

命 令 書

再 審 査 申 立 人 社会福祉法人やまばと会員光園

再 審 査 被 申 立 人 かじみつ福祉労働組合

主 文

- I 初審命令主文第1項を取り消し、同項に係る救済申立てを棄却する。
- II 初審命令主文第3項ないし第5項を次のとおり変更する。

再審査申立人社会福祉法人やまばと会員光園は、再審査被申立人かじみつ福祉労働組合に対し、本命令書受領の日から10日以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

かじみつ福祉労働組合

執行委員長 A 殿

社会福祉法人やまばと会員光園

理事長 B

当法人が行った下記の行為は、中央労働委員会において、労働組合法第

7条第2号又は第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。
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 平成17年10月27日、貴組合員に対し、貴組合からの脱退を迫るような言動を行い、また、平成18年5月ころ、組合員名又は組合員数を聞き出そうとしたこと。
- 2 A氏の平成18年6月1日付け人事異動に関して、同年5月24日付けで貴組合等から申入れのあった団体交渉において、一方的に交渉を打ち切るなど、不誠実に対応したこと。
- 3 就業規則の変更（平成18年6月2日下関労働基準監督署届出）に当たり、貴組合に対し、事前の協議や通知をしなかったこと。

Ⅲ その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人社会福祉法人やまぼと会員光園（旧名称は、「社会福祉法人季朋会員光園」であったが、平成19年6月25日付けで変更した。以下、名称変更前後を通じ「法人」といい、また、「平成」の元号を省略する。）が、その職員であって、再審査被申立人かじみつ福祉労働組合（以下「組合」という。）の執行委員長であるA（以下「A委員長」あるいは「A」という。）に対し、18年6月1日付けで、法人の設置運営する「知的障害者更生施設員光園」（同施設には、入所部と通所部がある。）の入所部から「高齢者デイサービスセンター陣屋の森」（以下「陣屋の森」という。）に配置転換したこと（以下「本件配転」という。）が労働組合法（以下「労組

法」という。) 第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるほか、法人が行ったとする下記(1)から(3)までの行為が不当労働行為に当たるとして、組合及びその上部団体である山口県自治体労働組合連合(以下「山口自治労連」という。)が同年7月11日、山口県労働委員会(以下「山口県労委」という。)に救済を申し立てた事件である。

なお、山口自治労連は、本件初審審査中の同月31日、本件救済申立てを取り下げた。

(1) 以下の支配介入(労組法第7条第3号)

ア 法人の常務理事であったB(19年6月8日理事長就任。以下、常務理事就任期間中につき、「B常務」という。)が、17年10月5日、下関労働基準監督署(以下「下関労基署」という。)へいわゆる三六協定(労働基準法第36条。以下、単に「三六協定」という。)の届出(同月28日)をする際の「労働者の過半数を代表する者」(以下「労働者代表」という。)の選挙(同月12日)に先立ち行われた組合との団体交渉において、「絶対にA委員長に労働者代表はさせない。」と発言したこと。また、法人が、上記労働者代表選挙の通知(同月8日)前に水面下でA委員長に代わる候補者を募ったり、立候補の届出期限(同月11日)を一方的に決めるなどして、組合に選挙活動を十分させなかったこと。

イ 法人の障害福祉部施設長(同施設長は、知的障害者更生施設員光園園長でもある。)であったC(17年12月31日退職。以下、園長就任期間中につき、「C園長」という。)が、同年10月27日、入所部の支援職員であった組合員D(組合結成時、副執行委員長。19年12月7日の本件再審査結審時までには退職。以下「D」という。)に対し、襟首をつかみ、組合からの脱退を迫まったこと(以下「本件C園長言動」という。))。

- ウ B 常務及び法人の総務部長である E（以下「E 総務部長」という。）が、17 年 10 月ころ、知的障害者更生施設員光園の厨房職員である組合員 F（以下「F」という。）に対し、「給食の外部委託を考えている。」と発言したこと。
- エ B 常務が、17 年 11 月 2 日、法人の運営会議（常務理事、総務部長、総務部研修室長、障害福祉部・高齢福祉部等の各施設長・次長等を構成員とする。）において、「一部の質の悪い人間が員光園（法人施設）を変える。悪貨が良貨を駆逐する。」と発言し、法人がその内容を各職場に周知したこと。また、B 常務が、18 年 1 月 4 日、全職員への年頭あいさつで、上記と同趣旨の発言をしたこと。
- オ B 常務が、17 年 11 月 9 日、本件 C 園長言動に関し、C 園長及び D を事情聴取し、「けんか両成敗」と決めつけて処理したこと。
- カ B 常務が、17 年 12 月中旬ころ、法人の理事であった G（以下、理事就任期間中につき、「G 理事」という。）の自宅を訪れ、「組合の執行委員を一人ずつつぶしてやる。」と発言したこと。
- キ 知的障害者更生施設員光園園長である H（18 年 1 月 1 日就任。以下「H 園長」という。）が、同年 3 月ころ、入所部の支援職員であった組合員 I（組合結成時、副執行委員長。本件再審査結審時までには退職。以下「I」という。）に対し、「組合を辞めたら主任にしてやる。」と発言したこと。
- ク B 常務が、18 年 5 月ころ、I に対し、組合員数を開示するよう求め、また、具体的職員名を挙げ、組合加入の有無を聞いたこと（以下「本件 B 常務発言」という。）。
- ケ E 総務部長が、18 年 6 月 2 日、D から山口自治労連作成の不当労働行為に関するテキストを手渡された際、受取りを拒否し、これを破棄したこと。

(2) 以下の不利益取扱い（労組法第7条第1号。ウについては、同条第3号にも当たる。）

ア 法人が、Dに対し、17年9月4日及び同月10日の時間外労働割増賃金を支払わなかったこと。

イ H園長が、18年3月ころから、Iに対し、他部署では主任が行っている勤務表（職員の1か月間の勤務割一覧表）の作成を行わせていること。

ウ H園長が、18年6月14日、入所部の支援職員であった組合員J（同年8月末退職。以下「J」という。）に受講を命じていた自閉症の研修会（同年7月29日・30日、東京）出席のための出張を取り消したこと。

(3) 以下の団体交渉における法人の対応（労組法第7条第2号）

ア 法人が、本件配転に関する18年5月24日申入れの団体交渉（以下「本件団交」という。）を1回（同月30日）しか行わず、しかも、交渉時間は30分と短く、組合の交渉継続の申入れにもかかわらず、交渉途中で一方的に打ち切ったこと。

イ 法人が、雇用及び労働条件にかかわる就業規則の変更（18年6月2日下関労基署届出。以下「本件就業規則変更」という。）に当たり、組合との事前協議を行わなかったこと。

ウ B常務が、これまで組合との団体交渉を行うたびに、組合員に対し、「介護福祉士等の資格をとってからのものを言え。」と発言したこと。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

(1) 本件配転のなかったものとしての取扱い、原職復帰及びバック・ペイ（夜勤手当相当額）

(2) 上記1（1）及び（2）の禁止

(3) 誠実交渉

(4) 上記(1)ないし(3)に関する文書掲示

3 山口県労委は、19年6月14日、本件配転は労組法第7条第1号及び第3号に、本件C園長言動(ただし、そのうちC園長がDに対し暴力的に振る舞ったか否かは断定できないとする。)及び本件B常務発言は同条第3号に、本件団交における法人の対応及び組合との事前協議なしの本件就業規則変更は同条第2号に当たるとして、法人に対し、①執行委員長のAに対する知的障害者更生施設員光園入所部以外の法人の肩書地に所在する施設への配転(なお、法人の肩書地には、法人の主要な施設が所在する。以下、法人の肩書地に所在する施設を「本部施設」という。)、②組合脱退を迫るような言動及び組合員数又は組合員名を聞き出そうとするような行為の禁止、③就業規則等の変更の際しての組合との事前の誠実協議、④上記①ないし③に関する文書交付を命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、同月19日、命令書を交付した。

4 19年6月20日、法人は、上記初審命令の救済部分の取消しを求めて再審査を申し立てたが、組合は再審査の申立てをしていないので、本件において再審査の対象となっているのは、上記1の申立事項のうち、本件配転に関する部分並びに本件C園長言動(上記1(1)イ)、本件B常務発言(同(1)ク)、本件団交(同(3)ア)及び本件就業規則変更(同(3)イ)に関する部分である。

5 本件の争点は、次のとおりである。

(1) 本件配転は、労組法第7条第1号及び第3号に当たるか(争点1)。

(2) 本件C園長言動は、労組法第7条第3号に当たるか(その前提として、かかる言動の有無)(争点2)。

(3) 本件B常務発言は、労組法第7条第3号に当たるか(その前提として、かかる発言の有無)(争点3)。

(4) 本件団交における法人の対応は、労組法第7条第2号に当たるか(争点

4)。

(5) 組合との事前協議なしの本件就業規則変更は、労組法第7条第2号又は第3号に当たるか(争点5)。

第2 当事者の主張の要旨

1 本件配転(争点1)

次のとおり再審査における主張を付加するほかは、初審命令理由第4の2(1)(27~28頁)のとおりであるから、これを引用する。

(1) 法人

ア 初審命令は、①本件配転は、人選、手続等の面で合理的な理由があるが、配転先が陣屋の森である(本部施設と陣屋の森との間は車で10分の距離にあり、A委員長によるビラ配りや組合費の集金等ができなくなるなど、組合活動上の不利益が認められる。) ことについては、組合嫌悪の情からA委員長を排除しようとする意図がうかがわれ、不当労働行為意思があったと推認される(不利益取扱い)、②本件配転は、A委員長の他の組合役員や組合員に対する影響力・指導力の低下と、A委員長と車の両輪であるところのDとの分断を図ったものであり、上記①の不当労働行為意思に基づく支配介入であると判断する。

しかしながら、①本部施設と陣屋の森との間は車で7分の距離であることからすると、受忍限度を超えるほど、執行委員長としての組合活動に不利益を与えるものではないこと(ビラ配り等は他の役員が行えば簡単に済む。なお、初審において、法人は、本部施設と陣屋の森との間は車で10分の距離であると主張したが、誤っているので訂正する。)、②本件配転後、D、I、Jらが依願退職するなどして、現に就労している組合員は、A委員長のほかにはKしかいない(仮に、この2名以外に、現に就労している組合員が存在するといふのであれば、組合は、その氏

名を明らかにすべきである。) から、影響力・指導力を発揮する対象の組合役員や組合員は事実上存在しないというべきであり、また、A委員長から分断しようとする相手もいないことから、上記初審判断は不当である。

イ 初審命令は、Aに対する保護者の感情等を考慮すると、知的障害者更生施設員光園入所部に復帰させることは適当でないとして、同入所部以外の本部施設への配転を命じる。

しかしながら、①本件配転は、陣屋の森のL（以下「L職員」という。）が退職したことに伴うものであり、現在、本部施設に欠員は生じていないこと、②Aは、知的障害者更生施設員光園入所部勤務時に、入所者の保護者から大きな反発を受けており、この保護者の反発は同通所部においても知れ渡っていること、③特別養護老人ホーム員光園、デイサービスセンター員光等の本部施設においては、陣屋の森と異なり、要介護度の高い利用者を対象としており、十分な介護技術力と対人対応力（利用者を思いやる心、責任感）を必要とするが、Aはこれが全く欠如しており、しかも、国家資格（介護福祉士等）を有していない上、ホームヘルパー2級という必要不可欠な資格すらないこと、④陣屋の森は、習熟した介護職員の補助を必要とするAにとって、最適な「実務経験習得場所」（介護福祉士受験資格取得のためにも必要）であること、⑤初審判断のとおり、「A委員長が自身の投棄ミスについて、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、看護師に責任転嫁をするもの」であり、Aに対する職員の反発は極めて根深いこと等から、本部施設へのAの再配転はできない。

また、仮に、本件配転が不当労働行為に当たるのであれば、初審命令は、Aを「元の職場に戻せ」と命じるべきであって、「元の職場に戻すな、他の部署に配転させよ」と命じるのは、法人の人事権に対する不当

な制限であり、山口県労委の裁量権の範囲を逸脱した無責任極まりないものである（その証拠に、法人における施設の具体的な状況についての事実認定が全くなされていない。）。

以上から、上記初審命令は不当である。

（２）組合

ア 初審命令理由第４の２（１）アの①から⑨までに加えて、

⑩ C園長の「B常務は組合を毛嫌いしており、その意思は変わらない。」との証言から、法人の反組合同的意図がうかがえる。

⑪ 法人及び組合は、18年1月16日、山口県労委が同日提示した誠実団体交渉応諾等を内容とするあっせん案（以下「18. 1. 16あっせん案」という。）を受諾したが、本件配転（同年6月1日）はその直後に行われたものである（すなわち、法人は、18. 1. 16あっせん案を受諾したことにより、危機感を募らせ、組合弱体化意図を有するに至った。）。

⑫ 本件配転後、組合活動が衰退した（D、I、Jらが法人の労務政策に嫌気をさし、依願退職している。）。

これらを総合判断すれば、本件配転の不当労働行為性は明らかである。

イ 法人は、上記（１）アのとおり主張する。

しかしながら、①職員総数150名近い本部施設から職員数8名の陣屋の森への配転は、組合活動の行いにくいポストへの配転であり、A委員長の組合活動を阻止し又は少なくともこれを困難ならしめる不利益取扱いであること、②「使用者の切り崩しによって、その使用者の下で雇用されていた組合員全員が脱退し組合員が皆無となった場合でも、労働組合は支配介入の排除を求める利益を失うものではない。」（埼玉新聞事件昭和41年5月27日埼玉地労委決定。もっとも、本件においては、組合には複数の組合員が存在しており、当然に救済利益は認められる。）

ことから、法人の上記主張は失当であり、初審判断は正当である。

ただし、初審命令が、「法人は組合嫌悪の情からA委員長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、そのことによつて保護者会の反発を誘発したものと推認される。」としながら、本件配転は人選、手続等の面で合理的な理由があると判断する。すなわち、法人の一方的な情報公開により醸成された保護者会がA委員長の異動を強く要請していたことについて、本件配転の客観的事実として評価することは、整合性が認められず、失当である。

ウ 法人は、上記(1)イ(山口県労委の裁量権逸脱)のとおり主張する。

しかしながら、法人による不当労働行為の結果(上記イの①)を事実上排除し原状を回復するためには、A委員長の本部施設への配転が必然であるところ、初審命令は、本件配転に関する保護者会からの強い要請もあったことにかんがみ、配転先を知的障害者更生施設員光園入所部以外の本部施設として、法人の人事権に配慮しており、不当に人事権を制限したものではないから、法人の上記主張は失当であつて、初審命令は正当である。

2 本件C園長言動(争点2)

(1) 法人

ア C園長は、Dに対し、同人の入所者に対する支援の仕方に問題があるため注意及び指導したにすぎず、C園長がDの襟首をつかみ、組合からの脱退を迫った事実はない。

イ 初審命令は、C園長がDに対し暴力的に振る舞ったか否かは断定できないとした上で、①C園長が17年10月に至り、ことさらにDの支援姿勢を問題視し同人を詰問したのは、極めて不自然であること、②その際、C園長が、DとA委員長との関係に問題があるとして、A委員長のことを持ち出したのは納得できる根拠に乏しいことから、法人による組

合運営に対する支配介入があったと判断する。

しかしながら、①当時、全国的に社会福祉法人施設内での虐待が問題化しており、C園長が、大きな期待をかけていたDに対し、園長として注意及び指導するのは極めて自然なことであり、ことさらにDの支援姿勢を詰問したものではないこと、②C園長がAのことを持ち出したのは事実であるが、それは、C園長がDに対する期待の大きさを表現する際のC園長特有の言葉とジェスチャー(熱意を込めて注意及び指導した際、Dの肩に手をかけ、また、ことをついでにAのことを話した程度のもの)にすぎないこと、③なお、C園長がDを呼び出したとする初審事実認定は誤っており、C園長は、Dが中庭で入所者と話しているところにたまたま通りかかったものにすぎないこと等からみて、上記初審判断は不当である。

(2) 組合

初審事実認定及び判断のとおりであり、法人の上記主張は失当である。

3 本件B常務発言(争点3)

(1) 法人

ア 本件B常務発言に係る事実はない。

イ 初審命令は、①本件B常務発言に係るIの証言が具体的かつ詳細であり、他方、B常務と同席していたH園長は、Iの証言を簡単に否定することとどまっていること、②18. 1. 16あっせん案受諾後の本件労使間における「法人の一連の態度及び姿勢」からすると、Iの証言は信用できないものではないこと、③B常務とH園長は、Iが当時、組合活動から離れていたことを十分認識しており、これを奇貨として組合事情を聞き出そうとした意図がうかがえること、④本件B常務発言は本件配転(18年6月1日)前の同年5月ころになされたものであり、「一連の流れ」からすると、組合の切り崩しを図る法人の意図は否定できないこ

と等から、法人による組合運営に対する支配介入があったと判断する。

しかしながら、①作り事であっても詳細に述べることは簡単であり、逆に存在しないものを存在しないと否定するには、「言っていない」との一言で済む。②18. 1. 16 あっせん案受諾後、本件B常務発言までの間において、初審が法人による不当労働行為を認めたものは一つもなく、「法人の一連の態度・姿勢」といっても、Iの証言を裏付けるものなどない。③法人において、Iが組合活動から離れていたことを認識していたことは、初審判断とは逆に、不当労働行為意思がなかったことを証明しており、上記②のとおり「一連の流れ」といっても何もないのであるから、不当労働行為意思は認定できない。上記初審判断は不当である。

(2) 組合

法人は、上記のとおり主張する。

しかしながら、組合の切り崩しを図る法人の意図は、18. 1. 16 あっせん案受諾時よりもさらに遡って認定すべきであり、B常務の強い不当労働行為意思は、G理事宅での「組合の執行委員を一人ずつつぶしてやる。」との発言（17年12月中旬ころ）から明白である。本件B常務発言は、組合活動が活発化し、労使間の対立が直接的に明らかとなった時期になされたものであることから、法人の上記主張は失当であり、初審判断は正当である。

4 本件団交における法人の対応（争点4）

(1) 法人

本件団交においては、法人は、本件配転の理由について十分説明したのに対し、組合が「A委員長の変動は認められない。夜勤手当がなくなるのでこれを補償してほしい。」との主張を繰り返し、法人は到底これを認めることができず、議論が堂々巡りに陥ったものである。したがって、法人

が30分程度で本件団交を打ち切ったとしても、不誠実団体交渉には当たらない。

(2) 組合

初審事実認定及び判断のとおりであり、法人の上記主張は失当である。

5 本件就業規則変更（争点5）

(1) 法人

ア 本件就業規則変更は、労働基準法第89条及び第90条に基づき適正になされたもので、その届出書には、労働者代表であるM（以下「M職員」という。）の意見書も添付されており、何ら問題はない。したがって、法人が組合との事前協議を行わなかったからといって、団体交渉拒否には当たらない。

イ 初審命令は、組合は、組合員名を匿名にしているため、その実態が不明であるという疑問があるものの、組合活動を現実に行っているのに、法人は、本件就業規則変更の際、労働者代表の意見のみを聞き、職員全体に対する説明を行っていないのであるから、組合との事前協議なしの本件就業規則変更は、不当な団体交渉回避にほかならず、団体交渉拒否に当たると判断する。

しかしながら、組合は、法人に対し故意にその実態を明らかにしなかったのであり、このような不誠実な組合に対して、信義則上、就業規則変更の事前通告及び協議は不要と解すべきであるから、上記初審判断は不当である。

(2) 組合

ア 法人は、上記（1）アのとおり主張する。

しかしながら、①法人及び組合との間で取り交わした17年6月4日付け協定書（以下「17.6.4協定書」という。）第1項は、「賃金及び労働条件の変更及び決定については、労使対等の原則に基づき、労

使が誠意ある交渉を行う。」旨規定していること、②本件就業規則変更は、労働条件の全般的かつ重要な変更を伴うこと、③本件就業規則変更の際し、労働者全体に対する説明及び労働者代表選挙が行われていないこと、④三六協定締結の際の労働者代表選挙（同年10月12日）において、A委員長も立候補した経緯があること等から、法人は、本件就業規則変更の際し、組合に対して少なくとも事前の通告をすべき義務があり、法人の上記主張は失当である。

イ 法人は、上記（1）イのとおり主張する。

しかしながら、①組合が組合員の名前を明らかにすれば、法人が組合加入を理由とする不利益取扱いを暗示するなどして、組合の切り崩しにかかることは必至であり、②組合は、組合結成翌日（17年3月2日）に結成通知書（組合役員名明記）を法人に交付し、その後、法人との間で団体交渉を行い協定を締結しているのであるから、法人にとって、組合の実態、活動内容等は明らかであったから、法人の上記主張は失当であり、初審判断は正当である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

（1）法人

ア 法人は、第一種社会福祉事業（知的障害者更生施設及び特別養護老人ホームの設置運営）及び第二種社会福祉事業（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等に係る施設の設置運営）を目的として、3年7月12日に設立された社会福祉法人である。職員数は、パート職員を含めて145名（18年8月1日現在）である。

イ 法人の組織は、理事会（理事7名。うち、理事長1名及び常務理事1

名)、監事(2名)、評議員会(評議員15名)並びに総務部、業務推進部、障害福祉部及び高齢福祉部から成る。理事会は、法人の業務を決定する(ただし、日常の軽易な業務については、理事長が専決し、これを理事会に報告する)。理事長及び常務理事は、法人を代表する。また、法人が設置運営する施設、その業務内容等は、「法人施設一覧表」のとおりであり、同施設には、障害福祉部及び高齢福祉部に所属する職員が配置されている。

(2) 組合

ア 組合は、17年3月1日に法人の職員を構成員として結成された労働組合であり、結成当初から山口自治労連に加盟している。組合は、組合員の名前(役員を除く。)及び組合員数を公表していない。組合結成時の役員は、A委員長外5名(副執行委員長に、I及びD外1名。書記長・書記次長各1名)で、その勤務部署別内訳は、知的障害者更生施設員光園4名、新型特別養護老人ホーム員光園1名及び陣屋の森1名となっていた。なお、組合員の一部は、法人を退職した後も組合に在籍している。

イ A(昭和27年4月29日生)は、5年4月1日付けで法人に採用され、高齢福祉部の介護職員(「介助員」)として1年間勤務した後、6年4月1日付けで、障害福祉部の支援職員(「指導員」)として知的障害者更生施設員光園入所部に異動した。その後、Aは、同入所部に12年2か月間勤務した後、下記2(25)のとおり、18年6月1日付けで、高齢福祉部の介護職員(「介護職」)として陣屋の森に配置転換(本件配転)され、本件再審査結審時に至っている。

2 本件の経緯

(1) 17年3月2日、組合は、法人に対し、組合結成通知書(役員名簿添付)を交付するとともに、6項目にわたる要求書を提出し、団体交渉を申し入

れた。要求事項は、要旨次のとおりである。

要求事項

- 1 法人は、賃金及び労働条件の変更については、労使対等の原則に基づき、誠意ある交渉を行う。
- 2 法人は、給料表などの賃金規程を開示し、一方的な賃金改定は行わない。
- 3 法人は、施設間の異動を行う場合には、事前に希望調査を行い、公平・公正な異動に努め、本人の同意を得る。
- 4 法人は、17年4月からの勤務条件の変更（宿直明けの公休扱い等）を発表したが、労使協議に付すまで現行の制度で行う。
- 5 法人は、不当労働行為を行わない。
- 6 法人は、組合に対し、組合事務所及び掲示板を貸与する。

その後、法人及び組合は、団体交渉を行い、下記（4）のとおり、17.6.4 協定書を取り交わした。

（2）17年4月12日、法人は、B 常務はじめ各部門の部・次長等出席の上、今後の業務運営に関し運営会議を開催し、13項目について協議及び検討を行った。協議及び検討項目は、次のとおりである。

協議及び検討項目

- 1 業務効率化のためのパソコン増設（その必要性の有無）
- 2 時間外勤務抑制の対策（時間管理の徹底）
- 3 会議及び終礼における指示事項の周知徹底
- 4 夜勤における仮眠の問題
- 5 夜勤と宿直の体制見直し
- 6 食事時間と入浴時間の見直し
- 7 業績評価（各部門の評価基準等）
- 8 利用者に対する不適切な行為
- 9 定期昇給、年功の見直し
- 10 給料表の等級適用（有資格者、無資格者、事務職）
- 11 管理職の責任（自分の言葉で語ること等）
- 12 持ち場を離れる際の上司の許可
- 13 人事異動の必要性、キャリアアップ

上記項目のうち、項目13に関する協議及び検討の具体的な内容は、要旨次のとおりである。すなわち、①異動は業務上やむを得ない（資格を必要とする部署の有資格者を異動させれば、他の有資格者の異動も必要となる。）、②職員の組合せ、バランスを考えなければならない（マンネリを解消するため、何年かに一度は替えなければならない。）、③将来的に「キャリア化」が法整備され、介護福祉士がいなければ「減算」の対象になる（積極的に職員のキャリアアップを図る。）、④介護福祉士受験資格を取得するには、高齢福祉部における介護業務（「介助員」、「介護職」）の経験年数が3年必要であり、障害福祉部における支援業務（「支援員」、「指導員」）の経験が何年あってもこれを取得できない（早急に障害福祉部から高齢福祉部への異動を実施する必要がある。）、⑤資格を取得すれば処遇が上がるシステムにしていくなどとするものであった。

なお、社会保障審議会介護保険部会（部会長貝塚啓明）の16年7月30日付け報告書「介護保険制度の見直しに関する意見」においては、「介護職員について、将来的には介護福祉士を基本とする方向で研修等の体系的な見直しを行うとともに、施設長・管理者について研修等の強化を図る。」とされている。

- (3) 17年5月、これまで介護職員として新型特別養護老人ホーム員光園に勤務していたD（11年法人採用）は、知的障害者更生施設員光園入所部に異動した。この異動は、同入所部に欠員（職員1名退職）が生じていたこと、また、C園長が、「Dは、非常に明るい性格である。未熟なところはあるけれども、Dのような明るさで、自分でお尻は拭けない、自分でものはいえないという子（入所者）ばかりの園（同入所部）において、30名の子の支援をしてもらえるならば、いい園になる。」との思いから、B常務に対し、Dの同入所部への転入を希望する旨伝えていたこと等によるものであった。

- (4) 17年6月4日、法人及び組合は、6項目にわたる17.6.4協定書を取り交わした。その内容は、要旨次のとおりである。

17.6.4協定書

- 1 賃金及び労働条件の変更及び決定については、労使対等の原則に基づき、法人及び組合が誠意ある交渉を行う。
- 2 (略)
- 3 法人は、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・適材適所の配置に努め、緊急の場合を除いて、1週間から10日前に通知する。組合は、法人の経営権を尊重する。
- 4 (略)
- 5 法人は、不当労働行為を行わない。
- 6 法人は、組合に組合事務所及び掲示板を貸与する。なお、組合事務所貸与の条件については、別途協議する。

なお、その後、組合事務所貸与の条件（使用料等）をめぐって、法人と組合との間で折り合いがつかず、組合事務所は貸与されないままとなっている（本件再審査結審時）。

- (5) 17年6月11日午前8時すぎ、知的障害者更生施設員光園の食堂において、Aは、N₁入所者に服用させるべき薬の包みを開けたまま薬トレイの中に置き忘れ、服用させずに宿直明けの勤務を終了した（以下「17.6.11事故」という。）。これは、Aが、N₁入所者に朝食前の手洗いを指導中、N₁入所者が胸部（乳がん）手術部位のガーゼを外し、手術痕をかきむしって出血したため、その処置に気を取られたことによるものであった。間もなく他の職員が、Aの薬の置き忘れに気付く、直ちにN₁入所者に服用させ、大事には至らなかった。

同日、Aは、C園長に事故等報告書（「発生日時」、「発生状況」、「発生の原因」、「事後の対応」、「改善策等」等12項目から成る1枚紙の所定様式）を提出した。その中で、Aは、事故の発生状況等のほか、①万一他の利用者が誤って薬をのんだ場合、事故につながるので、上記報告書を提

出した、②同じミスを繰り返さないよう注意したいと思いますなどと記載していた。

- (6) 17年10月27日午前9時30分ころ、C園長は、宿直明けのDが知的障害者更生施設員光園の中庭でN₂入所者と話をしているところを見かけ、中庭に出た。C園長は、入所部に転入して間もないDに対し、同人の日ごろの支援の仕方について、「何回言っても分からないのが知的障害者であり、知的障害者であるから、ここに入所している。入所者に対して怒鳴るように声をかけるのは虐待の一種である。」などと注意した。

その上で、C園長は、Dに対し、「職安に行かせたくない。」、「Aと立場が違う。」、「Aとつるんでいてはいけない。」、「不当労働行為というのはもう少し正確にとらえなければ。」などと発言した。しかし、Dは、突然の話であったため、その場においては、C園長の上記発言がどういう意味なのかよく理解できなかつたこともあり、特段の応答はしなかつた。

上記の間（15分間程度）、C園長は、最初は立ったまま話をしていましたが、途中からDとベンチに腰掛け（Dの左側）、Dの肩か後ろ襟首辺りに右手を置き、引き寄せるように顔を近づけたりして、話をした。

なお、当時、入所者に体罰を加えていたとして、山口県が山口市所在の「知的障害者福祉施設るりがくえん」への特別監査を行うなど、全国的に社会福祉法人施設内における虐待が問題化しており、C園長も神経をとがらせていた。ちなみに、「知的障害者福祉施設るりがくえん」における上記体罰の状況や上記特別監査の実施を山口県において決定したこと等が、17年10月7日の新聞等で報道されていた。

- (7) 17年10月28日、法人は、同月12日の労働者代表選挙で選出された知的障害者更生施設員光園通所部の支援職員であったM職員(非組合員)を労働者代表として締結した三六協定について、下関労基署へ届け出た。上記労働者代表選挙には、M職員及びA委員長が立候補し、獲得票数は、

M職員が77票、A委員長が47票（選挙人数139名、投票総数129票、欠席票10票。無効票5票）であった。

なお、法人は、上記労働者代表選挙の際、同月8日に職員に対し、「今般、法人では労使協定（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代表を選出する必要が生じました。」と通知した。その後、法人は、労働者代表選挙を実施することなく、M職員を労働者代表として、下記（11）のとおり「定年退職後の再雇用制度に関する協定書」を取り交わし、下記（26）のとおり下関労基署へ本件就業規則変更を届け出ている。

（8）17年10月31日、組合は、法人が、①B常務やC園長らにより、組合及び組合員に対し、団結権を阻害し、不当介入している、②団体交渉を誠実に行っていないなどとして、山口県労委にあっせん（17年（調）第8号事件）を申請した

（9）17年12月中旬ころ、B常務は、法人の理事2名ほどから、組合から当該理事あてに「何か変な」文書が届いている旨の電話による報告を受けた。B常務は、すべての理事あてに同様の文書が届いていると考え、これを見せてもらうため、本部施設から近いG理事宅を訪ねた。すると、G理事にもそのような文書が届いており、これを読んだB常務は、G理事に対し、「組合が出す文書は、何でもうそばかりで、出たらめの作り話が多いから、あまり気にしないで下さい。」などと話した。

（10）18年1月16日、山口県労委は、17年（調）第8号事件において、法人及び組合に対し18. 1. 16あっせん案を提示し、同日のうちに、これを双方受諾した。その内容は、要旨①法人及び組合は、使用者が労働者に対し、労働組合への加入又は組合活動に直接的及び間接的に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を改めて確認する、②法人及び組合は、山口県労委が別に提示する「団体交渉に関する協定書

(案)」を参考として、団体交渉の基本的ルール化に努める等とするものであった。

その後、法人及び組合は、上記②を踏まえ、同月20日、「労働協約の締結、改廃、運用に関する事項」、「労働条件の改定、改廃に関する事項」及び「その他法人及び組合双方が必要と認めた事項」を団体交渉事項とする(第4項)等の内容の団体交渉の運営についての協定書(以下「18.1.20協定書」という。)を取り交わした。

(11) 18年2月1日、法人は、M職員を労働者代表として、「定年退職後の再雇用制度に関する協定書」を取り交わした。その内容は、同協定書2条に定める再雇用対象者の基準に該当する者と再雇用契約を結び、①再雇用期間を1年とする、②再度基準を満たした者は65歳まで再雇用契約を更新する等とするものであった。

(12) 18年3月7日午後5時すぎ、知的障害者更生施設員光園の食堂において、Aは、N₁入所者外入所者5名に対し、夕食時に服用させるべき薬と翌日の朝食時に服用させるため用意されていた薬とを取り違え、翌日朝食時の薬を服用させてしまった(以下「18.3.7事故」という。)。これは、看護師であるO(以下「O看護師」という。)が、事前にも、これまでと同じ方法により、すなわち、入所者個人の名前を明記した上、夕食時に服用させる薬(22名分)を青色の箱に、翌日の朝食時に服用させる薬(23名分)を赤色の箱に仕分けして、職員室に置いていたところ、Aがうっかり薬箱を取り違えたことによるものであった。Aは、途中でその間違いに気づき、職員室に居合わせたO看護師及び他の職員らにその旨を伝えた。そこで、同人らが、上記入所者6名の朝夕に服用すべき薬の種類及び量を確認した上、O看護師において、薬の種類が異なっていたN₁入所者を様子観察とし、また、薬の量が不足していたN₃入所者、N₄入所者及びN₅入所者に追加投薬し、大事には至らなかった。その余の入所者2

名については、朝夕の薬内容（種類及び量）は同一であった。

障害福祉部次長であるPは、Aの上記報告を受け、N₁入所者の保護者に連絡した。

なお、朝夕の上記薬の種類は、ケイレン発作又はてんかん発作抑制剤（アレビアチン散、リボトリール錠、デパケンシロップ等）、興奮抑制・精神安定剤（セロクエル錠、レキソタン錠等）、催眠・鎮静剤（リスパダール錠）、低血圧症治療薬（リズミック錠）、肥厚性癩痕治療薬（リザラストカプセル）等であり、いずれも、いわゆる「重大な副作用」、「慎重投与」などとされるものであった。

同日、当日の仕事を終えて職員室に戻ったAは、「薬は看護師の業務にしてほしい。」などと発言し、これを聞いたO看護師は、立ち上がって、「それはやった人の責任でしょう。」と言り返した。

翌8日、Aは、就任して間もないH園長に対し、18.3.7事故に関する事故等報告書を提出した。同報告書には、①自分の思い込みで、朝夕の薬箱の違いに気付かず、職員室より薬を食堂に運び、入所者に服用させてしまった、②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などの記載があった。その数日のうちに、H園長は、Aが17.6.11事故も起こしていたことを知り、Aに対し、二度も事故を起こしたのであるからとして、同月10日及び16日の二度にわたって、始末書を書くよう求めたが、Aはこれに応じなかった。H園長は、同月17日ころ、改めて始末書を書くよう求めたがこれにも応じなかったので、Aの面前で、上記事故等報告書の左下余白部分に、「園長命として始末書扱いとする。」と書き入れた。

- (13) 18年3月8日、法人及び組合は、春闘に関する団体交渉を行い、その中で、18.3.7事故に話が及んだ。組合側は、A委員長及びDが、投薬は本来看護師が行うべきであると主張し、看護師1名を増員するよう要

求した。これに対し、法人側は、H園長が、行政の基準どおりに看護師を配置しており、組合の要求には応じられない旨答えた。

なお、知的障害者更生施設員光園入所部においては、看護師の人数（〇看護師1名）及び勤務時間との関係で、平日の朝食後及び昼食後における入所者への投薬は〇看護師が行い、平日の夕食後及び土日・祭日における入所者への投薬は、支援職員が行うことになっていた。

- (14) 18年4月1日、法人は、障害者自立支援法（17年11月7日法律第123号）の施行に伴い、厚生労働省の説明及び指導（東京・全国社会福祉法人施設長会議等）に基づくものとして、利用者との「知的障害者更生施設サービス利用契約書」を改め、新たに「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。」（第7条第2項）との規定を設けた（以下「新契約書」という。）。

なお、知的障害者更生施設員光園利用者の保護者は、保護者会（「やまばと会」）を組織している。その規約によれば、利用者の保護者は、利用者の同施設利用開始月をもって、「自動的に入会とする」とされている（第6条）。やまばと会は、定例会議として、入所部保護者会及び通所部保護者会をそれぞれ毎月1回、合同保護者会総会を年1回開催している。これらの定例会議には、毎回、法人から常務理事、同施設園長、障害福祉部次長らが出席するのが通例であり、出席した常務理事らは、同施設入所部及び通所部の運営状況等を報告するとともに、保護者の意見・要望等を直接聞くこととしていた。保護者会会長には、14年4月からQ（以下「Q保護者会会長」という。）が就任しており、同人は、法人の監事でもある。

- (15) 18年4月15日、合同保護者会総会（出席保護者数41名。外に委任出席2名）が開催され、法人側から出席したH園長は、新契約書の内容について説明した上で、新契約書第7条第2項に基づき情報公開するとして、18.3.7事故に関し、①同年3月7日に、Aにおいて、夕食後と翌日

朝食後の薬を取り違え、N₁入所者、N₃入所者、N₄入所者及びN₅入所者に服用させる事故があったこと、②Aは、以前にも同様の事故を起こしていることを報告するとともに、Aが、投薬は看護師の仕事であるから、事故は看護師の責任であると責任転嫁しているとの趣旨の意見を述べた（なお、17.6.11事故の具体的な内容についてはまでは報告しなかった。）。

これに対し、保護者からは、「(Aに) 辞めてもらったほうがよかった。」とのN₁入所者の母親の発言や、「どこかに配置転換して、二度と帰ってきてほしくない。」、「ああいう子供（知的障害者）と思って、ばかにしているのか。」などと、Aを批判し厳しく対処すべきであるとする多数の意見が出されたほか、「園長がだらしないから」として、H園長の責任を追及する意見もあった。最終的に、合同保護者会は、「生命の安全にかかわる重大なミス二度も起こし、反省もしない職員は、他部門へ配置転換する等、厳しく人事上の措置をしてほしい。」旨の要請書を法人に提出する、具体的な内容については、役員に一任することを満場一致で決定した。

- (16) 18年4月下旬、Q保護者会会長は、同月15日の合同保護者会総会における決定を受け、H園長に対し、「薬の服薬ミスに対する指導の徹底について（要請）」と題するH園長あて文書（以下「18.4要請書」という。）を手渡すとともに、Aの配置転換等を口頭で要請した。18.4要請書の内容は、「(H園長から) 報告を受けた保護者からいろいろな質問がされると同時に、その職員に対する失望や、同じミスを繰り返したことに対しての怒りと責任の追及の声が、幾人もの保護者からあがりました。これを受け協議の結果、この種のミスは、生命に関わる問題で厳しく対処すべきであるなどとの意見が多数出されました。」、「施設利用者の大半は判断能力に劣り、自分で意志の表現もかないません。したがって、職員の皆さんの援助がすべてでありますので、再び同じミスが起こらないよう指

導の徹底と万全の注意をもって対処していただきたいと思い、保護者会の総意として、文書をもってお願いします。」などとするものであった。しかし、18.4要請書には、「Aの配置転換等を求める」などとする文言は記載されていなかった。それは、Q保護者会会長が、「保護者会の皆さんの気持ちと少し表現がかい離し、ちゅうちょするものがあったけれども、保護者会において、文書で、職員の人事についてまで法人に要請することは越権行為のように思うから、Aの配置転換等は、口頭で強くお願いしよう。」と判断したことによるものであった。

- (17) 18年5月6日、入所部保護者会（出席保護者数15名）が開催され、Q保護者会会長は、①Q保護者会会長からH園長に対し、18.4要請書を手渡した、②ただし、保護者会が文書で職員の人事についてまで法人に要請することは越権行為のように思うから、保護者から要望の強かったAの配置転換等を求める要請については、18.4要請書に盛り込まなかったが、口頭でその旨強く要請したなどと報告した。

これに対し、保護者からは、「あれだけ念を押したのにどうして要請しないのか。」、「親の気持ちとしては、はっきりと要請書に書いてほしい。」、「保護者会で決定したことではないか。」などと、同年4月15日の合同保護者会総会における決定どおりに、Aに対する配置転換等の厳しい措置を求める文言を盛り込んだ要請書に差し替えるべきであるとする意見が多数出されたため、Q保護者会会長は、これらを踏まえ、18.4要請書を差し替える旨答えた。

なお、法人側から出席したH園長は、18.4要請書による要請及びQ保護者会会長による口頭要請については、真しに受け止め、法人として検討したい旨述べた。

同日、Q保護者会会長は、18.4要請書に、新たに「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起こし、反省もしない職員は

他部門へ配置転換する等、厳しく人事上の措置をしてほしい旨の要請書を法人に提出することを、満場一致で決定しました。」との文言を加えた同日付け文書（その余の文言は、18.4要請書と同一である。以下「18.5要請書」という。）を作成し、翌日、H園長あて送付した。

- (18) 18年5月10日、B常務は、陣屋の森の介護職員で、同年6月30日をもって退職したい旨の退職届を同年5月2日に提出していたL職員（当時55歳）の後任に、A（当時54歳）を充てることを決め、H園長に対し、Aに内示するよう指示した。

なお、当時、陣屋の森の職員数は7名（看護師1名、介護福祉士3名、無資格者3名）であり、Aは、L職員と同じく、介護施設職員としては取得していることが望ましい国家資格（看護師、介護福祉士、社会福祉士）はもちろんホームヘルパー、ケアマネージャーの資格さえ有していなかった。

- (19) 18年5月11日、H園長は、Aと向かい合って立っていたN6入所者が、手を抱くようにして、おびえた様子で、後ずさりしているところを目にした。H園長は、Aに対し、どうしたのか尋ねると、Aは、「N6入所者がつばを吐きかけたり、つねったりするので、強く指導しなければ。」などと答えた。H園長は、Aに対し、「つばを何回吐きかけられても、N6入所者はこういう施設に入っているのであるから、逆上して、怒鳴るようなことはしてはならない。」旨注意した。その際、H園長は、「今度の異動で、陣屋の森のほうに行ってもらっても知れない。」などというのと、Aは、「すみません、すみません」と繰り返した。

なお、N6入所者は、日ごろから、つばを吐きかける等の問題行動を繰り返していたものであり、H園長も就任以来、N6入所者からつばを吐きかけられたり、つねられたりしていた。

- (20) 18年5月18日、法人及び組合は、18年度給与改定に関し5項目に

わたる協定書（以下「18.5.18協定書」という。）を取り交わした。
その第4項は、17.6.4協定書第3項の一部（職員の施設間異動の事前通知期間に関する部分）と同趣旨であった。

(21) 18年5月24日、H園長は、宿直明けのAを会議室に呼び、18.5要請書の内容等を説明した上で、「陣屋の森のL職員が（同年）5月末で退職する。また、17年に採用した高齢福祉部の職員が障害福祉部を熱望している。そこで、Aには、陣屋の森に異動してもらおう。」などと通知した。これに対し、Aは、①知的障害者の支援業務と老人の介護業務とは根本的に仕事内容が異なっている、②これまで法人採用後の1年間を除き、知的障害者更生施設員光園入所部で支援職員（「指導員」）として勤務しており、老人の介護業務は無資格であるので難しい、③執行委員長の異動については、1か月前に組合に話を持って来るのが当然である、との考えから、「（陣屋の森には）行けません。」とだけ答えた。

(22) 18年5月24日、組合は、山口自治労連と連名で、法人の理事長（当時、R）に対し、「（同年）5月24日、H園長からA委員長に対し、（同年）6月ころから遠方の陣屋の森へ異動するよう口頭で通知された」、「組合員からの隔離政策で事実上組合活動ができなくなる」などとして、本件団交を申し入れた。本件団交申入書において、組合は、①本件配転をしないこと、また、どうしてもA委員長の異動を行う必要がある場合には、人選理由を明確にし、A委員長の同意を得て、本部施設内での異動とすること、②夜勤（夜勤手当）がなくなる場合には、月額賃金が3万円も下がるので、一定金額を補償することを要求事項とした。

(23) 18年5月30日、本件団交が行われ、法人側からは、E総務部長、総務部研修室長（職員研修及び労務管理担当）であるS（以下「S研修室長」という。）及びH園長の3名が、また、組合側からは、A委員長、山口自治労連の書記長であるT外2名が出席した。

組合側は、組合活動に不利益が生じるなどとして、本件配転の撤回を要求するとともに、本件配転を撤回しないのであれば、夜勤手当相当額を支払うよう要求した。これに対し、法人側は、本件配転の理由として、17.6.11事故及び18.3.7事故に関することだけを説明した上で、①本件配転は、通常の人事異動の一環であり、撤回はあり得ない、②異動に伴い夜勤がなくなる（収入が減る）としてその補償を要求することには、到底応じられない旨回答した。組合側は、再度、本件配転の撤回等を要求したが、法人側は、上記以上の説明及び回答はしなかった。その後、法人側は、S研修室長から「これ以上議論を続けても同じことの繰り返しだから、もう止めます。」と発言し、組合側からの「今日時間がないのであれば、もう一度団体交渉を行ってほしい。」との要求に対し、「本件配転は決まっているから、団体交渉は行わない。」と回答し、同日の交渉を終了させた。上記交渉の時間は、30分程度であり、法人側は、「既に決定した本件配転について、組合との団体交渉により変更することはあり得ない」との方針を立てて、上記交渉に臨んでいた。

なお、同日以降、本件再審査結審時までには、組合が法人に対し本件団交を申し入れた事実はなく、本件団交は行われていない。

- (24) 18年5月ころ、B常務は、H園長同席の応接室で、Iに対し、「資格（社会福祉士、ケアマネージャー）も持っており、法人の勤務も長く、頭もいいのであるから、もう少ししっかりして、職場の責任者になるよう仕事を頑張ってほしい。」などと話した。

その際、B常務は、Iに対し、「組合員数は何人か。」と、また、職員数名（K、U、Vら）の名前を挙げて、「組合員か否か。」と尋ねた。これに対し、Iは、組合が公開していない組合員名を明かすべきでないとの考えや、また、同年4月以降、それまで副執行委員長として行っていた法人との団体交渉や組合会議への出席等の組合活動から離れていたため、職

員の組合加入の有無等について把握するのが困難であったことから、「分かりません。」とだけ答えた。

なお、当時、B常務は、Iが法人との団体交渉に出席しなくなったこと等から、同人が組合活動から離れ始めていると推測していた。

- (25) 18年6月1日、Aは、知的障害者更生施設員光園入所部から陣屋の森に配置転換（本件配転）され、その後任として、特別養護老人ホーム員光園に勤務していたW（17年採用。以下「W職員」という。）が同入所部に異動した。また、同日付けで、陣屋の森に勤務していた看護師1名は、前日付けで看護師1名が退職した特別養護老人ホーム員光園に異動した。なお、Aは、L職員の後任として異動したものであるが、L職員は、その1か月後の18年6月30日まで勤務していた。

本件配転により、A委員長は、12年2か月間にわたって従事してきた知的障害者の支援業務とは異なる老人の介護業務に従事することとなった上、陣屋の森が通所型の介護施設であり、夜勤がなくなったため、これまで支給されていた夜勤手当（1日当たり5000円で、毎月2万円から3万円）の支給を受けられなくなった（その余の賃金の減額はない。）。また、陣屋の森から本部施設まで車で10分程度の距離があるため、A委員長は、自ら本部施設で行っていた組合活動（①朝の組合ビラ配り、②昼休みの組合費の集金、③夕方就業直後における法人との事務折衝等）について、時間的に制約されることになった。他方、A委員長の通勤時間（片道）については、本件配転前は徒歩で約1時間、車で約10分であったものが、本件配転後は徒歩で約15分、車で3、4分となった。

- (26) 18年6月2日、法人は、組合に対し事前の協議や通知をすることなく、下関労基署へ就業規則の変更を届け出た（本件就業規則変更）。本件就業規則変更の内容は、①変形労働時間制（1か月以内。早出・日勤・遅出・夜勤）の採用（就業規則第26条、第27条）、②懲戒解雇を含む解雇事

由について、具体的かつ詳細な内容に改めたこと（就業規則第13条）等であった。なお、上記変更の届出書の意見書欄には、労働者代表として、M職員により、特に意見はない旨記載されていた。

- (27) 18年6月3日、入所部保護者会（出席保護者数18名）が開催され、Q保護者会会長は、18.4要請書を18.5要請書のとおり差し替えた旨報告し、了承された。法人側から出席したH園長は、18.5要請書について、真しに受け止め対応したいとした上で、本件配転及びW職員の転入について報告した。また、B常務は、本件配転に対し抗議もあったが、本件配転は正当な異動であり、法人としては「堂々と受けて立つ」ことにしている旨述べた。

第4 当委員会の判断

1 本件配転について（争点1）

- (1) 本件配転、すなわち、Aが18年6月1日付けで、知的障害者更生施設員光園入所部から陣屋の森に配置転換されたことは、前記第3の2(25)認定のとおりである。

- (2) 法人は、18年4月15日の合同保護者会総会において、18.3.7事故に関し、Aが、投薬は看護師の仕事であるから事故は看護師の責任であると責任転嫁しているなどと、同月1日に各保護者と結んだ新契約書第7条第2項（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。）（前記第3の2(14)）が求めていると解される以上の内容を、誇張した意見を交えて、利用者の質問等に応じてではなく法人側から積極的に報告している（同2(15)）。これは、法人の反組手的意図ないし動機をうかがわせるものである。しかし、

ア Aの配転の必要性について

- (ア) Aは、1年に満たない間に、二度にわたり、入所者への投薬に関する

る事故（17.6.11事故及び18.3.7事故）を起こした（同2（5）、（12））。A自身がその事故等報告書に記載しているように、17.6.11事故は、「他の利用者が誤って薬をのんだ場合、事故につながる」ものであり、また、18.3.7事故は、同じミスを繰り返さないよう注意したいとしていたにもかかわらず、「自分の思い込みで、朝夕の薬箱の違いに気付かず、服用させてしまった」ものであって、いずれも、入所者の生命の安全をも害しかねないようなミスであった。

そして、保護者は、知的障害者である自分の子供の支援を知的障害者更生施設員光園にすべて任せており、同施設の運営状況やあり方、特にその支援職員の資質、障害者への気配り、対応の仕方等について、日ごろから関心を持って注視していたものであるから、上記事故は、保護者のAに対する不信を増大させるものであった。

（イ）その上、Aは、18.3.7事故に関し、当日の仕事を終えた後で、〇看護師らの前で、「薬は看護師の業務にしてほしい。」などとその責任を他に転嫁するように受け取られるような発言をし、また、就任して間もないH園長に対し、18.3.7事故に関する上記事故等報告書を提出したものの、二度も事故を起こしていることを知ったH園長から何度も求められた始末書を提出することに応じない（同2（12））など、誠実に自己の上記事故に関するミスを反省しているとはいえない対応をしている。

上記の事情を総合すると、法人においては、Aを少なくとも知的障害者更生施設員光園以外の施設、すなわち、本命令書「法人施設一覧表」（同1（1）イ）の②ないし⑧に配置換えせざるを得ない状況にあったと認められる。なお、Q保護者会会長からH園長あてに、A委員長の配置転換等を求める内容の要請書（18.5要請書）が提出されている（同

2（17））が、上記のように、法人の主観的評価を交えた必要以上の報告が保護者会の反発を引き起こしたとも考えられるので、この点をAの配転の必要性の判断に関し、評価の対象とするのは相当でない。

イ 配転先が陣屋の森であることの合理性について

（ア）法人は、上記アのとおり状況にある中で、18年5月2日、陣屋の森のL職員から同年6月30日をもって退職したい旨の退職届が提出されたため、この欠員を補充する必要性が生じた（同2（18））。

（イ）Aは、L職員と同じく国家資格（看護師、介護福祉士、社会福祉士）はもちろんホームヘルパー、ケアマネージャーの資格さえ有していなかった（同2（18））。しかも、Aは、法人採用後の1年間を除き、高齢福祉部における介護業務の経験がなかった（同1（2）イ）。

したがって、Aを、十分な介護技術力やホームヘルパー、ケアマネージャーの資格が必須の法人施設一覧表⑥ないし⑧に配転させることはできない。また、比較的要介護度の高い利用者を対象とする同②ないし④は、介護業務の経験がほとんどないAの配転先として適切とはいえない。

（ウ）法人は、今後の業務運営に関する運営会議（17年4月12日）において、「資格を必要とする部署の有資格者を異動させれば、他の有資格者の異動も必要となり、職員の組合せ、バランスを考えなければならない」、「将来的にキャリア化が法整備され、介護福祉士がいなければ減算の対象になる」、「職員のキャリアアップのため、介護福祉士受験資格を取得できるように、早急に障害福祉部から高齢福祉部への異動を実施する必要がある」などとする内容の協議及び検討を行っていたが、介護福祉士受験資格を取得するには、高齢福祉部における介護業務（「介助員」、「介護職」）の経験年数3年が必要であって、障害福祉部における支援業務（「支援員」、「指導員」）の経験は何年

あってもこれを取付できないものであった（同2（2））。

（エ）L職員の後任として配置転換の対象となり得る他の職員で、Aの事情以上に配置換えすべき理由があった職員は見当たらない。

上記の事情からすれば、法人の人事管理上、比較的要介護度の低い利用者を対象とする陣屋の森をAの配転先としたことには、相応の理由が認められる。

ウ 配転先が陣屋の森であることによる影響について

本件配転により、A委員長は、通勤時間が短縮されたものの、法人採用後1年間しか経験したことのない老人の介護業務に従事することとなった上、毎月2万円から3万円（夜勤手当相当額）の収入減となり、また、組合活動面においても、本部施設における朝の組合ビラ配り、昼休みの組合費の集金、夕方就業直後における法人との事務折衝等に関し時間的に制約を受けることになった（同2（25））。

しかしながら、法人の人事管理上、障害福祉部及び高齢福祉部間の異動並びに本部施設及び本部施設以外の施設間の異動はやむを得ないものであること、また、A委員長の上記収入減は、陣屋の森が通所型の介護施設であるため、夜勤がなくなったことによるものである。また、陣屋の森から本部施設に移動する時間はおよそ10分程度にすぎないから、勤務時間終了後の本部施設における組合活動をするには十分可能であり、本部施設の組合員らと協力して組合活動をすることもできるものと考えられる。したがって、上記のような状況には、相応の理由が認められる。

以上を総合勘案すると、本件配転は、不合理な措置であるとはいえず、かつ、法人の反組会的意図ないし動機は否定し得ないものの、A委員長の投薬ミス等を奇貨として、あえて組合員のいない陣屋の森に配転したものとまでは認め難い。

(3) したがって、本件配転は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

なお、下記3で判断するとおり、本件団交における法人の対応は不誠実であるといわざるを得ない。しかし、法人は、A委員長に対し、17.6.4協定書第3項及び18.5.18協定書第4項に定める期限内(8日前)に本件配転を通知し、本件団交にも応じている(前記第3の2(4)、(18)、(20)、(21))ので、そのことは、上記判断を左右するものでない。

2 支配介入の成否

(1) 本件C園長言動について(争点2)

前記第3の2(6)認定のとおり、17年10月27日午前9時30分ころ、C園長は、知的障害者更生施設員光園の中庭において、Dに対し、日ごろの支援の仕方について、「入所者に対して怒鳴るように声をかけるのは虐待の一種である。」などと注意した上で、「職安に行かせたくない。」「Aと立場が違う。」「Aとつるんでいてはいけない。」「不当労働行為というのはもう少し正確にとらえなければ。」などと発言した。その15分程度の間、C園長は、最初は立ったまま、途中からDとベンチに腰掛け(Dの左側)、Dの肩か後ろ襟首辺りに右手を置き、引き寄せるように顔を近づけたりして、話をした。

上記発言の趣旨につき、法人は、C園長はDに対し、同人の入所者に対する支援の仕方に問題があるため注意及び指導したにすぎないと主張し、C園長は、初審第1回審問において、「Dが知的障害者の支援に不適ということで、いやになって辞めさせたくない。これから子供を育てていかなければならないDは、孫のいるAとは今後の人生の取組方が違う。Dの活躍を期待し、B常務に要請するなどして来てもらっているのであるから、自らの立場を考えてほしい。」「組合活動を行うということについて、経営者側と切磋琢磨して、それだけ職場をよくしていくものというようにと

らえるならば、何でもすぐに不当労働行為などと主張するのはいかがなものか。」といった思いであった旨証言している。

しかし、「職安に行かせたくない。」とは、「失業させたくない。」、すなわち、辞職ないし法人による解雇を示唆するものであり、また、「Aとつるんでいてはいけない。」とは、「執行委員長のAと一緒に行動してはいけない。」、すなわち、暗黙に組合からの脱退を要求するものであることは明らかである。C園長の上記証言は単なる後付の弁解にすぎず採用することができない。

法人の上記主張は失当であり、C園長の上記発言は、組合の組合運営に対し支配介入したものとして、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 本件B常務発言について（争点3）

B常務が、18年5月ころ、Iに対し、「組合員数は何人か。」と、また、職員数名の名前を具体的に挙げて、「組合員か否か。」と尋ねたことは、前記第3の2（24）認定のとおりである。なお、この点に関し、法人は、B常務の「憶えがない。言っていないと思う。」（初審③65頁）との証言を根拠として、上記発言の事実はない旨主張する。しかしながら、上記証言は、組合員数等を尋ねたことはないとは断言するものではなく、他方、Iの証言（初審③11～12頁）は、日時は特定できないものの、B常務が尋ねたとする職員の名前を具体的に挙げるなど信ぴょう性があるから、これを採用する。したがって、法人の上記主張は失当である。

そして、B常務は、H園長同席の応接室で、Iの勤務振り等に関して話をした際、上記発言をしたものであるが、その趣旨（理由）につき、法人は何ら説明していない。また、C園長の「(B常務は、組合を)毛嫌いする。」、「私も、好きか嫌いかといえば、T（山口自治労連書記長T）さんもよく知っているように、Tさんを好きと言ったことは一回もない。」、「人

は、60歳過ぎれば変わらない。私は変わりたいと思っているけれど。」

(初審①19～21頁)との証言から、B常務の反組合的意図ないし動機がうかがえる。

そうすると、B常務の上記発言は、内部干渉するなど組合弱体化意図をもって行われたものと判断するのが相当であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

3 本件団交の不誠実性について(争点4)

(1) 労働組合が、組合員に対する配置転換命令に関し団体交渉を申し入れた場合には、使用者は、その配置転換の具体的な必要性、組合員を配置転換の対象者に選択した理由、異動に伴う労働条件の変更内容等について具体的に説明したり、必要な資料を提示するなど、誠実に対応すべきである。特に、本件においては、執行委員長のAが本件配転の対象者であり、法人としては、組合が、組合弱体化のために本件配転が行われるものではないかとの疑念を持つことが当然に予測し得たはずであるから、本件配転の対象者にA委員長を選択した経緯・理由等に関し懇切な説明を行う義務があるというべきである。

(2) 18年5月30日に行われた本件団交の状況は、前記第3の2(23)認定のとおりである。

すなわち、組合が、組合活動に不利益が生じるなどとして、本件配転の撤回を要求するとともに、本件配転を撤回しないのであれば、夜勤手当相当額を支払うよう要求したのに対し、法人は、本件配転の理由として、17.6.11事故及び18.3.7事故に関することだけを説明した上で、①本件配転は、通常の人事異動の一環であり、撤回はあり得ない、②異動に伴い夜勤がなくなる(収入が減る)としてその補償を要求することには、到底応じられない旨回答した以上には何ら説明等をせずに、「同じことの繰り返しだから、止めます。」と発言し、組合からの本件団交継続の要求

にも、「本件配転は決まっている」として応じず、本件団交を終了させた。

本件配転の撤回要求は義務的団交事項に当たるところ、法人は、組合が組合活動に不利益が生じると主張したことに対して、その理由等を聞こうとすらせず、本件配転の対象者にA委員長を選択した経緯・理由等の説明も全くしなかった。また、Aは、本件配転により、夜勤がなくなって毎月2万円から3万円の収入減となる（同2（25））のであるから、Aを本件配転の対象者とした理由につき具体的に説明すべきであったのに、法人は、ただ単に「通常の人事異動の一環である」とする以上の説明をしていない（法人の本件再審査における主張の「習熟した介護職員の補助を必要とするAにとって、陣屋の森は最適な実務経験習得場所である」ことなどについては何らの言及もない。）。加えて、同2（21）認定のとおり、H園長は、同月24日にAを呼び出した際には、L職員が同月末に退職するので陣屋の森に異動してもらうなどと本件配転を通知していたにもかかわらず、上記交渉において、法人は、本件配転の時期がL職員の退職予定日の1か月前であることやその理由について、一切説明していない。

(3) 法人は、本件団交において、法人が本件配転の理由について十分説明したのに対し、組合は本件配転は認められないなどと主張し、議論が堂々巡りに陥ったものであるから、本件団交を打ち切ったとしても不誠実団体交渉には当たらない旨主張する。

しかしながら、本件団交の状況は上記のとおりであって、法人は、「既に決定した本件配転について、組合との団体交渉により変更することはあり得ない」との方針に基づいて本件配転についての説明をしたものにすぎず、極めて不十分であって、その対応は不誠実であったといわざるを得ない。

法人の上記主張は失当であり、本件団交における法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

4 本件就業規則変更について（争点5）

(1) 法人は、本件就業規則変更については、労働基準法第89条及び第90条に基づき適正になされたものであり、また、組合員名等その実態を明らかにしないような不誠実な組合に対しては、信義則上、本件就業規則変更の事前協議は不要と解すべきであるから、組合との事前協議を行わなかったからといって、団体交渉拒否には当たらない旨主張する。

確かに、組合は、法人に対し、本件就業規則変更につき、団体交渉の申入れをしていたわけではない。また、本件において、法人から交渉申入れをすべき義務があると解すべき特段の事情も認められない。

(2) ところで、前記第3の2(26)認定のとおり、本件就業規則変更の内容は、変形労働時間制の採用、懲戒解雇を含む解雇事由の改定（具体的かつ詳細化）等、基本的労働条件にかかわるものであり、義務的団交事項に当たるとは疑問の余地がない。しかも、組合と法人は、17.6.4協定書において、「賃金及び労働条件の変更及び決定については、労使対等の原則に基づき、労使が誠意ある交渉を行う。」（第1項）ことを、18.1.20協定書においても、「労働条件の改定、改廃に関する事項」を団体交渉事項とする旨（第4項）を、それぞれ約定している（同2(4)、(10)）。もっとも、上記各協定書の各条項は、いわゆる「事前協議約款」を定めたものではない。

しかしながら、上記のとおり重要な労働条件の変更であり、かつ、法人と組合との間には上記のような協定が結ばれていたのであって、その締結時期との関係からしても、法人は、労使関係の信義則上組合に事前協議を申し込むか、少なくとも変更する旨を通知すべきであったというべきである。それにもかかわらず、法人は、18年6月2日、組合との事前協議はもちろん何らの通知をすることもなく、下関労基署へ本件就業規則変更を届け出ている。これは、労使関係において対等な当事者であるべき組合を

軽視し、組合の立場を著しく不安定にするものであり、その団結力及び団体交渉力を減殺し、組合を弱体化するおそれのある不当な行為であって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるといふべきである。

なお、組合は、17年3月2日、法人に対し、A委員長ほかの役員名簿を添付し、組合結成通知書を交付している（同2（1））のであるから、それ以上に組合員全員の氏名が明らかでないことは、上記のような協議等をしないことの正当な理由となるものではない。

5 救済方法

本件当事者間の労使関係、労使紛争の推移等を考慮すると、法人に対し、初審命令主文第2項記載のとおり支配介入行為を禁じるとともに、この支配介入行為並びに本件団交における法人の対応及び組合に対する事前の協議や通知なしの本件就業規則変更について、文書手交を命じるのが相当である。

6 結論

以上のとおり、本件配転は不当労働行為とは認められず、この点に関する本件再審査申立てには理由があるので、初審命令主文第1項を取り消し、これにかかる救済申立てを棄却し（主文Ⅰ）、各支配介入（初審命令主文第2項）に関する本件再審査申立てには理由がないのでこれを棄却する（主文Ⅲ）。また、初審命令主文第3項ないし第5項を前記趣旨に従って変更することとする（主文Ⅱ）。

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

平成20年6月18日

中央労働委員会

