

# 命 令 書

東京都品川区

申 立 人 一般合同労働組合なんぶユニオン  
執行委員長 X<sub>1</sub>

埼玉県比企郡吉見町

被 申 立 人 学童保育所のびっ子クラブ父母会  
代表者 副会長 Y<sub>1</sub>  
代表者 副会長 Y<sub>2</sub>

上記当事者間の埼労委平成20年（不）第3号のびっ子クラブ不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年1月22日第852回公益委員会議、同年2月12日第853回公益委員会議及び同月26日第854回公益委員会議において、会長・公益委員長島佑享、公益委員馬橋隆紀、同作山泰彦、同古川陽二、同伊藤一枝出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、被申立人に雇用された、申立人の組合員 X<sub>2</sub> に対する退職強要に関し、申立人が申し入れた団体交渉を拒否したことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして申立人から申し立てられたものである。

## 第2 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人学童保育所のびっ子クラブ父母会は、申立人一般合同労働組合なんぶユニオンとの間に、 X<sub>2</sub> 組合員に対する退職強要に係る団体交渉を誠実に行わなければならない。
- 2 被申立人学童保育所のびっ子クラブ父母会は、「団体交渉拒否の不当労働行為について陳謝し二度と繰り返すことなく誠実に団体交渉を行う」旨の公示（ポストノーティス）を、のびっ子クラブ施設入口に掲げなければならない。

## 第3 争いのない事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

申立人一般合同労働組合なんぶユニオン（以下、「申立人」という。）は、肩書地に事務所を有し、平成16年7月10日に結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は50名である。

#### (2) 被申立人

被申立人学童保育所のびっ子クラブ父母会（以下、「被申立人」という。）は、肩書地において、学童保育所のびっ子クラブを運営している。

なお、申立人は、調査期日において、本件救済申立書中の被申立人の表示を「吉見町学童保育所のびっ子クラブ役員会」から「学童保育所のびっ子クラブ」に改めることに同意したという経緯がある。しかし、「学童保育所のびっ子クラブ父母会会則」（以下、「会則」という。）によれば、「学童保育所のびっ子クラブ」は被申立人によって運営される事業として位置づけられているから、本来であれば被申立人は「学童保育所のびっ子クラブ父母会」と表示すべきであったといえよう。もっとも、本件では、「学童保育所のびっ子クラブ」という表示は、被申立人の略称ないしは通称として使用されていることが明

らかである（被申立人は、その答弁書及び各準備書面等において、み  
ずからを「学童保育所のびっ子クラブ」と表示している。）から、同  
表示をもって、その事業主体であり被申立人である「学童保育所のび  
っ子クラブ父母会」と解することに何の支障も生じない。

## 2 X<sub>2</sub> の採用から退職まで

### (1) 採用から解雇まで

平成16年4月1日、X<sub>2</sub>（以下、「X<sub>2</sub>」という。）は、被  
申立人に、常勤指導員として雇用された。同年9月3日、X<sub>2</sub>は、被  
申立人に解雇された。

### (2) 組合加入

平成16年10月、X<sub>2</sub>は申立人組合に加入した。

### (3) 復職

申立人は、被申立人に対し、X<sub>2</sub>の解雇に関する団体交渉を申し入  
れ、団体交渉の結果、平成17年5月26日に和解契約が成立し、X<sub>2</sub>は  
同年6月から復職した。

### (4) 退職

平成19年4月13日、X<sub>2</sub>は、口頭で子供たちにのびっ子クラブを辞  
めることを話し、かつ、「保護者の皆様へ 短い間でしたが、大変お  
世話になりありがとうございました。のびっ子クラブを辞めることに  
致しました。ありがとうございました X<sub>2</sub>」との貼紙を同ク  
ラブの玄関に掲示した。

同月23日、X<sub>2</sub>は被申立人会長に対し、同月27日付けで辞職する旨  
の辞表を提出し、受理された。被申立人は、退職日を4月27日付けと  
して処理した。

同年5月中旬、被申立人は、X<sub>2</sub>に退職金を支払い、同月下旬、社  
会保険労務士を通じて退職金支給明細書及び離職票を送付した。

同月30日、X<sub>2</sub>は、被申立人の平成18年度役員以外の保護者家庭に  
「のびっ子クラブ保護者各位」と題する手紙を送付した。

### (5) 辞表（退職届）の撤回

平成19年7月12日、X<sub>2</sub>は、被申立人会長 Y<sub>3</sub>（当時。以下、「Y<sub>3</sub>会長」という。）に対し、配達証明郵便により辞表を撤回する旨の書面を送付した。

同月18日、Y<sub>3</sub>会長は、X<sub>2</sub> に対し、「この度の手紙の内容にあった退職届けの撤回に関しては、認める事は出来ません。」旨の書面を送付した。

なお、退職金については、審問終結時まで、返還されていない。

### 3 団体交渉の経過

#### (1) 団体交渉の申入れ

平成19年8月10日、申立人は、被申立人会長あてに、「要求書」及び同日付け「団体交渉申し入れ書」を送付した。

「要求書」には、「1. 役員会は、X<sub>2</sub>組合員の「辞表の撤回」を認め、ただちに復職させること、2. 2005年5月26日付「和解契約書」違反、X<sub>2</sub>組合員に対する継続的な人格権侵害と退職強要、なんぶユニオンに対する不当労働行為について、謝罪し、二度とこうした行為を繰り返さないこと。父母総会の場で、X<sub>2</sub>組合員に対する謝罪と経過の報告を文書と口頭で行うこと、3. X<sub>2</sub>組合員のこうむった精神的経済的苦痛に対して、退職強要以降復職までの賃金とともに慰謝料を支払うこと」、の3項目が要求事項として記載されていた。

#### (2) 第1回団体交渉

平成19年10月13日、第1回団体交渉が開催された。内容は、X<sub>2</sub>に対する退職強要撤回、職場復帰要求等だった。出席者は、申立人側は、X<sub>3</sub> 書記長（当時。以下「X<sub>3</sub>書記長」という。）、X<sub>2</sub> 及び組合員 X<sub>4</sub>（以下、「X<sub>4</sub>」という。）であり、被申立人側は、Y<sub>3</sub> 会長、Y<sub>1</sub> 副会長（以下、「Y<sub>1</sub>副会長」という。）及びY<sub>2</sub> 副会長（以下、「Y<sub>2</sub>副会長」という。）であった。交渉時間は2時間程度だった（なお、被申立人は、以後3回にわたる団体交渉については、団体交渉の名のもとに行われた話合いであるとしている。）。

### (3) 第2回団体交渉

平成19年11月10日、第2回団体交渉が開催された。内容は、X<sub>2</sub>に対する退職強要撤回、職場復帰要求等だった。出席者は、申立人側は、X<sub>3</sub>書記長、X<sub>2</sub>及びX<sub>4</sub>であり、被申立人側は、Y<sub>3</sub>会長、Y<sub>1</sub>副会長及びY<sub>2</sub>副会長であった。交渉時間は2時間程度だった。

### (4) 第3回団体交渉

平成19年11月22日、申立人は、被申立人会長あてに、「第3回団交に向けた質問書」と題する書面を送付し、第3回団体交渉に向けて、X<sub>2</sub>の辞表提出に至る事実経過について質問し、文書での回答を求めた。

平成20年1月8日、被申立人は、申立人に対し、代理人弁護士を通じて、「回答書」を送付した。

同月19日、第3回団体交渉が開催された。第3回団体交渉では、申立人から、「2008年1月8日付回答書の白紙撤回と誠意ある再回答を求める」と題する書面が提出され、これに基づいて交渉が行われた。出席者は、申立人側は、X<sub>3</sub>書記長、X<sub>2</sub>及びX<sub>4</sub>であり、被申立人側は、Y<sub>1</sub>副会長及びY<sub>2</sub>副会長であった。交渉時間は2時間半程度だった。

### (5) 第3回団体交渉以後

平成20年3月22日、申立人は、被申立人会長代理あてに、「次回の団体交渉日程案を早急にお知らせください」と題する書面を送付した。

同年4月3日、被申立人副会長は、申立人に対し、代理人弁護士を通じて、「回答書」を送付した。同回答書には、「のびっ子クラブ及び同クラブの役員会は法人格を有さず、また、X<sub>2</sub>と雇用契約を締結していたのは、会長個人である。のびっ子クラブは、申立人の求める団体交渉の当事者とはなり得ない。今後の連絡については、代理人あてにされたい。」などの旨が記載されていた。

同文書の送付後、当委員会に申立てをするまでの間、申立人から代理人に連絡はない。

同年5月12日、申立人の役員らがY<sub>1</sub>副会長の自宅を訪問し、「不

当な団交拒否を改めただちに団体交渉を再開することを求める」と題する書面を、出掛けるため車の中にいたY<sub>1</sub> 副会長に手渡した。

#### 4 会則の改正

被申立人は、その会則上、会長らの代表権に関する規定が存在しなかったため、平成20年5月23日、会長に代表権を付与し、副会長には、職務代理権限を付与するよう会則を改正した。

#### 5 本件申立て

平成20年7月10日、申立人は、X<sub>2</sub>に対する退職強要に係る団体交渉の申入れに被申立人が応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた。

### 第4 争 点

- 1 被申立人は被申立人適格を有するか。
- 2 申立人は、平成19年8月10日付けで申し入れた申立人組合員X<sub>2</sub>の退職届の撤回及び同人の職場復帰を議題とする団体交渉について、被申立人の「雇用する労働者の代表者」（労働組合法第7条第2号）といえるか。
- 3 平成20年1月19日の第3回団体交渉以降、被申立人が団体交渉の開催要求に応じていないことについて、「正当な理由」は認められるか。

### 第5 判 断

- 1 被申立人は被申立人適格を有するか。（争点1）

#### （1）当事者の主張

##### ア 申立人の主張要旨

本件における被申立人の主張である「労働委員会申立における当

事者適格を有しない」との主張は失当であるばかりでなく、全く異常なものと言わねばならない。

雇用関係における責任を有するものと、労組法における不当労働行為救済申請の被申立人としての対象が分離しうるとの前提にたつて、不当労働行為救済命令を受くべきもの（被申立人）はその基準について、どのようなものがその要件を満たすかをまったく述べないまま、極めて限定されたものしか被申立人とは成りえないとしている。

いかに労組法の解釈、運用、適用を歪めたとしてもこのような主張は成り立ち得ないものである。

単なる内部規約や法人格の有無によって、不当労働行為救済における被申立人が制限・制約されることはありえない。雇用形態、実態にてらしてみれば「のびっ子クラブ役員会が被申立人と成りえない」との主張は根拠を持たないものであり、失当である。

被申立人は「のびっ子クラブ父母会会則」を理由として、団体交渉の当事者たり得ないと主張する。しかしながら本件における団体交渉の議題が「X<sub>2</sub>組合員の原職への復職を求める要求」に基づくものであり、雇用当事者である「のびっ子クラブ役員会」に対して雇用の回復を求めるものであり、このための使用者側としての団体交渉当事者が不当労働行為救済の被申立人であることはまったく疑いの余地のないものである。

不当にも拒否された団交の開催という原状の回復を求める本件申請において、被申立人として「のびっ子クラブ役員会」がそれに該当することは自明のことである。

#### イ 被申立人の主張要旨

「のびっ子クラブ」及び同クラブ役員会には法人格はなく、権利義務の主体たり得ない。

申立人が団体交渉の申し入れをした時点及び申立人において被申立人が団体交渉を正当な理由がなく拒んだと主張する時点において、

「のびっ子クラブ」及び同クラブ役員会は、権利能力なき社団とも認められない。この点、権利能力なき社団と認められるためには、「団体としての組織を備え、そこには多数決の原則が行われ、構成員の変更にも関わらず団体そのものが存続し、しかしてその組織によって代表の方法、総会の運営、財産の管理その他団体としての主要な点が確定しているものでなければならない。」（最高裁昭和39年10月15日第一小法廷判決）ところ、「のびっ子クラブ」において代表の方法が定められたのは、平成20年5月23日の会則改正によってであり（乙第1号証及び乙第2号証）、少なくともそれまでは同クラブは権利能力なき社団とは認められなかった。もっとも、現状においても、同クラブが権利能力なき社団としての要件を充足しているのかについては疑問の余地は残っている。

そして、前記会則改正の前後を問わず、同クラブ役員会が権利能力なき社団の要件を充足していないことは言うまでもない。

従って、少なくとも平成20年5月23日以前「のびっ子クラブ」には団体交渉における当事者適格はなかったものであり、同クラブ役員会には時期を問わずいかなる意味でも団体交渉における当事者適格はなかったものである。

そして、団体交渉における当事者適格がないことは、現時点においても同様である。

被申立人に当事者適格のあることは、本件申立てを行う申立人において主張・立証すべきことがらである。

## （2）当委員会の判断

被申立人とされる「のびっ子クラブ父母会」が、被申立人適格を有さないかどうかについて検討するに、被申立人が主張するところは、本件会則の改正以前には、「代表の方法」に関する定めがなかったのであるから、権利能力なき社団としての要件を満たしていなかったということのみである。

なるほど、被申立人も引用する最高裁判決は、権利能力なき社団と

して認められるための要件として、「団体としての組織を備え、そこには多数決の原則が行われ、構成員の変更にも関わらず団体そのものが存続し、しかしてその組織によって代表の方法、総会の運営、財産の管理その他団体としての主要な点が確定している」（最高裁第一小法廷判決昭和39年10月15日最高裁判所民事判例集18巻8号1671頁）ことを求めている。しかし、そこでいう「代表の方法・・・が確定している」とは、たとえば「会長は対外的に会を代表する」（改正後の本件会則第9条第5項第1号）ことが必ず明文をもって規定されていることを求めているわけではなく、当該団体の団体としての組織性と継続性が確保され、実態として「代表の方法・・・が確定している」ことが認められれば足りると解される（たとえば、福岡高裁判決平成2年7月18日判例タイムズ750号165頁は、『代表の方法、総会の運営等の確立』は、必要ではあるが、必ずしも書面による成文たる定款が社団成立の上で不可欠というのではなく、「団体としての組織の具備」と「構成員の変更に関わらず団体が存続すること」が充足されていれば足りるとしている。また、東京高裁判決平成17年5月25日判例時報1908号136頁は、「総会の運営」についてであるが、その明文の規定がなくても、団体としての主要な点が確定しており、団体構成員の変更にかかわらずなお同一性を保有しながら存続を続けている場合、当該団体は民事訴訟法第29条にいう「法人格はないけれども、社団としての実体を有する団体」と認められるとしている。）ところ、「会則」には、その改正の前後を問わず、意思決定機関としての「総会」（第8条）及び「会長」、「副会長」その他の役員から成る執行機関としての「役員会」（第9条）に関する定めが明記され、かつ、それらの機関が実際に機能していること、財産の管理についても会計及び会計監査に関する定め（第14条及び15条）が置かれていること、被申立人は、学童保育所のびっ子クラブを利用する児童の保護者等によって構成され（第4条）、過去10年以上にわたって存続し、社会通念上、被申立人の代表者であると認めることが相当な「会長」が欠けたときは「副会長」がこれを代行してきたことが認められる。

そうすると、被申立人は、会則の改正前においても、権利能力なき社団としての実質を具有していたとすることができるから、当事者能力が認められる（その名において訴え、また、訴えられることができる）と解すべきである。

そして、本件救済申立てとの関係でいえば、被申立人は、自らが雇用主体であることを明記した平成16年5月15日付け、同17年4月1日付け、同18年3月23日付け及び同19年3月31日付けの各「雇用通知表（常勤指導員）」をX<sub>2</sub>に手交し、また、同人の退職後には、事業主として「学童保育のびっ子クラブ」という名称を押印した「雇用保険被保険者離職証明書」及び「健康保険・厚生年金保険資格喪失確認通知書」を送付しているのであるから、X<sub>2</sub>との間で締結された労働契約の一方の当事者であることを自認していたとすることができる。したがって、被申立人会長が被申立人の名において当該労働契約を締結した結果として生ずる権利義務は、被申立人に帰属するという効果もたらされることになるから、被申立人は被申立人適格を有するといふべきである。

よって、被申立人の主張は理由がない。

【甲第4号証から甲第9号証まで、乙第1号証から乙第6号証まで、乙第10号証、乙第11号証、乙第15号証】

**2 申立人は、平成19年8月10日付けで申し入れた申立人組合員X<sub>2</sub>の退職届の撤回及び同人の職場復帰を議題とする団体交渉について、被申立人の「雇用する労働者の代表者」（労働組合法第7条第2号）といえるか。（争点2）**

（1）当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

労組法の適用において、被申立人（使用者）の概念は「雇用責任を有する者、およびその者に強い影響力をおよぼす者」とされていることは論をまたないところである。

本件団体交渉拒否に至るまで3回の団体交渉が開催されたが、これらの団交の開催にあたって被申立人側からは団交開催そのものに対する疑念あるいは、当事者適格の当否について何らの疑義の表明はなかった。また第3回団交以降になんら特段の事態の変化、変更が生じたとも考えられないことから、第4回の団体交渉が突然に開催そのものを拒否されねばならない必然性や理由はまったく存在しないのである。

被申立人の言うところの「団体交渉の義務的事項」との概念が存在するかどうかについてははなはだ疑義のあるところである。仮に「団体交渉の義務的事項」なるものが存在するとしても、その対象事項が団体交渉の一方の当事者である被申立人側の見解・意志のみによって決定されるものでないこともまた明らかである。何を団交議題とするか、何をめぐって団体交渉が行われるかについては、団体交渉開催に当たっての労使双方の話し合いによることは自明である。被申立人の主張は、労使関係におけるある時期・時点での現象をことさらにとり出し労使交渉全体を否定し、「団体交渉の対象と成りえない」と言うものであり、団体交渉における議題や論議すべき対象を使用者側が一方的に選択・選別し、「特定の事柄や議題のみしか団交に応じない」とするものであり、まさに団体交渉拒否である。

本件団体交渉においては、X<sub>2</sub>の辞表提出と撤回、および経過について、中心的に論議されたが、辞表撤回の有効、無効が争点でなく、辞表の提出がX<sub>2</sub>の自発的意思によるものか、被申立人側からの強圧、強制によってやむなく行なわれたかが争点であった。

#### イ 被申立人の主張要旨

申立人は、「労組法の適用において、被申立人（使用者）の概念は、『雇用責任を有する者及びその者に強い影響力を及ぼす者』とされていることは論をまたない」と主張しているところ、そもそも申立人が団体交渉を申し入れたとする者が何者であったのか、そし

てその者が申立人の主張する『雇用責任を有する者及びその者に強い影響力を及ぼす者』であったのか、さらにその者から団体交渉拒否の意思表示を受けたのか、いずれの諸点についても申立人の主張は不特定かつ曖昧であり、またそれらについての立証はなされていない。

申立人が要求したX<sub>2</sub>の「辞表の撤回」は団体交渉事項として義務的なものではない。そして、申立人が要求したX<sub>2</sub>の「辞表の撤回」が団体交渉の義務的事項とならない以上、これを前提とするその余の申立人の要求事項についても、団体交渉に応ずる義務は被申立人の役員にはない。

X<sub>2</sub>の前記辞表の提出は同人自らの自由な意思によるものであり、またその撤回は明らかに時機を失している（昭和自動車事件・福岡高裁判決昭和53年8月9日判例タイムズ377号133頁）ものであって、「のびっ子クラブ」会長としては同撤回を受け入れることはできない旨明確に回答もしている。申立人が要求したX<sub>2</sub>の「辞表の撤回」については既に法的に解決済みの事項であり、団体交渉によりこれを左右する余地はなく、団体交渉の義務的事項とならないことは明らかである。そして、申立人が要求したX<sub>2</sub>の「辞表の撤回」が団体交渉の義務的事項とならない以上、これを前提とするその余の申立人の要求事項についても、団体交渉に応ずる義務は被申立人の役員にはない。

被申立人の役員において団体交渉に応じられない旨の回答（甲第4号証）をしたからといって、不当労働行為を構成することはない。

## （2）当委員会の判断

ア 退職労働者と労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者の代表者」

（ア）労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止している。ここにいう「雇用する労働者」と

は、原則として現に使用者との間に労働関係が存在する労働者を指すものと解される。しかし、解雇された労働者が、在職中の労働条件や退職条件等の労働関係上の問題（たとえば、在職中の時間外労働手当の未払問題や退職金の金額等）が未解決であるとして争っている場合はもちろん、解雇そのものをめぐって争う場合には、なお「雇用する労働者」に該当するといえるから、当該労働者が所属する労働組合は「雇用する労働者の代表者」として、団体交渉を行う権利を有する。

これに対して、自発的に退職した労働者（これには、労働者が一方的な意思表示によって労働契約を終了させる「辞職」と、労使双方の合意によって労働契約を終了させる「合意解約」の双方が含まれる。）については、在職中の労働条件や退職条件等の労働関係上の問題が未解決であるとして争っている場合はともかく、退職そのものを争う場合には、退職の無効・取消事由ないしは退職の自発性に合理的な疑いを差し挟むに足りる事情が存在するなどの特段の事情のないかぎり、当該労働者はもはや「雇用する労働者」とはいえず、労働組合は「雇用する労働者の代表者」とはいえないと解される。

(イ) 被申立人は、X<sub>2</sub>の退職届の提出が同人の自発的意思に基づくものであり、また、同人の退職届の撤回は受け入れられない旨明確に回答しているのであるから、この問題は法的には解決済みの事柄であり、団体交渉によってこれを左右する余地はないなどと主張する。

そこでまず、X<sub>2</sub>の退職に至る経緯についてみるに、争いのない事実によれば、①X<sub>2</sub>は、平成19年4月13日、口頭及び貼紙の掲示によって退職の意思を表明した後、②同月23日には、被申立人会長に同月27日付けで退職する旨の「辞表」を提出していること、③同日、被申立人会長は退職届を受理し、X<sub>2</sub>の申出どおり同月27日付けで同人を退職したものとして扱っていること、④そ

の後、被申立人は、社会保険労務士を通じてX<sub>2</sub>に対し、同年5月中旬には退職金を振込送金にて支払い、同月下旬には「雇用保険被保険者離職証明書」及び「健康保険・厚生年金保険資格喪失確認通知書」を送付していること、⑤X<sub>2</sub>が退職強要を理由として退職届の撤回を求めたのは、同年7月12日付けの被申立人会長あての書簡においてであるが、⑥被申立人会長は、同月18日付けでX<sub>2</sub>に対し、退職届の撤回を認めることができない旨の書簡を送付していること、そして、⑦申立人がX<sub>2</sub>の退職届の撤回及び職場復帰を議題とする団体交渉の開催を求めたのは、同年8月10日付けの「団体交渉申し入れ書」及び「要求書」においてであったことがそれぞれ認められる。

以上によれば、X<sub>2</sub>のした退職の意思表示（退職の申込み）は、被申立人会長が退職届を受理したとされる平成19年4月23日に、労働契約の終了日を同月27日とする旨の承諾があったと解することができる。そして、私法上は、X<sub>2</sub>の退職について当事者間に合意が成立した平成19年4月23日以後の退職届の撤回は許されないと解されるから、上記（ア）で述べた「特段の事情」が認められないかぎり、同日以降、X<sub>2</sub>は被申立人の「雇用する労働者」とはいえず、申立人は「雇用する労働者の代表者」とはいえないことになる。

#### イ 「特段の事情」の有無

（ア）上記「特段の事情」について、申立人は、X<sub>2</sub>の退職が強要されたものであると主張する。

そこで、この点について検討するに、申立人の提出した書証によれば、①平成18年7月時点における「8月お泊まり会」企画をめぐるやりとりの中で、被申立人会長が「組合とか持ち出すのではなく話し合うべき」という発言をしていること、②同年11月13日、X<sub>2</sub>が、被申立人会長らから正座させられた上で詰問された際、過去の解雇に関する和解契約書の内容に話が及んだことから、

同人が団体交渉の開催を求めたところ、後日、被申立人会長から、「組合とかじゃなく、ちゃんと話し合えばいい」との連絡を受けたこと、③平成19年1月18日、申立人が被申立人役員会と指導員会との間の意思疎通を図るために意見交換会の開催を求めた際、被申立人会長は「組合じゃなくて話し合いで」と述べて、その開催を拒否したこと、④X<sub>2</sub>が「指導員で決定することがあれば指導員会で決めたい」旨の意見書を提出したところ、被申立人役員会は、同年4月6日付けで、「役員（父母）が決定したことは指導員会議で覆すことはできない」旨の回答をしたこと、⑤X<sub>2</sub>は、被申立人役員らによるパワハラを継続的に受けたことにより心身に不調を訴え、クリニック通いを余儀なくされていたところ、同年4月9日のカレーをめぐる被申立人の役員及び指導員の言動を最後に追い詰められ、貼紙によって退職の意思を表明するに至ったが、その際、被申立人副会長は、「求人広告会社の人も来たからもう撤回できない。早く辞表を出すように」などと迫り、翌日にも、被申立人会長代理等は同人に対し再度辞表の提出を迫ったこと、などとされている。そして、X<sub>2</sub>は、証人尋問において、①2名いる常勤指導員で話し合っただけについて、同人だけが被申立人会長から正座させられ責められ、また、保育中にもかかわらずパート指導員や子どもたちの前で責められたりしたため、体調を崩し精神的にも追い詰められ病院に行った、②同人が退職の意思を表明した際、被申立人副会長は「これは証拠だから」といって写真撮影し、辞表の提出を求めた、③人材募集広告会社の担当者が学童保育所のびっ子クラブに来ており、「アイデムの人なので、もう取り消せないよ。」と念を押した、④その翌日にも、辞表の提出を迫られた、などと証言している。

(イ) しかし、①学童保育所のびっ子クラブの運営について、役員会と職員との間で意見の相違が生じた際、被申立人会長が組合云々の発言をしたことは事実であるとしても、両者の意見の相違・対

立は、常に組合を通して解決しなければならないものではない。

②被申立人会長が組合云々と述べて団体交渉及び意見交換会の開催を拒否したとされることについても、その事実は認められるものの、団体交渉の開催要求はあくまでX<sub>2</sub>の個人的意見として述べられたにすぎず、また、意見交換会の開催についてもその必要性が明らかでないし、③X<sub>2</sub>が正座させられ詰問されたということについても、そもそも被申立人の会長が正座を命じたのかどうか、詰問の内容・程度がどのようなものであったか、明らかでない。④X<sub>2</sub>の意見書に対する被申立人役員会の回答内容も、当然のことを述べたにすぎず、⑤X<sub>2</sub>が掲示及び口頭で退職の意思表示をした当日及び翌日に被申立人役員らがしたとされる一連の退職強要行為についても、被申立人のY<sub>1</sub>副会長は、証人尋問において、これとまったく正反対の証言を行っており、そのような行為が行われたかどうか定かでないし、被申立人役員らが退職届の提出を求めることは手続上当然のことといわなければならない。

さらに、⑥人材募集広告会社の担当者の来訪についても、非常勤職員の募集広告の打合せのためであったと主張するY<sub>1</sub>副会長の陳述書の内容を覆すに足りる証拠はどこにもない。

そうすると、被申立人の役員ら、特に会長との関係がしっくりいっていなかったX<sub>2</sub>は、自身の仕事上のミスも重なり、過去における解雇事件とのかかわりで、被申立人役員らから再度人格権を侵害されたと受け止め、ついには同人をして貼紙の掲示という通常では考えられない方法による退職の意思の表明へと至らせたことと推認されるのであるが、そのような事情を斟酌したとしても、本件全証拠によるかぎり、被申立人役員らの行為が同人の退職を強いたものであったことを認めることは到底できない。それどころか、X<sub>2</sub>は、平成19年4月23日付けの退職届において、この1年間の不当な扱い（もう1名の常勤指導員と結託した嫌がらせにより、精神的に追い詰められたことなど。）や同役員会及び指導員の在り方、補助費の使い道などを問題視し、「これから公の場

で明らかにしていきたい」という意思を表明し、また、同年7月12日付けで退職届の撤回を求める約1か月半前の同年5月30日付けで郵送した「のびっ子クラブ保護者各位」と題する書簡では、在職中のトラブルに対して苦言を呈すると同時に、「北本の学童に受け入れていただき、毎日子供たちと汗をかいて楽しく過ごしています。3年間お世話になりました。(後略)」という再出発の意思を明らかにしており、退職金も異議なく受領していることを併せ考慮すると、少なくとも同人の退職の自発性に合理的な疑いを差し挟むに足りる事情が存在するなどの「特段の事情」を認めることはできないといわざるを得ない。

したがって、X<sub>2</sub>と被申立人との間の労働契約は、平成19年4月27日をもって終了したというべきであるから、申立人が同人の在職中の労働関係上の問題は未解決であるとして、同人に対するいじめの事実の有無やそのことに関する謝罪等を議題とする団体交渉の開催を求めているのであれば格別、こと退職届の撤回及び職場復帰を議題とする団体交渉にかぎっていえば、同人はもはや被申立人の「雇用する労働者」といえず、申立人は被申立人の「雇用する労働者の代表者」とはいえないことになる。

よって、申立人の主張は失当である。

以上のとおりであるから、被申立人に対する本件申立てについては、これを棄却するのが相当であると判断する。

【甲第1号証から甲第3号証まで、甲第5号証から甲第7号証まで、甲第9号証から甲第11号証まで、乙第7号証から乙第14号証まで、乙第16号証、第1回審問X<sub>2</sub>証言、第2回審問Y<sub>1</sub>証言】

## 第6 法律上の根拠

よって、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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年2月26日

埼玉県労働委員会

会 長 長 島 佑 享 ⑩