

② 命 令 書

申立人 京都農業協同組合労働組合

申立人 京都府農業協同組合労働組合連合会

被申立人 京都農業協同組合

上記当事者間の京労委平成16年（不）第7号京都農業協同組合不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年4月13日、第2060回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同松浦正弘、同初宿正典、同後藤文彦、同岡田美保子合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、次の事項について、説明資料を提示するなどして、誠実かつ速やかに申立人両名との団体交渉に応じなければならない。
 - (1) 京都丹後農業協同組合と京都農業協同組合との合併に伴う雇用・労働条件に関する事項のうち、退職金の勤続年数の通算、「共済LA」の職員の給与体系などに関する事項
 - (2) 平成16年11月9日付け「申し入れ」で京都丹後農業協同組合職員会に関して回答を求めた事項

- 2 被申立人は、申立人京都農業協同組合労働組合に対して労働組合事務所を貸与しなければならない。その際、平成17年3月24日の団体交渉における合意の経過も踏まえ、設置場所、面積など詳細な貸与条件を申立人京都農業協同組合労働組合と誠実に協議した上で、社会通念上合理的な取決めをしなければならない。
- 3 被申立人は、下記の内容を記載した文書を申立人兩名に手交しなければならない。

記

この度、京都府労働委員会から、次の行為が不当労働行為であると認定されました。事態を重く受け止め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- (1) 京都丹後農業協同組合と京都農業協同組合との合併の際、「合併に伴う雇用・労働条件を中心とした事項」及び平成16年11月9日付け「申し入れ」で京都丹後農業協同組合職員会に関して回答を求めた事項について、誠実に団体交渉に応じなかったこと。
- (2) 平成16年中、京都丹後農業協同組合の多数の管理職が京都丹後農業協同組合職員会の結成及び加入勧誘行為等を行ったこと、平成17年3月21日、同組合の管理職が京都丹後農業協同組合労働組合の委員長、書記長を含む労働組合役員3人の名前を挙げて人事異動の内示を後回しにしたり、京都農業協同組合の会長が職員説明会で労働組合を敵視する発言を行ったこと、同労働組合の書記長に対して、不利益な人事配転を暗に示唆して、労働組合からの脱退等の圧力をかけたこと、平成17年3月から4月にかけて、京都丹後農業協同組合及び京都農業協同組合の管理職が労働組合員に対して、組織的に脱退勧奨を行ったことなど。
- (3) 旧大宮統括支店に入居していた労働組合事務所を、代替施設を提供することなく退去させたこと。

年 月 日

京都農業協同組合労働組合

執行委員長 A 様

京都府農業協同組合労働組合連合会

中央執行委員長 B 様

京都農業協同組合

代表理事理事長 C

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人京都農業協同組合労働組合（以下「労組」という。）及び申立人京都府農業協同組合労働組合連合会（以下「労連」という。）が、京都丹後農業協同組合（以下「丹後農協」という。）と被申立人京都農業協同組合の合併の経過の中で、申立人らに対して次の行為が行われたと主張し、これらの行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）に規定する不当労働行為に該当するとして当委員会に救済を申し立てた事案である。

(1) 丹後農協が、平成16年11月から平成17年3月まで行われた、被申立人との合併に伴う雇用・労働条件及び「京都丹後農業協同組合職員会」（以下「職員会」という。）問題に係る団体交渉を誠実に行わなかったこと（法第7条第2号該当）。

(2) 丹後農協の人事部長兼企画管理部長であった D（以下「人事部長」という。）ら複数の管理職が平成16年11月前後に、職員会を結成し加入勧奨を行ったこと、平成17年3月21日、丹後農協が申立人らの役員3人の名前を挙げて人事異動の内示を後回しにしたり、被申立人の会長である E（以下「会長」という。）が同日の職員説明会で申立人らを敵視する発言を行ったこと及び労組の書記長に対して不利益な人事配転を暗に示唆して労働組合からの脱退等の圧力をかけたこと、平成17年3月から4月にかけて、丹後農協及び被申立人の管理職らが組織的に労組の組合員に対し脱退勧奨を行ったことなど（法第7条第3号該当）。

(3) 被申立人が、平成17年4月下旬、代替場所を提供するとの合意内容を遵守せず、施設解体を理由として一方的に労働組合事務所（以下「労組事務所」という。）を退去させたこと（法第7条第3号該当）。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 被申立人は、次の事項について、速やかに団体交渉に応じなければならない。

ア 合併に伴う雇用・労働条件を中心とした事項

イ 2004年11月9日付け「申し入れ」の中で職員会に関して回答を求めた事項

(2) 被申立人は、労組の組合員に対して労働組合からの脱退を強要しあるいは勧奨したり、職務上の地位を利用して業務における会議等において労働組合を認めな

いような発言をするなどして、申立人らの活動に支配介入をしてはならない。

(3) 被申立人は、労組に対して、平成17年3月31日まで貸与していた労組事務所と同程度の広さ及び設備を有する労組事務所を、被申立人の施設内に貸与しなければならない。

(4) 被申立人は、申立人らに対して誓約文を手交するとともに、被申立人の本店及び支店・営農経済センターに掲示しなければならない。

第2 認定した事実及び判断

1 当事者等

(1) 労組は、平成7年に、京都府丹後地域の10農業協同組合の合併により丹後農協が設立された際、各農業協同組合において組織されていた労働組合が合併して結成され、労連に加盟している。

労組は、平成17年4月23日、「京都丹後農業協同組合労働組合」から現在の名称に変更するとともに、執行委員長が F（以下「F」という。）から A（以下「A」という。）へ交代した。

(2) 労連は、府内の農業協同組合内に結成されている労働組合の連合体として昭和40年に結成された。

労連は、平成17年7月14日、本事件の申立人として追加された。

(3) 被申立人は、平成12年8月1日に設立された南丹農業協同組合が前身であり、平成14年4月に福知山市農業協同組合と合併して現名称となった。

被申立人は、平成17年4月1日に丹後農協と合併して、同月18日、本事件審査手続を受継した（不当労働行為審査手続受継申立書、乙第5号証）。

2 本件の争点

(1) 丹後農協当時の団体交渉における合併に伴う雇用・労働条件及び職員会問題に係る丹後農協の対応は、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか否か。

(2) 人事部長ら管理職が平成16年11月前後に行った職員会の結成及び加入勧奨並びに労組ニュースに関する発言、平成17年3月21日の人事異動の内示及び職員説明会並びに同年4月1日の合併前後における会長ら管理職が行った行動や発言などの一連の行為は、法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。

(3) 被申立人が平成17年4月下旬に労組事務所を退去させた行為は、法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。

(4) 平成18年10月28日開催の「J A 京都丹後労働組合組合員大会」（以下「組合員大

会」という。)における解散決議は、労組の申立人適格又は代表者資格に影響を与えるか。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)について

ア 申立人の主張

丹後農協は、平成16年11月8日の団体交渉申入れ時において「合併は正式には決まっていない」として団体交渉拒否の姿勢を示し、また、同月10日以降の団体交渉において合併に係る雇用・労働条件の包括承継について明確な回答を避け、そして、平成17年2月1日以降の団体交渉において、雇用・労働条件について、被申立人と協議中・調整中で分からない、回答できない、あるいは労組との協議は考えていない旨の回答をするなど不誠実な対応を行った。

また、丹後農協は、職員会問題について、当初、関知していないとか、職員会結成の邪魔をすれば不当労働行為になる旨の発言をして説明を回避するとともに、平成17年2月23日の団体交渉において、職員会問題は地労委で解決すべきであると述べ、団体交渉を拒否した。

イ 被申立人の主張

丹後農協は、合併問題は理事会などにおいて協議中で説明できる段階になく、理事会決定後は、プレス発表以前の早い段階で労組にも説明を行いたい、それまでトップシークレット扱いでお願いしたい旨の説明をしてきており、申入れに来た労組の役員もその説明を一旦了承したはずであり、団体交渉の拒否はしていない。また、丹後農協は、平成16年11月10日以降も10回の団体交渉を行い、合併にかかわる項目等、その時点で説明できる内容については説明し、積極的に対応してきた。

また、職員会問題については、平成17年3月17日の団体交渉において、丹後農協の組合長であった G (以下「組合長」という。)から、人事部長が個人的に結成を企てたものであって、丹後農協の関与はないこと、それ故、人事部長ら関係職員を同月11日付けで懲戒処分としたことを説明の上謝罪し、当時の労組の役員もこの説明について了解しており、したがって、この件は解決済みである。

(2) 争点(2)について

ア 申立人の主張

平成16年11月前後、人事部長ら管理職が結成しようとした職員会は、丹後農協が、労組から組合員を脱退させ申立人らを弱体化させる目的で、組織的関与の上結成しようとした御用組合であり、丹後農協が、平成17年3月11日付けで人事部長ほか関与した管理職を処分して問題を終了させようとしたのは、いわばとかげの尻尾切りである。

平成16年11月8日、同月12日及び同月15日、人事部長らが、合併のことは労組ニュースに書かないでほしい旨及び労組ニュースの記事について賞罰委員会にかける可能性もある旨発言したのは、労組の正当な活動に介入するものであり、強権的に労組の活動を抑え込む恫喝である。

平成17年3月21日、丹後農協のH共済部長（以下「共済部長」という。）が、百名を超える職員の前で、F、当時労組の書記長であったI（以下「I」という。）、Aの申立人らの役員を含む4名の名前を挙げて人事異動の内示を後回しにしたことは、申立人らの役員への明白なねらい打ちであり、異動内示後の職員説明会における会長の発言は、労働組合を敵視する姿勢であり、Iとの面談の際の発言も、遠隔地配転を示唆して労組からの脱退を促す脅迫である。

さらに、合併前後において、支店長ら管理職が労組からの脱退と被申立人の職員会（以下「京都農協職員会」という。）への加入の勧奨を行い、また同年4月4日には、Fに対して会長が、「農協労連なんか、飯食わせてくれへん。」、「FとAしかいないだろう。」などと発言し、労組からの脱退を勧奨したり残留労組員を確認し、翌5日以降には、管理職らが、部下の職員に労組からの脱退を点検するなどを行った。

これら一連の行為や発言は、法第7条第3号の支配介入行為である。

イ 被申立人の主張

職員会については、人事部長が、合併を避けて通れないと判断し、被申立人に京都農協職員会があることを踏まえ、丹後農協においても職員会の結成を図ったものであって、丹後農協の関与はなく、かつ、前記(1)イのとおり、解決済みである。

人事部長らの発言は、合併のような微妙な問題について、その取扱いに十分配慮することは職員として当然であることから、その旨注意したものに過ぎず、恫喝や不当介入には当たらない。

平成17年3月21日に内示を行わなかった職員には、申立人らの役員以外の職員もおり、申立人らの役員を攻撃する意味はない。

また、同日の職員説明会における会長の発言については、以前より労連中央執行委員長である B（以下「B」という。）に対し、合併にかかわる事項等について話し合いをしようとして積極的に対応してきたが、B は応じずにいたところ、申立人らが職員説明会会場の丹後農協施設内で無許可のビラ配布を行ったので、農家組合員及び農協職員のために良いのかどうかを憂慮し、きちんと話をすることが正しいという趣旨で発言したものである。I との面談についても、会長が合併後の勤務についての希望を聞いたものであり、申立人らが主張する、遠隔地配転を示唆して労組からの脱退を促すような発言はしていない。

さらに、合併前後のことについては、申立人ら主張の働きかけをした事実はない。京都農協職員会への加入については、職員個々の判断であり、たとえ加入していなくとも何ら不利益はなく、労組の組合員が激減した理由はあくまでも労組自体の問題であり、当然に労組で脱退を慰留するべきものであった。

(3) 争点(3)について

ア 申立人の主張

丹後農協は、平成17年3月24日の団体交渉において、施設売却に伴い、代替場所の提供を条件として、労組事務所を退去する旨労組と合意したにもかかわらず、同年4月下旬、被申立人は、施設解体を理由として代替場所の提供をすることなく労組事務所を退去させた。

イ 被申立人の主張

丹後農協が、施設売却のため、代替場所を探すことを条件に退去を求めたことは認める。しかし、丹後農協は、労組事務所について平成17年3月31日までの貸与は約束したが、合併後の同年4月1日以降については、被申立人との協議が必要なため約束していない。

(4) 争点(4)について

ア 申立人の主張

労組は平成17年4月23日付け労組臨時大会（以下「臨時大会」という。）開催に当たって、残留意思のある者を調査・確認していること、平成18年10月28日開催の組合員大会は労組の解散と資産の「山分け」だけを目的としており労働

組合の立場に逆行していること、大会の招集手続、組合資産返還決議、解散手続は組合規約に反していることなどから、組合員大会は、結審を前に不当労働行為救済申立事件の消滅を企図した不法・不当なものである。

イ 被申立人の主張

労組の組合員らが平成18年10月28日に組合員大会を開催し、脱退の意思が不明確な労働組合員の在籍確認をしないまま行った平成17年4月23日開催の臨時大会における執行委員長交代、名称変更等の決議は無効であるとして、被申立人に対して組合預金の保全のための出金停止を依頼するとともに、提出された組合員大会の議事録中「JA京都丹後労組の解散決議」が行われたとされていることから、労組の申立人適格又は代表者資格には疑義がある。

4 認定した事実

(1) 合併に係る理事会の正式決定までの事実経過

ア 平成16年9月頃から、丹後農協においては、経営破綻を回避するため、役員の間で合併について協議されるようになり、同年10月14日、役員協議会で、合併問題に取り組みざるを得ないとの意思確認を全会一致で行い、同月28日の第7回理事会において、被申立人との統合について協議が行われた(甲第51号証、甲第52号証)。

イ 10月頃から、丹後農協のかなりの職場で管理職同士が合併に関する会話をし始めるようになり、ある支店長が朝礼で合併について話すこともあった(第1回審問K証言)。

ウ 10月中旬頃、人事部長は、京都農協職員会と同様の組織として職員会の結成準備を始めた。

なお、被申立人は京都農協職員会と労働条件について話し合いを行うとともに、36協定を締結している(甲第76号証、第4回審問D証言、第5回審問D証言)。

エ 人事部長が結成を図ろうとした職員会は、その会則によると、「会員相互の親睦を図るとともに、職場環境の改善及び京都丹後農業協同組合の発展に寄与すること」(第3条)を目的とし、その組織は「農協に在籍している総合職員及び専従職員により構成する。」(第5条)とされ、会の運営経費については「JA助成金及び寄付金その他(の)収入をもってこれに充てる」(第6条)こととし、この会則は「平成16年11月1日から施行する。」(附則1)と規定している。

また、丹後農協においては、従前、「京都丹後農業協同組合役職員互助会」（以下「互助会」という。）が存在し、その会則によると、「会員の慶弔給付・福利厚生を図り、併せて会員相互の親睦と融和、共済共助を図る事」（第3条）を目的とし、「農協の常勤役員及び職員をもって構成」（第5条）され、運営経費は、「会員の会費及び農協からの助成寄付金、並びに寄付金その他の収入をもって当〔ママ〕てる」（第8条）と規定している。なお、当時の互助会の会長は、人事部長であった（甲第5号証の2、乙第2号証、第4回審問D証言）。

オ 11月初旬頃、人事部長は、職員会結成の動きを進める中で管理職を順次集め、職員会の組織化を指示した。その後、本店に籍を置く部長や主要支店の支店長らが業務時間内に、「加入しないと人事考課に影響するかも知れない。」とか「互助会に代わるもの」などと説明して、職員会の加入勧奨を行った。また、同月9日には、ある支店長が一般職員を集め、労働組合が36協定を締結しないので協定が締結できるよう職員の過半数に加入してもらう必要がある旨の発言を行った。

なお、当時、丹後農協では、36協定は締結されていなかった（甲第14号証の2、甲第57号証）。

カ 11月8日、F、Iは、丹後農協に対し、①合併問題、②職員会等について、同月10日に団体交渉を行うよう申し入れ、丹後農協の常務理事であったJ（以下「常務」という。）及び人事部長が対応した。

対応した常務は、合併問題について、同月12日以降であれば合併について理事会で決定されているのでより詳しい内容の話ができる旨及び合併について労組ニュースに書かないでほしい旨を述べ、Fらも後日団体交渉を行うことを確認して帰った（甲第1号証、甲第6号証～甲第8号証、乙第1号証、第1回審問K証言、第4回審問D証言）。

キ 11月9日、F、I、労連書記長であるK（以下「K」という。）は「申し入れ」を提出して、再び団体交渉の申し入れを行った。「申し入れ」には、速やかに団体交渉に応じるべき旨、日時として同月10日、また、職員会について、以下の問題について明確にするよう求める旨が記載されていた（甲第1号証、第1回審問K証言、第4回審問D証言）。

(7) 職員会の目的、事業が互助会と重複する職員会をなぜ設立しようとするのか。

(イ) 職員会会則第6条によれば、経費にJA助成金を充てることとなっているが、丹後農協が助成金を出す根拠は何か。

(ウ) 会則はいつ、どこで、どういう形で制定され、会長は誰で、いつ、どういう形で選出されたのか。

ク 11月10日、団体交渉が開催され、①合併問題、②職員会問題などが協議された。

常務は、合併問題について、「機関決定もされておらず金融機関として機密事項にあたり何も答えられない。」との説明を繰り返し、申立人らが雇用・労働条件については合併の場合には農業協同組合法（昭和22年法律第132号）第68条の規定による包括承継となるのでそのまま引き継がれることを確認しようとしたところ、「一般論としても回答できない。」旨の発言を行った。

また、職員会問題について、常務は「届けが出ていない。（誰が職員会の）会長（なのか）も知らない。」、「任意でやっているのだから、じゃまをすれば不当労働行為になる。結社は自由であり邪魔することは出来ない。促進も止めることもしない。」などと発言した（甲第9号証の1、甲第46号証、甲第48号証、第1回審問K証言）。

ケ 11月12日、人事部長は、労組の役員に電話で、同月10日に職員会加入をめぐってAが課長及び同僚の職員とともに人事部長らに呼び出されたことは不当労働行為である旨記載した労組ニュースの記事について、「管理職同士の話しを表に出すようなら賞罰委員会にかけなければならないかも知れない。」と発言した。

また、人事部長は、同月15日にも、秋期年末要求を提出した労組の役員に対し、「労組ニュースに書かれたようなつもりで言ったことではない。」、「そういう話しをするなら賞罰委員会にかけられることを考えなあかんようになる。」と発言した（甲第9号証の1、甲第57号証）。

コ 11月12日、丹後農協の臨時理事会が開催され、被申立人との合併が正式決定された（甲第52号証、乙第1号証）。

(2) 合併に係る理事会の正式決定から平成16年12月までの事実経過

ア 11月18日から19日にかけて、丹後農協の営農経済部長であった L（以下「営農部長」という。）が部内の職員に職員会への加入通知書を配布して、加入するよう求め、労組から加入しないようにとの書面が回ってきている旨を告

げた職員に「わしを信じろ」と言ったり、提出しない職員に「何で書けんのだ」とどなったりした。

また、同時期、複数の支店においても管理職が同様の圧力を加えた（甲第57号証）。

イ 11月25日、12月2日、同月9日及び同月27日の4回にわたって団体交渉が開催され、申立人らが秋期年末要求として掲げた年末一時金や賃金是正などとともに、合併問題についても協議され、11月25日の団体交渉では、被申立人との合併に係る理事会決定について、組合長から経過が説明されたが、12月2日の団体交渉では、申立人らが合併問題について何か聞けることはないかと尋ねたのに対し、丹後農協は申し上げることはないと回答した。また、丹後農協は、同月9日の団体交渉では、同月10日に合併予備契約の調印及び翌年1月24日頃に総代会の開催を予定していることを説明したのみで、平成16年12月27日の団体交渉では、合併に係る雇用・労働条件について、「ツメができていない。年始に提示する。」と述べ、申立人らが、被申立人においては退職金の勤続年数が通算されていないのではないかと聞いたのに対し、「それは承知している。これからの議論となる。」などと回答した。

職員会問題について、丹後農協は、同年11月25日の団体交渉では、「関知していない。」と回答し、同年12月2日の団体交渉でも、申立人らが、会則にJA助成金などと書かれており、丹後農協が関与していることになるので、勝手に書いたというなら、調査・抗議しないのかと聞いたのに対し、「調べるにしても誰に聞くのか。」「これは難しいこと。場合によっては不当労働行為になる。」などと回答した（甲第10号証、甲第11号証の1、2、甲第12号証の1、2、甲第13号証の1～3、甲第15号証、甲第20号証）。

ウ 12月24日、申立人らは、①合併に伴う雇用・労働条件を中心とした事項及び②11月9日付け「申し入れ」の職員会に関する事項についての団体交渉応諾並びに職員会に係る支配介入行為に係る誓約文の掲示を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

(3) 平成17年1月から平成17年3月中旬までの事実経過

ア 1月24日、丹後農協及び被申立人の臨時総代会がそれぞれ開催され、合併が承認された（甲第21号証の1、2、甲第53号証）。

イ 1月26日、申立人らは、事業体制、雇用・労働条件、就業体制・権利、労働

組合及び事業・組織運営についての「合併に関する要求」を提出し、2月1日の団体交渉開催を申し入れた（甲第22号証の1、2）。

ウ 2月1日、団体交渉が開催され、丹後農協は、前記イの要求に対する回答を提示したが、合併後の雇用・労働条件については、申立人らが、早急に申立人らの要求を踏まえた労働条件を提示して申立人らと協議するよう求めているのに対し、労働条件等について現在協議中であり、決定しだい職員に説明を行いたいと考えている、労働組合との協議については考えていないと回答した（甲第22号証の2、甲第25号証）。

エ 2月21日、申立人らは、労働条件について「合併に関する要求(追加)」を提出した（甲第30号証）。

オ 2月23日、団体交渉が開催され、丹後農協は前記エの要求書に対する回答を提示するとともに、冒頭、常務から当時の被申立人の就業規則・給与規程を示したが、申立人らが、労働条件に関する情報開示を求めているのに対し、労働条件については、現在確認中であり、職員説明会には提示できるようにしたいと回答した。

また、申立人らが被申立人における「共済LA」の状況等について確認を求めているのに対し、「共済LA」の内容については、現在協議検討中であると聞いており、確認しだい提示したいと回答し、申立人らが遠隔地勤務について7項目の措置を要求していたのに対しても、現在協議中であり、意向については被申立人に伝え協議するとのみ回答したほか、経済事業の移管について、職員については事業に応じた人数を株式会社京都協同管理（以下「協同管理」という。）受け入れ、全国農業協同組合連合会京都府本部（以下「全農京都」という。）へ出向とする、その場合の労働条件は現在協議中であるが、退職金は丹後農協で支払い、再雇用とする方向で協議しており、協同管理への転籍については本人の意思を確認し進めたいと説明した（甲第30号証、甲第31号証）。

カ 2月25日及び26日、総合・専従・臨時職員を対象に、3月2日、農機部門の職員を対象に、職員説明会が実施された。

同説明会では、

(ア) 経済事業は全農京都へ移管することとされ、これらの事業に従事する職員は協同管理へ転籍の上、全農京都へ出向すること。

(イ) 全職員とも、原則として現行の基本給を基本とするが、協同管理への転籍

職員については4月から6箇月間の試用期間経過後、給与等について再度検討・見直しを行い、それ以外の職員については人事考課が考課者訓練実施後、反映されること。

(ウ) 全職員とも退職金の勤続年数は通算されないこと。

(エ) 「共済LA」については別途労働契約を締結するが、給与については、基本的に実績に応じた能力給体系となっており、現在内容について調整中であること。

等が示された。

また、合併後の就業規則・給与規程(案)について、提示はなかった(甲第32号証、第2回審問K証言)。

キ 3月10日、団体交渉が開催され、申立人らが、転籍の同意について、労働条件の明示がなく、手続不備であり、いったん同意した人が撤回を申し出た場合は受け入れるよう求めたが、丹後農協の交渉当事者は黙ったままであった。また、申立人らが転籍後6箇月間も試用期間があり、その後賃金が見直されるなどの取扱いの改善を指摘したのに対しても、丹後農協は、明確な説明を行わなかった。

さらに、申立人らが、合併後の就業規則・給与規程(案)を示すよう求めたのに対し、丹後農協は、「いつ出せるか明確には言えない、いま言えるのは、職員説明会の内容であり、その内容はほぼ固まったものと考えて欲しい。」などと回答した(甲第36号証)。

ク 3月17日、団体交渉が開催され、同月21日に職員説明会を行うことについて協議された(争いのない事実)。

また、職員会問題について、組合長から調査結果が報告され、組合長は、「F部長(人事部長)がJA京都の状況など聞き及び合併をスムーズにするため必要と感じた。加入者を集めて設立するつもりだった。その後は一切やっていない。」「非常に適切でなかった。心配かけたことに、お詫びしたい。」として謝罪した。

その上で、平成17年3月11日付けで人事部長を懲戒処分とし、部長職を解任して課長職に降格したことが説明されたほか、同日付けで、関与した部長・支店長ら3人が^{けん}譴責処分、組合長ら3名の常勤役員が管理監督責任をとって減給処分とされたことが説明された。

しかし、労組は、同月18日付けの労組ニュースに、丹後農協は当委員会へ提出された書面では関与を否認していることから、事実をはっきりさせ、きちんとした対処を追及していくと記載した。

なお、人事部長は、同年4月1日の合併時には、被申立人の人事・コンプライアンス部長に就任している（甲第37号証、甲第38号証、甲第54号証、乙第7号証の1、2、乙第10号証）。

(4) 平成17年3月21日の人事異動の内示及び職員説明会

ア 3月21日、人事異動の内示が行われたが、当日に内示を留保された職員は約30名いた。共済部長は営農・経済部門の職員への内示のため集まった百名を超える職員の前で、F、I、Aら4名の名前を挙げ、別途午後4時30分から内示を行う旨告げた（甲第46号証）。

イ 同日、午後1時30分から金融・共済部門、午後3時頃から営農・経済部門、午後3時30分過ぎから「共済LA」の各部門の内示を終えた職員を対象に職員説明会が開催され、いずれも丹後農協の経営陣のほか、合併先の被申立人の会長ほか幹部職員が出席し、会長が、今後の合併のあり方について説明し、金融・共済部門及び営農・経済部門の説明会では、次の発言をした。

(ア) 職員会についての発言

「本来ならもっと早く皆さん方とお話し合いが[ママ]するべきであります。」、私はL部長さんにJA京都は『職員会』がありますよと。そこで話し合いをしよう。」、「全体の中でなかなか会議が進めにくいので、代表選手を決めてもらって全員入った中で話がしたいというようなことを申し上げておりましたが、わけのわからん労働組合さんが結局話しもせず今日まで来てしまいました。我々合併をしてまいりましたが、こんなことは初めてです。」、「6回の合併をしておりますが、今日までわいわい言うてまともな話しも出来なかった」、「JA京都は職員会と話し合いをしております。」、「今回も全員加盟の組織と話し合いがしたいとお願いいたしましたが、残念です。」

(イ) 労働組合についての発言

「だまって他人がビラをまくことは法律で禁じられていますよ、マナーを守りなさい。ひとつB君にちょっと入ってくれと、B君もう一月も前から話し合いをしようと言っていたのに何でこんなことして表でわあわあ騒ぐ

ねん。」

(ウ) 人事についての発言

「それぞれ人事について皆さん方にはおつなぎをしており、J A京都もJ A丹後もいらんという人はまだ、おつなぎが出来ていないかもしれませんが、順番に人事をつないでいきたいと思えます。人事は一番みなさん方が心配であろうと思えます。」、「それで、J A京都の人事部長に・・・D 部長を人事コンプラ担当の部長として座ってもらいます。」

(エ) 退職金についての発言

「J A京都は今回退職金を一旦切ってもらって、また続けますよと。今までの合併はそうしてきました。しかしながら、2年してちゃんと仕事をしてもらって、事業が軌道にのったら、元へかえります。」

なお、前記ア及び(ア)から(エ)までの発言を聞いた職員の中には、Aに不安を話したり、労組にいるとこういうことになるのかと言ったりした者もいた(甲第57号証、甲第78号証、甲第79号証、第2回審問A証言)。

ウ 退職金の勤続年数の通算問題については、前記(3)オの団体交渉で提示された被申立人の就業規則第55条において、旧福知山市農協、旧亀岡市農協等被合併農協の職員の退職金について、勤続年数は通算しないことが規定されているが、実際には、合併して2年経過した時点から通算される取扱いが行われていた。人事部長はこの取扱いを合併前の3月から4月にかけての時期に知った。なお、平成18年6月16日の第5回審問時点では、丹後農協と被申立人との協定に基づいて行われる丹後農協の持込財産の財務調査が完了していないため、退職金の勤続年数は通算されていなかった(甲第28号証、第4回審問D証言、第5回審問D証言)。

エ 3月21日午後4時30分頃、別途内示する旨告げられ待機していた4名に対し、共済部長が、I のみを残留させ、ほかの3人については翌22日に内示を行う旨を告げた。残ったI は、別室に呼ばれ出向いたところ、会長及び組合長らが在室していた。

その場で、会長は、「労組の役をやっているのか。」、「どこもいらんと言うとる。」、「全農(協同管理への転籍)に来たいんか。」、「組合はどうするんや。やめんのか。あっちへ行ったら活動できんど。」、「農機は長いらしいな。うちへ来いや。八木へ来いや。」、「家族構成は? 労組執行部の構成は?」、「全農に話し

をしてみる。2日後話しをする。」、「あかんかったら、うちやど。どうするんや。」、「地労委へ行っとるんか。なんで話し合いをせんかったんや。」などと発言した(甲第46号証)。

オ I が所属する農機部門は、八木を含む南丹地域を除き全農京都に事業移管されるため、丹後地域で同部門に残る場合は協同管理に転籍する必要があった。

I は、慣れた仕事であること、家が農家をしていること及び南丹地域までは通勤が2時間半もかかるといった事情から、平成17年2月中旬、転籍希望を提出したが、認められていなかった(甲第54号証、第2回審問A証言)。

カ 3月22日、F、I、Aの申立人らの役員に対する内示が行われたが、丹後農協は、内示が遅れた理由について明らかにしなかった。なお、内示は次のとおりであった(甲第46号証)。

F：畜産酪農部北部出張所(京丹后市大宮町)

I：協同管理への転籍、全農京都の農機部門への出向

A：福知山支店「共済LA」

キ 3月22日から、労組を脱退する者が急増しはじめた。なお、労組の組合員数は、3月分の組合費のチェック・オフの資料では、基準日である3月20日前後の時点において177名であった(甲第46号証、第5回審問D証言)。

(5) 平成17年3月下旬から合併直後までの事実経過

ア 3月24日、団体交渉が開催された。

(ア) 丹後農協は、申立人らが「共済LA」の職員の一時金は不支給かと質したのに対し、基本給は3割削減、賞与はなかせいでいただくと回答し、申立人らが申立人らの役員への内示の遅延理由の説明及び転籍不同意の場合の雇用保障を求めたのに対し、明確な回答をせず、申立人らが遠隔地勤務の手当などについて公表・改善を求めたのに対しても、今は出せないと回答し、職員説明会における会長の、①賃金の取扱いについて金融・共済部門での2年間で一緒になるよう是正していくとの発言と、営農・経済部門での2年間はこのままでいくとの発言の相違、②被申立人の就業規則にない前記(4)イ(エ)の発言についての申立人らの質問に対しても明確な説明や回答をしなかった。

また、申立人らが合併後の就業規則・給与規程(案)の早急な提示を求めたのに対しても、丹後農協は、「変更、変更で出せない。月明けになるとも聞

いている。」などとして、応じなかった（甲第42号証、甲第46号証）。

(イ) 丹後農協は、労組に便宜供与している労組事務所について、同事務所が入居している旧大宮統括支店を売却することを理由に移転を要請した。

丹後農協が代替場所を提供する旨申し出たのに対し、申立人らは、「同程度の広さと執行部の集まりやすい位置にすること」を主張し、丹後農協がこれを了承したので、申立人らも移転を了承した（甲第42号証、甲第46号証、甲第63号証）。

イ 3月25日、「共済L A」の職員への職員説明会が開催され、基本給の削減を含む労働条件などが書面で示された。

なお、当該書面は、説明後回収された（甲第44号証）。

ウ 3月下旬、いくつかの職場で支店長ら幹部職員が、労組脱退と京都農協職員会の加入勧奨を行い、人事部長が「労組が早く脱退の承認をするように言え。」との趣旨の発言をしたり、支店長ら管理職が「労組を脱退してほしい。J A 京都の『職員会』に加入してほしい。」との趣旨の発言をした。

これらは、合併ぎりぎりまで続けられた（甲第43号証、甲第46号証、第1回審問K証言）。

エ 4月1日、被申立人は丹後農協を吸収合併した。合併以降、被申立人は労組の組合費のチェック・オフを行わなかった（不当労働行為事件審査手続受継申立書、第5回審問D証言）。

オ 4月4日、会長は、F に電話で、「仲良うせえへんのか。」「農協労連なんか、飯食わせてくれへんぞ。」「（労組の組合員は）F と A しかいないだろう。」などと発言した（甲第46号証）。

カ 4月5日、被申立人の支店長や課長らが、部下の労組からの脱退状況を点検しはじめた。労組は、この頃までに I 、M ら当時の執行部を含む労組の組合員の脱退者が続出したので、脱退数の集約すら出来なかった（甲第46号証、第1回審問K証言）。

キ 4月18日、被申立人は、丹後農協を合併したことにより本件の審査手続の受継を申し立てた（不当労働行為事件審査手続受継申立書）。

ク 4月23日、労組は、やむなく、組合加入を継続する意思を確認できた組合員を招集して臨時大会を開催し、組合名称を「京都農業協同組合労働組合」に変更するとともに、A を新執行委員長に選出した（「申立人の交替および労働組

合の名称変更について」（平成17年4月25日付け当委員会への届出書面）、第3回審問A証言）。

ケ 4月下旬、被申立人は、労組に対して「4月26日に施設を解体する。それまでに出てくれ。」と立退きを要求した。労組は、代替場所を提供するとの約束を守るよう主張したが、被申立人が取り合わず、解体時期が迫っていたので、やむを得ず労組事務所内の備品類を別の場所に移した。

なお、労組事務所が入居していた施設は、平成18年2月時点において現存していた（甲第46号証、甲第72号証、第1回審問K証言、第5回審問D証言）。

コ 5月13日、労組は、第1の2のとおり、申立事項の追加変更を行った（当委員会に顕著な事実）。

(6) 平成18年10月28日開催の組合員大会について

ア 平成18年10月28日、 N （以下「N」という。）が世話人となって、19名の出席（11名は書面出席）で組合員大会を開催した。組合員大会では、冒頭、世話人から、平成17年4月1日の合併に際して多くの組合員が脱退していったこと、申立人らが、全員脱退したという間違った認識から脱退の意思も確認しないまま、2名による臨時大会を開催し、正規の手続によらず F からAに執行委員長の交代を行ったこと、組合員の減少が労働組合の活動の継続を困難にしており、労働組合の機能を失っていること等を理由として、組合員の総意を問うため組合員大会を開催した旨説明された後、次の3議案が提案され、原案どおり挙手により可決された（乙第15号証）。

第1号議案「正規の手続きによらない A 委員長に対し、京都丹後農協労働組合の財産（通帳および印鑑）の即時引き渡しを求める。」について
第2号議案「JA京都との合併により多くの組合員が脱退し、組合の機能も著しく低下した状況において、活動の継続が困難となるため解散を決議する。組合は残余財産の清算を終了した時点の [ママ] おいて消滅する。」について

第3号議案「残余財産の清算人の選任」について

なお、組合員大会の開催に当たっては、A や F に対して何の連絡もなく、また、組合員大会参加者は、合併以降、労組に対して、組合費を納入していなかった（審問の全趣旨）。

イ 11月10日、組合員大会において選任された清算人は、被申立人に対して、同

月 8 日付け「京都丹後農業協同組合労働組合の会計に関わる預金保全の為の出金停止について（依頼）」の文書及び「J A 京都丹後労働組合組合員大会議事録」を提出した（乙第13号証～乙第15号証）。

5 判断

(1) 丹後農協当時の団体交渉における、合併に伴う雇用・労働条件及び職員会問題に係る丹後農協の対応は、法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当するか否か。（争点(1)）

ア 不当労働行為の成否

(ア) 本件では、申立人からの申入れに応じて、前記 4 (1)ク、4 (2)イ、4 (3)ウ、オ、キ及びク並びに 4 (5)アで認定したとおり、団体交渉が10回開催されたことが認められる。しかしながら、団体交渉応諾義務を負う使用者としては、単に労働組合の要求を聞きおくという対応にとどまらず、必要に応じて資料や情報を開示しつつ反論も行いながら、労使間の合意を模索するなどの誠実な姿勢が求められ、かかる姿勢を欠く場合には、実質的に団体交渉を拒否しているものと解されるので、丹後農協の団体交渉における対応が不誠実であったか否かについて、以下検討する。

(イ) 合併に伴う雇用・労働条件に係る丹後農協の対応

一般的に企業の合併等においては、当事者間で経営や組織のあり方をはじめ、職員の給与等の労働条件や福利厚生など合併当事者間の格差の調整問題が協議されるのが通常である。また、合併が取引先をはじめ関係先に大きな影響を与えることから、当事者は相手方との交渉過程全体を外部はもとより職員に対しても即時に公表できるものではなく、一定の段階を待って初めて説明・公表しうるものである。このことは、公共的性格を有する農業協同組合にあっても同様である。したがって、合併問題について労働組合が団体交渉を申し入れた場合に、法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否の成否を判断するに当たっては、上記のことを考慮する必要がある。

前記 4 (1)カ、キ及びク、4 (2)イ並びに 4 (3)アで認定したとおり、申立人らが、合併問題について平成16年11月 8 日以降団体交渉を申し入れていたことから、使用者側においても合併後の雇用・労働条件について説明する姿勢が求められるといえるが、平成17年 1 月24日の合併両当事者の臨時総代会において合併が正式に承認される前にあっては、被申立人と丹後農協との合併

協議が十分進捗しておらず、職員全体に明確な説明ができる段階にはなかつたこともうかがえることから、丹後農協の対応が、合併に係る概略的な経過や日程の説明にとどまったことはやむを得ないものと解される。

しかしながら、前記4(3)ウ、オ及びキ並びに4(5)アで認定したとおり、合併が正式に承認された同年2月以降の団体交渉では、丹後農協の対応は、「労働条件等について現在（合併先と）協議中であり、決定次第職員に説明を行いたいと考えている。労組との協議については考えていない。」とか、「いつ出せるか明確には言えない。いま言えるのは、職員説明会の内容であり、その内容はほぼ固まったものと考えて欲しい。」と回答するなど、職員には説明するが労働組合とは協議しないとの姿勢に終始しており、このような丹後農協の対応は不誠実であるといわざるを得ない。

また、前記4(3)カ、4(4)ウ並びに4(5)ア(ア)及びイで認定したとおり、被申立人において、退職金の勤続年数の不通算について職員説明会で丹後農協が従前に説明した内容を変更する方針が示されてはいるが、その旨が申立人らには説明されておらず、また、「共済L A」の職員の労働条件についても、合併の1週間前に職員には説明されたものの、申立人らには協議もされていない。

以上のとおり、丹後農協の団体交渉における対応は、合併作業の途上という事情を考慮するとしても、不誠実であるといわざるを得ず、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当すると判断する。

(ウ) 職員会問題に係る団体交渉における丹後農協の対応

後記(2)ア(ア)で判断するように、上記団体交渉における説明等をもってしては、丹後農協が職員会問題について十分説明を尽くしたとは言い難い。

したがって、丹後農協の団体交渉における対応は不誠実であり、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当すると判断する。

イ 救済方法

合併に伴う雇用・労働条件を中心とした事項のうち、退職金の勤続年数の通算に係る事項、「共済L A」の職員の給与や一時金に係る事項など及び職員会問題については、丹後農協の説明や回答が不十分で協議が尽くされたとはいえないと判断されるので、丹後農協の権利義務を包括承継した被申立人は、必要な説明資料を提示するなどして申立人らとの団体交渉に応じるべきであり、主文

1のとおりとするのが相当である。

また、申立人らは、丹後農協の対応について誓約文の掲示を申し立てているが、今後の健全な労使関係の構築に資することを期待し、主文3のとおりとするのが相当である。

- (2) 人事部長ら管理職が平成16年11月前後に行った職員会の結成及び加入勧奨並びに労組ニュースに関する発言、平成17年3月21日の人事異動の内示及び職員説明会並びに同年4月1日の合併前後における会長ら管理職が行った行動や発言などの一連の行為は、法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点(2))

ア 不当労働行為の成否

(7) 職員会の結成及び加入勧奨

丹後農協は、平成16年9月頃から、役員間で経営破綻回避のため合併について協議するようになり、同年10月14日、役員協議会で合併問題に取り組みざるを得ない旨の意思確認をし、同月28日の理事会で被申立人との統合問題について協議したこと、人事部長が、同月中旬頃、京都農協職員会と同様の組織として職員会の結成準備を始め、同年11月初旬頃、管理職を順次集め、職員会の組織化を指示したこと、その後、本店の部長や主要支店の支店長らが業務時間内に、加入しないと人事考課に影響するかもしれないなどと説明して職員会の加入勧奨を行ったこと、また、職員会の会則に、会の運営経費はJA助成金等をもって充てる旨の規定があることは、前記4(1)ア、ウ、エ及びオで認定したとおりである。これらによれば、職員会の結成行為は人事部長が中心となって丹後農協の組織を使って行われたものと認められる。いうまでもなく、人事部長は丹後農協の利益代表者に当たるものである。また、職員会の会則に、会の運営経費はJA助成金等をもって充てる旨の規定があるところ、助成金の拠出は丹後農協の支出を伴うことであり、人事部長が独断で取り決めたとは考え難いところである。

以上を総合すれば、職員会の結成行為は、丹後農協の利益代表者に当たる人事部長が中心となって丹後農協の意を受けて行ったものと評価せざるを得ず、したがって、上記の行為は丹後農協の行為と解さざるを得ない。

この点について、被申立人は、職員会の結成行為は人事部長が個人的に行ったものであり、それを理由として丹後農協は人事部長ら関係者を平成17年3月11日付けで懲戒処分としたと主張するが、前記4(3)ク及び4(4)イで認

定したとおり、懲戒処分から10日後の丹後農協の役員が同席する職員説明会において、合併先の会長が懲戒処分によって降格された人事部長を被申立人の人事・コンプライアンス部長に就任させると述べ、人事部長は合併後その発言のとおり昇任していることからすると、懲戒処分をしたのは丹後農協であり、昇任させたのは被申立人であったことを考慮するとしても、上記処分が真の意味での懲戒処分であったといえるかどうかについては疑問を払拭することができず、上記判断をくつがえすに足りない。

加えて、前記4(1)エで認定したとおり、丹後農協においては、既に互助会が存在しており、その会長に人事部長本人が就任していること、加入勧奨を行った管理職が、前記4(1)オで認定したとおり、36協定が締結できるよう加入してもらう旨説明をしていること、前記4(1)クで認定したとおり、丹後農協役員が「(職員会の結成や加入勧奨について)じゃまをすれば不当労働行為になる。」「促進も止めることもしない。」などと発言していること、前記4(1)ウで認定したとおり、人事部長が、被申立人に京都農協職員会があることを踏まえ、職員会の結成を図ろうとしたこと及び被申立人においては、京都農協職員会との間で労働条件について話し合いを行っていることなどから総合的に判断すると、職員会は、被申立人が主張するような単なる互助会とは認められず、その結成は、労組とは別の、使用者と労働条件を話し合う組織の結成を目指したものと解さざるを得ない。

なお、被申立人は、丹後農協が3月17日の団体交渉において、職員会の結成は人事部長が個人的に企てたものであること及び人事部長ら関係職員を懲戒処分としたことを説明して謝罪し、申立人らの役員も了解しているから、本件は解決済みであることを主張する。

しかし、職員会の結成行為は人事部長の個人的な行為ではなく丹後農協の行為と解さざるを得ないこと及び上記懲戒処分が真の意味での懲戒処分であったといえるかどうかについて疑問を払拭することができないことは上記判断のとおりであり、上記団体交渉における説明をもってしては、丹後農協が、職員会問題について十分説明を尽くしたとは言い難く、加えて、前記4(3)クで認定したとおり、その後も労組は事実関係等を追及して行くと主張しており、丹後農協の説明等に納得していなかったことが認められるから、職員会問題が解決済みであるということとはできない。

(イ) 労組ニュースに関する発言

前記4(1)カ及びケで認定したとおりであるが、これらの発言のうち、人事部長が賞罰委員会に言及した発言は、一般的な注意の域を超える一種の恫喝であって、労組活動に介入しようとしたものと受け取られてもやむを得ない。

(ウ) 平成17年3月21日に実施された人事異動の内示及び職員説明会などにおける丹後農協及び被申立人の行動や発言

前記4(4)ア及びイ(ア)で認定したとおりであり、共済部長は、百名を超える職員の前で、当日人事異動の内示を保留された職員が約30名もいたにもかかわらず、あえて申立人らの役員ら4名の名前を挙げて内示を後回しにしたこと、合併を目前に控え、丹後農協の役員が同席する中で、合併先の会長が合併後の事業のあり方についての説明の中で「わけのわからん労働組合さんが、結局話もせず今日までできてしまった。」、「今日までわいわい言うてまともな話しもできなかった。」、「J A 京都は職員会と話し合いをしております。」、「今回も全員加盟の組織と話し合いがしたいとお願いしましたが、残念です。」などと発言したことを総合的に判断すると、こうした一連の行為や発言は、申立人らを嫌悪したものと受け取られてもやむを得ない。

また、会長が行った I に対する発言は、前記4(4)エで認定したとおりであり、「組合はどうするんや。やめんのか。あっちへ行ったら活動できんど。」などと発言したことも、遠隔地配転を示唆したり労組からの脱退を促すものと受け取られてもやむを得ない。

なお、被申立人は、会長が行った I との面談については、合併後の勤務についての希望を聞いたものと主張するが、前記4(4)エで認定した事実は、

K 証人が、面談直後に I から直接聴取した内容に基づく証言によるものであって、信用でき、被申立人の主張は採用できない。

(エ) 合併前後における丹後農協及び被申立人の一連の行動や発言

前記4(5)ウ、オ及びカで認定したとおりであり、「労組を脱退してほしい。J A 京都の『職員会』に加入してほしい。」との趣旨の発言をするなどした行為は、労組からの脱退及び京都農協職員会への加入を意図したものと解される。

なお、被申立人は、京都農協職員会への加入は職員個々の判断であり、労組の組合員が激減した理由はあくまでも労組自体の問題である旨主張す

るが、前記4(4)イ並びに4(5)ウ、オ及びカで認定した行動や発言の結果として労組の組合員数が激減したものと解されるので、被申立人の主張は採用できない。

(オ) 以上のとおり、丹後農協の管理職並びに被申立人の会長及び管理職が行った行動や発言などの一連の行為は、法第7条第3号の支配介入に該当すると判断する。

イ 救済方法

申立人らは、被申立人に、支配介入行為の不作为を求め、併せて上記の行為に係る誓約文の掲示を申し立てているが、今後の健全な労使関係の構築に資することを期待し、主文3のとおりとするのが相当である。

(3) 被申立人が平成17年4月下旬に労組事務所を退去させた行為は、法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点(3))

ア 不当労働行為の成否

前記4(5)ア(イ)で認定したとおり、丹後農協と労組の間には、代替場所の提供を条件として労組事務所を退去する旨の合意が成立していることが認められる。この合意は、合併により丹後農協が消滅するとしても被申立人に包括承継されるものであり、したがって、被申立人は、当該合意内容に基づく履行をするべき立場にあると解される。

また、前記4(5)ケで認定したとおり、被申立人が、施設解体を理由として労組事務所を退去させながら、その後も当該施設が解体されずに存在している事実や、代替場所を提供するとの合意がいまだに履行されていないことなどからすると、被申立人の施設内から労組を排除する意図があったと判断せざるを得ない。

なお、被申立人は、合併後の平成17年4月1日以降の労組事務所貸与の問題については被申立人との協議が必要なため、丹後農協が約束したのは、同年3月31日までに限り労組事務所を貸与する趣旨であると主張するが、この合意は、合併後も労組が存続することを前提としてなされたことは明らかであるから、被申立人の主張は採用できない。

したがって、労組の活動拠点である労組事務所を退去させた被申立人の行為は、法第7条第3号の支配介入に該当すると判断する。

イ 救済方法

被申立人はかかる合意を遵守することが適当であり、その設置場所、面積等の詳細な貸与条件については、当事者間で誠実に協議し取決めをすることが適当であると判断し、主文2のとおりとするのが相当である。

また、申立人らは、本行為に係る誓約文の掲示を申し立てているが、今後の健全な労使関係の構築に資することを期待し、主文3のとおりとするのが相当である。

- (4) 平成18年10月28日開催の組合員大会における解散決議は、労組の申立人適格又は代表者資格に影響を与えるか。(争点(4))

被申立人は、平成17年4月23日開催の臨時大会においてAを新執行委員長に選任する等の決議がされたが、臨時大会は脱退の意思が不明確な組合員の在籍確認をしないまま行われたことから、その決議は無効であり、また、平成18年10月28日開催の組合員大会において京都丹後農業協同組合労働組合の解散が決議されたのであるから、労組の申立人適格又は代表者資格について疑義があると主張するので、以下検討する。

ア 労組の申立人適格

当委員会は、平成19年3月12日の第2057回公益委員会議において、申立人の資格審査を行い、法第2条及び法第5条第2項に適合した労働組合である旨の決定を行ったところである。したがって、労組の申立人適格に関する被申立人の主張は採用できない。

イ 労組の代表者資格

労組が平成17年4月23日に臨時大会を開催し、Aを新執行委員長に選任し、組合名称を変更する旨の決議をしたこと、当時、労組は、執行部を含む組合員の脱退者が続出し、脱退者数の集約すらできなかったため、組合加入を継続する意思を確認できた組合員を招集して臨時大会を開催したものであることは、前記4(5)カ及びクで認定したとおりである。また、被申立人が合併以降、労組の組合費についてチェック・オフを行っていないことは、前記4(5)エで認定したとおりであり、このことと審問の全趣旨によれば、合併以降、新たに労組に加入した者があれば別として、労組において組合加入を継続する意思を確認できた上記の組合員以外に労組に組合費を支払い、組合員として行動した者はいなかったこと、平成18年10月28日までの間に臨時大会の決議に異議を述べた者はいなかったことが認められる。これらのことからすれば、臨時大会は、前記

(2)で判断したとおり、丹後農協及び被申立人の支配介入により脱退者が相次ぐ異常な事態の下において、当時の組合員が全員出席した大会として適法に成立したものであり、その決議も有効なものと認められる。

次に、平成18年10月28日に組合員大会が開催され、Nら19名が出席（11名は書面出席）し、労働組合の解散等を決議したことは、前記4(6)アで認定したとおりである。しかしながら、Nら19名は、上記と同様に、合併以降、労組に組合費を支払い、組合員として行動したことはなかったと認められ、組合員大会当時、労組の組合員であったと認めることはできず、組合員大会は労組の大会とはいえない。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、労組の代表者資格に関する被申立人の主張は採用することができない。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成19年4月18日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎