

命 令 書

申 立 人 X組合
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y法人
代表者 理事長 B 1

上記当事者間の千労委令和元年（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、令和3年7月12日に開催された第1674回公益委員会議において、会長公益委員舩越豊、公益委員金原恭子、同村上典子、同石井慎一及び同沼田雅之が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和元年11月6日及び同月16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 被申立人は、職員に対し、申立人と申立人に加入していない職員・被申立人とを対立させる内容の文書を配布することによって、申立人の運営に介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人との団体交渉において、申立人の同意なく申立人以外の労働組合（労働組合法に適合する労働組合に限らない。）の組合員を同席させ、同組合員に対応させることにより団体交渉の円滑な進行を阻害するなど、申立人に対して不誠実な対応をしてはならない。
- 4 被申立人は、縦60センチメートル、横80センチメートルの白紙の全面に下記内容を明記し、これを被申立人が運営する全ての施設の見やすい場所に、それぞれ7日間、本命令書受領の日から7日以内に掲示しなければならない。

記

X組合
執行委員長 A 1 様

年 月 日

（注：年月日は掲示の日を記載すること。）

Y 法人
理事長 B 1

当法人が行った下記の行為は、千葉県労働委員会において労働組合法第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認定されました。

今後、このような不当労働行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 2019年秋闘統一要求に係る団体交渉の開催要求について、正当な理由なく応じなかったこと。
- 2 全ての職員に対し、貴組合と貴組合に加入していない職員・当法人とを対立させる内容の令和元年12月20日付け「大切なお知らせ」を給与明細と共に配布したこと。
- 3 貴組合との組合員の解雇撤回に係る令和2年2月21日の団体交渉において、貴組合以外の組合員を同席させ、貴組合からの見解表明の要求を含む団体交渉について同組合員に應對させたことにより団体交渉の円滑な進行を阻害し、不誠実な対応を行ったこと。
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

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、申立人X組合（以下「組合」という。）の団体交渉申入れに対し、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、質問事項への文書での回答を団体交渉実施の条件としたことが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第2号に、また、組合執行委員長の正当な組合活動に対し、いつ、どこで組合活動を行ったのか回答を求めたことが同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年11月27日に当委員会に申立てがあった事件である。

また、被申立人が、組合と法人との交渉状況等が記載された文書を給与明細に同封し、法人の全職員に配布したことが同条第3号に当たるとして、令和2年1月15日に追加申立てがあったものである。

さらに、下記2（4）及び（5）について、同年3月24日に追加

申立てが、下記 2 (6) について、同年 6 月 3 日に追加申立てがそれぞれあったものである。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、令和元年 11 月 6 日及び同月 16 日に申し入れた 2019 年秋闘統一要求に係る団体交渉に早期に応じること。
- (2) 法人は、組合執行委員長に対し、組合活動を「いつ、どこで行った」か報告を強要する等の労働組合活動に対する介入を止めること。
- (3) 上記 (1) の団体交渉拒否及び上記 (2) の支配介入に係るポストノーティス
- (4) 法人は、法人の職員に対し、組合以外の労働組合への加入勧奨をしないこと。
- (5) 法人は、組合との団体交渉において、組合以外の労働組合の組合員を同席させないこと。
- (6) 法人は、法人が運営する施設内の掲示板に掲示した組合を誹謗中傷する文書を撤去すること及び法人が管理する掲示板に、組合を誹謗中傷する文書の掲示を行わないこと。

第 2 争点

- 1 2019 年秋闘統一要求に係る団体交渉の開催要求について、法人が応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号 (団体交渉拒否) に当たるか。
- 2 法人本部事務局長 B 2 (以下「B 2 事務局長」という。) が、令和元年 11 月 19 日付け電子メールにて、組合執行委員長 A 1 (以下「A 1 委員長」という。) に対し、組合活動を、いつ、どこで行ったか報告を要求したことは、労組法第 7 条第 3 号 (支配介入) に当たるか。
- 3 法人が、令和元年 12 月 20 日付け「大切なお知らせ」との文書 (以下「12 月 20 日文書」という。) を給与明細に同封し、法人の全ての職員に配布したことは、労組法第 7 条第 3 号 (支配介入) に当たるか。
- 4 令和 2 年 1 月頃、特別養護老人ホーム B 3 の施設長 B 4 (当時) (以下、降格前は「B 4 施設長」、降格後は「B 4 元施設長」という。) が、同施設の職員 B 5 (以下「B 5」という。) に、申立外組合 C 1 組合 (以下「C 1 組合」という。) へ加入するよう指示したか。また、加入指示を行っていた場合、労組法第 7 条第 3 号 (支配介入) に当たるか。

- 5 令和2年2月21日の団体交渉において、C1組合組合員C2（以下「C2」という。）が同席し、組合側出席者に対して応対したこと及び組合側出席者が法人常務理事B6（以下「B6常務」という。）ら幹部職員に見解の表明を要求したことに対する法人の対応は、労組法第7条第2号（不誠実団交）に当たるか。
- 6 令和2年5月7日以降、特別養護老人ホームB3の職員休憩室にある掲示板に、C1組合名で、組合及び組合執行委員長等を誹謗中傷する内容の文書が掲示されたことは、法人による労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為であるか。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、法人の職員が平成31年1月20日に結成した労働組合であって、令和元年11月27日の本件不当労働行為救済申立て時における組合員数は30名である。
- (2) 法人は、平成12年9月4日に設立された社会福祉法人であり、申立て時には、「特別養護老人ホームB3」（以下「B3」という。）を含む複数の施設を運営していた。令和元年11月27日の本件不当労働行為救済申立て時における職員数は約150名である。

2 事実関係

- (1) 2019年秋年末統一要求書の提出及び団体交渉開催申入れ
ア A1委員長は、B2事務局長に対し、令和元年11月1日付けの「2019年秋年末統一要求書」（以下「統一要求書」という。）を電子メールに添付して送信した。統一要求書記載の要求事項は、以下のとおりである。
 1. 年末一時金要求
 - ①年末一時金として一律3.0ヶ月以上支給すること。
 - ②支給日は、2019年12月10日とすること。
 2. 労働条件改善要求
 - ①職員の離職を止める為にも、当面2ユニットを閉鎖し、新しく入職した職員を育て、徐々に満床にする計画化をはかること。
 - ②B7の離職率の多さの原因を追究すること。離職者多数のために過密労働化している現状の改善をはかるため自立支援は中止すること。

③ユニットの水分、おやつ、備品の購入にかかわる時間に対し賃金を支払うこと。

④「おやつの日」の是非を検証し、必要がないと判断されれば中止すること。

3. 団体交渉にB1理事長は必ず出席すること。

4. 回答指定日

2019年11月13日（水）とする。

イ 同月6日、A1委員長は、B2事務局長に対し、2019年秋闘統一要求に係る団体交渉を同月13日に実施するよう求める旨のショートメールを送信した。

同日、B2事務局長は、A1委員長に対し、「要求書に対しての回答書提出を準備しています。団体交渉の前に回答いたします。回答の期限13日となっています。13日までに回答致します。」とのショートメールを送信した。

ウ 同月12日、B2事務局長は、A1委員長に対し、「『2019年秋年末統一要求書』に対する回答書」（以下「第一回答書」という。）を電子メールに添付して送信した。

第一回答書には、年末一時金として一律3.0か月以上の支給を求める根拠を書面で具体的に回答するよう求める旨の記載があった。

エ 同月16日、A1委員長は、B2事務局長に対し、「団体交渉の日程を決めたいのですが（注：原文ママ）、今回2回実施したいと考えています。1回目11月25日か26日 2回目12月5日か6日でご検討お願いいたします。回答書の根拠等の説明を前もって必要であれば、事前に時間を作る事は可能ですので可能日をお知らせください。」との電子メールを送信した。

オ 同年11月17日午後8時29分、B2事務局長は、A1委員長に対し、第一回答書に記載したとおり、書面で回答をもらいたいとし、同月末までに組合から書面で回答があれば、12月5日又は6日に団体交渉の設定を調整する旨の電子メールを送信した。

カ 同年11月18日午後5時59分、A1委員長は、B2事務局長に対し、組合としては2回の団体交渉を希望する旨の電子メールを送信した。当該電子メールには、「2019年秋年末統一要求書に対する回答書の意見」（以下「回答書意見」という。）と題

した文書が添付されていた。

回答書意見には、年末一時金要求に対して、夏のボーナスと同様にしか支給されないのであれば納得できないので、なぜ支給できないか数字で説明するよう求めるとともに、他の施設では、年間4.0か月、3.6か月と支給されている旨説明し、また、団体交渉日程については早急に明示するよう求める旨の記載があった。

キ 同月19日、B2事務局長は、A1委員長に対し、「事務折衝でなく 正式な書面で頂戴したいとの メールを昨日の 朝 閲覧されたと思いますが この返答書が 夕刻の6時くらいに 送信されています。A1さんは 昨日は 業務だと考えますが いつ どこでこのような書面を作成されたのでしょうか。デイの管理者という 重責を担っておられ 10月は明るい兆しがあった売上げが 11月になり また 暗雲がおおってます。よもや そのようなことは ないと思いますが 業務を離れ 組合事項を優先されているなら 問題視せざるをえません。いつ どこで この書面作成されたか 返信 お願い致します。」との電子メールを送信した。

ク 同月20日、A1委員長は、B2事務局長に対し、回答書意見は、同月15日に法人施設内で組合会議を行った際に話し合いを行って作成していたとし、デイサービスの売上げに関する事項については、現場職員も危機感を感じているが、営業では結果が出るのは2か月先で、減収については把握している旨の電子メールを送信した。

ケ 同月21日、B2事務局長は、A1委員長に対し、「18日の業務時間中に書面作成されたのかと 懸念し確認をさせていただきましたが、15日の業務時間終了後とのことですので良かったです。」との電子メールを送信した。

コ 同月22日、B2事務局長は、A1委員長に対し、「『2019年秋年末統一要求書に対する回答書の意見』に対する回答書」(以下「第二回答書」という。)を電子メールに添付して送信した。

第二回答書には、年末一時金要求に対して「当法人は、夏及び冬の賞与について、各人の評価に基づき、支給しております。この評価が良ければ、1.2倍、1.4倍となる方もおり、評価による支給を望む方が多いため、今後もこの方法について変更する

予定はございません。なお、当法人は貴組合に対して、年間賞与4箇月要求の根拠を明確に示してほしいとしております。この提示が確認できません。また、他の施設で賞与が年間4.0、3.6と支給されているとありますが、具体的な広告、チラシなど提示いただきたく存じます。」と記載されていた。また、早急な団体交渉日程の明示に対しては、「当法人は、単なる事務折衝で進める内容ではないほど、重大な要求と捉えております。だからこそ正式な書面での返答をお願い致しました。このような中で、団体交渉の場を設けても、議論の余地はないと考えます。貴組合がこれをもって、当法人が団体交渉を拒否しているとか、不当労働行為にあたるなどの認識をされ、法的措置を取られるのであれば、仕方がないと判断します。」と記載されていた。

サ 同月27日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。
シ 本件結審時において、組合と法人との間で2019年秋闘統一要求に係る団体交渉は行われていない。

(2) 12月20日文書の配布

ア 法人は、法人理事長B1（以下「B1理事長」という。）名の12月20日文書を、給与明細と共に全職員に配布した。12月20日文書の宛先は、「真摯に業務に励まれる職員の皆様へ」となっており、組合の提出した統一要求書に対する法人の回答を報告する内容のほかに、以下の記載があった。

「そして、これらの内容は、法人及び職員の方々にとって重要な内容であるため、当該法人からの返答に対し、労働組合として、正式な書面として回答をして頂きたい旨お伝え致しました。

しかし、労働組合から送られてきた書面には、賞与を給与の3.0カ月以上支給する根拠は示されておらず、『他の施設では、年間4.0 3.6 と支給されている』とありました。法人としては、労働組合が主張する『他の施設』に問い合わせ、理事長と面会のうえ、職員の年収、月例、賞与など具体的に指導いただければと考えたため、具体的にどの施設でどこの法人かチラシ、広告など提示してほしいとお伝えしましたが、いまだに具体的な提示はありません。

そもそも、法人経営が立ち行かなくなるほどの、ユニット閉鎖を要求しながら、賞与一律3.0カ月以上支給の要求をし、さらに、ユニット閉鎖による影響を回避する提言すら行わないという

ことを鑑みると、なんら検証、試算もせず、ただ、好き勝手な言いたいことを要求してきたのかと、疑わざるをえません。言いたいことを言った者たちだけが、利益を得る組織は、衰退し消滅します。

また、労働組合からの書面には、団体交渉を拒否している、不当労働行為にあたることもあり、必要であれば、法的手段をとるともありましたので、根拠も示されないまま、団体交渉をしても議論の余地はないことと、法的手段をとられても仕方ないと判断する旨を返信しました。その後、前述の状況であるにも拘わらず、労働組合が12月13日付で千葉県労働委員会に対して救済申し立てを行った旨の不当労働行為事件審査開始通知書が届きました。この文書には、Y法人の交渉窓口担当者を批難し、労働組合のA1委員長あてに私の名前で謝罪文を7日間掲示せよとの記載がありました。これによって、衆目のまえで、公平な機関で、正々堂々と議論することができます。万が一、千葉県労働委員会においても、Y法人として納得いかない結論がでたならば、法廷の場に持ち込みたいと決意しております。

更に、11月22日付けでの法人からの返信書面への回答は、今もって何もありません。法人としては、上記の一連の労働組合の対応に大変当惑しております。

私は、ここに宣言します。

真摯に働く職員と、Y法人を利用させていただくすべてのお客様を守るために、姿勢を正し、毅然と歩み、『是は是、非は非』として取り組んでまいります

どうぞ、私とY法人を信頼いただき、ともに手を携えて頑張ってみましょう。

これからも、臆することなく、情報を開示してまいります。

末筆になりますが、年末年始の忙しい時期、健康にくれぐれも留意されることを祈念致します。」

イ 令和2年1月15日、組合は、本件不当労働行為救済の追加申し立てを行った。

(3) C1組合の加入申込書について

ア 令和2年1月8日頃、B4施設長は、C2からC1組合の加入申込書を施設の職員に配布するよう依頼を受け、加入申込書を受け取った。

イ 同年1月12日、B3に勤務する組合副執行委員長A2（以下「A2副委員長」という。）は、職員のシフトを確認するため、B5のレターボックスを確認したところ、C1組合の加入申込書が入っているのを見た。

ウ 同月27日、組合の組合員A3（以下「A3」という。）の懲戒解雇処分撤回を求めて行われた団体交渉の際、組合側の出席者が、団体交渉に出席していたB4施設長に、B4施設長のC1組合への加入状況について尋ねたところ、B4施設長は、加入していない旨発言した。

（4）組合員の解雇に係る団体交渉

ア 令和2年2月21日、A3の懲戒解雇撤回に係る第4回団体交渉（以下「第4回団体交渉」という。）が行われた。この日の団体交渉の様子は以下のとおりであった。

（ア）組合側の出席者は、A1委員長をはじめとした組合役員、A3及びC3組合書記長C4（以下「C4書記長」という。）であり、法人側の出席者は、B6常務、B2事務局長及びB4施設長に加え、これまでの団体交渉には出席していなかったC2が出席していた。なお、C2は、B6常務の車に同乗し、交渉開催場所に現れた。

（イ）交渉の間は、法人側と組合側がそれぞれ向かい合う形で、それぞれの着席する椅子の前に横長のテーブルが置かれていて、C2は法人側交渉員席に着席していた。

C2は、組合があまりにも横暴ということで出席したとし、自身は法人本部の法人事業部で労務総務の仕事を行っている旨発言した。

C4書記長は、C2に対し、「なんであなたがそちらの交渉員の席に座っているの」と質すと、C2は、「じゃあ席をどかしませう」と発言し、自らの椅子を持って法人側交渉員の机の前（B6常務の前）に出て来て、組合と法人の間を遮り、組合側と対峙するように座った。

（ウ）C4書記長は、C2は団体交渉の相手ではない旨発言し、B6常務及びB2事務局長に発言を求めたが、同人らは、いずれもC2と話すよう繰り返し促した。C4書記長は、団体交渉の妨害であり、B6常務が答えるよう発言したが、C2は、組合が暴力職員の復職を求めるのは相当横暴であり、A3は空手を

やっているから、当たったら痛い旨発言した。C4書記長は、B6常務が答えるように求めたが、C2は、C4書記長に対し、C1組合として介入しているから、自分と話すよう発言した。

C4書記長は、B6常務に対し、何も答えずに時間をやり過ぎるのであれば団体交渉の拒否である旨主張したが、C2は、団体交渉拒否に当たらないと思う旨発言した。C4書記長は、B6常務に対し、このような状態で団体交渉をやるのか質したが、B6常務は、三者間の団体交渉で中立な立場である旨発言した。

C4書記長は、法人側に対し、三者間の団体交渉申入れはしておらず、妨害の意図がないのであれば、C2を退席させるよう求めたが、その後もC2が応対した。

(エ) C2は、「今日、何時まででしたっけ」と発言し、これに応じてB6常務及びB2事務局長は、「7時」と返答した。その後、C2は、「時間ですね、今日は延長協議されないですよ」と発言し、B6常務が、「はい」と返答すると、C2は、「閉会ですね」と発言し、法人側出席者が退席した。

イ 同年3月24日、組合は、上記(3)の行為も含めて、本件不当労働行為救済の追加申立てを行った。

(5) 掲示物の掲示

ア 令和2年5月7日頃、法人は、B3の施設内にある職員休憩室に、鍵付き掲示板を設置し、掲示板の鍵は、設置当時、B4施設長が保有していた。

イ 組合がC1組合の団体交渉結果を掠奪したとする旨のC1組合名の同年8月17日付け文書が、上記アの掲示板に掲示された。

なお、A1委員長と組合書記長のパワーハラスメントに抗議する旨のC1組合名の同年5月20日付け文書が存在する。

ウ 同年6月3日、組合は、本件不当労働行為救済の追加申立てを行った。

第4 争点に対する当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点1(2019年秋闘統一要求に係る団体交渉の開催要求について、法人が応じなかったことは、労組法第7条第2号(団体交渉拒否)に当たるか。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) 2019年秋闘統一要求に係る団体交渉の設定の申入れに対し、組合が法人からの質問に対して文書で回答を示すことを設定条件にし、団体交渉を設定しない、あるいは設定日時をいたずらに引き延ばす行為は、「正当な理由のない」団体交渉の拒否であり、不当労働行為である。

(イ) 労働組合が、使用者が納得する要求根拠を、団交前に使用者に文書にて示さなければならない法的根拠は存在しない。また、労働組合は、労働条件の改善を求める立場にあるのであるから、要求の根拠資料を提示することが一般的に義務付けられているとはいえない。したがって、資料が提示されないことをもって団体交渉の開催を拒絶することが正当化されることはない。

組合は、要求説明のための事前折衝開催の提案を行っているし、回答書意見等を提出することにより、法人の求めに最大限応じている。

イ 法人の主張の要旨

(ア) 法人は、充実した建設的かつ円滑な団体交渉をいち早く実現するため、単に、事前に要求に関する根拠資料等を書面で提出してほしい旨を依頼しているだけであり、団体交渉開催を拒否するものではない。

団体交渉を設定しないあるいは設定日時をいたずらに引き延ばす行為は行っていない。法人は、文書での回答を求めているだけであり、組合が文書で回答すれば団体交渉に応じる意思は伝えている。文書での回答をするという簡易な求めに応じず、結果的に引き延ばしているのは組合であり、団体交渉の日程が決定しないことは、不当労働行為に当たらない。

(イ) 法人は、一時金の要求根拠について示すよう依頼したが、組合の回答は「他の施設では年間、4.0 3.6と支給されています」という何ら根拠になっていないものであり、施設名及び法人名を提示してほしいとの依頼についても返答がされていない。

法人は、組合から、団体交渉の日程調整の依頼を受け団体交渉実現に向けた姿勢で対応している一方、組合は、一方的な要求を根拠や資料もなしに振りかざすばかりで、団体交渉実現に向けて労使双方で協力して準備を進めていく姿勢が見られない。

(2) 当委員会の判断

ア 団体交渉を拒否したか

上記第3の2(1)アで認定したとおり、統一要求書の要求事項には、義務的団体交渉事項である年末一時金や労働条件の改善を求める内容が含まれていた。また、上記第3の2(1)イ及びウで認定したとおり、A1委員長は、令和元年11月6日に、2019年秋闘統一要求に係る団体交渉を同月13日に実施するようB2事務局長に求めたところ、B2事務局長は、年末一時金一律3か月以上支給の根拠を文書で回答するよう求める旨の第一回答書を送付した。さらに、同エ及びオで認定したとおり、A1委員長は、同月16日に、団体交渉を同月25日以降に2回実施するようB2事務局長に求めたが、同月17日、B2事務局長は、第一回答書のとおり書面での回答を求め、書面で回答があれば、団体交渉の日程を調整する旨回答した。そして、同カ及びコで認定したとおり、同月18日、A1委員長は、B2事務局長に、組合として2回の団体交渉を希望し、早急に団体交渉日程を明示するよう求めたが、同月22日、法人は、正式な書面での返答がない中で団体交渉の場を設けても議論の余地はない旨第二回答書で回答した。なお、同シで認定したとおり、本件結審時においても、組合と法人との間で2019年秋闘統一要求に係る団体交渉は行われていない。

これらのことからすると、組合が同月6日、同月16日及び同月18日と再三にわたり2019年秋闘統一要求に係る団体交渉を実施するよう法人に申し入れているのに、法人はいずれも年末一時金要求に係る資料の提出を団体交渉設定の条件としていることが認められ、かつ、団体交渉が現実に行われていないことを併せ考えると、法人において団体交渉を拒否しているものといえる。

イ 団体交渉拒否の正当な理由があるか

上記アのとおり、法人は、組合から年末一時金要求の根拠について、正式な書面での返答がない中で団体交渉の場を設けても議論の余地はない旨回答していることや、上記(1)イ(ア)のとおり、組合が文書で回答すれば団体交渉に応じる意思は伝えている旨の法人の主張からすれば、法人が文書による回答を団体交渉設定の条件としていることは明らかであり、このことが団体交渉拒否の理由であったと認められる。

しかしながら、組合の団体交渉要求事項について、その趣旨、理由、根拠並びに正当性（均衡の原則、経済原則）等を団体交渉の前提として予め文書で説明しておかなければならないとする根拠はなく、また、その文書による説明がなければ団体交渉をすることができないというものでもない（大阪高裁判決平成元年8月18日大阪赤十字病院事件）。したがって、組合が年末一時金要求の根拠について文書で回答しないことを理由に団体交渉を拒否することはできず、拒否理由は正当なものと認めることはできない。

法人は、組合の回答は何ら根拠になっていないものであり、施設名及び法人名を提示してほしいとの依頼についても返答がされておらず、団体交渉実現に向けて労使双方で協力して準備を進めていく姿勢が組合に見られない旨主張するが、上記のとおり、組合に団体交渉の前提としてあらかじめ文書で説明しなければならない根拠はないから、法人の主張は認められない。

ウ 結論

以上のとおり、法人が2019年秋闘統一要求に係る団体交渉に応じなかったことは、団体交渉を拒否したものであり、拒否したことに正当な理由も認められないから、労組法第7条第2号に当たる不当労働行為である。

2 争点2（B2事務局長が、令和元年11月19日付け電子メールにて、A1委員長に対し、組合活動を、いつ、どこで行ったか報告を要求したことは、労組法第7条第3号（支配介入）に当たるか。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

（ア）令和元年11月19日にB2事務局長がA1委員長へ送信した電子メールは、具体的な根拠が存在しないにもかかわらず、A1委員長が不適切な組合活動を行い、そのことで業績を悪化させていると主張するもので、いつ、どこで組合活動を行ったのかの返信を求めるといふ支配介入を行ったものである。

B2事務局長の電子メールが送信されたのが、同月17日午後8時29分で、A1委員長が返信をしたのは同月18日午後5時59分で終業時間の午後5時30分を過ぎており、客観的に法人での勤務時間に行われている可能性が高いと判断される

時間間隔ではない。

- (イ) 電子メールの送信意図は、デイサービスの管理者である A 1 委員長の名をことさらに明示し、11月の売上げに関して、A 1 委員長に問題があるような記述をしているから、組合活動を委縮させることを狙ったものである。

イ 法人の主張の要旨

- (ア) B 2 事務局長が、A 1 委員長に、令和元年 11 月 19 日及び 21 日に送信した電子メールにはいずれも質問をする理由が記載されており、具体的根拠もなく報告を求めたものでないことは明白である。

B 2 事務局長は、自身が同月 17 日の夜に送信した書面を依頼する旨の電子メールに対し、作成に数時間は要するであろう回答書意見が添付された電子メールが同月 18 日午後 5 時 59 分に A 1 委員長から送られたことに不自然さを感じたため、電子メールで確認を行ったものである。

電子メールの返信が終業時間から 30 分過ぎていることをもって客観的に業務時間内に文書を作成した可能性が高いと判断される時間間隔ではないとの組合の主張は的外れである。

- (イ) 電子メールを送信した意図については、B 2 事務局長の電子メールの送信と A 1 委員長の電子メールの送信時間から勤務時間内に組合活動を行った可能性が高いと判断したためであり、組合活動の時間を確認したのは、組合活動時間に給与を支給することにより、不当労働行為となることを防ぐためである。

(2) 当委員会の判断

一般に、労働者は、労働契約の本旨に従って、その労務を提供するために労働時間を用い、その労務にのみ従事しなければならない。したがって、労働組合又はその組合員が労働時間中にした組合活動は、原則として正当なものということができない（最高裁判決平成元年 12 月 11 日済生会中央病院事件）。そして、本件において、法人及び組合は、労働時間中の組合活動が禁止されていることについて、争いはないと認められる。

上記第 3 の 2 (1) オで認定したとおり、令和元年 11 月 17 日午後 8 時 29 分に B 2 事務局長が、A 1 委員長に対して、要求事項に対する回答書面を要求する旨の電子メールを送信した。また、同力で認定したとおり、同月 18 日午後 5 時 59 分に A 1 委員長が、

B 2 事務局長に対して、回答書意見を電子メールに添付して送信した。

これらのことからすると、同月 17 日午後 8 時 29 分の電子メールでの要求を受けてから同月 18 日の勤務時間を避けて回答書意見を作成するには、同月 17 日の就寝前や、翌 18 日の出勤前、休憩時間及び勤務時間後に作成するほかないが、回答書意見が 2 ページにわたることからすれば、A 1 委員長が時間的に回答書意見の作成を同月 18 日の勤務時間内に行っていたのではないかと B 2 事務局長が疑問を抱くことには一定の合理性が認められる。

さらに、上記第 3 の 2 (1) キで認定したとおり、同月 19 日の B 2 事務局長の電子メールには、A 1 委員長はデイサービスの管理者として重責を担っているとし、11 月のデイサービスの売上げに関し暗雲が覆っているので、A 1 委員長が勤務時間内に組合活動を行っているのであれば問題視せざるを得ない旨の記載があった。

このことからすると、A 1 委員長の組合活動を牽制する意図が B 2 事務局長にあったのではないかとの疑いが生ずるが、上記のとおり、回答書意見の作成を勤務時間内に行っていたのではないかと B 2 事務局長が疑問を抱くことには一定の合理性が認められることや、上記第 3 の 2 (1) ク及びケで認定したとおり、B 2 事務局長は、A 1 委員長から送信された、回答書意見は同月 15 日の組合会議を行った際作成した旨の電子メールに対して、「15 日の業務時間終了後とのことですので良かったです」との電子メールを返信していることからすると、B 2 事務局長の意図は勤務時間中の組合活動の確認にとどまり、組合活動を妨害する意図までは認められない。

よって、B 2 事務局長が、組合活動を、いつ、どこで行ったか報告を要求したことは、労組法第 7 条第 3 号に当たる不当労働行為とはいえない。

- 3 争点 3 (法人が、12 月 20 日文書を給与明細に同封し、法人の全ての職員に配布したことは、労組法第 7 条第 3 号 (支配介入) に当たるか。) について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

法人は、12 月 20 日文書を職員の給与明細に同封するという確実な方法を使用し、12 月 20 日文書の内容も組合の行動を非難するものであり、未組織労働者に組合に対する悪印象を与え、

ひいては組合の組織力低下による弱体化の意図をもって流布したものであるから、12月20日文書を配布したことは支配介入の不当労働行為に当たる。

イ 法人の主張の要旨

法人職員への12月20日文書の配布は、理事長が職員に対し、職員の労働環境や労働条件という職員の関心事である事項についての労働組合との交渉の進捗や法人の意向等につき誠意を込めて経過報告したものであり、法人職員に対する責務であるとの認識の上で行ったものであるから「未組織労働者をして申立人労働組合に対する悪印象を与え、ひいては組合の組織力低下による弱体化の意図」などない。

(2) 当委員会の判断

組合に対する法人の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入となる（東京地裁判決昭和51年5月21日プリマハム株式会社事件）。

これを本件についてみると、上記第3の2(2)アで認定したとおり、法人は、B1理事長名で12月20日文書を、給与明細と共に全職員に配布した。そして、12月20日文書は、①「真摯に業務に励まれる職員の皆様」を対象としているが、全職員に配布した事実の下では全職員を対象にしたといえ、②12月20日文書の記載内容は、組合の提出した統一要求書に対する法人の回答を報告する内容のほか、「法人経営が立ち行かなくなるほどの、ユニット閉鎖を要求しながら、賞与一律3.0カ月以上支給の要求をし、さらに、ユニット閉鎖による影響を回避する提言すら行わないということを経験すると、なんら検証、試算もせず、ただ、好き勝手な言い方を要求してきたのかと、疑わざるをえません。言いたいことを言った者たちだけが、利益を得る組織は、衰退し消滅します。」と組合を批判し、「法人としては、上記の一連の労働組合の対応に大変当惑しております。私は、ここに宣言します。真摯に働く職員と、Y法人を利用していただくすべてのお客様を守るために、姿勢を正し、毅然と歩み、『是は是、非は非』として取り組んでまいります。どうぞ、私とY法人を信頼いただき、ともに手を携えて頑張っ

てまいりましょう。」と、組合と組合に加入していない職員・法人とを対立させるものであり、③12月20日文書は、給与明細と共に全職員に配布され、④12月20日文書の配布時期は、本件不当労働行為救済申立てがなされた後であり、⑤12月20日文書の名義は、法人の代表者である理事長であり、⑥上記②で摘示した12月20日文書の内容をみるに、当該文書は、組合の要求内容及び活動は不適當であり、当該要求が受け入れられた場合は組織が衰退し消滅するとの印象を法人職員に与え、組合への不信感を抱かせるものであるから、法人職員の組合への加入を抑止し、組合活動への支持を失わせるとともに、組合の活動を委縮させる効果を生じさせるものといえる。

これらのことから総合して考えると、12月20日文書の配布は、組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすものであるといえる。

この点、法人は、12月20日文書の交付は、理事長が職員に対し、職員の労働環境や労働条件という職員の関心事である事項についての労働組合との交渉の進捗や法人の意向等につき誠意を込めて経過報告したものであり支配介入に当たらない旨主張するが、経過報告には不要な組合への批判や、組合と組合に加入していない職員・法人とを対立させる内容が含まれているから、主張は認められない。

以上のことから、法人が、12月20日文書を給与明細と共に、法人の全ての職員に配布したことは、支配介入に当たり、労組法第7条第3号に当たる不当労働行為である。

4 争点4（令和2年1月頃、B4施設長が、B5に、C1組合へ加入するよう指示したか。また、加入指示を行っていた場合、労組法第7条第3号（支配介入）に当たるか。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

令和2年1月11日頃、B4施設長は、B5に対して、C1組合の加入申込書を手交し、記名してB4施設長に渡すよう要請、すなわち加入指示を行った。この際、B4施設長は、自分も加入している旨述べた。B4施設長は、B3の最高責任者であり、A3の解雇をめぐる団体交渉において、B6常務やB2事務局長と並び使用者側として出席しているから、B4施設長による特定組

合への加入勧奨は、法人自身の行為と評価でき、加入勧奨は自律的な組合結成、組合加入を妨げる行為として不当労働行為に該当する。

同年1月27日の団体交渉の際に、B5のC1組合への加入指示の真偽についてB4施設長に確認を行ったところ、B4施設長は「まだ入っていないけどね」と発言し、事実上加入申込書を手交し、加入するよう命じたことを認めた。

イ 法人の主張の要旨

B4施設長は、令和2年1月8日頃、C2から、C1組合の加入申込書をB3の職員に配布するよう依頼を受け、当該加入申込書を受け取ったが、B4施設長は、いかなる労働組合の活動にも関与したくないとの思いから、積極的に加入申込書を配る等の行為は行っておらず、当該加入申込書の配布の有無や配布先は不明であるが、B4施設長がB5にC1組合の加入を指示した事実は一切なく、不当労働行為はない。

同月27日の団体交渉の場でB4施設長が「まあ、入っていないけどね」と発言したのは、自身の労働組合への加入状況であり、組合は、その言葉のみを文脈から切り取り、B4施設長が職員に対しC1組合への加入を指示したかのような発言に事実を歪曲している。

(2) 当委員会の判断

ア B4施設長が加入申込書を手交し、加入の指示をしたか

上記第3の2(3)アで認定したとおり、令和2年1月8日頃、B4施設長は、C2からC1組合の加入申込書を受け取った。また、同イで認定したとおり、A2副委員長はB5のレターボックスの中に加入申込書が入っているのを見た。

これらのことや、B4施設長がB5に対しC1組合の加入申込書を渡し名前だけ書いてと言った旨をB5から聞いたとのA2副委員長の証言からすると、B4施設長がB5に対してC1組合の加入申込書を手交し、加入の指示をしたのではないかとの疑いも生じるが、A2副委員長の証言は伝聞に過ぎず、B4施設長がB5にC1組合の加入申込書を手交し、加入の指示をしたことを証明する直接の証拠はないことや、B5が加入申込書を手交する方法がB4施設長からの手交に限られないことから、B4施設長が手交し、加入の指示をしたと認めるには証拠が不十分というほか

ない。

したがって、B 4 施設長が B 5 に C 1 組合の加入申込書を手交し、加入の指示をしたと認めることはできない。

この点、組合は、令和 2 年 1 月 27 日の団体交渉で B 5 への加入指示の真偽を確認した際の B 4 施設長の発言から、B 4 施設長が加入申込書を手交し、加入の指示をしたことを事実上認めた旨主張するが、A 3 はこれと異なる証言をしており、そのほかにこれを認めるに足る証拠はないから、組合の主張は採用できない。

イ 結論

以上のとおり、B 4 施設長が、B 5 に、C 1 組合へ加入するよう指示したと認めるに足る証拠はないから、労組法第 7 条第 3 号に当たる不当労働行為があったとまではいえない。

- 5 争点 5（令和 2 年 2 月 21 日の団体交渉において、C 2 が同席し、組合側出席者に対して応対したこと及び組合側出席者が B 6 常務ら幹部職員に見解の表明を要求したことに対する法人の対応は、労組法第 7 条第 2 号（不誠実団交）に当たるか。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

（ア）組合は、令和元年 12 月 28 日の A 3 への懲戒解雇通知を巡って、令和 2 年 1 月 6 日から同月 28 日までに 3 回の団体交渉を行ってきたが、同年 2 月 21 日の第 4 回団体交渉において、法人の B 6 常務、B 2 事務局長及び B 4 施設長は C 2 を同席させた。

（イ）C 2 は、この団体交渉の場において、A 3 を非難・揶揄するような発言を繰り返し続け、団体交渉に同席した C 4 書記長は、繰り返し B 6 常務らに対して見解の表明を求めたが、B 6 常務らはほとんど発言をしなかった。このような経緯や C 2 の発言に照らし、C 2 は法人において、招請して同席させたものとしか考えられない。C 2 の行為は本件紛争と関わりのない人物による交渉代行という非弁行為に他ならず、部外者の C 2 に対応させる一方で、自らは全く団体交渉を行わないのであるから、このような対応は不誠実団交に当たる。

イ 法人の主張の要旨

（ア）令和 2 年 2 月 21 日の団体交渉で C 2 が同席した経緯は、C 2 が B 4 施設長及び B 6 常務に Y 法人の職員として「当該団体

交渉も自らの権利関係に影響を与えることから、自らも参加を希望する」との申出があり、労働組合との不要な紛争を可能な限り避けたいと考えたB4施設長がそれに許可を与え、B6常務もその意見に従ったものであるから、B6常務らがC2を伴い同人を同席させたとの主張は事実と異なる。

(イ) B4施設長及びB6常務が第4回団体交渉で、あまり発言をしなかったのは、これまでの組合とのやりとりにおいて、組合に資料の提出を求めただけで団交拒否と罵られ、活動時間を確認したのみで恫喝、不当労働行為と罵倒され、法人の真摯な回答を一切無視し、一方的な主張のみを繰り返す組合の姿勢を目の当たりにし、「労働組合」という組織に対する恐怖心が植え付けられ、労働組合に対して、自らの意見を述べるのが著しく困難な精神状況にまで追い込まれた結果であり、また、互いに罵り合う組合側出席者とC2の間に挟まれ、委縮したためである。したがって、不誠実団交に当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア C2が同席し、組合側出席者に対して応対したことは不誠実か
労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である（東京地裁判決平成元年9月22日カール・ツァイス事件）。

上記第3の2(4)ア(ア)ないし(ウ)で認定したとおり、
①令和2年2月21日、C2は、B6常務の車に同乗して団体交渉の場に現れ、②C2は、法人側交渉員の席の前に出て来て、組合と法人の間を遮り、組合側と対峙するように座って応対し、③C4書記長は、B6常務及びB2事務局長に発言を求めたが、同人らはいずれもC2と話すよう繰り返し促した。

これらのことからすると、法人は、C2が団体交渉に出席することを認め、法人側の出席者として同席させて、C2に団体交渉の中心的役割を担わせていたものと認められる。

また、上記第3の2(4)ア(ア)、(ウ)及び(エ)のとおり、
①C2は、A3の解雇撤回に係る過去3回の団体交渉に出席しておらず、②C4書記長は、C2は団体交渉相手ではない旨発言し、

③ C 2 は、組合が暴力職員の復職を求めるのは横暴であり、A 3 は空手をやっているから、当たったら痛い旨発言し、④ C 4 書記長は、このような状態で団体交渉をやるのかとし、妨害の意図がなければ C 2 を退席させるよう求めたが、その後も C 2 が応対し、⑤ 午後 7 時が経過した後 C 2 及び法人側出席者は退席した。

これらのことからすると、法人は、C 2 の出席を事前に組合に通知することのないまま第 4 回団体交渉に出席させ、組合に應對させたものと認められる。また、C 2 の発言内容も組合や A 3 を非難するものと認められる。このような状態に対して、組合は、法人に抗議するとともに C 2 の退席を求めたにもかかわらず、法人は、引き続き C 2 に應對をさせたことにより、第 4 回団体交渉の円滑な進行を阻害したものといえ、誠意をもって団体交渉に当たったとは到底認められない。

以上のことから、第 4 回団体交渉に C 2 が同席し、組合側出席者に対して應對したことは、不誠実である。

イ 組合側出席者が B 6 常務ら幹部職員に見解の表明を要求したことに対する法人の対応は不誠実か

上記アのとおり、C 4 書記長は B 6 常務らに発言を求めても、同人らは C 2 と話すよう促す旨の発言を繰り返し、C 2 の退席を求められても應對させ続けたことが認められるから、B 6 常務及び B 2 事務局長の態度は、組合の要求を真摯に受け止め、これをよく検討した上、組合の要求に応じられないことを納得させようとする態度が見られず、誠実性を著しく欠く態度といえる。

この点、法人は、B 6 常務や B 4 施設長があまり発言しなかった理由として、労働組合という組織に対する恐怖心から組合に対して自らの意見を述べるのが著しく困難な精神状態に追い込まれた上、組合側出席者と C 2 の間に挟まれ、委縮して発言できなかった旨主張するが、C 2 は、上記アのとおり法人側が同席させ、組合に應對させたものと認められ、また、その他法人側出席者が委縮して発言できなかったことに係る具体的事実の立証はないから、法人の主張は認められない。

ウ 結論

以上のとおり、令和 2 年 2 月 21 日の団体交渉において、C 2 が同席し、組合側出席者に対して應對したこと及び組合側出席者が B 6 常務ら幹部職員に見解の表明を要求したことに対する法人

の対応は、いずれも不誠実であるから、労組法第7条第2号に当たる不当労働行為である。

- 6 争点6(令和2年5月7日以降、B3の職員休憩室にある掲示板に、C1組合名で、組合及び組合委員長等を誹謗中傷する内容の文書が掲示されたことは、法人による労組法第7条第3号(支配介入)の不当労働行為であるか。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) 法人は、令和2年5月7日頃、B3の施設内にある職員休憩室に鍵付き掲示板を設置したが、掲示板の鍵はB4施設長が管理しており、組合の組合員の中に当該鍵を保持している者はいない。法人は同月以降、C1組合の名義で発出された文書を掲示しており、当該文書は組合やその上部組織のC3組合及びA1委員長を誹謗中傷する内容である。C1組合の関係者がB3の施設に出入りしたことはなく、掲示板の鍵を持っているのはB4施設長のみであり、当該文書の掲示を行ったのは、B4施設長である。

(イ) 同年8月18日夜に、新たに、C1組合名義による文書が掲示されたが、当該文書は、組合が団体交渉で賃金差別の解消を求めていることを攻撃するもので、法人職員B8(以下「B8」という。)がB2事務局長から電話で指示を受けて文書を掲示したものである。また、同年10月16日に、当該文書は撤去されているが、C2がB3に出入りした形跡はなく、法人常務理事B9又はB2事務局長の指示によりB8が撤去したものとみられる。

(ウ) C1組合は、労組法の労働組合ではなく、正当な権利をもって掲示板等の施設を利用しているとは到底いえない。C1組合は、法人側に立って本件当事者間の紛争に介入して、法人の主張を代弁するために名義を使用させているに過ぎず、実態としても、C1組合の構成員がB3において文書掲示等を行っているわけではないから、C1組合名下でなされた、組合を攻撃する内容の文書の発行・掲示は、法人自身の行為とみるべきである。法人は、C1組合は法人と別組織であると主張する一方で、C2を法人の労務担当職員と主張しているから、C2ないしC1組合の行為は法人自身の行為と自白しているようなもので

ある。

- (エ) 法人の行為は、法人の労働現場において、文書の掲示という方法により、組合の信用、名誉を毀損し、もって労働組合の破壊、解体を行おうとするものであって支配介入に当たる。

イ 法人の主張の要旨

- (ア) 掲示板の鍵はB 4元施設長が保有しているが、鍵付き掲示板は、令和2年5月初めにC 1組合と協議の結果、やむを得ず設置を認めたものである。鍵はC 1組合が所有しており、C 1組合の組合員が他の鍵を用いて、あるいは、B 4元施設長から鍵を受け取って掲示を行ったことは十分考えられるから、文書の掲示を行った者はB 4である旨の主張は合理的理由が皆無である。B 4元施設長が、C 1組合から強要され、又は自らの意思で当該書面の掲示を行っても、法人としては関与のしようがない。

B 4元施設長は、文書の掲載当時、既に施設長ではなく、管理監督者の地位にないばかりか、C 1組合に加入する組合員であり、法人からB 4元施設長へは何らの指示もしていない。

- (イ) C 1組合名の文書が定期的に張り替えられていることは認めるが、C 1組合が使用している掲示板については、法人で管理しているものではなく、B 2事務局長の指示によりB 8がC 1組合名の文書を掲示するということはあり得ない。

- (ウ) C 1組合が、法人側に立った紛争介入、法人の主張代弁のために、法人に対して名義を使用させているとの主張や、C 1組合名下でなされた、組合を攻撃する内容の文書の発行・掲示が法人自身の行為とみるべきとの組合の主張は認められない。C 2は、法人本部事務局の労務担当職員であるが、C 2が労務担当職員として行う行為と、C 1組合の組合員として行う行為は別のものであるから、C 2が労務担当職員であることをもって、法人がC 1組合の行為を法人の行為であると自白しているというのは論理の飛躍がある。

- (エ) 組合が法的評価の根拠としている事実はそのほとんどが、自らの都合のいいように解釈した主観的事実であり、客観的事実とは大幅に異なるため、組合の法的評価は合理的根拠に欠け、見解を論ずるに値しない主張である。

(2) 当委員会の判断

ア B 4 施設長が掲示したか

上記第 3 の 2 (5) アで認定したとおり、令和 2 年 5 月 7 日頃、法人は、B 3 の施設内にある職員休憩室に、鍵付き掲示板を設置した。また、同イで認定したとおり、同年 8 月 1 7 日付けで組合が C 1 組合の団体交渉結果を掠奪したとする旨の C 1 組合名の文書が掲示された。

しかしながら、同イで認定したとおり、同年 5 月 2 0 日付けの C 1 組合名の文書は存在するものの、同月以降、C 1 組合の名義で発出された文書を B 4 施設長が掲示板に掲示したとの組合の主張は、直接的な証拠はなく、具体的な立証がなされていないことから、B 4 施設長が C 1 組合名の文書を掲示板に掲示したことを認めることはできない。

イ B 2 事務局長の指示で B 8 が掲示したか

上記アのとおり、鍵付き掲示板に、C 1 組合名で、令和 2 年 8 月 1 7 日付けで組合が C 1 組合の団体交渉結果を掠奪したとする旨の文書が掲示された。

しかしながら、組合は、B 8 が B 2 事務局長から電話で指示を受けて掲示した旨主張するが、B 8 が同日付けの文書を掲示したことについて、伝聞以外に具体的な立証がないから、B 8 が同日付けの文書を掲示したことを認めることはできない。

ウ C 1 組合名の文書の発行・掲示を法人の行為と評価できるか

上記 5 (2) で述べたとおり、令和 2 年 2 月 2 1 日の第 4 回団体交渉で、法人は、C 2 を法人側の出席者として同席させて、C 2 に団体交渉の中心的役割を担わせることで第 4 回団体交渉の円滑な進行を阻害したことや、C 2 が法人の労務担当職員である旨の法人の主張からすると、C 1 組合名の文書について、C 2 を通じて法人が関与したのではないかとの疑いも生ずる。

しかしながら、C 1 組合名の文書の発行・掲示について C 2 や法人の関与を認めるに足る証拠がないから、C 1 組合名の文書の発行・掲示を法人の行為と評価することまではできない。

この点、組合は、C 1 組合が労組法の労働組合ではなく、正当な権利をもって掲示板等の施設を利用しているとは到底いえない旨主張する。しかし、労組法の労働組合であるか否かという問題と、掲示板を正当に利用できるか否かという問題は次元の異なる問題であり、労組法の労働組合でなくても正当に掲示板を利用で

きる場合もありうる。したがって、労組法の労働組合でなければ掲示板を正当に利用できないことを前提とする組合の主張は、C1組合が労組法上の労働組合であるかどうかに関わらず採用できない。また、組合は、C1組合が法人の主張を代弁するために名義を使用させているに過ぎない旨主張するが、上記のとおり、法人の関与を認めるに足る証拠がないから採用できない。

エ 結論

以上のとおり、B3の職員休憩室にある掲示板にB4施設長及びB8がC1組合名の文書を掲示した事実は認められず、また、C1組合名の文書の発行・掲示を法人の行為と評価することまではできないから、労組法第7条第3号に当たる不当労働行為があったとはいえない。

第5 救済の方法

上記により不当労働行為と判断した事実に係る救済の方法として、当委員会は、令和元年11月27日の本件不当労働行為救済申立て後も法人が不当労働行為を行った事実が認められることを踏まえ、将来に向けて適正な労使関係を構築すべきであるという観点から、法人に対して以下の趣旨により命令することとする。

1 団体交渉の拒否について

令和元年11月6日及び同月16日に申し入れた2019年秋闘統一要求に係る団体交渉に応じなかったことは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものであり、速やかに、かつ、誠意をもって応じる必要があることから、主文第1項のとおり命ずる。

2 支配介入について

12月20日文書を給与明細と共に法人の全ての職員に配布したことは、組合の運営に対する介入と認められることから、将来、同様の行為が繰り返されることを禁ずるため、主文第2項のとおり命ずる。

3 不誠実団交について

令和2年2月21日の団体交渉において、C1組合の組合員が同席し、組合側出席者に対して応じたこと及び組合側出席者が常務理事ら幹部職員に見解の表明を要求したことに対する法人の対応は、不誠実と認められることから、将来、同様の行為が繰り返されることを禁ずるため、主文第3項のとおり命ずる。

4 文書の掲示について

不当労働行為と判断した事実については、令和元年11月27日の本件不当労働行為救済申立て後においても不当労働行為を行った事実が認められ、今後も同様の行為が繰り返されるおそれがあることから、法人内での文書の掲示も付加して命じるのが相当であると判断し、主文第4項のとおり命ずる。

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。

令和3年7月27日

千葉県労働委員会
会長 船越 豊