

平成26年(行ク)第383号 緊急命令申立て事件
(基本事件・平成26年(行ウ)第189号不当労働行為救済命令取消請求事件)

決定

申立人 中央労働委員会
申立人補助参加人 全国福祉保育労働組合神奈川県本部
申立人補助参加人 全国福祉保育労働組合神奈川県本部緑陽苑分会
被申立人 社会福祉法人ひまわりの会

主文

- 1 被申立人は、被申立人を原告，国を被告（申立人を処分行政庁）とする当庁平成26年(行ウ)第189号不当労働行為救済命令取消請求事件の判決確定に至るまで，申立人が中労委平成25年(不再)第17号事件について発した平成26年3月12日付け命令によってその一部を訂正の上維持するものとした神奈川県労委平成23年(不)第18号事件について，神奈川県労働委員会がした平成25年3月12日付け命令の主文第1項（上記訂正後のもの）及び第2項に従い，
 - (1) 全国福祉保育労働組合神奈川県本部執行委員長A1に対する平成23年2月21日付け責任者解任をなかつたものとして取り扱い，同人を責任者に復帰させなければならない。
 - (2) 前記A1に対する平成23年4月18日付け配置転換をなかつたものとして取り扱い，同人を有料老人ホーム緑陽白鳥ホームの生活相談員に復帰させなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを却下する。
- 3 申立費用は，補助参加によって生じたものも含めて被申立人の負担とする。

理由

第1 申立ての趣旨及び理由

本件申立ての趣旨及び理由は，別紙1「緊急命令申立書」記載のとおりであり，申立人が被申立人に対して履行を求める，神奈川県労委平成23年(不)第18号事件について神奈川県労働委員会がした平成25年3月12日付け命令の主文第1項及び第2項の内容は，別紙2記載1項及び2項のとおり(ただし，第1項の「責任者解任及び減給処分」を「責任者解任」と訂正されたもの。)である。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）は，平成25年3月12日，申立人補助参加人兩名（以下「補助参加人ら」という。）が申し立てた補助参加人らと被申立人間の不当労働行為救済申立事件（神奈川県労委平成23年(不)第18号事件。以下「本件初審事件」という。）について，次の(1)から(4)までの救済申立ての対象である被申立人の行為は，いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）7条所定の不当労働行為に

該当するとして、別紙2のと通りの命令（以下「初審命令」という。）を発した。

- (1) 被申立人が、平成23年2月21日付けで、申立人補助参加人全国福祉保育労働組合神奈川県本部（以下「補助参加人県本部」という。）の委員長で、被申立人の経営する有料老人ホーム緑陽白鳥ホーム（以下「緑陽白鳥ホーム」という。）の職員であるA1（以下「A1委員長」という。）に対し、職務手当が支給される責任者から解任したこと（以下「本件解任」という。）（労組法7条1号）
- (2) 被申立人が、平成23年4月18日付けで、A1委員長に対し、特別業務手当が支給される緑陽白鳥ホームの生活相談員から、同手当が支給されない特別養護老人ホーム緑陽苑（以下「緑陽苑」という。）所属の運転手に配置転換したこと（以下「本件配置転換」といい、本件解任と併せて「本件各処分」という。）（労組法7条1号）
- (3) 被申立人がA1委員長に対し、本件各処分を行ったこと及び職員や申立人補助参加人全国福祉保育労働組合神奈川県本部緑陽苑分会（以下「補助参加人分会」という。）に対し、職員の処分問題に関する組合らの組合活動を非難等する文書を送付等したこと（労組法7条3号）
- (4) 被申立人が、平成23年3月28日付け、同年4月7日付け及び同月17日付けで補助参加人分会がした、本件各処分及び職員の人事問題等を交渉事項とする団体交渉申入れに関して、誠実に対応しなかったこと（労組法7条2号）

被申立人は、初審命令を不服として、申立人に対し、再審査を申し立てた（以下、この申立てを「本件再審査申立て」といい、同申立てにより係属した中労委平成25年（不再）第17号事件を「本件再審査事件」という。）。申立人は、平成26年3月12日、初審命令第1項の「責任者解任及び減給処分」を「責任者解任」等と訂正するとともに、本件再審査申立てを棄却するとの命令（以下「本件命令」という。）を発し、被申立人は、同年4月21日、本件命令を不服として当裁判所にその取消しを求める基本事件の訴えを提起した。

本件は、申立人が、本件命令でその一部を訂正の上維持するものとされた初審命令のうち、上記(1)及び(2)の不当労働行為に係る主文第1項及び第2項につき、緊急命令を申し立てた事案である。

2 認定事実

（基本事件において当事者間に争いのない事実又は基本事件で提出された書証及び本件で提出された疎明資料により一応認められる事実。なお、基本事件で提出された書証については、基本事件における書証番号を用いて記載し、本件の疎明資料については、「疎甲」などと記載する。）

(1) 当事者等

ア 被申立人は、平成元年3月に設立された社会福祉法人である。

被申立人の経営する施設は、緑陽白鳥ホーム、緑陽苑のほか、緑陽

苑地域ケアセンター、みどり内科診療所及び栗木台地域包括支援センターがある。被申立人の理事長は、平成7年4月頃から平成22年5月まではB1（以下「B1前理事長」という。）が務めていたが、同年6月からはB2（以下「B2理事長」という。）が理事長に就任している。

イ 補助参加人県本部は、主として福祉保育事業に携わる労働者で組織される労働組合であり、肩書地に事務所を置く。補助参加人県本部の執行委員長は、平成21年9月から、A1委員長が務めている。

ウ 補助参加人分会は、被申立人に雇用された労働者によって平成11年4月に結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置く。補助参加人分会の分会長は、平成23年4月以降はA1委員長が務めている。

エ 被申立人に関連する団体として「緑陽苑とともに歩む会」（以下「ともの会」という。）が平成10年12月に設立された。ともの会は、被申立人と緑陽苑の施設設備の充実、事業発展に協力するため、会員に債券を発行するなどして借り入れた資金を被申立人に貸し付けることを行っていた。また、被申立人の職員が、ともの会担当職員として、ともの会に関する業務を行うこともあった。

(2) 被申立人の就業規則の定め

被申立人においては、就業規則及び給与規程が定められている。これらのうち、本件に関連する規定は、別紙3及び別紙4のとおりである。

(3) A1委員長の入職及びその後の経歴

ア A1委員長は、平成10年2月、被申立人に入職した。その後、平成11年10月、緑陽苑在宅介護支援センター（当時）の相談員となり、更に緑陽苑の地域担当に配置転換となった平成15年4月頃、ともの会担当職員となった。被申立人は、ともの会担当職員を「責任者」（就業規則6条2項）として処遇しており、A1委員長に対しても、ともの会担当職員となったことに伴い、「責任者手当」（給与規程14条9号）を支給するようになった。

イ A1委員長は、平成16年4月、緑陽苑の生活相談員に配置転換され、平成19年11月には、緑陽白鳥ホームの生活相談員に配置転換された。生活相談員の業務は、入居者からの生活状況の相談を受けること及び入居者の確保を図ることであるが、これに伴い、職場内で必要な連絡調整等を行うこともある。

生活相談員に配置転換された後のA1委員長には、「特殊業務手当」（給与規程14条16号）が支給されるようになった。本件配置転換が行われた当時、被申立人はA1委員長に対し、月額1万4000円の特殊業務手当を支給していた。

また、A1委員長は、上記緑陽白鳥ホームへの配置転換に伴い、同ホームで毎月1回開催される責任者会議（出席者は、ホーム長、主任、副主任及び責任者であり、業務運営上の報告等が行われるものである。）

等に出席するようになった。

ウ 被申立人は、平成21年6月、同会の担当職員を、A1委員長から、緑陽苑施設長のB3（以下「B1施設長」という。）に変更した。しかし、A1委員長については、「施設の相談員として居住者の新規利用受け入れ業務に中核的に関わっている。さらに責任者会議の構成員としても必須の存在となってきた。」ことを理由に、被申立人において、以後も責任者手当を支給することとし、同手当の支給を継続した。

本件解任が行われた当時、被申立人はA1委員長に対し、月額4000円の責任者手当を支給していた。

(4) 本件各処分に至る経緯

ア 平成22年5月頃、補助参加人分会と被申立人が夏季賞与一時金等に関する団体交渉を行った。このとき、A1委員長において、被申立人が、前回の団体交渉において、黒字であればそれに応じた額の一時金を支給する旨回答していたにもかかわらず、最低限の金額しか提示しなかったなどとして、B1前理事長に対し、空のペットボトルを手に持ってリズムを取るように振って手の平に打ち付ける動作をしながら、「詐欺師、辞めろよ」などと発言した。これに対し、B1前理事長は「詐欺とはなんだ、取り消せ。」などと大きな声で述べ、発言の撤回と謝罪を要求したが、A1委員長は、これに応じなかった。

イ 被申立人は、平成22年9月21日付けで、緑陽白鳥ホームのホーム長であるC1（以下「C1」という。）に対し、同月30日付けでホーム長から解任するとともに、同年10月1日以降の自宅待機を命じる旨通知した。

補助参加人らは、C1の解任問題を解雇問題として扱うこととしたが、C1は緑陽苑の理事でもあり、使用者側の立場でもあったことから、補助参加人県本部において取り扱うこととし、C1は平成22年9月21日頃、補助参加人県本部に加入した。

被申立人は、平成22年9月30日付けの「報告」と題する書面を職員に対して発出した。同書面には、C1のパワーハラスメントによって複数名の職員が退職したこと等、C1をホーム長から解任し、自宅待機処分とした事由が記載され、これらの事由が就業規則24条2項、25条1号及び同条2号に違反し、同規則57条2号に該当すると判断した旨記載されている。また、同書面には、「職員及び退職者職員の有志からC1ホーム長に対する解任要求は、A1職員と一部の職員がC1ホーム長と特別な関係にあり、A1職員の労働組合員としての言動や署名などに対して犯人捜しを職場で実施されたことなどから、威圧的な行為やこれ以上職場環境が悪くなりたくないとの思いで労働組合ではなく有志として署名を提出したとのことから推察しても、C1ホーム長とA1職員は特別な関係があると複数の職員が認識して

いると判断される。また、執行部やC1ホーム長個人しか知り得ない法人内部の情報をA1職員から連絡を受けることも多く職員が誤認する可能性または特別な関係にあると判断せざるを得ない。また、労働組合に所属する職員数名に実態を確認したところ、C1ホーム長とA1職員との間に何があるかはわからないが組合とは直接関係がないとの確認が取れていることから、組合ではなくA1職員とC1ホーム長との関係であると推定できる」との記載があった。

ウ 被申立人は、平成22年11月1日、補助参加人分会の組合員であるA2（以下「A2」という。）に対し、就業規則25条10号に違反したとして、同56条1項6号に基づき、同人を諭旨免職処分とし、同月7日までに退職願を提出するよう勧告する旨通知した。補助参加人分会は、被申立人にA2の前記処分についての協議を申し入れ、両者の協議が実施されたが、不調に終わった。その後、被申立人は、同月12日付けで、A2が懲戒解雇処分を強く希望したなどとして、就業規則56条1項7号に基づき、同人を懲戒解雇処分とする旨通知した。

A2は、同年12月27日、横浜地方裁判所に対し、被申立人を相手方として、労働契約上の地位確認等を求める労働審判を申し立てた。これを受けて、被申立人は、平成23年2月7日付けで、補助参加人分会に対し「要求書」と題する書面を送付した。同書面には、「労働審判の申し立て内容は事実と相反しており、更には貴組合員であり、貴組合上部団体全国福祉保育労働組合神奈川県本部委員長でもあるA1氏（以下A1氏といいます。）が経緯知りながら、虚偽の内容を主張している労働審判申し立てに協力している事実が判明致しました。」「これまでも貴組合員A1氏の新理事への交代時における職員を不安にさせるような内容のピラに始まり、C1白鳥ホーム前ホーム長（以下C1氏といいます。）によるパワーハラスメントに対する処分に対する貴組合を飛び越えた本部委員長としての一人行動や職員に対する威圧行動、A2元看護職員に対する就業規則違反に対する処分においては虚偽の内容における労働審判申し立てなど必ず先頭に立たれております。」「今般のA2氏の申し入れ及び交渉経過については組合員にきちんと周知されているのでしょうか。もし、周知されていないということであれば、申し入れは組合としてではなく個人的なものとして組合の名の下に交渉の申し入れをしているものと判断せざるを得ないと考え、もし周知されているとするのであれば今回の労働審判書証甲9号証を作成しているA1氏は法人理事会、貴組合とA2氏との協議内容や経緯を知った上で虚偽内容に加担し労働審判を提起した、または貴組合を無視した暴挙であるとも判断ができます。」とした上で、A1委員長の一連の言動と組合との関連性、A2に対する補助参加人分会の要求及び最終的な処理、組合員に対する報告や周知に

関する事実関係，補助参加人分会と同県本部との関係，組合活動への見解や姿勢について，回答を求めた。

これに対し，補助参加人分会は，同月16日付け「回答書」を提出し，労働審判の申立てが虚偽の事実に基づくものでないことは明白である，C1ホーム長の処分に対するA1委員長の行動は補助参加人県本部として取り組んだ行為である，A2の処分の問題についても同県本部担当とし，A1委員長は同県本部の委員長として労働審判に関与しており，何ら問題はないなどと回答した。

エ 被申立人は，平成23年2月17日付けで，職員に対し，「通知書」と題する書面を発出した。同書面は，補助参加人分会が被申立人に対し，4月の定期昇給の実施を求める「4月定期昇給の実施を求める要望書提出について」と題する書面を，職員74名の要望書とともに提出したことに対する回答を主旨とするものであり，平成23年度の定期昇給を行う予定で進めていることが記載されている一方で，「今回の署名活動は組合の自由行動ではありますが，以前の新理事体制着任時には『大変です』とあたかも法人がどうにかなってしまうようなビラなどによる流布，『定年退職まで昇給しない』等の誇張署名など含め末法思想的な表現で職場環境を著しく不安に陥れ，職員の意思をまとめる手立てしかない活動方法は遺憾といわざるを得ません。」などと記載されていた。

オ 平成23年1月26日，入居者の安全確保のために設置された人感センサーが過度に反応し，夜勤者の負担が大きいことを踏まえて，職員のA3（以下「A3」という。）が人感センサーの取り外しを提案し，「ここは付けるだけ付けて，外す検討はしないんだね」などと発言したことから，A1委員長において，これを聞き咎め，緑陽白鳥ホームの居住者用フロアにおいて，A3と大声での言い争いになった。その後，A1委員長において経過をホーム長のB4（以下「B4」という。）に報告し，その1週間後には，同ホーム長が立ち会い，A1委員長とA3との間で話合いの場が設けられた。A1委員長は，そのとき，B4ホーム長に対し，A3と言い争いをしたときの声の大きさや程度を説明した。

カ B1施設長が平成21年4月に開催された法人全体主任会議において平成21年度の緑陽苑まつりを実行しないことの理由として，「2008年緑陽苑まつり」の収支が赤字であったことを挙げていたところ，平成22年12月22日，A1委員長が，B1施設長に対し，上記報告に係る「2008年緑陽苑まつり」の収支報告書に誤りがあるとして，訂正を求めた。これに対し，B1施設長が説明のためにA1委員長に渡した文書に，文字化けのために文字の判別できないところがあったことから，これを見とがめたA1委員長とB1施設長との間で語気荒い大声での口論となり，B5事務局長が割って入って制止した。

その後、B 1 施設長は、同日付けで、A 1 委員長に対して、文字の判別できない文書を渡したこと及び上記収支報告書に誤りがあったことなどを謝罪する旨の文書を提出し、同月 23 日付けで、事業所主任者に対し、上記収支報告書に誤りがあったことを謝罪し訂正する旨の文書を提出した。なお、被申立人は、上記口論について、同月 24 日付けで、A 1 委員長に対し、「注意喚起書」と題する書面を交付し、A 1 委員長が B 1 施設長に語気荒く詰め寄っていたこと、そのような態度及び言動は上司に対するものとは思えず、施設の利用者の家族がいたにも関わらず態度及び言動を改めなかったことは、関係者の不安を煽るものであるなどと非難した上で、今後このようなことがないよう文書で注意した。

(5) 本件解任

ア 被申立人は、平成 23 年 2 月 21 日付けで、「通知書」を交付し、A 1 委員長に対し、就業規則 57 条 1 号ないし 6 号及び 10 号に違反したことを懲戒事由として、同月末日をもって責任者を解任する旨通知し、もって本件解任を行った。

前記通知書に、本件解任に関する事実関係（A 1 委員長の態度）として記載されていたものは、概要、次のとおりである。

(ア) 団体交渉などの場面においても、B 1 前理事長に対して、詐欺師、やめるよなどと、ペットボトルで机を叩きながら発言した態様等は、職員としてあるまじき姿である。B 1 前理事長から謝罪と撤回を求める訓戒を受けても、謝罪をするつもりはないと回答した。

(イ) 平成 22 年 7 月の新理事体制発足時に、事実関係を確認せず、職員の不安を煽る内容のビラを配布したり、誹謗中傷を流布したりし、理事から表現方法を変えるよう抗議されても、言論の自由を理由にそのようなことを言われる筋合いはないと回答し、改めなかった。

(ロ) 平成 22 年 8 月末に、職員が C 1 ホーム長の退任を要求する書面を理事会に提出した際、同書面への署名に協力した職員を洞喝するなどし、口頭で訓戒を受けた。

(ハ) 平成 22 年 12 月 22 日午後 1 時頃、緑陽白鳥ホーム玄関先で、利用者の家族や他役員、職員の前で、B 1 施設長に語気荒く詰め寄り、注意喚起書を通知された。

(ニ) 平成 23 年 1 月 26 日、緑陽白鳥ホームのリビングにおいて、人感センサー等の不具合を巡って職員と怒鳴りあった。

(ホ) これらの態度・言動及びこれまでの上司・同僚等に対する態度には問題があり、過去に職場の無断離脱や交通事故を起こして始末書を提出した事実があるなど、A 1 委員長の職場における態様は、社会人としての資質が問われ、上司・同僚、利用者及びその家族に不安を与え、不信感を煽るものである。

イ A 1 委員長は、平成 23 年 2 月 24 日付けで、被申立人に対し、前記

「通知書」記載の内容（前記ア(ア)～(オ)）について、自己の言い分を述べるとともに、過去に処分された件がどのように関係するのが理解できない、どのようなことについて注意されたことを指しているのかわからない、通知書に記載されている自分への評価は事実に基づくものではなく、直接事情聴取をすることなく一方的にされたもので受け入れられない、事実確認・把握の経過や処分の判断が組織的にどのように行われたのか具体的に説明するよう求める旨の書面を提出した。

(6) 本件配置転換

ア 被申立人は、平成23年3月2日付けで、同年4月以降の職員体制を内示（発表）した。その中で、A1委員長は、「（緑陽）白鳥ホームの相談員から、緑陽苑の一般職（デイを中心とした送迎業務他）」に異動し、緑陽苑の一般職でありA1委員長の前任者にあたるA4は、同月末で退職することなどが内示（発表）された。なお、前記A4は、いわゆる非正規一職員であり、被申立人は、従前、運転手業務には非正規職員を配置していた。

イ 被申立人は、A1委員長からの平成23年3月5日付け文書による前記異動の必要性に関する問合せに対し、同月11日付け「回答書」により、「デイサービスの運転手の退職などにより、法人全体の人事状況や貴殿の業務実績など総合的に判断した上で、車両運行管理などの必要性もあることなどから貴殿が適任者であると判断したことによるものです。」と回答した。さらに、同月24日にA1委員長と被申立人とで実施した面談において、B2理事長は、本件配置転換の理由として、介護及び車両の運行管理ができる正規職員を運行管理責任者に充てることにしたこと、A1委員長を運行管理者とした理由について、過去の車両事故に極めて適切に対応したこと、物品の管理能力に長けていること、他の職場の応援要員として極めて適任であること、介護福祉士の資格をもち、同僚者の送迎業務に適任であることなどを説明した。

ウ 平成23年4月18日、被申立人は、前記アの内示に基づき、A1委員長を緑陽苑所属の運転を中心とする業務（以下「運転手業務」）に配置転換し、もって本件配置転換を行った。

これに伴い、被申立人がA1委員長に支給していた生活相談員としての特殊業務手当（月額1万4000円）の支給廃止を決定したが、その後も、「介護福祉士手当」として同額を引き続き支給することとした。

加えて、被申立人は、同日、本件解任に基づき、A1委員長に支給していた責任者手当（月額4000円）の支給廃止を決定した。

エ A1委員長は、本件配置転換後、デイサービス利用者の送迎や、緑陽苑利用者を病院へ送迎することを主な業務としているが、空き時間が発生することも多く、その際は洗車、庭の草刈り、草むしり、植え込

みの剪定，玄関周辺の掃除，ごみ集積所の片付け等を行っている。これらの仕事は。それまで非正規職員が担当していたものである。

(7) 補助参加人分会による団体交渉申入れ

ア 補助参加人分会は，被申立人に対し，平成23年3月28日付けで，本件解任及び 全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題を交渉事項とする団体交渉を同年4月上旬に開催するように申し入れ，併せて，「事実に基づかない理由」でなされた本件解任の撤回を要求した。これに対し，被申立人は，同年4月1日付け回答書において，「事実に基づかない理由」について具体的に書面で回答するよう求め，更に，新年度早々で内部体制の調整等をしているため，遅くとも同月23日までには団体交渉の日程を連絡すると通知した。

イ これに対し，補助参加人分会は，平成23年4月7日付けで，改めて団体交渉を申し入れるとともに，できる限り同月15日までに団体交渉に応じるよう求めた。この申し入れに対し，被申立人は，同月13日付け「回答書」において，双方の意見にどのような相違があるのか事前に検証してから団体交渉に臨みたいので，事実認定における見解の相違を同月18日までに提示するよう求め，併せて，補助参加人分会において，過去の交渉の席上で被申立人に対する回答書に誤りがあったことを謝罪し，訂正文書を提出すると約束したのであるから，これにきちんと対応してから新たな要求等をするよう求めた。

ウ 補助参加人分会は，平成23年4月17日付けで，被申立人に対し，補助参加人分会の主張する「事実に基づかない理由」は，A1委員長が同年2月24日付け（3月24日との記載は誤記と認める。）で被申立人に提出した書面（前記(5)イ）の内容と同様であるとして，早急に団体交渉の日程を提示するよう求め，併せて，本件配置転換についても団体交渉を申し入れた。これに対し，被申立人は，同年4月20日付け回答書により，本件配置転換に納得できない根拠及び理由，人事内示から1か月近く経過し，全体職員説明会の直前にA1委員長の人事異動が不当であると主張してあからさまに紛糾させようと扇動している理由等に対する回答が全て提出されてから改めて団体交渉の日程を調整する旨回答した。その後も，被申立人は，同様の質問に対する回答を複数回にわたり補助参加人分会に求め，団体交渉の日程を調整しようとしなかった。結局，両者の団体交渉が実施されたのは，補助参加人らが神奈川県労委に救済申立てをした後の平成23年9月30日のことであったが，本件各処分撤回等，いずれの交渉事項についても合意には至らなかった。

(8) 平成23年4月22日，横浜地方裁判所において，A2と被申立人間の第1回労働審判期日が開かれ，同期日において，被申立人においてA2への懲戒解雇処分を撤回し，A2と被申立人において，A2が被申立人を同日付けで退職することに合意し，被申立人がA2に対し，本件解決

金として120万円を支払う内容の調停が成立した。

被申立人は、同日付け「業務通知」と題する書面を従業員に発し、上記調停が成立したことなどを通知した。同書面には、「4月22日の裁判の席上において、2月22日緑陽苑分会との団体交渉席上でA4書記長が謝罪の上撤回し、訂正するとしたはずの回答書が公然と書証として提出された。緑陽苑分会は腐敗しており信用するに値しないと考え今後は職員代表者を中心とした職員の構成が必要であると考えている。」とも記載されていた。

(9) 初審命令及び本件命令

補助参加人らは、平成23年6月20日、神奈川県労委に本件初審事件の申立てを行った。

これに対し、神奈川県労委は、平成25年3月12日、本件各処分は労組法7条1号の不当労働行為に該当し、前記1(3)の行為については同条3号の、前記1(4)の行為については同条2号の不当労働行為にそれぞれ該当するとして、初審命令を発した。

申立人は、被申立人からの平成25年3月25日付け本件再審査申立てを受けて、平成26年3月12日、本件再審査申立てをいずれも棄却するとの本件命令を発した。

(10) 基本事件の提起

被申立人は、平成26年4月21日、被告を国(処分行政庁は申立人)として、本件命令の取消しを求める基本事件の訴えを提起した。

(11) 被申立人の履行意思不存在と本件申立て

被申立人は、申立人に対し、平成26年11月5日付け上申書をもって、本件命令については、基本事件の結論を踏まえ、対応する考えである旨表明し、同時点において本件命令を履行する意思のない旨表明した。

申立人は、平成26年12月10日、本件申立てをした。

第3 当裁判所の判断

1 本件命令の適法性について

(1) 本件解任の不当労働行為(不利益取扱い)該当性

前記認定事実を踏まえて検討すると、被申立人がA1委員長に対してした本件解任は、そもそも、その根拠とされる事実(前記認定事実(5)ア(ア)~(カ))に対応する出来事が存在したとして(前記認定のとおり、一部はそれに沿う事実が認められる。)、それらの軽重を考慮したとしても、A1委員長の言動に改めるべき不適切な点があることは否めないが、更に進んで責任者としての資質を否定しなければならないものとはいい難いのであって、本件解任を行うについての理由としていまだ相当であるとはいえない上、新理事体制発足時に職員の不安を煽るビラを配布したりした事実、及びC1の退任要求の署名に協力した職員を恫喝したとの事実については、一件記録及び基本事件で取調済みの各書証においても認めるに足りない。

一方で、前記認定事実(4)イないしエで取り上げた各文書の表現ぶりに照らせば、被申立人代表者であるB2理事長が補助参加人ら及びA1委員長に対して悪感情を募らせていることがうかがわれ、本件解任が、C1のホーム長解任に関する問題や、A2の懲戒解雇をめぐって、補助参加人らと被申立人が対立を深めていき、特に被申立人において補助参加人らを嫌悪するに至った時期に行われていることを併せ考えると、本件解任はA1委員長が補助参加人らの組合員であることを理由になされたものであるとみることができる。

以上のとおりであるから、本件解任が労組法7条1号の不利益取扱いに当たるとした本件命令の適法性に重大な疑義があるとはいえない。そして、救済方法の内容に問題とする点もないから、本件命令の主文第1項により訂正された初審命令の主文第1項の救済命令は適法である。

(2) 本件配置転換の不当労働行為（不利益取扱い）該当性

前記認定事実を踏まえて検討すると、被申立人がA1委員長に対してした本件配置転換は、被申立人がその根拠としてA1委員長に説明した理由（前記認定事実(6)イ）のいずれについても、抽象的である感が否めず、被申立人にて10年余り相談員ないし生活相談員として稼働し、「施設の相談員として居住者の新規利用受け入れ業務に中核的に関わっている。さらに責任者会議の構成員としても必須の存在となってきた。」とも評価されていたA1委員長をして、それまでの生活相談員とは大きく業務内容が異なり、従前は非正規職員が担当しており、生活相談員としての経験を生かす余地の乏しい運転手業務に就かせる理由として了解可能なものがあるとはいえない。

このことに、本件配置転換が、本件解任と同様、補助参加人らと被申立人が対立を深め、特に被申立人において補助参加人らを嫌悪するに至った時期に行われていること、特に、前記認定事実(7)のとおり、本件解任等について補助参加人分会が団体交渉の開催を要求していた中で、何らの前触れなく本件配置転換の内示（発表）がなされたことを併せ考えると、本件配置転換はA1委員長が補助参加人らの組合員であることを理由になされたものであるとみることができる。

以上のとおりであるから、本件配置転換が労組法7条1号の不利益取扱いに当たるとした本件命令の適法性に重大な疑義があるとはいえない。そして、救済方法の内容に問題とする点もないから、本件命令により維持された初審命令の主文第2項の救済命令は適法である。

2 緊急命令の必要性及び相当性について

- (1) 被申立人は、本件命令の取消しを求めて基本事件の訴えを提起し、現時点に至るまで本件命令を履行していないところ、前記認定事実(11)及び疎明資料を踏まえると、被申立人は、基本事件の訴えを提起した後は、補助参加人らと実施した団体交渉において、その結果が出るまでは本件命令を履行しないとの態度を明確に示し、申立人からの履行状況の照会

を受けた際にも、平成26年11月5日付け上申書で、同様の態度を明確に表明しているとの経過が認められる。したがって、現時点においても、被申立人が本件命令を任意に履行することは想定し難い。

- (2) また、本件各処分に至る経過は前記のとおりであり、被申立人は、C1のホーム長解任、A2の懲戒解雇及びこれに対する労働審判申立て等をめぐり、補助参加人分会及びA1委員長と被申立人との間で対立が激化していく中で、A1委員長の正当な組合活動を嫌悪し、補助参加人分会とA1委員長の関係を分断することなどを意図した上での行動（前記認定事実(4)イの文書の発出等）に出、これが功を奏さないと見るや、本件各処分を行うことで、A1委員長を補助参加人らの組合活動から排除する目的を有していたとみることができる。そして、その態様は、被申立人において約10年にわたり生活相談員の業務に携わり、居住者の新規受入れ業務に中核的に関わっていたなどの評価を得ていたA1委員長を、さしたる理由もなく運転手業務へ配置転換するというものであり、他の従業員の一般的な認識に照らして左遷と受け取らざるを得ないから、A1委員長に与える精神的苦痛は顕著なものであったといえることができ、経済的損失についても軽視することができないし、補助参加人らの組合活動に及ぼす心理的影響も相当のものであるといえることができる。

このように、本件各処分は、補助参加人ら、ことに補助参加人分会の組合員を強く萎縮させるものといえるから、本件各処分の補助参加人らの団結権侵害の程度も、顕著なものといえる。

- (3) 加えて、被申立人において、初審命令発令後から現時点までの間に、次のアないしエに認定した出来事が発生しており、被申立人において、いまだ補助参加人らの組合員を嫌悪していることが強くうかがわれることも併せ考慮すると、本件申立てを認容することにより被申立人が被るであろう不利益（A1委員長の原職復帰に伴う人員配置の見直し等）の程度や、現時点でもA1委員長が緑陽苑の設備を使用するなどして組合活動を行うことができていることがうかがわれることを考慮してもなお、かかるA1委員長及び補助参加人らへの侵害を除去、是正して正常な集团的労使関係秩序を回復、確保する必要性があると認められるから、A1委員長を原職に復帰させるとの緊急命令を発する必要性及び相当性があるといえるべきである。

ア 初審命令発令後に、被申立人の再建という見地から労使交渉により解決する道を探るよう要望した被申立人の事務局長を、些末な理由により解雇した。なお、被申立人は、平成26年4月18日付けでB5事務局長に対し、「普通解雇理由書」と題する書面を送付し、数々の業務命令違反行為等の問題とする行為を指摘しているが、B5事務局長が被申立人を相手として申し立てた仮処分命令申立事件（横浜地方裁判所川崎支部平成26年(ヨ)第41号）において、被申立人が解雇理由として就業規則18条2号、8号に当たると主張した出来事のいずれ

についても、これらの条項に該当するような事実の疎明はなく、解雇に客観的に合理的な理由は認められないと説示している。

イ 補助参加人分会の組合員であり、緑陽白鳥ホームで就労するA5が権限なく、ホーム長への報告もせず利用者の通帳を一時的に預かったことについて、当該通帳は小口現金等の保管用倉庫に収納されたため、実際上の問題が生じるおそれは乏しかったにもかかわらず、被申立人のイメージを著しく低下させる危険をはらんだ行為であったとか、緑陽白鳥ホームの経理事務担当者の業務の遂行に支障を生じさせたなどとして、上記A5の行為は悪性が高いと評価した注意指導書を交付した。

ウ 基本事件等の裁判日程等を記載したビラを補助参加人分会にて被申立人の職員用掲示板に掲示したところ、当該ビラの趣旨からすると付随的な記載といえる部分（被申立人において、ともの会に対する裁判準備をしているのではないかという疑念の表明）を被申立人代表者において採り上げて、補助参加人分会に対してではなく、敢えてA1委員長個人宛に、虚偽の事実を掲示することをやめるよう求める通知書を交付した。

エ 被申立人は、従前、補助参加人分会は腐敗しており信用するに値しないから、今後は職員の代表者を中心とした職員の構成が必要だと考えている、と職員に表明していた（前記認定事実(8)）ところ、被申立人代表者の了解の下、被告の従業員において、「新労働組合」を平成26年10月1日に設立する旨のビラを掲示するなどした。

(4) 他方、本件解任がなかったならば支給されるべきであった職務手当相当額（月額4000円）に年率5分相当額を加算した金員を支払わなければならないとの緊急命令の申立てについては、A1委員長がいまだ被申立人に在籍しており、当該職務手当の支給がなくとも、被申立人からの給与によりさほどの困難なく生計を維持していると一応認められること（審尋の全趣旨）に照らして、緊急命令を発する必要性は認められない。

3 以上によれば、申立人の本件緊急命令申立ては主文の限度で理由があるから、主文のとおり決定する。

平成27年3月25日

東京地方裁判所民事第11部