

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 一般財団法人大阪シンフォニカー協会

再 審 査 被 申 立 人 日本音楽家ユニオン

再 審 査 被 申 立 人 A

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、一般財団法人大阪シンフォニカー協会（以下「協会」という。）が、日本音楽家ユニオン（以下「組合」という。）の組合員A（以下、組合

加入前も含めて「A組合員」という。)を、平成19年4月1日(以下、平成の元号は省略する。)をもって、パーカッション首席奏者からパーカッション奏者に降格したこと(以下「本件降格」という。)が、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、同年7月20日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てがあった事案である。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) A組合員を打楽器部門首席奏者として取り扱うこと。
- (2) A組合員に対し首席奏者手当を支払うこと。
- (3) ポスト・ノーティス

3 初審大阪府労委は、21年1月27日付けで、本件降格は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、協会に対し、①本件降格がなかったものとして取り扱い、降格がなければ得られたであろう首席奏者に支給される手当相当額を支払うこと、②①に係る文書の交付を命じ、同月29日、初審命令書を交付した。

これを不服として、協会は、21年2月10日、上記初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

協会が、A組合員に対し、19年4月1日付けでパーカッション首席奏者からパーカッション奏者に降格したこと(本件降格)は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか否か。

第2 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人(協会)の主張

- (1) A組合員が本件降格によって受ける不利益について

初審命令は、本件降格は「重大な不利益取扱いといわねばならない。」

(初審命令16頁)と判断する。しかし、首席奏者手当の不支給は首席降格に伴う当然の結果であり、降格後のA組合員の年収に鑑みても「重大な不利益取扱い」とはいえない。また、A組合員が本来首席奏者が担当する重要なパートを占める打楽器を演奏できなくなり、リーダーとしての権限がなくなることについては、首席降格の内容そのものに過ぎず、ことさら「重大な不利益取扱い」と判断されるべきものではない。さらに、音楽家としての評価が低下するなどとの初審判断に至っては、いささか具体性を欠いているうえ、法的判断とは言い難いものである。

(2) 本件降格の合理性・相当性について

協会のA組合員に対する今回の人事権に基づく首席からの降格(本件降格)は、以下のとおり、業務上の必要性に迫られたものであり、極めて合理的なものであり、社会通念上、相当なものである。

ア A組合員の非違行為等

(ア) A組合員が、①18年4月1日、ゲネプロ(本番直前の全体リハーサル)に遅刻したこと、②同年8月30日、リハーサルにおいて出番に間に合わなかったこと、③同年10月12日、文化庁主催の公演において、二日酔いによる体調不良によりゲネプロの出番に出ず、本番で担当楽器を無断で変更したことは、いずれも非違行為であるとともに、演奏(職務)態度不良たることは明らかである。協会が、A組合員に対し、上記①ないし③の行為について、再三報告書の提出を促すも、同組合員が未だに提出を拒んでいることは、非違行為であるとともに、職務態度不良と言わざるを得ない。

(イ) 本件降格の理由は、上記①ないし③の行為及び報告書未提出にとどまるものではない。前音楽監督への不遜な態度なども本件降格の理由である。さらに、A組合員が対外的な問題(17年5月半ばころ、同組合員にセクハラの実態があったというもの)を生じさせたことにつ

いては、首席としての適格性欠如の現れと判断している。また、協会は、18年11月8日の面談や19年3月の降格通告の際、A組員に対し、上記の理由についても伝えている。なお、仮に、明確に伝えていなかったとしても、そのことのみをもって上記の降格理由が排除されるものではない。

(ウ) 以上のとおり、本件降格につき、直接の契機となったのはA組員の非違行為であるが、協会は、同組員の適格性欠如、演奏（職務）態度等にも鑑み、本件降格を行ったのである。

イ 「二日酔いによる体調不良」に関する初審命令の判断遺漏

A組員の上記ア(ア)③の18年10月12日の文化庁主催の公演における各非違行為が「単なる体調不良」に起因するのか「二日酔いによる体調不良」に起因するのかについては本件を判断するのに重要な事実関係であり、初審命令がこれについて判断していない点は、明らかな判断遺漏である。

ウ 協会による楽団員に対する処分事例等

初審命令は、協会は本件降格において「初めて非違行為のみを理由としてA組員をパーカッション首席奏者からパーカッション奏者（トゥッティ）に降格したということができる。」と判断する（初審命令18頁）が、極めて短絡的であり、失当である。

まず、①18年10月に副首席に降格された第2首席ヴィオラ奏者の件は、演奏能力が主な理由とはなっておらず、遅刻等の非違行為を契機に首席としての適格性欠如、能力不足を降格の理由としており、本件降格と類似の事案である。次に、②初審命令は、雇用関係終了事案である17年8月の楽団員の退団決定及び18年2月の第1首席ヴィオラ奏者の退団決定の件との比較を意図的に回避している。さらに、③トランペット首席奏者及びトロンボーン首席奏者の懲戒処分の件について本件降

格との比較を誤っている。これら懲戒処分の件については、首席としての適格性には問題がなかったので首席降格にはしなかったのである。加えて、④初審命令は、ファゴット首席奏者の件について事実認定しながら、本件降格の有効性（相当性）の判断においては全く言及（斟酌）しておらず、この点においても、初審判断は失当である。なお、同人は、報告書において反省の意を表していることが首席降格を免れている理由である。

エ 本件降格の相当性

- (ア) 初審命令は、本件降格には相当性を認めることはできない旨判断している（初審命令19頁）が、失当である。すなわち、A組合員の明白な非違行為は、就業規則上、懲戒解職事由に該当することは明らかであり、また、協会は、過去の同種事案について、退団の決定・勧告、首席奏者からの降格、懲戒処分を行ってきたのである。
- (イ) 本件降格は、人事権に基づき、業務上の必要性から行われたものであり、懲戒処分としての降格ではない。本件降格の如く一定の役職を解く降格については、就業規則等に根拠がなくても、人事権の行使として裁量的判断により可能とされているのであるから、「懲戒処分」ではなく「人事権による降格」を選択することについても使用者の広範な裁量的判断に委ねられることになる。
- (ウ) 協会は、19年3月1日、就業規則第19条に基づく「楽団代表会議」において、A組合員の本件降格を決定しており、適正な手続を履践している。また、楽団代表会議に先立って、A組合員より事情聴取を行っており（18年10月18日面談・同年11月8日面談）、19年3月の本件降格の告知の際にも、「告知聴聞の機会」を付与しているのである。
- (エ) 以上のとおり、A組合員は、首席の職責、職務を十分に果たさず、

演奏（職務）態度は不良であると言わざるを得ず、他の楽団員との協調性に欠ける上、明白な非違行為が認められるのであり、首席として適格性が欠如していることは明らかである。

(3) 不当労働行為ないし不当労働行為意思の不存在について

協会は、日本音楽家ユニオン関西地方本部大阪シンフォニカー（以下「ユニオン大阪シンフォニカー」という。）から申し入れられた団体交渉については全て応諾し、団体交渉を開催している。協会がユニオン大阪シンフォニカーの諸要求に応じられない理由の大半は経済的理由であるが、協会は、ユニオン大阪シンフォニカーに対し、諸要求に応じられない理由について十分に説明している。

また、A組合員が、協会と対立関係にあったという具体的な事実は存しないし、ユニオン大阪シンフォニカー代表として組合活動等を行ってきた他楽団員については、何らの事象も生じていない。さらに、18年6月のユニオン大阪シンフォニカー結成時の「なぜこの時期の設立なのか」との協会事務局長B（18年10月に常務理事に就任しているが、以下、常務理事就任の前後を通じて「B事務局長」という。）の発言は、楽団の存続が危ぶまれた時期ゆえの発言であり、不当労働行為意思云々というような発言ではない。

したがって、協会にはそもそも不当労働行為意思などないが、特に、ユニオン大阪シンフォニカー結成以降、不当労働行為意思を徴表させるような事実自体が存在しない。

(4) 結論

以上のとおりであるから、初審命令が本件降格について労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断したことは誤りであり、不当として取り消されるべきである。

2 再審査被申立人（組合ら）の主張

(1) A組合員が本件降格によって受ける不利益について

大阪シンフォニカー交響楽団（22年4月1日より「大阪交響楽団」に名称変更。以下、名称変更前後を併せて「楽団」という。）においては、首席奏者手当は8万円と、一般演奏者の基本給（20万円）の40%にも及ぶものであり、これが不支給となることが不利益が重大であることは明らかである。また、演奏する機会が確実に減少し、本件降格がA組合員に対して与えた心理的、精神的な影響も著しく重い。

(2) 協会が主張する本件降格理由の変遷について

ア 一貫性のない本件降格理由に関する主張

協会は、初審命令が本件降格の理由とした事由以外にも様々な理由があり、A組合員に対し伝えている旨主張するが、何ら証拠に基づくものではなく、事実と反する。初審の調査においても、協会が具体的事実を挙げたのは、18年4月1日（ゲネプロにおける遅刻）と同年8月30日の遅刻（リハーサルの出番における不在）及び同年10月12日の体調不良と担当楽器変更の件（公演でのパート変更等）であった。ところが、協会は、初審の審問段階で突如として新たな降格理由を主張したり、本件処分後の出来事を挙げたり（突如として「セクハラ」問題を追加するなど）、極めて不当な姿勢を示している。

このように、本件降格の根拠として協会が挙げる事実の不自然・不合理な変遷があるのは、そもそも本件降格には合理的な根拠がないことを示すとともに、A組合員を楽団から排除するという目的のために付け焼き刃の対応を行っているためであると考えられる。

イ 協会が主張する本件降格理由についての反論

(ア) 協会は、さまざまな理由を付けてA組合員が首席奏者としての適格性を欠くと主張するが、それらはA組合員に対する処分を正当化するための後付けの理由に過ぎないことは明らかである。

(イ) ①18年4月1日のゲネプロにおける「遅刻」については、A組合員の故意や重大な過失で遅刻したものでなく、練習の開始時間が変更されたり、練習が予定と異なって進行するなどし、結果として遅刻することになったものであり、厳しい処分をもって対処しなければならない例ではない。②同年8月30日のリハーサルにおける「遅刻」については、A組合員は、自己の出番がない場合、途中退室が許されていることから、練習の進み具合を見計らって一旦練習会場から離れたところ、予想と異なり、練習が早く進み、結果として練習に遅れたというものである。③同年10月12日公演においてA組合員が急遽担当楽器を変更したことは、体調不良の自分が演奏するより他の演奏者の方が適切と判断して行ったもので、重大な処分を正当化するようなものではない。

(ロ) また、④報告書の未提出について、報告書の提出目的は事実の把握と記録であるところ、協会が問題とする上記の3件についてはA組合員からの聴取も行われ、記録として残されており、報告書の提出目的は既に達成されている。18年当時においては、要求事項について協会と組合との対立が激化しており、互いの対応について疑心暗鬼になっていた。このような時期において、目的を達成していながら協会が報告書の提出を要求すれば、A組合員がその目的を疑い躊躇したこともやむを得ない。このような事情からすれば、A組合員が報告書の提出を拒んだことが非違行為に該当するはずがない。

ウ 適正手続の担保がない楽団代表会議における決定の不当性

協会は、A組合員に対する処分は、19年3月1日の楽団代表会議で決定されたとするが、当該会議において同組合員の問題が議論されたのか疑問である上、恣意を排除した公平な議論がなされたとはいえない。

(3) 労使対立関係が先鋭化している最中に行われた本件降格について

ユニオン大阪シンフォニカー結成直後の18年7月5日の懇談の席上において、B事務局長は、「なぜこの時期の設立なのか」と組合敵視の意図を明らかにした。その後も、協会は、組合の労働条件の向上に関する要求について不誠実な対応を繰り返し、掲示板の設置等組合活動に不可欠な申入れをすべて拒否した。そのような中で、18年11月8日、B事務局長はA組合員を呼び出し、懲戒解雇を仄めかしての退職勧告が行われたが、同組合員はひるむことなく、組合とともに協会への要求を続けた。これに対し、協会は、再度組合に対する便宜供与をすべて拒否し、待遇改善についても具体的な説明なく拒否した。このように、この時期、協会と組合との対立は極めて先鋭化していた。

(4) 結論

上記のとおり、ユニオン大阪シンフォニカー結成後、要求を巡り労使対立は激化し、申入れや団体交渉が繰り返されていた状況の中、協会は、A組合員の軽微な就業規則違反事例を奇貨として、突如として本件降格を行った。このことは、組合活動において中心的役割を担うA組合員を攻撃することにより、組合活動の弱体化を狙ったものであることは明白である。このような協会の不当な態度を改めさせるためにも、本件降格は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であるとした初審の救済命令は維持されなければならない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人

協会は、肩書地に事務所を置き、楽団の運営を行う一般財団法人で、その従業員数は、本件初審審問終結時（20年9月9日）約60名である。なお、協会は、その前身である任意団体の大阪シンフォニカー協会

が、本件初審申立後の20年12月1日に一般財団法人となったものである（本件命令においては、法人化前の任意団体当時も含めて「協会」という。）。

(2) 再審査被申立人等

ア 組合は、肩書地に事務所を置き、職業音楽家と音楽関連業務に携わる労働者によって組織された労働組合で、その組合員数は、本件初審審問終結時（20年9月9日）約5,900名である。

組合の関西地方における下部組織として、日本音楽家ユニオン関西地方本部（以下「ユニオン関西地本」という。）があり、その組合員数は、本件初審審問終結時（20年9月9日）約1,000名である。

また、楽団内に、ユニオン関西地本の下部組織として、後記3の(21)のとおり、18年6月16日に結成された職場単位のユニオン大阪シンフォニカーがあり、その組合員数は、本件初審審問終結時（20年9月9日）約20名である。

イ A組合員は、協会の打楽器奏者で、組合の組合員である。

2 大阪シンフォニカー楽員会結成に至る経緯等

(1) 元年、A組合員は、楽団に入団した。

(2) 6年12月、協会は、楽団員に対し、打楽器副首席であるA組合員を打楽器部門首席とすることを決定した旨記載したB事務局長（3年12月1日、協会の事務局長に就任した。）名による書面を配付した。

当該書面には、「打楽器部門首席とは、ティンパニを含む全ての打楽器の中で、当日公演の最も重要なパートを占める打楽器を当首席が務めることとし、公演内容により、ティンパニに客演奏者を迎えることもあるということになりました」と記載されていた（6年12月当時、打楽器部門の演奏者はA組合員1名であった。その後、8年にパーカッション奏者（トゥッティ）1名が採用された。）。

- (3) 9年11月10日付けで、協会は、楽団員に対し、「大阪シンフォニカーにも組合の支部を作りたいという声があることも聞いております。確かにこの厳しい状況を組合の活動により、少しでもオーケストラや楽団員の方々の生活環境を、良くしたいという御気持ちは、ある程度理解できます」、「しかし今の大阪シンフォニカーの置かれている環境を考えると、それはかえってマイナスにつながる恐れの方が大きい」、「大阪シンフォニカーに組合の支部が出来たということが、誤った認識の元で、影響を及ぼすことは十分考えられます」、「そこで今回、練習場の片隅に『意見箱』を設置してはどうかと考えました」などと記載した「楽団員意見箱の設置について」と題するB事務局長名による書面を配付した。
- (4) 9年12月16日付けで、組合は、協会に対し、楽団員の中に組合員がいることを記載した上で、①楽団員への交通費の全額支給、②病欠時の自己負担をなくすこと、③楽員総会の定期的な開催を求める旨記載した書面を提出した。10年1月31日、組合と協会は、組合側は組合役員ら3名、協会側はB事務局長が出席して、上記①ないし③の要求を議題とする団体交渉を開催したが、結局、協会は、上記要求に対し回答しなかった。
- (5) 10年4月、楽団員の意見交換の場であるとともに、協会に対して労働条件の改善を求める等の活動を行うことを目的として、当時楽団代表補佐であったトロンボーン首席奏者C（その後、14年4月1日に副楽団長に就任した。）が中心となり、大阪シンフォニカー楽員会（以下「楽員会」という。）が結成された。

14年4月、A組合員は、楽員会の会長に就任した。その後、楽員会は、協会に対し、交通費や海外公演支度金の支給及び病欠時の自己負担をなくすことなどを申し入れ、交通費の実費支給は14年10月に、海外公演支度金の支給は15年2月に、病欠時の自己負担制度廃止は同年

4月に実現した。さらに、15年4月、A組合員は楽員会の会長に再任され、楽員会は、協会に対し、社会保険や厚生年金及び有給休暇制度の導入を申し入れ、社会保険及び厚生年金の導入は同年10月に実現した。なお、A組合員は、16年3月の任期満了まで楽員会の会長を務めていた。

3 A組合員の組合加入及びユニオン大阪シンフォニカー結成に至る経緯等

- (1) 16年1月25日、B事務局長は、打楽器の首席奏者であるA組合員と面談し、同人のティンパニ演奏がよくないとする意見が指揮者や楽団員から出ているため、新たに首席ティンパニストを公募することが楽団代表会議において決定された旨通告した。また、B事務局長は、新しく首席ティンパニストを迎えても、A組合員の打楽器（パーカッション）部門首席奏者としての立場は変わらず、待遇（給料）も変わらない旨、今後、ティンパニ以外の打楽器担当となるが、ティンパニストが不在の場合はティンパニ演奏の代行も可能である旨述べた。

なお、就業規則第18条には、首席奏者とは、「首席オーディションに合格した者又はそれに準ずる者になる。各パートのリーダーとしての任に当たる」役職であると規定されるとともに、同規則第19条第1項には、楽団代表会議は、楽団代表、代表補佐、事務局長その他必要と認められた者が出席する最高決定機関であり、楽団内に重要な問題が起こったときの方針や音楽監督や首席奏者の人事などを判断、決定する旨規定されている。

- (2) 16年1月26日、協会は、演奏委員会を開催し、上記(1)の同月25日の内容を各委員に説明し、決議を行った結果、翌27日、演奏委員会は、楽団員に対し、ティンパニの首席奏者をオーディションによって募集する旨記載した「演奏委員会からのお知らせ」と題する書面を配付した。

なお、就業規則第19条第4項には、演奏委員会には、楽団代表、コ

ンサートマスター、演奏委員長、同副委員長、企画委員長、同副委員長、演奏委員、インスペクター及び事務局長が出席し、演奏面の向上の検討及び諸問題の解決に当たる旨記載されている。

また、楽団には、就業規則第19条第2項に規定する音楽監督委員会があり、音楽監督、楽団代表、常任指揮者、代表補佐、事務局長、コンサートマスター、演奏委員（首席）、その他必要と認められた者が出席し、楽団内の音楽面における決定を行っている。

そして、演奏委員会及び音楽監督委員会は、楽団代表会議の下位機関との位置付けで、オーディションの実施方法やプログラムの内容、練習時間などについて、判断、決定するため、不定期に開催されるとともに、それぞれ正規の構成メンバー以外のオブザーバー参加が認められており、オブザーバーは、発言権や質問権を有している。

(3) 16年2月3日及び同月10日、A組合員(当時は楽員会会長)及び楽員会は、それぞれB事務局長に対し、ティンパニの首席奏者に係るオーディションの延期などを求める旨記載した書面を提出した。

(4) 16年2月16日、楽団は、楽団員に対し、「今回のA氏の件は楽員会が騒いで要望書など出してくるものではないと思います」と題する楽団代表D名による書面を配付した。

上記の書面には、①A組合員のティンパニについては、音楽監督の満足できる能力ではないことを諸氏が認識している旨、②A組合員と楽団長の話合いの結果、首席ティンパニ奏者を別に迎えても、A組合員は、ティンパニを演奏する機会を失わず、首席奏者手当も変わらず支給されることに合意した旨等が記載されていた。

(5) 16年2月16日、A組合員は、ユニオン関西地本に加入した。

同日、ユニオン関西地本は、楽団に対し、首席ティンパニ奏者に係るオーディションの延期やA組合員の演奏ポジションを元に戻すこと等を

要望する旨記載した「申入書」を提出した。

- (6) 16年2月18日、楽団は、ユニオン関西地本に対し、A組合員の処遇等については、ユニオン関西地本から指摘を受けるような内容ではないと考えている旨などを記載した楽団長B（13年7月、楽団の楽団長に就任し、以後、協会事務局長との兼務となった。）名による書面を送付した。
- (7) 16年3月2日、ユニオン関西地本は、楽団に対し、A組合員や楽団員との真摯な話し合いを求める旨、近く、A組合員の処遇に係る団体交渉を申し入れる旨記載した「申入書」を提出した。
- (8) 16年3月3日、A組合員は、楽団長であるB事務局長に対し、①自らの立場及びそれに関連する諸問題等の一切を組合に委ねているため、B事務局長との2人での話し合いには応じられない旨、②今後は、組合を交渉の窓口としてもらいたい旨記載した書面を提出した。
- (9) 16年3月4日、楽団は、A組合員に対し、今回の件は、労働問題ではないと考えており、組合を交渉窓口にすることには応じられない旨などを記載した楽団長名による書面を送付した。
- (10) 16年3月5日、楽団は、演奏委員会を開催した。その後、楽団は、楽団員に対し、ティンパニの首席奏者のオーディションは行わない旨及び新たにティンパニの首席奏者として、楽団の元ティンパニ首席奏者であった人物と契約した旨記載した楽団長名による書面を配付した。
- (11) 16年3月12日、ユニオン関西地本は、楽団に、「A組合員に係る今回の問題」を議題とする団体交渉を申し入れたのに対し、同月17日、楽団は、ユニオン関西地本に、①協会専務理事D（20年12月1日の法人化に伴い代表理事に就任しているが、以下、代表理事就任の前後を通じて「D専務理事」という。楽団代表と兼務している。）が手術を受けて入院中であり、団体交渉は主治医の許可が出るまで待つてほしい旨、

②この件に関しては、D専務理事以外は一切交渉相手とならない旨、③今回の件に関し、いかなることが団体交渉されねばならないのか、文書で示してほしい旨記載した楽団代表名による書面を提出した。

(12) 16年3月18日、楽員会は、同会会員を対象に、A組合員の処遇等に係るアンケートを行い、同月27日、会員からの回答結果を集約した「アンケートのまとめ（暫定版）」を各会員に配付した。なお、会員からの回答内容は、A組合員の演奏を評価するものや楽団の対応に否定的なものが大半を占めていた。

(13) 16年3月22日、ユニオン関西地本は、再度、楽団に、「A組合員に係る今回の問題」を議題とする団体交渉を申し入れたのに対し、同月25日、楽団は、ユニオン関西地本に、①D専務理事は、ユニオン関西地本がいかなる理由及び内容で団体交渉を望んでいるのか明確に理解できないでいると述べている旨、②団体交渉では、B事務局長らがD専務理事の代わりに話を聞くことで了解してほしい旨記載した楽団長名による書面を提出した。

(14) 16年4月10日、楽団は、ユニオン関西地本に対し、①同月12日に団体交渉を開催する旨、②今回の団体交渉については、楽団長（B事務局長）らがD専務理事の代わりとして話を聞くのであって、ユニオン関西地本が説明や回答を望む場合は、D専務理事が団体交渉内容を確認した後に返事をする旨記載した「4月12日団体交渉出席者につきまして」と題する楽団長名による書面を提出した。

(15) 16年4月12日、組合と協会は、団体交渉を開催した。出席者は、組合側はA組合員ら6名、協会側はB事務局長ら5名であった。

上記団体交渉において、組合が協会に対し、過去に楽団で音楽監督・首席指揮者を務めた人物が、A組合員を優れたティンパニストであると評価する旨記載した書面を提示するとともに、同人のティンパニがよく

ないという評価について、根拠となる客観的事実を挙げるよう求めたところ、協会は、D専務理事に伝える旨回答した。

また、組合は、協会に対し、①A組合員を従来ポジションに戻すこと、②謝罪すること、③当事者や楽員と話し合いをすることを要求した。

(16) 16年4月23日、楽団は、ユニオン関西地本に対し、上記(15)の同月12日の団体交渉におけるユニオン関西地本の要望について、D専務理事より回答の指示を受けたとして、①打楽器首席であるA組合員のポジションについて、何ら変更はしていないと考えている旨、②組合からの謝罪要求は承服できない旨、③同人との話し合いは、同人と楽団の問題であり、ユニオン関西地本を含むいかなる団体を窓口として行う交渉ではないと考えている旨記載した楽団長名による書面を提出した。

(17) 16年6月25日付けで、ユニオン関西地本は、楽団に対し、①楽団の上記(16)の同年4月23日付け書面による回答は、同月12日の団体交渉における楽団長(B事務局長)の発言から一步も出ない内容であり、真摯に検討なされたものとは思えない旨、②同団交において、楽団長(B事務局長)が、A組合員の評価について具体的な事実を挙げると約束したにもかかわらず事実が示されていない旨、③改めて、謝罪することと元の立場に立ち返った上で当事者による話し合いを行うことを要求する旨記載した書面を提出した。

(18) 16年12月21日、ユニオン関西地本は、楽団に対し、上記(17)の同年6月25日付け書面に関し、何ら返答もなく放置されていることに抗議し、再度、回答を求める旨記載した「再度の申し入れ」と題する書面を提出した。

(19) 17年10月5日付けで、ユニオン関西地本は、楽団に対し、①16年4月12日の団体交渉後の楽団の回答は真摯に検討がなされたものとは言い難く、改めて同年6月25日付け及び同年12月21日付けで行

った再度の申入れについても無視する楽団に、もはや真つ当な返答を期待することは望むべくもないと判断した旨、②楽団はA組合員の問題について社会的責任を果たしていない旨記載した書面を提出した。これに対し、17年10月12日付けで、楽団は、ユニオン関西地本に対し、①ユニオン関西地本の申入れに対しては、これまで回答してきたとおりであるので返事をしないことをもってこちらの意思表示をするとの対応をしてきた旨、②ユニオン関西地本との交渉義務は果たした旨記載した楽団長名による書面を提出した。

(20) 18年4月1日、同日開催されるコンサートの全体リハーサルであるゲネプロ（以下「18.4.1ゲネプロ」という。）が、午前9時30分から午後0時までの時間に予定されていた。A組合員の出番は、演奏曲目の第4楽章であり、同人は、午前10時頃に会場に到着したが、演奏が第4楽章から行われていたため、出番に間に合わず、演奏できなかった。

後日、協会は、A組合員に対し、上記の遅刻に係る報告書の提出を求めたが、同人はこれを提出しなかった。なお、協会は、報告書については、協会が主に事実関係を把握するため、業務上の必要性に基づいて、楽団員に提出を求める書面であり、始末書とは異なるとしている。

また、就業規則第12条には、「遅刻の場合において、どうしても予め許可、連絡が出来なかった場合は、到着後すみやかにインスペクターにその理由を報告し、事務局長に所定の様式にて届出なければならない」と規定されている。

(21) 18年6月16日、ユニオン大阪シンフォニカーが結成され、A組合員は、副代表運営委員に就任した。

4 ユニオン大阪シンフォニカー結成以降、本件降格に至る経緯等

(1) 18年7月5日、組合は、協会と面談（以下「18.7.5面談」という。）した。出席者は、組合側はA組合員ら6名、協会側はB事務局長ら

2名であった。組合は、ユニオン大阪シンフォニカーの結成やA組合員が副代表運営委員に就任したことなどを書面で通知するとともに、同日付け「申入書」により、①ユニオン大阪シンフォニカーの住所を協会の住所とすること、②勤務時間中の組合活動の認可、③郵便物の受渡し、④組合掲示板の設置及び⑤練習場の使用を求める申入れ（以下「18.7.5便宜供与等申入れ」という。）等を行った。

この際、協会が、なぜ、この時期にユニオン大阪シンフォニカーを設立したのか疑問である旨述べたのに対し、組合は、協会が労働組合の設立をマイナス要素として捉えているから起こる考えである旨述べた。

なお、17年12月、協会は、支援元企業の代表者である当時の理事長から当該企業の経営不振を理由として、年度末での退任の申出を受けていたところ、18年4月3日、新たな理事長の就任が決定した。

(2) 18年7月19日、ユニオン大阪シンフォニカーと協会は、労働契約書の保管等を議題とする団体交渉を開催した。

(3) 18年7月26日付けで、協会は、ユニオン大阪シンフォニカーに対し、上記(1)の18.7.5便宜供与等申入れには応じられない旨等を記載したB事務局長名による「回答書」を提出した。

(4) 18年8月30日、コンサートのリハーサル（以下「18.8.30リハーサル」という。）が行われた。

同日、A組合員は、一旦、リハーサル室を退出し、約20分後、リハーサル室に戻ってきたところ、5分前ほどから、同人の出番がある第3楽章が始まっており、同人は、出番の冒頭を演奏できなかった。

後日、協会は、A組合員に対し、上記の件に係る報告書の提出を求めたが、同人はこれを提出しなかった。

(5) 18年9月6日付けで、ユニオン大阪シンフォニカーは、楽団に対し、①（演奏）旅行、②育児休暇、③出産休暇、④留学に関する規定につい

て、文書による提示を求める旨記載した要求書を提出した。

同月15日付けで、協会は、ユニオン大阪シンフォニカーに対し、上記要求書記載事項については、大阪シンフォニカー出演料諸手当規定及び就業規則をもって対応している、現在、各規定の改訂作業を行っている、などと記載したB事務局長名による「回答書」を提出した。

(6) 18年9月27日付けで、協会は、楽団員に対し、①就業規則の改訂に係る楽員会との話し合いを同年10月末から再開する旨、②健康診断及び面談を20年2月から同年3月に実施する旨等を記載したB事務局長名による書面を配付した。

(7) 18年10月7日付けで、ユニオン大阪シンフォニカーは、協会に対し、①楽団員に係る有給休暇や連続稼働など12項目の待遇改善を求める(以下「18.10.7待遇改善要求」という。)
「待遇改善要求書」、②18.7.5便宜供与等申入れを再度記載した「申入書」、③上記①及び②記載の要求事項を議題とする団体交渉の開催を求める旨などを記載した「団体交渉の申し入れ」を提出した。

(8) 18年10月11日、A組合員は、翌12日、楽団が文化庁主催の公演(以下「18.10.12公演」という。)で演奏するため、京都府内のホテルに宿泊した。同月11日午後9時30分から翌日午前2時まで、A組合員は、ホテルの自室において、打楽器の他のメンバー3名と飲食した。

同月12日、楽団は、京都府内の中学校において18.10.12公演を行った。

同日、A組合員は、ホテルからバスで会場に到着したが、体調を崩して、誰に断ることもなく、同校の保健室で横になっていた。その後、ゲネプロが開始され、A組合員は、ゲネプロでの定位置についたものの、体調が改善しないため、病院へ行って点滴を受けた後、会場に戻ってき

た。しかしながら、この間にゲネプロが終了しており、A組合員は、ゲネプロに参加できなかった。

その後、A組合員は、18.10.12公演の本番に参加した。A組合員は、大太鼓及び小太鼓の演奏を予定していたが、本番では、他の演奏者に大太鼓及び小太鼓を演奏させ、自らは、グロッケン、鈴及びタンバリンを演奏した。A組合員は、担当楽器を変更したことについて、本番の休憩中に指揮者には伝えたが、事務局員、演奏委員長及び副委員長には伝えていなかった。

なお、楽団では、過去の学校における公演において、楽団員が保健室を使用して、学校に迷惑をかけたことがあったため、楽団員が学校施設を使用してはならない取決めになっていた。

後日、協会は、A組合員に対し、上記の件に係る報告書の提出を求めたが、同人はこれを提出しなかった。

- (9) 18年10月18日、B事務局長は、A組合員と面談（以下「18.10.18面談」という。）を行った。

上記面談において、B事務局長は、A組合員に対し、18.10.12公演当日、「体調が悪くてA組合員が病院に行っている」との報告を受けたので、公演前日からの行動を説明してほしい旨述べたところ、A組合員は、上記(8)記載の事実を説明した。また、B事務局長は、①文化庁公演は、楽団にとって非常に大切であり、文化庁からのクレームとなりかねない旨、②クレームが来た場合に備える意味もあって、事情を聞かせてもらった旨述べた。

- (10) 18年10月26日付けで、協会は、ユニオン大阪シンフォニカーに対し、上記(7)の18.10.7待遇改善要求について、有給休暇等は関連法規を遵守すべく対応している旨、連続稼働等の要求には応じられない旨記載した回答書を提出するとともに、18.7.5便宜供与等申入れ

について、所在地を協会の住所とすること及び勤務時間中の組合活動並びに練習場の使用は許可しない旨、掲示板を設置することはしない旨記載した常務理事（B事務局長）名による回答書を提出した。

- (11) 18年10月30日、ユニオン大阪シンフォニカーと協会は、楽団員の待遇改善及び便宜供与等を議題とする団体交渉を開催した。出席者は、ユニオン大阪シンフォニカー側はA組合員ら6名、協会側はB事務局長ら2名であった。

席上、ユニオン大阪シンフォニカーが、要求をしてもゼロ回答、双方言いつばなしでは信頼関係はできないとして、歩み寄りのある団体交渉にしようとして述べたのに対し、協会は、「ユニオンが結成されて団交もまだ2回。・・・名前も知らないが人数だけは知らされている。正直構えています。何を言ってくるのか。」等と述べた。

また、ユニオン大阪シンフォニカーは、18.7.5便宜供与等申入れに対する協会の回答について理由を説明するよう求めた。これに対し、協会は、合法内での返答である旨、住所以外の要求については事務局員の手を借りざるを得ず提供できない旨回答した。ユニオン大阪シンフォニカーは、回答になっていないとして「100%の回答をしろとは言っていない。経営のこともふまえながら説明するよう」求めた。

- (12) 18年11月8日、B事務局長は、A組合員と面談を行った。

上記面談において、B事務局長は、A組合員に対し、同人の18.4.1ゲネプロ、18.8.30リハーサル、18.10.12公演における行動や報告書の未提出などを指摘するとともに、①18.10.12公演の前夜に午前2時までお酒を飲んで、次の日の本番で関係者に迷惑をかけたことは、二日酔いと言われても仕方がない旨、②同人に係る一つ一つの事実を合わせていくと、懲戒解雇になってもおかしくない旨、③正式決定はしていないが、就業規則に違反している部分をすべて足すと懲戒

解雇となる旨等を述べた上で、同人に就業規則を示し、退職を勧告（以下「18.11.8退職勧告」という。）した。

これに対し、A組合員は、迷惑をかけたことを謝罪した上で、上記③に関し、就業規則のどの部分に当てはまるのかももう一度見せてほしい旨述べたところ、B事務局長は、「いちいちそれは今言う必要ないよ。懲戒解雇になったときに、あなたはこれに違反しているって言うから。」と述べた。また、A組合員が、当該勧告に応じる気持ちはないが考えてみる旨述べたことに対し、B事務局長は、「じゃあ、1か月待ちますわ」、「退職勧告に対してのイエス、ノーもらってから次の段階に入ります」などと述べた。

さらに、この面談において、A組合員は、同人が遅刻等に係る報告書を協会に提出しない理由について、「報告書というのが嫌いだから」、「報告書というのが、(略)不名誉なことなので」と述べた。

なお、就業規則には、懲戒に関して、以下のとおり規定されている。

「 第2節 懲戒

第34条

楽団員は、次の各項に該当する場合、懲戒に付する。

1. (譴責)

楽団員が次の各号の一つに該当する場合は譴責する。但し、特に情状酌量の余地があるか、もしくは改善の情が明らかに認められるときには、懲戒を免じ訓戒にとどめることがある。

(1) (略)

(2) 正当な事由なく、しばしば遅刻、早退、私用外出、又は欠勤したとき

(3) ~ (5) (略)

(6) 就業時間中、許可なく職場を離れ、もしくは自己の職責を怠る等、

業務怠慢の行為があったとき

- (7) 本人の不注意のため、業務に支障を起こしたとき
- (8) (略)
- (9) その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

2. (出演停止、休職 [休団])

楽団員が、次の各号の一つに該当する場合は、出演停止又は休職（休団）に処する。但し、特に情状酌量の余地があるか、もしくは改悟の情が明らかに認められるときは、譴責等にとどめることがある。

- (1) 前項、各号の行為が再度に及び、もしくは情状が重いとき
- (2) (略)
- (3) 故意、又は過失により著しく業務を阻害したとき
- (4) ~ (5) (略)
- (6) 越権、専断の行為があったとき
- (7) ~ (8) (略)
- (9) その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

3. 懲戒解職（懲戒退団処分）

楽団員が次の各号の一つに該当する場合は、懲戒解職（懲戒退団処分）とする。但し、特に情状酌量の余地があるか、もしくは改悟の情が明らかに認められるときは、休職、又は諭旨退職（退団）にとどめることがある。

- (1) 前項、各号の行為が再度に及んだとき
- (2) ~ (5) (略)
- (6) 正当な理由なく、職務上の指示命令に従わなかったとき
- (7) ~ (10) (略)
- (11) その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき
(略)

」

(13) 18年11月29日、ユニオン大阪シンフォニカーと協会は、楽団員の待遇改善及び便宜供与等を議題とする団体交渉を開催した。出席者は、ユニオン大阪シンフォニカー側は代表運営委員ら4名、協会側はB事務局長ら2名であった。

協会は、18.7.5便宜供与等申入れについて、使用者は便宜供与の義務を負うものでなく応じる必要はない旨回答したが、掲示板の設置要求については、設置する義務があるか検討する旨述べた。

(14) 19年1月10日付けで、ユニオン大阪シンフォニカーは、協会に対し、上記(11)の団体交渉及び同(13)の団体交渉において、協会が口頭説明に終始したとして、文書による説明責任を果たすよう要求する等記載した「申入書」を提出した。

(15) 19年1月31日付けで、協会は、ユニオン大阪シンフォニカーに対し、上記(14)の申入書への回答として、①既に文書により回答を行い、団体交渉においても十分な質疑応答を行っているので、重ねて文書回答は行わない旨、②団体交渉の申入れがあれば、これに応じ、補足説明する旨記載したB事務局長名による「回答書」を提出した。

(16) 19年2月20日、ユニオン大阪シンフォニカーと協会は、18.10.7待遇改善要求や便宜供与、就業規則、健康診断、有給休暇等を議題とする団体交渉を開催した。出席者は、ユニオン大阪シンフォニカー側はA組合員ら6名、協会側はB事務局長ら2名であった。

協会は、便宜供与の要求に関して、支障の有無ではなく法的に義務づけられていないのでやらないだけである旨述べた。また、前回団体交渉において、検討する旨回答した掲示板の設置要求について、協会は、義務でなければ協力しない旨述べた。

(17) 19年3月1日、協会は、A組合員の処遇を議題とする楽団代表会議（以下「19.3.1楽団代表会議」という。）を開催した。出席者は、楽

団代表のD専務理事（電話により参加）、B事務局長ほか4名であった。

この会議において、協会事務局は、これまでの事実経過とA組合員からの事情聴取（上記(9)の18.10.18面談及び同(12)の18.11.8退職勧告）の内容を報告した。その後、今後の対応についての議論が交わされ、解雇もやむを得ない旨の意見も出されたが、最終的に、19年4月1日付けで、A組合員を首席奏者から降格すること及び首席手当を支給しないことが全員一致で決定された。

(18) 19年3月8日、B事務局長は、A組合員に対し、①18.4.1ゲネプロにおける遅刻及び報告書の未提出、②18.8.30リハーサルの出番に不在であったこと及び報告書の未提出、③18.10.12公演でのゲネプロの欠席やパート変更並びに報告書の未提出等の事実が非違行為及び職務態度不良等に該当するとして、同人を同年4月1日付けでパークッション首席奏者からパークッション奏者（トゥッティ）に降格するとともに、首席奏者手当の8万円を支給しない旨通告（以下「19.3降格通告」という。）した。また、B事務局長は、A組合員に対し、①降格は、懲戒処分ではなく人事権によるものである旨、②同人の職務態度は、首席の地位にふさわしいものではなく、降格には十分合理的な理由がある旨述べた。なお、19.3降格通告に当たり、A組合員の演奏能力など音楽的技量の低下等については、問題にされなかった。

(19) 19年3月20日付けで、ユニオン大阪シンフォニカーは、協会に対し、A組合員の降格を議題とする団体交渉の開催を求める申入書を提出した。

(20) 19年3月22日付けで、協会は、ユニオン大阪シンフォニカーに対し、18.10.7待遇改善要求について、有給休暇や連続稼働等の要求については応じられない旨、応じられない理由は厳しい経営環境である旨等記載したB事務局長名による回答書を提出した。

(21) 19年4月1日付けで、楽団は、楽団員に対し、「お知らせ」と題する楽団長名による文書を配付した。上記文書には、以下のとおり記載されていた。

「 (略)

さて、4月1日よりの楽団人事をお知らせします。

1～4 (略)

5. 3月1日に行われました楽団代表会議におきまして、

パーカッション首席奏者A氏を2007年4月1日よりパーカッション奏者（トゥッティ）にすると決定いたしました。 」

同日以降、A組合員の月収は、首席奏者手当が支給されなくなったことにより28万円から20万円となった。また、A組合員はパーカッション首席奏者からパーカッション奏者になったことにより、演奏会において1番重要な打楽器は協会が招聘した客演首席が演奏し、同組合員は2番目に主要な打楽器を演奏することとなった。プログラムで取り上げる曲目で演奏する打楽器が1つとなる曲目は多く見られ、その場合は首席奏者のみの出演となることから、A組合員の演奏機会は減少した。

(22) 19年7月20日、組合は、本件降格は不当労働行為であるとして、本件救済申立てを行った。

5 協会による楽団員に対する注意、処分事例等

(1) 8年9月1日、トランペット首席奏者が暴力事件を起こした。協会は、楽団代表会議を開催した結果、同人の首席奏者としての適格性には問題がないと判断し、3か月の休職処分を決定した。その後、同人は、反省が認められるとして、1か月半後に復職した。

(2) 17年8月、協会が、演奏上の問題が認められる楽団員と面談し、退職勧奨を行った結果、同人は、退職届を提出した。その後、協会は、楽団代表会議を開催し、同人の退団を決定した。

- (3) 18年2月、協会は、第1首席ヴィオラ奏者に対し、同人の楽団員に対する重大な非違行為について、事情を聴取したところ、同人は、問題行為の事実を認め、退職届を提出した。その後、協会は、楽団代表会議を開催し、同人の退団を決定した。
- (4) 18年10月、協会は、楽団代表会議を開催し、第2首席ヴィオラ奏者を本人の承諾を得て、副首席に降格した。降格の理由は、同人の演奏能力に問題が認められたこと、17年6月の演奏旅行で独自のルートを選択した結果遅刻したこと、公演会場で一時的に所在不明になったこと、公演時の移動の際、楽団が禁止している自家用車を無断で使用していたことであった。
- (5) 17年度以前において、A組合員は、交通渋滞や風邪などを理由に早退や遅刻をし、協会に報告書を提出したことが5回あった。
- (6) 19年度以前において、交通渋滞や寝過ごし、スケジュールの確認ミスなどでゲネプロに遅刻をした結果、協会から注意指導を受け、報告書を提出した楽団員が数名存在する。
- (7) ファゴット首席奏者は、1年に数回の遅刻を繰り返していた。同人は、遅刻するたび、協会に対し、報告書を提出しており、協会は、文書及び口頭で嚴重な注意指導を行っていた。
- (8) トロンボーン首席奏者は、協会が禁止する自動車での通勤を無断で行っていたことを理由に、協会から、2週間の出勤停止と減給処分を受けた。

第4 当委員会の判断

協会は、初審命令が本件降格は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると判断したことは誤りであるとして、再審査を申し立て、本件降格は人事権に基づくものであり、合理性・相当性を有するものであ

る旨主張する（前記第2の1）。しかしながら、当委員会も、本件降格は、A組合員の組合活動等を理由とする不利益な取扱いであり、これを通じて組合の組織運営に支配介入したものであって、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

その理由は以下のとおりである。

1 A組合員が本件降格によって受ける不利益の程度について検討する。

協会は、首席奏者手当の不支給や重要なパートの演奏及びリーダーの権限がなくなることは、本件降格に伴う当然の結果であり重大な不利益とはいえない旨主張する（前記第2の1(1)）。

しかしながら、本件降格の不利益性および不利益の程度を判断するにあたっては、本件降格に伴う結果を検討することは当然であり、これと異なる前提に立つ協会の上記主張は採用できない。そして前記認定のとおり、本件降格により、首席奏者手当8万円が支払われなくなり、A組合員の月収は28万円から20万円に減少したこと（前記第3の4(21)）から、同組合員の月収は本件降格前と比較して約3割もの減収となり、経済的な不利益が存在することは明らかである。加えて、本件降格により1番重要な打楽器は客演首席が演奏し、A組合員は2番目に主要な打楽器を担当することとなり、曲目によっては必要な打楽器が1つの場合も多くあることから、その場合は首席奏者のみの出演となり（同4(21)）、結果として、同組合員には、演奏の機会が大幅に減少し、楽団員としての技量や経験を発揮できなくなるという職業上の不利益も生じている。さらには、パーカッション首席奏者からパーカッション奏者（トゥッティ）と2段階降格されたこと（同4(21)）により、協会内部における評価の低下をもたらすばかりでなく、協会外部における社会的評価の低下をも招来するという、音楽家として重大な精神的不利益も存在するというべきである。よって、本件降格には重大な不利益はないとする協会の主張は採用できない。

したがって、本件降格によりA組合員には経済的な不利益にとどまらず、楽団員として演奏機会の減少や協会内外における社会的評価の低下という重大な職業的ないし精神的不利益が生じており、労組法第7条第1号所定の不利益が存在することは明らかであって、かつ、その程度は重大であると認められる。

2 本件降格の合理性・相当性等について検討する。

協会は、本件降格は合理性・相当性を有するとして、①A組合員には18年4月1日ゲネプロ遅刻、同年8月30日リハーサル出番不在、同年10月12日公演におけるパート無断変更等の非違行為があるとともに、演奏（職務）態度不良であることは明らかである旨（主張①）、②協会による楽団員に対する処分事例等に照らすと、協会は本件降格において、初めて非違行為のみを理由として首席奏者から一般奏者に降格したとの初審判断は失当である旨（主張②）、③本件降格は人事権に基づき業務上の必要性から行われたものであり、適正な手続を履践しており、相当性を有するとして、A組合員には首席としての適格性が欠如していることは明らかである旨（主張③）主張する（前記第2の1(2)）。

(1) 本件降格の理由とされたA組合員の非違行為の有無等について検討する（主張①に関して）。

ア 前記認定のとおり、19年3月8日、B事務局長はA組合員に対して19.3降格通告を行っているところ（前記第3の4(18)）、同通告において本件降格の理由とされた事項については、①18.4.1ゲネプロにおいて、出番に間に合わず演奏できなかったこと（同3(20)）、②18.8.30リハーサルにおいて、出番の冒頭を演奏できなかったこと（同4(4)）、③18.10.12公演において、会場である中学校の保健室を使用し、ゲネプロに参加できず、また、本番において担当楽器を変更したこと（同4(8)）、④上記①ないし③の件に係る報告書を提出しなかった

こと(同3(20)、4(4)、4(8))の各事実が認められる。

イ A組合員の上記の各行為は、楽団の就業規則第34条において、「正当な事由なく、しばしば遅刻、早退、私用外出、又は欠勤したとき」又は「就業時間中、許可なく職場を離れ、もしくは自己の職責を怠る等、業務怠慢の行為があったとき」に該当する場合は譴責する旨定められていること(前記第3の4(12))、また、同第12条において、「遅刻の場合において、どうしても、予めの許可、連絡が出来なかった場合は、到着後すみやかにインスペクターにその理由を報告し、事務局長に所定の様式にて届出なければならない」旨定められていること(同3(20))に照らすと、いずれも形式的には就業規則に違反するものといえる。よって、本件降格理由には合理性があるとする主張①については、一応理解することができないではない。

しかしながら、本件降格理由に合理性があるか否かを判断するに当たっては、A組合員の非違行為の有無だけではなく、本件降格に先行する18.11.8退職勧告が相当なものであったか否か、協会における従前の首席奏者からの降格や遅刻等の非違行為を理由とする処分事例と比較して、本件降格による不利益の程度が均衡がとれているか否か、本件降格に関する手続が適正なものであったか否か等の事情を総合的に勘案して判断すべきものである。よって、協会の主張①は直ちには採用できない。そこで、下記(2)以下において、さらに検討する。

(2) まず、本件降格に先行する18.11.8退職勧告の相当性について検討する。

前記認定のとおり、18.11.8退職勧告において、B事務局長は、A組合員に対し、上記(1)アの①ないし④の事実を指摘し、就業規則上は懲戒解雇となる旨等を述べて退職勧告を行っている。その際、A組合員が就業規則のどの部分に当てはまるのか質問したことに対し、B事務

局長は「いちいちそれは今言う必要ないよ。懲戒解雇になったときに、あなたはこれに違反しているって言うから。」などと述べたこと（前記第3の4(12)）が認められる。さらに、A組合員が退職勧告について考えてみる旨述べたのに対し、B事務局長は、「1か月待ちますわ」、「イエス、ノーもらってから次の段階に入ります」などと述べた（同4(12)）にもかかわらず、同組合員の検討結果を聴取することなく、19.3.1楽団代表会議を開催し、本件降格を決定した（同4(17)）ものである。

前記第3の5認定のとおり、遅刻等の非違行為のみを理由とする退職勧告は前例のないものであるから、A組合員が就業規則のどの部分に基づいて懲戒解雇となるのか疑問を抱くのも無理はないといえる。しかも、A組合員は非違行為の事実を認めて謝罪している（同4(12)）。然るに、B事務局長は、具体的にどのような非違行為が懲戒解雇に該当するのかを明らかにすることなく退職勧告を行っており、このような同事務局長の対応は、懲戒解雇という重大な処分を示唆することにより、A組合員に退職勧告を受け入れさせようとしたものであって、強圧的な対応と言わざるを得ない。この点からみても18.11.8退職勧告の相当性には疑問がある。

本件降格も18.11.8退職勧告も、A組合員の同じ非違行為を理由として行われているところからすると、B事務局長は、同組合員が18.11.8退職勧告に応じなかったことから、上記に説示したとおり、重大な職業的ないし精神的不利益を伴う本件降格を行うに至ったものと推認できる。

(3) 次に、協会における従前の事例と比較して、本件降格による不利益の程度が均衡がとれているか否かについて検討する（主張②に関して）。

協会は、主張②において、従前の処分事例を挙示して、これらに照らして、本件降格は相当である旨主張する（前記第2の1(2)ウ）。しかし、

協会の挙示する処分事例については、その非違行為の程度や処分に至る経緯・手続が必ずしも明らかでない上に、以下にみるとおり、本件降格はこれらの処分事例と比較して、不利益の程度において均衡を欠くといわざるを得ない。

ア まず、過去に遅刻等の非違行為を行った首席奏者に対する協会の処分事例等との均衡がとれているか否かについて検討する。

前記第3の5認定のとおり、協会における従前の事例として、以下の処分事例がある。

- (ア) 8年9月1日、協会は、暴力事件を起こしたトランペット首席奏者に対し、3か月の休職処分を決定した。その後、同人は、反省が認められるとして、1か月半後に復職した。
- (イ) 18年2月、協会は、重大な非違行為の事実を認めて退職届を提出した第1首席ヴィオラ奏者に対し、同人の退団を決定した。
- (ウ) 18年10月、協会は、第2首席ヴィオラ奏者を本人の承諾を得て、副首席に降格した。降格の理由は、同人の演奏能力に問題が認められたこと及び演奏旅行での遅刻・公演会場での一時的所在不明・楽団が禁止している自家用車の無断使用であった。
- (エ) 協会は、1年に数回の遅刻を繰り返し、報告書を提出していたファゴット首席奏者に対し、文書及び口頭で厳重な注意指導を行った。
- (オ) 協会は、トロンボーン首席奏者に対し、協会が禁止する自動車での通勤を無断で行っていたことを理由に2週間の出勤停止と減給処分を行った。

イ そこで、上記の各処分事例と比較して、本件降格による不利益の程度が均衡がとれているか否かについて検討する。

- (ア) 首席奏者からの降格が行われた事例は、上記ア(ウ)の第2首席ヴィオラ奏者の事例のみである。同人については、演奏能力に問題があっ

たことが認められる点及び本人の承諾を得ている点で、A組合員の事例とは前提が異なるが、協会は、第2首席ヴィオラ奏者に対しては、演奏能力の問題に加え遅刻等の非違行為を理由としつつも、副首席への降格にとどめている。他方、A組合員に対しては、演奏能力は降格の理由とされていないにもかかわらず、遅刻等の非違行為のみを理由として、一般奏者へと2段階の降格が行われている。

上記のとおり、本件降格は、第2首席ヴィオラ奏者の事例と比較して、一挙に2段階の降格の降格となっており、しかも、演奏能力が理由とされていないにもかかわらず、より重大な不利益を課している点で、明らかに均衡を欠くものである。

- (イ) 次に、非違行為のみを理由とする事例である上記ア(ア)及びア(オ)についてみると、協会は、暴力事件を起こしたトランペット首席奏者は3か月の休職処分に、また、協会が禁止する自動車通勤を無断で行っていたトロンボーン首席奏者は2週間の出勤停止・減給処分にとどめており、首席の地位を降格していない。

これに対し、協会は、A組合員に対しては、首席奏者から降格しており、上記事例と比較して、不利益の程度は重大であり、均衡を欠くといわざるを得ない。

- (ウ) なお、上記ア(イ)の第1首席ヴィオラ奏者の事例は、本人が退職届を提出したものであってそもそも協会が処分をした事例とはいえないのであるから、本件降格と比較するのは相当でない。

- (エ) また、協会は、上記ア(エ)の1年に数回の遅刻を繰り返したファゴット首席奏者に対し、嚴重注意指導を行うにとどめていることについて、報告書において反省の意を表していることが首席降格を免れている理由である旨主張する。(前記第2の1(2)ウ)。

しかしながら、協会は、報告書は主に事実関係を把握するために提

出を求めるものであり、始末書とは異なるものであるとしていること（前記第3の3(20)）からすると、報告書において反省の意を表していることが上記ファゴット首席奏者が首席降格を免れた理由であるとの協会の上記主張は採用できない。また、A組合員は、18.11.8面談において、自身の行為により迷惑をかけたことについて謝罪し(同4(12))、19年4月2日に行われた団体交渉において、報告書を提出する旨述べたが、協会は、「一度決定した事項なのでどうだろうか」と述べるなど(甲97)、受け容れる姿勢を見せていない。よって、報告書における反省の意の表明が首席奏者からの降格を左右した旨の協会の上記主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、本件降格の理由とされたA組合員の非違行為は、形式的には就業規則に違反するといえるものではあるが、首席奏者から一般奏者への降格は、他の事例と比較して、不利益の程度において均衡を欠くものである。よって、本件降格理由の合理性には相当の疑問がある。

(4) さらに、本件降格に至る経緯からみてその手続等が適正なものであったか否かについて検討する(主張③に関して)。

ア 協会は、就業規則に基づく楽団代表会議において本件降格を決定しており、また、同会議に先立ち、A組合員より事情聴取を行い(18年10月18日面談・同年11月8日面談)、19.3降格通告の際にも「告知聴聞の機会」を付与しているのであり、本件降格において適正な手続を履践している旨主張する(前記第2の1(2)エ(ウ))。

しかしながら、B事務局長は、18.10.18面談及び18.11.8退職勧告において、首席奏者からの降格の可能性については何ら触れておらず(前記第3の4(9)(12))、その後も、協会は、A組合員と上記非違行為に対する処分等について話す機会を持つことなく、19.3.1楽

団代表会議において、同年4月1日付けで同組合員を首席奏者から降格させることを決定し、同年3月8日に同組合員に降格通告（19.3降格通告）を行った（同4(17)(18)）ことからすると、本件降格について、18.10.18面談及び18.11.8退職勧告において、協会は不利益処分の内容を告知したとは認められず、さらに19.3降格通告に当たって、弁明の機会を与えたということもできない。よって、本件降格における手続は適正であったとはいえない。

イ また、協会は、18.4.1ゲネプロにおける遅刻及び18.8.30リハーサルにおける不在等の非違行為については、これらの行為から約7か月ないし1年後の19.3降格通告においてはじめて降格事由として明示したものである。すなわち、A組合員の遅刻等の非違行為について、協会は、その時期に適切な注意指導や処分等を行うことなく、いきなり首席奏者からの降格という重大な不利益を及ぼす決定を行っているのであって、この点からも手続上不自然であるといわざるを得ない。

(5) 以上判断したとおり、本件降格の理由については、A組合員に非違行為の事実は認められるものの、同じ非違行為を理由として行われた18.11.8退職勧告の相当性には疑問があり、また、協会における従前の事例と比較して不利益の程度において均衡を欠き、さらに、本件降格に至る手続等においても適正を欠くものといわざるを得ない。

したがって、本件降格について合理性・相当性があるということとはできない。

(6) その他の協会の主張の当否について検討する。

ア 協会は、本件降格の理由は上記(1)アの①ないし④の事実にとどまるものでなく、前音楽監督への不遜な態度や対外的な問題（17年5月半ばころ、A組合員にセクハラ的事实があったというもの）等も本件降格の理由であり、18.11.8退職勧告や19.3降格通告の際にA組合員

にそれらの理由についても伝えている旨主張する（前記第2の1(2)ア(イ)）。

しかしながら、18.11.8退職勧告の音声記録反訳（甲85の2）、19.3降格通告に係るA組合員のメモ（甲60）及びB事務局長の陳述書（乙19）をみても、同事務局長が、上記(1)アの①ないし④の行為以外の具体的行為を本件降格の理由として挙げたとの記載はなく、18.11.8退職勧告や19.3降格通告の際にA組合員にそれらの理由についても伝えているとの協会の上記主張は採用できない。したがって、本件降格の理由は上記(1)アの①ないし④の事実にとどまるものでないとの協会の上記主張は失当である。かえって、協会の上記主張は、本件降格の理由に関する自らの主張の変遷を自認するものであって、本件降格に合理性があるとする協会の主張に疑問を抱かせるものである。

イ また、協会は、18.10.12公演におけるパート無断変更等に関して「二日酔いによる体調不良」に起因するものか否かについて、初審判断には遺漏があると主張する（前記第2の1(2)イ）。

しかしながら、上記(1)に判断したとおり、当委員会も上記のパート無断変更等自体はA組合員の非違行為であると判断する。したがって、これが二日酔いによる体調不良によるものか否かは必ずしも重要な事柄ではないから、初審判断に遺漏があるとはいえず、この点に関する協会の主張は採用できない。

ウ さらに、協会は、本件降格は、人事権に基づき行われたものであり、懲戒処分としての降格ではない、よって、「人事権による降格」を選択することについても使用者の広範な裁量的判断により委ねられる旨主張する（前記第2の1(2)エ(イ)）。

しかしながら、協会自らがA組合員の非違行為は就業規則上、懲戒解職事由に該当すると主張していること（同1(2)エ(ア)）からみても、本

件降格は懲戒処分としての色彩を有するものである。さらに、本件降格という重大な不利益を課す行為につき相当な理由があるか否かが問題となっているものであるから、この判断に当たって、本件降格が人事権に基づくものか懲戒処分であるかは格別の意味はない。

なお、人事権の行使であってもその逸脱・濫用は許されないところ、仮に、本件降格が人事権に基づいて行われたものであったとしても、本件降格には合理性・相当性がない（上記(5)）だけではなく、他の降格・処分事例と比べたとき、非違行為と著しく均衡を欠く重大な職業的ないし精神的不利益を本人に生じさせている（上記1および2(3)）のであるから、本件降格は人事権の行使の逸脱にわたるもの、またはその濫用に該当するものというべきである。したがって、協会の主張するような「広範な裁量的判断」の範囲内にとどまるものと認めることはできない。よって、上記協会の主張は採用できない。

3 本件降格とA組合員の組合活動等との関連性及び本件当時の労使事情について検討する。

協会は、本件降格について不当労働行為意思は不存在であるとして、ユニオン大阪シンフォニカーから申し入れられた団体交渉については全て応諾し、諸要求に応じられない理由についても十分に説明しており、また、A組合員が協会と対立関係にあったという具体的な事実はなく、不当労働行為意思を徴表させるような事実自体が存しない旨主張する（前記第2の1(3)）。

(1) そこで、A組合員のユニオン関西地本加入以降の組合（日本音楽家ユニオン）と協会の労使関係についてみると、①16年1月、ティンパニ首席奏者の公募問題が発生し、同年2月にA組合員がユニオン関西地本に加入し、ユニオン関西地本は同組合員の処遇等に関する申入れを行ったが、協会は、組合を交渉窓口にすることには応じられないなどとして

なかなか応じず、一度団体交渉に応じたものの、ユニオン関西地本が再度の話し合いを求めて再三書面を提出したことに對し返答せず、結局、交渉に応じなかったこと（前記第3の3(1)、(5)～(9)、(11)(13)(15)～(18))、②17年10月、ユニオン関西地本の再度の申入れから約1年半も経った後に提出された協会の回答文書には「返事をしないことをもってこちらの意思表示とする」「交渉義務は果たした」などと記載されていたこと（同3(19))、③18.7.5面談の際、協会は、なぜこの時期にユニオン大阪シンフォニカーを設立したのか疑問である旨述べたこと（同4(1))、④18年7月以降、ユニオン大阪シンフォニカーは、組合掲示板の設置等便宜供与等に関する申入れや楽団員に係る有給休暇や連続稼働等待遇改善を要求し、協会と団体交渉や文書でのやり取りを重ねたが、協会は、要求に応じられない旨の回答を繰り返し、また、ユニオン大阪シンフォニカーが便宜供与等申入れに応じない理由を説明するよう求めたのに対し、支障の有無ではなく法的に義務づけられていないのでやらないだけである等と回答したこと（同4(1)(3)(7)(10)(11)(13)～(16)(20))、⑤18年10月30日の団体交渉において、ユニオン大阪シンフォニカーが歩み寄りのある団体交渉にしようと述べたのに対し、協会は、「正直構えています。何を言ってくるのか。」等と述べたこと（同4(11))が認められる。

確かに、協会の主張するように団体交渉は継続して実施されているが、上記にみたとおり、協会は、ユニオン関西地本の再三にわたるA組合員の処遇等に関する団体交渉申入れに応じないばかりか、再度の申入れから1年半も経過した後に、返事をしないことをもって意思表示とするなどと一方的な内容の回答書を提出し、ユニオン大阪シンフォニカーの便宜供与及び待遇改善に関する要求に対しても、応じられない旨繰り返すばかりで、その理由を具体的に説明せず、義務でなければ応じないなど

との回答に終始するなどしている。こうした協会の交渉態度は、要求に応じられない理由について具体的な説明をして組合の納得を得ようとするなどの姿勢が全くないものであって、交渉相手として組合と真摯に向き合っているものとはいえない。

加えて、従前の協会の対応についてみても、協会は、9年11月10日付けで、楽団員に対し、「組合の支部を作りたいという声があることも聞いております。」「しかし、・・・それはかえってマイナスにつながる恐れの方が大きい」「誤った認識の元で、影響を及ぼすことは十分考えられます」などと記載した書面を配付したこと（前記第3の2(3)）からすると、楽団内に組合の支部が結成される前から組合に対し否定的な感情を有していた。さらに、上記のとおり、①ユニオン大阪シンフォニカーの結成通知の際、協会は、なぜこの時期に設立したのか疑問であると述べたこと、②その後行われた団体交渉において、ユニオン大阪シンフォニカーが歩み寄りのある団体交渉にしようとして述べたのに対しても、協会は、「正直構えています。何を言ってくるのか。」等と述べて全く歩み寄る姿勢を取らなかったことからすると、協会は、ユニオン大阪シンフォニカー結成後も、組合に対する否定的な感情を持ち続けていたと認められる。

これらを併せ考えると、協会は、当初から、組合に対し、嫌悪の情を抱いており、ユニオン大阪シンフォニカーとの交渉においても、誠実とはいえない態度を取っていたと推認される。

- (2) 次に、A組合員の処遇問題と協会の関係についてみると、本件降格に至るまでの間、①18年4月1日、A組合員はゲネプロに遅刻するという事態が生じたこと（前記第3の3(20)）、②18年6月16日、ユニオン大阪シンフォニカー結成に伴い、A組合員は副代表運営委員に就任したこと（同3(21)）、③ユニオン大阪シンフォニカー結成後の18年8月30日には、A組合員はリハーサルにおいて出番の冒頭を演奏できない

という事態が生じたこと（同4(4))、④18年10月12日、A組合員はゲネプロに参加せず、その後18.10.12公演の本番において担当楽器を無断で変更したこと（同4(8))、⑤18年11月8日、B事務局長はA組合員に対して退職勧告を行ったこと（同4(12))が認められる。

上記のとおり、A組合員と協会の間においては、18年6月にはユニオン大阪シンフォニカーが結成され、A組合員が副代表運営委員に就任し、さらに、この間にA組合員に非違行為があったこともあり、18.11.8退職勧告を行うなど、厳しい対立関係にあったと認められる。

他方、A組合員は、楽員会の会長に就任し、組合が求めたにもかかわらず協会が回答しなかったために実現を見なかった交通費や病欠時の自己負担をなくすこと等を実現させるなど（同2(4)(5))、楽団員の労働条件に関し積極的に活動していた。その後、A組合員は、ユニオン関西地本に加入して同組合員の処遇等に関する団体交渉に出席し（同3(5)(15))、ユニオン大阪シンフォニカー結成に伴い副代表運営委員に就任し、18.7.5面談及びその後の団体交渉にも出席するなど（同3(21)4(1)(11)(16))、組合役員として組合活動の中心としての役割を担っていた。これに対し、B事務局長は、3年12月に協会の事務局長に就任し、その後は楽団長も兼務して、当初から協会側の代表者として中心的な役割を担っていたこと（同2(2)、3(6))から、A組合員がこうした組合活動等を行っていることを十分に認識しており、B事務局長とA組合員とは、同組合員が楽員会会長であった頃から一貫して緊張関係にあったといえることができる。

これらに加えて、上記(1)判断のとおり、協会は組合に対し、否定的な感情を持ち続けていたことも併せ考えると、協会は、本件降格当時、ユニオン大阪シンフォニカーの副代表運営委員として組合活動の中心を担っていたA組合員の存在や活動に嫌悪感を有していたと推認すること

ができる。

- (3) 上記のとおり、協会は、従前から、組合に対し嫌悪の情を抱いていたと認められるところ、A組合員らがユニオン大阪シンフォニカーを結成するとともに、同組合員が副代表運営委員に就任し、団体交渉等に積極的に出席するなど組合活動を行っていることに嫌悪感を強め、ユニオン大阪シンフォニカー結成の前後の時期に、同組合員が非違行為等を行ったことを捉えて、あえて本件降格という重大な不利益を伴う行為を行うことにより、同組合員の組合活動を牽制するとともに、組合の活動を抑制し、その弱体化を企図したものと推認できる。

4 結論

以上の次第であるから、協会が、19年4月1日をもってA組合員をパーカッション首席奏者からパーカッション奏者に降格したこと（本件降格）は、同組合員の組合活動等を理由とする不利益取扱いであり、これによって組合の組織運営に支配介入したものであるから、本件降格は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとした初審命令の判断は相当である。

以上に判断したとおり、本件の争点に係る初審命令の判断は相当であり、協会の再審査申立ては理由がないから、これを棄却することとする。

よって、労働組合法第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。

平成22年7月21日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ㊟