

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 共同代表 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 会 社
 代表取締役 B 2

上記当事者間の都労委令和 2 年不第67号事件について、当委員会は、令和 6 年 6 月 4 日第1842回公益委員会議において、会長代理公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 2 会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人 X 1 組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
共同代表 A 1 殿

Y 2 会 社

令和 2 年 3 月 24 日、当社の B 3 保育事業部東日本第 2 エリア長が、貴組合の組合員 A 2 氏に対し、個室で 1 対 1 で 1 時間程度面談を行い、ストライキの中止を働き掛けたことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人 Y 2 会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 被申立人 Y 1 会社に対する申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 被申立人 Y 2 会社（以下「Y 2 会社」という。）は、完全子会社である同 Y 1 会社（以下「Y 1 会社」といい、Y 2 会社と Y 1 会社とを併せて「会社」という場合と、Y 2 会社と Y 1 会社とを区別できない場合に「会社」という場合とがある。）を通じ、平成 28 年 12 月から三鷹市内で認可保育園「B 4 園」（以下「B 4 園」という。）を運営している。
- (2) 令和 2 年 2 月、B 4 園の園長の不適切な勤務態度及び同園の保育士 2 名への異動内示等を契機に、同園に勤務する保育士ら 11 名が申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）に加入し、同月 21 日、組合は、Y 1 会社に対し、園長の異動、保育士 2 名の異動内示の撤回等を求めて団体交渉を申し入れ、3 月 16 日、会社との間で団体交渉を実施した。
- (3) 3 月 24 日、組合は、会社に対し、B 4 園の保育士の人員補充や園長の異動等を要求して、同月 26 日に全日ストライキ（以下「本件スト」という。）を行うことを通告した。

3 月 24 日、本件ストの予定を把握した三鷹市担当者は、Y 2 会社の B 3

保育事業部東日本第2エリア長（以下「B3エリア長」という。）に対し、B4園に行つて職員と話をするなどしてくるよう要請した。B3エリア長は、B4園に赴き、退勤直後の保育士の組合員A2（以下「A2」という。）に声を掛け、園内の事務室で、1対1で1時間程度面談を行い、ストライキの中止を働き掛けた（以下「本件言動」という。）。

- (4) 本件は、3月24日にB3エリア長がA2に対して行つた本件言動が組合運営に対する支配介入の不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y2会社及びY1会社による団体交渉の席上における謝罪
(2) 文書の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、教育及び保育等のサービス産業で働く非正規労働者を中心に組織される、いわゆる合同労働組合であり、本件結審時（令和6年2月1日）の組合員数は約150名である。
- (2) 被申立人Y1会社は、同Y2会社の完全子会社であり、肩書地においてB4園1施設のみを運営している。B4園は認可保育園であるため、三鷹市はB4園に対して指導や監督を行う権限がある。B4園に勤務する保育士らはY1会社に所属しており、従業員数は本件結審時で23名である。
- (3) 被申立人Y2会社は、学習塾を中心として、飲食、介護、保育等の事業を全国で展開する法人であり、Y2会社の保育事業部が子会社所属の保育園を含む全国各地の系列保育園の運営を担当し、マネジメント推進部がB4園に勤務する保育士らの労働条件を決定している。Y2会社の連結会社を含むグループ全体の従業員数は、本件結審時で約7,500名である。

2 Y2会社の組織体制及び業務内容について

(1) Y2会社の組織

Y2会社は、本部及び複数の運営本部により構成されており、Y2会社の保育事業部、マネジメント推進部は第4運営本部が管掌していた。

保育事業部は、子会社所属の保育園を含む全国各地の系列保育園の運営

を行っており、系列保育園は、全国４エリア、７ブロック、１２グループに分けられ、Ｂ４園は、東日本第２エリアの東日本第３ブロックに所属していた。

また、マネジメント推進部は、子会社所属の保育園を含め第４運営本部に属する各部署の従業員の入退社等の人事、賃金、労働時間等の労務管理を主たる業務として行っており、完全子会社のＹ１会社に所属するＢ４園の保育士らについても、マネジメント推進部が人事労務を所管していた。

そして、本件言動時点において、Ｙ２会社の組織体制は、第４運営本部の運営本部長及びマネジメント推進部の部長をＺ１取締役（以下「Ｚ１マネジメント推進部長」という。Ｚ１マネジメント推進部長はＹ１会社の代表取締役を兼任していた。）が務め、保育事業部の責任者はＢ５部長代行（同部の部長は不在である。以下「Ｂ５部長代行」という。Ｂ５部長代行はＹ１会社の取締役を兼任していた。）、Ｂ４園が所属する東日本第２エリアのエリア長はＢ３エリア長が務め、同エリア第３ブロック長はＢ６ブロック長（以下「Ｂ６ブロック長」という。）が務め、Ｙ２会社の完全子会社であるＹ１会社が運営するＢ４園の園長はＺ２園長が務めるという体制となっていた。

(2) Ｂ３エリア長の担当業務

ア 保育園の管理運営

Ｂ３エリア長は、Ｂ５部長代行の直属の部下として、東日本第２エリアに属する約２０園の保育園について、以下(ｱ)ないし(エ)の管理運営業務を行っていた。

- (ｱ) 第２エリアに属する保育園での職員会議、リーダー会議、各種行事への出席
- (ｲ) 第２エリアの各ブロック長や各園の園長では対応し切れない案件が発生した際に、関係する園児、保護者、保育士、園長等の間で調整する。
- (ｳ) 各保育園において〇〇〇〇〇ブランドの特色を生かせるよう、英語教材の使い方についての助言等を行う。
- (エ) 第２エリアに属する保育園が所在する自治体への対応を行う。なお、

当該自治体への対応においては、内容によってはB 3 エリア長自身が自らの判断で対応を行うこともあった。

そして、後記 3 (1)(2)のとおり Y 2 会社が B 7 保育園の運営会社を買収し、同園の名称を現在の名称に改称した B 4 園は、東日本第 2 エリア第 3 ブロックに属することになったことから、買収以降については、B 3 エリア長が B 4 園を担当し、同人は、B 4 園で開催される月に一度の職員会議、約 2 週間に一度のリーダー会議、各種行事等に、B 6 ブロック長とともに参加していた。

イ 人事情報の把握等

B 3 エリア長は、担当する各保育園の現場の保育士からの意見聴取等により把握した担当園に必要な人員に関する情報や、採用活動の面接担当者として把握した応募者に関する情報等を B 5 部長代行に報告し、Y 2 会社では当該情報をマネジメント推進部と共有していた。マネジメント推進部は、当該情報を基に、他の系列保育園や他の部署の実情等を踏まえつつ、各保育園の保育士の採用活動の実施や、応募者の採否等を決定する等の判断を行っていた。

また、B 3 エリア長は、現場の保育士らから問題のある保育士等の情報を収集し、必要に応じて B 5 部長代行に報告していた。

さらに、B 3 エリア長は、マネジメント推進部に対し、人事のための参考情報として、保育士等の情報その他の人事情報を提供したり、B 4 園の人員配置の候補案等を直接提供することもあった。

ウ その他

本件言動時点までの間、B 3 エリア長よりも職位の高い会社関係者が B 4 園に来ることは通常無く、保育士らは、B 3 エリア長が B 4 園の運営に直接関わる会社関係者としては最上位の職位にある者と認識し、B 3 エリア長に連絡することで会社の中枢に伝わるという認識を持っていた。

3 保育士を含む B 4 園の従業員の組合加入に至るまでの経緯

- (1) 平成26年10月、A 2 は、申立外 B 8 会社と雇用契約を締結し、B 4 園の前身である B 7 保育園（以下、園名変更の前後を問わず「B 4 園」と表記

する。)でパートタイムの保育士として勤務を開始した。28年12月、下記(2)のY2会社による買収後も、A2は継続してB4園に勤務し、29年11月に正社員の保育士となった。

A2は、本件言動当時、同じくB4園の保育士であったZ3と並んで、B4園の保育士らの中で勤務歴が長く、Z3とともに、保育士らと園長、ブロック長及びエリア長との間の連絡相談窓口となっていた。B3エリア長は、A2について、B4園に勤務する保育士らの中でも中心的な人物であると認識していた。

- (2) 28年12月、Y2会社は、B4園を運営していた申立外B8会社を買収し、グループ化した。

30年、Y2会社は、申立外B8会社の社名をY1会社に変更し、園名を「B4園」に変更した。

- (3) 31年4月、Z2園長がB4園の園長に就任した。保育士らは、Z2園長の勤務態度について、自らの本来業務を行わず保育士らがこれをカバーせざるを得ない、Z2園長がB4園の行事の際に保護者に対して園長として挨拶をしないなどと認識しており、保育士らはこのようなZ2園長の勤務態度が不適切であるとして不満を抱いていた。

A2は、Z2園長の上記勤務態度について、Z2園長の上職に当たるB6ブロック長やB3エリア長に度々報告したが、具体的な対応がなされることはなかった。また、保育士であるZ3及びZ4は、B6ブロック長やB3エリア長に対し、Z2園長に問題行動があるとして訴えていた。

- (4) B6ブロック長は、遅くとも令和元年12月27日までにZ3に対し、また、遅くとも2年1月23日までにZ4に対し、人事異動の一環として、グループ内の他園への異動を内示した。B3エリア長は、このZ3及びZ4に対する異動内示について、運営管理上の業務として、会社に対して異動候補案を提案し、Z1マネジメント推進部長が異動を決定していた。

- (5) A2は、組合に対し、Z3及びZ4に対する異動内示の撤回やZ2園長の交代について相談し、2月20日までにA2、Z3及びZ4を含む8名、同月24日までに3名、計11名のY1会社の従業員が組合に加入した。

4 組合の団体交渉申入れ及び労使間のやり取りについて

- (1) 2月21日、組合は、Y1会社に対し、A2を含むB4園の保育士6名の組合加入を通知するとともに団体交渉を申し入れる「組合加入通知書及び団体交渉申入書」及び要旨以下アないしカを要求事項とする「要求書」を手交した。

また、Y1会社が上記「要求書」の内容に応じない場合は3月中に全日ストライキを行う予定であり、日時等の詳細は改めて事前通告する旨の「ストライキ予告」と題する書面も手交した。

ア 組合員の労働条件等に係る資料開示

イ 保育士の人員補充

ウ B3エリア長及びB6ブロック長のパワーハラスメントについての調査、懲戒処分、異動、謝罪及び再発防止

エ 組合員の未払賃金支払

オ Z2園長の問題行動の調査、その調査中は園長を出勤停止とすること、謝罪、懲戒処分、異動及び改善策策定

カ Z3及びZ4の異動内示の撤回

- (2) 会社は、上記(1)の団体交渉申入れ後、B5部長代行を中心に、Z1マネジメント推進部長や当時のY2会社のZ5代表取締役との間で組合対応方針について協議を行い、会社全体で組織として組合に対応する方針を立てた。

具体的には、①B3エリア長やB6ブロック長がB4園を訪れることがあっても、組合に関することについてはB5部長代行に状況報告を行いその指示に従うこと、②組合のストライキ予告については団体交渉等で対応するとともに、ストライキが起きた際に備えて必要な代替人員を確保することとした。

B5部長代行は、B3エリア長に対し、上記方針②に関して、ストライキ予告日の他の系列保育園のシフトや園児の登園状況を考慮しながら、必要な代替人員をB4園に派遣できる体制を整えるように指示した。

B3エリア長は、B5部長代行の部下として、B5部長代行とY2会社の幹部職員等との打合せを除き、ほぼ全ての組合対応に関する打合せに出席していた。

- (3) 2月25日、組合は、会社に対して「組合加入通知書および要求書」を送

付するとともに、保護者に対してB 4 園の門前で要旨以下アないしカを内容とするビラを配布した。なお、このビラには、Y 2 会社の問合せ先として、B 3 エリア長の名前や保育事業部の連絡先等が記載されていた。

ア B 4 園における人員不足

イ 施設整備不良

ウ Z 2 園長の問題行動

エ Z 3 及びZ 4 への異動内示

オ 以上アないしエの項目の改善がない場合、3 月中に少なくとも1 日のストライキを予定していること。

カ 保護者からも会社に改善を求めてもらいたいこと。

- (4) 2月27日、会社は、保護者に対し、以下のとおり記載されたビラを配布した。

「昨日、X 1' 組合名で、X 1' 組合を名乗る者及び一部の当園職員と保護者様により、園前道路でのビラ配布がございました。保護者の皆様には大変ご心配、ご不快を与えることになり誠に心苦しく存じます。ビラに関しましては、弊社として承服しかねる内容が多々含まれているため、詳細の調査をする必要がございます。保護者の皆様に安心して利用いただくことができるよう引き続き尽力してまいります。」

「ビラには、ストライキの実行予告内容も記載されておりました。大変不本意ではございますが、ストライキが実行された場合でも、通常どおり受入れを行うことができる人員体制を整えてまいります。ただ、万一実施日の予告もなく強行されるようなことがあった場合には、関係者の皆様に多大なご迷惑・ご心配をおかけする可能性があり、予めご連絡させていただく次第です。」

- (5) 2月29日、組合は、会社に対し、Z 2 園長、B 3 エリア長及びB 6 ブロック長のB 4 園における言動等を記載した「園長の問題行動およびB 3 エリア長、B 6 ブロック長のパワーハラスメントのリスト」（以下「2月29日付リスト」という。）を送付した。
- (6) 3月3日、組合は、会社に対し、同月8日を除く同月5日から同月14日までの9日間を日程の候補として示して全日ストライキを予告する「スト

ライキ予告」と題する書面を送付した。

(7) 3月6日、会社は、組合に対し、Z2園長を4月1日付けで異動させることを電話で連絡した。

(8) 3月11日、組合は、会社に対し、①Z2園長の即時出勤停止及び更迭を求める「不当労働行為及び園長の問題行動について」と題する書面、及び②Z3及びZ4に対する異動の撤回を求め、撤回しない場合はストライキを実施する旨を記載した「Z4氏とZ3氏の異動に対する要求書」を送付した。

(9) 3月12日、会社は、組合に対し、団体交渉の日時を同月16日、出席者を双方15名以内とする旨の「ご連絡」と題する書面を送付した。

5 3月16日の団体交渉の開催

3月16日、組合と会社とは、団体交渉を開催した。

組合からの出席者は、組合中央執行役員のA3（以下「A3」という。）、A2を含む計18名であり、前記4(9)で会社が連絡した15名の人数制限を超過していた。会社からの出席者は、代理人弁護士3名、B5部長代行、B3エリア長外5名の計10名だった。この団体交渉の経過の要旨は、以下(1)ないし(5)のとおりである。

(1) Z2園長の問題行動の調査、謝罪、懲戒処分等

会社が、組合が送付した2月29日付リストに記載されたZ2園長の問題行動について、Z2園長からのヒアリングを基に各調査結果を回答すると、組合側の認識との相違があったため、組合側から野次が飛び、会社の回答が中断することがあった。また、会社の回答中に組合が遮るように発言することが続いたため、会社代理人は、会社の発言中は発言しないようにと述べ、一時退席しようとした。組合が、組合の発言中に会社代理人が遮って発言したこともあったと述べると、会社は、お互いに発言は最後まで聞くようにしようと述べ、協議は再開した。会社は、Z2園長を4月1日付けの定期人事異動で異動させる旨を述べたものの、組合が要求する同園長への出勤停止や同園長からの謝罪等は必要ないと考えており、再発防止策は検討していないと回答した。

(2) Z3及びZ4の異動内示の撤回

会社は、Z 3 及び Z 4 の異動内示を撤回する旨を回答した。

(3) 人員補充

会社は、組合からの意見は聞くが、どのクラスに何人の人員補充をするかは行政とやり取りをしながら適法に実施していくため、直ちに応じられるものではないと回答した。また、会社は、組合が問題視する朝の時間帯の保育士不足についても法定基準は満たしていることを確認したと述べ、全体方針として〇〇〇〇〇系列園で実施している朝の時間帯の合同保育を B 4 園で実施するか否かについては、B 4 園の部屋面積等を踏まえて検討すると述べて、回答を保留した。

(4) 組合員の未払賃金支払等

会社は、残業代の支払については三鷹労働基準監督署（以下「三鷹労基署」という。）と協議しているため、三鷹労基署の判断が出てから回答すると述べた。

(5) 組合は、本日の団体交渉の内容を踏まえてストライキを実施するか否かを決定し、改めて通告する、ストライキを実施せざるを得ないと判断するに十分な内容だったと思うが、今後会社が正式に回答するのであればストライキを実施しないことはあり得ると述べ、団体交渉は終了した。

6 会社と三鷹市との協議状況について

B 3 エリア長は、組合が団体交渉を申し入れた 2 月 21 日以降（前記 4 (1)）、組合の要求事項について、三鷹市役所等において三鷹市の担当者である Z 6 部長（以下「三鷹市 Z 6 部長」という。）と調整を行っていた。

三鷹市 Z 6 部長と B 3 エリア長とは、三鷹市役所内での相対での打合せや電話でほぼ毎日協議を行ったが、その中で、三鷹市 Z 6 部長は B 3 エリア長に対し、基本的にストライキは回避したい、B 4 園を 1 日でも閉園させ園児を預かれないといったことはあってはならないなどと述べた。

7 本件言動に至るまでの経緯

(1) 組合の本件スト実施方針の決定

3 月 23 日、組合は、同月 16 日の団体交渉で会社が Z 3 及び Z 4 の異動内示の撤回及び Z 2 園長の異動を回答するのみであり、Z 2 園長の問題行動や B 3 エリア長及び B 6 ブロック長のパワーハラスメントについて、会社

が認め、謝罪する意向がみられなかったことや、人員補充についても認められなかったことについて認識を共有し、会社が要求に誠実に対応しない限り、同月26日に本件ストを実施する方針を決定した。

組合は、3月24日に上記方針の内容を最初に会社に通告した上で、保護者にビラ等を配布するとともに、三鷹市にも上記方針の内容を連絡する予定であった。

ところがこの予定に反し、組合が会社に本件ストの実施を通告する前であったにもかかわらず、3月23日中に、組合員が一部の保護者に対し、同月26日に本件ストを実施することを伝えた。

(2) ストライキ通告書の送付等

3月24日、本件ストの実施予定日を知った一部の保護者は、これを三鷹市に連絡し、同日昼過ぎ頃、三鷹市は組合に対して連絡し、本件スト実施について確認した（以下、後記9までの出来事は、特に断りのない限り、3月24日のことである。）。組合は、上記(1)の予定とは異なり、会社に通告する前に三鷹市に本件スト実施が知れてしまうことになったため、三鷹市に対して本件スト実施を認めつつ詳細を追って連絡すると述べた。

午後4時頃、組合は、会社に対し、「ストライキ通告書」を送付した（以下「本件スト通告」という。）。この文書には、3月26日に組合員11名が参加して本件ストを行うこと、以下ア及びイを要求することが記載されていた。

ア 朝の時間帯の保育士の人員補充

イ Z2園長の問題行動についてB3エリア長、B6ブロック長及びZ2園長の対面謝罪並びにB3エリア長及びB6ブロック長のパワーハラスメントの再調査、懲戒処分、謝罪等

(3) 三鷹市Z6部長からの連絡とB3エリア長の対応について

午後4時30分頃、三鷹市Z6部長はB3エリア長に対して架電し、組合が3月26日に本件ストを実施すること、及び本件スト実施について本日（3月24日）保護者にビラ配布をすることについて確知しているか問い合わせた。B3エリア長が知らない旨を答えると、三鷹市Z6部長はB4園に行って職員と「話をするなどして」くるようにと要請した。B3エリア

長は、これまでの三鷹市Z 6 部長との協議の中で、三鷹市Z 6 部長がストライキの回避を望む言動（前記6）をしていたため、職員と「話をするなどして」くるようにとの要請は、ストライキを回避するよう保育士を説得する趣旨であると理解した。

架電当時、B 3 エリア長は、Y 2 会社のZ 7 マネジメント推進部MG 東日本経理・労務課長（以下「Z 7 課長」という。）及び会社代理人とともに、B 4 園での業務実態説明のため三鷹労基署を訪問し、労働基準監督官と面談を行っていた。そのため、B 3 エリア長は三鷹市Z 6 部長に対し、三鷹労基署で面談中のため直ちにB 4 園に向かうことはできないと述べたが、三鷹市Z 6 部長はすぐにB 4 園に向かい職員と話をするよう再度要請したため、B 3 エリア長は面談を中座してB 4 園に向かった。

B 3 エリア長は、上記の三鷹市Z 6 部長とのやり取りの内容について、午後6 時30分頃にB 5 部長代行に報告するまで、B 5 部長代行や、面談に同行していたZ 7 課長及び会社代理人に伝えなかった。

(4) B 3 エリア長のB 6 ブロック長に対する指示

B 3 エリア長は、上記(3)の面談を中座してB 4 園に移動している最中に、B 6 ブロック長に対し、B 4 園に赴いて職員と「話をするよう」指示をした。

(5) B 6 ブロック長の言動

午後4 時頃、組合員Z 8 は、退勤後に園児を迎えに来た保護者らに対し、B 4 園の敷地外の公道でA 3 を含む組合員らとともに、B 4 園の人員補充並びにB 3 エリア長及びB 6 ブロック長の謝罪及び異動を要求事項として本件ストの実施に踏み切る旨のビラを配り始めた。

B 4 園に赴いたB 6 ブロック長がZ 8 に対してB 4 園に戻るようにと述べたため、Z 8 はこれに応じた。B 6 ブロック長は、B 4 園の事務所内で、Z 8、勤務時間中のZ 3 及びA 2 に対し、「ビラを配ったり、ストをやることで、何かが良い方向に進むんですか。」、「とりあえず今日のこと（ビラ配布）は考えてほしいです。」などと述べ、ビラ配りを中止するよう求めた。

Z 8 らは、B 6 ブロック長がB 3 エリア長からの電話対応のため一時離

席したタイミングで解散した。その後、Z 8はビラ配りを再開した。

(6) A 3による抗議

A 3はZ 8から連絡を受け、B 6ブロック長の上記(5)の言動を知ったため、バス停からB 4園まで歩いていたB 3エリア長に対し、B 6ブロック長の上記(5)の言動が不当労働行為に当たると抗議した。B 3エリア長は、園内に入ることが先決だと思い、A 3の抗議を遮って園内に入った。

(7) B 3エリア長とA 2が面談に至った経緯

午後5時頃、B 3エリア長は、園内に入り、B 4園の門を出ようとしていたA 2を呼び止めて、園内で話したい旨を伝えた。A 2は、勤務を終了し制服から私服に着替えて、組合のビラ配りに合流しようとしていたところであったが、そのときはまだビラを持っていなかった。A 3は、門の外からB 3エリア長に対し、A 2がビラ配りのために合流する旨を伝えた。

B 3エリア長は、A 2に対し、この話合いに応じない選択肢を与えるような発言をせず、A 2も、B 3エリア長の園内で話したい旨の発言を同人からの業務上の指示だと捉え、拒否することなく面談に応じた。

8 本件言動について

- (1) A 2とB 3エリア長とは、1対1で、事務室で1時間程度面談を行った。事務室は男子更衣室等にも使われる個室であり、B 3エリア長は通常は開放された状態となっているアコーディオンカーテンを閉めたものの、事務室には鍵を掛けておらず、職員らが自由に出入りできる状況だった。

この1時間程度の面談中、B 3エリア長は電話対応等のため中座したことがあったが、A 2が中座したことはなかった。

- (2) この面談において、要旨以下アないしサのやり取りがあった。

ア B 3エリア長が「さっきしゃべってもらった内容は伝わっているのかしら。」と述べて、B 6ブロック長の発言内容(前記7(5))を確認すると、A 2は子供のためにやめてほしいと聞いたと述べた。

B 3エリア長が、組合員全員がストライキをしたいのかと確認すると、A 2は組合員らで話し合い、一人ひとりの気持ちを聞いて決めたと述べた。

イ A 2がこの面談の趣旨について「で、なんでしょう。説得したいと、

そういうことでしょうか。」と質問すると、B 3 エリア長は「もちろんです。本音はそこです。」と述べ、続けて、B 3 エリア長自身が団体交渉ではその立場ゆえに組合員の質問に対して自由に発言できないことを組合員は理解しているかと確認した。

A 2 は、B 3 エリア長が団体交渉で自由に発言できていないことは分かるが、Z 2 園長がついたうそをB 3 エリア長がうそと見抜けず信じている、組合員らがZ 2 園長の問題行動（前記 3 (3)）について指摘し続けていたにもかかわらず、3 月16日の団体交渉においてもB 3 エリア長がZ 2 園長をかばい続けたから本件ストに踏み切ることにしたと述べた。

A 2 は、Z 2 園長の問題行動が保育士を傷つけていることを早い段階で認めてほしかったし、保育士は毎日 8 時間以上 Z 2 園長と関わっているが、毎日 B 4 園に来るわけでない B 3 エリア長や B 6 ブロック長が保育士に対して Z 2 園長と上手に付き合っしてほしいという態度を取っていたため、B 3 エリア長や B 6 ブロック長に B 4 園に関わってほしくないという気持ちが強くなったと述べた。

ウ B 3 エリア長は、信頼関係が無くなっている関係であっても思うところを伝え合うべきだ、状況を安定させていきたいと述べた。そのために、組合の要求の一部にすぎないかもしれないが Z 2 園長を交代することを 3 月16日の団体交渉で伝えたと述べ、組合の要求を10とすると「10まで達成されないから、もうなんにもやだ、やりませんとか、もう放棄しますとか、まあ、ストライキっていうやり方とかを借りながら放棄しますっていうのは、それはそれでまた違ったところの・・・話なんじゃないのかなと思います。」と述べた。

これに対し、A 2 は、会社はZ 2 園長の話信じ、3 月16日の団体交渉でも事実と全く異なる主張をするなど、内容がひどかったと述べた。

B 3 エリア長は、B 4 園が目指すべきところを理解する姿勢を放棄してはいけない、それができないなら、「あなたのいる場所ここではないというふうなことになるんだと思うんです。一般論ですよ。」、縁あって一緒に働いているのだから一緒にやっ払いこうと思っていると述べた。

エ A 2 が、強い思いで本件ストを実施する旨を述べると、B 3 エリア長

は、「先生たちは・・・どうしたいの」、「それ（注：本件スト）やったらもうおしまい。」、「ここの園で働けなくなるかもしれないですよ。」と述べた。

A 2 がその発言の趣旨を尋ねると、B 3 エリア長は、別に会社が解雇するということではなく、本件ストを実施すると園児が減少し保育士らが園で働けなくなるという意味であると述べた。

オ A 2 が多くの保護者と信頼関係を築けているため大丈夫であると述べたところ、B 3 エリア長は「その信頼は本物ですか。」、「それ（B 4 園）を運営して皆さんに給料を払うの。会社として。払わないと言ってるわけじゃないですよ。」と述べた。

A 2 が、保護者も保育士も会社に対する不満があったから一致団結し、現状に至っていると述べたところ、B 3 エリア長は本件ストを実施すると保護者の会社に対する信頼も失われるかもしれないが、保育士に対する信頼も失われるからそのことも含めて冷静にふかんしてみてほしいと述べた。

カ A 2 が何を言われても覚悟の上であると述べると、B 3 エリア長は「私らが撤退しろということですか。」、「根本的に（組合が）どうしていきたいのか分かんない。」、保育士と保護者だけでB 4 園を作りたいのかと述べた。

キ A 2 が、保育士が傷ついていることを会社に認めてほしいということが優先順位の一つであると述べると、B 3 エリア長は「待ってもらえないか、思いとどまってもらえないかって。」と述べ、組合の申入れ内容は聞いているが、一度団体交渉をただけでは決着が付かない話ばかりだから、会社としては時間を掛けて継続して協議をしていきたいと述べた。

ク B 3 エリア長は、保育士の人員補充について、配置基準に沿って職員を配置する方針を述べつつ、会社としても最近B 4 園に追加で2名採用したと述べたが、A 2 が納得していない様子を見せたため、「それでも納得いかないっていうんだったらもう、もう私たちは何をしたらいいんですかって、逆に聞かしていただきたいです。本当に。」と述べた。

ケ A 2 が、保育士がZ 2 園長の出勤継続によって嫌な思いをしていると

述べると、B 3 エリア長は、会社が Z 2 園長を B 4 園に置き続けることで Z 2 園長に責任を取らせるという判断をした、しかし皆さんの要求なども踏まえて、結果的に Z 2 園長を交代することにしたと述べた。

コ B 3 エリア長が本件ストの実施理由について改めて確認したところ、A 2 は、3 月 16 日の団体交渉での会社の対応と回答、Z 2 園長の行動とそれに対する B 3 エリア長の判断が理由であると述べた。

B 3 エリア長が、会社の回答が変わらないのであればまたストライキをするのかと確認すると、A 2 は、会社が Z 2 園長の言っていることだけを信じて 3 月 16 日の団体交渉に臨んだことがショックだったので、調査や改善策を行えば組合員の気持ちは変わると思うと述べた。

B 3 エリア長は、更に細かな調査を進めている、基本的には書面ではなく継続する団体交渉で調査結果の回答をすると述べた。

サ A 2 が、子供たちには申し訳ないと思っているが本件ストの実施は変えられないと述べたため、B 3 エリア長は「なぜ変えられない。」、「まだ始まっていないわけ、スト。」と述べた。これに対し、A 2 が、Z 2 園長は自分が悪いと思っておらず、自分たちの力ではどうにもならないと思ったから本件ストの実施は変更できないと回答したところ、B 3 エリア長は「もうちょっと無理だ。」と述べて、面談は終了した。

9 本件言動後の組合及び会社の動向

(1) 組合の状況

A 2 は、本件言動の直後、ビラ配布のため組合員と合流したが、疲弊した様子であった。組合員は、A 2 から B 3 エリア長の本件言動について確認した後、保護者の園児のお迎えが終わるまでビラ配布を継続した。

組合は、ビラ配布後に打合せを行い、本件ストの実施について議論した。

なお、A 2 は B 3 エリア長の本件言動についての情報を、また、Z 8 や Z 3 は B 6 ブロック長の言動についての情報を、その他の組合員に対してメッセージアプリの LINE を用いて提供した。

(2) 会社の状況

午後 6 時 30 分頃、B 3 エリア長は、B 5 部長代行に対し、B 4 園で A 2 と面談をしたこと及び三鷹市役所で三鷹市 Z 6 部長に本件言動の結果を

報告する予定であることを電話で報告した。

B 5 部長代行は、会社全体で組織として組合に対応する方針を共有していたにもかかわらず、B 3 エリア長が B 5 部長代行に事前の相談なく B 4 園へ行き本件言動を行ったことや三鷹市役所へ行き報告を予定していることについて叱責し、三鷹市 Z 6 部長への報告後に改めて詳細を報告するよう求めた。

午後 7 時頃、B 3 エリア長は、Z 7 課長とともに三鷹市 Z 6 部長と面談し、本件言動及び本件言動によってもなお本件ストが実施される見込みであることを報告した。

午後 9 時頃、B 3 エリア長は、B 5 部長代行に対し、本件言動について改めて詳細を報告した。B 5 部長代行は、B 3 エリア長に対し、たとえ監督権限などを有する三鷹市の三鷹市 Z 6 部長から命じられたとしても、上司である自分や弁護士に事前に相談しないまま本件言動を行ったことは、会社の方針と異なるため、それ自体が問題であって、本件言動をすべきではなかったと叱責した。

10 3 月 25 日の労使交渉の経緯

(1) 会社の組合に対する連絡

会社は、本件スト通告（前記 7 (2)）に対する回答として、組合に対し、「ご連絡」と題する書面を送付した。

この書面には、本件スト通告記載の要求事項アの人員補充について、3 月 16 日の団体交渉以降、2 名を新規採用して保育士の人員補充をしていること、要求事項イについて、組合員が元年 6 月 17 日に B 3 エリア長が大声を出して机を叩いたと通報した件については当時の社内調査の結果からパワーハラスメントに当たらないと判断したことなどが記載され、末尾には、組合が本件ストに踏み切ることは保護者の理解を得られず、また団体交渉の促進にもならないことを懸念する旨が記載されていた。

(2) 組合の会社に対する本件言動への抗議

組合は、A 2 から提供された B 3 エリア長の本件言動についての情報並びに Z 8 及び Z 3 から提供された B 6 ブロック長の言動についての情報（前記 9 (1)）に基づき作成した「B 3 氏・B 6 氏・Z 2 氏による組合員に

対する不当労働行為に対する抗議」と題する書面を会社へ送付した。

この文書には、①2年3月26日中に会社が要旨以下アないしウについて謝罪すること及び②団体交渉に関する内容を個別に組合員と話すなどの行為をしないことを求め、これら①及び②が約束されない限り、当委員会に対して不当労働行為救済申立てを行う旨が記載されていた。

ア B6ブロック長が、Z8、Z3及びA2に対して「ビラを配ったり、ストをしたりすることで何かが好転するのか」などとストライキを中止するよう園内で迫ったこと。

イ A3がB3エリア長に対してB4園の門前で抗議した際に、B3エリア長が門をA3に当たるように勢いよく開けたために、A3が頭部をぶつけたこと。

ウ B3エリア長がA2を園内に呼び戻し、ストライキについて「どうしたいのか」などとストライキを中止するよう1対1で1時間以上にわたって問い詰めたこと。

(3) B3エリア長の異動に関する連絡

会社は、上記(2)の抗議を受けて、B3エリア長をB4園の担当に置き続けると組合との交渉が円滑に進まなくなると懸念したことから、組合に対し、新年度に向けた異動の一環として定期人事異動の対象にB3エリア長を含める旨を記載した「ご連絡」と題する文書を送付した。

また、会社代理人はA3に対して電話で、会社が一定の提案を行ったので組合員に伝えて本件スト実施を再考すること、本件スト実施について事前に通知することを求めたところ、A3は、本件ストは回避できるに越したことはない、実施に当たっては事前に通知すると述べた。

(4) 組合は、本件ストの実施について最終決定を行うため打合せを行った。

この打合せの途中で、会社からの上記(3)の連絡が組合員に共有されたが、組合は本件ストを実施することを確認した。

11 本件ストの実施

3月26日、午前7時1分に、組合は、会社に対し、「貴社から25日付で送付された書面を検討した結果、貴社にストライキ回避のための話し合いの意思があることは伺えたものの、当組合のストライキの要求事項に対する回答と

して、十分なものであるという結論には残念ながら至りませんでした。このことを踏まえて、改めて本日３月26日の終日ストライキを実施することを通告します。」と記載した「ストライキ通告書」を送付し、同日、組合員11名による本件ストを実施した。なお、保育園の開所時刻は午前７時であったため、事後通告となった。

また、３月26日、組合は、会社に対して「申入書」を送付し、人員補充、B３エリア長及びB６ブロック長の対面謝罪、両者のパワーハラスメントに対する再調査、懲戒処分等を求めた。

12 本件ストの実施後の経緯

(1) ３月30日、組合は、会社に対し、人員配置を要求事項とした団体交渉を申し入れ、要求項目が実現されない場合は４月１日以降に時限ストを行う旨を記載した「要求書及びストライキ予告」を送付した。

(2) ４月３日、会社は、当委員会に対し、組合との団体交渉促進及び要求事項の解決をあっせん事項とする「あっせん申請書」を提出した。

(3) ４月６日、B５部長代行は三鷹市Z６部長に対し、労使交渉の状況について報告するためのB４園の保護者宛ての文書の内容確認を求め、当該文書について三鷹市Z６部長からの修正を受けた上で、同月７日、会社はB４園の保護者に対して当該文書を配布した。当該文書の要旨は以下アないしウのとおりである。

ア ４月３日付けで当委員会にあっせん手続の申請をしたこと。

イ ３月30日付「要求書及びストライキ予告」に記載のあった時限ストの予告について、会社が対応できない態様でストライキが実施される可能性があり、このようなストライキの正当性及び一般性に疑問の余地があること。

ウ 話し合いによる解決を目指す、ストライキ通告の時間によってはやむを得ず家庭での保育をお願いすることも検討せざるを得ないこと。

(4) ４月７日、B５部長代行は、三鷹市Z６部長に対し、法令によって定められた３歳児から５歳児クラスまでの保育士の配置基準を超えた配置（以下「過剰配置」という。）を求める三鷹市の行政指導について、法的根拠及び必要性の観点から異議をとどめる旨のメールを送信した。

(5) 4月10日、B5部長代行は、会社代理人に対し、①三鷹市Z6部長から過剰配置については法令よりも安定的な保育を提供することを優先するよう話があったこと、②前記(3)の保護者宛文書の配布後、三鷹市が組合から保護者に迷惑を掛けるようなストライキを行わない旨の連絡を受けたことを報告した。

(6) 4月15日、組合は、会社に対し、組合が不当労働行為救済申立てを行う予定でありあつせんを拒否すること、団体交渉を申し入れるので日程を回答するよう求めること、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に係る緊急事態宣言の発令を受けて3月30日付けのストライキ予告（前記(1)）を撤回することなどが記載された「ご連絡」と題する文書を送付した。

13 本件申立て

7月8日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

14 本件申立て後の事情

(1) 協定書の締結

3年3月4日、組合及び組合員とY1会社とは、2年2月15日分までの賃金及び有給休暇について協定書を締結し、未払賃金について清算した。

(2) B4園の保育士の賃上げ

3年4月30日、組合は会社に対してB4園の保育士の賃上げを要求事項として団体交渉を申し入れ、7月26日、組合と会社とは団体交渉を開催した。会社は、毎年4月の定期昇給とは別に「地域手当2」を設け、B4園の正社員保育士に対し、9月分給与から支給することとした。

(3) 労使交渉について

ア 10月7日、組合と会社とは、団体交渉を開催した。会社は、組合と事前に合意した時間を超過しつつも、予定されていなかった議題についても回答を行った。組合は、この団体交渉以降、団体交渉の申入れを行っていない。

イ 4年7月14日、組合と会社とは、5月26日の本件調査期日における当委員会からの示唆により、団体交渉を開催した。組合側は現場の保育士組合員が、会社側はエリア長らが主に発言し、事前に合意した時間まで

に終了した。

ウ 5年2月17日、組合は会社に対し、園長の退職に伴う引継ぎ等を十分に行うよう要求したところ、同月27日、会社は新旧園長の引継ぎの日程調整の状況等を回答した。

第3 判 断

1 申立人組合の主張

(1) Y2会社の使用者性

Y2会社は、Y1会社の親会社であり、その経営を実質的に決定していたから、Y1会社の従業員との関係で労働組合法上の使用者に当たる。

(2) 本件言動についての会社への帰責

ア B3エリア長は「使用者の利益を代表する者」又は「それに近接する職制上の地位にある者」に該当するか

B3エリア長は、自治体及び保護者対応などにおいて、エリア長としての自らの判断において園長やブロック長に対して指示を行い、又は直接対応を行っている。また、人員の調整や、人事配置に係る担当園の人事案の提案、Z3及びZ4の人事異動案についての決定等を行っているところ、人事管理上の職務を補佐し、一定の事実上の権限を有し、利益代表者に代わり従業員の勤務状況を把握するなどの役割を有し、人事作用への事実上の影響力を有していた。したがって、B3エリア長は、少なくとも、使用者の利益を代表する者に近接する職制上の地位にあった。

イ 本件言動は「使用者の意を体して」行われたものか

B3エリア長は、本件言動前に、B6ブロック長に対し、組合員に対してストライキやビラ配布をやめるよう話をすることを指示しており、また、A2に対して業務命令としてB4園に戻って話をするよう指示しているため、本件言動は個人的な行為ではなく労働組合法上の使用者であるY2会社のエリア長の権限に基づき行われたものである。

(3) 本件言動は支配介入に当たるか

本件言動は、A2を組合の中心人物であると認識した上で、閉鎖的な環境で行われ、その内容についても、本件ストを実施しないよう説得したいのが「本音」とであると述べ、本件ストの実施を中止させようとする意図を

もってその旨を繰り返し述べているほか、本件審問においても、B 3 エリア長は「ストライキを停止するのは難しいとは思いつつ、三鷹市から言われたからストライキをできるだけ説得したいという気持ちが本音」であったことを認めており、介入及び妨害の意図があったことは明らかであった。

また、B 3 エリア長が本件言動に当たって A 2 を引き止めたことにより組合活動が妨害されたこと、本件言動により A 2 が心理的に動揺し本件スト直前及び本件スト以降も組合活動に支障を来したこと、これにより組合員が萎縮したことなど、本件言動が組合の組織及び運営に対して影響を与えたことは明らかである。

(4) 会社の組合に対する態度が不誠実かつ敵対的であったこと

令和 2 年 2 月 27 日に会社が保護者に対して配布したビラには、組合への不信感をあおるような表現があった。また、会社は、B 3 エリア長や Z 2 園長らの過去の問題行動の責任を曖昧にしたり、3 月 16 日の団体交渉においても組合に対して敵対的な対応を執るなどしていた。

(5) 結論

したがって、3 月 24 日に B 3 エリア長が A 2 に対して行った本件言動は、組合運営に対する会社による支配介入に当たる。

2 被申立人会社の主張

(1) Y 2 会社の使用者性

Y 2 会社が、Y 1 会社の従業員との関係で労働組合法上の使用者に当たることを認める。

(2) 本件言動についての会社への帰責

ア B 3 エリア長は「使用者の利益を代表する者」又は「それに近接する職制上の地位にある者」に該当するか

B 3 エリア長は、役員その他使用者の利益を代表する者とはいえない。

また、保育士らの人事権を有するのはマネジメント推進部であり、保育事業部に所属する B 3 エリア長に人事権はない。

なお、B 3 エリア長は、エリア長として保育士らと接触する機会が多いため、マネジメント推進部から保育士らについて参考のため聞かれることはあったが、マネジメント推進部が人事や配置を決定するに当たっ

ては社内の複数の者から情報を集めており、B 3 エリア長からの情報だけで人事や配置が決定されるわけではない。Z 3 及び Z 4 の異動内示も、Z 1 マネジメント推進部長が決定したものである。

したがって、B 3 エリア長が、使用者の利益を代表する者やそれに近接する職制上の地位を有していたとはいえない。

イ 本発言は「使用者の意を体して」行われたものか

会社は組合と誠実に交渉してもなおストライキが決行されるならばやむを得ないと考えていたところ、B 3 エリア長は当初はこのような使用者の意を理解してその指示に従っており、3月24日も三鷹労基署との協議に同席する予定があったのみで、B 4 園に行く予定はなかった。

しかし、B 3 エリア長は、三鷹労基署との協議中に三鷹市 Z 6 部長から電話を受け、今から B 4 園に行って職員と話すとか何とかするようにと強く迫られた。B 3 エリア長は、それまで頻回に三鷹市 Z 6 部長とやり取りをしていた中で、三鷹市 Z 6 部長がストライキは避けなければならないなどと述べており、かつ語気強く迫られたため、三鷹市 Z 6 部長からの要請を断ることができず、本発言に及んだ。

したがって、B 3 エリア長の本発言は、上記の使用者の意に反し、三鷹市 Z 6 部長の要請に従って行われたことが明らかであるから、使用者の意を体して行われたものではない。

また、会社は、三鷹市からの全ての行政指導に従っているわけではなく、保育士の過剰配置に係る行政指導に異議をとどめたこともあることから、会社として三鷹市の指導をそのまま実行するような方針は取っておらず、会社が B 3 エリア長に対して三鷹市の指導どおりに動くように指示していたこともないから、B 3 エリア長の本発言は、使用者の意を体して行われたものではない。

(3) 本発言は支配介入に当たるか

本発言の各内容をみると、B 3 エリア長は A 2 を説得してストライキを中止できるとは思っていなかった。また、既に会社が譲歩した項目をストライキの理由としていたことへの意見にとどまっている。そして、A 2 との対等かつ自由な議論の中での発言であり威嚇的效果はなかった。

A 2 は、本件言動後に気分を落ち着かせたりすることなく直ちにビラ配布に加わっていたことから、本件言動は組合活動を萎縮させるものではなかった。さらに、組合は本件言動後、ビラ配りを継続したり、抗議文を作成及び送付したり、当初の予定どおりに全日ストライキを実施したりしており、B 3 エリア長の本件言動による影響はなかった。

(4) 会社は反組合的意向や考えを一切有していないこと

会社は、組合が組合員の加入やストライキ予告を通知してきた当初から一貫して組合と誠実に交渉し、譲歩できる事項は譲歩する姿勢で臨んでおり、それでもなお組合がストライキを実施するのであればやむを得ないと考え、ストライキが実施されても他の系列保育園と連携してB 4 園の運営に支障が生じないように体制を準備することをB 3 エリア長に指示していた。ストライキに対して力づくで抑え込もうとか組合を切り崩そうなどとは考えていなかった。

(5) 結論

したがって、3月24日にB 3 エリア長がA 2 に対して行った本件言動は、組合運営に対する会社による支配介入に当たらない。

(6) 救済利益の消滅

本件申立てから4年弱が経過する間、労使間では団体交渉が平穩に行われるなど、本件結審時点において正常な集团的労使関係秩序を取り戻している。本件言動は一回的な行為にとどまり、会社が同種の行為を再発する可能性がないことから、救済命令を発して再発を防止すべき状態にはない。

3 当委員会の判断

(1) Y 2 会社の使用者性

A 2 の雇用主は、申立外B 8 会社の後身のY 1 会社であるため（第2 . 3 (1)(2)）、本件言動を行ったB 3 エリア長の所属するY 2 会社（同2 (1)(2)）がA 2 との関係で労働組合法上の使用者に当たるかが問題となる。この点について、会社は、Y 2 会社の労働組合法上の使用者性を認める旨を述べ、当事者間で争いが無いものの、使用者性は法的評価を伴う判断が必要であることから、以下検討する。

この点について、確かにA 2 の雇用主はY 1 会社であるが、Y 2 会社が

Y 1 会社の親会社として、Y 1 会社が雇用する保育士の入退社等の人事、賃金、労働時間等の労務管理についてはY 2 会社のマネジメント推進部が所管し（第 2. 2 (1)）、労働条件を決定していること（同 1 (3)）から、Y 2 会社はA 2 の労働条件について現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったと認められる。

したがって、Y 2 会社は、A 2 との関係で労働組合法上の使用者に当たる。

(2) 本件言動についての会社への帰責

本件においては、B 3 エリア長が「使用者の利益を代表する者」又は「それに近接する職制上の地位にある者」に該当するか、またB 3 エリア長の本件言動は「使用者の意を体して」行われたものかについて争いがあるため、以下、それぞれの点について検討する。

ア B 3 エリア長が「使用者の利益を代表する者」又は「それに近接する職制上の地位にある者」に該当するか

B 3 エリア長は、Y 2 会社の取締役等ではないことから、労働組合法第 2 条第 1 号に定める「役員」には当たらない。また、保育士らの人事権を有するのはY 2 会社のマネジメント推進部であること（第 2. 2 (1)）から、Y 2 会社の保育事業部に所属し、担当の保育園を運営する業務に当たるB 3 エリア長（同(2)ア）は、人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にあるとはいえない。さらに、B 3 エリア長の担当する職務（第 2. 2 (2)）に照らして、同人が、職務上の義務と責任とが組合員としての誠意と責任とに直接抵触する監督的地位にある者ともいえない。このほか、B 3 エリア長が、労働組合法第 2 条第 1 号に定める「その他使用者の利益を代表する者」に当たるといえるような事情も特にうかがわれない。したがって、B 3 エリア長は、「使用者の利益を代表する者」には当たらない。

しかし、① B 3 エリア長は、⑦ B 5 部長代行の直属の部下として東日本第 2 エリアに属する約 20 園を管理運営する立場にあり、日常的に B 4 園を含む担当園の保育士の必要人員数や勤務態度について具体的事実を把握していること、④ B 4 園の人員配置の候補案を会社に提案していたこと（第 2. 2 (2)イ、同 3 (4)）、そして、② B 3 エリア長が把握した担当園に必要な人員に関する情報や、採用活動の面接担当者として把握した

応募者に関する情報等が、マネジメント推進部と共有され、同情報が同部の保育士らの人事権を行使（同2(1)）するに当たり利用されていたところ、B5部長代行が日常的にB4園を視察していなかったことも踏まえれば、現場責任者であるB3エリア長が提供する人事情報や意見が相当程度参考になったものと認められることから、B3エリア長は、マネジメント推進部の職務を補佐し、B4園の保育士らの人事管理について事実上の権限を有していたとみるのが相当である。

したがって、本件言動当時、B3エリア長は使用者の利益を代表する者に近接する職制上の地位にあったといえる。

イ 本件言動は「使用者の意を体して」行われたものか

会社は、B3エリア長の本件言動について、組合と誠実に交渉してもストライキが実施されるのであればやむを得ないという使用者の意向に反して、ストライキ回避のため組合員と面談するよう求める三鷹市Z6部長の意向に従った行為であるため、使用者の意を体して行われたものではないと主張する。そこで、B3エリア長の本件言動が使用者の意を体して行われたものかについて、以下検討する。

確かに、会社は組合対応方針について社内で協議を行い、その結果ストライキの実施に備え代替人員を確保することとし、これをB3エリア長と共有していたことが認められ（第2.4(2)）、2月27日付けで会社が保護者に配布したビラにも、「ストライキが実行された場合でも、通常どおり受入れを行うことができる人員体制を整えてまいります。」との記載がある（同(4)）。

しかし、一方で、会社の上記ビラには組合のストライキ予告について大変不本意である旨の言及もあり（第2.4(4)）、また、本件言動後に会社が組合に送付した3月25日付「ご連絡」には、組合が本件ストに踏み切ることは保護者の理解を得られず、また団体交渉の促進にもならないことを懸念する旨が記載されており（同10(1)）、3月25日に会社代理人がA3に対して電話で本件スト実施の再考を求めていること（同10(3)）などからすると、会社は、可能な限りストライキの実施を回避するという意向を有していたと判断するのが相当である。

また、会社は、会社が三鷹市からの全ての行政指導に従っているわけではなく保育士の過剰配置に係る行政指導に異議をとどめたことから、会社として三鷹市の指導をそのまま実行するような方針は取っておらず、会社がB3エリア長に対して三鷹市の指導どおりに動くように指示していたこともないから、三鷹市Z6部長の意向に従ったB3エリア長の本件言動は、使用者の意を体して行われたものではないと主張する。

しかし、B3エリア長は、エリア長として三鷹市を含む自らの担当園の所属する自治体への対応を行い、内容によっては自らの判断で対応する立場にあり（第2．2(2)ア）、また、B5部長代行の部下として、B5部長代行とY2会社の幹部職員等との打合せを除きほぼ全ての組合対応に関する打合せに出席しており（同4(2)）、会社内においては組合対応の担当者たる立場にあったと評価できる。

そして、B3エリア長は、会社における三鷹市への対応及び組合対応の担当者としての裁量に基づき、三鷹市Z6部長からの要請と会社の組合対応の方針とを勘案した上で、可能な限りストライキの実施を回避するという会社の意を体して、本件言動を行ったと認められる。

また、本件言動の時間、場所及び態様をみると、A2を含む保育士らから、B4園に直接関係する会社関係者としては最上位の職位にあると認識されていたB3エリア長（第2．2(2)ウ）が、業務終了後に退園しようとしていたA2を呼び止めて、B4園に戻って話をしたい旨を告げ、話合いに応じなくてもよいとの選択の余地を与えるような発言をすることもなく、園内の個室の事務室において二人きりの状況で行われた面談の中で本件言動に及んだものであること（同7(7)、同8(1)）からすれば、本件言動は、A2の業務終了後とはいえ、退園前にエリア長の指示により園内の事務室で実施された業務上の面談において行われたものであり、エリア長としての職制上の立場からなされた言動であったといわざるを得ない。

このほか、本件言動が、個人的関係からの発言であるというような特段の事情は見当たらない。

ウ 小括

以上ア及びイの事情の下では、使用者の利益を代表する者に近接する地位にあるB3エリア長の行った本件言動は、エリア長としてのY2会社の職制上の立場から、使用者であるY2会社の意を体してなされたものであり、本件言動については使用者たるY2会社が責任を負うと認められる。

(3) 本件言動は支配介入に当たるか

会社は、本件言動はその内容や前後の状況に照らし、支配介入と評価されるものではなかったと主張するため、以下判断する。

ア 本件言動がなされた状況

本件言動は、B3エリア長が、3月26日に全日ストライキが行われる予定であることをその2日前である同月24日に三鷹市からの連絡によって把握し（第2．7(3)）、労使の緊張関係が高まる中で行われた。

本件言動を行ったB3エリア長は、B4園の保育士から、B4園に関わる会社関係者としては最上位の職位にある者と認識されていた（第2．2(2)ウ）。一方で本件言動の相手方たるA2は、B4園の保育士らの中で勤務歴が長く、Z3とともに、保育士らと園長及びブロック長並びにエリア長との間の連絡相談窓口となっていた人物であり（第2．3(1)）、本件スト回避へ影響力がある組合員であるがゆえに、B3エリア長は本件言動の相手方としてA2を選択したものと認められるものであるが、A2は、一保育士、一組合員にすぎない。

また、本件言動は、B4園の保育士らから、B4園に直接関係する会社関係者としては最上位の職位にあると認識されていたB3エリア長（第2．2(2)ウ）が、業務終了後に退園しようとしていたA2を呼び止めて、園に戻って話をしたい旨を告げ、話合いに応じなくてもよいとの選択の余地を与えるような発言をすることもなく、園内の個室の事務室において二人きりの状況で行われた、いわば業務上の面談の中で行われた（同7(7)、同8(1)、前記(2)イ）、1対1で、1時間の長時間にわたり行われている。

以上の状況に照らせば、たとえB3エリア長において、強圧的な言動はなく、B3エリア長が電話対応のため中座したり事務室に他の職員が

出入りしたりすることができた（第２．８(1)）としても、Ａ２にとっては精神的な圧力を受ける状況であったといわざるを得ず、Ｂ３エリア長の本件言動は、本件スト回避に影響力がある組合員であるＡ２に対して威嚇的效果を与えるものであるといわざるを得ない。

イ 本件言動の発言内容について

Ｂ３エリア長は、組合員全員が本件スト実施を行いたいのかと確認し（第２．８(2)ア）、Ａ２が「(本件ストを実施しないよう)説得したいと、そういうことでしょうか。」と質問すると、「もちろんです。本音はそこです。」と答えていること（同イ）、また「10まで達成されないから、もうなんにもやだ、やりませんとか、もう放棄しますとか、まあ、ストライキっていうやり方とかを借りながら放棄しますっていうのは、それはそれでまた違ったところの・・・話なんじゃないのかなと思います。」と述べてストライキという手段が不相当である旨の発言をしていること（同ウ）、「それ（注：本件スト）やったらもうおしまい。」「ここの園で働けなくなるかもしれないですよ。」との発言を行い（同エ）、本件ストの実施によりＢ４園が閉園になる可能性や保育士に対する保護者の信頼が失われる可能性を示唆していること等からすれば、Ｂ３エリア長の本件言動における一連の発言は、Ａ２に対して本件ストを中止するよう説得する趣旨から行われたものであると認められる。

なお、Ｂ３エリア長の「それ（注：本件スト）やったらもうおしまい。」「ここの園で働けなくなるかもしれないですよ。」との発言（第２．８(2)エ）は、そこだけをみれば刺激的なものであるが、前後の発言を勘案すれば、本件スト実施を回避するために、Ｂ４園が閉園になる可能性や保育士に対する保護者の信頼が失われる可能性を示唆したにすぎず、組合員への不利益取扱いを示唆したものとまでいうことは困難である。

しかし、会社がストライキの回避を望むのであれば、本来、組合と交渉して組合に対してストライキの中止を働き掛けるべきであり、組合を通り越して組合員個人に対して直接ストライキの中止を働き掛けることは、それ自体、組合をないがしろにし、組合の存在を軽視するものであると評価せざるを得ない。

ウ 結論

以上のとおり、本件言動は、労使の緊張関係が高まる中で、B 4 園に直接関わる会社関係者としては最上位の職位にあると認識されていた B 3 エリア長から、本件ストの回避に影響がある人物ではあるものの、組合ではなく一組合員である A 2 に対し、1 対 1 で、約 1 時間程度、個室の事務室で面談を行うという精神的圧力の掛かる状況下で本件ストの中止を働き掛けたものであり、本件言動は、本件ストの回避に影響がある組合員である A 2 に対して威嚇的效果を与えるものであるとともに、組合をないがしろにし、組合の存在を軽視するものであると認められる。

よって、本件言動は、A 2 の労働組合法上の使用者の地位にある Y 2 会社による組合運営に対する支配介入に当たる。

なお、会社は、A 2 が面談において Z 2 園長の問題行動や団体交渉における会社の対応への不満を述べ、本件スト実施への覚悟を語り、最終的に B 3 エリア長の説得に応じなかったことや、本件言動後、A 2 がビラ配布を完遂したこと及び組合が予告どおりストライキを実施したことから、本件言動に威嚇的效果はなかったとも主張するが、これらの事情は上記判断を左右しない。

また、本件言動の前後を通じ、会社が保護者に配布した 2 月 27 日付ビラの記載内容（第 2. 4 (4)）や団体交渉の状況（同 5）に照らしても、会社が組合に対して不誠実かつ敵対的な対応を行っていたとまでは認められないが、このことも上記判断を左右しない。

(4) 救済利益について

会社は、B 3 エリア長の本件言動は一回的な行為であり、また、本件結審時点において集团的労使関係秩序は回復しているため、救済命令によって再発を防止すべき状態にはないと主張する。

確かに、本件申立て後の事情として、本件結審時点において組合と会社との労使関係が申立て時点よりも安定していることは認められる（第 2. 14）。しかし、会社は本件結審時点において本件言動が支配介入に当たらないとの主張を維持しているのであるから、今後、労使関係が再び緊張状態

に至った際に会社が本件言動のような行為を繰り返すおそれがないとはいえず、救済の利益が消滅したということとはできない。

したがって、会社の上記主張は採用することができない。

(5) Y 1 会社に対する申立てについて

B 3 エリア長の本件言動は、前記(2)ウのとおり、Y 2 会社が責任を負うべき行為である一方、Y 1 会社が B 3 エリア長に対して具体的な指示や要請を行っていた等の事実は認められず、Y 1 会社が本件言動に関与していたとは認められない。

4 救済方法

組合は、団体交渉の席上での謝罪及び文書の掲示（第 1 . 2）を求めているが、本件言動の内容、程度、その後の労使関係等の諸事情を考慮すると、本件の救済としては主文第 1 項のとおり文書交付を命ずるのが相当である。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和 2 年 3 月 24 日に Y 2 会社の B 3 エリア長が A 2 に対して行った本件言動は、Y 2 会社の組合に対する支配介入として労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。一方で、本件言動は Y 1 会社の行為とは認められず、Y 1 会社には労働組合法第 7 条に該当する行為は認められない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

令和 6 年 6 月 4 日

東京都労働委員会

会長代理 團 藤 丈 士