

平成 22 年 3 月 3 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 20 年(行)第 423 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「第 1 事件」という。)

平成 20 年(行)第 724 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「第 2 事件」という。)

口頭弁論の終結の日 平成 21 年 12 月 4 日

判決

第 1 事件原告兼第 2 事件訴訟参加人	社会福祉法人やまばと会員光園
第 1 事件被告補助参加人兼第 2 事件原告	かじみつ福祉労働組合
両事件被告	国
裁決行政庁	中央労働委員会

主文

- 1 第 1 事件原告兼第 2 事件訴訟参加人の請求をいずれも棄却する。
- 2 第 1 事件被告補助参加人兼第 2 事件原告の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、補助参加及び訴訟参加によって生じたものを含め、第 1 事件及び第 2 事件を通じ、第 1 事件原告兼第 2 事件訴訟参加人と被告との間においては、第 1 事件原告兼第 2 事件訴訟参加人の負担とし、第 1 事件被告補助参加人兼第 2 事件原告と被告との間においては、第 1 事件被告補助参加人兼第 2 事件原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 第 1 事件

中央労働委員会が中労委平成 19 年(不再)第 37 号事件について平成 20 年 6 月 18 日付けで発した命令の主文Ⅱ項、Ⅲ項を取り消す。

2 第 2 事件

中央労働委員会が中労委平成 19 年(不再)第 37 号事件について平成 20 年 6 月 18 日付けで発した命令の主文Ⅰ項を取り消す。

第 2 事案の概要

第 1 事件被告補助参加人兼第 2 事件原告(以下「原告組合」という。)は、山口県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し、第 1 事件原告兼第 2 事件訴訟参加人(以下「原告法人」という。)による X1 執行委員長の配転等が不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立てをした。県労委は、別紙 1 (省略)のとおり、申立てを一部認容し、X1 の配転を禁じ、文書交付等を命じるとともにその余の救済申立てを棄却する旨の一都救済命令(以下「本件初審命令」という。)を発した。

原告法人は、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、本件初審命令を不服として再審査申立てをした。中労委は、別紙 2 (省略)のとおり、平成 20 年 6 月 18 日付けで、原告法人の再審査申立てを一部容れ、X1 の配転を不当労働行為ではないと判断して本件初審命令の一部を取り消し、その内容を変更するとともに、その余の再審査申立てをいずれも棄却する旨の一部救済命令(以下「本件命令」という。)を発した。

第1事件は、原告法人が本件命令のうち再審査申立てが容れられなかった部分の取消を求めた事案であり、第2事件は、原告組合が本件命令のうち原告組合の救済申立てを棄却した部分の取消を求めた事案である。

本件では、第1事件に第2事件の口頭弁論が併合された。

1 前提となる事実(当事者間に争いが無いが、参照の便宜のため証拠を記載した部分がある。)

(1) 当事者等

ア 原告法人

原告法人は、第一種社会福祉事業(知的障害者更生施設及び特別養護老人ホームの設置経営)及び第二種社会福祉事業(老人・身体障害者・知的障害者・児童の短期入所事業、老人・身体障害者のデイサービス事業等に係る施設の設置経営)を目的として、平成3年7月12日に設立され社会福祉法人である(旧名称は「社会福祉法人季朋会員光園」であったが、平成19年6月25日付けで現在の名称に変更した。以下、名称変更前の法人も「原告法人」という。)。職員数は、パート職員を含めて145名(平成18年8月1日現在)である。

原告法人の組織は、理事会(理事7名。うち、理事長1名及び常務理事1名)、監事(2名)、評議員会(評議員15名)並びに総務部、業務推進部、障害福祉部及び高齢福祉部からなり、理事長及び常務理事が原告法人を代表するものとされ、日常の軽易な業務については、理事長が専決し、「これを理事会に報告すること」とされている。平成17年ないし平成18年当時、原告法人の理事長はY1(以下「Y1理事長」という。)、常務理事はY2(以下「Y2常務」という。なお、同人は、平成19年6月8日、原告法人の理事長に就任した。)であった。

原告法人が設置運営する施設及び各施設における業務内容等は、別紙3「施設一覧表」(省略)のとおりであり(このうち、原告法人の肩書地に所在する施設を「本部施設」という。)、同施設には、障害福祉部及び高齢福祉部に所属する職員が配置されている。このうち、「知的障害者更生施設員光園」は入所部と通所部で構成され(以下、特に断らない限り、「入所部」、「通所部」というのは、「知的障害者更生施設員光園」のそれを指す。)、園長には、平成17年12月31日まではY3(以下「Y3前園長」という。)が就いていたが、平成18年1月1日にはY4(以下「Y4園長」という。)が就任した。

イ 原告組合

原告組合は、平成17年3月1日に原告法人の職員を構成員として結成された労働組合であり、結成当初から山口県自治体労働組合連合(以下「山口自治労連」という。)に加盟している。

原告組合は、役員を除く組合員の氏名及び原告組合員数を公表していない。原告組合結成時の役員は、執行委員長のX1、副委員長のX2、X3外1名、書記長・書記次長各1名、合計5名であり、その勤務部署別内訳は、知的障害者更生施設員光園4名(X1を含む。)、新型特別養護老人ホーム員光園1名及び「高齢者デイサービスセンター陣屋の森」(以下「陣屋の森」という。)1名であった。

ウ X1

X1 は、平成 5 年 4 月 1 日付けで原告法人に採用され、高齢福祉部の介護職員（以下「介助員」ともいう。）として 1 年間勤務した後、平成 6 年 4 月 1 日付けで、障害福祉部の支援職員（以下「指導員」ともいう。）として入所部に異動し、平成 18 年 5 月末まで 12 年 2 か月にわたり、入所部の支援職員として勤務していた。

なお、X1 は、原告法人から平成 20 年 1 月 23 日、原告法人に対する名誉毀損行為、入所者に対する与薬過誤及びこの過誤の責任転嫁並びに支援会議議事録の無断謄写等を理由とする懲戒解雇処分を受けたが、これは無効なものであると主張して、山口地方裁判所下関支部で争っている。

エ 保護者会

知的障害者更生施設員光園利用者の保護者は、「やまばと会」という名称の保護者会を組織しており、利用者の保護者は、利用者の同施設利用開始月をもって自動的に保護者会に入会とするものとされている。

保護者会は、定例会議として、入所部保護者会及び通所部保護者会をそれぞれ毎月 1 回、合同保護者会総会を年 1 回開催している。これらの定例会議には、毎回、原告法人から常務理事、同施設園長、障害福祉部次長らが出席するのが通例であり、出席した常務理事らは、同施設入所部及び通所部の運営状況等を報告するとともに、保護者の意見・要望等を直接聞くこととしていた。

同会長には、平成 14 年 4 月から Y5（以下「Y5 会長」という。）が就いている（同人は、原告法人の監事でもある。）。

(2) 原告法人と原告組合との労使協定

ア 原告組合は、原告法人に対し、平成 17 年 3 月 2 日、役員名簿を添付した組合結成通知書を提出するとともに、6 項目にわたる要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

その後、原告法人と原告組合は、労働条件等について適宜団体交渉を行い、同年 6 月 4 日、①賃金及び労働条件の変更及び決定については、労使対等原則に基づき、原告法人及び原告組合が誠意ある交渉を行うこと、②原告法人は、職員の施設間異動に関しては、本人希望を考慮し、公平公正、適材適所の配置に努め、緊急の場合を除いて、1 週間又は 10 日間の余裕をもって通知すること、③原告組合は、原告法人の経営権を尊重すること、④原告法人は、不当労働行為を行わないこと等を含む労使協定（以下「平成 17 年協定」という。）を締結した。

なお、同協定では原告法人が原告組合に事務所を貸与することが含まれていたが、条件（使用料等）をめぐって原告法人と原告組合との間で折り合いがつかず、事務所の貸与は実現されていない。

イ 原告組合は、県労委に対し、平成 17 年 10 月 31 日、原告法人が、① Y2 常務や Y3 前園長らにより、原告組合及び組合員に対し、団結権を阻害し、不当介入している、②団体交渉を誠実に行っていないなどとして、あっせんを申請した（平成 17 年（調）第 8 号事件）。

その後、原告法人と原告組合は、県労委が示したあっせん案を受諾し、平成 18 年 1 月 20 日、労働協約の締結、改廃、運用に関する事項、労働条件の改定、改廃に関する事項及びその他原告法人及び原告組合双方が必要と認めた事項を団体

交渉事項とする等の内容を含む団体交渉の運営に関する労使協定(以下「平成 18 年 1 月協定」という。)を締結した。

ウ 原告法人及び原告組合は、同年 5 月 18 日、平成 18 年度給与改定に関し、職員の施設間異動の告知は緊急時を除き 1 週間又は 10 日間の余裕をもって行うことを含む 5 項目にわたる協定(以下「平成 18 年 5 月協定」という。)を締結した。

(3) 本件救済申立てに至る経緯

ア 原告法人は、X1 に対し、平成 18 年 6 月 1 日付けで、高齢福祉部の介護職員(「介護職」として陣屋の森への配置転換を命じた(以下「本件配転」という。))。

イ 原告法人と原告組合、山口自治労連は、原告法人に対し、同年 5 月 24 日、X1 に対する本件配転について団体交渉を申入れ、同月 30 日、本件配転をめぐる団体交渉(以下「本件団交」という。)をした。

その後、原告法人は、30 分程度で交渉を打ち切った。

ウ 原告法人は、同年 6 月 2 日、原告組合に対し事前の協議や通知をすることなく、下関労働基準監督署へ就業規則の変更を届け出た(以下「本件就業規則変更」という。))。

本件就業規則変更は、①変形労働時間制(1 か月以内。早出・日勤・遅出・夜勤)の採用(就業規則 26 条、27 条)、②懲戒解雇を含む解雇事由について、具体的かつ詳細な内容に改めたこと(就業規則 13 条)等を内容とする変更を届け出たものであった。

なお、上記変更の届出書の意見書欄には、労働者代表として、原告組合の組合員ではない Z1 により、特別に意見はない旨が記載されていた。

(4) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 原告組合及び山口自治労連は、平成 18 年 7 月 11 日、県労委に対し、本件配転や、本件団交の態様及び原告組合との事前協議を欠く本件就業規則変更等が原告法人による不当労働行為(労働組合法 7 条)に当たるとして、不当労働行為救済申立てをした(なお、山口自治労連は、同月 31 日、同申立てを取り下げた。))。

県労委は、平成 19 年 6 月 14 日、本件配転が不利益取扱い(労働組合法 7 条 1 号)及び支配介入(同条 3 号)に、Y3 前園長の X2 に対する原告組合からの脱退を勧める言動(以下「本件 Y3 前園長言動」という。)及び Y2 常務の X3 に対する原告組合の人数や組合員の加入の有無を尋ねる発言(以下「本件 Y2 常務発言」という。)がいずれも支配介入に、本件団交の態様が誠実交渉義務違反(同条 2 号)に、原告組合との事前協議を欠く本件就業規則変更が誠実交渉義務違反及び支配介入にそれぞれ該当すると判断して、別紙 1 (省略) のとおり、原告法人に対し、① X1 に対する知的障書者更生施設員光園入所部以外の原告法人の本部施設への配転、②原告組合からの脱退を迫るような言動及び原告組合員数又は原告組合員名を聞き出そうとするような行為の禁止、③就業規則等の変更に際しての原告組合との事前の誠実協議、④上記①ないし③に関する文書交付を命じ、その余の申立てを棄却する旨の一部救済命令(本件初審命令)を発した。

イ 原告法人は、同月 20 日、中労委に対し、本件初審命令の救済部分の取消しを求めて再審査申立てをした(なお、原告組合は本件初審命令について再審査申立

てをしなかった。)

中労委は、平成 20 年 6 月 18 日付けで、本件配転が不利益取扱い又は支配介入には該当しないものの、その余は本件初審命令のとおりであると判断して、別紙 2 (省略) のとおり、本件初審命令の一部を取り消し、本件配転に関する原告組合の救済申立てを棄却し、これに伴って交付すべき文書の記載を改めたほか、原告法人のその余の再審査申立てを棄却する旨の一部救済命令(本件命令)、を発した。

ウ 原告法人は同年 7 月 10 日、原告法人が本件命令のうち再審査申立てが容れられなかった部分の取消を求めて第 1 事件を提起した。

原告組合は、同年 12 月 12 日、本件命令のうち原告組合の救済申立てを棄却した部分の取消を求めて第 2 事件を提起した。

2 争点

- (1) 救済の必要性(原告組合の実体は存続しているか)
- (2) 本件配転の不当労働行為性
- (3) 本件 Y3 前園長言動の不当労働行為性
- (4) 本件 Y2 常務発言の有無及び不当労働行為性
- (5) 本件団交の態様の不当労働行為性
- (6) 本件就業規則変更の不当労働行為性
- (7) 中労委の救済方法の相当性

3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)(救済の必要性)について

(原告組合の主張)

原告組合は、X1 及び X4 のほか、2 名の匿名組合員が存在し(原告組合としては、結成以来、原告法人から「組合員一人一人をつぶしていく」という労務政策をとられてきているから、やむを得ず匿名としている。)、組合ニュースの配布等の活動を継続しているし、また、脱退した職員が復帰したり他の職員が新規加入する可能性があるから、現在でも労働組合としての実体を有している。

そして、第 1 事件について、原告法人の請求が認容され、救済命令が取り消されると、その取消判決により原告組合の法律上の利益が害されることになる。

したがって、原告組合について、第 1 事件の被告へ補助参加の利益及び第 2 事件の訴えの利益があるというべきである。

(原告法人の主張)

原告組合は、X4 が平成 18 年 10 月末日をもって期間満了によって雇止めとなり(同人が雇止めの無効を主張して提起した訴訟について同人敗訴の最高裁判決がされたことにより、この雇止めが有効であることは確定した。)、救済申立時に組合員であった 2 名の組合員のうち、X1 が平成 20 年 1 月 23 日付けで懲戒解雇され、また X5 が同年 2 月 22 日に脱退しているから、本件命令発出時(同年 6 月 18 日)には既に労働組合としての実体を喪失している。

したがって、原告組合については、第 1 事件についての被告への補助参加の利益及び第 2 事件の訴えの利益がないというべきである。

(被告の主張)

被告は、第 79 回第三部会(平成 20 年 6 月 18 日)における労働組合資格審査において、原告組合を労働組合法 2 条及び 5 条 2 項の規定に適合するものと判定した上で、本件命令を決定したものである。

そして、X4 の雇止め及び X1 の懲戒解雇は、同人らがその適法性を認めたものでなく、不当労働行為であるか否かを争点として、現在、係争中であり、また、原告法人の従業員の新たな加入の一般的可能性を否定する理由もないことから、労働組合の実体がなくなったとはいえない。

(2) 争点(2) (本件配転の不当労働行為性)について

(原告組合の主張)

本件命令の認定した X1 の与薬過誤は、平成 17 年 6 月 11 日午前 8 時ころに発生したもの(以下「第 1 過誤」という。)と平成 18 年 3 月 7 日午後 5 時ころに発生したもの(以下「第 2 過誤」という。)であるが、このうち前者はそもそも事実誤認であり、仮にその事実が存するとしても、その過誤は朝夕の薬のトレイを間違えたというもので、利用者が重篤な状況に陥るなどの類のものではない。

また、職員の与薬過誤を理由とした人事異動は前例がなく、異動は本人の希望を踏まえるとした労使協定(平成 17 年協定)もあり、異動の内示も本人の承諾がない場合には撤回される例も多かった。にもかかわらず、原告法人は、X1 の本件配転については、保護者会からの要請という形を作り出して、X1 本人の意向を確認することなく、また X1 本人が内示を断ったのに、あえてこれを実施したものであり、しかも、介護福祉士等の免許を有しない無資格者である X1 を介護福祉士等の免許を職員全員が持っている陣屋の森に異動させるというもので、その必要性、合理性は全くなかった。

他方、原告法人の原告組合に対する嫌悪の情は、Y4 園長が保護者会でことさらに X1 の与薬過誤をとりあげて保護者会の反発を誘発したり、副委員長であった X2 に組合脱退を迫ったり、X4 を雇止めするなどしていることから明らかである。そして、原告法人は、原告組合が結成されて以来、Y3 前園長が X2 に対して組合脱退を迫ったように、「組合員一人一人をつぶしていく」という労務政策をとってきたから、現実に公然と組合活動ができるのは、X1 と X2 だけになっていた。

そのようななか、労使双方は平成 18 年 1 月 16 日に県労委からの誠実団交等のあっせん案を受諾したが、原告法人は、その直後の時期である同年 6 月 1 日に、原告組合の委員長である X1 を組合員及び組合加入資格者が多数存在する本部施設からそれらの者がほとんどいない陣屋の森に配転させた(本件配転)のである。本件配転の結果、X1 の就業場所とされた陣屋の森が本部施設から車で約 10 分ほどの離れた場所にあることから、X1 と組合員の連絡・協議は困難となり、組合組織としての十分な対応ができなくなった上、組合役員の依願退職や組合員の脱退も起きた。

このように、本件配転は、その前提としての与薬過誤もなく、配転の必要性、合理性もないのに、原告法人が、原告組合を嫌悪するあまり、組合員間の分断を図り組合活動を抑圧する目的のもとに X1 を排除しようとして、あるいは X1 が原告組合の委員長であり組合活動の中心人物で象徴的存在であったがゆえに、本件配転を実施したことは明らかである。したがって、これらの事情を総合すれば、本件配転

は、仮に一定の必要性、合理性があったとしても、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は原告組合に対する支配介入として不当労働行為と評価することができるというべきである。

(被告の主張)

原告法人は、平成 18 年 4 月 15 日の合同保護者会総会において、第 2 過誤に関し、X1 が、与薬は看護師の仕事であるから事故は看護師の責任であると責任転嫁しているなどと、同月 1 日に各保護者と結んだ新契約書 7 条 2 項(事業者は、本契約に基づく内容について、利用者の質問等に対して適切に説明しなければならない。)が求めていると解される以上の内容を、誇張した意見を交えて、利用者の質問等に応じてではなく原告法人側から積極的に報告しているところ、これは、原告法人の反組合的意図ないし動機をうかがわせるものである。

しかしながら、X1 は、1 年に満たない間に、二度にわたり、入所者への与薬に関する事故を起こしており、いずれも入所者の生命の安全をも害しかねないようなミスであり、X1 自身も責任を認めていたのであって、保護者の X1 に対する不信を増大させるものであった。にもかかわらず、X1 は、与薬事故に関し、「薬は看護師の業務にしてほしい。」などとその責任を他に転嫁するように受け取られるような発言をし、また、二度も事故を起こしていることを知った就任間もない Y4 園長から何度も求められた始末書を提出することに応じないなど、誠実に自己の上記事故に関するミスを反省しているとはいえない対応をしている。これらの事情を総合すると、原告法人においては、X1 を少なくとも知的障害者更生施設員光園以外の施設、すなわち、別紙 3「施設一覧表」(省略) ②ないし⑧に配置換えせざるを得ない状況にあったと認められる。

このような状況にある中で、平成 18 年 5 月 2 日、陣屋の森の職員である Z2 から同年 6 月 30 日をもって退職したい旨の退職届が提出されたため、原告法人において、この欠員を補充する必要性が生じた。そして、原告法人はすでに平成 17 年 4 月ころから介護福祉士の資格のない職員に資格を取得させるために高齢福祉部での就労を勧める(介護福祉士受験資格を取得するには、高齢福祉部における介護業務(「介助員」、「介護職」)の経験年数 3 年が必要であって、障害福祉部における支援業務(「支援員」、「指導員」)の経験は何年あってもこれを取得できない。)ことを検討していたこともあり、無資格の X1 を十分な介護技術力やホームヘルパー等の資格が必須の施設に配転させることは適切でなかったことから、Z2 の後任として X1 を陣屋の森に異動させることとしたものであり、Z2 の後任として配置転換の対象となり得る他の職員で、X1 の事情以上に配置換えすべき理由があった職員も見当たらなかった。そうすると、原告法人の入事管理上、比較的要介護度の低い利用者を対象とする陣屋の森を X1 の配転先としたことには、相応の理由が認められる。

そして、X1 は、本件配転により、経験の乏しい業務に従事することになり、毎月 2 万円から 3 万円(夜動手当相当額)の割合で収入が減り、また、組合活動面においても時間的に制約を受けることになったけれども、原告法人の人事管理上、障害福祉部及び高齢福祉部間の異動並びに本部施設及び本部施設以外の施設間の異動はやむを得ないものであり、収入減も異動先の陣屋の森が通所型の介護施設であるた

め夜勤がなくなったことによるものであるし、陣屋の森から本部施設に移動する時間はおよそ 10 分程度にすぎないから、本部施設の組合員らと協力して組合活動することもできる。加えて、原告法人が原告組合に対し「組合員一人一人をつぶしていく」という政策をとっていたともいえないし、組合役員であった X3 らの依願退職及び X5 らの脱退が本件配転を理由とするものであるかも不明である。

以上を総合勘案すると、本件配転は、不合理な措置であるとはいえず、かつ、原告法人の反組合的意図ないし動機は否定し得ないものの、X1 の与薬過誤を奇貨として、あえて組合員のいない陣屋の森に配転したものとまではいい難いから、労働組合法 7 条 1 号 及び 3 号の不当労働行為に当たらないというべきである。

(原告法人の主張)

本件配転が不当労働行為であるとはいえないとする本件命令の判断に違法はない。

(3) 争点 (3) (本件 Y3 前園長言動の不当労働行為性) について

(原告法人の主張)

本件命令は、本件 Y3 前園長言動を、辞職ないし原告法人による解雇を示唆して、暗に原告組合からの脱退を要求するものであると評価し、不当労働行為である原告組合への支配介入であるとする。

しかしながら、前記言動は、X2 と入所者が中庭で話しているところにたまたま通りかかった Y3 前園長が、日頃から期待をかけていた X2 に対し、園長として注意及び指導し、かつ、自らが障害福祉部の入所部に抜擢してきた X2 が入所部の仕事に嫌気がさして原告法人を辞めてしまうことを懸念してのものであって、原告法人の人事に関与する権限のない Y3 前園長が「お喋り好きで説教好き、その上に自分の言葉に酔ってしまい、話が脈絡のない方向に進んでいってしまうような特異な性格」が災いしてたまたま X1 のことに言及したにすぎないのであり、これを不当労働行為意思に基づく言動というのは表面的にすぎる判断といわざるを得ない。

したがって、前記言動に関する本件命令の前記判断は違法であるというべきである。

(被告の主張)

Y3 前園長は、県労委の審問において、X2 に対し、「職安に行かせたくない。」「X1 とつるんでいてはいけない。」と発言したことを認める旨明確に述べており、この発言が、辞職ないし原告法人による解雇を示唆し、あるいは、暗黙に組合からの脱退を要求する(すなわち、原告組合の組合運営に対し支配介入する)ものであることは明らかであって、この発言が Y3 前園長の特異な性格による誤解を招く発言程度のものであるとは到底いえない。

(原告組合の主張)

本件 Y3 前園長言動が不当労働行為であるとする本件命令の判断に違法はない。

(4) 争点 (4) (本件 Y2 常務発言の有無及び不当労働行為性) について

(原告法人の主張)

本件命令は、もと原告組合の副執行委員長であった X3 の供述や Y3 前園長の供述を採用して、本件 Y2 常務発言の存在を肯定し、X3 に対し原告組合の組合員の

人数や氏名を尋ねたことが不当労働行為意思に基づくものであって、原告組合の活動への内部干渉であると評価し、不当労働行為である原告組合の支配介入であるとする。

しかしながら、X3 の前記供述は、Y2 常務や Y4 園長の供述を排斥するに足りる信憑性はない。また、一般に、担当員の氏名を尋ねることは何ら違法ではないし、また、Y2 常務に事実上解任されたことから同人に極めて強い反感を抱いていた Y3 前園長の供述に依拠して Y2 常務における不当労働行為意思を認定したことも誤りである。

したがって、前記発言の存在及び評価に関する本件命令の前記判断は違法であるというべきである。

(被告の主張)

Y2 常務の県労委の審問における「憶えがない。言っていないと思う。」との供述は、組合員数等を尋ねたことはない(X3 の供述に係る事実はない)と断言するものではなく、他方、X3 の県労委の審問における供述は、Y2 常務が尋ねたとする職員の名前を具体的に挙げるなど信ぴょう性があるから、これを採用したものである。

(原告組合の主張)

本件 Y2 常務発言を認定し、これが不当労働行為であるとする本件命令の判断に違法はない。

(5) 争点(5) (本件団交の態様の不当労働行為性)について

(原告法人の主張)

本件命令は、本件団交において、原告法人が X1 を本件配転の対象者に選択した経緯・理由、本件配転の時期が Z2 の退職予定日の 1 か月後であることやその理由について全く説明しなかったとして、労働組合法 7 条 2 号の不誠実団交であるとする。

しかしながら、Y4 園長は、X1 に対し、平成 18 年 5 月 11 日、本件配転の内示をし、その後、原告組合から団交要求のあった同月 24 日までの間、何度も X1 と話し合い、X1 を選択した経緯、理由について詳しく説明していた。

にもかかわらず、原告組合は、原告法人に対し、本件団交において、「X1 の異動は認められない。夜勤手当がなくなるのでこれを補償してほしい。」との主張を繰り返した。原告法人は到底これを認めることができず、原告組合も X1 の本件配転を撤回する以外に話合いの余地はないという態度に終始したことから、議論が堂々巡りに陥った。

このような経緯からすると、原告法人が 30 分程度で本件団交を打ち切ったとしても、不誠実団交とはいえない。

したがって、本件団交に関する本件命令の前記判断は違法であるというべきである。

(被告の主張)

Y4 園長は、X1 に対し、本件団交申入れの当日、申入前に本件配転を通知し、その際、「平成 17 年に採用した高齢福祉部の職員が障害福祉部を熱望している。そこで、X1 には、陣屋の森に異動してもらおう。」などと説明している。

しかしながら、そもそも、原告法人は、中労委の審問終了時まで、Y4 園長において「本件団交申入れの前に X1 と何度も本件配転について話し合い、その理由等を詳しく説明した」などと主張したことはなく、その立証もなかった。また、Y4 園長は、前記のとおり X1 に対し本件配転を通知した際、「陣屋の森の Z2 が平成 18 年 5 月末で退職する。」と説明していたにすぎず、同年 6 月末退職予定の Z2 との引継ぎや仕事を早く覚えるために、ある程度余裕をもって事前に異動するなどと説明した事実は認められない。

さらに、原告法人が Y4 園長において X1 に対し本件配転を内示したと主張する同年 5 月 11 日には、Y4 園長は、X1 に対し、同人の入所者に対する支援姿勢を注意した際に、「今度の異動で、陣屋の森のほうに行ってもらっても知れない。」などと言ったにすぎない。

したがって、原告法人の主張は失当であるというべきである。

(原告組合の主張)

原告法人の本件団交における対応が不当労働行為(不誠実団交)であるとする本件命令の判断に違法はない。

(6) 争点(6)(本件就業規則変更の不当労働行為性)について

(原告法人の主張)

本件命令は、本件就業規則変更について、変更内容が義務的団交事項であり、平成 17 年協定の際に締結された協定書の記載をふまえると、労使関係の信義則上原告法人から原告組合に対し事前協議を申し込むか少なくとも変更する旨通知すべきであったといえ、これをせずに就業規則を変更したことにより、労使関係において対等であるべき原告組合を軽視し、その立場を著しく不安定にするもので、団結力及び団体交渉力を減殺し、原告組合を弱体化させようとする不当な行為であるから、原告組合に対する支配介入として不当労働行為に該当するとする。

しかしながら、原告組合は、原告法人に対し、その実体を全く明らかにしようとはしなかったものであり、そのような労働組合との関係において、事前協議を行わなかったり、事前通知をしなかったとしても信義則に違反するものではない。

また、本件就業規則変更は、下関労働基準監督署の平成 17 年 9 月 22 日付けの是正勧告書による是正勧告及び指導票による指導(以下「本件是正勧告等」という。)に基づいて行われたものであるところ、この是正勧告等を促したのは原告組合であり、その内容も把握していたから、早晚就業規則の変更の届出がされるであろうことは了解済みであったのであり、信義則上、原告法人から原告組合への事前通知は不要であったのである(原告組合が、36 協定に関する従業員代表の選挙に敗れ、また X1 に対する本件配転問題が生じたことから、就業規則の変更を団体交渉の議題にすることを失念していたにすぎない。)

したがって、本件就業規則変更に関する本件命令の前記判断は違法であるというべきである。

(被告の主張)

原告組合が変形労働時間制の採用、懲戒解雇を含む解雇事由の改定等、基本的労働条件にかかわる本件就業規則変更についての興味を失ってしまったとはいえない

い。

また、原告法人が、中労委における再審査手続において、信義則上就業規則変更の事前通告及び協議は不要と解すべきであると主張していたことからすると、原告組合が本件就業規則変更に関する団体交渉要求を失念していただいであって、要求があれば団体交渉に応じていたということもできない。

(原告組合の主張)

本件就業規則変更が不当労働行為であるとする本件命令の判断に違法はない。

(7)争点(7)(中労委の救済方法の相当性)について

(原告法人の主張)

本件命令は、原告法人と原告組合(及び組合員)との労使関係、労使紛争の推移等を考慮して、原告法人に対し、原告組合への同命令主文第2項のとおり文書交付を命じている。

しかしながら、原告組合の救済申立てのメインテーマはX1に対する本件配転であり、これ以外は原告法人側の者の発言の言葉尻を捕まえた付録程度の案件であったところ、本件命令はメインテーマについては原告組合の救済申立てを容れず、付録部分を不当労働行為として認定したにすぎない。そして、Y3 前園長、X2、X3も退職し、原告組合の実体も消失してしまったのであるから、今後、当該労働組合に対する不当労働行為など起きようがない。

そうであるにもかかわらず、「労使紛争の推移等を考慮」という理由だけで前記文書交付をさせるのは、何の意味も価値もない非生産的なものであるにもかかわらず、思想信条に反するというべき文書を作成して交付することになり、明らかに不公平である。

したがって、原告法人に対し原告組合への文書交付を命じる本件命令の前記同命令主文第2項は違法であるというべきである。

(被告の主張)

原告組合の実体が消失したとはいえないから、今後、同組合に対する不当労働行為は起きようがないとはいえない。

(原告組合の主張)

本件命令が主文第2項で命じた文書交付が違法であるとはいえない。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)について

一件記録によれば、解雇されたX1が依然として組合員として解雇の効力を争っており、これを支援する組合ニュースが配布される等、原告組合が活動を継続しているとうかがわれること、このような活動の継続があれば、脱退した職員が復帰したり、職員が新規加入する可能性があること及び被告が資格審査において原告組合を労働組合法2条及び5条2項の規定に適合するものと判定したことが認められる。そうすると、原告組合は依然として労働組合としての実体を有していると認めるのが相当である。

なお、X5の陳述書には、本件救済申立時の原告組合にはX1とX5の2名のみであったが、X1が懲戒解雇され、X5が平成20年2月に脱退したために、組合員がいな

くなった旨の記述部分がある。しかしながら、X5は、本件命令発出時までの間に次第に原告組合の活動から離れていたと解せられ、必ずしも原告組合の組織の状況を正確に把握していたとはいえず、前記記載部分を直ちに採用することは困難である。そして、X1の陳述書及び調書では、匿名組合員の存在を指摘する旨述べられているところ、X1は委員長として原告組合の組織状態を正しく把握し得た立場にあるし、原告組合に対する嫌悪感を有していた原告法人からの脱退工作を回避しようとして組合員名を秘匿することは必ずしも不合理ではなく、X1の陳述書等の前記記載部分に信を措くのが相当である。

また、第1事件について、原告法人の請求が認容され、救済命令が取り消されると、その取消判決により原告組合の法律上の利益が害されることになる。

したがって、原告組合については、第1事件の被告へ補助参加の利益及び第2事件の訴えの利益があるというのが相当である。

2 争点(2)ないし(6)について

(1) 事実の認定

証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 原告法人の業務態勢及び人事異動等

(ア) 原告法人では、職員の退職等によって欠員が生じたときは、担当部署の長とY2常務とが協議し、最終的にはY2常務の決断によって、適宜異動を行っており、対象者に対する異動の内示や通知が発令日直前にされたりすることもなくなく、職員からは不満が示されていた。

(イ) 原告法人は、平成17年4月12日、Y2常務をはじめ各部門の部・次長等出席の上、今後の業務運営に関し運営会議を開催し、時間外勤務抑制の対策、夜勤と宿直の体制見直し、人事異動の必要性・キャリアアップを含む13項目について協議及び検討を行った。

このうち、人事異動の必要性・キャリアアップに関しては、①資格を必要とする部署の有資格者を異動させれば、他の有資格者の異動も必要となる、②職員の組合せ、バランスを考えなければならない(マンネリを解消するため、何年かに一度は替えなければならない。)、③将来的に「キャリア化」が法整備され、介護福祉士がいなければ「減算」の対象になるため、積極的に職員のキャリアアップを図る、④介護福祉士受験資格を取得するには、高齢福祉部における介護業務(「介助員」、「介護職」)の経験年数が3年必要であり、障害福祉部における支援業務(「支援員」、「指導員」)の経験が何年あってもこれを取得できない(早急に障害福祉部から高齢福祉部への異動を実施する必要がある。)、⑤資格を取得すれば処遇が上がるシステムにしていく、などとするものであった。

Y2常務も、原告組合の組合員を含む職員に対し、団体交渉の席や日常業務において、介護業務に関する資格を取得するよう発言していた。

なお、社会保障審議会介護保険部会の平成16年7月30日付け報告書「介護保険制度の見直しに関する意見」においては、「介護職員について、将来的には介護福祉士を基本とする方向で研修等の体系的な見直しを行うとともに、施設長・管理者について研修等の強化を図る。」とされている。

(ウ) 原告法人は、平成 18 年 4 月 1 日、障害者自立支援法(平成 17 年 11 月 7 日法律第 123 号)の施行に伴い、厚生労働省の説明及び指導(東京・全国社会福祉法人施設長会議等)に基づくものとして、利用者との「知的障害者更生施設サービス利用契約書」を改め、新たに「事業者は、本契約に基づく内容について、利用者の質問等に対して適切に説明しなければならない。」(7 条 2 項)との説明義務規定を設けた(以下「新契約書」という。))。

イ 平成 18 年 1 月協定締結に至る経緯

(ア) X2 は、平成 11 年に原告法人に採用され、介護職員として新型特別養護老人ホーム員光園に勤務していたところ、平成 17 年 5 月、知的障害者更生施設員光園入所部に異動した。

この異動は、入所部の職員 1 名が退職したため欠員が生じていたところ、Y3 前園長が Y2 常務に対し、X2 の性格等を評価して同人の入所部への転入を希望する旨伝えていたこと等によるものであった。

(イ) X1 は、平成 17 年 6 月 11 日(土曜日)午前 8 時すぎ、知的障害者更生施設員光園の食堂において、女性の利用者である Z3 に服用させるべき薬の包みを開けたまま薬トレイの中に置き忘れ、薬を服用させたかどうかを確認せずに宿直明けの勤務を終了した(第 1 過誤)。これは、X1 が、Z3 に朝食前の手洗いを指導中、Z3 が胸部(乳がん)手術部位のガーゼを外し、手術痕をかきむしって出血したため、その処置に気を取られたことによるものであった。同日午前 8 時 40 分ころ出勤してきた Z4 が、X1 の薬の置忘れに気付く、直ちに Z3 に服用させたため、大事には至らなかった(これに反する原告組合の主張は、後記(2)ア(ア)のとおり、採用することができない。))。

X1 は、Y3 前園長に対し、同日付け事故等報告書(「発生日時」、「発生場所」、「発生状況」、「発生の原因」、「事後の対応」、「改善策等」等 12 項目から成る 1 枚紙の所定様式)を提出した。同報告書には、事故の発生状況等のほか、①万一他の利用者が誤って薬をのんだ場合、事故につながるので、上記報告書を提出した、②同じミスを繰り返さないよう注意したいと思いますなどと記載されていた。

なお、知的障害者更生施設員光園入所部においては、1 名しかいない看護師の勤務時間が限られていたことなどから、平日の朝食後及び昼食後における入所者への与薬は看護師が行い、平日の夕食後及び土日・祭日における入所者への与薬は支援職員が行うことになっていた。

(ウ) 下関労働基準監督署は、原告組合からの告発に基づき、原告法人に立入調査をするなどした上、原告法人に対し、平成 17 年 9 月 22 日付けで、労使協定なく労働基準法の定める法定労働時間を超える労働をさせていること、割増賃金を支払っていないこと、就業規則の変更届を同監督署に提出していないことの是正を命じかつ労働時間の適正な把握をするための措置を講じて報告するよう指導した(本件是正勧告等)。

これを受けて、原告法人では、Y6 総務部研修室長(以下「Y6 室長」という。)が、同年 10 月 8 日、職員に対し、「今般、原告法人では労使協定(労働基準法

第 36 条等)を締結・届出するに当たり、協定当事者たる「労働者の過半数を代表する者」を選出する必要が生じました。」と記載した書面を交付して、労働者代表選挙を実施する旨通知した。この選挙には Z1 及び X1 が立候補し、原告組合が「対立候補を立てる」と発言したとして Y2 常務を批判するなどしていたところ、同月 12 日に行われた投票（選挙人数 139 名、投票総数 129 票、欠席票 10 票。無効票 5 票）の結果、Z1 が 77 票 を獲得して、労働者代表に選出された(X1 は 47 票を獲得した。)

原告法人は、下関労働基準監督署に対し、同月 28 日、労働者代表として選出された Z1 と締結した 36 協定を届け出るとともに、1 か月単位の変形労働時間制を導入し、時間外労働については 2 割 5 分の率による割増賃金を支払う措置を講じる等記載した是正報告書を提出した。

(エ) Y3 前園長は、前記労働者代表選挙を終えた同月 27 日午前 9 時 30 分ころ、知的障害者更生施設員光園の中庭において、宿直明けの X2 が入所者の一人と話をしているところを見かけ、X2 に近寄った。

そして、Y3 前園長は、当時、山口県内をはじめ全国的に社会福祉法人施設内における施設職員の入所者に対する虐待が問題化していたことを踏まえ、X2 に対し、同人の日ごろの支援の仕方について、「何回言っても分からないのが知的障害者であり、知的障害者であるから、ここに入所している。入所者に対して怒鳴るように声をかけるのは虐待の一種である。」などと注意した。その上で、Y3 前園長は、X2 に対し、「職安に行かせたくない。」、「X1 と立場が違う。」、「X1 とつるんでいてはいけない。」、「不当労働行為というのはもう少し正確にとらえなければ。」などと発言した

この間(15 分間程度)、Y3 前園長は、最初は立ったまま話をしていたが、途中から X2 とベンチに腰掛け(X2 の左側)、X2 の肩か後ろ襟首辺りに右手を置き、引き寄せるように顔を近づけたりして、話をした。

これに対し、X2 は、突然の話であったため、その場においては、Y3 前園長の上記発言がどういう意味なのかよく理解できなかったこともあり、特段の応答はしなかった。

しかしながら、後日、原告組合や X2 が Y3 前園長の前記言動を問題視するようになったこともあり、Y2 常務が X2 と Y3 前園長とから事情を聴いて「喧嘩両成敗」とする旨告げたことがあったが、Y3 前園長が X2 に対し団体交渉の場において謝罪するということはなかった。

(オ) 原告組合は、県労委に対し、平成 17 年 10 月 31 日、原告法人が、① Y2 常務や Y3 前園長らにより、原告組合及び組合員に対し、団結権を侵害し、不当介入している、②団体交渉を誠実に行っていないなどとして、あっせんを申請した(平成 17 年(調)第 8 号事件)。

(カ) 原告組合は、同年 12 月ころ、原告法人の理事あてに、「員光園の人権侵害を根本から改善するための要請」と題する同年 11 月 28 日付け文書を送付した。同文書には、原告法人側による本件 Y3 前園長言動や職員の異職種への突然の異動、残業代の不払いといった問題が指摘され、理事に対し「人事の刷新」を求

める内容が記載されていた。

Y2 常務は、同年 12 月中旬ころ、原告法人の理事 2 名ほどから、原告組合から当該理事あてに「何か変な」文書が届いている旨の電話による報告を受けた。

Y2 常務は、すべての理事あてに同様の文書が届いていると考え、これを見せてもらうため、本部施設から近い Y7 理事宅を訪ねた。

Y2 常務は、同理事に届いていた前記文書を読んで、同理事に対し、「原告組合が出す文書は、何でもうそばかりで、出たらめの作り話が多いから、あまり気にしないで下さい。」「組合の執行委員を一人ずつつぶしていく。」などと話した(Y7 理事の娘である Z5 の陳述書により認める。これを否定する Y2 の供述は、Y7 理事を訪ねたときの Z5 の立会いについてあいまいな部分もないではない上、また、Z5 が殊更に虚偽の内容の陳述書を作成する事情も見当たらないのであって、結局前記 Y2 供述は採用できないといわざるを得ない。)。

(キ) 原告法人と原告組合は、平成 18 年 1 月 16 日、県労委が前記あっせん事件において同日提示したあっせん案を受諾した。その内容の要旨は、①原告法人及び原告組合は、使用者が労働者に対し、労働組合への加入又は組合活動に直接的及び間接的に圧力を加える行為は不当労働行為に該当する可能性が高いことを改めて確認する、②原告法人及び原告組合は、県労委が提示した「団体交渉に関する協定書(案)」を参考として、団体交渉の基本的ルール化に努める等というものであった。

そして、原告法人及び原告組合は、上記②を踏まえ、同月 20 日、平成 18 年 1 月協定を締結した。

ウ 本件配転の告知に至る経緯

(ア) X1 は Z3 外 5 名の入所者に対し、同年 3 月 7 日午後 5 時すぎ、知的障害者更生施設員光園の食堂において、夕食時に服用させるべき薬と翌日の朝食時に服用させるため用意されていた薬とを取り違え、翌日朝食時の薬を服用させた(第 2 過誤)。

これは、Z6 看護師が、事前に、これまでと同じ方法により、すなわち、入所者個人の名前を明記した上、夕食時に服用させる薬(22 名分)を青色の箱に、翌日の朝食時に服用させる薬(23 名分)を赤色の箱に仕分けして、職員室に置いていたところ、X1 がうっかり薬箱を取り違えたことによるものであった。

X1 は、途中でその間違いに気付き、職員室に居合わせた Z6 看護師及び他の職員らにその旨を伝えた。そこで、同人らが、上記入所者 6 名の朝夕に服用すべき薬の種類及び量を確認した上、Z6 看護師において、薬の種類の異なっていた Z3 を様子観察とし、また、薬の量が不足していた 3 名の入所者に追加投薬し、大事には至らなかった。その余の入所者 2 名については、朝夕の薬内容(種類及び量)は同一であった。

Y8 障害福祉部次長(以下「Y8 次長」という。)は、X1 の上記報告を受け、Z3 の保護者に連絡した。

なお、朝夕の上記薬の種類は、ケイレン発作又はてんかん発作抑制剤(アレピチアン散、リボトリール錠、デパケンシロップ等)、興奮抑制・精神安定剤(セ

ロクエル錠，レキソタン錠等），催眠・鎮静剤（リスパダール錠），低血圧症治療薬（リズミック錠），肥厚性癭痕治療薬（リザラストカプセル）等であり，いずれも，いわゆる「重大な副作用」，「慎重投与」などとされるものであった。

X1 は，同日，当日の仕事を終えて職員室に戻った後，「薬は看護師、の業務にしてほしい。」などと発言し，これを聞いた Z6 看護師は，立ち上がって，「それはやった人の責任でしょう。」と言り返した。

(イ) X1 は，翌 8 日，就任して間もない Y4 園長に対し，第 2 過誤に関する事故等報告書を提出した。同報告書には，①自分の思い込みで，朝夕の薬箱の違いに気付かず，職員室より食堂に運び，利用者に服用させてしまった，②以後二度とこのような不始末はしないことをお誓い申し上げますなどの記載があった。

原告法人及び原告組合は，同日，春闘に関する団体交渉を行い，その席で，X1 の第 2 過誤に言及することがあった。原告組合側(X1 及び X2)は，与薬は本来看護師が行うべきであると主張し，看護師 1 名を増員するよう要求した。これに対し，原告法人側(Y4 園長)は，行政の基準どおりに看護師を配置しており，原告組合の要求には応じられない旨答えた。

(ウ) Y4 園長は，第 2 過誤発生後数日のうちに，X1 が平成 17 年 6 月に第 1 過誤も起こしていたことを知り，同人に対し，平成 18 年 3 月 10 日及び同月 16 日，2 度も事故を起こしたのであるから始末書を書くよう求めたが，X1 はこれに応じなかった。

Y4 園長は，X1 に対し，同月 17 日ころ，改めて始末書を書くよう求めたが，これにも同人が応じなかったので，同人の面前で，上記事故等報告書の左下余白部分に，「園長命として始末書扱いとする。」と書き入れた。

(エ) Y4 園長は，同年 4 月 15 日に開催された原告法人の利用者の保護者らによる合同保護者会総会(出席保護者数 41 名。外に委任出席 2 名)に出席し，新契約書の内容について説明した上で，新契約書 7 条 2 項に基づき情報公開するとして，X1 の第 2 過誤に関し，①同年 3 月 7 日に，X1 において，夕食後と翌日朝食後の薬を取り違い，利用者 4 名に服用させる事故があったこと，② X1 は，以前にも同様の事故を起こしていることを報告したほか，X1 に反省の態度がなかった旨の意見を述べた。(なお，第 1 過誤の具体的な内容については報告しなかった。)

これに対し，保護者からは，Y4 園長の責任を追及する意見もあったが，X1 の辞職や配置転換を求めたり，X1 の知的障害者に対する態度を非難し，X1 に対する厳しい対処を求める意見が多く出された。そして，保護者会は，原告法人に対し X1 に対する他部門へ配置転換を含めた厳しい措置を要請する書面を提出することを満場一致で決定した。

その後，Y5 会長は，Y4 園長に対し，同月中に，保護者会の前記決定を踏まえつつ，与薬過誤の防止を求める文書を手渡すとともに，X1 の配置転換等を口頭で要請し，これを同年 5 月 6 日に開催された入所部保護者会(出席保護者数 15 名)で報告したが，出席者から Y5 会長がした X1 の配置転換等の要請を

書面で行わなかった前記対応に強い不満が示されたため、あらためて X1 に対する配置転換等を求める要請書を送付することとした。Y4 園長も、同保護者会に出席し、Y5 会長による口頭での前記要請については、真しに受け止め、原告法人として検討したい旨述べた。

(オ) 陣屋の森の介護職員であった Z2(当時 55 歳)は、原告法人に対し、同月 2 日、同年 6 月 30 日をもって退職したい旨の退職届を提出した。

Y2 常務は、この Z2 からの退職届を踏まえ、同年 5 月 10 日、Z2 の後任に、X1(当時 54 歳)を充てることを決め、Y4 園長に対し、X1 に内示するよう指示した。

なお、当時、陣屋の森の職員数は 7 名(看護師 1 名、介護福祉士 3 名、無資格者 3 名)であったが、X1 は、Z2 と同じく、知的障害者介護施設職員としては取得していることが望ましい国家資格(看護師、介護福祉士、社会福祉士)、ホームヘルパー、ケアマネジャーのいずれの資格も有していなかった。

(カ) Y4 園長は、X1 に対し、同月 11 日、ホールにおいて、X1 の利用者である Z7(Y4 園長を含む施設職員に対し、日ごろから、つばを吐きかける等の行動を繰り返していた者である。)に対する指導方法を注意した際、「今度の異動で、陣屋の森のほうに行ってもらってもいいかも知れない。」などと告げた。すると、X1 は、「すみません、すみません」と繰り返した。

(キ) Y4 園長は、同月 24 日、宿直明けの X1 を会議室に呼び、X1 に対する配置転換等を含む厳しい人事措置を求める保護者会からの要請書の内容等を説明した上で、「陣屋の森の職員が(同年)5 月末で退職する。また、平成 17 年に採用した高齢福祉部の職員が障害福祉部を熱望している。そこで、X1 には、陣屋の森に異動してもらう。」などと告知した。

これに対し、X1 は、自分は原告組合の執行委員長でもあり、異動については 1 か月前に原告組合に話を持ってくるのが当然であるから、異動の話を聞いたけれども、返答はできない旨答えた。

エ 本件団交に至る経緯

(ア) Y2 常務は、平成 18 年 5 月当時、X3 が原告法人との団体交渉に出席しなくなっていたこと等から、同人が原告組合の活動から離れ始めていると推測していた。

そして、Y2 常務は、X3 に対し、同月ころ、本部施設の応接室において、Y4 園長同席のもと、「資格(社会福祉士、ケアマネジャー)も持っており、原告法人の勤務も長く、頭もいいのであるから、もう少ししっかりして、職場の責任者になるよう仕事を頑張ってもらいたい。」などと話したほか、「原告組合員数は何人か。」と尋ねたり、職員数名(X5, Z8, Z9 ら)の名前を挙げて、「組合員か否か。」と尋ねるなどした。

これに対し、X3 は、「分かりません。」とだけ答えた。

(イ)原告組合は、X1 が本件配転の通知を受けた同月 24 日、山口自治労連と連名で Y1 理事長(当時)に対し、「(同年)5 月 24 日、Y4 園長から X1 に対し、(同年)6 月ころから遠方の陣屋の森へ異動するよう口頭で通知された」、「原告組

合員からの隔離政策で事実上組合活動ができなくなる」などとして、本件断行を申し入れた。

原告組合は、本件団交申入書において、①本件配転をしないこと、また、どうしても X1 の異動を行う必要がある場合には、人選理由を明確にし、X1 の同意を得て、本部施設内での異動とすること、②夜勤(夜勤手当)がなくなる場合には、月額賃金が 3 万円も下がるので、一定金額を補償することを要求事項とした。

(ウ) 原告法人と原告組合は同月 30 日に本件団交を行った。原告法人側からは、Y9 総務部長、Y6 室長及び Y4 園長の 3 名が、また、原告組合側からは、X1、山口自治労連の書記長である X6 外 2 名が出席した。

原告組合側は、組合活動に不利益が生じるなどとして、本件配転の撤回を要求するとともに、本件配転を撤回しないのであれば、夜勤手当相、当額を支払うよう要求した。これに対し、原告法人側は、「既に決定した本件配転について、原告組合との団体交渉により変更することはあり得ない」との方針を立てて、交渉に臨んでいたこともあり、本件配転の理由として、第 1 過誤及び第 2 過誤に関することだけを説明した上で、①本件配転は、通常の人事異動の一環であり、撤回はあり得ない、②異動に伴い夜勤がなくなる(収入が減る)としてその補償を要求することには、到底応じられない旨回答した。原告組合側は、再度、本件配転の撤回等を要求したが、原告法人側は、上記以上の説明及び回答はしなかった。

その後、Y6 室長が「これ以上議論を続けても同じことの繰り返しだから、もう止めます。」と発言し、「今日時間がないのであれば、もう一度団体交渉を行ってほしい。」との原告組合側からの要求に対しても、「本件配転は決まっているから、団体交渉は行わない。」と回答し、次の会議があるなどとして、同日の交渉を約 30 分程度で終了させた。

原告組合は原告法人に対し、同日以降、団体交渉を申し入れていない。

オ 本件配転以降の事実経緯等

(ア) X1 は、同年 6 月 1 日、知的障害者更生施設員光園入所部から陣屋の森に配置転換(本件配転)され、その後任として、特別養護老人ホーム員光園に勤務していた Z10(平成 17 年採用。)が同入所部に異動した。また、同日付けで、陣屋の森に勤務していた看護師 1 名は、前日付けで看護師 1 名が退職した特別養護老人ホーム員光園に異動した。

なお、X1 は、Z2 の後任として異動したものであるが、Z2 は、その 1 か月後の同 月 30 日まで勤務していた。

X1 は、本件配転により、12 年 2 か月間にわたって従事してきた知的障害者の支援業務とは異なる老人の介護業務に従事することとなった上、陣屋の森が通所型の介護施設であり、夜勤がなくなったため、これまで支給されていた夜勤手当(1 日当たり 5000 円で、毎月 2 万円から 3 万円)の支給を受けられなくなった(その余の賃金の減額は無い。)ほか、陣屋の森から本部施設まで車で 10 分程度の距離があるため、自ら本部施設で行っていた組合活動(①朝の原告

組合ビラ配り，②昼休みの原告組合費の集金，③夕方就業直後における原告法人との事務折衝等)について，時間的に制約されることになったが，他方，通勤時間(片道)については，これまで徒歩で約 1 時間，車で約 10 分であったものが，本件配転後は徒歩で約 15 分，車で 3，4 分となった。

(イ) 原告法人は，同年 6 月 2 日，原告組合に対し事前の協議や通知をすることなく，下関労働基準監督署へ就業規則の変更を届け出た(本件就業規則変更)。

なお，原告法人は，これに先立つ同年 2 月 1 日，Z1 を労働者代表として，「定年退職後の再雇用制度に関する協定書」を取り交わしていた。その内容は，同協定書 2 条に定める再雇用対象者の基準に該当する者と再雇用契約を結び，①再雇用期間を 1 年とする，②再度基準を満たした者は 65 歳まで再雇用契約を更新する等とするものであった。

(ウ) Y4 園長は，同年 6 月 3 日に開催された入所部保護者会(出席保護者数 18 名)に出席し，Y5 会長から提出された要請書について，真しに受け止め対応したいとした上で，本件配転及び X6 の転入について報告した。

また，Y2 常務は，同保護者会に出席し，本件配転に対し抗議もあったが，本件配転は正当な異動であり，原告法人としては「堂々と受けて立つ」ことにしている旨述べた。

(エ) X2 は，遅くとも平成 19 年 8 月までに原告法人を依願退職した。

X3 は，平成 19 年 3 月に原告法人を依願退職した。

X4 は，原告法人から平成 18 年 11 月 1 日付けで雇止めをされ，その効力を裁判上争っていたが，平成 21 年 9 月 29 日に雇止めを有効とする旨の最高裁判決がされた。

X1 は，原告法人から平成 20 年 1 月 23 日付けで懲戒解雇されたが，その効力を争い，山口地方裁判所下関支部に雇用関係存在確認(懲戒解雇無効)の訴えを提起し，その審理中である。

X5 は，X1 に対し，平成 20 年 2 月 22 日，脱退届を提出して，告組合を脱退する旨の意思表示をした。

(2) 争点に対する判断

以上の認定事実を踏まえて判断する。

ア 争点(2)(本件配転の不当労働行為性)について

(ア) 原告組合は，そもそも，X1 の第 1 過誤について，病院から帰った Z3 に朝食を与えた別の職員が与薬をすべきであったのであり，同過誤を X1 のミスと扱うべきではない，事故報告書は Y8 次長にいわれるままに作成したものであり，X1 が同過誤の責任を認めたものではないなどと主張し，これに沿うかのような証拠がある。

しかしながら，X1 は，第 1 過誤の事故報告書を自ら作成して提出したのであり，本件まで，その内容の真実性を争った形跡がない。そして，X1 が Z3 を引き継いだとする男性職員は，引継ぎを受けたことを否定している。また，当時 Z3 に薬を与えた Z4 は，X1 ではなく男性職員が Z3 の応急処置を行ったとすれば同性介助(介護)の原則に反するし，与薬する前に Z3 の食器類が片付け

られていることを確認していたことから、X1 が Z3 に食事を取らせた後の与薬を忘れたのである旨述べているところ、その供述内容は自然かつ合理的であるし、前記事故報告書の記載にも合致するから、これを採用することができる。

そして、前記証拠でも、X1 は Z3 が病院から施設に戻る前に帰宅していたことが認められるから、X1 は Z3 が病院から戻った後に朝食を取った事実を現認していないということができる。

したがって、第 1 過誤についても X1 のミスと扱うのが相当であって、原告組合の前記主張は採用できない。

(イ) X1 は、1 年に満たない間に、二度にわたり、入所者への与薬過誤を起こしており、いずれも大事には至っていないが、知的障害者更生施設においては許されないミスであり、保護者の X1 に対する不信を増大させるものであったということができる。そして、X1 自身も、過誤の直後に提出した事故報告書では、自らのミス認めて反省の言を述べていた。にもかかわらず、X1 は、与薬過誤に関し、第 2 過誤以降、「薬は看護師の業務にしてほしい。」などその責任を他に転嫁するように受け取られるような発言をし、また、二度も過誤を起こしていることを知った就任間もない Y4 園長から何度も求められた始末書を提出することに応じないなど、自己の上記過誤に関するミスを十分反省しているとはいえない対応をしている。これらの事情を総合すると、原告法人において、X1 を配置換えの対象とすることにしたとしてもやむを得ないということができる。

また、平成 18 年 5 月 2 日に陣屋の森に勤務していた Z2 から退職届が提出され欠員を補充する必要が生じていたこと、Z2 の後任として配置転換の対象となり得る他の職員で、X1 の事情以上に配置換えすべき理由があった職員がいたことを認めるに足る証拠もないこと、X1 は介護業務に必要とされる資格を有していなかったことから、十分な介護技術力やホームヘルパー等の資格が必須の施設や利用対象者が比較的要介護度の高い者の施設に配転させるよりも利用対象者が比較的要介護度の低い者であった陣屋の森に配転させるほうがより適切であることからすると、X1 を陣屋の森に配置換えをしたことには合理性があるということができる。

そして、X1 は、本件配転によって、経験の乏しい業務に従事することになり、また、毎月 2 万円から 3 万円(夜勤手当相当額)の割合で収入が減ることとなったけれども、介護福祉士の受験資格を取得するために必要な経験を得ることができるし、陣屋の森での勤務がそれまでの入所部での勤務に比べ、通所型の介護施設であるため夜勤がなく、自宅からの通勤時間も格段に短くなり、負担が軽減されることになったのであるから、夜勤がなくなったことによる収入減もやむを得ないものである。加えて、X1 は、本件配転により、原告組合の委員長として組合活動を行う上で一定の時間的制約を受けることになったが、陣屋の森から本部施設に移動する時間はおよそ車で 10 分程度にすぎず、その不利益の程度はさほど大きいものではない。

そうすると、原告法人のした X1 に対する本件配転については、X1 を配転

の対象とすることもやむを得ない状況にあったこと、陣屋の森に配置換えをしたことには合理性があったこと、配転による不利益もやむを得ないものであるか、その程度がさほど大きいものではないことが認められる。

(ウ) 原告組合は、職員の与薬過誤を理由とした人事異動は前例がなく、また、異動は本人の希望を踏まえるとした労使協定(平成 17 年協定)もあり、異動の内示も本人の承諾が得られない場合は撤回される例も多かったにもかかわらず、本件配転については、保護者会からの要請という形を作り出して、本人の意向を確認することなく、また本人が内示を断ったのに、あえてこれを実施したものであって、仮に一定の必要性、合理性があったとしても、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は原告組合に対する支配介入である旨主張する。

確かに、原告法人においては、Y3 前園長や Y2 常務は原告組合を攻撃したり脱退を迫る発言をしており、Y4 園長の保護者会での説明も過誤の客観的報告以上に、X1 に反省の態度がなかった旨の意見をあえて伝えていることから、原告法人が原告組合に対し嫌悪の情を抱いていたことは否定できないところである。

しかしながら、X1 の与薬過誤の重大性を考慮すれば、与薬過誤を理由とする人事異動に前例がないからといって直ちに不合理とされるものではない。また、原告法人と原告組合との労使協定(平成 17 年協定)においても、「施設間の異動に関しては、本人の希望を考慮する」とされているけれども、他方で「原告組合は、原告法人の経営権を尊重する」ともされており、人事異動を必ず本人の希望どおりにするという内容ではない。そして、本件配転は遅くとも発令日の 8 日前である平成 18 年 5 月 24 日には X1 に告知されているのであり、原告法人は前記労使協定に沿う対応をしているともいえる。

そして、原告法人はすでに平成 17 年 4 月ころから介護福祉士の資格のない職員に資格を取得させるために高齢福祉部での就労を勧めており、Y2 常務も原告組合との団体交渉において資格を取得しなければ一人前ではない旨の発言を繰り返していたのであるから、資格のない X1 に対する本件配転もそのような背景の下に行われたとしても不自然とはいえない。また、X1 の本件配転後に、X3 や X5 などが退職又は脱退したことが認められるが、X3 は既に本件配転前に原告組合を脱退しようとしていたことか認められるし、X5 の脱退時期も本件配転から 2 年後であるから、これが本件配転によるものであるかは必ずしも明らかではない。

以上の事情に加え、前記 (イ) で認定した事情をふまえるときは、本件配転が原告法人の原告組合に対する嫌悪の情を決定的動機としてされたものとはいえない。

したがって、原告組合の前記主張は採用できない。

(エ) そうすると、本件配転については、相当な事由があつてされたものであり、原告法人の原告組合に対する嫌悪の情を決定的動機としてされたものではないから、これらを不利益取扱い(労働組合法 7 条 1 号)又は支配介入(同条 3 号)で

あるとはいえないとするのが相当であり、これと同旨の本件命令の判断が違法であるとはいえない。

イ 争点(3) (本件 Y3 前園長言動の不当労働行為性)について

Y3 前園長に人事に関する権限があったかは必ずしも明らかではないが、Y3 前園長が X2 を入所部に異動させたいという希望を述べて実現させており、後任の Y4 園長も Y2 常務と相談して X1 の処遇(本件配転)を決めるなど、園長が原告法人の人事に一定の関与をしていることは否定できないところである。そうすると、Y3 前園長は、少なくとも、X2(あるいは原告組合)との関係においては、使用者である原告法人の利益代表者(Y1 理事長又は Y2 常務)に近接する職制上の地位にあったものといえることができる。

そして、本件 Y3 前園長言動が、原告組合の組合員であった X2 に対し、辞職ないし原告法人による解雇を示唆し、あるいは、暗黙に組合からの脱退を要求するものであることはその内容から明らかであり、これが本件は正勧告等を招く告発をした原告組合に対する Y2 常務の有している嫌悪の情に沿うものであることも明らかである一方、この言動が同園長の特異な性格による誤解を招く発言程度のものであるということもできない(そのような発言であったという弁解は労働委員会の審問では全くされていなかった。)

したがって、本件 Y3 前園長言動は、労働組合法 2 条 1 号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位に一ある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行ったものである(最高裁平成 18 年 12 月 8 日第二小法廷判決・判例時報 1959 号 163 頁参照)といえ、原告法人による原告組合に対する支配介入(労働組合法 7 条 3 号)に該当する不当労働行為であるというのが相当であり、これと同旨の本件命令の判断が違法であるとはいえない。

ウ 争点(4) (本件 Y2 常務発言の有無及び不当労働行為性)について

Y2 常務は、最終的な人事を決定するなど原告法人の実質的な経営者であったところ、Y7 理事の自宅で「執行委員一人一人をつぶしていく」と発言するなど、原告組合に対する嫌悪の情を有しており、団体交渉にも出席しなくなった X3 について原告組合の活動から離れていたと推測しているところからすると、原告組合の内部状況に関心をもっていたものと考えられる。そうすると、Y2 常務に「組合人数は何人か」、「〇〇は組合員か」と尋ねられたとする X3 の供述は、尋ねられた具体的な氏名を挙げることができているという具体性を有しているほか、原告組合の内部状況に関心を有する Y2 常務が原告組合から離れていたと推測していた者に対して行った発言としてはむしろ自然な内容であるといえることができるし、同旨の発言を X3 から聞いたとする X5 の供述とも合致し、同人が原告組合を脱退した後に作成した陳述書においても Y2 常務の前記発言の存在を否定していないから、採用することができる。

これに対し、Y2 常務の供述は、X3 について「組合員であったかどうか知らなかった」(ので人数や氏名を尋ねるわけがない)とする一方で、「団体交渉に出てこないで、あまり活動していないようだ」と述べ X3 の組合員としての活動に関心をもっていたとする矛盾した供述をしているし、組合員数等を尋ねたことはな

い(X3の前記供述に係る事実はない)と断言するものでもないから、これをもってX3の前記供述を否定することはできないし、同旨の内容を述べるY4園長の供述も、X3の前記供述に反しており、採用できない。

そうすると、本件Y2常務発言の存在を肯定することができるし、Y2常務の原告組合に対する嫌悪の情からすれば、この発言をもって原告法人の原告組合の活動への内都干渉であるということが出来るから、原告組合に対する支配介入(労働組合法7条3号)に該当する不当労働行為であるというのが相当であり、これと同旨の本件命令の判断が違法であるとはいえない。

エ 争点(5)(本件団交の態様の不当労働行為性)について

(ア)労働条件の変更についての誠実交渉を約した原告組合との労使協定を踏まえるときは、本件配転に関する事項は、義務的団体交渉事項であったということが出来る。

しかしながら、原告法人は、本件団交において、既に決定した本件配転について原告組合との交渉によって変更することはあり得ないという方針で臨み、X1を配転の対象者とした理由の説明や本件配転の撤回又は夜勤手当相当額の補償を求める原告組合に対し、X1の2度の与薬過誤が人選の理由であり、通常の人事異動の一環であるから本件配転を撤回することはできず、また、夜勤手当相当額の補償にも応じられない旨回答したにとどまっており、配転の時期がZ2の退職予定日の1か月前であることや他の施設よりも陣屋の森への異動が適切であることについて何ら説明をしていなかった。

そして、原告組合が口頭で交渉継続を求めたことについても応じず、同じことの繰り返しであり、次の会議の予定があるとして、本件団交を30分程度で終了させたのである。

このように、原告法人は、最初から原告組合と協議しないという方針で本件団交に臨み、必ずしも本件配転撤回ありきという方針で臨んでいない原告組合や具体的な不利益(賃金の減額、組合活動の制約)を被る原告組合の委員長であるX1に対し、本件配転の合理性等について具体的に説明しているとはいえないのであり、その交渉態度が誠実であったということとはできない。

(イ)原告法人は、Y4園長が、X1に対し、平成18年5月11日、本件、配転の内示をし、その後、原告組合から団交要求のあった同月24日までの間、何度もX1と話し合い、X1を選択した経緯、理由について詳しく説明していたことを考慮すれば、本件団交での交渉態度を不誠実であるというごとはできない旨主張する。

しかしながら、Y4園長のした同月11日の内示というのは、X1に対し、ホール(訓練室)において、同人の入所者に対する支援姿勢を注意した際に、「今度の異動で、陣屋の森のほうに行ってもらいかも知れない。」などと言ったにすぎず、告げられたX1も「すみません。」と答えているとおり、入所者への支援姿勢に対する注意、警告としか受けとめられないような態様であった。

また、「(内示後)3、4回は話した」というY4園長の供述及び証人Y4の証言によれば、Y4園長は、X1との間で、前記内示日から同月24日までの間、少

なくとも2度は本件配転に関する会話をしたことが認められるが、いずれもホールでの立ち話といった態様のもので、Y4 園長が陣屋の森への異動に関する話をもちかけたところ、X1 がその話を聞こうとしない態度を示したにもかかわらず、それ以上踏み込んで説得しようとしたわけでもなかった。

さらに、Y2 常務や Y4 園長が職員に対し常日頃から介護業務に必要な資格を取得するよう述べていたことがあったとしても、そのことをもって本件配転の理由(陣屋の森での勤務が分護福祉士の受験資格を取得する上で適切である等)を説明していたとすることもできない。

加えて、Y4 園長の X1 に対する同月 24 日の異動通知においても、Z2 が同月末で退職する旨告げているのであって(このことから、Z2 との引継のために同人の退職 1 か月前に異動する旨説明したとする証人 Y4 の証言部分は採用できない。)、異動理由の説明が誠実にされたということもできない。

したがって、本件団交に至るまでの Y4 園長の X1 に対する内示等の経緯を考慮するとしても、原告法人の本件団交における原告組合に対する態度が誠実であるとか、原告法人が本件団交を打ち切ったのもやむを得なかったということとはできないのであり、原告法人の前記主張は採用できない。

(ウ) そうすると、原告法人の本件団交における対応は、原告組合との団体交渉において誠実に対応すべき義務に反したものであり、正当な理由のない団体交渉拒否(労働組合法 7 条 2 号)に該当する不当労働行為であるというのが相当であり、これと同旨の本件命令の判断が違法であるとはいえない。

オ 争点(6)(本件就業規則変更の不当労働行為性)について

(ア) 本件就業規則変更は、変形労働時間制の採用、懲戒解雇を含む解雇事由の改定等基本的かつ重要な労働条件にかかわるものであるところ、原告法人と原告組合との労使協定(平成 18 年 1 月協定)では、労働条件の変更ないし改定については団体交渉事項であるとされているのであるから、その実施をするにあたっては、義務的団体交渉事項として、本来的には、原告法人と原告組合との団体交渉が行われるべきであったといえる。

また、本件就業規則変更は、本件是正勧告等に基づいて行われたものであるところ、この是正勧告等を促したのは原告組合であり、その内容も把握していたのであり、証拠からも 36 協定に関する事項等を含む就業規則の変更の届出がされるであろうことを予測していたことを認めることができるけれども、変形労働時間制の採用や懲戒解雇を含む解雇事由の改定など本件就業規則変更の具体的な変更内容についても了解済みであったとまではいえない。

そうすると、原告法人は、原告組合に対し、前記労使協定に基づき、信義則上、少なくとも本件就業規則変更を事前に通知すべき義務があったのに、これを怠って本件就業規則変更を実施したというのが相当である。

(イ) 原告法人は、実体を明らかにしない原告組合との関係では信義則上の事前通知する義務はないとし、原告組合が、36 協定に関する従業員代表の選挙に敗れ、また X1 に対する本件配転問題が生じたことから、本来団体交渉を行うべき就業規則の変更を団体交渉の議題にすることを失念していたにすぎない旨

主張する。

しかしながら、原告組合は、原告法人に対し役員名簿を添付した結成通知書を提出して実体を明らかにしているし、原告法人も本件就業規則変更当時はX1、X3及びX5が組合員として活動していることを了知していたということが出来るほか、本件就業規則変更直前に平成18年5月協定を締結していることから、実体が不明であることを理由として本件就業規則変更についての事前通知が不要であったということとはできない。

また、原告法人が平成18年1月協定的一方当事者であること、本件就業規則変更が基本的かつ重要な労働条件の変更を含むものであることからすれば、原告組合の活動の重点がX1に対する本件配転をめぐる問題に移っていたことがあったとしても、そのことで本件就業規則変更を事前に通知する義務が免除されるともいえない。

したがって、原告法人の前記主張は採用できない。

(ウ) そうすると、原告法人は、原告組合に対し事前に本件就業規則変更を通知する信義則上の義務があったにもかかわらず、事前通知を怠ったものであり、このことは、労使関係において対等であるべき原告組合を軽視し、その立場を著しく不安定にするもので、団結力及び団体交渉力を減殺し、原告組合を弱体化させようとする行為であるということが出来るから、原告組合に対する支配介入(労働組合法7条3号)に該当する不当労働行為であるというのが相当であり、これと同旨の本件命令の判断が違法であるとはいえない。

3 争点(7)(中労委の救済方法の相当性)について

前記1で判断したとおり、原告組合は、その実体が消失したということとはできず、また、前記2で判断したとおり、本件Y3前園長言動、本件Y2常務発言、本件団交における態度及び本性就業規則変更については、いずれも原告法人の原告組合に対する不当労働行為である。

そして、これと同旨の判断をした中労委としては、労働組合法25条2項、27条の12第1項に従い、救済命令を発する義務がある一方、その救済方法については、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るために不当労働行為の被害救済措置を事案に応じて適切に命ずる広範な裁量を有しているのである(最高裁昭和52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照)。

そうすると、中労委が、原告法人と原告組合(及び組合員)との労使関係、労使紛争の推移等を考慮して、原告法人に対し、原告組合への本件命令主文第2項のとおり文書交付を命じたことは、前記認定の不当労働行為の被害救済措置として適切でないということとはできず、その裁量を濫用又は逸脱したものとはいえない。

したがって、前記文書交付を命じた本件命令が違法であるということとはできない。

第4結語

以上の次第であり、原告法人の第1事件に係る請求はいずれも理由がないから失当として棄却することとし、原告組合の第2事件に係る請求は理由がないから失当として棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 11 部