

命 令 書

申立人 X組合

執行委員長 A 1

被申立人 一般財団法人Y

代表清算人 B 1

上記当事者間の愛媛労委令和6年（不）第1号Y事件について、当委員会は、令和7年9月12日第1355回公益委員会議において、会長公益委員村田毅之、公益委員小田敬美、同武智雅子、同重松大輔が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人は、申立人に対し、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書を交付しなければならない。（注：用紙の大きさはA4版、文字フォントは明朝体、文字サイズは12ポイント以上とし、年月日は交付の日を記載すること。）

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

一般財団法人Y

代表清算人 B 1

当法人は、令和5年4月以降、A2組合員に対する特別手当の増額を行わなかったこと及び令和6年3月31日付で同人を解雇したことが、愛媛県労働委員会において不

当労働行為と認定されたことについて真摯に受け止めます。

2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要及び申立人の請求する救済の内容の要旨

1 事件の概要

本件は、被申立人一般財団法人Y（以下「法人」という。）の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号所定の不当労働行為に当たるとして、令和6年3月21日に、X組合（以下「組合」という。）が当委員会に救済申立てを行った事案である。

- (1) 令和5年4月以降、組合員に対する特別手当の増額を行わなかったこと。（労組法第7条第1号及び第3号）【後記第2の争点1及び4】
- (2) 令和5年4月以降、組合員に対する会計システム処理特別手当5,000円を不支給としたこと。（労組法第7条第1号及び第3号）【後記第2の争点2及び5】
- (3) 令和6年3月31日付けで組合員を解雇したこと。（労組法第7条第1号及び第3号）【後記第2の争点3及び6】

2 申立人の請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、令和6年3月31日付けで行った解雇を取り消し、次の措置を講じること。
 - ア 原職に復帰させること。
 - イ 令和6年3月31日の翌日から原職に復帰するまでの間に、組合員が受けるはずであった賃金相当額に年3分の割合による金員を加算して支払うこと。
 - ウ 上記イの金額の算定に当たっては、令和6年3月31日までの直前3か月間に同人に支給した月例賃金の平均額に、16,000円を加算した金額を用いること。
- (2) 法人は、組合員に対する令和5年4月分以降の月額11,000円の特別手当の増額不履行決定をなかったものとして取り扱い、同月分から令和6年3月分までの前記手当に年3分の割合による金員を加算して支払うこと。
- (3) 法人は、組合員に対して令和5年4月分から令和6年3月分までの月額5,000円の会計システム処理特別手当に年3分の割合による金員を加算して支払うこと。

(4) 謝罪文の掲示及び交付

第2 爭点

1 労組法第7条第1号（不利益取扱い）関係

次に掲げる法人の行為は、組合員A2（以下「A2組合員」という。）に対する労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

(1) 法人が、令和5年4月以降、A2組合員に対する特別手当の増額を行わなかったこと。【争点1】

(2) 法人が、令和5年4月以降、A2組合員に対する会計システム処理特別手当を不支給としたこと。【争点2】

(3) 法人が、令和6年3月31日付けてA2組合員を解雇したこと。【争点3】

2 労組法第7条第3号（支配介入）関係

次に掲げる法人の行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

(1) 前記1(1)の行為【争点4】

(2) 前記1(2)の行為【争点5】

(3) 前記1(3)の行為【争点6】

第3 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、愛媛県内で働く労働者、愛媛県内に事業所を持つ企業の労働者及び愛媛県内に居住する労働者で組織された個人加盟の合同労働組合であり、令和7年3月10日の本件審問終結時の組合員数は40名である。

(2) 被申立人

法人は、肩書地に事務所を置き、愛媛県内において、母子家庭及び寡婦の福祉の向上及び自立促進のための事業を行い、母子家庭及び寡婦の福祉の増進に寄与することを目的に設立された一般財団法人であったが、本件係属中の令和6年3月31日に解散し、同年7月31日に清算結了した旨登記されている。

なお、法人の職員数は、本件申立て時点では3名（正職員2名、パート職員1名）である。

2 A2組合員が組合に加入するまでの経緯

(1) A2組合員の特別手当について

- ア A 2組合員は、平成 27 年 4 月 1 日から、法人に期間の定めのない正職員として雇用された。
- イ 平成 31 年 4 月 1 日、B 2（以下「B 2事務長」という。）が法人の事務長に就任した。
- ウ 令和 2 年 12 月 9 日、B 1（以下その時々の職位を付して「B 1会長」又は「B 1代表清算人」という。）が法人の会長に就任した。
- エ 法人には、令和 2 年 12 月 23 日付けの決裁文書「相談員 A 2 の特別手当について」（以下「特別手当決裁文書」という。）が存在する。特別手当決裁文書には、「相談業務の強化等により、相談員である A 2 に特別手当を下記のように支給することとしてよろしいか。」との問い合わせが記載されている。支給金額及び支給開始時期については、①令和 3 年 4 月 1 日から 4,000 円、②令和 5 年 4 月 1 日から 11,000 円（計 15,000 円）、③令和 7 年 4 月 1 日から 15,000 円（計 30,000 円）と 3 段階に分けて増額して支給するとされており、上限は月 30,000 円とする旨記載されている。なお、特別手当決裁文書には、B 2事務長、A 2組合員及び労務担当者の印は押されているが、B 1会長の印は押されていない。
- オ 令和 3 年 4 月 1 日から、A 2組合員に対して、毎月 4,000 円の特別手当の支給が開始された。

（2）A 2組合員の会計システム処理特別手当について

- ア 令和 3 年 3 月 31 日、B 2事務長が法人を退職し、同年 4 月 1 日、B 3（以下「B 3事務長」という。）が法人の事務長に就任した。
- イ B 3事務長は、就任して間もなく仕事による過労のため体調を崩したなどの理由から、令和 3 年 8 月 16 日付け決裁文書「令和 3 年度会計システム処理特別手当の支給について」（以下「会計システム処理特別手当決裁文書」という。）を作成し、B 1会長に電話で了解を得て、事務長が担当していた県からの委託事業の会計システム入力等の処理（以下「会計システム入力等の処理」という。）を A 2組合員に任せることとした。

会計システム処理特別手当決裁文書には、「事務長の県委託事業（センター事業等）の事務処理量は半端なく多く、県委託事業の会計システム入力に割く時間もないことから、令和 3 年度は、会計システムを熟知している A 2 相談員に県委託事業の会計システム入力等の処理を任せることとし、会計システム処理特別手

当を支給いたしたい。」との伺いが記載されている。また、会計システム処理特別手当は月額 5,000 円とし、同年 4 月から 8 月に行うべき会計システム入力等の処理についても A 2 組合員が遡って行うこととしたことから、同年 9 月に、4 月から 9 月の 6 か月分として合計 30,000 円を支給し、10 月以降は、毎月 5,000 円を支給するとされている。

会計システム処理特別手当決裁文書には、B 3 事務長及び A 2 組合員の印は押されているが、B 3 事務長が B 1 会長に印をもらうのを忘れたことから、B 1 会長の印は押されていない。

ウ 令和 3 年 9 月 1 日から、A 2 組合員に対して、毎月 5,000 円の会計システム処理特別手当の支給が開始され、9 月分については、4 月に遡って、30,000 円が支給された。

エ 令和 3 年 9 月 30 日、B 3 事務長が法人を退職し、同年 10 月 1 日、B 4（以下「B 4 事務長」という。）が法人の事務長に就任した。

オ 令和 3 年 10 月頃、B 3 事務長は、B 4 事務長に対して、会計システム入力等の処理は事務長の本来業務であること、会計システム処理特別手当は、後任の事務長が会計システム入力等の処理を行えるようになるまでの暫定的な手当であることなどについて説明した。

カ B 4 事務長自身も、古い 98 システムのパソコンの入力ができなかつたことから、B 1 会長に了解を得て、A 2 組合員に会計システム入力等の処理を任せることとした。

A 2 組合員は、B 4 事務長就任後も、引き続き、会計システム入力等の処理を行い、会計システム処理特別手当を支給されていた。

(3) A 2 組合員の組合加入について

ア A 2 組合員と B 4 事務長の関係について

A 2 組合員は、法人が令和 4 年 12 月まで運営していた食堂「C 1」（以下「C 1」という。）のマネージャーを担当していた。令和 4 年頃、A 2 組合員は、B 4 事務長から、C 1 の収支が赤字であることについての責任者扱いをされたり、同年 10 月頃、C 1 の帳簿上の収支と預金残高に齟齬が見つかったときに、横領の犯人扱いされたりしていると感じていた。また、令和 5 年 1 月 10 日に、B 4 事務長から、事務長と A 2 組合員のボーナスカットについて相談を受けるとともに、A

2組合員の業務負担が増える事務分担の変更を提案された。

これらのことから、A 2組合員は、B 4事務長からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けていると受け止めていた。

イ 事務分担の変更について

B 4事務長は、C 1を廃止し業務が大幅に減少したこと、法人の職員が4人から3人に減少したことなどから、職員の担当業務を大幅に変更することや人件費の削減を検討する中で、A 2組合員に事務分担の変更について相談した。令和5年1月10日にB 4事務長が提案した事務分担では、会計システム入力等の処理については、同年2月から、令和4年12月に採用されたB 5（以下「B 5職員」という。）が本来業務として担当することとされていた。

ウ A 2組合員の組合加入について

A 2組合員は、B 4事務長からパワハラを受けたことなどの問題の解決を目指して、令和5年1月に組合に加入した。組合は、法人に対し、同月23日、A 2組合員が組合に加入したことを通知した。

3 救済申立てに至る経緯について

(1) 第1回団体交渉までの経過について

B 4事務長は、令和5年3月上旬頃、A 2組合員が労務担当者であるB 5職員に、法人の令和5年度予算の人事費の積算のため、特別手当決裁文書の存在を伝えたことについて、B 5職員から報告を受けた。B 4事務長は、このとき初めて特別手当決裁文書の存在を知り、特別手当決裁文書に会長印がないことや、A 2組合員の扶養手当の減額のタイミングに合わせて特別手当が増額されるとする内容などに疑義を持ち、B 2事務長とB 1会長に確認した。

B 4事務長は、B 2事務長から、特別手当決裁文書のうち、前記2(1)エに記載の①の4,000円については、金額は覚えてないけれども特別手当を出すような方向で考えた記憶があるが、②③については全く知らないこと、特別手当決裁文書に押されているB 2事務長の印は、自分が押したものではないことなどを聞き、特別手当の増額を履行しないことについて検討を始めた。

なお、法人の定款、法人の会計規程（以下「会計規程」という。）、法人の職員就業規則（以下「就業規則」という。）及び法人の職員給与等支給規程（以下「給与規程」という。）については、それぞれの関係規定を抜粋したものを、別紙1、別紙2、

別紙3及び別紙4として添付している。

(2) 第1回団体交渉について

ア 第1回団体交渉の概要について

令和5年3月15日、第1回団体交渉が開催された。組合側は、A3書記長、A4執行委員及びA2組合員が、法人側は、B1会長、B6副会長、B7監事及びB4事務長が出席した。

イ 第1回団体交渉におけるやり取りについて

ボーナスカット、パワハラ、過重労働などの問題について、組合から議題を提案し、法人に対して回答を求めた。

(i) ボーナスカットについて

組合が、ボーナスカットは決定されたのかと尋ねたのに対し、B4事務長は、令和5年1月10日に事務長とA2組合員のボーナスカットについてA2組合員にお願いしたが、決定はしていないと答えた。

(ii) 法人の解散について

組合が、解散の話はないのかと尋ねたのに対し、B4事務長は、現状では、解散の話はないと答えた。

(iii) パワハラについて

組合が、C1や経理に関することでA2組合員がパワハラを受けていると受け止めていると伝えたのに対し、B4事務長は、パワハラではないと確信していると述べた。また、組合が、A2組合員に財務の関係で不正な処理をしたという嫌疑をかけた事実はないのかと尋ねたのに対し、B4事務長は、職場の仲間にそういう嫌疑をかけることは自分はしないと答えた。

また、B4事務長が、A2組合員に対し、自身に事務長を年度末で辞めてくださいと言ったのはいつかと尋ねたところ、A2組合員は、辞めてくださいとは言っていない、令和5年4月以降の継続は望まないとB1会長に伝えたと言ったのだと反論した。

(iv) 事務分担及び過重労働について

B4事務長が、事務長自身がオーバーワークなので、A2組合員とB5職員に業務を一部負担してもらいたいと述べたのに対し、A2組合員は、B4事務長から提案された事務分担の変更案では自分がオーバーワークになると反論

した。

組合が、担務の割当では誰がやるのかと尋ねたのに対し、B 4事務長は、当然事務長の責務であると答えた。その後、B 4事務長とA 2組合員が事務分担について意見を言い合っていたところ、組合は、「これ職場の中で議論したらいいんじゃないの」、「団体交渉やるものじゃない・・・職場でやつたらいいやん」などと発言し、B 4事務長も、「職員と会長、役員が集まって事務をどうするか、これが基本やと思うんですよ」、「不利益変更か分かりませんけど、・・・事務の変更については会長に使用者に権限があると思うんです」などと発言した。

また、B 4事務長が、事務分担の変更案についてA 2組合員に話をしたところ、もう受け付けませんという趣旨のことを言われたと発言したのに対し、A 2組合員は、受け付けないとは言っていないと反論し、「私の気持ちは今伝えた通りなので、これ以上は時間の無駄だと思うのでしませんと、その後に交渉するつもりで内容証明を送った」などと、職場内で協議したいが、個人で交渉しても自分の意見は一向に聞き入れてもらえないで組合に入って団体交渉することにしたと説明した。

(イ) 特別手当及び会計システム処理特別手当について

B 4事務長は、A 2組合員の特別手当を増額しないことや、会計システム処理特別手当の支給を取りやめることについて検討中であったが、これらについては、第1回団体交渉では言及していない。

(3) 第1回団体交渉後の状況について

ア 特別手当の増額不履行について

B 4事務長は、令和5年3月22日付け決裁文書「A 2職員に係る人事上の配慮及び特別手当の支給について」(以下「特別手当増額不履行の決裁文書」という。)を作成し、前記2(1)エにおいて示した特別手当決裁文書に記載されていた同年4月1日以降の特別手当の増額を行わず、履行しないこととした。

特別手当増額不履行の決裁文書には、「令和2年12月23日付け「相談員A 2の特別手当について」において、令和5年度に長男、7年度に次男の扶養手当が喪失する見返りに同額程度を特別手当で支給する件については、複数年負担あるいは、後年度負担に係る支給計画は、その支出が確定したものでなく、かつ、事

務長（印）または、事務長引き継ぎにおいて約束したものであっても、会長の了解を得ていないので支出できない。また、支給については、就業規則に基づかず、現取補填の考え方は、規則に反するものであり、履行できない。したがって、これに係る令和5年4月1日以降の特別手当の額の増額は認めず、履行しないこととしたい。」との伺いが記載されている。

B4事務長は、特別手当は業務上有能な職、能力を有する者に対して出されるものであるところ、既にA2組合員には相談業務に対する特別手当4,000円が支給されており、それに追加して特別手当を支給するのは給与規程の趣旨に反すると考えており、また、特別手当決裁文書についても、前記(1)のとおり、B2事務長が内容を認識していないばかりか、会長印も押されておらず、決裁文書としての正当性が担保できないと考えたことから、特別手当増額不履行の決裁文書を作成した。

なお、特別手当増額不履行の決裁文書には、B4事務長とB1会長の印は押されているが、A2組合員を含む他の法人職員の印は押されていない。

イ 会計システム処理特別手当の不支給について

法人は、B5職員に会計システム入力等の処理を担当させることを理由に、令和5年4月から、A2組合員には会計システム処理特別手当は支給しないこととし、同年3月31日付け事務連絡で、前記アの特別手当の増額不履行の決定と併せてA2組合員に通知した。

ウ B4事務長の退職について

令和5年3月31日、B4事務長が法人を退職し、同年4月1日、B8（以下「B8事務長」という。）が法人の事務長に就任した。

（4）第2回団体交渉について

ア 第2回団体交渉の概要について

令和5年4月14日、第2回団体交渉が開催された。組合側は、A3書記長、A5書記次長、A4執行委員及びA2組合員が、法人側は、B1会長、B6副会長、B7監事及びB8事務長が出席した。

イ 第2回団体交渉におけるやり取りについて

B4事務長の退職、パワハラ、労働条件や事務分担の変更などについて、組合から法人に対して追及が行われた。B1会長がA2組合員の労働条件を説明する

ときに、組合側の出席者が行った発言について、B 8事務長が恫喝に当たると主張したのに対し、組合は、恫喝はしていないと反論するやり取りがあった。

組合が、前回の団体交渉の時点でB 4事務長の退職は分かっていたのかと尋ねたのに対し、B 1会長は、あの時はあやふやだったと答えた。

このほか、組合は、前回の団体交渉の内容を踏まえて、A 2組合員の労働条件や事務分担の変更、パワハラなどについて更に議論したいとしていたが、組合が法人に対して書面による回答を求めていた事項について、法人が書面により回答していないとして、後日、改めて団体交渉を行うこととした。

(5) 第3回団体交渉等について

ア 第2回団体交渉後、第3回団体交渉までの経過について

令和5年4月 21 日、同年4月分の給与がA 2組合員に支給されたが、特別手当は増額されず、これまでどおり 4,000 円が支給された。また、会計システム処理特別手当は支給されていない。なお、A 2組合員に従前支給されていた扶養手当は、A 2組合員の長男の就職に伴い、同年4月から減額されることがもともと予定されており、実際、同年4月分からは、A 2組合員の扶養手当は、同年3月分と比べて 10,000 円減額された 16,000 円が支給されるようになった。その結果、A 2組合員に支払われる給与の手取り額は、同年4月分以降は、非課税の通勤手当を除くと 15 万円程度となった。

イ 第3回団体交渉の概要について

令和5年4月 25 日、第3回団体交渉が開催された。出席者は前回の団体交渉と同一であった。

ウ 第3回団体交渉におけるやり取りについて

第2回団体交渉を受けて法人が作成した「4月 14 日の団体交渉で申し入れのあった要求項目に対する回答」には、事務分担、労働条件変更（特別手当の増額不履行及び会計システム処理特別手当の不支給を含む）、ボーナスカット、財務処理不正の嫌疑などの組合からの要求事項に対する法人の回答が記載されており、第3回団体交渉では、B 8事務長が、この文書に沿って法人の回答内容を説明した。

(イ) 特別手当について

B 8事務長は、長男が就職したことによって扶養手当が減額になることか

ら、その減額分と同額程度の特別手当を支給してほしいとの A 2 組合員からの申出については、会長の承認が得られていないこと、特別手当により減収補填することは、就業規則に違反するため履行できないことについて説明した。

組合は、特別手当の支給については就業規則に規定されていること、4,000 円の特別手当は A 2 組合員の業務に関するもので、特別手当決裁文書にも扶養手当の減額分を補填するために特別手当を支給するとは一切書かれていないことなどについて指摘した。これに対し、B 8 事務長は、過去の書類を見たときに、扶養手当が減額になるのでその分を人事配慮をもって特別手当で補填してほしいとあったと説明した。

組合が、特別手当決裁文書を根拠に 4,000 円の特別手当を支給してきたのだから、令和 5 年 4 月からは、前記 2(1)エに記載の②の 11,000 円を増額して支給しなければならない約束であると指摘したところ、B 8 事務長は、特別手当決裁文書には会長印がないことを繰り返し述べ、B 1 会長は、特別手当決裁文書を見たことがないと発言した。これに対し、A 2 組合員は、過去にも会長印がない決裁文書に基づき特別手当が支払われている事例が複数あることを指摘した。

また、B 1 会長は、法人の財政状況が厳しいので、今後、特別手当を増額することはできないと発言した。

組合が、A 2 組合員は 4 月から特別手当が増額されるのを期待して待っていたのだから、来月の給与で補填するよう繰り返し求めたのに対し、B 8 事務長は、特別手当決裁文書が作成された経緯について B 2 事務長に確認した上で判断すると回答した。これに対し、組合は、B 2 事務長に確認するのはいいが、特別手当の増額分の支払期日はもう過ぎているのだから、とりあえず約束どおり支払うべきだと繰り返し要求した。その後、組合が、特別手当の増額について、「事実ゆうか貴方たちの究明が終わるまでね、とりあえず継続するゆうことでいいですか」と尋ねたところ、B 8 事務長は、「はい」と返事をした。

(i) 会計システム処理特別手当について

B 8 事務長は、会計システム処理特別手当について、事務分担の見直しにより、会計システム入力等の処理は B 5 職員が担当するため、支給は取りやめると説明した。

これに対し、A 2組合員は、会計システム入力等の処理については自分が対応するということでB 5職員とも話がついていると主張した。組合が、会計システム入力等の処理について、話し合いの中でB 5職員が担当すると決定したのかと確認したところ、B 8事務長は、A 2組合員の発言を否定せず、会計システム入力等の処理を誰が行うかについては具体的に話をしていないような気がすると発言した。

(6) 第4回団体交渉等について

ア 第3回団体交渉後、第4回団体交渉までの経過について

令和5年6月13日、法人は、評議員会を開催し、令和4年度の公益目的支出計画実施報告書が承認された。同報告書には、「公益目的支出計画の状況」欄に計画上の完了見込みが令和7年3月31日と記載され、「公益目的支出計画実施期間中の収支の見込みについて (1)その他の主要な事業について」欄には、「令和4年12月末に「C 1」は閉店したが、当面、公益目的支出計画の実施には影響を及ぼすものではないと考えている。」と記載されていた。

イ 第4回団体交渉の概要について

令和5年7月21日、第4回団体交渉が開催された。出席者は前回の団体交渉と同一であった。

ウ 第4回団体交渉におけるやり取りについて

(1) 特別手当について

組合が、前記(5)ウ(1)に記載のとおり、前回の団体交渉において法人が約束した特別手当の増額分の支払が行われていないことについて法人を追及したところ、法人は、B 2事務長に経緯を確認して報告するとしか言っていないと反論した。B 1会長、B 6副会長及びB 7監事は、B 8事務長が、組合から、経緯を確認するまでの間、特別手当の増額については継続するということですかと尋ねられたときに、「はい」と返事をしたことは覚えていないと発言した。

その後、組合が前回の団体交渉の録音記録を再生したところ、B 8事務長は、「ただ、それは言ってはいけない発言を私がした」と返事をしたことを認めた。

B 8事務長が、B 2事務長は特別手当決裁文書のうち、前記2(1)エに記載の①の4,000円については認識しているが、②③については覚えないと言っていたと述べたのに対し、組合は、一つの決裁文書に記載されている①だけ印を

押したけど②③は知らないというのは通らないと反論した。

組合が、特別手当決裁文書にあるとおり特別手当の増額を実施してもらえないかと尋ねたところ、B 1会長は、返事は控えさせていただくと回答した。

(i) その他

A 2組合員は、B 4事務長在任中の令和5年3月31日、A 2組合員が銀行から帰ったときに、机の上に会長印が押された沢山の書類があって印を押せというような感じだったと述べた。B 8事務長が、その書類は何だったのかと尋ねたのに対し、A 2組合員は、「ボーナスカット、・・・特別手当無し、あとシステム手当も無し、・・・職員配置ですね全部変えますよと・・・3月31日に、それを明日から施行しますと・・・。」と答えた。また、A 2組合員は、このときB 5職員から、「団体交渉なんて私個人には関係ない話です、上の命令には従うべきではないのでしょうか、A 2さんの大変さを私も分かりたいのでA 2さんの仕事を私がしたい、B 4さんが言われている通りで良いと思います、A 2さんがしたら5,000円払わなくてはいけないし・・・。」などと言われ、敵意を向けられていると感じたと述べた。

(7) 第5回団体交渉について

ア 第5回団体交渉の概要について

令和5年8月10日、第5回団体交渉が開催された。出席者は前回の団体交渉と同一であった。

イ 第5回団体交渉におけるやり取りについて

(i) 特別手当について

B 8事務長は、第3回団体交渉(前記(5)ウ(i))において説明したことに加え、特別手当決裁文書の作成経緯についてB 2事務長に確認したところ、特別手当決裁文書は段階的に将来の法人の負担を正当化する根拠とはならないことを確認したので、特別手当の段階的増額は実施しないと説明した。

組合は、特別手当決裁文書について、一つの文書の中でこの項目は認めるが、この項目は認めないという理屈は通らないと主張した。

B 1会長は、手当を出すのは自分の一存では決められず、理事会や評議員会に諮る必要があると発言した。さらに、B 1会長は、法人の財政状況が厳しいので、A 2組合員に毎月これだけのお金を支払えない、ない袖は振れないと述

べた。

(i) 会計システム処理特別手当について

組合は、現在もA 2組合員が会計システム入力等の処理を担当しているのだから、会計システム処理特別手当は支払われるべきだと主張した。

(8) 第6回団体交渉について

ア 第6回団体交渉の概要について

令和5年8月30日、第6回団体交渉が開催された。組合側は、A 3書記長、A 5書記次長及びA 2組合員が、法人側は、B 1会長、B 6副会長、B 7監事及びB 8事務長が出席した。

イ 第6回団体交渉におけるやり取りについて

(i) 団体交渉について

冒頭、組合が法人に対し、これまで何度も同じことを説明してきているので、組合が要求していることに対するきちんとした回答をしてほしいと要望した。

(ii) 特別手当について

a B 8事務長は、特別手当は、給与規程第12条で「職員として、業務上有能な技能等を有するときは、予算の範囲内に於て、業務内容勤務年数等を勘案して、特別手当を支給することができる。」とされており、減収補填のための特別手当の支給は、給与規程の要件を満たしていないと考えられ履行できない、また、支給要件を逸脱すれば不適切な支出となり、県からの委託料の減額や廃止につながりかねないことから、特別手当の増額支給はできないと説明した。

組合が、特別手当決裁文書には減収補填とは一切書かれていない状況でB 2事務長は印を押していて、実際に前記2(1)エに記載の①の4,000円はずつと支払われていることを指摘し、会長印がない稟議は最終的に生きているのかと尋ねたのに対し、B 8事務長は稟議の内容によると思うと回答した。

b 組合が、特別手当の増額支給が給与規程の支給要件を満たしていない理由を尋ねたところ、B 8事務長は、予算の範囲内において支給できないと回答した。その後、組合が、特別手当の増額不履行の理由が変遷していることなどについてとがめ、A 2組合員とB 8事務長がお互いに対して相手をおとしめていると言い合いになったときに、B 8事務長が、「前に言われよったよう

に地労委の方に行かれるんだったら行かれたらいいんじゃないのかと思いますけど」と発言した。

組合は、もし増額できないのであれば、A 2組合員に謝罪して理由を説明するべきではないか、この問題を解決する気はないのか、と追及したところ、B 8事務長は、もう解決はしていると思っていると回答した。

(9) 第7回団体交渉等について

ア 第6回団体交渉後、第7回団体交渉までの経過について

令和5年10月2日、A 3書記長とB 8事務長が事務折衝を行い、このときA 3書記長は、B 8事務長から、法人の解散を考えていることについて初めて伝えられた。

また、同月6日、A 2組合員は、B 8事務長から、「年度末に赤字になる見込みであり、法人は解散せざるを得ない。退職勧奨をするつもりはないが、後のことば自分で決めてもらいたい。」と告げられ、このときに、自分が解雇されるかもしれないことを知った。

同年12月5日、法人は、臨時理事会を開催し、役員に法人の経営状況を説明し、法人を令和6年3月末で解散して清算手続を進めることについて承認を得た。

イ 第7回団体交渉の概要について

令和5年12月11日、第7回団体交渉が開催された。組合側は、A 3書記長、A 5書記次長、A 4執行委員及びA 2組合員が、法人側は、B 1会長、B 6副会長、B 7監事及びB 8事務長が出席した。

ウ 第7回団体交渉におけるやり取りについて

(1) 特別手当について

B 8事務長は、A 2組合員が、離婚相談や生活支援、養育費、面会交流など多方面の相談に対応しており、相談内容によっては精神的な負担も少なくないことから、給与規程第12条により、業務内容勤務年数等を勘案し、相談業務に係る特別手当の額を、令和5年4月1日に遡って、4,000円から5,000円に引き上げると説明した。

組合が、1,000円の上積みについては理事会の承認を得ているのかと尋ねたところ、B 8事務長は、理事会に議題としては出しておらず、B 1会長と相談して決めたと回答した。

(イ) 会計システム処理特別手当について

A 2組合員は、会計システム入力等の処理について、B 4事務長が就任したときに、B 4事務長の意向を確認した上で自分が引き続きやりますと申し出たが、そうした理由は、以前税理士からシステム入力は1名で対応した方が良いと助言を受けたからだと述べた。

組合が、会計システム処理特別手当の件はどうなったのかと尋ねたところ、B 8事務長は、会計システム入力等の処理はB 5職員でもできると聞いたので、A 2組合員に会計システム処理特別手当は支給していないと回答した。これに対し、組合が、結局誰が会計システム入力等の処理をしているのか尋ねたところ、A 2組合員は、自分がやっていると主張した。

また、団体交渉の最後に、A 2組合員は、会計システム入力等の処理に必要な会計ソフトの入力方法についてB 5職員に教えた際に取ったメモを読み上げた。読み上げたメモの内容は次のとおりである。

「B 8事務長からB 5さんも見れるように会計ソフトの入力を教えるよう言われ、R 5年6月 22 日にB 5さんに伝えました、後で言った言わないと言われない為に、B 8事務長が居る時にB 8事務長の目の前で行いました、伝え終えるとB 5さんが、私がセンターを入力しますと言われるので、A 2：それは違いますよ、私が入力するのですよ、B 5さん：私が入力すると言われていますので、私が入力します、A 2：B 5さんが決めることでもないし、B 5さんも言われているからでしょうけど、B 5さん：そうですが、A 2さんが決めることでもないですよね、A 2：そういう敵意を持たれる言い方をされると仕事にならないです、B 5さん：敵意なんてないです、全然話もしないことないですか、A 2：では伝えますので終わりますね。」

(カ) 法人の解散について

a B 8事務長は、前記アに記載のとおり、令和5年12月5日の臨時理事会において、役員に法人の経営状況を説明し、法人を令和6年3月末で解散して清算手続を進めることについて承認を得たことを報告した。

組合が、解散しなければならないと知ったのはいつかと尋ねたところ、B 8事務長は、最初に令和5年度末までの運営経費の試算表（以下「運営経費試算表」という。）を作った令和5年10月頃であると答えた。組合は、今後

解雇の話が出てくると思うが、正職員として長期に就労してきたA 2組合員は、法人の清算手続のために引き続き雇用されるべきだと主張した。また、組合が、職員の解雇については「整理解雇なんでしょうどっちかというところはもう」と尋ねたところ、B 8事務長は、「整理解雇ですね」と回答した。

b A 2組合員は、同年1月10日に、B 4事務長から、事務分担やボーナスカット、手当ゼロと言われたとき、自分は一人親なので、大学生の次男を卒業させるまではパートは無理ですと、法人の解散を回避するのに一番いいのは、事務長と二人でやれるように考えるのが普通の考え方ですかと、それだったら話し合いにも応じますと伝えたと発言した。これについてB 8事務長は、県からの委託事業は、事務長とパート職員が一人いればできると思うが、法人事業は、離婚相談など、特殊なものもあるので、正職員でないとできない部分があると思うと発言した。

(10) 第8回団体交渉等について

ア 第7回団体交渉後、第8回団体交渉までの経過について

(イ) 法人の解散について

令和5年12月19日、法人は、臨時評議員会において、役員に法人の経営状況を説明し、法人を令和6年3月末で解散して清算手続を進めることについて承認を得た。

なお、法人は、解散理由を、法人の定款第33条の規定による「法人の目的である事業の成功の不能」としている。

(ロ) A 2組合員の解雇について

法人は組合に対し、令和6年1月11日付け「第8回団体交渉の回答書について」により、法人が同年3月31日で解散すること、同年4月1日以降は、清算法人として清算業務に移行することとなり、限られた財源の中で清算業務を行う必要があることから、事務長とパート職員の2名で清算結了につなげていくための準備を進めており、A 2組合員を雇用することができないこと、などについて伝えた。

イ 第8回団体交渉の概要について

令和6年1月15日、第8回団体交渉が開催された。出席者は前回の団体交渉と同一であった。

ウ 第8回団体交渉におけるやり取りについて

冒頭、B 1会長は、「もうこの団体交渉は、今回で最後にしていただきたい。というには、3月31日に、このY自身が解散という形になりますので、こういう金額的なもんを出されても、ちょっとこちらで払われないので、そういうかたちで今回を最後でお願いいたします。」と発言した。

(イ) 特別手当について

B 8事務長は、前記(9)ウ(イ)に記載のとおり、相談業務に係る特別手当の額を、令和5年4月1日に遡って、4,000円から5,000円に引き上げると説明した。

(ロ) 会計システム処理特別手当について

B 8事務長は、会計システム入力等の処理をB 5職員に担当させることとしたので、A 2組合員に対する会計システム処理特別手当は支給しないこととしていると説明した。

これに対し組合が、会計システム入力等の処理はA 2組合員がしているのだから、会計システム処理特別手当についても支給されるべきだと主張し、結局誰がしているのか尋ねたのに対し、B 8事務長はA 2組合員がしていることを認めた上で、B 5職員にもできるのにA 2組合員がやらさないのだと答えた。

(ハ) 法人の解散について

a 運営経費試算表について

A 2組合員は、令和5年12月5日に開催された臨時理事会において、法人は、運営経費試算表を提出して、令和6年3月末には10万796円の赤字になり、残資産は資本金200万円になるので解散するしかないと説明したと思うが、そのときに提出された財産目録には不記載の預金等が3件あり、それらの同年3月末の予想残高の合計は約171万円になると指摘した。これに対し、B 8事務長は、A 2組合員が不記載であると指摘した物資会計の予想残高については、金額が確定していなかったので解散に向けた臨時理事会と臨時評議員会に提出した財産目録には入れていないと反論したが、A 2組合員は、約171万円のうち91万6,150円については令和5年3月31日現在の財産目録にも記載されているので確定しており、これを運営経費試算表に記載せずに赤字と説明するのはおかしいと更に反論した。加えて、A 2組合員は、同年12月31日現在の物資会計の預金残高は155万1,938円であり、その後の

3か月の収支の予想を立てて、令和6年3月31日の預金残高は約160万円を見込んでいると説明した。物資会計は、法人が収益事業として実施していた、母子家庭及び寡婦に対する必需物資の販売事業の収益を管理する会計であり、この事業による収益は、事務費や人件費などに支出できることとされていた。

- b 子供専用の電話相談事業C2（以下「C2」という。）について
令和5年7月頃、A2組合員は、法人に対し、C2の婦人相談を受託すれば、年間86万円の委託料が入るので、委託を取りに行きましょうと提案した。A2組合員は、法人の解散を回避するためには、委託を新しく取るなどして年度末に純資産額が300万円を切らないように運営する必要があると考えていた。

組合が、A2組合員の提案を拒否したのはなぜかと尋ねたところ、B1会長は、いろいろな事業が重なっていて無理であるからだと回答した。また、組合が、そのことについてA2組合員に相談したのかと尋ねたところ、B1会長は、相談していないと回答した。

A2組合員は、C2の婦人相談の受託については、C1の退職者から話があったもので、手を挙げれば受託できる可能性があり、また、内容についても、婦人相談を毎日ではなく土日祝日のみ行えばよく、年間86万円全てを人件費として使えると認識していた。

(イ) A2組合員の解雇について

B8事務長は、法人は令和6年3月31日で解散し、同年4月1日以降は清算法人に移行するが、限られた財源の中で清算業務を行う必要があることから、B8事務長とB5職員の2名で清算業務を行うこととし、A2組合員の継続雇用はできないこと、A2組合員の再就職のあっせんについても、引継先と交渉しているところではあるが、どの団体も厳しい経営状況に置かれているため、再就職のあっせんに応じてもらえる状況にはないことを説明した。

組合は、前記(ア)aに記載のとおり、物資会計のお金が出てきたのだから、限られた財源というところは取り払われてA2組合員を継続雇用できるのではないかと指摘し、A2組合員の継続雇用を強く求めたところ、B8事務長は、潤沢にある財源ではないので限られた財源に変わりはないと発言し、組合から

何度も尋ねられてもA 2組合員の継続雇用には応じなかつた。また、A 2組合員が、自分を辞めさせて最終的に150～160万円の残高が出た場合はどうするつもりなのかと尋ねたところ、B 8事務長は、最終的に残れば当然類似団体に寄付という運用になつていると答えた。さらに、B 8事務長は、清算業務には専門知識や経験は要らないので、給料の安い人を雇用することとしたと発言した。

(ア) その他

組合は、「時間の無駄のようですね。会長。時間の無駄のようですね。」、「団体交渉はこれで終わるかな。」、「やったって、意味がない。」、「違う方向でやる。」、「それはそういうことでよろしく。」、「会長のご希望どおり、交渉は・・・これで打ち切らせていただきます。」などと発言して、全8回に及ぶ団体交渉は終了した。

(イ) 第8回団体交渉後の状況について

ア A 2組合員の特別手当の増額について

法人は、A 2組合員の特別手当について、令和5年4月1日に遡って5,000円に引き上げることとし、令和6年1月16日付け労働条件通知書を作成した。実際に、A 2組合員は、同年1月から、月額5,000円の特別手当が支給されるとともに、同年1月には、令和5年4月から12月までの特別手当の差額9,000円が支給された。

イ A 2組合員の解雇について

法人は、令和6年1月16日付けで、A 2組合員に対し、同年3月31日をもつて解雇する旨通知した。A 2組合員に対する解雇通知書は、内容証明郵便により通知され、解雇理由は、「(1)当Yが令和6年3月31日をもつて解散となること。(2)4月以降は清算法人としての業務となるが、財源は解散によるYの赤字補てん後の残余財産に限られること。(3)清算の業務量はY当時と比べ大幅に削減されること。」と記載されている。法人は、解雇通知の前後に、A 2組合員に対して直接解雇理由を説明したことではなく、団体交渉において組合から尋ねられたときに理由を示しただけであった。

法人は、正職員であったA 2組合員に対して、パートへの変更について打診したことではなく、また、パートであったB 5職員に対して、退職の打診はしていない

い。

組合は、同年2月9日付け「通告書」により、法人に本件解雇に対する異議を伝えたが、法人は、同月16日付け「最終通告書に対する回答書について」により、解雇は、組合員を理由とするものではないので、通知は撤回しないなどと回答し、解雇の撤回に応じなかった。

ウ 本件申立てについて

令和6年3月21日、組合は、不当労働行為救済申立てを行った。

4 法人の解散及び清算手続等について

(1) 法人の解散について

令和6年3月31日に開催された臨時評議員会において、法人は解散し、B1会長が清算人に選任された。

(2) 法人の清算手続について

令和6年7月19日、B1代表清算人が、法人の清算事務年度（令和6年4月1日から同年7月31日）の決算報告書を評議員全員に送付し、同決算の承認について提案したところ、同月31日までに、評議員全員から書面により同決算の承認について同意する旨の意思表示があったことから、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般法人法」という。）第194条第1項の規定により、当該提案を可決する旨の評議員会の決議があったものとみなされた。なお、法人の清算事務年度に係る貸借対照表によると法人の純資産額は0円となっている。

同年7月31日、法人は事務所を退去し、同日をもって清算結了した旨の登記が行われた。

(3) 法人の残余財産等について

法人は、令和6年7月31日付けでB8事務長及びB5職員を解雇するとともに、前記(2)認定のとおり、事務所を退去した。

また、法人の解散に伴い支払を要することになった事務機器のリース残債については、リース会社の協力により、他の債務の弁済が終わって残った金額を支払うのみで了承してもらえることとなったことから、残余財産のすべてを当該リース会社に支払い、法人の預金口座はすべて解約された。

第4 当事者の主張要旨及び当委員会の判断

1 法人の被申立人適格について

前記第3の4(1)及び(2)認定のとおり、法人は、令和6年3月31日に解散し、同年7月31日、清算結了登記が行われている。この点に関して、法人は、清算結了により法人の残余財産はゼロとなり、適切な事務処理もできない状況であり、被申立人としての適格性を有しているか甚だ疑問であると主張する。しかし、法人が清算を結了したものとして登記が行われていても、本件が法人解散前から当委員会に係属しており現在も係属している以上、清算事務は未だ終了しておらず、法人は、なお清算法人として存続していると考えるべきであるから、法人には当事者能力があり、法人に被申立人適格を認めるのが相当である。

2 爭点1（法人が、令和5年4月以降、A2組合員に対する特別手当の増額を行わなかったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。）、争点4（同行行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。）について

(1) 申立人の主張要旨

ア 法人が、第1回団体交渉の直後である令和5年3月22日に、同年4月1日から予定されていた特別手当11,000円の増額を認めず、履行しない旨の決定を行ったのは、第1回団体交渉において、A2組合員らからパワハラ等について厳しく追及されたことによって生じた組合嫌悪意思に基づくものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ 法人は、特別手当決裁文書には会長印が押されていないから無効であると主張するが、会計規程では、賃金や諸手当の支払については事務長専決事項とされており、特別手当は諸手当の支払に該当する事務長の専決事項であるから、会長印が押されていなかったとしても、当時の事務長の印がある以上は有効に成立している。実際に、法人は、特別手当決裁文書の内容に沿って、A2組合員に対して、令和3年4月1日から特別手当4,000円を支給しており、法人が、特別手当決裁文書を有効なものとして認識していたことは明らかである。

ウ 法人では、決裁文書に会長が押印しないことが慣習となっていたことから、会長印がなかったからといって、決裁文書の記載どおりの意思決定がなされていなかったということはできない。

エ 法人は、特別手当の増額の趣旨は扶養手当の減額分に対する補填であり、そのような人事配慮には会長決裁が必要であるから、法人とA2組合員との間で特別手当を増額する旨の合意は成立していないと主張する。しかし、特別手当はその

のような趣旨で支給されることとなったのではなく、B 2事務長在任時に、相談業務強化のために愛媛県から1か月当たり 30,000 円の予算が継続的に獲得できるであろうという見込みを立て、相談業務強化のためにA 2組合員に対して上限 30,000 円の範囲で支給される方針であった。法人の財政状況に鑑みて、A 2組合員から法人に対して特別手当の額の段階的引上げを提案し、法人がそれを受け入れたが、その段階的引上額を検討する際に、A 2組合員の二人の子供が大学を卒業して扶養手当が減額となることが話題に上ったことがあるが、特別手当の増額の趣旨が扶養手当の減額分の補填であるとの合意をしたものではない。

なお、特別手当の増額の趣旨が扶養手当の減額分の補填であったとしても、A 2組合員と法人との間で個別の合意をすることは可能であり、いったん合意が成立した以上は法人に支払義務が発生する。

オ 前記アの行為は、法人が、A 2組合員を好ましからざる人物と見て、特別手当の増額を履行しないことにより、言わば兵糧攻めにして、唯一の組合員を排除することにより組合の弱体化を図ったものであり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 組合は、A 2組合員の特別手当について、特別手当決裁文書が支給の根拠であると主張しているが、特別手当決裁文書は当時の事務長が作成したものではなく、事務長印についても事務長自身が押したものではない。また、会長印も押されていないことから、特別手当決裁文書を正式文書として承認することはできない。

イ 特別手当決裁文書では、A 2組合員の二人の子供が大学を卒業するタイミングで扶養手当の減額に対応して特別手当を増額する仕組みとなっているが、扶養手当の減額に対して特別手当で補填する意味合いの規定は、就業規則や給与規程(以下「就業規則等」という。)にもないため、令和5年4月以降の増額は認めないととしたものであり、不当労働行為には当たらない。

ウ 特別手当 4,000 円の支給の根拠は労働条件通知書である。

エ 組合は、相談業務強化のため、愛媛県から1か月当たり 30,000 円の予算が獲得できるとの見込みを立てたと主張するが、そのような事実は承知していない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、法人が、令和5年4月1日から予定されていたA 2組合員の特別手当

の増額を認めず、履行しない旨の決定を行ったのは、組合員に対する不利益取扱いに該当するとともに、組合に対する支配介入に該当すると主張するので、以下検討する。

(1) 特別手当決裁文書の有効性について

法人は、特別手当決裁文書について、当時の事務長が作成したものではなく、事務長自身が押印したものでもなく、会長印も押されていないことから、法人として意思決定したものではないなどと主張する。

確かに、会計規程第12条では、「本会の支出命令、支出の原因となる契約その他の行為・・・は会長がこれを行う。」とされていることから、手当の新設については会長の権限であり、事務長専決は認められないと解するのが自然である。しかし、前記第3の2(2)イ及びウ認定のとおり、会計システム処理特別手当決裁文書にも会長印が押されていないにもかかわらず、法人は、会計システム処理特別手当決裁文書のとおり意思決定があったとして、会計システム処理特別手当の支給を開始していることが認められるところ、この点について、本件申立ての審問期日において、B 3事務長は、会長印をもらい忘れたと証言している。このことからすると、会長印がないことを理由に決裁文書の有効性を否定することは相当でない。

そして、前記第3の2(1)エ及びオ認定のとおり、法人は、特別手当決裁文書に記載のとおりに、現に令和3年4月1日から特別手当4,000円の支給を開始している以上、特別手当決裁文書の記載内容については会長も了解しており、法人においては、特別手当決裁文書に記載のとおりの意思決定があったとみるのが相当であるから、特別手当決裁文書は有効な文書であるというべきである。

(1) 特別手当の増額合意の成否について

法人は、特別手当4,000円の支給の根拠は、労働条件通知書であると主張する。

しかし、労働条件通知書は、使用者が労働者に労働条件を明示する目的で交付するものであり、手当を新設するために作成するものではないから、労働条件通知書を交付する前の段階で、法人において、特別手当の新設について意思決定があったとみるのが合理的である。また、法人は、特別手当の新設には会

長決裁が必要であるとしているのであるから、特別手当の新設についての意思決定の決裁文書が存在しないまま、労働条件通知書を交付することによって特別手当を支給したとする法人の主張は不合理であり採用できない。そして、特別手当決裁文書以外に、法人においてこのような意思決定がなされたことを推認できる決裁文書は見当たらないことからすると、特別手当 4,000 円を支給することについては、特別手当決裁文書において決定されたとみるのが相当である。

したがって、特別手当 4,000 円は、特別手当決裁文書に基づき支給が決定されたものであるから、令和 5 年 4 月 1 日及び令和 7 年 4 月 1 日に特別手当が増額されることについても、特別手当決裁文書により決定されていたというべきである。

よって、法人では、令和 5 年 4 月 1 日から A 2 組合員の特別手当を増額することが予定されており、A 2 組合員は、これに対する合理的期待を有していたものとみるのが相当である。

(イ) 特別手当の増額不履行の不利益性について

法人は、特別手当の増額を不履行としたのは、A 2 組合員の二人の子供が大学を卒業するタイミングで扶養手当の減額に対応して特別手当を増額する仕組みとなっていることが就業規則等の趣旨に反することが理由であると主張する。

しかし、仮に、特別手当の増額の趣旨が扶養手当の減額分の補填であったとしても、A 2 組合員と法人との間で個別の合意をすることは可能であると解され、また、就業規則等にも、そのことを直接的に禁止する規定は見当たらないことから、法人の主張は採用できない。

したがって、本件増額不履行は、特別手当の増額について合理的期待を有していた A 2 組合員の労働条件の不利益変更に当たるものであり、A 2 組合員の同意が必要であることから、法人は、後記^(イ) b 及び c にあるように、法人の財政状況が厳しいなどという後発的な事情によって特別手当を増額できないと判断したのであれば、A 2 組合員に対して丁寧に説明し、同意を得なければならぬというべきである。

しかし、法人は、前記第 3 の 3(2)イ^(イ) 認定のとおり、本件増額不履行につい

て検討中であったにもかかわらず、このことについて第1回団体交渉では言及しておらず、その後も、令和5年3月22日に本件増額不履行の決定がなされるまでの間に、A2組合員に対して、本件増額不履行の理由を丁寧に説明したという事情は見当たらない。

よって、本件増額不履行は、A2組合員の同意を得ることなくなされた労働条件の不利益変更に当たり、その不利益性を否定することはできない。

(イ) 不当労働行為意思について

組合は、A2組合員に対する本件増額不履行は、法人の組合嫌悪意思に基づくものであると主張するので、以下検討する。

a 前記第3の3(5)ア認定のとおり、令和5年4月から扶養手当が10,000円減額されることが予定されていたA2組合員にとっては、合理的期待を有していた特別手当の増額が実際に履行されるか否かは大きな関心事であることが推認されるが、前記第3の3(2)ア及びイ(イ)認定のとおり、本件増額不履行決定前に行われた唯一の団体交渉であり、A2組合員も出席していた同年3月15日の第1回団体交渉において、B4事務長が、すでに検討中であった本件増額不履行について言及することなく、前記第3の3(3)ア認定のとおり、第1回団体交渉の直後である同月22日に、法人が、本件増額不履行を決定したことは、団体交渉軽視、組合軽視の姿勢の表れであるといわざるを得ない。

また、本件増額不履行がなされた後に実施された第2回以降の団体交渉における、本件増額不履行に関する組合と法人とのやり取りは次のとおりである。

b 第3回団体交渉では、前記第3の3(5)ウ(ウ)認定のとおり、法人は、決裁文書に会長印がないこと、特別手当により扶養手当の減額分を補填することは認められないことを理由に特別手当を増額できないと主張する一方、B1会長は、法人の財政状況が厳しいので増額できないと発言している。また、組合が、A2組合員は4月から特別手当が増額されることを期待して待っていたのだから、4月分については来月補填するよう繰り返し求めたのに対し、B8事務長は、当時のB2事務長に経緯を確認した上で判断すると述べたが、その後も組合が特別手当の増額分を約束どおり支払うよう繰り返し求め、「貴方たちの児明が終わるまでね、とりあえず継続するゆうこといいですか」

と尋ねたところ、B 8 事務長は、「はい」と返事をしている。

第4回団体交渉では、前記第3の3(6)ウ(イ)認定のとおり、組合が、前回の交渉において法人が約束した特別手当の増額分の支払が行われていないことについて法人を追及したところ、法人は、B 2 事務長に経緯を確認して報告するとしか言っていないと反論し、法人側の出席者全員が、特別手当の増額分を支払うと約束した覚えはないと発言した。そこで、組合が、前回の団体交渉の録音記録を再生したところ、B 8 事務長は、「ただ、それは言ってはいけない発言を私がした」と、「はい」と返事をしたことを認めている。その後、組合が、約束どおり特別手当の増額分を支給してもらいたいと述べたところ、B 1 会長は、返事は控えさせていただくと回答している。

以上のやり取りから、法人には、団体交渉における自らの発言に責任を持たず、組合との団体交渉を軽視する姿勢が認められる。

c 第5回団体交渉では、前記第3の3(7)イ(イ)認定のとおり、B 1 会長は、法人の財政状況が厳しいので特別手当の増額はできない、手当の増額は自分の一存では決められないなどと発言した。

第6回団体交渉では、前記第3の3(8)イ(イ) b 認定のとおり、B 8 事務長は、組合から、特別手当の増額支給が給与規程の支給要件を満たしていない理由について尋ねられたところ、予算の範囲内において支給できないと回答した。また、組合が、もし増額できないのであれば、A 2 組合員に謝罪して理由を説明すべきではないか、この問題を解決する気はないのか、と追及したところ、B 8 事務長は、もう解決はしていると思っていると回答した。

第7回団体交渉では、前記第3の3(9)ウ(イ)認定のとおり、B 8 事務長は、A 2 組合員の特別手当について、令和5年4月1日に遡って 4,000 円から 5,000 円に引き上げるとの法人の方針を伝え、今回の増額については、理事会に議題としては出さず、B 1 会長と相談して決めたと説明した。

なお、特別手当の増額が給与規程の趣旨に反する理由について、B 4 事務長は、予算の範囲内で支給できないのではなく、特別手当は、業務上有能な職、能力を有する者に対して出されるもので、既にA 2 組合員には相談業務に対する特別手当 4,000 円が支給されており、それに追加して特別手当を支給するのは給与規程の趣旨に反すると証言している。

以上のやり取りなどから、B 1会長が、第5回団体交渉では、手当の増額は自己の一存では決められないと発言したにもかかわらず、第7回団体交渉では、理事会に諮ることなくA 2組合員の特別手当の増額を決定していることが認められ、また、法人は、会長が決裁していないことや、特別手当により扶養手当の減額分を補填することは認められないことを理由に、本件増額不履行を決定したと主張しているにもかかわらず、B 1会長が、法人の財政状況が厳しいので特別手当の増額はできないとの発言を繰り返すなど、法人の主張には一貫性がないことが認められる。さらに、特別手当の増額が給与規程に反する理由についても、少なくともB 4事務長とB 8事務長との間ににおいて認識の違いがあることが認められる。

そもそも使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないときも、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。

しかし、このような法人の対応からは、A 2組合員や組合に対して、本件増額不履行の理由について真摯に説明して理解を得ようとする姿勢は認められず、法人は、団体交渉を軽視していたといわざるを得ない。

イ 以上のとおりであるから、法人が、令和5年4月以降、A 2組合員に対する特別手当の増額を行わなかったことには不利益性が認められ、また、増額決定前後の団体交渉における法人の態度や説明内容等からして法人には組合軽視の姿勢が認められると踏まえると、これは、A 2組合員が組合員であることの故をもって、A 2組合員に対して不利益な取扱いをしたものであって、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

ウ また、法人が、令和5年4月以降、A 2組合員に対する特別手当の増額を行わなかったことは、A 2組合員が法人に属する唯一の組合員であること、増額されなかつた特別手当の額は、A 2組合員の従前の給与支給額を踏まえると決して小さいとはいはず、この点を団体交渉によって解決しようとしたA 2組合員の組合に対する信頼を動搖させるのに十分な影響力を有しているといえること、更には、前記ア(i) b及びc認定のとおり、法人には組合軽視の姿勢がうかがわれ、特別手当増額不履行の前後を通して誠実な団体交渉がなされたとは言い難いことをも総

合的に考慮すると、法人には、組合との団体交渉が継続されているにもかかわらず一方的に特別手当の増額を行わないことによって、組合の活動に介入しようとする意図が認められるものといわざるを得ない。

よって、法人の行為は、組合に対する支配介入に当たるものであって、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

3 爭点2（法人が、令和5年4月以降、A2組合員に対する会計システム処理特別手当を不支給としたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。）、争点5（同行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。）について

(1) 申立人の主張要旨

ア 法人が、第1回団体交渉後、A2組合員に対する会計システム処理特別手当について、令和5年4月1日以降、支給しないことを決定したのは、前記2(1)アのとおり組合嫌悪の情に基づくものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ B4事務長は、令和5年1月以降、同年4月からの事務分担を協議する中で会計システム処理特別手当を支給しない可能性を伝えていたと証言するが、そうであれば、A2組合員や組合がそのことを第1回団体交渉の議題にしないはずがない。

ウ 令和5年3月下旬頃に、会計システム処理特別手当の不支給についてA2組合員に通知する同年3月31日付け事務連絡が作成されたが、この時点で、B4事務長は、退職の意向を固めていたと考えられる。会計システム入力等の処理は本来的には事務長の担務であるところ、同年4月以降に就任する新事務長の意向を確認せずに同月以降の事務分担を理由として手当の不支給を決定するのは極めて不自然であり、この決定は、第1回団体交渉による組合嫌悪の情が理由であるといえる。

エ 法人は、令和5年4月以降はB5職員が会計システム入力等の処理を担当するようになったから、同月以降、A2組合員に対して会計システム処理特別手当を支給しなかつたと主張するが、B5職員が会計システム入力等の処理の全部または一部を引き受けるようになったという事実はない。

オ 前記アの行為は、法人が、A2組合員を好ましからざる人物と見て、会計システム処理特別手当を不支給とすることにより、言わば兵糧攻めにして、唯一の組

合員を排除することにより組合の弱体化を図ったものであり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 会計システム処理特別手当は、B 3 事務長が、A 2 組合員に会計システム入力等の処理を任せることとして支給を開始したが、会計システム処理特別手当の支給期間は、システム処理に造詣の深い職員を採用するまでと考えていた。令和4年12月に採用したB 5 職員がシステム処理に精通していたため、経費面から事務分担の見直しを行い、会計システム入力等の処理はB 5 職員に任せることとし、A 2 組合員に対する会計システム処理特別手当の支給を取りやめた。

イ A 2 組合員に対する会計システム処理特別手当の不支給は、職員数が削減された中で事務分担の見直しにより決定したものであり、A 2 組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱いではない。

ウ A 2 組合員に対する会計システム処理特別手当の不支給は、前記イのとおり、事務分担の見直しにより決定したものであり、組合の弱体化を企図したものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、法人が、A 2 組合員に対する会計システム処理特別手当について、令和5年4月1日以降、支給しないことを決定したのは、組合員に対する不利益取扱いに該当するとともに、組合に対する支配介入に該当すると主張するので、以下検討する。

(1) 法人が、A 2 組合員に対して、事務分担の変更に伴う会計システム処理特別手当の不支給を伝えた時期について

a 会計システム処理特別手当は、前記第3の2(2)イ認定のとおり、事務長が担当していた会計システム入力等の処理を、令和3年度からA 2 組合員に任せるとして支給されていたものであり、A 2 組合員は、事務長の本来業務である会計システム入力等の処理を肩代わりして行う対価として、会計システム処理特別手当の支給を受けていたことが認められる。

b B 4 事務長は、前記第3の2(3)イ認定のとおり、令和5年1月 10 日、同年2月からの事務分担の変更についてA 2 組合員に提案し、その上で、会計システム入力等の処理については、B 5 職員に担当させると伝えていたこと

が認められる。この事務分担の変更について、B 4 事務長は、令和4年 12 月に法人の収益事業であったC 1 を廃止したこと、職員が4 人から3 人に減少したことなどから、人件費の削減や担当業務を大幅にやり変えることを考えていたと証言している。

法人において、経営状況が厳しく人件費カットを検討するなかで、使用者の裁量が認められる指揮命令権に基づいて、事務分担の変更として、システム処理に精通しているB 5 職員に会計システム入力等の処理を任せることは不合理とはいえないこと、また、前記第3 の2(3)イ認定のとおり、B 5 職員は、会計システム入力等の処理を本来業務として行うことが予定されており、更には、前記第3 の3(6)ウ(イ)認定のとおり、A 2 組合員が、B 5 職員から、「・・・ A 2 さんがしたら 5,000 円払わなくてはいけないし・・・。」と言われたことからすると、法人は、B 5 職員には会計システム処理特別手当を支給しないことを想定していたものと認められることなどを総合的に考慮すると、法人が、令和5年 1 月 10 日までに、会計システム入力等の処理の担当変更を含む事務分担の変更を検討していたことが認められ、また、その事務分担の変更に一定の合理性があったものと判断するのが相当である。

なお、前記第3 の3(9)ウ(イ) b 認定のとおり、第7回団体交渉において、A 2 組合員は、令和5年 1 月 10 日にB 4 事務長から手当ゼロと言われたと発言していることが認められるが、この手当ゼロとは、会計システム処理特別手当を支給しないという意味であることが推認される。

c したがって、B 4 事務長が、A 2 組合員に対して前記 b に記載の事務分担の変更を提案した時点で、A 2 組合員は、事務分担が変更されれば、会計システム処理特別手当が不支給になることを認識していたことが認められる。

d また、組合が法人にA 2 組合員の組合加入を通知したのは、前記第3 の2 (3)ウ認定のとおり、令和5年 1 月 23 日であり、法人が、それ以前にA 2 組合員の組合加入を認識していたという事情は見当たらないことから、法人が、A 2 組合員に対して、事務分担の変更を伝えた時点において、法人は、A 2 組合員の組合加入を認識していなかったことが認められる。

(イ) 令和5年 4 月以降の事務分担について

前記第3 の3(9)ウ(イ)において認定した第7回団体交渉におけるA 2 組合員の

発言によると、A 2組合員がB 5職員に会計ソフトの入力方法を教授したのは令和5年6月 22 日であると認められるところ、前記第3の2(2)カ認定のとおり、B 4事務長がA 2組合員に会計システム入力等の処理を任せた経緯によると、会計システム入力等の処理は、古いシステムのパソコンを使用しなければならず、A 2組合員から会計ソフトの入力方法が教授されなければB 5職員が行うことは困難であったことが推認される。また、前記第3の3(5)ウ(イ)認定のとおり、同年4月 25 日に開催された第3回団体交渉において、A 2組合員が、会計システム入力等の処理については自分が対応するということでB 5職員とも話がついていると主張したこと、前記第3の3(7)イ(イ)認定のとおり、同年8月 10 日に開催された第5回団体交渉において、組合が、現在もA 2組合員が会計システム入力等の処理を担当しているのだから、会計システム処理特別手当は支払われるべきだと主張したこと、及び前記第3の3(9)ウ(イ)認定のとおり、同年12月 11 日に開催された第7回団体交渉において、組合が、結局誰が会計システム入力等の処理をしているのか尋ねたところ、A 2組合員が、自分がやっていると主張したことなどを考慮すると、A 2組合員は、B 5職員に会計ソフトの入力方法を教授した後も会計システム入力等の処理を行っていたことが推認される。さらに、前記第3の3(10)ウ(イ)認定のとおり、令和6年1月15日に開催された第8回団体交渉において、B 8事務長が、A 2組合員により会計システム入力等の処理が行われていることを認めた上で、B 5職員にもできるのにA 2組合員がやらさないのだと発言していることから、少なくとも同日までは、A 2組合員が会計システム入力等の処理を行っていたことが認められる。

(イ) 会計システム処理特別手当の不支給の不利益性について

法人は、事務分担を変更したと主張するのであれば、会計システム入力等の処理がA 2組合員からB 5職員に引き継がれることについての確認や、事務分担の変更を実現させるための努力を行うべきであり、法人が、その努力を行うことなく、事務分担の変更を決定した後も、従前と変わらずA 2組合員が会計システム入力等の処理を行うことを看過していたのであれば、法人は、会計システム処理特別手当についても従前どおり A 2組合員に支給するべきである。

そして、前記(イ)認定のとおり、実際に、A 2組合員は、令和5年4月以降も

会計システム入力等の処理を行っていたと認められる以上、法人は、A2組合員に対し、従前どおり会計システム処理特別手当を支給しなければならなかつた。それにもかかわらず、法人が、会計システム処理特別手当をA2組合員に支給しなかつたことは、A2組合員の同意を得ることなくなされた労働条件の不利益変更に当たり、その不利益性を否定することはできない。

(イ) 不当労働行為意思について

前記(ア)認定のとおり、法人が、令和5年4月以降、会計システム処理特別手当をA2組合員に支給しなかつたことには不利益性が認められるが、これが不当労働行為であるといえるためには、法人の当該行為が、A2組合員が組合員であることの故をもってなされたものであること、すなわち、法人に不当労働行為意思があったといえなければならないので、この点について、以下検討する。

a そもそも、労働者は労働契約を締結することにより使用者の指揮命令権に服することになる。使用者の指揮命令権が及ぶ範囲は、就業規則の合理的な規定などに基づく労働契約によって画されることになるが、経営責任を負う使用者に一定の裁量権を認めることが当事者間の衡平に合致することから、権利の濫用に当たらない限り、指揮命令権の発動として労働契約の範囲内になされた業務命令については、労働者は従う義務があるものと解される。

本件において、事務分担の変更とは、各職員の本来業務の分担を変更することであると考えられるから、以前は事務長の本来業務であった会計システム入力等の処理を他の職員の本来業務とし、会計システム処理特別手当をなくすこと自体は、法人の指揮命令権や経営判断として尊重されるべきと考えられる。そして、前記第3の3(3)イ認定のとおり、法人は、令和5年3月31日付で、A2組合員に対し、会計システム入力等の処理を同年4月からB5職員に担当させる旨通知しているが、これは、使用者の指揮命令権の発動としての業務命令であると考えることができる。

この点について、組合は、令和5年4月以降に就任する新事務長の意向を確認せずに同月以降の事務分担を理由として手当の不支給を決定するのは極めて不自然であり、組合嫌惡の情が理由であると主張するが、前記ア(ア) b 認定のとおり、本事務分担の変更には一定の合理性が認められるところであ

り、その変更の時期についても使用者の合理的判断によるものである。よって、この点に関する組合の主張を採用することはできない。

- b また、本事務分担の変更は、前記ア(イ) b 及び d 認定のとおり、法人が A 2 組合員の組合加入を認識する前から法人において検討がなされ、実際に A 2 組合員に対して提案されている。この、会計システム入力等の処理をB 5 職員に担当させることについて、令和5年1月 10 日から一貫して法人が提案してきたことを考えると、法人は、A 2 組合員の組合加入にかかわらず、同様の業務命令を出す方針であったことが認められる。したがって、会計システム処理特別手当の不支給は、それが正式に決まったのが第1回団体交渉の直後であったとしても、直ちに、A 2 組合員が組合員であることを理由にしてなされたものであるということはできない。
- c 加えて、前記第3の3(2)イ(イ)認定のとおり、第1回団体交渉では事務分担が議題とされていることが認められるところ、組合は、「これ職場の中で議論したらいいんじゃないの」、「団体交渉やるものじゃない・・・職場でやつたらいいやん」と発言しており、これに対して、B 4 事務長も「職員と会長、役員が集まって事務をどうするか、これが基本やと思うんですよ」、「不利益変更か分かりませんけど、・・・事務の変更については会長に使用者に権限があると思うんです」などと発言している。したがって、少なくとも、第1回団体交渉において、組合は、事務分担の変更については法人内で決めるべきだということについて了承していたことが認められるから、法人が、団体交渉ないし組合を軽視して、あえて事務分担の変更に伴う会計システム処理特別手当の不支給を行ったということはできない。

イ 以上のとおりであるから、法人が、令和5年4月以降、A 2 組合員に対する会計システム処理特別手当を不支給としたことには、不利益性は認められるが、これが、A 2 組合員が組合員であることの故をもってなされたものであるとまでは認められないから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するということはできない。

ウ また、法人が、団体交渉ないし組合を軽視して、あえてA 2 組合員に会計システム処理特別手当を支給しなかったとは認められないから、法人には、これによって組合活動に介入しようとする意図があったとはいえない。よって、法人の行

為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するともいえない。

4 争点3（法人が、令和6年3月31日付けてA2組合員を解雇したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。）、争点6（同行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。）について

(1) 申立人の主張要旨

ア 法人は、労使間の対立の激化を受けて、組合を排除するために法人の解散を画策し、A2組合員を解雇したものであるから、解雇は、A2組合員が組合員であること又は組合に加入したことを理由としてなされたものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ 法人は、愛媛県からの事業委託を受け続ける限りは事業を継続することができたはずであり、令和6年3月末をもって解散する必要はなかった。実際に、法人は、第1回団体交渉の中では、解散は考えていないと繰り返し述べていた。

しかし、法人は、令和5年12月に開催された臨時理事会及び臨時評議員会において、年度末には法人の資産が200万円を下回るとの運営経費試算表を示し、同年度末をもって法人を解散する方針について説明した。その後の団体交渉において、A2組合員が、運営経費試算表から資産171万円が漏れていますことを指摘したにもかかわらず、法人が解散の方針について再検討することなく解散を強行したのは、組合嫌悪意思を持っており、A2組合員を解雇したいと考えていたからである。

ウ 法人は、A2組合員に対してパートへの変更を提案するなど、労働条件を切り下げて雇用を継続することを検討した形跡はなく、再就職先のあっせんもしておらず、A2組合員に対する解雇回避努力を一切していない。

エ 法人は、令和5年10月6日にA2組合員に対して解雇の方針を伝える一方で、B5職員に対しては退職の打診すらしていないのは、解散の方針が決まった当初からA2組合員を解雇することを決めていたからであり、このことは組合嫌悪意思によるものである。

オ 以上のような経緯で行われた前記アの行為は、唯一の組合員を排除することにより組合の弱体化を図ったものであり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 法人は、収益事業であるC 1 の閉店や会員数の減少に歯止めがかからないことなどにより経営状況が厳しく、運営経費試算表を作成したところ、令和5年度末には赤字になることが判明したため、同年12月に臨時理事会及び臨時評議員会を開催し、年度末に解散することについて説明し、承認を得た。

イ 運営経費試算表を作成する際、A 2組合員が担当していた物資会計については数値が不確定であると判断し、試算に含めていないが、物資会計の最終収益は、解散に伴う事務機器のリース残債の返済や清算業務にかかる経費に充てることとした。

ウ 清算業務には専門的な知識は必要なく、経費面からもA 2組合員の継続雇用はできないと判断し、事務長とパート職員であるB 5職員の2名で対応することとしたものであり、A 2組合員が組合員であることを理由に解雇したものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、法人が、A 2組合員を解雇したのは、組合員に対する不利益取扱いに該当するとともに、組合に対する支配介入に該当すると主張するので、以下検討する。

(1) A 2組合員の解雇について

本件解雇は、法人が令和6年3月31日をもって解散することとなったことを前提とした上で、就業規則第20条第3号に規定する、やむを得ない事業上の都合により勤務を要しなくなった場合に当たることを根拠としてなされたものである。

前記第3の3(9)ウ(1) a 認定のとおり、組合及び法人は、本件解雇を整理解雇であると捉えているが、本件解雇は、法人の解散に伴う解雇であり、法人が存続しつつ人員削減措置を取る整理解雇とは本来異なるものである。しかし、法人解散後、清算手続のために一定期間法人が存続する過程において、A 2組合員のみ先に解雇されたこと、法人が、当初の予定を前倒しして令和6年3月31日の時点で解散して人員を整理する必要があったかどうかについて、当事者間で争いがあることなどを考慮し、本件解雇については、整理解雇に準じるものとして、その有効性を、以下検討する。

ア 法人は、収益事業であるC 1 の閉店や会員数の減少に歯止めがかからないことなどにより経営状況が厳しく、運営経費試算表を作成したところ、令和

5年度末には赤字になることが判明したため、令和6年3月31日での解散を決めた旨主張する。

しかしながら、前記第3の3(6)ア認定のとおり、令和4年度の公益目的支出計画実施報告書には、「公益目的支出計画の状況」欄に計画上の完了見込みが令和7年3月31日と記載され、「公益目的支出計画実施期間中の収支の見込みについて (1)その他の主要な事業について」欄には、「令和4年12月末に「C1」は閉店したが、当面、公益目的支出計画の実施には影響を及ぼすものではないと考えている。」と記載されていることからすると、C1の閉店をもって、法人が令和6年3月31日で解散する必要があったとする事はできない。また、法人が主張する会員数の減少については、これを明らかにする的確な証拠はないほか、会員数の減少が法人の経営状況にどの程度の影響を及ぼすものであるかについての疎明もない。

確かに、法人の存廃については法人自身の経営判断として決せられるべきであり、その判断にある程度の裁量の余地があることは否定できない。しかしながら、法人が、令和7年3月31日までは公益目的支出計画の実施を遂行することができると自ら宣言している以上、これより早期での法人解散を合理的に根拠付けるためには、相応の根拠が必要であるというべきである。ところが、前記第3の3(10)ウ(イ) a 認定のとおり、A2組合員が、令和6年1月15日に開催された第8回団体交渉において、令和5年12月に開催された臨時理事会の中で、法人が解散する方針を説明する際に提示した運営経費試算表から、物資会計を含む約171万円の預金等が漏れていることを指摘したことにより、法人が臨時理事会で提示した運営経費試算表の不備が明らかになったにもかかわらず、前記第3の3(11)イ認定のとおり、法人が、この団体交渉の翌日付けてA2組合員に解雇を通知していることからすると、法人においては、解散の方針や人員整理の必要性について再度検討を行ってはいないことが強く推認される。なお、法人は、物資会計については数値が不確定であると判断し、試算には含めていないが、物資会計の最終収益は、解散に伴う事務機器のリース残債の返済や清算業務にかかる経費に充てることとした旨主張するが、解散によって初めて発生する費用の支払の必要をもって解散の必要性を正当化することはできず、法人の主張は失当である。

これらの事実からすると、仮に法人の収益性が悪化状態にあったとしても、法人が、当初の予定を前倒しして令和6年3月31日の時点で解散して人員を整理する必要があったとは、にわかに考え難い。

b また、法人は、清算業務には専門的な知識は必要なく、経費面からもA2組合員の継続雇用はできないと判断し、A2組合員を被解雇者として選定したと主張する。しかし、経費面からA2組合員を雇用できないのであれば、A2組合員に対してパートへの変更の可否について打診することも検討すべきであるが、前記第3の3(11)イ認定のとおり、法人は、これをしていない。

加えて、前記第3の3(9)ウ(イ)認定のとおり、法人は、解散する必要があることを認識したのは、令和5年10月頃であるとしているところ、前記第3の3(9)ア認定のとおり、同月6日にA2組合員に対して解雇を示唆するような発言をしていること、前記第3の3(11)イ認定のとおり、B5職員には退職の打診をしていないことからして、法人は、解散する必要があることを認識すると同時に、A2組合員を解雇することを決めていたことが強く推認される。また、本件申立ての審問期日において、B8事務長は、法人として解雇回避努力は行っていないと証言している。

したがって、法人が、A2組合員を被解雇者として選定したことについて合理的理由があるとは言い難いし、A2組合員を解雇する前に相当な解雇回避措置を講じていたともいえない。

さらに、A2組合員に対する解雇通知書に記載されている解雇理由は、前記第3の3(11)イ認定のとおり、法人が解散となり残余財産が限られることや、業務が大幅に削減されることのみであり、A2組合員が被解雇者として選定された理由までは示されていないところ、法人は、A2組合員に対して直接解雇理由を説明したこともなく、A2組合員に対する解雇理由の説明を怠っていることからして、解雇手続自体にも問題があるといわざるを得ない。

c 以上の事実を総合すると、本件解雇は、その有効性について大いに疑問があるといわざるを得ない。

(i) 不当労働行為意思について

a 一般財団法人は、解散後は清算法人となり、清算の目的の範囲内において、清算が結了するまでは存続する。そして、未払賃金の支払については、清算

の目的の範囲内に含まれるところ、賃金に関する事項は、労働条件その他の労働者の待遇に関するものであり、義務的団交事項に当たることから、清算法人は、組合から団体交渉の申入れがあれば応じる義務があるといえる。法人は、そもそも特別手当の増額不履行などの未払賃金の支払を求める組合からの団体交渉に応じているところであり、組合と合意するには至っていないが、前記2(3)ア(i) b 及びc 認定のとおり、法人は団体交渉に誠実に対応しておらず、また、組合との団体交渉が行き詰まっていると評価できる事情も見当たらない。さらに、前記第3の3⑩ウ(i)認定のとおり、第8回団体交渉では、A 2組合員の解雇が初めて交渉議題とされ、法人は、A 2組合員と組合に誠意をもって解雇理由などについて説明しなければならない状況であった。

それにもかかわらず、法人は、B 1会長が、前記第3の3⑩ウ認定のとおり、「もうこの団体交渉は、今回で最後にしていただきたい。というのは、3月31日に、このY自身が解散という形になりますので、こういう金額的なもんを出されても、ちょっとこちらで払われないので、そういうかたちで今回を最後でお願いいたします。」と発言しているように、解散を理由に団体交渉をやめてほしいとの態度に終始している。このような、組合との団体交渉から逃れようとした法人の行為は、組合に対して、法人は今後も団体交渉に誠実に応じるつもりはないという態度を示していることの表れであり、実際、これにより、組合は団体交渉による解決を諦め、その結果、不当労働行為救済申立てを行ったものであると認められる。

b A 2組合員の解雇についても、法人は、第8回団体交渉において、前記第3の3⑩ウ(i)認定のとおり、組合がA 2組合員の継続雇用を強く求めているにもかかわらず、これに応じずA 2組合員を解雇する方針に固執するのみならず、A 2組合員や組合に対して、A 2組合員だけを解雇しなければならない理由について真摯に説明して理解を得ようともしていない。このような法人の態度は、組合が求めた団体交渉に誠実に応じたものとは言い難い。

これに加えて、法人が解散する必要があることを認識する前の令和5年8月30日に開催された第6回団体交渉において、前記第3の3(8)イ(i) b 認定のとおり、B 8事務長から、「前に言われよったように地労委の方に行かれるん

だったら行かれたらいんじやないかと思いますけど」と組合を挑発するような発言がなされるなど、この頃から労使間の対立が激化していたことなども併せ考えると、法人は、組合の力を得て団体交渉で法人を追及しようとするA2組合員を疎ましく思い、A2組合員を解雇しようとしていたものといわざるを得ない。

c 以上のとおりであるので、法人のA2組合員に対する解雇は、その有効性に大いに疑問があることに加え、当該解雇やその前提とされている法人の解散に関して組合が求めた団体交渉に誠実に応じることなく行われたことをも併せ考えると、A2組合員が組合員であることを理由としてなされたと推認するのが相当である。

イ よって、法人が、令和6年3月31日付けでA2組合員を解雇したことは、A2組合員が組合員であることの故をもってなされたものであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

ウ また、A2組合員は、法人における唯一の組合員であることから、A2組合員が解雇されると、組合は法人への関与の接点を失うことになる。このことは、A2組合員が、組合の中での中心的人物ではなく、かつ、組合が40名もの組合員を擁する組織であったとしても、組合が個人加盟の地域合同労働組合であることをも踏まえると、組合の運営に一定の動搖を及ぼすおそれのある事実であって、かつ、法人は、このおそれについての認識があったといえる。

よって、法人の行為は、組合に対する支配介入に当たるものであって、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

5 救済方法

(1) 法人の清算手続と救済利益の関係について

前記1認定のとおり、法人は、清算結了登記を経ているといえどもなお清算法人として存続していると考えるべきであるが、清算法人の存続は清算の目的の範囲内に限られる以上、清算の目的の範囲を超える救済を求める申立ては、実現不可能な救済を求めるものであって、救済の利益を欠くものとして棄却せざるを得ない。

そのため、組合が求める各救済内容について、実現可能性の有無を踏まえて救済利益の存否を、以下検討する。

(2) 組合が求める救済内容について

ア 原職復帰について

組合は、A 2組合員の原職復帰を求めており、法人は令和6年7月31日をもって事務所を退去し、今後、事業再開の見込みはないと認められる。なお、一般法人法第204条第1号は、清算中の一般財団法人において、清算事務年度に係る貸借対照表上の純資産額が300万円以上となった場合には、清算が結了するまでの間、評議員会の決議により、清算法人を継続することができる旨を定めているが、法人の清算事務年度に係る貸借対照表によると法人の純資産額は0円であるとされていることからすると、法人が、評議員会の決議によって清算法人を継続することができるということはできない。

よって、この点に関する組合の請求は、法人の清算の目的の範囲を超える救済を求めるものであって、棄却するのが相当である。

イ バックペイの支払について

組合は、法人が、令和5年4月以降、A 2組合員に対する特別手当の増額を行わなかったことや、令和6年3月31日付でA 2組合員を解雇したことが不当労働行為に該当することを前提に、法人に対して、A 2組合員の令和5年4月以降の月額11,000円の特別手当の増額不履行決定をなされたものとして取り扱い、同月分から令和6年3月分までの特別手当の差額の支払を命ずるとともに、同月31日付で行ったA 2組合員の解雇をなされたものとして取り扱い、同年4月1日からA 2組合員が受けるはずであった賃金相当額の支払を命ずるよう求めており、これはいわゆるバックペイの支払命令を求めるものである。

前記2(3)及び4(3)認定のとおり、特別手当の増額不履行及び解雇が不当労働行為である以上、法人はバックペイの支払義務を負うべきである。そして、バックペイの支払自体は既存債務の弁済であって、清算の目的の範囲内のものであるから、法人がバックペイを支払うことは、法令上は実現可能性があるものといえる。また、法人は、本来、組合との団体交渉の中で、労使間で未解決の問題について、組合が納得することを目指して誠意をもって説明する義務があったが、法人がそれをしなかつたことからしても、法人の清算手続が適切になされたか否かについては疑問が残るものといわざるを得ない。したがって、組合を救済することを明らかにする趣旨で、バックペイの支払を法人に命ずることも考えられないではない。

しかしながら、労働委員会による救済命令は、使用者に対する請求権を申立人に取得させるものではなく、使用者に公法上の義務を負担させるものであり、かつ、罰則をもってその履行を担保するものであるから、事実上実現可能性がないと認められる救済命令を労働委員会がなすことは適切でない。そして、本件では、前記第3の4(2)及び(3)認定のとおり、法人は、現時点において財産を有していないと認められ、法人の清算事務年度に係る貸借対照表によると、法人の純資産額は0円であり、簿外に残余財産が存在することをうかがわせる事情もない。

よって、法人によるバックペイの支払は、事実上は実現可能性がないといわざるを得ず、この点に関する組合の請求は棄却せざるを得ない。

ウ 謝罪文の掲示及び交付について

組合は謝罪文の掲示及び交付を求めているところ、法人が過去になした不当労働行為について、これを謝罪する旨の謝罪文を掲示したり交付したりする行為は、清算の目的の範囲内のものであって、法令上は実現可能性があるものといえる。しかしながら、前記第3の4(3)認定のとおり、法人の事務所は既に存在しないことから、謝罪文の掲示は事実上の実現可能性を欠くものであって、この点に関する組合の請求は棄却することが相当である。

謝罪文の交付については、法令上のみならず事実上も実現可能性が認められるものであり、不当労働行為を行った法人の責任を明確にするという観点から、これを命ずることが相当である。この場合に交付すべき謝罪文の内容は、主文記載の内容のものをもって必要かつ相当であると認める。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年9月12日

愛媛県労働委員会

会長　村田毅之