

# 命 令 書 ( 写 )

長崎県諫早市宇都町 3 0 番 3 0 号  
申 立 人 全国一般労働組合長崎地方本部  
執 行 委 員 長 X 1

長崎県五島市吉田町 3 1 1 0 番地 6  
被申立人 五島森林組合  
代表理事組合長 Y 1

上記当事者間の長崎県労委平成 1 7 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 1 9 年 3 月 5 日第 9 3 1 回公益委員会議において、会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同前田信行、同堀江憲二、同服部悦子出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、一時金や就業規則の改正について、文書漏洩問題が解決していないことを理由に、申立人との団体交渉を拒否してはならない。
- 2 申立人のその余の請求は棄却する。

## 理 由

## 第1 事案の概要

被申立人五島森林組合（以下、「森林組合」という。）は、日給月給制の導入などを内容とする就業規則の改正案を従業員に提示し、説明会等を行っていたところ、改正案に反対していた上五島支所（以下、「支所」という。）の従業員が、平成16年7月7日、申立人全国一般労働組合長崎地方本部（以下、「組合」という。）に加入した。組合は、同年7月13日、森林組合に対して、就業規則等の変更は組合と協議し合意に基づき実施するよう申し入れたが、森林組合は、同年7月21日、労働基準監督署に変更の届出を行い、組合との団体交渉は、同年8月7日に行った。

同年11月24日、組合は平成16年度冬季一時金等に関する団体交渉を申し入れたが、森林組合は組合に対して、無断で持ち出した文書の提出を求め、文書漏洩問題の未解決を理由に、これを拒否した。

また、森林組合は組合に対して、無断で文書を持ち出した者に対する懲戒処分を検討していることを明らかにした。

組合は森林組合のこのような行為は、労働組合法第7条第1号ないし3号に違反する不当労働行為であるとして、平成17年1月11日救済申立てを行ったものである。

## 第2 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人森林組合は、申立人組合が求めている就業規則改訂、平成16年度冬季一時金、平成17年度夏季一時金、賞罰委員会規定について、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人森林組合は、申立人組合員が労働組合を結成しようとした行為に対し、処分をしてはならない。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

( 1 ) 組合は、長崎県内の主に中小企業等で働く労働者によって組織される労働組合（いわゆる「合同労組」）である。

支所に勤務する X<sub>2</sub>（以下、「X<sub>2</sub>」という。）X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>及びX<sub>5</sub>（以下、「X<sub>2</sub>ら4名」または「X<sub>2</sub>ら」という。）は、平成16年7月7日、組合に加入した。

( 2 ) 森林組合は、肩書地に本所を置き、新上五島町に支所を置いている。申立て時の従業員数は、本所が25名、支所が9名の計34名である。森林組合は、造林や育林などの森林整備に関する事業を行っている。X<sub>2</sub>は、支所の総務係長であり、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>及びX<sub>5</sub>は、現場従業員である。

## 2 本件労使紛争の経過

( 1 ) 申立てまでの経過

ア 平成14年4月、下五島森林組合と上五島森林組合が合併して五島森林組合となり、旧下五島森林組合を本所とし、旧上五島森林組合を支所とした。

【甲第12、18号証、第1回審問X<sub>2</sub>証言】

イ 平成16年1月17日、森林組合は本所全職員会議を開催し、従業員に対し経営の窮状を説明し、対策等の意見を求めた。

ウ 同年1月29日、森林組合は本所全職員会議を開催し、雇用条件が変わっても森林組合の存続を望む旨の本所従業員の意思を確認した。

エ 同年2月27日、森林組合は第9回理事・監事会を開催し、就業規則等の改正に着手することを決定した。

【第3回審問Y<sub>5</sub>証言】

オ 同年4月19日、森林組合は本所従業員に就業規則等改正案を説明し、意見を求めた。

【第3回審問Y<sub>5</sub>証言】

カ 同年5月8日、森林組合は支所に就業規則等改正案を送付し、意見を求めた。

【第2回審問X<sub>2</sub>証言、第3回審問Y<sub>5</sub>証言】

キ 同年5月31日、Y<sub>2</sub>支所長（以下、「Y<sub>2</sub>支所長」という。）

はX<sub>2</sub>ら4名を含む支所従業員に対し、就業規則等の改正案が検討されている旨説明した。

【甲第18号証、第1、2回審問X<sub>2</sub>証言】

ク 同年6月14日、森林組合は第10回理事・監事会を開催し、新就業規則等の制定を決議し、同年7月21日の賃金支払日から施行することとした。

主な改正点は、月給制から日給月給制への変更や、扶養手当の廃止等であった。

【甲第10号証の3、第3、4回審問Y<sub>4</sub>証言】

ケ 同年6月19日、Y<sub>2</sub>支所長は支所従業員に対し、就業規則の改正内容について説明した。その際X<sub>2</sub>ら支所従業員5名は、質問書を添えた申入書(以下、「質問書」という。)をY<sub>3</sub>代表理事組合長(以下、「Y<sub>3</sub>組合長」という。)あてに提出し、質問書に沿った説明及び話し合いの開催を求めた。

【甲第18号証、乙第3、14号証、第1、2回審問X<sub>2</sub>証言、第3回審問Y<sub>5</sub>証言、第3、4回審問Y<sub>4</sub>証言】

コ 同年6月25日、X<sub>2</sub>ら支所従業員5名は森林組合に対し、質問書について6月30日までに回答及び協議するよう内容証明郵便で申し入れた。

【甲第18号証、乙第3号証、第1回審問X<sub>2</sub>証言】

サ 同年6月29日、Y<sub>3</sub>組合長、Y<sub>4</sub>代表理事副組合長(以下、「Y<sub>4</sub>副組合長」という。)、Y<sub>5</sub>参事(以下、「Y<sub>5</sub>参事」という。)、Y<sub>2</sub>支所長は、質問書に対する回答書(以下、「回答書」という。)を作成し、X<sub>2</sub>ら支所従業員5名に対する説明については、Y<sub>4</sub>副組合長に全権委任することとした。

なお、回答書には、森林組合の安定した経営方法についての具体的な数値を基礎とした改善策があれば、7月10日までに提出するよう記載されていた。

【甲第15号証、乙第16号証、第3回審問Y<sub>5</sub>証言、第3回審問Y<sub>4</sub>証言】

シ 同年6月30日、Y<sub>4</sub>副組合長がX<sub>2</sub>ら支所従業員に回答書を渡したうえで就業規則の改正について説明を行おうとしたが、X<sub>2</sub>らは、Y<sub>3</sub>組合長からの委任状がないことなどを理由に説明を受けることを拒否した。その際、X<sub>2</sub>は「餓鬼の使いじゃあるまいし」と発言した。

【乙第16号証、第1、2回審問X<sub>2</sub>証言、第3、4回審問Y<sub>4</sub>証言】

ス 同年7月7日、X<sub>2</sub>ら4名は組合に加入した。

【甲第1号証、第2回審問X<sub>2</sub>証言】

セ 同年7月9日、森林組合は本所・支所合同会議を開催し、質問書に対する回答・説明を行った。会議には、Y<sub>3</sub>組合長、Y<sub>4</sub>副組合長の他、X<sub>2</sub>ら4名を含む従業員10名が出席した。会議の中でX<sub>2</sub>は、日給月給制へ変更する改正案に反対である旨述べるとともに、回答書で求められた改善策として自ら考えた案を説明するため、従業員全員の本俸額及び諸手当が記載された一覧表を示した。

会議終了間際、X<sub>2</sub>ら4名は森林組合に対し、組合に加入した旨を告げた。

【乙第7、12号証、第1、2回審問X<sub>2</sub>証言、第3回審問Y<sub>5</sub>証言、第4回審問Y<sub>4</sub>証言】

ソ 同年7月13日、組合は森林組合に対し、「組合加入通知並びに申し入れ」を送付し、X<sub>2</sub>ら4名の組合加入を通知した。この文書には、就業規則の改正に関する団体交渉について、次のように記載されていた。

「3、組合加入に当たり、就業規則改訂問題について、以下申し入れますので貴方の真摯な対応を要請します。

1) 就業規則など諸規程の変更に関しては、組合と誠実に協議し合意に基づき実施すること。

2) 資料の提出について、

団体交渉に先立ち、貴方が改訂を予定している全ての諸規程(就業規則、賃金規程、退職金規程など)の現行規程と改訂案を送付されたい。

尚、でき得れば、現行規程と改訂案の対比表を作成して頂ければ幸甚です。

3) 団体交渉について

交渉については、貴方より諸規程の提出を受けた後、改めて連絡致します。」

【甲第1号証】

タ 同年7月15日、森林組合は事業促進委員会を開催し、就業規則等の改正に反対する従業員への対応について協議した。委員会開催中、X<sub>2</sub>は委員会に出席していた委員の一人に、従業員の諸手当の現行と改正案を記載した資料をファクシミリで送信した。

【甲第11号証、乙第8号証、第1、2回審問X<sub>2</sub>証言、第3回審問Y<sub>5</sub>証言】

チ 同年7月20日、就業規則の改正に関して、組合は森林組合の監督官庁である長崎県林務課に対し要請書(以下、「7月20日付け要請書」または単に「要請書」という。)を提出し、指導を要請した。

この要請書には、管理職に対する手当の年間支給額とその改正後の

金額や、「当初予算に比べて、今年度（15年度）は1千万円を超える黒字が出ているし…」などの記載があり、また就業規則の改正が行われようとしていることを説明するため、森林組合の理事・監事会会議次第が添付されていた。

【甲第10号証の1～3】

ツ 同年7月21日、森林組合は、管轄の長崎労働基準監督署福江駐在事務所（以下、「労基署」という。）に変更した就業規則を届け出た。

なお、改正にあたり森林組合は、従業員37名中、X<sub>2</sub>ら4名を除く33名の同意を得ていた。

【第3回審問Y<sub>5</sub>証言、第4回審問Y<sub>4</sub>証言】

テ 同日、組合は、森林組合に対し就業規則等の送付を電話で要求した。

【第4回審問Y<sub>5</sub>証言】

ト 同年7月22日、森林組合は、組合に就業規則等を郵送し、翌日組合は受け取った。

【第4回審問Y<sub>5</sub>証言】

ナ 同年7月24日、組合は森林組合に対し、就業規則の改正に係る団体交渉を8月7日に開催するよう電話で申し入れた。

ニ 同年8月7日、組合と森林組合は団体交渉を開催し、組合からはX<sub>6</sub>書記次長（以下、「X<sub>6</sub>書記次長」という。）、X<sub>2</sub>ら4名を含む計7名が、森林組合からはY<sub>3</sub>組合長、Y<sub>4</sub>副組合長、Y<sub>5</sub>参事、Y<sub>2</sub>支所長らを含む計8名が出席した。森林組合は、業績悪化による人件費圧縮の必要性や、日給月給制への変更及び各種手当額の変更の理由などについて説明を行った。

交渉の冒頭でX<sub>6</sub>書記次長は、「今回この就業規則はすでに7月21日に監督署に届け出て、まがりなりにも実施されている。これを私たちは認める訳にはいかない。ただ、これをすぐに戻せと言ってももちろん無理があるので、今のままでやって頂きたい。現実的な対応として。しかし、内容についてはその以後労使協議した内容に応じて新たに就業規則を改正というか変更というような形に持っていきたい。」旨発言した。

【乙第19号証、第2回審問X<sub>2</sub>証言、第3回審問Y<sub>5</sub>証言】

ヌ 同年8月27日、組合は森林組合に対し、8月7日に開催された団体交渉における疑問点に関して、9月15日までに文書回答するよう求めた。

【甲第2号証】

ネ 同年9月15日直前に、森林組合は組合に対し「21日の役員会の

後に回答する」旨回答した。

- ノ 同年9月22日、森林組合は組合に対し、21日役員会を開催し、協議、検討したが結論に達しなかったため継続審議としたいとして、回答の延期を通知した。

【甲第3号証】

- ハ 同年10月6日、組合は森林組合に申入書を送付し、早期回答を要請した。

【甲第4号証】

- ヒ 同年10月12日、森林組合は組合に「労働組合側からの申入書に対する回答及び労働組合への申入書について」(以下、「回答及び申入書」という。)を送付した。その中で森林組合は、組合の疑問点について回答するとともに、組合に対し組合が無断で入手した資料の提出などを求めた。

なお、回答及び申入書には、「長崎県知事様等宛へ提出された資料は平成16年7月15日から平成16年7月20日迄の間に提出されており、又、個人情報漏洩も含め今後、事実確認を進め法的対応も含め検討している所である。明確なる回答及び全ての資料提出を強く求めます。」、また「回答の内容及び全国一般長崎地方本部の対応いかんによっては、今後の団体交渉相手方となり得るか対応を検討せざるを得ない事を申し添えておきます。」と記載されていた。

【甲第5号証、第3回審問V5証言】

- フ 同年10月21日、組合は森林組合に対し、組合は理事・監事会会議次第を所有するのみで会議次第に添付されていた会議資料(以下、「理事会会議資料」という。)は所有していないことを回答し、併せて「当方の真意に反し貴職に不快の念を与え『迷惑』をお掛けしているとすればお詫びする以外にありません。」と述べたうえで、事態打開への理解を求めた。

【甲第6号証】

- ヘ 同年11月24日、組合は森林組合に対し、平成16年度冬季一時金及び就業規則問題などについて団体交渉を申し入れた。

【甲第7号証、第3、4回審問V5証言】

- ホ 同年11月29日、森林組合は組合に対し、「平成16年7月20日迄に入手された五島森林組合内部資料及び個人情報等に関する資料の提出申入書」(以下、「資料の提出申入書」という。)を送付した。

その中で森林組合は、組合が無断で入手した資料について、再度提出を求めるとともに、文書漏洩問題などが解決していない現状での団

団体交渉はあり得ず、森林組合からの申入れ事項が解決された後で、団体交渉の申入れを受けたい旨回答した。

また、資料の提出申入書には、「五島森林組合の内部機密及び個人情報等を漏洩せしめた者等については、就業規則、並びに我が国の憲法に沿った制裁処置を検討している所でありますが、全国一般労働組合長崎地方本部の誠実かつ真摯なる対応を望んでいるところであります。」と記載されていた。

【甲第8号証、第3回審問Y<sub>5</sub>証言】

マ 同年12月11日、森林組合は、賞罰委員会規程を制定・施行した。

【乙第6号証】

ミ 同年12月、森林組合は平成16年度冬季一時金を支給しないこととした。

ム 平成17年1月11日、組合は当委員会へ本件救済申立てを行った。

## (2) 申立て後の経過

ア 平成17年1月17日、組合は森林組合に対し、「制裁処分に対する当方の見解について」と題する文書を送付した。そこには次のような記述があった。

「貴森林組合からの平成16年11月29日付文書において、X<sub>2</sub> に対する制裁処分について検討していることを表明されています。当方としては、このような制裁処分を行なうに際しては、その対象者が当方組合員である場合は、処分の当否も含め、義務的交渉事項と認識しています。」

「この賞罰委員会規定については、当方においては、存在さえ確認できておらず、賞罰委員会の人員や運用等については義務的交渉事項であると考えます。よって、処分するにあたっては、貴方より事前に当方に対し団体交渉の申入れを行なってください。」

【甲第28号証】

イ 同年6月10日、森林組合は平成17年度夏季一時金を従業員に支給した。

【第1回審問X<sub>2</sub>証言】

ウ 同年9月1日、Y<sub>3</sub> 組合長が退任し、新たにY<sub>1</sub> が代表理事組合長に就任した。

同日、森林組合は賞罰委員会規程に基づき、委員の選任を行った。

エ 同年11月10日、組合は申立ての変更を行い、請求する救済内容を変更した。

オ 同年11月18日、組合は森林組合に対し、平成17年度冬季一時金について団体交渉の申入れを行い、同年12月17日、団体交渉が開催された。

【甲第9号証】

カ 平成18年1月31日、組合は申立ての変更を行い、請求する救済内容を変更した。

## 第4 当委員会の判断

### 1 団体交渉拒否について

#### (1) 就業規則の改正にかかる団体交渉

ア 組合は、森林組合が平成16年7月21日に就業規則の変更を労基署に届け出る前に団体交渉に応じなかったことが、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否である旨主張し、森林組合は、就業規則の改正は使用者の権限に属するものであり組合との合意は要しないものである旨、及び同年7月21日までに団体交渉の申入れはなかった旨主張するので以下に判断する。

イ まず、本件就業規則改正の内容は、労働者の労働条件の根幹をなす賃金について、従来の月給制から日給月給制へ変更することなどを内容とするものであることから、団体交渉事項であることは明らかである。したがって、就業規則の改正について労働基準法は労働組合との合意を要件としていないとしても、組合からの団体交渉の申入れがあったときは、森林組合はこれに応じる義務がある。

ウ 次に、森林組合は平成16年7月21日に労基署に就業規則の変更を届け出るまで、組合からの団体交渉の申入れはなかった旨主張し、一方組合は、平成16年7月13日付けの「組合加入通知並びに申し入れ」(以下、「申入書」という。)により団体交渉申入れを行ったものである旨主張する。

申入書では、就業規則等の改正に関して、組合と誠実に協議し合意に基づき実施することを求めて、その団体交渉に先立ち、改正を予定

している諸規程の送付を依頼しており、団体交渉日時についての記載はないが、組合の当該就業規則の改正についての団体交渉を求める意思は読みとれるのであるから、これをもって団体交渉の申入れがあったものと認められる。

エ 確かに森林組合は、賃金支給日の同年7月21日に、組合との団体交渉を行わないまま、労基署に就業規則の変更を届け出ている。

しかし、森林組合は、同年7月24日に組合から具体的な日時を示してなされた団体交渉の申入れに対しては、組合の要求どおり同年8月7日に団体交渉を開催し、本件就業規則の改正に関して、組合からの質問に対する回答として、業績悪化による人件費圧縮の必要性をはじめとして、日給月給制に変更する理由など、多岐にわたる問題について説明を行っていること、当該団体交渉において組合は、就業規則がすでに実施されていることを踏まえ、現実的な対応として以後労使協議した内容に応じて改正していくというような形に持っていきたい旨述べていること、森林組合は、平成16年6月14日に理事・監事会において就業規則の改正を決議し、7月分の賃金から適用する方針であったこと、が認められる。

オ 上述のように、就業規則の改正について団体交渉が開催され、引き続き労使間で協議が行われることが予定されていたこと、また、申入書に団体交渉の日程の記載がないことや、就業規則の施行予定期日が迫っていたことなどの事情を考慮すると、森林組合が組合と団体交渉をすることなく労基署に就業規則の変更を届け出たことのみをもって、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為があったとまではいえない。

## (2) 平成16年度冬季一時金及び改正後の就業規則にかかる団体交渉

ア 組合は、平成16年度冬季一時金及び改正後の就業規則にかかる団体交渉について、森林組合が文書漏洩問題の未解決を理由に拒否したことが、団交拒否の不当労働行為である旨主張し、森林組合は、文書漏洩問題が解決された後で団体交渉に応じるのであるから、団交拒否には当たらない旨主張するので、以下に判断する。

イ 平成16年7月20日、組合が県林務課に要請書を提出し、その際森林組合に無断で入手した理事・監事会会議次第を添付していたこと、同年10月12日、森林組合が組合に対し、無断で入手した全ての書類の提出を求めたこと、同年10月21日、組合が森林組合に対

し、理事・監事会会議次第を所有するのみで理事会会議資料は所有していない旨回答したこと、同年11月24日、組合が森林組合に平成16年度冬季一時金等に関する団体交渉を申し入れたこと、同年11月29日、森林組合が組合の回答に納得せず、再度資料の提出を求め、文書漏洩問題などが解決していない現状での団体交渉はあり得ず、この問題が解決された後で、団体交渉の申入れを受けたい旨回答したことが認められる（第3の2の(1)のヒ、フ、ヘ及びホ）。

ウ 組合が県林務課に出した要請書の中には、管理職に対する手当の支給額や「当初予算に比べて、今年度（15年度）は1千万円を超える黒字が出ているし…」など、会議次第だけでは知ることができないはずの事項が記載されていたことから、森林組合が、無断で持ち出された文書には理事会会議資料が含まれており、かつこれらの資料の流出は森林組合の経営を脅かしかねないものであると考えて、入手した資料を全て提出するよう組合へ要求したこと、また、当該会議資料は所有していないとする組合の回答に納得せず、かさねて資料の提出を要求したこと自体は理解できないことではない。

エ しかし、冬季一時金の支給及び就業規則の内容は組合員の重要な労働条件に関するものであり、また、文書漏洩問題は本件一時金等の交渉の中で、あるいはそれとは別に協議することもできる事柄であるから、文書漏洩問題が未解決であることは団体交渉開催の障害とはならず、団体交渉拒否の正当な理由とは認められない。

オ よって、森林組合が平成16年度冬季一時金及び改正後の就業規則にかかる団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為にあたる。

### (3) 平成17年度夏季一時金にかかる団体交渉

ア 組合は、森林組合が組合に提案することなく平成17年度夏季一時金を支給したことが団交拒否の不当労働行為である旨主張するので、以下に判断する。

イ 平成17年度夏季一時金について、組合が団体交渉の申入れを行わなかったこと、及び森林組合が組合と協議することなく同一時金を支給したことについては、当事者間に争いが無い。

ウ そこで、森林組合が一時金を支給する際、事前に組合へ団体交渉を

申し入れなければならないかということが問題となるが、そもそも本件労使間には、事前協議について定めた労使協定などは存在していないのであるから、森林組合に事前協議の義務はなく、したがって、一時金の支給に当たり森林組合は組合に対して事前に団体交渉を申し入れる義務もないのである。

エ よって、本件夏季一時金について森林組合が団交拒否の不当労働行為を行ったとする組合の主張は失当である。

#### (4) 賞罰委員会にかかる団体交渉

ア 組合は、森林組合が組合と協議を行うことなく平成16年12月11日に賞罰委員会規程を制定したことが団交拒否の不当労働行為であると主張するので、以下に判断する。

イ 組合は、賞罰委員会規程の制定及び委員会の人員や運用等は義務的団交事項であり、賞罰委員会規程を制定するにあたって森林組合は組合にその内容を提案し協議する義務があったこと、また、平成17年1月17日付け「制裁処分に対する当方の見解について」を森林組合に提出したことをもって団体交渉の申し入れを行った旨主張する。

ウ 確かに、賞罰委員会規程は従業員の処分の手続に関するものであることから、その制定等は労働条件にかかわるものとして義務的団交事項というべきである。

しかしながら、このことは、組合が賞罰委員会規程の制定等に関し団体交渉を申し入れたときは、森林組合にはこれに応じる義務があることを意味するにとどまり、事前協議について定めた労使協定が存在しない本件労使関係においては、森林組合に事前に団体交渉を申し入れる義務があるとはいえない。

エ 次に、平成17年1月17日付け「制裁処分に対する当方の見解について」は、組合員の処分は義務的団交事項であるとの組合の見解を示すとともに、実際に組合員を処分する際には、森林組合のほうから事前に交渉を申し入れることを求めたものに過ぎず、これをもって賞罰委員会規程の制定等について団体交渉の申し入れがなされたと認めることはできず、これ以外に組合が賞罰委員会規程の制定等について団体交渉を求めた旨の主張・立証もない。

オ 以上のことから、本件賞罰委員会規程の制定等について、森林組合が団交拒否の不当労働行為を行ったとする組合の主張はこれを認めることができない。

## 2 不利益取扱い及び支配介入について

ア 組合は、労働組合法第7条第1号の不利益には精神的な不利益も含まれるとしたうえで、森林組合が組合に対し、資料を持ち出した者について法的対応を検討している旨通知したことは、文書漏洩を口実にX<sub>2</sub>の処分をちらつかせ、X<sub>2</sub>を追い詰める脅しであり、労働組合の結成に向けられた行為に対する不利益取扱いであるとともに、組合を嫌悪し弱体化を意図した支配介入である旨主張するので、以下に判断する。

イ 森林組合が処分を検討していることを示した通知は、森林組合の10月12日付け回答及び申入書、及び11月29日付け資料の提出申入書であるが、これらは、森林組合が組合との団体交渉に応じる前提として、無断で持ち出した文書を全て提出することを組合に要求し、その中で持ち出した者に対する処分について検討していることを明らかにしたものであり、当該通知は持ち出した文書の提出を求めることに主眼があったものと認められる(前記第3の2の(1)のヒ及びホ)。

また、内部文書が持ち出されたことを受けて、森林組合が必要に応じ処分を検討すること自体は、組織防衛上あるいは組織の秩序維持の観点から理解できないことではない。

ウ 以上のことから、森林組合が組合への通知で処分の検討を明らかにしたことをもって森林組合に組合嫌悪の意思があったということとはできないので、当該通知によって仮にX<sub>2</sub>が精神的負担を感じたとしても、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いにはあたらない。また、以上のとおり当該通知は組合が主張するような組織の弱体化を意図したものと認められないので、労働組合法第7条第3号の支配介入にもあたらない。

## 3 救済方法について

当委員会は、森林組合が平成16年度冬季一時金等にかかる団体交渉に応じなかったことは団体交渉拒否の不当労働行為である旨判断したところであるが、当該団体交渉拒否は支所従業員が組合に加入した直後の労使関係が未成熟な時期に発生したものであって、その後当事者においては、平

成 17 年度冬季一時金についての団体交渉が開催されるなど、労使関係の改善が図られていることから、当委員会としては、当該交渉議題については当事者間の自主的な団体交渉により解決することが望ましいものと考え、主文第 1 項のとおり命じることとした。

## 第 5 法律上の根拠

以上の次第であるから、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 19 年 3 月 5 日

長崎県労働委員会

会長 國弘 達夫 印