがたい問題であること、また、退職者に係る労働条件や処遇の問題について会社として取り上げる訳にはいかないことから団体交渉を断った。

(3) 当委員会の判断

ア 被申立人は、退職者が役員をしている支部については、組合員の範囲を会社の従業員に限定している既存の労働組合との労働協約の一般的拘束力が及ぶことから労働組合とは認められないので団体交渉を断った旨主張する。しかしながら、一般的拘束力について定める労働組合法第17条が、「当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」と規定しているとおおり、同条の適用対象となるのは当該工場事業場の他の労働者であり、労働組合ではない。かつ、一般的拘束力の対象となるのは労働条件の基準に関する部分のみである。「組合員の範囲」に関しても一般的拘束力が及ぶとする被申立人の主張は独自の見解であり、採用することができない。

イ 被申立人は、Eの労災問題については労働基準監督署の決定事項であり会社として如何ともしがたい問題である、あるいは退職者に関する事項について取り上げる訳にはいかないことから団体交渉を断った旨主張する。しかしながら、組合員に対する会社の安全配慮義務違反に関する事項は当該組合員が現に従業員であるか否かに拘わらず団体交渉の議題として適切なものであり、単にEが退職したとの一事をもって団体交渉拒否の正当理由とすることはできない。

以上のように、支部の団体交渉申入れを拒否する理由として会社が挙げる事由はいずれも団体交渉拒否の正当理由とは認められない上、被申立人は、前記第1の2の(2)、(4)及び(5)で認定したとおおり、支部に対する便宜供与に関する団体交渉、組合員が業務中に脳梗塞で倒れた場合の対応基準に関する団体交渉、賃金改定に関する団体交渉のいずれにも応じていないのであり、このよ

うに、議題の如何を問わず一切の団体交渉を拒否している会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。また、会社は支部の存在そのものを認めない対応に終始しており、このことは、同条第3号にも該当する不当労働行為であると判断する。

## 2 全国一般神奈川との不誠実団交について

### (1) 申立人の主張

会社は、全国一般神奈川からの団体交渉申入れについては応諾するものの、議題である支部との団体交渉についてはEが組合員である限り拒否すると述べている。

### (2) 被申立人の主張

会社が、全国一般神奈川との団体交渉において、支部との団体交渉についてはEに関する組合側の考え方が変わらない以上、話し合いはできないと主張したところ、組合側はこの会社の考え方を確認の上、席を立った。

### (3) 当委員会の判断

被申立人は、前記第1の2の(7)及び(8)で認定したとおり、E会計部長が支部役員をしているので応じられないとの主張に固執し、実質的な交渉を行おうとしなかったものであり、このような会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

## 3 救済の方法

以上のとおり、支部に対する団体交渉拒否や支部の組合役員人事を理由に支部の存在自体を認めないという会社の対応は、本件結審時においても引き続いていると認められるので、主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。また、本件が他の労働組合の労働協約の一般的拘束力が及ぶとの見解に立ち、支部の存在そのものを認めないという事案であるところ、他の労働組合から前記第1の3の(3)で認定したとおり、会社が支部との団体交渉を拒否するよう求める旨の「要望書」が出されていることに鑑みると、他の従業員にも会社の対応が不当労働行為に該当することを周知せしめることが相当であり、且つ又、今後、これらと同様の行為が繰り返される虞れなしとしないので主文第3項のとおり命ずることとする。

さらに、全国一般神奈川に対する会社の不誠実な対応については主文第3項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成14年12月20日

神奈川県地方労働委員会  
会長 松田 保彦 ㊟