

## 命 令 書

令和6年（不再）第20号

再審査申立人 Y1会社

令和6年（不再）第22号

再審査被申立人

令和6年（不再）第20号

再審査申立人 Y2会社

令和6年（不再）第22号

再審査被申立人

令和6年（不再）第22号

再審査申立人 X組合

令和6年（不再）第20号

再審査被申立人

上記当事者間の中労委令和6年（不再）第20号及び第22号事件（東京都労委令和3年（不）第57号事件）について、当委員会は、令和7年11月5日第382回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同鹿士眞由美、同小西康之、同川田琢之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査申立て外（初審被申立て人）C1会社は、平成18年以降会社の組織再編を行い、同年、C1会社の営業所を法人化する形で令和6年（不再）第20号事件再審査申立て人兼同第22号事件再審査被申立て人Y1会社を設立し、さらに、平成28年には、同第20号事件再審査申立て人兼同第22号事件再審査被申立て人Y2会社（以下、Y1会社とY2会社を合わせて「Y3会社」という。）を設立した。なお、Y3会社は、C2事務所を設置している。

Aは、平成20年8月14日付けでY1会社との間で雇用契約を締結した後、申立て外C3組合、申立て外C4組合の組合員を経て、令和2年6月14日（以下「令和」の元号は省略する。）には自身を分会長とする令和6年（不再）第20号事件再審査被申立て人兼同第22号事件再審査申立て人X組合（以下「組合」という。）を結成した。

2年6月24日付けで組合は、C1会社に対し、C2事務所内における掲示板貸与要求（以下「本件貸与要求」という。）を行い、同日以降、複数回にわたりY3会社との間で団体交渉を行った。組合は、Y3会社が会社として掲示物を掲示する必要性や他の労働組合からの反対を理由に本件貸与要求に応ずることはできないとの対応に終始したことがC1会社による労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、3年8月13日付けで東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）にC1会社を被申立て人とする救済申立てを行った（以下、

この救済申立てを行った時を「初審申立時」といい、この救済申立てを「申立て1」という。また、4年1月5日には、上記行為は、Y3会社による支配介入にも当たるとして、Y1会社及びY2会社を被申立て人に追加する旨の当事者追加の申立てを行い、東京都労委は、追加を決定した（以下、この当事者追加の申立てを「申立て2」という。）。

3年10月25日、Y3会社は、組合に対し、C2事務所2階の男子浴室入口付近の掲示板の一部であれば貸与可能である旨の通知をした。

同年12月30日、組合が、Y3会社に対し、掲示板貸与を希望する場所について第一希望から第三希望までの場所を通知したところ、4年2月1日、Y3会社は、組合に対し、条件を付けた上で第三希望の場所に掲示板貸与を認める旨の回答を行った。その条件は「組合掲示板貸与に関する合意書」（以下「本件合意書案」という。）を締結することである。Y3会社は、組合に対し、同日及び同年4月16日に本件合意書案を提示している（以下、同年2月1日に提示した本件合意書案を「2月1日付け合意書案」といい、同年4月16日に提示した本件合意書案を「4月16日付け合意書案」という。）。

同年10月12日、組合は、東京都労委に対し、Y3会社が、掲示板の貸与に当たって本件合意書案の締結を条件としたこと等がY3会社による支配介入に当たるとし追加申立てを行った（以下、この申立てを「申立て3」といい、申立て1及び申立て2を併せて「本件申立て」という。）。

本件は、(1)Y3会社が、①初審申立時までに、組合の本件貸与要求に応じなかつたこと、②3年10月25日に、男子浴室入口付近を掲示板のスペースとして提示したこと、③掲示板の貸与に当たって本件合意書案を締結することを条件としたことが、それぞれ労組法第7条第3号の不当労働行為に該当し、(2)C1会社は、組合の組合員との関係で労組法上の使用者に当たるところ、C1会社が初審申立時までに、組合の掲示板貸与要

求に応じなかつたことが、同号の不当労働行為に該当するとして、組合が東京都労委に本件申立てを行つた事案である。

## 2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 本件合意書案の締結を条件とすることなく、C 2事務所内の従業員の見やすい場所にA 2判相当の掲示物を貼るスペースを直ちに貸し出すこと
- (2) 陳謝文の交付及び掲示

## 3 初審命令の要旨

東京都労委は、Y 3会社が、初審申立時までに、組合の本件貸与要求に応じなかつたこと（上記1 (1)①）がY 3会社による労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、Y 3会社に対し文書交付及び東京都労委への履行報告を命じ、その余の組合の本件申立てを棄却することを決定し、6年4月30日、当事者双方に対し、命令書を交付した。

## 4 再審査申立ての要旨等

Y 3会社は、6年5月2日、初審命令の救済部分を不服とし、初審命令の救済部分の取消し及び上記救済部分に係る組合の本件申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた（中労委令和6年（不再）第20号）。

組合は、同月15日、Y 3会社を再審査被申立人として、初審命令の棄却部分のうち上記1 (2)を除く部分及び救済部分に関する救済方法を不服とし、棄却部分のうち上記1 (2)を除く部分の取消し並びに上記2 (1)のとおりの救済及び同(2)のうち「交付」を「手交」に変更した救済を求めて再審査を申し立てた（中労委令和6年（不再）第22号）。

なお、組合は、6年12月9日付け準備書面で、上記1 (1)②に関する部分について組合の申立てを棄却した初審の判断を争わないと述べ、本件再審査の経過からすると、当該部分の再審査申立ては取り下げられたものと解される。

## 5 本件の争点

- (1) Y 3 会社が、初審申立時までに、組合の本件貸与要求に応じなかつたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) Y 3 会社が、組合に対する掲示板の貸与に当たって、本件合意書案を締結することを条件としたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（Y 3 会社が、初審申立時までに、組合の本件貸与要求に応じなかつたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。）について

### (1) 組合の主張

ア Y 3 会社は、C 2 事務所内の組合以外の労働組合に対してはそれなりの場所と広さの掲示板を貸与しているのに対し、組合には一切貸与していない。他の労働組合への掲示板の貸与状況やC 2 事務所内の掲示スペースの空き状況からみて、組合にだけ一切掲示板を貸与しないというのは、他の労働組合に対する取扱いと比べて著しく均衡を欠くものといわざるを得ず、Y 3 会社が、初審申立時までに、組合の本件貸与要求に応じなかつたことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ Y 3 会社は、他の労働組合と協議を行い、労働組合間の掲示板のスペース調整を試みたなどと主張するが、C 2 事務所内の他の労働組合が掲示板拡大要求をしている中で、新たにできた組合に対し、他の労働組合が使用中の掲示板を分け与えることは通常考えられず、そのことは一般人であれば、常識的に考えれば分かることである。

Y 3 会社は、他の労働組合が掲示板を組合に分けることを断ると

期待しながら他の労働組合と協議をしたと考えるのが自然であるから、このような対応に合理的な理由はない。

ウ 組合がY3会社に対し本件貸与要求をした当時、C2事務所には掲示物を貼るスペースが無数にあったのであり、組合に掲示板の僅かなスペースを貸与したところで、Y3会社が掲示物を貼るスペースが無くなったり、業務上支障をきたしたりすることは通常あり得ない。Y3会社は、アプリ統合に関連する資料を掲示することが予定されていたと主張するが、上記資料は、既に乗務員へ配布したものであり、その数も膨大であるため、掲示する必要性は感じられず、合理的な理由を欠く対応である。

むしろ、Y3会社が組合との2年8月27日の団体交渉前というタイミングで上記資料を掲示板に貼り出した行為は、組合を弱体化する意思を推認させる。

エ Y3会社は、仮に初審申立時までの対応が不当労働行為と評価されるとしても、その後の対応により瑕疵は治癒されたと主張するが、初審申立時以降のY3会社の対応に鑑みても、Y3会社の組合に対する不当労働行為によって生じた状態が既に是正され、正常な集団的労使関係秩序が回復されたとはいえず、不当労働行為の瑕疵が治癒されていないことは明らかである。

## (2) Y3会社の主張

ア Y3会社は、掲示板について施設管理権を有しているため、組合から掲示板貸与要求があった場合であっても、これに応じるかどうかは、本来的にはY3会社の裁量の範囲に属する事項であり、当然に組合と使用貸借契約を結ぶ義務を負うものではない。複数の労働組合が存在する場合、Y3会社が中立保持義務を負うことは否定しないが、掲示板貸与に当たって、労働組合との関係性を十分に考慮

することが労使関係の健全な発展には不可欠であり、他の労働組合に掲示板を貸与しているからといって当然に組合からの本件貸与要求に応じる義務はなく、不当労働行為に該当する余地はない。

イ Y3会社は、組合から本件貸与要求がなされた後、他の労働組合が使用している掲示板を組合に分けるといった方法により組合の掲示板のスペースを確保しようとした。このような対応もY3会社の裁量の範囲内である。

また、他の労働組合も、初審申立時までに最終回答としてスペースの提供を拒否したわけではなかったから、Y3会社は引き続き他の労働組合との掲示板のスペースの調整を試みていたのである。

そのため、Y3会社が、初審申立時までに組合に掲示板を貸与せずに他の労働組合と調整を続けたとしても、その対応には合理的な理由がある。

ウ C2事務所においては、Y3会社も業務上の連絡を行うため掲示板を使用しており、空いているスペースがあっても、2年9月から始まるアプリ統合に関連する資料を掲示することが予定されており、新型コロナウイルスの影響により事業活動の見通しが不透明である中、今後どれだけの掲示物を掲示することになるのかについて明確な予測を立てることも困難であり、Y3会社にも一定の掲示用のスペースを確保しておく必要性があった。Y3会社が業務に関する周知のために相当程度の広さの掲示板を必要としていたことは、同年8月27日の団体交渉において組合も認めていたところであった。

以上のとおり、組合の本件貸与要求に応じることは物理的に困難であり、組合の本件貸与要求に応じなかつたとしても、合理的な理由がある。

エ 仮に、Y3会社の対応が不当労働行為と評価される場合であって

も、初審申立時以降、他の労働組合との協議の結果、掲示板の一部を組合に貸与することが可能となったため、掲示板貸与の条件について組合と交渉を重ねるなどして掲示板貸与に関する合意を締結する寸前まで至ったのであるから、Y3会社の対応にいささか不十分な点があるとしても、その瑕疵は治癒されたとみるべきである。

2 争点2（Y3会社が、組合に対する掲示板の貸与に当たって、本件合意書案を締結することを条件としたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 組合の主張

ア Y3会社は、他の労働組合とは、協定書等を締結することもなく、それに貸与した掲示板を自由に利用させている一方で、組合には本件合意書案を締結することを掲示板貸与の条件とした。このようなY3会社の行為は、組合の弱体化を意図するものであり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 本件合意書案の掲示板への掲示内容及び掲示物の撤去に係る条項（第5条、第6条。後記第3の6(3)参照）は、言論・表現の自由のみならず、団結権・団体交渉権を制限してしまう危険性を孕んでいるなど、労働組合としての根本的な権利に関する条項であるから、このような条項を本件合意書案に盛り込むことによって、掲示物の取扱いに関し、他の労働組合と差異をもうけるべきではない。

Y3会社は、組合への掲示板貸与に当たり、本件合意書案の掲示物の撤去に係る条項（第6条）について、組合の掲示物を撤去する前に組合との協議を要するという条件を組合との団体交渉において合意したにもかかわらず、そのような条件を付けることを拒絶する回答をした。このようなY3会社の本件合意書案に固執する対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## (2) Y 3 会社の主張

ア Y 3 会社は、掲示板貸与に向けて、組合と合意するために、真摯に協議交渉を行っており、他の労働組合との取扱いの差は、労使関係の集積状況の差異によるものにすぎないため、Y 3 会社の対応は不当労働行為に該当しない。

他の労働組合に対する掲示板の貸与は、Y 3 会社がC 2 事務所を現在地に構えた平成17年9月以前からなされており、それらの労働組合とは、当初は協定等を締結した上で掲示板を貸与していたと考えられるが、既に数十年に及ぶ労使関係が継続しており、かつ、その歴史の中で掲示板利用に関する一定レベルの利用に関する暗黙のルールが形成されてきたため、当初は取り交わしていた協定等について、更新する必要性が薄れ、また、営業所の統廃合・移転、各労働組合本部の移転等の事実が重なり、その結果として、ここ20年以上は協定等を取り交わさないまま掲示板が利用されている。

他の労働組合との関係においては、掲示板利用に関するルールが確立している一方で、組合に対して掲示板を貸与するのは今回が初めてであり、掲示板利用に関する信頼関係は成り立っていないことから、違法な掲示物が歯止めなく掲示され続けるような事態が生じる懸念も払拭できておらず、Y 3 会社が他の労働組合と異なる対応をとることは致し方ないことといえる。

したがって、Y 3 会社が上記の懸念を払拭するために、本件合意書案の締結を組合に求めたとしても、Y 3 会社の対応には何も問題はないはずであり、かかる対応について不当労働行為が成立する余地は皆無である。

イ 本件合意書案の内容は一般的なものであるし、Y 3 会社は、本件合意書案の掲示物の撤去に係る条項について、組合からの修正案を

受け入れるなど労使合意に向けて真摯に対応したのであり、Y3会社が当該条項に固執したという事実はない。また、Y3会社には組合が主張する案を受け入れる義務までは存在しない以上、真摯に交渉を継続した結果、合意するに至らなかつたとしても不当労働行為となるものではない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 組合

組合は、一人でも加入できる労働組合である申立外C5組合の分会であり、分会長であるAを中心として2年6月14日に結成され、同月24日付けでC1会社に結成通知を送付した。

初審結審時点において、公然化している組合員は、分会長のA及びC1会社の子会社である申立外C6会社に在籍している1名の合計2名である。

##### (2) Y3会社等

C1会社は、ハイヤー及びタクシーの一般乗用旅客自動車運送事業を主たる事業とする株式会社である。C1会社は7つの営業所と、それら個々の営業所の運営管理を行う株式会社（以下「営業所会社」という。）14社（Y1会社及びY2会社もここに含まれる。）や、C6会社等の子会社・関連会社を含めてグループを組織している。

Y1会社は、C1会社による組織再編の一環としてC1会社のY3会社を法人化することで平成18年2月2日に設立された株式会社である。

Y2会社は、Y1会社から分社化することによって平成28年9月30日に設立された株式会社である。

営業所会社であるY1会社及びY2会社は、それぞれ別の株式会社であるところ、乗務員に対する指揮命令、労務管理及び施設管理を行うに当たっては、Y3会社として統一的に行っており、乗務員にとってY1会社とY2会社とのいずれに所属するかによる違いはなく、乗務員はC2事務所に出勤している。

## 2 Y3会社における労働組合の組織状況

4年9月時点におけるY3会社の乗務員数は597名であったところ、Y3会社における労働組合の組織状況は以下のとおりである（組合の組合員数は公然化している者に限る。）。

C3組合	539名
C4組合	25名
組合	1名

C4組合は昭和21年に、C3組合は昭和47年にそれぞれ結成された労働組合であり、いずれもC2事務所に支部を設置している。

## 3 C2事務所における掲示板の設置状況

組合が本件貸与要求を行った後に、組合とY3会社とで交渉を行っていた頃のC2事務所における掲示板の設置状況は、別紙及び次の(1)ないし(3)のとおりであった。

### (1) Y3会社の掲示板（以下「会社掲示板」という。）

ア 1階出入口付近のスペース 【別紙中の①】 (180cm×180cm)

イ 1階出入口突き当たりのスペース 【別紙中の②】 (180cm×90cm)

ウ 1階納金場のスペース 【別紙中の③】 (145cm×300cm)

エ 1階班長室前のスペース 【別紙中の④】 (180cm×180cm)

0 cm)

オ 2階C 4組合事務所向かいのスペース 【別紙中の⑤】 (120 cm × 340 cm)

カ 1階点呼場のスペース 【別紙中の⑥】 (大きさは不明)

(2) C 3組合の掲示板

ア 1階出入口付近のスペース 【別紙中の⑦】 (197 cm × 197 cm)

イ 2階男子浴室入口付近のスペース 【別紙中の⑧】 (130 cm × 260 cm)

(3) C 4組合の掲示板

ア 1階点呼場付近のスペース 【別紙中の⑨】 (197 cm × 197 cm)

イ 2階C 4組合事務所前のスペース 【別紙中の⑩】 (130 cm × 260 cm)

なお、Y 3会社とC 3組合又はC 4組合との間で、掲示板貸与に関する協定書等は現在において存在しないが、Y 3会社は、C 2事務所が現在の所在地となる平成17年9月以前から、C 3組合及びC 4組合に対して掲示板を貸与している。

#### 4 Aの組合活動

(1) Aは、平成20年8月14日にY 1会社との間で乗務員としての雇用契約を締結して以降、本件結審時まで一貫してY 1会社に在籍している。

(2) 平成20年12月、Aは、C 3組合に加入した。

平成23年12月、Aは、Y 3会社が平成20年5月以降に入社した乗務員を4人又は5人のグループに分けて、グループのメンバー同士で連絡を取り合って、仕事明けや休日にファミリーレストランなどに集

まって事故削減対策について討議させる活動（以下「小集団活動」という。）を始めたことについて、当時のY3会社の所長に対し、違法な残業を強制されるものであると抗議した。

これに対し、当時のY3会社の所長は、C3組合の役員を呼び出して、Aに、①今後小集団活動に関わらせない旨及び②残業及び休日出勤を認めない旨を伝えたところ、同役員はこれらを了承した。

Aは、上記役員の対応に不満を抱き、三鷹労働基準監督署に対し、小集団活動は半強制的に時間外労働を行わせるものであるとの情報提供を行ったり、C4組合にY3会社の対応について相談したりするなどした。

(3) C4組合は、AがC3組合から移籍した後、Y3会社のAに対する上記(2)の①及び②の対応に抗議し、Aは小集団活動に参加しない一方、残業及び休日出勤を他の乗務員と同様に認められることとなった。

平成30年5月頃、Aは、団体交渉におけるY3会社の対応について弁護士に相談し、同弁護士の紹介で組合の上部団体であるC5組合に個人で加入したため、これ以降、Aは、C4組合とC5組合とに二重に加入することとなった。

2年6月4日、Aは、C1会社が新たに採用した試用期間中の乗務員に対して一定の条件の下で12か月間固定した賃金を支払う制度（以下「保障給」という。）の無期限凍結を行ったことに対し、C1会社の経営政策が原因で新人乗務員が不利益を被っているとして、記者会見を行った。

この会見には、当初、C4組合の委員長が出席する予定であったが、同委員長は会見前日に欠席することとなったため、AはC5組合の役員及び弁護士と共に会見した。

(4) 2年6月14日、Aらは組合を結成するとともに、同月中にC4組

合を脱退した。

同月 20 日、組合は、①同月 27 日及び 28 日に保障給に関する説明会を外部施設において実施する旨や、②保障給を凍結した C1 会社の施策は誤っており、組合に加入して Y3 会社に対して保障給の再開を求めるよう呼び掛ける旨を記載したビラを配布した。

同月 29 日、C1 会社は、7 つの営業所に対し、保障給の無期限凍結を解除する旨の通知を行い、これによって、同年 8 月から保障給が再開されることとなった。

なお、C1 会社は、結果として、保障給を 2 か月間凍結したが、保障給の再開後、保障対象期間を 2 か月間延長することとして、対象の新人乗務員に不利益が生じないようにした。

## 5 初審申立時までの経緯

(1) 2 年 6 月 24 日付けで、組合は、C1 会社に対し、本件貸与要求を行い、同年 7 月 17 日、組合と Y3 会社は団体交渉を行った。

組合側の出席者は、A、C5 組合の役員及び組合の顧問弁護士らの計 4 名であり、Y3 会社側の出席者は、C1 会社の管理部長並びに Y3 会社の所長及び次長らの計 5 名であった。

本件貸与要求について、組合は、2 階の会社掲示板（別紙中の⑤）が使われていないので使用したいと述べ、Y3 会社は、C2 事務所内にある他の労働組合に相談して、複数ある掲示板を少し空けてもらって対応していく旨回答した。

組合が、他の労働組合と協議する必要はないのではないかと述べたところ、Y3 会社は、会社掲示板は会社が使用する予定であり、労働組合に分けているスペースで調整する旨回答した。

組合が、新たなスペースを用意できないか、わざわざ他の労働組合と軋轢を生む必要はないのではないかと述べたのに対し、Y3 会社は、

色々な段階を踏んでいければと考えており、他の労働組合との関係性を構築するために他の労働組合との調整を行っていきたい旨回答した。

その後、Y3会社は、他の労働組合と調整を行い、10日以内に回答する旨述べた。

(2) Y3会社は、2年7月29日付で、組合に対し、他の労働組合の掲示板を提供又は共有することについて、各労働組合からむしろ掲示板の拡大を要求していることを理由とする反対意見があること、会社掲示板を提供することについても、Y3会社としてコロナ禍における営業情報や健康管理について従業員に伝達することを検討していることから、本件貸与要求には応じられない旨を記載した文書を送付した。

(3) 2年8月20日の時点において、C2事務所2階の会社掲示板（別紙中の⑤）には掲示物がほとんどなかったところ、Y3会社は、同日以降22日までの間に、同年9月から統合が予定されているアプリに関する資料等を掲示し、当該掲示板には空いているスペースがほとんどない状態になった。

なお、アプリに関する資料は、Y3会社が各乗務員に対して文書にて配布済みのものであり、また、同年8月22日の時点で、当該掲示板には平成17年4月1日から平成18年3月31日にかけて行われた、首都高速道路湾岸線における割引実施に関する文書も掲示されていた。

(4) 2年8月27日、組合とY3会社は団体交渉を行った。

組合側の出席者は、A、書記長及び組合の顧問弁護士らの計4名であり、Y3会社側の出席者は、C1会社の管理部長並びにY3会社の所長及び次長らの計4名であった。

組合は、本件貸与要求のY3会社の回答（上記(2)）について、他の労働組合は既に会社から貸与されている掲示板で教宣活動ができているから、組合の教宣活動の機会を奪ってまで組合への掲示板の提供又は共

有に反対することに正当性はない、また、組合が貸与を希望していた 5 年以上未使用である 2 階の会社掲示板（別紙中の⑤）に団体交渉の 6 日前に掲示物を貼り出したのは、組合が掲示板を使用できないようするためであることは明らかであり、掲示されているポスターも古くて掲示する意味すらないごみである、組合に掲示板を貸与するスペースはいくらでもあり、それを拒否することは不当労働行為となる可能性があり、Y 3 会社は理由をしっかり説明すべきである旨述べた。

C 1 会社の管理部長は、本件貸与要求については同年 7 月 29 日付け文書（上記(2)）のとおりであり、他の労働組合からの要望もあることと理解してほしい旨回答した。

組合は、他の労働組合の掲示板が足りないと言っても、他の労働組合は十分なスペースを持っているのに対し、組合には一つもないため不公平であると述べ、C 1 会社の管理部長は、我々としても他の労働組合との共存もあり意見を聴かなければならぬ、組合員の人数の話をされると無視することはできず、人数割のスペースとなると回答したところ、組合は、C 4 組合の組合員数は C 3 組合の組合員数の 20 分の 1 であると思うが、掲示板はほぼ同じスペースであると述べた。

2 階の会社掲示板（別紙中の⑤）に掲示物が貼り出されたことに関して、C 1 会社の管理部長は、新しい掲示物は会社としては重要なものであると述べ、組合が、同年 9 月から統合が始まるアプリの資料は車両に搭載すればよいのではないかと述べたところ、C 1 会社の管理部長は、車両への搭載もすると回答した。その後、組合の顧問弁護士は、Y 3 会社として掲示の必要性があることは否定しないが検討してほしい旨述べ、C 1 会社の管理部長は、もう一度検討する旨回答した。

(5) 2 年 1 月 25 日、組合と Y 3 会社は団体交渉を行った。

組合側の出席者は、A、書記長、C 5 組合の役員及び組合の顧問弁

護士らの計 6 名であり、Y 3 会社側の出席者は、C 1 会社の管理部長並びに Y 3 会社の所長及び次長らの計 4 名であった。

組合が、他の労働組合と調整した結果について尋ねたところ、Y 3 会社の所長は、なかなか良いと回答し、更に組合が、C 4 組合に Y 3 会社から話はなかったと聞いてる、C 3 組合の誰と話をしているのかと尋ね、Y 3 会社の所長はある役員であると回答した。

組合は、C 4 組合と話をしていないのはなぜか、これから調整してもらえるかと尋ね、これに対して Y 3 会社の所長は、話はしてみると述べた。

また、組合は、C 2 事務所内に空いているスペースはたくさんあり、他の労働組合に聞く必要はないのではないか、明確な不当労働行為であり、典型的な支配介入であると思う旨述べたところ、C 1 会社の管理部長は、他の労働組合からも掲示スペース確保の依頼もあり、そのためには調整している旨述べた。

組合の顧問弁護士は、別の場所でもいいから暫定的に掲示板が欲しい、スペースが狭いから広くしてくれという話ではなく、まったくゼロなので最低限下さいと言っているのであって、それを拒否するのは組合を不利益に扱っている、組合員規模が違うので同じ大きさが欲しいとは言わないが、ゼロは駄目だ、Y 3 会社から検討すると既に 3 回くらい聞いているが動きがない旨述べた。

C 1 会社の管理部長は、最低限どの位のスペースが欲しいのかと組合に尋ねたところ、組合は、A 4 用紙 4 枚分である旨回答し、C 1 会社の管理部長はそれで調整するしかないと述べた。組合は、検討してもらえるのであれば良いが、掲示板を貸し出さない正当な理由がない場合には、不当労働行為救済申立てを行う旨述べた。

(6) 3 年 2 月 22 日、組合と Y 3 会社は、団体交渉を行った。

組合側の出席者は、A、書記長、C 5組合の役員及び組合の顧問弁護士らの計5名であり、Y 3会社側の出席者は、C 1会社の管理部長、Y 3会社の所長及び次長並びにC 1会社の顧問弁護士の計5名であった。

組合が、掲示板貸与についてY 3会社の見解を尋ねたところ、C 1会社の管理部長は、他の労働組合の使っている部分を削るのは難しいなどと述べた。

これに対し、組合が、他にスペースがあるにもかかわらず、他の労働組合の掲示板をわざわざ使わせようとする合理的な理由を教えてほしい旨尋ねると、C 1会社の管理部長は、会社掲示板にはY 3会社の掲示物を貼ってある旨述べた。

組合が、掲示物が貼られていないスペースもあるし、古い掲示物を剥がすことも考えられる、前回の団体交渉では、A 4用紙4枚分は最低限ほしいと組合が言ったところ、それで調整するしかないということであったと思うが、A 4用紙4枚分の掲示スペースが見つからなかつたのかなどと述べると、C 1会社の顧問弁護士は、組合に貸与するのに相当なスペースは見つからなかつた、C 3組合とも調整を行つたがうまくいかなかつたなどと述べた。

組合が、組合に掲示板を貸すことは出来ないということかと尋ねると、Y 3会社は、現状無理であると回答した。

組合が、C 3組合と調整した結果として駄目だったのであれば、C 4組合の方とは協議したのかと尋ねたところ、Y 3会社の所長は、C 4組合とも協議したが、C 3組合と似たような反応であったと述べた。

組合の顧問弁護士が、掲示板を貸す場所がないということでよいかと確認を求めたところ、C 1会社の顧問弁護士は、「要するに、多数労組との関係であるとか、いろんな労使関係というものを我々は大事にしなければいけないと考えていて」、「今回新しい組合さんができたことは、

できて、ご慶賀に堪えませんけれども、ならばじやあどうぞここを使つてくださいという形で簡単にそうお貸しするということは労使関係、他労組も含めた労使関係に対して動搖を与えるおそれがあるので、そういったものからもできないと言っているんです。」と述べた。

組合の顧問弁護士が、「他労組の関係で貸せないってことですか。他労組が怒るってことですか。」と尋ねると、C1会社の顧問弁護士は、「まあ、そういうこともあるってことです。」と述べ、組合の顧問弁護士は、労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てる旨述べた。

- (7) 3年8月13日、組合は、東京都労委に申立て1を行い、4年1月5日には、申立て2を行った。

## 6 初審申立時後の経緯

- (1) 3年10月頃、Y3会社は、C3組合に対し、C2事務所2階の男子浴室入口付近のC3組合の掲示板（別紙中の⑧）からC3組合のサークル活動に関するポスターがはみ出していることを指摘するとともに、C3組合との間で当該掲示板の一部を組合へ貸与することについて協議を行ったところ、同意を得た。

同月25日、Y3会社は、組合に対し、当該掲示板の一部を提供することが可能である旨を連絡した。

- (2) 3年12月30日、組合は、Y3会社に対し、掲示板貸与を希望する具体的な場所について、第一希望を2階男子ロッカー室入口の横（別紙中の⑪）、第二希望を建物外のごみ捨て場横のフェンス（別紙中の⑫）、第三希望を2階会議室入口の横（別紙中の⑬）とする旨を提案した。

- (3) 4年2月1日、Y3会社は、組合に対し、①掲示板の貸与場所を組合の第3希望である2階会議室入口の横（別紙中の⑬）とする旨、②本件合意書案を締結することを条件として、A3用紙1枚を掲示できる掲示板を無償貸与する旨が記載された2月1日付け合意書案を送付した。

2月1日付け合意書案は、締結当事者をY3会社及び組合とするものであり、以下の条項が含まれていた（以下、本件合意書案の条項における「会社」はY3会社を指す。）。

第1条 会社は、組合に対し、会社が指定する場所（2階廊下右奥ドアの右脇）に掲示板を設置し、無償で貸与する。

第2条 掲示板の面積は、国際規格サイズA3用紙1枚が掲示できる面積とする。

第5条 掲示板には、会社の信用失墜、個人の名誉毀損に当たる内容等または事実に反する内容は掲示しない。

第6条 前条に反する文書が掲示された場合、会社は組合に対し、その掲示物の撤去を求めることができる。

会社は、組合が前項に基づく撤去の求めに応じない場合は文書を撤去することができる。

第8条 この合意の有効期間は締結の日より6月間とする。

(4) 4年2月14日、組合は、Y3会社に対し、2月1日付け合意書案に対する修正案（以下「修正案1」という。）を送付した。

この修正案1には、①第2条に関して、掲示板の面積をA3用紙1枚ではなくA4用紙4枚とすること、②第5条を削除すること、③第6条を削除すること及び④第8条に関して、合意書の有効期間を3年間とすること等が記載されていた。

(5) 4年2月15日、Y3会社は、組合に対し、組合の修正案1について、Y3会社が提示した2月1日付け合意書案とは見解の相違があることから、再度2月1日付け合意書案で検討してほしい旨回答した。

(6) 4年2月16日、組合は、Y3会社に対し、再検討した修正案（以下「修正案2」という。）を送付した。

この修正案2には、①第2条に関して、掲示板の面積をA3用紙1

枚ではなくA4用紙4枚とすること、②第5条を「掲示板には、事実に反する内容は掲示しない。」とすること、③第6条の第2文を「会社は、組合が前項に基づく撤去の求めに応じない場合は、組合に対し協議を求めることができる。」とすること及び④第8条について、合意書の有効期間を6年間とすること等が記載されていた。

- (7) 4年3月11日、組合は、Y3会社に対し、再検討した修正案（以下「修正案3」という。）を送付した。

この修正案3には、①第2条について、掲示板の面積をA3用紙1枚ではなくA4用紙4枚とすること、②第5条を「掲示板には、会社の信用棄損、個人の名誉毀損に当たる内容等または事実に反する内容は掲示しない。」とすること、③第6条第2文を「会社は、組合が前項に基づく撤去の求めに応じない場合は、組合に対し協議を求めることができる。」とすること及び④第8条については有効期間を6月間とすること等が記載されていた。

- (8) 4年3月25日、組合とY3会社とは、団体交渉を行った。

組合の出席者はAであり、Y3会社の出席者はY3会社の次長であった。

Y3会社は、組合の修正案3について、①掲示板の面積をA4用紙4枚とすること、②第5条について、「掲示板には会社の信用毀損、個人の名誉毀損に当たる内容等または事実に反する内容は掲示しない。」とすること、④第8条については有効期間を6月間とすること等の点について組合の修正案3に同意するが、③第6条第2文については、2月1日付け合意書案のとおり「撤去することができる」の文言でお願いしたい旨を述べた。

組合が、③2月1日付け合意書案第6条について、掲示物の撤去を組合に対して求めることができる、撤去に応じない場合には、文書を撤

去することができる旨が記載されているが、労使間の協議を一切行わず  
に撤去するのは横暴すぎるのではないかなどと述べると、Y3会社は、  
C2事務所内の掲示物に関しては、次長に責任があるので、「撤去する  
ことができる」の文言でお願いしたい、掲示物の撤去を求める際に協議  
を行うという趣旨が含まれているという認識である旨を述べた。

組合は、協議を行うという趣旨が含まれているという認識であるな  
らば、組合の修正案3のとおりに明文化しても差し障りないのでない  
かと述べたところ、Y3会社は、そういう認識は持っておらず、撤去す  
ることができるとしか考えていない旨述べた。

組合が、掲示物の撤去を求める際に協議を行う趣旨であるとY3会  
社が言っていたことを確認し、それに対してY3会社は「うん、求める  
時に協議はするでしょうね」と回答した。そこで組合は、Y3会社の2  
月1日付け合意書案第6条の前段と後段の間に組合の案を入れるとい  
うのはどうかと述べたところ、Y3会社が、組合はどのような文言として  
考えているのかと尋ねた。組合は、2月1日付け合意書案第6条につい  
て、掲示物の撤去を組合に対して求めることが出来ることと、撤去に応  
じない場合には、文書を撤去することととの間に、一方当事  
者から協議を求めることが出来る旨の条項を加筆してほしい旨を述べ、  
Y3会社は、掲示板の撤去をY3会社は求めることが出来、その際には  
組合との協議を行うこととするが、組合がY3会社の撤去の求めに応じ  
ない場合には、Y3会社は文書を撤去することができるという意味かと  
尋ねたところ、組合は、「そうですね、はい。とりあえず、この『撤去  
を求めることが出来る』と『文書を撤去する』の間に、協議という文言  
をどうしても入れたいので」と述べた。

Y3会社は、内容については分かった、それに関してはもう一度Y  
3会社の方で文書を作つて提示する、その際には、弁護士に確認しても

らい、文言があつてゐるか、違う意味に捉えられないかを確認した上で組合に提示する旨述べた。

そのやりとりの後、組合は、不当労働行為救済申立てをしないということではなく、掲示物が撤去された後、組合が納得できなければ、組合は不当労働行為救済申立てをすると述べた。

それに対してY3会社は、組合にそういった権利があることは承知しているとした上で、本件合意書案を作成した上で、更に組合が不当労働行為で訴えると述べた趣旨について尋ねたところ、組合は、絶対に不当労働行為救済申立てをするわけではないが、その権利を放棄したわけではないと述べた。

Y3会社は、大前提としてそれは分かっているが、そういったトラブルを防ぐために本件合意書案を作成していると認識している旨述べ、本件合意書案があるけど、掲示物が撤去されたら不当労働行為救済申立てをするというのであれば、本件合意書案の意味がないのではと感じる、それを防ぐために本件合意書案を作っている旨述べた。

組合は、不当労働行為救済申立てを必ずするわけではなく、その権利を放棄したというわけではないことは、頭の隅に置いて欲しいという念押しであると述べ、Y3会社は、Y3会社としては、協議をしたが決裂したとしても、Y3会社において撤去することができ、その後に組合が不当労働行為救済申立てをするのは権利であるから自由にしてもらうしかないと思っていると述べた。

その後、Y3会社は、できればそういったことを防ぎたい、そうならないための本件合意書案であるから、表現の調整は必要となり、検討して組合に連絡する、その際には弁護士に確認する旨述べた。

- (9) 4年4月16日、Y3会社は、組合に対し、2月1日付け合意書案を修正した4月16日付け合意書案を提示した。

4月16日付け合意書案では、①掲示板の面積はA4用紙4枚であること、②第5条を「掲示板には、会社の信用棄損、個人の名誉毀損に当たる内容等または事実に反する内容は掲示しない。」とすること、③第6条を「前条に反する文書が掲示された場合、会社は組合に対し、その掲示物の撤去を求めることができ、会社は、組合が前項に基づく撤去の求めに応じない場合は文書を撤去することができる。その上で組合より撤去に対しての協議を求められた場合、それに応じる。」とすること等が記載されていた。

- (10) 4年4月16日、組合は、4月16日付け合意書案の第6条について、組合の会議で検討した上で返事する旨返答し、同月19日、「会社が掲示物の撤去を求めた際は、労使で協議し、組合が納得した場合にのみ組合が撤去する」というのが運用方法のあるべき姿であるから受け入れられず、修正案3で再検討してほしい、修正案3で合意できない場合は、東京都労委の判断を仰ぎたい旨をY3会社に回答した。
- (11) 4年8月22日、C6会社は、組合に対し、本件合意書案とほぼ同内容の条文を含んだ「組合掲示板貸与に関する協定書」を送付した。同年10月9日、組合は、C6会社と協議の上、上記協定書について、C6会社が、C2事務所内にある他の労働組合とも同じ内容の協定書を締結したことを受け、上記協定書を締結することをC6会社に伝えた。
- (12) 4年10月12日、組合は、東京都労委に対し、申立て3を行った。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点1 (Y3会社が、初審申立時までに、組合の本件貸与要求に応じなかつたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)について

(1)ア 組合は、他の労働組合への掲示板の貸与状況やC 2事務所内の掲示スペースの空き状況からみて、組合にだけ一切掲示板を貸与しないというのは、他の労働組合に対する取扱いと比べて著しく均衡を欠くものであり、Y 3会社が、初審申立時までに、組合の本件貸与要求に応じなかつたことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である旨主張する（前記第2の1(1)ア）。

これに対し、Y 3会社は、Y 3会社には掲示板について施設管理権があるから、Y 3会社が当然に組合と使用貸借契約を結ぶ義務を負うものではなく、他の労働組合に掲示板を貸与しているからといって当然に組合からの掲示板貸与要求に応じる義務はないから、不当労働行為に該当する余地はない旨主張する（同(2)ア）。

イ この点、労働組合による掲示板の利用は、原則として使用者との合意に基づいて行われるべきものであり、使用者が常に労働組合又はその組合員の組合活動のために施設の利用を認めなければならぬというものではないから、C 2事務所内の掲示板の貸与方法等についてY 3会社に一定の裁量が認められる。

しかしながら、C 2事務所における労働組合への掲示板の貸与の状況は、C 3組合には1階出入口付近のスペース（別紙中の⑦）及び2階男子浴室入口付近のスペース（別紙中の⑧）を貸与し、C 4組合には1階点呼場付近のスペース（別紙中の⑨）及び2階C 4組合事務所前のスペース（別紙中の⑩）を貸与している一方で、組合には一切の掲示板が貸与されていないというものであり（前記第3の3）、組合と他の労働組合の間には、掲示板の貸与の取扱いに顕著な差があるところ、こうした状況の下で、組合の要求に応じないことは、そのような取扱いに対する合理的な理由が存在しない限り、組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組

法第7条第3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

(2)ア そこで、組合からの本件貸与要求に対するY3会社の対応についてみると、本件の事実関係の下では、上記(1)のように組合と他の労働組合の間には、掲示板の貸与の取扱いに顕著な差があるのであるから、少なくともY3会社は、本件貸与要求に対してC2事務所内の掲示板から組合に貸与するスペースを捻出したり、確保したりする方法を真摯に検討するなどの具体的な対応が求められるというべきである。

(ア) Y3会社は、2年7月17日の団体交渉において、他の労働組合に掲示板のスペースを分けてもらうことで対応すると回答し、その理由として、他の労働組合との関係性を構築するためである旨述べたが（前記第3の5(1)）、同月29日付け文書では、他の労働組合の掲示板を提供又は共有することについて、各労働組合から反対意見があると述べ（同5(2)）、同年8月27日の団体交渉では、他の労働組合からも要望があることを理解してほしい、他の労働組合との共存もあり意見を聽かなければならない、組合員の人数の話をされると無視することはできず、人数割のスペースとなると回答した（同5(4)）。

そして、Y3会社は、同年12月25日の団体交渉では、他の労働組合と調整した結果について、なかなか良いと回答し、C4組合にも話はしてみると述べた（同5(5)）。

ところが、Y3会社は、3年2月22日の団体交渉において、他の労働組合の使っている部分を削るのは難しい、組合に貸与するのに相当なスペースは見当たらなかった、C3組合やC4組合とも調整を行ったがうまくいかなかったなど述べた上、「要するに、多数労組との関係であるとか、いろんな労使関係というものを我々は大事にしなければいけないと考えていて」、「今回新しい組

合さんができたことは、できて、ご慶賀に堪えませんけれども、ならばじやあどうぞここを使ってくださいという形で簡単にそうお貸しするということは労使関係、他労組も含めた労使関係に対して動搖を与えるおそれがあるので、そういったものからもできないと言っているんです。」と述べた。これに対し、組合が、「他労組の関係で貸せないってことですか。他労組が怒るってことですか。」と尋ねると、Y3会社は、「まあ、そういうこともあるってことです。」と述べた（同5(6)）。

(イ) また、組合が2年7月17日の団体交渉で2階の会社掲示板（別紙中の⑤）の貸与を要求したところ（前記第3の5(1)）、次の団体交渉日の5日ないし7日前に、Y3会社は、2年9月から組合が予定されているアプリに関する資料等を上記掲示板に掲示し、上記掲示板を空白のスペースがほとんどない状態としたことが認められるが、アプリに関する資料は、既にY3会社が各乗務員に対して文書にて配布済みのものであった（同5(3)）。

上記掲示板には、このほか、同月22日の時点で、平成17年4月1日から平成18年3月31日にかけて行われた、首都高速道路湾岸線における割引実施に関する文書といった既に掲示板を通じて告知する必要性の認め難い掲示物も掲示されていた（同5(3)）。

イ 以上の組合からの本件貸与要求に対するY3会社の対応をみると、他の労働組合との関係性を構築するためや、「多数労組との関係であるとか、いろんな労使関係というものを我々は大事にしなければいけない」、「他労組も含めた労使関係に対して動搖を与えるおそれがある」といった漠然としたY3会社と他の労働組合との関係性や他の労働組合からの掲示板の拡大要求があることを繰り返し回答する

ものであったことが認められる。

また、2階の会社掲示板（別紙中の⑤）に掲示した2年9月から統合が予定されているアプリに関する資料は、あえて新たに掲示を行う必要性が高いものであったとはいえないことに加え、上記資料を掲示したことについて、Y3会社は、同年8月27日の団体交渉において、新しい掲示物は会社としては重要なものであると説明したにとどまり、なぜこの時期に、文書としての配布に加えて上記資料を掲示する必要があるのかを説明しなかったこと（同5(4)）からすれば、組合に貸与するスペースがない状態を作出するために、必要性の低い掲示物を掲示したものと認められる。

したがって、Y3会社の本件貸与要求に対する対応が、C2事務所内の掲示板から組合に貸与するスペースを捻出したり、確保したりする方法を真摯に検討するものであったとはいってはできない。ウ 以上のことからすれば、組合からの本件貸与要求に対するY3会社の初審申立時までの対応には合理的な理由があるとは認められず、このようなY3会社の対応は、組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものである。

(3)ア これに対し、Y3会社は、他の労働組合が使用している掲示板を組合に分けるといった方法により組合の掲示板のスペースを確保しようとしたことはY3会社の裁量の範囲内であり、他の労働組合も最終回答として掲示板の提供を拒否したわけではなかったから、初審申立時までに組合に掲示板を貸与せずに、他の労働組合と調整を続けたとしてもその対応には合理的な理由がある旨主張する（前記第2の1(2)イ）。

しかしながら、Y3会社にC2事務所内の掲示板の貸与方法等について一定の裁量が認められるにしても、Y3会社の対応が、C2

事務所内の掲示板から組合に貸与するスペースを捻出したり、確保したりする方法を真摯に検討するものであったといえないことは上記(2)イのとおりである。

また、3年2月22日の団体交渉において、Y3会社は、他の労働組合の使っている部分を削るのは難しい、組合に貸与するのに相当なスペースは見当たらなかった、C3組合やC4組合とも調整を行ったがうまくいかなかったなどと述べるとともに、「他労組も含めた労使関係に対して動搖を与えるおそれがあるので、そういうたらもできないと言っているんです。」と述べ、組合から、「他労組の関係で貸せないってことですか。他労組が怒るってことですか。」と尋ねられると、「まあ、そういうこともあるってことです。」と述べた（前記第3の5(6)）。

このようなY3会社の説明によれば、Y3会社が他の労働組合に対して掲示板の提供を求めるなどを期待し得るような状況にあったとは認められないから、Y3会社の主張を採用することはできない。イ また、Y3会社は、会社掲示板に空いているスペースがあつても、2年9月から始まるアプリ統合に関連する資料を掲示することが予定されていたことや新型コロナウイルスの影響により事業活動の見通しが不透明である中、今後どれだけの掲示物を掲示することになるのかについて明確な予測を立てることも困難であったことから、Y3会社にも一定の掲示用のスペースを確保しておく必要性があつた旨主張する（前記第2の1(2)ウ）。

しかしながら、Y3会社は、上記(2)ア(イ)のとおり、その時期に掲示をすべき必要性が高かったとはいえないにもかかわらず、2年8月27日の団体交渉の直前に、2階の会社掲示板（別紙中の⑤）にアプリの統合に関する資料等を掲示して、同掲示板に空白のスペ

ースがほとんどない状態にしている。

また、今後どれだけの掲示物を掲示することになるのかについて明確な予測を立てるのも困難であったという事情は、Y3会社の掲示用スペースを確保しておくべき理由として具体性を欠くものである。

これらのことからすれば、仮にY3会社に一定の掲示用スペースを確保しておく必要性があったとしても、C2事務所内の掲示板から組合に貸与するスペースを捻出したり、確保したりする方法を真摯に検討するものであったとはいえないから、Y3会社の主張を採用することはできない。

ウ さらに、Y3会社は、Y3会社が業務に関する周知のために相当程度の広さの掲示板を必要としていたことは、2年8月27日の団体交渉において組合も認めていた旨主張する（前記第2の1（2）ウ）。

しかしながら、Y3会社に一定の掲示用スペースを確保しておく必要があったとしても、Y3会社の対応が、C2事務所内の掲示板から組合に貸与するスペースを捻出したり、確保したりする方法を真摯に検討するものであったとはいえないことは上記イのとおりである。

また、同日の団体交渉において、組合は、Y3会社として掲示の必要性があることは否定しない旨述べたにすぎず、同時に、組合への掲示板の貸与について検討してほしい旨を述べていることに加え、同日の団体交渉のそれ以前のやり取りにおいて、組合は、組合が貸与を希望していた5年以上未使用である2階の会社掲示板（別紙中の⑤）に団体交渉の6日前に掲示物を貼り出したのは、組合が掲示板を使用できないようにするためにあることは明らかであり、掲示されているポスターも古くて掲示する意味すらないごみである、（組

合に掲示板を貸与する) スペースはいくらでもあり、それを拒否することは不当労働行為となる可能性があり、Y3会社は理由をしつかり説明すべきである旨述べていることからすれば(同5(4))、本件貸与要求に応じることが物理的に困難となるほどの広さの掲示板をY3会社が必要としていたとまで組合が認めていたとはいえない。したがって、Y3会社の主張を採用することはできない。

- (4) 以上のことからすれば、Y3会社が、初審申立時までに、組合からの本件貸与要求に応じなかつたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

2 争点2 (Y3会社が、組合に対する掲示板の貸与に当たって、本件合意書案を締結することを条件としたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。) について

- (1) ア(ア) Y3会社の本件合意書案に係る対応について検討すると、4年2月1日にY3会社が掲示板を無償貸与するにあたって2月1日付け合意書案を組合に提示して以降、同月14日に組合が修正案1を送付し、同月15日にY3会社が組合に対して再検討を依頼した後、同月16日及び同年3月11日には組合が再検討した修正案2及び同3を送付するなど、本件合意書案の締結に向けてY3会社と組合とのやり取りがあった(前記第3の6(3)~(7))。

このような組合の修正案に対し、Y3会社は、同月25日の団体交渉において、掲示物の撤去に係る第6条の修正に関する部分を除き、同意する旨を述べ、特に、2月1日付け合意書案(同6(3))においては、貸与する掲示板の面積について、A3用紙1枚が掲示できる面積としたところ、組合の修正案1~3に応じてA4用紙4枚とすることに同意するなど、組合の修正要求に応じていた(同6(8))。

(イ) また、Y3会社は、同年3月25日の団体交渉において、2月1日付け合意書案の第6条について、掲示物の撤去を求める際に協議を行う趣旨が含まれていることを認め、組合の考え方について、掲示板の撤去をY3会社は求めることができ、その際には組合との協議を行うこととするが、組合がY3会社の撤去の求めに応じない場合には、Y3会社は文書を撤去することができるというものであることを組合に確認し、組合は、協議という文言をどうしても入れたい旨述べた。これを受け、Y3会社は、内容については分かったが、その点については文書を作成し弁護士にも確認した上で組合に再度提示する旨を述べた（同6(8)）。

そして、Y3会社は、2月1日付け合意書案（同6(3)）においては、第6条の第1文を「前条に反する文書が掲示された場合、会社は組合に対し、その掲示物の撤去を求めることができる。」とし、同条の第2文を「会社は、組合が前項に基づく撤去の求めに応じない場合は文書を撤去することができる。」としていたところ、同年4月16日には、第6条を「前条に反する文書が掲示された場合、会社は組合に対し、その掲示物の撤去を求めることができ、会社は、組合が前項に基づく撤去の求めに応じない場合は文書を撤去することができる。その上で組合より撤去に対する協議を求められた場合、それに応じる。」とした4月16日付け合意書案を組合に提示した（同6(9)）。これに対し、組合は、同月19日に、「会社が掲示物の撤去を求めた際は、労使で協議し、組合が納得した場合にのみ組合が撤去する」というのが運用方法のあるべき姿であるから受け入れられないと回答した（同6(10)）。

イ これらのことからすれば、本件合意書案に係るY3会社の対応は、組合との団体交渉等を経て検討した案を組合に提示するといったも

のであり、不合理であったということはできない。

ウ また、上記ア及びイに加え、前記1(1)イで説示したとおり、C2事務所内の掲示板の貸与方法等についてY3会社に一定の裁量が認められることも併せて考えると、本件合意書案の内容には、第6条を含めて、一定の合理性や相当性も認められる。

エ 以上のことからすれば、本件合意書案に係るY3会社の対応に合理的な理由がないとは認められない。

(2)ア これに対し、組合は、Y3会社が、他の労働組合とは協定書等を締結することもなく、掲示板を利用させている一方で、組合には本件合意書案を締結することを掲示板の貸与の条件としたことが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である旨主張する（前記第2の2(1)ア）。

しかしながら、組合は2年6月14日に新しく結成された労働組合であるところ、労働組合による掲示板の利用は、原則として使用者との合意に基づいて行われるべきものであり、C2事務所内の掲示板の貸与方法等についてY3会社に一定の裁量が認められるので、Y3会社が初めて組合に掲示板を貸与するに当たり、そのルールを定めた本件合意書案の締結を組合に求めるることは、格別不合理ないし不自然なことではない。また、上記(1)ア及びイのとおり、Y3会社の本件合意書案に関する対応は、組合との団体交渉等を経て検討した案を組合に提示するなどといったものであり、不合理とはいえないから、他の労働組合との間で掲示板貸与に関する協定書等が現在において存在しない一方で、組合に対して本件合意書案を締結することを掲示板の貸与の条件としても、そのことをもって、組合の団結権や団体交渉権を不当に侵害するものとはいえない。

イ また、組合は、本件合意書案の掲示板への掲示内容及び掲示物の

撤去に関する条項（第5条、第6条）は、労働組合としての根本的な権利に関する条項であるから、このような条項を本件合意書案に盛り込むことによって、掲示物の取扱いに関し、他の労働組合と差異をもうけるべきではなく、Y3会社は、本件合意書案の掲示物の撤去に係る条項（第6条）について、組合の掲示物を撤去する前に組合との協議を要するという条件を団体交渉において合意したにもかかわらず、そのような条件を付けることを拒絶する回答をしており、このようなY3会社の本件合意書案に固執する対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である旨主張する（前記第2の2(1)イ）。

しかしながら、本件合意書案の掲示物の撤去に関する第5条及び第6条の内容には、上記(1)ウのとおり、一定の合理性や相当性があるものと認められ、これらの条項が組合の言論・表現の自由や団結権・団体交渉権を不当に侵害するものであるとは認め難い。

また、同年3月25日の団体交渉において、Y3会社は、組合に再度本件合意書案を提示するとしていたことに加え、弁護士に確認してもらい、文言があつてはいるか、違う意味に捉えられないかを確認した上で組合に提示するとか、表現の調整は必要となり、弁護士に確認するなどと述べていたのであるから（第3の6(8)）、組合が主張するような事前協議に関する条項を本件合意書案に取り込むことが確定したとまではいえない。そして、第6条の文言に関するやりとりの後に、組合が、掲示物が撤去された後、納得できなければ不当労働行為救済申立てをするなどと述べていることからすれば（前同）、そのような紛争を防ぐために、Y3会社が本件合意書案の文言に慎重になることもやむを得ないものと認められ、仮に、同日の団体交渉で、同条について、Y3会社において組合の意向を了解

していたとしても、Y3会社が4月16日付け合意書案で同条の修正案を提示したことに合理的理由がないということはできない。

したがって、組合の主張を採用することはできない。

- (3) 以上のとおりであるから、Y3会社が、組合に対する掲示板の貸与に当たって、本件合意書案を締結することを条件としたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとはいえない。

### 3 救済の利益及び救済の方法

- (1) 上記1のとおり、Y3会社が、初審申立時までに、組合からの掲示板貸与要求に応じなかつたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。このような不当労働行為によって生じた状態の是正及び正常な労使関係の構築のためには、Y3会社に対し、Y3会社の行為が不当労働行為であると認められた旨及び今後同様の行為を繰り返さないよう留意する旨の文書の交付を命ずるのが相当である。
- (2) これに対し、Y3会社は、初審申立時以降、他の労働組合との協議の結果、掲示板の一部を組合に貸与することが可能となつたため、掲示板の貸与の条件について組合と交渉を重ねるなどして掲示板の貸与に関する合意を締結する寸前まで至つたのであることから、瑕疵は治癒されたとみるべきであると主張する（前記第2の1(2)エ）。

この点、初審申立時以降、Y3会社は、組合へ掲示板を貸与するため一定の対応をしていたものの、そのような対応は、組合が不当労働行為救済申立てを行つた初審申立時以後において行われたものであることなど、本件に現れた一切の事情を勘案すると、Y3会社の不当労働行為によって生じた状態の是正及び正常な労使関係の構築がされているとはいはず、組合に対する救済の利益が失われたということはできないから、上記主張を採用することはできない。

- (3) 他方、組合は、救済方法として、Y3会社に対し、陳謝文の手交及

び掲示を命じることを求めるが、組合とY3会社との間の労使関係その他諸般の事情を考慮すれば、本件における救済方法としては、Y3会社に対して文書の交付を命ずることをもって足りる。

#### 4 結論

以上のとおりであるから、初審命令は相当であり、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年11月5日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩

(別紙省略)