

命 令 書 ㊦

申 立 人 川崎市幸区幸町2丁目684番1号
神奈川シティユニオン
執行委員長 X

被 申 立 人 山梨県南都留郡山中湖村山中1番地
株式会社タカムラ生コン
代表取締役 Y

上記当事者間の神労委平成21年(不)第13号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年8月6日第1463回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同藤井稔、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、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 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）の団体交渉申入れに対し、被申立人株式会社タカムラ生コン（以下「会社」という。）が、組合の指定する開催場所に出向く意向はないと回答して団体交渉を拒否したことが、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) 組合との団体交渉を誠実に行うこと。
- (2) 陳謝文を掲示すること。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人

組合は昭和59年に結成された、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件審問終結日（平成22年6月8日）現在の組合員は963名である。

【甲13、第1回審問速記録P3X証言、第3回審問】

(2) 被申立人

会社は、コンクリートプレハブ製品やコンクリート生コンを製造している株式会社であり、本件審問終結日（平成22年6月8日）現在の従業員は174名である。なお、会社は静岡県御殿場市に静岡工場、山梨県南都留郡山中湖村に山梨第一工場、同県都留市に山梨第二工場を所有している。

【第1回審問速記録P14Y証言、第3回審問】

2 本件申立て以前の労使事情

(1) Aは、平成12年6月19日、会社に入社し、山梨第一工場の製造部門に勤務していた。

【甲2、甲16、乙9の1、第1回審問速記録P14Y証言、第3回審問】

(2) Bは、平成14年2月13日、会社に入社し、山梨第二工場の製造部門に勤務していた。

【乙9の1、乙12の2、第1回審問速記録P14Y証言、第3回審問】

(3) Cは、平成19年9月11日、会社に入社し、静岡工場の製造部門に勤務していた。

【甲1、甲15、乙9の1、乙11、第1回審問速記録P14Y証言、第3回審問】

(4) Dは、平成20年1月22日、会社に入社し、山梨第二工場の製造部門に勤務していた。

【乙9の1、乙12の1、第1回審問速記録P14Y証言、第3回審問】

(5) B及びDは、平成20年9月6日、解雇された。同日付け解雇通知書には、解雇理由として就業規則第19条第2項及び第3項による旨が記載されていた。

なお、会社の就業規則第19条には、

「 第19条（解雇事由）

従業員が、次の各号の一に該当するときは、解雇する。ただし、懲戒により解雇するときは、第10章第2節（懲戒）に定めるところによる。

- 1) 精神又は身体の障害により、勤務に耐えられないとき。
- 2) 勤務成績が不良で、勤務に適さないとき。
- 3) 出勤常ならず、職責を果さないとき。

4) やむを得ない業務上の都合によるとき。

5) その他やむを得ない事由のあるとき。」

と記載されていた。

【甲4、甲17、乙9の1、乙14、第3回審問】

(6) 会社は平成20年10月、全従業員について雇用保険の加入を行った。

【乙3、第1回審問速記録P22Y証言】

(7) 会社は、平成21年2月9日、Cの妻に対し、同日から30日後の同年3月11日にCを解雇することを通告した。

【第3回審問】

(8) Cは、平成21年3月3日、組合に加入した。

【第3回審問】

(9) 会社は、平成21年3月3日、Aに解雇通知書を交付した。同通知書には、同年4月25日をもって解雇すること、解雇理由として就業規則第19条第4項による旨が記載されていた。

【甲2、乙9の1、乙13の1、乙14、第3回審問】

(10) 会社は、平成21年3月11日、就業規則第19条第5項に該当するものとして、Cを解雇した。

【甲1、乙9の1、第3回審問速記録P4、第3回審問】

(11) Aは、平成21年4月6日、組合に加入した。

【第3回審問】

(12) 組合は、平成21年4月15日付けでCに係る「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」と題する文書を会社に送付した。同文書には、Cが組合に加入したこと、同年3月11日付け解雇が無効であること、週40時間を超えた勤務時間分の割増賃金が未払であること、食事手当が時間外割増賃金の算定基礎に含まれていないこと、年次有給休暇制度に不備があること、社会保険手続に不備があること等が記載されていた。また、末尾には「団体交渉日時・内容」として日時は「2009年5月12日午後3時～」、場所は「神奈川シティユニオン事務所」、議題は「前記の労働問題」、出席者は「シティユニオン側は、X執行委員長・通訳・C組合員、貴社側は代表取締役及び担当者」と記載されていた。

【甲1】

(13) 組合は、平成21年4月16日付けでAに係る「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」と題する文書を会社に送付した。同文書には、Aが組合に

加入したこと、同年3月3日付け解雇通知が無効であること、週40時間を超えた勤務時間分の割増賃金が未払であること、食事手当が時間外割増賃金の算定基礎に含まれていないこと、年次有給休暇制度に不備があること、社会保険手続に不備があること等が記載されていた。また、末尾には「団体交渉日時・内容」として日時は「2009年5月12日午後3時～」、場所は「神奈川県シティユニオン事務所」、議題は「前記の労働問題」、出席者は「シティユニオン側は、X執行委員長・通訳・A組合員、貴社側は代表取締役及び担当者」と記載されていた。

【甲2】

- (14) 会社代理人弁護士は、平成21年4月21日付けで、組合に対し文書を送付した。この文書には、「貴殿から当社に係る労働基準法その他法令違反の指摘がなされ、今後沼津労働基準監督署及び都留労働基準監督署の各指導を受ける所存であります。当社としましても、上記基準監督署の指導を受け納得したうえで適切な措置を採る予定であります。」「上記兩名の解雇については、貴殿の認識とは異なり、解雇するにあたり客観的な合理的理由があると考えており、解雇を撤回する意思がないことを、予め通告いたします。」などと記載されていた。

なお、会社は、平成21年5月、沼津労働基準監督署及び都留労働基準監督署の指導により、食事手当の時間外割増未払分及び休日の時間外割増不足分について、該当する在籍社員全員及び会社が連絡をとることのできた離職者に対して2年間分を遡及して総額約1,000万円を支払った。

【甲3、乙4、乙8の1～2、乙9の1～6、第1回審問速記録P20～21Y証言、第2回審問速記録P18～21Y証言、第3回審問】

- (15) 会社は、平成21年4月25日、Aを解雇した。

【甲2、乙9の1、乙13の1、第3回審問】

- (16) 会社代理人弁護士は、平成21年5月9日付けで、団体交渉開催要求に対する回答文書を組合に送付した。同文書には、会社が沼津労働基準監督署及び都留労働基準監督署から指導を受けたこと、C及びAの勤務形態は1年単位の変形労働時間制を採用しているため週40時間を超えた勤務時間についても割増賃金は発生しないこと、食事手当の時間外割増分については法定額と支給額との差額を既に支給したこと、その他の組合からの指摘事項も労働基準監督署から指導を受けた事項については今後厳守することを約すること、2人の復職要求には応じる意思がないこと、金銭の支払については会社が現在

銀行管理下にあるため裁判等法的措置を講じなければ応じることができないこと等が記載されていた。また、団体交渉については、「貴殿は、平成21年5月12日午後3時から貴殿事務所において、当社との団体交渉を要求していますが、当社は、それに出席しません。」と記載されていた。

なお、組合は、平成21年5月12日、組合事務所で団体交渉のため待機していたが、会社は組合事務所を訪れず、団体交渉は開催されなかった。

【甲3、第2回審問速記録P7X証言】

3 本件不当労働行為救済申立て

組合は、平成21年5月22日、会社を被申立人として、団体交渉に対し誠実かつ速やかに応じること及び陳謝文の掲示を求める不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立て以後の労使事情

(1) 会社は、平成21年5月31日、社員一人一人に対して就業規則を読み聞かせて労働条件を説明し、また、有給休暇については法定日数を同年6月1日より付与する旨を伝えた。また、同日に社員全員について、厚生年金及び健康保険に加入した。

【第1回審問速記録P21～23Y証言】

(2) B及びDは、平成21年6月19日、組合に加入した。

【第3回審問】

(3) 組合は、平成21年7月28日付けでB及びDに係る「組合加入通知書及び団体交渉要求書」と題する文書を会社に送付した。同文書には、両名が組合に加入したこと、平成20年9月の解雇が無効であること、週40時間を超えた勤務時間分の割増賃金が未払であること、食事手当が時間外割増賃金の算定基礎に含まれていないこと、年次有給休暇制度に不備があること、社会保険手続に不備があること等が記載されていた。また、末尾には「団体交渉日時・内容」として団体交渉日時は「2009年8月21日午後4時半～」、場所は「神奈川シティユニオン事務所」、議題は「前記の労働問題」、出席者は「シティユニオン側は、X執行委員長・通訳・B組合員・D組合員、貴社側は代表取締役及び担当者」と記載されていた。

なお、上記申入れの団体交渉については、平成21年7月29日の本件第1回調査時に労使間で調整がなされ、同年8月21日の本件第2回調査期日に合わせて、当委員会にて行うこととなった。

【甲4～5】

(4) 平成21年8月21日、午後5時から当委員会にて本件担当委員の立会いの下、団体交渉が行われた。組合側出席者は執行委員長X（以下「X委員長」という。）、C、A、B、D（以下「Cら4名」という。）及び通訳、会社側出席者は代表取締役社長Y（以下「Y社長」という。）ら3名であった。

この団体交渉では、組合から、①会社の経営状況、②A、B及びD（以下「Aら3名」という。）に係る解雇の経緯、③未払時間外割増賃金と年次有給休暇付与及び社会保険手続の是正状況、④団体交渉申入れに対する平成21年5月9日付け回答書作成の経緯、⑤Cら4名が主張する作業現場での安全配慮義務違反等の法令違反（以下「他法令違反」という。）に関して、その内容及び対応状況について質問がされた。

これに対して会社は、①経営状況については、会社設立の経緯、従業員数、負債額、各銀行が持つ債権の比率、私的整理の方針等を説明し、②Aら3名に係る解雇については、各人の解雇理由を示した上で、解雇予告手当支給の有無を回答し、③未払時間外割増賃金と年次有給休暇付与及び社会保険手続の是正状況については、未払時間外割増賃金を2年間遡り支給したこと、年次有給休暇は法定日数を付与するよう是正したこと、社会保険は従業員を加入させるにあたり雇用保険は遡及させたこと、健康保険は遡及させなかった旨を説明し、④団体交渉申入れに対する平成21年5月9日付け回答書作成の経緯については会社が代理人弁護士と相談した上で作成した旨を説明し、⑤他法令違反の指摘については、関係する法令及び安全基準の内容等について説明した上で問題のないものはその旨を説明した。このうち、他法令違反についてはさらに調査をして後日会社から文書回答することとなった。また、組合からの話し合いによる金銭解決の提案に対しては、Y社長は、「会社が現在銀行管理下にあるため、法律上支払義務のある金額を超える解決金等、金銭の支払は裁判等法的措置をとらないと応じることができない」という旨の説明をした。

【甲12、乙10、第3回審問】

(5) 会社は、平成21年8月28日付けで、他法令違反に係る回答文書を組合に送付した。同文書では、他法令違反のあったものについては既に是正済であること、是正の必要がないものについては問題がない旨が記載されており、また、それぞれの現場の状況については是正状況等の写真が添付されていた。

【乙1】

(6) 当委員会は、平成21年10月5日の本件第3回調査時、組合及び会社に対し、

自主的な団体交渉の開催を勧めた。これに対し組合は、組合事務所所在地である神奈川県川崎市又は当委員会の所在地である神奈川県横浜市中区のJR関内駅付近で行いたい意向を示し、会社は、日時については、双方打合せをした上で決定したい旨、また、開催場所については、組合事務所所在地と会社所在地である山梨県南都留郡山中湖村との中間辺りとしてほしい旨の意向を示した。結局この場では、団体交渉の開催場所について双方の合意がなされることはなかった。

【第3回審問】

(7) 組合は、平成21年11月9日付けで、Cら4名に係る「団体交渉要求書」を会社に送付した。同文書には「団体交渉日時・内容」として日時は「2009年11月16日午後1時～2時」、場所は「川崎産業振興会館10F和室」、議題は「C、A、B、D解雇問題など」、出席者は「シティユニオン側は、X執行委員長・通訳・各組合員、貴社側は代表取締役及び担当者」と記載されていた。

【甲11】

(8) 会社は、平成21年11月12日付け文書を組合に送付し、前記(7)の「団体交渉要求書」に関して、「団体交渉内容については理解させていただきましたが、今回も一方的な呼び出しとなっており、日時・場所を双方打合せの上で決定後の団体交渉と致したいので、平成21年11月16日につきましては、出席致しません。大変申し訳御座いませんが、後日、改めて団体交渉の日時・場所の設定を御打合せの上、決めさせて頂きたく宜しくお願い致します。」と回答した。

なお、平成21年11月16日の団体交渉は開催されなかった。また、その後、後記(9)の組合からの団体交渉要求まで、組合及び会社が団体交渉の開催について連絡を取り合うことはなかった。

【乙2、第1回審問速記録P8～9 X証言、第1回審問速記録P26～27 Y証言、第2回審問速記録P28 Y証言】

(9) 組合は、平成22年5月31日付け「団体交渉要求書」を会社にファクシミリで送付した。同文書記載の団体交渉日時は「2010年5月31日午後1～2時」となっていたが、会社に到達した時点で既にその日時は徒過していた。

これに対し会社は、平成22年6月1日付け「回答書」で、要求書記載の日時は既に過ぎており応じられないこと、団体交渉の日時及び場所は事前に打合せの上決定したいことを回答した。

この回答を受けた組合は、平成22年6月1日付け「団体交渉要求書」で団体交渉日を本件第3回審問期日である同月8日として改めて団体交渉を申し入れた。

これに対し会社は、平成22年6月2日付け「回答書」で団体交渉日時は組合の要求のとおりとし、場所についてはこれまでの経緯を踏まえ、JR関内駅周辺の公的な場所とすることを提案した。

組合はその旨了承し、団体交渉開催場所としてJR関内駅周辺のホテルを記載した平成22年6月2日付け「団体交渉要求書」を会社に送付した。

【甲18～22、乙15の1、乙の16の1～3、乙17】

(10) 組合及び会社は、平成22年6月8日、JR関内駅周辺のホテルで団体交渉を行った。この中で組合は、裁判で決着をつけるよりも和解をした方が結果として費用も少なく済むとして、解決金支払による和解を求めたのに対し、会社は、費用の問題ではなく、算定根拠の不明瞭な金銭については金額を決定した者が誰であるのかが問われるため、任意の和解では銀行に説明がつかず、支払うことができないことを主張した。結局、互いの主張についてどちらも譲らず、交渉は平行線で終わった。

【甲23】

第3 判断及び法律上の根拠

1 組合が平成21年4月15日付け及び同月16日付け文書で申し入れた団体交渉に対する会社の拒否回答について

(1) 申立人の主張

組合は、平成21年4月15日付け及び同月16日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」を送付し、同年5月12日午後3時より組合事務所での団体交渉の開催を要求した。

これに対し会社は、平成21年5月9日付け回答文書を送付した。この文書の4項には、「貴殿は、平成21年5月12日午後3時から貴殿事務所において、当社との団体交渉を要求していますが、当社は、それに出席しません」と記載されていた。

これは、明確な団体交渉拒否であり労働組合法第7条第2号に抵触する不当労働行為である。

また、会社は団体交渉要求書の内容が一方的であると主張するが、最初の団体交渉申入れというものは常に一方的なものである。

団体交渉に応じるつもりであれば、会社は回答文書に、団体交渉を行う意

思を具体的に記載し、開催場所や日時について調整が必要であればその旨回答すべきである。

(2) 被申立人の主張

平成21年5月9日付け回答文書は、組合からの団体交渉要求書が団体交渉開催日時、場所及び会社側出席者を一方的に指定して呼び出したものであり、会社の事情を一切考慮しない内容のものであったため、その日時に指定場所に出頭できない旨を連絡したものである。

また、上記回答文書では、前文及び1項ないし3項で、組合の要求している「議題事項」に回答しており、4項だけを文理解釈し、会社は組合との団体交渉を全面的に拒否したとする組合側の判断には、重大な過失があったとしか言いようがない。

会社の回答書を読む限り、解雇の事実を除いて、会社が組合の要求事項に沿う行動を起こしていることは当然了知し得るのであるから、組合は、会社に対し応諾可能な日時・場所を電話等の方法により確認すべきである。

(3) 当委員会の判断

前記第2の2(12)及び(13)で認定したとおり、組合からの団体交渉申入れ日時及び場所は会社の事情を一切考慮しない内容のものであったが、組合が団体交渉を申し入れるに当たり、組合の都合を最優先して団体交渉開催の日時及び場所を指定することは、殊更珍しいことではない。また、会社が団体交渉に応じる意思があるにもかかわらず単に組合の指定した日時及び指定場所に会社都合により出向けないのであるなら、少なくとも団体交渉に応じる意思がある旨を組合に対し明確に通知すべきである。しかし、前記第2の2(16)で認定したとおり、会社が組合に発した平成21年5月9日付けの「貴殿は、平成21年5月12日午後3時から貴殿事務所において、当社との団体交渉を要求していますが、当社は、それには出席しません。」との文書による回答のみでは、団体交渉に応じる意思がないものと評価されてもやむを得ない。

もっとも、組合としても、団体交渉を通じ積極的に労働問題の解決を図りたいのであれば、会社からの回答が平成21年5月9日付け文書のような内容であっても、会社と開催日時の調整を行うなどして、団体交渉の開催に向けて積極的に努力することが望ましい。しかし、そのような組合の対応が無かったからといって、会社には団体交渉に応じる意思がないとの評価を左右するものではない。

よって、会社の平成21年5月9日付け文書による回答は正当な理由のない

団体交渉拒否であると判断する。

2 団体交渉での会社の交渉態度について

(1) 申立人の主張

労働委員会立会いの下で行われた平成21年8月21日の団体交渉では、組合からの「解決する気はあるのか」という質問に対し、会社は、「法律で決められた以上のことはできない」「銀行に納得してもらうため、裁判にしてほしい」などと発言した。

このような会社の対応は、誠実に団体交渉を行う姿勢ではなく、労働組合法第7条第2号に抵触する不当労働行為である。

組合は、破産ないしは裁判所管理となっている状態の企業とも団体交渉で円満に解決したことも沢山あり、会社は銀行管理であるのだから尚更可能はずである。

また、平成22年6月8日の団体交渉でも会社は「裁判での判決を頂きたい」「和解金を払うとなると査定は誰がしたのか問題になる」というような姿勢を示し、組合が「労委での和解の気持ちはある」「労委からあっせん案を出した形での和解なら可能なのでは」という主張をしても会社の対応は変わることはなかった。

(2) 被申立人の主張

平成21年8月21日の団体交渉では、従前組合が文書で要求していた事項はほとんど説明を求められず、専ら組合員が新たに主張する職場環境上の問題点等に対する回答が求められた。

それでも会社は指摘された事項について、その場で答えられるものについては回答した。その他についても組合委員長から文書で回答してほしいと言われたので調査の上、1週間程度で文書回答をした。

会社は、組合の団体交渉での要求事項については、これまで誠実に対応してきた所存である。

(3) 当委員会の判断

組合は、平成21年8月21日及び平成22年6月8日の団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）で会社が裁判による解決に固執し、団体交渉での円満な解決をしようとしなない姿勢は不誠実な交渉態度であると主張するので、以下判断する。

前記第2の4(4)及び(10)で認定したとおり、本件団体交渉においては、組合が話し合いによる金銭解決を提案したのに対し、会社が、債務の状況、銀

行との関係、私的整理の方針などを説明した上、当事者間の話し合いでの金銭解決合意は困難であるとの見解を示し、「金銭の支払は裁判等法的措置をとらないと応じることができない」と回答している。

一般的には、組合からの話し合いによる解決の提案に対し、裁判による結果を尊重したい旨主張し、話し合いに応じないことは、誠実な交渉態度とは言えない。

しかしながら本件団体交渉についてみると、組合は、組合員の解雇の詳細について会社に明らかにさせるというよりは、むしろ金銭の支払による解決を会社に提案することに重きを置いている。このように、組合が金銭解決に主眼を置いた交渉態度を取っている以上、会社が上記のような対応をとることには無理からぬものがある。

また、組合は、会社が裁判による解決に固執し、団体交渉で円満に解決をしようとする姿勢は不誠実な交渉態度であると主張するが、団体交渉とは、労使双方の主張をもとにお互いの譲歩によって労使間の問題解決を目指すものであり、たとえ十分な話し合いをしたとしても、双方の主張に隔たりが大きいため、問題の解決に至らないことはあり得る。

前記第2の4(4)及び(5)で認定したとおり、会社は、本件団体交渉において、組合の提案に応じられない事情として、債務の状況、銀行との関係、私的整理の方針等を示して説明をしており、併せて、会社が法的義務のないと考える要求についても裁判の判決があれば応じると説明している。また、会社は組合からの指摘事項についてその場で回答できるものは回答し、回答できなかったものについても調査の上、1週間程度で文書回答している。

これらのことからすると、組合と会社が金銭解決について合意に至らなかったのは、会社が、当事者間の話し合いでの金銭解決合意は困難であり、裁判等法的措置をとらないと金銭の支払に応じることができないとの対応をとったためであると考えられ、会社がそのような対応をとったことは不合理であるとまでは言えない。

第2の2(14)、(16)及び同4(1)で認定したとおり、会社は、当初の団体交渉申入れ以後、組合から指摘された事項について解決を目指し、食事手当の時間外割増未払分及び休日の時間外割増不足分について労働基準監督署の指導に従って支払い、この対応に相当の費用を投じている。また、年次有給休暇の法定日数付与や労働条件の全従業員への周知、全従業員の社会保険の加入手続についても行っている。このように会社は、組合からの指摘事項に

ついて、措置を講じてきている。

以上のことからすると、本件団体交渉における会社の対応が不誠実であるとまでは言えない。

3 団体交渉開催に向けた組合と会社とのやりとりについて

(1) 申立人の主張

組合が送付した平成21年11月9日付け「団体交渉要求書」に対し、会社は、団体交渉の開催場所にこだわり、同月16日の団体交渉を拒否した。

このような会社の対応は、誠実に団体交渉を行う姿勢ではなく、労働組合法第7条第2号に抵触する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合が平成21年11月9日付け「団体交渉要求書」で指定した団体交渉日時、場所は、それ以前に会社との間で交渉した経緯の一切ないものである。のみならず、指定してきた同月16日は、午後から本件第4回調査があるため調整がつかないことから断った。

また、平成21年11月12日付け文書で、会社が、同月16日の団体交渉に出席しないこと及び改めて団体交渉の日時、場所について打合せしたい旨回答した後、組合からは連絡がない。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社が平成21年11月12日付け文書で、団体交渉に出席しないこと及び改めて団体交渉の日時・場所について打合せをしたい旨の回答をしたことを団体交渉拒否であると主張し、これに対し会社は、組合の申し入れた日時では調整がつかないと主張する。

前記第2の4(8)で認定したとおり、その後の日程の調整については、約半年後の平成22年5月末まで、労使双方とも相手方に働きかけをしていない。

こうした組合及び会社の対応は、団体交渉の開催に向けた対応としては望ましくはないが、前記第2の4(7)及び(8)で認定したとおり、組合及び会社は双方とも団体交渉を行いたい旨の意思を示しており、団体交渉が行われていないことをどちらか一方の原因に帰することはできない。

本件は事務所の所在地が神奈川県川崎市である組合と、本社の所在地が山梨県南都留郡山中湖村である会社の団体交渉をめぐる事件であり、その開催場所の決定について難航している。このような場合、開催場所についてはお互いに譲歩した上で決定することが望ましい。

なお、組合が、団体交渉の申入れの段階で、組合の都合により川崎市付近

での団体交渉を提案することは組合の自由ではあるが、会社が組合の提案する場所に赴けないからといって、直ちに会社が団体交渉を拒否したことにはならないことは言うまでもない。

これらのことからすると、組合が送付した平成21年11月9日付け「団体交渉要求書」に対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であるとは言えない。

4 不当労働行為の成否について

前記1ないし3でみたとおり、当初組合が申し入れた団体交渉に対する会社の平成21年5月9日付け文書回答は正当な理由のない団体交渉拒否であり、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。しかし、同年8月21日の団体交渉以降、労使双方とも団体交渉を行いたい旨の意思を示しており、前記第2の4(9)及び(10)で認定したとおり、労使双方で団体交渉日時及び開催場所を調整した上で、平成22年6月8日には団体交渉が行われている。これらのことからすると、会社が今後同様に団体交渉を拒否するおそれはなく、当事者同士での団体交渉の開催に向けて調整を行う条件は整ったとすることができる。したがって、上記の団体交渉拒否について、現時点において救済すべき利益があるとは認められない。

また、会社の本件団体交渉での対応は不誠実であるとまでは言えず、組合の平成21年11月9日付け「団体交渉要求書」に対する会社の対応も正当な理由のない団体交渉拒否であるとは言えない。

以上のとおり、会社の平成21年5月9日付け文書による団体交渉拒否については、救済利益があるとは認められず、また、その後の会社による団体交渉をめぐる対応については、組合による団体交渉拒否の主張には理由がないため、本件不当労働行為救済申立ては棄却する。

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22年8月27日

神奈川県労働委員会

会 長 盛 誠 吾 ,