

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令和2年不第77号事件について、当委員会は、令和4年10月18日第1803回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1法人は、令和2年8月6日付け及び11月5日付けで申立人X1組合が申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人法人は、申立人組合が団体交渉を申し入れたときは、組合執行委員長の交渉権限あるいは協約締結権限の有無に疑義があることを理由に拒否してはならない。

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

平成18年10月、被申立人Y1法人（以下「法人」という。）に正規職員として入職したA2（以下「A2」という。）は、法人から労働条件変更の提示を受けたことなどを契機として、令和2年1月、申立人X1組合（以下

「組合」という。)に加入した。

組合は、法人に対し、新たな雇用契約書への署名強要を行わないことなどを要求事項とする団体交渉申入れを行い、2月21日及び6月12日に団体交渉が実施されたが、7月28日、法人は、A2に対し、同日付普通解雇を通知した。

このため、組合は、8月6日付及び11月5日付書面で、A2の解雇撤回等を求めて団体交渉を申し入れた(以下、併せて「本件団体交渉申入れ」という。)が、法人は、組合に対し、8月13日付及び11月10日付書面により、第三者が原告となって組合を被告とする組合大会決議の不存在確認等を求める別件民事訴訟が係属中であり組合執行委員長の交渉権限あるいは協約締結権限の有無に疑義があるなどとして、団体交渉開催を留保する旨を回答し、その後団体交渉に応じなかった。

本件は、法人が本件団体交渉申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉の拒否及び支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

なお、法人は、組合が法適合組合であること等を争い、本件申立ての却下も求めている。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 団体交渉を拒否することによって、組合の運営を阻害しないこと。
- (3) 陳謝文の掲示、手交及び新聞掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、主に中小企業の労働者が企業の枠を越えて個人で加盟している、いわゆる合同労組であり、平成24年4月に結成された。本件申立時(令和2年8月)の組合員数は約350名である。
- (2) 被申立人法人は、肩書地を主たる事務所の所在地とし、主に精神科及び心療内科等の一般外来診療を行うC1診療所並びに精神疾患を理由として休職している患者の復職支援を行うリワークプログラムを展開するC2診療所の2つのクリニック(以下、併せて「法人診療所」という。)を運営する医療法人であり、本件申立時の従業員数は約40名である。

2 A2の組合加入に至る経緯

(1) 平成18年9月頃、法人の理事長であるB1（以下「B1理事長」という。）の妻の親族であるA2は、10月1日を雇入日とする雇用契約を法人と締結し、10月以降、法人従業員の給与計算等の事務に従事するとともに、19年頃から、休職した企業従業員の安全な復職を進めるためB1理事長が設立を計画した別会社（以下「法人関連会社」という。）に在籍出向し、同社において、企業を訪問して営業活動を行い、請求業務を担当するなどした。法人関連会社の代表取締役にはB1理事長の妻が就任し、その下に同理事長が取締役として配置され、A2は更にその下に位置付けられていた。

なお、A2は、29年7月に自身が法人の理事に就任したと認識していたが、理事選任の社員総会決議がされていないことは理解していた。法人は、退職金目的の生命保険契約を締結するためには対象者が役員である必要があったため、A2を形式的に理事として取り扱った時期があったものの、同人が医療法所定の社員総会決議を経て理事に選任された事実はなく、実際に理事としての職務を行ったこともないとして、同人の法人理事就任を否定している。

(2) 令和元年11月頃、法人は、東京都福祉保健局医療政策部から、法人の経営の健全性を確保するため、法人関連会社等との業務委託関係の解消等について指導を受けた。

12月25日、B1理事長は、A2に対し、法人関連会社への転籍を打診するとともに、A2が法人の社員（社団の構成員としての社員。以下同じ。）又は理事として記載され東京都に提出された議事録等が存在するが、A2は法人の社員でも理事でもない旨などが記載された東京都福祉保健局医療政策部宛ての同日付「報告書」（以下「東京都宛A2報告書」という。）及び法人関連会社との雇用契約書に署名押印をすることを求めた。これに対し、A2は、東京都宛A2報告書に署名押印をしたが、26日には転籍に応じられない旨を回答し、27日には上記署名押印は錯誤であったから撤回する旨を法人に伝達した。

また、A2は、B1理事長による度重なるパワーハラスメント及び意思に反する書類への署名押印を強いられたことなどから〇〇〇〇を発症し1

か月間の自宅療養が必要だと診断されたとして、27日以降、有給休暇を取得した。

3 A2の組合加入と団体交渉の実施

(1) 2年1月6日、A2は組合に加入した。

1月8日、組合は、同日付「労働組合加入通告 兼 団体交渉申し入れ書」により、A2の組合加入を法人に通知するとともに、前年12月25日以降B1理事長が執拗に求めている雇用契約書への署名を求めないこと、A2の〇〇〇発症はパワーハラスメントによる労災であるため解雇や退職勧奨を行わないことなど、12項目を要求事項とする団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、法人は、代理人弁護士名義による2年1月27日付「受任通知兼団体交渉回答書」により、組合に対し、団体交渉に応諾することを回答するとともに、A2に対し、「職名：事務次長 氏名：A2」と記載された同日付休職辞令（休職期間：1月28日から4月28日まで）を発令した。

(2) 2月14日、組合のA3書記次長（以下「A3書記次長」という。）及びA2は、法人の事務所に赴き、A2が1月27日から復職が可能である旨の同月24日付診断書を法人に提出していたにもかかわらず、休職辞令を発令して無給休職を強いたなどと記載された「抗議兼要求書」を読み上げた。

これに対し、法人は、組合に対し、組合員が不意打ち的に事務所に押し掛けたものであり、不誠実な言動が目に残るなどとする2月14日付「抗議書」を交付した。

(3) 2月21日、組合と法人とは、第1回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側からA1執行委員長（以下「A1委員長」という。）、A3書記次長及びA2の3名が、法人側からB1理事長、代理人弁護士1名、法人監事に就任している弁護士1名、社会保険労務士1名及び法人事務長の5名がそれぞれ出席して約2時間にわたり実施され、組合要求事項に関するやり取りが行われた。

この交渉において、東京都宛A2報告書への署名押印をA2が求められた際の態様について、法人側出席者が「カギかけられていたんですか。」などと述べたことに対し、A1委員長は、「いい加減にしろよ、お前。」、「お前だよ、いい加減にしろよ。」、「それで言葉尻をとらえて。よく言い

返したっていうつもりなの。みっともないからやめろよ。本当にみっともない。最低です。」などと述べた。

なお、A 2 は、法人及び法人の指定した医師との面談並びに時短勤務を経た上で、3月28日からフルタイムでの就労を再開した。

- (4) 4月10日、法人は、理事会において社宅制度の廃止が決議されたとして、A 2 に対し、5月16日を期限とする社宅退去を通告した。これを受けて、A 2 は、5月15日に社宅を退去した。

さらに、4月27日、法人は、新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言発令に伴う経営状況悪化を理由として、A 2 に対し、5月7日以降の休業命令を発令し、同月の休業期間中について平均賃金の7割を支給した。

- (5) 5月13日、組合は、C 2 診療所前の公道上で、A 2 が法人に就職してから組合加入に至るまでの経緯や組合の主張等を記載したビラの配布及び街宣車を用いた情宣活動を実施した。

なお、組合は、第2回団体交渉までに、法人施設前における情宣活動を4回実施した。

6月2日、A 1 委員長、A 3 書記次長及びA 2 は、C 2 診療所に赴き、A 2 を社宅から一方的に追い出したことへの謝罪や同人の休業期間に係る通常賃金の全額支払等6項目を要求事項とすることなどを記載した同日付「嚴重抗議と団体交渉申し入れ書」を読み上げた（以下「6月2日行動」という。）。

これに対し、法人は、6月3日付「警告書」（以下「6月3日付法人警告書」という。）を組合に送付した。この警告書には、組合員が法人の運営する心療内科・精神科医院内に許可なく侵入し、多数の患者が来院していた中で「理事長を出せ」、「責任者を出せ」などと大声で叫ぶなど業務を妨害したなどとして、法的措置による厳正な対処をもって臨む方針である旨、A 1 委員長らが最低限の礼節をわきまえ冷静に話し合うことを明確に約束できるのならば団体交渉に応諾する旨などとともに、次回団体交渉の候補日時（6月12日等）が記載されていた。

上記警告書に対し、組合は、6月3日付「抗議行動再開の通知と団体交渉日程について」を法人に送付した。この書面には、6月2日行動の動画

及び録音記録が存在する旨、組合員が「理事長を出せ」、「責任者を出せ」と大声で叫んだ事実はない旨、事実と反する感情的な6月3日付法人警告書が送付されたため、抗議行動を含む労働組合に認められたあらゆる行動を再開する旨などとともに、法人が提示した次回団体交渉候補日時のうち6月12日を提案するとの回答が記載されていた。

これに対し、法人は、6月5日付「ご連絡」を組合に送付した。この書面には、組合の6月3日付書面記載の反論は取り合うに値しないため再反論しない旨、6月2日行動について法的措置による厳正な対処をもって臨む方針であることを改めて通告する旨、及び6月12日の第2回団体交渉実施を応諾する旨が記載されていた。

組合は、6月9日付「労働基準法違反の賃金控除に対する嚴重抗議」を法人に送付した。この書面には、A2の5月分給与から同意なく多額の賃金控除を行ったなどとしてこれに抗議する旨、6月3日付法人警告書に記載された6月2日行動に係る事実認識に誤りがある旨などが記載されるとともに、6月2日行動のやり取りを記載した書面が添付されていた。

さらに、組合は、A2の未払賃金の項目及び積算金額等を記載した6月11日付「組合員A2に関する未払い賃金などの請求」を法人に送付するとともに、5月13日の情宣活動において配布したビラと同旨の内容を記載した6月11日付「Y1法人のパワーハラスメント問題の解決ならびに労使紛争早期解決のための要請書」（以下「組合要請文書」という。）を法人の関係者及び取引先49名に送付した。

(6) 6月12日、組合と法人とは、第2回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側からA1委員長らが、法人側からB1理事長、代理人弁護士らが出席して約2時間にわたり実施され、A2への休業命令発令に伴う賃金減額、6月3日付法人警告書の記載内容、社宅提供を終了した理由、後記4(1)に係る組合の組合員2名（以下「C3組合員2名」という。）と組合との関係などについてやり取りが行われた。

この交渉において、A1委員長は、法人側出席者に対し、「でたらめなこと言うなよ。」、「あなた本当に団交下手ですね。それでもプロですか。」、「理事長いるかと大声で叫んだ、ふざけるなって。記録残ってますから

ね。」「あなた本当にやり方下手すぎますね。」などと述べた。

4 組合に対する訴訟提起とA2の解雇前における労使間の交渉経緯

- (1) 法人は、C3組合員2名を通知人とする、6月13日付「訴訟提起及び訴訟告知の予定のお知らせ」を受領した。

この書面には、組合の組合員でもあるC3組合員2名がC3組合（以下「C3組合」という。）を運営するC4研究所を結成している旨、6月11日に東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、組合を被告とする組合大会決議の不存在確認等を求める訴訟（東京地裁令和2年(ワ)第〇〇号。以下「別件確認訴訟」という。）を提起した旨、法人への訴訟告知を予定している旨、組合との交渉、取引及び組合への解決金支払等の一切の保留並びにA1委員長らによる不法行為の証拠保全を法人に要請する旨などが記載されていた。

なお、別件確認訴訟は、A1委員長が労働組合法及び組合規約に基づいた適法な手続によらずに組合代表者であると詐称しているなどとして、同人が初めて組合の代表者に選任された時以降の組合大会における全ての執行委員長選任等決議の不存在又は無効の確認を求めるものである。

- (2) 法人は、組合に対し、6月18日付「通知書」を送付した。

この書面には、6月12日に実施された第2回団体交渉において、今後の交渉について全体解決としての妥協点を見出すべく協議継続を確認した旨、それにもかかわらず、組合が同月11日付けで法人の関係者及び取引先に対して組合要請文書を送付しており、これが相互の信頼関係を破壊する行為である旨、法人は組合の矛盾する言動に当惑している旨、組合要請文書送付の目的、全ての送付先名称及び住所、上記関係者及び取引先に係る情報提供者の氏名等の書面回答を求める旨などが記載されていた。

これに対し、組合は、6月23日付書面により、第2回団体交渉において、全体解決に向けた方向性を確認したため和解協議中の情宣活動停止を法人に伝達した旨、上記6月18日付「通知書」記載の書面回答要求が組合活動への介入である旨などを法人に回答した。

さらに、法人が、上記6月18日付「通知書」と同旨の6月24日付書面を組合に送付したところ、組合は、7月11日付書面により、組合活動への介

入行為が容認できないとする回答を再度行うとともに、全体解決のための提案を早急に行うよう求める旨、その話合いは団体交渉のみならず事務折衝でも構わない旨を法人に伝達した。

(3) 法人は、組合に対し、7月16日付「通知書」を送付した。

この書面には、組合要請文書の送付について組合の誠実な対応や説明がないことから、組合との冷静な話合いができるか疑問に感じている旨とともに、前記(1)の6月13日付「訴訟提起及び訴訟告知の予定のお知らせ」をC3組合員2名から受領した旨、この書面によると、法人が組合と和解をしても組合が別件確認訴訟に敗訴した場合はその和解が無効となるおそれがあるということなので、組合との協議続行に大きな不安を有している旨、第2回団体交渉においてA1委員長がC3組合員2名と組合との関係を説明してよいと述べていたので、上記不安を完全に払拭できる程度の合理的説明の書面回答を組合に求める旨などが記載されていた。

(4) 7月20日、A1委員長と法人の代理人弁護士ら2名とが、代理人弁護士事務所において事務折衝を実施した。

この折衝において、代理人弁護士らが解決金を伴う退職和解の提案を行ったところ、A1委員長は、A2が転職をしても現状の待遇の維持は難しく、本人が退職を希望しているわけではない旨、法人の提示金額が低い旨、A2が計算した未払賃金額に年収1年分の補償を加えた額であれば検討し得るが1歩も譲らないというつもりではない旨などを述べた。法人が検討していた金額とA1委員長が提示した金額に隔たりがあったため、代理人弁護士らが、法人と協議して回答したい旨を述べると、A1委員長は、和解協議の実施中は街宣その他の行動あるいは労働委員会への申立てを行わない旨を述べた。

また、代理人弁護士らが第2回団体交渉直前に組合要請文書を送付した理由を尋ねたところ、A1委員長は、従前に法人から送付された書面について、攻撃的あるいは事実と異なる内容が含まれると受け止めており、団体交渉が決裂すると認識していたためである旨を回答した。

さらに、A1委員長が、C3について「あれは大丈夫ですかね。一応基本的なご説明は挙げてるんですけど。」などと尋ねたところ、代理人弁護

士らは、「あくまで当事者はA 2さんなんのでということで、まあ合意に至ったときに色々手当の方法はあるっていう、その辺の柔軟さは示していたので、それは今のところ、まあ、あんなケース私たちも初めてなので、ちょっとびっくりはしてますけど。」「巻き込まれ方が今後どういうふうに展開してくるのか、そこは考えどころだなと思っている。まあ向こうの出方というのが分からないので。」などと述べた。

さらに、A 1 委員長は、別件確認訴訟への対応について、訴訟告知をしたこと自体が不法行為であるとする反訴提起を検討している旨等を述べた。

(5) 上記事務折衝の直後、法人代理人弁護士らは、B 1 理事長にその経緯を報告し、今後の方針について協議した。

法人代理人弁護士らが金銭交渉を行って和解を目指す選択肢を示したものの、法人は、解決金額に隔たりがあり合意に至る可能性が極めて小さいこと、仮に合意できたとしても和解の法的有効性に疑義が生じ得ること、一方的に信頼関係構築の機会を破壊してきた組合に金銭的利益を供与するような解決をすることはもはや不当要求に屈するに等しく社会的に許されざる判断であることなどを理由として、組合との金額交渉を行わないことを決定した。

また、法人は、個別の論点について可能な限り譲歩しており、残る論点等に一切妥協点を見出せないこと、労働組合としての法適合性に関する法的疑義が払拭されていないこと、情宣活動や施設への無断来訪等により信頼関係を構築し得ないことなどを理由として、組合がこれまでの傍若無人な振る舞いを反省・謝罪し、法適合性や執行委員長の代表権限の法的有効性について納得のいく説明をするなど、信頼関係の構築に向けた誠意のある対応に切り替えない限り、以後の団体交渉に応ずる必要はないと判断した。

なお、法人は、法人と敵対関係にある法人関連会社（その代表取締役であるB 1 理事長の妻と同理事長とは平成30年頃には不仲となっていた。）に対する業務情報の漏えい、業務上の重大なミス等を理由として、A 2 の解雇を決定した。

(6) 7月27日、法人代理人弁護士が、A 1 委員長に対し、事務折衝の内容を

白紙とする旨を通告するとともに、翌28日、B 1 理事長は、A 2 を法人に呼び出して、A 2 の行為が就業規則所定の普通解雇事由に該当するとして、同日付普通解雇を通知した。

また、法人は、C 3 組合員 2 名から 7 月 24 日付「御照会の件及び訴訟告知のお知らせ」を受領するとともに、28日、C 3 組合員 2 名が作成した別件確認訴訟に係る法人を被告知人とする訴訟告知書（以下「本件訴訟告知書」という。）を東京地裁を通じて受領した。

なお、本件訴訟告知書には、訴状の提出日が 6 月 11 日であること、第 1 回口頭弁論期日が 10 月 1 日に指定されたことが記載されている。

- (7) 法人は、組合に対し、7 月 29 日付「ご通知」を送付して、A 2 を前日付けで解雇したことを通知するとともに、第 3 回団体交渉の日程調整について、裁判所を通じて別件確認訴訟に関する正式な訴訟告知を受けたため、この件を含め組合に対する全体的な対応方針を検討・策定する必要があるとして、「かかる検討の間、上記団体交渉に向けた日程調整のご連絡を一旦留保させていただきます。」と回答した。

さらに、法人は、組合に対し、8 月 4 日付「ご通知」により、本件訴訟告知書等によると別件確認訴訟において原告の請求が認容されたときは、組合と法人とが締結した労働協約がある場合でも無効になるおそれがあるなどとして、前記(3)記載の 7 月 16 日付「通知書」で求めた、不安を完全に払拭できる程度の合理的説明の書面回答を再度求めた。

5 A 2 の解雇に係る団体交渉申入れと法人回答

- (1) 8 月 6 日、A 2 を含む組合員 7 名は、C 2 診療所に赴き、受付の外のエレベーターホールにおいて、同日付「団体交渉申入兼嚴重抗議書」を読み上げて A 2 の解雇について抗議するとともに、団体交渉開催を申し入れた（以下、この申入れを「本件団交申入れ I」という。）。この際、組合員 1 名が、スマートフォンでその様子を撮影していた。

この書面には、前回までの協議事項に加えて、① A 2 の不当解雇の撤回及び復職日までの賃金全額の支払、② 解雇理由の文書回答の 2 点を要求事項とする団体交渉の開催を求める旨、別件確認訴訟の提起が団体交渉拒否の正当理由とはなり得ない旨、組合は規約に基づき適法に大会を開催した

上で役員選出を行っている旨が記載されていた。

また、組合は、組合の顧問弁護士が作成した「A 1 執行委員長に代表権があること及び提訴されている訴訟について」と題する 7 月 29 日付書面を法人に手交した。

この書面には、組合の大会における代議員選出に係る運用は組合民主主義を否定するものではなく、仮に選出過程に瑕疵があったとしても軽微なものである旨、その後の臨時大会において全ての決定を追認しており、A 1 が執行委員長に選出された点も有効である旨等が記載されていた。

(2) これに対し、法人は、8 月 13 日付「回答書兼抗議書」を組合に送付した。

この書面には、上記(1)の 7 月 29 日付書面には組合顧問弁護士の職印押印がなく、記載内容は組合代理人としての弁護士の見解であって、裏付けとなる証拠資料の提示もないため、その主張の当否を客観的に把握することが困難である旨、既述のとおりこの点に関係して別件確認訴訟が係属中であるため、裁判所の判断により A 1 委員長の団体交渉権限及び労働協約締結権限の有無の疑義がなくなるまで団体交渉は留保せざるを得ないと考えている旨（以下、この回答を「本件回答 I」という。）、解雇撤回及び賃金支払の要求には応じられない旨、上記(1)の 8 月 6 日の組合による抗議の際に、組合員 1 名が患者や従業員の顔や身体を許可なく撮影し、その肖像権を侵害したとしてこれに抗議する旨などが記載されていた。

6 本件救済申立て

8 月 19 日、組合は、当委員会に対し、本件回答 I が正当な理由のない団体交渉拒否に該当する旨の本件不当労働行為救済申立てを行った。

7 本件申立てから追加申立てまでの経緯

(1) A 2 は、9 月 1 日付けで、A 2 の妻の実家一族による同族会社であるとうかがわれる申立外 C 5 株式会社（以下「本件民間企業」という。）の監査役に就任した。

10 月 8 日、A 2 は、法人を相手方として、労働契約上の地位を有することの確認等を求める労働審判（東京地裁令和 2 年（労）第〇〇号）を申し立てた。

なお、3 年 3 月 10 日、東京地裁は、A 2 と法人とが両当事者間における

雇用契約の2年7月28日付終了を相互に確認すること、法人がA2に対して解決金800万円の支払義務があることを認めること等を主文とする労働審判を言い渡したが、A2は、これに対し、異議申立てを行い、A2と法人との解雇を巡る争いは通常訴訟に移行した。

- (2) 2年11月5日、組合員5名は、C1診療所に赴き、8月6日付「団体交渉申入兼嚴重抗議書」（前記5(1)）と同旨の11月5日付同名書面を読み上げて、A2の解雇について抗議するとともに団体交渉開催を申し入れた（以下、この申入れを「本件団交申入れⅡ」という。）。この際、組合員1名が、スマートフォンでその様子を撮影していた。

さらに、11月9日、組合員2名は、C1診療所に赴き、同日付「労使紛争早期解決の為の要請書」を読み上げた。

この書面には、A2に係る解雇理由書には組合活動を理由とした解雇であると解釈せざるを得ない記述がある旨、団体交渉拒否に抗議する旨、労使紛争の早期解決を要請する旨などが記載されていた。

- (3) これに対し、法人は、11月10日付「嚴重抗議書」を組合に送付した。

この書面には、11月5日及び9日に組合員がC1診療所に無断で訪問し待合室内を動画で撮影したなどとしてこれに抗議する旨とともに、「なお、貴組合書面の要求事項に対しては、既に本件回答書兼抗議書（注：前記5(2)の8月13日付「回答書兼抗議書」のこと。）に記載した回答と重複しますので、繰り返しませんし、今後も、これ以上の回答をする予定はありません。」（以下、この回答を「本件回答Ⅱ」といい、本件回答Ⅰと併せて「本件法人回答」という。）などと記載されていた。

- (4) 組合は、法人施設前における情宣活動を、A2の解雇から本件回答Ⅱまでの間に12回実施した。なお、組合は、A2の解雇後における情宣活動において、「C2診療所・C1診療所Y1法人（B1医師・理事長）はパワーハラの挙げ句の不当解雇を撤回しろ！」と記載した横断幕を街宣車に掲げたことがあった。

また、組合は、組合要請文書記載の内容にA2の解雇以降の経緯等を新たに加筆した12月12日付けの要請文書を法人の関係者及び取引先40名に送付した。

8 追加申立て

12月16日、組合は、当委員会に対し、本件回答Ⅱが正当な理由のない団体交渉拒否に該当する旨の本件の追加申立てを行った。

9 追加申立て後の事情等

(1) 追加申立てから3年12月2日までの間に、組合の組合員は、7回にわたってC1診療所あるいはC2診療所に赴き、A2の解雇撤回等についての「要請書」又は「団体交渉申入兼嚴重抗議書」の読み上げ、手交あるいはポストへの投函を行った。

(2) 法人は、組合の顧問弁護士に対し、12月3日付「抗議書」を送付した。

この書面には、12月2日に組合員がC1診療所を無断で訪問し診療所内を撮影しながら文書交付をした旨、代理人から組合に対して適切な指導を行うことを要請する旨などが記載されていた。

これに対し、組合の顧問弁護士は、12月8日付「回答書」を法人に送付した。

この書面には、事実関係を調査したところ組合員による診療所内の動画撮影を確認した旨、撮影された映像を組合顧問弁護士が確認したところ被写体として診療所内の様子をあえて撮影したものはなかった旨、しかしながら診療所における撮影行為は適切ではないと考え、撮影動画を組合執行部において嚴重に管理し組合外に出ないようにする旨、診療所における撮影行為について組合として率直に反省し、謝罪の意を表す旨などが記載されていた。

(3) 組合は、本件回答Ⅱから4年1月28日までの間に、法人施設前における情宣活動を計49回実施した。

(4) なお、A2の解雇から本件結審までの間に、組合と法人との間で団体交渉は開催されていない。

10 組合の役員構成等

(1) 本件回答Ⅰ時点における組合の役員構成は、執行委員長1名(組合専従)、副執行委員長2名(組合専従1名、会社員1名)、書記長1名(組合専従)、書記次長1名(組合専従)、執行委員3名(会社員2名、無職1名)、会計1名(会社員)、会計監査2名(個人事業主1名、株式会社代表取締役1

名) の計11名である。

- (2) 本件回答Ⅱ時点における組合の役員構成は、執行委員長1名(組合専従)、副執行委員長1名(組合専従)、書記長1名(組合専従)、執行委員2名(会社員)、会計1名(会社員)、会計監査2名(個人事業主1名、株式会社代表取締役1名)の計8名である。
- (3) 組合は、機関、役員、財政等を定めた規約と多数決原理に基づく選挙・大会規定を有している。

第3 判断

1 却下に係る主張について

(1) 被申立人法人の主張

ア 組合が法適合組合でないことについて

組合は、以下の理由から、労働組合法第2条の要件を満たしておらず、労働組合法上の労働組合に当たらないため、本件申立ては却下されるべきである。

- (ア) 組合の役員は、本件回答Ⅰ時点において、11名中8名(A1委員長を含む専従者4名、中古車買取販売業経営者1名、社会保険労務士事務所経営者1名、映像事務所経営者1名、株式会社の代表取締役でもあったA4(以下「A4」という。))。なお、映像事務所経営者とA4は会計監査である。)が労働者ではなく、本件回答Ⅱ時点においても8名中7名(専従者3名、撮影所経営者1名、社会保険労務士事務所経営者1名、映像事務所経営者1名及びA4)は労働者ではない。組合は、上記いずれの時点においても、その役員の多数は労働者ではなく、労働者が主要な地位を占めている組織ではなかった。

また、A2が法人の理事及び社員であるという認識の下で組合に加入し組合にもその認識があったこと、その後、A2は本件民間企業の監査役という使用者側の立場に立つ者になったにもかかわらず、いまだ組合に加入していることなどから、組合は各組合員について加入当時から客観的資料に基づき労働者性を確認しているわけではなく、その構成員の大部分が労働者でない可能性も高い。

これらのことから、組合が労働組合法上の主体性の要件を満たさな

いことは明らかである。

- (イ) 平成30年ないし令和3年に開催された組合の定期大会において、当時の執行委員会は組合の規約や選挙・大会規定に反して事前に大会運営委員を任命せず、A1委員長らが勝手に大会運営を指揮するなど、組合は、公正な大会運営を行っていない。また、組合においては、組合員の総意による民主的な組織運営はなされておらず、総会の運営方法も確立されていないなど、A1委員長を中心とした一部の組合員の独裁体制の下、恣意的な運用がされている状況にある。

さらに、本件回答I及び本件回答IIの時点で、A4は、平成30年頃、株式会社の代表者として法人及び法人関連会社のM&Aを提案し、これに伴う法人従業員の雇用関係等の立案にも携わった者である。加えて、A2は、法人の理事及び社員であることを前提とする主張をしており、そうであれば、A2は、端的に労働組合法第2条ただし書第1号の「役員」に該当することになるし、法人関連会社の副社長であった（現在もそうである可能性がある。）ことも踏まえれば、法人に解雇された労働者などではなく、法人内部の経営権を巡る紛争に敗れた経営者の一人と位置付けられる者であるが、組合は、これらの者の参加を許している。

これらのことから、組合が労働組合法上の自主性及び団体性の要件を満たさないことは明らかである。

- イ A1委員長を代表者とする組合に救済申立権限がないことについて

別件確認訴訟で争われているとおり、組合の第3回大会以降の大会は、いずれも手続上重大な瑕疵を有しており、これらの大会でなされた役員選任に係る決議は全て違法無効又は不存在である。A1委員長は、適法に組合の代表権限を有する者ではないため、A1委員長を代表者とする組合は不当労働行為救済の申立権限を有さず、本件申立ては却下されるべきである。

- ウ 団体交渉を実施する法的利益がないことについて

組合は、法人が団体交渉に誠実に応ずることを救済の内容として求めているが、後記2(1)イに記載のとおり、本件回答I時点で、解雇撤回以

外の要求事項は既に妥結不可能な状態に至っていたし、解雇撤回要求は A 2 の意思により放棄されたというべき状況にあった。よって、組合と A 2 の団体交渉を実施する法的利益は既に失われていることから、本件申立ては却下されるべきである。

(2) 申立人組合の主張

ア 法人は、組合が労働組合法上の労働組合ではない旨を主張するが、組合の法適合性については、東京都労働委員会のみならず司法においても複数回認められているし、以下のとおり法人の主張は当たらない。

(ア) 組合の執行部は、本件回答Ⅰ時点及び本件回答Ⅱ時点において、専従者も含めて全員が労働者である（解雇等で争議中の者を含む）。組合の執行部は、労働者によって運営されており、量的側面ならず質的側面をみても、組合は主体性の要件を備えている。

(イ) 組合のような企業の枠を超えた労働者で結成されるいわゆる合同労組における利益代表者については、企業内組合と同様に考えても意味がなく、その該当性については、その者が加入することにより使用者と対等の立場に立つべき労働組合の自主性が損なわれるかどうかの観点から、個別具体的に判断すべきである。

仮に、組合会計監査の A 4 が、ある会社の代表取締役であったとしても、法人との関係では利益代表者とならない。また、A 2 は、解雇時は法人の理事ではないとされているし、同人が理事報酬を求めたとしても直ちに法人の利益代表者であることを意味するものではなく、法人関連会社の副社長であると述べたとしても、そのことは法人との関係で利益代表者となる事情ではない。

したがって、両名とも法人の利益代表者にはなり得ない。

イ 法人は、A 1 委員長に組合の代表者権限がないと主張し、その理由として、別件確認訴訟が提起されていることを挙げるが、訴訟提起自体はその訴えた内容が真実であることを示すものではなく、訴えた内容に理由があるか否かは判決の確定を待つほかはない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合の法適合性に係る主張について

(7) 法人は、本件回答Ⅰ及び本件回答Ⅱの時点において、組合の役員の大数が労働者ではなく、その主要な地位を労働者が占めていないこと、組合の構成員の大部分が労働者でない可能性が高いことなどから、組合が労働組合法上の主体性の要件を満たしていない旨を主張する。

しかしながら、法人は専従者が労働者でないことを前提とする主張を行うものの労働組合の専従者の立場にあることをもって直ちに労働組合法第3条に定める労働者でないということとはできないこと、役員の中でも組合活動に主導的役割を果たす執行委員長及び書記長は専従者が、副執行委員長は専従者又は会社員が占めていること（第2.10(1)(2)）、法人が中古車買取販売業経営者、社会保険労務士事務所経営者、撮影所経営者であると主張する3名について、これらの者が実質的に各肩書のおりの事業経営の業務を行っていることを示す客観的な疎明はなく、労働者ではないと認めるに足りる具体的事実の疎明はないこと、組合の会計監査の職に就いていたA4と映像事務所経営者の労働者性に疑問の余地があったとしても、会計監査は組合の規約上執行機関と独立して会計業務を監査するものであり執行機関の構成員ではないことを考慮すると、労働組合法上の労働者でない者が実質的に組合の中心的地位を占め、その主体をなしているとは認められない。

また、役員構成ではなく組合員全体についても、労働者でない者が組合員の多数を占めていると認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

以上のことは、本件の結審時においても同様である。

したがって、組合について、労働者が質量ともに組合の構成員の主体になっていないということとはできないため、この点に関する法人の主張は採用することができない。

(イ) 法人は、A4及びA2が労働組合法第2条ただし書第1号の利益代表者に当たるところ、組合がその参加を許していること、組合が公正な大会運営を行っておらず、A1委員長らにより恣意的な運用がされていることなどから、組合が労働組合法上の自主性の要件を満たしていない旨を主張する。

しかしながら、A4については、法人と別の株式会社の代表者の地

位にあり、過去に法人及び法人関連会社のM&Aを提案し、法人従業員の雇用関係等の立案に携わった事実があったとしても、本件において、同人が法人との関係において利益代表者に当たるとはいえず、同人の参加により組合の自主性が損なわれると認めるに足りる具体的事実の疎明もないことから、同人に関する法人の前記主張は採用することができない。

A 2については、平成18年9月頃に法人と雇用契約を締結して就労を開始したこと（第2.2(1)）、法人から就業規則に基づき普通解雇されていること（同4(6)）、法人がA 2を形式的に理事として取り扱った時期はあったが、A 2に理事の肩書を与えたのは退職金目的の生命保険契約を締結するためには対象者が役員である必要があったからであり、同人が医療法所定の社員総会決議を経て理事に選任された事実はないこと（同2(1)）から、法人の理事であるとは認められず、このほかに同人が法人との関係において利益代表者に当たると認めるに足りる具体的事実の疎明はないため、同人について使用者の利益代表者に該当するということはできない。

なお、法人は、A 2が法人関連会社の副社長であったことも指摘するが、法人関連会社は、B 1理事長の妻が代表取締役であり、その下に同理事長が取締役として配置され、A 2は更にその下に位置付けられていたこと、A 2は、企業を訪問して営業活動を行い、請求業務を担当する等していた（第2.2(1)）というのであって、同社において重要な責任と権限を有していたと認めるに足りる具体的事実の疎明はないことから、前記判断を左右するものではなく、その他組合が自主性の要件を満たしていないと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

(ウ) さらに、法人は、組合が労働組合法上の団体性の要件を満たしていない旨を主張するが、組合は、約350名の組合員から成り（第2.1(1)）、機関、役員、財政等を定めた規約と多数決原理に基づく選挙・大会規定を有し、複数の役員がいる（同10）ので、団体性の要件に欠けるところはない。

(エ) したがって、組合が労働組合法第2条の要件を満たしておらず、労

働組合法上の労働組合に当たらないとする法人の主張は採用することができない。

イ A 1 委員長を代表者とする組合の救済申立権限に係る主張について

法人は、組合の大会における役員選任に係る決議が違法無効又は不存在であるから、A 1 委員長を代表者とする組合が不当労働行為救済の申立権限を有さない旨を主張する。

しかしながら、法人の主張は、組合と対立関係にあり、別件確認訴訟を提起した一方当事者の同訴訟における主張立証に依拠したものにすぎない。そして、C 3 組合員 2 名以外の組合の大多数の組合員が A 1 委員長の代表者資格を否定していることをうかがわせる資料はなく、また、組合大会における重大な瑕疵があるため同決議が無効又は不存在であることを示す客観的疎明もない。仮に、組合大会で A 1 委員長を選出するに当たり、組合内部の規約等に反する何らかの手續違反があったとしても、それは単に内部規約等違反にすぎず、その解決は組合の自主性に委ねられるべきものであるから、このことが直ちに A 1 委員長の代表者資格や組合の法適合性に影響を与えるものではない。

したがって、法人の前記主張は採用することができない。

ウ 団体交渉を実施する法的利益に係る主張について

法人は、本件回答 I 時点において、解雇撤回以外の要求事項は既に妥結不可能な状態に至っていたこと、解雇撤回要求は A 2 の意思により放棄されたというべき状況にあったことから、組合が法人と団体交渉を実施する法的利益、すなわち団体交渉に係る救済の必要性は既に失われている旨を主張する。

しかしながら、不当労働行為に係る救済の必要性の有無については、不当労働行為とその救済の内容の審査において判断されるものであるから、法人主張の上記の点が本件申立てについて申立要件を具備していない不適法なものである根拠となるということとはできない。

なお、A 2 が解雇撤回要求を放棄した等との法人の主張に対する判断は、後記 2(3)イ(イ)のとおりである。

エ 以上のことから、本件申立てが却下されるべきであるとの法人の主張

は、いずれも採用することができない。

2 法人が本件団体交渉申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて

(1) 被申立人法人の主張

法人は、A 1 委員長の代表権限等に疑義があったので団体交渉に応ずることを留保したにすぎない。仮に、本件法人回答が団体交渉拒否に当たるとしても、以下の理由から、法人の対応には正当な理由があり、また、支配介入に当たると解する余地がないため、本件申立ては棄却されるべきである。

ア 適法な団体交渉申入れが存在しないことについて

上記 1 (1)イで述べたとおり、組合の第 3 回大会以降の大会は、いずれも手続上重大な瑕疵を有しており、役員選任に係る決議は全て違法無効又は不存在であって、A 1 委員長は、適法に組合の代表権限を有する者ではない。組合による団体交渉申入れは、いずれも代表権限を有しない A 1 委員長が行ったものであるから、そもそも法人に対する適法な団体交渉の申入れが存在しない。

イ 団体交渉が行き詰まっていたことについて

仮に、組合に団体交渉を行う法的利益がないとまではいえなくとも、交渉が行き詰まったことなどにより、事実上、団体交渉の実益がない状態に至っている場合には、団体交渉拒否の正当な理由が認められるべきである。

法人は、組合の要求事項のうち応諾できるものに関しては 2 回の団体交渉の中で応諾あるいは譲歩をしてきたし、A 2 の退職を前提とする包括的解決の模索も組合との間で事務折衝がなされ、妥結不可能であるという結論に至っていた。加えて、A 2 は、本件民間企業の監査役に就任しており、法人に復帰して就労する意思を有していない。そうである以上、解雇撤回以外の要求事項で残っているものは既に妥結不可能な状態に至っていたし、解雇撤回要求は A 2 の意思により放棄されたというべき状況にある。

よって、組合と A 2 は、事実上、団体交渉を実施する実益がない状態

に至っており、法人の団体交渉拒否には正当な理由が存在する。

ウ 労働者性がないA2に関する団体交渉申入れは心裡留保又は権利濫用であることについて

団体交渉とは、労働者が団結してその労働条件について交渉することを意味するものである以上、交渉の要求事項の対象となっている者は、当然、労働者でなければならず、労働組合が、役員又は使用者の利益代表者のために交渉を行うことは、そのアイデンティティに反するのみならず、弁護士法第72条本文に違反する非弁行為である。このため、これらの者のために団体交渉を申し込んだ場合、その申込みの意思表示は、心裡留保（民法第93条第1項ただし書）に当たり、あるいは、その申込みに係る団体交渉権の行使は権利濫用（同法第1条第3項）となるため、いずれにせよ無効である。

A2が法人の理事及び社員であることを前提とする主張をしていること、法人関連会社の副社長であった（現在もそうである可能性がある）ことなどから、A2に労働者性が認められないことは明らかであるにもかかわらず、組合は、法人に対し、A2が労働者であるなどと称して、不当にも団体交渉を申し入れた。

エ 組合の活動等によりその団体交渉申入れは権利濫用又は信義則違反であることについて

(ア) A1委員長の代表権限に係る説明について

A1委員長が適法に組合の代表権限を有しているかについては別件確認訴訟で争われており、かつ、法人も訴訟告知を受けるという前代未聞の状況に置かれ、まさに合理的な疑義が生じたにもかかわらず、組合は、十分な説明を行わず、かかる疑義を払拭する努力を怠り、不誠実な対応に終始した。

組合は、組合顧問弁護士名義の書面を法人に交付したが、この書面は職印の押印がなく、作成者不明の主観的意見が記載されたものでしかないことから、内容においても信用性は全くない。

(イ) 組合が多種多様かつ不当な権利・利益侵害行為をしたことについて
組合は、C2診療所が心療内科・精神科医院であることを知りなが

ら、法人診療所に突撃訪問を繰り返して、従業員を混乱させ、患者の病状を悪化させた。

また、組合は、多数の第三者に向けて、B 1 理事長の名誉を毀損する怪文書を多数回にわたって送付し、情宣活動においては、不特定多数人に対し、法人及びB 1 理事長は「パワハラの挙げ句の不当解雇を撤回しろ！」と記載された横断幕を目に触れさせたり、ビラを配布したり、大音量の演説を行った。

さらに、組合は、第 1 回団体交渉において、「いい加減にしろよ、お前」、「お前だよ、いい加減にしろよ。」、「よく言い返したつもりになれるな。みっともないからやめろよ。」、「本当にみっともない。」、第 2 回団体交渉において、「でたらめなこと言うなよ。」、「お前へたくそだな。」、「ふざけるな。」などと、およそ社会人として最低限の礼節を欠いた言句を用いて法人側出席者を罵倒するなどした。

これらの組合の言動により、法人の営業権、B 1 理事長の名誉や信用、法人の平穩に業務に従事する利益や肖像権、患者の生命・健康及び肖像権、法人代理人弁護士らの信用等が不当に侵害された。いわば、組合は、多数の法人関係者の権利・利益に対して侵害行為の限りを尽くしてきたものであり、今後も同様に継続される蓋然性が大きい一方で、組合は、唯々自らの不合理な要求事項を押し付けようと、団体交渉申入れを繰り返している。かかる組合の団体交渉申入れは、前記(ア)の点も考え合わせると、権利濫用又は信義則違反であることは明らかである。

(2) 申立人組合の主張

ア 適法な団体交渉申入れの有無について

前記 1 (2)イで述べたとおり、別件確認訴訟の提起自体は、その訴えた内容が真実であることを示すものではなく、訴えた内容に理由があるか否かは判決の確定を待つほかはないし、また、法人が主張するような理由での団体交渉拒否が許容されると、労働組合に保障された団体交渉権が画餅に帰すこととなる。

組合における代表者の選任過程について何ら瑕疵は存在しないし、そ

もそも代表者の選任過程に疑義があるとしていることについて法人は伝聞情報としてしか認知しておらず、一方で組合は改めて大会を開くことによつて疑義とされた瑕疵を治癒し得る。こうした点を踏まえれば、法人が、組合代表者の選任過程に疑義を抱いたとしても、それが団体交渉を拒否する正当な理由になることはない。

イ 団体交渉が行き詰まっていたか否かについて

A 2 が解雇されたのは、第 2 回団体交渉の後であり、組合がその後申し入れた団体交渉事項には、同人の解雇問題を協議事項に加えることが明記されている。A 2 が解雇されて以降、組合と法人との間では団体交渉が一度も開催されていないのであるから、開催されていない団体交渉が行き詰まることは理論的にあり得ない。

ウ A 2 の労働者性について

前記 1 (2) ア (イ) で述べたとおり、A 2 は、解雇時は法人の理事ではないとされているし、法人主張のその他の事情も直ちに A 2 の労働者性を否定するものではない。

エ 法人の権利濫用又は信義則違反の主張について

(ア) A 1 委員長代表権限に係る説明について

法人が、A 1 委員長が適法に組合の代表権限を有しているかについて説明を求めていたため、組合は、本件団交申入れ I に際し、A 1 委員長が組合代表者としての地位を有する旨の組合顧問弁護士による見解を送付した。

(イ) 組合の活動について

法人が指摘する組合の行為は、いずれも正当な争議行為ないし組合活動の範囲内のものであるし、団体交渉申入れが権利濫用であるなどとする法人の主張は、失当も甚だしい。

組合による法人への訪問は、特段平穩を害する態様でなされておらず、他の訪問者と等しく、受付を介して、文書を交付するなどしたにすぎない。

情宣活動については、労働組合が自身の主張・意見を伝えるものとして正当な活動であることは言をまたない。組合は、クリニックの診

察室までは音が届かないように音を小さくするなどの工夫をしており、何ら、社会通念上の許容範囲を逸脱するような形態では行っておらず、文書の送付も同様である。

団体交渉における組合側発言についても、法人は、その一部を切り取りしているだけであり、組合側がかかる態度となる要因を作出した法人側の態度についても問題とされなければならないことからすれば、この一事をもって、将来の団体交渉の全てを拒否できる理由とはなり得ない。

法人は、組合の行動が違法であると声高に主張するが、もし組合の行動に行き過ぎがあるのであれば、団体交渉の中でそれを指摘し、話し合えばよく、団体交渉そのものを拒絶する理由とはならない。

オ 支配介入について

本件法人回答は、組合の組合員の活動意思を委縮させ、組合の団結権を侵害し、組合の存在を否定し、組合の運営を制約あるいは阻害する行為であるため、支配介入にも該当する。

(3) 当委員会の判断

ア 本件法人回答が団体交渉拒否に当たるかについて

法人は、団体交渉を拒否したのではなく、留保したにすぎないと主張する。

本件において、法人は、2年7月20日の事務折衝直後に、組合がこれまでの傍若無人な振る舞いを反省・謝罪し、法適合性や執行委員長の代表権限の法的有効性について納得のいく説明をするなど、誠意ある対応を行わない限り以後の団体交渉に応ずる必要はないと判断したこと（第2.4(5)）、7月29日付「ご通知」により第3回団体交渉の日程調整を留保する旨を回答する（同4(7)）とともに、8月4日付「ご通知」により別件確認訴訟で組合が敗訴した場合に係る不安を完全に払拭できる程度の合理的説明の書面回答を再度求めたこと（同4(7)）、A2の解雇後に組合が本件団交申入れIにより団体交渉の開催を求めた（同5(1)）のに対し、本件回答Iにより、別件確認訴訟が係属中であって、裁判所の判断によりA1委員長の団体交渉権限及び労働協約締結権限の有無の疑義

がなくなるまで団体交渉は留保せざるを得ないなどと回答したこと（同5(2)）、組合が本件団交申入れⅡにより再度団体交渉の開催を求めた（同7(2)）のに対し、本件回答Ⅱにより、回答が本件回答Ⅰと重複するため繰り返さないし、今後もこれ以上の回答をする予定がないなどと回答したこと（同7(3)）、更には、別件確認訴訟は提起されたばかりであって、本件回答Ⅰ時点ではいまだ第1回口頭弁論期日も開かれておらず（同4(6)）、その結論が確定するまでには相当の日数を要することが容易に見込まれる状況にあったことが認められる。

このような法人の対応及び当時の状況を全体としてみれば、法人は、7月20日の組合との事務折衝終了直後に、別件確認訴訟の結論が確定するまでには相当の期間を要するとの認識の下、組合のこれまでの基本姿勢に変化がない限り、組合との団体交渉には応じないとの基本方針を決定し、この基本方針に基づきその後の組合からのA2の解雇等に関する団体交渉の申入れに一貫して応じないと対応してきたものであり、このような法人の対応は、団体交渉を拒否したものといわざるを得ない。

イ 団体交渉拒否に正当な理由が存するかについて

法人は、本件法人回答が団体交渉拒否に当たるとしても正当な理由がある旨を主張するので、以下、その当否について判断する。

(ア) 適法な団体交渉申入れの有無について

法人は、組合の大会における役員選任に係る決議が違法無効又は不存在であり、A1委員長が適法な組合の代表権限を有さないため、適法な団体交渉の申入れが存在しない旨を主張する。

しかしながら、前記1(3)イのとおり、A1委員長を選任した組合大会決議が無効又は不存在であると認めることはできないから、法人の主張は採用することができない。

(イ) 団体交渉が行き詰まっていたか否かについて

法人は、本件回答Ⅰ時点で、解雇撤回以外の要求事項が妥結不可能な状態に至っていた旨、A2の退職を前提とする包括的解決の模索も事務折衝がなされ妥結不可能という結論に至っていた旨、同人は本件民間企業の監査役に就任しており解雇撤回要求はその意思により放棄

された状況にあった旨、これらにより団体交渉を実施する実益がない状態に至っていた旨などを主張する。

しかしながら、組合は、A 2 への解雇通知がされた後に、本件団交申入れ I により、従前の団体交渉における協議事項に加えて、A 2 の解雇撤回及び解雇理由の文書回答を新たな要求事項とする団体交渉の開催を求めているところ（第 2.5(1)）、そもそも組合と法人との間で、この新たな要求事項に関する団体交渉は何ら実施されていない。

従前の団体交渉における協議事項についても、本件団交申入れ I の時点において、労使双方が主張、説明を出し尽くし、客観的にみてこれ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っていたと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。また、法人は、7月20日の事務折衝において、解決金を伴う退職和解の提案を行っており、その金額について労使間で隔たりがあったことは認められるものの、双方が解決金額の第一案を提示した段階にすぎず、組合は譲歩の余地がある旨を述べていること（第 2.4(4)）から、この段階において、労使双方が主張を出し尽くして行き詰まった状態に至っていたとは到底評価することができない。

加えて、法人は、A 2 が本件民間企業の監査役に就任しており解雇撤回要求を放棄している旨を主張するが、A 2 は、7月28日に解雇され（第 2.4(6)）、10月8日に解雇が無効であると主張して法人に対して労働審判の申立てを行い、更に労働審判委員会が3年3月10日労働審判を行ったことに対して異議を申し立てたので、A 2 と法人との解雇を巡る争いは通常訴訟に移行した（同 7(1)）。そして、A 2 は本件民間企業（A 2 の妻の実家一族による同族会社であるとうかがわれる。）の監査役に就任後に労働審判を申し立てたのであるから、法人指摘の事情により A 2 が解雇を争う意思を放棄したということとはできない。

以上のことから、団体交渉を実施する実益がない状態に至っていたなどとする法人の主張は採用することができない。

(ウ) A 2 の労働者性について

法人は、A 2 が法人の理事であり、また、法人関連会社の副社長で

あったから労働者ではないので、組合がA2のために団体交渉を申し込んだ意思表示は、心裡留保等に当たり、無効であると主張する。

しかしながら、前記1(3)ア(イ)で述べたとおり、A2が法人の理事であるとは認められず、このほかに同人の労働者性を否定するに足りる具体的事実の疎明はないため、法人の主張は採用することができない。

(エ) 法人の権利濫用又は信義則違反の主張について

法人は、別件確認訴訟で訴訟告知を受けており、A1委員長の組合代表権限について合理的な疑義が生じたにもかかわらず、組合が十分な説明を行わず疑義を払拭する努力を怠っている旨、組合顧問弁護士名義の書面の内容に信用性がない旨などを主張する。

しかしながら、組合は、2年7月16日付書面により法人から説明を求められた後、7月20日の事務折衝においてC3及び別件確認訴訟への対応について説明し(第2.4(3)(4))、7月28日のA2に対する解雇通知後に8月4日付書面により再度説明を求められた際も、組合顧問弁護士が作成した書面を8月6日に法人に手交しており(同4(6)(7)、同5(1))、法人の求めに応じてその理解を得るべく、さほど日を置かず法律専門家の協力を得て相応の対応を行っている。

加えて、法人が、本件回答Iにおいて、別件確認訴訟が係属中であって、裁判所の判断によりA1委員長の団体交渉権限及び労働協約締結権限の有無の疑義がなくなるまで団体交渉は留保せざるを得ないなどと回答し(第2.5(2))、裁判所の判断がなされるまでは団体交渉に応じない意向を明らかにしていることも併せ考慮すると、組合顧問弁護士名義の書面に職印の押印がなく、当該弁護士の見解を記したものであった(当該書面の性格上、作成者個人の見解が記載されたものであることに何ら問題はない。)との法人指摘の事情が法人の団体交渉拒否を正当化し得るものと認めることができないことは明らかである。

法人主張の組合の活動については、次のとおりである。

- a 法人は、組合が法人診療所に突撃訪問を繰り返して、従業員を混乱させ、患者の病状を悪化させた旨を主張する。

しかしながら、組合は、A2の組合加入から本件回答Iまでの間

において、第1回団体交渉の前（第2.3(2)）、第2回団体交渉の前（同3(5)）、A2の解雇通知の直後（同5(1)）の計3回法人施設に赴き、それぞれ抗議あるいは団体交渉申入れに係る書面を読み上げるなどしているところ、その態様において、本件労使間の団体交渉実施を困難にする程度に至っていたものと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

- b また、法人は、組合が多数の第三者に向けて怪文書を多数回にわたって送付した旨、情宣活動において不特定多数人に対し、横断幕を目に触れさせたり、ビラを配布したり、大音量の演説を行った旨を主張する。

しかしながら、これらの事由は本件法人回答に団体交渉拒否の理由として挙げられていないこと（第2.5(2)、同7(3)）、組合は第2回団体交渉までに法人施設前における情宣活動を4回実施し（同3(5)）、法人関係者への組合要請文書送付も既に実施していたこと（同3(5)）、情宣活動において配布したビラ及び組合要請文書の記載内容はA2が法人に就職してから組合加入に至るまでの経緯や組合の主張等であること（同3(5)）、街宣車に掲示した横断幕の記載内容が「パワハラの挙げ句の不当解雇を撤回しろ！」等であること（同7(4)）が認められるところ、法人が挙げる組合の行為が団体交渉の実施を困難にする程度に至っていたものと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

- c さらに、法人は、組合が、第1回団体交渉において、「いい加減にしろよ、お前」、「お前だよ、いい加減にしろよ。」、「よく言い返したつもりになれるな。みっともないからやめろよ。」、「本当にみっともない。」、第2回団体交渉において、「でたらめなこと言うなよ。」、「お前へたくそだな。」、「ふざけるな。」などと、法人側出席者を罵倒した旨を主張する。

しかしながら、これらの事由は本件法人回答に団体交渉拒否の理由として挙げられていないこと（第2.5(2)、同7(3)）に加え、確かに、第1回団体交渉において、A1委員長が、「いい加減にしろ

よ、お前。」、「お前だよ、いい加減にしろよ。」、「それで言葉尻をとらえて。よく言い返したっていうつもりなの。みっともないからやめろよ。本当にみっともない。最低です。」などと述べているが（同3(3)）、これらは、東京都宛A2報告書への署名押印をA2が求められた際の態様について、法人側出席者が「カギかけられていたんですか。」などと述べたことに対する発言であること、また、第2回団体交渉において、A1委員長が、「でたらめなこと言うなよ。」、「あなた本当に団交下手ですね。それでもプロですか。」、「理事長いるかと大声で叫んだ、ふざけるなって。記録残ってますからね。」、「あなた本当にやり方下手すぎますね。」などと述べているが（同3(6)）、これらは、いずれもA2への休業命令発令及びこれに伴う賃金減額の根拠に係る双方の主張のやり取り、あるいは、6月3日付法人警告書の記載に係るやり取りにおける発言であることが認められる。

そして、これらの発言が団体交渉という交渉担当者間の駆け引きの場における発言であること、いずれの発言の後も団体交渉が継続されていることを考慮すると、言葉遣いとして不穏当な面があることは否めないものの、これらの発言について、その後の団体交渉の実施を困難にする程度のものであったということとはできない。

- d 以上要するに、法人主張の組合の活動（法人施設を訪問しての要請行動、法人診療所前での情宣活動、多数の第三者への文書送付等）のうち、第2回団体交渉前までのものは、これらの言動があっても団体交渉が行われたのであり、第2回団体交渉後に事務折衝が実施されている（第2.4(4)）から、団体交渉の正常な進行が阻害され実益のある団体交渉を開催することが見込めない程度にまで至っていたと認めることはできない。また、その後の組合の活動についても、そのような程度にまで至っていたと認めることはできない。ちなみに、その後の組合の活動は、法人がA2を解雇したが、この解雇についての団体交渉に応じないことに起因するものであり、他方、法人は、7月20日の組合との事務折衝直後に原則として組合との団

体交渉には応じないとの基本方針を決定し、この基本方針に基づき組合の団体交渉申入れに対応してきたものである（前記ア）。

(オ) 小括

以上のことから、法人の主張する事情は、いずれも団体交渉開催の具体的な支障になるものであったということはできず、法人が団体交渉に応じなかったことに正当な理由があったとは認められない。

ウ 支配介入について

法人が問題視する組合の自主性や民主性に関する事項は組合の内部運営に係る事柄であり、これらに関する問題が労働組合内で生じた場合、その解決は労働組合の自主性に委ねられるべきものであること、前記イのとおり、法人の主張する事情は、いずれも団体交渉開催の具体的な支障になるものであったということはできないことに鑑みると、法人が、組合に対し、A1 委員長の交渉権限及び労働協約締結権限の有無の疑義がなくなるまで団体交渉は留保せざるを得ないなどとして団体交渉を拒否したことは、組合の自主的な組織運営や活動に介入し、組合の代表者資格を否定することにより組合を弱体化させる行為であるといわざるを得ない。

エ 結論

以上のとおり、法人が、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するとともに、組合の組織運営に対する支配介入にも該当する。

3 救済方法について

本件労使間においては、今後も組合内部の運営に関する問題を巡って法人が団体交渉を拒否するおそれがあるため、主文のとおり命令する。

また、組合は、陳謝文の掲示、手交及び新聞掲載も求めているが、本件の救済としては、主文の程度で足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

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4年10月18日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄