

命 令 書

申 立 人 東京都港区三田三丁目 2 番 2 0 号
東京一般労働組合
執行委員長 A
同 東京都港区三田三丁目 2 番 2 0 号
東京一般労働組合大山ホーム分会
分会長 B
被申立人 伊勢原市大山 9 2 0 番地
社会福祉法人こまや社会福祉事業会
理事長 C

上記当事者間の神労委平成 1 8 年（不）第 2 5 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 1 9 年 8 月 3 日第 1 3 9 5 回公益委員会議において会長公益委員小西國友、公益委員関一郎、同藤井稔、同高荒敏明、同盛誠吾、同神尾真知子及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人東京一般労働組合及び同東京一般労働組合大山ホーム分会からの昇給問題等に関する団体交渉申入れに対し、業務が多忙であるとして団体交渉の日時を延期することなく、経営状況を具体的に説明し資料を提示するなどして、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を日本工業規格 A 3 の白紙に明瞭に記載し、軽費老人ホーム大山ホーム事務室内の職員の見やすい場所に、毀損することなく 1 0 日間掲示しなければならない。

記

当法人が、東京一般労働組合及び東京一般労働組合大山ホーム分会からの昇給問題等に関する団体交渉申入れに対し、業務が多忙であるとして団体交渉の日時を延期したこと及び団体交渉を誠実に行わなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

東京一般労働組合

執行委員長 A 殿

東京一般労働組合大山ホーム分会

分会長 B 殿

社会福祉法人こまや社会福祉事業会
理事長 C

3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人が、平成18年（不）第2号事件（平成18年2月14日申立て、同年4月4日関与和解・取下げ）の申立て後に行われた5回にわたる団体交渉において「分会員3名につきこの3年間昇給がなかったこと」に関する申立人らの質問に一切答えず、また、申立人らの要求する経営資料を示さないまま「原資は1円もない」と言うのみであったこと及び平成18年8月24日にあっせん（平成18年（調）第13号事件）が決裂した際に申し入れた団体交渉について「施設で行う敬老の祝いの9月18日以降でなければ応じない」と答えるなどの対応をしたこと、分会結成後に寮母職員5名を非組合員2名の介護班と分会員3名のグループに分け、分会員に対し枚挙にいとまがない程、仕事差別をしたことは組合員であること及び正当な組合活動を理由とするものであり、それぞれ不当労働行為であるとして、平成18年9月27日に救済申立てのあったものである。

申立人らは、被申立人は団体交渉を拒否し、昇給問題についての団体交渉において、被申立人は資料を示すなどせず、責任者である施設長が回答しないなど不誠実である、また、寮母職員を分会員の寮母班と非組合員の介護班に分け、介護班には仕事がやり易いように協力し優遇していると主張し、一方、被申立人は、団体交渉を拒否したことはなく、昇給問題についても譲歩意図をもって交渉を継続しているにもかかわらず申立人らは被申立人らを暴力団と同視する発言をしている、組合員と非組合員とを差別して扱ったことは一切なく、寮母班と介護班に分けたのは介護福祉士が2名となったことから分けたものであり、軽費老人ホームの状況を考えれば理解できるものであるなどと主張して争ったものである。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

社会福祉法人こまや社会福祉事業会（以下「会」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、第一種社会福祉事業のうち軽費老人ホーム大山ホーム（以下「ホーム」という。）の設置経営を行う社会福祉法人であり、

本件結審日（平成19年5月9日）現在における職員数は、14名である。

なお、ホームでは、「生活相談員」を「指導員」、「介護職員」を「寮母」と呼んでいる（以下「生活相談員」を「指導員」、「介護職員」を「寮母職員」という。）。

【乙1P1、第2回審問(P75-76) G 証言】

(2) 申立人

ア 東京一般労働組合（以下「組合」という。）は、首都圏に働く労働者によって構成される個人加盟方式の労働組合であり、本件結審日現在における組合員数は104名である。

【甲釈明書P1、第4回審問(P2)】

イ 東京一般労働組合大山ホーム分会（以下「分会」という。）は、組合の下部組織であり、大山ホームの職員で構成される労働組合で、本件結審日現在における組合員数は3名である。

【甲釈明書P1、第4回審問(P2)】

2 分会結成、団体交渉申入れまでの状況等

(1) ア B は、短大卒業後、幼稚園の教諭や調理関係の仕事に携わった後、平成15年7月1日付けで会に採用されホームで寮母職員の業務に従事している。B は、平成16年1月1日に主任となった（以下、B を「B 主任」という。）。

【第2回審問(P72) G 証言、甲釈明書P1、甲48】

イ D は、高校卒業後、病院で看護助手や老人保健施設で介護業務に従事した後、平成15年7月9日から、ホームで寮母職員の業務に従事している。

【甲20の1P1、第1回審問(P7) D 証言】

ウ E は、高校卒業後、病院で医療事務や有料老人ホームで介護業務に従事した後、平成16年10月17日から、ホームで寮母職員の業務に従事している。

【甲21P1】

エ D 及び E は、会の職員募集の新聞の折り込みちらしを見て、職員に応募した。そのちらしには、いずれも「待遇 国家公務員に準ずる（昇給年1回、賞与年3回、交通費全額支給、社保完、退職金制度有、有給休暇、マイカー通勤可）」などと記載されていた。

B 主任、D 及び E は、会に採用されるに当たり、B 主任が、平成15年7月1日付けで「職種 寮母」、「平成15年7月1日付であなたを社員（試用期間3ヶ月）に採用する」、「基本給165,500円を支給する（1等級6号給とする）」と記載された理事長名の採用辞令の交付を受けたほかは、労働条件についての書面は交付されなかった。

B 主任、D 及び E は、本件結審時まで、1 度も昇給していない。

【第1回審問(P8) D 証言、同(P33) E 証言、甲18、甲48、甲釈明書P2、乙求釈明事項についてP3】

オ ホームでは、平成元年頃、「業務分担表」を作成している。「業務分担表」には、「施設長」の下に「事務長」、「指導員」、「寮母」、「看護婦」、「調理員」、「栄養士」が置かれ、「寮母」が、「主として働く」として記載されている業務は、「1. 利用者の個人指導（生活、居室、押入、戸棚、喫煙）」、「2. 利用者の介護と接遇及び保健衛生」、「3. 施設内の清掃管理（風呂場、洗濯場、作業棟、便所、公共の場所）」、「4. 利用者の教養娯楽、レクリエーションの指導」、「5. 敷地の整地及び清掃管理」、「6. 見回りと観察」であり、「協力して働く」として記載されている業務は、「給食の配膳」、「利用者の外出」、「職員会議」、「処遇会議」、「暖房の管理」、「倉庫の管理」である。

【乙4、第2回(P75) G 証言】

カ 会の平成14年度から平成17年度の各年度の決算状況は、別紙1のとおりである。

【乙5の1-4】

(2) D は、平成16年8月、利用者の介護中に負傷し、同月16日に「左上腕～前腕部挫傷全治3週間」と診断された。ホームの利用者の F は、D に「こういう問題はきちんと労働組合をつくって解決していくべきではないか」と述べた。

【第1回審問(P7) D 証言、乙24の1-2】

(3) B 主任、D 及び E は、平成17年2月15日に、東京一般労働組合に加入し、同年4月12日分会を結成した。同月13日に、組合の A 委員長は、理事でもある G 施設長（以下「G 施設長」という。）、H 副施設長兼事務長及び I 指導員（以下「I 指導員」という。）に、組合結成のあいさつ及び団体交渉の申入れを行った。このとき申し入れた要求内容は、ホームの施設改善に関する事、基本給5,000円賃上げ、宿直明け勤務を午後3時までとすること、宿直日の勤務時に午後9時から翌日午前6時までに稼働した場合時間外手当をつけること、職員の昼食持参としホーム食（ホームの食事）を強制しないことなどであった。

【甲20の1P1, 甲22P1】

3 第1回団体交渉から第一次申立てまでの労使状況等

(1) 平成17年4月25日、第1回団体交渉が行われた。この団体交渉の席上で、H 副施設長兼事務長が組合に渡した給与規程（平成12年4月1日施行。以下「12年規程」という。）には、給料月額について、1級は1号（139,000円）から28号（244,700円）まで、2級は1号（170,600

円) から 30 号 (289,000円)まで、3 級は 1 号 (204,100円)から 31 号 (328,900円) まで、4 級は 1 号 (278,000円)から 32 号 (408,100円) まで、5 級は 1 号(317,400円) から 33 号 (435,900円) までが、級別職務標準として、1 級は「指導員、看護婦、栄養士、事務員、寮母、調理員」、2 級は「相当の経験を有する指導員、看護婦、栄養士、事務員、寮母、調理員」、3 級は「高度の経験を有する指導員、看護婦、栄養士」、4 級は「事務長」、5 級は「施設長及び副施設長」と定められていた。また、給与形態及び昇給等の定めは、別紙 2 のとおりであった。

【甲22P1、甲42P3,7,8、甲釈明書P2】

- (2) 平成 17 年 5 月 17 日、団体交渉が行われ、会は、「平成 17 年 4 月 13 日付要求の回答書」を提出した。この中で、会は、基本給の引上げについては、「現行のとおりとする。(18 年以降検討する)」と回答した。

【甲22P2、乙11別紙 1】

- (3) 平成 17 年 5 月に、G 施設長は、I 指導員と相談し、同年 6 月 1 日から、寮母職員の業務分担について寮母と介護に分け、寮母の基本的な業務内容を基本的に通常の寮母の業務(掃除、ゴミ捨て、食事の準備・配膳、クラブ活動、入浴、記録等)、介護の基本的な業務内容を基本的に介護、レクリエーションを行う(介護、介助入浴、レクリエーション、記録等)とし、寮母・介護、すべてにおいて協力体制で行うとし、B 主任、D 及び E を寮母(以下「寮母班」という。)、J 及び K を介護(以下「介護班」という。)とした。なお、J 及び K は、介護福祉士の資格を取得しているとされており、いずれも非組合員である。

G 施設長は、平成 17 年 5 月 25 日の職員会議で、「これから施設の方向性を変えていかななくてはならない。J さんが介護福祉士をとったこともあり、新体制づくり」「介護が必要な人も増え、待機者も減っています。」「寮母を 2 人分け、介護チームを作りたいと思います。差別する訳ではありません。分担してだけです。」などと述べた。寮母職員 5 名のうち、この会議に出席していたのは、E だけであった。

【乙12、乙23の 1-2、第 2 回審問(P51,70-71) G 証言、乙求釈明事項についてP4】

- (4) 平成 17 年 5 月 27 日、同年 6 月 7 日、同月 17 日、同月 24 日、同月 27 日及び同月 29 日に団体交渉が行われた。同月 29 日の団体交渉で、組合及び分会(以下、総称して「組合ら」という。)と会及びホーム(以下、総称して「会ら」という。)は、L 弁護士を立会人として、ホーム内通路に手すりを順次設置する、基本給の引上げについては予算の関係上、今年度は現行のとおりとするが、来年度は検討する、宿直勤務は、新勤務体制(1 箇月単位の変形労働時間制)を導入する、ホームは過去の宿直勤務の午後 5 時 30 分から午後 9 時まで、午前 6 時から午前 7 時まで

に対し、1回の宿直当たり2時間の時間外手当を支払う、職員の昼食持参は各人の自由とするなどの協定書に調印した。同年5月27日以降同年8月11日の団体交渉まで、会側の出席者として、厚木総合法律事務所の L 弁護士も出席していた。

【甲22P2、乙11 G 陳述書別紙2】

(5) 平成17年7月13日、同月27日及び同年8月11日に、団体交渉が行われた。

【甲22P2】

(6) 平成17年8月に、会は、寮母職員に M を採用した。M は採用時に、会から、昇給について「公的な機関に準じているので、いまのところはありません」と言われた。M は介護福祉士の資格を有しており、介護班に所属して業務に携わっているが、採用に当たっての面接では、介護福祉士の資格が必要である旨は言われなかった。なお、K とともに介護班であった J が退職した時期は明らかにされていない。

【第2回審問(P32-33) M 証言、乙求釈明事項についてP2】

(7) 平成17年9月22日に行われた団体交渉で、会と組合は、宿直時の突発的事態への対応についての時間外手当の支給について合意し、同年10月6日の団体交渉で協定書に調印することとなった。

【甲22P2、乙11別紙3】

(8) 平成17年10月4日、L 弁護士から「代理人辞任通知書」が組合にファクシミリで送信され、同月5日、小田原三の丸法律事務所の N 弁護士及び O 弁護士から、組合との労使交渉に関する件について会から受任を受けた旨記載された通知書が組合にファクシミリで送信された。当該通知書には、N 弁護士らが受任早々で調査が充分できていないことから、同月6日に予定されている文書調印は延期して頂きたい、追って日程等の連絡をする旨記載されていた。

組合の A 委員長は、G 施設長に架電し、「調印だけの団交をなぜ延期するのか理由を聞きたい」と尋ねると、G 施設長は「三の丸法律事務所の O 弁護士に任してあるので、先生の都合でできません」と答えた。

【甲2、甲22P2】

(9) 平成17年10月6日、組合は、団体交渉の出席予定者4名でホームを訪れ、一枚の文書をファックスしただけで話を拒否するのはあまりにも誠意が感じられない旨抗議し、組合らと会らは、宿直時の突発的事態への対応についての時間外手当の支給に関する同年9月22日付けの協定書の調印を行った。

【甲22P2、乙11別紙3】

(10) 平成17年10月15日、組合は団体交渉を申し入れ、同月17日、小田原三の丸法律事務所から回答がなされた。A 委員長は、G 施設長に

架電すると、G 施設長は「弁護士の先生と連絡して、施設には電話を架けないように」と述べた。A 委員長は、O 弁護士に架電し、次回の団体交渉の日程を同年11月9日と決めた。

【甲22P2-3】

(11)平成17年11月9日及び同月25日に団体交渉が行われた。

【甲22P3】

(12)組合は、平成17年12月2日付け、同月5日付け、同月19日付け及び平成18年1月6日付けで「団交申し入れ書」を提出したが、団体交渉は行われなかった。平成18年1月10日付けの組合ら宛の会らの代理人弁護士（12名）からの回答書には、「1月13日午後6時30分からの団体交渉申し入れには、応じることができません。」「大山ホームは、社会福祉法人『こまや社会福祉事業会』が運営しているもので、営利を目的とする会社などとは、全く異質のものです。入居者の負担金と県の補助金を収入としており、これは、毎年一定しています。その中から、必要経費を支払い、緊急の出費もあります。施設運営は、施設側の責任において行うべきもので、組合員に言われても、できないことがあります。また、組合員に言われなくても、しなければならないことがあります。社会福祉法人で働くものには、根底に、いささかなりとも、奉仕の精神を必要とするのではないのでしょうか。」「以上、不服がおありでしたら、これまでも申し上げていますように、労働委員会の方に申し立てていただきますよう、お願いします。」と記載されていた。

【甲22P3、甲29】

(13)組合は、会らに対して、平成18年1月17日付け「団交申し入れ書」及び「要求書」、同月25日付け「抗議文」及び「団交申し入れ書（再）」、同月30日付け「抗議文」を提出した。平成18年1月17日付け「団交申し入れ書」で申し入れた議題は、賃上げ20,000円、宿直制度変更に関する件、昼休み中の入浴当番業務について及びホーム施設改善であった。会らの代理人弁護士は、同月30日、「回答書」を組合にファックスで送信した。「回答書」には、次回の団体交渉について「諸般の事情により、2月20日過ぎを予定しています。それ以前は、お受けできません。可能候補日につきましては、2月中旬ごろに連絡します。」、宿直制度変更に関する件について「これまでも度々回答しているとおり、近い将来、分会員の皆様の宿直は皆無となりますので、ご期待ください」などと記載されていた。

【甲3、甲4、甲6、甲7、甲9、甲10】

(14)平成18年2月1日、IT関係の企業に十数年勤務していた P がホームの事務長となった（以下、P を「P 事務長」という。）。なお、前任者の H 副施設長兼事務長が退職した時期は明らかにされてい

ない。

【第2回審問(P89) P 証言、乙求釈明事項についてP2】

4 第一次申立てから終結までの状況

(1) 組合らは、平成18年2月14日、当委員会に、団体交渉応諾及び誠実団交実施を求める不当労働行為救済申立て(以下「第一次申立て」という。)をし、併せて、審査の実効確保の措置勧告を申し立てた。

(2) 平成18年2月23日、審査の実効確保措置勧告申立てに関して、当委員会の調査が行われ、同日団体交渉が行われた。組合側は、Q、R、S、A、B 主任、E、T、U 及び V の9名、会側は、G 施設長、P 事務長及び I 指導員の3名が出席した。

組合の A 委員長が、「弁護士から来た回答書に、近い将来分会の皆様の宿直は皆無となりますのでご期待くださいと、ふざけている」と述べたのに対し、P 事務長は、「施設側で代理人としてお願いしていますが、私達が回答したわけではないので真意はわかりませんが、「日中の手不足の解消元々はこちらだったと思います。日中の寮母の手不足を解消して欲しいと。・・・定員がある以上、むやみに人数を増やすことはできません。原因としては職員の宿直。・・・この手不足の解消のためにどうすべきか、職員の皆さんの健康維持、向上というものを考えたときにどうすべきかを考えた結果、・・・。これが皆無という書き方は私も正しくないと思いますが、皆無になれば健康維持上よろしいのではないかという弁護士さんの期待なのかもしれませんが、それが弁護士さんの回答だと思います。」などと述べ、Tが「外部委託にして組合員の宿直を無くすということを要求してはいないということは認めますね」と述べると、P 事務長は、「直接的にはそうですが、日中の手不足を解消して欲しいと、それで方策として考えたのが外部委託。」と答えた。組合側は B 主任が、「W さんを雇った時点で私達が宿直をやったときと比べると出費が10,800円、4,500円を引いても6,300円かかっている。それなら私達が宿直をやって午前中二、三時間パートを雇った方が安くあがるんじゃないですか」などと述べた。また、組合側は、P 事務長に対し、「あんたはいいの。入ったばかりなんだから」、「先月入ったばかりで過去の話はわからないでしょ。」、「あなたも事務長か知らないけど、もう少し勉強して欲しいのは労働基準法だとか労働組合法をきちんと読んでおいてもらいたい。」などと述べた。昇給について、Q が「去年はできないと。来年は検討すると返事をしたでしょ」と述べると、G 施設長は「そうです」と答えた。さらに、組合側は、E が「看護師が常勤として勤務していない今の状況は県には話されているんですか。違法ではないですか。」「看護師の勤務日数が減ったことで、寮母も仕事が増えています。今の状態は問題ではないですか。」などと述べたが、この日の団体交渉は終了した。

【乙33】

- (3) 平成18年3月2日、団体交渉が行われた。会側は、賃上げについて、成績が優秀で誠実に勤務した場合は昇給させることになっている旨述べた。組合側が、その場合の査定、考課表について質問すると、会側は、考課表のフォームのようなものはない、見せるような基準はない、今年度の賃上げの要求に対する回答をいつするのかは答えられない旨述べた。組合側は、宿直について、入所時月4回位の宿直ありというホームの説明で、2年間実際に宿直はあり、その勤務に対して支払いがあった、組合員にそれをさせなくするのは労働条件の変更である、昼休み時間の入浴当番は3月1日から改善されるが、過去の当番について時間外手当を支払うよう要求した。

【甲36】

- (4) 平成18年3月7日、第一次申立てに関し、当委員会の第1回調査が行われ、同月20日、午後6時30分から約1時間30分団体交渉が行われた。会側は、2万円の賃上げの根拠がどうしても理解できない、職員の宿直や外部委託、昼休み中の業務扱いについて、労働基準監督署と相談して進めており回答の段階ではない旨述べた。

【乙18の1】

- (5) 平成18年4月1日より施行したとされる給与規程（以下「18年規程」という。）における給与形態及び昇給等の定めは、別紙3のとおりである。また、給与規程別表については、別表2（級別標準職務表）から別表4（経験年数換算表）までは12年規程と記載内容は同一であるが、別表1、別表5及び別表6は、12年規程では「平成12年4月1日（定期昇給）」、「平成12年4月1日適用」と記載されているのが、18年規程では「平成16年4月1日」、「平成16年4月1日適用」と記載されており、別表1の給料表は同一であるが、別表5の扶養手当の支給額や期末勤勉手当の支給月数及び別表6の期末手当及び勤勉手当の支給率等は、異なっている。

【第2回審問(P69) G 証言、甲42、乙3】

- (6) 平成18年4月3日、P事務長は、ホームの利用者を集めて行っているお話し会で、「昨年4月に組合ができ、施設の改善、職員の体制等問題が大きくなってきている。」「施設としては休憩時間等時間管理を厳しくしていく。お目付役は私がということで、嫌な役です。」などと述べた。

【甲33、乙27P4】

- (7) ア 平成18年4月4日、当委員会の第一次申立ての第2回調査において、組合らと会とは次の内容の和解協定書に調印した。

(ア) 組合らと会は、今後誠実に団体交渉を行い、信頼関係を基礎に円満な労使関係の構築に努める。

- (イ) 会は、労働条件の変更に当たっては、事前に組合らと団体交渉を行い、合意を得るよう最大限の努力を行う。
- (ウ) 組合らと会とは、団体交渉について次のとおり行う。
 - a 団体交渉の議題は、組合らが会に通知する。
 - b 団体交渉の日時及び場所は、事前に折衝する。
 - c 出席予定人員は、団体交渉の前日までに通知する。
- (エ) 組合らは、本事件の申立てを本日取り下げる。
- イ また、組合らと会は次の覚書を取り交わした。
 - (ア) 団体交渉の場所は、原則として伊勢原南コミュニティセンター又は周辺の公共施設とする。
 - (イ) 団体交渉の時間帯及び時間は、原則として午後6時30分から午後9時までの間において2時間以内とする。
 - (ウ) 出席者は、原則として労使各5名以内とする。
 - (エ) 団体交渉の席では威嚇的な発言等は避け、お互いを尊重するものとする。

【甲12、乙25】

5 第一次申立て終結後、あっせん事項の追加までの状況

- (1) 平成18年4月7日、午後5時30分過ぎ、Eは、業務終了後、車で帰宅する途中、道路脇に車を停車し架電していたところ、P事務長が運転する荷台に廃棄物を積んだホームの軽トラックが通り過ぎた。Eが車をUターンさせ、郵便局付近に車を停車させていると、再び、先ほど通り過ぎたP事務長が運転する荷台に廃棄物を積んだ軽トラックが通り過ぎた。翌日、Eが、なぜ廃棄物を積んだまま走っていたのかP事務長に尋ねると、P事務長は、「ああ、なるほど、そうきましたか」と答えた。

【第1回審問(P34-35) E証言】

- (2) 平成18年4月10日、P事務長は、平塚労働基準監督署から、分会員の3名から賃金不払いの申告がなされた旨の連絡を受けた。その後、この件に関して、会は平塚労働基準監督署から是正勧告を受けた。

【乙9P4、第2回審問(P93) P証言】

- (3) 平成18年4月12日、組合らは、次のとおり団体交渉を申し入れた。

「1. 日時 2006年4月18日(木) 18時30分から

2. 議題 (イ) 就業規則改定に関する件

- (a) 旧新を比較して変更箇所の趣旨説明を求めます。
- (b) 2006年4月4日付け協定書の第2条において、「丙は、労働条件の変更に当たっては、事前に甲及び乙と団体交渉を行い、合意を得るよう最大限の努力を行う。」となっています。この趣旨に沿い、就業規則改定に関して団体交渉を行うこと及び、この

協議中は実施を延期するよう求めます。

(ロ) 2006年1月17日付け要求書の諸議題

3. 出席者 大山ホーム分会員

東京一般労組役員、厚木地区労役員

4. 団体交渉の日時について、4月14日午前中までに回答される
ようものとめます。」

【甲49の1】

(4) 平成18年4月14日付けで、会らの代理人弁護士は、組合らに、「現在、施設は、決算及び補助金の申請作業で多忙を極めておりますので、4月18日の団体交渉はお受けできません。4月27日午後6時30分からお願いします。」と回答した。

【甲49の2】

(5) 平成18年4月25日、Eは、給料明細を受領する際に、P事務長から「今月から通勤手当が変更になりました。Eさんの自宅から施設までの直線距離をネットで検索したら10キロに満たなかったのが、今月から4,100円に変更になっています。」と言われた。Eは、P事務長に、前事務長から片道何キロかを実測で計算支給しますと言われ、測ったら15キロ以上あり認められていたことを説明したが、P事務長は「変わりましたので」と述べた。Eが、「今ここで何か言っても聞き入れてはくれないということですね」と述べると、P事務長は「そういうことです」と述べた。

【甲21P2-3】

(6) 平成18年4月27日、団体交渉が行われた。組合側は、Q、S、B主任及びEが、会側は、G施設長、P事務長及びI指導員が出席した。

ア 組合側は、昇給について、給与規則には原則として4月1日に行うと書いてあるが3年間上がっていない、毎年という意味ではないのかと尋ねると、会側は、時期を明確にしているだけ、必ず昇給させるとはなっていない旨答えた。また、組合側が、求人広告には年1回昇給ありと書かれていたがされていないのは詐欺行為である、求人広告は誰が作ったのか尋ねると、会側は、募集広告を出した事実についての認識はあるが昇給するかは時期的な問題であり必ず上げられるかどうかは別問題、昇給の時期を明確にしている旨答えたが、G施設長は沈黙していた。

組合側は、平成16年度決算報告書はもらっているが平成17年度の決算報告書は見せてもらえるのか尋ねたが、会側は、理事会の承認を得なければならないため、いつ公開できるかわからない旨答えた。

イ 組合側は、交通費変更に関して話し合おうとしたが、会側は、議題として提出されていない、交通費に関してはあの場合でわかりましたという

ことだったので、説明の準備はしていないなどと述べた。また、組合側が、D が団体交渉に出席する際他職員の車で来てはいけないという件について質問すると、会側は、施設の許可無しに乗られては困るという言い方をしている、通勤費としてバス代を支給してあり申告している通勤経路を施設に報告も無く変えるというのは団交時に限らず困るなどと述べ、次のようなやり取りがなされた。

P 団体交渉ではない時も乗せていますね、E さん。

E D さんの話では組合活動も含めということですよ。

P E さん、私が聞いているんです。E さん、B さん、団体交渉ではないときに D さんに乗せて帰ってますよね。

E 私は職員を車に乗せてはいけないということは施設長からは一度も聞いてません。

P 誰からも聞いてません。

E 誰からも聞いてません。

P そういったことは認識なかったですか。

E 無かったですよ。はじめてです。

Q だからね。

P すいません。私がまだ聞いてるんです。ではなぜ施設の前から堂々と乗せずに下の鳥居の所で乗せてみたり清水やさんの前で乗せてみたり。

E それって職員を監視してるってことですか。

P 逆に質問しないでください。私が聞いているんです。なぜそういうことをわざわざするんですか。

E ちょっと待ってください。監視をしてるってことですか。それは。

P 私が聞いてるんですよ。

E 何か問題がありますか、問題があればお答えします。私が乗せることで何か問題があるんですか。

Q 事務長、施設から一步出たら自由なんですよ。基本的には。そこまで拘束するというのは監視していることになる。

E そういえばいつだか軽トラにごみを積んだまま大山の新道を下って行かれたことがありますね。あれは何か外に用事でもあったんですか。

P え～、あなたに答える必要ないです。

B 調理さんは家族に送ってもらったり迎えに来てもらったりしているがそういう場合はどうです。

P 認識なかったです。

Q 監視してないわけですね。だけど E さんや B さんの場

合には監視していたと。

P 監視ではないです。報告が入ってくるんですよ。

Q そういうことを問題にするのはおかしい。通勤災害のことについてはどこまでが対象になるか勉強してください。定期を買えばいいのか。

P そんなことないです。根本的な問題として通勤経路を勝手に変えてはいけないということです。

E 乗るバス停を変えても通勤経路が変わったことにはならないのか。

P ん～。

E 私が聞いたことには答えていただけないんですか。

P 私が先に聞いているんですよ。

E 入職の際、車に他職員を乗せてはいけないとか、就業規則にも書かれていないし言われてもいない。だから問題だとは思ってませんでした。初めに伝えておいていただきたかったですね。いけないことなんですか。

ウ 就業規則の変更について、組合側が月給と月給日給の違い、月給日給と日給月給の違いについて尋ねると、会側は、回答準備をしていない、具体的な質問内容があるならば、すぐ回答できるよう議題にしておいて欲しい旨述べた。また、組合側は、労働条件の変更は勝手にできないはずと述べると、会側は、勝手な変更ではなく職員会議で話し、一定期間質問を受ける時期を持ち、職員代表の説明をし、手順を踏んで変更した旨述べた。組合側は労働基準監督署の受理印の日付が4月13日であることを確認し、手順を踏んだ日にちを会に尋ねると、会側は、今ちょっとはっきりしない、職員会議で話したことは B さんが知っているなどと述べた。組合側が、3月24日に出すと言われる、25日夕方にもらう、27日までに何かあったらと、などと述べると、会側は、組合の皆さんだってそうじゃないですか、仕事をしながら要望に対して調べたりするのは大変などと述べた。

エ 組合側は、次回の団体交渉の日程について平成18年5月22日の週を希望したが、会側は、忙しいため、6月末まで入れられない旨答えた。

【甲22P4、甲37】

(7) 平成18年4月28日、利用者の一人が一階の廊下にいた M に、
「 E さんをお願いをしていたことがあるので、 E さんはどこですか」と尋ねたが、 M は E の姿を見つけ、その場を離れた。その後、階段で、 M が E に「何かあったの」と尋ねると、 E は「預かりものだけです」と答えた。 M は、 E に「普通に言ってくればいいのかじゃないですか」と言った。その間、看護職員が、階段を降りていき、事務所に入った。そ

の後、M は P 事務長に呼ばれ、「階段のところで、利用者に関わることを話しては、駄目なのじゃないでしょうか」と注意された。

E は、業務終了後、I 指導員から呼び止められ、静養室（ホームでは、「寮母室」と呼んでいる。）で待っていると、P 事務長と I 指導員が来た。P 事務長が E に、「今朝、M さんと二階の階段の所で何か口論していたという報告があったが、どういうことなの」と尋ねたのに対して、E は「どなたからの報告ですか」と尋ねたが、P 事務長は、言う必要はない旨述べた。E は「利用者のことで M さんに聞かれたことがあったのですが、場所が二階の階段ということもあり、他利用者に聞かれては良くないと思い、『預かりものをしてだけです』と手短に答えたのですが、それが M さんにあまり良い印象を与えなかったようです」などと述べた。P 事務長は、「職員会議の時に協調性を持つと目標について話していましたね。他の職員と協調性を持って業務を行ってもらわないと困ります。そのような勤務態度では、今後あなたに仕事は任せられなくなります。これは、最終的な注意ですよ」「じゃあ、じゃないですよ。誰に対して口をきいているのかわかってますか。私はあなたの上司ですよ」などと述べ、E がメモを取ろうとすると、「これはメモに取るようなことではありません。心に刻むことです。あなたのそういう態度が評価の対象になるんですよ。就業規則をよく読まれていると思いますけど、その中にも懲戒解雇というのがありますので」などと述べた。E が P 事務長の発言を繰り返すと、P 事務長は「世間でそんなことをしたら恥ずかしいのは E さんですよ。通用しないです。」「あなたのために言ってるんです。」などと述べた。午後 6 時 30 分頃、E が「こんな時間なのでもういいでしょうか」と述べると、話は終わった。

なお、平成 18 年 4 月 1 日から施行したとされる就業規則では、論旨解雇及び懲戒解雇事由について、「正当な理由なく、無断欠勤 7 日以上に及び、出勤の督促に応じない時」、「譴責、減給、出勤停止処分を受けたにもかかわらず繰り返し、改悛の情が見られない時」、「正当な理由なくしばしば業務上の指揮命令に従わず、不当に反抗し、又は業務の正常な運営を妨害した時」、「許可なく、施設内において、業務に関係のない集会、演説、文書の配布、掲示等をした時」など 17 の事由が、譴責、減給及び出勤停止について、「正当な理由なく無断欠勤が 1 日以上に及ぶ時」、「他の職員の業務を不当に妨害した時」、「申請書、届出書、報告書等の内容を偽った時」、「業務に非協力的で協調性を欠く時」、「みだりに会社の職制を中傷し、もしくは職制に反抗した時」、「自らの権利ばかりを主張して、まともに義務を果たしえない時」など 23 の事由が規定されている。

【第 2 回審問 (P29-30, 40-42) M 証言、第 1 回審問 (P35-36) E 証言、乙 2 P20-22】

(8) 寮母職員の日々の業務分担については、 I 指導員、 B 主任及び介護班に属する者1名が相談し、 I 指導員が決定していたが、平成18年5月1日から、パソコンにより作成されたスケジュール表が使用されることとなった。

【乙求釈明事項についてP4、甲釈明書P3】

(9) 平成18年5月11日、組合は、4名がホームの昼休み時間に、日時、議題及び出席者が記載された「団体交渉申し入れ書」を持参した。 P 事務長は、代理人弁護士を通してもらいたい旨述べ、代理人弁護士に受け取ってよいかどうか連絡を取ろうとした。この間、30分以上、組合の4名は、降雨の中、外で待ったが、会は、「団体交渉申し入れ書」を受け取らなかった。組合は、会に、当該申入書をファクシミリで送信した。このとき申し入れた日時は「平成18年5月23、24、25、26日のいずれか午後6時30分から約2時間」、議題は「1 賃金引上げ問題 2 昼休み入浴当番問題 3 交通費問題 4 就業規則問題 5 その他」であった。

【第2回審問(P61-62) G 証言、同(P99-100) P 証言、甲50】

(10) 平成18年5月17日、会らの代理人弁護士は、組合らに「5月23日に法人の理事会が予定されており、また、決算日である3月31日から60日以内に提出しなければならない書類などの作成及び申請・報告作業等で多忙のため、23日から26日までの団体交渉はお請けできません。5月30日、6月2日、5日のいずれも午後6時30分からであれば、お請けできます」と回答した。

【甲51】

(11) 平成18年5月25日、 P 事務長は、午後5時30分過ぎから午後9時45分頃まで、 B 主任、 D 及び E を、一人ずつ事務室に呼び、不払い賃金の精算内容を説明し、清算書への署名を求めた。清算書は、利用者と一緒に昼食を取っている時間として10分が控除された時間で計算されていた。 D らは、いずれも清算書の内容に同意せず、署名しなかった。その後、 P 事務長は、労働基準監督署に相談したところ、控除していた10分についても支払うよう指導され、控除せず支払った。

【乙9P4、第2回審問(P92-97) P 証言】

(12) 平成18年5月30日、伊勢原南コミュニティセンターで午後6時30分から午後7時30分頃まで、団体交渉が行われた。組合側は、 A 委員長、 S 、 Q 、 B 主任及び D が、会側は、 G 施設長、 P 事務長及び I 指導員が出席した。組合側は、冒頭に、5月25日定時後に B 主任、 D 及び E の3名の組合員のみを施設に残し、一人ずつ事務室に呼び G 施設長同席のもと、 P 事務長から清算書を示し、清算書の内容を承諾するよう強要することを午後9時45分頃まで続けられたこ

ア P 事前に、4月4日に協定を結んだ内容にもありますとおり、
お互いに紳士的にやっていこうということで。

S 紳士的じゃないのはあんたの方でしょう。

A 紳士的ですか、25日にやったことは。

P 紳士的にやったと思っていますよ。私は。

S んなの暴力団と一緒にじゃないの。暴力団と一緒にだよ、あんた
のやったことは。

Q 帰さなかったでしょ。

S 帰すべき時間にも帰さないでさあ、しかもあんた、バスがな
くなるまでやったって言うじゃない。答えてくださいよ。

イ B 施設長、Eさんが入職する時に、施設長、こう言われている
ようなんですけど、12時から利用者と同一時間に同じもの
を食べて頂きたいと、施設に協力してもらいたいと、Eさん、
ちゃんと覚えているんですが、これは業務命令ですよ。

P それはどういう風にとられているんですか。

A いや、施設長に聞いてるんですよ。

P ですから、どういう風に。

A あなたに聞いたんじゃない。施設長に聞いたんです。黙って
くださいよ。

P 施設からの説明なんですから。それをどういう風に捉えたの
かを確認してるんです、私は。

S 当然、業務でしょう。

B その時間は、利用者と食事を取りなさいと。

P どういう風に受け止められたのかということですよ。

ウ S 一方的に差っぴいたことについては監督官の言っている範疇
のこととは違う状況があるわけだから、そのことについてはき
ちんと。

P Bさんに、何回もお話ししていますよね。

B お聞きしましたが、同じことを何回もお聞きしましたが。

S しつこく、しつこく言われたと。うんざりするほど言われた
と。

P ああそうですか。じゃ、これから B さんとはどういう風に接していったらいいんでしょうね。

B それって、組合員、組合員と非組合員とを接し方を別にするってことですか。

P 私、そんなことを言いました、今。

B 今、私はそう感じましたけど。

P そうですか。私、 B さんとどういう風に対応していけばいいのかなということですよ。

エ P 他の人も上がってないんですよ。

Q いや、だけど。

S そんなことはないだろう。

P 3人だけ上がってないとかね、そういうことをおっしゃってるんだったら、あの、まあね、精査しなきゃいけない部分もあるかもしれませんけれども。

Q 入社の時にね、年1回昇給って書いてて皆、入ってきてるんですよ。

P そうですよ。時季を明確にしてるんですよ。

Q それ、3年間も上がってないというのは、やっぱりそのお、何て言うかね、騙したってことになるじゃない。

P いいえ。

S 詐欺だよ。

Q え。

S 詐欺行為だよ。

Q そうそう。だって、年1回昇給って書いてあるでしょう。

S ちゃんと詐欺って書いていてくれよな。 S は詐欺と言ったと。

Q そうじゃないですか。

A 毎年昇給あり。

Q 毎年昇給、で、国家公務員に準ずるってちらしを撒いてるでしょう。いまだに。それで3年間も1回も上がらないってことはね、騙したことになるじゃない。

P いいえ。

オ Q 募集して、じゃ、年1回昇給ってさ、書いてて、それを3年間も上げないってことはさ、騙したことになりませんかって聞いているわけ。

P ですから、県から降りてくる予算との兼ね合いでやっているということです。

S 県の方は、少なくとも昇給ゼロということは考えてませんよ

と。1年経ったら、1年経ったような昇給相当分を、満足ではないかもしれないけども、ちゃんと考慮して補助金として出している。そういう言い方ですよ。

P ですから、決算書にちゃんとなってますよね。

S だから、それは行って聞いてみてくださいよ。一緒に行って聞くか。

P 決算書にもそうなってますよね。

S じゃ、何でこの3人、組合員の3人が上がってないの。

P ですから、決算書で人件費の割合を見ていただければわかると思いますが、それだけの割合が掛かっているということです。そこから上げるということが難しいということです。決算書をご覧になられているんでしょうから。

S じゃ、高額所得者をくびにしなきゃ、財源がねえんだったら、なあ。

P どういう意味ですか。

S ええ。だって人件費として実際にいる、あの、あの、職員の人が昇給できないんだったらさ、高額所得者をくびにして、その分、財源、財源として浮かせなきゃ、経営、成り立たねえじゃねえの。そういう意味だよ。

P どういう意味ですか。よくわかりません。

S あっそう。顔洗って出直して来いよ。顔洗って出直して来いって言ったの。聞こえなかった。

P いや、あの誠実な団体交渉と思えませんから、失礼しましょうか。顔洗って出直して来い。いやあ、あの、私ね、こういった席でね。

Q 一言もしゃべらない施設長。

A 誠実な団体交渉ってね、Pさんのようなことが誠実だと思えない。誰だって、誰が聞いても思えないよ。

P 暴力団だとか詐欺とかね、顔洗って出直して来い、ちょっとね、これ、あの正常とは思えないんで。

A いや、正常と思えないのはこっちが思えないよ。

Q そうだよ。

P ああ、そうですか。

Q 責任者でいながらね、一言もしゃべらないってのはね、誠実な団体交渉ですかね。

A あとぺらぺらぺらぺらしゃべるのは誠実じゃないし。

P 何ですか。

A 施設長。

P ちょっと、あの、無理だと思います。あの、弁護士さんにも今日のお話をして。ん、ちょっとね、あの、協定書で、私、読みましょうか。

A 持ってるよ。

P そうですか。それ見ていただいた方がいいと思いますけど、この状況はとても正常とは思えません。

A 正常とは思えないよ。ひとりだけべらべらべらべらしゃべって、施設長は全然答えないし。

P いやいやいやいや、そういう問題ではないですよ。

A こんな団体交渉じゃないでしょ。責任者が一言もしゃべらないで。

P なぜですか。

A なぜですかって、団体交渉で責任者が一言もしゃべらない団体交渉ってあり得ないですよ。世間では。

Q そう。

P だって、それで施設長が同意してるんですから、構わないじゃないですか。

カ 組合側は、 G 施設長に対し、約5年前までは毎年昇給していて今一番最高の給料額ではないか、年1回昇給ということで就職したのに3年間も上がっていないのは騙したことになるのではないか、昨年は昇給した人がいたのではないかなどと質問したが、 G 施設長は回答せず、 P 事務長が、決算書の人件費の割合を見ればわかる、これから予算が決まったらシミュレーションをして数字を出したいなどと繰り返し述べた。また、組合側は、 P 事務長が「補助金が減額されてしまうとどうなるのでしょうか、下げちゃうんでしょうかね、給与も」と述べたことに対し、「減額したのは看護師のやつでしょ、常勤していないということで」「看護師の、常勤してなかっただけの話じゃないの」「何があんの、後」と尋ねたが、 P 事務長は、「だけじゃないですよ」「そこまで説明しなければいけないんですかね」と答え、組合側に「当たり前でしょ。自分で言ってんだから」と言われると、「定員割れしてる原因もありますよね」「そういったものも含めて人件費の比率をみてください」と述べた。なお、この団体交渉で G 施設長が発言したのは、次のことのみである。

(ア) S そういう類のことを。返事するまで帰さないっていう状態で軟禁でしたよ。

施設長 帰さないなんてことは言ってないですよ。

S おんなじじゃない。言ってることは。

施設長 強要したこともないし。

- (イ) S それは、あなた方が高圧的に拘束したからでしょ。
P 高圧的に拘束ですか。
S そうでしょ。
P そうなんですか、 B さん、 D さん。
B 途中で私は、あのお、帰れないのかなってというのは感じました。
施設長 感じだけですか。
(ウ) P 私一人でいいんですか。そしたら。
A あんたが一人でしゃべってるんだから、同じだって言うんだったら、あなた一人でいいんじゃないの。
P 同じだなんて言ってません。施設の立場でお話しているんですってことですよ。
A 言ってくださいよ。ねえ、いや、あんたはいいんだよ。
施設長 いいんです。任してあるから。
(エ) P ですから、施設長が上がっているということは、他の職員も上がっている、それだけ予算があったということです。
S それは、ここにいない人だから、それは聞いてませんよ。
施設長、施設長に聞いている。施設長がどうだったんですかって聞いてるんですよ。
Q 教えてくださいよ。
施設長 上がってないです。
Q いやいや。
施設長 私も上がってないです。
Q 最初からずっとあがってない。30年間。
施設長 そんなことはないですよ。

【乙22の1、甲30、第2回審問(P111) P 証言】

- (13)平成18年6月13日、組合は、当委員会に、平成18年度賃上げに関する件及び通勤手当（交通費）に関する件をあっせん事項として、あっせんを申請した。

【甲14】

- (14)平成18年6月25日から同月29日までの寮母職員のスケジュール表は別紙4のとおりである。

【甲24】

- (15)平成18年7月5日、第1回のあっせんが行われ、組合は、同月6日、あっせん事項に、「神奈川県労働委員会における平成18年4月4日付け『協定書』の履行の件」を追加した。

【甲16】

6 第2回あっせんから本件救済申立てまでの状況

- (1) 平成18年7月25日、第2回のあっせんが行われた。
- (2) 平成18年7月26日、Dは、事務室でP事務長から、「数日前、Eさんの車に乗って帰りましたか」と聞かれた。Dが乗せてもらった旨答えると、P事務長は、その理由を尋ねた。Dは、職員の車に乗って帰る件は県の担当に確認したが特に問題にするようなことではないと言われたと述べる、通勤に使用している定期券の提示を求められた。Dは、バスはバスカードを使用しており、バスを利用して通勤している職員は全員バスカードを使用しており、H前事務長には了承済みである旨述べたところ、電車の定期券の提示を求められ、提示した。P事務長は、Dの定期券を複写した。

【甲20の1P4、第2回審問(P82) P証言】

- (3) 平成18年7月27日、寮母職員のうち、Mが有給休暇を取得し、B主任及びKが出勤していた。B主任は、午前9時から午前11時まで風呂掃除、一階から三階までの掃除、利用者の視力検査の付き添い、午後0時30分から午後3時30分まで風呂当番・記録を行った。Kは午前9時から午前11時まで、X事務員とともに利用者をドライブに連れて行き、午後1時30分から午後3時30分まで公民館で卓球をする利用者に付き添った。

ホームでは、ドライブは、利用者のうち対象者を限定することなく、希望する者が参加している。また、ドライブを含め寮母職員の業務について、介護福祉士の有資格者でなければ携われない業務はない。

なお、平成18年7月25日から同年8月3日までの寮母職員のスケジュール表は別紙5のとおりである。

【第2回審問(P46) M証言、同(P24-25) K証言、乙13の1-2】

- (4) 平成18年8月、寮母班が担当している創作クラブ（利用者が手芸などを行う活動。10名程度が参加する。）を行うにあたり、提案書を提出することとなった。

「創作提案書」には、施設長、事務長、指導員、寮母主任及び担当の押印欄があり、事務長が押印しなければ施設長には渡らないことになっていた。

【第1回審問(P12) D証言、甲25の1、第2回審問(P106) P証言】

- (5) 平成18年8月3日、ホームでは盆踊り大会が予定されており、寮母職員全員が出勤していた。B主任、D及びEは午前9時から午前11時30分頃まで、風呂場、一階から三階までの各階の廊下、各階に2箇所ある利用者用のトイレ及び一階から三階までの階段等を掃除した。午後1時30分過ぎ、KとMは事務室にいた。DとEが外で盆踊り大会の準備をしていたところ、I指導員は、利用者の夕食のため、食堂の準備を手伝うよう述べた。DとEが、KとMは何をしているのか尋

ねると、 I 指導員は、二人は事務室でドライブの計画をしている旨答えた。 D は、「忙しいので、二人にも手伝ってもらえないか」と述べた。過去2回の盆踊り大会では、全員で手分けをして準備を行っていた。

【甲21P5-6、第1回審問(P32) E 証言】

(6) 平成18年8月7日付けで、神奈川県保健福祉部長は、会に対し、社会福祉法第56条及び第70条等の規定に基づき、会らの定期指導監査を同年9月22日に実施する旨書面により通知した。当該通知書に、「実地監査当日に提示していただく主な書類」として記載されているのは、次のとおりである。

ア 規程集

管理規程、役員報酬規程、旅費規程、経理規程、苦情解決に関する要項、第三者委員の設置等に関する要項等

イ 法人運営関係

法人定款、役員選任関係書類（役員名簿、就任承諾書、履歴書）、法人登記簿謄本、基本財産の登記簿謄本、理事会・評議員会議事録等

ウ 財産・経理関係

決算書、総勘定元帳、固定資産台帳等補助簿、領収書、通帳、退職給与引当金関係書類、委託等の契約書、入札関係書類等

エ 防災・消防関係

消防計画、防災管理者選任届、消防設備保守点検記録、避難及び消火訓練実施記録等

オ 労務関係書類

時間外労働・休日労働に関する協定届、賃金の法定外控除の協定書、宿日直許可書、給与台帳、職員健康診断結果表等

カ 安全・衛生管理関係

衛生管理者選任届、産業医選任報告書、害虫駆除記録、循環式浴槽清掃記録、貯水槽清掃記録、飲料水水質検査記録、検食簿、調理職員細菌検査結果表等

キ 利用者関係

日課表、ケース記録、処遇計画、面会簿、事故等報告書、苦情対応等記録、預り金出納簿、通帳、健康診断等結果表等

ク 職員会議等の記録

各種会議・委員会議事録、研修報告書等

【乙第36号証】

(7) 平成18年8月24日、第3回のあっせんが行われた。 P 事務長は、 E の通勤手当変更に関して、計算し直したら、15.3キロだったので4月に遡り支給する旨回答した。同日、あっせんは打ち切りとなり、組合は、その場で、会に団体交渉を申し入れたが、会は、敬老の祝いをする9

月18日以降でなければ応じられない旨回答した。Eの通勤手当は、同年9月の給料支給日に、4月まで遡って、変更前の額で支給された。

【甲21P3】

- (8) 平成18年8月30日、寮母職員のうち、E、K及びMが出勤していた。午前中、Eは風呂、二階及び三階の掃除を行い、K及びMは、利用者をドライブに連れて行った。Mは一階の掃除をする予定であったが、朝のミーティングが長引き、I指導員は「掃除は僕がしますので、掃除はしないで結構です。ドライブの方にそのまま行ってください」と述べた。Mは、ドライブに出かけ、掃除はしなかった。KとMは、午後、厚木市内に健康診断に出かけた。

なお、平成18年8月29日から同年9月2日までの寮母職員のスケジュール表は別紙6のとおりである。

【第1回審問(P9) D 証言、甲17】

- (9) 平成18年9月、寮母班は、10月の創作クラブのための提案書を提出したが、許可されず、10月の創作クラブは中止となった。

【甲20の1P4-5、第1回審問(P12) D 証言】

- (10) 平成18年9月14日、寮母職員のうち、E、K及びMが出勤していた。朝の申し送り時に、I指導員は、「ゲートボールが雨天のため中止となり、参加する予定だった利用者が階段の拭き掃除をしてくださるということなので、掃除が終わった職員は手伝ってください」と話した。

KとMは、午前10時30分頃、掃除を終え、事務室で敬老会の準備を行っていた。KとMは、午前11時頃、宿直室へ行き、午前11時30分頃までいた。この間、Eは掃除をし、I指導員にK及びMの所在を尋ねると、I指導員は、「作業棟かな」と述べた。後に、K及びMは、Eに「指導員に10時30分から敬老会の準備をするよう指示された。業務分担表には記載されていないが、前から決まっていた」と述べた。K及びMは、午後とも敬老会の準備を行っていた。

なお、平成18年9月13日から同月17日までの寮母職員のスケジュール表は別紙7のとおりである。

【甲21P6-7、乙13の3】

- (11) 平成18年9月15日、DとEは、午前11時から敬老会準備で模造紙を広げ写真を貼る作業を行うのに静養室では机も小さく場所も狭いので、宿直室か二階の作業室（作業棟）を使用したい旨、P事務長に相談すると、P事務長は宿直室より作業室（作業棟）の方がいいのではないかと述べた。Eが、「その間、寮母室が不在になるので、お願いします」と述べると、P事務長は、「それは困りますね。基本的には寮母さんに対応してもらうことになっているので誰もいないというのはちょっと」と述べた。Eは、昨日はKとMが二人で宿直室を使って敬老会の

準備をし、その間自分も掃除をしていたため静養室は誰もいない状態であったことを述べたが、P 事務長は、「E さんが何を言いたいのかかわからない」、「指導員に話をしているのか」、「前もって寮母室でできないとわかっていたのか」などと述べた。E は、敬老会が迫っており早く取りかかりたい旨述べたが、P 事務長は作業室（作業棟）を使用しての作業を許可しなかった。D と E は、静養室で作業した。

B 主任と D は、終業時間後、宿直の E と共に静養室で敬老会の準備をしていた。午後 7 時頃、P 事務長が静養室に来て、D らに何をしているのか、どれ位かかるのか尋ねたため、D は、敬老会の準備をしていて、めどがついたら帰る、昨日は M さんも残って K さんと準備をしていたと聞いたので私達もいいかなと思った、私達だけは怒られるんですかなどと述べた。P 事務長は「怒っていませんよ。注意です。」「いいですか。D さん、残業というものは、こういう訳で残りたいんですけど事前に申し出て許可を得るものです。」などと述べ、D が残業にするつもりはない旨述べると、P 事務長は、「残業にしなければ残ってもいいというものじゃないですよ。就業規則にも理由もなくむやみに居残ってはいけないとありますよね。」などと述べた。D が、「K さんや M さんは、7 時過ぎまで残って事務所で事務長や指導員とよく話しているじゃないんですか。それは良くてなぜ私達だけいけないんですか。」などと述べると、P 事務長は「それぞれ立場や状況が違いますよ。僕達は何か相談をされれば相談にも乗るんですよ。」などと述べた後、「いい加減にしてくれないとねえ。あなた達がいるのに僕達が先に帰るわけにいかないですよ。」と述べた。就業規則第 25 条第 3 号には、職員が出退勤に当たって守ることとして、「退勤の際は、書類やパソコンなどを所定の場所に整理格納した後に行うこと。又理由なく居残ってはならない。」と規定されている。

なお、K や M は終業時間後、P 事務長や I 指導員と業務などの話をすることがあったが、K は話をする前にタイムカードを押すことにしていた。

【甲 20 の 2、甲 21P7-8、第 2 回審問(P11, 17-20) K 証言、乙 2 P9】

(12) 平成 18 年 9 月 22 日、ホームにおいて、会らに対して神奈川県 の指導監査が行われた。P 事務長は、高齢福祉課の Y 課長代理に、創作クラブとドライブの提案書について、行事や提案書の内容が異なり、指摘事項が異なっている旨説明した。また、P 事務長は、B 主任及び E の面前で、Y 課長代理に通勤定期に関して質問し、その後の職員会議で、「通勤費は 1 箇月の定期券代を支給しているので、定期を購入しなければならない。定期券を買っているかどうか確認のために写しを求めることがある。申請している通勤手段と異なる手段にて通勤した時に事故が起きた

場合、労災認定されないことを承知しておくこと。」と職員に説明した。

【乙9P1、第2回審問(P85,108) P 証言】

(13)平成18年9月23日から同月27日までの寮母職員のスケジュール表は別紙8のとおりである。

【甲第24号証の2】

(14)平成18年9月27日、組合らは、当委員会に不当労働行為救済を申し立てた（以下「本件申立て」という。）。請求する救済内容は、次のとおりである。

ア 会は、組合らの定期昇給要求等に関する団体交渉の申入れに速やかに応じ、運営資料を示すなどして誠意をもって交渉しなければならない。

イ 会は、組合員に対し、業務に関し非組合員と差別取扱いをしてはならない。

ウ 陳謝文の掲示

7 本件申立て後の状況

(1) B 主任、D 及び E が相談して作成した平成18年10月27日付け E 起案のクリスマスのタペストリーの「創作提案書」に、P 事務長は「共同制作でのデメリットをどのように考えているか」、「使用する絵の具は専用絵の具かどうか」、「絵の具のレンタル料は参加人数によって変動するのか」、「バイアス布の縫い付けが利用者工程になっているが安全に作業が行えるよう配慮できているか」、「準備工程の中に布を切るというのがあるが購入時に切ってもらふ事は可能ではないか」と記載したメモをつけて I 指導員に渡した。

E らは、当該提案書の「その他必要事項等」欄に、デメリットについて、「器用な人、不器用な人、雑な人、ていねいな人等いらっしゃるので思った様な作品にならない事が考えられる。⇒共同制作ということは、利用者の方も理解されており、以前にも行なった事があるが、特別問題はなかった。同じグループの中で、目的にもある様にお互い助け合って、コミュニケーションをとりながら、一つの作品を創り上げる事で、信頼関係ができ、和気あいあいと作業できるので、上記のようなデメリットは避けられると思います。」と記載して提出したが、許可されず、11月の創作クラブも中止となった。以降も、創作クラブは実施されていない。

当該「創作提案書」の押印欄には、「寮母主任」欄には B の押印が、「担当」欄には E の押印があるが、「施設長」、「事務長」及び「指導員」の欄は押印されていない。

なお、ホームでは、P 事務長の着任後、利用者に協力を呼びかけ、雑巾を縫製してもらったことがあった。

【甲25の1-2、甲20の1P4-5、第1回審問(P12-13) E 証言、第2回審問(P102-107,112) P 証言】

- (2) 平成18年11月2日、当委員会は、本件申立ての第1回調査を行い、第2回調査を同年12月6日午後3時から行うこととした。

【第1回調査速記録P9】

- (3) 平成18年11月27日、Eが同年12月のシフト表を確認すると、12月6日はB主任が宿直明け、Dが休日、Eが出勤となっていた。同年11月28日、Eは、B主任に有給休暇を申請したところ、B主任はI指導員に相談してみる旨述べたが、翌日、B主任は、Eに、認めてもらえなかった旨述べた。

【甲21P4-5】

- (4) 平成18年12月5日、Eは、休日であったが午前8時30分過ぎにホームへ行ったところ、指導員は申し送り（宿直者から日勤者への引継ぎ）をしていた。Eは、B主任に有給休暇の届出に押印してもらい、P事務長に有給休暇が認められない理由を尋ねた。P事務長は、「明日はEさんが休むということになると事業に支障をきたすということになるので時期を変更してくださいということなんですけど」「私に話をする前に指導員に話してもらえますか。ねっ、順番がそうになっているでしょ」などと述べ、Eが指導員に話を伺いたい旨述べると、P事務長は「まあいいけど。ただね、あなたは休みだからいいかもしれないけど、他の人間は仕事をしているわけ、業務をしているわけだからそれを妨害することはよくないことですからね。」「現に私だって今業務が止まっているわけだからね。」などと述べた。その後、I指導員も加わり話をしたが、P事務長は「有給休暇が取れないじゃなくて、時期をずらしてくださいといってるんです。」などと述べた。Eは午前9時20分頃、ホームを退出した。

午後3時頃、施設長宛てにEの有給休暇の申請書が速達郵便で会に送付された。この日宿直であったB主任は、P事務長とI指導員に、6日の職員体制の案を説明したが、P事務長は案を認めなかった。ホームでは午後9時に事務室が警戒状態になるため、B主任、P事務長及びI指導員はロビーに移り話をした。午後11時20分頃、B主任は、Eに架電した。午後11時40分頃、DとEがホームに来た。

B主任は、職員体制の案について、宿直明けの自分が清掃を午前11時までやろうと思ったが、P事務長から残業は困る、残業する時点で無理がきてるのではないかと指摘された、自分ではこの案で可能だと思っているなどと述べ、Eは「Mさんは体操とかあると11時頃まで関わっていたりしますよね」、「スケジュールではなくて、10時半あがりなのに11時まで体操に関わっていることがある、そういうのは認められて、掃除の残業は認められないということですか」、「立場上、上司と部下ですよ。これ、パワーハラスメントですよ」などと、Dは「有給休暇届に

B さんが印鑑を押して、その後許可するかしないかは事務長とか指導員や施設長ですよね。 B さんは判断したけど上の方は判断をしなかったってこと、ここが問題じゃないですか」などと述べた。午後11時50分過ぎ、組合の U と R がホームに来た。 P 事務長は、日を改めてもらいたい旨述べたが、 U らが承知しなかったため、警察に通報する旨伝え、伊勢原警察に通報した。警察官が到着し、事情聴取した。 U と R 及び警察官がホームを出た後、午前2時過ぎに、 P 事務長らもホームを退出した。

E の有給休暇は認められず、 E は、平成18年12月6日は、出勤した。

【第1回審問(P37-38) E 証言、甲21P5、甲26、甲27、乙9P2-3】

- (5) 平成18年12月15日、有給休暇取得に関して、伊勢原南コミュニティセンターで午後6時から、1時間団体交渉が行われた。組合側は、 S 、 Q 、 B 主任、 D 及び E が、会側は、 Z 理事、 G 施設長、 P 事務長、 I 指導員及び a 弁護士が出席した。

【甲釈明書P3、乙求釈明事項についてP3】

- (6) 平成18年12月28日、本件申立ての第3回調査において、平成19年1月30日を第1回審問期日として申立人ら申請の A 委員長、 D 及び E それぞれの主尋問及び反対尋問を、同年2月14日を第2回審問期日として被申立人申請の G 施設長、 P 事務長、 K 及び M それぞれの主尋問及び反対尋問を行う予定とし、同年1月18日午後6時から和解を行うこととした。
- (7) 平成19年1月16日、午後9時46分頃、ホームのファクシミリに「大山ホーム分会労働委員会和解条件（案）」と題する書面が送付された。当該書面には、「一．団体交渉のルール」、「二．仕事差別の撤廃」、「三．解決金の支払い」と記載され、「一．団体交渉のルール」には、「団体交渉申し入れ（開催）には、組合が指定した日より原則として1週間以内に開催する。」、「要求に対する説明に黙って聞いて、その後で説明が終わってから一つ一つの要求に具体的に回答する。」など7項目が、「仕事差別の撤廃」には、「 P 事務長の辞任。①仕事差別の導入と監視②陰湿で執拗なパワーハラスメント③ストーカー行為④非組合員職員、利用者に組合敵視を強要」、「従来の寮母の仕事やクラブ活動（利用者）に、事務長の承認と確認を廃止する。」、「有給休暇の取得に関し、従来どおり施設長の承認とする。」など11項目が記載されていた。なお、当該書面には、受信者名及び発信者名は記載されていない。

【乙25、乙27P5】

- (8) 平成19年1月25日、 P 事務長は、職員会議で、「組合の問題で皆さんに不安な思いをさせているかもしれません。」「18日の夜、和解に

ついてということでは伺っているが、こんな要望には答えられないので30日に双方の意見を言う。」「いろいろと迷惑をかけて申し訳ないと思っています」などと述べた。

【甲33、乙27】

- (9) 会は、平成19年1月30日の審問に当たって、D及びEの証人としての当委員会への出頭を出張扱いにしなかったが、同年2月14日に予定されているK及びMの証人としての当委員会への出頭は出張扱いとしていた。Eは、当委員会の第1回審問において、組合員は出張扱いとせず非組合員2名を出張扱いとするのは差別である旨述べた。

【第1回審問(P39-40) E 証言】

- (10) 平成19年2月14日、当委員会の第2回審問で、G施設長は、寮母職員が証人として出頭した日の取扱いについて、もともと休みであったEを除いて、K、M及びDは、いずれも公休扱いとさせていただいていますなどと述べたが、同年3月15日、P事務長は、Dに対して、公休扱いにはならない旨述べた。

【第2回審問P56 G 証言、甲44P3】

- (11) 平成19年3月31日、Kが退職した。本件結審日現在、会は、後任を採用していない。介護班は1名体制となっている。

【第4回審問(P4, 7)】

- (12) 平成19年4月11日、団体交渉が行われた。会は、神奈川県からの通知である「平成18年度軽費老人ホーム事務費単価表」、「平成19年度軽費老人ホーム事務費単価表」、「平成18年度事務費民間施設給与等改善費の加算認定について（通知）」、「平成18年度民間社会福祉施設運営費補助金の単価について（通知）」及び「平成19年度民間社会福祉施設運営費補助金の単価について（通知）」を、組合らに提示した。

【乙36、乙37】

第3 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉拒否について

- (1) 被申立人は団体交渉を拒否したか否か。

ア 申立人らの主張

平成18年4月12日に、同月18日の団体交渉開催を申し入れたのに対し、被申立人は同月14日に「18日は駄目。27日に開催」と回答した。

平成18年5月11日に、被申立人は、「団交申入書」の受取りを拒否し、組合のファクシミリでの「5月23日、24日、25日、26日」の申入れに対し、同月17日に、「いずれも団交できないから5月30日又は6月2日に」と回答し、同月30日開催となった。

平成18年8月24日に、あっせん打切りの際に口頭で団体交渉を申

し入れたが、「敬老の祝い」をする同年9月18日以降でなければだめ
と言って応じなかった。

イ 被申立人の主張

平成18年4月12日の申入れに対しては、同月14日に候補日ではない
日で通知し、同月27日に実施した。

平成18年5月11日に団体交渉申入書を持参された時は、窓口を代
理人弁護士に依頼していたので、受け取ってよいか判断できず受け取ら
なかった。それまでに申入書を持参するという扱いがされたことがなく、
電話連絡もなく突然来訪され、代理人弁護士から受け取ってよいか事前
に指示を仰いでおらず、その場で代理人弁護士に連絡を取ったが連絡が
つかなかった。申立人と交渉するまで労働組合との交渉をしたこともな
かった被申立人にとって、持参された団体交渉の申入書は受け取るのが
当然とは判断できなかった。

平成18年8月24日の団体交渉の申入れについては、同年9月18
日の「敬老の祝い」までは準備が忙しく団体交渉の開催は難しいので、
9月18日以降に申し入れて欲しい旨回答し、その後本件申立てまで団
体交渉開催の申入れはない。よって、団体交渉を拒否した事実はない。
ホームにとって敬老の祝いがどれだけ大きな行事で、準備にどれ位の時
間がとられるのかは職員である分会員3名なら当然理解しているはずで
ある。

敬老の日までに団体交渉の日を設定して G 施設長が出席すること自
体は可能であったと思われるが、申立人らは団体交渉に当たって被申立
人に周知な用意を要求していたのであって、平成18年9月18日まで
にはその用意ができないことが明らかであるため、団体交渉は設定でき
ないと答えた。 G 施設長は平成16年に脳の病気をしており、通常の
業務で夜間まで仕事をする事までは肉体的に耐えられても、それ以上
は無理である。だからこそ、 P 事務長が補佐していたが、 P 事務長
は、敬老の日の準備のため相当な時間をとられることは同年8月24日
に十分予想できた。また、神奈川県 の 指導監査が同年9月22日にある
ことは同年8月7日付けで既に通知されており、多数の書類の提出が求
められていることからしても職員に伝えられていることは明らかで、こ
の準備で P 事務長らが動きのとれないほど忙しいのは8月24日に当
然予想されていた。

団体交渉期日の設定に当たって弱小の小団体でわずか数名の者が交渉
に当たっていて、特にまれにみる多忙の時期であった場合、期日の多少
の猶予を求めても、それを不誠実な交渉態度と見るべきではない。

ウ 当委員会の判断

前記第2の4の(7)で認定したとおり、会と組合らとは、平成18年

4月4日に、今後誠実に団体交渉を行い、信頼関係を基礎に円満な労使関係の構築に努めることなどを内容とする和解協定書に調印した。

平成18年4月12日の団体交渉申入れに対する会らの対応についてみると、会らは、前記第2の5の(4)で認定したとおり、決算等の作業等で多忙であるとの理由を付して、同年4月18日という組合らの希望日を同年4月27日に延期するよう回答している。決算等の作業は専ら事務長の業務であると推測されるが、当該業務に関する具体的な主張や疎明はない。

平成18年5月11日の団体交渉申入れに対する会らの対応についてみると、前記第2の5の(9)で認定したとおり、組合員らが、平成18年5月11日に、ホームに団体交渉申入書を持参した際、P事務長はその受領を拒否しているが、このような態度は団体交渉の申入れに応じようとする使用者の態度とは思われない。また、前記第2の5の(10)で認定したとおり、その後、ファクシミリで送信された団体交渉申入書に対し、会らは、理事会の準備や報告書類等の作成作業で多忙であるとの理由を付して、5月30日、6月2日又は5日に延期するよう回答している。理事会の準備や報告書類等の作成作業も、専ら事務長の業務であると推測されるが、当該業務に関する具体的な主張や疎明はない。前記第2の5の(6)のエ、(9)及び(10)で認定したとおり、組合らが約2週間前に複数の候補日を挙げて申し入れていること、理事会が予定されているとするのは5月23日であること、4月27日の団体交渉時に組合側は次回の団体交渉を5月22日の週を希望したのに、会側は忙しいため6月末まで入れられないと答えていたことからしても、敢えて希望日を5月30日以降にまで延期する理由があったとは認められない。

また、前記第2の3の(1)、(2)及び(4)で認定したとおり、平成17年には、同年4月25日、5月17日及び同月27日に団体交渉が開催されているが、業務や行事などの都合で開催日時が折り合わなかったなどの事実は認められない。

平成18年8月24日の団体交渉申入れについてみると、前記第2の6の(7)で認定したとおり、会らは、「敬老の祝い」をする9月18日以降でなければ応じられないと回答している。「敬老の祝い」の準備作業について、P事務長ら団体交渉の出席者がどのような業務に従事していたのか具体的な主張や疎明はなく、あっせん事項のうち未解決である賃上げ問題が団体交渉の主たる議題となると推測されるが、組合らから団体交渉が申し入れられた際に議題は明示されていないことから、会らは議題の内容や緊急性について何ら確認や検討をすることもなく、自らの都合のみを述べて組合らの団体交渉希望日を1箇月近くも延期させようとしたものとみられる。なお、被申立人は、同年9月22日に県の指

導監査が予定されたことを団体交渉の期日延期の理由に加えているが、前記第2の6の(6)で認定したとおり、同年8月7日付けで神奈川県保健福祉部長が同年9月22日に定期指導監査を行う旨の通知をしていることは認められるが、当初はかかる理由を組合らに述べておらず、そのためのP事務長らの事前準備作業についても具体的な主張や疎明がない。

以上のとおり、組合らが平成18年4月12日、同年5月11日及び8月24日に行った団体交渉の申入れに対する会らの一連の対応をみると、会らが開催期日の延期を回答したことにはいずれも正当な理由がなく、被申立人は、実質的に団体交渉を拒否したに等しいものと判断する。

(2) 被申立人の団体交渉での対応は不誠実であったか否か。

ア 申立人らの主張

第一次申立て以後、5回団体交渉が行われたが、中味は全く無かった。

そもそも団体交渉ルール of 平成18年4月4日付け協定書で「労働条件の変更に当たっては、事前に甲及び乙と団体交渉を行い、合意を得るよう最大限の努力を行う」と明記されているにもかかわらず、就業規則を一方的に変更している。また、団体交渉で、最高責任者であるG施設長は肝心なことは何一つ具体的に答えず、神奈川県に提出した報告資料や労働委員会には書証として提出した「当施設の状況と昇給に関する考え方」も出さず、「昇給年1回」「待遇 国家公務員に準ずる」の募集広告が平成15年以降数回出ているのに、G施設長は昇給しない合理的理由を示さなかった。昇給原資がないというのであれば、収入と支出の明細を明らかにして説明するなどすべきである。

イ 被申立人の主張

昇給について、給与規定第17条は「昇給は原則として4月1日に行う」「昇給は12ヵ月をくだらない期間勤務をした者について、成績が優秀で誠実に勤務した場合は1号給上位に昇給させることができる」としているのであり、「昇給は原則として4月1日にする」ではない。過去の実績は別として、給与規定として原則として毎年1回昇給することになっているわけではない。

平成18年9月時点で、分会員が昇給の対象となった後に昇給がなかったのは、B主任及びDは2回、Eは1回である。分会員によって違いがあるのに、組合らは基本給を3名一律で2万円の引上げとしているのは、不誠実である。被申立人が譲歩意図をもって賃金交渉を継続しているのは明らかである。平成17年度の賃金引上げ交渉の際にも「今年はやせないが、次年度は検討する」と答え、平成18年4月27日の団体交渉の際にも「絶対に昇給させないとは考えていないので確定するまで理解してほしい」と述べたが、実際は県の補助金が減るなどし

て賃上げを提案できなかった。本件の審査中も、何とか実質的な賃上げができないかと和解期日を開催していただいたが、結局賃上げを提案できなかったのであり譲歩しようという意図はある。これに対し、申立人らは入職の時期が異なる3名について一律2万円の賃上げを求める姿勢を崩さないばかりか、「実際にいる人が昇給できないのであれば、高額所得者をクビにして財源として浮かせなきゃ成り立たないじゃない」と発言するなど、譲歩意図は全く読み取れないどころか、申立人が誤ファックスしたとしている文章によれば、事務長の辞職や解決金を求めるなど要求をエスカレートさせている。平成18年4月4日に作成された覚書で「団体交渉の席では威嚇的な発言等は避け、お互いを尊重するものとする」とあるのに、組合らには問題発言があるほか、A委員長は、施設を暴力団と同視したり詐欺と発言したことを認めつつ、それらは行き過ぎた発言ではないとしている。交渉とは労使の継続的かつ相互的な話し合いであり、必要とされる誠実さも組合側の交渉態度と相関的に判断される。

被申立人の理事長は高齢であり、団体交渉への出席は困難である。理事の一人であり、かつ施設長であるG施設長の出席は必要であろうが、同人を補佐する職責のP事務長が主に説明するのは禁じられていないし、むしろ詳細まで説明できる事務長が説明した方が誠実な説明ができることもある。ホームのような小さな組織では施設長と事務長は常日頃行動を共にし、いわば二人三脚の存在であり、事務長の発言を施設長の発言と同視し得る。

平成18年4月27日の団体交渉の記録によれば、その時点で平成16年度決算報告書をもっていること、県から職員の為にと支給されている補助金がどのように使われているかについて先日ご説明しましたと記載があり、それなりの資料を示して説明がなされていることは明らかである。同年8月24日には、ホームの過去3年間の収入と支出につき資料を提示して説明した。

本件申立て後、平成17年度までの決算報告書及び12年分の施設会計収支報告書を提出している。さらに、平成19年4月11日の団体交渉では、神奈川県からもらった資料をもとに、収入状況について詳しく説明した。

G施設長は、第2回審問において、昇給年1回と広告を出したことは自分のチェックミスだと述べ反省し、県に出した報告書を今後出すと約束し、給与規程の別表が平成16年4月1日改定となっている点（原因は不明）についてもその時点で改定していないと素直に認めるなど誠実な態度を示している。被申立人は今後団体交渉に当たって誠実な態度を取ることが期待できる。

ウ 当委員会の判断

(ア) 申立人らは、そもそも平成18年4月4日付け「協定書」で「労働条件の変更に当たっては、事前に甲及び乙と団体交渉を行い、合意を得るよう最大限の努力を行う」と明記されているにもかかわらず、就業規則を一方的に被申立人が変更していることは不誠実な対応であると主張する。平成18年4月1日から施行したとされる就業規則の変更がどのようになされたか、当委員会は被申立人に「理事会での審議、職員からの意見聴取及び労働基準監督署への届出などの過程」を明らかにするよう求めたのに対し、被申立人は「訴え事項（仕事差別・団交拒否）との関連性が不明のため、回答を見合わせ」と回答し、その過程については明らかでないが、前記第2の5の(6)のウで認定した同年4月27日の団体交渉での質疑によれば、分会員は、同年3月25日に変更案を渡され、「27日までに何かあれば」と言われていたこと、労働基準監督署への届出は同年4月13日になされたことが窺えるが、会らは、組合らに何か提示したり、話し合いをしようとしていたなどの点は見受けられない。

(イ) 昇給問題に関する団体交渉における会らの対応についてみると、前記第2の3の(13)及び4の(2)から(4)までで認定したとおり、組合らは、平成18年1月から会に対し基本給2万円の引上げ等を要求して団体交渉を申し入れていたが、同年2月23日、3月2日及び同月20日の団体交渉において会側から具体的な回答はなかった。

前記第2の5の(6)のアで認定したとおり、第一次申立てについて当委員会で和解が成立した後の平成18年4月27日の団体交渉においても、会側は、給与規程は時期を明確にしているだけ、必ず昇給させるとはなっていないなどと述べるだけである。さらに、前記第2の5の(12)のカで認定したとおり、同年5月30日の団体交渉においても、組合側が、約5年前までは毎年昇給していて今一番最高の給料額ではないか、年1回昇給ということで就職したのに3年間も上がっていないのは騙したことになるのではないかなどと G 施設長に質問したのに対して、G 施設長は回答せず、P 事務長が決算書の人件費の割合を見ればわかる、これから予算が決まったらシミュレーションをして数字を出したいなどと繰り返し述べているだけである。いずれの団体交渉においても、会らが組合らに対し、具体的に資料を提示するなどして昇給を検討していることを説明していた様子は窺えない。

(ウ) 被申立人は、平成18年4月27日の団体交渉の記録によれば、組合側はその時点で平成16年度決算報告書をもらっている、本件申立て後、平成17年度までの決算報告書及び12年分の施設会計収支報告書を提出しているなどと主張するが、当委員会が、団体交渉時など

に組合らに提示した資料があれば提出するよう求めたのに対し、平成18年2月以降、組合にだけ提示した資料はないが、職員会議において各年度における決算状況、平成7年度決算から平成18年度予算までの収支の明細、グラフを配付し、内容の説明を行っているなどと答え、組合らに対して交付した資料であるか否かは明らかでない。

また、被申立人は、申立人らには平成18年4月4日付け覚書に反する問題発言があるなどと主張する。確かに、前記第2の5の(12)のア、エ及びオで認定したとおり、平成18年5月30日の団体交渉において、組合側は「暴力団と一緒にじゃないの」「詐欺行為だよ」「顔洗って出直して来い」などと穏当でない言葉を述べていることが認められる。しかしながら、組合らが希望した団体交渉の日時が会の都合により延びる一方、分会員3名がP事務長に一人ずつ呼ばれ計4時間余りにわたって不払い賃金の清算書への署名を求められるなどしており、また、昇給問題について、この日の団体交渉においても、会側は、経営状況を示す資料を示すなどしないまま、G施設長はほとんど発言せず、P事務長が、県から降りてくる予算との兼ね合いでやっているということですからなどと述べるだけであって、これらの発言が組合側にあることをもって、被申立人の対応を正当化することはできない。

(エ) これらのことからすると、被申立人の団体交渉における対応は、不誠実であると判断する。

(オ) なお、被申立人は、今後団体交渉に当たって誠実な態度を取ることが期待できると主張するので、念のため判断する。第2回審問において、団体交渉で資料を提示することに関して、G施設長は、県に提出している程度の報告書は団体交渉で出す旨を、P事務長は、理事会の承認を得なければ決算書類は提示できない、それ以前に数字は示せない旨を答え、G施設長とP事務長とでは、異なる発言をしている。また、平成17年4月25日に組合らに渡した給与規程別表は「平成12年4月1日（適用）」とされているにもかかわらず当委員会に提出した給与規程別表は「平成16年4月1日（適用）」とされていることに関して、G施設長は、給与規程別表1は改定していない、当時の事務長が担当していた、作成経過はよく知らない旨答え、

P事務長は、当委員会に提出した給与規定別表は前任者から書類を引き継ぎ金庫の中にあつたもので、今使われているものであると認識している旨答えていることから、会は、G施設長とP事務長のいずれもどのように取り扱われていたのか明確に答えられない給与規定別表を適用しているものと考えられる。さらに、前記第2の7の(12)で認定したとおり、平成19年4月11日に団体交渉を行ったことは

認められるが、会側が提示した資料は、県からの補助金等の単価等の通知に過ぎない。以上のことからすると、今後団体交渉に当たって誠実な態度を取ることが期待できるとする被申立人の主張は採用できない。

(3) 団体交渉についてのまとめ

被申立人の団体交渉の対応は、いずれも、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、かつ、これらは組合を著しく軽視し、分会員に無力感を与えるものであって、同条第3号にも該当する不当労働行為であると判断する。

2 差別取扱いについて

(1) 申立人らの主張

被申立人は、分会員3名に対し、業務の分担や仕事の内容で非組合員と差別扱いした。

組合ができて間もない平成17年6月から寮母を介護班、寮母班に分けた。従来は、寮母5人のうち4人がローテーションをして仕事を分担し、寮母主任は臨機応変に不足部分に対応していた。当初は、介護班と寮母班にはっきり分けてしまうと業務がうまく回転しないことや寮母主任の意見も取り入れられ、比較的臨機応変に対応できていた。

平成18年2月にP事務長になってから必然的に人員配置が決まってしまうタイムスケジュールがつくられるシステムになった。これについて「B主任が了解している」と被申立人は主張するが、了解する以前に動かせないスケジュールとなっている。組合員と非組合員を仕事上分断し、普段の接触機会を減らし、介護班（非組合員）は介護予防と称し、体操やドライブなど見た目のきれいな仕事を行うようになり、寮母班（組合員）は掃除全般や雑用の仕事が多くなった。

差別問題はP事務長に替わってから顕著になり、会らは、介護班には仕事がやり易いように協力し、優遇して仕事差別をしたものである。平成18年7月27日、同年8月3日及び同月30日の業務については、ほんの一例であり、このような業務分担、仕事上の差別は枚挙にいとまがない。

B、D及びEに対する仕事差別や有給休暇取得の差別取扱い及び嫌がらせ行為は、申立人組合の組合員であることを理由とするものであって、労働組合法第7条第1号の不利益取扱であるとともに、これらによって組合活動を萎縮させたり、組合を脱退させようとするものであって、同条第3号にも当たる。

(2) 被申立人の主張

組合員と非組合員とを差別した取扱いは一切していない。介護班と寮母班とでは介護福祉士の資格を持っていることを給与で考慮している（この考慮は介護班と寮母班が分けられる以前からあった）以外には、給与にお

いて差はない。

申立人は、「仕事の内容が違うこと」を差別だとするが、違いの部分は寮母班と介護班に分けたことに由来するのであり、分けたことが正当である以上、差別ではなく、区別にすぎない。平成18年7月27日、同年8月3日及び同月30日の業務については、申立人らの主張する事実が存在しないか、差別でなく区別である。

寮母班のメンバーである組合員でも、介護福祉士の資格を取得すれば介護班に変更になることも考えれば、介護班と寮母班に分けたことが組合員又は組合活動を理由とした不利益取扱でないことは明らかである。

介護班と寮母班に分けたのは平成17年6月1日からだが、その少し前に当時の寮母職員5名から、「利用者のうち低下している人が増え、そのケアの業務が増えてきた。これは本来予想されなかった仕事であり、どこまで利用者に対応しなければならないかをはっきりさせて欲しい」旨の話があった。G 施設長、H 副施設長兼事務長及びI 指導員で検討した結果、介護福祉士が2名になったこともあり、介護班と寮母班を分けようと決まった。同年5月25日の職員会議で話が出され、翌26日の処遇会議（指導員、寮母職員及び看護師が参加する会議）で具体的な説明があり、同年6月1日に寮母・介護の業務分担の目的・内容等をI 指導員が記載したメモが寮母職員に手渡された。

軽費老人ホームの現実の入居者の状態や補助金が減額されている中で、軽費老人ホームが訪問介護事業にシフトせざるを得ない状況を考えればご理解いただけるものと思われる。

組合員又は組合活動を理由とした不利益取扱でないことは明らかであり、もし不利益取扱であれば、職員会議や処遇会議でも異議を述べたはずであろうし、組合としてもその時点で問題視したはずである。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人らは、寮母班と介護班に分けたことが不利益取扱であり、当初は区分けを明確にせず比較的臨機応変に対応できていたが、平成18年2月にP 事務長が就任してから寮母班に掃除全般や雑用の仕事が多くなり、介護班には仕事がやり易いよう優遇するなどの差別問題が出て来たと主張する。

労働組合法第7条第1号に規定する「不利益な取扱い」とは、解雇・配転などの身分上・人事上の不利益取扱や給料・手当などの経済的不利益取扱に限るものではなく、広く精神的待遇等について不利益取扱をすることをも含むものである。

社会福祉施設で利用者と直接関わりを持つ職務に従事する職員にとって、利用者に接し対応することが職務の遂行に当たって精神的に大きな支えとなるものであり、これらの対応経験や利用者との信頼関係が職務

の遂行に多大な影響をもたらすものと考えられる。したがって、利用者と接する機会が減ることによって、寮母職員として充足感が得られなかったり、あるいは利用者から他の職員より能力が劣ると見られたりすることによって精神上又は職務上の不利益が生じることがあるし、また、同様の行為が積み重ねられることによってそれらの不利益が生じることもあるので、以下、分会員らにこれら精神上又は職務上の不利益が認められるか否か判断する。

イ 寮母職員の業務分担について、前記第2で認定した事実からは、次のことが認められる。

(ア) 平成元年頃に作成したホームの業務分担表では、寮母職員は、利用者の個人指導、利用者の介護と接遇及び保健衛生、施設内の清掃管理、利用者の教養娯楽、レクリエーションの指導、敷地の整地及び清掃管理、見回りと観察などを「主として働く」としているが、G 施設長らは、平成17年6月1日から、掃除、ゴミ捨て、食事の準備・配膳、クラブ活動、入浴及び記録等を基本的な業務とする寮母班と介護、介助入浴、レクリエーション及び記録等を基本的な業務とする介護班に分けた。一方、組合らは、同年4月13日に、組合結成のあいさつ及び団体交渉申入れをし、同月25日、同年5月17日、同月27日に、会らと組合らは団体交渉を行った。

(イ) 平成18年2月1日に、事務長に P が就任し、同年5月1日から、ホームでは、寮母職員の日々の業務分担について、パソコンで作成した「スケジュール表」を使用するようになり、同年6月25日から同月29日まで、同年7月25日から同年8月3日まで、同年8月29日から同年9月2日まで、同月13日から同月17日まで、同月23日から同月27日までの各スケジュール表では、寮母班の職員は介護班の職員より多く清掃を割り当てられていた。また、介護班の職員は、スケジュール表では清掃が割り当てられていても、「敬老の祝い」の準備をするなどしていたことがあった。同年8月に、P 事務長は、寮母班の担当する行事「創作クラブ」について提案書を提出させることとし、同年9月に提出された同年10月実施予定の創作クラブの提案を許可せず中止した。同年9月15日、P 事務長は、就業時間後、敬老会の準備をしていた B 主任及び D に対し、残業は事前に申し出て許可を得て行うものである、就業規則にも理由もなくむやみに居残ってはいけないとある、注意しますなどと述べた。

(ウ) 平成19年3月31日に K が退職し介護班が M だけとなり、1箇月以上経っている本件結審日においても、会は、後任者を採用せず分会員3名を寮母班、非組合員1名を介護班としている。寮母職員を採用するにあたっては介護福祉士の資格を有することを要件としてい

るものではなく、ホームの寮母職員の業務には当該資格がなければできない業務はない。

ウ 以上の事実からすると、会が、寮母職員を寮母班（分会員）と介護班（非組合員）に分けた時期は、分会が結成され団体交渉が行われた時期と重なっている。また、会は、介護班が M だけとなって1箇月以上経っているにもかかわらず後任者を採用せず分会員3名を寮母班、非組合員1名を介護班として寮母班・介護班の体制を維持している。これらの会の対応は不自然な感は否めないが、寮母班と介護班に分けた時点において、精神上又は職務上の不利益があったとは認められない。

業務分担については、P 事務長就任後の第一次申立てにおいても、あっせんにおいても申し立てられていないことから、申立人らは本件申立て直前の6月下旬から9月までの業務分担の状況や介護班の職員に比べ厳しく管理されているなどの処遇を不利益取扱として申し立てているものと見られる。しかしながら、申立てに係る業務分担の状況や処遇には多少の偏りや嫌がらせに近いものが見受けられるが、分会員らは利用者と直接関わりを持つ業務に従事する機会が全く無くなっているものでもなく、清掃業務も寮母職員の業務として位置づけられており、以前の業務分担との差異が明らかでないことから、分会員に労働組合法第7条第1号に該当するような精神上又は職務上の不利益があったとまでは認められない。

エ なお、前記の事実のほか、P 事務長には、次の事実が認められる。

第一次申立ての審査中である平成18年4月3日、利用者を集めて行っているお話し会で「昨年4月に組合ができ、施設の改善、職員の体制等問題が大きくなってきている。」「施設としては休憩時間等時間管理を厳しくしていく。お目付役は私がということで」などと述べ、同月25日、E の通勤手当を自宅からの直線距離による額に変更した。同月27日の団体交渉において、B 主任や E が団体交渉時以外の帰宅時にも D を同乗させていることや同月7日に帰宅する E の車の後をホームの軽トラックで通り過ぎたことに関して、監視ではない、報告が入ってくる旨述べ、同月28日、E に対し、M とのやり取りについて協調性をもって業務を行ってもらわないと困るなどと懲戒解雇を示唆して注意した。同年5月25日の勤務時間終了後、B 主任、D 及び E を一人ずつ事務室に呼んで不払い賃金の清算書への署名を求め、同年7月26日、D に対し、E の車に同乗したかどうか及び同乗した理由を尋ね、通勤定期券の提示を求め、電車の定期券を複写した。さらに、E が申請した同年12月6日（本件調査期日）の有給休暇を認めず、平成19年1月25日の職員会議で、「組合の問題で皆さんに不安な思いをさせているかもしれません。」「いろいろと迷惑をかけて申し

訳ないと思っています」などと述べ、G 施設長が、当委員会の審問に証人として出頭した寮母職員のうち、K、M 及び D の取扱いはいずれも公休扱いとさせていただく旨述べたことに関して、同年3月15日、D に、「公休扱いにはならない」と述べた。

確かに、P 事務長のこれらの行為を分会員が差別や嫌がらせと感じたとしても、無理からぬところがあるが、本件審査において明らかとなった事実を前提とする限りにおいては、分会員らに精神上又は職務上の不利益があるとまで認めることは困難である。

オ 前記のとおり、申立人らが主張する業務分担や仕事上の差別取扱いに不利益性が認められないので、労働組合法第7条第1号又は第3号に該当する不当労働行為であると判断することはできない。

3 救済の方法について

以上のとおり、団体交渉にかかる会らの対応は正当な理由なく団体交渉を拒否し、誠実に応じないものであり、かつ組合の運営に対する支配介入であると認められるので、主文第1項のとおり命ずることとする。

さらに、他の職員にも会らのこれらの対応が不当労働行為であることを周知せしめることが相当であり、また、今後繰り返されるおそれなしとしないので主文第2項のとおり命ずることとする。

なお、附言するに、被申立人は、軽費老人ホームの現実の入居者の状態、補助金が減額されている中で、軽費老人ホームが訪問介護事業にシフトせざるをえない状況を考えればご理解いただけるなどと主張するが、この主張が会らの状況についてのことか、軽費老人ホーム一般についてのことか明らかでなく、当委員会から平成12年度から平成18年度までの各年度の利用者数などを明らかにするよう求めたのに対し、被申立人は「訴え事項（仕事差別・団交拒否）との関連が不明の為、回答を見合わす」とし、ホームの状況について何ら具体的に説明しようとししない。また、申立人らとの団体交渉にかかる対応は前記でみたとおりであって、被申立人には、労働条件は、労使が対等な立場で協議して決めるものであるという考え方は見受けられず、被申立人は漠然と補助金が削減されているなどと述べるに過ぎない。このような労使関係を最初から無視するような態度は、社会福祉事業を行う社会福祉法人であればこそ、むしろ許されないものであると当委員会は考える。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成19年8月10日

神奈川県労働委員会

会長 小 西 國 友 ,