

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 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4年不第43号事件について、当委員会は、令和5年11月21日第1829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、同太田治夫、同垣内秀介、同川田琢之、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同巻淵真理子、同三木祥史、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

令和4年3月28日、被申立人Y1協会（以下「協会」という。）内で業務監査が行われ、4月22日、協会事務局の職務の遂行において幾つかの不正行為がみられるとの報告がなされた。同日、協会は、専務理事兼事務局長のA2（以下「A2」という。）及び事務局次長のA3（以下「A3」といい、A2と併せて「両名」ということがある。）に対し自宅待機を命ずるとともに、職員との接触を禁止するなどした。

5月18日、協会は、臨時理事会でA2の専務理事の解職及び事務局長の解任を決議し、同日、同人を解雇した。

7月12日、協会は、A2の専務理事の解任等を総会に諮るため、臨時総会を同月29日に開催することを会員に通知した。

7月12日、申立人X1組合（以下「組合」という。）は、協会に対し、兩名の組合加入を通知するとともに、兩名に対する処分の撤回等を議題とする団体交渉を求める要求書（以下「7月12日付団交申入書」という。）を送付し（以下「本件団体交渉申入れ」という。）、回答期限を同月19日としたが、協会は、これに応答しなかった。

7月20日、組合は、通知書（以下「7月20日付通知書」という。）を送付して再度団体交渉を求めたが、これに対しても協会は同月27日までに応答せず、同日組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

その後8月10日、協会は、組合に対し、団体交渉に応ずる旨の回答を行った。

本件は、協会が、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に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立て後、組合は、5年1月9日付けで請求する救済の内容を追加したが、5月11日付けでこれを取り下げ（後記5(11)）、本件の請求する救済の内容は、最終的に要旨以下(1)及び(2)のとおりとなった。

(1) 組合の団体交渉申入れを黙殺し、団体交渉に先駆けて臨時総会を強行し、その採決をもって組合の要求を無化しないこと。

(2) 謝罪文の掲示及び交付

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人組合は、個人で加盟することができる、いわゆる合同労組であり、主に東京の中小企業で働く労働者などを中心に組織する労働組合である。本件申立時の組合員数は、約900名である。

A2は、令和元年5月27日、協会の臨時理事会で専務理事兼事務局長に選任され、後記6(1)の職務に従事していた。

A3は、平成12年5月20日、協会に採用され、その後事務局次長の職に就き、事務局長の補佐を行っていた。

(2) 被申立人協会は、昭和38年にY1'協会の名称で設立され、平成20年に現在の名称に変更した。協会は、ガス圧接継手、溶接継手、機械式継手等の鉄筋継手の品質確保のために、鉄筋継手の技術に関する調査研究等を行い、その普及を図り、建設技術の向上と合理化に寄与することを目的とし、肩書地に主たる事務所を置く公益社団法人である。

本件申立時の役員数は、理事20名及び監事2名の計22名であり、職員数は7名である。

2 協会の組織体制

協会は、正会員（法人）、名誉会員（会長経験者等）、特別会員（協会の委員として活動する個人）及び賛助会員（総会での議決権はない法人）の4種類の会員で構成されている。令和5年6月時点の会員数は、774である。

なお、A2は、特別会員であった。

協会には、賛助会員を除く会員で構成され、役員の選任又は解任、会員の除名等を決議する総会と、協会の全ての理事で構成され、業務執行を決定する理事会とがある。また、協会の事務を処理するため、事務局を置き、事務局の職員は、理事会の同意を得て、会長が任免する。事務局長は、職員の中から理事会が選任する。

3 本件団体交渉申入れまでの経緯

(1) 業務監査

4年3月28日、協会の監事は、業務の執行について監査を行った。4月22日、協会の監事は、理事会において監査報告を行い、その中で、事務局の職務執行に不正行為又は定款に違反する重大な事実が認められるとして、概要以下アないしオの指摘をした。

ア 職員の採用は、定款上理事会の同意が必要であるが、2年2月以降の採用者4名について、理事会に報告されておらず、同意も得ていない。

イ 元年5月にA2が着任してから約2年半の間に職員8名が退職している。業務監査当時の職員数が、A2及びA3を除けば8名であることからすると異常事態である。A2はこの異常事態を理事会等に報告して原因を分析し、対応策を提案する義務があったが、これまで全く行ってこなかった。事務局のハラスメント等を含む労働環境に関する調査を早

急に実施する必要がある。

ウ 会員の入会は、協会の規則により会員資格審査委員会にて審査し、理事会が承認することになっているが、同委員会において資格審査が行われていない。

エ 職員の3年夏季賞与及び冬季賞与は、協会の給与細則に反し、担当理事の確認を得ずに勤勉手当の額を決定し、支給されていた。また、給与細則等に定めのない「特別賞与」を支給していた。これらについて、この勤勉手当額の案を作成したA3の関与が強く疑われる。

オ 協会顧問の委嘱は、定款上理事会の同意が必要であるが、3年度に協会顧問を変更した際、理事会の同意なしに行った。

(2) 両名に対する自宅待機命令

上記(1)の理事会において、監査内容の事実確認等の調査のため、A2及びA3を自宅待機とすることが承認された。同日、協会は両名に自宅待機を命じ、両名が所持していたパソコン及び事務所の鍵を没収するとともに、事務所への立入りと職員との接触を禁じた。

(3) 両名の答弁

4月25日、両名は、協会に「処分内容による対応について」と題する文書（以下「4月25日付答弁書」という。）を送付した。この文書で両名は、監査報告の指摘事項（前記(1)アないしオ）に対し、概要以下アないしオの答弁を行った。

ア 協会職員の多くは短期間で退職するため、理事会等へ職員の採用についての報告を行ってこなかった。また、契約職員やパートの採用及び退職は、従前より理事会の同意を求めたことはない。

加えて、理事会の資料作成を担当していた中堅職員の退職により、その業務を引き継いだ職員の不慣れから、理事会への報告が大幅に遅れた。

イ 退職者数とハラスメント等との因果関係が明確になっておらず、総務担当理事による公正な調査を早急に実施し、ハラスメントの原因とその因果関係を解明すべきである。

ウ 会員資格の審査業務は、会員資格審査委員会から総務財務委員会へと所管が代わり、A2及び事務局の業務執行上の問題ではない。

エ コロナ禍で、協会事業の根幹である資格試験、技量検定及び各種講習会が全て中止か延期となり、事業収入が激減する中、沈みがちな職員のモチベーションの向上等のため、特別賞与を加算した。また、過去においても、特別賞与を支給したことはある。

オ 3年度の協会顧問の変更は、3年12月の理事会において、承認されている。

(4) 協会から兩名への通知

5月6日、協会は、A2に対し、「今後の対応について」と題する文書を送付した。この文書には、5月18日の臨時理事会において、現在行われている監査内容の事実確認の調査結果が報告されること、A2の専務理事及び事務局長の解任の是非について審議を行うこと、A2に弁明の機会を付与すること、自宅待機を5月18日まで継続することなどが記載されていた。また、協会は、A3に対しても、自宅待機を5月18日まで継続することを通知した。

これに対し、5月12日、A2及びA3の代理人弁護士（以下「代理人」という。）は、通知書を協会に送付した。この文書には、兩名の主張は4月25日付答弁書のとおりであること、指摘されている事実の中には慣行的に行われてきたものもあり、8名の退職者もそれぞれの事情で退職したものであり、兩名が退職の原因ではないこと、監査報告書の記載内容は悪意に満ちたものであること、5月18日の臨時理事会でこうした事情を踏まえて審議をお願いしたい旨が記載されていた。

(5) A2の解雇等

5月18日、臨時理事会が開催され、A2は、4月25日付答弁書に記載した答弁と同趣旨の弁明を行った。その後審議がなされ、A2の専務理事の解職及び事務局長の解任が決議された。また、A3に係る懲罰委員会を設置すること及び同人の自宅待機を7月31日まで延長することが決議された。同日、協会は、A2を解雇した。

なお、役員解任は、定款上総会の決議が必要とされている。

(6) A2の専務理事の解職及び事務局長の解任の理由

5月19日、協会は、A2に通知書を送付し、上記(5)の臨時理事会でA2

の専務理事の解職及び事務局長の解任が決議されたことを通知するとともに、その理由として概要以下アないしウを提示した。

ア 業務の執行について、不正の事実及び定款に違反する事実があった。

イ 業務執行理事として、忠実に職務を遂行する義務に違反していた。

ウ 管理監督者として、管理業務の遂行に対して職務違反があった。

(7) A 3 に対する自宅待機命令の延長

5月19日、協会は、A 3 に通知書を送付し、同人の自宅待機を7月31日まで延長することなどを通知した。

(8) 総会の開催

ア 5月27日、協会は、会員に文書を送付し、次回総会でA 2 の専務理事の解任及び特別会員の除名を審議事項に追加することを通知した。

イ 6月10日、代理人は、上記アの通知書を受け、協会に対し、回答書（以下「6月10日付回答書」という。）を送付した。代理人は、この文書において、4月25日付答弁書と同趣旨の弁明を再度記載するとともに、このようなA 2 の弁明を何ら周知せぬまま決議に至った場合は手続に瑕疵があると指摘した。

ウ 6月17日、協会の総会が開催され、A 2 の専務理事の解任について審議されたが、開催直前に上記イの6月10日付回答書が送付されたことから、このことについては継続して審議することとなった。

(9) 協会の見解

7月11日、協会は、6月10日付回答書に対して、「回答書に対する協会の見解」と題する文書（以下「7月11日付協会見解書」という。）を代理人に送付した。この文書で協会は、概要以下アないしオの見解を示した。

ア 監査報告における指摘を受けて、4月22日の理事会に5名の職員採用（職員4名、パート1名）が報告された。これをみると直近の採用の職員は3年5月14日付採用となっているが、1年近く前の採用を、監査の指摘を受けてようやく理事会に報告した形である。2年度までは理事会へ報告し同意を得ていたが、3年度になって理事会への報告を怠っていたことは明らかである。また、「職員の不慣れ」を理由に挙げているが、A 2 は、事務局責任者の職務として、理事会の審議・報告事項案の総括

を担っており、この言い訳は受け入れられるものではない。

イ 監査では、退職者が異常に多いにもかかわらず、専務理事兼事務局長として、担当理事や理事会に報告してこなかったこと、また、調査の実施などの対策等を何ら行わなかったことを問題にしており、4月25日付答弁書は弁明になっていない。

ウ 3年度の「総務財務会員委員会」の議事録に、会員資格については「今後は協会から企画調整会議を経て理事会に附議する。」とあるが、この後の総務財務委員会(総務財務会員委員会から改称)においても、企画調整会議においても、会員資格審議を行った記録はない。

エ モチベーション向上等を理由にして、協会の規程に定められていない特別賞与を権限のない専務理事兼事務局長が、総務・財務・会員担当理事や理事会に無断で支出してよいはずはない。

オ 協会顧問の変更について、3年12月の理事会で承認されたと弁明しているが、顧問の変更があった同年6月の時点で、定款第30条に規定する「顧問は、理事会の同意を得て、学識経験者の中から会長が委嘱する。」に違反していたことには変わりはない。

(10) 臨時総会の招集

7月12日、協会は、「第1回臨時総会について」と題する文書を正会員及び特別会員に送付した。この文書には、概要以下ア及びイの記載があった。

ア 6月10日付回答書で、A2の弁明を周知せぬまま決議に至った場合は手続に瑕疵がある旨代理人から指摘があったことから、A2の役員解任と特別会員除名の議案については継続審議としていた。

イ 臨時総会を7月29日に開催し、4月25日付答弁書及び6月10日付回答書と7月11日付協会見解書とを踏まえて、上記議案を審議する。

(11) 両名の組合加入と本件団体交渉申入れ

7月12日、組合は、協会に対し、両名を含む4名の職員が組合に加入し、A4支部(以下「支部」という。)を結成したことを通知するとともに、7月12日付団交申入書を郵送した。この文書で組合は、主として以下アないしエのことを協会に要求し、8月5日までの日程で団体交渉を行うよう

申し入れた。回答期限は7月19日17時までと記載されていた。協会は、この7月12日付団交申入書を同月14日に受領した。

なお、協会は、本件団体交渉申入れ以前に、労働組合から団体交渉の申入れを受けたことはなかった。

ア 就業規則、賃金規程、退職金規程その他労働条件に関わる諸規程を組合に手交すること。

イ A2は、臨時理事会で専務理事及び事務局長を解任され、5月31日付けで重責解雇とされた。しかし、解雇理由が不明である。A2に対する全ての処分を直ちに撤回し、6月1日以降から処分撤回までの役員報酬及び賃金を全額支給すること。

ウ A2が不正等を行った事実はないことを全ての正会員及び特別会員に周知すること。

エ A3に対する自宅待機命令を解除すること。

4 本件申立てまでの経緯

(1) 組合の再度の要求

協会は、本件団体交渉申入れに付された期限までに応答しなかった。

7月20日、組合は、協会に7月20日付通知書を送付した。この通知書で組合は、協会がA2の役員解任と特別会員の除名を議案として、第1回臨時総会を招集していることを指摘した上で、A2に対する全ての処分を直ちに撤回し、今後の処遇について組合と協議すること、6月1日以降から処分撤回までの役員報酬及び賃金を全額支給することを再度求めた。そして、団体交渉以前に開催した総会の決議結果を基にして、組合の要求に応じないなどということになれば不当労働行為といわざるを得ない旨通告し、安定的な労使関係の下での建設的な話し合いによる解決を図るよう求めた。

なお、組合は、この通知書で団体交渉の具体的な開催日時までは求めていなかった。

協会は、7月20日付通知書に対し、本件申立時まで応答しなかった。

(2) 7月27日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件申立て後の事情

(1) A 2 の専務理事の解任、A 3 の自宅待機の延長等

ア 7月29日、協会は、臨時総会を開催し、A 2 の専務理事の解任及び特別会員の除名を決議し、A 2 にその旨文書で通知した。また、同日、協会は、理事会を開催し、A 3 について懲罰委員会の調査を継続すること、10月21日まで出勤を差し控え、処分が行われるまで職員への接触は厳に慎むことなどを決定し、その旨A 3 に通知した。

イ 8月10日及び9月5日、協会は、A 3 に対し、通知書を送付した。これらの通知書で、協会は、数十項目の質問事項を通知し、これに対するA 3 の弁明を求めた。

(2) 協会の回答

8月10日、協会は、組合に対し、7月12日付団交申入書及び7月20日付通知書に対する回答書を送付した。この回答書において、協会は、組合の中に労働組合法（以下「労組法」という。）第2条但書第1号に該当する使用者の利益代表者が含まれている可能性があると考え、この点について検討していたが、この点の結論はひとまず措いて、本件紛争の早期、円満解決を重視して、組合からの団体交渉に応ずる旨回答し、候補日を提示した。

(3) 第1回団体交渉

9月14日、組合と協会とは、第1回団体交渉を1時間30分程度行った。

出席者は、組合側は、A 5 副執行委員長（以下「A 5 副委員長」という。）、A 2 及びA 3 で、協会側は、B 2 副会長（以下「B 2 副会長」という。）、B 3 理事及び顧問弁護士であった。

この日の団体交渉では、概要以下アないしウのやり取りがあった。

ア 組合は、A 2 の職員としての地位を奪ったことと、A 3 の自宅待機が4月末から現在までの長期にわたっていることを問題視しており、団体交渉を通じて解決したいとの意向を示した。協会は、A 2 は専務理事と事務局長とのセットで就任しており、職員としての実態はないと考えている旨を回答した。

イ 組合は、A 2 に関わる監査内容は重箱の隅をつつくような細かい指摘であり、これまで慣例的に行ってきたことを理由に解任まで行ったこと

に問題があると述べた。協会は、監査報告で指摘された事実を説明し、関連する定款等の条文を示しながらこれらに反していることを説明した。

組合は、問題のある行為があればその都度注意すればよかったのではないかと指摘し、これに対し協会は、4月22日の理事会における監査報告で初めて定款に反する事実があることを把握したと回答した。

組合は、業務執行についての監査は定期的に実施されているのか、何らかの問題が上がっていたことを踏まえて監査が実施されたのかと質問した。これに対し協会は、業務監査の先例はない、4月22日に監査報告を受けるまでは事務局は適正に運営されていると考えていたと回答した。

ウ 協会は、A2とA3は労組法第2条但書第1号に該当する使用者の利益代表者ではないかと述べた。これに対し組合は、A2は、専務理事及び事務局長を解任されても雇用関係があり、職員としての立場が残っている、A3は、職員給与の決定権限があったとしても職員としての身分があることから、両名が組合に所属することは問題ないと回答した。

協会は、団体交渉には継続して応ずる予定であると述べた。

(4) A3に対する諭旨退職勧奨

9月30日、協会は、A3に対し諭旨退職勧奨通知書を送付した。この文書には、概要以下アないしウのことが記載されていた。

ア 9月29日開催の臨時理事会において、協会は、A3に後記イの処分が付すことが決定されたので、通知する。

イ 処分の内容

A3にこの文書をもって諭旨退職勧奨を行う。10月20日までに、同月31日に自主退職する旨の退職届を提出することを勧奨し、自宅待機の期間を同月31日までとする。

上記期限までに退職届を提出した場合は一定の退職条件を保障するが、提出されない場合は10月31日付けで懲戒解雇とする。

ウ 処分の理由

(ア) A2に支給した元年6月ないし2年5月の年俸の算定根拠が不明で

あり、この点に関する懲罰委員会からの質問に対し納得のいく説明をしていないこと。

- (イ) A 2 が就任して間もない元年6月の給与、手当及び夏季賞与が協会の規程の根拠なく支出されており、このことに関する懲罰委員会からの質問に対し納得のいく説明をしていないこと。
 - (ウ) A 2 に支給した元年から3年までの賞与について、支出の根拠が示されず、お手盛りで支出された疑いが濃厚であるところ、この点に関する懲罰委員会からの質問に対し納得のいく説明をしていないこと。
 - (エ) 協会の規程等にはない「特別賞与」の書式を恣意的に作成し、これを支出した上、A 3 自らも受け取っており、この点に関する懲罰委員会からの質問に対し、納得のいく説明をしていないこと。
 - (オ) 複数のパワーハラスメントを行っており、その結果、職員の中には体調不良に陥る者が出るなど、甚だしく事務局内のモラルを低下させたこと。
- (5) 第2回団体交渉

10月17日、組合と協会とは、第2回団体交渉を行った。出席者は前回と同様であった。

この日の団体交渉では、概要以下アないしカのやり取りがあった。

- ア 組合は、本日の団体交渉及び10月27日に東京都労働委員会での調査期日が予定されているにもかかわらず、協会が9月30日付けでA 3に諭旨退職勧奨通知書を送付したことは、団体交渉や労働委員会を軽視していると抗議した。これに対し協会は、組合からの団体交渉申入れや東京都労働委員会への不当労働行為救済申立てがなされる前から手続を開始し、かつ、予定していた手続にのっとり懲罰委員会における調査を実施してきたこと、理事会は懲罰委員会からの答申を踏まえ適切に通知書を作成しており、退職届が提出された場合の退職条件はA 3に受け入れてもらえる内容としたつもりであることを説明した。
- イ 組合は、通知書には期限までに退職届が提出されない場合、10月31日付けで懲戒解雇の手続を行うと記載されているが、そうになると訴訟にならざるを得ないとの見解を述べるとともに、組合は円満な解決を目指し

ているとして、懲戒解雇手続の延期を求めた。協会は、理事会で決定した内容と異なる事項について、団体交渉出席者のみで約束することはできない旨を回答した。

ウ 組合は、退職届を提出しても、理事会は何らかの理由を付けて退職届を受理せず懲戒解雇を行うよう仕組んでいるのではないかと述べた。協会は、そのような意図はなく、形式や内容に問題がなければ退職届は受理すると回答した。

エ A 3 は、弁明の機会を与えられず、提示された退職条件は受け入れられないと述べた。協会は、9月5日付けでA 3に懲罰委員会からの質問事項を送付して弁明の機会を与えており、20年以上の事務局における業務の経験を通じて協会業務を熟知しているA 3は、質問事項に誠意をもって具体的に回答すべきであったと述べた。A 3は、ハラスメントに関する事象を除き、全ては上司であるA 2の承認を受けて行ったことであり、自ら説明する必要がないため、弁明しなかったと述べた。

オ 組合は、A 2の懲戒に関連して、総務担当理事に責任があると述べたが、協会は、同理事の意思決定に必要な情報がA 2から上がってこなかったため、同理事が責任を問われる理由はないと回答した。

カ 組合は、東京都労働委員会の調査期日に和解案を提出したいと発言した。協会は、理事会で既に決定した事項でもあり、どの程度受け入れられるかは分からないが、協議には応じる旨の回答をした。

(6) 組合の和解案と協会の回答

10月24日、組合から協会に和解案が提示された。これに対し協会は、10月28日、組合に通知書を送付し、A 2に関する和解案は法外であり到底是認できないと回答した。また、A 3については、期限までに退職届が提出されなかったため同人を懲戒解雇に付することとなるが、退職届の提出期限を31日まで延長し、その間は9月30日付けの論旨退職勧奨通知書に付した条件を維持する旨回答した。

(7) A 3の懲戒解雇

A 3は、10月31日までに退職届を提出せず、同日付けで懲戒解雇となった。

(8) 事務折衝

11月22日、組合と協会とは、事務折衝を行った。組合は、A 5 副委員長の
みが出席し、協会は、第2回団体交渉と同じ者が出席した。

10月24日に組合が示した和解案について、協会は、理事会で協議し、是
認できないとの結論に至ったことなどを述べ、和解は不調となった。

その後、組合は、A 2 及び A 3 について団体交渉を協会に申し入れてい
ない。

(9) 組合員に対する自宅待機命令

12月24日、協会は、支部の組合員である Z 1 に対し、通告書を交付し、
5年2月28日まで自宅待機を命じた。この文書には、自宅待機の理由とし
て、Z 1 が行った服務規律違反等に対する懲戒処分の検討を行うためと記
載されていた。

(10) 団体交渉申入れと追加申立て

1月9日、組合は、協会に文書を送付し、自宅待機命令を早急に解除す
ることを求め、このことを議題とする団体交渉を申し入れた。また、同日、
組合は、Z 1 への自宅待機命令が不当労働行為に該当するとして、当委員
会に対し追加申立てを行った。

(11) 第3回団体交渉とその後の経過

2月14日、組合と協会は、Z 1 の自宅待機命令について団体交渉を行っ
た。

この日の団体交渉で、協会は、Z 1 に対する懲罰委員会の設置に至る経
緯について説明した。また、Z 1 の自宅待機命令の妥当性に関する異議が
あるのであれば、懲罰委員会が設ける弁明の機会においてその旨発言す
るよう求めた。

その後2月27日、協会は、理事会の決定を経て Z 1 に対し諭旨退職を勧
奨したが、3月末頃、組合と協会との間で和解が成立し、組合は、5月11
日付けで Z 1 に係る申立てを取り下げた。

6 A 2 の職務内容等

(1) A 2 の職務内容

協会の専務理事は、会長及び副会長を補佐し、協会の業務を分担執行し、

理事の中では唯一の常勤理事として、理事会の定める報酬を支給される。

専務理事兼事務局長であるA2の任務は、協会の人事、予算・決算、事業計画の作成など、対内・対外活動分野のほぼ全般に関わる事項に及んでおり、これらの業務全般を管理監督し、各種書類の承認、作成、確認等を行っていた。

(2) A2への報酬等

協会は、A2が協会に在籍している間、同人に対して、専務理事としての報酬と事務局長としての給料を分けて支給していた。

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) A2が使用者の利益代表者に当たらないことについて

ア 「使用者の利益代表者」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。

A2の職務内容をみれば、定款及び規約上も、ほぼすべての決定権者は会長及び理事会であって、専務理事の権限は極めて限定的である。また、協会が行ったA2に対する処分の理由からすると、①人事採用の権限がない、②退職者についても報告が義務付けられている、③本給ではなく手当を増額する権限が与えられていない、④賞与額を決定する権限が与えられていないということになり、いわば労働基準法上の管理・監督者に該当する責任・権限すら付与されていないことを、奇しくも協会の処分内容が明らかにしている。

イ A2は、専務理事兼事務局長である。協会の定款によれば、事務局長は労働者である職員から選任することになっており、A2には、専務理事としての「報酬」と事務局長としての「賃金」は分けて支給されている。それにもかかわらず、A2が使用者の利益代表者に該当するとの協会の主張は、団体交渉を黙殺したことに対する単なる後付けの言い訳にすぎない。

ウ 以上のとおり、協会は、その組織上、限られた人数で業務の分担をしていることから、専務理事兼事務局長であったA2の職務内容が多岐に

わたることを示すにとどまるものであって、使用者の利益代表者であることを示していない。実態として、A 2 の組合加入によって労働組合の自主性は損なわれておらず、今後も損なわれることはあり得ない。

(2) 協会の対応が正当な理由のない団体交渉の拒否に当たることについて

ア 組合は、5年7月12日に組合結成通知と要求書を提出したが、本件申立時に至るまで、協会から何ら連絡はなかった。

協会は、組合に対して連絡をしない一方で、組合の要求事項に影響をもつ事項を、性急に臨時総会を開催して決議することで、いわば外堀を埋めようとしている。

協会は、A 2 に対する嫌疑を事実として専務理事及び事務局長を解任し、さらには解雇した。その経緯は明らかに不可解、かつ、不透明である。だからこそ、組合は団体交渉での説明を求めているのである。団体交渉の申入れを無視し、団体交渉を開催する以前にA 2 に対する嫌疑を事実として役員解任と特別会員の除名を行うことで団体交渉を無化しようとしていることは明らかである。

こうした行為は、明らかに労組法第7条第2号に該当する。

イ 協会が、団体交渉応諾の回答をしたのは8月10日である。その日まで何ら回答をしなかったことについて、協会は、るる主張しているが、いずれも団体交渉の申入れを黙殺する理由になり得ない。仮に、協会の主張が事実であったとしても、組合に対して電話1本、書面1枚送れない理由にはならない。このような主張が認められれば、事実上容易に団体交渉を黙殺し遅延を許すことになり、認めるべきではない。

2 被申立人協会の主張

(1) A 2 が使用者の利益代表者であることについて

A 2 は業務執行責任者であり、また、職員に対する全般的な指揮命令を行う地位の専務理事であるとともに、事務局の最高運営責任者の地位である事務局長という二面の管理監督権者であったことは疑いようもない。業務執行理事（専務理事）兼事務局長として、理事会への職務執行状況の報告義務があること自体、A 2 が協会の利益代表者であることを示している。

(2) 協会の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たらないことについて

ア 協会は、本件申立時には団体交渉に応じていなかったが、8月10日付
けでこれに応ずる旨を回答し、その後団体交渉が開催され、以降組合か
らの団体交渉等の申入れには常に誠意をもって対応し、これに応諾して
いる。

イ 7月12日付団交申入書を協会が受領したのは7月14日であるが、その
当時、協会の事務局は、既に7月29日に開催が予定されていた臨時総会
及び理事会の準備作業中で多忙を極めていた。組合からの上記書面を検
討するため、この件を理事会に諮る必要があったが、理事の多くは非常
勤であり、かつ既に夏期休暇に入っているなどして早急な打合せ、会合
等が容易ではなかった。また、協会は、労働組合の対応について全く経
験がなく、それまで事務方を全面的に執り仕切ってきたA2とA3が自
宅待機中という事情もあって、迅速な対応の取りようもなかった。これ
に加え、組合員に専務理事兼事務局長であるA2が含まれていることに
つき、労組法第2条但書第1号に該当する使用者の利益代表者の事例で
はないかとの疑義があり、この点に関する法律専門家の意見を徴するた
め若干の時日を要する結果となった。

3 当委員会の判断

(1) 労組法第2条但書第1号該当性について

協会は、A2が労組法第2条但書第1号に規定する、いわゆる使用者の
利益代表者に当たる旨主張する。

確かに、A2は、理事のうち唯一常勤の専務理事の職に就いており、そ
の責務は、人事、予算・決算、事業計画の作成など、協会の業務執行及び
事務局が実施すべき業務のほぼ全般にわたっている(第2.1(1)、同6(1))。

しかしながら、本件団体交渉申入時において、A2は、形式上役員のだ
位にとどまっていたものの、協会から既に解雇されており(第2.3(5))、
自宅待機を命じられるとともに、事務所への立入りと協会職員との接触を
禁じられ(同(2)(4))、さらに、A2の役員解任及び特別会員の除名を近い
うちに総会で決議することが会員に通知されていたこと(同(8)ア、同(10))
からすれば、もはや専務理事としての実態を備えていないといえる。

したがって、A2の参加を許したとしても、このことにつき協会との団

団体交渉において組合の自主性を損なうものとはいえず、同人を組織する組合が、労組法第2条但書第1号に抵触するとはいえない。

については、以下、協会が、本件団体交渉申入れに本件申立時まで応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉に当たるかについて、判断する。

(2) 正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるかについて

ア 本件団体交渉申入れに対し、協会は期限までに組合に何ら応答せず（第2. 3(11)、同4(1)）、組合は、7月20日付通知書を協会に送付して話し合いによる解決を求めたが、これにも協会は本件申立時まで応答しなかった（同4(1)）。そして、協会は、本件申立て後の8月10日になって、団体交渉に応諾する旨組合に回答した（第2. 5(2)）。

イ 回答が遅れたことについて、協会は、①理事の多くが非常勤で連絡調整が困難であったこと、②臨時総会等の準備で多忙を極めていたこと、③協会には労働組合への対応の経験がなかったこと、④A2がいわゆる利益代表者に該当するのではないかという疑義があったことを理由として挙げている。

確かに、協会においては、A2以外に常勤の役員はおらず（第2. 6(1)）、また、本件団体交渉申入れ当時、近く臨時総会と理事会の開催が予定されており（第2. 3(10)、同5(1)ア）、総会は700を超える会員を対象としていること（第2. 2）や、これまで協会の業務を取り仕切っていたA2及びA3が不在であったことからすれば、協会が臨時総会等の準備に追われていたことは容易に推測され、そのような中で、経験のない労働組合からの申入れを受けた状況（同3(11)）を考慮すると、本件団体交渉申入れに対し回答が遅れたことにつき、協会にはやむを得なかった事情が存在したことが推認される。

もっとも、仮に協会が主張する事情があったとしても、その旨組合に伝えればよかったのであって、上記事情の説明や回答が遅れる旨の連絡等を何ら行わなかった協会の対応に非がなかったとはいえない。

ウ しかしながら、協会は、8月10日に団体交渉に応諾する旨の回答をしており（第2. 5(2)）、本件申立て後ではあるものの、上記イのような事情の下で、7月12日付団交申入書により組合が指定した回答期限の7

月19日（同3(11)）の約20日後には、回答を行ったといえる。しかも、上記回答期限は、事前に組合と協会とが調整して設定されたものではなく、組合の一方的な都合による要求にすぎないし、回答が8月10日になったことについて協会が意図的に遅延させたと認めるに足りる事情も見当たらない。

エ そして、協会は、その後組合との団体交渉や事務折衝に応じ、両名の処分について協議していることが認められる（第2.5(3)(5)(8)）。また、他の組合員の処分についても協会は、団体交渉に応じ、これについては和解が成立している（第2.5(11)）。こうした経緯をみれば、協会は本件団体交渉申入れに対する回答は遅れたものの、その後は組合との協議には真摯に対応していると評価することができる。

オ 以上のとおり、①協会には、本件団体交渉申入れに対し回答が遅れたことにつき、やむを得なかった事情が存在したことが推認されること、②協会の回答が遅れたものの、組合の設定した期限の約20日後には回答を行っていること、③その後、協会は、組合との協議に真摯に対応していること等の諸事情を総合的に考慮すると、本件団体交渉申入れに対し、回答が遅れる旨の連絡等も行わず、応答していなかった協会の対応に非がないとはいえないものの、協会が、団体交渉を拒否する意図をもって応答しなかったということはできず、上記対応をもって、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるとまで認めることはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、協会が、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条に該当しない。

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5年11月21日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄