

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
中央執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 協 会
会 長 B 1

上記当事者間の都労委令和元年不第63号事件について、当委員会は、令和3年6月1日第1772回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1協会は、申立人X1組合への特別指導の基準ないし運用方法に関する提案の時期及び組合員への通知前に団体交渉の機会を与えることにつき、他の労働組合と異なる取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人協会は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
中央執行委員長 A 1 殿

Y 1 協 会
会 長 B 1

当協会が、貴組合との特別指導の基準ないし運用方法に関する団体交渉について、他の労働組合と異なる取扱いをしたこと及び貴組合との団体交渉前に組合員に対して説明したことは、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 被申立人協会は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人Y1協会（以下「協会」という。）は、放送受信契約の締結・変更の取次等の業務（以下「取次業務」という。）について個人又は法人と委託契約を締結している（以下、個人の契約者を「地域スタッフ」という。）。

協会は、各地域スタッフに取次業務の目標数を提示し、実績が基準（目標数の一定割合）に達しない場合に協会職員が帯同して指導するなどの特別指導を実施していたが、平成16年頃、協会職員の不祥事により放送受信契約拒否の動きが広がり、全国的に地域スタッフの業績が悪化したため、16年8月から18年3月までの間、特別指導を原則実施しなかった。

18年度以降、協会は、特別指導を再開したが、業績回復の状況に地域差がみられたことから、各地域スタッフの所属する放送局営業部又は営業センター（以下、併せて「局所」という。）の業績状況を考慮した運用（以下「局所を考慮した運用」という。）を実施した。これは、特別指導の基準となる地域スタッフの目標数に、「局所の同一種別の地域スタッフの取次数の目標数の合計についての達成率」（以下「局所達成率」という。おおむね40ないし80パーセント程度）を乗じ、基準を下げて運用するものである。

30年12月4日、申立外C1組合（以下「C1組合」という。）との団体交渉

において、協会は、「局所を考慮した運用」に適用する局所達成率に全国平均値を一律の下限值（以下「下限値」という。）として導入することを提案した。その後、C 1 組合との協議を経て、協会が導入の半年間延期などの提案をし、12月7日、C 1 組合は、下限値の導入を受け入れた。

31年3月20日、協会は、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）に下限値の導入を通知し、4月1日には全地域スタッフに通知した。

組合と協会とは、4月18日及び5月21日に団体交渉を実施したが、組合が交渉で導入を中止する可能性があるかと尋ねると、協会が下限値の導入を実施する旨を回答したことから、組合がこれ以上交渉しても無駄だと述べて団体交渉を打ち切った。

本件は、(1)協会が、組合に対して特別指導の基準ないし運用方法に関する団体交渉について、他の労働組合と異なる取扱いをしたか否か、取扱いが異なる場合、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）、(2)協会が特別指導の基準ないし運用方法について、組合との団体交渉前に、組合員に対して説明したことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）、(3)特別指導の基準ないし運用方法に関する団体交渉における協会の対応は、不誠実な団体交渉及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）が、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合に対して特別指導の基準に関する団体交渉について、C 1 組合との間で差別的取扱いをしないこと。
- (2) 特別指導の基準について、組合の頭越しに組合員に対して通告・説明をしないこと。
- (3) 従前の約束に違反したり、「局所を考慮した運用」の意義及び団体交渉の意味を否定したりして、不誠実な団体交渉をしないこと。
- (4) 謝罪文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、地域スタッフ等が結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は約60名、そのうち地域スタッフは約50名である。

- (2) 被申立人協会は、放送法に基づき設立され、受信者からの受信料を財源として運営されている特殊法人である。

協会は、取次業務について個人又は法人と委託契約を締結し、全国に62か所の局所を有し、本件申立時の地域スタッフ数は約900名であった。

協会と地域スタッフとの委託契約は、取次業務内容により、「総合」、「契約開発」、「支払再開」及び「特別」の4種に区分されているが、ほとんどの地域スタッフは「総合」で契約をしている（以下「総合スタッフ」という。）。契約期間は、当初8か月程度の新規契約を締結し、その後、適性が認められると3年間の契約を締結している。

また、協会の地域スタッフを組織する労働組合は、地域スタッフの半数以上を組織するC1組合のほか、組合を含め複数存在する。

- (3) 当委員会は、平成27年8月25日、組合と協会との間の都労委平成23年不第102号事件の命令において、地域スタッフが労働組合法上の労働者に当たると判断した。この判断について、中央労働委員会は28年11月16日の再審査命令において、東京地方裁判所は30年9月28日の取消訴訟の判決において、東京高等裁判所は令和元年5月15日の控訴の判決において、それぞれ維持している。

本件審査において、地域スタッフが労働組合法上の労働者に当たることについては、争われていない。

なお、東京高等裁判所は別件訴訟の判決において、地域スタッフと協会との委託契約は労働契約に当たらず、地域スタッフは労働契約法上の労働者ではないと判断している。

2 特別指導と「局所を考慮した運用」

(1) 特別指導

協会は、地域スタッフの特別指導について実施要領等により概略以下のとおり規定し、実施している。

ア 協会は、局所において、地域スタッフに対して個別に、2か月間を1期として目標数（取次業務内容に応じて、評価目標Ⅰ及び評価目標Ⅱの2種類がある。以下、それぞれ「目標Ⅰ」、「目標Ⅱ」といい、併せて「目標Ⅰ・Ⅱ」という。総合スタッフの場合、目標Ⅰは主として総取次数、

目標Ⅱは主として衛星放送取次数である。)を提示する。地域スタッフは、毎月局所において計画書を提出し、毎週実績を報告する。

なお、協会では、4月から2か月間ずつを第1期ないし第6期とし、第1期ないし第3期を上半期、第4期ないし第6期を下半期としている。

イ 協会は、地域スタッフの実績が、目標Ⅰ・Ⅱいずれかの60パーセントに達しなかったとき又は3期連続して80パーセントに達しなかったときには、特別指導を行う。

特別指導には、三つのステップがあり、ステップ1では業務計画表による計画の着実な推進、ステップ2では業務の分割（期ごとではなく週ごとの目標数を提示する）、ステップ3では受持数の削減が行われる。いずれの指導においても中間報告の実施、来局回数の増及び協会職員が帯同しての指導なども行われる。

特別指導は、上記3ステップのうちステップ1及び3をそれぞれ2段階に分け、①ステップ1（口頭注意）、②ステップ1（書面注意）、③ステップ2、④ステップ3（受持数を1/3削減）、⑤ステップ3（受持数を1/2削減）の5段階の順を踏んで適用する。特別指導中に実績が目標数の60パーセントに達しなかったとき又は2期連続して80パーセントに達しなかったときには、次の段階に進む。

特別指導の対象となる地域スタッフの割合は、局所や時期により異なるものの、おおむね10ないし30パーセント程度、平均すると15パーセント程度である。

ウ 特別指導は、目標数を達成したとき又は3期連続して目標数の80パーセントに達したときに終了する。

特別指導終了後、再度特別指導の対象となったときは、前回の特別指導の終了時の段階から特別指導を実施する。

エ 特別指導の段階がステップ3（受持数を1/2削減）となっている地域スタッフの実績が、目標数の60パーセントに達しなかったとき又は2期連続して80パーセントに達しなかったときは、協会は、委託契約を解約する。特別指導の対象となってから委託契約の解約に至るまでは、最短でも1年程度の期間があり、長い場合は6年以上特別指導の対象となっ

ている地域スタッフもいる。

また、協会は、特別指導の段階がステップ3の地域スタッフの委託契約を更新する場合、業務改善要望書を交付し、これを誠実に履行する旨の書面を提出させた上で、3年間の委託契約を更新する。この場合、6期間（1年間）を業績観察期間とし、この期間内に地域スタッフが上記要望書に記載した業務水準を達成できなかったときは、委託契約を解約する。

なお、特別指導の段階がある程度まで進むと、自主的に委託契約を解約する地域スタッフが多いため、実際に特別指導の最終段階まで進んで解約となる例は少ない。

(2) 「局所を考慮した運用」

平成16年頃、当時社会問題となっていた協会職員の番組制作費不正支出により放送受信契約拒否の動きが広がり、全国的に地域スタッフらの業績が悪化する事態となったため、16年8月から18年3月までの間、協会は、「斟酌した取扱い」として、指導の対象となる地域スタッフに特別指導を原則実施しなかった。

18年4月以降、協会は、「斟酌した取扱い」をやめたが、業績回復の状況に局所間の地域差がみられたことから、特別指導の実施について、C1組合との協議を経て「局所を考慮した運用」を実施することとした。これは、特別指導の基準となる地域スタッフの目標数に局所達成率を乗じる（ただし、局所達成率が100パーセントを超える場合を除く。）ものである。この運用により、目標数が局所達成率に応じて下方修正され、地域スタッフが特別指導の対象となる基準が緩和されることになる。

協会は、「局所を考慮した運用」について、実施要領等へは記載しておらず、また、C1組合を含め、地域スタッフを組織する労働組合との協定等も締結していない。

C1組合は、協会と毎年秋闘団体交渉を実施しており、その中で、毎年、「局所を考慮した運用」の継続を要求している。

なお、協会は、地域スタッフと同様の取次業務を法人へも委託（以下「法人委託」という。）しているが、達成率の高い法人委託の目標数達成率は、

「局所を考慮した運用」には反映させていない。

- (3) 局所達成率は、局所や時期によって差があるが、おおむね40ないし80パーセント程度、平均は60パーセント台である。一例として、西東京営業センターの総合スタッフの30年度の2か月ごとの局所達成率は、下表のとおりである。

	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期
目標Ⅰ	56.6	54.6	55.3	63.3	64.5	66.4
目標Ⅱ	64.7	58.4	48.9	60.6	62.1	72.6

(単位：パーセント)

- (4) 協会は、「局所を考慮した運用」の導入について、組合と協議してはいなかった。また、組合は、31年4月4日の団体交渉申入れ（後記4(1)）までの間、「局所を考慮した運用」について自ら要求事項や団体交渉の議題として取り上げたことはないが、協会は、組合との団体交渉において、「局所を考慮した運用」について以下の発言等を行った。

ア 18年11月6日、「局所を考慮した運用」をやめるときは、一方的に打ち切ることはせず、組合と話し合うことを約束すると述べた（以下「18年約束」という。）。

イ 20年3月12日、委託制度の変更を提案したが、新しい制度になっても「局所を考慮した運用」を続けると述べた。

ウ 22年5月21日、引き続き「局所を考慮した運用」を維持し、問題が生じた場合は各段階において誠実に話し合う旨の「口頭メモ」を組合に交付した。

3 下限値の導入に関するC1組合と協会との団体交渉等

- (1) 30年11月12日、C1組合は、協会に対して「特別指導の業績評価にあたっては、現場実態に即して見直すこと」等を記載した「要求書」を提出し、C1組合と協会とは、下記アないしエのとおり、12月4日から7日までの間に秋闘団体交渉を実施した。

ア 12月4日、C1組合は、「局所を考慮した運用」を前提として、特別指導の基準見直しや目標数達成率のみでなく努力評価を加えた総合評価（目標Ⅰ・Ⅱの実績をいずれかではなく合算して達成率とする）とする

こと等を要求した。

協会は、全国平均で総合スタッフの目標数達成率は目標Ⅰ・Ⅱとも60パーセント台であるが、法人委託の場合は目標Ⅰが100パーセントを超え、目標Ⅱも90パーセント台であり大きなかい離があるとして、来年度（31年度4月）から総合スタッフと法人委託とを合算した全国平均達成率、すなわち目標Ⅰは90パーセント台、目標Ⅱは80パーセント台を下限值として導入することを提案した。

また、協会は、この下限値の導入は、協会の運用内規に関わることであって、委託契約書や実施要綱に関するのではなく、労働組合との合意は必要としないが、「局所を考慮した運用」を始めた経緯や、C1組合との長年の信頼関係を尊重して表明したと述べた。

イ 30年12月5日、C1組合は、昨日の協会の「局所を考慮した運用」の変更（下限値の導入）に合意を要しないとの発言は、さまざまな口頭了解をしてきた長年の信頼関係を崩すと述べた。これに対して、協会は、合意を要しないが交渉を拒むものではないと述べた。

C1組合は、当該局所の局所達成率が下限値以下の場合、従前に比べ特別指導の対象となる目標数が高くなるとして、従来どおりの運用を求めた。また、根底の業務遂行過程が異なる地域スタッフと法人委託とを同じ基準で評価することは無理があり、受け入れられないと述べた。

協会は、地域スタッフと法人委託の業務遂行過程が異なることは否定できないとして、法人委託の目標数達成率を用いない前提で新たな下限値の水準を設ける方向で再考すると述べた。

ウ 12月6日、C1組合は、再度、従来どおりの運用を求めた。協会は、C1組合との長年の信頼関係から、法人委託と合算する考え方を再考し、地域スタッフのみで算出した下限値の導入を決断したと回答した。

エ 12月7日、協会は、下限値の導入を半年間延期し、来年度下半期（31年10月）からとすること、特別指導ステップ3につき努力評価を加えた総合評価とすること、及び特別指導終了後再度特別指導の対象となったときは、前回の特別指導の終了時の段階から特別指導を実施することを3年に限ることを提案した。C1組合はこの提案を受け入れると述べた。

- (2) 組合は、秋闘要求は行っておらず、秋闘に係る団体交渉は実施していない。そして、協会は、31年3月20日の通告（後記4(1)）に至るまで、下限値の導入について、C1組合以外の労働組合に何ら通知等を行っていない。

4 組合への通告と団体交渉

- (1) 3月20日、協会は、団体交渉の日程や参加者等の事務的な調整を目的とする窓口交渉において、組合に対して「口頭説明メモ」を交付し、4月1日に同内容を地域スタッフ全員に対して通告し説明すると述べた。この「口頭説明メモ」には、協会とC1組合との合意とほぼ同内容の、31年度も「局所を考慮した運用」を行うが、地域スタッフと法人委託の目標数達成率に大きなかい離が生じていることなどから、下半期（31年10月）から下限値を導入すること、特別指導ステップ3につき努力評価を加えた総合評価とすること、及び特別指導終了後、再度特別指導の対象となったときは、前回の特別指導の終了時の段階から特別指導を実施することを3年に限るとすることが記載されていた。

組合は、18年約束により「局所を考慮した運用」は協会が勝手に変えられないはずであるなどと抗議した。

なお、同時期に、協会は、C1組合を含む全労働組合に同じ「口頭説明メモ」を交付している。

4月1日、協会は、各局所において、地域スタッフ全員に対して下限値の導入について説明した。

4月4日、組合は、「局所を考慮した運用」について団体交渉を申し入れた。

- (2) 4月18日、午後4時45分から1時間程度、組合側は役員ら5名、協会側は委託推進部担当部長ら3名が出席し、団体交渉が実施された。

組合は、下限値の導入について、このように重要な業績評価の基準の一方的変更を何らの説明も話し合いもなく押し付けることは実質的に労働協約である18年約束を破るものである、地域の実態に合わない基準での特別指導により地域スタッフが委託契約の解約へと追い込まれるなどとして、撤回を求めた。

協会は、「局所を考慮した運用」の導入経緯、地域スタッフと法人委託の

目標数達成率の差を説明し、「局所を考慮した運用」をやめ本来の60パーセントにすると述べているのではない、局所達成率をそのまま適用するとあまり努力しなくても特別指導にならず、かえって業績確保の邪魔をしている、全国平均が70パーセントなら最低基準としてその60パーセントの40パーセントはやってもらいたい、「局所を考慮した運用」をやめるなら大幅な変更であるが、下限値の導入は合意が必要な事項とは思っていないなどと述べた。

組合は、下限値の導入を決める前に資料を提示して説明すべきではなかったのかと述べ、下限値の導入を前提としない交渉の継続を要求した。

協会は、すでに4月1日に局所で説明した、また、努力している人については、総合評価もするなど述べた。

この団体交渉において、組合は、協会に対して具体的に資料の提出や下限値の設定方法等の説明を求めてはいない。

- (3) 令和元年5月21日、午後5時から1時間程度、組合側は役員ら4名、協会側は委託推進部担当部長ら3名が出席し、団体交渉が実施された。

組合は、再度、18年約束があり一方的な大幅変更はできないはずだと述べて、下限値の導入の撤回を求めた。

協会は、「局所を考慮した運用」をやめるわけではない、今回の下限値の導入は合意が必要な事項には当たらない、「局所を考慮した運用」を始めたのもC1組合と話して決めたもので、昨秋C1組合から見直しの要求があったが、組合からは要求や団体交渉の申入れはなかったと述べた。

組合がこの交渉で下限値の導入を中止したり、内容を変える可能性はあるのか尋ねると、協会は、今年はずはやってみて毎年検討していく、何かあれば交渉はいつでも受けると述べた。組合は、内容を変えるつもりがないのであればこれ以上交渉しても無駄だと述べて、団体交渉を打ち切った。

- (4) 5月31日、協会は、組合に対して「局所の業績確保状況の考慮における下限値について」と題する書面を交付した。この書面には、4種の契約区分ごとの平成31年度下半期（令和元年10月ないし2年3月）に適用される下限値と、局所達成率が下限値を下回った場合には下限値を用いる旨が記

載されていた。このうち、総合スタッフについては、平成30年度の全国平均目標数達成率は、目標Ⅰが72.5パーセント、目標Ⅱが70.3パーセントであることから、31年度下半期に適用する下限値は目標Ⅰ・Ⅱともに70パーセントとされていた。

5 本件申立て

令和元年8月21日、組合は、当委員会に対して本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 本件申立て後の状況

(1) 9月13日、協会は、「局所の業績確保状況の考慮における下限値の変更について」と題する文書を組合に交付した。この文書には、平成31年度の下半期（令和元年10月ないし2年3月）の下限値には、平成31年4月ないし令和元年7月の全国平均目標数達成率を用いることとし、総合スタッフについては、目標Ⅰの達成率が59.6パーセント、目標Ⅱが63.6パーセントであることから、端数処理をして下限値を目標Ⅰは55パーセント、目標Ⅱは60パーセントに見直す旨が記載されていた。

上記の下限値の見直しについて、協会は、C1組合などとの団体交渉において、平成30年度は受信料に関する最高裁判所の判決の影響により達成率が例外的に高かったものであり基準とすべきでないとの要望を受けて、修正したとしている。

(2) 平成31年度下半期（令和元年10月ないし2年3月）下限値が適用された局所で特別指導の対象となった地域スタッフは97名であった。このうち80名は従来の基準でも特別指導の対象となっており、下限値の導入により特別指導の対象となった者は17名であった。また、平成31年度（平成31年4月ないし令和2年3月）に契約解除となった地域スタッフは、7名であった。

(3) 令和2年4月以降、協会は、新型コロナウイルス感染症の状況を配慮し、特別指導を実施していない。

第3 判 断

1 協会が組合に対して特別指導の基準ないし運用方法に関する団体交渉について、他の労働組合と異なる取扱いをしたか否か、取扱いが異なる場合、

組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）

(1) 申立人組合の主張

協会は、下限値の導入についてC1組合と団体交渉を実施し、平成30年12月7日に妥結に至りながら、組合とは団体交渉を行わず、31年3月20日にC1組合との妥結結果を通知した。

協会は、18年約束からして、特別指導の基準についてC1組合と並行的に組合と団体交渉を持つべきであり、取扱いを差別したことは組合運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人協会の主張

協会は、実施要領等に記載のある事項を変更する場合には、地域スタッフの労働組合との協議を経て、合意を得た上で実施している。

しかし、「局所を考慮した運用」については、実施要領等に記載がなく、その導入においても、地域スタッフの労働組合と合意をしていない。したがって、「局所を考慮した運用」の運用方法の一部変更である下限値の導入は、合意が必要な委託条件等の変更には該当しない。また、18年約束等は、「局所を考慮した運用」について実施していることを確認したものにすぎず、今後も継続して見直すことがないことを約束したものではない。

さらに、下限値の導入には合理的な理由があり、地域スタッフに及ぼす影響は極めて限定的である。

協会は、下限値の導入について組合に団体交渉を申し入れる義務はなく、C1組合を含めた地域スタッフの労働組合に対して団体交渉を申し入れたことはない。協会は、C1組合との秋闘団体交渉において「局所を考慮した運用」について要求があったため、それを機に、内部で検討していた一部見直しについて意見を聞いたものである。仮に組合を含む他の労働組合が団体交渉を申し入れ、「局所を考慮した運用」について要求したら、同様の取扱いをすることになっていたもので、下限値の導入について異なる扱いはしておらず、支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

協会が主張するとおり、「局所を考慮した運用」は、組合と同意して開始したものではなく、これまで組合は、同運用について団体交渉を申し入れ

たこともない（第2、2(4)）。18年約束は、同運用をやめるときには組合と話し合うことを約したものである（第2、2(4)）から、同運用の一部変更である下限値の導入が18年約束の話し合いの対象となるのかは明らかではない。また、実際に下限値の導入により特別指導となった例は多くはないことが認められる（第2、6(2)）。

しかし、協会は、下限値の導入について、30年12月4日から7日の間にC1組合と団体交渉を実施し、交渉の結果、法人委託と合算することを撤回したり、下限値の導入を半年間延期することなどを提案し、C1組合の同意を得ている（第2、3(1)）。一方、協会は、組合に対しては、C1組合との団体交渉から3か月以上経過した後、地域スタッフ全員へ説明をする31年4月1日の直前の3月20日に通知した（第2、4(1)）。

このことについて、協会は、下限値の導入が団体交渉を申し入れる義務のない事項であり、C1組合からは、秋闘において「局所を考慮した運用」に係る要求があったから意見を聞いたにすぎず、異なる取扱いはしていないと主張する。

しかし、「局所を考慮した運用」は、委託契約の解約に結びつき得る特別指導に係るものであり、組合員の委託契約に関わる重大な事項であるから、組合がC1組合と違って「局所を考慮した運用」に係る要求をしていなくても、協会は、C1組合に下限値の導入を提案して団体交渉を行い、提案内容の変更をして同意を得ている以上、組合に対しても、時間を置かずに同内容の提案を行い、団体交渉を行う機会を与える必要があったというべきである。協会が組合にC1組合とほぼ同時期に提案することが困難であったとの事情も認められないのであるから、協会が3か月以上遅れて組合に通知したのは、C1組合と組合とで異なる取扱いをしたものといわざるを得ない。

加えて、協会は、C1組合には決定前の段階で下限値の導入を提案し、団体交渉の結果、提案内容の変更をして同意を得ているが、組合に対しては地域スタッフ全員への説明の直前に、地域スタッフへ説明する内容として通知している。このような協会の対応は、決定前の段階でC1組合とのみ協議し、組合には決定後の結果を通知するのみで足りるとする組合を軽視したものであったとみざるを得ず、地域スタッフに対して組合の交渉力

がC1組合よりも劣っているという印象を与え得るものでもある。

実際、組合は、3月20日に通知を受けて、地域スタッフ全員に下限値の導入が説明された後の4月4日に団体交渉を申し入れ、同月18日に団体交渉を実施しており（第2、4(1)(2)）、C1組合のように決定前の段階で団体交渉を行い、組合の意見を事前に反映させることはできなかつたのであるから、組合は、適切な時期に団体交渉を申し入れて交渉を行う機会を奪われるなど組合活動に影響を受けたといえる。

以上のとおり、協会が、組合に対して特別指導の基準ないし運用に関する下限値の導入の提案時期についてC1組合と異なる取扱いをしたことは、団体交渉の実施時期等の組合活動に影響を与えるものであるから、組合運営に対する支配介入に当たる。

2 特別指導の基準ないし運用方法について、組合との団体交渉前に組合員に対して説明したことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）

(1) 申立人組合の主張

協会は、18年約束違反であるとの組合の抗議を無視して、組合との団体交渉前の4月1日に下限値の導入を地域スタッフに説明した。

協会は、組合の頭越しに直接組合員に働き掛けており、これは組合を無視し弱体化を図るものであるから、支配介入に当たる。

(2) 被申立人協会の主張

協会は、下限値の導入について、組合員への説明前に組合に通知し、その後も団体交渉の機会を設けて誠実に協議を行っているので、組合の頭越しに組合員に対して働き掛けたことにはならず、支配介入に該当しない。

(3) 当委員会の判断

協会は、下限値の導入を3月20日に組合に通知した後、4月1日に組合員を含む地域スタッフ全員に対してそのことを説明している（第2、4(1)）。

しかしながら、組合への通知は、組合員への説明の前ではあるが、協会が地域スタッフ全員に対し説明するまでの期間は10日余りしかなく、組合がその通知を受けてから、組合員の意見をまとめ、対応等を検討するなどの十分な時間を持てたといえるかは疑問である。実際にも、組合が、協会に対して4月4日に団体交渉を申し入れ、団体交渉が行われたのは、よう

やく同月18日に至ってからであった(第2、4(1)(2))。こうしたことからすると、組合の団体交渉の申入れ時期や団体交渉の開催が特に遅延したとはいえず、協会が組合に対して通知した3月20日では、組合員への説明前に団体交渉を実施することはできなかったといわざるを得ない。

そして、協会は、前記1(3)で判断したとおり、30年12月の上旬にはC1組合との間で下限値の導入に関して団体交渉を実施してその同意を得ていたのであるから、組合に対しても、31年3月20日よりも早い時期に通知ないし提案を行うことが困難であったとの事情は認められない。協会がそうした措置を講じなかったことは、組合において、組合員に対して説明する前に下限値の導入という特別指導の基準ないし運用方法の変更に關与する機会を奪ったものであるといわざるを得ない。

したがって、協会が団体交渉前に組合員に対して説明したことは、組合運営に対する支配介入に当たる。

3 特別指導の基準ないし運用方法に関する団体交渉における協会の対応は、不誠実な団体交渉及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か(争点3)

(1) 申立人組合の主張

協会は、組合と団体交渉を行っても結論は全く変わらず、事前にC1組合と妥結した内容で行うと回答し、組合との団体交渉には全く意味がないとして、団体交渉を実質拒否したため、組合はやむを得ず団体交渉の席から退席した。協会の対応は不誠実な団体交渉であり、また、組合の存在意義を弱め、組合の弱体化を企図する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人協会の主張

協会は、4月18日及び5月21日に、十分な時間を設けて下限値の導入が必要となる背景事情等を説明し、誠実に交渉を行った。

協会は今後一切変更を認めないという趣旨の発言はしていないにもかかわらず、組合は、交渉を一方的に打ち切ったものであり、協会の対応は、不誠実な団体交渉にも、支配介入にも該当しない。

(3) 当委員会の判断

4月18日及び5月21日、組合と会社とは団体交渉を実施したが、5月21日の団体交渉で組合が、下限値の導入中止や内容の変更をする可能性はあ

のかと尋ねると、協会は、今年はずはやってみて毎年検討していく、何かあれば交渉はいつでも受けると述べ、組合は、内容を変えるつもりがないのであれば、これ以上交渉しても無駄だと述べて団体交渉を打ち切った（第2、4(2)(3)）。

組合は、協会が組合と団体交渉を行っても結論は全く変わらず、事前にC1組合と妥結した内容で行うと回答し、組合との団体交渉は全く意味がないとして、団体交渉を実質拒否したと主張する。

しかし、協会は、団体交渉において、組合の主張を受け入れなければならないものではなく、受け入れないのであればその理由を説明し、組合の納得を得るべく努力することが誠実な対応として求められている。

協会は、下限値の導入理由について、地域スタッフと法人委託の目標数達成率の差や、局所達成率そのままの適用が業績確保の邪魔をしていることなどを説明し、また、労働組合との合意は必要ないと考える根拠として、「局所を考慮した運用」の導入経緯や、下限値導入が同運用をやめるものではないことを説明する（第2、4(2)(3)）など、相応の説明を行っていることが認められる。

そして、協会は、下限値導入の撤回には応じていないが、今年はずはやってみて毎年検討していくと述べており、少なくとも導入後に内容を変更することには柔軟な姿勢を示している。また、協会は、何かあれば交渉はいつでも受けるとも述べており、組合が主張するように、協会が、団体交渉を行っても一切内容を変更する余地のない頑なな姿勢であったとまではいえない。

したがって、協会の対応が、不誠実な団体交渉又は組合運営に対する支配介入に当たるということはできない。

4 救済方法について

組合は、謝罪文の掲示も求めているが、本件の救済としては、主文をもって足りる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、協会が、組合に対して特別指導の基準ないし運用方法に関する提案の時期について、他の労働組合と異なる取扱いをしたこと及び組合

との団体交渉前に組合員に対して説明したことは、労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条には該当しない。

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3年6月1日

東京都労働委員会

会長 金井康雄