

命 令 書 (写)

申 立 人 福島市五月町2番5号
全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合
代表者 執行委員長 X。

申 立 人 福島市五月町2番5号
福島県労働組合総連合
代表者 議長 X₁

被申立人 福島県双葉郡富岡町大字大菅字蛇谷須79番地
社会福祉法人福島県福祉事業協会
代表者 理事長 Y。

上記当事者間の福労委平成20年(不)第1号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件及び同第2号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件について、当委員会は、平成21年2月18日第479回公益委員会議において、会長公益委員本田哲夫、公益委員箱木禮子、同伊藤宏、同菅家節子、同新開文雄が出席して、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人福島県福祉事業協会は、申立人組合らが平成20年3月14日及び同年4月1日に申入れた団体交渉について、裁判で係争中であること及び申立人全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合福祉事業協

会支部組合員に東洋育成園業務課長が加入していることを理由に拒否してはならず、誠意をもって応じなければならない。

2 被申立人社会福祉法人福島県福祉事業協会は、理事長、常務理事など被申立人社会福祉法人福島県福祉事業協会役職員等を通じて申立人全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合福祉事業協会支部の存在を否定し、又は同組合支部に加入することを牽制し、若しくは同組合支部からの脱退を慫慂して、組合の運営に支配介入してはならない。

3 被申立人社会福祉法人福島県福祉事業協会は、全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合福祉事業協会支部組合員 X₂ に対する平成 19 年度 12 月賞与額決定に当たっての人事考課を B ランクとして扱わなければならないが、現実に支払われた同年度の 12 月賞与 79 万 4880 円と B ランクであれば支給されたであろう金額 87 万 4368 円との差額 7 万 9488 円を支払わなければならない。

4 被申立人社会福祉法人福島県福祉事業協会は、申立人らに対し、本命令書受領の日から 1 週間以内に下記内容の文書を手交しなければならない。

記

| |
|---|
| 平成 年 月 日 |
| 全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合 福島県労働組合総連合 御中 |
| 社会福祉法人福島県福祉事業協会 理事長 Y。 |
| 当協会が行った次の行為は、福島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。下記の行為につき陳謝するとともに、今後は、このような行為を行わないことを約束いたします。

記

- 1 貴組合より申入れのあった団体交渉について、申入事項が裁判で係争中であること及び貴組合福祉事業協会支部組合員に東洋育成園業務課長が加入していることを理由にこれを拒否したこと
- 2 貴組合福祉事業協会支部の存在を否定し、又は同組合支部に加入することを牽制し、若しくは同組合支部からの脱退を慫慂して、組合の運営に支配介入したこと
- 3 貴組合福祉事業協会支部組合員に対し、組合員であることを理由に賞与の支給額を引き下げたこと

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること)

- 5 被申立人社会福祉法人福島県福祉事業協会は、前各項（ただし、第2項を除く。）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はこれを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

- (1) 本件は、社会福祉法人福島県福祉事業協会（以下「協会」という。）が、
①協会が運営する社会福祉施設において栄養士・調理師（以下「栄養士ら」という。）として勤務する従業員に対する雇用形態の変更に応じなかった福島県労働組合総連合（以下「福島県労連」という。）及び全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合（以下「福島一般」という。）傘下の

全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合福祉事業協会支部（以下「組合支部」といい、福島県労連及び福島一般を併せて「組合」という。）組合員の解雇撤回及び組合支部組合員であるX₂（以下「X₂」という。）の賞与査定を団交事項とした組合及び組合支部（以下「組合等」という。）からの団交申入れについて、解雇問題が裁判で係争中であること及びX₂が業務課長であることを理由に団交を拒否したこと

②組合支部の存在を否定し、又は組合支部に加入することを牽制し、若しくは組合支部からの脱退を慫慂したこと

③組合支部組合員のX₂の平成19年12月10日（以下平成の元号は省略する。）支給の12月賞与の支給額を引き下げたことがそれぞれ不当労働行為に当たるとして、20年4月24日に申立てがあった事件（「福労委平成20年（不）第1号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件」及び「同第2号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件」）である。

- (2) 当委員会は、20年9月22日、福労委平成20年（不）第1号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件第3回調査期日において、同第2号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件を併合して審査することに決定した。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 協会は、福島地方裁判所相馬支部が「平成19年（ヨ）第9号地位保全仮処分命令申立事件」について、20年3月10日に言渡した決定に基づき、X₃・X₄・X₅・X₆の4名を職場に戻すこと、X₂に対して労働組合員であることを理由に引き下げた19年度12月賞与について、人事考課をBランクとして扱い、現実に支払われた同年度の12月賞与との差額を支払うことなどを求めた団交に応じなければならない。
- (2) 協会は、理事長、常務理事など協会役職員を通じて、組合支部の存在を

否定し、又は組合支部に加入することを牽制し、若しくは組合支部からの脱退を慫慂して、組合の運営に支配介入してはならない。

- (3) 協会は、X₂に対する19年度12月賞与に係る人事考課をBランクとして扱い、現実に支払われた同年度の12月賞与79万4880円とBランクであれば支給されたであろう金額87万4368円との差額7万9488円を支払わなければならない。
- (4) 陳謝文の手交及び掲示をすること。

第2 争点

- 1 協会が、20年3月14日及び同年4月1日付けで組合等からなされた団交申入れに応じていないことについて正当な理由はあるか。
- 2 組合支部組合員のX₂は労組法第2条第1号に規定する「監督的地位にある労働者」に当たるか。
- 3 組合支部結成後における協会理事長Y₀。(以下「Y₀理事長」という。)以下、協会役職員の発言及び協会から組合支部組合員のX₂に対し発せられた19年9月7日付け「警告書」の内容は支配介入に当たるか。
- 4 組合支部組合員のX₂に対する、19年12月10日支給の12月賞与に係る人事考課がBランクからCランクへと引き下げられたことは不利益取扱いに当たるか。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 協会は、福島県双葉郡富岡町に本部を有する第1種社会福祉事業及び第2種社会福祉事業を行う社会福祉法人であり、福島県相双地域において、知的障害児施設、知的障害者更生施設など14の施設及び事業所を設置し、他にグループホームなども運営している。

- (2) 福島一般は、福島市に本部を置き、全労連・全国一般労働組合と福島県労連を上部団体に持つ合同労組であり、下部組織として5つの支部を持つ。なお、組合支部はそのうちの1つである。申立時の組合員数は122名である。
- (3) 福島県労連は、福島市に本部を置き、全国労働組合総連合を上部団体に持つ労働組合で、傘下に20の支部等を持つ。申立時の組合員数は1万3670名である。

2 栄養士らの雇用問題と組合支部結成及びその後の労使関係について

- (1) 協会は、「障害者自立支援法」が18年4月から施行されたことに伴い、給食費等が実費負担となり施設利用者の負担が増大したことから、給食費のコストを引き下げるため、19年1月17日、勤務する正規職員のうち、栄養士らに対し、「8月末で一度退職した上で、臨時職員として再雇用する。なお、6月30日までに退職届を出さなければ解雇扱いになる」との説明を行った（乙63、争いのない事実）。
- (2) 協会は、19年2月1日、栄養士らに対し、雇用形態の変更について説明するとともに、同年1月17日に行った説明について、栄養士の人件費は利用者負担に含まれていないとの補足訂正を行った（乙64）。
- (3) 協会は、19年3月1日、Y〇理事長も出席し、栄養士らに対し、雇用内容の変更について説明を行った（乙66）。
- (4) 協会が、栄養士らに対し、雇用形態の変更を行うことに伴い、19年8月末日で一旦退職し、同年9月1日より協会の臨時職員雇用規程に定める通年雇用職員として再雇用する旨の通知をしたことを受けて、栄養士ら17名のうち2名が、同年3月31日に退職した（争いのない事実）。
- (5) 協会は、19年4月、施設長を通じ、栄養士らに対し「栄養士・調理師等の9月以降の労働条件について」と題する書面及び退職又は勤務継続の

確認等を内容とする「意思確認書」を配布した（乙9、乙9の2）。

- (6) 雇用形態の変更等に納得がいかない栄養士らが中心になり、19年6月18日、福島一般に加入するとともに組合支部が結成され、組合等は、協会に対し同月19日付け文書により労働組合結成を通知し、団交を申入れた（2号事件甲2）。
- (7) 組合支部長X₃（以下「X₃」という。）と協会常務理事Y₁（以下「Y₁」という。）は、19年6月27日の第1回団交時に、同月30日となっていた「意思確認書」の提出期限を1ヶ月程度延期する旨の確認書を取り交わした（2号事件甲2、乙98、乙99、第1回審問調書12頁X₁供述（以下「審①P12X₁」のように略記。））。
- (8) Y₀理事長は、第4回団交を除いて団交には出席せず、Y₀理事長から委任を受けたY₁が協会代表者として出席していた。このことについて、Y₁は「権利がないんじゃないかとか、そういう判断ができないんじゃないかと言われておりますけども、この点については、きちんと理事長からの委託を受けながらやっております」と述べており、Y₀理事長も自身が団交に出席しなかった理由について「当時の顧問弁護士であるY₂弁護士からですね、まあ、出ない方がいいと、出ないで代理人に任せておきなさいというお話しがあったものですから、Y₁に全権を渡して」と述べている（審①P35Y₁、審①P92～93Y₀）。
- (9) また、Y₀理事長は、第1回審問の際、団交にあたって自身と全権を委任したY₁との間の考え方について、協会側代理人より、「頭の中にあることは同じことで、しゃべることも別に基本的には同じこと、特に理事長が出たからといって、特に違うことを言うということではない。」と確認された際、「それはありません。」と違いがない旨を述べた（審①P93Y₀）。
- (10) 第2回及び第3回団交が、19年7月9日及び同月27日にそれぞれ開

催されたが、お互いの主張が噛み合わず、進展は見られなかった。なお、第2回団交時に協会は「意思確認書」を提出しない者は整理解雇する旨の発言を行った（乙100、乙101）。

- (11) 雇用形態変更の対象であった栄養士ら15名のうち、11名が19年7月未までに「意思確認書」を提出したが、栄養士X₃、調理師X₄、同X₅及び同X₆の4名（以下「X₃ら4名」という。）は提出しなかった（争いのない事実）。
- (12) 組合等は、19年8月1日、協会及び協会の顧問であるY₂弁護士宛に、X₇弁護士作成の「鑑定意見書」を送付した（乙6、乙12）。
- (13) 組合等は、19年8月10日、協会に対し、団交にY₀理事長が出席せず形式団交に終始していること及びY₀理事長を始めとする協会役職員の言動が不当労働行為に当たるのでこれらをやめるよう求めた「警告書」（以下「組合警告書」という。）を送付した（2号事件甲3、争いのない事実）。
- (14) X₃は、19年8月13日、一人で相馬公共職業安定所原町出張所を訪れ、解雇された場合の雇用保険受給手続き等について、同出張所職員の高村氏から話を聞いた。X₃が同出張所に行ったのはこの1回だけであった。これに対し、協会は、X₃らが協会の求人妨害を目的として同出張所を訪れたのは同月17日としており、このことを諭旨解雇の理由としている。

なお、この諭旨解雇事由については、X₃ら4名が申立てていた地位保全仮処分命令申立事件の決定の理由中においても、妨害行為をしたことを直接明らかにする疎明資料は存在しないとされている（甲27、乙1、審①P75、77X₃）。
- (15) 福島一般は、19年8月20日、当労働委員会に「協会栄養士・調理師への解雇を8月31日に強行せず、労組と十分な話し合いを行うこと」をあっせん事項とした、あっせんを申請した（乙13、争いのない事実）。
- (16) 日清医療食品株式会社仙台支店（以下「日清医療」という。）の従業員

募集のチラシが、19年8月26日の地元新聞に折り込まれた。このチラシには勤務地として組合支部栄養士らが勤務している原町共生授産園も記載されていた。福島県労連議長X₁（以下「X₁」という。）はこのことを知り、翌27日に日清医療に電話をかけたところ、日清医療は協会内で労使問題が生じていることを知らなかったため、求人問題については協会と検討させてもらいたいと回答したが、X₁はそれでは埒があかないと思い、全労連・全国一般宮城一般労働組合（以下「宮城一般」という。）のX₈特別執行委員に電話をかけて、日清医療を直接訪問してもらいたい旨依頼した。

これを受け、宮城一般のX₈特別執行委員と同じく宮城一般のX₉副委員長が、同月28日に日清医療を訪ねた（2号事件甲4、乙59、審①P13～14、P22～23X₁）。

(17) 当労働委員会においてあつせんが、19年8月30日に行われたが、双方の主張が折り合わず、打切りとなった。なお、この時、Y₀理事長は日清医療とは委託契約済みである旨発言した（争いのない事実）。

(18) 雇用形態変更の対象であった栄養士ら15名のうち、11名が19年8月31日で退職した。このうち9名は、同年9月1日より通年雇用職員として再雇用された。

同年7月末までに「意思確認書」を提出しなかったX₃ら4名は、乙57号証の同年8月31日付け辞令書により解雇された。なお、当該辞令書には「就業規則第6章第45条(7)に基づき論旨解雇を命ずる」と記載されており、それまでの協会の「整理解雇」という説明とは異なっていた（2号事件甲6、乙57の1～4、乙58、争いのない事実）。

(19) 社会福祉法人福島県福祉事業協会就業規則（以下「就業規則」という。）において、整理解雇について規定しているのは、第15条第1項(5)の「天災その他やむを得ない事由で、事業の縮小、または事業の継続が不可能と

なった場合」及び(6)の「その他前号に準ずる経営事業の事由があった場合」である。また、就業規則第45条は、諭旨解雇について「30日前に予告するか、又は30日分の平均賃金を支給して解雇する。」と規定しており、就業規則第46条において、「特別表彰又は制裁を審査並びに確認を行うために、特別委員会を設ける。」と規定している(乙58)。

(20) X₃ら4名を諭旨解雇とすると決定した特別委員会は、19年9月25日に東洋学園会議室にて開催された(2号事件甲6、乙136~138、乙152、審①P117~118)。

(21) 協会はX₂に対し、19年9月7日、協会理事長室において、警告書(以下「協会警告書」という。)を手交した。

この協会警告書は、「貴殿が、福島一般労働組合福祉事業協会支部労働組合員として行っている行為は、従前から口頭で注意しているように、当協会就業規則第17条サービスの規則、第18条法令及び指示命令の厳守義務に反し、業務妨害罪にあたるばかりでなく、第20条の禁止行為にも反しますので直ちに止めるように警告します。」という書き出しで始まり、X₂は協会の利益代表者であり、使用者の立場にあるので労働組合に加入することはできないなどと述べた上で、警告する具体的な行為として、

①19年7月28日及び同年8月9日頃福島一般労働組合福祉事業協会支部労働組合を集合させ、労働組合活動を主導した。

②19年7月31日東洋育成園での理事長と職員の懇談会でのY₀理事長の発言、同年8月7日のY₁、協会事務課長Y₃(以下「Y₃」という。)によるX₂に対する言動を支部に漏洩し協会の業務を妨害している。

③勤務時間外であることを理由に組合支部の活動を日々行っている。

ことを挙げ、「貴殿の当協会就業規則違反の行為については、再三、上司から停止の指示・命令をしていますが、貴殿は勤務時間外であるという理由で応じていません。」とした上で、「以上、業務妨害罪、服務規程違反

として当協会は厳重な警告をします。」と記されていた（2号事件甲7、甲29、審①P80～81X₂、争いのない事実）。

(22) X₂は、勤務時間内の労働組合活動について「一切ございません」と述べている（審①P81X₂）。

(23) X₃ら4名は、19年9月25日、福島地方裁判所相馬支部に地位保全の仮処分を申立てた（乙2、争いのない事実）。

(24) X₃ら4名は、解雇後、「退職証明書」の交付を求めていたが、19年9月27日、整理解雇と諭旨解雇両方の理由が記載された「退職証明書」が協会から送付された（乙14～17、争いのない事実）。

(25) 第4回団交が、19年10月11日に開催され、Y₀理事長が初めて出席した。この時、組合等は、仮処分の決定が出たら解雇問題を再検討してもらいたいと発言したが、Y₀理事長は「今日は約束できませんね」と言いつつも「法に従わなかったらやってはいけません」と発言した。また、Y₁は、組合等がY₀理事長宅周辺等で街宣活動を行ったことについて、「労働組合なのか、ああいうのっていうのは。」と発言し、Y₀理事長は「私は、やっぱり、福祉には、なかなかと思いますね。」と発言した。この日の団交は、解雇は不当であるという組合等の主張と解雇は法的に正当であるという協会の主張が対立し、決裂した（2号事件甲12、乙102、乙104、審①P74X₃）。

(26) X₃ら4名は、19年12月4日、福島地方裁判所相馬支部に雇用契約上の地位の確認等請求の訴えを提起した（乙3、争いのない事実）。

(27) 福島地方裁判所相馬支部は、20年3月10日、X₃ら4名が申立てていた地位保全仮処分命令申立事件につき、当該解雇の効力について、理由中で、整理解雇及び諭旨解雇とも有効とは認められないとの判断を示し、3名に対し賃金の仮払いをせよとの仮処分決定を行った（乙1）。

(28) 組合等は、20年3月14日、仮処分決定が出たことを踏まえ、協会に

対し、仮処分で認められた賃金仮払いと、解雇問題についての団交を再開するよう求めた団交申入書を提出した。このうち、賃金の仮払いについてはY₃が同月13日に振込済である旨回答をした（2号事件甲22、2号事件甲23、審①P4～5X₀、争いのない事実）。

(29) 福島一般執行委員長X₀（以下「X₀」という。）は、20年3月27日、電話で、Y₁に団交申入れに応じるか否かの回答を求めた。Y₁は、これに対して検討していると回答し、同月31日、X₀に電話をし、裁判をやっているので遠慮する旨の回答を行った（2号事件甲23、審①P4～5X₀、争いのない事実）。

(30) 組合等は、20年4月1日付け書面により、協会に対して、解雇問題をテーマとした団交を再度申入れるとともに、X₂に対する賞与減額も同団交においてテーマとすることを申入れた。なお、当該書面には、団交を拒否した場合には当労働委員会に「不当労働行為」として救済申立を行う用意があることが記載されていた（2号事件甲23、審①P5X₀、争いのない事実）。

(31) 協会は、20年4月7日、組合等に団交に応じられない旨のファックスを送付した。これには、「雇用契約上の地位確認請求の裁判が係属中です。よって交渉再開が有意義となるような事情の変化が生じたとは認め難く」団交を拒否するとあり、また、「X₂職員は当協会の管理職であり、労働組合員でないので団体交渉には応じられません。」と記載されていた（2号事件甲24、甲26、審①P5X₀）。

(32) 組合は、20年4月24日、当労働委員会に対して、協会を被申立人とした不当労働行為救済申立を行った（争いのない事実）。

(33) 協会は、20年10月21日に行われた第1回審問の際、団交に応じる用意がある旨の文書を当労働委員会及び組合に提出した。

当該文書には、

①「本件申立以後の被申立人の本件に対する姿勢は、基本的には、解雇撤回、復職には応じられないこと、現在、民事訴訟提起中であり、その手続きの中で解決を図りたいと考えている。」

②「団体交渉は、その要求内容に応じること、ないしは、譲歩することと、交渉に誠意を持って対応することとは一応別問題であり、内容については譲歩し得ないとしても、団体交渉に応じた上で、被申立人の考えや姿勢を説明することには意義があり得るところでもある。」

③「被申立人は、申立人の実体的要求内容には応じられないことについては、これまでの団体交渉および労働委員会での調査、審問を通じて十分に説明してきたものと考えているが、これを補強し、貴委員会の判断の材料をより十分なものとするために、次回期日ないし本申立に対する命令のときまでに上記要求を内容とする団体交渉に応じる用意がある。」

などと記されていた（審①P34、争いのない事実）。

(34) 協会は、組合に対して、団交に応じる用意がある旨の通知を20年10月30日付けで行った。当該通知には同年11月から12月にかけての団交日候補が挙げられており、議題については福労委平成20年（不）第1号事件及び同第2号事件に関する事項を予定とするが、組合からの提示を待って決定すること、出席者は協会から3、4名、弁護士2名の計6名程度で組合の出席者もこれと同数で行うこと等が記されていた（乙146、争いのない事実）。

(35) 組合は、上記(34)の通知を受け、団交に対する考え方や団交の議題、団交の日時を20年12月16日とすること等を記した同年11月13日付け文書により、協会に対し回答を行った。当該回答書には、出席者について、組合側は7名出席するが、弁護士については指定された日の都合がいずれもつかなかったこと、労使間でY。理事長出席のもとでの交渉はまだ1回しか行われておらず、今回は当事者間での交渉とすべきと思われ出席

を見合わせることを、それゆえ、協会側の弁護士の出席も見合わせて欲しい旨記されていた（乙147）。

(36) 協会は、組合に対して、20年11月18日付け文書により、同年12月16日を団交の予定日とする旨の通知を行った（乙148）。

(37) 協会は、20年11月26日付けで、団交の出席者については、「双方の弁護士欠席のうえで」という条件には応じられない旨などを記した通知書を組合に送付した（乙149）。

(38) 組合は、上記(37)の通知を受けて、20年11月28日付け回答書を協会に送付した。当該回答書には、形式団交に終わる危険性や労働委員会の命令を回避するための団交である懸念、出席者について、組合としては弁護士を同席しない形での団交を望んでいることから、協会側で出席者について譲歩しないのであれば、今回の申入れについては見合わせたい旨記されていた（乙150）。

(39) 協会は、上記(38)の組合からの回答を受け、20年12月5日付けで、通知書を組合に送付した。当該通知書には、形式団交等をする意図はないこと、また、協会側弁護士の出席については、譲歩する余地はなく、これらの条件で団交に応じるか否かの最終的な回答を同月10日までにするよう求めており、回答がない場合には団交を実施しないものとする旨記されていた（乙151）。

(40) 組合からは、上記(39)において協会が求めた事項についての回答は期限内になされず、その結果、団交は実施されなかった（争いのない事実）。

3 X₂組合員の職務内容について

(1) X₂は、昭和50年4月1日に協会に保育士として採用された。16年4月1日に当時勤務していた原町共生授産園（軽度障害者の施設）で業務課長の職務に就き、19年4月1日に東洋育成園（重度障害者の施設）に

異動になり、現在、同園にて業務課長として勤務している（2号事件甲16）。

(2) X₂の東洋育成園における業務課長の職については、「社会福祉法人福島県福祉事業協会職制及び職務権限規程(以下「職制職務権限規程」という。)」第5条において「専従管理職」とされ、その職務内容は、東洋育成園管理規程、職制職務権限規程等によると、園長不在時の職務代理、職員勤務割表の作成、職員休暇に関する事務、人事考課の第1次考課、予算書の取りまとめ提出など多岐にわたっている。また、「社会福祉法人福島県福祉事業協会給与規程(以下「給与規程」という。)」第11条に規定する月額2万円の管理職手当の支給対象者である（2号事件甲16、乙5、乙58、乙109～111）。

(3) 東洋育成園における施設長の職については、職制職務権限規程第5条において「専従管理職」とされ、その職務内容は、職制職務権限規程によると、所属職員の異動内申、所属職員の考課（第1次若しくは第2次考課）及び賞罰の内申、各施設・事業予算の編成などである。また、給与規程第11条に規定する月額4万円ないし5万円の管理職手当の支給対象者である（乙5、乙58、乙109～111、審①P68Y4）。

(4) X₂は、協会が設置している運営委員会の給食部会会議のメンバーであった。また、施設長不在時等には施設長会議、協会評議員会、理事会に施設長代理として出席することもあった。

なお、X₂が構成員となっていた給食部会会議は、各施設の情報交換が主であった。また、議事録によれば、X₂が施設長代理として出席した施設長会議は、月次決算の状況や理事会の報告、行事予定などを、同じく施設長代理として出席した評議員会・理事会は、定款や各規程等の改正、予算に関することなどを、主な議題としていたことがうかがえる（乙112～113の2、乙119～120、乙122～131）。

- (5) X₂は、上記(4)のように各種会議等に出席しているが、「議事については何ら機密にするような内容ありませんし、それは施設の方に議事録として職員の皆さんにも示して参りましたし、現にY₄施設長自体がそういったことを私たちにもしていただきました」と述べ、東洋育成園施設長Y₄(以下「Y₄」という。)に倣って、会議の内容を議事録として職員に示していた(審①P80X₂)。

4 X₂の賞与問題について

- (1) X₂は、19年6月18日、福島一般及び結成された組合支部に加入した(争いのない事実)。
- (2) 協会は、19年7月31日、東洋育成園において職員とY₀理事長との懇談会を開催した。これにはX₂も参加した(甲29)。
- (3) Y₁及びY₃は、19年8月7日、X₂を協会理事長室に呼び、X₂は協会の利益代表者に当たるので、労働組合活動を行うのは問題ではないかと発言し、さらにY₁は、個人的な意見としながらも、「福祉に組合は相容れないものがある」との発言をした(争いのない事実、甲29、審①P38～39Y₁)。
- (4) 組合等は、19年8月10日、協会に対し、上記(3)のY₁及びY₃の発言等が不当労働行為に当たることを指摘するとともに当該行為をやめるよう求めた組合警告書を送付した(2号事件甲3、争いのない事実)。
- (5) X₂は、19年9月7日、直属の上司であるY₄とともに、協会理事長室へ呼び出され協会警告書を手交された(2号事件甲7、甲29、乙58、審①P80～81X₂、争いのない事実)。
- (6) 12月賞与の額は、給与規程第26条第2項において「給料及び扶養手当並びに管理職手当、又は職務手当の月額合計額に、支給割合に乗じて得た額に、勤務評定率を乗じた支給率を基準以前6ヶ月以内の期間におけ

るその者の勤務期間の区分に応じて、それぞれ次の表に定める支給割合を乗じて得た額」と規定されている。なお、12月賞与である12月1日を基準日とする賞与の最高限度の支給割合は、「100分の230」である。

また、同条第3項において「賞与の支給割合は、理事会が年度毎に定める支給割合内で支給することができる。」とし、さらに、同条第4項において「勤務評定率は、評価評定に基づき評価期間の勤務成績により職員個別に定める。」と規定されている（乙5）。

(7) 協会の年間の賞与総額は、予算化されて枠が決まっている。その総額は「支出経費要望予算見積書」のとおり、在籍する職員全員の「給料及び扶養手当並びに管理職手当、又は職務手当の月額合計額」に6月及び12月賞与の最高限度の支給割合を乗じて算出されていた（乙105の1、乙105の2）。

(8) 年間の賞与総額は、上記(7)のとおり、予算で定められていることから、それぞれの職員に対する人事考課が行われてA・B・C・D・Eランクの評価がなされ、下位該当者の賞与の一部を減額し、それを上位該当者の賞与に振り当てる方式がとられていた。なお、AランクからEランクまでの職員数の割合はAランク10%、Bランク15%、Cランク50%、Dランク15%、Eランク10%となっている。

その結果、人事考課は相対的にならざるを得ず、その人事考課は職員数や各施設毎の評価をとりまとめた上、各施設の^(ママ)偏差値を正して、賞与総額を超えないよう配分されている（乙135）。

(9) 人事考課は、人事考課評価項目表を使用して行われていた。同表によれば、X₂のような処遇職員の考課項目としては、「援助技術」、「企画」、「経営・管理」、「その他」と大きく分けて4つの項目があった。

各施設からは同表に基づいて評価がなされ内申されていた。Y₁は各施設から出された各施設の^(ママ)偏差値を正して、施設毎の評価の偏りを無くすこ

とになっているが、その評価の方法については客観的な基準は存在しなかった（2号事件甲20、審①Y₁審問の全趣旨）。

- (10) 協会は、19年12月10日、19年度12月賞与を支給した。X₂に支給された賞与は、X₂の人事考課がそれまでのBランクからCランクに下がったことにより、結果として、人事考課がBランクであった時と比較して7万9488円の減額支給となった（2号事件甲18～19、争いのない事実）。
- (11) X₂の人事考課は、第1次考課をY₄が、第2次考課をY₁がそれぞれ行っており、第1次考課はBランク相当で内申されたが、第2次考課でCランクとなった（乙108、乙135、審①Y₁審問の全趣旨）。
- (12) X₂の人事考課は、19年度12月賞与に係る人事考課において初めてCランクになったが、それ以前はAランク若しくはBランクの評価であった（甲29、審①P63Y₁、審①P82X₂）。
- (13) X₂は、20年1月22日、Y₄に自分の評価がBランクからCランクに下がった理由を尋ねたところ、Y₄はすぐには答えず、翌23日になってX₂に返答した（2号事件甲19、甲29、乙108、審①P82～83、P86X₂）。
- (14) 人事考課が下がった理由について、Y₄とX₂の言い分は異なるが、Y₄はX₂から、「労働組合に加入しているだけで賞与を減額されることは納得いきません。」「他の理由であれば、改善、努力することができるのに」との発言があったことは認めている（2号事件甲19、甲29、審①P64Y₄）。
- (15) Y₄は、X₂の評価（総合点）を下げた理由として、協会警告書が出されていることを挙げ、その部分を考慮し総合点は若干下げたがBランク相当で内申したと述べている。さらに、第1回審問時にはX₂の評価を下げたもう一つの理由として、X₂が管理職であることを利用して労働組合活動

に参加するよう誘った、いわゆるパワーハラスメントに当たる行為を行ったことを挙げているが、そのことはY₆職員がY₇職員に話した内容を、Y₇職員からY₄が聞いたというものであり、Y₄本人はパワーハラスメント行為の有無についてY₆職員に直接確認はしていない(審①P 67～73 Y₄、乙108)。

(16) Y₁は、自分の考課の結果を全部整理して各施設長に送付しており、評価についての問い合わせには施設長等が対応できるような仕組みになっていると述べた。しかし、それは就業規則等で制度化されたものではなかった(審①P 48～50 Y₁)。

(17) Y₁は、X₂の評価をBランクからCランクに下げた理由として、^(ママ)軽度の子供が多い原町共生授産園から^(ママ)重度更生施設である東洋育成園に異動になったことにより仕事の内容が大きく変化したが、それに対するX₂の対応が若干不足していたこと、2年前(18年4月)に東洋育成園に異動になってから最初の1年間は今までと異なる職場なので様子を見ていたが、1年経過してもあまり向上していないことを挙げた(審①P 60～63 Y₁)。

(18) Y₁は、第1回審問終了後、上記(17)の発言を訂正する形で、「陳述書」を提出した。当該陳述書には、X₂業務課長が原町共生授産園から東洋育成園へ異動したのは、2年前の18年4月1日ではなく、19年4月1日であること、また、19年度6月賞与の評価期間は、18年11月2日から19年5月1日までの6か月間で、異動前の施設(原町共生授産園)の評価も含まれているが、今回問題となった19年度12月賞与の評価期間は、19年5月2日から同年11月1日までの6か月間であり、異動後の施設(東洋育成園)での勤務そのものの評価となっていることなどが記載されている(乙153)。

第4 争点に対する当事者の主張

1 争点1 「協会が、20年3月14日及び同年4月1日付けで組合等からなされた団交申入れに応じていないことについて正当な理由はあるか。」について

(1) 組合の主張

協会は、これまで団交に誠実に応じてこなかった。協会と組合等は、過去4回の団交を行ってきたが、そのうちY。理事長が出席したのは、最後の1回のみである。しかも、Y。理事長が出席しなかった残りの3回には当事者能力のある者が、出席していなかった。

また、4回目の団交でもY。理事長は出席したものの、団交に誠実に応じたといえるような内容では全くなかったのである。協会は、話が平行線で交渉を続ける意味がないとしきりに主張するが、話が先に進まないのは、協会の側が正確な情報に基づく十分な説明を行わなかったからに他ならない。

仮に、これまでの団交が誠実義務を果たして行き詰まりに至っていたとしても、団交を再開することが有意義と認められる事情の変化が生じた場合、協会は、組合等との団交に応じなければならない。

本件で団交が行き詰まった主たる原因は、協会が、整理解雇及び諭旨解雇の合法性に固執したことにある。それゆえ、Y。理事長も、裁判所でこの点に関する判断が下されれば、19年8月31日に解雇した4人を職場に復帰させることも含めて再検討すると述べていたのである。

そうしたところ、20年3月10日、福島地方裁判所相馬支部において、協会の解雇が違法であることを内容とする仮処分決定が出された。そうすると、団交が行き詰まった最大の原因である解雇の合法性につき、司法機関たる裁判所の判断が示されたという客観的な事情の変化が生じたのであり、これに、裁判所の判断が出れば再検討すると述べていたY。理事長の

主観に照らしても、本件審査で求めている団交の対象事項について、団交再開が有意義なものとなることを期待させる事情の変化が生じたのは、明らかである。

従って、協会は、団交を再開して、誠実にこれに応じる義務がある。

また、X₂の19年度12月賞与減額に関する団交は、今まで一度も開催されておらず、従って、使用者の誠実交渉義務は一度も果たされていないことから、協会は、早急に団交に応じなければならない。

なお、協会から、20年10月30日に、団交に応じる用意がある旨の通知があったが、協会からの当該申入れは、形式団交に応じるとの意思を表明したものに過ぎず、これをもって、団交の拒否状態が解消されたとみるのは相当でない。

(2) 協会の主張

解雇に関する紛争は法律問題であり、協会がこれを法律問題として裁判所でのみ解決したいと選択することは全く自由である。この場合、裁判所で解決すると方針決定した以上、団交で具体的に譲歩する義務はない。

また、裁判所における主張立証の進行を尊重する以上、団交で、裁判上の訴訟手続きと重複する説明、裁判所の手続き段階と整合しない説明を行うことは不適切と使用者が考え、上記紛争の解決に関してはすべて裁判所で裁判という手続きの流れと場所を利用して解決の努力をしたいと考え、それゆえ、団交という直接の交渉を避けたいと考えることも全く自由であり、合理的である。

協会は解雇の前から組合等との団交に応じ、解雇後も4回（目）の団交において、協会は組合等に対し解雇撤回に応じられないこと、裁判所での解決に委ねたいことを重ねて説明してきた。提出された団交記録を見る限り、その趣旨の説明において協会において著しく欠けるところはないというべきである。

協会は、裁判所での解決に関しては和解も選択肢として排除するものではないが、裁判所での主張立証、裁判所の法的判断、指導を踏まえて対応する所存である。仮に団交を実施するとしても、かかる回答をする方針であり、このことは既に明らかである。従ってこのような経過を踏まえて、現在、協会が団交に応ずべき実質的理由は見出せない。

そもそも、労働委員会の審理は、ごく数回の主張整理と極めて短時間の関係者の証拠調べが行われただけで、裁判所における証拠調べに比べて余りにも内容も手続きも性急、不十分である。これでは、当事者の主張を十分に闘わせ、証拠調べを十分に行ったとは到底いえないので、労働委員会が団交に関しても裁判の進行を無視して主導的な判断をくだすべきではない。

次に、組合等は協会が「仮処分の決定が出たら、従わないことはないでしょう」等の表明をしたことを団交応諾義務の根拠にしているが失当である。協会がかかる趣旨の口吻を述べたとしても、これはその時点での将来の選択肢を不確定なものとして表明しただけのものと解されるのであって、確定的な方針や約束を述べたものではない。

X₂の賞与差額支払い要求に関する団交要求の件についても、賞与差額支払いについては、そもそも、賞与の請求権は具体的な支給決定のされない部分に関しては、労働者に法的請求権はない。

これについて、X₂の管理職の問題は当然であるが、協会はX₂について、組合員差別による減額ではないことを説明しており、これ以上の説明を要求されても「組合員差別の意図がないものはない」と答えるしかなく、その立証責任は組合側に存し、団交においてこれ以上の説明や交渉をすることは考えがたい。

しかして、協会は、組合に対し、第1回審問以降、本件申立てにかかる団交要求事項に関し、事実上、団交に応じる旨、また、この場合には、自

主的解決も視野に入れた交渉に応じる旨通知したにもかかわらず、組合は、「協会は形式的団交に終始する恐れがある」等と決めつけ、「協会において弁護士を排除することを条件とする」等の不当な条件を要求し、協会が余裕を持って団交候補日を通知したにもかかわらず、第2回審問前日の候補日のみ回答してきて、結局、組合の方から団交を実施しないと通告してきた。

この経緯は、協会が正当に団交に応じると公式に回答したことにより、本件申立ての利益、必要性が不存在となったことを意味し、また、組合が自ら協会の団交応諾の回答を無視したことは、自ら、団交の要求を撤回したことになり、本件申立てを是認する要件が二重の意味で不存在となったことを意味する。

なお、組合支部組合員らは、組合等による団交を主張しているが、組合支部は労組法上の労働組合とは認められない。なぜなら、組合支部組合員であるX₂は、協会の管理職手当を支給されている課長職であり、協会の利益代表者たる職務行為を行っている監督的地位にある労働者である。このような監督的地位にある労働者を含む組合を労組法上の労働組合ということとはできない。

また、本件係争は福島地方裁判所に係属して審理中の案件である。平成20年（不）第2号が同第1号と重なって申し立てられているのも、裁判の当事者ではない組合が（組合は訴訟の原告になっていない）、労働委員会を利用して自らの主張を述べたいがだけの申立てである。協会は同じ係争に二重にさらされる危険にさらされており、憲法第39条及び第31条により団交拒絶には正当な理由がある。

2 争点2 「組合支部組合員のX₂は労組法第2条第1号に規定する「監督的地位にある労働者」に当たるか。」について

(1) 組合の主張

組合は、労組法にいう労働組合である。協会は、X₂が、同法第2条第1号の監督的地位にある労働者に該当するから、組合は、同法にいう組合資格に欠けるものであるとして、本件申立ての適法性を争うが、X₂が同法にいうところの監督的地位にある労働者に該当しないことは、明らかである。

協会の主張は、そもそも労組法第2条の理解を誤るものである。同条の規定は、労働組合の自主性確保の趣旨から設けられた規定であり、すなわち、同法第2条第1号にいう労働者とは、労働組合の自主性の観点から、労働組合の自治を前提としても、なお、これを認めることが相当でないような会社と一体ないしそれと同視できる立場の労働者に限られるというべきである。

X₂は、協会の役員ではないし、雇入解雇昇進又は異動について何らの権限も有していない。また、X₂は、協会の機密事項にも全く接していない。協会は、X₂が機密事項に接しているとして議事録等を提出しているが、これらの内容は、一般の職員にも広く周知されており、X₂が出席した会議等で機密事項を含むものは一つも存在しなかったのである。だいたい、X₂は、Y₁による2次考課の方法すら知らされていないような労働者なのである。このような立場の人間が、労組法第2条第1号にいうところの監督的地位にある労働者に該当するはずがない。

協会は、その他、X₂が管理職手当を受け取っていたとか、施設長の代行や勤務表の作成をしていたことなどを縷々主張するが、これらの職務は、何ら管理監督者性を肯定する事情にはならない。

結局、X₂は、通常の労働者以上の権限は、何ら有していなかったものであり、労組法第2条第1号にいう監督的地位にある労働者ではない。

(2) 協会の主張

X₂は、「職制職務権限規程」「東洋育成園管理規程」に基づき、施設長の代行、人事・総務考課、協会サービス計画作成、伝票経理のチェック、勤務表の作成、休暇取得許可と協会の利益代表者たる職務行為を行っており、管理職手当月額2万円を支給されている。

雇用形態変更・整理解雇という協会の解雇昇進異動そのものに関する係争に付き、労使関係に関する機密に接する監督的地位である東洋育成園の施設長に次ぐ管理職で1人しかいない課長が、組合員として対立抗争を行うことが許されるはずのないことは事理当然のことであり、信義則上も許されるはずがない。

施設長会議議事録、評議員会議事録、理事会議事録は、X₂の出席した使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密に関する会議議事録である。X₂は東洋育成園の施設長に次ぐ管理職で1人しかいない課長（20年2月3月以降は施設長代行として施設のトップの立場にあった。）であり、上記会議に出席する権限を持つだけでなく、その会議を主導し、施設長に代わって意見を述べ決定することもできる地位にある。

特に、今回の栄養士らの整理解雇に関しては協会運営委員会給食部会会議責任者の立場にあり、障害者自立支援法の施行に伴う協会の給食費抑制の必要については詳細を知る立場にあった。

3 争点3 「組合支部結成後におけるY₀理事長以下、協会役職員の発言及び協会から組合支部組合員のX₂に対し発せられた19年9月7日付け「警告書」の内容は支配介入に当たるか。」について

(1) 組合の主張

まず、労働組合結成時において、Y₀理事長自ら「労働組合を作られたか」と労働組合嫌悪を伺わせる発言をしている。そして、その直後には、Y₃が、協会各施設に架電し、「組合に加入した者は何人か」などと尋ね、

その電話を受けたY₃職員が「組合を作ったせいで大変迷惑しているすぐ退職届を出してほしい。組合には絶対に加入しないでほしい」などと、周囲の労働者に発言するに至っている。

そして、19年7月31日には、再びY₀理事長が、職員との懇談の場で、「一部の栄養士はじめ調理師らが共産党系の労働組合を作った。」「たとえ組合側が裁判で勝っても全国的な統計からしても同職場で3年以上も勤めた人はいない。」などと労働組合を否定する発言をしている。

同年8月7日には、Y₁及びY₃が、X₂を呼び出し、それぞれ、同人に対して、労働組合を否定し、労働組合から脱退を促す発言をしている。

さらに、協会の支配介入はこれだけにとどまらない。これらの行為を受けた組合等が、これらの行為をやめるように求めると、今度は、Y₀理事長自らX₂を呼び出し、Y₁及びY₃を使って、X₂に協会警告書を手渡しているのである。この文書は、協会名義で作成されたもので、X₂に対して、X₂の労働組合活動が、執務時間外であっても就業規則や業務命令に違反するものであるとか、犯罪行為にも該当するなどと記載されたものであって、X₂に労働組合活動をやめるように警告するものであった。

これらの一連の行為に照らせば、協会は、組織的にかつ日常的に、支配介入を繰り返してきたものであることは明白である。

(2) 協会の主張

組合等に関し、Y₀理事長、職員を通じて、協会の職員に対する労働組合の存在の否定や加入牽制、脱退懲罰等の支配介入の不当労働行為をやめよとの主張であるが、協会が具体的にそのようなことをしたとの事実はなく、そのような的確な証拠は証拠調べによっても認められない。組合の主張には理由がない。

19年9月7日の協会警告書は、同年8月10日に組合等より組合警告書が協会に出され、同月7日の対内的話合の秘密内容を第三者に話したこ

とが判明したため、協会として放置しておくことができなくなったからである。

4 争点4 「組合支部組合員のX₂に対する、19年12月10日支給の12月賞与に係る人事考課がBランクからCランクへと引き下げられたことは不利益取扱いに当たるか。」について

(1) 組合の主張

協会のX₂に対する人事考課の仕組みは、その所属する施設の長であるY₄が第1次考課者として評価を行い、それに対して、Y₁が第2次考課者として評価を行うというものである。

ところで、第1次考課者のY₄は、X₂に対し、「人事考課において下げた理由は、労働組合に加入しているから」と答えており、また、審問の中で「他の職員を勉強会に誘ったとか、そういうところも加味させていただきました。」と明確に述べている。X₂が労働組合に加入したことを理由として、Y₄がX₂の考課を下げたことは明白である。

そして、第2次考課者であるY₁は、X₂の労働組合活動を理由に、さらに自らその点数を下げ、X₂の人事考課を最終的にCランクとしたものである。

なお、Y₄の話によっても、Y₁の話によっても、労働組合に加入したことが理由でないなら、この時期に、なぜX₂の人事考課が突然、下がることになったのかについて、全く合理的に説明がつかない。

以上のとおりであるから、Y₄及びY₁ともども、X₂が労働組合に加入したことを理由として、19年度12月の人事考課をBランクからCランクに下げ、賞与を減額したことは明らかである。

(2) 協会の主張

「給与規程」では、賞与の額は「給料及び扶養手当並びに管理職手当、

又は職務手当の月額合計額に、支給割合に乗じて得た額に、勤務評定率を乗じた支給率を基準以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じて「100分の230」（12月1日）の「支給割合に乗じて得た額」とされる。

協会の職員の賞与総額も上記方法により計算され、予算として計上され、支給割合も上記予算内で支給される。

支出経費要望予算見積書は、年間の予算を定める計算書である。社会福祉法人は商法上の会社と異なり、利益を上げることが目的としていないため、利益の有無が賞与の額を決めるのではなく、予め、予算額をもって定額で定めている。そして、協会のそれぞれの職員に対する人事考課が行われてAランクからEランクまでの5段階の考課が下されるが、上記の賞与定額が定まっているため、上記の予算の範囲内で下位該当者の賞与を上位該当者の賞与に振り当てる方式がとられている。

その結果、人事考課は相対的にならざるをえず、その人事考課は職員数や各施設毎の評価をとりまとめた上、各施設の^(ママ)偏差値を正して、賞与総額を超えないよう配分されるのが実態である。

また、Y₄がX₂に対し、「人事考課において下げた理由は労働組合に加入しているから」などと述べた事実はない。

協会はX₂について、労働組合員差別による減額ではないことを説明しており、これ以上の説明を要求されても「組合員差別の意図がないものはない」と答えるしかなく、その立証責任は組合側に存し、団交においてこれ以上の説明や交渉をすることは考えがたい。

すなわち、X₂に対する賞与差額の支払い請求であるが、X₂に対する賞与支払いの理由は、労働組合員差別によるものではなく、労働組合員差別によるものとする証拠は証拠調べによっても認められないというべきである。

賞与支払い請求権は、使用者が具体的に決定しない限り、労働者に確定的請求権はなく、労働委員会がかかる支払いを法的に強制するべきではなく、そのような権限も認められない。

第5 当委員会の判断

前記第3において認定した事実に基づき、本件の争点について、以下のとおり判断する。

1 争点1 「協会が、20年3月14日及び同年4月1日付けで組合等からなされた団交申入れに応じていないことについて正当な理由はあるか。」について

- (1) 組合等は、20年3月14日付けで解雇問題に関する事項を、また、同年4月1日付けで解雇問題及びX₂の12月賞与問題を、それぞれ団交事項とした団交開催要求書を協会に提出した。これら団交の対象事項はいずれも義務的団交事項である。
- (2) ところで、本件申立ては、協会の給食部門に従事するX₃ら4名の解雇問題を議題とした団交応諾を求めているものであり、直接解雇の有効無効の確認を求めるものではない。しかし、解雇問題を巡って過去4回行われた団交において協会が誠実交渉義務を果たしたか否かを認定する際の前提として本件解雇の効力について判断する。

協会は、障害者自立支援法施行に伴い、協会給食部門のコストを引き下げる必要が生じたとして、同部門の栄養士ら17名に対して正職員から通年雇用職員への雇用形態の変更を求め、これに応じない場合には解雇する旨の申入れを行い、これに従わなかったX₃ら4名を解雇した。本件解雇が整理解雇であることは、協会が第2回団交において、雇用形態の変更に応じない場合には整理解雇する旨発言していることから明らかである。

協会が提示した雇用形態の変更は、新契約締結の申込みを伴う従来の労

働契約の解約の告知である。職務、賃金及び労働時間等は労働契約の重要な内容であるから、これらを変更するためには当該労働者の同意を得ることが必要であるが、この同意を得られないことをもって、直ちに雇用形態変更に応じない職員の整理解雇の必要性が認められるというべきものではない。

ところで、就業規則第15条は、解雇について規定しており、第1項(5)の「天災その他やむを得ない事由で、事業の縮小、または事業の継続が不可能となった場合」及び同項(6)の「その他前号に準ずる経営事業の事由があった場合」の規定が整理解雇の根拠となると解されるが、本件申立てに係る審査において、上記の条項に該当する事実の疎明はない。

また、

①正職員から通年雇用職員への雇用形態変更に応じない職員について、解雇以外の方策（給与水準の見直し等）を十分に検討した形跡が見えず、解雇回避努力を尽くしたとは言い難いこと

②協会給食部門における雇用形態の変更が計画されていたとしても、それに応じないXから4名すべてを直ちに解雇する必要性があったのかについての検討が十分なされているとはいえないこと

③協会はいくまで雇用形態の変更に応じない場合には整理解雇に踏み切ることを給食部門職員に対し、一応説明はしているものの、そうせざるを得ない理由について協会が行った説明や組合等の主張等についての協議からは、十分な説明等を尽くしたとは言い難く解雇手続の妥当性について問題がある可能性が高いこと

などが当労働委員会の審査の中で明らかになっており、以上の点から、雇用形態の変更を拒否したことに伴う当該整理解雇が有効であると認めることはできない。

(3) また、協会は整理解雇と併せて諭旨解雇も主張している。これについて、

協会は、X₃らが、協会の求人を妨害する目的で相馬公共職業安定所原町出張所を訪れて虚偽の事実を述べ、協会の求人を妨害したことが就業規則第15条に規定する諭旨解雇事由に当たると説明しているが、この諭旨解雇事由とされる事実の疎明はなされていない。さらに、諭旨解雇を決定するにあたって、事前に特別委員会を開催しなければならないことになっているにも関わらず（乙第58号証「就業規則」第45条及び第46条）、その特別委員会は、諭旨解雇辞令が発令された19年8月31日より後の同年9月25日になってから開催されている。これらのことから、諭旨解雇に至ってはそもそも諭旨解雇事由とされた事実はなかったものと推認され、手続的にも重大な瑕疵があり、諭旨解雇の決定が極めて杜撰な形で行われたといわざるを得ず、諭旨解雇が有効であると認めることはできない。

- (4) 組合等と協会の団交は過去4回行われているが、Y₀理事長が出席したのは第4回団交のみである。それ以外の3回の団交には協会のY₀理事長から全権を委任されたY₁らが出席し交渉に当たっていた。組合等はY₁の当事者能力がなく誠実に団交を行っていないと主張するが、代表者以外の者が代表者の委任を受けて出席した場合、直接的な処理権限がなくとも、権限者と諮って適宜の処置をとれば良いから、そのことのみをもって誠実な団交が尽くされていないとまではいえない。

しかし、上記(2)及び(3)のとおり、当該整理解雇及び諭旨解雇が有効であるとは認められない状況にあるから、協会は組合等に対して十分な説明と話し合いを行うことが必要であった。にもかかわらず、過去4回の団交の経過からは、本件解雇問題について十分な説明と話し合いがなされているとは言い難く、この点から誠実な団交が尽くされていたと認めることはできない。

- (5) さらに協会は、組合等が申入れた団交に応じない理由として、解雇問題

については、

①十分な交渉を尽くしたうえでの団交の行き詰まり状態であったこと

②解雇の有効性が訴訟で争われていること

また、X₂の賞与問題については、

③X₂が管理職であり労組法上の救済を受け得ない労働組合であること

④賞与差額支払いについて、賞与の請求権は具体的な支給決定のされな
い部分に関しては労働者側に請求権はないこと

をもって、交渉の義務はないと主張している。以下、これらの点について判断する。

(6) (5)の①について、協会は団交が過去4回行われ、いずれの団交においても双方の主張は平行線を辿っており、交渉は行き詰まりであるとしているが、それは、協会が解雇問題について、上記(4)のとおり、誠実な交渉を行って来なかったことによるものが大きいといえること、また、解雇されたX₃ら4名が起こしていた地位保全の仮処分申立に対する決定がなされ、当該解雇についてその効力を認めることができない旨判断されていることから、交渉再開が有意義なものとなることを期待せしめる事情の変化があったというべきであり、これらのことから、協会の主張は採用できない。

(7) (5)の②について、協会は解雇問題につき、法律問題として裁判所でのみ解決したいと考え、団交という直接の交渉を避けることは自由であり、合理的であるとも主張している。

しかし、そもそも労使間の問題については、労使の自主的な交渉により紛争の解決を図ることが望ましいのであるから、使用者は原則的に団交に応じる義務を負担しているところであって、裁判において係争中であることが直ちに団交を拒否する主要かつ正当な理由に当たらないことはいうまでもない。

- (8) (5)の③について、協会は、X₂が管理職であり、そのような管理職の加入する労働組合は労組法上の労働組合でないから団交する義務はない旨主張している。これについては、争点2で詳述するとおり、X₂は労組法第2条第1号に規定する「監督的地位にある労働者」とはいえず、これらについての協会の主張もまた採用できない。
- (9) (5)の④について、確かにX₂の賞与問題については、協会が主張するように、賞与の請求権は労使交渉や使用者の決定により算定基準・方法が定まり、算定に必要な成績査定がなされて初めて発生するものとされている。しかし、算定基準・方法が決定されている場合には、それに従って成績査定を実施するよう請求できると解されていることからすれば、当該成績査定に関する疑義が生じたことを発端とした団交事項であるので、誠実に対応する義務が発生するのは当然である。よって、協会の主張は採用できない。
- (10) 以上、組合等が申入れた団交に協会が応じていないことについて、協会は正当な拒否事由が存在すると主張するが、上記のとおり、協会の主張はいずれも採用することができない。
- 従って、協会が団交申入れに応じないことについて正当な理由はなく、協会が、20年3月14日及び同年4月1日付けで組合等からなされた団交申入れに応じないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たる。
- (11) なお、協会は、第1回審問終了後の20年10月30日付け通知により、協会が申入れた団交に組合が応じなかったことをもって、組合自らが団交の要求を撤回したことになり、救済の利益は消滅したと主張する。
- しかし、協会の上記申入れによる団交が実現しなかったのは、弁護士の出席など、出席者の調整が付かなかったことが主な理由であり、単に団交のルールが設定されていないだけであって、今後調整する余地が残ってい

と思われることから、今回の団交申入れに組合が上記理由で応じなかったことのみをもって本件申立てにかかる救済の利益が消滅したという協会の主張は採用できない。

2 争点2 「組合支部組合員のX₂は労組法第2条第1号に規定する「監督的地位にある労働者」に当たるか。」について

- (1) 協会は組合支部組合員のX₂が労組法第2条第1号に規定する「監督的地位にある労働者」であり、このような労働者を含む組合等は労組法の救済を受け得ないと主張する。
- (2) 労組法第2条第1号の規定は労働組合の自主性確保の見地から団交関係において使用者側の立場にある者を非組合員とした規定である。これにより非組合員とされるのは、
 - ①「役員」
 - ②「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」
 - ③「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」
 - ④「その他使用者の利益を代表する者」とされている。
- (3) 以下、X₂が(2)の①から④までに該当するか否かについて検討する。なお、X₂の所属する東洋育成園管理規程によると、X₂の役職である業務課長は管理者（東洋育成園においては「施設長」を指す。以下「管理者」を「施設長」という。）を補佐し、施設長不在の時は関係者と協議の上その職務を代理する、とされている。これによれば、施設長不在の場合、X₂は施設長代理となる。そして実際に施設長代理であった期間があることか

ら、その期間の職務権限についても併せて検討する。

- (4) (2)の①についてであるが、業務課長は協会の「役員」ではない。従って、(2)の①には該当しない。
- (5) (2)の②については、雇入解雇昇進又は異動に関して「直接の権限」を有していることが必要とされている。この「直接の権限」とは、使用者の委任を受け、使用者を代表するという意味での自足的・直接的な決定権限をいい、補助的・間接的な決定参画権限を有するだけでは不十分である。そこで、まず、課長の職務権限を見てみると、職員勤務割表の作成、人事考課の第1次考課（係長・主任未満）等、人事労務管理に関する職務に従事することはあるが、それらに対する決定権限は有しておらず、あくまで補助的・間接的なものにとどまっている。一方、施設長の職務権限としては、職員の異動内申や人事考課の第1次考課（係長・主任以上）若しくは第2次考課（係長・主任未満）など人事労務管理に関する職務に従事することはあるが、決定権限までは有していないことから、これも補助的・間接的なものにとどまっているといわざるを得ない。従って、X₂が施設長代理となっていた期間を含めて、(2)の②の監督的地位にある労働者には該当しないものと認めるのが相当である。
- (6) 次に、(2)の③の要件に関してであるが、これに該当する者とは、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し」ていること、「そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する」こと、「監督的地位にある労働者」であること、以上の3つの要件すべてを満たす者である。

X₂は、協会運営委員会給食部会会議の構成メンバーであるが、会議の内容は各施設の給食業務についての情報交換が主であり、機密の事項に接しているとはいえない。また、施設長が不在の期間に出席した施設長会議、施設長打合会、理事会・評議員会についてであるが、施設長会議は主に報

告事項が多く、議題内容についても特別機密にしなければならない事項は含まれていない。施設長打合会についても施設長会議同様、報告事項が主で、労働組合関係の議題も出されてはいるが、裁判の日程やその結果報告程度のものであり、機密事項といわれるものは含まれていない。さらに、理事会・評議員会であるが、定款や規程の改正、予算等の議題や報告事項が主であり、議事録を見る限り機密の事項に接しているとまではいえない。

X₂は、自身が出席したこれら会議について、議事については機密事項はなく、議事録を職員に示していたと証言しており、このことは、Y₄に倣って行ったと述べている。

協会が、このX₂の証言に関して、これを覆す疎明も特にしていないことからすれば、X₂の出席していた会議内容というのは施設長代理として出席していた会議も含めて広く一般職員にも知らされていたということであり、この点からもこれら会議内容は機密の事項とはいえない。

また、協会からこれら会議の出席以外にX₂が機密事項に接しているという疎明もない。

従って、(2)の③に該当しないものと認めるのが相当である。

- (7) 最後に(2)の④についてであるが、これに該当する者とは、(2)の①から③までには該当しないが、その者の職務上の義務と責任とが自主的な労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵触するような地位にある者をいい、一般には社長秘書や従業員に対する取締役権限を有する会社警備の任にある守衛等が該当するとされている。これまで検証してきたように、X₂の職務上の義務と責任は、施設長代理となっていた期間を含めても、組合支部組合員としての誠意と責任とに直接抵触するとはいえず、協会においてこれに該当するという疎明も特にないから、(2)の④にも該当しないと認めるのが相当である。

- (8) 以上のとおり、(2)の①から④までのいずれにも該当しないのであるか

ら協会の主張は採用できず、組合支部組合員のX₂は、労働組合法第2条第1号に規定する「監督的地位にある労働者」であるとは認められない。

3 争点3「組合支部結成後におけるY₀理事長以下、協会役職員の発言及び協会から組合支部組合員のX₂に対し発せられた19年9月7日付け「警告書」の内容は支配介入に当たるか。」について

(1) 組合等は、19年6月18日に組合支部を結成し、その翌日付けの文書で、協会に対し労働組合結成通知及び団交申入れを行っている。

その際、X₃がY₀理事長から「労働組合を作られたか」という趣旨の発言をされたこと、また、同年7月31日開催の職員懇談会の席上、同じくY₀理事長が冒頭の挨拶の中で、「一部の栄養士はじめ調理師らが共産党系の労働組合を作った。」「たとえ組合側が裁判で勝っても全国的な統計からしても同職場で3年以上も勤めた人はいない。」という発言をするなど、労働組合を否定するような発言があったと組合等は主張しているが、協会はこれらの事実はなかったし、そのような疎明もなされていないと主張している。

(2) しかし、19年8月7日、Y₁とY₃が勤務中のX₂を協会理事長室に呼び出した際、Y₁が「福祉に組合は相容れないものがある」という趣旨の発言をしたことは、Y₁自身が「個人的な意見として」言ったと認めている（第1回審問調書P38、下から5行目。）。Y₁は「個人的な意見として」言ったと述べているが、Y₁の立場が協会常務理事であり、一般的に法人企業等における理事・取締役等の行為については、使用者の行為と考えて差し支えないから、Y₁の発言は単に個人的見解を述べたとは認めることはできず、使用者としての発言と認めるのが相当である。

また、Y₁は、第4回団交の中で、組合等がY₀理事長宅周辺等で行った街宣活動を巡る話になった際、「労働組合なのか、ああいうのっていうの

は。」と発言し、Y₀理事長は「私は、やっぱり、福祉には、なかなかと思いますね。」と発言するなど、労働組合活動に否定的とも取れるような発言を行っている。

- (3) さらに、協会は、19年9月7日、X₂を協会理事長室に呼び出し、Y₀理事長名の協会警告書を手交している。
- (4) この協会警告書の内容によると、X₂は協会の利益代表者であり、労働組合に加入することはできない、勤務時間外であっても労働組合活動はできない等とされているが、いわゆる利益代表者であっても会社との関係で憲法第28条でいう勤労者に当たる者は、同条が規定する勤労者の団結権、団体交渉権及び団体行動権の保障を受けることはいうまでもない。まして、X₂は上記2で述べたように労組法第2条第1号に規定する「監督的地位にある労働者」ではないから、X₂が労働組合に加入し、労働組合活動を行うことについて、そもそもこのような警告を受けるいわれはなかったといえる。

協会警告書には具体的な違反行為として、19年7月28日及び同年8月9日頃支部労働組合^(ママ)を集合させ、労働組合活動を主導したこと、勤務時間外であることを理由に組合支部の活動を日々行っていることが挙げられている。しかし、これらの行為について、労働組合員が労働組合活動を行うのは当然のことであり、ましてX₂は、勤務時間内には労働組合活動をしていないことから、業務に支障を来したわけでもなく、正当な労働組合活動であったと認められる。また、同様に具体的な違反行為とされている、全職員が参加した職員懇談会でのY₀理事長の発言内容や同年8月7日のY₁、Y₃によるX₂に対する不当労働行為と思われる言動を組合支部に報告したことについても、機密事項の漏洩及び協会の業務妨害に当たるとは考えにくく、仮に、機密漏洩や業務妨害に当たると主張するのであれば、協会は積極的に疎明する必要があるのに、それがなされているわけでもな

いから、これについても当を得ていないというべきである。

- (5) 上記(2)で述べたY₀理事長やY₁の発言、並びに上記(3)及び(4)で述べた協会警告書の内容から、労働組合嫌悪の情は明確といわざるを得ず、上記(1)のような発言がなされたと推認できる。

もし、協会が主張するように上記(1)のような発言が一切なかったとしても、上記(2)から(4)までに述べたようなことが認定できるのであるから、支配介入の事実はなかったとする協会の主張は失当であり、組合支部結成後における協会役職員の発言及びX₂に対し発せられた19年9月7日付け協会警告書の内容は、労働組合法第7条第3号所定の不当労働行為に該当する。

- 4 争点4「組合支部組合員のX₂に対する、19年12月10日支給の12月賞与に係る人事考課がBランクからCランクへと引き下げられたことは不利益取扱いに当たるか。」について

- (1) 12月賞与の額については給与規程で定められており、また、年間の賞与総額も予算化されて枠が決まっている。

このため、それぞれの職員に対する人事考課が行われてAランクからEランクまでの5段階評価をし、下位該当者の賞与の一部を減額し、それを上位該当者の賞与に振り当てる方式がとられている。

そのため、人事考課は相対的にならざるを得ず、その人事考課は職員数や各施設毎の評価をとりまとめた上、各施設の^(ママ)偏差値を正して、賞与総額を超えないよう配分されていることから、X₂の19年度12月賞与に係る人事考課がBランクからCランクへ下がり、その結果、12月賞与額が減額となったことは、相対評価の中でたまたま評価が下がったものであり、組合員差別によるものではなく、もし、仮にそうであると主張するのであれば組合に立証責任があると協会は主張する。

(2) 確かに、不当労働行為審査では、第一義的には申立人側に立証責任があり、それは本件のような人事考課による賞与差別問題も例外ではない。しかし、このような問題の場合は、使用者が人事の秘密を理由として査定資料を提出しないことが多く、具体的資料を持ち合わせない申立人側で、正確な格差を証明することは極めて困難である。

それゆえ、労働委員会における賃金査定・人事考課差別を巡る不当労働行為審査では、当該組合員に対する査定の低位性と使用者のそれまでの組合弱体化策動に加えて、当該集団ないし個々人の勤務成績の同等性を申立人に入手可能な資料で申立人に立証させたいうえで、査定の正当性について使用者に反証させることとなる。すなわち、労働者側は外形的な差別の事実を疎明すればよく、一方、使用者側はその差別につき合理的な理由が存在することを主張・立証する必要がある。

(3) 組合支部組合員X₂に対する19年度12月賞与にかかる組合の主張等は、次の①から⑤までのとおりである。

①X₂は19年4月1日に協会内の人事異動によりこれまで勤務していた「原町共生授産園」から現勤務箇所の「東洋育成園」へ配置転換となった。

②同年6月18日、組合支部が結成され、X₂も加入し組合員となった。

③同年8月7日、協会のY₁とY₃が勤務中のX₂を協会理事長室に呼び出した際、Y₁が「福祉に組合は相容れないものがある」という趣旨の発言をした。

④同年9月7日にX₂は協会理事長室へ呼び出され、X₂は管理職であるので、労働組合活動はできない旨を内容としたY₀理事長名の「協会警告書」を手交された。

⑤同年12月10日、19年度12月賞与が支給されたが、人事考課の評価がそれまでのBランクからCランクへ下がったことにより、賞与が減

額された。

以上のことから、X₂は、同年4月に現勤務箇所へ異動になった後、同年6月に組合支部組合員となり、同年8月及び9月に協会役職員から労働組合活動を行ったことに関して、当該活動をやめるよう口頭及び文書で警告を受け、その直後の人事考課、すなわち19年度12月賞与に係る人事考課の評価がこれまでのBランクからCランクへと下げられ、当該12月賞与がBランクであった時と比べて減額されたことがうかがえる。

なお、X₂が過去の人事考課において、AランクからEランクまでの5段階評価中、すべてBランク以上であったことはY₁も認めている。

これらのことから、組合はX₂の賞与減額について、一応、外形的な差別の事実を疎明しているといえるから、これに対して協会は、その差別につき、合理的な理由が存在することを主張・立証する必要がある。

- (4) これに関する協会側の主張・立証としては、まず、X₂の直属の上司であり、X₂の人事考課の第1次考課者でもあるY₄は、12月賞与に関して自身の評価がBランクからCランクへ下がったことに疑問があったX₂から、その理由を尋ねられた際に、「協会より警告書が出されているので、その部分を考慮し総合点は若干下げたものの、Bランク相当で内申しております。その後、第2次考課でCランクとなったことは承知しているが、その理由はわからない。」と答えており、「下がった理由は、やはり労働組合に入ったことが影響している」と言われたとのX₂の主張に対し、そのようなことは言っていないと証言している。

しかし、X₂から「労働組合に加入しているだけで賞与を減額されることは納得いきません。」「他の理由であれば、改善、努力することができるのに」と言われたことについては認めている。

通常、Y₄が賞与減額の理由について、労働組合に加入したことが原因である旨の発言をしていないのであれば、X₂のこうした発言はなされな

いものと思われる。

また、Y₄はX₂の評価（総合点）を下げた理由として、上記理由以外に、X₂が管理職であることを利用して労働組合活動に参加するよう誘った、いわゆるパワーハラスメントに当たる行為を行ったからとしているが、そのことは、Y₆職員がY₇職員に話した内容を、Y₄がY₇職員から聞いたという程度のものであり、Y₄本人はパワーハラスメント行為の有無をY₆職員に確認していない。このことは、20年1月にX₂が賞与減額の理由を尋ねた際には理由として挙げられていなかった。

以上のとおり、第1次考課者のY₄は、結果としてX₂をBランク相当としたものの、少なくとも協会より協会警告書がX₂に出されたこと等を理由に人事考課の総合点を若干下げて内申した。

- (5) 次に、X₂の人事考課の第2次考課者であるY₁は、X₂の評価をBランクからCランクに下げたことを認めている。Y₁は、考課の方法として、各施設長から提出された考課を見て、施設による評価の偏りを是正するために、Y₁自身が同じ業種の人を対象にしながら、施設による差をプラスしたりマイナスしたりして格差是正を行っているとしている。しかし、このY₁が行った格差是正は、何らかの具体的妥当性を有する基準に基づくものではない。

さらに、Y₁は、第1回審問の中でX₂の評価をBランクからCランクに下げた理由として、X₂が、^(マ マ)軽度の子供が多い原町共生授産園から^(マ マ)重度更生施設である東洋育成園に異動になったことにより仕事の内容が大きく変化したが、それに対するX₂の対応が若干不足していたことを挙げ、それでも、2年前（18年4月）に東洋育成園に異動になってから最初の1年間は今までと異なる職場なので様子を見ていたが、1年経過してもあまり向上していないことから評価を下げたと証言している。

しかし、Y₁は、X₂の異動が実際には1年前であったのに、2年前であ

ると誤解したまま上記証言を行っており、そのことにより、かえって、Y₁の説明が合理性を欠くことが明らかになった。また、これらのことは、Y₁が各職員の現状を十分把握せず人事考課を行っていたということであり、結果として、Y₁の人事考課の公平性・客観性にも疑問を抱かせることとなった。

- (6) 以上のとおりであるから、組合はX₂の19年度12月賞与の減額に関し、一応、外形的な差別の事実を疎明しているのに対し、協会は当該賞与減額について合理的な理由が存在することを疎明していないばかりか、かえって疑念を深める結果となったこと、上記3において判断したように協会及びY₁を含めた協会役職員には労働組合嫌悪の情が明らかなこと、この時期は解雇問題を巡って組合等と協会の対立が激化している状況にあったこと、X₂の勤務成績が当該評価期間において劣っていたとする疎明もなされていないことなどから判断すると、協会が、X₂の19年度12月賞与に係る人事考課をBランクからCランクへと下げたことはX₂が組合員であることを理由としたものであると推認され、協会の主張は採用できない。従って、当該人事考課を下げたことは、労働組合法第7条第1号所定の不当労働行為に該当する。

なお、協会は賞与支払請求権は、使用者が具体的に決定しない限り、労働者に確定的請求権はなく、労働委員会がかかる支払いを法的に強制すべきではなく、そのような権限も認められない、と主張しているが、賞与について、算定基準・方法が決定されている場合には、それに従って成績査定を実施するよう請求できると解されている。従って、本件賞与に係る人事考課を適正に行うよう命令することは当然で、それに伴い、差別がなければ受け取れたであろう賞与と既に支払われた賞与の差額を支払うことを命じることは労働委員会の裁量権の範囲内であるから、協会の主張は失当である。

5 その他

- (1) 協会は本件申立てに関して、本件係争は福島地方裁判所に係属して審理中の案件であり、本件申立てがなされることにより、同じ係争に二重にさらされる危険があり、憲法第39条及び第31条に反するので本件申立てを棄却すべきであるとの主張もしている。

しかし、まず、憲法第39条は刑事上の責任に関して一事不再理を定めたもので、行政手続に関する規定ではなく、「労働組合法」に基づく行政救済手続である本件申立てに係る審査は、そもそも同条の適用を受けない。

次に、憲法第31条は、適正手続の保障について定めているもので、この規定については直接には刑事手続に関するものであるが、行政手続にも及ぶという判断もなされてはいる。しかし、その場合であっても、当該行政処分の内容等を考慮して判断されるべきものとされている。

本件申立てに関しては、労組法等関係法令に基づく適正な手続により審査が行われており、仮に、本件申立てが憲法第31条の適用を受けるとしても何ら同条に反するところはなく、協会の主張は採用できない。

- (2) また、協会は最後陳述書（主張書面4）において、「労働委員会の審理は、ごく数回の主張整理と極めて短時間の関係者の証拠調べが行われただけで、裁判所における証拠調べに比べて余りにも内容も手続も性急、不十分である。」などとも主張している。

しかしながら、当労働委員会は、本事件の申立てが20年4月24日になされてから同年12月17日の結審まで約8か月にわたって、委員調査3回及び審問2回を実施し、この間十分に主張及び書証提出の期間を設け、第1回審問においては、協会申請の証人等3名すべてを含む証人等7名の尋問を実施しており、協会の主張には理由がない。

6 救済方法について

以上のとおり、協会の主張にはそれぞれ根拠がないから、本件における救済内容は主文第1項から第4項までのとおりとする。

なお、主文第4項に関しては、組合は陳謝文の掲示をも求めているが、本件においては主文の程度をもって足りると考える。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成21年2月18日

福島県労働委員会

会 長 本 田 哲 夫 (印)