

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 社会福祉法人栄光福祉会

上記当事者間の福岡労委平成 16 年(不)第 3 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 3 月 11 日第 1671 回、同月 15 日第 1672 回及び同月 24 日第 1673 回公益委員会議において、会長公益委員菊池高志、公益委員丑山優、同渡邊富美子、同松坂徹也、同稲吉良蔵、同河内優子、同川嶋四郎、同矢野正彦及び同石井志津子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人栄光福祉会は、申立人全国一般労働組合福岡地方本部が平成 16 年 3 月 22 日及び同月 25 日に申し入れた就業規則の変更に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から 7 日以内に次の文書を申立人に交付するとともに、縦 55 センチメートル、横 40 センチメートル(新聞紙 1 ページ大)の白紙に明瞭に記載し、被申立人が経営する栄光園の支援員室の従業員の見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。

平成 年 月 日

全国一般労働組合福岡地方本部

執行委員長 X1 殿

社会福祉法人栄光福祉会

理事長 Y1

当社会福祉法人が、貴組合から平成 16 年 3 月 22 日及び同月 25 日に受けた、就業規則の変更に関する団体交渉開催の申入れに対し、貴組合への変更箇所の明示・説明を行わないなど不誠実な対応を行ったことは、福岡県労働委員会から労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を行わないよう留意します。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

申立人全国一般労働組合福岡地方本部(以下「組合」という。)は、平成16年3月22日に、また、同月25日の団体交渉(以下「団交」という。)において、同年4月1日施行予定の就業規則変更(以下「就業規則変更」という。)に関する団交開催を申し入れたが、被申立人社会福祉法人栄光福祉会(以下「法人」という。)は3月30日、職員の過半数の同意があることを理由として就業規則を4月1日から変更する旨文書回答し、団交に応じなかった。本件は、組合の団交申入れに対し、法人がこれに応じなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号の不当労働行為に該当するとして申し立てられたものである。

本件の主な争点は、①3月25日の団交において、法人が団交継続の条件として組合に就業規則変更に関する意見書の提出を求め、組合はこれに同意したか、②法人が団交を拒否したと認められる場合、新就業規則には労働条件の不利益変更がないこと等の団交拒否理由が正当なものといえるかである。

2 申立入の請求する救済内容

- (1) 法人は、組合の申し入れた平成16年4月1日実施の就業規則改定に関する団交について、拒否をしてはならない。
- (2) (1)に関する謝罪文の交付及び掲示。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、昭和37年8月に結成された個人加盟方式の地域合同労働組合で、本件申立時点において福岡県内に組合筑後支部(以下「筑後支部」という。)ほか5支部、組合員数2,219人を有する。

組合には、法人が雇用する職員の一部が加盟しており、これらの職員は平成10年8月に筑後支部栄光園分会(以下「分会」という。)を結成した。本件申立時における分会員は、X2分会長(以下「X2分会長」という。)を含め7人である。

(2) 被申立人

法人は、知的障害者更生施設栄光園(以下「栄光園」という。)を経営する社会福祉法人で、本件申立時点における職員数は25人である。

栄光園の施設長は、法人のY1理事長(以下「Y1理事長」という。)が兼任している。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 前事件の申立て及び和解協定の成立

平成 15 年 4 月 11 日、組合は、平成 14 年度及び平成 15 年度の給与規程改定に関する団交を法人が拒否したとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（平成 15 年福岡労委(不)第 7 号事件。以下「前事件」という。）を行った。

組合及び法人は、同年 7 月 29 日の調査期日に、①組合員の労働条件変更に関する誠実交渉及び労使合意による実施、②平成 15 年度給与規程改定に関する団交実施等を内容とする和解協定（以下「和解協定」という。）を締結した。8 月 4 日、組合は前事件の申立てを取り下げた。

(2) 団交及びその打ち切り、分会員による提訴

組合及び法人は、平成 15 年 9 月 2 日、同月 29 日及び 11 月 10 日に団交を行ったが、平成 15 年度給与規程改定問題について意見が一致しなかった。11 月 10 日の団交において、組合は、同問題は裁判により解決するしかないと主張して団交を打ち切った。

平成 16 年 1 月 17 日、全分会員 7 名は、法人を被告として、平成 15 年 4 月に実施された賃金切下げ分の支払を求めて民事訴訟（以下「未払賃金訴訟」という。）を提起した。以上の事実については、当事者間に争いはない。

(3) X3 分会員の異動

平成 16 年 3 月 10 日、法人は、組合に事前協議することなく、分会員の X3（以下「X3 分会員」という。）に対し、入所者支援業務から通所者支援業務に異動する旨を内示した。

X3 分会員は、異動に伴う宿直回数の変更に不明な点があるとして、同日、内示を受けた旨を X2 分会長に話した。

X2 分会長は、3 月 11 日、法人の Y2 副施設長（以下「Y2 副施設長」という。）に対し、X3 分会員の異動については確認すべき点があるとして、あらかじめ組合に提案するよう口頭で申し入れた。

また、3 月 17 日、組合は、筑後支部及び分会と連名で、法人に対し、和解協定の内容を引用しつつ、X3 分会員の異動問題に関する団交開催を文書で申し入れた。

これに対して法人は、3 月 19 日、組合に「X3 氏の人事異動はなんら労働条件について、不利益をもたらすものではないと解釈したので、貴労働組合の事前交渉はいたしません。」と文書で回答し、次の点を併記した。

- ① 和解協定は X3 分会員の異動問題とは全く関連がないこと。
- ② 和解協定は組合が未払賃金訴訟を提起したことにより破棄されたもの

と考えていること。

3 就業規則変更に係る団交等(本件申立事項)

(1) 法人職員への変更案回覧

平成 16 年 3 月 17 日、Y2 副施設長が栄光園の朝礼において、同年 4 月 1 日から就業規則の変更を行う旨及び同変更案を職員に回覧する旨述べた。

そして、法人は、栄光園の支援員室の机上に就業規則変更案を 1 部置き、これに「ご覧になられましたら印鑑を押して次の方に速やかに廻して下さい。」と記した回覧用紙を添付して回覧した。

法人職員 25 人のうち非分会員のほとんどは同年 3 月 24 日までに回覧用紙に押印した。全分会員 7 人は就業規則変更案に目を通したが、回覧用紙には押印しなかった。

変更前の就業規則は栄光園の支援員室内の書棚に置かれており、職員が随時読むことができる状態にあったが、その持ち出しやコピーは法人により禁止されていた。

就業規則変更案は、安全委員会に関する規定が新設され、職員の禁止行為、普通解雇事由、懲戒事由及び懲戒解雇の事由が追加されたほか、休職の要件、特別休暇の要件及び日数に関する規定などが変更されていた。

なお、法人は、就業規則変更について組合に事前に協議したことはなかった。

(2) 団交

ア 申入れ

平成 16 年 3 月 22 日、組合は、筑後支部及び分会と連名で、X3 分会員の異動問題及び就業規則変更問題に関する団交開催を文書で法人に申し入れ、その中で次のように主張した。

- ① 法人は、X3 分会員の異動が同人及び他の組合員の労働条件変更にあたるか否かを明確にすること。
- ② 和解協定は、前事件のみならず、その後の労使関係にも適用されること。
- ③ 和解協定には労組法上の労働協約としての効力が現存すること。
- ④ 就業規則変更に関する提案が組合になされていないこと。法人は、変更箇所を明確にし、組合と「誠実に交渉し、労使合意の上実施する」という和解協定どおりの手続を誠実に実行すること。

イ 交渉内容及び再度の団交申入れ

平成 16 年 3 月 25 日午後 7 時から団交が開催された。組合からは X4 筑後支部書記長(以下「X4 書記長」という。)、X2 分会長及び分会員 2 名が出席し、法人からは Y1 理事長、Y2 副施設長、Y3 次長、Y4 顧問(以下「Y4 顧問」

という。)、Y5 顧問ほか1名が出席した。

団交の冒頭において、Y2 副施設長が午後8時30分から別の用件があるため、同日の交渉時間は1時間以内としたい旨を述べ、組合は、時間が足りない場合は次回新たに協議したい旨を述べてこれに同意した。

団交において、法人は、3月22日の団交申入書に記載された組合の主張に対して、次のように回答した。

- ① X3 分会員の異動は、同人及び他の分会員の労働条件変更には当たらない。
- ② 和解協定は、前事件のみに適用される。
- ③ 和解協定は労働協約ではない。また、組合が未払賃金訴訟を提起したことにより、同協定は破棄された。
- ④ 就業規則変更案を組合に提案しなかったのは、組合が未払賃金訴訟を提起したためである。また、未払賃金訴訟が終了するまでは、就業規則変更に関する団交に応じるつもりはない。

就業規則変更について組合と協議する意思がないという法人の主張を X4 書記長が確認したところ、Y4 顧問は、就業規則変更に関し、現時点では団交を行う予定はない旨述べた。

一方、Y2 副施設長は、就業規則変更案を提示しているのだから、組合からの要求があれば施行前に同案を変更する余地がある旨述べた。

結局、この日の団交においては、就業規則変更案に関する内容説明は行われなかった。

組合は、就業規則変更が労働条件の大きな変更につながるとして、法人に対し、就業規則変更箇所の明示及び協議のために再度の団交を申し入れた。これに対して法人は、何ら異論をはさまずに、持ち帰り検討する旨返答した。

また、組合と法人は、X3 分会員の異動及びこれに伴って同人の宿直回数を月5回とすることについて合意した。その際、X4 書記長及び X2 分会長は、X3 分会員が月5回宿直し、同人が宿直明けで通所者支援業務に従事できない場合、同業務への応援態勢が心配である旨発言した。これに対し、Y2 副施設長は、現職員とは別の人員を必要に応じて充てることにより適切に措置する旨返答した。

なお、X3 分会員の異動は同年4月1日から実施されたが、同年6月ころ、同分会員は、入所者支援業務と通所者支援業務の兼務は負担が重過ぎるとして、宿直回数を月1、2回程度に変更するよう Y1 理事長に申し出た。

(3) 法人からの回答

平成16年3月30日、法人は X2 分会長に、同月29日付けの「就業規則経理

規程変更について」と題する組合あての文書(以下、「3月30日文書」という。)を手交した。

その中には、法人が就業規則の変更協議について持ち帰り検討した結果、過半数の職員の押印による同意を得たと判断し、同年4月1日から就業規則を変更実施するのので了承されたい旨記載されていた。

その後、就業規則変更問題に関して組合又は法人のいずれからも団交の開催を申し入れたことはなかった。

(4) 職員会議

平成16年3月31日、栄光園の朝礼において、Y2副施設長が、出席した職員に対し、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出る旨述べ、意見があれば書面を提出するよう求めたことについては、当事者間に争いはない。

そして、朝礼及び宿直報告が終了し、施設利用者への支援業務が始まるまでの間、法人は栄光園の支援員室で職員会議を開催した。出席者はY1理事長を含め14人で、議題は、就業規則変更に関する説明及び労働基準法第90条の規定により法人に意見書を提出する従業員代表の選出方法であった。

就業規則変更に関しては、Y2副施設長が変更案のうち安全委員会新設の部分に関する条項を読んだところ、分会書記長のX5(以下「X5分会書記長」という。)は、同委員会の新設は必要なことであり賛成できる旨述べた。

また、X5分会書記長は、分会員が回覧用紙に押印しなかったのは、就業規則変更反対のための反対をしているからではなく、それ以前の問題があったからだと言った。

X2分会長は、就業規則の変更部分がわかりづらく、懲戒事項や罰則の増加等、法人が説明した事項の他にも変更部分があるのではないかと質問したが、法人は、変更前後の各就業規則を見れば変更部分が明らかになる旨回答し、それ以上の説明はしなかった。

なお、労働基準法の規定による従業員代表には、非組合員であるX6が唯一立候補し、出席者の拍手により選出された。

(5) 労働基準監督署への届出・施行

法人は、平成16年3月31日、従業員代表X6作成の、就業規則案の一部改正には別段意見なく同意する旨の意見書を添えて、久留米労働基準監督署に就業規則の変更を届け出た。法人は、組合の同月25日団交申入れに対し、再度の団交に応じることなく、変更就業規則を同年4月1日に施行した。

(6) 組合の抗議及び法人の回答

平成16年4月8日、組合は法人に対し、「抗議申入れ」と題する文書を提出

した。同文書には、和解協定を無視し、就業規則変更手続を強行しようとする法人の行為は不当労働行為であり、組合は然るべき機関に対して申立てを行う旨記載されていた。

同月 12 日、法人は「抗議申入れ回答について」と題する文書(以下「4 月 12 日文書」という。)により、概ね次のような事項を組合に通知した。

ア 法人は、一方的に未払賃金訴訟を提起されたので、同訴訟を受けて立つほかないと判断したこと。

イ 就業規則変更について、法人は次のような手続を行ったが、それにもかかわらず組合から抗議されたことに憤りを感じることに。

① 就業規則変更案を職員に回覧し、押印を得たこと。

② 平成 16 年 3 月 31 日に就業規則の変更部分の説明を行い、その際に X2 分会長と X5 分会書記長の意見を聴いたこと。

③ 同年 3 月 25 日の団交時に、組合に対し、就業規則変更に関する意見があれば書面で提出するよう求め、それを踏まえて協議を行おうと考えていたにもかかわらず、組合から意見が提出されなかったこと。

ウ 組合は改革に前向きでなく、自己中心的であり、このような考えでは施設が衰退してしまうこと。

エ 同年 4 月 1 日に法人が辞令を交付した際、X2 分会長がこれを拒否せず受け取ったことに疑問を感じることに。

なお、この文書の末尾には、「*抗議等の議題があれば団交に応じたいと思います。」という一文が添えられていた。

第 3 判断及び法律上の根拠

本件審査の当初において、被申立人は、正当な理由があるがゆえに団交を拒否した旨主張していたが、その後、団交拒否の事実はない旨主張するようになった。

そこで、まず、法人による団交拒否の有無について判断し、次に、正当理由の有無について判断する。

1 団交拒否の有無について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

法人は、3 月 30 日文書の発出により、就業規則変更に関する団交を拒否した。

平成 16 年 3 月 25 日の団交において、法人は被申立人が主張するような団交継続に係る条件を付してはいない。このことは、法人が団交継続について持ち帰り検討すると言った内容を組合が再確認し、それに対して法人から何

の異論もなかったことから明らかである。

また、「抗議等の議題があれば団交に応じたい」とする4月12日文書は、組合が平成16年4月8日の文書で、団交拒否を繰り返す法人の姿勢に抗議し、然るべき機関に申立てを行う旨を表明した途端に出されたものである。この回答は、組合に申立てを止めさせることを目的としたものであり、形式だけの団交応諾の姿勢を表したものに過ぎない。

イ 被申立人の主張

平成16年3月25日の団交において、法人は団交継続を検討するために、組合に対し、就業規則変更案に対する改善案を書面として提出するよう求めた。ところが、組合は同月30日になっても意見書を提出しなかった。そこで、法人は、3月30日文書により、同年4月1日に就業規則を変更する旨組合に通知したのであって、団交を拒否したことはない。

また、平成16年4月8日に組合が提出した抗議文書に対し、法人は4月12日文書により団交に応じる旨の回答を行っている。このことから、法人が団交に応じる姿勢を保持していることは明らかである。

(2) 当委員会の判断

被申立人は、平成16年3月25日の団交において、法人が団交継続検討のために、団交事項を意見(就業規則変更案に対する改善案)として書いて持ってきてくれと説明した旨主張し、なるほど、法人が発した4月12日文書及びY2証人の証言には同主張に沿うものが認められるところである(前記第2の3(6)イ③)。

しかし、第2の3(2)イで認定したとおり、同年3月25日の団交において、就業規則変更箇所を明示及び再度の団交実施を求める組合に対し、法人は何ら異論を唱えることなく持ち帰り検討する旨返答した事実が認められるから、この事実と矛盾する被申立人の主張は採用できない。

また、①組合から求められていたにもかかわらず、法人は組合に対して就業規則変更案を提案せず、その変更箇所に関する説明を行わなかったこと(前記第2の3(1)、(2)イ及び(4))、②法人は職員に対して就業規則及びその変更案の持ち出し及びコピーを禁じるなどして、組合が独自に就業規則の変更箇所・内容を把握する手段にも制限を設けていたこと(前記第2の3(1))を考慮すると、組合は就業規則変更案の内容について十分知り得る機会を与えられていたとは言えず、組合が就業規則変更案に対する改善案を提出する前提条件を欠いていたものと言わざるを得ないから、この点からも、被申立人の主張は採用できない。

そして、法人は、平成 16 年 3 月 25 日の後、就業規則の変更を行った同年 4 月 1 日までの間に団交に応じていないから、同年 3 月 22 日及び同月 25 日に組合から申入れを受けた就業規則変更に関する団交を拒否したものと判断される。

なお、被申立人は、4 月 12 日文書により団交に応じる旨回答していると主張するが、法人が同年 3 月 25 日の後 4 月 1 日までの間に就業規則変更に関する団交を拒否したものと判断される以上、その後の事情に係る被申立人の主張は失当であると言わざるを得ない。

2 正当理由の有無について

(1) 当事者の主張

ア 被申立人の主張

法人には次のような正当理由があるから、団交を拒否しても労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為には当たらない。

(ア) 新就業規則には労働条件の不利益変更がないこと。

(イ) X2 分会長以外の分会員が就業規則変更賛同していること。

(ウ) 職場の実情をよく知らない上部団体の団交参加は、いたずらに混乱を招くだけであること。

(エ) 組合が未払賃金訴訟の提起により和解協定を破棄したこと。

(オ) 法人は新旧就業規則の周知徹底と説明を行ったこと。

イ 申立人の主張

被申立人は団交拒否の理由を縷々主張するが、いずれも正当な理由とは言えない。

(2) 当委員会の判断

ア 新就業規則には労働条件の不利益変更がないとの拒否理由について

一般的に、労働条件の変更は団交の対象事項となるし、就業規則には労働条件に関する事項が含まれているのが通例であるから、使用者が就業規則を変更しようとする場合、その変更箇所を明らかにすることも当然に団交の対象となる。

本件において、組合が平成 16 年 3 月 25 日の団交時に申し入れた次回団交の議題は、就業規則の変更箇所の明示及びその内容協議であったことが認められるから、当該議題は当然に団交の対象となる。

そして、就業規則変更案に労働条件の不利益変更が含まれているか否かにかかわらず、組合は法人提案よりも更に良好な労働条件を求めて団交を行うことができるのであるから、被申立人の主張は採用できない。

更に、就業規則変更案には、職員の禁止行為、普通解雇事由、懲戒事由及び懲戒解雇事由が追加されるなど、労働条件の不利益変更が含まれていることが明らかであるから(前記第2の3(1))、被申立人の主張は失当である。

イ X2 分会長以外の分会員が就業規則変更賛同しているとの拒否理由について

被申立人の主張は、①就業規則変更案における安全委員会の新設に賛成し、②分会員が就業規則変更反対のための反対をしているのではないとするX5 分会書記長の発言(前記第2の3(4))を根拠とするものである。

しかし、①については、X5 分会書記長の安全委員会新設についての賛成が他の分会員の就業規則変更についての賛成を意味しないことは明らかであるし、②については、分会員が理由もなく就業規則変更反対しているわけではないという趣旨に理解されるのであって、分会員が就業規則変更案に賛同しているとする解釈には無理があるから、被申立人の主張には裏付けとなる事実がなく、採用できない。

また、分会員のどの範囲の者が就業規則変更案に賛成しているかは、分会、筑後支部及び組合の各組織内又は組織間での交渉方針を決定する要因とはなり得るが、法人がこれを団交拒否の理由とした場合、分会、筑後支部又は組合の意思決定という内部運営を不当に侵害することになり、この点からも被申立人の主張は失当である。

ウ 職場の実情をよく知らない上部団体の団交参加は、いたずらに混乱を招くだけであるとの拒否理由について

一般的に、上部団体とは、労働組合の連合体を単位労働組合からみた場合の呼称をいう。本件において、被申立人の言う「上部団体」とは、一般的な意味とは異なり、分会からみた筑後支部を指しているものと解されるが、いずれにしても、労組法第6条の規定からも明らかなように、団交の交渉員を誰にするかは、労働組合が自由に決めることができるのであって、使用者がこれに口をはさむことはできないというべきである。

そうすると、本件において、就業規則変更問題に関して団交を申し入れたのは組合であり(第2の3(2)ア)、X4 書記長は組合が団交の交渉員として選定したのであるから、同人の団交参加を問題視する被申立人の主張は、団交拒否の正当理由として採用できない。

また、被申立人は、栄光園職員である分会員だけでなく、筑後支部役員である X4 書記長が団交に参加したことを問題視し、同書記長出席の下に労使合意した X3 分会員の異動の実施が栄光園の職場に混乱をもたらしている

として、同書記長の団交参加が団交拒否の正当理由になる旨主張する。

ところで、第3の1(2)で示したとおり、法人が組合から団交申入れを受けた平成16年3月25日から就業規則の変更を行った同年4月1日までの間に団交に応じなかったことが本件就業規則変更に関する団交拒否と判断されるところ、第2の3(2)イに認定のとおり、X3分会員の異動は同年4月1日に実施されたものである。

そうすると、X3分会員の異動後に生じた被申立人が主張する職場の混乱は、本件団交拒否後の事情に過ぎないから、被申立人の主張は失当である。

エ 組合が未払賃金訴訟の提起により和解協定を破棄したとの拒否理由について

本件において、和解協定が破棄されたとする被申立人主張の意味は必ずしも明らかではないが、同協定の効力の有無にかかわらず、法人は労組法による団交応諾義務を免れることはできないから、被申立人の主張には理由がない。

なお、未払賃金訴訟は、平成15年度に行われた賃金切下げに関して提起されたものであって、就業規則変更問題と直接の関係はないから、分会員による同訴訟の提起が就業規則変更問題に関する団交拒否の正当理由となり得ないことも明らかである。

和解協定は、減額された平成15年度賃金の回復を求めて分会員が訴訟を提起することまでも排除するものではなく、未払賃金訴訟の提起によって和解協定が失効したとみるべきその他の事情も存しないから、同協定は現在も有効に存続しており、組合及び法人は同協定による義務を負っているものというべきである。

オ 法人は新旧就業規則の周知徹底と説明を行ったとの拒否理由について

本件においては、第2の3(1)及び(4)に認定のとおり、法人が就業規則変更案を回覧し、職員会議において一応の説明をしたことが認められるものの、これらの回覧及び説明は法人職員向けになされたものに過ぎず、組合に提案又は説明されたものではないことが明らかである。

また、組合は、就業規則変更問題に関する団交開催を要求しており、法人はこれに応じて平成16年3月25日に団交を開催したことが認められるものの、同団交において就業規則の変更箇所及び内容が説明された事実は認められない(前記第2の3(2))。

よって、法人が団交義務を果たしたものと認められず、被申立人の主張には理由がない。

カ 小括

以上アないしオのとおり、被申立人が主張する団交拒否の理由は、いずれも失当であるか又は理由がなく、採用できない。

3 不当労働行為の成否

上記1及び2で判断したとおり、法人は、組合が平成16年3月22日及び同月25日に申し入れた就業規則変更に関する団交に、同日後就業規則の変更を実施するまでの間誠実に応じず、変更箇所の明示・説明及び十分な協議を行わなかった。法人のかかる対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

4 救済方法

法人が就業規則変更に関する組合の団交申入れに応じなかったことが不当労働行為であることは先に判断のとおりであるが、これに関する救済としては主文の救済が必要であると思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年3月24日

福岡県労働委員会

会長 菊池高志 ㊞