

報道関係者 各位

平成30年12月4日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 宿里 明弘

(直通電話) 03-5403-2157

## 祐愛会（その2）不当労働行為再審査事件 （平成29年（不再）第23号）命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 荒木尚志）は、平成30年12月3日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。  
命令の概要は、次のとおりです。

### 【命令のポイント】

～介護事故を理由とする懲戒処分及び人事考課が1であったことを理由とする賞与不支給が不当労働行為であるとされた事案～

組合の執行委員長、かつ、法人における唯一の組合員であるAが、法人入居者Bの個室の暖房を入れて部屋を閉め切ったことによって、発熱等の体調不良となる介護事故を起こしたとして、法人がAに対し減給の懲戒処分をしたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。また、法人が当該組合員の人事考課を1とし、法人における行事等不参加を理由に賞与を減額した結果、賞与を不支給としたことも労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

### I 当事者

再審査申立人：

社会福祉法人祐愛会（「法人」）（沖縄県宮古島市）

再審査被申立人：

全日本自治団体労働組合沖縄県本部（「自治労沖縄県本部」）（沖縄県那覇市）

組合員約11,000名（平成29年9月27日現在）

社会福祉法人祐愛会宮古の里労働組合（「組合」）（沖縄県宮古島市）

組合員1名（平成29年9月27日現在）

### II 事案の概要

- 1 本件は、法人が、組合の執行委員長かつ法人唯一の組合員であるAに対し、平成27年4月7日付けで減給の懲戒処分をしたこと（「本件懲戒処分」）及び平成27年6月賞与を支給しなかったこと（「本件賞与不支給」）が不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。
- 2 初審沖縄県労働委員会は、法人に対し、Aに対する懲戒処分の取消し、減給及び賞与に関するバックペイ並びに文書掲示を命じたところ、法人は、これを不服として再審査を申し立てた。

### III 命令の概要

#### 1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

#### 2 判断の要旨

##### (1) 本件懲戒処分は労組法第7条第1号に該当するか

ア 懲戒事由の存否について

(ア) 法人は、本件懲戒処分の懲戒事由として、Aが、インフルエンザ発生期間中エアコンをつけないという方針に従い、室温を適温に保つべき注意義務を負っていたにもかかわらず、それを怠り、また、入居者Bの部屋のドアを閉め切った上、Bの健康状態を監視するために巡回業務を常に行うという注意義務を負っていたにもかかわらず、それを怠り、Bを危険な状態に陥らせ、Bの生命に現実的危険性を生じさせたこと（「本件介護事故」）を挙げている。

(イ) しかし、法人においてエアコンの使用が全面的に禁止されていたとまで認めることはできない。

また、法人は、Bが元来寒がりであり、いつも頭から毛布を掛けて座る習慣が

あった旨主張するが、本件介護事故当日の看護日誌の記載から、記載した看護師はBの言動を特筆すべき事項として認識していたものと推認され、Aがエアコンを入れたことは不相当とは言えない。

さらに、Bの個室がいつ閉め切られたのかについて客観的な証拠はなく、AがBの個室のドアを閉めたと認めるに足る証拠もない。また、エアコンを使用してドアを閉め切っていたこととBの体調不良について、因果関係は不明であると言わざるを得ない。

加えて、Bの発熱が発覚した後も、法人の看護師が医師に報告して指示を仰ぐ対応を取ったのみであり、対応した医師も、直接診察することなく、投薬と経過観察を指示したに止まっており、Bも解熱剤の投与を受けたのみで翌日には熱が下がったことに鑑みると、Bについて生命の現実的危険性が生じたとは認められない。

(ウ) 以上から、Aがエアコンを入れたことは不相当とは言えず、Aがドアを閉め切ったとは認められない。Aがエアコンを入れたこととBが体調を崩したこととの因果関係も不明であり、Bに生命の現実的危険性が生じたとも言いえない。したがって、Aにおいて法人が懲戒事由として主張する注意義務違反の事実は認められない。

イ 本件懲戒処分が組合員であることの故をもってなされたか

法人は、本件懲戒処分に当たって医学的所見を求める等の客観性及び合理性を確保するための方策を講じることなく、また、他の職員に責任があった可能性を検討することもなく、組合の執行委員長であるAのみが責任を負うことを前提に本件懲戒処分の手続を進め、また、Aについて懲戒事由に該当する注意義務違反が認められないにもかかわらず、他の介護事故に比して相当に重い本件懲戒処分を行ったものといえ、労組法第7条第1号に該当する。

## (2) 本件賞与不支給は労組法第7条第1号に該当するか

ア 人事考課の合理性の有無

法人の人事考課は20要素を各5点満点で評価して行うものであるが、客観的な基準はなく、施設長の感覚や恣意によって行われていたと言わざるを得ない。

Aは20要素すべてが最低の1であり、5要素において本件介護事故に関する記載があり、4要素において平成26年12月4日に業務を怠ったことに関する記載があるが、いずれもそれらを理由として各要素を最低評価することに合理性があるとは言えない。

また、Aの介護技能は平均的な水準に著しく劣っていたとは認められない。したがって、Aの人事考課は、Aの実際の勤務実態を反映しているとは言えず、合理的なものとは言えない。

イ 行事等不参加による減額の合理性について

法人は、Aに対し、行事等の参加の手当が基本給等に含まれていることについて承諾する旨の承諾書（「本件承諾書」）を提出しない限り、行事等に参加しないように述べたことは、本件承諾書の提出を行事等参加の条件とし、本件承諾書を提出しない限り勤務時間外の行事等に参加することを禁止したに等しいものであって、行事等不参加による減額に合理性があるとは言えない。

ウ 本件賞与不支給が組合員であることの故をもってなされたか

人事考課において、組合員であるAのみが最低評価をつけられており、また、Aの実際の勤務実態を反映しているとはいえず、最低評価について合理的なものとは認められないこと、当時労使対立が継続していたことも踏まえると、当該人事評価は組合員であることの故をもってなされたものと認められる。

行事等の不参加についても、法人は、本件承諾書を提出しないことが組合の方針を踏まえたものであることを認識した上で不提出を理由に行事等の参加を実質的に禁止したものといえ、組合員であることの故をもってなされたものと認められる。

したがって、本件賞与不支給は、労組法第7条第1号に該当する。

## (3) 本件懲戒処分及び本件賞与不支給は労組法第7条第3号に該当するか

本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、法人が、組合の執行委員長であるAに対し、合理的理由が認められないにもかかわらず、他の職員に対する取扱いとも異なり、労働者にとって最も重要な給与面での打撃を与えるものであり、これにより組合活動を萎縮させ、組合らの人的基盤を脅かし、組合らを法人から排除することを企図したものであったと言え、労組法第7条第3号に該当する。

### 【参考】

初審救済申立日 平成28年1月5日（沖縄県労委平成28年(不)第1号）  
初審命令交付日 平成29年3月30日  
再審査申立日 平成29年4月12日