

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  執行委員長     A 1

被申立人     Y 1 法 人  
                  理 事 長     B 1

上記当事者間の都労委平成30年不第12号事件について、当委員会は、令和元年11月5日第1741回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同巻淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同菊池馨実、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                    Y 1 法 人                    は、申立人                    X 1 組合                    の A 2 分会 書記長     A 3 に対し、平成29年4月分以降の月額5,000円の役職手当不支給をなかつたものとして取り扱い、同月分以降の役職手当等を支払わなければならない。
- 2 被申立人法人は、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組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合  
執行委員長     A 1     殿

Y 1 法人  
理 事 長 B 1

当法人が、貴組合の A 2 分会 書記長 A 3 氏に対し、平成29年4月以降、月額5,000円の役職手当を支給しなかったこと、貴組合との間で29年11月27日及び12月20日に行った同氏に対する役職手当不支給を議題とする団体交渉において、誠実な対応を行わなかったことは、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。)

- 3 被申立人法人は、前各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。
- 4 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

平成26年9月5日、被申立人 Y 1 法人 (以下「法人」という。)の職員らは、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。)に加入し、組合の A 2 分会 (以下「分会」といい、組合と併せて「組合」ということもある。)を結成した。

29年3月28日から4月にかけて、法人は、財政上の理由から役職手当を1年間支給停止することについて、支給対象者全員に対して同意を求めたところ、分会書記長の A 3 (以下「A 3 書記長」というが、分会結成前は「A 3」ということがある。)のみ同意しなかった。その後、法人は、A 3 書記長に対し、4月分給与から役職手当5,000円を支給しなくなった。組合と法人とは、11月27日、12月20日及び30年3月19日にA 3 書記長の役職手当不支給について団体交渉を行ったが合意に至らなかった。

本件は、①法人が、29年4月分給与以降、A3書記長に対し、役職手当5,000円を支給していないことが、同人が組合員であることを理由とした不利益な取扱いに当たるか（争点1）、②A3書記長の役職手当不支給に係る29年11月27日、12月20日及び30年3月19日の団体交渉における法人の対応は正当な理由のない団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉に当たるか（争点2）が争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

31年2月28日、組合は、下記(2)を請求する救済の内容に追加したので、本件結審時における請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) A3書記長の29年4月分以降の役職手当を支払うこと。
- (2) 役職手当不支給の結果として発生した6月及び12月支給期に係る賞与の減額分を支払うこと。
- (3) 役職手当不支給についての団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 陳謝文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、平成13年10月1日に結成され、都内及び周辺地域で働く労働者によって構成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約1,000名である。分会は、26年9月5日に法人の非常勤職員を中心に結成され、30年4月1日現在の分会員は少なくとも3名である。
- (2) 被申立人法人は、20年10月から肩書地において、知的障害者のうち、一般企業等への就労に結び付かない者や、一定年齢に達している者などに対し、働く場を提供するとともに、生産活動等の機会の提供、就労に必要な知識及び能力向上のために必要な訓練、その他必要な支援を行うB2作業所（障害者総合支援法に基づく就労継続支援B型事業所）を運営している。30年4月1日現在の職員数は15名である。

### 2 A4 及び A5 と法人との前件訴訟等の経緯

#### (1) 前件訴訟の経緯

ア 26年11月7日、法人は、法人の非常勤職員で副分会長である A5（以下「A5副分会長」という。）が、超過勤務手当を不正受給した

として同人を解雇した。

A 5 副分会長は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に労働審判申立て（東京地裁平成26年（労）第930号）を行って法人と争っていたところ、27年2月25日に東京地裁は、同人が法人に対して雇用契約上の権利を有することを確認することなどを内容とする労働審判を行った。法人は、これに対し異議を申し立てず、審判は確定した。しかし、審判直後、法人は、A 5 副分会長に対し、施設利用者に対して虐待を行ったなどとして27年3月31日限りで雇止めとし、法人の施設内への立入りを禁止するとの通知を行ったので、同人は、東京地裁に自らの雇用契約上の地位確認等を求めて民事訴訟（東京地裁平成27年（ワ）第6184号）を提起した。

イ 26年12月31日、法人は、法人の非常勤職員で後に分会長となる A 4（以下「A 4 分会長」というが、分会結成前は「A 4」ということもある。）が、当時の法人理事長である B 3（以下「B 3 元理事長」という。）を退任に追い込んだ（後記4(3)）として、A 4 分会長を解雇した。27年1月13日、A 4 分会長は、東京地裁に自らの雇用契約上の地位確認等を求めて民事訴訟（東京地裁平成27年（ワ）第648号）を提起した。その後、法人は、A 4 分会長に対し、仮に解雇が無効であったとしても3月31日限りで雇止めとすることを通知した。

ウ 28年8月9日、東京地裁は、A 4 分会長及びA 5 副分会長の地位確認等の請求を併合して審理していたところ、いずれの地位確認請求とも認容する判決を言い渡した。法人は、この判決を不服として東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴（東京高裁平成28年（ネ）第4278号）した。

29年1月11日、東京高裁において、A 4 分会長及びA 5 副分会長と法人との間で和解（以下「高裁和解」という。）が成立した。その和解条項で2人の解雇ないし雇止めは撤回され、A 4 分会長は法人と合意の上で退職し、A 5 副分会長は法人に復職することになった。そして、A 5 副分会長の復職に当たっては、同副分会長及び法人が共に円満、円滑な労使関係の維持に誠実に努力することなどを取り決め、前件訴

訟は終了した。

【甲2・3・5～8・10・38】

(2) 前件申立ての経緯

27年1月9日、組合は、当委員会に対し、A4分会長及びA5副分会長の解雇ないし雇止め等を議題とする団体交渉を法人が正当な理由なく拒否したとして不当労働行為救済申立て（都労委平成27年不第2号事件）（以下「前件申立て」という。なお、後記のとおり、前件申立ては、分離した申立ての一部に係る救済命令に対して中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てがなされたが、まとめて「前件申立て」という。）を行った。組合は、10月2日、A4分会長及びA5副分会長の解雇ないし雇止めが組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるなどとして申立てを追加した。さらに、組合は、28年3月1日、法人が、A3書記長に対し、本来の業務から外したり、2月18日の同人の退勤時の対応について始末書等の提出を求めたりしたこと（後記5(4)）が、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるなどとする申立てを追加した。

当委員会は、前件申立てのうち団体交渉に関する部分を分離して審査し、28年8月30日、法人に対して団体交渉に応諾するよう救済命令を発した。組合は、この命令の一部に不服があるとして、中労委に対して再審査を申し立てた（中労委平成28年（不再）第51号事件）。

12月19日、当委員会において前件申立ての一部について和解（以下「当委員会和解」という。）が成立し、組合は、A3書記長に係る申立てを取り下げた（後記5(8)）。

29年2月7日、上記再審査申立てについて、中労委は和解を勧告し、組合と法人はこれを受諾した（以下「中労委和解」という。）。中労委の和解勧告書には、労使間の問題については、労使各々の立場・権利を尊重し、相互の信頼関係をベースにして、誠実に団体交渉によって解決するものとする、などと記載されている。

8月24日、組合は、前件申立ての残存部分を取り下げ、前件申立ては全て終了した。

【甲4・9・11・12・39、当委員会に顕著な事実】

3 法人における常勤職員の給与規程、就業規則等

(1) 法人の給与規程は、次のとおりである。なお、この給与規程は、法人の常勤職員にのみ適用される。

(基本給)

第11条 職員の基本給は、月給制とし、別表1で定める基本給号俸表によって各人ごとに定める。

2 (略)

(昇格・降格)

第14条 職員の昇格・降格は、人事考課の総合評価の決定後に人事考課、勤務成績、技能等を考慮して、施設長が必要と認めた場合に理事長に具申し、理事長が決定する。

2 (略)

3 (略)

(手当の種類及び額等)

第15条 職員に対し、別表2に定める手当を支給する。

(賞与)

第16条 職員に対し、法人の業績及び職員ごとの業績、勤務成績等の人事考課に基づき、別表3に定める賞与を支給する。

ア 別表1では、等級ごとの基本給を定めている。

1級…2～44号俸

2級…9～44号俸

3級(主任)…13～44号俸

4級(管理職)…22～44号俸

イ 別表2では、役職手当の金額を定めている。

| 手当   | 月額             |
|------|----------------|
| 役職手当 | ・施設長 月額10,000円 |
|      | ・副施設長 月額8,000円 |
|      | ・主任 月額5,000円   |

ウ 別表3では、賞与の計算方式を定めている。

[計算方式]

(計算基礎額) × (支給月数) × (在籍期間率) × (人事考課に

よる成績率) × (調整率)

- ・ 計算基礎額：月額賃金（基本給＋役職手当＋扶養手当）
- ・ 支給月数 6月：2か月 12月：2か月

【甲41】

(2) 法人の常勤職員就業規則における職員の区分は以下のとおりである。

(職員の区分)

第4条 職員の職種名は、次のとおりとする。

(1) 施設長 (2) 副施設長 (3) 職業指導員 (4) 生活支援員 (5) 事務員 (6) 相談員

2 (略)

3 第1項の職種のうち、必要な職種については、主任を置くことができる。

【乙17】

(3) 法人の29年度における事業計画書の職務分掌は、次のとおりである。

| 職務    | 業務             | 内容                                  |
|-------|----------------|-------------------------------------|
| 施設長   | 施設管理者<br>出納責任者 | 理事会の決定事項及び理事長専決事項の執行並びに業務、施設運営管理の統括 |
| 副施設長  | サービス管理責任者      | 施設長を補佐してサービス管理業務全般を統括、管理代行          |
| 主任支援員 | 生活支援員・作業指導員の統括 | 生活支援及び作業指導に関わる全体の統括、サービス管理者代行       |
| 生活支援員 | 生活支援           | 施設利用者の生活、教養、娯楽、余暇活動及び評価に関すること       |
| 作業指導員 | 作業指導           | 施設利用者の作業指導、訓練、社会生活力及び評価に関すること       |
| 相談員   | 相談業務           | 福祉事業全般に関すること                        |

【乙25】

(4) 法人における主任は、時期により異なるが、主に前記(3)の主任支援員と対応しており、自ら施設利用者に対して直接支援業務を行うとともに、生活支援員及び作業指導員の統括業務、サービス管理者の代行、施設利用者の工賃、給食費、出勤簿等に関する管理業務並びに法人に対する寄附を受

け付ける書類作成を行っている。なお、法人における直接支援業務の内容は、施設利用者に対する日常生活面の介護、職業訓練等である。

【甲49、審p37～38・60・80～81、審査の全趣旨】

#### 4 労使関係の経緯（分会結成まで）

- (1) 10年4月、A3は、法人化前のB2作業所に非常勤職員として採用され、3か月後に常勤職員となり、法人が同作業所を運営開始した20年10月以降も引き続き同作業所の常勤の作業指導員として施設利用者に対する直接支援業務を行っていた。

【甲49、審p37～38・55～56】

- (2) 主任代行になってからのA3

ア 23年4月1日、法人は、遅くとも20年10月から主任として任命していた常勤職員のB4主任（以下「B4主任」という。）を別の法人に出向させた。法人は、B4主任の不在時の主任代行としてA3を任命するとともに、A3に対し、その旨を説明した上で月額5,000円の役職手当を4月分給与から支給し始めた。当時、A3の基本給等級は2級のままであり、主任の基本給等級である3級ではなかった。

なお、法人内では、A3の役職を副主任と呼称することもあったが、主任代行と副主任とは同じ意味であり、いずれも法人の職務分掌には規定されていない。また、法人内では、施設長、副施設長及び主任の役職に職員を任命する際、辞令を交付することなく口頭で行っている。

【甲41・44、乙5の1～3・9・10・22・23、審p90～91】

イ A3は、主任代行に任命されて以降、従前からの施設利用者に対する直接支援業務のほかに、生活支援及び作業支援に関わる全体の統括、サービス管理責任者不在時の代行業務、外部との連絡業務、施設利用者の工賃、給食費、出勤簿等の管理業務並びに法人に対する寄附を受け付ける書類作成を行っていた。

【甲49、審p37～38・60・80～81・94～95】

ウ 23年4月から24年10月、A3は、施設利用者に対して身体への有形力の行使又は精神的なストレスを与えたと法人が懸念するような対応を行った。ただし、法人は、A3に対し、これらのことについて、指導、

処分等を行ったことはない。また、法人は、世田谷区の障害者福祉担当部署に対し、障害者虐待があったことを報告していない。

【乙11～13・22・23、審p51～54・81・114～117】

エ 24年4月1日、A3の基本給等級が3級（主任）に昇格した。

【甲41・42、乙10】

オ 10月17日、法人は、理事会において相談支援事業運営規程が承認されて、B2作業所のほかに相談支援事業所の開設準備を進めることとなった。法人は、A3に対し、相談支援事業の立上げ準備事務を行うよう命じた。なお、法人における相談支援事業とは、障害者総合支援法に基づく一般相談支援事業及び特定相談支援事業並びに児童福祉法に基づく障害児相談支援事業に関するものである。

その後、法人は、相談支援事業を開始していない。

【甲55、乙22・23、審p98・125】

カ 25年1月17日、A3ほか職員数名は、降雪後の公園清掃時に、施設利用者数名と雪合戦などを行った。その際、A3は、法人のある職員に指示して、非常勤職員のB5（以下「B5元職員」という。）の服の中に雪を入れさせようとした（以下「雪事件」という。）。

法人のB6施設長（以下「B6施設長」という。）は、1月23日及び28日にA3と面談し、上記行為はB5元職員に対するパワーハラスメントに該当すると指摘した。このことがきっかけとなり、A3は、3月上旬から年次有給休暇を取得し、その後11月30日まで病気休職した。

【甲49・52、乙10～12・22・23、審p97～98】

キ 9月1日、B4主任は出向期間終了に伴い、出向先から法人に復帰した。そして、法人は、B4主任に対し、同月分から従前どおり主任の基本給等級（3級）に対応する基本給と役職手当月額5,000円を支給した。これ以降、B4主任は主任の役職にあるとともに、法人は同人に対して主任の基本給等級（3級）に対応する基本給と役職手当月額5,000円を支給し続けている。

【甲41・44、乙5の1～3・9、審p113】

(3) 25年11月20日及び12月10日、当時、病気で勤務していなかった非常勤

職員で後に組合員となる A 6 (以下「A 6」という。)を復職させるか否かを法人内で検討していた際、A 4が、B 3元理事長に対し、A 6の復職を強く迫ったことがあった。結局、A 6は26年3月末で雇止めとなり、B 3元理事長は5月27日に退任した。

【甲3・52】

(4) A 3復職直後の動き

ア 25年12月1日、A 3は病気休職から復職した。法人は、A 3に対し、前年度の基本給に1号俸加算した3級22号俸を同月分の基本給として支給するとともに役職手当月額5,000円を休職前と同様に支給した。

その後、法人は、A 3に対し、27年3月分まで3級22号俸の基本給と役職手当月額5,000円を毎月支給した。

【甲41、乙10・22】

イ A 3の復職に当たって、法人は、同人に対し、B 2作業所の記念誌作成の基礎的資料の準備として、倉庫等に保管されていた40年分の写真、年表等の整理等の事務作業を命じた。A 3は、その後しばらく、それらの事務作業を中心に様々な業務を行った。

なお、A 3は、復職してから本件結審時まで、法人から直接支援業務を命じられることはなく、施設利用者との会話及び日常的な接触を除けば法人の施設では直接支援業務を行っていない。

【乙12・22、審p39・58・98～99】

ウ 26年3月から6月にかけて、B 6施設長は、法人のB 7副施設長(以下「B 7副施設長」という。)及びB 4主任と共に、雪事件の経緯と問題点について確認するため、A 3との間で5回面談を行うとともに、面談後、同人に対して報告書の作成を求めた。

【甲52・53、乙12】

5 労使関係の経緯(分会結成後)

(1) 8月26日、法人は、雪事件及びA 4とB 3元理事長とのやり取り(前記4(3))を踏まえて、A 3及びA 4に処分を行う方針を理事会で決定した。

9月5日、A 3、A 4らは、組合に加入するとともに分会を結成した。なお、法人の常勤職員では、A 3のみ分会に加入しており、同人は分会結

成時からの書記長である。

【甲1・52・53、審査の全趣旨】

- (2) 27年4月分給与として、法人は、A3書記長に対し、前年度までの3級22号俸に1号俸加算した3級23号俸の基本給と役職手当月額5,000円を支給した。その後、法人は、A3書記長に対し、28年3月分まで3級23号俸の基本給と役職手当月額5,000円を毎月支給した。

【甲41、乙10】

- (3) 28年2月18日、A3書記長は早退するに当たって、早退する旨をメールと電話でB7副施設長に伝え了承を得たと認識したが、法人は無断で早退したと認識した。その後、法人は、A3書記長に対し、この日の早退について報告書及び始末書の提出を求めるなどしたが、A3書記長は、始末書の提出に応じられないと回答した。

【甲16、乙12・22】

- (4) 3月1日、組合は、法人が、A3書記長に対し、本来の業務から外したり、2月18日の早退について始末書の提出を求めたりしたことを、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるなどとして、当委員会に前件申立ての追加申立てを行った。

なお、追加申立ての審査手続においては、法人が主任代行時代のA3の不行跡として主張した①雪事件、②施設利用者に対して身体への有形力の行使又は精神的なストレスを与えたと懸念されるような対応等について、組合と法人の見解が対立した。

【乙12、当委員会に顕著な事実】

- (5) 3月3日、組合は、法人に対し、A3書記長に施設利用者に対する作業指導、主任代行としての統括・サービスなどの本来の業務が与えられない状態が続いていることを抗議した。

【甲16】

- (6) 4月分給与として、法人は、A3書記長に対し、前年度までの3級23号俸に1号俸加算した3級24号俸の基本給と役職手当月額5,000円を支給した。その後、法人は、A3書記長に対し、29年3月分まで3級24号俸の基本給と役職手当月額5,000円を毎月支給した。

【甲41、乙10】

- (7) 28年10月18日、A3書記長は、法人の施設内に設置してある洗濯機で、同人の私物である金具が付いたトレッキングシューズを洗濯した。その後、その洗濯機が故障し、法人は新しい洗濯機を購入した。

【乙4・22・23】

- (8) 12月19日、前件申立ての一部について、当委員会和解が成立し、組合は、法人が、A3書記長に対し、本来の業務から外したり、2月18日の早退について始末書の提出を求めたりしたことが不利益取扱いに当たるなどとする申立てを取り下げた（前記2(2)）。

【甲12、当委員会に顕著な事実】

- (9) 29年1月25日、組合は、A5副分会長の復職が決定した直後の同月中旬頃から法人施設内にA3書記長、A5副分会長をはじめ、分会組合員らを名指しして「やめろ」などと否定的評価が記載された貼紙が掲示されたことに対し、法人がこれを容認し放置していると抗議した。組合は、法人の対応が高裁和解及び当委員会和解の趣旨に反するとして、貼紙の撤去等を申し入れた。

なお、それらの貼紙が施設利用者によって作成及び掲示されたことは組合及び法人双方が認識していた。

【甲13、40】

- (10) 1月27日、組合は、法人に対し、26日に貼紙（前記(9)）の撤去は確認したが、施設利用者からA3書記長に対して不穏当な発言があることを指摘した。また、法人が貼紙行為を施設利用者にやめさせるなどの指導や注意を行っていないことは、高裁和解及び当委員会和解の趣旨に反すると重ねて抗議するとともに、A3書記長の労働環境に配慮するよう申し入れた。

【甲14】

- (11) 1月30日、団体交渉が開催され、組合は、法人が貼紙を放置していたと抗議した。法人は、この問題について施設利用者と話をするとともに、職員会議で施設利用者からの苦情として整理し、同会議後に貼紙を外したと述べた。

【甲40】

- (12) 1月31日、法人は、A3書記長がトレッキングシューズを洗濯機で洗濯した行為（前記(7)）に対して、常勤職員就業規則に基づいて、6種類ある懲戒処分の中で最も軽い処分であるけん責処分とした。なお、常勤職員就業規則第54条には、法人における懲戒の種類が次のとおり定められている。
- （懲戒の種類）

第54条 懲戒は次の6種類とする。

- ①けん責・・・始末書を取り、将来を戒める。
- ②減給・・・始末書を取り、1回につき平均賃金1日分の2分の1以内を減給し将来を戒める。ただし、2回以上にわたる場合においてもその総額は一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内とする。
- ③出勤停止・・・始末書を取り、7日以内を限度として出勤を停止し、その期間の賃金を支払わない。
- ④降格・・・始末書を取り、上級職位を解任して下級職位に就け、下級給料表に格付する。
- ⑤諭旨解雇・・・懲戒解雇に準ずる事由による解雇で、予告手当を支給し解雇する。
- ⑥懲戒解雇・・・即時解雇する。所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。また、退職金は法人が加入する退職共済制度により支給されないことがある。

【乙4・17】

- (13) 2月頃、法人は、相談支援事業を10月から開始する予定であるとして、A3書記長及び高裁和解で復職が決まったA5副会長を同事業の準備事務に従事させることとした。

【乙22、争いのない事実】

## 6 A3書記長に対する役職手当不支給

- (1) 3月28日、法人は、B7副施設長、B4主任ら常勤職員5名に対して、
- ①超過勤務手当の固定支給を廃止して実績に応じた支給に改めること、②

財政状況ひっ迫につき当面1か年（29年4月1日から30年3月31日まで）に限り役職手当を支給停止することについて、個別に説明して同意を求めることとした。そして、法人は、A3書記長以外の全ての常勤職員から順次同意を得た上で署名捺印を1枚の書面（以下「お願いの書面」という。）に得た。

なお、当時、役職手当については、70歳を過ぎたB6施設長は、法人と雇用契約を締結する関係ではなかったので支給対象になっておらず、B7副施設長、B4主任及びA3書記長の3名が支給対象であった。B7副施設長は、自ら4月分以降の役職手当を辞退したため、上記①に同意する趣旨で署名捺印した。また、B4主任も署名捺印した。

【甲37、乙3・7・8、審査の全趣旨】

- (2) 4月4日、法人のB8理事及びB6施設長は、A3書記長に対し、同書記長以外の常勤職員全員の署名捺印が済んだお願いの書面を示しながら、①超過勤務手当の固定支給を廃止し実績支給に変更すること、②財政状況ひっ迫により、主任以上に支給していた役職手当を当面1か年に限り支給しないことについて説明して同意を求めた。A3書記長は、①超過勤務手当の固定支給について、元々は昼休憩が十分に取れないことの代替措置として支給されることになったものであり、それを実績支給に変えることで廃止するならば2年前の勤務時間である9時から17時までに戻すべきであり、それであればサインを考えると述べた。また、②役職手当については、財政面とか運営上の問題とかは理解したが、役職手当を支給停止にするよりも法人が施設利用者の出勤率を向上させるためにどのように取り組んでいくのか考えるのが先であると述べた。

結局、A3書記長は、お願いの書面に署名捺印しなかった。その後、4月中に数回、法人はA3書記長に署名捺印を求めたが同人はいずれも拒否した。

【甲20・44・49・56、審p42～45】

- (3) 4月11日、高裁和解に基づくA5副分会長の復職に際し、同人と施設利用者の家族会との融和を図るために同人が家族会に対して挨拶をする機会が設けられた時、家族会の一部から同人の復職に否定的な声があった。

【甲10・15、審査の全趣旨】

- (4) 4月25日、4月分給与が支給された。法人は、お願いの書面に署名捺印した常勤職員に対し、超過勤務手当の固定支給の廃止及び役職手当の支給停止を実施せず、固定超過勤務手当及び役職手当を支給する一方、A3書記長に対する役職手当は支給をやめることとした。ただし、自ら4月以降の役職手当を辞退したB7副施設長には役職手当は支給されなかったもので、役職手当は、B4主任にのみ支給されることとなった。なお、A3書記長に対する固定超過勤務手当については、従前どおり支給された。

このため、A3書記長の4月分給与は、基本給については、前年度の3級24号俸に1号俸が加算された3級25号俸が支給されたが、役職手当5,000円は支給されなかった。以後、A3書記長に対する役職手当の不支給が継続している。

【甲41・44、乙8・10、審p113】

- (5) 4月26日、B6施設長のほか、A3書記長も含め常勤職員6名全員が参加した職員会議が開催された。そこで、法人の29年度の事業計画書が示された。事業計画書に添付された職員名簿のA3書記長の職種名は「相談支援事業準備担当」となっていた。なお、28年度の同じ職員名簿のA3書記長の職種名は「職業指導員」であり、B4主任の職種名は、両年度とも「主任」と記載されていた。

また、上記職員会議においては、法人における相談支援事業の準備について、B6施設長が、事業開始は29年10月1日を予定していると話し、そのための準備委員会の立上げなども話題になった。

さらに、B6施設長は、世田谷区に補助金を返還する必要があるとあって資金繰りが厳しい状況にあるので、職員の給与の支払についてもお願いすることがあるかもしれないと述べた。

【甲20、乙25～27、審p94】

- (6) 5月10日、組合は、法人に対し、「役職手当の廃止」は、「全額か一部か」、「対象者全員か」、「いつからいつまでの実施予定か」等を文書で質問した。また、組合は、4月26日の職員会議で、B6施設長から資金繰りが厳しく職員の給与の支払が遅れるとの話があったことに対して、法人自ら

の経営責任を明らかにし、労働者に責任転嫁しないように上記文書で申し入れた。

【甲20】

- (7) 5月16日、法人は、組合の質問（前記(6)）に対し、「役職手当の廃止」は、「H29年4月以降も賃金規程に則って支給しています。」と文書で回答した。また、法人が同時にお願いした超過勤務手当の実績支給については、意思確認の結果、反対する職員がいたため、今後も固定支給を続けることとした、と上記文書で回答した。

【甲22】

- (8) 5月29日、組合は、法人の回答（前記(7)）を確認し受け入れる、変更する場合は労使協議されたい、と文書で返答した。

【甲23】

- (9) 6月2日、法人は、組合の返答（前記(8)）に対して、「役職手当の廃止について」は解決済み、と文書で回答した。

【甲24】

## 7 A3書記長及びA5副分会長と法人との関係

- (1) 6月19日、組合は、A5副分会長が家族会に対して挨拶をする機会（前記6(3)）において、法人が家族会の一部の発言を制止しなかったこと及び法人が家族会の反対を口実に同人を復職以降本来の業務（製菓衛生士として施設利用者のお菓子作りを支援する業務）から外していることについて文書で抗議した。

【甲15、審p25】

- (2) 8月頃、法人は、相談支援事業の開始予定時期（前記5(13)）を10月から30年4月に延期し、A3書記長及びA5副分会長を別法人の運営する施設に出向させ、そこで相談支援業務の研修を受けさせることとした。

29年10月18日、組合と法人とは当委員会におけるあっせん（平成29年都委争第36号）において、A3書記長及びA5副分会長の出向中の労働条件について合意し協定を締結した。そして、法人は、両者を上記施設に11月から30年3月末まで出向させた。

【甲18、乙22、争いのない事実】

## 8 役職手当不支給の精算依頼と団体交渉

- (1) 29年10月31日、A3書記長は、法人に対し、4月分から10月分までの役職手当5,000円が不支給になっているとして精算するように文書で要求した。

【甲25】

- (2) 11月27日、団体交渉が開催された。

組合は、A3書記長の役職手当が不支給となっていることについて理由を質問したところ、法人は、A3書記長に支給していた「副主任手当」は、元々B4主任が出向していた時に主任代行という形で5,000円を支給開始した、B4主任が出向先から戻った時に支給をやめるべきであったがそれを忘れていた、29年4月から支給しないと3月末頃に同書記長に口頭で説明している、職員会議でも29年4月以降の職員の役割について説明したと回答した。組合は、A3書記長はそのような説明を聞いていないし、主任代行（副主任）を外すことについて法人から何ら書面を交付されていないと抗議した。

役職手当について「H29年4月以降も賃金規程に則って支給しています。」と5月16日に法人が組合に対して回答していることを組合が指摘したところ、法人は、主任の役職にある職員には支給するが、就業規則上主任代行（副主任）という役職はなく、主任代行（副主任）であるA3書記長には支給しないという意味であったと述べた。

また、組合は、A3書記長は3月末から4月第1週目頃、法人から役職手当と超過勤務手当のカットに署名をしてほしいと言われた際に、カットする理由をしっかりと説明されなければサインできないと伝え、その後法人から返事がなかったと述べたところ、法人は、全員から同意を得られなかったので役職手当、固定超過勤務手当もそのまま支給することになった、全員の同意が得られなければカットできないので元に戻すことになった、元に戻すにあたって主任には役職手当を支払うが、主任代行（副主任）は就業規則に規定がないしA3書記長は主任代行（副主任）の仕事をやってもいないから役職手当を支払わないと述べた。組合は、A3書記長が法人から主任代行（副主任）としての業務を与えられていない、B4主任が出

向先から戻ってきてからもしばらく支払われていたのに就業規則に書かれていないからカットするなんて論理はおかしいと指摘したことに対し、法人は、A 3 書記長の主任代行（副主任）は外すということです、と述べた。

【甲44】

- (3) 12月6日、法人は、組合に対し、11月27日の団体交渉で議題となったA 3 書記長の役職手当について再度検討の上、①A 3 の主任代行（副主任）への就任は「B 4 主任不在時の代行」のためであり、このことは主任代行（副主任）任命時にA 3 に説明している、②B 4 主任は出向先から戻っており、A 3 書記長の主任代行（副主任）の役職の根拠はなくなっている、そのため、29年4月に主任代行（副主任）の役職から外すとの判断は合理的であり、それに伴う役職手当不支給も合理的な根拠に基づくものと考えていると文書で回答した。

【甲28】

- (4) 12月8日、組合は、法人から、①B 4 主任の出向に伴ってA 3 書記長は主任代行（副主任）に就任することの説明は受けたが、②B 4 主任の出向終了によりA 3 書記長の主任代行（副主任）を外すとは29年4月に伝えられなかったと文書で通知した。また、組合は、法人がA 3 書記長に対して、B 4 主任の出向終了後も29年3月まで、役職手当を継続して支払ってきた経緯を踏まえて、役職手当を支払うように上記文書で要求した。

【甲29】

- (5) 12月20日、団体交渉が開催された。

組合は、法人に対し、A 3 書記長の役職手当不支給については11月27日の団体交渉における説明から変更ないかと質問した。法人は、説明は変わらない、B 4 主任が出向先から戻ってきたことでA 3 書記長の主任代行（副主任）の役職の根拠はなくなっている、今年4月に役職から外すという判断をしたので役職手当を支給する根拠がないと述べた。組合から、B 4 主任が出向先から戻ってきたのは25年頃であり、なぜそのときに辞令を出して、役職を外さなかったのかと質問したところ、法人は、そのままにしておいた、直ちに終えてもよかったが、そのままにしておいたと述べた。組合が、数年前にB 4 主任が戻ってきたことを根拠にして今年4月に辞令

も出さずに役職手当を不支給とするのは不当労働行為であると指摘したところ、法人は、A3書記長には役職を外れていただくことをお知らせしていると述べた。組合が、A3書記長本人はそのことを聞いてないと述べたところ、法人は、本人は聞いてないと言ってもこちらは伝えたと述べた。組合は、常識的に辞令を出すべきではないかと指摘したところ、法人は、A3書記長に役職を外すことを言っていると述べた。

また、組合は、A3書記長の役職を外したのであれば、職員会議で職員に発表するのが社会通念ではないかと述べたところ、法人は、4月26日の職員会議（前記6(5)）で29年度の事業計画を示した際の最終ページに職員名簿があり、その職員名簿で同書記長が主任ではないことは分かることを指摘した。

その後もA3書記長の役職手当についてのやり取りが続き、組合は、議論が平行線で法人の回答が変わらないならば第三者機関で争う以外ないと述べ、法人は、第三者機関で争うかは組合が決めることである、自らの回答は変わらないと述べた。

【甲45、乙14】

## 9 本件申立て

30年2月16日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 10 本件申立て後の組合と法人とのやり取り

(1) 3月1日、組合は、法人に団体交渉を申し入れた。なお、この団体交渉申入れに当たっての議題は、①2018年度賃金改善要求、②A3書記長及びA5副分会長の職場環境改善、③A5副分会長の雇用契約、④有期契約職員の雇用契約継続、⑤その他未解決の案件と記載されていた。

【甲32の①②】

(2) 3月19日、団体交渉が開催された。

組合は、法人に対し、A3書記長の役職手当不支給について、これまでの法人の回答が変わらないか確認したところ、法人は、本件については当委員会で解決を図っていきたいと述べた。組合は、できれば団体交渉で解決していききたいと述べたが、法人は、当委員会で解決したい、A3書記長

に対する役職手当を支払わないという自らの回答は変わっていないと述べた。これは冒頭30秒ほどのやり取りであった。

【甲46】

(3) 4月、法人は、A3書記長及びA5副会長を前記7(2)とは別の法人に出向させた。それ以来、両者はその法人で勤務している。

【乙22、争いのない事実】

### 第3 判 断

1 法人が、平成29年4月分給与以降、A3書記長に対し、役職手当5,000円を支給していないことは、同人が組合員であることを理由とした不利益な取扱いに当たるか（争点1）

(1) 被申立人法人の主張

ア 本件役職手当不支給は降職によるものである。降職は、使用者の人事権の行使として行われるものであり、使用者には広範な裁量が認められ、裁量の逸脱濫用に当たらない限り適法である。そして本件では、法人の人事権の行使に当たって裁量の逸脱濫用に当たる事情はない。また、適法である降職が組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことを理由としてなされた事情もないため、不利益取扱いに当たらない。

イ 人事権の行使は懲戒処分とは性質が異なり、降職するに当たっての方式についても広範な裁量が使用者には認められる。したがって、対象者に弁明の機会を与えるための本人への告知が人事権の行使の要件ではなく、単に裁量権の逸脱といえるかどうかの判断の中の一事情にとどまる。

本件については、29年3月28日に、法人は、A3書記長に対し、お願いの書面を提示した上で固定超過勤務手当の廃止及び1年間の制度としての役職手当の支給停止に対する協力を求めた。それに引き続いて次の話題としてA3書記長の役職手当不支給の理由及び4月からの不支給を伝えた。仮に、その点が立証に至らずとも、降職及びそれに伴う役職手当不支給の実質的内容として4月以降の役職手当を不支給とすることを給与明細の交付という形でA3書記長に伝えているのであるから、本件降職を3月中に書面で別途通知しなかったことは裁量の逸脱濫用を基礎付けない。

A 3書記長は、29年4月の給与明細を受け取っていながら、役職手当の不支給に気付かなかつたと証言しているが、給与明細の作りや支給金額が前月よりも減額となっていることを踏まえれば、この証言は不合理である。不支給となってからの組合の文書質問の趣旨からも役職手当の不支給には気付いていたことを裏付けており、29年3月28日の降職及びそれに伴う役職手当不支給の通知があったことは明らかである。

ウ 本件降職の実質的な理由は、①B 4主任の出向先からの復帰によりA 3書記長の主任代行の役職を設ける業務上の必要性がなくなったこと、②A 3書記長が、施設利用者に対しては暴力行為等を行うとともに、職員に対してはパワーハラスメント等を行ってきたこと、③A 3書記長が29年1月31日に就業規則違反により、けん責処分を受けたことである。また、降職に伴う役職手当の不支給金額は5,000円と少額であるし、本件役職手当は、支給開始時には、主任の役職に相当する基本給等級と連動していなかったのであり、A 3書記長に支給していた役職手当に基本給としての性質はないことも本件降職の適法性を基礎付けている。

本件降職の時期は、B 4主任が出向先から復帰した時期を考慮すると遅くなったが、そもそも人事権の行使には広範な裁量が認められており、そこには事由に対していつ権限を行使するかという時の裁量も含まれている。本件では、B 4主任が復帰した25年9月以降も多数回にわたり、A 3書記長の降職を検討していたが、同人の体調及び生活への配慮をしたために降職を延期にしたのであるから、本件降職の時期が遅くなったことには合理的な理由が存在する。

エ 以上、本件降職は適法になされたものであり、降職の理由にはA 3書記長が組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことを一切含んでいない。さらに、本件お願いの書面は、組合員であるかどうかにかかわらず、法人の常勤職員全員に対し依頼している。これらの点に鑑みれば本件降職が不当労働行為でないのは明らかである。

## (2) 申立人組合の主張

法人は、29年3月28日に、A 3書記長に対し、役職手当一時不支給と同時に降職による不支給を告げたと主張しているが、そのような事実はな

い。法人が主張するように降職により役職を外そうとする者に対して、同時にその者が役職にあることを前提として、一時不支給を持ち掛けることは不自然かつ不合理であり、不支給を事前に伝えていないことを意味する。また、法人は、過去に内部でA3書記長の降職を検討していた経過は全くないにもかかわらず、本件審査手続に入ってから、役職手当不支給の理由を降職であるとしており、その主張自体不当であるが、降職理由もまた不当なものである。

まず、A3書記長に対する役職手当は、B4主任が出向先から戻っていたにもかかわらず、同書記長が病気休職から復職する際に支給を継続するように法人があえて指示した経過がある。法人は、役職手当不支給は、B4主任が出向先から戻ってきていることから主任代行の役職が不要となったことを受けての降職であると29年11月27日の団体交渉で説明したが、これはその支給経過を全く踏まえていない。

また、法人が降職の理由としている施設利用者に対する暴行、職員に対するパワーハラスメントなどと評価される行為はそもそもない。仮にあったとしても、いずれも23年から24年の出来事であり、その後5年以上もA3書記長を副主任の地位に置いていたことから、法人自身取り立てて騒ぐような出来事ではないと捉えていたとみるほかない。A3書記長に対する5年以上前の出来事を取り上げての降職処分は、裁量権を濫用したものであって無効である。

さらに、A3書記長が洗濯機にシューズを入れて洗った点については、そもそも「シューズを洗濯機で洗うな。」などとする規定は存在せず、法人においても汚れ物を洗う行為はそれまで誰もとがめられておらず職場慣行として認められてきたものである。それにもかかわらずけん責処分を行うのは権利濫用以外の何物でもないし、それを持ち出してきたのは、本件審査手続に入ってからである。法人は団体交渉でも降職の理由として述べていなかったのであり、取って付けた言い訳以外の何物でもない。

法人は、役職手当一時不支給の方針を撤回した形跡はないにもかかわらず、これに同意したB4主任には役職手当を支給している。他方で、法人は、一時不支給に同意しなかったA3書記長には不支給を続けている。こ

のような対応に合理的な理由はなく、法人が分会結成後、不当労働行為を繰り返してきたことに鑑みれば、A 3 書記長が組合員であること又は同人の組合活動を理由として行った不利益取扱いである。

(3) 当委員会の判断

ア 本件役職手当不支給の理由

法人は、本件役職手当の不支給は、A 3 書記長に対する人事権の行使としての降職であり、降職の理由については、① B 4 主任が戻ってきており主任代行は不要であったこと、② A 3 は、主任代行となった23年4月以降、施設利用者に対する暴力行為、職員に対するパワーハラスメント等を行ったこと、③ けん責処分を受けたことを挙げているので、以下、これらを検討する。

(ア) 主任代行は不要との理由について

23年4月1日、法人は、A 3 書記長を B 4 主任の不在時の代行として任命し、役職手当5,000円を支給し始め（第2.4(2)ア）、24年4月1日、A 3 を主任の基本給等級である3級に昇格させた（同3(1)ア、同4(2)エ）。

25年9月1日、B 4 主任は出向先から法人に戻った（第2.4(2)キ）が、同年12月にA 3 が病気休職から復職したときに従来どおり役職手当が支給され（同4(4)ア）、29年3月まで3年4か月間にわたり、支給され続けてきた（同5(2)(6)）。

そうすると、既に主任の基本給等級である3級に昇格し、B 4 主任が出向先から戻った後も長期間にわたり役職手当が支給されてきたA 3 書記長に対し、法人が、突然、主任代行は不要だとして役職手当を不支給としたのは不自然であり、なぜこの時期にそのような判断がされたのか疑問である。

(イ) 施設利用者に対する暴力行為等の理由について

23年4月から24年10月にかけて、A 3 が施設利用者に対して行った対応（第2.4(2)ウ）の中には、法人が暴力行為等であると懸念するものが含まれていたと法人は主張しているが、いずれも23年から24年のことであり、当時、法人は指導、処分等を行っていなかった（同）

にもかかわらず、29年4月になって降職理由として持ち出すことには疑問がある。

また、法人はA3が主任代行となってから職員に対してパワーハラスメント等を行ったとも主張するが、そのうち具体的な行為と時期が特定できるものは、25年1月17日の雪事件（第2.4(2)カ）のみである。これについて法人は、26年3月から6月にかけて、その経緯と問題点について確認するためにA3と5回面談を行っており（第2.4(4)ウ）、8月の理事会で処分を行う方針を決定した（同5(1)）ものの、その後、処分は行っていない。それにもかかわらず、29年4月にもなってA3書記長を降職する理由として取り上げるのには疑問がある。

(ウ) けん責処分を受けたとの理由について

けん責処分が法人の就業規則の中で最も軽い懲戒処分であること（第2.5(12)）、主任代行の業務とは必ずしも関係のないことでの懲戒処分であること（同(7)）からも降職理由とするにはやや疑問がある。

(エ) 小括

以上のとおり、法人の挙げる本件役職手当不支給の理由は、いずれも降職の理由として不自然であり、特に、なぜ29年4月になって降職を行ったのかについて疑問がある。

イ 本件役職手当不支給の経緯

(ア) 法人は、29年3月28日、常勤職員5名に対し、超過勤務手当の固定支給の廃止及び役職手当の1年間支給停止に同意を求めるとの書面に署名捺印を求め、A3書記長以外の全ての常勤職員はこれに応じた（第2.6(1)）。

(イ) なお、法人は、A3書記長に対し、3月28日にお願いの書面によって協力を求めた後、引き続いて次の話題として、主任代行は不要となっており役職手当を不支給とすることを事前に伝えたとも主張する。

しかし、法人が、A3書記長に対し、役職手当不支給やその理由を事前に説明したことを認めるに足りる具体的な疎明はない。そもそも、法人が、A3書記長に対し、主任代行が不要となっているとの理由で役職手当を不支給とする方針ならば、役職手当1年間支給停止に協力

を求める必要はないと考えられ、お願いの書面への協力を求めた後に役職手当不支給を伝えたという法人の主張は不自然であり採用することができない。

(㊦) 4月4日、法人は、A3書記長に対し、同人以外の常勤職員全員の署名捺印の済んだお願いの書面を示しながらその趣旨を説明し、同人に署名捺印するように求めた(第2.6(2))。しかし、A3書記長は、①超過勤務手当の固定支給廃止については、2年前までの勤務時間である9時から17時までに戻すべきこと、②役職手当の1年間支給停止については、法人が施設利用者の出勤率を向上させる(ことで収入を増やす)のが先であること、と述べて署名捺印を拒否した(第2.6(2))。その後、29年4月分給与において、法人は、お願いの書面に署名捺印した常勤職員に対し、役職手当の1年間支給停止を実施せず、役職手当を従前どおり支給する一方、A3書記長に対する役職手当の支給をやめることとした(第2.6(4))。

(㊧) このように、役職手当の支給停止に応じて署名捺印した常勤職員には、これを実施せず支給し続ける一方、署名捺印に応じなかったA3書記長に対しては、役職手当の支給をやめるという法人の対応は不自然である。

A3書記長は、労働条件の改善や法人の経営努力が必要であるなどと述べて署名捺印を拒否したのであるから、法人が、同人の署名捺印拒否を、組合の要求を掲げて法人の依頼に応じなかったものと認識したことが推認される所であり、そのことが上記のような不自然な対応の動機ではないかと強く疑われる。

#### ウ 組合に対する法人の説明

法人は、A3書記長が29年4月分の給与支給明細を受け取っていないながら役職手当不支給について特段の対応を執らなかつたことから、同人に対して事前に降職と役職手当不支給が通知されていたことは明らかであるとも主張する。

しかし、組合が5月10日に「役職手当の廃止」について、「いつからいつまでの実施予定か」等を法人に文書で質問した(第2.6(6))のは、

A 3書記長の4月分給与で役職手当が不支給とされた理由が分からなかったから問い合わせたものと考えられる。これに対して、法人は、5月16日に「H29年4月以降も賃金規程に則って支給しています。」と回答し（第2.6(7)）、A 3書記長に対してお願いの書面とは別に役職手当を不支給としたことを説明しなかった。そして、組合は、5月29日に法人の回答を確認し受け入れる旨を表明した（第2.6(8)）。この一連の流れをみれば、組合がA 3書記長の役職手当はいずれ従前どおり支払われるものと誤信したことがうかがえ、法人の回答には疑問を感じざるを得ない。その後、10月31日に、A 3書記長が、法人に対し、役職手当の不支給を精算するように依頼する（第2.8(1)）まで、同人及び組合が特段の対応を執らなかつたからといって、降職と役職手当の不支給が通知されていたとみることはできない。

#### エ 労使関係の推移

(ア) 組合と法人は、26年9月5日のA 3、A 4らの組合加入・分会結成以降（第2.5(1)）、A 4分会長及びA 5副分会長の解雇ないし雇止めを巡って民事訴訟及び不当労働行為救済手続で争う（同2）など対立していたが、本件役職手当が不支給となった29年4月までには高裁和解、当委員会和解及び中労委和解によって、分会結成当時の紛争の多くが終息していた（同）。しかし、A 5副分会長の復職が決まった直後の29年1月中旬から25日にかけて、施設利用者によって分会組合員らへの否定的評価が記載された貼紙が法人施設内に掲示され、その対応を巡って、組合と法人は、再び対立した（第2.5(9)）。

そして、4月11日、A 5副分会長が復職するに当たって、同人が、施設利用者の家族会に対し、挨拶を行った時に家族会の一部から同人の復職に否定的な声があり（第2.6(3)）、6月19日、組合はこの時の法人の対応に抗議した（同7(1)）。

これらのことに加え、前件申立ての一部は、8月24日に和解が成立するまで当委員会に係属中であつた（第2.2(2)）ことを踏まえると、組合と法人との関係は、本件役職手当不支給直前の時期においても緊張状態が続いていたといえる。

(イ) A 3 書記長については、組合加入・分会結成のきっかけとなった一人であり、分会結成以来、分会書記長の地位にあり、分会唯一の常勤職員でもある（第 2. 5 (1)）。25 年 1 月 17 日には雪事件が発生し、法人は 2 回の面談において、これが A 3 から B 5 元職員に対するパワーハラスメントに該当すると指摘し、A 3 は、これがきっかけとなって 25 年 11 月末まで病気休職した（第 2. 4 (2)カ）。そして、法人は、A 3 が 25 年 12 月に復職してから本件結審時まで一貫して、同人に対して直接支援業務を命じていない（第 2. 4 (4)イ）。このことについて、組合は、28 年 3 月 1 日には法人が A 3 書記長を直接支援業務から外していることを不当労働行為として前件申立てに追加して争う（第 2. 5 (4)）などしており、同人は、組合と法人との紛争の中心人物の一人であった。

#### オ 結論

以上のとおり、法人の挙げる降職の理由は、いずれも不自然であり、A 3 書記長への事前の説明がないなど、手続の面でも不自然な対応がみられるのであって、本件役職手当の不支給が降職を理由とするものであるか否か自体が疑問であるといわざるを得ない。

そして、超過勤務手当の固定支給の廃止及び役職手当の支給停止に同意するお願いの書面への署名捺印について、A 3 書記長以外の常勤職員は応じたが、同人のみが応じなかったところ、法人は、署名捺印した常勤職員には、役職手当の支給停止を実施せず、署名捺印に応じなかった同人に対しては、役職手当の支給をやめたという経緯がある。

これらに加え、当時、緊迫した労使関係が継続していたことや、A 3 書記長が紛争の中心人物の一人であった等の事情も総合考慮すると、本件役職手当の不支給は、分会書記長である同人が、労働条件の改善や法人の経営努力が必要であるなどと組合の立場からの要求を掲げてお願いの書面への署名捺印を拒否したことを法人が嫌悪してなされたものといわざるを得ない。

したがって、法人が、A 3 書記長に対し、本件役職手当を不支給としたことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たる。

## 2 A 3 書記長の役職手当不支給に係る 29 年 11 月 27 日、12 月 20 日及び 30 年 3

月19日の団体交渉における法人の対応は正当な理由のない団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉に当たるか（争点2）

(1) 申立人組合の主張

ア 29年11月27日の団体交渉

(ア) 法人は、29年4月4日にお願いの書面を示しながら財政上の理由から役職手当を1年間不支給にすると説明していたにもかかわらず、この日の団体交渉ではA3書記長への役職手当の不支給理由として、主任代行が解かれていたなどと説明を変遷させている。

(イ) B4主任が出向先から戻った際に、A3書記長は、主任代行から解かれていたため、役職手当を不支給にしたとの法人の説明は、25年9月から29年3月まで同書記長に役職手当が支給されていた点を踏まえておらず不合理である。

(ウ) 法人は、団体交渉でA3書記長の主任代行が解かれていたと虚偽の説明をしている。そもそもA3書記長が主任代行から解かれたことについては一切書面が交付されていない。また、法人が主張するように、A3書記長が主任代行の地位にあることを前提として財政上の理由から1年間の役職手当支給停止に同意するように要求しておきながら、その一方で同人が主任代行から解かれているとの説明を同時にするなど失当である。

イ 29年12月20日の団体交渉

法人は、元々財政上の理由から役職手当を1年間不支給にすると説明していたことを、B4主任が戻ってきた時にA3書記長は主任代行から外れていると変遷させた説明を再度行うとともに、同書記長に役職手当を不支給にする旨を伝えたと言った。これに対して、本人が聞いていないと反論すると自分の主観では伝えたので問題ないとともに説明しようとしなかった。そして、組合がいくら話し合いを求めても「結論は変えない。」との一点張りで自らの主張を繰り返した。

ウ 30年3月19日の団体交渉

法人は、冒頭に「A3組合員への役職手当は支払わない。」「都労委で争う。」として、A3書記長への役職手当不支給問題に対して一切議

論をするつもりはない旨を通知した。組合は、この姿勢に対し、強く抗議したが、法人は一切取り合わなかった。この時点で、都労委で争われることが決まっていたにせよ、団体交渉で議題に挙がっていたことでもある役職手当不支給問題を取り上げることすら拒否した法人の姿勢は、もはや団交拒否といえる。

## (2) 被申立人法人の主張

そもそも法人は、29年3月28日にA3書記長に対して、一旦は財政上の理由から役職手当を不支給とする旨の同意を求めたが、その次に役職手当がB4主任の出向に伴って同書記長を不在時の代行として任命したことにより支払ってきたものであり、主任代行の役職は不要となっていた旨を説明している。法人がそれを伝えていないことを前提にした組合の主張は失当である。組合は、双方の見解が食い違っている点を虚偽と断じてそれをもって不誠実であると主張しているにすぎず、法人としては自らの見解をその根拠を含めて具体的に説明しているのであるから不誠実とはいえない。

また、30年3月19日の団体交渉における申入書にはA3書記長の役職手当の問題は含まれていないのであって、そもそも団体交渉事項ではなかった。更にいえば、11月27日及び12月20日の団体交渉において使用者からの具体的な主張に対して、組合はこれを否定するのみであり、組合からも第三者機関で争う以外ないと述べるなど、議論が進展する見込みがなく行き詰った状態となっていたのであり、団体交渉を拒否するのに正当な理由がある状態となっていた。

## (3) 当委員会の判断

### ア 11月27日の団体交渉

11月27日の団体交渉において、法人は、A3書記長の役職手当を不支給とした理由について、B4主任が出向先から戻った時に、役職手当の支給をやめるべきであったが、それを忘れていた、29年4月から支給しないと同書記長に口頭で説明している（第2.8(2)）などと述べた。

しかし、前記1(3)イ(i)で判断したとおり、法人がA3書記長に役職手当の不支給やその理由を事前に説明したとは認められず、また、同ウで判断したとおり、組合が役職手当の不支給について文書で質問した際、

法人は、上記のような説明をせずに、「H29年4月以降も賃金規程に則って支給しています。」と回答している（第2.6(7)）。その結果として、組合は、A3書記長の役職手当はいずれ従前どおり支払われるものと誤信したことがうかがわれるのであるから、11月27日の団体交渉における法人の上記説明について、従来の説明を変遷させたものと組合が受け止めたとしても無理からぬことである。

また、11月27日の団体交渉において、組合は、B4主任が出向先から戻ってきてからも役職手当はしばらく支払われていたのに、主任代行（副主任）が就業規則に書かれていないからカットするという論理はおかしいと指摘したが、法人は、A3書記長の主任代行（副主任）は外すということです、と結論を述べるだけであり（第2.8(2)）、組合の理解を得るような説明に努めたとはいえない。

#### イ 12月20日の団体交渉

12月20日の団体交渉においても、法人は、A3書記長の役職手当を不支給とした理由について、B4主任が出向先から戻ってきたことで同書記長の主任代行（副主任）の役職の根拠はなくなっている、今年4月に役職から外すという判断をしたので役職手当を支給する根拠がないと説明した。これに対し、組合は、B4主任が出向先から戻ってきたのは25年頃であり、なぜそのときに辞令を出して、役職を外さなかったのかと質問したが、法人は、そのままにしておいた、直ちに終えてもよかったが、そのままにしておいた、などと述べただけであった（第2.8(5)）。このような説明では、B4主任が25年9月に戻ってきてからも3年4か月間にわたってA3書記長に役職手当の支給を継続してきた経緯や、それを29年4月になって不支給とした理由の説明として、十分であるとは到底いえない。

加えて、前記のとおり、法人がA3書記長に役職手当の不支給やその理由を事前に説明したとは認められないにもかかわらず、組合が、辞令も出さずに役職手当を不支給とするのはおかしいと指摘すると、法人は、A3書記長には役職を外れていただくことをお知らせしている、同人に役職を外すことを言ってあるなどと述べ（第2.8(5)）、それ以上交渉を

進めようとはしなかった。

ウ 以上のとおり、11月27日及び12月20日の団体交渉における法人の対応からは、交渉によって問題を解決しようとして臨んでいたとみることはできず、法人が、A3書記長に対して29年3月まで役職手当の支給を継続した経緯や、それを不支給とした理由などについて、組合の理解と納得を得るべく誠実に団体交渉を行ったということとはできない。

エ 30年3月19日の団体交渉

30年3月19日の団体交渉において、A3書記長の役職手当の問題について、組合が、これまでの法人の回答が変わらないか確認したところ、法人は、2月16日に当委員会に本件申立てがなされたことを踏まえて、当委員会で解決を図っていきたいと述べた。さらに組合が、できれば団体交渉で解決していきたいと述べたのに対し、法人は、当委員会で解決したい、A3書記長に対して役職手当を支払わないという自らの回答は変わっていないと述べるやり取りがあった（第2.10(2)）。

このように、法人は、団体交渉の中で、組合がこれまでの回答が変わらないか確認したことに対し、A3書記長に対する役職手当の問題については、当委員会において解決したいとの意向を示しただけであるし、同人への役職手当は支払わないという自らの回答が変わらない旨も回答しているのであるから、法人が同人の役職手当の問題について、団体交渉で取り上げることを拒否したとまでみることはできない。そして、このやり取りは団体交渉の冒頭30秒ほどのやり取りにすぎないことも考慮すると、こうしたやり取りをもって、法人の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否であるとか、不誠実な団体交渉であるとか評価することはできない。

オ 結論

以上のとおり、A3書記長の役職手当不支給を議題とする、29年11月27日及び12月20日の団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるが、30年3月19日の団体交渉における法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否及び不誠実な団体交渉のいずれにも当たらない。

### 3 救済方法について

#### (1) 役職手当不支給の救済について

前記1で判断したとおり、法人がA3書記長の役職手当を事前に説明することなく不支給としたことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いであることから主文第1項のとおり命ずることが相当である。

なお、法人における役職手当は、賞与の計算基礎額となっており（前記第2.3(1)ウ）、法人は、本件役職手当不支給の結果として発生したことが明らかな減額分について、不支給期間中における法人の賞与支給実態に応じて支払うこととする。

#### (2) 団体交渉の救済について

前記2で判断したとおり、29年11月27日及び12月20日の団体交渉における法人の対応は不誠実な団体交渉に当たるが、A3書記長の役職手当の不支給については主文第1項で救済済みであるから団体交渉を改めて命ずる必要はないと考えられるので、主文第2項のとおり命ずる。

### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人がA3書記長に対する役職手当を不支給としたことは、労働組合法第7条第1号に、法人が同人に対する役職手当不支給を議題とする29年11月27日及び12月20日の団体交渉において不誠実な対応をしたことは、同法同条第2号にそれぞれ該当するが、30年3月19日の団体交渉における法人の対応は、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。

令和元年11月5日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一