

命 令 書

申 立 人 ユニオン東京合同
執行委員長 X 1

被申立人 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会
理事長 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第95号事件、同21年不第21号事件、同22年不第71号事件及び同23年不第63号事件について、当委員会は、平成26年1月21日第1602回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同菊池馨実、同神作裕之、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会は、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ユニオン東京合同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、被申立人法人の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

ユニオン東京合同
執行委員長 X 1 殿

社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会
理事長 Y 1

当法人が、①平成19年に開催された貴組合との団体交渉において貴組合の組合員 X 2 氏に対する事務局長解任の撤回をしない理由について具体的説明を行わなかったこと、②21年8月20日開催の団体交渉後、貴組合の申し入れた団体交渉に応じていないこと、③同組合員 X 3 氏に対し、東京都労働委員会における審問出頭につき不就業として賃金等の減額措置を行ったこと、及び④同氏に対し、23年6月7日付けん責処分を行ったことは、いずれも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又は掲示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

(1) 平成19年3月、被申立人社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会(以下「法人」という。)は、特別監査チームを設置し、特別監査報告書における事務局体制や就業規則に問題がある等の指摘に基づき、4月24日、当時の事務局長 X 2 (以下「X 2」という。)の事務局長職を解任した。X 2 は、5月上旬、申立人ユニオン東京合同(以下「組合」という。)に加入し、同人を含む法人の職員は、組合の下部組織として、「全日本手をつなぐ育成会事務局分会」(以下「分会」という。また、ユニオン東京合同と分会を併せて「組合」ということもある。)を結成し、組合は、法人に対し、事務局長解任の撤回等を求めた。

5月24日開催の第2回団体交渉では、組合は、交渉内容についての議事録を作成し、団体交渉に出席した法人理事長らもこれに署名した。その後、法人が、理事会において事務局長解任の撤回要求には応じないと決めたため、組合は、これに抗議した。第7回団体交渉では、「第2回団体交渉の

議事録」が労働協約か否かについて、法人と組合との間で対立し、法人は、組合に対し、12月14日付「破棄通告書」を送付して、『第2回団体交渉の議事録』については、本会は到底労働協約とは認められないものの、念のため、ここに本日より90日後をもって破棄」とすると通告した。

なお、X2は、12月12日に法人を退職し、X2と法人とは、20年5月9日、同人の事務局長解任を巡る問題につき、同人が申し立てた、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）の労働審判手続における労働審判委員会の指摘を受けて和解をした。

- (2) 有期雇用契約職員の X4（以下「X4」という。）は、分会結成時に組合に加入し、残業代が未払いであるとして、20年2月頃、三田労働基準監督署（以下「三田労基署」という。）に相談した。また、X4は、同年2月から3月にかけて腰痛を発症し、4月以降は欠勤した。9月29日、X4は、三田労基署長に労働災害（以下「労災」という。）認定を申請した。

21年2月27日、法人は、X4に対し、同人との雇用契約は同年3月31日に契約期間満了で終了する旨の予告通知を行った。3月12日の団体交渉で、組合はX4の雇用契約終了予告の撤回を求め、法人は、同人に対する三田労基署長の決定書を確認した上で慎重に判断すると回答した。同月13日、X4は、法人に労災の休業補償給付支給決定通知の葉書の写しをファクシミリで送信したが、法人は、給付支給期間等が黒く塗りつぶされていたことを理由に、組合に対して回答を保留する旨を連絡した。

3月23日、X4は、東京地裁に地位保全仮処分を申し立てた。法人は、同月27日、同裁判の疎明資料としてX4から提出された、黒塗りのされていない葉書によって労災認定を確認したとして、同月30日付けで同人の雇用契約終了予告を撤回した。

- (3) 21年6月3日、法人は、組合員 X3（以下「X3」という。）が5月18日に当委員会の審問に証人として出頭する時間の勤務上の取扱いについて、同人から質問があったことに答えて、20年12月1日改定の就業規則等の規定に基づき、不就労としてその時間分を賃金から控除すると回答した。

法人は、21年7月8日にX3が証人として出頭した時間分を8月支給の給与から減額し、以降、同年5月18日、8月24日、22年2月23日、7月7日、9月24日の証人出頭に伴う不就労の時間分について、賃金の減額及び調整的減額並びに賞与の減額（以下「賃金等の減額」という。）をした。

なお、X3は、22年9月27日、東京地裁に賃金等減額分の支払請求訴訟を提起したところ、23年7月25日、法人は、同人に対して減額した賃金及び賞与並びに損害金を任意に返還した。この支払請求訴訟については、X3の請求をほぼ認容した東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）の24年7月31日付判決が確定している。

(4) 法人は、23年6月7日、X3に対して懲戒処分（けん責）を行った。これに対し、同年7月5日、X3は、東京地裁に懲戒処分無効確認訴訟を提起したが、24年9月3日、X3と法人との間において、同訴訟につき、裁判上の和解が成立した。

(5) 本件は、①19年5月24日の「第2回団体交渉の議事録」に反する、法人による正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉があったか否か、②法人の組合に対する19年12月14日付「破棄通告書」の送付は、組合活動に対する支配介入に当たるか否か、③法人がX4に対し、21年2月27日付「雇用契約終了の予告通知」を行ったこと及び同人に労災認定があったことを知った後も同予告通知を速やかに撤回しなかったことが組合の団結をき損する支配介入に当たるか否か、④法人がX3に対し、同人が当委員会に証人として出頭したことによる不就労を理由として、同人の賃金等を控除又は減額して支給したことが、報復的不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か、⑤法人が23年6月7日にX3に対して行ったけん責処分は、組合活動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と本件審査の経緯

(1) 請求する救済の内容の要旨

本件各事件の申立時又は追加申立時における、請求する救済の内容は、要旨下記①ないし⑦のとおりである。

① 法人は、就業規則の改変を強行実施することなく、19年5月24日作成

の「第2回団体交渉の議事録」に基づき、組合との団体交渉に誠実に応ずること（都労委平成19年不第95号事件（以下「19年不第95号」と表記し、他の事件も同様に表記する。）。

- ② 法人は、職務不履行を理由とする解雇あるいは懲戒処分等の恫喝、更に刑事弾圧を意図する警察権力の導入を行うなど、組合員の団結をき損するような行為を行うことなく、社会福祉法人の健全な運営を図ること（19年不第95号事件）。
- ③ 法人は、「第2回団体交渉の議事録」に対する19年12月14日付「破棄通告書」を撤回し、就業規則等の労働条件については、誠意をもって団体交渉を行うこと（19年不第95号事件）。
- ④ 法人は、組合員である有期雇用者に対し、雇用期限を利用して雇用継続の可否についての不安をあおり、労働委員会救済申立てに対してこれに打撃を与えるなど、組合の団結をき損する行為を行わないこと（組合は、21年3月10日申立時の21年不第21号事件の請求する救済内容「法人は、21年2月17日付『雇用契約の終了の予告通知』を撤回すること。」を、21年5月14日に、このように変更した。）。
- ⑤ 法人は、X3が労働委員会の証人として出頭した時間の賃金及び一時金のカットをしないこと並びに賃金及び一時金のカット相当分を支払うこと（22年不第71号事件）。
- ⑥ 法人は、23年6月7日にX3に対して発令したけん責処分を撤回すること（23年不第63号事件）。
- ⑦ 陳謝文の掲示及び法人機関誌への掲載（19年不第95号事件、21年不第21号事件、22年不第71号事件及び23年不第63号事件）

なお、組合は、結審直前の25年8月26日、請求する救済の内容を整理、補充、修正し、請求する救済の内容は、最終的に以下⑧ないし⑫となった。

- ⑧ 法人は、19年7月20日の団体交渉拒否から団体交渉再開に至る経緯と理由を誠実に説明すること。法人は、19年12月14日付「第2回団体交渉の議事録」を破棄する「破棄通告書」を撤回するとともに、団体交渉開催要求に応じ、「第2回団体交渉の議事録」に基づき、団体交渉を誠実に行うこと。

- ⑨ 法人は、21年3月30日付けでX4に対して「雇用契約終了の予告通知」を撤回した事実に基づき、組合に対し誠意をもって説明し、労働条件の変更については「第2回団体交渉の議事録」に基づいて、団体交渉を誠実にを行うこと。
- ⑩ 法人は、20年12月1日の就業規則の改定に際して、組合との事前協議を経ることなく、公民権の行使及び公の職務について有給扱いから無給扱いへとした不利益変更を改めるための団体交渉を「第2回団体交渉の議事録」に基づいて誠実に開催すること。
- ⑪ 法人は、23年6月6日の懲戒委員会における労働組合嫌悪から導いた「けん責が妥当」という結論を見直すために、「第2回団体交渉の議事録」に基づいて、懲戒委員会の前記決定に係わる議題について、誠実に団体交渉を行うこと。
- ⑫ 謝罪文の掲示及び法人機関誌への掲載

(2) 審査の経緯

組合は、

- ① 19年12月17日、前記(1)①、②、及び⑦に係る19年不第95号事件を申し立て、20年3月3日付けで同③に係る追加申立てを行い、
- ② 21年3月10日及び5月14日に前記(1)④及び⑦に係る21年不第21号事件を、
- ③ 22年7月16日に前記(1)⑤及び⑦に係る22年不第71号事件を、
- ④ 23年6月9日及び9月5日に前記(1)⑥及び⑦に係る23年不第63号事件を、
- それぞれ申し立てた。

当委員会は、21年11月2日、19年不第95号事件と21年不第21号事件との併合をし、さらに、22年12月14日、22年不第71号事件を、24年11月21日、23年不第63号事件を併合して審査を進めた。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人法人は、昭和27年、知的障害のある子をもつ保護者が、教育、福祉、就労などに関わる施策の整備、充実を求めて発足、34年4月1日に

社会福祉法人となった団体で、全国各地に結成された「手をつなぐ育成会」を正会員とする連合体組織であり、肩書地に主たる事務所を置き、知的障害者の更生相談に応ずる事業、援護・育成を目的とする団体との連絡及び助成事業を行うことを目的としている。

平成19年4月当時の職員数は13名（うち非正規職員3名）、25年10月1日時点では11名（うち非正規職員4名）である。

- (2) 申立人組合は、13年12月21日に結成された、職域を限定しない合同労組であり、下部組織として、法人の事務局職員で組織する分会がある。分会が組織されたのは19年5月11日であり、X2、X3及びX4は、いずれも組合の組合員かつ分会の構成員である。本件結審時の分会員は2名（本件申立時は8名）である。

2 本件申立て（19年不第95号事件）に関する団体交渉の経緯

(1) 法人における特別監査

19年3月、法人の理事会は、事務局の職員がメンタル面での不調を訴え、前年11月に長期休職に入ったことを契機として、監事を中心とする「特別監査チーム」を設置することを決定した。

特別監査チームは、職員に対するパワーハラスメントの事実の有無、職員の勤務内容の実態調査及び事務局体制等について調査を実施した。

4月12日、特別監査チームは、「特別監査報告書」を法人に提出したが、その中には、事務局において、常務理事及び事務局長が「職場の管理業務を十分に果たしえていない。」とか、「それについての対策はとられていない。」との指摘や、就業規則の見直しが必要であること等の指摘があった。

法人は、この特別監査報告書の指摘をもとに、同月21日の臨時理事会でX2の事務局長の職を解くことを決定し、同月24日、同人に辞令を交付した。

同月25日、6名の職員が連名で、法人に対し、X2の事務局長への復帰を求める書面を提出し、5月15日には、X2を含む職員8名が連名で、特別監査報告書採択決議の撤回を要求する「特別監査に関する要求書」を提出した。

【甲2ないし甲6、乙9、5審18-30頁、15審30-32頁】

(2) 団体交渉申入れ

19年5月上旬、X2は組合に加入した。同月8日、組合は、法人に対し、団体交渉を申し入れた。申入れ事項は、「組合員X2の降格処分について」、「事務局職員の労働条件について」、「特別監査チーム報告書について」の3項目であった。

同月11日、職員7名は、分会を結成した。

【甲7、乙9】

(3) 第1回団体交渉

5月17日、第1回団体交渉が開催された。組合側出席者は、X1 執行委員長（以下「X1」という。）、X5（以下「X5」という。）、X6（以下「X6」という。）、X2、X3、X4外5名であり、法人側出席者は、Y2 理事長（当時。以下「Y2理事長」という。）及びY3 常務理事（以下「Y3常務」という。）であった。

組合は、法人に対し、X2の事務局長職の解任を撤回すること、労働条件の変更について労使で話し合うこと、組合からの要求を理事会に報告すること等を要求した。

【甲47、甲55、3審7-10頁】

(4) 第2回団体交渉

① 5月24日、第2回団体交渉が開催された。組合側出席者は、X1、X5、X7（以下「X7」という。）、X6、X2、X3、X4外5名であり、法人側出席者はY2理事長、Y4 副理事長及びY3常務であった。

冒頭、組合は、交渉内容を文書で残すことを提案した。また、組合は、要求事項として、職員の名譽をき損する特別監査報告書については公表差止め等を請求すること、X2の処分に対する弁明の機会を理事会及び評議員会で与えること、特別監査報告を白紙撤回し専門監督委員会を解散すること、事務所移転などの労働条件変更は事前に協議すること、第213回、第214回及び前回理事会議事録を開示すること、職場の環境問題に関する労使協議を行うこと、並びに団体交渉における合意を反故にしないことを掲げた。

X 5 が、事務所移転問題と就業規則の問題について、現時点における理事会側からの提案はないのかを尋ねたところ、Y 3 常務は、事務所移転の動きはなくなったとしてその経緯を説明し、また、就業規則の変更手続については、「(変更内容についての協議が) 結局決裂したあとはどうなるかっていうのはいろいろあるようですが」、「要するに(就業規則の) 変更等議論する以前に、職員ないしは職員代表、組合なら組合の代表者の同意を得るんだとかね、そういうのは前提だと思いましたよ。」と答えた。X 5 の「事前に提案していただく。で、お互いの合意を目指す。」との発言に対し、Y 2 理事長は「そうですね。」と応じた。

特別監査報告の内容について、X 2 は、「事実が歪んでいます。監査人の独断、偏見が含まれ」、「私の名誉を著しく傷つけ」、「事務局長解職処分は明らかに、労基法や就業規則に反しますので不当な処分である。」などと発言した。これに対してY 3 常務は、「評議員会に向けて、あるいはその後の理事会に向けて、どういう風に考えたらいいか」、「手順とかいうのは今から議論する予定です。」と述べた。

- ② 組合は、「最後にですね、メモでちょっと確認書を交わした方が。次の執行部に引き継いでもらわないといけないので。」と発言し、Y 3 常務は、法人の理事の交代が予定されていたことから「次の執行部とかあるいは理事会、評議員会に伝えるときも文書があった方がね。」と発言し、「第 2 回団体交渉の議事録」が作成されることになった。
- ③ 口頭での確認事項を録音して作成された「第 2 回団体交渉の議事録」と題する文書には、第 1 回団体交渉を踏まえ、第 2 回団体交渉において、組合と、法人を代表して交渉に当たった理事会側出席者 Y 2 理事長及び Y 3 常務とは以下のように確認する旨の記載があり、その中には次の文章が含まれていた。

『【要求のひとつとして】労働条件の一方向的改悪は許されない。労使対等の立場で交渉に臨み、使用者側は労働条件の変更について労働者側に事前協議を申し入れられたい。・・・事務所移転問題は白紙に戻し、事務所機能のなにをどのように解決をしたいのかという動機から説明ないし提案をされたい。』

また就業規則の変更も事前に提案し協議されたい。』と組合は主張し、理事会側は主張の趣旨を了解し、また事務所の移転について白紙の状態であることを組合側に報告し、今後についての事務所のあり方について相談をする意向であることを了解した。また理事会側は、就業規則の変更も同様であることを確認した。」

また、この「第2回団体交渉の議事録」には、「ユニオン東京合同 執行委員長 X 1 」との記名及びその下に「代 X 5 」との署名、並びに「理事長 Y 2 」、「副理事長 Y 4 」、「常務理事 Y 3 」の署名がされ、その上部には、「上記は団交議事録として要点を記したものであることを確認する。」との記載がある。

【甲8、甲47、甲56、1審3-8頁、2審14-17頁、3審12-18・21-23・26頁】

(5) 第3回団体交渉

6月12日の第3回団体交渉では、法人側は、同月9日付改選で理事長に就任した Y 4 (以下「Y 4 理事長」という。)、 Y 5 副理事長(以下「Y 5 副理事長」という。)、 Y 6 理事(以下「Y 6 理事」という。)及び Y 7 総務委員会委員(当時。以下「Y 7 委員」又は「Y 7 理事」という。)が出席した。組合側出席者は、X 1、X 5、X 7、X 6、X 2、X 3、X 4 外5名であった。

法人機関誌「手をつなぐ」(以下「『手をつなぐ』」という。)6月号に、特別監査報告、X 2 解任問題に関する Y 3 常務(当時)執筆の記事が掲載されたことが議論された。

組合は、従前、特別監査報告書の内容は「でたらめ」なのでこれを公表することはやめてほしいとしており、Y 3 常務から、何らかの報告をすることもかもしれないがそのときは両論を併記するとの発言があったと抗議し、両論併記の趣旨で「手をつなぐ」7月号か8月号に、X 2 の意見を掲載することを要求し、法人はこれを承諾した。

【甲9ないし甲12、甲47、乙9】

(6) 6月17日、法人は、特別監査報告説明会の開催を予定したが、当事者の参加は認めていないにもかかわらず、大勢の組合員が事前の断りなく説明会場に入室したことを理由に、説明会を流会とした。

(7) 第4回団体交渉

7月5日、第4回団体交渉が開催された。組合側出席者は、X1、X5、X7、X6、X2、X3、X4外2名であった。法人からは、Y4理事長、Y8副理事長（以下「Y8副理事長」という。）、Y5副理事長、Y6理事及びY9理事（以下「Y9理事」という。）が出席した。

この団体交渉でも、特別監査報告書に関する議論がなされた。組合は、特別監査報告書の内容について、事実誤認があると主張した。法人は、同月19日に開催予定の緊急理事会(実際には同月18日に開催された。)で、「執行部と理事会の混乱を収めるために職員の部分についての留保を凶る。」、「話し合い路線をとってやっていく。」と発言した。

次回の団体交渉の日程について、Y4理事長は、「おそらく理事会が終わったあとでしょうね。」と発言し、組合は、「この団交での確認どおりやっていただくことを注視していますので、理事会が終わった時点で再度申し入れたい。」と述べた。

【甲14、甲47、乙9、1審10-13頁、3審37頁、15審20頁】

(8) 第218回理事会及び第219回理事会

① 7月18日の第218回理事会において、Y4理事長は、6月29日にX1委員長が事前の連絡なく法人事務所に来て、X2とともに、同理事長にX2の復職を迫ったこと、及び第4回団体交渉の内容について報告した。理事会では、X2の管理職としての責任が重大であるとして、復職は認められないとの意見が大勢を占め、また、組合との団体交渉については、組合や職員には妥協点を見出し解決に向けて努力しようという姿が窺えず妥結の見込みがないとして、打ち切る方針を決議した。

なお、法人は、理事会の開催に当たり、警察官の配備を要請した。

② 7月20日、法人は、組合に対し、「理事会の審議により、団交には応じられません。」と記載した文書をファクシミリで送付した。

③ 7月23日、組合は、法人が同月18日の理事会開催に当たり警察官の配備を要請したことについて文書で抗議し、「1.交渉応諾拒否の謝罪について」、「2.7月18日理事会における三田警察署員配備の反省について」、

「3.組合員 X 2 の事務局長解職の撤回について」、「4.特別監査報告書の撤回について」及び「5.5月25日評議員会におけるY10理事・Y11監事（当時）の虚偽発言の撤回と謝罪について」を議題とする団体交渉開催を申し入れた。

7月24日、法人は、組合に対し、「今後の団交について、話し合いの進展がみられない。よって、これ以上の話し合いは必要ないと判断するので、団交を打ち切る。説明を求めるのであれば説明したい。」と文書で回答した。

組合は、法人に対し、8月3日付「抗議および団交要求書」で、7月23日付要求書と同じ議題の団体交渉開催を、再度要求した。

- ④ 8月5日、Y4理事長は東京で執務していたが、組合員数名が広島県〇〇市所在の同理事長の留守宅に赴き、夫人に抗議文を渡した。

同月9日、法人の理事長、副理事長及び常務理事による三役会を開催したところ、事務局の正常化に向けて動く必要があるとの意見が出され、同月10日、Y4理事長は、自筆で組合に対し、「今後の団交について、話し合いを続けていくことにしました。8月3日付組合の抗議および団交要求書に対して、8月23日までに文書で回答する。」との文書をファクシミリで送付した。

- ⑤ 8月11日、法人は、第219回理事会を開催した。前回理事会からこの理事会までの間に、法人には障害者自立支援法に関する対応を望むとの意見が多く出されたため、理事会は、事務局内での法人側と職員との対立構造を早期に解消して正常化を図ることとし、組合とも話し合いを続けていく姿勢をとることになった。

同月21日及び22日、法人は、職員に職務内容調査書を配付した。

同月23日、法人は、組合に対し、7月23日以前の申入れについては妥結の見込みがないため打ち切りとするが、今後の新たな議題については団体交渉を継続すると回答した。8月29日、組合から法人に団体交渉開催要求書が届き、団体交渉の候補日が提示された。

同月30日、法人は、職員に対し、職務内容調査を実施する、同調査は業務命令であり、従わない場合は懲戒対象とする、また、組合からこの

調査については団体交渉で協議する旨の申入れがあったが団体交渉の対象にはならない、団体交渉の候補日としては9月11日と18日を提示すると記載した文書を配付した。

【甲16ないし甲23、甲32、甲36、1審14-17頁、2審6・9-11頁、3審38-39・51頁、7審13-16頁、14審6-9・11頁、15審17頁、16審26-29頁】

- (9) 9月4日、X1、X5、X7及びX6は、事前に連絡することなく法人事務所を訪れた上、通された会議室において、Y4理事長に対して「抗議及び団交要求書」を読み上げた。Y4理事長は、事前にアポイントをとっていただきたい、今作業中なので話合いはできない、今後のことは弁護士に相談してみる、お引き取り願いたい、帰らないなら警察を呼ぶと述べ、警察に電話通報した。X1らは、これに抗議したが、通報により事務所に来た警察官から事情聴取を受けた。

同月8日、法人は、組合に対し、「押しかけ交渉に対する抗議及び通知文書」と題して、「貴組合は、本年9月4日アポイントメントもなしに多人数で事務所内に押し入り、大声でわめき散らすなどにより、弊会の業務の正常な遂行を妨害したものであり、このような違法行為に対しては、断じてこれを看過することが出来ません。」「同様の事務所への立ち入りは、固くお断りすると共に、再び同様の行為がある時は、今後貴組合の交渉団体としての資格を疑問とする取り扱いを検討させていただきます。」とする文書をファクシミリで送り、また、併せて、『抗議及び団交要求書』について」をも送付し、「団交ルール」として、「時刻は1時間とし、業務時間外とします。」などの時間制限や、「人数は5人以内とします。」とする人数制限、「大声を出したり、声を荒げたりしない。」ことを提案した。

【甲24、甲25、甲26、1審19-21頁、3審41-49頁、14審12-14頁】

(10) 第5回団体交渉

9月11日の第5回団体交渉には、法人側は、Y4理事長は出席せず、Y12 弁護士（以下「Y12弁護士」という。）が「全日本育成会理事長交渉権受諾者」として、また、Y8副理事長、Y5副理事長及びY9理事が出席した。組合側出席者は、X1、X5、X7、X6、X2、X3、X4外5名であった。組合は、冒頭でY4理事長が団体交渉に出席していない

ことについて、「責任あるものが出てきていないのではないか。」と法人に質問した。

Y 8 副理事長は、法人が提案した団体交渉のルールについて、「新しい理事会になったので、今後のルールを作ることになった。」と述べたが、組合は、これまですでに4回団体交渉をしてきているが、そのもち方については第1回の冒頭から話し合っていると反論した。

組合は、「今までの話を聞いてても、今までの積み重ねてきた団交をいっさい否定するということ。」「今日の団体交渉は実態的に具体的に成り立ってないと思う。むしろ団交拒否の態度だと思う。」と批判した。また、組合は、「7月20日の団交要求書へのY 4さんの回答として、団交を拒否した。それから今団交を応じるというふうに変わったとするならば、その変更の経緯とその理由について文書で説明してください。」と要求し、法人は、これを承諾して団体交渉を終了した。

【甲27、甲47、1審21・23-30・34頁】

- (11) 9月18日、組合は、法人に対し、「1. 9月4日警察官の職場導入について」、「2. 7月20日団体交渉拒否の謝罪について」、「3. 9月11日不誠実団交の謝罪について」、「4. 組合員 X 2 の事務局長解職の撤回について」、「5. 特別監査報告書の撤回について」、「6. 5月25日評議員会におけるY 10理事・Y 11監事（当時）の虚偽発言の撤回について」の6項目を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

9月21日、法人は、組合に対し、組合が申し入れた上記の各議題のそれぞれについて、「1. 面会の約束もないうえに、会議の直前で業務中でお会い出来ない、お帰りいただきたい旨を再三お伝えしましたが、押し入り業務の遂行を妨げられ、脅威を感じたための自己防衛行為です。団体交渉の対象にはなりません。」「2. 全面的な団体交渉の拒否はしていません。謝罪及び団体交渉の対象にはなりません。」「3. 9月11日の団体交渉はルールについての協議を行い、他の議題も含めて次回以降の議題となりました。当方は誠実に交渉・協議を行っています。謝罪及び団体交渉の対象にはなりません。」「4. 8月23日付けの文書で回答したとおりです。」「5. 特別監査報告書は、理事会の議決により、内外の構成員による監査チームに依頼

し、当会の業務の全般にわたる事項及び現下のテーマについて調査と意見を求めたものです。当会の経営の全責任を負う理事会として、判断にあたっての参考資料とする趣旨で提出を受けたものです。その性質を超えて、報告書の作成者でもない当会が撤回をすることは出来ません。したがって、団体交渉の対象にはなりません。」「6. 8月23日付けの文書で回答したとおりです。」と文書で回答した。

法人は、10月3日、「団体交渉の議題について（提案）」と題する文書を組合宛にファクシミリで送付し、同月9日開催予定の団体交渉の議題を、「団体交渉のルールについて」及び「組合規約と組合員名簿の提出について」の2点とすることを提案した。

【甲29、甲30、乙2、1審37頁、3審54頁】

(12) 第6回団体交渉

10月9日の第6回団体交渉では、法人側は、Y5副理事長、Y9理事及びY1理事（当時。以下「Y1理事」という。）が出席し、Y4理事長、Y8副理事長及びY12弁護士は出席しなかった（Y12弁護士は、これ以後の団体交渉にも出席していない。）。組合側出席者は、X1、X5、X7、X6、X2、X3、X4外6名であった。

この団体交渉で、法人は、「第2回団体交渉の議事録」は労働協約ではないと発言した。Y1理事は、第2回団体交渉の議事録について「その理事長何々とかだけでするので団体名も書かれておりませんし・・・。」と述べた。

【甲31、甲47、1審35-38頁】

- (13) 10月23日、X2ら事務局職員8名は、同月31日開催予定の理事会及び評議員会に関する要求書を法人に提出し、同書で、法人が職員との事前協議なく就業規則を変更しようとしていると抗議した。ちなみに、X2ら職員8名は、法人の各評議員に宛てて、「全日本育成会職員からのご報告と訴え」と題する文書と「こんなにおかしい7月18日理事会決議！」と題する文書を8月26日に送付したため、9月4日付け及び同月21日付けで、法人は、これらの職員に対し、文書には事実が曲解されて記載されているとして、見解を求めるなどした。これら職員8名は、9月11日付け及び同月26

日付けで法人に反論の文書を出し、10月24日に各評議員に宛てて、「ご報告」と題する文書を送付した。12月10日、法人は、職員が評議員に文書を送付したことについて、法人の評議員住所録を私的に流用することは以後禁止する旨をX3らに通告した。

【甲64、甲65、甲66、甲71、甲85、甲86、甲87、甲88、6審10頁、7審8-11頁】

- (14) 11月2日、法人は、組合から10月17日付けで提出された「抗議及び団交申入書」に対する回答として、「7月20日団交拒否以来の経緯と理由」と題する、6月28日の第117回評議員会以降8月23日までの団体交渉に係る法人の検討経過を記載した文書（以下「(11月2日付)経緯と理由」という。）、及び「ユニオン東京合同との団体交渉のルールと団体交渉のメンバー」と題する提案文書を、組合にファクシミリで送付した。

なお、上記団体交渉に関する提案文書で、法人は、「現在までは明確なルールを持たず、お互いがそれぞれの思いで団体交渉を進めて来ました。そのために、全日本育成会は4人～5人、組合は上部団体のユニオン東京合同から4人・全日本育成会職員ほぼ全員（組合員・非組合員問わず）が参加し、2時間と言う状態での交渉」だったことから、今後の団体交渉には法人として「弁護士と交渉権限の委任契約を結び、団体交渉に同席することと、今後も専門家としてのアドバイスをいただく」ことになったとして、団体交渉のルールとして「組合からの要望も・・・含まれて」いる案として、「団体交渉の時間は1時間とし、勤務時間外とする。」、「団体交渉の人数は5人以内とする。」、「大声を出したり、声を荒げたりしない。」を再度提案した。

【甲32、1審39-40頁、3審57頁】

- (15) 第7回団体交渉

11月12日の第7回団体交渉には、法人側は、Y4理事長及びY12弁護士は出席せず、Y5副理事長、Y1理事及びY9理事が出席した。組合側出席者は、X1、X5、X7、X6、X2、X3、X4外5名であった。組合は、Y4理事長及びY12弁護士が出席していないことに強く抗議した。

また、組合は、それまでの理事会及び評議員会における経緯について法人の説明には虚偽があるのではないかと主張し、労使で合意されたことが

不履行となっている、第2回団体交渉の議事録の一部は労働協約であると発言した。そして、X1は、「(法人が)先日職員に就業規則らしきものを提案したようですけれども、これは組合との団交テーマであるということも第2回団交議事録できちんと書かれていますので、これはきちんと団体交渉に出して欲しいと思います。そういうことで、今日の団交は実態的には成立していないというふうに思っています。・・・問題はね何もほとんど解決していないんです。それは理事会がもう態度を豹変したりなんかしてきちんと誠実に団交していないから、もうそういうことに尽きるんです。」と発言した。さらに、組合が、「就業規則なり労働条件の可変に繋がるものについては労働協約で合意したとおり団体交渉の先議で協議してからやるものだということについてそれはいいですか。」と質問したところ、法人は「んー」、「相談はしません。」、「申し込んでください。」、「協約だと私たち認めていませんから。」、「協議事項でないとは言いませんけれども。」などと答えた。これらに対し、組合は、「就業規則を作っちゃって、ただ周知せしめるっていう話し合いじゃないですよ、いいですね。」、「特別監査どっかいつちゃったじゃないですか、なんか変ですよ。何かこの団交のもち方みたいな話でずっと延ばされちゃってる。」と発言し、団体交渉は終了した。

なお、組合は、法人が作成した「(11月2日付)経緯と理由」の記載内容について法人に確認し、その一部の修正を求めた。

【甲34、甲47、1審41-49頁、2審7頁、3審58-59頁、7審16-18頁】

- (16) 11月30日、法人は、組合から修正を求められた「(11月2日付)経緯と理由」に、加筆訂正した「7月20日団交拒否以来の経緯と理由」等をファクシミリで組合に送付した。訂正後の文書の概要は以下のとおりである。
- ① 6月28日第117回評議員会では、「19年4月12日付けでY2理事長宛に提出された特別監査報告書は、一旦留保し、執行部、職員及び第三者で協議しながら内容を精査することを提案する」旨の承認がなされた。
 - ② 6月28日第217回理事会では、X2の復職は現時点では認められないこと、及び、臨時理事会で再度審議することが決議された。
 - ③ 6月29日、X1がアポイント無しに法人事務所に来たが、Y4理事長

は、次回理事会で再度協議する旨の説明をした。

- ④ 7月5日の第4回団体交渉では、組合側の「特別監査の実施は定款違反」との主張と法人側の主張とが平行線だった。
- ⑤ 7月18日の第218回理事会では、公認会計士の「短期調査報告書」が示され、X2の復職は認められないこと、及び、理事会側が解決に向けて努力しているにもかかわらず組合や職員は妥協点を見出し努力しようとする姿が窺えない状況で、これ以上、団体交渉を行っても、議題に変化がなければ進展は望めず、これまでのことについては、団体交渉を打ち切りとすることが決議された。
- ⑥ 7月20日から同月24日までの間、法人は組合と団体交渉の応諾についてのやり取りを行った。
- ⑦ 8月9日の三役会では、このままではさらに職員との溝が広がる、法人としては障害者自立支援法の見直しに向けて努力しなければならないとの意見が出て、組合との話し合いを続けていくことが決定された。
- ⑧ 8月10日、法人は組合に対し、同月28日までに文書回答を送付する旨連絡した。
- ⑨ 8月11日の第219回理事会では、早期正常化が必要との意見が出、労務担当理事と弁護士の人選を行うことが決議された。
- ⑩ 8月21日、Y12弁護士と懇談し、団体交渉の交渉権を委任した。
- ⑪ 8月23日、組合に団体交渉を継続することを連絡した。

また、11月30日、法人は、組合に対し、次回団体交渉の予定として、その開催日と、法人側出席者はY5副理事長、Y9理事、Y7理事、Y13政策委員会委員（以下「Y13委員」という。）、及び新たに選任されたY14弁護士（以下「Y14弁護士」という。）であることを連絡した。

【甲36】

(17) 第8回団体交渉

12月11日の第8回団体交渉には、法人側は、Y14弁護士、Y9理事、Y7理事及びY13委員が出席した。組合側は、X1、X5、X6、X2、X3、X4外6名が出席した。

この団体交渉では、冒頭、法人側出席者についての応酬があり、Y9理

事は、11月12日に行われた団体交渉で法人側出席者の労務担当理事に対する組合の発言や、7月5日の団体交渉でのY9理事に対する組合の発言等に抗議する内容の抗議書を読み上げた。

組合は、Y9理事に対し、7月18日の第218回理事会に、同月5日の団体交渉の内容が報告されていたのかどうかを質問した。そして、組合は、同月5日の団体交渉で次の同月19日ないし18日の理事会・評議員会の中でX2の復職について話が進むと考えていたにもかかわらず、実際には同月20日のファクシミリで「理事会の審議により団交には応じられません。」という回答が来たことを指摘し、なぜ、そこで団体交渉を拒否することになったのかについての説明を求めた。

Y9理事は、「(団体交渉で、Y4理事長は)自分が話合いをして解決に持ち込みたいという意気込みを話されたんでしょ?でも理事会では話合いではダメですよ。」、また、「特別監査報告書を撤回するとか撤回しないという問題は、提出をしていただいたところが撤回するかしないかでしょ?理事会に撤回権はないですから。」と述べた。

これに対して、X2が、「特別監査報告書というものがあってその提言を全日本手をつなぐ育成会が組織決定をして、例えば私の事務局長の職を解くという決議がなされているわけですよ。責任を持ってください。」と抗議したところ、Y14弁護士は、理事会には特別監査報告書を撤回する権限はないが、その報告書に基づいて理事会がした決定を取り消す権限はあるかもしれない、と発言した。

その後、組合側が、「第2回団体交渉の議事録」によれば、法人は就業規則の変更についての事前協議を認めていると主張したのに対し、法人側は、これを否定し、結局、同議事録が事前協議条項に当たるかどうかについて両者の見解は一致しなかった。法人は、事前協議ではなく、職員に示した就業規則の内容に対して組合として意見があれば団体交渉に応ずる旨発言した。

【甲38、甲47、乙9、2審16-20頁、7審18-19頁、14審17頁】

(18) 法人による組合への「破棄通告書」

12月14日、法人は、組合に対し、「11月12日開催の団体交渉において、

貴組合執行委員長 X 1 殿が『すべては協約ではないが、一部は協約である』と主張する『第 2 回団体交渉の議事録』については、本会は到底協約とは認められないものの、念のため、ここに本日より 90 日後をもって破棄することを通告するものである。」とする「破棄通告書」を送付した。

【甲 39】

(19) 第 9 回団体交渉

20 年 1 月 23 日、後記 3 (1)④のとおり、第 9 回団体交渉が開催された。この日の組合側出席者は、X 1、X 5、X 7、X 6、X 3、X 4 外 1 名であった。法人側出席者は、Y 5 副理事長、Y 9 理事、Y 7 理事、Y 13 委員及び Y 14 弁護士であった。

【甲 40、甲 47、乙 1】

(20) 本件不当労働行為救済申立て（19 年不第 95 号事件）

19 年 12 月 17 日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て（前記第 1. 2 (1)①②）を、また、20 年 3 月 3 日に追加申立て（同③）を行った。

(21) X 2 は、19 年 12 月 12 日に法人を退職し、一方で、東京地裁に、法人に対し、同人の事務局長解任を巡る問題につき労働審判を申し立てた。労働審判では、労働審判委員会が、事務局長降格の手續及び降格に至る経緯が不適切であると指摘したところ、法人は、これを受けて X 2 に解決金を支払うこととし、20 年 5 月 9 日に、同人と法人との和解が成立した。

法人は、「手をつなぐ」20 年 8 月号にこのことを掲載した。

【甲 60、甲 63】

3 X 4 に対する雇用契約終了通知と腰痛の労災認定

(1) X 4 の組合加入と労使交渉

① X 4 は、9 年に法人のアルバイトとして非常勤で働き始め、15 年度以降 18 年度までの X 4 の雇入通知書には、「雇用期間の更新・継続」について、「必要に応じ可」と記載されていた。

② 19 年 5 月 2 日、X 4 は、組合に加入した。

③ 19 年 12 月、X 3 ら職員 4 名は連名で、法人において正規職員 5 名が退職することが明らかになったとして、法人に対して人員増を要求した。

- ④ 20年1月23日の第9回団体交渉で、組合は、法人に対し、X4を正規職員として登用するよう要求した。また、X4は、法人に対し、未払いとなっている残業代の支払いを請求した。法人は、X4を正規職員にすることは考えていないと回答した。

同月31日、法人は、X4に対し、残業に関わる賃金請求について、請求内容を具体的に知らせるよう求め、請求内容を精査、確認の上、支払う旨を、文書で回答した。

同年2月頃、X4は、三田労基署に、時間外労働等に係る割増賃金の是正を求める相談を行った。

- ⑤ 2月12日、組合は、正規職員の増員、非正規職員の正規職員への登用、非正規職員の処遇改善、超過勤務に対して未払いとなっている割増賃金の支払い等を要求する「労働条件改善要求書」を法人に提出した。

同月25日、法人は、X4に対し、時間外労働等に係る割増賃金については、2年前の2月給与分から労働基準法（以下「労基法」という。）に従って取り扱う旨を文書で回答し、同人にその請求額を支払った。

【甲40、甲46、甲213、乙3、乙4の1・2、乙5、8審15頁、16審33頁】

(2) X4の腰痛発症と労災申請

- ① 20年1月20日、法人は、同月21日から同年3月31日までのX4の業務内容を、刊行物受注・販売、発送業務に変更した。2月21日、X4は腰痛を発症した。

② 第10回団体交渉

3月4日、第10回団体交渉が開催された。組合側出席者は、X1、X5、X7、X6、X3、X4外1名であった。法人側出席者は、Y9理事、Y7理事、Y13委員、Y14弁護士及びY15弁護士（以下「Y15弁護士」という。）であった。この団体交渉で、組合は、法人に対し、超過勤務に対する割増賃金の支払い、2月13日の三田労基署の臨検及び是正勧告書の開示、非正規職員の時給改善等を要求し、法人とのやり取りが行われたが、X4の業務や腰痛発症について触れられることはなかった。

なお、後記8(1)のとおり、この団体交渉では法人から就業規則改正の

経過が説明された。

- ③ X 4 の20年 3 月27日付雇入通知書（契約期間は20年 4 月 1 日から21年 3 月31日まで）には、「契約の更新」は「契約満了時に、勤務成績・態度、業務遂行能力並びに本会の業務量、経営状況により、更新の可否を判断する。」と記載されていた。

- ④ X 4 は、業務で腰痛が悪化したとして、3 月20日に有給休暇をとり、さらに、同月25日に下記診断書を提出し、同月26日から28日まで休暇をとると申し出た。X 4 が提出した診断書は、同月12日に作成されたもので、「腰痛症 上記診断にて平成20年 2 月29日より通院加療し、保存的療法施行中」と記載されていた。

以後、X 4 は、4 月 1 日、2 日及び23日以外は欠勤した。

- ⑤ 第11回団体交渉

4 月 8 日、第11回団体交渉が開催された。組合側出席者は、X 1、X 5、X 7、X 6、X 3 外 2 名で、X 4 は、体調不良のため欠席した。法人側出席者は、Y 1 理事、Y 9 理事、Y 7 理事、Y 13 委員、Y 14 弁護士及びY 15 弁護士であった。この団体交渉で、組合は、法人に対し、X 4 を正規職員に登用するよう要求したことについて、回答を求めた。Y 9 理事及びY 1 理事は、X 4 の仕事ぶりから10年間非正規職員であったと説明した。組合は、上記③のX 4 に対する雇入通知書記載の勤務日数及び勤務時間について質問し、雇入通知書の交付が遅れたために混乱している旨抗議し、法人はこれを認めた。最後に組合が、特別監査報告について説明がない旨を述べたが、法人は、団体交渉の予定時間を超過しているとして、次回団体交渉の候補日を5 月19日とすることを確認し、終了した。

- ⑥ 第12回団体交渉

5 月19日、第12回団体交渉が開催された。組合側出席者は、X 1、X 5、X 7、X 6、X 3 外 3 名、法人側出席者は、Y 1 理事、Y 9 理事、Y 7 理事、Y 13 委員、Y 14 弁護士及びY 15 弁護士であった。この団体交渉では、団体交渉の法人側出席者についての労使の意見交換、X 4 の労災申請及び残業代の支払い状況についての確認、就業規則改定の経緯に

についての法人からの説明が行われた。

- ⑦ X 4 は、8 月下旬、法人に、労災申請に際し事業主が証明すべき事項についての記載を求め、三田労基署長に、20年 9 月29日付自己意見書等の書類を提出した。法人は、同月下旬に三田労基署から X 4 の労災申請に関する問合せを受けた。

【甲43、甲44、甲47、甲52、甲53、甲202、甲204、甲205、乙 1、乙 9、乙201、乙216、乙217、乙218、9 審34頁、10審15-23頁、14審58頁】

(3) X 4 に対する雇用契約終了の予告通知

- ① 20年 4 月以降、腰痛で欠勤していた X 4 は、21年 2 月 9 日、職場への復帰について事務局長と話したいとして、事務局長宛のメールで、面談方法の希望を伝えた。

同月19日、Y16事務局長（当時）は、X 4 に宛てて、「（X 4 が復職・就労を）希望されていることは分かりましたが、育成会としては、X 4 さんが、職場復帰が可能な状態にあるか否かを判断することができません。この判断にあたっては、主治医の先生の診断書を拝見したうえで、主治医の先生から貴殿のこれまでの診療経過、現在の病状や治療内容、今後の病状の見込み等の事情を聴く必要があります。主治医の先生の診断書と、育成会が主治医の先生から貴殿の診療情報の提供を受けることについての同意書を早急にご送付いただきたく思います。」との文章に、本人署名を求める「同意書」のひな形を添付して、メールを送信した。X 4 は、同意書を作成し主治医に渡した。

- ② 2 月24日及び25日、法人は、X 4 のメンタルクリニック主治医及び腰痛治療主治医との面談を、それぞれ行った。
- ③ 法人は、X 4 が就業できる状態にはないと判断し、2 月27日、X 4 に対し、同人との雇用契約期間が 3 月31日に満了するに際し、雇用契約は同日で終了し、契約の更新はしないとする「雇用契約終了の予告通知」を送付した。

同書には、更新しない理由として「雇入通知書では、契約期間満了時に、勤務成績・態度、業務遂行能力並びに本会の業務量、経営状況により、契約の可否を判断するものとしているところ、貴殿はこの 1 年間体

調が整わないことで長期に療養されており、十分な業務遂行ができない状態にあることから、契約を更新しないこととします。」と記載されていた。

④ 3月3日、組合は、法人に対し、X4への雇用契約終了の予告通知の撤回と、団体交渉議題への追加を要求した。

⑤ 3月6日、X4は、Y4理事長に電話し、「労災の申請が認定されたら、雇用契約終了の予告通知は撤回ですね。」と質問したところ、Y4理事長は、「そう認識している。」と答えた。また、組合は、法人に対し、「2009年3月5日、三田労基署からX4組合員の腰痛症は、業務起因の腰痛症と認定された。」として、団体交渉の開催とその議題として、同人の段階的労務訓練を認めること等を3月6日付書面で要求した。

同月8日、Y16事務局長は、X4にメールで、「医師からの話もありましたことや、今回の診断書を踏まえて、今後の就労については上司とも相談し検討してから回答します。今週は出勤を見合わせるようお願いします。」と連絡した。このメールに対して、X4は、Y16事務局長にメールで、法人は医師面談の状況報告を受けた上で自分に「雇用契約終了の予告通知」を出したのか、自分に自宅待機等を指示するならばその理由と給与補償を書面にして示してほしい、自分は出勤し業務に就く準備をしたいなどと伝えた。

同月9日、X4は、法人事務所に行き、Y16事務局長と面談し、仕事や勤務体制を整えてほしい旨の意思を伝えた。面談には、X3とX8が同席し、X8がメモを作成した。

【甲203、甲206、甲217、甲219、乙9、乙202、乙203、9審2-14頁、14審20-25頁】

(4) 本件不当労働行為救済申立て（21年不第21号事件）

21年3月10日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て（前記第1.2(1)④）を行った。

(5) 組合の解雇予告撤回要求及びX4の地位保全仮処分申立て

① 3月12日、第19回団体交渉（後記(8)③）において、組合は、X4の解雇予告の撤回を要求した。法人は、有期職員であるX4に労基法第19条の解雇制限が直接適用されるものではないが、同人を長期間雇用してき

たことから、同人のもとに届く三田労基署長の決定書を確認した上で慎重に判断すると述べた。

同月13日、X 4は、法人に三田労基署長からの労災休業補償給付支給決定通知葉書の写しをファクシミリで送信した。法人に送付された上記写しは、給付決定金額、期間、支給日数等が黒く塗りつぶされていたため、同月17日、法人は、組合に対し、同判定内容について判読可能な状態で通知葉書の写しを送付するよう依頼したが、組合は、これに応じなかった。

なお、その前日の同月16日には、Y16事務局長がX 4に対し、メールで、「明日会えるのであればその時に、労基署からのコピーも頂ければありがたいです。」と連絡していた。

同月19日及び25日、法人は、組合に対し、「期間については、X 4組合員の傷病が治癒しているのか、また、当会との業務がいかなる関連性を有しているのか等を確認する上で重要な事項であり、雇用契約終了の予告通知を撤回すべきか否か検討するために必要な情報である」が、その前提としての労災申請に対する決定通知の写しがない状態では雇止め予告に関する回答はできないと、書面で連絡した。

- ② 3月19日、組合は、法人に対し、「雇用契約終了の予告通知」の撤回と、同月30日の団体交渉開催を要求した。
- ③ 3月23日、X 4は、東京地裁に対し、4月1日以降も継続して雇用契約上の権利を有することを求めて、地位保全仮処分を申し立てた（平成21年(㉜)第21052号）。

【甲204、甲209、甲210、甲214、乙9、乙204の2、乙205、乙206、乙207、乙209、乙220、8審39-44頁、9審15-21頁、10審31-33頁】

(6) X 4に対する雇用契約終了通知の撤回

上記(5)③の仮処分申立事件の疎明資料の中には、三田労基署長からX 4に対して送られた労災休業補償給付支給決定通知葉書があり、この疎明資料には黒塗りがされていなかった。労災休業補償給付支給決定通知葉書には、期間は「20年5月2日から8月31日まで」で「待期期間を控除してあります」とあり、法人は、21年3月27日、上記疎明資料を受領して初めて

X 4 の休業補償給付の対象期間等を確認した。

同月30日の午前、X 3 は、1時間の有給休暇をとり、X 4 や法人事務所を訪ねてきたX 1 及びX 5 とともに、Y 17 常務に面談を求めた。X 1 は、Y 16事務局長に雇用契約終了の予告通知はどうなったのかと尋ね、「緊急団交開催要求書」を渡した。

Y 16事務局長がY 4 理事長に電話し、組合員らに、雇用契約終了通知は撤回されると伝えたため、X 1 とX 5 は帰宅し、X 3 は業務に戻った。X 4 は、事務所の会議室で午後4時まで待ったのちに、Y 16事務局長に事情を尋ねたところ、Y 16事務局長は、通知は封書で投函したと述べた。

同月31日、X 4 は、法人から郵送された、同人に対する雇用契約終了予告を撤回するとの同月30日付通知書を、自宅で受領した。

【甲204、甲211、甲217、乙9、乙210、乙221、9審23-29頁】

(7) 請求する救済内容の変更（21年不第21号事件）

21年5月14日、組合は、本件について、請求する救済内容を変更した（前記第1.2(1)④）。

(8) 団体交渉の紛糾

① 第12回団体交渉（前記3(2)⑥）以降の開催状況は下記②ないし⑤のとおりであるが、第20回及び第21回の団体交渉は紛糾し、⑧のとおり、21年8月20日の第21回団体交渉後、本件結審時に至るまでの間、組合と法人との団体交渉は開催されていない。

② 第13回ないし第18回団体交渉の開催日及び出席者は、以下のとおりであり、X 4 の問題が交渉議題となった。

第13回団体交渉（20年6月19日）の組合側出席者は、X 1、X 7、X 5、X 6、X 3 外1名、法人側出席者は、Y 9 理事、Y 7 理事、Y 13 委員、Y 14 弁護士及びY 15 弁護士であった。

第14回団体交渉（同年7月22日）の組合側出席者は、X 1、X 7、X 5、X 6、X 3 外1名、法人側出席者は、Y 1 理事、Y 9 理事、Y 7 理事、Y 13 委員、Y 14 弁護士及びY 15 弁護士であった。

第15回団体交渉（同年10月21日）の組合側出席者は、X 1、X 7、X 5、X 3 外2名、法人側出席者は、Y 1 理事、Y 9 理事、Y 7 理事、Y

13委員、Y14弁護士及びY15弁護士であった。

第16回団体交渉（同年11月18日）の組合側出席者は、X1、X7、X5、X3外1名、法人側出席者は、Y9理事、Y7理事、Y13委員、Y14弁護士及びY15弁護士であった。

第17回団体交渉（同年12月9日）の組合側出席者は、X1、X7、X5、X3外1名、法人側出席者は、Y1理事、Y9理事、Y13委員、Y14弁護士及びY15弁護士であった。

第18回団体交渉（21年1月14日）の組合側出席者は、X1、X7、X5、X3外1名、法人側出席者は、Y1理事、Y9理事、Y7理事、Y13委員、Y14弁護士及びY15弁護士であった。

③ 第19回団体交渉

21年3月12日、前記(5)①のとおり、第19回団体交渉が開催された。法人側出席者は、Y9理事、Y7理事、Y13委員、Y14弁護士及びY15弁護士であった。

④ 第20回団体交渉

21年4月16日、第20回団体交渉が開催された。組合側出席者は、X1、X7、X5、X3外1名、法人側出席者は、Y9理事、Y1理事、Y7理事、Y13委員、Y14弁護士及びY15弁護士であった。冒頭、組合は、X4に対する解雇予告通知書撤回後、法人から送付された雇用通知書はのめるものではないと述べた。Y9理事が、「見解の相違ということです。」と発言したため、組合は、どのような見解かと質問したところ、同理事は「お示ししたとおりです。」とのみ答えた。組合は、Y9理事の発言の中身について真意はどのようなものかを質問したが、同理事が発言しようとしたところY14弁護士がこれをさえぎって発言しようとしたため、再度同弁護士の発言をさえぎって、Y9理事に発言を求めた。これに対し、Y9理事は何ら発言しなかった。さらに、組合は、4月1日の辞令交付におけるY4理事長の発言と雇用通知書の内容は違っている、法人は組合と見解が違うというが、どう違うのか、Y9理事に答えて貰いたいと、重ねて尋ねた。しかし、法人側出席者全員は、約50分間にわたり沈黙し、Y9理事を含め、他の理事及びY14弁護士もこれに答

えなかった。

⑤ 第21回団体交渉

ア 組合は、法人に対し、6月16日付けで「Y9理事の団交破壊行為」及びX4の雇入通知書問題を議題とする団体交渉の開催を要求した。また、7月30日付け及び8月19日付けで、団体交渉には、Y4理事長とY17常務が必ず出席し、また、組合が団体交渉に臨む態度に一方的な条件をつけることなく、責任ある対応をとるよう求めるとする団体交渉要求書を提出した。

イ 8月20日、第21回団体交渉が開催された。組合側出席者は、X1、X7、X5、X3外2名、法人側出席者は、Y1理事、Y9理事、Y13委員、Y14弁護士及びY15弁護士であった。この団体交渉において、組合は、同日の法人側出席者のうち、Y9理事及びY1理事を除き、それ以外のY14弁護士、Y15弁護士及びY13委員は交渉員として認めない旨発言し、これに対し、両理事は何ら発言することもなく、団体交渉開始のおおむね2時間後に退席した。

⑥ 9月11日、組合は、法人に対し、「団交には当組合が団交に臨む態度に一方的な条件をつけることなく、また団交にはY4理事長、Y17常務理事が必ず出席し、責任ある対応をするよう要求する。」として、X4の雇用問題等に関する団体交渉開催を要求した。

⑦ 9月17日、法人は、「貴組合は、本年4月16日に開催された団体交渉において、使用者交渉員の発言を妨害し、正常な団体交渉の実施を妨げた。」「しかるに、貴組合は、本年8月20日に開催された団体交渉においても、使用者側の交渉員である弁護士Y14らの発言を再三に亘って妨害した。」などとして、このような態度に終始する組合と正常な団体交渉を実施することが困難であるのは自明であるとし、団体交渉の開催条件として、組合が謝罪して、発言を妨害する行為を行わないことを誓約するよう求める回答を、文書で行った。

⑧ なお、21年8月20日の第21回団体交渉後、25年9月までの間に、組合は、法人に対して40回以上にわたり、団体交渉申入れを行っているところ、法人は、いずれの申入れに対しても前記開催条件を付した文書で回

答し、本件結審時に至るまでの間、法人は、上記団体交渉申入れに一切応じていない（後記5(3)②④(7)⑤⑥、8(3)）。

【甲320、甲321、甲332、甲333、甲404ないし甲410、甲420、甲421、甲441、甲442、甲455、甲456、甲457、甲459、甲461ないし甲463、乙1、乙8の1・2、乙9】

4 X3の審問出頭に対する賃金等の減額

(1) X3は、7年に法人に入職、8年に正規職員として雇用され、19年5月に組合に加入し、20年以降は分会長、21年12月以降は副執行委員長である。

X3は、19年不第95号事件及び21年不第21号事件に係る以下の期日に実施された審問に、分会からの唯一の証人として、当委員会に出頭した。X3は、各出頭に当たっては、法人に事前にその旨を告げている。

- ① 21年5月18日午後2時
- ② 21年7月8日午後2時
- ③ 21年8月24日午後2時
- ④ 21年12月22日午後2時30分
- ⑤ 22年2月23日午後2時
- ⑥ 22年7月7日午後2時
- ⑦ 22年9月24日午後2時

【12審4・16頁、17審70頁、当委員会に顕著な事実】

(2) 21年5月15日、X3は、上記(1)①の同月18日の当委員会への出頭に際し、Y16事務局長に、同日における同人の勤務上の取扱いはどうなるかを問い合わせた。

6月3日、法人は、X3に対し、「（出頭は公の職務にあたるが）公の職務の執行のために業務から離れた時間について、有給とするか、無給とするかについて、労働基準法（以下「労基法」という。）では規定されておらず、当事者の自由に委ねられています。」「当会は、就業規則42条において特別有給休暇について定めていますが、公民権の行使や公の職務の執行を特別有給休暇事由としておらず、就業規則及び給与規定の他の条項においても、これらの場合を有給と取り扱うこととしていません。」、したがって、「ノーワーク・ノーペイの原則に伴い」、「給与規程第3条により当該時間分の賃金を控除することになります。」、また、「現行の就業規則

は、旧就業規則を不利益に変更したものではありません。」等を内容とする回答書を出した。

同月8日の朝礼の場で、X3は、法人の公民権行使等の場合の上記勤務上の取扱いには問題がある旨の発言をした。Y16事務局長が、X3に発言をやめるよう指示したが、X3は発言を続けた。

同月16日、法人は、X3宛に、同月8日の同人の言動について「今後、貴殿においては業務時間内及び当会事務所内において、許可なく業務とは無関係の行動をせず、また、理事者及び事務局長の指示を遵守するよう注意します。」と記載された「注意書」を送付した。

そして、法人は、7月8日にX3が出頭（上記(1)②）した時間分を8月25日支給の給与から減額し、以降、上記(1)①、③及び同⑤ないし⑦の審問出頭に伴うX3の不就労を理由として、その時間分につき同人の賃金を減額した。また、賞与についても減額して支給した。ちなみに、(1)④については、X3が休暇を取得したので、不就労とはされておらず、(1)⑤については22年4月25日支給の給与から、(1)⑦については同年10月25日支給の給与から、それぞれ減額し、(1)①、③及び⑥については、法人は、当初、給与支給日には減額措置をせずに月例給与を支給し、翌年の22年7月29日になって、「過払いとなった不就労時間分の給与」であるとして、X3に対し、同人から法人への返還を求める文書を発出した。

これらに対し、X3は、21年6月24日付け、7月22日付け、同月30日付け、9月18日付け、22年3月2日付け、8月2日付け及び同月23日付けの法人宛文書により、法人が公民権の行使等の時間を有給扱いとしなくなったのはいつからなのか、ノーワーク・ノーペイの原則の例外を適用した事例はあるのか、20年12月1日の就業規則改悪に伴う手続について説明がなかった、それゆえ法人のいう減額根拠である現行の就業規則の規定と、旧就業規則の規定の整合性を認めることはできないなどという内容で法人からの回答をそれぞれ求め、また、法人の行った同人への返還請求は、組合が不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復行為であると抗議した。

法人は、22年8月9日付回答書で、X3に対し、賃金控除漏れがあった

ことが発覚したために返還を求めたもので報復行為ではない等とし、併せて、21年6月3日付回答書とおおむね同じ内容での回答を行った。

【甲301、甲304、甲307、甲309、甲311、甲313、乙301、乙302、乙303、乙304、6審33-36頁、12審4-38頁、13審17-18頁】

(3) 本件不当労働行為救済申立て（22年不第71号事件）

22年7月16日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て（前記第1.2(1)⑤）を行った。

(4) 法人は、22年8月25日及び9月24日の2回の給与支給日に、X3の月例給与から、上記(1)の①、③及び⑥の合計金額3万6173円を4分割した金額のうち最初2回の9044円と9043円を給与から控除して支給する、調整的相殺を行った。ただし、法人は、22年9月27日にX3から訴訟を提起された（後記6）ため、10月25日の月例給与支給時に一旦返還するとして、それらの金員に利息を付して支払った。

【乙308、乙309】

(5) 22年9月1日、法人は、X3に対し、「（X3は）当会の行為を強盗に当たるがごとく述べています。」、「（X3の）主張は、当会に対する謂れない誹謗、中傷と言わざるをえません。貴殿の行為は、当会の職場秩序を乱しかねない行為であり、今後、このような誹謗、中傷を行うことのないよう注意してください。」などと記載された同日付文書を手交した。

9月6日、X3の代理人弁護士は、法人に対し、「賃金支払請求書」を郵送した。また、X3は、法人理事長に対し、「(上記法人文書の文言は)事実の偽造に相当する。」、「このような説明のできない、無責任なことを貴殿がいつまでも平気で続けていることは、全日本手をつなぐ育成会の運動の自傷的行為であり、会員への背信行為であると言わねばならない。」、「(9月1日付文書を、理事長自らではなく事務局長を介してX3に渡させたことについて)このような品格に欠く仕打ちにみずから恬として恥じない態度が、全日本手をつなぐ育成会理事長にふさわしいかどうかを真摯に自分で考える力もないのか、本書の最後に問うておく。」などと記載した同月7日付文書を提出し、同月27日、X3は、法人に対して賃金等減額分支払請求訴訟を東京地裁に提起した（後記6(1)）。

5 法人事務所における組合員の行動とX3に対するけん責処分

(1) 法人事務所における組合員の行動

22年10月15日の早朝、X1、X7、X3ら4名の組合員は、法人事務所がある建物の前でビラ配布等の情宣活動を行った後、建物内の法人事務所に立ち入った。X3は、この時、情宣活動時に着用していたゼッケンを付けていた。このゼッケンには、「非正規職労働者の解雇・使い捨てを許さない！！ユニオン東京合同」との記載があった。

組合員らは、事務所内に入り、X1が、「組合です。あれ？理事長はいないんですか。常務も事務局長もいないんですか。」と言いながら、事務局長の机の上に、X3の賃金等減額問題等を議題とする団体交渉を11月4日に開催するよう要求する「団交開催要求書」を置いた。組合員は机の上に要求書を置く様子をカメラで撮影した。

当日、事務局にいた職員は、A、B、C及びDの4名であった。A職員は、「勝手に、事務局長の机に置かないでください。」「写真を撮らないでください。」と注意したところ、X7らがA職員を囲むやり取りになった。X3は、他の組合員が事務所を出るとき、情宣活動用のゼッケンを付けたままであったことに気付き、これはずし、同人の就業時間前に自席に着いた。同人の就業時間は、午前9時15分からであった。

【甲405、甲411、甲433、甲434、甲438、甲439、甲440、乙9、16審21・41・54頁】

(2) 10月15日の職員のメール

B職員とC職員は、同日の午後、当日の状況について Y18 事務局長（以下「Y18事務局長」という。）にメールで報告した。また、A職員も、Y18事務局長に宛てメールで「本日の件でご報告とお願いです。」と題して、「今朝9時8分～12分ごろ、見知らぬ数名が事務所内に入ってきました。」等の報告を行った。

10月19日、C職員は、Y18事務局長からの問合せに応じ、X3の立ち位置を図で報告した。

【乙407、乙408、乙409、乙410、16審21頁】

(3) 団体交渉申入れに対する回答及び抗議

- ① 10月22日、法人は、組合に対し、「抗議並びに回答書」で、「貴組合は、・・・当会の事務室内に無断で立ち入り、事務局長 Y18 の座席付近等を無断で写真撮影するとともに、写真撮影を止めるように申し向けた当会の女性職員に対し、『誰に向かって言っているんだ』などと恫喝しながら複数名で詰め寄り、さらに『あんたに何も言われる筋合いはない』などと述べて怒号を浴びせ続けた。このような貴組合の暴挙により、当該女性職員は、出勤することに恐怖を覚えるほどの深刻な精神的被害を受けた。」「貴組合の上記行為は、労働組合法で保護された労働組合活動の域を逸脱するものである、また、当会の施設管理権を蹂躪し、当会の業務を著しく妨害する行為であり、看過し難い重大な違法行為である。」として抗議した。
- ② 10月27日、組合は、法人に対し、「抗議及び団交開催要求書」で、「(10月15日の行動は) 正当な組合活動」であり、「(10月22日付上記法人文書は) 事実の確認が全く粗雑・不正確で、かつ真実を解明する前提に立たない偏頗な断片の寄せ集め」であるなどとして抗議し、団体交渉の開催を求めた。しかし、法人は、これに応じなかった。
- ③ 11月2日、法人は、組合に対し、「貴組合が、本年10月15日のごとく違法行為を全く厭わず、またこれを正当な組合活動であると主張している態度に鑑みても、未だに貴組合との間で正常な団体交渉を実施することが担保された状況にないことは明らかである。」「貴組合が、平成21年4月16日の団体交渉及び同年8月20日の団体交渉において、当会の団交メンバーの発言を妨害するとともに、その一部を交渉の相手方と認めないとの趣旨の発言をし、もって正常な団体交渉の実施を妨げたことを真摯に認めて反省し、正常な団体交渉を実施することが担保される状況が整えば、団体交渉に臨む方針である。」と回答した。
- ④ 11月16日、組合は、法人に対し、「団交開催要求書」で、前記4に係るX3の賃金減額問題等を議題とする団体交渉を、11月27日又は12月4日に開催するよう申し入れた。しかし、法人は、これに応じなかった。
- ⑤ 11月22日、法人は、組合に対し、「(X3に対する賃金カットは、同人が) 提起した裁判で当会が主張しているとおり、正当なものであり、

違法行為ではない。」、「団体交渉の開催に関する当会の姿勢については、繰り返し述べてきたとおり」であり、「当会の姿勢は正当なもの」である旨文書で回答した。

【甲406、甲407、甲408、甲409、甲410、甲433、16審20-23・41-44・54・63-68頁、17審4-9・19-20頁】

- (4) 22年12月、法人は、X 3 に対する懲戒処分を検討する懲戒委員会を設置することとし、法人の理事5名にその委員を委嘱した。

23年2月22日開催の懲戒委員会では、委員の互選により、委員長に Y 19副理事長（当時。23年6月から理事長。以下「Y19委員長」又は「Y19理事長」という。）が選任された。

【乙412の1、17審4-5・21頁】

- (5) 4月28日開催の懲戒委員会では、5月12日にA・B・C職員からのヒアリングを実施し、5月26日にX 3からの弁明を経て最終結論を出し理事長に報告するとの予定が立てられた。

【乙412の2、16審43-44頁、17審22頁】

- (6) 5月12日の懲戒委員会で、上記職員からのヒアリングが行われた。

【乙412の3、16審39頁、17審8-9・35頁】

- (7) 5月26日開催の懲戒委員会

- ① 5月25日、Y18事務局長は、X 3 に対し、同日付「告知書」を手交した。

この「告知書」には、「貴殿が弁明の機会を求めるのであれば、以下の日時（翌26日午前10時30分）に開催する懲戒委員会において弁明することを許可する。ただし、懲戒委員会における弁明に際しては貴殿以外の者の同席は認められず、貴殿が貴殿以外の者を同席させようとしたときは、弁明を許可しない。」とあり、「審議対象行為」は「平成22年10月15日午前9時過ぎ頃、当会に無断で、ユニオン東京合同関係者を当会事務室に立ち入らせ、また、同関係者に Y18 事務局長の座席付近等を写真撮影させた、さらに、写真撮影を止めるように申し向けた当会職員に対して、同関係者とともに詰め寄り、同関係者が同職員に対して怒声を浴びせることを容認ないし助長するなどした。」と記載されていた。

これに対し、X 3 は、懲戒委員会規程はこれまで職員に示されず、突然告知書が出され、明日弁明といわれても準備できないと述べた。

- ② 5月26日の朝、X 3 は、Y 18事務局長に対し、「平成23年5月25日付『告知書』について」という文書を提出した。
- ③ 5月26日午前10時30分に開催された懲戒委員会において、職員にはこれまで懲戒委員会規程は周知されていなかったことが確認され、Y 19委員長が、同日中にX 3 から事情を聴取するとともに、X 3 に対して弁明の機会があることを伝えることになった。また、懲戒委員会は、組合が、心理的に不安定なA職員に心的影響を、他の職員には恐怖感を与え、職場秩序を乱した行為に、X 3 の関与があったとすれば、現段階でのX 3 に対する処分案としては、けん責及び始末書提出が相当であると話し合った。
- ④ 5月26日の午後、Y 19委員長は、X 3 に対し、懲戒委員会が職員3名から聞いた状況から、組合の行為が職員の職務に影響を与え続けていること、X 3 が組合の一連の行為に加担したのではないかとみていること、X 3 の行為は就業規則第57条第13号に該当する虞があること、また、6月6日に弁明の機会を設けることを説明した。

これに対し、X 3 は、事実誤認がある、その後自分にはY 18事務局長から何の注意もされなかった、組合が行った団交開催要求書の提出について組合には何も言わず突然に自分に告知書が出されたと述べた。

- ⑤ 5月26日、組合は、法人に対して「緊急団交開催要求書」を提出し、X 3 に対する同月25日付告知書についての団体交渉を同月30日に開催すること、団体交渉にはY 4 理事長と Y 17 常務理事（以下「Y 17 常務」という。）が出席すること、及び労使協議が整うまで懲戒委員会における「弁明」を強要しないことを要求した。
- ⑥ 5月27日、法人は、組合に対し、21年4月16日及び同年8月20日の団体交渉における組合の発言等により正常な団体交渉が実施できないでいる、法人は団体交渉には従前と同様の方針で臨む、また、懲戒委員会が告知書を交付した趣旨はX 3 に対する弁明の強要ではないなどと回答した。

【甲414、甲415、甲416、甲433、乙403、乙412の4、16審45-47・50・70-74頁、
17審9-14・19-20・77-79頁】

(8) 23年6月6日開催の懲戒委員会

- ① 23年6月3日朝、X3は、法人に対し、「平成23年5月25日付告知書は事実誤認に満ちたものであることについて」という文書を提出し、告知書を法人に返還した。
- ② 6月3日、Y19委員長は、X3に対し、同日付告知書を交付した。同書では、5月25日付告知書と同じ文章に加え、「審議対象行為」として「本委員会としては、これらの行為は就業規則第57・58条の懲戒事由に触れる可能性があるとし、当該職員からの弁明を求めるものとする。」とあった。
- ③ 6月6日午後の懲戒委員会に、X3は出席した。懲戒委員は、X3の
とった態度や行動は、組合員が職員に詰め寄るなどの一連の行為を容認
ないし助長するもので、職員にストレスを与え病状が悪化した者もあり、
業務に支障を来たしている旨述べた。

同月7日、X3は、法人に対し、「懲戒委員会による懲戒委員会規程違反について」という文書を提出した。

なお、組合は、同月6日、団体交渉開催要求書により、法人の懲戒委員会の弁明手続き等に抗議したが、団体交渉は開催されなかった。

【甲417、甲418、甲419、甲420、甲421、甲431、甲433、乙404、乙412の5、
16審47・72頁、17審16-17・79頁】

(9) X3に対するけん責処分通知

6月7日、法人は、X3に対し、「懲戒処分決定通知書」を交付した。同通知書によれば、処分内容は「けん責」、処分事由は「平成22年10月15日、ユニオン東京合同関係者が当会事務局に無断で立ち入り、Y18 事務局長の机上に文書を置き、机上付近を無断で写真撮影したばかりでなく、それを制止しようとした女性職員に対し、複数人で詰め寄り、暴言を吐いて恫喝した。貴殿は、ユニオン東京合同関係者によるこれら一連の行為を制止せず、誘導もしくは幫助する形で加担し、当該女性職員をはじめ事務局に居合わせた職員に対して恐怖心やこれに伴う精神的苦痛を与えた。」

というもので、就業規則第57条第13号（素行不良にして、職場内の風紀秩序を乱し、または乱すおそれがあったとき）、同第16号（その他、前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき）に当たるとされ、「なお、この懲戒処分決定に異議がある場合には、この通知を受けた日から7日以内に文書で異議の申立てをすることができることを付言する。」とあった。

【甲401、甲433、17審17・42頁】

(10) 本件不当労働行為救済申立て（23年不第63号事件）

23年6月9日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て（前記第1.2(1)⑥）を行った。

(11) 異議申立てと始末書提出

6月13日、X3は、法人にけん責処分に対する異議を申し立てたが、同月20日、法人は、同人に「当会は、貴殿の上記異議申立てについては、相当と認められる事由がないと判断し、懲戒委員会に再審議を求めないこととした。」と通知した。

同月27日、X3は、法人に始末書を提出した。

【甲402、甲403、乙411、16審29-30・45頁】

6 賃金等減額訴訟とX3への賃金等支払い

- (1) 22年9月27日、X3は、法人が賃金等の減額をしたことは労基法違反であるとして、法人に対する賃金等の支払請求訴訟を東京地裁に提訴したが、前記4(4)のとおり、法人は、X3の提訴に伴い、減額した賃金分を一旦返還し、一方、法人は、審問出頭による不労時間につき賃金減額等をすべきところ、これをしていない部分及び一旦返還した賃金分につき、不当利得として返還を求めるため、これに反訴請求した（東京地裁平成22年(ワ)第36480号、第39932号）。

23年7月15日、東京地裁は、X3の本訴請求を全て認容し、法人の反訴請求を全て棄却する判決を言い渡した。

【甲301】

- (2) 法人は、上記判決を不服として東京高裁に控訴した（平成23年(ネ)第5339号）。

24年7月31日、東京高裁は、原判決の一部分を変更（未払賃金のうち、

法人が一旦返還した一部については弁済により消滅したと認定し、この部分を認容した原判決を変更した。) した上で、それ以外の各賃金カット等に係る賃金及び賞与の支払請求を認容する(原)判決を(維持する判決を)言い渡し、同判決は、上訴期間の経過により、確定した。

東京高裁判決における判示内容は、概要以下のとおりである。

各賃金減額が労基法第7条に違反するか否かの前提として、労働委員会への証人としての出頭は、同条所定の公の職務に当たり、旧就業規則第15条は、公民権の行使の場合ばかりでなく、公の職務を執行する場合も含む規定であると解される。不就労となる時間についての賃金支払の要否については、使用者と労働者との取決めによるところ、法人は、20年12月1日に施行した新しい就業規則において日給月給制を採用し、X3には不就労時間があった場合として給与を減額して支給した。しかし、法人における旧就業規則第15条の規定では、公民権行使等に必要とする時間を有給とすることを定めたものであると解されること、法人において就業規則の不利益変更は合理的であるとして主張した諸点はいずれも採用し難い。そこで、本件規則等の変更により公民権行使等に必要とした時間に対応する賃金を支払わないとすることはできず、従前の取扱いと同様の内容の労働契約が維持されることになる。

【甲323、甲453】

(3) 法人は、上記(1)(2)の判決に従い、以下のとおり、X3に対し、減額した賃金及び賞与並びに損害金を支払った。

前記4(1)①ないし③及び⑤ないし⑦並びに同(2)について、法人は、上記(1)の東京地裁判決に基づく仮執行として、23年7月25日、X3に対し7万2620円(元金及び損害金)を支払った。その後、X3は、上記(2)の東京高裁が原審を変更した判決内容に基づき、法人に対し利息を付して1万9840円を返還した。

【甲301、甲323、甲453、乙311】

7 X3に対するけん責処分の撤回

(1) 懲戒処分無効確認訴訟

23年7月5日、X3は、法人を被告として、東京地裁に懲戒処分無効確

認訴訟（東京地裁平成23年(ワ)第22253号）を提起した。24年6月以降、東京地裁において、審理とともに和解手続が進められ、同年9月3日の弁論準備手続期日において、以下の内容で、裁判上の和解が成立した。

- ① 法人は、X3に対し、同人に対する23年6月7日付け懲戒処分（けん責処分）を撤回する。
- ② 法人は、X3に対し、本件懲戒処分を撤回したことを「手をつなぐ」24年10月号に、同誌「編集後記」欄本文と同等以上のフォントにより掲載することを約する。
- ③ 法人は、X3に対し、24年9月13日までに、同人が23年6月27日付けで作成した法人宛始末書を返還する。
- ④ X3はその余の請求を放棄する。
- ⑤ X3と法人の間においては、本件に関し（労働委員会の案件を除く。）本和解条項に定めるほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する。
- ⑥ 訴訟費用は各自の負担とする。

【甲433、乙415、17審39-41頁】

- (2) 法人は、X3の本件懲戒処分を撤回し、上記の和解条項を履行した。

【乙416】

- (3) 24年9月26日、Y19理事長は、十数名の職員を集めた職員会議において、上記(1)の和解の経過、和解の内容及び法人機関紙への掲載の内容等について説明した。

Y19理事長は、席上、職員から出された、処分を撤回したのかとの質問に対し、処分は撤回したと回答した。職員から、謝罪を要請する発言があったが、Y19理事長は、処分の前提となっている事由はまだあり、謝罪することはない、処分が間違っていたということではない旨述べた。

【甲422、甲433、17審41・47-49頁】

- (4) 10月10日、X3は、Y19理事長に対し、「9月26日のY19理事長の人格権侵害発言の撤回を求めます。」と題する文書を送り、発言の撤回を求めた。また、10月16日、X3の代理人弁護士は、法人に対して質問書を送付した。質問内容は、①6月7日付け懲戒処分は撤回されたが、6月6日の懲戒委員会決定は撤回されたのか否か、②9月26日の職員に対するY19理事

長の発言の有無及び発言の根拠等であった。法人は、これに対して回答しなかった。

10月28日、Y19理事長は、組合員から出た質問に対して「処分は間違っていないかった。」と発言した。

11月13日、X3の代理人弁護士は、法人に対して再質問書を送付した。その内容は、①6月7日付懲戒処分は撤回されたが、6月6日の懲戒委員会決定は撤回されたのか否か、②9月26日の職員に対するY19理事長の発言に続き、10月28日にも同様の発言をした趣旨及び理由等であり、「処分は撤回されて存在しないにもかかわらず、処分は正当であると理事長が発言されることは、それ自体X3氏の名誉等人格権の侵害であり、看過することはできないもの」というものであった。

なお、Y19理事長は、本件審問においても、処分事由はあり、けん責処分が相当であると判断した事実自体はなくなるものではない旨の証言をしている上、25年8月26日付陳述書においても、これと同旨の陳述をしている。

【甲422、甲423、甲432、乙417、17審37-42頁】

8 法人における20年12月1日施行の就業規則改定の経緯

法人における就業規則変更の経緯は以下のとおりである。

(1) 就業規則変更の背景と労使間のやりとり

法人は、19年に実施された特別監査において、人件費削減の必要性が指摘されたことから、従来は国家公務員に準じて支給していた法人職員の給与体系を見直して新たに日給月給制を採用するなど独自の給与体系をとることとし、就業規則及び給与規程を変更することにした。

19年11月6日、法人は、職員を事務局会議室に集めて「19年11月3日付完成版」就業規則を示し、同月14日、事務局職員に対し、同月16日及び同月21日に第2回・第3回就業規則説明会を開催する旨を文書で通知し、12月6日、事務局職員に対し、同月11日に第4回就業規則説明会を開催する旨を文書で通知した。

しかし、20年3月4日に開催された第10回団体交渉で、法人は、就業規則の改定の経過として、現時点ではまだ改定していないと説明し、5月19

日の第12回団体交渉で、改定は準備中であり、条文を詰めていると説明した。

10月28日、法人は、職員就業規則の改正に関する職員説明会を開催した。この説明会には、Y 4 理事長及び Y 17 常務が出席した。席上、法人は、「『職員就業規則』・『職員給与規程』の改正等の背景と目的」、「職員就業規則」及び「有期契約職員就業規則」を職員に配布し、「『職員就業規則』・『職員給与規程』の改正等の背景と目的」を読み上げた。また、職員代表による意見書提出期限は11月17日までとした。この説明会で、Y 17 常務が職員に配った就業規則は、前年に示された「19年11月3日付完成版」とは異なる内容であったが、職員就業規則の条文についての説明はされなかった。

11月10日、X 3 及び X 4 を含む職員 3 名は、連名で、「要回答事項」と題する文書を法人に提出し、組合は、法人に団体交渉を申し入れたところ、法人は、同月17日、X 3 ら上記 3 名に対し、「回答書」を出し、同月18日、第16回団体交渉が開催された。

11月28日、法人は、三田労基署長に就業規則（以下「新就業規則」ということがある。）を届け出た。新就業規則及び給与規程は、12月1日に施行された。

【甲33、甲33の2、甲37、甲71、甲87、甲90、甲91、甲92、乙7、
6 審21-26頁、7 審16-26頁】

(2) 新旧就業規則の対比

① X 3 に対する賃金等の減額との関係について

法人の昭和40年4月1日施行（平成10年4月1日及び同13年6月1日一部改正）の事務局職員就業規則（以下「旧就業規則」という。）第15条には、「不可抗力の事故のため、又は公民権行使のため遅刻または早退した時は、届出により遅刻、早退のとり扱^マい^マをしない。」と定められていた。

なお、同条は、労基法第7条の公民権行使の保障を前提とした規定であり、公の職務の執行の場合も含むものとして取り扱われていた（前記4(2)及び審査の全趣旨）。

新就業規則においては、旧就業規則第15条は削除され、また、日給月給制が新たに採用されることになった。

X 3 に対する、21年5月18日以降の賃金減額は、20年12月1日施行の新就業規則の規定及び職員給与規程第3条第4項が適用された。職員給与規程第3条第4項には「遅刻、早退、欠勤、私用外出などにより所定勤務時間の全部または一部を休業した場合においては、その休業時間に対する給与（基準内給与－通勤手当）は支給しない。」とある。

② X 3 に対する懲戒処分との関係について

旧就業規則第41条第1項には「懲戒は、理事長の指名する理事及び事務局職員をもって構成する公平委員会の議を経てこれを行う。」、同条第2項には「公平委員会は、本人の申し立てをきかなければならない。」と定められていた。

新就業規則第62条には、「法人は、懲戒処分の決定のために、懲戒委員会をおき、同委員会が審議のうえ、処分を決定する。懲戒委員会の構成員並びに調査および決定の手続については法人が別に定める。」と規定され、懲戒委員会規程が新たに定められて22年4月1日から施行された。この懲戒委員会規程第3条第1項は「委員会は、理事会が選任した委員5名をもって構成する。」、同規程第9条は「懲戒処分の審議対象となる当事者は、委員会の許可を得て、委員会において弁明することができる。」と定められた。

X 3 は、前記5(11)のとおり、法人に対して異議を申し立てたが、法人は、この異議を認めず、懲戒委員会に再審議を求めないこととした。

③ 有期契約職員の労働条件との関係について

有期契約職員の労働条件は、20年12月1日施行の有期契約職員就業規則において定められている。

有期契約職員就業規則第9条には「有期契約職員が次の各号の一に該当するときは、退職したものとする。」とあり、同条第1号では「労働契約において定めた雇用期間が満了し、契約を更新しないとき」、第10条では「有期契約職員は次の各号の一に該当するときは、労働契約の途中であっても解雇する。」、同条第2号では「本人の身体もしくは精神の

虚弱または障害等により、業務に耐えられないと認められるとき」、第11条では「前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、雇用期間満了の場合はこの限りではない。」、同条第1号では「業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後30日間」と規定された。

なお、法人においては、同有期契約職員就業規則が定められる前には、有期契約職員に関する就業規則は存在せず、有期契約職員や非正規職員の労働条件は雇入通知書をもって定められていた。

【甲33の3、甲68、甲72、甲73、甲74、甲323、乙401、乙402、
8審33頁、14審54頁、15審5頁、16審36-39頁】

(3) 就業規則変更等に関する団体交渉申入れ

25年1月10日、組合は、法人に対し、就業規則の不利益変更等に関する団体交渉を申し入れた。

法人は、同月23日、「貴組合が21年4月16日の団体交渉及び同年8月20日の団体交渉において、繰り返し当会の団交メンバーの発言を妨害し、その一部を交渉の相手方として認めないとの趣旨の発言を行い、正常な団体交渉の実施を妨げたことにつき、貴組合がこのような妨害行為を真摯に認めて反省し、正常な団体交渉を実施することが担保されるのを待って、貴組合との団体交渉に臨む方針」であるとして、「貴組合は、当会の対応を、違法な団体交渉拒否であるとか、正当な理由のない団交拒否との主張を繰り返している」が、「正常な団体交渉の実施を妨げる言動を繰り返し、その姿勢を改める考えがない以上、当会の対応に何ら違法性はなく、正当なものである。」と回答し、団体交渉に応じなかった。

【甲441、甲442】

(4) 就業規則変更に係る法人の対応

前記6のX3の賃金等減額に係る東京高裁判決において、東京高裁は、就業規則不利益変更は合理的であるとする法人側の主張を斥け、賃金等減額に対するX3から法人への支払請求には、理由があったとした。

25年4月1日、法人は、就業規則第30条（遅刻・早退・外出）の規定に、新たに第2項として、「不可抗力の事故のため、又は公民権行使のため、

遅刻または早退した時は、届け出により遅刻、早退の取扱をしない。」とする条項を加入した。

【甲323、甲444、甲449】

- 9 25年8月26日、組合は、請求する救済の内容を、前記第1.2(1)⑧ないし⑫のとおり、整理、補充及び修正した。

第3 判断

1 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

① 第8回までの団体交渉について

組合は、19年9月4日に「抗議及び団交要求書」を直接、Y4理事長に手交しようとしたが、Y4理事長は、団体交渉出席者に弁護士を加え、団体交渉の内容は弁護士の指示に従うとして理事長の責任を放棄し、また、7月5日の第4回団体交渉での態度を翻した。

9月11日の第5回団体交渉を前に、法人は、「団交ルール」なるものを一方的に持ち出し、物理的に不可能な時間制限や人数制限などを組合に押し付けようとした。法人は、第4回団体交渉後に団体交渉を一旦拒否したが、再開するに当たってはその経緯を明らかにすると第5回団体交渉の中で自ら進んで約していたにもかかわらず、団体交渉再開の経緯と理由を一向に示さず、団体交渉拒否を反省した形跡もないまま、不誠実な態度をとり続けた。

② その後の団体交渉につき組合に対する交渉態度変更の強要について

さらに、法人は、組合の交渉態度に難癖をつけ、団体交渉の前に組合に態度を変更するよう要求した。

そして、法人は、組合が、あらかじめの態度変更強要に屈しないことを理由にして、組合に責任を転嫁し、団体交渉に応じていない。これは、あからさまな団体交渉拒否である。

法人は、組合が「団体交渉において、繰り返し当会の団交メンバーの発言を妨害し、その一部を交渉の相手方として認めないとの趣旨の発言を行い、正常な団体交渉を妨げたことにつき、貴組合がこのような妨害行為を真摯に認め反省」すべきと、勝手な解釈によって団体交渉開催を

拒み続け、組合に対し、「反省し」、「謝罪し」、「誓約」を求め、それが認められなければ団体交渉を開催しないとしている。

法人は、労働組合法上使用者に課せられた団体交渉応諾義務を不当にも果たさず、労働者、労働組合の団体交渉を行う権利を侵害し、組合に一切の責任を押しつけて組合の態度に難癖をつけ団体交渉を拒否しているのである。

(2) 被申立人法人の主張

① 第8回までの団体交渉について

法人は、組合に対し、第4回団体交渉後の19年7月20日に団体交渉に応じられないとの連絡をしたものの、法人の本来の活動に注力すべき必要性やそのために労使関係の正常化に向けて努力すべき必要性を強く意識し、組合との団体交渉を続けていく方針とし、かかる方針のもとで9月11日に団体交渉が開始されることになった。

しかし、その過程において、組合は、事前の許可なく繰り返し法人事務所に押し掛け、9月4日には法人の業務を妨害し、法人が警察に通報する事態にまで発展したこと等に鑑み、組合に対して団体交渉のルールを提案した。

第5回団体交渉において、法人は、組合から、7月20日に団体交渉に応じられない旨の意向を示したこと及びその方針を変更した経緯等についての説明を求められ、これに応じて11月2日にその説明文書を送付した。また、この説明文書について、第7回団体交渉において組合から記載漏れがあるとの指摘を受け、第8回団体交渉に先立ち同月30日に訂正した説明文書を送付している。加えて、同じく第7回団体交渉において説明を求められた、5月25日の評議員会における「第2回団体交渉の議事録」の取扱いに関しても、併せて11月30日に法人としての認識を示した文書を送付している。第9回団体交渉においては、X4の残業に係る未払賃金がある旨の指摘が組合からなされたので、法人は、20年2月には同年1月分までの未払超過勤務手当の精算を行った。

その他、組合からの質問や要求に対し、それぞれ回答し、誠実に対応しており、各団体交渉において、申立人からの質問や要求に対して誠実

に対応してきた経過を見れば、団体交渉における法人の対応は、団体交渉拒否ないしは不誠実な団体交渉には当たらず、不当労働行為には該当しないというべきである。

② その後の団体交渉における組合の交渉態度について

21年4月16日に行われた第20回団体交渉においては、組合は、法人側で出席した交渉員に対し、「Y14弁護士を追い出さないよ。」「あなたとは関係ないから黙ってろ。」などと罵声を浴びせ、法人の交渉員の発言を繰り返し妨害する発言を行った。このような組合側による団体交渉を妨害する発言が一向にやまなかったことから、同日の団体交渉では内容のある交渉をすることができずに終了した。このような組合の対応につき、法人は、嚴重に抗議した上で、以後、上記のごとき行為をしないよう誓約することを求めたが、誓約のないまま、8月20日に行われた第21回団体交渉においても、組合から、第20回団体交渉と同様に法人の交渉員の発言を繰り返し妨害する言動が続いたため、同日の団体交渉でも内容のある交渉をすることができずに終了した。

このように、組合から、法人側交渉員の発言を妨害する言動が続き、正常な団体交渉を実施することができない事態が繰り返されたことから、法人は、組合に対し、組合がこのような交渉態度を改め、正常な団体交渉を実施することができる状況が担保されるのを待って団体交渉に臨む方針であることを一貫して示してきた。しかし、組合が上記のような態度を改める様子を見せないため、現在まで団体交渉の開催には至っていない。

(3) 当委員会の判断

① 19年に開催された団体交渉について

本件労使紛争の経緯をみると、法人と組合との間においては、分会の結成以降、19年5月17日から21年8月20日までの間に21回の団体交渉が開催されている（第2.2(3)(4)(5)(7)(10)(12)(15)(17)(19)、3(2)②⑤⑥(8)②③④⑤）ところ、団体交渉についての本件救済申立ては、19年12月11日開催の第8回団体交渉後の12月17日にされた（同2(20)）。

第8回までの団体交渉の議題は、19年5月8日に組合が法人に申し入

れた、「組合員 X 2 の降格処分」、「事務局職員の労働条件」、「特別監査チーム報告書」の各項目（第2.2(2)）、7月23日及び8月3日に申し入れた、「交渉応諾拒否の謝罪」、「7月18日理事会における三田警察署員配備の反省」、「組合員 X 2 の事務局長解職の撤回」、「特別監査報告書の撤回」、及び「5月25日評議員会における Y10理事・Y11監事（当時）の虚偽発言の撤回と謝罪」（同(8)③）、並びに9月18日に申し入れた、「9月4日警察官の職場導入」、「7月20日団体交渉拒否の謝罪」、「9月11日不誠実団交の謝罪」、「組合員 X 2 の事務局長解職の撤回」、「特別監査報告書の撤回」、「5月25日評議員会における Y10理事・Y11監事（当時）の虚偽発言の撤回」（同(11)）である。

上記の議題のうち、「7月18日理事会における三田警察署員配備の反省」、「5月25日評議員会における Y10理事・Y11監事（当時）の虚偽発言の撤回と謝罪」及び「9月4日警察官の職場導入」については、労働者の労働条件その他の待遇に関わるものであるとはいえ、義務的団体交渉事項とまでいうことはできない。

一方、「組合員 X 2 の降格処分」、「組合員 X 2 の事務局長解職の撤回」、また、「特別監査チーム報告書（の撤回）」は、X 2 の事務局長解任の前提となった事実に関するものであるから労働条件に関する事項と解されるし、「事務局職員の労働条件」、「交渉応諾拒否の謝罪」、「7月20日団体交渉拒否の謝罪」、「9月11日不誠実団交の謝罪」については、いずれも義務的団体交渉事項であると解される。

第1回から第4回団体交渉までは法人理事長が出席し、また、第2回団体交渉においては、当日の交渉内容を文書で残すことが合意されて「第2回団体交渉の議事録」に双方が署名し（第2.2(4)）、第3回団体交渉においては、事務局長解任の根拠とされた特別監査報告に事実誤認があるとの組合主張に基づき、法人機関紙に X 2 の意見を掲載することについての労使の合意がされ（同(5)）、第4回団体交渉においては、特別監査報告書撤回要求について理事会で審議し、話し合い路線をとっていくと法人が発言する（同(7)）など、第4回団体交渉までは、労使双方が合意形成に向けた模索をしていたとみることができる。

問題となるのは、第5回以降の団体交渉についての法人の対応についてである。

法人は、第5回団体交渉以降の法人の対応についても、組合からの質問や要求に対して、それぞれ回答し誠実に対応していると主張する。

確かに、団体交渉事項である「交渉応諾拒否の謝罪」、「7月20日団体交渉拒否の謝罪」及び「9月11日不誠実団交の謝罪」について、法人は、組合からの10月17日付要求に対し、「(11月2日付)経緯と理由」を組合に提出し(第2.2(14))、11月30日には組合の要求に応じて訂正した文書を送付するなどして(同(15)(16))、組合からの要求には答えている。すなわち、法人が19年7月20日に団体交渉を拒否(第2.(8)②)した上に、8月23日、今後の新たな議題については団体交渉を継続するが7月23日以前の申入れについては妥結の見込みがないため打ち切りとする旨回答(同(8)⑤)した根拠と経緯に関して、法人の「(11月2日付)経緯と理由」(同(14))及びその後の組合からの修正申入れ(同(15))を受けて加筆訂正した11月30日付「7月20日団交拒否以来の経緯と理由」(同(16))を組合に送付することによって行っており、その内容には相応の理由があるものと認められる。

しかし、本件団体交渉事項である「X2の事務局長解職撤回」の議題については、理事会において同人の復職は認められないとの意見が大勢を占め(第2.2(8)①)撤回しないことが決定されたにもかかわらず、法人は、理事会が撤回をしないこととした具体的な理由を、組合に対して説明していない事実が認められ、しかも、第2回団体交渉で、X2が、特別監査報告の内容について、「事実が歪んでいます。監査人の独断、偏見が含まれ」、「私の名誉を著しく傷つけ」、「事務局長解職処分は明らかに、労基法や就業規則に反しますので不当な処分である。」と問題提起したことについても、以下のとおり、法人が、事情を確認して具体的に回答したとの事実は認められない(同(4)①、(5)(7)(10)(12)(15)(17)(19)、3(1)④)。

7月5日の第4回団体交渉では、理事長が、近く開催予定の緊急理事会で特別監査報告については「職員の部分についての留保を図る。」、「話し合い路線をとってやっていく。」と述べ、X2の事務局長解任につい

では柔軟に対応していく意向を示していた(第2.2(7))にもかかわらず、法人は、同月24日に、いきなり「今後の団交について、話し合いの進展がみられない。よって、これ以上の話し合いは必要ないと判断するので、団交を打ち切る。説明を求めるのであれば説明したい。」と、同月5日の法人の発言を翻したとしかとれない内容の文書を組合に出し(同(8)③)、8月23日、今後の新たな議題については団体交渉を継続するが、7月23日以前の申入れについては妥結の見込みがないため打ち切りとする旨回答し(同(8)⑤)、9月4日に組合員が法人事務所で理事長に抗議したことに対して警察に通報し(同(9))、9月11日には団体交渉自体は再開されたものの、法人は、「新しい理事会になったので、今後のルールを作ることになった。」として団交ルールの法人案を提案するにとどまっている(同(10))。また、この第5回団体交渉以降、Y4理事長は、団体交渉に出席しなくなり(第2.2(10)(12)(15)(17))、第5回団体交渉の交渉員としてY12弁護士が法人の理事長交渉権受諾者として出席した(同(10))。Y4理事長が、今後のことは弁護士に相談してみるなどと述べて(第2.2(9))、団体交渉に出席しなくなったため、組合の法人に対する不信感が募り、責任ある者の出席を踏まえた団体交渉ができなくなるのではないかと案じた組合は、法人側出席者に対してその旨を質問したことが認められる(同(10))。

なお、Y12弁護士も第6回以降の団体交渉には出席しなくなり、法人は組合から抗議を受けた(第2.2(15))。

結局、法人は、組合が要求した特別監査報告書の記載事項について回答することも、X2の事務局長解任ないし降格を撤回しない理由についての説明もせず、X2は、19年12月12日、法人を退職し、その後、法人は、X2が申し立てた東京地裁の労働審判手続で、労働審判委員会から、X2に対する事務局長降格の手続ないし解任に至る経緯は不適切であったとの指摘を受け、同人と和解をした(第2.2(21))。

以上のとおり、19年に開催された団体交渉において、法人は、義務的団体交渉事項であるX2の解任を撤回しない理由について、解任の前提となった特別監査報告書の記載に関する何らの具体的な応答をせず、解

任撤回要求に応じないことについて理由を示して説明することもなかったことが明らかであるから、この点について不誠実な対応であったといわざるを得ない。

② 組合の交渉態度及び法人の団体交渉拒否について

20年に開催された団体交渉は、1月23日（第9回）（第2.2(19)、同3(1)④）、3月4日（第10回）（同3(2)②）、4月8日（第11回）（同3(2)⑤）、5月19日（第12回）（同3(2)⑥）、6月19日（第13回）（同3(8)②）、7月22日（第14回）（同）、10月21日（第15回）（同）、11月18日（第16回）（同）及び12月9日（第17回）（同）であり、21年に開催された団体交渉は、1月14日（第18回）（同）、3月12日（第19回）（同3(5)①(8)③）、4月16日（第20回）（同(8)④）及び8月20日（第21回）（同(8)⑤）である。

これらのうち、第9回ないし第12回団体交渉議題の「X4の労働条件」（第2.3(1)④、(2)②⑤⑥）については、法人は、組合がX4を正規職員として登用するよう要求したことに對してはその考えはないとの回答した（同3(1)④、(2)⑤）ものの、同人の残業代の支払い要求については、団体交渉の終了後に請求内容を精査、確認の上支払う旨を文書で回答し（同3(1)④）、同人にその請求額を支払い（同3(1)⑤(2)⑥）、同人の労災認定の手續（同3(2)⑥⑦）に協力するなどにより、相応の対応をしたものと評価することができる。

第13回ないし第19回の団体交渉については、開催された事実については認められるが、当委員会が両当事者に釈明したにもかかわらず（24年6月25日第18回調査期日）、開催に至る手續ないし交渉内容について、法人の対応が、誠実であったか、あるいは不誠実であったかを判断するに足りる事実は何ら疎明されていないのであるから、不当労働行為を問擬することはできないといわざるを得ない。

第20回及び第21回の団体交渉では、組合は、X4に対する法人の雇用通知についての法人側の考え方を質問したが、法人側の団体交渉員の発言を巡って紛糾した（第2.3(8)④⑤）。

その後、組合は、21年8月20日の第21回団体交渉以降、25年9月までに40回以上にわたり、X4の雇用問題、X3の賃金等減額問題、団体交

渉開催要請行動、X 3 に対する懲戒手続、就業規則の不利益変更等を議題とする法人に団体交渉を申し入れているが、本件結審日に至るまで、法人は、これに一切応じていない（第 2.3(8)⑥⑧、同 5(1)(3)②③ 5(7)⑤⑥、同 8(3)）ことが認められる。

このことについて、法人は、組合が繰り返し法人側交渉員の発言を妨害し、組合が態度を改め、正常な団体交渉を実施することができる状況が担保されるのを待ってきたが、組合が態度を改める様子を見せないため、現在まで団体交渉の開催には至っていないと主張する。

確かに、第 5 回団体交渉で、法人の理事長が団体交渉に出席しなくなったことから、「責任あるものが出てきていないのではないか。」と組合が問題にしており（第 2.2(10)）、その後の第 20 回及び第 21 回団体交渉においては、法人側の団体交渉員の発言を巡り紛糾し（同 3(8)④⑤）、実質的な団体交渉が行われなくなっていたことが認められる。そして、組合からの団体交渉開催の要求に対し、法人からは、組合が法人側の一部団体交渉員を交渉員として認めず、その発言を妨害しているなどとして、このような組合の態度を改めて謝罪し、このような発言を妨害するようなことをしない誓約をしない限り団体交渉はできないとの回答が繰り返され（第 2.3(8)⑦⑧）、法人は、第 21 回団体交渉後、組合の申し入れた団体交渉に一切応じていない。

もとより団体交渉の交渉員を誰にするかは、当事者の自主的な判断に委ねられているのであるから、法人が弁護士を団体交渉に交渉員として出席させること自体に問題はない。

しかし、法人は、それまで出席していた理事長が出席せず、今後のことは弁護士に相談すると述べるなど、あたかも、団体交渉の手続・交渉内容は全て弁護士の指示に従うかのごとき対応を鮮明にし（第 2.2(9)）、法人側出席者たる理事らはその理由を何ら説明しなかったことも明らかである。また、理事長交渉権受諾者として第 5 回団体交渉に出席した Y 12 弁護士（第 2.2(10)）が、理由は明らかにされないまま、第 6 回以降の団体交渉に出席しなくなった（同(12)）ことから、組合の法人に対する不信感が募り、責任あるものの出席を踏まえた団体交渉ができなくなるの

ではないかと案じた組合が法人側出席者に対して強く抗議した（第2.2(15)）ことには、無理からぬものがあるといえる。

本件労使関係においては、法人側に不誠実な態度が認められる一方、組合が、団体交渉の席上その他労使間の折衝の場において使用者側出席者の発言を妨げる言動を繰り返しており（第2.3(8)④⑤）、組合側の発言や態度等にいき過ぎはあったということはいえるが、これらは、組合から発言を求められたY9理事が約50分間も発言しないで沈黙し、一切答えず、その間、他の理事も何ら説明せず沈黙を続け、何ら答えない（同④）などの法人側の対応に触発された感は否めず、こうした事実を照らせば、組合の言動には無理からぬ事情があったと認められ、上記のような団体交渉を拒否する正当な理由がある場合とは認め難い。むしろ、何とか問題を団体交渉により解決しようとする組合に対し、法人は、組合の言動を奇貨として、組合が謝罪や誓約をしなければ団体交渉に応じないなどと、組合の受け入れ難い条件を付したまま、団体交渉の開催を一切拒否してきたものと認めるのが相当である。このように、法人においては、組合に対する謝罪要求等に固執するのみで、こじれた労使関係の打開に向けて何らかの措置を講ずべく努力した形跡は認められないところから、法人の上記主張を採用することはできない。

したがって、法人が組合の交渉態度を理由に、21年8月20日開催の第21回団体交渉後、組合の申し入れた団体交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといわざるを得ない。

2 法人の組合に対する19年12月14日付「破棄通告書」について

(1) 申立人組合の主張

「第2回団体交渉の議事録」は、法人と組合とが同意した事前協議条項について労使確認をした労働協約であるところ、法人は、これを反故にし、不誠実な団体交渉を続け、また、組合に責任を転嫁し押し付けて団体交渉を拒否し、労働条件の変更について約束に違背して事前協議を行わずにこの労働協約に違反し、これを破棄する通告をしたことは、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人法人の主張

「第2回団体交渉の議事録」は、その体裁面、作成経緯、記載内容のいずれを見ても明らかなおおりに、団体交渉での断片的な発言内容を確認したものにすぎず、合意事項を书面化したものとはいえず、およそ労働協約たるべき要件を備えているものではない。

このような、およそ労働協約たり得ない「第2回団体交渉の議事録」について、念のため、破棄通告をしたことが不当労働行為に該当し得ないことは明白である。

同議事録が労働協約であるとの組合の主張を前提としても、労働協約の解約が不当労働行為に該当するというのであれば、労働組合法で保障された労働協約の解約権の行使が、支配介入に該当することを根拠付ける具体的な理由ないし事情が主張、立証されなければならない。

しかるに、本件において、組合から、法人による上記議事録の破棄通告が労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当することを根拠付ける理由ないし事情は主張、立証されていない。

したがって、仮に、第2回団体交渉の議事録を労働協約であると組合が主張する前提に立ったとしても、その解約が不当労働行為である理由が一切主張されていない以上、法人の行為が不当労働行為とされる理由は存しない。

(3) 当委員会の判断

第2回団体交渉において、組合が、就業規則変更について法人は組合に「事前に提案していただく。」と発言すると、法人が、「そうですね。」と応じたやり取りがあったこと（第2.2(4)①）、また、「第2回団体交渉の議事録」には、「『・・・就業規則の変更も事前に提案し協議されたい。』と組合は主張し、理事会側は主張の趣旨を了解し・・・た。」と記載され、「ユニオン東京合同 執行委員長 X1」との記名及びその下に「代 X5」との署名、並びに「理事長 Y2」、「副理事長 Y4」、「常務理事 Y3」の署名がされている（同③）ことが認められる。この議事録の記載部分を見れば、事前協議制が合意されたともとれるかのような記述となっている。そして、組合は、「第2回団体交渉の議事録」は、事前協議条項についての労働協約であると主張している。

第2回団体交渉において、法人は、就業規則の「(変更内容についての協議が) 結局決裂したあとはどうなるかっていうのはいろいろあるようですが」と就業規則の変更について労使の見解が決裂する場合があるとの認識を示し、また、「職員ないしは職員代表、組合なら組合の代表者の同意を得るんだとかね、そういうのは前提だと思いましたよ。」とも発言している(第2.2(4)①)ことが認められるが、これは、就業規則の変更に必要な手続として、従業員代表ないしは過半数労働組合からの意見聴取の必要があるとの認識を示したものととらえられる。しかし、法人が、これらの発言を通じて、事前協議制がもつ法的拘束力についてこのように言及したとしても、これだけのやりとりから、この団体交渉で、労使が事前協議制の合意に達したとみることは到底できず、事前協議条項に係る労働協約が成立したと認めることは困難である。

実際、この議事録は、組合が、団体交渉の冒頭で交渉内容を文書で残すことを提案し(第2.2(4)①)、また最後に、「メモでちょっと確認書を交わした方が。次の執行部に引き継いでもらわないといけないので。」と発言し、法人側もこれに同意したもの(同②)であって、それぞれの意見を述べた経過が記録されたものにすぎず、議事録を作成することになった経緯からしても、労使で事前協議条項に係る合意が成立し、その内容を書面化したものと評価することはできない。

その後、組合は、19年11月12日の第7回団体交渉で、「第2回団体交渉の議事録」の一部は労働協約であると発言し(第2.2(15))、12月11日の第8回団体交渉では、組合が、第2回団体交渉議事録では就業規則の変更についての事前協議を認めていると主張したのに対し、法人は、それを否定し、事前協議ではなく、職員に示した就業規則の内容に対して組合として意見があれば団体交渉に応ずる旨を発言するやり取りとなった(第2.17)。そのようなやり取りを経て、12月14日、法人は、組合に対し、「協約とは認められないものの、念のため、ここに本日より90日後をもって破棄する」旨の通告(第2.2(18))をしたことが認められる。

法人が、労使の合意形成に向けた交渉の途中経過についてであっても、当時の団体交渉出席者が双方で確認した事項をあえて破棄するという行為

をとったことで、労使の対立を深化させることになったことは否めないものの、上記双方が確認した事項とは、第2回団体交渉でのやり取りにおいて、明確な労使の合意は未だ存在しないという状況を確認したものにすぎず、また、上記判断のとおり、労働協約とはいうことはできない。

それにもかかわらず、組合が「第2回団体交渉の議事録」は事前協議制についての労働協約であると主張しているために、法人は、労働協約としての効力を有していないことを明確にするために、19年12月14日付「破棄通告書」によってその旨を組合に意思表示したものと解するのが相当である。

以上の経過から、「第2回団体交渉の議事録」に対する法人の破棄通告は、同議事録によって労働協約の効力が生じていないことを組合に対して意思表示したものであって、組合の運営に影響を及ぼそうとしたとみることはできない。

したがって、法人の組合に対する19年12月14日付破棄通告が、組合の運営に対する支配介入に当たるということはできない。

3 X4に対する解雇予告通知及び解雇予告の撤回について

(1) 申立人組合の主張

法人は、20年12月に、事前協議であるべき就業規則変更を一方的に行い、当時適用対象が2名にすぎない有期契約職員の就業規則を新設して、労基法第19条にある解雇禁止条項を解除し、21年2月27日付けで、X4に対して雇用契約終了の予告通知を行った。

また、法人は、個人情報漏洩に敏感になっているX4の個人情報を組合に開示させようと、同人に対するハラスメント行為を継続し、地位保全の仮処分申立てを受けて、ようやく雇用契約終了の予告通知を撤回した。

X4が、職場での被災によって欠勤し、その後リハビリ出勤を申し出ているにもかかわらず、法人が、執ようにリハビリ就労を拒否したこと、また、職場で被災して欠勤していたことを理由に「雇用契約終了の予告通知」を出し、労災認定されてもなお撤回しなかったことは、許し難い不当労働行為（組合の団結をき損する支配介入）である。

(2) 被申立人法人の主張

X 4 は長期にわたって就業できない状況が続いており、雇用契約期間の満了時期が約 1 か月後に迫った21年 2 月25日時点においても、腰痛症の主治医が X 4 は就業できる状態にはないとの認識を示していたことから、法人は、X 4 が十分な業務遂行をできない状態にあるものと判断し、2月27日、同人に対して本件雇止め予告通知を行ったものである。

すなわち、法人は、本件雇止め予告通知に至るまでの約 1 年間の経過を踏まえた X 4 の体調面での業務遂行能力に鑑み、本件雇止め予告通知を行ったものであり、同人が組合員であることや組合活動を行ったことを理由として本件雇止め予告通知を行ったものではなく、同通知が不当労働行為に該当しないことは明らかである。

また、法人は、雇止め予告の撤回について、組合との団体交渉で確認した段取りに則って対応してきたものであり、この対応につき、殊更に X 4 が組合員であることや組合活動を行ったことを理由とし、ないしはそれを嫌悪して行ったものではないことは明らかである。

さらに、法人は、21年 3 月31日の雇用契約期間満了の前日に本件雇止め予告通知を撤回し、雇用契約を更新する旨を X 4 に対して通知しており、同人の雇用契約は更新され、雇用契約上の地位も継続されたのであるから、同人には何らの不利益も生じていない。

したがって、法人が21年 3 月30日まで本件雇止め予告通知を撤回しなかったことは、何ら不当労働行為に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

X 4 は、組合員であり、第 1 回以降の団体交渉にも参加し（第 2. 2 (3)(4)(5)(7)(10)(12)(15)(17)(19)、同 3 (2)②）、20年 1 月に未払残業代を請求する（同 3 (1)④）などしている。また、組合が当委員会に対して「破棄通告書」に係る20年 3 月 3 日付本件追加申立てを行う（第 2. 2 (20)）など、組合と法人との関係悪化が顕在化する経過にあった中で、法人は、X 4 に対し、翌21年 2 月27日、同人に対して本件雇止めを通知している（同 3 (3)③）ことが認められる。

しかし、一方で、法人は、法人が X 4 に対する労災認定を正式に知り得たのは、3月27日である（第 2. 3 (6)）ところ、同月31日の雇用契約期間満

了の前日の同月30日には本件雇止め予告通知を撤回（同）していることが認められるから、法人としては、X4の腰痛等が労災によるものであると判断し得た時点である同月27日から、社会通念上、相当期間内に撤回したと認められ、特段に遅くなったとの事実も認められない。そして、他にX4に対する本件雇止め予告通知の撤回を、組合の団結をき損する意図をもって遅らせたような事情を認めるに足りる疎明はない。

したがって、法人が21年3月30日まで本件雇止め予告通知を撤回しなかったことをもって、組合の運営に対する支配介入に当たるということはできない。

4 X3の審問出頭に対する賃金等の減額について

(1) 申立人組合の主張

法人は、労働協約（「第2回団体交渉の議事録」）に反する就業規則改悪によって労働条件を一方的に変更し、公民権の行使、公の職務の執行について、有給扱いから無給扱いへの不利益変更を行った。そして、法人は、組合が労働委員会に申立てを行い、X3が審問の証人として出頭することへの嫌悪から、ノーワーク・ノーペイの原則を言い、組合が救済申立てをしたことへの報復として、同人に対し、遡及して賃金等の減額を行ったが、これは、組合活動を萎縮させる支配介入に当たる。

法人は、20年12月1日の就業規則の変更に際して、組合との事前協議を経ることなく、公民権の行使・公の職務の執行について有給扱いから無給扱いへとした不利益変更を改め、組合員が労働委員会審問で証言したことを不利益に取り扱った経緯と再発防止策を組合に説明し、改善策を組合と合意するための団体交渉を、「第2回団体交渉の議事録」に基づいて、誠実に開催しなければならない。

(2) 被申立人法人の主張

X3に対する賃金等の減額に関しては、法人は、20年12月1日に施行された職員就業規則及び給与規程の諸規定を適用して行ったものであり、その適用については、X3が労働委員会に証人として出頭したことに着目したのではなく、同人が労働委員会に証人として出頭した前後の時間帯について労務を提供せず、不就労であったということに着目したものである。

東京高裁判決において、上記の就業規則の不利益変更に係る法人の主張が採用されなかったことは遺憾ではあるが、X3に対する賃金控除の可否は、就業規則の不利益変更が合理的なものとして有効と認められるか否か、公民権行使等に係る不就労の場面における賃金の取扱いという点における契約内容の問題であって、また、賞与の減額についても給与規程の定め解釈の問題であって、不当労働行為性について問題となるものではない。

(3) 当委員会の判断

① X3は、19年不第95号事件及び21年不第21号事件の審問において、21年5月から22年9月まで、当委員会に7回、証人として出頭したところ（第2.4(1)）、法人は、X3の不就労時間に対し、賃金等の減額を行った（同(2)）。

法人は、X3に対する賃金等の減額は、就業規則の不利益変更の合理性、公民権行使等にかかる不就労の場面における賃金の取扱いという契約内容の問題及び給与規程の解釈の問題であって、不当労働行為性について問題となるものではないと主張するので、以下検討する。

② 法人が賃金等の減額を行った時期における労使関係

ア X3の本件不就労時間は、組合が法人を被申立人として申し立てた不当労働行為救済事件についての証言に要する時間（第2.4(1)）であり、組合活動に起因するものである。

イ X3が証人として出頭した時期においては、労使は、21年4月16日開催の第20回団体交渉及び同年8月20日開催の第21回団体交渉で、法人側の団体交渉員の発言を巡り激しく対立し、その後、法人は、組合が自らの態度を改めて謝罪し、法人側の発言を妨害するようなことをしないと誓約しない限り団体交渉はできないなどと回答して、団体交渉が開催されない状況にあった（第2.3(8)）。

③ 就業規則等の解釈に関するやりとり

ア 法人は、20年12月1日に、就業規則及び給与規程を変更した（第2.8(1)）。同変更は、19年の特別監査で人件費削減の必要性を指摘されたことから、職員の給与体系を見直して新たに日給月給制を採用した

ことによる（第2.8(1)(2)）ものだが、就業規則等の変更については、法人は、法人職員ないし組合に対し、意見聴取の機会付与や具体的な説明を行わないまま、変更を実行した（第2.8(1)）。

そのため、X3は、法人の就業規則変更について疑問をもち、21年5月15日に、同月18日の当委員会への出頭に係る勤務の取扱いについて、法人に質問している（第2.4(2)）。法人は、ノーワーク・ノーペイの原則に従い、審問に証人として出頭した時間分については賃金を控除すると回答した。

法人は、20年12月1日改定の就業規則及び職員給与規程第3条第4項で、「遅刻、早退、欠勤、私用外出などにより所定勤務時間の全部または一部を休業した場合においては、その休業時間に対する給与（基準内給与－通勤手当）は支給しない。」（第2.8(2)①）と定めているが、この規定をもって、不可抗力の事故や、公民権行使のため遅刻または早退した時にも、不就労時間として賃金等を減額すべきことが明らかであるとまでは必ずしもいえない。それにもかかわらず、法人が、証人出頭に要する時間は、ノーワーク・ノーペイの原則により賃金を減額することになるとあえて回答したのであるから、就業規則の変更に関する疑義をもつX3が、これを納得できないとしたのは、無理からぬことである。そこで、X3は、21年6月8日の朝礼でその旨の発言をした（第2.4(2)）。

このことをとらえて、同月16日、法人は、X3に対し、「今後、貴殿においては業務時間内及び当会事務所内において、許可なく業務とは無関係の行動をせず、また、理事者及び事務局長の指示を遵守するよう注意します。」と記載された注意書を送付した（第2.4(2)）。

イ そして、法人は、X3の7月8日証人出頭（第2.4(1)②）に対して、職員給与規程第3条第4項の規定（同8(2)①）を根拠として、同人の不就労となった時間分について、8月支給の給与から減額した（同4(2)）。ちなみに、これは、既述のとおり、8月20日の第21回団体交渉を最後に団体交渉が開催されなくなった（第2.3(8)⑧）時期に当たる。

その後、X3は、8月24日の審問にも出頭した（第2.4(1)③）。し

かし、この日の不就労時間分についての給料は、一旦は同人に支給された（第2.4(2)）。法人は、組合が翌22年7月16日に当委員会にX3の賃金等の減額に係る不当労働行為救済申立てを行った（第2.4(3)）直後の、同月29日になって、同人に対する給与の過払いがあったとして、3回の証人出頭（21年5月18日、8月24日及び22年7月7日）に係る不就労分について、同人に賃金返還請求を行い（同(2)）、1年以上ないし半年も後になって、8月25日及び9月24日に同人の給与から調整的減額として賃金を控除した（同(4)）事実が認められる。

ウ X3は、21年5月15日に法人に問い合わせた後も、6月24日付け、7月22日付け、同月30日付け、9月18日付け、22年3月2日付け、8月2日付け及び同月23日付けの法人宛文書により、法人が公民権の行使等の時間を有給扱いとしなくなったのはいつからなのか、ノーワーク・ノーペイの原則の例外を適用した事例はあるのか、20年12月1日の就業規則改悪に伴う手続について説明がなかった、それゆえ法人のいう減額根拠である現行の就業規則の規定と、旧就業規則の規定の整合性を認めることはできないなどと、就業規則の不利益変更を問題とし、法人に抗議した（第2.4(2)）。しかし、法人は、「現行の就業規則は、旧就業規則を不利益に変更したものではありません。」、「報復行為ではありません。」（第2.4(2)）などとして、通り一遍の回答に終始し、X3からの抗議に取り組むことはなかった。

エ 法人が賃金等の減額の対象としたX3の本件不就労時間は、前記②アのとおり、不当労働行為救済申立事件における同人の証人出頭に要する時間であるが、法人の給与等の取扱いは、同②イ及び③イのとおり、労使の対立が激化した直後に給与から控除して減額し、他方、控除をしなかった証人出頭回については、1年も経過した後に給与の返還請求や調整的減額を行うなどしており、法人において、給与規程が給与支給の都度に厳密に適用されていた形跡はみられない。また、X3の質問に対する法人の回答は、上記ウのとおり、就業規則の不利益変更はないなどするもので、不誠実なものといわざるを得ない。これらの法人の対応からは、証人として活動したX3に対して、不利益を

課そうとする意図が推認される。

- ④ したがって、法人が、X 3の本件証人出頭に対して、新就業規則及び職員給与規程第3条第4項の規定を理由として同人に対して賃金等の減額をしたことは、当時の労使関係に鑑みれば、組合が不当労働行為救済申立てをし、同人が当委員会で証人として活動したことに対する不利益を課すとの意図によるものとみざるを得ず、報復的不利益取扱いに当たるといわざるを得ない。また、このことは、X 3の組合活動を妨害することを意図した、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

なお、付言するに、24年7月31日、前記東京高裁判決は、労働委員会への証人としての出頭は労基法第7条所定の公の職務に当たること、また、法人における就業規則の不利益変更は合理的なものとはいえず従前の取扱いと同様の内容の労働契約が維持されることになること、したがって、公民権行使等に必要とした時間に対応する賃金を支払わないとすることはできない旨判示しており、同判決は上訴期間の経過により確定している（第2.6(2)）ところである。

5 X 3に対するけん責処分について

(1) 申立人組合の主張

法人は、組合嫌悪から、正当な組合活動である団体交渉開催要求書の提出行動を「乱入行為」とし、X 3に対する懲戒処分を企てた。また、23年6月8日の懲戒委員会における弁明の機会も、組合活動について、X 3の責を問うというものであった。

法人は、懲戒処分決定通知書で「当会女性職員をはじめ事務局に居合わせた職員に対して恐怖心やこれに伴う精神的苦痛を与えた」としながら、裁判では、精神的な被害の事実について、いかほどのことかを明らかにできず、裁判所が法人に対して出勤簿、残業簿、診断書などの提出を促しても被害実態は示されず、処分を撤回する内容の和解に至った。

裁判所の和解において、同月7日の懲戒処分とその事由については、撤回が決定されているので、X 3に通知された懲戒事由は存在しないにもかかわらず、Y19理事長は、和解後に「処分の前提となった事由はまだあり」、「謝罪することはない。」、「処分は間違っていない。」などと言い出した。

また、法人は、本件審査手続において、「懲戒委員会の決定は維持している。」などと主張し、不当労働行為意思を持続させている。

(2) 被申立人法人の主張

法人においては、就業規則及び懲戒委員会規程に定められた手続に則ってX3に対して本件懲戒処分を行ったものであり、本件懲戒処分は手続的にも相当なものである。よって、本件懲戒処分については、本件懲戒処分に係るX3の行為の性質及び態様その他の事情に照らし、客観的に合理的な理由が存するものであり、その内容及び手続のいずれも社会通念上相当と認められるものであって、有効なものであった。

もともと、組合による本件申立てとは別に、X3が法人を被告として提起した懲戒処分無効確認等請求訴訟において、和解手続が進められてきた。法人は、本件懲戒処分の対象となるべき懲戒事由に相当する事由が存在することに疑いはないとの認識であったものの、裁判上の立証等の手続的な事項等も勘案し、裁判所からの勧告を受け入れることとし和解が成立した。そのため、現時点においては、本件懲戒処分の効力は消失している。

本件懲戒処分に関しては、前述のとおり、有効なものであったから、不当労働行為に該当するものではなく、また、処分を撤回したことを「手をつなぐ」に掲載したことにより、実質的にポストノーティスと同等の対応を尽くしたものであるということができ、本件懲戒処分に係る救済の利益は消失したものであるべきである。

(3) 当委員会の判断

① X3に対するけん責処分について

ア X3に対するけん責処分の処分事由

X3に対するけん責処分の処分事由は、23年6月7日付懲戒処分決定通知書によれば、組合が、22年10月15日に、法人事務局に無断で立ち入り、事務局長の机の上に団交開催要求書を置き、机上付近を無断で写真撮影し、それを制止しようとした女性職員に対し、複数人で詰め寄り、暴言を吐いて恫喝したが、X3は、組合によるこれら一連の行為を制止せずに、誘導若しくはほう助する形で加担し、当該女性職員をはじめ事務局に居合わせた職員に対して恐怖心やこれに伴う精神的

苦痛を与えたことが就業規則第57条第13号及び第16号に当たる（第2.5(9)）となっている。

そこで上記処分事由を検討するに、処分該当事由に当たるX3の行為は、「組合及び組合員による上記一連の行為を制止せずに、誘導若しくは幫助する形で加担したこと」とされている。

確かに、組合が理事長及び事務局長が留守であることを知りながら、法人事務局に立ち入った上、事務局長の机上に団体交渉開催要求書を置き、机上付近を写真撮影する行為は、いかにそれが団体交渉開催の要求を確実に行うとしたことによるものであるとしても、やや行き過ぎた感は否めず、また、職員において、組合が団体交渉開催要求書を置くだけにとどまらず、写真撮影までしたことに対し、これを制止しようとしたことはやむを得ない面もあると見られるところ、組合のこれに対する態度が、職員を困むやりとりになったことはやや過剰な反応だったとみられる。しかしながら、法人は、21年8月20日の第21回団体交渉後、組合が申し入れた団体交渉に一切応じない状況が続いた（第2.3(8)⑧）のであるから、22年10月15日に組合が法人を訪れ、団体交渉開催要求書を提出したのには、やむを得ない事情があったというべきであり、X3に、組合の行動を制止する義務があることを当然の前提とすることはできない。また、X3が組合の行動を制止しなかったことをもって、組合の行為の誘導若しくはほう助に当たると認めることは困難である。

むしろ、法人は、X3が本組合活動のメンバーのうち唯一の職員であるから、あえて、同人に対して懲戒処分を行ったものとみることができる。

また、X3は、他の組合員とともに、法人事務局に立ち入った際には、まだ、情宣活動時に着用していたゼッケンを付けたままであったことが認められる。しかし、X3は、他の組合員が事務所を出るときにゼッケン着用気付、これをはずしている（第2.5(1)）。X3がゼッケンを着用していたとしても、これをもって上記誘導若しくはほう助に当たると解することもできない。

そうすると、法人のX3に対する上記事由に基づく懲戒処分には就業規則第57条第13号及び第16号に該当するとするにつき問題があったといわざるを得ず、裁判において、これを維持するには立証上も困難であったと推認され、法人は、これらを踏まえて、裁判所の勧告に従い、処分の撤回等を内容とする和解をすることとしたものといえることができる。

イ 処分が行われた当時の労使関係の状況について

組合と法人との労使関係は、前記4(3)に記載のとおり、深刻な対立関係にあったのであり、その中でX3は、当委員会に証人として出頭するなどとして活動(第2.4(1))し、殊に、本件処分事由となった組合活動が行われた22年10月15日(同5(1))は、同人が法人に対する賃金等減額分の支払請求を東京地裁に提訴した9月27日(同6(1))の直後であったことが認められる。

労使のこのような深刻な対立関係及びX3の活発な組合活動に鑑みれば、法人が組合及びX3に対して嫌悪の情を抱いていたものと容易に推認することができる。

ウ 以上、ア及びイを併せ考えれば、X3に対する本件けん責処分は、同人の組合活動を嫌った不利益取扱いに当たるとともに、同人を処分することにより組合活動を制約することをねらった支配介入にも当たるといえることができる。

- ② ところで、X3に対するけん責処分については、東京地裁の懲戒処分無効確認訴訟において、24年9月3日、裁判上の和解が成立し、法人は、この和解において、同人に対する本件懲戒処分を撤回するなどし、また、懲戒処分を撤回したことを「手をつなぐ」24年10月号に掲載したことが認められる(第2.7(1)(2))。

そうすると、X3に対するけん責処分は、その処分が不当労働行為に当たるとしても、和解において撤回され、始末書も返還され、処分が撤回されたことは「手をつなぐ」にも掲載されたのであるから、通常は、救済利益が失われたといえることができる。

- ③ しかしながら、9月26日、Y19理事長は、十数名の職員を集めた職員

会議において、職員に対し、和解の経過等について説明したが、職員からの質問に対し、処分の前提となっている事由はなくなっておらず、謝罪することはない、処分は間違っていたということではない旨述べ（第2.7(3)）、また、10月28日には、組合員に対して「処分は間違っていなかった。」と述べ、本件審問でも、処分事由はあり、けん責処分が相当であると判断した事実自体はなくなるものではない旨証言した（同(4)）ことが認められる。

④ 上記③のような事実は、法人が、和解後も、X3に対する処分が誤っていなかったことを殊更に法人職員及び組合員に表明していたものといえるのであるから、本件処分は撤回されたものの、法人は、処分を行ったときの組合の団体交渉開催要求を抑制し、団体交渉不開催の状態の継続を図る意思を有していると解され、けん責処分によって生じた状態が是正された状況にあるということとはできない。

⑤ 以上要するに、本件けん責処分は、X3の組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合の弱体化を図る支配介入と認めるのが相当であり、また、正常な労使関係が回復したとは認められないから、なお、救済利益は失われていないというべきである。

3 救済方法について

法人が、組合の申し入れた19年の団体交渉において組合員の事務局長解任を撤回しない理由について具体的に説明しなかったことは不誠実な団体交渉に、また、組合の交渉態度を理由に21年8月20日の団体交渉後、団体交渉開催に一切応じていないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たり、X3に対し、当委員会の審問に証人として出頭した時間分につき賃金等の減額措置を行ったことは、報復的不利益取扱い及び支配介入に当たり、同人に対するけん責処分は、同人の組合活動を理由とする不利益取扱い及び支配介入に当たると解される。

ただし、既に、X3に対する賃金等の減額については判決に基づく履行により回復されており、けん責処分は裁判上の和解において撤回されている。また、労使間の団体交渉は、21年8月20日を最後に開催されていないが、組合が申し入れた団体交渉事項についてみるに、既に、X2は法人と和解し、

X 3 の賃金等の減額は回復され、同人のけん責処分は撤回され、就業規則の不利益変更部分も既に改正がされていることから、本件の救済としては、これらの事項に係る団体交渉の開催を命ずるまでもなく、主文第 1 項のとおり、文書の交付と掲示を命ずるのが相当である。

なお、団体交渉が紛糾した主たる原因は、団体交渉員の権限及び発言を巡ってであるが、労使双方は、この点について特に配慮し、正常な団体交渉を構築し、また、実のある団体交渉を行うために、団体交渉の運営等につき、格段の努力をされることを望みたい。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、平成19年に開催された団体交渉において X 2 の事務局長解任を撤回しない理由について具体的説明を行わなかったこと、及び21年 8 月20日開催の団体交渉後、組合の申し入れた団体交渉に応じていないことは、労働組合法第 7 条第 2 号に、X 3 の当委員会における審問出頭につき不就業として賃金等の減額を行ったことは、同法同条第 3 号及び第 4 号に、並びに同人に対して23年 6 月 7 日付けん責処分を行ったことは、同法同条第 1 号及び第 3 号に、それぞれ該当するが、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26年 1 月21日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一