

第3章 不当労働行為の審査

第1節 不当労働行為事件の概況

令和7年中の係属件数は、前年繰越2件（対前年同数）である。

令和7年中に終結したものは、命令が1件及び取下げが1件の計2件である。

不当労働行為救済申立事件の係属・終結状況

(単位：件)

区分		年				
		3	4	5	6	7
係属 状況	前年繰越	4	2	2		2
	新規 審査の再開	1			2	
	計	5	2	2	2	2
終結 状況	命令・決定 和解			2		1
	取下げ	2				1
	計	1				1
翌年繰越		3		2		2
		2	2	0	2	0

1 新規申立状況

労働組合法第7条該当号別の新規申立状況は、次表のとおりである。

7条該当号別新規申立状況

(単位：件)

7条該当号		年				
		3	4	5	6	7
1						
2		1			1	
3						
4						
1・2						
1・3					1	
1・4						
2・3						
2・4						
3・4						
1・2・3						
1・2・4						
1・3・4						
2・3・4						
1・2・3・4						
計		1			2	

〔注〕

1号...不利益取扱い 2号...団交拒否
3号...支配介入 4号...報復的不利益取扱い

2 事件終結状況

労働組合法第7条該当号別の終結状況は、次表のとおりである。

7条該当号別終結状況

(単位：件)

7条該当号	年 終結区分	3	4	5	6	7
		1	命令・決定			2
1	和解	1				
	取下げ	1				
	計	2		2		1
2	命令・決定			2		
	和解	2				
	取下げ	1				1
	計	3		2		1
3	命令・決定			1		1
	和解	1				
	取下げ					
	計	1		1		1
4	命令・決定					
	和解					
	取下げ					
	計					

[注] 件数は延件数である。

3 終結事件処理状況

令和7年中に終結した事件の平均処理日数（1件当たり）は、413日である。

終結区分別平均処理日数

(単位：日)

区分 \ 年	3	4	5	6	7
命令・決定			1,360		554
和解	517				
取下げ	388				271
総平均	474		1,360		413

処理日数区分別状況

(単位：件)

区分 \ 年	3	4	5	6	7
1日から30日まで					
31日から100日まで	1				
101日から200日まで					
201日から300日まで					1
301日から400日まで	1				
401日から500日まで					
501日から	1		2		1

4 業種別不当労働行為事件数

業種別の係属事件数は、次表のとおりである。

業種別不当労働行為事件数

(単位：件)

業種	年	3	4	5	6	7
農業、林業						
漁業						
鉱業、採石業、砂利採取業						
建設業					1	1(1)
製造業		1(1)				
化学工業						
非鉄金属製造業						
生産用機械器具製造業		1(1)				
電気・ガス・熱供給・水道業						
情報通信業						
運輸業、郵便業						
道路旅客運送業(ハイ・タク)						
道路貨物運送業						
水運業						
郵便業(信書便事業を含む)						
卸売業、小売業		1(1)				
金融業、保険業						
不動産業、物品賃貸業						
学術研究、専門・技術サービス業		1				
宿泊業、飲食サービス業						
生活関連サービス業、娯楽業						
娯楽業						
教育、学習支援業(自動車教習所を含む)		2(2)	2(2)	2(2)		
医療、福祉					1	1(1)
医療業						
社会保険・社会福祉・介護事業					1	1(1)
複合サービス事業						
サービス業						
職業紹介・労働者派遣業						
公務						
分類不能の産業						
計		5(4)	2(2)	2(2)	2	2(2)

[注] 1 ()は前年繰越分で内数である。

2 業種は日本標準産業分類に基づく分類である。

第2節 不当労働行為事件一覧表

事件番号	申立人	申立年月日	終結年月日	申立該当号	申立内容	終結区分	審査委員	参与委員		処理日数
								労	使	
令和6年第1号	組合	6.3.21	7.9.25	13	不利益取扱い 是正 支配介入禁止 謝罪文の掲示 及び交付	一部救済命令	(長) 大野・ 重松	中塚	土岐	554日
令和6年第2号	組合	6.6.13	7.3.10	2	誠実団交実施	取下げ	(長) 武智・ 小田	菊川	柴田	271日

第3節 不当労働行為事件の概要

○令和6年（不）第1号事件

1 当事者

申立人 X組合

被申立人 一般財団法人Y

2 申立及び終結状況

令和6年3月21日 申立て

令和7年9月12日 一部救済命令の決定

令和7年9月25日 当事者に命令書の写しを交付

3 審査委員

(長) 大野圭介 重松大輔

4 参与委員

(労) 中塚広之 (使) 土岐正和

5 申立人の請求する救済内容（法第7条1・3号）

- (1) 被申立人は、組合員に対し、令和6年3月31日付けで行った解雇を取り消し、次の措置を講じなければならない。

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、同人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 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) 被申立人は、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) 被申立人は、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

6 申立人の主張（概要）

- (1) 労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）関係
次に掲げる行為は、被申立人のA2組合員に対する労働組合法第7条第1号
の不当労働行為に該当する。
ア 被申立人が、第1回団体交渉を行った直後に、令和5年4月分給与から予
定されていたA2組合員の特別手当の増額を履行しなかったこと。
イ 被申立人が、第1回団体交渉後に、以前からA2組合員に支給していた会
計システム処理特別手当を不支給としたこと。
ウ 被申立人が、令和6年3月31日付けで、A2組合員を解雇したこと。
- (2) 労働組合法第7条第3号（支配介入）関係
前記(1)ア～ウに掲げる被申立人の行為は、申立人に対する労働組合法第7条第
3号の不当労働行為に該当する。

7 被申立人の主張（概要）

本件申立てをいずれも棄却するとの命令を求める。

- (1) 被申立人が、令和5年4月以降、A2組合員の特別手当の増額を履行しなかつ
たこと、及び、A2組合員の会計システム処理特別手当を不支給としたことは、
いずれもA2組合員の労働組合加入を理由とするものではなく、不当労働行為
（不利益取扱い）に該当しない。
- (2) 被申立人は、令和6年3月31日をもって解散し、最小限の経費で清算業務を
行う必要があることからA2組合員を解雇したものであり、組合員であることを
理由に解雇したのではなく、不当労働行為（不利益取扱い）に該当しない。
- (3) 前記(1)及び(2)に記載のとおり、被申立人は、唯一の組合員の排除による労働組
合の弱体化を企図したのではないことから、不当労働行為（支配介入）には該
当しない。

8 審査概要

調査回数	審問回数	証人等		処理日数
		申立人側	被申立人側	
6回	2回	1人	4人	554日

9 令和7年の審査状況

9月25日に次の一部救済命令の写しを当事者に交付した。

命 令 書

愛媛県
申立人 X組合
執行委員長 A1

愛媛県
被申立人 一般財団法人Y
代表清算人 B1

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 A1 様

一般財団法人Y
代表清算人 B1

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日付け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 争点

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日付けで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日に清算終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 A2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、B2（以下「B2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、B1（以下その時々々の職位を付して「B1会長」又は「B1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 A2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A2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。」との伺いが記載されている。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、B2事務長、A2組合員及び労務担当者の印は押されているが、B1会長の印は押されていない。

オ 令和3年4月1日から、A2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。

【証拠省略】

(2) A2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、B2事務長が法人を退職し、同年4月1日、B3（以下「B3事務長」という。）が法人の事務長に就任した。

イ B3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、B1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A2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A2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A2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、B3事務長及びA2組合員の印は押されているが、B3事務長がB1会長に印をもらうのを忘れたことから、B1会長の印は押されていない。

ウ 令和3年9月1日から、A2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、B3事務長が法人を退職し、同年10月1日、B4（以下「B4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、B3事務長は、B4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 B4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ったことから、B1会長に了解を得て、A2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。

A2組合員は、B4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。

【証拠・人証省略】

(3) A2組合員の組合加入について

ア A2組合員とB4事務長の関係について

A2組合員は、法人が令和4年12月まで運営していた食堂「C1」（以下「C1」という。）のマネージャーを担当していた。令和4年頃、A2組合員は、B4事務長から、C1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、C1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、B4事務長から、事務長とA2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、A2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、A2組合員は、B4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

B4事務長は、C1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、A2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B4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B5（以下「B5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 A2組合員の組合加入について

A2組合員は、B4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、A2組合員が組合に加入したことを通知した。

【証拠・人証省略】

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

B4事務長は、令和5年3月上旬頃、A2組合員が労務担当者であるB5職員に、法人の令和5年度予算の人件費の積算のため、特別手当決裁文書の存在を伝えたことについて、B5職員から報告を受けた。B4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、A2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内容などに疑義を持ち、B2事務長とB1会長に確認した。

B4事務長は、B2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B2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。

【証拠・人証省略】

(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。

(7) 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。

(4) 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。

(4) 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ではしないと答えた。

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。

(4) 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、担務の割当ては誰がやるのかと尋ねたのに対し、B4事務長は、当然事務長の責務であると答えた。その後、B4事務長とA2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・・・職場でやったらいいやん」などと発言し、B4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が、・・・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、B4事務長が、事務分担の変更案についてA2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、A2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ので

組合に入って団体交渉することにしたと説明した。

(f) 特別手当及び会計システム処理特別手当について

B4事務長は、A2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。

【証拠・人証省略】

(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

B4事務長は、令和5年3月22日付け決裁文書「A2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A2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、現収補填（ママ）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。」との旨が記載されている。

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。

【証拠・人証省略】

(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、B8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B4事務長の退職は分かっていたのかと尋ねたのに対し、B1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、A2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る事項について、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。

【証拠省略】

(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A2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、A2組合員に従前支給されていた扶養手当は、A2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より予定されており、実際、同年4月分からは、A2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、A2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、B8事務長が、この文書に沿って法人の回答内容を説明した。

(7) 特別手当について

B8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A2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A2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、B8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、B8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、B1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、A2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、B1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、A2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、B8事務長は、特別手当決裁文書が作成された経緯についてB2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、B2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、「事実ど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、B8事務長は、「はい」と返事をした。

(4) 会計システム処理特別手当について

B8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B5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、A2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ところでB5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B5職員が担当すると決定したのかと確認したところ、B8事務長は、A2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。

【証拠省略】

(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「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

(7) 特別手当について

組合が、前記5)ウ(7)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、B2事務長に経緯を確認して報告するとはか言っていないと反論した。B1会長、B6副会長及びB7監事は、B8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のでいい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、B8事務長は、「ただ、それは言っていない発言を私がした」と返事をしたことを認めた。

B8事務長が、B2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については覚えが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、B1会長は、返事は控えさせていただくと回答した。

(4) その他

A2組合員は、B4事務長在任中の令和5年3月31日、A2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。B8事務長が、その書類は何だったのかと尋ねたのに対し、A2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、・・・職員配置ですべて全部変えますよと・・・3月31日に、それを明日から施行しますと・・・。」と答えた。また、A2組合員は、このときB5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、A2さんの大変さを私も分かりますのでA2さんの仕事を私がしたい、B4さんが言われている通りで良いと思います、A2さんがしたら5,000円払わなくてははいけないし・・・。」などと言われ、敵意を向けられていると感じたと述べた。

【証拠省略】

(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

(7) 特別手当について

B8事務長は、第3回団体交渉（前記5ウ(7)）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B2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。

B1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、B1会長は、法人の財政状況が厳しいので、A2組合員に毎月これだけのお金を支払えない、ない軸は振れないと述べた。

(4) 会計システム処理特別手当について

組合は、現在もA2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。

【証拠省略】

(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、A3書記長、A5書記次長及び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6回団体交渉におけるやり取りについて

(7) 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してきちんと回答してほしいと要望した。

(4) 特別手当について

a B8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B2事務長は印を押して、実際に前記2(1)エに記載の①の4,000円はずっ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、B8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、B8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、A2組合員とB8事務長がお互いに対して相手をおとしめていると言いつつ言い合いになったときに、B8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かと思えますけど」と発言した。

組合は、もし増額できないのであれば、A2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、B8事務長は、もう解決はしていると思っていると回答した。

【証拠省略】

(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、A3書記長とB8事務長が事務折衝を行い、このときA3書記長は、B8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、A2組合員は、B8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、後のことは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、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、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

(7) 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。

(4) 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に言われ、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、伝え終わると 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、B 5 さん : 私が入力すると言われていましたので、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、全然話もして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。」

(7) 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「整理解雇なんですよどっちか」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じゃないですかと、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、正職員でないといけない部分があると思うと発言した。

【証拠・人証省略】

(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

(7) 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。

(4) 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 名で清算終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。」と発言した。

(7) 特別手当について

B 8 事務長は、前記(9)ウ(7)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。

(4) 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 組合員がやらないのだと答えた。

(7) 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たと説明した。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C 2 (以下「C 2」という。)について

令和5年7月頃、A 2 組合員は、法人に対し、C 2 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よう提案した。A 2 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らんと考えていた。

組合が、A 2 組合員の提案を拒否したのはなぜかと尋ねたところ、B 1 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A 2 組合員に相談したのかと尋ねたところ、B 1 会長は、相談していないと回答した。

A 2 組合員は、C 2 の婦人相談の受託については、C 1 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。

(1) A 2 組合員の解雇について

B 8 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、B 8 事務長とB 5 職員の2名で清算業務を行うこととし、A 2 組合員の継続雇用はできないこと、A 2 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(7) 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A 2 組合員を継続雇用できるのではないかと指摘し、A 2 組合員の継続雇用を強く求めたところ、B 8 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、組合から何度尋ねられてもA 2 組合員の継続雇用には応じなかった。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っていると答えた。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。

(7) 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。

【証拠・人証省略】

(11) 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、A2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 A2組合員の解雇について

法人は、令和6年1月16日付けで、A2組合員に対し、同年3月31日をもって解雇する旨通知した。A2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日をもって解散となること。(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、A2組合員に対して直接解雇理由を説明したことはなく、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A2組合員に対して、パートへの変更について打診したことはなく、また、パートであったB5職員に対して、退職の打診はしていない。

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。

【証拠・人証省略】

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、同日をもって清算終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た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。

【証拠・人証省略】

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、清算終了登記が行われている。この点に関して、法人は、清算終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 争点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(同行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。)

(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いとしても、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いということではできない。

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、特別手当はそのような趣旨で支給されることとなったのではなく、B2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A2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、A2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、A2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がったことがあるが、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、A2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、A2組合員を好ましく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、A2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、A2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こ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A2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。

(7) 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、B3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、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。

(4) 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A2組合員の特別手当を増額することが予定されており、A2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。

(g) 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、A2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、A2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A2組合員の労働条件の不利益変更にあたるものであり、A2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、A2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(i)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あたり、その不利益性を否定することはできない。

(i) 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(i)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(i)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、B8事務長は、「はい」と返事している。

第4回団体交渉では、前記第3の3(6)ウ(i)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、B2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、B8事務長は、「ただ、それは言っただけの発言を私がした」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、B1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(i)認定のとおり、B1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(i) b認定のとおり、B8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、A2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。

第7回団体交渉では、前記第3の3(9)ウ(7)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、手当の増額は自分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ないと、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ことを踏まえると、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、増額されなかった特別手当の額は、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えず、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揺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(1) 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 争点2（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、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、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 B 4 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、A 2 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A 2 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、B 4 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B 5 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、A 2 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ったと主張するが、B 5 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、A 2 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、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、B3事務長が、A2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B5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B5職員に任せることとし、A2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 A2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、A2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 A2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、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、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。

(7) 法人が、A2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A2組合員に任せるとして支給されていたものであり、A2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 B4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A2組合員に提案し、その中で、会計システム入力等の処理については、B5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、B4事務長は、令和4年12月に法人の収益事業であったC1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B5職員に会計システム入力等の処理を任せる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、B5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、A2組合員が、B5職員から、「・・・A2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、B5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、A2組合員は、令和5年1月10日にB4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、B4事務長が、A2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、A2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A2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A2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、A2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、A2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。

(4) 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A2組合員の発言によると、A2組合員がB5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、B4事務長がA2組合員に会計システム入力等の処理を任せられた経緯によると、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、A2組合員から会計ソフトの入力方法が教授されなければB5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、A2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事でB5職員とも話がついていと主張したこと、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A2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、A2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、A2組合員は、B5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、B8事務長が、A2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、B5職員にもできるのにA2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、A2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。

(ウ) 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A2組合員からB5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A2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A2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、A2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った。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ったことは、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。

(エ) 不当労働行為意思について

前記(ウ)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っ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ぬので、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で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られることができる。

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、組合嫌悪の情が理由であると主張するが、前記ア(イ) b 認定のとおり、本件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、本件事務分担の変更は、前記ア(イ) b 及び d 認定のとおり、法人がA2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A2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B5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、A2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、A2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・・・職場でやったらいいやん」などと発言しており、これに対して、B4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が・・・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、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には、不利益性は認められるが、これが、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A2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日付けで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171万円が漏れている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C1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、A2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A2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B5職員の2名で対応することとしたものであり、A2組合員が組合員であることを理由に解雇したのではない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、法人が、A2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。

(7) A2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(イ) 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、A2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。

a 法人は、収益事業であるC1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ことはできない。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確かな証拠はないほか、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で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、にわかには考え難い。

- 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がたいし、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。

(イ) 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、清算が終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(イ) 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3(10)ウ(イ)認定のとおり、第8回団体交渉では、A2組合員の解雇が初めて交渉議題とされ、法人は、A2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ぬ状況であった。

それにもかかわらず、法人は、B1会長が、前記第3の3(10)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と表れであり、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 A2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3(10)ウ(イ)認定のとおり、組合がA2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A2組合員を解雇する方針に固執するのみならず、A2組合員や組合に対して、A2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(イ)b認定のとおり、B8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いんじゃないかと思えますけど」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こと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揺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、清算終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らるべきであるが、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、A2組合員の原職復帰を求めているが、前記第3の4(2)及び3認定のとおり、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、清算が終了するまでの間、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、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、A2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日付けでA2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、A2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かつ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日付けで行ったA2組合員の解雇をなかつたものとして取り扱い、同年4月1日からA2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ったことからしても、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

別紙1

一般財団法人Y定款（抜粋）

(名称)

第1条 この法人は、一般財団法人Yと称する。

(事務所)

第2条 この法人は、主たる事務所を愛媛県C3に置く。

(目的)

第3条 この法人は、愛媛県内においてC4との連絡調整を図り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、もって母子家庭及び寡婦の福祉の増進に寄与することを目的とする。

(事業)

第4条 この法人は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 母子家庭及び寡婦の福祉と自立に関する調査、研究及び企画
- (2) 母子家庭の母及び寡婦等就業・自立を支援する事業
- (3) 母子家庭の母及び寡婦の就業を支援する無料職業紹介事業
- (4) 母子家庭及び寡婦に就労の場を提供する食堂、売店等の経営
- (5) 母子家庭及び寡婦に対する必需物資の販売
- (6) その他この法人の目的を達成するために必要な事業

(基本財産)

第5条 この法人の目的である事業を行うために不可欠なものとして評議員会が定めた財産は、この法人の基本財産とする。

2 基本財産は、この法人の目的を達成するために善良な管理者の注意をもって管理しなければならず、基本財産の一部を処分しようとするとき及び基本財産から除外しようとするときは、あらかじめ理事会及び評議員会の承認を要する。

(事業年度)

第6条 この法人の事業年度は、毎年4月1日に始まり翌年3月31日に終わる。

(事業計画及び収支予算)

第7条 この法人の事業計画書及び収支予算書については、毎事業年度開始の日の前日までに、会長が作成し、理事会の決議を経て、直近の評議員会に報告しなければならない。これを変更する場合も、同様とする。

2 省略

(事業報告及び決算)

第8条 この法人の事業報告及び決算については、毎事業年度終了後、会長が次の書類を作成し、監事の監査を受けた上で、理事会の承認を受けなければならない。

- (1) 事業報告
- (2) 事業報告の附属明細書
- (3) 貸借対照表
- (4) 損益計算書（正味財産増減計算書）

(5) 貸借対照表及び損益計算書（正味財産増減計算書）の附属明細書

2 前項の承認を受けた書類のうち、第1号、第3号及び第4号の書類については、定時評議員会に提出し、第1号の書類についてはその内容を報告し、その他の書類については承認を受けなければならない。

3 省略

(評議員)

第9条 この法人に評議員7名以上13名以内を置く。

(評議員の選任及び解任)

第10条 評議員の選任及び解任は、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179条から第195条の規定に従い、評議員会の決議により行う。

2 省略

(構成)

第13条 評議員会は、すべての評議員をもって構成する。

2 省略

(権限)

第14条 評議員会は、次の事項について決議する。

- (1) 理事及び監事の選任又は解任
- (2) 理事及び監事の報酬等の額
- (3) 評議員に対する報酬等の支給の基準
- (4) 貸借対照表及び損益計算書（正味財産増減計算書）の承認
- (5) 定款の変更
- (6) 残余財産の処分
- (7) 基本財産の処分又は除外の承認
- (8) その他評議員会で決議するものとして法令又はこの定款で定められた事項

(開催)

第15条 評議員会は、定時評議員会として毎事業年度終了後3箇月以内に1回開催するほか、必要がある場合に開催する。

(招集)

第16条 評議員会は、法令に別段の定めがある場合を除き、理事会の決議に基づき会長が招集する。

2 省略

(決議)

第17条 評議員会の決議は、決議について特別の利害関係を有する評議員を除く評議員の過半数が出席し、その過半数をもって行う。

2 前項の規定にかかわらず、次の決議は、決議について特別の利害関係を有する評議員を除く評議員の3分の2以上に当たる多数をもって行わなければならない。

- (1) 監事の解任
- (2) 評議員に対する報酬等の支給の基準
- (3) 定款の変更
- (4) 基本財産の処分又は除外の承認
- (5) その他法令で定められた事項

3 省略

(役員設置)

第19条 この法人に、次の役員を置く。

- (1) 理事 6名以上10名以内
- (2) 監事 2名以内
- 2 理事のうち1名を会長、2名を副会長とする。
- 3 前項の会長をもって一般法人法上の代表理事とする。

(役員選任)

第20条 理事及び監事は、評議員会の決議によって選任する。

- 2 会長及び副会長は、理事会の決議によって理事の中から選定する。

(理事の職務及び権限)

第21条 理事は、理事会を構成し、法令及びこの定款で定めるところにより、職務を執行する。

- 2 会長は、この法人を代表し、その業務を執行する。
- 3 会長は、毎事業年度に4箇月を超える間隔で2回以上、自己の職務の執行の状況を理事会に報告しなければならない。

(監事の職務及び権限)

第22条 監事は、理事の職務の執行を監査し、法令で定めるところにより、監査報告を作成する。

- 2 監事は、いつでも、理事及び使用人に対して事業の報告を求め、この法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる。

(構成)

第26条 理事会は、すべての理事をもって(ママ)構成する。

(権限)

第27条 理事会は、次の職務を行う。

- (1) この法人の業務執行の決定
- (2) 理事の職務の執行の監督
- (3) 会長及び副会長の選定及び解職

(招集)

第28条 理事会は、会長が招集する。

2 省略

(決議)

第29条 理事会の決議は、決議について特別の利害関係を有する理事を除く理事の過半数が出席し、その過半数をもって行う。

- 2 前項の規定にかかわらず、一般法人法第197条において準用する一般法人法第96条の要件を満たしたときは、理事会の決議があったものとみなす。

(解散)

第33条 この法人は、基本財産の滅失によるこの法人の目的である事業の成功の不能その他法令で定められた事由によって解散する。

(残余財産の処分)

第35条 この法人が清算をする場合において有する残余財産は、評議員会の決議を経て、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律第5

条第17号に掲げる法人又は国若しくは地方公共団体に贈与するものとする。

別紙2

一般財団法人Y会計規程(抜粋)

第1条 一般財団法人Y(以下「本会」という。)の会計は、法令又は寄附行為に定めるものを除くほか、この規程の定めるところによる。

第12条 本会の支出命令、支出の原因となる契約その他の行為(以下「支出負担行為」という。)、収入の命令並びに現金及び物品の出納命令は会長がこれを行う。

第13条 会長は、次に掲げる事項を事務長に専決させることができる。

- (1) 補助金、交付金、委託金及び拋出金その他歳入金の受け入れ。
- (2) 一般有価証券等の受払い。
- (3) 戻入金の受入
- (4) 報酬、賃金、諸手当その他これらに類するもので常時一定したものの支払い。
- (5) 法令、規程等による費用の弁償及び旅費の支払い。
- (6) 本会予算で定められた支出のうち50万円未満の支払い。

別紙3

一般財団法人Y職員就業規則(抜粋)

(目的)

第1条 一般財団法人Y(以下「本会」という。)事務局職員(以下「職員」という。)規則は、労働基準法等法令によるもののほか、この規則の定めるところによる。

(勤務場所)

第2条 職員の勤務場所は、<所在地C5> Y事務局とする。

- 2 職員は、この規則並びにこの規則に基づいて定められた諸規則を守り、それぞれ職責を重んじ会長の指示に従い互いに協力して会の発展に努めなければならない。

(職員の任免)

第3条 職員の任免は会長がこれを行う。

- 2 職員は、母子家庭の母及び子、寡婦、又は父子家庭の父及び子並びにこの会の趣旨に賛同する特殊技能者等で本会に就職を希望するものの中から選考する。

3 省略

(事務引継)

第6条 職員の退職、休職又は異動が決定した場合は、取扱事件を後任者又は会長の指名した者に引継ぎをしなければならない。

(給与)

第16条 職員の給与は、別に定める給与規程等によりこれを支給する。

(解職)

第 20 条 職員が次の各号の一に該当する場合は解雇することができる。

- (1) 勤務成績が不良で就業に適しないと認めるとき。
- (2) 精神又は身体の障害により、業務に堪えられないと認めるとき。
- (3) 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。

別紙 4

一般財団法人 Y 職員給与等支給規程 (抜粋)

(目的)

第 1 条 この規程は、財団法人 (ママ) Y 就業規則第 16 条の規程に基づき、職員の給与その他の給付の支給について必要な事項を定めることを目的とする。

(給与の種類)

第 3 条 職員の給与の種類は、給料及び手当とする。

- 2 給料は正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって、手当を除いた金額とする。
- 3 手当の種類は、扶養手当、通勤手当、住居手当、特別手当、管理職手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当とする。

(扶養手当)

第 7 条 扶養手当は、扶養親族 (他の生計の途がなく、主としてその職員の扶養を受けている者) のある職員に対して支給する。ただし、他から扶養手当に相当する手当の支給を受けている者及びその者の勤労所得、資産所得、事業所得、恩給、退職年金等の合計が年額 130 万円以上である者は、これを扶養することはできない。

- 2 前項の扶養親族種類及び扶養手当の額は次のとおりとする。
 - (1) 配偶者 (届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)
 - (2) 22 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子及び孫
 - (3) 60 歳以上の父母及び祖父母
 - (4) 22 歳に達する日以降の最初の 3 月 31 日までの間にある弟妹
 - (5) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額額は、前項第 1 号に掲げる扶養親族については 13,000 円、同第 2 号から第 5 号までに掲げる扶養親族 (次条において「扶養親族たる子、父母等」という。) のうち 2 人までについてはそれぞれ 6,000 円 (職員に扶養親族でない配偶者がある場合にあってはそのうち 1 人については 6,500 円、職員に配偶者がいない場合にあってはそのうち 1 人については 11,000 円)、その他の扶養親族については 1 人につき 5,000 円とする。

4 扶養親族たる子のうちに 15 歳に達する日以後の最初の 4 月 1 日から 22 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間 (以下「特定期間」という。) にある子がいる場合における扶養手当の月額額は、

前項の規程 (ママ) にかかわらず 5,000 円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規程 (ママ) による額に加算した額とする。

5 新たに職員となった者の扶養親族がある場合、又は職員に次の各号の一に該当する事実が生じた場合においては、その職員は、ただちにその旨を会長に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合
 - (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合
 - (3) 扶養親族たる 22 歳未満の子がある職員が配偶者のない職員となった場合 (前号に該当する場合を除く。)
 - (4) 扶養親族たる 22 歳未満の子がある職員が配偶者を有するに至った場合 (第 1 号に該当する場合を除く。)
- (扶養手当の支給の始期及び終期)

第 8 条 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においては、その者が職員となった日、扶養親族がない職員に前条第 5 項第 1 号、第 3 号に掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月 (これらの日が月の初日であるときは、その月の属する月) から開始し、扶養手当を受けている職員が退職した場合においては、その者が退職した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で前条第 5 項第 2 号、第 4 号に掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月 (これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月) をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、前条第 5 項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から 15 日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月 (その日が月の初日であるときは、その日の属する月) から行うものとする。

2 省略

(特別手当)

第 12 条 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。

○令和6年（不）第2号事件

1 当事者

申立人 A労働組合

被申立人 株式会社B

2 申立及び終結状況

令和6年6月13日 申立て

令和7年3月10日 取下げ

3 審査委員

（長）武智雅子 小田敬美

4 参与委員

（労）菊川 泰 （使）柴田智恵

5 申立人の請求する救済内容（法第7条2号）

被申立人は、申立人から申入れのあった団体交渉に応じなければならない。

6 申立人の主張（概要）

被申立人は、退職した組合員らに対し、賃金を支払わず、さらに、請負契約の受託者として負うべき善管注意義務に違反したとして損害賠償請求を行った。

被申立人と組合員らの関係は雇用契約であり、組合員らの責めによる損害発生的事实もないことから、申立人は、損害賠償請求の撤回と未払賃金の請求等を交渉事項として団体交渉を申し入れたが、被申立人は団交に応じていない。

被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

7 被申立人の主張（概要）

被申立人は、組合員らに業務を外注している認識であった。組合員らと被申立人の孫請け業者とのトラブルなどにより工事が遅延し、それを解消するために被申立人が経済的な損害を被ったことから、組合員らに損害賠償請求を行った。

8 審査概要

調査回数	審問回数	証人等		処理日数
		申立人側	被申立人側	
2回	—	—	—	271日

9 令和7年の審査状況

調査手続の中で、被申立人に対し、組合の求める交渉内容は義務的団交事項に該当するので団体交渉を受け入れるよう強く働きかけたところ、団体交渉が実現したとして、申立人から取下書が提出され、事件は終結した。

第4節 再審査事件

1 概況

令和7年中の再審査事件の係属件数は、令和6年からの繰越2件で、翌年に繰越されている。

2 事件一覧表

初 審 事件番号	命令交付 年 月 日	再 審 査 事件番号	再審査 申立人	再 審 査 被申立人	再審査申立 年 月 日	審査 状況
31年1号 元年3号	5. 2. 28	5年7号	X組合	学校法人Y1	5. 3. 9	係属中
31年1号 元年3号	5. 2. 28	5年8号	学校法人Y1	X組合	5. 3. 14	係属中

3 事件の概要

○令和5年（不再）第7号事件

1 当事者

再審査申立人 再審査被申立人
X組合 学校法人Y1

2 再審査申立及び終結状況

令和5年3月9日 再審査申立て 係属中

3 初審命令不服の要点

初審命令主文第2項を取り消し、次の内容の命令を求める。

- (1) 再審査申立人の請求する救済の内容（初審命令理由第1の2）について、初審命令が不当労働行為の成立を否定した部分についても不当労働行為を認定する。
- (2) 不誠実団交の救済方法として、初審命令主文第1項記載の文書の手交に加えて交渉態度の是正を命じる。
- (3) 再審査被申立人は、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で謝罪文を記載し、再審査被申立人の正面玄関の見やすい場所に、命令書の写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

4 初審命令不服の理由（要旨）

- (1) A2に対する休日・深夜勤務申請書・報告書の受付拒否について

ア 休日・深夜勤務申請については、再審査被申立人が策定した「就業のしおり」に基づき、所属長である学部長及び理事長の決裁においてその拒否が判断されなければならないところ、上記受付拒否が、A2が組合に加入した直後から発生している点について何ら検討されていない。再審査被申立人は、再審査申立人が申し入れた団体交渉にも不誠実な対応に終始していることから、初審命令が不当労働行為意思を認めなかったのは不当である。

イ 深夜休日労働許可制について、労働基準監督署が無効と明言していなかったという理由だけでは、不当労働行為該当性を否定し得るものではない。

(2) 再審査被申立人がA2や再審査申立人に対して注意書等を発出したことについて

ア 事実上の措置では、「格別厳しい場合」に該当しなければ不利益性が認められないとしたことは、愛媛県労委独自の判断規範である。再審査被申立人が、A2への注意書等を発出したことは、懲戒処分の前段階と位置付けられるべきものであり、不利益性が認められる。また、再審査申立人に対しても、組合活動を牽制し、抑制しようとしたものと言わざるを得ず、組合活動一般に対して制約的効果が認められることから、不利益性が認められる。

イ 初審命令は、就業規則を根拠とする合理的な理由に基づき注意書が発出されたものであるとするが、同理由だけで不当労働行為該当性を否定し得るものではなく、(1)アに記載のとおり、不当労働行為意思は認められる。

(3) B2常務理事が申立てたハラスメント申立てとハラスメント認定について

ア ハラスメント申立ての不当労働行為該当性を判断するにあたっては、その内容自体に合理的根拠が認められるかが問題となるところ、その内容の当否について一切言及がなされておらず、判断に遺漏がある。

イ 初審命令は、A2が懲戒処分を受ける可能性が確定するのはハラスメント認定を受けてからであり、B2常務理事が自らの権利利益の回復のために所定の制度を用いることは正当な権利行使の方法であるなどとして、「受忍の限度」を超えた不利益とまでは認められないとして不利益性を否定したが、不利益性の判断規範として「受忍の限度」を超えるものか否かというのは、愛媛県労委独自の判断規範である。

ウ B2常務理事は、個人的立場においてハラスメント申立てを行ったもので、不当労働行為意思が認められないとしているが、ハラスメント申立て自体が不合理であったこと、再審査申立人が申し入れた団体交渉にも応じていないこと等を踏まえれば、組合活動を抑制するために再審査被申立人常務理事の立場でハラスメント申立てをしたというべきである。

エ ハラスメント認定の不当労働行為該当性を判断するにあたっては、A2や再審査申立人の組合活動の故をもってなされたものであるか検討する必要があるが、初審命令では、手続の相当性や透明性の程度との事情のみ抽出して検討

するにとどまり、ハラスメント認定の合理性や団体交渉の経緯・結果などの事情について検討されていない。また、ハラスメント防止委員会は、再審査被申立人常務理事やその関係者が審議に直接参加するなど、公正さや中立性の担保がなされていたとはいえ、にもかかわらず、再審査申立人がハラスメント防止委員会の手続に関与することの是非のみに問題をすり替えて判断しており不当である。

オ 初審命令は、支配介入行為該当性について、支配介入意思を基礎づける事実がないなどと指摘するが、本事案において、支配介入行為の成立に支配介入意思を要求したことは、愛媛県労委独自の規範と言わざるを得ず、理由がない。

(4) 不誠実団交について

ア 実質的な交渉権限を有しない者が交渉担当者となっていたのであるから、交渉議題に関わらず、再審査被申立人は、誠実交渉義務を尽くさなかったというべきである。

イ 教職員会は労働組合的な役割を担わされ、労働条件にかかる協議をするなどしていたのであるから、これと比して再審査被申立人を差別的に取り扱っても良いとする理由はなく、中立保持義務違反の問題は回避し得ない。

ウ 再審査被申立人は、団体交渉の場での発言を合理的理由も説明せずに撤回したり、就業規則等で規定されているなどの形式的な回答に終始して実質的理由を述べなかつたり、再審査申立人が団体交渉事項として協議を申し入れているにもかかわらずこれを無視して手続きを進めるなどしていたのであるから、初審命令が不誠実団交の一部を否定したことには不当である。

○令和5年（不再）第8号事件

1 当事者

再審査申立人	再審査被申立人
学校法人Y 1	X組合

2 再審査申立及び終結状況

令和5年3月14日 再審査申立て 係属中

3 初審命令不服の要点

初審命令主文第1項を取り消し、当該箇所に係る救済申立てを棄却する、との命令を求める。

4 初審命令不服の理由

追って主張する。

第5節 不当労働行為事件の審査の目標期間、並びに審査の目標期間の達成状況及びその他の審査の実施状況(労働組合法第27条の18関係)

1 審査の目標期間

当委員会における不当労働行為事件の審査は、申立てを受けた日から起算して概ね1年以内に命令を発することを目標に実施する。

(平成17年1月14日第1112回公益委員会議決定)

2 審査の目標期間の達成状況及びその他の審査の実施状況

前記第1節ないし第3節に記載のとおりである。

[参 考]

不当労働行為の審査のながれ

