



命 令 書

大阪府中央区

申立人 K
代表者 執行委員長 A

大阪府中央区

被申立人 L
代表者 代表理事 B

上記当事者間の平成25年(不)第60号事件について、当委員会は、平成27年4月22日及び同年5月13日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成25年3月8日付けで申し入れた賃金改定の議題に係る団体交渉について、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

K

執行委員長 A 様

L

代表理事 B

平成25年4月22日、同年6月7日、同年9月2日に開催された団体交渉における、貴組合が同年3月8日付けで申し入れた賃金改定に係る議題についての当法人の対応は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する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。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名の業務内容の回復
- 2 組合員1名を通信教育に関わる行事等に参加させること
- 3 組合員1名に対する、事務所及び書庫の合鍵の貸与
- 4 組合員1名に対する、昼休みの事務所在室禁止の解除
- 5 誠実団体交渉応諾
- 6 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員1名の業務を復職前の業務に回復させないままであること、事務所や書庫の合鍵を貸与しないままであること、②団体交渉において、上司の当該組合員に対する言動について、誠実に協議及び回答をしなかったこと、賃金の引上げ等については、資料を開示しないなど、不誠実な対応をとったこと、③当該組合員に対し、昼休みに事務所に在室することを禁止する等の差別的取扱いを行ったこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 L (以下「法人」という。)は、肩書地に法人本部を置き、神職養成のための通信教育業を営む一般財団法人であり、その従業員数は本件審問終結時3名で、いずれも法人事務所(以下「事務所」という。)内の事務局で就労している。

イ 申立人 K (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約650名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成21年8月1日、E (以下、組合加入前も含め「E 組合員」という。)は法人に入職した。

(証人 E、証人 F)

イ 平成24年8月17日、法人は、E 組合員に対し、解雇(予告)通知を手渡し、同月31日付けで E 組合員を解雇(以下「24.8.31解雇」という。)した。

(甲3、乙15、証人 G)

ウ 平成24年9月1日、法人事務局の責任者である主事であった G (以下、役職にかかわらず「G 前主事」という。)の後任として、H (以下「H主事」という。)が、法人に入職した。

(乙15、乙16)

エ 平成24年9月24日、E 組合員は、法人を債務者として、雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めること等を求める仮処分命令申立て（以下「24.9.24仮処分申立て」という。）を裁判所に行い、同事件は、同年11月29日、法人はE 組合員に対する24.8.31解雇の意思表示を撤回する旨、E 組合員は同年12月20日付けで復職する旨の和解により終結した。

(甲2、甲3)

オ 平成24年12月20日、E 組合員は法人に復職し、事務局は、H 主事、主事補であるJ 某（以下、役職にかかわらず「J 主事補」という。）及びE 組合員の3名となった。

復職に際し、H 主事からE 組合員に対し、復職後の担当業務についての説明があった。また、E 組合員に事務所の合鍵（以下「鍵」という。）は貸与されなかった。

同日、E 組合員は組合に加入した。

(甲5、証人 E、証人 H)

カ 平成25年1月11日、組合は、法人に対し、「組合加入通知並びに団体交渉申入書」と題する同日付け文書（以下「25.1.11団交申入書」という。）と「要求書」と題する同日付け文書（以下「25.1.11要求書」という。）を手交し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

(甲7、甲8)

キ 平成25年1月29日、組合と法人との間で、第1回団交（以下「25.1.29団交」という。）が開催され、平成24年冬の一時金（賞与）の支給額等に係る協議が行われた。

(甲21、乙12の1、乙13の1、乙14の2)

ク 平成25年2月25日、組合と法人との間で、第2回団交（以下「25.2.25団交」という。）が開催され、E 組合員の復職後の仕事及び書庫の鍵の貸与等に係る協議が行われた。

(甲22、乙12の2、乙13の2)

ケ 平成25年3月8日、組合は、法人に対し、「要求書」と題する同日付け文書（以下「25.3.8要求書」という。）を送付した。

(甲9)

コ 平成25年4月22日、組合と法人との間で、第3回団交（以下「25.4.22団交」という。）が開催され、E 組合員の昇給額等に係る協議が行われた。

(甲23、乙12の3)

サ 平成25年5月10日、組合は、法人に対し、「要求書」と題する同日付け文書（以下「25.5.10要求書」という。）を送付し、平成25年度の賞与の支給等についての団交を同月30日までに開催するよう求めた。

（甲11）

シ 平成25年6月7日、組合と法人との間で、平成25年度の賞与及び昇給等を議題として第4回団交（以下「25.6.7団交」という。）が開催された。

（甲24、乙12の4）

ス 平成25年7月12日、組合は、法人に対し、「要求並びに団体交渉申入書」と題する同日付け文書（以下「25.7.12団交申入書」という。）を送付し、E組合員の業務について24.8.31解雇前の状態への復帰を求める旨等を要求事項として、団交を申し入れた。

（甲13）

セ 平成25年8月5日、組合と法人との間で、E組合員の復職後の業務及びJ主事補のE組合員に対する言動等を議題とした第5回団交（以下「25.8.5団交」という。）が開催された。

（甲25、乙12の5）

ソ 平成25年9月2日、組合と法人との間で、第6回団交（以下「25.9.2団交」という。）が開催された。同団交の冒頭、組合は、法人に対し、E組合員に対するJ主事補の言動について再調査と謝罪を求める「貴職^{〔ママ〕}回答に対する反論」と題する同日付け文書（以下「25.9.2反論書」という。）及び「要求書」と題する文書（以下「25.9.2要求書」という。）をそれぞれ手渡し、同団交は上記文書に基づき進められた。

（甲15、甲17、甲26、乙12の6）

タ 平成25年12月4日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 法人が、E組合員の組合加入以降、同組合員の業務内容を変更したままであること、また、事務所及び書庫の鍵を同組合員に貸与しないままでいることは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 平成25年4月22日、同年6月7日、同年8月5日、同年9月2日の団交における法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 3 法人が、平成25年11月15日に、E組合員に対し、昼休みの事務所在室を禁じたことは、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（法人が、E 組合員の組合加入以降、同組合員の業務内容を変更したままであること、また、事務所及び書庫の鍵を同組合員に貸与しないままでいることは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 法人の組合に対する姿勢について

法人の E 組合員に対する業務変更、書庫施錠と鍵の不貸与については、発生自体 E 組合員の復帰直後であり、組合加入前に行われた行為である。

しかし、それは E 組合員が一労働者として不当な解雇に対し、提訴、復職したことに対する嫌がらせであり、解雇がだめなら自主退職を促せ、という意図がみえ、E 組合員がひとりの労働者としてその撤回を求めたところで効果は見込めないが、それについて納得することはできないため、組合に加入して要求したものである。

組合加入後の E 組合員に対する扱いは、小さなことでも差別的になっている。また、組合と法人との間で交渉が始まると、J 主事補は頻繁に E 組合員のパソコン画面を覗き込むようになり、アルバイト職員に「E と話をするな」などと指示したりした。

業務変更と鍵の問題は、法人側に正当な理由がないために、交渉での組合の主張に合理性があることは明らかであるが、それを改めないのは、E 組合員が組合に入って退職を選択しないが故の嫌がらせの一環であり、その他の言動から、法人の組合嫌悪は明らかである。

イ 業務内容を変更したままであることについて

(ア) E 組合員が復帰後させられた業務は、かつても時間が空いたとき、E 組合員やアルバイトの人が少しずつ行っていた。それはパソコン入力ができるれば誰にでもできる雑用のようなものであった。先般、厚生労働省が示したパワーハラスメントの6つの定義のひとつに、「業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）」というものであるが、まさに法人がしたことはこれに当たる。労働者は賃金や労働時間の多寡の基準だけで労働しているのではなく、働きがい、自身が感じるその仕事の社会的貢献度も重要な基準であり、それを奪うことは重大な不利益である。

(イ) 法人は、E 組合員が解雇された後、裁判所にて和解手続を経て、職場に復帰すると、解雇前の通信受講生に関わる業務を取り上げ、過去の文書のパソコン入力を指示した。また、法人は、主要な業務への復帰については何度も交渉議題として協議についたが、「神職」を持たない者がすべき業務ではないと

してこれを拒み続けた。業務変更についての法人の主張は不合理そのものであって、組合に加入したからこそ、一步も譲歩しない姿勢を取っているのは明らかである。

また、業務については、入職時に、G 前主事から、E 組合員の前任者の業務を引き継ぐように言われ、法人理事である F (以下「F 理事」という。)との面接で神職を有しないことの確認をしている。面接後、事務所などを案内されたとき、E 組合員の前任者から神職について質問があったが、F 理事は「今回はあえて神職のない人に入ってもらうことにした」と説明した。したがって神職の有無について業務の制限などは聞いていない。

(ウ) 法人の E 組合員を主要な業務からはずし、そのことを一切変更しない姿勢は、情報を閉鎖して労働組合活動を嫌悪する行為である。

法人の言動は、E 組合員に対するパワーハラスメントであることは事実であり、組合は交渉にてその中止と撤回を求めてきたが、法人はありもしない「業務改革」などという回答で一步も譲歩しない。交渉においてその合理的な主張を一切せず、かたくなに業務変更(取上げの中止)をしないことは、E 組合員が組合員であるが故の所作であり、不当労働行為に当たる。

ウ 事務所及び書庫の鍵を貸与しないままでいることについて

(ア) E 組合員が、職場に復帰した後、今まで鍵のかかっていない書庫に鍵がかけられ、事務所の鍵も取り上げられたままであった。また、法人は、鍵の返却や書庫の施錠についての交渉で、「鍵は一般職員が持たないのは常識」などと拒否した。書庫の施錠等についての法人の主張は不合理そのものであって、組合に加入したからこそ、一步も譲歩しない姿勢を取っているのは明らかである。

(イ) 法人が、書庫に鍵をかけて、E 組合員に開けさせないことや、事務所の鍵を取り上げたことは、E 組合員の勤務遂行に支障をきたし、必要な度に H 主事や J 主事補に鍵を開けてもらうように依頼しなければならず、差別的な取扱いであることは明らかである。重要な個人情報などの保管庫などには施錠されるべきであろうが、通常業務に必要な書類などが保管されている書庫に鍵をかけて、E 組合員のみには渡さないことは明らかに差別的な取扱いであり、不当である。

なお、1人で事務所にいた時、関係者が来訪したが、鍵の対応が必要になり迷惑をかけたことがある。

(ウ) 法人は、鍵について「管理者が保管するのは当然」などという回答で一步も譲歩せず、交渉において合理的な主張を一切せずに、頑なに事務所、書庫の鍵を渡さないことは E 組合員が組合員であるが故の所作であり、不当労働行為

に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア E 組合員の復帰後の業務内容の変更について

E 組合員の復帰後の業務について、法人は、業務改革を行ったものであり、G 前主事のもとで、E 組合員を含めて3人で講師や受講生の対応をしていたことで、講師や受講生から不満が出たことに鑑み、神職の階位を有する H 主事と J 主事補の2人で直接対応することが、講師や受講生の要望に応える途だと考え、それを実行しているものである。

当然のことながら、業務変更の判断には、E 組合員がこれまで法人の職員、M (以下「M」という。)の職員、法人の通信教育部卒業生の同窓会である「N」の会員等と円滑な関係を築くことができていないという考慮も働いている。

法人は、和解では解雇を撤回したが、E 組合員の、講師・受講生に十分対応できないこと、法人の職員や M の職員等と円滑な人間関係を作れないことに現れている職務態度というものは不問に付してはいない。そのことは、24.9.24 仮処分申立てに係る和解条項で、復職する場合の解雇前と同一の労働条件に、担当職務の内容を含まないこと、及び、上司の指示・命令に誠実に従うこと等の約束をしていることから明らかであり、現在の職務が E 組合員には相当である。

そして、それは、E 組合員が組合に加入する前からの法人の判断・評価であり、E 組合員が組合に加入したこととは全く関係がなく、E 組合員が組合員であることによって不利益な取扱いを行ったことはない。

イ 業務内容を変更したままであることについて

(ア) 法人の業務変更は、法人において、神職養成機関（通信制）として役割の一層の充実を図り、事務局の体制を強化するために実施した業務改革によるものである。そして、業務改革の結果、E 組合員の業務に変更が生じたのは次のような理由からである。①まず、神職養成（通信教育）に関する事務は神職の知識と祭式作法の実技につき一定のランクが認定されている神職階位を持った者が当たるのが適切であることから、H 主事及び J 主事補が担当することが多くなったこと、② E 組合員は、かつて先輩同僚とトラブルを起こし、当該人物が法人を辞める原因をつくっており、かつ、E 組合員は協調性に欠けたところがあるので、H 主事及び J 主事補において E 組合員を補助として使うことを望まないこと、③同様の理由から、当然に担当者（責任者）として対外的な接触交流を要する事務を任せることに躊躇を覚えること等の理由からである。

そして、かかる改革を検討していた法人としては、その構想のために、E組員と法人への復帰を話し合った裁判所での和解交渉でも、E組員が復帰するとしても、その場合の職務は解雇前の職務には限らないことを復帰の条件とし、E組員は、それを承知の上で復帰する和解に応じたものである。

(イ) 職務を元に戻せとの要求の件は、組合が、現行の業務に納得していたE組員をたきつけたものでしかない。法人は、E組員に対し学習指導書の電子情報化という業務をその了承のもとに行わせている。E組員は、その後、組合にたきつけられて業務を元に戻すよう要求しているが、組合及びE組員の根拠とすることでは、一旦合意したものを元に戻さなければならない必要性・相当性を証明できていない。

また、E組員の業務変更について、法人は、合理的だと考える理由を団交において組合に説明している。

(ウ) 組合は、神職の資格の有無についての業務の制限などは聞いていないと主張するが、従業員（労働者）の担当する職務の内容は、使用者、及び、それから権限を与えられている上司があらゆる要素を考慮して決めることができるもので、採用時に職務を決めるに当たってはこれこれの要素を考慮しますと明示しておかないと考慮できなくなるものでもない。

法人は、E組員の採用に当たって、E組員の職務を特定の職務に限定したり、一定のレベルの職務をさせると約束したことはない。E組員は、主事のもとであらゆる職務に従事すべきであるから、主事が神職の資格をどのように尊重し、それによってどのように職務を割り振るかは自由であり、それに従うべきである。法人が神職の養成機関である以上、神職階位の有無が職務を行うにおいて重要な影響があることは当然であり、許されることである。職員の神職階位の有無は、H主事が業務改革を進めるにおいて重視しているものであり、このH主事の進めている業務改革については理事会の承認を得ている。

法人は、E組員を末席の事務職員として、あらゆる業務を行うものとして採用した。学習指導書の電子情報化は法人にとって重要な意味をもつことであり、その職務の範囲に含まれている。しかもE組員の給与が減るものでもない。

法人では、在職年数を中心として、その地位が決まり、昇進するような制度は取っていない。主事、経理担当、平事務員を、その空席になった都度、採用している。そして、採用された者は、主事、経理担当、平事務員のポストに収まるのである。

以上要するに、「神職の資格の有無について業務の制限などは聞いていない」との組合主張は、使用者の担当職務の決定において、何ら意味を持たない主張でしかない。

ウ 事務所及び書庫の鍵を貸与しないままでいることについて

(ア) 組合は、「今まで鍵のかかっていない書庫に鍵がかけられ、事務所の鍵も取り上げられたままであった」とするが、書庫の鍵については、書類の管理を厳重にすることであって望ましいことであり、事務所の鍵については、就労時間を H 主事が管理するためであって、理由のあることである。書庫及び事務所の鍵の不貸与は、E 組合員が組合に加入する前のことであり、E 組合員が組合に加入していなくても同じ結果である。

書庫の鍵は、H 主事と J 主事補が自己の事務機の鍵が掛かる引出に保管しており、書庫は原則として常時施錠状態にあり、必要に応じて両名のいずれかが開錠することとしている。また、事務所の出入口は表と裏があるが、表の出入口の鍵は、H 主事と J 主事補が常時身に付けて保管しており、朝・夕の開錠・施錠は両名のいずれかが事務所出入口の外側から行う。なお、事務所の裏口の施錠は、入口の内側からドアノブを操作することにより行う形式であるので、鍵はなく、朝・夕の開閉は前記両名のいずれかが事務所内部から行う。

(イ) E 組合員に対する鍵の不貸与は、H 主事が保管している重要書類や J 主事補が保管している会計関係の書類を、H 主事や J 主事補以外の者が勝手に閲覧できないように、書類の保管を適正にするためにした処理であり、個人情報保護が強調されている現代の時代の流れ・要求に沿うものでもある。E 組合員には、申出があれば、書庫内の必要なものの閲覧は認めている。法人の書類を職員であれば誰でも見ることができるという状態こそ、書類の保管としては異常である。一職員が法人が保管する書類を自由に見られなくなったと不満をいうことの方がおかしい。

2 争点 2 (平成25年4月22日、同年6月7日、同年8月5日、同年9月2日の団交における法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア J 主事補の E 組合員に対する言動について、平成25年8月5日、同年9月2日の団交において、法人が誠実に対応しなかったことについて

(ア) 組合は、25.7.12団交申入書にて J 主事補の E 組合員に対する嫌がらせとその発言について、具体的に記載して謝罪と今後繰り返さないように求めた。25.8.5団交において法人は、「すべてこれらの事実(申立人が指摘した)につ

いては認められない」と回答した。そして交渉に基づき文書で事実関係を調査して回答書を提出した。事実についてはいずれも、否定したもの、あるいは「語気が強くなったもの」などであった。

組合は、それらの事実について E 組合員のメモなどもあり、多くが事実を説明できたため、25.9.2団交にて具体的な日時をも記載して文書を提出し、再度、対処と改善を求めた。しかし、法人はメモに客観性はないなどと批判しながら、終始 E 組合員が就労時間中にメモを取っていることの非難に集中した。組合が主張する嫌がらせなどの事実については再調査もしないし、「回答をかえない」というもので、逆に組合が求めた改善策に対し、「事務所内のことまで要求するのか、接近する回数を減らせという要求はおかしい、仕事をするなど言っているのと同じ。よくそんなこと言うな」などと誠実な協議、回答をしなかった。

また、法人は、同年9月24日付けの法人の回答書では、回答内容は変えないとしながらも、J 主事補には口頭注意をしたとしているが、法人が J 主事補に何をどのように注意したのか説明すべきであるところ、文面からは、E 組合員の苦情が異常であるが、今後「いいがかり」をつけられないように注意した、というものでしかない。

(イ) 法人は、その後に J 主事補の問題行動はあるのかとし、組合から苦情がないなどと主張するが、組合及び E 組合員としてはこれ以上何を言っても変わらないし、法人が対策を講じないことが明らかであったため、交渉での解決を中断したにすぎない。

また、法人が、このような職場改善要求について一切協議せず、対策を拒否したことは明らかに不誠実な交渉姿勢であり、不当労働行為である。

イ 賃金改定に係る議題について、平成25年4月22日、同年6月7日、同年9月2日の団交において、法人が収支などの資料を開示せず、誠実に対応しなかったことについて

(ア) 賃金交渉については、25.4.22団交にて組合の同年3月8日付け要求書の第4項にある平成25年度の E 組合員の昇給に係る議題によって開始され、組合は、法人に対し、収支などの資料の開示を求めた。法人は、賞与の減額撤回には応じるが、昇給などの要求については平成25年4月4日付け回答書以上、何度交渉しても「回答は変えない」というものであった。25.6.7団交にて再度議題として協議を求めたが、F 理事が「M はもっと厳しい」、「神に関与する者がお金のことをいうのはおかしい」などと協議にならない回答であった。

賞与の減額撤回の合意書作成段階で法人側は昇給に関して交渉を終了したい

との主張を文書内に記載している。組合はこれを拒否し、継続議題とすることを主張した。

しかし、業務の回復や夏季賞与、自転車通勤、交通費問題、 J 主事補を中心とした嫌がらせなどの議題が山積みであったことから、組合はあえて平成25年8月の交渉時に昇給の議題を持ち出さなかったが、上記賞与、自転車通勤問題が一定の終了をみた25.9.2団交の交渉時に再度、議題として要求し、資料提出なども求めた。法人は、「回答はかわらない。資料の提出も必要ない」とのみ回答し、それ以上の協議にはならなかった。

したがって、昇給問題の交渉は1回目(25.1.29団交)と5回目(25.8.5団交)以外では団交の議題となっている。法人の回答は、3回目の交渉(25.4.22団交)から変わらず、資料をもつての説明もない。

(イ) 交渉では、 F 理事が「財政的に厳しい」ということを語り、 H 主事や法人代理人弁護士は制度であるとしか説明しなかったことは事実である。組合が百歩譲って定昇制度があったことを認めても、5,000円を要求することに矛盾はない。使用者はなぜ5,000円の引上げができないかを説明する義務が当然にあり、その交渉の中で組合は財務状況の開示を求めたのであって、独立して財務情報の開示を請求したのではなく、まさに賃上げ交渉の焦点となる根拠であり、当然のことである。法人は、営利目的の企業でなくても雇用した労働者の生活の維持向上を目的とする労働組合の要求について誠実に回答しなければならず、法人の回答は全く誠意がないものといわざるを得ない。法人がたとえ、経営状態は上げられないわけではないという認識であっても、その数字を示し、上げられない理由を誠意をもって回答すべきである。したがって「制度である」としか回答しないこと自体不誠実団交である。

(2) 被申立人の主張

ア J 主事補の E 組合員に対する言動について、平成25年8月5日、同年9月2日の団交において、法人が誠実に対応しなかったことについて

(ア) 組合は、25.9.2要求書で「具体的事実関係について双方認識の違いはあるものの、 E 組合員が嫌悪を感じていることは事実であるので、その解消に向けた善処を求める」と格好よく、その要求を述べているが、しかし、法人がその要求書を受け取った25.9.2団交では、組合の態度はそれに適したものではなかった。25.9.2団交で、組合は、25.9.2反論書により長々と説明し、しかも、それに基づき自分らの主張が正しく、法人は謝罪し組合が要求している対策を講じるべきだということを一方向的に述べた。その後で、特に趣旨を説明することもなく、単に25.9.2要求書を手渡されても、交渉はまともな話し合いにならな

った。

さらに、組合は、本件審査に係る組合側準備書面において、事態が収まったかどうかは何ら触れることなく、法人は組合に対し、法人が行った注意の内容を説明すべきであるとか、その注意が組合の気に沿わない旨の非難をしている。交渉をまとめるのに、自分の言うことを正しいと認めた上でないと話ができなとか、相手の対応を非難するだけで何ら評価できないというのでは、全く交渉というものの理解を間違っている。

(イ) そもそも、使用者たる法人は、いずれもその従業員である E 組合員にも J 主事補にも偏らない公平な立場から事実の有無を判断すべき立場にある。従業員間のトラブルについて使用者たる法人は中立であるべきである。法人は、双方の言い分を聞いて、諸事情を考慮して、全く黒の心証を得られなかったのであり、 J 主事補に対し、その行動を問題にされないよう注意するように言うのが精一杯のことである。そしてその旨の注意は、平成25年8月に実行し、組合にも報告した。

(ウ) 法人は、25.8.5団交、25.9.2団交において、 J 主事補の E 組合員に対する言動に係る議題について、上記のとおり対応しており、その対応は十分なものであって、そのことをもって誠実交渉義務に違反しているといわれるようなことには全くなならない。

イ 賃金改定に係る議題について、平成25年4月22日、同年6月7日、同年9月2日の団交において、法人が収支などの資料を開示せず、誠実に対応しなかったことについて

(ア) 給与体系の内容は、採用時に E 組合員に説明しており、平成22年4月から同24年4月まで何らの問題なく適用されてきた。なお、いつ入手したか分からないが、 E 組合員は給与体系のタイプし直す前の物のコピーを手に入れている。

組合は、「しかし、ルールが定昇制度にあたるルールとして成立していると仮定したとしても労働組合の要求に対し、経営側が定昇制度に固執した回答を繰り返し、なお且つ、情報開示をもって説明しなかったことは明らかに不誠実団交にあたることは多くの労働委員会命令が示している」と主張する。

しかし、組合が何の意味があるかを説明せずに、法人の決算内容の開示を求めていることこそが、交渉を実りのないものに行っている原因である。組合としては、決算書の開示を要求するなら、どういう理由で必要なのかを明らかにすべきである。また、1年2,225円の増額では不当というなら、なぜ不当なのかを明らかにして法人を説得すべきである。

団交で、法人は、経営状態からは2,225円しか出せないとか、組合の平成25年4月の要求額5,000円について法人の体力から払えないとか言ったことは一切ない。法人の基本的態度は、給料は従業員の働きに応じて決まるものであって、法人の収支がどうであるかということは昇給の決定に関係がない。このように言っても組合は全く聞く耳を持たなかったため、法人としては、その後は今年は規定どおり考えていると答えて対応するしかなかったものである。法人の提示額はその体力には全く関係がない。財務に関する資料の提出を執拗に求めて話を混乱させているのは、組合の責任である。

2,225円を変える必要のないことの根拠は、E 組合員の勤務に対する評価として、定期昇給額を上回る評価を受けていないからということである。また、法人は毎年同じような仕事をしており、年によっての違いはほとんどない。昇給が定額であることは、合理的なことである。それに対応せずに財務に関する資料の提出を執拗に求めて話を混乱させているのは、組合の責任である。

(イ) また、「改訂版 新・労働法実務相談」(労働省監修 労務行政研究所発行 185頁)の解説では、組合が、「賃金交渉の中で会社のこれが限度であると回答した場合の説明としての経理内容の説明を求める場合には、」使用者の経理内容の開示の拒否が誠意をもった交渉態度とはいえない可能性があるといっているだけである。

本件で、法人は、組合の5,000円の昇給の要求に対して、お金がないから2,225円にしてほしいと言ったことは全くない。賃上げを求めているのは E 組合員1人であって、E 組合員1人に対する月5,000円の賃上げが法人の経営に大きな影響を与えることはない。また、法人は順調に生徒を集めることができおり、将来の見通しに不安がないが、このことは、小さな規模の法人で働いている E 組合員にも分かるはずであって、E 組合員が、法人の将来性に疑問があるなどとは思ふことはあり得ない。

組合は、「収支資料の開示の必要はないなどと言うのは暴論」としか主張していないが、単に暴論だなどと言ったのでは、それ以上話は進まないし、団交に当たる労働組合には不適切な態度である。組合としては、収支資料をなぜ開示すべきなのか、決算書をどのように使うのかを、丁寧に説明すべきである。

労働組合には、その資料の必要性について合理的かつ説得的な説明を行う義務があり、そのような説明のない資料の開示を拒否しても誠実義務違反にはならない。

(ウ) 以上のとおり、25.4.22団交、25.6.7団交、25.9.2団交において法人は、賃金改定に係る議題に関し、法人の収支などの資料を開示しなかったが、その必要

はなく、法人は不誠実な団交を行っていない。

3 争点3（法人が、平成25年11月15日に、E 組合員に対し、昼休みの事務所在室を禁じたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成25年11月15日、午前11時45分ごろ、H 主事はE 組合員に「昼、外出するからいつも通り出ていてください」と外出するように指示した。かつてから、むしろ昼休みの対応で電話番号などのため在室していたE 組合員は、最初何を言われているのか分からなかったが、「鍵もかけますから」と言われ、「出て行けということですか」と聞くと「そうしましょうよ」と言われた。

E 組合員は、仕方なく外に出て昼食を取ったが、今までは事務所内か隣接の祖霊殿でJ 主事補と交代で食事を取っていたもので、E 組合員が、組合員であることを理由に事務所に一人でとどまることを許さなかったものである。

イ この時以外に、E 組合員がH 主事から昼休みに出るように言われたことはない。J 主事補が出勤しない日は、H 主事は昼休みを事務所で取ることが多いため、E 組合員は時間通り、事務所外で昼休みを取る。H 主事が出勤しない日は、時間をずらし、J 主事補、E 組合員の2人が交互に昼休みを取得し、事務所はあけないのが通例である。なお、この日は、H 主事に用事があり、昼休みに外出することになったようである。

ウ 解雇事件の前後を問わず、この日以前には、E 組合員が事務所に一人でいたことはよくあった。組合との交渉において、仕事の回復、賃金改定、J 主事補の嫌がらせなどの問題で交渉が平行線になった平成25年9月以降、法人はE 組合員に対し、メモを取るなどの行為に異常に神経質になり、E 組合員が長時間事務所に一人である間に、法人にとって労使交渉上、見られたくない書類や来客、電話があることを恐れたものと思われる。アルバイト職員にはそのようなことはしない。E 組合員には組合員であり続けることは、こういう扱いをするという決意を示すもので、アルバイト職員には組合への非協力を促し、E 組合員の活動に逡巡をもたらすものである。

エ さらに、法人は「交代で昼休みを取れなかった」などと主張するが、その事情について当時H 主事からE 組合員に何らの連絡も説明もない。事務所の裏口の鍵は意図的に開けていない。H 主事の指示は明確に「事務所を出るように」であった。でなければH 主事の発言の動機がなくなる。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、労働組合員であることを理由に、E 組合員に事務所に一人でとどまることを許さなかったことはない。H 主事もJ 主事補も不在である昼休みに、

E 組合員を事務所に残すことは、E 組合員に昼休みを与えなかったという苦情を受けるおそれのあることである。E 組合員が事務所で昼休みを取っていた場合に、講師・受講生があれば、事実上接客の必要があり、H 主事はそのことを心配して、E 組合員の昼休みを取ることを十分に保障するために、E 組合員に外で昼休みを取るよう指示したものである。E 組合員も、普段昼休みを事務所外の祖霊殿の会議室で取っているのだから、平成25年11月15日にいつもと同じように事務所外で昼休みを取ることを指示されても不利益はなく、妥当な指示である。

H 主事は、昼休みであることを明らかにするために、事務所の講師・受講生が入ってくる通路の方のドアは、鍵を閉めたが、講師・受講生から隠れたドアは鍵をかけていない。E 組合員は、昼休みを終えた後、そのドアを通じて事務所内に戻っている。

要するに、H 主事は、E 組合員との昼休みを与えた、与えなかったという争いを避けるために、事務所の外で昼休みを取るよう指示したものであって、組合員であることを理由に事務所から出るよう指示したものではない。

イ また、この日のことは、突発的な出来事でしかなく、J 主事補が休みで、H主事と E 組合員の二人であったところ、H 主事は、午前11時45分から始まる休憩時間の直前に急用で外出せざるを得ないこととなり、しかも、何時に事務所に帰ることができるか分からなかった。そのため、E 組合員と交代で昼休みを取ることができず、H 主事は、昼休みとして事務所を閉めることとし、E 組合員にもいつものように外で昼休みを取るよう指示し、表のドアを閉めて昼休みであることを明示して外出したものである。裏の出入口には、鍵をかけておらず、しかも、H 主事は、用事が終わって昼休み経過後に事務所に帰ってきたのであるが、その際 E 組合員が、事務所に一人でいたことについては、当然ながら何ら文句を言っていない。

なるほど H 主事は、急いでいたので E 組合員に状況を説明していないが、説明しなくても、E 組合員は外で昼休みを取ってほしいとの H 主事の求めに応じたのであって、H 主事がそれで状況が解決したと考えても何ら問題はない。

ウ 平成25年11月15日の出来事は、かかる事情から生じた突発的なことであって、今後生じるかどうかはわからないことである。かかる処理をしたことが組合活動に影響を与えるはずはなく、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するわけではない。もちろん、昼休みに、いつも昼休みを取っている場所で昼休みを取るよう指示することがアルバイト職員に悪影響を与えるはずがない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（法人が、E 組合員の組合加入以降、同組合員の業務内容を変更したままであること、また、事務所及び書庫の鍵を同組合員に貸与しないままでいることは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）、争点2（平成25年4月22日、同年6月7日、同年8月5日、同年9月2日の団交における法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか）、争点3（法人が、平成25年11月15日に、E 組合員に対し、昼休みの事務所在室を禁じたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成21年8月1日、E 組合員は法人に入職した。

(証人 E、証人 F)

イ 平成24年8月31日、法人は、E 組合員に対する24.8.31解雇を行った。

24.8.31解雇当時、E 組合員が携わっていた主な業務は、①各種会議の準備・運営に関する事務として、お茶の準備、② P 講演会に係る、当日の設営・受付・受講生への案内発送、③ホームページの変更、④入学者選考に係る入学案内セットの作成から一次選考書類の作成と選考結果の発送までと合格者名簿作成、⑤入学式・新学期に関する事務として、入学案内の作成、入学式の式次第の作成、名簿、名札及び校歌CDの作成、⑥通信学習に関する事務として、レポートの受領及び各科目への仕分け、受講生へのレポートの発送等、⑦面接学習に関する事務として、(i)入学式の講師・来賓へのお茶出し、(ii)スクーリングの際の受講生の世話及び講師接待、名札等の作成、弁当等の手配・買い出し、(iii)試験に関する事務として、講師への答案用紙の発送、弁当等の手配、(iv)卒業論文発表会に関する事務として、論文概要の表題一覧表作成、弁当手配、(v)修了式に関する事務として、修了式における講師・来賓へのお茶出し、修了証書等授与の補佐及び修了生誘導、神饌の調達、修了証書等の作成、謝恩会のための諸手配（食事・飲み物等の発注）、であった。

(甲19、乙15、証人 G)

ウ 平成24年9月24日、E 組合員は、法人を債務者として、24.9.24仮処分申立てを行い、同申立ては、同年11月29日、和解（以下「24.11.29和解」という。）により終結した。

24.11.29和解の和解条項には、①法人は、E 組合員に対する同年8月17日付け解雇の意思表示を撤回する旨、② E 組合員は、同年12月20日付けで、法人の指示に従い、解雇前と同一の労働条件で復職するものとする旨、通勤手当は主たる居住地からの実費とし、また、上記労働条件には担当の職務内容を含まない旨、③ E 組合員は、今後とも法人の使命を認識し、その事務の担当職員として、(i)

上司の指示・命令に誠実に従うこと、(ii)パソコンにパスワードを設定したり、私的に使用しないこと、(iii)法人によるパソコンの査閲を認める旨に留意し、誠実に職務を遂行することを約束する旨、④法人は、24. 11. 29和解成立後1か月以内に配置図のとおり座席を変更する旨、⑤法人は、24. 9. 24仮処分申立てに関し、E 組合員を不利益に取り扱わないことを確約する旨、他8項目が記載されていた。

(甲2、甲3)

エ 平成24年12月20日、E 組合員は法人に復職した。復職に当たり、H 主事から、E 組合員に対し、①当時一般職であった J 主事補を主事補に任命し、E 組合員の上司となる旨、②法人の主要業務である、受講生から提出されるレポートの受理・期限管理・講師への発送・講師からの返送・受講生への返送、成績の記録等、スクーリング等の面接学習に関わる事務及び各種会議の開催事務等については、主事と主事補が携わる旨、③ E 組合員はその補助業務である(i)学習の手引き、学習指導書の内容の電子情報化の業務、(ii)その他受付等の庶務的な事務とする旨等についてそれぞれ説明し、座席の変更を望むかどうか確認した。この際、E 組合員に事務所の鍵は貸与されなかった。

また、E 組合員は、同日、業務終了後、復職後の状況について組合に相談に行き、その場で組合に加入した。

(甲5、甲31、乙10、証人 E 、証人 H)

オ 平成24年12月21日、事務所内にある書庫及びロッカーに鍵がかけられた。書庫及びロッカーには、人事、労務、経理関係書類、会議資料、教本、指導書等のほか、救急箱や裁縫箱が入れられていた。これらの書庫及びロッカーの鍵は E 組合員には貸与されず、E 組合員は、必要な時に、H 主事もしくは J 主事補に依頼することとなった。なお、救急箱は後日、外に出された。

(甲31、証人 E)

カ 平成25年1月11日、組合は、法人に対し、25. 1. 11団交申入書及び25. 1. 11要求書を手交し、団交を申し入れた。25. 1. 11団交申入書には、E 組合員が組合に加入したので通知する旨、25. 1. 11要求書に基づいて団交を開催するよう申し入れる旨記載され、25. 1. 11要求書には、①労働関係法の遵守、②法人の諸規定(一部)の組合への手交、③組合と事前に協議し同意の上の、労働条件変更の実施、④昨年冬の一時金(賞与)を規定どおりとし、差額の支給、をそれぞれ要求する旨記載されていた。

(甲7、甲8)

キ 平成25年1月29日、25. 1. 29団交が開催された。25. 1. 29団交は、25. 1. 11要求書

を基に進められ、以下のようなやり取りが行われた。

まず25.1.11要求書の①について、組合は労働関係法の遵守についての趣旨説明を行い、法人は趣旨は了解する旨述べた。次に②について、組合は、法人の諸規定の交付を求めたところ、法人は、文書化したものではなく、Mの規程を参考にした慣行的な規程で運営している旨回答し、続いて、③について、組合が趣旨の説明を行ったところ、法人は、もっと細かく話をしないと検討のしようがない旨述べたため、組合は、配置転換、労働時間、賃金の変更及びその他の変更等個別に条項を作成するので検討してほしい旨述べた。④について、組合は、昨年冬の一時金（賞与）を規定どおりとし、差額の支給を求める旨述べたところ、法人は、従来賞与は4.5か月分を支給していたが、Mの支給額を参考にして同24年は4.0か月に変更したところ、当時の主事であったG前主事の誤解があり、4.5か月分支給する割合で6か月分を支給していたため、これを4.0か月に調整するために12月分は1.75か月分としたが、E組合員には勤務成績等を勘案して査定を行い、減額支給（半額）の0.875か月分とした旨述べた。組合は、これまで3年間査定の事実はなく、復帰後いきなり査定をするのは理屈がとおらず、E組合員のみ査定して減額するのは差別である旨述べた。これに対し、法人は、これまで減額する査定はなく、長年にわたり平穩にやってきた旨述べた。

組合と法人は、次回の団交日程を平成25年2月25日とし、団交を終了した。

（甲21、乙12の1、乙13の1、乙14の2）

ク 平成25年2月25日、組合と法人との間で、25.2.25団交が開催され、以下のようなやり取りが行われた。

組合は、まず、25.1.29団交からの継続協議事項として、昨年冬の一時金（賞与）について、4.5か月とはいわないが、4か月分としての差額は支給してほしい旨、また、今まで査定はなかったのに、今回だけ査定をするのはおかしい旨述べたところ、法人は、査定制度は元々あった旨述べた。組合は、賞与等について、同年3月10日までに書面を出すので回答してほしい旨述べ、法人はこれを了承した。

続いて、組合は、法人に対し、E組合員の復職後の仕事の取上げについて説明を求めたところ、法人は、仕事の取上げはしていない、きちんと判断して業務分担している旨述べるとともに、H主事は、自身が入職した時から、試験業務等は神職のみで実施する方針を考えていた旨述べた。また、H主事は、「事務職をしながら神職をとることは不可能である。今は辛抱して今の仕事に専念し、しかるべき時期にもとに戻そうと思っている」と述べた。さらに、F理事が、E組合員に対し、仕事に不満があるのか尋ねたところ、E組合員は、仕事に不満があるわけではない旨述べた。組合は、E組合員が復職してから、今まで

鍵がかかっていなかった書庫にも鍵をかけており、鍵をかけるのであれば、E組員にも渡すべきである旨述べたところ、法人は、鍵は管理する側が持っているものである旨述べた。組合と法人は、次回団交期日を同年4月22日とし、団交を終了した。

(甲22、乙12の2、乙13の2、証人 E、証人 H、証人 F)

ケ 平成25年3月8日、組合は、法人に対し、25.3.8要求書を送付した。同文書には、① E組員の昨年度冬賞与(一時金)の減額支給について合理性はなく、明らかに不当なものであるので、一昨年までの支給実績に従って2.25か月分の支給とし、差額の1.375か月の支払いを求める旨、②平成23年4月分の未払い残業手当の支給を求める旨、③ E組員の復帰後の職務内容について、原職復帰を求める旨、④今年度の賃金改定として、4月度から基本給の5,000円引上げを求める旨、がそれぞれ記載され、同年4月10日までに文書回答を求める旨が併せて記載されていた。

なお、同25.3.8要求書には、「2012年冬賞与(一時金)のEへの査定が不当であることの主張書」と題する書面が添付されており、同書面には、E組員に対する平成24年冬季賞与の減額(半額)支給について「査定である」旨の法人の主張がいかにも矛盾に満ちたものであるかを主張するとして、以下のとおり記載があった。①法人は、査定に関わった者は2名(H主事、J主事補)と説明しているが、H主事は、解雇事件当時在籍せず、E組員の当該期間の勤務状況を知らず、実際はJ主事補1人を評価者として査定しているが、J主事補はE組員と同様に事務局員であり、当該期間に上司ではなく、この査定には客観性も合理性もないといわざるを得ない旨、②今まで査定などなく、E組員は入職時にF理事から賞与について年間4.5か月であると説明を受け、平成24年夏まで約束どおり支払われてきた旨、③解雇撤回を求めた裁判で24.11.29和解が成立し、その9項に、法人は24.8.31解雇に関し、E組員を不利益に取り扱わないことを確約する旨明文化されており、解雇に係る事実認定の正否については和解において清算されたと理解するのが常識的判断である旨等、記載されていた。

(甲9、甲30、甲42)

コ 平成25年3月10日、法人において、理事会(以下「25.3.10理事会」という。)が開催された。25.3.10理事会で、平成25年度の事業計画(案)(以下「25.3.10事業計画案」という。)が可決された。

25.3.10事業計画案には、事務局のレベルアップ対策として、①神職養成のための通信教育においては、レポートの提出・添削指導等による通信学習、スクーリ

ング・考査等による面接学習が中心となっており、事務局の事務員は、通信学習においては間接的に、面接学習においては直接的に、受講生に接触するため、事務員の資質が受講生に与える影響が大きいと考えられることから、事務員は、一般事務能力の他に神職の階位を持ったものであることが事務局のレベルアップに資すると考え、担当事務員を同24年12月から神職階位のある職員（ J 主事補、 H 主事）に変更し、平成25年度もその方針を継続する旨、② J 主事補を一般職員から主事補に任命することにより、指揮命令系統を明確にした旨、③受講生と事務局の通信事務について、電話及びファクシミリに加え、電子メールも使えるようにする旨、④学習指導書の電子情報化の事務を事務分担の変更に伴い E 組合員に担当させており、同年度もこの方針を継続する旨、⑤ホームページの改訂事業に着手したいと考えている旨がそれぞれ記載されていた。

（乙4の1、乙4の2、証人 H ）

サ 平成25年4月4日、法人は、組合に対し、「ご回答」と題する同日付け文書（以下「25.4.4回答書」という。）を送付した。同文書には、① E 組合員の同24年12月の賞与（一時金）については、査定による減額を取り止めることとし、他の従業員と同様に年間の支給月数の4.0か月分とするため、支給済み額との差額である0.875か月分を追加支給する旨、② E 組合員の同24年3月16日から同年4月15日までの残業手当については、法人の指示に明確さが欠けるところがあったと思うので、それに見合う金額を支払う旨、③ E 組合員の担当職務の決定は経営的判断に基づいて適正に行っており、組合の要求は断る旨、④今年度の賃金改定は、平成25年4月分の賃金から、基本給につき1か月2,225円を増額する旨、記載されていた。

（甲10）

シ 平成25年4月22日、組合と法人との間で、25.4.22団交が開催された。同団交において、次のようなやり取りがなされた。組合は、法人に対し、25.4.4回答書の④について、1年の昇給額が2,225円とする根拠ある実績を、収支を見せるなり財政実績を示して説明してほしいと求めたところ、法人は、従来のやり方にならった旨述べた。

これに対し組合は、利益はこれだけあるから、これに見合う賃上げというなら理論的であり、財団は金儲けをしているのではないから、利益が多いから給料が増えるのではないことは理解できる旨述べた。法人は、賃上げについては合意できなくても、2,225円増額を実施する旨述べるとともに、この回答を交渉して簡単に動かすということは考えていない旨述べた。

その際、組合が、法人に対し、決算書や収支などを示す資料の提示を求めたと

ころ、法人は、E組合員の賃上げについては、原資がないから賃上げできないというような話ではなく、法人の評価によるものであり、組合が求める資料を提示する必要はないと考えている旨述べた。また、25.4.4回答書の①、②の支払いについて、組合は、社会保険料の標準月額査定期間を考慮して欲しい旨述べ、法人は、社会保険労務士に相談しアドバイスを受けることとする旨述べた。

組合と法人は、合意した点については、合意書を作成することとし、法人代理人弁護士が合意書案を作成し、組合に提示することとなった。

(甲23、乙12の3、証人 H、当事者 A)

ス 平成25年5月8日、法人代理人弁護士は、組合に対し、合意書案(以下「25.5.8合意書案」という。)をファクシミリで送信した。25.5.8合意書案には、①法人は、平成24年度の賞与(一時金)について、昨年並みの4.5か月分ではなく4.0か月分の支給とし、E組合員の、査定による減額(既払済)は取り消すものとし、同25年6月分の賞与(一時金)支給時に加算支給する旨、②法人はE組合員に対し、平成23年3月16日から同年4月15日までの残業に対する残業手当を支払うものとし、同25年7月分の給料とともに支払う旨、③法人は、E組合員に対し、上記①及び②に従い、金員を支払う旨、④法人とE組合員は、本合意により、25.3.8要求書の①及び②の要求については円満に解決し、法人とE組合員の間ではその件に関して本書に定めるほか何らの債権債務がないことを確認する旨、⑤法人、E組合員及び組合は、E組合員と組合において、25.3.8要求書の③及び④の要求は一旦撤回することとし、この合意書の作成をもって25.1.11団交申入書に基づき開始された団交は円満に終了することとする旨が記載されていた。

これに対し、平成25年5月10日、組合は、法人に対し、25.5.8合意書案の①から④までは問題なく合意するが、⑤については、組合としては継続、保留であるので、変更するよう求める旨記載した「合意書について」(以下「25.5.10組合回答書」という。))と題する同日付け文書を送付した。

その後、平成25年5月14日、法人代理人弁護士は、組合に対し、合意できた部分だけの合意書を作成したい旨記載した上で、25.5.8合意書案の⑤を削除した合意書案(以下「25.5.14合意書案」という。))を送付した。

(甲27、甲28、甲29)

セ 平成25年5月10日、組合は、法人に対し、25.5.10要求書を送付した。同文書には、①本年度賞与(一時金)は年間4.5月分を求める旨、②同年6月20日までに①の総額のうち、2か月分の支給を求める旨が記載され、①、②についての団交を同年5月30日までに開催するよう求める旨併せて記載されていた。

(甲11)

ソ 平成25年6月7日、法人、E 組合員及び組合は、25. 5. 14合意書案と同様の内容で、合意書を締結した。引続き25. 6. 7団交が開催され、①平成25年度の賞与について、②交通費について、③平成25年4月の昇給についてやり取りがされた。

平成25年度の賞与について、法人は、平成25年度も同24年度と同様4. 0か月とし、6月に1. 6か月、12月に2か月及び3月に0. 4か月として支給する旨、査定は行う旨述べた。また、交通費については、法人が、同年3月頃からE 組合員が自転車に乗ってきているのを見かけており、その自転車を Q の敷地に置いているようであるがどういふことか確認したところ、E 組合員は、同年3月から、枚方に戻り枚方から通勤しており、自転車を西梅田の駐輪場に置き、地下鉄区間（西梅田から本町間）において使用している旨、枚方からの通勤費はもらっていない旨述べた。法人は、E 組合員に対し、その旨の届出を出すよう求め、今までの分の清算も考えるよう求めるとともに、届出があれば、必要な交通費は支払う旨述べた。

さらに、平成25年の昇給について、組合は、5, 000円の昇給を要求しているが、法人は、2, 225円を変更するつもりはない旨、神社関係者は神に仕えるものとして要求は控えている旨、神社は応分の負担をして M を維持しており、苦しいところが多い旨述べた。組合は、法人がどうかを言ってほしい、2, 225円は今まで勤務していた事務局職員の昇給とかけ離れている旨述べたところ、法人は、規定どおりしている旨述べた。

その際、組合は、法人に対し、決算書や収支などを示す資料の提示を再度求めたところ、法人は、組合が求める資料を提示する必要はないと考えている旨述べた。

（甲12、甲24、乙12の4、証人 H ）

タ 平成25年7月12日、組合は、法人に対し、25. 7. 12団交申入書を送付し、団交を申し入れた。

25. 7. 12団交申入書には、第1項として、E 組合員の業務を従来（解雇前）の状態に復帰するよう求める旨、第2項として、解雇前にE 組合員に預けていた鍵を貸与してほしい旨、第3項として、E 組合員の同年3月からの交通費について、法人から返却を求められたが、E 組合員は同月より枚方から通勤しており、交通費の支給義務は法人側にあり、確認を求める旨、第4項として、J 主事補のE 組合員に対する次の言動、(i)受講生から弁当代を集金し着服したとあてつけて言ったこと、(ii)修了式時のビールの余りをE 組合員が換金して着服したこと、(iii)エアコンの温度の非常識な設定をしたこと、(iv)E 組合員が洗い物をしていた時、横にべったりとくっつくこと、(v)交通費に関して「証明

しろ、定期を毎月見せろ」、「信じられない」、「怪しい」など暴言を続けたこと、(vi)「どんな付加健診でも、2時間あったら終わる」、「(健診からの帰りが)遅すぎる」、「(ネットで調べたら)1時間半で終わる」などと発言したこと、(vii) J 主事補が E 組合員に対し、健康診断の領収書を机に置いたか確認した際、E 組合員が「自己負担額はないと言われました」と回答したところ、「それやったらそうと言え」と吐き捨てるように言ったこと、(viii) J 主事補が、1日に何十回と E 組合員の机の近くを通り、椅子を蹴っても知らぬふりをし、また、E 組合員のパソコンを必要以上に近づいて覗き込むことがあること、(ix) J 主事補がしばしば「恥を知れ」、「村八分」等という言葉で E 組合員にあてつけのように口にする事、(x)「24年度はよけいなことにお金がかかった」等と E 組合員のせいで裁判費用がかかったと連想させるような発言をすることについて、E 組合員に謝罪し、今後繰り返さないよう改めてほしい旨、第5項として、E 組合員は復帰後しばらくして法人の行事に参加させられないようにされていると認識しているので、この方針について説明を求める旨、第6項として、E 組合員に対し法人指定の駐輪場の確保を求め、できない場合は、Q内に駐輪場を設けるか、Q 訪問者や通勤者が停めているところの利用許可を求める旨、上記内容について速やかに団交開催するよう申し入れる旨が記載されていた。

(甲13)

チ 平成25年8月5日、組合と法人との間で、25.8.5団交が開催され、次のようなやり取りがされた。

冒頭、組合は、法人に対し、E 組合員の住所変更届を提出した。続いて、組合と法人は、25.7.12団交申入書に基づいて交渉を行った。

25.7.12団交申入書の第1項の E 組合員の復職後の業務について、組合が、解雇通知前の業務に戻すことを要求したところ、法人は、(i)復職後、大事な仕事をしてもらっていると考えている旨、(ii)神職階位の有無で仕事の区別をしており、スクーリング、面接等受講生に関わる仕事は重要であり、主事及び主事補で対応することとした旨、(iii)変更する意思はなく、これは経営判断である旨回答した。

組合は、第5項について復職後、E 組合員を学校行事にも参加させていないのではないか尋ねたところ、法人は、主事及び主事補で担当することとし、経営判断である旨回答し、組合は、組合としては和解条項違反であると考えている旨述べた。次に組合は、第2項の E 組合員への鍵の貸与について、確認したところ、法人は、事務所・書庫の管理をきちんと行うため主事及び主事補で管理する

こととした旨述べた。

組合が、解雇前は貸与されていたのになぜか尋ね、法人は、仕事内容が変わったので持つ必要がない旨、管理をきちんと行うためである旨回答した。続いて、第3項及び第6項にある E 組合員の交通費及び自転車での通勤について、組合が、E 組合員の自転車通勤を認め、法人において Q 内等に駐輪場を確保するよう求めたところ、法人は、Q は法人の土地ではない旨、敷地外の駐輪場を使用するなら、駐輪代は考えてもよい旨述べた。最後に、第4項について組合が法人に対し確認したところ、法人は、調査したが組合が指摘する事実はない旨述べたため、組合は文書での回答を求め、法人はこれを了承した。

(甲25、乙12の5)

ツ 平成25年8月23日、法人は、組合に対し、「7月12日付の要求事項第4項に対する回答」と題する同日付け文書（以下「25.8.23法人回答書」という。）を送付した。同文書には、25.7.12団交申入書の要求事項第4項について、法人は、F 理事、H 主事及び法人代理人弁護士において、J 主事補から事情聴取を行い、事実関係を把握したが、法人にも、J 主事補にも、謝罪すべき事実は見当たらなかったため、組合の要求には応じかねる旨記載があった。

また、法人が把握した事実関係として、①法人において、受講生から集金した弁当代の行方が問題になったという事実は存在せず、J 主事補が E 組合員に対し、指摘のようなことを言ったことは認められない旨、②平成25年の修了式において、準備していたビールの余りを（業者に）引き取ってもらえることになり、その際 J 主事補が、昨年とか一昨年の修了式では、なぜビールの残金がないのだろうと、つぶやいた事実は認められるが、E 組合員が着服したという発言があったとは認められない旨、③エアコン温度の非常識な設定がなされていることは認められないが、冷房用エアコンを使用し始めた頃、誰が操作したか分からないが一時低温になったことがあり、H 主事が調整したことはあった旨、④ E 組合員が洗い物をしていた時に、J 主事補が E 組合員の「横にべったりくっついてた」という事実は認められず、J 主事補がコップに水を汲むために厨房に行った時、隣接した2つの蛇口の一方で E 組合員が洗い物をしていたため、適切な間隔を空けて E 組合員の洗い物が終わるのを待ったことがあるとのことであったが、その説明におかしなところは認められない旨、⑤平成25年6月11日に、E 組合員から、枚方から通勤する旨の届けが提出された際に、今後、交通費が正当に利用されているか確認するために、交通費支給の際、定期券等を会計担当の J 主事補に提示し、必要に応じてコピーを取ることを求めたところ、E 組合員も了解しており、H 主事もその場にいたが、問題になるような発言

もなく、合意に至った旨、⑥平成25年6月13日、E組合員が健康診断受診のため出社が午後1時半頃になったことがあり、これに対しH主事が「遅かったね」と言葉をかけ、E組合員が「付加健診」を受診した旨返答したところ、J主事補が血糖値の「負荷健診」の話を持ち出し話が混乱したというだけで、嫌がらせを言ったという状況ではなく、J主事補が嫌がらせを言った事実は認められない旨、⑦E組合員が自らの検診の領収書をJ主事補の机の上に置いたとJ主事補が誤解して、J主事補がその紛失を心配し、焦って、多少語気が強くなったというだけで、「それやったらそうと言え」と吐き捨てるように言った事実は認められず、同席したH主事の記憶によっても、通常の言葉遣いの範囲であった旨、⑧1日に何十回という表現は余りにも大げさだが、J主事補が用事をする場合、E組合員の机の横を通ることは不可欠となっており、通行の際にはE組合員の机に近づくことにはなるが、J主事補の意識でも、H主事が見ている印象でも、特にE組合員に接近するようなことにはなっていない、また、E組合員の椅子を蹴ったという事実も認められず、さらに、J主事補がE組合員のパソコンを必要以上に近づいて覗き込んだ事実も認められない旨、⑨J主事補は「恥を知る」、「村八分」という言葉を、訓育の一環として講師から聞いたことがあり、一度くらいは事務所でH主事との会話の中で口にしたことがある旨認めているものの、しばしばこれらの言葉を言っていることは認められず、H主事との話の中で一度くらい言った時も、E組合員を意識して発したという事実は認められない、また、J主事補がそれらの言葉をE組合員にあてつけのように口にしたことは認められない旨、⑩J主事補が、H主事との事務処理上の話の中で、裁判のための費用の支出という事実を口にしたことは認められたが、「よけいなことにお金がかかった」と言ったことは認められない旨、がそれぞれ記載されていた。

(甲14)

テ 平成25年9月2日、組合と法人との間で、25.9.2団交が開催された。冒頭で組合は、法人に対し、25.9.2反論書と25.9.2要求書を手交した。

(ア) 25.9.2反論書には、J主事補のE組合員に対する言動には不適切なものがあり、今回の法人の回答は虚偽が多く、再度精査し、謝罪と対処、改善を求める旨記載されていた。

また、J主事補の言動に関して、①弁当代、ビール代の着服については、弁当代は、平成25年2月22日、同月25日及び同月27日に、E組合員が着服したという話をしており、ビール代もE組合員が「着服・横領した」という言葉が発言されている旨、②エアコンの操作については、同年6月4日に、来客

の際、 J 主事補が24度に設定した旨、③洗い場でべったりくっついたことについては、 J 主事補は、25.8.23法人回答書のとおりコップに水を汲みに来たらしいが、普通誰かが洗い物をしている場合は、後ろで待たず、終わるまでその場を離れるところ、少なくとも配慮のない行為である旨、④交通費の通勤定期券の領収書については、 J 主事補はコピーを取るために通勤定期券の提示を求めたが、その言葉は「証明しろ」、「(本当に買っているか) あやしい」、「ひっかかる」、「信じられない」などと犯罪者扱いの暴言であった旨、⑤健診による午後の出勤については、25.8.23法人回答書にある H 主事の「遅かったね」との発言は、実際は「なぜこんなにかかるんだ」というもので、 J 主事補も E 組合員がさぼっていたと決めつけるような言葉を言った旨、⑥「それやったらそうと言え」という暴言については、 J 主事補が、自分の紛失ではないかと思ひ込み、ないものを相手に問いただす言い方は、責任を E 組合員に転嫁しようという意図があり、極めて荒っぽい言動である旨、⑦ E 組合員のそばを何十回と通り、椅子を蹴る行為について、 J 主事補が E 組合員の机のそばを通ることが必然であることは認めるが、その回数や動作は尋常ではなく、パソコンの画面を覗き込む行為についても E 組合員は画面に映る姿(画面への反射)を通して何度も確認し、抗議している旨、⑧ J 主事補は、「恥を知れ、恥を」という言葉を3月中旬にほぼ毎日発言しており、その時期は組合から平成24年度冬の一時金の差額支給の遡求や賃金アップ等を要求していた時期であり、村八分はその言葉のいわれを得意げに説明したもので、 E 組合員が事務所で村八分状況であると言わんとした旨、⑨「よけいなことでお金がかかった」という発言については、25.8.23法人回答書記載のとおり、裁判費用で出費があったことを表現したものであり、 J 主事補が裁判費用を「よけいなこと」と考え、それを E 組合員に聞こえるように発言したことは「 E 組合員が法人に迷惑をかけた」と言わんばかりの発言で許されない旨記載されていた。

また、①、②及び④については、 E 組合員のメモがある旨併せて記載されていた。

(甲15)

(イ) 25.9.2要求書には、第1項として、 E 組合員に対する J 主事補の言動について具体的事実関係について双方認識の違いはあるものの、異常に接近する、パソコンを覗くなど、 E 組合員が嫌悪を感じていることは事実であるのでその解消に向けた善処を求め、その例として① J 主事補に対し、 E 組合員に不信に疑われる行為を意図的に避けるよう指示確認すること、② J 主事補と

E 組合員の机の間に、顔が見えない程度のパーテーションを設けること、③ E 組合員の後方の書類ケースを移動するか、または J 主事補が頻繁に利用する書類は、J 主事補の近辺に保管すること、④書類の提出指示、クーラーの温度調整は H 主事が行う旨記載されていた。

第2項では、再度の要求として、① E 組合員に鍵を貸与すること、②今年度の賃金改定として5,000円アップを9月の賃金支給から実施し、また、それにあたり、法人の昨年度の決算状況、本年度の予算、ここ数年の利益率、事業活動収支の額、人件費の割合の変化などを説明すること、③ M 職員や来客が利用する駐輪場の利用を E 組合員にも認めることを、それぞれ求める旨が記載されていた。

(甲17)

(ウ) 25.9.2団交において、組合は、法人に対し、25.9.2反論書の内容を説明し、J 主事補の発言についてもう一度検討・精査するよう求め、E 組合員は具体的な日などを記録している旨述べたところ、法人は、メモを取っていることは不愉快であり、メモはどこまで信用できるか分からない旨述べ、平成25年9月下旬を目途に回答する旨述べた。

また、25.9.2要求書について、組合は、自転車の駐輪場所として M 職員等が使用しているところを使わせてほしい旨、賃金改定も求める旨述べ、法人は検討することとして、同年9月20日過ぎに書面又は口頭で回答する旨述べた。

(甲26、乙12の6)

ト 平成25年9月24日、法人は、組合に対し、「9月2日付要求書に対する回答書」と題する同日付け文書（以下「25.9.24法人回答書」という。）を送付した。

25.9.24回答書には、25.9.2要求書について次のとおり回答するとして、第1項については、①25.9.2反論書を受け取ったが、その内容は主に E 組合員のメモを根拠にしての反論及び、従来の主張の繰返しであり、メモは直ちに事実と理解できないため、25.8.23法人回答書の内容を変更する必要を認めない旨、②法人としては、3人しかいない職場で2人の中で問題が生じていることは遺憾であり、調整をする必要があると考え、F 理事から、同年9月19日、J 主事補に対し、25.7.12団交申入書及び25.9.2反論書のコピーを交付し、E 組合員から苦情が寄せられていることを改めて伝え、今後、言動に十分気を付け、改めるべきところは改めるよう口頭で注意した旨、③パーテーションの設置は事務所内の見通しを悪くするため応じられない旨、書類ケースの移動は現実的に不可能で、現在のケースの位置は E 組合員の机配置変更の要求の結果生じた事態であり、また、書類の提出指示者及びクーラーの温度調節者を H 主事とする必要は認められない

旨、④法人として、E 組合員の勤務態度や言動にも、問題なしとはいえないと考えており、(i)勤務中に J 主事補や H 主事の言動をメモするのに神経を使い、本来の仕事に集中していない旨、(ii)スクーリング時等において、受講生と必要以上に長い立ち話をしない旨、また、面接学習の担当ではないことを自覚するよう求める旨、(iii)法人は、E 組合員の不適切な言動が、J 主事補の言動に影響していると考えており、E 組合員も注意すること、また各項目において改善を願う旨記載されていた。

また、第2項に対する回答として、①法人は、従来の事務所の管理及び書類の管理に問題があると判断し、厳重にするために鍵の保管者を限定しており、E 組合員にロッカーの鍵、出入口の鍵を貸与する必要はないと考えている旨、救急箱と裁縫箱はオープンな場所に移動することにしており、その他日常業務に必要なものがあれば、H 主事に申し出ればよい旨、②今年度の賃金改定は、2,225 円の引上げで決定しておりこれは最終回答である旨、また、決算状況等を示す書類は機密事項が含まれているため、今まで、理事等以外に開示したことがなく、今後もそのことを変更する予定はない旨、③ M は駐輪場を設けておらず、法人としては近隣の駐輪場を利用すればよいと考えており、既に同年8月6日からの駐輪場使用料を支給することで合意していることから、給料日に出勤日数に応じて支給するので、かかる合意をもって駐輪場に関わる件は解決済みとされたい旨、記載されていた。

(甲16)

ナ 平成25年11月15日、H 主事は、E 組合員に対し、昼休みに外出しなければならなくなったため、入口の鍵を閉めるので、事務所を出て外で昼食を取るよう伝え、事務所の入口を施錠した。

E 組合員は、事務所を出て、事務所の隣にある M 所有の祖霊殿で昼食を取った。同日、J 主事補は休んでおり、裏口の鍵はかかっていた。昼食後、E 組合員は、裏口から事務所に戻り、仕事に就いた。午後の就業時間開始数分後、H 主事が事務所に戻ってきた。なお、裏口の鍵が開いていることを、H 主事は E 組合員に伝えていなかった。

また、E 組合員は、同年6月頃から祖霊殿で昼食をとっていた。

(甲41、乙15、証人 E 、証人 H)

ニ 平成25年12月2日、組合は、法人に対し、「抗議文」と題する同日付け文書(以下「25.12.2抗議文」という。)を送付した。

25.12.2抗議文には、①同年11月15日、午前11時45分頃、H 主事が E 組合員に対し、「昼外出するからいつも通り出てください」と外出するよう指示し、「鍵

もかけますから」と述べ、E 組合員が「出ていけということですか」と尋ねると「そうしましょうよ」と答えた旨、② H 主事が休みの時は、J 主事補と交代で昼休みをとり事務所を空にすることがなかったことから、E 組合員は最初何を言われているのかわからなかった旨、③このことは、E 組合員が組合員であることを理由に事務所に一人でとどまることを許さなかったものであり、このような不当な取扱いに強く抗議するとともに、法人の謝罪を求める旨記載されていた。

(甲18)

(2) 争点1 (法人が、E 組合員の組合加入以降、同組合員の業務内容を変更したままであること、また、事務所及び書庫の鍵を同組合員に貸与しないままでいることは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか) について以下判断する。

ア 組合加入以降、E 組合員の業務内容を変更したままであることについて

組合は、法人が主要な業務からE 組合員をはずし、ありもしない「業務改革」などという回答で一步も譲歩せず、交渉においてその合理的な主張を一切せず、頑なに業務変更(取上げの中止)をしないことは、E 組合員が組合員であるが故の所作である旨主張するので以下検討する。

(ア) 復職に係るE 組合員の担当業務に関する合意事項について

前記(1)イ、ウ認定によると、①法人が、平成24年8月31日付けでE 組合員を解雇したこと、②同年9月24日、E 組合員は、法人を債務者として24.9.24仮処分申立てを行い、同申立ては、24.11.29和解により終結したこと、③24.11.29和解に係る和解条項には、(i)法人は、E 組合員に対する同年8月17日付け解雇の意思表示を撤回する旨、(ii)E 組合員は、同年12月20日付けで、法人の指示に従い、解雇前と同一の労働条件で復職するものとする旨、通勤手当は主たる居住地からの実費とし、また、上記労働条件には担当の職務内容を含まない旨、(iii)E 組合員は、今後とも法人の使命を認識し、その事務の担当職員として、上司の指示・命令に誠実に従うこと、法人によるパソコンの査閲を認める旨、他8項目が記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、E 組合員は、平成24年8月31日付けで法人を解雇されたのち、裁判所における24.11.29和解で法人への復職が決まったものの、24.11.29和解の和解条項において、労働条件は解雇前と同一とするが、担当業務は除くとされており、復職後の担当業務について、解雇前と同一のものにするとの合意はなかったといえる。

(イ) 復職時のE 組合員の担当業務変更について

前記(1)イ、エ、カ認定によると、①E 組合員は、平成24年12月20日に法

人に復職したこと、②その際、H主事からE組合員に対し、担当業務について、(i)受講生から提出されるレポートの受理・期限管理・講師への発送・講師からの返送、受講生への返送、成績の記録等、スクーリング等の面接学習に関わる事務及び各種会議の開催事務の主要業務については、主事と主事補が携わるため、E組合員はその補助業務、(ii)学習の手引き、学習指導書の電子情報化業務、(iii)その他受付け等の庶務的な事務とする旨説明を受けたこと、③同日、E組合員は、復職後の状況について組合に相談に行き、組合に加入し、同25年1月11日、組合は、法人に対し、25.1.11団交申入書を手交し、E組合員の組合加入を通知したこと、④24.8.31解雇当時のE組合員の主な業務は、スクーリングの際の受講生の世話及び講師接待等、通信学習に関するレポートの受領、発送等であったことが、それぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、E組合員に対し、面接学習に関わる事務及び各種会議の開催事務等の主要業務については、主事と主事補が携わり、E組合員はその補助にあたる旨説明しており、確かにE組合員は法人の主要業務に主として携わらなくなったといえる。しかしながら、法人が、E組合員の復職後の業務を変更する旨決定し、E組合員に対し、復職後の業務に係る説明をしたのは、そもそも組合加入通知前であり、同人の組合加入、あるいは組合員であること、とは何ら関係ないといえる。

(ウ) 復職後のE組合員の業務について

組合は、E組合員の組合加入後、組合がE組合員の業務を変更前に戻すよう要求しても、法人は、E組合員を主要な業務からはずしたまま、一切改めないことは、組合員であるが故の嫌がらせであり、不利益取扱いである旨主張するので、以下検討する。

a 確かに、E組合員の業務は、復職後、変更されたままであることが認められる。しかしながら、そもそも、24.11.29和解の和解条項には、労働条件は解雇前と同一とするが、担当業務は除くとされていたほか、一般に、事業所内で、誰にどのような業務を担当させるかは、使用者の裁量が認められるところであり、上記(イ)のとおり、法人は、E組合員の組合加入通知前に、E組合員の業務変更を行ったことが認められる。

さらに、前記(1)コ認定によると、25.3.10理事会で可決された25.3.10事業計画案には、事務局のレベルアップ対策として、神職養成のための通信教育において、通信学習では間接的に、面接学習においては直接的に、受講生に接触するため、事務員の資質が受講生に与える影響が大きいことから、事務員は一般事務能力の他に神職の階位を持ったものであることが事務局のレ

レベルアップに資すると考え、担当事務員を平成24年12月から神職階位のある職員に変更し、同25年度もその方針を継続する旨、学習指導書の電子情報化の事務を事務分担の変更に伴い、E 組合員に担当させており、同25年度もその方針を継続する旨、が記載されていたことが認められ、法人の理事会において、同25年度においても引き続き、事務局のレベルアップ対策を進めていくこととされたことが認められる。

これに対し、E 組合員が、復職時の説明の際、法人から、変更前の業務に戻す予定がある等の説明を受けたとの疎明もない。また、E 組合員の復職以降、E 組合員の業務を元に戻すべき特段の事情が生じたにもかかわらず、法人が、組合員であるが故に、業務変更したままにしているとの疎明もない。

したがって、法人がE 組合員の業務を変更したままであることが、組合員であるが故の不利益取扱いであるとの組合主張は採用できない。

b 次に、組合は、組合がE 組合員の業務を復職前の業務に戻すよう要求しても、法人が一步も譲歩せず、交渉においても合理的な主張を一切せず、変更したままである旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ク、サ、チ認定によると、①25. 2. 25団交で組合は、法人に対し、E 組合員の復職後の仕事の取上げについて説明を求めたところ、法人は仕事の取上げはしていない、きちんと判断して業務分担している旨述べるとともに、H 主事が、自身が入職した時から、試験業務等は神職のみで実施する方針を考えていた旨、「事務職をしながら神職をとることは不可能である。今は辛抱して今の仕事に専念し、しかるべき時期にもとに戻そうと思っている」と述べたこと、②法人の25. 4. 4回答書には、E 組合員の担当職務の決定は経営的判断に基づいて適正に行っており、組合の要求は断る旨記載されていたこと、③25. 8. 5団交で、E 組合員の復職後の業務について、組合が、解雇通知前の業務に戻すことを要求したところ、法人は、重要な仕事をしてもらっていると考えており、変更する意思はなく、これは経営判断である旨、神職階位の有無で仕事の区別をしており、スクーリング、面接等受講生に関わる仕事は重要であり、主事及び主事補で対応することとした旨、回答したことがそれぞれ認められる。これらのことからすると、法人は、経営判断により業務分担している旨、神職階位の有無で仕事の区別をしている旨述べると、業務分担に係る法人の考えは一定組合に説明していることが認められる。他方、組合が、E 組合員の業務を復職前のものに戻すことについて、具体的かつ合理的な理由を法人に十分説明していると認めるに足る疎明はな

い。

したがって、組合が E 組合員の業務を復職前の業務に戻すよう要求しても、法人が、交渉で合理的な主張も一切せず変更したままである旨の組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおり、法人が E 組合員の業務内容の変更を行ったのは、そもそも同人の組合加入通知前のことであり、業務変更後も業務を元に戻すべき特段の事情があると認めるに足る疎明もなく、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。よって、この点に係る組合の主張は採用できない。

イ 事務所及び書庫の鍵を E 組合員に貸与しないままでいることについて

組合は、E 組合員が法人に復職した後、今まで鍵のかかっていた書庫に鍵がかけられ、法人は、鍵について「管理者が保管するのは当然」などという回答で一步も譲歩せず、交渉において合理的な主張を一切せずに、頑なに事務所、書庫の鍵を渡さないことは E 組合員が組合員であるが故の所作であり、不当労働行為に当たる旨主張するので、以下検討する。

(ア) 前記(1)エ、オ、カ認定によると、平成24年12月20日に E 組合員が復職した際に事務所の鍵は貸与されなかったこと、同月21日に、事務所内の書庫及びロッカーが施錠されており、それらの鍵は E 組合員に貸与されなかったこと、E 組合員の組合加入通知書が法人に手交されたのは、同25年1月11日であること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、E 組合員の復職後、法人は事務所の鍵を E 組合員に貸与せず、また、新たに書庫及びロッカーにも施錠をし、その鍵を E 組合員に貸与しなかったことが認められるものの、これらは、法人が、E 組合員が組合に加入したことを認識する前のことである。また、法人が組合加入を認識するまでに、法人から E 組合員に対し、今後、事務所や書庫等の鍵を貸与する予定がある等の説明があったとの事実の疎明もない。

(イ) さらに、E 組合員の組合加入後の、組合と法人との間の、鍵の貸与に係るやり取りをみると、前記(1)タ、チ、テ(イ)、ト認定によると、①組合は、法人に対し、25.7.12団交申入書及び25.9.2要求書で、E 組合員に対する鍵の貸与を要求していること、②法人は、組合に対し、25.8.5団交において、E 組合員への鍵の貸与について、法人は、事務所・書庫の管理をきちんと行うために主事及び主事補で管理することとした旨述べ、組合が、解雇前は貸与されていたのになぜか尋ねたところ、法人は、仕事内容が変わったので持つ必要がない旨、管理をきちんと行うためである旨回答したこと、③25.9.24法人回答書で、法人は、従来の事務所の管理及び書類の管理に問題があると判断し、嚴重にす

るために鍵の保管者を限定しており、E 組合員にロッカーの鍵、出入口の鍵を貸与する必要はないと考えている旨、救急箱と裁縫箱はオープンな場所に移動することにしており、その他日常業務に必要なものがあれば、H 主事に申し出ればよい旨回答したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、組合からの E 組合員に対する鍵の貸与の要求について、一貫して、管理を厳重に行うために管理者を限定している旨、E 組合員は仕事内容が変わったため持つ必要がない旨主張し、E 組合員に鍵を貸与していないことが認められ、E 組合員に鍵を貸与しない理由についても一定合理性があるといえ、団交や書面で、その理由についても組合に説明しているとみることができる。

(ウ) 以上のことを総合的にみると、そもそも、事務所及び書庫の鍵を E 組合員に貸与しないとしたのは、法人が、E 組合員が組合に加入していることを認識する前からのことであり、また、法人は、従来の事務所の管理及び書類の管理に問題があると判断し、厳重に管理を行うために、E 組合員が復職した後、同組合員には、書庫やロッカーの鍵及び事務所の鍵を貸与せず、一貫して貸与の必要性がない旨主張しており、その理由にも一定合理性があるといえる。さらに、法人が、救急箱をオープンな場所に移動させる等、組合の要求についても対処していることを併せ考えると、法人が、事務所及び書庫の鍵を E 組合員に貸与しないままではあることは、組合員であるが故の不利益取扱いであるといえることはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、法人が、E 組合員の組合加入以降、同組合員の業務内容を変更したままであること、事務所及び書庫の鍵を同組合員に貸与しないままではあることは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) 争点 2 (平成25年 4 月 22 日、同年 6 月 7 日、同年 8 月 5 日、同年 9 月 2 日の団交における法人の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア J 主事補の E 組合員に対する言動に係る議題について、平成25年 8 月 5 日、同年 9 月 2 日の団交において、法人が誠実に対応しなかったことについて

組合は、25. 7. 12 団交申入書で J 主事補の E 組合員に対する嫌がらせと発言について具体的に記載し、謝罪と今後繰り返さないように求めたことについて、法人が、25. 8. 5 団交において、組合が指摘した事実は認められない旨回答し、また、25. 9. 2 団交において、組合がそれらの事実について具体的な日時を書いた文書を法人に提出し、再度、対処と改善を求めたところ、法人は、メモに客観性が

ないなどと批判し、再調査もしないし、回答も変えないなど、誠実な協議、回答をしなかった旨、主張するので、以下検討する。

(ア) まず、25.8.5団交における、J 主事補の E 組合員に対する言動に係る議題についての、組合と法人とのやり取りについてみる。

前記(1)タ、チ認定によると、①25.7.12団交申入書には、J 主事補の E 組合員に対する10項目の言動について、E 組合員に謝罪し、今後繰り返さないよう改めてほしい旨記載されていたこと、②25.8.5団交で、J 主事補の上記10項目の言動について、組合が法人に確認したところ、法人は、調査したが、組合が指摘する事実はない旨述べたため、組合は文書での回答を求め、法人は了承したことが認められる。

そこで、25.8.5団交後に法人が組合に送付した25.8.23法人回答書をみると、前記(1)ツ認定のとおり、F 理事、H 主事及び法人代理人弁護士において、J 主事補から事情聴取を行い、事実関係を把握したが、法人にも、J 主事補にも、謝罪すべき事実は見当たらなかったため、組合の要求には応じかねる旨の記載があり、25.7.12団交申入書の要求事項第4項に記載されていた10項目全てについて、法人が把握した事実関係がそれぞれ記載されていたこと、が認められる。

(イ)次に、25.9.2団交における組合と法人とのやり取りをみると、前記(1)テ(ア)、(ウ)認定によれば、25.9.2団交の際、組合は、① J 主事補の E 組合員に対する言動には不適切なものがあり、今回の法人の回答は虚偽が多く、再度精査し、謝罪と対処、改善を求める旨、② J 主事補の上記10項目の言動に係る指摘を記載した25.9.2反論書を手交し、その内容の説明を行った旨、③ J 主事補の発言についてもう一度検討・精査するよう求め、E 組合員は具体的な日等を記録している旨述べたところ、法人は、メモを取っていることは不愉快であり、メモはどこまで信用できるか分からない旨述べ、平成25年9月下旬を目途に回答する旨述べたことが認められる。

そこで、法人が組合に送付した25.9.24法人回答書をみると、前記(1)ト認定によれば、25.9.2要求書について次のとおり回答するとして、第1項の J 主事補の言動については、①25.9.2反論書を受け取ったが、その内容は主に E 組合員のメモを根拠にしての反論及び、従来の主張の繰返しであり、メモは直ちに事実と理解できないため、25.8.23法人回答書の内容を変更する必要を認めない旨、②法人としては、3人しかいない職場で2人の中で問題が生じていることは遺憾であり、調整をする必要があると考え、F 理事から、平成25年9月19日に、J 主事補に対し、25.7.12団交申入書及び25.9.2反論書のコピーを

交付し、E 組合員から苦情が寄せられていることを改めて伝え、今後、言動に十分気を付け、改めるべきところは改めるよう口頭で注意した旨、③法人として、E 組合員の勤務態度や言動にも、問題なしとはいえないと考えており、(i)勤務中に J 主事補や H 主事の言動をメモするのに神経を使い、本来の仕事に集中していないこと、(ii)スクーリング時等において、受講生と必要以上に長い立ち話をしないこと、また、面接学習の担当ではないことを自覚するよう求めること、(iii)法人は、E 組合員の不適切な言動が、J 主事補の言動に影響していると考えており、E 組合員も注意すること、また、各項目において改善を願う旨等が記載されていたことが認められる。

(ウ) これらのことからすると、25. 8. 5団交において、法人は、J 主事補の言動について、組合から指摘されているような事実はないと回答しながらも、後日、25. 8. 23法人回答書で、J 主事補から事情聴取を行い、事実関係を把握したが、法人にも、J 主事補にも、謝罪すべき事実は見当たらなかったため、組合の謝罪等の要求には応じられない旨記載するとともに、25. 7. 12団交申入書の要求事項第4項に記載されていた10項目全てについて、法人が把握した事実関係を回答しており、組合の要求に対し、一定回答しているといえることができる。

また、25. 9. 2団交において、組合が、法人に対し、J 主事補の E 組合員への発言について25. 9. 2反論書を手交し、再度の検討・精査を求める旨述べたことに対し、法人は平成25年9月下旬を目途に回答する旨述べた上で、同年9月19日に、F 理事から J 主事補に対し、25. 7. 12団交申入書及び25. 9. 2反論書のコピーを交付し、E 組合員から苦情が寄せられていることを改めて伝え、今後、言動に十分気を付け、改めるべきところは改めるよう口頭で注意しており、組合の再度の検討・調査を求める要求に対し、法人として一定の対応を行った上で、その結果を25. 9. 24法人回答書により組合に伝え、法人として回答を示しているといえる。

組合は、法人が再調査もしないし、回答も変えないなど、誠実な協議、回答をしなかった旨主張し、確かに法人は、25. 9. 24法人回答書において、25. 8. 23法人回答書の内容の変更を必要としない旨回答しているものの、上記のとおり、J 主事補に対し、口頭注意を行い、再度法人として一定の対応を行っていることから、組合の要求どおりに再調査をしたり、回答を変えないからといって、不誠実とまではいうことはできない。

したがって、J 主事補の E 組合員に対する言動に係る議題について、25. 8. 5団交及び25. 9. 2団交における法人の対応が不誠実であったということとはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

イ 平成25年4月22日、同年6月7日、同年9月2日の団交における賃金改定に係る議題について、法人が収支などの資料を開示せず、誠実に対応しなかったことについて

組合は、賃金交渉について、法人に収支などの資料の開示を求めたが、法人は、回答は変わらない、資料の提出も必要ない、財政的に厳しい、制度であるとしか説明せず、それ以上の協議にはならなかった旨、百歩譲って定昇制度があったことを認めても、使用者はなぜ5,000円の引上げができないかを説明する義務が当然にあり、その交渉の中で組合は財務情報の開示を求めたのであり、「制度である」としか回答しないこと自体不誠実団交である旨主張する。一方、法人は、法人の基本的態度は、給料は従業員の働きに応じて決まるものであって、法人の収支は昇給の決定に関係がない旨、組合は、何の意味があるかを説明せずに、法人の決算内容の開示を求めていることこそが、交渉を実りないものになっている原因であり、決算書の開示を要求するなら、どういう理由で必要なかを明らかにすべきで、1年2,225円の増額では不当というなら、なぜ不当なのかを明らかにして法人を説得すべきである旨主張する。

使用者は、団交において組合に対し譲歩する義務を負うものではないが、誠実な交渉をする義務を負うものであり、自らの立場を維持する回答を行う場合であってもその回答の根拠について、必要な資料等を提示して具体的に説明し、組合を納得させるべく努力すべきであるところ、25.4.22団交、25.6.7団交、25.9.2団交において、法人が組合に対し、かかる努力をしたと認められるか否かを以下検討する。

(ア) 25.4.22団交、25.6.7団交、25.9.2団交のやり取りについて

- a まず、25.4.22団交の開催に至るまでの組合と法人とのやり取りをみると、前記(1)ケ、サ認定のとおり、組合は法人に対し、25.3.8要求書で、平成25年度の賃金改定として基本給の5,000円の引上げを求め、法人は、25.4.4回答書で、賃金改定は、平成25年4月分の賃金から基本給につき1か月2,225円増額する旨回答したことが認められる。これを受けて、25.4.22団交が行われ、賃金改定に係るやり取りをみると、前記(1)シ認定によれば、25.4.22団交において、組合は、法人に対し、1年の昇給額が2,225円とする根拠を、収支や決算書等の資料を示して説明してほしい旨述べたところ、法人は、従来のやり方にならった旨、E 組合員の賃上げについては、原資がないから賃上げできないというような話ではなく、法人の評価によるもので、組合が求める資料を提示する必要はないと考えている旨述べたことが認められる。さらに、組合が、財団は金儲けをしているのではないから、利益が多いから給料が増

えるのではないことは理解できる旨述べたのに対し、法人は、賃上げについては合意できなくても、基本給を2,225円増額する旨、この回答を交渉して簡単に動かすということは考えていない旨述べたことが、それぞれ認められる。

- b 続いて、25.6.7団交における、賃金改定についての、組合と法人とのやり取りをみると、前記(1)ソ認定のとおり、25.6.7団交で、①組合は5,000円の昇給を要求したのに対し、法人は、基本給を2,225円増額することを変更するつもりはない旨答えたこと、②法人が、神社は応分の負担をして M を維持しており、苦しいところが多い旨述べたのに対し、組合が、法人がどうかを言ってほしいとして、2,225円は今までの人の昇給とかけ離れている旨述べたところ、法人は、規定どおりしている旨述べたこと、③組合の再度の資料要求に対し、法人が、組合が求める資料を提示する必要はないと考えている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。
- c 次に、25.9.2団交及び同団交終了後の組合と法人とのやり取りをみると、前記(1)テ(イ)、(ウ)、ト認定によると、①25.9.2団交で、組合が法人に手交した25.9.2要求書第2項に再度の要求として、組合は、今年度の賃金改定として5,000円アップを9月の賃金支給から実施し、また、それにあたり、法人の昨年度の決算状況、本年度の予算、ここ数年の利益率、事業活動収支の額、人件費の割合の変化などを説明することを求める旨記載していたこと、②同団交で、組合が同要求書について、賃金改定も求める旨述べたところ、法人は検討するとして、同年9月20日過ぎに書面又は口頭で回答する旨述べたこと、③25.9.24法人回答書で、法人は、今年度の賃金改定は基本給を2,225円増額することで決定しており、これは最終回答である旨、決算状況等を示す書類は機密事項が含まれているため、今まで理事等以外に開示したことがなく、今後もそのことを変更する予定はない旨組合に回答したこと、がそれぞれ認められる。
- d 以上のことからすると、組合が、E 組合員の昇給額として5,000円の賃金改定を要求するとともに、法人が提示している基本給を2,225円増額することの根拠として収支や決算書等の資料の提示や説明を求めたのに対し、法人は、E 組合員の昇給額の決定は直接法人の財務状況とは関係なく、法人の E 組合員に対する評価によるものである旨説明するのみで、法人が E 組合員をどのような指標や要素によって評価し、昇給額を決定しているのかについては全く説明していない。他方、法人は、E 組合員の昇給額の決定は規定どおりしているとも述べており、そうであるとすれば、評価によるものであるとはいえず、法人の説明には一貫性がない。

また、法人は、組合がまず決算書の開示がどういう理由で必要なのかを法人に明らかにすべきだとして、賃上げ額の根拠が法人の財務状況と関係ないことを理由に、財務資料の開示を拒否している。

しかしながら、組合の具体的な要求に対し、その要求どおり賃金改定できないという法人の回答の根拠について、法人が必要な資料等を提示して具体的に組合に説明する必要があるところ、法人は、組合の要求に対する自己の回答の根拠について、何の資料等も提示しておらず、組合を納得させるべく具体的に説明を尽くしたということとはできない。

(イ) これらのことからすると、法人は、賃金改定の根拠や、組合の要求どおりに賃金改定できない理由を、必要な資料等を提示して具体的に説明し、組合を納得させるべく努力したとはいえず、誠実に協議を尽くしたとはいえないことから、この点に係る法人の主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、平成25年4月22日、同年6月7日、同年8月5日、同年9月2日の団交における法人の対応のうち、25.8.5団交及び25.9.2団交における、J 主事補の E 組合員に対する言動に係る議題についての法人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえないものの、25.4.22団交、25.6.7団交及び25.9.2団交における、賃金改定に係る議題についての法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(4) 争点3 (法人が、平成25年11月15日に、 E 組合員に対し、昼休みの事務所在室を禁じたことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、①組合員であることを理由に法人が、 E 組合員に一人で事務所にとどまることを許さなかった旨、② E 組合員が H 主事から昼休みに事務所を出るように言われたことはなく、24.8.31解雇前後を問わずこの日以前には、 E 組合員が事務所に一人でいたことはよくあった旨、③組合との交渉が平行線になった平成25年9月以降、法人にとって労使交渉上、見られたくない書類や会わせたくない来客、聞かれたくない電話があることを恐れたものと思われ、したがって、 E 組合員に組合員であり続けることは、こういう扱いをするという決意を示すもので、アルバイト職員には組合への非協力を促し、 E 組合員の活動に逡巡をもたらすものである旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)テ、ナ認定によると、①25.9.2団交が開催され、 E 組合員の業務に関することや、 J 主事補の E 組合員に対する言動等の議題について、交渉が行われていたこと、②同年11月15日、 H 主事は、 E 組合員に対し、昼休みに外出しなければならなくなったため、入口の鍵を閉めるので、事務所を出て外で昼食を取るよう伝えたこと、③同日、裏口の鍵は開いており、 E 組合員は事務

所の隣にある祖霊殿で昼食を取った後、裏口から事務所に入り、昼休み終了後に業務を行ったこと、④同日、 J 主事補は休んでいたこと、⑤同年6月頃から E 組合員は昼食を祖霊殿で取っていたこと、がそれぞれ認められる。

ウ これらのことからすると、確かに、平成25年11月15日の昼休みに、 H 主事が、 E 組合員に対し、事務所から出て外で昼食を取るよう求め、事務所の入口を施錠していることが認められるものの、そもそも、同年6月頃から、 E 組合員は、昼食を事務所の隣の祖霊殿で取っており、普段から、昼休みに事務所に在室していなかったのであるから、同年11月15日に、 H 主事が E 組合員に対し、昼休みに事務所を出るよう求めたからといって、特別な指示をしたとみることはできず、特段不自然ということとはできない。また、裏口の鍵は開いていることを H 主事が外出前に E 組合員に伝えていなかったものの、昼食後、 E 組合員は、裏口から事務所に入り、業務を始めており、 E 組合員が裏口から入室していたことについて H 主事が咎めたなどの事実の疎明もない。

組合は、同年9月は、 E 組合員の業務に関すること等で団交が行われており、法人が、労使交渉上見られたくない書類、会わせたくない来客及び聞かれたくない電話があることを恐れた旨主張するが、同年11月15日以降、 E 組合員が H 主事から同様の指示を受けたとの事実の疎明もない。むしろ、法人が、鍵をかけない場合には、 E 組合員が普段どおり祖霊殿で昼食を取れば、事務所が施錠もされず無人になることや、 E 組合員を一人で事務所に残すことによって、 E 組合員に来客や電話等のやり取りをさせることになり、昼休みを取れなくなることに配慮して、事務所の入口の鍵を閉め、昼休みであることがわかるようにし、 E 組合員に事務所外で昼食を取るよう求めたのも、使用者の取るべき措置として一定理解できるところである。

エ したがって、法人が同年11月15日の昼休みに E 組合員に対し、事務所から出て外で昼食を取るよう求めたことは、法人が、 E 組合員に対し、組合員であり続けることはこういう扱いをするという決意を示したり、アルバイト職員には組合への非協力を促したり、また、 E 組合員の組合活動に逡巡をもたらすものであるとまではいうことができず、こうした法人の対応が、組合に対する支配介入に当たるということとはできないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 救済方法

組合は、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成27年 6 月12日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印