

# 命 令 書

申 立 人 全北海道体育文化協会労働組合  
執行委員長 A

被申立人 一般財団法人北海道体育文化協会  
理事長 B

上記当事者間の平成22年道委不第19号北海道体育文化協会不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年2月10日開催の第1704回公益委員会議、同月24日開催の第1705回公益委員会議、同年3月9日開催の第1706回公益委員会議、同月23日開催の第1707回公益委員会議及び同年4月13日開催の第1708回公益委員会議において、会長公益委員道幸哲也、公益委員樋川恒一、同成田教子、同亘理格、同浅水正、同加藤智章及び同野口幹夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人組合（以下「組合」という。）の組合員である、被申立人一般財団法人北海道体育文化協会（以下「法人」という。）の野幌公園事務所野幌公園グループ副所長であったA（以下「A前副所長」又は「A委員長」という。）及び同グループ課長（管理担当）であったC（以下「C前課長」又は「C書記長」といい、両人を総称して「A前副所長ら」又は「A委員長ら」という。）の2名が、平成22年9月1日付けで実施された職位降格の人事異動（以下「本件人事異動」という。）を受けたこと、また、その職位の回復等を議題とする団体交渉に法人が誠実に応じないことは、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為であるとして申立てがなされた事案である。

## 2 請求する救済内容

- (1) 本件人事異動がなかったものとし、A委員長らを原職へ復帰させること
- (2) 本件人事異動の理由の明示等に係る団体交渉申入れに対する誠実な応諾
- (3) 本件人事異動での不利益強要による組合混乱等を意図した支配介入の禁止
- (4) 前記に係る不当労働行為を繰り返さないことの陳謝文の掲示及び新聞掲載

## 3 本件の争点

- (1) 本件人事異動は、法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（争点1）。
- (2) 本件人事異動を交渉議題とする団体交渉における法人の交渉態度は、同条第2号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- (3) 法人が本件人事異動を行ったこと及び団体交渉における法人の交渉態度は、同条第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

#### (1) 争点1について

本件人事異動は、根拠規定及び合理的な理由のいずれをも欠くものであり、また、時間外勤務手当の不払を所轄労働基準監督署に申告したことの意趣返しとして強行されたものであって、組合員であるが故に行われた不利益取扱いとして、法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

#### (2) 争点2について

本件人事異動を交渉議題として組合が団体交渉を申し入れているにもかかわらず、その席上において十分な説明をしないまま、前記(1)のような本件人事異動を法人が行ったことは、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### (3) 争点3について

前記(1)及び(2)の法人の行為は、とりもなおさず、組合の運営に対する支配介入行為として、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

### 2 法人の主張

#### (1) 争点1について

本件人事異動には、野幌公園事務所における指揮命令系統を立て直すという正当な理由がある。

加えて、本件人事異動は、法人がA前副所長らが組合を結成したことを知った平成22年5月6日以前に調査及び検討が開始されていたものであるから、同人らが組合の組合員であることを理由として行ったものではあり得ない。

それゆえ、本件人事異動が法第7条第1号の不当労働行為に該当する余地はない。

(2) 争点2について

組合の申入れに係る団体交渉において、法人が誠実に対応してきたことは、本件審理において提出した証拠から明らかである。したがって、本件の団体交渉における法人の交渉態度は、法第7条第2号の不当労働行為に該当するものではない。

(3) 争点3について

前記(1)及び(2)について法人の不当労働行為が成立しないことは明らかであり、よって、法人の行為が法第7条第3号に該当するものでもない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 組合

法人に勤務する労働者をもって、平成22年5月1日に結成され、組合員3名を擁し、上部団体である連合北海道札幌地区連合会（以下「札幌地区連合」という。）及び札幌地区ユニオンに加盟している。

##### (2) 法人

昭和47年8月に設立され、肩書地に主たる事務所を置き、職員29名（申立て時）をもって、普通地方公共団体である申立外北海道（以下「北海道」という。）が設置する競技施設等の管理受託及びスポーツの普及振興事業を行う一般財団法人である。

なお、法人は、平成23年6月1日に財団法人から一般財団法人に移行している。

#### 2 本件申立てに至るまでの経過

(1) 平成21年6月ころから、法人においては、北海道が地方自治法（昭和22年法律第67号）第244条の公の施設として設置する真駒内公園屋内競技場（愛称：真駒内セキスイハイムアイスアリーナ）、真駒内公園屋外競技場（愛称：真駒内セキスイハイムスタジアム）を含む真駒内公園、野幌総合運動公園及び北海道立産業共進会場（愛称：北翔クロテック月寒ドーム）について、北海道から、指定管理者（同法第244条の2第3項にいう指定管理者）としての指定を引き続き受けるための準備作業が開始された（各施設の名称・愛称は、いずれも本件申立て当時）。

A前副所長らも、上記準備作業に従事していた（甲第11号証5ページ、同第12号証3ページ、A陳述・第2回審問調書42ページ）。

なお、北海道から指定管理者としての指定を受けることができるかどうかは、法人の運営に多大な影響を及ぼすことがらであった（D証言・第3回審問調書

- 29ページ)。
- (2) 平成21年度（同年4月開始）において、法人は予算面で厳しい事態が予想されたことから、時間外勤務手当の執行など予算管理の適正化について、職員に通達を発するなどしていた（乙第2号証、同第3号証、D証言・第3回審問調書29・30ページ）。
  - (3) ところが、野幌公園事務所において、指定管理者としての指定を受けるための準備作業が本格化する直前の平成21年9月末ころには、配当を受けていた時間外勤務手当の予算が底を突くという事態が生じた（乙第29号証の1、同第33号証7ページ、C証言・第2回審問調書15ページ、E証言・第3回審問調書3ページ）。すなわち、4月から9月まで、対前年比ではほぼ2倍のペースで時間外勤務手当の予算が消化されており（乙第29号証の2）、同事務所において勤務時間や予算管理に責任を負うA前副所長らは、その職責を十分に果たしていなかった（E証言・第3回審問調書26ページ）。
  - (4) 同月ころ、法人に対して、同事務所の所長が退職を申し出たり、A前副所長らが同所長の管理能力に問題がある旨の申入れを行ったりしたことから、法人は、前記(3)のように、同事務所において、所長と副所長との間の指揮命令系統が崩壊して機能していないことを把握するに至った（D証言・第3回審問調書30・31ページ）。
  - (5) 法人は、前記(3)のように、野幌公園事務所における時間外勤務手当の予算が底を突くなどしたことを受けて、同年10月、緊急幹部会議を開催し、指定管理者の指定を受けるための準備作業は正規の勤務時間中に行うことなど、時間外勤務を最小限に抑えることを申し合わせるなどした（乙第33号証8・9ページ、D証言・第3回審問調書32ページ）。
  - (6) 平成21年10月及び11月ころ、A前副所長らは時間外勤務をして業務を処理していたが、同人らの時間外勤務について支払われるべき手当のうち、同年10月分はその一部のみが支給され、同年11月分は全く支給されなかった。
  - (7) このことを不服としたA前副所長は、平成21年12月ころ、申立外札幌東労働基準監督署（以下「札幌東労基署」という。）に相談をしたほか、法人の理事長宛に「時間外勤務命令の不適切な取扱いについて」と題する同月14日付けの書面を提出して、未払となっている時間外勤務手当の早期の支払を求めた（乙第32号証）。
  - (8) なお、指定管理者受託のための指定管理業務計画書のうち、野幌公園事務所に関する部分の作成については、A前副所長が中心に取り組み、C前課長らがこれを補助する体制で行われていた（A陳述・第1回審問調書48ページ、53ページ）。しかし、平成21年12月ころ、指定管理者の選定に関するヒアリング（以

下「本件ヒアリング」という。)が行われるに際して、所長がA前副所長に出席を要請したところ、同人は、所長が対応すべきであるとして、これを断った(E証言・第3回審問調書6ページ、A陳述・第1回審問調書45ページ)。

(9) 平成22年4月14日、A前副所長らが、札幌東労基署に時間外勤務手当の未払を申告したことから、同月16日、法人は、同署の担当官の来訪を受け、A前副所長らが同署に上記申告をするに至った事情についての聴取を受けた(乙第7号証)。

(10) 平成22年4月27日、法人の専務理事であるD(以下「D専務理事」という。)と同常勤理事であったF(以下「F理事」という。)は、A前副所長らに対して聞き取り調査(以下「本件聞き取り調査」という。)を行った。その調査は、人事考査のために行うものであった(C証言・第1回審問調書16ページ)。その席上、D専務理事は、「ご沙汰」という表現を用いて、本件聞き取り調査の結果から人事上の処分が必要となれば、そのような処分も行うという趣旨の発言をした(C証言・第1回審問調書17ページ、A陳述・第1回審問調書34～36ページ)。

A前副所長らは、本件聞き取り調査の内容から、将来に自らにとって不利なことが起きるのではないかとの認識をもった(A陳述・第1回審問調書35・36ページ、G証言・第1回審問調書2ページ、10ページ)。

(11) 平成22年5月1日、A前副所長らは、法人の職員であったH(以下「H副委員長」という。)とともに組合を結成すると同時に、札幌地区連合及び札幌地区ユニオンに加盟した。併せて、組合は、その結成の事実及び本件聞き取り調査や法人における時間外勤務の取扱いを交渉議題とする団体交渉を、同月6日付けの書面で申し入れた(甲第1号証)。

(12) 平成22年5月11日、野幌公園事務所の所長は、同月25日付けで退職する旨を書面で申し出、法人に受理された。同人が法人に提出した退職願には、退職の理由として、同事務所において、部下から必要な報告が行われないこと、部下が非協力的な態度であること、部下から継続的に退職の勧めを受けたことなどが挙げられていた(乙第5号証、E証言・第3回審問調書7・8ページ)。

(13) 平成22年5月21日、法人は、A委員長らに、未払となっていた前記(6)の時間外勤務手当を支給した。

(14) 平成22年5月24日、D専務理事は、札幌地区連合の事務所に副事務局長のG(以下「G副事務局長」という。)を訪ね、本件人事異動を同年5月25日に内示する旨を告げ、当該の人事異動の内容が記された書面を手交した(乙第13号証、G証言・第1回審問調書3ページ)。

(15) 平成22年5月25日、D専務理事及びF理事は、野幌公園事務所に赴き、同

所で、A委員長らに本件人事異動を内示した。その内容は、A委員長を真駒内公園事務所屋外競技場グループの課長（事業担当）に異動し、C書記長を同グループ係長（管理担当）に異動するものであった（甲第2号証、D証言・第3回審問調書36ページ）。

なお、野幌公園事務所の所長は、同日付けで法人を退職したことから、同日付けで内示された人事異動において対象者には含まれていなかったが、在職のままであれば、職位の引下げを伴う異動が予定されていた（D証言・第3回審問調書36ページ、G証言・第2回審問調書7・8ページ）。

(16) 平成22年5月26日、インターネット上で申立外第三者の開設するブログに、本件人事異動に関する記事が掲載されていることが明らかとなった（乙第15号証）。翌27日にも、新たな記事の書き込みがなされていた（乙第16号証）。また、同月27日から翌28日にかけて、法人が札幌東労基署の指導を受けた旨の新聞報道がなされた（乙第18号証ないし同第20号証）。

(17) 平成22年5月28日、法人は職員に対し、同月25日付けで内示した人事異動を、欠員の補充にかかわるものを除き、当面延期すると発表した（甲第2号証）。それは、新聞紙上等において本件人事異動に関することがらが報道されるなどして平穏な実施が困難となったことから、更に組合との団体交渉を尽くす必要があるとの法人の判断によるものであった（乙第33号証、D証言・第3回審問調書44ページ）。

なお、同日、前記(16)のブログに、本件人事異動が延期となった旨の記事が掲載された（乙第17号証）。

(18) 平成22年6月8日、前記(11)の申入れに基づき、法人と組合は、17時55分から、第1回の団体交渉を、真駒内屋内競技場の第1会議室において行った。この交渉には、組合からはA委員長、H副委員長、C書記長のほかG副事務局長が出席し、法人からはD専務理事、F理事、企画総務部課長（総務担当）のI（以下「I次長」という。）、同部課長（企画担当）のJ（以下「J課長」という。）らが出席した。

この交渉では、①本件聞取り調査について、②法人職員の時間外勤務の取扱い及び③本件聞取り調査に際しての法人役員の発言内容が議題とされた。

交渉の冒頭、法人が回答文書を読み上げて議題について一括回答を行った後、個別の議題についてのやり取りが行われた。

まず最初の議題については、本件聞取り調査のような人事考査に係る個人面接や人事を行うためには、個別具体的な根拠規定を必要としないとする法人の回答が示され、組合はこの回答内容の適法性ないし妥当性に疑問を呈したため、交渉は平行線をたどったが、双方の認識の差を確認して、この議題に関する交

渉は終了した。

次の議題については、まず、時間外勤務手当は予算の範囲内で執行されるべきであるとする法人の回答が示された。さらに、組合の質問に応じて、実績として発生した時間外勤務手当については適切に処理する旨の回答が示され、この議題に関する交渉も終了となった。

最後の議題については、本件聞き取り調査において、法人から人事上の処分を行うかのような発言がなされたことと、A委員長らが法人に時間外勤務手当の未払があったことを札幌東労基署に申告したこととの関係の有無が、組合から質問された。法人は、これを否定する回答を行ったため、組合は質問を重ねたが、結局、法人と組合との間に見解の相違が明らかになった時点で、この議題に関する交渉も終了となった。結局、この日の交渉は、双方の主張を確認する形で、25分ほどで終了した（乙第22号証）。

(19) 平成22年7月8日、組合は法人に対して同日付けの要求書を提出した。

この要求書による申入れ内容は、①法人の施設管理運営事業について明確な方針を示すこと、②今後の事業方針について明確な方針を示すこと及び③人材の確保・育成などを含めた事業推進体制について方針を提示することであった（甲第6号証）。

(20) 平成22年8月3日、法人と組合は、前記(19)の要求書による申入れ事項に基づき、18時10分から、第2回の団体交渉を、真駒内屋外競技場の特別応接室で行った。この交渉には、組合からはA委員長、H副委員長、C書記長、G副事務局長のほか札幌地区ユニオン特別執行委員のK（以下「K特別委員」という。）が出席し、法人からはD専務理事、F理事、I次長、J課長らが出席した。

この交渉でも、冒頭に、組合が要求の趣旨を説明した後、法人が回答文書を読み上げて前記(19)の要求書による組合の要求事項について一括回答を行った後、個別の議題についてのやり取りが行われた。

いずれの議題についても、組合から問題点の提起や意見の表明がなされ、これに対して法人が見解を述べ、これらを受けてやり取りが重ねられる形式で交渉が進められた。交渉の経過において、法人と組合との間に見解の一致しない点もあったが、組合の質問に対して法人が回答する形で議論が進められ、1時間15分ほどで、同日の交渉も終了した（乙第23号証）。

(21) 平成22年8月24日、法人は、G副事務局長に対し、ファクシミリで、本件人事異動の延期を翌25日に解除し、同年9月1日付けで行うことを通知するとともに（甲第8号証）、この通知どおりに、翌25日に、本件人事異動を同年9月1日付けで実施することを法人の職員に内示した（争いのない事実）。

なお、本件人事異動の前後において、A委員長らが受ける賃金の額や所定労働時間、休日に変更はなかった（C証言・第2回審問調書12ページ、A陳述・第2回審問調書32ページ）。

(22) これを受けて組合は、平成22年8月27日付けの要求書で、本件人事異動により、A委員長らに対して職位の引下げを行う理由の明示を求めるとともに、その撤回を要求した。なお、当該の要求書には、A委員長らの人事が撤回されない場合には、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行う旨が併記されていた（甲第9号証）。

(23) 前記(22)の要求書を受けて、法人と組合は、同日18時30分から、第3回の団体交渉を、真駒内屋内競技場の第一会議室で行った。この交渉には、組合からはA委員長、H副委員長、C書記長、G副事務局長が出席し、法人からはD専務理事、F理事、I次長、J課長らが出席した。

この交渉では、冒頭に、組合が前記(22)の要求書による要求の趣旨を口頭で説明した後、個別の議題についてのやり取りが行われた。

交渉の席上、本件人事異動を実施した理由ないしその合理性や、本件人事異動の発令手続の当否についてやり取りが交わされた。その経過においては、組合からの質問に対して、法人の回答が滞るような状況も生ずることなく、おおむねかみ合った議論がなされた後、A委員長らに対して本件人事異動を実施した理由を記載した書面を後日に交付することを法人が約束して、同日の交渉は終了した（乙24号証）。

なお、当日の交渉の所要時間は、結局1時間5分ほどであった。

(24) 平成22年8月30日、法人は、A委員長らに対して本件人事異動を実施した理由を記載した同日付けの書面を、前記(23)の団体交渉の席上で約束したとおり、組合に交付した。当該書面には、本件人事異動の理由として「特に人事の刷新と施設長及びグループリーダー級への若手の登用を中核基準としており、さらに職員の資質を勘案した」ことが明記されており、またA委員長らの異動の理由としては「資質判断の背景事情につき回答」するとして、A委員長については13項目の、C書記長については6項目の具体的な事由を摘示した上で、A4用紙5枚にわたり、前記13項目及び6項目の具体的内容が記載されていた。その項目の中には、A委員長らに共通の項目としては、「業務執行の根幹「予算管理制度」の形骸化」として時間外勤務手当の予算執行を同人らが適切に行わなかったこと、A委員長については「指定管理者選定に係わるヒアリングの拒否」として、同人が本件ヒアリングへの出席要請を断ったことが含まれていた（甲第10号証）。

(25) 平成22年9月13日、組合は、当委員会に、不当労働行為救済申立てを行っ



た（当委員会に明らかな事実）。

### 3 本件申立て後の団体交渉の経過

組合と法人は、本件不当労働行為救済申立て後である平成22年10月26日の18時から、第4回の団体交渉を、真駒内屋内競技場の第一会議室で行った。この交渉には、組合からはA委員長、H副委員長、C書記長、G副事務局長及びK特別委員が出席し、法人からはD専務理事、F理事、I次長及び企画総務部課長（総務担当）のL課長らが出席した。

この交渉においては、①「（法人が制定した）人事考査に関する要綱の目的について」、②「（法人が制定した人事考査に関する要綱）第2条（善行考査）及び第3条（非行考査）により執られる具体的内容について」、③「警告及び注意について」、④平成22年3月1日付けで法人が制定していた「人事考査に関する申し合わせ事項」について」及び⑤「団体交渉への出席者について」が、議題として予定されていた。

しかし、当日になって、「平成22年9月1日付で実施した人事異動における職位の引き下げについて」が交渉議題に追加され、同日の交渉は、もっぱらこの議題についてやり取りが行われた。すなわち、本件聞き取り調査が、人事考査のための聴聞の機会といえるかどうか、また聴聞の機会としての適格性を有するものかどうかについてやり取りがされた後、本件人事異動の理由とされた個別事項の内容ないし妥当性について議論の中心が移り、最後に、組合が法人に対し、A委員長らの現在の職位の見直しを検討するよう提案して、当日の交渉は1時間半ほどで終了した（乙第25号証）。

## 第4 当委員会の判断

### 1 法第7条第1号の不当労働行為の成否について

(1) 法第7条第1号は、労働者が、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことのいずれかを理由に、使用者が、当該労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いをすることを不当労働行為とするものである。

そして、従前の職位を引き下げる措置が人事処遇上は労働者にとって不利益なものであることは事理の性質から当然であるし、かつ、本件人事異動の内容が、A委員長を真駒内公園事務所屋外競技場グループの課長（事業担当）に異動し、C書記長を同グループ係長（管理担当）に異動するものであったこと（甲第2号証、同第8号証）、法人において、「課長」は「副所長」よりも下位の職であり、「係長」が「課長」よりも下位の職であることは、審査の全趣旨に照らして明らかである。

(2) そこで、このような本件人事異動は、A副委員長らが、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことのいずれかを理由としたものであるか否かについて検討する。

ア 本件人事異動の理由とされた個別事項について、法人と組合との間に見解の相違はあるものの、指定管理業務計画書作成に伴う業務量の確実な増加が見込まれるなど、予算管理の一層の適正化が求められる状況の中で（前記第3の2の(2)）、A委員長らが勤務時間や予算管理を適切に管理・執行する職責にありながら、その職責を十分に果たさなかったこと（前記第3の2の(3)、(24)）、A委員長が野幌公園事務所に関する上記計画書作成の中心人物でありながら本件ヒアリングへの出席要請を断るなど、野幌公園事務所における指揮命令系統が機能していなかったことは明らかであり（前記第3の2の(3)、(8)）、本件人事異動は、野幌公園事務所における指揮命令系統の立て直しを図るためのものであったものと認められる。

なお、本件ヒアリングへの出席を断ったことについて、A委員長は、本件ヒアリングのような重要な行事について、責任者である所長自らが出席すべきものである旨を抗弁するが、指定管理者の受託が法人にとっては経営上の重要な事項であり（前記第3の2の(1)）、かつ、同人が野幌公園事務所にかかわる指定管理業務計画書作成の中心的な人物であったことにかんがみると（前記第3の2の(8)）、A委員長がヒアリングに出席しないことを正当化する理由とは認められない。

そして、野幌公園事務所において指揮命令系統が機能しなかったことは、所長と副所長の対立に根ざすものであり、法人はこれを指揮命令系統の崩壊と認識しており、平成21年9月ころには、所長による退職の上申、あるいは副所長らによる所長の管理能力に関する申入れを通して、このことを認識するに至った（前記第3の2の(4)）。

本件人事異動はこのような経緯から行われたものであり、野幌公園事務所の指揮命令系統を立て直すため、副所長であったA委員長及び課長（管理担当）であったC書記長だけでなく、所長に対しても、職位の引下げを伴う異動が予定されていたが、所長は本件人事異動に至る経緯の中で、平成22年5月25日付けで法人を退職したため、同日付けで内示された人事異動の対象には含まれなかったのである（前記第3の2の(15)）。

こうして、職位の引下げの対象となったのは、A委員長らにとどまることとなったが、賃金の引下げを伴う降格ではなかった（前記第3の2の(21)）。

それゆえ、本件人事異動は、必ずしも不当な人事異動とはいえない。

イ また、法人は、本件人事異動に先立ち、組合結成前の平成22年4月27日に、A委員長らに対して、本件聞取り調査を実施しており、この時点において、D専務理事がA委員長らに対して、法人として何らかの人事異動を行う意思のあることを表示していたところであった。加えて、それが自らにとって不利益な内容のものとなることについては、A委員長らにも、当時から、およそその認識があったものと認められる（前記第3の2の(10)）。

ウ 上記ア及びイのような事情を総合的に勘案すれば、本件においては、A委員長らが組合員であることを理由として、法人が本件人事異動を計画・実施したと認定することはできない。

エ 以上の次第により、本件においては、法第7条第1号の不当労働行為が成立するとは認められない。

## 2 法第7条第2号の不当労働行為の成否について

(1) 法は、使用者に、労働組合との誠実な団体交渉を義務づけ、その違反を、不当労働行為と位置づけている（法第7条第2号）。このような義務に基づいて、使用者は、個々の団体交渉において、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、組合の要求や主張に応じて具体的な回答や主張をなし、場合によっては論拠を示したり必要な資料を提示するなどの誠実な対応を通じて、合意達成の可能性を模索する義務があるといえる。しかし、使用者は、そのような義務を負うからといって、個々の交渉事項について譲歩すべき義務までを負うものということとはできない。

(2) そこで、本件について検討する。

ア 本件において、法人と組合との間では、本件審査手続の終結までに合計4回の団体交渉が開催されている。そして、個々の団体交渉の議事録（乙第22号証ないし同第25号証）を検討すると、本件人事異動に当たり、就業規則等に個別具体的な根拠規定を必要とするか否かなどの論点については、法人と組合との主張に根本的な対立があり、容易に合意に至るような事情にはなかつたことが窺えるものの、法人が、議論のために必要であるとして組合が要求した資料の提供を拒否したり、組合から求められた事項に対する説明を拒否したりするような事情は、窺うことができない。

また、本件における団体交渉は、いずれの交渉においても、交渉における議論が一定の程度に達したことを受けて終了していることが認められ、法人が、組合の質問に対する回答を拒否したり、交渉を一方向的に打ち切ったりしたような状況は、認められない（第3の2の(18)、(20)、(23)及び第3の3）。

イ 以上の次第により、本件においては、法第7条第2号の不当労働行為が成立するとは認められない。

### 3 法第7条第3号の不当労働行為の成否について

本件の争点1及び2に関する法人の行為が法第7条第1号及び第2号の不当労働行為に該当するといえないことは、前記1及び2において詳述したとおりであるから、本件においては、同条第3号の不当労働行為が成立するとは認められない。

### 4 結論

以上の次第により、当委員会は、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24年4月13日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 ㊞