

# 命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合兵庫地方本部

被申立人 社会福祉法人 陽気会

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人の陽気会支部委員長 X1 に対し、昭和 63 年 2 月 24 日付業務指示がなければ同日から平成元年 11 月 22 日までの間において同人が行っていたであろう夜間勤務につき、1 回当たり 5,000 円で計算した夜間勤務手当相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、昭和 63 年 12 月 9 日付けでなした昭和 60 年 12 月 26 日付協定書の解約通知がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写し受領後 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

## 記

当法人が、昭和 63 年 2 月 24 日付けで貴組合陽気会支部委員長 X1 に対し、夜間勤務を免ずる等の業務指示をなしたことは、労働組合法第 7 条第 1 号に定める不当労働行為に該当し、貴組合及び貴組合陽気会支部に対し、同年 12 月 9 日付けで昭和 60 年 12 月 26 日付協定書の解約通知を行ったことは、労働組合法第 7 条第 3 号に定める不当労働行為に該当すると兵庫県地方労働委員会において認定されました。

よって、今後このような行為をしないよう誓約します。

平成 年 月 日

全国一般労働組合兵庫地方本部

執行委員長 X2 様

同陽気会支部

委員長 X1 様

社会福祉法人 陽気会

理事長 Y1

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人全国一般労働組合兵庫地方本部(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、兵庫県下の一般、中小企業に勤務する労働者で組織されている個人加盟を原則とする合同労組で、本件審問終結時、85支部を有し、組合員数は約4,200名である。

組合には、被申立人社会福祉法人陽気会(以下「法人」という。)の従業員で組織する全国一般労働組合兵庫地方本部陽気会支部(以下「支部」という。)があり、同支部は、昭和60年12月18日に法人の従業員で結成された陽気会労働組合(以下「陽気会労組」という。)の組合員が全国一般労働組合に個人加盟し、昭和63年3月16日、組合の支部として発足したもので、本件審問終結時、支部組合員数は支部三役の3名ほか匿名組合員数名である。

なお、支部発足当時の組合は、その名称を総評・全国一般労働組合兵庫地方本部としていたが、昭和63年10月23日に規約を改正し、現名称に変更している。

- (2) 法人は、昭和33年9月1日、児童福祉法の規定に基づく精神薄弱児施設おかば学園として設立された後、昭和34年12月10日に社会福祉法人に組織変更し、昭和40年1月1日現在の名称となったもので、現在、おかば学園並びに精神薄弱者福祉法18条の規定に基づく精神薄弱者授産施設陽気寮、精神薄弱者更生施設よろこび荘及び精神薄弱者通所授産施設みのたに園の4施設を運営しており、従業員数は、本件申立時82名、審問終結時84名である。

### 2 陽気会労組結成の経緯と団体交渉の状況

- (1) 昭和60年5月頃から、法人の従業員であるX1、X3、X4、X5(以下、それぞれ「X1」、「X3」、「X4」、「X5」という。)の4名は、X5宅で数回会合を持ち、施設の民主化や労働条件の改善のための組合結成の話合いを行った。
- (2) 昭和60年12月18日、法人の従業員42名は、陽気会労組の結成大会を開催して、執行委員長にX5、副執行委員長にX3、書記長にX4、会計にX1をそれぞれ選出し、地域共闘組織である神戸地区労働組合協議会(以下「地区労」という。)に加盟した。
- (3) 昭和60年12月19日、X5及びX3と総評のX6オルグ、地区労のX7オルグは、組合結成を法人のY1理事長(以下「理事長」という。)に文書で通知するとともに、13項目の要求書を提出し、団体交渉の申入れを行った。
- (4) 昭和60年12月26日、第1回団体交渉の結果、法人と陽気会労組は、次の内容で有効期間の定めのない労働協約(以下「本件労働協約」という。)を平穩に

締結した。

- 「1 陽気会労働組合は、社会福祉法人陽気会における唯一の労働組合として認める。
- 2 組合役員に対し上部団体役員が面会を求めた時は、就業時間中といえどもこれを認める。
- 3 労働条件に関する諸事項は、今後すべて組合と協議決定の上実施する。
- 4 人事異動については、組合と協議し、合意の上実施する。
- 5 組合用務による電話その他の通信連絡については、就業時間中といえどもこれを取り次ぐ。
- 6 組合員の組合活動に対し不当な取扱をしない。
- 7 その他組合用務について必要な事項については、今後その都度組合と協議する。
- 8 右記事項以外の要求については、引き続き誠意をもって交渉する。」

(5) 上記以後の法人と陽気会労組との間の団体交渉の状況は、次のとおりである。

ア 昭和 61 年 1 月 5 日、第 2 回団体交渉の結果、法人と陽気会労組との間で次の内容の協定書が締結された。

- 「1 施設の利用については、職員室等について届出の上認める。
- 2 就業時間内の上部団体会議への出席について最低限度内で認め不利益扱いはしない。
- 3 組合掲示板については前向きに検討する。」

イ 昭和 61 年 1 月 18 日、第 3 回団体交渉の結果、法人と陽気会労組との間で次の内容の協定書が締結された。

「組合掲示板については、職員室内に 1 メートル四方で設置し貸与する。」

ウ 昭和 61 年 1 月 29 日、同年 3 月 5 日及び同月 29 日、陽気会労組と法人は、第 4 回ないし第 6 回団体交渉を実施し、ユニオンショップ協定やチェックオフ協定について協議したが、合意には至らなかった。

エ 昭和 61 年 5 月 1 日、陽気会労組と法人は、第 7 回団体交渉を開催したが、具体的な協議事項は特になく、陽気会労組側から法人側に対して不当労働行為をやめるように申し入れる等、抽象的な内容で短時間に終了した。

なお、陽気会労組側が法人側に上記申入れを行ったのは、次のような脱退強要や嫌がらせ等があったとして組合員から報告を受けたためであるが、法人側へは具体的な指摘を行わなかった。

(ア) 同年 2 月 14 日、X1 の実弟である Z1 が X1 宅を訪れ、理事長夫人(X1 の姉)に依頼されたとして、脱退強要を行った。

(イ) 同年 2 月 23 日、理事長夫人が電話で、応対した X1 の長女に脱退と退職を勧奨した。

(ウ) 同年 3 月 8 日、X1 の姉である Z2 が理事長夫人と X1 宅を訪れ、応対した家族に脱退と退職を勧奨した。

(エ) 同年 4 月 6 日、法人施設内に駐車していた X1 の車のタイヤのナットが外され、同月 8 日には X5 執行委員長の車のタイヤのナットにもいたずらが行われたほか、女性組合員の車のタイヤがパンクさせられたりしたこともあった。

(オ) 同年 4 月 26 日、X1 が Y2 指導員(以下「Y2」という。)から、組合が Y2 の悪口を言っているとして暴行を受け、全治 1 週間の頸部捻挫を負った際、側にいた指導員で理事長の長男の Y3、三男の Y4(以下、それぞれ「Y3」、「Y4」という。)から、脱退と退職を勧奨された。

なお、Y2 は、上記暴行事件当時、X1 の組合活動を嫌悪していた。

### 3 陽気寮の火災

昭和 61 年 7 月 31 日午後 11 時 40 分頃、陽気寮 2 階西側中央部居室押入付近から火災が発生して、同寮は全焼、隣接するよろこび荘は半焼し、8 名の寮生(うち X1 の担当は 7 名)が焼死した。

本火災の出火原因については、昭和 61 年 10 月神戸市消防局作成の「陽気寮火災概要」において調査中とされており、現在も不明のままであるが、火災の延焼拡大及び有毒ガスを含んだ大量の煙の発生については、施設の建具類に使用されていたプラスチック類(アクリル樹脂板や FRP)が大きな原因となったことが指摘されている。

本火災当時同寮 2 階で宿直中であった X1 は、火災発生を知って初期消火活動と寮生の救出を試みた後、有毒ガスを含む煙が同寮 2 階全体に充満するようになったため北側の屋外階段から脱出したが、それ以後同寮への進入を試みた理事長等の関係者はすべて濃煙にはばまれ、2 階へ進入しての救出活動を断念している。

### 4 火災以後の組合活動

(1) 本火災後、陽気会労組は、兵庫県民生部障害福祉課等から陽気寮再建への強い協力要請がなされたこともあって、火災の事後処理と陽気寮の再建等を優先させるため、対法人への団体交渉や要求行動等の組合活動は自粛して、月 2 回程度の学習会活動を中心に行うこととし、昭和 61 年 11 月 19 日開催の臨時大会でもその方針を確認するとともに、X5 執行委員長の退職に伴う役員改選を行い、執行委員長に X1、副執行委員長に X3、書記長に X4 をそれぞれ選出したが、法人には役員改選等の連絡は行わなかった。

(2) 昭和 62 年 11 月 18 日、陽気会労組は、同年 6 月 1 日に陽気寮が再開されたことから、対法人への組合活動を展開してもいいのではないかとの判断のもとに、組合大会を開催して職場民主化等の要求をしていくことを決定し、併せて X1 執行委員長、X3 及び X4 両副執行委員長、X8 書記長をそれぞれ選出した。

なお、本大会における役員改選についても、法人への通知はしなかった。

(3) 昭和 63 年 1 月 20 日、陽気会労組は、上記組合大会で決定後の昭和 62 年 12 月から職場ごとに着手した要求づくりの結果をまとめ、夜間勤務手当制度等の白紙撤回、国民の祝祭日の有給休日化、現行夜間勤務体制の改善、運転手当の支給等 10 項目について、回答指定日を 1 月 30 日とする要求書を提出した。

(4) 昭和 63 年 1 月 30 日、法人は、陽気会労組の上記要求書に対する回答を書面で行ったが、要求のうち数項目については職員会議で協議したいとして陽気会労組との協議を拒否し、また現行夜間勤務体制の改善要求については、「夜勤に不満があり、入所者の安全確保に自信がなく処遇の万全の出来ない職員は申出て下さい。夜勤から外させてもらいます。」、運転手当の支給要求については、「支給しません。法人の職員に運転手という職員で採用した人はありません。指導員・保母で運転免許所持者が、入所者の処遇上必要の都度運転をしてもらっていますが、通常の養護指導の業務として考えています(通院・買物・無断外出捜査・職業指導・余暇指導・ドライブ等々)。運転手当を要求される方は無免許者と考えますので、以後運転をして頂かなくても結構です。施設福祉の道は入所者へのサービスです。自己の特技をいかして処遇の向上に努めることこそ職員の責務と考えています。」とそれぞれ回答するなど、組合掲示板の設置場所を職員室と明示したこと等一部を除き、陽気会労組としては、要求を無視ないしは軽視されたと受け止めていた。

なお、法人は、同回答書において、「貴組合への申し入れ書」と題して次の内容の申し入れを行った。

「1 組合員の名簿を提出されたい。

2 組合活動をとりちがえ理事長の中傷や非難や施設の悪口を言ったり、職員を恫喝したり投書したり、タレコミ電話をかけて法人の品位や名誉をいちじるしく損なう言動は以後おつつしみ下さい。

3 非組合員に圧力をかけたり、意地悪をしたり、思いやりやいたわり、親切心のない人が組合員ですか。朝の挨拶もしない、職員朝礼や夜勤引継にも出席しないで規律を乱したり、入所者の保護者から非難されるような言動、また粗暴な言動や態度はおつつしみ下さい。

4 法人の就業規則や服務規定を理解して福祉施設の職員として人格の向上

につとめ、入所者の手本、雛形となってお互い仲よく助け合ってください。

5 組合の要求事項は職員全体の問題でありますので、職員会議にて討議して決定します。」

#### 5 昭和 63 年 1 月 27 日の全体職員会議の開催

(1) 昭和 63 年 1 月 9 日、新聞各紙及びテレビなどのマスコミで、陽気寮火災について放火の疑いがあることが報道された。

理事長は同月中旬ごろ、上記報道への対応を理事や本火災後設けられた法人の幹部職員で構成する保安委員会と相談のうえ、火災直後の昭和 61 年 9 月ころ火災当日の宿直者 7 名に提出させた「火災事故報告書」及び「火災事故顛末報告書」だけになっていた火災の調査について、1 月 27 日に全体職員会議を開催して、火災当日の宿直者から上記報告書の疑問点に関する事情を聴くことを決定した。

なお、この全体職員会議の開催は、同月 20 日ごろ最終的に決定されたが、職員が不規則勤務に就いている中で職員朝礼を利用して伝達が行われたため、X1 から組合員を含む一部の職員には開催前日まで周知徹底されなかったし、会議の内容については周知が図られていなかった。また、これほど大規模な職員会議が開催されたことは、少なくとも昭和 48 年以降では初めてのことであった。

(2) 昭和 63 年 1 月 27 日、おかば学園の講堂に理事、職員ら四、五十名が参加して、ロの字型に並べられた机の内側に火災当日の宿直者である X1 から 7 名が座る形で、午前 8 時 30 分から午後 6 時 30 分過ぎまで全体職員会議が開催された。

午前中の全体職員会議では Y5 理事が司会し、X1 から宿直者 7 名が提出した「火災事故報告書」を一人一人朗読させたうえ、前日理事長から報告書の疑問点の整理を頼まれていた Y2、理事長や Y3、みのたに園園長の次男 Y6(以下「Y6」という。)、Y4、Y7 指導員(以下「Y7」という。)ら保安委員会のメンバーが中心になって質問を行う形で進められたが、主として X1 の救出行動等に対する疑問提起が大勢を占め、個人攻撃の色彩が強いものとなった、

昼食休憩後再開された午後の全体職員会議では Y8 理事が司会し、午前中と同様の形で進められたが、火災当時在籍していなかった職員からも X1 の救出行動に対する疑問提起がなされるようになるなど、さらに X1 への個人攻撃の色彩が強いものとなり、次第に会議の雰囲気は険悪になって、X1 の回答内容をめぐって紛糾する中、時間切れのような形で終了した。

なお、同会議の中で X1 は、火災に関する警察の事情聴取を受けた際、陽気寮北側の屋外階段から脱出時に「ふらっとした」ことに関し、火災の 2 か月程前に自動車で走行中「ふらっとした」ことがあり、金沢病院でメニエール病のよ

うな症状という診断を受けたことがあると供述した旨の発言を行った。

- (3) 昭和 63 年 1 月 28 日、X1 は、理事長に対し、全体職員会議の内容を文書にしたものが欲しいと電話で申し入れた。

これに対し法人は、同月 30 日、同会議でなされた X1 への救出行動についての疑問点に関する質問事項を書面にまとめ、2 月 12 日を回答指定日として X1 に真実を回答するよう要求するとともに、同人の回答を待って職員会議で意見交換会を開催する旨通知した。

- (4) 昭和 63 年 1 月 31 日、X1 は、職員朝礼において、全体職員会議での X1 の回答内容が納得できないとして Y2 から質問を受けたため、「警察で聞くように」等と答えて事務室から退室しようとしたところ、事務室入り口付近にいた職員らに妨害され、X1 を取り巻いた職員らと退室をめぐるしばらく口論となった。

なお、この職員朝礼には理事長も同席していたが、職員らの退室妨害等を止めようとはしなかった。

- (5) 昭和 63 年 2 月 1 日、X1 から全体職員会議や上記職員朝礼の状況について報告を受けた X9 地区労オルグは、法人側の対応について抗議し、自省を求めるため法人を訪問したが、理事長との話合い中、Y4 や同人に呼ばれて集まった他の職員ら数人に周囲を取り巻かれ、逆に各人から X1 や陽気会労組に対する誹謗中傷を聞かされる結果となった。

- (6) 昭和 63 年 2 月 2 日、X1 は、陽気寮の Y9 寮長を通じて理事長に、1 月 31 日の朝礼時のような混乱状態が生じるのを避けるためとして、正常な状態に戻るまで当分の間朝礼には出席しない旨申し入れた。

なお、X1 が朝礼に出席せず、夜間勤務の引継ぎをしなかったのは、同年 2 月 2 日から同月 24 日までの間であった。

- (7) 昭和 63 年 2 月 6 日、X1 は、1 月 30 日付けの法人の質問書面に対し、弁護士に対応策を相談したうえ、同書面の質問事項は、個人の責任追及のためだけになされているものであり、X1 個人の名誉を毀損し、信用を失墜させようとする目的があるとして、回答することを差控える旨の回答書を提出した。

## 6 X1 に対する業務指示

- (1) 昭和 63 年 1 月 27 日、理事長は、全体職員会議において、X1 のメニエール病に関する発言に対して出席した職員から一緒に夜間勤務をすることについて拒否的な意見が出されたため、X1 に対して夜間勤務から外すことを宣告した。

- (2) 昭和 63 年 1 月 31 日、理事長と Y2 は、同日の職員朝礼において X1 が警察で聞くようにと言ったことを受け、有馬警察署へ出向いて X1 の供述内容を確認しようとしたが、捜査上の秘密として内容は教えてもらえず、本当にメニエール

病と分かっているのであれば公用車の運転をさせることは問題があるのではないかと、ということを知りただけであった。

- (3) 昭和 63 年 2 月 1 日頃、全体職員会議での理事長らの宣告にもかかわらず X1 が夜間勤務を継続していることにつき、反発した保安委員会の Y7、Y2 が発起人となり、Y3 らとともに、X1 の夜間勤務を免じることを求めて署名活動を開始し、同月 4 日付けで理事長に具申書を提出した。

なお、この署名活動の経過において、陽気会労組には組合員数名から、署名を強要されたという報告がなされていた。

- (4)ア 昭和 63 年 2 月 24 日、理事長は、朝礼後 X1 を保安室に呼び出し、Y5 理事、Y9 寮長を同席させて、書面で陽気寮火災当日の行動に疑問があること及びメニエール病を主な理由とする夜間勤務の免除等の業務指示(以下「本件業務指示」という。)を行った。

本件業務指示に対して X1 は、メニエール病との診断を受けた事実はないと抗議し、改めて受診し診断書を提出する旨述べたうえで業務指示書を受け取ったが、法人は、同業務指示の前後を通じて、X1 がメニエール病に罹患しているかどうかを確認するための病院への問い合わせや、同人への受診指示等を行っていなかった。

また、法人が本件業務指示をなすに当たって、本件労働協約に基づく事前協議を行った形跡はない。

なお、上記業務指示書の内容は次のとおりである。

#### 「指示事項

- 1 本日から当分の間、夜間勤務を免ずる。
- 2 本日から当分の間、公用車の運転を免ずる。
- 3 火災事故報告書の再提出を命ずる。

質問事項の回答の再提出を命ずる。

(提出期限 3 月 10 日まで)

#### 理由

昭和 63 年 1 月 27 日の職員会における貴男の事故報告や弁明において、火災事故当日の行動に幾多の疑問があります。

又、メニエール病があるとの発言には、寮生の安全保持、公用車の運転業務に不安がありますので、夜間勤務と公用車の運転を当分の間免じます。

火災事故報告書については、貴男から職員会の翌日電話にて、文書にしてくれとの依頼の通り、1 月 31 日付で疑問点を質問事項の様式で回答をお願いしました。



昭和 63 年 2 月 6 日付の貴男からの回答では充分内容が理解できません。あらためて再度の回答をお願いします。法人役員、職員の納得のいく回答を下さい。

この業務指示については 2 月 17 日の法人役員会にて決定されました。

尚、多数の職員から『事故の真相を正す会会報』に反省会における疑問点や質問等、夜間勤務に対して不安があるので、夜間勤務の免除について提言をもらっています。

朝礼や夜勤引継にも出席しないような勤務では、寮生の安全保持、又職員同志の融和協調にも欠け、職員としては適格性に欠けるといわざるをえません。

業務内容

(略)

勤務時間

(略)

添付書類

① 1 月 30 日付職員会の経緯と質問文書

② 「火災事故の真相を正す会会報」1 号、2 号

なお、業務指示書の理由中、「職員会」とあるのは、全体職員会議のことである。

イ 夜間勤務は、従前の宿直勤務を廃止して、昭和 61 年 11 月 1 日から実施されるようになったもので、週 1 回(月に四、五回となる)午後 10 時から翌朝 6 時までが勤務時間となっており、1 回につき 5,000 円の夜間勤務手当が支給されていた。

また、公用車の運転は、業務上の必要に応じて運転免許証所持職員が適宜行っていたもので、手当は支給されていなかった。

ウ X1 の朝礼の出欠については、昭和 63 年 2 月 2 日の同人の申入れ以前には何ら問題とされたことはなく、法人としてそのことで注意を与えたこともなかったが、申入れ以後は、理事長から指示された Y9 寮長が注意を行ったりしていた。

また、夜間勤務の引継ぎについては、引継ぎに使用される夜勤日報は提出していたが、引継ぎの場へは出席しなかった。

エ 火災事故の真相を正す会は、全体職員会議の後、理事長及び 2 施設長で構成する施設長会が任命した Y9 寮長、Y10 よろこび荘荘長、Y2、Y7、Y3、Y4 ら保安委員会のメンバーと理事長の 7 名で発足したもので、法人の費用で運営

されており、X1 の責任を追及する会報を発行している。

(5) 昭和 63 年 2 月 29 日、X1 は、神戸市北区に所在する総合病院の北都病院で CT スキャン等の各種検査を受け、「現在のところメニエール病の症状所見は認められない。」とする診断を受けた。

(6) 昭和 63 年 3 月 3 日付けで、X1 は、弁護士を通じて業務指示書に対する質問書と題する書面を法人へ提出し、本件業務指示の理由等に対する釈明を求めるとともに、上記北都病院の診断書を添付してメニエール病の心配がないこと、また火災当日の行動に疑問があるだけで同業務指示をなしうるとする根拠が不明であることを主張して、直ちに同業務指示を撤回するよう求めた。

これに対し法人が、やはり弁護士を通じて同年 4 月 1 日付内容証明郵便で、本件業務指示は撤回しないし、このまま報告書の再提出を拒むのであれば、懲戒処分もあり得る旨回答したため、X1 は、同月 22 日付回答書で再度同業務指示の撤回を求めるとともに、法人が上記内容証明郵便で具体的に要求していた陽気寮北階段から避難後の同人の行動に関する部分に限って報告を行った。

(7) 昭和 63 年 3 月 8 日、X9 及び X7 両地区オルグは、本件業務指示の撤回を求めため法人を訪問したが、応対した理事長及び Y5 理事は、X1 への誹謗中傷を繰り返すだけで、同業務指示の撤回は認めなかった。

#### 7 申立人組合への加盟以後の団体交渉経緯と労働協約の解約通知

(1) 陽気会労組は、企業内組織の限界を感じたことから、大きな組織に加入して、運動の幅を広げるとともに、活動への支援、協力を求めるため、執行委員会で全国一般労働組合に加入することとし、順次組合員の加盟手続きを進めて、昭和 63 年 3 月 16 日支部結成大会を開催するとともに、陽気会労組執行委員長であった X1 を支部委員長に、同労組書記長であった X8 を支部副委員長に、同労組副執行委員長であった X3 を支部書記長兼会計に選出したが、法人には通知しなかった。

(2) 昭和 63 年 8 月 10 日、組合及び支部は連名で、法人に対して結成通知を行うとともに、①身分・労働条件の変更等に関する事前協議、②労働基準法の完全遵守、③国民の祝祭日の有給休日化、④本件業務指示撤回の 4 項目についての要求書を提出し、団体交渉申込みを行った。

なお、上記結成通知では支部三役の氏名は明記したが、その他の組合員については明らかにしなかった。

(3) 昭和 63 年 8 月 20 日、法人は、上記同月 10 日付要求書に対し、①については「ケース・バイ・ケースで処理していきます。」、②については「遵守しています。」、③については「現状のローテーション勤務では、できません。」、④につ

いては「業務指示書は当分の間撤回できません。」との回答を行った。

- (4) 昭和 63 年 8 月 24 日、組合及び支部と法人は、支部結成後の第 1 回団体交渉を開催し、上記 4 項目について協議した。その際、陽気会労組と交わした労働協約を従来どおり遵守するかどうかを組合側が質問したところ、Y5 理事は当然に支部が労働協約を承継するので今後も遵守していく旨発言し、また、法人側からは支部と陽気会労組との継続性に対する疑問提起もなかった。

この第 1 回団体交渉では、組合側が強く求めた本件業務指示の撤回について、法人は、理事会の決定であるとしてまったく応じようとせず、他の 3 項目についても要求を認めなかった。

- (5) 昭和 63 年 9 月 16 日、同年 10 月 7 日、組合及び支部と法人は、第 2 回及び第 3 回団体交渉を開催し、上記 4 項目、その他について協議した。

本件業務指示の撤回については、組合側が強く要求し、撤回しなければ地方労働委員会へ不当労働行為救済申立てすることもある旨伝えたが、法人側は頑として拒否しつづけた。

- (6) 昭和 63 年 11 月 24 日、組合及び支部と法人は、第 4 回団体交渉を開催し、上記 4 項目等について協議した。その際組合側は、本件業務指示の撤回に関し、法人が民事訴訟問題を抱えていることも考慮して、撤回は先送りするにしても実損回復だけでもできないか、あるいは地方労働委員会のあっせん解決方法を相談してはどうか、などの譲歩案を示したが、法人のかたくな拒否態度が変わらなかったため、再度地方労働委員会への不当労働行為救済申立ても考える旨伝えた。

- (7) 昭和 63 年 12 月 9 日、組合及び支部と法人は、第 5 回団体交渉を開催したが、法人側は冒頭、組合側に、何ら理由等を説明することなく、また労働組合法第 15 条に定められた予告期間を置かず、本件労働協約の解約通知書を手渡した。

これに対し組合側は、本件労働協約は解約通知から 90 日間は存続しているので、その間に、協約破棄無効の仮処分を含めて具体的な対応を行う旨反論したが、法人側は、この反論に対しても何も述べなかった。

なお、本件労働協約は、締結に当たって労使間で特に問題となった点はなかったし、締結以後も労働条件の変更や人事異動の事前協議等について同協約に違反しているなど、労使間で争われたりしたこともなかったが、理事長が上記団体交渉の数日前に他の理事・Y10 荘長らと相談した際、同荘長から 3 年たてば解約できる旨解説書に書いてあると指摘されて、解約を決定したものであった。

- (8) 昭和 63 年 12 月 26 日、組合及び支部と法人は、第 6 回団体交渉を開催し、本

件業務指示や本件労働協約の解約通知の撤回等について協議したが、法人側が撤回を認めようとしなかったため、組合側は法人に対し、不当労働行為の申立てを行う旨通告した。

なお、組合側は、本団体交渉に先立ち、同月 12 日付けで、本件労働協約の一方的な解約通知に対し解約すべき正当な理由は何もない等とする抗議書を提出し、同月 23 日付け内容証明郵便で、あらためて同協約を 3 年間延長継続することを申し入れているが、これに対して法人は、何ら回答しなかった。

#### 8 本件申立て後の状況

- (1) 平成元年 4 月 8 日、組合及び支部は内容証明郵便で、理事長や Y10 荘長、Y4 が同月 5 日になした X8 支部副委員長への組合や支部、その役員に関する誹謗中傷、同人への執拗な脱退強要、同人の息子の勤務先にまで中傷して勤務できないようにする旨の恫喝に対し、抗議を行った。
- (2) 平成元年 4 月 17 日、組合及び支部は内容証明郵便で、Y10 荘長と Y3 が同月 12 日になした X8 支部副委員長への再度の脱退強要及び支配介入発言に対し、抗議を行った。
- (3) 平成元年 11 月 22 日、X1 は、①経歴詐称(昭和 42 年 4 月 1 日から同 56 年 12 月 31 日まで社会福祉法人土佐七郷会職員として勤務中の降格処分及び停職 1 年の制裁処分、並びに高等学校中退の事実を秘匿していたこと)、②刑事罰該当行為(社会福祉法人土佐七郷会理事長作成にかかる社会福祉施設勤務証明書の有印私文書変造・同行使)、③陽気寮火災時における救命義務違反(火災で焼死した寮生 S に対する救助活動)を理由とする懲戒解雇の通告を受けた。
- (4) 平成元年 11 月 25 日、組合及び支部は内容証明郵便で、X1 の懲戒解雇、その他に関する団体交渉を法人に申し入れたが、法人は同月 28 日付け内容証明郵便で、X1 は法人の職員ではないとして、懲戒解雇問題についての団体交渉は拒否するとともに、X1 問題と抱き合わせなら他の交渉事項も拒否する旨回答し、以後現在まで懲戒解雇問題に関する団体交渉には応じていない。
- (5) 平成元年 12 月 2 日、組合及び支部は内容証明郵便で、上記懲戒解雇理由のうち①と②については、X1 が再雇用された昭和 57 年 2 月 1 日当時既に法人は熟知していたはずだとして、不当労働行為救済申立てに対する報復的不当処分である旨の抗議を行った。

なお、X1 と理事長とは姻戚関係にあり、法人の施設開設時と昭和 57 年の二度の雇用はいずれも理事長の勧めによるものであるし、法人には他にも X1 の姉妹が勤務している。

- (6) この懲戒解雇処分については、神戸地方裁判所において、平成 2 年 2 月 28

日、法人に対し向こう1年間の給与の仮払いを命じる仮処分決定がなされ、これが繰り返されているほか、本案訴訟が同裁判所平成2年(ワ)第372号事件として係属中である。

- (7) なお、組合は、X1が懲戒解雇されたことに伴い、平成4年2月10日付けの書面で、本件業務指示の撤回とそれ迄の間の夜間勤務手当等の支払いを求めている当初の請求する救済内容第1項を、「被申立人は、申立人組合陽気会支部委員長X1に対し、昭和63年2月24日以降、平成元年11月22日迄の間の夜間勤務手当相当額を支払わなければならない。」と変更した。

## 第2 判 断

### 1 却下の申立てについて

法人は、X1らが合同労組である組合に個人加盟して結成したのが支部であって、企業内組合である陽気会労組が団体として組合に加入したのではなく、陽気会労組と組合とは人格が別であり、権利の承継関係もないので、本件業務指示及び本件労働協約の解約通知につき、組合には不当労働行為救済申立権がないとして却下を求めている。

そこで、陽気会労組と支部の関係を考えてみると、支部は、前記第1の1(1)及び7(1)で認定したとおり、企業内組織として限界を感じた陽気会労組が執行委員会で全国一般労働組合に加入することを決定し、順次組合員の加盟手続きを進めて、昭和63年3月16日、陽気会労組当時と同じ三役の下で組合の支部として発足したものである。このようにX1らが個人加盟の手続きを採ったのは、組合の規約に従ったにすぎず、実質的には組合加盟と同視すべきものであるから、陽気会労組と支部間には同一性を認めるのが相当であり、支部の上部団体である組合には本件の不当労働行為救済申立て資格があるといわざるを得ない。

また、前記第1の7(4)及び(7)で認定したとおり、支部結成後の第1回団体交渉の際、法人が支部と陽気会労組との継続性に対する疑問の提起をせず、陽気会労組と交わした労働協約の遵守に関する質問に対しY5理事が、同協約は当然支部に承継される旨述べており、さらに法人が組合及び支部を名宛人として本件労働協約の解約通知を行ったことなどからみれば、法人も、陽気会労組と支部が同一であると認識していたと認められる。

よって、法人の上記却下申立ては、採用できない。

### 2 X1に対する業務指示について

#### (1) 当事者の主張

ア 法人は、本件業務指示が下記の正当な理由に基づくものであると主張する。

- ① X1は、メニエール病の既往があり、自動車運転の業務に従事することは

危険であること。

- ② X1 は、夜間勤務の引継ぎを行わず、朝礼に出席しなかったこと。
- ③ 本件火災発生の際、X1 が行った寮生の避難誘導行動に疑問があり、この部分に関する業務報告が不十分であったこと。

イ これに対し組合は、本件業務指示が、陽気会労組の中心的な活動家であり、執拗な脱退勧奨や嫌がらせに屈しないX1の組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると主張し、法人が本件業務指示の理由とする点について次のとおり反論する。

- ① X1のメニエール病は、医師によって診断されたものではなく、そのことによって、公用車の運転や夜間勤務に支障を来したことはない。
- ② X1が朝礼を欠席したのは、昭和63年1月31日の朝礼時に軟禁状態に置かれる嫌がらせを受けて、正常な形で朝礼及び夜間勤務の引継ぎがなされるようになるまで当分の間出席しないと通告した同年2月2日以後の一時期的みであり、夜間勤務の引継ぎをしていないとの法人の主張は事実と反する。
- ③ 法人がX1に求めた業務報告書については、昭和61年8月31日付けで提出済みであり、全体職員会議で法人側が火災発生時のX1の避難誘導に関してX1個人の責任追及のみを行うという嫌がらせをなした後の報告書の再提出要求については、法人に対し再提出を求める理由について釈明を求めても明確に回答しないため、その後の報告書を提出していないにすぎないのであって、業務報告としては十分なものを提出済みである。

## (2) 当委員会の判断

本件業務指示の不当労働行為性を判断するに当たって、まず、法人が正当と主張する理由について検討する。

### ア メニエール病について

法人が本件業務指示の正当理由の一つとするメニエール病については、前記第1の5(2)で認定したとおり、X1が全体職員会議において火災時の救出行動等への質問に回答する中で、メニエール病のような症状という診断を受けたことがある旨警察で供述したと発言したことが契機となっているが、同6(4)アで認定したとおり、法人側としては、メニエール病罹患の有無に関して病院への問合せやX1への受診指示等、一切確認行為を行わないままメニエール病であると判断して業務指示の理由の一つとしていることが認められる。

本来使用者がその従業員に対して、病気を理由にして業務から外そうとする場合、病気罹患の有無や業務への支障となる状態を専門機関等において確

認し、当該従業員に対してその必要性を説明のうえ行うべきものであるが、本件業務指示においては、このような確認、説明も行わないまま、X1の「メニエール病」という発言だけで罹患しているとしたものにすぎず、前記第1の6(5)及び(6)で認定したとおり、X1は、同業務指示がなされた5日後には病院でメニエール病に対する否定的な診断を受け、当該診断書を法人へ提出しているのであるから、X1にメニエール病の既往があるとすることは、本件業務指示を正当とする理由にはならない。

#### イ 夜間勤務の引継ぎ及び朝礼の出席状況について

X1が夜間勤務の引継ぎを行わず、朝礼に出席しなかったことについては、前記第1の5(2)、(4)及び(6)で認定したとおり、全体職員会議において、出席者の多数から火災当日における救出行動に対して責任追及されたこと、また昭和63年1月31日の職員朝礼では、同会議での回答内容が納得できないとしてY2から質問を受けたX1が、「警察で聞くように」等と答えて事務室から退室しようとしたところ、入り口付近にいた職員らに退室を妨害され、口論となったことから、X1は同じような混乱が生じるのを避けるため、同年2月2日正常な状態に戻るまで当分の間朝礼には出席しないと法人に申し入れて、同日以降同月24日までの間、朝礼に出席せず、夜間勤務の引継ぎをしなかったことが認められる。

また、前記第1の6(4)ウで認定したとおり、それ以前の朝礼出席については、格別X1の出席状況が悪いとして法人から注意等を受けたことがなく、なんら問題とはされていなかったこと、夜間勤務の引継ぎについては、引継ぎの場へは出席しなかったものの、引継ぎに必要な夜勤日報は提出していたことが認められる。

これらのことから考えると、同年2月2日以降同月24日までの間、X1が夜間勤務引継ぎの場へ出席せず、朝礼に出席しなかったことは、全体職員会議で火災当日の救出行動に対して責任追及され、その4日後の朝礼でも退室を妨害されて口論となったことから、同じような混乱が生じることを避けるためにとったものであって、X1が朝礼等に出席しなかったことはやむを得ないことと判断され、これをもって問責することはいささか酷にすぎると考えられるので、本件業務指示を正当とする理由にはならない。

#### ウ 火災発生時のX1の避難誘導に関する業務報告について

前記第1の6(4)アで認定したとおり、業務指示書において法人が、X1からの業務報告が不十分であるとして火災事故報告書の再提出を求めているのは、火災発生の際におけるX1の避難誘導行動に疑問があり、全体職員会議におけ

る同人の弁明でも納得がいかないということを根拠にしている。

しかし、前記第 1 の 5(1)ないし(3)で認定したとおり、全体職員会議の開催自体、直前に新聞で放火説が報道されたことが契機になったにしても、火災後 1 年半もの間なんら火災に関する調査、反省会の開催等を行わなかった法人が、会議の内容について職員に周知を怠らないまま急きょ開催しようとしたこと、また X1 らには前日まで周知されなかったこと、同会議における救出行動に関して個人攻撃の色彩が強いものとなった X1 への質問状況や、同会議で同人に対してなされた質問をまとめ、同年 2 月 12 日を回答指定日として真実を回答するよう書面で求めた質問事項等を考え合わせると、同会議は将来に向かって施設火災への対応を検討しようとする目的で開催されたとは考えられず、同 3 で認定したとおり、火災時の死亡寮生 8 名中 7 名が X1 の担当であったことを理由として、死亡寮生に対する同人自身の個人的責任追及を行おうとするものであることが窺われ、火災時の X1 の救出行動に疑問があるとして再提出を求めた法人のいう納得のいく報告書というのは、死亡寮生に対する X1 の個人的責任追及のために求めていると考えざるを得ない。

法人の対応がこのようなものである以上、X1 が、前記第 1 の 5(7)で認定したとおり、同人の名誉を毀損し、信用を失墜させようとする目的があるからとして、報告書の再提出を拒否したことはやむを得ないものというべきであり、X1 が報告書の再提出をしなかったとしても、本件業務指示を正当とする理由にはならない。

以上で判断したとおり、法人が本件業務指示の正当な理由とする点については、いずれも認め難いものである。

そこで、本件業務指示について検討してみると、前記第 1 の 2(4)及び 6(4)アで認定したとおり、同業務指示をなすに当たっては、本件労働協約に基づく労働条件に関する事前協議が行われた形跡がないこと、また同 2(1)、4(1)及び(2)で認定したとおり、X1 は陽気会労組結成当初から組合運営に関与し、その後同労組執行委員長に就任し、再選されていたこと、同 4(4)で認定したとおり、同労組の昭和 63 年 1 月 20 日付要求書に対する法人の同月 30 日付回答書では、同労組の要求をほとんど認めなかったことはともかくとして、陽気会労組との協議を拒否して職員会議に諮って決めたいとするなど、同労組を無視ないしは軽視する姿勢が窺われるうえ、同回答書中の「貴組合への申し入れ書」と題する部分においては、労働組合活動を取り違えているとしたり、思いやりや親切心のないのが組合員かと問いかけたりしているなど、組合活動や組合員を誹謗中傷しているとしか考えられない表現が多く見受けら



れること、同2(5)エ(オ)、5(1)、(2)、(4)及び6(3)で認定したとおり、法人の幹部職員で構成する保安委員会のメンバーの一人であり、全体職員会議や朝礼でX1に対する質問の中心者となったY2が、X1の組合活動を嫌悪していたこと、Y2や同じく保安委員会のメンバーとなっているY7、Y3らが中心となって積極的にX1の夜間勤務外しのために署名活動を行ったことなどから、本件業務指示は、陽気会労組が組合活動を再開したことが契機となって、法人からの執拗な脱退勧奨や嫌がらせにもかかわらず、同労組の中心として組合活動を行っているX1を嫌悪してなされたものと判断せざるを得ない。

よって、本件業務指示は、X1の組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるから、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するものと判断する。

### 3 労働協約の解約通知について

#### (1) 当事者の主張

ア 組合は、法人が本件労働協約の期間満了前に正当な理由なく一方的に破棄の通告をなしてきたのは、支部の弱体化を企図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

イ 法人は、陽気会労組と組合とは人格が別である以上、法人が陽気会労組と締結した本件労働協約が組合に承継されず、承継されていない同協約の解約通知に不当労働行為は成立しないし、たとえ同協約が組合に承継されているとしても、労働協約の解約権は、使用者の権利であり、これを行っただけでは不当労働行為を構成しないと主張する。

#### (2) 当委員会の判断

陽気会労組と組合とは人格が別であり、本件労働協約の承継関係もないとの法人の主張については、前記1で判断したとおり、陽気会労組と支部間には同一性が認められるのであるから、同協約は組合に承継されることになるので、採用できない。

本件労働協約は、前記第1の2(4)で認定したとおり、有効期間の定めのない労働協約であるので、その解約権は、労働組合法第15条により当事者双方が有するものであるから、使用者が解約権を行使したことだけをもって直ちに不当労働行為を構成するものでないことは、法人の主張するとおりである。

しかしながら、たとえ使用者が解約権を行使し得るとしても、当事者の合意によって成立した有効期間の定めのない労働協約を解約しようとする場合、そのことによって労使関係が不安定な状態にならないように、少なくとも解約を必要とする理由の説明を行い、新労働協約の締結や現行労働協約の改定など、

解約後の措置をも含めて相手方と誠意をもって十分に協議し、適切な労使関係が実現できるよう努めるべきであって、それらのことを欠いたままなされた解約は、労働組合の弱体化を企図したものであるとして不当労働行為と判断される場合があるので、この点について検討する。

本件労働協約は、前記第1の2(4)、7(7)及び(8)で認定したとおり、昭和60年12月26日、有効期間の定めがない労働協約として平穩裡に締結され、解約通知以前においては労働条件の変更や人事異動の事前協議等について労使間で問題とされることがなかったにもかかわらず、法人は、昭和63年12月9日の団体交渉の冒頭、何ら理由等を説明することもなく、労働組合法第15条に定められた予告期間を置かず、突如解約通知を行ったもので、これに対し組合側は、法的手段も含めて対処する旨の抗議を行い、その後、同月12日付けで同協約の解約通知に対する抗議書を、同月23日付けで同協約の延長申入書を提出し、同月26日の団体交渉で解約通知の撤回要求を行ったが、法人は、解約通知を撤回しようとしなかったこと、解約後の措置として組合側が申し入れた同協約の3か年間延長継続に対しても何ら回答しなかったことが認められる。

これらのことから考えると、法人としては、本件労働協約が締結された後、労働条件の変更や人事異動等に支障を来すこともなかったし、その他同協約の解約を必要とする差し迫った理由も見受けられなかったのであるから、そのような時点において組合側に何ら理由も説明せず、かつ、労働組合法第15条に定められた予告期間を置くこともなく、突如一方的に解約を通知し、解約後の措置について協議しようとしなかった法人の態度は、いささか性急に過ぎて誠意に欠けるものといわざるを得ない。

これに加えて、本件労働協約の解約通知がなされた時期は、前記2で判断したとおり、陽気会労組の要求に対して同労組を無視ないしは軽視する姿勢を示し、さらには労働組合活動を取り違えているなどとして同労組や組合員を誹謗中傷していた法人が、同労組の中心であるX1の組合活動を嫌悪して本件業務指示をなし、同業務指示の撤回をめぐることは、前記第1の6(6)で認定したとおり、組合側、法人側双方とも弁護士を依頼して対立し、また同7(4)ないし(6)で認定したとおり、組合及び支部との団体交渉の中でも、組合側の撤回要求をかたく拒否する態度を崩さず、組合側の譲歩提案にも考慮を示そうとしなかったため、組合側が不当労働行為救済申立てを考えるようになるなど、同業務指示に関して労使の対立が激しくなり、険悪化しつつあったことが認められる。

以上のような法人の態度や、本件労働協約の解約通知が本件業務指示に関して労使間の対立が激しくなり、険悪化しつつあった時期になされたことを考え

あわせると、法人がこの時期に同協約の解約通知を行ったことは、組合及び支部への嫌悪から、組合側にとっては強い抛り所となり、法人にとっては今後、組合員の人事異動や組合及び支部との折衝を行ううえで障害となる可能性がある同協約を、事前に解消しておくことによって組合及び支部の弱体化を図ろうとした支配介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

#### 4 救済の方法について

- (1) 本件業務指示に対する救済については、同業務指示によってX1が被った経済的不利益を回復すれば足りると考えるので、主文第1項のとおり、昭和63年2月24日から平成元年11月22日までの間において、同業務指示がなければX1が行っていたであろう夜間勤務の回数に対し、1回当たり5,000円で計算した夜間勤務手当相当額を支払うよう命じるのが相当である。
- (2) 本件労働協約の解約通知に対する救済については、組合は解約通知の撤回を求めているが、同解約通知がなされなかったものとして取り扱えば足りるので、主文第2項のとおり命じるのが相当である。
- (3) なお、組合は、謝罪文の掲示をも求めているが、謝罪文の掲示については、本件の場合主文第3項に記載した内容の文書交付をもって足りると考える。

### 第3 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、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

平成5年3月2日

兵庫県地方労働委員会

会長 元 原 利 文 ㊟