

命 令 書

申 立 人 横浜市鶴見区豊岡町20番9号
全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会
執行委員長 X
被 申 立 人 東京都港区南青山二丁目1番1号
本田技研工業株式会社
代表取締役 Y

上記当事者間の神労委平成20年（不）第23号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年7月17日第1438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

- 1 被申立人は、申立人が平成20年5月15日付けで申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合からの平成20年5月15日付け団体交渉要求に対し、組合員は申立外株式会社ホンダ・エス・エフ中部を既に退職しているなどとして団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると神奈川県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

全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会
執行委員長 X 殿

本田技研工業株式会社
代表取締役 Y

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

申立人全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会（以下「組合」という。）は、被申立人本田技研工業株式会社（以下「会社」という。）に対し、組合員であるAの職業病に関する団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、Aが昭和44年12月31日付けで申立外株式会社ホンダ・エス・エフ中部（以下「SF中部」という。）を退職しており、SF中部又は会社との関係において労働組合法（以下「労組法」という。）で定める「雇用する労働者」に該当しないことは明らかであるとして団体交渉には応じられない旨回答した。その後、組合が、アスベスト被害は相当年数が経過してから生じるので雇用関係がないことの方が多いは当然であるとして形式的な雇用関係がないことだけを理由に団体交渉を拒否するという会社の対応に抗議したが、会社は、再度、団体交渉を拒否する旨回答した。

本件は、会社のこのような対応が労組法第7条第2号に該当する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。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、組合からの団体交渉申入れに対し、正当な理由なくして拒否してはならない。
- (2) 会社は、Aの労働災害（以下「労災」という。）に対する補償や健康管理の問題について、組合と誠意をもって十分な協議を尽くさなければならない。
- (3) 会社は、陳謝文を手交及び掲示するとともにホームページへ掲載しなければならない。

3 争点

- (1) 組合は労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するか。
- (2) 組合の要求する団体交渉事項（以下「要求事項」という。）は使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務づけられている事項（以下「義務的団交事項」という。）に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

会社は、肩書地に本社をおく自動車会社である。S F 中部は、昭和43年当時、愛知県名古屋市に本社をおき、会社の整備部門を担う工場のひとつであったが、昭和58年3月28日に株式会社ホンダエスエフ九州に合併（吸収）されて株式会社ホンダエスエフとなり、同日、本店移転した。その後、昭和59年7月1日に商号変更して株式会社ホンダサービスとなり、昭和60年8月19日に本店移転した。さらに、昭和62年1月6日に商号変更して株式会社ホンダ部品サービスとなった後、平成10年7月10日に会社と合併し、S F 中部の法人格は会社に承継された。

平成21年4月1日現在における会社の正規従業員は29,667名である。

(2) 申立人

組合は、肩書地に事務所をおき、アスベスト製品を製造、販売、使用するあらゆる産業で働く労働者で組織している労働組合であり、平成18年12月に結成された。全日本造船機械労働組合を上部団体として活動している。

平成21年4月7日現在における組合員は53名である。

(3) A

Aは、昭和43年4月1日から昭和44年12月31日まで、S F 中部の名古屋北工場に自動車整備工として勤務した。退社後、Aは、約10か月間、栃木県栃木市の飲食店において調理業務に従事し、昭和45年11月以降、岐阜県高山市において飲食店を経営するとともに、昭和51年10月には有限会社を設立して農業及び農産物加工業を行っている。

【甲1、甲3、甲13、乙3～4】

2 職業病の発症から本件申立てまで

- (1) Aは、平成19年2月19日から同年3月17日まで岐阜市に所在する長良医療センターに入院して検査を行った結果、同月27日ころ、悪性胸膜中皮腫（以下「本件職業病」という。）と診断された。その後、Aは、同年4月12日に京都市に所在する京都大学医学部付属病院に入院して治療を開始した。

【甲4、甲13、甲21～22】

- (2) Aは、平成19年6月13日付け「労働者災害補償保険 休業補償

給付支給請求書・休業特別支給金支給申請書」(以下「休業補償給付請求書等」という。)を名古屋北労働基準監督署(以下「労基署」という。)に送付し、労基署はこれを同月20日に受け付けた。

休業補償給付請求書等には、AがSF中部に昭和43年4月1日から昭和44年12月31日まで勤務したこと及び当該事業所は既に廃止されているため事業主の証明はないことが記載されているほか、Aが平成19年4月12日から同年5月31日までの50日間、悪性胸膜中皮種により療養し、同年6月8日現在も療養中であることを京都大学医学部付属病院の診療担当医師が証明している。

その後、労基署は、本件職業病について労災であると認定し、Aに対し、平成19年12月26日付け「労働者災害補償保険 療養・休業補償給付等 支給決定通知」を送付した。

【甲21～22】

- (3) Aは、平成20年5月1日、組合に加入した。組合は、会社に対し、同月15日付け「Aの労働組合加入通知及び職業病に関する要求書」を送付し、昭和43年4月1日から昭和44年12月31日まで会社の関連子会社であるSF中部の名古屋北工場に自動車整備工として就労していたAが組合に加入したことを通知するとともに、本件職業病が労災認定されていることから、本件職業病の発症はSF中部におけるアスベスト曝露によるものであることは間違いのないとして、平成20年6月5日までに団体交渉を開催して組合の要求事項について文書で回答するよう求めた。

上記要求書には、組合の要求事項として、①Aの職場をはじめとするSF中部におけるアスベスト曝露の実態について調査して組合に明らかにすること、②本件職業病の発生及びその責任を認めてAに文書で謝罪すること、③Aに本件職業病に関する損害賠償を行うこと、④会社及び関連会社におけるアスベスト健康被害(労災認定、健康管理手帳交付件数など)の実態を組合に明らかにすること、⑤Aの元同僚などの退職者にアスベスト曝露の実態を知らせるとともに健康診断等呼びかけることが記載されている。

【甲4、甲20、第1回審問B証言】

- (4) 会社は、組合に対し、平成20年5月28日付け「『Aの労働組合加入通知及び職業病に関する要求書』に対する回答」を送付し、Aは昭和44年12月31日付けで退職しておりSF中部又は会社との関

係において労組法で定める「雇用する労働者」に該当しないことは明らかであるとして、組合の団体交渉申入れには応じられない旨回答した。

【甲5、甲20、第1回審問B証言】

- (5) 平成20年5月30日ころ、組合の書記長であるB（以下「B書記長」という。）は、会社の総務部総務課長であるC（以下「C課長」という。）に電話を架け、団体交渉に応じるよう求めたところ、C課長は、本人との交渉であれば誠実に対応したい旨述べた。これに対し、B書記長は、本人との交渉には応じるというのであれば組合も立ち会いたい旨伝えたが、C課長は、組合の立会いは認められない旨答えた。
- (6) 組合は、会社に対し、平成20年6月11日付け「アスベスト問題に関する団体交渉拒否についての抗議及び争議通知書」を送付し、会社が同年5月28日付けで組合の団体交渉申入れに応じられない旨の回答を行ったことに抗議し、団体行動権を行使することを通知した。

【甲6、甲20】

- (7) 会社は、組合に対し、平成20年6月18日付け「『アスベスト問題に関する団体交渉拒否についての抗議及び争議通知書』に対する回答」を送付し、同年5月28日付け回答書記載のとおり組合の団体交渉申入れには応じられない旨、再度、回答した。

なお、上記回答書には、「A本人又は適法な代理人から、民事上の損害賠償等に関する申し出があった場合においては、申し出の内容や関連する事実関係を調査・検討したうえで、適切な対応を行います。」との記載がある。

【甲7、甲20、第1回審問B証言】

- (8) Aは、前記(1)のとおり平成19年4月12日に治療を開始して以降、入退院を繰り返しながら治療を継続していたところ、平成20年6月に病状が悪化し、同年7月4日に再度入院するに至り、会社との交渉に関して、代理人弁護士に委任した。Aの代理人弁護士は、会社に対し、平成20年8月27日付け内容証明郵便にて、Aから①SF中部におけるアスベスト曝露の実態について調査しその結果を明らかにすること、②これに基づいてAが職業病に罹患したことの責任を認めること、③このことに基づく民事損害賠償の請求をを求めることを委任された旨通知した。これに対し、会社の代理人弁護士は、同年9月8日、Aの代理人弁護士に電話を架け、Aの代理人と会社の代理人と

の間において、上記通知に関しての交渉が開始された。

【乙1、甲13、甲20、第1回審問B証言】

- (9) 平成20年9月12日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 組合は労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するか

(1) 被申立人の主張

組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しない。

ア 労組法上の「労働者」

憲法第28条の勤労者及び労組法第3条の労働者とは、給料収入を得て生活する者とされるところ、Aは昭和44年12月31日にSF中部を退職後、飲食店を営むとともに農業及び農産物加工業を営んでおり、給料収入を得て生活している者とはいえず、憲法第28条の勤労者及び労組法第3条の労働者には該当しない。

イ 労組法上の「雇用する労働者」

- (ア) 労組法第7条第2号の「雇用する労働者」とは、原則として現に使用者との間に労働契約関係が存在し、使用者との間で使用従属関係を有する者をいい、既に退職した労働者は、使用従属関係から離脱し、労働契約関係を喪失する結果、「雇用する労働者」には該当しない。ただし、退職時において当該労働契約関係の喪失の効果や当該労働契約関係に付随する退職条件等について紛争が存在する場合には、その限りにおいて労働契約関係の喪失という法律効果が未だ不確定と考えられることから、退職して使用従属関係を喪失した後であっても、例外的に「雇用する労働者」に該当するものと考えらるべきである。

本件において、Aは昭和43年4月1日から昭和44年12月31日まで勤務したとされる後、自己都合により退職し約40年もの間、労働契約関係の喪失について争っていないのであるから、労働契約関係の喪失は既に確定的というべきであり、Aが「雇用する労働者」に該当しないことは明らかである。

- (イ) 本件は、約40年前に在籍しわずか1年半余り勤務した元社員が、任意に退職し、自ら飲食店及び農業を営んできたにもかかわらず

らず、突然外部の労働組合に一人で加入したとして、当時の使用者ではない会社に対して、組合が団体交渉を求めてきたものである。したがって、本件は、①退職後約40年も経過した後の団体交渉申入れであること、②会社は当時のAの使用者でないこと、③Aはなんら問題なく自己都合で退職したこと、④Aに関する資料が散逸していること、⑤組合の構成員のうち会社との関係が問題となっている者は1名にすぎないこと、⑥代理人間での交渉が訴訟手続に移行したことからすれば、労働組合の団体交渉を通じて解決しようとすることに合理的な根拠がある場合には当たらず、Aは「雇用する労働者」に該当しない。

(ウ) 本件は、約40年前の既に事業場も存在していない事案であり、労災の認定に際しては会社に対して何らの調査や通知もなく形式的な労災認定がなされたにすぎず、Aがアスベストに曝露する可能性があった業務に従事していたか否かについては、本人の供述という主観的な証拠以外には存在していないこと、また、SF中部での勤務以外に厚生労働省が認定する石綿曝露作業に長年従事していること等からすれば、形式的要件に基づく労災認定が存在するとの一事をもってSF中部での勤務と本件職業病との因果関係について十分に証明するものとはいえず、このような因果関係不明の事案においては、特段の事情が存在しても「雇用する労働者」に該当しない。

(2) 申立人の主張

組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」である。

ア 労組法上の「労働者」

Aに限らず組合員であるアスベスト曝露の被害者らが、現在給与生活者であるか、自営業者であるか、年金生活者であるかなど、収入の有無や手段によってアスベスト曝露による被害に関する団体交渉権が左右されることはあり得ない。

イ 労組法上の「雇用する労働者」

(ア) Aが平成20年5月に組合に加入して団体交渉を要求したのは、平成19年3月にアスベスト曝露を原因とする本件職業病と診断されたからである。Aは、本件職業病の発症によって労働関係の未清算が明らかとなり問題解決を求めたのであって、本件職業病

の潜伏期間がおおよそ40年といわれていることからすれば、退職して長期間が経過していることは不可避であり、Aには何らの瑕疵もない。

アスベスト健康被害の特殊性を考えるならば、会社の団体交渉拒否は不当労働行為である。

- (イ) 奈良県労働委員会の命令は、アスベスト健康被害の特殊性を認め、長期間経過した後に初めてその問題を争うことに正当な理由があり、その問題を労働組合の団体交渉を通じて解決しようとする場合には、労働者はなお「雇用する労働者」に該当することがありうるとしている。

公的機関である労基署がAの本件職業病を労災と認定し、厚生年金の加入記録によりAのSF中部在籍は明白な事実であるから、Aが同社の業務によってアスベストに曝露したことは疑いようもない事実である。

- (ウ) Aのアスベスト曝露については、労基署が労災認定しており、労災認定に当たっては、労基署が労災保険上の給付要件に該当するか否かを調査して判断することは公知の事実である。労災認定が形式的要件のみによるものであると主張するのであれば、会社がその認定を覆すに足りる事実を立証する必要がある。

AはSF中部に就労していた間、日常的にアスベスト粉塵に曝露されていたのであり、会社がこれを認めないのであれば、労働委員会の審問においてSF中部の業務内容を立証すべきであった。

(3) 当委員会の判断

会社は、組合が労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しない旨主張し、組合は、これに該当する旨主張するので、以下判断する。

ア 労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」とは、使用者との間に現に労使関係が存在する労働者をいい、かつて労使関係があったにすぎない者は原則として含まれない。しかし、解雇された労働者が解雇そのものを争っている場合などのほか、労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題を巡って争われているような事情が存在する場合には、これらの労働者は「使用者が雇用する労働者」に該当すると解するのが相当である。

本件は、組合が、会社に対して、AがS F中部に自動車整備工として勤務していた期間にアスベストに曝露したことを原因として本件職業病を発症したとして、アスベスト健康被害による補償等について問題解決を求めたものであるが、前記第2の1の(1)及び同2の(2)で認定したとおり、本件職業病は、労基署において労災と認定されていること、会社が当時の使用者であったS F中部の法人格を承継していることからすれば、約40年前に1年半余り在籍したにすぎなかったとしても、Aと会社との間には労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題が存在していたと認められる。

イ 会社は、本件においては、昭和44年12月にAが自己都合により退職した後、約40年もの間、労働契約関係の喪失について争われていないことをもって、労働契約関係の喪失は既に確定的であると主張するが、Aは、健康被害を問題にして会社に対して団体交渉を申し入れることができたのにこれをせず、長期間放置してきたというわけではない。前記第2の2の(1)で認定したとおり、Aは、平成19年3月に本件職業病を発症して初めてアスベスト健康被害の存在を認識したのであり、アスベスト健康被害がアスベスト曝露から健康被害の発症までに長い潜伏期間を要するとされていることからすれば、Aが長期間にわたりアスベスト健康被害を問題としてみななかったことは、やむを得ないものといえる。

したがって、Aと会社との間の労働関係上の問題は今なお存在しており、労働契約関係の喪失が既に確定的であるとする会社の主張は採用できない。

ウ また、会社は、退職後約40年も経過した後の団体交渉申入れであること、当時の使用者でないこと、自己都合で退職したこと、Aに関する資料が散逸していること、組合の構成員のうち会社との関係が問題となっている者は1名にすぎないこと、代理人間での交渉が訴訟手続に移行したことを理由として、本件は、労働組合の団体交渉を通じて解決しようとするに合理的な根拠がある場合には該当せず、Aは「雇用する労働者」に該当しない旨主張する。

しかしながら、アスベスト健康被害は、アスベスト曝露から長い潜伏期間を経て発症するところ、前記第2の2の(1)ないし(3)で認定したとおり、Aは、平成19年3月になって本件職業病を発症し

同年12月に労災と認定されたことから、平成20年5月1日に組合に加入したのであって、組合の団体交渉申入れが、Aの組合加入直後の同月15日であることからすれば、組合は、Aのアスベスト健康被害という未清算の労働関係上の問題の存在が明らかになってから速やかに団体交渉の申入れをしたことが認められる。

また、Aが会社との関係における唯一の組合員であり、Aに関する資料が長期間経過後の団体交渉申入れであるために散逸していたとしても、さらに、Aのアスベスト健康被害について民事訴訟手続によって解決が図られようとしているとしても、それらの事情は、組合が団体交渉を通じて労働関係上の問題を解決しようとすることを妨げる理由にはならない。

エ さらに、会社は、形式的要件に基づく労災認定が存在するとの一事をもってSF中部での勤務と本件職業病との因果関係について十分に証明するものとはいえず、このような因果関係不明の事案においては、特段の事情が存在しても「雇用する労働者」に該当しない旨主張する。

しかしながら、前記第2の2の(2)で認定したとおり、労基署は、昭和43年4月から昭和44年12月までSF中部に勤務したとのAの申告と本件職業病により療養中であることの医師の証明により、本件職業病が労災であると認定しているのであるから、本件職業病がSF中部の勤務以外でのアスベスト曝露に起因するものであることが立証されない限り、会社の主張を採用することはできない。本件において、会社は上記労災認定を覆すに足りる立証を行っていないから、本件職業病がSF中部でのアスベスト曝露に起因するものとして、Aと会社との間にはアスベスト健康被害という労働関係上の未清算の問題が今なお存在しているということができ、会社の主張には理由がない。

オ ところで、会社は、憲法第28条の勤労者及び労組法第3条の労働者とは給料収入を得て生活する者であるから、SF中部を退職後、飲食店等を営んでいるAは、給料収入を得て生活している者とはいえず、憲法第28条の勤労者及び労組法第3条の労働者には該当しないと主張する。

しかしながら、Aは、昭和43年4月1日から昭和44年12月31日まではSF中部に勤務し、給料収入を得て生活する者であつ

たのであり、上記アないしエで判断したとおり、Aと会社との間にはアスベスト健康被害という労働関係上の問題が今なお存在しているのであるから、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、Aは「使用者が雇用する労働者」に該当するから、Aの加入する組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」である。

2 組合の要求事項は義務的団交事項に該当するか

(1) 被申立人の主張

仮に組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するとしても、いわゆる義務的団交事項とは、構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものであるから、組合の要求事項は、明らかに会社が団体交渉に応ずる必要のないものを含んでいる。

ア 組合の要求事項①ないし③は、一般民事法において解決されるべき問題であり、集团的労働関係の問題ではないから、会社には団体交渉応諾義務がない。

イ 組合の要求事項④及び⑤は、組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項には該当せず、義務的団交事項には当たらない。

本件においては、組合員であるAは既に約40年も前に会社を退職しているのであり、会社との関係における唯一の組合員であるAの労働条件の向上という問題とは無関係である。

(2) 申立人の主張

組合の要求事項は、義務的団交事項である。

ア Aの健康被害とその補償問題は、Aの疾病がS F中部での業務中のアスベスト曝露に起因するものであり、会社の安全配慮義務違反がその原因であるから、義務的団交事項であることは疑いようがなく、民事訴訟手続によって解決可能であるとしても、団体交渉による解決が否定されるものではない。

イ 会社は、アスベスト関連疾患に罹患させないための措置を講じるべき安全配慮義務を負っていたにもかかわらず、その義務を怠っていた。

組合の要求事項④及び⑤は、これ以上被害を拡大させないようにしてほしいとのAの強い要望に基づく要求であり、労働安全衛生の課題において、補償の問題は一部に過ぎず、職場のリスクを正確に

把握しその対策を講じることこそが重要かつ日常的な課題である。

(3) 当委員会の判断

会社は、組合の要求事項は明らかに会社が団体交渉に応ずる必要のないものを含んでいる旨主張し、一方、組合は、組合の要求事項は義務的団交事項であると主張するので、以下判断する。

ア 義務的団交事項は、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものであるとされ、賃金、労働時間、安全衛生、災害補償、教育訓練などが労働条件の代表的なものとされている。

したがって、組合の要求事項であるアスベスト健康被害の状況、アスベスト曝露の実態、アスベスト健康被害による補償問題、健康被害を拡大させない健康管理に関する対策等については、アスベスト健康被害を理由とするものであるから上記の安全衛生や災害補償に該当し、組合員であるAに関するものである限り、義務的団交事項であると解するのが相当である。

イ 会社は、組合の要求事項のうち、S F 中部におけるアスベスト曝露の実態調査及び本件職業病に係るAに対する謝罪と賠償については、一般民事法において解決されるべき問題であり、集团的労働関係の問題ではないから、会社には団体交渉応諾義務がないと主張する。

しかしながら、これらの要求事項は、組合員であるAに関するアスベスト曝露の実態及びアスベスト健康被害による補償問題であるから義務的団交事項に該当し、労使による自主的解決を目指してこれを団体交渉事項とすることができるし、民事訴訟手続で争うこともできるのであって、紛争解決手段が民事訴訟手続に限られることはない。

したがって、本件が民事訴訟手続により解決可能であったとしても、団体交渉による解決が否定されることはない。

ウ また、組合が会社及び関連会社におけるアスベスト健康被害状況の開示及びAの元同僚など退職者へのアスベスト曝露の実態告知と健康診断等の呼びかけを要求事項としているところ、会社は、これらについては組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項には該当せず、義務的団交事項には当たらないと主張する。

確かに、Aは会社との関係における唯一の組合員であり、義務的団交事項が組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であることからすれば、上記の要求事項は、ただちに組合員である労働者の労働条件に関するものということとはできない。

しかしながら、上記の要求事項のうち、会社及び関連会社におけるアスベスト健康被害状況の開示については、Aのアスベスト健康被害による補償問題に関して団体交渉を行うに当たり、これまでに会社や関連会社において同様のアスベスト健康被害があったのか、その場合に会社がどのような対応や補償をしているのかという事項を明らかにすることは、Aのアスベスト健康被害による補償問題を検討する上で必要不可欠のものであり、その意味で組合員の労働条件と密接に関連するものといえることができるのであって、このような場合には団体交渉に応じなければならない。

また、元同僚など退職者へのアスベスト曝露の実態告知と健康診断等の呼びかけについては、その他の義務的団交事項に関連するものであり、当該要求事項が含まれているからといって、会社が組合の団体交渉申入れを拒否することはできない。

以上のとおり、組合の要求事項は、義務的団交事項又は組合員の労働条件と密接に関連するものであるから、会社は、組合の申し入れた団体交渉に応じる義務があり、組合の要求事項に義務的団交事項でないものが含まれることを理由に拒否することはできない。

3 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」であると認められ、前記2でみたとおり、会社が組合の団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済の方法

前記3で判断したとおり、会社が組合の団体交渉申入れを拒否したことは不当労働行為に該当すると認められるので、主文第1項のとおり命ずることとし、今後同様の行為が繰り返されるおそれがないとは言えないので、主文第2項のとおり命ずることとする。

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21年7月30日

神奈川県労働委員会

会長 関 一 郎 ㊟