

命 令 書

申 立 人 こぶし苑職員労働組合
代表者 執行委員長 A

被 申 立 人 社会福祉法人花巻ふれあいの里福祉会
代表者 理 事 長 B

上記当事者間の岩労委平成21年（不）第1号花巻ふれあいの里福祉会事件（平成21年6月22日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成21年11月27日第637回及び同年12月11日第638回公益委員会議において、会長公益委員石川哲、公益委員小野寺正孝、同菅野八重子、同岡田寛史、同宮本ともみが出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成21年4月2日、4月7日及び4月9日付けで申し入れた団体交渉事項について、速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、縦55センチメートル、横80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に下記内容を楷書で明瞭に記載し、こぶし苑の正面玄関付近の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。なお、年月日は文書を掲示した日を記載すること。また、同文を本命令書受領の日から1か月以内に、被申立人が発行している「こぶし苑新聞『マグノリア』」の第1面に掲載しなければならない。

記

年 月 日

こぶし苑職員労働組合
執行委員長 A 様

社会福祉法人花巻ふれあいの里福祉会
理事長 B

当法人が、平成21年4月2日、4月7日及び4月9日付けで貴組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると岩手県労働委員会で認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 被申立人は、前記各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人こぶし苑職員労働組合（以下「組合」という。）が、平成21年4月2日、4月7日及び4月9日付けで被申立人社会福祉法人花巻ふれあいの里福社会（以下「法人」という。）に対し申し入れた平成21年度の労働条件変更に関する団体交渉について、同年3月19日に開催した職員説明会において既に職員に説明したこと等を理由として、法人が団体交渉に応じなかったことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年6月22日に組合から救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、組合を労働組合として認め、組合が平成21年4月2日、4月7日及び4月9日に申し入れた、平成21年度の定期昇給凍結、勤勉手当及び寒冷地手当の不支給並びに勤務日数の増加等の労働条件に関する団体交渉に応じなければならない。
- (2) 法人は、命令交付の日から7日間以内に、下記の文書を縦1メートル、横0.9メートルの白紙に墨書し、法人の事務所である「こぶし苑」の正面玄関に10日間掲示するとともに、同文を本命令交付の日から1か月以内に、法人が発行している広報誌「マグノリア」の第1面に掲載し、通常どおり発行しなければならない。

記

平成 年 月 日

こぶし苑職員労働組合
執行委員長 A 様

社会福祉法人花巻ふれあいの里福社会
理 事 長 B
事 務 局 長 C

当理事会が、貴組合の団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると岩手県労働委員会で認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、法人の施設である「こぶし苑」に働く職員4名で平成16年2月27日に結成された労働組合であり、本件結審時の組合員数は3名である。上部団体として、

全日本自治団体労働組合（以下「自治労」という。）、自治労岩手県本部、岩手県自治体関連民間労働組合連合及び平和環境花巻地方労働組合センター（以下「花巻地方労センター」という。）に加盟している。

（２）被申立人

法人は、昭和６２年に設立された社会福祉法人であり、昭和６３年４月に知的障害者通所授産施設「こぶし苑」を開所、平成１４年４月に知的障害者通所更生施設「わたぼうし」を開所している。本件結審時の従業員数は２９名である。

２ 本件申立てに至る経緯

（１）本件紛争に至るまでの経緯

ア 平成１６年２月２７日、法人で働く職員４名で組合が結成され、D（以下「D」という。）が執行委員長、A（以下「A」という。）が書記長となった。

同年３月１日、組合は「労働組合結成通知書」を法人に送付した。

なお、同年５月頃、組合員４名のうち１名が組合を脱退した。

【甲第１号証（以下「甲１」と略記し、以下これに準じて表記する。）、甲１４、第１回審問調書A当事者１頁ないし２頁（以下「①A当事者１～２頁」の例により略記する。）】

イ 平成１８年３月末までに、組合員３名のうち、A以外の２名が退職した。

同年４月７日、組合は臨時大会を開催し、退職したDが引き続き組合に残ること及び、組合の上部団体である花巻地方労センターのオルグ１名が新たに組合に加入することを承認した。そして、Aを執行委員長、Dら２名を特別執行委員として選出した。

【甲１４、①A当事者２頁】

ウ 平成１８年４月１０日、法人は組合に対し、Dが法人を退職したことから、組合の役員構成に変更が生じたかどうかについて文書で回答を求めた。

同年４月１７日、組合は法人に対し、Aが執行委員長でありDら２名が特別執行委員であることを文書で回答した。

【甲１１、甲１２】

（２）職員説明会の開催

ア 平成２１年３月１９日午後５時４０分頃から、法人はこぶし苑の食堂で正規職員を対象とした職員説明会を開催した。職員説明会には、法人はB理事長（以下「B理事長」という。）以下４名が出席し、職員はこぶし苑職員７名及びわたぼうし職員６名が出席した。

【甲１４】

イ 法人は職員説明会の中で、報酬単価の減額により、新年度予算の中で人件費を削減したいこと及び以下の労働条件の変更について口頭で説明した。なお、法人

の就業規則及び給与規程の抜粋は、別紙のとおりである。

- ① 平成21年度の定期昇給は凍結すること。
- ② 平成21年度の勤勉手当及び寒冷地手当を不支給とすること。
- ③ 平成20年度よりも11日間開所日と勤務日数を増やすこと。

【甲14、乙3、①A当事者2～3頁、平成21年10月29日付け被申立人求釈明回答】

ウ 法人からの説明後、職員数名から意見や質問が出された。また、Aは、労働条件の変更について反対する旨の意見を述べた。

法人は、意見は聞いたが、説明した内容で理事会及び評議員会に提案する旨述べ、職員説明会を終了した。

【甲14、①A当事者4～5頁】

エ 平成21年3月27日、法人は理事会及び評議員会の合同会議を開催し、職員説明会で説明した労働条件の変更を決定した。

なお、同年4月24日にAに支給された給料は、昇給凍結された金額により支給された。

【甲14】

(3) 団体交渉の申入れ

ア 平成21年4月2日、組合は法人に対し、平成21年度の労働条件変更に関して同年4月9日午後5時30分から団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。

同年4月3日、B理事長はAに対し「3月19日に開催した職員説明会においてすでに理解を得ている」と記載した文書を手交した。

【甲3、甲4、①A当事者5～6頁】

イ 平成21年4月7日、組合が法人に対し、団体交渉の開催を再度文書で申し入れたところ、同年4月8日、法人はAに対し「貴組合に対する4月3日付けの当法人の文書ですすでに回答済みです」と記載した文書を手交した。

【甲5、甲6、①A当事者6頁】

ウ 平成21年4月9日、組合が法人に対し、改めて団体交渉の開催を文書で申し入れたところ、B理事長はAに対し口頭で「職員説明会で説明したとおり」と回答した。

【甲7、①A当事者6頁】

(4) あっせんの開催

ア 平成21年4月16日、組合は当委員会に対し、労働条件変更に関する団体交渉に応ずること等を調整事項とするあっせんを申請した（岩労委平成21年（調）第1号）。

同年4月30日、法人は、施設利用者の家族及び福祉関係者等に対し定期的に

発行している「こぶし苑新聞『マグノリア』（以下「マグノリア」という。）No. 59」の第2面に、組合が当委員会にあっせんを申請した記事を掲載し発行した。
【甲8、甲9】

イ 平成21年5月26日、当委員会においてあっせんが開催されたが、組合と法人双方の主張の隔たりが大きく、あっせんは同日打ち切りとなった。

同年5月31日、法人は「マグノリアNo.60」の第1面に、あっせんが開催され打ち切りとなった記事を掲載し発行した。

【甲10、①A当事者7頁】

(5) 本件申立て

平成21年6月22日、法人が団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、組合は当委員会に本件申立てを行った。

第3 争点

1 組合は、結成当初の労働組合とは異なる労働組合か否か。

(1) 法人は、次のように主張する。

- ① 組合結成当初は組合員4名全員が法人職員であったが、その後、組合員の変動があり、組合員3名のうち法人職員がA1名のみであることが判明した。
- ② 企業内組合は企業内の職員で構成するものと考えており、職員でない者が構成する組合は従来と態様を異にする「新組合」と認識するに至った。

(2) 組合は、Aが法人の被用者であり、複数の組合員がいることや、組織としての同一性を保持していることから、組合を団体交渉の相手方として認める必要があると主張する。

2 本件における労働条件の変更は、法人の専決事項か義務的団体交渉事項か。

(1) 法人は、給与規程の専決事項の規定に従い労働条件を「決定」しており、義務的団体交渉事項には該当しないと主張する。

(2) 組合は、次のように主張する。

- ① 就業規則及び給与規程の当該規定は合理的な労働条件が定められているとはいえず、無効である。
- ② 仮に当該規定が有効であると解するとしても、労働契約の内容変更は合意によることが原則である以上（労働契約法第8条及び第9条）、就業規則の変更による労働条件の不利益変更と同様の要件を満たす場合（同法第10条）に限り有効と解すべきである。しかし、本件における労働条件の変更は、労働者の受ける不利益の程度が甚大であり、職員説明会において口頭で説明したのみで変更の必要性が明らかであるとはいえず、また団体交渉を行っていないことから、内容的にも手続的にも合理性を欠くものである。

以上から、本件における労働条件の変更は、義務的団体交渉事項である。

3 法人が、平成21年3月19日に開催した職員説明会において労働条件の変更について説明した場合には、団体交渉に応ずる義務はないか。

(1) 法人は、職員説明会で十分に説明し、職員の理解を得ていると主張する。

(2) 組合は、職員説明会で説明したことは労働組合法第7条第2号の「正当な理由」には当たらず、団体交渉応諾義務は消滅しないと主張する。

第4 当委員会の判断

前記第2の事実認定に基づき、本件の争点について判断する。

1 組合は、結成当初の労働組合とは異なる労働組合か否か（争点1）。

前記認定（第2の2（1）ア及びイ）のとおり、組合結成当初、組合員4名は全員が法人職員であったが、本件結審時には組合員3名のうち法人職員はA1名のみであることが認められる。

労働組合法第5条第1項により、申立人である労働組合は、同法第2条及び第5条第2項の所定の要件に適合すると資格審査を受ける必要があるとされている。当委員会において審査したところ、組合員のうち法人職員が1名であっても組合は複数の組合員で構成されており、労働組合法上の「団体性」の要件は確保されている。また、結成以来、組合員数の変動はあったものの組合が解散した事実はないことから、同一の組合と認められる。

したがって、当委員会は、平成21年9月18日、組合は同法第2条及び第5条第2項の規定に適合すると決定を行った。よって、法人の主張は採用できない。

2 本件における労働条件の変更は、法人の専決事項か義務的団体交渉事項か（争点2）。

前記認定（第2の2（2）イ及びエ）のとおり、法人は、就業規則及び給与規程の規定により、平成21年3月19日の職員説明会で説明したとおり労働条件を変更したことが認められる。

定期昇給凍結、勤勉手当及び寒冷地手当の不支給並びに勤務日数の増加については、いずれも労働者の労働条件に関する事項である。当該事項については義務的団体交渉事項となり、正当な理由のない限り使用者はこれに応ずる義務がある。

そして、就業規則及び給与規程中に法人が労働条件を変更できる旨の規定があったとしても、使用者が労働組合から団体交渉を求められた場合、当該規定を根拠として、団体交渉を拒否できるわけではない。

よって、本件における労働条件の変更は法人の専決事項であるという法人の主張は、団体交渉拒否の正当な理由とはならない。

3 法人が、平成21年3月19日に開催した職員説明会において労働条件の変更について説明した場合には、団体交渉に応ずる義務はないか（争点3）。

前記認定（第2の2（2）アないしウ）のとおり、法人は平成21年3月19日に職員説明会を開催し、職員に対し労働条件の変更について説明したことが認められる。

しかし、職員説明会にはこぶし苑職員7名及びわたぼうし職員6名が出席しているが、法人の正規職員全員が出席したわけではなく、またAは反対する旨の意見を述べており、出席者全員が労働条件の変更に同意したわけでもない。さらに、組合は職員説明会で説明された労働条件の変更に反対だったため、労使協議の場である団体交渉の開催を求めたものである。

このような状況の下で、組合の労働条件に関する要求に対し、法人は応じたり譲歩したりする義務はないが、団体交渉において、労働条件を変更する経過や事情について十分説明し、組合からの要求に対しても根拠等を示し誠意をもって回答するなど、組合の理解を得られるよう努力すべきである。

そもそも、法人が開催した職員説明会と労使交渉たる団体交渉とはその役割、機能が異なるものである。団体交渉は、労使双方が譲歩を重ねつつ労働者の待遇又は労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的とするものであるから、法人が職員説明会で説明したことをもって、団体交渉における説明義務を尽くしたとはいえない。

したがって、法人が職員説明会で説明したことは団体交渉を拒否できる正当な理由とはならず、法人には団体交渉に応ずる義務がある。

第5 結論

以上のとおりであるから、組合が平成21年4月2日、4月7日及び4月9日付けで法人に対し申し入れた平成21年度の労働条件変更に関する団体交渉について、同年3月19日に開催した職員説明会において既に職員に説明したこと等を理由として、法人が団体交渉に応じなかったことには正当な理由はなく、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められる。

また、法人は、労使間の問題を「マグノリア」に掲載し、「当該組合は法令上の労働組合としては存在していない」あるいは「その存在に疑義のある組織」といった記述により、組合が違法な存在であるかのような印象を読者に与えており、今後の労使関係の健全な発展を妨げるおそれがあることから、当委員会の判断を全従業員及び施設利用者の家族等に周知させることが必要と考えられる。

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成21年12月11日

岩手県労働委員会
会 長 石 川 哲

(別紙)

社会福祉法人花巻ふれあいの里福社会常用職員就業規則

(労働時間)

第30条 毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間を採用し、1週間の所定労働時間は1ヵ月を平均して40時間を超えない範囲で定める。

(休日)

第33条 職員の休日は次に示すとおりとする。

(1)～(3) (略)

(4) 次の基準により法人が定めた休日

- ①本規則第30条の要件を満たすこと
- ②休日の年間合計が105日を下まわらないこと
- ③毎年3月31日までに4月1日以降の年間休日を明示する。

(給与・退職金)

第45条 職員の給与及び退職金は、別に定める。

社会福祉法人花巻ふれあいの里福社会常用職員給与規程

(昇給の延伸及び昇給停止)

第7条 職員に支給する給料は、施設の経営上重大な支障をきたすおそれのあるときは昇給の延伸または昇給停止とすることができる。

2 (略)

(期末勤勉手当等の支給)

第22条 6月に支給する期末手当、勤勉手当は6月30日、12月に支給する期末手当、勤勉手当は12月10日とする。また寒冷地手当は10月15日とする。

2 法人の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、前項の支給時期を変更し、減額し、または支給しないことがある。

3 (略)