

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人                      資 源 リ サ イ ク ル 労 働 組 合

再 審 査 被 申 立 人                      横 浜 市 資 源 リ サ イ ク ル 事 業 協 同 組 合

主    文

本件再審査申立てを棄却する。

理    由

## 第 1 事案の概要

- 1 本件は、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。）の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号又は第

3号の不当労働行為に該当するとして、平成18年9月29日（以下、平成の元号は省略する。）、資源リサイクル労働組合（以下「組合」という。）が、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

- (1) 17年7月5日、同月22日、同年10月26日及び18年2月25日に行われた賃金格差、皆勤手当の未払い、ロッカー貸与等を議題とする団体交渉（以下、これら4回の団体交渉を「本件団体交渉」という。）において誠実に対応しなかったこと。
- (2) 18年2月28日、組合の上部団体である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。）に対し、組合を誹謗する内容の団交記録をファクシミリ送信したこと。
- (3) 組合の上部団体（関東地協）（顧問はA、以下「A顧問」という。）と、組合を抜きにして団体交渉を行ったこと。
- (4) 18年5月時点におけるハローワークの求人票に「労働組合なし」と記載していたこと。

## 2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 賃金（賞与を含む）の支払基準、組合の書記長B（以下「B書記長」という。）の皆勤手当未払問題、ロッカー等の便宜供与等に関する団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 上部団体である関東地協に組合を誹謗する内容の団交記録を送信したこと及び組合と誠実に団体交渉を行わなかったことに関する陳謝文の掲示及び全理事及び全職員への配布

3 初審神奈川県労委は、20年6月6日付けで、本件申立てを棄却する旨決定し、同月24日、命令書を交付した。

4 組合は、これを不服として、初審命令の取消し及び上記2の救済を求めて、20年7月7日、再審査を申し立てた。

なお、組合は、21年2月19日、再審査の第4回調査において、上記1（1）の申立てに関して、ロッカー貸与を議題とする不誠実団体交渉については維持しない旨表明した。

## 第2 本件の争点

1 本件団体交渉における協同組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

（1）協同組合の職員間に賃金格差が存するとして、組合がその根拠を明らかにするよう求めた団体交渉における協同組合の対応は、不誠実団体交渉に該当するか。

（2）組合が皆勤手当の支払いを求めた団体交渉における協同組合の対応は、不誠実団体交渉に該当するか。

2 協同組合は、組合の上部団体（関東地協）に対し、組合との団交記録をファクシミリ送信したか。

これが認められる場合、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

3 協同組合は、組合の上部団体（関東地協）と、組合を抜きにして団体交渉を行ったか。

これが認められる場合、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

4 協同組合がハローワークの求人票に「労働組合なし」と記載したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

## 第3 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（組合）の主張

（1）本件団体交渉について

#### ア 賃金格差に関する団体交渉について

協同組合は、初審において、「職員の賃金は、原則として採用時の個々の契約において定められている。その金額は、採用年度の被申立人に対する事業の発注者である横浜市資源循環公社（以下「公社」という。）からの委託金額によって異なるものである。」旨の説明をしていると主張したが、組合は交渉時にそのような説明を一切受けていない。

また、賃金格差の根拠、即ち賃金支払基準については、「上に伝える」との回答はあるものの賃金の支払基準についての説明は何もなかった。

#### イ 皆勤手当に関する団体交渉について

皆勤手当支払いについても、協同組合は、「B書記長には払ったんだから、もう関係ないだろう」としか答えず、組合の疑問に真摯に対応しようとの姿勢は全く見られなかった。

#### ウ その他の対応について

本件団体交渉について、理事長が出席していないこと、交渉場所がファミリーレストランであること、交渉時間が短時間であることは、いずれも協同組合の不誠実さを示すものである。すなわち、①資源化センター室の室長のC（以下「C室長」という。）らの交渉担当者だけでは一向に話が進まない場合には、理事長自ら出席すべきである、②また、組合がファミリーレストランを希望した場合はともかく、公衆が始終出入りするような場所を交渉場所として指定するなど、使用者として行うべきことではない、③さらに、交渉時間については、時間の長短はそれだけで問題となるものではないが、本件団体交渉は、無駄に回数を重ねているにすぎないものであり、「上に伝える」「調査中」というだけで突っ込んだ議論はなされていない。

#### (2) 団交記録の送付について

協同組合は、C室長がファクシミリ送信した相手は関東地協ではなく

よこはまシティユニオン（以下「ユニオン」という。）の執行委員長D（以下「D委員長」という。）であると主張しているが、仮にそうだとした場合、C室長は、今や組合と何の関係も持たないD委員長に送信し、同委員長から関東地協に働きかけてもらい、関東地協から更に組合に働きかけてもらおうと期待したのである。そして、その中身は組合の執行委員長E（以下「E委員長」という。）・B書記長を著しく誹謗するものであり、両名があたかも自己中心的・粗暴・差別者であるかのように印象づけるものである。協同組合の上記行為は、組合に対する敵視・嫌悪の表れであり、明らかに支配介入を構成するものである。

初審命令は、「組合と上部団体のA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、これは団交記録送付以前のことである」と判断しているが、関係が悪化したのはあくまでA顧問個人との間においてのみで、関東地協本体との関係は良好だったところ、本件ファクシミリ送信により組合と関東地協との関係が悪化したのである。

### （3）上部団体（関東地協）との団体交渉について

18年5月10日にE委員長が本件ファクシミリ送付につき追及した際、協同組合の労務担当主幹F（以下「F主幹」という。）は「これは関東地協と会社の団体交渉の機密事項に当たるものだから回答する必要はない」と発言した（再審査①E証言5頁、37頁）。この発言のように、協同組合は、組合を抜きにして関東地協と団体交渉をしており、組合を殊更に無視するものであって、支配介入に該当する。

### （4）求人票の「労働組合なし」との記載について

協同組合の事務局長は、求人票の記載に関するハローワーク職員の間合せに対して、「会社は組合を労働組合として認めていない」と回答している。さらには、組合が苦情を申し立てた結果、18年10月になって、やっと協同組合は「労働組合あり」と求人票に記載するようになった事

実も存する。以上のように、「労働組合なし」との記載は、協同組合が弁解するような事務上のミスではなく、組合を嫌悪した上で殊更に行っていたものである。

## 2 再審査被申立人（協同組合）の主張

### (1) 本件団体交渉について

#### ア 賃金格差に関する団体交渉について

賃金格差について、組合が実際に問題にしていたのは、自分たちより給料が高い職員がいることに対する不満であり、自分たちの給料・賞与等を上げるように求める要求であった。それに対して、協同組合は、給与検討委員会を設けて賃金格差是正に向けて取り組み、さらに、協同組合は公社からの委託費によって運営されており、その委託費は毎年異なること等について説明してきた。そして、最終的には、賃金格差を縮小する形での賃上げを実現したのであり、協同組合の対応が不誠実であるなどということはありません。

#### イ 皆勤手当に関する団体交渉について

第4回団体交渉の時点では、調査途中の者にはまだ支払いを終えていなかったに過ぎず、協同組合は、その後も順次支払いを行っている。組合は、個人的な感情から清算して欲しくない人達に対しても皆勤手当の清算がなされたことに不満を抱いていたに過ぎない。したがって、協同組合の対応が不誠実であったということもない。

#### ウ その他の対応について

①理事長の出席要求について、理事長の指示を受けてC室長及び副室長のG（以下「G副室長」という。）が団体交渉に出席し、組合の要求事項に対して回答ないし説明を行い、その場で回答できないことは役員に伝えるなどして後日文書での回答に努めてきた、②ファミリーレストランでの団体交渉は、組合と合意の上で行ったことであるし、

組合が、団体交渉の場所や時間について異議を述べたことはなかった、  
③交渉時間について、協同組合は、十分な時間を割いて、4回に亘って団体交渉を開催し、組合の要求や質問等に答え、文書での回答を求められたものに関しては、文書により回答してきた。

## (2) 団交記録の送付について

協同組合による本件ファクシミリの送付先は、関東地協ではなく、ユニオンのD委員長である。C室長は、ユニオンと関東地協が同じ建物内にあることすら知らず、ましてファックスを共有しているなど想定外のことであった。また、協同組合は、再審査申立人から、再審査申立人がユニオンの傘下から出た事実を伝えられることもなく、再審査申立人はユニオンのD委員長との関係を継続していると考えており、本件ファクシミリがD委員長を介して関東地協へと渡ることなど考えていなかったのである。

本件ファクシミリを受領したのはユニオンのD委員長であり、同委員長がそれを誰に見せるかは協同組合の関与するところではないから、本件ファクシミリが関東地協の事務局長H（以下「H事務局長」という。）に渡った事実と協同組合の行為との間には相当因果関係がない。また、関東地協と組合との関係悪化の原因については、本件ファクシミリ送信によって、両者の関係が悪化したという因果関係を基礎付ける事実は何ら立証されておらず、本件ファクシミリ送信が組合に対する支配介入に当たることはない。

## (3) 上部団体(関東地協)との団体交渉について

協同組合が、関東地協と直接団体交渉を行ったことはない。A顧問とは、第1回団体交渉の翌日にボーナス支給日の訂正を伝えて以降は連絡を絶っている。また、A顧問以外に、関東地協の関係者と直接連絡を取ったこともない。以上のように、そもそも協同組合と関東地協が団体交

渉を行った事実はないのであるから、それが組合に対する支配介入となることもない。

(4) 求人票の「労働組合なし」との記載について

求人票の「労働組合なし」との記載は、協同組合が求人を開始した5年当初の記載がそのまま残っていたものに過ぎず、組合を敵視しての行為ではない。また、半年後には当該記載は訂正されているし、この記載により組合が何らかの不利益を被ったという事実もない。したがって、当該求人票の記載が組合に対する支配介入に当たることもない。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由「第2 認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査申立人」と、「被申立人」を「再審査被申立人」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」と、「当委員会」を「神奈川県労委」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 第2の1(2)初審命令書2頁7行目（以下「初審命令書」との記載を省略する。）の「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。」から同10行目「肩書地に事務所を移した。」までを次のとおり改める。

「関東地協を上部団体としていたが、21年3月1日より別の上部団体に加盟している（なお、ユニオンも関東地協に加盟している。）。組合結成時には横浜市鶴見区豊岡町の建物（以下「本件建物」という。）の5階に事務所を置いていたが、18年9月21日、肩書地に事務所を移した。」

- 2 第2の1(3)2頁の末尾に改行して次を加える。

「なお、E委員長は20年8月に定年に達したが再雇用され、引き続



き同センターに勤務している。」

3 第2の3(1)3頁26行目の「ユニオンを脱退して」を削る。

4 第2の3(3)4頁の末尾に改行して次を加える。

「なお、協同組合は、公社からのその年の委託費に応じて採用年度ごとに個々の契約で職員の賃金を定めており、給与の額は採用年度により異なるが、採用年度が同じ者は全員同額が支給されている。」

5 第2の3(7)5頁6行目の「また、C室長が」以下を次のとおり改める。

「また、C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、職員全員に対し、同額の約20万円の賞与が支給されたとして、E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、①一時金の査定方法、②夏季一時金の原資について説明を求め、③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④13年におけるB書記長の皆勤手当の清算(従来支給されていた月額2万5,000円と改正後の2万円との差額の清算)を要求した。これに対して協同組合側は、①一時金について、少しでも前年を上回るよう役員に上申したこと、欠勤等欠格事項該当者は従前からの査定要綱に従って現場管理者が査定していること、②夏季一時金の原資は一般管理人件費であること、③賃金格差の是正について、是正を行うときは職員全員を対象とすることが一般的であるが、申入れがあったことは役員に上申して回答すること、職員の賃金については、公社からの委託費に応じて月額を決めており、採用年度により異なること、④皆勤手当の清算に関しては調査をして回答すると述べた。」

6 第2の3(8)5頁30行目の「その後、」の次に「後記(20)及び5(3)記載のとおり、」を加える。

7 第2の3(10)6頁12行目の「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B書記長の皆勤手当の早期清算を要求し、」から同17行目「説明を求められた事項について説明した。」までを次のとおり改める。

「組合側は、①賃金格差是正について、文書で回答はあったが具体的な行動がないとして、組合員2名だけでも早急に改善すること、②B書記長の皆勤手当について早く清算することを要求した。これに対し、協同組合側は、①について、センター室担当として最大限努力しているが、基本的な運営に関することは役員会、理事会の結果によること、申入れは正確に伝えていること、全体を考えて進めるのが常識であること、②については現在調査中であることを回答した。

また、組合側が、③17年度の36協定はE委員長がいないときに結ばれたもので無効である、④労災申請をしている職員について詐欺であると指摘したことに対し、協同組合側は、③について、17年3月22日朝礼時に趣旨説明を行い、職場代表を挙手で決定して行ったこと、④について、現場から不正取得者がいるとの報告は受けていないが、事実であれば問題と思われるので、管理職から改めて管理報告をさせること、組合が指摘する者については労災申請を継続しており、引き続き経過をみることを回答した。

さらに、組合側は、⑤介護休暇について不正取得者がいること、清掃職員は職種が違うのに一緒に休憩に入っているのはおかしいこと、育児休暇について時間短縮をしているのはおかしいことなどを指摘した。」

8 第2の3(13)7頁2行目の「組合に対し」の次に「理事長名義の」を加え、同3行目「文書を送付し、」の次に「組合からの要求についてはセンター室から説明と検討依頼を受けており、この間に検討した結果を回答するとして、」を加える。

9 第2の3(14)の7頁13行目の「組合側が、業務災害による休業補償の支給を求め、」以下を次のとおり改める。

「組合側は、①同年1月にB書記長を含む職員9名に対し皆勤手当の差額を支給した経緯、②賞与の支給基準、③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るとともに、④業務災害による休業補償の支給を求めた。

これに対し、協同組合側は、①について、過去にE委員長らの皆勤手当を清算した際、他の者からも自分が該当者ではないかと申入れを受けていた経緯を踏まえて今回調査した人に対し先に支給したもので、他の該当者については引き続き調査し判明次第連絡する段取りであることを回答した。また、組合側が、他にも該当者がいるのになぜ全部判ってから清算しないのか質問したのに対し、協同組合側は、これ以上労使関係に不備がないようにしようと思い、判明した人から少しでも早く清算をした方がいいと思い進めたと述べた。その際、E委員長は、該当者全員に同時に清算すべきところ二段階に分けて清算され、今回支給された者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述べた。

また、協同組合側は、②について、一般管理費の範囲内で所属管理者の査定を踏まえ最終的に理事長が決定していること、③について、組合の要求は理事長に伝えており、賃金改定を行うときは職員全員であること、④について、事務局に伝えて早急に調査させることを回答した。

なお、当日の団体交渉において、E委員長は、③に関して組合のみの賃上げを求めた上、「早くしないと行動に出るし、それにより会社が潰れてもよい。」「もうCさんに仁義きんない。勝手にやる。」などと発言した。」

10 第2の3(15)の7頁27行目の「不鮮明である旨」を「不鮮明で良く分からない旨」に、同29行目の「同じ建物内」を「本件建物内」に、同30

行目の「ファクシミリを」を「ファックスを双方が」に改め、8頁4行目の「こんな会社は潰れてもよい。」から同16行目「上部団体等を非難する発言内容が記載されている。」までを次のとおり改める。

「こんな会社は潰れてもよい。」との格差是正に関する要求をはじめ、B書記長の皆勤手当の支払い要求や育児休暇、清掃職員等に関する指摘が記載されているほか、「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。夜バイトしている。)、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。」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。」

1 1 第2の3(16)9頁の末尾に改行して次を加える。

「なお、第4回の団交記録には、C室長の見解として、「終始大声を張り上げ、且つ今回支給されたB書記長以外の人たちは一番に支給され涙が出るほど悔しかった(争議中に自分を追い出そうとした人たちだから)と言っていた。今回は団体交渉として大人の話し合いをするつもりはない、喧嘩になってもいいとも言っていた。」などと記載されている。」

3(16)の証拠の摘示に、を加える。

1 2 第2の3(17)9頁の末尾に次を加える。

「その際、E委員長は、H事務局長から、翌日の関東地協の幹事会に来ないように言われた。」

1 3 第2の3(20)10頁13行目の「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」から同16行目「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。」までを次のとおり改める。

「上記文書には、①選別ラインの日勤常勤者を対象とし、基本給20万円を超える者を除外して格差是正すること、②基本給が19万

5,000円及び19万9,000円の者は月額2,000円、基本給が19万円の者は3,000円の賃上げとし、4月1日に遡って実施すること、③E委員長及びB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、④今回の改定は財源の範囲の中での是正で実施することとしたもので、抜本的な改定については委託内容の見直し（随意契約から競争入札）の中で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。」

14 第2の3(21)10頁を次のとおり改める。

「(21)18年6月、E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た。

15 第2の4、11頁12行目の「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。」以下を次のとおり改める。

「その後、19年7月18日、組合は、請求する救済内容を前記第1の2のとおりに変更した。」

16 第2の5(1)11頁25行目の「その際、」の次に「同事務局長から」を加える。

17 第2の5(2)12頁の次に(3)(4)(5)として次を加える。

「(3)19年5月18日、協同組合は、組合に対し、「平成19年度給与改定（通知）」と題する文書により、選別正規職員で11年1月以降「ペットボトルを加えた三品選別」に伴い採用された職員を対象とし、同年5月2日支給分より月額1,000円の賃上げを行う旨通知した。

(4)20年5月5日、協同組合の職員9名により、横浜市資源リサイクル事業協同組合職員労働組合が結成され、同組合は、同年9月5日付け「組合結成通知書」により、協同組合に対し、労働組合を結成したこと及び自治労横浜市従業員労働組合資源公社支部に加盟したことを通知した。なお、20年9月5日時点での同組合の組合員数は115名

である。

- (5) 本件申立て後、E委員長及びB書記長は、上記3(15)の協同組合が組合の上部団体にファクシミリ送信したことが支配介入に該当し、また、協同組合の本件団体交渉における不誠実な態度が団体交渉権侵害に該当するとして、これら不法行為に基づく損害賠償の支払を求めて、横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に損害賠償請求訴訟を提起した（19年(ワ)第2024号事件）。

これに対し、協同組合は、E委員長に対し解雇期間中の社会保険料の本人負担相当額の返還を求めて、不当利得返還請求訴訟を提起した（19年(ワ)第2815号事件）。

両事件は併合審理され、横浜地裁は、20年12月18日、上記損害賠償請求訴訟事件については、協同組合のファクシミリ送信行為が支配介入に該当するとは認められず、また、協同組合による団体交渉権侵害があったとは認められないとして、E委員長及びB書記長の請求を棄却する判決を言い渡した。そして、上記不当利得返還請求事件については、協同組合が支払った社会保険料の2分の1はE委員長本人が負担すべき金額であるとして、協同組合の請求を認容し、E委員長に対し76万8,747円（年5分の遅延損害金を加算）の支払いを命じた。

E委員長は、上記判決を不服として、東京高等裁判所に控訴し、本件再審査結審日（21年4月17日）現在、同高等裁判所に係属中である。」

## 第5 当委員会の判断

### 1 不誠実団体交渉（労組法第7条第2号）の成否について（争点1）

組合は、団体交渉における協同組合の対応は、いずれも不誠実であると

して、主に賃金格差及び皆勤手当に関する団体交渉について前記第3の1(1)のとおり主張する。そこで、第1回から第4回までの団体交渉（本件団体交渉）における協同組合の一連の対応について、不誠実団体交渉に当たるか否かを検討する。

(1) 賃金格差に関する団体交渉について（争点1（1））

組合は、本件団体交渉において、職員の賃金は採用時の個々の契約によって定められており、採用年度の公社の委託金額によって異なるとの協同組合からの説明は一切受けていない旨、また、賃金格差の根拠となる賃金支払基準についての説明はなかった旨主張する（前記第3の1(1)ア）。

しかしながら、本件団体交渉において、協同組合は、組合に対し、賃金格差について、設立当時の職員とその後採用した職員とで賃金格差があるのはやむを得ないが、組合の要求は役員に伝える旨（17年7月5日第1回団体交渉）（前記第4でその一部を改めて引用した初審認定事実（以下「初審認定事実」という。）第2の3(3)）、職員の賃金については、公社からの委託費に応じて月額を決めており、採用年度により異なる旨（17年7月22日第2回団体交渉）（同3(7)）、基本的な運営に関することは役員会等の結果による旨（17年10月26日第3回団体交渉）（同3(10)）、組合の要求は理事長に伝えており、賃金改定を行うときは職員全員を対象とする旨（18年2月25日第4回団体交渉）（同3(14)）を、それぞれ説明している。また、協同組合は、17年7月22日の第2回団体交渉の後に、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っている（同3(8)）。さらに、一時金についても欠勤等欠格事項該当者は査定要綱に従い現場管理者が査定をしている旨（17年7月22日第2回団体交渉）（同3(7)）説明している。このように、協同組合は、組合の賃金格差に関する要求について相応の説明をしているので

あるから、「職員の賃金は採用時の個々の契約によって定められており、採用年度の公社の委託金額によって異なるとの協同組合からの説明は一切受けていない」旨の組合の主張は当たらない。また、本件団体交渉において、組合が具体的に「賃金支払基準」自体について説明を求めたとは認められないうえ、協同組合は上記のように第2回団体交渉において補足的に基本的な賃金の決め方について説明していたのであるから、「賃金支払基準についての説明は何もなかった」旨の組合の主張も失当である。

上記各事実のとおり、協同組合は、本件団体交渉において、組合の要求や質問に対し、賃金格差が生ずる事情やその時点での給与格差の検討状況等を説明し、その場で回答できない事項については役員に伝える旨回答し、その後、給与格差を是正する方向で賃上げを行うなどの対策を講じているのである（同3(20)、5(3)）。よって、協同組合の本件団体交渉における対応は不誠実であったということとはできない。

## (2) 皆勤手当に関する団体交渉について（争点1(2)）

組合は、協同組合には組合の疑問に真摯に対応しようとの姿勢は全く見られない旨主張する（前記第3の1(1)イ）。

しかしながら、17年7月22日第2回団体交渉及び17年10月26日第3回団体交渉において、組合がB書記長の皆勤手当の清算を要求したのに対して、協同組合は調査して回答する旨述べており（初審認定事実第2の3(7)(10)）、18年1月6日には、B書記長を含む職員9名に対し差額を支給しているのである（同3(11)）。その後、18年2月25日の第4回団体交渉において、協同組合は、過去の経緯を踏まえて清算が必要であると判明した職員9名に対し先行して支給したもので、引き続き調査している旨説明している（同3(14)）。これらの協同組合の対応は、組合の要求を踏まえて具体的対策を講じた上で、その経緯につ



いても説明をしているのであるから、これをもって不誠実であるということとはできない。

### (3) その他の対応について

組合は、本件団体交渉について、交渉担当者、交渉場所及び交渉時間に関しても協同組合は不誠実であったと主張する（前記第3の1（1）ウ）。

しかしながら、①交渉担当者については、C室長は理事長の指示を受けて団体交渉に出席しており（初審認定事実第2の2（3））、上記（1）（2）で判断したとおり、賃金格差及び皆勤手当の団体交渉に誠実に対応しており、36協定や労災問題についても具体的に対応していること（同3（10））、②交渉場所については、17年10月26日の第3回団体交渉はファミリーレストランで開催されたが、これは、組合が「E近辺」を希望する旨申し入れたことから（同3（9））、C室長とE委員長との間で、緑資源選別センターに一番近いファミリーレストランで行うことになったとC室長が証言しているところであり（初審①C44頁）、上記団体交渉においては賃金格差問題等について実質的な交渉が行われていること（同3（10））、③交渉時間については、本件団体交渉について、それぞれの交渉時間は明らかではないが、上記（1）（2）に判断したとおり、賃金格差問題等について実質的な交渉が行われていたことが、それぞれ認められる。したがって、協同組合の対応を不誠実であるとする組合の主張は採用できない。

### (4) 結論

以上のとおりであるから、本件団体交渉における協同組合の対応は不誠実な交渉態度であったということとはできない。したがって、本件団体交渉における協同組合の対応について、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

## 2 支配介入（労組法第7条3号）の成否について（争点2ないし4）

### （1）本件団交記録の送付について（争点2）

前記認定によれば、難航した第4回の団体交渉後の18年2月26日又は27日、C室長は、ユニオンのD委員長に電話を架けた際、D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送付したものである（以下「本件団交記録の送付」という。）（初審認定事実第2の3(15)）。

組合は、本件団交記録の送付は支配介入に当たるとして、①C室長は、組合と何の関係も持たないD委員長に団交記録を送信して関東地協に働きかけてもらい、関東地協から更に組合に働きかけてもらおうと期待したのである、②関東地協本体との関係は良好であったのに、本件団交記録の送付により組合と関東地協との関係が悪化したと主張する（前記第3の1(2)）。

上記①の主張について検討するに、上記に摘示したとおり、本件団交記録の送付先はあくまでユニオンのD委員長宛てであって、関東地協ではない。また、C室長はD委員長の求めに応じて団交記録を送付したのであり、C室長が積極的に本件団交記録の送付により、関東地協から組合への働きかけを意図したものとはいえない。

更に、本件第3回及び第4回団体交渉において、E委員長は、「会社を潰す。」「勝手にやる。」などの発言をしており（同3(10)(14)）、C室長はこれについて、「この間、組合と3回の話合いを持ったが、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のが気にかかる」、「組合は団体交渉として大人の話し合いをするつもりはないと言っていた。」等の見解を記載し、今後の組合との関係を危惧していたこと（同3(15)(16)）、解雇問題で和解が成立した17年3月当時、E委員長はユニオンの組合員であったこと（同2(1)(2)）、同月25日に取り交わされた覚書には、円満な労使関係構築に努

力するとの協定書8項に関し、協同組合はユニオンとの窓口を設置する旨記載されており、実際に協同組合、D委員長及びE委員長は協定書に基づく協議を行ったこと(同2(2)(3))、組合結成の際、E委員長は協同組合に対し、ユニオンを脱退した後の交渉窓口の取扱いについて言及していないこと(同3(1)(2))が認められる(なお、E委員長は、協同組合に対しユニオンを脱退したことを伝えたことと証言しているが、その証言内容は、伝えたとする日時、場所及び方法も明らかではなく、直ちに信用できないし、他にこれを認めるに足りる証拠もない)。

これらの事実からすると、C室長が証言(初審①C59頁、初審③C13頁)するように、難航している組合との交渉を打開するために、ユニオンのD委員長に協力を求め、同委員長の求めに応じて団交記録を送付したとしても不自然とはいえない。そうすると、本件団交記録の送付について、「ユニオンのD委員長を通じて関東地協から組合に働きかけてもらおうと期待した」旨の上記①の組合の主張は採用できない。

上記②の主張について検討するに、組合と関東地協の関係については、17年7月5日の第1回団体交渉後にA顧問が、組合に対し、一緒に運動できない旨伝えている(同3(5))ところ、E委員長は、18年4月12日、H事務局長から第3回団交記録の写しを渡された際、関東地協の幹事会に来ないように言われた(同3(17))が、その後もH事務局長には相談しており(再審査①E33頁)、同事務局長から組合とはともに運動できない旨伝えられたのは、18年9月に組合が神奈川県労委に本件救済申立てをした後で(同5(1))、本件団交記録の送付から約7か月経過している。

すると、組合と関東地協との関係は、団交記録の送付を契機として両者の関係が悪化したとは直ちにいえるものではないから、上記②の組合の主張は採用できない。

以上のとおり、本件団交記録の送付は、組合と上部団体との関係を悪化させることを意図して行われたとはいえず、これが上部団体との関係悪化の契機となったともいえないことから、協同組合が団交記録を送付したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

(2) 上部団体(関東地協)との団体交渉について(争点3)

組合は、協同組合と関東地協のA顧問との団体交渉は支配介入に当たるとして、これが認められる根拠として、E委員長が本件ファクシミリ送付につき追及した際に、F主幹が「これは関東地協と会社との団体交渉の機密事項に当たるものだから回答する必要はない」と発言したことを挙げ、組合を殊更無視するものであるとしている(前記第3の1(3))。

しかしながら、E委員長の証言(再審査①E5頁、37頁、42頁)では、F主幹の発言内容自体が曖昧である上、協同組合と関東地協が何時、どのような議題で団体交渉を行ったかについて明らかではなく、他に協同組合が関東地協と団体交渉を行い、組合を無視していたことを認めるに足りる証拠はない。

したがって、この点について、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

(3) 求人票の「労働組合なし」の記載について(争点4)

組合は、求人票の「労働組合なし」との記載は支配介入に当たるとして、これは事務上のミスではなく、組合を嫌悪した上で殊更に行っていたものである旨主張する(前記第3の1(4))。

前記認定によれば、求人票の記載については、①18年5月10日、E委員長が求人票に「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、F主幹は「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」と発言したこと(初審認定事実第2

の3(20))、②同年6月12日受付の求人票に「労働組合なし」と記載されていたこと(同3(21))、③同年10月23日、G副室長は、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こと(同5(2))が認められる。

まず、①のF主幹の発言は、一般論としても労働組合に対する理解を欠く軽率な発言であったといわざるを得ない。また、協同組合の対応についてみると、組合の指摘から1か月を経た18年6月12日受付の求人票においても「労働組合なし」と記載されたままであり、約半年経過後の10月になってようやく修正の手続をしたものであって、協同組合が、求人票の誤りを長期に亘って修正しなかったことは、事業主として不適切であったと解される。

しかしながら、②18年6月12日受付の求人票の「労働組合なし」との記載は、5年の事業開始当初からの記載をそのままにし続けてきたものであること(同5(2))、③新規に求人を行う際には修正手続を行ったこと(同5(2))からすると、上記のとおり、協同組合の対応には問題はあるが、協同組合がことさら組合を嫌悪する意図をもって「労働組合なし」との記載を修正しなかったとまではいえない。加えて、協同組合は、組合と団体交渉を行い、賃金格差の是正、皆勤手当の支払い、業務災害に関する休業補償の未払い分支給等の措置を講じており(同3(3)(7)(10)(11)(14)(18)(20))、組合と一定の労使関係を構築していたものである。

以上からすると、協同組合は、求人票に「労働組合なし」と記載することによって組合の弱体化を企図していたとまでいうことはできず、これをもって労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

### 3 結論

以上により、組合の再審査申立てはいずれも理由がないから棄却することとし、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年7月15日

中央労働委員会