

命 令 書

申立人 香川県坂出市入船町一丁目 6 番 15 号坂出港運会館内
全日本港湾労働組合四国地方香川県支部
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 香川県三豊市詫間町詫間 2112 番地 106
詫間港運株式会社
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の香労委平成 24 年（不）第 3 号不当労働行為救済申立事件について、香川県労働委員会は、平成 26 年 2 月 10 日の公益委員会議において、会長公益委員松尾邦之、公益委員山下照樹、同阿部晶子、同安井順子、同石部照将が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、平成 19 年度以降の貸借対照表及び損益計算書等の財務資料を提示し、その内容を説明するとともに、権限を有する代表者が出席した上で、以下の事項について、申立人と誠実に団体交渉をしなければならない。
 - (1) 平成 23 年夏季一時金
 - (2) 平成 23 年冬季一時金
 - (3) 平成 24 年 4 月以降の賃上げ
 - (4) 平成 24 年 4 月以降の夏季・冬季一時金
 - (5) その他上記事項に関連する事項
- 2 被申立人は、組合員に対し、会社の経営状況に関する従業員に対する説明会や仕事配分について組合員以外の従業員と差別的取扱いをすることなどにより、申立人の組織の弱体化を図り、運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、別表記載の申立人の当時の組合員（以下「別表組合員」という。）が、別表記載の日において、通常の業務を行い休業が命じられなかった場合に支払われたであろう賃金と別表組合員に支払われた休業手当の既支払額との差額相当額を別表組合員に対して支払わなければならない。

- 4 被申立人は、本命令書の写しの交付の日から1週間以内に、次の内容を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、被申立人会社内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

年 月 日

全日本港湾労働組合四国地方香川県支部

執行委員長 X 1 様

詫間港運株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、香川県労働委員会において、(1)については労働組合法第7条第1号及び第3号に、(2)ないし(4)については労働組合法第7条第2号及び第3号に、(5)及び(6)については労働組合法第7条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認められました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 当社が、平成24年6月から12月までの間、貴組合の組合員であることを理由に、当該組合員に対しその他の従業員と異なる業務配分を行い、業務量に較差を生じさせたこと。
- (2) 平成23年5月17日から平成24年2月21日開催の団体交渉まで、同5月15日開催の団体交渉、平成25年2月1日開催の団体交渉から同年7月18日開催の団体交渉まで、当社代表取締役が「出たくない」との理由で、団体交渉に出席しなかったこと、また、平成24年5月25日付け及び同年6月22日付けの文書による貴組合からの団体交渉の申し入れに対し、同年5月31日付け及び同年6月28日付けの当社からの文書で、団体交渉に応じない旨回答し、団体交渉を拒否したこと。
- (3) 平成23年8月8日以降、貴組合が要求した経営状況把握のために必要な資料について、速やかに提出又は開示せず、平成24年5月15日開催の団体交渉において、既に提出済みの資料について十分な説明ができなかったこと及び同8月9日に提出することを約束した出勤簿をその後の団体交渉において提出しなかったこと。

- (4) 平成 24 年 7 月 13 日開催の団体交渉において、当社代表取締役が真意でないにもかかわらず、貴組合に対して事業閉鎖を示唆する発言を行ったこと。
- (5) 当社が貴組合と昭和 59 年 4 月 1 日付けで合意した労働協約に基づきユニオン・ショップ協定が締結されているもとで、労使間の紛争が継続している中、平成 23 年 10 月 19 日に貴組合員等を対象に開催した説明会において、当社の代理人が、「組合を脱退する自由がある」との説明を行ったこと。
- (6) 平成 24 年 3 月 29 日に当社が貴組合員等を対象に開催した説明会において、当社が、「組合が転職等の面倒をみる」と説明し、貴組合の組合員に対して転職を促がしたと。

(注:年月日は、文書を掲示した日を記載すること。)

5 被申立人は、第 2 項を除く前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

6 その余の申立てを棄却する。

別表

	平成 24 年							計
	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	
X 3	14 日間	9 日間	14 日間	11 日間	12 日間	8 日間	10 日間	78 日間
	1 日、2 日、5 日、6 日、7 日、8 日、12 日、16 日、19 日、22 日、25 日、26 日、28 日、30 日	4 日、5 日、7 日、17 日、19 日、21 日、24 日、25 日、27 日	1 日、2 日、7 日、9 日、16 日、17 日、20 日、21 日、22 日、23 日、28 日、29 日、30 日、31 日	1 日、3 日、11 日、12 日、13 日、14 日、18 日、19 日、25 日、26 日、27 日	2 日、3 日、4 日、10 日、16 日、18 日、19 日、22 日、24 日、26 日、30 日、31 日	1 日、2 日、6 日、7 日、8 日、13 日、14 日、16 日	4 日、6 日、7 日、12 日、14 日、17 日、21 日、25 日、26 日、27 日	
A	12 日間	11 日間	12 日間	10 日間	11 日間	9 日間	12 日間	77 日間
	1 日、2 日、5 日、7 日、8 日、12 日、16 日、19 日、25 日、26 日、28 日、30 日	2 日、4 日、5 日、7 日、17 日、18 日、19 日、21 日、24 日、26 日、27 日	1 日、2 日、7 日、16 日、17 日、20 日、21 日、22 日、23 日、28 日、29 日、31 日	1 日、3 日、6 日、11 日、12 日、18 日、19 日、25 日、26 日、27 日	2 日、3 日、4 日、10 日、17 日、18 日、19 日、22 日、24 日、26 日、31 日	1 日、6 日、7 日、8 日、13 日、14 日、16 日、22 日、30 日	1 日、3 日、4 日、6 日、11 日、12 日、14 日、17 日、21 日、25 日、27 日、28 日	
B	11 日間	7 日間	11 日間	8 日間	7 日間	6 日間	11 日間	61 日間
	1 日、2 日、7 日、8 日、12 日、13 日、18 日、21 日、22 日、28 日、30 日	2 日、7 日、19 日、21 日、24 日、25 日、26 日	1 日、2 日、7 日、9 日、16 日、21 日、22 日、24 日、28 日、29 日、30 日	1 日、3 日、11 日、18 日、19 日、25 日、26 日、27 日	16 日、17 日、19 日、22 日、24 日、26 日、30 日、	1 日、7 日、9 日、14 日、16 日、30 日	3 日、4 日、6 日、7 日、10 日、11 日、14 日、17 日、25 日、26 日、27 日	
C	11 日間	8 日間	11 日間	3 日間	3 日間	7 日間	7 日間	50 日間
	1 日、2 日、5 日、7 日、8 日、12 日、18 日、21 日、25 日、26 日、28 日	4 日、5 日、7 日、17 日、18 日、21 日、24 日、25 日	1 日、2 日、7 日、9 日、16 日、17 日、23 日、24 日、28 日、30 日、31 日	1 日、3 日、18 日	17 日、22 日、24 日	6 日、7 日、8 日、9 日、13 日、14 日、16 日	1 日、3 日、4 日、7 日、11 日、14 日、17 日	
D	10 日間	8 日間	5 日間					23 日間
	1 日、2 日、5 日、6 日、7 日、8 日、16 日、19 日、26 日、28 日	2 日、7 日、19 日、21 日、24 日、25 日、26 日、27 日	1 日、2 日、9 日、17 日、28 日					
計	58 日間	43 日間	53 日間	32 日間	33 日間	30 日間	40 日間	289 日間

上段:日数、下段:休業手当支給日

理 由

第1 事案の概要

本件は、詫間港運株式会社（以下「被申立人」又は「会社」という。）が、会社の従業員で全日本港湾労働組合四国地方香川県支部（以下「申立人」又は「組合」という。）に加入している組合員（以下「組合員」という。）に対し、仕事の配分差別を行ったこと、会社の代表者であるY1代表取締役（以下「Y1社長」という。）が、組合との団体交渉を欠席し、組合が要求する資料を提出せず、これ以上交渉しないと表明するなど、不誠実な団体交渉（以下「不誠実団交」という。）を行ったこと、上記当事者間で締結されている労働協約（以下「本件労働協約」という。）においてユニオン・ショップ協定（以下「本件ユ・シ協定」という。）が結ばれているところ、会社が従業員を招集して開催した平成23年10月19日及び平成24年3月29日の説明会などを契機に、その後、組合から組合員の脱退が相次いだこと、が、労働組合法第7条の第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成24年8月10日、組合が香川県労働委員会に救済を申し立てた事案である。

第2 請求する救済内容の要旨

- 1 会社は、組合に対し、平成19年度以降の営業報告書を開示し、その写しを提出すること。
- 2 会社は、以下の事項につき、組合と誠実に団体交渉をすること。
 - (1) 平成23年夏季一時金
 - (2) 平成23年冬季一時金
 - (3) 平成24年4月以降の賃上げ
 - (4) 組合員に対する差別的扱いの是正
 - (5) 組合に所属しない従業員の解雇
 - (6) その他関連する事項
- 3 会社は、組合に所属しない従業員を解雇すること。
- 4 会社は、組合員に対し、脱退を働きかけ、あるいは組合の諸活動に対して会社が潰れるなどと悪宣伝をするなどの支配介入をやめること。
- 5 会社は、休業や仕事の配分などで、組合員に対する差別扱いをやめること。
- 6 会社は、組合員に対し、第5項の差別扱いで組合員が被った損害を賠償すること。
- 7 会社は、会社内に謝罪文を掲示すること。

第3 事件の争点

- 1 本件ユ・シ協定が効力を有し、遵守されたか。組合員の脱退に関し、会社の関与があったか。また、会社は、争点2の不利益な業務配分、争点3の不誠実団交によって、組合の弱体化を図ったか。
- 2 会社は、組合員に対し、不利益な業務配分を行ったか。
- 3 会社は、組合に対し、不誠実団交を行ったか。

第4 当事者の主張の要旨

1 本件ユ・シ協定の効力と組合からの解雇要求について

(1) 申立人の主張

昭和59年4月1日、会社及び組合間で、本件ユ・シ協定を含む本件労働協約が締結され、以後、本件申立に係る争いが起こるまで同協定は遵守され、同協定自体に異議が出たことはなく、労使双方から、破棄または改定の申入れがなされたこともない。なお、平成20年会社合理化の際、及び平成23年春闘の際において発覚した非組合員雇用問題についても、労使双方の話し合いで解決している。

しかし、平成23年夏季一時金をめぐって団体交渉が紛糾するなかで、会社が従業員に対して行った平成23年10月19日の説明会を契機として組合脱退を扇動し、平成24年1月までに6名の組合員が組合を脱退し、その後も脱退者が続いた。

上記説明会は、本件ユ・シ協定が法的に無効であるから組合員が組合を脱退するのは自由であり、脱退したからといって会社は解雇することができない、という会社代理人Y2弁護士（以下「代理人弁護士」という。）の誤った解釈による説明によって多くの組合員が脱退したのであり、責任は組合員の脱退を働きかけた会社にある。

そもそも、ユニオン・ショップ協定については、最高裁判決（昭和50年4月25日及び平成元年12月14日）により判例上も有効であることが確立されている。しかし、脱退した組合員について、組合からの本件ユ・シ協定に基づく解雇要求に対し、会社は、解雇する義務がないとしてこれに応じない。

なお、組合を脱退した元組合員が設立した第2組合（以下「別組合」という。）は、会社が助言して創立させた御用組合であり、これを認めることはできない。

よって、本件ユ・シ協定は有効であり、会社は脱退した組合員を解雇すべき義務を負う。

(2) 被申立人の主張

本件ユ・シ協定を締結していることは認めるが、会社は同協定に違背した行為は行っておらず、従前より従業員に対し組合へ加入するよう働きかけたことがなく、そのことについて組合から異議が出ることもなく、また、組合に加入しないよう働きかけたこともない。

使用者が、労働者に対して、特定の労働組合への加入を促したり、逆に特定の労働組合から脱退するように働きかけたりすることも行うべきではないから、会社の対応に問題はない。

平成 23 年 10 月 19 日の説明会は、会社から組合宛の通知書（平成 23 年 9 月 16 日付け）の内容を従業員に説明したにすぎず、同説明会と組合員脱退との関係との間に何ら関係がない。組合から脱退した 2 名は、自らの判断と意思で組合から脱退したものであり、会社は組合脱退の扇動も個々の組合員への脱退工作も全く行っていない。

なお、組合を脱退した元組合員が結成した別組合は、自らの意思と判断で組織されたものであり、御用組合なるものではない。

本件ユ・シ協定は公序良俗に反して無効である。労働者が労働組合に加入するか否か、あるいは労働組合から脱退するか否かは、労働者の自由な意思に基づいて決定されるべきことであるから、このことは労働組合から脱退する権利を行使しないことを義務づける合意が公序良俗に反して無効である旨の最高裁平成 19 年 2 月 2 日判決の趣旨から明らかである。

また、最高裁平成元年 12 月 14 日判決に鑑みれば、本件ユ・シ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが、他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、民法 90 条の規定により、これを無効と解すべきであり、本件では、会社の従業員で組合を脱退した者が、新たに労働組合を組織するか、又は新たに組織された当該労働組合に加入しているから、会社においてかかる者に対する本件ユ・シ協定に基づく解雇義務は生じない。

2 団体交渉拒否、不誠実団交の成否について

(1) 申立人の主張

平成 23 年春闘の際、会社が雇用した従業員の 1 名が最低賃金を下回る賃金協定違反問題等が発生し、平成 23 年 4 月 20 日の団体交渉において、組合の X 1 執行委員長（以下「X 1 委員長」という。）からその是正を強く求めていたところ、その交渉途上で、

Y1 社長が「何でも好きなようにしてください。もう協議には応じません。」などと言
い、交渉を終えた。その後、「X1 委員長の顔、見たくない。」という理由で、同年5
月17日の団体交渉を欠席し、I顧問（以下「I顧問」という。）が代わりに出席する
ようになり、同年12月27日の団体交渉からは、代理人弁護士がI顧問と共に会社を
代表して出席するようになった。

会社の不誠実団交が始まったのは、同年6月7日付けで夏季一時金の要求書を提出
した後の同月28日の団体交渉の際にY1社長に代わって出席したI顧問が「0円回
答」を主張するようになってからであり、会社は「0円」の結論に固執し、協議を尽
くそうとせず、実質的な団体交渉といえる内容では全くない状態が続いた。

この平成23年夏季一時金について、会社は、仕事が大幅に増え、株主に利益配当を
しているにもかかわらず、1円も出せないとする会社の態度を理解するに足る経理関
係資料の提示をしなかった。

同年6月28日の団体交渉時に会社が提出した「人件費計算書」なるものは、会社の
営業実態、営業内容が理解できるものでは到底なく、組合が受け取らなかったとして
も当然である。

同年7月15日の団体交渉でも、前回交渉と全く変わらない説明を繰り返し、同年8
月8日の団体交渉では、「ゼロ回答に変わりはない。説明についてもこれ以上しない。」
との回答で、不誠実な交渉であった。

また、同年8月24日、会社は組合に対し、組合が要求していた収支関係資料として
「欠損金又は災害損失金の損金算入に関する明細書」を提出したが、この資料では全
く理解できず、その旨言ったところ、会社から「これ以上の資料は出せない。」と拒否
された。

平成24年1月30日の団体交渉において、会社の今後についても代理人弁護士に一
任しているとあるが、どういうことなのかと聞くと、「事業不振のため社長は経営意欲
がないので事業閉鎖してもかまわないと思っている。」と不安を煽ることを言いながら、
譲歩はまったくしない対応をしてきた。

その後、同年2月21日の団体交渉において、今後裁判闘争になった時に、裁判費用
によって会社経営が厳しくなるので組合としては争いたくないと伝えたが、代理人弁
護士から、「社長はこんな将来がどうなるか分からない会社よりは、次何かいい就職先
を探した方がいいのではないか。会社を潰してもいい覚悟があると言っていた。」との
発言があった。また、その際に、会社は一連の資料なるものを組合に提出してきたが、

同年5月15日の団体交渉においては、同資料についての組合からの質問に、I顧問と代理人弁護士は全く答えられない状況で、提出された回答書では、「資料提出はしません。会社の現状は理解して貰わなくてもかまいません」との回答で、誠実な団体交渉というにはほど遠い。

また、同月31日付け「団体交渉の件について」という文書で、会社は組合に対し、団体交渉には応じないこと、経営再建に向けて努力する意欲のないことを明らかにしたが、その後の団体交渉申入れに対しても、会社は同年6月28日付けで「5月31日文章で回答したとおり」と、不誠実な回答であった。

また、その間、組合からY1社長の出席を求めたにもかかわらず、Y1社長は正当な理由もなく出席しなかった。

同年7月13日の団体交渉では、Y1社長が出席したものの、会社保有の不動産を銀行の抵当になっていて売りに出しているから、それが売れば従業員の退職金や借金が何とかなるので、それを機に会社を閉めるという趣旨を伝え、「会社を閉める時に組合には言いません。」と言い、全く不誠実な態度を取ってきた。

同年8月9日の団体交渉では、Y1社長が出席し、出勤簿の提出については出すと口頭で確約したものの、同年10月11日の団体交渉では、出勤簿については前回の団体交渉において提出すると確約したが、今交渉ではしないとと言い、団体交渉で合意した項目について、後の団体交渉で守らないなど、明らかに団体交渉での合意を軽視した対応である。

このような会社の対応が団体交渉の拒否にあたることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

会社及び組合間で本件のような激しい対立が生じるようになったのは、組合の現執行委員長であるX1委員長が就任してからである。

平成23年4月20日の団体交渉の際、X1委員長がG従業員の最低賃金違反を主張したので、Y1社長が賃金については関係者と一度相談して返答する旨述べたところ、組合が賃金協定違反を主張して交渉を打ち切り、一方的に帰ったものであり、その際、Y1社長は「X1委員長の顔、見たくない。」等言っていない。

Y1社長は、I顧問に協力を求め、組合のX3常任執行委員（以下「X3委員」という。）を通じてX1委員長に確認した上で、今後はY1社長の代わりにI顧問を会社の交渉代表者として、組合との団体交渉に参加することとなった。また、Y1社長が団体交渉への出席を控えたのは、組合の言動からY1社長が身の危険を感じ、警察へ

相談の上、警察の助言に従ったからである。

また、会社は、同年6月28日、経営状況を文書で説明し、「人件費計算書」を組合に提示したが、組合が一方的に受領を拒否したものであり、同年8月8日の団体交渉では、「説明についてもこれ以上しない。」との発言はしておらず、「何回話をしても変わりません。」と述べたものである。

同年8月24日には、平成22年度の「欠損金又は災害損失金の損金算入に関する明細書」を提示している。さらに、平成24年1月30日の団体交渉時、組合から、前回の希望退職募集時に会社が提示したものと同様の資料を要望されたことから、会社としては競合企業に勤務する者が組合に在籍し、情報流出の危険がある中、同年2月21日、組合に当該資料を提示している。また、その交渉において、代理人弁護士によるY1社長の発言は、将来的に経営状況が悪化した場合の対応を述べたものであり、会社を潰すなどといったものではない。同年5月15日付け回答書の資料提出に関する記述は、これ以上提出できる資料がないので理解できなければ仕方がないと判断したためである。また、組合は会社が資料の説明ができなかったと主張するが、組合がいかなる資料のいかなる部分について説明してほしいのかが理解できる具体的な質問事項を事前に会社に提示することなく、抽象的に説明を求めてきたことによるものである。

同年5月31日付け「団体交渉の件について」という文書で、会社は組合に対し、団体交渉には応じないことを回答したが、Y1社長は組合との団体交渉に関して、警察に相談するほど身の危険を感じていたからである。

同年7月13日の団体交渉では、Y1社長は、社長の職を辞する意味で「会社をやめる」と発言したものであり、現時点では、不動産を売却しようとしても売却できないであろうと考えながらも、もしできるのであれば売却し、自らは社長の職を辞する旨を回答したのであり、社長を辞する時には事前に組合員には言わないと回答したものである。

したがって、会社は組合との団体交渉において何ら不誠実な対応をしておらず、違法な団体交渉もない。

3 会社による組合員に対する仕事の配分差別の不当労働行為の成否について

(1) 申立人の主張

組合員は平成24年6月から非組合員と差別され、就労の場を奪われており、それに伴い賃金減額を強いられている。

会社は、組合員は大型免許取得者がいないから、結果として仕事配分量が減少して

いると主張するが、同年9月に組合を脱退したD（以下「D」という。）は大型免許取得者であるが、他の組合員と同様仕事を与えられなかったところ、組合を脱退した途端に仕事を与えられるようになっていた。一方、非組合員にもE（以下「E」という。）らのように大型免許を取得していない者もいるが、ともに倉庫の仕事を充てられている。

平成25年1月から就労差別は一応解消しているが、会社は、探せばある仕事を探さず、組合員を仕事の無い状況に追い込んだというほかない。このため、組合員は生活に困難をきたし、組合と組合員に大きな打撃を与えたものであり、速やかに救済されるべきである。

(2) 被申立人の主張

平成24年2月末に大口取引先企業のJIS規格違反が発覚し、同企業からの仕事がなくなったことから、会社の経営状況が一層悪化し、従業員に従前と同等の仕事量を確保できない状況下で、会社の都合による休業とすることで休業手当の支払いを実施する方策を採ることが適切であると判断したものである。休業については、労働基準監督署に相談し、作業単位で休ませればかまわないとの回答を得ている。

就業日数や賃金は個人によって異なり、組合員であってもX4（以下「X4」という。）のように休まずに仕事をしている者もおり、また、組合員でない者でも乙第11号証の従業員Qのように仕事を休まされている従業員もいる。

大型トラックによる配送業務は従前どおりあるところ、組合員で大型トラックの運転免許を有する1名を除き、同業務を組合員に配分することができない。

したがって、組合員を不公平に取り扱い業務配分差別を行ったという事実は全くない。

4 支配介入の成否について

(1) 申立人の主張

平成23年10月19日、会社が従業員を集めて開催した説明会において、代理人弁護士により、本件ユ・シ協定が無効であり、労働組合の加入、脱退は自由である旨の説明が行われ、これを契機としてF（以下「F」という。）、Eの2名をはじめ多数の組合員が脱退した。このような会社の行為は、本件ユ・シ協定の存在を前提として団結していた労働者の間に動揺を与え、組合員に対し不当な影響力を行使するものであり、組合への不当な支配介入であると言わざるを得ない。

また、Y1社長は、平成24年3月28日の団体交渉において、組合が従業員をひきとってくれるとの約束があった旨を主張し、同年7月13日の団体交渉においては、会社を閉める旨の発言を行うなど、組合員を混乱させ、不安におとし入れた。

このように、組合員の不信感をあおり、組合脱退自由論を展開し、団体交渉を形骸化させ、就業差別を行うなどの不当労働行為によって、組合員の大量脱退という重大な損害を生じさせることとなったのであり、会社が組合に対して不当な支配介入を行い、組合を潰そうとしていることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

平成23年10月19日の説明会は、会社の従業員を集めて開催したものであり、組合員だけを対象としたものではない。また、説明会は、同年9月16日付けの「通知書」の内容を従業員に対して説明したにすぎず、本件ユ・シ協定違反を煽動するものではない。組合員の脱退と説明会とは、何ら関係が無い。

また、平成24年3月28日の団体交渉において従業員の転職の手伝いを要請したのは、従前より組合との間でそのように約束していたからである。また、同年7月13日の団体交渉でY1社長は、現時点では無理と考えながらも、取引先銀行に対する借金を返済し、従業員への退職金を支払えるのであれば、社長の職を辞したい旨を述べたものである。

したがって、前述のとおり、不誠実団交や就業差別も行っていないのであるから、支配介入に該当する行為はなく、組合を潰そうとしている旨の主張には全く根拠がない。

第5 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人は、肩書地に事務所を有し、香川県内において港湾事業やトラック事業などを行う会社で働く労働者、約160人が加入して組織される労働組合である。申立時において、被申立人会社の従業員7人が、組合に加入していた。

(2) 被申立人は、肩書地に本社を置き、港湾運送業、貨物自動車運送業などを営んでいる株式会社である。本件申立時における従業員は、正社員18人、パート7人である。

2 本件ユ・シ協定の効力と組合からの解雇要求について

(1) 本件労働協約は、平成59年4月1日、当時の会社代表取締役Hと、組合の名称変更前である全日本港湾労働組合四国地方坂出支部との間で締結された。

(甲第2号証。以下「甲2」のとおりとする。)

同協約第1条2項には「会社の従業員であって組合規約に定める組合員の資格を有する者はすべて組合員でなければならない。組合員にして組合より除名された場合又は組合を脱退した場合には直ちに解雇する。」と本件ユ・シ協定が定められている。

(甲2)

(2) その後、本件ユ・シ協定は変更されることなく経過した。

(争いのない事実)

(3) 組合は、平成20年と平成23年の2回、非組合員を会社が雇用していることを知り、会社に申入れを行い、組合と会社との間で協議した後、それらの者は組合に加入した。

(第2回審問調書6～9頁。以下「2審6～9」のとおりとする。)(3審29、30)

(4) 平成23年10月19日、会社は組合員らを集めて代理人弁護士による説明会を開催した。

(甲26)(3審17)

代理人弁護士は、「(本件労働協約には)ユニオン・ショップ協定の条項が、入っております。で、ただ、この、組合員でない者は会社が解雇するというような条項がですね、果たしてどの程度効力があるのかということは、学者の間でも争いがあるところです。」「無効だということを言っている人もいるわけで、争いがあります。」と発言するとともに、平成19年2月2日最高裁判決を例に出し、「組合への入会あるいは脱退の自由を強度に制限するもので、公序良俗に反するから、そういう合意は無効だということを判断しており」、「従業員の意思を尊重しなければいけなく」、「組合に入らなかったからといって、会社が解雇するというのは」、「権利をまた侵害する」し、「新入社員に対して組合に入りなさいとか、そういうことを勧めなかったということをもって、協約違反だと、そういうことは言えないのではないかと、そういうふうに思っています。」「会社としては別に組合のほうに入りなさいとか、脱退しなさいとか、そんなことについては、毛頭触れるつもりはありませんので、各個人の自由な判断で決めていただくべきことだと思っています。」などと発言した。

(甲26)(甲42)

(5) 組合員のEが平成23年12月1日付け脱退届を、同Fが同月8日付け脱退届をX1執行委員長に提出した。

(甲4の1)(甲4の2)

(6) 同年12月15日の団体交渉において、X1委員長は、会社に対し、本件労働協約第

1条2項では「直ちに解雇する」となっていること、Fが脱退届を出している以上、「われわれとしては、もう解雇求めるしかない」こと、本件労働協約を締結しているのであれば、会社の意見としても、Fに、「(組合を)辞めたら(会社を)辞めないかんでっていうことを説明してもらわないかん」こと、Fを説得するのであれば「そのぐらい猶予あげる」ことを述べた。

(甲30)(甲43)

(7) Y1社長は、平成24年2月1日、組合を脱退したFから、新たに別組合を結成した旨報告を受けた。

(3審39、59、60)

(8) 同年2月21日の団体交渉において、会社は、組合に対し、組合を脱退したFら従業員を解雇することはできない旨回答した。

(甲33)(甲45の1)

(9) 平成24年2月時点の組合員数及び従業員数は次のとおり。

① 組合員数 11人

② 従業員数 正社員19人(現場作業15人、事務員4人)

(甲46)(被申立人釈明書)

(10) 組合としては、基本的に港湾労働者を対象に組織しており、昭和59年の組合結成から、総務担当の女性事務員は組織の対象になっておらず、また、会社として詳細な経緯は不明であるとのことで、会社の事務員は当初から組合に加入していない状況である。

(甲46)(被申立人釈明書)

3 団体交渉拒否、不誠実団交の成否について

(1) 平成23年4月20日の団体交渉において、X1委員長が、Y1社長に対して、Gの賃金が協定に定めた最低賃金に違反していることなどを主張したので、平成23年春闘要求についての交渉は打ち切られた。

(甲19)(乙1)

(2) 上記交渉の際、Y1社長は、「労働組合のほうから、ユニオン・ショップ協定違反や、とかいうことを、やかましく何回も言われ」、「もう、それ違う言うても話にならんかった」ことから、I顧問の同意を得て、同年同月22日、X3委員を通じて組合に対し、今後組合との交渉はI顧問がY1社長に代わって出席する旨伝えた。

(3審9、10)(甲1)

(3) 同年5月17日の平成23年春闘の団体交渉に、会社側はI顧問のみが出席し、Y1社長は出席しなかった。その後、平成24年2月21日の団体交渉までの間、Y1社長は組合との団体交渉に出席しなかった。

(争いのない事実)

(4) 平成23年6月28日の夏季一時金の団体交渉に、会社側はI顧問のみが出席した。その際、I顧問は、組合に対し、経営状況が厳しいとの理由で「ゼロ回答」を行い、1枚の「人件費計算書」を提出した。

(甲1)(甲27)(乙16)(被申立人釈明書)

X1委員長は、従業員の仕事量が現場の意見として明らかに増えており、また株主配当もしているにもかかわらず、「ゼロ回答」では納得できない旨発言し、もう一度Y1社長と相談して再度回答を求めた。

(甲1)(甲27)

組合は、人件費計算書について、これでは組合員を説得できないとの理由で同計算書を受けとらなかった。

(乙1)(3審12)(2審15、75)

(5) 同年7月15日の夏季一時金の団体交渉に、会社側からI顧問のみが出席した。会社からは「ゼロ回答」であった。

組合からは、経営状況の分かる資料の提出と説明を求めた。

(甲1)(甲27)

(6) 同年8月8日の夏季一時金の団体交渉に、会社側からI顧問のみが出席した。

会社からは「ゼロ回答」であった。I顧問からは説明はなく、X1委員長はこのような誠意のない回答では納得できる訳がなく、会社自体が厳しいのは組合も理解しているが実力行使(抗議行動)をせざるをえない旨伝えた。

(甲1)(甲27)

(7) 同年8月24日、組合は、午前の1時間、抗議行動(ストライキ)を行った。同日午後の団体交渉に、会社側からI顧問のみが出席した。

(甲1)

I顧問は、1枚の平成22年度の「欠損金又は災害損失金の損金算入に関する明細書」を提出した。

(甲1)(乙17)

組合は、この資料では組合員に説明ができないと言ったが、I顧問はこれ以上の資

料は出せない旨伝えた。

(甲1)

- (8) 組合は、平成23年10月12日付けの文書で、会社に対し「貴社が本当に組合員に対し理解をしてもらいたいのであれば、2008年の合理化時に提出された資料と同等なものを提出すれば、組合員に対して当組合としても丁寧な説明ができる」と要求した。

(甲36)

- (9) 同年10月19日の説明会において、代理人弁護士が、「会社としては受け取りを拒否された文書によってですね、十分、そのあたりの会社の収支状況等は説明できていると思っておりますので、まあ、それ以上の資料を特にお渡しするという事は考えておりません。」と発言した。

(甲26) (甲42)

- (10) 同年12月7日の夏季・冬季一時金の団体交渉に、会社側からI顧問とJ取締役(以下「J取締役」という。)が出席した。

(甲1)

会社は、「会社の将来を含めZ法律事務所に一任しております。弁護士と協議をお願いします。」と書かれた同日付けの「回答書」を提出した。

(甲7) (甲8)

- (11) 平成24年1月30日の夏季・冬季一時金の団体交渉に、会社側からI顧問と代理人弁護士が出席した。

(甲1)

代理人弁護士は、冬季一時金について会社が非常に厳しい経済環境の下で業績が上がっていないので、一律1人5万円が限界である旨回答するとともに、夏季一時金については「ゼロ回答」と変わらなかった。

(甲32)

X1委員長が、会社の経営状況を把握できる誠意ある資料の提出を求めたところ、代理人弁護士は、既に提出している資料で十分だと考えているのでその必要はない旨返答した。

(甲32)

X1委員長が、回答書に記載されている会社の今後について代理人弁護士に一任しているとの意味について、「もう、つぶすなり、何なりしてくれいう」ことかを聞くと、代理人弁護士は、「社長としては、そういうつもりがあるんでしょうね。私のほうに対

しては、会社はやめてもいいようなことを言いますから。」と発言した。

(甲 32) (甲 44 の 1)

(12) 同年 2 月 21 日の夏季・冬季一時金の団体交渉に、会社側から I 顧問と代理人弁護士が出席した。

(甲 1)

会社は組合に対し、平成 20 年の合理化時に提出した資料を参考に作成した「作業毎 1 人 1 日平均売上一覧表」などの資料を提出したが、資料内容に関する質疑応答や協議はなかった。

(甲 28 の 1～3) (甲 33)

代理人弁護士は、組合脱退者の対応に関して協議している中で、「社長としては、本当はもう、従業員にね、こんな将来がどうなるか分からん会社よりは、次の何かいい就職先を、もうそろそろ探したほうがいいんじゃないかと。そういうふうに本当は言ってほしいというぐらい、言っています。」「事業から撤退というか、まあ、会社自体が、あの、もう廃止するということでしょう、それは。」と発言した。

(甲 33) (甲 45 の 1)

(13) 組合は会社に対し、平成 24 年 4 月 6 日付けで団体交渉申入書を提出し、その中で Y 1 社長の出席を求めた。

(甲 9)

(14) 同年 5 月 15 日の夏季・冬季一時金及び平成 24 年春闘の団体交渉に、会社側から I 顧問と代理人弁護士が出席したが、Y 1 社長は出席しなかった。

(甲 1)

会社は、「資料提出の要望が有りましたが、これには応じることが出来ません。会社の現状は理解して貰わなくてもかまいません。」「私 (Y 1) が集団交渉に出席の要望がありましたが、…平成 23 年 12 月 6 日 16 時に、私と I 顧問と W 1 警察に対応を相談に行きました。警察から「社長さんは女で危ないから行かないように。交渉は男二人で行くようにしなさい。W 2 警察へは、W 1 警察から連絡を入れておく。何か遭った時は 110 番に電話くれたらパトカーを出動させる手配をしておきます」との指導がありましたので、今後とも全港湾組合の交渉には出席いたしかねます。」などと記載した同日付け「回答書」を組合に提出した。

(甲 11)

組合は、平成 24 年 2 月 21 日に提出された資料の記載項目についての説明を求め、

損益計算書の平成 22 年度の修繕費 1,200 万円について、何の修繕を行ったのかとの質問について、会社は「うん、え〜と、22、あ、まあ」「フォークリフトとか色々な事を含めたのを修繕費として計上しとるやつを言うとするわけやね。」等と答えた。平成 22 年度の運賃について平成 21 年度に比べ倍になっているが、何の運賃なのかとの質問に、会社は「こちらの方の運賃は、トラックとか、あんなんした分とこ含めて」「ちょっと私それはあまり細かく聞いとらんので」等と答えた。機械リース料 800 万円は何かとの質問に、会社は「分かりません。」と答えた。税金 900 万円は何の税金なのかとの質問に、会社は、「はっきりとは分かりません。聞いてません、これ。」と言い、「だから、そういう細かい明細までわからなくても、会社の現状がこうだというのが分かればいいわけでしょう。」と答えた。

(甲 24) (甲 40 の 1)

(15) 組合は会社に対し、平成 24 年 5 月 25 日付け文書で団体交渉の申入れをしたが、会社は組合に対し、同年 5 月 31 日付け文書で「私 (Y 1) の身体の安全が確保できない状態で団体交渉に応じることが出来ませんので異議がありましたら法的手段に訴えてください。」と回答した。

(甲 12) (甲 13)

(16) 組合は会社に対し、同年 6 月 22 日付け文書で、再度団体交渉の申入れをしたが、会社は組合に対し、同年 6 月 28 日付け文書で「協議事項⁷⁷にては、5 月 31 日文章で回答したとおりです。」と回答した。

(甲 15) (甲 16)

(17) 同年 7 月 13 日の団体交渉に、Y 1 社長が I 顧問とともに出席した。

(甲 1)

Y 1 社長は組合に対し、「会社も存続する気あんまりないし、私。」「土地もなんか売ってくれるとか買いたい言う話があるし。土地が仕舞い出来たらもう私、仕舞いしようと思ひよるけん。」「土地が売れたら言いよるやん。会社は整理する。」「この前他の業者さん来て、あそこ売ってくれんのか言うて、銀行が仕舞いになるんやったら売ってもええでとか言うて。単価これだけやったら社員の退職金も払えるし、私は出来たら仕舞いしたいと思うんでと。ほんだらこの価格で話してええかとか言うて、ええでとかって言っとるきん。」と発言した。

(甲 25) (甲 41)

(18) 同年 8 月 9 日の団体交渉に、会社側から Y 1 社長が I 顧問とともに出席した。

(甲 27)

会社の業務配分差別問題について、X 1 委員長が「出勤簿出して下さいよ。」「名前消してもええけん。皆の、全員の、社員の。」と発言したのに対して、Y 1 社長は「ああ、出しますよ。」と発言し、資料として会社従業員の出勤簿を提出する旨約束した。

(甲 38 の 2、3)

(19) 会社は、組合に対し、同年 10 月 11 日付け文書で「社員の出勤簿等の提出は個人情報保護法の規定に抵触しますので提出できません。」と回答した。

(甲 46)

上記出勤簿は、その後も会社から組合に提出されず、平成 25 年 2 月 22 日に乙第 11 号証が提出された。

(争いのない事実) (乙 11)

(20) 平成 25 年 2 月 1 日の団体交渉に、会社側から I 顧問及び J 取締役が出席したが、Y 1 社長は出席しなかった。

(甲 46)

その後も、同年 7 月 18 日の団体交渉時まで Y 1 社長は団体交渉に欠席した。

(甲 46)

4 会社による組合員に対する仕事の配分差別の不当労働行為の成否について

(1) 会社は、大口取引先の企業が日本工業規格 (J I S) の認証を取消されたことにより、平成 24 年 3 月頃から業務の受注量が減少した。

(争いの無い事実)

(2) 組合は会社に対し、同年 5 月 2 日付け文書で、会社が不公平な業務配分により組合員に有給休暇を取らせている旨の抗議を行い、組合員に対する不公平な業務配分を直ちに是正するよう要求した。

(甲 10)

(3) 同年 5 月 15 日の団体交渉に、会社側から I 顧問と代理人弁護士が出席した。

(甲 24)

会社は、組合に対し、同日付け文書で「雇用調整給付金中小企業緊急雇用安定助成金の申請準備中なので平成 24 年 6 月 1 日より会社から休みを指示した人には基本日額の 6 割を支給します。」と回答した。

(甲 11)

これに対し、組合は、組合員を不平等に取り扱っている旨抗議したが、会社は平等

に取り扱っている旨回答した。

(甲 24)

(4) 組合は会社に対し、同年 5 月 25 日付け文書で、会社の業務配分差別及び休業手当の件について団体交渉の申入れをした。

(甲 12)

(5) 会社は、同年 5 月 31 日付け文書で、「休業手当についてはW3 監督署に相談しています。異議がありましたらW3 監督署に申し出てください。」と回答した。

(甲 13)

(6) 平成 24 年 6 月から 12 月までの間、表 1 のとおり、会社から組合員に対し、会社都合による休業が指定された。

(乙 11)

表 1 休業指定日数 (単位：日)

従 業 員		平成 24 年						
		6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
組 合 員	X 3	14	9	14	11	12	8	10
	A	12	11	12	10	11	9	12
	B	11	7	11	8	7	6	11
	C	11	8	11	3	3	7	7
	X 4	0	0	0	0	0	0	0
	D	10	8	5	0	2	0	0
非 組 合 員	K	0	0	0	0	0	0	0
	L	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	N	0	0	0	0	0	0	0
	O	0	0	0	0	0	—	—
	P	2	0	0	0	0	0	0
	Q	16	10	13	8	7	10	12
	R	3	0	0	0	0	0	0
	S	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
	U	0	0	0	0	0	0	0
V	—	—	—	—	0	0	0	

5 支配介入の成否について

(1) 平成 23 年 8 月 24 日の抗議行動後に、Y 1 社長は、Z 法律事務所へ相談に行った。

(3 審 27)

(2) 同年 9 月 16 日、代理人弁護士は、組合に対し通知書を送付した。同通知書には、「貴

組合に加入するか否かは、労働者の自由な意思に基づいて決定すべきことであり、このことは、労働組合から脱退する権利を行使しないことを義務付ける合意が公序良俗に反して無効であることを判示した最高裁平成19年2月2日判決・最高裁判所判例集民事61巻1号86頁⁷⁷の趣旨からも明らかです。」と記載されていた。

(乙1)

(3) 会社は、組合員らに対し、平成23年10月19日に代理人弁護士による説明会を開催することを伝えた。

(3審17)

(4) 組合は会社に対し、同年10月12日付けの文書で「当組合に内容の説明もないままに開催するのは認めがたい行為」である旨通知した。

(甲36)

(5) 同年10月19日、会社は組合員らを集めて代理人弁護士による説明会を開催し、代理人弁護士が、前記2項(4)の発言をした。

(甲26)

(6) 前記2項(5)のとおり、組合員のEが同年12月1日付け脱退届を、同Fが同月8日付け脱退届をX1執行委員長に提出した。

(甲4の1)(甲4の2)

(7) 平成24年3月28日の団体交渉で、組合側はX1委員長が欠席し、X2全日本港湾労働組合四国地方本部執行委員長(以下「X2地本委員長」という。)が出席し、会社側からY1社長がI顧問と代理人弁護士とともに出席した。

(甲1)

Y1社長は、組合に対し、「このような十分な待遇ができない会社で働いてもらって、大変申し訳なく思っております。それで、会社がそういう状況に陥ったときは、一応、ぜ、全港湾のほうで面倒見てやるという話をさせていただいております。確約させていただいております。で、まあこういう、会社がこういう状況になったので、今回よろしくお願ひしたい」「もし全港湾の皆さんが新しい職場を紹介していただけるのであれば、十分働けると私は思っております。」と発言をした。

(甲23の1)(甲39の1)

X2地本委員長は、「大多数はね、できれば慣れた所で仕事がしたいなと。慣れた港で、慣れた会社でやりたいなという人が、まあ、まず大多数やと思うんですよ。ですから、そういう方向で、その、協力をさしてもらおうので、まあ大変だろうと思うけど、

もう少し頑張ってもらえんかなあと。」「存続をするという条件であればね、全面的に協力すると、協力させてもらいたいという思いは間違いなくあるんです。」と発言した。

Y1社長は、「はいはい、検討させていただきます。」と発言した。

(甲23の2)(甲39の2)

(8) 翌29日、Y1社長は、組合員を含む従業員に対し、会社の経営状態がおもわしくなくなったときは組合が面倒をみてくれる旨の約束ができていたという上記約束の内容について説明し、申立人の組合員は、組合が引き取ってくれる旨発言した。

(甲19)

(9) その後、組合を脱退する者が出て、平成24年3月時点で11人であった組合員は、5月時点では7人となった。

(甲46)

第6 当委員会の判断

1 本件ユ・シ協定の効力と組合からの解雇要求について

(1) 本件ユ・シ協定は、本件労働協約の第1条として有効に成立し、その後、組合及び会社のいずれからも本件労働協約の改訂についての申入れもなく経過し、平成20年及び平成23年の会社による非組合員雇い入れと組合からの抗議に基づく是正(組合加入)という事態を経て存続していた。

また、平成23年10月19日開催の組合員らを対象とする説明会において、代理人弁護士が組合脱退の自由と本件ユ・シ協定が無効である旨説明したことを契機に、2名の組合員が脱退し、組合から会社に対して解雇要求をせざるを得ない状況に至っているとの指摘がなされた同年12月15日の団体交渉から会社が脱退した組合員について解雇しないと回答した翌24年2月21日の団体交渉の頃までの時点においては、従業員のうち組合員が過半数を組織するというユニオン・ショップ協定の要件を満たしており、同協定は有効な状態にあったものと認められる。

(2) したがって、会社は、脱退者が合理的な期間内に別組合を結成しあるいは別組合に加入した場合や組合からの除名・脱退手続きが明らかに違法な場合など、特段の事情がない限り、原則として組合からの脱退者に対する解雇の要求に応じるべき義務があったと判断される。

(3) しかし、平成23年12月15日から平成24年2月21日頃までの上記期間において、組合は、会社に対し、解雇要求の意思を表明しつつも、会社に猶予期間を与え、その間、会社の方で脱退した組合員を説得して組合に復帰させようとしたことからすれば、

平成24年2月の時点では組合の解雇要求は未だ確固としたものではなかったものと判断される。

- (4) また、仮に、上記期間において組合の解雇要求が確固としたものであると判断されたとしても、2名の脱退者は、平成24年2月1日頃には既に別組合を結成しているのがあるから、脱退した組合員が合理的な期間内に別組合を結成した特段の事情がある場合に該当すると判断される。
- (5) したがって本件においては、組合による解雇要求が明確なものといえないので、会社が解雇義務を果たすべき段階には未だ至っていなかったものと判断される。また、仮に、組合による解雇要求が明確なものであったとしても、合理的な期間内に別組合を結成した特段の事情がある場合に該当すると判断される。
- (6) よって、会社に対して解雇を命じ、あるいは解雇したものとして扱うようにとの命令を発することは適切ではない。

2 団体交渉拒否、不誠実団交の成否について

(1) Y1社長の団体交渉欠席による不誠実団交について

- ① Y1社長は、従前より会社の代表者として自ら団体交渉に出席して対応していたのであるが、前記第5の3項のとおり、平成23年4月20日の団体交渉で組合から非組合員の雇用問題や最低賃金協定の違反問題を追及された後、自らは出席せず、I顧問や代理人弁護士を出席させて対応してきた。
- ② この点について、会社は、同年4月20日の団体交渉でY1社長がX1委員長から一方的に「交渉打ち切り」と言われて帰ってしまったことが原因である旨主張する。
- ③ しかし、甲38号証の3によれば、Y1社長は否定しているものの、Y1社長の方から交渉を打ち切った状況が窺われること、また、第3回審問において、Y1社長が団体交渉に出なかった理由を聞かれた際に「出たくありませんから。」「一応委員長の方から労働協約違反いうて、ことあるごとに言うし、ストやろかとか言ったりいろいろ。」等述べていることからすれば、Y1社長は、同年4月20日の団体交渉で、組合からの協約違反等の追及に対し、もはや組合と交渉を続けることが嫌になり「もう団体交渉に出たくない。」との心境になり、組合と団体交渉をする意欲を失ったものと認められる。
- ④ よって、Y1社長は、平成23年5月17日の団体交渉以降、意図的に団体交渉に欠席したものと判断される。

(2) 団体交渉申入れ(平成24年(2012年)5月25日・6月22日)に対する団体交渉拒否(平

成 24 年(2012 年) 5 月 31 日・6 月 28 日)について

- ① 会社は、前記第 5 の 3 項のとおり、組合からの平成 24 年 5 月 25 日付け団体交渉の申し入れ及び同年 6 月 22 日付け団体交渉の再度の申し入れに対し、同年 5 月 31 日付け及び同年 6 月 28 日付け回答書において、いずれも団体交渉には応じなかった。
- ② この点について、会社は、Y 1 社長の身体の安全が確保できない状態であり、警察の助言を得たことを理由として団体交渉に応じないことの正当性を主張する。
- ③ しかし、そもそも Y 1 社長は従前より団体交渉に単独で出席して組合との交渉に臨んできたものであり、また、警察に相談したのは既に Y 1 社長が団体交渉に出席しなくなった平成 23 年 5 月から半年以上も経過した後の同年 12 月のことであり、仮に単独で出席すれば身体の危険を及ぼす可能性がある場合には I 顧問や代理人弁護士と共に団体交渉に臨めばよいはずであるから、会社の主張には合理的な理由がなく、会社は意図的に団体交渉を拒否したものと判断される。

(3) 説明資料提出拒否及び不十分な説明による不誠実団交について

- ① 会社は、平成 23 年の夏季・冬季一時金要求交渉において、会社の経営状況が悪く支払余力がないとの理由で夏季一時金がゼロ、冬季一時金が一律 5 万円の回答を行い、また、会社の経営状況を示す資料として平成 23 年 6 月 28 日提示の「人件費計算書」(乙第 16 号証)、同 8 月 24 日提示の「欠損金または災害損失金の損金算入に関する明細書」(乙第 17 号証) 及び平成 24 年 2 月 21 日提出の経営状況説明書類(甲第 28 号証の 1 ないし 3)を提示することにより、誠実な団体交渉である旨主張する。
- ② しかし、そもそも夏季一時金の請求を行う話が生じたのは、従業員の仕事量が前年よりも増えたり、また、会社が株主配当を行ったりしたので、組合が団体交渉を求めたものである。それ故、会社においては、業績・経営状況が分かる十分な資料を提示し、組合に対し、会社の経営状況からみて夏季一時金がゼロ、冬季一時金が 5 万円の回答であっても止むを得ないと納得できるよう説明する義務がある。
- ③ そこでこれらの資料について検討するに、乙第 16 号証は、人件費の期間が不明であること、売上が作業ごとの単価しか記載していないこと等により、会社の業績を示す資料としては不完全なものであり、また、乙第 17 号証は、法人税の課税所得を計算するための繰越欠損金の残高及び推移を示すものにすぎない。

次に、甲 28 号証の 1 の損益計算書の推移表であるが、当該推移表のみでは会社の業績を適正に示すものか否かが不明であるため、それだけでは不十分であり、別途、その信憑性を判断するための財務資料や具体的な説明が必要である。

- ④ ところが、組合が会社に対し、同損益計算書の推移表が適正か否かを判断するための財務資料の提出を求め、また、項目別に具体的な説明を求めたにもかかわらず、会社はそれ以上の資料を提出せず、また代理人として団体交渉に出席した I 顧問や代理人弁護士は的確・迅速に応答ができずに終始しており、会社の業績・経営状況について誠実に説明し交渉しようとする意思が見受けられない。
- ⑤ 以上のことから、会社が組合へ提出した上記資料の内容は、一面的かつ断片的であり十分に信頼性あるものとはなっておらず、また、その対応や説明も誠実さを欠くものと判断される。
- ⑥ また、平成 23 年 10 月 12 日付けの文書による資料要求に対して、同年 10 月 19 日の説明会で拒否していながら、結局、平成 24 年 2 月 21 日の交渉の場で資料(甲第 28 号証の 1 ないし 3)を提出していることから、あまりにも時機を失しており、誠実に説明し交渉しようとする意思が見受けられない。
- ⑦ 会社は、経営者及びその関係者以外の外部株主がおり、当該外部株主に株主総会の招集通知もしくは株主総会の決議資料として計算書類が提出されているのであるから、それらを組合に示すことは何ら問題がないはずである。それゆえ、組合に対して、会社の業績・経営状況の判断に必要な且つ十分な資料として貸借対照表及び損益計算書等の財務資料を提供し説明するとともに、誠実に交渉に応じなければならない。
- ⑧ さらに、平成 24 年 8 月 9 日の団体交渉において、組合が、従業員全員の出勤簿の提出を求めたことに関して、会社もこの件に関しては提出するとしていながら、同年 10 月 11 日付けの文書で出勤簿の提出を拒否し、その後の団体交渉においても提出しなかったことは、明らかに不誠実な対応であると判断される。

(4) 事業閉鎖を示唆する説明による不誠実団交について

- ① 平成 24 年 7 月 13 日の団体交渉において、Y 1 社長から事業閉鎖を示唆する発言があったことに関して、会社は、「社長の職を辞する意味であった」と主張し、また、第 3 回審問において、Y 1 社長が「雑談であった」と発言している。
- ② しかし、同年 1 月 30 日及び同年 2 月 21 日の団体交渉における代理人弁護士からの発言、同年 7 月 13 日の団体交渉における Y 1 社長の発言及びその発言により組合が不安に駆られて何度も会社整理について問い直しを行ったりしていることからすれば、Y 1 社長が、真意に反して意図的に事業閉鎖を示唆する発言をすることにより、組合に不安を生じさせて団体交渉を有利に進めようとしたものと推測されるの

であり、不誠実団交であったと判断される。

(5) 結論

以上のとおり、当委員会は、会社の団体交渉拒否、不誠実団交があったものと認定し、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するものと判断する。

3 会社による組合員に対する仕事の配分差別の不当労働行為の成否について

(1) 会社は、組合員に対する仕事の配分差別はない旨主張するが、平成24年6月以降同年12月までの間において、組合員は正当な理由がないのに仕事がないとの理由で就業拒否され、他の従業員と差別されて仕事の配分差別が行われたものと認められ、このことは会社から提出された乙第11号証から明らかである。

(2) これに対し、会社は、組合員の中にも、X4のように休業手当の非対象者がいること、また、Q従業員のように組合員以外でも休業手当の対象者がいることを主張するが、X4組合員は倉庫管理の責任者であり、休業させることが会社にとって多大な不利になるため休業させることができず、また、Q従業員は再雇用の者であり、本人も休業することに異議がなかったことが認められる。

よって、会社の主張はいずれも理由がない。

(3) また、会社は、大型免許取得の有無によって仕事量の差異があり、大型免許を有していない組合員が就労できなかつただけであると主張するが、組合員のうち大型免許を有していたDは平成24年8月末に組合を脱退しているが、乙第11号証で明らかなように組合在籍中は就労を拒否され、組合を脱退した直後の同年9月から就労ができるようになったこと、また、第3回審問において、Dが組合在籍中は就労が拒否され、組合を脱退した途端に就労できるようになったのかとの質問に対し、Y1社長が「労働組合がストをすると伝えてきておりますので」「そらお客さんに迷惑をかけますから」と述べていることからすれば、Y1社長自身、Dに対し、労働組合を脱退したから仕事を与えるようになったことを自ら認めている。

なお、甲第22号証の4で明らかなように、組合員以外の従業員においても、大型免許を取得していない者が存在しており、その者に対しては乙第11号証からも組合員と比較して休業を命じられていないことが明らかである。

(4) したがって、会社は、平成23年3月頃から大口取引先の不祥事の影響で業務量総体が相当程度減少していたことが窺われるものの、業務遂行に必要とされる職務上の資格や能力に関して組合員とその他の従業員との間で仕事の配分について差別をしなければならぬような特段の理由が存在しなかった。

それにもかかわらず、乙第 11 号証で明らかなおと、実際には組合員とその他の従業員に対し会社が配分した業務量には大きな較差があり、その他の従業員に対しては原則的に休業の割り当てが行われず、また、休業が開始された後に組合を脱退した者に対しては、脱退後は仕事が配分されるなど明らかに組合員差別をする事態が生じており、他方では組合員は会社から休業を余儀なくさせられ賃金が減少するという不利益を受けた。

- (5) よって、以上のとおり、当委員会は、組合員に対する仕事の配分差別及びその結果として賃金差別があったものと認定し、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するものと判断する。
- (6) 会社は自ら作りあげた差別を解消すべき義務があり、組合員が休業を命じられた日において、通常の業務を行い休業が命じられなかった場合に支払われたであろう賃金と当該組合員に支払われた休業手当の既支払額との差額相当額を当該組合員に対して支払わなければならない。

4 支配介入の成否について

(1) 平成 23 年 10 月 19 日開催の説明会について

- ① 一般的に、使用者が、労働組合の組合員を含めた労働者に対して企業の実情、経営方針等を周知させたり、労働組合の運営方針その他につき、使用者の意見ないし批判あるいは抗議を表明する等のことは、原則として組合に対する支配介入とはならない。
- ② しかし、平成 23 年 10 月 19 日開催の説明会について、前記第 5 の 2、3 項のとおり、会社及び組合間で平成 20 年と平成 23 年の 2 回にわたって非組合員の雇用が発覚し本件ユ・シ協定の遵守を求めて組合が激しく追及した経緯があること、平成 23 年夏季一時金をめぐって時限ストが行われるという緊張状態が生じている状況の下で、組合の中止要請にもかかわらず開催されたこと、同説明会で代理人弁護士が本件ユ・シ協定の無効と組合脱退の自由について発言したこと、同説明会を契機に次々と組合脱退者が出たこと、脱退者のうち代理人弁護士が「脱退の自由がある」と言ったとの理由で脱退した者がいることなどからすれば、同説明会は、単なる会社の実情や経営方針等についての説明会とは質を異にするものであり、明らかに会社が組合の弱体化を図る意図で開かれたものと認められる。
- ③ そして、会社としては、事前に本件労働協約の改訂を組合に申入れもせず、組合が中止を求めたにもかかわらず開催した組合員以外の者も参加する説明会において、

労働協定に基づき労使が合意している本件ユ・シ協定が無効であり組合への加入・脱退が自由である旨の発言を行ったことは、組合に対し、その活動について非難するものであり、また、組合の組織・運営に対し重大な影響を及ぼすものであるから、ユニオン・ショップ協定の無効有効に関わらず、明らかに支配介入に該当すると判断される。

(2) 平成 24 年 3 月 29 日開催の説明会について

- ① 平成 24 年 3 月 29 日の説明会における Y 1 社長の発言は、組合との間で、前記第 5 の 3 項のとおり、平成 23 年 4 月以降の夏季・冬季一時金などの団体交渉で何度も交渉を重ね、その間組合の抗議行動（時限スト）等も行われ、労使間で激しく対立していた状況の下で行われたものであり、しかも、組合員に対して差別的に自主退職を促がした言動であり、組合の弱体化を意図したものと判断される。
- ② これに対し、会社は、もともと組合との間で会社の経営がおもわしくなくなったときには組合が協力し面倒をみるとの約束ができていた旨主張する。
- ③ しかし、会社及び組合間で上記約束内容を定めた書面は存在しないし、また、前記第 5 の 5 項によれば、組合としては、あくまで組合員の雇用維持を前提に、会社の存続のために協力するとの趣旨であったものにすぎず、組合が組合員を引き取る旨の合意が成立していないことは明らかである。
- ④ さらに、当時、既に別組合が結成されている状態の下で、上記合意が成立していないにもかかわらず、申立人の組合員のみを申立人組合に引き取ってもらうという発言をすることは、申立人の組合員のみ退職（転職）を要請することになり、明らかに労働組合間の差別的取扱いによる支配介入に該当すると判断される。

(3) 組合員に対する仕事の配分差別について

前記 3 項のとおり、申立人の組合員に対する仕事の配分差別によって組合の弱体化を図ったものと判断される。

(4) 団体交渉拒否及び不誠実団交について

前記 2 項のとおり、団体交渉拒否及び不誠実団交によって組合の弱体化を図ったものと判断される。

(5) 結論

以上のとおり、当委員会は、会社の組合に対する支配介入があったものと認定し、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当等労働行為であると判断する。

5 救済の方法

本件の救済の方法としては、本件審査の全趣旨から主文の命令をもって足りるもの
と考える。

6 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委
員会規則第 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年 2 月10日

香川県労働委員会

会 長 松 尾 邦 之 ⑩