

命 令 書

申立人 東京都北区
X 1 組合
代表者 中央執行委員長 A 1

同 千葉県千葉市
X 2 地方本部
代表者 執行委員長 A 2

同 千葉県浦安市
X 3 支部
代表者 執行委員長 A 3

被申立人 東京都江戸川区
Y 会社
代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の千労委平成29年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年3月8日に開催された第1644回公益委員会議において、会長公益委員島崎克美、公益委員松田忠三、同金原恭子、同村上典子及び同船越豊が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人らが平成29年6月7日及び同月15日に申し入れた団体交渉に、速やかに、かつ誠意をもって応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、
申立人X 1 組合、申立人X 2 地方本部（以下「地方本部」
という。）及び申立人X 3 支部（以下

「組合」といい、X1組合、地方本部及び組合を併せて「申立人ら」という。)の申し入れた夏季一時金の支給、賃金控除(チェックオフ)の再開等を求める団体交渉に応じなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、平成29年6月28日に当委員会に申立てがあった事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、申立人らが平成29年6月7日及び同月15日に申し入れた団体交渉に、速やかに、かつ誠意をもって応じなければならない。
- (2) 会社は、上記(1)の不当労働行為に対する陳謝文を会社の本社、浦安工場及び佐世保工場の掲示板又は見やすい場所に、掲示しなければならない。

第2 争点

- 1 申立人らは、本件申立ての申立人適格を有するか。
- 2 会社が、申立人らによる平成29年6月7日及び同月15日の団体交渉申入れに応じていないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為(団交拒否)に該当するか。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) X1組合は、金属製造業、情報通信産業で働く労働者で組織された労働組合で、本件申立て時の組合員数は5,584名である。
地方本部は、千葉県及び近隣県内のX1組合の組合員で組織された労働組合で、本件申立て時の組合員数は113名である。
組合は、会社の従業員により、平成29年2月10日にX4組合として結成され、同年6月6日にX1組合に加入した(以後、「組合」という場合、X1組合加入前は「X4組合」を、X1組合加入以後は「X3支部」を指す。)。本件申立て時の組合員数は55名である。
- (2) 会社は、製造業(クラブバケット、コイルリフター等荷役運搬機械の製造、設置及び販売)を営む株式会社であり、肩書地に本店を置き、千葉県浦安市にある本社及び本社工場のほか、東京営業所、浦安工場、佐世保工場などを有している。従業員数は約75名である。

2 事実関係

(1) 組合結成前後の社内事情

ア 平成28年9月27日、会社の代表取締役がB1 から、その長男で当時専務取締役であったB2 に代わった。

【審査の全趣旨】

イ 同年12月15日、B1 は、東京地方裁判所に代表取締役B2 及び取締役B3 (以下「B3取締役」という。)の解任と取締役2名の選任を議題とした株主総会招集許可を申し立てた。この申立てに対して、東京地方裁判所は、平成29年2月2日付けで許可決定した。 【乙4、乙5】

ウ 平成29年1月1日、当時の代表取締役B2 は、従業員の昇格・昇給を実施した。 【甲20】

エ 同年2月14日、上記イの許可決定に基づく臨時株主総会が開催され、代表取締役B2 (以下「B2 前社長」という。)及びB3取締役が取締役から解任され、B4 (以下「B4取締役」という。)及びB5 が新たに取締役に選任された。また、同日、取締役会が開催され、B1 (以下「B1社長」という。)が代表取締役に選任された。 【乙11】

(2) 組合の結成からX1組合 加入までの労使関係

ア 平成29年2月10日、会社の従業員により、組合が結成され、浦安工場工場長A3 (以下「A3委員長」という。)が執行委員長に選任された。 【甲20】

イ 組合は、会社に対し、運転資金の調達方法、会社の運営、役員
の管掌分担の説明等を求める同月14日付け「申入書」を提出し、
B1社長は、同月15日に同「申入書」を当時の管理部長B6
(以下「B6管理部長」という。)から受け取った。

【乙8、乙44】

ウ A3委員長は、「組合活動報告、掲示のため」として、「本社食堂、浦安工場、佐世保工場掲示板」に係る同月15日付け「会社敷地・社屋使用許可申請書」を会社に提出した。 【乙10】

エ 会社は、組合に対し、同月17日付け「ご連絡」により、上記イの団体交渉の申入れに対して、同月23日を目途に書面で回答する旨通知した。 【乙9】

オ 組合は、同月21日付け「団体交渉申し入れ書」により、会社
に対して、B2 前社長及びB3取締役の解任理由等10項目

について説明を求める旨の団体交渉を、同月22日に行うよう申し入れた。 【乙12】

カ 会社は、上記オの団体交渉の申入れに対する「回答書」を同月23日付けで「A3」を名宛人としてA3委員長に送付し、会社が組合を適法な労働組合であるかどうか確認するためとして、資格証明書、組合規約及び組合員名簿の提出を求めた。

【乙13、乙44】

キ 同月23日、B1社長は、B6管理部長から同月10日付け「労働組合結成通知書」を受け取った。 【乙14、乙44】

また、同月24日、B1社長は、B6管理部長から組合の組合規約を受け取った。

同規約の組合の目的及び事業に係る規定は、以下のとおりであった。

「第3条（目的）

この組合は組合員の労働条件の維持改善および経済的社会的地位の向上を図ることを目的とする。

第4条（事業）

この組合は前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- 1 団体交渉を通じて労働条件の維持改善
- 2 労働協約の締結、改定
- 3 組合員の教養、文化の向上
- 4 組合員並びにその家族の福利厚生共済
- 5 同一目的を有する他団体との協力
- 6 その他この組合の目的達成に必要な事項

【乙15、乙44】

ク 同月27日、本社の社長室の入り口等に、「団体交渉開始せよ！ X4組合 一同」と印字された紙が貼られていた。

【乙16、乙44】

ケ 同月28日、A3委員長ほか組合の複数の組合員が、本社5階の食堂及び社長室前の廊下で、B4取締役に対して、口頭で強く団体交渉の開催を求めた。 【審査の全趣旨、乙17】

コ 同年3月1日、B1社長とA3委員長及び組合のA4副執行委員長（以下「A4副委員長」という。）が面談した。この面談時に、B1社長は、A3委員長に対し、「回答書兼警告書」を交付した。会社は、同「回答書兼警告書」により、上記オの団体交渉の申入

- れに対し、組合には工場長という利益代表者が含まれていることなどから、適法な労働組合というには疑義がある旨述べた上で、A3委員長らとの面談を調整したいと回答した。また、会社は、同「回答書兼警告書」により、上記クの社長室入り口等への貼り紙や上記ケのA3委員長らによるB4取締役に対する団体交渉の開催を求める要求の際の言動等について、そのような行為を容認することはできず、今後このような行為があった場合には、厳正に対処せざるを得ないと警告した。 【審査の全趣旨、乙17】
- サ 同月3日、本社の社長室入り口前の壁に、「誠実な交渉をしろ」等と印字された紙が貼られていた。また、役員及び顧問の更衣室の壁に、「経営権を放棄せよ！！」、「NO！！B1」と印字された紙が貼られていた。 【乙19、乙20、乙44】
- シ 同月6日、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れた。
その後、会社は、同申入れに対する「回答書」を「A3」を名宛人としてA3委員長に送付し、組合が適法な労働組合であることについて合理的な説明を求め、現段階において団体交渉の開催は困難である旨の見解等を示した。 【乙21】
- ス 組合は、同月7日付けあっせん申請書により、団体交渉の開催等を求めて、当委員会に労働争議のあっせんで申請した（平成29年（あ）第1号事件）。 【当委員会に顕著な事実】
- セ 同月10日頃、社内に「警告」、「団体交渉を開始せよ！」と印字された紙が貼られていた。また、従前から社内に設置されている労働安全作業確認及びセキュリティのためのカメラにテープで目張りがされていた。 【乙22、乙23、乙44】
- ソ 同月14日、A3委員長ほか組合の複数の組合員が、本社工場の敷地内及び社長室で、B1社長及びB4取締役に対して、口頭で団体交渉の開催を求めた。 【審査の全趣旨】
- タ 同月15日、会社は、上記ソのA3委員長らの団体交渉の開催を求める要求の際の言動等に対して、「A3」を名宛人とする「抗議及び警告書」をA3委員長に送付した。 【乙24、乙44】
- チ 同月16日、社内に「団体交渉開催しろ！！X4組合」と印字された紙が貼られていた。また、B4取締役のロッカーに「ワン」、「ワン」、「団体交渉開催しろ！！X4組合」と印字された紙が貼られていた。 【乙25、乙26、乙44】

ツ 同月 23 日、会社は、上記ソの A3 委員長らの団体交渉の開催を求める要求の際の言動等に対して、「A3」を名宛人とする「抗議書」を A3 委員長に送付した。【乙 27、乙 44】

テ 会社は、上記スの労働争議のあっせんについて、当委員会に同月 28 日付け「辞退書」を提出し、当委員会は、同年 4 月 3 日に当該労働争議のあっせんを打ち切った。

【当委員会に顕著な事実、乙 28】

(3) X1 組合 加入後の労使関係

ア 平成 29 年 6 月 6 日、組合は、臨時大会を開催し、X1 組合への加入を決定した。【甲 20】

X1 組合 加入後の組合の規約は、同月 7 日から施行された。同規約の組合の目的及び事業に係る規定は、以下のとおりであった。

「第 3 条 この支部は、X1 組合の綱領の実現を期し、労働者の経済的社会的政治的な地位の向上を図ることを目的とする。

第 4 条 この支部は、前条の目的を達成するために、次の事業を行う。

- ① 組合員の生活と健康を守り向上させ、社会保障の拡充を求める活動
- ② 労働条件の改善および基本的権利の擁護に関する活動
- ③ 労働協約の締結、労働諸法規および各種制度改善の活動
- ④ 組合員およびその家族の文化の向上と救済・福利厚生の実施の活動
- ⑤ 教育・宣伝活動をはじめ支部を強め活動を広げるための活動
- ⑥ 労働条件の実態や意識、産業動向など支部に必要な調査・研究活動
- ⑦ 共通の目的を持つ他の団体と連携し協力し合う活動
- ⑧ その他、目的を達成するのに必要な活動」【甲 22】

イ 同月 7 日、組合の A3 委員長、A4 副委員長、A5 副執行委員長（以下「A5 副委員長」という。）、A6 副執行委員長及び A7 書記長、X1 組合の A1 副中央執行委員長（当時）並びに地方本

部の A 2 執行委員長及び A 8 書記次長が会社の本社を訪れ、「X 1 組合 加入通知書」、同月 1 4 日に団体交渉の開催を求める「要求書」等を総務・人事課長 B 7 (以下「B 7 課長」という。)に手渡した。同「要求書」の要求事項は、以下のとおりである。

「(1) すべての従業員に対し、基準内賃金の 3. 0 ヶ月の夏季一時金を支給すること。支給日は 7 月 1 0 日(月)とすること。

(2) 現在の決算・資金繰り状況がわかる資料を開示し、労働組合に説明すること。

(3) 社内人事体制や賃金規定等に関して不利益変更を行わないこと。雇用、賃金・労働条件、その他、組合員の権利にかかわる施策を行なう場合は、労働組合と事前に協議し、労働組合の同意を得ること。

(4) 3 月分賃金遅配(振り込みの遅れ)の理由を説明すること。今後、賃金の遅配等がある場合は、労働組合と事前に協議し、労働組合の同意を得ること。

(5) 2 0 1 7 年 4 月 2 6 日付要求書(「秘密保持誓約書」に関する要求)に対し回答すること。

(6) 6 月分賃金から労働組合費等労働組合からの申し入れによる賃金控除(チェックオフ)を再開すること。

(7) 3 6 協定をはじめ労働基準法等労働法令にもとづく労働者代表との協定については、労働組合と締結すること。

(8) 営業職、事務職等、現在、時間外手当が支給されていない労働者に対して、労働基準法にもとづき、時間外・休日労働手当を支給すること。また、過去の未払い分について遡及し支払うこと。

(9) 出張中の時間外・休日労働(移動時間を含む)に対しても時間外・休日労働手当を支給すること。また、過去の未払い分について遡及し支払うこと。

(1 0) 労働協約にもとづき、労働組合が占有できる組合事務所を事業所毎に貸与すること。

(1 1) 社内監視カメラを撤去すること」【甲 3、甲 4、甲 2 0】

ウ 同月 9 日、A 3 委員長は、B 7 課長に対し、上記イの「要求書」による団体交渉の申し入れに対する会社の対応について、B 1 社長に確認を依頼する旨の電子メールを送信した。同日、B 7 課長から A 3 委員長に「現在、要求書および団体交渉への対応を検討中。

- 弁護士に相談をするところであり、いずれ返答はするが、本日中の返答はいたしかねます。」との返信があった。【甲6、甲20】
- エ 同月14日、B7課長は、A3委員長に対し、「団交の件ですが、先ほど確認をいたしました。結論としては、延期はしない 団交には応じない 相手をしている暇がない とのことでした。」との電子メールを送信した。【甲7、甲20】
- オ 同月15日、申立人らは、上記イの「要求書」と同様の要求事項に係る団体交渉を、同月19日に開催するよう求める「要求書」を会社に提出した（以下、上記イの「要求書」による団体交渉の申入れと併せて「本件団体交渉申入れ」という。）。【甲5、甲20】
- カ 同月19日、A3委員長は、B7課長に対し、上記オの「要求書」による団体交渉の申入れに対する会社の対応について、確認を依頼する旨の電子メールを送信した。同日、B7課長からA3委員長に「要求書の回答について『回答するつもりはない』との回答でございます。」との返信があった。【甲8、甲20】

(4) 本件申立て以降の経緯

- ア 平成29年6月28日、申立人らは、本件不当労働行為救済申立てを行った。【当委員会に顕著な事実】
- イ 同年7月3日、申立人らは、会社に対し、「団体交渉申入書」により、「2017年6月7日発組合書簡『X1組合 加入書』『要求書』について」を議題とする団体交渉を同月7日に開催するよう申し入れた。同月6日、B7課長は、A3委員長に対し、同団体交渉の申入れについて、「団交については、やらない。とのことです。」との電子メールを送信した。【甲11、甲12、甲20】
- ウ 同月3日、「X3支部 ニュース」が発行された。同ニュースでは、同年6月28日に開催された執行委員会における協議事項の報告として、「2. 前回6/19以降の主なできごと報告」として「・6/30付、B6部長解雇について」との記載があった。また、「3. 今後の活動について」として「・B6部長解雇の件について」との記載があった。【乙37】

(5) 工場長らの人事評価等への関わり

- ア A3委員長は、平成26年9月に採用面接に参加するとともに、平成27年3月には試用期間中の課員の評価に携わった。【乙39、乙40、乙41】
- イ 平成28年5月、工場長及び副工場長が、「平成28年夏季賞

与考課表（一般職）」を作成した。

【乙31、乙32、乙33、乙34、乙35、乙36】

ウ 平成29年11月8日、会社の管理部は、会社の各部署に「平成29年度（2017年）冬期期末評価実施要領」（以下「期末評価実施要領」という。）を通知した。同通知の「5. 評価区分と評価者」には以下の記載があった。

	区分	対象職位		評価者		
		管理・営業部門	設計・製造部門	一次	二次	最終
1	管理職	部長	部長	—	役員	役員会
		次長、課長	工場長(課長クラス)	部長	役員	
2	一般職A (役付I)	課長代理、 係長	課長代理、副工場長、 職長、工長	課長、又 は 課長クラス	部長 (一次の際に部課 長で合議可)	
3	一般職B (役付II)	主任	主任			
4	一般職C	上記以外	上記以外			

【甲24】

第4 当委員会の判断

1 争点1（申立人らは、本件申立ての申立人適格を有するか。）について

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張の要旨

以下の理由で、申立人らは、労組法上の適法な労働組合とはいえない。

(ア) 組合には、会社の利益代表者に当たる次長及び工場長が参加している。

すなわち、組合には、生産管理部のアフターサービス担当次長A9（以下「A9次長」という。）以下、工場長の役職にあるA3委員長、A4副委員長及びA5副委員長が加入している。会社の工場長は、生産計画を立てたり、人員計画をし、人員配置をする権限があり、採用が必要な場合には、部長や取締役に進言して、採用面接に加わっており、採用活動にもかかわっている。また、次長も工場長も、部下の賞与考課を行っている。

このように次長及び工場長には人事権限があり、その内容は採用、配置、賞与考課など、人事の直接的権限ないし、労働関

係に関する機密に接するものであり、組合員の立場と相いれない。また、次長は、工場長よりも上位役職者であり、人事権をより広く保持している。

(イ) 以下の a ないし e の事実から、会社の利益代表者である部長及び総務・人事課長が実質的に組合に参加していると評価できる。

a 組合の要求について、B 6 管理部長、B 7 課長、B 8 製造部長らは、B 1 社長に対し、これに応じるように支援するなどしていた。

b B 6 管理部長と B 7 課長が、B 1 社長に対し、給料支払いの確認を翌日までにせよと時間的に無理な要求をした際、残業代の計算に時間がかかるなどの話があったことから、B 1 社長が残業代の支払時期をずらすなどの負担軽減の対応が考えられることを指摘したところ、B 7 課長は、「労働組合ができたから労働組合に何う必要がある」等と述べた。

また、B 7 課長は、本件団体交渉申入れに対し、B 1 社長の指示なく、A 3 委員長と電子メールでやり取りをするなど組合と通じていた。

c B 6 管理部長は、組合の組合員が団体交渉を求め B 4 取締役を取り囲み監禁状態にした上で詰問し吊るし上げた際に、その集団の中心となっていた。

d B 6 管理部長と B 7 課長は、B 1 社長の許可なく勝手に組合掲示板の使用を許可した。その後、施設利用料に関する入金処理や領収書発行も B 6 管理部長ないし B 7 課長が組合に協力して勝手に行っていたと思われる。

e 組合は、退職した B 6 管理部長について、支部ニュースで執行委員会の協議事項としていた。

(ウ) 組合は、B 2 前社長を擁護支援することを目的として結成されたものである。

B 2 前社長の取締役解任を巡り、後に組合に参加する者が、B 2 前社長を擁護するために臨時株主総会開催の妨害活動に積極的に加担していた。B 2 前社長が解任された後になって労働組合の体裁がとられたものの、組合が当初に求めていた事項は、B 2 前社長の解任理由等の専ら経営を巡る内容であり、明らかに B 2 前社長を擁護支援することが目

的であった。

(エ) X1組合及び地方本部は、申立人適格を有しない。

上記(ア)ないし(ウ)の理由から、組合が、労組法上の適法な労働組合とはいえない以上、その加入を許しているX1組合及び地方本部も労組法上の適法な労働組合とはいえない。

イ 申立人らの主張の要旨

以下の理由で、申立人らが労組法上の適法な労働組合ではないという会社の主張は、失当である。

(ア) 次長及び工場長は、労組法第2条ただし書第1号に該当する利益代表者ではない。

人事に関わる決定は、全て取締役が行っている。工場長が労働者を雇入れる必要があると判断した場合、上司である製造部長に相談することはできるが、工場長には実際に募集・採用の意思決定をする権限はない。昇進などの異動に関しても、全て取締役が決定し、製造部長から決定事項として工場長に伝達される。また、工場長は会社の機密に接するような地位にはない。

次長も基本的には工場長と同レベルの職制であり、雇入・解雇・昇進又は異動に関しての直接的な権限は一切ない。また、次長は会社の機密に接するような地位にはない。

次長及び工場長を組合員に加えることによって、労働組合としての自主性が損なわれるおそれは全くない。

(イ) 部長及び総務・人事課長は、組合に加入していない。

(ウ) 組合を結成したのは、B2 前社長を擁護支援するためではない。

B2 前社長が代表取締役であったときに獲得した労働条件を守り、B1社長による一方的な労働条件の不利益変更に対抗するためである。

(エ) X1組合及び地方本部は、申立人適格を有する。

X1組合及び地方本部は、労組法上の労働組合であることが明白である。

(2) 当委員会の判断

ア 次長及び工場長の労組法第2条ただし書第1号該当性について

(ア) 労組法第2条ただし書第1号で定める使用者の利益を代表する者とは、「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限

を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者」とされている。

そして、労組法第2条ただし書第1号の使用者の利益を代表する者に該当するか否かは、その権限や責任等の実態に基づき、その者の参加によって、使用者と対等の立場に立つべき労働組合の自主独立性が損なわれることがないかという同条の趣旨に照らして、実質的に検討する必要がある。

(イ) A9 次長が組合の組合員であること並びにA3委員長、A4副委員長及びA5副委員長が工場長の役職にあることについては、当事者間に争いがない。

そこで、それぞれの権限や責任等について、検討する。

(ウ) 工場長の人事労務に関する権限等について、会社は、工場長には人事権限があり、その内容は、採用、配置、賞与考課など、人事の直接的権限ないし、労働関係に関する機密に接するものである旨主張するが、期末評価実施要領によれば、工場長は、副工場長以下の従業員の一次評価者に位置付けられているものの、その二次評価者として部長がおり、最終評価者は役員会となっている。

また、第3の2(5)ア及びイで認定したとおり、A3委員長が採用面接に参加したことや、当時の工場長及び副工場長が部下の賞与考課を行っていることは認められるものの、工場長の判断により、採用や賞与考課が決定されるとの事実を認めるに足りる証拠はない。

したがって、会社において、工場長は人事に関する事務に従事するものの、決定権限の行使につき補助的・助言的地位を超えて、人事の直接的権限を有しているとまでは認められず、その他、使用者の利益を代表する者として、その参加を認めることによって、労働組合の自主独立性を損なうものとなるような重大な権限や責任を有していたと認めるに足りる事実はない。

よって、工場長の職にある者を労組法第2条ただし書第1号に該当する使用者の利益を代表する者と認めることはできない。

(エ) 次長の人事労務に関する権限等について、会社は、次長は工

場長よりも上位役職者であり、人事権をより広く保持している旨主張するが、次長の人事労務に関する権限や、その他の職務について具体的な主張、立証がない。

よって、次長の職にある者を労組法第2条ただし書第1号に該当する使用者の利益を代表する者と認めることはできない。

イ 部長及び総務・人事課長の組合への参加について

会社は、部長及び総務・人事課長が実質的に組合に参加している旨主張する。

しかし、上記1(1)ア(イ)aないしdで会社が主張する事実には十分な証拠がないばかりか、仮にこれらの事実が認定できても、部長及び総務・人事課長が実質的に組合に参加しているという会社の主張を認めるに足りる事実とはいえない。また、同eで会社が主張する事実については、第3の2(4)ウのとおり認定できるものの、この事実をもって組合にB6管理部長が参加していると評価することもできない。

よって、部長及び総務・人事課長が組合に参加していると認めることはできない。

ウ 組合の目的について

(ア) 会社は、組合が結成当初、団体交渉を求めている事項が、B2 前社長の解任理由等の専ら経営を巡る内容であったことから、B2 前社長を擁護支援することが目的であり、労組法第2条本文に規定する「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」でない旨主張する。

(イ) 組合の規約において、組合の目的及び事業に係る規定は、第3の2(2)キ及び同(3)アで認定したとおりであり、組合は結成当初から規約上、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的としていると認められる。

(ウ) 次に、団体交渉の要求事項についてみると、X1組合 加入前に団体交渉を申し入れた際の要求事項は、第3の2(2)イ及びオで認定したとおりであり、運転資金の調達方法、取締役の解任理由や選任理由など経営に関する事項が中心となっていたと認めることができる。しかし、第3の2(1)で認定した組合結成前後の社内事情を鑑みると、会社の経営陣の交代等が従業員労働条件に影響を及ぼすとの懸念から、団体交渉の要

求事項が経営に関する事項が中心になることもある程度理解できるところであり、それのみをもって、組合の目的がB2前社長を擁護支援することにあるとは認められない。

また、X1組合 加入以後の本件団体交渉申入れに係る要求事項は、第3の2(3)イで認定したとおりであり、従業員の労働条件や団体的労使関係の運営に関する事項が中心であると認められる。

(エ) よって、組合は、労組法第2条本文の「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」であることが認められ、会社の主張は採用できない。

エ 組合の申立人適格について

上記アないしウのとおりであるから、組合は労組法上の適法な労働組合ではないとする会社の主張には、いずれも理由がない。

また、組合は、平成30年3月8日、当委員会の実施した資格審査において、労組法第2条及び第5条第2項に規定する資格に適合する労働組合と決定された。

よって、組合は、本件申立ての申立人適格を有するものと認められる。

オ X1組合 及び地方本部の申立人適格について

上記エで判断したとおり、組合が労組法上の適法な労働組合ではないとする会社の主張には理由がないため、それを前提とするX1組合 及び地方本部に関する会社の主張についても当然認められない。

また、X1組合 及び地方本部は、平成30年3月8日、当委員会の実施した資格審査において、労組法第2条及び第5条第2項に規定する資格に適合する労働組合と決定された。

よって、X1組合 及び地方本部は、本件申立ての申立人適格を有するものと認められる。

2 争点2 (会社が、本件団体交渉申入れに応じていないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為(団交拒否)に該当するか。)について

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張の要旨

以下(ア)ないし(ウ)のとおり、組合は、暴力的な言動等で団体交渉を求めてきたのであって、会社が団体交渉を拒否するこ

とには正当な理由がある。

- (ア) 平成29年2月下旬以降、組合は、団体交渉を求める内容や取締役を侮辱する内容が印字された紙を社内に貼った。さらに、労働安全作業確認及びセキュリティのためのカメラにテープで目張りをして、撮影を妨害するなどの行為に出た。
- (イ) 同年2月28日及び同年3月14日、A3委員長らが、B4取締役やB1社長を取り囲み監禁状態にした上で詰問し吊るし上げた。
- (ウ) 同年6月7日、会社による立入禁止の警告にもかかわらず、組合は、X1組合及び地方本部の関係者とする者を会社の本社施設に立ち入らせ、B1社長に強引に面会を求めるという行為に出た。そして、警察に通報する旨警告するまで退去しなかった。

イ 申立人らの主張の要旨

会社が主張するような態様で団体交渉を求めたことはなく、会社が団体交渉を拒否する正当な理由は存在しない。

(2) 当委員会の判断

ア 第3の2(2)ク、サ、セ及びチで認定したとおり、平成29年2月27日以降、会社内に、「団体交渉開始せよ！X4組合一同」や「ワン」、「ワン」などと印字された紙が貼られていたこと、また、労働安全作業確認及びセキュリティのためのカメラにテープで目張りがされていたことが認められる。

また、第3の2(2)ケ及びソで認定したとおり、A3委員長ほか組合の複数の組合員が、同月28日にはB4取締役に対して、また、同年3月14日にはB1社長及びB4取締役に対して、口頭で団体交渉の開催を求めたことが認められる。

さらに、第3の2(3)イで認定したとおり、同年6月7日、組合のA3委員長、X1組合のA1副中央執行委員長(当時)、地方本部のA2執行委員長等が会社の本社を訪れ、「X1組合加入通知書」及び「要求書」等をB7課長に手渡したことが認められる。

しかしながら、上記の事実以上に、会社が主張するような申立人らが暴力的な言動等で団体交渉を求めてきたとの事実については、認定するに足りる十分な証拠がない。

労組法第1条第2項ただし書の趣旨から、団体交渉の場におい

て暴力行為に及ぶ蓋然性が高いと認められるときは、団体交渉を拒否する正当な理由があるというべきであるが、上記の事実をもって、会社には団体交渉を拒否する正当な理由があると認めることはできない。

イ よって、会社の主張を採用することはできず、会社が、本件団体交渉申入れに応じていないことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第5 救済の方法

申立人らは、本件の救済内容として、申立人らが申し入れた団体交渉に会社が応じなければならない旨の命令を発することに加え、陳謝文の掲示をも求めているが、両当事者の今後の労使関係の安定を考慮して、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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30年3月14日

千葉県労働委員会
会長 島崎 克美