

## 命 令 書

申立人 茨城県土浦市川口 1 - 6 - 3  
茨城ユニオン  
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 茨城県銚田市汲上 4 4 0 5 番地 1  
有限会社 大洋  
代表者 代表取締役 Y

上記当事者間の茨労委平成 2 4 年（不）第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 5 年 2 月 2 1 日第 8 0 6 回、同年 3 月 6 日第 8 0 7 回及び同月 2 1 日第 8 0 8 回公益委員会議において、会長公益委員小泉尚義、公益委員山本圭子、同石濱孝、同大場敏彦及び同木島千華夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人が、申立人から平成 2 4 年 1 月 2 7 日付け及び同年 2 月 1 7 日付けで申入れのあった団体交渉に正当な理由なく応じなかったことは、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ことを確認する。
- 2 被申立人は、申立人から、申立人組合員 X 2 に関することを議題とする団体交渉の申入れがあったときは、誠実かつ速やかに応じなければならない。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社大洋（以下「会社」という。）が、申立人茨城ユニオン（以下「組合」という。）による組合員 X 2（以下「X 2」という。）の解雇に関する事等を議題とする平成 24 年 1 月 27 日（以下、平成の元号は省略する。）付け及び同年 2 月 17 日付け団体交渉申入れ（以下、これらの申入れを総称して「本件団交申入れ」という。）を拒否したこと、また、同年 5 月 9 日に行われた当委員会によるあっせん（以下「第 2 回あっせん」という。）における言動で今後の組合との団体交渉を拒否したことは、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、同月 25 日に申し立てられた事件である。

#### 2 請求する救済の内容（要旨）

会社は、組合との団体交渉を拒否してはならない。

### 第 2 争点

会社が、本件団交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の拒否（労組法第 7 条第 2 号）に当たるか。

### 第 3 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 組合は、12 年頃に設立された、地域の労働者で結成している一人でも入れる労働組合であり、申立時の組合員数は 201 名である。
- (2) 会社は、11 年 12 月 22 日に設立された一般貨物自動車運送業等を営む

有限会社であり、肩書地に本社機能及び営業機能を置く。

申立時の代表取締役はY（以下「Y社長」という。）であり、従業員数は、Y社長も含めて18名である。

## 2 本件団交申入れに至るまでの経緯

(1) 19年にX2が会社に入社した。 【Y証言】

(2) 23年3月末、X2から電話で組合に、運行管理補助者になってから給料が10万円以上減ってしまったので運転手に戻してほしいと会社に申し出たら解雇されそうだ、との労働相談があり、執行副委員長X3（以下「X3」という。）が対応した。

X2は、相談後組合に加入した。 【甲13, X3証言】

(3) 23年3月11日に発生した東日本大震災後の混乱の中、X2が運転手への復帰を希望し、担当業務である運行管理補助者の業務を拒否したことについて、Y社長はX2と3, 4回話し合いをしたが解決しなかったことから、会社は、「勤務態度又は勤務成績が不良であること」、「職務命令に対する重大な違反行為」及び「天災その他やむを得ない理由」を理由として、同年4月8日付けで、X2に対し、同年5月8日付けでの解雇を通知した。

翌9日、X2は、解雇は認めない旨会社に文書で通知した。

【甲8, 13, 乙1の1, 1の2, 6, X3証言, Y証言】

(4) 組合は、23年4月13日付け「団体交渉申し入れ書」で、会社に対し、「X2の解雇に関して」等を議題とする団体交渉を、同月25日又は26日を開催日、同月19日を回答期限として申し入れた。

【甲3, 8, 乙6, 10の1】

(5) 23年4月25日、第1回目の団体交渉が行われ（以下、当該団体交渉を「第1回団交」という。）、組合側はX3, X4書記長（以下「X4」という。）及びX2が、会社側はY社長が出席した。

交渉の中で、Y社長は、組合に対し、団体交渉が初めてであることを伝え

たうえ、「茨城ユニオン」とはどのような団体か質問したところ、組合は、ホームページを見て欲しい旨回答した。

また、組合は、会社に対して、X2の解雇撤回及び未払である時間外割増賃金の支払を求めるとともに、就業規則、三六協定、X2の1年間の出退勤表などの資料の提示を要求したが、Y社長は、資料の提示については弁護士に相談する旨回答した。

なお、次回の団体交渉の期日については、5月の連休明けにY社長から組合に連絡することとなった。

【甲8, 13, 乙6, 10の1, X3証言, Y証言】

(6) 23年5月9日, X4が会社に電話し, X2の離職証明書を要求した。

会社の担当であるY社長の姉がX2と連絡を取った結果, 翌10日にX2が会社に離職証明書を取りに来ることとなった。

しかし, その後, X4から, 解雇を認めることになるのでX2は行かせない旨の電話があった。

【甲8, 乙6, 10の1, Y証言】

(7) 23年5月10日, Y社長は, 前記(6)の状況を不審に思い, 組合に電話してX4に確認したところ, 間違いのないことであった。

その際, X4から5月中の団体交渉開催を要望されたのに対し, Y社長は, 業務多忙のため同年6月8日の開催を提案したところ, X4は, 折り返し連絡する旨回答した。

【甲8, 乙6, 10の1, Y証言】

(8) 組合は, 23年5月12日付け「再度の団体交渉申し入れ書」で, 会社に対し, 第1回団交で次回日程が決まらなかったことは, 議題がX2の解雇に関することで早期の話し合い解決を目指す組合の願いに反するから, 改めて団体交渉を申し入れる旨を記載のうえ, 「X2の解雇に関して」等を議題とする団体交渉を, 同月19日又は20日を開催日, 同月15日を回答期限として申し入れた。

【甲4, 8, 乙6, 10の1】

(9) 23年5月16日, Y社長はX4に電話で, 就業規則の提示は法律上必要

ないので出さない，X2の解雇についても撤回しない，今後，組合に話をすることはない，第三者の方に入ってもらった方がいい旨伝え，団体交渉の申入れを拒否した。 【甲8，乙10の1，X3証言，Y証言】

(10) 23年5月23日，組合は，当委員会に対し，「団体交渉の促進」を調整事項とするあっせんを申請した。

同年7月13日，あっせんが開催され（以下，当該あっせんを「第1回あっせん」という。），組合と会社は，X2の解雇撤回等の団体交渉を早期に開催のうえ，お互い誠意をもって交渉に臨む旨のあっせん案を受諾した。

【甲8，乙6，当委員会に顕著な事実】

(11) 組合は，23年8月1日付け「話し合い申し入れ書」で，会社に対し，「就業規則の提出」等を議題とする団体交渉を，同月12日を開催日として提示して申し入れた。 【甲5，8】

(12) 会社は，23年8月6日付けで，組合に対して，「茨城ユニオン 登記簿」や「X2の組合員である証明」等の提示，「役員名」，「最高責任者の経歴」，「上部団体名」，「なぜ，あっせんの内容が，解雇撤回ではなくなったのか？」，「X2は，現在，他社で働いていませんか？」などの質問，会社と組合の話合い内容についての文書での記載及び録音，ルール作成，団体交渉における議題の明確化，など計14項目の質問や要望等を記載した文書を送付した（以下，当該文書を「23.8.6質問書」という。）。

【甲10，11，乙6，10の2】

(13) 23年8月12日，第2回目の団体交渉が行われた（以下，当該団体交渉を「第2回団交」という。）。X2は欠席であった。

組合は，会社に対し，X2の未払賃金について鹿嶋労働基準監督署（以下「労基署」という。）に提出した資料と就業規則の開示を要求したが，回答はなかった。

Y社長は，組合に対して，X2の解雇について，解雇撤回を求めるのか金

銭解決を求めるのか質問したが、組合は、X2本人でないと分からないと回答した。

また、Y社長は、組合に対し、23.8.6質問書への回答を求めた。

【甲8, 13, 乙6, 10の1, 11の1, Y証言】

(14) 会社は、労基署から今後の解決に向けた計画を問われたことから、組合に対し、23年9月12日付けで、組合から回答がない場合、当委員会に会社からあっせん申請をしたい旨の文書を送付した。

【乙6, 10の3, Y証言】

(15) 組合は、23年9月20日付け「団体交渉申し入れ書」で、会社に対し、第2回団交で成果がなかったとして、「X2の解雇問題について」等を議題とする団体交渉を、同年10月11日又は同月18日を開催日、同年9月26日を回答期限として申し入れた（以下「23.9.20団交申し入れ」という。）。

会社からは、回答期限までに回答はなかった。 【甲6, 8, 13, X3証言】

(16) 会社は、23年10月12日付けで、組合に対し、同月18日に団体交渉に応じる旨ファックスで回答したが、組合は、この回答を確認できなかった。

そのため、組合は、会社から回答がないとして、改めて会社に対し、23年10月13日付け「再度の団体交渉申し入れ書」で、「X2の解雇問題について」等を議題とする団体交渉を、同年11月7日又は同月8日を開催日、同年10月24日を回答期限として、組合の機関紙を同封のうえ申し入れた。

この団交申し入れに対し、会社は、同月14日、23.9.20団交申し入れで提示された同月18日に団体交渉に応じる旨ファックスで回答し、また、同月17日にも、同月18日に団体交渉開催の意思が組合にない場合、同年11月7日に応じる旨ファックスで回答した。

【甲7, 8, 乙6, 10の1, 10の4, 10の6, X3証言, Y証言】

(17) 23年11月7日、第3回目の団体交渉が行われ（以下、当該団体交渉を「第3回団交」という。）、組合側は、X3、県央支部書記長X5（以下「X5」という。）及びX2が、会社側はY社長が出席した。

X2の別会社への就職が決まったことから、組合と会社は、今後、X2の解雇撤回ではなく、金銭解決の話し合いを続けていくことで合意した。

また、次回の団体交渉では、事前に組合が金銭解決の要求額を提示し、会社がそれに回答することとした。

【甲8、13、乙6、10の1、11の1、X3証言、Y証言】

(18) 組合は、23年11月16日付け文書で、会社に対し、「1. 不当解雇に対する要求金額」として43万円、「2. 残業未払い賃金」として約178万円、「3. 有給休暇と法定延滞金」として約75万円、の総額約296万円での解決を提案した（以下、この提案を「23.11.16提案」という。）。

【甲8、13、乙5】

(19) 23年12月12日、第4回目の団体交渉が行われ（以下、当該団体交渉を「第4回団交」という。）、会社側はY社長が、組合側は、X3、X5が出席し、X2は欠席であった。

Y社長は、X2が欠席なので、日を改めてX2が同席のもと団体交渉を行うことを提案したが、組合側出席者は、団体交渉に応じてもらわなければ困ると主張したので、団体交渉に応じた。

この交渉で、Y社長は、2年間のX2の労働時間や給与支給額、支払った手当額等から計算した資料を提示し、解決金として8万9千円支払うことを提案した。

Y社長は、この時初めて団体交渉の場で資料を提示して説明したが、組合が第1回団交から提示を求めている就業規則等は、組合に提示しなかった。

最終的にY社長は、口頭で50万円くらいまでは妥協する旨提案したが、組合からの回答が、X2が不在なので金額の決定はできないというものであ

ったことから、改めて、X2を交えた団体交渉を1月に行うことを求めた。

【甲8, 12, 13, 乙6, 10の1, 11の1, X3証言, Y証言】

(20) 24年1月12日、労基署からY社長に対し、X2から会社が話合いに応じず交渉が打ち切られた旨の相談があったとの問い合わせがあり、これに対し、Y社長は、12月の団体交渉で50万円での解決を提案しており、今月にも解決金の額についてX2を交えた団体交渉を予定しているが、組合から連絡がなく不思議に思っていると回答するとともに、この旨をX2に伝えて欲しいと依頼した。

【乙6, 10の1, Y証言】

(21) 24年1月20日、X2は、労基署に会社を労働基準法違反で告訴した。

同日、組合は、これまで会社が団体交渉に誠実に対応しておらず、第4回団交で会社が提示した金額も交渉にならないような低い額であるとして、これらに抗議するため、「有限会社大洋と代表取締役Y氏は違法行為をやめてください」をタイトルとし、会社がA氏(X2のこと)への時間外賃金の未払を7年以上続けてきたこと、一方的な賃下げの是正をA氏が要望すると不当解雇の攻撃をしてきたこと、労基署による未払賃金の支払の指導を会社が無視していること、刑事告訴の準備を進め経営陣の責任を追及していくこと等を記載したビラを会社の近隣の家ポストに入れ、会社の前でビラに記載された内容をマイクで読み上げるなどの街宣活動を行った。また、会社にはだれもいなかったことから、組合は、Y社長の実家及び嫁ぎ先でも同様の街宣活動を行った。

Y社長は、街宣活動が行われたことについて、街宣活動中に会社へ請求書を届けに来た修理工場の事務員からの電話で知り、会社に戻ってから監視カメラの録画映像を見て、組合関係者らしき人物が、20分から30分ほど、会社のトラックの周りをうろうろしたり無人の事務所の中に立ち入っている様子を確認した。

【甲1, 8, 9, 13, 乙6, 10の1, 11の3, X3証言, Y証言】



(22) 24年1月26日、会社は、前記(21)の街宣活動について鉾田警察署に相談し、被害届を出した。

また、組合に対し、社長個人宅で街宣活動を行ったことを抗議し、今後、同様の行動を行った場合は警察に通報する旨文書で通知した。

【乙6, 11の4, X3証言】

### 3 本件団交申入れと会社の対応及びその後の経緯

(1) 組合は、24年1月27日付け「団体交渉申し入れ書」で、会社に対し、第4回団交で会社が組合の要求に耳を貸さず、不当にも組合の要求とは程遠い金銭和解案を提案してきたこと等から、さらに団体交渉を申し入れるとして、「X2の解雇に関して」等を議題とする団体交渉を、同年2月8日又は同月9日を開催日、同月6日を回答期限として申し入れた（以下「24. 1. 27団交申入れ」という。）。

この申入れに対し、Y社長は組合に電話し、話合いの途中で街宣活動をされたので、話合いは難しい旨伝えて、団体交渉の申入れを拒否した。

【甲1, 8, 13, 乙6, X3証言, Y証言】

(2) 組合は、24年2月17日付け「再度の団体交渉申し入れ書」で、会社に対し、会社が24. 1. 27団交申入れに対し拒否の回答をしてきたことは憲法と労組法に違反するものであり、争議の長期化は双方にとって不要な負担をさらに大きなものとして強いるものであること等から会社が話合いの席に着くことを望むものとして、「X2の解雇に関して」等を議題とする団体交渉を、同年3月1日又は同月2日を開催日、同年2月25日を回答期限として申し入れた（以下、「24. 2. 17団交申入れ」という。）。

【甲2, 8, 乙6, X3証言】

(3) 組合は、24. 2. 17団交申入れに対する会社の返事がないことから、24年2月23日、当委員会に対し、「組合員X2の解雇の解決金」を調整事項とするあっせんを申請した。

【甲 8，乙 6，当委員会に顕著な事実】

(4) 24年2月25日は，24. 2. 17 団交申入れの回答期限であったが，それまでに会社から回答はなかった。 【甲 8，13，X 3 証言】

(5) 24年5月9日，第2回あっせんが開催され，X 2 の解雇に係る解決金の額の調整が行われた。

当初，組合の要求額は，23. 11. 16 提案の約296万円であったが，あっせんの中で，その半分くらいの金額までなら譲歩する考えを示した。一方，会社の主張は，第4回団交で提案した50万に10万円上乗せして60万円くらいしか出せないというものであった。

結局，あっせんは，双方の意見の隔たりが大きくこれ以上の歩み寄りには期待できないとして，打切りとなった。

【甲 8，13，乙10の1，X 3 証言，当委員会に顕著な事実】

(6) 24年5月25日，組合は，本件救済申立てを行った。

(7) 会社は，X 2 の問題については，裁判にて判決を求めることが最善であると判断し，24年6月1日，X 2 に対する債務の不存在の確認を求める民事訴訟を提起した。 【甲 8，13，乙10の1，Y 証言】

## 第4 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

ア 会社は，団体交渉に誠実に対応してきたと主張するが，実際の対応は，以下のとおりであった。

第1回団交では，組合がX 2 の1年間の出退勤表などの提示を要求しても弁護士と相談すると回答し，その後の団体交渉申入れを拒否して，第1回あっせんが成立するまで団体交渉を引き延ばした。そして，第1回あっせん後に開催された第2回団交では，23. 8. 6 質問書にある質問をし，

就業規則の提出などの要求には一切応じず不誠実な対応をし、さらに、23.9.20 団交申入れにも回答せず、団交拒否を続けた。

また、第3回団交で、X2が別会社への就職が決まったことから会社と金銭解決の話をしていくことで合意し、組合が23.11.16 提案をしたうえで行われた第4回団交では、会社は初めて資料を提示のうえ金額の提案をしてきたが、その提案は8万9千円であり、労基署が計算した未払賃金額155万円を無視した金額で、それについて会社は、労基署の計算が間違っている旨述べていた。

イ 会社は、交渉中に街宣活動をする意義が不明と主張するが、組合が会社に街宣活動をしたのは、会社の不誠実団交に抗議するためである。

ウ 会社に本件団交申入れを拒否されたため、組合は第2回あっせんを申請した。

あっせんでは、解決金の額について、組合の23.11.16 提案の約296万円に対し、会社の提案は60万円と金額の隔たりが大きく、会社は、組合と団体交渉をしてもこれ以上の進展はないと今後の団体交渉を拒否し、第2回あっせんは打ち切りとなった。

エ 以上のように、会社が本件団交申入れに応じないこと、会社が第2回あっせんにおける言動で今後の団体交渉を拒否したことは、いずれも労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は、団体交渉とは、労働組合が労働者を代表して、解雇、賃金、労働時間等について会社と交渉し、その交渉結果を協定として締結するもので、本件の場合、個人では困難な交渉を労働組合に委ねているもので、交渉とは特定の問題について話し合うことと理解しているが、組合が行ってきたことは和解に向けた交渉といえるか疑問である。

組合は、第1回あっせんでの、今後はお互いに誠意を持って団体交渉を

行うとの合意を守らず、23.8.6質問書に回答しなかったうえ、質問したことそのものを不誠実と主張している。

また、第1回あっせんの後に開催された第2回団交においては、組合の要求は解雇撤回なのか金銭解決なのか会社が確認しても、X2が欠席だったため、組合はX2本人でないと分からないとの回答であった。

そのため、会社としては、X2が不在の団体交渉を繰り返しても先が見えないことから、X2の団体交渉への出席を要望し、そして開催された第3回団交において、X2本人に解雇撤回を求める意思がないことを確認したことから、金銭解決の交渉に入ることとなった。

しかし、第4回団交ではX2が不在だったため、会社は、組合に日を改めてX2同席のもと行うほうが望ましいと伝えたが、組合はX2の代理なのだから交渉に応じてもらわないと困るとの一点張りだったので交渉に応じて解決金の額の提案をしたものの、結局、X2不在のため金額の決定が出来ず、1月にX2を交えて団体交渉を行う約束となった。

このように、団体交渉における組合の態度は、何を交渉したいのか具体的ではなく、団体交渉という行為自体に執着しているように思われることから、組合とは会社が理解しているような団体交渉による話し合いをすることはできない。

イ 前記アのとおり、組合とは、第4回団交の結果、1月にX2を交えて団体交渉を行う約束になっており、このように和解に向けての交渉をしているさなかに、組合は街宣活動を行ったが、交渉中にもかかわらず組合が街宣活動を行う意義が不明であり、交渉していても街宣活動をされるのであれば、交渉する意味があるか疑問である。

また、審問においてX3が、街宣活動をした理由として、会社の50万円の提案では「實際上、交渉できないと同じようなところだった」と証言しているが、組合とは具体的な日にちは決まっていなかったものの、1月

に団体交渉を行うことで合意しており、会社は交渉を受けないとは一言も言っていないし、X2とは解雇撤回ではなく金銭解決を図っていくことで合意している。組合は、組合が指定した金額以外は交渉に値しないと言うのかもしれないが、会社の提案に対するX2の意見を会社に伝えもしないで、組合の主張する金額と会社の提示した金額に開きがあるからといって、街宣活動により抗議するという組合の姿勢は、本当に和解したいと考えているのか疑問である。

さらに、組合は、街宣活動は組合の当然の権利だと主張しているが、会社の主張を聞かず、自分たちの主張が通らなければ当然の権利だと街宣活動をするというのは、恐喝と同等であり、しかもY社長の実家や嫁ぎ先にまで街宣活動に来ていることから、これ以上組合と団体交渉を行うことには恐怖を感じている。

ウ 以上の理由から、会社は本件団交申入れに応じなかったのであり、不当労働行為には当たらない。

エ なお、会社は、本件団交申入れには応じなかったが、労働委員会のあっせんによる解決は望んでおり、その後に申請された第2回あっせんに応じて解決を図ったが、合意できなかった。

会社としては、前記アないしイで主張した状況及び第2回あっせんでも解決しなかった事実から、組合との団体交渉が決裂したものと判断し、解決のために残された唯一の方法としてやむを得ず裁判を選んだのである。

したがって、今後、改めて組合との団体交渉に応じる考えは会社にはなく、そのことは不当労働行為に当たらない。

## 2 当委員会の判断

会社は、団体交渉における組合の交渉態度には問題があり、交渉中にもかかわらず会社だけではなくY社長の実家等にまで街宣活動が行われたことなどから、本件団交申入れに応じなかったこと、裁判による解決を選んだことから今

後も団体交渉に応じないこと、いずれも不当労働行為には当たらないと主張しているのを、以下判断する。

(1) 組合の交渉態度について

会社は、組合の交渉態度に問題があると主張する。

確かに、第1回団交で、会社が組合に対しどういう団体か質問したところ、組合は、ホームページを見て欲しいと回答し（第3. 2(5)）、Y社長が、実際にホームページを見ても分からなかった旨審問で証言していること、23. 8. 6質問書に対して、組合は、その機関紙を会社に送付するのみであったこと（第3. 2(16)）、第2回団交でのやりとり（第3. 2(13)）、第3回団交申入れに係るやりとり（第3. 2(16)）などから、組合と会社との間で、意見の相違や対立、行き違いがあったことや議題についての実質的な団体交渉も行われていなかったことが認められる。

しかし、第3回団交において金銭解決の話し合いを続けていくことで双方が合意し、まず組合から金額の提示をし、それに対し、第4回団交において会社が金額を提示することになる（第3. 2(17)）など、具体的な交渉につながっている経緯からすると、組合の交渉態度が、会社の主張するように団体交渉という行為自体に執着し何を交渉したいのか具体的でないとは認められず、団体交渉を拒否する正当な理由とはいえない。

なお、審問においてY社長は、組合との団体交渉には応じる気はないがX2本人との話し合いなら応じると証言しているが、それは使用者の団体交渉応諾義務を定めた労組法の趣旨を理解していないものであり、正当な理由なく団体交渉を拒否したものといえる。

(2) 交渉中の街宣活動について

会社は、組合が、組合の主張した金額でなければ受け入れないとして街宣活動をするのであれば、恐喝と同じで、交渉する意味がなく、団体交渉で和解したいのか疑問であり、また、Y社長の実家等においてまで街宣活動が行

われたことなどから、これ以上組合と団体交渉を行う事に恐怖を感じていると主張している。

確かに、第4回団交は、労使双方が金額の提案をしたものの、X2が不在だったこともあり金額で合意するには至らず（第3.2(19)）、団体交渉が行き詰まって決裂した訳ではないから、会社が24年1月にX2を交えて団体交渉を行うと理解していたとしても不思議ではなく、X2が会社の提示額に不満を述べていたこと（X3証言）も会社に伝えられていない中、組合が街宣活動を行ったことにより、会社が組合の和解への姿勢に疑問を感じたことには、やむを得ないものがあるといえる。

しかし、組合は街宣活動を行った後に24.1.27団交申入れを行っていることから、街宣活動は、第4回団交の会社の回答内容に抗議することによって、団体交渉において少しでも組合の要求額に近い金額での合意を図ることを目的としたものであったと推認され、そのような目的で交渉中に街宣活動を行うことは組合活動として正当性を欠くとまではいえず、それを恐喝と同等とする会社の主張は認められない。また、組合が街宣活動をY社長の実家等においてまで行ったことについては、確かに、労使関係の場で生じた問題は職場領域で解決すべきであり、労働組合の活動は企業経営者の私生活の領域に立ち入るべきではないとされていることから、いささか行き過ぎの面があったともいえるが、街宣活動の内容は、会社の近隣の家などへのビラの配布及び会社の前等でのマイクを使ったビラの記載内容の読上げを行ったものであり、ビラの内容も会社のX2及び労基署への対応について組合の見解や評価などを記載したもの（第3.2(21)）で、内容の真偽について会社から特に疎明もなく、街宣活動を行ったのも一度だけで時間も10分程度か長くても30分程度であったと認められ、その他、組合の街宣活動により、会社の正常な営業活動が妨げられた事情などについての会社からの疎明もないことから、労働組合の活動として社会通念上許容される範囲内のものとい

える。

したがって、会社が、交渉中に行われた組合の街宣活動を理由に団体交渉に応じないことは、正当なものとは認められず、むしろ、組合の街宣活動について、会社に言い分や不満があるのであれば、そのような問題こそ団体交渉の場で事態の改善を図るべきであるといえる。

### (3) 今後も団体交渉に応じないことについて

会社は、第2回あっせんでも解決しなかったことなどから、組合との交渉は決裂しており、解決の唯一の方法として裁判での解決を選んだため、今後も組合の団体交渉に応じる考えはない旨主張している。

労使間の紛争について、団体交渉だけでなく裁判所へ訴訟を提起して解決を図ることは、それぞれが目的・機能を異にするものであり、両当事者とも妨げられるものではない。

しかしながら、団体交渉は、労使間の自主的な交渉を通じて、将来にわたる労働関係を形成しようとするなど裁判とはまた別の意義を有しており、それにより紛争の自主的な解決を図ることは労使関係にとって望ましいことであって、団体交渉による自主解決の余地が残されている以上、会社が民事訴訟を提起したとしても、組合が会社との団体交渉により解決を図る意味は十分に存在するといえる。

本件についてみると、会社が、第4回団交の結果、1月にX2を交えて団体交渉を行う予定であったと主張していることから、会社が団体交渉で、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結果として組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をし、合意達成の可能性を模索したなどの誠実交渉義務を果たした結果、交渉の余地がなくなっていたとは認められず、また、第2回あっせんが打切りとなったことで交渉の余地がな



なくなったともいえないことから、組合との団体交渉は決裂しておらず、依然として自主解決の余地が残されているといえる。

さらに、会社が裁判による解決を選んだため今後の団体交渉に応じない旨の主張を、団体交渉の場などでその理由等を直接組合に説明して理解を求めようとした事実も認められないことから、裁判での解決を選んだことをもって今後も団体交渉に応じないことを正当化することはできない。

#### (4) 不当労働行為の成否

以上のとおり、会社の主張は、いずれも正当なものとは認められず、会社が本件団交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の拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### (5) 第2回あっせんにおける会社の今後の団体交渉の拒否について

なお、組合は、第2回あっせんにおいて、会社が組合との今後の団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当たると主張しているが、第2回あっせんの経過については、前記第3. 3(5)で認定したとおりであり、会社が今後の組合との団体交渉を拒否した事実は認められないから、組合の主張は失当である。

### 3 救済方法について

組合は、本件の救済内容として、組合との団体交渉を会社は拒否してはならない旨の命令を発することを求めているが、組合が第2回あっせん後に会社に改めて団体交渉を申し入れた事実は認められないことから、本件団交申入れの拒否が不当労働行為に当たることについて、被申立人の責任を明確にするために主文第1項のとおり確認することで足りると判断する。

また、今後の当事者間の誠実かつ円滑な団体交渉を期するうえで、組合からX2に関することを議題とする団体交渉の申入れがあったときは、誠実かつ速やかに応じなければならない旨、主文第2項のとおり会社に命ずることが相当と判断する。

## 第5 法律上の根拠

以上の次第であるから，当委員会は，労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して，主文のとおり命令する。

平成25年3月21日

茨城県労働委員会

会長 小 泉 尚 義