

# 命 令 書 (写)

申 立 人 全国一般労働組合福岡地方本部  
執行委員長 X<sub>1</sub>

被申立人 社会福祉法人栄光福祉会  
理事長 Y<sub>1</sub>

上記当事者間の福岡労委平成18年(不)第4号栄光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19年3月23日第1735回及び同年4月13日第1736回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員石井志津子、同丑山優、同渡邊富美子、同松坂徹也、同川嶋四郎及び同矢野正彦が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、平成17年11月7日付けで行った申立人組合員X<sub>2</sub>に対する減給処分を撤回し、同人に対し、当該処分による給与減給額26,325円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対して退職を強要する言動をするなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しの交付の日から7日以内に、次の文書を申立人組合に手交するとともに、A2判の大きさの白紙(縦約60センチメートル、横約42センチメートル)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職員の見やすい場所に14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 X<sub>1</sub> 殿

社会福祉法人栄光福祉会

理事長 Y<sub>1</sub>

当社会福祉法人が、平成17年11月7日付けで行った貴組合員X<sub>2</sub>氏に対する減給処分並びに同月28日及び同月29日に行った貴組合員X<sub>3</sub>氏に対する退職強要は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。

よって、陳謝するとともに、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

本件は、被申立人社会福祉法人栄光福祉会（以下「法人」という。）に勤務する申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）の筑後支部栄光園分会書記長X<sub>2</sub>（以下「X<sub>2</sub>」という。）が病気静養のための休暇期間中に訪問介護員養成研修2級課程（以下「ヘルパー研修」という。）を法人又は上司に許可を得ることなく受講したこと等を理由に、法人が平成17年11月7日付けで同人に減給処分を行ったことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に該当し、また、同月28日に法人のY<sub>2</sub>人事労務部長（以下「Y<sub>2</sub>部長」という。）が、同月29日に法人のY<sub>1</sub>理事長（以下「Y<sub>1</sub>理事長」という。）らが組合員X<sub>3</sub>（以下「X<sub>3</sub>」という。）に対して行った言動が退職を強要するものであり同条3号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てられたものである。

## 2 請求する救済内容

- (1) 法人は、平成17年11月7日付けで行ったX<sub>2</sub>に対する減給処分を撤回し、当該処分がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 法人は、申立人組合員に対して退職を強要する言動をするなどして、組合に支配介入してはならない。
- (3) 上記(1)及び(2)に係る謝罪文の手交及び掲示

## 3 本件の争点

- (1) 法人がX<sub>2</sub>に対して行った、病気静養のための休暇期間中に法人又は上司に許可を得ることなくヘルパー研修を受講したこと等を理由とした平成17年11月7日付けの減給処分に、合理的理由があるか。また、同処分は、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当するか。
- (2) 平成17年11月28日Y<sub>2</sub>部長が、同月29日Y<sub>1</sub>理事長らがX<sub>3</sub>に対して行った言動が退職を強要するものであり、労組法7条3号の支配介入に該当するか。

## 第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

### 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、本件申立時において福岡県内に組合筑後支部（以下「筑後支部」という。）外5支部、組合員数2,219名を有する。

組合には、平成10年8月に法人に勤務する職員により結成された筑後支部栄光園分会（以下「分会」という。）があり、本件申立時における分会員は、8名である。

なお、法人には、分会の外、平成17年2月頃に法人に勤務する職員により結成された栄光園職員組合（以下「職組」という。）がある。

#### (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。）を運営する社会福祉法人で、本件申立時における職員数は、30名である。

なお、栄光園の施設長は、Y<sub>1</sub>理事長が兼任している。

## 2 本件申立て前の労使間の紛争

組合と法人との労使間には、本件申立て前にも、次のような紛争があった。

### (1) 15不7号事件

平成15年4月14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体交渉（以下「団交」という。）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（福岡労委平成15年（不）第7号事件。以下「15不7号事件」という。）を行った。

同年7月29日、当委員会において和解が成立し、組合と法人は、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を締結し、同年8月4日、組合は申立てを取り下げた。

[当委員会に顕著な事実]

### (2) 賃金引下げに伴う民事訴訟

組合と法人は、15不7号事件の和解協定に基づき団交を行ったが、平成15年度給与規程改定問題については労使の合意が得られず、団交は打ち切られた。そこで、平成16年1月16日、当時の全分会員7名は、平成15年4月の給与規程改定に伴い引き下げられた賃金と引き下げられる前の賃金の差額の支払いを求めて、福岡地方裁判所久留米支部に民事訴訟を提起した。平成17年7月22日、同支部は、法人に対し差額分の支払いを命じる判決を言い渡した。法人は、これを不服として福岡高等裁判所に控訴したが、平成18年5月、同裁判所は、これを棄却した。

[甲第14号証、第1回審問X<sub>4</sub>証人陳述（以下「甲14」、「審①X<sub>4</sub>証人」と略記。以下これに準じて表記。）]

### (3) 16不3号事件

平成16年4月27日、組合は、同月1日に実施された就業規則の変更に関する団交を法人が正当な理由なく拒否したとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（福岡労委平成16年（不）第3号事件。以下「16不3号事件」という。）を行った。

これに対し、当委員会は、平成17年3月24日付けで法人に対し、平成16年4月1日実施の就業規則変更に関する誠実団交の応諾を命じると

ともに、法人が団交を誠実に行わなかったことに対し今後そのようなことを行わないよう留意する旨の文書の組合への交付及び栄光園内での掲示を命じる旨の全部救済命令を発した。

なお、Y<sub>2</sub>部長は、法人の顧問として16不3号事件では被申立人の補佐人となり、平成17年1月1日付けで法人の人事労務部長として採用された。

[乙36、当委員会に顕著な事実]

### 3 16不3号事件の命令履行状況

- (1) 平成17年3月31日、法人は、16不3号事件の命令で命じられた文書を栄光園の支援員室内に掲示した。文書の掲示に当たって、同日、同室で行われた朝礼において、Y<sub>2</sub>部長は、職員に対して、文書掲示に至った経緯を説明し、「この仕返しは、私は絶対に忘れない」と述べた。また、翌4月1日、法人は、上記命令で併せて命じられた掲示文書と同じ内容の文書の組合への交付を行った。

[甲18、審①X<sub>4</sub>証人、審⑤X<sub>4</sub>証人]

- (2) 6月2日、組合と法人は、16不3号事件の命令で命じられた平成16年4月1日実施の就業規則変更に関する団交を行った。団交の席上、X<sub>4</sub>分会長は、Y<sub>2</sub>部長に対し、3月31日の朝礼において同人が上記(1)の発言を行った事実を確認したところ、Y<sub>2</sub>部長は発言したことを認め、「法人としては不当労働行為はなかった」、「労働委員会が勝手に法人の主張を否定しただけで、法人の主張は間違っているとは思わない」などと述べた。

[甲14、甲18、審①X<sub>4</sub>証人、審②Y<sub>2</sub>証人、審⑤X<sub>4</sub>証人]

### 4 ヘルパー研修及び法人の休暇制度等

#### (1) ヘルパー研修

法人においては、職員に対し、訪問介護員2級の資格を取得することを奨励していた。

訪問介護員2級の資格は、都道府県知事の指定する実施機関が国の定めた講義、実技及び実習のカリキュラムのもとに行う研修課程を修了した者が取得することができ、法人は、職員が訪問介護員養成研修2級課程（へ

ルパー研修)を受講するに当たっては、勤務スケジュールを作成する際、研修日を職員の希望により法人の就業規則17条1項1号に規定する休日(以下「公休」という。)に指定するなどしていた。なお、職員がヘルパー研修を受講するに当たっては、申込手続は職員自身が行い、受講費用は職員が全額自己負担していた。また、法人は、ヘルパー研修を受講する職員に対して、事前に研修日程表の提出を求めていたが、毎回の研修受講の都度、受講した旨の報告は求めてはいなかった。

[審②Y<sub>2</sub>証人]

(2) 法人の休暇制度等

ア 職員の休日は、法人の就業規則において、次のように定められていた。

(休日)

第17条 職員の休日は次のとおりとする。

- (1) 1ヶ月が30日迄の月にあつては8日、31日迄の月にあつては9日を休日とし指定する。
- (2) 年末年始(12月1日から1月31日までのあいだ7日を各人に指定する)
- (3) お盆休日(8月1日から9月30日のあいだ5日を各人に指定する)
- (4) その他、園が指定する日

2 業務の都合上、必要やむを得ない事情がある場合は、あらかじめ指定された休日を振替えることがある。

[乙13]

イ 職員には、勤続年数に応じて定められた日数の年次有給休暇(以下「年休」という。)が付与され、本人の結婚、家族の死亡等の場合は、特別休暇が与えられた。また、法人には病気休暇の制度はなく、職員が、病気その他やむを得ない事由で欠勤等をするときは、予め書面をもって施設長に届け出てその許可を受けなければならないと就業規則に定められていた。

[乙13]

ウ 法人は、職員が、年休、特別休暇等を取得し、勤務変更を申し出、又

は遅刻、早退、欠勤等をするに当たっては、「(休暇・変更・遅刻・早退)届」という書面(以下「休暇等届」という。)を提出させていた。休暇等届には、理由を記載する欄があるが、年休の場合、理由が記載されていなくても、法人は休暇等届を受理していた。また、休暇等届には、職員の休暇中に施設内で突発的事故等が発生した場合に備えて、緊急連絡先の電話番号欄があり、法人は、職員にその記載を義務付けているが、職員が休暇中に所在及び行動を随時報告することは求めてはいなかった。

[乙4、審②Y<sub>2</sub>証人]

エ 栄光園の職員の勤務スケジュールは、毎月20日頃、Y<sub>2</sub>部長が翌月の「勤務体系表」を作成し、職員に周知していた。勤務スケジュールを変更する場合、Y<sub>2</sub>部長は、事前に当該職員の都合を確認していた。

[審③X<sub>3</sub>証人、審③X<sub>5</sub>証人]

## 5 X<sub>2</sub>に対する減給処分

### (1) X<sub>2</sub>の組合活動等

X<sub>2</sub>は、平成4年4月1日、栄光園において障害者の支援等の業務を行う支援員として採用された。

X<sub>2</sub>は、平成10年8月の分会結成以来本件申立時まで、分会の書記長を務めており、前記2(2)の民事訴訟において原告として証言し、16不3号事件においても、申立人側証人として証言を行った。

[審①X<sub>2</sub>証人、当委員会に顕著な事実]

### (2) X<sub>2</sub>のヘルパー研修受講開始

ア 平成17年7月20日、X<sub>2</sub>は、財団法人福岡県市町村振興協会主催のヘルパー研修を受講する旨、Y<sub>2</sub>部長に申し出たところ、Y<sub>2</sub>部長は承諾し、X<sub>2</sub>は研修日程表を提出した。X<sub>2</sub>が受講する筑後Cブロックの研修スケジュールは、8月17日から10月31日までの間に21回の講義及び実技の研修が行われることとなっていた。

[乙1、乙36、審①X<sub>2</sub>証人、審②Y<sub>2</sub>証人]

イ 7月22日、X<sub>2</sub>とY<sub>2</sub>部長は、ヘルパー研修受講日の休暇の取扱いについて話し合い、Y<sub>2</sub>部長は、8月の勤務スケジュールは既に職員に周知済みで動かさないため、同月については受講日が出勤日に当たる日は

年休を取得するようX<sub>2</sub>に伝えた。そこで、X<sub>2</sub>は、8月に行われたヘルパー研修については、17日、19日及び31日を年休で、22日及び26日を公休で受講した。

[乙1、乙15、乙36]

ウ 9月に行われるX<sub>2</sub>の7回のヘルパー研修の受講日については、9日、14日及び30日が公休に指定され、5日、21日、26日及び28日は年休を取得することとなった。

[乙1、乙15、審①X<sub>2</sub>証人]

(3) X<sub>2</sub>の病気による年休取得

ア 平成17年9月7日、X<sub>2</sub>は、前月20日頃から睡眠中に喘息の発作のような症状が出るようになったため、Y<sub>2</sub>部長に対し、宿直勤務を外してもらうよう要請した。これに対し、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>2</sub>に診断書を提出するよう指示し、その上でY<sub>1</sub>理事長に相談する旨回答した。

[甲9、乙31、審①X<sub>2</sub>証人、審②Y<sub>2</sub>証人]

イ 9月8日、X<sub>2</sub>は、気管支炎（喘息様気管支炎）により2週間程度の加療を要する旨の診断書を法人に提出し、Y<sub>3</sub>副施設長（以下「Y<sub>3</sub>副施設長」という。）、Y<sub>2</sub>部長及びX<sub>5</sub>主任（以下「X<sub>5</sub>主任」という。）と今後の対応について話し合った（以下この日の4者の話し合いを「9.8四者協議」という。）。その際、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>2</sub>に対し、年休で2週間休んではどうかと提案した。そこで、X<sub>2</sub>は、公休、従前に取得していた年休等を併せて、翌9日から24日までの16日間の勤務を休むこととし、理由欄にそれぞれ「私用（病気休養のため）」と記載し、10日から12日まで、15日及び16日、18日及び19日並びに23日及び24日の計9日間の年休を届け出る4通の休暇等届を法人に提出した。

また、9.8四者協議の際、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>2</sub>に対し、休暇中は病気治療にしっかり努めるよう述べるとともに、病気悪化により宿直勤務ができなくなると将来準職員にもなりかねない旨述べた。

[甲9、甲12、乙3、乙15、乙28、乙31、乙37、審①X<sub>2</sub>証人、審②Y<sub>2</sub>証人、審③X<sub>5</sub>証人、審④Y<sub>3</sub>証人]

ウ X<sub>2</sub>が勤務を休んだ9月9日から同月24日までの間（以下「本件休暇期間」という。）の同人の休暇の形態は、次のとおりである。

(ア) 公休 9日、13日、14日及び22日

(イ) お盆休日 17日及び20日

(ウ) 年休

a 9月8日前に取得していた年休 21日

b 9月8日に取得した年休 10日から12日まで、15日、  
16日、18日、19日、23日及び24日

[乙15、乙28]

(4) X<sub>2</sub>の本件休暇期間中等のヘルパー研修受講

平成17年9月9日からの本件休暇期間中、X<sub>2</sub>は、勤務を休んだ。しかし、ヘルパー研修は、3回を超えて研修を欠席すると理由の如何を問わず除籍となるため、X<sub>2</sub>は、公休であった同月9日の第7回及び同月14日の第8回並びに従前に取得していた年休であった同月21日の第9回のヘルパー研修を受講した。なお、受講の際、X<sub>2</sub>は、特に法人に受講の許可を受けず、報告、連絡も行わなかった。

また、本件休暇期間後の同月26日及び同月28日、X<sub>2</sub>は、第10回及び第11回のヘルパー研修を受講した。両日については、X<sub>2</sub>は、同月8日前に年休を取得していた。

[乙1、乙8、乙9、乙15、審①X<sub>2</sub>証人]

(5) X<sub>2</sub>のヘルパー研修に関する報告等

ア 平成17年9月29日午前、Y<sub>2</sub>部長及びY<sub>3</sub>副施設長は、X<sub>2</sub>に対し、本件休暇期間中のヘルパー研修の補講日を尋ねた。これに対して、X<sub>2</sub>は、「補講日を書いた紙を今持っていないので、家に帰らないと分からない」と答えた。

また、同日の終礼後、X<sub>2</sub>は、同月30日及び10月1日に無呼吸症候群の一泊検査を受け、その結果を同月3日に聞きに行くため、当日は遅出勤務であるが、30分程遅刻すること並びに受講を予定していた9月30日及び10月3日のヘルパー研修には出席できないが、他の箇所  
で補講が行われることを、Y<sub>2</sub>部長に伝えた。

[乙36、審①X<sub>2</sub>証人、審②Y<sub>2</sub>証人、審④Y<sub>3</sub>証人]

イ 10月3日、X<sub>2</sub>は、検査結果を聞いた後30分遅刻して出勤し、検査結果は特段の異常はなかった旨、Y<sub>2</sub>部長に報告した。

また、同日、X<sub>2</sub>は、Y<sub>2</sub>部長から10月のヘルパー研修受講日はすべ

て年休届を出すよう指示されたため、理由欄に「ヘルパー２級研修受講のため」と記載し、同月５日、同月７日、同月１４日及び同月１９日を年休とする休暇等届を提出した。

[乙５、乙３６、審②Ｙ<sub>２</sub>証人]

ウ １０月４日、Ｘ<sub>２</sub>は、Ｙ<sub>２</sub>部長に対し、欠席した９月３０日及び１０月３日のヘルパー研修の補講の受講について、勤務の配慮を要望した。Ｙ<sub>２</sub>部長は、その補講日及び本件休暇期間中のヘルパー研修の補講日を尋ねたが、Ｘ<sub>２</sub>は、「補講日を書いた紙を忘れた」と答えた。そのため、Ｙ<sub>２</sub>部長は、同月６日までに補講日をＸ<sub>５</sub>主任へ報告するよう、Ｘ<sub>２</sub>に指示した。

[乙３６、審①Ｘ<sub>２</sub>証人、審②Ｙ<sub>２</sub>証人、審④Ｙ<sub>３</sub>証人]

エ １０月６日、Ｙ<sub>２</sub>部長は、Ｘ<sub>２</sub>に電話を架け、本件休暇期間中並びに９月３０日及び１０月３日のヘルパー研修の補講日について尋ねた。これに対し、Ｘ<sub>２</sub>が、ヘルパー研修の「補講日は１１月１９日、同月２７日及び１２月３日に甘木の方である」旨答えた。

また、この日、Ｘ<sub>２</sub>は、Ｘ<sub>５</sub>主任に電話を架け、９月３０日のヘルパー研修のうち、在宅看護の基礎知識の補講日は１０月２７日、同月１６日及び１１月２７日、障害・疾病の理解①の補講日は１０月２７日及び１１月１９日であり、１０月３日のヘルパー研修のうち、医学の基礎知識の補講日は１０月２８日、同月１６日及び１１月２７日、障害・疾病の理解②の補講日は１０月２８日、同月２３日及び１２月３日である旨報告し、Ｘ<sub>５</sub>主任は、その旨を記載したメモをＹ<sub>２</sub>部長に渡した。

[乙６、乙１６、乙１７、乙３６、審①Ｘ<sub>２</sub>証人、審②Ｙ<sub>２</sub>証人、審③Ｘ<sub>５</sub>証人、審④Ｙ<sub>３</sub>証人]

オ １０月１１日、Ｙ<sub>２</sub>部長は、Ｙ<sub>３</sub>副施設長及びＸ<sub>５</sub>主任が同席する場で、Ｘ<sub>２</sub>に対し、ヘルパー研修の補講日について尋ねた。それに対し、Ｘ<sub>２</sub>は、Ｙ<sub>２</sub>部長にもＸ<sub>５</sub>主任にも補講日は報告しており、そのとおりである旨答えた。

[乙３６、審②Ｙ<sub>２</sub>証人、審④Ｙ<sub>３</sub>証人]

カ １０月１２日、Ｙ<sub>２</sub>部長は、法人のＹ<sub>４</sub>次長（以下「Ｙ<sub>４</sub>次長」という。）とともに、久留米赤十字会館に出向き、Ｘ<sub>２</sub>が欠席したヘルパー研修の補講日を尋ねたところ、翌１３日、ファクシミリにより回答があった。

その回答は、X<sub>2</sub>は第11回研修までは受講済みであること、並びに9月30日の第12回研修のうち、在宅看護の基礎知識の補講日は10月27日、同月16日及び11月27日、障害・疾病の理解①の補講日は10月27日及び11月19日であり、10月3日の第13回研修のうち、医学の基礎知識の補講日は10月28日、同月16日及び11月27日、障害・疾病の理解②の補講日は10月28日、同月23日及び12月3日であるというものであった。

[乙9、乙36、審②Y<sub>2</sub>証人]

キ 10月18日、Y<sub>2</sub>部長は、Y<sub>3</sub>副施設長及びX<sub>5</sub>主任が同席する場で、X<sub>2</sub>に対し、本件休暇期間中にヘルパー研修を受講したのではないかと尋ねた。X<sub>2</sub>が受講した旨答えたところ、Y<sub>2</sub>部長は、本件休暇期間中に報告もせずヘルパー研修を受講したことについて、懲罰委員会に諮問するか検討するため、弁明書を提出するよう指示した。

[乙36、審①X<sub>2</sub>証人、審②Y<sub>2</sub>証人、審③X<sub>5</sub>証人、審④Y<sub>3</sub>証人]

ク 10月20日、X<sub>2</sub>は、栄光園施設長あてに弁明書を提出した。その弁明書には、X<sub>2</sub>が宿直勤務を外してもらうようY<sub>2</sub>部長に相談したところ、同部長から診断書に書かれた2週間を休み、その間を年休とするよう言われ感謝したこと、遅刻、欠席が3回を超えると理由の如何を問わず除籍されるため、本件休暇期間中にヘルパー研修を受講したこと、X<sub>2</sub>が担当する利用者には高齢者が多いので、ヘルパー研修を今後の栄光園での仕事に活かしたいことなどが記載されていた。

[乙2、審②Y<sub>2</sub>証人]

(6) X<sub>2</sub>に対する減給処分辞令の交付等

ア 平成17年10月25日、法人と組合との間の覚書に基づき、Y<sub>3</sub>副施設長ら主任以上の役職者7名及びX<sub>2</sub>が出席し、懲罰委員会が開催された。

懲罰委員会の冒頭、同委員会の委員長であるY<sub>2</sub>部長は、朝礼等で報告・連絡を行うよう常々言っているにもかかわらず、X<sub>2</sub>が本件休暇期間中に法人に対して一切連絡しなかったこと及び病気静養を理由に休んだにもかかわらずヘルパー研修を受講したことは、服務規程等に違反するのではないかと述べ、懲罰委員会を開催する趣旨を説明した。X<sub>2</sub>は、「園に宿直を外してもらうよう相談したところ、園の方から療養のため

休むよう言われたため、休ませてもらった。休暇期間中ヘルパー研修も受講したが、休暇後は宿直等の業務にも就いて、園に迷惑をかけないようにしたいと思い、紹介状をもらい、他の大きな病院で様々な検査を受けていた」と弁明したが、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>2</sub>が病気静養を理由とした本件休暇期間中に法人に何ら連絡せずにヘルパー研修を受講したことは、法人の管理体制を理解しない行為であり、厳しい処分を行いたい旨述べ、審議の結果、X<sub>2</sub>に対して懲戒処分を行うことをY<sub>1</sub>理事長に具申することが決定された。

なお、懲罰委員会においては、本件休暇期間中のヘルパー研修の補講日について、X<sub>2</sub>が虚偽の報告を行った旨の言及はされなかった。

[甲12、乙10、乙36、乙37]

イ 11月7日、法人は、X<sub>2</sub>に対し、減給の懲戒処分を行うこととし、次の辞令を交付した。

平成17年11月7日。

X<sub>2</sub> 殿

社会福祉法人 栄光福社会  
理事長 Y<sub>1</sub>

辞 令

貴殿を減給2ヶ月（11月2日分、12月1日分）に処す

理由 貴殿は9月9日から同24日まで病気静養で休暇中にもかかわらず、3日間それぞれ3回に分けてホーム・ヘルパー2級の講習を受けた。何れも法人あるいは上司に許可を得ることなく受講した。更に病気静養後の報告においても講習を受講した事の報告を怠ったばかりか、「受講はしてないので、このままでは除籍になる。是非資格がとれるよう、今後も受けさせてくれ」と虚偽の報告をした。3回、Y<sub>2</sub>人事労務部長が補講の事など尋ねたが、いずれも受講したことは認めなかった。認めしたのは10月18日である。（Y<sub>3</sub>副園長・X<sub>5</sub>主任同席）このことは就業規則第32条・第33条及び第34条1項にそれぞれ違反し同第64条に該当する。よって懲罰委員会による具申をうけて頭書の懲戒処分とする。

★ 病気静養中に報告せずに講習を受講した日

9月9日・9月14日・9月21日

受講等の事を聞くも受講したことを報告しなかった日

9月29日・10月6日・10月11日

[甲2]

ウ 法人の就業規則の規定のうち、上記イの辞令で引用された条文及び懲戒に関する条文は、次のとおりである。

(服務の基本原則)

第32条 職員は法人の使命達成のため誠実に勤務し、且つ職務の遂行にあたっては全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(法令等の遵守)

第33条 職員は、その職務の遂行に際しては法令及び法人の諸規定を遵守するとともに、上司の職務上の指示命令に従わなければならない。

(服務心得)

第34条 職員は常に次の各号に留意して服務しなければならない。

1 職員は相互に職責を理解し協調するとともに常に秩序と品位を保持しなければならない。

(懲戒の事由)

第64条 職員が次の各号の一に該当するときは、情状に応じ訓戒、戒告、減給、出勤停止、昇給停止とする。

(1) 本規則にしばしば違反した場合。

(2) 施設内の秩序風紀を乱した場合。

(3) 故意又は重大な過失により法人、施設に損害を与えた場合。

(4) 施設の職員としてふさわしくない非行があった場合。

(5) 重要な経歴を偽り、その他不正な手段を用いて採用された場合。

(6) 正当な理由なく無断欠勤3日以上に及びなおかつ出勤の督促に応じない場合。

(7) 施設の運営に関し真相を曲げてあるいは嘘の事実を作り上げて宣伝流布し損害をあたえた場合。

- (8) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- (9) 正当な理由なく、勤務の場所を離れ又は業務上必要としない利用者の居室に出入りし勤務怠慢の行為が甚だしいとき。
- (10) 正当な理由なく上司の業務上の指示、命令に従わない場合。
- (11) 相手が望まない性的言動により精神的苦痛を与えたとき
- (12) その他前各号に準ずる不都合な行為があった場合。
- 2 (略)
- 3 (略)

(懲戒の種類)

第65条 前条の規定による懲戒はその情状により次の区分に従って行う。

- (1) 訓戒 説諭し、将来を戒める
- (2) 戒告 始末書を取り、将来を戒める
- (3) 減給 始末書を取り、給与を減額する。但し、一事案につきその額は平均賃金の1日分の半額以内、総額が一給与支払期における給与総額の10分の1を超えない範囲とする
- (4) 出勤停止 始末書を取り、出勤を14日以内停止しその期間の給与を支給しない
- (5) 昇給停止 始末書を取り、次期昇給を1年を超えない範囲内において延期する
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時解雇する。

(弁明の機会)

第66条 懲戒を行う場合は職員に弁明の機会を与えなければならない。

[乙13]

エ 法人は、上記イの懲戒処分に基づき、次の算式により減給すべき1日分の額を8,775円と算出して、X<sub>2</sub>の給与支給額を、11月分は17,550円、12月分は8,775円減額した。

(年齢給 132,900 円 + 職能給 134,000 円) × 12 月 ÷ 365 日 = 8,774.8 円

[乙 1 2]

オ X<sub>2</sub>は、平成 8 年 1 1 月に、施設利用者の保護者に対し、買い物実習について不十分かつ虚偽の説明をし、栄光園に対する不信と不安を招いたとして、また、平成 1 2 年 6 月に、施設利用者を映画鑑賞及び買い物実習に引率した際、事前計画どおりの行動をせず、実習報告書も事前計画のまま訂正せずに提出したとして、法人から、いずれも戒告処分を受けていた。

[審① X<sub>2</sub>証人、審④ Y<sub>3</sub>証人]

カ 平成 1 7 年 1 1 月 1 7 日、組合は、「抗議および申し入れ」と題する文書を提出し、法人に対して、X<sub>2</sub>の減給処分の撤回を求めたが、同月 2 2 日、法人は、処分は撤回しない旨文書で回答した。なお、この回答文書の中で、法人は、X<sub>2</sub>の懲戒処分理由について、「法人が懲戒処分にした理由は 9 月 9 日から 2 4 日までの年休扱いにするのでその間は静養しなさいとの指示に従うことなく、無断でホームヘルパー 2 級講座を受講したことと、そのことについての報告の仕方である。それ以外の理由は全くない」と記載していた。

[甲 3、甲 4]

## 6 X<sub>3</sub>に対する Y<sub>1</sub>理事長らの言動

### (1) X<sub>3</sub>の組合加入等

ア X<sub>3</sub>は、栄光園が設立された平成 4 年に調理員として採用され、その後支援員となった。

平成 1 7 年 2 月頃に職組が結成されると、栄光園の職員は、組合か職組のいずれかに加入したが、X<sub>3</sub>のみは、いずれにも加入していなかった。

[審③ X<sub>3</sub>証人]

イ 職組結成後、X<sub>3</sub>は、Y<sub>2</sub>部長から、組合と職組のいずれにも加入していないのは X<sub>3</sub>のみであり、いずれかに加入すべきである旨度々言われ、また、組合に加入すると法人に反発するような形になる、職組の方は和気あいあいとしているなどとも言われたため、職組に加入すると Y<sub>2</sub>部長に返事した。しかし、X<sub>3</sub>は、職組に加入すれば今後賃金が上がらな

くても法人に反発できないのではないかと考え直し、平成17年9月27日、職組には加入しない旨Y<sub>2</sub>部長に伝えた。すると、Y<sub>2</sub>部長は、「全国一般に加入すればここを辞めたときに福祉関係の職場には就職できなくなるだろうな」、「全国一般に入れば、園長が可愛さあまって憎さ百倍になる」などと述べた。

[審③X<sub>3</sub>証人]

ウ 9月27日、X<sub>3</sub>は、組合に加入し、同月30日、組合は、法人に対し、文書で、X<sub>3</sub>の組合加入を通告した。

[甲1]

エ 10月1日、Y<sub>2</sub>部長は、職員駐車場において、鶏小屋の作業から帰ってくる途上のX<sub>3</sub>に対し、「覚悟はできているのだろうか」と言った。

[甲10、甲13、審③X<sub>3</sub>証人、審③X<sub>5</sub>証人]

オ 10月4日、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>3</sub>を通所支援員室に呼び出し、「これから先は栄光園職員組合の方に入っている職員とごちゃごちゃなるだろうな」、「全国一般に入ったということは園に反発する、喧嘩すること」などと言った。

[甲10、審③X<sub>3</sub>証人]

## (2) 朝礼におけるX<sub>3</sub>の音読

ア 栄光園においては、日曜日を除き、午前8時30分から15分乃至30分間、管理職、宿直明けの職員及び利用者の状況の把握のため出席できない2名の職員を除いた日勤職員が出席し、朝礼を行っていた。

また、法人においては、必要に応じて、業務に関係する新聞記事等を朝礼において職員に音読させることがあったが、平成17年10月に成立し翌年4月に施行される障害者自立支援法（以下「自立支援法」という。）の内容を理解させるため、同法に関する新聞記事等を、10月中旬から11月上旬にかけて、職員に回覧するとともに、朝礼において音読させた。自立支援法に係る音読は、6回程度行われ、1回の朝礼で4乃至5人の職員が、1人3分程度行った。

[審②Y<sub>2</sub>証人、審③X<sub>5</sub>証人、審④Y<sub>3</sub>証人]

イ 10月20日、朝礼において、Y<sub>1</sub>理事長は、X<sub>3</sub>に自立支援法に関する新聞記事の写しを音読させ、X<sub>3</sub>が音読に詰まると、「読みきらんならもう辞めてもらっていい」などと言った。そのため、X<sub>3</sub>が涙ぐみ読

めなくなったため、Y<sub>5</sub>事務長が横につき一緒に読んでやると、Y<sub>1</sub>理事長は、「ここは学校ではない、何をしているのですか」と言った。

[甲10、審③X<sub>3</sub>証人、審③X<sub>5</sub>証人]

ウ 10月24日、同月25日及び11月2日の朝礼においても、Y<sub>1</sub>理事長又はY<sub>2</sub>部長は、X<sub>3</sub>に対し、自立支援法に関する新聞記事等の写しを音読させ、その度にX<sub>3</sub>は、音読に詰まった。そこで、11月2日においては、Y<sub>1</sub>理事長は、他の職員にX<sub>3</sub>が読めないことをどう思うかなどと尋ねた。

[甲10、審③X<sub>3</sub>証人]

エ X<sub>3</sub>が朝礼に出席するのは、月に5回程度であったが、10月中旬から11月上旬にかけてX<sub>3</sub>が朝礼に出席した日には、毎回、職員による自立支援法に関する新聞記事等の音読が行われ、Y<sub>1</sub>理事長又はY<sub>2</sub>部長は、音読者の一人にX<sub>3</sub>を指名していた。

なお、10月以前にも、X<sub>3</sub>は、新聞記事等の音読を行ったことがあり、音読に詰まることがあったが、Y<sub>1</sub>理事長らからそのことについて特に注意されることはなかった。

[審③X<sub>3</sub>証人、審③X<sub>5</sub>証人、審④Y<sub>3</sub>証人]

(3) 11月28日のY<sub>2</sub>部長の言動

ア 平成17年11月21日、栄光園の職員に12月の勤務体系表が配付され、X<sub>3</sub>は12月13日が公休に指定されていた。そこで、X<sub>3</sub>は、同日は食堂を経営している実家の母親を手伝うこととした。

[甲10、審③X<sub>3</sub>証人]

イ 11月28日、X<sub>3</sub>は、本人には事前相談なく12月13日の同人の公休が日勤に変更された旨栄光園のホワイトボードに記載されていたため、Y<sub>2</sub>部長に当日は用事を入れていると相談した。Y<sub>2</sub>部長は、当日は班長以上の職員の全員が利用者の処遇記録の書き方の講習会に参加することとなり、人員配置の関係でX<sub>3</sub>の勤務を変更した旨説明した。これに対し、X<sub>3</sub>は、当日はX<sub>3</sub>の手伝いが見込まれるため多量の弁当を受注した実家の食堂を手伝う予定であり、当日が勤務になってもいいか母親に尋ねたいが、場合によっては難しいかもしれない旨述べた。すると、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>3</sub>に栄光園の仕事と実家の仕事とどちらが大切かと尋ねた。X<sub>3</sub>が「自分は両方とも、仕事も大切だし、家も大切だ」と答えたところ

ろ、Y<sub>2</sub>部長は、「そういう考えであるならば、仕事を辞めなさい」と述べた。そのため、X<sub>3</sub>は、当日は出勤する旨答えた。

[甲10、甲11、乙36、乙38、審②Y<sub>2</sub>証人、審③X<sub>3</sub>証人]

ウ 11月28日の終礼において、Y<sub>2</sub>部長は、出席していた職員に対し、X<sub>3</sub>のように実家の仕事の方が栄光園の仕事より大切というのは、勤務変更の拒否理由にはならない旨述べた。なお、X<sub>3</sub>は、当日は早出勤務であったため既に退勤し、終礼には出席していなかった。

(4) 11月29日のY<sub>1</sub>理事長らの言動

ア 平成17年11月29日、X<sub>3</sub>は、公休であったが、その日の栄光園の朝礼において、Y<sub>1</sub>理事長は、出席していた職員に対して、X<sub>3</sub>が実家の仕事が主で、園の仕事が副であると言ったという事実があれば、それは自主的に退職を申し出たものであり、その事実を確認した上で退職届を受理する旨述べた。

[甲11、乙38、審②Y<sub>2</sub>証人]

イ 同日午前9時頃、X<sub>3</sub>は、今から栄光園に出てくるよう、Y<sub>4</sub>次長から電話で呼び出された。正午頃、X<sub>3</sub>は、Y<sub>4</sub>次長に電話を架け、所用で行けない旨述べ、電話を代わったY<sub>2</sub>部長に出て行かなければならない理由を尋ねたが、Y<sub>2</sub>部長が、Y<sub>1</sub>理事長の業務命令であり断わることはできない旨述べ、X<sub>3</sub>の出勤を促したため、X<sub>3</sub>は、出勤する旨返事した。

[甲10、審③X<sub>3</sub>証人]

ウ X<sub>3</sub>が栄光園に出勤すると、Y<sub>1</sub>理事長、Y<sub>3</sub>副施設長及びY<sub>2</sub>部長は、入所棟事務室において、約50分間、前日のX<sub>3</sub>の発言について質した。

まず、Y<sub>1</sub>理事長は、X<sub>3</sub>が「実家の仕事が主で、栄光園の仕事は副業にしている」と言った旨Y<sub>2</sub>部長から報告を受けたと述べたため、X<sub>3</sub>は、そういうことは言っていないと答えた。これに対し、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>3</sub>が「家の仕事の方が大切だ」と言ったと述べ、X<sub>3</sub>は、再び、言っていないと否定したが、その後も再三再四、Y<sub>1</sub>理事長らは、X<sub>3</sub>が「栄光園の仕事より家の仕事の方が大切だ」と言ったと主張し、X<sub>3</sub>は、Y<sub>2</sub>部長から栄光園の仕事と実家の仕事はどちらが主かと聞かれたことは認めたが、「家の仕事の主だ」と言った事実はないとの回答を繰り返した。

また、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>3</sub>に対し、知的障害者とは知能指数がいくら以下の者か、ダウン症とは何か、自閉症の三大特徴は何かなどの質問を行い、

回答できないX<sub>3</sub>に対し、Y<sub>2</sub>部長は、「そんなことも知らんで、何を考えて仕事をしているのか」と述べ、Y<sub>1</sub>理事長も「努力も勉強もせずに仕事をするのは、なぜか。そんな人は要らない」、「そげんなことじゃ使い物にならんったい」と述べた。

さらに、Y<sub>1</sub>理事長は、X<sub>3</sub>に対し、実家の仕事に専念した方がよく、職員としての適格性に欠けるとして、退職届を受理するから退職するよう述べ、Y<sub>2</sub>部長も「もう辞めてください、お願いします」と繰り返し述べた。これに対し、X<sub>3</sub>が「辞める気はありません」と述べると、Y<sub>1</sub>理事長は、X<sub>3</sub>が園の方が副、実家の方が大切であると言っているとして辞めるよう述べるとともに、「口頭による退職ということを受理いたしますので、出てくる必要はございません」と告げた。

[甲10、甲11、乙38、審②Y<sub>2</sub>証人、審③X<sub>3</sub>証人]

(5) 組合の抗議等

ア 平成17年11月29日午後6時から開催された賃金改定に関する団交において、組合は、同日、X<sub>3</sub>が退職を強要されたとして、法人に抗議した。さらに、12月8日、組合は、文書で、11月28日にY<sub>2</sub>部長が、同月29日にY<sub>1</sub>理事長、Y<sub>3</sub>副施設長及びY<sub>2</sub>部長が、X<sub>3</sub>に対し退職強要を行ったとして、改めて抗議し、組合及びX<sub>3</sub>に対して文書により謝罪するよう、法人に要求した。

[甲5、審②Y<sub>2</sub>証人]

イ 12月9日、法人は、前日の組合の要求に対し、文書により回答し、就業規則17条2項によりX<sub>3</sub>の公休を日勤に変更したことには何ら問題はなく、X<sub>3</sub>が「家の仕事のほうが大事です」と言ったこと及び自閉症や知的障害に関する質問に答えることができなかったことにより、Y<sub>1</sub>理事長及びY<sub>2</sub>部長が「お願いします、辞めて頂けないでしょうか」と懇願したものであり、退職強要はX<sub>3</sub>の想像たくましい発想であるとして、謝罪を拒否した。

[甲6]

ウ 12月13日、X<sub>3</sub>は、日勤勤務を行った。

[審③X<sub>3</sub>証人]

第3 判断及び法律上の根拠

## 1 X<sub>2</sub>に対する減給処分について

### (1) 申立人の主張

ア X<sub>2</sub>は、夜間に喘息のような発作がでるため宿直勤務を外してもらうようY<sub>2</sub>部長に要請したところ、同部長から勤務を休むよう勧められたことに従い、公休等を除く9日間の年休を申請した上で、平成17年9月9日から同月24日までの間休んだものである。この経過からも、X<sub>2</sub>の休暇の使用目的が制限される理由は見い出せず、ヘルパー研修を受講することを含め休暇中の過ごし方について法人へ報告する義務はない。

また、X<sub>2</sub>は、昼間には特段の異常がないため、本件休暇期間中の3回のヘルパー研修を受講したものである。被申立人は、病気静養のため特別に公休と年休を組み合わせたもので、温情的に処理したものであるから、休暇の使用目的が病気静養に限定される旨主張するが、それは後からとってつけた処分のための理由である。

イ 懲戒処分辞令にはX<sub>2</sub>が「受講はしてないので、このままでは除籍になる。是非資格がとれるよう、今後も受けさせてくれ」と虚偽の報告をしたと記載されているが、そのような事実はない。

また、被申立人は、X<sub>2</sub>が虚偽の補講日を報告したと主張するが、10月6日にX<sub>2</sub>がX<sub>5</sub>主任に報告し、X<sub>5</sub>主任がY<sub>2</sub>部長に渡したメモにも、9月30日及び10月3日の欠席した両日の補講日であることが明確に記載されており、本件休暇期間中のヘルパー研修の補講日でないことは明らかである。

また、処分辞令には処分理由としてX<sub>2</sub>が補講日を虚偽報告したとは記載されていないこと、及び懲罰委員会においても、補講日を虚偽報告したとは指摘されていないことから、X<sub>2</sub>が虚偽の補講日を報告した事実がないことは明らかである。

ウ X<sub>2</sub>に対する減給処分は、その処分理由に全く根拠がなく、16不3号事件の労働委員会の命令に対するY<sub>2</sub>部長の発言や平成17年6月2日の団交の場における同部長の発言からすると、法人の組合に対する敵視の姿勢は明らかであり、同処分は、X<sub>2</sub>が組合員であることを嫌悪してなされた労組法7条1号の不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した同条3号の支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 9. 8 四者協議において、X<sub>2</sub>は病気静養を理由に16日間勤務を休むこととなったが、その際、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>2</sub>に対し、今後の勤務のこともあるため、休暇期間中、何かあれば園に連絡するよう指示した。X<sub>2</sub>の休暇は、あくまでも病気静養を理由として温情的に処理したものであり、休暇の使用目的は、病気静養に限定されるべきものである。それにもかかわらず、X<sub>2</sub>は法人に何ら報告、連絡をせずに、ヘルパー研修を受講し、また、法人の方からX<sub>2</sub>に連絡をとろうとしてもとれなかった。X<sub>2</sub>の勤務は、他の職員が代わって行っており、代行者に負担をかけた。これらのことからすれば、X<sub>2</sub>が、法人に報告、連絡をせずにヘルパー研修を受講したことは、上司や職員に対する信義違反の、信頼関係を著しく損なう行為であり、就業規則64条1号、10号及び12号に該当するものである。

イ 本件休暇期間後、Y<sub>2</sub>部長らは、休暇期間中はX<sub>2</sub>がヘルパー研修を欠席したものと思い、本件休暇期間中の欠席したヘルパー研修の補講日をX<sub>2</sub>に尋ねたところ、同人は、「休暇中の補講日を書いた紙を今、持っていない」、「家に忘れた」、「補講日は、11月19日、27日、12月3日に甘木の方である」と答えた。これらの発言は、いずれもX<sub>2</sub>が本件休暇期間中にヘルパー研修を受講していないと虚偽の報告をしたものと解され、あまつさえX<sub>2</sub>は虚偽の補講日を報告している。このことは、著しく職場の秩序を乱す行為であり、就業規則64条1号及び12号に該当するものである。

ウ X<sub>2</sub>は、平成8年11月及び平成12年6月の2回、虚偽報告をしたとして戒告処分に処されており、就業規則違反を繰り返したことを本件処分の量定の判断材料として、今回は減給処分としたものであって、本件処分の量定も正当なものである。

エ 以上のとおり、X<sub>2</sub>に対する懲戒処分は、同人が就業規則に明らかに違反したため、合理的理由により行ったものであり、労組法7条1号の不利益取扱いには該当せず、組合弱体化を意図したものではないため、同条3号の支配介入にも該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 処分理由について

X<sub>2</sub>に対する減給処分辞令における処分理由は、X<sub>2</sub>が、①本件休暇期間中に法人又は上司の許可なくヘルパー研修を受講したこと及び②病気静養後に本件休暇期間中にヘルパー研修を受講したことの報告を怠った上、受講はしていない旨の虚偽報告をしたことである。

加えて、被申立人は、X<sub>2</sub>が本件休暇期間中のヘルパー研修の補講日について、「補講日は11月19日、同月27日及び12月3日に甘木の方である」旨回答したことなどが虚偽の報告に当たるとして、このような報告も、本件処分の理由であるとも主張している。よって、これらの処分理由の合理性について、まず判断する。

#### イ 処分理由の合理性について

##### (ア) 本件休暇期間中に、ヘルパー研修を受講したことについて

- a X<sub>2</sub>が本件休暇期間中の平成17年9月9日、同月14日及び同月21日にヘルパー研修を受講し、その際法人に受講の許可を受けず、報告、連絡を行わなかったことは、前記第2の5(4)に認定のとおりである。

被申立人は、X<sub>2</sub>の本件休暇が病気静養を理由として温情的に処理したものであるから、その用途は病気静養に限定される旨主張する。確かに9.8四者協議の際、Y<sub>2</sub>部長が、X<sub>2</sub>に対し、病気治療に努めるようにと述べていることや、本件休暇が、公休、盆休及び年休を組み合わせ、16日間にわたる長期休暇となっていることなどからすれば、その付与に当たって、X<sub>2</sub>の病気にそれなりの配慮がなされたという面も窺える。

しかし、本件休暇は、病気欠勤ではなく、公休、盆休及び年休で承認され処理されているのであるから、たとえ、その休暇取得の際、上記のような事情があったとしても、本来用途の制限をされていない公休、盆休及び年休について、X<sub>2</sub>がどのように使用するかは自由であって、病気静養以外に使用してはならないということはなく、また、殊更その使用に当たり法人の許可を受けるべき義務も、法人に報告すべき義務もないものといわなければならない。

加えて、本件休暇取得は、当初のX<sub>2</sub>の希望が宿直勤務だけを外してほしいというものであったのに対して、Y<sub>2</sub>部長の方から2週間連続して休んではどうかと言われ取得したという経緯があるこ

と、また、その際に、あらかじめ予定が示されていたヘルパー研修受講について、法人から、休暇期間中は受講を控えるようになどの特段の指示があったわけでもないこと、前記第2の5(3)イで認定の診断書にも、X<sub>2</sub>が外出せず自宅で安静を保たなければならない病状であったとまでみられるような記述はないこと、X<sub>2</sub>が実際にヘルパー研修を受講したのは3回に過ぎず、これによって病状を悪化させたり格別治療を遅らせたというような事実もないことなどからいって、X<sub>2</sub>のヘルパー研修受講が本件休暇の趣旨に反したものであったということもできない。

- b なお、被申立人は、Y<sub>2</sub>部長がX<sub>2</sub>に対し、今後の勤務のこともあるため、本件休暇期間中、何かあれば園に連絡するよう指示したとも主張するが、Y<sub>2</sub>部長が特にそのような指示を行ったという事実は、本件審問においてX<sub>2</sub>、X<sub>5</sub>主任ともに否定していること、懲罰委員会でのやりとりでも、法人は単にこれまで朝礼などにおいて常々報告、連絡の必要性を述べていた旨の発言があるだけであり、処分辞令にも何ら記載されていないことからしても、Y<sub>2</sub>部長がX<sub>2</sub>に対して本件休暇期間中に園に連絡するよう特に指示を行った事実は認められない。そうである以上、本件休暇期間中、X<sub>2</sub>がヘルパー研修受講を特に法人に連絡する義務はなかったものといわなければならない。
  - c 以上のとおり、X<sub>2</sub>の本件休暇の用途は病気静養に限定されるべきであるとの被申立人の主張は採用できず、また、X<sub>2</sub>が本件休暇の使用に当たり法人の許可を受け、法人に報告、連絡をする義務もなかったのであるから、X<sub>2</sub>が本件休暇期間中に法人の許可なく、又は法人に報告、連絡をせずにヘルパー研修を受講したことをもって本件処分の理由とすることは、極めて不合理なものといわざるを得ない。
- (イ) 本件休暇期間後に、ヘルパー研修受講及びその補講日に関し虚偽の報告等をしたことについて
- a まず、X<sub>2</sub>が本件休暇期間後、休暇期間中のヘルパー研修受講の報告をしなかったことについて、判断する。

被申立人の主張する本件休暇期間中のヘルパー研修受講の報告に

については、X<sub>2</sub>にその報告の義務がないことは上記(ア)に判断のとおりであり、休暇期間後に格別受講の報告をしなかったことについても同様であるから、これを理由として懲戒処分を科すことは許されないというべきである。

b 次に、X<sub>2</sub>が本件休暇期間中にヘルパー研修を受講していながら、受講していないと虚偽の報告をしたかについて、判断する。

処分辞令に記載されているところの「受講はしてないので、このままでは除籍になる。是非資格がとれるよう、今後も受けさせてくれ」とX<sub>2</sub>が発言したという事実や同人が本件休暇期間中にヘルパー研修を受講していないと明言したとの事実は、いずれも本件審査においては、具体的な主張や疎明がなくこれを認定することはできない。

また、被申立人は、X<sub>2</sub>が「休暇中の補講日を書いた紙を今、持っていない」、「家に忘れた」、「補講日は、11月19日、27日、12月3日に甘木の方である」などと答えたことが、本件休暇期間中にヘルパー研修を受講していないとの虚偽報告に当たると解される旨も主張しているので、これについても以下検討する。

前記第2の5(5)に認定のとおり、確かに9月29日におけるやりとりなどからは、X<sub>2</sub>が補講日について回答を避けようとした様子もみられなくもないが、その一方で、X<sub>2</sub>がY<sub>2</sub>部長の補講日についての質問に対して明確に予定日を挙げたのは、10月6日にY<sub>2</sub>部長に対して行った「補講日は11月19日、同月27日及び12月3日に甘木の方である」との回答及び同日にX<sub>5</sub>主任に対して行った報告であり、これらは、同人が受講しなければならない9月30日及び10月3日のヘルパー研修の補講日の回答として前記第2の5(5)カに認定の10月13日の久留米赤十字会館からの回答とも格別齟齬をきたしておらず、また、10月18日のY<sub>2</sub>部長からの「本件休暇期間中にヘルパー研修を受講したのではないか」との質問にはX<sub>2</sub>は「受講した」と答えている。よって、9月29日から10月11日に至るまでのX<sub>2</sub>の補講日に関する回答をもって、虚偽報告と解することはできない。

このX<sub>2</sub>の補講日の報告については、たとえ同人の報告に多少不

明瞭で正確さを欠いた点があったとしても、そのことが法人の職場秩序を乱したとの事実や法人に何らかの具体的な業務上の支障などを生じさせた或いはその虞があったとの事実は認められず、殊更報告の虚偽を問題にし懲戒処分の対象とする法人の対応こそ不自然なものといわなければならない。

c 以上のとおり、本件休暇期間後に、X<sub>2</sub>が、休暇期間中のヘルパー研修受講の報告をしなかったこと並びに受講及びその補講日に関し虚偽の報告をしたことという被申立人の挙げる本件処分理由には、合理性は認められない。

(ウ) 小括

上記(ア)及び(イ)のとおり、X<sub>2</sub>が、①本件休暇期間中に、法人の許可なく、又は法人に報告、連絡をせずにヘルパー研修を受講したこと、並びに②本件休暇期間後に、法人に受講の報告を怠り、ヘルパー研修受講及びその補講日に関し虚偽の報告をしたことのいずれの処分理由にも合理性は認められない。

なお、付言するに、前記第2の5(6)エに認定のとおり、法人は、X<sub>2</sub>に対し、懲戒処分として、平成17年11月分給与支給額からは2日分17,550円、同年12月分同支給額からは1日分8,775円、合計3日分26,325円減額しているが、同処分は、労働基準法の規定に抵触する疑いもある。

ウ 不当労働行為の成否について

本件申立て前の労使関係についてみると、前記第2の2(1)及び(2)に認定のとおり、15不7号事件については、労使間で和解が成立し、組合は申立てを取り下げたものの、その後平成15年度給与規程改定に伴う賃金引下げに関して、当時の全分会員は法人を相手として従前の賃金との差額の支払いを求め民事訴訟を提起し、福岡地方裁判所久留米支部は法人に対し差額分の支払いを命じ、これを不服として法人が控訴しており、また、同(3)に認定のとおり、当委員会は、16不3号事件においては、法人の不当労働行為を認め、全部救済の命令を発している。これらのことからすれば、本件労使間においては、依然として対立状態が続いていたと認められる。その上、16不3号事件の命令の履行に当たって、前記第2の3(1)に認定のとおり、Y<sub>2</sub>部長は、「この仕返しは、

私は絶対に忘れない」と述べていることからすれば、法人の組合に対する嫌悪意思は十分窺えるものである。

さらに、X<sub>2</sub>は、前記第2の5(1)に認定のとおり、平成10年8月の分会結成以来分会の書記長を務め、前記賃金引下げに係る民事訴訟においては原告として証言し、16不3号事件においては申立人側証人として証言するなど活発な組合活動を行っていたことが認められる。このX<sub>2</sub>に対して、Y<sub>2</sub>部長は、前記第2の5(5)に認定のとおり、執拗に本件休暇期間中のヘルパー研修の補講日を質し、その上Y<sub>4</sub>次長とともに久留米赤十字会館に出向いて補講日の確認を行っている。このような殊更X<sub>2</sub>のヘルパー研修の受講及び補講日を問題視した法人の対応からすれば、組合に対する嫌悪意思を持っていた法人が、分会書記長であり活発な組合活動を行っているX<sub>2</sub>に対しても嫌悪意思を持っていたと推認せざるを得ない。

よって、本件懲戒処分は、処分理由に合理性がなく、X<sub>2</sub>が組合員であること及び正当な組合活動を行ったことを嫌悪した法人の不利益取扱いであり、分会書記長であるX<sub>2</sub>を懲戒処分することにより組合活動の弱体化を企図した支配介入であって、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

## 2 平成17年11月28日及び同月29日のY<sub>1</sub>理事長らのX<sub>3</sub>に対する言動について

### (1) 申立人の主張

ア 平成17年11月28日、X<sub>3</sub>は、12月13日の公休が日勤に変更されたことについて同日は実家の仕事を手伝えるため都合が悪い旨Y<sub>2</sub>部長に相談した。この際、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>3</sub>がそのような発言をしなかったにもかかわらず、「園の仕事より実家の仕事の方が大事」と言っただけで、「そういうことなら仕事を辞めなさい」とX<sub>3</sub>に対して退職を強要した。

イ 11月29日、Y<sub>1</sub>理事長らは、公休であったX<sub>3</sub>を栄光園に呼び出し、Y<sub>1</sub>理事長及びY<sub>2</sub>部長が、X<sub>3</sub>が前日「園の仕事より実家の仕事の方が大事」と言っただけで、同人が言ってもいないことを言っただけで、同人が全く退職の意思を示していないにもかかわらず、口頭で退職

を申し出たので退職届を受理するなどと言って、約1時間にわたりX<sub>3</sub>に退職を強要した。

ウ 10月1日のY<sub>2</sub>部長のX<sub>3</sub>に対する「覚悟はできているのだろうか」という発言、10月20日から11月2日までのX<sub>3</sub>の音読並びに上記ア及びイの退職強要は、組合がX<sub>3</sub>の組合加入を法人に通知した9月30日以降に集中している。このことからすると、上記ア及びイの退職強要は、X<sub>3</sub>が法人の意図に反し、職組ではなく、法人が敵視している組合に加入したことに対する報復であって、組合加入を抑制し、組合弱体化を企図した労組法7条3号の支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成17年11月28日、X<sub>3</sub>は、12月13日の公休が日勤に変更されたことに対し、同日は実家の仕事を手伝うため都合が悪い旨Y<sub>2</sub>部長に相談した。この際、Y<sub>2</sub>部長が勤務変更の理由を説明しているにもかかわらず、X<sub>3</sub>が実家の仕事の手伝いを優先させ、勤務変更を頑なに拒否したため、Y<sub>2</sub>部長が実家の仕事と栄光園の仕事とどちらが大切かとX<sub>3</sub>に尋ねたところ、同人は「家の方です」と明確に答えた。そのため、Y<sub>2</sub>部長がそんな気持ちで仕事をするなら、園の仕事を辞めて実家の仕事をしたらどうかとX<sub>3</sub>の態度を論じたものであり、退職を強要したのではない。

イ 11月29日、Y<sub>1</sub>理事長とY<sub>2</sub>部長は、X<sub>3</sub>が前日「園の仕事よりも、実家の仕事の方が大切」と言い切ったので、このような中途半端な気持ちで勤務をされては困るため、X<sub>3</sub>に対し職員教育を行ったものである。Y<sub>1</sub>理事長らは、X<sub>3</sub>が仕事に関する質問に答えられなかったことに対して、分かるようになる努力をするよう話した上で、そんな気持ちで仕事をするようであるならば辞めてもらえないかと言ったものであって、教育と叱責の両面での言動であり、X<sub>3</sub>に退職を強要したのではない。

ウ X<sub>3</sub>に音読を行わせた時期とX<sub>3</sub>の組合加入の時期が重なったが、X<sub>3</sub>が組合員になったから音読させたわけではなく、平成17年10月に成立した自立支援法について職員に理解を深めてもらうために管理職を除く全職員に音読を行わせたものである。また、上記ア及びイのとおり、Y<sub>1</sub>理事長らがX<sub>3</sub>に対し退職を強要した事実もない。したがって、11月28日及び同月29日のX<sub>3</sub>に対するY<sub>1</sub>理事長らの言動は、労組法7

条3号の支配介入に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 11月28日のY<sub>2</sub>部長のX<sub>3</sub>に対する言動について

被申立人は、11月28日のY<sub>2</sub>部長の言動は、X<sub>3</sub>が栄光園の勤務より実家の仕事の手伝いを優先させ、勤務変更を頑なに拒否したため、Y<sub>2</sub>部長がどちらが大切か質したところ、X<sub>3</sub>が「家の方です」と答えたことから、X<sub>3</sub>の態度を諭したものであり、退職を強要したものではないと主張するので、以下判断する。

被申立人の主張する、11月28日、Y<sub>2</sub>部長の質問に対しX<sub>3</sub>が「園の仕事よりも実家の仕事の方が大切である」と答えたとする事実については、翌29日Y<sub>1</sub>理事長らに問い詰められた際も、本件審問の証言においてもX<sub>3</sub>が一貫して当該発言の事実を強く否定していること、28日最終的にはY<sub>2</sub>部長に対し12月13日には出勤すると答えていること、勤務の変更についてY<sub>2</sub>部長に相談ないし要請に行ったX<sub>3</sub>が、実家の仕事と園の仕事との比較を尋ねられて、あえて実家の仕事の方が大切であると園の管理職であるY<sub>2</sub>部長に言明することは通常考えにくいことなどからいって、当該発言の事実は信用しがたい。

むしろ、翌29日のY<sub>1</sub>理事長らの一方的かつ執拗な追及からみれば、Y<sub>2</sub>部長は、X<sub>3</sub>の発言の趣旨を殊更曲解して、X<sub>3</sub>が実家の仕事の方が大切だと言ったと強引に決め付けていることが窺える。そして、同部長は、その決め付けを前提にして、そういう考えであるならば仕事を辞めなさいと退職にまで言及しているのであって、同部長の発言は、被申立人のいう教育的説諭とは到底みることはできず、X<sub>3</sub>に対し合理的な理由のない退職強要を行っているものといわざるを得ない。

イ 11月29日のY<sub>1</sub>理事長らのX<sub>3</sub>に対する言動について

被申立人は、11月29日のY<sub>1</sub>理事長らの言動は、前日、X<sub>3</sub>が「園の仕事より、実家の仕事の方が大切である」と言ったため、Y<sub>1</sub>理事長とY<sub>2</sub>部長が教育を行ったものであって、X<sub>3</sub>が仕事に関する質問に答えられなかったことに対して、教育と叱責の両面での言動であり、これも退職を強要したものではないと主張するので、以下判断する。

園の仕事より実家の仕事の方が大切というX<sub>3</sub>の発言の事実が信用しがたいことについては、上記アに判断したとおりであるが、たとえそのよう

な発言があったとしても、X<sub>3</sub>自身は既に変更された出勤予定に従って当日出勤すると表明しているのであるから、どちらを大切と思っているかなどといういわば内心の問題について、ここまでこだわり、わざわざ公休日に呼び出してまで追及する必要性があったとみることはできない。また、その方法、内容も、X<sub>3</sub>一人に対し、Y<sub>1</sub>理事長及びY<sub>2</sub>部長が約50分間にわたり、X<sub>3</sub>が一貫して否定し続けているにもかかわらず、繰り返し当該発言をX<sub>3</sub>が行ったとして難詰し、さらに、そのこととは直接関係のない知的障害者の知能指数やダウン症、自閉症などに関する質問を突然発して、これにX<sub>3</sub>が答えられなかったことを捉え、「そんなことも知らんで、何を考えて仕事をしているのか」、「そげんなことじゃ使い物にならんたい」などの言葉を投げかけるという極めて異様なものとなっている。そして、最後には、X<sub>3</sub>が実家の仕事の方が大切であるとは言っておらず辞めるつもりはないと述べているのを無視し、一方的に「辞めてください」と繰り返して、「口頭による退職ということを受理いたしますので、出てくる必要はございません」と理不尽な通告を行ってこの日のやりとりを打ち切っている。

以上のY<sub>1</sub>理事長らの行為は、業務上の目的からのX<sub>3</sub>への教育及び叱責とは認められず、方法、内容も、執拗にX<sub>3</sub>の姿勢や能力を非難し傷つける度を越したものとなっており、同人に対し不当な退職強要を行っているものといわざるを得ない。

#### ウ 不当労働行為の成否について

1 1月28日及び翌29日にY<sub>2</sub>部長及びY<sub>1</sub>理事長らが上記退職強要を行うまでの法人のX<sub>3</sub>に対する言動をみると、前記第2の6(1)イ乃至エに認定のとおり、最初は職組に加入すると返事していたX<sub>3</sub>が9月27日に組合に加入すると、10月1日Y<sub>2</sub>部長はX<sub>3</sub>に対し「覚悟はできているのだろうか」と述べ、また、前記第2の6(2)に認定のとおり、10月20日から11月2日までの間、Y<sub>1</sub>理事長又はY<sub>2</sub>部長は、X<sub>3</sub>が朝礼に出席したときは、毎回X<sub>3</sub>に自立支援法に関する新聞記事等の音読をさせ、X<sub>3</sub>が音読に詰まるとそれまで叱責することのなかった同人を「読みきらんならもう辞めてもらっていい」などと複数回にわたり叱責している。さらに、前記第2の4(2)エに認定のとおり、Y<sub>2</sub>部長は、職員の勤務スケジュールを変更する場合は、通常事前に当該職員の都合

を確認していたにもかかわらず、12月13日のX<sub>3</sub>の公休を日勤に変更するに当たっては、事前に同人の都合を聞くこともなく変更している。

以上の諸事実からすると、11月28日及び翌29日のY<sub>2</sub>部長及びY<sub>1</sub>理事長らがX<sub>3</sub>に対して行った本件退職強要は、同人が組合に加入した直後から始まったこのようなY<sub>1</sub>理事長らの一連の言動と軌を一にするものとみるべきであり、組合に加入したX<sub>3</sub>に嫌がらせを行うことによって、X<sub>3</sub>を退職又は組合からの脱退に追い込み、組合を弱体化させようとする支配介入とみるほかなく、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

### 3 救済の方法

上記判断のとおり、X<sub>2</sub>に対する減給処分及びY<sub>1</sub>理事長らのX<sub>3</sub>に対する退職強要の言動は不当労働行為であり、それらの救済方法としては、主文のとおり命じることとする。

なお、付言するに、両当事者は、本件申立て前にも度々紛争を起こしており、当委員会としては、今後の労使関係を深く憂慮するものである。当委員会は、本件を含め2件の救済命令を発することになるが、両当事者間の労使紛争は、被申立人である法人に労働組合及び労働組合活動についての理解が不十分であることが原因と思料する。そもそも、労働組合法は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることなどを目的として制定されたものであるから、法人はその趣旨を十分理解し、将来にわたり円滑で円満な労使関係が築かれるよう強い自覚を要請するものである。

### 4 法律上の根拠

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

平成19年4月13日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊟