

命 令 書 (写)

申立人 横浜市
X 1 労働組合
執行委員長 X

被申立人 横浜市
公益財団法人 Y 1
理事長 Y

上記当事者間の神労委平成24年（不）第36号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年6月20日第1552回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 A 及び同 B に対する平成24年4月12日の解雇をなかつたものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させるとともに、当該解雇の日から原職復帰に至るまでの間、当該解雇がなかつたならば支給されるべきであった賃金相当額に年率5分相当額を加算した額の金員を同人らに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に交付するとともに、同文書の内容を縦1メートル、横1.5メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの槽書で記載した上で、被申立人の楽団員の見やすい場所に殿損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当楽団が、X 1 労働組合 組合員 A 及び同 B を平成24年4月12日に解雇したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X 1 労働組合
執行委員長 X 殿

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、公益財団法人 Y 1 (以下「楽団」という。)が X 1 労働組合 (以下「組合」という。)の組合員である A 及び B を平成24年4月12日に正当な理由なく解雇したことは、労働組合法 (以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立て (以下「本件申立て」という。)のあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 解雇の撤回、原職復帰及びバックペイ
- (2) 謝罪文の掲示及び交付

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

楽団は、交響管弦楽に関する調査研究、青少年の音楽鑑賞の普及指導、公開演奏、放送演奏等の事業を行うことを目的として、昭和53年7月6日に財団法人として設立されたものであり、平成26年4月1日に公益財団法人としての設立登記をした。楽団は肩書地に事務所を置き、本件結審日 (平成26年3月5日) 現在の楽団員は61名、事務職員は19名である。

【乙63、審査の全趣旨】

(2) 申立人

組合は、神奈川県に関連する職場で働く労働者を対象として平成17年1月24日に結成された労働組合であり、X 2 労働組合 (以下「X 2 」という。)の構成団体であって、肩書地に事務所を置き、結審日現在の組合員は24名である。

なお、組合には、楽団員によって結成された X 3 分会 (以下「分会」という。)があり、結審日現在の分会員は9名である。

【審査の全趣旨】

(3) A

A（以下「A」という。）はコントラバス奏者であり、楽団には、そのオーディションを経て、昭和58年4月1日に入団した。Aは、その入団後に結成された X 4 地方本部 X 5 支部（以下「ユニオン」という。）に加入し、執行委員等の役員を務めた後、後記3の(28)のとおり組合及び分会に加入する一方でユニオンを脱退した。

【甲53、審問1 A 証言】

(4) B

B（以下「B」という。）は、コントラバス奏者であり、楽団には、そのオーディションを経て、昭和56年2月1日に入団した。入団後、Bはユニオンに加入し、執行委員等の役員を務めたものの、ユニオンの組合活動に不満を覚えて脱退し、後記3の(19)のとおり組合に加入した上で分会を結成した。

【甲53、審問1 A 証言】

2 楽団の財政状態と公益法人への移行

楽団は、その財政状態が少なくとも平成元年度以降債務超過となっていたことから、その対策として、楽団員の基本給を平成11年度からは10パーセント、平成16年度からは26.6パーセント削減した。また、財団法人であった楽団は、公益法人制度改革により、平成25年11月までに公益財団法人等への移行を申請しないと解散したものとみなされることになったことから、人件費を含む経費の更なる削減を進め、平成23年2月に募金活動を始めるといった経営の改善に努めた結果、平成25年8月には神奈川県知事に対して移行認定を申請するに至り、平成26年3月19日、公益財団法人に認定された。

【甲18、乙35、審問2 N 証言】

3 コントラバス首席奏者の退団問題から分会の公然化に至る経緯

(1) 楽団とユニオンとは、平成5年10月27日、特別契約団員の採用に関する協定書を取り交わした。同協定書には、採用については楽団とユニオンの協議事項とする、候補者の選定は楽団と当該セクションが行う、奏者の決定は当該セクション及び楽員の上承事項とする旨の記載があった。

【乙10】

- (2) 楽団は、平成13年4月1日、コントラバス奏者 C（以下「C」という。）と特別契約団員の契約を締結し、Cは首席奏者となった。

【甲25、甲53、乙34、乙41】

- (3) 楽団は、Cとの特別契約団員の契約を平成20年4月以降も更新するため、A、B、D（以下「D」という。）及びEからなるコントラバスセクションに対し、「特別契約団員の契約について」と題する平成19年10月4日付け文書を提出した。同文書には、前記(1)の協定書に従って上記契約の更新を了承するよう求める旨の記載があった。

なお、上記文書に添付された「コントラバス首席奏者契約についての補足説明」と題する平成19年10月3日付け文書には、楽団の事務局は、Cとの契約更新に当たり、主要公演に優先して出演すること及び年間35回前後という過去の実績と同程度の出演回数を維持することをCに対して求める、もう一人の首席奏者であるF（以下「F」という。）に過剰な負担がかからないようにするために両名のスケジュールを調整していく、平成20年度及び平成21年度の主要公演スケジュールを迅速に確定した上でCとのスケジュール調整を早期に行う、コントラバスのメンバーとの意見交換の場を設けてオーケストラの音楽性向上に努力するといった点に配慮しながら、今後より一層効果的な運用を図っていく旨の記載があった。

【甲25】

- (4) コントラバスセクションは、楽団に対し、演奏会やりハーサルといった就業日へのCの出席率が低く、そのためにコントラバスセクションとして演奏のしづらさを感じていることなどを理由に、Cの契約更新を了承しない旨を平成19年10月15日付け文書で回答した。

これに対し、Cとの契約更新を望む楽団は再検討を要請し、コントラバスセクションは、「特別契約団員の契約更新について」と題する平成19年12月22日付け文書を楽団に提出した。同文書には、Cの契約更新を了承するための条件として、「1.現在の両特別契約団員の契約内容、就業条件については、同等、同格とする。2.特別契約団員の契約は再度の延長を前提とせず、次期首席奏者選定のためのゲスト首席奏者招聘を積極的に行う。また音楽的レベル向上のためのゲスト首席奏者招聘は随時行う。3.今後は特別契約団員の就業に関し

ては、楽団とセクションは連絡を緊密に保ち、セクションが主体となってこれを運用し、問題が生じた場合は、楽団とセクションとの協議によって解決する。」との記載があった。

【甲53、乙26】

- (5) 楽団は、C及びFとの間で内容の異なる契約を個別に締結しており、両名を同等、同格に取り扱うことはできないとして、コントラバスセクションに対し、「特別契約団員(コントラバス)の契約更新及び契約条件について」と題する平成20年1月31日付け文書を提出した。同文書には、Cの出演日数を月8日、年間100日とする、出演公演及び首席等の席次については、C、F及びコントラバスセクション内で選ばれた調整者の協議によって決定する旨の記載があった。

その後、コントラバスセクションの了承を得た楽団は、平成20年4月1日、Cとの特別契約団員の契約を更新した。

【甲26、甲53、乙40、乙51】

- (6) 平成20年6月27日及び同年7月8日の演奏会におけるコントラバス奏者の席次は、Fが1番、Cが2番であった。調整者であったBは、事務局が了承しているとして、Cとの調整を経ることなく上記席次を決定した。

【乙40、乙51、審問3 H 証言】

- (7) Cは、平成20年7月24日、楽団に対し、契約解除の意思を表明した。

これを受け、G副理事長（以下「G副理事長」という。）、H専務理事（以下「H専務理事」という。）らが事情を聴取したところ、Cは、AやBの言動によって精神的なダメージを受けており、コントラバスセクションと一緒に演奏する状況にない旨を述べた。

【乙34、乙40、審問3 H 証言】

- (8) 楽団は、ユニオンに対し、平成20年8月6日付け「特別契約団員採用に係る協約の解除について」と題する文書を提出した。同文書には、前記(1)の協定書は有効期間の定めのない労働協約であるから、労組法第15条3項に基づき、同年11月10日をもって解除するとし、その理由として次の記載があった。

「<協約解除の理由>

この度の協約解除は、協約の本質が置き去りにされ、楽団運営に

大きな障害となることが考えられる為である。

即ち、この協約は、演奏レベルの向上の為に各パートの核としての人材確保を目的としたものであるが、選定に関してセクションと半年間に亘り時間を要すなど、コントラバスに係ることで、この協約が運用上機能しないことが判明したからである。

従って、楽団としても今後を見据えて、スムーズな運営解決の為にやむを得ず行った措置であることを伝えたい。

(1) 15年間に亘り多くの矛盾を抱えた内容であること。

矛盾点

- 1 セクションが決定権を持つ。
- 2 楽団員全員の評決が決定権を持たない。
- 3 監督・指揮者の決定関与が存在しない。
- 4 楽団経営の責任は存在するが権限が存在しない。
- 5 セクションには責任が存在しない。(責任=権限の鉄則)
- 6 セクションは理由が曖昧でも首席を否定採決できる。
- 7 セクションの決定権を使い契約首席と楽団の契約内容にまで介入して交渉条件とする。等

今後、この制度を継続することは運用上限界があり、楽団全体を健全化させる為にも解約して改訂する。

- (2) 協約の矛盾により、セクションとの協議に時間を消耗させ、長期に亘り円滑な楽団業務の遂行に多大なるマイナス影響を与えている。
- (3) 協約の矛盾により、セクションだけの問題ではなく、楽団員全体の精神的な影響とともにモラル低下を引き起こしている。
- (4) 楽団の使命は、オーケストラの音楽で『お客様に生きる力と心の豊かさを感じて頂く』ことであり、そのためには『オーケストラのメンバーが一つになり、お客様の心に、その魂を響かせなくてはならない』。今以上にお客様の信頼をえるハーモニーを創るためにメンバーが、真に一つにならなくてはならない。この観点からも、協約を解除する。

【乙28、乙40、乙51】

- (9) I 常任指揮者、7割を超える楽団員及び事務職員は、平成20年8月28日、楽団に対し、「C氏慰留のお願い」と題する文書を自らの署名を添えて提出した。同文書には、「私たちはY1

の演奏技術向上と演奏内容の充実の為には C 氏の存在は欠かせないと考えております。2001年4月入団時より C 氏はY1 に多大な功績を残してきました。これからも私たちには C 氏が必要だと考えております。改めて C 氏の慰留を強く希望します。」との記載があった。

なお、上記文書に署名した楽団員の中に、コントラバスセクションの A 、 B 及び D は含まれていなかった。

【甲66、乙40、乙41、審問3 H 証言】

- (10) 楽団は、コントラバスセクションの楽団員に対し、「コントラバスセクションに係る業務上の課題について」と題する平成20年9月5日付け文書を交付した。同文書には、同月20日に楽団事務局で行う標題に関する意見聴取に応じるよう要請する旨の記載があった。

これに対し、A 、 B 及び D は、楽団に対し、「コントラバスセクションに係る業務上の課題について」と題する平成20年9月18日付け文書を提出した。同文書には、コントラバスセクションで協議した結果として、「標記の内容に関する意見聴取については、理事による楽員個別の意見聴取は前例もないうえ、業務上のことであればセクションで対応の方が望ましいと判断しましたので、平成20年9月20日には、上記のセクションのメンバー同席で出席させていただきます。加えて、理事長の聴取したい意見について、事前に具体的な質問内容が知らされていることが、能率的であると考えますので、事前に主な質問内容の通告をお願いいたします。また、理事側の出席されるメンバーについても事前にお知らせください。」との記載があった。

【甲23、乙40、乙64の1】

- (11) Y 理事長（以下「Y 理事長」という。）、G 副理事長、H 専務理事及び J 理事（以下「J 理事」という。）は、平成20年9月20日、コントラバスセクションの楽団員から個別に意見を聴取した。

A は、H 専務理事らから、C の精神的ダメージは A の言動によるものではないかと問われたのに対し、C に対して謝罪しなければならないような自らの言動については全く思い当たらない旨の回答をした。これを受けて H 専務理事は、C が「仮にやめられることになっても無駄なものにしたいと思わないよ。もう。次にちゃんと

したものにするには……C さんだけじゃないんだ、かなりの楽団員、いろいろな人に厳しい目で見られているよ。そういう意味で、そこをわからなきゃあ。」と述べた。この発言をいた A は、Y 理事長に対し、「A はやめろと言うことですか？」と質問したところ、Y 理事長は、「場合によってはね、……簡易に訴訟を起こして戦う感じだね。」と回答した。

また、B は、H 専務理事らから、精神的なダメージを受けている C を慰留するつもりはないかと問われたのに対し、C の意向を尊重し、慰留するつもりはない旨の回答をした。

【甲41、甲42、甲53、審問1 B 証言、審問1 A 証言、審問3 H 証言】

(12) 楽団は、契約解除の意思を表明した C を翻意させるため、A に対し、「連絡事項」と題する平成20年9月24日付け文書を交付した。同文書には、「先の面談の折、C 氏の誠意を示す働きかけについて伝えましたが、その結果の事務局の回答期間を、平成20年9月30日として下さい。」との記載があった。

これに対して A は、「連絡事項について」と題する平成20年9月29日付け文書を楽団に提出した。同文書には、「楽団より送付された『連絡事項』の主旨が、理解できていませんので、それを回答とさせていただきます。」との記載があった。楽団は、翌日、A に対し、同文書の内容について電話で照会したところ、同人は、謝罪や反省といった「誠意を示す働きかけ」を C に対して行っていない旨の回答をした。

【甲43、乙40、乙51、乙64の2、審問3 H 証言】

(13) C は、平成20年10月7日、楽団との特別契約団員の契約を解除した（以下、C の退団に至る一連の経過を「退団問題」という。）。

楽団は、平成20年10月8日、「C 首席との契約解除について」と題する文書を楽団員にあてて掲示した。同文書には、「この度、10月7日をもって、C コントラバス首席奏者からの契約解除要請を受け入れました。多くの皆様から C 首席の慰留について支援運動を頂きありがとうございました。楽団としては全力で慰留を働きかけ説得に努めましたが、本人はこれ以上コントラバスセッションでの活動は、首席として十分な働きが難しいとの判断から、また、これ以上の精神的ダメージには耐えられないこともあり、悩んだ末のやむを得な

い結論です、とのことでした。この精神的ダメージの原因については、コントラバスセクションの一人一人からヒアリングを実施しましたが、明確なる答えを得るに至っておりません。しかしながら、楽団としてはオーケストラが一つになりお客様に満足して頂く魅力ある演奏をするためにも、本件を明確にすることが重要であるとの認識にたつて、今後も継続して原因を調査し、その真意を明らかにしていく方針です。また、二度とこのようなことが起きないように防止対策を講じていく所存です。楽団にとりましては非常に残念なこととなりましたが、今後、楽団内でこのような事態が生じることのないように、お互いに精神的ダメージなど受けることのない平和な職場環境づくりと、モラルの向上をめざして、行動を行って参りますので、皆様の一層のご協力をお願い致します。」との記載があった。

【甲24、乙40】

- (14) 楽団は、A に対し、「職場の秩序と品位等について」と題する平成21年2月5日付け文書を交付した。同文書は、同年1月28日に静岡グランシップ公演のステージ裏側通路で会話をしていた H 専務理事及び楽団員 K に対し、A が「邪魔だ、どけ。」と暴言を吐いたとして交付されたものであり、標記のことについて同人の意思を確認するため、楽団員就業規則第4条に基づき、同年2月19日に楽団事務局を訪れるよう要請する旨の記載があった。

なお、楽団員就業規則第4条の規定は次のとおりであった。

「(職場基準)

第4条 楽団員は、この規則を遵守し、楽団の寄附行為その他諸規則、諸規程及び業務上の命令に従うとともに、相互に人格を尊重し、かつ協力して楽団秩序の保持につとめなければならない。

【乙2、乙40、乙51、乙52】

- (15) 楽団は、A に対し、「出席の督促について」と題する平成21年2月16日付け文書を交付した。同文書には、「平成21年2月5日付『職場の秩序と品位等について』で案内をしていますが、この件に関し平成21年2月14日神奈川◎◎ホールロビーにおいて『この案内には応じられず、出席できない』旨の返事がありました。この案内は、楽団員就業規則第4条に基づくものであり、再度出席について要請します。若し、出席のない場合は、しかるべき処分を行うので申し添えます。」

との記載があった。

【乙40、乙51、乙52】

- (16) A は、楽団に対し、「平成21年2月5日付け、お問い合わせの件に関して、所用のため出席できません。」と記載された平成21年2月17日付け文書、及び、「平成21年2月16日付け、『出席の督促について』の件に関して、指定日は X 5 の重要な職場集会の日程と重なっていることもあり、出席できないことを再度お伝えします。」と記載された平成21年2月18日付け文書を提出した。

【乙40、乙51、乙52】

- (17) A は、楽団に対し、平成21年2月24日付け文書を提出した。同文書には、次のような記載があった。

「平成21年2月16日付け、『出席の督促について』の件についての、平成21年2月18日付けの私の回答に対し、平成21年2月19日に、アートホールロビーにおいて L 参事より、私から出席可能の日程を示すことと、との呼び出しは業務であることが伝えられました。

楽団の正規の業務であるならば、これに従い出席する意思がありますが、以前楽団から頂いた文書では何の業務なのか、業務の内容の判断がつきませんので、業務の具体的内容を標記した文書を発行していただくようお願い致します。

詳細日程は業務の具体的内容を記した書類を受け取り次第お伝えしますが、3月7日までは、楽団の演奏業務時間以外の時間はすでに予定が埋まっています。9日以降の週は比較的あいている時間もありますので、その日程でご検討くださるようお願い致します。

また、去年の私に対する楽団からの呼び出しの際は、楽員私一人に対して、楽団側の出席者は書記を含め7名という状況で、精神的にも大変に苦痛を感じましたし、また発言内容も後できちんと確認できるように、今回は第三者を同伴してお話を聞かせていただきますのでご了承ください。 」

【乙40、乙51】

- (18) 楽団は、平成21年2月26日、「A に対する交渉・助言の委任契約」を弁護士と締結した後、A に対し、平成21年3月2日付け文書を交付した。同文書には、次のような記載があった。

「貴職の平成21年2月24日付書信について説明します。

業務の内容の判断について、次のとおり考えます。

就業規則の趣旨は、楽団員の就業および規律に関する事項を定めてあることは、承知のことと思います。この適用の範囲は、演奏業務に従事するものに対し適用され、これらを前提として職場の基準は定められており、今般の要請はこれに基づいて行ったものです。

職場基準には、『相互に人格を尊重し、かつ協力して楽団秩序の保持につとめなければならない。』旨の明記があり、要請の目的はこれに係る確認をするためのものであります。

このため楽団員としては、当然にこの要請に従う義務があると思っています。

なお、3月9日以降の候補日を3日位、3月5日迄に連絡してください。また、第三者の同伴は業務に係るため認められません。」

【乙40、乙51】

- (19) ユニオンの労働組合活動の内容や A に対する楽団の対応に疑問をもった M (以下「M」という。)、N (以下「N」という。) 及び B は、組合に加入した上で、平成21年3月3日、分会を結成した。

【甲53、甲56、甲67】

- (20) A は、楽団に対し、平成21年3月5日付け文書を提出した。同文書には、「平成21年3月2日付け、出席の要請に関する回答期日が3月5日までというご指定ですが、本件に関して弁護士と相談中なので現段階では回答できません。場合によっては弁護士からの回答となりますので、ご承知置き下さい。」との記があった。

【乙40、乙51】

- (21) 楽団は、A に対し、平成21年3月13日付け文書を交付した。同文書には、次のような記載があった。

「貴職には、平成21年2月5日付書簡から三度の案内にもかかわらず、その要請に応じませんでした。この要請は、平成21年3月2日付の書簡でも伝えたとおり、平成21年1月28日の静岡グランシップ公演終了後における暴言について、貴職の意思を確認するものであります。

また、本件の要請への対応も含め、これらの事は、就業規則の規定にも違反するものと思っています。従って、貴職へのしかるべき対処を楽団として行っていかざるを得ませんので、最後通告として申し伝えます。」

【乙40、乙51】

(22) 楽団は、A に対し、平成21年3月23日付け戒告書を交付した。同文書には、次のような記載があった。

「改めて、貴職に対し表明します。

先の、貴職との面談が出来なかったことを、大変遺憾に思うとともに、財団の要請の都度、種々の理由をつけ出席を拒んだその対応は、財団に対する真摯な態度とはいえず、就業規則第4条への違反であり誠に残念の一語に尽きます。

また、この要請の原因となった貴職の常務理事への暴言についても、オーケストラという各人の信頼関係を基礎とする特殊な職場にあっては、各楽団員が臨まなければならないものであります。

以上のような具体的な事案のほか、貴職の態度によりかなりの精神的負担を強いられていると感じている楽団員もあり、懸念する職場の実態もなしとは言えない情報もあります。財団は、職場環境の秩序維持は絶対的問題と認識しています。

ここに、貴職の上記行為に関して戒告の処分を課すとともに、今後は就業規則等を遵守し、再度の違反を侵すことのないことを誓約することを求めます。

(以下、上記文中の「戒告の処分」を「平成21年3月23日付け戒告」という。)

【乙40、乙51】

(23) A は、代理人を通じて、楽団に対し、「ご通知」と題する平成21年3月24日付け文書を送付した。同文書には、A は、楽団による調査の対象となるような言動をした覚えがなかったことから、楽団の呼出しが正当な業務であることを判断するため、業務の具体的な内容を書面で明らかにするよう求め、また、前記2の(11)の意見聴取において複数の理事が、A に全面的に非があるとの前提に立って、A 一人の責任を追及したため、同様の事態を防ぐために第三者の同伴を求めたにもかかわらず、楽団はいずれにも応じなかったのであるから、A が楽団の呼出しに応じなかったことには正当な理由があり、処分は無効である旨の記載があった。

【乙40、乙51、乙64の3】

(24) A は、代理人を通じて、楽団に対し、「ご通知」と題する平成21年4月6日付け文書を送付した。同文書には、平成21年3月23日付け

戒告が懲戒処分であるなら、就業規則に規定がない以上、無効であり、一方、単なる事実上の注意であったとしても、前提となる事実関係が存在しない以上、理由のないものであり、いずれにしても撤回すべきである旨の記載があった。

【乙40、乙51、乙64の4】

(25) 楽団は、代理人を通じて、Aの代理人に対し、平成21年4月16日付け回答書を送付した。同文書には、平成21年3月23日付け戒告は事実上の注意として有効なものであり、撤回しない旨の記載があった。

【乙40、乙51、乙64の5】

(26) Aは、代理人を通じて、楽団の代理人弁護士に対し、「ご通知」と題する平成21年6月2日付け文書を送付した。同文書には、平成21年3月23日付け戒告の前提となる事実関係について異議があり、その撤回を求める旨の記載があった。

【乙40、乙51、乙64の6】

(27) 楽団は、代理人を通じて、Aの代理人に対し、平成21年7月10日付け回答書を送付した。同文書には、平成21年3月23日付け戒告の根拠となる事実は存在しており、その撤回には応じない旨の記載があった。

【乙40、乙51、乙64の7】

(28) 分会、X2及び組合は、楽団に対し、平成21年7月22日付け「X1労働組合 X3分会 2009年基本 요구書」を提出した。同文書には、「現在のY1では、楽団設立の理念が忘れ去られたかのように、楽団の進むべき方向性や、将来ビジョンが示されないままに、大幅にカットされた楽員の賃金待遇が長い年月にわたり改善されず放置されています。また近年では公益法人制度改革への対応を名目に、退職金を伴わない定年退職制度導入や、更なる賃金・労働条件の切り崩しの提示などが行われています。加えて理事者による楽員に対するパワーハラスメントや、楽団運営における音楽的見地に立った楽員の意見の排除など、楽員の音楽家としての誇りを傷つけ、演奏意欲を削ぎ、演奏活動の妨げとなるような楽団の行為も頻発し、楽員は経済的にも精神的にも疲弊しています。このたび私たちは、県民に質の良い音楽を提供できる土台となる賃金・労働条件、演奏環境の確立と、楽団と対等・平等の関係を築くため、X1労働組合 X3分会

を設立いたしました。下記要求項目を提出いたしますので、誠意あるご回答をお願いします。」として、年齢別基本賃金の減額（平成11年度に10パーセント、平成16年度に26.6パーセント）の解消、労働条件の改善、経営状況の透明化等の要求に加え、オーケストラの体質を楽団員主体の運営にするための要求項目として、次の記載があった。

- ① 音楽的な主体は楽員にあることを認識し、常に楽員のモチベーションの向上に心がけ、楽員の総意に基づいて楽団を運営し、そのために楽員の意見をひろく聴取する場を設け、楽員の意見が反映できる楽団への体質改善をすること
- ② 理事による楽員へのパワハラ、嫌がらせなどの人権侵害については一掃し、民主的な楽団運営を行うこと。
- ③ 演奏以外の業務を楽団員に命ずる場合は、その業務内容と報酬について透明化し、人選については公平の原則に基づき、その選考過程を明らかにすること。
- ④ 楽団は組合の許可を得ず、業務時間外に楽員を個人的に呼び出さないこと。
- ⑤ 演奏業務時間内に楽団が行う事務連絡は必要最低限とし、演奏業務とは関係のない演説などは行わないこと。
- ⑥ 理事が公の場で発言する場合は、モラルを欠く発言や、思慮のない言動を慎み、参加者に品性と知性を疑われないように常にその言動に注意すること。
- ⑦ 理事、および事務局員が演奏現場に立ち会う場合は、秩序と礼儀をわきまえ、演奏の支障ならないよう最大限の配慮をすること。
- ⑧ 演奏会の企画、自主公演の指揮者、ソリスト、プログラムなど、音楽的な活動内容については、企画意図を明確にし、常にふさわしいプログラムを提供できるようにするため、楽員の意見を尊重、反映させるようにすること。
- ⑨ 契約首席奏者の契約に関しては、セクションの意見を最も重視すること。
- ⑩ 音楽監督、常任指揮者、コンサートマスターの人選、契約に関しては、オーケストラ運営の常識に鑑み、楽員の意見を最も重視すること。
- ⑪ 首席制度の施行に関しては、最終的な目標を明らかにし、スタ

ートに際しては楽員の意見を十分に取り入れ、楽員の納得の元に行うこと。

上記文書による分会の公然化後、A はユニオンを脱退し、組合及び分会に加入した。

【甲29、甲53、乙35、乙40】

(29) 平成21年8月27日、組合側から O 組合執行委員長、組合書記長である P (以下「P」という。)、M 分会長、B 分会書記長等が、また、楽団側から H 専務理事、事務局長 Q (以下「Q 事務局長」という。) 等が出席して団体交渉が開催された。組合側は、C の退団に関する楽団の対応について、複数の理事が A や B を一人ずつ呼び出して事情を聴取するというやり方はパワーハラスメントである旨の指摘をしたのに対し、楽団側は、事情聴取の方法に問題があったかもしれないが、その目的は C が退団するに至った理由を明らかにするためであり、パワーハラスメントとは考えていない旨の回答をした。

【甲8、乙66、審査の全趣旨】

4 楽器問題に関する労使関係の状況

(1) 平成21年11月20日、楽団は、文化庁から「本物の舞台芸術体験事業」として依頼された沖縄市立〇〇中学校 (以下「〇〇中学校」という。) における公演のりハーサル前に、同事業の前日の公演開催地である石垣市から移送しようとした大型楽器が宅配業者の不手際により公演開始までに到着するかどうか分からない状況となったため、〇〇中学校の関係者の協力を得て代替の楽器を用意した。

公演開始直前になっても自らのコントラバスが到着していないことを知った B は、R 指揮者 (以下「R 指揮者」という。) や〇〇中学校の教頭らが公演の進行について打合せをしていた指揮者控室に入り、代替の楽器について、「こんな楽器では弾けない。楽器紹介は出来ない。」、「あんなの楽器じゃない、ベニヤだよ、ベニヤ。」などと発言し、退室した。これらの発言を聞いた教頭は、「何か、私たちが皆さんに失礼なことをしましたか。」と述べたため、R 指揮者は

B の言動について謝罪した (以下、上記の楽器に関する関係者のやり取りを「楽器問題」という。)

【甲55、乙17、乙18、審問1 B 証言】

(2) 楽団は、B に対し、「事務局への来訪について」と題する平成

21年12月8日付け文書を交付した。同文書には、「平成21年11月19日～20日における文化庁公演に係る楽器問題について」事情を聴取するため、平成21年12月22日に楽団事務局を訪れるよう要請する旨の記載があった。

【乙20、乙40、乙51】

- (3) 分会、X2 及び組合は、楽団に対し、「楽員の呼び出しに対する抗議」と題する平成21年12月11日付け文書を提出した。同文書には、「B 組合員に対し2月8日付けで、『事務局への来訪について』という文書が届いた件について、組合として抗議します。当組合は基本要求書の中で、『楽団は組合の許可を得ず、業務時間外に楽員を個人的に呼び出さないこと』を要求しています。このことは、楽員が良い演奏を行うにあたっての基本です。使用者の職権を利用し、楽員を個人的に呼び出すことは、パワーハラにもつながる恐れがあり、8月27日の団体交渉において、B 組合員に対してH 専務理事からパワーハラへの謝罪をいただいた経過からいっても許されることではありません。以上のことからB 組合員に対する呼び出しは、本人も拒否している通り、応じることはできません。」との記載があった。

【乙21、乙40、乙51】

- (4) 楽団は、B に対し、平成21年12月14日付け文書を交付した。同文書には、「事務局への来訪を再度要請する。この要請は、21.12.18付通知書の用件にもあるとおり、文化庁公演に係る楽器問題である。21.12.11『楽員の呼び出しに対する抗議』が組合分会から送付されているが、これは組合の関係ではなく、B 個人に対するもので、就業規則第4条に基づいて行っているものである。従って、合理的理由なくこの要請を拒否した場合は、就業規則第4条違反となることを申し添える。」との記載があった。

【乙22、乙51】

- (5) 分会、X2 及び組合は、楽団に対し、「不当労働行為に対する抗議」と題する平成21年12月17日付け文書を提出した。同文書には、次のような記載があった。
- 「B 組合員に対する不当労働行為に組合として抗議します。貴職は『B 個人に対するもの』としながら来訪の要請を行っていますが、12月11日付けの抗議文でも述べた通り、個人を呼び出す行為がパワーハラースメントにも繋がることは8月27日の団体交渉でも確認

され、こうしたことを行わない旨の謝罪を受けたところです。

謝罪は、このような呼び出しが、楽員の精神的なダメージの原因となり、楽団設立の理念である“県民の暮らしを照らす心のライフライン”としての演奏に支障を与えるものであることを、H専務理事が理解されたと私たちは判断したところであり、舌の根も乾かぬうちに、同様のことが行われる楽団の体質に対しても遺憾を覚えます。

また、呼び出しの理由が『文化庁講演に係る楽器問題』であれば、団体交渉の課題である演奏旅行に関する要求そのものであり、個人の問題と矮小化すること自体が不当労働行為にあたります。

さらに、『就業規則に基づいて行っている』と述べるのであれば、その具体的内容を当組合との団体交渉の場で話し合う必要があります。

B 組合員に対する不当労働行為に抗議するとともに、個人的な呼び出しを使用者の職権を利用して繰り返すのであれば、労働法に則り、然るべき手段をとらざるを得ないことを申し伝えます。」

【乙23、乙40】

- (6) 楽団は、B に対し、「処分の通知」と題する平成21年12月25日付け文書（以下「平成21年12月25日付け戒告書」という。）を交付した。同文書には、次の記載があった。

「戒告

貴職は、平成21年12月8日および平成21年12月14日の来訪要請に対し、その要請に応じていない。楽団員就業規則第4条に違反した。

来訪要請の理由は、要請通知にも明示したとおり、文化庁公演に係る楽器問題で、関係者からの報告内容を確認する必要性からである。

この報告によれば、平成21年11月20日沖縄市立〇〇中学校指揮者控室での一件で、貴職の言動は学校サイドとともにY1 の信頼を著しく損なうものと判断できると共に、文化庁事業の今後の係り方にも懸念を残すものである。

貴職は、この件で事務局への電話においても『オトシマエをつけろ』云々の暴言もあり、誠に残念な態度と言わざるを得ない。この事実を認識し、事の顛末を報告すると共に再度このようなことを行わないことを誓約するよう要請する。」

【乙24、乙40】

(7) 分会、X2 及び組合は、楽団に対し、「 B 組合員への『処分の通知』に対する抗議」と題する平成21年12月28日付け文書を提出した。同文書には、次のような記載があった。

「貴楽団は、 B 組合員に対し、平成21年12月25日付けで『戒告』を通知してきました。しかし、貴楽団による『戒告』処分は、就業規則上、何ら根拠を持たぬものであることから、今回の『戒告』は、単なる『注意』であると理解しました。

しかし、『注意』にしても、当組合は断じて認めることはできず、

B 組合員への『処分』の撤回を求めることとあわせ、楽団のこうしたやり方に対し強く抗議します。

その理由は、第1回交渉で H 専務理事からパワハラに対する謝罪があったにも関わらず、繰り返しこうした事態が行われること。職権を利用して一楽員を呼び出したり、楽団の意に従わない者には、就業規則第4条を楯にとり、『処分』を下すなどのやり方で楽員を締め付けることは、楽員に精神的負担を与えることにつながり、結果として良い演奏ができなくなるものであることです。

現に B 組合員は、度重なる呼び出しにより精神的なダメージを受け、過敏性腸症候群を発症し、通院せざるを得なくなっています。

貴楽団は、こうした手法が楽員の苦痛を生み、演奏に集中できない環境を作っていることを重く受け止め、職権を利用した呼び出しや、脅しをかけるような『処分』の通知は二度と行わないよう、当組合は強く要請するものです。

そもそも、楽員の業務は演奏そのものであります。昨年9月から呼び出しが度々行われておりますが、そうした呼び出しは業務に当たらず、したがってそれに応じないことで業務命令違反にはなり得ません。

B 組合員の『オトシマエ』発言については、言葉の使い方が間違っていたことについて認め謝罪いたしますが、九州公演における楽器運搬について『事の顛末を報告すると共に再度このようなことを行うことのないことを誓約するよう要請する』のは、その被害にあった B 組合員など楽器の届かなかったコントラバスセクションのメンバーを始めとする楽員の方です。

楽員は練習を重ね、コンディションを整え、その時々最良の演奏に臨んでいます。貴楽団は経営者として、演奏家の演奏に対する思

いを深く理解し、演奏に集中できる環境をつくることに尽力すべきです。

あわせて、楽団は就業規則を振りかざした楽団の統制を言う前に、経営陣たる責務を全うし、組合や楽員の差別を行わず、楽員ひとり一人の意見を楽団運営に反映させる工夫と努力を行うべきです。そのためにも、当組合との団体交渉を尊重し、積極的に話し合いを行うことこそ、貴楽団に求められるものです。

【乙25、乙40】

- (8) 分会、X2 及び組合は、楽団に対し、「『パワハラ』に対する改めての説明と『業務』に対する見解について」と題する平成22年1月13日付け文書を提出した。同文書には、「このことについて、1月7日付けで文書をいただきましたが、当組合の見解とは全く相違するものであることとあわせ、事実と反する内容を含んだものであることから、理解を得るには程遠いものであることを通知します。より良い職場環境をつくっていくためにも、労働法に則し、団体交渉の場での議論において、偏った考えを改め、相互理解を深めていくことを求めます。」との記載があった。

【乙40、乙64の10】

- (9) 平成22年1月21日、組合側から P 組合執行委員長、組合副執行委員長である A、M 分会長、B 分会書記長等が、また、楽団側から H 専務理事、Q 事務局長等が出席して団体交渉が開催された。組合側は、楽器の不着に関する楽団事務局の不手際を指摘し、前記(1)の B の発言に問題はない旨の主張をしたのに対し、楽団側は、学校関係者の前でなされた上記の発言は問題である旨の反論をした。また、組合側は、楽団が B 一人を呼び出して事情を聴取するというやり方はパワハラである旨の主張をしたのに対し、楽団側は、真相の究明には個別に事情を聴取する必要がある旨の反論をした。

【甲11、乙66】

- (10) 楽団は、平成22年2月22日、A 等の立会いの下、楽器問題に関する事情を B から聴取した。

【甲55、乙40、審問1 B 証言、審問3 Q 証言】

- (11) 楽団は、〇〇中学校に対し、平成22年3月5日付け文書を送付した。同文書には、「私共はこの事業のため万全の準備を行い貴校での公演に臨みましたが、楽器運搬業者の手違いにより、思わぬ問題が生じま

した。それにもかかわらず、貴校のご親切な計らいにより、何とか公演を展開することが出来ました。しかし、この時一人の楽団員による心ない行動により、折角の雰囲気や壊し、ご関係先生の心にも不快な負担を与えましたことは、理由の如何にかかわらず楽団の責任であり幾重にもお詫び申し上げます。」との記載があった。

【乙19、乙40】

5 休演命令等に関する労使関係の状況

- (1) 分会、X 2 及び組合は、楽団に対し、平成22年1月21日付け「2010年 春闘要求書」を提出した。同文書には、春闘要求に対する回答は同年3月17日までに文書で行うよう求める旨の記載があった。

その後、分会及び組合は、楽団に対し、「当組合に対する労働条件の提案についての要請」と題する平成22年1月25日付け文書を提出した。同文書には、「楽団の経営状況についての説明及び、春闘要求回答交渉の日程について早急に決めたいので、楽団のご都合の良い日をご連絡ください。」との記載があった。

しかし、楽団が次回団体交渉の日程調整に応じなかったことから、分会及び組合は、楽団に対し、「春闘要求回答交渉及び運営状況の説明日について」と題する平成22年2月16日付け文書を提出した。同文書には、上記の日程調整に早期に応じるよう要請する旨の記載があった。

【甲30、甲31】

- (2) 楽団は、平成22年3月17日、S 指揮者（以下「S 指揮者」という。）の指揮の下、神奈川◎◎ホールの指定管理者である財団法人神奈川芸術文化財団（以下、後に公益財団法人に移行した場合を含め、「◎◎ホール」という。）及び財団法人 △△ （以下、後に公益財団法人に移行した場合を含め、「△△」という。）との共同制作であるオペラ「ラ・ボエーム」神奈川公演の練習を開始した。練習2日目である同月18日、S 指揮者は、Q 事務局長に対し、一部の楽団員の演奏技術や演奏態度について苦情を述べた。これを受けて楽団は、演奏技術について指摘されたのが、コントラバスの A、B 及び D、トランペットの M 及び T、ファゴットの U（以下「U」といい、前5者と合わせて「楽団員6名」という。）であり、また、演奏態度について指摘されたのが、A 及び B であることを同指揮者に伝えた。同指揮者は、上記の公演から楽団員6

名を交代するよう楽団に要求したものの、楽団が日程的に難しい旨の回答をしたところ、同指揮者は、同年5月の「題名のない音楽会」の演奏会及び平成23年3月のオペラ「アイーダ」の公演には楽団員6名を出演させないよう楽団に要請した。

なお楽団員6名は、A、B及びMのみならず、残る3名も分会員であった。

【甲55、乙33、乙39、乙45、乙53、審問1 B証言、審問1 A証言、審問3 Q証言、審問3 H証言、審問4 AE証言】

(3) 楽団は、平成22年3月24日、平成21年度第2回定時評議員会を開催した。

会議の冒頭、Y理事長は、そのあいさつの中で、「昨年7月に成立しました第2組合、『神奈川県職員公務公共一般労働組合』の件です。まだ少人数ではありますが、財団に協力的なユニオン執行部の対抗勢力として出たため、日常業務にかなりの負担が生ずることになりました。楽団の存続をかける意味からの対応をしなければならず、近々これに係る具体化を進めることになると思っております。どうか、皆様のご協力をいただきたくお願いを申し上げます。……新公益法人改革による特例民法法人としての時間も残るところ3年……となりました。認定・認可の申請を行うことになれば、23年度中にはその方針を決定……申請準備を進めなければなりません。」と述べた。上記評議員会の議事録の「議事の経過」欄には、Y理事長の上記あいさつについて、「昨年成立した県公務公共一般労働組合について、楽団の一体観⁷⁷を損なうものとして懸念を示した」との記載があった。

また、H専務理事は、報告事項として、分会のX2及び組合との関係や役員の名を記載した組織図をもとに分会について説明した。この組織図中の役員に記載には、組合の「執行委員 A」、「分会長 M」及び分会の「書記長 B」が含まれていた。

その後に行われたH専務理事と評議員とのやり取りについて、上記評議員会の議事録には次の記載があった。

「『V評議員』 第2組合の問題ですが、◇◇に見られるとおり複数組合で業績が低迷することがあります。どのような組合ですか。

『H専務理事』 第2組合は、『X1労働組合』

といい、共産党系の組合であることを説明し、その成り立ちや上部組織などを組織図により説明した。

『 V 評議員』 私が心配するのは、上部組織が団交に出席しているかどうかということです。これは、現実的ではない法律により出来たものです。労働法や上部団体、政治運動としての労働行為など、これを頭に入れて対処する必要があります。弁護士に相談した方が良いと思います。協力的な組合に副次的な影響がないように注意することです。

『 W 評議員』 正しい組合の上部団体はあるのですか。

『 H 専務理事』 それは、『 X 6 』です。

『 Z 評議員』 どういう要求をしてるのですか。

『 H 専務理事』 組合役員の個人的なものまで団交の席に持ち込む状況です。

『 AA 評議員』 県の職員でなくても組合に入っているのですか。

『 AB 副主幹』 この組合には、小さな企業の従業員や個人でも入れます。

『 G 副理事長』 副知事との話でも良くわかっていない。この組合は合同庁舎に入居しています。第1組合のメンバーに狙いをつけて入れている。

『 AC 評議員』 全体が共産党系ですか。

『 H 専務理事』 そのとおりです。

『 W 評議員』 この問題は、長期戦になるので日常の仕事に差し支えないように考えないといけません。音に影響がないよう十分な注意が必要です。 」

【甲68、乙49】

- (4) 楽団は、平成22年3月27日、 S 指揮者の指揮の下、オペラ「ラ・ボエーム」神奈川公演を開催した。公演終了後、 Y 理事長、 G 副理事長及び H 専務理事は、 S 指揮者、◎◎ホール及び △△に対し、楽団員6名の演奏技術並びに A 及び B の演奏態度について謝罪し、対策を講じる旨を述べた。

楽団は、翌日も上記公演を予定どおり開催した。

【乙34、審問3 Q 証言】

- (5) 楽団は、平成22年4月1日、ユニオンとの合意に基づき、65歳定年制を導入するとともに、60歳以降の楽団員の賃金を4割削減した。また楽団は、同日、楽団員就業規則を改定し、定年制度に加え、けん責、減給及び出勤停止の各処分について規定を新設するとともに、解雇理由であった「技能が著しく低下したとき」を、「技能が著しく低下した時や楽団が任命した音楽的責任者からの指摘があった時」と改めた。

【甲18、甲56、乙2、乙3、審問1 A 証言、審問2 N 証言】

- (6) 楽団は、分会に対し、「楽団員『定年制度』の新設および『2010年度の賃金』について」と題する平成22年4月14日付け文書を送付した。同文書には、「標記については、2009年7月22日付貴組合の団体交渉申し入れ書に対する第1回団体交渉時や、平成22年3月10日貴組合の『2010年度春闘要求に対する回答』で示したように、財団における諸般の事情に鑑み、要請には応えられず貴組合に対し財団への協力をお願いしていますが、この度、次のとおり実施したく通知し、今後に対する更なる協力をお願い申し上げます。」として、65歳定年制の導入、60歳以降の賃金の4割削減及び定年制度を含めた楽団員就業規則の改定を平成22年4月1日から実施した旨の記載があった。

【甲18、甲56、審問1 A 証言、審問2 N 証言、審問3 Q 証言】

- (7) 分会、X2 及び組合は、楽団に対し、「不当労働行為に対する抗議」と題する平成22年4月14日付け文書を提出した。同文書には、「さて先日、 X5 と楽団において定年退職制度について協約を結ぶといった情報が入った際、当組合のAD書記長よりH専務理事に電話をさせていただきました。残念ながらQ事務局長との電話のやりとりとなりましたが、その中でX1労働組合には何の提案も無い旨を話し、4月1日からの施行を考えているのか問うたところ、『県公務一般にも提案をして交渉する』『今年4月1日の施行は考えていない』との返事をいただきました。しかし昨日、退職金制度についての『確認書』（4月13日付）、『定年制度新設に関する協定書』（4月1日付）、年齢別基本賃金・諸手当・特別手当についての『協定書』（4月13日付）について、近日中の調印を前提に交渉しているという情報を得ました。労働法では労働協約の効力は、協約締結組合の組合員にしか及ばないのが原則となっています。協定の調

印が事実であるならば、 X 5 の組合員数は楽員の4分の3を切っていることから、今回『協定』『確認書』締結された場合、 X 5 の組合員のみ適用されることを指摘しておきます。また、労働法では複数組合間の差別は不当労働行為にあたります。この間貴職は、交渉には形式的に応じているものの、内容としては不誠実な回答と説明を重ねてきています。当組合にはいい加減で不誠実な対応を重ねておきながら、一方の組合とだけ誠実に交渉を重ね協定を結ぶという手厚い対応を行っていることは不当行為にあたるため、然るべき対応を検討していることもお伝えします。」との記載があった。

【甲44】

(8) 分会、 X 2 及び組合は、楽団に対し、「退職金及び、定年退職制度にかかる要求」と題する平成22年5月6日付け文書を提出した。同文書には、「この度、当組合には何の提案も交渉もないまま、貴楽団と X 5 との間で退職金及び定年退職制度の協定が結ばれたことについて遺憾の意を表明します。退職金及び定年退職制度については基本要求書において要求を提出しておりますが、労組法第7条に則り当組合との協議を進めていくにあたって、基本要求进行を展望しながら現在の課題として次の要求項目を提出します。」として退職金制度及び定年退職制度について提案するとともに、「2009年度特別手当の100,000円については当組合も合意いたしますが、2010年度賃金の年齢別基本賃金（基本賃金表のマイナス26.6%）は、当組合の要求額からははるかに乗離しており、合意できる内容のものではありません。団体交渉での交渉事項といたしますので、合意できるまでは当組合の組合員への適用行わないこととあわせ、4月の給与でカットした分については即刻返金することを求めます。」との記載があった。

【甲32】

(9) 楽団は、 A 、 B 及び D に対し、平成22年5月10日及び同月17日の「題名のない音楽会」公演について休演を命じる旨の同月6日付け文書を送付した。同文書には、休演を命じる理由として、「去る3月のオペラ『ラ・ボエーム』公演の指揮者および Y 1 常任指揮者からの意向を考慮し、楽団の信用が著しく損傷することを避けるため。」との記載があった。

【甲53、乙11、乙12、審問1 B 証言、審問1 A 証言、審問3 Q 証言】

(10) 平成22年5月6日、組合側から P 組合執行委員長、A 組合副執行委員長、M 分会長、N 副分会長、B 分会書記長、U 分会員等が、また、楽団側から H 専務理事、Q 事務局長等が出席して団体交渉が開催された。交渉の中で、P 組合執行委員長が、「労働協約を交わしてもらいたい、とお願いしたら時期じゃないとおっしゃっていたが、時期じゃないということで時期っていつですか？」と質問したところ、H 専務理事は、「我々のような小さなオケで（組合が）二つあると振り回されるわけ。正直一つになってほしいと思う。理事長とかいろいろな人の意見も聞かなくてはいけないわけで。」と回答した。

【甲12、乙66】

(11) A、B 及び D は、楽団に対し、「5月6日付け楽団から簡易書留にて送付された書面に対して」と題する平成22年5月8日付け文書を提出した。同文書には、次のような記載があった。

「私たちは楽団から命ぜられた休演については、以下の理由によって承服致しかねることをお伝え致します。

1. 休演を命令できるだけの信用しうる客観的根拠が非常に乏しいこと。
2. 休演を命令するために必要な説明が私たちに十分なされていないこと。
3. 休演を命令する理由に矛盾して、パート編成8名中7名がエキストラで全国放送されることによる楽団の信用問題が考慮されていないこと。

私たちの演奏に対する誇りと、Y 1 のためを考えれば、本来は従うべきでない無謀な命令ですが、すでに手配されてしまっているエキストラに対する迷惑や、楽団が突然に発した命令によって引き起こされる現場の混乱を最小限に留めるため、私たちは不本意ながら今回の出演を見合わせることに致しました。

しかしこれはこの件に関して、納得をしているということではなく、楽団のこのような暴挙に対しては強く抗議すると共に、私たちが納得しうる十分な説明を求めていきます。

また、私たちの所属する X 1 労働組合 を通じて、

私たち楽団員の権利と名誉を守り、楽団の信用を回復するために、今回の命令によって明らかになった、楽団の安易で無責任かつ不誠実な運営に対して、厳しく追及し、反省を求めるために、適切な手段を講じることを検討していること申し添えます。

【乙13】

(12) 楽団は、平成22年5月10日に S 指揮者の指揮により、また同月17日に AE 常任指揮者（以下「AE 指揮者」という。）の指揮により、「題名のない音楽会」の演奏会で演奏をした。

なお、楽団員6名は上記の演奏会に出演しなかった。

【甲7、審問2 N 証言】

(13) 組合は、平成22年5月17日、労働関係調整法第12条に基づき、楽団を被申請者とし、団体交渉ルールの確立をあっせん事項として、神奈川県労働委員会（以下「県労委」という。）にあっせンを申請した（平成22年（調）第17号）。

【当委員会にとって顕著な事実】

(14) 平成22年5月20日、組合側から P 組合執行委員長、A 組合副執行委員長、M 分会長、N 副分会長、B 分会書記長等が、また、楽団側から H 専務理事、Q 事務局長等が出席して団体交渉が開催され、休演命令について次のやり取りがあった。

「 B : 公務の皆で話し合っ^て皆でこれは労働問題として扱うことになった。全体の意見。

H : どうも最初の時から疑問に思っていた点がある。第二組合は何が目的に設立したのか。純粋に労働条件。今の休演をお願いしたのは労働組合のテーブルにつく話ではない。個人の問題をどうして労働組合の中にもってくるのか。みな曖昧になる。私はあくまでも切り離して個人がなぜ対外的な問題をおこしたのかの問題。労働組合にすり替える問題でないと^思って^しる。

P : 皆で議論した結果要求項目にいれた。説明責任がきちんとされていない。楽員と指揮者は対等な関係。指揮者にきちんと説明させていない。演奏家を降ろすというのはまわりの演奏家に対しても納得のいく説明が必要。まわりの人は寝耳に水。最近楽員を降ろしてエキストラを雇っているのは腑に落ちない。演奏のクオリティを言う

なら D さんは楽器を貸してほしい、と言ったのに貸さない、と言われた。特定の人物を排除することを感じる。最初は S 氏の15、16日は降ろしてほしい、ということなのにその前の AE 氏の仕事も降ろした。有給休暇を出した D さんにも休演命令がきてしまうのは信じられない。気に入らない人を標的にしていると考えられる。次々とかいことがおきるなら人間として演奏家としての権利も。掲示板に貼るといことは楽団の意にそぐわない人間は排除する、ということを知らしめることだと思う。本来経営者としてやるべきことではない。6 点に渡って要求を。

H : 腑に落ちない、とおっしゃったが楽団にとって何が大事か。楽団が仕事をなくすこと、楽団が対外的に信用を失うことがあってはいけない。指揮者に指摘された人が表にでてこない。こんなことして屁理屈言っているのはすり替えじゃないですか。

A : 経営者としての責任を果たしてくださいね。

P : こういことで降りてもらいたい、ということの説明を S さんに説明を受けたい。

H : 指揮者でなくて、経営者。こんなずれたことを言うのはだめ。

B : 納得できない。

H : あれだけ問題をおこしておいて反省も何もないじゃないですか。

【甲13、乙66】

(15) 楽団は、平成22年5月24日、楽団員集会を開催した。

Q 事務局長は、前記(2)の S 指揮者の指摘について説明した上で、休演命令の理由として、「経済環境が非常に悪化して、依頼演奏が大変大きく今減少しております。こういう中で、これ以上楽団の信用信頼を失うような危機を我々としては避けなきゃならないということで、万全な対策を講じたわけでありまして。……指揮者の意向というものを当然考慮する中で、最終的には我々経営の責任と権限の下に判断したわけでありまして。」と述べるとともに、楽団員6名に対し、「楽団側が対外的に何か問題を指摘されて信用を失うようなことは絶対に

起こしてはならないと、私は思います。また、こういう問題を是非、個人的に発生しているならば、それは本人が本当にしっかりと自覚できていないと、なかなかこういう問題っていうのは、繰り返すことになるんじゃないかと思います。是非我々がやらなきゃならんことは、やはり信頼の回復であり、信用の回復であります。是非最大限の力を発揮して、お客さんにやっぱり喜んでいただくということが、我々経営者にとっての使命であり、責任だと思います。是非そういう面では、問題を指摘された方は、自分の自らの力、技術を研鑽して、更には協調性というのを磨いて、人からは認められるように最大限努力をお願いしたいというのが私たちからのお願いであります。」と述べた。

これに対し A は、「僕が今でも疑問なのは、10日間あるオペラのリハーサルの中で、なぜ S さんが私たちに一言もそういうことを言わないで、終わってから、1か月たってから、コントラバスの態度が悪かったから、もう一緒に仕事したくないっていう話になったのか。やっぱり同じ音楽家同士として AE さんとお話しさせていただきましたけれども、S さんともお話しさせていただいて、是非どうということなのかというようなことも御本人の口からお聞きしたいなっていうことは、要望として事務局にはお伝えしたんですけども、なかなかそういうわけないはいかないみたいなんで、何かちょっと。私としては、もちろん反省する部分は反省させていただきますけれども、ちょっとブラックボックスみたいなのがあって、何でこういうふうになってしまったんだろうっていうことが、まあ納得できないっていうと、ちょっと生意気な言い方になりますけども、何か自分の中では、どういふふうに収めていいかなっていうことが。」と述べた。

一方、トロンボーン奏者の AF は、「今のその S さんが、Y 1 と一緒にやりたくないっておっしゃったっていう話は、実は私も別のほうから……する、オケからも、別ルートで実際聞きました。それで、そのときはむしろコントラバスだけじゃなくて、幾つかのパートに対しての不満を持っているらしいというふうに聞きました。結局、S さんが何を言ってるかといったら、我々がプロとして音楽をやっていく上での技術的なレベルはもちろん、音楽に対する姿勢までもに対しての注意を受けたんだと思うんです。それは、プロとしてもものすごく恥ずかしいと思うんです。それを指摘されて納得するわけではないと思うんですよ、その指摘された人たちは。だけど、実

際問題、彼ら見てたら、そういうふうに見える。」と発言した。

また、チェロ奏者の AG は、「この前、S さんが来たときに、ちょっとお話ししたときに、僕は、そのボエームのことは知らないの、いろいろ深く言うつもりはなかったんですけど、そしたら何か、向こうからそういう話をしてきたんですね。まあ昔から、学生時代から知ってるっていうのもあったんで、それから言われるともう、まあちょっと、それこそここでは言えないですけども、やっぱり相当怒ってましてね。あのときは機嫌良かったんですけども、そのことを話し出してから機嫌悪くなったんです。」と発言した。

これらの発言の後、B は、休演命令に関して AE 指揮者と直接話したことがあり、「普通だったらそういう指摘があったら、本人呼ぶなり、そんだけ激怒してる、怒ってるっていうのであれば、本人を連れてきて、指揮者のところに、直接言ってもらって、言われたいって言いましたよね、そのとき。それで2回目のとき、やっぱそうだよ、そうしないと、こんだけのことだから納得しないねって、AE さんに言いましたよね。そのまんまその話が立ち消えになって、こういうふうになってるわけです。僕がその場で要求したのは、言われてんのは言われてるならいいけど、本人の口から言われたいと。人からこうやって言われたっていうんじゃないで、」「だからそういう機会を設けるから、とにかく今は休んでくれと。納得するように、後でもするから。そういう話があれば、ああ分かりましたでやってたかもしれませんが、そんなときの話っていうのは、全部何か恣意的なものがあって、とても百パーセント信じられるような話じゃなかったから、そういうふうになったわけで、それがほんとに、その演奏上の問題、態度の問題でっていう理解があれば、僕も恥ずかしいと思います。ただ、そこに、その話の中で、そういう恣意的なものをすごい感じたんで、ああいう話になっただけであって。」と述べた。

楽団員集会の終了直後、A 及び B は、AE 指揮者に対し、S 指揮者と面会させるよう求めた。

なお、D は上記の楽団員集会に出席していなかった。

【甲55、甲81、甲82、乙45、乙67の2、審問1 B 証言、審問1 A 証言、審問3 Q 証言、審問4 AE 証言】

(16) 平成22年6月15日、組合側から P 組合執行委員長、AD (以

下「AD」という。) 組合書記長、M 分会長、N 副分会長、B 分会書記長、U 分会員等が、また、楽団側から H 専務理事、Q 事務局長等が出席して団体交渉が開催され、休演命令について次のやり取りがあった。

P : 伺いたいのは。H さんが Y 1 にこられてから降りてください、というのはどのくらいあったのですか？

H : 指揮者なりが。指揮者は責任があるわけ。

P : 何件くらい？

H : たくさんある。楽団員のこと考えて。5、6回あるね。何人か呼ばれてね。行ったら冒頭からなんとかして、と言われて。全部間に受けてやっているわけでないし。今回のコントラバスの話はどうにもならない。◎◎ホールでさえやばいから来年どうなるか、となっている。態度が悪い、と。外の人がそう感じるというのは簡単ではない。

B : 態度とは？

H : 醸し出す空気。指揮者から目立つわけ。客観的に聞いている。

Q : おれが聞いたのは演奏の時はピチカートの問題。そうじゃなくて、だれかコントラバスでない時の態度が二人が良くない。あれは雰囲気壊している、と。申し訳ないけど、翌日から降ろしてくれ、二人でいい、コントラバス、と言われた。俺はそれに対して謝った。

B : 普通に演奏して休みの時普通にしてるだけで。

Q : そういうことじゃない。

AD : 事務所ではわからないなら指揮者本人に言ってもらえばいいじゃないですか？

Q : 最初おれと AE と B さんと話した時 A さんが自覚している、もう一回チャンスをくれ、と言ったじゃないか？

H : 醸し出す雰囲気が、と指揮者が言っていた。

P : 指揮者の方の感覚として。

Q : B 個人として S さんも電話したほうがいいんじゃない？

」

【甲14、乙66】

(17) 組合と楽団とは、平成22年7月15日、あっせん手続において、団体交渉ルールに関する協定を締結した。同協定には、組合を「甲」とし、楽団を「乙」とした上で、次の記載があった。

- 「1 甲と乙は、労働条件その他甲及び乙が必要と認める事項について誠実に団体交渉を行い、信頼関係を基礎に円満な労使関係の構築に努める。
- 2 甲と乙は、団体交渉を円滑に進めるため、必要に応じて事務折衝を行う。
- 3 団体交渉は、1回2時間程度を目安とする。
- 4 乙は、楽団員が組織する他の労働組合（以下「他の組合」という。）と同種の議題を対象とする団体交渉の手続（開催時期、回答時期等）について、甲を他の組合と平等に取り扱う。
- 5 甲と乙は、労働条件に関する相手方の要求に対し、時機を失することなく速やかに回答するよう努める。
- 6 甲と乙は、団体交渉を実施するうえで必要な上記以外のルールについて、両者間の話し合いによって決定する。」

【甲1】

(18) D は、平成22年9月30日、分会を脱退し、同年10月ころ、Q 事務局長に対し、前記(2)の S 指揮者の指摘を受けて反省し、演奏態度を改めるので、今後はオペラに出演したい旨を述べた。

【甲53、甲55、甲58、審問3 Q 証言】

(19) 楽団は、平成23年1月18日、A 及び B に対し、翌日、AE 指揮者の部屋を訪れるよう要請した。

A は、S 指揮者の指揮によるオペラ「アイーダ」神奈川公演について休演するよう求められた場合に備え、分会、X2 及び組合の楽団に対する平成23年1月19日付け「団体交渉申し入れ書」を持参して出向いた。なお、B は楽団の上記要請に応じなかった。

AE 指揮者の部屋には、同指揮者のほか Q 事務局長がおり、A に対し、S 指揮者、◎◎ホール及び △△ の再度の指摘に基づき、上記公演を休演するよう求めた。そこで A は、「団体交渉申し入れ書」を提出しようとしたところ、Q 事務局長は就業時間中の組合活動であることを理由に同文書の受領を拒否した。同文書には、「楽員を演奏から外すという楽団の行為については、本人の納得を得ないま

まに楽団が、理不尽に楽員の働く権利を奪うという、重大かつ悪質な労働問題であるという認識にたち、以降団体交渉の議題として取り扱いますので、下記日程にて団体交渉を申し入れます。なお、団体交渉を受け入れない場合は、団交拒否と見なし、これまでの楽団の度重なる不当労働行為の一環として、しかるべき処置をとらせていただくことを申し添えます。」との記載に続き、候補日時の記載があった。

【甲45、甲53、甲69、審問3 Q 証言】

(20) 楽団は、A 及び B に対し、楽団員就業規則第37条第1号に基づき、平成23年3月20日及び同月21日のオペラ「アイーダ」神奈川公演を休演するよう命じる旨の同年1月19日付け文書を交付した。

なお、楽団員就業規則第37条第1号の規定は次のとおりであった。

「(懲戒及び解雇)

第37条 楽団員が、次の各号の一に該当する時は、情状に応じ、けん責、減給、出勤停止に処する（懲戒の詳細は末尾別紙のとおり）。（中略）

① 技能が著しく低下した時や楽団が任命した音楽的責任者からの指摘があった時

「別紙

(懲戒の詳細)

1 けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

2 減給

始末書を提出させて、減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払い期における賃金総額の1割を超えることはない。

3 出勤停止

始末書を提出させるほか、7日を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

4 懲戒の審査中にその必要を認めるときには、3日以内の範囲で自宅待機を命ずることがある。この間については、平均賃金の6割を支払う。

【甲46、甲47、甲53、乙3】

(21) 楽団は、A 及び B に対し、平成23年1月28日付け文書を送付した。A に対する文書には、「楽団員就業規則第37条①項により、

けん責を申し渡す。始末書の提出期限 平成23年2月15日」との記載があり、また、 B に対する文書には、「楽団員就業規則第5条および第37条①項により、けん責を申し渡す。始末書の提出期限 平成23年2月15日」との記載があった。

なお、楽団員就業規則第5条の規定は次のとおりであった。

「(職場基準)

第5条 楽団員は、この規則を遵守し、楽団の寄附行為その他諸規則、諸規程及び業務上の命令に従うとともに、相互に人格を尊重し、かつ協力して楽団秩序の保持につとめなければならない。」

【甲48、甲55、甲71、乙3】

(22) 分会、X2 及び組合は、楽団に対し、平成23年2月3日付け文書を提出した。同文書には次の記載があった。

「2月2日、 B 組合員に対し、1月28日付け文書で『楽団員就業規則第5条および第37条①項により、けん責を申し渡す。』、同日、 A 組合員に対して、1月28日付け文書で『楽団員就業規則第37条①項により、けん責を申し渡す。』とした処分が届きましたが、以下の点が不明であることから当該組合員は始末書に応じることができません。

1. 楽員就業規則第5条および、第37条①項にあたる事実とは何を示すのか。
2. その事実が就業規則に違反するとした理由及び根拠は何か。

また、上記の点が明らかになることと、それが就業規則違反となるかは別の問題です。したがって、上記の点が明らかになった時点で始末書に応じるということではありません。」

【甲49】

(23) 楽団は、平成23年3月20日及び同月21日に開催を予定していた S 指揮者の指揮によるオペラ「アイーダ」神奈川公演を東日本大震災の影響を理由に中止した。

【甲57】

(24) 平成23年4月19日、組合側から P 組合執行委員長、 A 組合副執行委員長、 M 分会長、 N 副分会長、 B 分会書記長等が、また、楽団側から H 専務理事、 Q 事務局長等が出席して団体交渉が開催された。65歳定年制度の導入について、次のやり取りがあった。

- 「 P : あのユニオンとね65歳の定年と言うのを決めた時に、この問題を協議していたと今おっしゃいましたよね。どうしてうちの組合にそう言う何て言うのかな、全然時間が後になってからどうしてうちには協議とか提案とかが無いんですか？
- H : それは何と言ったら良いのかな。
- Q : けどさ、客観的にみてもさ今までの経緯でね、ああいうその交渉の後のやり方をやられたりとかね。
- P : ああいうと言うのは、どう言う事？
- Q : だってあの組合の掲示板のさ、ああいう交渉の後のああいう表示と言うのは、本当に前にも言ったけど30年以上前の組合の姿ですよ。それをやっていて、そう言う事が交渉の過程で出来ると思う？心情的にはたぶん出来ないよ。
- P : それは何？うちを組合だと思っていないって事ですか？
- Q : 思っているよ！だから30年前の組合だと思っているよ！
- P : では30年前の組合だったら提案はしなくて良いって事ですか？
- Q : そんな話は言っていないよ！
- P : だって今そうおっしゃったんですよ。30年前の組合であっても60年前の組合であっても、今の組合であっても提案をしなくてはならないのは、当たり前的事ですよ。
- Q : 心情的にはそんなことは。
- P : 心情的にやりたくなかったら提案しなくて良いんですか？
- Q : そう言う事を言っているんじゃない！
- P : そう言う事を言っているんですよ！
- Q : 言う言葉尻をとらえる事事態がもう！
- P : 言葉尻ではないですよ。私は確認しているんです。そう言う事をおっしゃっているんですねって。だって提案しなくてはいけないんですよ！
- Q : 信頼関係なんかどこにもないじゃないか！
- P : 信頼関係が有ろうが無かろうが提案しなくてはいけない

って労働委員会で言われたじゃないですか！

」

【甲17、乙66】

(25) 分会、X 2 及び組合は、楽団に対し、「当組合への提案時期及び、団体交渉設定についての申し入れ」と題する平成23年6月30日付け文書を提出した。同文書には次の記載があった。

「県民に良い文化を提供するための貴職のご尽力に敬意を表します。

当組合と今年に入って3回目の交渉を7月14日に設定しております。楽団の経営が厳しく、運営に大変お骨折りのことと存じますが、経営が厳しいなかで楽員の生活も厳しくされており、団体交渉において双方が理解を深めることが重要となっている中、半年を過ぎて2回の交渉しか行われず、交渉申し入れから2ヶ月経過しないと交渉が設定できないという状況では事の解決はできません。

貴職は当組合が公然化して以降一貫して、『忙しい』という理由で団体交渉の申し入れを先延ばしし、3ヶ月に1度しか交渉に応じておらず、県労働委員会のあるせんにより団体交渉ルールを定めてからもその姿勢を正されません。

さらに、4月19日に行った団体交渉において、『信頼関係がないから（不利益変更の）提案ができない』と述べ、もうひとつの組合とは話し合うが、当組合には提案もしないという、経営者としての責任放棄と、法律を平然と無視する姿勢を自ら明らかにしました。

労働法で定められている通り、信頼関係があろうとなかろうと、労使は対等平等の立場で団体交渉を行わなければならない、労働条件の不利益変更を行う場合は、十分な交渉時間の確保を行うことが求められています。そのためには数ヶ月前には提案することが必然的に必要となります。当組合は、このことを貴職に度重ね申し上げ、県労働委員会あっせんにおいて交渉ルールも結んできたところですが、一向に改善が見られません。

一方、もうひとつの組合とは交渉や折衝を頻繁に開催しており、これも不当労働行為にあたります。

経営者としての責任を全うし労働法を遵守して、当組合と時機を失することなく団体交渉を行うことを求め、下記の事項を申し入れます。

1. 労働条件の不利益変更についての提案は半年前までに行い、1月に1度、団体交渉を開催すること。

2. 半年前の提案ができない場合は、遅くとも3ヶ月前に行い、合意にむけて必要な交渉を適時行うこと。
3. 団体交渉が1ヶ月以上（提案が遅い場合はその提案時期を考慮）持てない場合は、協約に定めたように事務折衝を行うこと。
4. 団体交渉当日に次回団体交渉（または事務折衝）の日程を決めること。

【甲33】

- (26) 平成23年7月14日、組合側から P 組合執行委員長、A 組合副執行委員長、M 分会長、B 分会書記長、U 分会員等が、また、楽団側から H 専務理事、Q 事務局長等が出席して団体交渉が開催された。組合側は役員報酬額の減額を求めたところ、H 専務理事は個人攻撃であるとして回答せず、交渉は決裂した。

【甲50、乙66】

- (27) 分会、X 2 及び組合は、楽団に対し、平成23年7月15日付け「団体交渉申し入れ」を送付した。同文書には、「7月14日の団体交渉において、団体交渉の席を立ったことに遺憾の意を示すとともに、経営者としての責任を放棄したその姿勢に断固抗議します。そもそも貴職は当組合の一部組合員に対して敵意を示し、不誠実交渉を繰り返して行ってきました。その内容は、①『信頼関係がないから提案ができない』として、提案も交渉もしないまま一方的に労働条件を変更する、②要求に応じられない理由は、『経営状況が厳しい』『楽団が潰れる』という説明に終始し、当組合への説得の努力や合意達成の可能性を模索するものではない、③3ヶ月に1度しか交渉を行わず、その理由について『忙しい』としか説明を行わない、④労働条件に関する要求に対し、『重箱の隅をつつくもの』『荒探し』『足を引っ張ることばかり』と、当組合との交渉を『無駄な時間』であるとして交渉途中で席を立つ、などであり、経営者としてあるまじき行為です。特に7月15日に H 専務理事がとられた行動は、労働組合法第7条二項の『使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと』に相当するものです。早期に団体交渉を再開することを求め、日程を提示いたしますので、早急にお返事をいただけるようお願いいたします。」との記載に続き、候補日時の記載があった。

【甲34】

- (28) 楽団は、平成23年7月21日、労働関係調整法第12条に基づき、組合

を被申請者とし、団体交渉ルールの確立をあっせん事項として、県労委にあっせんに申請した（平成23年（調）第12号）。

【甲61】

(29) 楽団は、A 及び B に対し、平成23年7月27日付け「始末書の提出について」と題する文書を送付した。同文書には次の記載があった。

「貴職に対しては、平成23年1月19日付休演を命じ、また平成23年1月28日には、けん責を申し渡しました。

このけん責申し渡しに際し、始末書の提出を命じていますが、現在に至るも提出がありません。

については、下記期限までに提出してください。

記

始末書提出期限平成23年8月5日

【甲35、甲73】

(30) 分会、X 2 及び組合は、楽団に対し、平成23年8月2日付け「抗議文」を提出した。同文書には、前記(22)の同年2月3日付け文書で分会らの求めたけん責処分の根拠について楽団が明確な説明をしていないなどを理由に、「今回の始末書提出要請について、理事会に対して強く抗議し、要請の撤回と謝罪を求めます。」との記載があった。

【甲35】

(31) 組合と楽団とは、平成23年10月18日、あっせん手続において、団体交渉ルールに関する協定を締結した。同協定には、組合を「甲」とし、楽団を「乙」とした上で、次の記載があった。

「1 甲と乙は、平成22年7月15日付け協定書が有効であることを相互に確認する。

2 甲と乙は、平成22年7月15日付け協定書第2項の事務折衝においては、団体交渉を効率的に行うため、議題や提出資料等の事前のすりあわせを必要に応じ行うものとする。

3 乙は、労働条件の変更についての提案は実施する半年前までに行う。半年前の提案ができない場合は、遅くとも3か月前までに行い、合意に向けて必要な団体交渉を適宜行う。

4 乙は、甲から団体交渉の申入れがあったときは、速やかにこれに応じる。

5 甲と乙は、団体交渉において、継続する議題がある場合は、原

則として、団体交渉当日に次回団体交渉の日程を決める。

- 6 甲と乙は、団体交渉において、それぞれ威圧的な言動を慎むとともに、誹謗中傷を行わず、甲の労働条件の向上及び乙の発展に向け努力する。

なお、組合と楽団とは、平成23年10月18日、上記2の定める事務折衝の担当者をそれぞれ3名とする旨の合意をした。

【甲2、審問1 B 証言】

- (32) 分会は、平成23年11月10日、楽団に対し、A、B及び組合書記長であるAH（以下「AH」という。）が事務折衝担当となったことを通知した。

【甲56、甲57、審問2 AH 証言】

- (33) 楽団は、楽団員6名から前記(18)のとおり演奏態度を改める旨を表明したDを除く5名（以下「楽団員5名」という。）に対し、平成24年3月のオペラ「タンホイザー」神奈川公演について休演を命じ、これに従わないA及びBに対し、上記公演について休演を命じる旨の同年1月27日付け文書を送付した。同文書には、休演命令の理由として、「(1)公演における指揮者S氏からの要請による。S氏は、予てより技能と演奏態度に強い不信感をもっており、本公演への出演を拒否している。(2)このことについては、共同主催者である（公財）神奈川芸術文化財団および（公財）△△も同様の意向を表明している。(3)若し、財団がこの要請を受け入れない場合は、Y1 そのものの出演を認めないとの意向もある。この事態に至った場合、財団の信頼は大きく毀損し、また財政的な損失を生ずることとなるため、これを避けることとした。」との記載があった。

【甲52、甲53、甲57、審問2 AH 証言、審問3 Q 証言】

- (34) 平成24年3月8日、組合側からB組合執行委員、N副分会長等が、また、楽団側からQ事務局長等が出席して団体交渉が開催され、引き続いて行われた事務折衝において、休演命令について次のやり取りがあった。

「AH：では、ちょっと交渉は一度これでおしまいにして、あのう……前回ね、ちょっと折衝のときか……前に一度伺ったときに、早めに委員長とSさんに連絡取っていただきたいというお話をして、あのう、3月に入って折衝のときね、取ってなかったということをおうとLさん

から伺ってね、できれば現行の楽団員はいろんな個々の問題はあんだけど、今回のリハーサルのところから、今回の公演から参加したいと思ってますと、同時にその S さんがそういうことになると、演奏上の問題について何か指摘することがあれば、本人も聞きたいし、可能ならばそれ修正もしたいので、何とか本人との間で会えるように、過去の経過からするならば楽団のほうから連絡取ってくれないかということをお願いしてたところなんです。

いろいろまあ忙しい人だっていうことがあるし、間に芸文が入っているとかっていう問題もあるのでということだったんだけど、今日交渉で会うのでね、今日までの間にその進捗状況を伺いたいというふうに言ってあったので、ちょっと教えていただきたいなど。

ちなみに、その S さんが連絡取るときに、当初は、こちらから直接やっちゃったほうがいいよという話をしましたよね。なんだけれども、いや、過去の経過もあるからちょっと楽団を通じて芸文通じてやってもらうというふうなことで、現時点までちょっと待つような形になってたんで、現時点で進捗状況を聞いてね、我々としても同時に動くか動かないかって決めたいと思いますので、その辺をちょっと教えていただきたいなどと思います。はい、どちらからでも。

Q : まあ、これは、いずれにしても、あのう、直接というのは、うちも S さんに対して直接は全然連絡は取ってないんでね。やっぱり道義的にこれは取っちゃまずいからね。あのう、要は、芸文を通して今いろいろな話をしているわけだから、過去から。だから、その努力はしてますよ、芸文に対して。ただ、この間あれしたのが、『会わない』と。」

「 N : だから、その方法を、やっぱり楽団としてもやはりその改善策というのはやっぱりとっていかなくちゃいけないんだと思うんですけどね。

Q : いやだから、それを打診してるわけですよ。

N : ええ。

Q : それ、多分ね、もうそんなすぐにね、『ああ、そうお』っていう話じゃないと思う。だから、時間をかけるしかないんだよね、これ。まあ、今度の3月のオペラで、まあ、会う機会もあるからねえ、直接ねえ、練習やるわけだから。そこで、そういう話を、あのう、まあ出せるか出せないかは分かんないけどね、で、直接聞いてみるという方法もあるわけじゃない？何げない話の中からさあ。

AH : 誰が、Qさんが？

Q : いや、俺がやるとは限らない、うちの人間が、事務局の人間がね。

AH : うーん。それはちゃんと責任のある人間がやってくないと、ダイジなところが、でないといわだって、我々逆に言えば筋通してね、組合との仁義通してるから直接やらないで今日までに至ってるんですよ。だって、12日から別に楽団員は会うんだもん、その場で、でしょ。

Q : そうでしょう。

AH : うん。だから、楽団が仲取って、ねえ、本体があのもう、仲取ってやるというんだったらそれに従いますよって言うてるの。楽団を無視して直接やろうなん言っていないわけだから、このかんの話合いがあったわけだから。

Q : やってるでしょう。いや、すぐにはねえ、多分ねえ、まあ無理ですよ。

N : すぐには無理って、もう2年もたってますよ。

Q : うん、それ、去年はつぶれちゃったじゃないの。

N : そうですよ。でも、去年も同じ命令出したじゃないですか。

Q : そう。ただ、会ってないじゃない。

N : そう。だから、会ってないのに毎年命令が出るというのはおかしくないですか。

Q : いやだから、それがおかしいから我々だって聞いているわけですよ。

N : だから、もっと積極的にやってほしいんですよ。

Q : 積極的にやってるわけよ。直接できないのが一番はがゆいよ、これ。

AH : あのさあ、じゃちょっと、 D さんとかの問題も含めて
だけど、2年間会ってないのに、その都度やっぱり芸文
を通じて、今年も去年も、そういう出演停止みたいなのが
来たってということですか。

Q : そうですよ。正式に来たんですよ。

AH : 正式に、ペーパーで来たの。

Q : いやいや、口頭ですよ。

AH : ああ、口頭で。

N : あの、じゃあ、 D さんが命令を解除された理由は、ど
ういった理由からか、会ってないんですけど、 D さん
も S さんには。

Q : いや、あのう、反省してるならいいと、 D さんに限っ
ては。その理由は分からない。

N : 名指しで来たんですか。

Q : うん。

N : 『 D さんに限っては』なんですか。

Q : うん。みたいですよ。

N : 芸文から名指しで来たんですね。

Q : いや、それは僕が直接聞いたの。

AH : そうじゃなくて、今の言い方だと、反省してるならばい
いと言って、反省してるかしてないかの判断は Y 1
がやったんでしょ。

Q : もちろん、それはそうですよ。

AH : ふーん、ああ、そうか、ああ、なるほど。

【甲57、甲58、審問2 AH 証言】

(35) 楽団は、平成24年3月24日及び同月25日、 S 指揮者の指揮の下、
オペラ「タンホイザー」神奈川公演を開催した。

なお、楽団員5名は上記の公演に出演しなかった。

【甲52、甲55、甲57、審問1 B 証言】

6 A 及び B の解雇に関する労使関係の状況

(1) 楽団は、平成22年4月1日、楽団員就業規則を改定し、解雇理由で
あった「技能が著しく低下したとき」を、「技能が著しく低下した時
や楽団が任命した音楽的責任者からの指摘があった時」と改めた。

【甲56、乙2、乙3、審問1 A 証言】

- (2) 楽団は、分会に対し、「楽団員『定年制度』の新設および『2010年度の賃金』について」と題する平成22年4月14日付け文書を送付した。同文書には、楽団員就業規則を改定し、同月1日に施行した旨の記載があるとともに、同規則が添付されていた。

【甲18】

- (3) 楽団は、平成23年11月1日、評価委員会規則を制定し、同年12月7日、同規則を添付した「就業規則（変更）届」を横浜西労働基準監督署に提出した。

なお、評価委員会規則の規定は次のとおりであった。

「第1条（目的）

本委員会は、楽団員就業規則第37条により設置し、事務局から報告する楽団員の懲戒等の諸事案を評価する。

第2条（委員会の構成）

本委員会の委員は、評議員（2名以内）、理事（2名以内）、監事（1名）で構成し、委員は理事長が指名する。

第3条（委員長）

- 1 本委員会には委員長、副委員長を置く
- 2 委員長及び副委員長は、委員の互選によるものとする。

第4条（任期）

- 1 委員の任期は、2年とする。ただし、再任されるものとする。
- 2 委員の欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

第5条（召集及び議長）

- 1 委員長は、本委員会を招集し、その議長となる。
- 2 委員長は、各委員に評価事案を説明した上で、会議日程を調整し、速やかに委員会開催の日時・場所を決定すると共に委員に通知する。
- 3 第1回目の委員会の招集、議長は、理事長が指名する者が行うこととする。

第6条（会議）

- 1 本委員会は、委員の過半数の出席がなければ議事を開くことができない。
- 2 議決を要する事項については、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

3 本委員会に出席することができない委員は、書面をもって票決をなし、又は他の委員に票決を委任することができるものとし、この場合には出席したものとみなす。

4 委員長は、議事の経過について、議事録を作成して委員会及び理事長に報告するものとする。

第7条（事務）

本委員会の事務は、事務局において処理する。

第8条（雑則）

この規則に定めるもののほか、本委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

本規則の施行は、平成23年11月1日とする。 」

【甲51、審問3 H 証言】

(4) 楽団は、平成23年12月22日及び同月23日、AE指揮者の指揮の下、「第九」演奏会を開催した。

【甲7、甲40】

(5) AE指揮者は、楽団に対し、「貴楽団員 A 並びに B について」と題する平成24年1月31日付け文書をマネージャーを通して提出した。同文書には次の記載があった。

「当該楽団員2名に関して、常任指揮者の立場から意見をさせて頂きたく存じます。

また問題の性質上、速やかな対応をご検討いただきたくお願い申し上げます。

貴楽団の常任指揮者に就任後、様々な演奏会で両氏と共演して参りましたが、先ずは音楽的な技量の部分で、その職責を全うしているとは到底言い難いレベルであることを申し上げなければいけません。これについてはこれまでも何度か申し入れをさせて頂きました。これはコントラバスという一つのセクションだけの問題だけでなく、オーケストラ全体のアンサンブルに余りに大きな悪影響を及ぼしております。

当該2名の奏者としての技量の程度については、残念ながらプロの団体に活動するには及ばないと判断せざるを得ません。また更に残念なことは、当方からの再三にわたる要求や指導に対しても積極的に対応することはなく、技量向上のために努力する姿勢が一切認められないことです。

さて次に、より大きな問題についてご報告しなければいけません。

これは昨年末に調布グリーンホール並びに神奈川◎◎ホールで開催された第九演奏会の際に特に顕著だったことですが、当該2名の態度や言動に関してです。演奏中は言うまでもなく、その前後の勤務時間中全般について言えることです。

ご承知の通り、オーケストラとは楽団員が一丸となって演奏することで、お客様に素晴らしい音楽を提供する団体です。練習や本番時に見せる両氏の、極めてぞんざいな態度、チームワークを乱すような様々な言動は、敵意さえ感じるほどです。そして私たちの日々の活動を大きく妨げる大きな要因となっています。これは多くの楽団員の士気を下げるだけでなく、例えば演奏会においては、お客様にとっても目に余る姿であることは間違いありません。

当該2名を上記のような状況のままこれ以上放置しておくことは、貴団に多くの不利益をもたらすことは言うまでもなく、まさにコンプライアンスが問われていると存じます。楽団存亡の危機とさえ言える極めて深刻な問題であることを認識された上で、早急な対応を重ねてお願い申し上げます。 」

【乙8、乙50、審問4 AE証言】

- (6) 楽団は、評価委員会に対し、平成24年2月23日付け文書を提出した。同文書には次の記載があった。

「楽団員就業規則第37条に基づき、次のことについて評価をいただきたく付議します。

1. 評価事項 楽団員2名（コントラバス奏者）に対する解雇
2. 対象者 A 1983年4月入団 1958年1月20日生
 B 1981年2月入団 1955年2月3日生
3. 解雇理由 楽団員就業規則第3条、第5条および第7条④等に基づき第37条①②⑧⑩により解雇処分とする。

即ち、日常における C 氏等に対する睨みや苛め、また、静岡グランシップ公演時や、文化庁沖縄公演時の楽器問題に絡む暴言など、関係者に対する精神的威圧による影響は、職場秩序を維持しお互いに協力して楽団業務の運営にあたらなければならない責任を果たすことなく財団に不利益を与えた。 」

なお、楽団員就業規則第3条、第5条、第7条第4号、第37条第1

号、第2号、第8号及び第11号の規定は次のとおりであった。

「(規則の遵守)

第3条 楽団及び楽団員は、ともにこの規則を守り、相協力して業務の運営にあたらなければならない。」

「(職場基準)

第5条 楽団員は、この規則を遵守し、楽団の寄附行為その他諸規則、諸規程及び業務上の命令に従うとともに、相互に人格を尊重し、かつ協力して楽団秩序の保持につとめなければならない。」

「(遵守事項)

第7条 楽団員は、次の事項を守らなければならない。

(中略)

④ 楽団の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと」

「(懲戒及び解雇)

第37条 楽団員が、次の各号の一に該当する時は、情状に応じ、けん責、減給、出勤停止に処する(懲戒の詳細は末尾別紙のとおり)。また別に定める評価委員会の決定に基づき理事会の承認を得て、解雇することが有る。ただし、当該本人に異議ある場合は、理事会に申し立てることができる。

① 技能が著しく低下した時や楽団が任命した音楽的責任者からの指摘があった時

② 演奏態度が悪く、非協力的で業務に不熱心な時

(中略)

⑧ 第38条に定める懲戒解雇事由に該当する事実がある時

(中略)

⑩ 前各号に準ずる程度の不都合な行為又は、著しい職務怠慢があった時」

【甲7、甲20、乙3】

(7) 第1回評価委員会は、平成24年3月8日、委員として、AI 理事(以下「AI 理事」という。)、AJ 評議員(以下「AJ 評議員」という。)、AA 評議員(以下「AA 評議員」という。)及びAK 監事(以下「AK 監事」という。)が、また、楽団側から、Y 理事長、G 副理事長、H 専務理事、代理人弁護士等が出席して開催された。同委員会は、楽団事務局から付議内容についての説明

を聴いた後、前記(6)の「評価事項 楽団員2名(コントラバス奏者)に対する解雇」について審議し、慎重を期すため、審議を継続することとした。

【甲7、甲20、乙51、審問3 H 証言】

- (8) 第2回評価委員会は、平成24年3月26日、委員として、AI 理事、J 理事、AJ 評議員、AA 評議員及びAK 監事が、また、楽団側から、Y 理事長、G 副理事長、H 専務理事、代理人弁護士等が出席して開催された。同委員会は、前回に引き続き、前記(6)の「評価事項 楽団員2名(コントラバス奏者)に対する解雇」について審議し、A 及び B の執務上の態度や資質に問題があること、技量に対する指揮者の指摘があったこと、また、静岡グランシップ公演時や沖縄公演時に暴言を吐いたことなど評価した結果、両名の解雇を決定し、同日、楽団に対してその旨を通知した。

【甲7、甲21、審問3 H 証言】

- (9) 楽団は、平成24年4月5日、理事23名のうち12名が出席し、11名が委任状を提出することにより成立した平成24年度臨時理事会において、前記(8)の評価委員会決定案件について審議し、A 及び B の解雇を議決した。同理事会の議事録には、審議内容として次の記載があった。

「1. 楽団員解雇に関わる『評価委員会決定』を審議するための理事会を、臨時理事会として開催した。

2. Y 理事長は挨拶の中で、『評価委員会は楽団就業員規則37条に基づき開催されたものである。』と述べ、まず、評価委員会 AI 議長から詳しい説明があった。

3. 『楽団員2名の解雇』とした、事務局から評価委員会への付議は平成24年2月23日で、審議は3月8日および3月26日の2日にわたり、……弁護士から助言を受けながら行い、評価委員会としての決定は次の通りである旨の説明があった。

評価事項『楽団員2名に対する解雇』

4. 事務局からも、この根拠となる項目の細かな説明をした後、『解雇』は、財団として公益法人への移行と同じく重要な問題であり、真の楽団改革となるためには避けて通れないものである、との説明があった。

5. また、該当者2名の、過去の財団の業績とのかかわりや、事務

局のこれまでの対応などのからみて、この問題をいい加減にしておいたら『良い音楽』はできないとする発言があった。

6. 現状のまま『Y 1 問題』を引きずっていることは、この改革を進めるにあたって大きな障害となる。何としても、今の執行部で、この改革を是非成功させてほしい、などの発言があり、最後は、出席理事全員の承認を得た。」

【甲7、甲22】

(10) 楽団は、A 及び B に対し、平成24年4月11日付け解雇通知書を送付した。同文書には、「当財団は、就業規則第37条の手続きを経て、別紙『解雇理由書』のとおり、就業規則第37条①、②、⑧、⑪（旧就業規則第27条①、②、⑤）に基づき、貴殿を平成24年4月12日付けで解雇することを通知いたします。解雇予告手当については、本書到達次第、到達日から30日分をすみやかに支払います。なお、本通知に異議のある場合には、就業規則第37条ただし書きに基づき、平成24年4月19日までに、理事会に申し立てることができます。」との記載に続き、A に対する解雇理由として、次の記載があった。

- 「1. 演奏技術が著しく低く、それについて指揮者から指摘を受けていること（就業規則第37条①）
2. 演奏中や練習における態度がきわめて悪いこと（同第37条②）
3. 度重なる事情聴取等呼び出し、始末書の提出等の要請について、応じなかったこと（同第5条、第37条の②、⑪）
4. C 氏に対し精神的ダメージを与え、また、退団したことにより楽団に多大な損失をもたらしたこと（同第38条⑤、第37条の⑧）」

また、B に対する上記文書には、同人に対する解雇理由として、A に対する解雇理由の1から3と同様の記載に続き、次の記載があった。

- 「4. 文化庁事業である沖縄公演に際し、時と場所を弁えない発言により文化庁との間に信用問題を引き起こし、楽団の品位を汚し、名誉を傷つけたこと（同7条④、37条の⑧、38条の⑤）

なお、楽団員就業規則第38条第5号の規定は次のとおりであった。

「（懲戒解雇）

第38条 楽団員が、次の各号の一に該当する時は、理事会の承認を得た上で、所轄労働基準監督署の認定を受けて予告期間を

設けることなく、かつ予告手当を支給することなく即時解雇する。

(中略)

⑤ 楽団の秩序を乱し又は、楽団の品位を汚す言動の著しい時

【甲3、甲4、甲53、乙3】

(11) A 及び B は、平成24年4月12日、前記(10)の解雇通知書を受領した(以下、A 及び B の解雇を「本件解雇」という。)

【甲3、甲4、甲53、甲55】

(12) 組合は、楽団に対し、本件解雇の手續や理由について情報提供を要請する旨の平成24年4月18日付け文書を提出した。また、A 及び B は、楽団に対し、同日付け「4月12日付解雇通知書に対する不服申立書」を提出した。同文書には、A 及び B が、楽団就業規則第37条に基づき、本件解雇について不服を申し立てる旨の記載に続き、両名に共通する解雇理由に対する反論として、次の記載があった。

「Ⅰ 『演奏技術が著しく低く、それについて指揮者から指摘をうけていること』について

理由書は、私の演奏技術のレベルについてなんら根拠を示すことなく『著しく低い』と決め付け解雇理由の冒頭に記していません。演奏技術レベルは、入団に際してオーディションに合格していること、またその後の演奏活動において楽員間で一定程度の水準にあると認められていることから解雇理由書の指摘は不当です。認めることはできません。

また、演奏技術について『指揮者からの指摘』とありますが、これまで指揮者から演奏技術レベルについて指摘をうけた事実はなく事実誤認です。

Ⅱ 『演奏中や練習における態度がきわめて悪いこと』について

理由1と同様になんら具体的な事実をしめすことなく解雇理由として『態度の悪さ』をあげています。悪いとされた非行の事実とその程度について示していただかなければ、理事者の主観を表現したものにはすぎず、解雇理由にはあたらず、認めることはできません。

Ⅲ 『度重なる事情聴取等呼び出し、始末書の提出等の要請について、応じなかったこと』について

理由書にある事情聴取等呼び出し、始末書の提出等の要請については、具体的な事実の指摘がないため、個別の事案として認めることはできません。

また、いくつかのことについては、これに応じられない旨の背景事情と理由をその都度楽団当局に提出しており、相当の理由があるものです。さらに、対象となっている始末書の提出、処分については、これまで労働組合の交渉事項として度々議論してきたことであり、労使間で見解が異なる事柄について一方的に理事者の見解を押し付け、意にそわないものを解雇しようとすることは認められません。」

また、上記文書には、A の解雇理由に関し、「IV 『C 氏に対し精神的ダメージを与え、また、退団したことにより楽団に多大な損失をもたらしたこと』について」として、「C 氏に精神的ダメージを与えたというのは楽団の一方的な主張です。私に心当たりはなく、根拠となる客観的事実も示されていません。そもそも C 氏の退団について私の関与はなく、解雇理由に当たらないばかりか、事実無根です。C 氏が退団した事による損失については、退団に関する私の関与がない以上、解雇理由にはあたりません。」との記載が、また、B の解雇理由に関し、「IV 『文化庁事業である沖縄公演に際し、時と場所を弁えない発言により文化庁との間に信用問題を引き起こし、楽団の品位を汚し、名誉を傷つけたこと』について」として、「文化庁の沖縄公演については、演奏会当日に楽団の業務で使用しているコントラバスが届いていなかったことについて、その理由説明を求めるとともに、調弦すら不可能な楽器について不快感を述べたものです。私は演奏環境を守るために音楽家として当然の主張をしたものです。またこれに関連して文化庁との間で信用問題を引き起こしたとしていますが、何をもって信用問題というのか不明です。沖縄公演の現地において音楽家として良心に基づき発した私の主張を歪曲し、文化庁との信用問題としたのは到底認められません。」との記載があった。

【甲7、甲72、乙55、乙56】

- (13) 楽団は、組合に対し、平成24年5月11日付け回答書を送付した。同文書には、基本的な考え方として、「本件は、個人による数々の就業規則違反の結果であり、長年にわたり外部関係者をはじめ財団および

楽団員にも迷惑をかけ、また、楽団経営に対しても深刻な危険への影響を及ぼしながら、反省も謝罪もなく過ごしてきた A 、 B 両氏個人に対する懲罰処置である。」との記載に続き、前記(6)から(9)までの解雇手続について説明した後に、解雇理由について次の記載があった。

「1) A 、 B 両氏の演奏技術が著しく低いと判断した具体的な事実

2) A 、 B 氏の演奏技術が著しく低いと指摘した指揮者の氏名と、指摘した日時、場所、具体的指摘内容

3) A 、 B 両氏の演奏中の態度がきわめて悪いとされる事実の日時、場所、内容

(1. 2. 3については、併せて以下に記述する)

- ・ 2010年3月18日、音楽責任者である指揮者より、A 、 B 両氏を含む6名の団員の演奏技術についての苦情があり、とくに、A 、 B の両氏については、『ピッチカートが外れており、音が出ていない。一体感を壊すやる気のない態度の悪さ、雰囲気悪さは音づくりの責任者として一緒にやれない』と本気で問題を指摘した。また、『5月の『題名のない音楽会』、来年3月の『オペラ・アイダ』には出さないように』との強い要請があった。

さらに、改善がなければ、2011年3月の『アイダ』については『Y 1 を使わない。☆☆ 交響楽団でやる』と指摘される。

このことは、『△△ 』『◎◎ホール』にも伝わり、当楽団の信用と信頼を落とした。

- ・ このため、事業喪失の危機を感じ、2010年3月27日、本番初日に Y 理事長、G 副理事長、H 専務理事3名で指揮者に謝罪し、財団としての対策を講じることを伝えた。なお、△△ 、 ◎◎ホール にも同様の謝罪を行った。
- ・ そのほか、2011年12月18日、『2012年3月の『オペラ・タンホイザー』についても、上記6名の出演を断わりたい』との伝言を同指揮者より受ける。このことについては、共同主催者である ◎◎ホール および △△

も同様の意向を表明していた。

- これらを受け、以下の公演に関し、両氏に休演を命令した
 - 2010年5月10、17日の『題名のない音楽会』
 - 2011年3月20、21日の『歌劇アイーダ全4幕』
 - 2012年3月24、25日の『歌劇タンホイザー全3幕』
- なお、B氏は、財団からの呼び出しに応じず、また、A氏は、面談に応じたが休演命令書の受領を拒否した。一方、6名のうちの他の4名については、同指揮者の指摘に応じたため休演命令は発令しなかった。
- 2011年12月22日および2011年12月23日の『第九』演奏会に関して、練習や本番時にみせる両氏の、極めてぞんざいな態度、チームワークを乱すような様々な言動が、指揮者より指摘された。
 - 2012年1月31日、指揮者より、二人のプロとしての音楽的技量不足について指摘された。
 - 2010年5月24日の全体集会（アートホール）において、A、B両氏は、指揮者から問題指摘されたことに従わず文句を言うこと自体が楽団の恥として、団員から批判された。
 - このほか、多くの楽団員から、両氏が練習時等に見せる“音楽に真摯に向き合わない”言動が指摘されている。
- 上記のことから、外部関係者などに楽団の信用失墜と事業危機の危険に（事業の喪失を含め）両名が追い込んだ責任は大きいと判断する。

4) A氏が、C氏に精神的ダメージを与えたという具体的事実の日時、場所、内容

本項目については、練習時等日常的に行われており、日時等を特定することは困難である。

C氏は、契約解除の理由として『精神的なダメージを受けた。今のコントラバスセクションとは一緒に演奏できる環境にない。排除を目的とした精神的暴力といじめにこれ以上耐えられない』、『A氏の威嚇・桐喝に耐えられない』と言っており、これに関して楽団員からも以下をはじめとして、多くの声が出ている。

- A氏は、セクションのレベルをあげようと頑張っていた

C氏の契約更新に対して横やりを入れたり、音楽的に妨害した。

- ・ A氏は、演奏中にあえて合わせなかつたりすることが多く、職場内の陰湿ないじめがあった。
- ・ なにかあると、腕みつれたりすることはしょっちゅうだった。
など

5) C氏が退団したことによる具体的損失内容

- ・ 日本のトップレベルに位置づけられる優秀な団員の退団によるイメージダウンおよび演奏レベルの低下など、退団が楽団および他の団員に与える精神的なマイナス影響等は計り知れないものである。

特に、退団に対し、慰留署名した団員の数が70%にもなったことは、C氏退団のマイナス影響を示すバロメーターである。

- ・ その後、団員の技量不足が指揮者から指摘され、また、定期会員からも何故辞めたのか、問い合わせやクレームが続くなど、楽団としての演奏等への信頼、信用を失わせるとともに、信頼回復への多大な努力を要している。

6) 文化庁公演に際して B氏が『時と場所を弁えない発言』をしたとする日時、場所、具体的内容。

7) 文化庁公演に際して B氏が『時と場所を弁えない発言』をしたことにより、文化庁との間に信用問題を引き起こしたとする具体的内容。

(6. 7については、併せて以下に記述する。)

- ・ 2009年11月20日 文化庁公演「本物の舞台芸術体験事業」
- ・ 沖縄市沖縄市立〇〇中学校
- ・ トラブルにより、予定していた大型楽器が演奏に間に合わない可能性が出てきたため、現地の関係者(〇〇中学校)の尽力により、代替の楽器が用意されることになったが、B氏は、この際の関係者(教頭、担当教師、担当指揮者、事務局スタッフ)の打ち合わせに入り込んで、先方の関係者の努力をないがしろにする発言、具体的には『いつもの楽器ではないから弾かない』『あんなの楽器ではない。ベニヤだよ、ベニヤ』などの暴言を吐いた。このことは、学校との信頼を傷

つけるとともに財団の名誉または信用を傷つける行為である。

あまりに品位のない言動に対し、見かねた担当指揮者が学校関係者に対し謝罪を行なったが、B氏は、反省も謝罪もなく、逆に楽団に文句をつける始末であった。

この問題は、学校だけでなく、主催者である文化庁の当財団への信用を失墜させることへもつながり、状況によっては、事業喪失の危機に至らしめるものであった。

具体的には、年間約5,000万円の文化庁事業（依頼演奏）が取り消されるおそれのある危機的な状況にもなりかねなかった。

また、自主演奏に対する文化庁の補助金にも影響がでる可能性もあった。

楽団の危機につながるような行為に対しては、危機管理上、厳しい対応が必要となる。」

【甲7】

- (14) 楽団は、前記(12)の本件解雇に対する不服申立てについて、書面による理事会を開催したところ、同申立てを否認する旨の議決となったことから、A及びBに対し、「不服申立について」と題する平成24年5月22日付け文書を交付し、同申立てが否認された旨を通知した。また、楽団は、楽団員集会において、「重要伝達内容」と題する同日付け文書を配付し、本件解雇について説明した。

【甲62、乙40、乙57、乙58、乙59】

- (15) A及びBは、楽団に対し、平成24年6月15日付け「5月22日付不服申立に対する否認通知に対する不服申立書」を提出した。同文書には、前記(13)の回答書に対する反論に加え、「どのような解雇は、全国のオーケストラの歴史を見ても、全く例を見ないもので、それだけでも一部理事が常識外のことを行っていることが分かります。オーケストラは様々な考えを持った人間が、それぞれの表現活動を行う中で、音楽的には指揮者がそれをまとめ上げ、運営的にはまずは楽員間で意見を集約し、理事会とじっくりと討議して進めていくものと考えます。自分の考えと違うものは排除する、すべてにおいて経営判断が優先すると言うような考えは、オーケストラの運営にはそぐわないものです。これは、理事会執行部によるオーケストラ経営に対する理解のなさを如実に現すものです。また、違う意見に対して聞く耳を持た

ず、排除するというとはオーケストラにとって致命的です。このような運営が続くことは、楽団を不健全な形にしていくこと、最終的にはオーケストラとして正常に機能しないものにしてしまうという、まさに破綻への道へ推し進めていることとして、憂うものです。良識ある理事会の構成メンバーの方々には、もう一度冷静に、周囲にも客観的な意見を求めるなどして、一部理事の独善的な考えから脱却し、この不服申立の主旨をご理解いただき、楽団運営最大の過ちを犯すことを、最後の最後で踏みとどまって頂きたいと切に願います。」との記載があった。

【乙60、乙61】

- (16) 楽団は、平成24年6月28日、理事23名のうち13名が出席し、9名が委任状を提出することにより成立した平成24年度第1回定時理事会において、前記(15)の解雇に関わる「再度の不服申し立て」について審議し、同申し立てを否認する旨の議決をした。

なお、上記理事会に先立って行われた平成24年度第1回定時評議員会の議事録には、本件解雇に対する組合の対応について次の記載があった。

「『 H 専務理事』 団交でやろうとするのが戦略。弁護士にも相談してやっている。今日の理事会の結果によっては、今後団交でやることはないと思う。楽団員の70%がこのことについて協力してくれる見込み（ユニオンが主体）

『 V 評議員』 技術、態度、常識的にみて暴言等ですか。

『 G 副理事長』 この問題は個人問題。

楽団員として当然の職務遂行をしているのか。前から問題があった二人で、赤字の原点。収支関係なく給料よこせのやり方。ユニオンから別れ、別組合に入った。訴訟の場で具体的に動く。組合側の出方は良く読めない。弁護士とも相談のうえやっていく。

この状況の中でマイナス部分は削除していく方向で、これまでのことも含め解雇を決断した。理事の皆さんには可なりの書面が届いている。

『 V 評議員』 この問題は、ある意味ではやりたくない。今の

執行部は膿を出す運命。ひっかからないように。
総意はユニオンにあるようだから、注意してください。

『 H 専務理事』 技術・態度での訴訟は今までオケが敗けている。別のオケも抱えている問題で、乗り越えられるか。日本中のオケもこの件を見守っている。

『 V 評議員』 やりとりの細かいこと。具体的事実を記録していることが必要です。 」

【甲63、乙62】

- (17) A 及び B は、平成24年7月4日、楽団を相手方に、本件解雇が無効であるとして、労働契約上の地位にあることの確認及び賃金支払の仮処分命令を求めて横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に申し立てた。

【乙36、乙40】

7 本件申立て以後の労使事情

- (1) 組合は、平成24年11月7日、本件申立てをした。
(2) 横浜地裁は、平成24年12月20日、前記6の(17)の申立てをいずれも却下する旨の決定をした。

【乙36、乙40】

- (3) A 及び B は、平成24年12月28日、前記(2)の決定を不服として、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に即時抗告を申し立てた。

【乙40】

- (4) 東京高裁は、平成25年3月26日、前記(3)の抗告をいずれも棄却する旨の決定をし、同決定は確定した。

【乙38、乙40】

第3 判断及び法律上の根拠

本件解雇は、A 及び B にとって不利益であることは明らかであるので、以下では、本件解雇が不当労働行為意思に基づく不当労働行為であると推認されるか否か、推認されるとすれば、さらに本件解雇に十分な合理性があつてその推認が排斥されるか否かについて検討する。

1 不当労働行為性の存否

- (1) 申立人の主張

ア 楽団の挙げる解雇理由のうち分会結成以前の退団問題は、ユニオンに属していた A の組合活動と関連している。分会結成前には、A 及び B の演奏技術や演奏態度は全く問題になっておらず、組合活動によって労働条件の改善を強く求める両名が理事らから嫌がられていたというに過ぎない。

分会が結成されると楽団は、当初から分会を敵視し、具体的な対応が必要であるとを言明していた。実際に、A、B を含む組合員に対してのみ休演命令を出し、自主的に休演しようとする A や B に対して呼出しや始末書の提出要求を繰り返した。また、楽団は、「音楽的責任者」の指摘のみで楽団員の解雇や懲戒をすることができる旨の就業規則を整備し、休演命令の根拠となった S 指揮者の指摘に加え、AE 指揮者の早急な対応を求める文書が作成され、本件解雇へと至るのである。

したがって、本件解雇は、A 及び B の組合活動に端を発し、それらに対する嫌悪の情に基づいて行われたものであることは明白であり、不当労働行為を構成する。

イ 分会の中心メンバーである A 及び B が事務折衝担当になった直後というタイミングで正当な理由もないままに実行された本件解雇は、分会に所属する組合員にとって、分会の一員として組合活動を行うことを強く萎縮させるものである。実際に本件解雇後、楽団内部には理事や指揮者の顔色をうかがう萎縮した雰囲気が生まれている。両名の復帰がかなわず、分会の力が弱体化することは、まさに Y 理事長がその挨拶の中で述べた第二組合対策が奏功したことに他ならない。つまり、本件解雇を認めることは、組合員の解雇による組合の弱体化という不当労働行為を容認したことになるのである。

ウ 楽団が明確な解雇理由を示すことができないのは、結局のところ、解雇通知に記された理由とは別の解雇理由が真の動機として存在するからに他ならない。楽団は、A 及び B に対する解雇を正当化するため、平成22年4月1日に就業規則を改定し、「音楽的責任者」からの指摘があれば解雇できる旨の規定を設け、この規定を活用して処分の実績を積み、平成23年11月に評価委員会規則を制定した上で、最終的な目的である本件解雇を行ったので

ある。したがって、楽団の不当労働行為意思は存在するから、本件解雇は不当労働行為に当たる。

エ 楽団は、A 及び B を解雇する一方、両名と同じコントラバス奏者で休演命令を受けていた D については、分会を脱退した後に休演命令を解除している。しかも楽団は、演奏技術の低さを理由として組合員である楽団員 6 名に休演命令を発しながら、「反省している」という演奏技術とは何ら関係のない理由を挙げて、D についてのみ出演を認めている。このことは、休演命令が元々理由のない恣意的なものであったことを示すと同時に、D に対する休演命令の解除については同人の分会脱退を理由とするものであることを如実に物語っている。楽団が、組合活動の中心メンバーである A 及び B については解雇を強行し、組合を脱退した D については休演命令を解除するという露骨な差別的取扱いをすることで、分会の組合活動、ひいては分会の一員として帰属していることについて組合員の間非常に強い萎縮効果が生まれており、組合の団結権は著しく侵害された。

(2) 被申立人の主張

ア 本件解雇の理由のうち退団問題は、分会が結成される以前に生じたものである。また、退団問題に引き続き、平成21年1月ころ、AがH専務理事に対してにらみつけや暴言を行ったから、楽団は、同年2月以降にAに対する呼出しなどを行った。しかし、Aが何度呼出しをしても適当な理由をつけて応じる様子もなかったため、楽団はAに対して平成21年3月23日付け戒告等を行った。そして、分会が公然化されたのは同年7月になってからである。したがって、退団問題に関連するAへの呼出しや平成21年3月23日付け戒告は、組合とは全く関係のない事柄であり、分会結成を嫌悪して云々などという主張が入る余地は一切ない。むしろ分会は、Cに対するいじめやH専務理事に対するにらみつけなどでAの立場が悪くなったことから、Aを守ろうということを目的として結成された組合である。そのことは、分会の中心人物であるならば当然結成当初から参加していかざるべきAが、実際には公然化した後に加入していたにもかかわらず、分会結成直後に加入したと証言したことからも明らかである。

イ 申立人側が主張するように、A 及び B が分会の事務折衝

担当となったことを受けて、楽団が両名を排除したいと考えるようになったなどということは一切ない。実際、解雇後も A は組合の副執行委員長として、また B は執行委員として、それぞれ団体交渉に参加するとともに、担当者として事務折衝を行っていることから、上記の主張が的外れなものであることは明らかである。

ウ 本件は解雇が相当な事案であり、これまで横浜地裁での解雇無効の仮処分及びそれに対する東京高裁での抗告審においても、不当労働行為という主張は排斥されている。裁判所における2回の判断は、A 及び B の技量、態度等がおよそプロとしてのレベルに達していないものであり、かつ、改善の見込みがない等の事実を踏まえ、本件解雇には客観的に合理的な理由があることを認めている。つまり、A 及び B の技量、態度等を理由とする本件解雇は、楽団が「客観的に合理的な理由がある」と考えるには十分な理由のある事案であり、両名が組合員であることを理由に解雇したり、解雇することによって組合活動を阻害するなどという意図が楽団になかったことは明らかである。

エ 休演命令をするに当たっては演奏技術だけではなく演奏態度も問題としている。D に関しては、A 及び B と比べて演奏技術には問題がなく、むしろ演奏態度のみが問題とされていたところ、D が、S 指揮者の指摘を受け、演奏態度の問題点について反省の態度を示し、問題点について解消される見込みが立ったため、休演命令を解除し復帰させたものである。そもそも楽団は、D がいつ分会に加入し、いつ脱退したのかについて全く把握しておらず、D に対する休演命令の解除は、同人の分会における組合活動とは一切関係がない。

(3) 当委員会の判断

申立人は本件解雇は不当労働行為であると主張する一方、被申立人は不当労働行為意思は存在しない等の主張をするので、以下判断する。

ア 本件解雇に至る経緯

楽団は、前記第2の3の(4)、(7)、(8)、(9)及び(11)で認定したとおり、分会結成前に生じた退団問題に関し、コントラバスセクションの一員として C との契約更新に反対したことに加え、C の受けた精神的ダメージについて自らの責任を全く認めようとしな

A や、同じコントラバス奏者でありながら同僚として C を慰留しようとしないう B について、楽団の指摘を受け入れようとせず、反省の態度を示そうとしない点で、楽団の運営にとって好ましくない人物であると捉えていたものと認められる。

そして、前記第2の2及び同3の(19)、(28)並びに同5の(3)で認定したとおり、退団問題に関する楽団の A への対応に疑問をもった B らは、平成21年3月3日に分会を結成し、同年7月22日に公然化すると同時に、組合やX2 と連名で、基本給の削減を止めることなどの労働条件の改善とともに、理事によるパワーハラスメントや組合の許可を得ない楽団員の呼出しの禁止等を要求した。その後、退団問題についての楽団の対応を批判する姿勢を見せた分会及び組合に A が加入し、 B とともに組合や分会の中心人物として組合活動をするようになると、平成22年3月24日に開催された平成21年度第2回定時評議員会において、Y 理事長は、分会を労使協調路線をとるユニオンの対抗勢力と位置付け、その存在や活動は楽団の一体感を損なうものであるとの認識の下、楽団が公益法人として存続するための具体的な対応をとる旨の方針を表明した。また、H 専務理事は、評議員に対し、X2 及び組合と分会との関係に加え、A が組合の執行委員であり、B が分会の書記長であると記載した組織図を基に、分会が共産党系の労働組合であることやその成り立ちについて説明した。

その後、楽団は、前記第2の6の(1)及び(3)で認定したとおり、平成22年4月1日に楽団員就業規則を改定し、解雇の理由として、「楽団が任命した音楽的責任者からの指摘があった時」という規定を加えた。また、平成23年11月1日には、解雇の手続について定める評価委員会規則を制定した。

解雇に関する規定を整備した楽団は、前記第2の5の(2)及び同6の(5)で認定したとおり、「楽団が任命した音楽的責任者」である S 指揮者の平成22年3月18日の苦情及びAE指揮者の平成24年1月31日付け文書に示された意見を根拠に、上記の楽団員就業規則及び評価委員会規則の規定に基づいて本件解雇を行っている。

以上に述べた本件解雇に至る一連の経緯をみると、楽団は、自らの存続を図るという組織的方針の下に、分会を対抗勢力と位置付けた上、その中心的活動を担っていた A 及び B を解雇するに至

るまで、一貫して反組合的な姿勢をとっていたものと認められる。

イ 休演命令の対象者

前記第2の5の(2)及び(3)で認定したとおり、休演命令の根拠となった平成22年3月18日のS指揮者の指摘から6日後に開催された平成21年度第2回定時評議員会において、H専務理事は、楽団がS指揮者の指摘に基づいて特定したという休演命令の対象者たる楽団員6名のうち、Aが組合の役員であり、B及びMが分会の役員であることを説明していることからすると、楽団は、それらの楽団員6名のうち少なくとも半数が分会員であることを認識していたことになる。

また楽団は、前記第2の5の(2)、(9)、(18)、(33)及び(34)で認定したとおり、分会員であったDに対し、演奏技術に問題ある楽団員6名の一人であり、「楽団の信用が著しく損傷することを避けるため」に休演を命じたにもかかわらず、同人が分会を脱退し、Q事務局長に対して演奏態度を改める旨を表明すると、演奏技術の問題について何らの対応をとることもなく、その後の公演等に出演させている。

これらのことからすると、楽団は、休演命令の対象者を決定するに当たり、対象者が分会員であることを考慮に入れていたものと疑わざるを得ない。

ウ 楽団の役員等の発言

楽団は、前記第2の5の(5)、(6)、(7)、(8)、(10)及び(14)で認定したとおり、平成22年4月1日に導入した働年制度について、ユニオンとの間では労働協約の締結に向けて協議する一方、組合には同月14日付け文書で同制度を導入した旨を通知したのみであった。そこで組合が、同年5月6日の団体交渉の場でユニオンと同様の協議を行うよう求めたところ、H専務理事は、「我々のような小さなオケで（組合が）二つあると振り回されるわけ。正直一つになってほしいと思う。理事長とかいろんな人の意見も聞かなくてはいけないわけで。」と回答し、組合の存在自体を否定する旨の発言をした。H専務理事は、休演命令を議題とした同月20日の団体交渉においても、「どうも最初の中から疑問に思っていた点がある。第二組合は何が目的に設立したのか。純粋に労働条件。今の休演をお願いしたのは労働組合のテーブルにつく話ではない。個人の問題

をどうして労働組合の中にもってくるのか。みな曖昧になる。私はあくまでも切り離して個人がなぜ対外的な問題をおこしたのかの問題。労働組合にすり替える問題でないと思⁷⁷ってしる。」と発言し、分会の結成目的は A 個人の問題を団体交渉で取り扱うためであるとの疑問を当初から持っていた旨の認識を示し、その結成自体の正当性について言及した。

また、前記第 2 の 5 の (5) ないし (8) 及び (24) で認定したとおり、65 歳定年制度の導入から約 1 年後の平成 23 年 4 月 19 日に開催された団体交渉において、組合が、同制度についての提案や協議を早期に行うよう求めたのに対し、Q 事務局長は、組合の楽団に対する組合活動は「30 年以上前の組合の姿」であり、「信頼関係なんかどこにもない」と発言し、楽団の交渉態度にユニオンと組合との間で違いがあるのはそれぞれの組合活動に対応したものである旨の認識を示した。

さらに、前記第 2 の 6 の (16) で認定したとおり、本件解雇の後の平成 24 年 6 月 28 日に開催された平成 24 年度第 1 回定時評議員会において、G 副理事長は、A 及び B が「前から問題があった二人で、赤字の原点。収支関係なく給料よこせのやり方。ユニオンから別れ、別組合に入った。……この状況の中でマイナス部分は削除していく方向で、これまでのことも含め解雇を決断した。」と発言し、本件解雇の決断に当たって、両名の組合への加入を含めて否定的な評価をしている旨を表明した。

このように、楽団の役員や事務局長は、分会の存在や活動そのものを否定したり、軽視する発言を繰り返している。

エ 組合及び分会の組合活動に対する影響

前記第 2 の 1 の (2) ないし (4) 並びに同 3 の (19)、(28) 及び (29) 並びに同 4 の (9) 並びに同 5 の (10)、(14)、(16)、(24)、(26)、(31)、(32) 及び (34) で認定したとおり、A 及び B が組合の役員や分会の役員又は事務折衝担当として積極的に組合活動をしていたことからすると、本件解雇によって両名の円滑な組合活動が阻害されたことに疑いはなく、また、結審日現在の組合員が 24 名であり、分会員が 9 名であることや、事務折衝担当者 3 名のうち 2 名が楽団から排除されたことを考えれば、本件解雇は組合及び分会の活動に抑制的效果を及ぼしたものと見える。

オ まとめ

以上のように、楽団は、A及びBを分会公然化前から快く思わず、両名に対して敵対的な姿勢をとっていたところ、公然化以降に両名が分会の組合活動を積極的にするようになると、両名に対する敵対的な姿勢をますます強めるだけでなく、両名の所属する組合及び分会の存在やそれらの活動をも嫌悪するという反組合的な姿勢を示すようになったことからすると、本件解雇には不当労働行為意思を推認することができる。加えて、楽団は、その一体感を損なうことなく公益法人として存続するという第一義的な目的を実現するため、本件解雇によって組合及び分会の弱体化を企図したものと推認することができる。

2 合理性の存否

(1) 被申立人の主張

ア A及びBは、楽団にプロのコントラバス奏者として雇われている以上、プロとして高度の演奏技術を備えるとともに、練習、公演本番を通じてプロの奏者としての真摯な態度で演奏に臨むことが要求されている。しかし、両名とも、このプロの奏者として当然の要求を満たすどころか、技量向上のために努力する姿勢も見られず、練習中や本番の演奏時にやる気のないぞんざいな態度や雰囲気乱す言動によって、楽団としての一体感を阻害していた。オーケストラは、通常のソロ演奏と異なり、演奏技術もさることながら、普段の演奏態度を通じて楽団の一体感を保持することが何よりも重視される。オーケストラの和を乱し続けた両名の解雇は当然の帰結である。

イ Aは、Cの契約更新に際し、コントラバスセクションの陰で協定書を盾に同人の雇用条件を引き下げよう画策しただけではなく、契約更新後も、音をあえて合わせないなどという嫌がらせをした結果、退団直前の同人は憔悴しきった状態に追い込まれていた。Aは、楽団にとって公演の目玉ともいえるべき日本でトップレベルに位置付けられる契約首席のCを退団に追い込んだものであり、その退団が及ぼす楽団のイメージダウン及びほかの団員に与えた精神的なマイナスの影響は計り知れないものがあり、解雇事由として極めて重大である。

ウ 沖縄の文化庁公演に際してBが、運送のトラブルにより本来

の楽器が届かなかったことに激高し、〇〇中学校の教頭らとR指揮者とが本番前の打合せをしていた部屋に入り込み、R指揮者に対し、同中学校関係者の用意した楽器を指して、「あんなの楽器ではない、ベニヤだよ、ベニヤ。」と暴言を吐いたという事実は、B自身も認めるところである。この楽器問題におけるBの発言は、時と場所を選ばない暴言であり、〇〇中学校に対してだけでなく、文化庁に対する楽団の信用を失墜させることにもつながりかねない重大問題であった。このような重大問題を起こしておきながら、Bは、現在に至るまで、楽器問題について全く反省すらしておらず、解雇相当であることは明らかである。

エ A及びBは、問題を起こし、それに対して楽団が事情を聴取しようと呼出しを行っても、分会名を利用して、それらの呼出し行為自体が「不当労働行為に当たる」などという理屈をつけて呼出しに応じないという態度をとっており、正当な理由に基づく拒否ではないことは明らかである。これらの対応は、組合活動に名を借りた業務命令違反に他ならない。こうしたことがたびたび繰り返され、もちろんA及びBからは、そうした呼出しの原因となった事実に対する謝罪や反省は一切見られなかった。そもそも組合自体が、その公式文書において、「呼び出しに応じることは、楽団員の業務ではなく、それに応じないことで業務命令違反にはなり得ない」とまで言い切っているのであり、こうした事務局軽視、業務命令軽視の姿勢が改善されることは考えられず、本件解雇が相当であることは明らかである。

(2) 申立人の主張

ア 本件の中心的な解雇理由は、「演奏技術が著しく低く、それについて指揮者から指摘を受けていること」である。しかし、演奏技術に対する評価には多分に主観の入るおそれがあり、楽団員就業規則第37条第1号によれば、指揮者の好みに合わないだけで解雇されるということもあり得る。このように本規定は、解雇という極めて重大な効果をもたらす根拠としては、恣意に流れる危険性が極めて高い、著しく不合理なものである。

また、本件解雇の理由として挙げられている平成22年3月18日のS指揮者の指摘は抽象的なものであり、A及びBが演奏の現場で特段の指摘を受けた事実はない。プロの音楽家である

以上、現場の音作りの過程で問題があれば当人に指摘し修正を図るのが当然である。

さらに、本件解雇の理由として挙げられている平成24年1月31日付け文書による AE 指揮者による指摘は、音楽的技量という多分に主観が入るものについてである。加えて、「第九」演奏会は好評を博しており、A 及び B の態度ないし演奏技術によってクレームがついたといった事実は一切ない。

このように、本件は、労働契約法16条に定められた解雇の要件としての「客観的に合理的な理由」に必要不可欠な具体的裏付け事実を、「指揮者の指摘」という主観的かつ恣意的な要素で代替させることで行われた極めて不当な解雇である。

イ A の解雇理由である退団問題が生じたのは平成20年と本件解雇の4年も前のことであり、この問題に関して A が処分を受けたことは一切なく、楽団内部でも、組合や A との関係でも、既に決着済みの過去の出来事となっていたものである。退団問題は、A の解雇を正当化するための理由として、不当に蒸し返されたに過ぎない。

ウ B の解雇理由である楽器問題については、これまで楽団に〇〇中学校からクレームがきたという事実もなく、翌年以降も文化庁公演は問題なく開催されている。そもそも B は、公演をプロとして成功をさせようという正当な理由から本来使用すべき楽器がないことについて抗議をしたものであり、この正当な抗議は B にとって不利益に評価すべき事実ではない。楽器問題が生じたのは平成21年11月と本件解雇から2年半も前のことであり、当時は解雇が取り沙汰されるようなことはなく、また、平成22年2月に楽団に説明を求められて以降何ら問題とされなかったのであるから、B を解雇するための後付けの理由に過ぎない。

エ A 及び B が「度重なる事情聴取等呼出し、始末書の提出等の要請について応じなかったこと」もまた解雇の理由とならない。A 及び B は、呼出しあるいは始末書の提出要求を無視していたのではない。静岡グランシップ公演での出来事を理由とする A に対する呼出しの際、A は第三者の同伴を求めた上で呼出しに応じる旨の回答をしたが、楽団はこれに応じなかった。

文化庁の沖縄公演での出来事を理由とする B に対する呼出しの際にも、B は第三者の立会いを求め、結局は A 及び組合の立会いのもとで呼出しに応じている。両名に対する平成23年1月19日のけん責処分及び始末書の提出要求は休演命令についてのものであったところ、そもそも休演命令は不利益処分ではなく、業務命令に過ぎないと楽団は説明しており、けん責処分や始末書提出要求がなされること自体が不合理である。しかも、けん責や始末書提出の理由について何ら具体的事実が示されておらず、何を書けばいいのか全く不明であった。これに対して分会が就業規則違反の事実につき説明を求めたものの、楽団からは結局何の説明もされず、重ねて始末書の提出を求められることもなく、提出のしようがなかった。その後、分会と楽団の団体交渉が紛糾し、楽団から労働委員会へのあっせん手続が申請されると、突如として半年も放置していた始末書の提出を再度求めてきた。このように、この始末書提出要求はいかなる内容の始末書を求めるのか、その内容すら明示されるものではなく、提出要求をするもしないも明らかに楽団の恋意にかかるものであった。

(3) 当委員会の判断

被申立人は本件解雇を合理的理由に基づく相当なものであると主張し、申立人は本件解雇が合理性、相当性を欠くものであると主張するので、以下判断する。

ア 演奏技術及び演奏態度について

確かに、前記第2の5の(2)、(4)、(9)、(15)、(16)、(33)及び(34)で認定したとおり、S 指揮者が楽団員の演奏技術や演奏態度について指摘をし、楽団に対応を求めたことは認められる。

しかし、前記第2の5の(9)、(11)、(14)、(15)、(16)、(19)、(34)及び(35)で認定したとおり、A 及び B が、楽団に対し、個人として、あるいは組合を通して、休演命令の根拠となった指摘について S 指揮者から直接説明を聴く機会を設けるよう何度も要請したのに対し、楽団は、楽団を介さずに個人として連絡すればよいと回答したり、同指揮者への連絡は◎◎ホールを通してすることとなっており、直接連絡することは難しいと回答するなどして、その機会を設けようとはしなかった。また、楽団は、同指揮者による指摘について、その具体的な内容を確認した上で両

名に説明したり、それに対する改善策について提示することは一切なかった。

加えて、前記第2の6の(5)、(6)、(12)及び(13)で認定したとおり、音楽的責任者であるAE指揮者は、A及びBの演奏技術がプロで活動するレベルではなく、演奏態度も極めて悪いとの指摘をしている。しかし、楽団員の採用がオーディションを経て決定されるなど慎重な評価と手続によってなされることに加え、演奏技術自体が判定者の嗜好や主観により左右されることもあり得ることを考えると、演奏技術の低下を理由に楽団員を解雇するに当たっては、第三者である音楽的専門家による評価を仰ぐなどの慎重な対応や手続があつて然るべきところ、本件では、構成員に音楽的専門家を含まない評価委員会が、両名の演奏を実際に聴取するなどの機会を設けることなく、指揮者による指摘についての楽団による説明のみに基づいて本件解雇を決定している。また、演奏態度についても、楽団は、両名のいつの時点のいかなる態度に問題があるかを具体的に指摘し、まずはその改善を指導して然るべきであるにもかかわらず、そのような機会を設けようとはしなかった。さらに、楽団が、評価委員会に対し、平成24年2月23日付け文書によって両名の解雇を付議する当たり、直前に提出されたはずのAE指揮者作成の同年1月31日付け文書を解雇理由として全く引用していないのも不自然である。

このようにみえてくると、A及びBの演奏技術の低下及び演奏態度の不良を本件解雇の理由とすることに合理性はないと言わざるを得ない。

イ 退団問題、楽器問題及びそれらに伴う楽団の呼出し等の要請に応じなかったことについて

前記第2の3の(13)及び同4の(6)で認定したとおり、楽団は、退団問題については、「明確なる答えを得るに至っておりません」として調査を終了しており、その後にさらなる処分を根拠付ける新たな事実が判明したことを認めるに足りる証拠はない。また、楽器問題についても、平成21年12月25日付け戒告書をBに交付しており、その後に楽団の運営や信用等に具体的な影響を及ぼしたことを認めるに足りる証拠はない。したがって、これらの問題については、既に決着済みとみるべきであつて、その後も同様

の行為が繰り返されたといった事情も認められない以上、本件解雇の理由とすることに合理性は認められないというべきである。

3 不当労働行為の成否

前記1及び2でみたとおり、本件解雇は、不当労働行為意思によるものとの疑いを払拭できないだけでなく、その解雇理由に合理性を認めることができないことから、A及びBが組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いであると判断する。また、当委員会によるあっせんの結果、組合側の事務折衝担当者として指定された3名のうち、分会に所属する2名が解雇されたことにより、その後の組合及び分会の運営に支障が生じたことは明らかであり、労組法第7条第3号に該当する支配介入であると判断する。

4 救済の方法

本件解雇については、なかったものとして取り扱うのが相当であり、主文第1項のとおり命じることとする。

また、本件解雇については、同様の行為が今後繰り返されるおそれがあることから、主文第2項のとおり命じることとする。

5 よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成26年7月24日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ⑩