

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合

代 表 者 執 行 委 員 長 A 1

被 申 立 人 Y 社

代 表 者 代 表 取 締 役 B 1

上記当事者間の岐労委令和3年（不）第2号Y社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5月16日第382回、同年6月26日第383回及び同年8月8日第384回公益委員会議において、会長公益委員秋保賢一、公益委員平野博史、同浅井直美、同三井栄、同大野正博が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が「2020年7月要求書」について令和2年8月26日付けで申し入れた団体交渉要求の項目の内、「時間外勤務手当請求の指導方法」、「就業規則改正点の周知」、「暴行事件加害者の処遇」の3項目について、誠実に団体交渉をしなければならない。
- 2 被申立人は、令和元年7月12日に実施した第3回団体交渉において申立人と合意したとおり、B2施設の休憩室内にA4紙大の掲示板を設置し、貸与しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しの受領の日から10日以内に、申立人に対して、下記の内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 様

Y 社

代表取締役 B 1

当社が貴組合に対して行った以下の行為は、岐阜県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後再び、以下のような不当労働行為を行わないことを約束いたします。

- (1) 「2020年7月要求書」について令和2年8月26日付けでなされた団体交渉要求の項目のうち、「時間外勤務手当請求の指導方法」、「就業規則改正点の周知」、「暴行事件加害者の処遇」の3項目について、書面回答したこと等を理由として団体交渉に応じなかったこと。
- (2) 令和元年7月12日に実施した第3回団体交渉において合意した掲示板を設置し、貸与を行わなかったこと。

以 上

4 被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに、当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。

5 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y社（以下「会社」という。）が

- (1) X1組合（以下「組合」という。）の「2020年7月要求書」に関する令和2年8月26日付け団体交渉の申入れに対し、会社は令和2年8月7日付け「ご連絡」内の『2020年7月要求書』に対する回答書」において回答しており、交渉すべき事項がないとして団体交渉に応じ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号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、
 - (2) 組合に対し、会社が運営するB2施設（以下「施設」という。）の従業員休憩室にA4紙大の掲示板を貸与することを認めたにもかかわらず、従業員の反対を理由に貸与しなかったことが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、
- それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が令和2年8月26日に申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合に対し、施設の従業員休憩室にA4紙大の掲示板を貸与しなければならない。
- (3) 会社は、本命令書末尾に添付する文言（添付略）を記載したA3紙大の紙を、施設の従業員休憩室内の従業員が見やすい場所に掲示しなければならない。

3 争点

- (1) 会社が、組合が令和2年8月26日に申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為（団体交渉拒否及び支配介入）に該当するか否か（以下「争点1」

という。)

- (2) 会社が、組合に対し、会社が運営する施設内にA4紙大の掲示板を貸与しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するか否か（以下「争点2」という。)

第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いがないか、審査の全趣旨から認められる事実又は当委員会に顕著な事実である。

なお、以下の記述において、組合の不当労働行為救済申立書のことを「申」、会社の答弁書のことを「答」、組合の準備書面○のことを「組準○」、会社の被申立人第○準備書面のことを「会準○」、組合の最後陳述書のことを「組最陳」、会社の被申立人最終準備書面のことを「会最陳」とそれぞれ略し、また、疎甲第○号証のことを「甲○」、疎乙第○号証のことを「乙○」、第1回調査期日の調書のことを「調①」、第1回審問期日の調書のことを「審①」のようにそれぞれ略すこととする。

1 当事者

(1) 組合

組合は、施設に勤務する労働者等で組織される労働組合で、平成30年8月10日に結成された。申立外組合X2、X3及びX4を上部団体としており、結審時の組合員数は4名である。

(2) 会社

会社は、平成9年5月2日に設立され肩書地に本社を置く株式会社である。令和5年6月現在において11都県に介護事業所を設置し、通所介護及び短期入所生活介護等の各種介護事業を実施している。

会社はC1市内に設置した施設において、平成27年11月2日に通所介護の、平成28年4月21日に短期入所生活介護及び介護

予防短期入所生活介護のサービスをそれぞれ開始した。

令和5年3月1日時点の会社の従業員数は1447名である。

2 組合結成後の労使関係の状況

(1) 2018要求書及び団体交渉申入れ書の送付

組合は、会社に対し平成30年8月10日付けで組合結成を通知するとともに、同日付けの「2018要求書」(以下「要求書①」という。)を送付した。要求書①における項目は概ね次のとおりである。

ア 看護師の経験年数に応じた基本給の支給

イ 経験年数に応じた手当の支給

ウ 最低3か月分の賞与の保障

エ 毎年の昇給

オ 過去2年間の時間外勤務手当の未申請分の支給

カ 就業規則を閲覧できる状況にすること及び同規則の改正箇所の明示

キ 従業員のパワーハラスメント行為に対する教育・指導の徹底

ク 本人への説明のない、正当な理由のない異動や不当な扱いの禁止

また、組合は会社に対し平成30年8月25日付けで「団体交渉申し入れ書」を送付し、要求書①についての団体交渉を早急に行うよう申し入れた。

これらに対し、会社は平成30年9月6日付けで「要求書に対する回答書」を組合に送付し、要求書①におけるアないしクまでの要求項目に回答するとともに以降の連絡については代理人弁護士宛にするよう依頼した。

(2) 第1回団体交渉

平成30年10月31日に組合と会社との間で就業規則に関連する事項及び時間外勤務手当に関連する事項を主な議題として第

1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）、A2執行委員（以下「A2執行委員」という。）、組合代理人のA3弁護士（以下「A3弁護士」という。）及び上部団体の役員2名が出席した。会社側の出席者は、B3総務部長（以下「B3部長」という。）及び会社代理人のB4弁護士（以下「B4弁護士」という。）であった。

組合は、この団体交渉の後、交渉内容について会社の合意を得るため、平成30年11月8日に「X1組合とY社の団体交渉確認書」（以下「団体交渉確認書」という。）を会社に送付した。これに対し、会社は平成30年11月30日付けの「回答書」（以下「回答書①」という。）を組合に送付した。この中で、会社は団体交渉の検討結果を回答するとともに、「団体交渉の結果につき回答をさせていただきましたので、当社としてまして（ママ）は、別途、確認書に署名押印をおこなうことは不要」との考えを示した。また、組合に対して組合活動について、組合員が「勤務時間内に組合活動を行っているとするれば、労働契約上の職務専念義務に反することとなりますので、厳に慎むように申し入れ」を行うとともに、「施設内において組合活動をおこなうことに関し、当社は貴組合に許可をしておりません。改めまして、施設管理権に基づき禁止させていただきます」と通知した。

(3) 2018年12月要求書

回答書①に対し、組合は、平成30年12月22日付けの「2018年12月要求書」（以下「要求書②」という。）を会社に送付した。

要求書②の要旨は次のとおりである。

ア 就業規則に関する件について

(ア) 就業規則を閲覧できるように各フロアー、休憩室に設置すること。

- (イ) 組合に対して就業規則の写しを交付すること。
- (ウ) 就業規則に別表を添付すること。改訂内容がわかるよう提示すること。
- (エ) 速やかに労働者代表選挙を行い、36協定を締結すること。

イ 賞与に関する件について

- (ア) 本社の査定評価表を提示し、各従業員の評価内容を回答すること。
- (イ) 有給休暇が査定項目ではないこと。

ウ 時間外勤務手当の申請について

- (ア) 法律上の1分単位での時間外勤務手当の請求を認めること及び未申請分の請求のため申請用紙を従業員に配布すること。
- (イ) 給与明細上に時間外勤務の時間数を明記すること。

エ 昇給に関する件について

毎年基本給での昇給をすること及び基準となる評価表、昇給額を開示すること。

オ 基準内賃金について

技能手当、特殊作業手当を含めた基準内賃金を基に賞与、退職金を支給すること。

カ ホットライン相談窓口について

連絡先を明記すること。

キ 暴行事件に関する件について

- (ア) 危機管理マニュアルを速やかに作成し、各フロアーに設置すること。
- (イ) 4人の異動や配置転換の理由を開示し、業務上の必要があったのか明らかにすること。
- (ウ) 暴行事件について、当事者の降格が事実であれば書面をも

って発表すること。

ク 団体交渉確認書について

速やかな回答書への署名捺印を求めるとともに、今後は原則として団体交渉の場で回答すること。

ケ 組合活動について

勤務時間中の話合い、勧誘のための呼出しについて、事実を明確にすること。また、当時のB5施設長（以下「元施設長」という。）による従業員に対する組合加入を会社として好ましくないと思っている旨の発言は不当労働行為に該当するので嚴重に抗議するとともに、強く指導すること。

コ 地域手当について

寒冷地手当として、月額1万6000円を支給すること。

その中の「ク 団体交渉確認書について」では、組合が作成し会社に送付した団体交渉確認書は団体交渉の内容を確定させるためのものであること、回答書①の回答と団体交渉時になされた回答とでは内容に変更が生じており、このような対応をするのであれば団体交渉を重ねても意味がないこと、後日の回答書による回答を行うという態度自体が団体交渉拒否に当たると主張した。また、「ケ 組合活動について」では、元施設長の対応が不当労働行為に当たると抗議した。

これに対し、会社は、平成31年1月18日付けの「ご連絡」（以下「ご連絡①」という。）を組合に送付した。ご連絡①の中の「8 団体交渉確認書について」では、会社が多数の事業所を運営している以上、組合の要望事項に対して全社的な調整なく回答を行えない事項もあるとし、組合に理解を求めた。「9 組合活動について」では、勤務時間内に行ったとされる組合活動は、従業員から指摘がなされた事実を伝えたものであり、「就業時間内の他の職員の業務の妨げ（特に、利用者様へのサービス提供の中断）とならないように、

また、組合活動につき他の従業員から不要な指摘がなされないよう」注意を促した。また、元施設長の従業員に対する発言については、元施設長に対し事実確認の上、必要な対応を行うと回答した。

3 掲示板の貸与の検討及びその後の経過

(1) 第2回団体交渉

組合は、会社に対し平成31年2月13日付けで「団体交渉申し入れ書」を送付し、同年3月20日に組合と会社との間で第2回団体交渉が開催された。

組合が会社に対して施設内での組合活動禁止を撤回するよう要求したところ、B4弁護士は従業員に対するビラ配布の代替措置として掲示板の設置（組合への掲示板の貸与も含む。以下同じ。）について会社内に説明することを約束した。

(2) 掲示板設置の通知

組合は、第2回団体交渉の内容について平成31年4月11日に「X1組合とY社との第2回団体交渉確認項目」を会社に送付した。これに対し、会社は平成31年4月19日付けで「ご連絡」（以下「ご連絡②」という。）を組合に送付した。会社はご連絡②の中で「5 労働組合活動について」において組合から従業員に対する伝達手段としての個別のビラ配布の代替措置として休憩室の掲示板にA4紙大相当の組合用の掲示スペースを設けるよう準備すると回答した。

(3) 2019年5月要求書

ご連絡②に対し、組合は、令和元年5月22日付けで「団体交渉申し入れ書」及び「2019年5月要求書」（以下「要求書③」という。）を会社に送付した。要求書③の要旨は次のとおりである。

ア 時間外・休日勤務表に合計時間を記入するのは施設側で行うこと。

- イ 時間外・休日勤務表に休憩理由を書かなくても良いようにすること。
- ウ 勉強会は労働時間として賃金を支払うこと。
- エ 勉強会の出席の有無によって一時金の査定に影響があるかを回答すること。
- オ 時間外・休日勤務表の署名捺印を省略すること。
- カ 時間外・休日勤務表の署名捺印の省略について、本社は施設側の実態を把握した上で回答すること。
- キ 時間外勤務手当の申請は1分単位を徹底し、施設側が従業員に対して1分単位で申請するように働きかけること。
- ク 平成31年4月9日の掲示内容について説明を聞いていない従業員に説明すること。
- ケ 残業時間の割戻し計算の方法を示すこと。
- コ 未払いの時間外勤務手当が支払われた分がいつからいつまでの分であるのかを回答すること。
- サ 掲示板についてA3紙大のスペースを確保すること。
- シ 組合員へのビラ配布等を認めること。
- ス 就業時間外及び休憩時間中に従業員間で労働組合に関することを会話することを認めること。
- セ 吸引機を購入すること。購入できないのであれば、できない理由を回答すること。
- ソ 車いすでも量れる体重計を購入すること。購入できないのであれば、できない理由を回答すること。
- タ 短期入所生活介護の担当部署におけるパワーハラスメントについて文書でB6部長に提出しており、どのように処理されたのか回答すること。
- チ 元施設長の労働基準監督署に申告した者への不利益な行為や誤解を招くような憶測を振りまく行為をしないよう指導を

徹底すること。

ツ 危機管理マニュアル完成時期を回答すること。なお、当該マニュアルは組合が考える苦情に対する会社側の対応の問題点を解消できるものとする。

テ A4 従業員へのクレームの内容を明らかにするとともに、どのようにクレーム処理されたのか説明すること。

ト 昇給は給与表に沿って行うとともに、諸手当を基本給に入れる取扱いとすること。

ナ 従業員一律5000円の昇給を実施すること。

ニ 賞与は前年度の支給率を上回る支給（1.5か月）とすること。

ヌ 寒冷地手当を支給すること。

ネ 定年制度にかかる求人票と就業規則の乖離について理解できる回答を行うこと。

ノ 求人票には「労働組合がなし」との記載があるが、間違っているので訂正すること。

ハ 労働者代表選挙について今回初めて投票が行われたが投票者の氏名が記載された投票用紙となっていたので、投票用紙に投票者の氏名を記載した目的について回答すること。

ヒ C2社の介護用務改善アプリ「C3」の導入及び「C4」の導入に取り組むこと。

要求書③の27項目に及ぶ要求事項のうち労働組合活動について「サ 掲示板についてA3紙大のスペースを確保すること。」、「シ 組合員へのビラ配布等を認めること。」、「ス 就業時間外及び休憩時間中に従業員間で労働組合に関することを会話することを認めること。」については第2回団体交渉に続き再度要求した。

会社は、令和元年6月17日付けで「2019年5月要求書に対する回答書」を、同年7月1日付けで「2019年5月要求書に対

する回答書2」(以下「回答書②」という。)を組合に送付した。会社は回答書②において「11・12 労働組合からの連絡について」として、休憩室に「コルクボードを設置し、組合用掲示板とすることを検討をしておりますが、多数の従業員から、組合掲示板を設置することに対する反発が起きております。」「従業員(組合員)から就業時間中も組合への勧誘が何度も行われ断りづらく困惑した」、「組合員同士が就業時間中に立ち話をしているなど、勤務態度への疑問も呈されておりました。」「当社として組合活動を過度に制約することはございませんが、そのために他の従業員からの反発を招くことは避けたいと考えております。」「当社において、掲示板の趣旨について説明を行い従業員各位の理解を得るよう努め、掲示板の設置を実施したいと考えておりますが、今しばらくお待ちください。」と回答した。

4 第3回団体交渉から令和元年8月30日全体会議までの状況及び以降の対応

(1) 第3回団体交渉

令和元年7月12日に組合と会社との間で第3回団体交渉が開催された。

第3回団体交渉において、会社は組合の掲示板を設置することに同意した。一方で、回答書②のとおり従業員の多数が掲示板の設置に反対していると説明し、全体会議で組合が従業員に対して組合活動及び掲示板の設置について説明するよう提案した。

会社は、第3回団体交渉を受けて、令和元年8月2日付けで「ご連絡」(以下「ご連絡③」という。)を組合に送付した。その中で、掲示板の設置については「労働組合が存在していること、掲示板の設置に至る経緯(会社内での個別の勧誘活動を控える代わりに、従業員に周知をしたい内容につき掲示をするとの協議を行ったこと)

につき、労働組合から従業員に向けて説明する機会を設けるように調整をさせていただきます。」と通知した。

(2) 令和元年8月30日全体会議

令和元年8月30日に行われた全体会議（以下「8月全体会議」という。）の開催に当たって、会社は開催前に組合に同会議日程を伝え、組合活動と掲示板設置に至る経緯について説明するよう通知していた。全体会議は原則として施設の全従業員を対象に開催されるものであるが、8月全体会議には従業員21名とB7本社内部監査室長（以下「B7室長」という。）の合計22名が出席した。

組合が8月全体会議において掲示板の設置について「今後は休憩室に掲示板を作ってもいいと本社から確約をしていただけたので、A3サイズくらいのを掲げさせていただきそこで組合の動きなど皆さんに知っていただきたいことを、掲示しながら見て頂けるようにしていきたいと思えます。」と説明したところ、同会議に出席していた他の従業員から組合の活動や掲示板の設置について疑問が投げかけられたため、翌月の全体会議で議題とするとして8月全体会議が終了した。なお、8月全体会議において元施設長及びB7室長が組合との合意や掲示板設置の経緯について説明を行うことはなかった。

結局、翌月以降の全体会議で掲示板の設置について議題として取り上げられることもなかった。

(3) 8月全体会議以降の対応

8月全体会議以降、会社側の掲示板設置に関する動きがなかったため、組合は令和元年11月5日付けのメール及び令和元年12月6日付けの文書で掲示板の設置を求めたところ、会社はいずれも文書で多数の従業員の反対を理由に設置することを拒否し、組合側に再検討を求める一方で、掲示板の代替案の提示はしなかった。

そこで、組合は令和2年1月16日付けの「2020要求書」を

会社に送付し、「掲示板については社内での組合活動を控える代わり」に会社側から提案されたものであり、「組合としては会社も実現に努力して頂けるものと理解しましたが施設の方では本社から聞いていないと言われ」たことを踏まえ、「会社の側にも従業員に掲示板設置への理解を求める努力がされていない点に問題がある」こと、及び掲示板の設置が駄目で、会社側が従業員に周知しないのであれば、組合としては未払いの時間外勤務手当の支払いに関する確認書を施設外で配布しようと思う旨を伝えたところ、会社は令和2年2月5日付けの「ご連絡」で会社からは代表取締役社長、本部担当者、B4弁護士が元施設長と一部従業員に個別で説明したこと、その上で8月全体会議で自由に検討をする中で多くの反対意見が呈されているものであり、会社としても想定をしていない状況であることをもって「努力をしていない、とのご指摘は失当である」ことと、未払いの時間外勤務手当の清算については掲示でもって周知することで足りる旨を組合に回答した。

5 2020年7月要求書の送付から令和2年9月3日付けご連絡までの状況

(1) 2020年7月要求書

組合は、令和2年7月14日付けの「2020年7月要求書」(以下「要求書④」という。)を会社に送付した。要求書④の要旨は次のとおりである。

ア 時間外勤務手当を1分単位で支給すると団体交渉の場で合意したが、新規採用者に説明されていない。組合との合意事項については、従業員全員に間違いなく伝達するとともに施設の決められた場所に掲示すること。

イ 就業規則の改正点をその都度書き加えるとともに、従業員が自由に閲覧できるようにすること。

ウ 先に合意した掲示板の設置を認めること。

エ 就業規則に役職手当の別表が掲載されていないため、掲載の
手続が進められていない理由を説明すること。

オ 入職時に前職場の給与明細の提出を求める理由と基本給の
算定基準を説明すること。

カ 暴行事件の裁判について会社が敗訴の事実関係をどのよう
に判断・評価しているか、また、従業員の不祥事に対する処罰
の基準を説明すること。

キ 会社のハラスメントに対する見解や対応を説明すること。

ク 新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金の申請状況を
説明すること。

要求書④に対し、会社は、令和2年8月7日付けで「ご連絡」（以
下「ご連絡④」という。）を組合に送付した。ご連絡④の要旨は次の
とおりである。

ア 時間外勤務手当の請求については、1分単位で申請するよう
各従業員に伝えており、新規採用者にも説明するよう指示して
いる。実際に、複数名から1分単位での申請がなされており、
会社の対応に問題はない。従業員に周知すべき組合との合意事
項については、本社にて文面を作成し、掲示を指示しており実
際に掲示されていた。

イ 就業規則の改定時には元施設長に改正点を連絡している。元
施設長は全体会議等にて従業員に報告・周知を行っていると認
識している。就業規則は自由に閲覧できる状況に変わらない。

ウ 会社として掲示板の設置を認めており、実際に一度設置して
いる。しかし、従業員からの反対が強く、施設の判断において
撤去したとの報告を受けている。

これを受けて、全体会議にて組合から従業員に対し掲示板の
設置について趣旨説明が行われたが、掲示板は不要との意見が

多数を占めたとの報告を受けている。会社としては、多数従業員の反対がある状況で設置を強行することはできないと判断し、現在も掲示板を設置していない。

エ 給与規程を令和2年3月に改正し必要な別表についてすべて掲載した。

オ 採用時に前職の経験等も考慮して給与を定めている。前職より大幅な減額とならないよう、参考として前職の給与明細の提示を求めている。

カ 暴行事件の裁判については暴行事件の加害者である従業員の判断で必要な範囲を説明することになっており、これ以上会社が公式な見解や説明を行うことは予定していない。また、不祥事に対しての処罰の基準等は、就業規則のとおりである。

キ 就業規則第40条にて「ハラスメントの禁止」を掲げており、違反に対しては懲戒等の対象になることを定めている。また、個別案件に対しては従業員の相談窓口としてホットラインを設けており、一定の相談を受けている。

ク 新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金の申請は準備中である。

(2) 令和2年8月26日付け団体交渉申入れ

組合は、要求書④の要求内容について令和2年8月26日付けで会社に対し団体交渉申入れを行った。その中で掲示板の設置について客観的事実経過を明らかにするため、会社側の出席者として元施設長の出席を要請した。

会社は、組合に対し令和2年9月3日付けで「ご連絡」（以下「ご連絡⑤」という。）を送付した。その中で要求書④について既にご連絡④で回答しており、別途交渉すべき事項が存在しないとして団体交渉には応じない旨を回答した。

6 あっせん申請

令和2年9月14日付けで組合は当委員会に団体交渉を早急に行うことを調整事項としたあっせんを申請したが、会社は、過去に数回団体交渉を行い、今までと同じ事項しかないと判断したことを理由にあっせんに応じず、同年10月16日にあっせんは不開始となった。

7 令和2年10月31日付け団体交渉申入れ

組合は、要求書④のうち次の要求項目について令和2年10月31日付けで会社に対し団体交渉申入れを行った。

- ア 時間外勤務手当の周知について
- イ 組合掲示版（マ）の設置について
- ウ 他の項目についての確認、交渉

会社は、組合に対し令和2年11月9日付けの「回答書」（以下「回答書③」という。）を送付した。その中で、要求書④について既にご連絡④で回答しており、組合からの検討すべき意見や対案があり、さらにその案につき調整する必要があるとのことであれば交渉の意義があるが現在においてそのような交渉すべき事項が存在しないとして団体交渉に応じない旨を回答した。

8 令和3年1月13日付け団体交渉申入れ

組合は、回答書③を踏まえ、会社のご連絡④に不明点や事実とは異なる点があるため、団体交渉により協議及び事実確認を行い明確化したいとして、令和3年1月13日付けで会社に対し団体交渉申入れ（以下「要求書⑤」という。）を行った。要求書⑤の要旨は次のとおりである。

- ア 時間外勤務手当の請求について、会社は複数名から1分単位での請求があったというが、具体的な人数を示すこと、従業員

全員が1分単位で時間外勤務手当を請求できるよう施設長あるいは担当者に指導すること、並びに、従業員への周知のために作成された文書の内容及び掲示場所・期間の具体的な説明を求める。

イ 就業規則改定時には元施設長が周知を行っているとは認識しているというが、元施設長に確認したかどうか回答を求める。また、就業規則が自由に閲覧できない状況について改善要求したので確認を求める。

ウ 掲示板の設置の事実はなく事実誤認である。どのように掲示板の設置を確認したのかも説明がない。掲示板の設置は施設内でのチラシや機関誌の配布の代わりとして会社側から提案され、組合と合意がなされたものであるから、反対する従業員を説得してでも設置する義務がある。早急に掲示板設置を求める。

エ 各種手当を記した別表について就業規則に掲示されているというが、就業規則を確認しても見当たらないので説明を求める。

オ 前職の給与明細について、ご連絡④では前職より大幅な減額にならないよう、参考として提示を求めているというが、実際は前職より給与が下がっている。最初から減額が前提なのか説明を求める。

カ 従業員の裁判について会社としての判断や今後の対応策について説明を求める。

キ ハラスメントの存在の有無について何ら回答しておらず、具体的な対応策も示されていない。ホットラインについても機能しているのか回答がないので再度回答を求める。

ク 介護従事者慰労金の支給時期を示すよう求める。

会社は、令和3年2月12日付けで「回答書」（以下「回答書④」）

という。)を組合に送付し、新たな団体交渉事項が存在しないとして団体交渉に応じない旨を回答した。回答書④の要旨は次のとおりであり、ア及びイに記載のとおり資料や写真が添付されていた。

ア 時間外勤務手当の請求について、周知のため使用した資料とその資料が掲示された様子を示す写真を提供する。

イ 就業規則は写真のとおり、保管場所を定めており、従業員が自由に閲覧できる状況になっている。

ウ 掲示板の設置について、元施設長が休憩室のホワイトボードを区切り、組合用のスペースを作ったところ、従業員から撤去を求められたため撤去したと聞いている。合意に基づき、施設に対して改めて掲示板の設置を促し、本社担当者（B3部長）において従業員に個別に説明を行い、また、反対従業員を説得するために全従業員の参加する会議の場（全体会議）において組合から直接説明する機会を設けるなど、できる限りの対応を行っている。しかし、従業員の多数から反対意見が根強く残っており、設置に至れていない状況である。引き続き説明を行うが、従業員の反対を押し切って掲示板の設置を強行するとの判断までは致しかねる。

エ 各種手当について、就業規則・給与規程について、文章間での不整合がないように修正・改訂を行っている。

オ 前職の給与明細は、中途採用時の給与設定の参考とするために、任意で確認している。

カ 従業員の裁判について、会社として判断した結果が現状であり、組合に説明すべき事項はない。

キ ハラスメントについて、ホットラインを通じて相談を受け付けており、実際に対応を行っている案件は存在している。実際に相談を受け付け、対応を行っていることから会社としては機能していると認識している。

ク 介護従事者慰労金は令和3年1月末の給与支払に併せて支給済である。

9 本件申立て及び本件申立て以降の経過

令和3年3月25日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。

上記5(2)の団体交渉申入れ以降、組合は、令和3年5月14日付け「2021年5月要求書」(以下「要求書⑥」という。)を会社に送付し、組合との合意のとおり掲示板を設置することを含む11項目について要求した。要求書⑥の要旨は次のとおりである。

ア ベースアップは5000円を要求する。

イ 賞与はネット募集要項にある月額賃金の3か月分を保障すること。

ウ 同一労働・同一賃金の観点や賃金の公平から、全施設統一の給与表を作成すること。

エ 夜勤手当は責任の重さを考えて、現行の1万円を下回ることなく資格別に支給すること。

オ 時間外勤務手当は1分単位での請求ができるような文章を作成し、従業員に周知すること。

カ 掲示板の設置について、組合との合意どおり設置すること。

キ 就業規則の別表Ⅱ-2の役職手当について、一度も掲載されることなく、能力に応じて支給すると改正されていることの説明をすること。

ク 刑事事件裁判に関して従業員からも不満や不安の声が上がっており、会社としての責任説明を果たすこと。

ケ 以前、組合が仕事のシステムや効率化を図るために「C3」(Y社がコンサルティングしたもの)の提案をしたが採用されなかったため、再度システム導入に向けて検討すること。

コ 労働者代表選挙について令和元年6月17日付けの「2019年5月要求書に対する回答書」の内容とは全くの相違があるため再度選挙のやり直しをすること。

サ 介護従事者へのコロナワクチン接種について、発熱などの副作用が多く認められるため、100%有給の特別休暇を保障すること。

会社は、令和3年5月28日付け「回答書」（以下、「回答書⑤」という。）を組合に送付した。回答書⑤の要旨は次のとおりである。

ア ベースアップについて、給与規程第23条のとおり、施設の業績及び従業員の勤務成績等を考慮して代表取締役社長が決定する事項としている。

イ 賞与について、給与規程第25条のとおり、施設の業績及び従業員の勤務成績等を考慮して支給している。

ウ 給与表について、会社従業員は中途採用も多く、業務も多岐にわたるため、一律の給与表によって対応することは不可能と考えており、作成の予定はない。

エ 夜勤手当について、資格別の差異を設ける予定はない。

オ 時間外勤務手当の申請について、雇用時において適切に時間外勤務手当の請求をできるように説明しており、また、施設においても、掲示をして周知に努めているので、新たな対応は不要と考えている。

カ 掲示板の設置について、現在までの会社の取組みは、従前の回答のとおりであり、また、組合が申し立てた不当労働行為救済申立てにおいて協議を行う。

キ 役職手当について、就業規則は社会保険労務士の指導の下、適切に改正を行っており、現在の規定方法にも問題はないと認識している。

ク 刑事事件裁判について、会社として不満や不安の声を認識し

ていない。

ケ システム導入について、既に検討の上で導入を見送っている。

コ 労働者代表選挙について、前年度の手続につき説明したものであり、今年度は立候補を募り立候補者について従業員が押印をして投票を行う方法により選挙を実施した。

サ 特別休暇について、設定は予定していない。

会社は掲示板の設置の取組みについては、従来の回答のとおりであり、不当労働行為救済申立てに併せて協議を行うと回答した。その後、掲示板の設置に係る協議は一切進んでいない状況となっている。

本件申立て後、組合は、令和4年4月27日付けで「申立内容追加・変更申請書」を提出し、請求する救済内容を追加した。追加した救済内容は、前記第1・2(3)のとおりである。

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点1（会社が、組合が令和2年8月26日に申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為（団体交渉拒否及び支配介入）に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 団体交渉事項について

令和2年8月26日付けの団体交渉申入れ時、少なくとも次の事項は新たな交渉事項であった。

a 新規採用者に対して15分単位で請求するような指導が行われたこと

組合の指摘に対して、会社は調査結果等を示すことなくそのような指導が行われていないと回答しており、事実関係の認識のすり合わせと、指導が事実であれば再発防止の方策が議題となることは容易に予想できた。

b 施設長から施設全体への就業規則改正点の周知

組合の指摘に対して、新規採用者への指導と同様に、特段の根拠資料を示すことなく、元施設長からの周知が行われていると「認識して」いる旨の回答がされており、これも事実関係の認識のすり合わせが必要であるほか、周知されていないなら周知の方法について議題となることは容易に予想できた。

c 暴行事件加害者の処遇

事件再発時の加害従業員に対する処遇は労働条件に関わる義務的団体交渉事項であるが、有罪判決が出たことで、新たに処遇の適否を議論すべき状況が生まれていた。

ところが、会社は、組合が求めた説明すら拒否しており、交渉の端緒となる回答すらなかった。

さらに、団体交渉で合意されたはずの掲示板設置が実現していなかったため、実現の方策を議論すべき状況があった。

この点については、会社は従業員の反対意見を理由に正当化しようとするものと予想される。

しかし、従業員の反対意見は設置断念の根拠となり得るほどの合理性を有しておらず、決して多数派の意見ではなく、反対意見を有する者の説得も反対意見を措いての掲示板設置も容易だったのであるから、そのような主張は失当である。

以上より、会社が令和2年8月26日付けの団体交渉申入れを拒否したとき、交渉が行き詰まっていたとは言えない。

むしろ、それまでの会社の団体交渉軽視の態度からすれば、従業員の反対意見を奇貨として一方的に団体交渉を打ち切ったと評価すべきである。

以上のほか、団体交渉拒否を正当化できる理由は特に存せず、会社による令和2年8月26日付けの団体交渉申入れ拒否は、労組法第7条第2号違反の不当労働行為となる。

(イ) 団体交渉拒否について

団体交渉拒否を正当化する理由がない限り、不当労働行為であることは明らかである。この点につき、会社は、交渉の行き詰まりを正当理由として挙げるものと思われる。

しかし、本件で交渉は行き詰まってなどいない。

まず、会社の団体交渉に臨む態度全体が、既に著しく団体交渉を軽視しており、交渉が行き詰まったという主張は信用できない。

組合との団体交渉において、会社の出席者は、常に代理人のみか代理人と担当従業員のみであった。

出席者の回答は、組合が事前に提出した要求を拒絶した上で、組合が事実と道理を指摘して再考を求めると、会社に諮って後日回答するというものが大半であった。本件では、団体交渉後に団体交渉で回答できなかった議題に関しての会社からの書面が数多く証拠提出されているが、それ自体が団体交渉の形骸化の度合いを示している。

例えば、第1回団体交渉の後には、就業規則に関して3点（労働者代表選挙に関する回答を含めれば4点）、賞与査定に関して2点、時間外勤務手当の申請に関して2点などの回答が記されている。

これは、就業規則の設置場所や写しの提供の可否について、あるいは賞与査定の評価項目について、また、時間外勤務時間の給与明細への記載の可否について、いずれも交渉の場では決定できない者しか出席していないことを示している。

会社は、組合に対し、事前に議題を特定することを明示して求めており、組合も、過度の特定要求には答えなかったものの、常に具体的な要求を示した上で団体交渉を申し入れていたから、こ

これらの事項について回答可能な者を会社が選定することは容易であった。同様の傾向はその後も続き、第2回団体交渉では、1分単位での労働時間申請、給与明細への時間外勤務時間記載の可否、就業規則設置場所などが後日の回答とされた。

第3回団体交渉では、処遇改善手当が時間外勤務手当の算定基礎給与に含まれるか、労働者代表選挙の投票方法などが後日の回答とされた。

このように、会社は団体交渉に必要な権限を有する者を出席させない態度を貫いており、本来はこれ自体が不誠実な交渉態度として団体交渉拒否の典型に当たる。

また、賞与査定基準や暴行事件等の不祥事における懲戒基準など、労働条件について交渉を行う上で当然に必要な基準が示されなかった。

それらの基準に照らして公平な人事評価がされているかどうかは重要な労働条件であり義務的団体交渉事項であるが、基準が示されないため、組合は恣意的な評価がされているとの疑念を払拭できなかった。

言うまでもないが、会社の回答が妥当であるか否かを判断するための資料や基準を開示しないことは不誠実な交渉態度であり、団体交渉拒否に当たる。

さらに、文書で回答したことから団体交渉での回答を具体化しないことがしばしばあった。書証からうかがわれるものとしては、賞与査定基準について、第1回団体交渉後に文書で回答した内容から、第3回団体交渉での回答内容は一切変化していないことが挙げられる。

その上、せっかく団体交渉で合意しても、元施設長をはじめとする施設の有力な従業員らがこれを履行しないことがあった。

このように、本件の団体交渉拒否は、これらの団体交渉に対す

る不誠実な態度の果てに起きたことであることに留意しなければならない。

(ウ) 合意事項の履行について

団体交渉において成立した合意は、憲法及び労働法により権利とされた団体交渉権を行使した結果であり、その重要性から確実に守られなければならない。そのため、団体交渉で成立した合意を労働協約とすることの拒否は、団体交渉拒否に当たるとされる。

また、団体交渉での合意を守らないことは、合意した団体交渉において合意を守る意思を有していなかったことを推認させる。交渉での合意を守る意思がないのに交渉に臨むことは、交渉の意義を失わせ、交渉を拒否したに等しい効果をもたらすから、交渉拒否と同視できる。

これらのことからすれば、団体交渉で成立した合意を守らないこと自体も、当然、団体交渉拒否に当たる。

本件掲示板に係る合意は第3回団体交渉において確実に成立した。ところが、会社はこれを守らず、掲示板を設置しなかった。したがって、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たる不当労働行為である。

この点、会社は、従業員が反対意見が合意を守れないのもやむを得ない事由であると主張すると思われる。しかし、会社は、掲示板設置を拒否した当時、反対意見が多数であることの根拠を何ら示さなかった。

のみならず、本件手続中においても、多数であることの根拠を何ら示していない。

したがって、会社の上記主張は失当であり、従業員の反対意見は合意を履行しないのもやむを得ない理由とはならない。

以上より、会社が掲示板を設置しなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否にも当たる。

イ 会社の主張

(ア) 義務的団交事項について

組合が令和2年8月26日に団体交渉を申し入れた後、組合が令和2年10月31日付け文書において再度交渉したいと申し入れた交渉事項のうち、時間外勤務手当の周知については、待遇にも運営に関する事項にも当たらず、義務的団交事項には当たらない。掲示板の設置については、設置につき協議済みであり、新たに義務的団交事項にはならない。その他の項目については、確認、交渉の対象すら明示できない抽象的な申入れであり、いずれも義務的団交事項に該当しない。

また、組合は新規申入れ事項があったと述べつつも具体的に指摘することもできていない。新規の申入れ事項がないままなされた本件団体交渉申入れについて、会社において応諾義務が生じることはない。

(イ) 相当な協議済みである

仮に義務的団交事項に当たるとしても、交渉事項については既に相当の協議を行っており、会社の見解も提示している。組合から積極的な提案はなく、会社の説明を超えて、直接説明する事項はない。労使双方の主張が対立しており、解消できていないという点においては行き詰まっている。文書により回答しており別途交渉すべき事項はない。

会社としても応諾義務があると考える手続については協力しているところであり、現に、本件申立て以降に組合から求められた団体交渉にも必要の範囲で応じている。

組合としては、団体交渉において組合として不十分であると考えた点についてはいつまでも団体交渉を求めることができるかのような認識をしているが、団体交渉はあくまでも「交渉」であり、結論において合意に至らない場合もある。組合の意見を会社に応諾させる場ではないし、組合が知りたいと思ったことのすべての回答を求めることができる場でもない。

このような、団体交渉について組合としての誤った認識が無用な本件申立てを引き起こしたのではないかと考える。

なお、仮に、同時点において応諾義務が生じていたとしても、事後的に協議が行われていることは組合も認めるとおりであり、現時点において救済の対象とする必要はない。

(ウ) 合意事項の履行について

当事者間において組合の掲示板スペースにつき、施設休憩室内に設置することにつき協議をしており、代表取締役社長からも設置に向けて働きかけを行い、元施設長が設置を試みたが他の従業員の反対にあって設置するに至らなかったものである。

会社としては、施設内での組合活動を施設管理権に基づき制限することの代替措置として提案をしたものであるが、いざ実行するに際しては、従業員からの組合に対する悪感情が想定以上に強かったがために、同悪感情が逡減するまでは会社として多数従業員の意に反する行動を行うことはできないとの判断において、掲示板スペースの貸与を取りやめている状態である。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件申立て前後の労使状況及び事実経過については、第2の2ないし9に述べたとおりである。

イ 当委員会の判断

令和2年8月26日付け団体交渉申入れにおける会社の対応は、団体交渉拒否及び支配介入に当たるか否かについて、以下判断する。

(ア) 団体交渉事項について

令和2年8月26日付け団体交渉申入れにおける協議事項は、令和2年7月14日付けで組合が会社に提出した要求書④についてであり、その要旨は次のとおりである。

a 「時間をかけて団体交渉の場で協議合意された事が、きちんと現場に周知されていないという現状があります。残業代請求は1分単位で支給するという事で合意されたはずですが、新入職員に対しては15分単位で請求するように説明されています。このような混乱を起こさないために以下のことを要求します。」と記載した上で、

(a) 組合との合意事項については、従業員全員に間違いなく伝達するとともに施設の決められた場所に合意事項を掲示すること。

(b) 就業規則に改正点をその都度書き加えるとともに、従業員が自由に閲覧できるようにすること。

(c) 先に合意した掲示板の設置を認めること。

b 処遇改善手当を申請するに当たって、各種手当の開示が必要になってくると思われるが、就業規則には未だに役職手当の別表が掲載されていない。早急に掲載されるものと思っていたが、これまでに指摘したにもかかわらず放置されている理由を説明すること。

c 入職時に前職場の給与明細の提出を求められるが、その理由及び目的と基本給を決めるに当たっての基準を説明すること。

- d 施設の従業員の入所者に対する暴行事件のことで裁判になったが、先ごろ本人から敗訴になったという報告が従業員にあった。しかし、会社としての公式な見解や説明が全くない。敗訴となった事実関係をどのように判断・評価されているのか説明すること。また、従業員の不祥事に対する処罰の基準等についても明確に説明すること。
- e ハラスメントにより退職した従業員や、精神的苦痛を受けながら勤務を続けている従業員は少なからずいる。このような状況の放置は、従業員にとっても会社にとっても損失である。会社としてのハラスメントに対する見解や対応について説明すること。
- f 新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金についての申請はしたのか説明すること。

以上の8項目について協議を要求するものであった。

これら8項目について、会社は、いずれも以下の理由により義務的団交事項に当たらないと主張している。義務的団交事項とは一般的に組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものとされており、それに該当するか否かについて検討する。

「(ア) a (a)」については、「組合との合意事項」と抽象的な表現となっているが、前段の文脈からすると、組合が時間外勤務手当の申請について法令に従って1分単位で行うことについて合意されていることを踏まえ、会社に対し新規採用者へもその周知を図るよう要求しているものである。

時間外勤務手当の申請方法は労働者の収入につながるものであること、また、会社において申請方法の周知は対応可能なことは明らかであり、組合が求めた「残業代の周知について」の内容は組合員の労働条件に関するものであり、義務的団交事項に当たる

と認めるのが相当である。

また、「(ア) a (c)」の掲示板の設置については組合の活動に関する便宜供与であり、当該団体的労使関係の運営に関する事項に該当することから義務的団交事項に当たると認めることが相当であるが、会社は掲示板の貸与につき協議済みであり、新たに義務的団交事項にはならないと主張する。

しかしながら、施設の休憩室内に掲示板を設置することについては、第2の3(2)及び第2の4(1)で認定したとおり、会社は平成31年4月19日付けのご連絡②により「5 労働組合活動について」として従業員に対する個別のビラ配布の代替措置として休憩室の掲示板にA4紙大相当の組合の掲示スペースを設けるよう準備すると組合に通知した上で、令和元年7月12日に開催された第3回団体交渉において、会社は組合の掲示板を貸与することに同意したものである。その後会社は、多数従業員の反対がある状況で設置を強行することはできないと判断した旨を回答し、令和2年8月26日付け団体交渉申入れ時においても、貸与されていない状況であった。

会社が組合に掲示板を貸与することは、争点2における当委員会の判断において後述するとおり、会社側に掲示板を貸与する私法上の義務があるというべきであり、加えて、第3回団体交渉における合意以降、当該団体交渉申入れ時に至るまで1年以上に渡り掲示板が貸与されておらず、その間組合の情報宣伝活動が制限される状況にあったことを踏まえると、労使ともに貸与を実現するための方策について協議が必要な状況であったといえることから、義務的団交事項に該当する。

さらに、会社はその他の項目について、確認、交渉の対象すら明示できない抽象的な申入れであり、いずれも義務的団交事項に該当しないと主張する。

しかしながら、組合のその他の要求項目である「(ア) a (b)」並びに「(ア) b」ないし「(ア) f」の要求項目は、いずれも具体的な内容であり、「確認、交渉の対象すら明示できない抽象的な申入れ」とまでは認められない。

以上のとおり、令和2年8月26日付け団体交渉申入れの要求事項は義務的団交事項ではないとする会社の主張には理由がない。

(イ) 誠実団交について

会社の団体交渉義務の基本的な内容として、会社には組合と誠実に交渉に当たる義務がある。すなわち、会社は単に組合の要求や主張を聴くだけでなく、それら要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、必要によっては、それらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示したりする義務がある。会社には、合意を求める組合の努力に対しては、そのような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。

会社は、交渉事項については既に相当の協議を行っており、会社の見解も提示している、組合から新たな提案はなく、会社の説明を超えて、直接説明する事項はない、と主張する。

それに対し、組合は、令和2年8月26日付けの団体交渉申入れ時、少なくとも組合が要求した「(ア) a (a)」、「(ア) b」及び「(ア) d」に密接に関連する「新規採用者に対する15分単位で請求するような指導が行われたこと」、「施設長から施設全体への就業規則改正点の周知」及び「暴行事件加害者の処遇」についての3項目については、新たな交渉事項であったと主張している。

そこで、次に、令和2年8月26日付け団体交渉申入れ事項のうち、「(ア) a (a)」、「(ア) b」及び「(ア) d」における会社の対応について、誠実交渉義務を果たしたか否かについて検討する。

なお、これら3項目については、会社が「相当の協議を行っており」と主張するように、この時初めて要求されたものではなく、組合が、組合結成時において問題があると認識した事項について団体交渉を要求したことを契機とし、それぞれ少しずつ内容が変わりながら団体交渉又は文書の交換を重ね、当該要求さらには本件申立てに至ったものであるため、それら全体の経過を踏まえて判断するものとする。

a 要求項目「(ア) a (a)」について

「(ア) a (a)」については、未支給の時間外勤務手当の支給等についての合意に至るまで、施設において1分単位による時間外勤務手当の申請が周知徹底されていなかったことに加えて、組合が認識している会社からの新規採用者への申請指導という具体的な問題点を指摘した上で要求していることが認められる。当該申入れ後の会社の対応は、第2の8で認定したとおり、組合が令和3年1月13日付けの要求書⑤により「全員から一分単(マ)で残業代(マ)が請求できるように、施設長或いは担当者に対応をとるよう指導すること。」と要求したことに対し、会社は、令和3年2月12日付け回答書④により、新たな団体交渉事項が存在しないとして団体交渉に応じない旨を回答した上で、施設長又は担当者への指導等組合の要求事項に直接関係することには言及せず、時間外勤務手当の請求について、資料を掲示して周知している旨を写真も添えて回答している。

その後令和3年5月14日付け要求書⑥により、組合が「時間外は1分単位での請求が出来るような文章を作成し、職員に周知すること。」と要求したことに対し、組合が要求している文章の作成には触れず、令和3年5月28日付け回答書⑤により「雇用時において適切に残業代請求をできるように

にレクチャーを行っており、また、B2施設においても、ご認識の通り掲示をして周知に努めておりますので、新たな対応は不要」と回答している。

これら要求項目「(ア) a (a)」及び「(ア) a (a)」に密接に関連する一連の要求項目に係るこのような会社の対応は、組合の要求に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、それらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示したとはいえず、誠実交渉義務を果たしたとは認められない。

b 要求項目「(ア) b」について

「(ア) b」については、就業規則について労働基準法上会社に従業員への周知義務がある中、組合が結成された平成30年8月時点において、施設において従業員が自由に閲覧することができず、さらには給与規程に別表が添付されていない問題があったことが認められる。

そのため組合は、結成以降、令和2年8月26日付けの団体交渉申入れ時まで、会社に対し、従業員が就業規則を自由に閲覧できるための措置及び就業規則（実際には給与規程）への別表の添付を求め会社と交渉を重ねてきた経過が認められる。

これら組合からの就業規則に関する要求に対し、会社は、令和2年8月7日付けご連絡④により対応済みである旨を回答したが、組合は会社の対応が不十分であるとの認識の下、さらに「(ア) a (b)」及び「(ア) b」の項目について要求したものである。

令和2年8月26日付け団体交渉申入れ後の要求項目「(ア) b」及び「(ア) b」に密接に関連する一連の要求項目に関する会社の対応は以下のとおりである。

すなわち、組合が令和3年1月13日付け要求書⑤におい

て、「手当を記した別表について就業規則に掲示されているという回答であったが、B2施設の就業規則を確認しても見当たらないので説明を求める。」と要求したのに対し、会社は具体的な根拠を示すことなく、令和3年2月12日付け回答書④により「指摘の点は解消済みですので、新規程をご参照ください。」と回答している。

さらにその後令和3年5月14日付け要求書⑥により、組合が就業規則について「別表は一度も掲載されることなく、能力に応じて支給すると曖昧な文言に改正されていることへの説明をすること。」と要求したのに対し、会社は、令和3年5月28日付け回答書⑤により、改正前の別表や改正理由、改正根拠等について何も具体的に示すことなく、「就業規則につきましては、社会保険労務士の指導の下、適切に改正を行っております。現在の規程方法にも問題ないと認識しております。」と回答をしている。

これら要求項目「(ア) b」及び「(ア) b」に密接に関連する一連の要求項目に関する会社の対応は、組合の要求に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、それらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示したとはいえ、誠実交渉義務を果たしたとは認められない。

c 要求項目「(ア) d」について

令和2年8月26日付け団体交渉申入れ以前の「(ア) d」に密接に関連する組合の要求としては、平成30年12月22日付け要求書②による要求をあげることができる。組合は、この要求書②において、「今までの配置転換は処罰的な意味合いでしかなくと認識」していると記載し、「本当に業務上の必要があつての異動・配置転換だったのか確認したため」として、A2執行委員を含む4名の「配置転換の理

由を明確にして下さい。」と要求した。

さらに、同要求書には、暴行事件を起こした当事者が当時の就業規則第47条の懲戒事由に該当していながら、懲戒されていないのは「えこひいきであり、働きやすい職場秩序の観点から容認できません。」と会社の就業規則の運用に関し不信感を表明した上で、当該従業員の処分に関する発表を要求した。

会社は、これらの要求に対し、平成31年1月18日付けご連絡①により、異動や配置転換の理由について、「前回回答の通り、業務上の必要に応じて判断して行っておりますので、個別の従業員に対する理由開示を行う予定はございません。」とし、暴行事件に関しては、「社内において発生した事象につき、職員の行為が懲戒事由に該当するか否かは本社において判断いたします。」とし、「降格に関して周知することは予定しておりませんし、シフトにつきましても相当の判断において調整をしております。」と回答した。

「(ア) d」の要求項目については、前述の経過を経て要求されていることを踏まえると、組合としては、異動が懲罰的な意味合いで行われる一方で、暴行事件を起こした従業員に対する処分がどのように行われたのか不透明であり、就業規則の基準に基づいた人事管理上の処分が公平適切に行われていないのではないかとの疑問の下、処罰の基準に対する会社側の考え方の説明を求めているものと解するのが相当であって、会社もそうした組合側の認識や意図は了解可能であると認めるのが相当である。

しかるに、こうした組合の要求に対して、会社が第2回団体交渉の場で具体的な説明した事実は確認できず、文書により就業規則の規定の文言をそのまま回答に引用しつつ「当社

として、公式な見解や説明を行うことは予定しておりません。」という方針を回答するのみであった。また、「職員の不祥事に対しての処罰の基準等」に対する明確な説明を求めた要求項目に対しても、書面により「処罰の基準等は、就業規則記載の通りです。」と回答したのみであり、組合の要求に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、それらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示したとはいえず、誠実交渉義務を果たしたとは認められない。

d 書面の交換による団体交渉について

組合による令和2年8月26日付け団体交渉申入れ後、本件申立てに至るまでの会社の一連の対応は、会社の「文書により回答しており別途交渉すべき事項はない」との認識の下、書面の交換による方法に留まり、対面方式による団体交渉が行われていなかった。

しかるに、団体交渉は、その制度の趣旨からみて、労使が直接話し合う方式によるのが原則であるというべきであって、書面の交換による方法が許される場合があるとしても、それによって団体交渉義務の履行があったといえることができるのは、直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情があるときに限ると解すべきである。本件においては、新型コロナウイルス感染症がまん延していた状況であったとはいえ、基本的な予防対策を施した上での交渉やWeb会議を活用した交渉の実施は可能であり、このような特段の事情は認められない。

(ウ) 会社が、組合が令和2年8月26日に申し入れた団体交渉に応じなかったことが、支配介入に該当するか否かについて

この争点については、「(ア) a (c)」についての団体交渉に応じな

かったことが支配介入と評価される余地があるのに対して、それ以外の申入れ事項については誠実交渉義務に違反し団体交渉に応じないことが直ちに組合活動を阻害し、組合の弱体化を招くとまではいえず、これをもって支配介入に該当すると認めることはできないと整理される。

一方、「(ア) a (c)」については、会社が、組合が要求する掲示板の貸与について多数の従業員の反対により設置できない旨を回答し、設置を認めることについては既に協議済みであることを理由に団体交渉に応じず、結果として掲示板の貸与に至らなかったことが、支配介入に該当するか否かという争点に集約されると判断できる。

これは、争点2の「会社が組合に対し掲示板を貸与しなかったことが支配介入に該当するか否か」と統合して判断できるものといえることから、争点2において併せて判断するものとする。

(エ) 結論

以上のとおり、令和2年8月26日付け団体交渉で申し入れた協議事項は義務的団交事項であって、かつ、その内要求項目「(ア) a (a)」、「(ア) b」及び「(ア) d」に対する会社の対応は、誠実交渉義務に違反しており、団体交渉拒否に該当するものと判断できる。

なお、要求項目「(ア) a (c)」に応じなかったことが、支配介入に該当するか否かについては争点2において併せて判断するものとする。

- 2 争点2（会社が、組合に対し、会社が運営する施設内にA4紙大の掲示板を貸与しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 掲示板貸与の合意について

平成30年10月31日の第1回団体交渉後に、会社は回答書①により勤務時間中に組合員が集まって話していたとして、就業時間内又は施設内における組合活動を職務専念義務と施設管理権を理由として禁止すると通告してきた。

組合は要求書②により、事実反すること、むしろ元施設長が従業員に対し組合に加入することを好ましくないと思っていると告げたことを指摘して、指導を求めた。

会社はご連絡①により就業時間外の組合活動を制限はしないが、業務の妨げとならないように、また、他の従業員から不要な指摘をなされないように注意するように求めてきた。

そのため、組合は、施設内での組合活動の可否を議題に含め第2回団体交渉を会社に申し入れた。

そこでは、組合による就業時間外のビラ配布等の組合活動の可否について話し合われ、B4弁護士はそれを許可しなかったため、組合は掲示スペースがあればビラ配布の必要はないと述べた。

B4弁護士はこれに対しても承諾しなかったが、掲示板の設置について会社に説明することを約束した。

第2回団体交渉後、ご連絡②により、A4紙大相当の掲示スペースを設けるよう準備すると明言し、同時にビラ配布を控えるよう要請した。

これを受けて、組合は要求書③でA4紙大でなくA3紙大の大きさを掲示板として求める旨などを通知し、併せて第3回団体交渉を申し入れた。

会社は回答書②で休憩室の個人ボックスの後方の空きスペー

スにコルクボードを設置し、組合用の掲示板とすることを検討していたが、多数の従業員から掲示板を設置することに対する反発が起きていると組合に回答した。会社は従業員の反発があることを第3回団体交渉にて組合に説明した上で、掲示板を設置すると合意した。

会社は合意に当たり従業員の反対も考慮できた。組合に対する従業員の態度が合意を覆さざるを得ないほどに強いのであれば、会社として施設への聞取りなどによってその状況を察知することが当然に可能である。本件ではおそらく故意に怠っているが、本来であれば、掲示板の設置が団体交渉で協議され始めた時点で、設置につき客観的物理的に可能であるか否か、具体的条件を踏まえた設置の可否を施設に確認するはずである。

この確認により、そのような強い従業員の反対があればその旨報告がされることとなる。すなわち、会社は、組合に対し、強い従業員の反対を理由に掲示板の設置を拒否すれば足り、掲示板の貸与を合意しないことも可能であった。

それにもかかわらず、表向き掲示板の貸与に合意した理由は、掲示板を設置することで組合が施設内外で活動を顕在化させることを抑制したかったからとしか考えられない。会社は掲示板の貸与がされるかのように偽ることで、組合に広報宣伝や組織拡大などの活動をさせなかった。仮に故意に偽ったのではないとしても、団体交渉において会社が軽率に合意に応じたことによる不利益は、組合でなく会社が負うべきである。

組合活動の禁止と引換えであるかのような会社の言明から、組合がビラ配布等の他の広報活動を控えている状況があり、合理的な理由なく履行しないことは、単なる債務不履行にとどまらず、組合の発展を妨げることを目的とする広報活動の妨害であり、支配介入に当たる。そして、本件において合意を覆すこともやむを

得ない特段の事情など存在しない。

会社は、組合に対し、施設内での組合活動に関して施設管理権を理由に禁止すると通告しており、組合が組合活動に代わる広報宣伝の場として掲示板の設置を求めたことが議論の発端であった。

ところが、同様に施設管理権を理由とすれば、会社の意向一つで決定できるはずの施設内における掲示板設置については、設置するという会社の決定に反抗する従業員を処分することも、施設管理権を行使して従業員の意向に反する設置を実施することもしないのである。

会社は従業員の反対とかかわりなく掲示板を設置できる権限を有しているのであり、この権限を理由に会社の意向を実現できる点で共通する場面において、組合の要求に対しては権限を行使し、非組合員の要求に対しては行使しないのは、組合員であること自体を理由に不利益を与える行為に他ならない。

(イ) 会社による掲示板の貸与に関する法的義務について

会社が掲示板を設置し組合に掲示板を貸与することについて、本件合意は、労組法第14条所定の要式を備えておらず、労働協約には当たらない。しかし、労働協約に当たらない使用者と労働組合の合意にも、私法上の契約としての効果は生じる。

(ウ) 会社による掲示板の設置について

本件で会社は掲示板を設置していないし、ホワイトボードを区切ったという事実が仮にあったとしても、労使の合意に基づく履行がされたという意味で掲示板が設置されたとは評価すべきでない。

まず、ホワイトボードの一部を区切ってスペースを確保したと

は、会社がそう主張しているに過ぎず、元施設長への指示文書や、スペース撤去の報告文書等の証拠が提出されているわけではない。

それが事実であるとしても、組合にはスペース確保の時点でその報告が一切なされておらず、いつ、どこのホワイトボードのどの部分に、どのような方法で、どのような形状のどの程度の領域が確保されたというのか、全く認識できなかった。

仮に掲示板がいったんは設置されたのだとしても、短期間の設置の後に撤去した場合には、設置の合意を履行したとはいえない。本件の掲示板設置に関する合意は期間を設けていない。施設内での組合活動を認める代わりに掲示板を設置する合意がされた経緯に鑑みれば、組合活動が行われる可能性が存する間は掲示板が存在し続けなければならない。

したがって、労使の合意を覆すこともやむを得ない特段の事情でもない限り、いったん設置されていようがいまいが、現時点で設置されていない以上は団体交渉での合意の不履行である。

(エ) 従業員の反発について

会社が説明する従業員の反対に関しては、反対する従業員の割合や地位、反対する意向の強さなどが具体的に説明されていない。

第3回団体交渉において大多数の反対があるとの説明のみで具体的な人数や反対する理由を説明することはなかった。また、大多数の反対について会社が把握した方法も説明されていない。

8月全体会議に出席した従業員は、B7室長、元施設長及び主任2名を除くと17名であり、施設の全従業員が出席した会議ではない。しかも、出席者の中で発言した者は組合の関係者2名を除けば11名で、さらにその中の4名が大半の発言を占めた。そ

の4名とは、主任2名、看護師1名、事務員1名である。この4名は、事務員以外が中間管理職あるいはそれに準じる立場にあり職場内で相対的に強い影響力を有し、事務員は常に元施設長の指示を受ける立場で元施設長から強い影響を受けていた。また、いずれも同会議の前から組合あるいは公然化している組合員に対してたびたび批判的言動がみられる人物であった。その他の従業員はほとんど発言していない上に、単純な人数を見ても、反対を表明した者の数は、出席者に占める割合、当該施設の全従業員に占める割合のいずれも過半に達していなかった。

したがって、施設内において掲示板の設置に反対する従業員が存在することは事実であるが、従業員全体の傾向として反対が強いとは到底評価できない。唯一、組合が労働組合の存在意義などを説明しようとした8月全体会議がそれらの具体的内容を示しているが、同会議に基づくなら、次に述べるとおり合意の覆滅もやむを得ないほど強い反対なのかむしろ疑問である。

(オ) 掲示板の設置に向けた働きかけについて

B4 弁護士及びB3 部長が個別に面談を行ったと主張するが、対象者が数名の従業員に限られ、さらに、対象者の地位や役職等が明らかでなく、面談結果自体、施設の従業員全体の意見や態度を反映しているとは到底いえない。

従業員の反対する理由が、労働法に関する根本的な理解不足、あるいは、組合は会社の敵対者であるかのような誤解に基づくものとも推測される。労働法や労働組合の目的、活動内容について正しい理解がなされていないのに、理解不足による従業員の反対を理由に、その理解を進める広報活動の手段を奪うことは、従業員の誤解や偏見を利用し、これを解くことができない状態に置くことにより、組合活動を妨げるものである。

(カ) 掲示板の設置の不履行による支配介入該当性

組合は会社から就業時間内や施設内での労働組合活動を禁じられ、のちに施設内での活動禁止については会社が明言しなくなったものの、ビラ配布は控えるように要請されてもいた。

そもそも、主任らなど組合を敵視する有力な従業員が存在する中で、組合員が顔を出しての活動は躊躇^{ためら}われる状況であった。

掲示板は、そのような状況の中でも活動を周知して周囲の従業員に理解を求める上で唯一の有効な手段と言っても過言ではない。

掲示板を利用できないのであれば、組合は手足をもがれたも同然であり、組合員を増やして影響力を強めることはもちろん、先に詳細に述べた組合への無知・無理解等を解消することも期待できないのである。

したがって、掲示板を利用できないことは、組合の衰退消滅を招きかねない事態であり、組合活動への支障は甚大である。

以上より、会社が支配介入意思に基づいて掲示板不設置を継続しているのであれば、掲示板不設置は支配介入に当たる。

そして、組合活動禁止を申し渡した本人である会社は、掲示板不設置が与える組合の活動上の支障の大きさを容易に知り得る立場にありながら、合理性を全く有しない従業員の反対意見を理由に、容易に実施可能な設置のための努力もせず、掲示板設置を怠っている。

このような状況から、まず、会社が組合の衰退消滅を意図していることを推認できる。

会社は、元施設長に掲示板設置を指示したことで、会社が設置に力を尽くしたとして、この推認が覆ることを主張するかもしれない。

しかし、元施設長以外の例えば事務員などに代わって設置するよう指示するなど、設置を実現する他の手段を模索した形跡はなく、力を尽くしたとは言い難い。

また、従業員の反対が強いという事情も、述べたように会社のわずかな努力と掲示板設置そのものによって解消されると期待できることから、そのような努力もなしに設置しないまま事態を放置している以上、推認を覆す事情とはいえない。

以上のほか、推認を覆すような事情は会社の主張・立証に見当たらないから、会社の支配介入意思は認められる。

したがって、そのような意思の下に、掲示板を設置しないことにより、組合の運営において死活的ともいえるほどに重要な広報宣伝活動を妨げているから、団体交渉での合意事項である掲示板設置の不履行は労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(キ) 一方的に掲示板の不設置を決定したことによる支配介入該当性

掲示板不設置を決定するまでの交渉経緯と、その後の団体交渉拒否までの経緯をみれば、次のような事実があった。

会社は、まず、団体交渉での合意事項である掲示板設置について、団体交渉での合意解消を経ることなく設置しないことを決定した。

他方で、その根拠となる従業員の反対意見が「多数」であることを示す根拠ないし資料を一切示さなかった。

したがって、会社による掲示板不設置の決定は組合との関係で極めて一方的に行われた。

また、会社は、反対意見を有する従業員を説得するための容易な努力をせず、反対意見を有しない従業員に命じて設置することもなかった。

その上、掲示板設置を議題に含んだ団体交渉開催を拒否したのである。

このような経緯による掲示板不設置は、団体交渉継続中における交渉事項の一方的強行と同視できる不作為である。

使用者による交渉継続中における交渉事項の一方的強行は、著しい組合軽視により、その運営を妨害する行為であり、支配介入をはじめとする不当労働行為に当たる。

また、労働協約締結の拒否は、組合との合意を履行する意思がないことを示すとして支配介入をはじめとする不当労働行為に当たる。

組合との合意の不履行は、履行する意思がないことを労働協約締結の拒否以上に強く示すものであるから、労働協約締結拒否に準じて不当労働行為といえる。

以上より、団体交渉での合意事項である掲示板設置の不履行に加え、それを一方的に決定したことも支配介入に当たる。

イ 会社の主張

(ア) 掲示板の設置の合意について

当事者間において組合の掲示板スペースにつき、施設休憩室内に設置するとの協議をしており、第3回団体交渉で掲示板を設置することで合意した。

会社としては、施設内での組合活動を施設管理権に基づき制限することの代替措置として提案をしたものである。

(イ) 会社による掲示板の貸与に関する法的義務について

組合に掲示板を貸与することについて、多数従業員の意に反することが明らかになっている状況において、労働協約とはなっていないため法令上の義務がないにもかかわらず、組合の意向を優

先した判断をすることは、多数従業員の反発を招く恐れもあり、施設の運営に支障が生じる懸念すらある。

(ウ) 会社による掲示板の設置について

掲示板の設置に向けて、B3部長から元施設長に対して指示をした。元施設長だけでは心もとなかったので、主任等に掲示するようにと伝えた。また、B3部長のみならず、代表取締役社長からも元施設長に直接連絡をした。

指示を受けて元施設長は従業員休憩室に設置されているホワイトボードの右下部分を黒いテープでおよそA4紙大のサイズに区切った。その後、従業員から区切りの意味を聞かれたため、本社からの指示により組合用スペースとして確保したと説明したところ、「少数の組合員のためにホワイトボードのスペースを確保することはおかしい」、「組合外の多数従業員にとって意味があるのか」との意見を受け、掲示スペースを撤去した。設置から撤去までは2ないし3時間程度であった。

(エ) 従業員の反発について

従業員から組合が勤務中に勧誘行為をしており、拒否しているにもかかわらず勧誘資料を渡してくるなどの訴えがある。A1執行委員長に業務上のミスが多い中で業務外の活動に力を入れていることに対する不満なども聞いており、なかなか説得ができていない状況である。

また、全従業員の共有スペースである休憩室に少数の組合員のための専用掲示スペースを設けることが不平等な取扱いであるとの意見もあり、休憩室の使い方はB2施設の従業員内で決めるべきであるとの意見もあった。

(オ) 掲示板の設置に向けた働きかけについて

会社は反発する従業員に個別面談と掲示板設置の説明を行った。これは第3回団体交渉に先立ち、施設の状況につき実際に確認をする必要があると考え、令和元年6月22日にB4弁護士が同施設を訪問した際に併せて行ったものである。元施設長から聴取を行うと共に、組合活動について否定的な見解を示していた従業員数名との面談を行い、組合活動についての法的意味につき説明するとともに、会社として掲示板設置という形で組合活動につき容認する方向であるとの説明を行った。

会社としては、従業員が反対する中で掲示板の設置を強行してもトラブルが起こればと考えたため、従業員に理解を得た上で設置されることが相当と考えた。

そのため、第3回団体交渉時に、施設の全体会議において組合から掲示板の設置につき趣旨説明する時間を作る旨を提案した。組合もこれを了承し、令和元年8月の全体会議に組合からの説明の機会を付与した。

また、令和3年10月12日にB3部長が施設に赴き、6名の従業員に意見聴取を行った。意見聴取をしたところ、掲示板を設置すること、組合が掲示板を利用して組合への勧誘をすること自体に反対であるとの意見が強くなされた。また、掲示板が設置された際にどのように組合が利用するかについての不信感が強く、施設として取り組んだことを組合の手柄として嘘の成果を記載することが考えられることや、組合が自由に使えるとすれば、一方的な主張を掲示できることとなり、施設として統制が取れなくなることや、組合がまるで全従業員を代表して行動しているかのように振る舞われたりすることに拒否感があることや、さらに、組合が身勝手に一方的な主張を行い掲示することを懸念しており、本社の確認を取ったもののみであれば許容できること等の意

見もあった。今までの組合の行動に起因する従業員における抵抗感は根強く存在していると感じた。

その他にも総務担当者やB7室長において、施設を巡回するに際し、適宜、従業員と施設の状況につき面談を行っている。その中で、掲示板設置につき説明をし、理解を求めている。

会社としては上記のとおり対応してきたが、多数の従業員の反対意見を覆らせるには至っていない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件における掲示板の貸与に関する状況については、第2の2ないし9に述べたとおりである。

イ 当委員会の判断

(ア) 支配介入の意思について

a 支配介入の意思について

支配介入の要件として支配介入の意思を要するか否か、これをどのように理解すべきかについては学説上の争いがあるところであるが、当委員会としては、組合の弱体化を直接の目的としていなくても広い意味での反組合的認識の下に当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識しながら当該行為を行う意思があれば、この要件を満たすものと判断する。

b 会社の反組合的認識をうかがわせる事情について

会社による組合に対する組合活動の制限の最初の意思表示は、会社が、平成30年11月30日付け回答書②により、「従業員より『勤務時間内にX1組合の勧誘のために呼び出された』

『組合員が勤務時間中に集まって話をしている』などの報告を受けております。」とした上で、「勤務時間内に組合活動を行っているとするれば、労働契約上の職務専念義務に反することとなりますので、厳に慎むように申し入れます。」とし、さらに、「施設内において組合活動をおこなうことに関し、当社は貴組合に許可をしておりません。改めまして、施設管理権に基づき禁止させていただきます。」と通知したことがあげられる。

この通知に対し組合は、平成30年12月22日付け要求書②により、従業員より報告があったとされる「勤務時間中に集まって話をしたこと」及び「勧誘のため呼び出したこと」について、いずれもそうした事実はないと否定した上で、「いつ、どこでなされた事か」、「どこで、どの職員に行ったことを言っているのか明確にしてください」と事実確認を要求した。さらに上記通知が、従業員からの「組合員が勤務時間中に集まって話をしている」という報告を前提に、これらの行為が懲戒処分事由にもなり得る職務専念義務違反に当たると指摘した上で、施設内における組合活動を全面的に禁止しているようにも読み取れることから、組合は、施設内での組合員同士による会話すら禁止されたものではないかとの疑問を抱き、要求書②において「労働組合員同士であっても、利用者様の事、仕事上の事で会話することがあります。労働組合員同士が話していることすべてが職務専念義務に反するという事にはならないことをご理解ください。」と要請したことが認められる。

また、施設における最上位の職責にある元施設長について、組合は、要求書②において「ある職員が施設長から、労働組合があるが入るかどうか確認され、会社としては入ることを好ましくないと話された。」と指摘し、「これは明らかなる不当労働行為ですので厳重に抗議します。今後このような

ことが無いよう強く指導してください。」と要求した。

これらの従業員の報告に関する組合からの事実確認の要求に対し、会社は、平成31年1月18日付けご連絡①により、組合に対し、「当社は、施設従業員から指摘がなされている事実につき、貴組合に対しお伝えをしたものです。」とした上で、「当社として、貴組合の就業時間外の活動を制限することはございませんが、就業時間内の他の職員の業務の妨げ（括弧内省略）とならないように、また、組合活動につき他の従業員から不要な指摘がなされないようご注意ください。」と回答した。

上記の経過を経て、平成31年3月20日に開催された第2回団体交渉において、組合活動が議題として協議され、組合が、就業時間外や休憩時間における施設内での組合活動を認めるよう要求したところ、組合と会社との間で初めて掲示板についての協議がなされたものと推認できる一方で、会社は、従前からの「就業時間外における施設外での組合活動については、何ら制限するものではないが、施設内での組合活動は勤務時間内であるか否かを問わず、施設管理権に基づき禁止する」という方針は変えなかったことが認められる。

また、組合の「施設内での組合員同士による会話の禁止」に関する質問に対しても、会社は、そのことに直接言及した明確な回答はせず、上記方針の回答を繰り返していたことが認められる。組合は、第2回団体交渉後に作成した「X1組合とY社との第2回団体交渉確認項目」の中で、「Y社は就業時間外および休憩時間中に職員間で労働組合に関することを会話することは問題ないことを認める。」と記載して会社に送付するとともに、令和元年5月22日付け要求書②により、「13、就業時間外および休憩時間中に職員間で労働組合に関することを会話することを認めてください。」と同様の要求を繰り返すことになっ

たが、その他の要求項目については何らかの回答がある中、当該要求については会社から何も明確な回答がなかったことが認められる。

c 結論

b のとおり、会社は、従業員から報告があったとされる真偽不明な組合員の行為を契機として、(イ)で後述する平成31年4月19日付けご連絡②による掲示板設置の提案に至るまで、勤務時間内であるか否かを問わず、施設内における組合活動について一律禁止する態度を取り続けていたことが認められる。

しかも、禁止措置を通知するに当たり、従業員から報告があったとした組合員の行為について、懲戒処分事由にもなり得る職務専念義務違反に当たると指摘しており、これにより、組合が「就業時間外における施設内での組合員同士の会話」についても禁止されたのではないかとの疑問を抱き、再三にわたり当該行為の承認を求めるに至ったことから、組合活動に対する一定のい縮効果があったことがうかがえる。

加えて、これら組合による再三にわたる承認要求に対し、会社は、明確に回答しないという対応を取り続けていたことが認められ、この対応により禁止行為の範囲が不明確となることで、組合活動を抑制する結果をもたらすことを当然認識していたと認めるのが相当である。

以上のことから、会社には、広い意味での反組合的認識の下に当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識していながら当該行為を行う意思を有していたものと推認することができる。

(イ) 会社による掲示板の貸与に関する法的義務について

会社は、掲示板を設置し組合に貸与することについて、労働協約となっておらず、法令上の義務がないと主張している。一方組合は、労働協約には当たらないが、使用者と労働組合の合意にも私法上の契約としての効果は生じると主張している。そのため、まず、会社による組合への掲示板の貸与について、会社に法的義務があるか否かについて検討する。

労組法に定める形式要件を欠く場合、規範的効力は否定され、規範的部分以外の労使間の合意の契約としての効力については、学説上の争いがあるところであるが、当委員会としては、団体交渉の結果、合意があった事項が書面化されなかった場合において、労使間の契約としての法的効力が生じるか否かについては、合意の内容、その成立状況などの個別事案に即して、契約法理に照らして判断するものとする。

掲示板の貸与の合意については、会社が、平成30年11月30日付け回答書①において、「施設内において組合活動をおこなうことに関し、当社は貴組合に許可をしておりません。改めまして、施設管理権に基づき禁止させていただきます。」と通知したことが発端となっている。

その後、平成31年3月20日開催の第2回団体交渉において、B4弁護士は、従業員に対するビラ配布の代替措置として掲示板の設置について本社側に説明することを約束し、平成31年4月19日付けご連絡②により、「休憩室の掲示板に労働組合用の掲示スペース（A4相当）を設けるよう準備することとしました。労組からの各従業員への伝達事項につきましては、同スペースを用いて掲示をしていただき、各従業員に対する個別のビラの配布等は控えられるよう、お願いいたします。」と通知した。

この通知に対し、組合が、令和元年5月22日付け要求書③により、「掲示板についてA3スペースを確保してください。」「組

会員へのビラ配布等を認めてください。」と再度要求したところ、会社は、令和元年7月1日付け回答書②により、休憩室に「コルクボードを設置し、組合用掲示板とすることを検討しておりましたが、多数の従業員から、組合掲示板を設置することに対する反発が起きております。」と状況に変化があったことを伝えたものの、「当社において、掲示板の趣旨について説明を行い従業員各位の理解を得るよう努め、掲示板の設置を実施したいと考えておりますが、今しばらくお待ちください。」と引き続き設置に向け努力する旨を回答した。

その後令和元年7月12日に組合と会社との間で要求書③を交渉事項とする第3回団体交渉が開催され、施設休憩室内に組合の掲示板を貸与する合意が成立したことについては、労使ともに争いがない。

以上のとおり、会社が組合の施設内におけるビラ配布を禁止する代替措置として、会社から組合に対し掲示板の貸与を提案したことを契機として、当初は組合もビラ配布の承認を求めたものの譲歩し、その設置場所や大きさ、設置方法についての交渉を重ねた上で合意に至ったものであり、そうした経緯を踏まえると、当該合意が私法上の契約として有効に成立し、会社側に当該契約の履行義務が発生したと認めることが相当である。

(ウ) 従業員の反発について

上記(イ)で判断したとおり、会社に掲示板の貸与に関する法的義務がある中で、会社は「多数の従業員が反対している状況においては、トラブルを避ける為にも被申立人として設置を強行することはできない」、「他の従業員の理解を得た上で設置されることが相当」と考えたことを理由に貸与していないと主張している。次に、この会社の主張に正当な理由があるかについて検討する。

会社は、掲示板が貸与できない理由について「多くの従業員が反対している」ことを主張している。

具体的には令和元年7月1日付け回答書②において、「多数の従業員から、組合掲示板を設置することに対する反発が起きております。」と記載して以降、同様の回答が繰り返されることとなった。

しかし、当委員会における審査を通じて、反対している従業員の人数や職位等について、会社から具体的な証拠が提出されることはなかった。

会社は、令和元年6月22日にB4弁護士が組合の活動について否定的な見解を示していた従業員数名と面談を行ったと主張しているが、具体的に報告書等を残していないため、疎明資料として提出できるものはないと回答している。

同様に、会社は第2回委員調査後にB3部長が従業員6名に意見聴取を行った旨を主張しているが、このうち何名が掲示板設置に反対していたかの説明はなかった。

以上のとおり、会社からは従業員のうち何名が掲示板の貸与に反対しているかの証拠は提出されなかった。また、全体会議後においても従業員の多数の反対意見があったことについて、具体的な主張・立証をしていない。

一方組合は、22名の従業員が出席した8月全体会議において、発言者9名（実際は11名）中8名が程度の差はあれ組合の活動に対して何らかの懸念を表明したと主張している。当該会議においては、組合の具体的な活動が出席者にほとんど知られていない中、組合と何らかの関わりがあった一部の出席者による経験の範囲内あるいは組合活動を全く知らない出席者による推測の範囲内において、組合活動そのものに疑問を投げかける発言が大半であり、掲示板の貸与の是非について議論が深まらなかったと

思われる。出席者の中で掲示板について直接言及した発言は、N事務員他5名のみであり、「反対」又は「どちらかと言えば反対」と評価できる発言は、N事務員他2名によるもののみであったと認められる。

そしてその具体的な発言内容は、N事務員の「そういうところ（就業規則）だけ交渉してらっしゃるところが分からないしそれに対して掲示されるという話もあったが、私は掲示されても困るかな。」、S主任の「ちょっと怖いのが、掲示があることでフロアで話が出ると思う。でもフロアで話すことではないの。だからデメリットがかなりあると思うのでどうかと思う。」、O主任の「掲示板をつける必要があるのかなあ。休憩室は皆が使うものなのでその辺は皆な（ママ）の同意はどうなのかと思います。」、「休憩室に貼る必要ないと思う。」、「一方的に事情聴取されて良くしようと思っている労働組合が何で一人の職員を攻撃するようなことをされるんですか。」、「それを掲示板でされるたびに思い出す」というものであった。

これらの発言のうち強く反対の意思を表明していると評価できるのは、組合からパワーハラスメント被害者の疑いをかけられ、組合から直接事情を聴かれたものと推認できるO主任による発言のみであり、会社が主張する「多数の従業員が掲示板の設置に反対する中で貸与を強行してもトラブルが起こる」ことが懸念される程の多数の従業員による強い反対があるとまでは認められない。

以上のとおり、会社が主張する「掲示板の設置につき、多数の従業員が反対している」ことについて、当委員会における審査を通じて確認できた反対者である可能性のある従業員の数は、8月全体会議で組合活動に何らかの懸念を表明した者全員が該当するとしても8名のみであり、8月全体会議が開催された当時の施

設従業員は39名であったことからすると施設全体に占める反対者である可能性のある従業員の割合は5分の1程度に当たり、それ以外の従業員の意見は確認されていないことから、「多くの従業員が反対している」という会社の主張には理由がない。また、掲示板貸与に伴う「トラブル」についても、掲示板を貸与できない程の具体的な支障、運営上の問題点について主張・立証をしていない。

少なくとも、掲示板の貸与に関する組合との合意を実行することによって施設の運営に直ちに重大な支障を生じる危険性が明らかであるといえるほどの「多数」の反対があったとは認められないし、さらなる説得等によって反対者の人数を減らすことも不可能であったとはいえない。また、会社が施設管理権の行使の一環として掲示板を貸与しようとした際に掲示板の設置を阻止するために実力行使することが予想されるほどの強硬な反対意見があったとも認め難い。したがって、合意成立後、当事者の責めに帰すべからざる重大な事情変更があったとして合意の効力を失わしめるような状況になっていたとは認められない。

(エ) 会社による掲示板の貸与に向けた努力について

上記(ウ)で判断したとおり、会社が依然として組合への掲示板の貸与義務を負っていたと言わざるを得ない中で、次に会社が掲示板の貸与に向け努力を尽くしたといえるか否かについて検討する。

a 会社による掲示板の設置について

会社は、令和2年8月7日付けで組合に提出した『2020年7月要求書』に対する回答書の中で、「当社として、掲示板の設置を認めており、実際に、一時設置をされています。」と掲示板を一時設置したと回答している。設置方法については元施

設長が従業員休憩室に備付けのホワイトボードにつき、一部を区切り、掲示スペースとして確保しようとしたとも主張している。

しかし、当委員会における審査を通じて、会社から掲示スペースを確保したことを認めるに足る証拠は提示されなかった。

まず、審査委員長が設置作業をしたとされる元施設長について、会社に対し証人としての採用を提案したにもかかわらず、会社は応じなかった。そして、掲示板を実際に一時設置したか否かについて、会社が「施設従業員でないと分からない部分ですので人証申請をさせていただく」と言って元施設長の代わりに申請したB 8 証人とB 9 証人は、いずれも掲示板が設置されたところを見ていないと証言している。

次に掲示板の設置に関する本部からの指示について、会社は、元施設長に対し、代表取締役社長及び総務担当者から直接連絡、指示をしたと主張しているが、元施設長は本社からの指示に対して、日勤終了後一旦従業員休憩室に設置されているホワイトボードに組合用掲示板のスペースを設置したが、その場にいた従業員から「少数の組合員のためにホワイトボードのスペースを確保することはおかしい、組合外の多数従業員にとって意味があるのか」などと主張され、必要がないから撤去するようにと強く意見がなされたため撤去した、設置から撤去まで2ないし3時間程度だったと思うとし、設置したことについて会社に報告してから、撤去したことを事後に報告したかどうかについては失念したと主張している。

このことについて、会社も元施設長から設置をしたとの報告を受けたことから設置が継続されているだろうと認識していたが、短時間で本社に断りなく撤去をされたことについて、相当程度後になってから報告を受けたという認識であると主張して

いる。

会社の主張が事実であるとする、元施設長は、日勤終了後の時間帯において、掲示板設置後2ないし3時間の間に本社に設置の報告をした上で、撤去後は当分の間そのことを本社に何も報告しなかったこととなるが、仮に元施設長による本社への掲示板設置の報告が当該時間帯ではなかったとすると、元施設長は本社に対し掲示板の設置前か撤去後に虚偽の報告をしたことになり、この元施設長の主張は不自然なものと評価せざるを得ない。

さらに、元施設長と普段同じ事務室内で勤務しているB8証人も、元施設長の掲示板設置に向けた対応について、「私は業務中でしたので、一緒に行って一緒に手伝うとかそういうこともなかったですので、その話を聞いて、そうなんだなというそれだけで、私は自分の仕事をしていました。」と作業の様子は見えておらず、「作っていたら、ちょうどその休憩室で出会った職員に何をしているのかみたいなことを聞かれて、本当に作るんですかみたいなやり取りがあったということで、やめて帰ってきたというふうに記憶しています。」、その後休憩室に入ったときに掲示板があった記憶があったかとの問いに対して、「なかったと思います。」と証言している。また、この時の元施設長の行動について、「やめて帰ってきたというふうに記憶しています。」、作り終える前にやめて戻ってきたということかとの問いに対しても「そう受け取りました」と証言し、さらに元施設長の作業中に意見を言ったとされる従業員に関しても、「私は知っているんですが、実際に大分何年も前の話になりまして、その職員はそのやり取りを覚えていない」と証言している。

次に設置時期について、設置したとされる元施設長は、会社が行った電話聴取において「具体的な日時については失念をし

た。」と回答している。また、B 8 証人は、「いつというのは覚えていないですが。」と証言し、B 9 証人は、元施設長が掲示板を設置しようとしていたこと自体を8月全体会議以降まで知らなかった旨を証言している。他にはB 3 部長が、本社から掲示板の設置の指示をした時期について「恐らく（団体交渉の）2回目と3回目の間だったと思います。」と発言している。

以上のことから、掲示板が設置された時期及び設置されていた時間を確認できないだけでなく、設置された事実それ自体を確認できなかった。

したがって、掲示板を一度は設置したとする会社の主張は認められない。

b 掲示板の貸与に向けた働きかけについて

掲示板の貸与については、上記(イ)で判断したとおり会社に法的な履行義務があるといえることから、会社が、貸与が困難であると主張する原因の解消に向けて必要な働きかけを行っていたのかを検討する。

会社は、B 4 弁護士らが施設を訪問し、反対従業員に説明したと主張しているが、会社が実施した従業員への働きかけのうち、書証等で確認できたものは以下のとおりであった。

- (a) 令和元年6月22日にB 4 弁護士が元施設長及び一部従業員へ個別に説明
- (b) 8月全体会議での組合による説明機会の提供
- (c) 令和3年10月12日にB 3 部長が従業員6名に意見聴取を実施
- (d) B 7 室長が施設を巡回する際に、適宜、従業員と面談する中で、掲示板設置について説明をし、理解を求めるように説明

会社は(a)について、「組合側の活動について否定的な見解を示していた職員数名と面談をおこない、労働組合の活動についての法的意味につき説明すると共に、本社として掲示板設置という形で労働組合の活動につき容認する方向であるとの説明を行った」と主張しているが、この主張を疎明する出張記録や説明対象とした従業員について確認することができる証拠の提出はなかった。

同様に(c)についてもB3部長が従業員6名に意見聴取を行ったと主張しているが、この主張を疎明する出張記録や説明対象とした従業員について確認することができる証拠の提出はなかった。

(d)については、B7室長が適宜従業員との面談時に掲示板設置について理解を求めよう説明している旨を主張しているが、この主張を疎明する出張記録や説明対象とした従業員について確認することができる証拠の提出はなかった。

会社は組合活動に否定的な見解を示していた従業員等と個別に面談し意見聴取を行ったと主張しているが、8月全体会議において組合に批判的な発言をしたB8証人とB9証人は、どちらも掲示板の設置についてB4弁護士やB3部長から個別で面談を受けたことはないと言明している。

また、(b)については組合が働きかけを行う機会の準備をしたのみであって、同会議には元施設長だけでなく本社のB7室長も同席していたが、会社側から会社の掲示板の貸与の方針や組合との合意事項についての説明はなかった。さらに、同会議では、元施設長が時間を理由に会議を打ち切り、課題については各自持ち帰り来月の全体会議に持ち越す旨を発言したが、その後、労使双方とも対応していない。

8月全体会議においては、(ウ)で述べたとおり、組合の具体的

な活動が出席者にほとんど知られていない中、組合と何らかのかかわりがあった一部の出席者による経験の範囲内あるいは組合活動を全く知らない出席者による推測の範囲内において、組合活動そのものに疑問を投げかける発言が大半であり、掲示板貸与の是非について議論は深まらなかったと思われる。そうした状況において、元施設長が時間を理由に会議を打ち切り、来月に持ち越す旨を発言したのならば、発言どおりに再度全体会議の議題とするべきであったし、B7室長が同席していたならば本部も事態の打開に向けた対応を取るべきであったと認められる。

一方、組合においても、施設内での情報宣伝活動が制限されている状況にあったというのであるから、全体会議の場を組合活動について従業員に理解を深めてもらう機会であると前向きに捉え、再度全体会議での議題とすることを会社に働きかけることが望ましかったと認められる。

これ以外の対応状況について、会社は元施設長が他の施設へ異動した際に、会社として元施設長から次の施設長へ当然引継ぎ等をしていると思われ、次の施設長に対し会社本部から直接団体交渉の経緯の説明をしていないと主張している。

会社による働きかけの効果について、B8証人は「(組合について)全体職員が知り得ているところではない」と証言している。同様に、B9証人も「今の焦点は掲示板の設置になっているんですけれども、多分私以外の職員は誰も知らないんですね」と証言している。

以上のほか、関係各証拠を踏まえても組合の意義や掲示板の貸与理由について、個別に反対従業員に説明を行ったとする会社の主張を認めることは困難と言わざるを得ない。

加えて、会社が自身の働きかけによっても掲示板を貸与する

ことができないとの立場をとるならば、貸与が遅延している状況の説明や、設置に反対する従業員への説得方法等の打開策について組合と団体交渉を行うべきであった。しかしながら、争点1で述べたとおり、会社は「掲示板の設置について」を協議項目とした団体交渉を拒否している。この団体交渉拒否についても、会社が掲示板の貸与実現に向けて真摯な対応を行って^しいなかったことを示していると言わざるを得ない。

以上のことから、会社が掲示板の貸与に向けて従業員及び組合に対して十分な働きかけをしたと認めることは困難である。

(オ) 結論

以上のことから、掲示板の貸与については労使の合意が成立しており、会社に掲示板設置の法的義務がある中、会社が主張している掲示板を貸与することによって施設の運営に直ちに支障を生じるといえるほどの「多数」の従業員が強硬に反対しているとまでは認められず、掲示板の設置に関する組合との合意の効力を失わしめるような事情変更があったとはいえない。

したがって依然として合意の効力は維持されており、会社は組合に対して掲示板貸与義務を負っていると解すべきところ、組合は令和元年11月5日に送付したメールにより会社へ掲示板を貸与するように履行の請求をしており、その後も令和元年12月6日付け文書、令和2年1月16日付け「2020要求書」、令和2年7月14日付け「2020年7月要求書」、令和3年1月13日付け「団体交渉申し入れ書」及び令和3年5月14日付け「2021年5月要求書」により要求している。

このように会社が履行の請求を受けてから今日に至るまで2年以上を経過しており、既に相当期間を徒過していることが明らかであって、労使間の合意に基づく掲示板貸与義務は履行遅滞の

状態にあるというべきである。そして上記のとおり、一部の従業員が反対の意見を表明しているからといって掲示板を貸与することが直ちに施設の運営等に支障を及ぼすことが明らかであると認めるに足りない。また、仮に一部従業員の反対が掲示板貸与の支障になるというのであるならば、本来、会社としては、履行遅滞の状態を解消するために、少なくとも反対従業員へのさらなる説得を積極的に行い、どうしても理解が得られなければ、その説得の方法や場合によっては掲示板の貸与に代わる代替措置について組合と団体交渉を通じて協議をする等の必要かつ相当な措置を講じるべきであったが、そのような措置が講じられたとは認められない。また、近々にそのような措置が講じられることが予想される状況にもない。

掲示板の貸与については労使の合意が確定しており、かつ、組合が貸与するように催告してから相当期間が経過しているところ、上記のとおり、一部従業員が反対していることをもって掲示板の貸与により施設の運営に直ちに支障を生じるとは認めがたく、かつ、会社として掲示板の貸与に向けて必要かつ相当な措置を講じてきたとも認められないから、会社が掲示板の貸与を先送りしてきたことは会社の責めに帰すべき履行遅滞に当たると言わざるを得ない。

そして掲示板の貸与は、もともとビラの配布等施設内における組合の情報宣伝活動の代替措置であったのであるから、会社が従業員の反対を理由に掲示板の貸与を先送りすることによって、その間、組合の情報宣伝活動に制限がかかった状態が長期に継続し、組合の弱体化につながり得ることになるが、会社は、当然にそのことを認識していたと認めるのが相当である。

すなわち、会社は広い意味での反組合的認識の下に当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識

していながら当該行為を行う意思を有していたものと推認することができる。

以上のことから、会社が組合に対し施設内に掲示板を設置し、貸与しなかったことは、組合に対する支配介入に該当すると判断できる。

第4 救済方法

1 主文1項について

当委員会は、本件の事実経過に照らし、会社が書面回答により対面による団体交渉に応じなかったことは、団体交渉拒否に当たると判断し、主文1項のとおり命令することとした。

なお、組合が申入れをした団体交渉事項のうち、組合が新たな交渉事項であったと主張する3点の事項について、命令により救済すべきものと判断した。

2 主文2項について

掲示板の貸与について合意していることについては労使とも争いが無いが、会社が貸与できない理由としている従業員の反対については、掲示板の貸与を行うことによって直ちに施設の運営に支障を生じさせ得るほど「多数」の従業員による強硬な反対があったとは認められず、掲示板を貸与させないことについての客観的かつ合理的な理由があるとは認められなかった。また、組合からの要求があつてから既に相当期間を経過しているところ、この間、会社として掲示板の貸与に向けた必要かつ相当な措置が取られたとも認められなかった。

このようなことから当委員会としては、今後の正常な労使関係の構築のためにも会社としては労使で合意したとおりの内容で掲示板を設置し、貸与することが相当であると判断し、主文2項のとおり命令することとした。

なお、会社が懸念している一部従業員の組合への反発については、

掲示板を設置することによって特段の問題を生じなければ、自ずと解消していくものと推測されるし、一方、会社のみならず組合側も従業員のそうした懸念の解消に向けて一定の配慮をしながら掲示板の利用を含めた情報宣伝活動をしていくことが期待される。

3 主文3項について

組合は謝罪文の掲示等を求めているが、救済方法としては文書の交付をもって足りると考え、主文3項のとおり命令することとした。

第5 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条の規定により、主文のとおり命令する。

令和5年8月31日

岐阜県労働委員会

会 長 秋 保 賢 一