

(3) 調整事件の処理状況

ア 令和6年第1号あっせん事件

申請年月日	令和6年4月9日
終結状況	解決
申請者	X労働組合
被申請者	Y株式会社
調整事項	・従業員代表選挙における支配介入と不誠実対応への謝罪 ・正しい従業員代表選挙制度の確立

(ア) 当事者

申請者は、富山県内に事務所を置く労働組合である。

被申請者は、富山県内に本社を置く株式会社である。

(イ) 概要

令和5年3月、Y会社の常務取締役（A常務）、業務部長（B部長）及び配送担当主任（C主任）は、従業員代表選出の選挙において、組合運営への支配介入を目的として、自ら指名した立候補者（D）を推薦し、X組合の推薦した候補者（E組合員）への立候補断念工作を行うなど、不正な選挙を実施した。

また、従業員代表選挙後の団体交渉等において、X組合は、Y会社に対し、「従業員代表選挙における支配介入の事実」と「組合への不当労働行為に対する認否」及び「令和5年度以降の会社としての経営方針」について、文書等による回答を求めたが、Y会社からの回答がない、あるいは回答があっても事実を認めない等、不誠実な対応に終始した。

このようなY会社との紛争があったので、労働委員会へのあっせん申請又は不当労働行為の救済申立て等の方法により解決したい。

(ウ) 双方の主張

〈組合側の主張〉

経営者と一体である部長職にある者が、これまでたびたび過去に不正行為をしてきた立候補者の推薦人となり、かつまた選挙管理委員長を指名し、その選挙管理委員長が同じ立候補者を推薦しており、選挙の準備段階において使用者側が支配しているという構図になっていた。

令和5年4月18日、団体交渉において「従業員代表選挙における支配介入の事実」と「組合への不当労働行為に対する認否」及び「令和5年度以降の会社としての経営方針」について、文書による回答を会社に求めたが、Y会社からの回答がなかった。

同月25日、メールにて再度回答を求めたが、回答がなかった。

同年5月9日、再度Y会社に対し、「従業員代表選挙における支配介入の事実」と「組

合への不当労働行為に対する認否」について団体交渉を申し入れたが、B部長が車両事故にて負傷したため、同月16日の団体交渉は無期延期となった。

同年6月26日、X組合とA常務との面談にて、「従業員代表選挙における支配介入の事実」と「組合への不当労働行為に対する事実」について、両方とも「認めない」とする回答がA常務からあった。

〈使用者側の主張〉

令和5年3月25日に従業員代表選挙の告示を行ったが、Y会社事務所の誰でも見られる所に貼り出し、周知を行った。

同月27日までは組合執行委員長（F委員長）が口頭で選挙に出ると言っていたため、立候補を受け付けた。立候補は書面による必要はなく、口頭の申出で従来から受け付けていた。立候補期限であった同月28日は、F委員長は仕事が休みであったため、電話をしたが連絡が取れなかった。

従業員代表はなり手がなかなかおらず、従業員代表が自身で後任を探すという方法で今までやってきた。従業員代表であったC主任は、Dに後任になってもらうよう依頼したものであって、会社は、Dの立候補に全く関与していない。E組合員の立候補を認めなかったのは、純粋に、立候補期間を過ぎてしまっていたからである。

本件従業員代表選挙について、X組合から色々要望があったことを踏まえ、①立候補は書面によること、②立候補が1名のみの場合、信任投票を行うことに改めた。X組合が主張する「無記名の投票」については、従来から、記名欄はあるものの、無記名投票も認めていた。

同年4月はコロナ禍で、休暇を取得する従業員が複数いたため、配送業務が滞っている状況だった。Y会社がそのような状況であったことは、F委員長も十分に理解していたはずである。

同年5月14日に車両事故にて負傷したのはB部長で、B部長は1か月休養することとなり、同月16日予定していた団交は無期延期になってしまった。このことについても、組合委員長には説明しており、Y会社としては、X組合からの団交申入れに対し無視していたわけではなく、コロナが落ち着いてからと説明はしていた。

(エ) 申請までの経緯

令和5年

- 4月18日 団体交渉において「従業員代表選挙における支配介入の事実」と「組合への不当労働行為に対する認否」及び「令和5年度以降の会社としての経営方針」について、文書による回答を求めたが、回答がなかった。
- 4月25日 メールにて再度回答を求めたが、回答がなかった。
- 5月9日 再度「従業員代表選挙における支配介入の事実」と「組合への不当労働行為に対する認否」について団体交渉を申し入れたが、B部長が車両事故にて負傷したため、同月16日の団体交渉は無期延期となった。

6月26日 X組合とA常務との面談にて、「従業員代表選挙における支配介入の事実」と「組合への不当労働行為に対する事実」について、両方とも「認めない」とする回答がA常務からあった。

(オ) 申請後の経過

令和6年

- 4月9日 X組合があっせんを申請。X組合への事務局調査を実施。
- 4月16日 Y株式会社への事務局調査を実施。
- 5月21日 第1回あっせん開催（あっせん員：橋爪委員、下ノ村委員、矢坂委員）
次回までに、どんな形の合意が考えられるか、当事者双方に検討してきてもらうこととなった。
- 6月19日 第2回あっせん開催
本日当事者双方に口頭で示した合意書案及び謝罪文案について、2週間以内に、事務局を通じて文書で提示するので、文言や表現について確認され、修正等あれば、事務局に連絡するよう伝えられた。
次回期日において、合意書を取り交わすこととなった。
- 7月18日 第3回あっせん開催
前回大筋でまとまった合意書案について、協議が整い、本件あっせん員立会いのもと、下記のとおり合意書が締結された。
なお、あっせん終了後、申請者から不当労働行為救済申立取下書（不6-1事件）が提出された。

【合意書（要旨）】

1. 会社は、組合に対し、令和5年3月実施の従業員代表選挙において、選挙の手続きに不慣れであったこと及び組合の組合員との意思の疎通が十分にできなかったことにより、結果として、一部不適切な行為があったことを認め、謝罪する。
2. 会社は、A3サイズの白紙に別紙1の文面を明瞭に印刷して、会社の事務所内の〇〇に3週間掲示する。
3. 会社は、組合から団体交渉の申入れがあった場合には、誠意をもって団体交渉を行う。
4. 組合及び会社は、相互の立場を尊重しつつ、互いの主張や説明に真摯に耳を傾けて、健全な労使関係を構築するよう努める。
5. 本合意書の成立後、組合は、速やかに不当労働行為救済申立てを取下げらる。

<別紙1（謝罪文）> （略）

イ 令和6年第2号あっせん事件

申請年月日	令和6年11月22日
終結状況	解決
申請者	X労働組合
被申請者	Y法人
調整事項	・ 掲示板の使用、会議室の借用、コピー機の使用 ・ 現場の実情を把握した権限のある人の交渉参加

(ア) 当事者

申請者は、富山県内に事務所を置く労働組合である。

被申請者は、富山県内に事業所を置く法人である。

(イ) 概要

(1) 組合活動に係る掲示板の使用、会議室の借用、コピー機の使用を認めてもらいたい。

(2) 交渉の場に、現場の実情を把握した権限のある人に出席してもらいたい。

(ウ) 双方の主張

〈組合側の主張〉

(1) について

掲示板については、職員への案内にしか使用されない部分がガラ空きである。会議室の使用については、現在のように〇〇会館での交渉は、移動に車で約1時間かかり、参加できる人が限られてしまう。コピー機の使用については、費用の負担は組合予算の中から支払うことも拒まない。

組合活動をする上で、コピー機等の使用は欠かせず、労働組合の基本的な権利として認められるべきである。法人側から回答書が出されても、コピーできず、配布することもできない。法人は、「業務の性質・管理・スペースの観点から認めることはできません」と回答するのみである。

(2) について

弁護士は、法人から交渉権が委任され、回答書を提出したり、法律的な回答・見解を述べたりはされるが、現場の実態についてはその場では回答できず、持ち帰るため、その場での決着ができず、実質的な話し合いができない。

〈使用者側の主張〉

(1) について

「業務の性質、管理、スペースの点から認めることはできない」という回答については、医療・介護の現場という業務の性質上、災害等の緊急時を想定して、掲示板、会議室、コピー機のいずれも空けておく必要があるということである。災害等のいざという時に、掲示板や会議室に組合所有の物があつた場合、組合に対し、業務命令として撤去を命ずることができない。法人の判断で、勝手に撤去することも簡単にはできない。そ

ういった理由で、使用を認められないということは、組合に対し再三説明を行っている。
(2) について

交渉の場で、突発的な質問があった場合に、回答を保留し、持ち帰ることはある。各施設から聞き取りを行ってから回答するのはやむを得ないものと考えている。持ち帰って、各現場の状況を確認した上で、後日回答はしっかり行っている。質問を事前に行うことを徹底してもらえれば、事前に用意ができるので、交渉の場で回答は可能である。

(エ) 申請までの経緯

令和5年

- 6月 6日 X 組合を結成し、組合活動に必要な事業所内施設の使用を認めること等に関する要求書を Y 法人に提出。
- 6月 16日 Y 法人が上記について使用を認めない旨の回答書を提示。
- 8月 3日 X 組合が組合活動に必要な事業所内施設の使用を認めること等に関する再要求書を Y 法人に提出。
- 8月 24日 Y 法人が上記について使用を認めない旨の回答書を提示。
- 10月 10日 X 組合が Y 法人に団体交渉を申入れ、交渉にあたり、Y 法人内会議室で行うこと、及び交渉の場に、現場の実情を把握した権限のある人に出席してもらいたい旨を要求。
- 10月 19日 Y 法人が、団体交渉は法人内会議室ではなく〇〇会館で行うこと、及び現場の実情を把握した権限のある人の出席は困難である旨の回答書を提示。

令和6年

- 10月 7日 X 組合が、秋闘要求書の中で、組合活動に必要な事業所内施設の使用を認めること等を Y 法人に要求。
- 10月 17日 Y 法人が上記について、団体交渉は今後も〇〇会館で行うこと、及び事業所内施設の使用を認めない旨の回答書を提示。

(オ) 申請後の経過

令和6年

- 11月 22日 X 組合が、労働委員会へあっせん申請書を提出。
- 11月 28日 事務局より、Y 法人において事前調査を実施。
Y 法人が、あっせんを応諾する旨を回答。
- 12月 10日 あっせん員指名、あっせん開始。

令和7年

- 1月 8日 第1回あっせん開催。当事者双方にあっせん案を提示し、後日、これに対する諾否の回答を提出してもらうこととなった。
- 1月 15日 当事者双方からあっせん案を受諾する旨の回答があったことから、下記のとおり、合意書を取り交わすこととなった。

【合意書（要旨）】

1. 法人は、組合から掲示板、会議室及びコピー機の使用に係る団体交渉の申入れがあ

った場合には、十分誠意をもって団体交渉を行う。

2. 団体交渉のルールを確立させるため、団体交渉の手續において必要な事項（場所、時間、人数、交渉担当者、事前折衝など）について、両当事者とも誠意をもって協議し決定する。
3. 法人は、団体交渉の場所について、組合側出席者の利便性を考慮し、法人内会議室で開催できないか、又は法人付近で相応しい場所がないか、十分に検討を行う。
4. 組合及び法人は、円滑な団体交渉を進めることができるように、事前折衝を徹底する。
5. 法人は、団体交渉の場で回答ができるように、各現場の実状を把握するなどして、事前の検討を十分に行う。
6. 組合及び法人は、相互の立場を尊重しつつ、互いの主張や説明に真摯に耳を傾けて、健全な労使関係を構築するよう努める。