

命 令 書

申 立 人 A組合

被 申 立 人 B法人

上記当事者間の徳労委平成19年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年6月26日、第494回公益委員会議において、会長公益委員笹谷正■、公益委員豊永寛二、同井関佳穂理、同喜多三佳、同島内保彦合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員に対して、申立人からの脱退を勧奨し、申立人を誹謗中傷して、申立人の組織・運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から10日以内に、次の文書を手交しなければならない。

平成19年6月13日、B法人職員を集めた場において、当法人の当時の会長であったY1が、貴組合の組合員に対して、組合から脱退するよう勧奨し、組合を誹謗中傷したことは、徳島県労働委員会において労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成20年 月 日（年月日は、文書を手交する日とすること。）

A組合

執行委員長 X1 殿

B法人

会長 Y2

3 申立人のその余の申立ては、いずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人B法人が、申立人A組合（以下「組合」という。）との間で、平成18年5月15日から平成19年2月27日までの間に行われた団体交渉において、B法人が実質的交渉権限のない者を出席させ、誠実に対応しなかった、平成19年3月、B法人が平成18年8月7日付け確認書（以下「平成18年確認書」という。）に反して、組合との事前協議を行わず人事異動を行おうとした、及び平成19年6月13日、B法人会長が、組合員に対して、組合からの脱退を勧奨し、組合を誹謗中傷したとし、これらは労働組合法第7

条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合から救済申立てがなされた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) B法人は、指定管理者としての指定も含めたB法人事業の安定と職員の雇用確保について、交渉権限のある者を出席させ、誠実に団体交渉に応じること。
- (2) B法人は、平成18年確認書を遵守するとともに、組合員に対して組合からの脱退を勧奨し、組合を誹謗中傷するなどして、組合の組織・運営に支配介入しないこと。
- (3) B法人発行の広報誌「Z1」への誓約文の掲載

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) B法人は、a町における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化により、地域福祉の推進を図ることを目的として設立され、昭和53年3月23日に法人認可された社会福祉法人である。

会長は、理事15人の互選により選出され、平成19年7月5日の申立時はY1町長が会長であったが、平成20年2月1日付けで、副会長であったY2が会長に就任している。

平成19年4月1日における正規職員の配置及び人数は、事務局長1名、事務局3名、老人福祉センターZ2・1名、児童館7名、シルバー人材センター1名、地域包括支援センターへの出向2名である。事務局長は職務上監督的地位にある者であり、平成17年度はY3、平成18年度からはY4である。Y3は、平成18年度からB法人理事である。

- (2) 組合は、B法人に勤務する職員によって、平成18年4月3日に結成され、

申立時における組合員数は9名であり、C組合に加盟している。

2 組合結成までの状況について

(1) 指定管理者制度について

B法人は、a町から委託されて児童館及び老人福祉センターZ2を管理してきた。

a町は、地方自治法第244条の2第3項の規定に基づき、平成17年9月27日に「a町公の施設に係る指定管理者の指定手続等に関する条例」等を施行した。

B法人は、平成18年度からは、公募によらない指定管理者としてこれら施設の管理を行っているが、a町は、平成20年度から、児童館の指定管理者を、公募により選定しようとしていた。

(2) Y3事務局長の発言について

ア 平成18年2月24日、Y3事務局長は、Z2において、地域包括支援センターへ出向している職員2名とシルバー人材センター職員1名に対し、児童館管理が指定管理者制度になることを伝え、①平成18年度と平成19年度は、公募によらない指定管理者としてB法人が児童館の管理を行う、②平成20年度からは公募により児童館の管理先が決まる、③児童館の指定管理者としてB法人が指定されるよう2年間給与を凍結する、④2年後はB法人事務局職員を除いて全員一旦解雇する、⑤一旦解雇し、嘱託職員として再雇用するが、再雇用できるかどうかは確約できないなどと述べた。

イ 同月27日、Y3事務局長は、児童館において、児童館職員8名に対し、上記と同趣旨のことを述べた。

3 団体交渉について

(1) 平成18年4月3日、組合は、B法人に対して、組合結成の通告を行うと

ともに、「事業の安定継続と雇用確保に関する要求書」（以下「要求書」という。）を提出した。

- (2) 同月20日付けで、B法人から、要求書に対する文書による回答があった。

その内容は、組合活動を不当に取り扱わない、労働条件の変更については組合に事前に説明する、指定管理者の指定についてさらなる事務改善を進めると共に職員の協力を求める、などであった。

- (3) 同月25日、第1回団体交渉を行った。

組合からは組合員8名と、C組合徳島県本部（以下「県本部」という。）からX3執行委員、X2組織拡大専門員（以下「県本部X2」という。）の2名が、B法人からはY1会長、Y2副会長、Y3理事、Y4事務局長、a町からはb助役が出席した。

要求書に対する回答についての具体的協議はなく、Y1会長からは、何の相談もなく労働組合を結成したことについての不満や、組合を脱退して欲しい旨の話があり、組合からは、すでに労働組合が結成されているので、労働組合法、労働基準法に沿った対応をしてもらいたい旨の話をし、Y1会長の都合により1時間で団体交渉は終了した。

- (4) 同年5月15日、第2回団体交渉を行った。

組合からは組合員9名と、県本部から4名が、B法人からはY1会長が急遽出席できなくなり、Y3理事、Y4事務局長が出席した。

平成18年2月24日及び同月27日のY3事務局長の前記発言内容の趣旨について双方で確認するとともに、「2年後の指定管理者の公募には、B法人として応募する。」、「雇用問題については、B法人として雇用責任があることを認識し、誠意を持って協議する。」、「組合活動を理由として不当な取扱いをしない。」、「平成19年度の指定管理者の公募に関しては、事前協議を行う。」ことなどを確認した。

また、組合は、指定管理者の公募に関し、B法人事務局職員を除いて全員一旦解雇しなければならない目的と理由などについて、次回団体交渉時に文

書回答することを要求した。

(5) 同年6月27日、第3回団体交渉を行った。

組合からは組合員8名と、県本部から2名が、B法人からはY1会長が急遽出席できなくなり、代わりに交渉するよう指示されたとして、Y3理事、Y4事務局長が出席した。

当事者として責任が持てるのかとの組合からの問いに、Y3理事は、「回答したことはB法人としての考え方であり責任を持つ」と述べた。

そのため、前回の交渉で確認した事項について改めて確認し、さらに、同年4月20日付け回答書の内容についても協議し、「組合活動を理由に不当な取り扱いをしない。」、「組合事務所については、提供はできないが、必要なときに空いている部屋を使っても良い、掲示板設置については、設置場所も含めて役員と協議する。」、「労働条件の変更については、組合と事前協議をする、賃金を2年間凍結しているが、今後組合と交渉して決めていく。」、「経営情報の提示については、B法人経営の基本的考え方を示していきたい。」、「指定管理者制度への移行については、B法人経営全体の中で方向を示していく。」ことで合意した。そこで、次回までにY1会長の了解を得ることとし、次回の団体交渉で協定化することとなった。

また、Y3理事は、前回交渉時に文書回答することとなっていた事項について、「文書回答は用意できていない。一旦解雇は白紙に戻す。ただし、児童館が指定管理者の指定を受けられない場合は違う状況になる。」と述べた。

(6) 同年7月4日、第4回団体交渉を行った。

組合からは組合員8名と、県本部から2名が、B法人からはY3理事、Y4事務局長が出席した。

しかし、前回の団体交渉で合意した事項について、Y1会長の了解が得られておらず、確認書は作成できなかった。

そこで、前回の団体交渉で合意した事項について協議し、「労働条件については労使交渉で決定する。」、「指定管理者制度への移行に関しては、①雇

用責任はB法人にある。②公募にはB法人として応募していく。③児童館、老人福祉センターは町の福祉行政を補完する基幹施設であり、B法人事業としてもそのように位置づけて事業を行う。」などと修正を行った。

この交渉で確認した内容をY1会長に報告し、次回団体交渉までに了解を得ることとなった。

(7) 同月12日、Y4事務局長から、県本部X2に、会長と連絡が取れず、文書について、確認できていないと連絡があり、当日予定されていた団体交渉は延期された。

(8) 同月18日、県本部X2はY4事務局長に、確認ができていないか求めたところ、Y4事務局長から「会長は確認書に印は押せないし、団体交渉にも出るつもりもないと言われた。」との回答があった。

(9) 県本部が、a町総務課長にY1会長を説得するよう求め、同月31日、a町役場においてY1会長と県本部が話し合いの場を持った。

そして、平成18年確認書に調印することで合意した。

また、Y1会長は、自分がいつも交渉に出られないので、Y3理事とY4事務局長の2人に交渉を任せていると述べ、県本部が、団体交渉に関して、2人にこれまでどおり任せるのか確認したところ、任せるという回答であった。

(10) 同年8月7日、第5回団体交渉を行った。

組合からは組合員6名と、県本部から2名が、B法人からはY3理事、Y4事務局長が出席した。

確認書の内容について、双方の文書を基に項目ごとに交渉を進め、当日付で確認書を締結することで合意した。

(11) 同月10日、同月7日付けで、組合とB法人は次の内容の確認書を締結した。

1 組合活動について

- (1) 組合活動を理由として不当な取り扱いはしない。
- (2) 現状では、組合事務所及び組合掲示板の設置は困難であるが、別途協議する。

2 労働条件について

- (1) 労働条件の変更については、組合との事前協議を行い、双方合意の上決定する。
- (2) 賃金は現在2年間凍結となっているが、組合と協議する。
- (3) 労働諸条件に関わる経営情報については、基本的な考え方を示す。

3 指定管理者制度への移行について

- (1) B法人として、B法人職員の雇用を守る。
- (2) 平成19年度の公募に関わって、B法人は組合と事前協議しながら指定管理者として応募していく。
- (3) B法人は、児童館・老人福祉センターを町の社会福祉行政を補完する社会福祉基幹施設として位置づける。

(12) 同年8月30日、第6回団体交渉を行った。

組合からは組合員8名と、県本部から3名が、B法人からはY3理事、Y4事務局長が出席した。

平成18年度事業計画書に基づきY4事務局長が前年度との違いなどについて説明し、a町の指定管理者制度移行による経費削減額の内訳や、B法人が非公募で指定管理者となった際の仕様書など、組合が要求する資料については、次回交渉時に提出すると回答した。

(13) 同年10月4日、第7回団体交渉を行った。

組合からは組合員7名と、県本部から2名が、B法人からはY3理事、Y4事務局長が出席した。

平成19年度の児童館の管理において、臨時職員が減員となり、人件費も減額となっていることについて、Y4事務局長が説明し、組合は、各児童館

に職員を複数配置すること、児童厚生員研修を行うことなどを申し入れた。

(14) 平成19年2月27日、第8回団体交渉を行った。

組合からは組合員8名と、県本部から2名が、B法人からはY3理事、Y4事務局長が出席した。

平成19年度におけるB法人の事業の進め方に関して、平成18年度と比較して変更になる点について説明を求め、Y4事務局長が、児童館の臨時職員が減員になることや、幼稚園教諭を1名配置することなどの説明をした。また、児童館の職員配置や、児童館に来る児童の人数などを確認した。

4 人事異動について

(1) 平成19年2月27日の団体交渉の直後に、組合員X4は、a町収入役から、児童館の児童厚生員からa町健康福祉課の介護訪問調査員へ異動しないかという内容の電話を受けた。

このことは、3月上旬に、県本部X2の知るところとなった。

この異動は、勤務先及び職務内容が変わるものであるが、具体的な労働条件などについて、B法人からX4には何も説明はなかった。

(2) 平成19年3月15日、県本部X2が、平成18年確認書では、労働条件の変更については、組合と事前協議することとなっているため、X4の人事異動についてY4事務局長に抗議したところ、Y4事務局長は、この人事異動は自分もおかしいと思っているという旨の回答をした。

(3) 県本部と組合は連名で、a町長に対して、平成19年3月20日付け「a町役場業務へのB法人職員の従事について」という文書を提出した。

その内容は、B法人職員をa町に配置する合理的理由、配置の法的根拠、労働条件を明らかにするよう文書による回答を求めたものであった。

(4) 同年3月23日、X4は、介護訪問調査員に必要な研修に行き、資格を取った。

(5) 同月末頃、B法人職員がa町へ出向して介護訪問調査員の業務を行うこと

は、法的に不適當であるとの理由で、異動を行わないこととする旨の連絡が X 4 にあった。

- (6) 同年 4 月 5 日、a 町役場で、組合員及び県本部が上記人事異動について、Y 1 町長の考え方を聞いたところ、Y 1 町長は、県本部と組合が連名で同町長に提出した前記同年 3 月 2 0 日付け文書の回答として、人事異動を撤回する旨述べた。

5 平成 1 9 年 6 月 1 3 日の Y 1 会長の発言等について

- (1) 平成 1 9 年 6 月 1 3 日の勤務終了後、B 法人職員が、a 町役場に呼び集められた。

B 法人職員 1 4 名のうち 1 2 名が出席し、うち 9 名が組合員であった。

また、B 法人から、Y 1 会長、Y 3 理事、Y 4 事務局長が出席した。

- (2) 会の冒頭、Y 4 事務局長が、Y 1 町長から B 法人の職員の意見を聞いたり、意見交換をしたいということで集まっていたとの発言をし、約 1 時間半ほど行われたが、うち 8 割近くが Y 1 会長の発言であり、組合員が意見を述べても、途中で遮られてしまい、意見交換というものではなかった。

- (3) Y 1 会長は、この会において、「C 組合に入ったのは、指定管理者制度になるから入ったのか。それとも、指定管理者制度にのっとして、ひよっとしたら給料が下がるとか、そういうので C 組合に入ったんか。」「C 組合の金って、どない使われようか知っとるかって、東京でもお前、ちゃらんぽらんに使って、新聞やテレビに出たでないかだ。徳島でもほうじゃって言うたでないかだ。」「C 組合に入って何の得があるんぞ。C 組合に入ったら、給料どんどんあがるか、福利厚生がよくなるか。」「今言よんは、労組を辞めるか、辞めんか。勝手ぞ。私の考えは、元の白紙に戻して話し合いをするか、そのまま組合に入ったままでやっていくか。」「労働組合に任せますと言うんだったら、あんたやは、何も口出しできんぞ。」「白紙に戻して話してくれたら、わしは一番嬉しいわだ。みんなが足並みをそろえて、話ができるよ

うにせんかだ。ほんでちっとでも金のいらんようにせえだ。」「公募をせんでいいって書いてあるわだ、必ずしも公募をせんでもかんまん、こういよる、白紙に戻してするんだったら、ちっと話をせんかだ。」などと発言した。

- (4) また、組合員からの、「白紙に戻すということは、組合を抜けるということですか。」との質問に対して、Y1会長は、「ほーじゃ、抜けれるかと言よんじゃ。」と述べ、白紙に戻すということは組合を脱退することであることを認めた。

第3 当事者の主張の要旨及び当委員会の判断

1 団体交渉について

(1) 申立人の主張

平成18年5月15日、同年6月27日の団体交渉では、Y1会長は欠席し、Y3理事が、回答したことはB法人としての考え方であり責任を持つということで、Y3理事、Y4事務局長と交渉した。同年2月のY3事務局長の発言や、要求書に対する回答について交渉を行い、合意した事項について、同年7月4日の団体交渉で協定化することになった。

7月4日の団体交渉では、前回までの交渉で合意した事項の協定化について、Y1会長の了解が得られていないということで協定化ができなかった。

そこで、Y1会長の了解を得て、同月12日の団体交渉で、協定化を行うことになったが、同日の午前にY4事務局長から県本部X2に「会長と連絡がとれず、確認ができていない。」という連絡があり、同日予定していた団体交渉は延期された。

さらに、同月18日に県本部X2がY4事務局長に面談して協定化について回答を求めたところ、「会長は確認書に印は押せないし、団体交渉にも出るつもりもないと言われた。」との回答があった。

同年5月15日、同年6月27日の団体交渉では、Y3理事、Y4事務局長に交渉権限があるとされてきたが、実際に協定化をするにあたっては、Y

1 会長の了解が得られていないとして協定化することができないのであるから、同人らには交渉権限がなかったことは明らかである。

組合の上部団体である県本部は、B 法人との正常な労使関係のために、a 町総務課長らに対し、要請を行った。その結果、ようやく平成 18 年確認書が組合と B 法人との間で交わされたのである。

その意味で、同年 7 月 4 日までの団体交渉は、それ自体では何一つ進展しない見せかけだけの団体交渉であったと言うほかなく、また、平成 19 年 2 月 27 日の団体交渉についても、平成 19 年度の事業内容、人員配置等を確認したその直後、X 4 を a 町健康福祉課へ異動させることが明らかとなり、同団体交渉での確認を無意味にしてしまうものであることから、Y 3 理事、Y 4 事務局長に交渉権限がなかったことは明らかである。

そして、実質的に交渉権限のない Y 3 理事らに交渉させ、Y 1 会長が出席しようとしなないことは不誠実な団体交渉に当たるものである。

(2) 被申立人の主張

組合は交渉権限のある者につき、交渉の場で直ちに回答できる者及び交渉している内容についての決定権限を持っている者に限定し、このような者が出席していないことを理由に誠実な交渉がなされていないと主張している。

しかし、交渉において決定権のある者が出席していても即答できないことはあり得るし、交渉権限のある者のなした交渉に決定権のある者が肯定的に評価せず、交渉が難航したり、不調になることもある。

よって、Y 1 会長が団体交渉に出席しなかった事実をもって、交渉が不誠実であったとは言えない。

組合の主張は、労働組合法第 7 条第 2 号の要件に該当せず、主張自体失当である。

また、平成 18 年 7 月 31 日、a 町役場において、県本部から 3 名と Y 1 会長、Y 3 理事及び Y 4 事務局長の 6 名で話し合い、今後の団体交渉について、会長代理として Y 3 理事及び Y 4 事務局長に委任をするということで合

意が成立していた。

(3) 当委員会の判断

これらの団体交渉に係る不当労働行為の成否は、団体交渉に出席していた Y 3 理事及び Y 4 事務局長に実質的交渉権限があったか否かにあると考えられるところ、前述のとおり、組合は、Y 3 理事、Y 4 事務局長に交渉権限がなかったと主張している（なお、本件申立日は平成 19 年 7 月 5 日であり、組合の主張は平成 18 年 5 月 15 日から平成 19 年 2 月 27 日の間の団体交渉についてであるから、平成 18 年 7 月 5 日以前の実事については、労働組合法第 27 条第 2 項により、これを受けることができないのではないかが問題となるが、組合の主張する上記期間の団体交渉は、いずれも要求書に対する回答及び確認書の締結という同一事項に関する継続する行為であるので、申立期間を徒過するものではないと判断し、平成 18 年 5 月 15 日から同年 7 月 4 日の間の団体交渉も含めて検討する。）。

しかしながら、団体交渉には、団体交渉の当事者である代表権限を有する者が交渉担当者になることが望ましいが、この者が必ずしも出席することを要せず、責任ある応答のできる者に団体交渉の権限を委任して出席させることができるものであって、かかる者の出席した団体交渉を不誠実であるとは言えない。

本件についてみると、前記第 2 の 3 の (5) で認定のとおり、第 3 回団体交渉において、Y 1 会長が急遽出席できなくなり、代わりに交渉するよう指示されたとして Y 3 理事、Y 4 事務局長が出席し、当事者として責任が持てるのかとの組合からの問いに、Y 3 理事は、「回答したことは B 法人としての考え方であり責任を持つ」と回答している。

また、前記第 2 の 3 の (9) で認定のとおり、同年 7 月 31 日の Y 1 会長と県本部との話し合いにおいて、Y 1 会長は、自分がいつも団体交渉に出られないので、Y 3 理事と Y 4 事務局長の 2 人に団体交渉を任せている旨述べ、県本部が、団体交渉に関して、2 人にこれまでどおり任せるのか確認したと

ころ、任せると回答しているのであって、2人を交渉担当者として委任していたと認めることができ、これに対し組合も特に異議を唱えたとは認められない。

さらに、前記第2の3の(10)及び(11)で認定のとおり、同年8月7日の団体交渉では、Y3理事、Y4事務局長との事前の団体交渉において合意した内容に基づいて、平成18年確認書の締結に至っているのである。

その後の団体交渉においても、前記第2の3の(12)ないし(14)で認定のとおり、B法人からはY3理事、Y4事務局長が出席して行われているが、2人に交渉権限が存しないとされるような事情は認められない。

以上のとおり、Y1会長がY3理事、Y4事務局長に団体交渉の権限を委任していたことが認められるから、Y1会長自らが団体交渉に出席しなかったことをもって不誠実な団体交渉と言うことはできず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とは認められない。

2 事前協議をせずに人事異動を行おうとしたことについて

(1) 申立人の主張

平成19年2月27日の団体交渉で、平成19年度の事業内容、人員配置についてY3理事、Y4事務局長と確認をした直後に、X4のa町健康福祉課への人事異動が明らかとなった。

この人事異動は平成18年確認書で合意した、労働条件の変更については組合との事前協議を行う、とする条項を無視するものである。

このようなB法人の行為は、組合を軽視し、その弱体化を意図してなされた支配介入であって、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当することは明らかである。

なお、最終的には、a町長としてのY1町長は、今回の異動そのものに問題があるとして異動を撤回したが、その際、平成18年確認書において合意された労働条件の変更に伴う組合との事前協議について理解しているのかを

問うたところ、B法人会長としてのY1会長は「あまりよく分からなかった。」などと回答した。

このことは、組合を軽視する意思を明らかに示すものであって、この点からしても労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものである。

(2) 被申立人の主張

X4の人事異動については、厳しい雇用環境の中、既にa町の地域包括支援センターにB法人職員を出向させており、同じ介護事業であることから職員の有効活用と雇用拡大を図る目的で本人に打診をし、本人も了解したのでa町健康福祉課へ介護訪問調査員として出向させることにしたものである。

しかし、B法人から町へ出向することは法的に不相当であることが判明したため撤回したにすぎないものであって、組合を軽視し、その弱体化を意図したのではない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の3の(11)で認定のとおり、確かに平成18年確認書において、労働条件の変更については、組合との事前協議を行い、双方合意の上決定する、旨が規定されている。

しかしながら、そもそも本件人事異動については、前記第2の4の(1)で認定したように、B法人からではなく、a町収入役からX4に連絡があったというものであり、また、組合も、この人事異動について、前記第2の4の(3)で認定のとおり、県本部と組合の連名で、Y1町長に対して、「a町役場業務へのB法人職員の従事について」という文書を提出し、B法人職員を配置する合理的理由や法的根拠、労働条件を明らかにするよう文書による回答を求めている。

さらに、前記第2の4の(6)で認定のとおり、Y1町長が、平成19年4月5日には、同文書の回答として、人事異動を取りやめた旨述べている。

以上のような状況からすると、本件人事異動は、a町がその必要性から企図したものであることが推認され、B法人が平成18年確認書に定める条項

を殊更に無視し、組合の弱体化を意図して行われようとしたものと言うことはできず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とは認められない。

3 平成19年6月13日のY1会長の発言等について

(1) 申立人の主張

この会は、平成19年6月13日の勤務終了後、職員のほぼ全員が出席した会であり、会の冒頭にY4事務局長から、Y1町長がB法人職員の意見を聞いたり、意見交換をしたいということで集まっていた旨の発言があったが、Y1会長は、指定管理者制度の方針についての説明などは全く行わず、会の最初から最後まで一貫して、自らに相談もなく組合を結成したことへの不満、指定管理者制度との関連での雇用の継続を口実とした執拗な組合からの脱退勧奨、C組合及び組合活動に対する誹謗中傷、組合との団体交渉の拒否等についての発言を延々と繰り返し、職員の意見を聴く姿勢など全く見られなかった。

従って、この会の目的は、組合員以外のB法人職員もいる場において、組合に入っていると不利益になることを知らしめ、組合から脱退させることにあったことは明らかであり、これらの脱退勧奨、誹謗中傷行為は、まさに組合を嫌悪し、その弱体化を目的とした支配介入行為である。

(2) 被申立人の主張

a町が平成17年度に指定管理者制度に関する条例等を制定したため、B法人が管理しているa町施設について、B法人以外の第三者も含め、公募により住民サービスを行う指定管理者を選定する状況になっている。

平成19年6月13日の会は、町の方針をB法人全職員に伝えるために集まってもらった会であり、町長として町が取り組んでいる指定管理者制度の方針について説明を行ったものである。

その場における、組合が主張する会長の具体的発言については概ね認める

が、発言の趣旨については、組合員が自立して自主的に判断することを助言したものであり、組合脱退を勧奨し、組合活動を妨害しようとしたものではない。

また、団交の席ならば、フランクな討議が要請されるので、発言は基本的に自由であると解されており、同日の会は、組合も直ちに反論が可能な場で、フランクな討議がなされたものであり、支配介入とは言えない。

(3) 当委員会の判断

ア 会長の立場について

B法人は、平成19年6月13日の会は町の方針をB法人全職員に伝えるために集まってもらった会であり、町長として町が取り組んでいる指定管理者制度の方針について説明を行ったものであると主張する。

しかしながら、前記第2の5の(1)及び(3)で認定のとおり、この会におけるY1会長の発言は、組合に関することのみを終始しており、出席者もB法人職員の他はY3理事だけで、B法人以外の者は出席していないことからしても、a町長というよりは、B法人会長として会を開催し、発言したものと認められる。

イ 不当労働行為の成否について

同日のY1会長の発言内容については、前記第2の5の(3)及び(4)で認定のとおりであり、B法人も概ね認めているが、B法人は、その趣旨は、組合員が自立して自主的に判断することを助言したものであり、また、本件におけるY1会長の発言は、団体交渉の席でのものであって、その発言は基本的に自由であり、支配介入ではないと主張している。

確かに、使用者にも言論の自由が認められており、とりわけ団体交渉の場においては事業の運営に関する自己の見解や方針を表明し、協力を求める自由も存在する。しかし、他方で、憲法第28条により保障された労働者の団結権も尊重されなければならないと、この点で使用者の言論の自由も、一定の制約は免れないものであり、特に、本来組合が自主的に行うべきそ

の組織や運営に関する事項についてはなおさらである。

Y1会長は、組合がC組合に加盟していることについて、「C組合に入ったのは、指定管理者制度になるから入ったのか。それとも、指定管理者制度にのっとして、ひょっとしたら給料が下がるとか、そういうのでC組合に入ったんか。」とその理由を尋ねているが、このような上部団体への加入問題などは、もとより組合自らが決すべきものであって、使用者が口出しをするべき事柄ではない。

また、「C組合の金って、どない使われようか知っとるかって、東京でもお前、ちゃらんぽらんに使って、新聞やテレビに出たでないかだ。徳島でもほうじゃって言うたでないかだ。」「C組合に入って何の得があるんぞ。C組合に入ったら、給料どんどんあがるか、福利厚生がよくなるか。」という発言は、C組合やそれに加盟している組合を誹謗中傷するものと認められる。

さらにY1会長は、「今言よんは、労組を辞めるか、辞めんか。勝手ぞ。私の考えは、元の白紙に戻して話し合いをするか、そのまま組合に入ったままでやっていくか。」「労働組合に任せますと言うんだったら、あんたやは、何も口出しできんぞ。」「公募をせんでいいって書いてあるわだ、必ずしも公募をせんでもかんまん、こういよる、白紙に戻してするんだったら、ちっと話をせんかだ。」と発言し、組合員からの、「白紙に戻すということは、組合を抜けるということですか。」との質問に対して、「ほーじゃ、抜かれるかと言よんじゃ。」と答え、白紙に戻すということは組合からの脱退を意味することを認めている。

これら会長の各発言は、組合活動を萎縮させ、組織の弱体化をもたらすおそれを有するものであって、それが仮に団体交渉の場であるとしても、使用者として許される言論の自由の範囲を逸脱するものと言うほかはない。

ウ 以上のとおり、Y1会長自らがB法人職員を集め、C組合への加盟理由

を問い質し、組合やその上部団体たるC組合を誹謗中傷し、組合から脱退しなければ指定管理を受けることが難しいものであることを示唆したり、組合からの脱退を勧奨する言動を行ったことは、組合自らが自主的に決定すべき組織・運営に対する支配介入があったものと認められるものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

第4 救済方法

- 1 平成19年6月13日のY1会長の言動は、支配介入に該当すると認められ、主文1項のとおり命じるのが相当である。
- 2 組合は、B法人発行の広報誌「Z1」に、誓約文を掲載することを救済の内容として請求しているが、本件の事案その他に鑑みれば、主文2項に掲記の文書の手交をもって相当とし、主文2項のとおり命じるものである。

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定により主文のとおり命令する。

平成20年6月26日

徳島県労働委員会

会 長 笹 谷 正 ■