

命 令 書

申 立 人 全国一般大阪地方労働組合言語交流研究所職員労働組合
執行委員長 X 1

被 申 立 人 一般財団法人言語交流研究所
代表理事 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第115号事件について、当委員会は、平成25年7月16日第1590回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人一般財団法人言語交流研究所は、申立人全国一般大阪地方労働組合言語交流研究所職員労働組合が申し入れた、平成22年4月1日から改定実施した就業規則による職員の賃金改定に関する事項に係る団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人法人は、申立人組合の結成、申立外全国一般大阪地方労働組合への加盟などについて、申立人組合や申立人組合の組合員を非難するなどして、申立人組合の組織及び運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人法人は、申立人組合書記長 X 2 に対する担当業務の変更をなかったものとして扱い、同人を全国運営本部総合デスク部会員管理業務に復帰させなければならない。
- 4 被申立人法人は、申立人組合副執行委員長 X 3 に対する22年5月分以降の賃金引下げをなかったものとして扱い、同人に対し、従前支払われていた賃

金額に基づいて算出した22年5月分以降の賃金相当額と、既支払賃金額との差額を支払わなければならない。

- 5 被申立人法人は、申立人組合の組合員 X 4 及び同 X 5 に対する22年10月1日付降格人事をなかったものとして扱い、同人らに対し、同日から23年5月31日までの間に、降格がなければ支払われるべきであった賃金相当額と、既支払賃金額との差額を支払わなければならない。
- 6 被申立人法人は、本命令書受領の日から1週間以内に下記の内容の文書を申立人組合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、法人本部内の法人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

全国一般大阪地方労働組合言語交流研究所職員労働組合

執行委員長 X 1 殿

一般財団法人言語交流研究所

代表理事 Y 1

当法人が、平成22年4月1日から改定実施した就業規則による職員の賃金改定に係る貴組合との団体交渉において不誠実な対応をしたこと、貴組合の結成、全国一般大阪地方労働組合への加盟などについて貴組合及び貴組合の組合員を非難する言動を行ったこと、貴組合書記長 X 2 氏に対して担当業務を変更したこと、同副執行委員長 X 3 氏に対して賃金を減額したこと、同組合員 X 4 氏及び同組合員 X 5 氏に対する22年10月1日付降格並びに X 4 氏に対して自宅でのレポート作成及び台所掃除等の雑用を命じたことは、東京都労働委員会において、いずれも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。)

7 被申立人法人は、第1項及び第3項ないし第6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。

8 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 被申立人一般財団法人言語交流研究所（以下「研究所」という。）の職員 X 1（以下「X 1」という。）らは、平成21年1月に退職金が大幅に減額されるなど労働条件が一方的に変更されたことに不安を覚えて、同年6月15日に申立人全国一般大阪地方労働組合言語交流研究所職員労働組合（以下「組合」という。）を結成し、同時に全国一般大阪地方労働組合（以下「全国一般大阪」という。）に加盟した。組合結成後、研究所幹部らは、組合結成や組合員の構成について、団体交渉において疑義を述べ、X 1 に対し書簡を送り、また、研究所の職員に対して、納会で意見を述べ、レポートを送信するなどした。また、21年12月14日、研究所は、組合の X 2 書記長（以下「X 2」という。）に対して、担当業務の変更を命じ、また、同年12月25日には、組合の X 3 副執行委員長（以下「X 3」という。）に対して、賃金減額を言い渡した。
- (2) 研究所は、悪化していた経営状況を見直していたが、22年2月17日、職員に対して、賃金規定に定める家族手当等を切り下げる内容の就業規則の改定案を示した。組合は、これに反対し、団体交渉を行った。また、組合は、22年定期昇給額及び夏季一時金支給額に関して、団体交渉で、定期昇給の原資が客観的に明らかになる財務資料や夏季一時金の加算額判断基準を具体的に明らかにするよう求めた。
- (3) 22年7月、研究所は、研究所職員で組合員の X 4（以下「X 4」という。）が提出した業務に関するレポート内容に関連して、同人に対し、研究所の方針についての意見を自宅で作成するように命じ、8月23日の職

場復帰後は、本来の仕事ではない台所掃除等の雑用を命じた。その後、X 4 は、10月 1 日付けで次長待遇の任を解かれ、役職手当が支給されなくなった。

また、研究所職員で組合員の X 5 (以下「X 5」という。)は、研究所の関連会社である中録サービス株式会社 (以下「中録サービス」という。)に出向し、営業職 (次長待遇) として勤務していたが、10月 1 日付けで次長待遇の任を解かれ、役職手当が支給されなくなった。

- (4) 本件は、①組合員が、労働組合法第 2 条但書第 1 号の「使用者の利益を代表する者」に該当するか否か等の組合の申立適格、②就業規則による職員の賃金改定並びに22年 4 月定期昇給額及び同年夏季一時金支給額に関する団体交渉について、研究所は誠実に応じたといえるか否か、③研究所は、組合結成及び全国一般大阪への加盟について、組合及び組合員を非難するなどして組合に対して支配介入を行ったか否か、④X 2 の担当業務を変更するなどの組合員に対する研究所の措置が、組合活動若しくは組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の組織・運営に対する支配介入に当たるか否か、について争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 22年 4 月 1 日から改定実施した就業規則による職員の賃金改定並びに申立人組合の組合員の22年 4 月定期昇給額及び同年夏季一時金支給額に関して、財務資料等を提出し、支給基準を具体的に明らかにするなどして団体交渉を誠実に行うこと。
- (2) 組合結成及び全国一般大阪への加盟などについて、組合及び組合員を非難するなどして、組合の組織及び運営に対する支配介入を行わないこと。
- (3) X 2 を現在の担当業務から従前の全国運営本部総合デスク部会員管理業務に復帰させること。
- (4) X 3 に対する22年 5 月分以降の賃金の引下げを撤回し、従前支払われていた賃金額に基づいて算出した22年 5 月分以降の賃金合計額と、同時期につき既に支払われた賃金額との差額相当額に各支払日の翌日から支払済みに至るまで年 5 分の割合による金員を付加して支払うこと。
- (5) X 4 に対し台所掃除を命ずるなどの嫌がらせをやめて、同人を正常な業

務に復帰させること。

- (6) X 4 に対する22年10月 1 日付降格人事を撤回し、従前支払われていた賃金額に基づいて算出した22年10月分以降の賃金合計額と、同時期につき既に支払われた賃金額との差額相当額に、各支払日の翌日から支払済みに至るまで年 5 分の割合による金員を付加して支払うこと。
- (7) X 5 に対する22年10月 1 日付降格処分を撤回し、従前支払われていた賃金額に基づいて算出した22年10月分以降の賃金合計額と、同時期につき既に支払われた賃金額との差額相当額に、各支払日の翌日から支払済みに至るまで年 5 分の割合による金員を付加して支払うこと。
- (8) 上記(1)ないし(7)についての文書の交付及び掲示

第 2 認定した前提事実

1 当事者

- (1) 被申立人研究所は、「ことばと人間」を研究テーマに、多言語の自然習得及び多国間交流の実践を通して、言語と人間の科学的探求を進め、国際間の理解と人類の共生に寄与することを目的とする一般財団法人（法人となったのは平成25年 1 月 1 日からで、本件申立時には任意団体であった。）であり、「多言語の自然習得活動」、「国際交流活動」、「研究・開発活動」の 3 つの活動を柱とした「ヒッポファミリークラブ」（会員制、以下「ヒッポ」という。）を運営している。研究所は、肩書地に本部を置き、全国各地に事業所を有し、本件申立時、職員は約50名である。

ヒッポでは、地域のメンバーの日常の活動の場をファミリーと呼び、ファミリーの主宰者をフェロウという。また、研究所のコーディネーターは、主にフェロウの主催する教室の活動の活性化及び新規会員の獲得について応援や手伝いをする業務を担当する。

研究所の組織体制として、理事会、戦略会議及び全国責任者会議がある。理事会は、研究所の経営、戦略会議は、研究所の運営、財務、人事などについて責任を持つ意思決定機関である。研究所の具体的な運営は、戦略会議の下に、ファミリー活動推進本部及び全国運営本部を主体として、地域ごとに設けられた活動部門や総合的な管理部門により行われている。

また、全国責任者会議は、日常的な経営事項を決定する会議で、課長以

上が出席し、数か月に1回程度開かれる。全国責任者会議においては、各部門が所管する月決算の見通しなどの経営状況や事業の進捗状況、地域の活動現状等の報告が中心であり、経営に関する秘密情報や労働関係についての計画と方針に関する機密の事項が報告されることはなく、同会議において、昇進や異動など人事について最終決定されることはない。

【甲27, 29, 38、乙1, 53、1審p24、2審p31、3審p17, 18、4審p7】

- (2) 申立人組合は、自治労全国一般評議会の大阪の地方組織である全国一般大阪に加盟している労働組合である。組合は、21年6月15日に研究所職員によって結成され、本件申立時、組合員数は、研究所の正規職員を中心に15名である。

【甲29, 31】

2 組合結成に至る経緯

- (1) 15年頃、研究所の会員は2万人弱と横ばい状態であり、会員数の増加を図るため、Y2 理事（以下「Y2 理事」という。）を中心に Y3（ファミリー活動推進本部東日本第1部部長であり、以下「Y3 部長」という。）、Y4 及びX5 が理事に就任し、17年10月からは、X4 が理事に就任した。18年に研究所では、創立25周年事業を展開したが、会員獲得にはつながらず大幅な赤字となったため、19年6月末に、理事全員が辞任した。

20年1月より、Y1 代表理事、Y5 理事（以下「Y5 理事」という。）及びY2 理事を中心に新体制を組んで、大幅な経費削減を行った。その一環として、職員の出張の際、支給されていた出張日当及び宿泊費が減額され、また、フェロウやヒップ会員との交流に支給されていた懇親会費が廃止された。20年12月には、研究所は、職員の退職金を平均で35%カットすると発表し、21年1月、退職金規定が変更された。また、20年8月から、教材の売上げの落込みが予想されるとして、職員の一部から反対のあった新規会員用のCD教材費の値下げが決定された。

【甲29, 31、1審p5】

- (2) 研究所の職員であるX1、X2 及びX3 ら15名は、上記のような労働条件の切下げによる生活の不安を覚え、21年6月15日、X1 を執行委員長と

して組合を結成し、全国一般大阪に加盟した。

6月16日、当時研究所関西事務所にいたX1は、個人的な用事で上京し、その機会に組合結成を研究所に伝えるため、組合員ら4名とともに研究所東京事務所において、Y5理事に面会を求め、結成通知及び要求書を渡し、労働条件及び職場改善事項等に関して団体交渉を申し入れた。

【甲1～3、29、30、1審p26、2審p9】

3 組合結成後の労使関係の経緯

(1) 第1回団体交渉（21年7月23日）

団体交渉に出席していた研究所の全国運営本部総合デスク部部长 Y6（以下「Y6部長」という。）及び同管理部部长 Y7（以下「Y7管理部长」という。）は、「組合の執行部は課長や係長等の立場にあり、管理職であるというべきであるから組合員としての資格はないはずだ。組合の成立要件に疑義がある。」、「成立要件に疑義がある限り、正式な労働組合として認めない。」、「そもそも結成通知を渡されることも事前に聞かされていなかった。だまし討ちだ。」などと組合員資格や団体交渉応諾義務について疑念を述べ、組合規約と組合員名簿の提出を求めた。団体交渉の議題は、労働条件及び職場改善に関する事項（就業規則の改定撤回や割増賃金問題など）や夏季一時金に関する事項などであったが、議題についての話し合いは進展しなかった。

【甲3、29、41、乙52、1審p8～9】

(2) 第2回団体交渉（21年8月21日）

団体交渉は、夏季一時金、退職金・賃金規定等について行われた。夏季一時金については、組合三役以外には既に8月7日に支給されており、この交渉で、組合三役の支給日について合意した。

団体交渉の席上、研究所側出席者のY6部長らは、組合側出席者に対し「組合結成に至った組合執行部の気持ちについて聞かせて欲しい。」などと発言した。

【甲29、41、乙52、1審p9～10、2審p10】

(3) 第3回団体交渉（21年9月2日）

この団体交渉では、組合は、変更された退職金規定の撤回を要求したが、

この際、出席していた研究所の意思決定機関である戦略会議のメンバーの Y 8 が、「私たちの研究所には労働組合は似合わない。」「次回の団交は半年後にしてください。」などと発言した。これに対し、組合は、「それは、団体交渉の席で話をするのではないのではないか。」などと反論し、双方の議論の応酬は、売り言葉に買い言葉的な感じで激しくなった。

また、団体交渉終了時に、戦略会議メンバーである Y 3 部長は「次回の団交の日程は研究所から伝える。」と話していたものの、その後新たな日程の提案がなされなかった。組合は、Y 3 部長に対し、日程の調整を求めたが、結局、その後 2 か月間、団体交渉は開催されなかった。

【甲 29、1 審 p 10、2 審 p 11】

(4) 第 5 回及び第 6 回団体交渉（21 年 11 月 13 日及び 12 月 3 日）

11 月 13 日に開催された第 5 回団体交渉では、定期昇給を議題として協議が行われ、組合は、財務資料及び全職員（理事、戦略会議メンバー、正規職員、嘱託職員、アルバイト及びスタッフフェロウ）の昇給の総原資、対象人数、配分に関する資料の提示を要求した。これに対し、研究所は、理事及び戦略会議メンバーの昇給や賃金の内容などは一般企業における役員の報酬に関する部分でもあり、企業であるならば重要な機密情報であるとして説明する必要があるとした。

第 6 回団体交渉において、研究所は、第 5 回団体交渉で約束していた 28 期の決算状況（損益計算書、収入と支出、経費の概略、現在の資産の状況等）及び一般職員の昇給内容、総額、人員配分について、口頭で説明をした。この説明を基礎付ける具体的な書面による資料の提示はなく、理事及び戦略会議メンバーの総原資や昇給内容は明らかにされなかった。

また、研究所は、組合資格や上部団体加盟についてのやり取りの中で、改めて組合規約と組合員名簿の提出を求めたが、組合は、これに応じなかった。Y 7 管理部長は「組合員の資格は、釈迦に説法と言うつもりはないですけどね。ただいろんな噂が飛んでるんですよ、元理事が入っているんじゃないかとか、それで名簿を出さないんじゃないかって・・・だからそれは噂ですからね。」などと述べた。

【甲 29、43、乙 52、55、1 審 p 11、2 審 p 12、3 審 p 10、11、4 審 p 11、12】

(5) 組合結成前後の組合員の職務と処遇

① 組合員の職務と処遇

ア X2は、中学校2年生の時にヒッポの会員となり、3年4月1日から研究所に正職員（コーディネーター）として勤務していた。数回の異動の後、19年10月から東日本運営部デスク部（本件申立日現在、全国運営本部総合デスク部と改称されている。）に勤務し、受付・印刷業務を担当していた。20年9月から会員管理業務担当（係長）になり、組合結成後の21年12月14日から、再度、受付・印刷業務担当（係長）に担当業務が変更された。X2は、組合結成時から書記長である。

総合デスク部の係長には、役職手当と資格手当が支給されるが、人事に関する権限は有していない。また、総合デスク部で、X2は、会員やフェロウの住所、会費の納入状況などの個人情報に接する機会はあるが、使用者の労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接する機会はなかった。

【甲2, 29, 37, 38、1審p7、4審p6】

イ X1は、大学卒業後、民間会社に3年間勤務していたが、5年夏頃、ヒッポの会員となり、8年には研究所の研究機関トランスナショナル・カレッジ・オブ・レックス（以下「トラカレ」という。）を卒業した。その間に、7年1月から研究所の正職員となり、東日本運営部にコーディネーターとして勤務していた。18年10月には、研究所関西事務所に異動となり、本件申立時、ファミリー活動推進本部関西事務所のリーダー（課長）で、所長のサポートをする立場であった。X1は、主にヒッポの運営推進業務を担当しており、人事に関する権限はなく、労働関係に関する機密の事項に接することもなかった。また、X1は、全国責任者会議のメンバーである。X1は、21年6月15日の組合結成時に執行委員長となった。

【甲30, 38、1審p23, 24、2審p30, 31、3審p17、4審p6】

ウ X3は、高校卒業後、昭和59年にトラカレに通学し、63年4月1日からは、研究所の正職員となり、トラカレのスタッフとして勤務していた。その後、平成20年10月に、東日本運営部のコーディネーターか

ら、全国運営本部総務部（本件申立日現在、総合デスク部）に配置転換となった。23年1月からは全国運営本部新プロジェクト部に配属されている。総務部（総合デスク部）でのX3の業務は、受付やヒッポに関する問合せの対応であり、また、新プロジェクト部では、滞納会費等の回収を行っており、いずれの業務においても、労働関係に関する機密の事項に接する機会はなく、また、人事に関する権限を有していたことはない。X3は、全国責任者会議のメンバーだったことがある。

また、X3は、17年10月1日から課長であったが、22年5月からは課長待遇となり、賃金（手当）が減額となった。X3は、組合結成時に、副執行委員長に就任している。

【甲33, 38、1審p49, 50、3審p26、4審p6】

エ X4は、印刷会社に勤めていたが、妻子がヒッポの会員であった関係で、2年11月頃からヒッポの会員となり、7年2月20日に研究所の正職員として採用され、当初は、東日本運営部でコーディネーターとして勤務していた。その後、16年9月に東日本運営部のグループリーダーとなり、17年10月には研究所理事となったが、19年6月末、研究所の経営悪化のため、他の理事とともに理事を辞任した。理事辞任後、関西事務所及び中部事務所の所長（次長待遇）を兼務していたが、20年10月からは所長を降り、中部事務所のコーディネーターとして、21年10月からは関西事務所のコーディネーターとして勤務した。X4は理事辞任後、次長待遇とされていたが、この間、人事に関する権限は有しておらず、労働関係に関する機密の事項に接したことはなかった。

X4は、21年7月、組合に加入したが、その時点では、研究所に組合加入を通知していなかった。22年9月30日、X4は、研究所より次長待遇を解かれ、23年5月31日付けで整理解雇された。本件結審日現在、東京地方裁判所においてX4は解雇の無効を巡って係争中である。

【甲32, 38, 46, 47の1、1審p39, 40、2審p54、3審p19、4審p6】

オ X5は、昭和59年、大学4年生の時からトラカレの研究員となり、63年2月から正職員として採用された。平成2年9月から15年まで、東

日本運営部に配属され、コーディネーターとして勤務した。15年10月に研究所理事となり、19年6月末に、X4ら他の理事とともに理事を辞任した。その後、X5は、次長待遇として、20年11月からは株式会社A社（以下「A社」という。）に出向し、翌21年10月からは、研究所の委託を受けて教材CDの作成等を行う中録サービスに出向となり、教材の販売営業業務に携わった。理事辞任後、X5は、研究所の人事に関する権限を有しておらず、労働関係に関する機密の事項に接したこともなかった。

X5の組合加入は21年7月であり、同人は当時A社に出向していた。X5は、22年10月より、それまでの次長待遇の役職手当が支給されなくなった。X5は、23年5月31日付けで整理解雇されたが、本件結審日現在、解雇について、裁判上裁判外を問わず争っていない。

【甲31, 38、1審p31, 32、2審p43、4審p6】

カ X6は、本件申立時、ファミリー活動推進本部東日本の課長で、現在は新プロジェクト部の課長として、会費や教材代の未納分を回収する業務に携わっており、役職手当及び資格手当が支給されているが、人事に関する権限を有しておらず、労働関係に関する機密の事項に接したこともない。また、X6は、組合結成時から22年11月まで、全国責任者会議のメンバーであった。X6は、組合結成時から副執行委員長である。

【甲2, 3, 38、1審p25、3審p20、4審p6】

キ 組合員 X7（以下「X7」という。）は、ファミリー活動推進本部東日本の推進係長であり、新人フェロウが講演会をする場合や研究所が主催するワークショップ等の行事について、チラシやポスターを使った広報活動をする業務を行っている。X7は、係長として同部署の他の職員を指導監督する立場にあり、役職手当及び資格手当が支給されているが、人事に関する権限を有しておらず、労働関係に関する機密の事項に接したこともない。

【甲38、1審p25, 26、4審p6】

② 役職手当及び資格手当

研究所の役職手当は、プログラムリーダー、係長、課長、次長、部長の職位にある者に、資格手当は、各人の資格（主任、主事、参事）と等級（１級、２級、３級、４級及び５級）に応じて、それぞれ定められている月額を支給される。

【甲６】

(6) 組合結成前の研究所の経営状況

研究所の主な収入源は、ヒッポの会員からの会費収入、新規会員がヒッポに入会する際のＣＤ教材購入費、国際交流の参加費等である。

19年11月の26期決算では、赤字が約１億7,000万円、資本の剰余もほとんどなく、資金繰りも厳しかった。同年５月には、赤字が明らかになっており、６月末には当時の理事全員が辞任している（前記２(1)）。理事会では20年１月より、Ｙ１代表理事、Ｙ５理事及びＹ２理事を中心に新体制を組んで縮小均衡の経営方針の下に大幅な経費削減を行った。

20年８月に、入会時の会員から集めるＣＤ教材購入費について、当時一番安いコースが189,000円だったところ、フェロウや理事の意見を聞いた上で、48,900円のコースを新設した。これについては、Ｘ４、Ｘ５、Ｘ１、Ｘ６、Ｘ３、Ｘ２等が反対していたが、１年間の検討を経て、理事及び戦略会議のメンバーのほとんどが賛成し、職制の中でも反対はほとんどなかったもので、実施された。その結果、ＣＤの売上げは半減した。27期には、赤字が約9,000万円に減ったものの、債務超過の状態であったが、28期には、収支は均衡し、わずかながら黒字を計上した。その他、経費削減策として、退職金規定を改定した。

【甲29、乙52、3審p 3～6】

4 本件救済申立て

22年12月１日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 争点に関する認定した事実と判断

1 組合の申立適格

(1) 被申立人研究所の主張

① 組合は、研究所との間で、労働契約の当事者でなく、実質的にも使用

従属関係を有さず、したがって、労働条件を決定し得る立場にない。

また、組合は、一般の企業内組合とは異なり、全国一般大阪という、いわゆる合同労組を上部団体としており、全国一般大阪から指揮監督を受けるとともに、一体となって活動をする団体である。そして、合同労組の場合は、個人を単位とする個人加盟という方式を採っていることからすると、ある企業の従業員以外の組合員とは何ら雇用契約も使用従属関係も存在しないことは論を俟たない。

- ② 研究所が把握しているだけでも組合の構成員のうち相当数の者が研究所の経営において重要な権限を有しており、以下のとおり使用者の利益代表者に該当することが明らかである。

ア X 4 は、研究所の前理事であり、22年10月まで次長待遇として役職手当及び資格手当も支給されていた。X 5 は、研究所の前常務理事であり、本件申立時は中録サービスに出向していたが、22年10月まで次長待遇として役職手当及び資格手当が支給されていた。

X 4 及び X 5 は、理事就任時に使用者の利益代表者であったことは論を俟たないが、本件申立時でも、前常務理事、前理事として職員・フェロウへの実質的な影響力があること、22年10月まで部長職の場合と同様に役職手当及び資格手当が支給されており、両名の待遇が何ら理事就任時と変わらなかったこと、両名が研究所の経営状況を熟知していること等に鑑みれば、理事就任時と何ら変わることなく使用者の利益代表者に該当する。

イ 組合執行委員長 X 1 は、研究所関西本部の課長であり、役職手当及び資格手当も支給されている。また、研究所の日常的な経営方針を決定する全国責任者会議のメンバーであり、研究所の機密情報に接する権限を有する。したがって、X 1 は、使用者の利益代表者に該当する。

ウ 組合副執行委員長 X 6 は、研究所新プロジェクト部の課長であり、役職手当及び資格手当も支給されている。また、組合結成時から22年11月までの間、全国責任者会議のメンバーでもあった。したがって、X 6 は、研究所の機密情報に接する権限を有しており、使用者の利益代表者に該当する。

組合副執行委員長 X 3 は、研究所新プロジェクト部で課長待遇として役職手当及び資格手当も支給されている。また、以前は全国責任者会議のメンバーでもあり、運営部の課長であった。したがって、X 3 は、研究所の機密情報に接する権限を有しており、使用者の利益代表者に該当する。

エ 組合書記長の X 2 は、研究所の総合デスク部の係長であり、役職手当及び資格手当も支給されている。総合デスク部は研究所の会員、フェロウ、職員及び理事等の個人情報管理している部門であり、特に機密情報に接する機会が多い部署である。したがって、X 2 は、研究所の機密情報に接する権限を有しており、使用者の利益代表者に該当する。

オ この他、X 7 は、研究所の推進部係長であり、同部署の他の職員を指導監督する立場にあり、役職手当及び資格手当も支給されている。したがって、X 7 は、使用者の利益代表者に該当する。

(2) 申立人組合の主張

組合と研究所が労働契約の当事者でないことはいうまでもないことであって、労働契約の当事者は、組合の組合員と研究所である。組合と研究所は、団体交渉等の集団的労使関係上の当事者であり、研究所の主張は、労働契約上の当事者性という個別労使関係上の問題と集団的労使関係上の当事者性の問題を混同している。

研究所は、組合が、全国一般大阪に加盟しているため、「合同労組」と一体となった団体であり、申立適格を欠くと主張する。しかし、本件申立人が申立適格を欠く労働組合か否かは、「合同労組」かどうかによってではなく、労働組合法第 2 条、第 5 条に照らして、自主性・民主性を欠く労働組合か否かによって判断されるべきものである。

(3) 当委員会の判断

① 組合が労働契約の当事者でなく、労働条件を決定し得る立場にないという主張について

組合は、研究所と労働契約関係にある労働者（職員）をもって組織され、かつ、全国一般大阪に加盟している労働組合である（第 2、1 (2)）。

このことにより、組合は、研究所が雇用する労働者である組合員を代表して、団体交渉を行い組合員の労働条件を決定し得る立場にあり、研究所の主張は、およそ法的に成り立つ可能性のない独自かつ特異な見解であって、採用の限りでない。

② 組合に利益代表者が多数関与しているとの主張について

ア 労働組合法第2条但書の趣旨

労働組合法第2条但書の趣旨は、使用者の利益代表者が組合に参加することによって、労働組合としての自主性が失われることを防止することにある。この趣旨からすると、その者の使用者における肩書きや地位からのみ判断するのではなく、実質的な観点から判断されるべきである。また、組合に加入している労働者が、使用者の利益代表者に当たるか否かは、組合加入時あるいは組合に加入している時期において判断されるべきであり、組合加入以前において、利益代表者であったとしても、加入時において、そのような立場でなくなった者を加入させた組合を、使用者の利益代表者の参加を許すものということはいくつかできない。

イ 研究所は、組合に参加している使用者の利益代表者に該当する者として、X4、X5、X1、X6、X3、X2及びX7を挙げているので、以下検討する。

(7) 組合の結成当時、X4及びX5は22年9月まで次長待遇、X1は関西本部の課長、X6はファミリー活動推進本部東日本の課長、X3は全国運営本部の課長、X2は同部係長、X7はファミリー活動推進本部東日本の推進係長として、それぞれ役職手当及び資格手当を支払われていたが、採用、解雇、昇進、異動等の人事に関する権限は有しておらず、労働関係についての計画と方針に関する機密の事項にも接する立場にもなかった(第2、3(5)①)。

(4) 研究所は、X4及びX5が理事在任中に研究所の経営状況を熟知しており、本件申立時でも前常務理事、前理事として職員・フェロウへの実質的な影響力を持っているのであるから、理事を辞任しても使用者の利益代表者に該当すると主張する。しかし、X4及びX

5については、第2、3(5)①エオのとおり、組合加入以前に理事であったが、19年6月末に理事を辞任しており、理事辞任後も実際上理事としての権限を持ち続けていたという事実は認められない。

(ウ) X1は、全国責任者会議のメンバーであり、X6は、22年11月までは全国責任者会議のメンバーであった。また、X3も同メンバーであったことがある(第2、3(5)①イウカ)。全国責任者会議は、第2、1(1)のとおり、人事等について最終決定する場ではなく、各部門が所管する月決算の見通しなどの経営状況や進捗状況、地域の活動現状等の報告が中心であり、労働関係についての計画と方針に関する機密の事項が報告されることはなかった。したがって、X1らが、全国責任者会議のメンバーであったことで人事に関する権限を有することになるものではなく、また、労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接したことにもならない。

(エ) X2は、総合デスク部の係長であり、21年12月14日に業務変更を命じられるまで、会員管理業務を担当していた(第2、3(5)①ア)。

研究所は、X2の所属する総合デスク部が、会員、フェロウ、職員及び理事等の個人情報进行管理している部門であり、特に機密情報に接する機会が多い部署であるとして、同人が研究所の機密情報に接する権限を有しているから、利益代表者に該当すると主張する。しかしながら、労働組合法第2条但書第1号の規定は、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項」に接する者としているのであり、X2の業務上知り得る情報が、会員等の個人情報であっても、それらが労働関係についての計画と方針に関する機密の事項であるとはいえない。

(オ) X7は、ファミリー活動推進本部の推進係長として、研究所の広報を担当しており、役職手当及び資格手当を支給されていたが、人事に関する権限を有しておらず(第2、3(5)①キ)、また、労働関係についての機密の事項に接する立場にもなかった。

③ 以上のとおり、組合は、使用者の利益を代表する者の参加を許すものとはいえず、労働組合法第2条所定の労働組合の資格要件に欠けるとこ

ろはない。

- 2 22年4月1日から改定実施した就業規則による職員の賃金改定並びに22年4月定期昇給額及び同年夏季一時金支給額に関する団体交渉について、研究所は誠実に応じたといえるか否か。

(1) 認定した事実

① 就業規則による賃金規定の改定に関する団体交渉等の経緯

ア 研究所は、22年1月から全職員に対して、東京・名古屋・大阪で数回にわたり、かねてより検討していた就業規則改定に関する説明会を行った。その主な内容は、国が支給を決めた子ども手当の対象者には、これまで支給されていた家族手当を支給しないこと、資格手当を切り下げること、また、一部の対象者について住宅手当を引き下げること（以下、家族手当、資格手当及び住宅手当を併せて「各種手当」という。）であった。研究所は、職員に質問や意見を求めたが、特に意見は出なかった。

イ 2月17日、研究所は、組合に対し、就業規則の一部である賃金規定の改定案を示した。組合は、研究所の示した改定案について、3月16日の第12回団体交渉及び同月25日の第13回団体交渉において、各種手当の切下げは不利益変更になるとして改定に対する反対意見を表明し、見直しを求めた。3月16日の団体交渉において、研究所は、組合がこれを就業規則改悪というのなら質問等を早急に文書でするよう述べた。

また、3月25日の団体交渉において、Y7 管理部長は、子ども手当については、国の支給の時期等は決まっていないので、国の支給が決まれば変更実施する、各種手当の改定は、できれば昇給と同時にやりたいが、昇給は昨年10月に行ったばかりである、決算の状況も加味して実施したいと述べた。ちなみに研究所の決算時期は9月である。

ウ 3月31日、研究所では、就業規則の改定について従業員代表を決めるための選挙が行われ、X1 及び非組合員である職員Z1（以下「Z1」という。）が立候補したが、最終的に過半数である29票を獲得したZ1が従業員代表となった。4月23日、研究所は、就業規則の改定

につき従業員代表の意見書を添付して渋谷労働基準監督署長に提出し、就業規則は4月1日付けで改定された。

4月23日、就業規則改定、昇給等を協議事項として団体交渉が行われた。研究所は、組合に対して、意見があれば意見書を提出して欲しいと要求したが、組合から意見書が提出されることはなかった。

エ 5月10日、研究所は、全職員に対して、家族手当及び住宅手当の改定については6月から、資格手当の改定については4月に遡って適用することを通達した。これに対して、組合は、5月19日に行われた第15回団体交渉で、団体交渉の内容に反する一方的な就業規則改定であるとして抗議するとともに、9月の決算状況を見て協議すると言ったにもかかわらず、資格手当の改定については4月に遡って、また、家族手当及び住宅手当の改定については6月から実施される理由について、説明を要求した。研究所は、国の子ども手当が6月から実施だからそれに伴い実施すると回答したが、他に明確な理由は示さなかった。結局、就業規則改定に伴う各種手当の改定は、6月25日支給分の月例賃金より実施された。

【甲6, 29、乙51, 52, 61, 62、1審p 13, 14、2審p 13, 14、3審p 6, 13、4審p 7, 8】

② 22年4月定期昇給額及び同年夏季一時金支給額に関する団体交渉

ア 研究所においては、例年4月に定期昇給が行われるが、21年については、4月に行われる定期昇給が10月に実施された。22年については、4月19日に定期昇給額が発表され、社会保険料の値上げや研究所の資金状態を考慮した賃上げを実施するというものであった。組合は、22年4月の定期昇給について、研究所の発表を受けて、団体交渉の申入れを行い、4月23日、第14回団体交渉が行われた(前記①ウ)。この交渉の中で、組合は、定期昇給の原資が客観的に明らかになる財務資料(具体的には損益計算書、貸借対照表、嘱託職員を含む全職員の平均昇給額と総額、及び理事・戦略会議メンバーの平均昇給額と総額)の提示を求めた。

組合は、賃金等労働条件に関する事項については、決定・発表前に必ず組合と協議を行うよう再三要求をしており、研究所もそのたびに

以後はそうにする旨回答をしていた。

なお、研究所は、理事及び戦略会議メンバーを除く職員について4月分から定期昇給を行った。

イ 前記①エの5月19日の第15回団体交渉においては、組合員の定期昇給額に関しても協議が行われたが、研究所の全国運営本部管理部職員Y9（以下「Y9」という。）は「定期昇給に関する協議には応じるが、金額は研究所の提示額から変えることはない。」と述べた。Y9は、団体交渉の研究所側の担当者であり、第4回団体交渉以降、継続して出席している。

6月22日の第16回団体交渉において、研究所は、提示した「22年度昇給内容」において、職員及び職制合わせて32名の平均昇給額は、2,657円であると答えたが、理事・戦略会議メンバーの平均昇給額は示さなかった。研究所は、役員に相当する理事・戦略会議メンバー及び嘱託職員の給与等については開示しないのが一般的で、職員と職制の総額開示で十分である旨を述べた。研究所は、一般職員の定期昇給に関して、原資が客観的に明らかになる財務資料については、組合に示した。

7月7日、研究所は、X6、X3及びX2に対して、20期からの損益状況、26期から29期の資金表などを提示して研究所の経営状況を説明した。

ウ 7月12日、研究所は、夏季一時金の支給額について発表した。内容は、職員平均159,678円、0.65か月（基本支給額0.5か月プラス α ）、支給日同月16日、部課長級の平均支給額等であった。それによると、プラス α 分（加算額）については、各人の業績、グループ内の貢献度、全体への協力度・貢献度を勘案して決定することとされ、部課長級については、職員と同じ支給基準であることが記されていた。これに対して、7月14日、組合は、各人の業績、貢献度、協力度の明確な基準を回答するよう要求し、基準が示されない場合はプラス α 分（加算額）として一律36,869円を要求した。さらに7月16日、組合は、夏季一時金について、査定項目及び内容、また、理事、戦略会議メンバー、嘱

託職員及びスタッフフェロウのそれぞれの支給人数及び支給平均額を、定期昇給について、それぞれの平均昇給額を明らかにするよう申し入れた。

7月21日、第17回団体交渉が行われ、研究所は、同月14日及び16日付けの組合要求に対する回答を行った。夏季一時金の支給割合は、7月12日の発表どおり、基本支給額0.5か月プラス α であり、また、理事、戦略会議メンバー、嘱託職員、スタッフフェロウ及びアルバイトの昇給額や賞与額は公表しないことなどを回答した。これに対して、組合は、前回と同様に理事及び戦略会議メンバー等の給与や賞与について開示を求め、上記夏季一時金のプラス α 分（加算額）決定のより具体的な判断基準を明らかにするよう求めた。研究所のY7管理部長やY3部長らは、プラス α 分（加算額）の内容は、先に述べたとおりで、各人の業績、グループ内の貢献度、全体への協力度・貢献度という基準で上長が判断し、理事が確認して決定しているものであること、絶対的に正しい評価というものはないし、人によって評価は違うことはあり得るが上長の判断が間違っていたら部下はついてこないこと、評価は数表化できるものではないこと、また、評価においては経営方針を理解して実践していくことが大きな基準となるのは当然であることなどを述べた。これに対して、組合は、働いている者にとって羅針盤のような基準となるものが必要であるとしてより具体的な評価基準を明らかにするよう求めたが、これについて、研究所は、各人の業績、グループ内の貢献度、全体への協力度・貢献度という3つの基準に絞り込んでいると答えた。

なお、定期昇給の実施及び夏季一時金については、組合役員4名（X1、X3、X6及びX2）以外には支給された。

【甲9～14, 29, 42、乙4～6, 9, 52, 64～66、1審p16, 17、4審p14, 34, 35】

(2) 申立人組合の主張

① 22年4月1日から改定実施した就業規則による職員の賃金改定に関する団体交渉

研究所は、各種手当の切下げを9月の決算の結果を見て実施するかを

検討する、そして、それまで改定内容を引き続き組合と協議していくと回答したにもかかわらず、5月10日、家族手当・住宅手当の改定については6月より、資格手当の改定については4月に遡って適用することを全職員に通達し、組合の説明要求に対しても明確な回答をしていない。

研究所は、交渉に際して要求した意見書を組合が出さなかったというが、組合としては、団体交渉で何度も意見を主張しており、文書で改めて提出することは必要でないと考えた。また、研究所が文書で意見書を求めるのは、労働基準監督署長に提出する就業規則に添付しようとしていたからである。

② 22年4月定期昇給の発表は、組合への事前の連絡・相談等が一切ないまま行われたものであった。

③ 組合が、理事及び戦略会議メンバーの平均昇給額と総額等の資料を必要としたのは、21年10月昇給後に理事及び戦略会議メンバーの一部に大幅な昇給がされていることが判明したためである。

④ 定期昇給及び夏季一時金の支給額の交渉の基礎となるべき損益計算書及び貸借対照表、並びに理事、戦略会議のメンバー、正規職員、嘱託職員、アルバイト及びスタッフフェロウの昇給の原資、対象人数及び配分が提示されず、また、夏季一時金加算額についての査定基準が具体的に明らかにされないため、組合は、定期昇給額及び夏季一時金の支給額について、研究所と交渉・合意のしようもなく、組合役員に対する22年4月の定期昇給、及び夏季一時金の支給は今日に至るまで行われていない。

(3) 被申立人研究所の主張

① 就業規則改定については、22年1月から東京、名古屋及び大阪で数回にわたり従業員に対して説明会を行った。また、3月16日、25日、4月23日の団体交渉において話し合っている。さらに、組合に対して、意見があるならば意見書を出すように言っていたにもかかわらず、組合から意見書が提出されることはなく、従業員説明会においても組合員から意見が出されることはなかった。研究所は、就業規則改定について、慎重に協議を続けていたものの、組合の意見書が出ず、やむを得ず労働基準監督署長に提出せざるを得なかった。

各種手当についてのY7 管理部長の発言は、各種手当の変更を9月の決算期まで実施しないと確約したものではない。また、家族手当については、国の子ども手当支給に伴い、本手当の支給を廃止する予定であることは、きちんと説明している。

- ② 定期昇給額については、22年4月23日、5月19日、6月22日、7月21日及び8月19日の5回も団体交渉において話し合われている。

定期昇給については資料を提示して丁寧に説明し、7月21日、組合からの要求には根拠を示して誠実に回答している。組合は、21年10月に理事及び戦略会議メンバーの大幅昇給という事実があったとして、理事及び戦略会議メンバーの昇給額も開示するよう要求しているが、そのような事実はないのであるから、要求自体が失当であり、研究所が開示している一般職員の昇給額だけで十分である。

なお、Y9による、昇給額を変更することは絶対ないという発言については、研究所としては同人に発言内容を指示したこともないし、あらかじめ話し合ったこともないことからすると、同人が個人的に発言したことであり、研究所が誠実に団体交渉に応じていたことに何ら影響はない。

- ③ 夏季一時金については、22年7月21日及び8月19日の団体交渉において話し合っており、協議の結果妥結していることについては争いがない。誠実に協議が行われたからこそ妥結したのであり、研究所が団体交渉に誠実に応じていたことは明らかである。

- ④ そもそも、組合から申入れがあるたびにおおむね1か月に1回以上、団体交渉が行われていること自体が、誠実に団体交渉が行われていたことの何よりの証左である。

(4) 当委員会の判断

- ① 22年4月1日から改定実施した就業規則による職員の賃金改定に関する団体交渉

組合の主張は、就業規則に定める手当の改定についての団体交渉が不誠実であったというものである。就業規則の改定自体は、22年4月に渋谷労働基準監督署長に提出、実施されている（前記(1)①ウ）。

3月16日及び25日の団体交渉において、組合は、各種手当の切下げは不利益変更になるとして改定に対する反対意見を表明し、見直しを求めた（前記(1)①イ）。これに対し、研究所は、各種手当がどのように変更されるかについては、説明会を数回開催して職員に説明をし、団体交渉の場でも組合に意見を求め、書面で提出を求めたと主張する。しかし、団体交渉が誠実に行われたといえるためには、対立する問題について、研究所が団体交渉の場で、組合の理解を得るべく、説明や回答を行っている必要がある。各種手当の変更について、職員説明会が数回開かれたとしても、これを団体交渉における説明と同視することはできず、団体交渉において、研究所が合意形成を目指して十分な説明を行ったかどうか問題となる。

3月25日の団体交渉で、Y7 管理部長は、各種手当の改定について、9月の決算の状況も加味して実施したいと述べた（前記(1)①イ）。それにもかかわらず、決算期前の5月10日、研究所は、全職員に対して、家族手当及び住宅手当の改定については6月より、資格手当の改定については4月に遡って適用することを通達した（前記(1)①エ）。研究所が手当の実施時期を確約したものではないとしても、このような研究所の対応は、団体交渉において、研究所が行った説明の内容を、後日、一方的に覆すものといわざるを得ない。さらに、組合は、5月19日の第15回団体交渉で、団体交渉の内容に反する一方的な改定就業規則の実施だとして抗議するとともに、この時期における実施の理由について説明を要求したが、研究所からは、国の子ども手当支給が6月実施だからそれに伴い実施するという回答はあったものの、他に明確な理由について回答はなかった（前記(1)①エ）。就業規則による職員の賃金規定の改定に関する団体交渉における研究所のこのような対応は、実施時期に関する交渉経緯を一方的に覆し、実施時期をその時期にしたことについて明確な理由を説明しないというものであり、不誠実な団体交渉に当たる。

なお、研究所は、再三、組合に対し意見書の提出を求めたが、提出されなかったため合意できなかったと非難する。しかしながら、団体交渉において、意見や要求は、必ずしも書面で示さなければならないもので

はなく、組合は、合意形成を求めて、交渉の中で意見や要求を述べているのであるから(前記(1)①イエ)、意見書を提出しなかったとしても、研究所の団体交渉に関する上記判断を左右するものではない。

② 22年4月定期昇給額及び夏季一時金についての団体交渉

ア 定期昇給額及び夏季一時金について、組合は、交渉の前提となる研究所の財務状況を示す損益計算書、貸借対照表及び理事、戦略会議メンバー、正規職員、嘱託職員、アルバイト及びスタッフフェロウの昇給の原資・対象人数・配分が提示されず、合意のしようがないと主張する。これに対して、研究所は、理事及び戦略会議メンバーの平均昇給額や総額等は示す必要がないとしたが、一般職員及び職制については平均昇給額や総額の開示を行った(前記(1)②イ)。組合は、理事及び戦略会議メンバーの昇給等についての資料を要求したのは理事及び戦略会議メンバーの一部に大幅な昇給があった事実が判明したためであるとしており、確かにそのような事実があるとすれば、一般職員及び職制への原資配分との関係で事情が変わってくるものといえ、組合が上記資料を要求したこともうなずけるものがある。しかし、本件では、組合が主張する理事及び戦略会議メンバーの大幅昇給という事実があったとする根拠を組合が疎明したとは認められないのであり、研究所は、一般職員の昇給状況については、資料や根拠を示して明らかにし、経営状況についても一応の説明をしているのであるから、この点について、研究所の対応が一概に不誠実であるとはいえない。

また、夏季一時金の査定基準が具体的に明らかにされないため、組合は、定期支給額について研究所と交渉・合意のしようもないとする。研究所は、プラス α 分(加算額)について、各人の業績、グループ内の貢献度、全体への協力度・貢献度を勘案するとし、これに対して、組合はプラス α 分(加算額)について勘案されるとするグループや全体への貢献度の判断基準について説明を求めた。これに対する研究所の説明は、貢献度を上長が評価することになるとの内容にとどまった(前記(1)②ウ)。確かに研究所の説明では、プラス α 分の具体的な評価の内容が明らかになったとはいえないが、具体的な評価項目や採点

基準が設けられているわけではないこと（前記(1)②ウ）を考えると、プラスα分の評価制度の透明性に疑問は残るものの、研究所の団体交渉における対応が、不誠実なものであったとまではいい難い。

イ 5月19日の団体交渉において、研究所のY9が「定期昇給に関する協議には応じるが、金額は研究所の提示額から変えることはない。」と述べた（前記(1)②イ）ことが、団体交渉における研究所の対応として問題となる。研究所は、これをY9の個人的な発言と主張するが、団体交渉における交渉担当者の発言は、団体交渉の当事者の発言と解すべきである。Y9は、団体交渉に第4回から継続して出席している交渉担当者（前記(1)②イ）であり、したがって、Y9の発言は、個人的な発言とはいえず、研究所の発言と解すべきものである。しかしながら、その後、研究所は、昇給に関しての交渉を継続しており、上記アのとおり、資料や根拠を示して一応の説明をしていること（前記(1)②イ）、Y9の発言趣旨も、研究所の提示額には合理性があるので、それで組合の合意が得られる見通しであることを表明したものであるとはいえないのであるから、この発言のみをもって、研究所の対応が不誠実であったとまではいえない。

ウ 以上のとおり、22年4月定期昇給額及び夏季一時金についての団体交渉における研究所の対応が、不誠実であったとまでいうことはできない。

3 研究所は、組合結成、全国一般大阪への加盟などについて、組合及び組合員を非難するなどして組合に対して支配介入を行ったといえるか否か。

(1) 認定した事実

① 21年6月26日、Y7管理部長は、研究所の職員に対して「経営状況に関する報告」について説明会を招集した。この説明会に組合執行役員は出席していない。その際、Y7管理部長及び同席していた戦略会議のメンバーであり、ファミリー活動推進本部東日本第2部部長でもあるY10（以下「Y10」という。）らは、組合に関して、組合の結成趣意書に問題がある、組合の構成員に問題がある（所長代理や課長が加入している）、Y1代表理事は、以前、労働組合ができ、そのような組織

が嫌になり研究所を立ち上げており、このたびの組合立上げによってY 1さんが研究所を投げ出したりでもしたらどうなると思うのか、組合執行三役は、降格されることを覚悟の上でこのようなことをしているのかなどと述べた。

【甲 15, 29、1 審 p 17, 18、2 審 p 16】

- ② 21年11月19日、X 1は、Y 7管理部長より書簡を受け取った。その中で、Y 7管理部長は、全国一般大阪について、「全国一般の主張は普通の民間企業の労使関係のルールを、頭から無視して正に自分たちは常に正論で正しいという唯我独尊の姿勢で活動を展開してきました。(中略)そういう常識外の無茶苦茶なやり方をすることが正に全国一般の基盤になっているのです。」と述べ、また、「全国一般と協議を進め、組合結成に至ったことは本当に残念です。」「全国一般のいう常識は世間では特に民間企業では全く通用しないことがお分かりになると思います。」などと述べた。

【甲 16, 30、乙 2、1 審 p 26, 27、4 審 p 17, 19, 20】

- ③ 21年12月28日午後4時より開催された研究所の東日本本部の納会（全国運営本部及び、中部事務所・関西事務所・西日本事務所を除くファミリー活動推進本部の全職員約45名が出席しており、組合員も全員出席した。）において、Y 7管理部長は、出席している職員に対する挨拶において「全国一般職員労働組合結成書なるものが出てきました。いわゆる私から言わせてみれば卑劣なだまし討ち的に結成書を出した。」「意見が言えないから労働組合をつくったというのは前代未聞で初めてのケース。」「よく職員の方々は労働組合はヒippoになじまないと常に言われていますけれど・・・それが最近ちょっと分かってきた。」などと述べた。

【甲 17、乙 3、4 審 p 22～24】

- ④ 22年8月30日付けで、団体交渉の研究所側担当者であり、全国運営本部国際部部長補佐のY 11（以下「Y 11」という。）は、「Y 1さんの提言と言語交流研究所の活動の未来についての私見」というレポートを作成し、全職員にメールで送付した。このレポートは、全職員がそれぞれ、

10月1日からの新期に向けて目標や意見をまとめて、理事に対して提出するものの一環としてY11が作成したものであり、レポートは、メンバーリストを利用して全職員に送付してもよいことになっていた。

その中で、Y11は、「昨今の一部職員によるヒッポ活動の曲解と一元的な行動についてまずは、徹底的に否定しなければならない立場をとります、なぜか？それはY1さんがいつもおっしゃっていた『ことばには“人を結びつけることば”と“人を分けることば”と2種類ある。ヒッポでは、“人を結びつけることば”をやっていこう！』ということをお大切にしたいからです。もちろん他にも論拠はたくさんあります。これら一部職員は、数年前は理事という役職にあつて指導的な立場にあった人たちに連なり、その考えを同じくする人たちであり、ヒッポを会社論理を中心に据えてヒッポ活動を成り立たせようとして1億数千万の赤字をつくり出して、ヒッポ存亡の危機に陥れ、組織的にフェロウの存在を金の成る木としてのシステム化、フェロウ指導の一元化を図り、本部職員やフェロウの多様な発想と行動を単純な機能化で無視し、メンバーを増やし、CDの売上増大をフェロウに押し付け、一方では、大量のフェロウ首切りをしてヒッポ組織の衰弱化を推進してきた人たちである。その流れの中で職員自らを会社経営者と時間労働者として2分化した組織形態として位置づけるようになり、その後、弱ってきた自らの立場を守るために、それまでに取ってきた立場、すなわち会社経営論理の裏返しの労働運動に化けさせたものであると思われ、昨今の要求内容などでこのことは明白になってきたと断言できます。」などと意見を記した。

【甲18, 41、乙16、1審p19, 20、4審p24】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合は、前記(1)①ないし④について、言動を行った者の研究所での立場、言動の内容、方法等から、不当労働行為意思に基づく組合批判ないしは組合誹謗の言動として支配介入に該当すると主張する。

② 被申立人研究所は、使用者の利益代表者が多数関与しているとの組合の法適格性に関する主張以外に、下記のとおり主張する。

ア 21年6月26日のY7管理部長の発言は、組合結成通知の受取りの際

の強要や組合規約及び組合員名簿の再三の提出拒否、研究所の管理職でありながら組合の三役であることへの疑問を述べただけである。

同年11月16日、Y 7 管理部長は、X 1 に対して、研究所の再建についての個人的な意見等を記載した私信を送付したが、この私信は、Y 7 個人が組合の活動に対して感じていた忌憚のない意見を組合の執行委員長である X 1 に個人的に伝えたかったために送付したものである。

イ 21年12月28日、研究所の納会において、Y 7 管理部長は、研究所の活動、研究所の再生状況、労働組合結成等に関して個人的に感じている意見を述べただけである。

ウ 22年8月30日、Y 11が、提出を義務付けられていたレポートを職員全員に送信したのは、研究所設立以来のメンバーである同人が研究所の活動に対し、理念、形態を個人的な心情を含めて記述・表現したものであり、組合批判でも何でも無い。

エ 上記アないしウに関する Y 7 管理部長等の発言は、職員の個人的関係からの発言にすぎず、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

なお、組合批判的言動を組合は問題にしているが、組合側が一方的に言われていたわけではなく、団体交渉での発言につき、「売り言葉に買い言葉的な感じで激しくなった。」と組合側の発言が激しかったことは、X 2 書記長も認めているとおりであり、このことから研究所の職員が冷静さを欠いて個人的見解を述べたことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

- ① 21年6月26日の「経営状況に関する報告」説明会における Y 7 管理部長及び Y 10 の発言（前記(1)①）は、組合の結成趣意書に問題がある、組合の構成員に問題がある（所長代理や課長が加入している）と述べて、組合結成について否定的な評価を行い、加えて、研究所の Y 1 代表理事が組合を嫌悪していると思われる旨を指摘し、同理事が研究所を投げ出す虞があると言及している。さらに、組合三役に対して降格という不利益取扱いもあり得ることを示唆したものであって、組合結成を非難する

言動である。しかも、これらの発言は、部長職にある者が「経営状況に関する報告」説明会という公式の場で述べたものであり、個人的見解とは到底みられないものである。Y 7 管理部長は、団体交渉における研究所側の中心メンバーであり、その発言自体が、使用者の行為と評価されるものである。また、Y 10 は、研究所の運営、財務、人事について意思を決定する機関である戦略会議（第 2、1 (1)）のメンバーであり、部長職であって、その発言は、同人が研究所の意を受けて行ったものとみざるを得ない。

なお、研究所は、これらの発言は、「売り言葉に買い言葉的」に冷静さを欠いた中でなされたと主張するが、本件の経緯からは、組合の発言に触発されたものとみるのは困難であり、このことは、本件で問題となっている他の発言についても同様である。

21年11月19日、Y 7 管理部長が X 1 に送った書簡の内容は、組合が加盟する全国一般大阪の方針や活動を「唯我独尊の姿勢」、「常識外の無茶苦茶なやり方」、「全国一般と協議を進め、組合結成に至ったことは本当に残念です。」など（前記(1)②）と述べて、組合が全国一般大阪に加盟していることを非難しているものである。研究所は、Y 7 管理部長個人が組合の活動に感じていた忌憚のない意見を X 1 に個人的に伝えたかったために書簡を送付したものであると主張するが、研究所の管理部長であり、かつ、団体交渉に出席している交渉委員である同人が、組合の代表者たる執行委員長の X 1 に送ったものであることからすれば、単なる個人的な関係に基づく意見の交換と評価することはできない。

- ② 21年12月28日に開催された研究所の納会における Y 7 管理部長の挨拶について、研究所は、同人の発言内容は認めながら、これは個人的見解を述べただけであると主張する。

しかし、東日本本部の全職員が参加する納会において、労務担当責任者である Y 7 管理部長が行った発言であるから、これを個人的な意見の表明とみることはできない。そして、その発言内容は、東日本本部の職員に対し、全国一般に加盟する労働組合として組合を結成したことについて「卑劣なだまし討ち的に結成書を出した。」、「意見が言えないから

労働組合をつくったというのは前代未聞で初めてのケース。」「よく職員の方々は労働組合はヒップになじまない・・・(以下略)」などと（前記(1)③）、否定的な意見を伝え、研究所には労働組合はなじまず、不要であると発言したものであり、研究所の経営陣の一員として組合嫌悪の発言を行ったことは明らかである。

③ Y11による全職員へのレポート送付について

22年8月30日付けのY11のレポートにいう「昨今の一部職員によるヒップ活動の曲解と一元的な行動」とは、組合結成及びその後の組合活動を指すことは明らかで、これについて、同人は「徹底的に否定しなければならない立場をとります」と続けている（前記(1)④）。さらに、レポートは、「一部職員」が「弱ってきた自らの立場を守るために、それまで取ってきた立場、すなわち会社経営論理の裏返しの労働運動に化けさせた」と述べて、研究所側の反組合的な立場を強調したものになっている。

研究所は、Y11のレポートについて、研究所の活動に対し、理念、形態を個人的な心情を含めて記述・表現したものであり、組合批判でもなんでもないと主張する。確かに、Y11のレポートは、全職員に対して、新期に向けた目標や意見をレポートするよう義務付けられたものであり、そこに個人の見解を述べるのは当然ともみえるが、前記(1)④のとおり、同人が団体交渉の研究所側の担当者であること、レポートの内容が不必要に組合や組合員に対して攻撃的なものとなっていること、レポートが全職員に送られたものであること、同人は、全国運営本部国際部部長補佐という地位にあることを併せ考慮すれば、同レポートの送付は、同人が組合を嫌悪している研究所の意を受けて行ったものとみざるを得ない。

④ 以上のとおり、前記(1)①ないし④における各言動は、言動をなした者の研究所における地位、とりわけ団体交渉において研究所を代表して交渉に臨んでいるという立場、言動の内容、言動の相手方、言動の方法等々からすると、研究所の行為として評価すべきものである。

したがって、前記(1)①の21年6月26日の研究所の職員に対する「経営

状況に関する報告」説明会における Y 7 管理部長らの発言、同②の21年11月19日の Y 7 管理部長の X 1 への書簡の送付、同③の21年12月28日の東日本本部納会における Y 7 管理部長の挨拶、及び同④の22年8月30日付けの Y 11 のレポートの送付は、いずれも、研究所が、研究所における組合の影響力の高まることを懸念し、これを抑制することを企図したものであり、組合の組織及び運営に対する支配介入に当たる。

4 組合員に対する研究所の各行為は、組合活動若しくは組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の組織・運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 21年12月14日、X 2 の担当業務を全国運営本部総合デスク部会員管理業務から同部受付・印刷業務に変更したこと。

① 認定した事実

ア 21年12月14日、Y 7 管理部長、Y 9 らは、Y 5 理事同席のもと、組合の X 2 書記長に対して、全国運営本部総合デスク部の会員管理業務担当から、同部の受付・印刷業務担当への担当業務の変更を命じた。その理由として、Y 7 管理部長は、X 2 の業務への取組方には問題はないが、会員管理業務は、研究所の機密情報を扱う業務であり、それを組合員であり、ましてや書記長である X 2 に任せるわけにはいかない旨を告げた。X 2 の行っていた会員管理業務は、入出金データを含む会員及びフェロウなどの住所や電話番号などの個人情報を取り扱う業務であった。

本件審査の中で、Y 7 管理部長は、X 2 の担当業務の変更の理由について、X 2 が、団体交渉において、研究所の機密情報であるフェロウへの手当・支払額を再三ほのめかしていたとして、X 2 の関与により、今後フェロウ・職員・理事の情報等の個人情報の流出事件が起こることを防ぐという、業務上の必要性が生じたからと説明した。

イ X 2 の担当業務の変更に伴う給与・手当等の変更はなかった。

ウ 研究所におけるフェロウの手当のデータは、総合デスク部の棚にそのファイルを入れており、コーディネーターであれば、だれでも自由に閲覧することができた。また、住所等のデータの入っているフェロウ名簿も各部のテーブルにファイルが置いてあり、だれでも閲覧でき

るし、コピーして持ち帰ることも可能であった。

エ 22年12月末、組合は、フェロウ名簿を利用して、フェロウに対し、「言語交流研究所職員労働組合 結成とその経過」と題する「くみあいニュース」を送付した。フェロウ名簿は業務外で年賀状や私信を出すことにも用いられていたが、これまで研究所がそのことを問題視することはなかった。

【甲29、乙35, 52、1審p 7, 20～22、3審p 21、4審p 26】

② 申立人組合の主張

ア X 2の担当業務変更は、業務上の必要性に基づく合理的なものではなく、Y 7管理部長らの変更理由の説明でも明らかなように、組合の書記長を務めているX 2を嫌悪してなされたものである。

イ X 2が団体交渉でフェロウの活動費について言及したことはないし、フェロウの活動費は、コーディネーターであれば誰でも知ることができる情報であり、機密性の薄いものであった。さらに、X 2は、上記情報を目的外に使用したことはない。

ウ X 2は、19年10月に総合デスク部に配属され、受付・印刷業務を担当していたが、1年程経った頃に、Y 6部長より、X 2の能力を考えると受付・印刷業務を担当するのはもったいないと言われ、会員管理業務担当となった経緯がある。

エ 労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いは経済的不利益に限られない広い概念であり、職場配置という処遇上の不利益をも含むものである。本件業務変更は、X 2のスキルに相応する仕事を奪い取るものであって、処遇上の不利益取扱いに当たる。

オ 以上の経緯及び事情に照らすと、この担当業務変更は全く業務上の必要性のないものであり、不利益取扱いに当たるとともに、支配介入にも当たる。

③ 被申立人研究所の主張

ア 22年12月29日から30日、X 2らが業務上知り得たフェロウ等の個人情報を利用し、不正・不法に利用して業務外の組合活動を行った結果、多数のクレームをフェロウや職員から受け、研究所の信用が著しく害された。

イ 19年にX2は、研究所を退職する意向であったが、総合デスク部へ配置換えとなり、印刷業務の担当となって退職を思いとどまり、「自分の天職」とまで発言していたという経緯があり、同人に印刷業務担当につき異存はなかった。

ウ X2の担当業務の変更には、給与の変更及び手当の変更も伴っていなかったため、同人に全く不利益などなかった。したがって、X2の担当業務変更については不当労働行為は成立しない。

④ 当委員会の判断

ア 研究所は、担当業務の変更の理由について、X2の業務への取組方には問題はないが、会員管理業務は、研究所の機密情報を扱う業務であり、それを組合員であり、ましてや書記長であるX2に任せるわけにはいかないと説明した(前記①ア)。フェロウの手当のデータ等については、前記①ウのとおり、総合デスク部の棚にそのファイルを入れており、コーディネーターであれば、だれでも自由に閲覧することができたのであるから、X2が特に業務上知り得た情報であると限定することはできないし、団体交渉において、同人が業務上知り得た情報としてフェロウの手当等に言及したとする点について、これを認めるに足りる疎明はない。

また、22年12月末、組合は、フェロウ名簿を利用して、フェロウ等に対し、「言語交流研究所職員労働組合 結成とその経過」と題する「くみあいニュース」を送付した点(前記①エ)について、研究所は、結果として、多数のクレームをフェロウや職員から受け、研究所の信用が著しく害されたと主張する。しかしながら、フェロウの住所等の記載されたフェロウ名簿は、だれでも閲覧することができた(前記①ウ)ものであるから、仮に研究所の主張する事実があったとしても、それとX2の担当業務の変更理由とが直接つながるものではないし、同人に担当業務の変更を言い渡した時点の前後でも、フェロウ名簿の利用について、研究所が取扱いを厳しくした事実は認められない。

イ 組合は、X2が20年に会員管理業務担当となったのは、研究所にその能力を評価されていたからだと主張し、研究所は、同人が19年に受

付・印刷業務を担当していた時点でその業務担当につき異存はなかったと主張する。X 2 が能力を評価されて会員管理業務についたかどうかは不明であるが、仮に以前に不満なく担当していたからといって、受付・印刷業務に戻ることにすぐに納得できるとは限らないのであるから、このことをもって同人の担当業務の変更が妥当なものであったと判断することはできない。

ウ 以上のとおり、研究所が機密性の高い情報を保護するために X 2 の担当業務を変更する必要があるとは認められず、研究所の主張に合理的な理由があったとはいえない。そうだとすれば、研究所が X 2 の担当業務を変更したことは、前記 3 (3) ④における判断を併せ考えると、組合員ないし組合幹部が研究所の機密を漏洩する虞が高いと殊更に問題視することによって、組合員の配置される職域を不当に狭めるものであり、組合の組織及び運営に対する支配介入に当たる。

(2) 21年12月25日、X 3 に対し、賃金を減額する旨言い渡し、22年5月以降、月額9,000円を減額したこと。

① 認定した事実

ア 20年8月頃、Y 5 理事及び戦略会議メンバーである Y 12 (以下「Y 12」または「Y 12 所長」という。) は、東日本運営部のコーディネーターとして勤務していた X 3 に対し、「運営部での経験を生かして、総務部の業務に取り組んでもらいたい。」「他の部署も経験してもらいたい。」といった理由を示して、運営部から総務部への配置転換を命じた。X 3 は、Y 5 理事及び Y 12 に対して、この配置転換で自らの待遇が変わるのか尋ねたところ、Y 5 理事らは変わらないと回答した。X 3 は、同年10月より総務部に配置転換となった。その後、1年余り、X 3 の待遇は変わらなかった。

イ 21年12月25日に、X 3 は、Y 7 管理部長から、月例賃金合計7,000円(役職手当2,000円、職務(資格)手当5,000円)の減額を言い渡された。これは、これまで支給されていた役職手当が課長(10,000円)から課長待遇(8,000円)となり、資格手当が主事3級(35,000円)から主事2級(30,000円)となり、合計7,000円が減額されることと

なったからである。Y 7 管理部長は、その理由として「これまでは配置の異動があつて職務が変わってもあまり見てこなかったが、これからはそういうことをきちんとしていくことにする。」、また、X 3 の仕事は「課長職の行う仕事ではないが、課長待遇まで外すと賃金が下がりすぎるので、課長待遇にしておいた。」などと述べた。X 3 は、納得できなかったので辞令を受け取らなかった。

ウ X 3 に対する賃金の減額について、組合は、12月28日に抗議をするとともに、団体交渉を申し入れ、団体交渉は、22年1月5日及び同14日に開催された。これらの団体交渉において、組合は、X 3 は配置転換になるとき、待遇が変わらないと言われ、配置転換を承諾した経緯があるので、賃金（手当）の一方的な切下げには納得できないとして撤回を求めた。研究所は、賃金引下げの理由として「職務（資格）手当が突出して高いので是正が必要であった。」、「経営が厳しいので是正が必要であった。」などと述べた。

エ 組合は、X 3 の手当に関する団体交渉が進展しないとして、22年2月3日、当委員会に対してあっせん申請（平成22年都委争第14号事件）を行つたが、結局、労使の主張の隔たりは大きく、あっせんは打切りとなった。そして同年5月25日支給分からX 3 の賃金減額が行われた。

なお、この時点では、役職手当・職務（資格）手当の支給額を変更する改定就業規則が施行されていた（前記2(1)①ウ）ので、X 3 の役職手当は、課長待遇として16,000円であり、資格手当は、主事2級20,000円となつて、21年12月の減額言渡前の合計支給額（45,000円）と比較して、9,000円の減額となった。

【甲6, 20, 33、乙52、1審p50～54、2審p66～71】

② 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

研究所は、①X 3 に初めて賃金減額を告げるときには、課長職が行う職務内容を行っていないことを理由として告げていたが、②団体交渉では、職務（資格）手当が突出して高い、あるいは研究所の経営が厳しいので是正したなどと賃金減額の理由を順次変遷させている。

そもそも、賃金減額の理由に関する説明が著しく変遷していることは、賃金減額措置に合理性がないことを強く推認させる事実である。

イ 被申立人研究所の主張

X 3 の配置転換後 1 年経過したので、現状の役職・資格手当を再検討したところ、異動後は主に受付業務のみを行い、課長職としての業務は行っていなかった。また、上司である Y 6 部長と比較し、資格手当が部長よりも上位であることはないと判断した。そこで、課長職を外し課長待遇扱いとし、資格手当を Y 6 部長と同等とすることにした。

なお、組合は X 3 の手当を当初は変更しないと言ったにもかかわらず変更したことを問題にしているが、見直しというものは当然あり得ることであるし、未来永劫保証したわけでもないので、特に問題はない。

異動自体は、X 3 が組合員であると表明した 21 年 6 月以前に行われたものであり、組合員を不利益に扱った不当労働行為ではない。

また、X 3 の賃金が減額されたことによって組合の組合活動に具体的な支障が生じたということも一切ないことからすると、支配介入にも該当しない。

③ 当委員会の判断

ア 組合の結成は 21 年 6 月 15 日であるので（第 2、2 (2)）、20 年 10 月の X 3 の配置転換自体に不当労働行為が成立する余地はない。しかし、X 3 と研究所との間で、配置転換時に給与等の待遇は変わらないという合意があった（前記①ア）にもかかわらず、配置転換後 1 年を経過した 21 年 12 月 25 日、賃金（手当）が切り下げられることになった（同①イ）。この間に組合が結成され、第 2、3 (5)①ウのとおり、X 3 が副執行委員長として結成に関与しているのであるから、研究所の同人に対する賃金（手当）の切下げが不当労働行為に当たるか否かが問題となる。

この点について、研究所は、配置後の検証を行い、(ア) X 3 の業務の見直しを行った結果、課長職の行う業務内容ではない（前記①イ）、(イ) 職務（資格）手当が突出して高いので是正が必要であった（同ウ）、(ウ)

経営が厳しいので手当の是正が必要であった（同ウ）などと説明している。しかしながら、研究所は、X 3 に配置転換を命令する際の説明によれば（前記①ア）、「運営部での経験を生かして、総務部の業務に取り組んでもらいたい。」、「他の部署も経験してもらいたい。」などと発言して、同人のキャリアアップのために当時課長職であった同人にふさわしい職に配置転換したものとみられるのであるから、配置転換後、その業務を見直したところ、課長職の内容とはいえないのでそれに見合った賃金にするという説明は、およそ合理性のあるものとはいえない。また、X 3 の職務(資格)手当が突出して高いこと、経営が厳しい状況であることについても、研究所全体の職について職務(資格)手当の見直しを行った事実は認められず、経営状況を理由とした見通しであったとしても、合理性が薄いといわざるを得ない。

イ 研究所がX 3 に労働条件の切下げを言い渡した時期は、前記3(1)で認定したとおり、組合が結成されてから、研究所が組合結成に関してY 7 管理部長らの言動を通して支配介入を行った時期に重なっている。このことと、上記アで判断したとおり、X 3 に対する賃金減額の理由についての合理性がないことを併せ考えると、研究所が21年12月25日、X 3 に対して賃金を減額する旨を言い渡し、22年5月以降、月額9,000円を減額したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、また、組合の組織及び運営に対する支配介入にも当たる。

(3) 22年7月19日から同年8月22日まで、X 4 に対して自宅待機をさせたこと、及び自宅待機を解除された8月23日以降、従前の新規開拓業務ではない台所掃除等を命じたこと。

① 認定した事実

ア X 4 は、ファミリー活動推進本部関西事務所に勤務しており、新規開拓業務を担当していたが、21年6月26日付けで、Y 12 所長(中部事務所所長であり、関西事務所所長も兼務していた)の指示により、29期(21年10月から22年9月)に向けての研究所の活動のあり方をテーマにしたレポート(以下「21年レポート」という。)を作成し、Y 12 所長及びY 2 理事に提出した。それには、経営上の問題としてCD教材販売

価格の大幅値下げの問題とその結果としての売上げ減少を指摘し、「CD代を安くしたら入会するという傲慢さが浮き彫りになったと考えられる。」等と記載されていた。

また、X4は、22年6月25日付けで「加古川・明石ファミリー、大津の今後と組織開発の展開について」というレポート(以下「22年レポート」という。)を作成し、Y12所長に提出した。これには、各地域の現状レポートの他に、将来展望に触れ、「この3年近く、検証もしなくCD代を安くしたら入会があるという錯覚が今の状況を創っているのである。」などと記載されていた。いずれのレポート提出の際にも、Y12所長あるいは研究所理事等から内容について問題点を指摘されることはなかった。

イ　ところが、22年レポート提出直後の7月19日、研究所のY5理事、Y12所長及びファミリー活動推進本部西日本事務所所長のY13(以下「Y13西日本事務所長」という。)らは、X4を訪ね、21年及び22年レポートに関して「去年のレポートの『傲慢』とはどういうことだ、組織に対する批判である。」、「研究所の決定や方針に対して『錯覚の判断』であると表現するのはいかがなものか。」などと指摘した。Y5理事が、X4に対して研究所の方針について意見を求めたところ、X4が議論しましょうと応じたため、Y5理事は、X4にゆっくり自宅で考えをまとめて報告するよう要請した。これに対して、X4が、「これは自宅待機ですか。」と尋ねたところ、Y12所長は、「いやそうじゃなくて、ゆっくり事務所じゃ書けませんから、ゆっくり書いてください。」と言った。数日後、X4から文書の提出がなかったので、研究所は、同人に対して、手書きでもいいから思いを書いてくださいと催促したところ、同人は、組合員であることを明らかにした上で、命ぜられた文書(以下「自宅レポート」という。)に関しては、組合との話合いで判断してほしいと述べた。

なお、研究所では、全員がレポートを作成したり、あるいは部署ごとに作成したり、様々の場面でのレポート作成があるが、自宅で作成するか事務所で作成するかについて明確に区別をしているわけでは

ない。

組合は、22年7月28日付けで、X4の自宅待機及び自宅レポート提出の指示に関して、研究所に抗議し、撤回するよう要求するとともに本指示の具体的な理由を明示するよう申し入れた。8月6日、研究所は、7月28日付組合要求に対して、X4への指示は業務上の指示であり、職制への業務上の指示について、逐一労働組合に報告すべき事項でもないし、まして協議すべき事項ではないと回答した。

8月6日、組合は、X4の処分撤回に関して団体交渉を申し入れ、同月19日に団体交渉が開催された。X4は、この間のやり取りから発したストレスのためとして、団体交渉には出席しなかった。X4にはこの間の出勤していなかった期間について、給料は支払われていた。

ウ X4は、自宅レポートを提出したことにより、8月23日から再び関西事務所に出勤するようになった。復帰後、Y13西日本事務所長は、X4に対して、台所掃除、倉庫の整理や白板の掃除等の雑用を命じた。このような雑用は、職員が行うこともあるが、雑用のみを命じられている職員は、X4の他にはいない。また、Y13西日本事務所長は、自ら指示してX4に作成させたポスター案を他の職員に示しながら、「うっとうしいポスターでしょう。うっとうしい人が作成したものだからね。」と発言した。

なお、8月25日以降、X4は台所掃除を行っていない。

【甲21～23, 32、乙10, 13, 14, 52, 53、1審p41～47、2審p57、3審p41～43、4審

p29, 44～51, 56, 57】

② 当事者の主張

ア 被申立人研究所の主張

X4は、自らが前経営陣として大幅な赤字を出した責任を取って辞任したにもかかわらず、自身のレポートにおいて、現経営陣や経営方針について、「傲慢」とか「錯覚」した方針という表現で批判を繰り返していた。また、職員やフェロウに対しても上記言動を行っていたので、前理事としての影響力から研究所に混乱が生ずる虞があった。そこで、X4に職務についてのレポートの提出を求めたものである。

その際、研究所は、職場にはいろいろな人の出入りがあるから、じっくり考えづらいだろうとの配慮から自宅で書いて提出して欲しいと言っただけであり、自宅待機を命じてはいない。また、出勤してこないX 4に対してY 12 所長から確認の連絡もしている。辞令もなくその期間もはっきりしないものが自宅待機命令という処分であるはずがない。また、台所掃除やポスター作成という業務はだれもが行う業務でありこれを命ずることに何ら問題はない。

以上により、X 4 に対して、自宅待機命令を出しておらず、組合員であることを理由に台所掃除やポスター作成という業務を命じていないのであるから、不利益取扱いにも支配介入にも該当しない。

イ 申立人組合の主張

X 4 に対する自宅でのレポート作成命令が行われた22年7月の時点で、研究所は、同人が組合員であることを認識していた。

X 4 のレポートの内容をY 5 理事が問題視したのは、X 4 が組合員という立場で「この3年近く、検証もしなくCD代を安くしたら入会があるという錯覚が今の状況を創っている。」とレポートで述べたからである。前年の21年6月25日にも、X 4 は、同様の表現をレポートに用いたが、それを何ら問題視されることがなかったこと、21年6月25日当時、同人はまだ組合に加入していなかったことから、研究所が22年7月の自宅でのレポート作成命令時における同人の組合加入を認識していたことは明らかである。

X 4 が22年7月19日のY 5 理事とのやり取りを翌20日にX 1 に報告しているが、そこでは「返事を躊躇しているうちに自宅謹慎と言い、その後自宅待機に変える」と記載されていることに鑑みると、Y 5 理事の上記供述が事実と反することは明白である。このような事実と反する供述をしてあえてX 4 を自宅待機としたことを秘匿しようとする供述態度それ自体から、組合員である同人に対する嫌悪の感情が読み取れる。

業務に復帰したX 4 は、普段アルバイトが行うような倉庫の整理、台所の片付けなど専ら雑用を命じられた。X 4 に対する自宅待機命令

に至る経緯に照らすと、同人に雑用をさせたのは、組合員たる同人に対する嫌がらせを目的としたものであることは明らかである。

③ 当委員会の判断

X 4 の自宅レポート作成について、研究所は、自宅待機命令ではなく、業務の指示であると主張するが、前記①イのとおり、いずれの名目であろうと、同人にレポート提出を求め、研究所ではなく自宅で作成するように指示したことに争いはない。自宅レポートの提出は、X 4 が研究所の経営方針等に対する批判のレポート（21年及び22年レポート）を作成したことについて、研究所が問題としたことに端を発している。そして、21年レポートを作成した当時、X 4 は、組合に加入しておらず、研究所は、この時期、21年レポートの内容について同人を批判や非難はしていない。ところが21年レポートと同様の研究所運営の批判の内容となった22年レポートを提出した直後から、両レポートが問題視されている（前記①アイ）。

21年6月15日の組合結成後、7月にX 4 は組合に加入したが、公然化していなかった（第2、3(5)①エ）。同年12月3日の団体交渉において、Y 7 管理部長は、「組合員の資格は、釈迦に説法で言うつもりはないですけどね。ただいろんな噂が飛んでるんですよ、元理事が入っているんじゃないかとか、それで名簿を出さないんじゃないかって・・・だからそれは噂ですからね。」などと述べて（第2、3(4)）、組合に元理事らが参加しているのではないかと疑念を明らかにしていること、また、20年8月の研究所内部で争いのあったCD教材費の引下げに関して、X 4 やX 5 のほか、後に組合を結成するメンバーであるX 1、X 3、X 2 等が反対していたこと（同(6)）などからすると、22年レポートが発表された時点で、X 4 は組合員であることを明らかにしていなかったものの、研究所は、X 4 が組合員であると推測していたものとみられる。そして、前記①イのとおり、研究所は、職員にレポート作成を命ずる場合に、自宅でのレポート作成をするか、事務所での作成を命ずるかどう明らかな区別をしていたわけではない。そうだとすれば、研究所が、前年は問題としなかったようなX 4 の経営批判について問題視し、あえて、事務所

に来させず自宅でのレポート作成を命じたことは、研究所に対し批判的な記載を行った同人を見せしめ的に取り扱ったものとみられ、組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、こうした扱いを通して、組合の活動に打撃を与えることを企図した組合に対する支配介入に当たるものとみることができる。

また、8月23日、出勤してきたX4に対して、台所掃除などの雑用を命じたこと(前記①ウ)について、研究所は、台所掃除などはだれでも行う雑用だから次長待遇のX4にこれを命じたことは不当労働行為ではないという。しかしながら、X4のように雑用だけを命じられている職員はいないのであり、この研究所の命令は、前記①イのとおり、7月28日付けのX4の自宅待機問題等についての抗議や8月6日付けの団体交渉申入れにおいて、X4が組合員であることを明らかにした後の言動であり、Y13西日本事務所長の「うっとうしい人が」という発言(前記①ウ)でも明らかのように、組合員であるX4に対してあからさまな嫌悪の情に基づき発せられたものというべきである。

以上から明らかなおとおり、研究所が、X4に対して自宅でのレポート作成を命じたこと、自宅レポート作成後、研究所に出勤するようになった8月23日以降、本来の新規開拓業務ではない台所掃除等を命じたことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであり、かつ、組合の組織及び運営に対する支配介入に当たる。

- (4) X4及びX5に対し、22年10月1日付けで降格させ、同月以降の役職手当を月額24,000円減額したこと。

① 認定した事実

ア X4は、第2、3(5)①エのとおり、19年6月末まで研究所の理事に就任していたが、辞任後は、職員として研究所のファミリー活動推進本部関西事務所等に勤務し、新規開拓業務等を担当していた。22年9月30日、京都で仕事をしていたX4は、ファミリー活動推進本部関西事務所所長であったY12に呼び出され、「平成22年10月1日を以て次長待遇の任を解く」という辞令(22年9月27日付)を交付された。X4が、Y12所長に対して、「これはレポートを出したときの処分で

すか。」と尋ねると、Y12所長は「私は処分であると考えている。なぜならば、元理事であるあなたが組合に入るということは、給与や人事といった秘密を公表することになるからだ。」と答えた。X4は、それまで次長待遇という役職にあって、役職手当として月額24,000円の支給を受けていたが、これにより22年10月分の給与から次長待遇の役職手当が支給されなくなった。

【甲24,32、1審p47】

イ X5は、申立時、研究所の関連会社である中録サービスに出向し、営業職として勤務していた。X5は、19年6月末まで研究所の理事に就任していたが、他の理事とともに辞任し、その後は研究所の一職員として勤めてきた（第2、3(5)①オ）。22年9月1日、Y7管理部長とY9は、中録サービスの事務所で勤務していたX5を訪問した。Y7管理部長は、X5に対して「ズバリ言いますとね、X5さんも（組合に）加入されたかどうか、ズバリこれをお聞きしたい。」と尋ね、「やはり言語交流研究所としては、前理事が組合に入るということは、はっきり言ってとても名誉を傷つけられることになるでしょうね。見解の相違はあるが、こういうことは、はっきりしておく必要があるの。」と述べた。また、Y7管理部長は、「組合員であることは個人の自由ですが、組合に入ったということは、会社としては組合員をどうみるかということがある訳で、管理職として処遇していた訳ですから、組合に入ったということは、そういう管理職として処遇して欲しくないというふうに思うわけで・・・。」などと述べた。

その後、9月28日にY7管理部長が研究所のY2理事を伴って再度X5を訪問し、Y2理事は、まず10月からの異動人事に触れ、次に、X5の仕事が実際の仕事と見合っていないので、次長待遇を解いて、手当をなくすと述べた。さらに、Y2理事は、X5に対して「X5君が組合に入ったと聞いて非常に本当にがっかりした。」「組合に入るってどういう意味。」「Y1さんが、どれほど労働組合というものを嫌がっていたか知っていますよね。」「Y1さんの前で『労働組合に入った。』って言えるの。」などと強い口調でX5が組合員であることを

非難した。このやり取りの中で、Y 2 理事は、降格についての辞令を交付しようとした。X 5 は、次長待遇を解くという内容の辞令を見て、その受領を拒んだ。また、10月1日付けで、Y 2 理事は、X 5 に対して、上記9月28日の発言と同趣旨の手紙を送付した。

X 5 は、X 4 と同様、それまで次長待遇という役職にあり、これに基づき役職手当として月額24,000円の支給を受けていた、しかし、22年10月以降の給与ではこれが支給されなくなった。

【甲 25, 26, 31、1 審 p 35～39、2 審 p 47～50、3 審 p 24、4 審 p 30】

② 当事者の主張

ア 被申立人研究所の主張

X 4 及びX 5 の降格については、研究所創立から30期を迎えるに当たり、従来の役職の見直しを行い、全職員の現在の役職と業務内容を再検討した。X 4 及びX 5 については、前理事であることから、理事辞任後も次長待遇となっており、資格手当も理事と同様の扱いである参事級であったが、業務内容は、理事の時とは異なり、経営に直接関わることはないので、次長職としておくのはふさわしくないと判断した。そこで、X 4 及びX 5 を次長職から外した。ただし、資格手当については現在も変更していない。

業務上の必要性から降格及び手当を減額したまでであり、不利益取扱いにも支配介入にも該当しないことは明らかである。

イ 申立人組合の主張

X 4 に対する降格人事が不当労働行為であり、業務上の必要性に基づく合理的なものでないことは、22年9月30日のY 12所長の発言及びそれが自宅待機命令や業務上の嫌がらせに近接して行われたことから明らかである。よって、X 4 に対する嫌がらせ及び降格人事が、元理事でありながら組合員となった同人を嫌悪して行われたものであることは明らかであり、不利益取扱いに当たるとともに、支配介入にも当たる。

X 5 の降格人事に当たってのY 2 理事及びY 7 管理部長の発言は、元理事であるX 5 が組合に加入したことを理由に降格処分をしたこ

とを示すものであるから、降格が業務上の必要性に基づく合理的なものでないことは明らかである。したがって、X 5に対する上記降格人事は、元理事でありながら組合員となった同人を嫌悪して行われたものであり、不利益取扱いに当たるとともに、支配介入にも当たる。

③ 当委員会の判断

ア 研究所は、業務点検の結果、30期に向けて、X 4 及びX5を次長職として処遇しておくこと(次長待遇)がふさわしくないと判断したと主張するが、30期に向けて、研究所の業務全体をどのように見直し、その中でX 4 及びX5の業務についてどのように見直した結果、次長待遇がふさわしくないと判断したのか何ら疎明されていないのであるから、降格が合理的な理由のある処遇であったとはにわかに措信し難い。

イ Y12所長は、X 4のこれは処分であるかという問いに対して、「私は処分であると考えている。なぜならば、元理事であるあなたが組合に入るということは、給与や人事といった秘密を公表することになるからだ。」と発言している(前記①ア)。

また、研究所は、X 4が組合員であることを22年7月28日には認識しており(前記(3)①イ)、自宅でのレポート作成命令から台所掃除などの雑用を命ずることまでの一連の対応からすれば(同①ウ)、研究所がX 4の組合加入を嫌っていたことは明らかである。

これらを併せ考えれば、研究所が、X 4を降格し、役職手当を減額したことは、同人が組合に加入したことを理由とするものであるということが出来る。

ウ X 5については、前記①イのとおり、22年9月1日、Y 7管理部長がX 5を訪問したときに、X 5が組合員であることを強く疑い、「組合員であることは個人の自由ですが、組合に入ったということは、会社としては組合員をどうみるかということがある訳で、管理職として処遇していた訳ですから、組合に入ったということは、そういう管理職として処遇して欲しくないというふうに思うわけで・・・。」などと発言したことから、この時点で研究所は、X 5が組合員であることを認識していたと考えられる。さらに、9月28日には、Y 2理事が「X

5 君が組合に入ったと聞いて非常に本当にがっかりした。」「組合に入るってどういう意味。」「Y 1 さんが、どれほど労働組合というものを嫌がっていたか知っていますよね。」などと発言していることから、研究所の組合嫌悪は明らかである。そして、研究所は、これら組合嫌悪の発言をする中で、X 5 の降格辞令を交付しようとしたのであるから、研究所が X 5 を降格し、役職手当を減額したことは、X 5 が組合員であることを理由としたものであるといえることができる。

エ 以上のとおり、研究所が、X 4 及びX5を降格し、役職手当を減額したことには、業務上の必要性及び合理的な理由があったとは認められず（前記ア）、同人らが組合員であることを理由として行われたことは明らかである（前記イ、ウ）。したがって、本件降格及び役職手当の減額は、X 4 及びX 5 が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、こうした取扱いを通して組合活動に打撃を与えることを企図したものであり、組合の組織及び運営に対する支配介入にも当たる。

5 救済方法について

本件において、当委員会が不当労働行為と認定した研究所の行為のうち、組合は、X 4 及びX 5 に対する降格人事に対して、降格人事を撤回し、22年10月分以降の賃金差額相当額に利息を付加して支払うこと、また、X 4 に対し台所掃除等を行うよう命じたことについて、これをやめさせ正常業務へ復帰させることを求めている。しかしながら、X 4 及びX 5 は、23年5月31日付けで整理解雇され、また、前記4(3)①ウのとおり、22年8月25日以降、X 4 は台所掃除を行っていない。したがって、X 4 及びX 5 に対する賃金差額相当額の支払いは、整理解雇された23年5月31日までとするのが相当であり、X 4 の正常業務復帰に係る救済方法については、主文第6項のとおり文書の交付及び掲示を命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てのうち、研究所が行った、X 3 に対する賃金減額、X 4 に対して自宅におけるレポート作成及び台所掃除等の雑用を行うよう命じたこと、並びにX 4 及びX 5 に対する降格処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。また、22年改正の就業規則による職員の賃金

改定に関する事項について、組合が申し入れた団体交渉における研究所の対応は、同法同条第2号に、研究所が行った、組合結成及び全国一般大阪への加盟についての言動、及びX2に対する担当業務の変更は、同法同条第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成25年7月16日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志