

# 命 令 書 写

申 立 人 東京都港区海岸三丁目 6 番46号  
全日本港湾労働組合関東地方東京支部  
執行委員長 X  
被 申 立 人 横浜市戸塚区品濃町920番地  
有限会社県央運輸倉庫  
代表取締役社長 Y

上記当事者間の神労委平成22年（不）第21号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年10月7日第1489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

被申立人は、申立人が平成22年7月7日付けで申し入れた団体交渉について、速やかに誠意をもってこれに応じなければならない。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社県央運輸倉庫（以下「会社」という。）の従業員3名が申立人全日本港湾労働組合関東地方東京支部（以下「組合」という。）に加入し団体交渉を申し入れたところ、第1回及び第2回団体交渉は開催されたものの、会社が形式的な対応に終始して交渉の内実がなく、その後の団体交渉については、組合が具体的に氏名を明示して組合に加入した旨通知した会社従業員3名について、「組合加入の事実は知りません」と述べたり、組合が「法に適合した労働組合であることについて…事実的、法律的根拠を明らかにするよう求めます」などと述べて、これに答えることを団体交渉に応ずる前提条件とする態度に固執して団体交渉を拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）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

会社は、組合が具体的に氏名を明示して組合に加入した旨通知した会社従業員3名について、「組合加入の事実を知りません」と述べたり、組合が「法に適合した労働組合であることについて…事実的、法律的根拠を明らかにするよう求めます」などと述べて団体交渉を拒否してはならない。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人

組合は、平成3年7月に港湾労働者によって結成された産業別労働組合で、全日本港湾労働組合を上部団体とし、肩書地に事務所をおく。

結審日（平成23年6月9日）現在の組合員数は356名である。

#### 【甲11、第4回審問】

#### (2) 被申立人

会社は、主に東京・横浜の京浜間を拠点とし、海上コンテナの日本各地への輸送を業務としている。肩書地に本社を置くが、横浜市中区本牧埠頭Dに所在するターミナルオフィスセンター内に出先事務所（営業所）（以下「本牧事務所」という。）があり、営業行為は主にこの本牧事務所で行われている。

結審日（平成23年6月9日）現在の従業員数は23名である。

#### 【第4回審問】

## 2 港湾労働組合への加入から本件申立てまで

(1) 会社の従業員であるA（以下「A」という。）、B（以下「B」という。）及びC（以下「C」という。）を含む5名は、平成21年1月28日、組合とは別の労働組合である港湾労働組合（以下「港湾労組」という。）に加入し、港湾労組県央運輸倉庫分会を結成した。同日、港湾労組は、会社に対し、残業手当の支給や公平な配車、損害金の運転手への負担制度の廃止、高速料金の会社負担等を求めて、要求書を手交し、団体交渉を要求した。

#### 【乙14、乙15、乙16、第1回審問D証言】

(2) 平成21年2月4日、横浜市中区海岸通にある波止場会館内の港湾労組の事務所において、会社と港湾労組との間で団体交渉が行われた。

出席者は、港湾労組側は、A、B、Cを含む8名、会社側は、代表取締役社長Y（以下「Y社長」という。）、取締役営業部長D（以下

「D取締役」という。)を含む7名であった。

この交渉において、会社側は、平成21年1月28日に港湾労組が手交した要求書の要求事項につき、景気の悪化やガソリン価格の高騰により非常に苦しい経営状態にあることを説明し、交渉は平行線で終了した。

【乙16、第1回審問D証言】

- (3) その後も、平成21年3月11日、同年6月27日及び同年12月ころ、港湾労組と会社とで団体交渉が行われた。Y社長はこれら3回の団体交渉すべてに出席した。港湾労組からは、春闘、夏季・冬季一時金等について要求が出されたが、会社側は、Y社長が、金銭的負担を伴うものについては実現できないと伝え、交渉は平行線で終了した。

【乙16、第1回審問D証言】

- (4) 平成22年3月6日、港湾労組の事務所において、団体交渉が行われた。出席者は、港湾労組側は、A、B、Cを含む4名、会社からは、Y社長、D取締役を含む5名が出席した。

この交渉の際に、港湾労組は、それまで議題となりながら妥結できなかった事項を中心に会社に対して要求をしたが、会社からは、経営状況が苦しいことの説明はあったものの、交渉は平行線をたどり、前回同様何らかの妥結に至ることはできなかった。

【乙16、第1回審問D証言】

- (5) A、B及びC（以下「Aら3名」という。）は、平成22年4月5日、組合へ加入申込書を提出した。

【甲1の1～甲1の3、甲13】

- (6) Aら3名は、平成22年4月24日、港湾労組を脱退した。

【甲12】

- (7) Aら3名は、平成22年4月30日、組合への加入を承認された。

【甲3、第1回審問E証言】

- (8) 組合は、平成22年5月11日、Aら3名が組合に加入したことを会社に通知するため、事前の約束をとりつけることなく、会社の本牧事務所を訪れた。会社を訪れた組合員は、副執行委員長F（以下「F副執行委員長」という。）、書記長G（以下「G書記長」という。）、書記次長E（以下「E書記次長」という。）及び青年部事務局長H（以下「H青年部事務局長」という。）の4名であった。会社側は、専務取締役I（以下「I専務」という。）とD取締役が対応した。

組合は、会社に対し組合県央運輸分会の結成通知を手交するとともに、Aら3名が、以前加入していた港湾労組を脱退して、組合に加入したことを説明したが、会社側からは、組合を全日本港湾労働組合関東地方横浜支部と混同する発言があったため、組合は東京支部と横浜支部の違いを説明した。

また、組合は、労働基本協約の締結をはじめ5項目の要求事項が記載された平成22年5月11日付け「要求書」(10全港64東京発第117号)、労働基本協約の内容として求める事項を記載した同日付け「要求書」(10全港64東京発第118号)、平成22年5月21日18時から組合の会議室で団体交渉を行うことを求める「団体交渉申入書」を手交した。

「要求書」(10全港64東京発第117号)には、要求事項として、①「労働基本協約」を締結すること、②未払賃金の精算、③公平平等な配車、④高速道路使用料を個々の売上げから控除しないこと、⑤事故の損害賠償をドライバーにさせないことが記載されていた。

「要求書」(10全港64東京発第118号)には、上記「労働基本協約」の内容として、①組合員であることにより差別的取扱いをしないこと、②不当労働行為を一切しないこと、③組合員の職場転換等については、事前に組合と協議すること、④就労時間中でも組合活動を認め、賃金の控除をしないことが記載されていた。

組合は、これらの要求書に対する回答は団体交渉の席上において書面で回答してほしい旨を伝えた。

なお、団体交渉の日程については、「団体交渉申入書」では平成22年5月21日18時からと記載されていたが、会社から、仕事上の都合により、18時より遅い時間に設定してほしいという希望があったため、組合はこれを了承し、会社から日程を組合へ連絡することになった。

後日、D取締役から組合に連絡があり、平成22年5月21日20時から組合事務所2階会議室で団体交渉を行うことになった。

【甲3～7、甲13、乙1～4、乙16、第1回審問E証言、第1回審問D証言】

(9) 平成22年5月21日、組合事務所2階会議室にて第1回団体交渉が開催された。

組合側からは、G書記長、E書記次長、H青年部事務局長、J執行委員(以下「J執行委員」という。)、Aら3名ほか1名の8名が出席した。

会社側からは、I専務、D取締役、総務部長K、行政書士L、社会保険労務士M（以下「M社会保険労務士」という。）の5名が出席した。

組合は、会社側が、平成22年5月11日付け「要求書」（10全港64東京発第117号及び同第118号）に対する回答書面を用意していなかったため、抗議をした上で、D取締役が口頭で回答することを求めた。

D取締役は業務多忙により書面での回答ができなかった旨を述べて、口頭で要求書に対する回答をしたが、労働基本協約の締結については、不当労働行為を行っていないのだから締結の必要はない旨の発言をした。

これに対し、組合は、法律を守っているのであれば、協約の締結は当然だという旨の発言をしたが、会社の態度は変わらなかった。組合の基本的要求である労働基本協約の締結についての話が前進しなかったため、その他の個別の要求項目についても交渉は進展しなかった。

なお、この日の交渉過程において、D取締役が説明に窮した場合には、M社会保険労務士がD取締役にメモを渡し、それをD取締役が読み上げるといった場面が複数回あったため、組合は、会社が主体的な回答をしていないと考え、M社会保険労務士に対し、団体交渉の妨げとなっているとして抗議をした。また、組合からは、港湾労組とは違う旨の発言もあった。

組合は、交渉が一向に進展しないため、この日の交渉を打ち切ることにしたが、次回の団体交渉までに要求書に対して書面で回答すること、また、会社として誠実な対応をすることを会社に強く求めた。これに対し、会社からは努力する旨の発言があった。

組合は、団体交渉期日の候補を複数日提案したところ、後日、D取締役から第2回団体交渉期日について連絡があり、平成22年6月18日に会社の本牧事務所で第2回団体交渉を実施することになった。

**【甲13、乙16、第1回審問E証言、第1回審問D証言】**

(10) 平成22年6月18日、会社の本牧事務所1階会議室にて第2回団体交渉が行われた。

出席者は、組合のJ執行委員が出席しなかったこと以外は、前回と同じであった。

会社は、第1回団体交渉時と同様に、業務多忙を理由に、組合の要求書に対する回答書面を用意していなかった。また、書面回答に代わ

ってなされたD取締役の口頭での回答は、D取締役の私見を述べる内容であった。

組合は、このような会社の対応に対し、強い態度で交渉し、反社会勢力との交渉経験について述べたり、第1回団体交渉時と同様D取締役にアドバイスのためメモを渡していたM社会保険労務士に対して懲戒請求する旨の発言をしたりした。さらに、組合の要求に対して会社が書面回答をすることを約束しない限り、この日の団体交渉は終了させない旨の発言もあった。

これに対し、会社はしばらくの間、書面回答に対する見解を示さなかったが、休憩を挟んだ後、D取締役が、次回の交渉時には組合の要求事項について書面をもって回答するよう努力する旨述べた。

組合員の一部からは一層明確な約束を求める声もあったが、最終的に組合はD取締役の発言を認めることとし、この日の団体交渉は終了した。

その後、組合は、次回の日程を平成22年7月5日から同月8日のいずれかとすることを提案し、後日日程を確定するために組合から連絡することを会社に伝えた。

**【甲13、乙16、第1回審問E証言、第1回審問D証言】**

- (11) 組合は、平成22年6月29日、D取締役に架電したが、留守であったため、連絡がほしい旨従業員に伝言を依頼した。組合は同月30日に再度D取締役に対し架電したが、やはり留守であったため、連絡がほしい旨再度伝言を依頼した。翌同年7月1日夕方に電話連絡をしたところやはり留守であったため、伝言が伝わっているかを従業員に確認した上、再度伝言を依頼した。翌同月2日、組合は日程的に余裕がなくなったため、同月8日に組合事務所2階会議室で待っている旨、電話連絡で、従業員に伝えた。

**【甲13】**

- (12) 会社は、平成22年7月5日、組合へ「回答書」と題するD取締役名義の書面をファクシミリ送信及び郵送した。

この書面には、「貴殿と会社との間には、事実的にも法律的にも何ら関わり合いを有さず…貴殿が労組法7条2号所定のその「雇用する労働者」代表に対して団交応諾義務を有する関係があることについても何ら明らかではありません。」「貴殿が会社との関係で労働組合として団体交渉（ママ）を有することができるとする事実的、法

律的根拠を明らかにされるよう求めます。」「所論 3 名の貴組合加入の事実は知りません。」などと記載されていた。

【甲 8、乙 5】

(13) 組合は、平成22年 7 月 7 日、「抗議並びに団体交渉申し入れの件」という書面を会社に送付した。

この書面において、組合は、前記 (12) の「回答書」の内容に抗議するとともに、平成22年 7 月14日又は同月15日のいずれかの期日での団体交渉を申し入れた。

【甲 9、乙 6】

(14) 会社の従業員である N 及び会社の業務に従事していた O (以下「O」という。) の 2 名が、平成22年 7 月 8 日、組合に加入した。

組合は、平成22年 7 月12日に 2 名の加入通知書を会社に送付した。

【乙 8】

(15) 平成22年 7 月 9 日、B 及び C は、午後 6 時30分頃から40分頃まで、会社の本牧事務所 2 階において、D 取締役に対して、前記 (12) の「回答書」の記載事項について説明を求めたが、D 取締役から明確な回答は得られなかった。

【甲10、乙 7、乙16、第 1 回審問 D 証言】

(16) 会社は、平成22年 7 月12日、組合に対し、「抗議及び回答書」と題する D 取締役名義の書面を送付した。

この書面には、「貴殿と当社との間には事実的にも法律的にも何ら関わり合いを有さず…貴殿が労組法 7 条 2 号所定のその「雇用する労働者」代表に対して団体交渉応諾義務を有する関係があることについても何ら明らかではありません。」「貴殿が当社との関係で労働組合として団体交渉（ママ）を有することができるとする事実的・法律的根拠を明らかにされるよう求めます。」「所論日時はいずれも業務多忙のため、別期日を指定して下さい。」「所論場所については、無用な御配慮を受ける謂われがなく、お断りします。別場所をご検討ください。」「平成22年 7 月 9 日午後 6 時30分頃から約40分頃まで、貴殿は貴殿構成員と称する B 及び C をして営業部長 D に対して…面会強要・強談威迫行為に及んだが、言語道断である。」「貴殿とのやりとりは正確を期するために、当面書面によるやり取りとさせていただきたく、直接の面談、電話によるやり取りは業務時間・会社施設内外を問わず一切お断りさせていただきたく、再度申し入れます。」

などと記載されていた。

**【甲10、乙7】**

- (17) 会社は、平成22年7月20日、組合に対し、同月12日付けのN及びOの2名の加入通知書に対して、「回答書」と題する書面を送付した。

この「回答書」の内容は、前記(12)及び(16)と同様の内容であった。

**【乙9】**

- (18) 組合は、平成22年7月22日、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

**3 本件申立て後の状況**

- (1) Bは、平成22年7月31日、会社所有の車輛を使用していたが、午前11時25分の業務終了後、他の組合員との親睦会をしていたため、午後5時27分に至るまで会社の戸塚車庫に車輛を返却しなかった。

**【乙10、乙16、第1回審問D証言】**

- (2) 会社は、平成22年8月13日、上記の車輛返却の遅れに関し、業務指示書を手渡そうとしたが、Bは車中泊をしている従業員さえいる中で自分だけ業務指示書を渡されるのは不合理だとして、受領を拒否したため、会社は、上記業務指示書をBあて郵送した。

なお、この業務指示書には、「弁明書の提出を平成22年8月20日までに提出することを指示する。」と記載されていた。

**【乙10、第1回審問D証言】**

- (3) Bは、平成22年8月20日、車輛返却の遅れについて、会社に弁明書を提出した。

この弁明書には、「昼食を取るためまた親睦を深めるため」、「組合活動の一つと言いましたが、親睦を組合と言い間違いです」などと記載されていた。

**【乙11】**

- (4) 組合は、平成22年10月12日、全日本港湾労働組合関東地方本部と連名で、「団体交渉申入書」を会社に送付した。この書面には、同年11月4日に東京都港区海岸の東京都芝浦サービスセンター3階会議室にて組合の統一集団交渉が開催されるので出席を要請する旨が記載されていた。

**【乙12】**

- (5) 会社は、平成22年10月22日、前記(4)の「団体交渉申入書」に対し、「回答書」と題するD取締役名義の書面を送付した。



この書面には、「所論日時は業務多忙のため、別期日を指定して下さい。」、「所論場所については、無用な御配慮を受ける謂われがなく、お断りします。別場所をご検討下さい。」、「貴殿らが団体交渉を申し入れ得るとする事実的・法律的根拠を明らかにされるよう申し入れます。」などと記載されていた。

### 【乙13】

## 第3 判断及び法律上の根拠

### 1 組合の不当労働行為救済申立適格について

#### (1) 被申立人の主張

本件において、組合は、労組法第2条が規定する当事者性の要件、目的の要件、団体性の要件、自主性の要件、民主性の要件、労使対等の要件、責任性の要件を欠如しており、法的保護の埒外にあるものと解すべきである。

#### (2) 申立人の主張

組合は、労組法第2条の規定する要件を充たした法適合組合である。組合が労組法上の労働組合であることは、公知の事実であって、争う余地がない。

#### (3) 当委員会の判断

組合は、平成23年9月16日、当委員会が実施した資格審査において、労組法第2条及び第5条第2項に規定する資格要件を充足するものと認められ、資格適合と決定された。

よって、組合は労組法適合組合であり、不当労働行為救済申立適格を有する。

### 2 会社が組合からの団体交渉の要求に応じなかったことについて「正当な理由」があるか

会社は、大部分の組合員と使用従属関係がないから、組合との団体交渉において会社は当事者とはならないと主張するが、組合の構成員に会社と雇用関係がある者が含まれている以上、会社の使用者性は明らかである。したがって、会社が団体交渉に応じなかったことについて「正当な理由」があるかどうかについて以下検討する。

#### (1) 被申立人の主張

会社には、組合からの団体交渉の要求に応じなかったことについて、次のとおり「正当な理由」がある。

ア 二重交渉のおそれについて

会社は、組合と港湾労組の両者に対し、二重交渉を強いられるおそれがあった。

(ア) 両者は名称が似ており、交渉事項にも共通性があるにもかかわらず、組合は会社に対し、別組合であるとの明確な説明をしていない。

(イ) 会社は、Aら3名が港湾労組を脱退したとの連絡を受けていない上に、Aら3名の組合への「加入申込書」の日付と「通知書」記載の加入年月日との間に不一致があり、Aら3名が港湾労組を脱退したかどうか定かではない。

このように、二重交渉を強いられるおそれがあった以上、会社には組合からの団体交渉の要求に応じなかったことについて「正当な理由」がある。

#### イ 信頼関係の破壊について

組合の会社に対する言動等には違法行為が含まれ、これらの行為は会社との間の信頼関係を破壊するものである。

(ア) 平成22年5月21日の第1回団体交渉において、「前の港湾労組とは違うんだよ」と叫んだり、同席したM社会保険労務士に対し、「団体交渉の邪魔をするな」といった発言をしているが、これらは、脅迫ないし名誉棄損又は侮辱といった犯罪行為に当たる。

室内で相手との位置が離れていても、大声を出されたり、机をたたかれたりすれば、脅迫・強要と受け取るのが自然である。

(イ) 平成22年6月18日の第2回団体交渉において、M社会保険労務士に対し、「懲戒請求をする」と言ったり、「書面での回答を約束するまで団体交渉を終わらせない」、「やくざ者とも団体交渉をしてきた」、「大きな声とはこんなものじゃない」と言ったりしているが、これらは強要ないし脅迫といった犯罪行為に当たる。

(ウ) 会社は組合に送った書面において前記(ア)及び(イ)の組合の交渉態様を問題としていないが、これは組合の法適格性をまず問題にしていたからである。

(エ) 平成22年7月9日に、B及びCがD取締役役に面談威迫行為をしているが、この行為も犯罪行為というべきである。

(オ) 平成22年7月31日、Bが組合活動のために、作業終了後直ちに返却すべき会社所有の車輛を数時間もの間返却しなかった。

これは、窃盗ないし業務妨害といった犯罪行為に該当する。

以上の組合の言動等は、会社との信頼関係を破壊するものであって、会社が組合からの団体交渉の要求に応じなかったことについては「正当な理由」がある。

ウ ○の組合加入通知について

組合は、会社の従業員ではない○を従業員として組合に加入したとの通知書を会社に送付しているが、このような組合が、団体交渉の当事者となり得る労働組合か否か疑念があるので、会社には団体交渉拒否の「正当な理由」がある。

(2) 申立人の主張

会社が組合からの団体交渉の要求に応じなかったことについて「正当な理由」はない。

ア 二重交渉のおそれについて

会社は、Aら3名について、港湾労組と組合の二重交渉を強いられるおそれはなかった。

(ア) 平成22年5月11日に組合が会社の本牧事務所にてAら3名の加入通知を手交した際、会社は組合と全日本港湾労働組合関東地方横浜支部とを混同する発言をしており、このことからすると港湾労組と組合の区別ができていたことは明らかである。

(イ) 組合がAら3名の加入を通知した際に、組合はAら3名が港湾労組を脱退したことを明確に説明している。

会社が主張する日付の齟齬については、「加入申込書」の日付は加入を申し込んだ日付、「通知書」記載の日付は加入が認められた日付であり、両者にずれが生じるのは常識に属することである。

(ウ) 会社が団体交渉を拒否するため組合に送った書面には、二重交渉のおそれについては全く書かれていない。

これは、この理由が後から付け加えられたものであることを示している。

このように、本件においては、会社には二重交渉を強いられるおそれはなく、会社が団体交渉を拒んだことには「正当な理由」はない。

イ 信頼関係の破壊について

会社に対する組合の言動は、会社との間の信頼関係を破壊するものではない。

(ア) 平成22年5月21日の第1回団体交渉において、組合が会社に対して厳しい態度をとったのは、会社が要求書に対して書面での回答を約束したにもかかわらずこれを反古にし、また、主にM社会保険労務士のメモに基づいて回答するなど、誠意を欠くものだったからである。

この際、交渉の人数は均衡していたし、室内での位置も4～5メートル離れており、相対する相手に聞こえる程度で話していたのであって、威圧的な言動があったという会社の主張には誇張がある。

また、会社が団体交渉を拒否するため組合に送付した書面においては組合の交渉態様は問題とされておらず、後付けの主張である。

(イ) 平成22年6月18日の第2回団体交渉においても、会社は約束した書面での回答を用意しておらず、主にM社会保険労務士のメモに基づいて回答するなど、誠意を欠くものであった。

組合がM社会保険労務士に懲戒請求をほのめかさざるを得なかったのは、そのためである。

ただ、このときも交渉人数は均衡し、室内での位置も4～5メートル離れていたため、組合に威圧的な言動があったわけではない。

(ウ) 平成22年7月9日に、B及びCがD取締役に対し、会社が組合に送付した「回答書」について説明を求めており、会社はこれを面談威迫行為だとするが、会社の事務所で上司と話すことが威迫になるとすれば業務に差し支えることになるので、会社の主張は常識に反する。

また、当該言動は、その性質上団体交渉拒否を正当化する理由とはなり得ない。

(エ) 平成22年7月31日、Bの会社所有車輛の返却の遅れについては、Bの車庫は横浜市戸塚区にあり、業務の中心は横浜市中区本牧ふ頭であることなどから返却が遅れたものである。会社はBが組合に入る以前は返却の遅れを黙認しており、他に車中泊をしている社員もいるのでこのような指摘をするのは均衡を失するし、Bは既に弁明書を提出している。

また、本件は団体交渉拒否の「正当な理由」があるかという点

には関係がない。

以上から、組合の言動は、会社との信頼関係を破壊するものではなく、この点においても、会社が組合からの団体交渉の要求に応じなかったことについては「正当な理由」はない。

#### ウ Oの組合加入通知について

会社は、Oの組合加入通知を会社に送付したことをもって、組合が団体交渉の当事者となり得る労働組合か否か疑念があるとしているが、Oは個人償却制による従業員であり、他の従業員と雇用形態を異にするだけである。

いかなる雇用形態の者を組合員とするかは、組合が自主的に決定する問題であるから、この点からも会社には団体交渉拒否の「正当な理由」はない。

### (3) 当委員会の判断

会社は、会社が組合からの団体交渉の要求に応じなかったことについて「正当な理由」があると主張し、組合は「正当な理由」はないと主張するので、以下判断する。

#### ア 二重交渉のおそれについて

前記第2の2(6)で認定したとおり、Aら3名は、平成22年4月24日に港湾労組を脱退しており、かつ、前記第2の2(8)で認定したとおり、同年5月11日に組合がAら3名の組合への加入を会社に通知した際に、組合はAら3名の港湾労組からの脱退について説明をしたものと認められる。

また、仮に組合の説明が不十分だったというのであれば、その場で組合に確認すれば、会社としては、簡単に疑問を解消できたはずである。

したがって、組合及び港湾労組と同一事項について二重交渉のおそれがあったとの会社の主張は採用できない。

#### イ 信頼関係の破壊について

- (ア) 前記第2の2(9)及び(10)で認定したとおり、第1回及び第2回の団体交渉において、組合は会社に対して強硬な姿勢をとっていたことが認められる。とりわけ、反社会勢力との交渉経験を述べたり、同席したM社会保険労務士に対して懲戒請求をする旨の発言をしたりした組合の言動は、それだけをとってみれば、交渉態様としての相当性を逸脱したものと考える余地もある。

しかし、組合の交渉態様の相当性については、組合の言動それのみによって判断すべきではなく、会社の組合に対する姿勢との関係において考えるべきである。

本件における会社の対応をみると、前記第2の2(2)ないし(4)、(9)及び(10)で認定したとおり、港湾労組との団体交渉の際にはY社長が出席していたが、会社と組合との2回の団体交渉にはいずれも出席していない。また、組合の「要求書」に対する回答については、書面での回答は多忙を理由に2回ともしておらず、書面回答に代わるD取締役による口頭での回答は私見を述べるものであって、要求内容について社内で十分に検討した形跡もうかがわれぬ。

このように、会社が組合との信頼関係構築について主体的な姿勢を示しているとは到底いえない状況においては、組合の強硬な姿勢は、会社の不誠実な対応に起因すると考えざるを得ない。

したがって、組合の言動が一見強硬なものであったとしても、本件においてそれが交渉態様としての相当性を欠き、会社との間の信頼関係を破壊するものとはいえず、かえって会社における主体的な交渉姿勢の欠如こそが、両者の信頼関係構築の障害となっているものとするのが相当である。

- (イ) また、前記第2の2(15)で認定した、平成22年7月9日にB及びCがD取締役に会社の「回答書」の記載事項について説明を求めたこと並びに前記第2の3(1)で認定した、同月31日のBの会社所有車輛返却の遅れは、会社との信頼関係を破壊するような内容のものではなく、団体交渉を拒否する「正当な理由」を根拠づける事実とはいえない。
- (ウ) なお、前記第2の2(11)で認定したとおり、会社は、第2回団体交渉以降、組合からの4回の団体交渉の日程調整に係る架電に対し何ら回答していない。また、前記第2の2(12)、(16)、(17)及び同3(5)で認定したとおり、平成22年7月5日以降は、組合から直接に組合加入通知の手交を受けた組合員について、「所論3名の貴組合加入の事実は知りません」としたり、「貴殿が当社との関係で労働組合として団体交渉(ママ)を有することができる」とすることの事実的・法律的根拠を明らかにされるよう求めます。」などと記載した書面を何度も送付するという形式的な対応

に終始しているが、このような対応自体が、団体交渉における一方当事者の姿勢としては不相当なものといわざるを得ない。

以上から、組合の言動が会社との信頼関係を破壊するものだと、会社の主張は採用できない。

#### ウ ○の組合加入通知について

組合が会社と一定の関係のある組合員について、その組合員が他の従業員と契約形態が異なるとしても、加入通知を会社へ送ることは何ら不自然なことではなく、会社としてその通知に対して疑問があれば、会社の方から会社と組合員の関係について積極的に説明すべきものといえる。

したがって、組合が○について加入通知をしたことが団体交渉を拒む「正当な理由」を根拠づける事実になるとする会社の主張は採用できない。

以上から、本件においては、会社が組合からの団体交渉の要求に応じなかったことについて「正当な理由」があるとは認められない。

### 3 不当労働行為の成否

前記2でみたとおり、会社が組合からの団体交渉の要求に応じなかったことについて「正当な理由」があるとは認められないので、会社が組合の団体交渉の要求に応じなかったことは、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の要求に応じなかったことは不当労働行為に該当すると認められるので、主文のとおり命ずることとする。

よって、労組法第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23年10月27日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟