

命 令 書

申 立 人 X組合
 組合長 A 1

被申立人 Y
 B 1 B 2

上記当事者間の高労委令和5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6年7月4日、第538回公益委員会議において、会長公益委員下元敏晴、会長代理公益委員川田勲、公益委員藤原潤子、同高林藍子、同参田敦が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から団体交渉の申入れのあった事項（義務的団体交渉事項に該当しないものを除く。）について、速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組織、運営に影響を及ぼす可能性のある文書を掲示するなどして、申立人の運営について支配介入をしてはならない。
- 3 申立人のその余の申立てを、いずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA 2（以下、組合加入前を含めて「A 2 組合員」という。）は、令和 4 年11月 9 日、被申立人Y（以下「Y」という。）の事務局長B 3（以下「B 3 事務局長」という。）から、業務外の閲覧の疑いがあることを理由に、インターネット閲覧に関する業務命令（以下「本件業務命令」という。）を受けたことをきっかけとして、組合に加入した。

組合は、同年11月16日、Yに対し、A 2 組合員が組合に加入した旨を通知するとともに、本件業務命令の内容等を議題とする団体交渉を申し入れた。

当該申入れを受けたYは、組合との団体交渉を弁護士に委任し、組合に対し、その旨を通知するとともに、同年12月 6 日の団体交渉を申し入れた。当該申入れでは、団体交渉の会場費を労使折半とする旨も提案されていたが、会場費の折半について、双方で折り合いがつかず、Yは、第 1 回団体交渉に限りYが費用の全額を負担して行うこととした。

同年12月 6 日、第 1 回団体交渉が行われたが、特段の結着を見なかった。

その後、組合が団体交渉を申し入れたが、団体交渉が行われない中、Yは、同年12月16日、懲戒委員会を開催し、本件業務命令違反を理由に、A 2 組合員に訓戒（文書注意）の懲戒処分（以下「懲戒処分①」という。）を行った。

組合は、Yに対し、団体交渉を申し入れたが、代理人弁護士は組合に対し、団体交渉におけるYの見解及び会場費の折半についての組合の回答を求め、団体交渉は行われなかった。

Yは令和 5 年 1 月26日、懲戒委員会を開催し、本件業務命令違反を繰り返

していることを理由に、A 2 組合員に減給（給与総額の10分の1）の懲戒処分（以下「懲戒処分②」という。）を行った。

その後、組合はYに対し、団体交渉申入書を郵送したが、Yは、直接の書類送付をやめるよう求めて、組合に書面を返送した。

組合は、これらYの一連の行為は労働組合法（以下「法」という。）第7条第1号及び第2号に規定する不当労働行為に当たるとして、同年3月6日付けで本件救済申立てを行った。

Yは、同年3月24日、懲戒委員会を開催し、本件業務命令違反を繰り返していることを理由に、A 2 組合員に出勤停止5日間の懲戒処分（以下「懲戒処分③」という。）を行った。

組合は、同年5月10日、懲戒処分や団体交渉拒否等の法第7条第1号及び第2号に規定する不当労働行為に当たる事実が継続しているとして申立事実の追加を行った。

組合は、同年5月18日付けで団体交渉申入書をYに郵送したところ、Yは受取を拒絶したため、当該書面は組合に返送され、これ以降も、同様のことが何度か繰り返された。そのため、組合は、同年9月22日、依然として同様の事実が継続しており、これらの行為が法第7条第3号に規定する不当労働行為にも当たるとして、申立事実の追加を行った。

第2 請求する救済の内容

1 団体交渉の開催

2 A 2 組合員に対する令和4年11月9日付け業務命令（本件業務命令）並びに同年12月16日付け、令和5年1月26日付け及び同年3月24日付け懲戒処分（懲戒処分①、懲戒処分②及び懲戒処分③）の撤回

3 令和5年1月26日付け及び同年3月24日付け懲戒処分（懲戒処分②及び懲戒処分③）に伴うA 2 組合員の経済的損失の回復

- 4 A 2 組合員に対する令和 5 年 6 月 23 日から同年 9 月 21 日までの間に計 9 回行われたインターネット閲覧に関する業務命令の撤回
- 5 謝罪文の手交及び Y の機関誌等への掲示
- 6 組合が Y に送付した団体交渉申入書等の返送に伴う郵送料等の損失の回復

第 3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置き、主として高知県に居住する労働者を対象とした個人加盟方式の労働組合であり、申立時点における組合員数は 212 名で、Y には A 2 組合員以外に在籍していた者はいなかった。
- (2) Y は、肩書地において、高知県 C 内における D を目的とする非営利法人で、令和 5 年 3 月時点の従業員数は、約 30 名であった。

2 本件救済申立てに至るまでの経緯

- (1) 昭和 63 年 5 月 14 日、A 2 組合員は、Y に採用され、以降、主に E の業務に従事している。
- (2) 令和 4 年 11 月 9 日、B 3 事務局長は A 2 組合員に対し、A 2 組合員のインターネット閲覧記録を調査したところ、業務外と思われる閲覧が確認できたとして、「インターネット閲覧について」という書面を手交して、次の内容の本件業務命令を行った。

なお、Y の就業規程（以下「就業規程」という。）第 43 条第 19 号では、Y の職員はインターネット上のホームページについて、業務以外の目的で閲覧してはならないと定められている。

ア 過去の閲覧記録データを業務と業務外とに分け、日々、電子メールを活用し、総務企画部長へ加筆データを送信すること。

- イ 当面の間、30分単位で記載した日報を日々、課長へ提出すること。
 - ウ 個人の携帯電話で勤務時間内に業務外のインターネット閲覧をしていることも想定されるため、急を要する場合を除き、疑いが払拭されるまで個人の携帯電話を勤務時間内に使用することを禁止すること。
 - エ 経営支援等の業務を優先し、かつ、速やかにインターネット閲覧記録を確認すること。
 - オ インターネット閲覧記録確認のために超過勤務を行うことを禁止すること。
- (3) 同年11月11日頃、A 2 組合員は、組合に加入し、同年11月16日、組合はYに対し、A 2 組合員が組合に加入した旨を通告し、今後、A 2 組合員の労働条件及び身分に関する一切の件については組合と話し合うよう求める「組合加入通告書」とともに、A 2 組合員は本来の業務を進める中で優先業務をめぐって困惑しているとして、本件業務命令の内容を議題とする団体交渉をYの事務所で同年11月18日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」をYに持参した。
- (4) 同年11月28日、Yは、組合との団体交渉に関する件一切を弁護士B 4 及びB 5（以下、いずれか1名であっても「代理人弁護士」という。）に委任し、同年11月30日、代理人弁護士は組合に対し、当該委任に関する委任状の写しを添えてファクシミリにより、同年12月6日に次の条件で団体交渉を行うよう申し入れた。
- ア 団体交渉会場は時間貸しの会議室とし、その費用12,100円を労使折半とすること。
 - イ 交渉の時間は午後4時から午後5時までとすること。
 - ウ Yの出席予定者及び会場の規模から、組合は5名以下での参加とすること。
- (5) 同年12月2日付けで、組合はYに対し、団体交渉の会場費の折半は

不利益でなく、A 2 組合員の個人情報を知られるのでY事務所内ではできず、組合事務所での提案も第三者の場所で行う必要がある旨代理人弁護士は主張するが、会社の都合で場所を変更する場合は会場費を会社負担で行うことが普通であり、Y事務所外での団体交渉について組合は聞かれて困る話はないとして、A 2 組合員に対する本件業務命令の内容を議題とする団体交渉をYの事務所、応接室又は組合事務所で同年12月6日に行うことを求める「再団体交渉申し入れ書」を郵送した。同年12月2日、代理人弁護士は組合に対し、次の内容をファクシミリにより送付した。

ア Y内の会議室を使用する場合、管理が別会社のため、既に申し入れた時間貸し会議室と同程度の会場費がかかること。

イ 組合事務所での団体交渉は断ること。

ウ 組合から提案のあったFのロビーでの団体交渉は、「聞かれて困る話はない」等といった問題ではなく、常識的にあり得ないものであること。

エ 今回の団体交渉についてはYが費用の全額を負担して開催するが、その後の交渉場所の費用負担については協議したいこと。

(6) 同年12月6日、第1回団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。

ア 組合側は組合長A 1ら及びA 2 組合員が、Y側はB 3 事務局長、総務企画部長B 6（以下「B 6 部長」という。）、経営支援2課長兼3課長B 7（以下「B 7 課長」という。）及び代理人弁護士が出席した。

イ Yは、A 2 組合員への本件業務命令の経緯、根拠等及びEの業務との関連等について、資料を提示して説明した。

ウ 組合は、本件業務命令は懲罰的であり、具体的・客観的な事実も根

拠もなく、本来の仕事と関係のないことをやらせるのはパワハラである等と主張した。

- エ 本件業務命令の履行をA 2組合員に求めるYと、その撤回を求める組合との間で議論は平行線をたどり、交渉開始から1時間20分ほど経過したところで、予定時間を超過したとしてYが離席し、終了した。
- (7) 同年12月12日付けで、組合はYに対し、本件業務命令は不当であり、A 2組合員は従う必要はないので撤回を求める旨及び本件業務命令は団体交渉事項であるためA 2組合員に直接指示することを固く禁じる旨の「2022年11月9日付書面「インターネット閲覧について」に関しての回答」という書面とともに、代理人弁護士も名宛人として、本件業務命令の撤回等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年12月20日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送した。
- (8) 同年12月13日、B 3事務局長はYの懲戒委員長名でA 2組合員に対し、「当所懲戒委員会への出席について」という書面を手交した。当該書面には、本件業務命令に従わないため懲戒委員会を同年12月16日午後1時から開催し、弁明の機会を与えるので、出席の有無を同年12月15日までにB 3事務局長に提出するよう求めるが、出席せずに弁明書を提出することも可能な旨が記載されていた。
- (9) 同年12月14日、組合はA 2組合員と連名でYに対し、代理人弁護士も名宛人として、上記(8)の懲戒委員会について、交渉中の案件であり参加しない旨及び団体交渉事項であるため、A 2組合員に直接の接触を行うことを固く禁じる旨を記載した「回答書」をB 3事務局長に持参した。
- (10) 同年12月16日、YはA 2組合員に対し、懲戒委員会を開催した上で、インターネット閲覧記録と日報の未提出は職務怠慢であり、就業規程第42条及び第43条第3号に違反し、当該行為が就業規程第79条第2号

及び第10号に該当するとして、懲戒処分①を行うとともに、本件業務命令に従うこと及び同年12月23日までに始末書を提出することを命じた。

なお、就業規程第42条では、職員はYの使命を体し、法令、定款、その他諸規定を遵守し、かつ上司の指揮命令に従い、誠実勤勉を旨とし、その職務に精励しなければならないと定められており、就業規程第43条第3号では、Yの職員が守らなければならない事項として、能力向上と工夫改善に努め、業務を確実、迅速に行うことが定められている。また、就業規程第79条第2号及び第10号では、けん責又は訓戒処分の事由として、正当な理由なく上司に反抗したり、その命令を守らなかったときと、正当な理由なく、申請書、届出書、報告書等の提出期限を守らなかったときが定められている。

(11) 同年12月20日、組合はYを訪問したが、B3事務局長及びB6部長は不在であったことから、対応した職員に団体交渉に応じないまま懲戒処分①を行ったことなどについて抗議し、撤回を求める旨伝えた。

(12) 同年12月21日付けで、組合はYに対し、代理人弁護士も名宛人として、懲戒処分①等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年12月26日に行うことを求める「再度の団体交渉申し入れ書」を郵送するとともに、A2組合員と連名で、次の内容の同年12月20日付け「報告書」を郵送した。

ア 本件業務命令に関しては、同年12月12日付けの書面により回答済みであること。

イ 始末書の提出は本書面をもってすること。

ウ 団体交渉事案であるため、A2組合員に直接指示することを禁じること。

(13) 同年12月22日、代理人弁護士は組合に対し、同年12月12日付け及び21日付けの団体交渉申入書に対する次の内容の回答をファクシミリによ

り送付した。

ア 本件業務命令の経緯、根拠等

イ 団体交渉の申入れについて、Yと組合との間で認識に食い違いがありすぎるため、Yの見解について組合から書面で明確な回答をもらい、事前の共通認識を整理してから行う方がよいと思われること。

ウ 団体交渉の際の会場使用料について、Yは折半を要求しており、これについて書面で回答をもらいたいこと。

エ 交渉の時間については今後も1時間以内としたいこと。

(14) 同年12月27日付けで、組合はYに対し、上記(13)の代理人弁護士のファクシミリに回答しないまま、Yが同年12月21日付けの団体交渉申入れを拒否しているとして、A2組合員に関する労働条件、身分一切を議題とする団体交渉を、Yの事業所内会議室で令和5年1月10日午後5時30分から行うことを求める「再々団体交渉申し入れ」という書面を郵送した。

(15) 同年1月5日、代理人弁護士は組合に対し、次の内容をファクシミリにより送付した。

ア 団体交渉を拒否した事実はなく、団体交渉を希望するのであれば、代理人弁護士が令和4年12月22日付けで送付した書面及びA2組合員の「労働条件、身分一切」と争点を追加した趣旨について書面で回答すること。

イ 組合指定の日時は都合が悪いこと。

ウ 会場費折半についての組合の考えも併せて書面で知らせること。

(16) 令和5年1月10日付けで、組合はYに対し、上記(15)の代理人弁護士のファクシミリに回答しないまま、本件業務命令、懲戒処分①及びA2組合員の身分、労働条件等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年1月16日から20日までのうちいずれか1日を指定して行うこと

を求める「団体交渉申し入れ書」を郵送した。

- (17) 同年1月16日、代理人弁護士は組合に対し、次の内容をファクシミリにより送付した。

ア 代理人弁護士の一連の回答及び要望を無視し、Yに直接文書を送付することをやめること。

イ 見解の相違点を整理した上で実りある、スムーズな団体交渉を行うため、代理人弁護士からの文書を熟読の上、回答すること。

ウ 団体交渉を拒否した事実はないこと。

エ 会場費折半についての回答がないと会場の用意ができないこと。

- (18) 同年1月23日、Y内のA2組合員の机の上に、Yの懲戒委員長名の「当所懲戒委員会への出席について」という書面が置かれていた。当該書面には、懲戒処分①を受けたにもかかわらず、処分日に発令された命令に従わず、命令違反を繰り返しているため懲戒委員会を同年1月26日午後3時から開催し、弁明の機会を与えるので、出席の有無を同年1月25日までにB3事務局長に提出するよう求めるが、出席せずに弁明書を提出することも可能な旨が記載されていた。

- (19) 同年1月24日、組合はYに対し、懲戒委員会への出席について団体交渉の場で話し合いを行う旨のA2組合員と連名でB3事務局長も名宛人とする同年1月23日付けの「2023年1月23日付「当懲戒委員会への出席について」への回答」という書面とともに、本件業務命令、懲戒処分①、懲戒委員会及びA2組合員の身分、労働条件等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年1月26日に行うことを求める「緊急団体交渉申し入れ書」をA2組合員がY内のB3事務局長の机の上に置いて提出した。Yは組合に対し、同年1月24日付けのB3事務局長名の次の内容の「緊急団体交渉申し入れ書に対する回答」という書面を同封して、組合からのこれらの書面を返送した。

- ア 団体交渉に関する一切の件を代理人弁護士に委任しており、Yに各種書類を郵送することをやめ、代理人弁護士に郵送すること。
- イ 過去に組合がYの事務室内で大声で発言したこともあり、営業妨害行為であり、今後の無断立入りを禁止すること。
- (20) 同年1月25日、B6部長はA2組合員に対し、上記(18)と同内容の「懲戒委員会への出席について」という書面を手交した。
- (21) 同年1月26日、組合はA2組合員と連名でYに対し、B3事務局長も名宛人として、同年1月25日付けの「2023年1月25日B6総務企画部長手交の書面への抗議および回答」という書面をA2組合員がB3事務局長の机の上に置いて提出したが、B3事務局長は当該書面をA2組合員に返却した。

同年1月26日の懲戒委員会の開催前に、組合はYを訪問し、同日付けで、本件業務命令、懲戒処分①、懲戒委員会及びA2組合員の身分、労働条件等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年2月7日に行うことをYに求める「団体交渉申し入れ書」をB3事務局長に手交しようとしたが、B3事務局長は代理人弁護士に渡すよう言って当該書面を受け取らなかった。このやり取りの中でB3事務局長は、当該書面について「シュレッダーにかける」という発言（以下「本件発言」という。）をした。

同年1月26日、YはA2組合員に対し、懲戒委員会を開催した上で、懲戒処分①を受けたにもかかわらず、インターネット閲覧記録と日報の提出が履行されていないことは職務怠慢であり、就業規程第42条及び第43条第3号に違反し、当該行為が就業規程第80条第1号に該当するとして、懲戒処分②を行うとともに、速やかにインターネット閲覧記録の確認と日報の提出を行うこと及び同年2月1日までに始末書を提出することを命じた。

なお、就業規程第80条第1号では、減給、停職、昇給停止又は降格処分の事由として、けん責、訓戒処分を受けたにもかかわらず、それを繰り返したとき、又は前条の情状が重いときに定められている。

- (22) 同年1月28日付けで、組合はYに対し、A2組合員と連名の次の内容の「報告書」とともに、懲戒処分①及び懲戒処分②は不当であるので撤回を求めるとして、懲戒処分①、懲戒処分②及びA2組合員の身分、労働条件等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年2月7日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書および抗議・撤回要求」という書面を郵送したが、Yは、代理人弁護士に送付するよう求める同年2月1日付けのB3事務局長名の文書とともに組合に返送した。

ア 本件業務命令に関しては、令和4年12月12日付けの書面により回答済みであり、団体交渉事案であること。

イ 始末書の提出は本書面をもってすること。

ウ 本件業務命令、懲戒処分①及び懲戒処分②の即時撤回を求めること。

エ 団体交渉事案であるため、A2組合員に直接指示・接触することを禁じること。

- (23) 令和5年2月1日、B6部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールにより、本件業務命令の履行を促すとともに、Y内の電子掲示板に、B3事務局長名で次の内容の文書の掲示「以下「本件文書掲示」という。）を行った（原文どおり）。

「 職員へのご報告

最近、X組合なる人物がYに現れ、封書を持参し大声を発したりして、目に余る行為を再三行っています。

この発端は、ある職員がX組合に加入し、業務上の命令等に対して

組合が異を唱えている言動であります。

Yとしましては、正式に代理人弁護士に委任し、対応について依頼しております。当然、この事はX組合側に通知していると同時に組合側も承知しているところです。今後の対応等について、以下の通り周知いたします。

結論

引き続き、代理人弁護士を通じて誠実に対応してまいりますが、代理人を無視して、営業妨害のような行動については、代理人弁護士や顧問社労士、警察、G労働基準監督署、県労働委員会へ相談するなど適切に対応してまいります。

今後、X組合が来所した際には、管理職が対応しますので、その旨知らせてください。

なお、管理職が不在で職員だけで対応する場合は、対応記録（日時、来所者または人数、組合側の発言内容、窓口での対応など）を事務局長まで提出ください。

令和5年2月1日

事務局長 B 3 ）」

- (24) 同年2月10日付けで、組合はYに対し、A2組合員と連名の同年1月28日付け「報告書」と同様の内容の「報告書」とともに、本件業務命令、懲戒処分①、懲戒処分②及びA2組合員の身分、労働条件等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年2月21日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送し、また、当該「団体交渉申し入れ書」に誤字があったとして、同年2月13日付けで「2月10日付「団体交渉申し入れ書」の誤字修正」という書面を郵送したが、Yは、代理人弁護士に送付するよう求める同年2月14日付けのB3事務局長名の文書と

ともに組合に返送した。

- (25) 同年2月23日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①、懲戒処分②、A2組合員の身分、労働条件等及び賃上げ等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年3月6日を行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送したが、Yは、代理人弁護士へ送付するよう求める付箋を貼付して未開封のまま組合に返送した。
- (26) 同年3月6日、組合は当委員会に本件救済申立てを行った。

3 本件救済申立て後の経緯

- (1) 同年3月7日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①、懲戒処分②、A2組合員の身分、労働条件等及び賃上げ等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年3月17日を行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送したが、Yは、代理人弁護士に送付するよう求める同年3月10日付けのB3事務局長名の文書とともに、未開封のまま組合に返送した。
- (2) 同年3月16日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①、懲戒処分②、A2組合員の身分、労働条件等及び賃上げ等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年3月28日を行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送したが、Yは、代理人弁護士に送付するよう求める同年3月22日付けのB3事務局長名の文書とともに、未開封のまま組合に返送した。
- (3) 同年3月22日、B6部長はA2組合員に対し、Yの懲戒委員長名の「当所懲戒委員会への出席について」という書面を手交した。当該書面には、2回目の懲戒処分を受けたにもかかわらず、処分日に発令された命令に従わず、命令違反を繰り返しているため懲戒委員会を同年3月24日午後3時から開催し、弁明の機会を与えるので、出席の有無を同年3

月23日までにB 3 事務局長に提出するよう求めるが、出席せずに弁明書を提出することも可能な旨が記載されていた。

(4) 同年3月23日、組合はYを訪問し、A 2 組合員に対する書面手交への抗議並びに本件業務命令、懲戒処分①、懲戒処分②、A 2 組合員の身分、労働条件等及び賃上げ等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年3月28日に行うことを求めるA 2 組合員と連名の「2023年3月22日B 6 総務企画部長手交の書面への回答および抗議、団体交渉申し入れ書」という書面をB 3 事務局長に手交したが、Yは、代理人弁護士に送付するよう求める同年3月23日付けのB 3 事務局長名の文書とともに組合に返送した。

(5) 同年3月24日、YはA 2 組合員に対し、懲戒委員会を開催した上で、懲戒処分②を受けたにもかかわらず、インターネット閲覧記録と日報の提出が履行されていないことは、就業規程第42条及び第43条第3号に違反し、当該行為が就業規程第80条第2号に該当するとして、懲戒処分③を行い、速やかな始末書の提出を命じるとともに、インターネット閲覧記録の確認と日報を提出すること及び同年4月7日までに始末書を提出することを命じる「日報の提出及びインターネット閲覧について（命令）」という書面を手交した。

なお、就業規程第80条第2号では、減給、出勤停止、昇給停止及び降格処分の事由として、申請書、届出書、報告書等の届出を怠り、又は偽ったときが定められている。

(6) 同年3月29日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A 2 組合員の身分、労働条件等及び賃上げ等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年4月7日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」とともに、A 2 組合員と連名で次の内容の懲戒処分③に対する「報告書」及び

同年3月24日付けの業務命令に対する「報告書」を郵送したが、Yは、代理人弁護士に送付するよう求める同年4月3日付けのB3事務局長名の文書とともに未開封のまま組合に返送した。

ア 本件業務命令から懲戒処分③に至るまでの組合とYとのやり取り等の経緯

イ 本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで及び同年3月24日付けの業務命令の即時撤回を求めること。

ウ 始末書の提出は本書面をもってすること。

エ 団体交渉事案であるため、A2組合員に直接指示・接触することを禁じること。

(7) 同年4月11日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A2組合員の身分、労働条件等及び賃上げ等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年4月24日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」とともに、上記(6)と同様の内容の報告書2通を郵送したが、Yは、代理人弁護士に送付するよう求める同年4月14日付けのB3事務局長名の文書とともに、未開封のまま組合に返送した。

(8) 同年4月25日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A2組合員の身分、労働条件等及び賃上げ等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年5月11日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送したが、Yは、代理人弁護士に送付するよう求めるとともに、今後は郵便物の受取を拒否する旨の同年4月28日付けのB3事務局長名の文書とともに、未開封のまま組合に返送した。封書には「受取拒絶」と記載されてY印が押された紙が貼付されていた。

(9) 同年5月10日、組合は当委員会に本件救済申立てに係る申立事実の

追加の申立てを行った。

- (10) 同年5月18日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令及びA2組合員の身分、労働条件等及び賃上げ等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年5月26日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (11) 同年5月30日付けで、組合はYに対し、YがA2組合員に個別面談を求めているが、昇給等の身分、労働条件に関わる義務的団体交渉事項なので個別面談は団体交渉をもって行うとして、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令及びA2組合員の身分、労働条件等及び賃上げ等に加えて、個別面談を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年6月19日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (12) 同年6月21日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、賃上げ及び個別面談等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年7月7日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」及び「賃金改定要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (13) 同年6月26日、B6部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールで業務命令の履行を促した。同日付けで、組合はA2組合員と連名でB3事務局長及びB6部長に対し、本件は義務的団体交渉事項のため、回答は団体交渉で行う旨及び早急の団体交渉を要求する旨の「2023年6月26日付B6総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」という書面を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に

返送された。

(14) 同年6月29日、B6部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールで業務命令の履行を促した。同年6月30日付けで、組合はA2組合員と連名でB3事務局長及びB6部長に対し、本件は義務的団体交渉事項のため、回答は団体交渉で行う旨及び早急の団体交渉を要求する旨の「2023年6月29日付B6総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」という書面を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(15) 同年7月10日、B6部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールで業務命令の履行を促した。同年7月11日付けで、組合はA2組合員と連名でB3事務局長及びB6部長に対し、本件は義務的団体交渉事項のため、回答は団体交渉で行う旨及び早急の団体交渉を要求する旨の「2023年7月10日付B6総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」という書面を郵送し、また、当該書面に誤字があったとして、同年7月11日付けで「7月11日付「2023年7月10日付B6総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」の誤字修正」という書面を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(16) 同年7月11日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、賃上げ及び個別面談等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年7月21日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」及び「賃金改定要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(17) 同年7月14日、B6部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールで業務命令の履行を促した。同日付けで、組合はA2組合員と連名でB3事務局長及びB6部長に対し、本件は義務的団体交渉事項のため、回答

は団体交渉で行うこと及び早急の団体交渉を要求する旨の「2023年7月10日付B6総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」という書面を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(18) 同年7月14日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、賃上げ及び個別面談等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年7月25日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」及び「賃金改定要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(19) 同年7月24日、B6部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールで業務命令の履行を促した。同日付けで、組合はA2組合員と連名でB3事務局長及びB6部長に対し、本件は義務的団体交渉事項のため、回答は団体交渉で行う旨及び早急の団体交渉を要求する旨の「2023年7月24日付B6総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」という書面を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(20) 同年7月24日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、賃上げ及び個別面談等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年8月2日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」及び「賃金改定要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(21) 同年8月1日、B6部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールで業務命令の履行を促した。同日付けで、組合はA2組合員と連名でB3事務局長及びB6部長に対し、本件は義務的団体交渉事項のため、回答

は団体交渉で行う旨及び早急の団体交渉を要求する旨の「2023年8月1日付B6総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」という書面を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(22) 同年8月1日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、賃上げ及び個別面談等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年8月18日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」及び「賃金改定要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(23) 同年8月18日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、賃上げ及び個別面談等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年8月31日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」及び「賃金改定要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(24) 同年8月31日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、懲戒処分①から懲戒処分③まで、同年3月24日付けの業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、賃上げ及び個別面談等を議題とする団体交渉をYの事業所内会議室で同年9月15日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」及び「賃金改定要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(25) 同年9月14日、B6部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールで業務命令の履行を促した。同年9月15日付けで、組合はA2組合員と連名でYに対し、本件は義務的団体交渉事項のため、回答は団体交渉で行う旨及び早急の団体交渉を要求する旨の「2023年9月14日付B6総務企

画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」という書面を郵送した。

(26) 同年9月22日、組合は当委員会に本件救済申立てに係る申立事実の追加の申立てを行った。

第4 当委員会の判断

本件における争点は、次のとおりである。

(1) 争点①

次に掲げるYの行為が、労働組合の組合員であることや正当な行為をしたことなどの故をもって行われた不利益な取扱いに該当するか。

ア 懲戒処分①から懲戒処分③まで及びA2組合員に対する令和5年3月24日付けの業務命令

イ 前記第3の2(21)並びに3(4)、(13)から(15)まで、(17)、(19)及び(21)に掲げるA2組合員からの計8通の書面の受取拒否や受取拒絶

ウ 前記第3の2(23)並びに3(13)から(15)まで、(17)、(19)、(21)及び(25)に掲げるA2組合員に対する計8回の業務命令の履行を促す行為

エ 本件文書掲示

オ 同年3月22日のA2組合員に対する懲戒委員会にかけることの通告及び書面手交

(2) 争点②

次に掲げるYの行為が、正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するか。

ア 前記第3の2(7)、(12)、(14)及び(16)に掲げる計4通の組合からの団体交渉の申入れに係る書面について、Yが団体交渉の会場費の折半を主張する等して、団体交渉が開催されなかったこと。

イ 前記第3の2(19)、(21)、(22)、(24)及び(25)並びに3(1)、(2)、(4)、(6)から(8)まで、(10)から(12)まで、(16)、(18)、(20)及び(22)から(24)までに掲げる計20通の組合からの団体交渉の申入れに係る書面について、Yが組合に対して、Yの代理人弁護士に送付するよう組合に伝えた後に、組合がYに直接送付したものであることを理由に返送や受取拒絶等をしたこと。

(3) 争点③

次に掲げるYの行為が、組合を職場から排除し、弱体化させる行為等であり、使用者との対等な交渉主体であるために必要な労働組合の自主性、独立性、団結力、組織力を損なう行為に該当するか。

ア 前記第3の2(19)、(21)、(22)、(24)及び(25)並びに3(1)、(2)、(4)、(6)から(8)まで及び(10)から(24)までに掲げる組合からの計27通のYに対する団体交渉の申入れに係る書面等及び計16通のA2組合員と連名のYに対する報告書等の受取拒否や受取拒絶

イ 懲戒処分①から懲戒処分③まで及びA2組合員に対する同年3月24日付けの業務命令

ウ 本件発言

エ 本件文書掲示

1 争点①について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) Yは、本件業務命令の発端となったA2組合員のインターネット閲覧について、たまたまの発見のように主張するが、客観性と公平性を担保するためには、発見した機会に全職員を対象に調べるべきものである。

本件業務命令のようにインターネット閲覧に関するものは、これまでYでは1回も出されたことがなく、過去にも以降にもほかの職員の調査は一切行っていない。通常ではない処分的な命令であることは疑う余地がない。

インターネット閲覧に関して、職場内の規律の問題をいうのであれば、まず始めに何がだめなのかを明確にすべきであり、就業規則では「わいせつサイト」もしくは「公序良俗に反するサイト」と記載されているが、具体的な事例を示していないため、団体交渉に参加したB3事務局長らは、インターネット閲覧記録の業務性を判断できないと答えている。

(イ) Yは、インターネット閲覧ログそのものからは業務外の閲覧行為であることを立証できなかったのも、「組合員に確認を取る方法」と称して、まるで違反をしたかのごとく処分を含む処分的命令をしている。このようなやり口は使用者がある意図をもち、労働者の処分を目的としたときに対象労働者に対し自己申告を強要し、その結果をもって自身が認めたという根拠にし、使用者と比較して圧倒的に弱者である労働者の抵抗を奪い処分を行い精神的に追い詰め、あわよくば自主退職に追い込み、意に沿わない労働者を職場から排除するために使う手法である。

業務が過密になっているコロナ禍に、YがA2組合員にのみ期間も不明なまま30分単位の日報の提出を求めることや、A2組合員一人だけに、期間も不明なまま個人の携帯電話の使用禁止を命じることは差別的待遇・不利益扱いである。

(ウ) 複数回の同案件での懲戒処分の実態から、労働者が組合に加盟していることを理由にして、組合員への権利侵害、不利益行為を行っている因果はより補強される。Yが義務的団体交渉事項を連続拒

否しながら行った三度の懲戒委員会での決定は、本件業務命令の内容が継続して含まれ、Yの一つの問題行動に対して複数の懲戒処分を与えたものではないという主張は言い逃れに過ぎず、実態・事実を無視したものである。

(エ) YはA 2組合員からの書面について、最初の懲戒委員会についての書面以降、一切の書面の受取を拒否している。弁明の機会を与えたYは主張するが、A 2組合員による書面の受取を拒否することで自らの主張を否定しているのはYである。付け加えるならば、組合名が入っていることでA 2組合員の回答をも受取拒否する姿勢は紛れもなく法上の不利益扱い、支配介入に当たる。義務的団体交渉事項を幾度も拒否する一方で、懲戒委員会に対する意見を労働者の組合加盟を理由にして封殺する行為であり、労働者が組合に加盟していることを理由にした、組合員への権利侵害・不利益行為である。

(オ) Yが業務命令の履行を迫る行為は、YがA 2組合員を精神的に圧迫し、労働組合がないかのごとくふるまい、使用者が威力を示す行為であり、労働者の組合加盟を理由にした、組合員への権利侵害・不利益行為である。

(カ) 本件文書掲示は、全職員が閲覧できる形で、組合への誹謗中傷を書き連ね、さらにその原因はA 2組合員が労働組合に加盟したからという回状を回した。また、公機関を持ち出し、A 2組合員・組合が不法行為を行ったかのように示唆したことは、正当な組合活動の権利侵害・不利益行為であり、組合員の加盟拡大への威力妨害であり権利侵害・不利益行為である。

(キ) YがA 2組合員に本来の業務とはかけ離れた作業を本件業務命令として強要したため、組合は、命令をいったん中止してその合理

的・客観的理由を明らかにするために団体交渉の議題とした。Yは正当な理由なく業務命令に従わなかったとして懲戒処分をしているが、組合及びA2組合員は明確に、団体交渉議題となっているので組合を通じるようYに伝えた。そのような中、Yは、A2組合員を個別に呼び出し、あたかも労働組合員であることを無視し、懲戒処分をする意図を通知し、懲戒処分という恐怖を組合員に対して与えた。団体交渉をという労働組合員の権利を無視して行われた懲戒処分は、労働者が労働組合に加盟していることを理由とする、組合員への権利侵害・不利益行為である。

イ Yの主張

(ア) 業務上のインターネット閲覧調査において、A2組合員の閲覧が大量に発覚したことにより、閲覧行為が正当な業務上の閲覧なのか解明作業を命じた。Yとしてはその解明作業結果を見て処分の可否を判断するべく、業務命令に対する履行状況を注視していた。正当な業務命令を取り下げる意思はなく、労働者の義務として履行を促していく姿勢に変わりはない。

(イ) A2組合員に対する懲戒処分は、業務命令に正当な理由なく従わないことから、懲戒委員会の適切な審査を経た上でのものである。A2組合員に対する不当労働行為意思や組合員であることを理由にして権利侵害や不利益行為を行った事実は全くない。本件業務命令の発端は、退職予定者の業務をA2組合員に引き継ぐに当たり、A2組合員が業務多忙を理由に否定的な態度を示したため、業務量を確認する中で業務以外の閲覧が大量に発見されたことにある。他の職員に同様の疑義が発覚した場合は、A2組合員と同様の対応を行うものであり、A2組合員のみを狙い撃ちにしたわけではない。Yは、令和5年に業務中にインターネット不正閲覧をした疑

いのある職員に対し、直ちに過去1年間のインターネット閲覧記録を調査した。

- (ウ) インターネット閲覧記録の解明作業の命令は、A2組合員が組合に加入する以前に職務責任に基づいて指示したものであり、組合加入とは無関係である。

日報の提出は、本来業務の経営相談を優先させ、空いた時間でインターネット閲覧記録の確認ができているか、業務を把握するため命じたものであり、個人の携帯電話の使用禁止は、閲覧照合作業によって疑いが払拭されるまでの限定的措置であり、決して差別的な取扱いではない。

- (エ) 同一事由について同案件で何度も懲戒処分をしていることから、組合員であるが故をもって処分されていると組合は主張しているが、全面的に否認する。これまで就業規程の「上司の指揮命令に従うことや業務を確実、迅速に行う」服務規律に抵触、また、賞罰の「訓戒処分を受けたにもかかわらず、それを繰り返したとき」に該当するため、懲戒処分①から懲戒処分③までの各懲戒処分を行った。懲戒に処すごとに、「上司の指揮命令に従い誠実勤勉に職責を果たすよう」これまで再三注意を促してきたが、全く従う意思が見られないことから、Yとしては、決して一つの問題行動に対して複数の懲戒処分を与えたものではない。なおかつ、それぞれの懲戒委員会で「口頭」若しくは「文書」で弁明の機会を与えたが、それに対しても従うそぶりはなかった。

- (オ) 業務命令の履行を促したことについて、団体交渉事項にすれば、業務命令に従わなくても構わないといった論理は雇用契約上、通用しないことは言うまでもない。

- (カ) 本件文書掲示は、現在の状況及び担当者不在の場合の組合に対

する対応方法について職員に最小限度の説明を行ったものにすぎない。

(2) 当委員会の判断

ア 争点①のアについて

(ア) 懲戒処分①から懲戒処分③までについては、A 2 組合員が本件業務命令に違反したことを理由として行われた。使用者は、労働者が労働契約によって労働力の処分権を使用者に委ねることにより、労働者の労働義務の遂行について指揮命令する労務指揮権を取得し、また、労務の指揮それ自体にとどまらず、業務の遂行全般について労働者に対して必要な指示・命令を発する業務命令権を有する。この業務命令が就業規則の合理的な規定に基づく相当な命令である限り、労働者はその命令に従う義務を有する。

(イ) 本件業務命令は、A 2 組合員が業務中に、業務に関連性がないと思われるインターネット閲覧をしていることが発覚したため、就業規程第43条第19号に違反する可能性があるとして、就業規程第42条に基づき発せられたものと認められる。その内容は、閲覧記録を業務か業務外かに分けること、個人の携帯電話による閲覧の可能性もあるため、勤務時間中の携帯電話の使用を原則禁止すること、日報を30分単位で提出すること等であり、合理性、相当性があるものと認められる。また、このような業務命令を、違反行為が疑われる従業員のみに行うか、全従業員に行うかについても、使用者の裁量の範囲に属するものと考えられる。

(ウ) 後記2(2)アで述べるように、業務命令も基本的には義務的団体交渉事項となるが、義務的団体交渉事項として団体交渉中であるからといって、業務命令に従う義務がなくなるものではない。その

ため、団体交渉中であることを理由にA 2組合員が本件業務命令に従わなかったことは、就業規程第79条第2号並びに第80条第1号及び第2号の規定から、懲戒処分事由になり得る。

また、懲戒処分①から懲戒処分③まで及び令和5年3月24日付けの業務命令について、組合員であること等の故をもって行われたと判断し得るような事実は認められず、この点に関する組合の主張は結局のところ、懲戒処分や業務命令が、組合員である労働者に行われたということを指摘しているにすぎない。

イ その他について

(ア) 争点①のイについては、A 2組合員はYから手交された懲戒委員会への参加諾否や業務命令の履行を促す文書に対し、回答や報告等の書面を組合を通じてYに郵送等している。これらは弁明の機会の付与に対する回答等として行われたものと組合は主張するが、書面の内容を見ると団体交渉等での弁明を求めるものであり、後記2(2)アで述べるように、義務的団体交渉事項には当たらないことから、Yがこれに応じる必要はない。また、具体的な回答等もしておらず、受取拒否等によって弁明の権利の行使を妨げられたものとは認められないことから、不利益な取扱いには当たらない。

(イ) 争点①のウについては、使用者が労働者に業務命令を発したものの、労働者がこれを履行しない場合に履行を促すことは、使用者としては当然のことといえ、また、当該業務命令の履行を促したことが、組合員であること等の故をもって行われたと判断し得るような事実も認められない。

(ウ) 争点①のエについては、その内容を見る限り、A 2組合員が組合に加入して本件業務命令に異を唱えていること等を告知するものではあるが、それによってA 2組合員の地位や労働条件等に変更を

もたらすものではなく、不利益な取扱いには当たらない。

(エ) 争点①のオについては、弁明の機会を付与する趣旨のものであると認められ、処分の対象者から処分理由について事情聴取するとともに、処分の決定に先立ち弁明の機会を与えること自体は、処分対象者の地位や労働条件等に変更をもたらすものではない上、手続保障の見地から必要なものであり、不利益な取扱いには当たらない。

ウ 以上のとおり、Yの各行為は、法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

2 争点②について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 本件業務命令は、処分、懲罰的内容が含まれることから、当然、労働者の身分・労働条件に関わる義務的団体交渉事項に当たる。当然、懲戒処分自体も義務的団体交渉事項である。

Yは、1回目の団体交渉を強引一方的に打ち切って以降、組合からの次回の団体交渉申入れに対して、有料の場所での費用折半を要求し、また、「事前の共通認識の確認等が必要」などとYの独自ルールに固執し、組合の団体交渉申入れに応えなかった。

(イ) 団体交渉を行う場所に関して、当事者間の合意がない場合は、原則的に組合員の就業場所で行うのが団結権維持の観点から当たり前のことである。組合は、組合員の就労場所における団体交渉を希望したのであって、B1室は一例に過ぎない。B1室は、組合事務所より大きく、テーブルや椅子の配置、マスクの着用等や短時間で頻繁な交渉など工夫すれば、団体交渉が可能な場所である。

会場の広さについては、必要であれば人数の調整等をすればよく、また、就業時間後に行えば、来訪者への応接場所などでの団体交渉は可能である。団体交渉開催に当たっての金銭負担を要求、条件とすることは、団体交渉を拒否する合理的理由になり得ない。また、共通認識の確認等が必要になれば、単に団体交渉ですればよいのであって、それができていないことを理由に団体交渉をしないという態度は何の弁明にもならない。

(ウ) Yは、組合が郵送ないし直接持参した団体交渉申入書等の封筒に、受取拒絶と書いて返送し、直接持参の場合は、B3事務局長が即シュレッダーにかけると暴言を吐くなど、強烈な組合拒否の姿勢をあらわにしている。

組合は、判断可能な権限を有する使用者に対して、瑕疵のない手続をもって、団体交渉申入書、要求書、回答書、抗議文等を出しているのはまぎれもない事実である。Yが勝手に契約した弁護士と相談して対応を検討すること等は、組合と関係のないことであり、それをもって義務的団体交渉の拒否理由にはなりえない。Yと代理人弁護士の二者間で委任状を交わしたとしても、弁護士が法上の使用者となることはない。

イ Yの主張

(ア) A2組合員の勤務時間中における業務範囲外のインターネット閲覧の可能性について、可能な範囲での報告を求める適正な業務命令を出したが、組合は、A2組合員に対し、業務命令に従う必要はないとの指示を出し、Yは、やむなく懲戒委員会の審査を経た上で懲戒処分を出さなければならない事態に陥った。組合の要求は義務的団体交渉事項から逸脱している要求とも考えている。

(イ) 1回目の団体交渉の申入れに対し、Yは、団体交渉の場の設定

については会場使用料がかかるため、その負担を折半で行いたいと申し入れていたが、組合が一切交渉に応じようとしないうえ、1回目はYが費用を負担して行ったが、その後は団体交渉を行うことができなかった。団体交渉ができなかった原因は、専ら組合側にあり、Yは、拒否など一切していない。

Y建物内に会議室はあるが、会議室の運営は別の会社に委託しており、Yが利用する場合においても使用料を正規料金で支払っている。そのため、会議室を無料で利用することはできない。無料で利用できるY内の会議スペースは、フロア内で天井が空いていて会話内容が事務スペースに漏れること等から不適切である。組合の要求は、これらの事情を全く考慮せず、使用料折半の代替案について回答することなく団体交渉拒否と繰り返すのみである。また、B1室はB1の執務室であり、10名程度が使用するのは手狭で感染リスクもある。幅0.95メートルの机を挟んでの長時間の協議は衛生上も好ましくなく、会場としては不適切である。

Yは、1回目の団体交渉において、本件業務命令の内容や根拠等について誠心誠意説明や回答をしたものの、組合が一方的意見や非協力的な態度も見受けられたことから、団体交渉を行うために、組合の見解について明確に回答をもらい、共通認識を整理した上でスムーズな団体交渉をしたく、文書で回答を求めた。この要請に対して、組合からは何の回答もなく誠意が見られないばかりか、組合の団体交渉の申入事項は一辺倒の内容に終始している。

(ウ) 組合は、代理人弁護士を無視して、郵便物を代理人弁護士宛に送付せず、一方的にYへ送付し続けた。Yの一存だけでは団体交渉に応じる回答はできないことはもちろん、代理人弁護士への送付を再三要請してきたにもかかわらず、組合がこれを無視し続けたため

に、不本意ながら郵便物の受取を拒否したにすぎない。一定期間経過後は、返送の手間や郵便料が発生することから、日本郵便のホームページ記載どおり対応し、組合からの郵便物を「受取拒絶」とした。

弁護士に正式に依頼し、組合も正式な委任状の確認をしているにもかかわらず、Y及び代理人弁護士の申入れを無視して、Yに「団体交渉申し入れ書」なる文書を送付し続ける上に、団体交渉の場の設定について協議にすら応じようとしない姿勢は、もはや正式な団体交渉の申入れと言えるものではなく、未だ正式な団体交渉の申入れがなされていないものと評価せざるを得ない。代理人弁護士に対して団体交渉申出があれば、誠実に対応する。

(2) 当委員会の判断

ア 義務的団体交渉事項とは、一般に、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の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いる。

業務命令など使用者の業務指示等の労務指揮権に関する事項も、労働条件に関わるものであり、軽微又は細部にわたるものを除いて、基本的には義務的団体交渉事項になるとされている。

一方、懲戒処分や人事考課については、決定後は義務的団体交渉事項に当たるが、決定過程の段階では、事前協議約款があるなどの特段の事情がない限り、義務的団体交渉事項には当たらない。本件では、そのような労働協約等が存在する事実は認められず、懲戒処分①から懲戒処分③までについての発令前及び人事考課に係る個別面談の段階において組合やA2組合員は、これらについて団体交渉を行うことな

ど、組合が関与することを求めているが、これらの段階では、義務的団体交渉事項には当たらない。

イ 争点②のアについては、一般的に、団体交渉の開催場所は、労働者の就業場所で行うことが団結権維持の観点から適当ではあるが、基本的には労働組合と使用者との協議により決定すべきものであり、双方の歩み寄りが必要である。また、当事者間に合意や慣行が存在しない場合には、それぞれの側が提示する条件の合理性を判断することになる。

組合が指定したYの事業所内会議室は、Yが入居する建物内にあるものの管理者がYではないため、使用に当たって費用が発生することが認められる。労使間に団体交渉ルールがない場合、使用者が一方的に会場費を負担することにはならないとのYの主張も一定理解できるものではある。

しかしながら、組合はYの応接室や組合事務所での団体交渉の提案もしていたにもかかわらず、Yがその場所での開催に応じることが困難である合理的な理由を提示した事実は認められない。また、Yは、これら以外の無償又は廉価で利用できる場所の提案もしないままに、Yが指定した有料の貸会議室での開催に固執した。これらは実質的に団体交渉を拒否したものと評価せざるを得ない。

ウ なお、Yは、スムーズな団体交渉をするため、組合の見解を書面で明確にするよう求めたことに対して組合が回答しなかったことも団体交渉をしなかった理由であると主張する。

令和4年12月6日の第1回団体交渉の交渉状況からすると、そのような主張等の整理をすることは、それ以後の交渉を円滑に進めるために有意義なものであると考えられる。組合がその求めに一切回答せず、団体交渉の開催を求め続ける態度であったことは、組合側にも、

団体交渉の一方の当事者として誠実さに欠ける面があると言わざるを得ないが、Yが団体交渉に応じないことを正当化する理由とまではならない。

エ 争点②のイについては、交渉担当者は基本的に労使がそれぞれ自主的に決定するものであり、使用者が弁護士に委任することは可能である。弁護士が代理人に選任された場合、窓口を弁護士とし、弁護士への書面の送付を求めることは一般的なことと考えられる。組合は、代理人弁護士が法上の使用者とはならない旨主張するが、Yはそのような扱いを求めているとはならず、単に書面を代理人弁護士に送付するよう求めているものと認められる。

そして、そのようなYからの求めがあるのであれば、組合が何ら理由を示すことなくその求めを無視し、かたくなに書面をYに直接送り続けたことについては、団体交渉の一方の当事者の姿勢や態度として、誠実さに欠けると言わざるを得ない。書面を使用者に直接送付しなければならない理由があるのであれば、その理由を説明し理解を求めるなど、組合にも、団体交渉を求めていくに当たっての姿勢や態度に改めるべき部分があると考えられる。

しかしながら、法律上は、代理人が付されていたとしても、本人宛の意思表示自体は有効である上、本件において、団体交渉申入書等を代理人弁護士に送付することが、労使間のルールになっていたとは認められない。また、Yが組合から直接送付された書面を受け取った上で代理人弁護士に送付することは、Yに過大な負担を強いるものとはいえないことから、組合側がY側の要望を理由を示さず無視していたという事情を考慮したとしても、書面の受取拒否等をしたことが、正当であるとは認められない。

オ 以上のことから、上記アで義務的団体交渉事項に当たらないと判断

した事項に関するものを除いて、Yの各行為は、正当な理由なく団体交渉を拒否したものであり、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 争点③について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 手続上の瑕疵もなく、何ら法的・合理的理由なく、不当にYは組合、A2組合員からの書面の「受取拒否」「受取拒絶」を幾度も連続で行っていることは、Yが、組合を職場から排除することを意図し弱体化させる行為などである。

(イ) Yは、組合やA2組合員からの書面の受取拒否を行いながら、一方でA2組合員に3回、4通の懲戒処分を行っている。これはYにおいての唯一の組合員に対して労働組合を無視し使用者の威力を行使し、A2組合員を精神的・経済的に追い詰め、あわよくばA2組合員を自主退職に追い込む等を意図し、当組合を職場から排除し弱体化させる行為などである。

(ウ) 本件発言は、組合の瑕疵のない組合活動に対し、職員に誤解と偏見を持たせる行為である。

(エ) 本件文書掲示は、組合に関しての「誹謗中傷」を行い、行政指導を担う公官庁を持ち出し、あたかも不法行為を行っているかごとく記載し、あまつさえその原因を労働者が組合に加盟したことを原因として回状を流したことは、Yの職員に誤解と偏見、組合忌避を想起させる、職場における組合活動の排除・困難につながる行為である。

(オ) これらのYの言動は、いずれも組合を弱体化させる行為などで

あり、使用者との対等な交渉主体であるために必要な「自主性、独立性、団結力、組織力」などを損なう行為である。

イ Yの主張

(ア) 組合は、代理人弁護士を無視して郵便物を送付せず、一方的にYへ団体交渉申入書等を送付し続けており、一方で代理人弁護士への送付を再三要請してきたにもかかわらず、組合がこれを無視し続けたために不本意ながら郵便物の受取拒否とただけである。

(イ) 就業規程の「上司の指揮命令に従うことや業務を確実、迅速に行う」服務規律に抵触、また、賞罰の「訓戒処分を受けたにもかかわらず、それを繰り返したとき」に該当し、懲戒処分①から懲戒処分③までの各懲戒処分を行った。

(ウ) 本件発言は、組合が懲戒委員会開催直前に突然来所し、代理人弁護士を通じて団体交渉の要請を強く依頼したが、組合側がYの了解なしに、勝手に書類を置いて帰ろうとしたため、勝手に書類を置いて帰るならシュレッダーにかけると発言した。

(エ) 本件文書掲示は、組合がYに突然来訪し、大声を発したりしていたので、Y内の少数関係者だけが知り得る状態での対応には限界を感じ、全員に周知することとした次第であるが、本事案の具体的内容には触れておらず、決して組合を誹謗中傷したものではない。

(2) 当委員会の判断

ア 支配介入の不当労働行為は、使用者の組合結成・運営に対する干渉行為や組合弱体化行為などを内容とし、労働組合の自主性（独立性）、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の様々な行為を含むものとされている。

イ 争点③のアのうち、計27通のYに対する組合からの団体交渉の申入

れに係る書面等の受取拒否や受取拒絶については、再三にわたってYが代理人弁護士に送付するよう組合に求めたにもかかわらず、組合がYに直接送付したため受取拒否等をするようになり、それでも組合がかたくなにYに直接送付し続けたという事情が認められることから、団体交渉の拒否に当たるとしても、組合の存在を否定するものなど、組合への支配介入を意図したものとは認められず、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

また、争点③のアのうち、計14通のYに対するA2組合員からの報告書等の書面の受取拒否や受取拒絶については、当該報告書等は、その提出等に組合が関与するような労働協約等が存在するなど特段の事情がない限り、A2組合員自身が自らの名義で提出すべきものであるにもかかわらず、組合名義も添えて送付したために団体交渉申入書等と同様に受取拒否等がされた事情が認められることから、組合への支配介入を意図したものとは認められず、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

ウ 争点③のイについては、1(2)アで組合員であること等の故をもって行われたかどうかについて述べたことと同様に、これらの懲戒処分や業務命令を行うことで組合弱体化や反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識や認容がYにあったと判断し得るような事実は認められず、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

エ 争点③のウについては、組合に対する使用者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、発言の手段、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、運営に現実に影響を及ぼした場合はもちろん、一般的に影響を及ぼす可能性のある場合は支配介入になるとされている。B3事務局長は、法第2

条第1号の使用者の利益代表者といえるような職にある者であり、その言動は使用者の言動として使用者に帰責できる。そのような立場にありながら、団体交渉申入書であることを分かっていたにもかかわらず、受け取らなかったばかりか、当該書面をシュレッダーにかけるといふ発言をしたことは、適切さに欠けると言わざるを得ない。

しかしながら、本件では、Yが組合に対し、団体交渉申入書等は代理人弁護士に送付すること等を求めているにもかかわらず、組合が懲戒委員会の直前になって突然来訪したものであり、さらには、B3事務局長が代理人弁護士に渡すよう組合に言ってもなお渡そうとしたという経緯があり、組合の行動にも誠実さを欠くところがあったと言わざるを得ない。本件発言は、そのような状況下で行われたものであることを考慮すれば、威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼす可能性があるものとまではいえず、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

オ 争点③のエについては、組合がYに事前の連絡もなく、突然来訪した事実が認められるため、Yの職員に対し、組合のYへの来訪について、現在の状況や今後の対応を説明する必要があったとのYの主張は一定理解できるものではある。しかしながら、職員への説明のためであれば、今後の対応として、組合が来所した際は管理職が対応する旨及び不在時の対応について記載すれば足りるところである。それにもかかわらず、本件文書掲示の内容を見ると、「X組合なる人物が」「目に余る行為を再三行っています」、「この発端は、ある職員がX組合に加入し、業務上の命令等に対して組合が異を唱えている言動であります」、「警察、G労働基準監督署、県労働委員会へ相談する」などと、言い回しからしても、組合組織、運営に影響を及ぼす可能性があるものといえ、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 救済の方法について

本件における救済方法は、主文に掲げるものとすることをもって足りる
と考える。

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、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6年7月4日

高知県労働委員会

会長 下元 敏晴