

命 令 書

申 立 人 日本労働評議会
中央執行委員長 X 1

被 申 立 人 Y 1

上記当事者間の神労委令和4年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年4月21日第1744回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員橋本吉行、同中畠弘孝、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、申立人からの団体交渉申入れに対し、「殊更に大きな声を出し、過度に威圧的・攻撃的な言辞を用いて被申立人を威圧する行為、被申立人の代理人弁護士の発言を妨害する行為をしないという確約」がないことを理由に拒否してはならない。
- 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

私が、貴組合からの令和3年11月8日付け団体交渉の申入れに対し、団体交渉において、「殊更に大きな声を出し、過度に威圧的・攻撃的な言辞を用いて私を威圧する行為、私の代理人弁護士の発言を妨害する行為をしないという確約」がなければ団体交渉に応じないとした対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると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

日本労働評議会

中央執行委員長 X 1 殿

Y 1

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人日本労働評議会（以下「組合」という。）が被申立人 Y 1（以下「Y 1」という。）に対し、同人が運営する Z 2 L I V I Nよこすか店（以下「よこすか店」という。）の業務運営終了及び整理解雇の実施を議題とする一連の交渉について、令和3年11月8日付けで団体交渉を申し入れたところ、殊更に大きな声を出し、過度に威圧的・攻撃的な言辞を用いて Y 1 を威圧する行為、Y 1 の代理人弁護士の発言を妨害する行為をしないこととの確約がなければ団体交渉に応じないとし、団体交渉が開催されなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和4年1月21日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y 1 は、団体交渉に応じ、誠実に交渉しなければならない。
- (2) 陳謝文の交付及び掲示

3 争点

組合の令和3年11月8日付け団体交渉申入れに対する、Y 1 の令和3年11月12日付け「御連絡(14)」による対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に中央本部及び関東地方本部の事務所を置き、本件結審日（令和5年2月24日）現在の組合員は、333名である。関東地方本部には、都県単位で数か所に神奈川県本部（以下「県本部」という。）等の本部が設置されている。

イ 平成31年2月頃、Y 1 が申立外 Z 1 株式会社（以下「Z 1」という。）との間で締結した業務委託契約に基づき運営する東京都及び神奈川県内の地域（以下「Y 1 エリア」という。）の店舗の一部従業員により、ヘアーカッターズユニオンが結成され、Y 1 エリアのよこすか店の従業員も加入していた。その後、ヘアーカッターズユニオンは、令和2年10月に組合へ加入し労評 X 5 分会となった。なお、組合加入時、よこすか店の全従業員4人がヘアーカッターズユ

ニオンに加入していた。

【審査の全趣旨】

(2) 被申立人

Y 1 は、理容又は美容店である Z 2 の直営店を運営する Z 1 との間で締結した業務委託契約により、個人事業主として、東京都及び神奈川県内で合計36店舗の理容店及び美容店の運営を受託し、労働者を雇用し、店舗運営を行っている。本件結審日現在、Y 1 が雇用する従業員数は119名である。

また、Y 1 は、Y 2 弁護士（以下「Y 2 弁護士」という。）に、よこすか店の業務運営終了及び整理解雇の実施を議題とする組合との一連の交渉等を委任した。

2 第1回団体交渉開催までの経緯

- (1) 組合は、Y 1 に対して令和2年12月25日付け通知書、同日付け団体交渉申入書、及び同日付け要求書を送付した。

同通知書には、ヘアカッターズユニオンが組合に加盟し、名称が労評X 5 分会となったことなどが記載されていた。また、同団体交渉申入書には、議題、場所、日時等が記載されており、同要求書には、業務委託契約書の開示等を要求する旨が記載されていた。

- (2) Y 2 弁護士は、組合に対して令和3年1月8日付けの「御連絡」と題する文書を送付した。同文書には、Y 2 弁護士がY 1 の代理人として同文書を送付していること、よこすか店の運營業務終了及び業務終了に伴う整理解雇の実施について記載されていた。

3 本件申立てまでの経緯

- (1) 本件申立てまでの団体交渉の開催状況

本件申立てまでに開催された団体交渉は、合計で10回に及んだ。

組合側の主な出席者は、労評X 5 分会、県本部の組合員、東京都本部等の役員であった。そのうち当時の東京都本部副委員長の X 2（以下「X 2 前副委員長」という。）は、第3回、第6回、第8回及び第10回の団体交渉に出席した。また、Y 1 側の出席者は、Y 1、Y 2 弁護士、Y 3 税理士（以下「Y 3 税理士」という。）及び Y 4 特定社会保険労務士であった。Y 1 と Y 2 弁護士については、第1回から第10回までの全ての団体交渉に出席していた。

- (2) 令和3年7月6日開催の第6回団体交渉までの経緯

ア 令和3年6月5日、Y 1 は、組合に対して「御連絡(5)（議題の時

間配分及び議事進行について)」と題された文書をメールで送付した。同文書は、翌日に実施される団体交渉の議題について時間配分を提案する内容であった。令和3年6月6日の第5回団体交渉終了後、同月26日に組合は、Y1に対して次回の団体交渉を同年7月6日の20時30分から開始する旨のメールを送付した。

イ Y1は、令和3年6月19日付けで、X3分会長（以下「X3分会長」という。）に対して「辞令（検証、リフレッシュ及び教育訓練等のための短期間の異動）」と題する文書を交付した。

ウ 令和3年7月5日、Y1は、組合に対して「御連絡(8)（時間配分について）」と題する文書をメールで送付した。同文書は、議題とそれぞれの時間配分が提案されており、検討を促す内容であった。

エ 令和3年7月6日、組合とY1は、第6回団体交渉を開催し、主にX3分会長の異動辞令について話し合った。

オ 団体交渉では、X2前副委員長とY1の間で、X3分会長の異動について、任意のものであるのか強制するものであるのかを巡って議論が行われた。この際、Y1は、人事異動を受けるか否かは任意であり組合員に対する「お願いである」という趣旨の発言をしたが、X2前副委員長は、人事異動はY1が強制したものであると理解されると発言し、Y1の発言を途中で大声で遮った。また、Y2弁護士が、異動の根拠が労使慣行であることについて発言したところ、X2前副委員長は、Y2弁護士ではなくY1から回答することを繰り返し求めた。

X2前副委員長は、Y1に対して、Y2弁護士を団体交渉における交渉相手とは認められない、組合がY2弁護士に対して発言を許可しない限り、組合は同人の発言を無視するなど繰り返し発言した。

Y2弁護士は、労使間の合意形成を目指すために説明資料を用意してきていたが、X2前副委員長は、大きな声を出し、Y1の話を聞かず、机を叩くなどの行為を繰り返した。このような状態は、合計で約9分に及んだ。Y2弁護士は、有意義な交渉ができない旨不満を述べ、組合とY1は団体交渉終了時、次回の団体交渉の日程調整の相談をした。

(3) 令和3年9月9日開催の第8回団体交渉

ア 令和3年9月9日、組合とY1は、第8回団体交渉を開催し、主に未払い賃金について話し合った。

イ 組合員が、交渉議題の未払い賃金について「法律論として成り立たない請求でも、請求する」などと発言したことに対し、Y2弁護士が異議を述べた。これに対し、X2前副委員長は、Y2弁護士は交渉相手として認められない旨発言し、大声で発言する等のやりとりがあった。

ウ よこすか店の閉鎖を議題とする交渉の中で、組合が、他の店舗と比較して、特によこすか店が赤字であるということを示す資料を求めたため、Y2弁護士とY3税理士が資料を整理して開示する旨回答したところ、X2前副委員長は、Y1エリア全体の各店舗の売上げ、赤字の状況がわかる資料を求め、「それを出してくれないと、LIVINと比較できないからね」、「どれくらいの差じゃなくて他の店舗すべてとLIVINとどれくらいの差があるかです」などと発言した。これに対して、Y2弁護士は威圧的な言動を慎み、冷静に交渉したい、もっと小さい声で話をしてほしい旨要求した。

団体交渉では、交渉の仕方、特にX2前副委員長の交渉態度を巡って紛糾し、議論はいずれも平行線となった。このような状態は、合計で約5分半に及び、予定していた議題すべてを議論することができなかった。組合とY1は、団体交渉終了時に、次回の団体交渉の日程を決めた。

エ Y2弁護士は、組合に対して令和3年9月24日に同日付け「御連絡(11)（令和3年9月7日付け要求書に対する回答等）」をメールで送付した。同文書には、組合の団体交渉での対応、特にX2前副委員長の威圧的言動やY2弁護士の発言を遮る対応は、社会的に適正で相当な範囲・程度を逸脱していること等が記載されていた。また、同文書には、Y1エリアの赤字店舗の業績等を説明する資料及びZ1の令和3年6月期第3四半期の決算説明資料が添付されていた。

オ 組合は、Y1に対して、令和3年10月16日付け「回答書」と題する文書をY2弁護士へメールで送付した。同文書には、第5回以降の団体交渉の議題となっているY1エリアの各店舗の労働時間についての組合の見解に加え、代理人弁護士が組合の許可を得ずに発言することは不当労働行為に当たり、代理人弁護士が不当労働行為を行った場合は、制裁を受ける旨記載されていた。

カ Y2弁護士は、前記オで認定した組合の回答書について、組合に対して令和3年10月20日付け「御連絡(13)（令和3年10月16日付け回

答書等について) 」をメールで送付した。同文書には、組合の許可を得ずに代理人弁護士が発言する行為は違法行為となることはない旨記載されていた。

(4) 令和3年10月20日実施の第10回団体交渉

ア 令和3年10月20日、組合とY1は、第10回団体交渉を開催し、主に店舗閉鎖について話し合った。

イ 組合代理人のX4弁護士が、Y1とZ1との間の業務委託契約について、契約書の中に非開示条項がなければY1の権限で見せられるはずである旨を発言したところ、Y2弁護士は「改めて検討します」と発言し、Y1は、「うん」と回答した。

X2前副委員長はY1に対して、業務委託契約書の開示について、誠実に回答する義務がある旨発言した。これに対してY2弁護士が組合に回答する旨の発言をしたところ、同人の発言途中に、X2前副委員長は、「Y1さんに聞いてます。弁護士は発言しないでください。」、「代理人、代理権は認めません。」、「発言権がないのに妨害しないでください。」などと発言した。組合とY1のこのような状態は、約1分に及んだ。なお、この間、X2前副委員長をはじめ、組合員が席から立ち上がるというようなことはなかった。この状況について、Y1及びY2弁護士が、X2前副委員長の発言が恫喝的である、普通に話せないのかななどと述べた。

組合とY1は、その後も話し合いを続け、団体交渉終了時に、次回団体交渉の日程調整について話し、「ありがとうございました。」、「お疲れさまでした。」などと挨拶を交わした。

(5) 第11回団体交渉に向けた調整から本件申立てに至るまでの経緯

ア 令和3年11月8日、組合は、Y1に対して、次回団体交渉の日程調整に関するメール（以下「3.11.8団交申入れ」という。）を送信した。

イ 令和3年11月13日、Y1は、組合に対して同月12日付け「御連絡(14)」（以下「3.11.12Y1連絡(14)」という。）と題する文書を添付し、次回団体交渉の日程調整に先行して同文書に対する回答を要求するメールを送信した。

3.11.12Y1連絡(14)には、「(略)私の代理人弁護士の発言を妨害する行為は、団体交渉の当事者である私の発言を妨害する行為に他なりません。殊更に大きな声を出し、過度に威圧的・攻撃的な言

辞を用いて私を威圧しようとする行為や私の代理人弁護士の発言を妨害する行為は、法の下における団体交渉として、社会的に適正かつ相当な範囲・程度を逸脱しているものと考えております。したがって、まずもって、そのような行為がなされないこと、の確約を求める次第です。そのうえで、法の下における適正な団体交渉を行うべく、日程調整をさせていただきたく存じます。（略）」と記載されていた。

ウ 組合は、Y 1 に対して令和 3 年11月18日付け「『御連絡(13)』に対する回答」と題する文書及び、同日付け「『御連絡(14)』に対する回答」と題する文書を送付した。「『御連絡(13)』に対する回答」には、弁護士の発言は組合の許可が必要であること、組合が弁護士の交渉権限を認めなければならない法的強制力はないこと等が記載され、「『御連絡(14)』に対する回答」には、Y 2 弁護士がY 1 の発言を遮り発言することが組合の団体交渉権を侵害していること、Y 1 がY 2 弁護士を代理人として交渉する権利及びY 2 弁護士の発言の効果がY 1 に帰属することを否定したことはないこと、殊更に大きな声を出し、過度に威圧的・攻撃的な言辞を用いて威圧的行為をしたことはない旨が記載されていた。

エ Y 1 とY 2 弁護士は、組合に対して、令和 3 年11月25日付け「御連絡(15) (2021年11月18日付け文書について)」と題する文書（以下「3.11.25 Y 1 連絡(15)」という。）及び同日付け「御連絡(16)」（以下「3.11.25 Y 1 連絡(16)」という。）と題する文書を送付した。

3.11.25 Y 1 連絡(15)には、Y 1 エリアの各店舗の労働時間についての回答のほか、弁護士の代理交渉権限について記載され、3.11.25 Y 1 連絡(16)には、Y 2 弁護士への妨害行為をしないことの確約が得られた段階で、団体交渉の日程調整をする旨記載されていた。

オ 組合は、Y 1 に対して、前記エで認定した文書について、令和 3 年11月29日付け「回答書」（以下「3.11.29 組合回答書」という。）を送付した。同文書には、3.11.25 Y 1 連絡(15)及び3.11.25 Y 1 連絡(16)に対する反論及び組合からの質問には、まずY 1 が回答し、同人が回答できない内容についてはY 1 がY 2 弁護士に回答をさせる旨の提案が記載されていた。

カ 令和 3 年12月 3 日、組合は、Y 2 弁護士に対して、団体交渉の開催について連絡を求めるメールを送信した。同日、Y 2 弁護士は組

合からのメールに対し、3.11.12 Y 1 連絡(14)及び3.11.25 Y 1 連絡(16)で求めた確約が得られないため日程調整ができない旨の回答（以下「3.12.3 Y 1 回答」という。）をした。

また、翌4日、Y 2 弁護士は、組合に対して、Y 1 名義の同日付け「御連絡(17)」（以下「3.12.4 Y 1 連絡(17)」という。）と題する文書を添付したメールを送信した。同文書には、3.11.29組合回答書に記載の回答並びに提案に対する回答及び団体交渉を応諾するための提案として、Y 2 弁護士の発言を妨害しないことなどが記載されていた。

キ 令和3年12月16日、組合は、Y 1 に対して、「要求書」と題する文書をメールで送付した。同文書には、組合がY 1 に申し入れている要求は、義務的団体交渉事項に該当するため、Y 1 は団体交渉に応じなければならないこと、Y 1 の発言を遮るようなY 2 弁護士の言動に対して抗議しているだけで、Y 2 弁護士を排除する意図はないこと、Y 1 が自分の見解に固執して組合の団体交渉申入れを拒否したことから、労働委員会に不当労働行為救済申立てを行うこと、よこすか店の閉鎖の根拠を求めること、同店の業務委託契約終了はY 1 により撤回されたと組合は考えているので、その旨が記載された誓約書を組合へ交付すること、第11回団体交渉の候補日等が記載されていた。

ク 令和3年12月23日、Y 2 弁護士は、組合に対して「御連絡(18)」（以下「3.12.23 Y 1 連絡(18)」という。）と題する文書及び団体交渉において組合がY 2 弁護士の発言を妨害しないことを誓約する旨記載されている誓約書のひな型を添付してメールを送信した。

同文書には、正当な代理人の発言を妨害する行為は、Y 1 の発言を妨害する行為であり、その行為を許容することはできないため、組合は「当組合は、貴殿と当組合との団体交渉に際して、貴殿の代理人弁護士の発言を妨害しないことを誓約します。」と記載された別添の誓約書に押印しY 1 に交付すること、組合はY 2 弁護士の発言を妨害する行為に及ばないこと、法的に適正かつ正常な団体交渉の開催を求める旨等が記載されていた。

その後、本件申立てまでの間、団体交渉は開催されなかった。

ケ 令和4年1月21日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

4 本件申立て以降の事情

- (1) 当委員会による、立会団体交渉（以下「立会団交」という。）を促す要望を受け、組合は、令和4年4月28日付けでY1に対し立会団交を申し入れた。
- (2) 令和4年5月2日、Y2弁護士は、組合に対して、「御連絡(19)」及び団体交渉の議題を記載した別紙をメールで送信した。
同文書には、組合がY2弁護士を含めたY1の発言を妨害するなどの行為に及ばないこと等を条件に「交渉ルールの基本についての確認」ほか5項目の議題について、団体交渉に応諾する旨の回答が記載されていた。
- (3) 令和4年5月10日、組合は、Y1に対して、「団体交渉議題について」と題する文書をメールで送信した。
同文書では、Y1が組合役員の声の大きさを理由に、立会団交を拒否するならば抗議する旨等回答され、団体交渉は実施されなかった。
- (4) 団体交渉が開催されなかったため、再度、当委員会から立会団交を促したところ、令和4年7月7日に立会団交が行われた。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点（組合の3.11.8団交申入れに対する、Y1の3.11.12Y1連絡(14)による対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。）

- (1) 申立人の主張

ア Y1が威圧的・恫喝的言動と主張する組合の執行委員の対応は、組合の質問に対してY1に発言させずにY2弁護士が発言したことへの抗議の発言である。また、Y1及びY2弁護士が組合の発言に被せて発言しようとしたり、Y2弁護士が「なんで労働組合の弁護士が発言できて、使用者の代理人が発言できないんですか。」という馬鹿げた発言を平然と行い、団体交渉を妨害したために、声が大きくなったに過ぎない。そもそも、組合の執行委員の発言は、他の発言者と比較してもそれほど声の大きさに変わりはない。

イ 団体交渉において、組合がY1の経験した事実について同人の認識を問い、又は同人からの説明を求めた状況下で、Y2弁護士がY1を遮って発言するという事態が度々生じた。そのため、組合は、団体交渉の相手ではないY2弁護士が組合に対して発言する場合には、組合の許可を得てから発言することを要求している。Y2弁護士の交渉権限は、同人とY1との間の委任契約等に基づき付与された権限であり、組合がY2弁護士を交渉相手と認めなければならな

い法的強制力はないから、同要求は、代理人弁護士が発言を妨害する行為には該当しない。代理人弁護士は発言すればよいだけのことである。

ウ Y 1 は、組合からの団体交渉の申入れに応じておらず、3.11.12 Y 1 連絡(14)による Y 1 の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 組合の執行委員は、度々大声で怒鳴るなど、威圧的・恫喝的言動を行い、Y 2 弁護士が恫喝のような発言をやめるよう丁寧に依頼しても、組合の執行委員は意に介することなく、無視して怒鳴り続けるなどの、極めて不当な、社会的に許されない対応をとったものであるから、暴力的言動を繰り返したものといえる。

イ 組合の執行委員は、Y 2 弁護士が発言しようとした際又は発言している最中に、大声で同人の発言を否定する趣旨の内容を怒鳴り続け、同人の発言を遮る行為に及んだものである。

ウ 前記ア及びイのような行為に及ぶ場合は、労組法の保護を受ける団体交渉ではないから、組合が開催を求めたのは団体交渉ではない。Y 1 は法的に適正かつ正常な団体交渉の開催を望んでいるのであって、それを拒否したことはない。したがって、将来において前記ア及びイのような行為に及ばない保証のない限り、使用者が労働組合との団体交渉を拒否することは、正当な理由があるものとして、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の3(5)イ認定のとおり、Y 1 は、3.11.12 Y 1 連絡(14)を通じて、組合に対し、団体交渉を行うにあたり、殊更に大きな声を出し、過度に威圧的・攻撃的な言辞を用いて Y 1 を威圧しようとする行為、Y 2 弁護士の発言を妨害する行為に及ばない旨の確約を求めている。この点につき、Y 1 は、確約があることを前提に団体交渉に応じる意向はあるのだから団体交渉拒否に当たらないと主張する。しかし、3.11.12 Y 1 連絡(14)の記載は、組合の確約がなければ団体交渉に応じない意向を示すものであり、前記第2の3(5)エ、カ及びク認定のとおり、3.11.25 Y 1 連絡(16)、3.12.3 Y 1 回答及び3.12.4 Y 1 連絡(17)において確約が得られないことを理由に日程調整等を拒否していること、3.12.23 Y 1 連絡(18)においては、誓約書

のひな形を送付していることに照らしても、団体交渉を拒否したもののといわざるを得ない。

次に、Y 1 は、3.11.12 Y 1 連絡(14)の記載が、仮に団体交渉拒否に当たるとしても、殊更に大きな声を出し過度に威圧的・攻撃的な言辞を用いて Y 1 を威圧する行為、Y 2 弁護士の発言を妨害する行為に及ばない旨の組合の確約がないことを理由に団体交渉を拒否することは、労組法第 7 条第 2 号に規定する「正当な理由」があると主張するので、以下検討する。

イ 前記第 2 の 3 (2)オ認定のとおり、組合は、団体交渉において、身体的な暴力行使には及んでいないものの、X 2 前副委員長が机を叩いたり、強い口調で必要以上に大きな声を出し、Y 1 及び Y 2 弁護士の発言を遮る行為に及んでおり、団体交渉における対応として不穏当であったということは否定し難い。また、前記第 2 の 3 (2)オ、(3)イ及び(4)イ認定のとおり、X 2 前副委員長は、組合の許可がない限り Y 1 の代理人に発言権はないとの主張をし、Y 2 弁護士の発言を遮っているが、団体交渉において誰が発言するかは各当事者が決めることであり、自身の希望しない交渉担当者の発言を遮ることは、団体交渉の進展や労使関係の構築という点に鑑みても望ましい行為であるとはいえない。このように、Y 1 が、組合の対応を問題視すること自体は、理解できる部分もある。

ウ しかし、X 2 前副委員長が Y 2 弁護士の発言を遮るなどした行為は、1 回の団体交渉のうち部分的に認められるものに過ぎず、前記第 2 の 3 (2) オ、(3) ウ及び (4)イ認定のとおり、X 2 前副委員長の行為が原因で Y 2 弁護士が全く発言することができなくなったとか、団体交渉を中断したといった事実は証拠上認められない。また、少なくとも第 6 回、第 8 回、第 10 回の団体交渉の終了時は、団体交渉が進展する余地がないなどとして団体交渉を打ち切るような状況にもなく、総じて団体交渉自体は正常に進行、継続していたものということができる。

以上のことからすれば、団体交渉における組合の対応に問題がないとはいえないものの、その後の団体交渉の継続を困難にする程の暴力的言動がなされたとはいえない状況の下で、殊更に大きな声を出し、過度に威圧的・攻撃的な言辞を用いて Y 1 を威圧する行為、Y 1 の代理人弁護士の発言を妨害する行為に及ばない旨の確約がな

いことを理由に団体交渉を拒否することに、「正当な理由」は認められない。よって、3.11.12Y1連絡(14)によるY1の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

2 不当労働行為の成否

前記1で見たとおり、組合の3.11.8団交申入れに対する、3.11.12Y1連絡(14)による対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であると認められ、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 救済の方法

前記2で判断したとおり、Y1の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為であると認められるので、Y1に対し主文第1項のとおり命じることとする。また、当委員会からの要望に従い、立会団交に一度は応じているものの、立会団交に至るまでの経緯等の審査の全趣旨に照らし、今後も同様の行為が繰り返されることのないよう、主文第2項のとおり命じることとする。

なお、団体交渉に際しては、当事者双方が、相手方の立場・価値観などを十分に尊重した上で、相手方と真摯に向き合い、平和的に議論が行われることが望まれる。

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5年4月21日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰