

命 令 書

申 立 人 住所 東京都港区六本木7丁目15番26号
氏名 全日本海員組合 組合長 X 1

被申立人 住所 山口県周南市築港町5番5号
氏名 熊谷海事工業株式会社 代表取締役 Y 1

上記当事者間の中国船地労委平成18年第2号不当労働行為事件につき、当委員会は、下記のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人熊谷海事工業株式会社は、労働協約締結に関する団体交渉が実質的かつ公正に行われ労働協約の締結に関する具体的な結論が出されるまでは、(申立人全日本海員組合の組合員であり八代丸の船長である X 2、同船機関長である X 3 に対する平成18年4月以降の経験加給の支払を含めて)従前の労働協約の内容に従って、申立人全日本海員組合との労使関係を営まなければならない。
- 2 被申立人熊谷海事工業株式会社は、平成18年10月以降について八代丸の船長である X 2 に対して船長としての特別手当、同船機関長である X 3 一 に対して機関長としての特別手当を支払わなければならない。
- 3 被申立人熊谷海事工業株式会社は、申立人全日本海員組合の組合員である X 2 が船長として、また、同組合の組合員である X 3 一 が機関長として八代丸を運航して就労することが可能となるように、八代丸の運航・稼働と八代丸の乗組員補充に関する問題の解決に向けて申立人全日本海員組合と真摯に団体交渉を行わなければならない。

- 4 被申立人熊谷海事工業株式会社は、本命令受領後、1週間以内にA4版の用紙1枚に下記内容を記載し、申立人全日本海員組合に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

全日本海員組合 組合長 X 1 殿

熊谷海事工業株式会社 代表取締役 Y 1

当社が、平成18年度において労働協約を更新しなかったこと、八代丸を稼働させず係船状態とし八代丸乗組員で貴組合の組合員であるX2・X3の両名に精神的不利益を与えるとともに船長・機関長に対する特別手当を廃止して経済的不利益を与えたことは、中国船員地方労働委員会において支配介入及び不利益取扱の不当労働行為であると認定されました。つきましては、今後このような行為を繰り返さないよう留意し、公正かつ良好な労使関係の維持・確立に努めます。

- 5 被申立人熊谷海事工業株式会社は、第4項の命令を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 その余の申立を棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求（申立人の求める救済内容の要旨）

- 1 被申立人熊谷海事工業株式会社（以下「被申立人会社」という。）が申立人全日本海員組合（以下「申立人全日海」という。）との平成18年度の労働協約の更新を拒否したことは、支配介入行為として不当労働行為であると認める。
- 2 被申立人会社が申立人全日海組合員の所属する職場である八代丸を稼働させな

いことは、組合員に対する差別行為として不当労働行為であると認める。

3 謝罪文の手交、掲示。

第2 事案の概要

1 事案の概要

本件は、①被申立人会社と申立人全日海との間で、昭和45年頃、ユニオン・ショップ制などを内容とする労働協約を締結した上、以後、毎年1年毎に労働協約を更新して継続してきたが、被申立人会社が平成18年度の労働協約の更新を拒否しており、②被申立人会社が所有する八代丸の業務を、平成17年2月に就航した新船（以下「飛竜丸」と表示する。）に移管し、八代丸に業務を与えず、八代丸乗組員に船長・機関長に対する特別手当（以下「船機長手当」という。）等が支払われない等の不利益を与えているところ、上記①は労働組合法第7条第3号の、②は同条第1号の不当労働行為であるとして、申立人全日海が、平成18年10月27日、中国船員地方労働委員会（以下「労働委員会」という。）に対し「第1 請求（申立人の求める救済内容の要旨）」欄記載の救済を求めている事案である。

2 前提となる事実（争いのない事実）

（1）当事者等

① 申立人全日海

申立人全日海は、日本で唯一の単一産業別労働組合であり、国際・国内の海運、水産、港湾に働く船員並びに水際労働者を組合員として組織している。

被申立人会社とは、昭和45年にユニオン・ショップ制を含む労働協約を締結し、平成17年度まで更新してきたものである。

② 被申立人会社

被申立人会社は、山口県周南市に本店を置き、Y1（以下「Y1社長」という。）が代表取締役を務める船舶給水、船舶曳航などを目的とする株式会社である。

昭和45年、会社設立時から申立人全日海との間でユニオン・ショップ制を含む労働協約を締結し、平成17年度まで更新してきたものである。

平成16年12月、飛竜丸建造前は八雲丸と八代丸の2隻を所有し、運航していた。

平成17年2月1日、新造船である飛竜丸を裸傭船し、また、同月28日、八雲丸を裸傭船した結果、以降、被申立人会社が自社で船員を雇用して運航する船舶は八代丸1隻となった。

なお、次に(2)で述べるとおり平成18年3月8日までは申立人全日海の組合員である4名の雇用船員が乗船していたが、前同日から3名となり、同年8月24日以降は2名となった。

(2) 本件申立に至る経緯

- ① 平成18年2月6日、被申立人会社は、中国運輸局山口運輸支局（以下「運輸支局」という。）に八代丸の甲板員と機関長の求人票を提出した。なお、応募者がいなかったため同年4月5日まで紹介期限を延長した。
- ② 平成18年2月22日、被申立人会社は、申立人全日海に文書で、平成18年度労働協約改廃について、1) 第5条（ショップ制）の廃止、2) 第75条（定員決定の原則）の規定による八代丸の乗組員は3名とすること、3) 賃金規定第9条（経験加給）の廃止、4) 賃金規定第15条船機長手当を廃止し、第13条（時間外手当）を適用することを要求した。
- ③ 平成18年2月28日、申立人全日海は、被申立人会社に文書で、平成18年度労働協約改定及び平成18年度年間臨時手当の支給を要求した。
- ④ 平成18年3月3日、被申立人会社は、申立人全日海に文書で、八代丸乗組員であるX4（以下「X4」という。）の後任者の補充ができるまで、八代丸を欠員運航することの同意を求めた。
- ⑤ 平成18年3月6日、申立人全日海は、被申立人会社に文書で、④の申し入れ及び組合員の退職年令、労働協約第75条（定員決定の原則）及び第76条（定員の確保）について協議するための労務委員会開催を申し入れた。
- ⑥ 平成18年3月8日、X4が定年退職した。以降、八代丸は3名で運航す

ることとなった。

⑦ 平成18年3月10日、被申立人会社は、申立人全日海に文書で、⑤の申入れに対して、1) 労務委員会を開催して協議する事項ではない、2) 八代丸の欠員運航について申立人全日海の同意が得られないことは、申立人全日海によるストライキ（出航拒否）と理解し、解決までの間、八代丸乗組員の給与は支給しない所存である等の回答を行った。

⑧ 平成18年3月16日、平成18年度労働協約改定に関する第1回労働協約改定交渉を開催した。

申立人全日海、被申立人会社双方は、1)第5条（シヨップ制）の廃止、2)八代丸の定員問題、3)経験加給制度の廃止、4)船機長手当の廃止についての基本的考え方を明らかにした。

⑨ 平成18年3月29日、平成18年度労働協約改定に関する第2回労働協約改定交渉を開催した。

Y1社長は欠席し、被申立人会社の常務取締役であるY2（以下「Y2」という。）、同社営業部員であるX5（以下「X5」という。）が出席した。その席で、Y2は、被申立人会社は零細企業であり、申立人全日海要求を受け入れる状況にないとの考えを示した。

これに対し、申立人全日海は、賃金の引き下げには応じられないことを主張した。

⑩ 平成18年4月1日、被申立人会社は申立人全日海に対し、労働協約の失効を宣言する旨の文書を送付した。

⑪ 平成18年4月4日、申立人全日海は、被申立人会社に文書で、平成18年度労働協約改定及び八代丸の欠員運航に関する団体交渉の開催を申し入れ、同月19日、平成18年度労働協約改定に関する第3回労働協約改定交渉を開催した。

申立人全日海は、労働協約が失効したからといって、労使関係が無くならないことを主張し、平成18年度労働協約改定交渉及び八代丸3名運航についての交渉継続について、被申立人会社の考えを質した。

被申立人会社は、平成18年度の労働協約は被申立人会社要求を全て受

け入れなければ、締結する考えはないと主張するとともに、同月1日付けの「労働協約の失効通知文書」の一部を訂正した。

- ⑫ 平成18年5月19日、平成18年度労働協約改定に関する第4回労働協約改定交渉を開催した。

申立人全日海は、平成18年度労働協約改定、八代丸の欠員運航及び平成18年度年間臨時手当について、被申立人会社の考えを質した。

被申立人会社は、平成18年度労働協約を締結する考えはないが、個々の事項については協議に応じることを約した。

- ⑬ 平成18年6月21日、平成18年度労働協約改定に関する第5回労働協約改定交渉を開催した。

申立人全日海は、1)平成18年度労働協約を締結する意思がないことは、団体交渉を拒否していることであり、不当労働行為であると主張し、2)平成18年度年間臨時手当について、次回改定交渉において解決できる有額回答を要請するとともに支給日を質し、3)八代丸欠員問題に係る有給休暇、休日の付与についての協議を申し入れた。

被申立人会社は、1)平成18年度労働協約を締結する考えはないが、必要な項目については協議するので団体交渉を拒否していない、2)支給日は例年通り8月8日か9日でよい、3)有給休暇、休日の付与はいままで通りでよい等の考えを示した。

- ⑭ 平成18年7月5日、平成18年度労働協約改定に関する第6回労働協約改定交渉を開催した。

被申立人会社は、1)平成18年度労働協約を締結する考えはない、2)平成18年度年間臨時手当について2ヶ月とする、3)八代丸について、傷病者が出れば、八代丸を運休させて八雲丸で対応する等を回答した。

申立人全日海は、前回同様に、1)平成18年度労働協約を締結する意思がないことは、団体交渉を拒否していることであり、不当労働行為であると主張し、2)平成18年度年間臨時手当について、昨年は28.68割で決着しており、大幅な減額には応じられないとし、再検討を要請した。

- ⑮ 平成18年7月27日、平成18年度労働協約改定に関する第7回労働

協約改定交渉を開催した。

被申立人会社は、平成18年度年間臨時手当について24割を最終回答としたが、これは被申立人会社が同社の経営状況から検討したものであり、昨年より削減した回答しかできないと主張した。

申立人全日海は、昨年（平成17年）度の28.68割が交渉のスタートであると主張した。

⑯ 平成18年8月22日、平成18年度労働協約改定に関する第8回労働協約改定交渉を開催し、1)平成18年度労働協約の締結、2)平成18年度年間臨時手当、3)八代丸欠員問題について協議を行うが進展はなかった。

⑰ 平成18年8月23日、八代丸乗組員であるX6（以下「X6」という。）から、同月25日付で退職する旨の届出がされた。

⑱ 平成18年8月24日、被申立人会社は、申立人全日海に文書で、八代丸乗組員の雇用に関する協議開催を申し入れ、同月25日、労務委員会を開催した。

申立人全日海と被申立人会社は、X6の退職に伴う八代丸運航について協議を行った。被申立人会社は乗組員募集に関する厳しさを述べ、申立人全日海は乗組員を早急に採用し運航を行えるよう努力することを要請した。

⑲ 平成18年8月24日、被申立人会社は、運輸支局に八代丸の甲板員の求人票を提出した。なお、応募者がいなかったため同年11月23日まで紹介期限を延長した。

⑳ 平成18年8月25日、X6が被申立人会社を退職した。

㉑ 平成18年8月26日、X6の退職により乗組員が2名となったため八代丸は運航できない状況となった。

㉒ 平成18年9月19日、平成18年度労働協約改定に関する第9回労働協約改定交渉を開催し、1)平成18年度労働協約の締結、2)平成18年度年間臨時手当等について協議を行うが進展はなかった。

㉓ 平成18年9月19日、被申立人会社は、八代丸の機関長であるX3（以下「X3」という。）を、定年年齢が4年経過しているため同年9月2

5日をもって退職させることを申立人全日海に通知した。

②4 平成18年9月25日、被申立人会社は、運輸支局に八代丸の機関長の求人票を提出した。なお、応募者がいなかったため同年11月24日まで紹介期限を延長した。

②5 平成18年10月4日、労務委員会を開催した。

1)八代丸の係船当番の1名体制について協議を行うが合意に達しなかった。2)X3の継続雇用問題について、被申立人会社から申立人全日海に対し、いつまで待てば解雇できるかについて、次回労務委員会で回答するよう要請があった。

別件問題として、被申立人会社から、船機長手当廃止の要請が行われた。

②6 平成18年10月20日、申立人全日海は、被申立人会社に文書で、X3は、期間の定めのない雇用と判断する旨の回答を行った。

②7 平成18年10月23日、被申立人会社は、申立人全日海に文書で、10月分の給与より運航再開までの間、船機長手当の支給を停止することを通知した。

また、同月25日、被申立人会社は、申立人全日海に文書で、乗組員の定年後の退職については、被申立人会社と申立人全日海または本人との協議事項ではないことを通知した。

②8 平成18年10月26日、申立人全日海は、被申立人会社に文書で、被申立人会社が一方的に実施しようとしている船機長手当不支給は、労働協約不履行として承服できるものではないとし、労使合意の内容の遵守を求めた。

②9 平成18年10月27日、申立人全日海から労働委員会に対し、本件救済申立がなされた。

(3) 本件申立後の経緯（被申立人会社と申立人全日海との協議経過）

① 平成18年11月20日、被申立人会社は、申立人全日海に文書で平成18年度年間臨時手当交渉の再開を要請した。

② 平成18年11月24日、被申立人会社は、運輸支局に八代丸の甲板員

と機関長の求人票を提出した。

③ 平成18年12月4日、労務委員会を開催し、平成18年度年間臨時手当について協議するが進展はなかった。

④ 平成18年12月14日、労務委員会を開催し、平成18年度年間臨時手当について協議するが進展はなかった。

被申立人会社から申立人全日海に対し、上記問題に対する申立人全日海（交渉委員長）の回答を求めた。

⑤ 平成18年12月28日、申立人全日海は、被申立人会社に文書で回答を行った。

第3 争点及び当事者の主張

1 支配介入について（労働協約の更新拒否）

（1）平成17年度までの労働協約改正について

〔申立人全日海の主張〕

① 申立人全日海と被申立人会社とは、昭和45年頃、ユニオン・ショップ制などを内容とする労働協約を締結して、以後、毎年1年毎に協約を更新して継続しており、協約を更新することが慣行として確立していた。

改定交渉が長引く可能性がある場合は、「協約失効後も引き続き交渉を行い、早期円満解決のための努力をする。」旨の確認書を交わしている。

② 最初締結した労働協約をそのまま踏襲し、若干の手当等を上乘せしたり、改定した旨を別途規定して更新してきている。労使関係のルール部分は基本的に交渉の対象にならず、ほぼ自動的に内容が引き継がれてきたと考えている。

③ これまで、期間が過ぎて交渉して協約を結んだことはあるが、労働委員会へ不当労働行為の救済申し立てするとか、裁判所へ仮処分申請するとか、第三者機関を通じて紛争解決を求めるようなことはなかった。中国船地労委平成18年第1号不当労働行為事件（以下「平成18年第1号事件」という。）が起こってから当事者間でぎくしゃくし始めている。被申立人会社

が不当労働行為をやり、信頼関係を壊してきた。

〔被申立人会社の主張〕

- ① 長年、被申立人会社と申立人全日海が労働協約を締結してきたことは事実である。
- ② 昭和45年から協約を締結してきた中で、給料以外の部分については、毎年ほぼ同じ内容で更新してきており、労働協約改定については問題もなく締結してきた。
- ③ これまで労使関係でトラブルもほとんどなかった。今回のことで申立人全日海と今までどおりの労使関係は保てないと判断をした。

平成17年度の飛竜丸の傭船契約あたりからの一連の事情が今回労働協約を更新しない原因である。

(2) 平成18年度労働協約の更新拒否について

〔申立人全日海の主張〕

- ① 平成17年6月23日締結の労働協約が平成18年3月31日で有効期限の終期が到来するため、申立人全日海が同年2月28日で労働協約の更新を申し入れたところ、被申立人会社は同年4月1日付にて、労働協約を更新しない旨通知してきた。
- ② 被申立人会社は、平成18年度労働協約について更新を拒否するについて特段の事情は何ら存在しないうえ、更新を拒否することは更新するとの慣行を一方的に廃止することとなり、支配介入行為として不当労働行為となる。
- ③ 平成18年4月3日に「労働協約の失効について」という文書を配達証明付で受け取った。当日、Y1社長は不在で、夕方、X5から、「1)労働協約は失効したので交渉は行わない。2)労働条件は被申立人会社と乗組員で決める。3)不当労働行為であるとは思わない。」というY1社長の伝言を聞いた。
- ④ 被申立人会社は、申立外Z（以下「Z」という。）を使って、飛竜丸と八雲丸という被申立人会社の曳船業務遂行にとって重要な船舶を非組合員によって運航させることを可能としたのである。このため、後に残された八

代丸は老朽船であるため、何時、廃船してもよいし、仮に、八代丸の乗組員らがストライキなどの争議行為を行ったとしても痛痒を感じない（というより、賃金を支払わなくてよいための幸いでもある）こととなり、安心して申立人全日海との労働協約の更新拒絶を行ったのである。

というより、これを狙って、八雲丸と飛竜丸の両船舶の乗組員を非組合員化させてきたのであって、労働協約の更新拒否こそ被申立人会社が当初から目的としていたことなのである。

〔被申立人会社の主張〕

- ① 申立人全日海と被申立人会社が長年にわたって締結し更新してきた労働協約が、有効期間である平成18年3月31日の期間満了によって終了していることは争いない。その後、被申立人会社が同年4月1日付書面で失効通知を申立人に通知し、以後、労働協約締結について何ら合意されていないことも争いない。

労働協約は平成18年3月31日の経過で失効しているものであるが、被申立人会社は念の為、同年4月1日付けで申立人全日海に対しその旨を通知しているものである。

- ② 労働協約を締結するか否かは、申立人全日海、被申立人会社の自由である。被申立人会社が労働協約の締結を強制される理由は何ら存在しないし、締結しない場合に正当事由が要求されるものでもない。

したがって、被申立人会社が平成18年4月1日、申立人全日海との間において労働協約を締結しなかったことが、支配介入の不当労働行為になることは全くないものである。

- ③ あえて文書を送付した理由は、後に紛争が起こることを懸念し、期限が切れて更新していないことを確認するためである。

まだ組合員が在職しているにも拘わらず、「貴組合とは今後一切かわりを持たず、労使関係は存在しないことを申し添えます。」という文言を用いたのは次の理由からである。すなわち、従来から事務担当者として業務を行っていたX5が、Y1社長から労働協約失効について申立人全日海へ通知しておくように口頭で指示を受け加筆し送付したものであるが、X5の単純

な労働法の理解不足、勉強不足によるものである。そこで、そのことに後から気付いて、申立人全日海の組合員がおる以上交渉には応じていくと訂正した。

- ④ 被申立人が平成18年4月1日以降、申立人全日海との間において新たな労働協約を締結しないこととしたのは、申立人全日海との信頼関係が全て失われたことによる。労働協約を締結していても解釈に大きな違いが生ずるのであれば、労働協約を締結している意味がないし、エージェンシーショップの解決を申立人全日海が提起しておきながら、その後否定する申立人全日海の対応は、全く信用できないものである。

被申立人会社は以上の理由等で労働協約を更新しないこととしたものであり、それが違法とか不当労働行為に該当するなどということはありません。

(3) 平成18年度労働協約改定交渉経過について

[申立人全日海の主張]

- ① 労使双方の要求書をもとに平成18年3月16日、第1回労働協約改定交渉において、申立人全日海は、被申立人会社側の提案について、1) ショップ制の廃止については、八雲丸の乗組員が退職しても八代丸3名の組合員が在籍しておりショップ制は失効しない。2) 八代丸の4名定員から3名定員への変更については、まず労使間において欠員運航に関する協議を進めるべきであり、その中で、船舶の安全運航の担保、有給休暇や休日の付与方法を含めて協議をしたい。3) 経験加給制度の廃止については、経験加給制度は過去1年の経験に応じ加給する制度であり、陸上一般の定昇の考え方とは異なる。4) 船機長手当の廃止については、大幅な減収となることから受け入れできないとする考え方を明らかにした。
- ② 平成18年4月19日、第3回労働協約改定交渉において、申立人全日海は、労働協約が失効したからといって労使関係がなくなったわけではなく、労働協約書を被申立人会社の言う一方的な内容に変更しないことを前提に考え方を正すよう求めた。

Y1社長は、「平成18年度の労働協約は、被申立人会社要求を全て受け入れ

なければ、締結する考えはない。労働協約が失効した場合、労使関係は存在しないと考えていたが、社内で検討した結果、労働委員会に提出した文書『労働協約の失効について』は、一部訂正した。八代丸乗組員の労働条件は、賃金関係は現行どおりとし、その他は被申立人会社就業規則を改める。八代丸乗組員は組合に個人加入していると考えている。」と発言した。

申立人全日海としては、今まで築き上げてきた、長い年月をかけて培ってきた労働協約がある以上、それを根底からひっくり返すような被申立人会社回答は受けられないとし、次回交渉に継ぐこととした。

- ③ 平成18年5月19日、第4回労働協約改定交渉において、申立人全日海は、平成18年度労働協約改定交渉及び八代丸の欠員運航に関する団体交渉並びに平成18年度年間臨時手当交渉に応じる考えがあるのか質した。

Y1社長の「平成18年度労働協約を締結する考えはない。ただし、必要な項目については協議する。また、八代丸の欠員運航については協議していく。」との発言に対し、申立人全日海は、「Y1社長は、平成18年度労働協約を締結する意思がないと言っているが、組合としては、団体交渉を拒否していると考え。」と主張した。

Y1社長は、「平成18年度労働協約を締結する考えはないが、必要な項目については協議するので、団体交渉を拒否はしていない。しかし、被申立人会社の要求を全て受け入れるのであれば、労働協約の締結について検討はする。平成18年度年間臨時手当交渉は協議して行く。」と述べた。

- ④ 平成18年6月21日、第5回労働協約改定交渉において、申立人全日海は、1)平成18年度労働協約を締結する意思がないことは、団体交渉を拒否していることであり、不当労働行為であると主張し、2)平成18年度年間臨時手当について、次回解決できる有額回答を要請するとともに、支給日を質し、3)八代丸欠員問題に係る有給休暇、休日の付与についての協議を申し入れた。

[被申立人会社の主張]

- ① 平成18年3月16日、第1回労働協約改定交渉において、Y1社長は、「被申立人会社申し入れ事項である、1)第5条（シヨップ制）の廃止について

は、八雲丸の乗組員が退職したことによりシヨップ制は失効している。2)八代丸の乗組定員については、運輸支局の船員労務官が八代丸を調査の上、船・機関長2名で良いとお墨付きを得ている。3)船機長手当については、これを廃止して実際の時間外作業に対する割増手当支給で対応したい。」旨を述べた。

- ② 平成18年4月19日、第3回労働協約改定交渉において、Y1社長は、「労働協約が失効した場合について、組合員数とその過半数を割った場合、ユニオン・シヨップ制は失効し、労働協約の存在を前提とすることはなくなると理解している。」と述べた。

八代丸乗組員の労働条件については、ユニオン・シヨップ制が失効しているので、個人加入の組合員についての個々の労働条件に関する協議申し入れには応じる事を伝えたが、賃金関係については現行通りとか、被申立人会社が就業規則を改める等の発言はしていない。

- ③ 平成18年5月19日、第4回労働協約改定交渉において、Y1社長は、労働協約を締結する考えはないこと、但し、個々の事項については協議に応じることを約束したが、八代丸の欠員運航については協議していくとの発言はしていない。

被申立人会社の要求を全て受け入れるのであれば、労働協約の締結について検討するというのは、4月19日の労務委員会までの被申立人会社回答であり、5月19日の労務委員会でその様な発言はしていない。

- ④ 平成18年6月21日、第5回労働協約改定交渉において、被申立人会社は、1)平成18年度労働協約を締結する考えはないが、必要な項目については協議するので、団体交渉を拒否していない。2)支給日は例年通り8月8日か9日でよい。3)八代丸欠員問題について、現実には乗組員の同意と協力を得て実施しているので、労務委員会を開催の必要はない。休日の付与について有給休暇、休日の付与はいままで通りでよい等の考えを示した。

2 不利益取扱について

(1) 八代丸の稼働状況について

[申立人全日海の主張]

- ① 飛竜丸は本来、八代丸の代替船として建造されたものであるから、飛竜丸には八代丸の乗組員を乗船させるべきである。被申立人会社は、八代丸の乗組員が組合員であるため、これを嫌い、飛竜丸をZに備船したと偽装したうえ、八代丸の業務を飛竜丸に移管し、八代丸には業務を与えていないのである。

これは、明らかに八代丸の乗組員に対する差別的な不平等取扱行為であって、不当労働行為に該当する。

[被申立人会社の主張]

- ① 飛竜丸は八代丸の代替船ではない。飛竜丸はあくまで業務拡張の営業方針で建造したものである。

被申立人会社は、八代丸を運航・稼働させるため最大限の努力をしている。しかし、甲板員、機関長の応募が全くないため、やむなく係船とし、現在に至っている。

したがって、申立人全日海の組合員に対する差別行為として不当労働行為になるというような問題ではない。

被申立人会社は、受注した業務の一部を外注せざるを得ない状況にあったため、飛竜丸の建造に踏み切り、3隻体制で事業の発展をはかることとしたものである。

- ② 被申立人会社が飛竜丸を建造した以後においても、八代丸は稼働し給水等の業務をなしていた。被申立人は八代丸を運航・稼働させるため最大限の努力をしているものである。しかし、甲板員、機関長の応募が全くないため、やむなく係船とし、現在に至っているものである。乗組員が確保され次第、従前どおり運航する予定である。

したがって、飛竜丸が八代丸の代替船として建造されたことはありえないし、八代丸の乗組員を飛竜丸に乗船させることを検討したこともないし、乗組員に告知したこともない。飛竜丸の建造によって八代丸の乗組員に大きな労働条件の変更が生じたこともないものである。

- (2) 八代丸乗組員の給与・手当等の支払い状況等について

[申立人全日海の主張]

① 八代丸の4名の組合員の賃金支給状況は、被申立人会社が諸手当を減じる前である平成18年2月及び3月と比して、八代丸の船長であるX2（以下「X2」という。）の場合、月額にして約10万円も受取給与が減じられている。他方、被申立人会社が裸傭船のうえ、定期傭船している八雲丸及び飛竜丸の乗組員の賃金は、年間所得ベースでは低下しておらず、明らかに八代丸乗組員に対する不利益扱いである。

② 被申立人会社は、労働協約の失効を理由にして手当を支給していないため、賃金差額が発生している。1)船・機長経験加給額 1年間で38,760円以上の減額。2)平成18年9月から月額78,000円の船機長手当を支給していない。この間の手当損失分は、平成19年2月まででも468,000円となる。3)労働協約が失効したことと、この労働協約が未締結であることを理由に平成18年度は臨時手当を全く支給していない。

なお、申立人全日海は、平成18年度の臨時手当につき、被申立人会社の事業拡大による利益の増大を考慮して、甲第3号証の5頁の要求をなした。これに対し、被申立人会社は交渉には応じているが、前年度を大幅に下回る24割に固執しているため、妥結するに至っていない。X2の平成17年度年間支給実績は840,496円であり、X3の平成17年度年間支給実績は742,090円であった。

③ 平成18年12月4日、労務委員会における、Y1社長の「生活背景も厳しいと予想されることから、ボーナスの仮払いを支給すると言うことでX5が訪船したが、2名は『要らない。』と言っている。」との発言に対し、申立人全日海は、「私が聞き及んでいることはそのような内容ではない。『正式に支払うにしろ、仮払いにするにしろ申立人全日海と協議を行って決定してもらいたい。』と言ったことを聞いている。」と発言した。

平成18年度年間臨時手当についても未妥結であるものの、被申立人会社が提示している内容を仮払いすることに対しては否定はしていない。また、あくまで仮払いであることから正式決定の際には、差額精算があること主張し、熊谷社長から、「解っている。検討の上改めて連絡する。」との回答を受けた。

- ④ 支給内容については、後日、被申立人会社から連絡がある手筈だったが、急遽、被申立人会社からの連絡を受け同年12月14日開催した労務委員会の席で、Y1社長より、平成18年度年間臨時手当支給に関し、手の平を返したかの如く、妥結なき場合は支給しない旨の主張を受けた。

[被申立人会社の主張]

- ① 八代丸乗組員について、平成18年10月から月額78,000円の船機長手当を停止している。船機長手当は時間外を念頭に置いて、時間外手当相当分を支払っていた。停止した理由は、組合員であるからではなく、八代丸が稼働していないからである。労働協約が失効した平成18年4月から同年10月までの間は払っていた。

申立人全日海に船機長手当は外してほしいと要求していたが、話が進まず継続していた。平成18年4月から同年8月まで、3名運航していた時期の労働条件は変わっていない。

- ② 平成18年度年間臨時手当はまだ解決していない。被申立人会社は、24割まで提示し、「仮払いした上で話し合いを続行し、決定後に追加を支払えばよいのでは。」と話したが、乗組員は「要らない。」と言ったので、まだ支払っていない。申立人全日海はそういう話し合いはだめだとして、耳を貸さなかった。

- ③ 平成18年12月4日の協議は平成18年度年間臨時手当の第5回交渉での内容が主題である。申立人全日海が甲第9号証として提出した経過報告書には、その交渉内容に関する記述はなく、仮払いのことが主題となっており、不自然な流れのものである。申立人全日海の都合の良いように作文されており、その内容についてはほとんど事実ではない。

- ④ 平成18年12月14日の平成18年度年間臨時手当仮払いに関する経過は、同年11月20日付、「平成18年度年間臨時手当交渉再開について」のとおりである。

申立人全日海は自分が発言した事を記述していなかったり、被申立人会社が発言しなかった事を発言したように記述したり、悪意をもって捏造しているものである。

(3) 乗組員の退職について

[申立人全日海の主張]

- ① 組合員X4とX6の退職理由は、被申立人会社が八代丸に業務を与えないため稼働できず、このままでは時間外手当や役職手当を支払わない可能性があることなど、被申立人会社の対応に嫌気が生じたためである。
- ② X4がやめることについて、現場へ被申立人会社が出向いて、明日からやめてくれとかいうことが最初のうち数多くあった。言葉の嫌がらせのようなことがあったので、嫌気が差したという感じではなかろうかと思う。本人は体力も技能もあって、X3と同じように定年後も勤められるような状況にあった。

X6の退職理由については、嫌気がさしたことプラス賃金的なものである。外へ出て作業をしないので時間外が発生せず年間収入が下がる、このままでは生活が維持できないということで退職した。根負けしてやめた。

[被申立人会社の主張]

- ① X4については、本人から定年後も雇ってくれという話は全然なかった。申立人全日海は、被申立人会社が運輸支局へ求人を出してやめるように仕向けたと主張しているが、それはない。事前に働きたいという意思表示があれば当然対処する。今までもそうしてきている。

X6は、突然一身上の都合で退職届を出し、2、3日でやめたので退職理由は分からないが、経済的に困っていたと思われる。次の勤務先は給料がいいと聞いている。やめてからほとんど連絡はなかった。現在の会社へは、やめてからすぐ行ったと思う。内航のタンカーと聞いている。給料がよく、転職目的だったのは間違いないと思う。

(4) 船員の求人状況について

[申立人全日海の主張]

- ① X6退職後に甲板員の募集を2回行っているが、賃金額と、通勤船員なので地区限定でしか探せないといった点から、募集しても来なかったのではないか。機関長を募集したところ、1人応募があったが、採用にならなかった理由は聞いていない。2回目、部員として22万円から24万円、機

関長として25万円から28万円の内容で募集をかけたと被申立人会社から聞いた。

〔被申立人会社の主張〕

- ① 今は運輸支局に求人を出している。今後はほかの方法も考えなければと思っている。自宅通勤になるが、徳山港近辺にはそういう人が少ない。借家などは可能であるが、支出が絡んでくる。

応募者は船内居住希望で、借家が必要だと話した後は連絡がない。

第4 当委員会の判断

1 認定した事実

(1) 平成18年度労働協約改定交渉をめぐる経緯

- ① 平成18年2月22日、被申立人会社は申立人全日海に文書で、平成18年度労働協約改定について、1)第5条（シヨップ制）の廃止、2)第75条（定員決定の原則）の規定による八代丸の乗組員は3名とすること、3)賃金規定第9条（経験加給）の廃止、4)賃金規定第15条（船長・機関長）の特別手当を廃止し、第13条（時間外手当）を適用することを要求した。これに対し、申立人全日海は、文書で平成18年度労働協約改定及び平成18年度年間臨時手当の支給を要求した。
- ② 平成18年3月16日、平成18年度労働協約改定に関する第1回労働協約改定交渉が開催された。申立人全日海は、会社側の提案について、1)第5条（シヨップ制）の廃止については、八雲丸の乗組員が退職しても八代丸3名の組合員が在籍しておりシヨップ制は失効しない、2)八代丸の4名定員から3名定員への変更については、まず労使間において欠員運航に関する協議を進めるべきであり、その中で、船舶の安全運航の担保、有給休暇や休日の付与方法を含めて協議したい、3)経験加給制度の廃止については、経験加給制度は過去1年の経験に応じ加給する制度であり、陸上一般の定昇の考え方とは異なる、4)船機長手当の廃止については、大幅な減収となることから受け入れできないとする考え方を明らかにした。

これに対し、被申立人会社の Y 1 社長は、「会社申し入れ事項である、1) 第 5 条（シヨップ制）の廃止については、八雲丸の乗組員が退職したことによりシヨップ制は失効している。2) 八代丸の乗組定員については、運輸支局の船員労務官が八代丸を調査の上、船・機関長 2 名で良いとのお墨付きを得ている。3) 船機長手当については、これを廃止して実際の時間外作業に対する割増手当支給で対応したい。」旨述べた。申立人全日海としては、今まで築き上げてきた、長い年月をかけて培ってきた労働協約がある以上、それを根底からひっくり返すような会社回答は受けられないとして、次回交渉に継ぐこととした。

- ③ 平成 18 年 3 月 29 日、第 2 回労働協約改定交渉が開催された。被申立人会社側は Y 1 社長が欠席し、Y 2 と X 5 が出席した。Y 2 は、被申立人会社は零細企業であり、組合要求を受け入れる状況にないとの考えを示した。これに対し、申立人全日海は、賃金の引き下げには応じられないことを主張した。
- ④ 平成 18 年 4 月 1 日、被申立人会社は申立人全日海に対し、「弊社としては、新たな労働協約締結の意思はなく、貴組合とは、今後一切関わりを持たず、労使関係は存在しない事を申し添えます。」という文言の記載された労働協約の失効を宣言する旨の文書を送付した。これは被申立人会社の Y 1 社長から口頭で指示を受けた X 5 が文書を作成し、預けられていた社長印を押印のうえ送付したものである。
- ⑤ 平成 18 年 4 月 4 日、申立人全日海は被申立人会社に文書で団体交渉の再開を申し入れ、同月 19 日、第 3 回労働協約改定交渉が開催された。申立人全日海は、労働協約が失効したからといって労使関係がなくならないことを主張した。これに対し、被申立人会社は、平成 18 年度の労働協約は被申立人会社の要求をすべて受け入れなければ締結する考えはないと主張するとともに、同月 1 日付の労働協約の失効を宣言する文書の一部を申立人全日海の組合員がおる以上交渉には応じてゆく旨に訂正した。
- ⑥ 平成 18 年 5 月 19 日、第 4 回労働協約改定交渉が行われたが、被申立人会社は、平成 18 年度労働協約を締結する考えはないが、個々の事項に

については協議に応ずることを約した。

- ⑦ その後、平成18年6月21日、7月5日、7月27日、8月22日、9月19日に第5回から第9回の労働協約改定交渉が行われたが、被申立人会社は労働協約を締結する考えがないことを繰り返すのみであって、労働協約の締結をめぐる協議に進展はみられなかった。そして、以後、労働協約は締結されておらず、この点については平成19年8月に行われた審問において被申立人会社のY1社長が信頼関係がなくなったので労働協約は締結していないと述べる通りである。
- ⑧ なお、平成18年4月以降、被申立人会社は、労働協約が失効したとして、八代丸の乗組員に経験加給手当を支給していない。

(2) 八代丸の運航体制と係船に至るまでの経緯

- ① 平成18年2月6日、被申立人会社は、運輸支局に八代丸の甲板員と機関長の求人票を提出した。なお、応募者がいなかったため同年4月5日まで紹介期限を延長した。
- ② 平成18年3月3日、被申立人会社は、申立人全日海に文書で、定年予定のX4の後任者の補充ができるまで、これまで労働協約に基づき4名体制となっていた八代丸を3名による欠員運航とすることの同意を求めた。
- ③ 平成18年3月6日、申立人全日海は、被申立人会社に、文書で、②の申し入れ及び組合員の退職年齢、労働協約第75条（定員決定の原則）並びに第76条（定員の確保）について協議するための労務委員会開催を申し入れた。
- ④ 平成18年3月8日、X4は定年退職し、以降、八代丸は3名運航を行うこととなった。
- ⑤ 平成18年3月10日、被申立人会社は、申立人全日海に、文書で、③の申し入れに対して、1)労務委員会を開催して協議する事項ではない、2)八代丸の欠員運航について申立人全日海の同意が得られないことは、申立人全日海によるストライキ（出航拒否）と理解し、解決までの間、八代丸乗組員の給与は支給しない所存である等の回答を行った。
- ⑥ その後、平成18年4月以降開催された労働協約改定交渉において八代

丸欠員問題が団交事項として取り上げられてきたが、同年7月5日に開催された第6回労働協約改定交渉において、被申立人会社は、八代丸について、傷病者が出れば、八代丸を運休させて八雲丸で対応する旨を回答した。また、同年8月22日に開催された第8回労働協約改定交渉において八代丸の欠員問題が協議されたが進展はなかった。

- ⑦ 平成18年8月23日、X6から同月25日付で退職する旨の届出がされた。同月25日にX6が退職し、翌26日より以後八代丸は運航できない状態となった。なお、このような係船状態は以後も一貫して継続している。
- ⑧ 平成18年8月24日、被申立人会社は、申立人全日海に文書で八代丸乗組員の雇用に関する協議再開を申し入れるとともに、運輸支局に八代丸の甲板員の求人票を提出した。翌25日労務委員会が開催され、申立人全日海と被申立人会社はX6の退職にともなう八代丸運航について協議を行った。被申立人会社は乗組員募集に関する厳しさを述べ、申立人全日海は乗組員を早急に採用し運航を行えるよう努力することを要請した。
- ⑨ 平成18年9月19日、被申立人会社は、X3を定年年齢が4年経過しているため同月25日をもって退職させることを申立人全日海に通知した。ただし、X3は前同日に退職することなく以後も被申立人に雇用されている。
- ⑩ 平成18年9月25日、被申立人会社は、運輸支局に八代丸の機関長の求人票を提出した。なお、応募者がいなかったため同年11月24日まで紹介期限を延長した。被申立人会社は、前同日に運輸支局に八代丸の甲板員と機関長の求人票を提出した。
- ⑪ 平成18年10月4日、労務委員会が開催された。八代丸の係船当番1名体制について協議を行うが合意をみず、X3の継続雇用問題について被申立人会社から申立人全日海に対しいつまで待てば解雇することができるか次回労務委員会で回答するよう要請があった。また、別件問題として、被申立人会社から、船機長手当廃止の要請が行われた。
- ⑫ 平成18年10月20日、申立人全日海は被申立人会社に、文書で、X

3は期間の定めのない雇用と判断する旨の回答を行った。

- ⑬ 平成18年10月23日、被申立人会社は、申立人全日海に、文書で、10月分の給与より運航再開までの間、船長、機関長に対する特別手当の支給を停止することを通知した。また、同月25日、被申立人会社は、申立人全日海に、文書で、乗組員の定年後の雇用については、被申立人会社と申立人全日海または本人との協議事項ではないことを通知した。
- ⑭ 平成18年10月26日、申立人全日海は、被申立人会社に、文書で、被申立人会社が一方的に実施しようとしている船機長手当不支給は、労働協約不履行として承服できるものではないとし、労使合意の内容の遵守を求めた。

2 支配介入の成否について

- (1) 確かに、使用者は労働協約の締結を義務づけられることはなく、たとえ、これまで継続して労働協約が締結ないし更新されてきたとしても事情は変わるものではない。しかし、労働協約の締結をめぐる問題は義務的団交事項であり、使用者は労働組合からの労働協約締結の申込に対しては誠実に交渉を行わなければならないことはいうまでもない。実質的かつ公正な交渉が行われ、その結果、誠実交渉義務が尽くされ、交渉が行き詰まりに達したとして、あくまで両当事者の取引の自由により労働協約が締結されず、あるいは更新されなかったのであればことさらこれを法的に問題とすることはできない。

しかし、不誠実な交渉が行われた場合（交渉が行われても実質的かつ公正な交渉が行われたとはいえない場合）であって、使用者がかかる不誠実な団交を操作して労働協約の不締結状態（労働協約の不存在の状態）を作出せしめ、あるいは更新拒否を行い、その結果、組合員に不利益を生じさせたり、労使関係のルールを消滅させることによって、労働組合の弱体化を図り、あるいは職場から労働組合の影響力や規制力を排除せんと企図するような場合については事情を異にし、支配介入の不当労働行為（労働組合法第7条第3号）が成立する余地が生ずる。会社の従業員における組合員数や組合員のいる職場の数が従来に比べて大幅に減少しても、現に組合員が働いている職場

が存する以上は、上述の理は依然としてあてはまるものであることはいうまでもない。

さて、本件では、飛竜丸と八雲丸の2隻が諸橋に裸用船され、被申立人会社において直接乗組員を雇用して運航する船舶は八代丸1隻のみとなり、その乗組員の数は4名だったものが、平成18年3月8日からは3名、同年8月25日からは2名となった。これらの乗組員は申立人全日海の組合員であり、被申立人会社に雇用される組合員数が従来よりも大きく減少したものの、申立人全日海は依然として被申立人会社と労働協約を締結して労使関係を営み、これらの組合員の利益擁護に努める立場にあったものといえることができる。

従って、以下では、平成18年度において被申立人会社と申立人全日海の間で労働協約が更新されず失効したことが上述の理に当てはまり、被申立人会社によって八代丸をめぐる申立人全日海に対して不当労働行為が行われたことになるのか否かを具体的に検討していく。

- (2) 被申立人会社と申立人全日海との間で、昭和45年頃、ユニオン・ショップ制などを内容とする労働協約が締結され、被申立人会社と申立人全日海は、以後毎年、1年ごとに労働協約を更新して継続してきた。特に、労使関係のルール部分はほぼ同じ内容で更新されてきた。また、労働協約改定についても、ほぼ問題なく行われてきた。
- (3) 被申立人会社においては、飛竜丸・八雲丸の2隻がZに裸用船されたことにより、平成17年3月以降、直接乗組員を雇用して運航する船舶は八代丸1隻のみとなっていた。申立人全日海は、飛竜丸・八雲丸の2隻の裸備船をめぐる一連の経緯に関して、当委員会に不当労働行為救済申立を行った（平成18年第1号事件）が、八代丸についてはいまだ自己の組合員が存することから、今後も組合員の労働条件を改善するとともに職場における組合の規制力を維持・確保するために、労働条件のみならず労使関係のルールも含めて労働協約を改定・更新してゆく意図を依然として有していたものと考えられる。
- (4) 平成18年3月に2回にわたり労働協約改定交渉が行われた。しかし、こ

の2回の交渉においてはいまだ具体的な話し合いは行われず、被申立人会社側主張の条件についても具体的な説明や情報提供も行われておらず、交渉が行き詰まりに達していたとはいえない。しかも、被申立人会社は、これまでの労使関係の重要なルールや労働条件を廃止・変更する旨の提案を行っており、かかる提案は、十分に実質的な交渉が行われない限り、申立人全日海としても容易には飲むことができる内容のものではなかったと解される。従って、申立人全日海としても、労働協約改定に向けて今後引き続き更なる交渉が行われることを期待していたものと考えられることができる。

- (5) 平成18年4月1日に、被申立人会社のY1社長名で、申立人全日海に対し、「弊社としては、新たな労働協約締結の意思はなく、貴組合とは、今後一切関わりを持たず、労使関係は存在しない事を申し添えます。」という文言の記載された労働協約の失効を宣言する旨の文書が送付された。この文書は、X5によって作成・送付されたものではあるが、X5はY1社長から文書への社長印の押印までを含めて文書の作成・送付に関する権限を与えられていたことに加え、同年3月29日の団交にも参加し事情を認識していたのであり、以上からすれば、X5は、被申立人会社のY1社長の意を受けて失効文書の作成・送付を行ったものと考えられ、その行為は被申立人会社に帰責することができる。従って、これは、まさに被申立人会社が申立人全日海に対して送付した文書であるといえることができる。

さて、このような文書を送付するという事は、具体的な理由の提示や説明を行うことなく、しかも交渉の席に実際に着くこともなく、交渉が行き詰まりに達していない段階において労働協約締結意思のないことを示すものであって、このような労働協約締結拒否（更新拒否）の対応は合理性を欠き、まさに誠実交渉義務に反する行為であるといえることができる。そして、労働協約の失効を確認する文書の文言を含めかかる誠実交渉義務に反する行為は、同時に、被申立人会社の申立人全日海に対する無視及び嫌悪の情を推認せしめるものといえる。

いずれにせよ、労働協約が更新されず失効すれば、①被申立人会社に唯一申立人全日海の組合員が存している職場である八代丸に労働協約の規制が及

ばず、申立人全日海の影響力・支配力を排除できること、②ユニオン・ショップ制を定めた協約条項が失効すれば新たに八代丸に乗組員が雇用されても申立人全日海に加入するとは限らなくなり、同組合が組織を維持することが困難となること、③八代丸乗組員が経験加給分の賃金を支給されなくなることを容易に予見ないし推測できたものと考えられる。また、平成18年度労働協約改定交渉の開始とほぼ同時期に、被申立人会社が、申立人全日海からの自己の組合員であるX4の退職をめぐる労務委員会の開催要求を拒否したこと、及び八代丸の欠員運航について申立人全日海の同意が得られないことは、申立人全日海によるストライキ（出航拒否）と理解し、解決までの間、八代丸乗組員の給与は支給しない所存である等の回答を行ったことは、被申立人会社が申立人全日海の実在を無視し弱体化を図る意図を有していたことを推認せしめるものである。

(6) さて、被申立人会社が、上記の(5)で認定した申立人全日海に対する嫌悪の情やこれを無視し弱体化する意図を有するに至ったのは、次のような理由によるものであると考えられる。即ち、飛竜丸と八雲丸をめぐる平成18年第1号事件において当委員会は被申立人の不当労働行為意思を認定し不当労働行為の成立を認めて救済命令を発したところであるが、それ以前の調停申し立てを含め、被申立人会社は、それらにより組合に対して信頼関係を喪失したと述べている。これからすれば、被申立人会社が飛竜丸と八雲丸に関する一連の紛争解決をめぐる労働委員会における手続を通じて申立人全日海に対する嫌悪の情を悪化させ、その結果、いまだ同組合の組合員が被申立人会社の八代丸に存していることから、その影響力・規制力を排除せんとして申立人全日海を弱体化せしめる意図を有するに至ったものと理解することができるのである。

(7) その後、平成18年4月以降において、労働協約締結交渉が再開され、数次にわたる交渉がもたれたものの、被申立人会社は、特段の理由もなく、会社の主張を飲まない限り労働協約は締結しない、あるいはそもそも労働協約を締結する考えはないとの主張を繰り返すのみであって、これらの交渉は、真摯な交渉というよりは、あくまで労働協約の不存在という既成事実を維持

するために形式的に行われたものにすぎないと考えられる。

- (8) 以上からすれば、被申立人会社は、不当労働行為意思をもって、不誠実な交渉を行って労働協約の更新を行わずこれを失効させ、その結果、同社において唯一申立人全日海の組合員が存する八代丸という職場においてそれまで長年にわたって規制力を有してきた労働協約における労使関係のルールを排除し消滅させ、加えて申立人全日海の組合員である八代丸乗組員の労働条件に不利益（経験加給の不支給）を生じさせることにより、被申立人会社における申立人全日海の影響力や組織力を失わせ弱体化に導く可能性を作り出したものといえることができる。これは労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するものと考えられる。

3 不利益取扱の有無

- (1) 被申立人会社は飛竜丸建造により2隻体制から3隻体制へ事業拡大をはかることを意図していたと主張しているが、飛竜丸就航後の八代丸活用策についてはそもそも当初より具体化しておらず、むしろ平成18年8月に申立人全日海の組合員であるX6の退職を機に船員が集まらないとの理由で八代丸は係船状態に至っている。また、新造船である飛竜丸は船齢を重ね老朽化した八代丸の（客観的かつ実質的な意味での）代替船であるということは当委員会が平成18年第1号事件の救済命令で認定したところである。
- (2) 被申立人会社は八代丸の乗組員が高年齢であることを認識しつつ、あらかじめそれらの退職を見込んできちんと将来の乗組員補充計画を建てておかなかったといえることができる。X4の定年退職にあたっては、本人から定年後の継続雇用の申し出がないことを理由として会社の方から積極的にX4の慰留や継続雇用に努めることはなかった。以上は、被申立人会社の事業拡大とそれにとまなう八代丸活用の主張を疑わしめるものであるといえることができる。

また、欠員となっている八代丸の乗組員が集まらないにもかかわらず、被申立人会社は、求人条件を実効性ある水準に改善せず、更にX6の退職により八代丸乗組員は2名となり係船やむなしという状態となつてからは、求

人票に「労使紛争中」の表示が記載されていることも認識していた（従って、求人してもこれから人も来ないであろうことも予測できたものと思われる）のであるから、運輸支局への求人申込についても、3隻体制の外見を維持するために行われた形式的なものにすぎないと考えられる。そして、八代丸の欠員をめぐる補充の努力につき、被申立人会社が運輸支局への求人申込以外に有効な手だて・手段をとらなかったことからすれば、被申立人会社はX6退職後も運輸支局へ求人を行っているが、これは真剣になされたものではなく、あくまで係船状態を正当化せんとする意図のもとで行われたものと推認し得る。

- (3) 以上からすれば、被申立人は飛竜丸の建造により同船と八雲丸の2隻体制により実質的に事業を運営しようと考えていたものと推認することができる。

また、被申立人会社の所属船である八雲丸と飛竜丸の2隻がZに裸傭船契約されたため、平成17年3月以降は、被申立人会社の主たる事業はZを通じて行われることになり、従ってZに雇用されることなしには被申立人会社において実質的に船員の仕事を行うことはできない体制となっていたといえることができる。

- (4) そして、平成18年8月の八代丸の係船により、(3)で指摘したような体制がより明確かつ強固・確実なものになったのである。

- (5) また、被申立人会社が労働協約の更新拒絶を行い、八代丸から申立人全日海の影響力・支配力を排除しようとしたことが支配介入にあたることは、既に「2 支配介入の成否について」において認定したとおりである。

- (6) 船を係船状態にし八代丸勤務の組合員が本来の船長及び機関長としての業務を与えられないことは、船員を職業とするものにとっては精神的に大きな不利益であるといえることができ、しかも不稼働にともなう船機長手当の不支給（一方的廃止）も大きな経済的不利益であるといえることができる。確かに、船機長手当は実質的には時間外手当相当分に該当する手当であるとしても、時間外手当そのものではなく、あくまで船機長の職位に対して支払われていたものであり、しかも労働協約失効後の平成18年4月以降も同年9月まで支払われてきたものであって、一方で、被申立人会社が係船状態、従って時間

外労働をなしえない状態を作出しておきながら、他方でこれを不支給とし時間外手当に切り替えるということは極めて不公正かつ不当な行為であるといわねばならない。

- (7) 以上を総合すれば、被申立人会社には自社船で唯一申立人全日海の組合員が存続している職場である八代丸を真剣に稼働させようとする意思が認められず、また「2 支配介入の成否について」でも述べたように、被申立人会社は申立人全日海の影響力・支配力を職場（ひいては被申立人会社）から排除するという意図を有していたものと推認することができるのであり、これに基づいて八代丸の係船状態の継続という結果（あるいは係船の継続もやむなしという状態）が作出せしめられ、申立人全日海の組合員に精神的・経済的不利益をもたらす状態が作り出されたものと考えられる。従って、これは、つまるところ、まさに申立人全日海の組合員であるが故に八代丸の乗組員である X 2・X 3 の 2 名に不利益を与えることを意図して行われたものと評価することができるのであって、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱に該当するものといえることができる。

4 結論

以上の通り、被申立人会社が、八代丸という申立人全日海の組合員が働く職場が存しているながら、実質的かつ公正な団体交渉を行うことなく、平成 18 年度の労働協約を更新しなかったことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。

また、被申立人会社が八代丸を稼働させず、申立人全日海の組合員であり八代丸乗組員である X 2・X 3 に対して精神的不利益を与えたこと、及び船機長手当を廃止するという経済的不利益を与えたことは、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する。

第 5 救済の方法について

1 支配介入について

被申立人会社は実質的かつ公正な交渉を行うことなく労働協約の期間満了に

より労働協約を失効せしめ、以後、交渉を行うもそれらは既成事実を維持するために形式的に行われたものと考えられるので、実質的かつ公正な交渉が行われ、労使双方の取引の自由の結果として、労働協約が締結されるか否かの結論が出されるまでは、公正な労使関係を確保し、申立人全日海の規制力・影響力を担保するために従来労働協約のルールを職場において維持せしめることが妥当と考えられる。よって、主文第1項の通り命令する。

2 不利益取扱について

確かに、八代丸を稼働させないことは申立人全日海の組合員である X 2・X 3の両名に対し、多大の精神的不利益をもたらすものではあるが、現実に乗組員が欠員となっているにもかかわらずこれを稼働せしめることは現状のままでは非現実的であるといえる。そこで、係船による八代丸不稼働の結果生ぜしめられた乗組員の精神的不利益を除去するためには、具体的に X 2・X 3両名が船員として八代丸を運航して就労することが可能となるように、八代丸の運航・稼働と乗組員補充に向けて申立人全日海と被申立人会社が真摯に団体交渉を行って問題を解決することが現実的であると考えられる。また、船機長手当の不支給という経済的不利益についてはこれを被申立人会社に支給させることによって除去せしめることが適当である。よって、主文第2項、及び第3項の通り命ずることとする次第である。

3 謝罪文の手交

飛竜丸と八雲丸をめぐる平成18年第1号事件に引き続き、被申立人会社はこれに加えて新たに八代丸をめぐる本件不当労働行為を行ったものであり、その結果、申立人全日海との公正な労使関係を大いに損なう結果をもたらしたものと考えられる。そこで、このような状態を除去し職場に公正な労使関係と労使の信頼関係を回復せしめることが必要であると思慮するものであるが、そのためには、第1項、第2項、及び第3項の救済を命ずるのみでは不十分であり、それらに加えて、謝罪文を申立人全日海に手交せしめることが適当である。なお、申立人全日海は併せて謝罪文の掲示も求めているが、本件においては謝罪

文を掲示するまでもなく手交を命じることによって十分に目的を達成することができると考えられる。よって、主文第4項の通り命令する。

よって労働組合法第27条の12及び船員労働委員会規則第85条により、主文のとおり命令する。

平成19年12月11日

中国船員地方労働委員会
会 長

判定に関与した公益委員の氏名