

- 5 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

代表理事 B 1

当法人が、貴組合の組合員2名を含む平成29年度の新入職員7名に対し、貴組合への加入の経緯又は加入意思の有無等を確認したこと、貴組合が送付した郵便物について内容を確認して組合活動に関するものであれば取り次がないとの対応を執ったこと及び平成29年11月30日から令和元年5月14日までの6回の団体交渉に誠実に応じなかったことは、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。)

- 6 被申立人法人は、前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

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

- (1) 平成30年2月19日、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）のA 1 執行委員長（以下「A 1 委員長」という。）が被申立人Y 1 法人（以下「法人」という。）に対し、新たに組合に加入した組合員に関する「組合費・共催費控除申請書」（以下「チェック・オフ申請書」という。）を送付したところ、

同月21日、法人のB2人事課長（以下「B2人事課長」という。）は、チェック・オフ申請書に氏名の記載があった組合員2名を含む新入社員7に対し、組合加入の事実関係等を確認した。

- (2) 31年3月29日及び令和元年6月5日、A1委員長は、同人を差出人として、〇〇〇〇〇〇〇〇養成所（以下「養成所」という。）の職員に宛てて、組合資料を封入した郵便物を養成所に送付したところ、法人は、A1委員長に対し、職場内での組合活動は認められていないとして、郵便物の中身が組合活動に関するものかを問い合わせた。A1委員長は、法人とのやり取りの結果、2件の郵便物を返送するように依頼した。
- (3) 組合と法人とは、平成29年11月30日、30年3月7日、6月6日、11月13日、31年2月13日及び令和元年5月14日の6回にわたり団体交渉を実施した。これらの団体交渉の主な議題は、平成30年度と31年度のベースアップ及び賞与の増額要求、業績に応じて支給される一時金（以下「特例一時金」という。）の支給、嘱託通勤手当の改善、レスキュー業務への従事に対して支払う手当（以下「レスキュー手当」という。）の新設等であった。
- (4) 本件は、①法人が平成30年2月21日に、組合員2名を含む新入職員7名に対し、組合加入の事実関係等について確認したことが組合の組織・運営に対する支配介入に当たるか否か、②組合が31年3月29日及び令和元年6月5日に養成所に送付した養成所職員宛ての郵便物に対する法人の対応が組合の組織・運営に対する支配介入に当たるか否か、③平成29年11月30日、30年3月7日、6月6日、11月13日、31年2月13日及び令和元年5月14日に行われた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か否かが、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

令和2年11月6日、組合は、本件の請求する救済内容を下記(1)ないし(4)のとおり整理した。

- (1) 組合員及び法人の職員に対し、組合加入の経緯や組合の勧誘方法、組合への関心の有無等をヒアリングするなどして組合の組織及び運営に対する支配介入を行わないこと。
- (2) 今後、組合又は組合の役員が差し出した法人の職員宛ての郵便物につい

て、内容の確認を求めたり、職員への配布を拒否したりしないこと。

(3) 組合が申し入れたベースアップ、賞与、特例一時金及び手当の増額等に関する団体交渉について、決定権限のある者を出席させた上で、組合が要求する資料を提示したり、回答の具体的な根拠を提示したりするなどして誠実に交渉に応じること。

(4) 陳謝文の交付並びに本部、支局、支部及び場外運営事務所への掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人組合は、平成18年12月6日にX1'組合の名称で結成され、20年5月9日、現在の名称に変更し、C1組合に加盟している。本件申立時の組合員は293名である。

(2) 被申立人法人は、19年11月30日に、モーターボート競走法によるモーターボート競走の競技、選手等の登録、選手の出場のあっせん等の業務を行うことにより、競走の公正かつ円滑な実施に資するとともに、競走の健全な発展を図り、併せて海事知識の普及に寄与することを目的として設立された法人である。それ以前は、各都府県に18のC2及びC3があったが、それらは、20年4月1日に解散し、法人に一元化された。

なお、法人の事務所は、全国38か所に所在し、本部、支局（全国に5か所）、支部（全国に24か所）及び場外運営事務所（全国8か所）があり、30年4月1日時点での従業員数は、887名である。また、法人の従業員の雇用形態には、職員、準職員、特別嘱託、嘱託及び雇員がある。

(3) ボートレースを開催する施行者は、全国の地方自治体である。施行者は、レースの売上げの一部を、審判、出場選手の検査、ボートやモーターの検査のほか競技運営のため、交付金として法人に支払っている。

2 法人の賞与等

(1) 賞与

法人において、賞与は、上期、下期の年2回支給されている。

(2) 特例一時金

ア 法人が特例一時金を初めて支給したのは26年6月27日で、それ以降は、下表のとおり支給されている。

支給の対象は、法人の職員、準職員、特別嘱託、嘱託及び雇員であり、26年12月25日以降（の支給分から）は、社会保険料や所得税が控除されている。

	職員	準職員	特別嘱託	嘱託	雇員
26年6月27日	5万円	3万円	2万円	1.5万円	1万円
26年12月25日	3万円	3万円	2万円	2万円	2万円
27年6月1日	8万円	6万円	4万円	4万円	2万円
28年7月1日	8万円	6万円	4万円	4万円	2万円
29年7月3日	8万円	6万円	4万円	4万円	2万円
30年7月2日	10万円	8万円	6万円	4万円	2万円

また、後記4(7)オのとおり、令和元年7月1日の支給額は、理事が16万円、執行役員が14万円、職員が12万円、準職員が10万円、特別嘱託及び嘱託が8万円、雇員が6万円であった。

法人において、特例一時金の支給に関する規定等は存在しない。

イ 特例一時金に関する確認書

28年6月28日及び29年6月21日、組合と法人とは、特例一時金に関する確認書を締結した。この確認書は、組合が特例一時金の支給額を記録として残すことを要求し、法人がそれに応じて締結したものであるが、確認書を締結する過程で特例一時金の支給額について交渉は行われていない。

なお、当該確認書には、法人の代表理事と組合の委員長の記名及び押印がされている。

3 大阪府労働委員会での調停

- (1) 27年7月6日、組合は、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対して、①年間一時金の上乗せとして特例一時金に関する労働協約を締結すること、②団体交渉開催の条件（原則2時間上限、公共施設で行う。）を撤廃し、団体交渉を組合及び法人の本部所在地で交互に行うこと、③従来どおり、団体交渉に参加する交渉員に特別有給休暇を付与すること、④法人は、労働協約の締結権を持つ交渉員を出席させることを調整事項として、労働関係調整法に基づく調停を申請した。

- (2) 11月13日、大阪府労委は、当事者双方に対し、調停案を提示し、同日、双方が調停案を受諾し、調停が成立した。

成立した調停の内容は、以下のとおりである。

- 「1 団体交渉の時間は、原則として2時間程度とし、必要に応じて、労使双方は1時間以内の範囲で交渉時間の延長を協議すること。
- 2 団体交渉の場所は、原則として、労使双方の本部所在地の都道府県内で交互開催とすること。
- 3 団体交渉の会場については、労使双方協議の上、出席者の交通の便等を考慮し、使用者の負担により使用者が確保するものとする。
- 4 団体交渉において、労使双方は適切な交渉権限を有する相当の職位にある者が出席すること。
- 5 団体交渉参加者には、開催場所に係らず、一律、勤務地から100kmの基準により半日特別休暇を付与すること。
- 6 特例一時金の取扱いについては、引き続き労使間において協議すること。
- 7 労使双方は、団交ルールについて疑義があるときはすみやかに双方協議して健全な労使関係の構築に努めること。
- 8 労使双方は、今後とも信義誠実の原則に基づき、相互理解に立って円滑な労使関係の確立に努めること。」

4 団体交渉

- (1) 29年11月30日の団体交渉

ア 団体交渉申入れ（交渉議題）

組合は、法人との事務折衝を経て、29年11月30日、「賃金労働条件並びに諸問題に関する要求書」により、法人に対して、①30年度の定期昇給については例年度並み以上とし、職員について月額2,000円のベースアップをすること、②賞与は、職員は6か月、準職員は4か月、特別嘱託は3か月、嘱託は50日を基本として支給すること、③業績に応じて30年度末に一律10万円（特例一時金）を支給すること、④嘱託通勤手当を是正すること、⑤日額500円のレスキュー手当を新設すること等を議題とする団体交渉を申し入れた。

イ 11月30日の団体交渉におけるやり取り

11月30日、14時から17時頃まで東京都内において団体交渉が行われた。組合側からはA 1 委員長、A 2 事務局長ら14名が、法人側からはB 3 理事（以下「B 3 理事」という。）、B 4 執行役員（後に理事、以下「B 4 理事」という。）、B 5 部長、B 6 人事部次長（以下「B 6 次長」という。）、B 2 人事課長ら6名が出席し、主に以下(ア)ないし(ウ)のやり取りが行われた。

(ア) 30年度の定期昇給、ベースアップ及び賞与の増額（議題①、②）

法人は、組合に対し、定期昇給は例年度並みの予算を確保すること、ベースアップ及び賞与の増額は考えていないことを回答した。

組合が、売上げが上がればその分支出も増えるだろうが、売上げも交付金も増えている中で、ベースアップと賞与がゼロ回答である根拠を示してほしいなどと要求すると、法人は、資料をどこまで出すかは、基本的に法律で義務付けられているものにとどめたいと述べた。

組合は、法人の一元化以降、売上げは増えているが人件費は変わっていない、法人の回答は以前から宿舍の建設や設備改修の問題で内部留保が必要であるとのことだが、内部留保の現状や見通しを数字で示すべきであり、示せないのであれば組合で調べるために資料を出してほしいなどと述べた。これに対し、法人は、交付金収入が144億円で、約40%の65億円が人件費である、法人は固定的に人件費が高く将来の収入の増減も勘案しており、収入が増えてもすぐに組合の要求に応じるわけにはいかないなどと述べた。

組合が、どこまで売上げが増えれば組合の要求が通るのかなどと質問すると、法人は、売上げは、一、二年は伸びるが、その後はほぼ横ばいになると見込まれる中で職員がしっかりと有給休暇を取れるような体制を確保してくためには四、五十人の増員が必要で、一人当たり400万円と見積もっても2億円掛かる、各年度により事情も変わるため組合の質問に答えられないなどと回答した。組合が、法人の中期プランである程度の予測ができているのに説明できない理由を問うと、法人は、「説明できないというよりは、する必要がないという判断。

なんでそこまでしないとイケないの。」「内部留保が何に幾ら必要でどうのこうのって全部示す必要もないでしょう。」などと述べた。

組合が、数字の内訳を1円単位で示せとは言っていない、人件費や内部留保の内訳も何も示されないのでは納得できないなどと述べると、法人は、資料の開示については先ほども回答したとおりであり、内訳を含めて出すかどうかは法人の任意である旨を述べた。

(イ) 特例一時金の支給（議題③）

法人は、特例一時金（議題③）について、業績が昨年度は6.6%増で、今年度は昨日までで11.5%増となっており、全く支給を考えていないわけではないが、回答としては年度末の最終的な数字を見てから判断することになると述べた。

(ウ) 嘱託通勤手当及びレスキュー手当（議題④、⑤）

法人が、嘱託通勤手当の是正とレスキュー手当の支給については、引き続き検討中であると回答すると、組合は、支給自体を検討中なのか、支給金額を検討しているのかと質問した。法人は、支給するかしないかを含めて検討中であり、金額まで検討できていないなどと回答した。組合が検討結果をいつまでにもらえるのかを質問すると、法人は、なるべく早く回答するが、その時期も内部で検討させてほしいと回答した。

ウ 11月30日の団体交渉後の経緯

(ア) 30年1月10日、組合と法人とは事務折衝を行い、法人は、嘱託通勤手当の是正とレスキュー手当の支給について、前向きに検討しているが満額回答は難しいと回答した。

(イ) 1月29日、組合は、「2017年11月30日実施の団体交渉における協議事項の回答について」（以下「1月29日付要求書」という。）により、法人に対し、前回の団体交渉で法人が持ち帰り検討することになった事項について、①ベースアップ及び賞与の増額について正味財産増減計算書及び収支予算書を開示した上で具体的な説明をすること、②内部留保に係る現在の積立額、具体的な用途及び金額を説明すること、③検討中である嘱託通勤手当及びレスキュー手当について回答するこ

などを要求し、2月7日までに書面で回答するよう求めた。

- (ウ) 法人が、2月5日付けで作成した「通勤手当支給規程及び労務関係諸規則・諸規程細部取扱類集の一部改正に係る事務スケジュール」(以下「事務スケジュール」という。)には、1月31日の理事連絡会で内諾、2月6日に執行役員へ周知、同月7日に組合へ周知、同月8日から同月21日までの間に意見聴取、同月23日の理事会で通勤手当に係る諸規程の一部改正を決定、以後、諸規程の改正を周知し、就業規則の変更届をすとの記載がある。
- (エ) 2月7日、組合は、法人に対し、1月29日付要求書に対する回答が期限までになかったとして、当該要求書の要求事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

ただし、同日、法人は、嘱託通勤手当及びレスキュー手当については、前記(1)ウ(ウ)の事務スケジュールのとおり、組合に対し、法人の諸規程の改正を通知した。その内容は、後記(2)ア(イ)で組合に回答したものと同一である。

2月23日、法人は、事務スケジュールのとおり、理事会で通勤手当支給規程等の改正を決定した。

(2) 30年3月7日の団体交渉

ア 3月7日の団体交渉におけるやり取り

3月7日、14時から16時20分まで、福岡県内において団体交渉が行われた。組合側からはA1委員長、A3副委員長(以下「A3副委員長」という。)ら10名が、法人側からはB3理事、B4執行役員、B6次長、B2課長ら5名が出席し、主に以下(ア)及び(イ)のやり取りが行われた。

(ア) ベースアップ、賞与の増額等(議題①、②(前記(1)ウ(イ)))

法人は、議題①について、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律の公告公示の規定に基づいて法人ホームページにおいて貸借対照表を開示しているが、正味財産増減計算書及び収支予算書は開示義務がないことから開示する考えはないこと、議題②について、内部留保金の使途は、緊急時の支出や固定資産の取得、退職金の積立てを想定していること、金額は、開示義務がないことから開示する考えはな

いと回答した。

これに対して、組合は、ベースアップがゼロ回答である根拠、1号俸上げた場合に必要な原資の見込みなどを説明してほしい、資料の作成が大変であれば貸借対照表と財務諸表をもって説明してほしいと述べると、法人は、決算書はこの交渉に必要としない数字も入っているので開示は難しいなどと述べた。また、組合が、法人が検討に当たり注視しているものを説明するよう求めると、法人は、全体的な数字の中で給与費の動向を見ているので回答は難しいなどと答えた。

(イ) 嘱託通勤手当及びレスキュー手当（議題③（前記(1)ウ(イ)））

法人は、嘱託通勤手当については原則として「片道500円までの区間」を「片道1,000円までの区間」に変更し、公共交通機関以外の手段を利用する場合は支給の限度を「7km以上10km未満」から「15km以上20km未満」とする、レスキュー手当は、開催日1日当たり100円の手当を支給するというのが法人の回答であると述べた。

組合が、継続協議中である嘱託通勤手当の改正とレスキュー手当の新設について、法人は1月31日の理事会で内諾を取り、2月5日の人事担当者会議で改正理由を周知し、2月6日には執行役員に周知しているようだが、組合に回答する前に結論が決まっていたのではないかと問うと、法人は、内諾であるから正式決定は後日となっているが、理事会の内諾を経ないと組合への回答が難しいなどと述べた。

組合が、事務折衝では具体的な金額の提示はなく、継続協議中であるのに中身を組合に提示しないのは組合と協議する意思がないということではないかなどと述べると、法人は、意思がないというよりは、大体従前もこのような形でやってきたので、それに則して対応しているなどと述べた。

組合が、事務スケジュールのとおり2月7日に組合に通知はされたが、組合に知らせれば良いということか、団体交渉事項との認識はあるのかとただすと、法人は、協約書の中で労働条件を変更するときは事前に通知すると定められている、団体交渉事項という認識はあり、法人としては歩み寄ったという考えが含まれていると回答した。

組合が、法人は理事会で決まったものを変えるつもりはなく、これ以上の協議はできないのではないかなどと述べると、法人は、通勤手当支給規程等を変えたばかりなのですぐには応じられないと思うなどと述べた。これを受け、組合が、事務スケジュールを見ると組合と協議する意思がないということで実質的な団体交渉拒否であるなどと述べると、法人は、過去2年間は今回と同じようなやり方でやっているので、それが団交拒否だと言われるのは唐突である、実質的な団交拒否という認識はなく、これまで事前に通知する段階で組合には大体了解してもらって、団体交渉の後日に組合が回答し、協約を妥結するという形が多かったなどと述べた。さらに、組合は、金額を詰めようと協議を求めたが、法人がまだ出せないと回答し、事務折衝でも協議していないなどと述べると、法人は、法人の回答は組合の要求から遠いものになるかもしれないが、一歩でも半歩でも歩み寄るので組合にも歩み寄ってほしい、更なる交渉の余地という点については、妥結できなければ継続協議になるなどと述べた。

組合が、レスキュー手当と嘱託通勤手当については継続協議とすることを要求すると、法人は、申入れがあれば受けると回答した。

イ 3月7日の団体交渉後の経緯

4月1日、法人は、上記ア(イ)で組合に回答した内容のとおり、嘱託通勤手当の支給基準や支給限度額の変更及び1日当たり100円のレスキュー手当の新設を施行した。

(3) 30年6月6日の団体交渉

ア 団体交渉申入れ（交渉議題）

組合は、法人との事務折衝を経て、6月6日、「賃金労働条件並びに諸問題に関する要求書」により、法人に対し、①30年度の特例一時金について、一律20万円を支給すること及び29年度決算書を開示すること、②31年度の定期昇給を例年度並み以上とすること、職員について月額2,000円のベースアップをすること及び賞与について職員は6か月、準職員は4か月、特別嘱託は3か月、嘱託は50日を基本とすること、③嘱託通勤手当を是正すること、④レスキュー手当を日額500円に増額する

ことなどを議題とする団体交渉を申し入れた。

イ 6月6日の団体交渉におけるやり取り

6月6日、13時30分から15時45分まで東京都内において団体交渉が行われた。組合側からはA1委員長、A3副委員長ら12名が、法人側からはB4理事、B7人事部部長（以下「B7部長」というが、「B7副所長」という場合もある。）、B6次長ら5名が出席し、主に以下(ア)ないし(ウ)のやり取りが行われた。

(ア) 特例一時金の支給（議題①）

- a 法人は、特例一時金は恩恵的給付であると考えており、義務的団体交渉事項に該当しないと認識している旨を述べた。

その後組合は、特例一時金について雇用形態（職員、準職員、特別嘱託、嘱託、雇員）別の支給金額や今年度から理事と執行役員にも特例一時金が支給された理由などを質問し、それに対し、法人は、雇用形態別の支給額や、今年度から理事と執行役員に特例一時金を支給した理由が法人の裁量によるものであることを回答するなどのやり取りが行われた。

- b また、法人は、組合の決算書開示要求について、義務的団体交渉事項に該当しないと認識しており、回答する考えはない旨を回答した。

組合が、説明が不十分である、一昨日の事務折衝で具体的な数字を示すよう要求したなどと述べると、法人は、資料を出すかどうかは法人の中の決めがある、財務資料の開示は控えるという考えは、これまでどおりであるなどと述べた。

(イ) 定期昇給、ベースアップ及び賞与（議題②）

- a 法人は、31年度の昇給と賞与については、現時点では予算の検討をしていないので未定であると回答した。

組合が、最近売上げが良くなっていて、それに伴って交付金収入が増えているが、その一方で開示資料を見ると職員が減っており、その減員分を派遣や若手職員を採用することで補充しているので平均年収が下がっているのではないかと考えられる、また、法人の

ホームページに掲載されている貸借対照表によれば預金が昨年度比で11億円、固定資産が23億円増加している、そうすると、昨年度の団体交渉で要求していたベースアップや賞与の増額に十分応じることができる財務状況となっているはずであるなどと述べると、法人は、最近では宿舎を建てており、法人内部に力を付ける方針であり、そこに財源を優先的に充てているなどと応じた。

b このやり取りに関連して、組合が、人件費総額とその内訳などの開示について法人内部でどのような検討をして誰が最終的な判断をしているのかを質問すると、法人は、代表理事が判断する場合や理事が判断する場合があります、ケースバイケースであると回答した。これに対し、組合は、資料を開示できないとの判断に至った場合はその理由を知りたいなどと述べると、法人は、法律的な制約があるわけではなく決めということになる、それ以外に説明のしようがないなどと回答した。

(ウ) 嘱託通勤手当の是正及びレスキュー手当の増額（議題③）

法人は、手当の是正及び増額について、現時点では考えていないと回答した。

ウ 本件不当労働行為救済申立て

10月1日、組合は、後記7のとおり、29年11月30日、30年3月7日及び6月6日に行われた団体交渉における法人の対応が不誠実であったなどとして、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(4) 30年11月13日の団体交渉

ア 団体交渉申入れ（交渉議題）

組合は、法人との事務折衝を経て、11月13日、「賃金労働条件並びに諸問題に関する要求書」（以下「11月13日付要求書」という。）により、法人に対し、①30年度末に特例一時金20万円を支給すること、②31年度の定期昇給について例年度並み以上とし、月額2,000円、嘱託は日額100円のベースアップすること、③賞与について、職員は6か月、準職員は4か月、特別嘱託は3か月、嘱託は50日を基本として支給すること、④レスキュー手当を日額500円に増額することなどを議題とする団体交渉を

申し入れた。

イ 11月13日の団体交渉におけるやり取り

11月13日、13時50分から16時45分まで福岡県内において団体交渉が行われた。組合側からはA 1 委員長ら14名が、法人側からはB 4 理事、B 7 部長、B 6 次長ら4名が出席し、主に以下(ア)ないし(ウ)のやり取りが行われた。

(ア) 特例一時金の支給（議題①）

特例一時金について、法人は、支給は考えていないと回答した。組合が、前進回答があるかではなく、その回答内容に対して具体的な説明があるかどうかを誠実な交渉の基準であると考えているところ、支給を考えていないという回答では説明が足りない、不支給の理由を説明してほしいなどと述べると、法人は、考えていないというのがそもそもその回答であるなどと述べた。

組合が、不支給の理由として具体的な数字は出さないということかと確認すると、法人は、今年度の状況も見通せておらず全体的な数字が出ていないから詳しい話ができないと述べた。組合が全体の数字が出ても具体的な数字は一切出すつもりはないのではないかと、財務に関する具体的な数字を出さない根拠は何かなどと尋ねると、法人は「うん。」「今まで回答していることでしょ。」「それは開示義務がないからってことで。」と回答した。

また、組合が特例一時金の金額について交渉するよう要求すると、法人は、特例一時金は恩恵的給付だから交渉しないと述べた。

(イ) 定期昇給、ベースアップ及び賞与（議題②及び③）

法人は、来年度の昇給及び賞与は今年度並みの予算を確保する努力をする、ベースアップについては未定であると回答した。

(ウ) レスキュー手当（議題④）

法人は、レスキュー手当の増額については今後検討する旨を回答した。

組合が、レスキュー手当に関しては金額の打診すらなく、就業規則の変更が行われていたら歩み寄るといふ気がないということだなど

と述べると、法人は、組合が書面でなければ回答を受けないなどと述べて一切聞く耳を持たなかったなどと応じた。それに対し、組合が回答する前にスケジュールが決まっている、そういったことが駄目だと言っている、労働委員会で白黒付けましようと言っていると述べると、法人は分かりましたと応じた。

(5) 31年2月13日の団体交渉

ア 団体交渉申入れ（交渉議題）

31年2月1日、組合は、法人に対し、前回の団体交渉（上記(4)）以降、売上げが好調であるとして、再度11月13日付要求書の全ての議題について団体交渉を行うこと及び正味財産増減計算書、キャッシュフロー計算書、損益計算書等の資料を開示し、説明することを要求した。

イ 2月13日の団体交渉におけるやり取り

2月13日、13時55分から15時25分まで東京都内において団体交渉が行われた。組合側からはA 1委員長ら11名が、法人側からはB 4理事、B 7部長、B 6次長ら5名が出席し、主に以下(ア)ないし(イ)のやり取りが行われた。

(ア) 法人は、30年度末の特例一時金の支給は考えていないこと、正味財産増減計算書、キャッシュフロー計算書、損益計算書等の資料の開示は考えていないこと、レスキュー手当は、100円増額して200円とする方向で考えていることを回答した。

(イ) 定期昇給、ベースアップ及び賞与（議題②、③（前記(4)ア））

a 法人は、定期昇給及び賞与について、今年度並みの予算を確保する努力をしたいと考えているが、賞与の増額は考えていないこと、ベースアップについては、1月31日の事務折衝において、職員について月額1,000円とすることを回答したがこの金額は厚生労働省や連合、経団連のデータを参考にしたこと、その後、A 1委員長等と電話でやり取りを行い、最終的には職員について月額1,500円とを考えていることなどを回答した。

組合は、職員について月額1,500円のベースアップは有り難いが、ボートレースの開催日数が横ばいで、その開催に伴う経費は変わっ

ていない中、1日平均の売上げの増加により収入が増えているのに満額回答ではない理由は何かと質問した。法人は、選手宿舍の建設や設備改修など単年度の収入では当然行うことができない事業があり、今余ったからといって全部還元できるという問題ではなく、将来の経営的なことを十分に検討して回答したなどと述べた。組合は、前回の団体交渉で、交付金収入が前年度比で5億円増くらいにはなると述べたが、今は更に約3億円増になっているのだから、それを還元すればよいのではないかなどと述べると、法人は収入について予算を立てているが、それを超えた部分については、やらなければならないことがあるから先送りして積んでいるなどと応じた。

b 組合が資料の開示をできない理由を尋ねると、法人は「やっぱり開示義務がないから出してないってわけですよ。」、「それはこちら側の判断」などと述べた。

(ウ) 法人は、A1委員長との事前のやり取りでは、年度をまたいでも継続協議とする意向だと聞いていたが、法人としては、先ほど提示した金額（上記(ア)、(イ)a）を進めたいと述べた。

ウ 2月13日の団体交渉後の経緯

(ア) 2月14日、B4理事は、A1委員長に対し、団体交渉の内容を持ち帰って検討した結果、ベースアップについて、職員は1,500円、準職員は1,200円、特別嘱託は1,000円、嘱託は20円増額して日額70円で妥結してほしいこと、それで妥結できなければ、同月13日の回答（前記(イ)(ア)、(イ)a）のとおりに入ること連絡した。

(イ) 2月18日、A1委員長は、B4理事に対し、継続協議を望む旨を回答した。

同日、法人は、各執行役員に宛てて、4月1日を施行日とする俸給表の改正及びレスキュー手当の増額に関する資料を添付し、規程の改正に伴う意見聴取を事業所内で行うことを依頼するメールを送信した。

(ウ) 3月11日及び同月29日、組合は、法人に対し、団体交渉を申し入れ、継続協議事項（①30年度末の特例一時金支給、②定期昇給、③賞与、

④ベースアップ、⑤レスキュー手当等) について、正味財産増減計算書、損益計算書等の資料を開示し、具体的かつ誠実に説明することなどを求めた。

(エ) 4月25日、法人は、職員に対して給与明細の入った封筒を配付した。その際、組合員に配られた封筒には、「俸給表の増額改定等の適用について」と題する文書が入っており、概要、以下 a ないし d などの内容が記載されていた。

a 給与規程等を一部改正し、俸給表及びレスキュー手当の増額改定を行ったが、組合と妥結していないので組合員には適用できないこと。

b 組合からのベースアップの要求に対し、1月31日の事務折衝で、職員は月額1,000円、準職員は月額800円、特別嘱託は月額600円、嘱託は日額30円と回答し、2月13日の団体交渉で更なる金額の上積みを提示したが妥結に至らなかったこと。また、レスキュー手当についても妥結に至っていないこと。

c その後も A 1 委員長に対して妥結を目指した交渉を働き掛けたが不調に終わったこと。

d 法人は、組合が妥結に応じるのであれば妥結内容に従って俸給表の増額改定等を行っていく考えがあること。

(6) 令和元年5月14日の団体交渉

令和元年5月14日、13時50分から16時40分まで福岡県内において団体交渉が行われた。組合側からは A 1 委員長ら15名が、法人側からは B 4 理事、B 7 部長、B 6 次長ら5名が出席し、主に以下アないしウのやり取りが行われた。

ア 団体交渉の冒頭、法人は、平成30年度末の特例一時金支給は考えていない、レスキュー手当は日額200円を回答としたいと述べた。

イ 定期昇給、ベースアップ及び賞与の増額

法人は、定期昇給については、職員及び準職員は原則4号俸、嘱託は原則1号俸とすること、ベースアップについては、職員は月額1,500円、準職員は月額1,200円、特別嘱託は月額1,000円とすること、嘱託は一月

の勤務日数が20日で換算した場合に1,000円となるよう日額50円とすること、賞与については前年度並みとし増額は考えていないことなどを回答した。

組合が、前進回答がないが、資料の開示や説明など何かないのか、満額回答できない理由は何かなどと述べると、法人は、ベースアップは前進回答である、世間相場を考えて当初は職員のベースアップについて1,000円と回答したなどと述べた。

その後、組合が年度の売上げや利益について質問すると、法人は、「売上げについては前にもお話してあるとおり、将来のためとか、自由に使うことを目的に、今してますっていう回答」、「当期利益は良かったと思いますよ。」、「当期利益は見るとこ見れば分かると思いますけど。」などと述べた。

また、組合が、今年度の売上げが前年度比で17.7%増でありながら嘱託職員のベースアップが50円である根拠は何か、どの程度の内部留保が必要なのかなどと問うと、法人は、「内部留保に回している。」、「宿舍の建て替えに使う。」、「まだまだ道半ば、半分を超えたぐらい。」などと述べた。

ウ 団体交渉の中盤、法人が一時的に席を外し、組合は執行部で話し合いを行った。団体交渉の再開後、組合は、法人に対し、満額回答でなくても具体的な説明があれば納得すると伝えている中、法人が具体的な説明や資料を開示しなかったことには納得できないが、平成31年度（令和元年度）が始まっており、これ以上引き延ばしても問題が拡大するだけであるとして、今回の要求に関しては法人の提示どおり妥結する意向を示した。

(7) 5月14日の団体交渉後の経緯

ア 5月22日、組合と法人とは、平成31年4月1日から、①職員、準職員、特別嘱託、嘱託の俸給表を増額改定すること、②レスキュー手当を100円から200円に増額することを協定した。

イ 同じく5月22日、組合と法人とは、平成31年度の賃金に関して下表のとおりとする旨の「確認書」も締結した。

	昇 給	賞 与
職 員	原則 4 号俸	原則 5 か月
準職員	原則 4 号俸	原則 3 か月
特別嘱託	—	原則 2.4 か月
嘱 託	原則 1 号俸	原則 40 日

ウ 抗議及び要求書

令和 5 月 29 日、組合は、法人に対し、法人が平成 31 年 4 月 25 日付けで「俸給表の増額改定等の適用について」（前記(5)ウ(エ)）を組合員に配布したことについて、概要、以下(ア)ないし(ウ)のとおり抗議し、当該文書の内容を訂正してその趣旨を組合員に説明することを要求した。

- (ア) 法人が A 1 委員長に対して妥結を目指した交渉を働き掛けたが不調に終わったとの記載は事実と異なる上、かかる内容で法人が組合員に対して一方的に説明したことは不適切である。
- (イ) 妥結できない限り賞与を支給できないとして、組合に妥結を迫ることは不当な圧力である。
- (ウ) 賃金交渉が年度をまたぐことになったのは、法人が規則変更や予算編成等のスケジュールを明らかにしなかったことが要因の一つである。

エ 抗議に対する回答

令和元年 6 月 10 日、法人は、上記ウの組合の抗議に対して、「俸給表の増額改定等の適用について」を訂正する考えはなく、平成 31 年 3 月 15 日及び 19 日に B 4 理事が A 1 委員長に対して妥結を目指した交渉を働き掛けたが不調に終わったものであると回答した。

オ 令和元年 6 月 14 日、法人の B 6 次長は、組合の事務局長に対し、7 月 1 日を支給日として特例一時金を支給することを連絡した。

支給額は、理事 16 万円、執行役員 14 万円、正職員 12 万円、準職員 10 万円、特別嘱託及び嘱託 8 万円、雇員 6 万円であった。

(8) 追加申立て

8 月 5 日、組合は、後記 8 のとおり、平成 30 年 11 月 13 日、31 年 2 月 13 日

及び令和元年5月14日に行われた団体交渉における法人の対応が不誠実であったなどとして、当委員会に本件の追加申立てを行った。

(9) 追加申立て後の事情

2年3月30日、組合と法人とは、同年4月1日から、①嘱託通勤手当については職員と同額とすること及び②レスキュー手当については、200円から300円に増額することを協定した。

5 ヒアリングの経緯等

(1) 平成29年度新入職員の組合加入

法人の職員は、入職後、福岡県〇〇市にある法人の養成所において、審判員及び検査員の資格を取得するため1年間寮生活を行いながら養成訓練を受けることとなっており、その間は、本部付けの配属とされている。

平成29年4月1日、A4（以下「A4」という。）及びA5（以下「A5」という。）ら7名は、法人に入職し、養成訓練を開始した。同年12月頃、A4ら4名は九州地方で、A5ら3名は中国地方で現地研修を行った。その際、A4ら4名は、A1委員長が所属するボートレース〇〇を訪れ、A1委員長は、宿舎で同人らに組合について説明を行った。その後、A4は、A5に組合のことを説明し、30年2月15日、A4及びA5は、組合に加入した。

(2) チェック・オフ申請書の送付

2月19日、組合は、法人の本部人事部労務課に宛てて、A4及びA5のチェック・オフ申請書を送付し、同申請書は、同月21日に到達した。

組合が郵送したチェック・オフ申請書には、A1委員長名義で、A4及びA5のチェック・オフを申請すること、チェック・オフに関する一切の責任は組合が負うことなどが記載されていた。

なお、組合と法人とは、20年4月23日付けで、「Y1法人は組合から指定された組合員の組合費について、月例給与から控除し、組合指定口座に振り込むこととする。」との協定を締結している。

(3) 組合加入の事実関係に関するヒアリング

ア 2月21日、法人のB3理事は、上記(2)のチェック・オフ申請書について、B2人事課長に対し、本人の同意はあるのか、申請漏れがないか等

を確認するよう指示した。

イ 同日の訓練後、法人は、A 4 及び A 5 とその同期である非組合員 5 名を養成所の教官室に呼び出し、B 2 人事課長が各人と電話で話をした。

B 2 人事課長は、A 4 及び A 5 に対し、組合加入の話をいつ、どこで聞いたのか、加入申込書はいつ、どこで手に入れ、どのタイミングで提出したのか、本部職員に組合員はいないと思うが把握しているか、加入申込書を渡されたのは、組合に加入した(A 4 及び A 5 の)二人だけか、などと質問した。また、B 2 人事課長は、A 4 及び A 5 と同期入職の非組合員の 5 名に対し、組合の話はいつ、どこで聞いたのか、その話を聞いてどう感じたのか、組合に興味はあるか、加入する意思はあるか、本部職員に組合加入者はいないが把握しているかなどと質問した(以下、A 4 及び A 5 に対する質問と併せて「本件ヒアリング」という。)

なお、A 4 及び A 5 が組合に加入するまで、法人本部に配属されている職員で組合に加入している者はいなかった。また、過去に組合がチェック・オフ申請書を送付した際に、法人が組合員に対して、組合加入の意思確認等を行ったことはなかった。

(4) 本件ヒアリング後の経緯等

ア B 7 副所長による声掛け

2月25日の午後9時頃、養成所のB 7 副所長(当時)がA 4 の居室を訪れ、掃除をしていたA 4 に対して、組合に入ったんだってと声を掛けた。

イ 30年3月7日の団体交渉

3月7日に行われた第38回団体交渉(前記4(2))で、組合が本件ヒアリングを行った理由を確認し、法人は実務者養成員(養成訓練中の新入職員)から初めてチェック・オフの申請書が提出されたので、その申請が間違っていないか確認するために電話で質問したなどと回答した。

ウ 本件ヒアリングに対する組合の抗議と法人の対応

5月10日、組合は、同日付「抗議書」により、本件ヒアリングについて抗議するとともに、B 3 理事に対して謝罪等を要求した。同月17日、法人は、組合に対し「当会は、チェック・オフ(組合費の控除)が賃金

からの控除であり、かつ、本人の委任に基づくものである以上、本人に対し、その確認をただけであります。不当労働行為に当たるという認識はありません。」と記載した文書を送付した。

エ 6月4日の事務折衝

6月4日の事務折衝において、法人は、組合に対し、理事が団体交渉において、本件ヒアリングについて、不当労働行為と誤解を招いた行為を今後繰り返さないよう留意する旨を発言することで、この問題の解決を図りたいとの意向を示したが、最終的には、法人と組合との間で合意には至らなかった。

オ 30年6月6日の団体交渉

6月6日の団体交渉（前記4(3)）の冒頭、B4理事は、本件ヒアリングについて、「今回不当労働行為と誤解を招いた行為を今後繰り返さないように留意しつつ労使関係の健全化を図っていきたいと考えております。」と述べた。

団体交渉の終了直前、組合は、冒頭のB4理事の発言は、おわびとは捉えていないと述べた。

6 郵便物

(1) 郵便物の取扱いに関する規定等

ア 法人の就業規則第19条には、「職員は、すべて品性の向上につとめ上下一体となり、職制に定められた所属長の指揮命令に従い、次の各号の事項を守らなければならない。」との定めがあり、同条第10号には、「職場内において許可なく業務に関係のない集会をし、印刷物を配布し、又は掲示等しないこと。」との定めがある。

イ 職員宛ての郵便物に関する取扱い

法人においては、職場に届いた職員宛ての業務外の郵便物の取扱いに係る基準はなく、郵便物が届いた事業所の責任者の判断で職員に配布するなどしている。

ウ 養成所の実務者養成員宛ての郵便物等に関する取扱い

養成訓練中、実務者養成員は、携帯電話等の通信機器を宿舍に持ち込むことができず、外部との通信手段は郵便ないし公衆電話に限られてい

るが、公衆電話は土曜日、日曜日及び祝日の休務日のみ利用することができる。

法人には、実務者養成員宛ての郵便物等に関する明文の定めはないが、養成所では、養成員宛ての封書やはがきは原則として実務者養成員に配布し、宅配物は持込禁止物が入っていないかを確認した上で引き渡している。

エ 23年10月21日、法人と組合とは、「組合独自による組合活動のためのY 1 法人管理下の施設の利用に関しては、そのルール等を労使間で協議し、その合意内容に基づきY 1 法人支局及び支部の責任者の判断により認めるものとする。」との内容を含む協約書（以下「23年10月21日付協約書」という。）を締結したが、郵便物の取扱いに関する協約はない。

(2) 郵便物の取扱いに関するやり取り

ア 30年7月頃発送の郵便物

30年7月頃、A 1 委員長が、同人個人を差出人として、「実務者養成員様」との宛名で組合資料を封入した郵便物を養成所に郵送したところ、法人（養成所）は、当該封筒を開封し中身を確認した上で、教官から実務者養成員のリーダーに取り次いだ。

イ 30年11月13日の団体交渉とその後の経緯

(ア) 30年11月13日の団体交渉（前記4(4)）において、組合が、組合説明会開催の告知を行うべく、告知文を作成し法人支部事業所（支部）宛てに郵送するので、それを支部内に置く許可が欲しいと要求すると、法人のB 4 理事は、支部に都合の悪い条件がなければ良いのではないかと、送るのは別段構わないと述べた。

(イ) 11月16日、B 4 理事は、A 1 委員長に対し、団体交渉では、組合が告知文を送付することは問題ない旨を回答したが、持ち帰って検討した結果、職場内での組合活動であって便宜供与に該当するので、法人としては応じられないということになったと連絡した。

A 1 委員長は、どういう理由で便宜供与に該当するのか、許可できないのであれば文書で説明してほしいと要求した。

(ウ) 11月21日、B 4 理事は、組合に対し、職場内の組合活動とは、組合

及び組合員が職場施設内又は職場施設外であっても就業時間中に行う組合のための活動全てをいうとの文書回答を行った。

- (エ) 31年2月1日、組合は、法人に対し、組合による支部への郵便物の送付について、30年11月13日の団体交渉でB4理事が問題ないと発言して合意したにもかかわらず、それを一方的に反故にすることは不当労働行為に当たるなどと抗議するとともに、上記(ウ)の法人の回答に対する説明を要求事項とする団体交渉を申し入れた。

ウ 31年2月13日の団体交渉とのその後の経緯

- (ア) 上記イ(エ)の申入れに関する団体交渉は、31年2月13日に行われた(前記4(5))。

組合は、前回の団体交渉(前記イ(ア))で、法人の事業所に郵便物を送付する許可を求めたところ、B4理事は送付することは別段構わないと発言したが、30年11月16日に法人から、持ち帰って検討したところ職場内の組合活動であって便宜供与に当たるので法人としては応じられないことになったと連絡があった、これは団体交渉での合意を覆したということではないのかなどと述べると、法人は、団体交渉で発言した内容を訂正したということであるなどと述べた。これに対し、組合が前回の団体交渉で、組合が郵送した郵便物を名宛人に個別に配付してもらうことまではできないとしても、郵便物を受け取って置いてもらうということは合意できたと認識していると述べると、B4理事は、前回は良いんじゃないかと発言したが、持ち帰って過去の経緯を調べたところ組合活動に該当するので、発言を訂正するなどと応じた。

- (イ) 組合が出勤前とか退勤後に、職場の前に立って組合の案内文を配るのは問題ないかと確認すると、法人は、「職場外で就業時間外であれば。」、「何とも言えませんがね。」などと述べた。
- (ウ) 組合は、発送した郵便物を出勤前の就業時間外に置いてもらい、就業時間になる前に片付けてもらう方法で良いのではないかと、職場内での組合活動であっても就業時間外だったら良いのではないかと、申請して許可が出れば良いのかなどと述べると、法人は、職場内は職場内で

ある、申請書が提出され許可が出れば良いかについては何とも言えないなどと述べた。

エ 31年2月20日発送の郵便物

31年2月20日、A1委員長は、同人個人を差出人として、「実務者養成員様」との宛名で組合資料を封入した郵便物を養成所に郵送した。同月21日、法人のB7部長は、A1委員長に電話を掛け、試験が近いため郵便物を渡すのは試験終了後でも良いのかを確認した。A1委員長は、試験前でも家族や友人からの郵便は渡すのに組合の郵便物だから渡さないのかとただすと、B7部長は、組合からの郵便物を渡さないわけではないが、渡すのは試験後にしたいとの意向を伝えた。

2月25日、A1委員長がB7部長に電話を掛け、郵便物を渡したのかを尋ねると、B7部長は、理事の確認が取れていないので渡していない旨を述べた。同日の夜、養成所の教官は、組合からの郵便物を実務者養成員のリーダーに取り次いだ。

なお、この郵便物の宛名には、個人名の記載はなかった。

(3) 31年3月29日発送の郵便物

ア 31年3月29日、A1委員長は、同人個人を差出人として、組合資料を封入した養成所の職員3名宛ての郵便物計3通を養成所に送付した。

なお、養成所の職員は、養成所近くにある職員住宅等から通勤している。

イ 4月1日、法人のB6次長は、A1委員長に電話を掛け、上記アの郵便物の中身が組合活動に関するものかを問い合わせた。A1委員長が中身について答える必要があるのか、中身が組合活動に関するものであったら問題はあるのかなどと述べると、B6次長は、職場内での組合活動は認められていないので、中身を確認したい旨を述べた。それに対して、A1委員長は、職場内での組合活動といっても、正確には就業時間内の職場内での組合活動が認められないということなのではないか、就業時間外や休憩時間であれば問題ないし、現在17時を過ぎているのだから、本人に渡してほしいなどと述べると、B6次長は、法人としては職場内での組合活動を認めていないので、中身が組合活動に関するものであれ

ば本人に渡せないなどと述べた。

ウ 4月9日、A1委員長は、養成所のB8次長及び法人のB7部長に対し、上記アの郵便物を返却するように申し入れ、法人は同郵便物を返却した。

エ 令和元年5月14日の団体交渉におけるやり取り

令和元年5月14日の団体交渉（前記4(6)）において、組合が、法人の回答の中に職場内での組合活動は認めないとあったが、休憩時間中に組合の事務処理を行うことや組合の郵便物を開けることは問題ないのか、許可が必要なのかなどと述べると、法人は、職場内ということはどうみるか、法人としては、就業時間外、職場外という見解を出している、その文書のとおりであるなどと応じた。

組合は、養成所や支部に組合に関する郵便物を送ったが、職場内での組合活動は認められていないとして返送された、法人は職場内での組合活動と言っているが、組合としては就業時間外や休憩時間であれば問題ないという認識だった、だから郵便物は休憩時間に受け取ってもらえば良いし、家に持ち帰って読んでもらえば良いなどと述べ、検討を要求した。

(4) 元年6月5日発送の郵便物

ア 6月5日、A1委員長は、同人個人を差出人として、組合資料を封入した養成所の職員4名宛ての郵便物計4通を養成所に送付した。当該職員は、30年に入職し、31年3月まで養成所で研修を受けていた。なお、当該郵便物には、「就業時間外に開封してください」と朱書きされていた。

イ 6月10日、法人のB7部長は、A1委員長に電話を掛け、職員宛ての郵便物は、就業時間外であっても職場内での組合活動として認められない、職場内での許可がない限り認めない考えである旨を伝え、上記アの郵便物の取扱いをどうするかを確認した。A1委員長は、前回同様返却してほしいと回答したことから、法人は、当該郵便物を返却した。

(5) 郵便物の取扱いに関する団体交渉

組合は法人に対し、6月26日及び8月14日付けで職場内での組合活動に関する取扱い（①全事業所での「施設利用に関するルール」の締結、②組

合説明会の開催許可、③組合掲示板の設置許可、④郵便物の送付及び受領の許可)を議題とした団体交渉を申し入れた。当該申入れに関する団体交渉は、7月24日及び9月18日に行われた。

ア 7月24日の団体交渉

法人は、郵便物の送付及び受領の許可について、就業規則第19条第10号には、「職場内において、許可なく業務に関係のない集会をし、印刷物を配布し、または掲示等をしないこと。」と規定されており、郵便物の送付及び受領について許可する考えはないと述べた。

組合が許可できない理由を質問すると、法人は、就業規則の原則的な考え方によるものであると答えた。

組合が施設での組合活動を行っても苦情等はなかった、就業場所での活動が駄目な理由を教えてほしい、組合活動を制限する理由を教えてほしいなどと述べると、法人は、就業規則に書いてあるように原則として印刷物を配布したり、掲示したりすることは禁止している、不利益があるから認めるとか認めないという問題ではなく、就業規則のとおり運用するということであるなどと応じた。

イ 9月18日の団体交渉

組合が、就業規則第19条の趣旨からすると、組合活動をすることによって業務に支障を来したり施設管理に影響が出たりしない限り、許可しても問題ないのではないかなどと許可できない理由の説明を求めると、法人は、就業規則に定めてあるとおりであり、これまで述べてきた法人の考えに変わりはないなどと応じた。

7 本件申立て

前記4(3)ウのとおり、30年10月1日、組合は、法人が組合員及び法人職員に対して組合加入の経緯などをヒアリングしたこと並びに29年11月30日、30年3月7日及び6月6日に行われた団体交渉における法人の対応が不誠実であったとして、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。

8 本件追加申立てと申立ての一部取下げ

(1) 令和元年8月5日、組合は、前記4(8)のとおり、平成30年11月13日、31年2月13日及び令和元年5月14日に行われた団体交渉における法人の対

応が不誠実であったなどとして、当委員会に追加申立てを行った。

(2) 10月4日、組合は、組合が法人の職員に当てて郵送した郵便物を組合に無断で開封したり、組合に内容の確認を求めたり、職員への配布を拒否したりしたこと並びに令和元年7月24日及び9月18日に行われた団体交渉における法人の対応が不当労働行為に当たるとして、当委員会に追加申立てを行った。

(3) 2年11月6日、組合は、上記(1)及び(2)の追加申立てのうち、平成30年7月頃及び31年2月20日に発送した郵便物に係る申立て並びに令和元年7月24日及び9月18日に行われた団体交渉に係る申立てを取り下げた。

第3 判断

1 却下を求める法人の主張について

(1) 被申立人法人の主張

組合が、労働組合として不当労働行為救済申立てを行う以上、労働組合法（以下「労組法」という。）にのっとりた規約を制定し、その規約どおりの運用を行っているはずである。したがって、労組法第5条第2項第7号の会計報告及び会計報告に添付されるべき職業的会計監査人の証明書が存在すべきであるから、組合は、その職業的会計監査人の住所及び氏名を明らかにし、その証明書を証拠として提出すべきである。それが提出されない限り、本件立ては申立人適格を欠き、却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

法人は、会計報告及び職業的会計監査人の証明書の提出がない限り本件は却下されるべきであると主張するが、労組法第5条第2項の要件は、労働組合の規約に同法同条各号の規定を含むことであって、組合規約の運用については組合員の責任に委ねられている。そして、当委員会の資格審査の結果、組合らは、労組法第5条第2項の要件を具備していることが認められる。

したがって、本件申立ては申立人適格を欠き、却下されるべきであるという法人の主張は採用することができない。

2 法人が平成30年2月21日に、組合員2名を含む新入職員7名に対し、組合加入の事実関係等について確認したことは、組合の組織・運営に対する支配

介入に当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

ア 法人による本件ヒアリングの内容が組合の勧誘方法や脱退の示唆（本部に組合加入者はいない。）にまで及んでいることからすれば、本件ヒアリングは、養成所の訓練生が組合に加入したことを受けて本部所属の組合員をこれ以上増やさないように組合に圧力を掛ける目的で行われたものといえる。

本件ヒアリング直後にB 7副所長（当時）が作成した文書には、「「辞めろ」ではなく、「人事のB 2さんから聞いたけど入ったそうだね。本部には誰もいないけど。」「管理職が個人面談終了後の雑談において、本部で入っている者はいない旨などを伝える。」「もし、この現地研修中に誘いを受けたら、知らせて欲しい。」などと記載されていることに鑑みれば、本件ヒアリングは、法人が組織的・計画的に行ったものといえる。

法人の人事課長が本件ヒアリングを行えば、組合員に動揺が生じ、組合の組織運営に影響が生じることは明らかであるから、当該行為は支配介入に当たる。

イ 法人は、本件ヒアリングがチェック・オフの要件（組合員の支払委任、労使協定の過半数要件等）を確認するために行われたものであるから、支配介入には当たらないと主張する。

しかし、支払委任の確認であれば、組合員であるA 4及びA 5の両名に対し、組合加入の事実とチェック・オフの意思確認だけを行えばよく、組合による勧誘方法等について質問する必要性は全くない。また、過半数要件を確認するのであれば、A 1委員長等に問い合わせればよく、仮に非組合員に確認するとしても、組合加入の有無だけを確認すればよく、組合による勧誘方法や組合活動への関心等を質問する必要はない。

したがって、法人が本件ヒアリングをチェック・オフの要件を確認するために行ったものとはいえない。

ウ また、法人は、30年6月4日の事務折衝において、組合と法人との間で、B 4理事が団体交渉で不当労働行為と誤解を招いた行為を今後繰り返さないよう留意する旨を発言することで、本件ヒアリングの問題を解

決するとの合意が成立し、かつ、同月6日に行われた団体交渉でB4理事が同趣旨の発言を行ったことから、本件は解決済みであると主張する。

しかし、A1委員長は、法人の提案を持ち帰ると発言したのであり、当該提案によって解決する旨の合意は成立していないのであるから、団体交渉におけるB4理事の発言をもって本件ヒアリングに係る問題が解決済みであるとはいえない。

(2) 被申立人法人の主張

ア チェック・オフは、労働基準法（以下「労基法」という。）第24条に基づく賃金控除であり、本来、組合員が組合に支払うべき組合費を法人が組合に代わって本人から徴収して組合に引き渡すものであるから便宜供与である。チェック・オフが賃金控除である以上、賃金全額払の原則に対する例外となるから、労基法第24条で定めた要件を満たすことが必要であり、同法同条の要件を満たした場合においても、賃金控除である以上、対象者（本人）の委任がなければチェック・オフはできない。組合が法人との間でチェック・オフを行うことができることと、組合員がそのチェック・オフを許容するかは別論であり、委任者たる組合員の自由である。

したがって、組合からチェック・オフの申請がなされた以上、便宜供与をするかどうか、また、チェック・オフという便宜供与をする場合の要件の確認、その事情、本人がチェック・オフされてもよいのか委任の意思を確認することは何ら不当労働行為に該当しない。

本件は、対象者に質問したのが30年2月21日の1回きりであり、かつ、その回答によって、組合員を含む対象者が不利益な取扱いを受けたという事実は存在しないのであるから、不当労働行為性は否定される。

イ A1委員長と法人とは、協議の上、30年6月6日開催の団体交渉において、B4理事が「不当労働行為と誤解を招いた行為を今後繰り返さないよう留意する。」との発言を行うことで合意していたが、団体交渉の直前になってA1委員長がこの合意を覆した。

よって、本件ヒアリングの件は1回の行為である上、B4理事の団体交渉での発言をもって解決したものと解すべきであり、救済の必要性は

ない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件ヒアリングについて、法人は、組合からチェック・オフの申請がなされた以上、便宜供与をするかどうか、また、チェック・オフという便宜供与をする場合の要件の確認、その事情、本人がチェック・オフされてもよいのか委任の意思を確認することは何ら不当労働行為に該当しないなどと主張する。

しかしながら、組合と法人の間には、チェック・オフに係る協約があり（第2.5(2)）、組合は協約に基づいてチェック・オフを申請しているのであるから、便宜供与の要件について法人が組合員に対して改めて確認する必要はない。確認する必要があるとすれば、組合への委任の意思であるが、法人は、A4及びA5に対し、組合加入の話をいつ、どこで聞いたのか、加入申込書はいつ、どこで手に入れ、どのタイミングで提出したのか、本部職員には組合員はいないと思うが把握しているか、加入申込書を渡されたのは、組合に加入した二人だけか（第2.5(3)イ）などと組合加入の経緯やほかの職員の組合加入状況を質問するだけで、同人らに対してチェック・オフについて組合への委任の意思を確認したとは認められないことから、本件ヒアリングには、別の意図があったとみざるを得ない。

イ 法人は、A4及びA5に対し、上記のとおり、組合加入の経緯について詳細に聞き取りを行うとともに、ほかの職員の組合加入状況を確認した。また、非組合員の5名に対しても、組合の話はいつ、どこで聞いたのか、その話を聞いてどう感じたのか、組合に興味はあるか、加入する意思はあるか（第2.5(3)イ）などと組合からの勧誘状況や組合加入の意思を詳細に質問するとともに、本部職員に組合加入者はいないが把握しているか（同）などと組合加入している職員を特定するための質問をしている。このような本件ヒアリングの内容から、法人が、職員の組合加入の動向等について取り分け注視していたことは明らかである。

そして、本件ヒアリングは、組合員のA4及びA5とその同期である非組合員5名を訓練後に養成所の教官室に呼び出し、B2人事課長が各

人と電話で話をする方法で行われている（第2.5(3)イ）。このように、法人が、新入職員7名を教官室に一斉に呼び出し、養成所の職員ではなく本部の人事課長が、組合の勧誘方法、組合加入の経緯又は加入の意思、ほかの職員の組合加入状況などを詳細に質問すれば、新入職員は、法人が、職員の組合加入の動向等を取り分け注視していることを知るとともに、法人の対応に動揺することは容易に想像できるところである。そうだとすれば、本件ヒアリングは、組合加入者を動揺させ、組合未加入者に対しては、組合加入をちゅうちょさせるものであったといわざるを得ない。

以上のとおり、本件ヒアリングは、新入職員に対して、法人が職員の組合加入を注視していることを意識させ、組合加入をちゅうちょさせるものであったことから、組合の組織運営に対して干渉する行為といえ、組合の組織・運営に対する支配介入に当たる。

ウ なお、法人は、A1委員長と協議の上、30年6月6日開催の団体交渉において、B4理事が「不当労働行為と誤解を招いた行為を今後繰り返さないよう留意」と発言したこと（第2.5(4)オ）をもって解決したものとすべきであり、救済の必要はないと主張する。

しかし、6月4日の事務折衝において、理事が、団体交渉において本件ヒアリングが不当労働行為と誤解を招いた行為を今後繰り返さないよう発言することによりこの問題の解決を図りたいとの法人の提案について、法人と組合とは合意に至らなかった（第2.5(4)エ）のであり、同月6日の団体交渉の冒頭でB4理事が上記の趣旨の発言を行った（同5(4)オ）ものの、その内容は、本件ヒアリングが不当労働行為に当たると認めるものではなかったのであるから、B4理事の発言をもって解決したということはできず、このほかに本件ヒアリングについて労使間で解決したと認めるに足りる事実の疎明もないことから、救済の利益がないという法人の主張は採用することができない。

3 組合が31年3月29日及び令和元年6月5日に養成所に送付した養成所職員宛ての郵便物に対する法人の対応は、組合の組織・運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

ア 法人は、組合以外からの郵便物は私的な郵便物であっても内容を確認することなく直ちに職員に配布しているにもかかわらず、A1委員長を差出人として記載した郵便物については、内容を確認しない限り職員に配布しないと述べており、このような対応は、組合の組合活動の妨害を狙った支配介入である。

また、法人は、組合の郵便物を拒否する理由として就業規則第19条第10号を挙げるが、組合からの郵便物を職員に配布することによる具体的な支障等を主張していない。

法人のB4理事は、組合からの郵便物の配布を認めると、外部の政治団体や宗教団体の郵便物の配布を認めざるを得なくなると証言しており、これは、労使関係のある組合と全く関係のない外部の団体とを同様に捉え、組合を軽視しているといえる。

したがって、法人の対応は、組合の組織・運営に対する支配介入に当たるとする。

イ 法人は、A1委員長が郵便物の返送を依頼し、依頼どおりにA1委員長に返送したのであるから本件は解決済みであると主張している。

しかし、A1委員長は、法人が郵便物の内容を確認しない限り名宛人に配布しないとの姿勢を崩さなかったため、やむなく返送に応じたにすぎないのであるから、そのことをもって本件が解決済みであるとはいえない。

(2) 被申立人法人の主張

ア 労働組合活動の原則は、使用者の許可がない限り、法人の施設外、就業時間外に行うということであり、かつ、組合活動の必要性があるが故に使用者はその組合活動を受忍しなければならないものではない。法人の就業規則には「職場内において許可なく業務に関係のない集会をし、印刷物を配布し、又は掲示等しないこと。」と規定されている。

したがって、法人の管理する施設において、法人の許可なく、組合員が組合員あるいは非組合員に組合に関係する文書や書類を渡したり、印刷物を配布したりする行為は、組合活動そのものであり、就業規則に反

する。

イ 法人が、組合に対して、郵便物が組合関係の書類であれば組合活動であるから郵便物の配布を認めないとしたことは、就業規則及び組合活動の原則からして適法であり、何ら不当労働行為に当たらない。

また、郵便物は、B 7 部長若しくはB 6 次長とA 1 委員長が話し合った結果、A 1 委員長から返還するように依頼があり、法人はその依頼に応じて返還しているものであり、郵便物の返還は合意に基づくものである以上、使用者の一方的行為を前提とする不当労働行為は成立しない。仮に、不当労働行為に該当することがあり得るという見解に立った場合においても、双方の合意により郵便物を返還した以上、救済の必要性はない。

(3) 当委員会の判断

ア 法人における業務外の郵便物の取扱いについてみると、その取扱いに係る基準や労使の合意はなく（第2. 6(1)イエ）、法人は、寮生活をしている実務者養成員宛ての封書やはがきについては、原則として実務者養成員に配布しているが（同ウ）、職場に届いた職員宛ての郵便物は、各々の事業所（支所）の責任者の判断でその取扱いを決めるという運用を行っている（同エ）。

イ A 1 委員長個人を差出人とする郵便物についてみると、30年7月頃及び31年2月20日に送付した実務者養成員宛ての封書は、法人が同封書を実務者養成員のリーダーに取り次いではいるが、封筒を開封し中身を確認したり養成員に渡す時期を試験終了後にしたりしている（第2. 6(2)アエ）。

また、30年11月13日の団体交渉で組合が法人の事業所（支部）宛てに組合説明会の告知文を郵送するので事業所内に置く許可が欲しいと求めると（第2. 6(2)イ(7)）、同月16日、法人は、持ち帰って検討した結果として、組合が法人に対し郵便物を送ることは職場内での組合活動であるので、これには応じられないとの見解を示した（同(4)）。

そして、31年3月29日及び令和元年6月5日に送付した養成所職員宛ての郵便物について、法人は、A 1 委員長に電話を掛け、内容物が組合

活動に関するものかを確認したり、職員宛ての郵便物は職場内での組合活動として認められないと述べたりするなどして、その取次ぎを拒否した（第2.6(3)アイ、同(4)）。

このように、法人は、A1委員長からの郵便物について、その内容物が組合活動にするものか否かを確認するなどの対応を執っているが、組合又は組合役員以外からの郵便物について、法人がその差出人に対して内容物を確認するような対応を執っていたという事実があったとはうかがうことができないし、法人もそのような事実があるとは主張していない。

以上の事実に加え、前記2(3)で判断したとおり、法人が組合の活動やその組織拡大に格段の注意を払っていたことも踏まえると、法人は、業務外の郵便物の中でも組合からの郵便物のみを殊更に警戒し、内容を確認して組合活動に関するものであれば取り次がないという特別な対応を執っていたものとみるべきである。

ウ この点、法人は、郵便物が組合関係の書類であれば組合活動に当たるので、その配布を認めないとしたことは、就業規則及び組合活動の原則からして適法であるなどと主張しているが、組合による印刷物の郵送が、就業規則第19条第10号の「職場内において……印刷物を配布し」（第2.6(1)ア）に当たるかどうかは、その文言から必ずしも明らかとはいえず、法人の主張は採用することはできない。

エ 以上のとおり、法人は、組合からの郵便物について、内容を確認して組合活動に関するものであれば取り次がないという、ほかの業務外の郵便物とは異なる特別な対応を執っており、これは、組合活動の制約を企図したものとみざるを得ないから、組合が31年3月及び令和元年6月に送付した郵便物に対する法人の対応は、組合の組織ないし運営に対する支配介入に当たる。

オ なお、法人は、A1委員長の依頼に基づいて郵便物を返還しており（第2.6(3)ウ、同(4)イ）、このことから、法人は、救済の必要性がないと主張する。しかし、A1委員長が郵便物の返還を求めたのは、法人から取次ぎを拒否されたためにやむを得ず行ったものとみるのが相当であり、

法人が郵便物を取り次がないことについて、同委員長が了解したような事実は認められないのであるから、救済の必要性がないという法人の主張は、採用することはできない。

4 平成29年11月30日、30年3月7日、6月6日、11月13日、31年2月13日及び令和元年5月14日に行われた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か否か。

(1) 申立人組合の主張

ア 根拠説明、資料開示

法人は、団体交渉における組合の要求に対し、抽象的な回答を行うだけで、回答の具体的な根拠や資料の開示については、「法律上開示義務がないこと」を理由に、資料を開示することによる具体的な支障がないにもかかわらず、一切の開示を拒否しており、このような法人の対応は不誠実団体交渉に該当する。

法人は、団体交渉やホームページ等において、交付金収入等の数値、事業計画書及び貸借対照表を掲示しており、それで十分である旨を主張するが、公表されている交付金収入額は概算にすぎず、人件費の内訳も記載されておらず不十分である。また、事業計画書や貸借対照表からは法人の収入額を読み取ることはできない。したがって、これらの資料を開示しただけでは法人の収入と支出の状況を把握することはできず、使用者として誠実交渉義務を尽くしたとはいえない。

イ 形式的な団体交渉

法人は、30年度の団体交渉において、組合と妥結する前に嘱託通勤手当及びレスキュー手当について、一方的に内容等を決め、就業規則等の改正スケジュールを組み、組合との交渉経過にかかわらず、スケジュールどおり手続を進めた。

法人は、31年度交渉においても、組合と妥結する前にベースアップ及びレスキュー手当の増額について、一方的に諸規程の変更を行った。

法人は、組合と継続協議となっている事項について、妥結前に一方的に諸規程を変更する行為を繰り返していることから、法人は、スケジュールありきの形式的な団体交渉を行っているといえる。

ウ 団体交渉の出席者

法人の出席者は、組合が要求する団交議題について、その場で回答をすることができず、持ち帰っての検討を繰り返している。

30年6月6日の団体交渉では、「ここで一存でこうしますとかあーしますとかそれは理事のほうも回答しかねるということだと思います。」、「今はちょっと、内訳まではちょっと。」、「持ち帰ったものについては回答はちゃんとさせてもらいますよ。」などと述べ、その場で組合の質問や要求に回答しようとしなかった。

また、11月13日の団体交渉では、職制変更について、持ち帰って検討する旨を述べたり、ベースアップについて、「1月中旬には何らかの話はできる。」と述べたりした。

このように法人が実質的な決定権限のない者を団体交渉に出席させ、持ち帰って検討することを繰り返すことは、交渉権限がない者を団体交渉に出席させるに等しく、法人に組合と誠実に交渉しようとする意思がないことは明らかであり、不誠実な団体交渉に当たる。

エ 特例一時金

(ア) 法人は、特例一時金は恩惠的給付であり、義務的団体交渉事項に該当しないとして組合の要求に対する回答を拒否している。

しかし、特例一時金であっても組合員の待遇に関するものであることに変わりがないこと、賃金として社会保険料や所得税の控除が行われていること、法人が労働協約の締結に応じたこともあったこと等からすると、義務的団体交渉事項に該当するといえる。

したがって、法人が特例一時金について、義務的団体交渉事項に当たらないとして交渉を拒否したことは、不当労働行為に該当する。

(イ) 法人は、組合と法人が締結した特例一時金に関する確認書について、単なる記録であり、労働協約ではないと主張している。しかし、確認書の標題や形式はほかの労働協約と全く同じであり、労組法第14条の要件を満たしているのであるから、当該確認書は、労働協約に当たる。

また、法人は、賞与について妥結し、労働協約を締結しているのに「賞与の上乗せ」と称する特例一時金を組合が要求するのは、賞与問題

が決着したことの蒸し返しである旨を主張する。しかし、組合は、賞与について妥結した後で、特例一時金の要求を行っているわけではなく、当初から賞与の上乗せ等として、賞与とは別に特例一時金の要求を行っている。したがって、賞与についての労働協約は、要求事項の一部について先に合意に達したことから締結したものにすぎず、組合が特例一時金を要求することは、賞与問題が決着したことの蒸し返しとはいえない。

(2) 被申立人法人の主張

ア 根拠説明、資料開示

一般社団法人及び一般財団法人に関する法律上、法人が開示する義務があるとされている資料（例えば、同法第128条に基づく貸借対照表）については、法人は既に関示しており、組合も見ている。法律上、開示義務がないとされているのはそれ相応の根拠があるからであって、組合にだけは開示しなければならないということはありません。組合は、損益計算書の開示を求めているが、法人は大規模一般財団法人に該当しないため、同法上、損益計算書の開示義務はない。

30年6月18日、法人は、組合の求めに応じて、交付金収入、平均年齢及び人件費総額を回答している。また、法令上開示義務はないが、人件費総額、退職引当金の充足率、交付金収入、養成所無償化費用科目、増収分の使途及び内部留保の具体的使途を開示し、団体交渉で開示している。

イ 形式的な団体交渉

法人が組合や職員に提案ないし回答するに当たって、法人内部で決定するのは当然のことであり、決定していなければ組合に回答や提案すらできないのであるから、組合の主張は失当である。

法人は、団体交渉前に交渉事項について内部決定をしているわけではなく、組合に対し法人の提案ないし回答をするに当たって法人内部で決定しているにすぎない。また、理事会の決議を要する事項について、法人の提案や回答を理事会等に諮ることなく、独断で提案ないし回答はできない。法人内部で決定した法人としての提案ないし回答を組合が受諾

するかどうかは別の問題であり、提案を受諾するかしないかは組合の自由である。最終的な決着は団体交渉に委ねられるのであり、回答に当たり法人内部で決定すること自体が違法性を帯びるものではない。

ウ 団体交渉の出席者

組合は、決定権限がある者を団体交渉に出席させなければ不誠実な団体交渉になると主張するようであるが、そのような解釈は採り得ない。団体交渉の出席（協議）権限と団体交渉事項の決定権限が異なることは自明である。

組合と法人とは、大阪府労委での調停において、「労使双方とも適切な交渉権限を有する相当の職位にある者が出席すること。」で合意している。組合の要求する議題が義務的団体交渉事項であれば、法人は、議題について内部で協議した上で、大阪府労委での調停に従い、団体交渉に理事、執行役員等を出席させている。

組合は、法人が団体交渉で持ち帰って検討する旨を述べたことを論難するが、組合は、要求書に記載のない事項について、突然質問することが多々あり、事前に準備していない事項であれば、持ち帰って検討する旨を述べざるを得ない。また、組合が持ち帰った上で回答せよと団体交渉で要求することも多々あり、法人がその要求に応じて持ち帰ることは不当労働行為に該当しない。

エ 特例一時金

(ア) 特例一時金は、労働協約や就業規則等に規定がなく、規定にある賞与等とは別に「特例」として支給するものである。特例一時金を支給するかしないかは法人の裁量であるから、労働条件には該当しない恩恵的給付である。

労働条件は、法人の規定あるいは労働協約に根拠を有するからこそ労働者の権利となり、義務的団体交渉事項とされる。規定に根拠がない以上、労働者（組合員）の権利義務ではなく、特例一時金は、義務的団体交渉事項に該当しない。

(イ) 特例一時金に関する大阪府労委での調停案は、特例一時金の取扱いについては、労使間において協議するというものであり、組合もそれ

を受諾した以上、特例一時金が義務的団体交渉事項に該当するから回答義務があるということは当該調停で否定されている。

- (ウ) 組合は、28年度及び29年度の特例一時金に関する確認書について、労働協約に該当すると主張するが、当該確認書は、組合が法人の決めた金額について書面化するよう要求したことに対し、28年度及び29年度の支給額について文書にしたものであり、団体交渉で協議し妥結したものではないから、当該文書によって法人が特例一時金を義務的団体交渉事項に該当すると認めたということとはできない。

特例一時金に関する組合の主張は、「特例一時金は賞与（一時金）に該当する」というものである。そうであれば、賞与要求の中で賞与の内容として特例一時金を交渉すべきであり、賞与に関する労働協約において合意すべき事項となるが、賞与については労使交渉の結果、労働協約の締結に至ったのであるから、その妥結後に特例一時金に係る要求をしても、これが義務的団体交渉事項になることはない。

オ 救済利益

ベースアップ等に係る資料の開示要求や説明要求は、組合として合意を成すために、あるいはベースアップ等についての法人の提案で妥協するかを判断するために必要があるということにすぎない。したがって、ベースアップ等に関する合意が成立した以上、目的は達せられているのであるから、その妥結に至る過程の一局面にすぎない資料の開示要求や説明義務を独立した問題としてその妥結後に不当労働行為を議論することは失当である。合意が成立した以上、賃金等に関する説明義務や資料開示義務の問題は決着したのであって、不当労働行為に該当しないし、救済の必要もない。

(3) 当委員会の判断

組合は、6回の団体交渉における法人の対応が不誠実であると主張するので、以下、組合の主張に沿って判断する。

ア 根拠説明、資料開示

- (ア) 組合は、定期昇給やベースアップ、賞与等に係る団体交渉において、法人に対し、売上げや交付金が増えている中でゼロ回答や満額回答で

ない理由を数字などの具体的な資料を示して説明するよう求めたが、法人は、法的な開示義務がないから開示しない、資料を出すかどうかは法人の任意であり、法人の中の決めであるなどと述べて、一貫して組合の要求する資料の開示に応じていない（第2. 4(1)イ(ア)、同(2)ア(ア)、同(3)イ(イ)(i)、同(4)イ(イ)、同(5)イ(イ)(i)、同(6)イ）。

しかし、団体交渉において、使用者は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律上の開示義務のあるものだけを提示すればよいわけではなく、労組法の趣旨に照らして交渉に必要な資料を提示するなどして自らの回答や提案の根拠を具体的に説明して、労働組合の納得を得るよう努力する必要があるというべきである。

- (イ) 本件において、売上げや交付金が増えている中でゼロ回答や満額回答でないことに組合が疑問を抱くのはもっともである。加えて、組合は、法人の回答は、以前から宿舍の建設や設備改修の問題で内部留保が必要であるとのことだが、内部留保の現状や見通しを数字で示すべきであり、示せないのであれば組合で調べるために資料を出してほしい（第2. 4(1)イ(イ)）、ベースアップがゼロ回答である根拠、1号俸上げた場合に必要な原資の見込みなどを説明してほしい、資料の作成が大変であれば貸借対照表と財務諸表をもって説明してほしい（同(2)ア(イ)）などと、法人の説明を踏まえた具体的な要求を行っていたのである。

これに対し、法人は、固定的に人件費が高く将来の収入の増減も勘案しており、収入が増えてもすぐに組合の要求に応じるわけにはいかない（同(1)イ(イ)）、全体的な数字の中で給与費の動向を見ている（同(2)ア(イ)）、選手宿舍の建設や設備改修など単年度の収入では当然行うことができない事業があり、今余ったからといって全部還元できるという問題ではなく、将来の経営的なことを十分に検討して回答した（同(5)イ(イ)a）などと抽象的な回答をするにとどまり、組合の求める具体的な数字や資料の開示には応じず、法人が挙げる資料開示できない理由も、開示義務がない、法人の中の決めであるといったものにすぎない。

こうしたことからすると、法人には、組合の理解、納得を得ようとする姿勢に著しく欠けており、団体交渉における法人の対応は不誠実であったといわざるを得ない。

イ 形式的な団体交渉

組合が嘱託通勤手当の是正及びレスキュー手当の新設を要求したことに対し、法人は、29年11月30日の団体交渉で、支給するかしないかを含めて検討中と回答し（第2.4(1)イ(ウ)）、30年1月10日の事務折衝では、前向きに検討しているが満額回答は難しい旨を回答し（同ウ(ア)）、具体的な検討内容は示さなかった。

ところが、法人は、事務スケジュールに従って、2月7日、組合に対し嘱託通勤手当及びレスキュー手当に係る諸規程の改正を通知し、組合との団体交渉を経ることなく、2月23日には理事会で通勤手当支給規程等の改正を決定した（第2.4(1)ウ(エ)）。

その後、法人は、30年3月7日の団体交渉において初めて、嘱託通勤手当及びレスキュー手当について、具体的な回答をした（第2.4(2)ア(イ)）。この団体交渉において、組合が、嘱託通勤手当とレスキュー手当は継続協議中の事項であるのに、組合に回答する前に結論が決まったのか問うと、法人は理事会の内諾を経ないと組合への回答が難しいなどと述べている（同）。

確かに、組合の要求事項に対し、法人の回答や提案を理事会で諮ること自体は非難されるものではない。しかし、法人は、組合が団体交渉事項として要求していたのに対し、支給するかしないかを含め検討中であるとして具体的な検討内容を示さず（第2.4(1)イ(ウ)）、その後諸規程の改正を組合に通知し、組合との団体交渉を経ることなく、改正を決定した（同(1)ウ(エ)）。さらに、法人は、理事会における規程改正決定後の、3月7日の団体交渉において、協議を求める組合に対し、通勤手当支給規程等を変えたばかりなのですぐには応じられないと思うなどと述べ（第2.4(2)ア(イ)）、その後の6月6日の団体交渉においても、手当の是正及び増額について、現時点では考えていないと回答し（同(3)イ(ウ)）、実質的な協議に応じていない。

このような法人の対応は、組合が団体交渉を求めた組合員の労働条件に関わる事項について、組合との協議を経て労働条件を決定するという姿勢に欠けており、団体交渉で具体的な交渉を行わずに一方的に決定するものであるから、組合との団体交渉を軽視する不誠実な交渉態度であるといわざるを得ない。

ウ 団体交渉の出席者

組合は、法人が実質的な決定権限のない者を団体交渉に出席させ、持ち帰って検討をすることを繰り返しており、このことは、交渉権限のない者を団体交渉に出席させるに等しく、不誠実な態度であると主張する。

しかし、法人側の団体交渉の出席者をみると、理事、執行役員、人事部長、人事次長等の相応の役職にある者が出席しており（第2.4(1)イ、同(2)ア、同(3)イ、同(4)イ、同(5)イ、同(6)）、団体交渉において、法人側の出席者の交渉権限が原因で交渉が滞ったといった事情は特に認められない。したがって上記ア及びイの判断のとおり、法人の団体交渉に臨む姿勢に問題があったことは認められるものの、法人の団体交渉に出席者に実質的な交渉権限がなかったとする組合の主張については、採用することができない。

エ 特例一時金について

(ア) 法人は、特例一時金は、労働協約や就業規則等に規定がなく、規定にある賞与等とは別に「特例」として支給するものであり、それを支給するかしないかは法人の裁量であるから、労働条件には該当しない恩恵的給付であり、義務的団体交渉事項に該当しないなどと主張する。

しかし、特例一時金は、少なくとも平成26年から令和元年まで毎年継続して相当額が職員全員に対して一律に支給されており（第2.2(2)ア）、また、特例一時金の支給に際して、法人は賃金と同様に社会保険料と所得税を控除していること（同）も併せ考えれば、職員の労働条件その他の待遇に当たることは明らかであり、義務的団体交渉事項に当たるというべきである。

(イ) 特例一時金に関する団体交渉でのやり取りをみると、法人は、平成29年11月30日の団体交渉において、年度末が終わって最終的な数字を

見てから判断することになると回答している（第2. 4(1)イ(i)）ものの、30年6月6日の団体交渉では、特例一時金は恩恵的給付と考えており、義務的団体交渉事項に該当しないと認識していると回答（同(3)イ(ア)）し、11月13日の団体交渉では、特例一時金は恩恵的給付であるから交渉は行わないと述べ（同(4)イ(ア)）、以後の団体交渉においては、特例一時金の支給は考えていないとのみ回答している（同(5)イ(ア)、同(6)ア）。

以上のとおり、法人は、特例一時金の金額の交渉には一切応じず、結果だけを回答していた（第2. 4(1)イ(i)、同(3)イ(ア)、同(4)イ(ア)、同(7)オ）のであるから、このことを議題とする団体交渉における法人の対応は不誠実であったといえる。

オ 救済利益

法人は、ベースアップ等については組合との合意が成立しており、その後には不当労働行為を議論することは失当であり、救済の必要性もないと主張する。しかし、組合が妥結したのは、法人が組合との妥結なしに俸給表とレスキュー手当の増額改定を行い、組合員には増額改定が適用されないという状況（第2. 4(5)ウ(エ)）における令和元年5月14日の団体交渉において、組合が、具体的な説明や資料を開示がないことには納得できないが、平成31年度（令和元年度）が始まっており、これ以上引き延ばしても問題が拡大するだけであるとして（同(6)ウ）、妥結を余儀なくされたからである。したがって、結果的に妥結に至ったとしても、上記判断を左右するものではなく、救済利益が失われたということはない。

カ 結論

以上のとおり、法人の団体交渉の出席者に実質的な交渉権限がなかったとはいえないものの、団体交渉における法人の対応は、不誠実であったといわざるを得ず、平成29年11月30日、30年3月7日、6月6日、11月13日、31年2月13日及び令和元年5月14日に行われた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。

5 救済方法

組合は、陳謝文の掲示も求めているが、本件の救済内容としては、主文第4項をもって相当であると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が組合員2名を含む新入職員7名に対し、組合加入の事実関係等について確認したこと並びに組合が平成31年3月29日及び令和元年6月5日に養成所に送付した養成所職員宛ての郵便物に対する法人の対応はそれぞれ労組法第7条第3号に、平成29年11月30日から令和元年5月14日までの6回の団体交渉における法人の対応は同法同条第2号に該当する。

よって、労組法第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12月21日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄