



## 命 令 書

東京都新宿区

申立人 X 1  
代表者 代表運営委員代行 A

大阪府高槻市

申立人 B

堺市堺区

被申立人 Y 1  
代表者 代表理事 C

上記当事者間の平成19年(不)第38号事件について、当委員会は、平成20年12月10日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人 B に対する平成19年4月1日付け降格がなかったものとして取り扱うとともに、当該降格がなければ得られたであろう首席奏者に対して支給される手当相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 1  
代表運営委員代行 A 様  
B 様

Y 1  
代表理事 C

当協会が、貴組合員 B 氏を平成19年4月1日付けで降格したことは、大阪府

労働委員会において、労働組合法第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認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人 B に対する打楽器部門首席奏者としての取扱い及び首席奏者に対して支給される手当の支払
- 2 誓約文の掲示

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が運営する交響楽団において、従来から、楽団員の代表として労働条件の改善などに向けた活動を行っていた申立人 B が、申立外 X1 関西地方本部に加入した後、職場単位の下部組織を結成し、正当な組合活動を行っていたところ、被申立人が、同人を首席奏者から降格したことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y1 は、肩書地に事務所を置き、Z1（以下「楽団」という。）の運営を行う一般財団法人で、その従業員数は、本件審問終結時約60名である。

なお、Y1 は、その前身である任意団体のZ1 が、本件申立後の平成20年12月1日に一般財団法人となったものである（以下、法人化前の任意団体も含めて「協会」という。）。

イ 申立人 X1（以下「ユニオン」という。）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、本件審問終結時約5,900名である。

ユニオンの関西地方における下部組織として、申立外 X1 関西地方本部（以下「X2」といい、ユニオンと併せて「組合」という。）があり、その組合員数は、本件審問終結時約1,000名である。

また、楽団内に、X2 の下部組織として、職場単位のX3（以下「X3」という。）があり、その組合員数は、本件審問終結時約20名である。

ウ 申立人 B は、協会の打楽器奏者で、ユニオンの組合員である。

##### (2) B 組合員の首席奏者からの降格について

- ア 平成元年、申立人 B (以下、ユニオン加入前も含めて「B 組合員」という。)は、楽団に入団した。(甲87)
- イ 平成6年12月、打楽器副首席であった B 組合員は、打楽器部門首席となった。(甲5)
- ウ 平成14年4月、B 組合員は、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などの活動を行う X 4 (以下「楽員会」という。)の会長に就任した。(甲4、甲87)
- エ 平成18年4月1日、B 組合員は、本番直前の全体リハーサルであるゲネプロの出番に間に合わず、演奏できなかった。(甲87、甲79、乙17、当事者 B、証人 D)
- オ 平成18年6月、X 3 が結成され、B 組合員は、副代表運営委員に就任した。(甲90)
- カ 平成18年8月30日、B 組合員は、コンサートのリハーサルにおいて、出番の冒頭を演奏できなかった。(証人 E、当事者 B)
- キ 平成18年10月12日、B 組合員は、文化庁主催の公演のゲネプロに参加せず、また、本番での担当楽器を関係者に無断で変更した。(甲35、甲78、甲80、甲87)
- ク 平成19年4月1日、協会は、B 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(トゥッティ)に降格(以下「19.4.1降格」という。)した。(甲60)

### 第3 争 点

B 組合員の降格は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

#### 1 申立人の主張

- (1) 平成14年頃、楽団の労働条件は、楽団員の厚生年金や社会保険が整備されておらず、通勤手当などの諸手当や有給休暇も存在していなかった上に、楽団員が体調不良などで練習を休むと、当該楽団員が、代わりに演奏した演奏者の出演料を負担するという制度も存在していた。

B 組合員は、平成14年4月1日、楽員会の会長に就任すると、演奏活動の一方で、協会に対し、楽団員の労働条件の改善や楽団の構成などについて、実質的に労働組合と同様、積極的な申入れと交渉を行い、様々な要求を実現させてきた。

- (2) 平成18年6月、B 組合員ほか22名の楽団員は、X 3 を結成し、B 組合員は、副代表運営委員に就任した。

X 3 は、協会に対し、楽団員の労働条件の改善等を要求

していたところ、協会は、平成18年10月18日、B組合員が、①平成18年4月1日、ゲネプロに遅刻したこと、②同年8月30日、リハーサルで同人のパートを演奏する際に不在であったこと、③同年10月12日、ゲネプロを体調不良により欠席し、本番での担当楽器を関係者に無断で変更したこと、を理由に、同人に退職勧告を行った。さらに、協会は、同19年4月1日、同人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）に降格するとともに、首席奏者手当の不支給を決定した。加えて、協会は、同日以降、同人の演奏機会を著しく減少させ、同人は、実質的に解雇された場合と同様の状態に置かれている。

- (3) オーケストラのリハーサルにおいては、演奏箇所の極めて少ないパートは、慣例として、当該パートの演奏時に練習場にいればよく、練習の最初から最後まで練習場にいる必要はないのであって、協会が指摘する上記(2)①から③までの理由は、オーケストラにおける労働の特殊性等に鑑みれば、退職勧告や降格処分についての合理的な理由となるものではない。

また、オーケストラの運営においては、高度の音楽性を維持すべく純粋に芸術的・音楽的な観点のみから検討されるべき事項と、かかる究極的な目的を達成すべくその環境を整えるための事務運営という観点から検討されるべき事項に分けられる。すなわち、Z1 楽団員就業規則（以下「就業規則」という。）第19条には、「楽団内に重要な問題が起こったときに、楽団の方針、処置を決定する」ことを目的とする楽団代表会議とは別に、「楽団内の音楽面における決定を行う」ことを目的とする音楽監督委員会を設置することが規定されており、就業規則第22条には、首席奏者に係るオーディションの合否は、音楽監督委員会により決することが規定されていることからすると、「首席」という地位にふさわしい者か否かは、純粋に音楽的観点から決定されるべきものであるところ、B組合員に音楽的技量の低下等は一切ないのであって、同人に係る降格処分は、同人の行為態様のみを理由とした懲戒処分に他ならない。

しかしながら、就業規則には、懲戒処分として譴責等の処分が規定されているが、首席奏者からの降格などという処分はない。

そして、懲戒事由も音楽的な観点とは直接関係のない行為態様のみに着目されたものであり、就業規則を合理的に解釈すれば、首席奏者からの降格という処置は、労働者の行為態様を根拠として、協会が労働契約上の使用者として行使しうる人事権の対象となるものではない。

- (4) また、降格処分に係る手続について、協会は、B組合員の処分を決定した楽団代表会議に同人の出席を求めず、意見聴取を行っていない。本件処分は、演奏者としてのプライドを深く傷つけるだけでなく、経済的に重大な不利益を伴うものであ

るから、その処分に当たっては、本人に根拠となる事実関係を示し、弁明の機会を与えた上で、慎重に検討されるべきであるにもかかわらず、適正な手続が全く踏まれていない。

- (5) 加えて、B 組合員の降格処分について、同人と同様の行為を行った他の楽団員に対する処分と比較すると、相当性を欠いている。
- (6) 以上のことを総合すると、協会の B 組合員に対する降格処分は、同人が楽員会の会長に就任した頃から継続して、楽団内部の労働条件の改善に尽力したこと、及びユニオンや X 2 への加入、X 3 の結成並びに結成後の活発な組合活動など一連の正当な組合活動を嫌悪して、その報復措置としてなされたものであり、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。また、協会の B 組合員に対する降格処分は、組合活動を嫌悪し、萎縮させる支配介入行為であり、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為にも該当する。

## 2 被申立人の主張

- (1) B 組合員の降格につき、直接の契機となったのは、上記申立人の主張(2)に記載された①から③までの非違行為及びこれらの件に係る報告書の未提出であるが、さらに、被申立人は、B 組合員の適格性欠如、演奏（職務）態度等にも鑑み、平成19年4月1日付けをもって、首席からの降格を行ったのである。
- (2) オーケストラのリハーサル等は、開始時間と終了時間が明確に決められており、当然のことながら、演奏者は、その間、どのような事態が発生した場合にも対応しなければならない。確かに、演奏者には、一定の裁量が認められているが、それは、出番に間に合わなくてもとがめられないということではない。予測を誤って出番に間に合わなかったという事態は、由々しきことであり、演奏者、とりわけ首席奏者としての自己管理能力の欠如を露呈した極めて恥ずべき行為である。

また、B 組合員は、平成18年10月12日の文化庁主催の公演に係るゲネプロを欠席した。平成19年度における文化庁からの助成等は、楽団の総収入の42パーセントを占めており、文化庁主催の公演も1年以上前からコンサートのプログラムや指揮者、ソリストといった公演内容を企画する重要なものであるところ、同人の欠席理由は、二日酔いによる体調不良であり、誰にも断ることもなく会場である学校の保健室で横になっていた。その上、B 組合員は、本来、首席奏者として、パート内での楽器の割当てを決定し、変更があった場合には関係者に連絡すべき立場にあったにもかかわらず、勝手に公演本番で演奏する楽器を変更したのであるから、同人が首席奏者としての地位にふさわしくないことは明らかである。

- (3) また、19.4.1降格は、B 組合員にヒアリングを行った上で、人事権に基づき、

業務上の必要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。したがって、労働基準法第3条に違反するか、あるいは著しく妥当性を欠く故に裁量権を逸脱している場合でない限り違法ではない。

- (4) 以上のとおり、協会が人事権を行使し、平成19年4月1日をもって、B組合員を首席奏者から降格し、首席奏者手当を不支給としたのは、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るから、有効であり、社会通念上、相当なものである。

したがって、申立人らが主張する事実は、労組法第7条第1号及び第3号に規定する不当労働行為には該当しない。

#### 第4 争点に対する判断

争点（B組合員の降格は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

- (1) B組合員が X4 楽員会会長に就任するまでの経緯等について

ア 平成元年、B組合員は、楽団に入団した。（甲87）

イ 平成6年12月、協会は、楽団員に対し、打楽器副首席であるB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。（甲5）

ウ 平成9年11月10日、協会は、楽団員に対し、「 Z1 にもユニオン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ユニオンの活動により、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 Z1 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ほうが大きい」、「 Z1 にユニオン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、練習所の片隅に『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」と題する書面（以下「9.11.10楽団書面」という。）を配付した。（甲2）

エ 平成9年12月16日、ユニオンは、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。

(甲3)

オ 平成10年4月、楽員会が結成され、同14年4月、B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、これらは実現した。

(甲4、甲87)

(2) 平成15年度における首席ティンパニストの公募について

ア 平成16年1月25日、協会事務局長 D (以下「D事務局長」という。)は、打楽器の首席奏者であるB組合員と面談(以下「16.1面談」という。)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。

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となる。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。

(甲6、甲9、甲10、乙18、当事者 B、証人 D)

イ 平成16年1月26日、協会は、演奏委員会を開催し、16.1面談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(以下「16.1通知」という。)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。(甲6、甲9、甲11、乙19、証人 D )

ウ 平成16年2月3日及び同月12日、B 組合員及び楽員会は、それぞれ協会に対し、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(以下、併せて「16.2要求書」という。)を提出した。

(甲12、甲13、証人 G )

エ 平成16年2月16日、楽団は、楽団員に対し、「今回の B 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」と題する書面(以下「16.2.16協会書面」という。)を配付した。

16.2.16協会書面には、① B 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、② B 組合員と協会の話合いの結果、首席ティンパニ奏者を別に迎えても、B 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、などが記載されていた。(甲14)

オ 平成16年2月16日、B 組合員は、X2 に加入した。

同日、X2 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 B 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」(以下「16.2.16申入書」という。)を提出した。

(甲9、甲15)

カ 平成16年2月18日、楽団は、X2 に対し、B 組合員の処遇等については、X2 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書面(以下「16.2.18楽団書面」という。)を送付した。

(甲16)

キ 平成16年3月2日、X2 は、楽団に対し、B 組合員や楽団員との真摯な話し合いを求める旨、近く、B 組合員の処遇に係る団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れる旨記載した「申入書」を提出した。(甲18)

ク 平成16年3月3日、B 組合員は、D 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ユニオンに委ねているため、D 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、ユニオン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。(甲19)

ケ 平成16年3月4日、楽団は、B 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、ユニオン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書面(以下「16.3.4楽団書面」という。)を送付した。(甲20)

コ 平成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書面（以下「16.3.5楽団書面」という。）を配付した。

（甲9、甲21、証人 D）

サ 平成16年3月12日、X2 は、楽団に、「B 組合員に係る今回の問題」を議題とする団交を申し入れたのに対し、同月17日、楽団は、X2 に、①協会専務理事 C （以下「C 専務理事」という。）が手術を受けて入院中であり、団交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、C 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、いかなることが団交されねばならないのか、文章で示してほしい旨、記載した書面を提出した。（甲22、甲23）

シ 平成16年3月18日、楽員会は、同会会員を対象に、B 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）」（以下「16.3楽員会アンケート結果」という。）を各会員に配付した。なお、会員からの回答内容は、B 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。（甲24、甲27）

ス 平成16年3月22日、X2 は、再度、楽団に、「B 組合員に係る今回の問題」を議題とする団交を申し入れたのに対し、同月25日、楽団は、X2 に、①C 専務理事は、X2 がいかなる理由及び内容で団交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団交では、D 事務局長らが C 専務理事の代わりに話を聞くことで了解してほしい旨、記載した書面を提出した。（甲25、甲26）

セ 平成16年4月10日、楽団は、X2 に対し、①同月12日に団交を開催する旨、②今回の団交については、楽団長（D 事務局長）らが C 専務理事の代わりとして話を聞くのであって、X2 が説明や回答を望む場合は、C 専務理事が団交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」と題する書面を提出した。（甲28）

ソ 平成16年4月12日、組合と協会は、団交（以下「16.4.12団交」という。）を開催した。

16.4.12団交において、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、B 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（以下「16.4.12書面」という。）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、C 専務理事に伝える旨回答した。

また、組合は、協会に対し、① B 組合員を従来のポジションに戻すこと、②

謝罪すること、③当事者や楽員と話合いをすること、を要求した。

(甲7、甲29、甲30の1)

タ 平成16年4月23日、楽団は、 X 2 に対し、①打楽器首席である B 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同人との話合いは、同人と楽団の問題であり、 X 2 を含むいかなる団体をも窓口として行う交渉ではないと考えている旨、記載した書面を提出した。(甲30の2)

チ 平成17年10月、 X 2 は楽団に対し、楽団は B 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、楽団は X 2 に対し、 X 2 との交渉義務は果たした旨記載した書面を提出した。(甲33、甲34)

(3) X 3 の結成及び B 組合員の首席降格について

ア 平成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。B 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、B 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、報告書は、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。

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」と規定されている。

(甲6、甲79、甲87、乙17、当事者 B 、証人 D )

イ 平成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、 X 3 の結成や B 組合員が副代表運営委員に就任したことなどを書面(以下「18.7.5結成通知」という。)で通知するとともに、組合掲示板の設置や練習場の使用などを求める申入れを行った。

この際、協会が、なぜ、この時期に X 3 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、平成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、同

18年4月3日、新たな理事長の就任が決定した。

(甲36、甲38、甲39、甲40、乙20、証人 D )

ウ 平成18年7月19日、 X 3 と協会は、労働契約書の保管等を議題とする団交（以下「18.7.19団交」という。）を開催した。

(甲41、甲42、甲43)

エ 平成18年7月26日、協会は、 X 3 に対し、前記イ記載の組合掲示板の設置等の申入れには応じられない旨等を記載した「回答書」を提出した。(甲44)

オ 平成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、B 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、B 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。(証人 E 、当事者 B )

カ 平成18年9月6日、 X 3 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、協会は、 X 3 に対し、上記要求書記載事項については、 Z 1 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「回答書」を提出した。(甲45、甲47)

キ 平成18年9月27日、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同20年2月から同年3月に実施する旨、などを記載した書面を配付した。(甲46)

ク 平成18年10月7日、 X 3 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「待遇改善要求書」（以下「18.10.7待遇改善要求書」という。）、②要求事項を議題とする団交の開催を求める旨などを記載した「団体交渉の申し入れ」等を提出した。

(甲48、甲50、甲51)

ケ 平成18年10月11日、B 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、同人は、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、B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、同人は、ゲネプロでの定位置についてのもの、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、B組合員は、ゲネプロに参加できなかった。

その後、B組合員は、18.10.12公演の本番に参加した。同人は、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。B組合員は、担当楽器を変更したことについて、本番直前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、B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。

(甲35、甲78、甲80、甲87、当事者 B、証人 F)

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

18.10.18面談において、D事務局長は、B組合員に対し、18.10.12公演当日、「体調が悪くてB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、B組合員は、前記ケ記載の事実を説明した。そして、D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もなりかねない旨、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。（甲35）

サ 平成18年10月26日、協会は、X3 に対し、18.10.7待遇改善要求書記載の12項目への対応を記載した回答書（以下「18.10.26待遇改善回答書」という。）を提出した。（甲52、甲53）

シ 平成18年10月30日及び同年11月29日、X3 と協会は、楽団員の待遇改善等を議題とする団交（以下、それぞれ「18.10.30団交」及び「18.11.29団交」という。）を開催した。（甲54、甲55）

ス 平成18年11月8日、D事務局長は、B組合員と面談（以下「18.11.8面談」という。）を行った。

18.11.8面談において、D事務局長は、B組合員に対し、同人の18.4.1ゲ

ネプロ、18. 8. 30リハーサル及び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 B 組合員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、などを述べた上で、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、 B 組合員は、迷惑をかけたことを謝罪した上で、当該勧告には異論があり、受け入れられない旨述べたところ、 D 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。

また、この面談において、 B 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。

(甲6、甲59、甲85の2)

## 「 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、又は欠勤をしたとき

(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には、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には、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) 」

セ 平成19年1月10日、 X 3 は、協会に対し、18. 10. 30団交及び18. 11. 29団交において、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など記載した「申入書」（以下「19. 1. 10申入書」という。）を提出した。（甲55）

ソ 平成19年1月31日、協会は、 X 3 に対し、19. 1. 10申入書への回答として、①既に文書による回答を行い、団交においても、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団交の申入れがあれば、これに応じ、補足説明する旨、記載した「回答書」を提出した。（甲56）

タ 平成19年2月20日、 X 3 と協会は、18. 10. 7待遇改善要求書記載事項や就業規則、健康診断、有給休暇などを議題する団交（以下「19. 2. 20団交」という。）を開催し、同年3月22日、協会は、待遇改善に係る12項目への対応を記載した「回答書」を X 3 あてに提出した。（甲57、甲61）

チ 平成19年3月1日、協会は、 B 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 C 専務理事（電話により参加）、 D 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 B 組合員からの事

情聴取の内容を報告した。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、同年4月1日付けで、B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。(乙17)

ツ 平成19年3月7日ないし8日、協会は、B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、協会は、同人に対し、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、B組合員の演奏能力など音楽的技量の低下等については、問題とされなかった。(甲60、甲87、乙19)

テ 平成19年4月1日、協会は、楽団員に対し、「お知らせ」と題する文書(以下「19.4.1お知らせ」という。)を配付した。19.4.1お知らせには、以下のとおり記載されていた。(甲62)

「 (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 B 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。」

(4) 協会による楽団員に対する注意、処分事例等について

ア 平成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(以下「8.9休職処分」という。)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。

(甲6、乙15、証人 D )

イ 平成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(以下「17.8退団決定」という。)した。

(乙19、証人 D )

ウ 平成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、退団届を提出した。その後、協会は、楽団代表会議を開催し、同人の退団を決定（以下「18.2退団決定」という。）した。（乙19、証人 D ）

エ 平成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（以下「18.10降格」という。）した。降格の主な理由は、同人の演奏能力に問題が認められたことであった。また、同人には、過去において、①演奏旅行で、独自のルートを選択した結果、フェリーが欠航し、遅刻したこと、②公演会場で一時的に所在不明になったこと、③公演時の移動で、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、などの事実が認められた。（乙19、証人 G 、証人 D ）

オ 平成17年度以前において、B 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。

（乙2、乙3、乙4、乙5、乙6）

カ 平成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。（乙17）

キ 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。（乙19、証人 G 、証人 D ）

ク 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。

（証人 H ）

2 B 組合員の降格は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) B 組合員が19.4.1降格によって受ける不利益について

前記1(1)イ、(2)ア、(3)ツ、テの事実によれば、B 組合員は、19.4.1降格により、首席奏者から降格されたこと及び首席奏者手当の8万円が支給されなくなったことが認められ、これにより、同人は、経済的な不利益を受けるだけでなく、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るとともに、楽団内におけるパートのリーダーとしての権限がなくなり、さらに、音楽家としての評価が低下し、音楽家としての将来に大きな影響を受ける可能性があると考えられるので、19.4.1降格は、重大な不利益取扱いといわねばならない。

(2) 19.4.1降格の相当性について



ア 協会は、B 組合員に係る①18. 4. 1ゲネプロにおける遅刻、②18. 8. 30リハーサルの出番における不在、③18. 10. 12公演でのパート変更等という非違行為、及び④報告書の未提出が直接の契機であり、首席奏者としての適格性の欠如や演奏（職務）態度の不良等にも鑑み、19. 4. 1降格を行った旨主張する。

しかしながら、前記1（3）ス、ツ認定のとおり、18. 11. 8面談で協会が指摘したのは、①から④までの事実のみであり、19. 3降格通告に当たっても、①から④までの事実が非違行為及び職務態度不良等に該当するとしたものであって、これらの事実以外に、首席奏者としての適格性の欠如や演奏（職務）態度の不良等を理由として示しているとは認められないので、①から④までの事実のみが19. 4. 1降格の理由であったとみるのが相当である。

イ そこで、上記ア①から④までの B 組合員の行為について、検討する。

まず、上記ア①及び②については、前記1（3）ア、オ認定のとおり、B 組合員がゲネプロに遅刻したことやリハーサルの出番に不在であったことが認められ、同人のこれらの行為は、前記1（3）ス認定の就業規則第34条第1項第2号の「正当な事由なく、しばしば遅刻、早退、私用外出、又は欠勤をしたとき」との懲戒事由に該当し得るものであり、上記ア③については、前記1（3）ケ認定のとおり、B 組合員が、18. 10. 12公演において、（i）体調を崩して、会場である中学校の保健室で横になっていたこと、（ii）病院へ行っていたため、ゲネプロに参加しなかったこと、（iii）事務局員、演奏委員長及び副委員長に伝えることなく、公演本番の担当楽器を変更したことが認められ、同人のこれらの行為は、前記1（3）ス認定の就業規則第34条第1項第6号及び第7号の「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」、「本人の不注意のため、業務に支障を起こしたとき」の懲戒事由に該当し得るものであるとともに、前記1（3）ケ認定の学校施設を無断で使用してはならないという楽団内の取決めにも反する。

また、上記ア④については、前記1（3）ア、オ、ケ認定のとおり、B 組合員が協会に報告書を提出していないことが認められ、この行為は、前記1（3）ア認定の就業規則第12条の「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」との規定に違反している。

以上のとおり、確かに、上記ア①から④までの B 組合員の行為は、就業規則や楽団内の取決めに違反している。

しかしながら、上記ア①、②及び③の各行為は、前記1（3）ス認定のとおり、懲戒処分を定める就業規則第34条第1項に規定する譴責事由に該当し得るにとど

まり、これらを併せても、同条第2項第1号の「前項、各号の行為が再度に及び、もしくは情状が重いとき」に該当し得るとして、出演停止又は休職（休団）の処分ができるにとどまるということが出来る。

また、上記ア④の行為については、遅刻等に係る報告書は、協会が主に事実関係を把握するため、楽団員に提出を求める書面であり、就業規則上、報告書の未提出が、直接、懲戒事由に該当するとの規定は見当たらない。

ウ 次に、協会における他の首席奏者の処分事例等についてみると、前記1(4)イ、エの事実によれば、17.8退団決定や18.10降格の事実が認められるが、これらは、演奏者としての地位に影響を与える処分であるとはいうものの、演奏能力が主な理由となっていることが認められ、演奏能力を直接の理由としない19.4.1降格とは事案を異にする。

また、前記1(4)ウ認定の第1首席ヴィオラ奏者の18.2退団決定は、非違行為が理由ではあるものの、楽団員に対する重大な非違行為が退団の理由となっており、しかも自主的に退団届を提出していることが認められるので、19.4.1降格と比較することは適切とはいえない。

一方、前記1(4)ア、クの事実によれば、B組合員と同様に非違行為のみが理由となっている処分事例としては、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て3か月の休職という8.9休職処分を行い、協会が禁止する自動車での通勤を無断で行っていたトロンボーン首席奏者に対して2週間の出勤停止と減給処分を行っていることが認められるが、いずれも期限の定めがあり、しかも首席奏者としての地位に変更のない処分であることが認められる。

なお、19.4.1降格以前に、協会が、首席奏者の非違行為を理由に首席奏者を降格したことがあると認めるに足る疎明はない。

そうすると、協会は、首席奏者に非違行為があつて、退団にまで至らなかったときには、従来は有期の休職処分又は出勤停止処分を付していたのに、19.4.1降格では、初めて非違行為のみを理由として、B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（トゥッティ）に降格したということが出来る。

エ 以上のことに、前記(1)判断を踏まえて、19.4.1降格の相当性を検討すると、上記ア①から④までのB組合員の行為は、確かに、就業規則や楽団内の取決めに違反し、協会による何らかの措置を免れないものとはいえ、懲戒処分の場合であっても、一定期間の出演停止又は休職（休団）処分ができるにとどまるのであつて、現に過去の同種事案について、協会は、上記ウ判断のとおり、退団が避けられないような重大な非違行為の場合を除いて、有期の休職処分又は出勤停止処分をして、首席奏者から降格をしたことはないにもかかわらず、B組合員に対

しては、前記(1)判断のとおり、有期の出演停止や休職（休団）処分よりも首席奏者が被る不利益が重大なパーカッション首席奏者からパーカッション奏者（トウッテイ）への降格を命じており、19.4.1降格には、相当性を認めることはできない。

(3) 労使関係等について

ア 前提事実及び前記1(1)オ、(2)オ、(3)イ認定のとおり、①平成14年4月、B 組合員は、楽員会の会長に就任し、その後、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等の要求が実現したこと、②同16年2月16日、同人が X 2 に加入したこと、③同18年6月、組合は、

X 3 を結成するとともに、同年7月5日、協会に対し、同人が副代表運営委員に就任したことなどを記載した18.7.5結成通知を提出したこと、が認められることからすると、同人は、X 3 結成前から、楽団員の労働条件向上などに係る活動において、楽団内で中心的な役割を果たしていたとみることができる。

イ また、前記1(2)ア、イ、ウ、オ、カ、ケ、シ、ソの事実によれば、D 事務局長が、16.1面談において、B 組合員に対し、同人のティンパニ演奏がよくないとする意見が出ているため、新しく首席のティンパニストを公募する旨通告するとともに、演奏委員会が楽団員に16.1通知を配付したところ、① B 組合員は、D 事務局長に対し、首席ティンパニストの公募の延期を求める16.2要求書を提出したこと、②楽員会は、各会員に対し、同人の演奏を評価する内容や楽団の対応に否定的な内容が大半を占める16.3楽員会アンケート結果を配付したこと、③ X 2 は、楽団に対し、首席ティンパニストの公募の延期などを求める16.2.16申入書や同人の音楽的な評価に係る16.4.12書面を提出したこと、④楽団は、X 2 に対し、協会の見解等を記載した16.2.18楽団書面及び16.3.4楽団書面を提出したこと、⑤組合と協会は、B 組合員の処遇に係る16.4.12団交を開催したこと、などが認められることからすると、

X 3 結成前において、B 組合員、楽員会及び X 2 と協会は、書面のやり取りや団交を重ねたものの、協議は平行線をたどり、同人の処遇や評価を巡って、対立関係にあったとみることができる。

ウ さらに、前記1(1)ウ、(3)イの事実によれば、①楽団は、平成9年11月10日、楽団内にユニオンの支部を作りたいという楽団員に対し、「かえってマイナスにつながる恐れのほうが大きい」、「Z 1 に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」と記載した9.11.10楽団書面を提出したこと、② X 3 の結成を通知

した際の18.7.5面談において、協会が、なぜ、この時期に X 3

を設立したのか疑問である旨述べたこと、が認められる。確かに、①平成17年12月には、協会の理事長が退任の申出を行い、新理事長の就任に約4か月を要したこと、②理事長が支援元企業の代表者であること、が認められるから、協会は、今後の経営について苦慮していたという事情が推認されるものの、楽団内に労働組合が結成されることを快く思っていなかったとみるのが相当である。

(4) 以上のことを総合すると、B組合員に係る19.4.1降格は、同人のゲネプロへの遅刻などを理由としたものとしては、相当性を認めることができず、同人が副代表運営委員を務める X 3 が、その結成以降、待遇改善などに係る要求を一層強めることを危惧した協会が、同人が組合に加入したこと、又は組合員であることを嫌悪してなされた不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図してなされた支配介入行為であるといわざるを得ず、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。

### 3 救済方法

組合は、誓約文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成21年1月27日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印