

令和元年11月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成30年(行ウ)第566号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 令和元年8月19日

判決

原告 社会福祉法人X

被告 国

処分をした行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z1労働組合

(以下「本件組合」という。)

被告補助参加人 A5労働組合Z2本部

(以下「A5労Z2本部」といい、本件組合と併せて「補助参加人ら」という。)

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じたものを含む。)は、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が中労委平成29年(不再)第23号事件について平成30年10月17日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、特別養護老人ホームを運営する原告が、原告に雇用されていた労働者に対し、当該労働者の注意義務違反により同施設の入居者を危険な状態に陥らせたとして減給の懲戒処分をしたことや、人事考課における低評価等を理由として賞与を支給しなかったことについて、当該労働者が加入する労働組合及び当該労働組合が加盟する労働組合である補助参加人らが、原告の上記の各行為が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、沖縄県労働委員会(以下「沖労委」という。)に救済申立てをしたところ、沖労委が補助参加人らの請求に係る救済を認容する旨の命令(以下「初審命令」という。)をし、さらに、初審命令を不服として原告がした再審査の申立てについて中央労働委員会(以下「本件処分行政庁」という。)が同申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)をしたため、原告が、被告に対し、本件命令の取消しを求めた事案である。

2 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがないか、後掲証拠(掲記する証拠の番号に枝番号があるものは、当該枝番号が付されたもの全てを意味する。以下同じ。)及び弁論の全趣旨等によって容易に認めることができる。

(1) 当事者等

ア 原告は、特別養護老人ホームC1(以下「本件施設」という。)を運営する社会福祉法人である。

B 1 氏は、原告の理事長を務める者である（なお、同人は、原告の理事長を務めていた時期もあったが、以下、理事長となった前後を問わず「B 1 理事長」という。）。

イ A 5 労 Z 2 本部は、沖縄県内の自治体労働組合及び自治体関連労働組合によって組織される労働組合である。

ウ 本件組合は、平成 23 年 1 月 19 日に結成された、原告に勤務する職員によって組織される労働組合であり、A 5 労 Z 2 本部に加盟している。

エ A 1 氏（以下「A 1 氏」という。）は、平成 3 年 5 月頃から、原告と雇用契約を締結し、本件施設において介護職に従事している者である。原告と A 1 氏との間の雇用契約は、当初は、期間の定めがないものであったが、平成 18 年 5 月 1 日から、契約期間を 1 年とする有期雇用契約となり、以降、更新が繰り返されている。

A 1 氏は、平成 23 年 1 月 19 日、同じく原告の介護職の職員である A 2 氏（以下「A 2 氏」という。）、A 3 氏（以下「A 3 氏」といい、A 1 氏及び A 2 氏と併せて「A 1 氏ら」という。）及び A 4 氏（以下「A 4 氏」という。）と共に、本件組合を結成し、以降、本件組合の執行委員長を務めている。A 2 氏は平成 20 年 1 月に、A 3 氏は同年 9 月に、それぞれ原告との間で契約期間を 2 か月とする有期雇用契約を締結し、以降、更新が繰り返されたところ、平成 22 年 2 月 1 日以降は、いずれも契約期間を 1 年間とする有期雇用契約となった。A 3 氏は平成 24 年 9 月 15 日に、A 2 氏は平成 26 年 9 月末日に、A 4 氏は平成 23 年 3 月 31 日に、それぞれ原告を退職した。

オ 本件施設の入居者は、本件施設の 1 階と 2 階に入居していた。A 1 氏は、2 階の入居者を担当していたところ、2 階にある 33 の個室は、11 室ずつ A から C までの 3 つのユニットに分け、ユニット毎に担当職員が配置されていた。

本件施設には、平成 27 年 1 月当時、A 1 氏のほか、施設長である B 2 氏（以下「B 2 施設長」という。）、介護主任である C 2 氏（以下「C 2 主任」という。）、介護職員である C 3 氏（以下「C 3 氏」という。）及び C 4 氏（以下「C 4 氏」という。）、看護師である C 5 氏（以下「C 5 看護師」という。）及び C 6 氏（以下「C 6 看護師」という。）等が在籍していた。

(2) 原告の就業規則等の定め

A 1 氏を含む本件施設の職員に適用される原告の就業規則（以下、単に「就業規則」という。）及び職員の手当等に関する細則（以下「本件細則」という。）には、別紙 1 及び 2 のとおりの定めがある。

(3) 原告による A 1 氏に対する懲戒処分及び賞与の不支給

ア 原告は、平成 27 年 4 月 7 日、A 1 氏に対し、減給 3662 円とし、始末書の提出を求める懲戒処分を行った（以下「本件懲戒処分」という。）。

本件懲戒処分は、A 1 氏が、①同年 1 月 1 9 日、本件施設の入居者である C 7 氏(以下「C 7 氏」という。)の介護に当たって、C 7 氏が全盲のため他の入居者に比して注意して介護すべきであり、インフルエンザ発生期間はエアコンを付けない(なお、ここにいう「エアコンを付けない」とは、エアコンの暖房機能を作動させないという意味である。以下同じ。)という本件施設の方針に従い、C 7 氏の個室の温度を適切に保つべき注意義務や巡回業務を常に行う注意義務を負っていたにもかかわらず、これらの注意義務を怠り、エアコンを付けてはいけないとの C 3 氏の忠告を無視し、2 7℃という高温に設定した上で C 7 氏の個室のエアコンを付け、同個室のドアを閉め切ったため、同個室を高温状態にして、C 7 氏を危険な状態に陥らせたことや、②このように重大な注意義務違反を犯し、C 7 氏を危険な状態に陥らせたにもかかわらず、虚偽の報告に終始し、反省の態度が一切認められなかったことが、就業規則第 3 6 条第 1 項第 2 号、第 5 号、第 1 3 号、第 1 4 号及び第 2 0 号(就業規則第 1 4 条第 1 項、第 3 項、第 5 項、第 6 項、第 9 項、第 1 3 項、第 1 6 項及び第 2 9 項)の懲戒事由に該当するとして、就業規則第 3 7 条第 1 項第 3 号に基づき、行われたものである。

イ 原告は、職員に対して、毎年 6 月と 1 2 月に賞与を支給していたところ、その額は、当該職員の基本給に、掛率(原告の半期の業績を勘案して全職員一律に定められるもの)、支給率(本務契約社員又は契約社員のいずれであるかという区分や在籍期間に応じて定められるもの)及び査定率(6 月賞与については前年 1 2 月から当年 5 月までを、1 2 月賞与については当年 6 月から当年 1 1 月までをそれぞれ評価期間とする人事考課の総合評価に応じて、1 0 0%から 2 0%までの範囲で定められるものであり、具体的には、総合評価が 5 点又は 4 点の場合は 1 0 0%、3 点の場合は 6 0%、2 点の場合は 4 0%、1 点の場合は 2 0%と定められていた。)を乗じるなどして算出されていた。

原告は、平成 2 7 年 6 月賞与に係る評価期間(平成 2 6 年 1 2 月から平成 2 7 年 5 月まで)における A 1 氏の人事考課の総合評価が 1 点であったことや、同期間における A 1 氏の行事不参加の回数が 2 0 回であったことを理由として、本件細則第 1 0 条及び第 1 1 条に基づき、以下の計算により、A 1 氏に対し、同年 6 月賞与を支給しなかった(以下「本件賞与不支給」といい、本件賞与不支給の前提となった原告における人事考課制度を「本件人事考課制度」という。)

$16万0947円(A1氏の同月の基本給) \times 1.1(掛率) \times 100\%(在籍期間6か月以上の本務契約職員に対応する支給率) \times 20\%(人事考課の総合評価1点に対応する査定率) - 8万円(本務契約職員の行事不参加の回数20回(1回につき4000円減額)に応じた減額)$

(4) 本件訴えの提起に至る経緯

ア 補助参加人らは、平成 2 8 年 1 月 5 日、沖労委に対し、本件懲戒処分

及び本件賞与不支給が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てをした(沖労委同年(不)第1号)。

沖労委は、平成29年3月9日付けで、本件懲戒処分及び本件賞与不支給が上記各号の不当労働行為に該当するとして、補助参加人らの請求に係る救済を認容する旨の初審命令をした。初審命令は、主文において、原告に対し、①本件懲戒処分を取り消すとともに、A1氏に対し、本件懲戒処分によって減額された給与相当額を支払わなければならない旨、②平成27年6月賞与について、原告の賞与の計算式により、掛率を1.1、支給率及び査定率を100%として算出した額を、行事不参加の回数に応じた減額を行うことなく、A1氏に対し、支払わなければならない旨、③本命令書を受領した日から15日以内に、別紙3記載の内容を、縦80cm横55cm(新聞紙2頁大)の白紙に、楷書かつ黒色インクにて明瞭に記載し、本件施設の正面玄関の職員が見やすい場所に、10日間掲示しなければならない旨をそれぞれ命ずるものであった。

イ 原告は、初審命令を不服として、平成29年4月12日付けで再審査の申立てをした(中労委同年(不再)第23号)。本件処分行政庁は、平成30年10月17日付けで、本件懲戒処分及び本件賞与不支給が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、原告の再審査の申立てを棄却する旨の本件命令をした。本件命令は、同年12月3日、原告に交付された。

本件命令は、①本件懲戒処分について、原告が、医学的所見を求めるといった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、不本意ながら復職を認めざるを得なくなった本件組合の執行委員長であるA1氏のみが責任を負うことを前提に懲戒処分の手続を進め、A1氏について懲戒処分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懲戒処分を行ったものであること、②本件賞与不支給について、その前提となるA1氏の人事考課は、その勤務実態を反映したものとはいえず、本件組合の唯一の組合員であるA1氏のみで最低評価が付けられたものであり、また、原告は、A1氏に対し行事等への参加を実質的に禁止しながら、行事等の不参加を理由に賞与を減額したものであり、合理性があるとはいえないことなどを理由として、本件懲戒処分及び本件賞与不支給が上記各号の不当労働行為に該当すると判断したものである。

ウ 原告は、同年12月19日、本件命令の取消しを求めて、本件訴えを当裁判所に提起した。

3 争点

(1) 本件懲戒処分の労組法第7条第1号の不当労働行為該当性(争点1)

ア 本件懲戒処分がA1氏に対する不利益な取扱いに当たるか否か(本件懲戒処分の有効性)。

- イ 本件懲戒処分は、A 1 氏が組合員であることの故をもってされたものであるか否か。
- (2) 本件賞与不支給の労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為該当性(争点 2)
- ア 本件賞与不支給が A 1 氏に対する不利益な取扱いに当たるか否か(本件賞与不支給の合理性)。
- イ 本件賞与不支給は、A 1 氏が組合員であることの故をもってされたものであるか否か。
- (3) 本件懲戒処分及び本件賞与不支給の労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為該当性(争点 3)
- 本件懲戒処分及び本件賞与不支給が、A 1 氏が本件組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入するものであったか否か。

4 争点に関する当事者等の主張

- (1) 争点 1 (本件懲戒処分の労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為該当性)に関する当事者等の主張
(被告の主張)

本件命令のとおり、原告が本件懲戒処分の懲戒事由として主張する A 1 氏の注意義務違反は認められない。また、本件処分行政庁は、本件懲戒処分に至る経緯や他の懲戒処分との比較等も踏まえて、本件懲戒処分が労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当することを認めたものであり、不当労働行為意思の連続性を安易に認定したものではない。

(補助参加人らの主張)

- ア 本件懲戒処分が無効であること

A 1 氏は、平成 27 年 1 月 19 日、C 7 氏が個室内で「寒い。」と言いながら毛布を被っている様子を C 3 氏と確認し、C 3 氏と相談して同個室のエアコンを付けることを決めた。その後、A 1 氏は、同日午後 2 時の勤務終了まで、数度、C 7 氏の個室を訪れたが、同個室に特段変わった様子はなく、ドアも開いていたのであり、A 1 氏に注意義務違反はない。この点に関して、原告において、同日当時、エアコンを付けてはいけないとの注意喚起がされていた事実はない。また、C 7 氏の個室の温度が適温に保たれていたことは、C 7 氏の昼食の配膳をした C 3 氏や同日午後 1 時から同日午後 2 時までの間に A 1 氏と共に A ユニットを巡回していた C 2 主任が、同個室について異状がある旨の報告をしていなかったことから明らかである。なお、C 7 氏は、自分で個室のドアを開閉することがあった。

また、C 7 氏には、同日にエアコンを付ける前から、寒気や咳痰といった風邪の症状がみられていたところ、原告は、C 7 氏の発熱に気付いた後も、C 7 氏を病院に連れて行かず、本件施設に医師を呼ぶこともなく、C 7 氏は翌日には解熱したのであり、C 7 氏に通常の風邪を超えるような症状はなかった。

このように、A 1 氏に注意義務違反はなく、C 7 氏が危険な状態に陥

った事実も認められないのであるから、本件懲戒処分は無効である。なお、仮にA1氏に何らかの非があったといえとしても、原告において、同種事案について懲戒処分が行われたことはなく、本件懲戒処分は処分内容が重すぎるのであって、無効であることに変わりはない。

イ 原告に不当労働行為意思があること

本件施設において、ユニットの担当者は固定されておらず、入居者に応じて臨機応変に対応が行われており、A1氏がC7氏の個室のエアコンを付ける際にはC3氏がいたし、C2主任はA1氏と共にAユニットの巡回を担当していた。それにもかかわらず、原告は、C3氏やC2主任には弁明書等を提出させず、A1氏のみ弁明書を提出させ、本件懲戒処分を行ったのであるから、本件懲戒処分は、A1氏が組合員であることの故をもってされたものであるといえる。

不当労働行為の成否の判断に際しては、労使関係の推移を総体的・全体的に把握する中で使用者の当該行為を位置付け、反組合的行為と評価できるか否かを検討すべきであるところ、本件組合が結成された直後からの原告のA1氏らに対する言動によれば、原告は、A1氏ら本件組合の組合員を徹底的に差別し、排除しようという強固な不当労働行為意思を有しており、現在も同意思を有し続けていることが明らかである。

(原告の主張)

ア 本件懲戒処分が有効であること

A1氏は前記第2の2の前提事実(3)アのとおり、重大な注意義務違反を犯し、C7氏を危険な状態に陥らせたのであり、本件懲戒処分は有効である。

本件命令は、①エアコンの使用が禁止されていた事実、②C7氏の個室内が過度に高温となっていた事実、③C7氏が危険な状態に陥っていた事実がいずれも認められないなどとするが、以下のとおり、事実を誤認したものである。

すなわち、①A1氏は、遅くとも平成27年1月16日に出勤した時点で、申し送りにより、同月15日に開催された感染症対策委員会において決定されたエアコンの使用禁止の方針を周知されていたのであり、このことは、C3氏が、同月19日、C7氏の個室のエアコンを付けようとしたA1氏に対し、「これまで三度も、ケアマネから暖房のかけ過ぎで注意を受けているから、付けない方がいいのではないですか。」と諭していたことから裏付けられる。なお、C3氏は、自身の忠告をA1氏が頑なに聞き入れようとしなかったため、Aユニットの他の入居者の部屋からエアコンのリモコンを持ってきて、「これできちんと消しておいてください。」と述べたものである。普段からA1氏の威圧的行動に萎縮していたC3氏において、それ以上に、A1氏が付けたエアコンを止めたり、C2主任に直ちに状況を報告したりするといった行

動に出なかったとしても不自然なことではなく、決してエアコンの使用が禁止されていなかったわけではない。

また、②C5看護師は、同日午後2時頃、Aユニットを巡回していた際、C7氏の個室のドアが閉じていることに気が付き、同個室に立ち入ったところ、同個室が暖房により異常に暑くなっていることに気付いた。A1氏は、同日午前11時50分から同日午後2時までの間、Aユニットの介護業務を単独で担当しており（なお、この事実は、A1氏が新人のC4氏に比べれば介護技能を有していたことを示すにすぎない。）、全盲のC7氏が自らドアを閉めることは考えられず、同個室の位置関係によればC7氏が排泄や洗面の際に誤ってドアを閉めるということも考えられないから、A1氏が同個室のエアコンを付けた時にドアを閉めたと認めるのが自然である。

さらに、③高齢者は、脱水症状を起こしやすく、個室のドアが閉められ換気がされていない状態で、二、三時間もエアコンが付けられたままであれば、うつ熱による脱水症状を引き起こす危険性が高いところ、本件では、C5看護師が早期に発見し、その後、直ちに適切な処置がされたから、C7氏は偶々死に至らなかつただけであって、危険な状態に陥っていたことは事実である。原告においては、本件施設の入居者が体調不良を訴えた場合、入居者を移動させることに伴う身体的危険があることや、入居者を移動させるよりも看護師が直接医師の元に駆け付けの方が時間を要しないことから、まずは看護師が当該入居者の症状を医師に伝え、その指示に従うという方法をとっていたのであり、原告がC7氏を病院に連れて行かなかったのは、C7氏が危険な状態に陥っていなかったからではない。また、C7氏は、もともと寒がりであり、いつも頭から毛布をかけて座る習慣があったため、C7氏の「寒い。」との発言は、体調不良を意味するものではなく、現に、同日午前9時頃のC7氏の体温は36℃であり、C6看護師もC7氏が入浴可能であると判断しており、その後の短時間の急激な体温上昇や回復の早さからすると、C7氏の発熱等の症状は、エアコンの使用によるものとしか考えられない。

イ 原告に不当労働行為意思がないこと

原告は、介護事故が生じた場合、担当職員に注意義務違反があるかどうかや反省の有無等を考慮して、懲戒処分を行うかどうか、行うとしてどのような処分とするかを慎重に決定しているところ、本件施設において発生したその他の介護事故は、いずれも、担当職員の注意義務違反を認めることが困難であり、また、十分に反省している者ばかりであったため、懲戒処分を行わなかった。他方で、今回の介護事故については、A1氏が、単に入居者の体調不良や疾病の発症を阻止できなかったにすぎないのではなく、エアコンの使用が禁止されていたにもかかわらず、エアコンを使用し、かつ個室のドアを閉め切るという、うつ熱によ

り入居者を死に至らせる危険性がある行為をしたことから、C5看護師を通じて、エアコンの使用によりうつ熱が発生することが大いに考えられる旨の医師の意見を聴取するとともに、C5看護師、C3氏及びA1氏から入念に事情聴取をした上で、本件懲戒処分を行ったものであり、原告に不当労働行為意思は存在しない。

本件命令は、本件懲戒処分以前の原告によるA1氏の雇止め、賃下げや賞与不支給が裁判において不当労働行為であると認められたり、A1氏が職場復帰する際にB1理事長が不本意であると述べたりしたことなどをもって、原告と補助参加人らとの対立を過度に強調している。しかし、B1理事長は、裁判において原告の主張が認められなかったことについて不本意であると述べたにすぎず、原告は、裁判の結果に素直に従っているし、上記のと通りの事情から本件懲戒処分を行ったものであるから、不当労働行為意思の連続性を安易に認めることは相当でない。

(2) 争点2 (本件賞与不支給の労組法第7条第1号の不当労働行為該当性) に関する当事者等の主張

(被告の主張)

平成27年賞与に係る評価期間におけるA1氏の人事考課は、本件命令のとおり、その勤務実態を反映したものとはいえず、合理的なものではない。また、行事等への不参加による減額についても、本件命令のとおり、合理性があるとはいえない。本件賞与不支給は、本件命令のとおり、A1氏が組合員であることの故をもってされたものであり、不当労働行為意思の連続性を安易に認定したものではない。

(補助参加人らの主張)

ア A1氏の人事考課が不合理であること

原告は、A1氏らの解雇の有効性が争われた前件訴訟において原告の敗訴が容易に予想された時期である平成25年8月1日に、給与規程を改定し、人事考課に基づき降給や賞与を不支給とすることができる本件人事考課制度を導入し、その後、A1氏及びA2氏が復職した際に、A1氏及びA2氏に対し、本件人事考課制度を導入したことを説明していなかったことなどからすると、本件組合の組合員に打撃を与えるために本件人事考課制度を導入したということができ、このような本件人事考課制度に基づく評価も当然に不合理なものである。

原告における人事考課は、各人の目標管理がなく、個人面談や自己評価も行われず、評価に対する不服申立て制度もなかったのみならず、第一次評価者兼最終評価者であるB2施設長が、現場を担当していないにもかかわらず、一人一人の勤務状況を確認することなく、何ができたら何点という明確な基準も存在しない中で評価を行うものであり、以下のとおり、平成27年6月賞与に係る評価期間におけるA1氏の人事考課は、B2施設長の独断と偏見に基づくものである。

すなわち、A 1 氏の介護技能は、C 2 主任が前件の不当労働行為救済申立事件において証言したとおり、本件施設の他の介護職員と比べて劣るものではない(原告は、C 2 主任の当該証言について、本件施設において10年程度介護に従事しているものの賞与が支給されない非常勤職員と比較してしまったことによるものである旨を主張するが、本件施設の介護職員は、最初は契約期間3か月の時給制の非常勤職員として勤務し、勤務実績評価や原告代表者の面接を経て、契約期間1年の月給制の契約職員になるのであり、勤続10年程度で未だ非常勤職員であるという職員は存在せず、仮にそのような職員が存在したとしても、当該職員の介護技能が契約職員であるA 1 氏と同等であるということとはあり得ない。)。したがって、他の介護職員の総合評価がいずれも4点又は5点であったにもかかわらず、A 1 氏のみが20要素の全てにおいて1点とされたことは、恣意的な評価であるといわざるを得ない。

原告は、A 1 氏を低評価とした理由として、服装の乱れや遅刻等があったことを指摘しているが、原告が作成したA 1 氏の評価理由書には、これらの記載がなかったのであって、原告の評価が不合理であったことが明らかである。

また、原告は、A 1 氏を低評価とした理由として、平成26年12月4日に、他の職員が掃除をしている中で、A 1 氏だけが椅子に座っていたことなどを指摘するが、A 1 氏は、同日、夜勤明けの状況であり、他の職員が申し送りをしている時間に巡回を担当していたところ、夜勤明けの疲れから短時間の休憩を取ろうとして10秒程度椅子に座っていただけであり、低評価の理由になるようなものではない。

さらに、原告は、A 1 氏について、その勤務日に行事等に参加させるようになった平成26年11月以降も、非番の日に行事等に参加させなかった(なお、A 1 氏がレクリエーションに参加していた事実もない。)ところ、行事等をA 1 氏が非番の日によく開催していたのであるから、A 1 氏が非番の日に開催された行事等に参加しなかったことをもって、A 1 氏の人事考課を低評価としたり、その賞与を減額したりすることは不合理である。

イ 原告に不当労働行為意思があること

A 1 氏が本件組合を結成した後、本件賞与不支給に至るまでの経過によれば、本件賞与不支給が、それまでの原告によるA 1 氏の賞与不支給と同様に、A 1 氏が組合員であることの故をもってされたものであることが明らかである。

(原告の主張)

ア A 1 氏の人事考課が合理的であること

原告は、A 1 氏らとの前件訴訟の結論いかんにかかわらず、適正な人事考課を通じて遅刻、虐待、介護事故等を未然に防ぐ目的から、平成2

5年8月1日に本件人事考課制度を導入したものである。B2施設長は、同月頃に、A2氏を含む全職員に対し、本件人事考課制度の内容を説明したほか、A1氏に対しても、遅くとも同年12月19日には、本件人事考課制度の内容を説明している。

人事考課は、多種の要素を総合判断するものであり、その評価も一義的に定量判断が可能なものではないため、裁量が大きく働くものである。B2施設長は、月に1度開催されるリーダー会において、介護主任や介護副主任のほか、ケアマネージャー等から、各職員の勤務状況等の報告を受けるなどして、普段から収集している情報を基に適正に評価を行っていたところ、平成27年6月賞与に係る評価期間におけるA1氏の人事考課について、①本件懲戒処分の存在のほか、②平成26年12月4日に、他の職員が掃除等の業務を行う中、自身の巡回業務等を行わず、挨拶をしたB2施設長を無視し、七、八分間、一人椅子に座ってテレビを観続け、B2施設長からの注意にも反抗していたこと、③行事等に参加しなかったこと、④介護業務の水準が低かったこと、⑤普段から迷彩服で業務を行うことが多く、共同生活室をランニングシャツ1枚でうろうろするなど服装の乱れがみられたほか、事前連絡なく遅刻したこともあったことから、総合評価を1点としたものであり、その評価は合理的である。

このうち、行事等への不参加(上記③)に関して、原告は、本件施設の職員に対し、勤務日であるか非番であるかを問わず、行事等への参加を求めており、非番の際の時間外労働を勘案して、基本給の他に行事等の参加の対価として職務手当を支給し、その旨を本件細則第16条に定めていたことや、非番の職員も行事等に参加できるよう、翌月分の行事等の日時等を毎月ホワイトボードに掲載し、現に全職員がこれを確認して時間外労働や休日労働を行っていたことからすると、行事等について、時間外労働又は休日労働の命令が発せられていたことが明らかである。B2施設長は、A1氏に対し、行事等に参加しないように述べたことはなく、むしろ、再三にわたり行事等への出席を促しており、このことは、A1氏が参加させてもらえなかったと供述するレクリエーションに実際には参加していたことからもうかがわれる。なお、確かに、平成27年6月賞与に係る人事考課の評価期間である平成26年12月から平成27年5月までの間は、A1氏の非番の日に行事等が重なっていたものの、行事等の日時はケアマネージャーがランダムに決定しており、他の職員の中にも非番の日に行事等が重なることが多い者がいたことから明らかなように、特にA1氏の非番の日に合わせて行事等を実施することとしたわけではない。

また、介護業務の水準の低さ(上記④)に関して、前件の不当労働行為救済申立事件におけるC2主任の証言は、賞与が支給されない非常勤職員の中にはA1氏と介護技能が同程度の者がいるという趣旨でされ

たものにすぎない。A 1 氏の介護技能が平均的な水準に著しく劣ることは、C 2 主任が、声掛けもなく、ただ口にスプーンを持っていくだけであるなど、A 1 氏の介護技能が劣ることを具体的に供述している一方で、A 1 氏が、ユニットケアの特徴、特別養護老人ホームの入所条件、介護保険制度を利用できる年齢を問われても回答することができず、上記の評価期間後の介護事故を含め、繰り返し本件施設の入居者に危険を生じさせていたことから明らかである。

イ 原告に不当労働行為意思がないこと

本件賞与不支給は、組合員の地位とは無関係に、専ら A 1 氏の能力面に注目して決められたものであり、原告に不当労働行為意思は存在しない。

(3) 争点 3 (本件懲戒処分及び本件賞与不支給の労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為該当性)に関する当事者等の主張

(被告の主張)

本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、本件命令のとおり、本件組合の執行委員長かつ唯一の組合員である A 1 氏に経済的打撃を与えることにより、組合活動を萎縮させ、補助参加人らの人的基盤を脅かし、補助参加人らを原告から排除することを企図したものであったと認められ、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

(補助参加人らの主張)

原告は、本件組合が結成された当初から、組合員に対する不利益取扱いを繰り返し、組合員は、一人また一人と減っていき、A 1 氏のみとなった。原告は、裁判等において原告の行為が不当労働行為に該当すると認定され続けているにもかかわらず、本件組合の組合員を本件組合から脱退させること又は原告から退職させることを目的として、本件懲戒処分及び本件賞与不支給という不当労働行為を繰り返しており、組合弱体化ないし反組合的な結果を生じさせる意思を有していることが明らかである。したがって、本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

上記(1)及び(2)の争点 1 及び 2 に関する原告の主張において主張した各事情によれば、本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当しない。

第 3 争点に対する判断

1 認定事実

前記第 2 の 2 の前提事実に加え、後掲証拠(ただし、認定に反する部分を除く。)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。

(1) 本件懲戒処分及び本件賞与不支給に至るまでの経緯

ア A 1 氏ら及び A 4 氏は、平成 23 年 1 月 19 日に本件組合を結成し、同年 2 月 25 日、A 5 労 Z 2 本部の組織局長らと共に、B 1 理事長に対

し、本件組合の結成を通知し、その後、A 5 労 A 6 総支部の事務所において、本件組合の結成を報告する記者会見を行い、同月 28 日、その内容が新聞で報道された。

イ 原告は、同年 3 月から同年 4 月にかけて、A 1 氏を雇止めとし、A 2 氏及び A 3 氏を契約期間中に解雇した(以下、これらを併せて「前件解雇」という。)。なお、A 4 氏は、同年 3 月 31 日に、自身の健康上の理由等から、原告を退職した。

A 1 氏らは、労働契約上の仮の地位確認及び賃金仮払を求める仮処分をそれぞれ那覇地方裁判所平良支部(以平「那覇地裁平良支部」という。)に申し立て(那覇地裁平良支部同年(㊦)第 3 号, 第 6 号), 那覇地裁平良支部は、同年 7 月 26 日、A 2 氏及び A 3 氏について労働契約上の仮の地位確認及び賃金仮払を、A 1 氏について賃金仮払を、それぞれ認める各仮処分決定をした。

原告は、同年 8 月 1 日、上記の各決定に基づき、A 2 氏及び A 3 氏を復職させたものの、同日から新たに施行された就業規則第 13 条の 2 の規定に基づく配置転換命令により、A 2 氏及び A 3 氏を、従前従事していた介護業務ではなく、調理補助(皿洗い)や環境整備(草刈り, 掃除)の業務に従事させた(以下「前件配転」という。)

ウ A 1 氏らは、同月 17 日、前件解雇や前件配転が労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する無効・違法なものであるなどと主張して、原告に対し労働契約上の地位確認並びに賃金及び慰謝料等の支払を求め、B 1 理事長に対し慰謝料等の支払を求める各訴えをそれぞれ那覇地裁平良支部に提起した(那覇地裁平良支部同年(㊦)第 43 号, 第 44 号)。

那覇地裁平良支部は、平成 25 年 8 月 16 日、前件解雇や前件配転が労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するものと認め、A 1 氏及び A 2 氏の労働契約上の地位確認請求を認容する(なお、A 3 氏は、平成 24 年 9 月 15 日に原告を退職したため、地位確認請求に係る訴えを取り下げていた。)とともに、A 1 氏らの賃金及び慰謝料等の支払請求を一部認容する各判決(以下、これらの判決を併せて「平成 25 年判決」という。)を言い渡し、その後、原告及び B 1 理事長が控訴せず、平成 25 年判決が確定した。

エ 原告は、平成 25 年判決を受け、A 1 氏及び A 2 氏との間で、同年 9 月 1 日、契約期間を 1 年間とする有期労働契約を更新し、A 1 氏及び A 2 氏を介護職員として復職させた。同日からの A 1 氏及び A 2 氏の基本給は、前件解雇前と同じく、A 1 氏が月額 17 万 8830 円、A 2 氏が月額 11 万円であった(原告は、A 1 氏に対し、上記の基本給のほか、通勤手当 6800 円、住居手当 3000 円及び職務手当 2 万円を支給していた。)

同日に開催された本件施設の全職員及び入居者家族が参加する施設

活動報告において、B 1 理事長は、本件組合結成から平成 2 5 年判決までの経緯を報告し、A 1 氏及びA 2 氏の復職について、「不本意ではありますが裁判結果に従い 2 人の職員が 9 月から勤務することになりました。この 2 人の入所者や他職員に対しての対応を注視していきたいと思えます。」等と述べ、議長を務めた B 2 施設長も、A 1 氏及びA 2 氏の「言動や行動を把握し、不適切な対応がみられればきちんと指導していきたいと考えています。」等と述べた。

原告は、以降、基本的に、A 1 氏については C 2 主任と、A 2 氏については介護副主任である C 8 氏と、それぞれ同じ勤務シフトを組んでいた。

オ 原告は、A 1 氏及びA 2 氏の復職に先立つ同年 8 月 1 日に、就業規則等の改定を行い、人事考課に基づき、昇降給をしたり、賞与の支給額を変動したりすることができる制度(本件人事考課制度)を導入した(同改定前の原告の給与規程は、定期昇給及び特別昇給に関する規定等があるのみであった。)

本件人事考課制度は、B 2 施設長が「成績・能力・勤務態度評価表」(以下「評価表」という。)における成績考課の 3 評価要素(仕事の質、目標及び仕事の改善)、能力考課の 5 評価要素(知識・技術、判断力、企画力、折衝力及び助言力)及び執務態度考課の 1 2 評価要素(規律性、責任性、協調性、積極性、接客態度及び思いやりにつき、各 2 つずつ着眼点を設定)の計 2 0 の要素について、それぞれ 5 点満点で評価し、その平均に総合評価を加味して最終的な総合評価を行うというものであった。原告は、本件人事考課制度の導入に先立ち、補助参加人らに対し、協議や説明を行わず、同年 9 月に A 1 氏及びA 2 氏が原告に復職した際にも、A 1 氏やA 2 氏に対し、本件人事考課制度の存在や内容を個別に説明しなかった。また、B 2 施設長は、月 1 度開催される会議において、介護主任や介護副主任等から職員の就労状況について意見集約を行っていたが、人事考課の判断に際して、改めて意見集約を行うことはなかった。

本件人事考課制度に基づく A 1 氏及びA 2 氏の人事考課の総合評価は、① A 1 氏及びA 2 氏が原告に復職した平成 2 5 年 9 月から同年 1 1 月までの評価期間、② 同年 1 2 月から平成 2 6 年 5 月までの評価期間及び③ 同年 6 月から同年 1 1 月までの評価期間(ただし、A 2 氏が同年 9 月末日に原告を退職したため、③の期間については、A 1 氏のみが評価の対象である。)を通じて、いずれも 1 点であった。上記の各期間における他の介護職員ら(①及び②の期間は 1 3 名、③の期間は 1 4 名)の人事考課の総合評価は、③の期間において 3 点の職員が 1 名いたほか、いずれも 4 点又は 5 点であった。

原告は、上記の A 1 氏及びA 2 氏の人事考課の総合評価や後記カの行事等への不参加を理由として、A 1 氏の平成 2 5 年 1 2 月賞与とし

て3606円(額面額)を支給するとどまったほか、A2氏の同月賞与、A1氏及びA2氏の平成26年6月賞与、A1氏の同年12月賞与をいずれも不支給とする(以下、これらの賞与の不支給ないし減額を併せて「平成25年・平成26年賞与不支給」といい、このうち平成26年6月賞与及び同年12月賞与の不支給を「平成26年賞与不支給」という。)とともに、A1氏及びA2氏の同年9月の各労働契約更新に際し、同月から平成27年8月までの契約期間中のA1氏の基本給を月額16万0947円に、A2氏の基本給を月額9万9000円にそれぞれ減額した(以下「平成26年賃下げ」という。)

補助参加人らは、平成26年10月及び平成27年3月に、平成26年賃下げ及び平成26年賞与不支給が労組法第7条第1号の不当労働行為に該当することなどを主張して、沖労委に救済申立てをし(沖労委平成26年(不)第2号、平成27年(不)第2号)、沖労委は、平成29年1月27日付けで、補助参加人らの上記主張を認め、救済命令を発した。

また、補助参加人ら、A1氏及びA2氏は、平成26年10月及び平成27年3月に、平成26年賃下げ及び平成25年・平成26年賞与不支給が労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する無効・違法なものであることなどを主張して、原告及びB1理事長に対し、未払賃金や慰謝料等の支払を求める各訴えを那覇地裁平良支部に提起した(その後、同事件は、那覇地方裁判所(本庁)に回付された。同裁判所平成27年(ワ)第480号、第481号)。那覇地方裁判所は、平成28年11月15日、平成26年賃下げ及び平成25年・平成26年賞与不支給が労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する無効・違法なものであると認め、補助参加人ら、A1氏及びA2氏の請求を一部認容する判決を言い渡した。同判決に対し、原告及びB1理事長が控訴したところ(福岡高等裁判所那覇支部平成28年(ホ)第133号)、福岡高等裁判所那覇支部は、平成29年11月16日、原審と同様に平成26年賃下げ及び平成25年・平成26年賞与不支給が労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する無効・違法なものであると認め、補助参加人ら、A1氏及びA2氏の請求を一部認容する判決を言い渡し、その後、同判決が確定した。なお、原告は、沖労委の上記救済命令に対し、本件処分行政庁に再審査を申し立てていたが、上記判決の確定を受け、同再審査の申立てを取り下げ、上記救済命令を履行した。

カ B2施設長は、A1氏及びA2氏の復職に際し、平成25年9月2日に、両名に対し、①平成26年8月31日までの雇用期間終了後は再雇用されなくとも一切文句のないことを確約する旨の誓約書、②遵守事項を遵守する旨の誓約書、③関連法人との人事交流(人事異動)を承諾し、異議申立てをしない旨の誓約書、④個人情報保護に関する誓約書、⑤原告が行う事項(全体集会、職員会、各種委員会、研修、清掃、教育、防災訓練、各行事等(以下、これらを併せて「行事等」という。))の参加

者への手当が基本給及び職務手当に含まれることについて説明を受け、原告に入社することを承諾する旨の承諾書(以下「本件承諾書」という。)及び⑥労働基準法第24条(賃金からの控除)による労使協定書(①から⑥までの各文書は、いずれも、作成者の氏名欄等が空欄の書面である。以下、これらを併せて「本件承諾書等」という。)を交付した上で、本件承諾書等に署名押印して提出するよう指示した。A1氏は、本件承諾書等を受け取った際、B2施設長に対し、提出に当たって弁護士に相談する旨を述べた。

B2施設長は、平成25年9月2日又は3日頃、C2主任を通じて、A1氏及びA2氏に対し、本件承諾書を作成して提出しない限り、行事等に参加しないように述べた。

原告は、A1氏及びA2氏が本件承諾書等を提出しなかったため、同月11日付け勤務改善指導書により、A1氏及びA2氏に対し、同月13日までに本件承諾書等を作成して提出するよう指示した。これに対し、A1氏は、同日付け回答書により、本件承諾書等のうち①及び③については、労働契約法第16条及び第19条の趣旨に反するものであり、労働者に義務のない行為を求めるものであることなどを理由として、⑤については、勤務時間外に行われることがある行事等への参加手当が基本給及び職務手当に含まれることの承諾を求めるものであり、労働基準法や就業規則を下回る労働条件の承諾を求めるものであることを理由として、⑥については、A1氏が労働者の過半数代表の地位にないことを理由としてそれぞれ作成・提出を拒否し、②及び④のみを作成して提出した。また、A2氏も、同日頃、原告に対し、上記回答書とほぼ同様の対応をした。

原告は、A1氏及びA2氏の平成26年9月の労働契約更新に際しても、A1氏及びA2氏に対し、本件承諾書等に署名押印の上、提出するよう指示した。

B2施設長は、同年10月29日に行われた原告と本件組合との間の団体交渉において、A1氏及びA2氏に対して行事等への参加を禁止したことはない旨を述べ、これを受け、A1氏は、勤務時間内の行事等については参加することができるようになった。しかし、A1氏は、同年11月25日に勤務時間外に行われた職員会や、同年12月に勤務時間外に行われた大掃除、職員会、誕生会及び忘年会に参加しようとしたところ、B2施設長から、本件承諾書に署名しておらず、後から残業代を請求されると困る旨を述べられたため、以降、勤務時間外の行事等(同月から平成27年5月までに20回行われた。)に参加しなかった。A1氏は、同年9月の労働契約更新に際して、原告に対し、本件承諾書を提出したところ、それ以降は、勤務時間外の行事等に参加することができるようになった。

キ 原告は、平成26年4月23日付けで、A1氏に対し、A1氏が、同年

2月27日及び同年3月12日に、B2施設長及びC2主任に対し暴言を吐いたことなどが、就業規則第36条第1項第7号及び第20号の懲戒事由に該当するとして、就業規則第37条第1項第1号に基づき、戒告の懲戒処分を行った。

また、原告は、同年12月9日付けで、A1氏に対し、A1氏が、同月4日午前8時37分頃、他の介護職員が全員で掃除をしているにもかかわらず、一人椅子に座ってテレビを観ており、B2施設長が入室した際にも、挨拶を返すことなく無視し、そのことを口頭で注意されても反論し、反省の態度がみられないことが、就業規則第36条第1項第6号、第7号及び第24号の懲戒事由に該当するとして、文書による嚴重注意を行った(以下「平成26年嚴重注意」という。)

さらに、原告は、平成27年4月10日付けで、A1氏に対し、平成26年6月21日及び同年7月29日にも無断遅刻を理由として文書による嚴重注意を行っていた(それぞれ始業時刻に44分ないし26分遅刻したものであった。)にもかかわらず、平成27年3月21日の出勤時に事前に連絡もなく15分遅刻したことが、就業規則第36条第1項第2号及び第21号並びに第2項第2号の懲戒事由に該当するとして、文書による嚴重注意を行った(以下「平成27年嚴重注意」という。)

(2) 本件懲戒処分について

ア 原告は、平成27年1月15日、B2施設長のほか、一部の介護職員及び看護師らが出席する感染症対策委員会を開催し、Bユニットの入居者がインフルエンザに感染したこと、換気が大切であるため2時間に1回は換気し、湿度にも気を付ける必要があり、暖房は要注意であることなどが話し合われた。

なお、原告においては、本件施設の各個室について、原則としてドアを開け放すこととされていた。

イ 同月19日のA1氏の勤務時間は、午前9時から午後2時までであり、同時間帯における各ユニットのシフト上の担当者は、AユニットがA1氏及びC3氏、BユニットがC2主任、Cユニットが新人のC4氏であった。

Aユニットの入居者であり全盲のC7氏は、同日午前9時の検温では、体温が36.0℃であったが、同日午前10時から同日午前11時頃、「寒い。」と言いながら頭から毛布を被っていた。A1氏は、C7氏が寒がっている様子を見て、エアコンを付けようとしたが、C7氏の個室にはエアコンのリモコンが置かれていなかったため、Cユニット内からリモコンを持ってきて、C7氏の個室のエアコンを付けた。その際、C3氏も、Aユニットの他の個室からリモコンを持ってきて、A1氏に同リモコンを渡した。

その後、C3氏は、同日午前11時50分頃から同日午後1時まで、

C 4 氏の応援のためにCユニットに行き、同日午後1時から同日午後2時まで、C 4 氏と共に休憩をとっていた。そのため、A 1 氏は、同日午前11時50分頃から同日午後2時までの間には、単独でAユニットを担当しており、昼食の下膳や巡回を行うとともに、同日午後1時から同日午後2時までの間には、Cユニットの巡回も併せて担当した。A 1 氏は、同日午後2時過ぎに勤務を終え、帰宅した。

C 5 看護師は、同日午後2時頃、巡回時に、C 7 氏の顔が紅潮した状態であることに気付き、検温等をしたところ、C 7 氏の体温は38.5℃、血圧は154/94mmHg、SPO₂（経皮的動脈血酸素飽和度）は96%であった（以下「本件体調悪化」という。）。

C 5 看護師は、本件施設に隣接する関連病院に赴き、同病院のC 9 医師（以下「C 9 医師」という。）に対し、C 7 氏の症状を説明したところ、C 9 医師は、解熱剤とタミフル（インフルエンザ薬）を処方し、経過観察を指示した。その際、C 5 看護師は、C 9 医師に対し、他の入居者数名の症状をも説明し、解熱剤やタミフルの処方を受けた。

C 7 氏には、同日午後から同月20日夜にかけて、咳や痰、37℃台から38℃台の発熱の症状がみられたものの、解熱剤の投与や氷枕により対処したところ、同日夜には、平熱に戻った。C 9 医師は、この発熱に関して、直接にC 7 氏を診察することはなかった。

ウ 原告は、本件体調悪化について、A 1 氏に対し、同年2月12日付け書面により、弁明書を提出するよう指示した。A 1 氏は、向月21日、代理人弁護士を通じて、原告に対し、「平成27年1月19日午前10時頃から午前11時頃までの間A 1 は貴法人職員・C 3、C 6 看護師と3人でC 7 氏が施設内個室において「寒い。」と言いながら毛布をかぶっている様子を発見しました。A 1 とC 3 においてC 7 氏の体調を確認したところ同氏は咳痰が出る症状に見舞われており風邪を引いている様子でした。その日は気温が低かったことからA 1 はC 3 とともに個室に暖房を入れました。同日午前11時45分頃C 3 がC 7 氏に昼食の配膳を行い同午後0時頃A 1 が昼食の下膳を行いました。その際C 7 氏は先程と同様体調の悪い様子でしたが体調が更に悪化しているようには見られず個室の温度も適温でした。また個室の入り口ドアは常に開いた状態であったため室内の換気の問題は認められませんでした。」等の内容を記載した弁明書を提出した。

原告は、同年3月5日付け書面により、A 1 氏に対し、弁明書による言い分が不合理なものと思料するとして、同年1月19日午前12時から午後21時までの行動経過を詳細に報告するよう改めて指示した。A 1 氏は、これを受け、同年3月16日、代理人弁護士を通じて、原告に対し、「A 1 は平成27年1月19日午後0時頃C 7 氏の昼食を下膳しました。その後A 1 は同日午後2時までAユニット及びCユニットの各入居者の個室を巡回しその際排泄処理を行ったりコールに対する

対応等を行っていました。C7氏はAユニットに所属しているところA1は午後0時から午後2時の間複数回C7氏の部屋を巡回し同氏の様子を確認しています。そのうち少なくとも1回はC7氏の居室に入り排泄の処理を行っています。しかしC7氏の様子は午後0時の時と同様でさらに体調が悪化した様子は見られませんでした。」等の内容を記載した弁明書を提出した。

エ 原告は、同年4月7日付けで、A1氏に対し、本件懲戒処分を行った。

なお、原告は、本件体調悪化について、A1氏以外の職員に対し、弁明書や始末書の提出を指示したり、懲戒処分を行ったりすることはなかった。

また、本件懲戒処分以前に、本件施設において少なくとも4件の介護事故が発生していたところ、うち3件は、入居者等が共同生活室や居室において転倒して右目付近を打撲したり胸部を剥離出血したりした事故であり、うち1件は、入居者が倉庫に入って塩素系漂白剤を誤飲した事故であったが、原告は、これらの介護事故について、担当者に始末書の提出を求め、口頭注意をしたことがあったものの、懲戒処分を行ったことはなかった。

(3) 本件賞与不支給について

ア 原告は、平成27年6月30日、A1氏に対し、平成26年12月から平成27年5月までの評価期間におけるA1氏の人事考課について、評価表の各評価要素が全て1点であり、総合評価も1点である旨を通知した。なお、同評価期間における他の介護職員ら(13名)の総合評価は、いずれも4点又は5点であった。

この点に関して、原告が平成28年4月6日に作成したA1氏の上記の総合評価の理由を記載した「成績・能力・執務態度評価表(評価理由)」(以下「評価理由書」という。)には、評価表の20要素のうち、5要素において、本件体調悪化に関する記載があり、4要素において、平成26年嚴重注意に関する記載があるが、平成27年嚴重注意に関する記載はなかった。

イ 原告は、A1氏について、上記アのとおり的人事考課の総合評価及び上記(1)カのとおり行事等への不参加を理由として、前記第2の2の前提事実(3)イのとおり、平成27年6月賞与を支給しなかった(本件賞与不支給)。

(4) 本件懲戒処分及び本件賞与不支給の後の経過

ア 原告は、平成27年8月31日付けで、A1氏に対し、A1氏が、同年6月22日午前11時30分頃、本件施設の入居者であるC10氏(以下「C10氏」という)を車椅子に座らせた後、自身の体に痒みを覚え、軟膏を塗布するため、C10氏を残したまま浴室へ行った間に、C10氏が車椅子から立ち上がり、支えを失って転倒し、股関節の骨を折る怪我を負ったことが、就業規則第36条第2項第3号、第4号、第6号、第14号、

第15号,第22号,第23号,第25号及び第26号の懲戒事由に該当するとして,就業規則第37条第1項第4号に基づき,出勤停止3か月間(同年9月1日から同年11月30日まで)の懲戒処分を行った(以下「平成27年8月31日付け懲戒処分」という。)

原告は,A1氏の同年9月の労働契約更新に際し,A1氏が業務怠慢,勤務態度不良,勤怠不良及び素行不良(以下「業務怠慢等」という。)の者に該当することや,人事考課の総合評価が2期連続で1点であったことなどを理由として,同月から平成28年8月までの契約期間中のA1氏の基本給を月額14万5000円に減額した(以下「平成27年賃下げ」という。)

原告は,平成27年12月賞与及び平成28年6月賞与について,これらの賞与に係る評価期間におけるA1氏の人事考課の総合判定が,いずれもABC判定のうち最低のCであったこと(原告においては,平成27年6月以降の人事考課について,評価表を廃止し,代わりに評価シートを導入し,183の項目について3段階で評価を行い,その合計点を100点満点に換算し,67点以上をA,34点から66点までをB,33点以下をCと総合判定する制度に改定していた。)を理由として,A1氏に対し,賞与を支給しなかった(以下「平成27年・平成28年賞与不支給」という。)。なお,これらの賞与に係る評価期間における他の介護職員らの人事考課の総合判定は,いずれもB以上であった。

原告は,平成28年8月19日付けで,A1氏に対し,A1氏が,同年6月4日午前10時5分頃,本件施設の入居者であるC11氏(以下「C11氏」という。)の入浴のため,風呂場において,C11氏を車椅子から入浴用チェアに移乗させた後,その場を離れて目を離れた際に,C11氏を入浴用チェアから転倒させたことが,就業規則第36条第1項第13号,第14号及び第20号の懲戒事由に該当するとして,就業規則第37条第1項第2号に基づき,譴責の懲戒処分を行った(以下「平成28年8月19日付け懲戒処分」という。)

原告は,A1氏の同年9月の労働契約更新に際し,A1氏が業務怠慢等の者に該当することや,人事考課の総合判定が2期連続でCであったことなどを理由として,同月から平成29年8月までの契約期間中のA1氏の基本給を月額13万1000円に減額した(以下「平成28年賃下げ」という。)

イ 補助参加人らは,平成27年8月31日付け懲戒処分,平成27年賃下げ,平成27年・平成28年賞与不支給,平成28年8月19日付け懲戒処分及び平成28年賃下げがいずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張して,沖労委に救済申立てをし(沖労委平成28年(不)第3号,平成29年(不)第1号),沖労委は,平成30年10月18日付けで,補助参加人らの上記主張を認め,救済命

令を発した。これに対し、原告は、本件処分行政庁に再審査を申し立てた。

また、補助参加人ら及びA1氏は、本件懲戒処分、本件賞与不支給、平成27年8月31日付け懲戒処分、平成27年賃下げ、平成27年・平成28年賞与不支給、平成28年8月19日付け懲戒処分及び平成28年賃下げがいずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する無効・違法なものであるなどと主張して、原告及びB1理事長に対し、未払賃金や慰謝料等の支払を求める訴えを那覇地方裁判所に提起した(同裁判所平成29年(ワ)第265号)。那覇地方裁判所は、平成30年12月26日、平成28年8月19日付け懲戒処分を除き、本件懲戒処分、本件賞与不支給、平成27年8月31日付け懲戒処分、平成27年賃下げ、平成27年・平成28年賞与不支給及び平成28年賃下げがいずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する無効・違法なものであるとして、補助参加人ら及びA1氏の請求を一部認容する判決を言い渡した。同判決に対し、当事者双方がそれぞれ控訴した。

ウ 原告は、平成29年12月28日付けで、A1氏に対し、A1氏が、①同年1月26日午前11時頃、本件施設の入居者であるC12氏のバルーンカテーテル18フォーレとウロガードの接続部分を外し、不潔な状態で入浴させたことにより、同氏を感染症の危険にさらしたこと、②同年2月13日午前8時頃、本件施設の入居者であるC13氏(パーキンソン病・起立性低血圧及び高血圧を患っていた。)に対する食事介助の際、ベッドから離床させるか否かにつき、事前に寮看会において決定されていた介助方針に従い、看護師に判断を仰ぐ必要があったにもかかわらず、自らの判断で同氏をベッドから離床させずに頭部を上にした状態にして食事介助を行い、これを注意した看護師に対し、暴言を述べ、当該看護師を退職に追い込んだこと、③同月14日、本件施設の入居者であるC14氏(胃瘻経管の利用者であった。)について、事前に決められていた介助方針に反し、経管注入前の午前11時までに体位変換を終わらせず、同日午後1時40分頃、経管注入中の同氏の状態に注意を払うことなく漫然とオムツ交換・体位交換をした上、オムツ交換中にベッドを水平状態にし、同氏を誤嚥性肺炎の危険にさらしたことが、就業規則第36条第1項第6号、第7号、第8号、第13号及び第20号の懲戒事由に該当するとして、就業規則第37条第1項第3号に基づき、減給の懲戒処分を行った。

2 争点1(本件懲戒処分の労組法第7条第1号の不当労働行為該当性)について

(1) 本件懲戒処分がA1氏に対する不利益な取扱いに当たるか否か(本件懲戒処分の有効性)について

ア 前記第2の2の前提事実(3)アのとおり、原告は、A1氏が、平成27

年1月19日、エアコンの使用が禁止されていたにもかかわらず、C3氏の忠告を無視し、27℃に設定した上でC7氏の個室のエアコンを付け、同個室のドアを閉め切ったため、同個室内を高温状態にし、C7氏を危険な状態に陥らせた点において、重大な注意義務違反があったなどとして、本件懲戒処分を行ったものである。

しかし、下記イ及びウのとおり、当裁判所は、①本件体調悪化について、A1氏に懲戒事由に該当する注意義務違反は認められず、また、②A1氏の同日の行為とC7氏の発熱等の症状の発生との間に相当因果関係を認めることもできず、本件懲戒処分は、客観的に合理的な理由を欠くものである上、③本件体調悪化及び従前の他の介護事故における他の職員らに対する処分の有無や内容と比較して、処分の均衡を欠き、社会通念上相当であるということもできないから、本件懲戒処分は無効であり(労働契約法第15条)、A1氏に対する不利益な取扱いに当たると判断する。

イ 本件懲戒処分が客観的に合理的な理由を欠くものであるかどうか

(ア) 本件施設において、平成27年1月19日の時点で、エアコンの使用が禁止され、その旨がA1氏を含む職員らに周知されていたとの事実は、これを認めるに足りる的確かつ客観的な証拠はない(この点に関して、前記1(2)アのとおり、同月15日に開催された感染症対策委員会において、暖房が要注意であることなどは話し合われていたものの、このことから直ちにエアコンの使用自体が禁止されていたとまで認めることはできない。)。そして、前記1(2)イのとおり、A1氏は、C7氏が「寒い。」と言いながら頭から毛布を被っている様子を見て、エアコンを付けたものであって、第一次的には毛布を増やすなどの対応を行うことが望ましいとするC9医師の意見を踏まえても、A1氏がエアコンを付けたことをもって懲戒事由に該当する注意義務違反があったとはいえない。

この点について、原告は、C3氏が、A1氏に対し、「これまで三度も、ケアマネから暖房のかけ過ぎで注意を受けているから、付けない方がいいのではないですか。」と諭したものの、A1氏がこれを聞き入れなかった旨を主張し、C3氏の陳述書にも、これに沿う記載がある。しかし、仮に本件施設においてエアコンの使用が明確に禁止されていたのであれば、C3氏は、A1氏に対し、その旨をそのまま伝えれば足りるはずであるし、自身の忠告にもかかわらずA1氏が原告の方針に反してエアコンを使用したのであれば、C3氏自身がエアコンの電源を切るか、そうでなくとも、同じ階で勤務していたC2主任に報告するなどして然るべきであるが、そのような対応をすることもなかったものである。むしろ、前記1(2)イのとおり、C3氏がAユニットの他の個室からリモコンを持ってきて、A1氏に同リモコンを渡していたという事情を考慮すると、C3氏も、エアコンを

付けること自体については容認していたものと認めるのが相当であり(B 2 施設長も、沖労委の手續において、A 1 氏がC 7 氏の個室のエアコンを付けるに際して、C 3 氏も、他のユニットからリモコンを取ってくるよりはと思い、A ユニットの他の居室にリモコンがないか探しに行った旨を証言する、これらの事情によれば、A 1 氏がC 3 氏の忠告を頑なに聞き入れようとしなかったという原告の上記主張に沿うC 3 氏の陳述書部分を直ちに採用することはできない。

なお、原告は、C 7 氏について、もともと寒がりであり、いつも頭から毛布をかけて座る習慣があった旨を主張し、C 3 氏の陳述書にもこれに沿う記載があるが、その裏付けとなる客観的な証拠はなく、C 5 看護師が同月 19 日の看護日誌に「さむいと訴え頭から毛布かけている」と記載し、特記すべき主訴等であると認識していたものと認められることを考慮すると、原告の上記主張も採用することができない。

(イ) また、A 1 氏が、同日、C 7 氏の個室のエアコンの設定温度を何度か設定したのか、また、エアコンを付けた後、同個室のドアを閉め切ったのか、閉め切ったとして、どれほどの時間閉め切った状態が続いていたのかといった点に関する事実を認めるに足りる客観的な証拠はない(同日の看護日誌には、「暖房入っているそのせいか o f f とする?」との記載があるのみであり、C 5 看護師から事後に聴取した内容を述べるにとどまるB 2 施設長の証言から直ちにこの点を認めることはできない。)

そして、前記 1 (2)イに判示する同日の経過によれば、仮に、A 1 氏がC 7 氏の個室のエアコンを付けた後、同個室のドアを閉めたとしても、それはA 1 氏が単独でA ユニットを担当していた同日午前 11 時 50 分頃から同日午後 2 時頃までの間に限られると考えられるところ、A 1 氏は、その間、昼食の下膳や巡回を行っていたのであるから、同個室のドアがその間常に閉め切られた状態にあったとは認め難いものである。

他方で、前記 1 (2)イのとおり、C 7 氏は、同日午前 9 時の検温では体温が 36.0℃であったものの、その後、「寒い。」と言いながら頭から毛布を被っており、同日午後 2 時頃の検温では体温 38.5℃で、同日午後から同月 20 日夜にかけて、咳や痰、37℃台から 38℃台の発熱がみられ、解熱剤の投与や氷枕により対処したところ、同日夜には、平熱に戻ったものであり、これらのC 7 氏の症状の経過によれば、C 9 医師の意見(なお、C 9 医師も、咽頭炎による発熱の可能性を指摘しているところ、暖房を使用した場合、空気が乾燥し湿度が下がり、口腔が乾燥することにより、細菌感染及び炎症を起こす可能性があるとしても、感染から発症までの時間的な経過を考えれば、C 7 氏の同日午後 2 時頃以降の発熱や咳痰の症状が、A 1 氏がエアコンを

付けたことを原因とする感染によるものとは考え難い。)や原告が種々指摘する事項を考慮しても(上記のとおり、C7氏の発熱から解熱までには相応の時間の経過があるところ、このような体温の変化が、発汗機能不全によるうつ熱以外の要因によっては説明できないものであるとはいえない。)、C7氏の発熱等の症状は、咽頭炎等の発汗機能不全によるうつ熱以外の要因によるものとするのが自然である。なお、上記のC7氏の症状の経過に照らすと、前記1(2)イのとおり、原告において、C7氏を本件施設に隣接する病院に搬送したり、医師の診察を直接受けさせたりしていないこと(C9医師も、インフルエンザ薬を処方するなどにとどめており、直接にC7氏を診察する必要があるとは判断しなかったことがうかがわれる。)からも明らかなように、C7氏が危険な状態に陥っていたということもできない。

これらの事情によれば、仮に、A1氏がエアコンを付けた後、同個室のドアを閉め切ったことがあったとしても、そのことから直ちにA1氏に懲戒事由に該当する注意義務違反があるということとはできず、また、A1氏の同日の行動とC7氏の発熱等の症状の間に相当因果関係を認めることもできず、本件懲戒処分は、客観的に合理的な理由を欠くものといわざるを得ない。

ウ 本件懲戒処分が社会通念上相当であるかどうか

上記イのとおり、本件懲戒処分は、客観的に合理的な理由を欠くものであるところ、上記イ(ア)のとおり、C3氏も、A1氏がC7氏の個室のエアコンを付けた際に同席し、エアコンを付けること自体については容認していたと認められるにもかかわらず、前記1(2)エのとおり、原告は、C3氏に対しては懲戒処分を行わなかったことはもとより、弁明書や始末書の提出を指示することすらなかったのであるから、本件懲戒処分は、本件体調悪化に関係する他の職員に対する処分の有無や内容と比較して、処分の均衡を欠くものといわざるを得ない。

また、上記1(2)エのとおり、原告の施設においては、本件体調悪化の事象以前に少なくとも4件の介護事故というべきものが発生しており、うち3件は、入居者等が共同生活室や居室において転倒して右目付近を打撲したり胸部を剥離出血したりした事故であり、うち1件は、入居者が倉庫に入って塩素系漂白剤を誤飲した事故であった(少なくとも同事故については、相当に深刻なものであったといえることができる。)が、これらの介護事故について、原告は、担当者に始末書の提出を求め、口頭注意をしたことがあったのみであり、懲戒処分を行ったことはなかったものである。そうすると、上記イ(イ)のとおり、入居者が危険な状態に陥ったということができず、そもそも、A1氏の当日の行動と入居者の症状との間に相当因果関係を認めることもできない本件体調悪化について、本件懲戒処分を行ったことは、それぞれの事故態様等の違

いを考慮しても、従前の他の介護事故における他の職員らに対する処分の有無や内容と比較して、処分の均衡を欠くものといわざるを得ない。

これらの事情によれば、本件懲戒処分は、社会通念上相当であると認められない場合に当たるといふべきである。

(2) 本件懲戒処分は、A 1 氏が組合員であることの故をもってされたものか否かについて

上記(1)のとおり、本件体調悪化について客観的にはA 1 氏に懲戒事由があるとはいえず、また、前記1(2)ウのとおり、A 1 氏は、原告の指示に従い、詳細な弁明をしていたにもかかわらず、原告は、A 1 氏が虚偽の報告に終始し、反省の態度が一切認められないとして、A 1 氏だけに対し、本件体調悪化及び従前の他の介護事故における他の職員らに対する処分の有無や内容と比較して処分の均衡を欠く本件懲戒処分を行ったものである。

これらの事情に加え、前記1(1)のとおり、原告は、A 1 氏らが本件組合を結成して以降、A 1 氏ら本件組合の組合員に対し、不当労働行為に該当する不利益な処遇(前件解雇、前件配転、平成25年・平成26年賞与不支給及び平成26年賃下げ)を繰り返していたものであり、前記1(3)のとおりの本件懲戒処分の後の経過に照らしても、本件懲戒処分の時点で、原告と本件組合との対立関係が存在していたといふべきであることを併せ考慮すると、本件懲戒処分は、A 1 氏が組合員であることの故をもってされたものと認めるのが相当である。

(3) 以上によれば、本件懲戒処分は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するものと認められる。これと同旨をいう本件命令において違法な点は認められず、この点に関する原告の主張は、採用することができない。

3 争点2(本件賞与不支給の労組法第7条第1号の不当労働行為該当性)について

(1) 本件賞与不支給がA 1 氏に対する不利益な取扱いに当たるか否か(本件賞与不支給の合理性)について

ア 前記第2の2の前提事実(3)イのとおり、原告は、①平成27年6月賞与に係る評価期間(平成26年12月から平成27年5月まで)におけるA 1 氏の人事考課の総合評価が1点であったことや、②同期間におけるA 1 氏の行事等への不参加の回数が20回であったことを理由として、A 1 氏に対し、平成27年6月賞与を支給しなかったものである(本件賞与不支給)。

しかし、下記イからカまでのとおり、当裁判所は、①上記評価期間におけるA 1 氏の人事考課は不合理であり、②同期間におけるA 1 氏の行事等への不参加を理由として賞与を減額することも不合理であるから、本件賞与不支給は、A 1 氏に対する不利益な取扱いに当たるものと判断する。

イ 前記1(3)アの認定事実によれば、原告が平成27年6月賞与に係る

評価期間におけるA1氏の人事考課の総合評価を1点とした最も大きな理由は、本件体調悪化にあると認められるところ、そもそも、本件体調悪化について、A1氏に注意義務違反等を認めることができないことは、上記2(1)において判示したとおりであり、本件体調悪化を理由としてA1氏の人事考課の総合評価を1点とすることに合理性はない。

ウ また、原告は、A1氏について、上記の総合評価をした理由として、平成26年嚴重注意に関する出来事(②)、行事等への不参加(③)、介護業務の水準の低さ(④)、服装の乱れや遅刻等の存在(⑤)をも挙げる。

証拠によれば、A1氏は、平成26年12月4日午前8時37分頃、夜勤明けの巡回業務を行っていた途中で、椅子に座って休憩していたところを注意され、巡回業務に戻ったこと(上記②の関係。なお、当時、掃除をしていたのは1名の介護職員のみであり、他の介護職員が全員で掃除をしている状況にはなかった。)や、平成27年3月21日の出勤時に事前連絡なく15分程度遅刻したこと(上記⑤の関係)が認められるところである。しかし、平成26年12月4日の件については、A1氏が椅子に座って休憩していた時間が何分であるのかを認めるに足りる客観的な証拠はなく、仮に、原告が主張するとおり、七、八分間椅子に座って休憩していたとしても、夜勤明けのA1氏が巡回業務を行っていた途中の出来事であり、A1氏が頻繁に巡回業務を怠っていたといった事情も認められないこと、平成27年3月21日の件についても、遅刻の時間は15分程度にすぎないし、原告においてA1氏以外にも遅刻をした職員はいるが、その職員の人事考課の点数が下げられたことはなく、上記1(3)アのとおり、原告が事後に作成した評価理由書においてすら、当該遅刻に関する記載がなかったことからすると、いずれも、A1氏の人事考課において評価表の全ての評価要素を最低の1点とするような事情には当たらないことが明らかである。

エ 介護業務の水準の低さ(上記④)や服装の乱れ(上記⑤)については、証拠によれば、A1氏は、平成27年7月3日、Aユニットの共同生活室において、制服の上着(ポロシャツ)を脱いでランニングシャツ姿で勤務しているところを、C2主任から注意されたことが認められるところである。しかし、本件各証拠によっても、A1氏について、平成27年6月賞与に係る評価期間において、その介護技能が平均的な水準に著しく劣ることなどをうかがわせるに足りる具体的な出来事の内容を認めることはできず、評価表の全ての評価要素を最低の1点とするまでの介護技能の拙劣や勤務態度の不良があったと認めることはできない(原告の人事考課においては、特に優れていなくとも、普通に仕事ができているれば、総合評価は4点とされていたものと認められるが、それより劣るといって3点、2点又は1点の判断基準については、B2施設長も、沖労委の手続において「お年寄りを大事しているかどうか」、「それに沿って行動が伴っているかいらないか」であると述べる程度であり、

客観性を確保して恣意性を排除し得る具体性のある基準が定められているといった事情は何ら見当たらない。) 。

むしろ, 前記 1 (2)イのとおり, A 1 氏が, 同年 1 月 19 日に, 短時間とはいえ, 手間のかかる入居者がいた A ユニットの担当を一人で任されていたことや, C 2 主任が, 前件の不当労働行為救済申立事件 (沖労委平成 26 年 (不) 第 2 号, 平成 27 年 (不) 第 2 号) の審問時, 本件施設において介護職として 10 年程度勤務している職員の中には, その介護技能が A 1 氏と同程度の者がいる旨を証言していたこと (原告は, 同証言について, C 2 主任が人事考課の対象とならない契約期間を 3 か月とする非常勤職員と比較して証言したものである旨を主張するが, そもそも, 本件施設において 10 年程度勤務しながらなお非常勤職員である者が存在するかどうかも明らかでないし, C 2 主任も, 複数の質問者から繰り返し質問されたにもかかわらず, 非常勤職員との比較である旨を全く証言していないのであって, 原告の上記主張を採用することはできない。) を考慮すると, A 1 氏の介護技能は, 同程度の勤務年数の他の介護職員と比較して, 著しく劣るものとはいえなかったことがうかがわれるものである。

オ さらに, 行事等への不参加 (上記③) についても, 前記 1 (1)カのとおり, A 1 氏は, 平成 25 年 9 月の復職に際し, 原告から, 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言われ, 平成 26 年 10 月 29 日の団体交渉における原告の行事等への参加を禁止したことはない旨の発言を受け, その後, 勤務時間内の行事等には参加できるようになったものの, 勤務時間外の行事等に参加しようとしたところ, 本件承諾書に署名しておらず, 後から残業代を請求されると困る旨言われたため, 結局, 平成 27 年 9 月に本件承諾書を提出するまで, 勤務時間外の行事等に参加することができなかったものである。

この点について, 原告は, A 1 氏に対し, 再三にわたり行事等への出席を促していた旨や, 時間外労働又は休日労働の命令が発せられていた旨を主張する。しかし, 原告が A 1 氏に対し本件承諾書の提出の有無にかかわらず個々の具体的な行事等への出席を促していたことを認めるに足りる客観的な証拠はない。そして, 行事等の中には, 全体集会や職員会等, A 1 氏が本件施設において他の職員らと業務を行う上で必要な情報を得るためのものも含まれており, 現に A 1 氏が行事等に参加しようとし, 勤務時間内の行事等には参加していたことからもうかがわれるように, A 1 氏は, 行事等に参加する意向を有していたものの上記の経緯のとおり, 本件承諾書を提出するまで勤務時間外の行事に参加できなかったのである。また, 原告の行事等は, 勤務時間外に行われることも多かったところ, 本件承諾書に記載されている労働条件 (行事等に参加することの対価が基本給及び職務手当に含まれるという趣旨と解される。) が労働基準法第 37 条等の法令に整合するものであ

るかどうかは、本件各証拠によっても判然としないし、少なくとも、A 1氏が意思に反して本件承諾書に係る意思表示をする義務を負ったとはいえないものである。したがって、実態としては、原告は、本件承諾書が提出されるまで、A 1氏が勤務時間外の行事等に参加することを拒んでいたと認めるのが相当であり、原告が翌月分の行事等の日程をホワイトボードに掲載していたこと等の事情があるとしても、少なくともA 1氏に対して行事等につき参加することの時間外労働又は休日労働の命令を適法に発していたものということとはできない。

なお、レクリエーション実施記録簿のA 1氏の氏名の記載の横に「○」が付されていたことについて、A 1氏及びA 2氏は、レクリエーションにも参加しておらず、勤務時間中にレクリエーションが行われたときには他所の見回りなどをしていたが、レクリエーションについては、行事等への不参加と異なり、その不参加が賞与減額事由とされていなかったため、厳密な記録がされず、その実施日に職員が出勤していた場合、当該職員がレクリエーションに参加しなくても「○」を付すことがあった旨を指摘しており、これを直ちに排斥することはできず、また、レクリエーションへの参加と勤務時間外の行事等に参加できなかったことが必ずしも両立しないものともいえないことからすると、レクリエーション実施記録簿の上記記載によっても、前記1(1)カの認定は左右されないというべきである。

そうすると、A 1氏が、平成27年6月賞与に係る評価期間中、勤務時間外の行事等に参加しなかったことをもって、その人事考課の総合評価を1点としたり、賞与を減額したりすることに合理性があるということもできない。なお、上記期間中の行事等への不参加が20回に及んだのは、同期間中のA 1氏が関係する行事等がA 1氏の勤務日以外の日に実施されたためであるが、そもそも、勤務時間外の行事等への不参加が、評価表の全ての評価要素を最低の1点とするような事情であるということもできない。

- カ これらの事情によれば、人事考課に際しては原告に一定の裁量があるというべきことを考慮しても、A 1氏の総合評価を1点としたことは、同裁量を逸脱した不合理な取扱いであるというべきであり、同じく不合理な取扱いである勤務時間外の行事等への不参加による賞与減額と併せて、A 1氏の平成27年6月賞与を不支給としたこと(本件賞与不支給)は、A 1氏に対する不利益な取扱いに当たると認めるのが相当である。
- (2) 本件賞与不支給はA 1氏が組合員であることの故をもってされたものか否かについて

本件賞与不支給は、前記1(3)アのとおり、同じ評価期間における他の介護職員ら(13名)の人事考課の総合評価がいずれも4点又は5点である中で、上記アのとおり、本件組合の組合員であるA 1氏の人事考課のみを

合理的な理由なく著しく低い評価としたことなどによるものであり、前記1(1)のとおりの本件賞与不支給に至るまでの経緯に照らして、不当労働行為に該当する平成25年・平成26年賞与不支給や平成26年賃下げと一連のものと評価するのが相当である(なお、これらの経緯によれば、本件人事考課制度自体が、その後のA1氏ら本件組合の組合員に対する賞与不支給や賃下げを想定して導入されたものと考えざるを得ない。)

そうすると、本件賞与不支給は、A1氏が組合員であることの故をもってされたものと認めるのが相当である。

- (3) 以上によれば、本件賞与不支給は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するものと認められる。これと同旨をいう本件命令において違法な点は認められず、この点に関する原告の主張は、採用することができない。

4 争点3(本件懲戒処分及び本件賞与不支給の労組法第7条第3号の不当労働行為該当性)について

前記2及び3のとおり、本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、A1氏が組合員であることの故をもって、A1氏に不利益な取扱いをしたものであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するところ、その内容は、減給及び賞与の不支給という、労働者にとってその生活に直結する最も重要な給与面において不利益を生じさせるものである。そして、前記1(1)のとおり、原告は、本件組合が結成されて以降、A1氏ら本件組合の組合員に対し、前件解雇、平成25年・平成26年賞与不支給、平成26年賃下げ等の、同様に労働者の給与面において不利益を生じさせる内容の不当労働行為を繰り返しており、本件懲戒処分及び本件賞与不支給が行われた時点では、本件組合の組合員がA1氏のみとなっていたことにも照らすと、本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、組合活動を萎縮させるのみならず、組合の存続自体に支障を生じさせるという意味でも組合の弱体化に繋がる行為であるといえ、原告はこのことを認識しつつこれらの行為を行ったと認められるから、本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当するというべきである。この点においても、本件命令に違法というべき点は認められない。

- 5 以上のとおりであり、本件懲戒処分及び本件賞与不支給が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると認めた本件命令の判断は正当であり、その他、救済方法の選択を含めて、本件命令に違法な点は見当たらず、本件命令は適法である。

第4 結論

以上によれば、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

(別紙省略)