

命 令 書

申 立 人 X組合
 分会長 A 1

被申立人 Y法人
 理事長 B 1

上記当事者間の神労委令和３年（不）第16号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和４年４月８日第1725回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、令和３年２月19日付けで行った、申立人と被申立人との平成21年８月21日付け「確認書」記載の労働協約の解約をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に交付しなければならない。

記

当法人が、令和３年２月19日付けで行った、平成21年８月21日付け「確認書」記載の労働協約の解約は、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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

X組合

分会長 A 1 殿

Y法人

理事長 B 1

- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、Y法人（以下「法人」という。）が、X組合（以下「組合」という。）と協議せずに、相互で確認していた平成21年8月21日付け「確認書」記載の労働協約の解約を通知したこと、「介護付有料老人ホームケアヴィレッジみやまえ」へ掲示板を設置しないこと及び「特別養護老人ホームあさおの丘」の掲示板を利用させないこと並びに組合が、法人に対し、団体交渉を申し入れたところ、法人が、事務折衝の担当者をA1分会長以外とするよう求めたことが、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 法人は、組合に対して、令和3年2月19日に行った、平成21年8月21日付け「確認書」の解約がなかったものとして取り扱わなければならない。
- (2) 法人は、「介護付有料老人ホームケアヴィレッジみやまえ」の職員の見やすい場所に組合掲示板を設置し、組合が使用できるようにしなければならない。
- (3) 法人は、組合に対して、「特別養護老人ホームあさおの丘」に設置されている組合掲示板について、自由に使用できるようにしなければならない。
- (4) 法人は、組合に対して、交渉の手順や担当者に注文をつけることにより、組合の運営に支配加入してはならない。
- (5) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 本件申立てが、労働委員会規則第33条第1項第7号に定める「申立人の所在が知れないとき」に該当するか否か。（争点①）
- (2) 法人が、平成21年8月21日付け「確認書」を解約したことは、労組法第7条第3号に該当する支配介入に当たるか否か。（争点②）。
- (3) 法人が、「介護付有料老人ホームケアヴィレッジみやまえ」へ掲示板を設置しないこと及び「特別養護老人ホームあさおの丘」の掲示板を利用させないことは、労組法第7条第3号に該当する支配介入に当たるか否か。（争点③）
- (4) 法人が、令和3年3月9日付け文書において、A1分会長以外の者を事務折衝担当者として選任して欲しいと要望したことは、労組法第

7 条第 3 号に該当する支配介入に当たるか否か。（争点④）

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、平成11年 4 月、法人の運営する事業所の職員で結成された労働組合であり、組合規約において、肩書地を事務所所在地として定めている。本件結審日（令和 4 年 1 月 25 日）現在の組合員は 6 名であり、うち法人で勤務している組合員は、「介護付有料老人ホームケアヴィレッジみやまえ」に 1 名、「栗木台居宅介護支援事業所」に 2 名の計 3 名であり、介護や入居者家族の相談事業等に従事している。

(2) 被申立人

法人は、肩書地に法人本部を置き、特別養護老人ホームや、介護付き有料老人ホーム等を経営している社会福祉法人である。本件結審日現在の従業員数は、131名である。

2 本件申立てまでの経緯

(1) 平成21年 8 月 21 日、法人の前身である社会福祉法人ひまわりの会と組合は、①緑陽白鳥ホーム（平成27年 4 月 1 日に「介護付有料老人ホームケアヴィレッジしらとり」に名称変更）の特養リハビリ室及び会議室の組合会議室としての利用、②（法人所有の）コピー、印刷機、コピー用紙、パソコン、茶器、金庫、組合掲示板、電話、ファックスの使用並びに会議室への書庫の設置、③組合内部の書類について、社内連絡便の利用ができること等を内容とする確認書（以下「21. 8. 21確認書」という。）を締結した。21. 8. 21確認書では、年間 2 万円の使用料を組合が法人へ払うこととされており、法人理事会及び組合双方から変更の申し出がない限り、自動継続されることとされていたが、契約の終期の記載はなかった。なお、申立日まで、組合は21. 8. 21確認書記載の備品は使用しておらず、平成24年以降は使用料を法人へ支払っていない。

(2) 遅くとも平成29年春以降、組合は「特別養護老人ホームあさおの丘」（以下「あさおの丘」という。）の掲示板に組合新聞等を貼って情宣活動等を行っており、法人もそれを認めていた。法人は、①令和 2 年 3 月下旬から、新型コロナウイルスの感染拡大防止を理由に、経営する全ての施設への利用者及び当該施設で働く法人従業員以外の立入りを制限した。また、法人は、②同年 4 月 8 日付け「緊急事態宣言に

基づく具体的な対応について（通知）」により、出入り業者の制限を行った（以下、①と②を併せて「本件立入り制限」という。）。本件立入り制限の間、あさおの丘に勤務する組合員はいなかったため、組合はあさおの丘の掲示板に掲示物を貼ることが制限されることとなった。

- (3) 令和2年12月、法人の経営する「介護付有料老人ホームケアヴィレッジしらとり」（以下「しらとり」という。）が移転し、名称も「介護付有料老人ホームケアヴィレッジみやまえ」（以下「みやまえ」という。）に変更された。しらとりには、遅くとも平成31年春以降、組合が購入した木製の掲示板（縦約60cm×横約90cmほど）（以下「しらとり掲示板」という。）が、フックと紐で、壁に吊り下げられる形で設置されており、組合が組合新聞等を貼って組合員間の連絡や情宣活動等に使用していた。しらとり掲示板は、しらとりからみやまえへの移転に際し取り外され、結審日現在に至るまで、組合が保管している。なお、みやまえには掲示板は設置されなかった。
- (4) 令和3年1月20日、組合は法人に対して、「1年数ヶ月も組合の要求・申し入れを無視し続けていることに抗議するとともに『最高裁』の決定を含めて10年にも及び何度も断罪された『違法行為』を直ちにやめ速やかに文書回答するよう強く要求する」と題する文書（以下「3.1.20文書」という。）により、これまで組合が送付した10通の要求書に記載された全ての要求事項への回答、冬季期末手当の支給率の根拠の回答、移転に伴うみやまえの改修工事の工程表及びみやまえへの掲示板の設置を追加要求した。
- (5) 令和3年2月5日、法人は組合に対して、「令和3年1月付貴組合書面（4通）に対する回答書」と題する書面により、組合から書面が同年1月20日に2通、同年1月29日及び31日と連続して送られてきており、法人が対応に苦慮していること、組合との事務折衝を行うことを希望していること、組合の事務折衝担当者として、組合の上部団体である全国福祉保育労働組合本部の組合員を選任してほしい旨通知した。
- (6) 令和3年2月12日、組合は法人に対して、「組合要求を無視し続ける不当行為に激しい怒りをもって抗議する」と題する文書（以下「3.2.12文書」という。）により、みやまえに一両日中に掲示板を設置すること、これまでに申し入れた要求事項全てについて、1週間以

内に回答することを申し入れた。

- (7) 令和3年2月19日、法人は組合に対して、「平成21年（2009年）8月21日付け『確認書』の解約通知（予告）」（以下「3.2.19解約通知」という。）により、労組法第15条第3項及び第4項に基づき、同日の90日後（令和3年5月20日）に、21.8.21確認書を解約する旨通知した。
- (8) 令和3年3月4日、組合は法人に対して、「不当な『労働協約破棄』通知に強く抗議し、直ちに撤回を求め『ケアヴィレッジみやまえ』での組合掲示板の設置を強く要求する」と題する文書（以下「3.3.4文書」という。）を送付した。3.3.4文書において、組合は、みやまえにおいて組合が掲示板を使用できないことと、3.2.19解約通知に対して抗議すると共に、早急にみやまえに掲示板を設置すること及びあさおの丘における掲示板使用の再開を求めた。
- (9) 令和3年3月9日、法人は組合に対して、3.2.12文書等への回答として、「貴組合に対する回答書」（以下「3.3.9回答書」という。）を組合へ送付した。3.3.9回答書において、法人は、3.2.19解約通知の解約理由として、①21.8.21確認書を締結した当時の代表者印の真偽が疑わしいこと、②12年前に締結されたもので、現状を反映していないことの2点を挙げ、また、「新たに実情に即した確認内容についても議題として」話し合っていきたいと通知した。同時に、同書において法人は、3.1.20文書等の書面が連続して送付された経緯をみると、組合は組織的な検討をしていないとの印象を受け、交渉議題を整理するために、組合側事務折衝担当者を、A1分会長以外の者から選任してほしい旨通知した。
- (10) 令和3年3月19日、組合は法人に対して、「抗議及び団体交渉申し入れ」と題する文書（以下「3.3.19文書」という。）を送付した。3.3.19文書において、組合は、3.2.19解約通知が送付されたこと及び法人が3.3.9回答書において組合側の事務折衝担当者として、A1分会長以外の者を選任するよう求めたことについて抗議すると共に、これまで申し入れた要求事項全てについての文書回答と、新型コロナウイルスの感染防止対策を講じたうえで、あさおの丘への立入りができるよう要求し、団体交渉申し入れを行った。なお、3.3.19文書において、組合は令和3年3月26日までに団体交渉の日程調整の連絡をするよう、法人に対して要求すると共に、「労働協約破棄」が撤回された後、「実情を踏まえた協約の改定・改訂」をすることは否定しない旨通知した。

- (11) 令和3年4月6日、法人は組合に対して、3.3.19文書への回答として、「貴組合に対する回答書」（以下「3.4.6回答書」という。）を送付した。3.4.6回答書において、法人は組合に対して、職員への新型コロナウイルスの感染拡大防止を理由にリモート方式の団体交渉の開催を提案するとともに、団体交渉に先駆けた事務折衝の実施と事務折衝担当者をA1分会長以外から選出することを求めた。組合は、本件申立日に至るまで、3.4.6回答書に対し、回答をしなかった。

3 本件申立て及び申立後の事情

- (1) 令和3年5月18日、組合は、本件申立てを行った。
- (2) 本件申立て後、当委員会は組合に対して、労使紛争解決のため、リモート方式の団体交渉を法人に申し入れるよう提案したが、組合は「労働委員会の本件に対する見解を得た上でないと実質的な話し合いは不可能と考える」等として、令和4年1月25日の結審日まで、団体交渉は開催されなかった。

(3) 組合の連絡先

ア 当委員会は、令和3年7月6日付けで、「川崎市麻生区栗木台一丁目12-1」宛てに、求釈明書を配達証明郵便にて送付したが、「あて所に尋ねあたりません」と返送された。そこで、当委員会は、組合に対して、組合宛の郵便物を受け取ることのできる住所地を申し出るよう求めた。

イ 令和3年9月1日、組合は郵便物を受け取ることができる住所として、「横浜市神奈川区松本町6丁目45-2-401」を、当委員会へ申し出た。当委員会からの郵便物は、当該住所へ到達している。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 本件申立てが、労働委員会規則第33条第1項第7号に定める「申立人の所在が知れないとき」に該当するか否か。（争点①）

(1) 申立人の主張

ア 労働組合の住所について、組合は独立した事務所等を持つ場合はそこを住所地とするのが適当であるが、必ずしも独立した組合事務所を持つ場合ばかりではない。

イ 法人の妨害工作により、法人施設の会議室の使用等が難しい状態が続いているが、これは法人の行っている不当労働行為の一環としての不当な取扱いであり、そのことで、組合の住所地が不適当とはならないし、本件申立てが不適法になることはあり得ない。

(2) 被申立人の主張

ア 組合の「住所」とは、「日常の組合活動が主として行われている場所」であり、「郵便物が受け取れる場所」ではない。

イ 組合の「日常の組合活動が主として行われている場所」は「川崎市川崎区砂子〇-〇-〇」である。

ウ 申立人が主張する組合の住所は「川崎市麻生区栗木台〇丁目〇番〇号」（あさおの丘の住所）であるが、当該住所地には組合事務所は存在せず、組合の「所在が知れないとき」に当たり、労働委員会規則第33条第1項第7号に該当し、本件申立ては却下を免れない。

(3) 当委員会の判断

労働委員会規則第33条第1項第7号に規定される「申立人の所在が知れないとき」とは、一般に、労働委員会と申立人とが連絡不能であるときをいい、このような場合は申立人が当初の救済を求める意思を放棄したものと認められ、申立ては却下を免れない。

組合事務所が、「川崎市麻生区栗木台〇丁目〇番〇号」に存在するか否かはさておき、前記第2の3(3)で認定したとおり、組合は、連絡先として「横浜市神奈川区松本町〇丁目〇-〇-〇」を当委員会へ申し出ており、実際に当該住所へ郵便物は届いていることから、当委員会と組合とが連絡を取ることは可能であり、労働委員会規則第33条第1項第7号に規定される「申立人の所在が知れないとき」には当たらない。

2 法人が、平成21年8月21日付け「確認書」を解約したことは、労組法第7条第3号に該当する支配介入に当たるか否か。（争点②）

(1) 申立人の主張

ア 21.8.21確認書の内容は、労働協約として保護の対象になる。

イ 21.8.21確認書は組合と全く協議のないまま一方的に解約されたものであり、経緯からして、組合掲示板のみやまえへの設置を拒むことを目的としてなされたことは明らかである。

ウ 過去の経緯から、法人の不当労働行為意思は明確である。

(2) 被申立人の主張

ア 21.8.21確認書は労働協約と解されるが、労組法第15条第2項によれば、たとえ自動継続の規定があつたとしても、その期限は3年であり、法人の解約申入れ時に3年が経過していることは自明である。

イ 21.8.21確認書は、締結日から12年以上経過しており、現在の状況

と全くそぐわない。

ウ 中央労働委員会において、21. 8. 21確認書の真偽が争われていたところ、令和3年1月27日に、中央労働委員会が命令を発出し、21. 8. 21確認書の真偽に関する紛争が収束したため、3. 2. 19解約通知を発するに至った。

エ 労組法第15条第3項及び第4項の規定により、3. 2. 19解約通知において、90日間の予告をもって21. 8. 21確認書の解約を予告し、90日間が経過したことをもって解約の効力を主張したに過ぎず、不当労働行為と指摘されるいわれはない。

オ 21. 8. 21確認書に押印された法人印は偽造された可能性がある。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2(1)で認定したとおり、21. 8. 21確認書には、組合掲示板の使用等の便宜供与について記載されており、同書の内容で組合と法人との間で労働協約が締結されたものと解される（以下「本件協約」という。）。本件協約によって組合の使用が認められた掲示板は、組合の存立・維持・運営を図るうえで必要不可欠な組合活動の一環として組合と組合員との連絡や情宣活動等に用いられるものであるから、本件協約を解約することは、組合の存立・維持・運営に大きな支障をきたすことは避けられない。したがって、労組法上、有効期間の定めがない労働協約について、当事者の一方から解約することが認められているとしても、使用者が長期間にわたって便宜供与を認めてきた労働協約を合理的な理由なく一方的に解約するような場合には、組合組織の弱体化を意図した支配介入に当たるものと解される。

イ 前記第2の2(9)で認定したとおり、法人は、本件協約を解約するに至った理由として、3. 3. 9回答書において、21. 8. 21確認書に押印された代表者印の真偽に疑いがあることや同書に記載された内容が現在の状況と全くそぐわないものであること等を述べている。

しかし、本件協約の有効性に疑義があるのなら、有効性を疑う根拠について主張した上で組合と協議することは可能であるところ、法人は本件協約の有効性について組合と協議したことは、証拠上認められない。

また、21. 8. 21確認書の内容が現在の状況に合致するよう、本件協約の改廃について組合と労使協議することは可能である。しかしな

がら、法人は3.2.19解約通知よりも前に、本件協約に基づく便宜供与の在り方について組合との協議の機会をまったく設けないまま、本件協約を一方的に解約している。

ウ 本件協約に基づく組合の掲示板の使用について、業務上の支障が生じたなどの事情は主張されていない。その他、約12年にわたる組合による掲示板の使用によって法人の業務上の支障が生じたという事実は証拠上認められず、3.2.19解約通知の時点で、本件協約を解約すべき業務上の必要性及び緊急性といった合理的な理由を見いだすことができない。

エ 以上のように、法人は、本件協約に基づく便宜供与について業務上の支障がなく、ただちに本件協約を解約すべき必要性及び緊急性といった合理的な理由がないにもかかわらず、組合といっさい労使協議を経ることなく、本件協約を一方的に解約するに至っているのである。

したがって、法人が21.8.21確認書を一方的に解約したことは、組合組織の弱体化の意図のもとに行われた労組法第7条第3号の支配介入に当たると解される。

3 法人が、「介護付有料老人ホームケアヴィレッジみやまえ」へ掲示板を設置しないこと及び「特別養護老人ホームあさおの丘」の掲示板を利用させないことは、労組法第7条第3号に該当する支配介入に当たるか否か。（争点③）

(1) 申立人の主張

ア 法人施設が、しらとりからみやまえに移転したのは、法人の都合であり、法人には移転により組合が不利益を被らないよう配慮する義務があるところ、しらとりから掲示板を撤去した後、みやまえに掲示板を設置しないことには、合理的な理由がない。

イ これまで認められてきたあさおの丘の掲示板利用について、感染対策を取りながら、掲示板の利用を引き続き認めることは可能であり、全面的に認めないことに合理的な理由はない。

ウ 掲示板供与の停止は、これまでの法人の労組軽視の経緯、組合攻撃のためなら違法手段も辞さない姿勢からすると、組合活動に対する報復目的、対抗手段としてなされたことは明らかであり、組合活動に打撃を与える目的でなされたものであり、支配介入の不当労働行為に該当して違法である。

エ しらとりにおいて認められてきた掲示板の供与は便宜供与であり、便宜供与が慣行として定着している場合において、これを一方的に廃止することは、組合の運営に対する支配介入として違法である。

オ 職場の同僚との接触が制限されている状況において、組合掲示板は、非組合員に周知し、連絡を取るための命綱ともいえるものであり、掲示板の廃止は組合に多大なる影響を与える。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、しらとりの掲示板を撤去していない。

イ みやまえにおいて、組合掲示板の設置の求めがあった際、施設管理者から「施設の整備・整理が終わり、状況が落ち着くまで暫くお待ちください。」との説明がなされ、その説明に組合は納得している。

ウ みやまえには、組合員がA1分会長1人しかおらず、伝える相手が皆無であるから、組合活動に影響を与えることはない。

エ あさおの丘に勤務する組合員はいないところ、新型コロナウイルスの感染拡大防止を理由に、あさおの丘を含む法人の全施設において、利用者及び勤務する従業員以外の立入りを制限したのであり、あさおの丘の掲示板を組合が使用できないのは、立入り制限の反作用に過ぎない。

(3) 当委員会の判断

ア みやまえに掲示板が設置されず、組合が掲示板を利用できないことについて

前記第2の2(3)で認定したとおり、しらとり掲示板を所有するのは組合であるところ、本件協約の内容にはみやまえに掲示板を設置することは含まれていないし、しらとりに掲示板が設置されていたとはいえ、しらとりとみやまえとは物理的に異なる施設であるから、みやまえに掲示板を設置するには、掲示板の設置場所や使用方法について、施設管理権を持つ法人との協議や交渉が必要と解される。

前記第2の2(4)で認定したとおり、組合が3.1.20文書において、みやまえに掲示板を設置するよう要求したことに對し、前記第2の2(9)で認定したとおり、法人は3.3.9回答書において、本件協約に基づく便宜供与について実情に即した内容になるよう組合と協議し

たい旨述べている。また、前記第2の2(10)、(11)及び3(2)で認定したとおり、組合は3.3.19文書において、実情を踏まえた労働協約の改定をすることは否定しないと述べたものの、その後、法人が3.4.6回答書において提案したリモート方式の団体交渉に組合が消極的であったため、本件結審日時点において、みやまへの掲示板についての協議や交渉が実現していない。

元来、憲法第28条の保障する団体交渉権は、使用者と労働組合が対面で協議や交渉を行うことを想定しており、したがって、たとえば使用者が書面の往復や電話などを通じて協議や交渉を行うことに固執して対面の団体交渉を拒否することは、原則として労組法第7条第2号に該当する正当な理由のない団体交渉の拒否があったものと解される。ただし、当事者が遠隔地に居住し対面での団体交渉を行うことが客観的に困難であるなどの合理的な理由がある場合には、例外的に使用者がリモート方式等の非対面の団体交渉を求めたとしても、ただちに団体交渉の拒否があったものとは解されない場合がありうる。

本件においては、組合が3.3.19文書で団体交渉を申し入れた時点における新型コロナウイルスの感染状況、前記第2の1(2)で認定したとおり、法人が老人福祉施設を運営していること、前記第2の1(1)で認定したとおり、組合員が介護や入居者家族の相談業務に従事していること等を勘案すると、施設内での感染拡大を危惧した法人が、リモート方式での団体交渉を希望したことに一定の合理的な理由があることは否定できない。したがって、組合がみやまへの掲示板設置問題について早期の解決を望むのであれば、当面の対応としてリモート方式の協議や交渉をまずは行うという選択肢があったといえる。しかしながら、組合は、結審日まで、前記第2の3(2)で認定したとおり、「労働委員会の本件に対する見解を得た上でないと実質的な話し合いは不可能と考える」等としてリモート方式の団体交渉に消極的であった。このことが、みやまへの掲示板設置問題が解決しなかった一因であることは否定できない。

したがって、みやまに掲示板が設置されず、組合が掲示板を利用できなかったことが、ただちに法人の組合の運営に対する支配介入によるものということとはできない。

イ 法人が、あさおの丘の掲示板を利用させないことについて

(7) 前記第2の2(2)で認定したとおり、法人は、本件立入り制限により、施設内への人流を制限している。前記第2の1(1)で認定したとおり、あさおの丘には組合員が勤務していないから、本件立入り制限によって、組合員があさおの丘の掲示板に組合新聞等を掲示すること等が、従前と同様にはできない状態となっている。組合があさおの丘の掲示板を従前と同様に利用できないことは組合活動を制限する結果となるところ、このような制限が組合を弱体化させることを企図して法人によってなされた場合には支配介入に当たると解されるので、以下検討する。

前記第2の1(2)で認定したとおり、法人は老人福祉施設を運営していること及び本件立入り制限がなされた令和2年3月下旬から4月上旬当時の新型コロナウイルスの感染状況に鑑みると、一定の者の立入りの制限することには相応の理由がある。また、前記第2の2(2)で認定したとおり、法人が本件立入り制限の対象とした施設はあさおの丘だけではなく、法人が運営する全ての施設であるから、組合員がいないあさおの丘を狙い撃ちにしたものとはいえない。そのほか、法人が組合の弱体化を企図して本件立入り制限をしたことを根拠づける事実は証拠上認められない。したがって、法人が本件立入り制限をしたことは、組合を弱体化することを企図してなされたものとはいえず、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

(4) 組合は、新型コロナウイルス感染防止策を講じた上であさおの丘の掲示板利用を引き続き認めることは可能であり、全面的に同掲示板の利用を認めないことは合理的な理由がないと主張する。

確かに、組合の主張するとおり、本件立入り制限を前提とするとしても、何らかの方法で組合があさおの丘の掲示板を使用する方法は考えられるから、本件立入り制限後のあさおの丘の掲示板の利用方法については、新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえ、労使間の協議や交渉によって決定することが妥当である。しかしながら、前記第2の2(1)及び3(2)で認定したとおり、3.4.6回答書において法人が提案したリモート方式の団体交渉に組合が消極的であったため、本件結審日まで、あさおの丘の掲示板の利用方法について協議や交渉が実現しなかった。前記アと同様に、リモート方式の団体交渉に消極的であった組合にも、あさお

の丘の掲示板の利用方法についての問題が解決しなかった責任の一因があることは否定できない。

したがって、あさおの丘の掲示板の利用に先立ってなされるべき協議や交渉が実現しておらず、法人により、あさおの丘の掲示板を利用させない状態としたとまでは認められないことから、組合の主張は採用できない。

ウ まとめ

以上のとおり、組合の主張は認められず、法人がみやまへの掲示板を設置しないこと及びあさおの丘の掲示板を利用させないことは、労組法第7条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入には当たらない。

- 4 法人が、令和3年3月9日付け文書において、A1分会長以外の者を事務折衝担当者として選任して欲しいと要望したことは、労組法第7条第3号に該当する支配介入に当たるか否か。（争点④）

(1) 申立人の主張

ア 事務折衝を行ってから、団体交渉をするか、事務折衝をせずに団体交渉をするかは、組合に選択権がある。

イ 事務折衝の担当者を誰にするかなどは、組合の運営及び組合活動のやり方に関する問題で、使用者からの介入は一切許されず、3.3.9回答書によって法人が組合に対して事務折衝担当者の要望をしたことは労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉の場で五月雨式に追加の要望を重ねられたとしても、即座に対応できるものではなく、追加の要望を持ち帰り法人内部での再協議・再検討が必要となるだけであるから、可能な限り事前に議題を整理した上で、団体交渉を行うことが合理的である。

イ A1分会長以外の者を事務折衝担当者とすることを要求する趣旨は、A1分会長自身が事務折衝の担当者となった場合、それ自体が交渉となってしまう、冷静に議題の整理が行われるとは到底考えられないからである。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2(9)で認定したとおり、3.3.9回答書において、法人は組合に対し、交渉議題の整理のためにA1分会長以外の者を事務折衝の担当者を選任してほしい旨要望している。

本来、事務折衝においていかなる者を組合側の担当者とするかは、組合が自主的に決定すべき団結自治に関わる事柄であるから、使用者は原則としてそれに介入することは許されない。とはいえ、前記第2の2(4)で認定したとおり、本件におけるように交渉議題が多岐にわたり、団体交渉における議論が錯綜することが予想される場合には、交渉議題の事前の整理は団体交渉の円滑化に資するといえるし、そうした目的から、使用者が事務折衝の担当者について意見を述べたからといって、そのこと自体が直ちに組合組織の弱体化を意図したものと解することはできない。

したがって、法人がA1分会長以外の事務折衝担当者を選任するよう要望したことが、組合の運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

イ 組合は、どのように団体交渉を進めるか、また、担当者を誰にするかは組合に選択権があり、事務折衝担当者を要望することは組合の運営及び組合活動への介入であると主張する。

しかし、本件のように、団体交渉の円滑化を理由として使用者が事務折衝担当者について意見を述べることそのものが、直ちに組合の上記選択権を制限するとまではいえず、組合の主張は採用できない。

以上より、法人が3.3.9回答書において、A1分会長以外の者を事務折衝担当者として選任してほしいと要望したことは、労組法第7条第3号に該当する支配介入には当たらない。

5 不当労働行為の成否

- (1) 前記2でみたとおり、法人が、21.8.21確認書を解約したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に該当すると判断する。
- (2) 前記3ないし4でみたとおり、その他の争点については、不当労働行為に当たらないと判断する。

6 救済の方法

前記5で判断したとおり、法人が、21.8.21確認書を解約したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当することから、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、法人が今後も同様の行為を繰り返すことのないように、主文第2項のとおり命ずることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主

文のとおり命令する。

令和4年4月8日

神奈川県労働委員会

会長 浜 村 彰