



(以下「組合」という。)の執行委員長であったA(以下「A」という。)を、平成27年2月17日(以下「平成」の元号は省略する。)付けで懲戒解雇(以下「本件懲戒解雇」という。)した。

本件は、組合が、協会による本件懲戒解雇が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、27年8月19日に、東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に対して救済申立てをした事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 協会は、Aに対し、本件懲戒解雇をなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。

(2) 文書交付及び掲示

(3) 前各項の履行報告

## 3 初審命令の要旨

東京都労委は、協会が、27年2月17日付けでAを懲戒解雇したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する旨判断し、本件懲戒解雇をなかったものとしての取扱い、原職復帰、原職復帰までの間の賃金相当額の支払、文書交付・掲示及び履行報告を命じることを30年10月2日付けで決定し(以下「初審命令」という。)、同年11月19日、両当事者に命令書を交付した。

## 4 再審査申立ての要旨

協会は、初審命令を不服とし、30年12月4日、初審命令の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

## 5 本件の争点

(1) 組合は、労組法上の労働組合といえるか。(争点1)

- (2) 組合が労組法上の適合組合であると認められた場合、本件懲戒解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。(争点2)
- (3) 組合が労組法上の適合組合であると認められた場合、本件懲戒解雇は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点3)

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1 (組合は、労組法上の労働組合といえるか) について

#### (1) 組合の主張

組合は、協会の職員である総本部指導員の労働条件の維持改善及び協会からの不当な処分に対し団結して対抗すべく結成された労組法第2条本文に該当する労働組合であり、先行する団交拒否事件(後記第3の10(8)参照)において、労働委員会から労組法上の労働組合に該当するとの決定も受けている。

協会は、組合が反経営陣活動の目的を実現するために組織する団体であるから労組法上の組合ではない旨主張するが、同主張は以下のとおり認められない。

ア 組合が協会に対する質問状、要求書及び団交申入書において要求した事項は、①団体交渉のルール等に関する点、②総本部指導員の業務、地位に関する不利益に関することのみであり、いずれも労働者の権利を守るためのものであって、組合が労組法上の労働組合であることを否定する事由とはならない。

イ 「総本部指導員会」及び「有志の会」(後記第3の3、同6(2)参照)は、組合員と一部構成員は重なるものの、組合とは別団体であり、上記各会の活動内容ゆえに組合が労組法上の労働組合であることが否定されることにはならない。

ウ 協会が主張するAの発言は否認する。また、B2会長(当時。以下、

退任後も併せて「B 2 会長」という。)の解任動議を審議する臨時社員総会会場のあるホテルに他の組合員とともに赴いたことは正当な組合活動であって、組合が労組法上の労働組合であることを否定する事由とはならない。

エ 協会が指摘する時期に団体交渉が行われなかった理由は、協会執行部内に混乱があったために協会から組合に改めて連絡するとして延期され、28年8月まで何の連絡もなかったから開催できなかったのである。また、組合は、どのような組合活動を行うのかを独自に判断することができるのであるから、争議行為を行わなかったからといって、労働条件の維持改善を目的としていない団体とはいえない。

## (2) 協会の主張

組合は、以下のとおり、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体ではないから、労組法第2条本文の労働組合には該当しない。

ア 組合は、経営権の奪取が可能となる定款変更や、非組合員であるC 1 (以下「C 1」という。)の代議員資格剥奪に関する事項等、義務的団交事項ではない事項につき団体交渉を要求している。このような団交事項を要求する組合は労組法上の労働組合には該当しない。

イ 組合の組合員のほとんどは、現在の協会の経営陣から経営権を奪取することを目的として組織された団体である「有志の会」の構成員であり、「有志の会」と組合は、反経営陣活動のために共同戦線を張っていることは明らかである。したがって、組合は、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とはしていない。

ウ Aは、組合結成集会において「首席師範と全理事を引きずり下ろす」と発言したほか、B 2 会長の解任動議を審議する臨時社員総会の会場に他の指導員らを引き連れて赴き、圧力を掛けようとするなどしてい

たことから、Aに経営権奪取の意図があったことは明らかである。

エ 組合は、真に労働条件改善の希望があるのであれば、協会に団体交渉を催促すべきところ、「有志の会」構成員が理事会で多数派を占めていた時期には団体交渉の催促をしなかった。また、第5回団体交渉において、行き詰まりを感じ今後はストライキを検討する旨発言しているにもかかわらずその後争議行為を行っていない。このような組合の対応からすると、その活動目的は経営権奪取にあったことは明らかである。

2 争点2（組合が労組法上の適合組合であると認められた場合、本件懲戒解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 組合の主張

以下の事実に鑑みれば、本件懲戒解雇は、Aが組合の執行委員長に就任し、組合活動を行ったことを理由としてされたものである。したがって、本件懲戒解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

ア 協会は、組合からの質問、要求、団交申入れを設立時から一貫して無視し、本件審査においても組合は労組法上の労働組合に該当しない等の主張を繰り返しており、反組合的態度を明確にしている。

イ 協会は、Aが執行委員長であり組合活動の中心的な役割を有していると明確に認識し、Aを解雇すれば組合の活動に著しい支障が生じ、組合が弱体化することを十分に認識していた。そして、協会は、このような認識の下、協会の現状文書及び宣言文（後記第3の6参照）にはA以外の多数の者の氏名が記載されているにもかかわらず、Aのみを解雇したのである。

ウ 協会の挙げる本件懲戒解雇の解雇事由は、いずれも懲戒事由に該当せず、本件懲戒解雇は、解雇権を濫用した違法・無効なものである。それどころか、協会は、本件懲戒解雇の解雇事由の一つとして、Aが

臨時社員総会の会場のあるホテルに他の組合員とともに赴いたことを挙げるが、上記行為は、正当な組合活動であり、協会は正当な組合活動を理由として本件懲戒解雇を行ったものである。さらに、協会の理事自身も、本件懲戒解雇の理由を労働組合結成である旨明言している。

エ また、Aが協会を被告として提起した地位確認・損害賠償請求訴訟の控訴審判決（以下「本件高裁判決」という。後記第3の10(13)参照）は、本件懲戒解雇の不当労働行為該当性を否定する判断をしているが、同判断は損害賠償請求権の有無に係る理由中の判断であるところ、本件高裁判決と労働委員会における命令では、不当労働行為の認定については目的が異なるものであるため、本件高裁判決の判断に労働委員会の判断が拘束されるものではない。

## (2) 協会の主張

ア Aの行為は、以下のとおり解雇事由に該当する。協会は、Aの行為が解雇事由に該当することから解雇したにすぎず、不当労働行為意思は認められないのであるから、本件懲戒解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

(ア) Aは、協会に対する誹謗中傷を記載した26年8月20日付け協会の現状文書及び宣言文を不特定多数（代議員100名程度）に配布しているところ、その内容は不相当であり、真実性・真実相当性もないから、同人の行為は、協会の運営に関する各種の誹謗中傷行為であって、就業規則第31条第1項第4号、第5号、同条第2項第5号、第6号及び第8号に該当する。

(イ) Aは、事前に臨時社員総会に出席しないようにと協会から業務命令を発せられていたにもかかわらず、他の指導員を引き連れて臨時社員総会会場に赴いており、上記行為は、代議員の意思決定に重大

な影響を与えることは明らかである。また、Aは、協会の定款変更を求める等義務的団交事項に該当しない事項を団交事項と称しており、上記行為は、労組法の趣旨を潜脱する行為であり、協会の経営権奪取目的に基づくものである。

したがって、これらの行為は、協会の正常な運営を阻害しようとする行為であって、就業規則第31条第2項第5号、第6号及び第8号に該当する。

(ウ) Aは、後輩である総本部指導員7名に対し、稽古の際あるいは稽古が終了した後に居残り稽古と称して、故意に攻撃を加えたり、コーナーに追い詰め逃げられない状態にして殴る蹴るの暴行を加えたほか、4階の窓から突き落とそうとするなどの暴行を行った。

Aの上記行為は、パワハラ行為であり、就業規則第31条第1項第4号、同条第2項第4号、第6号及び第8号に該当する。

イ 仮に、Aの行為が解雇事由に該当しないことが判明しても、以下の理由から不当労働行為意思は認められないのであるから、本件懲戒解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない

(ア) 協会は、十分な調査により、Aの行為が解雇事由に該当するものと信じたのであって、不当労働行為意思はない。

(イ) 協会は、Aが組合と称している団体は、反経営陣活動団体であって労働組合ではないと認識していたのであり、Aが労働組合の組合員であるとの認識がなかった。また、協会は、Aの行為は反経営陣活動を行っているにすぎず、労働組合の正当な行為であるとの認識がなかった。したがって、協会には不当労働行為意思はない。

(ウ) Aは、組合結成前から反経営陣活動をしており、協会は反経営陣活動をするA個人を排斥するために本件懲戒解雇をしたのであるから、不当労働行為意思はない。

ウ また、本件高裁判決は、本件懲戒解雇の不当労働行為該当性を否定し、確定している。それにもかかわらず、組合が本件懲戒解雇の不当労働行為該当性を争うことは信義則に反して許されず、また、本件高裁判決の上記判断は労働委員会の命令に対しても拘束力を有するのであるから、本件懲戒解雇の不当労働行為該当性を認めることは労働委員会の裁量の範囲を逸脱する。

3 争点3（組合が労組法上の適合組合であると認められた場合、本件懲戒解雇は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 組合の主張

協会は、Aが組合活動の中心的な役割を有していると明確に認識し、Aを解雇すれば組合の活動に著しい支障が生じ、組合が弱体化することを十分に認識していた。また、協会は、組合内部の意思決定の内容やA個人が他の組合員と行った活動を理由にして、Aに懲戒解雇という労働者にとっては極刑を科す方法により、組合の活動に介入している。

したがって、本件懲戒解雇は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 協会の主張

上記2(2)のとおり、本件懲戒解雇は、A個人の反経営陣活動の側面を理由としたにすぎないから、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当しない。

4 救済方法について

(1) 組合の主張

本件懲戒解雇時におけるAの職務は、総本部指導員としての職務であるから、初審命令主文第1項における「原職」は総本部指導員である。そして、本件懲戒解雇が無効であったことが裁判において確定したにもかかわらず、協会は、「原職」である総本部指導員への復帰を拒み続けて



いる。その結果、Aは、総本部指導員であれば得られるはずの指導手当を受け取れず、一般の指導まで禁止されているから、「原職」である総本部指導員への復帰を命ずることを含む初審命令の救済内容は適切である。

## (2) 協会の主張

Aは、本件懲戒解雇の前日に、総本部指導員資格停止処分（以下「本件資格停止処分」という。）を受けているのであるから、本件懲戒解雇時におけるAの職務は、総本部指導員資格停止中の職員としての職務である。したがって、労働委員会が本件懲戒解雇を不当労働行為であると認め、初審命令と同様の「原職」への復帰を含む救済内容を命じる場合でも、「原職」は、総本部指導員資格停止中の職員である。

労働委員会が、Aの「原職」を、総本部指導員業務を行う資格のある地位と判断することは、本件懲戒解雇とは別個の処分であり、組合が救済を申し立てていない本件資格停止処分の不当労働行為該当性を判断することとなるため、労働委員会規則第32条第2項第3号に違反する。また、上記のような判断は、総本部指導員資格が停止された職員である「原職」を拡張解釈する点で、再審査申立人である協会に不利益な判断となり、不利益変更原則に反する。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 協会は、肩書地に主たる事務所である総本部を、全国約900か所に道場を有する支部を置き、空手道の指導、普及、研究等を行う公益社団法人である。

協会は、昭和33年4月10日、社団法人として設立され24年4月1日、公益社団法人に移行し、本件初審申立時の職員は29名である。

(2) 組合は、26年5月23日に、協会の職員である総本部指導員（下記

2(1)参照)ら9名により結成された団体であり、本件初審申立時の組合員も人数は同じである。

執行委員長は、組合結成時から本件結審日(令和元年8月27日現在)まで、Aである。

(3) Aは、昭和51年頃、協会の会員(下記2(1)参照)となり、7年4月1日から協会の職員として雇用された。

Aは、雇用された当初から、協会総本部において空手道の指導を行っており、25年8月29日以降は、「資格部部付部長―審判資格強化」及び「清掃担当責任者」の役職・業務担当に任命されている。

## 2 協会の組織等

### (1) 協会の組織等

#### ア 協会の会員

協会の会員は、正会員、準会員、名誉会員及び賛助会員により構成され、正会員から選出される代議員をもって、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律(以下「一般社団法人法」という。)上の社員とされている。(定款第5条)

協会の目的に賛同して入会した者は、原則として正会員となるが、協会の定款第5条第1項には、「正会員 本協会の目的に賛同して入会した個人。ただし、本協会から給与を得ている職員を除く。」と規定され、総本部指導員は、正会員となることができない。この規定は24年4月1日に施行されたが、それ以前は、総本部指導員は正会員とされていた。

#### イ 協会の運営等

協会の運営は、①正会員の中から選出された代議員(本件初審結審日時点で141名)により構成される社員総会(定款第11条、第15条)、②社員総会の決議により選任される理事(27年2月17日時点

で19名)から構成される理事会(定款第24条第1項、第26条第1項、第32条)、及び③理事会により理事の中から選任される会長、専務理事、常任理事等の執行機関(定款第24条第2項、第26条)により行われている。

その外、定款に基づき、空手道の段級等の審査会を開催運営等する師範会(定款第39条)や協会の事務処理を行うための事務局(定款第41条)が設置されている。

協会の会長は一般社団法人法上の代表理事、専務理事及び常任理事は同法第91条第1項第2号の業務執行理事とされている。(定款第23条第3項)

協会の会長は、公益社団法人への移行時はB2会長であったが、本件結審時はB1である。なお、B2会長は、昭和61年6月1日から27年10月21日までの間、会長に就任していた。

#### ウ 協会の職員

協会に雇用された職員は、経理・総務等を主に行う事務局か、空手指導、大会運営等空手の技術や経験が必要な業務を行う技術局のいずれかに所属する。

#### エ 総本部指導員

会員のうち、技量が優秀かつ意欲がある者は、総本部研修生と位置付けられ、さらに、協会への就職が認められ雇用された者が給与を得る職員として総本部指導員と位置付けられる。27年5月15日現在、総本部指導員は30名弱であり、協会の理事又は職員で構成されている。総本部指導員は、業務として、稽古を行い、協会の総本部及び全国に所在する支部において指導を行う。

#### (2) 就業規則

協会の就業規則には、以下の規定がある。

「(懲戒処分)

第30条 協会は、職員が次条のいずれかに該当する場合は、懲罰委員会に諮り、その事由に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責（以下省略）
- ② 減給（以下省略）
- ③ 出勤停止（以下省略）
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

2 懲罰委員会は、会長、首席師範、専務理事、常任理事、本部長及び会長が指名する者によって構成される。」

「(懲戒の事由)

第31条 職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。(①から③省略)

- ④ 素行不良などで協会内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤ 第11条に違反したとき (⑥省略)

2 職員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状により減給又は出勤停止とすることがある。

(①から③省略)

- ④ 協会内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が協会外で行われた場合であっても、それが協会の名誉もしくは信用を傷つけたと認定された者。

- ⑤ 故意又は重大な過失により協会に重大な損害を与えたとき。

- ⑥ 素行不良で著しく協会内の秩序又は風紀を乱したとき(セクシュアルハラスメントによる者を含む)。

(⑦省略)

⑧ 第11条に違反する重大な行為があったとき。」

「(遵守事項)

第11条 職員は、次の事項を守らなければならない

(①省略)

② 命令等を遵守し秩序の維持に努めること

(③、④省略)

⑤ 協会の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと

(⑥から⑩省略)」

### 3 「有志の会」

協会の総本部指導員、代議員等の一部は、20年ないし21年頃に結成された「有志の会」という団体を組織し、Aも同会に加入していた。同会は、当初、B2会長らの退任を求めて活動を開始した。また、同会の活動は、一個人の責任のみを追及するのではなく、法令・定款等を遵守した民主的な協会の運営を図ることによって会員の利益を守ること等を理念として行動する協会の改革運動であるとして、役員や規則は定めず、活動資金は賛同者の寄付によるものであった。

「有志の会」には、Aの他組合員3名が含まれていた。これら3名は、B2会長が辞任後開催された27年11月21日の臨時社員総会において、理事に就任した。

### 4 C2からの除名

25年12月22日付けで、協会は、C2（以下「C2」という。）の意向に反し、宮内庁に天皇杯の下賜請願を行った。天皇杯の下賜請願は、緊急を要するものと判断されたことから、B2会長の一任により決定され、その後、同日午後開催された臨時理事会により、事後承認を得た。この臨時理事会の議事録には、定足数を満たしていたことが記載されている。

上記協会の行為につき、26年3月10日、C2は、協会を除名処分と

した。これによって、協会の会員らがC 2主催の大会に出られるか否か、また、協会から付与される段位がC 2でも認められるかどうかなどが不透明な状況となった。

## 5 協会への組合結成通知及び協会とのやり取り等

### (1) 組合結成通知までの経緯

ア 26年3月5日、AはLINEにおいて「指導員会」と題するグループ（以下「LINEグループ」という。）を作成し、C 3ら6名を招待した。

イ 26年5月23日、組合の結成大会が、協会の正会員であるC 1（下記(2)ア参照）の道場において開催された。結成大会には、組合加入申込書を提出した9名中、Aを含む7名が出席した。結成大会では、組合格約案、予算案及び組合役員の審議及び決定が行われ、Aが執行委員長に就任した。

ウ 26年6月20日、Aは、組合の「結成通知」を協会のB 3専務理事（当時。以下「B 3専務理事」という。）に直接手渡した。この「結成通知」は、執行委員長A名義で作成され、他の組合員の氏名は記載されておらず、組合事務所の場所の記載もなかった。

### (2) 組合結成通知後の経緯

ア 26年6月21日、協会は、定時社員総会を開催した。同総会において、協会は、26年3月に協会東京都本部代議員に当選したC 1を代議員の資格がないものとして扱い、代議員としての権限を行使させなかった。C 1は、協会の正会員であり、20年から22年まで総本部指導員であった者で、組合には加入していない。

イ 26年7月6日、Aは、組合として協会に対する質問状を出すことの可否について尋ねるメッセージを、質問状の案文とともにLINEグループに投稿した。上記案文は下記ウの質問状とおおむね同じであ

った。

ウ 26年7月11日、組合は、協会に対し、C1は東京都本部の選挙で代議員に当選し、代議員としての資格を認められたにもかかわらず、AがC1を推薦したこと等を理由に代議員としての資格をC1から一方的に剥奪することは、Aを始めとする総本部指導員が代議員候補者を推薦すると当該候補者の代議員資格が喪失するという不当な制約を課すことになり不当である、理事会等が思うがままに選挙結果を変更することと同義であり、公正な選挙とはおよそいえないとして、C1の代議員資格剥奪を決定した機関及びその構成員、決定の経緯等の説明を求める質問状（以下「7.11質問状」という。）を提出した。

この7.11質問状も、執行委員長A名義で作成され、他の組合員の氏名は記載されておらず、組合事務所の場所の記載もなかった。

協会はこれに応答しなかった。

エ 26年7月25日、組合は、協会に対し、組合員の適正な労働条件を確保するための団体交渉の前提として、A及び総本部指導員10名の過去10年分の給与明細、同年7月支給の賞与額について同11名の賞与額の根拠、総本部指導員給与の定期昇給額及び賞与額の算定基準の有無、存在する場合にはその基準の内容、協会の10年間の決算、協会理事の10年分の報酬額等、事務局職員の10年分の平均給与・賞与等の10項目について明らかにするよう質問状（以下「7.25質問状」という。）を提出した。

この7.25質問状も、執行委員長A名義で作成され、他の組合員の氏名は記載されておらず、組合事務所の場所の記載もなかった。

協会はこれに応答しなかった。

なお、同書面には上記10名が組合員である旨の記載はない。

## 6 協会の現状文書び宣言文の配布

(1) 協会の現状文書

26年8月20日付けで、「代議員有志」19名、「会員有志」6名及びAを含む「総本部指導員有志」13名の計38名の連名により、代議員宛てに、「公益社団法人Y協会の現状について(代議員の皆様へのお願い)」と題する文書(以下「協会の現状文書」という。)が作成され、配布された。「代議員有志」の中にはC1が含まれ、「総本部指導員有志」の中には組合結成時の組合員9名全員が含まれており、Aは、「総本部指導員有志」13名の筆頭ではなく、2番目に名を連ねていた。

また、上記「総本部指導員有志」に名前を連ねていた者のうちA外3名は、組合員であり、かつ、「有志の会」(上記3)にも加入していた。

協会の現状文書には、現状において、協会の適正な事業運営がなされていない、事業を適正に実施するための体制が確保されていないという大きな問題があり、代議員は、このような現状を認識してほしい、具体的な運営体制の問題点は以下の6項目である、これらを主導したB2会長(当時)及びB3専務理事の責任を追及すべく、臨時社員総会を開催し両名の解任を議案として提出したい旨記載されていた。

ア 「1. C2からの除名問題について」

B2会長らが、正当な理事会決議を経ないまま独断で、宮内庁に対し、天皇賜杯の下賜請願をした結果、協会が所属するC2から26年3月10日付けで除名処分を受けた。このような事態を招いたB2会長らの行為は、定款に反するものであり、会員の除名事由に該当する。

イ 「2. 天皇賜杯の御下賜請願についての理事会開催手続の違背」

天皇賜杯の御下賜請願に係る25年12月22日の臨時理事会決議に関しては、必要な招集通知が存在しなかった上、当日の定足数も満たしていない。

ウ 「3. 代議員の一方的な定数削減について(平成26、27年度)」



中央選挙管理委員会ないしは総本部理事会は、26年3月30日に提出された東京都の代議員選挙の結果報告において、代議員定数を一方的に1名削減した。

エ 「4. 直轄団体の問題について」

今回の代議員の選挙について、C4大学等直轄団体の一部に連絡されておらず、これら直轄団体の会員が選挙権を行使できない事態が発生した。

オ 「5. 役員任期について」

定款上、任期満了となった理事は、新理事の就任までなお理事としての権利義務を有するところ、旧理事に対し、定時社員総会の際に開催される理事会への招集通知を出していない。

カ 「6. 監事の責任について」

以上の「1.」ないし「5.」の事項に関して、協会の監事は、一般社団法人法における監事の義務を果たしていない。

(2) 宣言文

ア 協会の現状文書には、「宣言文」と題する文書(作成日は不明。以下「宣言文」という。)が添付されていた。同文書の作成者は、「総本部指導員会」とされ、A外11名の総本部指導員の名が記載され、これらの名は上記(1)に名を連ねている「総本部指導員有志」のうち1名を除く者で構成されていた。Aの名前は、一番最後に記載されていた。

なお、「総本部指導員会」は、組合とは別の組織であり、その目的は、協会が間違っていることを正していくというもので、協会の研修所を卒業したOB等の参加も認めていた。

イ 宣言文には、「総本部指導員有志」による「総本部指導員会」の設立を宣言する旨が、おおむね以下のとおり、記載されていた。

現在様々な事案が、総本部指導員や国内外の協会会員の意向を無視

し、一部の者によって専断的に決定され、会員の中に混乱を招いている。例えば国内では、一部の勝手な行動によりC2から除名処分を受けたにもかかわらず、いまだC2との関係を悪化させ続けている。また、海外では、協会から他会派に移った者の復帰を簡単に認め、ヨーロッパ中に混乱を招いている。これらは、現地指導員や会員の信頼を裏切る行為である。これらの問題は氷山の一角である。会員を無視した権力者の暴走を許さず、全ての会員及び総本部指導員である我々などY協会の空手道に携わる全ての者が自由に発言できる立場をつくるため、有志による「総本部指導員会」の設立を宣言する。

#### 7 協会の現状文書及び宣言文の配布以降の経緯

- (1) 26年9月8日、組合は、協会に対し、同日付けの通知書（以下「9.8通知書」という。）により、7.11質問状及び7.25質問状に回答するよう要求した。

この9.8通知書も、執行委員長A名義で作成され、他の組合員の氏名は記載されておらず、組合事務所の場所の記載もなかった。

協会は、これについても何ら応答しなかった。

- (2) 26年9月13日、協会は、協会の目的あるいは事業執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図る等を目的として、定款第5条に定める会員（上記2(1)）、本部指導員及び定款第23条に定める役員（理事、監事）に適用される倫理規程を、会員へ事前説明することなく、施行した。倫理規程には、別紙記載の規定がある。

また、協会は、上記倫理規程に基づき、協会に対し誹謗中傷行為を行ったとして少なくとも2名の会員を処分した。

- (3) B3専務理事は、26年9月18日付けで、各都道府県本部及び代議員宛て「代議員有志による書面についてのご説明並びに今後の進め方についてご協力のお願い」と題する文書（以下「9.18協会文書」という。）

を發した。

ア 9. 18 協会文書では、協会の現状文書に対し、おおむね以下のとおり、協会の見解が示されていた。

(ア) C 2 からの除名問題について、会長の責任が大きいことはそのとおりだが、賛同した理事もおり、事態の評価は単純ではなく定款違反による除名は適切とは思えない。

(イ) 天皇賜杯の御下賜請願については、緊急を要するものであったため、代表理事である会長一任により行われたが、臨時理事会により理事の事後承認を得ている。

(ウ) 協会は、代議員を一方向的に削減はしていない。会長が定款に基づき C 1 代議員候補の除外を東京都本部に求め、実現したものである。

(エ) 直轄団体での代議員選出について、指摘のとおり的事態があるとするれば問題であり、事態の把握に努めた上で選挙管理委員会に改善を求めていく。

(オ) 旧理事に対し理事会への招集通知を出していないとの指摘は、理事の任期についての作成者の勘違いから発しているものである。社員総会後の理事会は選出された理事による会合であり、前理事は出席する権利がない。

イ また、B 3 専務理事は、この文書で、宣言文（上記 6(2)）中の「ヨーロッパ中に混乱を招いている」との記載について、ヨーロッパを混乱に陥れたのはヨーロッパの方であるとの見解を示した。

ウ その他、今後の進め方として、労働組合については団体交渉の「テーマは提起されていない」が、「質問状」を受けているので、懇談の場を持つべく準備を進めていく旨が記載されていた。

(4) 協会は、C 2 を相手方として、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に地位保全の仮処分を申し立て、26年10月24日、東京地

裁は、協会がC2の協力団体の地位にあることを仮に定めるという決定をした。

- (5) 26年10月25日、組合は、協会に対し、7.25質問状による給与及び賞与に関する質問に対する回答、会議室や電話利用等の便宜供与、定年制の撤廃、人事異動等についての事前協議、人事異動の同意後実施等を求めるとともに、総本部指導員（組合員）の会員資格を復活させるため、社員総会に定款変更の議案を提出すること、同指導員の実績・実力・勤続年数に応じた昇段、資格の昇級を行い、地位を上げること、協会内で発生した重要案件の事前協議等を文書（以下「10.25要求書」という。）により要求した。

この10.25要求書も、執行委員長A名義で作成され、他の組合員の氏名は記載されておらず、組合事務所の場所の記載もなかった。

協会は、これについても何ら応答しなかった。

- (6) C2は、上記(4)の決定があるにもかかわらず、26年11月12日をもって協会との間で協力関係を解消したとホームページで公表した。その後、協会は、東京地裁に、C2を被告として地位確認等を求める訴え（以下「別件地位確認訴訟」という。）を提起した。

- (7) 26年12月24日、組合は、協会に対し、同日付けの申入書（以下「12.24団交申入書」という。）により、団体交渉を27年1月21日午前10時から実施するよう申し入れた。同書面には、交渉事項として、10.25要求書の要求事項とほぼ同内容が記載されていた。

- (8) 27年1月20日付けで、協会は、B3専務理事名で、組合宛てではなくA個人宛ての文書（以下「1.20文書」という。）を同人の自宅に郵送した。

協会は、この文書に、12.24団交申入書を受け取ったが、「貴殿が『執行委員長』に就任していると主張される『労働組合』と称する団体

について、団体交渉当事者としての適格性、当該団体に加入している労働者の範囲等が明らかでないため、当協会としても、そもそも貴殿との交渉が有効な団体交渉となるのか、また、交渉した場合のその適用範囲がどこまで及ぶのかについて判断がつかず、困惑しております。」、団体交渉日時を27年1月21日と指定されているが、「まずは下記の釈明事項に回答いただいた上で、当協会の対応を検討するのが順序と思われるので、下記の釈明事項について書面にてご返答ください。」などと記載した上で、Aに、労働委員会において労組法の適合組合と判断されているのであれば、「資格決定書」の写し又は「資格証明書」の提示、組合結成大会の具体的日時、場所、参加者及び決議事項並びに組合員の氏名の開示を求めた。

これに対し、組合も、A個人も、応答しなかった。

- (9) 一部の代議員ら（協会の現状文書の「代議員有志」に名を連ねている9名を含む）は、協会に対し、B2会長及びB3専務理事の解任を議題とする臨時社員総会の開催を求めたが、協会はこれに応じなかった。そこで、上記代議員らは、26年に東京地裁に、臨時社員総会の招集許可を申し立てた。その結果、27年1月21日に、同年3月4日までに臨時社員総会を招集することを許可するとの決定がされ、上記代議員らの申立てが認容された。

27年1月31日、B2会長らの解任について投票が行われる臨時社員総会が開催され、A及び組合員を含む総本部指導員有志約10名は、会場であるホテルに赴いた。Aらは、会場のある2階ではなく1階のラウンジでコーヒーを飲むなどしながら待機していた。Aらが、代議員らに声掛けをしたり、ビラ配布を行ったりすることはなかった。

また、腕章等で組合の活動であることを示すこともなかった。

投票の結果、B 2 会長及びB 3 専務理事の解任を内容とする議題は否決された。

#### 8 Aの資格停止処分及び懲戒解雇

(1) 27年2月12日付け文書で、協会は、A宛てに、同人の協会の運営に関する誹謗中傷行為、協会の正常な運営を阻害しようとする行為及びパワハラ行為が就業規則第31条に定める懲戒事由に該当する可能性が高いとして、同月16日、協会が指定したホテルの一室において、懲罰委員会による事情聴取を行う旨を通知した。

(2) 27年2月16日、午後1時40分から2時45分に、Aに対する事情聴取が行われた。Aは、自分側の弁護士も同席させて話したいと事前に書面で申し出たが、協会は要望を受け入れず、協会から委託を受けたB 3 専務理事及び弁護士2名が事情聴取を行った。その概要は以下のとおりである。なお、B 3 専務理事は懲罰委員会の構成員ではない。

##### ア 事情聴取の趣旨

事情聴取の冒頭において、協会側弁護士は、①協会は、Aの行為が懲戒事由に該当する可能性が高いと判断したので懲罰委員会で検討するため、懲罰委員会から指名を受けたB 3 専務理事及び弁護士が事情聴取に当たる旨、②自分の側の弁護士に確認してから回答したいとするAの要望に対しては、この場で事情聴取の機会は終えるつもりなので、後で弁護士から回答をもらっても考慮できない可能性が高い旨述べた。

##### イ 協会の現状文書及び宣言文作成へのAの関与について

最初、協会側弁護士は、協会の現状文書及び宣言文の作成にAが関与したか否かを尋ねた。

Aは、協会の現状文書の作成への関与を否定し、自分の名前を載せるとは言われた、作成者は分からないと回答した。

次に、宣言文について、Aは、「関与した。基本的には、私と数人で作成した。」と回答した。協会側は、さらに「あなたが中心となって作成したのか。」と尋ねたところ、Aは、「はい。」と回答した。

協会側は、Aにこの宣言文を配ったのかと尋ね、Aは、宣言文に名前が書かれているメンバーと協会の現状文書に名前が載っている「会員有志」のみに配ったもので「代議員有志」までには配布していない旨回答した。

ウ 協会の現状文書についてのやり取り

協会側弁護士は、協会の現状文書に記載されている内容に沿って質問し、Aとの間でおおむね以下のやり取りがあった。

(ア) 「1.C 2 からの除名問題について」

協会側弁護士は、Aに、(B 2 会長らの行動が)定款違反と書かれていることについて納得していたのかと尋ね、Aは、私自身、定款をあまり読んでいないと回答した。協会側弁護士は、さらに、定款を読んでいなければ、定款違反だと人の行動を書いてよいのかという問題があるがそこはどうだったのかと尋ね、Aは、大雑把な感じで話をしていたのでと回答した。

(イ) 「2.天皇賜杯の御下賜請願についての理事会開催手続の違背」

協会側弁護士は、Aに、定足数を満たしていたかいなかったかという事実の有無については分かっていたのかと尋ね、Aは、分からないと回答した。

協会側弁護士が、さらに、この文書を書いた人間は、満たしていないと思っているわけだが、それを何の根拠もなく書いているのかという問題がある、あなたは定足数を満たしているかということについて知っていたかと追及すると、Aは、大雑把にしか話を聞いていない、私たちの宣言文を見てもらえれば分かるが、おおまかな方

向は一致していたような気がするので、私たちは構いませんということと言ったと回答した。

(ウ) 「3.代議員の一方的な定数削減について(平成26、27年度)」  
協会側弁護士は、Aに対し、これも自分(A)に聞かれても困るといふことかと質問し、Aは、「はい。」と答えた。

(エ) 「4.直轄団体の問題について」  
協会側弁護士は、Aに対し、(C4大学等に)連絡があったかなかったかということについては分からないのかと質問し、Aは、「はい。」と答えた。

(オ) 「5.役員任期について」  
協会側弁護士は、Aに対し、25年度までの理事に対して理事会への招集通知を出していないことは一般社団法人法に違反すると書かれていることについて何か知っていることや考えはあるかと尋ねた。Aは、「こういうことを言ったのはこの人たちで、私たちは全体的な方向が一緒なので、ということである」、「正しいかどうかはわからない。」と回答した。

(カ) 「6.監事の責任について」  
監事が一般社団法人法の義務を果たしていないとの記載について、協会側弁護士は、これについても同じ趣旨かと質問し、Aは、同じ趣旨であると回答した。

エ 宣言文についてのやり取り

協会側弁護士は、Aに、「ヨーロッパの混乱」、「現地指導員や会員の信頼を裏切る行為」と記載されていることについてどういう根拠で言ったのかと尋ね、Aは、自分が指導に行っていたノルウェーで聞いた話を書いたと回答した。協会側弁護士はさらに、ノルウェーの人たちは具体的に何を言っていたのかと尋ねたところ、Aは、自分もあまり



英語が達者ではないので言われているようなことは大体こんなことかな、というので書いたと回答した。

オ 臨時社員総会へ出向いたことについてのやり取り

協会側弁護士が、27年1月31日の臨時社員総会の際、Aが他の指導員らに呼び掛けて皆で臨時社員総会に行こうと招集したのかと尋ねたところ、Aは、自分が招集したわけではない、今同じ方向を向いている人たちがそこへ行くと聞いたので、ではできるだけ近くにしようという話を個人的にしたと回答した。協会側弁護士が更に、近くとは臨時社員総会の会場の中か外か、そこにいたのは宣言文に書かれているメンバーだけか、それ以外の人たちもいたのかと尋ねると、Aは、臨時社員総会はホテルでやっていたので自分たちはホテルのラウンジにいた、宣言文に名前が書かれているメンバーはほとんどいたと回答した。

さらに、協会側弁護士は、来たがっていないのに来いと言われたという指導員もいるが、そういう事実はあるか、どのような目的で臨時社員総会会場のそばに行ったのかと尋ね、Aは、それはない、目的は先ほど話したところに尽きると回答した。

カ 7. 11 質問状についてのやり取り

協会側弁護士は、C1の処遇について個人の名義ではなく組合名義で質問した理由は何かと質問し、Aは、(C1が代議員資格を行使できなかった過程で)自分の名前が出たので質問した、(組合名義で質問したのは)自分が組合員だからと回答した。さらに、協会側弁護士は、組合員の労働条件に関係ないことについてなぜ組合名義で文書が出たのかと質問した。Aは、一度退席して、自分が委任した弁護士に電話で確認の上、これは労働組合としての質問状なので個人に質問するのはおかしい、だから労働組合に質問してくださいと回答した。

キ 他の指導員に対する「パワハラ行為」についてのやり取り

(ア) 「暴行」について

協会側弁護士は、Aから稽古の中で明らかに故意と思われる暴力を受けているとの申立てが複数の指導員からなされているが、身に覚えはあるかと尋ね、Aは、「ない。」と答え、それ以上のやり取りはなかった。

(イ) 労働組合への加入勧誘について

協会側弁護士は、「労働組合に加入した指導員の中には、意に反して労働組合に参加させられたという言い方をしている人がいるが、身に覚えはあるか。」、「あなたが、妊娠中の女性に対して執拗な勧誘をしたということで、その家族が激怒したという情報があるが、身に覚えはあるか。」と質問し、Aは、どちらの質問に対しても、「ない。」と回答し、それ以上のやり取りはなかった。

(ウ) 労働組合脱退者に対する「恫喝」について

協会側弁護士は、「あなたが、労働組合から脱退した指導員に対して、どうなっても知らないぞと言って恫喝したと言っている人がいるが、身に覚えはあるか。」と尋ね、Aは、「ない。」と回答し、それ以上のやり取りはなかった。

ク Aは、事情聴取の最後に、「当協会に対する誹謗中傷行為」とは何かと尋ね、協会側弁護士は、最初にお聞きしたあなたの名義で事実と異なることが書いてあったことを指すと回答した。

(3) 協会は、27年2月16日、Aに対し、同人に倫理規程（別紙）第3条第1・2・4・6・7・8・9・13・19・20・21・22号に該当する行為が見受けられるとして、同規程第4条第3号により、27年2月16日から37年2月16日までの期間について「指導員資格を停止する」旨決定し、その旨を27年2月16日付け「通知書」と題す

る書面（以下「本件資格停止通知」という。）によりAに通知した。本件資格停止通知には、Aには別途、懲戒解雇処分が下されているため、協会の職員であることを前提とする指導員としての活動は、上記期間の満了後も行うことができない旨が記載されていた。

- (4) 協会は、27年2月16日、Aを同月17日付けで懲戒解雇処分とし、その旨の同月16日付け「懲戒解雇通知書」と題する書面（以下「本件解雇通知」という。）をAに交付した。本件解雇通知には、Aの以下アないしウの行為が懲戒事由に該当すると記載されていた。
- ア 当協会の運営に関する各種の誹謗中傷行為(就業規則第31条第1項第4号、第5号、同条第2項第5号、第6号及び第8号)
  - イ 当協会の正常な運営を阻害しようとする行為(就業規則第31条第1項第4号、同条第2項第5号、第6号及び第8号)
  - ウ パワハラ行為(就業規則第31条第1項第4号、同条第2項第4号、第6号及び第8号)
- (5) Aは、27年2月17日、本件解雇通知及び本件資格停止通知を受け取り、協会に対し、当該懲戒解雇は解雇権濫用に当たり無効であるので撤回するよう、内容証明郵便で通知した。
- (6) Aは、27年2月16日に事情聴取を受けた事項のいずれについても、それ以前に事情聴取や注意、指導を受けたことはない。
- また、協会が、協会の現状文書及び宣言文に氏名が記載されているA以外の者に対し、これら文書の作成及び配布について事情聴取を行ったことはなく、Aと同時に臨時社員総会へ出向き行動を共にした他の指導員らに対し、事情聴取や注意、指導を行ったこともない。
- (7) 協会は、A以外の総本部指導員に対しても、懲戒処分を行ったことがあるが、いずれの懲戒処分（上記2(2)）とするかにつき明確な基準はなく、また、少なくとも最近5年間において懲戒解雇になった者はいな

い。

## 9 本件懲戒解雇後の経緯

- (1) 27年2月17日午前11時頃、出勤していた総本部指導員らが協会の会議室に集められた。その場には、協会側からB3専務理事、B4常任理事(以下「B4理事」という。)、B5常任理事(以下「B5理事」という。)ら5名程度が出席しており、協会は、集まった指導員らに対し、Aを解雇したことを伝えた。B4理事は、Aの解雇理由として、妊娠中のC5総本部指導員(以下「C5」という。)が、Aから執拗に労働組合に勧誘され、それを聞いたC5の夫で総本部指導員であるC6(以下「C6」という。)が激怒していると説明した。

この席にいた組合員であるC7(以下「C7」という。)は、同日、C5に対し、協会の説明が事実かどうか、また、Aから恫喝されたことはあるのかと電子メールで問い合わせたところ、C5は、C7に対し、「パワハラを受けたとか、何も言った覚えがないのですが、なんでそんな事になってるのか意味がわかりません。」と返信した。翌日、C7は、再度、C5に電子メールで確認したところ、C5は、執拗に勧誘されたことも、C6が激怒したことも、組合に入らないことでAから恫喝されたこともない旨返信した。また、C7は、C6にも、電子メールで、C5が執拗に組合に勧誘されたことがあるか、C6が激怒したことがあるかと問い合わせたところ、C6も、いずれもない旨回答した。

この数日後、B4理事は、出勤していた総本部指導員らに対し、先日述べたAの解雇理由は間違いであると説明した。

- (2) 27年2月18日、組合は、協会に対し、Aの懲戒解雇等を交渉事項とする団体交渉を同年3月13日午後3時30分から開催することを求める団交申入れ(以下「2.18団交申入れ」という。)を行うとともに、協会の1.20文書に対し、組合は26年5月23日に適法に結成され

ている、釈明事項には応ずる義務がない旨回答した。

この2. 18 団交申入れの書面も、執行委員長 A 名義で作成され、他の組合員の氏名は記載されておらず、組合事務所の場所の記載もなかった。

協会はこれに応答しなかった。

- (3) 27 年 3 月 10 日、協会は、上記(2)の組合からの団体交渉申入れに対し、B3 専務理事名で、組合ではなく A 個人宛てに「回答書」と題する書面を送付したが、組合も、A 個人も、応答しなかった。

上記回答書には、「貴殿は、平成 27 年 2 月 17 日付で当協会を懲戒解雇され、すでに当協会の労働者の立場にありません」、「そのため、貴殿が今もなお、貴殿が主張する『労働組合』と称する団体の『執行委員長』の立場にあるのか明らかではありません」、「平成 27 年 1 月 20 日付書面にて、当協会から釈明を求めたにもかかわらず、貴殿は一切の回答を拒否されたため、当協会にとっては、貴殿の主張する『労働組合』が有効に成立したのか判然としません。」、「貴殿は解雇されており、ご自身の解雇について交渉されたいなら『個人的に』行うことは妨げません。しかし、あえて『団体交渉』という手段を用いる以上、貴殿との交渉が有効な団体交渉となるのかを確認させていただく必要があります。」、「当協会の平成 27 年 1 月 20 日付書面における求釈明事項及び貴殿が、いかなる立場で、いかなる権限で、誰を代表して主張を行っているのかについて明らかにされたく、この旨ご連絡いたします。」等と記載されていた。

- (4) 27 年 3 月 5 日、協会は、A の求めに応じて、本件解雇通知記載の懲戒事由（上記 8(4)アないしウ）に、以下のとおり具体的に解雇理由を付記した「解雇理由証明書」と題する書面を交付した。

ア 「貴殿が、「公益社団法人 Y 協会の現状について」（平成 26 年 8

月20日付)及び「宣言文」等、当協会の運営に関する誹謗中傷を内容とする複数の文書の作成・配布に関与した行為。」

イ 「貴殿が、他の指導員を引き入れて上記1記載の行為を行ったこと、代議員資格を有しないにもかかわらず、他の指導員を引き連れて、代議員で構成される臨時総会の会場に赴いて圧力をかけようとしたこと、及び、労働組合に名を借りて、組合員の労働条件とは無関係の事項について「質問状」(平成26年7月11日付)を提出したこと等、当協会の正常な運営を阻害するとともに、当協会の運営・人事に介入しようとした一連の行為。」

ウ 「貴殿が、①複数の指導員に対して、稽古に名を借りた暴行を加えた、②複数の指導員に対して、自由意志を無視する態様にて労働組合への加入を勧誘した、及び③労働組合を脱退した、又は、脱退しようとした指導員に対して恫喝をした等の一連の行為。」

#### 10 本件救済申立て及びその後の経緯

- (1) 組合は、27年4月15日、東京都労委に対し、協会が2.18団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとする救済申立てを行った。同年8月19日、組合は、当該申立てに加え、本件懲戒解雇が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとする本件救済申立てを追加し、請求する救済の内容に、協会は、「Aに対し、平成27年2月17日付け解雇をなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。」との項目を追加した。
- (2) 27年5月12日、Aは、本件懲戒解雇が無効であるとして、東京地裁に対し、協会を相手方として、地位保全等仮処分命令の申立てを行った。
- (3) 27年8月6日、Aは、東京地裁に、協会を相手方として解雇無効、

地位確認等を求める訴訟(以下「本件地位確認請求訴訟」という。)を提起した。

なお、Aは、同訴訟係属中、28年4月6日付けで、請求の趣旨を、Aが協会に対し、「協会の総本部指導員たる」雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する訴えに変更したが、その後、29年2月2日付けで、「協会の総本部指導員たる」を削り、訴えを変更した。

- (4) 協会は、上記(1)の申立てに係る審査手続の過程で、初審東京都労委から団体交渉の開催について検討するよう指示を受けた。これを受けて、協会は、27年8月31日、組合に対して団体交渉の開催を提案した。調整の結果、団体交渉の開催日は同年11月11日に決定したが、同月9日の初審第3回調査期日において、協会代理人弁護士(当時)は、B3専務理事が辞任し、協会の方針が定まらないとして、団体交渉を中止することを告げ、理事が確定した段階で組合へ連絡すると述べた。

しかし、28年2月4日、上記協会代理人弁護士は、本件代理人を辞し、協会は、同年8月31日に至るまで、組合に対し、団体交渉の日程について連絡をしなかった。

- (5) 27年11月30日、東京地裁は、上記(2)の仮処分命令の申立てについて、協会がAに同年11月から28年10月まで毎月25日限り35万円を仮に支払うこと等の決定を行った。この決定を受け、協会は、27年11月以降、上記仮払期間が経過した後も、Aとの合意に基づき毎月35万円をAに支払っている。
- (6) 28年1月29日、協会とC2との間で、①協会が別件地位確認訴訟を取り下げ、C2もこれに同意をする、②C2は、別件地位確認訴訟の取下げ後、協会のC2の協力団体への加入を認めること等について合意が成立し、協会は、C2の協力団体に復帰した。
- (7) 28年3月17日、東京地裁は、C1が協会を被告として提起したC

- 1 が代議員の地位にあることの確認等を求める訴訟につき、C 1 が協会の代議員の地位にあることを確認する等の判決を言い渡した。これに対し協会が控訴しなかったため、同判決は、確定した。
- (8) 東京都労委は、28年6月27日の初審第7回調査期日において、上記(1)の申立事実のうち、2. 18 団交申入れに応じなかったことに関する申立てについて分離した（以下分離した申立てを「団交拒否事件」という。）。
- (9) 28年8月31日、協会は、組合宛てに、団体交渉の開催を提案し、同年11月8日、第1回団体交渉が開催され、団交拒否事件の初審結審日（同年11月14日）以降29年11月2日まで4回の団体交渉が開催された。団体交渉には、組合側出席者として、Aの他、複数の組合員が出席することもあった。
- (10) 28年9月5日付けで、「有志の会」は同会の賛同代議員及び会員に向けて『有志の会』今後の活動についてお知らせ」と題する文書を作成した。同文書には、作成者として5名の名前が記載されていたが、その中にAの名前はなかった。また、同文書には、「今後の活動」として、「社員からの協会に対する理事・監事の責任追求<sup>(ママ)</sup>の請求」と記載されている。
- (11) 29年4月6日、東京都労委は、団交拒否事件につき、2. 18 団交申入れに協会が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当すると判断し、文書交付、掲示及びそれらの履行報告を命ずる救済命令を発した。
- 協会は、これを不服として当委員会に再審査を申し立てたが（平成29年(不再)第24号）、当委員会は協会の再審査申立てを棄却する命令を30年10月30日、協会及び組合に交付した。
- 協会は、31年1月17日までに、上記命令を履行した。
- (12) 29年9月25日、東京地裁は、本件地位確認請求訴訟（上記(3)）に



ついて、本件懲戒解雇は無効であると認め、Aが協会に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認及び未払賃金等の支払を命じる判決をした。

同判決理由中において、解雇事由は存在しないものの、協会は、懲戒解雇当初から解雇事由を①協会の運営に関する各種の誹謗中傷行為、②協会の正常な運営を阻害しようとする行為、③パワハラ行為として主張していたことが認められ、B5理事も懲戒解雇の重点がパワハラにある旨供述している点に鑑みれば、協会が、Aが組合の執行委員長であることの故をもって解雇したとは認められず、他にこれを認定するに足りる証拠はなく、懲戒解雇との関係では、協会に不当労働行為の意思は認められないと判断され、懲戒解雇が不当労働行為であるとするAの主張は認められなかった。

上記判決を受けて、A及び協会が、東京高裁に、それぞれ控訴した。

(13) 29年11月2日に行われた第5回団体交渉において、組合が、Aの職場復帰及び協会の支部での指導について確認したのに対し、協会は、地位確認請求訴訟（上記(3)、(12)）の判決が確定するまで、職場復帰を認めることはなく、団体交渉をしても無駄である旨、協会の支部における指導も認めない旨回答した。

(14) 30年8月30日、東京高裁は、地位確認請求訴訟の控訴審において、Aの雇用契約上の地位の確認及び一部変更した未払賃金等の支払を命じた。

なお、懲戒解雇が不当労働行為であるとするAの主張は、協会が、①Aが後輩に対し暴力行為を行っているとの情報を得たことから、B3専務理事とB5理事が一部の総本部指導員に事情聴取を行った上、Aに聴聞を行い、懲罰委員会に諮る等して本件懲戒解雇をしていること、②B5理事が懲戒解雇の重点はAのパワハラ行為にある旨供述しているこ

と等に鑑みると、Aが組合の執行委員長であることに着目して本件懲戒解雇をしたと認めることはできず、他に不当労働行為の意思があったことを認めるに足りる証拠はないとして、認められなかった。

- (15) 30年11月19日、東京都労委は、本件申立てにつき、協会に対して本件懲戒解雇がなかったものとして取り扱い、Aを「原職に復帰」させること及びバックペイ並びに文書交付及び文書掲示を命じる初審命令を協会及び組合に交付した。

これに対し、協会は、同年12月4日、再審査申立てをした。

- (16) 31年2月8日、地位確認請求訴訟につき、最高裁において上告棄却及び上告受理申立て不受理の決定がなされ、Aが協会に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることが確定した。
- (17) 組合は、本件初審及び再審査において、指導員資格の停止根拠とされた協会の倫理規程の効力を争っていない。当委員会は、第2回調査（令和元年6月10日）において、指導員資格の停止について、再審査の範囲外であることを協会及び組合に確認した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1（組合は、労組法上の労働組合といえるか）について

- (1) 組合は、Aをはじめとする協会の職員である総本部指導員9名で組織された団体である。

また、組合は、7.25質問状（前記第3の5(2)エ）、10.25要求書（同7(5)）、12.24団交申入書（同7(7)）により、給与、賞与、人事異動、定年制の撤廃等組合員の労働条件について質問や要求をし、2.18団交申入れ（同9(2)）によりAの懲戒解雇等を交渉事項として団体交渉を申し入れているのであって、組合の協会に対する上記要求・交渉事項等を見ると、組合は労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を

図ることを目的としているものと認められる。

- (2) これに対して、協会は、組合の主たる目的は経営権奪取であって、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的とはしておらず、組合は労組法上の組合ではない旨主張するが、その主張は以下のとおり採用できない。

ア 協会は、組合が、組合員である総本部指導員の会員資格を復活させる定款変更や、非組合員であるC1の代議員資格剥奪に関する事項等の団体交渉を要求していることを指摘して、このような団交事項を要求する組合は労組法上の労働組合には該当しない旨主張する。確かに、組合が要求する上記事項は、協会の組織編成の側面を有しているものの、上記事項を団交事項として団体交渉の要求をしたからといって、直ちに組合が労組法上の労働組合ではないと認められるものではない。

イ また、協会は、組合の組合員と「有志の会」の構成員との重複を指摘するが、組合と「有志の会」とは結成時期やその構成員を異にする別団体であって、両者の構成員の一部重複があるからといって、組合の主たる目的が労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図る点にあることを否定するものとは認められない。

ウ 協会は、Aが、組合結成集会において「首席師範と全理事を引きずり下ろす」と発言したほか、B2会長の解任動議を審議する臨時社員総会の会場に他の指導員を引き連れて赴き、圧力を掛けようとするなどしていた旨主張するが、仮にこれらの言動があったからといって、組合の主たる目的が労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図る点にあることを否定するものとは認められない。

エ 協会は、組合が、「有志の会」構成員が理事会で多数派を占めていた時期には団体交渉の催促をしなかったことや、ストライキを検討する

旨発言しているにもかかわらずその後争議行為を行っていないとして、その活動目的は経営権奪取にあったことは明らかである旨主張する。しかし、団体交渉の催促をしなかったのは、27年11月11日に予定されていた団体交渉が、B3専務理事が辞任したことによる協会の都合で中止され、理事が確定した段階で組合へ連絡するとされていたが協会からの連絡がなかった（前記第3の10(4)）ことに起因するものであって、組合が団体交渉の催促をしなかったことが理事会の構成を理由とするものとは認め難い。また、争議行為を行わなかったことをもって、組合の主たる目的が経営権奪取であったということはいえない。

- (3) 上記のとおり、組合は、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的としているものと認めるのが相当である。その他、労組法第2条ただし書各号の事由も認められないのであるから、組合は、労組法上の労働組合といえる。

2 争点2（組合が労組法上の適合組合であると認められた場合、本件懲戒解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか）について

- (1) 本件懲戒解雇までの組合の活動及び協会の対応

ア 26年5月に組合が結成されて以降、組合は協会に対して、同年7月から同年10月までの間に4通の質問状や要求書等を提出し、回答を求めたが、これらの文書に対して、協会は応答していない（前記第3の5(2)ウ、エ、同7(1)、(5)）。

上記文書のうち、7.11質問状（前記第3の5(2)ウ）では、代議員の資格剥奪に関する質問がされているところ、その約1か月後に配布された協会の現状文書（同6(1)）には名義人の一部である「総本部指導員有志」の一人としてAも名を連ね、そこでも代議員の削減について言及されているのであって、組合の活動の内容と「総本部指導員

有志」の活動の内容との類似性が見られる。

また、上記のとおり7. 11 質問状では代議員の資格剥奪について言及され、10. 25 要求書では、組合員である総本部指導員の会員資格を復活させる定款変更の要求がされていることに見られるように、いずれも協会の組織編成に関する記載を含むものであった。

7. 25 質問状は、総本部指導員10名の過去10年分の給与明細等の個人情報を含む事実を明らかにすることを求めるものであったが、上記10名が組合員であるかは明らかでなく、また、上記10名が自身の個人情報に係る事実の開示に同意していたとの事実も認められない。

さらに、組合が協会に対して交付した結成通知(同5(1)ウ)、質問状、要求書等は、執行委員長Aの名義で作成されているが、これらの文書には、他の組合員の氏名も、組合事務所の場所も記載されておらず、Aが執行委員長であることの他に組合についての情報がこれらの文書からは読み取れないものであった。

イ その後、組合からの26年12月24日にされた団交申入れ(前記第3の7(7))に対して、協会は、組合ではなく、A個人に宛てた1. 20文書(同(8))で、労働組合としての組合の成立に疑問を呈しており、組合結成大会の具体的日時や、組合員の氏名の開示を求め、組合から労組法上の適合組合であることを示す書類の提出や組合員氏名等の情報の開示を受けた上で、団交申入れに対する協会の対応を検討すると回答した。これに対して、組合は協会の疑問を解消するに足る最小限の情報をも提示することはなく、組合自身も他の団体との差別化を積極的に示すようなことはしていない。

ウ 上記のとおり、協会は、労働組合としての組合の存在に疑問を示し、直ちには団体交渉の相手方であるとは認めない姿勢を明らかにして

いたが、それは一つには「総本部指導員有志」の活動の内容との類似性のために組合が労働組合として成立しているか疑問を有していたことに由来していたものといえる。他方で、組合自身も、労働組合としての成立に疑念を持つ協会に対して積極的に釈明することもなかった。

(2) 不当労働行為意思について

ア 上記(1)のとおり、本件懲戒解雇に至るまでに行われた組合の活動としては、4通の質問状や要求書等の提出及び1回の団交申入れに限られ、その内容も「総本部指導員有志」の活動の内容と類似し、また、協会の組織編成に関する内容を含むものであった。

他方、当時の協会の状況を見るに、26年8月に協会の現状文書及び宣言文といった当時の協会経営陣を批判する文書が配布され、その直後の同年9月には協会が会員に通知することなく倫理規程を施行し、会員を倫理規程に基づき処分している(前記第3の6(1)、(2)、同7(2))。さらに、同年11月にはC2から協会との協力関係を解消したとの発表があり、協会の現状文書でも批判されていたC2との関係性が悪化する事態となったことに続き、27年1月には協会の現状文書の名義人となった代議員の一部から申し立てられた、B2会長らの解任を求める臨時社員総会の招集許可申立てが認められ、同月末日に臨時社員総会が開催されている(同7(6)、同7(9))。このように、26年8月から、それまで28年間にわたり協会の代表であったB2会長を中心とする当時の協会経営陣に批判的な反経営陣活動が活発化し、協会内部における勢力の対立構造が顕在化してきたことがうかがわれる。

このような状況下で、Aが上記協会の現状文書及び宣言文のいずれもの名義人の一人になっていることや、協会内部における勢力の対立構造の顕在化と時を同じくして行われた上記(1)の組合の活動の内容

を踏まえると、協会が、組合の活動を、労働組合としての活動ではなく、A個人の反経営陣活動として理解していたとしても無理からぬものといえる。

また、Aが他の指導員を引き連れて臨時社員総会の会場であるホテルに赴いていたことは(同7(9))、本件懲戒解雇の解雇理由として挙げられているが、Aらは、単に臨時社員総会の会場外のラウンジでコーヒーを飲むなどしながら待機をするにとどまっており、かかる行為は外見的に組合の活動であることが明らかとはいえない態様で行われたものであって、協会が上記行為を組合の活動であると認識していたとは認め難い。そればかりか、上記のような協会内における勢力の対立構造の顕在化した状況を踏まえると、協会が開催を拒んでいた臨時社員総会の際に、Aが会場ホテルに赴いて待機していたことは、臨時社員総会招集許可申立てをした代議員を擁護する反経営陣活動であるとして、協会が問題視していたものと考えるのが相当である。

さらに、本件懲戒解雇に先立ち、協会は、協会の現状文書、宣言文、臨時社員総会に赴いたこと、代議員資格につき記載された7. 1 1 質問状及びパワハラ行為につき、事情聴取をしているが、上記聴取事項は、いずれも、当時の経営陣批判に関連する行為又はA個人の行為を問題とするものである。特に、組合から協会に送付された文書のうち、7. 1 1 質問状は代議員の資格剥奪をした経営陣の判断を問題とするものであるが、その他の組合から協会に送付された文書については、事情聴取の対象とはなっていないのであって、組合の労働組合としての活動そのものを問題視していた様子もうかがわれない。

上記のような組合の活動の内容や協会内部の対立構造の顕在化という状況、協会のAに対する事情聴取の内容からすると、本件懲戒解雇は、Aが反経営陣活動をしたことを理由としてされたものであると

考えられる。上記判断は、協会が、1. 20文書や本件審査における主張において、組合を「労働組合と称する団体」であって組合の名を借りた反経営陣活動であると繰り返し主張して、労組法上の労働組合であるとは認めない対応とも整合する。

したがって、本件懲戒解雇が、Aが労働組合の組合員であることを理由としてされたものであるとまでは認めることができない。

イ 組合は、協会が、組合からの質問、要求、団交申入れを設立時から一貫して無視し、本件審査においても組合は労組法上の労働組合に該当しない等の主張を繰り返していることを指摘して、これらの反組合的態度によれば本件懲戒解雇はAが組合の執行委員長であることを理由にされたものであると主張する。

しかし、上記アのとおり、協会が、組合の活動を労働組合としての活動ではなくA個人の反経営陣活動として理解していたとしても無理からぬ状況であったこと、1. 20文書により協会から組合の成立について疑問が呈されたにもかかわらず、組合が労働組合として成立していることを示す最小限の情報をも提示していないことからすると、協会が上記のような組合の存在に疑問を示す姿勢を取り続けたことを不当とまでいうことはできない。

また、上記(1)で述べた本件の事実関係の下では、団交申入れではない質問状や要求書につき、協会に労組法上応答義務があるわけでもない。加えて、7. 25質問状は協会が答えられない個人情報の開示も求めており、これに協会が答えないことが不適切であるともいえない。

したがって、上記協会の姿勢及び対応があるからといって、労働組合としての活動の抑制といった不当労働行為意思が推認されることにはならず、組合の主張は採用できない。

ウ また、組合は、協会が、Aが執行委員長であり組合の活動の中心的



な役割を有していると明確に認識し、Aを解雇すれば組合の活動に著しい支障が生じ、組合が弱体化することを十分に認識していたのであって、本件懲戒解雇はAが組合の執行委員長であることを理由にされたものであると主張する。

しかし、上記アのとおり、組合の活動の内容や協会内部の対立構造の顕在化という状況、協会のAに対する事情聴取の内容からすると、本件懲戒解雇は、Aが、反経営陣活動をしたことを理由としてされたものであって、組合の執行委員長であることを理由としてされたものであるとまでは認めるに足りず、組合の主張は採用できない。

エ 組合は、本件懲戒解雇は、解雇権を濫用した違法・無効なものであること、本件懲戒解雇の解雇理由となっているAが臨時社員総会の会場のあるホテルに他の組合員とともに赴いたことは労働組合としての正当な活動であること、協会の理事自身が本件懲戒解雇の理由を労働組合結成である旨明言していることを挙げて、本件懲戒解雇はAが組合員であること、あるいは労働組合としての正当な活動を理由としてされたものであると主張する。

しかし、A・協会間の本件地位確認訴訟において判示されたように本件懲戒解雇の解雇事由がいずれも存在しないとしても（前記第3の10(12)、同(14)、また、関係者への事情聴取が十分にされていない等（同8(6)））手続面において十分であったとはいえないことを考慮しても、上記ア記載の事情の下では、本件懲戒解雇が、Aが労働組合の組合員であることを理由としてされたものであるとまでは認めることができない。

また、本件懲戒解雇においては、臨時社員総会に赴いたことが懲戒事由として挙げられているものの、これが上記アのとおり外見的に組合の活動であることが明らかでない態様で行われていたことからす

ると、協会において上記行為が組合の活動であることを認識していたとは認め難く、本件懲戒解雇が労働組合としての活動をしたことを理由としてされたとも認められない。

組合は、協会の理事自身が、本件懲戒解雇の理由を労働組合結成である旨明言していた旨主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。

したがって、組合の主張は採用できない。

オ 以上のとおり、本件懲戒解雇は、Aが労働組合の組合員であること又は労働組合としての活動をしたことを理由としてされたものとは認められない。

### (3) 小括

したがって、本件懲戒解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

## 3 争点3（組合が労組法上の適合組合であると認められた場合、本件懲戒解雇は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか）について

上記2のとおり、本件懲戒解雇は、Aが労働組合の組合員であること又は労働組合としての活動をしたことを理由としてされたものとは認められない。加えて、組合の活動の内容や協会内部の対立構造の顕在化という状況、協会のAに対する事情聴取の内容からすると、本件懲戒解雇は、Aが反経営陣活動をしたことを理由としてされたものであると考えられることも踏まえると、協会が、本件懲戒解雇によって、A個人の活動やAが賛同した反経営陣活動を弱体化するような意図を有していたとしても、労働組合としての組合を弱体化するような意図までは認めることができず、本件懲戒解雇は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

## 第5 結論

以上の次第であり、本件懲戒解雇は労組法第7条第1号及び第3号の

不当労働行為には該当せず、協会の再審査申立てには理由があるので、初審命令を取り消し、本件救済申立てを棄却する。

よって、労組法第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。

令和2年11月4日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ⑩