

令和3年2月22日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和2年（行ウ）第44号 救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和2年11月19日

判決

原告 特定非営利活動法人X

被告 東京都

同代表者兼処分行政庁 東京都労働委員会

被告補助参加人 Z組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

## 第1 請求

東京都労働委員会が都労委平成30年（不）第12号事件について令和元年11月5日付けで発した命令を取り消す。

## 第2 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、原告の職員らが加入する労働組合である被告補助参加人が、原告が組合員である職員に対し平成29年4月分以降の役職手当を支給しなかったこと及びこれに伴い賞与を減額したことは労働組合法7条1号前段の不利益取扱いに当たり不当労働行為が成立する旨主張するとともに、同役職手当の不支給に関連して開催された団体交渉における原告の対応は同条2号の団交拒否に当たり不当労働行為が成立する旨主張して、東京都労働委員会に対し、救済命令の申立てをしたところ、東京都労働委員会が上記不利益取扱い及び団交拒否の一部につき不当労働行為が成立するとした上で救済命令を発したことから、原告が同命令の取消しを求めた事案である。

2 前提事実（当事者間に争いのない事実及び各証拠等により容易に認めることができる事実。）

(1) 当事者

ア 原告は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」という。）に基づく就労継続支援B型事業所であるB1作業所を運営している特定非営利活動法人であり、平成30年4月1日現在の職員数は15名である。同作業所では、知的障害者のうち、一般企業等への就労に結び付かない者や一定年齢に達している者等に対し、働く場を提供するとともに、生産活動等の機会の提供、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他必要な支援を行っている。

イ 被告補助参加人（以下「補助参加人」という。）Z組合（以下「組合」という。）は、平成13年10月1日に結成され、都内及び周辺地域で働く労働者によって構成された、いわゆる合同労組である。

原告の職員らは、平成26年9月5日、組合に加入し、組合の下部組織としてA1分会（以下「分会」といい、組合と併せて「組合」ということもある。）を結成した。

(2) 就業規則等

ア 常勤職員就業規則（以下「就業規則」という。）

第4条（職員の区分）

1 職員の職種名は、次のとおりとする。

- (1) 施設長
- (2) 副施設長
- (3) 職業指導員
- (4) 生活支援員
- (5) 事務員
- (6) 相談員

2 (略)

3 第1項の職種のうち、必要な職種については、主任を置くことができる。

#### 第47条 (給与・退職金)

職員の給与及び退職金は、別に定める。

#### 第54条 (懲戒の種類)

懲戒は次の6種類とする。

- (1) けん責 始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を取り、1回につき、平均賃金1日分の2分の1以内を減給し将来を戒める。但し、2回以上にわたる場合においてもその総額は、一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内とする。
- (3) 出勤停止 始末書を取り、7日以内を限度とした出勤を停止し、その期間の賃金を支払わない。
- (4) 降格 始末書を取り、上級職位を解任して下級職位に就け、下級給料表に格付けする。
- (5) 諭旨解雇 懲戒解雇に準ずる事由による解雇で、予告手当を支給し解雇する。
- (6) 懲戒解雇 即時解雇する。所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。又退職金は原告が加入する退職共済制度により支給されないことがある。

#### イ 給与規程

##### 第11条 (基本給)

1 職員の基本給は月給制とし、別表1で定める基本給号俸表によって各人毎に定める。

2 (略)

##### 第14条 (昇格・降格)

1 職員の昇格・降格は、人事考課の総合評価の決定後に人事考課、勤務成績、技能等を考慮して、施設長が必要と認めた場合に理事長に具申し、理事長が決定する。

2, 3 (略)

第15条 (手当の種類及び額等)

職員に対し、別表2に定める手当を支給する。

第16条 (賞与)

職員に対し、原告の業績及び職員毎の業績、勤務成績等の人事考課に基づき、別表3に定める賞与を支給する。但し、社会・経済の情勢及び原告の業績によりこれを行わない場合がある。

(ア) 別表1では、等級ごとの基本給を定めている。

1級…2～44号俸

2級…9～44号俸

3級(主任)…13～44号俸

4級(管理職)…22～44号俸

(イ) 別表2では、役職手当の金額を定めている。

施設長 月額1万円

副施設長 月額8000円

主任 月額5000円

(ウ) 別表3では、賞与の計算方式を以下のとおり定めている。

(計算基礎額) × (支給月数) × (在籍期間率) × (人事考課による成績率) × (調整率)

計算基礎額：月額賃金(基本給+役職手当+扶養手当)

支給月数 6月：2か月 12月：2か月

ウ 平成29年度事業計画書

職務	業務	内容
----	----	----

施設長	施設管理者 出納責任者	理事会の決定事項及び理事長専決事項の 執行及び業務，施設運営管理の統括
副施設長	サービス管理責任者	施設長を補佐し，サービス管理業務全般 を統括する，管理者代行
主任支援員	生活支援員・作業指導 員の統括	作業指導・生活支援に関わる全体の統括， サービス管理者代行
生活支援員	生活支援	利用者の生活，教養，娯楽，余暇活動及 び評価に関する事
作業指導員	作業指導	利用者の作業指導，訓練，社会生活力及 び評価に関する事
相談員	相談業務	福祉事業全般に関する事

#### エ 主任について

原告における主任は，時期により異なるが，主に上記ウの主任支援員と対応しており，自ら施設利用者に対して直接支援業務を行うとともに，生活支援員及び作業指導員の統括業務，サービス管理者の代行，施設利用者の工賃，給食費，出勤簿等に関する管理業務並びに原告に対する寄附を受け付ける書類作成等を行っている。

なお，原告における直接支援業務の内容は，施設利用者に対する日常生活面の職業訓練等である。

#### (3) C 1 主任の出向と A 2 の復職

ア 原告は，平成 23 年 4 月 1 日，主任として勤務していた常勤職員である C 1（以下「C 1 主任」という。）を別の法人に出向させることにより，主任が不在となることから，常勤職員として勤務していた A 2（以下「A 2」という。）に対し，主任代行を任命するとともに，その旨を説明した上で同年 4 月分の給与から月額 5 0 0 0 円の役職手当（以下「本件役職手当」という。）を支給することとした。

C 1 主任は、平成 2 5 年 9 月 1 日、出向期間終了に伴い、出向先から原告に復帰したところ、原告は、C 1 主任に対し、同月分以降から主任の基本給等級（3 級）に対応する基本給と役職手当月額 5 0 0 0 円を出向前と同様に支給した。

イ A 2 は、平成 2 5 年 3 月上旬から年次有給休暇を取得して、その後同年 1 1 月 3 0 日まで病気休職し、同年 1 2 月 1 日から原告に復職したところ、原告は、A 2 に対し、前年度の基本給に 1 号俸加算した 3 級 2 2 号俸を同月分の基本給として支給するとともに本件役職手当を休職前と同様に支給した。

原告においては、A 2 の役職を副主任と呼称することもあったが、主任代行と副主任とは同じ意味の用語として使用されており、いずれも原告の職務分掌に規定されていない。また、原告は、職員を施設長、副施設長及び主任の役職に任命する際、辞令交付はなく口頭で行っていた。

(4) 本件役職手当不支給

原告は、平成 2 9 年 4 月 2 5 日、A 2 に対し、4 月分の給与を支給するに際し、基本給については前年度から 1 号俸を加算した 3 級 2 5 号俸に基づき支給したが、前年度まで支給されていた本件役職手当については支給しなかった（以下「本件役職手当不支給」という。）。原告は、これ以降、A 2 に対し、役職手当を支給していない。

(5) 本件役職手当不支給等に関する団体交渉

原告と組合は、平成 2 9 年 1 1 月 2 7 日、同年 1 2 月 2 0 日及び平成 3 0 年 3 月 1 9 日、本件役職手当不支給等を議題として、団体交渉を行った（以下、それぞれ「第 1 回団交」、「第 2 回団交」及び「第 3 回団交」といい、3 回の団体交渉を総称して「本件団交」という。）。

(6) 救済命令

組合は、平成 3 0 年 2 月 1 6 日、本件役職手当不支給が労働組合法（以下

「労組法」という。) 7条1号に、本件団交における原告の対応が同条2号に該当する不当労働行為であるとして、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件申立て」という。）。

都労委は、令和元年11月5日付けで、原告に対し、本件役職手当不支給が労組法7条1号に、本件団交のうち第1回団交及び第2回団交における原告の対応が同条2号に該当し、いずれも不当労働行為が成立するとして、A2に対して平成29年4月分以降の本件役職手当不支給をなかったものとして取り扱い、同月分以降の役職手当等を支払うこと並びに組合への文書交付及び都労委への履行報告を命じる救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発した。

原告は、令和2年2月6日、本件救済命令を不服として、本件訴えを提起した。

### 3 争点及び争点に関する当事者の主張

#### (1) 本件役職手当不支給について労組法7条1号前段の不当労働行為の成否 (原告の主張)

##### ア 判断枠組み

労組法7条1号前段における不当労働行為の成否を判断するに当たり、反組合的意図ないし動機の有無を検討するには、同号所定の不利益取扱いが適法かどうかを当該不利益取扱いごとの適法性の判断基準に従って行うことが必要不可欠である。そして、使用者に裁量権が広く認められている行為につき、反組合的意図ないし動機があるというためには、裁量権の行使が社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権の逸脱、濫用がある場合にのみ認められるべきであり、裁量権の範囲内として適法となる行為について、反組合的意図ないし動機を認める場合には、特段の事情が必要である。

本件役職手当不支給は、人事権の行使による降職に伴うものであり、人事権の行使は、基本的に使用者の経営上の裁量判断に属するものであるか

ら、社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権の逸脱、濫用があるか否かが適法性の判断基準である。使用者が委ねられた裁量権を逸脱、濫用しているか否かを判断するに当たっては、使用者側における業務上、組織上の必要性の有無及びその程度、能力や適性の欠如等の労働者側における帰責性の有無及びその程度、労働者の受ける不利益の性質及びその程度等の諸事情を総合考慮すべきである。

#### イ 本件役職手当不支給の裁量権逸脱濫用該当性

##### (ア) 使用者側の業務上、組織上の必要性の有無

本件役職手当は、平成23年4月、C1主任が出向した際に主任が不在となることに伴い、主任代行に任命されたA2に対して支給されたものであるから、C1主任が出向から復帰したことにより本件役職手当の支給根拠は消滅した。

また、本件役職手当は、給与規程別表第2に従い支給され、原告における職務分掌で定められた主任支援員の業務を行う者に対して支給されるべきものであるところ、A2は、主任代行に任命されて以降、主任支援員の業務として、自ら施設利用者に対して直接支援業務を行うとともに、生活支援及び作業支援に関わる全体の統括、サービス管理責任者不在時の代行業務等を行っていたが、C1主任が出向から復帰した平成25年9月以降、上記の直接支援業務等の主任支援員としての業務を行わなくなったのであるから、役職手当に対応した職務に従事していたとはいえない。

このように、原告において、C1主任が出向から復帰した平成25年9月以降、A2を主任代行から外すとともに、主任代行の役職に伴って支払われていた本件役職手当を不支給とすることについて、業務上及び組織上の必要性があった。

##### (イ) 労働者側の帰責性

A 2 は、施設利用者に暴行を加えるなどの問題を起こしており、主任代行として生活支援員及び作業指導員を統括する業務を行う能力及び適性に欠けていた。

(ウ) 労働者の受ける不利益の程度

本件役職手当不支給によって A 2 が受ける不利益は、月額 5000 円と少額であり、A 2 の給与額において占める割合からみても低いものであり、上記のとおり本来ならば支給されなかった 3 年 4 カ月分の役職手当合計 20 万円を得ていたことも考慮すれば、A 2 にとって利益でこそあれ不利益ということとはできない。

(エ) その他の事情

原告は、平成 29 年 3 月 28 日、A 2 に対し、同年 4 月以降に主任代行としての役職を外すこと（以下「本件降職」という。）を通知し、本件役職手当を本件降職に伴い不支給とすることを説明した。

ウ 小括

以上によれば、本件降職及びこれに伴う本件役職手当不支給は、原告の裁量権の行使が社会通念上著しく妥当性を欠き、その逸脱、濫用があるとはいえず適法であるから、本件役職手当不支給について、原告に反組合的意図ないし動機があるとは認められず、本件役職手当不支給には不当労働行為は成立しない。

(被告の主張)

ア 本件の争点は、本件役職手当不支給が、A 2 が組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するとして労組法 7 条 1 号前段の不当労働行為が成立するか否かであり、労組法 7 条 1 号前段の不当労働行為の成否は、本件役職手当不支給が適法な降職によるものか否かとは異なる問題であるから、仮に本件役職手当不支給が降職に伴うものであったとしても、不当労働行為が成立する可能性があり、不当労働行為の成否の判断に当たって

原告主張の判断枠組みに基づいて判断することが必要不可欠であるとはいえない。

イ 使用者の正当な権利行使と認められる場合でも、それが専ら組合活動を嫌悪し当該事業場における当該組合の活動を妨げることを動機としてされたと認められるときは、労組法7条1号前段の不当労働行為が成立するところ、本件役職手当不支給の理由及び経緯、原告の組合に対する説明の内容及び経緯、労使関係の推移等を総合考慮すれば、本件役職手当不支給は、A2において、労働条件の改善や原告の経営努力が必要であるなどと組合の立場からの要求を掲げた上で、原告が提示した役職手当の1年間支給停止に同意する旨の書面への署名捺印を拒否したことにつき、原告がこれを嫌悪して行われたものであるから、不当労働行為が成立する。

(補助参加人の主張)

ア 本件役職手当不支給は、人事権の行使による降職に伴うものではないから、原告の主張は前提自体が失当である。

仮に本件役職手当不支給が降職に伴うものであったとしても、不当労働行為の成否の判断は、A2が労働組合の組合員である故をもって本件役職手当不支給がされたものか否かによるのであり、当該人事権の行使の適法性の判断とは別の判断である。

イ 原告は、A2が労働組合の組合員であることを承知の上で、役職手当の不支給方針に同意しなかったことから、本件役職手当を不支給としたものであり、原告が本件役職手当不支給の理由について説明を変遷させていることや労使紛争の経過を踏まえると、A2が労働組合の組合員であることの故をもって不利益な取扱いをしたものであり、不当労働行為が成立する。

(2) 本件団交における原告の対応につき労組法7条2号の不当労働行為が成立するか

(原告の主張)

原告は、補助参加人との本件団交において、本件役職手当を支給していた理由はC 1主任の出向による一時的な人員代替によるものであり、C 1主任の復帰によってその支給根拠が失われたことを説明し、誠実に対応していた。

(被告の主張)

争う。

(補助参加人の主張)

争う。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

当事者間に争いがない事実（証拠等の掲記のない事実）、後掲各証拠（証拠に枝番がある場合、特に掲記しないときは、全ての枝番を含む。）及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

##### (1) 本件役職手当不支給以前の労使関係について

ア A 2は、平成10年4月、法人化する前の原告にB 1作業所の非常勤職員として採用された後、同年7月頃、常勤職員となり、原告が法人として同作業所の運営を開始した平成20年10月以降、引き続き同作業所の常勤の作業指導員として施設利用者に対する直接支援業務を行っていた。

イ 原告は、平成23年4月1日、遅くとも平成20年10月から主任として勤務していた常勤職員のC 1主任に対し、別の法人への出向を命じた。原告は、C 1主任の出向により主任が不在となることに伴い、A 2を主任代行に任命するとともに、同人にその旨を説明した上、4月分の給与から本件役職手当の支給を開始した。当時、A 2の基本給等級は2級であった。

A 2は、主任代行に任命されて以降、従前担当していた施設利用者に対する直接支援業務に加え、生活支援及び作業支援に関わる全体の統括、サービス管理責任者不在時の代行業務、外部との連絡業務、施設利用者の工賃、給食費、出勤簿等の管理業務並びに原告に対する寄附を受け付ける書

類作成等の業務も行っていた。

ウ 原告は、A 2 が、平成 2 3 年 4 月から平成 2 4 年 1 0 月までの間、施設利用者の身体に対し有形力を行使するなど、同利用者に精神的なストレスを与えたのではないかとの懸念を抱いたものの、A 2 に対し、上記行為についての処分は行わなかった。

エ A 2 は、同年 4 月 1 日、基本給等級 3 級（主任）に昇格した。

オ 原告は、同年 1 0 月 1 7 日、B 1 作業所のほかに相談支援事業所の開設準備を進めることになったことから、A 2 に対し、相談支援事業の立上げの準備事務を行うよう命じた。この相談支援事業は、障害者総合支援法に基づく一般相談支援事業及び特定相談支援事業並びに児童福祉法に基づく障害児相談支援事業に関するものであった。

カ A 2 を含む原告職員らが、平成 2 5 年 1 月 1 7 日、降雪後の公園清掃時に施設利用者数名と雪合戦を行った際、A 2 は、ある職員に指示して、別の非常勤職員の服の中に雪を入れさせようとした（以下「雪事件」という。）。

原告の B 2 施設長（以下「B 2 施設長」という。）は、同月 2 3 日及び 2 8 日、A 2 と面談し、雪事件における A 2 の行為は同非常勤職員に対するパワーハラスメントに該当する旨指摘した。このことを契機として、A 2 は、同年 3 月上旬から年次有給休暇を取得し、その後同年 1 1 月 3 0 日まで病気休職した。

キ C 1 主任は、同年 9 月 1 日、出向期間終了に伴い原告に復帰した。原告は、C 1 主任に対し、同月分の給与以降、従前どおり主任の基本給等級である 3 級の基本給と役職手当月額 5 0 0 0 円を支給した。

ク 原告は、当時、病気で勤務していなかった非常勤職員を復職させるか否かを検討していたところ、原告の非常勤職員であり後の分会長である A 3（以下「A 3 分会長」という。）が、同年 1 1 月 2 0 日及び 1 2 月 1 0 日、当時の原告理事長であった B 3（以下「B 3 元理事長」という。）に対し、

上記非常勤職員の復職を強く迫った。その後、B3元理事長は、平成26年5月27日に退任した。

ケ A2は、平成25年12月1日、病気休職から復職したところ、原告は、A2に対し、同月分の給与から休職前と同様に前年度の基本給に1号俸加算した3級22号俸を基本給として支給するとともに、本件役職手当を支給し、その後、平成27年3月分まで毎月これを支給した。

原告は、A2に対し、復職に当たって、B1作業所の記念誌作成の基礎的資料の準備として、倉庫等に保管されていた40年分の写真、年表の整理等の事務作業を命じた。A2は、その後しばらく、上記事務作業を中心に業務を行っていたが、復職して以降、原告から直接支援業務を命じられたことはなく、施設利用者との会話及び日常的な接触を除き直接支援業務を行っていない。

コ B2施設長は、平成26年3月から6月にかけて、雪事件の経緯と問題点について確認するため、B4副施設長（以下「B4副施設長」という。）及びC1主任と共に、A2との間で5回面談を行い、A2に対し報告書の作成を求めた。

サ 原告は、同年8月26日、A2及びA3分会長に対し、雪事件及びA3分会長がB3元理事長に対して非常勤職員の復職を強く迫った行為（上記ク）について処分を行う方針を決定した。

A2及びA3分会長を含む職員らは、同年9月5日、組合に加入し、組合の下部組織として分会を結成した。原告の常勤職員のうちA2のみが分会に加入しており、A2は分会結成時から書記長を務めている。

シ 原告は、A2に対し、平成27年4月分の給与として、前年度の3級22号俸に1号俸加算した3級23号俸の基本給と本件役職手当を支給し、その後、平成28年3月分までこれを毎月支給した。

ス 原告は、平成28年2月19日、A2に対し、前日にA2が無断で早退

したとして、早退についての報告書及び始末書の提出を求めるなどしたが、A 2 は、始末書の提出に応じられない旨回答した。

組合は、同年 3 月 3 日、原告に対し、A 2 に上記始末書の提出を求めたこと、施設利用者に対する作業指導等の本来の業務が A 2 に与えられていない状態が継続していることについて抗議した。

セ 原告は、A 2 に対し、同年 4 月分の給与として、前年度の 3 級 2 3 号俸に 1 号俸加算した 3 級 2 4 号俸の基本給と本件役職手当を支給し、その後、平成 2 9 年 3 月分までこれを毎月支給した。

ソ A 2 が、同年 1 0 月 1 8 日、原告の施設内に設置された洗濯機で私物の金具付きトレッキングシューズを洗濯した。その後、同洗濯機が故障したため、原告は新たに洗濯機を購入した。

タ 組合は、平成 2 9 年 1 月 2 5 日、原告に対し、原告施設内に分会に加入する組合員らに対する否定的評価が記載された貼紙が掲示されていることについて、原告がこれを容認し放置しているとして抗議するとともに、原告と被告との間に成立した和解（下記(2)ウ及び(3)ア）の趣旨に反するとして、同貼紙の撤去等を申し入れた。なお、組合及び原告は、上記貼紙が施設利用者によって作成及び掲示されたことを認識していた。

チ 組合は、同年 1 月 2 7 日、原告に対し、同月 2 6 日に上記要求に係る貼紙の撤去は確認したが、施設利用者が A 2 に対し不穏当な発言をしていることを指摘するとともに、原告が施設利用者に対し貼紙の掲示を注意していないことが上記和解の趣旨に反するとして、A 2 の労働環境に配慮するよう申し入れた。

ツ 組合は、同月 3 0 日に開催された団体交渉において、原告に対し、上記貼紙を放置していたことについて改めて抗議し、これに対して原告は、貼紙を掲示した施設利用者と話をし、職員会議で当該施設利用者からの苦情として整理して、同会議後に貼紙を外したと述べた。

テ 原告は、同月31日、A2がトレッキングシューズを洗濯機で洗濯した行為（上記ソ）について、最も軽い懲戒処分であるけん責処分を行った。

ト 原告は、同年2月頃、相談支援事業を同年10月以降に開始する予定であるとして、A2及び和解（下記(2)ウ）により復職の合意がされた原告の非常勤職員であり、分会の副分会長であるA4（以下「A4副分会長」という。）を同事業の準備事務に従事させることとした。

## (2) 前件訴訟に関する経緯

ア 原告は、平成26年11月17日、A4副分会長に対し、超過勤務手当の不正受給を理由に同人との雇用契約を詐欺により取り消した。

A4副分会長は、東京地方裁判所に対し、労働審判を申し立てた（東京地裁平成26年（労）第930号）。労働審判委員会は、平成27年2月25日、A4副分会長が原告に対し雇用契約上の権利を有することを確認する旨の労働審判をしたところ、原告は、これに対し異議を申し立てず、同審判は確定した。原告は、上記労働審判の直後、A4副分会長に対し、施設利用者に対して虐待を行ったなどとして同年3月31日限りで雇止めとし、原告の施設内への立入りを禁止する旨通知したことから、A4副分会長は、東京地裁に対し、雇用契約上の地位確認等を求めて訴訟を提起した（東京地裁平成27年（ワ）第6184号）。

イ 原告は、平成26年12月31日、A3分会長が上記(1)クの経緯で当時の原告理事長のB3元理事長を退任に追い込んだとして解雇した。これに対し、A3分会長は、平成27年1月13日、東京地裁に対し、雇用契約上の地位確認等を求めて訴訟を提起した（東京地裁平成27年（ワ）第648号）。

原告は、同年2月13日、A3分会長に対し、仮に解雇が無効であったとしても同年3月31日限りで雇止めとする旨通知した。

ウ 東京地方裁判所は、平成28年8月9日、上記ア及びイのA3分会長及

びA 4 副分会長の地位確認等の請求を併合して審理し、各地位確認請求をいずれも認容する判決を言い渡した。

原告は、同判決を不服として、東京高等裁判所に対し、控訴を提起した（東京高裁平成28年(ホ)第4278号）。A 3 分会長及びA 4 副分会長と原告は、平成29年1月11日、同裁判所において、原告が2人の解雇及び雇止めを撤回し、A 3 分会長が原告と合意の上で退職し、A 4 副分会長が原告に復職し、A 4 副分会長の復職に当たり、同副分会長及び原告が共に円満、円滑な労使関係の維持に誠実に努力することなどを内容とする裁判上の和解をした（以下「高裁和解」という。）。

### (3) 前件申立てに関する経緯

ア 組合は、平成27年1月9日、都労委に対し、原告がA 3 分会長及びA 4 副分会長の解雇又は雇止め等を議題とする団体交渉を正当な理由なく拒否したことが不当労働行為に当たるとして救済申立てをした（都労委平成27年(不)第2号事件、以下「前件申立て」という。）。前件申立てにおいて、組合は、同年10月2日、A 3 分会長及びA 4 副分会長の解雇又は雇止めが組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるなどとして申立てを追加し、また、平成28年3月1日、原告がA 2を本来の業務から外し、A 2の退勤時の対応について始末書等の提出を求めたことについて（上記(1)ス）、A 2が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるなどとして申立てを追加した。上記追加申立ての審査手続において、原告がA 2の不行跡として主張した雪事件や施設利用者への有形力の行使等の事実関係について、組合と原告の見解が対立した。

都労委は、前件申立てのうち団体交渉に関する部分を分離して審査し、同年8月30日、原告に対し、団体交渉に応諾するよう救済命令を発した。組合と原告は、同年12月19日、都労委において前件申立ての一部について和解し（以下「都労委和解」という。）、組合は、A 2に関する業務外

しや始末書要求が不利益取扱いに当たるとする申立てを取り下げた。

イ 組合は、上記アの救済命令の一部に不服があるとして、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対して再審査を申し立てた（中労委平成28年（不再）第51号事件）。中労委は、平成29年2月7日、上記再審査申立てについて、労使間の問題については、労使各々の立場や権利を尊重し、相互の信頼関係をベースにして、誠実に団体交渉によって解決するものとする内容とする和解を勧告し、組合と原告はこれを受諾した（以下「中労委和解」という。）

組合は、同年8月24日、前件申立ての残存部分を取り下げ、前件申立ては全て終了した。

(4) 本件役職手当不支給以降の労使関係について

ア 原告は、平成29年3月28日、A2を除くB4副施設長ら常勤職員5名に対して、個別に、超過勤務手当の固定支給を廃止して実績に応じた支給に改めること、財政状況がひっ迫していることから当面平成29年4月1日から平成30年3月31日までの1年間に限り役職手当を支給停止することを説明して同意を求めたところ、A2を除く全ての常勤職員は、原告に対し、上記事項について同意し、平成29年3月28日付けの「お願い」と題する書面（以下「本件書面」という。）に順次署名捺印した。

当時の役職手当の支給対象者は、B4副施設長、C1主任及びA2の3名であり、同副施設長は、自ら平成29年4月分以降の役職手当受給を辞退したため、上記内容に同意する趣旨で署名捺印した。

イ 原告のB5理事及びB2施設長は、同年4月4日、A2に対し、署名捺印済みの本件書面を示しながら、他の常勤職員への説明と同様、超過勤務手当の固定支給を廃止して実績に応じた支給に改めること、財政状況ひっ迫につき当面同年4月1日から平成30年3月31日までの1年間に限り役職手当を支給停止することを説明して同意を求めたところ、A2は、超

過勤務手当の固定支給については、元々は昼休憩が十分に取れないことの代替措置として支給されることになったものであるから、就業時間を2年前と同様に9時から17時までに戻すのであれば本件書面に署名することを考える旨述べた。また、A2は、役職手当について、財政上の問題ということとは理解したが、役職手当を支給停止にするよりも他に取るべき問題がある旨述べ、結局本件書面に署名捺印しなかった。

その後、原告は、平成29年4月中に数回、A2に対し、本件書面に署名捺印するよう求めたが、同人はいずれも拒否した。

ウ 原告は、同月11日、高裁和解に基づきA4副分会長が復職するに際し、A4副分会長及び組合との間で3回の打合せ及び団体交渉を経て、施設利用者の家族会との融和を図るためにA4副分会長が家族会に対して短時間の挨拶をする機会を設けた。しかし、家族会の一部の者は、A4副分会長の復職について否定的な意見を述べ、1時間半にわたる状況になるなど事前の打合せや団体交渉とは異なる状況となったにもかかわらず、理事長をはじめとする原告関係者や原告代理人は、家族会からの上記発言を制止しなかった。

エ 原告は、同月25日、A2に対し、4月分の給与を支給したが、前年度まで支給されていた本件役職手当については支給しなかった（本件役職手当不支給）一方で、固定超過勤務手当については従前どおり支給した。

また、原告は、A2に対する役職手当は不支給とした一方で、本件書面に署名捺印した常勤職員に対しては、同書面で協力を求めた超過勤務手当の固定支給の廃止及び役職手当の支給停止を実施せず、固定超過勤務手当及び役職手当を支給した。もっとも、B4副施設長は、4月分以降の役職手当を自ら辞退したため、役職手当はC1主任に対してのみ支給された。

オ 原告は、同月26日、B2施設長のほか、A2を含む常勤職員6名全員が参加する職員会議を開催し、参加者に対し、平成29年度の事業計画書

を示した。同事業計画書に添付された職員名簿には、A2の職種名が、相談支援事業準備担当と記載されていた。他方、平成28年度の職員名簿には、A2の職種名は職業指導員と記載されており、C1主任の職種名は、両年度とも主任と記載されていた。

また、上記職員会議において、B2施設長は、原告における相談支援事業の準備について、事業開始は同年10月1日を予定している旨述べ、そのための準備委員会の立上げについても話題にした。そして、B2施設長は、世田谷区に補助金を返還する必要があるとあって資金繰りが厳しい状況にあるので、職員の給与の支払についてもお願いすることがあるかもしれない旨述べた。

カ 組合は、同年5月10日、原告に対し、原告が同年4月4日にA2に対して説明した超過勤務手当の固定支給や役職手当の廃止について、役職手当の廃止が全部か一部かなどの質問をし、また、上記エの職員会議において話題に上がった新規事業の開始についても、運営が厳しい中で事業所開設を進めることは財政破綻となりかねないこと、職員の給与支払の遅延について、労働者に責任転嫁しないことなどを申し入れるとともに、団体交渉を申し入れた。

キ 原告は、同月16日、組合の上記質問に対し、役職手当の廃止について、平成29年4月以降も賃金規程に則って支給している旨、超過勤務手当の固定支給の廃止について、従業員への意思確認の結果、反対する従業員がいたため、今後も同手当の固定支給を続けることとした旨回答するとともに、団体交渉の申入れについて、組合提示の日程では調整がつかないため、別途日程を調整したい旨回答した。

ク 組合は、同月29日、原告に対し、役職手当の廃止に関する原告の上記回答について、確認し受け入れる旨、変更する場合は労使協議されたい旨返答した。

ケ 原告は、同年6月2日、組合に対し、組合の上記返答について、役職手当の廃止については解決済みと回答した。

コ 組合は、同月19日、原告に対し、上記ウのA4副分会長が家族会に対して挨拶をした際、事前の打合せや団体交渉とは異なる状況となったにもかかわらず、理事長をはじめとする原告関係者や原告代理人が家族会から一部の不適切な発言を制止しなかったこと及び家族会が反対していることを理由に復職したA4副分会長を本来の業務である製菓衛生士として施設利用者のお菓子作りを支援する業務に従事させていないことについて抗議した。

サ 原告は、同年8月頃、相談支援事業の開始予定時期を同年10月から平成30年4月へと延期し、A2及びA4副分会長を別法人の運営する施設に出向させ、相談支援業務に関する研修を受けさせることとした。

組合と原告は、平成29年10月18日、都労委におけるあっせん（平成29年都委争第36号）において、A2及びA4副分会長の出向中の労働条件について合意し、協定を締結した。そして、原告は、両名を同年11月から平成30年3月末まで出向させた。

シ A2は、平成29年10月31日、原告に対し、同年4月分から10月分までの本件役職手当が不支給のため精算するように要求した。

#### (5) 本件団交に関する経緯

##### ア 第1回団交

平成29年11月27日に開催された第1回団交において、組合が、A2の役職手当が不支給となっている理由について質問をしたのに対し、原告は、A2に支給していた役職手当はC1主任が出向した際にA2を主任代行に任命したことから支給を開始したものであり、C1主任が出向先から復帰した際に本来支給をやめるべきであったが忘れていた、同年4月から支給を止めることを同年3月末頃にA2に対し口頭で説明した、職員会議

でも同年4月以降の職員の役割について説明した旨回答した。

これに対し、組合は、A2は3月末に本件役職手当不支給に関する説明を聞いておらず、書面も交付されていないと抗議した。また、組合において、原告が同年5月16日に役職手当について「平成29年4月以降も賃金規程に則って支給しています」と回答したことを指摘したのに対し、原告は、主任の役職にある職員には役職手当を支給するが、就業規則において主任代行という役職は存在せず、主任代行であるA2には支給しないという意味であった旨回答した。

また、組合は、A2が3月31日から4月の第1週目頃、原告から役職手当と超過勤務手当の固定支給を廃止することについて署名をしてほしいと言われた際に、各手当を廃止する理由についてしっかりと説明を受けなければ署名することはできないと伝え、その後原告から返事がなかったことを指摘した。これに対し、原告は、対象となる従業員全員から同意を得られない以上、役職手当と固定超過勤務手当を不支給とすることはできないので元に戻すことにしたが、主任には役職手当を支払うものの、主任代行という役職は就業規則に規定がなく、また、A2が主任代行としての業務を行っていないことから、A2に役職手当を支払わない旨回答した。

組合は、A2が原告によって主任代行としての業務を与えられておらず、C1主任が出向先から復帰した後も継続して役職手当の支給を受けていたのにもかかわらず、就業規則に規定がないから不支給とするのはおかしい旨指摘したのに対し、原告は、A2の主任代行の役職は外す旨回答した。

#### イ 第1回団交から第2回団交までの経緯

(ア) 原告は、同年12月6日、組合に対し、第1回団交で議題となった本件役職手当不支給について再度検討の上、A2を主任代行へ任命したのは、C1主任が不在時に主任を代行してもらうためであり、このことはA2に対し任命時に説明していること、C1主任は出向先から復帰して

おり、A 2 の主任代行の役職の根拠は消滅していること、そのため、同年 4 月に A 2 を主任代行の役職から外すとの判断は合理的であり、これに伴う本件役職手当不支給も合理的な根拠に基づくものと考えていると回答した。

(イ) 組合は、同年 1 2 月 8 日、原告に対し、C 1 主任の出向に伴って A 2 が主任代行に就任する旨の説明は受けたが、同年 3 月までは役職手当の支給をされてきた実態があること、同年 4 月には運営上の理由で役職手当を廃止するから署名してもらいたい旨説明は受けたものの、C 1 主任の出向終了に伴い A 2 の主任代行を外すことの説明は受けていないこと、上記のとおり役職手当の支給実態があること、役職を外れ手当の支給が受けられなくなるとの説明はなかったこと、役職手当を廃止する方針自体が中止となり従前通り支払う旨の回答があったことなどを指摘した上で、A 2 に対して本件役職手当を支払うよう要求した。

#### ウ 第 2 回団交

組合は、同年 1 2 月 2 0 日に開催された第 2 回団交において、原告に対し、本件役職手当不支給について、第 1 回団交における説明からの変更の有無について質問したところ、原告は、説明は変わらない、C 1 主任が出向先から復帰したことで A 2 の主任代行の根拠は消滅している、今年 4 月に役職を外す判断をしたので役職手当を支給する根拠がない旨回答した。

また、組合は、C 1 主任が出向先から復帰したのは平成 2 5 年頃であり、なぜその際に辞令を出して役職を外さなかったのかと質問したところ、原告は、直ちに役職を外してもよかったが、そのままにしておいたと回答した。組合が、数年前に C 1 主任が戻ってきたことを根拠にして今年 4 月に辞令も出さずに役職手当を不支給とするのは不当労働行為である旨指摘したところ、原告は、A 2 には役職を外れていただくこととお知らせしていると回答した。組合が、A 2 本人はそのことを聞いてないと述べたところ、

原告は、本人は聞いてないと言ってもこちらは伝えたと回答した。組合は、A 2 の役職を外したのであれば、常識的に辞令を出すべきではないかと指摘したところ、原告は、A 2 に役職を外すことを言っていると回答した。

さらに、組合は、職員会議で職員に発表するのが社会通念ではないかと指摘したのに対し、原告は、同年4月26日の職員会議で平成29年度の事業計画を示した際の最終ページに職員名簿があり、その職員名簿でA 2 が主任ではないことは分かる旨回答した。

その後もA 2 の役職手当に関するやり取りが続き、組合は、議論が平行線で原告の回答が変わらないならば第三者機関で争う以外方法はない旨述べ、原告は、第三者機関で争うかは組合が決めることであり、原告の回答は変わらない旨述べた。

#### エ 第2回団交から第3回団交までの経緯

(ア) 組合は、平成30年2月16日、都労委に対し、本件申立てを行った。

(イ) 組合は、同年3月1日、原告に対し、平成30年度の賃金改善要求、A 2 及びA 4 副分会長の職場環境改善、A 4 副分会長の雇用契約、有期契約職員の雇用契約継続、その他未解決の案件を議題として、団体交渉を申し入れた。ここでのA 2 及びA 4 副分会長の職場環境改善に関する議題は、A 2 及びA 4 副分会長の出向期限が同年3月末とされていたため、同年4月以降の職務分担及び業務内容についてのものであった。

#### オ 第3回団交

組合は、同月19日に開催された第3回団交において、原告に対し、本件役職手当不支給について、原告からの回答を確認したところ、原告は、本件役職手当不支給については都労委で交渉、解決を図っていききたい旨回答した。組合は、できれば団体交渉で解決していききたい旨述べたが、原告は、都労委で解決したい、A 2 に対し役職手当を支払わない回答は変わらない旨回答した。以上のやり取りは、団体交渉冒頭の30秒程度のもので

あった。

2 争点(1) (本件役職手当不支給につき労組法7条1号前段の不当労働行為が成立するか) について

(1) 判断

前記認定事実のとおり、原告と組合は、平成26年9月5日の分会結成以降、A3分会長及びA4副分会長に対する解雇又は雇止めに関し、民事訴訟及び不当労働行為救済手続において係争状態にあり、その後、本件役職手当が不支給となった平成29年4月25日の約2か月前までには、高裁和解、都労委和解及び中労委和解によってその多くが解決していたものの、前件申立ての一部は未だ係属中であつた。また、施設利用者によって分会の組合員に対する否定的評価が記載された貼紙が原告の施設内に掲示されたことにつき、組合が原告に対し抗議等を行ったほか、高裁和解によるA4副分会長の復職に際し、同人が同年4月11日に施設利用者の家族会に挨拶した際に家族会から否定的な反応が生じた際、事前の打合せや団体交渉とは異なる状況となったにもかかわらず、理事長をはじめとする原告関係者や原告代理人が家族会からの発言を制止しなかったことを組合が問題視するなど、労使間の対立関係が再び先鋭化していた。加えて、原告は、分会結成前に生じたA2の施設利用者への有形力の行使や雪事件について懲戒処分を行わなかったにもかかわらず、平成29年1月末にA2が私物の金具付きトレッキングシューズを洗濯機で洗濯した行為について懲戒処分としてのけん責処分を行っており、原告とA2との関係も良好といえる状況にはなかつた。

さらに、A2は、分会結成以来の組合員である上、分会唯一の常勤職員として分会の書記長という要職にあり、前件申立てにおいては、原告は雪事件についてA2のパワーハラスメントであると主張し、A2はそれを契機として約8か月にわたって休職したほか、組合はA2に作業指導等の業務を担当させないこと及び始末書の提出を求めたことが不利益取扱いに当たると主張

するなど、労使紛争における労働組合側の中心的な人物の一人であった。

そして、原告が、役職手当の不支給について本件書面への署名捺印に応じた常勤職員には役職手当の支給を継続した一方で、労働条件の改善や原告の経営努力が必要であると述べて署名捺印に応じなかったA2に対してのみ、役職手当を不支給としたという本件役職手当不支給に至る経緯を踏まえると、原告は、A2が組合の要求を実現するために署名捺印を拒否したと認識した上で役職手当を不支給としたことが推認される。

以上の事情を総合すれば、本件役職手当不支給は、分会結成以降、訴訟等を通じて労使の対立状況が継続し、和解により一部は解決したものの、労使関係が再度緊張しつつある状況の下において、A4副分会長が復職した直後に、分会書記長であり組合の中心的な人物の一人であったA2が労働条件や経営努力がなければ本件書面に署名捺印しないという対応を執ったことにより、原告において、組合の要求を実現するために署名捺印を拒否したと認識した上で、分会及びその中心的な人物であるA2を嫌悪し、A2に経済的不利益を負わせ、事業場から分会やA2の影響力を排除するためにされたものと認めるのが相当であり、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いであるといえる。

## (2) 原告の主張について

ア 原告は、本件役職手当不支給は、人事権の行使である本件降職に伴うものであり、本件降職の業務上の必要性、労働者側の帰責性、労働者が受ける不利益、原告における降職の運用状況等の事情に鑑みれば、本件降職に係る人事権の行使は裁量権の逸脱濫用がなく適法であるから、不当労働行為は成立しない旨主張する。

しかしながら、労組法7条1号前段所定の不当労働行為の成立には、労働者が労働組合の組合員であることなどの故をもって当該不利益取扱いが行われたこと、すなわち当該不利益取扱いが不当労働行為意思に基づくも

のであることが必要であり、かつ、これをもって足りるものであるから、当該不利益取扱いが使用者の人事権の行使として裁量権の逸脱濫用がなく、違法とはいえない場合であっても、このことから直ちに当該取扱いについて不当労働行為が成立しないものではなく、当該取扱いが組合活動を嫌悪し、当該事業場における当該組合の活動を妨げることを動機としてされたと認められる場合には、不当労働行為意思に基づくものとして労組法7条1号前段の不当労働行為が成立し得るものであるから、原告の主張する判断枠組みは、採用することができない。

イ この点を措いて、仮に原告主張の枠組みに沿い、本件役職手当不支給が人事権の行使である本件降職に伴うものとして適法とみる余地があるか否かについて念のため検討する。

確かに、A2に対して本件役職手当の支給が開始されたのは、C1主任が出向した際にA2が主任代行に任命されたことによるものであるから、原告としては、C1主任が出向から復帰した平成25年9月の時点で、A2を主任代行から外すとともに、主任代行という役職に伴って支給されていた本件役職手当を不支給とすること自体はあり得る選択であった。

しかしながら、原告主張のとおりその必要性が高かったというのであれば、C1主任が復帰した以降でかつA2が復職した時点である同年12月から間をおくことなく、A2に対し、復職に当たって主任支援員が本来行うべき業務を担当させないようにし、併せて降職するとともに役職手当を不支給とするのが通常であるにもかかわらず、その後も、A2に直接支援業務等の主任支援員が本来行うべき業務を担当させなかった一方で、3年4か月もの長期間にわたって本件役職手当の支給を継続し、平成29年4月時点になって突如として本件役職手当不支給に踏み切った経過に鑑みれば、降職に伴って本件役職手当不支給がされたとする原告の主張には疑問がある。そして、原告は、本件団交においても、組合から、C1主任の復帰は

平成25年頃であり、その当時に辞令を出して役職を外さなかった理由を問われたのに対し、直ちに役職を外してもよかったがそのままにしておいたと述べるにとどまっており、約3年以上経過した平成29年4月になって本件降職及び本件役職手当不支給を行ったことについて合理的な説明をしなかった（下記3(1)及び(2)参照）。また、原告は、本件降職の他の理由として、平成23年夏頃及び平成24年春頃にA2が施設利用者に対して有形力行使したことを挙げて、A2の能力及び適性が欠如していたと主張するところ、原告にとって、上記各行為がA2の能力及び適性に疑問を生じさせる行為であり、降職を根拠付ける事実であったのであれば、上記各行為がA2の主任代行就任から約1年以内に生じた出来事であることを踏まえると、これを理由に降職を行うのであれば、遅くとも、A2が復職する時点で降職するとともに役職手当を不支給とするのが通常であり、復職から約3年4か月経過後の平成29年4月になって初めて本件降職及び本件役職手当不支給を行ったことは、原告主張に係るA2の降職の根拠である能力や適性の欠如という根拠事実の発生時期とも整合しないというべきである。

また、原告は、同年3月28日、A2に対し、本件役職手当不支給は本件降職に伴うものであると事前に説明し、本件書面に同意を求めた旨主張し、B2施設長及びB4副施設長は都労委における審問においてこれに沿う供述をする。

しかしながら、A2に直接説明をしたというB2施設長は、同審問において、3月28日の他に4月上旬にもA2に対し本件降職に伴い本件役職手当を不支給とする旨説明したと供述するところ、前記認定のとおり、同人は、4月4日、A2に対し、財政状況ひっ迫のために平成29年度から役職手当が不支給になるという、同年3月28日付けの本件書面と同旨の内容を説明したことは認められるものの、同日に本件降職に伴い本件役職

手当を不支給にした旨説明したこと及び他にB2施設長が同年4月上旬ころにA2に対して本件役職手当の不支給について説明したことについては、これを認めるに足りる証拠はない。そして、A2が復職した平成25年12月の時点において降職するのが自然であるにもかかわらず、約3年4か月経過後の平成29年4月になって降職することに合理的な理由が見当たらないことは前判示のとおりであることに加え、同年3月28日の説明の際に提示したという本件書面には、財政上の理由から役職手当を廃止することのみが記載されていることも併せ考慮すると、同日や同年4月上旬に、A2に対し、降職に伴い役職手当を不支給とする旨の説明をしたとするB2施設長の上記供述は、採用することができない。

以上のとおり、原告が平成29年4月にA2に対してした本件役職手当不支給は、C1主任の復帰時期及び原告主張に係る降職の根拠事実の発生時期のいずれとも時期的に整合しない上、A2に対して降職に伴って役職手当を不支給とする旨の説明をしたとする原告主張の経緯が認められないことも併せ考慮すると、人事権の行使である本件降職に伴ってされたものと認めることはできないから、原告の主張は前提を欠き失当である。また、仮に本件役職手当不支給が人事権の行使に伴ってされたとみたとしても、人事権行使の必要性、合理性、手続の相当性等についての前判示に係る諸事情に照らし、正当な人事権の行使と評価することはできないから、いずれにせよ原告の主張は採用することができない。

(3) 小括

以上によれば、本件役職手当不支給は、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いであり、労組法7条1号前段の不当労働行為が成立する。

3 争点(2) (本件団交における原告の対応につき労組法7条2号の不当労働行為が成立するか) について

(1) 第1回団交について

前記認定事実のとおり、原告は、平成29年3月28日、役職手当について、原告の常勤職員には財政状況がひっ迫しているため廃止すると説明していたにもかかわらず、同年11月27日に開催された第1回団交においては、組合から本件役職手当不支給の理由を問われたのに対し、C1主任の出向からの復帰に伴い本来不支給とすべきであったものを忘れていた旨回答した。

また、原告が同年5月16日に役職手当については賃金規程に則って支給している旨回答したのに対し、組合は同月29日に当該回答を確認し受け入れる旨、変更する場合には労使協議されたい旨回答し、原告は、同回答を受けて同年6月2日に役職手当の廃止は解決済みと回答した一方で、組合に対し、同年4月以降A2に対して役職手当を不支給としたことについては説明しなかった。その後、原告は、第1回団交において、組合から賃金規程に則って支給している旨回答していたことを指摘されたのに対し、就業規則において主任代行という役職が存在しないことから、主任代行であるA2には本件役職手当を支給しないという意味であった旨回答した。

さらに、原告は、組合からC1主任の復帰以降も継続して本役職手当が支給されていたにもかかわらず、就業規則に主任代行についての規定がないから支給しないのは不合理である旨指摘されたのに対し、A2の主任代行の役職を外す旨回答した。

以上に判示したとおり、原告の組合に対する本件役職手当不支給の理由に関する説明は、当初財政状況のひっ迫としていたが、その後に降職によるものと変更されるなど、一貫した説明がされたとはいえない。そして、組合としては、上記の賃金規程に則って支給している旨の従前の回答について、A2に対しても今後は本件役職手当が支給されるものと誤解した上で、原告の当該回答を受け入れ、役職手当が支給されなくなるなど変更がある場合には再度労使協議をしたい旨回答した経緯がうかがわれるにもかかわらず、原告は、第1回団交において、就業規則において主任代行という役職が存在しないか

ら不支給である旨回答し、組合からその不合理性について指摘されるや、A 2の主任代行の役職を外す旨回答したものである。このような原告の対応は、組合において、原告が従前はA 2に対して役職手当を支給すると回答しているながら、第1回団交において回答を変更して役職手当を不支給としたものと受け止めたとしてもやむを得ないと言わざるを得ず、その後のA 2の主任代行の役職を外すという回答も、被告の追及に対する具体的な根拠を伴わない場当たり的な回答と評価せざるを得ないものである。

以上によれば、原告の第1回団交における回答や交渉態度は、組合において、従前の説明内容との間に齟齬があるため、当然抱いてしかるべき疑問、問題点を指摘したのに対し、根拠に基づかない場当たり的な説明をしたものといわざるを得ないものであり、自らの主張の根拠についての具体的な説明や論拠に基づく反論により見解の対立の解消を目指し、交渉を通じた合意による解決に向けて誠実に団体交渉に対応したと評価することはできず、団体交渉において誠実に交渉に当たるべき義務に違反したものである。

## (2) 第2回団交について

前記認定事実のとおり、原告は、本件役職手当不支給の理由につき、第1回団交時の説明から変更はなく、C 1主任が出向から復帰したことでA 2が主任代行の地位にとどまる根拠はなくなっており、平成29年4月に本件降職の判断をしたことから本件役職手当を支給する根拠がない旨の第1回団交と同旨の説明をしたのに対し、組合において、C 1主任の復帰は平成25年頃であり、その時点で辞令を出して役職を外さなかった理由について確認したところ、直ちに役職を外してもよかったがそのままにしておいたと回答した。

また、組合が辞令も出さずに本件役職手当を不支給したことは不当労働行為であると指摘したのに対し、原告はA 2に対して役職を外れることを伝えていると述べ、組合がA 2本人はそのことを聞いていないと指摘したのに対

し、原告はA 2が聞いていないと述べたと言ってもこちらは伝えたと回答し、組合のA 2の役職を外したのであれば常識的に辞令を出すべきではないかとの指摘に対しても、A 2には役職を外すことを言っているとの回答を繰り返した。

さらに、組合が職員会議で職員に対してA 2の役職を外したことを発表するのが社会通念ではないかと指摘したのに対し、原告は、職員会議の際に示した職員名簿を見ればA 2の役職が外れたことは理解できる旨回答した。

以上に判示したとおり、原告は、本件役職手当不支給が本件降職に伴うものとするとき期的に疑問がある旨の組合の指摘に対し、役職手当の支給はそのままにしておいた旨回答するにとどまり、C 1主任の復帰後3年4か月にわたって役職手当の支給を継続したことについて合理的な説明をせず、本件降職の辞令が出されていない点の指摘に対しても、A 2に言っていること述べ、組合からA 2本人は聞いていない旨の指摘についても、A 2に伝えたい旨を繰り返し、他の職員に対する発表についても、職員名簿を見れば理解できる旨回答したものであり、原告の回答内容が事実であるか否かを措いてみても、自らの主張の根拠を具体的に説明したものとみることはできず、自己の見解を一方向的に述べたにとどまるといわざるを得ない。そして、原告がA 2に対し本件役職手当不支給が本件降職に伴うものである旨を事前に説明したと認められないことは前判示のとおりであることも踏まえると、上記の原告の第2回団交における回答や交渉態度は、自らの主張の根拠についての具体的な説明や論拠に基づく反論をすることにより見解の対立の解消を目指し、交渉を通じた合意による解決に向けて誠実に団体交渉に対応したと評価することはできず、団体交渉において誠実に交渉に当たるべき義務に違反したものであるべきである

### (3) 第3回団交について

前記認定事実のとおり、第3回団交において議題とされたのは、平成30

年度の賃金改善要求，A 2 及びA 4 副分会長の職場環境改善，A 4 副分会長の雇用契約，有期契約職員の雇用契約継続，その他未解決の案件であり，A 2 の職場環境改善という議題の具体的内容は，A 2 の出向期限が同年3月末までとされていたことから，同年4月以降の復帰後の職務分担及び業務内容に関するものであった（同1(5)エ）。

また，第3回団交における本件役職手当不支給に係る労使間の応答は，第3回団交の申入れ以前に本件申立てが行われたことを前提に，基本的には原告が第三者機関を入れた本件申立てにおいて解決したい，A 2 に役職手当を支払わない回答は変わらない旨述べたものであり，その時間も団体交渉冒頭の30秒程度のものであった。

以上に判示したとおり，第3回団交は，第1回団交及び第2回団交とは異なり，主として本件役職手当不支給について議論を予定していたわけではなく，組合は，できれば団交において交渉で解決を図りたい旨要求していたものの，前判示に係る従前の経緯からすれば，団体交渉により解決する可能性が乏しいことを踏まえて本件申立てをしたことがうかがわれ，原告がA 2 に役職手当を支払わない回答は変わらない旨回答していることやその応答が団体交渉冒頭の30秒程度であったことも踏まえると，第3回団交における原告の対応は，本件役職手当不支給を団体交渉において取り上げることを拒否したとみることはできず，交渉を通じて合意による解決を図ろうとする誠実な対応ではなかったと評価することはできない。

#### (4) 小括

以上のとおり，第1回団交及び第2回団交における原告の対応は，誠実交渉義務に違反した不誠実な団体交渉であり，労組法7条2号の不当労働行為が成立する。他方，第3回団交における原告の対応は，誠実交渉義務に反した不誠実な団体交渉と認めることはできない。

4 以上によれば，本件役職手当不支給について労組法7条1号前段の，本件団

交のうち第1回団交及び第2回団交における原告の対応について同条2号の不当労働行為が成立するとした本件救済命令の判断は正当であり、本件救済命令の救済方法も相当であるから、本件救済命令に取り消すべき違法はない。

#### 第4 結論

よって、原告の請求は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部