命 令 書 (写)

平成25年(不再)第59号

再 審 査 申 立 人

一般財団法人言語交流研究所

平成25年(不再)第64号

代 表 者 代 表 理 事 Y

再 審 査 被 申 立 人

(以下「研究所」という。)

平成25年(不再)第59号

再 審 査 被 申 立 人

全国一般大阪地方労働組合言語交流研究所職員労働組合

平成25年(不再)第64号

代 表 者 執 行 委 員 長 X

再 審 査 申 立 人

(以下「組合」という。)

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第59号及び同第64号事件(初審東京都労委平成22年(不)第115号事件)について、当委員会は、平成27年2月18日第207回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 初審命令主文を、次のとおり変更する。

- (1) 研究所は、組合の結成や活動について、組合や組合の組合員(以下「組合員」という。)を非難するなどして、組合の組織及び運営に支配介入してはならない。

- (2) 研究所は、組合の副執行委員長A1に対する平成22年5月分以降の賃金引下げをなかったものとして取り扱い、同人に対し、変更前の役職及び資格に基づいて算出した同年5月分以降の賃金相当額と、既支払賃金額との差額を支払わなければならない。
- (3) 研究所は、組合員A2に対する平成22年10月1日付け降格をなかったものとして取り扱い、同人に対し、同日から平成23年5月31日までの間に、降格がなければ支払われるべきであった賃金相当額と、既支払賃金額との差額を支払わなければならない。
- (4) 研究所は、本命令受領の日から1週間以内に下記の内容の文書を組合に交付するとともに、同一内容の文書を縦80センチメートル×横55センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明確に墨書して、本部内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

平成 年 月 日

全国一般大阪地方労働組合言語交流研究所職員労働組合

執行委員長 X 殿

一般財団法人言語交流研究所

代表理事 Y ㊟

当研究所が行った下記の行為は、中央労働委員会において不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- ① 貴組合の結成や運営について、貴組合及び貴組合の組合員を非難する言動を行ったこと。
- ② 貴組合の書記長A3に対し、担当業務を会員管理業務から従前の受付・印刷業務に変更したこと、副執行委員長A1に対し、平成22年5月

分以降の賃金を減額したこと、組合員A4に対し、同年8月23日に台所掃除等の雑用を命じたこと並びに組合員A4及び組合員A2に対し、同年10月1日付けで降格させたとともに、同月分から役職手当を減額したこと。

(5) 平成21年6月26日に開催された「経営状況に関する報告」の説明会における発言及び同年11月19日に組合の執行委員長Xに対して送付した書簡に係る救済申立てを却下する。

(6) その余の救済申立てを棄却する。

2 その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 本件は、研究所の次の行為が不当労働行為であるとして、組合が、平成22年12月1日（以下、平成の元号は省略する。）、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

(1) ①22年4月1日に改定した就業規則に基づく家族手当の不支給並びに資格手当及び住宅手当の引下げに関する団体交渉、②同月の定期昇給額及び③同年夏季一時金支給額に関する団体交渉において、誠実に対応しなかったこと。

(2) ①21年6月26日に開催された「経営状況に関する報告」の説明会におけるB1全国運営本部管理部部长（以下「B1管理部部长」という。）及びB2ファミリー活動推進本部東日本第2部部长（以下「B2」という。）の発言、②同年11月19日に組合のX執行委員長（以下「X」という。）が受け取ったB1管理部部长から送付された書簡、③同年12月28日に

開催された納会におけるB1 管理部長の発言及び④22年7月30日付けで研究所のB3 全国運営本部国際部部長補佐（以下「B3」という。）から全職員にメールで送付されたレポートにより、組合及び組合の執行役員を非難したこと。

- (3) ①21年12月14日に組合のA3 書記長（以下「A3」という。）の担当業務を従前のものに変更したこと、②22年5月以降、組合のA1 副執行委員長（以下「A1」という。）の月例賃金を減額したこと、③22年7月19日に組合のA4 組合員（以下「A4」という。）に自宅に待機させてレポートの作成（以下「自宅レポート」という。）を命じ、同年8月23日の復帰後に、台所でフェロウが利用したコップの掃除（以下「台所掃除」という。）、倉庫の整理及び白板の掃除等の雑用（以下、併せて「台所掃除等の雑用」という。）を命じたこと並びに④A4 及び組合のA2 組合員（以下「A2」という。）を同年10月1日付けで降格させ、同人らの役職手当を支給しなくなったこと。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 22年4月1日に改定した就業規則による職員の賃金改定、組合員の同月の定期昇給額及び同年の夏季一時金支給額に関して、財務資料等を提出し、支給基準を具体的に明らかにするなどして団体交渉を誠実に行うこと。
- (2) 組合の結成及び上部団体への加盟などについて、組合及び組合員を非難するなどして、組合の組織及び運営に対する支配介入を行わないこと。
- (3) A3を原職へ復帰させること。
- (4) A1に対する22年5月分以降の賃金の引下げを撤回し、従前支払われていた賃金額に基づいて算出した賃金相当額と既払額との差額及びこれに年5分を乗じた額を支払うこと。
- (5) A4に対して台所掃除を命ずるなどの嫌がらせをやめて、同人を正常

な業務に復帰させること。

- (6) A 4に対する22年10月1日付け降格を撤回し、従前支払われていた賃金額に基づいて算出した賃金相当額と既払額との差額及びこれに年5分を乗じた額を支払うこと。
- (7) A 2に対する22年10月1日付け降格を撤回し、従前支払われていた賃金額に基づいて算出した賃金相当額と既払額との差額及びこれに年5分を乗じた額を支払うこと。
- (8) 上記(1)ないし(7)についての文書の交付及び掲示

後記第4の1(3)ウ及びエ認定のとおり、A 3及びA 4が研究所を退職していることから、本件再審査において、組合は、上記(3)のA 3の原職復帰及び上記(5)のA 4の正常な業務への復帰は求めている。

- 3 初審東京都労委は、25年7月16日付けで、組合が労働組合法（以下「労組法」という。）第2条及び第5条との関係で問題はないと判断した上で、上記1(1)①は同法第7条第2号、同(2)は同条第3号、同(3)は同条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると判断し、要旨、次のとおり命じる旨決定し、同年8月28日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

- ① 就業規則による職員の賃金改定に関する団体交渉への誠実応諾
- ② 組合の結成や上部団体への加盟について、組合や組合員を非難することなどの禁止
- ③ A 3に対する担当業務の変更がなかったものとしての取扱い及び原職への復帰
- ④ A 1に係る賃金引下げがなかったものとしての取扱い及び既払額との差額支給
- ⑤ A 4及びA 2に係る降格がなかったものとしての取扱い及び既払額との差額支給

- ⑥ 文書掲示（上記①から⑤までについて）
 - ⑦ 履行報告
 - ⑧ その余の救済申立てを棄却
- 4 これを不服として、研究所は、25年9月6日、上記初審命令の救済部分の取消し及び救済部分に係る救済申立ての棄却を求めて、また、組合は、同月12日、上記初審命令の棄却部分の取消し及び上記2のうち棄却部分に係る救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

- 1 組合は、労組法第2条ただし書第1号の「使用者の利益を代表する者の参加を許すもの」という観点からみて、救済申立人適格を有するか。
- 2 ①22年4月1日に改定した就業規則に基づく家族手当の不支給並びに資格手当及び住宅手当の引下げに関する団体交渉、②同月の定期昇給額に関する団体交渉及び③同年の夏季一時金支給額に関する団体交渉における研究所の対応は、それぞれ労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。
- 3 ①「経営状況に関する報告」の説明会（21年6月26日開催）におけるB1管理部長及びB2の発言、②B1管理部長のXへの書簡の送付（同年11月19日受取り）、③研究所の東日本本部の納会（同年12月28日開催）におけるB1管理部長の発言、④B3が行った22年8月30日付けレポートの作成及び全職員への同レポートのメールによる送付は、それぞれ労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。
- 4 研究所が、①A3に対し、21年12月14日、担当業務を会員管理業務から従前の受付・印刷業務に変更したこと、②A1に対し、同月25日に賃金の減額を言い渡し、22年5月分から賃金を減額したこと、③A4に対し、同年7月19日、自宅レポートの作成を命じたこと及び自宅レポ

ート提出後に出勤するようになった同年8月23日以降、台所掃除等の雑用を命じたこと、④A4及びA2に対し、同年10月1日付けで降格し、同月以降の役職手当を減額したことは、それぞれ労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 争点1（組合は、労組法第2条ただし書第1号の「使用者の利益を代表する者の参加を許すもの」という観点からみて、救済申立人適格を有するか。）について

(1) 研究所の主張

元理事であるA2及びA4は、実質的には役員と同視でき、Xほか組合の主要メンバーは、全てA2及びA4の部下であり、これらの組合員は、役職手当及び資格手当が支払われていること、機密情報に接する権限や同部署の他の職員を指導監督する権限を有している立場にあったことから、使用者の利益代表者に当たる。

したがって、使用者の利益代表者が多数関与する組合は、労組法第2条ただし書第1号に当たるので、法適合組合とはいえず、本件救済申立ては不適法であり、却下されるべきである。

(2) 組合の主張

使用者の利益代表者に当たるか否かについては、その肩書きや地位ではなく、実質的な観点から判断されるべきである。労組法第2条ただし書第1号で利益代表者を①役員、雇入解雇昇進又は異動に関して「直接の権限」を持つ監督的地位にある労働者、②使用者の労働関係についての計画と方針とに関する「機密の事項に接し」、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を

許すもの、と規定するが、組合員は、いずれも「直接の権限」を持ったり、「機密事項に接し」たりすることはないことから、利益代表者には当たらない。

2 争点2 (①22年4月1日に改定した就業規則に基づく家族手当の不支給並びに資格手当及び住宅手当の引下げに関する団体交渉、②同月の定期昇給額に関する団体交渉及び③同年の夏季一時金支給額に関する団体交渉における研究所の対応は、それぞれ労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。) について

(1) 研究所の主張

次のとおり、研究所は組合に誠実に説明を尽くしており、不誠実な団体交渉には当たらない。

ア 上記①について

団体交渉で就業規則の改定については3回も話し合っており、組合には意見があるなら意見書を提出するよう話しておいたにもかかわらず、意見書が提出されることはなく、従業員への説明会において、組合員から意見が出されることもなかった。また、B1管理部長は、昇給を実施するか否かは22年9月の決算次第であるとの趣旨の発言をただけである。

イ 上記②について

研究所は、19年7月の決算以降、事実上の破綻状態となった中で、退職金規程の改定と、理事及び戦略会議メンバー（研究所の運営、財務及び人事等の意思決定機関の構成員、戦略会議については後記第4の1(1)ウ参照)の給与の10%カット、日当及び宿泊費等の改定を実施したのであり、一方的に職員の待遇を切り下げたのではない。そもそも研究所には定期昇給制度は存在しておらず、理事・戦略会議メンバーの大幅昇給を行った事実もない。したがって、研究所としても、

団体交渉において当該事実はないという説明以上の説明ができるはずがない。

ウ 上記③について

研究所は、夏季一時金の判断基準について、基本給0.5か月プラス α で、プラス α 分は、業績、団体への貢献度及び全体への貢献度等を勘案して決定すること、プラス α 分への更なる質問について、上記の基準を基に上長が判断し、理事が確認することを回答している。そもそも査定基準を作成し、数値化したとしても、査定する者の主観が入り込む以上、およそ明確で客観的な評価などというものはあり得ない。また、査定する者には裁量があることから、査定の中身を言葉で具体的に示せという組合の主張は不可能を強いるものである。

(2) 組合の主張

次のような研究所の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

ア 上記①について

22年2月17日、研究所は職員に対して、子ども手当の対象者には家族手当を支給しない、資格手当を引き下げる、一部の者について住宅手当を引き下げるなどを内容とする就業規則の改定案を示した。研究所は、組合が申し入れた団体交渉において、就業規則の改定の実施は同年9月まで行わないこと、その内容について協議を継続していくことを約束したにもかかわらず、協議を行うことなく、同年4月にこれを実施し、また、その理由や必要性について説明もしなかった。

イ 上記②について

22年4月の定期昇給額に関する団体交渉において、研究所は、財務資料を書面で示すことなく口頭での説明に終始し、理事・戦略会議メンバーの報酬及び賃金の開示の要求に対しても言下に断った。組合が理事・戦略会議メンバーの報酬及び賃金額を含めた資料の提示を求

めたのは、研究所の経営状態を正しく理解して交渉を行うためである。

ウ 上記③について

22年の夏季一時金支給額に関する団体交渉においても、同様に、その原資について具体的資料を提示せず、その支給基準について抽象的な説明に終始した。B1 管理部長は初審審問において、5段階評価や点数評価を明らかにしたが、そもそも、法人は、当該団体交渉において、当該評価が絶対評価であるか相対評価であるか、また、点数配分や分布状況を説明するべきであった。

3 争点3 (①「経営状況に関する報告」の説明会(21年6月26日開催)におけるB1 管理部長及びB2の発言、②B1 管理部長のXへの書簡の送付(同年11月19日受取り)、③研究所の東日本本部の納会(同年12月28日開催)におけるB1 管理部長の発言、④B3が行った22年8月30日付けレポートの作成及び全職員への同レポートのメールによる送付は、それぞれ労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。)について

(1) 研究所の主張

次のとおり、上記①ないし④は、いずれも職員の個人的関係からの発言に過ぎず、支配介入には当たらない。

ア 上記①については、組合が、B4理事(以下「B4理事」という。)に結成通知書の受取りを強要したこと、再三の要求にもかかわらず、組合規約及び組合員名簿を提出しないこと、研究所の利益代表者が組合の三役になっていることに対する正直な疑問を述べただけのものがある。

イ 上記②については、B1 管理部長が研究所の再建について、個人的な意見等をXに伝えたかったものである。

ウ 上記③については、B1 管理部長が研究所の活動、再生状況及び労働組合の結成等に関する個人的な感想を述べたものである。

エ 上記④については、研究所の設立以来のメンバーであるB 3が、研究所の活動に対し、理念や形態を個人的な心情を含めて記述し表現したものに過ぎない。

(2) 組合の主張

次のとおり、上記①ないし④は、発言した者の研究所における地位及び団体交渉における立場とその言動からすれば、いずれも研究所において組合の影響力が高まることを懸念し、これを抑制することを企図したものであるから、組合の組織及び運営に対する支配介入に当たる。

ア 上記①について

部長職にあるB 1 管理部長が、説明会といった公式の場で、組合結成の理由や動機、組合員の構成メンバーに「問題がある」として、組合の結成に懐疑的かつ否定的な評価をし、降格という不利益があり得ることを示唆したものである。

イ 上記②について

管理部長の役職にあり、団体交渉にも出席しているB 1 管理部長が、組合の代表者であるXあてに、組合が上部団体に加入したことを論難するものである。

ウ 上記③について

B 1 管理部長が非組合員を含む職員全員に、上部団体に加入する組合について、感情的かつ敵対的な表現を用いて、研究所には不要であるというような発言をしたものである。

エ 上記④について

全国運営本部国際部長補佐であって、団体交渉の担当者でもあるB 3が、全職員に、「一部の職員」が「弱ってきた自らの立場を守るために、それまで採ってきた立場、すなわち会社経営論理の裏返しの労働運動に化けさせた」として、反組合的な立場をアピールするもので

ある。

4 争点4（研究所が、①A3に対し、21年12月14日、担当業務を会員管理業務から従前の受付・印刷業務に変更したこと、②A1に対し、同月25日に賃金の減額を言い渡し、22年5月分から賃金を減額したこと、③A4に対し、同年7月19日、自宅レポートの作成を命じたこと及び自宅レポート提出後に出勤するようになった同年8月23日以降、台所掃除等の雑用を命じたこと、④A4及びA2に対し、同年10月1日付けで降格し、同月以降の役職手当を減額したことは、それぞれ労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

(1) 研究所の主張

次のとおり、上記①ないし④は、いずれも業務上の必要性から行ったものであるから、不利益取扱いには当たらないし、これによって組合の組合活動に影響が生じたということもないことから、支配介入にも当たらない。

ア 上記①について

A3が労使協議の場で研究所の機密情報であるフェロウ（研究所が運営する会員制のクラブの地域における主催者。後記第4の1(1)イ参照）への手当・支払額を再三ほめかしていたことから、同人の関与による個人情報の流出の防止という業務上の理由から行った異動であって、給与の変更も手当の不利益などもないし、同人の担当業務の変更により同人の組合活動に影響が生じたということもない。

なお、A3は、25年8月31日に研究所を退職しており、初審命令は履行が不可能であるから、不相当である。

イ 上記②について

20年10月にA1が運営部の課長職から総務部へ異動し、それから1年を経過したことを受けて、現状の役職手当及び資格手当を再検

討したものである。A 1は異動後に主に受付業務のみを行い、課長職としての業務を行っていなかったのであり、同人の上司の部長よりも資格手当が上位であることはないと判断したため、役職手当を課長待遇扱いとし、資格手当を上司の部長と同等としたものである。

異動自体はA 1が組合加入を表明した以前に行われたものであるし、異動後の役職手当及び資格手当の再検討は業務上の必要性から行われたものであるから、組合員であることを理由とするものではない。また、A 1の賃金減額により、同人の組合活動に具体的な支障が生じたということもない。

ウ 上記③について

A 4が以前に経営陣として大幅な赤字を出した責任をとって辞任したにもかかわらず、自身のレポートにおいて、現経営陣に対する批判を繰り返していたこと、また、このような言動を職員やフェロウに対しても行っていたが、同人の前理事としての影響力により、研究所に混乱が生じるおそれがあったことから、同人に職務についてのレポートの提出を求めた。

その際、職場では考えづらいであろうとの配慮から自宅で書いて提出してほしいと述べたに過ぎないものであって、辞令もなく、その期間もはっきりしないものが自宅待機命令という処分であるはずがない。また、台所掃除等の雑用は誰もが行う業務であり、これを命じることに問題はない。

なお、25年6月7日、A 4と研究所の間で、23年5月31日付けでA 4が研究所を退職し、研究所が和解金を支払うことで何らの債権債務がない旨の和解をしており、実際に研究所は和解金の支払を終えており、初審命令は解決済みの問題であるから、不相応である。

エ 上記④について

A 4 及び A 2 は、前理事から次長待遇となっており、資格も理事と同様の扱いである参事級となっていたが、理事の時とは異なり経営に直接関わることはないことから、次長職は相応でないと判断し、同人らを次長職から外したが、資格手当は変更していなかった。むしろ、次長待遇という待遇だけがそのままであったことが不合理であって、降格は遅すぎたぐらいであり、業務上の必要性から降格及び役職手当を減額したに過ぎない。

(2) 組合の主張

次のとおり、上記①ないし④は、いずれも組合員であることを嫌悪した研究所の嫌がらせであるから、不利益取扱いに当たるとともに支配介入にも当たる。

ア 上記①について

A 3 のスキルに相応する業務を奪うという処遇上の不利益がある上、業務上の必要性に基づく合理的なものではなく、組合の書記長を務めていた同人を嫌悪してなされたものである。

なお、A 3 は、25 年 8 月 31 日に研究所を退職したことに伴って、現段階において初審命令主文第 3 項の救済方法が履行不能となっていることは争わないが、不当労働行為であることを確認するなどの相当な救済方法が講じられるべきである。

イ 上記②について

研究所は A 1 の賃金を減額した理由について、合理的な説明を行っておらず、組合の副執行委員長をしている同人を嫌悪してなされたものである。

ウ 上記③について

A 4 に対する嫌がらせを目的としたものであり、業務上の必要性に基づく合理的なものではなく、前理事でありながら組合員となった同

人を嫌悪してなされたものである。

エ 上記④について

研究所は、これらの処分先立って、既にA4及びA2が組合員であることを認識しており、業務上の必要性に基づく合理的なものではなく、前理事でありながら組合員となった同人らを嫌悪してなされたものである。

なお、A4は、同人の整理解雇に関する別件訴訟において和解が成立したことにより、23年5月31日付けで退職しているが、当該和解には、本件における降格は含まれておらず、初審命令主文第5項は相当な命令である。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1)ア 研究所は、「ことばと人間」を研究テーマに、多言語の自然習得及び多国間交流の実践を通して、言語と人間の科学的探求を進め、国際間の理解と人類の共生に寄与することを目的として、昭和56年10月に、Y代表（以下「Y代表」又は「Y」という。）により設立された一般財団法人（法人となったのは平成25年1月1日で、本件救済申立時には任意団体であった。）であり、「多言語の自然習得活動」、「国際交流活動」及び「研究・開発活動」の3つの活動を柱とした「ヒッポファミリークラブ」（会員制。以下「ヒッポ」という。）を運営している。

研究所は、肩書地に本部を置き、全国各地に事業所を有し、本件救済申立時、職員は約50名である。

- イ ヒッポでは、地域のメンバーの日常の活動の場をファミリーと呼び、ファミリーの主宰者をフェロウという。また、主にフェロウの主催す

る教室の活動の活性化及び新規会員の獲得について応援や手伝いをする業務を担当する研究所の職員をコーディネーターという。なお、研究所本部の活動の手伝いをするフェロウをスタッフフェロウという。

ウ 研究所の組織体制として、理事会、戦略会議及び全国責任者会議がある。

理事会は研究所の経営、戦略会議は研究所の運営、財務及び人事などについて責任を持つ理事及び参与で構成される意思決定機関であり、研究所の具体的な運営は、戦略会議の下に、ファミリー活動推進本部及び全国運営本部を主体として、地域ごとに設けられた活動部門や総合的な管理部門により行われている。

全国責任者会議は、日常的な経営事項を決定する会議で、課長以上が出席し、数か月に1回程度開かれ、各部門が所管する月決算の見通しなどの経営状況や事業の進捗状況、地域の活動現状等を中心に報告されるが、経営に関する秘密情報や研究所職員の労働関係についての計画と方針に関する機密の事項は報告されることはなく、また、職員の昇進や異動など人事について最終決定されることもない。

エ 研究所における役職手当は、プログラムリーダー、係長、課長、次長、部長の役職にある者に、資格手当は、各人の資格（主任、主事、参事）と等級（1級、2級、3級、4級及び5級）に応じて、それぞれ就業規則による賃金規定に定められている月額を支給されている。

なお、賃金規程には定めがないが、次長待遇及び課長待遇の役職手当が運用上設けられており、それぞれ賃金規程に定められている次長及び課長の役職手当の月額の8割が支給されている。

(2) 組合は、21年6月15日、研究所の正規職員を中心に結成され、自治労全国一般評議会の大阪の地方組織である全国一般大阪労働組合（上部団体、以下「全国一般大阪」という。）に加盟している労働組合であ

る。本件再審査審問終結時、組合員は9名である。

(3) 主な組合員

ア(ア) Xは、7年1月から、研究所の正職員となり、18年10月、研究所の関西事務所に異動となり、本件救済申立時、ファミリー活動推進本部関西事務所のリーダー（課長職）として、所長をサポートする立場にあり、主にヒッポの運営推進業務を担当しているが、研究所職員の人事に関する権限はなく、同職員の労働関係に関する機密の事項に接することもなかった。

なお、Xは、全国責任者会議のメンバーである。

(イ) 21年6月15日、Xは、組合の結成時から執行委員長である。

イ(ア) A1は、昭和63年4月1日に研究所の正職員となり、17年10月1日から課長職となっていた。

(イ) 20年8月頃、A1は、研究所の東日本運営部のコーディネーターとして勤務していたところ、B4理事及び戦略会議メンバーのB5（以下、「B5所長」といい、B4理事とB5を併せて「B4理事ら」という。）から、運営部での経験を生かして、総務部の業務に取り組んでもらいたい、他の部署も経験してもらいたい旨告げられて、東日本運営部から全国運営本部総務部（以下「総務部」という。）への配置転換を命じられた。A1は、B4理事らに対して、この配置転換で自らの待遇が変わるのか尋ねたところ、B4理事らは変わらないと回答した。

(ウ) 同年10月から、A1は、総務部（本件救済申立日現在、全国運営本部総合デスク部に改称。）に配置転換となり、受付やヒッポに関する問合せの対応を行うこととなった。その後、1年余り、A1の待遇は変わらなかったが、22年5月から役職が課長職から課長待遇となるとともに、賃金（手当）が減額となった（下記3(4)ア及

び4(7))。

(エ) 本件救済申立後の23年1月から、A1は、総合デスク部から全国運営本部新プロジェクト部に配置転換となり、滞納会費等の回収を行っているが、いずれの業務においても、研究所職員の人事に関する権限はなく、同職員の労働関係に関する機密の事項に接することもなかった。

A1は、役職が課長であった頃は全国責任者会議のメンバーであった。

(オ) A1は、組合の結成時から副執行委員長である。

ウ(ア) A3は、3年4月1日から研究所の正職員となり、コーディネーターとして勤務していた。数回の異動の後、19年10月から東日本運営部デスク部（以下「デスク部」という。なお、本件救済申立日現在、全国運営本部総合デスク部に改称。）に勤務し、受付・印刷業務を担当していた。20年9月にデスク部の部長からその能力を認められて同部の会員管理業務を命ぜられたが、組合の結成後の21年12月14日から、従前の受付・印刷業務に戻った（下記3(3)）。

なお、A3は、20年9月から係長職の資格を有することになり、その後、資格に変更はなかった。

(イ) デスク部の係長職には、役職手当と資格手当が支給されるが、研究所職員の人事に関する権限は与えられていない。また、デスク部で、A3は、会員やフェロウの住所、会費の納入状況などの個人情報に接することはあったが、研究所職員の労働関係に関する機密の事項に接することはなかった。

25年8月31日、A3は研究所を退職した。

(ウ) A3は、組合の結成時から退職まで書記長であった。

- エ(ア) A4は、7年2月20日に研究所の正職員として採用され、17年10月には理事となったが、19年6月末、研究所の経営悪化のため、他の理事と共に理事を辞任した後（下記2(2)）、役職は次長待遇となった。
- (イ) A4は、20年10月から、中部事務所のコーディネーターとして、21年10月からは関西事務所のコーディネーターとして勤務した。A4は、上記(ア)の理事辞任後、研究所職員の人事に関する権限はなく、同職員の労働関係に関する機密の事項に接したこともなかった。
- (ウ) A4は、21年7月に組合に加入したが、その時点から22年7月22日頃まで、研究所に組合への加入を明らかにしていなかったが（下記6(1)ウ）、22年9月30日、A4は、研究所より次長待遇を解かれ、同年10月より、次長待遇の役職手当が支給されなくなった（下記6(3)）。
- (エ) A4は、23年5月31日付けで整理解雇され、東京地方裁判所においてその無効確認を求めて研究所と係争（平成23年（ワ）第24410号）していたが、25年6月7日、当該事件について和解が成立し、研究所は、23年5月31日付け整理解雇の意思を撤回し、A4は、同日付けで研究所を任意退職した。
- オ(ア) A2は、昭和63年2月に正職員として採用され、15年10月に理事となり、19年6月末に、A4ら他の理事と共に理事を辞任した（下記2(2)）。その後、A2は、役職は次長待遇となり、20年11月からは株式会社興陽社（以下「興陽社」という。）に出向し、翌21年10月からは、研究所の委託を受けて教材CDの作成等を行う中録サービス株式会社（以下「中録サービス」という。）に出向となり、教材の販売営業業務に携わった。理事辞任後、A2

は、研究所職員の人事に関する権限を有しておらず、同職員の労働関係に関する機密の事項に接したこともなかった。

(イ) A 2は21年7月に組合に加入したが、上記(ア)のとおり、当時、同人は興陽社に出向していた。

(ウ) A 2は、22年9月30日、研究所より次長待遇を解かれ、同年10月より、次長待遇の役職手当が支給されなくなった（下記6(3)）。

なお、A 2は、23年5月31日付けで整理解雇されたが、本件初審審問終結時において、解雇については争っていない。

カ(ア) A 5（以下「A 5」という。）は、本件救済申立時、ファミリー活動推進本部東日本の課長職であったが、現在は新プロジェクト部の課長職として、会費や教材代の未納分を回収する業務に携わっており、役職手当及び資格手当が支給されているが、研究所職員の人事に関する権限はなく、同職員の労働関係に関する機密の事項に接したこともない。

A 5は、組合結成時から22年11月まで、全国責任者会議のメンバーであった。

(イ) A 5は、組合の結成時から副執行委員長である。

キ 組合員A 6（以下「A 6」という。）は、ファミリー活動推進本部東日本の係長職であり、新人のフェロウが講演会をする場合や研究所が主催するワークショップ等の行事について、チラシやポスターを使った広報活動をする業務を行っている。A 6は、係長職として同部署の他の職員を指導監督する立場にあり、役職手当及び資格手当が支給されているが、研究所職員の人事に関する権限はなく、同職員の労働関係に関する機密の事項に接したこともない。

2 組合結成前の研究所の経営状況

- (1) 研究所の主な収入源は、ヒッポの会員からの会費収入、新規会員がヒッポに入会する際のCD教材購入費、国際交流の参加費等である。
- (2) 15年頃、研究所は、2万人弱と横ばい状態であった会員数の増加を図るために理事会を刷新することとし、B6理事（以下「B6理事」という。）を中心にB7、B8及びA2が理事に就任し、17年10月からは、A4も理事に就任した。18年に研究所では、創立25周年事業として、全国的に講演会を展開することにより会員の増加を目指したが、結局、会員の獲得にはつながらず、19年11月に発表された26期決算（18年10月から19年9月まで）では、赤字が約1億7000万円で、資金の剰余はほとんどなく、資金繰りも厳しかった。

なお、同年5月には、既に赤字が明らかになっており、同年6月末には当時の理事全員が辞任した。

- (3) 20年1月から、理事会ではY代表、B4理事及びB6理事を中心に新体制を組んで縮小均衡の経営方針の下に、次のとおり、大幅な経費削減を行った。

ア 20年1月から、職員の出張の際、支給されていた出張日当及び宿泊費が減額され、また、フェロウやヒッポの会員との交流に支給されていた懇親会費が廃止された。

20年12月には、研究所は、職員の退職金を平均で35%カットすると発表し、21年1月、退職金規程が変更された。

イ 入会時の会員から集めるCD教材購入費について、当時一番安いコースが18万9000円だったところ、1年間の検討を経て、理事及び戦略会議のメンバーのほとんどが賛成し、フェロウ等の意見を聞いた上で、20年8月に、4万8900円のコースを新設した。これについては、A4、A2、X、A5、A1、A3等が反対していたが、職制の中では反対がほとんどなかったため、実施された。その結果、

CDの売上額は半減した。27期（19年10月から20年9月まで）には、赤字が約9000万円に減ったものの、債務超過の状態であったが、28期（20年10月から21年9月まで）には、収支は均衡し、約70万円の黒字を計上した。

3 組合の結成と団体交渉の申入れ及び研究所の組合員への対応

(1)ア 21年6月15日、研究所の職員であるXほか14名は、上記2(3)アのような労働条件の切下げによる生活の不安を覚え、関西事務所に勤務していたXを執行委員長として組合を結成し、全国一般大阪に加盟した。

同月16日、Xほか4名は、研究所の東京事務所において、B4理事に対し、X、A1、A5及びA3が組合の役員であることを明らかにした結成通知並びに要求書を渡し、労働条件、職場改善に関する事項（就業規則の改定撤回や割増賃金問題など）及び夏季一時金に関する事項等について、団体交渉を申し入れた。

イ 21年6月26日、B1管理部長は、研究所の職員に対して「経営状況に関する報告」の説明会を招集した。その際、B1管理部長及びB2ほかは、組合の結成趣意書に問題がある、組合の構成員に問題がある（所長代理や課長職が加入している）、Y代表は、以前、労働組合ができたことで、そのような組織が嫌になって新たに研究所を立ち上げており、この度の組合の結成によってY代表が研究所を投げ出したりでもしたらどうなると思うのか、組合の執行三役は、降格されることを覚悟の上でこのようなことをしているのか、などと述べた。

なお、この説明会に組合の執行委員は出席していない。

(2)ア 21年7月23日、第1回団体交渉が開催された。

研究所側出席者のB1管理部部長外1名は、組合の執行部は課長職や係長職等の立場にあり、管理職であるから組合員としての資格はな

いはずであり、組合の成立要件に疑義がある、成立要件に疑義がある限り、正式な労働組合として認めない、そもそも結成通知を渡されることも事前に聞かされておらず、だまし討ちだ、などと組合員資格や団体交渉応諾義務について疑念を述べ、組合規約と組合員名簿の提出を求めた。

組合が申し入れた団体交渉議題についての話し合いは進展しなかった。

イ 21年8月21日、第2回団体交渉が開催された。

研究所は、組合に対し、組合の結成に至った執行部の気持ちについて聞かせてほしい、などと発言した。

ウ 21年9月2日、第3回団体交渉が開催された。

研究所は、私たちの研究所には労働組合は似合わないと述べ、団体交渉終了時に、次回の団交の日程は研究所から伝えると述べたが、その後、研究所から日程は提案されなかった。

組合は、研究所に日程の調整を求めたが、結局、その後2か月間、団体交渉は開催されなかった。

エ 第4回団体交渉

21年11月4日、第4回団体交渉が開催された。

研究所は全国運営本部管理部職員B9（以下「B9」という。）が今後組合との交渉の窓口になるとした上で、組合の結成趣意書に役員以外は全て組合員になれると記載されていることに関して、労組法には、機密に関する業務に携わっている者、会社の経営方針について関与している者、それらの会議に出席している者は非組合員であるという趣旨があるが、どう考えているか、などと組合の見解を求めたところ、組合は、自分たちはそうは思わない、見解の相違で、平行線であるから今まで議論してきたことなのでこれ以上議論しない、などと述

べた。

その後、年末一時金や退職金規程の改定について協議が行われた。

オ 21年11月13日、第5回団体交渉が開催された。定期昇給について協議が行われ、組合は、財務資料及び全職員（理事・戦略会議メンバー、正規職員、嘱託職員、アルバイト及びスタッフフェロウ）の昇給の総原資、対象人数、配分に関する資料の提示を要求した。これに対し、研究所は、理事・戦略会議メンバーの昇給や賃金の内容などは一般企業における役員の報酬に関する部分でもあり、企業であるならば重要な機密情報であるとして説明する必要がない旨述べた。

カ 21年11月19日、Xは、B1管理部長より書簡を受け取った。その中で、B1管理部長は、全国一般大阪について、「全国一般の主張は普通の民間企業の労使関係のルールを、頭から無視して正に自分たちは常に正論で正しいという唯我独尊の姿勢で活動を展開してきました。（中略）そういう常識外の無茶苦茶なやり方をすることが正に全国一般の基盤になっているのです。」とし、組合について「全国一般と協議を進め、組合結成に至ったことは本当に残念です。」、「全国一般のいう常識は世間では特に民間企業では全く通用しないことがお分かりになると思います。」などとした上で、「要は研究所を立て直して、職員の種々の問題も早急に解決しなければならないのです。『労働組合が圧力をかければ進む』と考えておられるのですが、研究所は今でも検討して是正しようと努力してきているのです。」などと意見を記した。

キ 21年12月3日、第6回団体交渉が開催された。

研究所は、第5回団体交渉で約束していた28期の決算状況（損益計算書、収入と支出、経費の概略、現在の資産の状況等）及び一般職員の昇給内容、総額、人員配分について、口頭で説明をしたが、書面

では提示せず、理事・戦略会議メンバーの総原資や昇給内容も明らかにしなかった。

また、研究所は、組合員の資格や上部団体への加盟についてのやり取りの中で、改めて組合規約と組合員名簿の提出を求めたが、組合は、これに応じなかった。

この団体交渉の席で、B 1 管理部長は、組合員の資格について、元理事が入っているとか、いろんな噂が飛んでいる、などと述べた。

- (3) 21年12月14日、B 1 管理部長、B 9らは、B 4 理事同席のもと、組合のA 3 書記長に対して、デスク部の会員管理業務担当から、同部の受付・印刷業務へ担当業務の変更を命じた。その理由として、B 1 管理部長は、A 3 の業務への取組み方には問題はないが、会員管理業務は、研究所の機密情報を扱う業務であり、それを組合員であり、ましてや書記長であるA 3 に任せるわけにはいかない旨を告げた。A 3 の行っていた会員管理業務は、入出金データを含む会員及びフェロウなどの住所や電話番号などの個人情報を取り扱う業務であった。A 3 の担当業務の変更に伴う給与・手当等の変更はなかった。

なお、研究所におけるフェロウの手当のデータは、デスク部の棚にそのファイルを入れており、コーディネーターであれば、だれでも自由に閲覧することができた。

- (4)ア 21年12月25日、A 1は、B 1 管理部長から、月例賃金合計7000円（役職手当2000円、資格手当5000円）の減額を言い渡された。

これは、同人のこれまで支給されていた役職手当が課長（1万円）から課長待遇（8000円）となり、資格手当が主事3級（3万5000円）から主事2級（3万円）となり、合計7000円が減額されることとなったからである。

B1 管理部長は、その理由として、これまでは配置の異動があつて職務が変わってもあまり見てこなかったが、これからはそういうことをきちんとしていくことにする、また、A1の仕事は、課長職の行う仕事ではないが、課長待遇まで外すと賃金が下がりすぎるので、課長待遇にしておいた、などと述べた。これに対し、A1は、納得できないとして、辞令を受け取らなかった。

イ 21年12月28日、組合は、A1に対する賃金の減額について、抗議をするとともに、団体交渉を申し入れた。

団体交渉は、22年1月5日及び同月14日に開催された。これらの団体交渉において、組合は、A1は配置転換になるとき、待遇が変わらないと言われ、配置転換を承諾した経緯があるので、賃金(手当)の一方的な切下げには納得できないとして撤回を求めた。研究所は、賃金引下げの理由として、職務(資格)手当が突出して高いので是正が必要であった、経営が厳しいので是正が必要であった、などと述べた。

(5) 21年12月28日、午後4時より開催された研究所の東日本本部の納会(全国運営本部及び、中部事務所・関西事務所・西日本事務所を除くファミリー活動推進本部の全職員約45名が出席しており、組合員も全員出席した。)において、B1管理部長は、出席している職員に対する挨拶で、「全国一般職員労働組合結成書なるものが出てきました。いわゆる私から言わせてみれば卑劣なだまし討ち的に結成書を出した。」「意見が言えないから労働組合をつくったというのは前代未聞で初めてのケース」、「よく職員の方々は労働組合はヒッポになじまないと常に言われていますけれど・・・それが最近ちょっと分かってきた。」、「労働組合というものは、論理としては労働者と経営者という利益相反するもので組織されているいわゆるゲゼルシャフト的な利益共同体であり、いわゆるゲマインシャフト的な共同体であるヒッポにはまったく馴染ま

ない。」などと述べた。

- 4 就業規則の一部である賃金規程の改定に関する団体交渉等の経緯及びA1の賃金の減額に関するあっせん申請並びに研究所による組合員への対応
- (1) 22年1月から、研究所は、全職員に対して、東京・名古屋・大阪で数回にわたり、かねてより検討していた就業規則の改定に関する説明会を行った。

その主な内容は、国が支給を決めた子ども手当の対象者には、これまで支給されていた家族手当を支給しないこと、資格手当を引き下げること、また、一部の対象者について住宅手当を引き下げること（以下、これらを「各種手当の引下げ」ともいう。）であった。研究所は、職員に質問や意見を求めたが、特に意見は出なかった。

- (2) 22年2月3日、組合は、A1の手当に関する団体交渉が進展しないとして、都労委にあっせん申請を行った。
- (3) 22年2月17日、研究所は、組合に対し、就業規則の一部である賃金規程の改定案を示した。

同年3月16日、第12回団体交渉が開催され、組合は、研究所の示した改定案について、各種手当の引下げは不利益変更になるとして改定に対する反対意見を表明し、見直しを求めたところ、研究所は、就業規則は現時点で妥当と考えられるものに是正したのであり、賃下げというものではない。これを就業規則の改悪というのなら、質問等を早急に文書で指摘してほしい、それには逐一回答したい旨述べた。

同月25日、第13回団体交渉が開催され、B1管理部長は、家族手当の改定については、国の子ども手当の支給の時期が決まれば実施する、資格手当及び住宅手当の改定は、できれば昇給と同時に行いたい、昇給は昨年10月に行ったばかりであり、決算の状況も加味して実施したいので、引き続き組合と協議していく旨を述べた。

なお、研究所の決算時期は9月であった。

- (4) 22年4月23日、研究所は、就業規則の改定につき従業員代表の意見書を添付して渋谷労働基準監督署長に提出し、就業規則は同月1日付けで改定された。

なお、上記(3)の22年3月16日の第12回団体交渉から当該就業規則の改定の提出がなされた同年4月23日までの間に、就業規則の改定について組合から意見書が提出されることはなかった。

同日18時30分から、第14回団体交渉が開催され(下記5(1)ア)、従業員代表の選出方法について、議論された。

- (5) 22年5月10日、研究所は、全職員に対して、家族手当及び住宅手当の改定については同年6月から、資格手当の改定については同年4月に遡って適用することを通達した。

同年5月19日、第15回団体交渉が開催され(下記5(1)イ)、組合は、上記通達について、団体交渉の内容に反する一方的な就業規則の改定であるとして抗議するとともに、9月の決算状況をみて協議すると言ったにもかかわらず、遡及して適用することとした理由について説明を要求した。これに対し、研究所は、国の子ども手当が6月から実施だからそれに伴い実施する旨回答した。

結局、就業規則の改定に伴う各種手当の引下げは、同年6月25日支給分の月例賃金より実施された。

- (6) 22年6月22日、第16回団体交渉が開催され(下記5(1)ウ)、研究所は、各種手当の引下げについて、同年3月までの決算状況、今期の見通し及び同年4月からの社会保険料のアップに伴い、前回の昇給から6か月しか経っていないが、あえて昇給に踏み切ったところ、国の子ども手当の実施が確定したこと、昇給の実施も決まったことから家族手当及び住宅手当を6月から変更したものであり、協議がまとまるまで実

施できないとなれば職員にとってマイナスとなるので、研究所の将来を守るため、その責任において実施する、などと述べた。

- (7) 上記(2)のあっせんは、労使の主張の隔たりが大きく、22年5月1日に打切りとなったため、同年5月25日の支給分からA1の賃金の減額が行われた。

なお、この時点では、上記(5)のとおり、役職手当及び資格手当の支給額を変更する改定就業規則が施行されていたので、A1は、21年12月25日にB1管理部長から言い渡された額（課長待遇として8000円、主事2級として3万円。21年12月の減額言渡前の合計支給額（4万5000円）と比較して、7000円が減額される予定であった。上記3(4)ア）とは異なり、役職手当は、課長待遇として1万6000円となり、資格手当は、主事2級として2万円となり、21年12月の減額言渡前の合計支給額（4万5000円）と比較して、9000円の減額となった。

- 5 22年4月定期昇給額及び同年の夏季一時金支給額に関する団体交渉並びに研究所による組合員への対応

- (1) 研究所においては、例年4月に定期昇給が行われるが、21年については、4月に行われる定期昇給が10月に実施された。

22年については、4月19日に定期昇給額が発表され、社会保険料の値上げや研究所の資金状態を考慮した賃上げを実施すると説明があった。

組合は、22年4月の定期昇給について、研究所の発表を受けて、団体交渉の申入れを行った。

ア 22年4月23日、第14回団体交渉が開催され、組合は、定期昇給の原資が客観的に明らかになる財務資料（具体的には損益計算書、貸借対照表、嘱託職員を含む全職員の平均昇給額と総額、理事・戦略

会議メンバーの平均昇給額と総額)の提示を求めた。

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

イ 22年5月19日、第15回団体交渉が開催され、組合員の定期昇給額に関する協議が行われたが、B9は、定期昇給に関する協議には応じるが、金額は研究所の提示額から変えることはない旨述べた。

ウ 22年6月22日、第16回団体交渉が開催され、研究所は、提示した「22年度昇給内容」において、組合員を含む職員及び職制合わせて32名の平均昇給額は、2657円であると答えたが、組合員を含まない理事・戦略会議メンバーの平均昇給額は示さなかった。研究所は、役員に相当する理事・戦略会議メンバーの平均昇給額等については開示しないのが一般的で、職員と職制の総額開示で十分である旨を述べた。研究所は、一般職員の定期昇給に関して、原資が客観的に明らかになる財務資料については、組合に示した。

エ 22年7月7日、研究所は、A5、A1及びA3に対して、20期からの損益状況、26期から29期までの資金表などを提示して研究所の経営状況を説明した。

(2) 22年7月12日、研究所は、夏季一時金の支給額について発表した。その内容は、職員平均15万9678円、0.65か月(基本支給額0.5か月プラス α)、支給日同月16日、部課長級の平均支給額等であり、プラス α 分(加算額)については、各人の業績、グループ内の貢献度、全体への協力度・貢献度を勘案して決定すること、部課長級については、職員と同じ支給基準であることであった。

ア これに対して、22年7月14日、組合は、各人の業績、貢献度、協力度の明確な基準を回答するよう要求し、基準が示されない場合はプラス α 分(加算額)として一律3万6869円を要求した。さらに同

月16日、組合は、夏季一時金について、査定項目及び内容、また、理事・戦略会議メンバー、嘱託職員及びスタッフフェロウのそれぞれの支給人数及び支給平均額を、定期昇給について、それぞれの平均昇給額を明らかにするよう申し入れた。

イ 22年7月21日、第17回団体交渉が行われ、研究所は、上記アの同月14日及び16日付けの組合要求に対する回答を行った。

夏季一時金の支給割合は、同月12日の発表どおり、基本支給額0.5か月プラス α であり、また、組合員を含まない理事・戦略会議メンバー、嘱託職員、スタッフフェロウ及びアルバイトの昇給額や賞与額は公表しないこと旨を回答した。

これに対して、組合は、前回と同様に理事・戦略会議メンバー等の給与や賞与について開示を求め、上記夏季一時金のプラス α 分(加算額)決定のより具体的な判断基準を明らかにするよう求めた。研究所のB1管理部長やB7部長らは、プラス α 分(加算額)の内容は、先に述べたとおりで、各人の業績、グループ内の貢献度、全体への協力度・貢献度という基準で上長が判断し、理事が確認して決定しているものであること、絶対的に正しい評価というものはないし、人によって評価は違うことはあり得るが上長の判断が間違っていたら部下についてはこないこと、評価は数表化できるものではないこと、また、評価においては経営方針を理解して実践していくことが大きな基準となるのは当然であることなどを述べた。

これに対して、組合は、より具体的な評価基準を明らかにするよう求めたが、これについて、研究所は、各人の業績、グループ内の貢献度、全体への協力度・貢献度という3つの基準に絞り込んでいると答えた。

(3) 定期昇給の実施及び夏季一時金については、辞令の受取りを拒否した

組合執行委員4名（X、A1、A5及びA3）以外の理事・戦略会議メンバー及び職員には支給された。

- (4) 22年8月30日付けで、B3は、「Yさんの提言と言語交流研究所の活動の未来についての私見」と題するレポートを作成し、全職員にメールで送付した。

その中で、B3は、「昨今の一部職員によるヒッポ活動の曲解と一元的な行動についてまずは、徹底的に否定しなければならない立場をとります。」、「これら一部職員は、数年前は理事という役職にあって指導的な立場にあった人たちに連なり、その考えを同じくする人たちであり、ヒッポを会社論理を中心に据えてヒッポ活動成り立たせようとして1億数千万の赤字をつくり出して、ヒッポ存亡の危機に陥れ」、「職員自らを会社経営者と時間労働者として2分化した組織形態として位置づけ」、「その後、弱ってきた自らの立場を守るために、それまでに取ってきた立場、すなわち会社経営論理の裏返しの労働運動に化けさせたものであると思われ、昨今の要求内容などでこのことは明白になってきたと断言できます。」、「働く人の生活があり、基本的にフェロウという存在が組織を支えているという事実も含めて、それをしっかり考えていくことも組織的な課題ではあるが、しかしそれを本部職員の労働者の運動、時間労働として一元的に考え、職員の労働条件や労働時間を闘争の軸にして、同じ時間を自分は有料残業、フェロウはそのままという要求など、組織的には職員仲間とフェロウへとYさんからもらったこれまでの温情への3重の裏切り行為であると言えます」などと意見を記した。

6 研究所によるA4及びA2への対応

- (1)ア A4は、21年6月26日付けで、B5所長(当時、中部事務所長であり、A4が同年10月に異動することとなる関西事務所長も兼務していた。)の指示により、29期(21年10月から22年9月まで)

に向けての研究所の活動のあり方をテーマにしたA4用紙4枚によるレポート（以下「21年レポート」という。）を作成し、B5所長に提出し、確認を求めた。21年レポートは、B5所長を経て理事等に渡された。

これには、経営上の問題としてCD教材販売価格の大幅値下げの問題とその結果としての売上額の減少を指摘し、「CD代を安くしたら入会するという傲慢さが浮き彫りになったと考えられる。」などと記載されていた。

21年レポートの提出後、B5所長あるいは理事等から記載内容について指摘されることはなかった。

イ A4は、22年6月25日付けで、「加古川・明石ファミリー、大津の今後と組織開発の展開について」と題するA4用紙3枚によるレポート（以下「22年レポート」という。）を作成し、B5所長に提出し、確認を求めた。22年レポートも、B5所長を経て理事等に渡された。

これには、各地域の現状レポートの他に、将来展望に触れ、「この3年近く、検証もしなくCD代を安くしたら入会があるという錯覚が今の状況を創っているのである。」などと記載されていた。

22年レポート提出の際にも、B5所長あるいは理事等から記載内容について指摘されることはなかった。

ウ 22年7月19日、B4理事、B5所長及びファミリー活動推進本部西日本事務所所長のB10（以下「B10所長」という。）は、大阪市内の喫茶店にA4を呼び出し、面談した。その際、B4理事は、21年レポート及び22年レポートに関して、去年のレポートの「傲慢」とはどういうことだ、組織に対する批判である、研究所の決定や方針に対して「錯覚の判断」であると表現するのはいかなるものか、

などと指摘し、研究所の方針についてどう考えているのかを尋ね、A 4 に対し、1 日か2 日ぐらい自宅でゆっくり考えをまとめて文書（自宅レポート）で報告するよう求め、面談を終えた。

同月22 日頃、A 4 から自宅レポートの提出がなかったため、B 5 所長は、同人に対して、手書きでもいいから思いを書いてほしいと催促したところ、同人は、組合員であることを明らかにした上で、命ぜられた自宅レポートに関しては、組合との話合いで判断してほしいと述べた。

エ 組合は、22 年7 月28 日付けで、A 4 に対する自宅レポートの作成及び提出指示に関して、研究所に抗議し、撤回するよう要求するとともに当該指示の具体的な理由を明示するよう申し入れた。

同年8 月6 日、研究所は、組合に対し、A 4 への指示は業務上の指示であり、職制への業務上の指示について、逐一労働組合に報告すべき事項ではないし、まして協議すべき事項でもないと回答した。

オ 22 年8 月6 日、組合は、A 4 に対する自宅レポートの作成及び提出指示は自宅待機処分であるとして、その撤回について団体交渉を申し入れ、同月19 日に開催された団体交渉の場で、自宅レポートを書くことの是非について意見が交わされた後、組合側は、簡単なレポートを出して就労させることを研究所に伝えた。なお、A 4 は、この間のやり取りから発したストレスのため、団体交渉には出席しなかった。

カ A 4 は、2 行程度の自宅レポートを提出した上で、22 年8 月23 日から再び関西事務所に出勤した。

出勤後、B 10 所長は、A 4 に対して、人がやらない仕事を一からすることで、自分も変わっていくから、人がやらないような仕事もやればよい旨述べて、台所掃除等の雑用を命じた。このような雑用は、他の職員が行うこともあるが、雑用のみを命じられた職員は、A 4 の

他にはいなかった。

また、B10 所長は、自ら指示して A4 に作成させたポスター案を他の職員に示しながら、うっとうしいポスターでしょう、うっとうしい人が作成したものだからね、などと述べた。

なお、同年 8 月 25 日以降、A4 は台所掃除を行っていない。また、A4 には同年 7 月 19 日から同年 8 月 23 日までの 34 日間の出勤していなかった期間について、給料は支払われていた。

(2) 22 年 9 月 1 日、B1 管理部長と B9 は、中録サービスの事務所で勤務していた A2 を訪問した。

B1 管理部長は、A2 に対して、実は A4 さんが組合に入ったということを知ったので、A2 さんも入ったかどうか、ズバリこれを聞きたい、などと尋ね、言語交流研究所としては、前理事が組合に入るということは、とても名誉を傷つけられることになる、見解の相違はあるが、こういうことは、はっきりいっておく必要がある、などと述べた。

同月 28 日、B1 管理部長が B6 理事を伴って再度 A2 を訪問した。B6 理事は、まず同月 10 月からの異動人事に触れ、次に、A2 の仕事と実際の仕事と見合っていないので、次長待遇を解いて、手当をなくす旨述べた。さらに、B6 理事は、A2 くんが組合に入ったと聞いて非常に本当にかっかりした、組合に入るってどういう意味、Y さんが、どれほど労働組合というものを嫌がっていたか知ってますね、Y さんの前で労働組合に入ったっていえるの、などと強い口調で A2 が組合員であることを非難した。

このやり取りの中で、B6 理事は、降格についての辞令を交付しようとしたが、A2 は、次長待遇を解くという内容の辞令を見て、その受領を拒んだ。

なお、B6 理事は、22 年 10 月 1 日付けで、A2 に対して、手紙を

送付し、上記9月28日の発言を、「A2くんが『組合員になる』とはどういうことなんですか?」、「組合員であることが明るみに出た時、私は心底がっかりしました。そして猛烈に腹が立ちました。」、「『俺は組合ができたらずちにヒッポを辞めるからな』というYさんのことばをA2くんは何度も聞いているはずだと思います。それほどYさんは労働組合という組織が嫌いでした。でもそれは単なる好き嫌いの次元でないことぐらいA2くんにだって分かっているはずですよ。労働組合はYさんが作りたいたいと思っている組織の真逆の価値観をもった組織なのです。つまりヒッポの理念に完全に反する組織なんですよ。」、「頼りない私とB8を見かねてA2くんを抜擢し、組織の顔にしてまで応援したのはだれでもないYさんなんですよ。そのYさんに面と向かって『組合員になりました』とA2くんはいえるのですか?」と記載した。

- (3) 22年9月30日、A4は、B5所長に呼び出され、「平成22年10月1日を以て次長待遇の任を解く」という同月27日付け辞令を交付された。A4が、B5所長に対して、これは21年レポート及び22年レポートを出したときの処分かと尋ねると、B5所長は、私は処分であると考えている、なぜならば、元理事であるあなたが組合に入るということは、給与や人事といった秘密を公表することになるからだ旨答えた。

A4及びA2は、理事を辞任した19年6月以降、次長待遇という役職にあつて、役職手当として月額2万4000円の支給を受けていたが、次長待遇を解かれたことにより22年10月分の給与から次長待遇の役職手当が支給されなくなった。

7 組合によるフェロウ名簿の利用

22年12月末、組合は、フェロウ名簿を利用して、フェロウに対し、「言語交流研究所職員労働組合 結成とその経過」と題する「くみあいニュース」を送付した。フェロウ名簿は業務外で年賀状や私信を出すことに

も用いられていたが、これまで研究所がそのことを問題視することはなかった。

第5 当委員会の判断

1 争点1（組合は、労組法第2条ただし書第1号の「使用者の利益を代表する者の参加を許すもの」という観点からみて、救済申立人適格を有するか。）について

(1) 当委員会も、組合は救済申立人適格を有すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

(2)ア 研究所は、A4、A2、X、A5、A1、A3及びA6が使用者の利益代表者に当たることを理由として、組合は救済申立人適格を有しない旨主張する。

しかしながら、A4及びA2については、前記第4の1(3)エ及び同オ認定のとおり、組合が結成された21年6月の2年前に理事を辞任して以降、22年9月まで次長待遇となっており、A4は中部事務所及び関西事務所のコーディネーターとして勤務し、A2は興陽社及び中録サービスに出向していた。この間、同人らは役職手当の支払を受けていたものの、研究所職員の人事に関する権限は有しておらず、また、同職員の労働関係に関する機密にも接してはいなかった。

また、X、A1、A3、A5及びA6については、前記第4の1(3)アないしウ並びにカ及びキ認定のとおり、組合の結成から本件救済申立てまでの間、Xは関西事務所のリーダー（課長職）、A1は総務部の課長職、A3は総合デスク部の係長職、A5はファミリー活動推進本部東日本の課長職、A6は同本部の係長職であった。同人らは役職手当の支払を受けていたものの、研究所職員の人事に関する権限は有しておらず、また、同職員の労働関係に関する機密にも接してはいな

かった。

したがって、研究所の上記主張には理由がない。

イ 当委員会は、組合が、前記第4の1(2)認定及び審査の全趣旨のとおり、研究所の正規職員を中心とした労働者により組織されたものであり、研究所から運営のための経費援助を受けているなどの自主性を欠くものとは認められないこと、同3(1)ア、同5(1)及び同(2)ア認定のとおり、定期昇給額や一時金支給額に関する団体交渉を求めて、組合員の労働条件の維持改善等の経済的地位の向上を図ることを主たる目的としているものと認められること、並びに主として政治運動又は社会運動を目的とするものと認めるに足りる証拠がないことから、労働組合資格審査において、組合が労組法第2条及び同第5条第2項の要件に適合する労働組合であることを決定したところである。

(3) 以上のとおり、組合は、労組法第2条ただし書第1号に定める使用者の利益を代表する者の参加を許すものには当たらない。

よって、組合は救済申立人適格を有するとした初審命令の判断は相当である。

なお、研究所は、上記主張のほか、組合の救済申立人適格について縷々主張するが、これらが独自かつ特異な見解であって、採用できないこともまた、初審命令の判断のとおりである。

2 争点2 (①22年4月1日に改定した就業規則に基づく家族手当の不支給並びに資格手当及び住宅手当の引下げに関する団体交渉、②同年4月の定期昇給額に関する団体交渉及び③同年の夏季一時金支給額に関する団体交渉における研究所の対応は、それぞれ労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。) について

(1) 当委員会は、上記①ないし③の団体交渉における研究所の対応は不誠実な団体交渉には当たらないと判断する。その理由は、以下のとおりで

ある。

- (2) 上記①の22年4月1日に改定した就業規則に基づく各種手当の引下げに関する団体交渉について、以下検討する。

ア 前記第4の4(1)及び同(3)ないし(6)認定のとおり、研究所は、組合に対し、22年2月17日、国の子ども手当の支給対象者への家族手当の不支給並びに資格手当及び住宅手当の引下げを内容とする賃金規程の改定案を示した後、同年3月16日の第12回団体交渉において、上記改定案は就業規則を是正したものであり賃下げではない旨説明するとともに、同改定案が改悪であるとするならば、逐一回答したいので質問等を文書で提出するよう求め、さらに、同月25日の第13回団体交渉において、家族手当の改定は、国の子ども手当の支給が決まり次第実施する、資格手当及び住宅手当の改定は、昇給と同時に行いたいと考えているものの、昇給は昨年10月に行ったばかりであるので、決算の状況も加味して実施したい、組合とは引き続き協議していく旨説明した。

しかし、組合が上記質問等に係る文書を提出しなかったところ、研究所は、22年4月23日、就業規則の改定について、従業員代表者の意見書を添付して渋谷労働基準監督署に提出し、同年5月10日、全職員に対し、家族手当及び住宅手当の改定は同年6月から実施すること、資格手当の改定は同年4月に遡及して実施することを通達した。

そして、研究所は、同年5月19日の第15回団体交渉において、国の子ども手当の支給が6月から実施されるので、それに伴って各種手当の引下げを実施することとした旨説明し、同年6月22日の第16回団体交渉においても、3月までの決算状況等を踏まえて4月に昇給を実施したことに伴い、家族手当及び住宅手当の変更を同年6月分から実施することとした、協議がまとまるまで実施できないのでは職

員にとってマイナスになるので、研究所の責任で実施した旨説明した上で、同年6月29日支給の月例賃金から、これらの改定を実施したものである。

上記の経緯からすれば、組合は、就業規則の改定は不利益変更になると反対しながらも、組合としての意見書を提出せず、また具体的な意見を述べたり、対案を示すなどして改善を求めている様子はいかがえない。他方、研究所としては、3か月余りの間に5回開催された第12回ないし第16回の団体交渉において、組合の意向を確認しつつ一定の説明を行ってきたと考えられるところである。

研究所は、同年3月25日の第13回団体交渉において、資格手当及び住宅手当の改定については、決算の状況も加味して実施したいので、引き続き組合と協議していく旨述べているが、同年4月23日には従業員の代表者の意見書を添付して労働基準監督署に就業規則を提出し、同年5月19日の第15回及び同年6月22日の第16回の団体交渉において、各種手当の引下げ理由について説明を行った上で、同月25日から各種手当の引下げを実施したのであるから、この点をもって、直ちに団体交渉における不誠実な対応ということとはできない。

イ したがって、上記①の団体交渉における研究所の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉には当たらない。

(3) 上記②の22年4月の定期昇給額に関する団体交渉について、以下検討する。

ア 前記第4の5(1)認定のとおり、同月19日、研究所による定期昇給の実施の発表を受けて、組合が団体交渉を申し入れ、同月23日から同年7月21日までの間に3回の団体交渉が行われているところ、これらの団体交渉において、研究所は、①実施時期の発表に当たり、社会保険料の値上げや研究所の資金状態を考慮したものと説明し、②組

合から求められた定期昇給の原資が客観的に明らかになる財務資料についても、組合員を含まない役員に相当する理事・戦略会議メンバーの平均昇給額等については開示しないのが一般的であるとして開示しなかったが、組合員を含む職員及び職制32名の平均昇給額については2657円であると回答した上で、一般職員の定期昇給に係る財務資料を提示し、さらに、③同年7月7日には20期からの損益状況や26期から29期までの資金表などを、A5、A1及びA3に提示して説明を行ったものであり、組合に対し、それぞれの交渉の場面や程度に相応した説明を行っていたといえることができる。

なお、前記第4の2(2)及び同(3)認定のとおり、第15回団体交渉において、B9が、協議には応じるが金額は変えない旨の発言をしているが、当時厳しい状況であった研究所の財務状況を危惧した発言であったとうかがわれること、また、第16回団体交渉において、研究所は、理事・戦略会議メンバーの平均昇給額等を開示しなかったところ、これらの者はそもそも組合員を含まない者であり、組合から開示の要求があれば当然に開示されるべき性質であるとまでは認められないことからすれば、これらの研究所の対応が、直ちに不誠実であったということもできない。

イ したがって、上記②の団体交渉における研究所の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉には当たらない。

(4) 上記③の22年の夏季一時金支給額に関する団体交渉について、以下検討する。

ア 前記第4の5(2)認定のとおり、研究所は、22年7月12日、同年夏季一時金の職員平均支給額を15万9678円とし、0.65か月分（基本支給額0.5か月プラス α ）で、プラス α の加算額は、各人の業績、グループ内の貢献度、全体への協力度・貢献度を勘案して決

定する旨を説明した。これに対し、組合が、理事・戦略会議メンバー、嘱託職員及びスタッフフェロウの支給人数及び平均支給額を明らかにするよう求めたところ、研究所は、同月21日の第17回団体交渉において、理事等の昇給額や賞与額は公表しないとした上で、プラス α の加算額については、上長が評価し、理事が確認して金額を決定しているが、評価は数値化できるものではない旨説明した。

同年夏季一時金のプラス α 分は、0.15か月分であり、その幅が大きいかといえないことも合わせ考えれば、研究所は、説明し得る範囲で相応の説明を行っていたとうかがわれることからすれば、このような研究所の態度が、直ちに不誠実であったとまではいい難い。

イ したがって、上記③の団体交渉における研究所の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉には当たらない。

(5) 以上のことから、上記①ないし③の団体交渉における研究所の対応は不当労働行為でない。

よって、上記②及び③に係る対応を不当労働行為でないとした初審命令の判断は相当であるが、上記①に係る対応を不当労働行為であるとした初審判断は相当でなく、取り消すこととする。

3 争点3 (①「経営状況に関する報告」の説明会(21年6月26日開催)におけるB1管理部長及びB2の発言、②B1管理部長のXへの書簡の送付(同年11月19日受取り)、③研究所の東日本本部の納会(同年12月28日開催)におけるB1管理部長の発言、④B3が行った22年8月30日付けレポートの作成及び全職員への同レポートのメールによる送付は、それぞれ労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。)について

(1) 当委員会は、上記①及び②の各行為は救済申立てを却下するが、研究所の上記③及び④の各行為はそれぞれ支配介入に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

(2) 上記①の「経営状況に関する報告」の説明会におけるB1管理部長及びB2の発言が行われたのは21年6月26日であり、上記②のB1管理部長の書簡をXが受け取ったのは、同年11月19日であったことからすれば、本件救済申立てが行われた22年12月1日の時点で既に労組法第27条第2項に定める1年間の申立期間を徒過していることから、上記①及び②に係る救済申立ては却下する。

(3) 上記③の東日本本部の納会におけるB1管理部長の発言について、以下検討する。

ア B1管理部長は、前記第4の3(5)認定のとおり、21年12月28日、納会において、組合の結成について、卑劣なだまし討ちである、意見が言えないから労働組合をつくったというのは前代未聞で初めてのケース、労働組合というものはヒッポにはまったく馴染まない、などと発言している。

上記発言は、研究所の管理部長であるB1管理部長により、組合員を含む研究所のほぼ全職員45名が参加した納会において、同職員らに対して一斉に行われたものであり、これを同人の個人的な感想であったとみることはできず、その内容及び上記発言の場所等を併せ考えれば、組合の結成を非難したものというべきである。

イ B1管理部長は、前記第4の3(1)イ及び同(2)カ認定のとおり、組合からその結成の通知と団体交渉申入れが行われた時期(21年6月16日)に近接する同月26日、組合員以外の職員が出席していた「経営状況に関する報告」の説明会において、組合の結成趣意書やその構成員には問題がある、Y代表は労働組合が嫌になり研究所を立ち上げた、組合の執行三役は降格されることを覚悟の上なのか、などと発言し、さらに、同年11月19日、X宛ての書簡においても、組合が加入する全国一般大阪は、労使関係のルールを頭から無視し、唯我独尊

の姿勢、常識外の無茶苦茶なやり方をする、全国一般のいう常識は、特に民間企業では全く通用しない、組合が全国一般と協議を進め、組合の結成に至ったことは本当に残念である、などと述べていたことを併せ考えると、B 1 管理部長は、組合の結成以来、上記発言に至るまでの間、Y 代表の意を体して、組合非難する発言を繰り返してきたとすることができる。

ウ B 1 管理部長は、同年 1 2 月 2 8 日の上記発言以前、同月 1 4 日に A 3 に担当業務の変更を、同月 2 5 日に A 1 に賃金の減額を言い渡しているが、当委員会は、下記 4 (2) 及び同 (3) 判断のとおり、これらの行為を不利益取扱い及び支配介入に該当する不当労働行為であると判断していることに鑑みれば、B 1 管理部長が、このような時期に、東日本本部の納会において組合の結成を非難する発言をしたことは、その他の職員に対し、Y 代表の意を体して、組合への加入を妨げるものであったというべきである。

エ したがって、上記③の東日本本部の納会における B 1 管理部長の発言は、組合の結成を非難し、その弱体化を図ったものであったというべきであるから、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(4) 次に、上記④の B 3 が行ったレポートの作成及び全職員への同レポートのメールによる送付について、以下検討する。

ア B 3 は、前記第 4 の 5 (4) 認定のとおり、2 2 年 8 月 3 0 日付けで、研究所の方針に関するレポートを作成し、全職員に同レポートをメールで配信した。同レポートには、昨今の一部職員によるヒップ活動の曲解と一元的な行動を徹底的に否定しなければならない立場をとる、これら一部職員は、弱ってきた自らの立場を守るために、それまでの会社経営論理を裏返して労働運動に化けさせたが、このことは昨今の要求内容などでこのことは明らかになった、働く人の生活を考えてい

くことも問題ではあるが、それを一元的に考え、職員の労働条件や労働時間を闘争の軸にして、同じ時間を自分は有料残業、フェロウはそのままという要求などは、職員仲間、フェロウ及びYさんからの温情に対する3重の裏切り行為である旨記載されていた。

イ 上記レポートの表題は、「Yさんの提言と言語交流研究所の活動の未来についての私見」であったが、全国運営本部国際部部長補佐であるB3が全職員に宛ててメールにより送信したものであったことからすれば、同レポートが単にB3の個人的な心情を表現しただけのものであったということとはできない。

また、上記レポートには、Xほかによる組合の結成及びその活動を指すものであったと認められる「一部職員によるヒップ活動の曲解と一元的な行動」について、徹底的に否定しなければならないとし、職員仲間、フェロウ及びYさんからの温情への3重の裏切り行為であるなどと記載されていることからすれば、B3は、Y代表の意を体して、組合の結成及びその活動を非難するために、上記レポートを全職員に配付したものであることができる。

ウ B3が上記メールを22年8月30日付けで全職員に送付する前後に、研究所は、同月23日、A4に対して台所掃除等の雑用を命じた点について、当委員会は、下記4(4)イ判断のとおり、当該行為を不利益取扱い及び支配介入に該当する不当労働行為であると判断していること、また、同年9月1日、A2のもとを尋ねて組合への加入の有無を確認していることからすれば、B3が、このような時期に、上記レポートを全職員に送付したことは、その他の職員に対し、Y代表の意を体して、組合への加入を妨げるものであったというべきである。

エ したがって、上記④のB3が作成したレポートの内容は、研究所が組合の結成及びその活動を非難するものであり、このようなレポート

をメールにより全職員に送付したことは、組合の弱体化を図ったものであったというべきであるから、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

- (5) 以上のことから、上記③及び④の研究所の各行為は不当労働行為であるが、上記①及び②の各行為は却下する。

よって、上記③及び④に係る各行為を不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当であるが、上記①及び②に係る各行為を当労働行為であるとした初審の判断は相当ではなく、取り消すこととする。

- 4 争点4（研究所が、①A3に対し、21年12月14日、担当業務を会員管理業務から従前の受付・印刷業務に変更したこと、②A1に対し、同月25日に賃金の減額を言い渡し、22年5月分から賃金を減額したこと、③A4に対し、同年7月19日、自宅レポートの作成を命じたこと及び自宅レポート提出後に出勤するようになった同年8月23日以降、台所掃除等の雑用を命じたこと、④A4及びA2に対し、同年10月1日付けで降格し、同月以降の役職手当を減額したことは、それぞれ労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

- (1) 当委員会は、上記③のうち、A4に自宅レポートを作成するよう命じた点は、不利益取扱い及び支配介入には当たらないが、上記①、②、③のうち、A4に台所掃除等の雑用を命じた点及び④は、不利益取扱い及び支配介入に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。
- (2) 上記①のA3に対して担当業務を従前のものに変更したことについて、以下検討する。

ア A3は、前記第4の1(3)ウ及び同3(3)認定のとおり、19年10月から、デスク部において受付・印刷業務を担当するようになり、20年9月からは同部において、その能力を認められて会員管理業務を担当する係長職となっていたが、21年6月16日に組合への加入を

明らかにした後の同年12月14日、同じ係長職ではあったものの、従前の受付・印刷業務に担当業務を戻された。

イ A3が担当していた会員管理業務で取り扱うデータは、コーディネーターであれば誰でも閲覧可能なフェロウ等の手当に関するものであり、研究所の人事に関わる機密情報ではなく、また、前記第4の7認定のとおり、22年12月に組合が「くみあいニュース」を送付するまでは、研究所が、フェロウ名簿を利用して業務外に年賀状や私信を送付することを問題としたこともなかったことからすれば、組合員であるA3には機密情報を扱う業務をさせることはできないので、担当業務を従前のものに変更したとする研究所の説明には合理的な理由があったとはいえない。

ウ さらに、研究所は、前記第4の3(2)認定のとおり、21年6月16日に組合が結成された後、同年12月にA3の担当業務を従前のものに変更するまでの間の団体交渉において、組合の成立要件に疑義がある、当該疑義がある限り、正式な労働組合として認めない、組合の結成に至った執行部の気持ちについて聞かせてほしい、研究所には労働組合は似合わないなどと、組合の活動や組合員の資格について疑義や批判を述べるとともに、上記3(3)イの判断のとおり、同年6月26日における「経営状況に関する報告」の説明会におけるB1管理部長の発言や、同年11月19日の同部長によるX宛ての書簡により、組合を非難する発言を繰り返していた。

エ これらを併せ考えると、研究所は、一旦A3の能力を認めて受付・印刷業務から会員管理業務に従事させたものであるにもかかわらず、組合の結成以後、組合を非難する発言を繰り返す中で、業務上特段の落ち度もない同人に、合理的な理由もなく従前の受付・印刷業務に戻したのであるから、A3が組合員であり書記長であることを嫌悪し、

同人に対して精神上の不利益を与えたものというべきである。

したがって、上記①のA3に対して担当業務を従前のものに変更したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

オ また、A3に対する担当業務の変更は、組合に加入したり組合活動を行ったりすると、合理的な理由もなく従前の担当業務に戻すというような不利益な取扱いが行われるということを示すことによって、組合員や他の職員への見せしめとなり得るものであるから、組合の勢力を削ぎ、その弱体化を図って行われたものでもあるというべきである。

したがって、上記①のA3に対して担当業務を従前のものに変更したことは、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(3) 上記②のA1に対する賃金の減額について、以下検討する。

ア A1は、前記第4の1(3)イ、同3(4)及び同4(7)認定のとおり、17年10月から課長職の資格を有することとなり、東日本運営部のコーディネーターとして勤務していたところ、20年8月頃、B4理事らから、運営部での経験を生かして、総務部の業務に取り組んでもらいたい、他の部署も経験してもらいたい、待遇は変わらない旨の説明を受けて、同年10月、総務部に配置転換となった。ところが、21年6月16日に組合への加入を明らかにした後の同年12月25日、B1管理部長から、役職手当を課長職から課長待遇に、資格手当を主事3級から主事2級に引き下げ、月例賃金で7000円の減額となる旨言い渡され、さらに、22年4月1日の就業規則の改定に伴い、結局、同年5月25日から、月例賃金で9000円の減額が実施された。

イ B1管理部長は、上記言渡しに当たり、A1の仕事の評価の基準や課長待遇の業務内容について具体的に説明せず、同時期に、A1以外に職務の変更に伴う資格手当の見直しが行われた者がいたとも認められないことからすれば、A1に対する賃金の減額には合理的な理由が

あったとはいえない。

ウ そして、上記(2)ウの判断と同様に、研究所は、21年6月16日に組合が結成された後、同年12月にA1に賃金の減額を言い渡すまでの間、「経営状況に関する報告」の説明会、X宛ての書簡、団体交渉において組合の結成を非難する発言を繰り返していたことからすれば、A1が組合員であり副執行委員長であったことを嫌悪したが故に、賃金を減額したものであるというべきである。

エ これらのことからすれば、研究所は、組合の結成以後、組合を非難する発言を繰り返す中で、A1に対し、課長としての待遇のまま、同人の経験を生かした配置転換をした後、合理的な理由もなく、21年12月25日、役職手当を課長から課長待遇に、資格手当を主事3級から主事2級に引き下げ、さらに22年5月25日から、月例賃金で9000円を減額したのであるから、A1が組合員であり副執行委員長であったことを嫌悪し、同人に対して経済上の不利益を与えたものというべきである。

したがって、上記②のA1に対する賃金の減額は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

オ また、A1に対する賃金の減額は、組合に加入したり組合活動を行ったりすると、合理的な理由もなく賃金が減額されるような不利益な取扱いが行われることを示すことによって、組合員や他の職員への見せしめとなり得るものであるから、組合の勢力を削ぎ、その弱体化を図って行われたものでもあるというべきである。

したがって、上記②のA1に対する賃金の減額は、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(4) 上記③のA4に対して自宅レポートの作成及び台所掃除等の雑用を命じたことについて、検討する。

ア まず、上記③のうち、自宅レポートの作成を命じた点について検討する。

(ア) A 4は、前記第4の1(3)エ、同2(3)イ及び同6(1)アないしウ認定のとおり、19年6月に研究所の経営悪化を受けてA 2ほかと共に理事を辞任し、20年8月、研究所がCD教材購入費が3分の1以下のコースを新設した際には、A 2、X、A 5、A 1、A 3等と共にこれに反対した上、21年6月26日付けで、CD教材購入費を大幅に値下げした研究所の対応を非難する内容の21年レポートを研究所に提出した後、同年7月に組合に加入したが、研究所にはその旨明らかにしないまま、同年10月から、次長待遇で関西事務所のコーディネーターとなり、22年6月25日付けで、21年レポートと同趣旨の22年レポートを研究所に提出したところ、同年7月19日、B 4理事から、自宅レポートを命じられたものである。

(イ) 上記のとおり、A 4は、組合への加入以前の20年8月から、CD教材購入費の大幅な値下げに反対し、21年レポート及び22年レポートにおいて、研究所の方針を批判し続けていたが、組合に加入したことを研究所に通知していなかった。また、22年7月に、B 4理事はA 4に自宅レポートの作成を命じたが、組合に加入しているかどうかを確認しておらず、他に研究所において、A 4が組合に加入していることを事前に知っていたと認めるに足りる証拠もないことからすれば、研究所は、自宅レポートの作成を命じるまでの間、A 4が組合員であるとの事実を認識していたとはいえない。

(ウ) したがって、上記③のうち、A 4に対して自宅レポートの作成を命じた点については、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入には当たらない。

イ 次に、上記③のうち、台所掃除等の雑用を命じた点について検討す

る。

(ア) A 4 は、前記第 4 の 6 (1) ウないしカ認定のとおり、研究所から自宅レポートを命じられた後、22 年 7 月 22 日頃、研究所に組合員であることを自ら明らかにしたところ、研究所は、同月 28 日付け組合による抗議を受け、これに係る団体交渉が行われた後、同年 8 月 23 日から関西事務所に出勤するようになった A 4 に対し、台所掃除等の雑用を命じたものである。

(イ) 台所掃除等の雑用はコーディネーターであった A 4 の本来業務ではなく、研究所内で雑用のみを命じられている者は A 4 以外にはいないこと、B 10 所長が、A 4 が作成したポスターに関して、他の職員に、うっとうしいポスターでしょう、うっとうしい人が作成したものであるからね、などと述べていることからすれば、A 4 に対して付随業務である台所掃除等の雑用のみを命じたことは、業務上も精神上にも不利益な取扱いであり、そのような取扱いを行うことには合理的な理由があったとはいえない。

(ウ) 上記(ア)の判断のとおり、研究所は、22 年 8 月 23 日に台所掃除等の雑用を命じるまでに A 4 が組合員であることを知っていたと同時期に、上記 3 (4) の判断のとおり、メールにより全職員に配付した同月 30 日付けで B 3 が作成したレポートは、Y 代表の意を体して、組合の結成及びその組合活動を非難する目的のために作成されたものであることからすると、研究所は、A 4 に台所掃除等の雑用を命じるまでに、元理事である A 4 が組合に加入したことにより、組合の影響力が強まることを懸念していたといえることができる。

(エ) これらを併せ考えると、研究所は、組合の結成やその活動を非難する中で、組合への加入を明らかにした A 4 に、合理的な理由もなく付随業務である台所掃除等の雑用のみを命じたのであるから、A

4が組合に加入したことを嫌悪し、同人に対して業務上や精神上的の不利益を与えたものであるというべきである。

したがって、上記③のうち、A4に対して台所掃除等の雑用を命じた点は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(ウ) また、A4に台所掃除等の雑用を命じたことは、組合に加入すると、合理的な理由もなく付随業務である雑用のみを命じられるというような不利益な取扱いが行われることを示すことによって、組合員や他の職員への見せしめとなり得るものであるから、組合の勢力を削ぎ、その弱体化を図ったものでもあるというべきである。

したがって、上記③のうち、A4に対して台所掃除等の雑用を命じた点は、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(5) 上記④のA4及びA2に対する降格及び役職手当の減額について、検討する。

ア A2は、前記第4の1(3)オ、同2(3)イ、同6(2)及び同(3)認定のとおり、19年6月に研究所の経営悪化を受けてA4ほかと共に理事を辞任し、20年8月、研究所がCD教材購入費が3分の1以下のコースを新設した際には、A4、X、A5、A1、A3等と共にこれに反対し、同年11月には次長待遇で興陽社に出向した後、21年7月に組合に加入したが、研究所にはその旨明らかにしないまま、同年10月から、中録サービスに出向となっていたところ、22年9月1日、来訪したB1管理部長とB9から、組合に加入しているかどうかについて確認され、同月28日にはB6理事から、A2くんが組合に入ったと聞いて非常に本当にかっかりした、Y代表の前で労働組合に入ったといえるのか、などと非難された後、同月30日、具体的な理由の説明もなく、研究所から次長待遇を解かれ、翌10月分の給与から次長待遇の役職手当が支給されなくなった。

また、A 4は、上記(4)イ(ア)の事情に加え、前記第4の6(3)認定のとおり、22年9月30日、B 5所長から、次長待遇の任を解く旨の辞令を交付され、その際、元理事であるA 4が組合に入ることは給与や人事といった秘密を公表することになる旨告げられ、A 2と同様に、翌10月から次長待遇の役職手当が支給されなくなった。

イ A 4及びA 2に対する降格及び役職手当の減額については、元理事であったA 4及びA 2と現理事体制との経営方針を巡る争いの面もうかがえなくはないが、このように、A 4及びA 2に対して行われた降格及び役職手当の減額は、同人らに対する身分上も経済上にも不利益な取扱いであり、そのような取扱いをあえて行う合理的な理由は証拠上認められない。

ウ これらのことからすれば、研究所は、A 4及びA 2の組合への加入を非難するとともに、同人らを合理的な理由もなく降格し、役職手当を減額したのであるから、A 4及びA 2が組合に加入したことを嫌悪し、同人らに対して身分上や経済上の不利益を与えたものであるというべきである。

したがって、上記④のA 4及びA 2に対する降格及び役職手当の減額は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

エ また、A 4及びA 2の降格及び役職手当の減額は、組合に加入すると、合理的な理由もなく降格され役職手当が減額されるというような不利益な取扱いが行われることを示すことによって、組合員や他の職員への見せしめとなり得るものであるから、組合の勢力を削ぎ、その弱体化を図ったものでもあるというべきである。

したがって、上記④のA 4及びA 2に対する降格及び役職手当の減額は、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(6) 以上のことから、上記③のうち、研究所がA 4に対して自宅レポート

の作成を命じた点は不当労働行為ではないが、上記①、②、③のうち、A 4 に対して台所掃除等の雑用を命じた点及び④の研究所の各行為は不当労働行為である。

よって、上記③のうち、A 4 に対して自宅レポートの作成を命じた点を不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当でなく、取り消すこととするが、その余の初審命令の判断は相当である。

5 結論

以上のとおり、争点 3 の①及び②は申立期間を徒過した救済申立てであるから、これに係る救済申立てを却下し、争点 2 の①及び争点 4 の③のうち、A 4 に自宅レポートの作成を命じた点は不当労働行為ではないから、これに係る救済申立てを棄却し、併せて、組合は 22 年 4 月 1 日の就業規則の改定自体を争っておらず、A 1 の役職手当及び資格手当並びに A 2 の役職手当の算出について、A 1 にあつては変更前の役職及び資格により、A 2 にあつては変更前の役職により、それぞれ上記の改定された就業規則に基づくことが適当であること、A 3 は 25 年 8 月 31 日に研究所を退職しており、A 4 も裁判所における和解を経て同年 5 月 31 日付けで研究所を退職していることなどに鑑み、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がないから、これを棄却する。

よって、労組法第 25 条、第 27 条第 2 項、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 33 条第 1 項第 3 号、第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 27 年 2 月 18 日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊦