

命 令 書

山口県下関市
申 立 人 かじみつ福祉労働組合
執行委員長 X 1

山口県下関市
被申立人 社会福祉法人季朋会員光園
理 事 長 Y 2

上記当事者間の山労委平成18年(不)第1号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6月14日第564回公益委員会議において、会長公益委員加藤政男、公益委員柳澤 旭、同中坪 清、同大田明登、同北本時枝が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人のX1組合執行委員長を被申立人の主要な施設が所在する肩書地にある、障害部(入所)以外の施設に配転させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員に対し、組合脱退を迫るような言動をしたり、組合員数ないし組合員名を聞き出そうとするような行為をしてはならない。
- 3 被申立人は、今後、就業規則等を変更する場合には、申立人に対し誠意をもって事前の説明を行い、理解が得られるよう努めなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。
- 5 被申立人は、第1項及び第4項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 申立人のその余の申立てを棄却する。

記

年 月 日

かじみつ福祉労働組合

執行委員長 X 1 様

社会福祉法人季朋会員光園

理事長 Y 2 ㊟

当法人が行った下記の行為は、山口県労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当法人は、今後、このような行為を繰り返さないように致します。

記

- 1 貴組合のX 1氏が執行委員長であることを考慮することなく平成18年6月1日付けの人事異動を行ったこと。
- 2 貴組合の組合員に対し、組合員であることを嫌悪し組合脱退を迫るような言動をしたり、組合員数ないし組合員名を聞き出そうとするような行為をしたこと。
- 3 就業規則等を変更するに当たり、貴組合に対し事前協議を行わなかったこと。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人季朋会員光園(以下「法人」という。)が、申立人かじみつ福祉労働組合(以下「組合」という。)の組合員に対して行った次の行為が、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てた事案である。

- (1) 組合のX 1執行委員長(以下「X 1」という。)に対する平成18年6月1日付けの人事異動。
- (2) X 1が人事異動となった日から元の職場に復帰するまでの間の夜勤手当相当額の未支給。
- (3) 組合の組合員に対する種々の支配介入及び不利益取扱い。
- (4) 組合との間の団体交渉(以下「団交」という。)等における不誠実な対応。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、X 1に対する平成18年6月1日付けの人事異動を取り消し元の職

場に復帰をさせること。

- (2) 法人は、X1が人事異動となった日から元の職場復帰の間の夜勤手当相当額を支払うこと。
- (3) 法人は、組合の組合員に対する種々の支配介入及び不利益取扱いをやめること。
- (4) 法人は、組合と誠実な交渉をすること。
- (5) 前項の1～4について法人はポストノーティスを行うこと。

第2 争点

- 1 法人がX1に対し行った平成18年6月1日付けの人事異動は、労働組合法第7条第1号及び第3号に基づく不利益取扱い及び支配介入に当たるか。(争点1)
- 2 法人が組合の組合員に対し行ったとされる種々の行為は、労働組合法第7条第3号に基づく支配介入に当たるか。(争点2)
- 3 法人が、組合の組合員X2(以下「X2」という。)に対し行ったとされる残業代不支給及び同組合員X3(以下「X3」という。)に対し行ったとされる勤務表作成の指示は、労働組合法第7条第1号に基づく不利益取扱いに当たるか。(争点3)
- 4 法人が組合の組合員X4(以下「X4」という。)に対し行ったとされる研修会受講の取消しは、労働組合法第7条第1号及び第3号に基づく不利益取扱い及び支配介入に当たるか。(争点4)
- 5 法人が執ったとされる団交等における姿勢は、労働組合法第7条第2号に基づく誠実交渉義務に反するか。(争点5)

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 法人は、平成3年7月12日に設立され、肩書地に主な事務所を置く社会福祉法人であり、第一種社会福祉事業として、知的障害者更生施設員光園(入所及び通所)及び特別養護老人ホーム員光園の経営を、また第二種社会福祉事業として、老人・身体障害者・知的障害者・児童の短期入所事業、老人・身体障害者のデイサービス事業などを行っている。本件申立て時の職員数は、パートを含めて145名である。
- (2) 組合は、平成17年3月1日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加入方式の法人内組合であるが、組合員数については公表していないため不明である。
また、組合は、平成17年5月12日に上部団体である山口県自治体労働組合連合(以下「自治労連」という。)に加盟している。

2 組合結成後の労使関係について

(1) 団交事項を巡る労使の状況

ア 組合は、平成17年3月2日付けの要求書で「1.賃金・労働条件の変更については労使対等原則に基づき誠意ある交渉を行うこと。2.賃金表などの賃金規程を開示すること。同時に一方的な賃金改定は行わないこと。3.施設間異動をする場合にはあらかじめ希望調査を行い、公平・公正な異動に努めるとともに、本人同意を得ること。4.4月から勤務条件(当直明けを公休扱いにする等)を変更することが発表されたので、労使協定や36協定、就業規則等の改正が必要となる。労使協議に付すまで現行の制度で行うこと。5.労組法第7条に基づき、組合への介入・支配、組合員及び組合に加入しようとする者への不利益扱いなどの不当労働行為を行わないこと。6.労働組合に掲示板と組合事務所を貸与すること。」などの要求事項を法人へ通知した。

イ 同年3月23日、組合と法人は組合結成後、最初の団交を開催した。

この団交において、法人がX1に手交した回答書をX1がX9(以下「X9」という。)に渡した際に、X9がX2に5、6枚コピーするよう依頼した。これを聞いた法人のY3(以下「Y3」という。)は、「コピー代をもらわんにゃいかん」と組合側に言った。法人では、利用者等にコピー機を使用させる際にも使用料を徴収していた。

また、Y3は、組合事務所無償貸与の要求に対しては、経費援助に該当するという考えを持っていたので、無償貸与するとは明言せず、平成17年6月4日に締結された協定においても「組合事務所貸与については、別途詳細については、検討する。」とされていた。後日、法人は、月額5千円で貸与する提案を行い、賃貸借に係る契約書を組合側に手渡したが組合はこれに応じず、組合事務所は貸与されないままになっている。

タイムカード設置要求については、障害部(入所)と新型特別養護老人ホーム(以下「新型特養」という。)を除き設置されていない。なお、タイムカードについては、平成17年9月22日付けで下関労働基準監督署(以下「下関労基署」という。)から法人へ指導票が交付され、その中に「2)始業、終業時刻を確認し、記録する方法としては、上記『指針』による措置(原則、タイムカードの記録等客観的に記録する方法等をとること)を講じること」と指導事項が記されている。

法人はその後、平成18年3月6日付けの組合への回答書により「タイムカードについては、管理上、正確性を欠く等、問題があり職員にも不評であるので、再度検討する。」と通知している。

ウ このほかの団交においても、交渉が熱を帯びてきて組合側が厳しく追及すると、法人側が「そんな法律はない」などと応酬することもあった。

また、平成17年12月に退職するまで員光園障害部の園長であったY6(以下「Y6」という。)は、団交の席上で組合員に対して「共産党のオルグに頼るな」とか「大声で怒鳴り合うような団交なら止めよう」などと発言したことがあった。

当時、Y6は、組合を未熟と見て軽視するとともに日本共産党の影響を受けているとみなして嫌悪もしていた。また、Y6は、Y2常務理事(以下「Y2」という。)も組合を嫌悪しているが、労働組合というものに対して無知であり対応がまずいと認識していた。Y6は組合に過激な発言をする一方で、Y2に対しては、労使相互に信頼を増して組合に約束したことは守るべきである旨の進言もしていた。

(甲9,42,43,64、乙25の1,32,33の6、Y3証言2~5,30~31、Y6証言6~9,19~22、X1陳述28~29、Y2陳述28,57~59)

(2)平成17年5月に行ったX2の人事異動

ア 平成17年3月1日組合結成当時、副執行委員長に就任したX2は、法人の新型特養に勤務し、そのユニットリーダーを務めていた。ユニットリーダーはX2の他に4名おり、いずれも組合員であったが、法人に組合員であることを明かしていなかった。結成当時の組合役員は執行委員長以下6名で、勤務部署別の内訳は、障害部に4名、新型特養に1名及びデイサービスセンターに1名いた。

その後、組合結成当時に書記次長であった障害部のX10職員が退職し、障害部に欠員が生じた。

法人では、新学卒者が入ってくる4月を定期異動の時期としているが、欠員が生じた場合には随時その補填に係る異動を実施している。

イ Y6は、X2の明朗な人柄に好感を抱いていたため、X2にX10の後任として障害部に異動するよう直接2~3回にわたり積極的に働きかけや説得を行うとともに、Y2に対してもX2を障害部に異動させてほしい旨を要望していた。Y6の働きかけに対し、X2は、新型特養に配属されて2年目を迎え、高齢者介護に積極的に取り組もうという意思を抱いており、また、障害者をケアする障害部の業務内容が高齢者介護とは異なるため、障害部への異動を断り続けていた。X2は、他の4人のユニットリーダーに対して障害部への異動の意向について尋ねたところ、何れの者からも否定的な返事を聞いたので、自分が引き受けざるを得ないとの気持ちを抱いた。

同年4月下旬、Y6の要望を受け入れたY2はX2を呼び、障害部への異動を内示した後、X10の後任として5月に正式に異動を発令した。新型特養のX2の後任には、X2と同じユニットに勤務していたX11を充てたが、当時、組合はX11が組合員であることを公表していなかったため、法人は組合員であることを知らなかった。

(甲19、X2証言1～5、16～25、Y6証言3、15～16、Y2陳述6、18～20)

(3) X5組合員に対するY4の発言

ア X5組合員(以下「X5」という。)は、員光園障害部(入所)の職員であり、組合結成以来加入しているが、結成時点では加入したことを公表していなかった。

X5は、本件申立て前の平成18年6月20日付けで本件に関する陳述書を作成し、組合は本件申立て後、これを他の書証とともに当委員会へ提出した。さらに、組合はX5を証人に立てて、当委員会に対し、同年11月13日付けで「証人尋問申出書」を提出した。

その後、同月24日の第1回委員調査でX5が証人として採用された。

イ 平成18年11月29日、X5は、病気を発症して倒れ、救急車で病院へ搬送された。後日の検査で手術が必要と診断された。その後、X5は仮退院して同年12月14日に員光園へ行き、職員研修及び労務管理担当のY4(以下「Y4」という。)に検査結果、手術の必要性等を報告した。この報告に対し、Y4は、手術の必要な病気ということだから「あまり心配がかかるようなことはせん方がええわな」というような言葉をX5に返した。この言葉を聞きX5は、上司として部下を思いやる気持ちを感じ取ることができず、審問の証言に立つような精神的に負担のかかることはしない方がいいと言われたように受け取った。

なお、このやり取りの前日13日には、本件の第2回委員調査が実施されており、X5の証人出頭期日を、同人の病気により翌年1月から3月へ変更することが決定されていた。

(甲34、49、84、X5証言6、13～15、Y4証言39、X1陳述50、52)

(4) X6組合員の雇止め問題

ア X6組合員(以下「X6」という。)は、本件申立て前の平成18年6月20日付けでX7組合員(以下「X7」という。)と連名による本件審査に関する陳述書を、また、同日付け及び同年7月31日付けでX6単独の陳述書を作成し、組合は、それらを書証として当委員会へ同年8月4日付けで提出

した。さらに、X6は、同年10月10日付けで本件審査に関する陳述書を作成し、組合は、同様に同月31日付けで提出した。

イ 平成18年9月9日、Y3はX6に対し、翌10月に雇用期限が到来するが、今後仕事をどうするつもりかという趣旨のことを述べた。これに対し、X6は、現在の雇用条件のまま仕事を続けたい旨を答えた。Y3は、「それはできない。60歳に定年来るから給料少し下がるよ。最悪の場合はパートちゅうことも考えられるかもしれんよ。」などと述べた。X6は、Y3に対し、改めて話し合いたい意向を述べた。Y2はX6の希望を聴くため、Y3に対し、X6を呼ぶよう指示した。

ウ 同年10月5日、法人はX6を応接室に呼び、Y2、Y3及びY4が出席してX6と面談した。Y3は、X6の労働契約は1年間の期間雇用であり、その期間が今月末で満了するので雇用は終了し更新はしないこと、及び、契約更新がなされて3年間以上勤続していても正規雇用職員になることはできない旨をX6に対して述べた。さらに、Y3とY4は、後のことはY2に相談ないしお願いしてみるようにとの趣旨のことも述べたが、X6は特に返答や意見を述べることはなかった。

X6は、自分の雇用は期間の定めのない正規雇用職員であると認識していたので法人の措置に承服できず、同年10月31日をもって退職した後、平成19年1月10日に法人を相手取りこの問題に関する訴訟を提起した。

エ ウの法人とX6との面談の際に、Y3がX6に対し「印鑑を押しただろう」と言った。X6が何の印鑑のことか考えていたところ、Y3は、平成18年1月4日の件を書いた陳述書のことである旨を告げて、書類を作るときは内容をきちっと確認してから慎重に印鑑を押さないといけないという趣旨のことを述べた。

(甲7, 38, 39, 81, 82、X6証言全般、Y3証言16~23, 34~38、Y4証言40~42、Y2陳述37~39, 67~71)

3 法人のX1に対する平成18年6月1日付けの人事異動について(争点1)

(1) X1の経歴、勤務態度等

平成5年4月に、X1は法人に採用された。その後、平成17年3月1日、X1は組合を結成し、執行委員長に就任した。組合結成当時、X1は、法人の開設する知的障害者更生施設員光園入所部(障害部(入所))に勤務していたが、平成18年6月1日付けで、法人が開設しているデイサービスセンター陣屋の森(以下「陣屋の森」という。)に配置転換(以下「配転」という。)され、以降本件申立て時もそこに勤務している。

X1は、障害部において障害者支援の勤務経験を積むことにより、利用者の

個性・特性ないし生活パターンを把握して対処するとともに、新任職員に対してはベテラン職員として指示や助言を与えていた。一方、X1は、つば吐きなどの問題行動を繰り返す利用者に対してはかなり大きな声で強く対応していた。これに対し、X1が必要以上に大きな声を出した場合には、上司である次長や他の支援員がX1に注意を与えることがあった。X1の声は他の職員に比べると大きな方であった。X1の支援の仕方に対しては、利用者に対する当たりが強いなどの不満を抱いている保護者もいた。

(乙23、X5証言2, 10~11, 18、Z7証言10~11, 30~31、X1陳述1~2)

(2) 第1回目の投薬ミス

平成17年6月11日の朝、Z6利用者が手術痕を掻きむしって出血することがあり、X1はこの対応に気を取られ、Z6利用者に服用させるべき薬の包みを開けたままにして薬トレイの中に置き、服用させなかった。間もなく他の支援員がこれに気付いてすぐ服薬させたので大事には至らなかった。X1は同日、事故等報告書を書いて提出した。

(甲58, 60、乙29、X1陳述5)

(3) 第2回目の投薬ミス

ア 平成18年3月7日の夕方、X1は、Z6利用者他3名に翌朝服用させるべき薬を誤って夕食後に服用させた。X1は間もなくこのミスに気付いて職員室へ報告に行き、居合わせた看護師に伝え、看護師が朝夕の薬の種類を確認して、薬が不足している者に対しては追加服薬させ、朝夕で種類が異なる者に対しては経過観察をし、結果的に大事には至らなかった。

X1は同日、このミス発生後、職員室において「薬は看護師の業務にしてほしい」と発言した。これに対し、Z5看護師は「そんな無理な事を言っても」と怒った様子であった。Y5園長(以下「Y5」という。)は、X1のこの発言を聞いて、自分のミスを看護師に責任転嫁したと受け取った。そして、Y5はX1に対し、もう少し落ち着いて仕事をしないとういう事になる旨を説諭したところ、X1は「すみません、わかりました」と答えた。

この頃の園における利用者に服用させる薬の管理については、朝投薬する物を赤色の箱に、夕方投薬する物を青色の箱にそれぞれ仕分けして入れるようにしていたが、X1の投薬ミスは、赤・青の箱を取り違えたことにより起こった。この後、それぞれの箱に「朝、夕」と文字の入ったシールを貼って表示するよう改善がなされた。

(甲57, 59, 92、乙29、Y5証言18~24, 51、X1陳述2~5, 38)

イ X 1 は、Y 5 からその日に事故等報告書を書くよう指示され、翌日の 8 日に提出した。報告書には「以後二度とこのような不始末はしないことをお誓い申し上げます。」という反省を示す文言が記入された。

Y 5 は、X 1 が事故等報告書を提出した後日になって X 1 に始末書を書くよう求めたが、X 1 は過去に例がないとしてこれを拒否した。これに対し、Y 5 は X 1 に「どうしても始末書を書かないのならば、これを始末書扱いとする」と言って、X 1 が提出した事故等報告書の余白に「園長命として始末書扱いとする。」と書き入れた。

(甲 5 7 , 5 9、Y 5 証言 2 0 ~ 2 1 , 4 9 ~ 5 1、X 1 陳述 3 , 6)

ウ 翌 8 日に組合と法人は春闘に係る団交を行ったが、交渉中に第 2 回目の投薬ミスのことにも話が及んだ。

組合側は、投薬は本来看護師が行うべきであるが夕方の投薬時には看護師の勤務時間外であるため看護師以外の職員が投薬しており、これは職場のシステム上の問題であるので看護師を 1 名増員してほしい旨を主張した。障害部(入所)における看護師の勤務状況は、准看護師が平日のみ日勤時間帯に 1 名勤務しており、朝は早め出勤をしているため、利用者の朝食後及び昼食後が勤務時間となっている。夕食後及び土・日、祭日における利用者への服薬介助は、看護師の勤務時間ではないので、支援員が行う体制である。

これに対し、法人側は、行政の基準どおりに看護師を配置しているので、組合の要求は受け入れられない旨の回答をした。

(甲 5 2、Y 4 証言 3 1 ~ 3 2、Y 5 証言 2 2、X 1 陳述 3 , 5 , 2 9 ~ 3 0 , 5 1)

(4) X 1 の配転等を求める保護者会の要請

ア 法人が開設する員光園障害部には、利用者が入所する入所部(障害部(入所))及び通所する通所部(障害部(通所))がある。また、員光園障害部には、Y a 会という名称の保護者会(以下「保護者会」という。)があり、障害部(入所)の保護者で構成する会議、障害部(通所)の保護者で構成する会議及びこれらが合同で構成する総会があり、会長は総会で選出し、副会長は障害部(入所)・障害部(通所)からそれぞれ 1 名ずつ選出することと定められている。障害部(入所)・障害部(通所)それぞれの保護者会は、原則として毎月 1 回例会を開催することとされている。

総会及び例会には、法人から常務理事、園長及び次長ら、役員や幹部職員も出席するのが通例であり、これにより保護者の要望等を法人に伝える機能も果たしているが、保護者会の意思決定には関与していない。

(乙 4 1 - 1・2、Z 7 証言 2 ~ 6、Y 5 証言 5 8)

イ 平成18年4月1日に障害者自立支援法が制定、一部施行されたが、法人では、厚生労働省が示した契約書の雛形を参考にして同法の規定に合致するよう新たに契約書を作り替えた。その第7条第2項に「(説明義務) 事業者は、本契約に基づく内容について、利用者の質問等に対して適切に説明しなければならない。」という規定を設け、法施行に合わせて、この新契約書を利用者との契約に用いた。

平成18年4月15日に開催された保護者会合同総会において、Y5は、新契約書の説明義務規定を根拠として、X1が同年3月7日及びそれ以前にも入所者に対して投薬ミスをしたこと、さらにはX1が3月7日のミスを起こした際に反省の態度がなく看護師に責任転嫁したという趣旨のことを保護者に対して報告した。

これに対して、保護者は、非常に強い口調でミスを起こしたX1のことを非難し、また、その上司であるY5の責任を追及するなど、険悪ないし異様な雰囲気となった。さらに、X1の辞職や配転を求める意見も出た。そして、保護者が協議した結果、保護者会としては「生命の安全に関わる重大なミスを二度もし、反省もしない支援員は他部門へ配置転換等厳しく対処して欲しい」旨の要望書を法人に提出すること及び要望書の内容については役員一任とすることを決定した。

(甲87、乙30、Y5証言24～27, 53、Z7証言8～11, 30～31、Y2陳述7～8)

ウ イの保護者会の決定に基づき、保護者会のZ7(以下「Z7」という。)は、同年4月20日前後に要請文を作成して法人へ提出した。この要請文にはX1の配転等を求める文言は記載されていなかった。その理由は、Z7が保護者会の性格として、法人に対し職員の人事問題に文書で要請を行うことは越権行為であると思い、この件については文書によらず、口頭で強く要請するにとどめようと判断したことによる。

(Z7証言11～13、Y5証言27～29、Y2陳述8～9)

エ 平成18年5月6日に開催された障害部(入所)保護者会において、Z7は、ウの要請文を法人へ提出したこと及びX1の配転については口頭で法人に強く要請した旨を保護者へ説明した。この説明に対し、保護者から、口頭では証拠に残らないから親の気持ちとしては要請文に配転を求める文言を書いてほしいとか、配転等の厳しい措置を求める文言を盛り込んだ文書の差替えを求める意見が出された。結局、Z7は、それらの意見を承諾した。

Z7は、同日帰宅後、X1の配転等厳しい措置を求める内容の文言を盛り込んだ要請文を作成し、翌日法人あてに郵送した。

(甲88、乙7、Z7証言14～16、Y2陳述10～11)

(5) X1の陣屋の森への異動

ア 陣屋の森は、法人が開設する高齢者デイサービスセンターであり、勤務する職員数は8名である。同センターは通所型の介護事業所であるため夜勤や当直はなく、職員に夜勤手当が支給されることはない。

また、陣屋の森は、X1が異動前に勤務していた知的障害者更生施設(障害部(入所))とともに法人の主要な施設である特別養護老人ホーム等が立地する場所から移動するには自動車です約10分を要し、また、X1の自宅からは徒歩で約15分、自動車です3～4分要する位置に所在している。

法人には、全体で145名職員(申立て時)が勤務しているが、その多くは、主要施設が集中するところに勤務している。

(乙10、Y4証言9、X1陳述36～37)

イ 陣屋の森では、Z8職員(以下「Z8」という。)が平成18年6月30日をもって退職したい旨の退職届を同年5月2日に法人へ提出し、介護職員に1名欠員が生じることになった。Z8は介護福祉士の資格を取得していなかった。当時、Z8の後任の候補はX1を含めて法人に2～3名いたが、それらの者は何れも介護福祉士の資格を取得していなかった。

(乙38、Y4証言4、44、Y2陳述9、13～14)

ウ 法人において代表権を持ち、一般職員に関する人事の決定権を持つY2は、Y5及び陣屋の森の責任者の意向も確認して同年5月10日にZ8の後任をX1に決定し、同日Y5に対しX1へ異動の内示をするよう指示した。Y5は、同月中に、X1に対して陣屋の森への異動の内示を口頭で行った。法人は、同年6月1日付けでX1を陣屋の森へ異動させた。この異動に当たり、法人はX1から意見や希望を聴くことはしていない。また、Y2やY4ら法人の人事当局は、X1の組合活動上の都合について配慮することはなかった。Y2は、人事異動は基本的に経営権の問題であり、一々かかる配慮をしていたら異動は成り立たなくなるとの考えを持っていた。

なお、X1は法人に採用後、多くの期間障害部に勤務して障害者支援関係の資格を取得していたが、高齢者介護の経験は少なく、介護福祉士等の関係資格も取得していなかった。法人は、障害部におけるX1の後任に、法人の特別養護老人ホームに勤務していたZ9職員を充てた。

また、組合と法人は、「職員の施設間異動に関しては、本人希望を考慮し、公平公正、適材適所の配置につとめる。職員の施設間異動に関しては、緊急の場合を除いて、1週間又は10日間の余裕をもって通知する。使用者側の経営権を尊重する。」という、次のような協定を締結している。

平成17年6月4日締結

協 定 書(第1号)

社会福祉法人季朋会員光園とかじみつ福祉労働組合は、2005年春闘要求に関して団体交渉を実施し、労使双方が合意した内容について、次のとおり協定する。

記

1～2 (略)

3 職員の施設間異動に関しては、本人の希望を考慮し、公平公正、適材適所の配置につとめる。

職員間の施設間異動に関しては、緊急の場合を除いて、1週間又は10日間の余裕をもって通知する。使用者側の経営権を尊重する。

4 (略)

5 労組法7条の規定を遵守し不当労働行為は行わない。

6 労働組合に掲示板と組合事務所を貸与する。組合事務所貸与については、別途詳細については、検討する。

平成18年5月18日締結

協 定 書(第5号)

社会福祉法人季朋会員光園とかじみつ福祉労働組合は、平成18年度給与改定に関して団体交渉を実施し、労使双方が合意した内容について、次の通り協定する。

記

1～3 (略)

4 職員異動については、管理者が、1週間又は10日間の余裕をもって通知する。

5 (略)

エ X1及び組合員は、X1の配転により次のような組合活動上の不便さを感じた。すなわち、X1が配転以前に行っていた朝の組合ピラ配り、昼休み時間中の集金や組合員との交流などができなくなった。また、夕方、X1が勤務を終えて員光園の本部へ行っても、多くの職員は帰宅しているか夜勤に入っているため、配転以前に行っていた夕方の終業直後の諸活動もできなくなった。

さらに、X1とX2とは、様々な組合活動を行う上で二人が一体的に中心となって組合を引っ張っていたという実態があったことから、X1の配転により組合活動上の支障を感じた。

なお、X1の配転後、ビラ配布等の組合活動を積極的に行う組合員はいない状況である。

(甲50, 62, 63, 64、乙25の2, 26, 37、Y5証言13~15, 43~45、Y4証言2, 3, 18、X5証言15~17、X1陳述7, 12~13, 34~35, 41~42, 53、Y1陳述全般、Y2陳述2~5, 11, 15, 47~50, 58, 73)

4 法人が組合員に行ったとされる支配介入行為について(争点2)

(1) 下関労基署へ36協定等の届出をする際の労働者代表選出に係る対立

ア 平成17年9月12日頃、法人は下関労基署の立入り調査を受けた。その結果、同月22日に下関労基署から、36協定を締結していないにもかかわらず時間外労働をさせていることや就業規則の変更届をしていないこと等に対する是正勧告が文書によりなされた。これにより、法人内には過半数労働組合が組織されていないので、労働者代表を選出する必要が生じた。なお、下関労基署の是正勧告書には、36協定締結については是正期日を「即時」と記載されていたが、Y4が下関労基署に対して36協定の締結を10月末まで延長してほしい旨の申入れを行い、下関労基署はこれを認めた。

なお、同年10月15日に法人では、年に一度の大きなイベントである員光園祭を控えており、職員は多忙な状況であった。

イ このことを知った組合は、同年9月28日に口頭で法人へ団交申入れを行うとともに、労働者代表は過半数の信任があればX1で良いのではないかと申入れもした。その後10月5日に団交が開催されたが、団交終了後に組合のX9が労働者代表をX1とするようY2へ働きかけたが、Y2はこれに対し、労働者代表は労働者みんなで決めることである旨の返答をした。

法人は、X1が労働者代表になることを適当と思っていなかったが、他になる者がいなければX1が代表になると思っていた。法人は、X1以外の職員が誰か立候補しないかと期待しているうちに日が経過した。

(甲17, 76、乙4, 31、Y4証言12~14, 32~33、X1陳述18~19、Y2陳述21, 52)

ウ 当時、障害部(通所)の支援員であったZ1(以下「Z1」という。)は、36協定の法的・制度的知識は乏しかったが、組合発行の労組ニュースで、労働者代表を選ぶ選挙があるかも知れないということ及びあるとすればX1が立候補することを知っていた。また、Z1は、従前からY6が共産党系の

オルグを入れて団交を行っている組合の在り方はおかしいと発言しているのを聞いて、同様の考えを抱いていた。このことからZ1は、当該組合の代表者であるX1には労働者代表を任せられないとも思った。

その後、障害部（通所）の職員のうちZ2が労働者代表選出の件に関し話をしようと言い出したことを受けて、Z3、Z4及びZ1の各通所部職員が集まって話し合った結果、Z1が労働者代表に立候補することを引き受けた。（Z1証言全般）

エ Y4は、労働者代表選出のための選挙通知文書を作成し、同年10月8日に園内に貼り出して告示した。その文書には、立候補届出締切日として同年10月11日、投票日同月12日と記載されていた。

結局、労働者代表選挙にはX1及びZ1の2名が立候補し、12日に投票が行われた結果、Z1が得票多数で労働者代表に選出された。そして、選挙が「厳正に行われた事を、関係当事者として確認し署名いたします。」と記載された選挙結果の確認書に、立候補者のX1及びZ1の他、立会人が署名押印した。署名押印した立会人の中にはX2も含まれていた。

この代表選挙の後、下関労基署に対しては、同年10月28日に、労働者の過半数を代表する者をZ1として、36協定届を提出した。

（乙1, 2, 3, 34、Y4証言14, 35、Z1証言4, 12, 17、X1陳述20）

（2）団交に参加したX8組合員（以下「X8」という。）に対し、給食の外部委託を考えていると発言したとされること

ア 法人では、平成17年10月から、介護保険制度の改正に伴い、同月から高齢者施設の利用者の食費が自己負担となることから、員光園の食事がまずいという風評が立つと利用者が減ることを懸念して、食材の仕入れ価格、盛り付け、食器の選択等について質的向上を図る必要性を感じていた。

（乙14-7、Y3証言4, 6、Y2陳述30）

イ 平成17年10月3日頃、Y2とY3が昼休み時間中に厨房控室に行き、そこに居合わせた10名ほどの職員に対し、アのことを踏まえて、食事の質的向上を図らなければいけない旨の話をした。その際、X8もその場にいた。

X8は同年6月の団交に執行委員として出席しており、法人はX8が組合員であることを知っていた。また、X8は、6月の団交以降は出席していない。

（甲38, 39、Y3証言5~9, 23~26、X6証言全般、Y2陳述29~30）

ウ この話をY2らがした後、帰り際に、X7から「厨房は外注するんですか」

というような質問が出た。これに対して、Y 2らは、「外注の話をする前に自分の施設の食事をちゃんとしなければいけない、周辺の施設が外注するようになり員光園の食事はまずいなどと言われるようになったら外注せざるを得ない」という趣旨のことを答えた。

この当時、周辺地域にある「S 1施設」や「S 2施設」などの同種施設において外注の話が出ており、また全国の大会等においても食事外注のことが話題として出ていた。

(Y 3 証言 8 ~ 9 , 2 4 ~ 2 6、 Y 2 陳述 3 0)

(3) Y 6 が X 2 の襟首をつかみ組合脱退を迫るとともに、法人がこれをけんか両成敗として処理したとされること

ア X 2 は、平成 1 1 年に法人に老人介護職員として採用され、本件申立て時においては障害部 (入所) の支援員であり、かつ組合における役職は書記長である。また、平成 1 7 年 3 月の組合結成時、X 2 は副執行委員長に就任し、同月 2 日に法人へ組合結成通知書により通知していた。

(甲 1、 X 2 証言 1 ~ 2)

イ 平成 1 7 年 1 0 月 2 7 日午前 9 時半過ぎ、当直明けの X 2 は当時の Y 6 から中庭に呼ばれた。Y 6 は、中庭のベンチで X 2 に「お前を職安に行かせたくない」と言った。続いて Y 6 は、X 2 に対し、当時員光園に入所していた自分の娘に対する X 2 の声かけや支援の方法が適切でない旨を指摘し、注意した。X 2 は、Y 6 の娘に対する支援は普通にしていると認識していたので、言いがかりだと思った。

さらに、Y 6 は「X 1 とつるむな」とか「組合は共産党だから、ここを辞めても次の仕事がなかなか見つからないぞ」という趣旨のことも述べた。この際、Y 6 は、話しをしながら X 2 の後ろ襟首に腕を回して衣服をつかんだ。X 2 は、この間、反論や意見を述べることはしなかったが、Y 6 の発言をメモに取った。Y 6 はこれらの発言の後、別れ際に「このことも組合ニュースに書くのか。私は不当労働行為など恐くない。不当労働行為って、もっと正確に捉えるよ。」などと述べてその場を立ち去った。

X 2 は、この出来事を X 1 及び X 9 に伝えた。組合は、平成 1 7 年 1 0 月 3 1 日付け発行の「かじみつ福祉労組ニュース」にこの内容を掲載した。

この件が直接のきっかけとなり、平成 1 7 年 1 0 月 3 1 日に、組合は当委員会に対しあっせん申請を行った。これを受け、あっせんが行われたが、平成 1 8 年 1 月 1 6 日のあっせんで、当委員会が提示した次のあっせん案について、当事者双方がこれを受け入れたことにより解決した。その後、同年 1 月 2 0 日付けで団交協定書の締結に至った。

(甲2, 3, 4, 21、X2証言6～10, 26～29、Y6証言2～9)

あ っ せ ん 案

本件事件(平成17年(調)第8号)については、下記により円満解決を図られたい。

記

- 1 労使双方は、社会福祉施設を取り巻く厳しい状況を十分認識の上、施設運営が円滑に行われるよう、お互いに協力し、良好な労使関係を築くよう努められたい。
- 2 労使双方は、平成17年6月4日に締結した協定書の内容を尊重し、別紙団体交渉に関する協定書(案)を参考に交渉の基本的ルール化に努められたい。
- 3 労使双方は、以下の点を改めて確認し、良好な労使関係を築くよう努められたい。
 - (1) 使用者が労働者に対し、直接・間接的に組合加入あるいは組合活動をしないよう圧力を加える行為は不当労働行為に該当する可能性が高いこと。
 - (2) 使用者は、組合の団体交渉申入れに対し、すみやかに対応し、組合の要求に対しては誠意をもって回答すべき義務があること。
 - (3) 労働者は、使用者による職務上の指示命令に従って業務に専念し、誠実に業務を遂行する義務があること。

[別紙団体交渉に関する協定書(案)は省略]

ウ 平成17年11月9日、園のファックスに全国の支援労働団体から、Y6がX2を威嚇したのでY6に謝罪をさせることや責任を取らせることを求める趣旨の文書が150ないし200通ほど入信してきた。これを見たY2は、Y6とX2を呼び出して事情を聴いた。この際、Y3も同席していた。事情聴取に対し、X2は、10月27日にY6から言われた言葉や襟首をつかまれたことなどをY2に述べた。また、Y6は、暴力を振るっていない、X2に期待して障害部(入所)に引っ張ったのに自分の期待に添っていない等の趣旨のことを述べた。

Y2は、X2に対し、Y6の期待に添うようにという趣旨のことを述べ説諭した。X2は、この際Y2にほとんど意見を述べたり反論することはなかったが、自分に非はなく、Y6に襟首をつかまれながら一方的に言われたにもかかわらず反論したり争ったわけでもないのに、Y2から説諭されたこと

に対して、けんか両成敗と言われたと感じ、納得できなかった。

一方で、Y6は、Y2の対応が、園長である自分と一般職員であるX2とを同列に扱ったように受け取り、Y6に対して強い怒りの感情を表した。

(甲22, 23、X2証言11, 29、Y3証言9~12, 26~27、Y2陳述31~34)

(4) 運営会議で「一部の質の悪い人間が員光園を変える」と発言したとされること

ア 平成17年11月2日、法人内施設・本部合同の運営会議が開催され、この席上、Y2は次のような発言をした。

(以下「運営会議議事録」より抜粋)

2. 職場秩序の確立

一部事業所に於いて、規律の荒廃が進んでいる

管理職特に部長は、経営上の問題点が発生したときは、積極的に問題解決に努め、決して傍観者であってはならない

部下の前での言動に気を配ること

職員の質的向上は、日頃から専門性を前提に意見を自由に言える雰囲気職場に満ちていることが不可欠

一部の低いレベルの職員が、全体を変えていく

“悪貨は良貨を駆逐する”

なお、この運営会議は概ね次長以上の管理職員で構成され、また、法人は議事録の写しを一般職員に配布することはない。

Y2は、この頃、『よくわかる 知的障害者の人権と施設職員のあり方』という書籍を読み、この中に「一部の低レベルの職員が全体を変えていく」、「悪貨は良貨を駆逐するのです」等と書かれているのを見ており、運営会議においてこのフレーズを引用して発言した。

(甲5、乙8, 14の8、Y2陳述25~27, 59~62)

イ 山口県内では、宇部市の知的障害者福祉施設「S3施設」で発生した利用者に対する虐待問題に対して県が特別監査を実施したことが同年6月21日に、また、山口市の知的障害者福祉施設「S4施設」においても利用者に対する虐待があったとして県が特別監査を実施したことが同年10月7日に新聞報道されるなど、知的障害者施設における職員による利用者への虐待が社会問題化していた。

一方、この運営会議開催日の前月の10月12日には労働者代表選挙が実施され、更に同月31日には組合が当委員会に、不当労働行為救済のあっせ

ん及び誠実団交の促進をあっせん事項として、あっせんを申請するなど、運営会議においてY2がこの発言をした頃は労使が対立を深めていた時期であった。

(甲2、甲91-1, 同-2、乙39の1, 同の2)

ウ 平成18年1月4日、Y2は職員全体を集めて年頭挨拶を行った際に、「悪貨は良貨を駆逐する」とか「一部の低レベルの職員が全体を変えていく」という趣旨の発言をした。これを聞いた組合員は、「悪貨」は組合員を指すものと感じた。

なお、イでも述べたように、この発言があった前年には県内知的障害者施設で利用者への虐待が問題化していた。また、一方で、平成17年10月31日に組合が当委員会へ申請したあっせんに対して、あっせん案を労使が受諾したのが平成18年1月16日であり、Y2がこの発言をした頃は労使の対立が深まっていた時期でもあった。

(甲2~4, 7、X6証言3, 10~11、X1陳述48~49, 52~53、Y2陳述27~28, 61~62)

(5) Y2がZ10宅で「組合執行委員を一人ずつつぶしてやる」旨の発言をしたとされること

平成17年12月中旬頃、Y2は、法人の理事2名くらいより、組合から理事あてに文書が届いている旨の電話連絡を受けた。Y2は、当時法人の理事であったZ10の自宅を訪問した。この際、Z10の娘のZ11も在宅しており、玄関先での話しになったので、湯茶の接待をするとともに、病み上がりで足が弱っていたZ10に付き添ったり家の中に入ったりしていた。

Z11は、員光園創立から本件申立ての2・3年前までパートで同園に勤務していた関係でX1と知り合い、退職後も個人的に親しい間柄であった。

Y2は、Z10に対し、Z10のところにも文書が届いているか尋ねた。

Z10は、届いている旨を答えてその文書をY2へ見せた。その文書を見たY2は、Z10に対し「何でもでたらめの作り話が多いからね、あんまり気にせんでおってください」と述べた。

(甲8、答弁書2、X1陳述23~24, 44~46、Y2陳述34~35, 62~64)

(6) X3に対し、「組合を辞めたら主任にしてやる」と発言したとされること

障害部(入所)の支援員として勤務していたX3は、組合結成当時、副執行委員長に就任したが、その後平成18年7月に副執行委員長を辞し、一般組合員となった。

平成18年3月上旬頃、園では男性の主任が3月いっぱいまで辞職することに

なった。Y5は、当時組合の副執行委員長であったX3を呼んで、私と一緒に仕事をやっていこうという趣旨のことを述べた後に、主任に昇格させてやるので、よく考えて返事をくれという趣旨のことも述べた。その際、X3は、よく考えてから結論を出したいと思い、「ちょっと考えます」と言って即答しなかった。この頃、X3は、組合を辞めようか悩んでいた。その後、同月下旬頃X3は、Y5に主任昇格の提示を断った。

なお、X3は、社会福祉士及び介護支援専門員(ケアマネージャー)の資格を取得しており、また、以前主任をしていた経歴があり、その時には主任の手当を支給されていた。

(甲79、X3証言1～5, 13～15、Y5証言3～5, 33～36, 62～63、Y2陳述35～36, 65～67)

(7) X2がY3に手渡した自治労連作成のテキストを破棄したとされること

平成18年6月2日、Y3が本館前の喫煙場所で喫煙しているときに、X2が近寄っていき「これ読んどいてください」と言って文書をY3に手渡した。その文書には不当労働行為に関することが書かれていた。Y3は文書を受け取って読んだ後、書かれている内容は解っているからこの文書はいらないという趣旨のことをX2に述べ、文書をX2に返そうとして手を離れたところ文書は下に落ちた。

(甲28, 29、X2証言13～14, 33～34、Y3証言13～15, 28～29)

(8) X3に対し、具体的職員名をあげ組合に加入しているか否かを聞いたり組合員数を開示するよう求めたとされること

平成18年5月頃、X3は、Y2に呼ばれ話しをした。そこにはY5も同席していた。Y2は、思想的な話しなどをした後に、X3に対して具体的に職員の名前を挙げてその者は組合員かとか、組合員は今何人いるのかなどと聞いた。X3は、「わかりません」と答えた。

X3は、同年3月までは団交に出席していたが、4月以降は出席していなかった。また、Y2は、X3が、結成の頃の組合と今の組合の運動方針の趣旨が違うようであるので自分は今はほとんど活動していないという趣旨の発言をしたのを聞いたことがあった。このため、Y2は、X3があまり組合活動をしておらず、組合から離れ始めているような印象を抱いた。

(甲80、X3証言11～13, 17～20、Y2陳述35～36, 65～67)

5 法人のX2に対する残業代不支給及びX3に対する勤務表の作成の指示について(争点3)

(1) X 2 に対する残業代を支給しなかったとされること

ア 平成 17 年 9 月 8 日、X 2 は、同月 4 日の残業代を請求するために、Y 6 に残業の申請書を提出した。9 月の給料に残業代の支給がなかったため、X 2 は法人に対し 3 度にわたり残業代請求を行った。

平成 17 年 10 月 24 日の団交において、組合は X 2 の残業代を請求したところ、Y 6 は「あなただけには払えない」と回答した。同年 11 月 24 日の団交において、組合は再びこの請求をしたところ、Y 6 は「時間外はだれもがしている事、請求したものだけに支給するのでは他の人との不公平感があるので、他の人にも出せるよう検討する」、「果たしてこれが残業と認められるかどうかというのは、みんなで議論しながら出していこう」と回答した。しかし、その後も残業代は支払われなかった。

その後、平成 17 年 12 月に Y 6 は退職した。組合は、平成 18 年 2 月 3 日付けの「要求書」で、X 2 の平成 17 年 9 月 4 日における 2 時間及び同年同月 10 日の 1 時間の残業代を支払うよう法人へ求めた。

イ X 2 は、平成 17 年 9 月 3 日 17 時 30 分から翌 4 日の 9 時 30 分まで宿直業務に従事した後、9 時半から 11 時半までの 2 時間、宿直中の記録である「園務日誌」をパソコンに入力する作業に従事した。

この当時の宿直体制は、男性職員 1 名が男性入所者を、女性入所者の母親 1 名が女性入所者を介助する方法であった。宿直は、夕方 17 時 30 分から翌朝 9 時 30 分までで、この間 22 時から 1 時 30 分までと、1 時 30 分から 5 時までのそれぞれ 3 時間半ずつ、2 名の宿直者が交替で仮眠する体制が取られていた。宿直に服したら 1 回につき 5 千円の宿直手当が支給されていた。

ウ 園務日誌の作成については、様式等がプログラミングしてあるパソコンに情報を打込み入力する方法でなされていた。男性入所者の分については、その日当直した男性職員が入力し、女性入所者の分については当直した母親が筆記したメモを元に同じ男性職員が入力していた。当時の入所者の人数は、男女合わせて 30 名であった。宿直職員は、宿直時間中に入力できる場合には入力するが、できなかった場合には宿直明けの時間に入力することも多かった。また、コンピューターであることから、操作に慣れた職員は比較的短時間で入力でき、不慣れな職員は相当の時間を要していて、職員間で園務日誌の入力に要する時間にばらつきがあった。

エ Y 6 は、このような状況を見て、園務日誌の入力作業は多くの職員が宿直明けにやっていることであるし、操作に慣れるまでは入力に時間がかかり結果として時間外労働になることは仕方がないので、これは手当を支給するべ

き残業ではない。また、パソコン操作に慣れて早く入力を済ませた職員が残業代を要求せず、不慣れで入力作業が時間外になってしまった職員すなわち X 2 が残業代を要求すること、この要求に対して組合の役員だから認めるといふことに抵抗を感じ、かえって不当労働行為に当たるのではないかと思った。さらに Y 6 は、残業は園長が命じてなした労働が手当を支給すべき残業であり、園長の命なく結果的に行った時間外労働については手当を支給すべき残業と認めないとの考えを持っていた。

こうしたことから、Y 6 は、X 2 が宿直明けに園務日誌の入力作業に従事した時間については手当を支給すべき残業と認めていなかった。

(甲 26, 27、乙 36、X 2 証言 11 ~ 13, 29 ~ 33, 35、Y 6 証言 9 ~ 14, 17 ~ 18、Y 4 証言 12 ~ 16、Y 5 証言 29 ~ 32、Y 2 陳述 24 ~ 25)

(2) X 3 に対し、他部署では主任が行っている勤務表の作成を命じたとされること

ア 平成 18 年 3 月頃、Y 5 は、X 3 に対し「君これをやってくれんか」と言っ
て勤務表の作成を持ちかけた。

X 3 が引き受ける前は、勤務表の作成を主任より上級管理職である Y 7 が行っていた。この頃、園の勤務体制が夜勤体制から宿直体制へ変わったり、勤務表作成に当たって Y 7 が X 3 や他の職員とトラブルを起こしがちであったことから、X 3 には Y 7 が切羽詰まっていたように見受けられた。

X 3 は、勤務表ができないと施設の業務が動かなくなると認識したことから、自主的に勤務表の作成を引き受けるに至った。

イ 勤務表とは、変形労働時間制を採用している員光園において、1 箇月間の職員の勤務割を一覧表にしたものである。勤務表の作成は、職員の休みの希望を聞きつつ、職員間の人間関係にも配慮して 1 箇月間の勤務割を作り上げていく作業であり、園の実務や人間関係等を把握していないと難しく、また経験や調整能力も必要な作業である。したがって、園において勤務表の作成は勤務経験の長い職員が行うことが多いが、主任以上の役付職員が行う等の明確な規定はない。X 3 は、この当時主任ではなかったが、2 年前に主任をしていた際に勤務表を作成していた経験者であった。

ウ その後、同年 5 月の勤務表を作り終えた頃、X 3 は Y 7 に対し、当時 X 2 が副主任であったので X 2 に勤務表を作成させた方がいいのではないかと申し立てた。Y 7 は、X 2 は派手に組合の方をやっているから作成させないという趣旨のことを述べた。

(甲 94 - 1、同 2、X 3 証言 5 ~ 11, 15 ~ 17, 21、Y 5 証言 6 ~ 9, 33 ~ 37、Y 2 陳述 36)

6 法人のX4に対する研修会受講の取消しについて（争点4）

ア 平成18年6月14日、員光園障害部（入所）の職員であったX4は、Y5から、同年7月29日・30日に東京で開催される自閉症関係の研修会へ参加するように申し伝えられた。X4は「行かさせていただきます」と答え、これを了承した。X4のこの研修出張については、6月に作成された7月分の勤務表にも盛り込まれた。その後、7月10日頃、Y5は翻意して、X4にこの研修出張を取り消す旨を申し伝えた。

イ この頃園には、社会福祉協議会その他関係団体からダイレクトメールにより多数の研修参加の勧誘が来ていたため、法人が職員を研修に参加させる機会は相当数あった。

X4は、出張取消しの前から組合に加入していたが、そのことは法人へは知らせていなかった。組合は、出張が取り消されたのは、X4が組合員であるということは何らかの機会に法人に知られてしまったことによるものと判断し、これ以上の圧力をかけられないためにはむしろX4を執行委員に就かせて法人へ知らせた方がよいとX4に勧めた。X4はこれに同意して同年7月10日頃、組合の副執行委員長に就任し、組合はこのことを同時期に発行した労組ニュースに掲載した。同月、Y5は、職員の机の上にあった労組ニュースを見て、そこにX4の名前が載っていたことによりX4が組合員であることを知った。

その後、X4は、平成18年8月末に退職した。

（甲40、Y5証言9～13、37～40、X1陳述25～26、Y2陳述71）

7 法人の団交等における姿勢について（争点5）

（1）X1の配転に係る団交において、交渉途中で一方的に交渉を打ち切ったとされること

ア 平成18年5月にX1が員光園障害部から陣屋の森への異動の内示を受け、同年6月1日付けで配転させられたことについては、3の（5）のウに記載のとおりである。

陣屋の森への配転に納得がいかなかったX1及び組合は、平成18年5月24日に法人に対し、文書で団交申入れを行った。この申入れに基づき、平成18年5月30日、17時30分から団交が開催された。法人側の出席者は、Y3、Y5及びY4の3名で、Y2は出席しなかった。

イ 組合側は、この団交において、X1の陣屋の森への配転を撤回すること及び夜勤手当のない陣屋の森へ配転するのなら夜勤手当相当額の補償をすることの2点を主要な要求事項として法人側と交渉した。

法人における人事の最高決定者であるY2は、交渉に臨む以前から団交によってX1の配転を撤回する意思はなかった。このY2の基本姿勢に基づき、

法人側交渉者は、団交に臨む以前から、配転を撤回したり夜間手当相当額の補償をする余地はない旨の方針ないし回答を決めており、組合側の要求を拒否した。組合側は繰返し要求し続けたが、法人側は「これ以上議論を続けても同じことの繰返しだからもうやめます」と交渉打ち切りの動議を出し、会議があるからと言って3名は席を立った。

ウ これまでの団交は、概ね1時間程度を目途に実施されていたが、この日は30分ほどで打ち切り動議が出された。組合側は、法人側に対し、その場で口頭により交渉を継続するよう求め、また、どうしてもこの日の交渉継続ができないのなら、日を改めて再度団交を開催するよう要求したが、法人側は配転撤回及び夜勤手当相当額の補填要求に応じる意思がないので、交渉を打ち切り、この後、当該問題に係る団交を応諾することはなかった。

(甲86、Y3証言12～13, 27～28, 40、Y4証言10～11, 28～29、Y5証言46、X1陳述9～10, 15～17, 46～47, 53、Y2陳述12, 50～51, 75)

(2) 法人が下関労基署に就業規則変更届出書を提出するに当たり、組合との事前協議をしなかったとされること

ア 障害部(通所)職員のZ1が労働者代表に選出された経緯については4の(1)に記載のとおりである。

法人は、平成17年10月8日に代表選挙の実施を告示した通知文書に「今般、員光園では労使協定(労働基準法第36条等)を締結・届出するに当たり、協定当事者たる『労働者の過半数を代表する者』を選出する必要が生じました(以下略)」と記載しているので、この選挙により選出された労働者代表は、従業員的大幅な入れ替わりでもない限り、この選挙のきっかけとなった同年9月の下関労基署への36協定届出問題に限定されることなく、以降継続して労働者代表であると認識している。

このため、労働者と協定等を締結する際や、下関労基署へ諸届を提出するに当たって、労働者代表に内容説明をし、又は協議や意見聴取を求めたりすることが必要な場合には、この代表者選挙で選出されたZ1とこれらのことを行えば問題がなく、組合にこれらのことを説明したり、協議や意見を求める必要はないと考えている。

イ こうしたことから法人は、平成18年2月1日に「定年退職後の再雇用制度に関する協定書」を締結するに当たり、労働者代表としてZ1と締結し、また、同年6月2日に下関労基署へ就業規則の変更届を提出するに当たっては「意見書」欄にZ1の署名押印を得た上で提出した。この何れの際にも、法人は組合に対して、先述した理由で、事前に案を提示して協議を求めたり、

意見を聴いたりすることはなかった。また、Z1も、改めて過半数代表者を決めなければいけないという認識はなかった。

なお、組合は、平成17年10月12日の代表選挙以降、法人に対して再度代表者選挙を求める申入れや働きかけなどは行っていない。

(乙2, 21の1, 同の2, 35、Y3証言15~16, 33~34、Y4証言16~17, 38、Z1証言9, 15~17、X1陳述22~23, 31~33、Y2陳述22~24, 54~56)

(3) 法人が団交のたびに、組合役員に対し、資格を取得してからものを言えと発言したとされること

Y2は、しばしば団交の席上で、組合役員に対し「資格くらい取れや」、「まずは試験通らんでなあ」等と発言することがあった。これは、交渉が熱を帯びてきて、組合側が机を叩いて追及する等の状況下で発せられるものであったが、Y2は、労使対等とはいっても常務理事である自分に向かって組合側交渉者がそのような態度を取ることはいかがかと思ひ、不快感を感じることもあった。一方で、組合側交渉者は、Y2の発言に対して、資格がないと発言してはいけなような、発言を封じられるような感情を抱いた。

また、高齢者介護サービス現場においては、平成16年7月に社会保障審議会介護保険部会報告で、介護職員については、「将来的には、任用資格は介護福祉士を基本とすべき」との方向性が示される等、人材として有資格者が求められる傾向にある。このことから、かねてよりY2は、近い将来において、介護報酬・運営費改定の際には、職員の資格の有無による加算減算が現実のものになるのではないかとの認識を抱いており、常日頃から職員に対して資格取得を奨励している。

(甲41、乙20、X2証言2~3、Y6証言19~22、X1陳述49、Y2陳述13, 28, 36, 64~65)

第4 主張及び判断

1 法人の組合に対する姿勢について

前記第3の2で認定したとおり、組合が平成17年3月1日に結成されて後、同月2日に組合要求書を法人が受け、23日に初めての団交が行われたが、労使関係が未成熟であることと、法人にとって団交が上部団体オルグ主導で進められたことに対し、また、組合にとって法人が反組合的な対応をしたことに対し、お互いに反発しあう中で、双方に不信感が生まれたものであり、相互に対立をもたらした。

コピー代の請求や組合事務所の貸与問題、タイムカードの設置要求などについ

ては、労使が誠意をもって自主的な交渉を継続する中で合意を形成すべき問題であるが、そこに団交の場での法人側の行き過ぎた発言や法人としての優位な立場に立った言動を垣間見ることができる。また、X2の人事異動、X5に対するY4の発言及びX6の雇止め問題における法人側の発言については、事実関係が不明な部分も見受けられるが、いずれも、組合結成後ないしは本件審査中に起きたとされる出来事であり、これらの言動は、法人の組合に対する嫌悪の感情から出たものとの疑いがある。

これら法人が組合に対し執った姿勢、態度から推察すると、それらを捉えて直ちに不当労働行為と判断することは早急に過ぎるが、そこに法人が組合に対し嫌悪感を抱き、敵対する組織として対峙するようになったとの姿勢を認めることができる。

また、組合が不当労働行為の主体として、法人の代表者であるY2以外に、Y6、Y5、Y3、Y4の名前を挙げているが、それぞれ、障害者施設、総務部、研修室の長として、また、Y3及びY4は労務管理の担当として、上司であるY2の命を受けて、あるいは、その意を体して組織的に動いていたと考える。これら4名は、組合結成後の各局面においても法人の立場に立って言動していたことから、法人の利益代表者ないし監督的地位にある者として位置づけられるので、これらの者の行為については、法人への帰責性を認めることができる。

2 法人のX1に対する平成18年6月1日付けの人事異動について（争点1）

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

平成18年6月1日、法人がX1に対し、員光園の障害部（入所）から陣屋の森へ人事異動させたのは、組合委員長であることを理由として不利益に取り扱うとともに組合の弱体化ないし組合への弾圧を狙った支配介入にほかならない。

法人の主張は、次の理由から根拠がなく、X1の配転は不当である。

投薬事故を理由とした人事異動については、これまで前例はなく、異動のための口実であり、嫌がらせにほかならない。

保護者会の要請によるものとする主張は、組合対策のためのこじつけであり、法人の主張を自ら正当化する手段にほかならない。

職員の投薬事故等業務上のミスにつき保護者会に付議するということは過去に前例がない。

X1の投薬ミスを保護者会に議題として出し、本人が反省していないなどと誇張した報告を行い、保護者会の意見を異動の理由づけとしたことは、保護者会に責任転嫁するものである。

X 1 が異動後も、障害部の支援員に「薬害」等に関する教育を行っていないなど、抜本的な事故の回避の措置をとっておらず、その後も無資格者による投薬が行われている。

X 1 が起こした投薬事故は、朝夕の薬のトレイを間違えたもので、利用者が重篤な状況に陥るなどの類のものではない。

職員の全員が介護福祉士等の免許を持っている陣屋の森に無資格者である X 1 を異動させる理由はない。

法人は、職員の異動に関し本人希望を考慮するとして労使協定を全く履行していない。

異動の内示が撤回された事例が多数みられる中で、X 1 は、内示を断ったにもかかわらず、有無を言わず異動が強行された。

イ 法人の主張

今回の異動は、あくまで「通常の人事異動の一環」であり、組合員であるか否かによって異なるものでなく、平等に行ったものである。

組合の主張は、次の理由から根拠がなく、X 1 の配転は正当である。

配転に伴う夜勤手当の補填要求は、荒唐無稽な理論である。

X 1 は、投薬ミス of 責任を看護師の仕事であると決めつけ、自己の責任を回避した発言をしたため、弁明の機会を与える必要なしと判断し、X 1 を配転することにより、十分に責任感を涵養してもらう必要があった。

X 1 の配転は、法人のもつ人事権に基づくもので、雇用契約締結当時に職種又は勤務場所を限定する合意がない上、労働条件あるいは生活面で不当な不利益を与えるものでもないため、人事権の濫用とならない。

法人の施設は高齢部と障害部から成る複合施設であるので、職員には、両方に関係する様々な経験を積んでもらう必要があり、また、この度、陣屋の森に欠員が生じたため、これを補充する必要があった。

投薬ミス等に関連して保護者会から職員に対する指導等の徹底について強い要望があり、X 1 を配転する必要があった。

陣屋の森の職員は全員有資格者であるというわけではない。X 1 にも、介護に必要な資格を取得してもらう必要があった。

配転前は自宅から約 4 キロメートルだったが、配転先である陣屋の森まで歩いて 10 分程度になった。

(2) 判断

ア まず、X 1 の人事異動に伴う不利益性について、判断する。

経済的な面への影響について、夜勤手当は配転前の障害部（入所）で利用者の支援のため夜勤を行ったという勤務実績に対し、給与規程（乙 24）第

10条第2項の規定によって1回につき5千円支給されていたものである。確かに、陣屋の森への配転後においては、当該施設の勤務体制に従わなければならない、そこは通所型の介護事業所であるため、夜勤の必要がなく、月3万円相当分の手当は支給されないことになる。

しかしながら、仮に配転辞令が発令されなかったとすれば、引き続き、毎月、3万円程度の収入は得られていたはずであり、配転の正当性及び配転後の勤務実態を別にして考えるなら、X1は、配転により経済的な不利益を現実には被っていると言わざるを得ない。

なお、X1の投薬ミスについて、事故等報告書の提出をもって始末書扱いとされたわけであるが、そのことにより基本給を減額されたり、あるいは配転に伴い支援員から高齢者介護職となるため、適用される給料表に違いが出てくるか否かは不明である。そのことに関し、組合から特段の主張はなされておらず、夜勤手当相当額の不利益だけが生じたものとする。

次に、生活面への影響については、通勤距離は配転前、車で約10分ぐらいであったのが、配転後、歩いて約15分と逆に短くなった上、特に家庭内に介護を必要とする者がいるとの主張もなされておらず、家庭生活に支障を来すものでもない、この点の不利益は認められない。

また、組合活動面への影響について、組合ビラ配布等組合の日常の活動は、委員長自ら行わずとも他の組合員が行えば済むことであり、あくまで組合組織内部で解決すべき問題であるとの見解もある。しかし、組合結成後における組合事情をみると、組合役員間の業務分担が明確にされていないなど執行体制の未熟さが窺われるものの、組合は組合役員を除き組合員名を匿名にせざるを得ないため、現実に公然と組合活動ができるのは組合委員長と書記長だけであるといってもよく、この2名が活動の両輪となって動かざるを得なかったという組合活動上の特殊事情が認められる。

そうした中で、組合が正当な組合活動を行うためには、時間内の団交等を行う場合は別として、時間外となる休憩時間及び終業後の時間を利用せざるを得ないことが認められる。この時間外の利用時間について、法人は、陣屋の森と障害部（入所）のある施設との距離が車で約10分であり、さほど遠くはないと主張する。しかし、昼休みの休憩時間1時間のうち車による移動で約20分の時間的ロスが出てくるし、終業後の時間にしては移動の10分間の間に、既に帰宅の途につくか夜勤に入る職員が出てくるのが認められる。してみれば、この時間外の時間を組合活動に充てた場合、時間的に短いか否かについては、組合ビラ配布や集金等ができなくなるという問題に止まらない。平成18年1月のあっせん終結後における労使関係の安定しない時

期に配転が行われたことにより、組合委員長の組合員に対する必要な連絡ないし協議が困難となり、そのため組合組織としての十分な対応ができなくなったことが認められることから、組合活動面で不利益を被ったといえる。

以上のことから、X 1 は、本件配転により、少なくとも経済的な面及び組合活動面での不利益を被ったものといえる。

イ 次に、X 1 の人事異動に伴う不当労働行為性について、判断する。

X 1 の配転に至る経緯については、平成 17 年 3 月の組合結成後、組合が法人と団交を進める中で、同年 10 月 31 日にあっせん申請を行ったが、平成 18 年 1 月 16 日に当委員会のあっせん案（甲 3）を双方が受諾し、いったんは団交の基本ルールに係る協定書（甲 4）の締結等により良好な関係が築かれていくやにみえたものの、その後における労使関係が争点 2 及び 3 にみられるような問題を巡り双方の主張がかみ合わない中で、平成 18 年 3 月 7 日に発生した X 1 の投薬ミスをきっかけに当該配転が実施されたものである。

法人は、X 1 について、委員長としてではなく、一職員としての投薬ミス、反省なきこと等を配転の理由に挙げ、陣屋の森に生じた欠員補充の必要から X 1 を充てたと主張している。

しかし、欠員補充の適任者として X 1 を異動させたことにつき、X 1 の組合委員長としての役職及び組合活動上の都合を何ら配慮しなかったものと認められる。そのことは、一面では、X 1 が組合委員長であることを理由に、配転に当たり特別扱いをしたものではなく、組合員と非組合員とを差別していないといえるのかもしれない。

反面で、そうした公平の観点から実施された配転人事といえども、組合設立後における労使間における法人の一連の態度、姿勢から推察する限り、そこに法人には、組合を嫌悪する余り、組合員間の分断を図り組合活動を抑圧する目的の下に X 1 を排除しようとした意図があったと推認される。

その理由として、まず、保護者会での法人の執った言動が挙げられる。情報公開は、個人情報保護と並び各界各方面で時代の趨勢となっている。法人内の利用者の支援の状況に係る情報公開についても、投薬ミスの防止、利用者保護の上から、その必要性が要請されるところである。本件で法人が情報公開を行う根拠として、平成 18 年 4 月 1 日に制定された障害者自立支援法を受けて、法人内で作成されたサービス利用契約書（乙 30）の第 7 条第 2 項（事業者の説明義務）を挙げている。行政指導もあり、それまで報告していなかったものを、Y 5 が X 1 の投薬ミスについて法制定後始めて報告したことが認められる。

投薬ミス等に係る保護者会での情報公開の範囲、特にいつからいつまでの分を報告するかについては、園長の権限とされていることから、Y5が、X1の投薬ミスについて法が制定された平成18年4月1日以前の平成17年6月11日の事件にまで遡って、X1の件だけをことさら取り上げたことが認められる。しかし、Y5は、これを取り上げることによってX1に対する常日頃からの保護者の不満が一気に吹き出すことを十分認識して行ったものと考えられる。保護者は自分の子供である利用者の支援について法人の職員にすべてを任せている関係から、保護者としては支援員に対し日常ものが言えないとの状況の中で、X1の利用者に対する接し方に保護者の不信不満が常日頃から胸の内にうっ積し、それが表面化していなかったにすぎないことが認められる。してみれば、法人は組合嫌悪の情からX1が委員長であるがゆえに情報公開の場を奇貨とし、必要以上に報告し、そのことによって保護者会の反発を誘発したものと推認される。

もっとも、保護者会のZ7が法人の監事となっていることから、法人が同会長と結託したり、保護者会の意見を統制したりした事実は認められない。むしろ、X1の関わった利用者の保護者を中心とした保護者会の反発がX1の配転を求める要請につながったものと考えられる。

理由の二つめとして、組合結成後における法人の言動が挙げられる。団交の際の組合要求事項に係る労使間の主張の応酬、X2の人事異動、争点2及び3を巡る対立、X5に対するY4の発言、X6の雇止め問題など一連の流れの中で、X1の配転問題を捉えた場合、同配転が公平な異動人事であったとの法人の主張は採用できず、同配転は組合に対する嫌悪の感情から実施されたものとする。

よって、本件配転に関し、X1は不利益を受けたわけであるが、法人が組合嫌悪の余り、組合委員長であることを理由に、投薬ミスを引き金に保護者会の反発を利用したのは、そこに不当労働行為意思があったものと推認される。

ウ 次に、法人が行った人事異動の合理的理由の存否について、判断する。

人事権は、法人が組織を活性化し円滑に運営していくため法人に専属する権限であり、この度のX1の配転も就業規則(乙21の2)第5条第1項の規定により、Y2がY5及び陣屋の森の責任者の意見を聞いた上で、決定したものであることが認められる。

X1の配転後の職種への適合性について、X1は障害者の支援の仕事だけを行うことを条件に採用されたものではなく、陣屋の森の職員も現実、全員が介護福祉士の資格をもっておらず、将来的にその資格が必要であるか否か

はともかくとして、当面は、その資格が転入者に求められるものではないことが認められる。してみれば、配転により職種の変更があったとは言えず、配転に当たり本人の同意を必要とするものとはいえない。むしろ、法人としては、施設内部における広い人事交流をめざし、法人内の職員は高齢・障害部を通じ必要な福祉資格を取得してもらうとの方針をもって臨んでいたことが認められる。

次に、配転の理由の一つとなった投薬ミスについても、与薬を忘失したり、朝夕のトレイを間違えたことが、利用者に実害が生じなかったとしても、万一の場合は、重大事故につながる恐れがなかったとはいえないものである。また、X1が自身の投薬ミスについて、組合委員長としての立場から、看護師の人員不足、看護師の仕事であると主張したのは、看護師に責任転嫁するものであるといわれても仕方がないところがある。

次に、人選については、陣屋の森に生じた欠員の補充要員として、2～3名の候補者がいたとして、うち誰を選定するかは法人の権限に属するものである。

手続きについても、本人の希望は、異動に際しての参考資料にすぎないのであって、法人はそれに拘束されるものではなく、本人希望の聴取時期についても、常日頃から聞いておくべきもので、直前に聞き、それを異動に反映させなければならないというものではないと考える。平成17年6月4日及び平成18年5月18日に締結された協定書（甲64、乙25の2）によると、異動に関しては1週間又は10日間の余裕をもって通知するとされている。このことについて、法人は、組合委員長であることを配慮し20日前にしたと主張しているが、組合は1箇月前の内示が約束されていたと主張する。しかし、組合主張は、上記協定書には明記されておらず、これを認めるような労使慣行が定着していない状況の中では1箇月前の内示を求める組合の主張は採用できない。

なお、異動の内示が5月11日であったのか同月24日であったのか双方に主張の違いがみられ、法人からは5月11日であったことの裏付けとなるY5の手帳メモなるもの（乙37）も提出されているが、仮に同内示が24日であったとしても、それは、あくまで正式な内示として出されたものと認められる。5月6日に保護者会のZ7が要請書を作成しY2が配転を決定した5月10日までの経緯からみれば、5月11日から24日までの間に、Y5からX1に何らかの申し伝えがあったものと予測され、それを内示とみるか否かの問題であろうかと考える。少なくとも上記協定書にいう1週間の要件は満たしているというべきで、委員長のみ特別の内示期間を設けるとの

明文の規定もない以上、内示が5月11日ではなく5月24日であったか否かについては、ことさら問題とはならない。

また、X1の投薬ミスについて、Y5が保護者会に報告するに当たり、X1の弁明を求める必要は認められない。保護者会の要請が成り行きとして配転につながった面は否定できないが、保護者会への報告は処分ではなく、園長権限でなされるものである。また、事故等報告書を始末書扱いにしたことが処分といえなくもないが、仮に処分とみた場合、Y5が始末書扱いとしたと同時に事故等報告書(甲57)の12.改善策等の欄にX1が反省の弁を書いたとされ、そこでX1の弁明の機会はあったものと認められる。

さらに、X1の異動の時期について、利用者の支援を直接行っているX1に対し配転等厳しい対処をするよう保護者会の強い要望があったことを受け、早急に対処を迫られていたという事情はあるにせよ、法人独自の判断で配転等の時期を決めることができるものである。

よって、X1の関わった支援員の業務が対人支援である以上、このまま障害部(入所)にX1を留めおくことは難しくなったことは理解できるので、本件配転によりX1が不利益を受けたとしても、法人が執った配転には理由がある。

エ 配転に係る不当労働行為性と合理的理由の関係及び支配介入の有無について、判断する。

上記イ及びウで記載のとおり、法人によるX1の配転は組合委員長であるがゆえに実施されたもので、そこに因果関係が認められるが、他方で当該配転には合理的な理由があると認められるため、両者の関係がどうなのかについて判断する。

上記ウで記載のとおり、X1の配転については、人選、手続き等の面で合理的な理由があり、陣屋の森に欠員が生じたから2~3名の候補者のうちX1を適任者として選んだものである。

しかし、X1の異動が組合設立以降の労使が対立する状況の中で実施されたものであり、同委員長の投薬ミス等の問題はあったにせよ、極めて不自然な異動発令であったと受け取らざるを得ない。異動において組合員及び非組合員を区別していないとはいっても、上記の状況の中では、特にX1が組合委員長であることや組合活動上の都合を念頭に置いた上で、異動人事を検討しなければ、組合委員長ないし組合員であることを理由に不当な異動を行ったとのそしりを免れない。

確かに、X1が自ら起こした投薬ミス、その反省をしなかったとされることは、別の観点からは懲罰に値するとの見方もあり、始末書をとるほか懲戒

処分の検討の余地も残されていたと考えられる。

しかし、X 1の投薬ミスについては、法人が異動人事、しかも補充人事の中で対処するとの方針で臨んだところに、法人の不当労働行為意思が推認されることから、異動人事だけを問題とするなら、施設全体の中で組織的に検討すべき余地があったと考える。今回の人事が6月1日であり定期のものではなく、たまたま陣屋の森に欠員が出たからといって、通常の補充人事の中で事を済ませることは、組合委員長を法人の主要な施設が所在する場所から早急に追い出そうとする配転人事と考えざるを得ない。また、2～3名という候補者の範囲内でX 1の配転を決めた事情をみれば、法人の人事権の行使に合理的理由があり手続き等も踏んでいるとはいっても、人選に組合委員長排除の意向が強く働いていたとの疑いを拭い去ることはできず、ましてや良好な労使関係を築こうとする積極的な意思を法人の姿勢からは汲み取ることはできない。

そのことは、上記イで記載のとおり、X 1の配転につき大きな要因となった障害部（入所）の保護者会における保護者の声、保護者会の要請に至った経緯をみても明らかである。保護者会では、常日頃からX 1の利用者に対する支援の仕方に不満があり同委員長に対する風当たりが強く、ただそのことが保護者会で顕在化していなかったに過ぎないことが認められる。しかし、Y 5はそのことを十分認識していたものとする。そうした状況の中で、障害者自立支援法の制定に伴う情報公開の必要があるとの行政指導の下で、同法制定後、X 1の投薬ミスをはじめて報告として取り上げ、しかも同一年度間に投薬ミスを2回も犯したとの理由で、法制定前の事件にまで遡って報告したものである。一連の法人の執った態度からは、組合に対する嫌悪の感情から、X 1の立場及び組合活動上の都合を配慮しなかったことが認められ、X 1が組合委員長であるが故の不当労働行為意思があったと推認せざるを得ないものである。

したがって、法人は、X 1の配転につき、組合員、非組合員間の差別をしていないとの主張をしているが、組合嫌悪の情から、組合委員長を排除しようとする意図が窺われ、組合の存在、組合委員長としての立場、配転の時期を考慮に入れているとは言い難いこと、また、保護者会からの要請に絡む一連の流れなど、これらが決定的な要因となってX 1の配転が実施されたものと思料する。

また、X 1とX 2が組合活動の両輪となって動かざるを得ないという特殊事情の下では、X 1の配転によって、X 1の他の組合役員ないし組合員に対する影響力及び指導力の低下を招くことになる。また、組合役員間を現実

分断する結果を来すとともに組合組織の団結力ないし結束力の弱体化を図ったものということができ、そこに法人の組合運営に対する支配介入行為を認めざるを得ないものである。

オ 小括

以上のとおり、法人が行ったX 1に対する人事異動については、不利益性が認められ、そこに不当労働行為性及び支配介入行為も認められる。

よって、法人の当該人事異動は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であると判断する。

3 法人が組合員に行ったとされる支配介入行為について（争点2）

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

法人が組合員に対し行った以下の行為は支配介入に当たる。

法人の介入により組合員が過半数割れを起こしたことに伴い労働者代表選挙を実施しようとし、これに先だち団交が行われたが、その中で、法人は、絶対にX 1に労働者代表はさせないと発言し、労働者代表の候補の公示をすることなく水面下でX 1に代わる対抗馬を募ったことや公示日を一方的に決め、投票日までの間を2日間とし、組合に選挙活動を十分にさせずに不利な状況におき組合の弱体化を狙ったこと。

Y 2とY 3が団交に参加し組合員であることが分かったX 8に給食の外部委託を考えていると発言し組合の弱体化を狙ったこと。

X 2が新型特養から障害部（入所）へ異動となった後、Y 6はX 2の襟首をつかみ組合脱退を迫ったこと。

の事件に関し、Y 2とY 3がX 2とY 6を呼び出し事情聴取し、絶対的な立場にある使用者との印象の下でけんか両成敗と決めつけ処理したことが組合離れを助長させたこと。

運営会議で、一部の質の悪い人間が員光園を変える、悪貨が良貨を駆逐すると表明した文書を各職場に回覧し組合への弾圧を行ったこと。

また、平成18年の職員全体会での年頭挨拶で、Y 2は、一部の悪い人たちが員光園を変えていくと発言し組合への弾圧を行ったこと。

Y 2は、理事の一人の自宅を訪問し、組合役員を一人ひとりつぶす旨の発言をし組合弾圧の姿勢を示したこと。

Y 5は、X 3に対し、組合を辞めたら主任にしてやると発言したこと。

X 2が自治労連作成の不当労働行為に係るテキストをY 3に手渡したところ、X 2の目の前で受取りを拒否し破棄したこと。

Y 2は、具体的職員名をあげ組合に加入しているか否かを聞き組合員数

を開示するよう求めたこと。

イ 法人の主張

法人が組合員に対し行ったと主張する法人の上記アの行為は、以下の理由で支配介入には当たらない。

組合のいう過半数割れに根拠はなく、X 1 を労働者代表にさせない等の発言もしていないし、労働者代表候補の対抗馬を各職場で募ったという事実もないこと。

また、組合は、労働者代表にX 1 が適任である等の事前運動を行った事実は明白であり、その言い分は全く一方的であること。

Y 2 がX 8 に対し給食の外部委託を考えていると話したことは認めるが、福祉施設における給食の外部委託の問題は、医療・福祉分野で経営合理化及び品質管理面から既に検討されているテーマであるため、X 8 ほか同じ厨房の調理員に話しており、組合を嫌悪しての発言ではないこと。

Y 6 がX 2 を呼んだのは、X 2 の支援の仕方に問題があるため注意、指導したことにあつたこと。

の事件に関し、Y 2 がY 6 とX 2 を呼んだのは、同園長に関するファックスが多量に入ったため、事情を聴くことにあつたこと。

Y 2 が運営会議で行った悪貨が良貨を駆逐するとの発言及び職員全体会での年頭挨拶での同趣旨の発言は、最近の県下某障害者施設で起こった一部職員による虐待問題の教訓を指した比喻であり、組合への弾圧ではないこと。

Y 2 が施設から一番近いZ 1 0 宅を訪問した際に組合役員一人ひとりつぶすとの発言はしていないこと。

組合を辞めたら主任云々の話はしていないが、勤務表作成の関係で主任をしてみないかとの提案はしたこと。

Y 3 が、X 2 の出した不当労働行為に係る書面の内容については、既に熟知しており、改めて読む必要もなかったため、受取りを拒否したところ、X 2 はその書面を直ぐに持ち帰ったこと。

Y 2 が組合加入の有無及び組合員数を聞いたことはないこと。

(2) 判断

ア 法人が組合員に対し行ったとされる行為が支配介入に当たる否かについて、以下、判断する。

法人の代表者であるY 2 と同代表者ではないY 6、Y 5、Y 3 及びY 4 との関係については、前記第4の1で判断のとおり、これらの者の行為については、法人への帰責性が認められるので、法人の意を体して組合に対する支

配介入行為を行った場合には、仮に代表者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、同時に法人の支配介入行為ともなり得るものである。

また、X 2、X 3は、平成19年3月9日の結審後の3月末日をもって、員光園を退職しているが、支配介入につき組合の被救済利益がなくなっているとは認められない。

下関労基署へ36協定等の届出をする際の労働者代表選出に係る対立組合が主張する、法人が平成17年10月5日の団交で「絶対に申立人X 1に労働者代表はさせない」と発言したとされることや、法人が労働者代表の候補の公示をすることなく水面下でX 1に代わる対抗馬を各職場で募ったりして対立候補を立てるための特別の動きをしたとされることについては、これらを認めるに足りる証拠はない。

逆に、Y 2陳述やY 4証言、Z 1証言によれば、組合が主張する上記のような行為を法人がしたとは認められない。

次に、法人が公示日を一方的に決め投票日までの間を2日間とし組合に選挙活動を十分にさせずに不利な状況においたとの組合の主張については、公示日から投票日までの期間そのものが選挙運動を行うには少々無理な日数であることが認められるものの、立候補者に与えられた条件は同一であり、双方に有利、不利の問題は生じないものとする。

なお、組合は労働者代表選挙の手続きについては、本来であれば労使代表からなる選挙管理委員会等を設置し、双方の協議の中で選挙方法、投票日等を決定すべきところであるが、本件については、36協定締結の下関労基署への届出や法人の園祭行事との関係により、労務管理を担当していたY 4が代表選挙の手続きの執行を買って出たものであり、そこに投票日を一方的に決めたことが認められる。しかし、この手続きにY 2が関与した形跡もなく、立候補者への説明、選挙活動、開票時の立会人の立会いなどの一連の流れを見るかぎり、当該手続きは適正になされたものと認められる。

よって、組合の主張には理由がなく、法人の組合運営に対する支配介入行為があったとはいえない。

団交に参加したX 8に対し、給食の外部委託を考えていると発言したとされること

外部委託の話は、平成17年10月頃、Y 2、Y 3が厨房を訪れ、職員に用件を告げた後、帰り際にX 7からの質問の中で出てきたもので、組合員であるX 8だけに説明したものでなく、X 7の質問に対しY 3が答えただけにすぎないことが認められる。実際には、Y 2とY 3が厨房の控室

に行き、そこに居合わせた10名ぐらいの職員に話した内容は、平成17年10月から介護保険制度の改正に伴い食費の自己負担が生じるため食事の質を高めるよう検討を求めたもので、外部委託の話は全くしなかったことが認められる。

また、X8は同年6月に団交に出席して以降は、団交に出席していないとのことであるので、同年10月以降に団交に出なくなったら法人から外部委託の話も出なくなったという組合の主張は、前後矛盾し採用できない。

よって、組合の主張する事実には誤りがあると認めざるを得ないもので、法人の組合運営に対する支配介入の問題は起こらないと考える。

Y6がX2の襟首をつかみ組合脱退を迫るとともに、法人がこれをけんか両成敗として処理したとされること

まず、前者の件では、X2が平成17年5月の障害部（入所）への転入以来、利用者支援の面から利用者に対し普段どおりに接してきた姿勢をY6が同年10月に至りことさらに問題視して、これを取り上げ、X2を詰問したのは極めて不自然な行為である。Y6がX2に対し暴力的に振る舞ったか否かは2名の証言からは断定できないが、X1との関係に問題があるとしてX1の件を持ちだした理由には納得できるだけの根拠に乏しく、むしろ組合を嫌悪した姿勢が窺われる。また、Y6が利用者の支援の面でX2の明朗な性格に熱い思いを寄せ、障害部（入所）に迎え入れたにもかかわらず、その期待に反し、X2が組合に加入後、積極的な組合活動をしたため、こうしたX2の行動に嫌悪感を覚えるY6の思いが今回の行動となって現れたものと考ええる。

Y6の期待が裏切られたという思いは、X2の支援の仕方にあるのではなく、当時、副執行委員長の職にあったX2が書記長に替わる途中の時期に当たる中での組合活動にあったと考えられる。そのことは、Y6自身が団交での組合の上部団体であるオルグの出席を嫌っており、数々の組合敵視ととれる発言をしていたとのY6の証言からも窺うことができる。

よって、これらX2の呼び出しに伴う一連の行為の中に、組合役員としてのX2と組合自体を嫌悪する意思が顕在化したとみるべきであり、そこに法人の組合運営に対する支配介入行為があったといえる。

次に、本件の後者の件では、この10月27日の事件に関し、Y6の辞任を求める同一内容のファックスが150ないし200通ぐらいも一度に入ってきたため園業務に支障が生じたことに、法人のY2は困惑し恐怖すらを覚えたことが認められる。そこで、やむを得ずY6とX2を呼んで事情を聞いたもので、Y2の事件処理の仕方に問題はあったかもしれないも

の、けんか両成敗であると発言して処理したとか経営者は絶対のものという印象を与えたといえるかどうかは確かなこととして認めることはできない。さらに、これらが組合離れを助長したとの証拠もない。

よって、以上のようなＹ２の処理の仕方が組合の自主性を阻害したものとはいえないから、そこに法人の組合運営に対する支配介入行為があったとはいえない。

運営会議で「一部の質の悪い人間が員光園を変える」と発言したとされること

平成１７年１１月２日の運営会議議事録の記載及び平成１８年１月４日の新年の職場全体会でのＹ２の発言は、あっせん申請後における労使関係が安定しない時期になされたものであったことが認められる。

しかし、組合は、これらの記載及び発言自体が組合を指したものであると受け止め不当労働行為に当たると主張するに止まり、ほかに組合を嫌悪した発言であることを疎明する証拠を見いだすことはできない。

逆に、Ｙ２がこれらの発言をしたのは、県内の知的障害者施設で発生していた利用者に対する虐待問題が新聞報道で大きく取り上げられていた時期からさほど日時が経過していない中で行われたものである。Ｙ２が仮に虐待問題を口にしなかったとしても、同問題を十分意識していたものと考えられる。Ｙ２が読んだとされる施設職員のあり方という本（乙８）に使われている一部の低レベルの職員云々あるいは悪貨云々のフレーズを引用して、悪貨云々の発言等をしたことは十分理解でき、理由がある。

よって、そうした法人の発言等だけから、法人の組合運営に対する支配介入行為があったとはいえない。

Ｙ２がＺ１０宅で「組合執行委員一人ずつつぶしてやる」旨の発言をしたとされること

平成１７年１２月中旬頃、Ｙ２が同年１１月１８日付けで組合委員長名で理事あてに配布された文書の内容を見るため員光園に距離的に近かったＺ１０宅に立ち寄った際に、Ｚ１０の娘が同理事の身の世話をする必要からその場に入入りしていたことが認められる。法人は、その際、Ｚ１０に対し、「組合執行委員を一人ずつつぶしてやる」と発言したことは否定している。しかし、同発言を記した陳述書自体は、Ｚ１０の娘が陳述書という形で作成し、本人は以前、法人職員として勤務していた経験があったが、作成時には組合及び法人にとっては部外者であることが認められる。また、この陳述書は、本人の手書きで作成されており、Ｙ２の発言の有無を巡る関係者はＹ２とＺ１０及びその娘だけであったという状況の中で、その陳

述は、全く信用できないものではない。さらに、Z10の娘がX1と親しかったため、X1ないし組合の依頼を受け、あるいはその意向に添うよう虚偽の陳述書を書いたとも考えられない。

しかし、仮にY2がこうした発言をしたとしても、発言自体は、組合組織の弱体化を図る意図をもったものではあるが、組合の関与しないZ10宅で理事間のいわば内輪話として行われたもので、組合に対し直接表明されたものではない。

よって、後日、組合がこうしたY2の発言があったことを間接的に知り得たとしても、そこに法人の組合運営に対する支配介入行為があったとはいえない。

X3に対し、「組合を辞めたら主任にしてやる」と発言したとされること平成18年3月上旬頃、Y5が主任にしてやる旨の提案をしたのは、障害部(入所)において勤務表の作成が主要な議題となっていたことから、Y5は、勤務表の作成をX3に求めることの代償として、業務経験及び福祉資格両面を満たしているX3に対し、主任に係る発言をしたものと考えられる。

結果として、X3は主任になることを断っている。その際、法人がX3に対し、主任にすることを条件に組合を辞めるよう勧奨したことについては、法人は否認している。

X3の真意は主任になれることを望んでいたわけではないため、これを断ったのは、あくまで一職員に甘んじたいとの個人的理由にあり、組合を辞めたくないから主任を断ったわけではないと考える。むしろ、現実にX3は平成18年3月時点では組合副執行委員長としての役職にあったものの組合活動からは既に離れており、法人があえて組合を辞めて云々という提案をしなくても、X3の組合在籍そのものに特別の意味はなく、組合脱退の見込みも自然の流れであったと予測される。してみれば、法人としては、組合を辞めたら云々という提案により組合の切り崩しを図るべき人物ではなかったと推認される。

したがって、法人がX3に主任に就くよう提案するに際し、組合を辞めたらという交換条件を出したとは認められない。

なお、組合は、主任が下級管理職であるため勤務表の作成は主任の仕事であると主張しているように、勤務表の作成に際しては職員間の意見の調整を要することから管理的な要素があることは否定できない。しかし、必ず主任以上の者がその作業を担当しなければならないとの慣行や明確な規定等があるわけではない。また、主任の役職は組合に対するところの管理

職ではないことから、主任になれば組合員でなくなるわけではないことを付言しておく。

よって、そこに法人の組合運営に対する支配介入行為があったとはいえない。

X 2 が Y 3 に手渡した自治労連作成のテキストを破棄したとされること
平成 18 年 6 月 2 日に X 2 が Y 3 に手渡した自治労連作成のテキストの内容については、組合提出の書証（甲 29）と Y 3 証言との間に違いはあるものの、不当労働行為制度を説明したものであった点で双方の認識が一致する。

同テキストは、組合関係資料であるが組合要求書等とは性格が異なるものであることが認められる。同テキストを組合書記長の立場で法人の労務管理担当の Y 3 に渡そうとしたことから、労使関係の改善を求める組合としての意見表明とみることにはできる。しかし、一方で、組合の組織決定を経ないで、書記長個人の立場で手渡したとみることできないわけではなく、しかもその手渡した場所は、通常労使間の交付場所となっている事務室ではなく、屋外の喫煙場所であったものである。してみれば、同テキストは、組合要求書等とは自ずから重要度が異なり、参考資料程度のものであり、しかも、同テキストは双方の手渡し行為の行き違いで、誤って床下に落ちてしまったことが認められるので、破棄したものとまではいえない。

なお、そうした Y 3 の執った態度には誠意のない面がみられるとし、そのことが組合に悪感情を抱かせたとしても、労使関係の安定に悪影響を及ぼし、組合の自主性を阻害したとまではいえない。

よって、そこに法人の組合運営に対する支配介入行為があったとはいえない。

X 3 に対し、具体的職員名を挙げ組合に加入しているか否かを聞いたり組合員数を開示するよう求めたとされること

平成 18 年 5 月頃、X 3 は、Y 2 が Y 5 同席の下で最初に思想的な話をしたとし、そうした話の流れの中で組合員名、組合員数を尋ねられたと証言しており、しかも聞かれた職員の名前を具体的に挙げるなど、状況をかなり詳細に再現して述べている（X 3 証言 12）。しかも、平成 18 年 1 月 16 日に労使双方が受諾したあっせん案の 3 項（1）で今後は不当労働行為をしないよう警告した後の労使間における法人の一連の態度、姿勢から推察すると、そうした法人の発言があったことは、全く信用できないものでもない。

これに対し、Y 2 と同席していた Y 5 もこれを簡単に否定するに止まり、

しかも、両人は、X3が当時、組合活動から離れていたことを十分認識していたことから、むしろ、このことを奇貨として組合事情を聞き出そうとした意図さえ窺うことができる。

また、X3がY2から呼ばれて聞かれた時期が平成18年5月で、X1が配転になる前のことであり、一連の流れからみると、組合の切り崩しを図る意図があったと言われても否定はできない面がある。

よって、そこに法人の組合運営に対する支配介入行為があったといえる。

イ 小括

以上のように、上記の前半部、行為は、会社の組合に対する嫌悪の感情を示しており、組合の組織拡大を阻む意図の下に行われたものと認められるから、これらの行為は、組合の組織及び運営に対する支配介入に当たる。それ以外の、後半部、及びについては、支配介入に当たらない。

4 法人のX2に対する残業代不支給及びX3に対する勤務表の作成の指示について（争点3）

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

法人がX2及びX3に対し行った以下の行為は不利益取扱いに当たる。

平成17年に発生したX2に係る残業代については、何度も協議をし、団交でも払うとの回答を得ているが、未だに執行されていないのは非組合員との差別化を狙っていること。

Y5がX3に対し、他部署では主任が行っている勤務表を作成させていること。

イ 法人の主張

組合が主張する法人の上記アの行為は、以下の理由で不利益取扱いには当たらない。

X2に係る残業代の未払いはないし、組合員、非組合員を問わず、残業代の未払いは全くないこと。

勤務表作成のルールはなく、X3の場合、障害部の実務経験が長く、福祉の資格もあるので、現場を仕切るのに必要と判断し、同表の作成を命じたこと。

（2）判断

X2、X3は、平成19年3月9日の結審後の3月末日をもって、員光園を退職しているが、特に救済を求める権利を放棄した事情もなく、不利益取扱いにつき組合の被救済利益がなくなっているとは認められないことから、以下、

判断する。

ア X 2 に対し残業代を支給しなかったことについて

まず、**残業代不支給の不利益性**について、判断する。

X 2 が平成 17 年 9 月 3 日に宿直業務に従事した後、9 月 4 日の午前 9 時 30 分から 11 時 30 分まで 2 時間のパソコン入力作業をしたことが認められる。

この 2 時間の時間外労働に関しては、残業についての事前の命令も出していないため、残業手当を払うべき残業に当たるか否か、当該業務を行うのに果たして 2 時間もの作業を要するのか否か、あるいは X 2 の業務遂行能力がどうであったのかという問題がある。

確かに、残業の必要性については事前命令をかけることにより決められるものであるが、9 月 4 日は日曜日に当たり、事前命令を伺うことができなかったため、後で申請したという事情が認められる。X 2 は現実に残業をしているのであり、また、夜勤の時間帯に、男性利用者の支援を担当していた X 2 が、男性利用者の業務日誌を作成後、引き続き、女性利用者の支援をしていた保護者のメモをもとに業務日誌の作成に取りかかろうとしたが、時間内に作成できなかったため、夜勤明けに回したものである。

また、残業の処理能力の問題については、X 2 が平成 17 年 5 月に転入してから 4 箇月の間にパソコン入力作業の熟練度が進まず他の職員よりも劣っているとの評価の下で、法人がこれを残業と認めていないものと認められる。業務遂行能力の面からみた個人差、事前命令をとれなかったこと、夜勤帯に労働時間とされている仮眠時間も含まれていたこと、同年 9 月 4 日の当該作業を中止させずに続行させたことなどを考慮すれば、本件で残業を認めないことには疑問を感じる。

してみると、パソコン入力作業をしたにもかかわらず、残業代が支給されなかったことに不利益性は認められる。

なお、法人は、X 2 以外にも時間外労働をしていた者がいたが、公平性の観点から、残業代支給の申請をした X 2 だけに支給すべきでない主張しているが、だからといって X 2 の残業代支給を否定すべき根拠にはならないと考える。

また、X 2 は、同年 9 月 10 日にも 1 時間の残業をしたとの記載が要求書（甲 27）上にされているが、このことに関し、組合からその内容等について特別の主張なり疎明もない。

次に、**残業代不支給の不当労働行為性**について、判断する。

組合は、残業代の支給を受けたとして、組合役員以外の組合員と非組合

員の計4名の名前を挙げている。X2ら組合役員以外の組合員には支給されているものであり、一方で、組合員・非組合員を問わず未払いはなかったことが認められる。(平成18年9月7日付けの組合の釈明書 21、同年9月15日付けの法人の釈明書 6) 残業代の支給を受けた者がいる反面、未払いはないことから、事前命令をとって正式に残業と認めたものについては、残業代の支払いがなされているものと解することができる。

現に、平成17年9月22日の下関労基署の是正勧告及び指導票(乙31、乙32)を受けてからではあるが、同年12月、平成18年1月及び同年2月に残業が発生したとして、X1、X3、X5らに対し、残業代を支給したとの定例報告(乙33の3~乙33の6)がなされている。しかし、X2の残業代については、平成18年2月3日に組合が要求書及び団交の中で支払いを再度要求している(甲26、甲27)にもかかわらず、依然として支給していないことが認められる。してみれば、法人は、組合員、非組合員間の別なく、正式に残業と認めたものについてのみ、残業代を支給していたものとする。

法人としては、福祉施設における対人介護、対人支援という業務については、奉仕的な面をもつものであるという考えを持っている一方で、下関労基署の指導もあり、残業及び残業代の支払いを認めざるを得ないという状況の下で、残業の扱いについては、その必要性、事前命令の有無、残業代支給の要否等に厳正に対処していたものとする。そうすると、残業代の支払いに当たり、組合員、非組合員を区別する理由はなく、X2が組合役員であるため、残業代を支払わなかったとはいえない。

よって、本件において、X2の残業代不支給につき法人の不当労働行為性は認められない。

イ X3に対し他部署では主任が行っている勤務表の作成を命じたことについて

X3の勤務表の作成の不利益性について、判断する。

本件における勤務表の作成の指示は、組織における業務を円滑に進めていくため、運用上、園長が作成者本人の了解を求めた上で決められているが、本来、園長の権限である職務命令と捉えることができる。

第3の5の(2)で認定したとおり、平成18年3月頃、X3は、Y5から勤務表作成をもちかけられていたが、Y7が勤務表作成につき切羽詰まった苦しい状況に置かれているのを見て、勤務表作成を自らの意思で引き受けたものである。このことは、X3の意思によって勤務表作成の引き受けが決まったわけではなく、X3の意思を考慮して勤務表作成に係る職務命令が発せられたものである。

よって、X 3 本人の了解の下に命令が発せられたものであるから、当該業務命令そのものの正当性を否定する要素もなく、そこに不利益性は認められない。

また、X 3 は 5 月末に副主任をしていた X 2 に勤務表を作成させたらどうかと Y 7 に申し立てたところ X 2 が書記長として組合活動をしているとの理由で断られたため、10 月まで同作成を続けさせられたことについて、同作成の指示は X 3 本人の能力、経験等を考慮し本人の意思を尊重して園長が決めるべきものである。

X 3 が X 2 への交替を申し立てたのは、勤務表の作成継続について X 3 が翻意し辞退を申し出たのか、あるいは、X 2 が副主任であることや組合書記長であることから職場の中心的な立場にあることに着目して申し立てたのかは、主張も疎明もなされておらず不明である。

しかし、X 3 の申立ては、あくまで申立てであって、当該申立てが聞き入れられなかったからといって、X 3 にとって不利益となるものではない。勤務表の作成自体は、組織を動かすための管理的要素を含むものであることから、作成者本人の能力、経験、意向等を勘案して指示されたものである。してみると、いったん発せられた勤務表作成の指示を取り消さねばならない理由はない。

よって、新たに X 2 への交替の申立てが法人から拒否され、そのまま当該作成業務を継続させられたからといって、そこに不利益性は認められない。

ウ 小括

以上のとおり、X 2 に対する残業代不支給には不利益性が認められるが、そこに不当労働行為性が認められないし、合理的理由の判断をするまでもなく、不当労働行為には該当しない。

また、X 3 に対する勤務表の作成の指示には不利益性が認められないので、不当労働行為性も合理的理由も判断をするまでもなく、不当労働行為に該当しない。

5 法人の X 4 に対する研修会受講の取消しについて（争点 4）

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

法人が X 4 に対し行った次の行為は不利益取扱い及び支配介入に当たる。

平成 18 年 7 月に東京で開催の「自閉症」の研修会を X 4 に受講させる予定であったが、法人は、X 4 の組合加入を障害部の職員に告げ、研修会への出張を取り消したこと。

イ 法人の主張

組合がX4に対し行ったと主張する法人の上記アの行為は、次の理由で不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

新人の現場教育の力にとX4に研修会受講を口頭で伝えていたが、その後、業務の都合から今回の参加を見合わすように申し渡したもので、既に決まっていたものを取り消したものでも組合員であることを理由としたものでもないこと。

(2) 判断

ア X4の研修会受講の取消しの不利益性及び支配介入の有無について、判断する。

X4は、審問開始前の平成18年8月31日をもって、員光園を退職したが、特に救済を求める権利を放棄した事情もなく、不利益取扱い及び支配介入についての組合の被救済利益がなくなっているとは認められない。

第3の6で認定したとおり、平成18年7月29日・30日に東京で開催予定の自閉症の研修会に、6月14日のY5からの申し伝えにより、X4が受講する予定となっていたが、7月10日頃には同研修の取消しをされたものである。

研修機会の付与は、本来、職員の職務上の資質向上を図るため行われるものであるが、一応、本人の希望を聞いた上で、本人の能力の向上、勤務体制の都合の面から決定されるものである。誰を研修の受講者として推薦ないし内定するかは、法人の職務権限に属するものである。特に、頻繁かつ多量に園に対しダイレクトメールで研修資料が送付されている状況の下では、研修の受講を別の機会とすることによって、X4本人に特別の不利益が生じるとは考えられず、当該変更ないし取消しは許されるところである。したがって、今回、Y5が件の研修を受講するよう提案し本人もその気になり受講の準備を整えていたものと推測されるが、研修機会の変更ないし取消しによりX4自身が不利益を受けたと感じたとしても、そこに救済すべき不利益が生じたとは認められない。

なお、研修が取り消されたと同時期である7月10日頃にX4が組合副執行委員長に就任したとされているが、その記事を労組ニュースに掲載したのは7月15、16日で、それにより、法人がX4の副執行委員長就任を知ったとしていることから、X4が副執行委員長就任により組合員であることが判明したため研修取消しになったとは認められない。また、7月10日以前に、X4が何らかの事情で組合員であることが法人に知られたため研修取消しになったとして、さらなる法人からの圧力を避けるため副執行委員長に就

任させたと組合が主張していることについては、X 1 や X 2 でさえも、それぞれ委員長、副委員長であるにもかかわらず、配転及び威嚇して詰問するなどの形で、実際のところ、組合のいう圧力が加えられたことからみてその主張には理由がない。

また、法人において組合に対する嫌悪の情があったとしても、X 4 の研修の取消しと労組ニュースへの掲載は時期的に異なるものであることや、労組ニュースへの掲載以前に法人が X 4 の組合員であることを知り得たということ認めに足る証拠がないことから、本件研修が組合組織の弱体化を図るために取り消されたと判断することはできず、そこに組合運営に対する支配介入行為があったとはいえない。

イ 小括

以上のとおり、X 4 に対する研修会受講の取消しには、不利益性も支配介入行為も認められず、その不当労働行為性も合理的理由の判断もするまでもなく、不当労働行為には該当しない。

6 法人の団体交渉等における姿勢について（争点5）

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

法人が組合員に対し行った以下の行為は誠実団交義務に反する。

組合の X 1 の異動に関わる団体交渉は、1 回のみで、交渉時間は 30 分間と短く、組合の交渉の続行の申入れにもかかわらず、交渉途中で一方的に交渉を打ち切ったこと。

法人が下関労基署へ変更の届出をした就業規則には、職員の雇用・労働条件に関わる改訂があるにもかかわらず、組合と事前協議をせず、秘密裏に届け出たこと。

法人は、団交のたびに、組合員に対し、介護福祉士等の資格をとってからものを言えと発言したこと。

イ 法人の主張

組合が主張する法人の上記アの行為は、以下の理由で誠実団交義務には反しない。

組合の X 1 の異動に関わる団交では、異動理由について十分に説明し、組合も十分に発言するなど労使双方が互いに意見を述べた結果、終了したもので、一方的に交渉を打ち切ったものではないこと。

就業規則の変更届は、労働基準法第 89 及び 90 条に基づきなされたもので、労働者代表の署名、押印及び意見書も添付され、何ら問題はないこと。

これからの福祉施設職員に介護福祉士等の資格が必要なことを伝えたことはあるが、これは、厚生労働省の指針であることに言及したまでのことであること。

(2) 判断

労働組合法第7条第2号は、団交拒否が不当労働行為に当たることを規定するものであるが、その趣旨は単に団交の席につくことだけでなく、さらに誠意をもって交渉に応じることをも求めていることから、明文の規定はないが誠実団交も法的保護対象になるとされている。以下、法人の組合に対する姿勢が誠意をもって対応したものか否かについて、判断する。

ア X1の配転に係る団交において、交渉途中で一方的に交渉を打ち切ったとされること

第3の7の(1)で認定したとおり、平成18年5月30日に行われた団交は、X1の配転問題が議題とされたものである。当該議題は人事権に係わるものである一方で、既に判断したとおり、配転そのものがX1本人の組合活動上の不利益をもたらすものであるため、法人は、団交の中で配転理由等について十分な説明をするなど議論を尽くす必要がある。

しかし、団交が異動の内示後、異動発令の2日前に行われる一方で、法人は、異動が人事権の行使であるのでいったん決定した以上は、動かせないとの考えの下に、団交に臨んだことが認められる。

仮に、労使双方の考え方が異なっていたにせよ、法人は労使の合意に至らないまでも納得できるよう説明義務を尽くすべきであり、そのためには、1回の交渉で終わらせるとか短時間で終わらせるだけでは、誠実に対応したとはいえない。本件において、組合に交渉の設定時期が異動の直前であったことや、30分で交渉を打ち切った状況を見ると、組合の主張が同じことの繰り返しで、これ以上、交渉を続けても時間の無駄になるとの法人の言い分自体、十分な説明責任を尽くしていたかどうか疑問であり、誠意をもって対応しているとは認められず、その点の疎明もなされていない。してみれば、団交義務を果たしたことにつき法人に正当な理由があるとはいえない。

よって、法人は、団交に誠意をもって対応したとはいえず、不誠実団交として、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ 法人が下関労基署に就業規則変更届出書を提出するに当たり、組合との事前協議をしなかったとされること

平成17年10月12日にZ1が労働者代表に選出された以降において、仮に職員の大幅な入れ替わりもなく依然としてZ1が労働者代表としての実質を有するものであったとしても、法人内に組合がある以上、その意見を聞

く必要があると考える。

確かに、組合は労働者の過半数を占めるに至らず、その委員長は労働者代表とは言えないが、組合が組合員名を匿名にしているため、組合の実態が不明であるという疑問があるにせよ、職員の団結権の主体として組合活動を現実に行っているからには、組合の存在を度外視することはできないものである。

本件では、法人が就業規則の改正案について、労働者代表の意見のみを聞き、職員全体に対する説明も行っていない上、組合に対し事前に説明をしていないことが認められ、そこに法人に組合の存在を尊重するとの姿勢や今後の労使関係を良好なものにしていくという協調姿勢があるとはいえない。

こうした就業規則の変更に当たって法人が組合に事前の通告及び協議なしに労働条件を決定又は変更することは、団交回避にほかならず、団交拒否に当たるとされている。

よって、法人は、就業規則の変更手続きに当たり、組合に対し誠意をもって対応したとはいえず、就業規則の一方的変更は、不当な団交回避にほかならず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、Z1の労働者代表としての適格性に関し、労働者代表の選出時期のいかんにかかわらず、就業規則に同代表の意見書を添付すれば、労基署がそのまま受け付けることになるのか、また労働者代表が職場の意見を集約したかとか、職場の意見聴取をどのように行ったかとか、これらを労基署がどこまで調査することとなるのかについては、国の所管する労働基準法上の問題であり、当委員会の関与できないところである。

ウ 法人が団交のたびに、組合役員に対し、資格を取得してからものを言えと発言したとされること

第3の7の(3)で認定したとおり、組合は、Y2が介護福祉士等の資格云々の話を1回の団交の場だけではなく、団交の度に発言したとしているが、一方で、法人は、交渉が熱を帯びて組合が机を叩いて追及してくるため、Y2が不快感を覚え、やむなく資格云々の発言をしたとしている。

このことから、仮に、団交の場において組合役員が発言するに際して、Y2の発言が組合役員に対し精神的な威圧感を与え、結果的に発言を封じるようなことになったとしても、そのことは、団交に臨むものが通常経験する、いわば、売り言葉に買い言葉的な場面として捉えざるを得ないものである。

本来、団交においては、双方が相手の立場を尊重して、協議が円滑に進むよう互譲の精神をもって臨むことが求められるものであるが、本件は、労使関係が未熟で、双方協調的に話し合う土壌が十分できていない中で起きたも

のと考えられる。

よって、法人の発言は、必ずしも不誠実な態度であったとは認められず、不当労働行為に該当しない。

第5 結 論

1 救済方法

(1) 不当労働行為と認められるX1に対する配転については、X1に対する保護者の感情等を考慮し、配転前の障害部(入所)に復帰させることは適当ではないと思料されるので、本件の救済方法としては、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、陣屋の森に在勤中の夜勤手当相当分が減収になったことはX1にとって経済的な不利益をもたらすものではあるが、今回の命令が配転前の職場に復帰させるものではないことと、本件の場合、解雇の場合と異なり配転自体は恒常的に行われ、通常、法人の職員であれば誰でもこれを受忍する面があることも見逃せないので、夜勤手当の支払いを命ずることは適当ではなく、むしろ、本件が組合委員長の役職にあるX1の救済を図ることを目的とするものであるから、主文第1項のとおり命ずることをもって足りると判断する。

(2) 不当労働行為と認められるY6がX2に組合脱退を迫った行為及びY2がX3に組合員数を尋ねた行為については、X2、X3ともに既に退職しているが、現組合員に対し同種の行為をしないことを求め、主文第2項のとおり命ずることとする。

(3) 不当労働行為と認められる平成18年5月30日の団交打切りについては、X1の配転を巡るものであるから、上記(1)の救済方法をもって足りると判断する。

(4) 不当労働行為と認められる就業規則変更にあたり組合に事前協議をしていないことについては、就業規則の変更が労働条件に関する限り、団交の対象となり、労使間の自主協議の中で解決すべきものであるが、今後の変更にあたっては、組合との合意までも求めるものではないが、少なくとも法人から事前説明の場を設けるのが適当であるので、主文第3項のとおり命ずることとする。

(5) 組合は、支配介入等の不当労働行為の謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済方法としては、主文第4項の程度をもって足りると判断する。

(6) 不当労働行為とは認められない組合のその余の申立ては、これを棄却する。

2 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

- 1 本件法人における組合は、平成17年3月に結成されたばかりで日も浅く、労使関係も未熟であり、当初から双方の対立がみられた。
- 2 組合結成後、平成17年10月27日の事件に至るまでの労使間の意見の対立について、同月31日に当委員会にあっせん申請があり、支配介入問題も俎上に挙げられたが、平成18年1月16日に双方があっせん案を受諾することにより事件の解決をみたところである。

しかし、あっせん案でも示した「使用者が労働者に対し、直接・間接的に組合加入あるいは組合活動をしないよう圧力を加える行為は不当労働行為に該当する可能性が高いこと。」の趣旨が組合から履行されていない旨の主張がなされ、本件申立てにおいても取り上げられた。

法人は、今後、組合ないし組合員に対しては、そうした行為のなきよう配慮し、組合から指摘を受けることがないよう慎重に対応することを強く求めるものである。また、組合も法人内組合として、利用者及び保護者のニーズに応え、地域に信頼される施設運営を行うため、法人に協力し、ともに歩む努力を特に求めるものである。

労使双方が、そうした努力をすることによって、法人運営が円滑に行われ、良好な労使関係を築く基になると考えられる。

したがって、当委員会としては、本件命令が労使間に生じた紛争の是非を判断するにとどまらず、将来の円満な労使関係の形成を図る立場から、この命令が双方の戒めとして厳粛に受け止められ、かつ、完全履行されることを切に望むものである。

平成19年6月14日

山口県労働委員会
会長 加藤政男 印