

山梨、平13不1、平14.10.23

命 令 書

申立人 全国一般・山梨県中小企業労働組合評議会

申立人 長寿荘職員労働組合

被申立人 社会福祉法人 友伸福社会

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人友伸福社会は、申立人長寿荘職員労働組合の執行委員X3に対する平成13年7月31日付けの解雇をなかつたものとして扱い、原職相当職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人社会福祉法人友伸福社会は、申立人長寿荘職員労働組合の執行委員X3に対して、解雇の日から原職相当職に復帰する日までの間に同人が受けるはずであった賃金相当額(ただし、甲府地方裁判所の仮処分決定に基づく支払済の金額があるときはこれを控除した額とする。)を支払わなければならない。
- 3 被申立人社会福祉法人友伸福社会は、山労委平成9年(不)第2号及び第3号事件における平成9年8月22日付け和解協定書第1項を遵守することなく組合員の解雇その他の労働条件の変更を行うことにより、申立人長寿荘職員労働組合及び申立人全国一般・山梨県中小企業労働組合評議会の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人社会福祉法人友伸福社会は、申立人長寿荘職員労働組合の執行委員X3の処遇並びに山労委平成9年(不)第2号及び第3号事件における平成9年8月22日付け和解協定書第1項の遵守を交渉事項とする団体交渉を誠実に行わなければならない。
- 5 被申立人社会福祉法人友伸福社会は、本命令書を受領した後、速やかに、申立人全国一般・山梨県中小企業労働組合評議会及び申立人長寿荘職員労働組合に対して、次の内容の文書を手交し、かつ、同文を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、それを特別養護老人ホーム長寿荘内の職員の見やすい場所に毀損することなく2週間掲示しなければならない。

(年月日は掲示した日を記載すること。)

年 月 日

全国一般・山梨県中小企業労働組合評議会

執行委員長 X1 殿

長寿荘職員労働組合

執行委員長 X2 殿

社会福祉法人 友伸福祉会
理事長 Y

当法人が行った次の行為は、山梨県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

- 1 X3氏を解雇したこと及びこの解雇に当たって平成9年8月22日付け和解協定書を遵守しなかったこと。
- 2 X3氏の解雇に係る貴組合からの申入れ等に誠実に応じず、これに係る団体交渉に誠実に対応しなかったこと。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容

1 事案の概要

申立人長寿荘職員労働組合の執行委員X3(以下「X3」という。)は、被申立人が経営する特別養護老人ホーム長寿荘で19年間寮母(現在では「介護員」という名称に変更されている。以下同じ。)として働いてきたが、平成13年3月に被申立人から給食課調理員への配置転換を求められ、同年4月からは給食課で勤務してきた。被申立人は、同年8月からの給食業務の委託に伴い、給食課で働くX3を含めた3名の職員に対して、委託業者への転籍を求めた。しかし、X3らは転籍に応じなかったため、被申立人から退職を求められたが、X3は退職にも応じなかった。このため、被申立人はX3を同年7月31日付けで解雇した。申立人らは、解雇撤回を求めて同年8月2日付けで団体交渉を申し入れ、同年9月4日に団体交渉が行われた。

本件は、被申立人がX3を解雇したことは労働組合法第7条第1号及び第3号に、また、被申立人がX3の解雇に係る団体交渉に誠実に応じなかったことは同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成13年10月29日に救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容(要旨)

(1) 解雇撤回、原職相当職復帰及びバックペイ

被申立人は、X3に対する解雇を撤回し、原職相当職に復帰させるとともに、その間の賃金相当額を同人に支払わなければならない。

(2) 誠実団交の実施

被申立人は、X3の処遇並びに山労委平成9年(不)第2号及び第3号事件(以下「前回事件」という。)における平成9年8月22日付け和解協定書(別紙1参照)(以下「和解協定書」という。)第1項の遵守を交渉事項とする団体交渉を誠実に行わなければならない。

(3) 支配介入の禁止

被申立人は、前回事件の和解協定書第1項を無視して、組合員の解雇その他組合員の労働条件の変更を行うなどの支配介入をしてはならない。

(4) 謝罪文の交付及び掲示

被申立人は、申立人らに対して謝罪文を交付し、かつ、同文を縦1メートル横2メートルの白い木板にわかりやすい書体で墨書し、それを被申立人の施設の玄関に2週間以上掲示しなければならない。

第2 当事者の主張

本件の争点は、①被申立人がX3を解雇したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるか否か(被申立人がX3の解雇に当たって和解協定書を遵守しなかったことが支配介入であるか否かも含む。)、②被申立人は、X3の解雇に係る申立人らの申入れ等に誠実に対応し、団体交渉に誠実に応じたか否かである。本件における当事者の主張は、次のとおりである。

1 申立人らの主張

(1) X3の解雇について

被申立人は、給食業務の委託に伴い、X3に対して委託業者への転籍を求め、これに応じないので退職を強要したうえで、解雇した。この解雇は、合理的な解雇理由がなく、X3排除の意思、組合嫌悪あるいは組合活動嫌悪の意図によるものである。つまり、被申立人は、平成13年8月からの給食業務の委託を口実として、組合の中心的な執行委員であるX3を、自らの懇願により同年4月に給食課に配置転換させたにもかかわらず、組合あるいは組合活動を嫌悪していたが故に、寮母への復帰等を考慮することなく、性急かつ一方的に解雇し、これにより組合の壊滅、弱体化を図ったのである。よって、この解雇は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、被申立人は、前回事件の和解協定書第1項を全く守らず、組合無視のまま、一方的にX3を解雇した。このことは申立人らが無視した支配介入であり、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。

(2) 誠実な団体交渉について

被申立人は、X3の解雇に係る申立人らの要求書に対して誠実に回答していない。また、団体交渉の申入れに対しても、交渉事項が解雇問題であるため、本来なら速やかに対応すべきところを、被申立人は団体交渉の時間帯に固執し、組合側の出席者に干渉し、誠実に対応しようという姿勢ではなかった。

団体交渉においても、和解協定書第1項に沿って団体交渉を行うとすれば、X3の解雇を撤回してから交渉を行うべきである

が、そのような態度は見られず、さらに、被申立人は申立人らの質問に具体的な回答を行わないなど、被申立人の交渉態度は不誠実なものであった。申立人らは、団体交渉で理事長から回答がなかったことについて、平成13年9月16日付けの要求書を提出したが、被申立人からの回答はない。

つまり、被申立人は、団体交渉の開催日時を含めた交渉事項のすべてにおいて、交渉により問題の解決を図ろうとする意思と意欲が全く見られなかった。

以上のとおり、被申立人がX3の解雇に係る申立人らの申入れ等に誠実に応じず、団体交渉に誠実に対応しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) X3の解雇について

X3の解雇は、平成13年8月からの給食業務の委託に伴い、被申立人が給食課で働く職員に対して、同一の労働条件を確保できるため、委託業者への転籍を要請したが、X3がこれに同意しなかったから、整理解雇としてやむを得ず行ったに過ぎない。被申立人は、X3が組合執行委員であるが故に差別的に扱い、解雇したのではない。

申立人長寿荘職員労働組合(正確には同組合の組合員)は、平成10年5月及び平成11年8月に被申立人の理事長個人を背任及び業務上横領等で甲府地方検察庁に告発した。告発事実は前回事件で取り上げられた被申立人の経理上の問題とほとんど同一の内容であり、この問題も含めて前回事件は和解したのである。ところが、申立人長寿荘職員労働組合は告発により前回事件の和解協定書で円満に解決した問題を蒸し返した。そのうえ、違法収集証拠により告発を行った。この告発は、労使の信頼関係を著しく損なうものであり、和解協定書第1項前段に反するものである。したがって、申立人らが被申立人の和解協定書違反を主張するのは、信義則に違反する。

(2) 誠実な団体交渉について

被申立人は団体交渉の開催日時について基本的には期限内に回答している。団体交渉の申入れから開催までに1か月を要した主たる原因は、団体交渉開催の時間帯について対立し、申立人らが申立人長寿荘職員労働組合の執行委員長の仕事の都合により開催時刻を午後7時以降に固執したことにある。付随的な原因は、被申立人の理事長の出席が必要な会議のため、一度決まった団体交渉の開催予定が変更されたことである。労働組合の執行委員長が団体交渉に出席する機会は保障されなければならないが、執行委員長が直接雇用される者でない場合に

は、執行委員長の外部での仕事の都合にとらわれて団体交渉の開催時刻が制約されるべきではない。申立人らが午後7時以降の団体交渉に固執するのは正当なものではないので、その要求を拒否した被申立人に直ちに不誠実な団体交渉があったとはいえない。

また、団体交渉には誠実に対応した。平成13年9月16日付けの要求書については、団体交渉で誠実に回答していたので、回答する必要がなかった。

第3 認定した事実

1 争いのない事実等

争いのない事実、顕著な事実、確実な疎明資料(後掲)により容易に認められる事実は、以下のとおりである。

(1) 当事者

ア 社会福祉法人友伸福祉会

被申立人社会福祉法人友伸福祉会は、特別養護老人ホーム長寿荘の運営を行うため、昭和53年7月に設立された社会福祉法人である。被申立人の理事長Yは、昭和59年5月に法人の理事に就任し、その後、昭和61年4月に長寿荘の施設長に就任した。平成7年3月からは理事長にも就任し、これ以降施設長と理事長を兼務してきた(以下被申立人の理事長Yを「理事長」という。)

イ 長寿荘職員労働組合

申立人長寿荘職員労働組合(以下「申立人組合」という。)は平成9年3月11日に結成され、同月14日に組合役員を記載した労働組合結成通知書を被申立人に提出した。結成当時の組合員は15名であり、本件申立時の組合員数は9名である。

X3は申立人組合結成と同時に書記、執行委員となり、被申立人から解雇された時もその役職にあった。

ウ 全国一般・山梨県中小企業労働組合評議会

申立人全国一般・山梨県中小企業労働組合評議会(以下「申立人全国一般中小労評」という。)は、主として山梨県にある中小企業の労働組合をもって組織する労働組合であり、申立人組合は組合結成時から加盟している。

(2) 前回事件

申立人らは、平成9年4月15日に不当労働行為の救済申立てを当委員会に行った。申立内容は、申立人組合執行委員長X2(以下「X2」という。)に対する同年3月31日付けの雇止めに係る救済申立て(山労委平成9年(不)第2号事件)と申立人組合組合員X4(以下「X4」という。)に対する事務職から給食課への同年4月1日付けの配置転換に係る救済申立て(山労委平成9年(不)第3号事件)である。

山労委平成9年(不)第2号事件では、X2の雇用継続と賃金相当額の支払い、誠実団交、謝罪文の交付・掲示を求めている。山労委平成9年(不)第3号事件では、配置転換の取消し、賃金の差額相当額の支払い、謝罪文の交付・掲示を求めているが、X4が退職したため、請求する救済内容を組合員に対する類似行為の禁止、謝罪文の交付・掲示に変更した。

申立人らと被申立人は、当委員会で別紙1のとおり平成9年8月22日付けで和解協定書を締結し、申立人らは同年9月22日付けで申立てを取り下げた。

なお、この和解協定書は、労働組合法に規定する労働協約である。

(3) X3の解雇及び労使交渉等の経緯

X3は、昭和57年4月に寮母として採用され、これ以後給食課調理員に配置転換されるまで寮母として19年間勤務し、この間、主任寮母等を経験してきた。また、ホームヘルパー講座(2級課程)を受講し、平成12年12月に修了した。X3は、被申立人から平成13年3月24日に給食課調理員への配置転換を要請され、これに同意し、同年4月1日に給食課調理員に配置転換された。

被申立人は、給食業務の委託を平成13年8月から実施すること、給食課の職員を委託業者に転籍させることを決め、同年6月25日の職場研修会で参加した職員に、翌26日には転籍の対象となる給食課の3名の職員に、その旨を説明した。そして、被申立人はX3らに給食業務の委託業者への転籍を求めたが、X3らはこれに応じなかった。さらに、被申立人は転籍に応じないX3らに退職を求めたが、X3はこれにも応じなかった。そして、被申立人はX3を同年7月31日付けで解雇した。

平成13年7月末日以降の経緯は、別紙2のとおりである。

(4) 地位保全等仮処分命令申立事件等

X3は、平成14年1月に地位保全等仮処分命令の申立てを行った(甲府地方裁判所平成14年(㊄)第5号事件)。この仮処分事件では、X3の解雇は権利の濫用に当たり無効であると判断され、同年3月4日にX3に対する賃金の仮払い等が決定された。決定の主たる内容は、同年2月22日から本案の第一審判決に至るまで毎月16日限り月額12万円を仮に支払えというものである。この決定に対する不服申立ては行われていない。その後、当委員会において、本件審査の過程で和解交渉が行われたが、和解は成立せず、同年7月に本案訴訟が提起された(甲府地方裁判所平成14年(㊄)第258事件)。

2 当委員会の認定した事実

上記争いのない事実等に加えて、後掲各疎明資料及び証言によ

り以下の事実が認められる。

(1) X3の配置転換の理由等

被申立人は、以前から給食課における人事関係がうまくいっていなかったため、指導力や長寿荘における経験を評価して、X3を給食課への配置転換の対象とした。そして、X3に対して、給食課の職員をまとめてもらいたいと配置転換を要請した。このような理由で理事長から配置転換の説得を受けたX3は、これに同意した。X3は、給食課に配置転換されてから解雇されるまでの間、職務を一生懸命行ってきたとし、これに対する理事長の評価も、期待どおり職員をまとめ、職場は改善されたとしている。

なお、X3の配置転換について、被申立人は申立人らに前回事件の和解協定書に基づく説明・協議を行わず、申立人らもこれを求めなかった。

(2) 給食業務の委託の経緯

理事長は、平成12年4月1日以前、介護保険が導入されれば、特別養護老人ホームを利用者が自由に選択する時代が訪れるから、施設の生き残りを図るために、入居者へのサービス向上を図らなければならないと考えていた。特に、食事サービスは改善が必要であり、入居者に喜ばれ飽きられない食事の提供という観点からすると、給食業務を委託する方がよいと考えていた。しかし、長寿荘は須玉町の中心部から約20キロメートルも離れた山間の過疎集落にあるため、給食業務の委託を引き受けてくれる業者はいないだろうとあきらめていた。

理事長は、平成13年5月2日に業者が給食業務の受託の営業に訪れたことをきっかけに、給食業務の委託を具体的に検討し始めた。理事長は、営業に訪れた業者の話の中で、長寿荘と同じような過疎地域にある施設でも給食業務を委託していることを知り、長寿荘でも給食業務の委託が可能であるという認識を持った。そして、給食業務の委託を具体的に検討した。その後、複数の業者に見積書を提出させたが、どの業者も契約内容に大差はなく、給食課の職員を同一の労働条件で雇用するという条件も満たしていた。理事長は、同年6月22日に給食業務の委託を決定し、同月25日に唯一県内の業者である会社と委託契約を締結することにした。委託契約書は同年7月31日に取り交わされ、同年8月1日から給食業務が委託された。

なお、給食課の職員を同一の労働条件で雇用するという条件を明確にした書面はなく、委託契約書の中にもこの条項はない。

(3) 給食業務の委託に関する説明と委託業者による面接

理事長は、平成13年6月25日の職場研修会の席で、参加した

職員に同年8月1日から給食業務の委託を実施すること、給食課の職員を委託業者に転籍させることを説明した。X3はこの研修会には出席しておらず、この日の夜、X3は給食業務の委託、給食課職員の委託業者への転籍を人づてに聞いた。給食課には栄養士1名、職員3名、派遣職員1名がいたが、転籍の対象となるX3ら3名の職員(栄養士、派遣職員を除く職員)には、同年6月26日に給食業務の委託、委託業者への転籍、転籍の際は同一の労働条件で処遇すること、委託業者による面接があることを説明した。これに対して、X3らは、なぜ委託業者に転籍しなければならないのかなど、委託業者への転籍を受け入れられない旨を理事長に言った。

なお、転籍の際は同一の労働条件で処遇することについての理事長の説明は、賃金、勤務場所、勤務時間が同一であることであり、実際には、退職金に格差があり、転籍すれば介護の現場へ復帰の可能性はなくなるものである。

X3は、当初から委託業者への転籍は聞ける話ではないと考えていたが、理事長から委託業者の話聞いてからでいいではないかと言われ、X3は他の2名とともに平成13年7月6日に委託業者による面接を受けた。X3は、この面接で、勤務体制、賃金、休日等について質問され、委託業者は長寿荘での労働条件について何も知らないという印象を受けた。委託業者は同月10日までに入社の可否を求めたが、X3ら3名は入社を断った。

(4) X3への退職要請と申立人らの対応

平成13年7月27日、X3は寮母への復帰を求めたが、理事長は退職関係の書類を提示して押印等を求め、退職を迫った。これに対して、X3は、退職に応じる意思はなく、あくまで寮母に戻して欲しかったので、押印等をしなかった。申立人らは、配置転換の経緯から被申立人がX3の解雇を強行することはないだろうと考えていたが、X3の解雇の可能性が高くなったため、警告の意味も、込めて、同月29日に要求書及び和解協定書の写しを手渡した。申立人らは、この要求書で、X3の寮母復帰又は給食業務の委託の撤回のどちらかを行うよう要求し、文書回答を求めていたが、いずれも行うつもりがないという理由で被申立人は文書回答を行わなかった。また、口頭による回答も行われていない。

(5) X3の解雇と職員数の推移

給食業務の委託に伴い、X3は平成13年7月31日付けで解雇され、この時の年齢は56歳であった。また、X3以外の給食課職員の状況は次のとおりである。転籍の対象となった2名は退職した。栄養士は同年8月以降も被申立人の職員として長寿荘で勤

務している。派遣職員は、委託業者の職員となったのか、それとも委託業者に派遣替えとなったのか定かではないが、同年8月以降も長寿荘で勤務している。

被申立人は、平成13年8月1日付けで理事長の弟を副施設長として採用した。副施設長は理事であり、主に日直の担当である。

被申立人は、平成13年11月15日付けで事務課の事務員兼介助員の正職員が退職したため、翌日付けで準職員(期限の定めのある労働契約の職員)を介護員兼介助員心得として採用した。事務員兼介助員の正職員の代替として介護員兼介助員心得の準職員を採用したのは、介護・介助の方が不足していたためである。この準職員は平成14年3月31日までの契約であり、契約期間満了により退職した。また、被申立人は、同年1月4日付けで事務員兼介助員の正職員を採用した。

被申立人は、平成13年11月30日付けで介護課の介護員(派遣職員)を解嘱したため、同年12月3日付けで準職員を介護員兼介助員として採用した。派遣職員を解嘱した理由は、本人から通勤上の理由で辞めたい旨の申出があったことによるものである。代替として採用された準職員は、平成14年3月31日までの契約であったが、契約は更新され、同年4月1日以後も勤務している。

被申立人は、介護課の介護員が平成13年12月17日から傷病休暇をとったため、翌日付けで準職員を介護員心得として採用した。この準職員は平成14年3月31日までの契約であり、契約期間満了により退職した。傷病休暇は平成13年12月30日までの申請であり、傷病休暇をとった者は平成14年1月に復帰している。

被申立人は平成14年4月に介護員心得として準職員1名を採用し、介護課に配属しているため、長寿荘における職員数の推移を整理すると、次のとおりである。

所属区分 年月	施設長 副施設長	事務課	看護課	生活 相談課	給食課		介助課	介護課	合計
					栄養士	その他			
平成13年7月	1	3	4	1	1	4	1	16	31
平成13年8月	2	3	4	1	1	委託	1	16	28
平成14年1月	2	3	4	1	1	委託	1	18	30
平成14年4月	2	3	4	1	1	委託	1	17	29

※長寿荘職員勤務命令表では、機能回復訓練課が介護課や看護課に併記されているが、職員数の推移をみるうえでは上表の所属区分で問題はない。

平成14年4月現在の職員29名のうち、正職員は17名、準職員は12名であり、介護課及び介助課の職員18名のうち、正職員は9名、準職員は9名である。

また、X3の解雇当時(平成13年7月)の介護課及び介助課の職員17名のうち、被申立人の定年(60歳)を超え準職員として採用されている介護員が5名いた。この者たちは4月から翌年3月までの1年契約であるが、契約は更新され、平成14年4月以後も勤務している。

(6) 団体交渉の状況

団体交渉は、平成13年9月4日午後0時50分から開催された。団体交渉には、申立人組合からは執行委員長とX3の2名、申立人全国一般中小労評からはこの時の書記長ほか1名、被申立人からは理事長が出席した。

申立人らは、X3の解雇撤回と寮母復帰を要求して、次の3点について質問した。①給食業務委託の決定時期、X3の解雇の決定時期はいつか。②8月24日付けの回答書で引用している就業規則の条文を示してもらいたい(申立人らが持っている就業規則にはこの条文がない。)。就業規則の変更の際、組合に意見を求めたのか。誰が従業員代表として押印したのか。③寮母など従業員の定員、正職員、準職員の人数を明らかにしてもらいたい。

これに対する理事長の回答内容は次のとおりであった。①6月半ば過ぎに決め、6月25日に従業員に決定した旨を説明した。理事からは一任されている。②就業規則は毎年変えているので、申立人らのものは古い。申立人らの求めに応じて就業規則を渡した。組合は少人数なので、意見を聞く必要はない。従業員代表の押印については、平成12年の押印者は具体的に回答し、その他の年は労働基準監督署に聞いてもらいたいとした。③従業員の誰をどうするかは経営権に属することである(申立人らは、寮母等の人数があいまいな回答であったため、後日改めて回答を求めている。)

さらに、申立人らは次のとおり主張し、解雇の撤回を求めたうえで、解雇がなぜX3なのかを尋ねると、理事長はX3には行くところがない旨の回答をした。

- ・6月半ばに給食業務の委託を決めて、6月26日の一方的な説明だけで委託業者に移籍しろでは、十分な協議がない。

和解協定書第1項に反している。

- ・転籍に同意しない従業員を解雇することは法律的にできない。労働組合の役員を解雇は不当である。

なお、理事長は、和解協定書及びその効力について、何も言及しなかった。また、和解協定書の解約の手続きは行われていない。

(7) 本件以前の労使交渉等の状況

ア 本件以前の労使交渉等の状況

本件以前の労使交渉等の状況については、別紙3のとおりである。

申立人らは、申立人組合の執行委員長又は書記長が理事長に直接手渡す方法で、申入書を送付していた。理事長不在の時は、理事長の机の上に見えるように置いておいた。

本件以前の労使交渉において、X3は団体交渉にはほとんど出席し、この席で理事長に対して発言を行ったこともある。また、書記として申入書等の清書及び上部団体との連絡等を行っていた。

なお、平成11年4月以降労使交渉がなく(被申立人に対する申立人組合からの申入れ等もない。)、組合結成から申立人組合を指導してきた申立人全国一般中小労評の役員が同年11月に退任したり、職場における申立人組合の中心であった副執行委員長が平成12年3月に退職したこともあり、最近の申立人組合の活動は停滞していた。

イ 前回事件を和解した後の労使交渉における被申立人の対応

別紙3の中から、前回事件を和解した後の労使交渉における被申立人の主な対応等を整理すると、次のとおりである。

平成9年9月に和解協定書に基づくX2の勤務日について交渉が行われたが、当初、被申立人がX2の勤務日を一方的に指定し、X2及び申立人組合がそれに抗議して、交渉が始まった。そして、同年12月までに行われた翌年1月以降の宿直勤務に係る交渉の経過をみると、労働組合には憲法及び労働組合法で団体行動(具体的には宿直業務につかないという争議行為)をする権利が保障されていることを被申立人は十分に理解していない。また、争議行為を回避するには誠実に交渉を尽くすことが重要であるということも被申立人は理解していない。

平成10年3月、4月、6月の団体交渉の申入れに対しては、被申立人は回答せず、団体交渉も行われていない。

平成10年12月から平成11年3月までの団体交渉の申入れに対する被申立人の対応は、当初は長寿荘施設運営協議会(各課主任・副主任及び代表課員が出席する。)で協議していることを理由に団体交渉に応じず、同年2月末になって交渉事項の明確化を求めることにより団体交渉の引延ばしを図り、申立人組合が強く団体交渉を求めた結果、同年3月になってようやく団体交渉に応じたものである。

ウ 申立人組合の組合員による告発とこれに対する理事長の認識

申立人組合の組合員は、理事長による不適正かつ一方的な長

寿荘運営を改善するため、平成10年5月に理事長を背任等で甲府地方検察庁に告発した。この告発は書類の不備により受理されず、申立人組合の組合員は平成11年8月に再告発した。告発事實は、「社会福祉法人『友伸福祉会』並びに同法人の運営する特別養護老人ホーム『長寿荘』の不正に関する申立書」（以下「不正に関する申立書」という。）に記載された内容とほぼ同じである。なお、告発事實は嫌疑不十分で不起訴となった。

理事長は、平成10年の告発の時に、同年6月30日付けで上申書を甲府地方検察庁に提出し、告発事實について具体的な根拠を示して釈明した。この上申書から告発に対する理事長の認識を整理すると、以下のとおりである。

まず、告発の背景は次のとおり考えられていた。

- ・被申立人は、被申立人の元理事長及びその親族（以下「元理事長ら」という。）と3件の民事訴訟を係争中（上申書作成当時）で、申立人組合のX2が元理事長らの意を受けて行動していることは地域では周知の事実であり、告発は民事訴訟で元理事長らを有利に導くための疑いが極めて強い。
- ・申立人組合のX2は、長寿荘職員として継続勤務したかったにもかかわらず、前回事件の和解により平成9年12月31日で退職せざるを得なかったことから、理事長に対して強い怨念を持ち、そのために告発した疑いが強い。

また、告発は次の理由により告発権の濫用であるとしていた。この理由は、本件でも被申立人の和解協定書違反に対する反論として主張されている。

- ・告発事實は前回事件で申立人らから書証として提出された「不正に関する申立書」の内容と同じであり、前回事件では提出されたすべての証拠を前提に和解協定書が締結されたのである。つまり、告発事實も当然問題にされ、その結果、和解したのである。
- ・とするなら、告発は和解協定書において解決した問題の蒸し返しであると言え、和解協定書第1項に抵触することは明らかである。なぜなら、労使間でまず話し合わないで告発するというのは、労使問題に誠意をもって交渉しているとは言えないからである。また、労働組合員が理事長を告発することは、正常な労使関係をつくるよう努めているとは言えないからである。

さらに、告発は違法に収集された会計帳簿を証拠資料として行われており、告発の手段において極めて卑劣なものとしていた。

加えて、告発以前の状況として、上申書には次のとおり記載

されている。

- ・平成9年5月及び7月頃、被申立人の所在地近隣で、告発事実と同じ内容のチラシが各家庭の郵便受けに配付されたり、新聞に折り込まれたりした。
- ・告発事実は事実無根であり、このような行為は名誉毀損である。

そのうえで、チラシの配付等を行った者と告発をした申立人組合の組合員がどういう関係にあるのか正確に承知している訳ではないが、元理事長らとの民事訴訟、前回事件、告発の証拠資料の不当性・違法性等を考慮すると、告発は一連の流れの中で行われていると判断せざるを得ないとしていた。

第4 判 断

前記の事実認定に基づき、本件の争点について以下のとおり判断する。

1 X3の解雇について

(1) 前回事件の和解協定書に係る信義則違反

被申立人は、申立人らが被申立人の和解協定書違反を主張するのは信義則に違反すると主張する。その主な理由は次のとおりである。申立人組合の組合員は長寿荘の不適正な運営について理事長を背任等で告発しているが、告発事実が前回事件で申立人らから書証として提出された「不正に関する申立書」に記載された内容と同じである。前回事件ではこの問題も含めて和解したので、申立人組合の組合員による告発は和解協定書で解決済みの問題を蒸し返したことになり、「労使の問題について誠意をもって交渉し、互いに正常な労使関係をつくるよう努めるものとする」と規定した和解協定書第1項前段に反するものである。

これについては以下のとおり判断する。

当委員会の前回事件の調書によると、「不正に関する申立書」は申立人らから平成9年7月23日(第5回調査期日)に提出されているが、和解の過程で、それが特に問題になったことはなく、それに記載された内容(告発事実)について被申立人が申立人らに説明を行ったこともなかった。和解協定書の内容も申立人らの請求する救済内容に沿っている。つまり、前回事件は「不正に関する申立書」の問題を含めて和解したものではない。したがって、和解協定書で解決済みの問題を蒸し返したという被申立人の主張は失当である。また、前回事件を和解した後も、申立人組合は告発事実を交渉事項とする団体交渉を申し入れているが、これは正当な労働組合活動である。このため、被申立人は、団体交渉で、告発事実について平成10年6月30日付け

の上申書に記載されているような説明(具体的な根拠を示した説明)をすべきであった。理事長の陳述書によれば、このような説明を申立人らに行ったことはないとしている。さらに、告発前の労使交渉(認定した事実2(7)アイ)をみると、被申立人の対応は誠実なものとは言えない。こうした告発に至るまでの経緯等を考慮すると、申立人組合の組合員が理事長を告発するという行為そのものが労使の信頼関係を損なう面があることは否定できないが、被申立人が申立人組合の組合員による告発を和解協定書違反として一方的に非難することは適当ではない。

加えて、和解協定書は解約されておらず、理事長はX3の解雇に係る団体交渉で和解協定書及びその効力について何も言及していない(認定した事実2(6))。団体交渉以外でも被申立人が申立人らに和解協定書について書面あるいは口頭で直接異議を唱えたという事実は認められない(上申書には記載されているが、これは申立人らに対して提出されたものではない。)

以上のことから、申立人らが被申立人の和解協定書違反を主張するのは信義則に違反するという被申立人の主張を採用することはできない。

(2) X3の解雇理由の合理性

申立人らは、X3の解雇が不当労働行為であると主張する根拠の一つとして、X3の解雇には合理的な理由がないとしているので、X3の解雇理由について検討する。

被申立人の答弁、理事長の証言の全趣旨によれば、X3を整理解雇した具体的な理由は、①同一待遇で処遇するとしていた委託業者への転籍に同意しなかったこと、②介護員は定員超過であり、施設経営上、寮母への復帰はできないこと、③X3の給与は高く、退職金等を考慮すると、解雇後の生活に支障がないことである。

前記①の理由については次のとおり判断する。委託業者への転籍は、被申立人の職員としての身分を失うので、本人の同意が必要であるのは当然であり、転籍に応じなかったことをもって解雇することは許されない。

前記②、③の理由については以下のとおり判断する。

長寿荘の介護課及び介助課の職員(介護員)数は、平成13年7月、8月が17名、平成14年1月が19名、同年4月が18名である(認定した事実2(5))。被申立人は、X3の解雇以後の職員採用は欠員補充であるとしているが、実際には同年4月現在で介護員が1名増加しているため、介護員の定員超過を理由としたX3の解雇が施設経営上不可欠であったとは考えにくい。むしろ、X3の解雇当時も定年を超える準職員の介護員が5名いたこと(認定し

た事実2(5)等から、将来予想される職員の離職等を勘案したうえで、希望退職を募るなどして、解雇を回避することは十分に可能であったと考えられる。

そもそも給食業務の委託は、施設経営の悪化が理由ではなく、入所者へのサービス向上を目的として行われたものである(認定した事実2(2))。これに伴い人員整理がやむを得ない状況であったとする整理解雇における経営上の必要性に関する具体的な主張及び疎明はない。

また、仮に給食業務の委託に伴う人員整理がやむを得ない状況であったとしても、X3の解雇当時、定年を超える準職員の介護員が5名いたのであるから、たとえX3の解雇後の生活に支障ないこと等を考慮しても、被解雇者の選定基準が合理的であったということとはできない。

以上のとおり、被申立人が主張する解雇理由の合理性は認められない。

なお、理事長の証言によれば、X3の解雇理由には審問で証言できない人格的なものがあるとしている。仮に、そのような解雇理由があるとするならば、X3や申立人らに対しては明確に説明すべきであるが、こうした説明は行われていない。

(3) 不当労働行為の成否

解雇理由に合理性がないからといって、直ちに不当労働行為が成立する訳ではないので、以下X3の解雇に係る不当労働行為の成否を検討する。

理事長は、平成13年8月24日付けの回答書によると、同年7月29日に要求書を受け取るまで、申立人組合があること、誰が組合に加入し、誰が役員であるのかも全然承知していないとし、第2回審問においても同様のことを証言している。平成11年4月以降労使交渉がなく、最近の申立人組合の活動が停滞していたとはいえ、申立人組合結成直後に前回事件があり、それ以降同年3月までの間には労使交渉が行われ、理事長は平成10年5月及び平成11年8月に申立人組合の組合員から背任等で告発されている(認定した事実2(7)アイウ)ので、申立人組合の存在を承知していないという理事長の認識は理解し難いところである。

申立人組合の存在を承知していなかったという理事長の証言等を善意に解釈し、平成11年4月以降労使交渉がなかったため、理事長は申立人組合の存在を忘れていたと考えたとしても、平成13年7月29日に要求書を受け取っているため、少なくともそれ以後は、申立人組合の存在、X3が申立人組合の役員(執行委員)であることに加えて、申立人らがX3の寮母復帰等を求め

ていることを承知していたものと認められる。さらに、理事長は要求書とともに和解協定書の写しも受け取っているため、X3の解雇には和解協定書第1項後段による説明・協議が必要であることを承知できる状況にあり、これを承知していたと認めるのが相当である。

労働協約である和解協定書第1項後段には、「特に、友伸福祉会は、人事異動等組合員の労働条件の変更に関することについては、事前にその必要性を長寿荘組合に説明し、協議のうえ、理解を求めるよう努めるものとする。」と規定されている。解雇は最も重要な労働条件の変更であるが、X3の解雇に当たって、被申立人はこの手続きを行わなかった。そのうえ、X3の寮母復帰又は給食業務の委託撤回を求めた要求書に対しても、被申立人は何ら回答することなく(認定した事実2(4))、X3を解雇したのである。こうした対応やその後の申立人らとの交渉状況(別紙2)等を踏まえると、被申立人は和解協定書に基づく説明・協議を行おうともしていなかったと言わざるを得ない。なお、被申立人が申立人らに和解協定書に対する異議を唱えていないことは前記(1)のとおりである。

また、被申立人は、給食課における人間関係がうまくいっていなかったため、指導力や経験を評価してX3を給食課への配置転換の対象とし、給食課の職員をまとめてもらいたいと配置転換を要請した(認定した事実2(1))。このように要請されたX3は配置転換に同意し、その後は、被申立人の期待どおり給食課の職員をまとめ、職場を改善してきたのである(認定した事実2(1))。一方、被申立人が配置転換を要請した時には、X3に対して給食業務の委託の話は全くなく、給食業務の委託は平成13年5月に具体的な検討が開始され、その3か月後の同年8月に実施された(認定した事実2(2))。このような経緯からも、要求書等を受け取った被申立人は、X3や申立人らに具体的な解雇理由(X3の寮母復帰ができない理由、給食業務の委託に伴い整理解雇を行う経営上の必要性、解雇回避の努力の状況、X3を整理解雇の対象とした理由等)を事前に説明すべきであった。ところが、X3は、退職の意思を示していないにもかかわらず、退職辞令が送付されるという形で解雇され、その後、X3が退職する意思のない旨の手紙を送付したところ、解雇辞令が送付されてきた。このように解雇手続きは性急かつ一方的に行われ、被申立人がX3や申立人らに具体的な解雇理由を説明しなかったことは、その後に行われた団体交渉の状況(認定した事実2(6))及び団体交渉に至るまでの経緯(別紙2)からも明らかである。

さらに、X3の解雇後も、被申立人は申立人らの申入れ等に誠

実に応じず、団体交渉にも誠実に対応していないものと認められることは、後記(2誠実な団体交渉について)のとおりである。

加えて、本件以前の労使交渉等の状況(認定した事実2(7)アイ)をみると、その当時、理事長は申立人組合を対等の立場に立つ交渉相手と認めて誠実に交渉等を行っていきこうという姿勢ではなかったものと認められる。

以上の事実を総合すると、理事長は組合あるいは組合活動を嫌悪していたと推認される。そして、X3の解雇には合理的な理由がないことを考え併せると、X3は組合員であるが故に解雇されたものと認めるのが相当である。

また、X3の解雇は、申立人組合の弱体化をもたらし、これが組合嫌悪の意図により行われていると推認されるので、申立人組合に対する支配介入であると認められる。さらに、被申立人がX3の解雇に当たって和解協定書を遵守しなかったことについても、前記の事実から労働協約の相手方当事者である申立人らを全く無視した行為であると判断でき、申立人らの組合運営に対する支配介入であると認められる。

2 誠実な団体交渉について

(1) 申立人らの申入れ等に誠実に対応したか否か

まず、平成13年9月4日の団体交渉に至るまでに、被申立人がX3の解雇に係る申立人らの申入れ等に誠実に対応したか否かを検討する。

申立人らは平成13年8月2日付けの要求書で団体交渉を申し入れたが、交渉事項がX3の解雇撤回であるにもかかわらず、団体交渉開催までに約1か月を要している。その原因は、団体交渉に至るまでの経緯(別紙2)をみると、①一度決まった団体交渉(同年8月21日午後0時50分から午後1時30分までの予定で開催)が被申立人の都合で取り消されたこと、②その後の日程調整において、夜の開催を主張する申立人らと従来どおり昼休みの時間帯の開催を主張する被申立人が対立したことにある。

被申立人は、申立人らが譲歩すべき理由を次のように主張し、そのうえで申立人らが夜の開催に固執したと主張する。労働組合の執行委員長が被用者(被申立人の主張からそのまま引用した言葉で、直接雇用されている者をいう。以下同じ。)でない場合には、執行委員長の外部での仕事の都合にとらわれて団体交渉の開催時刻が制約されるべきではない。なぜなら、労働組合が早急な団体交渉の開催を使用者に要求する以上、日程調整において使用者と妥協すべきことを信義則上求められるからである。労働組合が基本的には被用者をもって構成されるべき団体である以上、被用者でない者を執行委員長とする申立人組

合としては、執行委員長に外部の仕事を休ませるのは当然の負担であり、執行委員長の仕事の都合を被申立人に主張できない。

これについては次のとおり判断する。労働組合は、被用者をもって構成されるべき団体ではなく、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体及びその連合団体であり、組合員資格(構成員)、執行委員長の選出あるいは団体交渉における交渉担当者をどうするかは、組合が自主的に決めるべき組合内部の問題である。また、団体交渉の日時、場所、出席人数などの交渉ルールに関することは団体交渉事項であり、労使間で話し合っただけで決めるべきものである。つまり、被用者でない者を執行委員長とする労働組合であっても、団体交渉の開催日に執行委員長の外部の仕事を休ませることは当然の負担ではない。むしろ、労働組合法は、使用者は正当な理由がない限り団体交渉を拒否してはならないと規定し、使用者に団交応諾義務を課しているのである。したがって、団体交渉の日程調整において執行委員長の仕事の都合を使用者に主張できないという被申立人の主張は失当である。また、申立人らは当初から午後7時以後の開催を申し入れているが、実際には、一度団体交渉の開催が決まった平成13年8月21日(火)及び団体交渉が行われた同年9月4日(火)は昼休みの時間帯の開催で合意している。X5証言によれば、執行委員長の休日が火曜日であるため、火曜日は昼休みの時間帯の開催でも応じられたとしている。したがって、申立人らは午後7時以後の開催を申し入れているが、それに固執していたとは言えない。

本件は、団体交渉開催の時間帯について、申立人らと被申立人の主張が対立したため、団体交渉が速やかに開催されなかったものである。このことが不当労働行為に該当するか否かは、使用者の主張が正当な理由であると認められるか否かの見地から判断されるべきものである。以下被申立人が昼休みの時間帯の開催を主張した理由を検討する。

被申立人が昼休みの時間帯の開催を主張した理由は次のとおりである。①理事長が高齢(平成14年4月現在で77歳)であり、遅い時刻から団体交渉を始めたのでは、気力体力が持たず、被申立人の使用者利益が確保できない。②理事長の自宅は被申立人の事務所から約20キロメートルの距離にあり、理事長が夜の団体交渉が終了した後に自動車で帰宅するのは、年齢を考慮すると極めて危険である。③被申立人には理事長以外に団体交渉に対応できる者はいない。

前記①の理由については、申立人らの開催要求が深夜である

場合はともかく、午後7時から1時間程度の団体交渉を拒否する正当な理由とは認められない。理事長は団体交渉に備えて自らの勤務時間を変更することも可能である。前記②の理由については、理事長は自動車通勤しているため、通勤経路を午後8時から9時頃帰ることが極めて危険であるとは考えにくく、極めて危険であれば須玉町の中心部に会場を確保して行うなどの提案(理事長の陳述書によれば、こうした提案を考えたこともないとしている。)や帰宅方法を別途考えることも可能である。したがって、前記①及び②は、昼休みの時間帯の開催に固執する正当な理由ではない。また、前記①及び②の理由に正当性がない以上、前記③の理由だけで夜の開催を拒否することはできない。以上のとおり被申立人が昼休みの時間帯の開催に固執することに正当な理由はなく、一度決まった団体交渉は被申立人の都合で変更されたこと、被申立人がX3を解雇している経過等を考慮すると、被申立人は、昼休みの時間帯の開催に固執することなく、速やかに団体交渉に応じるべきであったと考えられる。

また、被申立人は、昼休みの時間帯の開催を主張した理由について、理事長の諸事情により夜間の交渉はできないこと及び理事長以外に団体交渉に出席できる者はいないことを文書で回答しているが、理事長の陳述書によれば、諸事情の具体的内容(前記①及び②の高齢による理由)については、申立人らに弱みをみせることになるため、説明していないとしている。被申立人が昼休みの時間帯の開催に固執する理由が正当なものかどうかという以前に、諸事情の具体的内容を申立人らに説明することは、誠実な対応の第一歩である。被申立人はこれを誠実に説明し、交渉によって問題解決を図る努力を行わなければならない。申立人らに弱みをみせると考えること自体に問題があると言わねばならない。

さらに、被申立人は平成13年7月29日付けの要求書に回答しておらず、同年8月2日付けの要求書についても団体交渉の申入れ以外の要求事項に回答していない。

以上のことから、団体交渉に至るまでに、被申立人はX3の解雇に係る申立人らの申入れ等に誠実に対応していないものと認められる。

(2) 団体交渉に誠実に応じたか否か

次に、被申立人が平成13年9月4日の団体交渉に誠実に応じたか否かを検討する。

団体交渉において、被申立人は解雇理由についてX3には行くところがない旨しか回答せず、具体的な解雇理由を説明してい

ない(認定した事実2(6))。また、申立人らは団体交渉で回答がなかったX3の解雇理由等について同月16日付けで要求書を提出したが、被申立人がこれに対しても回答していないことは明らかである。よって、被申立人が団体交渉に誠実に応じていないものと認められる。

3 結 論

以上のとおり、被申立人がX3を解雇したことは労働組合法第7条第1号及び第3号に、被申立人がX3の解雇に当たって和解協定書を遵守しなかったことは同条第3号に、被申立人がX3の解雇に係る申立人らの申入れ等に誠実に応じず、団体交渉に誠実に対応しなかったことは同条第2号に該当する不当労働行為である。

この不当労働行為に対しては、次の方法により救済する。まず、X3の解雇については、原職相当職への復帰と賃金相当額の支払いを命じる。次に、X3の解雇に係る支配介入については、和解協定書第1項を遵守せずに組合員の解雇その他の労働条件の変更を行うことによる支配介入の禁止を命じる。さらに、不誠実な団体交渉については、原職相当職への復帰、賃金相当額の確定などX3の処遇及び和解協定書第1項の遵守(第1項後段を遵守するには、被申立人からの説明、協議のためのルールを確立することが必要であり、これは団体交渉で決められるべきものである。)に係る団体交渉を誠実に行うよう命じる。また、申立人組合結成以後の労使関係、申立人組合の今後の組合活動を考慮して、文書の手交及び掲示を命じる。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年10月23日

山梨県地方労働委員会
会長 丸山 公夫

「別紙 略」