

命 令 書

再審査申立人 社会福祉法人 ノテ福祉会

再審査被申立人 北海道福祉ユニオン

再審査被申立人 札幌中小労連・地域労働組合

上記当事者間の中労委平成 15 年(不再)第 40 号事件(初審北海道労委平成 13 年(不)第 25 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 7 月 20 日第 14 回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員曾田多賀、同佐藤英善、同尾木雄、同野崎薫子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 再審査申立人社会福祉法人ノテ福祉会の再審査申立てに基づいて、初審命令主文第 3 項を取り消し、同第 4 項中記の記第 3 項を削除し、主文第 4 項及び同第 5 項を 1 項ずつ繰り上げる。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 本件救済申立て

本件は、再審査申立人社会福祉法人ノテ福祉会(以下「法人」という。)が、①再審査被申立人北海道福祉ユニオン(以下「福祉ユニオン」という。)及び同札幌中小労連・地域労働組合(以下「地域労組」という。)の傘下組合である札幌地域労組ノテ福祉会支部(平成 12 年 5 月 6 日結成。以下「ノテ支部」という。)(以下、福祉ユニオン、地域労組の二者を総称して「両組合」、また、両組合及びノテ支部の三者を総称して「組合三者」と呼ぶことがある。)を誹謗中傷する内容の「法人本部ニュース No. 1」、「同 No. 3」及び「同 No. 4」と題する書面をそれぞれ回覧し、掲示した、②ノテ支部組合員 X1(以下「X1」という。)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して脅した、③平成 14 年 2 月 27 日結成された UI ゼンセン同盟オール・ノテ・ユニオン(以下「別組合」という。)

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別組合を美化したり、別組合の役員が職務上の立場を利用して、職員を別組合に加入させる行為を容認するなどした、として、両組合が、支配介入の禁止並びにポスト・ノーティス及び同文の新聞紙面への掲載を求めて、上記①については平成13年12月27日に救済申立てを行い(以下、この救済申立てを「第一次救済申立て」という。)、また、上記②及び③については平成14年5月15日に第一次救済申立てに追加して救済申立てを行った事件である。

2 初審北海道労働委員会の命令

初審北海道労働委員会(以下「道労委」という。)は、平成15年8月4日付で、上記1の①のうち「法人本部ニュース No. 1」及び「同 No. 3」の回覧、掲示について不当労働行為の成立を認め、上記1の②について、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組合員に心理的動揺を与え、組合三者の弱体化をねらった支配介入である、また、上記1の③について、法人によってこれらの行為が行われており、これらの行為は不当労働行為に該当する、と判断した。そして、道労委は、①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」を回覧、掲示することによる支配介入の禁止、②ノテ支部の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両組合の弱体化を図り、その運営に支配介入することの禁止、③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別組合を美化したり、また、別組合の役員が職務上の立場を利用して、職員を別組合へ加入させる行為を容認するなどによりノテ支部の弱体化を図り、その運営に支配介入することの禁止並びにこれらに関するポスト・ノーティスを命じ、「法人本部ニュース No. 4」に関する救済申立ては棄却した。また、ポスト・ノーティス同文の新聞紙面への掲載の救済手段は採用しなかった(以下、この道労委の命令を「初審命令」という。)

同命令は、平成15年8月19日、法人及び両組合に交付された。

3 法人による再審査の申立て

法人はこれを不服として、平成15年8月25日、当委員会に再審査を申し立てた(以下、この再審査申立てを「本件再審査申立て」という。)

4 争点

- (1)ア 法人がした「法人本部ニュース No. 1」及び「同 No. 3」の掲示、回覧が労働組合法(以下「労組法」という。)7条の禁止する支配介入に該当するか(争点①—a)

- イ 初審命令主文第1項が命ずる内容は、使用者の表現の自由を無視したものであって、違法な命令として取り消されるべきものであるか(争点①—b)
- (2) X1の業務上のミスに対する法人の対応が労組法7条の禁止する支配介入に該当するか(争点②)
- (3) 法人が、別組合を美化し、同組合の役員が職務上の立場を利用して職員を同組合に加入させる行為を容認するなど同組合の組織拡大を支援したか、また、これらの行為が存在する場合、労組法7条が禁止する支配介入に該当するか(争点③)

第2 争点に関する当事者の当審における主張の概要

1 争点①—aについて

(1) 法人の主張

ア 「法人本部ニュース No. 1」の回覧、掲示に至った経緯

ノテ支部が個人を特定できる形で、ケアワーカー長の指導方法の改善等を求める平成13年9月19日付組合三者連名の申入書(写)(以下「9月19日付申入書」という。)を組合掲示板に掲示したことについて、当該ケアワーカー長をはじめ複数の職員から、「法人がこのまま何も反論しないのであれば、他の職場に行かざるをえない」などと抗議申入れがあった。つづいて、ノテ支部は、法人の経営する特別養護老人ホーム「幸栄の里」副施設長兼ケアワーカー長であるY1(以下「Y1 ケア長」という。)を名指しした同10月31日付組合三者連名の申入書(写)(以下「10月31日付申入書」という。)を組合掲示板に掲示したが、法人の調査によれば、Y1 ケア長に関する内容は事実と異なるものであった。また、同申入書には、法人及びY1 ケア長がノテ支部を弾圧しているかのごとき記載がされていた。これらの書面の内容について、法人の管理職や非組合員である職員から、これまでの経緯を含めた説明を求める声が多数あがり、職場内に混乱・動揺が生じたことから、全役職員に周知する必要に迫られ、「法人本部ニュース No. 1」を発行したものである。

イ 「法人本部ニュース No. 1」の回覧、掲示が支配介入ではないこと

労働組合の言論に、誹謗中傷、事実の歪曲があるときに、使用者が事実の訂正を申し入れ、抗議を行うことは当然認められるものであり、使用者の意見表明が不当労働行為に該当するか否かは、意見表明の内容、当該意見表明がなされた状況、当該意見表明が組合の運営や活動に与えた影響、推認される使用者の意図などを総合して判断されるべきである。

組合三者は、間違ったニュースを流布しており(9月19日付申入書及び10月31日付申入書の掲示)、これを放置することは、使用者に対する職員の不

信を醸成するという事態を招来する。「法人本部ニュース No. 1」の回覧、掲示が支配介入に該当しないことは、次のとおり明らかである。

- a 初審命令は、「法人本部ニュース No. 1」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なきものであり、これらの発言の繰り返しは一種の脅迫である」との法人の意見表明について、「組合の運営に対する支配介入に当たる」としている。

しかし、法人は、Y1 ケア長からの事情聴取等調査を行って10月31日付申入書記載のような事実がないことを確認し、回答書をノテ支部に交付し説明したが、ノテ支部は、執拗に是正を求めた。また、同申入書が掲示され続けている状況で、上記アのとおり各ケアリーダー長からの苦情を受けた。そこで法人は、やむをえず「法人本部ニュース No. 1」を掲示したものである。そして、仮に「脅迫行為」との文言が穏当を欠くとしても、組合三者が法人との団体交渉において労働委員会への申立てを行うであるとか、地裁へ提訴する等口癖のように主張していたこと、さらに、10月31日付申入書においても「法的措置をとる」として、その主張をエスカレートさせている状況であったことを考慮すれば、同ニュースの回覧、掲示は支配介入に該当しないというべきである。

また、「法人本部ニュース No. 1」の掲示の直後(平成13年11月28日)のノテ支部組合員は45名であったとみられるところ、平成14年3月31日当時のノテ支部組合員は52名となっており、ノテ支部の組合員数は増加しているのであって、「法人本部ニュース No. 1」の掲示は、ノテ支部の運営や活動に何らの影響をも与えていないのである。

- b 初審命令は、『「組合側の主張は、事実上の退職強要である』との記載についてもノテ支部を誹謗、中傷するものであり、その運営に対する支配介入である」とし、ノテ支部が「異動を執行せよ」と主張した事実はないとしている。

しかし、ノテ支部の X2 支部長(以下「X2 支部長」という。)や、両組合の X3 書記長(以下「X3 書記長」という。)が、団体交渉において Y1 ケア長の辞任を求める趣旨の発言をしていたことは明らかであって、このような事実関係のもとでは、法人の上記のような意見表明は支配介入には該当しない。

- c さらに初審命令は、「(Y1 ケア長が X2 支部長と X1 を名誉毀損で告訴することを)法人は、全面的に支持するものである」との記載について支配介入に当たるとしている。

Y1 ケア長は組合潰しのために送り込まれた者である旨の X2 支部長の発言や、Y1 ケア長の配置は組合弾圧を狙ったものとの旨の 10 月 31 日付申入書の記載は Y1 ケア長の社会的評価を低下させるものであることは明白であり、これに対する上記法人の意見表明はなんら支配介入に該当するものではない。

d 初審命令は、「職場の荒廃が進行しつつあるのは、ノテ支部のせいであるかのようにとられる」としているが、法人はあくまでも客観的な事実を指摘したにすぎず、何らノテ支部を誹謗・中傷するものではない。

ウ 「法人本部ニュース No. 3」の回覧、掲示が支配介入ではないこと

初審命令は、「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」としている。

しかし、法人が「法人本部ニュース No. 3」を発行した真意は、介護保険制度の導入によって法人の経営状況が大きく変わったにもかかわらず、いまだに従前の発想から脱皮できない職員が多いため、その指導教育のため、福祉関連の話題を広く職員に紹介するためである。そして、「法人本部ニュース No. 3」に添付された「北方ジャーナル」の記事には、社会福祉法人 A 会が運営する特別養護老人ホームの介護保険制度導入に伴う内部改革に関する記事が掲載されており、初審命令は事実を誤認するものである。

さらに、「北方ジャーナル」は、北海道を代表する月刊誌で、普通の書店で販売され、一般人が容易に入手できるし、新聞広告などで発行前から一般人が記事の内容を目にするものであり、このような公知の雑誌の記事を回覧、掲示することが支配介入に当たるとされるのであれば、使用者側は、市販されている書籍を職員教育の教材として一切使用できないことになってしまい、この点からも初審命令は極めて不当である。

(2) 両組合の主張

ア 法人、特に法人の理事長である Y2(以下「Y2 理事長」という。)は、ノテ支部結成以来ことごとく組合三者に対して甚だしい嫌悪の感情を露骨に示し、労働者が団結活動を行うことをあたかも経営阻害行為であるかのように考え、ノテ支部の活動を妨害する行動、ノテ支部の弱体化政策をとり続けた。すなわち、㊦ノテ支部結成直後の Y2 理事長の言動、㊧平成 13 年 2 月に Y1 ケア長を法人幸栄の里副施設長兼ケア長に就任させ、業務上の指導と称して組合員に対する抑圧、威嚇を行ったこと、㊨同年 4 月ころ行われた昇格を理由とす

る脱退工作、㊦平成 14 年 2 月、Y2 理事長による両組合の X3 書記長の団体交渉における発言をとらえての損害賠償請求訴訟の提起、及びそのことを記載した「北方ジャーナル」の職場内での回覧、㊧同年 2 月以降、別組合の組織拡大を支援し、組合の弱体化を図ったこと等の事実、法人、とりわけ Y2 理事長が、正当な団結活動を行う労働組合に対して強い反感をもっていることを表すものである。

イ 「法人本部ニュース No. 1」ないし「法人本部ニュース No. 4」の掲示、回覧は、上記アの法人のノテ支部に対する敵視政策、攻撃的態度及びその経過ないし背景をもとに判断する必要がある。また、「法人本部ニュース」についても、その個別の内容の不当性を問題にすることにとどまらず、比較的短期間に連続して回覧、掲示されていることに貫かれている法人の意図を全体として見極めることが必要である。

法人は、一連の「法人本部ニュース」によってノテ支部が「職場を荒廃させる元凶」であり、「福祉施設の職場に歪んだ労働運動が横暴を極めている」などの印象を特に法人の職員の圧倒的多数を占める非組合員に強く植え付け、そのことによって組合に対する反感・嫌悪感・反発をあおり、ノテ支部の弱体化ないし労使協調路線の別組合結成の機運の醸成を企図したものである。

ウ 「法人本部ニュース No. 1」で法人が意図したのは、法人がノテ支部及び X2 支部長、X1 組合員に対して激しい憎悪の感情を抱いていることを表明し、他のノテ支部組合員及び非組合員である職員に対して、法人のこの憎悪の感情と決意とを強く印象づけ、それによって組合員に対しては威嚇、非組合員である職員に対してはノテ支部からの離隔の意識を抱かせることである。

Y1 ケア長の指導問題に関するノテ支部の追求に対する法人の回答を職員に周知する必要があるというのであれば、ノテ支部の指摘事項について具体的な回答をすれば必要十分であって、ノテ支部を攻撃するための激越な表現は全く不要である。この不必要をあえて行ったことに法人のノテ支部弱体化の強い意図が現れている。しかも法人は、ノテ支部との事務折衝においては、「真摯に受け止めております」などとし、解決のため検討中である旨等を回答していながら、その直後に「法人本部ニュース No. 1」のように「開き直った」態度をとった。さらに、その直後にたたみかけるようにして、ノテ支部を誹謗中傷する内容の記事を掲載した「北方ジャーナル」を回覧、掲示している。

この一連の「法人本部ニュース」の回覧、掲示等がノテ支部の弱体化の攻撃の一環であることは疑う余地が全くない。

「法人本部ニュース No. 1」及び「法人本部ニュース No. 3」の回覧、掲示は明らかに不当労働行為に当たる。

2 争点①—bについて

(1) 法人の主張

初審命令主文第1項の「法人本部ニュース1を施設内に掲示することまでも禁止するかのような表現は、憲法21条で禁止された使用者側の表現の自由を全く無視したものであって、憲法違反の内容である。

(2) 両組合の主張

初審命令に誤りはない。

3 争点②について

(1) 法人の主張

初審命令は、X1の行為に対して賞罰委員会が出した答申とその後の法人の処分が、組合員の業務上の些細なミスに対してことさら重い処分を科すように威嚇して組合員の心理的動揺を図り、ノテ支部の弱体化を図ったかのように判断している。

しかし、このような判断は、以下のとおり、X1が行った行為が高齢者介護にあたる人間にとってあるまじき行為であることを見逃す極めて非常識な判断であるとともに、当時の法人とノテ支部とのX1に関する団体交渉の経緯や当時の職場の状況が無視して、あたかも法人がX1をさしたる理由もなく処分しようとしたかのように事実を歪曲するものである。

ア X1の行為は、介護保険法に定める施設サービス計画(以下「ケアプラン」という。)を遵守しないものであるのみならず、高齢者の介護に携わるものとして絶対に守られなければならないルールを無視したものである。法人は、同人の行為がケアプラン違反はもとより、高齢者介護の基本中の基本ができておらず、悪質さがきわだっており、これまでの同人の問題事例も勘案すると、懲戒処分もやむなしと考え、まずは事実確認のために始末書を提出させたものである。

イ 賞罰委員会の答申については、始末書等で事実関係を認めている場合には、賞罰規程12条の弁明の機会を与えなくてもよい、との法人における運用に従って、X1に対する弁明の機会を与えないまま答申が行われたものであり、懲戒手続は適正である。

ウ 法人は、ノテ支部との対話を重視しており、賞罰委員会の答申に固執して一方的に処分を決定するとの態度はとっていない。

法人が、X1の処分について、賞罰委員会の答申とは異なり、情状により出

勤停止 10 日間としたのは、自宅謹慎の中でより深く反省して早く復帰し勤務を継続することを前提に考えていたことによる。そして、法人が、最終的には X1 を不問に付したのは、X1 の反省の情を斟酌したことに加え、ノテ支部との団体交渉の過程で、X1 の行為やこれまでの問題行動が何度も取り上げられ、その団体交渉の内容がノテ支部によって職員に周知され、実質的には、X1 が法人内で処分を受けたのと同視できることから、それ以上処分を科すことは法人としても本意ではないと考えたことによる。

したがって、支配介入行為でなかったことは明白である。

(2) 両組合の主張

X1 に対する処分問題の本質は、重大ではないミスをとらえて、ことさら重い処分を科すというノテ支部弱体化を意図した脅しである。

ア 賞罰委員会は、懲戒解雇という最も重い処分が相当であるとの答申をしているのであるから、被処分者本人に弁明の機会を与えなかったという手続違反は重大である。しかも、賞罰委員会が懲戒解雇を相当であると答申するにあたって被処分者本人側の資料は X1 の始末書のみであったが、同始末書においては、X1 は、入所者にとって不快な発言をしたと認識し、そのことについて反省はしているが、自らの行為が懲戒解雇に相当する重大な行為であるとの認識やその反省を示してはいない。賞罰委員会は、X1 にとって有利と考えられる事情についてはなんら調査確認をせず、X1 にとって不利益な事実は本人に確認せず、弁明も聞かずに判断の重要な基礎とし、また、審理の回数も答申の日を含めて 2 回だけであり、X1 の行為に関する賞罰委員会の答申については、その手続きにおいても判断過程においても看過できない不合理、無理がある。

このように賞罰委員会の X1 に対する処分の答申決定は甚だしく不公正な手続きであり、賞罰規程の定めに対する違反も重大である。特に、X1 処分問題にかかる事件が発生したときは、組合三者が Y1 ケア長の指導問題で法人及び Y1 ケア長と対立を深めていたのであるから、法人側及び Y1 ケア長からの報告を重視し、X1 本人の弁明を聞かないで答申することは甚だしく不公正であって、公正な懲戒手続きとは到底いえない。

さらに、X1 の対応が懲戒解雇に相当するほど重大な行為であるならば、それを直接見聞きしていた Y1 ケア長が、当該行為が行われていた女子トイレには行かず、隣の男子トイレに隠れてやりとりを聞いていただけであり、また、その後、X1 に対して謝ってくるように言ったのみで、懲戒解雇に相当するような行為を行った者に対する指導はなんら行っていないのであり、このよう

な Y1 ケア長の行動は極めて不可解である。X1 の行為は懲戒解雇に相当するような重大なものではなかったのである。

イ X1 に対しては、結局は不処分となった。懲戒解雇に相当するというものが、最初は出勤停止 10 日間になり、それが出勤停止 1 日間と変更され、結局は不処分となったのである。このことが何よりも X1 の行為はもともとそれほど重大な違反行為ではなかったことを表している。

賞罰委員会は、法人が「法人本部ニュース」などを通じて日頃からノテ支部を敵視し、攻撃的姿勢を示していることを察知して、ことさら重い懲戒処分相当との答申を行ったのである。

4 争点③について

(1) 法人の主張

初審命令は、以下で指摘するとおり、誤った事実認定を前提に、「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、両組合の弱体化をねらった支配介入である、と判断しているが、これは全く事実と反する。

ア 初審命令は、法人は、労働協約の締結に当たり、組合三者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課長職である事務長が別組合に加入していたことを理由に、課長職以下を組合員とすることを認めている、としている。

しかしながら、法人が、ノテ支部に対して理由もなく課長職を組合員とすることを拒否した事実はない。両組合は、法人が理由もなく課長職が組合員となることを拒否したものとは受け取っておらず、ユニオン・ショップ協定(以下「ユ・シ協定」という。)まで至らない段階では組合員の範囲の線引きは問題ではないとしていたものである。ノテ支部の組合員の範囲に関し、課長職が入ってはいけないと法人側から強く要請したことはなく、ノテ支部から組合員の範囲に課長職を入れるよう強く求められたこともなかった。

一方、別組合については、その結成当初から法人の課長職の地位にある者が多数組合員として含まれていたため、法人としても既に組合員となってしまう以上、そのことに関し、口を差し挟むことができなかつたにすぎない。

したがって、法人がノテ支部と別組合とを差別的に取り扱ったものではない。

イ 初審命令は、「法人本部ニュース No. 5」が、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

が、別組合は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、と認定し、別組合が法人に抗議したのは、「法人本部ニュース No. 5」が別組合の要求項目の大半を妥結したと報じていることが実態とかけ離れたものとして反発したことによる、と判断している。

しかしながら、これは明らかな事実誤認である。すなわち、別組合の法人に対する当時の要求のうち主要なものであった暫定労働協約の締結や平成 13 年度一時金の年間上積み額などは妥結しており、その他の項目についても理解を得られているのであって、大半を妥結したと評価してもなんら実態とかけ離れてはいなかった。「法人本部ニュース No. 5」は、そのことを記載したものである。一方、別組合は、平成 14 年度賃金改定に関する要求について、同年 4 月 26 日付組合ニュースで抗議表明を行ったものであり、この事情と、時間の経過を勘案すれば、「法人本部ニュース No. 5」に別組合が反発したものでないことは明白である。

このように法人がなんらかの意図をもって別組合を協調的な組合であるかのように報じた事実はない。初審命令は事実認定を誤っている。

ウ 初審命令は、「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あたりとともに、勢力分布の確認を行うこととした」とするが、このような認定は、以下のとおり、事実と反する。

平成 13 年 3 月 11 日に行われた別組合と法人の事務折衝は初審命令が認定するような内容ではない。初審命令が認定判断の根拠とした甲第 31 号証は、別組合の委員長であった Y3(法人の施設である「げんきのでる里」の事務長。以下「Y3」という。)が別組合三役の内部資料として作成したものであって、法人は全く関与しておらず、初審命令認定のような協議は行われていない。また、乙第 53 号証は、別組合の組織拡大の資料として Y3 が作成したものであり、これについても法人はなんら関与していない。このように、法人が別組合の組織拡大についての打合せを行った事実はなく、初審命令が判断の根拠とした甲第 31 号証の作成に法人は関与していない。この点に関する両組合の主張は、憶測に基づくもので、全く理由のないものである。また、初審命令が事実誤認を犯していることは明らかである。

エ 初審命令は、看護師に対して、Y3 が採用面接に同席して別組合に勧誘したとの事実認定に基づいて「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 が、職員を同組合へ加入させることを容認している」とするが、事務長が採用面接に同席した事実はない。また、Y3 は別組合の組合員として加入勧誘を行っているのであって、これに対し法人は、就業時間中の活動は慎むべきであるとして注意を行っているのである。さらに、「幸栄の里」事務長である Y4(以下「Y4 事務長」という。)は、平成 13 年 2 月 28 日及び同年 3 月 1 日は有給休暇を取得していたのであり、同人が就業時間中に勧誘したとの事実はない。

オ 初審命令は、法人と別組合がユ・シ協定を締結した時点では別組合が労働組合としては存在していなかったかのような判断を行い、また、別組合の躍進大会に法人から理事長をはじめ複数の役職員が参加して激励や祝辞を述べたと認定して、ことさら法人と別組合とが蜜月関係にあったかのようにいう。しかしながら、躍進大会を開催するのは、急速に多数を形成する UI ゼンセン同盟の手法であり、組合員数名のときに決定した組合規約や予算等をあらためて再確認する方式である。初審命令は、このような躍進大会の意義を理解しないものである。

カ 両組合は、別組合が急速に組織拡大を実現したのは、法人が助力したからである旨主張しているが、このような主張は、UI ゼンセン同盟が長年培ってきた組合結成のノウハウを認めようとししないものであり、かつ、自らが抱える問題について顧みることなくノテ支部組合員減少の理由を外部に求めようとするものである。ノテ支部の組合員が減少したのは、組合員が地域労組及びノテ支部のやり方について行けず脱退したことによる。

キ 当審において、ノテ支部組合員である X4(以下「X4」という。)は、法人の本部長である Y5(以下「Y5 本部長」という。)や「ふるさと」の Y6 事務長(以下「Y6 事務長」という。)から、時給のアップや正職員への登用など待遇上の優遇措置を持ちかけられて別組合へ加入するよう勧誘された旨証言している。しかしながら、平成 14 年 3 月以降のノテ支部との団体交渉において X4 に対する勧誘行為が話題とされたことはなく、また、組合三者が勧誘行為を問題としている旨のビラも存在せず、同年 5 月 15 日の追加申立てにおいてもかかる事実の指摘は行われていないことからすれば、X4 証人の証言は全く信用性のないものである。同証人は、Y5 本部長が面接時に併存組合に関する説明を行ったことを利用してその言葉尻をとらえて両組合に都合のよいように歪曲し、また、なんら不当労働行為に該当しない Y6 事務長の発言を自己の先入観に従って悪意をもって受け取り、事実を歪曲して知覚、記憶して表現しているものである。

(2) 両組合の主張

ア 「14.3.11 オールノテユニオン三役との事務協議」と題する書面は、法人が別組合の組織拡大、すなわちノテ支部の弱体化のため積極的に別組合の活動を支援していたことを示すものである。甲第31号証は、法人が作成したものであるが、万一、法人が作成したものでないとしても、少なくとも法人が事前にその内容について了解の上で別組合が作成したものであり、いずれにしても法人が作成に当たって関与したものである。法人は、甲第31号証について、別組合が作成したものであって法人は関与しておらず、また、甲第31号証に基づく事務協議の開催を否定し、同文書に出席者として記載されている「げんきのでる里」副施設長であるY7(以下「Y7」という。)はその日時に不在であり、当日の事務協議の内容は甲第25号証に記載のとおりであると主張している。しかし、Y7は当初は出席の予定であったものが急用で欠席しただけであり、Y7と同じく甲第31号証に記載のあるY8参与(以下「Y8参与」という。)は現に出席している。甲第25号証に別組合の組織拡大についての記載がないことがそれについて協議したことがないことの根拠にはならない。むしろ、平成14年3月11日に事務協議が開催されているのであるから、甲第31号証記載のとおり、法人と別組合とが別組合の組織拡大について協議したと解するのが自然であり、これを覆す合理的な反証はない。

イ Y5本部長(特別養護老人ホーム「ふるさと」施設長兼務)は、X4証人が証言するとおり、同人に対して、「ふるさと」の応接室で、パート職員から正職員に契約更新すること及び賃金を引き上げることを提示し、この工作が理事長の意向であることを示唆して、別組合に加入するよう勧誘した。また、「ふるさと」のY6事務長は、X4に対して、勤務時間中に「ふるさと」応接室で、別組合に加入するよう勧誘した。

このように、法人の要職にあるY5本部長が自ら、また、Y6事務長も、職員に対し、勤務時間中に法人の施設を利用して、別組合への加入が理事長の意向であり、労働条件面で優遇されることを示しながら、別組合への加入工作を行っているのである。

このことはまさに、甲第31号証記載の内容が実践されていることを示すものであって、この点からも甲第31号証が法人によって作成されたものであることが明らかとなる。

そして、別組合の三役らの証言によれば、別組合役員はなんらの取組みを行わず、傍観するうちに、驚くほどの早さで組織が拡大した、というのであるが、このことは、法人が事務長である職員を中心に勤務時間中に職員を呼

び出して施設内で施設長など法人の管理職の容認のもとで組織拡大工作を行ったこと、あるいは、ユ・シ協定を活用(悪用)して法人の容認・支援のもとに非組合員である職員を別組合に「囲い込んだ」ことを示している。

ウ 以上のとおり、法人が別組合の組織拡大を支援したことは明白であり、法人の支援なくして別組合の組織拡大はありえないのである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 法人は、昭和48年に設立された特別養護老人ホームの設置経営等を目的とする社会福祉法人である。法人は、肩書地に本部を置き、札幌市豊平区月寒に特別養護老人ホーム「幸栄の里」、同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。法人の本件初審審問終結時の職員は約250名である。

なお、法人は、申立外株式会社ジャパンケアサービスや同学校法人つしま記念学園とともにジャパンケアグループを形成している。

- (2) 福祉ユニオンは、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、肩書地に事務所を置き、本件初審審問終結時の組合員は約1,400名である。なお、福祉ユニオンは、全日本自治体労働組合北海道本部に加入しており、また、福祉ユニオンのX5執行委員長は、地域労組の執行委員に就任している。

- (3) 地域労組は、肩書地に事務所を置き、本件初審審問終結当時、101の単位労働組合及び支部が加盟する労働組合で、組合員は約3,100名である。なお、地域労組は、連合北海道札幌地区連合会に加盟している。

本件初審救済申立ては、福祉ユニオンと、地域労組の前身である札幌地域労働組合によって行われたが、札幌地域労働組合は、本件初審における審理が行われていた平成14年11月30日、同労組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組織統合を行って地域労組となり、本件初審救済申立人たる地位は、地域労組に引き継がれたものである(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。)

なお、地域労組のX3書記長は、福祉ユニオンの書記長を兼務している。

- (4) ノテ支部は、平成12年5月6日、法人の職員有志約50名によって結成され、最多時には、65名の組合員がいたが、本件初審申立時の組合員は約30名、本件再審査審問終結時の組合員は6名である。ノテ支部は、地域労組に加盟しており、ノテ支部組合員は、福祉ユニオンに個人加入している。

- (5) 法人には、ノテ支部の他に、平成14年2月27日に結成された別組合がある。別組合の組合員は、結成当時118名であった。別組合は、結成当初は、「ゼンセン同盟オール・ノテ・ユニオン」と称していたが、同年9月19日開催の大会で現在の名称に改めた(以下、名称変更の前後を通じて「別組合」という。)
- 2 ノテ支部の結成と法人による就業規則(給与規定)改訂の撤回に至る経緯
- (1) 法人は、平成12年4月、介護保険制度の導入に伴いその経営が困難になるとして、賃金の減額等により人件費を削減するための就業規則の変更(以下「本件就業規則変更」という。)を決定した。
- (2) 法人の職員の中で、本件就業規則変更に関心を持った職員は、これに対応するため、平成12年5月6日、ノテ支部を結成し、同月8日、法人に対してノテ支部の結成を通告するとともに、本件就業規則変更による給与改定案の白紙撤回等を求め、団体交渉を申し入れた。
- (3) 平成12年5月18日、地域労組とノテ支部は、法人が団体交渉を拒否し、支配介入を行っているとして、道労委に対し、不当労働行為救済の申立てを行った(平成12年(不)第5号事件)。
- (4) 法人は、平成12年5月20日、地域労組及びノテ支部に対し団体交渉に応じる旨回答を行った。同月23日、法人とノテ支部は本件就業規則変更についての団体交渉を開始した。地域労組及びノテ支部は上記(3)の救済申立てを取り下げる旨の同日付「取下書」を道労委に提出し、翌24日、同事件は終了した。
- (5) 法人とノテ支部は、平成12年6月12日に第2回団体交渉を行い、以降、同月23日(第3回)、同年7月6日(第4回)、同8月21日(第5回)、同9月14日(第6回)、同10月17日(第7回)、同11月8日(第8回)、同12月14日(第9回)、平成13年2月13日(第10回)、同月19日(第11回)、同年4月11日(第12回)、同月24日(第13回)と団体交渉を重ねた。
- (6) 上記(5)の団体交渉においては、次のようなことがあった。
- ア 平成12年9月4日、労働協約が締結された。労働協約については、ノテ支部は当初、ユ・シ協定及び組合員の範囲について施設次長以上の管理職を非組合員とする旨を含む労働協約の締結を申し入れていたが、法人が難色を示したため、上記の締結された労働協約は組合員の範囲に関する定めとユ・シ協定を含まない内容であった。
- ノテ支部は、組合員の範囲については、上記のとおり法人が難色を示したこともあり、事務長、ケアワーカー長など法人において管理職(課長級)とされている者は含まないこととしていた。
- イ 第12回団体交渉において、ノテ支部は、組合員に対して昇格を理由とする

脱退仕事を法人が行ったとして抗議申入れを行った。

ウ 第13回団体交渉において法人は本件就業規則変更を撤回し、その後平成13年9月19日開催の事務折衝において本件就業規則変更に関する労働協約が締結された。

3 法人による「法人本部ニュース」等の掲示、回覧

(1) 平成13年2月1日、Y1 ケア長が「幸栄の里」副施設長兼ケアワーカー長として発令され、同月3日、着任した。

(2) 平成13年2月14日、法人は、「2月13日に開催したノテ支部との第10回団体交渉で当法人が述べた主な内容は次のとおりです。詳細は15日開催の『経営状況説明会』で説明します」との見出しの「法人本部ニュース」と題する文書を作成し、管理職を通じて配布した。

これに対し、ノテ支部は、同月14日付で、「法人本部ニュース」の配布と説明会の開催は不当労働行為の疑いがある旨の「抗議書」を提出し、さらに同月15日付で、抗議書を提出したこと及び上記「法人本部ニュース」に対する反論等を掲載した「組合ニュース」を作成、配布した。

(3) 平成13年9月19日、法人とノテ支部は事務折衝を実施した。

この事務折衝においては、前記2の(6)のウの本件就業規則変更に関する労働協約締結のほか、法人から団体交渉のルールについて提案が行われ、ノテ支部からは、「幸栄の里」の施設長やケア長のケアワーカーに対する指導・教育方法の改善を求めること等を内容とする団体交渉の開催を求める9月19日付申入書が提出された。

(4)ア 平成13年10月12日、組合三者と法人は、上記(3)のノテ支部からの「申入書」に関して、ノテ支部組合員から具体的な声を聴くため、話し合いを行った。この話し合いには、組合三者側では、ノテ支部の役員、組合員の一部及びX3書記長が出席し、法人側では、Y5本部長、Y8参与及び「幸栄の里」施設長であるX9(以下「X9施設長」という。)等が出席した(以下、この話し合いを「公聴会」という。)

イ 公聴会においては、ノテ支部組合員から、Y1ケア長の教育・指導について次のような意見が出された。すなわち、Y1ケア長は、

① ケアワーカーに対して、「どうしてできないの」、「そういうやり方では困る」、「全くなっていない」などと入所者の前でも叱責し、入所者を不安にさせる。また、ケアワーカーが釈明しようとしても半分も聴かないうちに「それって言い訳でしょう」と非難する。ケアワーカーは緊張・萎縮して何も言えなくなってしまう。また、施設長室に呼び出して、「そんなことで

は辞めてもらうしかないね」などと頻繁にいう、

- ㉑ 日常的に突き放したような言い方をし、正しい指導をしていない、
- ㉒ 「親を呼ぶ」などという、
- ㉓ 業務上の注意をしている途中で「あなた、やばい男とつきあっているんだってね」と、プライバシー「を侵害する発言をし、ケアワーカーはそれに異議を述べるできない、

などというものであった。また、X1 が女性利用者に対していたづらをするなどの問題行動をする男性入所者が女性の部屋に入ろうとしたのを阻止したことについて、当該男性入所者が法人に「(X1 を)担当から外してほしい」旨訴えた際に、Y1 ケア長が X1 に対して、「もう何を言ってもだめだわ、担当を替えろと行ってきかない。担当は替えられないから、辞めてもらうしかないね」として、後で呼び出す旨を告げ、その後、「あんたの話はまだ解決してないんだからね」と告げたがそのままになっている、これは、死刑執行するかもしれないから覚悟しておけ、と置いて放置しているような状態である、などとの意見も述べられた。なお、X1 は、公聴会に参加していたが、上記問題については全く意見等を述べていない。

これらの意見に対して法人は、指導の方法については、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回答した。

ウ さらに、Y1 ケア長について、X2 支部長から「組合潰しで行った人だから、気をつけなさい」と同人の前所属職場の複数の人から告げられた旨が述べられ、また、団体交渉などで最も積極的に発言している X6 組合員(本件初審審問終結当時ノテ支部副支部長)に対して、同ケア長が転勤してきて間もないころに、「あなたがリーダーね」と述べたとの旨も述べられた。

エ 公聴会に出席していた X3 書記長は、法人は、職員が何人もばたばた辞めても気にならないのに、「Y1 ケア長が辞めたら大変だ」とするのはなぜなのかとの旨、また、Y1 ケア長は副施設長であり団体交渉に出席することが可能であると思われるから、言い分があるなら同人が団体交渉に出席して話してほしい旨述べた。

オ なお、Y1 ケア長は、「幸栄の里」に赴任以来、「その場、その場の厳しい指導」を行うとの方針で各ケアワーカー等に対応していた。

(5) 平成 13 年 11 月 1 日、法人と組合三者は事務折衝を行った。

この事務折衝において組合三者は、10 月 31 日付申入書を法人に提出し、申し入れの内容に関する団体交渉の開催を求めた。同申入書には、「(公聴会にお

ける)発言について Y1 ケア長が組合員に圧力をかけている、この行為は不当労働行為に該当する」、「この間の経緯は同ケア長の配置が組合弾圧を狙いとするものであるとの感を強くさせるものだ」、「反論がある場合は同ケア長本人の出席を求める」、「速やかに対処しない場合は法的措置をとる」、などと記載されていた。

なお、ノテ支部は、事務折衝後、同申入書を組合掲示板に翌年 2 月頃まで約 4 ヶ月間にわたり掲示した。

また、この事務折衝において X3 書記長は、「Y1 ケア長の不適切な教育・指導は、(上記(4)の)X1 の例だけではない」、「同ケア長についてはもうフォローのしようがなく、法人が考えているような研修や注意を行う時期はもう過ぎてしまっている」、「法人で対応できないのであれば客観的な評価を受けてもらう」、「反論があれば同ケア長自身が団交に出席してほしい」、「団体交渉、労働委員会、裁判の道順で考えている」、「法人が Y1 ケア長をかばうのはなぜなのか、これだけのことを起こし、かつ、何人もの職員がそれによって辞めていっている、百歩譲っても手打ちの時期は過ぎた、これ以上この問題を放置すれば大きな紛争になる」、などと述べた。

(6) 平成 13 年 11 月 13 日、事務折衝が行われた。組合三者は、Y1 ケア長の問題について、同ケア長が組合員を呼び出し、公聴会での発言について「あんた私を馬鹿にしてるのかい」などといっており、このような問題報告が日々組合員から上がってきている状況であるので、回答を早く行うよう求めた。これに対し法人は、いま本人に事情を聴いており、もう少し時間が欲しい、早急に対応を考えたい、組合側から言われたことは真摯に受け止めている、いままで全く何もしていないわけではなく、人事のことであり、許せる範囲でやっており、そう長い時間がかかるわけではない、次回何らかの結論を出したいと考えている、旨を回答した。

(7) 平成 13 年 11 月 22 日、団体交渉が行われた。法人は、Y1 ケア長問題に関し、同月 19 日付「回答書」を読み上げた。

同「回答書」では、上記(3)の 9 月 19 日付申入書、同(4)の公聴会における支部組合員等からの意見、同(5)の 10 月 31 日付申入書について、それぞれ法人の調査結果や考え方が述べられ、「以上の調査結果から、(Y1)ケア長が管理職としての適格性に欠けるとする理由はなく、むしろ昨年来、入居者処遇の著しい低下や事故の増加、職場秩序の乱れなど憂慮すべき事態にあった幸栄の里を改善すべく、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」とされていた。また、Y1 ケア長が組合潰しのために送り込まれた、との点については、

「他法人の社員の言動は具体的調査をしておりませんが、当法人の名誉に関わる事項と考えますので、詳細につきましてご提示方要求いたします」、「当該ケア長の配置は、施設の現状を踏まえて、職員一人一人の資質向上、組織力強化及びサービス向上を目的に行った人事であり、組合弾圧を狙ったものとする組合の主張は不当」とされ、同ケア長が公聴会における発言に対して圧力をかけた、との点については、「組合活動に圧力をかけた事実はありません」とされていた。さらに、Y1 ケア長の団体交渉への出席については、「管理者、職員とも当法人の大切な人材であり、双方傷つく機会は耐えがたい……職場内の人間関係の問題は団体交渉の場に馴染まないものと……判断して」いる、としていた。

ノテ支部はこの法人の回答に納得しなかった

なお、この団体交渉には、Y3 が法人側の書記役として出席していた。

- (8) 平成13年11月23日、法人は、上記(3)の9月19日付申入書及び同(5)の10月31日付申入書並びに上記(7)の「回答書」を添付した「法人本部ニュースNo.1」を発行して、職場内に回覧し、また、職員通用口のタイムカードのところに設置されている法人用の掲示板に掲示した。

同ニュースは、「組合申入書に対する法人の回答について」と題して、同月22日開催の団体交渉の冒頭において法人が、①「法人においては、理事長をはじめすべての役職員において過去も現在も組合潰し、組合弾圧の事実は一切ない」、②「組合側の『不当労働行為によって労働委員会に申し立てる』との頻繁な発言は根拠なきものであり、これらの発言の繰り返しは一種の脅迫行為である」、③「Y1 ケア長の一連の件については、回答書のとおりであるが、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、として、現職の不適合者として異動を執行せよ、との組合側の主張は事実上の退職強制である」、④「誰しもが認める率先垂範の勤務態度、誰しもが認める豊富な介護の専門知識・経験、確かな技術、そして何よりも特別養護老人ホーム幸栄の里にあって、利用者の側に立った深い受容の精神とその実践を貫く現場作りを目指した高い理想を持つ専門職として、その名誉を著しく傷つけるものである。Y1 ケア長は、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 X2 支部長、X1 を名誉毀損で告訴する決意を法人側に伝えてきた。法人はこれを全面的に支持する立場に立つものである」、⑤「法人は一貫してよりよい職場づくり、介護サービスの質的向上のため、労使協調を強く願ってきた。組合結成後のこの1年6カ月あまり、こうした願いと、自らを省みる姿勢のもとで組合側の主張をほとんど受け入れ、歩み寄ってきた。しかし、Y1 ケア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えないと決意した」と回答した旨記され、また、「法人本部ニュース」を発行する目的について、「法人としては、職場内の問題は当該施設の役職員の間で民主的かつ建設的な話し合いで解決することが最も望ましいとの考えから、その旨組合に再三申し入れるとともに、当法人職員双方が傷つくことが明白な交渉経過や内容の公表は避けてまいりました。/しかしながら、管理職及び非組合員職員より、“このままでは組織が崩壊する。これまでの経緯を含め詳細説明願いたい”、“組合申入書に個人名が出てきた以上、法人はことの真偽を明らかにすべきである”等々の意見が多数寄せられるに至り、『法人本部ニュース』の形で全役職員にお知らせすることと致しました」とされていた。

法人は、上記(2)のとおり、平成13年2月14日に「法人本部ニュース」を発行したことがあったが、以後は本件「法人本部ニュース No.1」にいたるまで作成、発行していなかった。

- (9) 平成13年12月17日、法人は、「法人本部ニュース No.3」を発行して、職場内に回覧し、法人用掲示板に掲示した。

「法人本部ニュース No.3」は、「札幌市内社会福祉法人に係る報道について」と題して、『北方ジャーナル』に〈労使紛争の道新飛ばし記事に弁護士が提訴〉との報道記事がありました。/このことは、当法人と直接関係のないものでありますが、札幌市内で特別養護老人ホームを運営する法人に係る報道であり、下記のとおりご紹介します（「道新」は「北海道新聞」を指す。）として、同記事のいう提訴の対象となった（「道労働局長参与の弁護士 団交で不当労働行為」との見出しの付された）北海道新聞の記事及び「北方ジャーナル報道概説」として、「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」、「歪んだ労働運動に荷担した道新報道」との「北方ジャーナル」誌の見出しを掲載し、同誌（平成14年1月号）の同記事の写しを添付していた。

「北方ジャーナル」誌の記事の写しには、両組合が道労委に救済申立てを行っていた札幌市内所在の社会福祉法人A会に関する事件（道労委平成13年（不）第21号事件）について、「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。それどころか、むしろ団体交渉のプロ（地域労組・X3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」、同労使紛争は「介護保険制度が施行された平成12年春に始まる。……経営合理化や体質改善を迫られたA会では、（…ぬるま湯的な運営の）改革に乗り出した……この経営者側の動きに対して一部職員が反発し、職場内労組を結成。地域労組や福祉ユニオンとのつ

ながらも、この頃から強まっていった」、同事件において『「不当労働行為」と呼ぶに値するほどの問題は特に見当たらない。逆に、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の方である」との記載があった。

- (10) 平成13年12月24日、法人は、「法人本部ニュース No. 4」を発行して、回覧し、また、法人用掲示板に掲示した。

「法人本部ニュース No. 4」は、「“質問状”に対する組合回答なし」と題し、法人の質問に回答しないのは「不誠実かつ無責任」とし、法人が組合三者に送付した質問の内容を掲載していた。

- (11) 平成13年12月27日、両組合は、上記の法人による「法人本部ニュース No. 1」、「法人本部ニュース No. 3」及び「法人本部ニュース No. 4」の職場内での回覧、掲示は不当労働行為に当たるとして、道労委に対して救済申立てを行った。

- (12) 平成14年2月上旬ないし中旬頃、法人は、「北方ジャーナル」平成14年2月号及び3月号の記事の写しを職場内に配布した。

同誌2月号の記事は、「老人介護施設を攪乱する労働争議『労使正常化』をねじ曲げる道新と地域労組の『二人二脚』」と題し、「老人介護施設で起きている労使紛争……を指揮する地域労組のX3書記長の横暴ぶり……老人介護施設で頻発している労働争議の仕掛け人と見られるX3書記長の“指導”のあり方を点検」、「労使紛争が続いていたノテ福祉会では、理事長に対する団交の場での発言が名誉毀損に当たるとして、1月上旬、X3書記長を札幌地裁に提訴した。A会の関係者の間でも『X3書記長の個人攻撃は目に余る』という声は多い。同書記長の行き過ぎた言動が労使関係を悪化させ、老人介護の現場に混乱を招いているとしたら、看過できない」などとするものであった(なお、上記記事中、法人理事長によるX3書記長に対する名誉毀損を理由とする提訴については、「1月上旬、……提訴した」は、「提訴する予定だ」の誤りであった旨の訂正記事が同誌3月号に掲載された。)

また、同誌3月号の記事は、「老人介護施設の現場を攪乱する労働争議③ 社福トップに訴えられた地域労組のX3書記長『団交の席上で目に余る独善・横暴発言』」と題し、「『ゲシュタポ』『独裁者』『労働闘士』の言いたい放題」、「団体交渉の場を利用した経営側トップに対する個人攻撃は、X3書記長ならではの特徴的な手法」などとされていた。

- (13) 上記(12)の法人のY2理事長によるX3書記長を相手方とした訴訟は、平成14年(ワ)第207号損害賠償請求事件として札幌地方裁判所に係属した。同地方裁判所は、平成15年1月23日、「(X3書記長の)本件各発言は、いずれも原

告(理事長)の社会的評価を低下させるおそれがあるものとはいえ、また、原告(理事長)の人格を損なう違法なものであったということもできない」として、Y2 理事長の請求を棄却する旨の判決を言い渡した。Y2 理事長の控訴(平成 15 年(ネ)第 64 号損害賠償請求控訴事件)について、札幌高等裁判所は、平成 15 年 6 月 27 日、控訴棄却の判決を言い渡し、Y2 理事長の上告受理申立てについて最高裁判所は、平成 15 年 11 月 21 日、上告審として受理しないとの決定を行った。

4 X1 に対する処分問題

(1) 平成 14 年 1 月 25 日正午頃、X1 は、「幸栄の里」で 93 歳の女性入所者 S の排尿の介護を行った。その経過は次のとおりである。

ア S からのナースコールに気づいた X1 が S の居室に行くと、ベッドに横になっていた S は「おしっこさせてください」と求め、自ら車椅子に移った。X1 は、車椅子を押して女性用トイレの個室へ誘導し、「(車椅子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」と声をかけた。これに対し、S は、「できません」と答えた。X1 は、S が普段はこれらのことができしており、また先刻ベッドから車椅子に移ることができたことから、声かけを繰り返したところ、S は、X1 に対して、「できません。意地悪してるんですか」と問いかけた。X1 は、これに対して、「はい」と答えた。S は、足をおろしたが、「やっぱり部屋へ戻ります」と X1 に告げた。X1 は、S が排尿間隔が短いことから、今排泄介助しておかないと S が不快な思いをすることを考え、「でも今しないと後悔しますよ」と S に告げた。S が自ら足をおろして便座に移ったため、X1 は、排泄介助を行い、終了後居室に誘導した。

イ その後、他の入所者の食事介護を行っている X1 に対して、Y1 ケア長は、「さっき S さんのトイレ介助した?」と尋ね、X1 が「はい」と答えたところ、同ケア長は、「そのとき、なんて言った?意地悪してるんですねって言われてなんて言ったの」と言い、「そうですね、とか肯定するようなことを」との X1 の回答に対して、「ちがうでしょう、はい、って言ったんでしょう。聴いていたんだからね」、「あと、今しないと後悔するっていったでしょう」、「そんなひどいこと言って、信じられない」と述べた。X1 が「申し訳ありません」といったところ、同ケア長は、「私にじゃなくて S さんにお詫びしてきなさい」と指示した。X1 は、S が食堂にいたため、「先刻は申し訳ありませんでした」と謝罪した。

なお、Y1 ケア長は、X1 が S の介護を行っている際、女子トイレから声が聞こえるのに気づいて、隣の男性用トイレに入って様子をうかがっていたもの

である。

ウ 同日午後 3 時頃、X1 は、Y1 ケア長から「施設長に報告してきた。明日 10 時に理事長室に来なさい」と告げられた。

- (2) 平成 14 年 1 月 26 日午前 10 時頃、X1 は、Y1 ケア長から外線電話で、呼び出すまで通常業務についているよう指示を受け、同 20 分頃、内線電話で理事長室に呼び出された。X1 が理事長室に入ると、室内には X9 施設長と Y1 ケア長がいた。Y1 ケア長の指示により X1 は、X9 施設長に前日の S に対する排泄介護について説明を行った。Y1 ケア長は X1 に対し、「私は聴いていて総毛立った」、「その顔は反省しているように見えない」、「ケアプランでは居室に戻りたいという訴えがあればすぐ誘導するという事になっているのにどうしてその訴えを無視したのか」、「戻りたいといわれたら居室へ誘導すべきでしょう」などと述べ、また、「(S は)殺されるかと思ったっていった。回診の先生が行っても、固く目を閉じて返事もしない。先生は、こんな状態初めてだ、よほどショックなことがあったんだろうといった」、「意地悪したんでしょう」、さらに、意地悪はしていない、と否定する X1 に、何度も「意地悪したんでしょう」と言い、「ちっとも反省しているようにみえない」などと述べた。

その後、Y1 ケア長と X9 施設長は、X1 に始末書を提出するよう指示し、X1 は、同日付で始末書を作成し、提出した。同人の始末書には、「排泄介助に際し介助者にあるまじき発言をしてしまったことを深く反省しております。ベッドからの移乗の際普段の動きが行えていたためトイレでもできるだろうという一方的な思いこみ、頻尿の訴えのある S 氏なので今排泄介助しないと氏が不快な思いをすることになるという焦りが、結果的に氏が不快になる配慮の欠如した失礼な発言に至りました。/例えどのような場面においても入居者の意思を尊重できない発言、行動をすることは赦されることではありません。先日の接客講義の内容を自分に刻みつけ、決して対等な立場ではないのだということを肝に銘じ業務に就きたいと思えます」との記載があった。なお、法人においては、ケアプランに違反したことを理由として始末書の提出を命じられたのは X1 が初めてであった。

- (3) ア 法人は、平成 14 年 1 月 29 日、就業規則及び賞罰規程に基づいて法人内部に設けられている賞罰委員会に対して X1 の問題について諮問を行った。

賞罰委員会には、X1 の作成した始末書、X9 施設長の作成した調査報告書、Y1 ケア長の作成した「始末書」と題する X1 の S に対する排泄介護の状況に関する報告書が提出され、また、同委員会の議長であった Y10 が調査した S についてのケアプラン、S の病状に関する記録や Y1 ケア長からの聞き取り調

査の結果、X1 の過去における不適切な行動が報告された。賞罰委員会はこれらに基づいて、同年 2 月 9 日、審議を行い、同日、懲戒解雇を相当とする答申を行った。この答申では、懲戒解雇の期日については、ふれられていなかった。

イ 本問題に関する法人の就業規則、賞罰規程の規定は次のとおりである。

【職員就業規則】

〔解雇〕

第 17 条 法人は、職員が次の各号のひとつに該当する場合は、解雇することがある。

(1)～(2) 略

(3) 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。(以下略)

〔賞罰の方法〕

第 46 条 職員の表彰懲戒については、別に定める賞罰規程により行う。

【賞罰規程】

〔懲戒の種類〕

第 6 条 懲戒は次の 6 種とし事情により併科することができる。

一 譴責 始末書を提出させ将来を戒める。

二 減給 始末書を提出させ将来を戒めるとともに、給与を減額する。減額の程度は労働基準法に定めるところによる。

三 出勤停止 始末書を提出させ将来を戒めるとともに、10 日以内出勤を停止する。その期間内の給与は支給しない。

四 降格 始末書を提出させ将来を戒めるとともに、役職を降格若しくは免ずる。

五 諭旨退職 退職届を提出させ退職させる。退職金は原則として減額支給する。

六 懲戒解雇 職を免じ退職金は支給しない。

2 前項の懲戒は賞罰委員会の答申にもとづいて行う。但し、明らかに懲戒解雇と見なされる行為、又は事故を発生せしめた場合は、賞罰委員会の答申を経ないで行うことがある。この場合は事後承認とする。

〔懲戒解雇・諭旨退職〕

第 9 条 職員が次のひとつに該当するときは、懲戒解雇又は諭旨退職に処す。但し、情状により出勤停止または降格にとどめることがある。

(1) 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行動があったとき。(以下略)

[異議の申立]

第12条 当該職員は賞罰委員会において原則として弁明の機会が与えられる。また、第6条に定める懲戒を受け異議ある場合は、法人に異議の申立をすることができる。但し、異議の申立は処分の通知を受けた日から7日以内とする。

[(賞罰)委員会の構成]

第14条 委員会は法人本部におき、次の人員をもって構成する。

法人代表委員 2名

職員代表委員 2名(以下略)

ウ X1問題に関する審議を行った賞罰委員会の委員は、平成13年12月に委嘱された。同委員はいずれも法人理事長によって指名されたものであり、職員代表委員についても特段の選出手続きを経てはいない。

また、賞罰委員会は、X1に対して弁明の機会を与えなかったが、これは、賞罰委員会においては、従前から弁明の機会を与えたことがなく、また、X1の始末書が提出されているので、それで足りると判断したというものであった。なお、賞罰委員会の審議に当たっては、法人から上記アの資料が提出されたが、X1側の資料は同人の「始末書」のみであった。

エ 賞罰委員会による職員の懲戒解雇の答申例としては、ノテ支部結成直後ころに、経歴詐称や機密の漏洩などによって法人が大きな被害を受けたとして答申した例があったが、入所者に対する対応を理由として懲戒解雇が答申されたのはX1が初めてであった。

なお、法人には賞罰規程の運用基準はなく、また、X1問題に関する審議を行った賞罰委員会に過去における懲戒処分の具体例は提出されていない。

(4) 平成14年2月18日、法人とノテ支部の間でX1の処分に関する第1回事前協議が行われ、同月27日には第2回事前協議が行われた。

第2回事前協議において法人は、「貴組合員の人事に関する事前協議」と題する同日付書面をノテ支部に交付した。同書面には、事前協議は労働協約に基づき行うものである旨、並びに賞罰委員会の答申が「特別養護老人ホーム幸栄の里、ケアワーカーであるX1を賞罰規程、第2章、第19条(1)により平成14年3月31日付で懲戒解雇に処す。公共性の特に高い施設において、ご利用者の人格の尊重に重大な関心をもつ必要があるが、これまでの事例をみても、指導教育の期間は十二分にあったにも拘わらず、反省の態度が全く見受けられない。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、重い懲戒処分が妥当である」とされたこと、及び「懲戒処分は賞罰委員会の答申にもとついて行うものであるが、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」等と記載されていた。また、同書面には、「X1 に対する法人の指導について」と題する X1 のこれまでの問題行動として法人が調査した結果を記した書面及び「今回の不祥事及び一連の問題行動に関する考え方」と題する「今日までの行動の反省を優先し、その機会を与えることがより重要と判断する」などとの記載のある書面が添付されていた。

ノテ支部は、上記第 2 回事前協議において、平成 14 年 2 月 20 日付団体交渉申入書を提出し、①X1 に対する懲戒処分について事前の交渉を経ること、②団体交渉の資料として懲戒に至る経緯・理由の資料を提示すること、③交渉に現認者である Y1 ケア長の出席を求め、また、賞罰委員会の開催日時、メンバー、本人の弁明の聴取等について説明を求めた。これに対し法人は、Y1 ケア長の出席については拒否し、賞罰委員会は 2 月 9 日に開催されたこと、委員のメンバーは公表しておらず、委員の選出は理事長が行うこと、本人の弁明は申立てがあれば行うが、現在はノテ支部との協議を優先していることなどを回答した。

- (5) 平成 14 年 3 月 15 日、X1 の処分に関する第 3 回事前協議が行われた。この協議において法人は、同日付「懲戒処分に関する法人の回答(先の第 2 回事前協議における地域労組の主張に関する見解)」と題するノテ支部宛書面を提出した。同書面には、「今回の不祥事に該当する懲戒項目は、(賞罰規程の第 9 条(1)に該当すると判断致しました。したがって、情状により出勤停止が妥当と判断した次第です」と記載され、さらに、「第 3 回事前協議における法人の回答」として、「第 2 回の事前協議において拝聴した貴労働組合との交渉経過を踏まえ、本人が提出した始末書を考慮し、かつ、本人の責任を明確にすることを前提に、出勤停止 1 日として協議する。尚、法人としては、これまで述べてきたとおり、本人の今後の自覚を促すことが最も重要と認識しており、(1) 今後は、利用者の立場でより良いケアに努めること、(2) 類似事例が発生した場合には『規定に則り処分される』ことを肝に銘じて精進する、以上を前提に、懲戒処分に関して再考の余地有りと考えていることを申し添える」と記載されていた。

- (6) 平成 14 年 3 月 18 日、法人は、「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、職場内に回覧、掲示した。

同ニュースには、X1 の個人名を表示することなく、「組合員の懲戒処分に関する第 3 回事前協議」において「法人は今回も誠実に協議し、誠意をもって回答したものの、未だ妥結に至っていない。前回提示した出勤停止 10 日間は、これを期に十分反省し復帰後に期待するとの願いからの処分であったが、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有りとしている。何故、処分が軽くなったのかについては、団交出席者だけではなく、全職員に係る問題であることから、第 3 回目の協議について、法人本部ニュースを活用し周知すべきであると判断いたした」と記載され、上記(5)の法人の回答書面が添付されていた。

- (7) 組合三者は、平成 14 年 4 月 16 日、同日付「団体交渉開催再申入書」を提出した。同申入書は、X1 に対する処分問題については、X1 の行為を現認したとされる Y1 ケア長の団体交渉への出席が真相解明のため必要であるとしていた。ノテ支部は、同申入書を組合掲示板に掲示した。
- (8) 平成 14 年 5 月 7 日、法人と組合三者の団体交渉が行われた。法人は、同日付「“団体交渉開催再申入書”に対する法人の回答」と題する書面を提出した。同書面では、X1 に対する処分問題に関しては、「規程で許される最も軽い出勤停止 1 日とし、かつ、条件つきながら、『処分については、再考の余地有り』とまで歩み寄ってきました。しかし、本件発生後 3 ヶ月が経過した現在、更に長期化させることは、施設運営上支障をきたす恐れがあり、かつ当該者も望んでいないと推察するとともに、この 3 ヶ月間充分に反省し戒めをうけたものと判断されます。よって、当該者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邁進されんことを期待し、本件に関するケアワーカーの懲戒処分を取り下げることと致します」とされていた。さらに、Y1 ケア長の団体交渉への出席について、処分を取り下げた以上、出席の必要性はない旨記載されていた。
- (9) 同日、X1 は、同月末日をもって法人を退職したい旨申し出た。これに対し、法人は退職を思いとどまるよう慰留した。X1 は、結局、同年 8 月末をもって法人を退職した。
- (10) 平成 14 年 5 月 15 日、両組合は、X1 に対する処分問題について、「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、両組合の運営に支配介入してはならない」こと及び後記 5 の別組合結成に際しての法人の対応について、「別組合役員が職務上の立場を利用して組合員を勧誘する行為を積極的に容認し、別組合結成後直ちにこれとユ・シ協定を締結するなどして組合三者の弱体化を図るなど支配介入してはならない」こと等を求めて、上記 3 の(11)の救済申立てに追加する申立てを行った。
- (11) 平成 14 年 5 月 25 日、法人は、同日付「法人本部ニュース No. 3」を発行した。同ニュースには、枠外に「掲示用」、「無断取り外し厳禁」と記載され、「地

域労組と昨日(24日)団体交渉!前回、法人は更に歩み寄るも、一切進展せず」と題して、X1に対する処分問題について、「法人は前回、Mケアワーカーの懲戒処分取下げを提示した。しかし、旧労組(注:ノテ支部を指す。)は『懲戒解雇に値するともいっているが、軽しく撤回すべきでない。人の名誉をけなしておいて、やばくなったら引っ込めるとは汚い。』と譲らず、平行線のまま推移!」「今回の取下げ理由は、発生後3ヵ月が経過し、1日も早い解決が当該者にとっても、入居者にとっても望ましいと判断したこと。”公共性の高い施設の介護福祉士として、ご利用者の人格の尊重に重大な関心をもつ必要があり、本人の自覚を促す為の戒めと職場の規律を保持する”ことにつき一定の進捗をみたこと。更に入居者が安心できる生活の場の再構築には、全職員の一致協力が不可欠であること。一以上の観点からである。」と記載され、また、「懲戒処分に係る案件は、その処分を取り下げたことから、法人としてこれ以上の譲歩は無理との判断なのだが…」との見出しに続けて「ケアワーカー長の名前が9カ所も掲載されている4月16日付”団体交渉開催再申入書”が、法人から回答書を提出する以前より、地域労組の掲示板に貼られている事実がある。/それに対し、『何故、回答内容を開示しないのか』との職員の声に答えていなかったことに、法人として忸怩たる思いがある。/今日まで何故、法人は職員に周知しないのかとの疑問は当然ではあるが、地域労組が道労委に対し、救済申立てをしている事項であることから自重していたものである。/しかし、名指しで掲載されている職員の名誉回復と、処分取下げの事実・経緯の周知は、全職員に関連する事項であるとの判断によって、今回の法人本部ニュース発行となった次第である」と記載されていた。

5 別組合の結成

- (1) 平成14年2月22日午後7時頃、Y3と、別組合結成時に別組合の副執行委員長となったX7(法人の施設「みやび」所属。以下「X7」という。)及び同執行書記長となったX8(「幸栄の里」所属。以下「X8」という。)の三名は、当時のゼンセン同盟北海道支部を訪ね労働組合の結成について相談した。

翌23日、別組合の結成準備委員会がゼンセン同盟北海道支部の会議室で開催された。

同月27日、ゼンセン同盟北海道支部の会議室において、別組合の結成準備委員会が開催され、その後、結成大会が開催された。結成大会には、上記3名が出席し、組合綱領、組合規約、予算、役員などが決定された。結成大会時点における別組合の組合員数は、11名であった。

- (2) 別組合は、平成14年2月28日、法人に対して、組合結成通知及び団体交渉

の申し入れを行った。また、別組合は、同日からゼンセン同盟北海道支部の全面的な支援のもとで加入活動を開始した。

この加入活動において、Y4 事務長は、同日及び翌 3 月 1 日の 2 日間にわたって有給休暇を取得して「幸栄の里」で組合勧誘活動を行った。また、Y3 は、同年 2 月 28 日欠勤届を提出し、翌 3 月 1 日は有給休暇を取得して「げんきのでる里」で事務長室に職員を呼び出すなどの方法により組合勧誘活動を行った。同人が勧誘した職員の中には、勤務時間中の職員もいた。Y3 は、それ以降も組合勧誘活動を続けたが、その方法は、法人の施設内で職員を電話等で呼び出して別組合への加入を求めるといったものが主体であった。また、Y3 は、新規採用となった職員について、勤務開始の日呼び出して別組合への勧誘を行ったことがある。

法人は、別組合の結成時に、別組合に対して勤務時間中の組合活動は行わないよう求め、Y3 が勤務時間中である職員に対して加入勧誘を行ったことについて口頭で注意を行ったことがある。

法人においては、各施設の事務長は、施設内の各部門にまたがって、経理や給与に関する事務を行い、また、求人活動の窓口としての役割も果たしていた。

同年 3 月 4 日、法人と別組合の団体交渉が行われた。この団体交渉においては、労働協約が締結され、別組合が要求したユニオン・ショップ制に関する条項が次のとおり定められた。

「第 2 条 法人に雇用された従業員は次に該当する者以外は組合員とする。

- ① 労働組合法により組合員となれない者
- ② そのほか、法人と組合が協議して決めた者

第 3 条 法人は、組合に加入しない者及び組合から除名された者は原則として解雇する。ただし、本人が異議を申し立て、法人が解雇を不相当と認めるときは組合と協議する」

同条項については、別組合の要求に対して法人は、当初は職員の過半数を組織しているかを問題としたが、別組合が、組合員組織対象者 206 名中 118 名を組織している旨を説明したところ、法人が締結に応じたものである。

(3) 平成 14 年 3 月 5 日、法人は、「法人本部ニュース No. 5」を発行し、職場内に回覧、掲示した。

同ニュースは、「オールノテユニオンとの交渉結果」と題し、上記の同年 3 月 4 日に行われた団体交渉において「要求書の大部分について妥結に至った」旨及び「ユ・シ協定の締結」との見出しで、「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、ひと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。管理職組合や従業員組合といった従来の枠組みを超越し、法人内の職員誰もが加入できる理想的な組織だそうです、……現在、先に結成された組織と今回のオールノテユニオン、そしてまだ未加入の職員も存在しているようですが、この大きく分けて3つのグループは、ユ・シ協定により今後、2つに収斂されることに間違いありません」等の記載があり、また、「第1回団体交渉時のオールノテユニオン各執行委員メンバー」と見出しの付された写真が掲載されていた。

- (4) 平成14年3月7日、当時「ふるさと」の施設長を兼務していたY5本部長は、同施設の看護師であったX4と面談した。この面談においてY5本部長は、同月31日に雇用期間満了となるX4に対して、継続勤務を求め、正職員になること、それができないなら1時間の勤務延長をすることを求め、また、時給単価の引き上げを行う旨告げた。X4は、正職員になること及び勤務延長はできない旨回答し、また、時給単価の引き上げについては、他のケアワーカーとのかね合いがあるので遠慮する旨回答した。このやり取りの後、Y5本部長は、X4に、新しい組合ができたので加入してほしい旨述べた。X4が、考えさせて欲しい、としたことに対して、自分は前職時代(Y5本部長は元銀行員である。)に、ユニオン・ショップ制だったので、入社と同時に上司から書類を渡されて組合員となった、と話した。さらに、別組合に入らなければ3月末で解雇になるのか、とのX4の質問に対して、Y5本部長は、そのようなことはない旨述べた。

また、X4は、上記に先立って、同年2月28日勤務時間終了後、Y6事務長(別組合の組合員)から別組合加入の勧誘を受けた。Y6事務長は、X4に対し、別組合は事務長まで入れる組合である旨及びユニオン・ショップ制をしくので、いずれかの組合に加入しなければならないこととなっている旨を述べた。なお、X4は、同日、勤務時間中に、Y6事務長のところへ行くよう伝言を受けていたが、他の職員が同事務長に呼び出されて別組合加入の勧誘を受けていたので、Y6事務長の用件は別組合への勧誘であろうと推測して、勤務時間終了後に行ったものである。

なお、X4は、同年3月20日に行われた契約更新の際に、Y6事務長から、ノテ支部に加入していたのかと聞かれ、3月上旬に同支部に加入した旨回答した。同人は、上記のY6事務長による別組合への加入勧誘が行われた後である同月6日ころにノテ支部に加入したものである。

- (5) 平成14年3月11日、別組合と法人は事務協議を行い、団体交渉ルール等について確認を行った。

同協議の開催の前に「14.3.11 オールノテユニオン三役との事務協議」と題

し、「法人出席者 Y7 理事、Y8 参与」、「組合出席者 Y3 委員長・X7 副委員長・X8 書記長」、「場所ふるさと会議室」とし、また、「1. 現状の把握」として「(1) 色分けシミュレーション(資料参照の上、説明)、(2) げんきのでる里の状況、(3) ユ・シ協定の有効活用」、「2. 当面の活動強化策」として「(1) 未加入者の対応(組合が積極的に加入促進を図る)、(2) 新規採用者の対応(法人が説明し、組合が勧誘する)、(3) 地域労組組合員の対応(法人は契約更新時も触れない)」、「3. 組織強化の検討課題」、「4. 組織拡大の具体的先戦術」、「5. 教育・宣伝活動の推進」などと記した書面が作成された。

なお、同書面の「3. 組織強化の検討課題」の項に「(5) 現在の活動家」として各部署毎に氏名が記載されているが、これらの者のうち、「幸栄の里」の「Y4」は同施設の事務長、「げんき」の「Y3」は同施設の事務長、「Y11」はケアワーカー長、「Y12」はケアワーカー主任、「ふるさと」の「Y13」は同施設のケアワーカー長、「X9」及び「X10」はソーシャルワーカー、「みやび」の「X7」は同施設のソーシャルワーカーであり、いずれもノテ支部の組織対象ではなかった(ノテ支部は、前記の結成時の法人との交渉の経過からこれらの職位にある者については課長職相当であるとして、非組合員の範囲に含まれるものと解していた(前記2の(6)のア参照。))。

- (6) 平成14年3月末頃、別組合は、組織拡大のための資料を作成した。同資料は、同月31日現在で、法人の施設ごとに、職員の施設内における役職等、氏名、各人についての加入組合(地域労組組合員には「●」が、別組合の組合員には「○」が付されていた。)が一覧できるように作成されたものであった。資料には、施設長や副施設長など、別組合の組合員としての資格のない者も掲載されている。

また、退職する者については、ノテ支部組合員、別組合員、非組合員のいずれについても退職の日付が記載されている。このうちには、「5月13日退職」者1名、「6月30日退職」者2名が含まれ、「6月30日退職」者はいずれもノテ支部の組合員であった。

- (7) 平成14年4月11日、別組合は、「躍進大会」を開催した。

大会終了後行われた懇親会には、Y2 理事長、Y14 専務理事(Y2 理事長の妻)、Y5 本部長、Y8 参与、X9 施設長、Y1 ケア長、Y7 「げんきのでる里」副施設長、Y15 看護師長(兼副施設長)らが別組合の招待を受けて出席し、激励の辞や祝辞を述べた。

- (8) 平成14年4月16日、組合三者は前記4の(7)のとおり「団体交渉開催再申入書」を提出した。同申入書には、前記の X1 に対する処分問題のほか、「この前まで使用者側の団体交渉要員として団体交渉に出席していた管理職らが中心と

なって、堂々と勤務時間中や新規採用者の面談の場まで利用した勧誘活動は、明らかに労組法から逸脱し当組合に対する不当労働行為に該当します。/また、使用者側の人事権などをちらつかせた勧誘方法や、この間の Y2 理事長を始めとする幹部職員らの言動から見ても、この度の第二組合は労組法上の労働組合といえるのか大変疑問」として、Y4 事務長及び Y3 の団体交渉への出席を求めた。

第 4 当委員会の判断

1 争点①について

(1) 争点①の a(「法人本部ニュース No. 1」及び「法人本部ニュース No. 3」の掲示、回覧が不当労働行為に当たるか)について

ア 法人は、平成 13 年 11 月 23 日、本件「法人ニュース No. 1」を発行し、これを職場内に回覧、掲示し、また、同年 12 月 17 日には本件「法人ニュース No. 3」を発行して乱同様に回覧、掲示した。

「法人ニュース No. 1」は、「組合側の『不当労働行為によって労働委員)会に申し立てる』との頻繁な発言は根拠なきものであり、これらの発言の繰り返しは一種の脅迫行為」、「現職の不適合者として異動を執行せよ、との組合側の主張は事実上の退職強制である」、「(Y1 ケア長の X2 支部長、X1 に対する名誉毀損での「告訴」を)法人は全面的に支持する」、「Y1 ケア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」、「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えない」などとするものである。また、「法人本部ニュース No. 3」は、「団体交渉のプロ(地域労組・X3 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」、「『不当労働行為』と呼ぶに値するほどの問題は特に見当たらない。逆に、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の方である」などとする「北方ジャーナル」誌の記事を紹介するものであった。

イ 法人の上記一連の言論のうち、「法人本部ニュース No. 1」の内容についてみると、たしかに、組合三者は法人との団体交渉ないし事務折衝において、「(公聴会における組合員の発言に対して)Y1 ケア長が組合員に圧力をかけており、これは不当労働行為に該当する」、「この間の経緯は同ケア長の配置が組合弾圧を狙いとしたものであるとの感を強くさせるものだ」などとして、救済申立てを行う旨を述べているが、労働組合が不当労働行為が行われていると考える場合には、不当労働行為をやめなければ救済申立てを行う旨を使用者に申し向けてその中止を求めることにはなんら問題はないというべきである。これを組合三者の「脅迫行為」と評することはできず、「脅迫行為」とした法

人の表現は不穏当かつ不適切なものといわざるをえない。

また、組合三者は、団体交渉等において、Y1 ケア長の指導・教育が不適切であり、入所者の人権を無視した行為を行っているとか、部下の人権を侵害しているなどとし、研修や注意を行う時期は過ぎてしまっていると主張したものの、同人の解雇を法人に対して要求した事実は認められず、同人に退職するよう求めた事実も存しない。法人は、それらの具体的事实在ないにもかかわらず、組合三者に真意を確認することなく、自らの解釈のみにより「退職強制」していると職員全体に伝達したものであって、このような法人の対応は適切なものということとはできない。

さらに、Y1 ケア長による「告訴」を全面的に支持するとしたことについては、同人が名誉毀損にあたるとしてしているのは、①同人がノテ支部潰しをねらいとして配置された旨及び入所者の人権を無視し、また、部下の人権を侵害しているなどとの旨の公聴会における X2 支部長発言、並びに②組合三者が X1 から聴取した同人に対する Y1 ケア長の不適切な指導・教育の具体的事例であると解される。しかしそれらは、組合三者と法人との話し合いの場としての「公聴会」において組合三者による調査の結果として発言されたものであって、ノテ支部組合員全員に対してや、法人職員一般に対して公表したというものではない。これに対し、法人は、法人職員一般に対し、Y1 ケア長からの聴き取りを基に名誉毀損との同人の見解を支持する立場を宣言したのみならず、同人の「告訴」をも「全面的に支持」と表明したものである。そして法人は、そうするうえで組合三者の主張との事実関係の食い違いについてさらに調査を行って事実を明らかにしようとしたとは認められない。法人のこのような態度表明は、法人職員一般に対し、X2 支部長ら、ひいては組合三者が、極めて理不尽な行為を行っているかの印象を与えるおそれの大きいものといわざるをえない。したがって、法人が、Y1 ケア長が X2 支部長及び X1 を「告訴」することを「全面的に支持」と明言したことは適切な対応とはいえない。

ウ 「法人本部ニュース No. 3」の内容については、同ニュースによって紹介された月刊誌の記事の内容は、地域労組が、不当労働行為がないにもかかわらず救済申立てを行い、また、「施設職員をたきつけ無理難題を押しつける」など「歪んだ労働運動」を行っているとするものであり、読む者をしてノテ支部についても同様ではないか、と思わせるものである。法人は、同記事の回覧、掲示は、福祉関連の話題を広く職員に周知することが目的であったとするが、同記事では上記でみた地域労組に関する内容が中心となっており、法

人主張の介護保険制度導入に伴う内部改革に関する記載は、A会の特別養護老人ホームにおける労使紛争発生の経過として附従的にふれられているにすぎない。法人の上記主張は失当である。

エ 法人は、上記「法人本部ニュース No. 3」による「北方ジャーナル」誌の記事の回覧、掲示を行ったのに加え、同記事の続編と位置づけられる記事を同様に回覧、掲示している。これには、「地域労組の X3 書記長の横暴ぶり……労働争議の仕掛け人とみられる X3 書記長」、法人では「X3 書記長を(名誉毀損で)提訴した」、「X3 書記長の行き過ぎた言動が労使関係を悪化させ、老人介護の現場に混乱を招いている」などと、あたかも労使紛争の責任があげて地域労組にあるかのごとき記述がなされている。

また、同誌では、法人の Y2 理事長が X3 書記長を名誉毀損で訴えたことが報道されているが、この訴えについては、名誉毀損に当たらないとして請求が棄却され、同判決は、最高裁決定により確定している。

オ 以上でみたように、「法人本部ニュース No. 1」及び「法人本部ニュース No. 3」の回覧、掲示によって、法人は、組合三者と厳しい対立関係にあるなかで、組合三者が「横暴」で「行き過ぎた」、「歪んだ」行動をしており、「現場の荒廃を進行させ」ているとの印象を職員全般に植え付けようとしたものとみることができる。このような法人の行為は、組合三者を批判する言論としても行きすぎたものであり、したがって、法人の行った本件「法人本部ニュース」の回覧、掲示は、両組合の運営に対して支配介入するものであったといわざるをえない。

カ 法人は、本件「法人本部ニュース」の発行、回覧・掲示によってノテ支部の運営や活動は何らの影響も受けていないとし、ノテ支部の組合員数が増加している旨をいうが、本件「法人本部ニュース」の回覧・掲示が同ニュースの内容に照らして支配介入に当たることは上記で判断のとおりであるので、上記法人の主張は採用の限りでない。

(2) 争点①の b(初審命令主文第 1 項が命ずる内容が使用者の表現の自由を無視した違法なものであるといえるか)について

初審命令主文第 1 項は、一般に「法人本部ニュース」の回覧、掲示を禁ずるものではなく、「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・掲示するなどして両組合の弱体化を図り、その運営に支配介入してはならない」ことを命ずるものであることは明らかであり、この点に関する法人の主張は採用できない。

2 争点②(X1 処分問題にかかる法人の対応が労組法 7 条の禁止する支配介入に該

当するか)について

- (1) 法人の賞罰委員会は、平成14年2月9日、X1が同年1月25日正午頃に入所者に対して行った排尿介護について不適切な行動があったとして、懲戒解雇に処することが相当である旨の答申を行い、この答申を受けた法人は、X1を10日間の出勤停止に処する旨を決定し、ノテ支部に通知したが、法人は、同支部との協議の結果、X1に対する処分について、出勤停止1日と変更し、結局、処分を行わないこととした。
- (2) X1の行為については、それが不適切なものであったことは、X1本人も認めるところであり、そのような不適切な行為については、懲戒処分の要否、内容が問題とならざるをえない。
- (3) ところで、X1に対する処分の審議を行った賞罰委員会の委員については、職員を代表する委員をも含めて理事長がすべて指名したというものであり、また、賞罰委員会の審議は、賞罰規程の定める弁明の機会をX1に対して与えないまま、法人側の作成した資料に基づいて審議を行って懲戒解雇相当との結論を出したのであって、手続きの面でも問題なしとしない。そして、X1の不適切な行為については、法人主張のように高齢者介護の基本的な心構えにもとるものであったとしても、その態様に照らせば、懲戒解雇を相当とした賞罰委員会の結論は重きに失するとの感を否めない。
- (4) しかしながら、法人は、X1の不適切な行為について賞罰委員会の懲戒解雇相当との答申にかかわらず10日間の出勤停止処分と決定して、ノテ支部に対して労働協約に基づく事前協議を申し入れて3回にわたって事前協議を行い、平成14年3月15日開催の第3回事前協議においてX1に対する処分を出勤停止1日と改め、さらに、同年5月7日に行われた団体交渉において、処分を取り下げる、としている。

このように、法人は、X1に対する処分について、出勤停止10日間の措置から出発して、ノテ支部との労働協約に基づき同支部と事前協議を行い、その過程でノテ支部の意見に照らして処分内容について再検討を行い、さらに団体交渉における折衝において処分しない旨を表明し、結果としては、X1の不適切な行為にもかかわらず、何らの処分も行っていないのである。

また、法人は、平成14年5月25日に同日付「法人本部ニュース No. 3」を発行し、「Mケアワーカー」などとX1を特定しうるかたちでX1に対する処分問題の経過を記載し、職場内に回覧、掲示しているが、これは、ノテ支部が、X1に対する懲戒処分問題に関する団体交渉を同人の名前を挙げて要求する同年4月16日付団体交渉開催再申入書を組合掲示板に掲示したことに対し、法人として

の説明を回覧・掲示したものであるということができ、法人がこれによってノテ支部組合員に心理的動揺を与え、また、ノテ支部の弱体化を図ったものとみることはできない。

これらの事情のもとでは、上記(3)でみたところを考慮しても、X1の処分問題に関する対応において、法人が両組合に対する支配介入を行ったとまで断ずることはできない。

3 争点③(法人が、別組合を美化し、別組合の役員が職務上の立場を利用して職員を別組合に加入させる行為を容認するなど別組合の組織拡大を支援したか、また、これらの行為が存在する場合、支配介入に該当するか)について

(1) 法人は、平成14年3月5日に発行し、職場内に回覧、掲示した「法人本部ニュース No. 5」において、別組合について「幅広い考えの方々がひとつにまとまった画期的な組織体である」とか、「法人内の職員誰もが加入できる理想的な組織」であるなどと賞賛し、別組合とはユ・シ協定を締結したことを報じて「3つのグループは……今後2つに収斂される」などと、上記の別組合に対する賞賛と併せて読めば、あたかも別組合への加入を非組合員に対して奨励しているともみることのできる記述をなし、また、「要求書の大部分について妥結」したと、法人は別組合の要求についてはほぼ受け入れる意向であるかのごとく記載した。さらに法人が、同紙に第1回団体交渉時の別組合執行委員メンバーの写真を掲載していることは、法人と別組合の関係が極めて円満、円滑であることを従業員に周知しようとの意図であるとみることができる。

また、法人の組合三者と別組合に対する対応の違いは、同紙に先立って法人が発行した平成13年11月23日付「法人本部ニュース No. 1」、同12月17日付「法人本部ニュース No. 3」等と上記の平成14年3月5日付「法人本部ニュース No. 5」を比較すると明らかである。

このように法人は、別組合を賞賛、奨励し、組合三者ないしノテ支部に対する対応とは異なる対応を行ったのである。

(2) 別組合の執行委員長であったY3は、法人の施設内において職員を電話等で呼び出して別組合への加入勧誘を行い、また、新規採用となった職員を勤務開始の日に呼び出して別組合への加入勧誘を行い、Y4事務長も同様に事務長室に職員を呼び出して別組合への加入勧誘を行っている。これらの勧誘活動の中には、休暇を取得して行われたものも少なからずあるが、その場合であっても、法人の施設内において、法人の施設を利用し、さらには、事務長室に呼び出すなどして行われており、これによれば、同人らから勧誘を受けた職員は、法人の管理職である事務長から別組合へ加入するよう求められていると受け止めたもの

と推認することができる。そして、法人は、同人らのこのような活動について、Y3 に対して口頭注意を行ったことがあるというものの、それは勤務時間中の職員を勧誘したことによるものであって、上記で見たような法人の管理職が別組合への加入を奨励したことに対するものとは認められない。

このように、法人は、Y3 や Y4 事務長が法人の管理職としての地位を利用して別組合への勧誘活動を行っていることについて、これを容認していたものとみることができる。

- (3) さらに、平成 14 年 3 月 11 日開催された別組合と法人の事務折衝に先立って作成された「14. 3. 11 オールノテユニオン三役との事務協議」と題する書面によれば、別組合への勧誘について別組合と法人とが役割分担を行っていたとみることができ、この点からも法人が別組合の組織拡大について支援を行っていたといえることができる。

法人は同書面について、作成への関与を否定し、さらにその内容についても全く関知していないとし、また、別組合の執行委員長であった Y3 は、三役の打合せ用資料として自らが作成したものであり、法人は関与していないと証言している。

しかしながら、同書面については、表題が「オールノテユニオン三役との事務協議」とされていること、「法人出席者」として「Y7 理事、Y8 参与」と、「場所」として「ふるさと会議室」と記載され、また、新規採用者に対して「法人が説明し、組合員が勧誘」し、地域労組組合員に対しては「法人は契約更新時も触れない」など、別組合の内部資料として作成されたものとしては不自然な記述がなされ、また、法人との役割分担を行ったものとみることのできる記載があることからすれば、法人、別組合のいずれが作成したかはともかく、両者の協議内容が記載されたものと推認せざるをえない。なお、Y3 証言では、ゼンセン同盟北海道支部から受け取った別の文書ファイルがあり、それを利用して同書面を作成したため表題のような記載が残ったものである、などとしているが、同証言を裏付ける資料はなく、しかも、上記でみたように、法人側出席予定者についての記載があることなどからすれば、上記 Y3 証言は措信しがたいものといわざるをえない。

さらに、上記でみたことに加え、同書面の「色分けシミュレーション(資料参照の上、説明)」との記載からすれば、別組合の単なる内部討議資料として作成されたものとみることについては躊躇せざるをえない。同書面については、法人が新規採用者(契約更新者を含む)に対する面接の際などを利用して別組合との間にユ・シ協定が締結されていることを説明していることなど、同書面の記

載内容に合致した行為が法人によって現実に行われているのであり、このような事情からすれば、法人が直接関与して同書面を作成したかどうかはともかくとして、法人はその内容について了知し、これに沿って行動していたと推認することができる。

同書面については、Y5 本部長及び Y8 参与が、同書面が提出された初審における第 3 回審問(平成 15 年 8 月 26 日)後に Y3 にそれぞれ面会して確認、抗議をした、これに対し Y3 が申し訳ないとしたが、作成者は確認できなかった旨を初審において証言した。これに対し、Y3 は、当委員会における審問(平成 16 年 6 月 11 日実施)において、甲 31 号証について、法人からの確認、抗議を受けたことはない旨証言している。この点について、法人は、「法人側から Y3 事務長に対し抗議があったときから、かなり時間的に経過しており Y3 の記憶減退により明確な記憶がなかったとしても全く不自然ではない」と主張している(法人平成 16 年 9 月 10 日付最終準備書面 90 頁)。しかしながら、甲第 31 号証が提出されたのは当委員会における Y3 証人に対する取り調べの 10 カ月程度以前に過ぎず、法人の主張は妥当しないのであり、結局、Y5 本部長、Y8 参与の証言は措信しがたいものであり、法人が同書面について全く知らなかったとか関与していないとすることは合理的ではない。

なお、法人は、甲第 31 号証について、違法に収集されたものである疑いがある旨をいうが、その疑いを裏付ける疎明はない。

- (4) また、平成 14 年 3 月末日頃別組合が組織拡大の資料として作成した「ゼンセン同盟オール・ノテ・ユニオン組合員数」は、施設長をはじめ別組合の組合員資格のない者が含まれ、また、退職者については、同年 5 月 13 日、あるいは 6 月 30 日退職者も表記されているなど、法人による資料提供を推認せざるをえず、これは、法人が別組合の組織拡大を支援したことの徴表とみることができる。
- (5) さらに、法人の Y5 本部長や Y6 事務長は、X4 の契約更新に際して、正職員とすることや時給のアップ等を提示して別組合への加入を求めている(第 3・5・(4))。

法人は、X4 証人の証言には信憑性がない旨主張し、Y5 本部長は X4 との面談において労働組合の問題について X4 が説明を求めたため、これに回答し、別組合とのユニオン・ショップ協定について説明した旨をいうが、同人が契約更新の面談において、法人の本部長である Y5 本部長に対して、わざわざ、新たな組合ができたのかなどとの、法人の本部長が本来関知するはずのない事柄に関する質問を行ったとは推察しえず、Y5 本部長の上記陳述は措信しがたい。

- (6) 以上の検討によれば、法人は、ことさらに別組合を賞賛して、組合三者と別

組合との取り扱いの差異を職員に知らせ、ノテ支部の法人職員に対する影響力を減殺するなどし、また、別組合の組織拡大を支援して組合三者の法人内における組織力、交渉力を削ぎ、ノテ支部の弱体化を図ったものといわざるをえず、それによって組合運営に対する支配介入を行ったとみざるをえない。

(7) したがって、法人の主張は理由のないものである。

4 なお、法人は、ポスト・ノーティス命令は、救済命令として合理性のないものである旨主張するが、本件にあっては、法人の行為のうち支配介入に当たると判断されるものについて、その旨を職員及び関係者に周知徹底させ、法人による同種行為の再発を抑制することが必要であると判断されるのであるから、法人の主張は採用できない。

以上のとおり、X1 に対する処分問題についての法人の対応についてはこれを不当労働行為であるとまで断ずることができないことは前記 2 のとおりであり、この部分に関する初審命令は法人の再審査申立てに基づいて取消しを免れないが、その余の点に関する法人の主張はいずれも理由のないものであり、これらの点に関する本件再審査申立ては棄却を免れない。

よって、労組法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 17 年 7 月 20 日

中央労働委員会

第二部会長 菅 野 和 夫 ⑩