

命 令 書

申 立 人 全労連・全国一般労働組合東京地方本部
中央執行委員長 X 1

申 立 人 民事法務労働組合
執 行 委 員 長 X 2

被申立人 一般財団法人民事法務協会
会 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成25年不第10号事件及び同第106号事件について、当委員会は、平成27年7月21日第1638回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同後藤邦春、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同野田博、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人一般財団法人民事法務協会は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部及び同民事法務労働組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

全労連・全国一般労働組合東京地方本部
中央執行委員長 X 1 殿

民事法務労働組合

執行委員長 X 2 殿

一般財団法人民事法務協会

会長 Y 1

平成24年12月ないし25年1月に開催された貴組合組合員の再雇用に関する団体交渉における当協会の一連の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人協会は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人一般財団法人民事法務協会（以下、一般財団法人への移行前も含め「協会」という。）は、法務省の地方支分部局である法務局、地方法務局及びその支局並びに出張所が保有する登記情報等について、証明書や謄抄本の交付、閲覧等を行う業務（以下「乙号業務」という。）を法務局及び地方法務局との随意契約により受託してきた。しかし、平成19年度からは、競争の導入による公共サービスの改革に関する法律により、乙号業務受託に民間競争入札が導入されることとなった。22年度に行われた民間競争入札は、47か所の法務局・地方法務局の乙号業務が対象となったが、協会が落札したのは、そのうち2か所のみであった。この結果、約750名の協会の職員が職場を失うこととなった。

このため、申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）及び同民事法務労働組合（以下「民法労」という。また、地本と

併せて「組合」という。)は、職場を失うこととなった組合員の処遇について、協会と団体交渉を行った。23年2月14日及び5月2日、これに関連して、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立て(都労委平成23年不第18号事件及び同第46号事件。以下、2件を併せて「前件」という。)を行い、24年4月10日、「平成24年度に実施される乙号業務入札で落札し、当該落札分に再雇用を行うと協会が判断した場合、組合に連絡の上、利害関係人12名に連絡する。なお、利害関係人12名の再雇用に当たっての身分及び労働条件については、和解後に労使で協議する。」という内容を含む和解協定書(以下「前件和解協定書」という。)が成立し、前件は組合と協会が和解したこと(以下「前件和解」という。)により終結した。

その後、24年度に実施された民間競争入札は、53か所の法務局・地方法務局の乙号業務が入札の対象となったが、協会が落札したのは、そのうち1か所のみであった。これを受け、組合は、組合員の再雇用に関する団体交渉を申し入れ、12月14日から団体交渉及び事務折衝が行われた。しかし、25年1月31日までの団体交渉及び事務折衝では、組合員の再雇用及び労働条件について、賃金の上乗せを要求する組合と財政上の問題等を理由として応じられないとする協会との間で合意が得られず、組合員は、協会が提示する労働条件で再雇用されることとなった。このため、民法労の X 2 執行委員長(以下「X 2」という。)ら5名は、4月1日から契約職員として就労することとなった。

X 2 は、東京法務局法人登記部門(以下「法人登記部門」という。)にて、実務について職員を指導する統括実務経験者等として就労した。7月17日及び8月19日、法人登記部門の責任者である業務管理者 Y 2 (以下「Y 2」という。)及び業務管理代行者 Y 3 (以下「Y 3」という。)は、X 2 から職場の問題について質問等を受けた際、X 2 に対し、これは組合としての話である、職場に組合の委員長がいるなどあり得ない、X 2 とは今後話はしないなどと発言した。この発言について、組合から抗議を受けた協会は、組合排除を意図したものではないが、誤解を招いた発言であったとして、Y 2 及びY 3 を書面による嚴重注意処分とし、組合に対しては、遺憾の意を表する書面を提出した。

本件は、①24年12月ないし25年1月に開催された組合員の再雇用に関する団体交渉における協会の一連の対応が不誠実な団体交渉に、②25年7月17日及び8月19日のX2に対するY2及びY3の発言並びにその後の協会の対応が、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

26年2月3日、当委員会は、都労委平成25年不第10号事件（以下「25不10号事件」という。）及び同第106号事件（以下「25不106号事件」という。）の2件を併合して審査することとした。請求する救済の内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) 協会は、組合員の再雇用に関する団体交渉に誠実に応ずること（25不10号事件）。
- (2) 協会は、Y2及びY3にX2への発言を撤回させること、また、日常業務において、X2を差別し、排除させないこと（25不106号事件）。
- (3) 協会は、Y2及びY3に対し、不当労働行為の再発防止のため、厳正な懲戒処分を行うこと（25不106号事件）。
- (4) 謝罪文の交付及び掲示（25不10号事件及び25不106号事件）

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人協会は、昭和46年7月に財団法人登記協会として設立され、50年11月に財団法人民事法務協会に名称を変更した。平成24年7月、協会は、一般財団法人へ移行した。協会は、乙号業務受託事業、成年後見制度の普及活動等を行う後見事業、不動産登記情報等をインターネット上で確認することができるサービスを行う登記情報提供事業及び出版事業の四つの事業を行っている。本件申立時の職員数は約200名である。

【乙29】

- (2) 申立人地本は、東京圏の労働者を業種、雇用形態に関わりなく組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約6,000名である。
- (3) 申立人民法労は、昭和61年に協会の職員により民事法務協会労働組合として結成され、平成22年11月に民事法務労働組合に名称を変更した。民法

労は、肩書地に所在する本部以外に東日本支部及び西日本支部がある。民法労は、地本に加盟しており、本件申立時の組合員数は98名である。

2 前件の経緯

- (1) 協会は、乙号業務については、これまで法務局及び地方法務局との随意契約により受託してきた。

しかし、19年度から、乙号業務の受託に競争の導入による公共サービスの改革に関する法律により、民間競争入札が導入されることとなった。

22年度に行われた47か所を対象とした入札では、協会は2か所しか落札することができなかった。その結果、落札できなかった職場の職員約750名が23年3月31日をもって失職する見込みとなった。

【乙29】

- (2) 23年1月、組合は、協会と団体交渉を行い、雇用の確保を求めたが、交渉は進展しなかった。2月14日、組合は、団体交渉における協会の対応が不誠実であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成23年不第18号事件）。

その後、協会は、各職員に対し、希望退職者募集や異動希望の取りまとめを行ったが、37名の職員が希望退職に応募せず、異動も希望しなかった。

5月1日、協会は、これら37名の職員に対し、配置転換命令を発した。

5月2日、組合は、この配置転換命令が組合に対する支配介入に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成23年不第46号事件）。

【甲18、乙29、1審p4】

- (3) 9月5日、協会は、37名の職員に対し、配置転換に応じなければ、同月30日付けで懲戒解雇すると通知した。組合は、指名ストライキを行ったが、その後、21名が退職し、4名が異動に応じた。このため、24年4月10日の前件和解協定書締結前には、退職も配置転換も希望しない職員は組合員12名となった。

【甲18、乙29】

- (4) このような中、組合と協会とは、退職も異動も希望しない組合員12名（以下「利害関係人12名」という。）については、一括金銭解決とする方向で

交渉を進めていた。

24年1月26日、組合は、事務折衝において、協会に対し、以下の内容（要旨）での解決を求める旨の書面を提出した。

- ① 協会は、業務確保が明確になった場合は、組合員を就労させる。
- ② 就労させるに当たっては、正規職員と同じくする条件（賃金、一時金、有給休暇、退職金規程等）とすることで組合と継続協議する。
- ③ 組合専従とする職員を除き、他の職員は一旦合意離職とし、待機する。

同日、協会は、組合に対し、これらの内容について検討する旨、書面で回答した。

【甲18・23・26、乙29】

- (5) 1月31日、協会は、26日に組合から提出のあった、上記(4)の書面の①ないし③について、組合に「申し入れについて（回答）」と題する書面を提出し、解決金支払による和解は、全員の退職（あるいは一部の組合員について配置転換命令に異議なく応ずることでも可）及び事件の全面取下げによる解決を前提とするとの結論に至ったため、応じられないと回答した。

【甲23】

- (6) 2月6日、団体交渉が行われた。席上、組合は、協会に「労働組合が協会に求めてきた37名の仕事と生活保障に関する係争の全面解決のための要求」と題する書面を提出した。その中には、「待機する者を復職させる際に協会は正（規）職員と同じくする条件でこれを受け入れる意思があることを協定すること。」との要求があった。

これに対し、2月8日の事務折衝において、協会は、上記の組合要求には応じられないと書面で回答した。

【甲23】

- (7) 2月10日、事務折衝が行われた。席上、協会は、「和解についての協会の考え方」と題する以下の内容（要旨）の書面を提出した。

- ① 組合専従とする職員は、9月30日付退職とし、専従期間は無給とする。
- ② 組合専従とする職員以外の職員は、協定書締結時までに協会に退職届を提出する。
- ③ 協会は、24年度に実施する乙号業務入札で落札し、当該落札分に新規

採用を行うと協会が判断した場合、退職した者に対し連絡する。また、仮に新規採用に至った場合、その身分は契約職員とする。

【甲23・27】

(8) 2月15日、団体交渉が行われた。席上、協会は、組合に「和解についての協会の考え方」と題する以下の内容（要旨）の書面を提出した。

- ① 組合専従とする職員は、11月30日付退職とし、専従期間は無給とする。
- ② 組合専従とする職員以外の職員は、協定書締結時までに協会に退職届を提出する。

③ 協会は、24年度に実施する乙号業務入札で落札し、当該落札分に再雇用を行うと協会が判断した場合、組合に連絡の上、組合員に連絡する。

なお、組合員の再雇用に当たっての身分及び労働条件については、和解後に労使で協議する。

【甲28】

(9) 3月5日、協会は、組合に「和解についての協会の考え方」と題する書面を提出したが、その内容は、上記(8)の2月15日付「和解についての協会の考え方」の①ないし③の事項については、同書面と同趣旨であった。

【甲18・24・29】

(10) 3月12日、組合は、協会に「労働組合が協会に求めてきた37名の仕事と生活保障に関する係争の全面解決促進のための申入れ書」と題する書面を提出した。その書面には、「待機・再雇用の労働条件の明確な協定化」を解決案の一つとして提案するとの記載があった。

【甲24、乙30、2審p16・17】

(11) 3月22日、団体交渉が行われた。協会は、組合に上記(10)の書面について、「待機・再雇用の労働条件の明確な協定化」を双方が和解する前に行うという意味かと質問した。これに対して、組合は、労働条件は和解後に協議することで構わない旨を答えた。

【乙31、2審p18】

(12) 4月10日、当委員会において、組合と協会との間で、協会は、「平成24年度に実施される乙号業務入札で落札し、当該落札分に再雇用を行うと協会が判断した場合、組合に連絡の上、利害関係人12名に連絡する。なお、

利害関係人12名の再雇用に当たっての身分及び労働条件については、和解後に労使で協議する。」という内容を含む和解協定書が成立し、前件は、和解により終結した。前件和解協定書には、利害関係人12名のうち11名が退職届を協会に提出すること、組合の在籍専従の職員1名は11月30日付けで当然に退職することが定められていた。なお、利害関係人12名の組合員は、全員正規職員であった。

【甲18、乙29、審査の全趣旨】

3 組合員の再雇用に関する団体交渉の経緯

- (1) 7月2日、協会は一般財団法人に移行した。なお、移行に当たり、移行前までの協会の純資産額は、公益目的財産額として位置付けられ、公益事業として認定された事業のみに使用することとなった。

公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律第2条及び第5条に規定されている公益事業として協会が認定された事業は、後見事業及び登記情報提供事業であった。乙号業務受託事業及び出版事業は、「その他事業」という取扱いになり、公益事業とはならなかった。

【乙29】

- (2) 10月末、24年度に実施された53か所を対象とした入札において、協会は、1か所しか落札できなかった。協会が落札したのは、東京法務局第1グループ（東京法務局不動産登記部門、同法人登記部門、台東出張所、墨田出張所、江戸川出張所及び城北出張所）であり、受託期間は、25年4月1日から3年半であった。なお、協会が上記入札に際して行った東京法務局第1グループの積算は、仮に組合員を再雇用したとしても、正規職員ではなく、契約職員になることを前提とした内容であった。

【乙29、1審p84・91、2審p99・100】

- (3) 24年12月13日、組合は、協会に「要求書並びに団体交渉申入れ」と題する書面を提出し、協会が落札した東京法務局第1グループの各登記所への人員配置、前件和解協定書に基づく再雇用に当たっての身分及び労働条件についての協議等を要求した。

【甲1の2】

- (4) 12月14日、団体交渉が行われた。協会は、①落札できなかった登記所で

勤務している協会正規職員は優先的に対応し、②現在、他社が受託している東京法務局第1グループの職員の希望を聞いているので、それも含めて誰を配置するか調整中であると回答した。組合は、雇用は確保するという前件和解協定書だったから調印したのであり、まず利害関係人12名の雇用を約束すべきで、協会の債務不履行であると主張した。協会は、「(組合員を配置したとしても)赤字での運営はできません。」、前件和解協定書には「『必ず雇用しろ』とどこにも書いてないでしょう、この段階で約束しろは言いすぎだ。」と回答した。

組合は、「今いる人(当時受託していた他社の職員)は、一旦雇用関係が切れるんです、その時に協会と組合には労使関係があるんです、その中で確認したことを守ってください・・・。」と述べた。協会は、「こちらも不落札庁に勤務している職員の雇用について、落札業者にお願いしている・・・。」「雇用をどうするかはこちらの判断だ・・・。」と回答した。組合は、「今落札できたのですから和解に至った経緯に立ち返って考えれば雇用を約束することです。」と述べた。

【甲12、乙24】

- (5) 12月19日、協会は、「要求について(回答)」と題する書面で、前記(3)の同月13日の組合提出の書面に対し、前件和解協定書に基づき対応する旨を回答した。

【甲1の3、乙1】

- (6) 12月26日、組合は、協会に対し、申入書により、組合員の再雇用に当たっての労働条件についての協議を申し入れ、「和解協定書に基づき^(ママ)特別措置」として以下の要求を行った。

- ① 退職時の賃金で再雇用すること。
- ② 一時金を正規職員と同額支給すること。
- ③ 再雇用時から有給休暇を付与すること。
- ④ 生理休暇を認めること。
- ⑤ 遠隔地配転者については正規職員と同等の諸手当を支給すること。
- ⑥ 遠隔地配転者には正規職員と同等の住宅手当を支給すること。
- ⑦ 3年半の雇用を保障すること。

- ⑧ フルタイムでの雇用とすること。
- ⑨ 本人の希望職場を優先すること。

【甲1の4、甲19】

(7) 12月28日、協会は、「申し入れについて（回答）」と題する書面により、組合の同月26日付申入書（上記(6)）に回答した。

この回答書において、協会は、上記(6)③の要求に対し、「有給休暇を2日付与する。」と、同⑧の要求に対し、「原則として、フルタイムで雇用する。」と、また、同⑨の要求について「各職場の配置状況を勘案し、配置する。」と回答した以外は、協会臨時職員等就業規則及び同就業細則にのっとり対応する旨を回答し、組合の要求する特別措置には応じられない意向を示した。

【甲1の5、乙2】

(8) 25年1月8日、組合は、協会に申入書を提出した。組合は、利害関係人12名の労働条件は、臨時職員等就業規則及び同就業細則で対応すべき事項ではないとして、協会に対し、前件和解協定書の「再雇用に当たっての身分及び労働条件」の保障を誠心誠意行う旨の再回答をすることを要求した。また、組合は、事務折衝による交渉を要求した。

【甲1の6】

(9) 1月9日、第1回事務折衝が行われた。協会は、全ての配置人員について、2月末頃までに法務局に名簿を提出することになっていると説明した。組合は、利害関係人12名のうち、東京で就労を希望する者は7名であり、そのうち X 3 （以下「X 3」という。）及び X 4 （以下「X 4」という。）の2名は近畿在住である旨を説明した。また、組合は、「規程があることは否定しないが、例外を作るしかない、あるいは協定書に基づいてやるしかないと思っている。」、近畿在住の2名は「住宅手当も引越代も付かなければこちらに来れない、そこは柔軟に考えていただきたい。」、「7名については、実務経験者等、業務管理者又は業務管理代行者での（役職で）雇用をお願いしたい、これらの役職で雇用されれば手当が付く。これは今の規則でできることだ。」、「規程上の問題があるので難しいことは分かっている・・・協定書に基づいて調整し、調整給を付けることはできる

と思う。」「どういう名目でもいいので付けていただけるか検討してください。」と要求した。

そして、協会が、要求を具体的に出してもらった方が検討しやすいとの姿勢を示したことを受け、組合は、具体的な要求内容について、協会に書面で提出することとなった。

【甲12、乙25】

(10) 1月15日、組合は、協会に「和解協定書に基づく身分・労働条件等の具体的な要求」と題する、以下の内容（要旨）の書面を提出した。

① 賃金に「和解協定書に基づく調整給」として3万円を上乗せすること。

なお、組合員X3、X4及びX5については、住居移転を伴うこと又は通勤時間が長いことなども考慮し「和解協定書に基づく調整給」として5万円を上乗せすること。

② 採用時に有給休暇を10日付与すること。

③ 生理休暇を有給とすること。

④ X3及びX4については、住居の移転を伴うので以下の措置を講ずること。

ア 引っ越しに伴う移転料等について正規職員と同等の手当を支給すること。

イ 正規職員と同等の住宅手当を支給すること。

⑤ 組合員X6については、「実務経験者等」として雇用すること。

⑥ 組合員X7については、「業務管理代行者」として雇用すること。

⑦ 賞与を支給すること。

なお、前記(6)の24年12月26日の組合要求は、退職時の賃金による再雇用及び正規職員と同額の一時金支給であったが、再雇用を希望する組合員7名の前件和解成立時の賃金は年収にして、1名が約360万円、その他の者が約310万円ないし約330万円であったところ、12月28日に協会が上記(7)の回答書で示した再雇用における組合員の賃金は、年収にして約190万円ないし約200万円であり、前件和解成立時と比べて、年収にして約120万円ないし約160万円の減額になる提案であった。

これに対する上記組合要求は、調整給3万円又は5万円を支給した場合、組合員の賃金は、年収にして約220万円ないし約250万円となり、前件和解成立時と比べて、年収にして約60万円ないし約120万円の減額になる要求であった。

【甲1の7・19】

- (11) 25年1月17日、第2回事務折衝が行われた。協会は、上記(10)の組合の要求に対し、上記(10)②に関し、「有給休暇を2日付与する。」と答えた以外、他の要求は全て「応じられない。」と回答した。

組合は、「移転料は24、5万円くらいで二人で50万円くらいで、住宅手当も最高で月3万円、二人で月6万円年間72万円ですが、このうちいくら程度なら支給できるようにならないのか。いずれにしてもゼロでは困る。」と述べた。協会は、「入札額等の問題もありますので、移転料及び住宅手当については支給する予定はありません。」と答えた。

組合は、「いろいろやり方があるでしょう。X3さん、X4さんにしても住宅手当はこれだけ出しますので、賃金はこれくらいにしたいとか、やり方はあるでしょう。」と協会に尋ねた。しかし、協会は、「契約金額の中でやっていかなければならないので、その中で考えざるを得ない。」と答えた。

次に、組合は、賃金上乗せの要求について、「どこからも出ませんというような金額ではない。3年半のことで永遠にということではない。」と述べた。協会は、「落札した金額もありますので、協会が示した賃金に3万円を上乗せすることは考えていないということです。」と回答した。組合は、「実務経験者等は(月給)17万円ですので、全員17万円にそろえるとか、この問題を解決するに当たってそういうことも検討していただかないと、この問題は決着しない。」「絶対、3万円でなければいけないとは言っていない。」と述べた。

【甲12、乙26】

- (12) 1月23日、第3回事務折衝が行われた。協会は、X3及びX4の移転費用及び住宅手当並びに賃金上乗せの要求について、「いずれも応じられない。」と回答した。協会は、その理由については、「財政上の問題もありま

すが、他の職員との公平性が保てないからである。」と答えた。

組合は、「話し合いの中で要求が変わることはあると考えている。」「早期に解決するために、ここのところはこうしましょう、ただし、満額はだめですとかそういう回答を出してください。それが和解協定書の趣旨を理解して、具体的要求の接点をどこにするかということだ。」と述べた。協会は、「協議しますが、今の回答以外のものが出てくるのは難しい状況です。」と答えた。

組合は、「移転料は1回だけですが、計算されないで回答しているのか。」と問うと、協会は「財政上の問題もありますが公平性の問題もあります。」と答えた。さらに組合は、「具体的に移転料、住宅手当、賃金の上乗せでどのくらいになるか計算しているのか。」と質問した。協会は、「具体的にどのくらいになるかは計算していないが、従事者の通勤手当、超勤、退職金の特別加算額、経過措置分等を考えれば移転料、住宅手当、賃金の上乗せは財政上厳しくなる。」「もろもろのものを積み上げていくと3年6か月の契約額8億何千万円いっぱいになる。」「試算をする前に、給与、通勤手当、超勤、経費等を考えただけでも厳しい状況にあります。」などと回答した。組合は、4月、5月になって労働条件について双方が合意しても、既に雇用された職員が余剰人員になり解雇などの問題が生ずるなどと主張し、早期に状況を打開する必要性を説明した。そして、組合は、「財政上厳しいと言われても、根拠を示していただかないと理解できない。」と答えた。

最後に組合が、「通勤手当を考えてなるべく近くから通ってもらい、その分を住宅手当に上乗せするとかいろいろな方法はある。」「賃金の上乗せ3万円、5万円に固執する考えはない。移転料、住宅手当については、どのくらい支出すると財政上どうなるのか示してください。賃金の上乗せについては、3万円上げた場合、2万円上げた場合、1万円上げた場合はどうなるのか示してください。」などと述べ、事務折衝は終了した。

【甲12、乙27】

- (13) 1月31日、団体交渉が行われた。協会は、X3及びX4の移転費用及び住宅手当並びに賃金上乗せの要求について、「応じられない。」と回答した。そして、協会は、3月1日までに受託業務に誰を配置するのか東京法務局

に報告する必要があるため、「3月1日の名簿の提出までには、我々の条件で解決を図っていきたい。」と述べた。そして「(協会の条件に同意しないと)4月1日以降、他の者を雇用しますので、欠員がない限り、職場への勤務はできない。」「他の者と不均衡になるもの(労働条件)については考えていない。」と説明した。組合は、賃金は4月の給与の支払までに決めればいいのかどうか今日決めてほしいと述べたが、協会は、今の状況の中では難しいと述べた。

組合は、「移転料、住宅手当を出したら大赤字になるという契約か。」と質問したが、協会は、「財政上の問題、公平性の問題がある。」と回答した。組合は、「公平性とかがあるのであれば、支度金等の知恵を出せばいいでしょう。3万円は無理でもこれくらいなら出せるとか。」と主張したが、協会は、「この条件では働けませんということになれば採用通知は出せません。」と答えた。そして、協会が、前回の事務折衝で協議が調わないと就労できないと組合が述べたことを指摘したのに対し、組合は、就労すると言っている旨を説明した。協会は、「それでは前提が変わりましたので。」と述べた。

組合は、「財政上の問題でだめだと言っているが、契約額がいくらで、3万円を上乗せ(した)場合、1万円を上乗せした場合はこうなるとの積算を示していないでしょう。」「いろいろな要求があるが、総合的に考えましよう」と申し上げた。それなのに何の提案もない。」などと抗議した。協会は、「財政上の問題もありますが公平性の問題もある。」と述べた。組合は、「財政上の理由を持ち出す場合は、民間では全ての資料を出して説明する、皆さんの賃金、接待費、弁護士費用、落札金額等全て出して説明してください。」と述べた。

組合は、2月4日に労働委員会に不当労働行為救済申立てを行うので、回避しようとするなら事前に言ってほしいと協会に伝えた。

【甲3・12、乙28】

(14) 2月4日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(25不10号事件)を行った。

4 25不10号事件申立て後の組合員の再雇用に関する団体交渉の経緯

- (1) 2月12日、協会は、組合に「要求について（回答）」と題する書面を提出した。登記所において就労することを条件として、4月1日以降、雇用すると通知した。労働条件は、当面協会の規程によるものとするが、組合と引き続き協議するとの記載があった。

【甲1の9】

- (2) 2月19日、組合は、協会に「就労通知書」と題する書面を提出した。組合は、協会に対し、組合員が登記所において就労すること及び労働条件は協議が調うまで協会の条件とすることを通知し、労働条件についての誠実な協議を求めた。

【甲1の10】

- (3) 3月13日、団体交渉が行われた。組合は、解決策について、協会の考えを話すよう求めた。協会は、協会内で協議を進めていると回答した。

組合は、東京法務局第1グループの3年半の受託期間の収支の見通しや計画を明らかにした上で、協会が組合の要求について検討するよう求め、事業計画も明らかにならなければ、交渉が前進しないと述べた。また、近畿在住のX3及びX4については、組合の意向とは違うが、近畿地方の法務局を受託している会社に受け入れる方向で対応できるかどうか尋ねた。

組合が、落札額と事業計画を組合に提示するよう求めたところ、協会は、検討すると答えた。

【甲4、乙34】

- (4) 3月13日、組合は、協会に「2012年4月10日付東京都労働委員会和解協定に基づく具体的対応を求める申し入れ書」と題する書面を提出し、また、改めて事業計画書の提出等を求めた。

【甲2の3】

- (5) 3月18日、団体交渉が行われた。

① 協会は、席上、組合に「申し入れについて（回答）」と題する書面、貸借対照表総括表（23年9月30日現在及び24年7月1日現在）、正味財産増減計算書総括表（22年10月1日から23年9月30日まで及び23年10月1日から24年7月1日まで）を提出し、説明を行った。その内容（要旨）は、以下のとおりである。

- ア 公益法人制度改革により、協会は25年11月30日までに公益法人又は一般法人に移行しなければ、解散したものとみなされる。
- イ 協会は、24年7月2日に一般財団法人に移行したが、公益目的支出計画に沿って、公益目的財産額（移行する前に有していた財産額）をゼロにするまで行政庁（内閣総理大臣）の監督を受けながら、公益目的の支出計画に掲げた実施事業を継続する。
- ウ 協会が、公益目的支出計画に掲げた実施事業として認められた事業は、後見事業及び登記情報提供事業である。
- エ 一方、乙号業務受託事業及び出版事業は、公益目的支出計画に掲げた実施事業に適合しないため、「その他事業」として、収益事業に位置付けられた。
- オ 協会が一般財団法人に移行する前に有していた財産は、後見事業及び登記情報提供事業によって、公益目的支出計画に沿ってゼロになるまで費消していくことになるため、乙号業務受託事業等は、一般財団法人移行時から財産を有しない状態で事業を行うことを余儀なくされている。
- カ 乙号業務受託事業等が収益赤字となった場合、補填する財産がない。また、貸借対照表上の純資産額（正味財産額）が、300万円未満となった場合、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第202条第2項の規定により解散することとなる。
- キ 上記アないしカの理由から、乙号業務受託事業等は収支赤字とすることはできない。
- ク 25年度乙号業務受託事業の収支予算（推計）における収支差額は、22万5,000円であり、人件費が経常費用に占める割合は、98.59パーセントであり、経常費用のほとんどを占めている（この説明として、収入及び支出と収支差額を記載した表を掲載している。）。
- ケ 以上の状況から、組合の要求する労働条件を実現した場合の負担は、財政上大変厳しく、その余裕はないといわざるを得ない。
- ② 団体交渉の内容（要旨）は、以下のとおりであった。
- 協会は、入札金額は8億2,700万円であったが、受託期間3年半で割

ると、1年間で2億3,628万6,000円となる。これを乙号業務に従事する職員数112人で割ると、一人月17万円程度で、そこから福利厚生費、賃借料、通信費等を引くと、一人月14万円程度になると説明した。

組合は、後見事業での雇用について質問したところ、協会は、後見事業に従事するためには、社会福祉士の資格が必要であり、また、家庭裁判所から受託している事件は、収入につながるようなものがない状況であると説明した。また、組合は出版事業の収益の計画についても質問したが、協会は、年間1,000万円程度であると回答した。

また、協会は、組合の要求は3年半で総額1,400万円程度であり、収支差額22万5,000円しかない状況では、ほとんど出せないと回答した。組合は、やりくりの中でできるのではないかと、22万円しか残らないなど今日の説明では承服し難いなどと述べた。

【甲2の4・5、乙5～9・35】

- (6) 4月1日、組合が再雇用を要求した7名のうち5名は、協会での就労を開始した。なお、近畿在住のX3及びX4は、就労を断念した。

【甲2の5・7の1～5】

- (7) 4月30日、団体交渉が行われた。その中で、組合は、①乙号業務受託事業に公益目的財産が使えない根拠、②一般財団法人移行の申請書一式、③弁護士費用の資料、④入札額の積算資料等の開示を協会に求めた。

【甲6、乙36】

- (8) 5月7日、協会は、組合に上記(7)の4月30日の団体交渉において組合から要求のあった資料について、説明した。内容(要旨)は、以下のとおりである。

- ① 乙号業務受託事業に公益目的財産が使えない根拠資料について、添付資料を用いて、法令及び制度の概要を回答した。
- ② 一般財団法人移行の申請書一式の写しを提出した。
- ③ 弁護士費用については、相手のあることであり個人情報に関わることであるので開示できないと回答した。
- ④ 入札金額は8億2,700万円(消費税を除く。)については開示するが、積算資料は、入札に関する重要な情報であり、開示できないと回答した。

【乙12】

(9) 5月9日、団体交渉が行われた。協会は、上記(8)の資料について説明した。組合からは、賃金を上乗せする財源が本当はないのかという観点から資料に関する質問や意見が出された。そして、組合は、協会が賃金の上乗せ等の組合要求に応えることができないことを確認し、最後に、就業規則において別に定めることとなっている役付手当について回答するよう求めた。協会は、協議して回答すると答えた。

【乙13】

(10) 5月20日、組合は、協会に申入書を提出し、上記(8)の資料では不十分であるとして、以下の各項に係る書類の提出を求めた。

- ① 一般財団法人への移行申請
- ② 25年3月期の決算
- ③ 24年度入札で落札した東京法務局第1グループの入札額の積算
- ④ 前件及び本件において要した弁護士費用
- ⑤ 正味財産増減計画書における通信運搬費の内訳
- ⑥ 役付手当について定めている規定等

【甲14】

(11) 6月20日、団体交渉が行われた。協会は、前記(10)の5月20日付申入書への回答として組合に提出していた5月24日付回答書を使い、5月20日付申入書に回答した。内容(要旨)は、以下のとおりである。

- ① 一般財団法人への移行申請書
協会は、前記(8)②の一般財団法人移行の申請書一式の写しに、一部添付していないページがあったため、それも加えて再提出した。
- ② 25年3月期の決算資料
協会は、席上、組合に提示した。
- ③ 24年度に落札した東京法務局第1グループの入札額の積算
協会は、席上、団体交渉限りの資料として、組合に提示し、内容について説明し、人件費の積算等について、質疑応答が行われた。
- ④ 前件及び本件において要した弁護士費用
個人情報であり、開示できない。

⑤ 正味財産増減計画書における通信運搬費の内訳

弁護士費用等は、各事業ごとの計上となった。弁護士費用は個人情報であり開示できない。

⑥ 役付手当について定めている規定等の資料

部長手当額は月額5万8,500円、次長手当額は月額4万9,500円、課長手当額は月額3万6,000円である。

最後に、組合が、問題点を整理し、質問書を提出することとなった。

【甲15、乙14～16・37】

- (12) 7月1日、組合は、協会に「『和解協定書に基づく利害関係人の再雇用の労働条件の協議と他社への雇用あっせん』に関して、当労働組合が貴協会に求める資料等についての申入書」と題する書面を提出した。組合は、この書面において、33項目を掲げ、協会提出資料に関する質問及び資料提出要求を行った。

【甲11】

- (13) 7月8日、協会は、組合に回答書を提出し、上記(12)の組合提出書面に回答した。また、新たに、組合に対し、主に以下の財務資料及び積算資料を提出した。なお、⑥は、前記(11)③で団体交渉限りとした積算資料である。

- ① 24年度収支予算書（損益計算方式）（24年7月2日から25年3月31日まで）
- ② 収支予算書（損益計算方式）の事業別区分経理の内訳表（24年7月2日から25年3月31日まで）
- ③ 24事業年度正味財産増減計算書内訳表（24年7月2日から25年3月31日まで）
- ④ 25事業年度収支予算書内訳表（損益計算）（25年4月1日から26年3月31日まで）
- ⑤ 25事業年度事業計画（25年4月から26年3月まで）
- ⑥ 各庁別経費計算表（東京①）

【乙18】

- (14) 25年7月18日、団体交渉が行われた。しかし、再雇用された組合員の給与の上乗せ分を、公益目的財産から支出できるかどうかで双方の見解が対

立し、給与の上乗せ分の支給については合意が得られなかった。組合は、財政上厳しいのであれば、東京都労働委員会に係属している本件を解決させて、弁護士費用の支払を少なくすべきであると主張し、協会は、協会内部での協議の結果、命令を求めるなどと答えて、団体交渉は終了した。

【乙19】

5 Y2及びY3のX2に対する発言の経緯

(1) 4月1日、X2は、協会に再雇用され、法人登記部門で就労することとなった。

【甲7の1・21】

(2) 法人登記部門は、以下の体制により、業務が行われることとなった。

① 雇用形態

協会の乙号業務受託事業において雇用されている職員の雇用形態は、以下のとおりである。

ア 正規職員

イ 契約職員

過去に協会の正規職員であった者が、協会に雇用された場合は、契約職員となる。

ウ 臨時職員

過去に協会に雇用されたことがない者又は雇用されたとしても臨時職員として雇用されていた者が、協会に雇用された場合は臨時職員となる。

【甲21、乙29、1審p43・44】

② 運営体制

ア 配置人員等

法人登記部門の25年当時の配置人員は37名であり、内訳は、正規職員2名、契約職員4名、臨時職員31名であった。法人登記部門の役職者として、業務管理者1名、業務管理代行者1名、実務経験者1名、統括実務経験者等1名及び実務経験者等2名が配置されていた。本件に関係する職員の役職及び雇用形態は以下のとおりである。

役職	氏名	雇用形態
業務管理者	Y 2	臨時職員
業務管理代行者	Y 3	臨時職員
統括実務経験者等	X 2	契約職員
実務経験者等	X 8 (以下「X 8」という。)	正規職員
実務経験者等	X 9 (以下「X 9」という。)	正規職員

Y 2 及び Y 3 は、4 月 1 日に協会に雇用されるまでは、3 月まで法人登記部門を受託していた別会社に雇用されていた。

また、労働組合への対応は、協会本部が行っているため、Y 2 及び Y 3 の役割には含まれず、また、Y 2 及び Y 3 は、実際にも労働組合への対応はしていない。X 2 が組合活動を行うのは昼休みや業務時間外であり、法人登記部門内では機関紙の配布程度の活動しかしていない。

なお、このうち、X 2、X 8 及び X 9 は、いずれも組合員である。

【甲21・212・213、乙29、1審p58・92、2審p86・87・93・94・116】

イ 各役職者の役割

(ア) 業務管理者

部門の最高責任者であり、主に委託法務局との連絡調整、庶務事務、受託業務の管理業務等を行う。受託業務全般を総括し、職員の指揮・監督を行う。

なお、協会本部から法人登記部門への指示は、業務管理者である Y 2 を通じて行われる。

(イ) 業務管理代行者

業務管理者を補佐し、業務管理者不在時は、業務管理者の業務を代行する。

(ウ) 統括実務経験者等

実務面での最高責任者であり、日常業務の指揮・監督、苦情・トラブルへの対応、職員の育成等を行う。

(エ) 実務経験者等

統括実務経験者等を補佐し、日常業務の指揮、苦情・トラブルへの対応、職員の育成等を行う。

【甲213、2審p108】

③ 意見箱及び運営部会の設置

Y 2、Y 3、X 2、X 8及びX 9は、法人登記部門内に、職員向けに意見や提案を受け付ける意見箱を設置することとし、業務終了後に運営部会と呼ばれる、Y 2、Y 3、X 2、X 8及びX 9を構成員とする会議において、意見箱の意見・要望及び業務運営全般の協議をしていた。運営部会は、4月1日以降7月17日までの間に4月19日、5月13日、6月24日及び6月27日に開催された。

【乙29、1審p54・55】

- (3) 7月13日、Y 2は、土曜日のため休務日であったが、自宅で職員のシフト表を作成していた。Y 2は、法人登記部門の非組合員でパート勤務の臨時職員A 1ら3名に、8月のシフト希望について、「皆さんの記入は長期休暇と見な^(ママ)します。従って来年夏までは（年末年始を含む）長期休暇は如何なる理由があろうと取得不可となりますが宜しいですね。12日までのルールでしたのでまさか軽い話ではないと解釈します。」などとするメールを送信した。これに対し、A 1は、メールの意味が分からない、何が問題であるのか、人事に説明に伺った方がよいかと尋ね、夏だから多めに休みを取りたいと思ったと説明する旨のメールを返信した。

これにY 2は、「どうぞご自由になさって下さい。」とのメールを返信した。A 1は、夏だから多めに休みを取りたいと思ったなどと答えるとともに、「個人のメールですか？ それとも業務管理者としての業務命令ですか？ 公私が混ざっているように感じますが、気のせいでしょうか？ 何かトラブルを抱えているのでしょうか？ もし個人的なことなら、力になれることがありますか？」とのメールを返信した。

このメールに、Y 2は、『何かトラブルを抱えているのでしょうか？ もし個人的なことなら、力になれることがありますか？』は完全なハラスメントだと思います。聞き捨てできません。業務のメールを逸脱して私の人格^(ママ)貶める発言だと思います。この一文については名誉毀損と解釈します。』

とのメールを返信した。

【甲214】

- (4) 7月16日、X2は、A1ら3名から統括実務経験者等の立場として、上記(3)のメールについての相談を受けた。

7月17日昼休み、X2は、X8とX9に相談し、Y2及びY3に事情を聞くこととした。

業務終了後、X2は、X8及びX9とともに、Y2及びY3に対し、Y2が7月13日の土曜日にメールをしたこと及び長期休暇の解釈について尋ねた。Y2は、メールを送信したのは、確認の意味で送信したと答え、これに対しX2が、どうなると長期休暇になるのか、確認にしては、「見^(ママ)なします。」としており、少しやりすぎであるなどと述べるやり取りが続いた。そうしたところ、Y2は、「これは組合としての話ですよ。だいたいにして組合員なんですか。白黒つけてもらって構いませんので。協会に判断してもらっていいのです。」などと述べ、このやり取りは終了した。

【甲21、乙29・203】

- (5) 8月中旬、Y2は、法人登記部門内に以下の内容の書面を掲示した。

「追伸：日常業務について何らかのお申し出がある場合、ご承知のように業務管理者又は代行者にお話頂くことになっているところでございます。業務管理者又は代行者は業務運営上支障がないように判断・実行してまいります。判断外につきましては、民事法務協会本部と調整事項となります。従いましてその他の方法によってのお申し出をお聴きすることはございません。

皆様ご承知のことと存じますが、改めてお伝え申し上げます。」

【甲21・202、乙29・203、1審p54】

- (6) 上記(5)の掲示物について、X2は、運営部会で意見箱の意見・要望及び業務運営全般についての協議を行ってきた中、この掲示がされた意味について、X9、X8及び他の職員にも尋ねたが、誰も分からなかった。

このため、8月19日の業務終了後、非組合員も含めたX2ら10名以上の職員が、Y2及びY3に、上記(5)の掲示物の意味を尋ねた。

冒頭、Y2は、X2に「これは組合活動ですか。」と尋ねた。X2は、「違

いますよ。職場の話としてみんな分からないということなので。」と答えた。そして、X 2 は、意見箱や運営部会で処理してきたが、業務管理者と代行者だけに申し出るようにとしている理由を質問した。Y 2 は、「X 2 さんが壊したんじゃないですか。」「X 2 さんが壊したから我々は一切運営部会を休止してますよ。」と述べ、7月17日にそのような話があったと説明した。X 2 が、何をもって壊したというのかと問うと、Y 2 は、「本来だったら業務の話をするべきなのに、組合の話でもってきているじゃないですか。」「職場の話だったらなぜ運営部会を入れなかったんですか。」と答えた。

これに対し、X 2 は、「職場の話ですって言ったじゃないですか。」と述べた。しかし、Y 2 及びY 3 は、「だから運営部会はやめて我々だけで決めます、ということでそれをY 4 さん(協会本部の Y 4 管理部長(以下「Y 4 部長」という。))はオッケーしてますから。我々で決められないことは協会に相談して決めますということです。」と述べた。さらにY 2 は、「実務経験者等には話はしますよ、ただX 2 さんにはしないということです。」「X 2 さんは先月壊しているんですよ。」などと述べ、Y 3 は、「組合と話すつもりはないということです。」と述べた。X 2 は、「(7月17日は、)途中からY 2 さんが、それは組合の話ですよねって言って。」と答えたが、Y 2 は、「運営部会で話すことでしょう。」と述べた。

また、Y 2 は、「基本的に職場に組合の委員長がいるなんてこと自体普通あり得ないですよ。」「昼間に打合せして業務後に話があるっていったら、どうみても組合の話じゃないですか・・・。」「組合の委員長が職場にいるわけないし。」「X 2 さんと一切信頼関係がないだけです。」などと発言した。そして、Y 2 は、終盤に「事の次第を僕は全部協会に報告しています。それに対してY 4 さんからは僕に対して問題があると一切言われてないですから、むしろやり方としておかしいことはやってないということですから。」と述べ、このやり取りは終了した。

【甲21・22・203・215、乙29、1審p54～58・69】

- (7) 8月20日、昼休みにX 2 から連絡を受けたY 4 部長は、法人登記部門を訪れ、8月19日のやり取りの音声データを聞いた。Y 4 部長は、「大分興

奮していますね。」などと述べた。

また、同日午後4時頃、組合は、協会本部を訪れ、8月19日のやり取りについて抗議し、Y2及びY3の発言の撤回と謝罪を求め、協会に文書回答を求めた。

【甲21・201、1審p60～61・92～94】

- (8) 8月26日、協会本部からY4部長ら2名、法人登記部門からY2、Y3、X2、X8及びX9が参加し、話し合いが行われた。

まず、Y4部長から、書面が示され、各役職者の役割及び業務管理者が法人登記部門の最終的な責任者であることについての説明が行われた。

X2は、Y4部長に対し、「業務管理者とかに、協会を通さずに言ったことはないですよ、組合の委員長が直接何か言ったなんてことはないですよ。」と確認を求めた。Y4部長は、「それはないですね。」と答えた。このため、X2は、「私が交渉するのは協会であって、職場の業務管理者じゃないわけです。だから私が言ったことは職場の責任者として言っているわけです。」と述べた。

次に、X2は、Y4部長にY2及びY3が「Y4さんはオクケーしてまますから。」と発言していたことについて質問した。Y4部長は、「事前に相談を受けているわけではない・・・。」と否定したところ、Y2も、その直後に「そういうこと言ってないですよ。」「全然覚えてないんですよ。」などと述べた。

また、X2は、Y4部長にY2が協会に全部報告していると述べていた点について質問した。Y4部長は、「Y2さんからは特に何もありませんよ。だからこの職場に問題があるという意識はなかった・・・。」と答えた。

X2は、Y4部長にY2から組合の委員長が職場にいることがおかしいと言われた点についても質問したが、Y4部長は、「Y2さんにもY3さんにも事情を聞いて、協会としてどういうふうに対応するかは、今協議していますので。」と回答した。

Y4部長は、運営部会を再度開催することについて尋ねたが、運営部会のメンバー5名からは、開催することへの肯定的な意見は示されなかった。

なお、運営部会は、その後、開かれなくなり、意見箱に投函された意見や要望等は、X 2、X 9及びX 8が検討し、その結果をY 2に報告し、内容の確認を受けた上で、職員に周知するようになった。

【甲21・204・213、乙29、1審p60・95】

- (9) 8月29日、協会は、組合に「発言内容が誤解を招いたことについては、大変遺憾である。今後、かかることのないよう指導していきたい。」と書面で回答した。

【甲201】

- (10) 9月4日、組合は、協会に要求書及び「抗議」と題する書面2通を提出し、Y 2及びY 3の発言並びに上記(9)の協会の回答が、Y 2及びY 3の発言を容認しており認められないとして抗議するとともに、以下の3点について要求した。

- ① Y 2及びY 3の暴言について、撤回し謝罪すること。
- ② Y 2及びY 3の役職を解くこと。
- ③ Y 2及びY 3に厳正な措置をとること。

【甲205～207】

- (11) 9月6日、協会は、組合に回答書を提出し、上記(10)①は、8月29日付回答文のとおりであると回答した。上記(10)②及び③については、応じられない旨回答した。

【甲210】

- (12) 同日、Y 4部長は、Y 2及びY 3に対して、事情聴取を行った。Y 2及びY 3は、主に以下のとおり述べた。
- ① 7月17日のX 2、Y 2及びY 3のやり取りは、Y 3が組合員の話ではないんですよと言ったのに対し、X 2が、組合員の話であり、A 1さんは組合に入りますと話したというものだった。X 2が、まるで代理人のような立場で抗議してきたため、同人との信頼関係が崩れた。
 - ② 「我々だけで決めます」、「実務経験者等には話はしますよ、ただX 2さんにはしないということです。」との8月19日のY 2及びY 3の発言は、7月17日の件があり、X 2が法人登記部門の責任者ではなく、まるで組合の立場で追及するので、同じ理念の下に運営部会を開くことはできず、

- X 2 の考え方が変わらない以上、運営部会は開けないという意味である。
- ③ 「本来だったら業務の話をするべきなのに、組合の話でもってきているじゃないですか。」「X 2 さんが壊したんじゃないですか。」との8月19日のY 2 の発言には、X 2 さんが運営部会のやり方を壊してしまい、それまでの運営部会の話合いではなく対立軸を作って、追及する手法を採ったことを申し上げた。
- ④ 8月19日の「組合と話すつもりはないということです。」とのY 3 の発言については、組合としての要求等であれば協会の本部に申し入れてほしいとの趣旨である。
- ⑤ 8月19日の「基本的に職場に組合の委員長がいるなんてこと自体普通あり得ないですよ。」とのY 2 の発言は、これまでY 2 が勤務した会社は組合の委員長が専従で職場に出ることがなかったからこのような発言をした。組合を排除するつもりで言ったわけではない。

【乙201】

- (13) 9月11日、団体交渉が行われた。協会は、「二人の発言が大変御迷惑をおかけしましたことに対しましてお詫び申し上げます。」と述べ、Y 2 及びY 3 への事情聴取の状況について説明した。そして、協会は、回答書にもあるようにY 2 及びY 3 の発言は遺憾であり、今後指導していくと述べた。また、Y 2 及びY 3 の発言内容や掲示物については、事前に相談もなく、協会が許可した事実はない旨を述べた。

しかし、組合は、Y 2 及びY 3 を使い組合対策をするのは不当労働行為である、Y 2 及びY 3 が土下座して謝罪する必要がある、その上で協会が厳しい処分をする必要があると述べた。そして、組合は、Y 2 及びY 3 の謝罪と同人らの役職を解き解雇することを要求した。

【乙38・202】

- (14) 9月12日、Y 2 及びY 3 は協会にてん末書を提出した。てん末書には、8月19日の発言に至った経緯及び各発言内容について前記(12)と同趣旨の内容が記載されていた。また、今後の対応として、「8月19日の話合いの中で、大声を出し、不当労働行為、名誉毀損、パワーハラスメント等の誤解を招く発言があったことにつきましては深く反省し、業務管理者及び同代行者

の職責を理解し、今後、二度とかかることのないよう十分に留意して参ります。」と記載されていた。

【乙203】

- (15) 9月19日、協会は、Y 2 及び Y 3 を、8月19日の同人らの発言が誤解を招いたとともに職場の秩序を乱し、職員間の信頼関係を大きく損なうものとなりかねないものであり遺憾であるなどとする文書により、嚴重注意処分とした。

【乙204・205】

- (16) 9月20日、協会は、回答書により、9月4日の組合要求に改めて回答した。この回答書により協会は、前記(12)のとおり Y 4 部長が Y 2 及び Y 3 に行った事情聴取の結果、X 2 を法人登記部門から排斥する趣旨であったり、組合を排除しようとの意思は全くないことが確認されたと説明した。

そして、「しかし、結果として、発言が誤解を招いたことについては、大変遺憾である。今後かかることのないよう指導していきたい。なお、Y 2 業務管理者及び Y 3 業務管理代行者には、本月19日付けで文書による嚴重注意を行ったことを申し添えます。」とも記載されていた。

【乙206】

- (17) 9月24日、組合は、協会に「抗議並びに要求書」と題する書面を提出した。組合は、上記(16)の協会回答が Y 2 及び Y 3 の発言を容認するものであり、到底納得できるものではないとして抗議するとともに、以下の4点について要求した。

- ① Y 2 及び Y 3 は、暴言を撤回し謝罪すること。
- ② 協会は、Y 2 及び Y 3 の役職を解くこと。
- ③ 協会は、Y 2 及び Y 3 に対して厳正な措置をとること。
- ④ Y 2 及び Y 3 に文書による嚴重注意を行ったことについて、その文書を組合に手交するとともに、法人登記部門の職員全員が確認できるよう職場内に掲示すること。

【甲211】

- (18) 10月1日、協会は、上記(17)の組合要求に応じられない旨を回答した。

【甲201】

(19) 12月3日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て（25不106号事件）を行った。

(20) 26年1月、Y3は、本件とは別の事情により、業務管理代行者の役職を外れ、一従事者として勤務している。また、8月、Y2は、協会を退職した。

【乙29、1審p92】

第3 判 断

1 再雇用に関する団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

① 前件の労使関係及び労使交渉の推移に鑑みると、前件和解協定書は、
i 次期入札で落札した職場に復職させるという最低限の身分保障を定め、
ii 復職は奪われた雇用を復活させる「再雇用」であり、非正規職員としての新規採用ではない、
iii 従来 of 身分（正規職員）・労働条件の復活を前提にして、再雇用の時点で細目を協議する、という意味であった。この前件和解協定書は、他の職員との差が生まれることも前提に、労使協議により賃金等の労働条件を決定する趣旨である。

② しかし、協会は、組合の要求に対し、臨時職員等就業規則及び同就業細則を適用するとの回答を堅持し、組合の要求する労働条件等を拒否している。協会は、「財政状況」を組合要求拒否の理由としているが、組合要求に沿うと財政状況がどのように変わるのか、具体的な金額を示さず、抽象論に終始している。協会の交渉態度は組合の要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じて真摯に回答や主張をしたり、論拠を示したり必要な資料を提示したのではなく、「応じられない。」と繰り返すだけで、その理由も明らかにせず団体交渉を形骸化させるものである。また、協会は、3月1日までに東京法務局に提出する名簿に登録しなければ、再雇用さえ認められない旨を回答し、前件和解協定書の趣旨を踏みにじるなど、不誠実な交渉態度であった。

協会は、一般財団法人に移行したため、剰余金は、公益事業ではない乙号業務に支出できないとも主張するが、わずか7名のささやかな要求額に対してすら、経営上一切対応できないはずはなく、それを頭から拒

むのは、不誠実交渉の最たるものである。

(2) 被申立人協会の主張

- ① 前件和解協定書においては、「再雇用を行うと協会が判断した場合」と規定されており、組合員を再雇用を行うか否かについては何ら保障していない。前件和解協定書締結の段階において、組合員の身分や労働条件について決められるはずがなく、前件和解協定書にも「和解後に労使で協議する。」とされているとおり、新たに協議することとなっていたのである。組合員に対して他の職員とは異なる労働条件を適用する前提はないのであって、協会が、組合に対して、臨時職員等就業規則にのっとった労働条件を提示し、これに対する理解を求めて団体交渉を続けたことには、何ら不誠実団交と評価される側面はない。
- ② 協会は、一般財団法人に移行し、乙号業務が公益目的支出計画に掲げた実施事業に適合せず収益事業に位置付けられたため、財産を有しない状態で事業を行うことを余儀なくされていることを何度も説明し、理解を求めた。そして、既に勤務している契約社員との公平性の問題があること、落札額から来る財政上の制約からすればぎりぎりの賃金であり、組合の要求する賃上げには応じられない旨を説明した。落札価格や費用については、入札業者からすると外に漏れた場合、重大な結果となることは明らかであり、直ちに開示できる数字ではない。年間収支の差額22万5,000円という数字についても、申立て前には確定していなかったが、試算を行わなくとも要求に応ずることはできないことは明らかだったため、その旨を説明した。また、貸借対照表については、本件申立て前に組合から要求はなく、本件申立て前に直ちに具体的数字や資料を開示していないことには一定の理由がある。

本件申立て前に団体交渉及び事務折衝が5回開催されたが、協会は、継続して団体交渉に応ずる姿勢を示していた。また、その後の団体交渉においても、協会は、資料を示して、具体的に説明しており、交渉がいまだ成熟していない段階において、不誠実団交であるとの組合の主張は理解に苦しむ。

以上の経緯からすると、仮に万が一、本件申立て前に具体的数字を示

さなかったことについて不当労働行為性が認められるとしても、その後の交渉経緯によってその不当労働行為性は消滅したか、あるいは救済の利益が消滅している。

また、協会は、3月1日までに全ての配置人員を東京法務局に報告できない場合は委託料が減額される状況にあった。4月1日から雇用できないと発言した趣旨は、組合から、交渉の席上「本件について協議が調うまでの間は、6月でも7月でも職場には出勤しない。」との発言があったことから、協会は、それでは3月1日までに東京法務局に報告することができないので、他の者を雇用せざるを得ない旨発言したのである。1月31日の団体交渉では、組合が不就業について撤回したため、協会は、その後、組合員の労働条件について、当面協会の規程による旨を組合に通知している。協会が組合員の再雇用に否定的な発言をし、交渉を決裂させたかのような組合の主張は、全く事実と異なる。

(3) 当委員会の判断

本件は、24年12月14日の団体交渉から交渉が始まり、組合が不誠実団交に対する救済を求める本件申立て（25不10号事件）を行った25年2月4日前行われたのは、1月31日の団体交渉までであるから、24年12月ないし25年1月の団体交渉における協会の一連の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否か、以下判断する。

① 前件和解協定書の趣旨について

ア 組合は、前件和解協定書は、奪われた雇用を復活させる再雇用であり、非正規職員としての新規採用ではなく、従来の子分（正規職員）・労働条件の復活を前提にして、再雇用の時点で細目を協議するという意味であったと主張する。前件和解協定書がこのような趣旨であれば、協会が組合員を契約職員として再雇用し、臨時職員等就業規則等を適用することを提案し、これに固執したことは、不誠実な対応とも考えられるので、以下、前件和解に至る経緯から前件和解協定書における合意内容を検討する。

イ まず、前件和解協定書は、「平成24年度に実施される乙号業務入札で落札し、当該落札分に再雇用を行うと協会が判断した場合、組合に

連絡の上、利害関係人12名に連絡する。なお、利害関係人12名の再雇用に当たっての身分及び労働条件については、和解後に労使で協議する。」と規定するのみで（第2・2(12)）、再雇用後の労働条件を明確に定めた文言はみられない。

ウ 次に、前件和解に至る経緯であるが、前件の経過において、組合は、当初、組合員の再雇用に当たり、正規職員と同じ条件で就労させることを求めてきた（第2・2(4)②）が、協会はその要求に応じられないと回答した（同(5)）。

もともと、協会は、24年2月10日に、「新規採用に至った場合、その身分は契約職員とする。」というこれまでの組合の要求とは異なる提案をしたが（第2・2(7)③）、2月15日及び3月5日には、組合に対し、「組合員の再雇用に当たっての身分及び労働条件については、和解後に労使で協議する。」ことを提案した（第2・2(8)、(9)）。

そして、組合は、3月12日、協会に対し、「待機・再雇用の労働条件の明確な協定化」を解決策の一つとして提案しているが（第2・2(10)）、3月22日の団体交渉において、組合は、協会からの質問に対し、労働条件は和解後に労使で協議することで構わない旨を答えており（同(11)）、この時点において、組合員が再雇用される場合の労働条件については、正規職員と同じくするのか、それとも契約職員とするのか、双方どちらも明確に定めることを求めなかった。

その後、4月10日、組合と協会との間で、前件和解が成立した（第2・2(12)）。

エ 上記のとおり、前件和解協定書の文言及び和解に至る経緯からすると、前件の和解時には、組合員が再雇用される場合の労働条件については、正規職員の条件を基準とする、あるいは契約職員の条件を基準とするといった、交渉の前提に関する何らかの合意がなされていたとはいえ、前提条件なく労使で協議するという旨の合意があったと解するのが相当である。

② 組合員の再雇用に関する団体交渉における協会の説明及び資料開示について

ア 組合員の再雇用に関する団体交渉は、24年12月14日から開始されているところ（第2・3(4)）、協会は、25年3月1日までに、全ての配置人員の名簿を東京法務局に提出することを求められており、この旨を1月9日の第1回事務折衝において、組合に説明している（同(9)）。

このように、組合員の再雇用における労働条件は、双方が、2月末頃までに交渉を終わらせなければならないという認識の下に行われたものであって、双方は、相互に、合意達成の可能性を模索する迅速な対応が求められていたといえる。

また、本件団体交渉の交渉事項である組合員の再雇用における労働条件は、双方の見解の相違もあり、前件和解において、和解協定締結後に協議することとして先送りにしていたものであるところ、上記①のとおり、前件和解においては、組合は、組合員を正規職員として再雇用すること、又は正規職員ではなく契約職員であったとしても、正規職員と同じ労働条件で再雇用することを求めていたのであり、本件で問題となる期間の団体交渉における組合の当初の要求は、このような前件和解における主張を引き続き行ったものであるといえる。そして、本件団体交渉の当初から、協会は、組合の主張と協会の主張に隔たりがあることを基本的に理解できていた。加えて、協会が東京法務局第1グループの入札に際して行った積算は、仮に組合員を再雇用したとしても、正規職員ではなく、契約職員になることを前提とした内容であったのであり（第2・3(2)）、財政状況についても、事前に検討していたことが窺える。

協会は、本件団体交渉において、以上のような本件における事情も踏まえた上で、組合の主張や要求に対し、適宜に自らの回答の根拠やこれを裏付ける資料を示すなどして誠実な対応をすべきであったといえる。

イ 以下、このような見地から、本件団体交渉における協会の対応が不誠実であったか否かを判断する。

(7) まず、組合は、24年12月26日に、退職時の賃金による再雇用及び正規職員と同額の一時金支給等の要求をしたが（第2・3(6)）、25

年1月15日には、調整給として月額3万円又は5万円の上乗せ等を内容とする前件和解成立時から年収にして約60万円ないし約120万円の減額となる要求に譲歩している（同10）。

1月17日の第2回事務折衝において、組合は、賃金の上乗せ、住宅手当及び移転費用に係る要求に応じてもらえないことについて疑問を述べてはいるが、「実務経験者等は（月給）17万円ですので、全員17万円に揃えろとか、この問題を解決するに当たってそういうことも検討していただかないと、この問題は決着しない。」「絶対、3万円でなければいけないとは言っていない。」と、更に譲歩する姿勢を示し、協会に検討するよう促した（第2・3(11)）。

1月23日の第3回事務折衝において、組合は、協会の姿勢が変わらないことから、協会に対し、具体的に賃金の上乗せ、住宅手当及び移転料の上乗せについて計算しているのか質問している（第2・3(12)）。また、組合は、「財政上厳しいと言われても、根拠を示していただかないと理解できない。」とした上で、通勤手当分を住宅手当として上乗せすることを提案し、賃金の上乗せについては、組合の要求に固執しないなどと譲歩する姿勢を示し、移転料や住宅手当を支出した場合や賃金の上乗せについて1万円ごとに上げた場合の試算など、協会に対し求める説明の内容についても、具体的に要求している（第2・3(12)）。

(イ) 一方、協会の対応は、労働条件について、24年12月28日にフルタイムで雇用する、有給休暇を2日付与する以外は、協会臨時職員等就業規則及び同就業細則にのっとり対応する旨を回答し（第2・3(7)）、25年1月17日の第2回事務折衝においても、組合に対し、有給休暇を2日付与する以外、要求には応じられないと回答している（同11）。この第2回事務折衝において、協会は、組合の要求に応じられない理由については、落札した金額の範囲で労働条件を決めなければならない旨の説明をしている（第2・3(11)）。

協会は、1月23日の第3回事務折衝においても、組合の要求には「いずれも応じられない。」と回答し、その理由として、財政上の

問題に加え、公平性が保てないと答えている（第2・3(12)）。このうち、財政上の問題について、協会は、「具体的いくらになるかは計算していないが、従事者の通勤手当、超勤、退職金の特別加算額、経過措置分等を考えれば移転料、住宅手当、賃金の上乗せは財政上厳しくなる。」、「もろもろのものを積み上げていくと3年6か月の契約額8億何千万円いっぱいになる。」、「試算をする前に、給与、通勤手当、超勤、経費等を考えただけでも厳しい状況にあります。」などと回答している（第2・3(12)）。また、この第3回事務折衝において、組合が、要求満額でなくとも、協会が応じられる部分について回答するよう求めても、今の回答以外のものは難しい旨を答えている（第2・3(12)）。

(ウ) 協会は、25年1月31日の団体交渉においても、組合の要求に応じられないと回答し、「3月1日の名簿の提出までには、我々の条件で解決を図っていきたい。」として、協会の条件に同意しないと他の者を雇用することになり、組合員は雇用できない、不均衡となる労働条件については考えていないなどと述べて（第2・3(13)）、組合に協会の条件をのむよう求めた。

協会は、組合の要求に応じられないことについて、従前と同様、財政上の問題、公平性の問題との説明を繰り返した（第2・3(13)）。なお、1月31日の団体交渉に先立ち行われた第3回事務折衝で、組合は、協会に対し、財政上厳しいことの説明を求めていたが（第2・3(12)）、協会は、1月31日の団体交渉においても説明を行わなかった。

このため、組合は、協会に「支度金等の知恵を出せばいいでしょう。3万円は無理でもこれくらいなら出せるとか。」、「上乗せした場合はこうなるとの積算を示していないでしょう。」、「皆さんの賃金、接待費、弁護士費用、落札金額等全て出して説明してください。」と求めた（第2・3(13)）が、協会は、何ら資料を提示せず、組合の要求を検討する姿勢すらみせなかった。

ウ 以上のとおり、組合は、3月1日の法務局への名簿の提出期限が迫

っている重要な時期であったことから、自己の要求に固執せず、支度金や調整給など具体的な対応策を提案し、協会が主張する財政状況に関する具体的な説明を求めていた。このような組合の対応は、合意達成の可能性を模索するため、相応の努力をしているといえる。これに対して、協会は、自ら3月1日が最終的な回答期限であると設定し、再雇用を希望する場合には協会が提示した労働条件を受諾する必要があるとの立場を堅持する一方で、組合の要求に対しては、入札額等の問題、財政上の問題等とのみ抽象的な回答を繰り返すだけで、具体的にどのような問題があるのかなどの説明を行っておらず、また、自らの主張の根拠となる資料を適切に提示したともいえない。協会は、業務上の秘密保持などの観点から直ちに組合の求めどおりに開示することに問題があると考え資料の提示や、具体的な金額が確定していない事実に関する説明が組合の要求に含まれていたとしても、上記のような問題を生じない範囲・態様での開示など、可能な範囲内での資料の提示や説明を試みるべきであったといえ、また、組合の求めどおりに資料の提示や説明をすることができないと考える部分については、その理由を説明して組合の理解を得るように努めるべきであったが、協会にはそのような対応もみられない。

この協会の姿勢については、3月1日までに、自らの主張である契約職員という条件をそのまま組合に承諾させるべく、それ相応の根拠を示して組合の理解を得るよう努力しているとの評価をすることができず、24年12月ないし25年1月に開催された組合員の再雇用に関する団体交渉における協会の一連の対応は、不誠実な対応といわざるを得ない。

エ この点、協会は、本件申立て後の団体交渉において、資料を提示して、具体的に説明しており、このような団体交渉の経緯を踏まえれば、協会の対応は不誠実団交に当たらず、また、仮に本件申立て前の協会の対応が不誠実団交に当たるとしても、その後の対応により不当労働行為性は消滅した旨を主張する。

確かに、協会は、本件申立て後において、組合員を雇用するととも

に労働条件については引き続き協議する旨を通知し（第2・4(1)）、組合に対し、貸借対照表総括表、正味財産増減計算書総括表等の財務資料、積算資料等を提示して（同(5)、(8)、(11)、(13)）、乙号業務に一般財団法人に移行する前に有していた財産を充てることはできず、乙号業務が収支赤字になった場合、補填する財産がないこと、貸借対照表上の純資産額（正味財産額）が300万円未満となった場合には一般社団法人及び一般財団法人に関する法律の規定により解散となってしまうため、収支赤字にできないこと及び25年度の乙号業務の収支予算（推計）における収支差額は22万5,000円であり、人件費が経常費用に占める割合は98.59パーセントとそのほとんどを占めている状況であること等から、組合の要求する労働条件を実現する余地はないといわざるを得ないこと等を説明している（同(5)）。このような協会の対応は、組合の理解を得ようとするものであって、団体交渉全体としてみれば、協会は、団体交渉に誠実に応じていたとも評価し得る余地はある。

しかしながら、協会は、3月1日までに東京法務局に具体的な配置人員について名簿を提出する必要がある、協会及び組合双方がそれまでに組合員の再雇用における労働条件を決定する必要があるとの認識の下に団体交渉を行っていたのであるから、本件団体交渉においては、3月1日に間に合う期間内での妥結に向けた交渉のあり方が重要な意味を持つのであり、協会は、この時期において迅速に、必要な資料を提示し、組合の理解を得るべく、具体的な説明を行うよう努力すべきであったといえる。また、本件団体交渉事項は、前件和解時から交渉が行われてきた組合員の再雇用における労働条件なのであるから、協会は、自らの主張について、具体的な説明を行うための準備や、資料を用意するための十分な時間を有していたといえる。

したがって、協会が、本件申立て後の2月12日に組合員を雇用し労働条件については引き続き協議する旨通知し、3月18日の団体交渉以降に資料を提示して、具体的な説明を行ったとしても、それ以前の団体交渉における不当労働行為性が否定される、あるいは消滅したとの評価はできない。

オ 以上のとおり、24年12月ないし25年1月に開催された組合員の再雇用に関する団体交渉における協会の一連の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

2 Y 2 及び Y 3 の X 2 に対する発言並びにその後の協会の対応について

(1) 申立人組合の主張

Y 2 及び Y 3 は、法人登記部門の最高責任者である業務管理者及び業務管理代行者として、法人登記部門に勤務する職員の配置や休暇等の取扱いを決定する権限を持っており、労務管理上の権限を委ねられていた。Y 2 及び Y 3 の X 2 に対する発言、職場の掲示板への掲示や、それまで行ってきた運営部会の廃止を明言したこと、Y 4 部長の指揮下で決定した旨述べたこと等、Y 2 及び Y 3 の行為は、協会が使用者として責任を負うべき場面での行為であり、純粋に個人的な行為ではない。

協会は、早期に職員に対し、問題が起こった原因を調査・検証し、再発防止策を提示して、説明する責任があったが、この責任を果たさなかった。協会は、Y 2 及び Y 3 の嚴重注意処分について、職場の職員に対して何ら説明していない。また、協会は、組合の要求にもかかわらず、嚴重注意処分とした文書も提出しなかった。協会が、Y 2 及び Y 3 に対し、謝罪と発言の撤回を指導すべきであったのに、事実上擁護するなどの不適切な対応により、職場環境が悪化し、X 2 は、職場内での立場に不利益が生ずるとともに、精神的な苦痛を受けることになった。

以上により、X 2 が Y 2 及び Y 3 の発言等の各行為並びに協会の対応から受けている不利益取扱いは、X 2 が民法労の執行委員長であるが故をもって行われているものである。また、Y 2 及び Y 3 の発言は、組合員の活動に参加することを委縮させ、組合未加入者の加入を躊躇させるものであり、支配介入の不当労働行為が成立する。

(2) 被申立人協会の主張

Y 2 及び Y 3 の発言は、X 2 に対する嫌悪の表れではなく、また、組合及び X 2 を排斥する趣旨の発言でもない。

業務管理者及び業務管理代行者は、業務及び業務従事者の指揮・監督を行うが、組合との関係については、自らも組合員になることが可能な立場

にあり、組合交渉等の窓口業務は担当しておらず、Y 2 及び Y 3 の発言等の各行為が協会の意を体して行われたものではない。Y 2 及び Y 3 が日常の組合活動を妨害する等の行為はなく、25年 7 月 17 日以前の段階において、Y 2 及び Y 3 が組合に対し、何らかの対応、行動を取った事実もない。以上から、Y 2 及び Y 3 の言動は、7 月 17 日の出来事をきっかけにして生じたものにすぎず、組合活動や組合の存在を否定する意図でなされたものではないことは明らかである。また、運営部会には他に X 9 及び X 8 がいるが、この 2 名も組合員であり、組合を嫌悪しているのであれば、この 2 名も排除するはずであるが、かような事態にはなっていない。Y 2 及び Y 3 の言動については、7 月 17 日以前には、X 2 も何ら問題を感じなかったことからすれば、これは個人的な感情に基づく発言にすぎず、また、協会の承諾の下に発言されたものでもない。

さらに、協会は、Y 2 及び Y 3 に嚴重注意処分を行い、協会会長から遺憾の意を表した回答書を組合に提出しており、適正に対応した。組合は、Y 2 及び Y 3 に対し、土下座や解雇を求めているが、これは過度の要求であり、これに応じないことが不当労働行為を構成するものではない。

(3) 当委員会の判断

① まず、法人登記部門の状況については、Y 2 及び Y 3 は、25年 4 月 1 日に協会に雇用されたばかりであり、雇用形態についても、法人登記部門に正規職員もいる中、同人らの雇用形態は臨時職員であった（第 2・5(2)②ア）。

Y 2 の役職は業務管理者であり、Y 3 の役職は務管理代行者である（第 2・5(2)②ア）。協会本部から法人登記部門への指示は、業務管理者である Y 2 を通じて行われる（同イ(ア)）。

労働組合への対応は、Y 2 及び Y 3 の役割に含まれず、また、実際にも対応しておらず、その対応は、協会本部が行っている（第 2・5(2)②ア）。一方、法人登記部門における X 2 の組合活動も、昼休みや業務時間外の機関紙の配布程度であり、目立った組合活動はしていない（第 2・5(2)②ア）。

また、運営部会は、25年 4 月 1 日以降、7 月 17 日までに 4 回開催され

ており（第2・5(2)③）、それまでに法人登記部門において、何らかの問題が生じたという事実も認められない。

- ② 次に、Y2及びY3の本件で問題とされた7月17日と8月19日の発言を含む一連の言動についてであるが、Y2及びY3は、「Y4さんはオッケーしてますから。」などと、Y2は、「事の次第を僕は全部協会に報告しています。それに対してY4さんからは僕に対して問題があると一切言われてないですから、むしろやり方としておかしいことはやってないということですから。」などと、協会本部の承諾があったかのような発言をしている（第2・5(6)）。

しかし、この発言について、8月26日の話合いで、Y4部長はY2から事前に相談は受けていないと否定している（第2・5(8)）。そして、この話合いで、Y2は、Y4部長が否定した直後に「そういうこと言っていないですよ。」「全然覚えてないんですよ。」などと述べている事実も認められ（第2・5(8)）、同部長の前では、同部長の許可を得ている旨の発言等をしていないかのような態度もとっている。このことから、この時点においては、Y2が、協会に本件の状況を報告していなかったことが窺える。

また、Y4部長は、この話合いにおいて、Y2からは特に何も報告がなく、法人登記部門に問題があるという意識はなかったとも述べており（第2・5(8)）、このことからしても、協会は、Y2及びY3から報告を受けておらず、同人らの発言を巡る職場の状況を把握していなかったと考えられ、同人らの発言が、協会との意思の疎通の下に行われたということとはできない。

- ③ その後、協会は、8月20日にY4部長が音声データを聞いたこと（第2・5(7)）、9月6日に改めてY2及びY3から事情聴取をし、9月12日には、Y2及びY3からてん末書の提出を受けたこと（同(12)、(14)）並びに組合からの抗議及び団体交渉（同(7)、(10)、(13)）を含めた一連の流れの中で、今回の事件の状況を把握したものといえる。

そして、事件の状況を把握した協会は、9月19日にY2及びY3を文書による厳重注意処分に行っている（第2・5(15)）。

翌20日に、協会は、組合に対しても、Y 2 及びY 3 への事情聴取やてん末書の提出を受けて、同人らが発言を行った理由を説明し、協会として遺憾の意を表する回答書を提出し（第2・5(16)）、また、協会は、9月11日の団体交渉でも組合に「お詫び申し上げます。」などとも述べている（同(13)）。これらの協会の対応から、協会は、Y 2 及びY 3 の発言を容認しているとはいえず、Y 2 及びY 3 の発言は不適切なものであったとの認識で対応したことが窺え、組合にも謝罪の意思を示していると評価できる。

これに対して、組合は、Y 2 及びY 3 の謝罪や同人らの役職を解き厳正な措置をとること、文書交付及び掲示を要求書にて要求し（第2・5(10)、(17)）、さらに団体交渉では、同人らに対し、土下座して謝罪することや解雇することまで要求している（同(13)）。しかし、上記のとおり、協会は、組合に謝罪の意思を示していると評価することができ、Y 2 及びY 3 を嚴重注意処分にした事実についても、回答書という文書により組合に説明している（第2・5(16)）のであるから、協会としては、相応の対応を行ったといえる。

- ④ Y 2 及びY 3 の発言自体は、特に民法労の執行委員長について述べたことを考えれば、組合の運営に対して介入する内容を含んでいるとはいえる。しかし、協会が、Y 2 及びY 3 の発言に関与した事実は認められず、8月26日の話合いやその後のY 2 及びY 3 への事情聴取等を経て、同人らの処分を行い、組合には謝罪を行うなど、相応の対応をしていることに加え、同人らは、協会に雇用されたばかりで、協会の労務を担当する立場にないこと、当時、協会と組合との労使関係が特に悪化した事実も認められないこと等を考慮すると、同人らの発言は、協会と意を通じたものではなく、X 2 とのやり取りにより感情的になる中で、突発的に行った個人的な発言とみるのが相当であり、協会の意を体したものの評価もできない。
- ⑤ 以上によれば、Y 2 及びY 3 の発言は、協会の意を体したものであると評価することはできない上、その後に協会が相応の対応をしていることも併せ考慮すると、協会が組合の弱体化を図ったものとはいえないか

ら、組合の運営に対する支配介入には当たらず、また、協会が、X2が民法労の執行委員長であるが故に行った不利益取扱いにも当たらない。

3 救済方法について

- (1) 前記1(3)のとおり、前件和解協定書に基づき24年12月ないし25年1月に開催された組合員の再雇用に関する団体交渉における協会の一連の対応は不誠実な団体交渉に該当する。

協会は、本件申立て後に組合に対し、組合員を雇用し、労働条件は引き続き協議する旨の通知を行い(第2・4(1))、協会の財政状況等についても、資料の開示や説明を行い、組合の要求に応じられない理由についても説明していることが認められる(同(5)、(8)、(9)、(11)、(13))。その上で、25年7月18日の団体交渉では、公益目的財産から組合員の給与の上乗せ分を支出できるかどうかで双方の見解が対立し、合意が得られずに団体交渉が終了し(第2・4(14))、その後の事情の変化は認められない。

前記1(3)①エのとおり、前件の和解は、組合員の再雇用後の労働条件について、前提条件なく状況で労使協議するという旨の合意であったと解するのが相当であると判断した点を踏まえると、協会に正規職員と同じくする条件を前提とした説明までは必要なく、現状としては、協議は相当程度尽くされていると考えられる。

- (2) しかし、本件は、前件和解成立前に組合員の再雇用における労働条件の協議が先送りにされた経緯があったにもかかわらず、再雇用を決定する重要な時期に、協会が、時機に応じて適切な説明や資料開示をしなかったことが一因となって、再び紛争になり、結果として、前件から続く一連の紛争が、今日まで長期化する事態へと発展したのであり、看過し難い状況にある。

そして、今後も数年おきに乙号業務の入札が行われると考えられるところ、協会が、乙号業務を落札した場合、本件のような和解の経過という事情がなくとも、組合から組合員の雇用や労働条件について、団体交渉申入れがあった場合には、具体的な説明や資料の提示を行うなど誠実に対応することが求められるのであり、今後、同様の事例により、これ以上の紛争が繰り返されることがないよう協会としても努力することが必要である。

(3) 上記(1)及び(2)の事情を考慮し、本件の救済としては、主文第1項のとおり、文書交付を命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成24年12月ないし25年1月に開催された組合員の再雇用に関する団体交渉における協会の一連の対応は、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成27年7月21日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一