



ない。

記

平成 年 月 日

(掲示の日を記載すること)

X分会

執行委員長 A<sub>1</sub> 殿

社会福祉法人Y

理事長 B<sub>1</sub> ㊤

当法人が、貴組合に対して行った以下の行為は、北海道労働委員会及び中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号又は第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当法人は、このことを誠実に受け止め、今後、このような行為を繰り返さないようにします。

- 1 貴組合からの平成25年10月9日付け団体交渉申入れに対し、団体交渉については文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない旨の文書を交付したことにより、貴組合に対する支配介入をしたこと
- 2 貴組合との間で平成26年2月26日付け団体交渉確認書を取り交わしたにもかかわらず、同確認書に反し、平成25年度末である平成26年3月31日までに、就業規則改正の理由等を明記した文書の提示をせず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止に関する協議日程を提示しなかったことにより、貴組合に対する支配介入をしたこと
- 3 貴組合に対し、集会室を開催場所とすることを拒否し、また、貴組合からの団体交渉参加人数を制限して、正当な理由なく団体交渉を開催しなかったこと

以上

- (3) その余の本件救済申立てを棄却する。

- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、X分会（以下「組合」という。）が、社会福祉法人Y（以下「法人」という。）による以下の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号所定の不当労働行為に当たるとして、平成26年4月28日（以下、平成の元号を略する。）、北海道労働委員会（以下「道労委」という。）に対し、救済を申し立てた事案である。

- (1) 法人が、26年4月1日付けで、組合のA<sub>2</sub>組合員（以下「A<sub>2</sub>組合員」という。）が法人の運営する救護施設B<sub>2</sub>（以下「救護施設」という。）のB<sub>3</sub>施設長（以下「B<sub>3</sub>施設長」という。）に対し、利用者の苦情申立てに基づくあっせんに応じることなどを要望したことを理由に、A<sub>2</sub>組合員を日勤の生活相談員（以下「相談員」という。）から夜勤のある生活支援員（以下「支援員」という。）へ配置転換したこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- (2) 法人が、就業規則改正及び職務専念義務の免除廃止等を議題とする組合の25年10月9日付け団体交渉申入れに対し、同月24日、団体交渉については文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない旨の記載がある回答書を交付したこと（以下「本件回答書交付行為」という。）（労組法第7条第3号）
- (3) 法人が、26年2月26日付け団体交渉確認書（以下「26年確認書」という。）に反し、25年度末である26年3月31日までに、改正される各項目ごとに就業規則改定の理由等を明記した文書を提示せず、ま

た、就業規則改正及び職務専念義務の免除廃止に関する協議日程を提示しなかったこと（労組法第7条第3号）

- (4) 法人が、組合が26年3月18日や同年4月3日に法人施設内の集会室での団体交渉開催を求めている状況において、同年3月28日付け「平成26年4月の人事に関するお知らせと平成26年度男性支援員増員計画についての協議の申し入れについて」との書面（以下「26年3月28日付け書面」という。）及び同年4月7日付け「平成26年4月3日付け 要求に対する回答」との書面（以下「26年4月7日付け書面」という。）により、集会室を開催場所とすることを拒否して法人施設外であるC<sub>1</sub>（以下「C<sub>1</sub>」という。）和室A室を開催場所として指定し、また、組合側参加者について7名を限度とし、これら開催条件に固執して団体交渉を開催しなかったこと（労組法第7条第2号）

## 2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、A<sub>2</sub>組合員が、労働組合の正当な行為をしたことを理由に、同組合員に支援員への配置転換を命じるという不利益な取扱いをしてはならない。
- (2) 法人は、A<sub>2</sub>組合員を相談員に戻さなければならない。
- (3) 法人は、組合と一切協議を行うことなく、一方的に職員会議において職務専念義務の免除を廃止する等の発表を行ったり、それについての団体交渉を拒否するなど、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 法人は、組合との間で、26年確認書を締結したにもかかわらず、①就業規則改正の理由等を明記した文書の提示、②就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止に関する協議日程の提示を25年度中に行わないなど、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。

(5) 法人は、組合との間で、男性支援員の配置については、協議により決めていくという内容の24年10月17日付け確認書（以下「24年確認書」という。）を締結したにもかかわらず、一方的に男性支援員の配置を決定するなど、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。

(6) 法人は、団体交渉に当たり、法人施設内の集会室で開催することを拒否し、また、組合の参加人数を制限してはならない。

(7) 謝罪文の掲示

### 3 初審命令の要旨

道労委は、27年6月26日付けで、前記1のうち、(2)及び(3)は労組法第7条第3号に、(4)は同条第2号にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして、法人に対し、①組合の25年10月9日付け団体交渉申入れに対して、「団体交渉については、文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない」旨の書面を交付することにより支配介入をしてはならないこと、②26年確認書で確認した、25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した文書の提示をせず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程を提示しなかったことにより支配介入をしてはならないこと、③法人施設内の集会室を開催場所とすることを拒否し、また、組合の参加人数を制限することにより団体交渉を拒否してはならないこと、④上記①ないし③に関する文書掲示をそれぞれ命じ、⑤その余の申立てを棄却することを決定し、27年7月21日、命令書を各当事者に交付した（以下「初審命令」という。）。

### 4 再審査申立ての要旨

法人は、初審命令中、組合の救済申立てを認めて救済を命じた部分を不服として、27年7月27日、初審命令の救済部分（前記1(2)ないし(4)）の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立

てた。

なお、組合は再審査申立てをしなかったため、初審命令の棄却部分（前記1(1)）は本件再審査の判断対象とはならない。

## 5 本件の争点

- (1) 法人が、25年10月24日を団体交渉開催日とする同月9日付け団体交渉申入れに対し、同開催日である同月24日、組合に「団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は有りません。」との記載のある回答書を交付したこと（本件回答書交付行為）は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点1）。
- (2) 法人が、26年確認書に反し、25年度末である26年3月31日までに、就業規則改正の理由等を明記した文書並びに就業規則改正及び職務専念義務の免除廃止に関する協議日程を提示しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- (3) 法人が、組合が26年3月18日や同年4月3日に施設内の集会室での団体交渉開催を求めている状況において、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面により、集会室での団体交渉開催を拒否して開催場所を法人施設外であるC<sub>1</sub>和室A室と指定し、組合側参加人数について7名を限度とする旨提案し、団体交渉を開催しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点3）。
- (4) 救済利益及び救済方法（争点4）

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 組合の主張

法人は、組合と一切協議を行うことなく、職員会議において、職務専念義務の免除を廃止すること及び理事会にて就業規則改正の承認を得た

ことを発表した。その上で、B<sub>3</sub>施設長は、開催日を25年10月24日とする組合の同月9日付け団体交渉申入れに対し、団体交渉開催日当日、「団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は、有りません。」とする回答書を交付し（本件回答書交付行為）、その際、A<sub>1</sub>執行委員長（以下「A<sub>1</sub>委員長」という。）の「団体交渉はしないんですか。」との問いかけに対し、「これに書いてあるとおりなのでそれ以上はない。」と回答した。

法人の本件回答書交付行為は、団体交渉申入れに対して文書回答のみで終わらせようとする、団体交渉の主体としての組合をないがしろにする行為であり、組合の団結権を否認する行為であって、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

## (2) 法人の主張

法人は、支配介入意思をもって本件回答書交付行為をしたものではなく、労組法第7条第3号の支配介入は成立しない。

そもそも法人は、組合の25年10月9日付け団体交渉申入れの文書に「文書をもってご回答ください。」との記載があったため、法人の立場を文書で回答したのであって、団体交渉に応じる意思があった。ところが、B<sub>3</sub>施設長が同月24日にA<sub>1</sub>委員長に回答書を交付した際、同委員長は「これ以上の回答はないんですよね。」と述べるのみで、同日に団体交渉を開催するともしないとも返事せず、その場で「再度時間をおいてもう一度申し込みさせて欲しい」と述べ、B<sub>3</sub>施設長は、念のために団体交渉の開催時刻まで施設長室で待機し、その後集会室にも行ったが誰もいなかったため、組合は団体交渉申入れを撤回したものと判断したのであって、同判断は社会通念上合理的なものである。

また、組合は、26年1月8日に再度の団体交渉申入れを行うまでの間、法人に対して本件回答書交付行為に関する抗議等をしておらず、団

体交渉の主体としての立場をないがしろにされたとも団結権を否認されたとも受け止めておらず、組合に何ら不利益は生じていなかったのであるし、法人は、組合の再度の団体交渉申入れに応じて同月17日に団体交渉を開催しているのであるから、労組法第7条第3号の支配介入は成立しない。

## 2 争点2について

### (1) 組合の主張

組合と法人は、26年2月26日、26年確認書を取り交わし、法人が25年度内に、就業規則改正の理由等を明記した文書を提示し、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程を提示することに合意した。しかるに、法人は、就業規則改正の理由等を明記した文書を提示せず、また、就業規則改正及び職務専念義務免除の廃止についての協議日程も提示しないまま、26年3月31日を経過した。

このような法人の26年確認書違反行為は、組合を軽視しその団結権を侵害するものであり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

なお、法人は、就業規則改正の理由等を明記した文書を組合に交付しているが、同交付日は本件救済申立後の26年7月28日であり、期限を約4か月も経過しているのであるから、支配介入の成立を妨げる事情にはならない。

### (2) 法人の主張

法人が、25年度内に就業規則改正の理由等を明記した文書を提示せず、協議日程を提示しなかったことについては、支配介入意思をもって上記行為をしたのではないから、労組法第7条第3号の支配介入は成立しない。

すなわち、B<sub>3</sub>施設長は、26年確認書を取り交わした後、A<sub>1</sub>委員長に対し、組合側からも改正事項について具体的に疑問のある事項や問題

点等を示すよう申し向けており、組合の回答を待っていたため年度を超えてしまったに過ぎない。

また、法人は、26年7月28日に、各項目ごとに就業規則を改正する理由について説明した文書を組合に交付し、同月22日には就業規則改定及び職務専念義務の免除廃止に関する協議日程を同月29日として提示していること、集会室での団体交渉に固執して協議に応じないのは組合であること、文書交付や協議日程の提示が遅れたことにより組合に何ら具体的な不利益は生じていないことからすれば、労組法第7条第3号の支配介入は成立しない。

### 3 争点3について

#### (1) 組合の主張

ア 法人は、組合が26年3月18日や同年4月3日に施設内の集会室での団体交渉開催を求めている状況において、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面により、開催場所を外部施設であるC<sub>1</sub>和室Aと指定し、また、組合側参加者を7名に限定し、これら開催条件に固執して団体交渉を開催しなかった。これは、次のとおり労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 本件においては、法人施設内で団体交渉を開催することが慣例となっており、これまで特にトラブルが生じたこともない以上、法人が施設外での団体交渉開催に固執し、団体交渉を開催しないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。従前とは異なり、団体交渉の開催場所を施設外とするにあたっては、施設内では不都合が生じる具体的理由を法人が明らかにする必要がある。仮に、法人が施設内では不都合が生じる具体的理由を立証した場合、施設外で団体交渉をすることによる組合の不利益についても利益衡量上検討する必要があるが、本件では、そもそも、法人が施設内では不都合が生じる具体的理

由を立証していない。

組合が集会室での団体交渉開催を求めるのは、施設内でかつ多人数収容可能な団体交渉開催に適した場所であるからである。組合がC<sub>1</sub>での開催に応諾しないのは、施設外であるため車で移動する必要がある上、C<sub>1</sub>で団体交渉を開催したという実績をきっかけとして、これまで施設内の集会室で開催していた定期大会等の開催も拒否されることが懸念されるからである。法人は、実際に、団体交渉の開催場所を巡る労使対立をきっかけとして、初審結審後、組合の定期大会での集会室利用を拒否している。

ウ 団体交渉に当たり、組合側から誰が何人参加するかについては、組合自身が決定するのが原則であり、使用者がこれについて容喙するのは許されず、参加人数に固執して団体交渉を開催しないことも、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

法人は、あくまでも「お願い」をしていたのであって少人数開催に固執していないと強弁するが、法人は、26年3月28日付け書面において、明確に組合側の参加人数を7名に制限しており、組合が、同年4月3日に団体交渉の参加者に人数制限を設ける理由の回答を求める要求書を提出したにも関わらず、それでも、26年4月7日付け書面により人数を7名に制限すると回答している。「お願い」とは、相手方が受け入れない場合は諦めるからお願いであり、相手が受け入れない態度を明らかにしているにも関わらず、自己の意向通りでなければ応じないとするのは「お願い」ではない。法人は、明確に団体交渉の人数を一方的に制限している。

## (2) 法人の主張

ア 法人は、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面により団体交渉に関して合理的な提案を行ったものであり、組合は不合

理にも集会室での団体交渉開催に固執して同提案に応じなかったの  
であるから、団体交渉が開催されなかった原因は組合にあり、法人の  
対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たることはない。

イ 組合が団体交渉の開催を求める集会室は、救護施設と特別養護老人  
ホームB<sub>4</sub>（以下「B<sub>4</sub>」という。）との共有スペースとして、様々な  
行事や催し物に活用される利用者の便宜のための場所であり、また、  
地域貢献事業の一環としての地域開放によりよさこい祭りの練習等  
に使用されるべき公共のスペースであって、職員や労働組合のための  
場所ではないのである。したがって、集会室での団体交渉の開催は予  
定されておらず、施設の目的外使用に当たる。このような目的外利用  
を行えば、利用者らの処遇の向上の機会と権利が阻害され、その感情  
が逆なでされ、福祉サービスの提供及び施設管理の面で大きな障害と  
なる。

また、集会室以外に団体交渉の開催可能な場所が存在しないのであ  
れば、集会室を団体交渉の開催場所として認めないことは社会通念上  
相当性を欠くといえるかもしれないが、本件救済申立後の提案を含め、  
法人は施設長室、事務室、C<sub>1</sub>での団体交渉開催を提案しており、こ  
れらにおいて団体交渉を実施しても、組合や組合員に特段の不利益を  
生じさせるものではない。それにもかかわらず、集会室での団体交渉  
開催に固執する組合の対応は相当性を欠くものである。

さらに、法人は、組合側の参加人数が10名以内は施設長室、11  
名から30名までは施設内の事務室、30名を超えた場合にはC<sub>1</sub>で  
団体交渉を開催することを改めて提案しているから、法人の提案が外  
部施設での開催の提案であることを理由に不当労働行為の成立を認  
めることはできない。

ウ 法人は、26年4月7日付け書面により、組合に対し、参加人数に

制限を設ける理由について、職員配置及び人員計画等という団体交渉議題の性質上、早急に決定する必要があるため円滑な協議を実施すべく7名を限度とすることを説明して提案・お願いしているのであって、一方的に組合側の参加人数を制限したものではない。また、法人の提案・お願いは、団体交渉は施設長室にて少人数で行うという労使慣行に基づく合理的な提案である。

#### 4 争点4について

##### (1) 法人の主張

25年10月24日の本件回答書交付行為については、組合の再度の申し入れに基づいて26年1月17日に団体交渉が開催され、25年10月9日付け団体交渉申し入れに関する議題について協議が行われたことからすれば、既に救済の必要性が失われているし、法人は、組合に対し、期限は徒過してしまったものの、26年7月22日に就業規則の改正及び義務免除の運用停止を議題とする団体交渉の日程を提示し、同月28日には就業規則の改正理由を明記した文書を交付したのであるから、これについても救済の必要性は失われている。

また、法人は、本件救済申立後、組合に対し、組合側の参加人数が10名以内は施設長室、11名から30名までは施設内の事務室、30名を超えた場合にはC<sub>1</sub>で団体交渉を開催することをたびたび提案しているのであるから、救済を命ずる根拠は失われている。

さらに、道労委は、法人に対し、争点1ないし3について不当労働行為の成立を認めてポストノーティスを命じているが、上記事情からすれば不相当というべきであり、せめて文書交付に留めるべきである。

##### (2) 組合の主張

法人は、救済利益の存在及びポストノーティス命令の必要性を否定するが、争う。

法人は、組合との交渉段階において本件救済申立ての対象となっている数々の不当労働行為を行ったのみならず、本件救済申立後においても、争点となっている集会室の利用に関して、団体交渉の会場としては認めないにも関わらず、外部団体のよさこい踊りの練習に貸し出し、初審結審後には、組合の定期大会で集会室を利用することを不許可とし、再審査での和解勧試中においては、事前協議を行うことなく組合の書記長（上部団体の副執行委員長も兼任）であるA<sub>3</sub>（以下「A<sub>3</sub>書記長」という。）に対し、28年4月1日付けでの相談員から支援員への配置転換を命じている。

このように、法人の反組手的態度は、労働委員会における審査を経ても、改まるどころかより悪質になってきていることからすれば、法人の行為が不当労働行為に当たることを周知徹底した上で、同種又は類似の行為の再発を防止すべく、ポストノーティスが必要である。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 組合は、法人が運営する救護施設において昭和49年頃に結成され、再審査申立時において組合員数25名を擁する労働組合であり、A<sub>4</sub>（以下「地本」という。）に所属している。

組合の執行委員長はA<sub>1</sub>委員長であり、同書記長はA<sub>3</sub>書記長である。

- (2) 法人は、札幌市内において、救護施設「B<sub>2</sub>」、特別養護老人ホーム「B<sub>4</sub>」、保育園「B<sub>5</sub>」等を経営する社会福祉法人である。再審査申立時における救護施設の職員は53名である。

#### 2 24年確認書作成の経緯等

- (1) B<sub>3</sub>施設長は、23月2月1日に施設長として救護施設に着任したところ、同施設長着任後の初めての団体交渉は、同年8月19日頃に、組

合掲示板の設置場所等を議題として施設長室にて開催された。

- (2) 24年2月29日の職員会議において、B<sub>3</sub>施設長は、従前女性のみで構成されていた支援員について、男性支援員を導入すると発表した。
- (3) 24年4月1日から男性2名が支援員に配置された。同年5月21日に女性支援員1名が辞めたため、法人は、同月23日付けで支援員の求人募集を行い、同年7月1日付けで男性支援員1名を採用した。
- (4) 24年9月、組合は、団体交渉を申し入れ、同月27日に団体交渉が行われた（団体交渉の内容は、後記(6)の24年確認書のとおり）。この団体交渉は、組合側から13名が出席して集会室にて開催された。
- (5) 24年10月3日、C<sub>2</sub>は、法人に対し、「平成24年度社会福祉法人及び社会福祉施設に対する指導監査」を行った。この際、法人は、職員に対する職務専念義務の免除の一部について、廃止を含めた見直しを検討すること等の指導を受けた。
- (6) 24年10月17日、組合と法人は、前記(4)の団体交渉の内容について、下記内容の「24年確認書」を締結した。

#### 記

1. 平成24年10月に産休で生じる欠員補充については、女性生活支援員を平成25年5月までの有期雇用で募集する。
2. 男性支援員の配置に関わり、現場からは多くの問題の提起等が行われていたが、施設長まで十分に伝わっておらず、今後は問題の把握に努め、職員の業務及び勤務の状況等について、協議により解決に向けた取り組みを進めていく。
3. 介護度の高い利用者の受入れに関して、施設側は増員を伴わなくても女性支援員から男性支援員への転換で受入れ可能との主張をし、組合側は増員をしなければ受入れはできないとの主張であった。
4. 女性支援員から男性支援員への転換に関する将来的展望について、

現時点では増員計画，配置計画は流動的であり話し合い等により決めていく。

5. 平成24年5月の求人について，女性の募集をしたが一人も応募がなかったため，男性の募集に切り替えたとの説明があったが，欠員が生じたのは5月21日で，「主に男性利用者への介助支援」との内容で募集したのが5月23日である。したがって，説明にあった事実はなく，当初より男性の採用を目的とした求人内容であった。
6. 1階の生活相談員を内部登用にて，専任で配置する。
7. 生活相談員の内部登用で生じる減員は，平成24年度に限り女性支援員の採用で補充する。

### 3 法人による本件回答書交付行為までの経緯

- (1) 24年10月31日，B<sub>3</sub>施設長は，職員会議において，前記2(5)の指導を受けて，お盆時期の墓参りについて職務専念義務の免除の規定を適用しない旨発表した。
- (2) 24年11月22日，C<sub>2</sub>は，法人に対し，前記2(5)の監査結果について，下記を内容とする「現地指導事項」を送付して検討を促した。

#### 記

- 4 職員に関する職務専念義務の免除について，社会通念上，妥当性に疑義があると思われるもの（神宮例大祭及び墓参り）があることから，廃止を含めた見直しを検討すること。

（第1項，第2項，第3項及び第5項は省略）

- (3) 25年1月30日，B<sub>3</sub>施設長は，職員会議において，解雇事由の追加や休職事由の変更等を内容とする就業規則の改正に関し，理事会の承認を得たことを発表した。

同日，組合は，B<sub>3</sub>施設長に対し，就業規則改正に関する事前協議が行われていないことに抗議した。

(4) 組合は、25年2月15日付けで、B<sub>3</sub>施設長に対し、就業規則改正について組合と協議がなされていないことに対する抗議と同月19日までに組合に協議を申し入れることを求める内容の抗議文を提出するとともに、同月15日付けで職務専念義務の免除の廃止について協議を申し入れる要求書を提出した。

これに対し、法人は、同日付けで、組合に対し、就業規則改正の一部分の理由のみが記載された文書を交付したが、同文書には組合との協議については何ら触れられてはいなかった。

(5) 組合は、25年3月28日付けで、B<sub>3</sub>施設長に対し、就業規則改正の必要性等について文書で回答するよう求める要求書を提出したが、法人はこれに回答しなかった。

(6) 組合は、25年7月12日付けで、改めて要求書(前記(5)の要求書に、年次有給休暇取得申請時の理由の記載の件を付加したもの)を提出した。

これに対し、B<sub>3</sub>施設長から、同月22日付けで回答書が交付された。

(7) 25年8月1日、法人は、男性支援員を1名採用した。

なお、この件について、組合と法人は、24年確認書に基づく協議を行っていない。

(8) 25年9月10日、組合は、法人のそれまでの回答に満足できないとして、職務専念義務の免除廃止に関して保健休暇等代替えの休暇等で補填すること、年次有給休暇取得申請時に理由を記載しなかった場合の対応、就業規則改定における協議や書面同意等について文書回答を求める同月4日付け要求書を提出した。

これに対し、法人は、同月17日付けで、職務専念義務の免除廃止についてはC<sub>2</sub>の指摘によるものであり、不利益変更に合理性があること、休暇取得の理由を記載しない場合について懲戒処分等をするつもりはないこと、就業規則改定には労働者代表の意見を聴取する必要があると考

えるが、書面による同意は必要ないと考えることを回答した。

- (9) 組合は、25年10月9日付けで、次の内容の団体交渉申入書により団体交渉を申し入れた。

「下記の通り団体交渉を申し入れますので、文書をもってご回答ください。

#### 記

日時 平成25年10月24日 17:30～

場所 集会室

出席者 当組合員，施設長

交渉内容 ① 就業規則改定手続きについて。  
② 年次有給休暇取得申請時に具体的な理由の記載の根拠について。  
③ 不利益変更となった職務に専念する義務の特例の廃止について。

以上」

- (10) B<sub>3</sub>施設長は、25年10月24日、A<sub>1</sub>委員長に対し、次の記載のある回答書を交付し（本件回答書交付行為）、その際、団体交渉をしてもこれ以上の回答はない旨を述べた。これを受けたA<sub>1</sub>委員長は、再度時間を置いてもう一度団体交渉の申込みをさせて欲しい旨を述べた。

「①に対する回答

今後、就業規則改定手続きについては、事業者の方で就業規則を作成し、組合に呈示いたします。意見を聴取（文書で意見を求める。）して就業規則を改定いたします。

②に対する回答

前回、前々回答のとおり、休暇内容の調査依頼、代替労働力の配置の問題と時季変更権行使の是非の判断をする為に必要性があると考

えます。年次有給休暇申請時に、休暇利用の自由の原則からして使用者が年休の目的を具体的聴取は自由の記載が原則であります、ご協力いただきたいと考えております。

#### ③に対する回答

C<sub>3</sub>からの指導是正勧告によりなされたものであるもので不利益変更には合理性があると考えます。しかし、多くの会社では北海道神宮祭と墓参りを休暇とはしておりません。

社会通念上妥当性に疑義があるとの指摘があったことから実施したものであり、労働条件の不利益変更には合理性があると考えます。

尚、団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。

これ以上の回答は、有りません。 」

#### 4 26年確認書作成の経緯

- (1) 26年1月8日、組合は、法人に対し、前記3(9)と同様の事項を議題とする団体交渉を改めて申し入れた。
- (2) 26年1月17日、組合と法人の間で、団体交渉が行われた（内容については後記(5)の26年確認書のとおり）。この団体交渉には、組合側から12名が出席し、集会室にて開催された。
- (3) 26年2月6日、B<sub>3</sub>施設長、B<sub>6</sub>次長、各課長、相談員の総勢8名の打合せが行われ、「平成26年度人事案兼平成27年度人事計画案」（以下「26年度人事案」という。）が出された。

なお、法人は、25年度の途中、相談員であるA<sub>3</sub>書記長に対し、時期は未定であるが配置転換を行うことを考えていると説明していたが、26年度人事案には、A<sub>3</sub>書記長の配置転換についての記載がなく、26年4月1日付けでA<sub>2</sub>組合員を相談員から支援員に配置転換する旨が記載されていた。

- (4) 26年2月26日、職員会議において、法人は、同年4月1日付けで、

A<sub>2</sub>組合員を支援員に配置転換すると発表した。

- (5) 26年2月26日、法人と組合は、前記(2)の団体交渉の内容について、下記内容の「26年確認書」を取り交わした。なお、26年確認書には、組合及び法人（救護施設）の記名押印がされている。

#### 記

1. 平成25年1月の職員会議で提示された就業規則改正について、改定案1項目ごとに改定理由等を文章で明記した上で、労働組合と協議する日程を使用者側が提示し、今年度中に協議を行う。
  2. 休暇簿の年休取得理由欄について、今後取得理由の記載を強制することはない。
  3. 職務に専念する義務の免除の廃止は、労働者に対する不利益変更となるため、一方的に行うことはできないという労働組合の主張について、使用者は確認の上、就業規則の件と併せて労働組合と協議をする。
  4. 時間外労働を行った場合の振替休日の取り扱いについて、労働組合と協議を行う。
  5. 使用者は、夜勤補助職員の雇用及び労働条件等について、当事者に対して早急に説明を行う。
- (6) 法人の事業年度は当年4月1日から翌年3月31日であるところ、法人は、組合に対し、26年3月31日までに就業規則の改定理由等を明記した文書を提示しておらず、協議日程の提示もしなかった。
- 5 団体交渉の開催実績等
- (1) 昭和49年の組合発足以降、B<sub>3</sub>施設長が23年2月1日に着任するまでの間、施設外で団体交渉が行われたことはなく、労使双方数名程度で施設長室（収容人数10名程度）にて事務折衝や団体交渉が行われていた。

なお、組合が作成した12年7月付け、14年7月17日付け、16

年2月28日付けの団体交渉申入書が存在するが、団体交渉の日時場所の記載はなく、「交渉の場を設定してください」との記載がある。

- (2) B<sub>3</sub>施設長着任後、23年8月19日頃（前記2(1)）、24年9月27日（同(4)）、26年1月17日（前記4(2)）及び同年3月24日（後記6(5)）の合計4回の団体交渉が開催された。

このうち、23年8月19日頃及び26年3月24日については施設長室で団体交渉が開催されたが、24年9月27日及び26年1月17日については集会室にて団体交渉が開催された。集会室で開催された団体交渉における組合側の出席者数は、24年9月27日が13名、26年1月17日が12名であったが、組合側で発言するのは執行部に属する3ないし4名であり、いずれの団体交渉においても組合側の参加人数を原因とする混乱は生じていない。

- (3) 全面開放すると100名程度の収容が可能な集会室においては、救護施設やB<sub>4</sub>の利用者らの各種行事（誕生会やレクリエーション等）が開催されている。

また、集会室は、利用者が亡くなった場合の葬儀の会場等としても利用されており、23年5月2日から27年2月23日までの間に36名の施設利用者が亡くなり、集会室にて葬儀が行われた。

さらに、集会室は、後記8(11)認定のとおり、27年1月以降に法人が認めるようになった、地域住民への開放事業（よさこいの練習や地域住民の集会）にも利用されている。

26年1月1日から27年12月31日までの期間において、午後5時30分以降の時間帯に、入居者の葬儀やよさこい踊りの練習、外部講師による研修等により集会室が使用された頻度は、月三、四回であった。

なお、集会室には、救護施設及びB<sub>4</sub>の双方からの入口があり、夜間は施錠され、日中も作業が終わると施錠されており、よさこいの練習や

地域住民の集会での利用中も施錠される。

#### 6 本件救済申立てまでの法人の団交対応

- (1) 組合は、法人が26年2月26日の職員会議においてA<sub>2</sub>組合員を相談員から支援員に配転すると発表したことを受け（前記4(4)）、同年3月13日付けで、法人及びB<sub>3</sub>施設長に対し、抗議文を提出した。

この書面には、24年確認書を根拠に、男性支援員の配置について協議を求める旨が記載されていたが、団体交渉の開催条件に関する記載はなかった。

- (2) 26年3月17日、B<sub>3</sub>施設長は、組合に対して、前記(1)の抗議文に対する回答書を交付し、開催日を同月18日、開催場所を施設長室とする協議を申し入れた。

- (3) 26年3月18日、組合は、法人及びB<sub>3</sub>施設長に対し、「団体交渉申し入れ書」を提出し、議題を「男性支援員の導入や増員等」、開催日を同月24日又は26日、開催場所を集会室とする団体交渉を申し入れた。

- (4) 26年3月19日、法人は、組合に対し、回答書を交付し、団体交渉の開催日を同月24日、開催場所を施設長室（組合側参加予定者＝施設長室に入りうる常識的な人数）とした上で、「今回は、早期開催と日程上の都合から施設長室で開催を提案させていただきますが、次回以降、施設の業務以外のことを行う際は、当施設の会議室などではなく別途、貸会議室にて行いたいと考えております。」と回答した。

- (5) 26年3月24日、組合と法人は、施設長室にてA<sub>2</sub>組合員の配転を含む男性支援員の配置等に関する団体交渉を行った。

- (6) 26年3月31日、法人は、組合に対し、同月28日付けの「平成26年4月の人事に関するお知らせと平成26年度男性支援員増員計画についての協議申し入れについて」と題する書面（26年3月28日付け

書面)を交付して、「平成26年度計画における男性支援員の増員について」を議題とする前記(5)の団体交渉に引き続いての協議を申し入れた。

法人は、同書面においてC<sub>1</sub>和室A(定員15名)を団体交渉の開催場所として指定した。また、同書面には、組合側の参加者について「7名を限度とし参加を御提案、お願い申し上げます。」と記載されていた。

(7) 組合は、法人に対し、26年4月3日付けの要求書を交付し、同月15日又は18日に集会室において男性支援員の配置を議題とする団体交渉を開催することとともに、団体交渉の参加者に人数制限を設ける理由を回答するよう要求した。

(8) 26年4月8日、法人は、組合に対し、同月7日付けの「平成26年4月3日付要求に対する回答」と題する書面(26年4月7日付け書面)を交付した。

法人は、同書面において、団体交渉の会場に関し、施設の業務以外のことについては、施設管理上の理由により施設外での開催とすること、参加人数の制限を提案した理由について、協議事項である職員配置及び人員計画等については、施設運営上早急に決定せねばならないため、施設側及び組合側双方で意見をまとめあげた上での円滑な協議を行うためであることを説明し、開催場所及び参加人数について26年3月28日付け書面と同様の指定(C<sub>1</sub>会議室和室Aにて、「7名を限度とし参加を御提案、お願い申し上げます。」)をした。

(9) 26年4月15日、組合は、法人及びB<sub>3</sub>施設長に対し、「事務折衝の申し入れ」と題する書面により、団体交渉開催に向けた事務折衝を申し入れた。この文書には、以下の記載があった。

「団体交渉の会場について

これまで団体交渉を行う場合は、施設内の集会室で行うことが慣例となっていました。しかし、貴職より今後施設の会議室等を

使わないという変更の提案があったため、理由について当組合より質問いたしましたが、『施設管理上の理由』という回答で、具体的な理由についての回答はなく、当組合としては納得できるものではありませんでした。

#### 団体交渉の参加人数の制限について

団体交渉における、当組合の参加人数について、これまで貴職より言及されることはありませんでした。そして、当組合員の団体交渉の参加実績としては、多い場合でも10名程度の参加者であること、また団体交渉において、人数制限のあるなしに関わらず、円滑な協議を妨げたことがないこと、さらには、当組合としても事前に打合わせ等で団体交渉における発言者の確認などもしており、発言はもっぱら執行部である3～4名程度であることなどから、これまで築いてきた、ルールの中で既に十分に対応できている状況です。

これらのことから、貴職が提案する団体交渉の会場の変更と人数制限は不必要な提案であり、さらに十分な説明や協議がないまま、これまで築いてきたルールを一方的に変更するものであることから、当組合への支配介入に当たると考えますので、これまで通りのルールでの団体交渉を開催することを求めます。

上記内容で団体交渉の開催にむけた事務折衝を申し入れます。なお、組合からの出席は、執行部の4名程度を予定しています。 」

- (10) 26年4月17日、組合と法人は、施設長室において事務折衝を行った。法人の出席者は2名（B<sub>3</sub>施設長，B<sub>7</sub>総務課長），組合の出席者は4名（A<sub>1</sub>委員長，A<sub>3</sub>書記長，他組合員2名）であった。

この事務折衝において、法人は、団体交渉の開催場所を外部施設で提案していたが、10名程度でなら施設長室で開催してもよい旨、ただし、

集会室はB<sub>4</sub>との共用スペースなので使用できない旨主張し、組合は、集会室を団体交渉に使用した実績があり、共用スペースであることは使用できない理由にならない旨、開催場所を施設側が一方的に指定・制限するのではなくこれまでのルールの中で協議をして決めるべきである旨主張し、議論は平行線で結論が出なかったため、翌日も引き続き事務折衝を行うことを確認した。

- (11) 26年4月18日、前日に引き続いて施設長室にて事務折衝が行われた。法人の出席者は2名（B<sub>3</sub>施設長、B<sub>7</sub>総務課長）、組合の出席者は4名（A<sub>1</sub>委員長、A<sub>3</sub>書記長、他組合員2名）であった。

この事務折衝において、法人、組合とも前記(10)の主張と変わらず、議論は平行線となった。組合は、定期大会等での集会室利用について従来どおり許可するかについて確認したところ、法人が回答を保留したため、団体交渉の会場の件と併せて協議事項とするよう求め、事務折衝は終了した。

- (12) 26年4月21日、法人は、「職員採用のお知らせ」と題する書面を組合に交付し、同年5月中旬から下旬に1名を、同年7月1日から1名をそれぞれ新規採用する旨を伝えた。

- (13) 組合は、法人に対し、26年4月23日に「提案事項の追加について」と題する次の内容の書面を交付した。

「 団体交渉の開催にあたり、貴職より開催場所の指定および、組合員の参加人数制限などについて提案がありました。当組合としては、これまでの団体交渉の開催実績に基づいたルールの中で協議を行い決定するよう申し入れましたが合意に至っていません。今回の貴職からの提案内容が、当組合の今後の活動に影響を及ぼすと思われる事項が含まれていることがわかったため、下記の事項について併せて具体的に提案するよう申し入れますので、平成26年5月12

日までに文書で回答してください。

## 記

当組合が定期大会、集会などを行う場合の、B<sub>2</sub>集会室の使用許可について。」

### 7 本件救済申立て

26年4月28日、組合は道労委に本件救済申立てを行った。

### 8 本件救済申立後の事情

- (1) 26年4月29日、組合は、法人に対し、「当組合の意見」と題する書面を交付し、24年確認書の2項及び4項に基づく具体的な協議が行われていないので、早急に協議を開始するよう求めた。
- (2) 26年5月12日、法人は、組合に対し、「提案事項の追加について」（前記6(13)）及び「当組合の意見」（前記(1)）に関する「ご回答」と題する書面を交付し、団体交渉を行う場所、参加人数について、「施設としては、あくまで、外部の会議室を考えておりますが、当分の間、他の事案における協議に支障を来さないために施設長室での開催について提案させて頂きたいと考えております」と、組合の集会や定期大会に関する集会室利用について、「定期大会については開催時期が迫っているとの事情を考慮し、未決定ではありますが施設として今年度の使用を許可する方向性で検討はしております」とそれぞれ回答した。
- (3) 26年7月18日、組合は、法人に対し、就業規則改定等を協議内容とし、開催場所を集会室とする「団体交渉申し入れ書」、同年3月24日の団体交渉に関する「団体交渉確認書取り交わしの催促」と題する書面及び同年5月26日付けの男性支援員の配置に関する「抗議文」を交付した。

このうち「抗議文」には、「併せて、これまで行われてきた団体交渉開催のルールの中で、当組合との協議を行うよう申し入れます。」との

記載があった。

- (4) 26年7月22日、法人は、組合に対し、「団体交渉申し入れに対する回答について」と題する書面を交付し、就業規則改定内容及び義務免除の運用の廃止に関する団体交渉の開催場所について下記のとおり提案した。

なお、下記の「C<sub>1</sub>」は、C<sub>1</sub>和室A（定員15名）ではなく、C<sub>1</sub>集会室A（定員20名）、同集会室B（定員30名）あるいは同体育室半面（定員150名）を意味するものであった。

#### 記

##### 1 開催場所について

- ① 貴組合の参加者が10名以内の場合 施設長室
- ② 10名を超える場合は、C<sub>1</sub>（※今回は施設で費用負担）

##### 2 日時について

- ① 施設長室で開催の場合は、平成26年7月29日17：30より
- ② C<sub>1</sub>で開催の場合は、貴組合の回答を文書にて受領後手配 手配できない場合は、日程を変更

- (5) 26年7月25日、組合は、法人に対し、「平成26年7月22日付回答について」と題する書面を交付し、組合の参加人数にかかわらず集会室で団体交渉を開催するよう改めて申し入れた。

- (6) 26年7月28日、法人は、組合に対し、「平成26年7月25日付文書に対する回答」と題する書面を交付し、前記(5)の組合の申し入れに関して下記のとおり回答した。

#### 記

下記の通り協議の開催を提案します。尚、開催日程が迫っている為、貴組合からの参加者が10名以内の場合は下記日程で、それを超える場合は、再度日程調整が必要となりますので文書にて申し入れをしてくだ

さい。その場合、文書を受け取り次第あらためて、日程等を提案いたします。

場 所 救護施設B<sub>2</sub> 施設長室

議 題 ① 就業規則改定の内容について  
 ② 義務免除の運用の停止について

日 程 平成26年7月29日（火）

時 間 17：30～19：00（90分程度）

参加者 組合側：平成26年7月29日の始業開始前迄に貴組合の参加  
 名簿を提出して下さい。（※10名以内の場合）

施設側：B<sub>3</sub>施設長，B<sub>6</sub>次長，B<sub>7</sub>総務課長

(7) 26年7月28日，法人は，組合に対し，「就業規則案改正について  
 事前配布資料 H26. 7/28」と題する書面を交付した。

この書面には，法人が25年1月の職員会議で発表した就業規則改正  
 について，改定案1項目ごとに改定理由等が記載されていた。

(8) 法人は，組合に対し，26年8月5日付け「確認書」を交付し，①施  
 設コピー機の従前ルールに基づいた使用料納入の確認，②組合活動での  
 施設パソコンの利用を認めていないことの確認，③同年7月23日12  
 時40分頃無許可で就労支援室にて組合の会議を行っていたことの確認  
 を求めた。

(9) 組合は，法人に対し，26年8月11日付け「確認書の回答」を交付  
 し，①コピー機使用の実績はあったが枚数が不明のため，今後使用簿を  
 整備し月締めで支払うこと，これまで取決めをしていなかったプリンタ  
 ーやファックスの使用については協議をお願いすること，②組合内で周  
 知の上対処すること，③昼休み中に休憩場所で組合の話をしていただけ  
 であることを回答した

(10) 法人は，組合に対し，26年10月10日付け「職員採用の協議の申

し入れ」と題する書面を交付し、支援員の採用について施設長室にて協議を行うことを申し入れたが、法人が事前に出席者の名簿を提出するよう求めたことや、組合が集会室での団体交渉開催を要求したことにより折り合いが付かなかった。

その結果、協議が行われることのないまま、法人は、組合に対し、同月29日付け「職員採用のお知らせ」により、27年1月1日に男性職員1名を採用する予定であることを通告した。

- (11) 法人は、26年12月4日に集会室にて開催した地域の町内会長からの意見聴取を踏まえ、遅くとも27年1月8日までに、地域貢献活動の一環としての集会室の地域開放事業を開始した。

法人は、上記事業として、「C<sub>4</sub>」という外部団体に対し、同年1月11日、同月24日、同年2月15日、同月21日、同年3月14日、同月21日に音響設備を含めて集会室を貸し出し、同団体は集会室にてよさこい踊りの練習をした。

- (12) 法人は、組合に対し、27年1月30日付けの「確認書」を交付し、前記(9)の「確認書の回答」において、「昼休み中に休憩場所で組合の話をしていただけである」とあるが、定期大会、執行委員会の会議での許可のない就労支援室等の利用はないと考えてよいかどうか、同年2月9日までに書面で回答するよう求めた。

- (13) 組合は、法人に対し、27年2月9日付け書面を交付し、①11年2月4日の団体交渉で組合室の確保を要求したことに対し、法人より、院内使用の希望があれば、今までのように会議室等空いている部屋を使うことは構わない旨の回答をもらっていること、②これまで上記回答に基づき、定期大会においては許可を申請し、許可を得ていたつもりであり、将来についても、上記回答に基づいて空いている部屋を使用したいと考えていることを回答した。併せて、同書面において、法人の前記(12)の質

問の趣旨は、今後は部屋が空いている場合にも定期大会等の使用を不許可にする可能性があるのかを質問した。

(14) 法人は、組合に対し、27年2月20日付け「平成27年2月9日付文書に対する回答」を交付し、①組合主張の協定や合意を締結したことはないこと、②執行委員会の会議のための就労支援室等の利用許可申請は一件も受理しておらず、これまでに利用したことがあるならばそれは無断使用であり、法人の施設管理権を侵害するとともに職務専念義務にも違反するものであり、将来においても許可なき施設利用は一切認めないことなどを回答した。

(15) 法人は、27年4月3日、組合に対し、支援員の個別の欠員補充に関し、組合側参加者が10名以内の場合は施設長室で、10名以上であれば施設内の事務室で、30名以上の場合はC<sub>1</sub>で団体交渉を開催することを申し入れ、併せて組合側参加者を書面で通知することを求めた。

これに対し、組合は、27年4月8日付け「回答書」により、事前の名簿提出は不可能であること、集会室を開催会場の選択肢に含めるよう要求すること、団体交渉開催に向けた事前折衝という位置づけであれば施設長室での開催を受けることを回答した。

法人は、組合に対し、同日付け「平成27年4月8日付文書に対する回答」を交付し、集会室は団体交渉の開催場所として適当ではないと判断しているとして上記4月3日付けと同様の提案をするとともに、事前名簿の提出は不可能ではないと考えていること、施設内で検討した結果欠員補充のための採用を進めることを通知した。

(16) 組合が、法人に対し、27年6月29日付け「集会室使用願い」を提出して定期大会のための集会室利用を願い出たところ、法人は、同年7月9日付け「集会室の使用願いに対する回答」により、「集会室の利用については施設利用者の為、及びそれに関連する職務、地域住民の為に

利用すべきであると判断、又、集会室は特養との法人共有施設スペースでもある為、法人内部で慎重に検討をした結果、法人秩序定立権限に基づく施設の管理・維持の為、集会室の利用を許可しないこととなりました」として利用を不許可とした。

なお、救護施設のB<sub>6</sub>次長が執行委員長を務めていた昭和63年4月1日から13年4月30日までの間、組合の定期大会のための集会室の使用願いに対し、職員サークルの踊りの研究会と日程が重なって不許可とした1例を除き、法人は全て使用を許可していた。

#### 9 初審命令書の交付と法人の再審査申立て

道労委は、27年7月21日、組合及び法人に初審命令書を交付し、法人は、同月27日、本件再審査を申し立てた。

#### 10 本件再審査申立後の事情

(1) 組合は、27年10月16日、法人に対し、就業規則の改正や職務専念義務の免除等に関する団体交渉を集会室で開催するよう申し入れたが、法人は、同月30日、①参加者が10名以内の場合は施設長室、②10名を超え30名以内の場合には施設内の事務室、③30名を超える場合にはC<sub>1</sub>にて団体交渉を行う旨回答した。

組合と法人は、本件再審査における主張書面等においても、上記と同様のやりとりを交わしたが、団体交渉の開催場所について折り合いが付かず、結局、26年3月24日以降本件再審査結審に至るまで団体交渉は開催されていない。

(2) 法人は、28年2月18日、組合との事前協議を経ることなく、A<sub>3</sub>書記長に対し、同年4月1日付けで相談員から支援員へと配置転換する旨の辞令を交付した。なお、A<sub>3</sub>書記長は、本件再審査の調査期日全2回（27年11月5日及び28年3月4日）に出席していた。

(3) 組合は、28年3月25日、前記(2)のA<sub>3</sub>書記長の配置転換は労組法

第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、道労委に救済申立て（道労委28年（不）第7号）を行った。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1について

(1) 組合は、25年10月24日を団体交渉開催日とする同月9日付け団体交渉申入れに対し、法人が、同開催日当日である同月24日、組合に「団体交渉については、文書で報告したとおりで御座います。これ以上の回答は、有りません。」との記載のある回答書を交付したこと（本件回答書交付行為）は、組合が有する団体交渉権を軽視し、組合の求心力を失わせる団結権侵害行為であるから、労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。

(2) そこでまず、法人による本件回答書交付行為に関する経緯を見る（前記第3の3及び4参照）。

ア B<sub>3</sub>施設長は、24年10月31日の職員会議において、お盆時期の墓参りに関する職務専念義務違反の免除規定の不適用を発表し、また、25年1月30日の同会議において、解雇事由の追加や休職事由の変更等を内容とする就業規則の改定について理事会の承認を得たとの発表を行った。

イ このいずれについても、事前協議が行われていなかったことを受けて、組合は、25年2月15日付けで、法人に対して抗議文を提出するとともに、同月19日までに就業規則改正に関する協議を行うことや職務専念義務の免除廃止に関する協議を求めたところ、法人は、同日付けで、組合に対し、就業規則改正の一部分の理由が記載された文書を交付したが、同文書には、組合との協議については何ら触れられてはいなかった。

ウ 組合は、25年3月28日付けで、法人に対し、就業規則改正のうち、理由が示されていない部分に関する文書回答を求めたところ、法人が回答しなかったため、改めて同年7月12日付けで上記3月28日付けと同様の要求をするとともに、年次有給休暇取得申請時の理由の記載に関する文書回答を求めたところ、同年7月22日付けで法人から回答があった。

エ さらに、組合は、25年9月4日付けで、法人のそれまでの回答に満足できないとして、職務専念義務の免除廃止に関して保健休暇等代替の休暇等で補填すること、年次有給休暇取得申請時に理由を記載しなかった場合の対応、就業規則改定における協議や書面同意等について文書回答を求めたところ、法人は、同月17日付けで、職務専念義務の免除廃止についてはC<sub>2</sub>の指摘によるものであり、不利益変更に合理性があること、休暇取得の理由を記載しない場合について懲戒処分等をするつもりはないこと、就業規則改定には労働者代表の意見を聴取する必要があると考えるが、書面による同意は必要ないと考えたことを書面で回答した。

オ 組合は、25年10月9日付けで、法人に対し、同月24日午後5時30分から集会室にて、①就業規則改定手続、②年次有給休暇取得申請時の理由記載、③職務専念義務の免除廃止を議題とする団体交渉を申し入れた。

カ これに対し、法人（B<sub>3</sub>施設長）は、25年10月24日、組合（A<sub>1</sub>委員長）に対し、前記オの①ないし③についてそれぞれ法人の立場を記載した回答書を交付するとともに（本件回答書交付行為）、その際、団体交渉をしてもこれ以上の回答はない旨を述べた。これを受けたA<sub>1</sub>委員長は、再度時間を置いてもう一度団体交渉の申込みをさせて欲しい旨を述べた。結局、同日に団体交渉は開催されなかった。

キ 組合は、26年1月8日、法人に対して再度、前記オと同じ事項を議題とする団体交渉を申入れ、同月17日に団体交渉が開催された結果、翌2月26日に労使間で26年確認書が締結された。

- (3) 以上で見たところによれば、B<sub>3</sub>施設長の職員会議での発表以降、労使間において就業規則改定や職務専念義務の免除廃止等が問題となり、労使協議を求める組合の25年2月15日付け要求書等を皮切りに、上記問題に関する書面によるやりとりが幾度も行われているが、各事項に関する労使合意に至らなかったため、組合は、このような状況を打開して各事項に関する対立状況を解消するため、それまでの文書回答に代えて団体交渉での直接対話を求めたものと認められる。

これに対し、法人は、25年10月24日に回答書でその立場を示しているものの、同文書は団体交渉開催日当日に初めて交付されたものであることに加え、同文書における「尚、団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は有りません。」の記載及びA<sub>1</sub>委員長に同文書を交付した際のB<sub>3</sub>施設長の発言からすれば、法人は、組合に対し、本件回答書交付行為により、同行為時点においては、組合が交渉を求めた議題に関する団体交渉を行う意思がないことを通告したと見ることができる。自身の立場を文書のみで回答するという法人の対応は、就業規則改正や職務専念義務の免除廃止といった義務的交渉事項について、対面での直接交渉の機会を設けることなく法人側の結論を組合に押しつけるものといえ、団体交渉の相対当事者である組合を軽視し、団体交渉という労働組合の基本的活動を抑制するものであるとともに、組合員に対し、組合には交渉力がないのではないかという疑念を生じさせかねない行為と評価し得る。また、現に、上記団体交渉申入れの議題に関する労使合意が成立したのは、同申入れの約4か月後である翌26年2月26日であり、本件回答書交付行為により、労使合意の成

立が遅れた可能性が十分認められる。そして、組合が、労使協議を求め  
る25年2月15日付け要求書等を皮切りに、上記問題に関する書面によ  
るやりとりでは合意に至らなかったため、団体交渉による直接協議を  
求めたという経緯を経て、本件回答書交付行為がされていることに鑑み  
れば、法人は同行為が組合ないし組合員に及ぼしかねない影響や効果を  
認識・認容していたというべきである。

以上によれば、本件回答書交付行為は、労組法第7条第3号の支配介  
入に当たるといふべきである。

(4) これに対し法人は、本件回答書交付行為について労組法第7条第3号  
の支配介入は成立しないとして、①団体交渉申入書に「文書をもってご  
回答ください。」との記載があったため、法人の立場を文書で回答した  
に過ぎない旨、②本件回答書交付行為の際、改めて団体交渉を申し入れ  
させて欲しい旨のA<sub>1</sub>委員長の発言があり、B<sub>3</sub>施設長は、25年10月  
24日、念のために団体交渉の開催時刻まで施設長室で待機し、その後  
集会室にも行ったが誰もいなかったため、組合は団体交渉申入れを撤回  
したものと判断した旨、③組合は、26年1月8日に再度の団体交渉申  
入れを行うまでの間、法人に対して本件回答書交付行為に関する抗議等  
をしておらず、団体交渉の主体としての立場をないがしろにされたとも  
団結権を否認されたとも受け止めていなかった旨、④法人は、組合の再  
度の団体交渉申入れに応じて同月17日に団体交渉を開催した旨を主張  
する。

(5) 以下、法人の各主張について検討する。

ア 法人主張①について、組合の25年10月9日付けの団体交渉申入  
書における「下記の通り団体交渉を申し入れますので、文書をもって  
ご回答ください。」との文言に続く「記」の下に、団体交渉の日時、  
場所、出席者及び交渉議題が列挙されているというその記載状況（前

記第3の3(9)からすれば、組合が求めていたのは、交渉議題に関する文書回答ではなく、法人の都合上、25年10月24日に団体交渉を開催することができるか否かに関する文書回答であったことは明白である。

イ 法人主張②について、A<sub>1</sub>委員長の発言は、前記(3)のとおり、法人が、本件回答書交付行為により、組合が交渉を求めた議題については団体交渉を行う意思がないことを通告したことを受けたものであって、そのような通告がなされた以上、組合が団体交渉は開催されないものと受け止めて予定開催時刻に集会室に赴かないのは当然のことなのであるから、組合が団体交渉の申入れを撤回したなどとは到底認められず、同申入れが撤回されたとする法人の判断には何ら合理性がない。

ウ 法人主張③について、本件回答書交付行為について組合から抗議等が行われていないことと、本件回答書交付行為が支配介入に当たるかはそもそも直結しない上、本件救済申立てが行われているのであるから、抗議等が行われていないからといって、組合が団結権侵害行為と受け止めていなかったなどと認めることもできない。

エ 法人主張④については、確かに、法人は、組合の再度の団体交渉申入れに応じ、その結果、就業規則改正や職務専念義務の免除廃止、年次有給休暇取得申請時の理由記載に関する26年確認書が締結されたことが認められる。しかし、既に述べたとおり、本件回答書交付行為の結果、本来ならばより早期に締結された可能性のあった労使合意が交わされたのは、結局当初の団体交渉申入れから約4か月後となっていること、法人は、26年確認書に記載された事項を遵守せず、後記2のとおりその対応は支配介入の不当労働行為に当たることからすれば、法人主張④の事情をもってしても、支配介入意思の存在及び

これを前提とする支配介入の成立は否定されない。

オ 法人主張はいずれも理由がない。

- (6) したがって、法人による本件回答書交付行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

## 2 争点2について

- (1) 組合は、労使間において26年確認書を取り交わしたにもかかわらず、法人が、25年度内に、就業規則の改定理由を1項目ごとに明記した文書を提示せず、就業規則改正及び職務専念義務の免除廃止に関する協議日程も提示しなかったという同確認書違反行為は、組合を軽視しその団結権を侵害するものであるとして、労組法第7条第3号の支配介入に当たる旨主張する。
- (2) 26年確認書で規定された各事項は、組合員の労働条件に関する事項や団体的労使関係に関するルールに当たるものであり、同確認書には組合及び法人（施設）の記名押印がされていること（前記第3の4(5)）からすれば、同確認書は労組法第14条の要件を満たす労働協約であると認められる。

そして、同確認書は、第1項において「平成25年1月の職員会議で提示された就業規則改正について、改定案1項目ごとに改定理由等を文書で明記した上で、労働組合と協議する日程を使用者側が提示し、今年度中に協議を行う」と、同第3項において「職務に専念する義務の免除の廃止は、労働者に対する不利益変更となるため、一方的に行うことはできないという労働組合の主張について、使用者は確認の上、就業規則の件と併せて労働組合と協議をする」とそれぞれ定めていたにもかかわらず、法人は、25年度末である26年3月31日までに改定理由を明記した文書及び協議日程を提示しなかった（同(6)）のであるから、労働協約である同確認書に違反したことが認められる。

- (3) かねてより労使間で問題となっていた就業規則改定及び職務専念義務の免除廃止については、労働条件に係る事項として当然組合員の関心事であったというべきところ、前記1で認定したとおり、不当労働行為に当たる法人の本件回答書交付行為により労使協議が先送りされ、組合の再度の団体交渉申入れを経て26年2月26日によろやく労使合意（26年確認書）に至ったという経過にも鑑みれば、労働協約である26年確認書で定められた期限内に、法人が、改定理由を明記した文書及び労働協約の日程を提示しなかったことは、労働協約の相手方である組合を軽視するものであり、また、組合員に対し、組合員の労働条件等に関する組合の問題解決能力に疑問を生じさせるという影響を及ぼし得る行為といえる。そして、上記の経過を経てこのような影響を及ぼし得る労働協約違反行為を行っている以上、法人は同行為が組合ないし組合員に及ぼしかねない影響や効果を認識・認容していたというべきである。
- (4) これに対し法人は、26年確認書に違反したことについて労組法第7条第3号の支配介入は成立しないとして、①B<sub>3</sub>施設長は、26年確認書作成後、A<sub>1</sub>委員長に対し、組合側からも改正事項について具体的に疑問のある事項や問題点等を示すよう申し向けており、組合の回答を待っていたため年度を超えてしまった旨、②26年7月28日に、各項目ごとに就業規則を改正する理由について説明した文書を組合に交付した旨、③同月22日に、就業規則改定及び職務専念義務の免除廃止に関する協議日程を同月29日として提示した旨を主張する。
- (5) 以下、法人の各主張について検討する。
- ア 法人主張①について、そもそも組合側からの回答の有無にかかわらず、就業規則の改正理由を説明したり、協議日程を提示することは十分可能と認められる。そして、同確認書上、法人に改定理由の説明義務や協議日程の提示義務が課されているのであるから、仮に法人が改

正理由の説明や協議日程の提示に当たって組合の回答が必要と考えたのであれば、法人から組合に対して積極的に回答を提出するよう働きかけを行うべきであったところ、本件においてそのような働きかけが行われた事実は認められない。そうすると、法人主張①は、労働協約違反行為を正当化し支配介入の成立を否定する事情たりえない。

イ 法人主張②及び③については、いずれも26年確認書に定められた期限を約4か月も徒過した後の事情であって、労働協約違反が行われた事実が変わりがない上、26年4月28日に本件救済申立てが行われた後の事情であることからすれば、支配介入意思の存在及びこれを前提とする支配介入の成立には直ちに影響しないというべきである。

ウ 法人主張はいずれも理由がない。

- (6) 以上によれば、法人による26年確認書違反行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

### 3 争点3について

- (1) 組合は、26年3月18日や同年4月3日に施設内の集会室での団体交渉開催を求めている状況において、法人が26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面により、集会室での団体交渉開催を拒否して開催場所を外部施設であるC<sub>1</sub>和室Aと指定し、また、組合側参加者を7名に限定し、これら開催条件に固執して団体交渉を開催しなかったことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たると主張する。

- (2) 本件救済申立てに至るまでの組合・法人間の団体交渉に関する経緯については、次の事情を指摘することができる（前記第3の5(1)、(2)及び6参照）。

ア 昭和49年の組合発足以降、B<sub>3</sub>施設長が23年2月1日に着任するまでの間、法人施設外において団体交渉が開催されたことはなく、

労使双方数名程度で施設内の施設長室（収容人数10名程度）において事前折衝や団体交渉が開催されていた。

イ B<sub>3</sub>施設長着任後、23年8月19日頃、24年9月27日、26年1月17日及び同年3月24日の合計4回の団体交渉が開催された。このうち、23年8月19日頃及び26年3月24日については施設長室で団体交渉が開催されたが、24年9月27日及び26年1月17日については集会室にて団体交渉が開催された。集会室で開催された団体交渉における組合側の出席者数は、24年9月27日が13名、26年1月17日が12名であったが、組合側で発言するのは執行部に属する3ないし4名であり、いずれの団体交渉においても組合側の参加人数を原因とする混乱は生じていない。

ウ 組合は、26年3月18日、「男性支援員の導入や増員等」を議題とし、集会室を開催場所とする団体交渉を申し入れたが、法人は、同月19日、同月24日に施設長室にて団体交渉を開催する旨及び次回以降は施設業務以外のことを行う際には施設外の貸会議室にて行う旨回答し、同日、施設長室にて団体交渉が開催された。

エ 法人は、26年3月31日、組合に対し、26年3月28日付け書面をもって、議題を「平成26年度計画における男性支援員の増員について」、C<sub>1</sub>和室A（定員15名）を開催場所として指定し、「7名を限度とし参加を御提案、お願い申し上げます」とする前記ウの団体交渉に引き続いての協議を申し入れた。これに対し、組合は、同年4月3日付けの要求書により、開催場所を集会室とする団体交渉を要求し、併せて、団体交渉の参加人数に制限を設ける理由を問いただした。これを受けた法人は、26年4月7日付け書面をもって、開催場所について、施設の業務以外は施設管理上の理由により施設外で開催すると説明し、また、参加人数の制限を提案した理由について、協議

事項である職員配置及び人員計画等は早急に決定すべき事項であるため、双方で意見をまとめあげた上で円滑な協議をするためであると説明した上で、開催場所及び参加人数について26年3月28日付け書面と同様の指定をした。

オ 組合が26年4月15日に団体交渉開催に向けた事務折衝を申し入れたことを受け、同月17日及び18日の2度にわたって労使間で事務折衝が行われたが、法人は、10名程度であれば施設長室で開催してもよいが、集会室はB<sub>4</sub>との共有スペースなので使用できないと主張し、組合は、集会室を団体交渉に使用した実績があるから共用スペースであることは理由にならないし、法人が開催場所を一方向的に指定・制限するのではなくこれまでのルールの中で協議して決定すべきであると主張し、議論は平行線をたどった。

カ 組合は、26年4月28日、本件救済申立てを行った。

- (3) 以上によれば、法人と組合との従前の団体交渉は、そのほとんどが少人数の参加者であることを前提に施設長室で開催されていることが認められるが、23年2月1日のB<sub>3</sub>施設長着任後である24年9月27日及び26年1月17日の2回について集会室で開催されていること、その際の組合側の出席者は10名を超えていることに照らせば、法人と組合との間においては、参加人数に応じ、法人の施設内において団体交渉を開催してきた実績があったことが認められる。

ところが、法人は、同年3月19日、突如、組合との団体交渉が施設業務以外の事項に当たることを理由に、次回は外部の貸会議室にて開催するというそれまでと異なる団体交渉に関する取扱いを予告し、実際に、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面によって、参加人数に応じて施設内で開催してきたという過去の実績とは異なり、開催場所としてC<sub>1</sub>和室A（定員15名）を指定するとともに、それまで組

合側の出席者数を原因とする混乱が生じたことが全くないにもかかわらず、組合側の出席者を施設長室でも十分収容可能な7名に制限し、労使対立が生じた結果、本件再審査結審に至るまで団体交渉が開催されていないことが認められる。

(4) 使用者が、組合との間で十分な協議を行わないまま、特段の合理的理由もなく団体交渉に関する過去の実績に基づく取扱いを一方的に変更することは、積み重ねられてきた労使関係に基づく正常な労使交渉の実現を阻害するものとして許されないというべきところ、法人は、過去の実績とは異なる上記対応に関して縷々主張するので、以下、法人の上記対応により団体交渉が開催されなかったことについて、正当理由の有無を検討する。

(5) まず、法人は、団体交渉の開催場所について、①組合が団体交渉の開催を求める集会室は、救護施設とB<sub>4</sub>との共有スペースとして様々な行事や催し物に活用される利用者の便宜のための場所であり、また、地域貢献事業の一環としての地域開放によりよさこい祭りの練習等に使用されるべき公共のスペースであって、職員や労働組合のための場所ではないのであるから、団体交渉の場としては予定されておらず、目的外使用に当たる旨、②C<sub>1</sub>で団体交渉を実施しても、組合や組合員に特段の不利益を生じさせるものではないから、外部施設で団体交渉を実施することを排除するのは不合理である旨、③法人は、組合側の参加人数が10名以内は施設長室、11名から30名までは施設内の事務室、30名を超えた場合にはC<sub>1</sub>で団体交渉を開催することを改めて提案しているから、法人の提案が外部施設での開催の提案であることを理由に不当労働行為の成立を認めることはできない旨主張する。

ア(ア) 法人主張①について、集会室が一義的には救護施設やB<sub>4</sub>の利用者の便宜に供されるべき場所であることはそのとおりであるとし

ても、26年1月から27年12月末までの間、団体交渉が想定される午後5時30分以降の時間帯において、入居者の葬儀や外部講師による研修、よさこい祭りの練習等の行事で集会室が使用された頻度は1月当たり三、四回程度であり（前記第3の5(3)）、団体交渉の開催によってこれら行事の開催が妨げられるおそれは存しないというべきこと（審査の全趣旨によれば、組合は、団体交渉や定期大会による集会室利用については、行事の状況等を踏まえて事前折衝等により柔軟に対応することを許容していると認められる。）、集会室は、夜間はもとより、作業が終われば日中でも施錠されており（同5(3)）、救護施設及びB<sub>4</sub>の利用者が自由に出入りして利用できる状況にはないことなどからすれば、法人が挙げる理由は合理的とはいえず、集会室での団体交渉開催を拒絶し、団体交渉の開催場所を施設外としなければならない必要性は全く認められない。

- (イ) なお、法人は、B<sub>4</sub>の施設長であるB<sub>8</sub>（以下「B<sub>8</sub>施設長」という。）作成に係る陳述書（乙11）を提出しており、同陳述書には、同人が、従前から組合が定期大会等のために集会室を利用すること等に疑問を持っており、26年2月1日にB<sub>4</sub>の施設長に就任した後である同月25日、B<sub>8</sub>施設長に対し、集会室の業務外利用を控えて欲しい旨申し出たとする陳述記載がある。

しかしながら、同陳述書において、B<sub>8</sub>施設長は、従前より組合の集会室利用に疑問を抱いていたとしながらも、組合が集会室を定期大会に利用したことや過去2度にわたって集会室で団体交渉が開催されたことにより、施設側や利用者らに何らかの具体的支障が生じたとはしていないし、組合の集会室利用への疑問に関する合理的な理由を挙げてもいないことからすれば、法人において集会室での団体交渉開催を拒絶し、団体交渉の開催場所を施設外としなけれ

ばならないとする必要性がない旨の前記判断を左右しない。

イ 法人主張②については、前記のとおり、使用者が、組合との間で十分な協議を行わないままに、特段の合理的理由もなくそれまでの実績に基づく団体交渉に関する取扱いを一方的に変更することは許されないというべきであるし、また、前記アで見たとおり、集会室での団体交渉開催を拒絶し、団体交渉の開催場所を施設外としなければならない必要性は認められないのであるから、組合に生じる不利益を論ずるまでもないというべきである（なお、施設内ではなく法人が指定したC<sub>1</sub>にて団体交渉を開催することとなれば、参加を希望する者が移動せねばならず、従前に比して団体交渉への参加に労を要すること、C<sub>1</sub>の使用料に関する費用負担の問題も生じること〔前記第3の8(4)によれば、法人は、C<sub>1</sub>の使用料の負担を組合に求める可能性を留保していると認められる。〕からすれば、組合に不利益が生じないとはいえないし、仮に組合に生じる不利益が格別に大きなものとまではいえないとしても、そのこと故に従前の取扱いに反して施設外での団体交渉開催に固執する法人の対応が正当化されるものではない。）。

ウ 法人主張③について、なるほど、法人は、施設長室での団体交渉開催について26年4月17日及び18日の事務折衝の際に言及し、その後、同年5月12日、同年7月22日、同月28日、そして本件再審査申立後など、人数が10名以内の場合にはではあるが施設長室での団体交渉開催を提案していることが認められる。

もともと、これら法人の提案は、法人が26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面により、組合が集会室での団体交渉開催を求めているにもかかわらず、開催条件として施設外であるC<sub>1</sub>和室Aを指定したという不当労働行為の成否が問題となる事実の後に生じた事情であるから、上記事実が不当労働行為に該当するか否かの判

断には直ちに影響しないというべきであるし、また、法人は、いずれの提案においても、具体的な支障がないにもかかわらず組合が求める集会室での開催を一貫して拒絶し続けている事実には変わりはない。

エ したがって、法人が、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面により集会室での開催を拒絶し、外部施設であるC<sub>1</sub>和室Aを団体交渉の開催場所（開催条件）としたことに合理性はない。

(6) また、法人は、組合側の参加人数に関し、④制限を設ける理由について、組合に対し、職員配置及び人員計画等という議題の性質上早急に決定する必要があるため、円滑な協議を実施すべく7名を限度とすることを説明して提案やお願いをしているのであって、一方的に組合側の参加人数を制限したものではない旨、⑤法人の提案やお願いは、団体交渉は施設長室にて少人数で行うという労使慣行に基づく提案である旨主張する。

ア 法人主張④について、法人にとって、職員配置及び人員計画等という議題が、真に組合側の出席者数を制限してまで早急かつ円滑に協議しなければならない喫緊の課題であったとすれば、指定した人数や開催場所にこだわることなく組合との間で団体交渉を行うと考えられるところ、結局26年3月24日を最後に団体交渉が開催されておらず、法人は労使協議を経ないまま新規職員の採用を行っていることからすれば、そもそも議題との関係で参加人数を制限したと見ることはできない。

そして、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面における「7名を限度」という記載に加え、法人は、組合が同年4月3日付け要求書により団体交渉の参加人数に制限を設ける理由を問いただされた後においてもなお、26年4月7日付け書面により同様の提案をしていること、開催場所として指定したC<sub>1</sub>会議室Aの定員は

15名であって、組合側の参加人数が10名を超える場合には収容人数を超えてしまうおそれがあったこと、これらの事情によれば、法人側には組合側の出席者が多数となる団体交渉を避けようとする意図がうかがわれる。そうすると、法人は、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面により、組合側の参加者について7名を限度とするという開催条件を指定したものと認められる。

イ 法人主張⑤については、確かに法人と組合との団体交渉のほとんどは施設長室で労使双方数名程度の出席者で開催されてきたことが認められるが、既に述べたとおり、B<sub>3</sub>施設長が着任した23年2月1日の後に開催された全4回の団体交渉のうち、半数に当たる2回は、施設長室での収容人数を超える12又は13名が組合側から参加し、集会室にて開催されたのであるから、少なくとも法人が組合に対して26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面を交付した時点においては、団体交渉の開催場所及び参加人数に関する法人主張の労使慣行は存在していたものとは認められない。

ウ したがって、法人は、団体交渉の開催条件として組合側の参加人数を7名に制限したというべきであり、このような条件を付したことに合理性はない。

(7) 以上のとおり、組合が集会室での団体交渉開催を求めているにもかかわらず、法人が、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面により、集会室での団体交渉開催を拒否して外部施設であるC<sub>1</sub>和室Aを指定したこと及び組合側の参加人数を7名に制限したことに合理性はなく、法人は、合理性のない開催条件に固執して団体交渉を開催しなかったと認められるから、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

#### 4 争点4について

(1) 争点1及び争点2の不当労働行為について

法人が、組合による26年1月8日付け団体交渉申入れに応じて同月17日に団体交渉を開催し、就業規則改正、職務専念義務の免除廃止及び年次有給休暇取得申請の理由の記載に関して労使間で協議が行われ、その結果、労働協約たる26年確認書が締結されたことは前記第3の4で認定したとおりである。

そうすると、前記1及び2で労組法第7条第3号に該当すると判断した支配介入行為と全く同一の不当労働行為が繰り返されるおそれは存しないと認められるから、初審命令主文第1項及び第2項の救済を命じる必要はないというべきであるが、法人が本件回答書交付行為に引き続き、26年確認書の履行を遅滞したなどの本件で現れた一切の事情に鑑みれば、法人に対しては、同種又は類似の不当労働行為に及ぶことを防止すべく、前記1及び2の不当労働行為について、文書掲示を命ずる（主文第1項(2)）のが相当である。

(2) 争点3の不当労働行為について

初審命令主文第3項のうちの参加人数の制限に関する救済命令について、法人は、本件救済申立後、組合に対して団体交渉に関する提案を複数回行っているところ（前記第3の8(4)、(15)、10(1)）、これら提案では組合側の参加人数の制限はされていないことからすれば、現時点においては、団体交渉への参加人数の制限を禁止すべき必要性は認められない。

ところで、現時点における法人の提案は、組合側の参加人数が①10名以内の場合は施設長室、②11名から30名までの場合は施設内の事務室、③30名を超えた場合にはC<sub>1</sub>集会室、というものであり、このうち上記①の提案については、前記3で認定した過去の実績に基づく取扱いに合致するものである（なお、上記③のように、組合側の参加人数

が30名を超える団体交渉が開催された実績はない。)

もつとも、上記②の提案は、施設内で団体交渉を行うという点では組合の要求に合致しているといえるが、これまで事務室で団体交渉が実施されたことはなく、24年9月27日や26年1月17日のように組合側の参加人数が10名を超える団体交渉の場合には集会室で団体交渉が開催されていたという過去の実績に基づく取扱いに反するものである。そして、証拠(乙81, 82)及び審査の全趣旨によれば、施設内の事務室は、職員用の事務机が複数個並べられ、電話やファックス、パソコン、プリンターその他事務用品等が置かれている一般的な事務室であり、団体交渉の開催が見込まれる時間帯においても職員の出入りや作業が当然想定される場所であること、また、事務室は、救護施設の性質上、緊急事態が生じた場合には外部との連絡等の起点となるべき場所であることが認められ、事務室で団体交渉を開催することにより法人の業務が阻害される可能性が高いといえる。さらに、団体交渉においては、詳らかにすべきではない事項に協議が及んだり、秘匿すべき資料の開示が行われることも十分想定されることから、事務室は上記のとおり団体交渉中にも職員の出入りが想定される場所である上、法人が事務室にて団体交渉を行うことを想定して会場設営した状況(乙82)は、事務机や事務用品をそのままにした上で、空いているスペースにパイプ椅子等を並べるというものであることからすれば、事務室は団体交渉の会場としてはおよそ相応しくないものである。事務室において団体交渉を開催することによって生じうる法人業務への支障や団体交渉の会場として不適當であることについては、法人も認識していると推認できることからすれば、法人の上記②の提案は、団体交渉を開催しない責任を殊更組合側に転嫁するためにされた誠実性を欠くものといわざるを得ない。

そして、法人と組合との間では、26年3月24日を最後に2年4か

月以上にわたって団体交渉が開催されていない状況にあり、このような状況は、法人が26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面により、過去の実績に基づく取扱いとは異なり施設外の会議室を開催場所と指定し、組合側の参加人数を制限したことに端を発すること、現時点においても団体交渉が開催されない根本的な原因は、具体的な支障が全くないにもかかわらず、法人が集会室での団体交渉開催を拒否し続けている点にあること、加えて、法人が上記のような誠実性を欠く提案を行っていることを含めた本件事情に照らせば、前記3の団体交渉拒否については、集会室を開催場所とする団体交渉開催の拒否及び参加人数の制限が不当労働行為に当たる旨の文書揭示を命ずる（主文第1項(2)）とともに、労使交渉の再開を期すべく、これまで見たように、特段の合理的理由がないにも関わらず集会室を開催場所とする団体交渉を拒否するのを禁止することを命ずる（同(1)）のが相当である。

## 第5 結論

以上のとおり、本件再審査申立ては、初審命令主文第1項、同第2項及び同3項の一部（参加人数の制限）の取消しを求める限度で理由があり、その余は理由がないからこれを棄却すべきである。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年8月3日

中央労働委員会

第三部会長 三輪和雄 ㊟