

命 令 書

申 立 人 全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 一般財団法人日本ボクシングコミッション
代表理事 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第38号事件について、当委員会は、平成25年11月5日第1597回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員白井典子、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同平沢郁子、同栄枝明典、同菊池馨実、同森戸英幸、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日本ボクシングコミッションは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人全労協全国一般東京労働組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1 殿

一般財団法人日本ボクシングコミッション
代表理事 Y 1

当法人が、貴組合の申し入れた、貴組合の組合員 X 2 氏の懲戒解雇処分及び同 X 3 氏の解雇処分に関する団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において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、文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人法人は、前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。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人一般財団法人日本ボクシングコミッション（平成25年6月以前は「財団法人日本ボクシングコミッション」。以下「法人」又は「JBC」という。）に勤務する X2（以下「X2」又は「X2分会長」という。）及び X3（以下「X3」という。）は、平成24年2月ないし3月に申立人全労協全国一般東京労働組合（以下「組合」という。）に加入し、全労協全国一般東京労働組合JBC分会（以下「分会」という。）を結成して、X2が分会長に就任した。

2月28日、法人のY2 本部事務局長（以下「Y2」又は「Y2事務局長」という。）は、「X2が組合に入って争ってきている。」と発言した。

3月22日、Y2事務局長は、第1回団体交渉において、X2に対し、「うるせえな。」と発言し、交渉終了後、「ああ、残念だ。」とつぶやいた。

翌23日、法人は、X2に対し、就業規則違反の調査のためとして、自宅待機を命じ、4月12日、同人を懲戒解雇処分とした。同日の第2回団体交渉において、法人は、「もう職員ではないから。」と述べ、X2の出席を拒もうとした。

6月1日、法人は、X3に対し、就業規則違反の調査のためとして、自宅待機を命じ、同月16日、同人を普通解雇処分とした。

X2及びX3の代理人弁護士は、法人に対し、「懲戒解雇異議通知」、「解雇異議通知」を送付し、今後、X2及びX3の解雇の件に関する連絡は代理人宛に行うよう通知した。その後、X2及びX3は、それぞれ、法人を被告と

して、地位確認等請求訴訟を提起した。

組合は、法人に対し、X 2 及び X 3 の解雇に係る団体交渉を申し入れたが、法人は、代理人がつき、訴訟が提起されたこと等から、弁護士同士で解決を図る必要があり、団体交渉にはなじまない等として、申入れに応じなかった。

9月18日、法人は、X 2 に対し、4月12日付懲戒解雇処分とは別の処分事由により、改めて9月18日付懲戒解雇処分を行った。

本件は、① X 2 に対する24年4月12日付懲戒解雇処分及び9月18日付懲戒解雇処分並びに X 3 に対する6月16日付解雇処分は、組合員であることや組合活動、本件申立て等を理由とした不利益取扱いに当たるか否か、② 組合の申し入れた X 2 の懲戒解雇処分及び X 3 の解雇処分に関する団体交渉に法人が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か、③ 組合の活動や運営に対する不当な誹謗中傷であると組合が主張する法人側の言動があったか否か、あったとすれば、それが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か、④ X 2 及び X 3 に対する自宅待機命令等の法人の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か、がそれぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合は、24年6月5日の本件申立ての後、6月28日及び11月29日に追加申立てを行い、請求する救済の内容は、最終的に下記のとおりとなった。

- (1) X 2 分会長に対する24年4月12日付懲戒解雇処分及び9月18日付懲戒解雇処分を撤回し、原職に復帰させるとともに、復職までの間の賃金相当額を支払うこと。
- (2) 組合の申し入れた X 2 分会長の懲戒解雇処分に関する団体交渉に速やかに応ずること。
- (3) X 3 に対する6月16日付解雇処分を撤回し、原職に復帰させるとともに、復職までの間の賃金相当額を支払うこと。
- (4) 組合の申し入れた X 3 の解雇処分に関する団体交渉に速やかに応ずること。
- (5) 組合の活動や運営に対して不当な誹謗中傷を行う支配介入をしないこと。
- (6) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、東京都内をはじめ、首都圏の労働組合及び労働者が組織する、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約4,000名である。

組合の下部組織として、法人に勤務する組合員が組織する分会があり、本件申立時の分会員は、X 2 分会長及びX 3 の2名である。

X 2 は、平成10年に法人の管理するプロボクシングのレフェリーライセンスを取得し、レフェリーとして活動した。16年1月、X 2 は、アルバイトとして法人に採用され、試合担当業務（公式試合の計量や進行に係る業務）、ライセンス業務、ホームページの開設・更新、機関誌の編集等を行った。X 2 は、17年1月に正職員となって、従来の業務に加え、総務・経理業務にも携わるようになり、18年5月以降は、レフェリーを辞めて法人事務局の業務に専念した。

X 3 は、20年4月に法人に採用され、入出金の管理や職員の給与振込等、総務・経理業務全般を担当していた。

[甲75・76]

- (2) 被申立人法人は、昭和27年4月21日に設立された、日本におけるプロボクシング競技を統括する機関であり、本件申立時は、プロボクシングに係るライセンスの発行、プロボクサーの健康管理、プロボクシングの試合の管理、認定、日本ランキングの認定等を主たる業とする財団法人であったが、平成25年7月1日、一般財団法人となった。本件申立時の職員数は、十数名である。

[甲1、25年7月24日付「上申書」]

2 分会結成前の法人の状況

- (1) A 1 前本部事務局長の降格とY 2 事務局長の就任

23年4月、法人のA 1 本部事務局長（当時）の不正経理疑惑に関する怪文書が出回った。5月、法人は、A 1 に係る調査委員会を設置した。

5月31日、法人職員 Y 3 （以下「Y 3」又は「Y 3 主任」という。）、B 1、B 2 及びB 3 の4名が、報道関係者等に対し、A 1 及びA 2 関西地

区事務局長が女性職員を不正に採用し、法人の経費でその女性職員と飲食した等と内部告発した。

6月23日、本部事務局長代行（当時）のY2は、東京試合役員会のY4会長（当時。後の法人本部事務局次長。以下「Y4」又は「Y4次長」という。）らとともに記者会見を開き、JBCとは別の新団体を暫定的に設立すると発表した。しかし、Y2は、JBCがA1を追放する等の処分をすれば、JBCに再合流する可能性があることも示唆した。翌24日には、Y2は、再度記者会見を行って、マスコミに対し、新団体設立に慎重な考えを示し、JBCの分裂を回避することを示唆した。

6月28日、法人は、A1について、不正経理や女性職員不正採用等の事実はいずれも認められないとする調査委員会報告を発表したが、同人に管理職として不十分な点があったとして、同人を降格処分とし、本部事務局長を解任した。

同日、Y5（以下「Y5専務」という。）が法人の専務理事に就任し、Y2が本部事務局長に就任した。

[甲1・60・61・67の1～3・75・76]

(2) A3の解雇問題

7月14日、法人は、関西地区事務局の職員A3に対し、Y2事務局長名で「試用期間満了に伴う通知」を交付し、試用期間満了日の8月15日をもって、同人を解雇すると通知した。

7月16日、A2及びA3は、法人に対し、A3の人事権は関西地区事務局長のA2にあるのに、人事権のない者による不当な解雇予告がなされたとして、Y5専務、Y2事務局長及びY3の行為が労働契約法違反であると公益通報した。

7月25日、法人は、A3に対し、Y2事務局長名で「解雇撤回のご通知」を交付し、同月14日に通知した8月15日付けの解雇を撤回した。

なお、A2は、8月15日付けで法人を自主退職した。

[甲3・62～64・75・76]

(3) X2及びX3らによる公益通報

① X2及びX3は、法人に対し、以下の内容の公益通報を行った。

ア 7月16日付公益通報

Y2事務局長及びY3は、ある試合役員の登録情報を故意に書き換え、ライセンス申請書類を窃取した。

イ 7月24日付公益通報

B2は、4月25日及び26日に無断で東京へ出張し、本来欠勤であるにもかかわらず、給与を取得した。

ウ 7月28日付公益通報

B2は、4月25日及び26日に無断で東京へ出張し、往復交通費及び日当を横領した。

② A2、X2及びX3は、8月2日、法人に対し、Y3、B1、B2及びB3の4名が5月31日に行った内部告発（前記(1)）が名誉毀損罪に当たるとして、公益通報を行った。

③ X2は、法人に対し、以下の内容の公益通報を行った。

ア 8月4日付公益通報

法人職員B4は、22年10月11日、後樂園ホールでX2に暴行し、1か月の安静加療を要する怪我を負わせた。

イ 23年8月15日付公益通報

B4は、上記アの公益通報に激高し、法人事務局内でX2に脅迫行為を行った。

ウ 9月29日付公益通報

法人のB5前専務理事は、立替金185万円を発生させ、その処理行為に犯罪的手法が介在した。

エ 11月7日付公益通報

Y5専務及びY2事務局長は、法人と雇用関係のない者に対して月額給与を支払い、法人に損害を生じさせた。

[甲3・65の1～2、乙24・25]

(4) X2及びX3の法人における状況

① 試合担当業務からの解任

法人は、23年7月6日の試合を最後に、X2を試合担当業務から外し、試合会場への立入りも禁止した。試合担当業務は、X2とA1以外の全

ての男性職員が行っていた。

[甲4・75、1審p50～52・79～80]

② メーリングリストからの除外

法人においては、法人の業務管理システムを開発した会社が作成したメーリングリストを全職員が利用していたが、23年11月以降、X 2、X 3及びA 1の3名だけは、そのメーリングリストに入っていない。

[甲75・77、1審p52]

③ 年間優秀選手表彰式の業務からの除外

24年1月25日、年間優秀選手表彰式が行われた。この表彰式は、法人における年間最大のイベントであり、例年、全職員がその運営、管理に携わってきたが、24年の表彰式では、法人は、X 2、X 3及びA 1の3名には、準備や当日の運営に係る担当業務を与えず、式典へも参加させなかった。

[甲10・75～77、1審p53・72～73・96～98]

④ 23年12月29日付報告及び24年3月9日付報告書

23年12月29日、B 3は、Y 5専務及びY 2事務局長に電子メールを送信し、Y 5専務の指示で時間のあるときに気付いた点をメモしたとして、一部職員の職務怠慢等について報告した（以下「23年12月29日付報告」という。）。この報告には、「X 2職員の問題点」として、サーバーセキュリティの更新の対応をしない、共用パソコンのデータを消去した、業務時間中に無関係のことをしている、不在時間や不必要な外出が多い、外部に内部情報を漏洩させている、異常な言動がある、Y 2事務局長の指示に対する態度が悪い等の記載がある。また、この報告には、「X 3職員の問題点」として、職員への日当や諸経費の支払いの遅れが多い、有給休暇や連休が多い、外出時間や昼休みが長い等の記載があり、他にも、「A 3職員の問題点」、「A 1職員の問題点」等が記載されている。

24年3月9日、「JBC事務局現場担当職員一同」名で、Y 2事務局長に対し、同日付報告書が提出された。この報告書は、23年12月29日付報告をより詳細にし、新たな事項も追加した内容となっている。

[甲44の1～3、乙40の1～3・45、1審p43～44]

3 X 2 及び X 3 の組合加入と分会の結成

(1) X 2 の組合加入

24年2月18日、X 2 は、組合に加入し、組合は、法人に対し、同日付「要求書並びに団体交渉の申入書」を提出した。この申入書により、組合は、X 2 の組合加入を通知するとともに、同人の試合担当業務への復帰や、今後同人に配置転換、業務変更等の不利益取扱いをしないこと等を要求し、団体交渉を申し入れた。

[甲4・75]

(2) 2月28日のY 2 事務局長の発言

2月28日、Y 2 事務局長は、法人の理事会・評議員会が終了した後、東京ドームホテル内の評議員らがいる場において、「X 2 が組合に入って争ってきている。」と発言した。

[甲74・75、1審p29・36～37・54]

(3) X 3 の組合加入と分会の結成

3月1日、X 3 は、組合に加入し、X 2 と X 3 は分会を結成して、X 2 が分会長となった。組合は、法人に対し、同日付「要求書並びに団体交渉の申入書」を提出し、X 3 の組合加入と分会結成を通知するとともに、同人の職場環境の整備や、今後同人に配置転換、業務変更等の不利益取扱いをしないこと等を要求し、団体交渉を申し入れた。

3月3日、組合は、同日付「要求書」を法人に提出し、組合員の処分、労働条件の変更、配置転換、業務変更等については、事前に組合及び本人に通知し、協議の上決定すること等を要求した。

[甲5・6・74～76、1審p5～7]

(4) 3月8日のB 4 の発言

3月8日、B 4 は、X 2 に対し、「Y 3 (Y 3 のこと) さんがY 2 さんから『X 2、X 3 が組合に入って争ってきている。』と言われた。B 6 も知っていたから、Y 2 さんがしゃべっているんだよな。」と述べた。

[甲8・75、1審p29～30・37]

(5) 3月13日のX 2 の配置転換

3月13日、法人は、組織改正を行い、本部事務局次長としてY 4 次長を

採用するとともに、Y 3 を主任とし、多くの職員に配置転換を行った。X 2 は、総務・経理業務の担当を外れて、主にライセンス管理業務を担当することとなり、Y 3 主任が、X 2 の後任の総務・経理担当に就いた。

同日、Y 4 次長は、職員に対し、Y 5 専務の業務命令だとして、3 日以内に業務の引継ぎを行うよう指示した。

[甲41・75～77、乙45、1審p54～56]

(6) 3月16日のX 2の事務引継ぎ

3月16日15時30分頃、Y 2 事務局長とY 4 次長は、職員に対し、引継ぎは業務の繁閑に応じて徐々に緩やかに行えばよいと伝えた。

同日18時過ぎ、Y 3 主任は、タイムカードを打刻して帰宅しようとしていたX 2 を呼び止め、引継ぎをするよう求めた。X 2 が異議を唱えると、Y 4 次長が現れ、「Y 5 専務の業務指示に逆らうのか。」と述べた。結局、X 2 は、残業して引継書を作成し、その日のうちに引継ぎを行った。

[甲75・77、乙38、1審p38～39]

(7) 3月21日付「申入書」

3月21日、組合は、同日付「申入書」を法人に提出し、①団体交渉を行わないまま、同月13日付配置転換が一方的に行われた、②Y 2 事務局長が、X 2 及びX 3 が組合に加入して争ってきていると複数者に言い触らしているとして抗議し、これらについて、団体交渉を申し入れた。

[甲8、1審p7～8]

(8) 第1回団体交渉

3月22日、第1回団体交渉が開催された。組合からは、X 4 執行委員（以下「X 4」という。）、X 2 分会長及びX 3 が出席し、法人からは、Y 2 事務局長、Y 4 次長及び代理人Y 6 弁護士（以下「Y 6 弁護士」という。）が出席し、主にX 2 が試合担当業務から外されている問題等について協議した。Y 2 事務局長は、X 2 に対し、団体交渉中、「うるせえな。」と発言し、また、交渉終了後、「ああ、残念だ。」とつぶやいた。

[甲74・75、乙45、1審p63]

4 X 2 に対する24年4月12日付懲戒解雇処分

(1) 3月23日付自宅待機命令

第1回団体交渉の翌日の3月23日17時頃、Y4次長は、X2に対し、就業規則違反の疑いがあるから調査委員会を設けて調査すると述べ、翌24日から調査期間が終了する4月12日までの間の自宅待機を命じた。

[甲74～76、1審p9～10・40]

(2) 4月9日の聞き取り調査

4月9日、法人は、自宅待機中のX2を呼び出し、Y2事務局長、Y4次長及びY6弁護士の3名が、約50分間、X2からの聞き取り調査を行った。法人は、X2に対し、事実確認を行うとして、あらかじめ用意した質問事項について、簡潔な回答をするよう求め、同人が弁明や詳細な説明をすることは認めなかった。

なお、X2は、法人に対し、事前に聞き取り調査への自分の代理人弁護士の同席を要請し、また、調査後に4月12日までの有給休暇を申請したが、法人は、いずれも認めなかった。

[甲33・74～75、乙45、1審p10・40～42・81～82]

(3) 4月12日付懲戒解雇処分

4月12日11時頃、法人は、呼出しに応じて出勤したX2に対し、同日付「処分決定書」を交付し、同日付けの懲戒解雇処分を通告した。この「処分決定書」には、懲戒解雇処分の理由として、要旨以下①及び②のX2の行為が、就業規則第55条第2号、第9号及び第11号に該当すると記載されている。

法人の就業規則第55条には、懲戒解雇事由として、第2号に「素行不良、勤務怠慢又はしばしばJBCの諸規則に違反し、事務所内の風紀秩序を乱したとき」、第9号に「許可を得ないでJBC内の物品を持ち出したり、持ち出そうとしたとき」、第11号に「故意又は重大な過失によりJBCに損害を与えたとき」と規定されている。また、懲戒手続については、就業規則第52条第2項に「懲戒処分は、JBCにおいてよくその事実を調査し、関係協議の上、処分を決定する。」と規定されている。

① 就業規則第55条第2号関係

ア 職務怠慢

(ア) 23年8月26日、Y2事務局長からサーバーのセキュリティ更新を

指示されながら、9月1日まで更新手続を講じなかった。

- (イ) 23年8月下旬頃、Y2事務局長からOPBF（東洋太平洋ボクシング連盟）の過去の収支報告を行うよう指示されながら、11月25日まで報告しなかった。
- (ウ) 23年7月、Y2事務局長から西部地区事務局長の宿泊経費確認を指示されながら、報告しなかった。

イ 素行不良

- (ア) 24年2月、Y2事務局長に対し、「B1職員をクビにしたほうがいい。」等と不適切な発言をした。
- (イ) 24年3月上旬、就業時間中に職場において労働組合への加盟申込書をB4、B1、B3及びアルバイトのB7に渡す等の勧誘行為を行った。
- (ウ) 24年3月10日、B4に電話をし、「コミッションは間違いなく崩壊する。」、「Y2事務局長が職員給与の一覧を第三者に手渡したことを外部に告発すればY2は一発でおしまいだ。」等と発言した。
- (エ) 24年3月13日の人事異動後、Y3主任へ経理業務の引継ぎをせず、同月16日、引継書の提出期限を守らず帰宅しようとし、同主任が引継書の提出を促すと、ICレコーダーを取り出してスイッチを入れ、録音の理由を聞いた同主任に対し、「信用してねえからだよ。」と発言し、その後、作成した引継書を同主任の机上に投げつけた。
- (オ) 正当な理由なく無断で遅刻を繰り返した。
- (カ) 23年10月6日、一般ファンからの電話に対し、「うるせえ馬鹿野郎、文句があるなら来やがれ、この野郎、水道橋だ。てめえ。」と大声で怒鳴った。
- (キ) 23年9月29日付公益通報（前記2(3)③ウ）において、B5前専務理事に関して多くの虚偽事実を通報した。
- (ク) 23年11月7日付公益通報（前記2(3)③エ）において、Y5専務及びY2事務局長に関して多くの虚偽事実を通報した。

② 就業規則第55条第9号及び第11号関係

ア 無許可の物品持ち出し

- (ア) かねてより法人の許可を得ずに、法人所有のパソコン（以下「旧パソコン」という。）を外部に持ち出していた。
- (イ) 24年3月23日、Y4次長から旧パソコンを直ちに事務所に送り返すように指示されたにもかかわらず、同月30日に至り宅配便にてようやく返却した。
- (ウ) 24年1月20日頃、法人はパソコン（以下「現パソコン」という。）を購入し、X2に貸与したが、同人は、法人の許可を得ずに、現パソコンを事務所外へ持ち出すなどして常に携帯していた。

イ 法人に対する加害行為

- (ア) 24年3月30日にX2から返却された旧パソコンは、パネル部分が損壊され、全く作動しない状態であり、ハードディスクを取り出してデータを復元しなければならないほど、損壊されていた。
- (イ) 24年3月23日に自宅待機を命じられたX2が法人事務所に残していった現パソコンは、データが全て消去されており、同人は、故意に業務に必要なデータを消去して法人に損害を与えた。

なお、上記処分理由の中には、23年12月29日付報告や24年3月9日付報告書（前記2(4)④）に「X2職員の問題点」として記載されていたことや、4月9日の聞き取り調査（前記(2)）でX2が質問され、同人が否定したこと等が含まれていた。

[甲12・17・33・44の1～3・74～77、乙40の1～3・45、1審p11・42]

5 X2の懲戒解雇に係る団体交渉を巡るやり取り

(1) 第2回団体交渉

4月12日18時30分から第2回団体交渉が開催された。組合からは、X4、X2分会長及びX3が、法人からは、Y4次長が出席したが、Y4次長は、同日に懲戒解雇処分を受けたX2に対し、「今日の団体交渉には出るな。認めない。Y5専務からは、もし君が出席していたら、席を立てて帰っていいと言われている。」「もう職員ではないから。」と述べた。組合はこれに抗議し、結局、X2は団体交渉に出席したが、同人の懲戒解雇について組合が質問したのに対し、Y4次長は、「議題になじまない。」と述べた。この日の団体交渉では、X3に係る4月9日付「改善要望書」（後記6(1))

のこと等も話された。次回団体交渉は、4月20日に予定された。

[甲74・75、乙45、1審p11～14・42・64・82・89～90]

(2) 4月17日付「懲戒解雇異議通知」

4月18日、法人は、X2の代理人弁護士から同月17日付「懲戒解雇異議通知」を内容証明郵便で受領した。この通知は、X2に対する4月12日付懲戒解雇が解雇権の濫用であるとして、その撤回を申し入れたものであり、また、「今後、本件に関する通知人（X2）への連絡は当職（X2の代理人弁護士）ら宛に行うようにしてください。」と記載されていた。

[甲14、乙45、1審p82]

(3) 団体交渉開催を巡るやり取り

4月19日、Y4次長は、X4に電話をし、X2の代理人弁護士からの同月17日付「懲戒解雇異議通知」について、法人の代理人弁護士と相談したので、同月20日の団体交渉は延期したいと申し入れた。

4月25日、X4は、法人に電話をして団体交渉を申し入れ、Y4次長は、同月28日であれば、予定は空いていると答えた。

4月27日、Y4次長は、X4に電話をし、X2の懲戒解雇の件は、X2の代理人弁護士が当事者間の直接交渉を禁じたのであるから、法人も代理人弁護士を選任し、弁護士同士で解決を図りたいので、団体交渉にはなじまないとして、同月28日には団体交渉を行わないと伝えた。

5月7日、X2は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、法人を被告として、地位確認等請求訴訟（平成24年(ワ)第12908号）を提起した。

5月16日、組合は、法人に対し、同日付「抗議並びに団体交渉の申入書」を提出して、法人が団体交渉に応じないことに抗議し、X2の懲戒解雇及びX3に係る4月26日付報告書（後記6(1)）について、団体交渉を申し入れた。

5月22日、Y4次長は、X4に電話をし、上記申入れに対し、X2の懲戒解雇は裁判になっているので団体交渉を行う必要はない、X3については団体交渉を行うので日程を設定する、と回答した。

[甲16・18・20・74、乙45、1審p14～16・83～84・91～93]

6 X 3 に対する解雇処分

(1) 4月9日付「改善要望書」と同月26日付報告書

4月9日、組合は、法人に対し、同日付「改善要望書」を提出し、X 3 に対して職場で様々な嫌がらせ（パワーハラスメント）が行われているとして、具体的な事例を指摘し、原因究明と速やかな改善を要求した。

4月26日付けで、法人は、組合及びX 3 に対し、上記要望書に対する回答として、Y 4 次長名の報告書を提出した。

[甲10・15・76、1審p65～66]

(2) 6月1日付自宅待機命令

6月1日16時頃、Y 3 主任は、X 3 に対し、就業規則違反の疑いがあるから調査委員会を設けて調査すると述べ、翌2日から調査期間が終了する同月15日までの間の自宅待機を命じた。

6月2日、組合は、法人に対し、同日付「抗議並びに団体交渉の申入書」を提出して、X 2 の懲戒解雇に係る団体交渉拒否やX 3 に対する自宅待機命令に抗議し、X 3 の自宅待機等に係る団体交渉を申し入れた。

6月4日、Y 4 次長は、X 4 に電話をし、上記申入れに対し、団体交渉は、X 3 に対する聞き取り調査をして結論が出てから行うと回答した。

[甲19・74・76、乙45、1審p16～17・66～68]

(3) 6月5日の本件申立て及び実効確保の措置申立て

6月5日、組合は、当委員会に対し、X 2 の懲戒解雇処分や同処分に係る団体交渉に法人が応じていないこと等が不当労働行為に当たるとして、本件申立てを行うとともに、本件審査が終了するまでの間、X 3 に対する懲戒解雇を行わないよう求める審査の実効確保の措置申立てを行った。

この措置申立てを受け、当委員会は、担当三者委員が協議した上で、6月11日、使用者委員から法人に電話をし、慎重な対応をするよう求めた。

[当委員会に顕著な事実]

(4) 6月6日の聞き取り調査

6月6日、法人は、自宅待機中のX 3 を呼び出し、Y 2 事務局長、Y 4 次長及びY 3 主任の3名が、X 3 からの聞き取り調査を行った。

6月14日、X 3 は、法人に対し、ファックス及び郵送により同日付意見

具申書を提出した。この書面により、X 3は、6月6日の聞き取り調査が、「いきなり印刷した電子メールを出し、一方的に根拠のない仮説をあたかも真実であるかのように断定して、質問する方式」により行われたと述べ、質問された内容に自分は全く関与していないとして、慎重な調査を求めた。

[甲21・32・74～76、乙45、1審p70]

(5) 6月16日付解雇処分

6月14日、Y 4次長は、X 3に電子メールを送信し、調査結果を通知するとして、翌15日に会社へ出勤するよう求めたが、X 3は、体調が悪くて会社へ出勤できないとして、結果はファックスでいただきたいと返信した。

6月16日、法人は、X 3に対し、同日付「解雇通知書」を郵送し、翌17日、同人は、同通知書を受領した。

この「解雇通知書」には、X 3を就業規則第38条第1号及び第2号により、6月16日付けで解雇するとして、要旨以下の理由が記載されている。

① ボクシングタイトル認定団体の設立準備

X 3は、元マネージャーのA 4、ボクサーのA 5、元マッチメーカー（対戦カードを組む人）のA 6、A 1、X 2及びA 3と共謀し、23年9月から24年2月にかけて、職務上の地位を利用して、J B Cとは別のボクシングタイトル認定団体（「日本アスレチックコミッション」との名称を予定。以下「J A C」という。）の設立を目的として、㊦ J B Cが公認していない（当時）アメリカのボクシングタイトル認定団体であるI B F（International Boxing Federation）の協力、支援を得ようとして接触を保ち、㊧ J A Cに係る会社として、プロボクシングその他競技格闘技等のマネジメント、興行、コンサルティング業等を営むことを目的とする合同会社（L L C）を設立するため、定款案を作成し、㊨ J A Cの収支予算を試算するなどして、J B Cとは別のコミッション及び会社の設立を具体化しようとした。

② 情報の漏洩

X 3は、A 1、X 2及びA 3と共謀し、23年9月26日にA 6に対してJ B Cが管理しているボクサーの個人情報を開示する等、J B Cの内部情報を第三者に開示した。

③ 独断の行為

23年11月29日、独立行政法人国際観光振興機構（通称「日本政府観光局」）からJBCに対し、IBFがJBCと接触したいと希望している旨の電話があり、これを受けたにもかかわらず、X3は、A1及びX2に伝えたものの、Y2事務局長に伝達せず、23年11月から24年2月にかけて、A6、A1、X2及びA3と共謀して、X2をして、あたかもJBCの窓口であるかのように装わせ、JAC設立後にIBFと協調して事業を展開するための準備行為として、IBFと通信、接触せしめた。

④ 該当する就業規則違反

上記各行為は、別団体及び会社を設立することにより、JBCの組織を弱体化させるとともに、JBC内部の秩序を壊乱し、ガバナンスを崩壊せしめ、その事業においてJBCと競合することを意図して行われた一連の行為であり、就業規則第38条第1号「JBC職員として不都合な行為があったとき」、及び同第2号「JBC職員として適格性に欠くと認められたとき」に該当する。

[甲17・22・74～76、乙45、1審p68～69]

(6) X2のパソコンの電子メールアドレス

法人は、24年4月下旬から5月上旬頃、X2の現パソコンから同人の電子メールアドレスを閲覧できることが判明し、そのデータを確認した結果、X3の解雇理由であるJACの設立準備等の事実を発見したとしている。

なお、法人は、X3がJACの設立準備等に加わっていることは間違いないが、A1、A3及びX2とは違って首謀者ではないと判断し、X3を懲戒解雇ではなく普通解雇処分にしたとしている。

[乙2～23・45、1審p84～85]

(7) A1及びA3の懲戒解雇処分

法人は、6月1日、X3と同様に、A1及びA3に対しても自宅待機を命じた上、同月15日にA1に対し、同月16日にA3に対し、それぞれ懲戒解雇処分を通告した。

[甲76、1審p56]

7 X2及びX3の解雇に係る団体交渉を巡るやり取り

(1) 6月19日の団体交渉申入れと法人の対応

6月19日、組合は、法人に対し、同日付「抗議並びに団体交渉の申入書」を提出し、X3の解雇に抗議するとともに、同人の解雇撤回及びX2の懲戒解雇等の未協議の議題に係る団体交渉の早期開催を申し入れた。

6月22日、Y4次長は、X4に電話をし、上記申入れに対し、X3の解雇は、団体交渉になじまないと答えた。

[甲23・74、1審p17～18]

(2) 6月28日の本件追加申立て

6月28日、組合は、当委員会に対し、X3の解雇処分や同処分に係る団体交渉に法人が応じていないこと等が不当労働行為に当たるとして、本件の追加申立てを行った。

(3) 7月10日及び同月30日の団体交渉申入れと法人の対応

7月10日、組合は、法人に対し、同日付「団体交渉開催の申入書」を提出し、X2の懲戒解雇処分及びX3の解雇処分の撤回を要求して、改めて団体交渉を申し入れた。

7月14日、法人は、組合に対し、同日付「回答書」を提出し、上記申入書に対し、X2が訴訟を提起し、組合が本件申立てをしていることから、X2の懲戒解雇処分は司法及び労働委員会の場で、X3の解雇処分は労働委員会の場で決着をつけることとなっているとして、組合と団体交渉を行うことは屋上屋を重ねることになるので、申入れに応じかねると回答した。

7月30日、組合は、法人に対し、同日付「反論並びに重ねての団体交渉開催申入書」を提出し、上記回答書に対し、裁判や労働委員会に係争中の事案でも義務的団体交渉事項とされるというのが一般的な解釈であり、法人の回答は、団体交渉を拒否する正当な理由に当たらないとして、改めて団体交渉を申し入れた。

法人は、組合の上記7月30日付団体交渉申入れに応じていない。

[甲26～28、1審p18～19]

(4) 7月20日付「解雇異議通知」

7月21日、法人は、X3の代理人弁護士から同月20日付「解雇異議通知」を内容証明郵便で受領した。この通知は、X3に対する6月16日付解雇が

解雇権の濫用であるとして、その撤回を申し入れたものであり、また、「今後、本件に関する通知人（X 3）への連絡は当職（X 3の代理人弁護士）ら宛に行うようにしてください。」と記載されていた。

[甲29、乙45、1審p86]

(5) 解雇に係る訴訟の状況

X 2は、前記5(3)のとおり、5月7日、東京地裁に対し、法人を被告として、地位確認等請求訴訟を提起した。

その後、X 2は、6月25日、東京地裁に対し、法人を債務者として、賃金仮払仮処分命令申立て（平成24年(ヨ)第21076号）を行ったが、25年2月7日、これを取り下げた。

24年8月17日、X 3は、東京地裁に対し、法人を被告として、地位確認等請求訴訟（平成24年(ワ)第23646号）を提起した。

X 2及びX 3の上記各地位確認等請求訴訟は、本件結審時現在、東京地裁に係属中である。

なお、A 1は、東京地裁に対し、A 3は、大阪地方裁判所に対し、それぞれ、法人を被告として、自らに対する懲戒解雇処分について争う訴訟を提起しており、本件結審時現在、係属中である。

[甲20・31・46～56・68～73・75、当委員会に顕著な事実]

8 X 2に対する24年9月18日付懲戒解雇処分

(1) 9月18日付懲戒解雇処分

24年9月18日、法人は、東京地裁におけるX 2の賃金仮払仮処分命令申立事件の審尋手続において、「準備書面(2)」を陳述した。この書面には、X 3の解雇理由とされた、J A Cの設立準備、情報の漏洩及び独断の行為（前記6(5)①②③）を共謀したX 2の行為が懲戒解雇事由に該当するとして、「本準備書面をもって改めて債権者（X 2）を懲戒解雇処分とする意思表示を行う。」と記載されており、これにより、法人は、X 2に対し、4月12日付懲戒解雇処分に加え、改めて9月18日付懲戒解雇処分を行った。

[甲55・75]

(2) 9月26日の団体交渉申入れと法人の対応

9月26日、組合は、法人に対し、同日付「団体交渉の申入書」を提出し、

X 2 の懲戒解雇処分及びX 3 の解雇処分の撤回等に係る団体交渉を申し入れた。

10月5日、法人は、組合に対し、同日付「回答書」を提出し、上記申入書に対し、申入れの議題は、東京地裁あるいは労働委員会の場で解決すべき事柄であるとして、団体交渉申入れに応じかねると回答した。

[甲57・58、1審p19～20]

(3) 11月29日の本件追加申立て

11月29日、組合は、当委員会に対し、X 2 に対する9月18日付懲戒解雇処分等が不当労働行為に当たるとして、本件の追加申立てを行った。

9 25年7月8日の団体交渉

25年6月18日、当委員会の第7回調査期日において、法人は、組合との団体交渉に応ずる意思があると表明した。

7月8日、法人と組合との団体交渉が行われたが、組合は、交渉を始めるに当たって、法人に対し、これまで団体交渉を拒否したことの謝罪とX 2 及びX 3 の解雇撤回を求め、これに対し、法人は、謝罪や解雇の撤回はできないと述べ、結局、団体交渉は物別れに終わった。

[甲79の1～2、乙47・48]

第3 判 断

1 X 2 の懲戒解雇処分及びX 3 の解雇処分について

(1) 申立人組合の主張

① X 2 の懲戒解雇処分について

X 2 に対する平成24年4月12日付懲戒解雇処分は、解雇事由が事実無根であったり、明らかに事実と反するものであって、合理的理由を欠いており、同人が組合に加入したこと、あるいは組合員であることの故をもって行われたものである。

X 2 の解雇事由には、「就業時間中の労働組合加入勧誘行為」があり、法人は、組合員が増加し、組織が拡大することを嫌悪ないし敵視し、加入勧誘行為を妨害する目的で、同人を懲戒解雇としたものであるから、これは、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

法人は、9月18日、X 2 に対し、訴訟上の意思表示として、「新たに発

覚した懲戒解雇事由」により、2度目の懲戒解雇処分を行ったが、これは、組合が本件申立てを行ったことを理由とする報復的不利益取扱いである。

② X 3 の解雇処分について

X 3 に対する6月16日付解雇処分は、解雇事由が明らかに事実と反するものであり、同人が組合に加入したこと等の故をもって行われたものである。

組合の実効確保の措置申立てを受け、東京都労働委員会が、法人に対し、X 3 について慎重な対応を求めたにもかかわらず、法人は、同人に対し、手続的にも実体的にも違法な解雇処分を断行したのであるから、同人の解雇処分は、本件申立てに対する報復的不利益取扱いでもある。

また、法人は、X 3 の解雇処分により、組合員を職場から完全に一掃したのであるから、これは、組合運営を阻害する支配介入にも該当する。

(2) 被申立人法人の主張

法人がX 2 を懲戒解雇とし、X 3 を普通解雇としたのは、X 2 には懲戒解雇事由が存在し、X 3 には解雇事由が存在するからであり、組合員であるが故の差別的取扱いではないし、組合の弱体化や組合活動の妨害を意図した支配介入にも当たらない。

また、X 3 の解雇処分及びX 2 に対する9月18日付懲戒解雇処分は、何ら組合と関係のない就業規則違反の事実に基づくものであるから、本件申立てに対する報復的不利益取扱いには当たらない。

X 2 及びX 3 は、A 1、A 3、A 4、A 5 及びA 6 と共謀して、法人とは別のボクシングタイトル認定団体（J A C）の設立を画策し、アメリカのI B F と接触を保ち、J A C の関連会社を設立するための定款案を作成し、J A C の収支予算を試算するなどした。このように職務上の地位を利用して法人と競合する別団体を設立する行為は、法人の組織を弱体化させ、法人内部の秩序を壊乱し、ガバナンスを崩壊せしめるものであるから、X 2 及びX 3 は、労働契約上の誠実労働提供義務及び企業秩序遵守義務に違反しており、本件各解雇には正当な理由がある。

(3) 当委員会の判断

① X 2 に対する24年 4 月12日付懲戒解雇処分について

ア X 2 の自宅待機中に行われた24年 4 月 9 日の聞き取り調査は、X 2 に質問事項への簡単な回答を求めただけのもので、同人が釈明や詳しい説明をすることは認められず（第 2. 4 (2)）、その後、法人が同人に弁明の機会を与えた形跡はなく、4 月12日付「処分決定書」記載の懲戒解雇処分理由には、聞き取り調査で同人が質問に対して否定したこと等が含まれていた（同(3)）ことからすると、4 月12日付懲戒解雇処分の手続には、妥当とはいえないところが見受けられる。

そして、X 2 は、第 1 回団体交渉の翌日の 3 月23日に自宅待機を命じられ（第 2. 4 (1)）、第 2 回団体交渉が行われる 4 月12日に懲戒解雇処分を受けた（同 4 (3)、同 5 (1)）という団体交渉との時期的な符合や、Y 2 事務局長の「X 2 が組合に入って争ってきている。」「うるせえな。」「ああ、残念だ。」（同 3 (2) (8)）等の発言からすると、4 月12日付懲戒解雇処分は、X 2 が組合に加入し、団体交渉が行われたこと等を理由とした不利益取扱いとみる余地がないとはいえない。

イ しかし、X 2 の組合加入前の法人の状況をみると、23年 5 月に Y 3 から法人職員 4 名が A 1 及び A 2 を内部告発したこと、6 月に、Y 2 が、Y 4 らとともに、J B C とは別の新団体を設立すると一旦発表した、J B C が A 1 を追放する等の処分をすれば J B C の分裂を回避することも示唆し、最終的には、A 1 が降格となり、Y 2 が本部事務局長に就任したこと（第 2. 2 (1)）、7 月に法人が Y 2 事務局長名で A 3 に解雇を通知したのに対し、A 2 及び A 3 が不当な解雇予告がなされたことと公益通報し、法人が A 3 の解雇を撤回したこと（同(2)）、7 月以降、X 2 は、X 3 や A 2 とともに、Y 5 専務、Y 2 事務局長及び Y 3 から法人職員 4 名等を告発する公益通報を行っていたこと（同(3)）が認められる。これらの事実からすると、法人において、X 2 は、X 3 とともに、A 1 や A 3 に近い立場にあり、Y 5 専務や Y 2 事務局長、Y 4 次長、Y 3 らとは、互いに相手方を排除しようとするような激しい内部対立の関係にあったといえることができる。したがって、X 2 は、組合加入以前から、Y 5 専務や Y 2 事務局長らを中心とする法人の現

体制が排除の対象としていたグループに属していたとみることができる。

ウ さらに、A 1 が降格され、Y 5 専務や Y 2 事務局長が就任して以降、X 2 が試合担当業務から外されたり（第 2. 2 (4) ①）、A 1、X 2 及び X 3 の 3 名だけが、法人職員間のメーリングリストから外されたり（同②）、24年 1 月 25 日の年間優秀選手表彰式の担当を外されたりしたこと（同③）からすれば、X 2 は、組合に加入する以前より、A 1 及び X 3 とともに、法人の現体制から疎外されていたということが出来る。また、4 月 12 日付「処分決定書」の処分理由の中には、23 年 12 月 29 日付報告に「X 2 職員の問題点」として記載されていたことが含まれており（第 2. 4 (3)）、同報告は、B 3 が Y 5 専務の指示に基づいて同専務及び Y 2 事務局長に報告したものであること（同 2 (4) ④）からすると、法人は、X 2 の組合加入（24 年 2 月 18 日）前の 23 年 12 月以前から X 2 の懲戒事由を探しており、法人における内部対立の中で、X 2 を排除する動きがあったということが出来る。

エ 以上からすれば、団体交渉と懲戒解雇処分との時期的な符合等は認められるものの、法人における諸事情を総合的に勘案すれば、X 2 に対する懲戒解雇処分には、同人が組合に加入する以前からの法人における激しい内部対立の影響が強く推認されることから、本処分は、同人が組合員であることや法人の組合嫌悪の情等からなされたものとは認め難い。したがって、本処分が組合員であるが故の不利益取扱い、又は組合の運営に対する支配介入であるとまでいうことはできない。

② X 3 に対する解雇処分について

ア X 3 の自宅待機中に行われた 24 年 6 月 6 日の聞き取り調査に対し、同人は、同月 14 日付意見具申書により、質問された内容に自分は全く関与していないとして、慎重な調査を求めた（第 2. 6 (4)）が、その後、法人が同人に弁明の機会を与えた形跡はなく、法人は、上記意見具申書に回答しないまま、同月 16 日付けで同人を解雇しており（同 (5)）、X 3 に対する解雇処分の手続には、妥当とはいえないところが見受けられる。

イ しかし、上記①で判断したとおり、法人において、X 3は、X 2とともに、A 1やA 3に近い立場にあるとともに、Y 5専務やY 2事務局長らとは激しい内部対立の関係にあり、組合に加入する以前より、法人の現体制から疎まれていたといえる。さらに、X 3の解雇理由は、A 1、X 2及びA 3らと共謀し、J B Cとは別の団体や会社を設立しようとしたこと等であり（第2.6(5)）、A 1及びA 3も、X 3と同じ6月1日に自宅待機とされ、X 3の解雇と同時期に懲戒解雇されている（同(7)）こと等も考え合わせれば、X 3に対する解雇処分には、X 3が組合に加入する以前からの法人における激しい内部対立の影響が強く推認されることから、本処分が、X 3の組合加入や本件申立て等を理由とする不利益取扱い、又は組合の運営に対する支配介入であるとまでいうことはできない。

③ X 2に対する24年9月18日付懲戒解雇処分について

ア 法人は、X 2に対し、4月12日付懲戒解雇処分に加え、改めて9月18日付懲戒解雇処分を行っており（第2.8(1)）、組合は、9月18日付処分が本件申立てに対する報復的不利益取扱いであると主張する。

イ しかし、上記①及び②のとおり、法人において、X 2は、X 3とともに、A 1やA 3に近い立場にあるとともに、Y 5専務やY 2事務局長らとは激しい内部対立の関係にあり、A 1、A 3及びX 3が同時期に解雇されており、また、X 2に対する9月18日付処分の懲戒解雇事由は、A 1やA 3、X 3らと共謀し、J B Cとは別の団体や会社を設立しようとしたことであること等（第2.8(1)）からすると、本処分には、X 2が組合に加入する以前からの法人における激しい内部対立の影響が強く推認されることから、本処分が、本件申立てを理由とする報復的不利益取扱いであるとまでいうことはできない。

④ 以上のとおり、X 2に対する24年4月12日付懲戒解雇処分及び9月18日付懲戒解雇処分並びにX 3に対する6月16日付解雇処分は、いずれも不当労働行為であるといえることはできない。

2 X 2の懲戒解雇処分及びX 3の解雇処分に関する団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

法人は、裁判所や労働委員会で係争中の事案であることを団体交渉拒否の理由としているが、裁判所や労働委員会に係属中の事案であっても、義務的団体交渉事項とされることは、裁判所及び労働委員会の一般的な解釈であり、法人の団体交渉拒否には正当な理由が存在しない。

(2) 被申立人法人の主張

X 2 及び X 3 の代理人弁護士は、「解雇異議通知」等により、今後、本件各解雇に関する連絡は代理人弁護士宛に行うよう求め、当事者間の直接交渉を禁じた。そうすると、本件各解雇を巡る法的紛争において適切な結果を得るためには、法人も弁護士を代理人に選任し、弁護士同士で解決を図ることが必要であるから、法人は、組合との団体交渉を中止したのである。

組合が、本件審査において団体交渉を強く求めたことから、法人は、本件手続の中で団体交渉に応ずる意思を表明し、25年7月8日に団体交渉を行った。しかし、組合は、この団体交渉の冒頭から、法人に対し、これまで団体交渉に応じてこなかったことに対する反省と謝罪を強く求め、さらに、「まず、解雇処分の撤回」を要求した。通常であれば、デッドロックとなりそうな論点はひとまず棚上げにし、少しでも実質的な議論に入ろうとするのに、組合は、謝罪と反省や解雇撤回に固執し、語気を荒くして法人に詰め寄る等、およそ問題を解決しようとする交渉態度ではなかった。そして、今後もこのような不誠実な団体交渉が繰り返されることが強く推認できる以上、本件申立ては、速やかに棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、法人に対し、X 2 の懲戒解雇処分や X 3 の解雇処分について、再三、団体交渉を申し入れたが、法人は、同人らの代理人弁護士による「懲戒解雇異議通知」、「解雇異議通知」及び同人らの訴訟提起、並びに組合の本件申立て等を理由にして、団体交渉に応じていない（第 2. 5 (3)、同 7 (1) (3)、同 8 (2)）。

② 法人は、X 2 及び X 3 の代理人弁護士が「解雇異議通知」等により、当事者間の直接交渉を禁じたことから、本件各解雇を巡る法的紛争において弁護士同士で解決を図る必要があったと主張する。

確かに、X 2 の代理人弁護士による「懲戒解雇異議通知」及び X 3 の

代理人弁護士による「解雇異議通知」には、それぞれ、「今後、本件に関する通知人への連絡は当職ら宛に行うようにしてください。」との記載がある（第2.5(2)、同7(4)）。しかし、この通知は、あくまでも法人に対し、X2又はX3個人との直接交渉をしないで今後の交渉は代理人弁護士を通すよう求める趣旨と解すべきであり、法人と組合との団体交渉を禁止する趣旨に解することはできない。また、仮に、X2又はX3が交渉員として団体交渉に出席したとしても、団体交渉における法人との交渉主体は、あくまでも組合であるから、法人がX2又はX3個人と直接交渉したことにはならない。したがって、X2及びX3の代理人弁護士が「解雇異議通知」等により、当事者間での直接交渉をしないよう求めたことは、法人が団体交渉を拒否する正当な理由とはいえない。

- ③ 法人は、団体交渉に応じない理由として、X2及びX3が訴訟を提起し、組合が本件を申し立てたことから、同人らの解雇については、司法や労働委員会の場で解決すべきであり、団体交渉を行うのは屋上屋を重ねることになる等とも述べていた（第2.7(3)、同8(2)）。

しかし、裁判所や労働委員会に係属中の事項であっても、それらの手続とは別に、当事者間の団体交渉により自主解決を図ることは可能であるから、裁判所や労働委員会に係属中であることは、団体交渉の実施を妨げるものではなく、法人が団体交渉を拒否する正当な理由とはいえない。

- ④ 以上のとおり、法人は、X2の懲戒解雇処分やX3の解雇処分について、組合の申し入れた団体交渉に応じておらず、法人が応じない理由として主張しているものは、いずれも団体交渉を拒否する正当な理由とはいえないのであるから、法人の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

- ⑤ なお、法人は、25年7月8日の団体交渉における組合の交渉態度が、問題を解決しようとするものではなく、今後も同様の対応が繰り返されるおそれがあるから、申立ては棄却されるべきであるとも主張する。

確かに、25年7月8日に団体交渉が行われたものの、組合が法人に対して謝罪を求めるなどし、物別れに終わった事実が認められる（第2.

9)。しかし、この団体交渉は、24年6月5日の本件申立て（第2.6(3)）から約1年1か月後に行われたものであり、長期間団体交渉が開催されない状況が続いていたのであるから、組合がこれに対する謝罪を求めたのも無理からぬことである。したがって、25年7月8日の団体交渉が物別れに終わったことは、本件申立て前の法人の団体交渉拒否についての上記判断を左右しない。

3 法人側の言動及び自宅待機命令等について

(1) 申立人組合の主張

24年2月28日、Y2事務局長は、法人の理事会・評議員会終了後、東京ドームホテル内で、「X2が組合に入って争ってきている。とんでもないことだ。」等と発言した他、複数の法人関係者に対し、「X2とX3が組合に加入して争ってきている。」と言い触らしている。これは、組合及び分会を嫌悪し、かつ敵視する意思表示であり、組合員の拡大を妨げ、組合に萎縮効果をもたらすものであるから、組合運営に対する支配介入である。

3月22日、第1回団体交渉において、Y2事務局長は、X2に対し、大声で「うるせえな。」と不適切かつ不穏当な発言をした上、団体交渉終了後、「ああ、残念だ。」と言い置いて退出した。

4月12日、第2回団体交渉の際、Y4次長は、X2に対し、「今日の団体交渉には出るな。認めない。Y5専務からは、もし君が出席していたら、席を立てて帰っていいと言われている。」と通告した。

これらの組合嫌悪の言動は、組合に対する支配介入に当たる。

3月13日、法人は、組合が配置転換等を行う際には事前に協議するよう要求していたにもかかわらず、一方的に配置転換を行った。この、X2に説明もせず、理解を得ることもなく行った不当な配置転換や、その後の3月16日のX2に対する引継ぎの強要は、組合員であるX2に対する嫌がらせのパワーハラスメントであり、また、経理業務に支障を生じさせることなくX2を職場から排除するためにあらかじめ画策した、組合に対する支配介入である。

また、法人には、これまで、就業規則違反の疑いで自宅待機とされた職員はおらず、X2及びX3に対する自宅待機措置等、両名の解雇に至るま

での法人の対応も、不当な解雇処分を画策するための支配介入である。

(2) 被申立人法人の主張

Y 2 事務局長は、X 2 及び X 3 が組合に加入し争ってきている等と複数人に言い触らしたことはない。また、仮に Y 2 が知人に X 2 及び X 3 が組合に加入し争ってきていると発言したとしても、それが組合に対する支配介入に当たるという組合の主張は、甚だしい論理の飛躍である。

3月22日、Y 2 事務局長が X 2 に「うるせえな。」と発言したのは、X 2 が Y 2 事務局長に無礼な態度を示し、無礼な発言をしたためであり、Y 2 と X 2 とは、レフェリーとして師弟関係にあることから、Y 2 は、弟子と思っていた X 2 の言動に対し、「残念だ。」と独白したのである。

3月13日の X 2 に対する配置転換は、職務の割当ての変更にすぎず、X 2 の職場に変更はないから、組合の運営や活動には影響しない。また、X 2 は、一般職として採用されたのであり、長く経理を担当していた同人に新たな業務を経験してもらうため、担当業務を変更したのは、人事権の行使であって、組合と事前に協議しなければならないものではない。したがって、X 2 の配置転換は、支配介入には当たらない。

また、前任者が後任者に事務の引継ぎを行うのは当然であるから、配置転換に伴う 3月16日の X 2 の引継ぎは、組合の運営や活動とは無関係であり、支配介入とは認められない。

X 2 及び X 3 に対する自宅待機命令は、同人らの就業規則違反を調査するための業務命令権の行使であって、反組合的な意思に基づくものではなく、組合とは全く関係がないものであるから、支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

① X 2 の組合加入に係る Y 2 事務局長の発言について

24年 2月28日、Y 2 事務局長が、法人の理事会・評議員会が終了した後、東京ドームホテル内の評議員らがいる場において、「X 2 が組合に入って争ってきている。」と発言した(第 2.3(2)) 事実が認められる。

「X 2 が組合に入って争ってきている。」との発言は、組合嫌悪のニュアンスが感じられなくはないが、単に事実を述べているだけとみることもでき、直ちに組合を嫌悪し敵視する発言であるということとはできない。

また、法人の理事会・評議員会終了後の仲間内での会話であり、一般の法人職員等に対してなされた発言ではないこと等も考慮すれば、組合の運営に対する支配介入であるとまではいえない。

なお、組合は、上記 Y 2 事務局長の発言に続けて「とんでもないことだ。」との発言があったと主張するが、それを裏付けるに足りる具体的な疎明はない。

また、組合は、Y 2 事務局長が複数の法人関係者に対し、「X 2 と X 3 が組合に加入して争ってきている。」と言い触らしているとも主張する。

しかし、B 4 が、X 2 に対し、「Y 3 (Y 3 のこと) さんが Y 2 さんから『X 2、X 3 が組合に入って争ってきている。』と言われた。B 6 も知っていたから、Y 2 さんがしゃべっているんだよな。」と述べた(第 2.3(4)) 事実は認められるが、これは、B 4 が Y 2 事務局長の発言を Y 3 や B 6 からの伝聞で述べたものであり、この発言のみをもって、Y 2 事務局長が複数の法人関係者に言い触らしたと認めることはできない。

② 第 1 回団体交渉における Y 2 事務局長の発言について

3 月 22 日の第 1 回団体交渉において、Y 2 事務局長が、X 2 に対し、交渉中、「うるせえな。」と発言し、また、交渉終了後、「ああ、残念だ。」とつぶやいた(第 2.3(8)) 事実が認められるが、これらの発言がなされた具体的な状況が明らかではないのであるから、これらの発言のみをもって、組合の運営に対する支配介入であるとまでいうことはできない。

③ 第 2 回団体交渉の際の Y 4 次長の発言について

4 月 12 日、Y 4 次長は、同日に懲戒解雇処分を受けた X 2 に対し、「今日の団体交渉には出るな。認めない。Y 5 専務からは、もし君が出席していたら、席を立てて帰っていいと言われている。」「もう職員ではないから。」と述べた(第 2.5(1))。

解雇処分を受けても、X 2 は組合員であり、団体交渉の組合側出席者を決めるのは組合であるから、法人が、同人の団体交渉への出席を拒否する発言をしたことは、極めて問題のある対応である。しかし、その後、法人が直ちに組合の抗議を受け入れ、X 2 が 4 月 12 日の団体交渉に出席

したこと（第2.5(1)）を考慮すれば、法人は、団体交渉や労働組合への対応に不慣れなことから不用意な発言をしたものとみられ、Y4次長の上記発言をもって、支配介入として問責するのは相当でない。

④ 3月13日のX2の配置転換等について

ア 組合は、3月13日のX2の配置転換が、組合への事前協議もX2への説明もなく行われた不当なものであると主張する。

確かに、組合は、3月3日付「要求書」により、組合員の配置転換等について、事前に組合及び本人に通知し、協議の上決定すること等を要求していた（第2.3(3)）。しかし、組合と法人との間で、組合員の配置転換に当たり、法人が組合との事前協議や本人への事前通知を行わなければならないと合意した形跡はないから、法人が、組合との事前協議やX2への説明をせずに配置転換を実施しても、それが直ちに不当であるということとはできない。

また、3月13日の配置転換は、組織改正に伴い多くの職員に対して実施されたものであるから（第2.3(5)）、その中で、X2の担当業務に変更があったとしても、それが、組合員への嫌がらせや組合員の排除を企図したものであるとまでいうことはできない。

イ 3月16日、Y3主任は、帰宅しようとしていたX2を呼び止めて、配置転換に伴う引継ぎを求め、X2が異議を唱え、Y4次長が現れて、「Y5専務の業務指示に逆らうのか。」と述べ、結局、X2は、残業して同日中に引継ぎを行った（第2.3(6)）。

組合は、上記事実がX2に対する引継ぎの強要であり、組合員に対する嫌がらせのパワーハラスメントであると主張する。

Y2事務局長とY4次長が、引継ぎは業務の繁閑に応じて徐々に緩やかに行えばよいと述べていた（第2.3(6)）ことからすれば、3月16日のY3主任やY4次長のX2に対する対応は不自然であり、同人への嫌がらせとみる余地はある。しかし、前記1(3)のとおり、法人において、X2は、A1やA3に近い立場にあるとともに、Y5専務やY2事務局長、Y4次長、Y3らとは内部対立の関係にあり、組合に加入する以前より、法人の現体制から疎まれていたこと等を考慮す

ると、3月16日のY3主任やY4次長のX2に対する対応は、法人における激しい内部対立の影響によることが推認され、組合員であるが故の嫌がらせであるということとはできない。

⑤ X2及びX3に対する自宅待機命令等について

組合は、法人には、就業規則違反の疑いで自宅待機とされた職員はならず、X2及びX3に対する自宅待機命令等、両名の解雇に至るまでの法人の対応も、組合に対する支配介入であると主張する。

しかし、前記1(3)のとおり、X2及びX3に対する解雇を不当労働行為ということとはできないこと、法人において、X2及びX3は、A1やA3に近い立場にあって、Y5専務やY2事務局長らとは内部対立の関係にあり、組合に加入する以前より、法人の現体制から疎まれていたこと、A1及びA3も自宅待機を経て懲戒解雇処分を受けていること等を考慮すると、自宅待機命令等の、X2及びX3の解雇に至るまでの法人の対応は、法人における激しい内部対立の影響によるものであることが推認され、組合弱体化を企図したものであるとまでいうことはできない。

⑥ 以上のとおり、組合嫌悪の言動である等と組合が主張する法人側の各言動や自宅待機命令等の対応は、いずれも支配介入には当たらない。

4 救済方法について

法人が、組合の申し入れた、X2の懲戒解雇処分及びX3の解雇処分に関する団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるが、本件各解雇処分については、本件手続や別件訴訟等により、双方の主張がある程度明らかにされていることや、本件申立て後の25年7月8日に団体交渉が行われたが、物別れに終わったこと（第2.9）等を考慮し、本件の救済としては、主文第1項のとおり、文書交付を命ずるにとどめることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、組合の申し入れた、X2の懲戒解雇処分及びX3の解雇処分に関する団体交渉に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11月 5 日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一