

# 命 令 書 (写)

申 立 人 東京都港区  
X組合  
組合長 A 1

被申立人 長崎県長崎市  
Y会社  
代表取締役社長 B 1

上記当事者間の長崎県労委平成28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29年10月23日第990回公益委員会議における会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同堀江憲二、同山下肇、及び同矢野生子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、ジェットfoil整備員の陸上化について、申立人と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、新たに雇用する又は雇用したジェットfoil整備員に対して特定の労働組合への加入を働きかけてはならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から2週間以内に、下記の文書を申立人に交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

X組合

組合長 A 1 様

Y会社

代表取締役社長 B 1

当社のジェットfoil整備員の陸上化についての貴組合との団体交渉での対応が労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり，当社がジェットfoil整備員を雇用するにあたり，当該整備員を特定の労働組合に加入させようとしたことが同法第7条第3号に該当する不当労働行為であると長崎県労働委員会で認定されました。

今後，このような行為を繰り返さないようにします。

4 申立人のその余の請求を棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

被申立人 Y 会社（以下「会社」という。）が長崎五島航路で運航しているジェットfoilの整備員には，平成2年（以下，「平成」の年号は原則として省略する。）の就航以降ずっと船員である申立人 X 組合（以下，同組合と同組合長崎支部を区別することなく「組合」という。）の組合員が配置されていたが，会社は，これを新たに雇用する陸上従業員「陸員」，「陸上社員」，「陸上員」，「陸上勤務員」ということがある。）でまかなう（このことは，新たに雇用する従業員は組合の組合員ではないことを意味するものであった。）ことを企画して（以下，この企画を「本件陸上化」という。），これを27年12月14日開催の労務委員会で組合に提案し，説明した。同委員会の協議においては，組合から職域確保が前提である旨の反対意見が主張され，更なる説明や資料提出の要求等がなされたことから，合意

に至らず、継続協議の運びとなった。ところが、その後この団体交渉が順調に進捗しない状況下において、会社が本件陸上化を28年4月1日から実施する意向を示したことから、組合は緊急の労務委員会開催を要求して白紙撤回を求めたが、会社は労務委員会の開催には応じるものの、本件陸上化の白紙撤回に応じなかった。

本件は、このような状況において、組合が、本件陸上化についての団体交渉にかかる会社の対応が労働組合法第7条第2号に該当し、また、会社が本件陸上化により新たにジェットfoil整備に従事する陸上労働者を雇用するにあたり当該労働者を C1 組合（以下、「C1組合」という。）に加入させようとしていることが労働組合法第7条第3号に該当するとし、救済を申し立てたものである。

## 第2 申立人の請求する救済内容（要旨）

- 1 会社は、組合との間に締結している労働協約第4条（ショップ制）を遵守し、今後もジェットfoil整備員として新たに従業員を採用する場合は、組合の組合員として扱わなければならない。
- 2 会社は、ジェットfoil整備作業にかかる職域の変更について、団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 会社は、ジェットfoil整備作業にあたる組合員に対し、強制配置転換等を行ってはならない。
- 4 陳謝文の掲示

なお、上記1については、組合から29年2月15日付けで、「会社は、組合との間に締結している労働協約第4条（ショップ制）を遵守し、今後もジェットfoil整備員として新たに従業員を採用する場合、及び新たな従業員を採用した場合は、組合の組合員として扱わなければならない。」と変更する旨の申立てが行われている。

## 第3 本件の争点

- 1 本件陸上化に関する団体交渉にかかる会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当するか（争点1）
- 2 会社は新たに雇用するジェットfoil整備員をC1組合に加入させようとしたか、そのような会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当

するか（争点2）

#### 第4 認定した事実

##### 1 当事者

###### (1) 申立人

ア 申立人は、昭和20年10月5日に結成され、日本国内のみならず世界規模で船員に関わる活動を行っている労働組合である。

28年2月末時点で、日本人組合員23,833人、非居住特別組合員59,728人、そのうち長崎支部は日本人組合員560人、非居住組合員84人であり、会社所属の組合員は112人である。

【争いのない事実】

イ 会社と組合が締結している労働協約には次の規定がある。

###### 第4条（シヨップ制）

会社の所属船員は、すべて組合員でなければならない。

2 会社に新しく採用される組合員でない船員は、採用された日より組合に加入することを条件とし、加入の手続きは採用後おそくとも1カ月以内に行うものとする。

3 会社は、組合に加入しないもの、または組合員の資格を失った者を引き続き船員として雇用しない。

###### 第8条（雇用の安定）

会社と組合は、船員の雇用に関する一般方針について必要ある場合は協議して決める。

2 会社と組合は、所属船舶の変動もしくは営業方針の変更などにより、船員の雇用に影響が生じる場合には雇用の安定に関する事項についてあらかじめ協議するものとする。

【甲8】

###### (2) 被申立人

ア 被申立人は、肩書地に本社を置き、国内定期航路にてフェリーやジェットfoilを運航する旅客定期航路事業などを営んでおり、28年3月末時点で、従業員は201人（期末日退職者及び取締役兼務の部長3人を除く。）である。

会社には、経営管理部、船舶部、営業部、物流部等があり、そのうち

船舶部は船員の人事を，経営管理部は陸上従業員の人事を担当している。

【乙 45，争いのない事実】

イ 会社には，組合のほかに，会社の陸上従業員で組織する C 1 組合があり，会社と C 1 組合が締結している労働協約には次の規定がある。

第 3 条 会社の陸上従業員は第 4 条各号に該当する者を除き，組合の組合員でなければならない。

2～3 項 略

第 4 条 会社は次の各号の一に該当する従業員を組合員としない。

- (1) 会社の利益代表者 役職名は略
- (2) X 組合員及び C 2 組合員
- (3) 試用期間中の者，臨時雇
- (4) その他会社と組合が協議の上認めた者

【乙 46】

## 2 ジェットフォイル整備員をめぐる労使交渉等の経過

### (1) 本件陸上化提案までの経過

ア 元年 8 月 16 日，会社は，組合に対し，ジェットフォイル就航に伴う乗組員及び整備員の労働条件につき，同日付け「ジェットフォイル乗組員及び整備員の労働条件，その他について」を提出して協議を申し入れた。

【甲 45，乙 27】

イ 2 年 4 月 2 日，会社にとって最初のジェットフォイル「……」が長崎五島航路に就航した。

【求釈明(2)被申立人回答】

ウ 会社と組合は，ジェットフォイルの就航に伴う労働諸条件に関して，同年 10 月 1 日付け「確認書」を締結した。この中には，乗組員に関する事項だけでなく，整備員に関しても次の事項が含まれていた。

- ・ 保険の適用（陸上勤務となることから在陸員扱いとし，海運健康保険を適用）
- ・ 船員籍で陸上勤務員となるため労働基準法適用
- ・ 労働時間，休暇，昇進
- ・ 賃金関係（基本給，乗船手当，職務手当，整備員手当等）
- ・ メンテ要員の期限は継続協議

【甲 46, 乙 29】

エ 組合は、平成3年度労働協約改定交渉に関して、3年3月11日付け「要求書」を会社に提出し、ジェットフォイルの労働条件についても要求を行った。交渉の結果、会社と組合は、同年4月26日付け「確認書」を締結したが、ジェットフォイルの労働条件については、継続協議となった。

【甲 47, 48, 乙 28, 29】

オ 会社と組合は、ジェットフォイル労務委員会（団体交渉と同義）において協議を重ねており、ジェットフォイルの労働諸条件に関して、同年11月20日付け「協定書」を締結した。同協定には、整備員に関して次の事項が含まれていた。

- ・ 保険の適用（陸上勤務となることから在陸員扱いとし、海運健康保険を適用）
- ・ 船員籍で陸上勤務員となるため労働基準法適用
- ・ 労働時間、休暇、昇進
- ・ 賃金関係（基本給、乗船手当、職務手当、整備員手当等）
- ・ 勤務期間（3年を限度、本人の同意を得て2年間延長できる）

【甲 49～55, 乙 28, 29】

カ 会社と組合は、4年5月26日付け「確認書」を締結し、前記オの「協定書」の改定を行った。これにより、整備員手当の改定等が行われた。

【甲 56, 58, 乙 29】

キ 会社と組合は、5年4月20日付け「確認書」を締結し、前記オの「協定書」及び前記カの「確認書」の改定を行った。これにより、賃金関係（ジェット手当、代務手当、整備員手当）の改定等が行われた。

【甲 57, 59～62, 乙 29】

ク 会社と組合は、2隻目のジェットフォイル「・・・」を就航させるにあたり、その定員につき、9年1月20日付け「協定書」を締結した。同船は、同年2月1日、長崎五島航路に就航した。

【乙 29, 求釈明(1)被申立人回答】

ケ 会社と組合は、ジェットフォイルの労働条件に関して、9年4月1日付け「協定書」を締結した。同協定には、整備員に関して次の事項が含まれていた。

- ・ 保険の適用（整備員の期間は海運健康保険を適用）
- ・ 船員籍で陸上勤務員となるため労働基準法適用
- ・ 労働時間，休暇，昇進
- ・ 賃金関係（基本給，在陸員手当，職務手当，整備員手当等）
- ・ 勤務期間（3年を限度，本人の同意を得て2年間延長できる）

【甲 63，乙 29】

コ 会社は，平成9年度労働協約改定交渉に関して，組合に対し，同年3月3日付け「労働協約の改定申し入れについて」を提出し，前記オの「協定書」中，ジェットfoil乗組員・整備員の勤務期間にかかる事項の改定等を求めた。交渉の結果，会社と組合は，同年4月28日付け「確認書(1)」を締結したが，当該勤務期間については，継続協議となった。

【乙 27，29】

サ 組合は，平成11年度労働協約改定交渉に関して，会社に対し，11年2月26日付け「要求書」を提出し，ジェットfoilの労働条件についても要求を行った。交渉の結果，会社と組合は，同年4月29日付け「確認書」を締結し，整備員にかかる保険の適用見直し（同年6月1日から船員保険へ切り換え）等について合意した。

【甲 65，67，69，70，乙 28，29】

シ 会社と組合は，高速船（ジェットfoilを含む）の労働条件に関して，同年4月1日付け「協定書」（以下，「平成11年協定書」という。）を締結した。この中には，乗組員に関する事項のみならず，整備員に関しても，以下のような事項が含まれていた。

- ・ 労働時間（1日8時間，長崎4名，福江2名それぞれ13時～17時及び18時～22時，人員は作業内容により増員することができる）
- ・ 勤務期間（3年を限度，本人の同意を得て2年間延長できる）
- ・ 各種手当（職務手当，整備員手当等）
- ・ 陸上支援体制等

【甲 8，15，66，乙 29】

ス 会社と組合は，労務委員会における配乗（乗り込むべき船員の割り当てや配置）交流等に関する協議の結果，ジェットfoilオペレータ，メンテナンスチームとフェリー各船との配乗交流を行うこと等につい

て合意し、13年11月14日付け「確認書」を締結した。

【甲 68, 71～74, 乙 29】

セ 会社は、組合に対し、16年8月3日付け「船員異動実施要領について」を通知した。この中では、長崎・佐世保地区の異動を円滑に行うため、「期限：原則、職員3年、部員2年を目途に実施する。但し、ジェットフォイルについては協定書（第4号）5項によるものとする。」とされていた。

【甲 15, 乙 29】

ソ 会社は、組合に対し、17年7月27日付け「労使協議会開催の申入れ」を提出し、長崎五島航路のカーフェリー及びジェットフォイルの運航スケジュールの変更に伴い、当該航路のダイヤ改正（業務開始時刻の変更）等について協議を申し入れた。

【乙 27】

タ 会社は、組合に対し、18年2月28日付け「労使協議会設置について」を提出し、会社再建の一環として、給与の削減等について協議を申し入れた。この中には、ジェットフォイル乗組員、整備員に関する事項も含まれていた。

【乙 27】

チ 組合は、平成20年度労働協約改定交渉に関して、会社に対し、20年2月29日付け「要求書」を提出した。この中には、ジェットフォイル整備員の手当に関する事項も含まれていた。交渉の結果、会社と組合は、当該手当の改定等について合意し、同年4月9日付け「協定書」を締結した。

【甲 75～79, 乙 28, 29】

ツ 会社と組合は、同年3月1日付け「覚書」を締結し、ジェットフォイル整備要員について、「当面の措置として、現行の6名体制から5名体制とすること、欠員手当の支給、実施期間は20年3月1日から同年8月末までとすること」等について合意した。

なお、当該欠員問題に関しては、同年9月以降も会社・組合間で協議が行われており、同年12月1日付け「覚書」の締結、会社から組合への同月4日付け「ジェットフォイル機関部の要員不足対策について」による協議依頼や同月9日付け「覚書」の締結がなされている。



【甲 80, 乙 27, 29】

テ 21年3月4日, 平成21年度労働協約改定交渉において, 会社からの申入れにより, 訴外 C3 会社からのジェットfoil乗組員の派遣受け入れに関する協議が行われた。このとき組合は, 当該乗組員が別の労働組合に加入していることなどから労働協約(ショップ制)上難しい旨主張した。なお, 派遣は実施されなかった。

【甲 83, 求釈明(2)申立人回答】

ト 会社と組合は, 同労働協約改定交渉において, 同年4月14日付け「覚書」を締結したが, ジェットfoilの手当の新設については, 継続協議となった。

【甲 81, 乙 29】

ナ 会社と組合は, ジェットfoil予備船長(嘱託)に関して, 同年6月5日付け「覚書」を締結した。また, ジェットfoilの就労体制や要員不足等に関して, 同年8月31日や10月1日に労務委員会が開催されている。

【甲 84, 85, 乙 29】

ニ 会社は, 平成22年度労働協約改定交渉に関して, 組合に対し, 22年3月4日付け「労働協約改定の申し入れについて」を提出した。交渉の結果, 会社と組合は, 同年4月9日付け「確認書」を締結したが, ジェットfoilの整備員手当等については, 継続協議となった。

【甲 82, 乙 27】

ヌ 会社は, 平成23年度労働協約改定交渉に関して, 組合に対し, 23年3月4日付け「労働協約改定の申し入れについて」を提出した。交渉の結果, 会社と組合は, 同年4月28日付け「確認書」を締結したが, ジェットfoilの整備員手当等については継続協議となった。

【甲 86, 87, 90~92, 乙 27, 29】

ネ 組合は, 平成24年度労働協約改定交渉に関して, 会社に対し, 24年2月29日付け「要求書」を提出し, これにはジェットfoil整備員の労働条件に関する事項も含まれていた。交渉の結果, 会社と組合は, 同年5月14日付け「協定書」を締結し, ジェットfoil整備員の手当の改定等について合意した。また, 同日付けで「確認書」を締結したが, 整備員の執職及びその取扱い等については, 継続協議となった。

【甲 88, 89, 93～99, 乙 28, 29】

(2) 本件陸上化提案から本件陸上化開始までの経過

ア 会社は、平成26年度労働協約改定交渉に関して、組合に対し、26年3月3日付け「労働協約改定の申し入れについて」を提出した。この申し入れに、「ジェットフォイル整備員の陸上化について審議する」が初めて入っていた。

同月14日の交渉において、会社は、他社と同様に本件陸上化を図りたい、具体的な計画は改めて提示したいとの説明を行った。

同月24日の交渉において、会社は、「ジェットフォイルメンテナンス要員の陸上化について」と題する書面（甲126）により本件陸上化の説明を行った。当該書面には、陸上化目的として、①コスト削減、②3年ローテーション問題の解消、③機関部の職務構成のバランス調整及び対象人員の増などの3項目が、移行形態として、①分社化、②陸上従業員として受入れという2項目が、また、移行計画として5年間の計画がそれぞれ記載されていた。

これに対し、組合は、職域の減少は受け入れられないなどと主張し、当該申し入れの取下げを求めた。

なお、ここにおいて、新たに受け入れる陸上従業員を海と陸のいずれの組合に所属させるかについて、会社は、C1組合に所属させる考えであったことを確認しておく必要がある。当該書面には、そのことは触れていないが、組合が「職域の減少は受け入れられない」と主張して反発しているということは、新たに受け入れる陸上従業員について会社は申立人組合に所属させない方針であったと解するほかないからである。

同年4月9日の交渉において、会社は、「労務委員会事項として改めて協議する」との組合主張を受け入れて、当該申し入れを取り下げた。

【甲 100, 102～105, 126, 乙 13, 27, 43】

イ 会社は、平成27年度労働協約改定交渉に関して、組合に対し、27年2月27日付け「労働協約改定の申し入れについて」を提出し、この中で、再び、本件陸上化についての協議を申し入れた。

同年3月3日の交渉において、組合は、昨年取り下げたにもかかわらず再度提案したことは遺憾であるとして、今回も取下げを求めた。

同月24日の交渉において、会社は、再度労務委員会事項として申し入れることとし、当該申入れを取り下げた。

【甲 101, 106～108, 乙 13, 27】

ウ なお、イの労働協約改定交渉において、会社と組合は、同年4月6日付けで、「確認書」及び「協定書」を、同年5月15日付けで「覚書」、「確認書(1)」及び「確認書(2)」を締結しているが、そのいずれにおいてもジェットフォイル関係の労働条件に関する事項が含まれている。

【乙 29】

エ 同年8月17日、会社（経営管理部）は、C1組合に対し、本件陸上化に対する取り組みについて以下の説明を行った。

- ① 会社より陸上従業員の身分として採用する。
- ② 就業規則は現行の陸上従業員就業規則を適用するが、職制が違うため新たな賃金表を作成して提案する。

【求釈明(1)被申立人回答、同(2)被申立人回答】

オ 会社は、同月27日付け「元ジェットフォイル乗組員の長崎五島航路カーフェリーへの研修乗船について」を組合へ提出し、同日、労務委員会が開催された。

【甲 25, 26】

カ 同年9月24日の労務委員会終了後、会社と組合は、本件陸上化について話をしたが、その際、組合は、ジェットフォイル整備場は船員の職域であると主張した。

【乙 13, 求釈明(1)申立人回答】

キ 同年12月14日、会社は、組合に対し、同日付け「ジェットフォイル整備員の陸上化について」を提出し、早期の協議を求めた。同書面には、「平成11年協定書第5項によるジェットフォイル乗組員・整備員の勤務期間について実行が難しいこと、今後、ジェットフォイル整備員を陸上従業員として採用することにより要員の固定化を図り、現在配属している整備員を船舶に配乗することにより不足している機関部の要員（①ジェットフォイル乗組員②機関部職員等）を確保することができ、乗組員のローテーション問題を解消することができること、陸上従業員として雇用することによりコストの削減を図ることができること、この陸上化について28年4月からの実施を予定しているなどが記載されて

いた。

同日、労務委員会が開催された。

会社が本件陸上化の目的と考え方の説明し、これに対し、組合が移行計画の年数、安全性の確保及び船員の職域確保等について質問し、引き続き協議することになった。

なお、会社と組合の主なやり取りは、以下のようなものであった。

(ア) 会社の主な主張（説明）

- ・ 近年の船員不足及び新造船計画を含め、更なる人員不足となる。
- ・ 技術の習熟に時間を要するなど乗組員・整備員の勤務期間（労働協約では最長5年）の実行が困難である。
- ・ 今後、陸上従業員として採用することにより、現在配属している整備員を所属船舶に配乗することで、人員不足・休日取得の解消が図られる。

(イ) 組合の主な主張

- ・ ジェットフォイル乗組員・整備員の固定化に関しては、長年にわたり議論してきたと認識しているなか、現場協力が必要不可欠であることを再認識していただきたい。
- ・ 申入れについては、組合員の職域確保が前提である。

また、組合は、会社に対して本件陸上化に関係する移行に伴う要員計画及びメリット等の資料提出を求めた。

【甲9, 42, 乙7, 13】

ク 28年1月中旬、会社は、C1組合に対し、陸上従業員としての採用の経過報告と労働条件の詳細（勤務時間・賃金等）について会社案を提示した。C1組合は、これを了承した。

【求釈明(1)被申立人回答】

ケ 同年2月1日、会社は、組合に対し、「28年度時間外協定」の締結を申し込んだ。

【乙9】

コ 会社は、同月2日を受付日、同年4月30日を紹介期限とする求人票により、公共職業安定所を通じて本件陸上化にかかる陸上従業員の募集を行った。37人の応募者があり、会社は、その中から2人を採用することにした。

なお、求人票には、以下のような記載があった。

- ・ 職種 ジェットフォイル整備員／・・・町
- ・ 仕事の内容等  
ジェットフォイル（船舶）のエンジンに関する保守・点検  
日々のジェットフォイル運航終了後の船内での保守・点検  
整備工場内でのエンジン部品等の保守・点検  
整備工場から棧橋までの移動で車の運転あり（ＡＴ）等
- ・ 雇用形態 正社員
- ・ 雇用期間 雇用期間の定めなし  
平成２８年４月１日～
- ・ 採用人数 ２人

【乙 11】

サ 同年２月１７日、組合の執行部員の着任挨拶のため、組合と会社の  
Ｂ１ 代表取締役社長（以下、「Ｂ１社長」という。）との面談が行われ  
た。

【乙 9, 求釈明(1)申立人回答, 同被申立人回答】

シ 同月２４日、組合の Ａ２ 長崎支部長（以下「Ａ２支部長」という。）  
と会社の Ｂ２ 常務取締役（以下、「Ｂ２常務」という。）との面  
談が行われた。

【乙 9, 求釈明(1)申立人回答, 同被申立人回答】

ス 組合は、平成２８年度労働協約改定交渉において、会社に対し、同月  
２９日付け「要求書」を提出し、ジェットフォイルの労働条件について  
も要求を行った。

【甲 109】

セ 同年３月９日、同労働協約改定交渉（第２回）が行われた。

【甲 111, 乙 9, 13】

ソ 同月１５日ないし１７日に、会社は、訪船を実施し、乗組員に対し、  
「ＪＦメンテナンス陸上化について（案）」に基づき、本件陸上化につ  
いて説明した。

なお、当該書面によると、本件陸上化の移行計画は、平成２８年４月  
に開始し、平成３０年３月に完了する予定とされていた。

【甲 13, 乙 44】

タ 組合は、28年3月18日付け「ジェットフォイル整備員の陸上化に関する会社申し入れについて」を会社に提出し、組合が求めていた資料の提出はなく、組合との協議が整っていない段階で訪船したことについて、これまでの労使関係等を見殺しした行動であると指摘したうえで、労務委員会開催の申し入れを行った。また、組合側から九州関門地区を統括する A3 九州関門地方支部長が出席するので、会社側も最高責任者である B1 社長が出席するよう求めた。

これに対して、会社は、同日付「平成28年3月18日付労務委員会開催申し入れについて（ご回答）」を組合に提出し、訪船につき、組合との協議は日程調整が整わず、業務の一環として会社の方針を説明したもので、労使関係を見殺ししたのではないと主張した。また、乗組員の雇用の安定は継続して図られる旨、職域については、業務の効率化及び作業内容等で会社が決定するものである旨主張するとともに、同月21日の開催を提案した。

【甲 10, 11, 争いのない事実】

チ 同日、「メンテ陸上化について」を議題として、第1回緊急労務委員会が開催された。

組合は、前記ソの訪船時に会社が乗組員に行った説明に関して、新しく総務で雇ってメンテに行く人は陸上の労組に入れるようなことを話しているが、ジェットフォイル整備場は労働協約で守られた組合員の働く場所としての職域であり、ユニオン・ショップ制の根幹に関わる問題だとして労働協約に違反するなど主張し、本件陸上化の撤回を求めた。

これに対し、会社は、職域という言葉は労働協約上規定されていないし、通常総務（経営管理部）で陸上従業員として雇えば C1 組合に入るなどとして、労働協約違反を否定し、本件陸上化は撤回できないと主張した。また、協議が整っていない中で訪船した旨の組合の抗議に対して、会社は、本件陸上化にかかる申し入れを正式に受け取ってもらった27年12月14日の時点では、募集等のこともあり時期的に非常に厳しい状態だったと主張し、このような訪船の事態になったのは、同年8月に組合が当該申し入れを拒否したことに原因がある旨反論した。

結局、議論は平行線を辿り中断となった。

【甲 30, 乙 38】

ツ 28年3月25日、中断していた第1回緊急労務委員会が再開された。  
今回も、前記チと同じく、協議はまとまらず再び中断となった。

【甲14, 31, 乙39】

テ 同月28日、第1回緊急労務委員会が再々開された。  
今回も、両者の主張は平行線を辿り中断となった。

【甲32, 乙40】

ト 同日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立を行った。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 本件陸上化が開始された後の経過

ア 会社は、28年4月1日、ジェットフォイル整備員として陸上従業員  
2人を採用し、座学研修の後、同月15日から、現場へ研修員として配  
置した。

【甲1, 求釈明(1)被申立人回答】

イ 会社は、同月14日付け「ジェットフォイル整備員の陸上化における  
陸上従業員の研修について」を組合に提出し、ジェットフォイル整備員  
として採用した陸上従業員2人について、同月15日からジェットフォ  
イル整備場及び船内で研修を行う旨、及び労務管理は経営管理部で行う  
が現場との窓口は船舶部で行う旨通知した。

これに対して、組合は、同月14日付け「ジェットフォイル整備員の  
陸上化における陸上従業員の研修に関する通知について」を会社に提出  
し、ジェットフォイル整備員の職場環境に混乱を生じるおそれがあるこ  
とから、一方的に実施する研修は控えるよう要請するとともに、緊急労  
務委員会も中断中で、本件陸上化に関する協議も開催されていないと指  
摘し、早期解決に向けた誠意ある対応を求めた。

【甲1, 2】

ウ 会社は、同月15日付け「ジェットフォイル整備員の陸上化における  
陸上従業員の研修に対する回答書について」を組合に提出し、本件陸上  
化の移行計画について、27年12月14日付け申入書を提出してから  
正式な労務委員会は開催されていないが、28年2月24日に労務委員  
会開催を申し入れたときに組合へ移行計画書を提出している旨、また、  
同年3月15日、訪船して移行計画について説明を行い、昨日改めて現  
場へ説明しているので、職場環境に混乱が生じることはないと考えてい

る旨回答した。また、労務委員会開催についてはやぶさかではないとして組合の対応を求めた。

これに対して、組合は、同年4月19日付け「 Y 会社からの平成28年4月15日付回答書について」を会社に提出し、前記イの組合要請に対する回答が示されていないと指摘するとともに、中断中である緊急労務委員会の開催を求めた。

【甲3, 4】

エ 会社は、同月20日付け「 X 組合長崎支部からの平成28年4月19日付回答書について」を組合に提出し、陸上従業員2人の研修は業務の一環として同月1日より実施している旨回答するとともに、緊急労務委員会の開催については、その必要性と具体的案件の明示を求めた。

これに対して、組合は、同月22日付け「 Y 会社からの平成28年4月20日付回答書について」を会社に提出し、緊急労務委員会の協議内容を、①従来から協議しているジェットfoil整備員の陸上化について、②現在、労使協議のない中で、会社が実施している実務研修について、としたうえで労務委員会の開催を求めた。

【甲5, 6】

オ 会社は、同月25日付け「 X 組合長崎支部からの平成28年4月22日付回答書について」を組合に提出し、長崎県労働委員会協議事項に触れる事項については協議しかねる旨回答した。

【甲7】

カ 同年5月20日、組合は、当委員会に対して、審査の実効確保の措置勧告の申立を行い、命令が出るまでの間、労働協約書第4条（ショップ制）を遵守し、ジェットfoil整備員として新たな従業員を採用する場合は、申立人組合員として扱わなければならない旨の勧告を求めた。

【当委員会に顕著な事実】

キ 組合は、同月31日付け「団体交渉の開催について（要請）（ジェットfoil整備員の陸上化）」を会社に提出し、労使合意のない中で実施している組合員の職場を奪う行為の中止及びこの件に関する団体交渉の開催を求めた。

これに対して、会社は、同年6月1日付け「『ジェットfoil整備



員の陸上化について』の団体交渉開催要請について」を組合に提出し、「組合員の職場を奪う行為」との意見については、長崎県労働委員会に係属している事項であり、労働委員会で審議されるものであることから、当該審議の結果によって団体交渉開催を判断したい旨回答した。

【甲 17, 18】

ク 当委員会は、前記カの申立に対して、同月 7 日付け「審査の実効確保の措置勧告の申立てについて（通知）」により、双方に措置勧告は行わない旨通知するとともに、自主的解決のために交渉又は協議等続けることが肝要であると考えているので、その旨勧奨する旨付言した。

【甲 19, 当委員会に顕著な事実】

ケ 組合は、同月 10 日付け「団体交渉開催に関する申し入れについて（ジェットfoil整備員の陸上化）」を会社に提出し、前記クの当委員会の勧奨通知に基づき、団体交渉の開催を求めた。

これに対して、会社は、同月 13 日付け「『ジェットfoil整備員の陸上化について』の団体交渉開催について」を組合に提出し、開催に応じる考えを示した。

【甲 20, 21】

コ 同月 23 日、本件陸上化に関する労務委員会が開催された。

組合は、協議が整っていない中で本件陸上化を一方的に進めているとして、現在行われている陸上従業員への研修の白紙化を求めた。

他方、会社は、「組合が申し入れを受け取った昨年 12 月 14 日（前記(2)のキ参照）時点では、もう募集をかけないといけない時期であり、非常に厳しい状態だった。陸上は陸上の組合があるので、陸上の社員は必然的にそちらの組合員になるものと思っている。職域という言葉は協約上どこにも規定がない」などと主張し、白紙化について拒否した。

議論は平行線を辿り、協議はまとまらなかった。

【甲 24】

サ 同年 7 月 20 日、平成 28 年度労働協約改定交渉において、同日付け「確認書」が締結された。これにより、ジェットfoil整備員の職務手当がフェリーと同等となった。

【甲 110, 112】

シ 同月 27 日、本件陸上化に関する労務委員会が開催され、以下のよう

なやり取りが行われた。

(ア) 組合の主な主張

- ・ 陸上員として雇うことを否定しているわけではない。うちの組合員としてなぜ登録しないのかということである。
- ・ メンテ整備場で働いている労働者というのはみんな X 組合の組合員という認識である。

(イ) 会社の主な主張

- ・ 陸上の雇用に関して自動的に陸上は陸上の組合に入るが、海は海の組合に入るという流れがある。通常の陸上社員を雇う雇用の仕方では雇っているのだから、その人たちが通常の陸上員としての組合への入り方は自然な形だと捉えている。
- ・ 陸上員と船員さんたちの給与・経費というのは随分差がある。
- ・ メンテの人が船に戻れば少しは（人員不足が）緩和できる。

議論は平行線を辿ったが、最後に組合が、コスト論であれば幾らでも応じて協議はしていきたいと考えている旨述べて協議を終えた。

【甲 33】

ス 会社は、各船船長及び乗組員に対して、同年8月17日付け「異動並びに昇進発令について（通知）」を発出した。その中には、ジェットフォイル整備員である組合員2人に対する船への配乗が含まれていた。

【甲 34】

セ 組合は、同月18日付け「貴社発令の人事異動について」を会社に提出し、前記スに対して、労使協議が整わないまま一方的な人事発令を行うのは不当労働行為であるとして、是正を求めた。

これに対して、会社は、同年9月1日付け「弊社人事異動に対する是正通知について（回答）」を組合に提出し、陸員のメンテナンス要員は4月から採用しているところであり、今回の人事は予定どおり行ったもので不当労働行為には当たらない旨回答した。

【甲 35, 37】

ソ 会社は、同年8月26日付け「『ジェットフォイル整備場』整備員の陸上化について」を乗組員へ配布した。この中には、以下のような記載があった。

- ・ 会社は平成27年より経営方針の一環としてジェットフォイルの

メンテナンス整備場の陸上員化を進めている。

- ・ メンテナンス整備場の業務を船員もしくは陸上従業員のどちらに  
従事させるかは労働協約上何の定めもなく、従って経営の判断で決  
める事項である。
- ・ 経営の合理化を進める中で計画を実行しているものであり、組合  
が主張するようなことを狙ったものではない。
- ・ 陸上化が実現できれば、船員の皆さんは全員船内業務に従事す  
ることができ、合理化が進むことにより会社経営について、ご心配を  
おかけすることも避けられる。

【甲 36】

タ 同年9月9日、本件陸上化に関する労務委員会が開催され、以下のよ  
うなやり取りが行われた。

(ア) 組合の主な主張

- ・ 今まで組合員が働く場所としてあった職域がなくなる。
- ・ 組合員の就労体制をどうするつもりなのか。労働協約にも決め  
てあるではないか。

(イ) 会社の主な主張

- ・ 今までの流れとして船の方は X 組合、陸上の方は陸上の組合  
が存在するので、そこに入ってもらって、入るといのは自然の  
形なので、今までの流れがそうだったので、その形を取らし  
ていただいた。
- ・ 陸は陸の仕事として特化して。
- ・ メンテで働いていた船員は、当然船が増えたりすれば、そちら  
の方で働いて、免許持っているわけなのでそちらで能力を生かし  
てやっていただいたらという前向きな発想。

このほか、前回の労務委員会（前記シ）の最後に組合が言及していた  
コスト論に関して、会社は、「今回の件は、確かに給与ベースというの  
は重要なファクター（要素）でございます。あと一つ、組合に入るか入  
らないか、ここも我々は、非常に大きなファクターだと受け止めている  
んですね。」「コスト論も当然ありますよ。コスト論以外、メンテの陸  
上の組合、組合に入るか入らないかわからないが、陸上化したい。我々  
の陸上化と言うのは、そういった意味の陸上化なんでね。」「確かにコ

スト論も大きなファクターであるが、その組合をどちらに入れるかと言うのもまた、会社としては大きな問題でもあるし。」などと述べた。

結局、協議は平行線を辿り、まとまらなかった。

【甲 40】

チ 同年11月1日、本件陸上化に関する労務委員会が開催された。

整備員が2人減って休みが取れないとの組合の主張に対して、会社は、陸上員2人をローテーションに組み込むことで対応する旨回答したが、組合は、組合員の就労体制が変わってくるなどとして納得しなかった。結局、議論はまとまらなかった。

【甲 115】

ツ 同年12月8日、会社は組合から、整備員として採用された陸上従業員2人が組合に加入した旨の連絡を口頭で受けた。

【求釈明(1)被申立人回答】

テ 同月10日、整備員として採用された陸上従業員4人がC1組合に加入した。なお、翌年3月1日に1人がC1組合に加入している。

【求釈明(1)被申立人回答】

ト C1組合は、同年12月14日付け「ジェットフォイル整備員の所属組合に関して」を組合に提出し、交渉の場を設定するよう求めた。これに対して、組合は、翌15日付け「ジェットフォイル整備員の所属組合(要請)」をC1組合に提出し、本件陸上化に関して静観することを求めた。

【甲 127, 128, 求釈明(1)申立人回答】

ナ 会社は、各船船長及び乗組員に対して、29年4月7日付け「異動並びに昇進発令について(通知)」を発出した。この中には、同月10日付けで、ジェットフォイル整備員である船員2人を船に配乗する発令が含まれていた。(なお、このときは通知のみで、実際に船への配乗は行われなかった。)

【甲 129】

ニ 同月10日、本件陸上化に関する団体交渉が開催された。

組合は、前記ナの発令通知について、組合員の職域をなくしていったり既成事実化を一方的に進めていると抗議した。一方、会社は、「必要に応じて多少の変更とかはあるかもしれないが、計画は計画として進

めたい。10人全員が陸上化という目標自体を変える気はない」などと述べ、議論はまとまらなかった。

【甲 130】

ヌ 同年5月10日、本件陸上化に関する労務委員会が開催された。

会社は、書面（表題が「JFメンテナンス陸上化について（案）」で、「H29.5/10」との記載あり。）を組合に提出した。当該書面では、移行は、平成29年10月で完了（10人全員が移行）する計画となっており、前記(2)のソで示された計画（28年3月15日）よりも5か月前倒しとなっており（「今後スケジュール」や「陸上化のメリット」については記載されていない）、会社は、このように進めたいと述べた。組合は、「労働協約の中で船員の定員枠として6名（長崎4名、福江2名）とされているのに、7月には5名、10月には0となっている。これは組合員の働く場所として明記されており労働条件である。労使協議で整わないと進めてはいけないのではないか」などと指摘した。これに対して、会社は、これは定員について書かれているものではないなどと主張し、労働協約との関係性を否定した。

このほか、陸員として採用された整備員のうち組合に加入した2人（前記ツ参照）に対する労働条件についても議論されたが、労働協約が適用されると主張する組合と、それを否定する会社との見解が対立したまま、いずれの議論もまとまらなかった。

【甲 131, 141】

ネ 同日、「組合員2名に関する労務委員会」が開催された。これは、「陸員として採用された整備員のうち組合に加入した2名（前記ツ参照）の労働協約の適用について」が議題であったことから、会社側として対応したのは、これまで本章に記載してきた労務委員会が船舶部であるのに対して、今回は、経営管理部であった。ただし、B2 常務は、本労務委員会にも出席していた。

労働条件に関して、組合は、当該2人は組合員になったのだから労働協約を適用すべきであると主張した。これに対して、会社は、陸員として採用しており、（船員手帳を持つ）船員ではないので労働協約の適用はなく、当該2人の労働条件は（公共職業安定所の求人票に提示している）雇用時に双方が合意した条件であると主張し、議論は平行線を辿った。

このほか、陸員として採用された8人のうち、当該2人を除く6人の所属組合に関しても議論がなされたが、この中で、以下のやり取りがあった。

組合：不当労働行為やってないですよ。まさか陸上に入れとか言っていないよね。会社の方から。

会社：それは無いでしょう。私は。

(中略)

組合：・・・それともう1点。ちょっとさっきも話出てたんですけども、あの。陸員がおられますよね。2名の組合員とその他8名ですかね。2名の組合員以外に、まあ陸員がいると思うんですけど、ね。会社としてこの陸員たちに、他の陸員に皆さんにね、この(C1)組合に加入の、えー加入を促すという事をやられたという風に我々認識しているんですけども。そこらへん実態どうなんですかね。・・・

(中略)

会社：勧誘したことはないと思っています、私は。ただ、私は一応話はしました。説明として。

組合：うん。何の説明を。

会社：あの、一応今回。えーさっきから話出ていますように。陸上として一応雇用するという事になっております。

組合：うん。

会社：会社の方針としてですね。で、陸上の場合は、陸上員の場合は一応陸上の組合に入るっていうことで、あの。

組合：で。

会社：やってますんで、その説明はしましたけどね。

組合：で、あなた組合員なんですか。陸上の。

会社：私は違います。

組合：じゃあなんで違うのにあんた、会社の人が陸上の加入を勧めるの。

会社：勧めてないです。説明をただけです。

組合：説明をして何と言ったの。

会社：いや、そういう風になってますって話だけです。

組合：で、それでみんな入るって言ってきたの。

会社：いや、まあ、それは。

組合：本当に。大事なところだよ、そこは。説明をどういう風にしてね、X 組合の説明はしたの。

会社：いや、してません。

組合：なんで。入る。委員長がいたんでしょ。入るのはこの人たちの自由でしょうって。

会社：ええ、そうですね。ただあの、通常は陸上で雇ったら陸上の組合に入るっていうことになっていましたから。

組合：で、それでなんで労働組合が行って勧誘するならまだしもさ。会社は今までそういうのやってんの。

会社：会社、会社は勧誘してません。説明だけです。

組合：どういう説明をしたの。どういう資料をだしたの。ちょっと出してみて。

会社：資料は出してないです。

(中略)

組合：なにも文書も出していなんだね本当に。

会社：文書ですか。

組合：うん。

会社：文書はだしていません。

組合：加入用紙はあなたが出したの。

会社：ああ、加入用紙ですか。加入用紙は出しました。

組合：なんであんたが出すの、だから。さっきは紙出していないと言いながら、なんで今加入用紙出したと言ったの。言っている意味解ってるんですか。加入用紙出したんですか。

会社：加入用紙出しました。

組合：なんで。

会社：いや、まあ。確認する為ですよ。

(中略)

組合：それはあなた勧誘じゃないのか。

会社：勧誘じゃないと思っていますけど。

組合：・・・で、全員名前書いたの、この場で。持って帰らせたん

じゃなくて、その場で書かせたの。

会社：いや、えっと。書いて貰ったと思いますけどね。

組合：それは書いて貰ったんでしょ。あなたが言って。

会社：はい。いや、あの。全部は覚えていません。正直言って。

組合：持って帰らせるじゃないのか普通は。その場で書かせたんでしょ。会議室で。

会社：ま、書かした、書いてもらったケースもありました。

組合：書いてもらったんだね、うん。認めるわけよね、それね。

会社：はい、それは事実ですから。

(中略)

組合：何人、どこで、いつやったということ教えて。で、どういう加入の仕方だったか提出して貰っていいかな。で、それを陸上の労働組合に持って行ったんですか。あなたが持って行ったんですか、陸上の労働組合に。

会社：そうですね。

(中略)

組合：・・・この6名はそれで今C1組合に加盟してる。加入してるという事でいいんですか。

会社：はい、そういうことで。解釈でしてます。

(中略)

組合：説明して、なんで二人が(組合に)入ってから他の人は(C1組合に)入ったんでしょ。加入したのは。

会社：はい。

(中略)

組合：なぜそんなこと勝手にするの、あなた。なぜ我々二人のX組合に加入した後、会社はなんでそんなことをしてるのという事。どう説明するのそこ。

【甲 139】

ノ 同月24日、組合は、当委員会に対して、2回目の審査の実効確保の措置勧告の申立を行い、命令が出るまでの間、ジェットfoil整備員である組合員を配置転換してはならない旨の勧告を求めた。

【当委員会に顕著な事実】



ハ 同年6月7日、本件陸上化に関する労務委員会が開催されたが、協議はまとまらなかった。

(ア) 組合の主な主張

- ・ 会社は強制配置転換を行ってきた。労働協約違反と思っている。労使合意もない中で、会社が勝手に進めている。
- ・ 協議して、我々のユニオン・ショップ制を認めた形で、組合員として陸上の人を陸上、整備場は整備場という形で、労働協約書を新しく作るのであれば、それでも良かった。

(イ) 会社の主な主張

- ・ 陸上の仕事であるから陸上で雇って、それで進めるということなら労働協約第4条（ユニオン・ショップ制）に違反していないし自然な形である。
- ・ 職域という言葉は協約上でてこない。
- ・ 人事異動は、業務の一環としてやっている。
- ・ 我々の計画を理解して貰えるならすぐ解決する。
- ・ 我々が計画していることを無理やり曲げるとか、譲るとか、そういうのは考えていない。
- ・ このスケジュールを、今のところ変えるつもりはない。

【甲 142】

ヒ 当委員会は、前記ノの申立に対して、同月21日付け「審査の実効確保の措置勧告の申立てについて（通知）」により、双方に措置勧告は行わない旨通知した。併せて、審査を担当している委員連名により、「会社が、当委員会の審理の結果を待つこともなく、申立人との話し合い解決をはかることもなく、ジェットフォイル整備員の陸上化の計画を前倒しして実行しようとしているものと解さざるを得ないものとして、遺憾の意を表するとともに、当事者双方が互いに相手方との信頼関係を損なうことがないよう配慮しつつ、自主的な解決を目指されるよう要望する」旨の同日付け文書を送付した。

【当委員会に顕著な事実】

(4) 本件陸上化にかかる陸上従業員の採用状況等

ア 採用状況

28年

4月1日 陸員2人(A・B)採用  
4月15日 陸員2人(A・B)座学研修を終え、現場へ研修員として配置  
4月25日 陸員1人(A)退職  
5月9日 陸員1人(C)採用 現場へ研修員として配置  
6月1日 陸員2人(D・E)採用 現場へ研修員として配置  
7月1日 陸員1人採用(F) 現場へ研修員として配置  
7月15日 陸員1人(G)採用 現場へ研修員として配置  
7月20日 陸員1人(B)退職  
8月19日 陸員1人(G)退職  
8月20日 船員1人(イ・ロ)に乗船勤務を命ずる  
8月1日 陸員1人(D) 研修終了後シフトに組み込む  
11月15日 陸員1人(C) 研修終了後シフトに組み込む  
12月1日 陸員2人(E・F) 研修終了後シフトに組み込む  
陸員3人採用(H・I・J) 現場へ研修員として配置

29年

2月1日 陸員1人採用(K) 現場へ研修員として配置

【求釈明(1)被申立人回答】

イ 29年4月1日現在の状況

- ・ 陸員採用実績 11人(内3人退職)
- ・ 陸員在籍者 8人(シフト配置4人・研修員4人)
- ・ 船員で乗船した者 2人

【求釈明(1)被申立人回答】

(5) 会社が作成した本件陸上化にかかる移行計画(新たにジェットフォイル整備員として雇用する陸上従業員とジェットフォイル整備員である船員の入れ替えを行う期間)の内容(要旨)

ア 「ジェットフォイルメンテナンス要員の陸上化について」(日付はH26.3.24)と記載のある資料で、会社が26年3月24日の労働協約改定交渉において組合に提出したとするもの

- ・ 初年度から5年にかけて移行

【甲126, 乙43】

イ 「JFメンテナンス 陸上化について」(日付はH27.12.1)と記載の

ある資料で、会社が27年12月14日の労務委員会で組合に提示したと主張し、組合がこれを否認しているもの

- ・ 平成28年4月移行開始、平成30年10月移行終了

【乙41】

ウ 「JFメンテナンス 陸上化について(B案)」(日付なし)と記載のある資料で、会社が28年2月24日のB2常務とA2支部長の面談の際に提出しようとしたが組合が受取拒否したと主張し、組合がこれを否認しているもの

- ・ 平成28年4月移行開始、平成30年3月移行終了

【乙13の資料2】

エ 「JFメンテナンス 陸上化について(案)」(日付はH28.3.15)と記載された資料で、会社が28年3月15日ないし17日に訪船し、船員に配布したもの

- ・ 平成28年4月移行開始、平成30年3月移行終了

【甲13、乙44】

オ 「JFメンテナンス 陸上化について」(日付はH28.3.21)と記載のある資料で、会社が28年3月21日の労務委員会で組合に提出したと主張し、組合がこれを否認しているもの

- ・ 平成28年4月移行開始、平成30年3月移行終了

【乙42】

カ 「JFメンテナンス 陸上化について(案)」(日付はH29.5/10)と記載のある資料で、会社が29年5月10日の労務委員会で組合に提出したもの

- ・ 平成28年4月移行開始、平成29年10月移行終了

【甲131】

### 3 労使関係について

(1) ・ ・ ・ ・ ・ (ジェットfoil客室乗務員) にかかる交渉について

ア 会社は、組合に対し、26年3月3日付け「『ジェットfoil』・ ・ ・ ・ ・ の雇用に伴う労務委員会開催について」を提出し、 ・ ・ ・ ・ ・ 4名をフェリーの事務部要員として配乗したいとして協議を申し入れたが、交渉は進展しなかった。

【乙27】

イ 27年3月に入っても、前記アの交渉は妥結に至らなかった。また、同年4月1日以降にかかる組合との時間外協定も締結されなかったことから、会社は、船員の就労日数を変えざるをえないとして、同年3月27日付け及び同月30日付けで、九州運輸局に対し、運航ダイヤの変更を申請した。

同月31日、時間外協定が締結され、運航ダイヤは変更されなかった。

【乙12, 14, 15】

(2) 組合の街宣活動を巡る動きについて

ア 28年7月中旬頃から、組合は、組合事務所のベランダに「Y会社の不当労働行為 社長は、組合員の声に耳を傾けろ」と記載された横断幕を掲示した。また、同年9月中旬頃から、「会社は我々の職場であるジェットfoil整備場に不当介入し、整備員の職場を奪うとともに、組合の弱体化を模索している。会社は経営権の範疇であり、協議する必要はないとの極めて不誠実な姿勢で臨んでいる。」などの内容で、街宣車による街宣活動を開始した。

【乙17の1~3, 19の1・2, 21~23】

イ これに対して会社は、同年9月14日付け「貴組合が実施する街宣活動について」を組合に提出し、事実と異なる内容が含まれているとして、街宣活動の中止を求めるとともに、中止されない場合には名誉毀損で告訴する旨通知した。

【乙24】

ウ 同月29日、会社は、長崎警察署に告訴状を提出した。

なお、会社は、当該告訴を29年2月22日に取り下げ、新たに同年3月1日付けで長崎検察庁に告訴した。

【乙32, 第1回審問被申立人陳述】

エ 会社は、28年11月1日付け「専従職場委員の給与負担について」を組合に提出して、街宣活動が継続される場合は職場委員の給与負担を中止する旨通知した。(なお、労働協約には「専従職場委員」という規定はなく、第16条(組合専従者)及び第17条(職場委員)の規定がある。)

【甲8, 116~125】

## 第5 当事者の主張（要旨）

### 1 争点1－本件陸上化に関する団体交渉にかかる会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当するか

#### (1) 本件陸上化は義務的団交事項か

##### ア 組合の主張

(ア) 労働協約第4条（シヨップ制）は、文言上、「船員」としているが、船員法上の船員を定めているわけではない。

ジェットフォイル就航当初から、整備場で勤務してきた者は、労働協約第4条に基づき、組合の組合員であり、労働協約の改定、更新を重ね、労働条件を変更してきた実績がある。したがって、この取扱いを変更するには、労使双方の真摯な協議が必要である。

(イ) 労働協約第8条（雇用の安定）において「会社と組合は、船員の雇用に関する一般方針について必要ある場合は協議して決める。」と定めており、本件陸上化について、労使協議、合意もないまま、組合の組合員の職域枠に関する重要な案件を一方的な会社判断により押し進めることは、労働協約第8条に明確に違反している。

##### イ 会社の主張

(ア) ジェットフォイル整備場で働く船員は、会社と組合の合意により船員扱いしてきたので、労働協約の対象となり、団体交渉の対象となったものである。

労働協約第4条は、「会社の所属船員は全て（組合の）組合員でなければならない」と定めているだけであり、ジェットフォイル整備員については何ら定めがなく、船員にするか陸上従業員にするかは、会社の経営判断事項である。

(イ) 本件陸上化については、労働協約第8条（雇用の安定）の「船員の雇用に関する一般方針」ということはできない。仮に「船員の雇用に関する一般方針」に該当するとしても、会社は27年より再三、本件陸上化についての協議を申し入れてきたが、組合が応じなかったため、労働協約第8条の定める「必要のある場合」に該当しない。

#### (2) 団体交渉にかかる会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当するか

##### ア 組合の主張

(ア) 28年3月18日、組合は、組合の長崎支部長及び九州関門支部次

長が会社へ赴き、本件陸上化は協議事項になっているにもかかわらず、社長命令により同年4月1日からの実施が決定事項であるとして組合員に直接伝えた経緯等の説明を求め、社長出席による緊急労務委員会の開催を口頭により求めたが、会社は本件陸上化と何ら関係のない時間外の労使協議が合意に至らないことを理由に拒否した。

また、組合が同月14日付け、同月19日付け及び同月22日付けで労務委員会開催の申入れを行ったことに対して、会社は労働委員会協議事項に触れる事項については協議できないとして団体交渉を拒否した。

(イ) 組合は、27年12月14日に開催した労務委員会において、本件陸上化を実施するにあたり資料（要員計画、移行スケジュール、実施後の利点・欠点）の提出を求め、その後も他の事項で開催されている労務委員会で資料提出について尋ねていたが、提出されないままであった。

また、同日の労務委員会以降、会社からの資料の提出、労務委員会開催の申入れもない状況において、会社は、28年3月15日ないし17日に訪船を実施し、組合を介すことなく、組合員に対し移行計画書の資料を配布し、本件陸上化を同年4月1日から実施するということを決定事項として伝えている。

さらに、同年3月21日、同月25日及び同月28日に開催した緊急労務委員会で、会社は、一切の譲歩の余地はないことを明らかにし、会社決定事項は撤回しないとの強硬姿勢を崩すことはなく、さらに、本件申立て以降も労務委員会を幾度となく開催し、組合がコスト論であれば柔軟な対応をすることもできるとの態度を示しても、会社は、歩み寄りの姿勢すらみせることはなかった。

加えて、会社は、労使協議が一向に進んでいない同年2月2日には陸上従業員の募集をかけるなど既成事実を作ろうとしており、組合との協議の意思は元々なかったものと判断できる。

以上のことから、会社の対応は、協議事項であるはずの本件陸上化について、結論を決め、一切妥協する姿勢がないものであるから、不誠実団体交渉にあたる。

(ウ) 会社は、27年8月27日、同年10月16日、同年11月17日

及び28年3月3日に組合に対して本件陸上化の協議の申入れを行い、あたかも組合が話を聞かなかったかのような主張をしているが、組合と本件陸上化以外のことで協議した日程を取り上げており、事実と異なっている。

同年2月24日に移行計画書の受取を組合が拒否したことも否認する。会社から本件陸上化のような重要な申入れがあった場合、組合員への周知のために組合ニュースに記載しないことはありえない。

#### イ 会社の主張

(ア) 会社に組合の緊急労務委員会の開催の申入れを拒否した事実はなく、組合の28年3月18日の申入れを受け、同月21日に労務委員会は開催されている。

また、会社は、本件陸上化の問題が労働委員会に申し立てられた以上、労働委員会の手続きを尊重すべきであるとはしたが、組合の団体交渉の申入れについて全て適切な対応をしている。

(イ) 本件陸上化については、後記(ウ)のとおり、組合が長期間に渡って交渉するのを拒否したものであり、不誠実団交の主張は、全く事実と反する。

(ウ) 会社は、本件陸上化に関して、以下のとおり、27年夏頃から何度も協議を求めるなどしてきたが、組合が拒否した。

- ・ 27年8月27日の別件の労務委員会終了後、会社はジェットフォイル整備員の陸上化についての申入れを行ったが、組合が先に労務委員会事項として協議している事務部運航定員見直しに関する協議も整っていない中で、同時に協議することはできないとして、申入書は受理できないとした。会社は、再度、受取を要請し、日付を空けたものであれば受け取るということになり、日付なしの「ジェットフォイル整備員の陸上化について」を組合に提出した。
- ・ 同年10月16日の別件の労務委員会終了後、B2常務が本件陸上化について、A2支部長に話をしたが、事務部運航見直しの協議が終わらないと応じられないと回答された。
- ・ 同年11月17日付け「ジェットフォイル整備員の陸上化について」を提出したが、組合に受取を拒否された。

- ・ 労務委員会開催のため、28年2月19日、同月22日及び同月23日に組合に連絡して、A2支部長の動向を確認したが、出張のため連絡がとれなかった。
- ・ 同月24日にB2常務とA2支部長との面談が行われ、ジェットfoil整備員についての話がなされ、その場で移行計画書を提出したが、受け取らなかったためテーブルの上に置いてきた。

2 争点2 ー会社は新たに雇用するジェットfoil整備員をC1組合に加入させようとしたのか、そのような会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当するか

(1) 組合の主張

ア 27年12月14日の労務委員会において、会社は、ジェットfoil整備業務に関し、以後新たに同業務のために採用する従業員は陸上従業員として扱い、C1組合に加入させること、これを28年4月1日から実施したい旨の説明を行った。

また、同年3月15日ないし17日に、会社は、訪船を実施し、組合を介すことなく組合員に対して移行計画書の資料を配布し、本件陸上化を同年4月1日から実施するということを決定事項として伝えている。

さらに、29年5月10日開催の労務委員会での発言により、本件陸上化により採用した整備員を会社がC1組合に加入させようとしたことは明確である。

イ 本件陸上化の会社の目的は、団体交渉での発言から、コスト削減ではなくジェットfoil整備員を組合の組合員でなくすことであるから、組合の弱体化を狙ったものであることは明白である。

組合と会社は、ジェットfoil就航当初から現在に至るまで、その整備に従事する労働者の労働条件は労働協約書に基づき改定、更新を重ねている実績があり、その扱いを変更する場合は協議が必須であるところ、会社は交渉事項について実のある話を一切せず、シヨップ制の対象からジェットfoil整備員を外そうとしており、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当することは明確である。

(2) 会社の主張

ア 会社では、陸上従業員就業規則により、経営管理部が陸上従業員の人事やC1組合に関する事を、船舶部が船員の人事や組合に関する事



を担当することとしており、取扱いを区別している。また、会社は、C1組合との労働協約においてシヨップ制を定めている。

本件陸上化により雇用する者は、経営管理部が採用する陸上従業員で、会社業務の必要上、C1組合に加入することになる。これまでの会社のやり方、慣行に従うものである。

イ ジェットフォイル整備員を船員から陸上従業員にすることは、整備員全体の人件費で約2,500万円のコスト削減になり、また、船員不足に対応するための措置である。

会社は、単にジェットフォイル整備員を船員から陸上従業員にするだけであり、組合の内容や組合員の地位について一切介入するつもりはなく、支配介入にはあたらない。

ジェットフォイル整備員を、船員にするか陸上従業員にするかは、会社の経営判断事項であり、その結果、整備員がC1組合に加入したとしても、これまでのルールに則したものである。

ウ 組合は、不当労働行為救済申立書において、船員の職域を守るためにジェットフォイル整備場で働く者は、労働協約第4条（シヨップ制）を遵守し、船員でなければならないと主張してきたが、ジェットフォイル整備員が陸員であっても組合に所属すればよいと主張が変わってきている。組合の当初の主張が維持されている限り、陸員の採用が労働協約に違反するか否かは、会社と組合の主張でもっとも食い違っているところであり、この点を争点に加えた上で支配介入の成否が判断されるべきである。

## 第6 当委員会の判断

### 1 争点1－本件陸上化に関する団体交渉にかかる会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当するか

#### (1) 本件陸上化は義務的団交事項か

ア 本件陸上化は、これまでジェットフォイル整備員には船員が充てられていたものを、船員から切り離して、陸上従業員に従事させようとするものである。

したがって、本件陸上化が義務的団交事項か否かは、本件陸上化によって生じる変化が団体交渉の対象事項とされなければならない

ことか否かによって決せられる問題であるといえる。

以下、検討する。（なお、本「第6 当委員会の判断」においては、特に区別する必要があるものを除き、労務委員会及び緊急労務委員会についても「団体交渉」と記載する。）

イ 労働協約第4条の観点から

(ア) 労働協約第4条は、会社の「所属船員」がすべて組合員でなければならないなどのユニオン・ショップの約定を定めるものである。

ところで、同条の定めは、会社に対して船員が組合の組合員であることを認めさせるものであるが、これがジェットフォイル整備員にまで及ぶかについてまでは明文で定めていない。

したがって、同条がジェットフォイル整備員にまで及ぶか否かについては、別途の考慮が必要である。

(イ) ジェットフォイル整備員は、2年4月のジェットフォイル就航当初から本件陸上化が開始される前までは、全員が組合所属の組合員であったと認められる。その意味で、組合がジェットフォイル整備員の職場を組合の職域と捉えていたことは首肯できるところである。

しかし、ジェットフォイル整備員として従事させるに相応しいのは、ジェットフォイルの整備をする知識や技能を備えている者であって、必ずしも船員でなければならないというものではない。会社がこれをジェットフォイル就航当初から組合の組合員に委ねてきたのは、組合の組合員は船員としてそのような知識や技能を備えているからである。これまでは会社が船員の知識や技術を利用してきたという見方もできるのである。

そうすると、ジェットフォイル整備員としての適格は、ジェットフォイルの整備をする知識や技能を備えていることであって、必ずしも船員に限られるということではないから、ジェットフォイル整備員が労働協約第4条の「所属船員」に含まれているとまではいえない。

(ウ) とところで、ジェットフォイル整備員についての労使の取扱いを見るに、次のとおりの流れがあったことが認められる。

① ジェットフォイル「・・・」は2年4月2日、長崎五島航

路に就航の運びとなったが、これに先立ち、会社は組合に対し、元年8月16日付け「ジェットfoil乗組員及び整備員の労働条件その他について」（甲45，乙27）により、ジェットfoil就航に伴う乗組員及び整備員の労働条件及び賃金について協議の申し入れをした。

そこでは、乗組員はもちろん、整備員についても「整備員は、機関部より6名～8名選任する」などとされており、船員すなわち組合の組合員から選任するというものであった。

- ② 会社と組合は、ジェットfoilの就航に伴う労働諸条件に関して、2年10月1日付け「確認書」（甲46，乙29）を締結した。これは、ジェットfoil乗組員及び整備員の労働条件等を定めるものであった。
- ③ その後も、会社と組合は、ジェットfoil乗組員及び整備員の労働条件等に関して、必要に応じて協議を重ね、同意を重ねた。その内容は、確認書あるいは協定書などとして記録されており、そのことは乙29において確認できる。なお、その最後のものは、27年5月26日の「議事要録」である。
- ④ なお、その間の9年2月1日からは2隻目のジェットfoil「・・・」が就航しているが、2隻目が就航した後も、ジェットfoil乗組員及び整備員の労働条件の決定方法等については、それまでと同様であった。

以上のとおりであり、ジェットfoilに関しては、乗組員のみならず整備員の労働条件等についても、その全てが会社と組合の協議によって決せられてきたと認められる。つまり、労使双方の了解のもとに20年以上の長期にわたって反復継続してきたのである。

したがって、このことは労使慣行として尊重されるべきものと認めることが相当である。

そうすると、ジェットfoil整備員の労働条件等についても、会社と組合の協議によって決せられることが労使の慣行になっていたと認めるのが相当であり、当事者がこの慣行を破棄するためには、相手方に対し、その理由を示してルール変更のための協議を行う必要があると認めるのが相当である。

(エ) 本件陸上化は、その内容において上記労使慣行に明らかに反するものと認められる。もっとも、労使の協議の結果として、組合の職域を従前どおりとしながら本件陸上化を実現することも可能ではあるが、それも労使の協議すなわち団体交渉の結果としてそうなることがあり得るということである。

したがって、会社がこの慣行を破棄するためには、相手方すなわち組合に対し、その理由を示すなどしてルール変更のための協議を行う必要があると認めるのが相当であり、本件陸上化は、義務的団交事項に該当すると解するのが相当である。

#### ウ 労働協約第8条の観点から

(ア) 労働協約第8条は、「会社と組合は、船員の雇用に関する一般方針について必要ある場合は協議をして決める。」と規定している。

ここでいう「船員の雇用に関する一般方針」の意味するところは労働協約上明記されていないが、組合員である船員の労働条件その他の待遇等がこれに含まれるのは当然のことである。

(イ) 本件陸上化には、次のような意味があると認められる。

- ・ ジェットフォイル整備員であった組合員は、ジェットフォイル整備の職を失い、職場が船舶に変更されることになる。このことは、必然的に、業務内容の変更及び配置転換等を伴う。
- ・ 船舶乗組員とジェットフォイル整備員との人事ローテーションがなくなる。
- ・ 労働組合の関係では、これまでジェットフォイル整備員は必然的に組合員であったが、その必然性はなくなる。このことは、ジェットフォイル整備員の労働条件を律してきた労働協約によることのないジェットフォイル整備員が生ずる可能性を示唆する。

(ウ) しかして、前記(イ)の変化は、組合の組合員である船員の労働条件その他の待遇等の変更であり、「船員の雇用に関する一般方針」に該当すると認めることができるから、本件陸上化は、労働協約第8条の観点からも、義務的団交事項に該当すると解するのが相当である。

#### エ 本件陸上化は会社の専権としての経営判断事項か

(ア) 会社は、ジェットフォイル整備員を陸員にするか船員にするかは経営権を有し会社の収支に責任を持つ会社にある旨反論している。

(イ) そこで、検討するに、本件陸上化の当初の計画によると、目的として、コスト削減、整備員の固定化によるローテーション問題の解消、現在のメンテ要員の船舶配乗による機関部のバランス調整の3点を挙げている（甲126）が、これらは、いずれも、会社の運営にとって有用有益なことであり、経営判断事項であると認めることができる。

しかし、これらの目的を遂げて本件陸上化を実現するには、前記のとおり、長期にわたって続いてきた労使慣行や労働者の労働条件に変更を加えなければならないことも明らかである。

(ウ) したがって、本件陸上化を会社の経営判断事項であることをもって義務的団交事項に該当しないとすることはできないと解する。

(2) 団体交渉にかかる会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当するか

ア 会社は団体交渉を拒否したか

(ア) 組合は、組合の労務委員会開催の申入れに対して会社が開催を拒否したとして、次のことを主張する。

① 28年3月18日付けの申入れに対し、会社は、本件陸上化と何ら関係のない時間外の労使協議が合意に至らないことを理由に拒否した。

② 同年4月14日付け、同月19日付け及び同月22日付けの各申入れに対し、会社は、労働委員会協議事項に触れる事項については協議できないとして団体交渉を拒否した。

(イ) そこで検討するに、①の同年3月18日付けの申入れに対しては、会社は同日付け文書で同月21日の開催を組合に提案し、同日労務委員会が開催されたことが認められる。

次に、②に対しては、会社が労働委員会事項に触れる事項については協議しかねる旨を回答して、労務委員会の開催を拒否したことが認められるが、会社は、当委員会が同年6月7日付けで双方に対して早期解決や労使関係の早期円滑化の観点から自主的な団体交渉の開催を勧奨したのを受けて、団体交渉に応じており、その後も

断続的に開催されてきたことが認められる。

そうすると、会社が団体交渉を拒否したことは一時的にはあったが、その対応は継続されていると認められるものではない。

(ウ) したがって、団体交渉の内容はともかくとして（それについては、次のイにおいて検討する。）、会社が団体交渉を拒否したと認めることはできない。

イ 会社は団体交渉に誠実に対応しているか

(ア) 本件陸上化が開始されるまでの団体交渉の経緯について

a 本件陸上化が開始されるまでの団体交渉の経緯を見るに、27年12月14日、28年3月21日、同月25日及び同月28日の合計4回開催されたと認められる。

b このうちの27年12月14日の労務委員会は、本件陸上化に関する実質的には初めての団体交渉であり、会社が組合に「ジェットfoil整備員の陸上化について」（甲9）を提出して、早期の協議を求め、組合がこれに応じて開催されたこと、同書面には、本件陸上化について、ジェットfoil整備員を陸上従業員として採用することにより要員の固定化を図り、不足している機関部の要員を確保することができ、乗組員のローテーション問題を解消することができること、及び、陸上従業員として雇用することによりコストの削減を図ることができることなどの会社としてのメリットが記載されていたこと、同日開催された労務委員会において、会社は、ジェットfoil整備員を陸上化する目的と考え方について説明したこと、これに対して組合は、ジェットfoilの乗組員・整備員の固定化に関しては、長年にわたり議論してきたと認識しているなか、現場協力が必要不可欠であることを再認識していただきたい旨を主張し、本件陸上化に関しては、職域確保が前提であることを主張し、これまでの経緯を含め、会社対応の不備を強く指摘するとともに、移行計画の年数、安全性の確保及び船員の職域確保等について質問し、併せて、移行に伴う要員計画及び移行のメリット等の資料提出を求めたこと、そして、これらの争点等については引き続き協議することになったことなどを認めることができる。

c これに対し、28年3月21日に開催された労務委員会は、会社が同月15日ないし17日に訪船を実施して組合員に本件陸上化に関する説明をしたことから、組合が求めて開催された「緊急」の委員会であり、組合が、会社が訪船時に乗組員に行った説明に関し、ジェットfoil整備場は労働協約で守られた組合員の働く場所としての職域に反し、ユニオン・ショップ制の根幹に関わる労働協約違反であるなどと主張して、本件陸上化の撤回を求め、会社が、これに対し、労働協約違反を否定し、本件陸上化は撤回できないなどと主張し、また、協議が整っていない中で訪船したことについては、本件陸上化にかかる申入れを正式に受け取ってもらった27年12月14日の時点では、募集等のこともあり時期的に非常に厳しい状態だったなどと主張したことが認められ、結局議論は平行線を辿ったまま中断となった。28年3月25日の労務委員会は、中断となった協議を再開したものであるが、議論は同様に平行線を辿って再び中断となり、同月28日開催の労務委員会も同様の経過を辿った。

d したがって、本件陸上化が開始されるまでの間に実質的な協議が行われた労務委員会は、27年12月14日の1回だけということになる。そして、そこでは、組合が移行計画の年数、安全性の確保及び船員の職域確保等について質問するとともに、移行に伴う要員計画及び移行のメリット等の資料提出を求め、引き続き協議することになったことが認められるから、会社は、組合から求められている資料を揃えるなどした上で、更に労務委員会を開催して組合との協議を継続するべきであったと認められる。

なお、付言すれば、会社は、「本件陸上化にかかる申入れを正式に受け取ってもらった昨年12月14日時点では、もう募集をかけないといけない時期であり、非常に厳しい状態だった。」というのである(28年6月23日の労務委員会でも同様のことを述べている。)が、そのような厳しい状況だったのであれば、なおのこと、次の労務委員会のための準備を急ぐべきだったといえるのである。

e しかるに、27年12月14日の労務委員会から本件陸上化が

開始された28年4月1日までの間に陸上化に関する実質的な協議が行われた労務委員会が開催されたことはないのだから、本件陸上化が開始された同日までに関しては、会社が組合に対して本件陸上化に関する団体交渉について誠実に対応したと認めることはできない。

(イ) 本件陸上化が開始された後の団体交渉の経緯について

a 本件陸上化が開始された後に開催された団体交渉は、本件陸上化が徐々に進行する中で行われているものであり、大筋としては、組合が労働協約違反を理由に白紙化を求めるのに対し、会社が労働協約違反はないとして白紙化を拒否することの繰り返しに終了したと認められる。

b ところで、労務委員会における協議の内容として、ここでも注目しなければならないことは、本件陸上化について実質的な協議がなされたか否かである。つまり、27年12月14日の労務委員会で組合から指摘のあった移行計画の年数、安全性の確保及び船員の職域確保等について実質的な協議がなされたか否かであり、組合が資料提出を求めた移行に伴う要員計画及び移行のメリット等について、会社から資料が提出されたか否かである。会社として、それらについて準備をして労務委員会に臨み、労務委員会において本件陸上化の必要性や組合の提起する疑問点等について十分な説明等を尽くしたと認められるのであれば、会社は、誠実交渉義務を履行したということが出来るからであり、それでもなお双方の意見が対立したまま、合意に至らなかったとしても、それに対して会社の責任はないということが出来るからである。

しかしながら、本件陸上化が開始された後の労務委員会の内容は、前記aのとおりであり、本件陸上化についての実質的な説明がなされたとは到底認めることのできないものであった。

c その後に開催された労務委員会において、会社からは以下に掲記するような内容の発言がなされていることをみても、会社が組合と質問や問題提起をしっかりと受け止めた対応をしたと認めることはできない。

・ 本件陸上化が開始された後に初めて実質的協議が行われた



28年6月23日開催の労務委員会において、「陸上は陸上の組合があるので、陸上の社員は必然的にそちらの組合員になるものと思っている」、「職域という言葉は協約上どこにも規定がない」などと発言した。

- ・ 同年7月27日開催の労務委員会において、組合がコスト論であればいくらでも協議をしていきたい旨を述べた事実があるが、これに続く同年9月9日の労務委員会において、会社は、「確かにコスト論も大きなファクターであるが、どちらの労働組合に入れるかというのもまた会社としては大きな問題でもあるし。」などと発言した。これは、本件陸上化の目的のひとつとされていた経営上のコスト削減について、組合の理解が得られる可能性があったのに、これを会社の方から潰したと評価せざるをえないことであるし、会社の本件陸上化の目的が、経営上のコスト削減よりも、新たに雇用する陸上従業員を組合に加入させずC1組合に加入させることにあったと推認させるものである。
- ・ 29年5月10日に開催された「組合員2名に関する労務委員会」において、組合の「会社はジェットフォイル整備員が陸上の組合に入るよう勧誘したのではないか」といった質問に対し、始めのうちは、「会社は勧誘していない。」「説明しただけである。」などと答弁していたが、後には、「(C1組合の)加入用紙は出した。」「その用紙に、その場で書いて貰った。」などと答弁し、C1組合に加入するよう勧誘したことを事実上認めた。

(ウ) 本件陸上化に関する会社の移行計画(ジェットフォイル整備員を船員から陸上従業員に入れ替える期間)は、第4の2の(5)に記載のとおりであり、26年3月時点では5年計画であったものが、27年12月14日には2年6月に、28年2月24日には2年に、29年5月10日には1年6月にと順次短縮されていったことが認められる。

しかし、この移行計画の短縮について組合と協議したことはない。会社が計画を決定し、その短縮を決定し、決定したものを組合に連

絡したというものであり、一方的な展開であったと認められる。

(エ) 以上により、本件陸上化に関し、会社は組合と合意するか否かに関係なく実施することに決めていたこと、実際に組合との労務委員会の協議の経過に関係なく実施したこと、本件陸上化開始後の労務委員会においても本件陸上化の推進を会社の決定事項であると主張し続け、組合との実質的協議をしなかったこと、コスト削減は本件陸上化の重要な要素であったはずであるが、組合のその旨の申し出に対して真摯に対応しなかったことなどを認めることができるから、会社は、本件陸上化を組合との協議の経過や結果に関係なく強行する意思を有して、そのとおりに実施に移したと認めるのが相当である。

ウ 本件陸上化に関する会社の協議申入れに対し、組合が拒否した事実はあるか

(ア) 会社は、組合の団交拒否の主張に対して、会社が組合に27年夏頃から何度も協議を求めるなどしていたのに、組合が長期間にわたって協議を拒否したという事実がある旨主張する。

具体的には、

- ① 27年8月27日の労務委員会終了後、会社はジェットフォイル整備員の陸上化についての申入れを行ったが、組合が先に労務委員会事項として協議している事務部運航定員見直しに関する協議も整っていない中で、同時に協議することはできないとして、申入書は受理できないとした。会社は、再度、受取を要請し、日付を空けたものであれば受け取るということになり、日付なしの「ジェットフォイル整備員の陸上化について」を提出した。
- ② 同年10月16日開催の別件の労務委員会終了後、会社（B2 常務）が組合（A2 支部長）に、ジェットフォイル整備員の陸上化についての話をしようとしたが、組合は、事務部運航見直しの協議が終わらないと応じられないと回答した。
- ③ 同年11月17日付け「ジェットフォイル整備員の陸上化について」を提出したが、組合に受取を拒否された。
- ④ 労務委員会開催のため、28年2月19日、同月22日及び

同月23日に組合に連絡してA2支部長の動向を確認したが、出張のため連絡がとれなかった。

- ⑤ 同月24日にB2常務とA2支部長との面談が行われ、ジェットフォイル整備員についての話がなされ、その場で移行計画書を提出したが、受け取らなかったためテーブルの上に置いてきた。

などである。

- (イ) そこで、検討するに、①ないし③は、本件陸上化に関する初めての労務委員会が開催された27年12月14日より前の出来事である。そうすると、①ないし③のいずれもが事実であったと仮定しても、その後に労務委員会が開催された事実がある以上、それ以前のことは開催するまでの経緯の一部に過ぎないから、これをもって団体交渉が成立しなかったと認めることはできない。

次に、④及び⑤は、27年12月14日以降のことであるが、その内容は、出張のため連絡が取れなかったとか、移行計画書を受け取らなかったためテーブルの上に置いてきたというだけのものであって、組合が実質的に協議を拒否したと認めるだけの実質があると認めることはできない。

- (ウ) 27年12月14日の労務委員会の後の流れをみても、会社は、C1組合に対して、陸上労働者としての採用の経過報告と労働条件の詳細について会社案を提示したり、公共職業安定所を通じて本件陸上化にかかる陸上労働者の募集を行ったり、訪船を実施して乗組員に本件陸上化について説明したりしているのに対し、同日の労務委員会に続く労務委員会を開催して協議を継続しようとした事実を認めることはできない。

- (エ) したがって、協議拒否に関しては、組合ではなく会社の方に問題があったというべく、会社の反論には理由がない。

### (3) 小括

よって、当委員会は、本件陸上化に関する団体交渉にかかる会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当すると判断する。

- 2 争点2－会社は新たに雇用するジェットフォイル整備員をC1組合に加入させようとしたか、そのような会社の行為は労働組合法第7条第3号に該

当するか

(1) 本件陸上化によって新たに雇用されるジェットfoil整備員の労働組合加入について、会社はいかなる態度であるべきか

ア 会社に労働組合が複数存在する場合に、労働者が労働組合に加入するか、あるいは、いずれの労働組合に加入するかの問題は、本来は労働者・労働組合間の問題であり、会社が関与するところではないが、ユニオン・ショップ協定のもとでは会社にも一定限度で関与義務が生じ得る。

会社・組合間の労働協約第4条の「所属船員」にジェットfoil整備員も含まれているとまではいえない（このことは、前記1の(1)のイにおいて検討したとおりである。）が、それでも、ジェットfoil整備員にはジェットfoil就航から長期にわたって組合の組合員が充てられ続けてきたこと、及びそのことが労使慣行として認められることも既に検討したとおりである。

そこで、会社がこの労使慣行に拘束されるかが問題となる。組合が本件において「職域」を主張しているのも、この問題と捉えることができるのであり、それ故この問題こそ団体交渉で解決されるのを至当とする問題だったのである。

イ この問題は、本件では、いわゆる職域の問題が団体交渉で解決されないまま本件陸上化が開始された状況を踏まえると、本件陸上化によって新たに雇用されたジェットfoil整備員に対して、会社がいかなる立場に立つべきかという問題となる。

この問題についての当委員会の結論は、会社は、前記労使慣行を踏まえて、組合との協議によって解決すべきであったというものである。

遺憾ながら、現実はそのように進捗してはいないが、そのような現実を踏まえても、会社は、組合とC1組合との関係では、少なくとも中立な立場を維持すべきであったと考える。それは、まず、新たに雇用されたジェットfoil整備員の選択に任せるということであり、次に、当該整備員が選択しない場合に、海陸の労働組合とのユニオン・ショップ協定によって処理するということである。

ウ ところで、会社は、陸上従業員の人事やC1組合に関するることについては経営管理部が、船員の人事や組合に関するることについては

船舶部がそれぞれ担当することとして、取扱いを区別していること、あるいは、会社とC1組合とはユニオン・ショップ協定を結んでいることを根拠に、新たに雇用するジェットfoil整備員がC1組合に加入することは正当である旨主張している。

しかし、陸上従業員を経営管理部が担当することや船員を船舶部が担当することは会社内部の事務分掌に過ぎないから、これをもって、従業員の労働組合加入問題を律することはできないといわなければならない。従業員の労働組合選択権や複数の労働組合の利害に関わることに事務分掌という会社の内部規定が優先することはないのである。この問題は、会社内部の事務分掌を変更すれば解決できることであり、この点についての会社の主張には本末転倒の誤りがあるといわなければならない。

また、会社・C1組合間のユニオン・ショップ協定（会社とC1組合が締結している労働協約第3条及び第4条）は、新たに雇用するジェットfoil整備員を他の労働組合に優先してC1組合の組合員とすることを規定してはいない（仮にも、そのような協約があるとなれば、それは他の労働組合との関係で差別を設けることになる。）から、同協定を根拠として、新たに雇用するジェットfoil整備員のC1組合加入を正当化することもできないといわなければならない。

(2) 本件陸上化によって新たに雇用するジェットfoil整備員の労働組合加入問題について、会社はいかなる態度をとったか

ア 新たに雇用するジェットfoil整備員がどの組合に所属するかという問題について、会社がとった行動は、概略次のとおりである。

(ア) 27年8月17日、会社（経営管理部）は、C1組合に対し、ジェットfoil整備員の陸上化に対する取り組みについて、

- ① 会社より陸上従業員の身分として採用する
- ② 就業規則は現行の陸上従業員就業規則を適用するが、職制が違いため新たな賃金表を作成して提案する

などの説明を行った。

このことは、本件陸上化に関して組合と交渉した27年12月14日より前の段階から、新たに雇用するジェットfoil整備員をC1組合の組合員として取り扱う意図であったことを示すもの

である。

- (イ) 28年1月中旬、会社は、C1組合に対し、陸上従業員としての採用の経過報告と労働条件の詳細（勤務時間・賃金等）について会社案を提示した。C1組合は、これを了承した。

このことは、組合との間で継続協議とする旨を合意した27年12月14日開催の労務委員会の後においても、前記(ア)の意図を引き続き維持していたものと認められる。

- (ウ) 28年6月23日開催の労務委員会において、組合が協議の整っていない中で本件陸上化を一方向的に進めているとして、その当時行われていた陸上従業員への研修の白紙化を求めたのに対し、会社は、「組合が申入れを受け取った昨年12月14日時点では、もう募集をかけないといけない時期であり、非常に厳しい状態だった。」、「陸上は陸上の組合があるので、陸上の社員は必然的にそちらの組合員になるものと思っている。」、「職域という言葉は協約上どこにも規定がない。」などと主張した。

この「陸上は陸上の組合があるので、陸上の社員は必然的にそちらの組合員になるものと思っている。」旨の主張は、前記(ア)及び(イ)で示された会社の意図と全く同様のものである。

- (エ) 同年9月9日開催の労務委員会において、組合が本件陸上化について経営上のコスト問題であれば幾らでも応じて協議はしていきたいと柔軟に対応する姿勢を表明していたことに対して、会社は、「コスト論も当然ありますよ。コスト論以外、メンテの陸上の組合、組合に入るか入らないかわからないが陸上化したい。我々の陸上化というのは、そういった意味の陸上化なんでね。」、「確かにコスト論も大きなファクターであるが、どちらの労働組合に入れるかというのもまた会社としては大きな問題でもあるし。」などと発言した。

これは、本件陸上化考案の理由のひとつであった経営上のコスト論について、組合の理解が得られる可能性があったのに、これを会社の方から潰したと評価せざるをえないものであり、また、会社の本件陸上化の目的が、経営上のコスト削減よりも、新たに雇用する陸上従業員を組合に加入させずC1組合に加入させるこ

とにあったと推認させるものである。

- (オ) 29年5月10日に開催された「組合員2名に関する労務委員会」において、組合と会社には、前記第4の2の(3)のネのとおり  
のやり取りがあった。

このやり取りは、会社が、新たに雇用したジェットfoil整備員に対して、C1組合への加入用紙を手交し、会社の方針として陸上の従業員はC1組合に加入することになっている旨の説明をして、その加入用紙に署名を求めたこと、この労務委員会までに6人の新規雇用者がC1組合に加入していること、他方で組合の説明はしていないことを如実に物語っている。

なお、会社がいつこのような働きかけをしたかは証拠上明らかでないが、このやり取りなどを総合すると、組合が会社にジェットfoil整備員として採用された従業員のうち2人が組合に加入した旨の連絡をした28年12月8日から4人がC1組合に加入した同月10日までの間のことと推認することができる。つまり、会社は、組合からの上記連絡を受けた直後にC1組合への加入の働きかけを行ったと認められるのである。

- イ 以上によると、会社は、本件陸上化により新たに雇用するジェットfoil整備員の労働組合加入問題に関して、C1組合に加入させることを会社の方針として、事前にその旨をC1組合に説明し、新たに雇用したジェットfoil整備員にC1組合に加入するよう働きかけたこと、結果として6人がC1組合に加入したこと、他方で組合への加入に関しては説明することを含めて何らなされていないことなどが認められる。

- (3) 会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当するか

- ア 前記(2)で検討したことにより、新たに雇用したジェットfoil整備員に対して、会社がC1組合に加入するよう働きかけ、結果として6人がC1組合に加入したものと認められる。

このことは、会社に組合を嫌悪する意思があったか否かに関わらず、従業員の労働組合加入問題に関して中立であるべき会社が中立でない行動をとったということに外ならぬし、相対的な加入人数の問題として、組合とC1組合とに不公平、不均衡が生じたこ

とに外ならない。

イ 新たに雇用するジェットfoil整備員がどの労働組合に所属するかという問題について会社がとった行動については、前記(2)のAで検討したところであるが、本件陸上化を開始するかなり前からC1組合に対して説明をしていたこと、28年6月23日開催の労務委員会において「陸上は陸上の組合があるので、陸上の社員は必然的にそちらの組合員になるものと思っている。」とそのことをあたかも当然のこととして述べていること、同年9月9日開催の労務委員会において、組合の提起したコスト問題を退けて、「確かにコスト論も大きなファクターであるが、その組合をどちらに入れるかと言うのもまた、会社としては大きな問題でもあるし。」などと発言したこと、組合からジェットfoil整備員として採用された従業員のうち2人が組合に加入した旨の連絡を受けた直後にC1組合への加入の働きかけを行ったことなどの諸事実が認められるから、これらを総合すれば、会社が意図した本件陸上化には、新たに雇用するジェットfoil整備員をC1組合に加入させることも含まれていたと認められる。

そして、そのような意図が会社にあったと認められる以上、会社には組合嫌悪意思があったと認めるのが相当である。

なお、会社の組合を嫌悪する意思が本件陸上化の発案とともにあったのか、その後徐々に形成されたのかは証拠上は明らかでないが、遅くとも、「確かにコスト論も大きなファクターであるが、どちらの労働組合に入れるかというのもまた会社としては大きな問題でもあるし。」旨の発言の労務委員会が開催された28年9月9日ころにはその意思が確実にあったと認められるのである。

ウ よって、会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当すると判断する。

#### (4) 組合の主張は変わってきているか

ア 会社は、前記第5の2の(2)のウのとおり反論する。つまり、組合の主張は、本件申立て時は労働協約第4条遵守であったのが、途中からメンテ要員が陸員であっても申立人組合に所属すればいいと変わってきているのに対し、求める救済内容は変更されないままであ



り、そこには矛盾があるから、支配介入の成否の判断においては、そのような組合の主張の変更をも考慮に入れるべきである、とするものである。

イ しかし、組合が本件で提起している主たる争点は、会社が本件陸上化によって新たに雇用されるジェットfoil整備員をC1組合に加入させようとしていることは違法であるというものであり、メンテ要員が申立人組合に所属すればいい旨の主張も、主たる争点についての組合の主張と認めることのできるものである。

ちなみに、本件の「不当労働行為救済申立書」の最終ページには、「新たな従業員をジェットfoil整備員として採用するにしても、その者が加入する組合は、労働協約どおりに X 組合とすればよいだけであって、あえて、C1組合加入と決めつける必要はない」と主張しているものであり、組合が本件申立て当初から、両方の主張をしていることが認められるのである。

ウ したがって、会社の反論には理由がない。

#### (5) 小括

よって、当委員会は、会社が本件陸上化によって新たに雇用するジェットfoil整備員をC1組合に加入させようとしたと認定し、そのような会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当すると判断する。

### 第7 救済の方法

本件団体交渉にかかる会社の対応が労働組合法第7条第2号に、会社が労働者を特定の労働組合に加入させようとした一連の行為が同条第3号に該当する不当労働行為であることは、前記第6の判断のとおりであるから、主文1及び同2のとおり命じることが相当である。

また、これまでの会社の対応の経緯や本件に関連する労使紛争が存在し、未解決であることからすると、同様の対応が繰り返されるおそれがないとはいえないため、併せて主文3のとおり命じることとする。

### 第8 法律上の根拠

以上の次第であるので、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29年10月23日

長崎県労働委員会

会長 國弘 達夫 ㊟