

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 ユニオン東京合同

再 審 査 被 申 立 人 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会

上記当事者間の中労委平成26年(不)第17号事件(初審東京都労委平成19年(不)第95号事件、同21年(不)第21号事件、同22年(不)第71号事件及び同23年(不)第63号事件)について、当委員会は、平成27年9月16日第200回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 初審命令主文第3項を次のとおり変更する。
  - (1) 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会は、今後、ユニオン東京合同から同組合の組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがあった場合には、誠実に対応しなければならない。
  - (2) その余の本件救済申立てを棄却する。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 本件救済申立て

本件救済申立ては、ユニオン東京合同（以下「組合」という。）が、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会（以下「法人」という。）の各行為は次のとおり労働組合法（以下「労組法」という。）所定の不当労働行為に該当すると主張して、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、順次救済を求めた事案である。

(1) 都労委平成19年不第95号事件（以下、都労委の事件の事件番号については、「都労委平成」を省略する。）

ア 団交拒否第1事件

法人が、平成19年7月20日付けで（以下、日時に関する「平成」の元号を省略する。）、A1の事務局長解任（A1は同解任後組合に加入）やその契機となった特別監査報告書等を議題とする団体交渉の打ち切りを通告した上で、19年9月11日から同年12月11日にかけて開催された第5回から第8回の団体交渉において、責任者を出席させず、上記議題について説明をせず誠実に対応しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 団交拒否第2事件

組合の組合員であるA2の雇用問題を主な議題とする、第8回団体交渉後の団体交渉に関する法人の対応（第21回団体交渉までは質問に回答しないなどの不誠実な対応、それ以降は団体交渉の拒絶）は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる（なお、この申立事実は、25年10月30日実施の初審最終審問期日に提出された書面により追加されたものであること等から、本件の審査の対象として不当労働行為該当性を判断できるかについて、後記のとおり争いがある。）。

ウ 破棄通告書関係

法人が、19年12月14日付けで、労働協約たる「第2回団体交渉の議事録」（団体交渉のルール等に関する労使間の協議内容が記載

されており、労使双方の出席者の署名がある文書)の破棄を一方的に通告したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる(なお、この申立ては、20年3月3日付け「不当労働行為救済追加申立書」により追加された。)

(2) 21年不第21号事件

法人が、A2に対し、21年2月27日付け「雇用契約終了の予告通知」を送付して雇止めを通告したこと、同人に対する労災認定があったことを知った後に同通告を速やかに撤回しなかったこと及び組合に対して休業補償給付の期間というA2に係る個人情報の開示を求めたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(3) 22年不第71号事件

法人が、組合の組合員であるA3に対し、同人が労働委員会に証人として出頭したことを理由に賃金等をカットしたことは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たる。

(4) 23年不第63号事件

法人が、A3に対し、23年6月7日付けで、組合関係者が法人事務局に押しかけた際に同人がこれを幫助等したなどとしてけん責処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

2 初審において請求した救済内容

当初組合は、救済内容として、前記1(1)について「第2回団体交渉の議事録」に基づく誠実団交応諾や同議事録の破棄の撤回等を、同(2)について「雇用契約終了の予告通知」の撤回や支配介入行為の禁止等を、同(3)についてカットされた賃金等の支払や謝罪文の掲示等を、同(4)についてはけん責処分の撤回や謝罪文の掲示等をそれぞれ求めていたが、その後、A2に対する雇止めが撤回されたこと等を受け、25年8月26日付け準備書面(14)により、次のとおり救済内容を整理した。

(1) 19年不第95号事件

ア 19年7月20日の団体交渉拒否から団体交渉再開に至る経緯と理由を誠実に説明すること

イ 「第2回団体交渉の議事録」の破棄の撤回

ウ 「第2回団体交渉の議事録」に基づき誠実に団体交渉を行うこと

エ 謝罪文を掲示するとともに法人機関誌に掲載すること

(2) 21年不第21号事件

ア A2に対する「雇用契約終了の予告通知」を撤回したことについて誠意をもって説明すること

イ 労働条件の変更について、「第2回団体交渉の議事録」に基づき誠実に団体交渉を行うこと

ウ 謝罪文を掲示するとともに法人機関誌に掲載すること

(3) 22年不第71号事件

ア 組合との事前協議を経ることなく20年12月1日に行われた就業規則の不利益変更（公民権の行使及び公の職務について有給扱いから無給扱いとしたこと）を改めるため、「第2回団体交渉の議事録」に基づき誠実に団体交渉を行うこと

イ 謝罪文を掲示するとともに法人機関誌に掲載すること

(4) 23年不第63号事件

ア 法人の懲戒委員会が23年6月6日付けで導いたA3について「けん責が妥当」という結論を見直すために、これに関する議題について、「第2回団体交渉の議事録」に基づいて誠実に団体交渉を行うこと

イ 謝罪文を掲示するとともに法人機関誌に掲載すること

3 都労委の判断

都労委は、前記1(1)ないし(4)の事件を順次併合して審査を行った上で、本件救済申立てのうち、法人が、①19年に開催された組合との団体交渉

において、法人がA1に対してした事務局長解任について、これを撤回しない理由につき具体的説明を行わなかったこと（前記1(1)アの申立事実）、②21年8月20日開催の第21回団体交渉後、組合の申し入れた団体交渉に応じなかったこと（前記1(1)イの申立事実。なお同ウについては「第2回団体交渉の議事録」が労働協約であることを否定した上で棄却）、③A3組合員に対し、初審手続における審問出頭につき不就労として賃金等の減額措置を行ったこと（前記1(3)の申立事実）、及び④同人に対し、23年6月7日付けでけん責処分を行ったこと（前記1(4)の申立事実）について、いずれも不当労働行為に該当するとして、文書の交付及び掲示並びにその履行報告を命じ、その余の申立事実については不当労働行為に該当しないとして申立てを棄却した26年1月21日付け命令（以下「初審命令」という。）を発し、同命令書は同年2月26日に各当事者に交付された。

#### 4 本件再審査申立て等

組合は、26年3月10日、当委員会に対し、前記1(1)ア及び同イ（団体交渉関係）並びに同(2)（A2の雇止め関係）に係る初審命令を不服として、次の内容の救済命令の発出を求めて本件再審査を申し立てた。なお、法人は、同月19日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、初審命令の取消しを求める取消訴訟を提起した。

- (1) 組合の団体交渉申入れについて、何らの条件を付けることなく、法人側の責任者を出席させた団体交渉を速やかに開催するとともに、組合に対して誠意をもって対応すること（19年不第95号事件〔前記1(1)ア及び同イの団体交渉関係〕)
- (2) A2の個人情報を本人の意に反して開示させようとしたこと及び組合の団結権を侵害すべく組合員を不利益に取り扱ったことに関する文書掲示及び交付（21年不第21号事件〔前記1(2)のA2の雇止め関係〕)

## 5 本件の争点

### (1) 争点1

19年5月24日の「第2回団体交渉の議事録」作成以降の団体交渉において（具体的には、同年7月20日付けで団体交渉の打切りを通告して以降の法人の対応について）、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉が行われたか（労組法第7条第2号の成否）。

また、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉が行われた場合、救済方法として誠実団交応諾を命じる必要性はあるか。

### (2) 争点2

法人がA2に対し、21年2月27日付け「雇用契約終了の予告通知」を行ったこと及び同人に労災認定があったことを知った後も同予告通知を速やかに撤回しなかったこと等は、不当労働行為に当たるか否か（労組法第7条第3号の成否）。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1（団体交渉に関する労組法第7条第2号の成否及びこれが肯定された場合の救済方法）について

#### 【組合の主張】

#### (1) 審査の範囲

団体交渉に関する19年不第95号事件は、組合が救済申立てを行う前に開催された第8回団体交渉（19年12月14日開催）までの法人の対応に係る団交拒否第1事件と、その後の法人の対応に係る団交拒否第2事件からなるところ、法人は、第8回団体交渉後の団体交渉に関する法人の対応（団交拒否第2事件）は審査の対象ではないと主張する。

しかし、組合は、初審において、22年不第71号事件（A3の賃金等カット）に関し、21年4月16日開催の第20回団体交渉後の法人

の団体交渉拒否の状況に関する証拠を提出していたこと、法人のB1理事や組合の役員であるA4が、初審審問において、上記法人の対応等について一定程度供述していたこと、法人も、初審において提出した最終準備書面において、上記法人の対応について主張していたことなどからすれば、団交拒否第2事件を審査の対象とした上で、第21回団体交渉後の法人の対応を不当労働行為として認めた初審命令に何ら誤りはない。

## (2) 団交拒否第1事件

組合と法人は、19年7月5日開催の第4回団体交渉までは、A1の事務局長解任やその契機となった特別監査報告書に関して議論しており、第5回以降も団体交渉を行って協議を継続することが労使間で予定されていた。にもかかわらず、法人は、同月20日に突如団体交渉を打ち切る旨の文書を送付し、その後も同年8月23日付け「抗議及び団交要求書について」と題する書面において、A1の事務局長解任等の従前の議題に関する交渉を打ち切る旨通告した。組合による度々の抗議や要求を受け、同年9月11日に第5回団体交渉が開催されることとなったが、法人は、同月8日付け「『抗議及び団交要求書』について」と題する書面により、第5回団体交渉を前にして、時間制限や人数制限など法人が一方的に定めた団体交渉ルールを組合に押しつけようとした。そのため、その後の団体交渉では、労使間で団体交渉ルールを定めていた「第2回団体交渉の議事録」の効力その他団体交渉のあり方に関する議題に終始することとなってしまった。また、法人は、第5回団体交渉以降、「第2回団体交渉の議事録」における定めを反し、理事長を出席させずに団体交渉を紛糾させ、団体交渉を拒否するに至った経緯等について十分な説明をしないという不誠実な対応に終始した。

かかる法人の対応については、労組法第7条第2号の不当労働行為が

成立するというべきである。

### (3) 団交拒否第2事件

法人は、20年1月から21年3月までに行われた第9回から第19回までの団体交渉においても、組合が、B1理事に対し、A2の主治医との面談結果を法人にどのように報告したのかを質問してもまともに答えないなどの不誠実な対応をとった。

そして、21年4月16日開催の第20回団体交渉や同年8月20日開催の第21回団体交渉においても、法人側出席者である弁護士が法人理事の出席者の発言を制止するなどし、上記と同趣旨の組合の質問に対し、B1理事は基本的に沈黙して組合の質問には答えず、不誠実な態度をとった。このような経過の中、法人は、第21回団体交渉後に組合が数十回にわたり団体交渉を申し入れているにもかかわらず、組合が、第20回及び第21回の団体交渉において法人側出席者の発言を妨害し、正常な団体交渉の実施を妨げたなどとして、団体交渉の開催条件として、組合の謝罪や法人側出席者の発言を妨害しないことの誓約を求めるなどして団体交渉を開催しない。

このような法人の対応についても、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

### (4) 救済方法

21年8月20日開催の第21回団体交渉以降、組合は、法人に対し、再審査結審に至るまで数十回にわたり団体交渉開催を申し入れているが、法人は一度も団体交渉に応じておらず、組合の不利益は実質的には救済されていないのであるから、団体交渉応諾命令を発するべきである。

## 【法人の主張】

### (1) 審査の範囲

本件救済申立てにおいて、労組法第7条第2号の不当労働行為がある

として申し立てられたのは19年不第95号事件のみであるところ、同事件は、その申立日である19年12月17日までに行われた第8回までの団体交渉に関する法人の対応が問題とされた事件（組合のいう団交拒否第1事件）であって、その後の法人の対応（組合のいう団交拒否第2事件）に関する救済申立てはなされておらず、初審審査の過程でも全く審査対象として取り上げられていなかったのであるから、団交拒否第2事件を申立事実と扱って、第21回団体交渉後の法人の対応について不当労働行為該当性を認めた初審命令には手続上重大な瑕疵がある（なお、法人は、初審命令に対して取消訴訟を提起したことから、再審査において初審命令の見直しを求めるものではない。）。

## (2) 団交拒否第1事件

法人は、組合に対し、第4回団体交渉後の19年7月20日に団体交渉に応じられないとの連絡をしたものの、法人の本来の活動に注力していくために労使関係の正常化に向けて努力すべき必要性を強く意識して組合との団体交渉を続けていく方針とし、同年9月11日に第5回団体交渉が開催されることになった。

しかし、その間、組合関係者が同月4日に事前の許可なく法人事務所に押し掛けて法人の業務を妨害し、法人が警察に通報する事態にまで発展したこと等に鑑み、組合に対して同月8日付けで団体交渉のルールを提案したのであり、第5回以降の団体交渉でこれについて議論を行ったことには理由がある。また、法人は、組合の求めに応じて、同年7月20日に団体交渉の打ち切りを通告した理由や法人の評議会における「第2回団体交渉の議事録」の取扱いについて回答して誠実に対応してきたのであるから、第8回団体交渉までにおける法人の対応は、団体交渉拒否ないしは不誠実な団体交渉には当たらず、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しないというべきである。

### (3) 団交拒否第2事件

第8回団体交渉後の法人の対応を審査の対象として第21回団体交渉後の法人の対応について不当労働行為該当性を認めた初審命令には、前記(1)の事務上の瑕疵が存するところではあるが、念のために以下主張する。

組合は、21年4月16日に行われた第20回団体交渉において、法人側出席者である「B2弁護士を追い出さないよ。」「あなたは関係ないから黙ってろ。」などと罵声を浴びせ、法人側出席者の発言を繰り返し妨害した。組合側の団体交渉を妨害する言動が一向にやまなかったことから、同日の団体交渉では内容のある交渉をすることができずに終了した。このような組合の対応につき、法人は、嚴重に抗議した上で、以後、上記のような行為をしないよう誓約することを求めたが、誓約のないまま、同年8月20日に行われた第21回団体交渉においても、組合が、第20回団体交渉と同様に法人側出席者の発言を繰り返し妨害する言動を続けたため、同日の団体交渉でも内容のある交渉をすることができずに終了した。

このように、同年4月16日開催の第20回団体交渉及び同年8月20日開催の第21回団体交渉の2度にわたり、組合は、法人側出席者の発言を妨害する行為を繰り返し、さらに第21回団体交渉においては、出席した法人側出席者の一部を交渉の相手方とは認めないとの趣旨の発言を行い、その態度を改めることなく、むしろ正当化している状態にあった。このような正常ではない状況を作出した組合が態度を改めない限り、労使対等の立場において正常に団体交渉を実施することはおよそ期待できるものではない。したがって、第21回団体交渉後になされた組合からの団体交渉開催の要求に対して、法人側として、組合が第20回及び第21回団体交渉において行った妨害行為について謝罪ないし反省

してかかる行為を繰り返さないように誓約し、正常な団体交渉の実施が担保された状態になるのを待って交渉に臨む旨の方針を示し、組合の団体交渉開催要求に応じなかったことには正当な理由がある。

#### (4) 救済方法

初審命令は、第21回団体交渉後の法人の対応について不当労働行為の成立を認めているが、救済方法として団体交渉の応諾を命じなかったのは、団体交渉不応諾に関し法人のみに非があるものではないとの認識があったものと解される。また、法人は、初審命令後、組合との間で正常な団体交渉を行うべく、都労委立会いの下での団体交渉の提案等をするなど団体交渉の実施に向けて努力してきた。さらに、前記(1)のとおり、第21回団体交渉後の法人の対応を不当労働行為と認めた初審命令には重大な手続違背が存することからも、同命令に依拠して団交応諾命令を発する余地はない。

## 2 争点2 (A2の雇止め等に関する労組法第7条第3号の成否) について

### 【組合の主張】

法人が、①組合と事前協議を行うことなく、労災による休業期間中の解雇禁止条項に係る就業規則を変更した上で、21年2月27日付けで、A2に対して雇用契約終了の予告通知を行って雇止めを通告したこと、②A2が同年3月13日に三田労働基準監督署（以下「三田労基署」という。）からの労災休業補償給付支給決定通知の写し（個人情報については黒塗りしたもの）を法人にファックスしたことにより、A2について労災認定がなされたことを知っていたにもかかわらず、同予告通知を即座に撤回しなかったこと、及び③組合に対し、A2の個人情報に当たる労災認定に係る休業補償給付の期間の開示を迫ったこと、はいずれも組合の団結権を侵害する支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

### 【法人の主張】

組合主張①について、法人のA2に対する雇用契約終了の予告通知は、これを行った21年2月27日以前の約1年間にわたる同人の体調面での経過を踏まえたものである。また、組合主張②については、同年3月12日の団体交渉において、A2に対する三田労基署からの労災休業補償給付支給決定通知を法人にファックスしてもらい、改めてその写しを受けることを前提に、法人は同月19日までにA2の雇止め維持又は撤回を判断することが確認されたが、同月13日にA2が送信したファックス文書は印字が不鮮明である上、休業補償給付の期間が黒塗りされているなど通知内容が理解できなかつたため、写しの提供を求めたがこれになされなかつたところ、法人は、A2が申し立てた地位保全仮処分事件の疎明資料により期間を含む上記通知の内容を確認し、雇用契約満了前の同月30日にA2に対する雇止めを撤回した。さらに、組合主張③について、法人は、預金口座や支給金額については黒塗りでも構わないと通知していたのであり、特段A2の側で秘匿したいと考える個人情報の開示を求めたものではない。

したがって、法人の行為いずれについても支配介入には当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為は成立しない。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 法人

知的障害のある子をもつ保護者が、教育、福祉、就労などに関わる施策の整備、充実を求めて昭和27年に発足し、昭和34年4月1日に社会福祉法人となった法人は、全国各地に結成された「手をつなぐ育成会」を正会員とする連合体組織である。法人は、肩書地に主たる事務所を置き、知的障害者の更生相談に応ずる事業、援護・育成を目的とする団体

との連絡及び助成事業を行うことを目的としている。

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

なお、法人は、後記5(4)のとおり、26年10月3日に解散の効力が発生したことにより、清算法人に移行している。

## (2) 組合

組合は、13年12月21日に結成された、職域を限定しない合同労組であり、下部組織として、法人の事務局職員で組織する分会がある。分会が組織されたのは19年5月11日であり、A1、A3及びA2は、いずれも組合の組合員かつ分会の構成員であったが、本件初審結審時の分会員は2名となっていた。

## 2 19年不第95号事件に関する団体交渉の経緯

### (1) 法人における特別監査とA1の事務局長解任

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

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

19年4月12日、特別監査チームは、特別監査報告書を法人に提出した。同報告書においては、「職員の業務を見直し、業務の少ない職員の配置換え、就労場所の変更を含む職場環境の改善を理事会に本書を提出した日から6ヶ月以内に図ること」が理事会に提言されており、その内容には、「①就業規則や給与規程の見直し（給与の上限設定、定年制などを含む）、②職務実態にあった手当を導入すること、③財務体質に見合った適切な職員数と配置を実現すること、④管理職員である事務局長の交替、⑤職場内における不適切な非難・中傷・威圧的な言動をなく

すこと、⑥労働基準法やパワーハラスメントについての法的研修を定期的に開催すること」等が含まれていた。また、上記④の事務局長の交代については、A1が、事務局長としての職責を十分理解していないことや職員を解雇した際に不手際があったこと等の事実が指摘されていた。

法人は、この特別監査報告書の指摘に基づき、同月21日に開催された第213回理事会においてA1の事務局長の職を解くことを決定し、同月24日、同人にその旨の辞令を交付した。

翌25日、6名の職員が連名で、法人に対し、手続が不当であり、まず理事長や常務理事の責任を明確にすべきであるなどとして、A1の事務局長解任への抗議と撤回を求める書面を提出した。また、同年5月14日付けで、A1らの代理人弁護士名により、特別監査報告書の公表差止め、撤回及び同報告書に基づきなされたA1の事務局長解任の撤回を求める「職員の名誉を毀損する『特別監査報告書』公表差止め等の請求」と題する書面が、翌15日付けで、A1を含む職員8名の連名により、前日付け書面と同趣旨の「特別監査に関する要求書」と題する文書が、それぞれ法人に提出された。

## (2) 団体交渉申入れ

19年5月上旬、A1は組合に加入した。同月8日、組合は、法人に対し、「組合員A1の降格処分について」、「事務局職員の労働条件について」、「特別監査チーム報告書について」の3項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

## (3) 第1回団体交渉

19年5月17日、第1回団体交渉が開催された。組合側出席者は、A5執行委員長、A6、A7、A1、A3、A2外5名であり、法人側出席者は、B3理事長及びB4常務理事であった。なお、組合は、法人との団体交渉は職場全体の問題なので組合員・非組合員に関わらず参加

を認めて欲しい旨を法人に申し入れ、法人がこれを認めたため、以後の団体交渉においては、非組合員である法人職員も参加することがあった。

組合は、法人に対し、A1の事務局長解任を撤回すること、労働条件の変更について労使間で話し合うこと、組合からの要求を理事会に報告すること等を要求し、次回も団体交渉を行うこととして終了した。

#### (4) 第2回団体交渉

ア 19年5月24日、第2回団体交渉が開催された。組合側出席者は、A5、A6、A4、A7、A1、A3、A2外5名であり、法人側出席者はB3理事長、B5副理事長及びB4常務であった。

冒頭、組合は、交渉内容を文書で残すことを提案した。また、組合は、要求事項として、職員の名誉をき損する特別監査報告書については公表差止め等を請求すること、A1の降格処分に対する弁明の機会を理事会及び評議員会で与えること、事実を反する特別監査報告を白紙撤回すること、事務所移転などの労働条件変更については事前に協議すること、第213回、第214回及び第215回理事会議事録を開示すること、職場環境の問題に関する労使協議を行うこと、団体交渉における合意を反故にしないことを挙げた。

A6が、事務所移転問題と就業規則の問題について、現時点における理事会側からの提案はないのかを尋ねたところ、B4常務は、事務所移転の動きはなくなったとしてその経緯を説明し、また、就業規則の変更手続については、「(変更内容についての協議が) 結局決裂したあとはどうなるかっていうのはいろいろあるようですが」、「要するに(就業規則の) 変更等議論する以前に、職員ないしは職員代表、組合なら組合の代表者の同意を得るんだとかね、そういうのは前提だと思いましたよ。」と答えた。A6の「事前に提案していただく。で、お互いの合意を目指す。」との発言に対し、B3理事長は「そうですね。」

と応じた。

特別監査報告の内容について、A 1は、「事実が歪んでいます。監査人の独断、偏見が含まれ」、「私の名誉を著しく傷つけ」、「事務局長解職処分は明らかに、労基法や就業規則に反しますので不当な処分である。」などと発言した。これに対してB 4常務は、「評議員会に向けて、あるいはその後の理事会に向けて、どういう風に考えたらいいいのか」、「手順とかいうのは今から議論する予定です。」と述べた。

イ 法人理事の交代が予定されていたことから、A 7が、「最後にですね、メモでちょっと確認書を交わした方が。次の執行部に引き継いでもらわないといけないので。」と発言し、B 4常務も、「次の執行部とかあるいは理事会、評議員会に伝えるときも文書があった方がね、おっしゃるようにね。」と発言し、議事録が作成されることになった。

ウ 口頭での確認事項を録音して作成された「第2回団体交渉の議事録」には、第1回団体交渉を踏まえ、第2回団体交渉において、組合と、法人側出席者（B 3理事長、B 5副理事長及びB 4常務）との間で下記の事項等を確認する旨の記載がある。なお、同議事録の最後には、「上記は団交議事録として要点を記したものであることを確認する。」と記載されており、その下に「ユニオン東京合同 執行委員長 A 5」との印字に加え、「代 A 6」、「理事長 B 3」、「副理事長 B 5」及び「常務理事 B 4」との署名がなされている。

#### 記

『【前提として】団体交渉における議題はこの職場で働く正規及び非正規職員の全体の労働者的利害にかかわることであるので、組合は、組合員・非組合員の区別なく職員が団体交渉に積極的に参加し発言することを希望し妨げない、というスタンスで臨んでいる。

理事者会側出席者は、理事会を代表するものでなければならない。

持ち帰って相談してしか決められないのではなく、責任をもって交渉・判断・決断できるものが使用者側を代表して参加しなくてはならない。

日本国憲法第二十八条にある『勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する』という原則に踏まえ、労使は忌憚のない意見を交換し、労使対等の立場で交渉し、決定したことは双方が誠実に履行すべきものとする。』と組合は主張し、理事会側は了解した。」

『【要求のひとつとして】労働条件の一方向的改悪は許されない。労使対等の立場で交渉に臨み、使用者側は労働条件の変更について労働者側に事前協議を申し入れられたい。・・・事務所移転問題は白紙に戻し、事務所機能のなにをどのように解決をしたいのかという動機から説明ないし提案をされたい。また就業規則の変更も事前に提案し協議されたい。』と組合は主張し、理事会側は主張の趣旨を了解し、また事務所の移転について白紙の状態であることを組合側に報告し、今後についての事務所のあり方について相談をする意向であることを了解した。また理事会側は、就業規則の変更も同様であることを確認した。」

#### (5) 第3回団体交渉

1999年6月12日、第3回団体交渉が開催された。組合側出席者は、A5、A6、A4、A7、A1、A3、A2外5名であった。法人側出席者は、同月9日付け改選により理事長に就任したB5、B6副理事長、B7理事及びB8総務委員会委員であった。

この団体交渉では、法人機関誌「手をつなぐ」（以下、この機関誌を「手をつなぐ」という。）6月号に、特別監査報告、A1解任問題に関するB4常務（当時）執筆の記事が掲載されたことが議論された。

組合は、特別監査報告書の公表を取りやめて欲しい旨の組合の要望を受けた法人側から、過去に、何らかの報告をするかもしれないがその場合は法人側・組合側の両論を併記する旨の発言があったと指摘して、上記の記事掲載に抗議した。組合が、両論併記の趣旨で「手をつなぐ」7月号又は8月号にA1の意見を掲載することを要求したところ、B5理事長はこれを承諾し、実際に「手をつなぐ」7月号にA1の意見が掲載された。

(6) 第4回団体交渉までの経緯

ア 19年6月17日、法人は、特別監査報告説明会の開催を予定したが、複数の組合員が事前の断りなく説明会場に入室したことを理由に、説明会を流会とした。

イ 19年6月29日、A5委員長は、事前の連絡なく法人事務所を訪れ、A1とともに、B5理事長に対し、A1の事務局長解任の撤回を要求したが、B5理事長は、予定されている次回の理事会にて再度協議する旨を説明した。

(7) 第4回団体交渉

19年7月5日、第4回団体交渉が開催された。組合側出席者は、A5、A6、A4、A7、A1、A3、A2外2名であった。法人からは、B5理事長、B9副理事長、B6副理事長、B7理事及びB1理事が出席した。

この団体交渉でも、特別監査報告書に関する議論がなされた。組合は、特別監査報告書の内容に事実誤認がある旨主張し、法人側は、同月19日に開催予定の緊急理事会（実際には同月18日に開催）において同報告書に関する議論をする旨発言し、また、B5理事長も、今後も団交をしていきたいとの組合の意向に賛同する発言や、「話し合い路線をとって私はやる事が決定してる」との発言をした。

次回の団体交渉の日程について、B 5 理事長は「おそらく理事会が終わったあとでしょうね。」と発言し、A 6 は「理事会は今日の確認通りでやっていただく事を組合としては注視してますので、理事会が終わった時点で再度申し入れしたいと思いますので」と述べた。

(8) 第 2 1 8 回理事会から第 2 1 9 回理事会までの経緯

ア 19 年 7 月 1 8 日開催の第 2 1 8 回理事会において、B 5 理事長は、同年 6 月 2 9 日に A 5 委員長が事前の連絡なく法人事務所を訪れ、A 1 とともに同理事長に A 1 の復職を迫ったこと、及び第 4 回団体交渉の内容について報告した。理事会では、A 1 の管理職としての責任が重大であるとして、復職は認められないとの意見が大勢を占め、また、組合との団体交渉については、組合や職員には妥協点を見出し解決に向けて努力しようという姿がうかがわれず妥結の見込みがないとして、それまでの議題については団体交渉を打ち切る方針を決議した。

なお、法人は、理事会の開催に当たり、警察官の配備を要請した。

イ 19 年 7 月 2 0 日、法人は、組合に対し、「理事会の審議により、団交には応じられません。」と記載した文書をファックスで送信した。

ウ 19 年 7 月 2 3 日、組合は、法人に対し、法人が同月 1 8 日の理事会開催に当たり警察官の配備を要請したことについて抗議や、団体交渉の議題として「1. 交渉応諾拒否の謝罪について」、「2. 7 月 1 8 日理事会における三田警察署員配備の反省について」、「3. 組合員 A 1 の事務局長解職の撤回について」、「4. 特別監査報告書の撤回について」及び「5. 5 月 2 5 日評議員会における B 1 0 理事・B 1 1 監事（当時）の虚偽発言の撤回と謝罪について」を記載内容とする 19 年 7 月 2 3 日付け「抗議及び団交要求書」（以下「7. 2 3 要求書」という。）を送付して、団体交渉の開催を申し入れた。

同年 7 月 2 4 日、法人は、組合に対し、「今後の団交について、話

し合いの進展が見られない。よって、これ以上の組合との話し合いは必要ないと判断するので、団交を打ち切りたい。上記の点について説明を求めるのであれば説明したい。」と文書で回答した。

組合は、法人に対し、同年8月3日付け「抗議及び団交要求書」を送付し、7. 23要求書と同じ議題での団体交渉の開催を再度要求した。

エ 19年8月5日、組合員数名が広島県所在のB5理事長の留守宅に赴き、夫人に抗議文を渡した。

同月9日、法人は、理事長、副理事長及び常務理事による三役会を開催したところ、事務局の正常化に向けて動く必要があるとの意見が出された。これを受け、B5理事長は、翌10日、組合に対し、「今後の団交について、話し合いを続けていくことにしました。つきましては、8月3日付けの『抗議及び団交要求書』の提案に対して、文書でお答えするように準備しております。もう、しばらく猶予をいただきたい。8月23日までに作成し、こちらから送付します。その後、団交の日時を決めて話し合いたいと考えています。」との自筆文書をファックスで送信した。

オ 19年8月11日、法人は、第219回理事会を開催した。同理事会においては、障害者自立支援法の見直しの時期であり、これに関し、全国の会員の意見を国に伝え、しっかりと対応できる体制をとる必要があるとの意見が出された。このため、理事会は、事務局内での法人側と職員との対立構造を早期に解消して正常化を図ることとし、労務担当理事等の人選をすることが決議された。

同月21日及び22日、法人は、各職員に対し、各職員の職務内容等を把握する目的であるとして職務内容調査書を配付してその提出を求めた。

同月23日、法人は、組合に対し、①A1の事務局長解任及び特別監査報告書の撤回については、同報告書の内容が正しいことが確認できたため、第218回理事会での検討によっても撤回という結論には至らなかった旨、②同年7月23日以前に申し入れられた団体交渉については妥結の見込みがないため打ち切りとするが、今後の新たな議題については団体交渉を実施する旨等を文書で回答した。

同年8月29日、組合から法人に団体交渉開催要求書が届き、団体交渉の候補日が提示された。

翌30日、法人は、職員に対し、職務内容調査を実施する、同調査は業務命令であり従わない場合は懲戒対象とする、また、組合からこの調査については団体交渉で協議する旨の申し入れがあったが、団体交渉の対象にはならない旨記載した文書を配付した。

(9) 組合関係者の法人事務所訪問とこれに対する抗議等

19年9月4日、A5、A6、A4及びA7は、事前に連絡することなく法人事務所を訪れた上、法人の職員に案内された会議室において、B5理事長に対して職務内容調査に係る抗議や従前の議題について妥結の見込みが望めないとする具体的理由を明らかにすることを求める同日付け「抗議及び団交要求書」（以下、「9.4要求書」という。）を読み上げた。B5理事長は、事前にアポイントをとっていただきたい、今作業中なので話合いはできない、今後のことは弁護士に相談してみる、お引き取り願いたい、帰らないなら警察を呼ぶと述べ、A5ら4名の前で警察に電話通報した。A5らは、これに抗議し、警察官が事務所に到着すると、同警察官と会議室で話をした後、同事務所を退出した。

同月8日、法人は、組合に対し、「貴組合は、本年9月4日アポイントメントもなしに多人数で事務所内に押し入り、大声でわめき散らすなどにより、弊会の業務の正常な遂行を妨害したものであり、このような

違法行為に対しては、断じてこれを看過することが出来ません。同様の事務所への立ち入りは、固くお断りすると共に、再び同様の行為がある時は、今後貴組合の交渉団体としての資格を疑問とする取り扱いを検討させていただきます。」と記載した同日付け「押しかけ交渉に対する抗議及び通知文書」をファックスで送信した。また、併せて、9. 4 要求書に対する回答として、職務調査内容は団体交渉の対象とならないこと、妥結の見込みが望めない理由については既に回答したとおりでであることに加え、新たに団体交渉のルールとして、①時間は1時間で勤務時間外とすること、②人数は5人以内とすること、③大声を出したり声を荒げたりしないことを記載内容とする同日付け『抗議及び団交要求』について」と題する書面（以下「9. 8 回答書」という。）をファックスで送信した。

#### (10) 第5回団体交渉

1999年9月11日、第5回団体交渉が開催された。B5 理事長は出席せず、法人側からは、理事長交渉権受諾者としてのB12 弁護士に加え、B9 副理事長、B6 副理事長及びB1 理事が出席した。組合側出席者は、A5、A6、A4、A7、A1、A3、A2 外5名であった。

組合は、B5 理事長が団体交渉に出席していないことについて、「責任ある方がまず出てこられていない。」と法人に抗議した。

議論の大半は、団体交渉のルールのあり方に費やされ、B9 副理事長は、9. 8 回答書の団体交渉のルールは法人としての提案である旨述べたが、組合は、これまで既に4回団体交渉をしてきているが、そのもち方については第1回の冒頭から話し合っており、それを確認した「第2回団体交渉の議事録」に反すると反論した。

また、A7は、「少なくとも4回目の団交では、A1さんの解職撤回の方向で理事会にかけるんだ。それから特別監査報告書については職員

と一緒に精査する、あるいは確認する。B 5 さん疑問な点もあるから確認する、これ職員と一緒にやるとおっしゃってた。これら全部がその後どうなったのか？その後の経過からすると私たちはもう、理解しがたいことになってると思うんですがそこを説明してくださいませんか？」、  
「A 1 さんのことについてどうなったのか、理事会でどういう話がなされたのか、まず説明して下さい。」と質問したのに対し、B 9 副理事長は、「これまでお答えしていた通りです。」「説明も、理由も含めて、既にお伝えしてある通り」などと述べた。

最後に組合は、「7月20日の団交拒否から、態度をどのように変えてきたのか、その経緯と理由について説明してください。」と要求し、法人は、これを承諾して団体交渉を終了した。

(11) 第6回団体交渉までのやりとり

組合は、19年9月18日付けで、法人に対し、「1. 9月4日警察官の職場導入について」、「2. 7月20日団体交渉拒否の謝罪について」、「3. 9月11日不誠実団交の謝罪について」、「4. 組合員A1の事務局局長解職の撤回について」、「5. 特別監査報告書の撤回について」、「6. 5月25日評議員会におけるB10理事・B11監事（当時）の虚偽発言の撤回について」の6項目を議題として、同月26日に団体交渉を開催することを書面で申し入れた（以下、この書面を「9. 18要求書」という。）。

同月21日、法人は、組合に対し、組合が申し入れた上記の各議題のそれぞれについて、「1. 面会の約束もないうえに、会議の直前で業務中でお会い出来ない、お帰りいただきたい旨を再三お伝えしましたが、押し入り業務の遂行を妨げられ、脅威を感じたための自己防衛行為です。団体交渉の対象にはなりません。」「2. 全面的な団体交渉の拒否はしていません。謝罪及び団体交渉の対象にはなりません。」「3. 9月1

1日の団体交渉はルールについての協議を行い、他の議題も含めて次回以降の議題となりました。当方は誠実に交渉・協議を行っています。謝罪及び団体交渉の対象にはなりません。」、「4. 8月23日付けの文書で回答したとおりです。」、「5. 特別監査報告書は、理事会の議決により、内外の構成員による監査チームに依頼し、当会の業務の全般にわたる事項及び現下のテーマについて調査と意見を求めたものです。当会の経営の全責任を負う理事会として、判断にあたっての参考資料とする趣旨で提出を受けたものです。その性質を超えて、報告書の作成者でもない当会が撤回をすることは出来ません。したがって、団体交渉の対象にはなりません。」、「6. 8月23日付けの文書で回答したとおりです。」と文書で回答した。

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

## (12) 第6回団体交渉

1999年10月9日に第6回団体交渉が開催された。法人側は、B6副理事長、B1理事及びB13理事が出席し、B5理事長、B9副理事長及びB12弁護士は出席しなかった（B12弁護士は、これ以後の団体交渉にも出席していない。）。組合側出席者は、A5、A6、A4、A7、A1、A3、A2外6名であった。

冒頭、組合は、団体交渉にB5理事長及びB12弁護士が出席していないことを問題とした。

この団体交渉では、議論の大半が団体交渉のルールのあり方及びこれに係る「第2回団体交渉の議事録」の効力等の問題に費やされた。組合側は、「第2回団体交渉の議事録」は労働協約である旨を主張したが、

法人側はこれを否定した上で、法人名の記載がなく、単に理事長等の肩書と名前が署名されているだけなので、労働協約としては瑕疵がある旨主張し、議論は平行線をたどった。

(13) 第7回団体交渉までのやりとり

19年11月2日、法人は、「7月20日団交拒否以来の経緯と理由」と題する、同年6月28日の第117回評議員会以降同年8月23日までの団体交渉に係る法人の検討経過を記載した文書（以下「11.2経緯と理由」という。）、及び「ユニオン東京合同との団体交渉のルールと団体交渉のメンバー」と題する提案文書を、組合にファックスで送付した。

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

(14) 第7回団体交渉

19年11月12日に第7回団体交渉が開催された。B5理事長及びB12弁護士は出席せず、法人側からは、B6副理事長、B13理事及びB1理事が出席した。組合側出席者は、A5、A6、A4、A7、A1、A3、A2外5名であった。

組合は、B 5 理事長及び B 1 2 弁護士が出席していないことに強く抗議した。

また、組合は、「第 2 回団体交渉の議事録」について同年 5 月 25 日の評議員会において説明せず、資料配付もなかった等の第 6 回団体交渉における法人側の説明には重大な虚偽があるのではないかと、労使で合意されたことが不履行となっている、「第 2 回団体交渉の議事録」の一部は労働協約であると発言した。そして、A 5 は、「(法人が) 先日職員に就業規則らしきものを提案した様ですけれども、これは組合との団交テーマであるという事も第 2 回団交議事録できちんと書かれていますので、これはきちんと団体交渉に出して欲しいと思います。そういうことで、今日の団交は実態的には成立していないというふうに思っています。」「問題はね何もほとんど解決していないんです。それは理事会側がもう態度を豹変したりなんかしてきちんと誠実に団交していないから、もうそういう事につきるんです。」と発言した。さらに、A 4 が、「就業規則何なり労働条件の可変に繋がるものについては労働協約で合意したとおり団体交渉の先議で協議してからやるものだという事についてそれはいいですか?」と質問したところ、法人は「んー」、「相談はしません。」、「申し込んでください。」、「協約だと私達認めていませんから。」、「協議事項でないとは言いませんけれども。」などと答えた。これらに対し、A 1 は、「就業規則を作っちゃって、ただ周知せしめるっていう話し合いじゃないですよ、いいですね?」、「特別監査どっかいつちやったじゃないですか、なんか変ですよ。何かこの団交の持ち方みたいな話でずっと伸ばされちゃってる。」と発言し、誠実に団体交渉に応じて欲しい旨を要望して団体交渉は終了した。

なお、組合は、法人が作成した「1 1. 2 経緯と理由」の記載内容について法人に確認し、その一部の修正を求めた。

(15) 第8回団体交渉までのやりとり

ア 19年11月30日、法人は、組合から修正を求められた「11.2 経緯と理由」を加筆訂正した「7月20日団交拒否以来の経緯と理由」をファックスで組合に送信した。訂正後の文書の概要は下記のとおりである。

記

- ・ 6月28日第117回評議員会では、「2007年4月12日付けでB3理事長宛に提出された特別監査報告書の扱いについては、一旦留保し、執行部、職員に第三者を加えて協議しながら内容を精査することを提案する」旨の承認がなされた。
- ・ 6月28日第217回理事会では、A1の復職は現時点では認められないこと、及び、臨時理事会で再度審議することが決議された。
- ・ 6月29日、A5がアポイント無しに法人事務所に来たが、B5理事長は、次回理事会で再度協議する旨の説明をした。
- ・ 7月5日の第4回団体交渉では、組合側の「特別監査の実施は定款違反」との主張と法人側の「禁止すると書かれていない限り違反ではない」との主張とが平行線だった。
- ・ 7月18日の第218回理事会では、公認会計士の「短期調査報告書」が示され、A1の復職は認められないこと、及び、理事会側が解決に向けて努力しているにもかかわらず組合や職員は妥協点を見出し努力しようとする姿が窺えない状況で、これ以上、団体交渉を行っても、議題に変化がなければ進展は望めず、これまでのことについては、団体交渉を打ち切りとすることが決議された。
- ・ 7月20日から同月24日までの間、法人は組合と団体交渉の応諾についてのやり取りを行った。
- ・ 8月9日の三役会議では、このままではさらに職員との溝が広がる、

法人としては障害者自立支援法の見直しに向けて努力しなければならないとの意見が出て、組合との話し合いを続けていくことが決定された。

- ・ 8月10日、法人は組合に対し、同月23日までに文書回答を送付する旨連絡した。
- ・ 8月11日の第219回理事会では、早期正常化が必要との意見が出、労務担当理事と弁護士の人選を行うことが決議された。
- ・ 8月21日、B12弁護士と懇談し、団体交渉の交渉権を委任した。
- ・ 8月23日、組合に団体交渉を継続することを連絡した。

イ 法人は、19年11月30日、組合に対し、「5月25日の評議員会での『第2回団体交渉の議事録』について文書は配布されていたが、この文書における30分近くに渡る説明の事実確認は出来ない。」ことなどを内容とする「5月25日の評議員会における『第2回団体交渉の議事録』の扱いについて」と題する文書とともに、次回団体交渉候補日と法人側出席予定者（B6副理事長、B1理事、B8理事、B14政策委員会委員（以下「B14委員」という。）及び新たに選任されたB2弁護士を記載した文書をファックスで送信した。

#### (16) 第8回団体交渉

19年12月11日に第8回団体交渉が開催された。法人側からは、B2弁護士、B1理事、B8理事及びB14委員が出席した。組合側は、A5、A6、A7、A1、A3、A2外6名が出席した。

この団体交渉では、冒頭で法人側出席者についての応酬が行われた。その後、B1理事は、組合側が、同年11月12日に行われた第7回団体交渉において、法人側出席者である労務担当理事3名（B6副理事長、B13理事及びB1理事）に対して「代表権もないカスのようなものが出てきてどうするのですか？」と発言したこと等に抗議し、発言の撤回

と謝罪を求める旨のB5理事長名での抗議書を読み上げた。これを受けた組合側は、不適切な発言について撤回して謝罪した。

組合は、「第2回団体交渉の議事録」が19年5月25日の評議員会で話題となったか否かの点について、同評議員会の議事録により確認することを約束するよう法人に要求したが、法人は同要求を断った。

組合は、B1理事に対し、19年7月18日の第218回理事会において、同月5日の第4回団体交渉の内容が報告されていたのかどうかを質問した。そして、組合は、第4回団体交渉の時点で開催予定であった理事会や評議員会の中でA1の復職について話が進むと考えていたにもかかわらず、実際には同月20日に「理事会の審議により団交には応じられません。」という回答が来たことを指摘し、なぜ団体交渉を拒否することになったのかについての説明を求めた。

B1理事は、B5理事長の第4回団体交渉における発言については、「自分が話し合いをして解決に持ち込みたいと思う意気込みを話されたんでしょ？でも理事会では話し合いではダメですよ」と理事会が団体交渉拒否を決めた旨発言した。また、「特別監査報告書を撤回するか撤回しないという問題は、提出をしていただいたところが撤回するかしないかでしょ？理事会が撤回権はないですから。」とも述べた。

これに対して、A1が、「特別監査報告書というものがあってその提言を全日本手をつなぐ育成会が組織決定をして、例えば私の事務局長の職を解くという決議がなされているわけですよ。責任を持ってください。」と抗議したところ、B2弁護士は、理事会には特別監査報告書を撤回する権限はないが、その報告書に基づいて理事会がした決定を取り消す権限はあるかもしれない旨発言した。また、B1理事は、A1の事務局長解任の撤回の件については、「やっぱり解職は妥当であったという結論を理事会が出したわけです。」「復職なんて言ってません。『検

討をする』と」と述べたが、なぜその結論が理事会で出されたか、どのような検討状況であったのかに関する具体的な説明はなかった。

その後、組合側が、「第2回団体交渉の議事録」によれば、法人は就業規則の変更等についての事前協議を認めていると主張したのに対し、法人側は、同議事録は、組合側が事前協議を求めていることを法人として了解しただけであるとしてこれを否定し、結局、同議事録が事前協議条項に当たるかどうかについて両者の見解は一致しなかった。組合は、第2回団体交渉の法人側出席者であったB5理事長を団体交渉に出席させるよう要求し、「第2回団体交渉の議事録」に署名した法人側の真意を問いただそうとしたが、法人はこれを断った。そして、法人は、事前協議ではなく、職員に示した就業規則の内容に対して組合として意見があれば団体交渉に応ずる旨発言した。

(17) 「第2回団体交渉の議事録」の破棄通告

19年12月14日、法人は、組合に対し、「11月12日開催の団体交渉において、貴組合執行委員長A5殿が『すべては協約ではないが、一部は協約である』と主張する『第2回団体交渉の議事録』については、本会は到底協約とは認められないものの、念のため、ここに本日より90日後をもって破棄することを通告するものである。」とする「破棄通告書」を送付した。

(18) 19年不第95号事件不当労働行為救済申立て

19年12月17日、組合は、都労委に対し、19年不第95号事件不当労働行為救済申立てを行った。

(19) A1の退職と労働審判手続における調停成立等

A1は、19年12月12日に法人を退職し、一方で、東京地裁に対し、法人を相手方としてA1の事務局長解任を巡る問題につき労働審判を申し立てた。労働審判委員会は、法人に対し、A1の事務局長降格の

手続及び降格に至る経緯が不適切であるとの指摘を行い、最終的には、20年5月9日、法人とA1との間で、事務局長解任に関して法人がA1に解決金を支払うことを内容とする調停が成立した。

法人は、「手をつなぐ」20年8月号に、上記労働審判委員会からの指摘及び調停が成立した旨を掲載した。

### 3 A2に対する雇用契約終了の予告と労災認定等

#### (1) A2に係る雇用契約の内容

A2は、9年に法人のアルバイトとして勤務を開始して以降、法人の非正規職員として稼働していた。

同人の15年から19年までの雇入通知書（15年度を除き、当年4月1日から翌年3月31日までが雇用期間）においては、雇用期間の更新・継続について「必要に応じ可」とされていたが、20年3月27日付け雇入通知書（雇用期間は同年4月1日から21年3月31日）においては、「契約期間満了時に、勤務成績・態度、業務遂行能力並びに本会の業務量、経営状況により、更新の可否を判断する。」と変更された。

#### (2) 法人の就業規則について

ア 法人の13年6月13日付け就業規則の第34条第1項においては、「業務上の負傷及び疾病による休職が5年を経過した場合は、労働基準法に定める打切補償をして、解職することができる。」と規定されていた。

イ 法人は、19年10月28日、新たに職員就業規則と有期契約職員就業規則を制定し、同年12月1日より施行することとした。有期契約職員就業規則第11条第1項は、「前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、雇用期間満了の場合はこの限りではない。(1)業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後30日間」と規定していた。

(3) A 2 の労災申請に至る経緯等

ア 20年1月、法人は、同月21日から同年3月31日までの間、A 2に、週5日、刊行物受注・販売、発送等に関する業務を担当させることとした。

イ 20年1月23日、第9回団体交渉が開催された。法人側出席者は、B 6 副理事長、B 1 理事、B 8 理事、B 1 4 委員及びB 2 弁護士であった。組合側出席者は、A 5、A 6、A 4、A 7、A 3、A 2 外1名であった。

組合は、法人に対し、A 2 を正規職員として登用するよう要求した。また、A 2 は、法人に対し、未払いとなっている残業代の支払等を請求した。法人は、A 2 を正規職員にすることは今のところ考えていない旨回答するとともに、同時点で構想中の職員体制の概略を説明した。

同月31日、法人は、A 2 に対し、残業に関わる賃金請求について、請求内容を具体的に知らせるよう求め、請求内容を精査、確認の上、支払うべきものは支払う旨を文書で回答した。

ウ 20年2月12日、組合は、正規職員の増員、非正規職員の正規職員への登用、非正規職員の処遇改善、超過勤務に対して未払いとなっている割増賃金の支払等を要求する「労働条件改善要求書」を法人に提出した。

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

エ 20年3月4日、第10回団体交渉が開催された。法人側出席者は、B 1 理事、B 8 理事、B 1 4 委員、B 2 弁護士及びB 1 5 弁護士であった。組合側出席者は、A 5、A 6、A 4、A 7、A 3、A 2 外1名

であった。

この団体交渉で、組合は、法人に対し、超過勤務に対する割増賃金の支払い、同年2月13日の三田労基署の是正勧告書の開示、非正規職員の時給改善等を要求し、法人との間で協議が行われたが、A2の業務や腰痛発症について触れられることはなかった。

法人は、この団体交渉において就業規則改正の経過を説明した。

オ A2は、業務で腰痛が悪化したとして20年3月20日に有給休暇を取得し、さらに、同月25日に診断書を提出し、翌26日から同月28日まで休暇を取得すると申し出た。A2が提出した同月12日付け診断書には、「腰痛症 上記診断にて平成20年2月29日より通院加療し、保存的療法施行中である」と記載されていた。

A2は、同年4月3日以降、21年3月31日までの間、休職状態となった（ただし、20年4月23日を除く。）。

カ 20年4月8日、第11回団体交渉が開催された。法人側出席者は、B13理事、B1理事、B8理事、B14委員、B2弁護士及びB15弁護士であった。組合側出席者は、A5、A6、A4、A7、A3外2名であり、A2は体調不良を理由に欠席した。

この団体交渉で、組合は、法人に対し、A2を正規職員に登用するよう要求したことについての回答を求めた。B1理事及びB13理事は、A2の仕事ぶりから同人は10年間非正規職員であったのであり、正規職員に登用できない理由はそこにある旨説明した。組合は、A2に対する雇入通知書記載の勤務日数及び勤務時間について質問し、雇入通知書の交付が遅れたために混乱している旨抗議し、法人はこれを認めた。最後に組合が、特別監査報告書について説明がない旨を述べたが、法人は、団体交渉の予定時間を超過しているとして、次回団体交渉の候補日を同年5月19日とすることを確認し、終了した。

キ 20年5月19日、第12回団体交渉が開催された。法人側出席者は、B13理事、B1理事、B8理事、B14委員、B2弁護士及びB15弁護士であった。組合側出席者は、A5、A6、A4、A7、A3外3名であった。

この団体交渉では、団体交渉の法人側出席者についての労使の意見交換、A2の労災申請及び残業代の支払い状況についての確認、就業規則改定の経緯等についての法人からの説明が行われた。

ク A2は、20年8月下旬、法人に対し、労災休業補償給付支給請求に際して事業主が証明すべき事項について、請求書への記載を求めた。法人よりその記載のある請求書の交付を受けたA2は、三田労基署長に対し、請求に必要な書類を提出した。法人は、同月下旬に三田労基署からA2の休業補償給付の認定申請に関する問合せを受けた。

なお、法人は、A2から上記事実の証明を求められた請求書の控えを保管しているが、同控えには、法人理事長の押印に加え、A2の労務の状況（運んでいた荷物の重量等）に関する法人の認識や出欠勤の状況についての記載はあるものの、療養のため労働できなかった期間や診療担当者の証明事項欄（傷病名や療養期間、療養のため労働することができなかったと認められる期間等）は空白のままであった。

(4) A2に対する雇用契約終了の予告通知

ア 20年4月以降欠勤していたA2は、21年2月9日、職場への復帰について事務局長と話したいとして、事務局長宛のメールで、面談方法の希望を伝えた。

同月19日、法人のB16事務局長は、A2に宛てて、「(A2が復職・就労を)希望されていることは分かりましたが、育成会としては、A2さんが、職場復帰が可能な状態にあるか否かを判断することができません。この判断にあたっては、主治医の先生の診断書を拝見した

うえで、主治医の先生から貴殿のこれまでの診療経過、現在の病状や治療内容、今後の病状の見込み等の事情を聴く必要があります。主治医の先生の診断書と、育成会が主治医の先生から貴殿の診療情報の提供を受けることについての同意書を早急にご送付いただきたいと思えます。」との文章に、本人署名を求める「同意書」のひな形を添付して、メールを送信した。A2は、同意書を作成し主治医に渡した。

【甲217】

イ 法人は、21年2月24日にA2のメンタルクリニック主治医と面談し、リハビリ出勤は可能な状態にあるものの、今後の業務に耐えられるかどうか100%の保証はできないという回答を得た。また、翌25日にはA2の腰痛治療主治医と面談し、今現在は、就業ができる状況にはないとの回答を得た。

なお、上記面談については、A2やその関係者が立ち会った。

ウ 法人は、A2の主治医との面談等を踏まえ、A2が就業できる状態にはないと判断し、21年2月27日、A2に対し、同人との雇用契約期間が同年3月31日に満了するに際し、雇用契約は同日で終了し、契約の更新はしないとする「雇用契約終了の予告通知」を送付して雇止めを通告した。

同通知には、更新しない理由として「雇入通知書では、契約期間満了時に、勤務成績・態度、業務遂行能力並びに本会の業務量、経営状況により、更新の可否を判断するものとしているところ、貴殿はこの1年間体調が整わないことで長期に療養されており、十分な業務遂行ができない状態にあることから、契約を更新しないこととします。」と記載されていた。

エ 21年3月3日付けで、組合は、法人に対し、A2への雇用契約終了の予告通知の撤回と、これを団体交渉議題に追加するよう要求した。

オ 21年3月6日、A2は、B5理事長に架電し、労災の申請が認定されれば雇止めは撤回になるかを質問したところ、B5理事長は、そう認識している旨答えた。また、組合は、法人に対し、「2009年3月5日、三田労働基準監督署からA2組合員の腰痛症は、業務起因の腰痛症と認定された。」として、同月6日付け書面により、A2の段階的労務訓練を認めること等を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月8日、B16事務局長は、A2に対し、医師からの話もあったこと、今回の診断書を踏まえて今後の就労については上司とも相談し検討してから回答するので、今週は出勤を見合わせるようお願いする旨をメールで連絡した。A2は、B16事務局長に対し、法人は医師面談の状況報告を踏まえた上で自分に雇用契約終了の予告通知を出したのか、自分に自宅待機等を指示するならばその理由と給与補償を書面にして示してほしい、自分は出勤し業務に就く準備をしたいなどとメールで伝えた。

翌9日、A2は、法人事務所を訪れてB16事務局長と面談し、仕事や勤務体制を整えてほしい旨の希望を伝えた。面談には、A3らが同席した。

(5) 21年不第21号事件不当労働行為救済申立て

21年3月10日、組合は、都労委に対し、21年不第21号事件不当労働行為救済申立てを行った。

(6) 組合の解雇予告撤回要求及びA2の地位保全仮処分申立て

ア 21年3月12日、第19回団体交渉が開催された。法人側出席者は、B1理事、B8理事、B14委員、B2弁護士及びB15弁護士であった。組合は、A2の解雇予告の撤回を要求した。法人は、有期職員であるA2に労基法第19条の解雇制限が直接適用されるものではないが、同人を長期間雇用してきたことから、同人に届く三田労基

署からの決定通知を確認した上で慎重かつ適切に判断すると述べた。

イ 21年3月13日、A2は、法人に対し、同月12日付けの労災休業補償給付支給決定通知書（以下「支給決定通知」という。）の写しをファックスで送信した。なお、法人に送付された上記写しは、給付決定金額、期間、支給日数等が黒く塗りつぶされていた。

ウ 21年3月16日、B16事務局長は、A2に対し、「過日に三田労基署からの通知をFAX頂きありがとうございました。内容を見ましたところ、黒く塗っていますので、非常にわかりにくくなっています。金額や銀行名は個人情報になると思いますが、決定期間が分かるような内容で、再度コピーして郵送で送って頂くようお願いいたします。」とメールで連絡した。

エ 21年3月17日、A5委員長は、B16事務局長に架電したところ同事務局長が不在であったことから、支給決定通知をファックスで送信済みであるが、期間を知りたい理由は何か、このままでは期間を開示することはできない旨の伝言を残した。

同日、法人は、組合に対し、B5理事長名の文書で、上記の伝言があったとした上で「当会において、本件雇用契約終了予告通知の維持または撤回について判断するにあたっては、三田労基署長がA2組合員の労災申請に対していかなる内容の決定をしたのか確認することが不可欠であり、現状のようにA2組合員ないし貴組合の協力が得られずに決定内容を確認できない状況では、当会として、本件雇用契約終了予告通知の維持または撤回について判断することができません。3月12日に実施した団体交渉においては、翌13日午前中に労基署からの通知をFAXしていただき、改めてそのコピーを頂くという前提で、当会として決定内容を確認したうえで、3月19日までには本件雇用契約終了予告通知の維持または撤回について連絡する旨約束しま

した。したがって、労基署の決定内容について判読可能な状態で通知葉書のコピーをご送付ください（なお、預金口座及び金額については黒塗りのままで構いません。）と通知した。

オ 21年3月19日、組合は、法人に対し、「雇用契約終了の予告通知」の白紙撤回に係る要求書をファックスで送信した。

同日、法人は、組合に対し、「期間については、A2組合員の傷病が治癒しているのか、また、当会との業務がいかなる関連性を有しているのか等を確認する上で重要な事項であり、雇用契約終了の予告通知を撤回すべきか否か検討するために必要な情報である」が、その前提としての三田労基署長からの支給決定通知の写しがない状態では回答ができないと書面で連絡した。

カ 21年3月23日、組合は、法人に対し、『雇用契約終了の予告通知』撤回要求書」をファックスで送信した。これに対し、法人は、同月25日付け文書で「当会としては、貴組合ないしA2組合員から労災の支給・不支給に関する決定通知の写しをいただき、公的文書によってA2組合員の労災申請に対する決定内容を確認したうえで、A2組合員に対する雇用契約終了の予告通知を撤回するか否かを検討する方針に何ら変わりはありません」旨回答した。

キ 21年3月23日、A2は、東京地裁に対し、同年4月1日以降の雇用契約上の地位の保全を求めて、法人を相手方とする地位保全仮処分を申し立てた（平成21年(㊄)第21052号）。

(7) A2に対する雇用契約終了の予告通知の撤回

前記(6)キの仮処分申立事件の疎明資料に含まれていた支給決定通知には黒塗りがされておらず、休業補償給付の期間について、「20年5月2日から20年8月31日まで」と記載されていた。

21年3月30日の午前、A3は、1時間の有給休暇をとり、A2や

法人事務所を訪ねてきたA5及びA6とともに、B17常務に面談を求めた。A5は、B16事務局長に対し、雇用契約終了の予告通知はどうなったのかと尋ね、「緊急団交開催要求書」を渡した。

B16事務局長がB5理事長に電話して確認した上で、組合員らに、雇用契約終了の予告通知による雇止めは撤回されると伝えたため、A5とA6は帰宅し、A3は業務に戻った。A2は、事務所の会議室で午後4時まで待った後、B16事務局長に事情を尋ねたところ、B16事務局長は、通知は封書で投函したと述べた。

同月31日、A2は、法人から郵送された、同人に対する雇用契約終了予告を撤回するとの同月30日付け通知書を、自宅で受領した。

#### 4 団体交渉の紛糾

##### (1) 第20回団体交渉

21年4月16日、第20回団体交渉が開催された。法人側出席者は、B1理事、B13理事、B8理事、B14委員、B2弁護士及びB15弁護士であった。組合側出席者は、A5、A4、A6、A3外1名であった。

冒頭、組合は、法人から送付されたA2の雇用通知書の契約の更新に係る部分については受け入れられるものではないと述べた。B1理事が、「見解の相違ということです。」と発言したため、組合は、どのような見解かと質問したところ、同理事は「お示しした通りです。」とのみ答えた。組合は、B1理事の発言の中身について真意はどのようなものかを質問し、同理事が発言しようとしたところ、B2弁護士がこれをさえぎって発言しようとした。このため組合は、再度同弁護士の発言をさえぎって、B1理事に発言を求めた。これに対し、B1理事は何ら発言しなかった。さらに、組合は、同月1日の辞令交付におけるB5理事長の発言と雇用通知書の内容は違っている、法人は組合と見解が違うという

が、どう違うのか、B 1 理事に答えてもらいたいと、重ねて尋ねた。しかし、B 1 理事やB 2 弁護士はこれに答えず、法人側出席者全員は、約 50 分間にわたって沈黙した。

(2) 第 21 回団体交渉

ア 組合は、法人に対し、21 年 6 月 16 日付けで「B 1 理事の団交破壊行為」及び A 2 の雇入通知書問題等を議題とする団体交渉の開催を要求した。

イ 21 年 8 月 20 日、第 21 回団体交渉が開催された。法人側出席者は、B 1 3 理事、B 1 理事、B 1 4 委員、B 2 弁護士及び B 1 5 弁護士であった。組合側出席者は、A 5、A 4、A 6、A 3 外 2 名であった。

この団体交渉において、B 2 弁護士らが組合の質問に答えようとすると、組合はその発言をさえぎり、法人理事を指名して発言を求め、B 1 理事が「誰が答えようとも聞くという姿勢を示さない限りは、話すことはありません。」と発言すると、A 4 は「責任逃れしんじゃないよお」と発言した。また、B 2 弁護士は「不当労働行為があるなら労働委員会に訴えればいい。」とも発言した。団体交渉自体は、交渉開始後約 2 時間で終了した。

(3) 21 年 9 月 11 日、組合は、法人に対し、「団交には当組合が団交に臨む態度に一方的な条件をつけることなく、また団交には B 5 理事長、B 1 7 常務理事が必ず出席し、責任ある対応をするよう要求する。」として、A 2 の雇用問題等に関する団体交渉開催を要求した。

(4) 21 年 9 月 17 日、法人は、「貴組合は、本年 4 月 16 日に開催された団体交渉において、使用者側交渉員の発言を妨害し、正常な団体交渉の実施を妨げた。」「貴組合は、本年 8 月 20 日に開催された団体交渉においても、使用者側の交渉員である弁護士 B 2 らの発言を再三に亘っ

て妨害した。」などとして、このような態度に終始する組合と正常な団体交渉を実施することが困難であるのは自明であるとし、団体交渉の開催条件として、組合が謝罪して、発言を妨害する行為を行わないことを誓約するよう求める旨を文書で回答した。

- (5) なお、21年8月20日の第21回団体交渉の開催後、25年9月までの間に、組合は、法人に対して数十回にわたり、A2の雇入通知書問題やA3の賃金カット問題等について団体交渉申入れを行ったところ、法人は、前記(4)と同様の開催条件を付す旨を文書で回答して団交を開催しなかった。

## 5 初審命令の交付とその後の状況

- (1) 都労委は、26年2月26日、前記第1・3の内容の初審命令に係る命令書を各当事者に交付した。これを受け、組合は、同年3月10日、当委員会に本件再審査を申し立てたのに対し、法人は、同月19日、東京地裁に初審命令の取消しを求める取消訴訟を提起した。
- (2) 26年2月25日、当時法人の理事長に就任していたB13理事は、職員会議の場において、組合の組合員を含む職員に対し、法人を解散し、これに伴い同年5月末には職員との雇用関係を解消する旨を明らかにした。

これを受けた組合は、同年3月4日付けで、法人に対し、①初審命令の履行、②上記B13理事による雇用関係を解消する旨の発言、③それまでの団体交渉申入れにおいて要望していた各事項、を議題とする団体交渉を申し入れた。

法人は、同月10日付けで、初審命令は手続的にも内容的にも誤っていると指摘した上で、組合が法人側の出席者の発言を妨害するなどの行為に及んだことを真摯に認めて反省の態度を示していない現状では、組合からの団体交渉に応じないことに正当な理由があると考えているが、

上記②の議題に限定した上で、都労委の立会いの下での団交であれば応じる旨を回答し、同月28日、都労委に対し、組合を相手方とするあっせんを申請した。組合は、法人が初審命令に従わない態度を示していることや、組合の態度を理由に解雇を行うこと自体が不当労働行為に該当することなど挙げてあっせんに応じなかった。法人と組合とは、その後も団体交渉に関して折合いがつかず、結局本件再審査の結審に至っても団体交渉を開催していない。

- (3) 26年4月14日、組合は、前記(2)の一連の経緯が不当労働行為に該当するとして、法人を相手方として都労委に救済申立てを行った。
- (4) 法人は、26年5月23日付けで、理事会及び評議員会において解散を決議し、同年10月3日、厚生労働大臣の認可がなされた旨の通知を受け、社会福祉法第46条第2項に基づき解散の効力が発生して清算法人に移行した。

## 6 緊急命令及び取消訴訟における和解

- (1) 東京都が初審命令に係る緊急命令を申し立てたことを受け、東京地裁は、26年12月26日、前記第1・3の内容の初審命令のうち、②21年8月20日開催の第21回団体交渉後、組合の申し入れた団体交渉に応じていないことを除き、①A1の事務局長解任を撤回しない理由を具体的に説明しなかったこと、③A3に対して初審審問への出頭を不就労として賃金等を減額したこと及び④A3に対してけん責処分をおこなったことについて、文書の交付及び掲示並びに履行報告を命じる緊急命令（以下「本件緊急命令」という。）を発した。

東京地裁は、本件緊急命令において、上記②の点については「不誠実な団体交渉の拒否」になると判断しつつも、緊急命令を発しない理由について、都労委における初審審査の経緯を指摘した上で、都労委が特段の注意喚起等を経ないまま、第21回団体交渉後の団体交渉に関する法

人の対応が労組法第7条第2号に該当するとして救済命令を発した点は、労働委員会における不当労働行為救済申立ての手續が申立主義を採用し、対審構造の下、準司法手續により行われるとされていることに照らすと、少なくとも法人に不意打ちを与えるものといわざるを得ず、その点において審理不尽の違法がある旨を説示した。

東京都は、本件緊急命令を不服として東京高等裁判所に抗告を申し立てた。

- (2) 法人は、27年5月26日、前記5(1)の取消訴訟における期日において、被告である東京都及び被告補助参加人である組合との間で裁判上の和解を成立させた。

同和解においては、その冒頭で、初審命令において、法人が21年8月20日以後の組合からの団体交渉開催要求に応諾して団体交渉を開催していないことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する旨判断されたこと及び同団体交渉の不開催の点の不当労働行為該当性について和解成立時点においても争いがある旨を三者で確認した上で、①法人と組合が、本件緊急命令が命じた文書交付は履行済みであることを確認し、同緊急命令が命じた文書掲示に代えて、同趣旨の文書を週間福祉新聞に掲載すること、②組合が法人に対して初審命令及び本件緊急命令（同和解において定められたものを除く。）の履行を求めないこと、③法人と組合が、同和解が本件再審査を含む他の係争中の事件に影響を及ぼさない旨を確認すること、④法人が初審命令に関する取消訴訟を取り下げ、東京都及び組合がこれに同意すること、⑤東京都が前記(1)の抗告を取り下げる事等が内容とされた。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1の前提となる審査の範囲

(1) 都労委は、初審命令において、労組法第7条第2号の成否が問題とされている19年不第95号事件に関する争点1に関し、当初から申立事実であった①第8回団体交渉までの法人の対応に加え、組合が後に追加した②第8回団体交渉後の法人の対応についても申立事実と取り扱って審査の対象とし、①のうち、A1の事務局長解任を撤回しない理由について具体的に説明しなかった法人の対応が不誠実団交に当たる旨、及び②のうち、第21回団体交渉後に組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たる旨判断し、不当労働行為の成立を認めた事実について文書の交付及び掲示並びに履行報告を命じている。

(2) この点に関し、法人は、別途取消訴訟を提起していることから、当委員会に対して初審命令の見直しを求めるものではないとしつつも、上記②の事実に関する救済申立てはなされていないのであるから審査の対象外であるにもかかわらず、これを審査の対象として不当労働行為該当性を判断した初審命令には手続上重大な瑕疵がある旨主張する。これに対し、組合は、上記②の事実については初審審査の過程で両当事者により主張立証がなされていたから、これを審査の対象とした初審命令に誤りはない旨主張するので、以下検討する。

(3) 労組法第7条第2号の成否が問題とされている19年不第95号事件に係る初審審査の経緯等に関し、審査の全趣旨によれば次の事情を指摘することができる。

#### ア 組合の主張状況等

(ア) 組合が19年不第95号事件に関する「不当労働行為を構成する具体的事実」（労働委員会規則第32条第2項第3号）を初めて明らかにした19年12月27日付け準備書面(1)には、第8回団体交渉までの法人の対応が不当労働行為に該当する具体的事実として明

記されており、その後提出された20年3月3日付け「不当労働行為救済追加申立書」から25年8月26日付け準備書面(13)までを見ても、具体的に主張されているのは第8回団体交渉までの法人の対応であり（22年12月6日付け準備書面(5)）、第8回団体交渉後の法人の対応までも申立事実に追加して問題とする趣旨の記載・主張はない。

(イ) 組合の代理人は、21年1月23日実施の初審第3回審問期日において、法人の代理人が証人（A6）に対して第8回団体交渉後の経過について（反対）尋問しようとした際、「この不当労働行為申し立ては第8回団交までです。」、「我々は第8回までのね、育成会の団交拒否、不当労働行為の申し立て。」、「我々は、第8回までの育成会の対応が不当労働行為だと申し立てているんです。」などと繰り返し異議を述べていた。

(ウ) 組合は、本件救済申立てに係る全ての事件が併合された後である25年1月23日に行った物件提出命令申立てに関連し、法人意見への反論として、同年5月7日付け「2013年4月11日被申立人意見書について」と題する書面において、「平成19年(不)第95号事件は、2007年7月以降12月まで、と及び、追加して2008年3月までの期間についての申立てとして行われているのである。」と指摘していた（なお、同書面における「2008年3月まで」との記載は、組合が「第2回団体交渉の議事録」の破棄通告に係る申立てを20年3月3日付けで追加したことを指すと解される。）。

(エ) 組合は、25年10月30日実施の初審最終審問期日において、同年8月26日付け準備書面(14)及び同年10月30日付け最終準備書面（この最終準備書面の受領は同日）のとおり主張しているが、

前者においては、あくまでも救済の内容を整理すると述べられているのみで、第8回団体交渉後の事情を新たに申立事実として追加する旨の記載はなく、そのような趣旨を読み取ることはできない。他方、後者においては、第8回団体交渉までの法人の対応について「団交拒否第1事件」と、その後の法人の対応について「団交拒否第2事件」と明確に峻別した上で、団体交渉に関する法人の対応がいずれも不当労働行為に当たる旨が具体的な事情をもって記載・主張されている。

#### イ 都労委の審査指揮

- (ア) 都労委が策定し、20年9月24日実施の初審第5回調査期日に当事者に示した19年不第95号事件の審査計画書には、団体交渉に関する争点として、「19年5月24日の『第2回団体交渉の議事録』作成以降の団体交渉において、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉が行われたか否か（労働組合法7条2号の成否）。」と整理されていたところ、21不第21号事件及び22年不第71号事件が既に併合された後である24年6月25日実施の初審第18回調査期日において当事者に示された審査計画書にも、全く同一文言の争点が記載されていた。
- (イ) 都労委は、25年10月30日実施の初審最終審問期日において、下記調書記載の審査指揮を行った。なお、審査の全趣旨によっても、都労委が当事者双方に対して下記調書記載以外の何らかの釈明や注意喚起を行ったなどの事実は認められない。

#### 記

##### 1 提出書類

申立人：…準備書面(14)、…最終準備書面

被申立人：…最終陳述書

## 2 概要

- (1) 審査委員は、申立人が8月26日付けで提出した準備書面(4)（「請求する救済内容の整理、補充、修正」）については、命令のなかで判断するとし、双方、これを了承した。
- (2) 最終陳述書には新しい主張は含まれないことを、当事者に確認した。

### ウ 法人の対応

法人は、25年10月30日付け最終陳述書において、第9回以降の団体交渉においても誠実に対応してきた旨一応主張しているが、法人は、同最終陳述書の冒頭にて、団体交渉に関する争点は「平成19年5月24日の『第2回団体交渉の議事録』作成以降の（第8回までの）団体交渉において、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉が行われた否か（労働組合法7条2号の成否）」である旨を明記した上で、これを中心に主張しており、第9回以降の団体交渉に関する主張はあくまでも事情的説明に留まるものとしていた。

- (4) 以上の事情を前提に判断する。

当初組合は、第8回団体交渉までの法人の対応を申立事実として団体交渉に関する救済を申し立てたところ、初審審問期日における組合の代理人の対応や物件提出命令に関する組合の指摘からすれば、組合自身も、初審審査の最終盤に至るまで、第8回団体交渉後の法人の対応は19年不第95号事件の申立事実ではなく審査の対象ではないとの認識を有していたと認められる。また、法人は、初審審問終結に至るまで上記組合と同様の認識を前提に主張立証を行っていたこと、都労委も、各当事者の上記認識を前提に審査計画書を策定して審査を進めてきたことが認められる。

このような経緯の中、組合は、救済申立てから既に5年10月余りが

経過した25年10月30日に実施された初審最終審問期日に提出した最終準備書面に至って、第8回団体交渉後の法人の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる旨を申立事実として初めて具体的に指摘して主張したのであるから、都労委においては、審査手続における不意打ちを避けるべく、第8回団体交渉後の法人の対応を申立事実とするのか否かを確認し、あるいは法人の同対応を申立事実として審査の対象とする旨の注意喚起等を行った上で、法人に主張立証の機会を与えるなどの措置を講じるべきであったといえるが、そのような措置がとられたことはうかがわれない。その上、最終審問期日に係る調書に、最終陳述書（審問終結に当たり、当事者が最後の主張として提出する主張書面を意味し、組合が提出した最終準備書面もこれに該当する〔労働委員会規則第41条の8第1項参照〕。）には新たな主張は含まれない旨の記載があることに鑑みれば、19年不第95号事件に係る審査手続において審査の対象となる不当労働行為の成否の判断は、第8回団体交渉までの法人の対応に限られるべきといえる。そして、その後の団体交渉に関する法人の対応については、あくまでも適切な救済内容を決するに際して考慮すべき事情に留まるというべきである。

- (5)ア なお、組合は、初審において、22年不第71号事件（A3の賃金等カット）に関し、「平成22年不第71号 本件関連の経過」と題する証拠（21年4月16日以降の組合による団体交渉申入れと法人の対応状況に関する一覧表）を提出していたこと、また、B1理事やA4らが、初審審問において、21年4月16日開催の第20回団体交渉後の法人の対応等に関し一定程度供述していること、法人も、前記の最終準備書面において同団体交渉後の法人の対応等について主張していることなどを指摘して、初審において主張立証は尽くされていた旨主張する。

イ しかし、第8回団体交渉後の法人の対応が、救済命令の基礎となる申立事実として不当労働行為該当性の判断対象となるのか、あるいはあくまでも事情に過ぎないのかによって、これに関する主張立証が異なる可能性は十分あり得るところ、初審審査の最終盤までの組合の認識と同様に、法人は、初審審問終結に至るまで、あくまでも第8回団体交渉後の事情は申立事実ではないとの認識を持って主張立証に臨んでいたのは前記で見たとおりであるから、かかる法人の認識や態度がある中、いまだ第8回団体交渉後の法人の対応が申立事実として追加されたことが全く明らかではない時点において、組合指摘の証拠の提出や証人尋問が実施されたこと、法人の最終準備書面においてあくまでも事情的な説明に留まる主張がなされたことをもって、初審において第8回団体交渉後の法人の対応に関する主張立証が尽くされたということとはできないというべきである。

ウ したがって、組合の上記主張は採用できず、前記(4)の判断を左右しない。

## 2 争点1（第8回団体交渉までの法人の対応に関する労組法第7条第2号の成否及びこれが肯定された場合の救済方法）について

前記1の判断によれば、労組法第7条第2号の成否等が問題となる19年不第95号事件に係る本件再審査において、審査の対象として不当労働行為の成否を判断すべきなのは、第8回団体交渉までの法人の対応に限られるのであるから、以下、これを前提に検討する。

### (1) 労組法第7条第2号の成否

#### ア 第4回団体交渉までの状況

組合が法人に団体交渉を申し入れた議題は、「組合員A1の降格処分について」、「事務局職員の労働条件について」及び「特別監査チーム報告書について」の3点である。事務局長解任というA1の降格処

分及び事務局職員の労働条件は組合の組合員の労働条件に関する事項であり、A1の事務局長交代、就業規則や給与規定の見直し、職員の適正配置等をその内容とする特別監査チーム作成の特別監査報告書も、同じく組合の組合員の労働条件に関する事項であり、いずれも義務的団体交渉事項であることは明らかである。

そして、第1回から第4回の団体交渉までは、法人理事長出席の上で上記3点について協議が行われたところ、第2回団体交渉においては、団体交渉のルール等に関する交渉内容を文書で残すことが合意され、同団体交渉の議事録に労使双方が署名したこと、第3回団体交渉においては、A1の事務局長解任の根拠とされた特別監査報告書に事実誤認があるとの組合主張に基づき、法人の機関紙である「手をつなぐ」にA1の意見を掲載することが労使間で合意され、実際に意見が掲載されたこと、第4回団体交渉においては、法人側から、特別監査報告書について次の理事会で議論する旨の発言があり、B5理事長からも話し合い路線をとっていくことや次の団体交渉の日程の目処に関する発言もなされたことなどによれば、第4回団体交渉までは、労使双方が上記3点に関する協議を行い、合意形成に向けた模索をしていたと見ることができる。

イ 第4回団体交渉後から第8回団体交渉までの法人の対応

(ア) 組合は、法人が、第4回団体交渉後である19年7月20日に、団体交渉を打ち切る旨を突然通告した上で、第5回から第8回の団体交渉において、法人が責任者を出席させず、議題であったA1の事務局長解任等について説明を行わないなどという不誠実な対応に終始した、と主張する。

(イ) 法人は、19年7月18日開催の第218回理事会において、A1の復職は認められず、組合との間で団体交渉を行っても妥結の見

込みがないとして団体交渉を打ち切る方針を決定した上で、同月20日、組合に対して団体交渉を打ち切る旨の文書をファックスで送信した。また、同月24日には、団体交渉を申し入れること等を内容とする組合の7.23要求書に対し、話合いの進展は見られないので団体交渉を打ち切りたい旨を回答し、さらに同年8月23日、新たな議題については団体交渉を実施するものの、7.23要求書以前の議題については妥結の見込みがないため団体交渉を打ち切る旨回答している。

しかしながら、前記アのとおり、最初に団体交渉の打ち切りを通告するわずか2週間ほど前である同年7月5日に開催された第4回団体交渉においては、それまでの団体交渉と同様に労使間で協議が行われ、法人側から、次に開催される理事会において特別監査報告書について議論する旨の発言があり、B5理事長からも、話合い路線をとることや次の団体交渉の日程の目処に関する発言があったことからすれば、理事会での検討状況等を踏まえ、A1の事務局長解任やその契機となった特別監査報告書等について第5回以降の団体交渉で協議を続けていくことが労使間の共通認識となっていたと認められる。そうすると、法人が団体交渉の打ち切りを通告した時点において、労使間の協議が行き詰まって妥協点を見い出せない状況であったなどとは到底いえない。

- (ウ) その後、19年9月11日、同年10月9日、同年11月12日、同年12月11日に第5回から第8回の団体交渉がそれぞれ開催されたが、これら団体交渉は、組合の7.23要求書や9.18要求書等を受けて開催されたものである。7.23要求書には、議題として、7月20日の「1. 交渉応諾拒否の謝罪について」、「2. 7月18日理事会における三田警察署員配備の反省について」、「3.

組合員A1の事務局長解職の撤回について」、「4. 特別監査報告書の撤回について」及び「5. 5月25日評議員会におけるB10理事・B11監事（当時）の虚偽発言の撤回と謝罪について」が挙げられており、9. 18要求書には、上記3を除く7. 23要求書と同一の議題に加え、「9月4日警察官の職場導入について」及び「9月11日不誠実団交の謝罪について」が議題として挙げられていた。

これら議題のうち、A1の事務局長解任及びその契機となった特別監査報告書に関する議題である、「組合員A1の事務局解職の撤回について」及び「特別監査報告書の撤回について」が義務的団交事項に当たるのは前記アで検討したところから明らかであり、組合あるいはその組合員であったA1は、同人の事務局長解任以降、一貫して、事務局長解任の撤回とその根拠とされている特別監査報告書の検証・撤回を要求し続けていたものといえる。

ところが、法人は、前記(イ)のとおり、同年8月23日に従前の議題については妥結の見込みがないため交渉を打ち切る旨を通告した上で、団体交渉ルールとして交渉時間や出席人数を制限すること等を内容とする9. 8回答書を組合に送付し、さらに、B5理事長が第5回以降の団体交渉に出席しなくなったため、第5回から第7回までの団体交渉は、法人側出席者をめぐって議論が紛糾するとともに、団体交渉ルールのあり方及び同ルールに関する交渉内容が記載された「第2回団体交渉の議事録」の効力等の問題が議論の主な対象となった。このことは、第7回団体交渉における「特別監査どっかいつちやっただじゃないですか、なんか変ですよ。何かこの団交の持ち方みたいな話でずっと伸ばされちゃっている。」とのA1の発言に端的に表れており、A1の事務局長解任や特別監査報告書の撤回に関しては、法人から特段の説明等はなされないままであった。

同年12月11日に開催された第8回団体交渉においても、法人側出席者について議論が紛糾した。また、同団体交渉においては、A1の事務局長解任の契機となった特別監査報告書に関し、B1理事が「理事会が撤回権はないですから」と述べ、B2弁護士も、理事会には特別監査報告書を撤回する権限はないが、その報告書に基づいて理事会がしたA1の事務局長解任という決定を取り消す権限はあるかもしれない旨発言しているが、同決定について、B1理事は解任が妥当であったとの結論を述べるのみで、組合側が特別監査報告書に事実誤認があるとした部分に関する法人側の検討状況や見解を含め、同決定を取り消したり撤回したりしない理由に関する具体的説明は何らなされていない。

- (エ) このように、法人は、第4回団体交渉後、それまでの団体交渉の経過に反し、従前からの議題については妥結の見込みがないことを理由に協議を打ち切る旨を繰り返し回答した上で、組合が7.23要求書及び9.18要求書において重ねて要求していたA1の事務局長解任や特別監査報告書の撤回という義務的団交事項について、第5回から第8回の団体交渉において実質的に協議していないと認められる。

そうすると、このような法人の対応は不誠実であると評価でき、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するというべきである。

#### ウ 当事者の主張の検討

- (ア) なお、組合は、第5回から第8回までの団体交渉に法人側の責任者が出席していないなどと問題視するが、第5回団体交渉には理事長交渉権受諾者としてのB12弁護士に加え、B9副理事長、B6副理事長及びB1理事が、第6回と第7回の団体交渉にはB6副理事長、B1理事及びB13理事が、第8回団体交渉には新たに法人

が選任したB 2 弁護士、B 1 理事、B 8 理事及びB 1 4 委員がそれぞれ出席しており、このうちB 6 副理事長、B 1 理事及びB 1 3 理事は労務担当理事であった。そうすると、労使双方が署名した「第2 回団体交渉の議事録」において、法人側出席者は理事会を代表するものでなければならない旨の記載があり、各団体交渉によって出席者がまちまちとなったことによって組合側の不信を招来する側面があったことは否定できないにせよ、労務担当理事を含む実際の法人側出席者が団体交渉担当者として不適當であったとまでは認め難く、法人側出席者の点を取り上げて不当労働行為が成立するとまではいえない。

- (イ) また、法人は、①1 9 年9 月4 日に組合関係者が法人事務所に押しかけ、法人の業務を妨害したのであるから、団体交渉ルールのあり方を組合に提案し、組合との間で、第5 回以降の団体交渉でこれについて議論を行ったことには理由がある、②同年7 月2 0 日に団体交渉の打切りを通告した理由や法人の評議会における「第2 回団体交渉の議事録」の取扱いについては、組合の求めに応じて回答して誠実に対応してきた、などとして労組法第7 条第2 号の不当労働行為は成立しない旨主張する。

法人が主張するように、確かに、①「第2 回団体交渉の議事録」により労使間で団体交渉のルールの大枠を一応決めてはいたが、ルールの詳細については定まっていないうちで、組合関係者が、同年8 月5 日にB 5 理事長の留守宅を訪れて同理事長の妻に抗議文を手渡したり、同年9 月4 日に事前連絡なく法人事務所を訪れて抗議文を読み上げるなどしたことから警察の出動を要請する事態になったという労使間の経緯からすれば、法人が第5 回団体交渉に先だって、団体交渉のルールを組合に提案したことに理由がないとはいえない

い。また、②法人は、組合の求めに応じて、同年7月20日に団体交渉の打ち切りを通告した理由や評議会における「第2回団体交渉の議事録」の取扱いについて文書等で回答し相応の説明を行っていることが認められる。

もともと、本来議題とすべきA1の事務局長解任や特別監査報告書の撤回について十分な議論ができなかった要因としては、同年7月20日以降、法人が度々団体交渉の打ち切りを通告したことや、第5回から第8回団体交渉にB5理事長が出席しなくなった上、法人側出席者が定まらなかったことゆえ団体交渉が紛糾した点が挙げられるが、これらは法人が責めを負うべき事柄であること、また、法人主張の上記①及び②の事情があるにせよ、第8回団体交渉までにA1の事務局長解任及びその契機となった特別監査報告書に関する実質的な協議が行われていないことに変わりはなく、結局A1は、一貫して求め続けていたにもかかわらず、事務局長解任を撤回しない理由等について特段の回答を得られないままに、第8回団体交渉開催日の翌日である同年12月12日に法人を退職するに至っていることなども勘案すれば、法人の対応を正当化することはできないというべきである。

(ウ) したがって、当事者の上記主張を検討しても、前記イで判断した不当労働行為の成立を左右するものではない。

## (2) 救済方法について

ア 前記1及び同2(1)で判断したとおり、19年不第95号事件に係る本件再審査において、申立事実として審査の対象となり、かつ不当労働行為該当性が肯認されるのは、法人が、協議の行き詰まりを理由に、①A1の事務局長解任や②同解任の契機となった特別監査報告書に関する団体交渉の打ち切りを通告した上で、その後行われた第8回団体交

渉までにおいてこれらの議題について実質的に協議を行わなかったという法人の対応である。

イ このうち、①の議題については、A 1 は既に退職し、事務局長解任については法人がA 1 に対して解決金を支払う内容の調停が労働審判手続において成立しており、一応の解決を見たといえる。また、②の議題である特別監査報告書の内容には、事務局長を交代することのほか、就業規則や給与規定の見直し、職員の適正配置等の職場環境の改善が含まれていたところ、法人については既に清算手続が開始されて清算法人に移行しており、今後法人が清算前に行っていた事業を再開することをうかがわせる事情も認められない。そうすると、現時点において、法人に対し、①A 1 の事務局長解任や②特別監査報告書、あるいはこれらの撤回を議題とする団体交渉に応諾する旨を命じることまで必要とはいえない。

ウ もっとも、法人は、21年8月20日開催の第21回団体交渉の後、A 2 の雇用問題やA 3 に対する賃金カット問題等という、組合の組合員の労働条件という意味においては、第5回から第8回の団体交渉において議論されるべきであった上記①及び②の議題と共通点を有する議題に関し、組合が繰り返し団体交渉を申し入れたにもかかわらず、第20回及び第21回の団体交渉における組合側出席者の言動を問題視して開催に当たっての条件や留保を付し、本件再審査結審まで、結局団体交渉を開催していない（前記第3・6(1)の緊急命令は、法人が第21回団体交渉後に組合の団体交渉申入れに応じないことをもって、「不誠実な団体交渉の拒否」と評価している。）。このことも併せ考えれば、法人が、今後も、組合の組合員の労働条件に関する団体交渉において、第8回団体交渉までの場合と同様の対応に及ぶことも懸念される。

法人は清算手続中ではあるものの、清算事務の終了まで労使関係は部分的とはいえ存続することにも鑑みれば、第8回団体交渉までの法人の対応という不当労働行為に該当する事実に関する救済内容としては、主文第1項のとおり、法人に対し、本件再審査命令発令後、組合から組合の組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがなされた場合においては、申入れについて誠実に対応する旨を命じることにより、今後もなお存続する労使関係の正常化を図ることが相当というべきである。

エ なお、都労委は、初審命令において、審査の対象とすべきではなかった21年8月20日開催の第21回団体交渉後の法人の対応について、正当な理由のない団体交渉拒否の不当労働行為に当たるとして、文書交付及び掲示並びに履行報告を命じている。この点に関する本件再審査は、第21回団体交渉後の法人の対応が不当労働行為に当たることを前提に、救済方法の拡張を求めて組合のみが申し立てたものであって、法人から再審査申立てはされていないのであるから、法人の同対応が審査の対象ではないとして初審命令の上記部分を取り消すことは、再審査申立人である組合に対して意図しない不利益を負わすことになる。また、法人は、再審査申立てではなく取消訴訟の提起を選択し、同訴訟において初審命令を争うことで、法人の利益を実現することを企図したのであって、実際、初審命令が存することを前提とする裁判上の和解を労使間で交すことで同訴訟において一定の範囲で上記利益の実現を果たしている。さらに、法人は、当委員会に提出した準備書面においても、「貴委員会に対して、初審命令の見直しを求めるものではない」として、あくまでも本件再審査の棄却のみを答弁している。

以上の本件事実関係に加え、労働委員会規則第55条第1項ただし

書は再審査における不利益変更を禁止していることにも鑑みれば、初審命令が第21回団体交渉後の法人の対応について不当労働行為と判断して救済を命じた部分については、取消しをしないこととする。

3 争点2（A2の雇止め等に関する労組法第7条第3号の成否）について

(1) 組合は、法人が、①改正された就業規則に基づき、労災により休業中のA2に対して21年2月27日付けで雇用契約終了の予告通知を行って雇止めを通告したこと、②A2が同年3月13日に支給決定通知の写しをファックスで送信したことにより、同人が労災認定されたことを知ったにもかかわらず即座に雇用契約終了の予告通知を撤回しなかったこと、③A2の休業補償給付の期間という、A2の個人情報の開示を組合に求めたこと、はいずれも組合の団結権を侵害する支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する旨主張する。

(2) 組合主張の①の点について、A2は、雇用契約終了の予告通知により雇止めを通告される前の約1年間、傷病を理由としてほとんど休職していたこと、法人との面談においてA2の腰痛主治医が就業ができる状況にはないと述べていたことなどからすれば、雇止めを通知した21年2月27日時点で、A2は業務遂行が難しい状況にあるとした法人の判断は不合理なものではない。そして、新たに制定された有期契約社員就業規則が施行され、業務上の傷病により休職中であっても、雇用期間満了の場合には雇用関係を解消できることとされたのは、A2が事実上の休職状態となった20年3月末頃よりも前である19年12月であり、しかも同就業規則はA2のみならず他の非正規職員に対しても適用されるものであった。加えて、A2が支給決定通知の写し（ただし、給付金額や期間等は黒塗り）を法人にファックスで送信したのは21年3月13日であったところ、法人が雇止めを通告したのは同年2月27日であり、同通告時点において、法人は、A2の主張する傷病が果たして業務起因

性のあるものなのか、また労災認定されたか否かを知り得なかったことにも鑑みれば、法人がA2に対して雇用契約終了の予告通知を行って雇止めを通告したことが、組合の団結権を侵害する支配介入であるとは認められず、組合の主張①は採用できない。

(3) 組合主張の②の点については、A2が21年3月13日にファックスで送信した支給決定通知の写しにおいて、休業補償給付の期間が黒く塗りつぶされていたこと、休業補償給付の認定申請の際に、法人がA2の求めに応じて記載した請求書の控えにおいては、療養のため労働できなかった期間や診療担当者の証明の欄が空欄のままであったことからすれば、法人は、A2から支給決定通知の写しを送信された時点で、三田労基署長が休業補償給付の期間をどの範囲で認めたのか判断がつかなかったといえる。したがって、法人が、A2及び組合に対し、A2の雇用を維持できるかの判断材料として、認定された同期間を開示するよう求めたことが不合理であるとはいえない。そして、法人は、A2が同月23日付けで申し立てた地位保全仮処分事件の疎明資料から同期間を了知し、雇止めの効力が生じる前である同月30日付けで雇止めを撤回しており、その間、本件全証拠によっても法人が雇止めの撤回を殊更遅らせたことをうかがわせる事情は全く認められないのであるから、組合の主張②にも理由がない（なお、これまでの検討によれば、組合の主張①及び同②については、A2が組合の組合員であること又は正当な組合活動を行ったこと故になされた不利益取扱いにも該当しないというべきである。）。

(4) 組合主張の③の点については、法人は、21年3月16日、まずA2個人に対して同期間を開示するよう求めたところ、翌17日にA5委員長から開示を求める理由に関する問合せがあったことに端を発して同期間に関する法人と組合とのやりとりが行われたのであり、しかも、法人

は、開示を求めた支給決定通知中、支給金額や振込先の預金口座に係る部分については黒塗りのままで構わないとの配慮を示してもいたことからすれば、組合の主張③にも理由がない。

(5) したがって、A 2 の雇止め等に関する組合の主張はいずれも採用できない。

以上の次第であるから、組合の本件再審査申立てのうち、19年不第95号事件における第8回団体交渉までの法人の対応に関する救済内容について、主文第1項のとおり変更した点を除き、本件再審査申立てには理由がない。

よって、当委員会は、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年9月16日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊟