

命 令 書

申 立 人 横浜市都筑区勝田町 2 6 6 番地の 1 勝田団地 3 2 - 4 0 2
資源リサイクル労働組合
執行委員長 X
被 申 立 人 横浜市神奈川区山内町 1 3 番地
横浜市資源リサイクル事業協同組合
代表理事 Y

上記当事者間の神労委平成 1 8 年（不）第 2 6 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 0 年 6 月 6 日第 1 4 1 3 回公益委員会議において会長公益委員関一郎、公益委員盛誠吾、同藤井稔、同高荒敏明、同神尾真知子、同浜村彰及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、被申立人横浜市資源リサイクル事業協同組合（以下「協同組合」という。）が作成した団体交渉について記録した文書（以下「団交記録」という。）は、申立人資源リサイクル労働組合（以下「組合」という。）を誹謗する内容のものであり、協同組合が団交記録を上部団体へ送付したことなどは不当労働行為であるとして救済申立てのあった事件である。その後、組合は、誠実に団体交渉に応じなければならないことを追加するなど請求する救済内容を変更した。

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

協同組合は、平成 4 年 1 0 月 1 日に設立された事業協同組合であり、肩書地に所在している。協同組合は、財団法人横浜市資源循環公社から委託されたびん・缶・ペットボトルの選別作業等を主な事業内容とし、横浜市鶴見区、緑区及び戸塚区に資源選別センターを有している。

平成20年2月25日現在の従業員数は197名である。

(2) 申立人

組合は、資源リサイクル事業で働く労働者を組織対象とする労働組合であり、平成17年6月1日、申立外よこはまシティユニオン（以下「ユニオン」という。）を脱退したX（執行委員長。以下、「X」又は「X委員長」という。）がA（書記長。以下、「A」又は「A書記長」という。）とともに結成し、申立外全造船機械労働組合関東地方協議会（以下「関東地協」という。）を上部団体としている。組合結成時には横浜市鶴見区豊岡町に事務所を置いていたが、平成18年9月21日、肩書地に事務所を移した。

平成20年3月14日現在の組合員数は2名である。

【甲5、第1回審問X証言、第2回審問X証言】

(3) X委員長

Xは、平成11年3月26日、協同組合に雇用され、緑資源選別センターに勤務していたところ、平成13年1月に解雇された。その後Xは、ユニオンに加入し、同組合員として解雇に関して協同組合と争ったが、訴訟提起を経て協同組合との和解が成立し原職に復帰した。以降、A書記長とともに緑資源選別センターに勤務している。

【甲5、乙7、第2回審問X証言】

2 組合結成前の労使事情

- (1) 平成13年1月、協同組合を解雇されたXは、解雇について神奈川県横浜労働センターに相談したところ、労働組合の存在を知るに至り、その後、ユニオンに加入した。

【甲5】

- (2) Xは、ユニオンの支援を受けて、解雇を争い訴訟を提起したところ、平成17年3月25日、裁判外において協同組合とユニオン及び同組合員Xとの間で協定が締結され、和解が成立した。

協定書には、①解雇についての謝罪と解雇の撤回、②平成17年3月26日付けで原職復帰、③平成13年1月15日から平成17年3月25日までの未払賃金相当額の支払、④社会保険、雇用保険等の回復問題については別途協議すること、⑤和解金の支払、⑥本件訴訟の取下げ、⑦本件に関わる債権債務の不存在の確認、⑧今後円満な労使関係の構築に努力することが記載されている。

また、協定の締結と同時に取り交わされた覚書には、協定内容の細

目のほか「協定書8項に関して」として「①円満な労使関係を築く上でも、円滑な労使協議が重要となる。したがって、協同組合はユニオンとの交渉窓口を設置し、早急に団交ルールの確認、事前協議制の締結を図るものとする。②Xは、職場における要求は、ユニオンを窓口として行い、協同組合に対して個人的な働きかけや個別交渉は行わないことを確認する。③Xは、職場復帰後、特定個人に対して『報復的』言動は行わないことを確認する。④協同組合は、Xの労働組合員としての基本的権利を尊重する。⑤協同組合・ユニオン・Xは、本件が自主解決したことを踏まえて双方『勝ち・負け』は言わない。」などと記載されている。

【甲3、甲5、乙1、乙7、第2回審問X証言、第1回審問B証言】

- (3) 平成17年4月21日、協同組合とユニオン及びXとは、前記(2)の協定書に基づき、社会保険、雇用保険等の回復問題について協議を行った。協同組合側は資源化センター室の室長であるB（以下「B室長」という。理事長の指示を受けて同月1日からXとの交渉を担当することとなった。）が、ユニオン側は執行委員長であるE（以下「E委員長」という。）が対応した。その際、ユニオンは、協同組合に対して、社会保険、労働保険及び所得税などの手続に関してXの負担が軽減されるように対応すべきことや社会保険料の本人過去負担分の放棄を要求する内容が記載された「協定書『別途協議』社会保険等の処理について」と題する文書を提出した。

【甲3、乙1、乙3、乙7、第1回審問B証言】

3 組合結成から本件申立てまで

- (1) 平成17年5月27日、関東地協の顧問であるF（以下「F顧問」という。）及びXは、協同組合を訪問した。その際、Xは、B室長に対してユニオンを脱退して新たに組合を結成する旨伝えた。

【乙7、第1回審問B証言】

- (2) 平成17年6月24日、関東地協及び組合は、協同組合に対し、連名で「労働組合結成通知書」を送付し、同月1日にXを執行委員長、Aを書記長として組合を結成し、関東地協に加盟したことを通知した。通知に添付されていた組合の規約には、「組合の事務所を横浜市鶴見区豊岡町20-9に置く」と記載されていた。

その後まもなく、F顧問は、協同組合に対し、電話により団体交渉の申入れを行った。

なお、前記2の(2)の覚書にはユニオンを窓口として交渉を行う旨記載されているが、組合は、組合結成に伴う今後の交渉窓口をどうするかについて言及しなかった。

【乙4～5、乙7、第2回審問X証言、第3回審問B証言】

- (3) 平成17年7月5日午後7時から、横浜市鶴見区豊岡町の組合事務所において第1回の団体交渉が開催された。組合側の出席者はX委員長、A書記長及びF顧問、協同組合側の出席者はB室長、副室長のC（以下「C副室長」という。）ほかであった。

交渉では、賃金格差、夏の賞与などについて話し合われた。B室長は、設立当時の職員とその後採用した職員とで賃金に差があるのはやむを得ないが、賃金格差に関する要求については役員に伝えること、自らの賞与が減ったとしても夏の賞与は支給するよう努力することなどを回答した。また、同年が猛暑であったことから、6,000円の臨時飲食代及び3日間の臨時休暇の実施を提案した。さらに、組合からの組合専用ロッカーを貸与してほしい旨の申入れに対して、協同組合は、空いているロッカーがあれば貸与を検討すると回答した。

【甲5、乙7～8、第1回審問X証言、第1回審問B証言、第2回審問X証言、第3回審問B証言】

- (4) 平成17年7月6日、B室長は、F顧問に電話を架け、賞与の支給日が団体交渉で回答した日よりも1日遅れることを説明した。

なお、結果として賞与は団体交渉で回答した日に支給された。

【乙7、第1回審問B証言】

- (5) 第1回の団体交渉後、組合は、F顧問から組合とは意見の相違があり一緒に運動できない旨伝えられた。その後、組合は、B室長に対して、今後の団体交渉をF顧問を交えずに行う旨口頭で伝えた。

【第2回審問X証言】

- (6) 平成17年7月14日、組合は、「団交開催要求書」をB室長宛に送付した。上記要求書には、団体交渉を同月22日午後1時に開催すること、開催場所は協同組合で設定してほしいことのほか、議題として「①一時金の査定について ②賃金格差是正について ③前回団交における夏季一時金原資の説明について ④その他」と記載されていた。

【乙7、乙11】

- (7) 平成17年7月22日午後1時から、協同組合の会議室において第

2回の団体交渉が開催された。組合側の出席者はX委員長及びA書記長、協同組合側の出席者はB室長及びC副室長ほかであった。

冒頭でX委員長は、前記(4)のとおりB室長が賞与の支給日についてF顧問に電話したことに対して、F顧問にではなく組合の執行委員長である自分に連絡するのが筋である旨発言した。また、B室長が第1回の団体交渉において自らの賞与を削ってでも夏の賞与を支給する旨の回答をしておきながら従業員全員に約20万円の賞与が支給されたとして、X委員長は、激しい口調で抗議した。

交渉では、前記(6)の要求書に記載された議題について話し合いが行われた。組合側は、一時金の査定方法及び夏季一時金の原資について説明を求め、賃金格差の是正(組合員2名の早期賃上げ)とこれに対する文書回答及び平成13年におけるA書記長の皆勤手当の清算を要求した。これに対して協同組合側は、説明を求められた事項についてそれぞれ説明し、賃金格差の是正に関する要求については役員に伝える旨回答した。また、皆勤手当の清算に関しては調査をして回答する旨述べた。

上記議題のほか、組合側がロッカー貸与について再度申入れを行ったのに対し、協同組合側は、X委員長の配属先の所長にロッカーの使用を許可するよう指示したと回答した。

【甲5、乙7、乙9、第1回審問X証言、第2回審問X証言、第1回審問B証言】

- (8) 平成17年7月28日、協同組合は、B室長名義の「要求書について(回答)」と題する文書により、第2回の団体交渉における賃金格差の是正に関する組合の要求に対して回答を行った。

上記文書には、「貴組合からの要求内容を当協同組合執行役員に正確に伝えました」、「役員会、理事会に提起し当協同組合の現状と合わせて要求内容を検討するよう、当職として申入れを行いました」と記載されていた。

その後、協同組合は、給与検討委員会を立ち上げて給与格差について検討を行い、平成18年度及び平成19年度には選別正規職員について賃金引上げを内容とする給与改定を行った。

なお、給与検討委員会は、理事長、会長及び理事数名で構成されている。

【乙14、乙18～19、第1回審問B証言、第3回審問B証言】

- (9) 平成17年10月10日、組合は、「前回団交要求の件」と題する文書をB室長宛に送付し、「7月28日に検討する旨の返事がありました、未だ何の回答もありません」として団体交渉を申し入れた。上記文書には、団体交渉を同月22日までにを行うこと、開催場所は「中山近辺」としてほしいことなどが記載されていた。

【乙12】

- (10) 平成17年10月26日午後6時30分から、横浜市緑区内のファミリーレストランにおいて第3回の団体交渉が開催された。組合側の出席者はX委員長及びA書記長、協同組合側の出席者はB室長及びC副室長であった。

交渉では、組合側が、賃金格差の是正（組合員2名の早期賃上げ）及びA書記長の皆勤手当の早期清算を要求し、そのほか36協定、介護休暇、清掃員の休憩、突発休暇及び労災の問題などに関して指摘し、説明を求めた。これに対して協同組合側は、賃金格差の是正について前記(8)の文書で回答した内容を再度回答し、皆勤手当の清算については現在調査中である旨回答したほか、説明を求められた事項について説明した。その際、X委員長は、解雇問題や職員の警察沙汰などの揉め事が原因で協同組合が潰れても仕方がないなどと発言した。

【甲1、甲5、乙6～7、第1回審問X証言、第1回審問B証言】

- (11) 平成18年1月6日、協同組合は、A書記長を含む従業員9名に対して皆勤手当の差額を支給した。その後、該当者全員について皆勤手当の清算を終えている。

【乙7、第1回審問B証言】

- (12) 平成18年1月17日、組合は、「団交開催要求書」をB室長宛に送付した。上記要求書には、団体交渉を同月28日までにを行うこと、今後の団体交渉は勤務時間内に行うこと、理事長の出席を希望すること等のほか、議題として「①皆勤手当の差額 ②労災の件 ③去年の冬のボーナス ④賃金格差について」と記載されていた。

これに対し協同組合は、同月24日、B室長名義の「平成18年1月17日付 団交開催要求について」と題する文書により、団体交渉を勤務時間内に行うことは作業員定数の関係で困難であること及び理事長の出席については業務上困難であることを回答した。組合は、理事長の出席について再度要求することはしなかった。

【乙13、乙15、第3回審問B証言】

- (13) 平成18年1月28日、協同組合は、組合に対し「給与格差是正について」と題する文書を送付し、組合員2名だけの是正は困難であり、給与是正を行うときは選別ライン職員全員を対象とすること、給与格差是正の要求については新年度予算の推移を見て引き続き検討していくこととし、今回具体的金額の提示は困難であることを回答した。

【乙16】

- (14) 平成18年2月25日午後8時から午後11時まで、協同組合の会議室において第4回の団体交渉が開催された。組合側の出席者はX委員長及びA書記長、協同組合側の出席者はB室長及びC副室長であり、理事長は出席しなかった。

交渉では、前記(12)の要求書に記載された議題について話合いが行われた。組合側が、業務災害による休業補償の支給を求め、皆勤手当の清算の経緯、賞与の支給基準及び賃金格差の是正に関する協同組合側の検討状況について説明を求めた。これに対し協同組合側は、休業補償の支給に関して事務局に伝えて早急に調査させる旨回答し、そのほか説明を求められた事項について説明した。その際、X委員長は、皆勤手当の清算に関して、該当者全員について同時に清算すべきところ一部の人のみの清算であり、その中には清算して欲しくない人達が含まれていて涙が出るほど悔しいなどと発言した。

【甲5、乙7、乙10、第1回審問B証言、第2回審問X証言】

- (15) 第4回の団体交渉後の平成18年2月26日又は同月27日、B室長は、ユニオンのE委員長に電話を架け、組合との団体交渉が難航していること等を伝えた。その際、B室長は、E委員長の求めに応じて第1回から第4回までの団交記録をE委員長が指定したファクシミリ番号を受信先として送信した。送信後、B室長は、送信された文書が不鮮明である旨E委員長から伝えられ、面会の約束を取り交わした。

なお、ユニオンと関東地協とは、横浜市鶴見区豊岡町の同じ建物内に事務所があり、ファクシミリを共用していた。

団交記録はB室長が作成したもので、開催日時、開催場所、出席者、要求内容（議題）のほか、双方の発言の要旨やB室長の感想・評価などが記載されていた。

第3回の団交記録には、「冒頭、Xから強い口調で経営側にとっては問題があると思われる発言から始まった。」との記載に続き、組合側の発言として、「今日は覚悟してきた。格差是正を早くやれ。2名

だけでよい。やらなければ地労委に訴える。またできなければ、会社を潰す。こんな会社は潰れてもよい。」、格差是正について「文書で回答はあったが、具体的な行動がない。前回も言ったが組合の2名だけでも早急に改善してくれ。」、A書記長の皆勤未払について「早く清算しろ」、平成17年度36協定について「3月に結んだと言っているが、私がいなくときに結んだことで無効である。A書記長も聞いていないと言っている。」、その他として「介護休暇について不正取得者がいる。(親が入院したのに介護休暇を取得している。仕事に出れば居眠りをしている。夜バイトをしている。)育児休暇について時間短縮をしているのはおかしい詳細を知らせろ。清掃職員と一緒に休憩に入っている。職種が違うのにおかしい。給料が高いやつが仕事をしない。管理者が注意しない。ポカ休者に対して厳しく対応するよう会社側で考えろ。……労災は詐欺だ。」などと記載されており、また、上部団体等を非難する発言内容が記載されている。

一方、協同組合側の発言として、組合の要求に対する回答内容が記載されているほか、B室長の見解として、「この間、資源リサイクル労働組合と3回の話し合いを持ったが、今回の会社を潰す、潰れてもよい発言を含めて、経営者側また支援労組に対する問題発言が多すぎることに気がかかる。話口調もさも問題を起こした者に対する糾弾会的であること。職場同僚の固有名詞をあげての指摘、糾弾。特に外国人(比人・中国人)に対する差別発言。解雇問題係争中に理事者側にたった職員への報復発言(交渉での場で毎回あり)。早く賃上げしないと、行動に出る(地労委・支援団体と統一行動する)。春闘統一行動がある。横浜市に交渉する。今のような外国人(中国人)を使用している所へ仕事を出すなど訴える。委託費は税金だ。公平に全部給与にしろ。これも市に統一行動で交渉する。」、「いずれにしても、賃金格差是正に対する事柄は理解できるが、その解決の方法が職場同僚や支援労組批判しての手法が理解できない。さらには、会社潰し発言(A書記長が職場内で繰り返し発言しているとの報告あり)等労組のあり方にも問題があると思われる。」、「昨年退職した職員が事務局に直訴してきた経緯もあります。」、「加入オルグにも問題があると思われる。」などと記載されている。

【甲1、乙6～10、第1回審問B証言、第2回審問X証言、第3回審問B証言】

- (16) 平成18年2月28日午後、B室長は、鶴見駅構内の喫茶店においてE委員長と面会した。その際、B室長は、改めて第1回から第4回までの団交記録をE委員長に手渡し、平成17年3月25日付けの協定書は協同組合、ユニオン及びX委員長の三者で合意したものであるからお互いに協定を遵守しE委員長も含めて調整を図りたい旨伝えたところ、E委員長は、X委員長はユニオンから脱退しており組織が違うので直接交渉してもらえない旨述べた。

【乙7、第1回審問X証言、第1回審問B証言、第3回審問B証言】

- (17) 平成18年4月上旬、X委員長は、関東地協の事務局長であるG（以下「G事務局長」という。）からの電話を受け、団交記録が送信されてきたこと、その団交記録の内容について話がしたいことなどを伝えられた。

その後の同月12日、X委員長は、G事務局長と面会し、第3回の団交記録の写しを渡された。

【第2回審問X証言】

- (18) 平成18年4月15日、協同組合は、B室長名義の「調査依頼の件について」と題する文書で、第4回の団体交渉において組合側から要求のあった業務災害に関する休業補償についての調査結果（平成11年11月18日の業務災害に関しては8,936円、平成17年10月31日の業務災害に関しては清算済み）及び調査の結果判明した未払分に関して4月分（平成18年5月2日支給）の給与で清算する旨通知した。

また、上記文書には、「なお、この間、貴組合と誠意をもって対応してきましたが、今後については2005年3月25日に締結した和解協定書「覚書」（協定書8項に関して）との関係をどのように対応すべきなのか貴組合としての検討方をお願いします。」と記載されている。なお、これに対して組合は回答していない。

【乙17、第3回審問B証言】

- (19) 平成18年5月9日、組合は、協同組合に対して「要求書」を送付し、同月16日までに回答するよう求めた。上記要求書には、「労働災害の件について76条に基づく計算式になっていないようなので、再度調査願います。」「平成18年2月25日に行った団体交渉において、数点の調査についての回答が未だにありません。」「平成18年2月28日に会社側が行われた件について、どのような意図がある

のでしょうか。」と記載されていた。

【甲6、乙21～22】

- (20) 平成18年5月10日、協同組合の労務担当主幹であるD（以下「D主幹」という。同年4月3日に就任し、以降、B室長に替わって組合との交渉を担当することとなった。）及びC副室長は、X委員長の配属先へ出向き、X委員長と面談した。

D主幹は、労務担当に就任したことを述べ、持参した「給与格差是正について」と題する文書に基づき、これまでの団体交渉において組合側から要求のあった賃金格差の是正について、協同組合側の検討結果を説明した。上記文書には、基本給によって、月額2,000円から3,000円の賃上げを同年4月1日に遡って実施すること、X委員長及びA書記長は月額2,000円の賃上げの対象になることが記載されているほか、抜本的な改定については引き続き給与検討委員会で検討していく旨記載されている。

面談の際、X委員長は、協同組合が団交記録を上部団体にファクシミリにより送信したことについて抗議するとともにその意図について回答するよう求めたが、D主幹は回答しなかった。また、X委員長が、ハローワーク港北（以下「ハローワーク」という。）で閲覧した協同組合の求人票に「労働組合なし」との記載があることについて指摘したところ、D主幹はその場での返答を留保したが、「一般論として従業員を募集する際には労働組合がないとした方がよい場合もある」と発言した。

【乙18、乙20、乙22、第1回審問X証言、第2回審問X証言】

- (21) その後組合は、協同組合の求人票に「労働組合なし」と記載されていたことについて、ハローワークに対して調査を行うよう求めた。

平成18年6月、X委員長は、協同組合の同月12日受付の求人票に「労働組合なし」と記載されていることを確認し、ハローワークの職員に調査結果を尋ねた。

【甲2、第1回審問X証人、第2回審問X証人】

4 本件申立て

平成18年9月29日、組合は、当委員会に本件申立てを行った。請求する救済内容は、次のとおりである。

- 「(1) 団体交渉時とする虚偽内容のファックスを送信したことにより失墜させられた信用の回復を目的として、上部団体（関東地協）への

真実を説明し謝罪したうえで、今後再び当組合に不利益となる扱いをしないように求める。

(2) 協同組合が上部団体の誰を窓口として団体交渉しているのか名前を明らかにするように求める。

(3) 団体交渉における質問に対し、今まで回答しなかったことについて回答するように求める。

(4) 会社内に労働組合があることを認めさせ、そのことを書面にて交付することを求める。」

その後、平成19年7月18日、組合は、請求する救済内容を次のとおりに変更した。

(1) 協同組合は、組合との間で、賃金（賞与を含む）の支払基準、組合員Aの皆勤手当未払問題、ロッカー等の便宜供与その他の問題について、誠実に団体交渉に応じなければならない。

(2) 協同組合は組合に対して、本命令受領後3日以内に、組合の上部団体である関東地協に対して組合を誹謗する内容の文書をファクシミリにより送信し、組合との間で誠実に団体交渉を行わなかった旨の陳謝文を縦2メートル、横3メートルの白色木板に鮮明に墨書し、協同組合事務所の入口付近の見やすい場所に、毀損することなく少なくとも2週間掲示するとともに、同文をB4版大の用紙にタイプした文書を作成して、協同組合の全理事及び全従業員に配布しなければならない。

5 本件申立て後の状況

(1) 本件申立て後、X委員長は、G事務局長に電話を架けた。その際、組合とはともに運動できない旨伝えられた。

【第2回審問X証言】

(2) 平成18年10月23日、C副室長は、ハローワークにおいて新規に求人を行う際に、求人票の労働組合の有無欄を修正する手続を行った。その結果、協同組合の同月26日受付の求人票には「労働組合あり」と記載された。

なお、協同組合は、平成5年に選別事業を開始して以来、ハローワークを介して求人を行っているが、組合が結成されるまで、協同組合内に労働組合がなく、事業開始当初から求人票の労働組合の有無欄には「労働組合なし」と記載されていた。

【乙2、乙20】

第3 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉における対応について

(1) 申立人の主張

ア 申立人は、賃金の支払基準、皆勤手当の未払、ロッカー貸与の3点につき団体交渉を申し込んでいるが、何れも被申立人側が誠実に臨んでいるとは思われない。

(ア) 賃金の支払基準について

申立人が求めているのは基準の明示である。被申立人の回答は、抽象的・曖昧であり、団体交渉の場で詰めた話合いを行う意思がない。

(イ) 皆勤手当の未払について

被申立人は、曖昧な回答に終始し、申立人に対して説明もせずに処理している。

(ウ) ロッカー貸与について

被申立人は、一旦はロッカーの使用を認めたが、その後、極めて曖昧な態度で終始している。団体交渉の場において、ロッカー貸与不可との回答は伝えられていない。

イ 被申立人側の出席者は何れもB室長・C副室長の2名であり、権限ある理事の出席はなかった。

ウ 第2回団体交渉は精々1時間であった。第3回団体交渉についても同様であり、そもそもファミリーレストランで落ち着いて団体交渉などできるわけがない。このように、実態は「誠実さ」とは程遠いものというべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、申立人の団体交渉開催要求に応じ、申立人の要求、質問等に答え、文書回答を求められたものに関しては文書回答も行ってきた。団体交渉における被申立人の姿勢に何ら不誠実な点はなかった。申立人は団体交渉において自らの言い分が認められなかったことに対する不満を述べているだけである。

(ア) 賃金の支払基準について

申立人の要求は、賃金格差の是正（組合員2名の昇給）であり、賃金の支払基準が存しないこと自体は主な議題となっていなかった。賃金・賞与等の明確な支払基準が存在しないことについては、団体交渉において、賃金格差の是正に関する説明に付随して回答している。

(イ) 皆勤手当の未払について

申立人からの要求を受けて、過去の記録を調査し、消滅時効にかかっていたものも含めて該当者全員に支払うことにした。被申立人は、調査が終了した者から順に清算しており、誠実に対応してきた。

(ウ) ロッカー貸与について

空いているロッカーがあれば貸与を検討する旨回答したが、当該ロッカーが被申立人の所有物ではないことが判明したため、やむを得ずロッカーの貸与を断念することになり、その旨所長を介して申立人に説明している。

イ 理事が出席しなかったからといって団体交渉が不誠実なものとなるわけではない。団体交渉においては、担当者であるB室長、C副室長が理事長より交渉権を一任されている。

ウ 第2回団体交渉は午後1時から午後4時まで行われたし、第3回団体交渉は午後6時30分から午後10時まで行われた。また、団体交渉の場所をファミリーレストランとすることについても申立人との合意の上でのことであり、何ら問題はない。

(3) 当委員会の判断

組合は団体交渉における協同組合の対応が不誠実なものであった旨主張し、協同組合は誠実に対応してきた旨主張するので、以下判断する。

ア 前記第2の3の(2)、(3)、(6)、(7)、(9)、(10)、(12)及び(14)で認定したとおり、組合と協同組合とは、組合からの団体交渉の申入れを受けて平成17年7月5日から平成18年2月25日までに4回の団体交渉を行っている。

イ 前記第2の3の(3)、(7)、(8)、(10)、(13)、(14)、(18)及び(20)で認定したとおり、協同組合は、団体交渉における組合の要求事項に対して各項目ごとに回答ないし説明を行い、その場で回答できないことについては役員に伝えるなどして後日文書での回答に努めており、組合が期待する回答ないし説明でなかったとしても、不誠実な対応であったということはできない。

ウ 組合は理事長の出席を求めたにもかかわらず権限ある理事の出席がなかったことが不誠実な対応であったと主張するが、前記第2の3の(3)、(7)、(8)、(10)、(12)、(13)、(14)及び(18)で認定したとおり、

団体交渉には理事長の指示を受けて交渉を担当しているB室長及びC副室長が出席し、組合の要求事項に対して回答ないし説明を行うなどの対応をとり、その場で回答できないことについては、役員に伝えるなどして後日文書での回答に努めているのであるから、組合との団体交渉に理事長が出席しなかったからといって、不誠実な対応であったということとはできない。

エ 組合はファミリーレストランでは落ち着いて団体交渉などできず、このような場所を団交場所とするのは不誠実さの表れである旨主張するが、前記第2の3の(3)、(7)、(9)及び(10)で認定したとおり、第3回の団体交渉は実際にファミリーレストランで開催され相応の交渉が行われていると認められること、それまで組合又は協同組合の事務所で行っていた団体交渉をファミリーレストランで行ったのは組合からのX委員長らの勤務先近辺で行いたいとの申入れによるものであること、そして、組合が指定された団体交渉の場所について異議を述べたとする事実も認められないことからすれば、ファミリーレストランにおける団体交渉開催が不誠実な対応であったということとはできない。

オ 組合は団体交渉の時間が短いから不誠実である旨主張するが、1回当たりの団体交渉時間については、労使双方が自主的に決めるべきことであり、組合の主張するように精々1時間であったとしても、前記第2の3の(3)、(7)、(10)及び(14)で認定したとおり、予定していた議題などについて実際に交渉が行われているのであるから、そのことをもって誠実な対応でなかったということとはできない。

以上のとおり、団体交渉における協同組合の対応については、いずれをとっても不誠実であったとは認められず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断することはできない。

2 支配介入について

(1) 申立人の主張

ア 団交記録の送付について

被申立人は、平成18年2月28日ころ、申立人の上部団体である関東地協に対し、申立人を誹謗する内容の団交記録をファクシミリにより送付した。

団交記録の送付は、B室長が申立人に対する悪感情をそのままE委員長にぶつけたものであり、これは端的に申立人に対する誹謗で

あり、申立人と上部団体の分断を図ることを企図した明白な不当労働行為である。

被申立人が送信した団交記録は、露骨な申立人敵視でしかなく、これをそのまま送付すること自体が被申立人の申立人敵視の率直な表れである。

イ 求人票について

ハローワークの求人票に「労働組合なし」と記載されていたことについて、D主幹は「労働組合がないと書いた方が募集するときにはよいこともある」と言い、また、ハローワークに確認したところ、「事業主が労働組合として認めていない状況では組合があるとした求人は出せない」との回答を得ており、被申立人は組合があることを認めていない。

ウ F顧問との団体交渉

関東地協のF顧問と意見の相違があり、申立人とは一緒にやれないといわれていたことを知っていたにもかかわらず、F顧問と団体交渉をしていることは支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 団交記録の送付について

団交記録の送信先はユニオンであり、上部団体である関東地協ではない。被申立人がユニオンに団交記録を送る行為は、その内容にかかわらず申立人に対する支配介入となることはありえない。

被申立人が申立人との団体交渉についてユニオンのE委員長と連絡を取ることは、「覚書」で定められた正当な交渉行為であって、E委員長と申立人との内部関係についてまで被申立人が責任を負う理由はない。団交記録がE委員長を介して関東地協へ渡ることなど全く想定していなかった。

被申立人が送信した団交記録は、団体交渉に出席したB室長及びC副室長のメモに基づいて作成されたもので、実際に行われた話合いの内容をまとめたものである。申立人が如何にも自己中心的であるかのような印象を与えようとしたり、殊更に乱暴・粗暴であるかのような印象を与えようとしたり、差別者であるかのような印象を与えようとした意図はない。

イ 求人票について

被申立人は、申立人から組合を結成したことの通知を受け、それ

以降組合として認知し、数回にわたって団体交渉を行っている。

D主幹の発言は、一般論として述べたものであり、申立人を指して言ったものではない。

求人票の中の「労働組合なし」との記載は、単純な事務上のミスであり、申立人の指摘を受けて求人票の記載を訂正済みである。

ウ F顧問との団体交渉

関東地協のF顧問に対しては、団体交渉において説明したボーナス支給予定日の誤りを電話により伝えたのみである。

(3) 当委員会の判断

ア 団交記録の送付について

組合は団交記録の送付が組合と上部団体の分断を図ることを企図した明白な不当労働行為である旨主張し、一方、協同組合は団交記録の送付が支配介入となることはあり得ない旨主張するので、以下判断する。

- (ア) 前記第2の3の(15)及び(16)で認定したとおり、B室長はユニオンのE委員長に宛てて同委員長が指定したファクシミリ番号を受信先として団交記録を送信し、その後、同委員長から送信されたファクシミリが不鮮明である旨伝えられたため、面会して鮮明な団交記録を直接手渡している。このように、団交記録の送付先はユニオンであって、組合の上部団体（関東地協）であったとは認められない。

この点について、組合は、X委員長が上部団体のG事務局長から団交記録の写しを手渡されたことを理由として協同組合が上部団体に団交記録を送付したとしているが、協同組合が上部団体に団交記録を送付するのであれば、結成当初から組合と行動を共にし、協同組合とも面識のあったF顧問に直接送付すればよく、敢えてユニオンを介して上部団体に団交記録を送付しようとしたとは考え難い。

- (イ) 前記第2の3の(5)で認定したとおり、組合は、第1回の団体交渉後にF顧問から一緒に運動できない旨伝えられ、協同組合に対して今後の団体交渉はF顧問を交えず行う旨伝えている。このことからすれば、組合と上部団体のF顧問との関係は、第1回の団体交渉直後に悪化していたと認められ、これは団交記録の送付以前のことである。

また、前記第2の5の(1)で認定したとおり、本件申立て後に組合は上部団体のG事務局長からも、ともに運動できない旨伝えられているが、これは団交記録の送付から約7か月以上経過した後のことであること、及びX委員長が当委員会の審問においてG事務局長から「謝れ」と言われたことと団交記録の送付とは関係がない旨証言していることからすると、組合と上部団体との関係が悪化したとしても、団交記録が送付されたことによるものとは考え難い。

上記(ア)によれば、協同組合が上部団体に団交記録を送付したとは認められず、上記(イ)によれば、組合と上部団体との関係が悪化したとしても、団交記録の送付との因果関係は認められない。したがって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断することはできない。

イ 求人票について

ハローワークの求人票に「労働組合なし」と記載されていることについて、組合は、組合を労働組合と認めていないことの表れである旨主張し、一方、協同組合は単純な事務上のミスである旨主張するので、以下判断する。

- (ア) 前記第2の3の(20)及び(21)で認定したとおり、協同組合は、組合の指摘を受けても直ちに求人票の記載を改めなかったことが認められ、加えてD主幹が、従業員を募集する際には労働組合がないとした方がよい場合もあると発言したことは、一般論としての発言であったとしても適切さを欠くものといわざるを得ない。
- (イ) しかしながら、前記第2の5の(2)で認定したとおり、組合が結成されるまで協同組合には労働組合がなく、求人票には従来から「労働組合なし」と記載されていたところ、組合からの指摘を受けて、協同組合は遅まきながら平成18年10月の求人分から「労働組合あり」と記載しており、組合も同年5月10日以外にはこの件について申入れをしていない。
- (ウ) その一方、前記第2の3の(2)、(3)、(7)、(8)、(10)、(11)、(13)、(14)、(18)及び(20)で認定したとおり、協同組合は、平成17年6月24日に組合結成の通知を受けた後、4回の団体交渉を行い、賃金格差の是正や皆勤手当の清算など組合の要求に関して協同組合内部で検討を重ね、回答に努め、平成18年5月には労務担当

主幹がX委員長に対して就任の挨拶を行うなど、これまで労働組合のなかった協同組合は、組合が結成されて以来、組合の要求に向き合い、組合に対応するための体制を整えてきたと認められ、組合の存在を認めていないとすることはできない。

以上によれば、協同組合が組合を労働組合と認めていないということではできず、協同組合が求人票の記載を直ちに改めなかったことをもって組合に対する支配介入であるとは認められない。したがって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断することはできない。

ウ F顧問との団体交渉

組合は協同組合が上部団体のF顧問と団体交渉をしていることは支配介入である旨主張し、一方、協同組合は上部団体のF顧問と団体交渉はしていない旨主張するが、前記第2の3の(3)及び(4)で認定したとおり、F顧問が第1回の団体交渉に同席し、その直後、協同組合がF顧問に連絡を取ったことは認められるものの、団体交渉を行ったとする事実は認められない。

したがって、協同組合が上部団体の顧問と団体交渉を行ったとする組合の主張は採用できず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為であると判断することはできない。

3 結論

以上のとおり、労働組合法第7条第2号又は第3号に該当する不当労働行為であるとの申立人の主張はいずれも認められないから、本件申立ては理由がないものとして棄却を免れない。

よって、労働組合法第27条の12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20年6月24日

神奈川県労働委員会

会長 関 一 郎 ④