

平成26年(行ク)第276号 緊急命令申立事件

(基本事件・平成26年(行ウ)第128号 不当労働行為救済命令取消請求事件)

決定

申立人 東京都労働委員会

申立人補助参加人 ユニオン東京合同

被申立人 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会

主文

- 1 被申立人は、被申立人を原告、申立人の所属する東京都を被告とする平成26年(行ウ)第128号事件の判決確定に至るまで、申立人が平成26年1月21日付けで発した都労委平成19年不第95号事件、同平成21年不第21号事件、同平成22年不第71号事件及び同平成23年不第63号事件に係る命令主文1項及び2項に従い(ただし、平成21年8月20日開催の団体交渉後、申立人補助参加人の申し入れた団体交渉に応じていないことに関する部分を除く。)、文書の交付及び掲示並びにその履行の報告をしなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを却下する。

理由

第1 申立ての趣旨及び理由

別紙1記載のとおりである。

第2 当裁判所の判断

1 救済命令の適法性について

(1) 救済命令の要旨

申立人が、都労委平成19年不第95号事件、同平成21年不第21号事件、同平成22年不第71号事件及び同平成23年不第63号事件(以下、これらに係る手続を「初審手続」ということがある。)について発した平成26年1月21日付け命令(以下「本件命令」という。)は、被申立人が、平成19年に開催された申立人補助参加人(以下「組合」という。)との団体交渉において、被申立人が組合の組合員A1(以下「A1組合員」という。)に対してした事務局長解任について撤回しない理由につき具体的説明を行わなかったこと、平成21年8月20日開催の団体交渉後、組合の申し入れた団体交渉に応じていないこと、組合の組合員A2(以下「A2組合員」という。)に対し、初審手続における審問出頭につき不就労として賃金等の減額措置(以下「本件減額」という。)を行ったこと及び同組合員に対し、平成23年6月7日付けでけん責処分(以下「本件けん責処分」という。)を行ったことがいずれも不当労働行為に該当するとして、別紙2記載のとおり、文書の交付及び掲示並びにその履行の報告を命じたものである(以下の判示において、上記判断事項をその掲記の順に「判断 ~ 」という。)

その判断の理由(救済を命じた部分の理由)の要旨は、概ね以下のとおりである。

ア 団体交渉における被申立人の対応等について

平成19年に開催された第1回から第8回までの団体交渉のうち第5回以降の団体交渉において、被申立人は、義務的団交事項であるA1組合員の事務局長解任を撤回しない理由について、解任の前提となった特別監査報告書（被申立人が設置した特別監査チームにより作成されたもの）の記載に関して何らの具体的な応答もせず、解任撤回要求に応じないことについて理由を示して説明することもなかったことが明らかであるから、この点について不誠実な対応があったといわざるを得ない。

また、平成21年に開催された第20回及び第21回の団体交渉において、被申立人側の団体交渉員の発言を巡り議論が紛糾し、被申立人は以後、組合が被申立人側の一部団体交渉員を交渉員として認めず、その発言を妨害しているなどとして、このような組合の態度を改めて謝罪し、発言を妨害するようなことをしない旨の誓約をしない限り団体交渉はできないとの回答を繰り返し、組合の40回以上にわたる団体交渉申入れに一切応じていない。上記の団体交渉において組合側の発言や態度等に行き過ぎはあったといえるが、それらは被申立人の理事らが組合から発言を求められても沈黙を続け、何も答えなかったことなど被申立人側の対応に触発された感は否めず、組合の言動には無理からぬ事情があったと認められる。したがって、被申立人に団体交渉を拒否する正当な理由がある場合とは認め難い。むしろ、被申立人は組合の言動を奇貨として、組合が謝罪や誓約をしなければ団体交渉に応じないなどと、組合の受け入れ難い条件を付したまま、団体交渉の開催を一切拒否してきたものと認めるのが相当である。

以上のとおりであるから、被申立人が組合の交渉態度を理由に第21回団体交渉後、団体交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるといわざるを得ない。

イ A2組合員の審問出頭に対する賃金等の減額（本件減額）について

同組合員が、都労委平成19年不第95号事件及び同平成21年不第21号事件の審問において、平成21年5月から平成22年9月まで、東京都労働委員会に7回、証人として出頭したのに対し、被申立人は、同組合員の不就労時間について賃金等の減額を行ったものであるところ、被申立人は労使の対立が激化した直後に同組合員の給与から不就労時間分を控除して減額し、他方、控除をしなかった証人出頭回については、1年も経過した後に給与の返還請求や調整的減額を行うなどしており、給与規程が給与支給の都度に厳密に適用されていた形跡は認められないこと、同組合員が被申立人のいう減額根拠である現行の就業規則の規定と旧就業規則の規定との整合性を認めることはできないなどと、就業規則の不利益変更を問題として被申立人に抗議したのに対して、被申立人は「旧就業規則を不利益に変更したものではありません。

せん」などという通り一遍の回答をして取り合わなかったが、かかる回答は不誠実なものといわざるを得ないこと等に照らすと、証人として活動した同組合員に対して不利益を課そうとする意図が推認される。したがって、本件減額は、当時の労使関係に鑑みれば、組合が不当労働行為救済申立てをし、同人が証人として活動したことに対して不利益を課すとの意図によるものと見ざるを得ず、報復的不利益取扱いに当たるといわざるを得ない。また、同組合員の組合活動の妨害を意図した、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

ウ A 2 組合員に対するけん責処分（本件けん責処分）について

被申立人の懲戒処分決定通知書によれば、同組合員に対する処分の理由は、組合が平成 22 年 10 月 15 日に被申立人事務局に無断で立ち入り、事務局長の机上に団交開催要求書を置き、写真撮影し、それを制止しようとした女子職員に対し複数人で暴言を吐き恫喝したが、A 2 組合員はこれら一連の行為を制止せずに、誘導若しくはほう助する形で加担したことが就業規則に定める処分事由に当たるといえるものである。しかし、被申立人は平成 21 年 8 月 20 日の第 21 回団体交渉後、団体交渉に一切応じない状況が続いたのであるから、平成 22 年 10 月 15 日に組合が被申立人を訪れ、団交開催要求書を提出したのにはやむを得ない事情があったというべきであり、A 2 組合員に組合の行動を制止する義務があることを当然の前提とすることはできない。また、制止しなかったことをもって、組合の行為の誘導若しくはほう助に当たると認めることも困難である。むしろ、被申立人は同組合員が組合活動のメンバーのうち唯一の職員であるから、あえて同人に対して懲戒処分を行ったものとみることができる。また、処分事由に係る上記の組合活動が行われた当時における労使の深刻な対立関係及び同組合員の活発な組合活動に鑑みれば、被申立人が組合及び同組合員に対して嫌悪の情を抱いていたものと容易に推認することができる。以上を併せ考えれば、本件けん責処分は、その組合活動を嫌った不利益取扱いに当たるとともに、同人を処分することにより組合活動を制約することを狙った支配介入にも当たる。

(2) 団体交渉における被申立人の対応等に関する判断（判断 〃、同 〃）の適法性について

ア 平成 19 年に開催された団体交渉について（判断 〃）

(ア) 記録によれば、被申立人と組合との間の平成 19 年当時の団体交渉の経緯に関し、概ね本件命令認定に係る事実（本件命令理由欄第 2、2）を認めることができ、かかる認定事実を照らせば、現時点において、平成 19 年に開催された団体交渉に関する本件命令の判断（判断 〃）の適法性は、これを肯認することができる。

(イ) 被申立人は、被申立人が、組合に対し、A 1 組合員の事務局長解任を撤回しない理由につき、平成 19 年 11 月 2 日に「7 月 20 日の

団交拒否以来の経緯と理由」と題する文書を、同月30日には、これに加筆修正を施した同趣旨の文書をそれぞれ作成・送付し、同年12月11日に開催された第8回団体交渉においては、組合に対し、被申立人のB1理事において、「特別監査報告書と短期監査報告書をもとに、やっぱり解職は妥当であったという結論を出したわけです。」等と述べて説明を施しており、組合からもそれ以降特段の質問はなされていないなどと指摘して、上記判断を争う。

しかし、上記(ア)認定事実のとおり、A1組合員は、事務局長を解任され、組合に加入して以来、組合を通じて、解任は不当であるとし、繰り返し解任の撤回とその根拠とされている特別監査報告書の記載内容の検証及び理事会での再検討を要求し続けていたものであり、被申立人においても検証を行う旨の姿勢を組合に対して示していたものであるところ、被申立人指摘の上記文書は、いずれもそのような組合の意向や経緯等を踏まえて解任を撤回しない理由や内容を具体的に説明したものと認められない。また、上記B1理事の発言も当初の結論が維持されたことを再度指摘するにとどまる程度のものである。確かに、その後、組合が、A1組合員の事務局長解任を撤回しない理由につき殊更質問をしなくなった経過があるとはいえるが、A1組合員は被申立人から特段の回答の得られないまま同年12月12日に退職しており、組合が殊更同じ質問を繰り返さなかったからといって、上記判断を左右する事情となるとは認め難い。そして、他に被申立人の主張をみても、現状、上記判断を左右するに足りるものはない。

結局、以上のとおりであるから、上記(ア)に反する被申立人の主張は採用することができない。

イ 平成21年8月20日開催の団体交渉後、組合の申し入れた団体交渉に応じていないことについて（判断）

(ア) 記録によれば、平成21年4月16日、被申立人と組合との間で、組合要求に係る「A3組合員の雇用契約書の締結」ほか2点の議題につき第20回団体交渉が行われたこと、同日の交渉においては、冒頭、組合のA4委員長（以下「A4委員長」という。）が、A3組合員の雇用契約書に契約更新に係る条項があることに関して強い懸念を示し、到底受諾できるものではない旨の発言をし、これに対して、被申立人から団体交渉に関して委任を受けていたC1弁護士（以下「C1弁護士」という。）も「もう、こちら側とは見解が違うということだと思います。」などと述べたこと、そして、B1さんはどう思いますかとA4委員長がさらに問いかけたのに対し、B1理事は「見解の相違ということですよ。」「お示ししたとおりです。」などと答えたことから、A4委員長は、B1理事に対し、「どういう見解ですか。」「どういうふうに違うんですか。」などと問いかけたが、これ

に対し、C 1 弁護士が話をしようとしたため、A 4 委員長は、「あなたに聞く必要ないんだ。B 1 さんに聞いているんだよ。うるさい、黙れ。」などと発言したこと、その後も、C 1 弁護士が「団交団として来ているのだから、そんなことを言われるいわれはない。やりませんよ、団交自体を。」などと述べたのに対し、組合関係者において、「弁護士が当事者になり得ないんだ。」、「あなたは黙って」、「黙りなさい」などと述べてC 1 弁護士の発言を制しようとし、あくまでB 1 理事の回答を待つなどとして、その後双方から発言がない状態が長時間に亘って続いたこと、こうした経緯の後、再びA 4 委員長がB 1 理事に回答を求めたのに対し、C 1 弁護士が再度発言をしようとしたところ、組合関係者は、これに対しても「黙ってなさい」、「うるさい。あなたと話をしているんじゃないんだ」などと述べて応じたことから、C 1 弁護士は「団交団、使用者側の団交メンバーの話に対して妨害する以上は発言できない」などと述べ、結果として同日の団体交渉は終了をするに至ったこと、その後、組合から被申立人に対して団交開催要求書が送付されたが、第20回団体交渉で組合関係者がC 1 弁護士の発言を制しようとしたことに関し、組合が従前の立場を軟化させる兆しを見せていなかったことから、被申立人としてはこの点に遺憾の意を示し、再度、同様の行為があったときには態度を改めるまで交渉を中断することになるなどと回答した上、最終的には団体交渉の実施に応じることにしたこと、そして、同年8月20日に第21回団体交渉が開催されたが、2点の議題に対する質疑応答がなされた後、組合提示に係る「B 1 理事の団交破壊について」の議題についての交渉に入ると、再びC 1 弁護士が回答しようとするのに対し、組合関係者が、「B 1 さん、答えなさいっ」、「口を出す必要ないんだから。あんたはあ。」、「ふざけてんじゃないよあ。」、「あなたがそうやって口を挟むからおかしくなるんだよ。黙ってなさい。黙ってなさい。立ち去りなさい、あんたは。」、「理事が答えればいいんですよ」などと発言して、C 1 弁護士の発言を制しようとしたこと、そして、B 1 理事やB 2 理事以外の交渉員をおよそ交渉の相手方として認めない旨の発言も組合関係者からなされたこと、そうした経過を踏まえ、被申立人は、組合との団体交渉を打ち切ったこと、その後組合は、被申立人に対して、上記議題以外の事項も含めて断続的に団体交渉申入れを行ったが、被申立人は、団体交渉の開催条件として、組合が謝罪して、発言を妨害する行為を行わないことを誓約するよう求め、かかる誓約がなされていないとして、少なくとも本件命令発出当時まで団体交渉申入れに一切応じなかったこと、以上の事実を認めることができる。

上記認定事実によれば、被申立人が団体交渉に応じなくなったのは、組合が、被申立人の団体交渉員としての授權を受けて交渉に臨ん

でいたC1弁護士の発言をおよそ認めないとの強い態度を示し、その態度を変えなかったことに起因しているともみることができるところであり、いかにB1理事本人が回答をしようとしなかったという経緯があるにしても、組合がこの点に固執したことには問題があるといわざるを得ない。したがって、被申立人が、そういった交渉態度を変えようとししない組合からの団体交渉申入れに応じないこととした点には何ら理由がないものではない。しかし、さりとて、その後の組合からの団体交渉申入れに対し、被申立人が、B1理事の見解が問題とされた議題以外の議題に関しても - 切の団体交渉を拒絶しているのは、いかに組合関係者からC1弁護士らを団体交渉員として認めないなどといった発言が出された経緯があったとしても、やはり行き過ぎがあるというべきである（なお、第21回団体交渉においては、「B1理事の団交破壊について」の議題以外については団体交渉としての質疑応答も相当程度なされている。）。そうしてみると、被申立人が平成21年8月20日開催の団体交渉後、少なくとも本件命令発出までの間に組合の申し入れた団体交渉に応じていないことは、現時点において、不誠実な団体交渉の拒否となると認めるべきである。

- (1) もっとも、被申立人は、判断 の判断事項については、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号との関係で初審手続の審査対象とされてはいなかったのに、これを判断事項とする本件命令が発出されるに至っており、その審理手続には看過し難い重大な瑕疵があり、違法があるとも主張する。

よって検討するに、申立人は、初審手続において平成25年8月26日付けで提出された組合の準備書面⁽¹⁴⁾により救済申立ての内容が整理され、被申立人も初審手続で提出した最終陳述書において判断 の判断事項に関する主張をしているなどと指摘した上、上記判断事項に関する組合からの救済申立てがあったともみることができ、これに対する被申立人の反論もあるから、被申立人が指摘するような手続上の瑕疵はないなどと主張する。

しかし、記録によれば、以下の事実を指摘することができる。すなわち、判断 及び同 の判断事項に関する救済命令の申立ては都労委平成19年不第95事件に係る平成19年12月13日付け不当労働行為救済申立書及び同月17日付け「不当労働行為救済申立書 - その(2)」の提出（同月17日受付）によりなされたものであるところ、これら書面は平成21年8月20日以降の団体交渉の状況を問題とする趣旨のものとは読み取れず、その後に提出された組合の準備書面をみても、平成21年8月20日以降の団体交渉の状況までも問題とする趣旨のものはみられないこと、平成20年9月24日の第5回調査期日において申立人から示された審理計画書では、

団体交渉の点に関し、「19年5月24日の『第2回団体交渉議事録』作成以降の団体交渉において、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉が行われたか否か(労働組合法7条2号)」が争点として摘示されたが、これも平成21年8月20日以降の団体交渉の状況を問題とする趣旨のものとはみられず、平成21年1月23日に開かれた同事件に係る第3回審問期日においても、被申立人代理人が証人に対して平成19年12月の第8回団体交渉以降の経過について質問しようとしたところ、組合の代理人が「この不当労働行為申し立ては第8回団交までです。」「我々は第8回までの育成会の対応が不当労働行為だと申し立てているんです。」などと述べて異議を申し立て、審問を担当していた申立人のC2委員においても、「それはわかっていますよ。」「ただ、8回までが対象になっているというのは理解してるんだけど、その8回までの、何ていうかな、それを判断する上でね、その後どうだったかというのは当然関連してあるじゃん。」などと述べて被申立人代理人の質問を許していたこと、その後、都労委平成21年不第21号事件(平成21年3月10日受付)、同平成22年不第71号事件(平成22年7月16日受付)、同平成23年不第63号事件(平成23年6月9日受付)がそれぞれ申し立てられたが、いずれも労組法7条2号による申立てではなく、その後の書面を含めて平成21年8月20日以降の団体交渉の状況を判断事項として指摘する趣旨のものと理解される具体的指摘はなされていないこと、そして、併合されたこれら事件の第18回調査期日で交付された審理計画書においても、団体交渉に関しては、従前と同様の文言が争点として記載されるにとどまり、組合も、平成25年1月23日に申し立てられた物件提出命令申立てに関し、「平成19年不第95号事件は、2007年7月以降12月まで、と及び、追加して2008年3月までの期間についての申立てとして行われている」と指摘するにとどまっていたこと、平成25年6月17日、第20回調査期日において、申立人は、被申立人と組合に対し、主張立証の補充とこれに対する反論及び最終陳述書の各提出日を定め、組合は、準備書面⁽¹⁴⁾を提出したが、その内容は別紙3の限度にとどまるものであり、従前の組合の主張や審理経過に反し、平成21年8月20日以降の団体交渉の状況までも判断事項として指摘する趣旨のものと理解される具体的指摘までは見られなかったこと、他方、被申立人も、平成25年10月30日付けで最終陳述書を提出し、その中で平成21年8月20日以降の団体交渉に関する対応が労組法7条2号所定の不当労働行為を構成するようなものではないことを主張はしたが、被申立人は、同書面の冒頭で、あくまで団体交渉に関する争点について、前記審理計画書の記載や申立人及び組合の発言・指摘等に基づき「平成19年5月24日

の「第2回団体交渉議事録」作成以降の（第8回までの）団体交渉において、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉が行われたか否か（労働組合法7条2号の成否）」と摘示して論じており、平成21年8月20日以降の団体交渉に関する主張は、事情的説明に位置づけられるものであったこと、以上に対し、申立人において、上記のような審理経過に反し、平成21年8月20日以降の団体交渉に関する対応が判断事項となるか否かの認識を確認したり、それが判断事項となると思料している旨の特段の注意喚起をしておらず、本件命令を発出するに至っていること、以上の点を指摘することができる。

そうしてみると、いかに被申立人が最終陳述書において平成21年8月20日以降の団体交渉に関する対応に関し、補足的・事情的主張をしていたとはいえ、特段の注意喚起等を経ないまま、被申立人の平成21年8月20日以降の団体交渉に関する対応が労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして救済命令を発した点は、労働委員会における不当労働行為救済申立ての手續が申立主義を採用し、対審構造の下、準司法的手續により行われるものとされていることに照らすと（労組法27条1項、27条の12第1項参照）、少なくとも被申立人に不意打ちを与えるものであったといわざるを得ず、その点において審理不尽の違法があるというべきである。

- (ウ) 以上によれば、平成21年8月20日開催の団体交渉後の団体交渉拒否に関する本件命令の判断（判断）の適法性には、現時点において、その維持可能性につき疑義があるというべきである。したがって、かかる判断部分に関する本件申立ては肯認することができない。
- (3) A2組合員の審問出頭に対する賃金等の減額（本件減額）に関する判断（判断）の適法性について
- ア 記録によれば、本件減額の経緯に関し、概ね本件命令認定に係る事実（本件命令理由欄第2、4、同6及び8）を認めることができ、かかる認定事実に照らせば、現時点において、本件減額を労組法7条1号、3号の不当労働行為に該当するとした本件命令の判断（前記）の適法性は、これを肯認することができる。
- イ 被申立人は、本件減額がなされたのは、昭和40年4月1日施行（平成10年4月1日及び平成13年6月1日一部改正）の事務局職員就業規則及び昭和48年10月1日施行（平成13年4月1日一部改正）の事務局職員給与規程から新たに制定した職員就業規則（以下「新就業規則」という。）及び職員給与規程（以下「新給与規程」といい、新就業規則と併せて「新就業規則等」という。いずれも施行日は平成20年12月1日。）への変更によって取扱いが変更されたことに基づくものであり、不当労働行為性が問題となるものではなく、A2組合員

の不就労時間分に相当する賃金の控除を行うべき初期の時期と、団体交渉で組合からの妨害行為が繰り返された時期とは偶然重なったものにすぎないなどと指摘し、本件命令が不当労働行為意思を推認した上、本件減額を不当労働行為と認めた点には違法があるなどと主張する。

確かに、上記ア認定事実のとおり、新就業規則等の制定・施行は、平成19年に実施された特別監査において人件費削減の必要性を指摘されたことを端緒とするものであり、それ自体に不当労働行為性を看取することはできない。しかしながら、同認定事実のとおり、新就業規則等の施行後においても、不就労（殊に労働委員会への出頭）による賃金の減額は、後に調整的相殺が行われるなど、その都度厳密に適用されていなかったものであり（なお、被申立人がかねてより指摘しているように新給与規程3条4項が公民権行使のため遅刻・早退といった場合についても不就労として賃金等を減額すべきこととする趣旨の規定であるとしても、従前の労働条件を合理的理由なく不利益に変更するものとして、その効力は認め難く、賃金の減額は認められない。本件減額中、賞与の減額をしている部分に至っては、そのような減額措置を採ることが肯認される具体的根拠規定も見出し難い。）、かかる点に、当時の労使関係が第20回及び第21回の団体交渉時の対応等をめぐって極めて深刻な対立をみせていたこと等を踏まえ、当該減額措置に関して不当労働行為意思を推認し、これを不当労働行為であると認めたとしても、その認定・判断は必ずしも不合理とはいえない。したがって、被申立人の主張を踏まえても、現時点において、本件命令の認定・判断の維持可能性につき重大な疑義が生じているとまでは認め難く、これに反する被申立人の主張は採用することができない。

(4) A2組合員に対するけん責処分（本件けん責処分）に関する判断（判断）の適法性について

ア 記録によれば、本件けん責処分に関し、概ね本件命令認定に係る事実（本件命令理由欄第2、5及び同7）の事実を認めることができ、かかる認定事実を照らせば、現時点において、本件けん責処分を労組法7条1号、3号の不当労働行為に該当するとした本件命令の判断（前記）の適法性は、これを肯認することができる。

イ この点、被申立人は、A2組合員が、他の組合員らがC3職員を取り囲んで同喝した際に加勢しており、A2組合員が、同職員が精神的不調により休業していたことを承知していたこと等にも照らすと、本件けん責処分は有効であり、不当労働行為と判断されるべきものではないなどと主張する。

しかしながら、A2組合員が加勢したという点については、上記被申立人の主張に沿う職員らのメール等はあるものの、同組合員は、団交開催要求書の提出行動は組合活動である旨を述べたにとどまる旨供述しているし、その後被申立人自身、本件けん責処分を撤回していること

等にも照らすと、本件けん責処分が理由ないものであるとした本件命令の判断はなお首肯し得ないではない。

結局、被申立人の主張によっても前記アの判断を左右するには現状足りないというべきであり、同主張は採用することができない。

2 緊急命令の必要性について

(1) 記録によれば、緊急命令の必要性は、これを肯認することができる。

(2)ア 以上に対し、被申立人は、緊急命令により文書の交付及び掲示並びにその履行の報告を命じることは、回復不可能な形態による満足的処分となることから、労働者側において、使用者側の被る不利益を上回るような特段の事情が存しない限り、原則として、その必要性を肯定することができないところ、本件において上記特段の事情は認められないなどと主張し、緊急命令の必要性を争う。

確かに、緊急命令により文書の交付及び掲示並びにその履行の報告を命じる場合、判決の確定を待たずに満足的結果を得させるものとなることは否めないが、さりとて、本件命令主文にみられるようないわゆる労働委員会認定型の文書による文書の交付及び掲示並びにその履行の報告を命じる場合、必ずしも使用者に回復不可能な心理的效果をもたらすものともいえず、これを使用者に履行させることが緊急に必要とされるような特段の事情がある場合には必要性は肯認されるべきである。

しかるところ、被申立人は、平成26年7月1日、東京都に対し、社会福祉法人解散認可申請を行い、東京都の審査が終了して、現状、少なくとも厚生労働大臣の認可手続が進行している状況にあり、同認可により清算事務を開始することとなることが見込まれる。そして、清算終了により法人格自体が消滅すべき場合となったときはもちろん、それに至らない場合においても、清算事務の進捗に伴い、文書の交付及び掲示並びにその履行の報告の実効性が失われる事態になることは十分に想定されることである。

そうしてみると、本件においては、救済命令の救済内容を使用者に履行させることが緊急に必要とされるような特段の事情があるといえる。

この点、被申立人は、本件命令が確定した場合にはその履行なくして清算事務が終了することはあり得ないし、仮に清算が終了したとみるとしても、基本事件等が係属しているため、被申立人の当事者能力が失われることにはならないなどとも主張して前記判断を争うが、そのような場合においても文書の交付及び掲示並びにその履行の報告の実効性が失われる事態になることは十分想定されるのであるから、なお緊急命令の必要性は肯認されることであるところであり、かかる指摘によってその判断が左右されることはない。

イ 被申立人は、意思表示を命じる判決が、判決の確定をまってその執行力が付与されることとの権衡についても指摘し、緊急命令の必要性の

判断を争うが、異なる制度と比較して論ずるものであり、採用できない。

その他、被申立人は、被申立人が平成26年2月以降、被申立人立会いの団体交渉の開催を提案したり、団体交渉に応諾する意向を示しているのに、組合がこれに応じないため団体交渉が行われていない状況にあることについて指摘し、緊急命令を発すべき必要性について争う。しかし、そのような事実経過があるにしても、現状、被申立人が救済命令を履行する意思を何ら示していないことに変わりはなく、被申立人主張の点によって、緊急命令の必要性に関する前記判断が左右されるものではない。

そして、以上の点のほか、他に前記判断を左右するに足りる的確な主張立証もない。

- 3 以上によれば、本件申立ては、主文第1項掲記の限度で理由があるからその限度で認容すべきであるが、その余は理由がないから却下すべきである。よって、主文のとおり決定する。

平成26年12月26日

東京地方裁判所民事第19部

(別紙1)

申立の趣旨及び理由

第1 申立ての趣旨

- 1 上記当事者間の御庁平成26年(行ウ)第128号不当労働行為救済命令取消請求事件の判決が確定するまで、被申立人は、申立人が被申立人に平成26年1月21日付けで発した都労委平成19年不第95号事件、同21年不第21号事件、同22年不第71号事件及び同23年不第63号事件についての命令主文中1及び2に従わなければならないとの決定を求める。

2 主文1

- (1) 被申立人社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会は、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ユニオン東京合同に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人法人の職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

(2) 文書の内容

当法人が、平成19年に開催された貴組合との団体交渉において貴組合の組合員A1氏に対する事務局長解任の撤回をしない理由について具体的説明を行わなかったこと、21年8月20日開催の団体交渉後、貴組合の申し入れた団体交渉に応じていないこと、同組合員A2氏に対し、東京都労働委員会に、おける審問出頭につき不就業として賃金等の減額措置を行ったこと、及び同氏に対し、23年6月7日付けん責処

分を行ったことは、いずれも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・年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

3 主文 2

被申立人法人は、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。

第 2 申立ての理由

1 救済命令を発するに至った経緯

(1) 申立外ユニオン東京合同(以下、「組合」という。)は、被申立人社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会を被申立人とし、申立人に対し、平成19年12月17日に都労委平成19年不第95号事件の、同21年3月10日に同21年不第21号事件の、22年7月17日に同22年不第71号事件の、23年6月9日に同23年不第63号事件の、不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 申立人は、審査の結果、平成26年1月21日付けで申立ての一部を認容する命令(以下、「本件命令」という。)を発し、この命令書を同年2月26日、両当事者に交付した。

2 被申立人は、平成26年3月19日、上記命令の取消を求める旨の行政訴訟を御庁に提起し、平成26年(行ウ)第128号事件(以下、「本件訴訟」という。)として係属している。

3 被申立人は、上記命令を今日に至るまで履行していない。

被申立人は、平成26年7月1日、東京都に対し、社会福祉法人解散認可申請を行ったところ、東京都の審査が終了して、現在、厚生労働大臣の認可手続が進行している状況にある。厚生労働大臣による解散認可が下りると、被申立人は、清算事務を開始することとなる。

この点、清算中の社会福祉法人は、清算の目的の範囲では存続するものとみなされ(社会福祉法46条の2)、清算終了までは当事者能力が残存するが、清算事務が終了し、清算が結了となれば所管庁への届出をもって消滅することとなり、当事者能力を失うこととなる。

本件訴訟は、被申立人が提起したものであるところ、厚生労働大臣の認可が下りた後には、清算を結了させて、法人を消滅させる可能性が高い。

そうした場合、本件訴訟によって本件命令の当否が判断されるまでもなく、法人の消滅により事実上本件命令が履行されない状況が作出されてしまうおそれが十分にある。

本件命令は、平成19年から7年間の長きにわたり、調査と審問を重ね、多大な労力をかけて発出されたものであるところ、被申立人の消滅により本件命令が履行されなくなれば、本件命令の意義が損なわれ、ひいては労働組合法の立法趣旨も没却されるおそれさえある。

上記事情を鑑みれば、本件訴訟の判決を待っている、本件命令の実効性が期待しえない事態となるおそれが十分にあり、極めて強い緊急性が認

められる。

また、組合からは、「裁判所に対する緊急命令申し立ての要請」が提出されている。

- 4 そこで、申立人は、平成26年8月26日開催の第1616回公益委員会議において、労働組合法第27条の20に規定する緊急命令の申し立てをなすことを決定した。

以上

(別紙2)

本件命令の主文

- 1 被申立人社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会は、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ユニオン東京合同に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人法人の職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

ユニオン東京合同
執行委員長 A 4 殿

社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会
理事長 B 2

当法人が、平成19年に開催された貴組合との団体交渉において貴組合の組合員A1氏に対する事務局長解任の撤回をしない理由について具体的説明を行わなかったこと、21年8月20日開催の団体交渉後、貴組合の申し入れた団体交渉に応じていないこと、同組合員A2氏に対し、東京都労働委員会における審問出頭につき不就業として賃金等の減額措置を行ったこと、及び同氏に対し、23年6月7日付けん責処分を行ったことは、いずれも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：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 2 被申立人法人は、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 その余の申し立てを棄却する。

以上

(別紙3)

初審手続で組合が提出した準備書面(14)の内容

- 1 被申立人は、平成19年7月20日の団体交渉拒否から団体交渉再開に至る経緯と理由を誠実に説明すること。被申立人は、平成19年12月14日付け「第2回団体交渉の議事録」を破棄する「破棄通告書」を撤回するとともに、団体交渉開催要求に応じ、「第2回団体交渉の議事録」に基づき、団体交渉を誠実にを行うこと。
- 2 被申立人は、平成21年3月30日付けでA3に対して「雇用契約終了の予告通知」を撤回した事実に基づき、組合に対し誠意をもって説明し、労働条件の変更については「第2回団体交渉の議事録」に基づいて、団体交渉を誠実にを行うこと。
- 3 被申立人は、平成20年12月1日の就業規則の改定に際して、組合との事前協議を経ることなく、公民権の行使及び公の職務について有給扱いから無給扱いへとした不利益変更を改めるための団体交渉を「第2回団体交渉の議事録」に基づいて誠実に開催すること。
- 4 被申立人は、平成23年6月6日の懲戒委員会における労働組合嫌悪から導いた「けん責が妥当」という結論を見直すために、「第2回団体交渉の議事録」に基づいて、懲戒委員会の前記決定に係わる議題について、誠実に団体交渉を行うこと。
- 5 謝罪文の掲示及び被申立人機関誌への掲載

以上