

## 命 令 書 (写)

申 立 人 横浜市

X 1 分会

執行委員長 A 1

被 申 立 人 東京都中央区

Y 1 会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成24年（不）第24号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年12月 6 日第1539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、同福江裕幸、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

- 1 被申立人は、申立人の平成23年12月26日付け申入れに係る団体交渉について、具体的な資料を提示して十分に説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

## 記

当社が、貴組合の平成23年12月26日付け申入れに係る団体交渉において具体的な資料を提示して十分に説明しなかったことは、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と神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X 1 分会

執行委員長 A 1

Y 1 会社

代表取締役 B 1

## 理 由

## 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

### 1 事案の概要

本件は、X 1 分会（以下「組合」という。）が、Y 1 会社（以下「会社」という。）のY 2 工場（岐阜県〇〇市所在）において就労中にアスベスト（以下「石綿」ともいう。）にばく露した A（以下「A」という。）及び B（以下「B」という。）の加入を受け、会社に対し、アスベスト健康被害に対する補償制度等を議題とする団体交渉を申し入れたところ、会社が、団体交渉には応じるものの、交渉の対象を A 及び B の各個人の問題に限るとの対応に終始したことは、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救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実な団体交渉の実施
- (2) 陳謝文の手交、掲示及び会社のホームページへの掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 被申立人

会社は、各種断熱材等の工業製品や不燃、断熱、耐火機能を持つ建材製品の製造販売等を業とする株式会社であり、明治29年4月9日に設立され、肩書地に本社を置き、生産拠点としてY 2 工場のほか、Y 3 工場（横浜市〇〇区所在）、Y 4 工場（奈良県〇〇〇〇〇〇町所在）等を有している。平成25年8月31日現在の従業員は1,622名である。

#### (2) 申立人

組合は、アスベスト製品を製造、販売、使用するあらゆる産業で働く労働者で組織している労働組合であり、平成18年12月17日に結成され、肩書地に事務所を置く。上部団体は X 2 組合である。結審日（平成25年10月11日）現在の組合員は70名である。

### 2 A のアスベスト健康被害に係る事情

- (1) A は、昭和34年3月21日に入社し、Y 2 工場（昭和40年1月の改称前はY 5 工場）においてアスベストを含む保温材の製造・運搬業務等に従事していたところ、石綿関連疾患に罹患している旨の医師の診断を受け、昭和42年12月25日に退社した。

【甲38・45、乙3、第1回審問 A 証言】

- (2) 申立外株式会社 C 1 は、平成17年6月29日、同社の工場において石綿を取り扱っていた従業員等に石綿関連疾患である中皮腫のり患者がいる旨を公表した（以下、この公表を「 C 1 」という。）。これを知った A は、同年7月、会社に健康診断の実施を要求した。これを受け会社は、同月19日及び同年8月23日に A の健康診断を実施したところ、じん肺の所見が認められたことから、A は、同年9月13日、岐阜労働局長に対し、じん肺法に基づくじん肺管理区分（以下「管理区分」ともいう。）の決定を申請した。これに対し岐阜労働局長は、A に対し、同人を管理区分2と決定した旨の同年10月20日付け「じん肺管理区分決定通知書」を送付し、また、平成18年12月、石綿に係る健康管理手帳（以下「石綿健康管理手帳」という。）を交付した。

【甲38・39・45・56、乙52、第1回審問 A 証言】

- (3) A は、平成22年10月28日、岐阜地方裁判所に対し、会社を被告とする損害賠償請求訴訟（平成22年（ワ）第1277号。以下「別件訴訟」という。）を提起した。

【乙3】

- (4) 岐阜労働局長は、A に対し、同人を管理区分4と決定した旨の平成25年4月10日付け「じん肺管理区分決定通知書」を送付した。

【甲42】

### 3 B のアスベスト健康被害に係る事情

- (1) B は、昭和35年10月18日に入社し、平成7年3月31日に定年退職するまで、Y 2 工場においてアスベストを含む保温材やパッキンの製造業務に主に従事した。

【甲59】

- (2) 会社は、平成7年6月16日、B に対し、同月13日付け「じん肺管理区分等通知書」を交付した。同通知書には、同月5日に岐阜労働基準局長が B を管理区分3イと決定した旨の記載があった。

同じく平成7年6月16日、会社は B から同日付け「領収証兼念書」（以下「本件念書」という。）を受領した。本件念書には、B が会社からじん肺退職者特別補償見舞金600万円を領収したことに加え、「尚、領収に当り私を始め家族の者よりじん肺に関し、いかなる事情が生じても補償等につき何等一切の異議を申し立てないことを確約いたします。」との記載があった。

【甲57、乙1】

- (3) 岐阜労働局長は、B に対し、同人を管理区分4と決定した旨の平成21年12月7日付け「じん肺管理区分決定通知書」を送付した。

【甲1】

- (4) 岐阜労働基準監督署長は、B に対し、傷病補償年金、傷病特別支給金及び傷病特別年金の支給を決定した旨の平成23年9月15日付け「年金・一時金支給決定通知」を送付した。

【甲1・58】

#### 4 団体交渉

- (1) 組合は、会社に対し、平成23年12月26日付け「組合加入通知及び団体交渉申入書」を提出した。同文書には、A 及び B の組合加入を通知するとともに、次の団体交渉事項（以下「本件要求事項」という。）について団体交渉を申し入れる旨の記載があった。

「1、 Y2工場 におけるアスベスト被害の実態を、労働者及びその家族や周辺地域住民について明らかにすること。  
2、在職者及び退職した労働者に対するアスベスト被害補償について、貴社の制度を、資料をもとに説明すること。  
3、退職した労働者に対する健康対策について、明らかにすること。  
4、 B さんの在職時における安全対策と、労災に対する補償についての貴社の考え方を明らかにすること。  
5、以上の内容について早急に団体交渉を開催すること。開催場所は貴社のY2工場内で行うこと。日時については、組合と調整の上で決めること。」

【甲1】

- (2) 会社の代理人弁護士は、平成24年1月6日、組合に対し、同日付けの「ご回答」と題する文書を内容証明郵便で送付した。同文書には、A 及び B 個人の問題に関する限度で団体交渉に応じる用意があるとした上で、団体交渉に関する会社の意向として、開催日時については同月17日又は同年2月3日のいずれも午後6時から2時間、開催場所については名古屋市内の会場、出席人数については双方6名ずつとする旨の記載があった。

【甲2】

- (3) 組合は、会社に対し、平成24年1月11日付けの「団体交渉開催にあたって」と題する文書を提出した。同文書には、団体交渉に関する組

合の意向として、開催日時については日中、開催場所については A 及び B の住所に近い Y 2 工場又は周辺会場とする旨の記載があった。

【甲 3】

- (4) 会社の代理人弁護士は、平成24年1月17日、組合に対し、同日付けの「ご回答」と題する文書を内容証明郵便で送付した。同文書には、団体交渉に関する会社の意向として、開催日時については同年2月13日午後1時30分又は同月16日午前11時からいずれも2時間、開催場所についてはY2工場近くの C2駅 周辺、出席人数については双方6名ずつ、議題については A 及び B の各個人の問題に限定する旨の記載があった。

【甲 4】

- (5) 組合は、会社に対し、平成24年1月19日付けの「団体交渉開催にあたって(2)」と題する文書を提出した。同文書には、団体交渉に関する組合の意向として、開催日時については同年2月16日午前11時から2時間、議題については本件要求事項とする旨の記載があった。

【甲 5】

- (6) 会社の代理人弁護士は、組合に対し、平成24年1月23日付けの「ご回答」と題する文書を送付した。同文書には、団体交渉に関する会社の意向として、開催日時については同年2月16日午前11時から2時間、開催場所については C2駅 前の C3ホテル 会議室、議題については組合員個人の問題以外には義務的団体交渉事項（以下「義務的団交事項」という。）ではないので応じない旨の記載があった。

【甲 6】

- (7) 組合は、会社に対し、平成24年1月25日付けの「団体交渉開催にあたって(3)」と題する文書を提出した。同文書には、開催日時及び開催場所については前記(6)の会社の意向に同意する一方で、議題については本件要求事項に沿って議事を進行するよう求める旨の記載があった。

【甲 7】

- (8) 第1回団体交渉は、平成24年2月16日午前11時から約2時間にわたり、 C3ホテル 会議室において実施された。組合側の出席者は、 A1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）、 C 執行委員（以下「C 執行委員」という。）、 D 執行委員（以

下「D 執行委員」という。)、 E 執行委員 (以下「E 執行委員」という。)、 A 及び B であり、会社側の出席者は、 F 本社安全衛生対策室長 (以下「F 室長」という。)、 G 本社法務・知的財産部長 (以下「G 部長」という。)、 H Y2工場環境対策室長 (以下「H 室長」という。)、 I 弁護士 (以下「I 弁護士」という。)、 J 弁護士 (以下「J 弁護士」という。) 及び K 弁護士 (以下「K 弁護士」という。) であった。主な交渉状況は次のとおりであった。

ア 本件要求事項1 ( Y2工場 におけるアスベスト被害の実態を、労働者及びその家族や周辺地域住民について明らかにすること。) について

会社は、アスベストによって健康被害を受けたY2工場における在職者等の人数やその症状といった実態について、 A 及び B の問題とは関係がないとして説明しなかった。また、会社は、平成17年からホームページにおけるアスベスト健康被害に関する情報開示を平成22年をもって取り止めたことについて、厚生労働省による情報提供により掲載の必要性がなくなった旨を述べ、それ以外のことは A 及び B の問題とは関係がないとして説明しなかった。

#### 【乙49の1】

イ 本件要求事項2 (在職者及び退職した労働者に対するアスベスト被害補償について、貴社の制度を、資料をもとに説明すること。) について

会社は、在職者等のアスベスト健康被害に対する補償制度について、非組合員の労働条件に関する議論をするつもりはなく、組合員である A については退職後に管理区分2となっており、また、同じく組合員である B については本件念書による合意によりいずれも補償制度の対象外であるとして、資料の提示や説明をしなかった。また、組合が退職後に症状が悪化した場合の補償制度について説明を求めたのに対し、会社は両名には適用がないとして説明しなかった。

#### 【乙49の1】

ウ 本件要求事項3 (退職した労働者に対する健康対策について、明らかにすること。) について

会社は、退職者に対する健康対策として、石綿健康管理手帳の交

付申請やじん肺管理区分の決定申請、労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）の請求等の手続を援助するとともに、健康診断を独自に実施している旨を説明する一方、A 及び B は石綿健康管理手帳を取得し、半年ごとの健康診断を受けているとして、両名を含む退職者全般の健康対策については説明しなかった。

なお、組合は会社に対して B に係る離職時の賃金記録の提供を求め、会社は確認する旨の回答をした。

【乙49の1】

エ 本件要求事項4（ B さんの在職時における安全対策と、労災に対する補償についての貴社の考え方を明らかにすること。）について

会社は、 B の在職時における安全対策及び労働災害（以下「労災」という。）に対する補償はいずれも会社の B に対する安全配慮義務の議論を前提とする議題であり、同義務違反に基づく損害賠償請求については本件念書記載の600万円の支払により清算済みである旨の回答をした。これに対し組合は、退職時に管理区分3イの退職者に対するじん肺退職者特別補償見舞金が600万円であるのかと質問したところ、会社は B 以外の退職者については関係がないとして回答しなかった。

【乙49の1】

(9) 会社の代理人弁護士は、組合に対し、平成24年3月2日付けの「ご通知」と題する文書を送付した。同文書には、第2回団体交渉に関する会社の提案として、開催日時については別件訴訟の第8回口頭弁論期日と同日の同年4月5日午後0時から2時間、開催場所については C 4 駅周辺、交渉参加者については前回と同様、議題については組合員個人の問題に限定する旨の記載があった。

【甲9】

(10) 組合は、会社に対し、平成24年3月7日付けの「第2回団体交渉の開催について」と題する文書を提出した。同文書には、第2回団体交渉に関する組合の意向として、開催日時については同年4月5日午前11時から、開催場所については C 2 駅 周辺、議題については本件要求事項に沿った進行を求める旨の記載があった。

【甲10】

(11) 会社の代理人弁護士は、組合に対し、平成24年3月9日付けの「ご

回答」と題する文書を送付した。同文書には、第2回団体交渉に関する会社の意向として、開催日時については同年4月5日午前11時から2時間、開催場所については C3 ホテル 会議室、議題については組合員個人の問題に限定する旨の記載があった。

【甲11】

- (12) 第2回団体交渉は、平成24年4月5日午前11時から約1時間30分にわたり、 C3 ホテル 会議室において実施された。組合側の出席者は、A1執行委員長、 C 執行委員、 D 執行委員、 E 執行委員、 A 及び B であり、会社側の出席者は、 F 室長、 H 室長、 I 弁護士、 J 弁護士及び K 弁護士であった。主な交渉状況は次のとおりであった。

ア 本件要求事項1（ Y2工場 におけるアスベスト被害の実態を、労働者及びその家族や周辺地域住民について明らかにすること。）について

会社は、Y2工場におけるアスベスト健康被害の実態は A 及び B の補償問題に関すること以外であるとして説明しなかった。

【甲12、第2回審問J証言】

イ 本件要求事項2（在職者及び退職した労働者に対するアスベスト被害補償について、貴社の制度を、資料をもとに説明すること。）について

会社は、在職者等のアスベスト健康被害に対する補償制度に関する資料は内規であり、また、 A 及び B はいずれも補償制度の対象外であるとして、資料の提示や説明をしなかった。

【甲12、第2回審問J証言】

ウ 本件要求事項4（ B さんの在職時における安全対策と、労災に対する補償についての貴社の考え方を明らかにすること。）について

組合が退職後に症状が悪化して管理区分4となった B について、悪化した部分に対応した補償の差額支払について説明を求めたのに対し、会社は、 B については補償制度の対象外であり、補償はしない旨を述べた。

【甲12、第2回審問J証言】

エ 組合は、会社に対し、次回の団体交渉までに、本件念書記載のじん肺退職者特別補償見舞金制度並びに退職後に症状が悪化した B



及び退職後に管理区分2となったAに対する現在の補償制度の開示を検討するよう求めた。

【甲12、第2回審問J証言】

オ 会社は、組合に対し、第1回団体交渉において確認することを約束したBに係る離職時の賃金記録のうち平成7年1月分から同年3月分まで（以下「本件賃金記録」という。）が存在しない旨の回答をした。

【甲12】

- (13) 組合は、会社に対し、平成24年5月25日付けの「再度の『ご回答』なるものについて」と題する文書を送付した。同文書には、前記(12)のエ記載の事項について誠実に回答するつもりがあるのかどうかを明らかにするよう求める旨の記載があった。

【甲16】

- (14) 会社の代理人弁護士は、組合に対し、平成24年6月5日付けの「ご回答」と題する文書を送付した。同文書には、組合からの要求事項については回答の可否を含め検討しており、必要と判断した事項については今後の団体交渉において回答する予定である旨の記載があった。

【甲17】

- (15) 第3回団体交渉（以下、第1回団体交渉及び第2回団体交渉と併せて「本件団体交渉」という。）は、平成24年6月7日午前11時から約2時間にわたり、C3ホテル 会議室において実施された。組合側の出席者は、A1執行委員長、C 執行委員、E 執行委員、A及びBであり、会社側の出席者は、F 室長、G 部長、H 室長、I 弁護士、J 弁護士及びK 弁護士であった。主な交渉状況は次のとおりであった。

ア B について

会社は、自らが必要であると判断した範囲で組合に資料を開示するとして、本件念書記載のじん肺退職者特別補償見舞金600万円の根拠である会社のじん肺取扱規程第20条第1項を読み上げて口頭で説明する一方、上記条項以外の社内規程の内容についてはBに関係がないとして説明しなかった。これに対し組合は、同項に「死亡を除く」とあることから、別の定めがあるのかどうかを質問したところ、会社はBが死亡していないのに死亡した場合の議論をする必要はない旨の回答をした。

次に、組合が退職後に症状の悪化した B に対する現在の補償規程を明らかにするよう求めたのに対し、会社は、本件念書に「一切の異議を申し立てない」とある以上、同人に適用される補償規程はなく、また、退職後に症状の悪化したほかの退職者に対する補償については同人とは関係がないとして、補償規程を開示しなかった。

なお、会社のじん肺取扱規程第20条の規定は次のとおりであった。  
「(じん肺退職者特別補償見舞金)

第20条 会社は、管理3又は管理2の者が退職するとき（死亡を除く）は、次の区分による金額をじん肺退職者特別補償見舞金として支給し、その後は一切の補償を行わない。

| 管理区分 | 肺機能  | 金 額     |
|------|------|---------|
| 管理2  | F（－） | 60万円    |
| 管理2  | F（＋） | 240万円   |
| 管理3イ |      | 600万円   |
| 管理3ロ |      | 1,100万円 |

2～4 （略） 」

【乙50の1・56】

イ A について

会社は、A が退職後に管理区分2となったことから、同人に適用される補償規程はない旨の回答をした。これに対し組合は、A が将来管理区分4になった場合の補償について質問したところ、会社は、団体交渉の場では同人の現在の状態に基づく議論に限るべきであり、将来同人の症状が悪化して死亡したような場合については団体交渉の場で議論するつもりはない旨を述べるにとどまった。

【乙50の1】

ウ 本件賃金記録について

会社は、第2回団体交渉において存在しないと回答した本件賃金記録が見つかったとして、当該記録を組合に提供するに当たり、組合も会社に B に係る労災関係資料を提供するよう求めた。これに対し組合が、補償規程を開示しない会社に B のプライバシーに係る資料を提供することはできない旨の回答をしたところ、会社は、補償規程を開示すればじん肺管理区分の決定を受けた従業員の個人情報を提供することになると述べた上で、本件賃金記録の組合への

提供については検討する旨の回答をした。

【乙50の1】

- (16) 会社は、平成24年6月11日、組合に対し、本件賃金記録を送付し、翌日、組合は受領した。

【甲18・20・21】

- (17) 組合は、平成24年8月1日、本件申立てをした。

5 会社によるアスベスト健康被害情報の公表

- (1) 会社は、平成17年7月5日付けで、「当社のアスベスト（石綿）の使用状況、健康障害状況およびその対応について」と題する文書をホームページに掲載した。同文書には、「昨今、アスベスト（石綿）に関して大きな問題となっており、社会および当社工場周辺住民の皆様方の不安を考慮し」て、アスベスト製品の製造・管理状況や昭和51年から平成16年までの退職者を含む工場ごとのアスベスト疾患死亡者・療養者数、健康障害者（死亡者、アスベスト疾患を持って退職した者）に対して社内規程に基づいて補償を行っていることなどの記載があった。

【甲24】

- (2) 会社は、平成18年5月2日付けで、「当社元従業員のアスベスト（石綿）による健康障害状況と対応について」と題する文書をホームページに掲載した。同文書には、平成17年4月1日から平成18年3月31日までに新たに労災認定を受けた工場ごとの死亡者数及び療養者数、これらの者に対する補償金として、社内規程に基づき、総額8億6,600万円を費用計上した旨の記載があった。

また会社は、同じく平成18年5月2日付けで、「工場周辺住民のアスベスト（石綿）健康障害者およびそのご遺族に対する救済金のお支払いについて」と題する文書をホームページに掲載した。同文書には、「当社は、工場周辺住民のアスベスト健康障害者に対して見舞金・弔慰金をお支払いしてまいりました。この度、新たな対応として、アスベストを扱ってきた企業としての社会的・道義的責任に基づき、国の石綿健康被害救済法……とは別に、下記のとおり、工場周辺住民のアスベスト健康障害者およびそのご遺族に対する救済金をお支払いすることにいたしました。」として、次の記載があった。

「1. 救済の内容

- (1) 救済金額

1,500万円から3,000万円をお支払いいたします。

この金額は、労働者災害補償保険法にもとづく補償給付を受けた従業員に対して当社が別途支払う特別補償制度に準拠したものであります。

(2) 救済対象者

見舞金・弔慰金の支払基準に以下の基準を追加しました。

- ・ 石綿健康被害救済法により認定を受けられた方

2. 見舞金・弔慰金について

2005年9月より実施しております見舞金・弔慰金の支払いは、本日をもって終了といたします。」

【甲25・26】

- (3) 会社は、平成18年6月29日に関東財務局長へ提出した第190期有価証券報告書をホームページに掲載した。同報告書には、「アスベストによる健康障害に関するリスク」として次の記載があった。

「 当社グループはアスベストを扱ってきた企業としての社会的・道義的責任に基づき、従業員および工場周辺住民の方々のアスベストによる健康障害に対して、以下の対応を行っております。

- ① 当社工場および子会社周辺住民の皆様へ説明会を開催しました。
- ② 周辺住民の皆様のうち、健康診断を希望された方には会社費用で健診を実施しました。今後については行政と相談しながら実施してまいります。
- ③ 当社に関わるアスベスト関連の質問や相談に対応する「 Y 1 関連アスベスト相談窓口」（電話およびホームページ）を設置しました。
- ④ 既に退職された元従業員には、新聞やOB会組織を通じて所在の確認を実施し、健康診断を希望された方には会社費用で健診を実施しました。

アスベスト疾病により死亡あるいは療養されている元従業員には社内規程に基づき補償を行っております。

- ⑤ 当社ホームページに、当社のアスベストに関する各種情報（アスベスト関連Q & A、脱アスベスト製品の状況等）を掲載しました。
- ⑥ 当社工場および子会社（1社）周辺住民のアスベストによる中

皮腫患者に対して、見舞金・弔慰金支払基準を昨年9月に制定し、当該基準に基づき弔慰金を支払いました。

- ⑦ 「石綿による健康被害の救済に関する法律」による指定疾病の認定を受けた工場および子会社（1社）の周辺住民の方に対して、新たな救済金の支払基準を本年5月2日に制定しました。今後はこの基準に基づき救済金を支払う予定です。なお新たな救済金の支払基準を制定しましたので、従来の見舞金・弔慰金支払基準（上記⑥）は同日付で廃止しました。」

【甲48】

- (4) 会社は、平成18年11月13日付けで、「アスベスト（石綿）による健康障害状況について」と題する文書をホームページに掲載した。同文書には、平成18年4月から同年9月までに新たに発生したアスベスト（石綿）健康障害状況について、労災認定を受けるか、労災補償は時効消滅しているものの石綿による健康被害の救済に関する法律（以下「石綿健康被害救済法」という。）により特別遺族給付金の支給を認定された会社及び子会社の元従業員の工場ごとの死亡者数及び療養者数、石綿健康被害救済法により指定疾病の認定を受けた工場周辺住民の死亡者数及び療養者数、及びこれらの者に対する補償金又は救済金として総額6億7,800万円を費用計上した旨の記載があった。

【甲27】

- (5) 会社は、平成19年5月7日付けで、「アスベスト（石綿）による健康障害状況について」と題する文書をホームページに掲載した。同文書には、平成18年4月から平成19年3月までに新たに発生したアスベスト（石綿）健康障害状況について、前記(4)と同じ事項についての記載があった。なお、補償金及び救済金の総額は15億300万円であった。

【甲28】

- (6) 会社は、平成19年6月28日に関東財務局長へ提出した第191期有価証券報告書をホームページに掲載した。同報告書には、「アスベスト（石綿）による健康障害者への補償のリスク」として、「当社および一部の国内子会社のアスベスト疾病により死亡退職された従業員あるいはアスベスト疾病をもって退職された従業員に退職時の社内規程に基づき補償金を支払っております。また退職後にアスベスト疾病により死亡あるいはアスベスト疾病が悪化した元従業員にも補償金を支払

っております。また、当社および一部の国内子会社の工場周辺住民の方で『石綿による健康被害の救済に関する法律』により指定疾病の認定を受けた方には救済金を支払っております。」との記載に続き、①前連結会計年度に労災申請して当連結会計年度に認定されたか、労災補償が時効消滅して石綿健康被害救済法により特別遺族給付金の支給が認定された死亡者の数、②当連結会計年度に労災申請して当連結会計年度に認定された死亡者の数、③会社及び子会社1社の工場周辺住民の死亡者の数、④療養者の数を示した上で、「上記の方々を対象に当連結会計年度に当社および子会社で費用計上した金額は15億300万円であります。当連結会計年度においては前連結会計年度に比して認定者数は増加しておりますが、申請した方の人数は前連結会計年度よりも減少しており、来期以降は労災認定あるいは指定疾病の認定を受ける方が減ることにより費用負担も減少するものと予想されますが、今後数年間は費用負担が継続する可能性があります。」との記載があった。

【甲49】

- (7) 会社は、平成20年5月19日付けで、「アスベスト（石綿）による健康障害状況について」と題する文書をホームページに掲載した。同文書には、平成19年4月から平成20年3月までに新たに発生したアスベスト（石綿）健康障害状況について、前記(4)と同じ事項についての記載があった。なお、補償金及び救済金の総額は8億6,400万円であった。

【甲29】

- (8) 会社は、平成20年6月27日に関東財務局長へ提出した第192期有価証券報告書をホームページに掲載した。同報告書には、「アスベスト（石綿）による健康障害者への補償のリスク」として、前記(6)と同旨の従業員及び元従業員に対する補償金の支払並びに会社及び子会社の工場周辺住民に対する救済金の支払に関する記載に続き、①当連結会計年度に労災認定された死亡者の数、②会社及び子会社1社の工場周辺住民の死亡者の数、③療養者の数を示した上で、「上記の方々を対象に当連結会計年度に当社および子会社で費用計上した金額は8億6,400万円であります。当連結会計年度の認定者数は前連結会計年度に比して減少しておりますが、今後数年間は費用負担が継続する可能性があります。」との記載があった。

【甲50】

- (9) 会社は、平成21年5月18日付けで、「アスベスト（石綿）による健康障害状況について」と題する文書をホームページに掲載した。同文書には、平成20年4月から平成21年3月までに新たに発生したアスベスト（石綿）健康障害状況について、会社及び子会社の元従業員の工場ごとの死亡者数及び療養者数、救済金制度による工場周辺住民の死亡者数及び療養者数の記載があった。

なお、上記文書に補償金又は救済金の額の記載はなかった。

【甲30】

- (10) 会社は、平成21年6月26日に関東財務局長へ提出した第193期有価証券報告書をホームページに掲載した。同報告書には、「アスベスト（石綿）による健康障害者への補償のリスク」として、前記(6)と同旨の従業員及び元従業員に対する補償金の支払に関する記載に続き、当連結会計年度において会社及び子会社は補償金として総額3億100万円を計上したこと、及び①当連結会計年度に労災認定された死亡者の数、②療養者の数を示した上で、「当連結会計年度における認定者数は前連結会計年度に比して減少しておりますが、今後数年間は費用負担が継続する可能性があります。また、上記以外のアスベスト関連事業に従事されていた方々などから、損害賠償請求などの訴訟を受けた場合は、業績や財務状況に影響を及ぼす可能性があります。」との記載があった。

なお、上記報告書に会社及び子会社の工場の周辺住民に対する救済金の支払に関する記載はなかった。

【甲51】

- (11) 会社は、平成22年5月10日付けで、「アスベスト（石綿）による健康障害状況について」と題する文書をホームページに掲載した。同文書には、平成21年4月から平成22年3月までに新たに発生したアスベスト（石綿）健康障害状況について、前記(9)と同じ事項についての記載があった。

なお、上記文書に補償金又は救済金の額の記載はなかった。

【甲31】

- (12) 会社は、平成22年6月29日に関東財務局長へ提出した第194期有価証券報告書をホームページに掲載した。同報告書には、「アスベスト（石綿）による健康障害者への補償のリスク」として、前記(6)と同

旨の従業員及び元従業員に対する補償金の支払並びに会社及び子会社の工場周辺住民に対する救済金の支払に関する記載に続き、当連結会計年度において労災認定されて補償金の支払対象となった死亡者及び療養者の数、これらの者に対する補償金の費用計上額が4億4,100万円であること、並びに、今後もアスベストによる健康障害者への補償費用等の負担が継続する可能性がある旨の記載があった。

【甲52】

- (13) 会社は、平成22年11月8日付けで、「アスベスト（石綿）による健康障害状況について」と題する文書をホームページに掲載した。同文書には、平成22年4月から平成22年9月までに新たに発生したアスベスト（石綿）健康障害状況について、前記(9)と同じ事項についての記載があった。

なお、上記文書に補償金又は救済金の額の記載はなかった。

【甲32】

- (14) 会社は、平成23年6月29日に関東財務局長へ提出した第195期有価証券報告書をホームページに掲載した。同報告書には、「アスベスト（石綿）による健康障害者への補償のリスク」として、前記(6)と同旨の補償金及び救済金の支払いに関する記載に続き、補償金の費用計上額が4億1,000万円であること、及び今後もアスベストによる健康障害者への補償費用等の負担が継続する可能性がある旨の記載があった。

なお、上記報告書に当連結会計年度において労災認定されて補償金の支払対象となった死亡者及び療養者の数に関する記載はなかった。

【甲53】

- (15) 会社は、平成24年6月28日に関東財務局長へ提出した第196期有価証券報告書をホームページに掲載した。同報告書には、「アスベスト（石綿）による健康障害者への補償について」として、前記(6)と同旨の補償金及び救済金の支払いに関する記載に続き、今後もアスベストによる健康障害者への補償費用等の負担が継続する可能性がある旨の記載があった。

なお、上記報告書に補償金又は救済金の費用計上額に関する記載はなかった。

【甲54】

- (16) 会社は、平成25年6月27日に関東財務局長へ提出した第197期有価



証券報告書をホームページに掲載した。同報告書には、「アスベスト（石綿）による健康障害者への補償のリスク」として、前記(15)と同旨の記載があった。

なお、上記報告書に補償金又は救済金の費用計上額に関する記載はなかった。

【甲55】

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件要求事項は義務的団交事項に当たるか。

(1) 申立人の主張

アスベストにばく露した退職者にとって会社におけるアスベスト健康被害の実態や補償制度、健康対策は、いずれも退職後の労働条件というべき重要な事柄であり、義務的団交事項に該当する。

ア 本件要求事項1（ Y2工場 におけるアスベスト被害の実態を、労働者及びその家族や周辺地域住民について明らかにすること。）について

アスベスト健康被害は、工場内で就労する労働者だけでなくその家族や工場の周辺住民にも及ぶものであり、アスベストを扱ってから長い年月を経て発症するケースも多い。アスベストによりじん肺となった A 及び B が会社の安全配慮義務違反を問い、会社の採るべき退職後の健康対策や補償を考える上でまずY2工場を発生源とするアスベスト健康被害の実態を明らかにするよう求めることは、両名の問題をめぐる団体交渉の義務的団交事項である。

イ 本件要求事項2（在職者及び退職した労働者に対するアスベスト被害補償について、貴社の制度を、資料をもとに説明すること。）について

会社は、そのホームページや有価証券報告書において、会社起因のアスベスト関連疾患により死亡又は療養している従業員及び元従業員には社内規程に基づいて補償金を支払っている旨を公表している以上、その補償制度の内容を団体交渉において組合に開示するのは当然であり、仮にその制度が A 及び B を対象としていないのであれば、そのことを資料をもとに組合に説明すべきである。

ウ 本件要求事項3（退職した労働者に対する健康対策について、明らかにすること。）について

自らの症状が将来さらに悪化する可能性のある A 及び B が、

両名に対する健康対策についての説明を団体交渉において会社に求めるのは当然の要求である。また、Y2工場には、Aや退職時のBのように労災認定を受けていない管理区分2や管理区分3の退職者が多数存在する可能性があり、かかる退職者への健康対策は社会的にも要請されている。したがって、退職者に対する健康対策は義務的団交事項に当たる。

エ 本件要求事項4（Bさんの在職時における安全対策と、労災に対する補償についての貴社の考え方を明らかにすること。）について

会社は、現在、社内規程によって退職後に労災となった従業員に対する補償を実施しており、Bが退職後の病状悪化により労災認定を受けたことからすれば、同人の在職時における安全対策を明らかにするとともに、本件念書に基づく定年退職時の補償が妥当であったのかどうかについて社内規程等の資料を提示して組合に十分説明すべきであり、Bに係るこれらの事項は義務的団交事項である。

(2) 被申立人の主張

在職中のアスベスト健康被害を受けた退職者が労働組合に加入して自らの健康被害に対する補償等を議題とする団体交渉を会社に申し入れた場合の義務的団交事項は、既に労働契約関係が消滅していることから広く安全衛生や労災補償全般に及ぶものではなく、未清算のまま残存している権利主張としての補償要求、すなわち会社に対する安全配慮義務違反等に基づく損害賠償請求や労働協約等に基づく補償請求に関する事項に限られる。したがって、本件の義務的団交事項は組合に所属するA及びBの権利主張としての補償要求に関連する事項に限られる。

ア 本件要求事項1（Y2工場におけるアスベスト被害の実態を、労働者及びその家族や周辺地域住民について明らかにすること。）について

会社は、A及びBの権利主張としての補償要求を検討するために必要な両名の在籍期間や就労環境といった個々具体的な状況について組合と議論すれば足りるのであって、それを超えた非組合員を含めた労働者、家族、周辺住民の被災者数といったアスベスト健康被害の実態は義務的団交事項ではない。

イ 本件要求事項2（在職者及び退職した労働者に対するアスベスト

被害補償について、貴社の制度を、資料をもとに説明すること。)について

退職者に関する補償制度は、就業規則や労働協約によるものではなく、内規で定められた会社内部における個別的な補償事務の取扱基準にすぎず、A 及び B の権利主張としての補償要求を基礎付けるものではないから義務的団交事項には当たらず、また、会社がその制度に関する資料を組合に開示する義務はない。

ウ 本件要求事項3（退職した労働者に対する健康対策について、明らかにすること。）について

本件で義務的団交事項となるのは A 及び B の権利主張としての補償要求に関する事項に限られるから、団体交渉において会社が組合に非組合員を含めた退職者全員に対する健康対策について説明する義務はない。

エ 本件要求事項4（ B さんの在職時における安全対策と、労災に対する補償についての貴社の考え方を明らかにすること。）について

B の在職中の安全対策及び労災に対する補償は、いずれも B の権利主張としての補償要求に関連する限度で義務的団交事項となる。

### (3) 当委員会の判断

組合は、本件要求事項は全て義務的団交事項に当たる旨の主張をする一方、会社は、義務的団交事項となるのは組合員に係る権利主張としての補償要求に関する事項に限られる旨の主張をするので、以下判断する。

義務的団交事項とは、団体交渉を申し入れた労働組合の組合員である労働者の労働条件その他の待遇又は当該労働組合と使用者との団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいい、たとえ組合員以外の労働者や退職者の労働条件等に関する事項であっても、組合員の労働条件等と密接に関連するような場合には、その限りで義務的団交事項に当たると解すべきである。

これを本件についてみると、Y2工場における在職者のアスベスト健康被害の実態並びに在職者及び退職者のアスベスト健康被害に対する補償制度は、いずれもアスベスト健康被害に関するものであり、安全衛生や災害補償といった労働条件に該当するところ、組合員である

A 及び B のアスベスト健康被害に対する補償をほかのアスベスト健康被害者と比較し検討するために必要となる点で、両名の労働条件等と密接に関連するものということができる。

また、退職者に対する健康対策については、A 及び B に対する会社のこれまでの健康対策の効果を検証し、将来の健康維持に役立つ対策を検討する上で必要な事項であることから、やはり両名の労働条件等と密接に関連するものということができる。

さらに、B の在職時の安全対策及び労災に対する補償は、まさに B の労働条件等に関する事項である。

なお、Y 2 工場における在職者の家族及び周辺住民のアスベスト健康被害の実態については、在職者や退職者のそれとは異なり、A 及び B に対する補償、健康対策等の検討に必要なものとはまでは認められないことから、両名の労働条件等に密接に関連するものということとは困難である。

以上のとおり、本件要求事項は、Y 2 工場における在職者の家族及び周辺住民のアスベスト健康被害の実態を除き、いずれも義務的団交事項に当たる。なお、本件要求事項に義務的団交事項には当たらないものが含まれているとしても、会社は組合との間で当該事項を交渉事項から外す旨の取決めをすれば足りるのであるから、それ以外の義務的団交事項について誠実に団体交渉に応じなければならないという会社の義務に影響を及ぼすことはないというべきである。

## 2 本件団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるか。

### (1) 申立人の主張

ア 在職中に吸ったアスベストが原因で A は管理区分 2 の、また B は管理区分 4 の健康被害を受け、近い将来の発病について強い不安を抱いていることを認識しているにもかかわらず、そのような健康被害を発生させた会社は、本件団体交渉においてあくまで両名の問題に関する限度においてのみ回答することに終始した。かかる会社の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

イ 会社は、A について、退職後に発症した場合に適用される補償規程が存在しないから資料の提供や開示はできないとしたが、補償規程の開示を拒否した上で当該規程の対象ではないので交渉に応じないという会社の態度が許されるはずもなく、かかる対応は不誠実な団体交渉に当たる。

ウ B については、本件念書を取り交わした後に本人の症状が悪化していることを踏まえ、退職時のじん肺退職者特別補償見舞金600万円の支払が権利主張としての補償要求を満たすものといえるかどうかについて団体交渉において議論するのは当然のことである。しかし会社は、上記金員の支払根拠であるじん肺取扱規程の条文を第3回団体交渉において読み上げたのみであり、組合としては、当該条文の文言や当該条文以外に補償を根拠付ける規定の存否を確認するために少なくとも同規程を閲覧することができない限り、到底説明を受けたとはいえない。また、在職時の安全対策は同人の補償要求を検討するのに必要な資料であるにもかかわらず、会社は一切の説明を拒否した。かかる会社の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 不誠実な団体交渉となるのは、あくまで義務的団交事項に関するものであるところ、本件における義務的団交事項は、組合に所属する退職者のみに係る権利主張としての補償要求、即ち組合員らの会社に対する安全配慮義務違反等に基づく損害賠償請求権等に限られ、非組合員のそれには及ばないから、本件要求事項に関する会社の対応は不誠実な団体交渉には当たらない。

イ A は、在職中にじん肺を発症していないから在職者に関するじん肺取扱規程の適用はなく、同規程は A の補償要求を検討するのに必要な資料ではない。また、退職者に対する補償制度は、補償事務の内部的な取扱基準にとどまり、A の補償請求等を基礎付けるものではなく、加えてその補償基準の内容は、A のような退職後に管理区分2の決定を受けた場合を対象とするものではなく、したがって退職者に対する補償制度も A の補償要求を検討するのに必要な資料ではない。以上から、本件団体交渉において組合に資料の提供や開示をしなかった会社の対応は不誠実な団体交渉には当たらない。

ウ 会社は、第3回団体交渉において、B の補償要求に関し、解決金600万円の支払の正確性及び差額補償の検討に必要なじん肺取扱規程20条を書き取れる程度の速さでゆっくり繰り返し読み上げた上で組合に説明した。また、退職者に対する補償制度は、補償事務の内部的な取扱基準にとどまるから B の補償請求を基礎付けるものではなく、加えて本件念書によって B に適用されないことは明ら

かであるから、同人の補償要求を検討するのに必要な資料ではない。  
さらに、B の在職中の安全対策については、同人の補償要求に関連する限度で必要な説明を尽くしている。したがって、本件団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉には当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合は、本件団体交渉における会社の対応は不誠実である旨の主張をする一方、会社は、義務的団交事項については誠実に対応した旨の主張をするので、以下判断する。

一般に会社には、組合の申し入れた義務的団交事項を議題とする団体交渉に誠実に応じる義務があり、組合の要求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て、組合の理解や納得を得られるよう誠意をもって団体交渉に当たることが求められる。

これを本件についてみると、前記第2の4の(2)、(4)、(6)、(8)、(9)、(11)、(12)及び(15)認定のとおり、会社は、本件団体交渉の申入れ直後から、A 及び B 個人の問題に関する限度で団体交渉に応じるとの基本的な姿勢を示し、本件団体交渉を通じてその姿勢を変えていない。しかし、かかる姿勢は、義務的団交事項を A 及び B に係る権利主張としての補償要求に限定する会社の考え方を前提にしているが、前記1の(3)のアで述べたように本件要求事項の大部分が義務的団交事項に当たる以上、本件要求事項について説明や資料の提示をしないという会社の対応は、正当な理由がない限り、不誠実であるというべきである。

まず、Y2工場における在職者のアスベスト健康被害の実態についてみると、前記第2の4の(8)のア及び(12)のア認定のとおり、会社は、被害者の人数やその症状について A 及び B の問題に関係がないとして回答していないが、前記第2の5認定のとおり、ホームページにおいて自ら公表している健康被害情報についてさえ団体交渉において説明をしないという理由は見出し難い。

次に、在職者及び退職者のアスベスト健康被害に対する会社の補償制度については、前記第2の4の(8)のイ及びエ、(12)のイ並びに(15)のア及びイ認定のとおり、A 及び B は補償制度の対象外であるとの説明に終始している。特に、組合が両名の症状が悪化した場合の対応について質問したところ、会社は、症状の悪化した両名に適用され

る規定はなく、悪化していないのに悪化した場合の議論をする必要はないといった対応をしている。しかし、前記第2の5の(6)認定のとおり、時の経過とともにアスベスト疾病の悪化した元従業員が存在することを会社はホームページで認めており、このようなアスベスト健康被害の実態を十分に把握していたことからすれば、会社は両名の症状が悪化した場合の対応について組合の理解や納得を得るよう十分な説明を尽くさなければならないというべきである。

また、補償制度に係る資料について会社は、A及びBには関係するものはないとして本件団体交渉を通して一貫して組合に資料を提示しようとし、Bに適用されたじん肺取扱規程第20条を第3回団体交渉になってようやく口頭で説明したのみである。しかし、A及びBに対するほかの補償制度の存否やその内容について資料に基づく説明を求めている組合が、Bに対する適用条文を口頭で説明されただけで理解を示したり納得したりすることがないことは明らかである。加えて会社は、本件団体交渉において組合に提示することを拒否したじん肺取扱規程を結審日に書証として提出しながら、本件団体交渉において組合に同規程を提示しなかった理由について何らの説明もしていないことからすると、本件団体交渉において同規程を組合に提示しなかったことにそもそも十分な理由がなかったものといわざるを得ない。

次に、退職者に対する健康対策について会社は、前記第2の4の(8)のウ認定のとおり、A及びB以外の退職者については一切の説明をしていない。しかし、退職者全般に対する健康対策は、A及びBが自らに実施された会社の健康対策がほかの退職者と比較して十全なものであったのかどうかを検討するために必要な事項であり、自らの症状が将来悪化しないためにいかなる対策をとるべきかということが両名にとっての最大の関心事であることを併せ考えると、会社には組合の理解や納得を得るよう十分な説明をすることが求められるというべきである。

さらに、Bの在職時の安全対策及び労災に対する補償について会社は、前記第2の4の(8)のエ及び(12)のウ認定のとおり、同人に対する補償は既に済んでおり、ほかの退職者については関係がないとして説明をしていない。しかし、Bの在職時に行われていた安全対策や労災認定された場合の補償がいずれもBの労働条件等に関する事

項であることは明らかであり、会社が組合に対してそれらに関する十分な説明をしなければならないことは言うまでもない。

以上のとおり、会社は組合の理解や納得を得るために誠意をもって本件団体交渉に当たったものとは認められないから、その対応は不誠実な団体交渉に当たる。

### 3 本件団体交渉における会社の対応に正当な理由はあるか。

#### (1) 被申立人の主張

ア 昭和42年12月に会社を退職した A は、平成17年6月の C 1 後の同年10月に管理区分2の決定を受け、その後、平成18年9月に結成された X 3 関連企業退職者分会

(以下「X 3 分会」という。)、あるいは同年12月に結成された組合に加入して団体交渉を申し入れることは可能であった。また、B についても、平成21年10月ころの X 3 分会 加入時点で、あるいは遅くとも平成22年10月の組合加入時点で団体交渉の申入れは可能であった。それにもかかわらず、両名はこれらを選択せず、組合が両名に関して団体交渉を申し入れたのは平成23年12月に至ってからであり、会社との間の雇用契約終了後から団体交渉申入れまでの合理的期間は経過しているというべきであるから、会社の対応には正当な理由がある。

イ 組合と X 3 分会 とは、団体交渉に係る担当者が同一であるだけでなく、役員の構成も共通し、組合費の管理も混同されている。また、A 及び B は、平成21年10月ころに X 3 分会 に加入していたにもかかわらず、平成22年10月ころに組合に加入し直したのは、会社を再審査申立人、X 3 分会 を再審査被申立人の一人とする中労委平成20年（不再）第30号事件の平成22年3月31日付け命令（以下「別件中労委命令」という。）において X 3 分会 の粗暴な言動が認定された上で会社の対応に正当な理由が肯定されたため、X 3 分会 名義で団体交渉を申し入れると謝罪を余儀なくされることをおそれ、それを回避する便宜上の手段をとったものとみるのが自然である。このような組合と X 3 分会 との共通性や A 及び B の組合加入の経緯は、正当な理由について検討するに際して十分に考慮されるべき事情である。

ウ 会社は、組合が B の労災関係資料を保有している様子がうかがわれたことから、B の管理区分4の適切性等を検討すべく、第3



回団体交渉において同資料の開示を要請したが、組合は同人のプライバシー及び会社の本件念書に関する主張を根拠にこれを拒んだ。会社には広く補償要求に関連性のない資料や対応を要求しながら、まさに補償要求に関連する B の労災関係資料を会社に提供しない組合の態度は、正当な理由について検討する際に考慮されるべき事情である。

(2) 当委員会の判断

会社は、本件団体交渉における会社の対応には正当な理由がある旨の主張をするので、以下判断する。

ア まず、会社は、 A について、 C 1 後に管理区分 2 の決定を受け、平成18年に X 3 分会 又は組合に加入した時点で団体交渉を申し入れることは可能であったにもかかわらず、本件団体交渉の申入れは平成23年12月になってからであり、昭和42年12月の退職から合理的期間を経過している旨の主張をする。

しかし、前記第 2 の 2 の (2) 及び (4) 認定のとおり、 A は、平成17年10月に管理区分 2 であったものが平成25年 4 月には管理区分 4 へと移行しており、このようなアスベスト健康被害の性質上、雇用期間が終了してから長期間を経た後に症状の悪化を契機として団体交渉の申入れに至る場合があることは是認されて然るべきである。

イ また、組合が、別件中労委命令において認定された X 3 分会 の粗暴な言動に対する会社への謝罪を回避するため、 X 3 分会 と役員等を共通にする組合に A 及び B を加入させて本件団体交渉を申し入れたものであるとして、会社はかかる経緯を正当な理由について検討する際に考慮すべきである旨の主張をする。

しかし、仮に会社の主張するような事情があったとしても、組合の申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならないという会社の義務は、会社との団体交渉において X 3 分会 のとった過去の態度によって影響を受けることはない。

ウ さらに、会社は、第 3 回団体交渉において B の労災関係資料を会社に提供しない組合の態度は、正当な理由について検討する際に考慮されるべき事情である旨の主張をする。

しかし、組合が当該資料を提供しない旨の回答をしたのは、それ以前の本件団体交渉における会社の補償規程を開示しないという対応を受けたものであり、相応の理由がある。一方会社は、前記第 2

の4の(15)のウ認定のとおり、補償規程を開示するとじん肺管理区分の決定を受けた従業員の個人情報を提供することになる旨を述べている。しかし、補償規程のみによって特定の個人を識別することができないことはもちろん、他の情報と容易に照合して特定の個人を識別し得ることを認めるに足る証拠もない以上、補償規程を開示することが直ちに個人情報を提供することに当たるとはいえない。

エ 以上のとおり、会社の上記主張にはいずれも理由がなく、本件団体交渉における会社の対応に正当な理由は認められない。

#### 4 不当労働行為の成否

前記1、2及び3でみたとおり、本件団体交渉における会社の対応は不誠実であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

#### 5 救済の方法

前記4で判断したとおり、本件団体交渉における会社の対応は不当労働行為に該当するものと認められるので、主文第1項のとおり命じることとし、今後同様の行為が繰り返されるおそれがあるので、主文第2項のとおり命じることとする。

#### 6 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26年1月8日

神奈川県労働委員会

会 長 盛 誠 吾 ⑩