

命 令 書

申立人 北海道福祉ユニオン

申立人 札幌中小労連・地域労働組合

被申立人 社会福祉法人ノテ福祉会

上記当事者間の平成13年道委不第25号ノテ福祉会不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年7月28日開催の第1505回及び同年8月4日開催の第1506回公益委員会議において、会長公益委員熊本信夫、公益委員曾根理之、同道幸哲也、同村岡ひとみ、同濱田康行、同藤田美津夫、同石黒匡人、同野口幹夫及び同樋川恒一が出席し、合議の上、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人らの正当な組合活動を批判したり抑制する内容の「法人本部ニュース」を施設内に回覧・掲示するなどして申立人らの弱体化を図り、その運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、UIゼンセン同盟オール・ノテ・ユニオンの組織拡大を支援したり、法人本部ニュースなどの媒体を使って同組合を美化したり、また、同組合の役員が職務上の立場を利用して、職員を同組合へ加入させる行為を容認するなどして、申立人らの弱体化を図り、その運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員の重大ではない業務上のミスをとらえて、ことさら重い処分を科すといつて脅し、同組合員の心理的動揺をねらうなどして、申立人らの弱体化を図り、その運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、次の内容の文書を縦1.3メートル、横1メートルの大きさの白紙にかい書で明りょうに記載し、被申立人の経営する老人保健施設「げんきのでる里」及び特別養護老人ホーム「幸栄の里」の、いずれも従業員出入口の見やすい場所に、それぞれ本命令書の写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道地方労働委員会において、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にします。

記

- 1 貴組合の正当な組合活動を批判したり抑制する内容の「法人本部ニュース」を、施設内に回覧や掲示などして貴組合の弱体化を図り、その運営に支配介入したこと
- 2 UIゼンセン同盟オール・ノテ・ユニオンの組織拡大を支援したり、法人本部ニュースなどの媒体を使って同組合を美化したり、また、同組合の役員が職務上の立場を利用して、職員を同組合へ加入させる行為を容認するなどして、貴組合の弱体化を図り、その運営に支配介入したこと
- 3 貴組合員の重大ではない業務上のミスをとらえて、ことさら重い処分を科すといつて脅し、同組合員の心理的動揺をねらうなどして貴組合の弱体化を図り、その運営に支配介入したこと

平成 年 月 日(掲示する初日を記入すること。)

北海道福祉ユニオン

執行委員長 X 1 様

札幌中小労連・地域労働組合

執行委員長 X 2 様

社会福祉法人ノテ福祉会

理事長 Y 1

- 5 申立人らのその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 当事者等、事件の概要及び請求する救済内容

1 当事者等

- (1) 被申立人社会福祉法人ノテ福祉会(以下「法人」という。)は、昭和48年に設立され、従業員約250人で、肩書地に本部を置き、札幌市豊平区月寒で特別養護老人ホーム「幸栄の里」、同市清田区真栄で老人保健施設「げんきのでる里」、特別養護老人ホーム「ふるさと」、ケアハウス「みやび」などを運営するほか、東京都港区及び足立区で在宅介護支援センターなどを運営している。

なお、法人は、ジャパンケアグループに属し、同グループの関連会社として、株式会社ジャパンケアサービスや学校法人つしま記念学園などがある。

- (2) 申立人北海道福祉ユニオン(以下「福祉ユニオン」という。)は、平成12年12月2日に、北海道内の福祉、介護労働者によって結成された単位組合であり、申立時約1,200人の組合員を擁し、肩書地に事務所を置き、全日本自治団体労働組合北海道本

部に加盟している。

- (3) 申立人札幌中小労連・地域労働組合は、昭和50年2月8日に、札幌市内及びその近郊で働く労働者によって結成され、申立時約1,500人の組合員を擁していた当初の申立人札幌地域労働組合と、その上部団体であった札幌地区中小企業労働組合連合会とが、平成14年11月30日に組織統合した組合(以下、統合前の札幌地域労働組合を含めて「地域労組」という。)であり、現在、組合員約3,100人を擁し、肩書地に事務所を置き、連合北海道札幌地区連合会に加盟している。

札幌地域労組ノテ福祉会支部(以下「ノテ支部」という。)は、平成12年5月6日、地域労組に個人加入した法人の有志約50人によって結成され、最多時の組合員は約65人であったが、申立時の組合員は約30人、結審時の組合員は6人であり、地域労組に加盟しているとともに、支部組合員は、福祉ユニオンに個人加入している。

(以下、福祉ユニオンと地域労組を合わせて「申立人組合」といい、申立人組合とノテ支部を合わせて「組合3者」という。)

- (4) なお、法人にはこのほかに、平成14年2月27日に、法人の従業員118人で結成され、同年4月11日の躍進大会で、規約の制定や活動方針を決定したとされるゼンセン同盟オール・ノテ・ユニオン(同年9月19日の大会で「UIゼンセン同盟オール・ノテ・ユニオン」に改称。以下「別組合」という。)がある。

2 事件の概要及び請求する救済内容

本件は、法人の行った主文1から同3までの行為及び別組合結成後直ちにこれとユニオン・ショップ協定を締結した行為が、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して、平成13年12月27日に最初の申立てが、また、同14年5月15日に追加申立てがなされ、これら申立人組合の運営に対する支配介入行為の禁止と、陳謝文の掲示及び新聞への謝罪広告の掲載を求めたものである。

第2 当事者の主張要旨

1 「法人本部ニュース」の回覧及び掲示について

(1) 申立人らの主張要旨

法人は「法人本部ニュース」を数回にわたって発行したが、そのうち、次のア、イ、ウには、それぞれに次のような記事を掲載して、これを各職場内の掲示板に掲示して職員の閲覧に供したり、回覧した。

これらの行為は、組合活動を阻害する行為であり、その運営に対する支配介入である。

ア 平成13年11月23日付け「法人本部ニュースNo.1」

- ① 法人が、関連会社のジャパンケアサービスから「幸栄の里」へ、組合対策の管理職である副施設長兼ケアワーカー長として、Y 2 (以下「Y 2 ケアワーカー長」という。)を送り込んだところ、申立人組合は、同人の指導・教育には問題点があるとして、団体交渉を行った。

ところが、Y 2 ケアワーカー長は、ノテ支部の組合員に対し、団体交渉での発言を取り上げて「私のこと言ったでしょう」とか「一人前の仕事もできないのに組合に一々言いつけるな」などと詰問し、不当な圧力をかけたので、申立人組合は「それは不当労働行為である」と告げた上で、このようなことが続くのであれば法的措置をとると抗議した。

これに対して法人は、「法人本部ニュースNo.1」で、「組合はこれまで根拠なく『地労委に申し立てる』と発言しており、これは一種の脅迫である」と記載した。

このような記載は、申立人組合員を含む従業員らに、あたかも同組合が悪態をついているかのような印象を与えるのに十分な効果を持つものである。

- ② Y 2 ケアワーカー長の振舞いは、ケアワーカーへの指導と称する陰湿ないじめやどう喝であり、これらは申立人組合員の労働条件に係る問題であるとして、同組合は同人の団体交渉への出席を求めた。

これに対して法人は、開き直りともいえる回答書を申立人組合に突きつけ、同組合が、Y 2 ケアワーカー長を「人権を無視・阻害した人物」として「異動を執行せよ」と主張するのは、事実上の退職強要であると記載し、さらに、Y 2 ケアワーカー長が、ノテ支部の支部長 X 3 (以下「X 3 支部長」という。)と同組合員であるケアワーカーの X 4 (以下「X 4 ケアワーカー」という。)を、名誉毀損で告訴するというシナリオを、このニュースによって全従業員に公表した。そして「法人は全面的にこれを支持する」と記載した。

- ③ 法人は、平成12年4月からの介護保険導入をきっかけに、労働条件の大幅な改悪を強行した。このことによって、多くの職員が退職するに至り、介護現場は混乱を来している。また、Y 2 ケアワーカー長の配置により、「幸栄の里」の入所部門では、1年間に約半数の職員が退職した。現場が荒廃したのは、明らかに法人の荒っぽい労務政策によるものであるにもかかわらず、法人はこのニュースによって、それをあたかも申立人組合のせいであるかのようにひぼう、中傷した。

イ 平成13年12月17日付け「法人本部ニュースNo.3」

このニュースでは、「北方ジャーナル1月号に札幌市内の福祉法人に係る記事が載ったので紹介する」と前置きしたうえで、申立人組合をひぼう、中傷する内容のコピーを職場内に配布した。

その内容は、申立人組合が北海道地方労働委員会(以下「当委員会」という。)に申し立てている札幌蒼生会不当労働行為事件について、これが根拠のない申立てであるかのように記載され、また、同組合の活動を「歪んだ労働運動」などとひぼう、中傷するものであった。

ウ 同月24日付け「法人本部ニュースNo.4」

このニュースは、法人が、平成13年12月1日付け内容証明郵便で、組合3者あてに出した質問状に回答がないとして、組合3者を「不誠実かつ無責任」と非難し、申立人組合をひぼう、中傷する質問状の内容を紹介している。

質問状で問題としている申立人組合の書記長X5(以下「X5書記長」という。)の発言は、全て労使交渉の席で述べたものである。

法人の質問状では、X5書記長の言葉尻のみをとらえて、あたかも同人が唐突に乱暴な言葉を吐いたかのように主張しているが、これらのやり取りの背景には、就業規則が違法に不利益変更されたり、申立人組合員に対する脱退工作或嫌がらせが続くなど、同組合側としては、当然強く抗議をしなければならない状況であった。

にもかかわらず、法人は自らの行為を棚に上げ、一方的に申立人組合をひぼう、中傷したものである。

申立人組合としては、冷静さを欠いたこのような書面に反論しても、問題の拡大にはなっても解決に向かうとは考えられないので、回答を留保したものである。

また、法的に回答する義務がないことは明らかである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 平成13年11月23日付け「法人本部ニュースNo.1」は、既に申立人組合が、組合掲示板に掲示した平成13年9月19日付け及び同年10月31日付けの法人あて「申入書」を閲覧した職員のうち、前日(11月22日)の団体交渉に出席しなかった者に対しても、当日の交渉内容を示す必要があると判断して、このニュースを閲覧及び掲示したものである。

このときの団体交渉で、法人が誠実に応じているにもかかわらず、申立人組合が一方的に「地労委に申し立てる」と発言したことは、脅迫以外には受け取ることが出来なかった。

イ 同年12月17日付け「法人本部ニュースNo.3」は、あくまでも、

他法人がどのような状況にあり、どのような問題を抱えているのかを、客観的見地から考える教材の一つとして提示したものである。単なる情報の提供を目的としたものであって、組合活動を圧迫しようとしたものではない。

ウ 同月24日付け「法人本部ニュースNo.4」は、X5書記長が法人の理事長Y1（以下「Y1理事長」という。）を名指しで、かつ著しく名誉を傷つける発言に対しての質問に関するものである。

このような発言に対する反省なくして、今後の労使関係が正常化されるとは考えられなかったから回答を求めたのであって、申立人組合をひぼう、中傷するものではない。

2 別組合とのユニオン・ショップ協定の締結、同組合の組織拡大の支援及び同組合への加入勧誘と法人の関与について

(1) 申立人らの主張要旨

ア 平成14年2月27日に別組合が結成され、その直後の同年3月4日に、同組合と法人は第1回団体交渉を行ったが、この席で早くもユニオン・ショップ協定が締結された。

しかし、別組合の文書によると、同組合の綱領や規約が制定され、平成14年度の活動方針と予算が議決され、同組合役員の選出がなされて、同組合が組織体として正式に結成されたと認められるのは、同年4月11日の「躍進大会」である。

したがって、3月4日の時点において、ユニオン・ショップ協定を、だれがいかなる権限において締結したのか、甚だ不明朗であるとともに、こうしてまで協定の締結を急いだ意図は、申立人対策にあったことは疑いがない。

イ 法人は、別組合が結成された後、その組織拡大に積極的に関与してきた。それを如実に示しているのが、法人が作成した「オール・ノテ・ユニオン三役との事務協議」と題する書面（甲第31号証）である。

これは、いわば法人と別組合とが談合して、同組合の組合員の拡大工作に当たるという作戦を練った、その基となっている文書である。

ウ 平成14年2月末ころ、法人の施設「げんきのでる里」の事務長Y3（以下「Y3事務長」という。）及び同「幸栄の里」の事務長Y4（以下「Y4事務長」という。）は、勤務時間中に、配下の職員に対して別組合への加入工作を行った。

同年3月1日、Y4事務長は、その日に新規採用となる職員2人に対し、採用手続きの際に別組合への勧誘を行ったが、管理職である「幸栄の里」の施設長Y5（以下「Y5施設長」という。）も同席して、この行為を容認した。

また、同月末ころ Y 3 事務長が、契約職員の期間更新手続きの際、同職員に対して別組合への加入を勧誘し、同席していた管理職の法人本部長 Y 6 (以下「Y 6 本部長」という。)は、この行為を容認した。

エ 被申立人は、次のとおり、別組合の組織活動を援助・激励し、申立人らの弱体化を企図している。

① 法人は、同年3月5日付け「法人本部ニュースNo.5」で、別組合との第1回団体交渉の状況を、全従業員に宣伝した。

その内容は、別組合が過半数に達したからユニオン・ショップ協定を締結したので、今後は、未加入者も組合加入が必要であるとし、同組合は、課長職からパート職まで幅広い考えの者の組織であって「だれもが加入できる理想的な組織」であると美化、第1回の交渉で同組合の要求項目の大半を妥結したと宣伝し、同組合執行部の写真まで掲載した。

② 同年4月11日、別組合の躍進大会が開かれたが、来賓として、法人側から「理事長、専務理事、本部長、参与、施設長1人、副施設長3人」が参加し、Y 1 理事長があいさつをしている。

以上のアからエまでの行為は、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 別組合の説明では、平成14年2月27日に同組合の結成大会が開かれたとされ、翌28日に役員名簿が法人に手渡された。

そして、3月4日には、法人と別組合双方の確認作業を経てユニオン・ショップ協定を締結したのであって、いずれも適法な行為である。

イ 法人は、別組合の組織拡大や活動の展開方法などについて、支援など関与は一切していない。

甲第31号証は、別組合の Y 3 委員長が作成したものであり、その目的は、法人がこのように協力してくれたなら助かるだろうなという願望の書類であったが、結局これが会議に持ち出されることはなく、その後においても、同組合からこのような申入れはなかった。

ウ 法人は、勤務時間中の勧誘活動を禁止しており、Y 3 事務長は欠勤届を提出して勧誘行為をしたのであるが、勧誘を受けた者が勤務中であったことから、同事務長に注意を促した。

Y 4 事務長は、このとき有給休暇を申請して受理されており、勤務時間中に勧誘した事実はない。Y 5 施設長は、採用手続きに従事しておらず、申立人ら主張の事実は存在しない。

また、Y 6 本部長も、更新手続きの際、同席はしていなかったもので否認する。

エ 法人は、次のとおり、別組合の組織活動を援助・激励はしておらず、したがって、申立人らの弱体化を企図していない。

① 法人本部ニュースNo.5は、別組合との交渉結果を掲載したに過ぎない。交渉結果を従業員に周知することは当然のことであり、同組合への支援には当たらない。

② 別組合の躍進大会が開催されたことは認めるが、被申立人の役員らは同大会には出席しておらず、大会終了後の懇親会に招待され、参加したに過ぎない。

3 X 4 ケアワーカーに対する懲戒解雇処分の通告について

(1) 申立人らの主張要旨

ア X 4 ケアワーカーが、入所者に対してとった行為は、ささいなミスであるにもかかわらず、法人は、同人が日ごろから嫌悪する申立人らの組合員であるため、これをことさら重大視して賞罰委員会にかけ、審議の結果、平成14年2月9日、同人を同年3月31日付けで懲戒解雇に処するのが相当であるとした。

イ ところが、この答申を受けた法人は、2月27日、情状により同人を10日間の出勤停止にすると通告し、さらに3月15日になって出勤停止1日とし、事情によっては再考の余地ありとした上、本件経過を法人本部ニュースに掲載した。

そして、5月7日には、ついにこの懲戒処分を取り下げるとしたのである。

ウ 以上の法人の態度は、X 4 ケアワーカーのとった行為が、入所者に対して決定的なダメージを与えるような内容ではなかったから、申立人組合と争いになり、最終的には法人の方も、そういう重大な行為ではなかったと認めて、処分しないこととしたものである。

つまり、ささいなことであっても、頭から懲戒解雇だといって脅し、申立人ら及びその組合員は、横暴かつ理不尽な振舞いをする集団であるかのように描き出すことによって、同組合員に対して心理的動揺を与え、申立人らの弱体化を図ったものである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア X 4 ケアワーカーを懲戒解雇に処するのが相当であると、賞罰委員会が決定した理由は、公共性の特に高い施設において、利用者の人格の尊重には重大な関心を持つ必要があるところ、同人のこれまでの事例を見ても、指導教育の期間が十二分であったにもかかわらず、反省の態度が全く見受けられないからである。

そして、本人の自覚を促すための戒めと、職場内の規律を保持することを優先する観点から、重い懲戒処分としたのである。

イ 上記賞罰委員会の答申を受けて、法人が同人を、情状により10日間の出勤停止(自宅謹慎)としたのは、同人の反省を深く促すためであった。

ウ 結局、この処分を取り下げることとしたが、その理由は、事件発生以来すでに3か月が経過しており、これ以上長期化させることは施設運営上支障を来す恐れがあり、同人も望んでいないと思われること、この間、本人は十分反省し戒めを受けたと思われること、したがって、同人の一日も早い精神的解放と、一社会人として、また福祉専門職として、誇りを持って業務にまい進することを期待したからであって、法人のこれらの行為は、組合の弱体化をねらったものではない。

第3 認定した事実

1 本件発生以前における背景

- (1) 平成12年4月1日から介護保険制度がスタートしたが、法人は、これによって法人の経営が苦しくなること等を理由として、職員に対し、定期昇給の圧縮、賞与の減額、査定制度の導入などを含む就業規則(給与規程)の改訂を通知した。
- (2) このことに危機感を抱いた職員有志は、地域労組に加入した上で、同年5月6日にノテ支部を結成して法人に通知するとともに、給与改悪の白紙撤回などを求める団体交渉を申し入れた。
- (3) これに対し法人は、団体交渉に応じようとしないうちに、Y1理事長は、事務長や係長、ケアワーカー長、主任クラスなどを対象とした会議の席上、約40分間にわたり「今回の組合結成は、施設内のセクハラ問題を利用している。このような不祥事を利用して結成した組合を、私は許せない」、「ストライキを打たない組合を作る方法はないか」あるいは「親睦会を利用して組合を作らせる方法はないか」などという趣旨の発言をした。
- (4) 同月18日、地域労組は、これらの法人の行為は不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てをした(平成12年道委不第5号事件)。
- (5) この直後、Y1理事長は地域労組に対し、団体交渉に応じて円満に解決したいと申し出てきたので、同労組は、今後の労使関係に期待することとして、同月24日、上記(4)の救済申立てを取り下げた。

2 本件申立てに関する事実

- (1) 平成12年5月初め、ノテ支部は法人に対して、その結成を通知するとともに、ユニオン・ショップ協定を含んだ労働協約の締結を申し入れた。

これに対し法人が、課長職を組合員とすることを拒否したり、「組合に入りたくない者もいるだろう」と主張したこと、また、

ノテ支部が法人に組合員数を教えなかったことなどの理由により、締結までに時間がかかり、結局、同年9月4日に、ユニオン・ショップ協定と組合員の範囲に関する部分を除いて、労働協約が締結された。

- (2) 平成13年2月1日、「幸栄の里」の副施設長兼ケアワーカー長として、Y 2 が発令になり、同月3日に着任した。

- (3) 9月19日、当時、地域労組の事務所が置かれていた「ほくろうビル」で、X 5 書記長と法人本部参与のY 7 (以下「Y 7 参与」という。)は、団体交渉のルールについての事務折衝を行ったが、合意に達することが出来ず、協議は物別れに終わった。

席上、X 5 書記長はY 7 参与に対し、申立人組合員の生の声を聞いてほしいとして、組合3者の連名によるY 1 理事長あての申入書を提出した。

この中で組合3者は、Y 5 施設長とY 2 ケアワーカー長のケアワーカーに対する指導・教育が、もっと個人のプライバシーを尊重し、潜在能力を伸ばす指導・教育となるよう速やかな改善を図ることなど5項目について要望したいとして、団体交渉の申入れを行った。

- (4) 10月12日、「幸栄の里」2階の地域交流ホールで、組合3者と法人は、Y 2 ケアワーカー長の指導方法について、団体交渉を行った(法人は、これは公聴会であるとしている)。

この席で、同ケアワーカー長の教育・指導について、申立人組合員から、入所者の目の前で新人ケアワーカーがしっ責され、入所者を不安にさせたことがあったので、入所者のいる所での注意やしっ責はすべきでないとか、親を呼ぶとか交際相手のことまで持ち出す行為などに対する苦情の申立てがあった。

そこで申立人組合は、これらの苦情を総括して、同ケアワーカー長の教育・指導の方法に、入所者の人権を無視した行為があったのではないか、部下の人権も侵害しているのではないかと主張した。

これに対し法人は、Y 2 ケアワーカー長の指導方法については、各種研修などを通じて最良の方法を模索し、問題があればその都度注意していく旨の回答をしたが、申立人組合側はこれに納得しなかった。

- (5) 11月1日、ほくろうビルで、申立人組合と法人は事務折衝を行った。

席上、X 5 書記長はY 7 参与に対して、Y 2 ケアワーカー長に研修や注意を与えるという時期はすでに過ぎている、この問題は世論に問う必要があるとして、今後は、地労委や裁判所で

闘うことを強調した。

そして、10月31日付けの組合3者の連名によるY1理事長あての申入書を提出したが、この中では「以前から憂慮し警告を発していたにもかかわらず、Y2ケアワーカー長が職場において、一部の申立人組合員に対し、団体交渉での発言をとらえて圧力をかけている。同人の「幸栄の里」への配置は明らかに組合弾圧をねらったものであるから、9月19日の申入れに対する具体的な回答と、同ケアワーカー長の団体交渉への出席を求める」とし、これに速やかに対応しない場合は、法的措置をとるとした。

- (6) 11月22日、申立人組合と法人は団体交渉を行った。

席上、Y5施設長が、同月19日付けの9ページから成るY1理事長名による組合3者あての回答書を読み上げた。

これは、前記(3)で申し入れられた5項目についての調査結果を伝えたもので、この中で法人は、Y2ケアワーカー長について、「管理職としての適格性に欠けるとする理由はなく、むしろ「幸栄の里」の改善のために、その先頭に立って取り組んできたことが改めて確認された」と述べた。

そして、同ケアワーカー長を団体交渉に出席させない理由は、「同人が団体交渉に出席することによって、双方が傷つくからである」としたが、申立人組合は納得しなかった。

- (7) 翌23日、法人は「組合申入書に対する法人の回答について」と題する「法人本部ニュースNo.1」を発行し、これに前記(3)及び(5)の申立人組合の申入書、上記(6)の法人の回答書を添付して、職場内で回覧するとともに法人用掲示板に掲示した。

回覧は、見た者は所定欄に押印して次の者へ回すという方法であり、掲示は、職員通用口のタイムカードの所に設置されている掲示板に2週間以上つり下げるという方法で職員に周知した。

そして、回覧物には、従前の扱いとは違って「コピー禁止」と書いてあるとともに、回覧後は必ず事務長が回収して回った。

同ニュースには、前日(11月22日)の団体交渉の冒頭、法人は、次の考えを明らかにした旨記載されていた。

- ア 法人は何ら組合弾圧をしていないにもかかわらず、申立人組合側が不当労働行為で地労委に申し立てるとの発言を繰り返すことは根拠のないものであり、一種の脅迫行為である。
- イ 申立人組合が法人に対し、Y2ケアワーカー長の一連の行為は、部下の人権を阻害しており、不適格者であるから異動させよと主張するのは事実上の退職強要である。
- ウ 率先垂範の勤務態度、深い受容の精神と高い理想を持つ専

門職のY 2 ケアワーカー長は、X 3 支部長と X 4 ケアワーカーに名誉をき損されたとして、告訴する決意を法人に訴えてきたが、法人はこれを全面的に支持する。

エ 法人はこれまで、申立人組合側の主張をほとんど受け入れ歩み寄ってきたが、Y 2 ケアワーカー長の追い出しに象徴されるように、現場の荒廃が進行しつつある今、公正な第三者機関の判断を仰ぐ以外、労使の正常化はあり得ないと決意した。

オ 法人本部ニュースを発行する理由は、管理職及び非組合員から「このままでは組織が崩壊する。これまでの経緯について詳しく説明してほしい」という要望が多数寄せられたからである。

- (8) 12月17日、法人は「札幌市内社会福祉法人に係る報道について」と題する「法人本部ニュースNo.3」を発行し、上記(7)と同じ方法で、これを職場内に回覧及び掲示した。

このニュースには、1ページの上段に、北海道労働局参与であるY 8 弁護士(以下「Y 8 弁護士」という。)が、申立人組合が申し立てた別件の団体交渉拒否事件で不当労働行為をしたという北海道新聞の記事(の写し)が掲載されており、2ページ以降に、この記事を批判している北方ジャーナル誌の記事(の写し)が掲載されていたが、このY 8 弁護士は、後に本件被申立人の代理人となった者である。

そして、1ページの下段には、北方ジャーナル誌の記事の中見出しを再掲する形で「120万世帯に伝わった誤報の衝撃記事に仕組まれた巧妙な悪意歪んだ労働運動に加担した道新報道」と書かれていた。

また、北方ジャーナル誌の記事(の写し)には、「取材の結果から言えば、今回のケースでは、経営者側の不当労働行為を構成するような事実関係は確認されていない。むしろ、団交のプロ(札幌地域労組 X 5 書記長)が、労組に加盟している施設職員をたきつけ、無理難題を押しつけているという印象すら受けるのだ」とか「取材を通して次第に明らかになりつつあるのは『労働者の権利』を錦の御旗に掲げ、無理な要求を押し通そうとする労働運動の歪んだ実態なのである」という部分があるが、前段に記載の X 5 書記長は、後に本件申立人の補佐人になった者でもある。

- (9) 同月24日、法人は「“質問状”に対する組合回答なし」と題する「法人本部ニュースNo.4」を発行し、上記(7)及び(8)と同じ方法で、これを職場内に回覧及び掲示した。

このニュースの上段で、法人は組合3者に対して、12月1日に、

同月10日を回答期限として質問状を送付したが、いまだに回答が来ないのは”不誠実かつ無責任”であるとしている。

そして、その内容は「地域労組のX5書記長は、頻繁に『ノテの経営者は最低である』、『ノテの職員は理事長の指示がなければ動けない』、『理事長は独裁者だ』、『恐怖政治だ、ゲシュタポだ』などと発言するが、これらは何を根拠に断言されるのか。(執行委員長・委員長・支部長)は、書記長のこのような発言を容認されるのか。明確にお答え願いたい」というものであった。

(10) 同月27日、申立人らは、当委員会に対し「法人は、申立人らを誹謗・中傷する文書を職場内に回覧するなどして申立人らの運営に支配介入してはならない」ことなどを求めて、本件最初の救済申立てをした。

(11) 平成14年1月25日正午ころ、X4ケアワーカーは、「幸栄の里」で、93歳の女性入所者の排尿の介護をした。

トイレ内で、同入所者に対して「(車いすのフットレストから)足を下ろしてください」「フットレストを上げてください」と言ったところ「できません」という答えが返ってきて、こういったやりとりが数回繰り返された。そして同入所者が「意地悪するのですか」と言ったので、X4ケアワーカーは「はい」と答えた。

その後、同入所者は「やっぱり部屋へ戻ります」と訴えたが、同入所者は排尿間隔が短かったので、X4ケアワーカーが「今しないと後悔しますよ」と説得したところ、自力で便座に移り排泄を済ませた。

(12) これを隣の男子便所で聞いていたY2ケアワーカー長は、同日午後0時30分ころ、X4ケアワーカーを呼び出し、上記(11)の対応のまずさについて強く指導するとともに、このことをY5施設長に報告した。

その後、X4ケアワーカーは、Y2ケアワーカー長の指示で、食堂にいた同入所者に非礼をわびた。

(13) 翌26日、前記(11)のX4ケアワーカーの対応について、Y5施設長の事情聴取が行われた。

この席には、Y2ケアワーカー長も同席しており、同ケアワーカー長が、ケアプランにも記載されているとおおり、同入所者の場合は、本人の希望を最優先に考えて対応すること、したがって、部屋へ戻りたいと言えば直ちにそうすべきであったことなど、厳しく指導した。

一方、Y5施設長は、Y2ケアワーカー長と協議の結果、X4ケアワーカーに対して始末書を提出するよう指示し、同ケア

ワーカーはこれに従って同施設長あての始末書を提出した。

しかし、それまで法人においては、ケアプランに違反したという理由で始末書を提出させた例はなかった。

- (14) 2月9日、Y5施設長が作成した事情聴取の報告書と法人本部が作成したX4ケアワーカーに関する調査書を基に、賞罰委員会が開かれた。構成メンバーは、法人代表と職員代表各2人の計4人であったが、いずれも平成13年11月か12月ころY1理事長が指名した者であった。

賞罰規程第12条によると、賞罰の対象となる職員には、原則として弁明の機会が与えられることになっているが、従前から法人はそのような機会を与えておらず、X4ケアワーカーにも弁明の機会は与えられなかった。

審議の結果、同委員会は法人に対し、同規程第9条(1)の「入所者・利用者に対する身体的暴力もしくは言葉による心理的暴力等の著しく不適切な対応があったとき」に該当するとして、同ケアワーカーを3月31日付けで懲戒解雇に処するのが相当であるという答申をした。

なお、賞罰委員会が従業員の懲戒解雇を答申した例として、2年ほど前に、経歴詐称や機密を外部に漏らすなどして、法人が大きな被害を受けたとしたケースがあったが、入所者に対する対応が悪いとして懲戒解雇を答申したのは今回が初めてであった。

また、法人には、賞罰規程の運用基準はなく、過去における懲戒処分についての具体例も、当該賞罰委員会には提出されなかった。

- (15) 2月27日、X4ケアワーカーの処分についての事前協議が行われ、法人はY1理事長名によるX3支部長あての「貴組合員の人事に関する事前協議」と題する書面を提示した。

その要旨は、賞罰委員会の答申では、X4ケアワーカーを平成14年3月31日付けで懲戒解雇に処すとしているが、法人の結論としては、情状により10日間の出勤停止(自宅謹慎)とするというものであった。

そして、資料として、それまでのX4ケアワーカーに関する10の問題事例(業務命令無視や家族からの苦情、入居者からの担当替え申し出など)が添付されていた。

なお、懲戒解雇と答申された理由及び10日間の出勤停止とした理由は、前記第2の3の(2)のア及びイに記載のとおりである。

- (16) 同日、ノテ支部とは別に、法人の従業員で組織する別組合が結成され、執行委員長にY3事務長、副執行委員長に「みやび」のX6(以下「X6副委員長」という。)、執行書記長に「幸

栄の里」のX7(以下「X7書記長」という。)らが内定し、4月11日に開催予定の躍進大会で正式に選出されることとなった。

なお、この時点では、同組合の綱領や規約などは存在せず、これらが制定されたのは、後記(22)に記載のとおり、4月11日に開催された同組合の躍進大会のときである。

- (17) 3月4日、別組合と法人は第1回団体交渉を行った。

この席で、同組合は法人に対し、組合員となれる者206人中118人が同組合に加入したという報告をし、法人は、これらは過半数に達していることを認めて、両当事者間においてユニオン・ショップ協定が締結された。

なお、法人は、従前から課長職は非組合員としてきたが、事務長(課長職)が既に同組合に加入していたためこれを認め、課長職以下を組合員とした。

- (18) 翌5日、法人は「オール・ノテ・ユニオンとの交渉結果ユニオン・ショップ協定の締結」と題する「法人本部ニュースNo.5」を発行し、従前と同じ方法で、これを職場内に回覧及び掲示した。

この号では、「今後雇用される職員はもちろん、未加入者についても、ユニオン・ショップ協定に基づき加入促進されることとなりました。オール・ノテ・ユニオンは、課長職からパート職まで幅広い考えの方々が一つにまとまった、画期的な組織体であると聞き及んでいます。・・・(中略)・・・法人内の職員だれもが加入できる理想的な組織だそうです」と記載されており、団体交渉時の写真を掲載して執行委員のメンバーを紹介しているが、申立人に対しては、このような扱いはなかった。

さらに、このニュースでは、大きな中見出しで「要求項目の大半を妥結」と書いてあるが、実際は継続協議となったものがほとんどであり、実態とかけ離れた記事内容であった。

- (19) 3月11日午後6時30分から、「ふるさと」の会議室において、法人と別組合役員との打合せが行われた。この席には、法人側からY7参与、別組合側から執行委員長のY3事務長、X6副委員長、X7書記長の3役が出席した。

そして、「オール・ノテ・ユニオン三役との事務協議」という標題の書面に従って①現状の把握②当面の活動強化策③組織強化の検討課題④組織拡大の具体的戦術⑤教育・宣伝活動の推進⑥今後のスケジュールなどについて打合せが行われた。

- (20) 同月15日、X4ケアワーカーの処分についての事前協議が行われた。

この席で法人は、Y1理事長名によるX3支部長あての「解

雇処分に関する法人の回答」と題する10ページから成る文書で、前回の事前協議(前記(15)に記載)における地域労組の主張(懲戒処分の不当性やケアの在り方についての意見など)に対する法人の見解を述べた。

この中で法人は、前記(14)の答申内容をそのまま引用した上で、「以上について、法人の考えに変わりはない」と記載している。

そして、今回の事前協議の回答として、X4ケアワーカーの処分を出勤停止1日とし、事情によっては再考の余地ありとした。

- (21) 同月18日、法人は「札幌地域労組との交渉結果」と題する「法人本部ニュースNo.6」を発行し、これを従前と同じ方法で、職場内に回覧・掲示した。

この中で法人は、「今回は出勤停止1日を提示し、かつ、条件付きながら懲戒処分に関して再考の余地ありとした。何故、処分が軽くなったのかについては、団交出席者だけでなく、全職員に係る問題であるから、この法人本部ニュースを活用して周知すべきであると判断した」と述べ、資料として、上記(20)に記載した10ページから成る「懲戒処分に関する法人の回答」を添付し、懲戒処分の妥当性やケアの在り方について、地域労組の主張に逐一反論する形で説明した。

なお、このニュースは「ノテ福祉会組合員の不幸事に関する懲戒処分について」という表現で、X4ケアワーカーを特定する形となっていた。

- (22) 4月11日午後6時30分から、「げんきのでる里」の食堂「花吹雪」で、別組合の組合員53人とゼンセン同盟の本部役員らが出席して、同組合の「躍進大会」が開かれ、綱領や規約の制定、活動方針や予算の決定、さきに内定していた役員を選出などが行われた。

そして、大会終了後の懇親会には、法人側から、Y1理事長や専務理事のY9(理事長の妻)、Y6本部長、Y7参与、Y5施設長、同じくY2ケアワーカー長、「げんきのでる里」の通所部門担当副施設長のY10(以下「Y10副施設長」という。)、同じく入所部門担当副施設長で看護師長のY11(以下「Y11看護師長」という。)らが出席して、この大会に対する激励や祝辞を述べた。

- (23) 同月26日、別組合は、「ゼンセン同盟オール・ノテ・ユニオンニュースNo.7」を発行した。

この中で同組合は、「法人に抗議する」という見出しとともに「2月28日に要求書を提出し、その後、精力的に団体交渉・

事務折衝を行ってきたが、いまだ法人から明確な返答を得ていない事項が山積している」と訴えた。

これは、前記(18)の後段で記載のとおり、法人は、法人本部ニュースで、別組合の要求項目の大半を妥結したと報じているが、実態とかけ離れた記事内容であるとして反発したものである。

- (24) 5月7日、「げんきのでる里」で、組合3者と法人は4時間余りにわたって団体交渉を行った。

この席で法人は、Y1理事長名による組合3者あての「“団体交渉開催再申入書”に対する法人の回答」という12ページから成る文書で、X4ケアワーカーの処分について述べ、結局、本件懲戒処分を取り下げると通告した。

その理由は、前記第2の3の(2)のウに記載のとおりであった。

そして、Y2ケアワーカー長を団体交渉に出席させない理由は、「今回の回答で、X4ケアワーカーの処分を取り下げた以上、ケアワーカー長の団体交渉出席は必要ないものと判断する」としている。

なお、賞罰規程によると、処分は情状により、出勤停止又は降格にとどめることがあるとしているが、処分をしないことができるという規定はない。

- (25) 同日、X4ケアワーカーは、同月末日をもって法人を退職したい旨申し出たが、法人側はずっと居てほしいとして慰留した。結局、同人は8月末日をもって法人を退職した。

- (26) 5月15日、申立人らは当委員会に対し「被申立人は、申立人組合員のささいな業務上のミスをとらえて、ことさら重い処分を科すと脅かし、同組合員の心理的動揺をねらうなどして、申立人らの運営に支配介入してはならない」ことなどを求めて、救済追加申立てを行った。

- (27) 別組合が結成された直後の2月末ころから7月ころにかけて、法人は、別組合の執行委員長であるY3事務長が、次のとおり、勤務時間中に施設内において、従業員に対して同組合に加入するよう勧誘したのを容認していた。

すなわち、勤務時間中に、おむつなどのごみを捨てに行ったケアワーカーが、Y3事務長から、別組合への加入を勧誘をされたり、新規採用になったばかりのケアワーカーが、仕事中に同事務長に呼び出され、法人の相談室で、同組合に加入しなければ採用取消しもあり得るようなことを言われ、加入したこと、また、夜勤前に自宅で、同事務長から電話を受けたケアワーカーは、雇用契約更新の話かと思い、施設内で同事務長に会ったところ、同組合への加入の勧誘であったこと、さらに、仕事中心

のケアワーカーが、同事務長から1階のデイルームへ来るよう電話があり、出向いたところ、同組合への加入を求められたことなどである。

なお、ノテ支部の組合員は、Y10副施設長から、勤務時間内に組合加入の勧誘をするのはやめるよう指導されていたので、これに従っていた。

- (28) 8月20日、新たに法人に採用になり、前日の19日から勤務開始となった看護師のX8とX9は、勤務時間中の午後0時30分ころ、Y3事務長に電話で呼び出され、「げんきのでる里」1階の相談室で、同事務長が結成にかかわった組合に入るよう、2人一緒に勧誘された。

両看護師は、同事務長は面接のときもかかわっており、人事権を握っていきそうな人に強く誘われ、ここで断ったら辞めさせられるような言い方をされたので、すでに目の前に用意されていた加入届に署名をした。

なお、ノテ支部の組合員は、Y11看護師長からも、勤務時間中は組合加入の勧誘などをしないよう注意を受けており、これに従っていた。

これに対し法人は、Y3事務長が職員の勤務時間中に、別組合へ加入するよう勧誘したことについては、抗議するとした。

第4 判断

1 「法人本部ニュース」の不当労働行為性について

(1) 法人本部ニュースNo.1

ア このニュースには、前記第3の2の(7)アのとおり、申立人組合の「不当労働行為により、地労委に申し立てる」との頻繁な発言は根拠のないものであり、これらの発言の繰返しは、一種の脅迫であるとの記載がある。

申立人組合は、法人に対して、Y2ケアワーカー長の指導・教育の問題点を指摘して、団体交渉をしていたが、このような団体交渉において同組合員が発言したことについて、同ケアワーカー長が「私のこと言ったでしょう」とか「一人前の仕事もできないのに組合に一々言いつけるな」などと詰問し、不当な圧力をかけたと証言している(第1回審問調書18～19ページ、X5証言)。

そこで申立人組合は、11月1日、前記第3の2の(5)に記載のとおり、団体交渉申入書に、これらの事実が不当労働行為に該当すること、これが改まらないのであれば、他に発生している事例も合せて法的措置を取ると記載して、法人に手交したのである。

したがって、申立人組合は、何ら根拠もなく不当労働行為で

あると言ったものではなく、具体的事実がこれに該当すること、そして、それが改まらないのであれば、不当労働行為として当委員会に救済申立てをする旨言ったに過ぎない。

これを脅迫行為であると法人本部ニュースに記載して掲示・回覧する行為は、申立人組合が何らの根拠もなく不当な主張をしているような印象を同組合員や一般職員に与えるものであって、同組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ 法人本部ニュースNo.1に、Y2ケアワーカー長が「入所者の人権を無視した人物」「部下の人権を阻害した人物」であるから、“現職の不適格者として、異動を執行せよ”との申立人組合側の主張は、事実上の退職強要であるとの記載がある。

前記第3の2の(4)のとおり、Y2ケアワーカー長の教育指導に対する苦情が申立人組合員から申し立てられ、同組合が法人に対し、入所者や部下の人権を侵害した行為があったのではないかと主張したことが認められる。

しかし、「現職の不適格者として異動を執行せよ」と申立人組合が主張したとの疎明もなく、その事実は認められない(第2回審問調書16ページ、X3証言)。

入所者の人権を無視した行為とか部下の人権を侵害した行為という言葉が、退職の強要に当たらないことは明らかであり、退職の強要であるとの記載は、上記事実のうち異動を執行せよとの申立人組合の主張を指すものと思料される。

しかし、異動を執行せよと申立人組合が主張したこの事実は認められないのであるから、法人が事実と相違する同組合の主張を、法人本部ニュースNo.1に記載し、同組合が法人の人事について不当な要求をしているがごとき記事を掲載し、これを掲示・回覧に供する行為は、同組合をひぼう・中傷するものであって、その運営に対する支配介入である。

ウ さらに、法人本部ニュースNo.1は、「Y2ケアワーカー長は、こうした名誉の毀損は、自己の社会人、介護専門職としての一生の問題に関わるとして、X3氏とX4氏を名誉毀損で告訴する決意を法人側に伝えてきた。当法人は、これを全面的に支持するものである」と掲載した。

まず、Y2ケアワーカー長が、X3支部長、X4ケアワーカーのいかなる言動をもって名誉き損で告訴すると法人に伝えたかが問題であるが、この記載の文脈からして、「その名誉・・・」とか「こうした名誉の毀損」とあることから、その前文にある上記イの申立人組合側の主張を指すものと解される。

そして、上記イで判断したとおり、団体交渉においてY2ケ

アワーカー長の指導方法について、具体的な行為を挙げて、入所者の人権を無視した行為があったのではないか、部下の人権を侵害しているのではないかと主張が、X 3 支部長からなされたことが認められるが、これをもって名誉き損に該当するということはできない。

また、X 4 ケアワーカーは、そのような言動を何もしていないことが、Y 7 参与の証言から認められる。

なお、法人側責任者からは、何が名誉き損に当たるのか、その内容につきさまざまであって、明確な証言はなく、法人が十分検討、配慮することもなく、本件記載をなし掲示したことが認められる。

以上のとおり、法人は、Y 2 ケアワーカー長が告訴すると訴えてきたことに便乗して、この告訴を支持する旨記載して申立人組合員を威嚇し、心理的動揺を与えて、同組合の運営に支配介入したものである。

エ 次に、このニュースには、前記第3の2の(7)エの記載がある。この記載によれば、職場の荒廃が進行しつつあるのは、申立人組合のせいであるかのように取られるが、Y 6 本部長の証言にもあるとおり、このころの「幸栄の里」におけるサービスの低下、事故の多発等は、職員の入れ替りによる引き継ぎのまずさや施設としての職員の指導上の問題などが、複合的に関係したと思われるのであって、何も同組合側だけに原因があるとは言えない。

これを、あたかも申立人組合にのみ荒廃の原因があるかのごとく記載し、これを掲示・閲覧した行為は、同組合をひぼう、中傷するものであって、同組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 法人本部ニュースNo.3

ア 前記第3の2の(8)により、法人は、平成13年12月17日、法人本部ニュースNo.3を発行し、これを職場内に回覧及び掲示したことが認められる。

これを発行した理由は、Y 7 参与の証言によると、介護保険制度の導入によって状況は大きく変わったが、いまだに措置費時代から脱皮できない職員が多いので、その指導・教育のための一つの情報として、最近の経済情勢について報じた記事を回覧し掲示したのであると述べているが、このニュースに、そのような、介護保険導入の指導・教育に必要な経済情勢が記載されているとは認められない。

イ このニュースに添付された、北方ジャーナルの平成14年1月

号の記事(の写し)は、Y 8 弁護士に対する「誤報」の内容及び原因を記載しているが、後半は、問題となった社会福祉法人蒼生会に対する不当労働行為事件について触れている。

同事件の申立人は、本件と同じ福祉ユニオンと地域労組であるが、このニュースには、前記第3の2の(8)の記載がある。

本件ニュースが発行されたのが、前記第3の2の(3)から(6)までのような労使対立の状態であったこと、既に12月1日付けで法人から申立人組合に、前記第3の2の(9)の質問状が送付されるなど、特に、法人と地域労組及びX 5 書記長とは激しい対立関係にあったことがうかがわれるところ、法人は、本件申立人組合のうちの地域労組と、X 5 書記長をひぼう、中傷する記事を職員に閲覧させたものと認められる。

この行為も、申立人組合の運営に対する支配介入に当たる。

- (3) 以上の(1)と(2)を併せ考えると、法人本部ニュースを法人の施設内に回覧したり掲示板に掲示したことは、団体交渉に参加しなかった職員にその様子を知らせるという名目の下に、一見すると中立・公平を装っているかのように思われる媒体を使って、その実は、申立人ら嫌悪の方針を露骨に表明し、その弱体化をねらって支配介入したものであって、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。
- (4) なお、申立人らは、法人が、法人本部ニュースNo.4を発行し、これを職場内に掲示及び回覧したことも不当労働行為であると主張する。

申立人組合は、法人が、X 5 書記長の発言の一部をとらえて、組合3者に質問状を送付したと主張しているが、これらの発言がどのような過程でなされたのかの疎明がなく、不当労働行為であると判断することはできない。

また、組合3者が期限までに回答しないことをとらえて「不誠実かつ無責任」と書いているが、これは、申立人組合と法人とが激しく対立していた状況の中であって、法人の見解を述べたのであって、これをもって直ちに不当労働行為であるとは認められない。

2 別組合とのユニオン・ショップ協定の締結、同組合の組織拡大の支援及び同組合への加入勧誘と法人の関与について

- (1) 前記第3の2の(1)及び(17)のとおり、法人は労働協約の締結に当たり、申立人らに対しては、課長職を組合員とすることを拒否しているにもかかわらず、別組合に対しては、既に事務長(課長職)が同組合に加入していたからとしてこれを認め、課長職以下を組合員とすることを認めている。
- (2) そして、前記第3の2の(18)で認定のとおり、法人は、法人本

部ニュースNo.5で、別組合は理想的な組織であると美化し、要求項目の大半を妥結するような協調的な集団であると報じている。

ところが、同(23)で認定のとおり、同組合は法人に対して、妥結していない事項が山積しているとして抗議している。

- (3) さらに、前記第3の2の(19)で認定のとおり、別組合は、法人と同組合の今後の組織拡大の方法について打合せを行い、法人もこれを支援している。

特に、新規採用者の対応については、法人が組合の併存状態を説明し、別組合の役員が同組合へ加入するよう勧誘することや、組織強化のための活動家として、各部署毎に事務長を配置し、地域労組の情報収集に当たるとともに、勢力分布の確認を行うこととした。

- (4) なお、「14.3.11オール・ノテ・ユニオン三役との事務協議」と題する書面(甲第31号証)の作成について、申立人らは被申立人の作成であると主張し、その根拠として、標題が「オール・ノテ・ユニオン三役との事務協議」と記載されていることを挙げるが、その出所・入手経路についての主張や疎明はない。

他方、被申立人は、この書面は別組合が作成したと主張し、この旨Y7参与とY6本部長は証言している。

書面の冒頭にある「14.3.11」は、平成14年3月11日を指すものと認められ、しかも、記載の時間、場所において、法人出席者と記載されているY7参与、組合出席者とされているY3委員長、X6副委員長、X7書記長(記載された法人出席者のうち、Y10理事は所用のため欠席)が出席して、事務協議が行われたことが認められる。

したがって、この書面の内容から見ても、これを作成したのが、事務協議の当事者である法人なのか別組合なのかはともかく、当事者以外の第三者が作成したものではなく、当事者のいずれかが作成したものと認められる。

そして、その後になされた後記(5)の事実などを見ると、この協議に従って行動していると認められるのであって、3月11日に甲第31号証記載のような協議がなされたことが推認される。

前記証人らは、この書面は別組合が作成したものであって、記載されている内容は、同組合の法人に対する要望であると証言するが、仮にそうであるなら、3月11日若しくはそれ以後の協議の際にも、同組合から、記載のような要望がなされたと思料されるどころ、それが何一つなされなかったという両証人の証言は信用することができない。

- (5) そして、前記第3の2の(27)及び(28)で認定のとおり、法人は、課長職であってしかも別組合の執行委員長であるY3事務長が、職員を同組合へ加入させることを容認しているのである。
- (6) 以上の(1)から(5)までを併せ考えると、法人が、別組合の組織拡大を支援したり、法人本部ニュースなどの媒体を使って同組合を美化したり、また、同組合の役員が職務上の立場を利用して、職員を同組合へ加入させる行為を容認したことは、申立人らの弱体化をねらった支配介入であり、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。
- (7) なお、申立人らは、法人が別組合結成後直ちにこれとユニオン・ショップ協定を締結したことをもって、申立人らに対する不当労働行為であると主張する。

確かに、前記第3の2の(17)及び(18)で認定のとおり、別組合の結成通知を受けたわずか4日後に、法人はこの組合とユニオン・ショップ協定を締結し、このことを法人本部ニュースで取り上げているが、同組合がゼンセン同盟の指導の下に結成された独立した労働組合であること、同組合員数は組合員となれる者の過半数に達していること及びこの協定の締結が、同組合の上部団体であるゼンセン同盟主導の下に行われたと認められることなどを考慮すると、この協定を締結したこと自体をもって、申立人らの弱体化を企図した不当労働行為であるとまでは言うことができない。

3 申立人組合員であるX4ケアワーカーに対する懲戒解雇処分の通告について

- (1) 法人は、申立人組合員のX4ケアワーカーが入所者に対してなした、前記第3の2の(11)の行為に対する処分について、賞罰規程により賞罰委員会に諮問した。

そして、平成14年2月9日、同委員会は、懲戒処分中最も重い懲戒解雇が相当との答申をなしたが、その理由は、前記第3の2の(14)で認定のとおりである。
- (2) ところで、賞罰委員会の委員の選任、任命及び審議の方法、状況などは、前記第3の2の(14)のとおりであり、これらの事実及び前記第3の2の(20)において、同委員会の答申理由が法人の考えと同じであると明言していることなどを考慮すると、同委員会の審議及び答申が法人本部の主導によって行われたと推認される。
- (3) 法人は、前記(1)の答申を受けて、申立人組合に対し、賞罰委員会のなした懲戒解雇の答申を知らせるとともに、法人としては、情状により出勤停止10日間とする処分を通知した。

賞罰規程によれば、本件該当行為に対する懲戒解雇に次ぐ重

い処分は普通解雇であり、出勤停止はその次に位置する。

しかし、法人の考えであると主張する前記答申理由には、「反省の態度が全く見受けられない」と記載されているところ、その後、X4ケアワーカーの行動に、答申の処分を2段階も下げるほどの情状の存在を認めるに足る疎明はない。

- (4) 結局、法人が、答申より2段階下の懲戒処分をノテ支部に通知したのは、X4ケアワーカーの行為自体、この程度の評価のものであったためと認められる。

さらに、その後法人が、後記のとおり、X4ケアワーカーを出勤停止1日とし、最終的に処分なしとしたことを考えると、単なる軽微なミスとしてしか見ていなかったのではないかとさえ推量される。

そして、そもそも法人本部は、一方で賞罰委員会の事務局として答申の作成に関与しうる立場にあり、他方、懲戒権者である理事長を補佐する立場にあったことが認められる。

- (5) これらの諸事実を総合して考えると、法人は、X4ケアワーカーの行為について、懲戒解雇には相当しないことを承知しながら、賞罰委員会に懲戒解雇相当の答申をなさしめ、法人としての出勤停止10日間の処分を通知する際、これをノテ支部及びX4ケアワーカーに知らせることにより、同人や申立人組合をい怖させ、ノテ支部の組合員に心理的動揺を与えようとしたものである。

また、法人が、出勤停止10日間の処分をさしたる理由も示さず、出勤停止1日間とする処分に変更、通知するとともに、懲戒処分がいまだ確定せず、申立人組合と協議中であるにもかかわらず、法人本部ニュースに、X4ケアワーカー本人を特定し得る形で、この経過を記載した上、掲示・回覧に供したことは、同組合及びノテ支部の組合員であるX4ケアワーカーに対する見せしめであると判断せざるを得ない。

そして、法人は、賞罰規程にその定めがないのにもかかわらず、最終的に処分をしないとした。

- (6) 以上の(1)から(5)までを併せ考えると、X4ケアワーカーに対する懲戒処分の通告と、その取下げに至る法人の一連の行為は、申立人組合員の、重大ではない業務上のミスをとらえて、ことさら重い処分を科すといつて脅し、また、処分未定であるにもかかわらず、交渉経過を公表して申立人組合員に心理的動揺を与え、申立人らの弱体化をねらっ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。

4 結論

以上のとおりであるから、主文のような支配介入の禁止を命ずるのが相当である。

なお、申立人らは、新聞紙面への謝罪広告掲載をも求めるが、主文の救済方法で足りると判断するので、この部分は棄却する。

平成15年8月4日

北海道地方労働委員会
会長 熊本 信夫