

命 令 書 (写)

申立人 羽咋市釜屋町 81 番地 3
はくい福祉会労働組合
執行委員長 X1

被申立人 羽咋市釜屋町 81 番地 3
社会福祉法人はくい福祉会
理事長 Y1

上記当事者間の石労委平成 21 年（不）第 1 号はくい福祉会事件（平成 21 年 2 月 23 日申立て）について、当委員会は、平成 22 年 1 月 12 日、第 563 回公益委員会議において、会長公益委員中村明子、公益委員俣田明佳、同細川俊彦、同小倉正人、同杉原孝一出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人執行委員長 X1 に対して、平成 20 年 9 月分基本給カット相当分として、金 7,975 円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人副執行委員長 X2 に対して、平成 20 年 9 月分基本給カット相当分並びに同年 9 月分及び 10 月分主任手当カット相当分として、金 17,496 円を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員 X3 の不採用問題に関して、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 4 被申立人は、団体交渉において、庶務担当職員や主任である職員は非組合員であると発言するなどして、申立人の運営に介入してはならない。
- 5 被申立人は、本命令書（写）受領後速やかに、下記文書を申立人に手交しなければならない（文書に記載する日付は、被申立人が申立人に対して、本文書を手交した日とすること。）。

記

平成 年 月 日

はくい福社会労働組合

執行委員長 X1 様

社会福祉法人はくい福社会

理事長 Y1

当法人が貴組合に対して行った下記の行為は、石川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。

今後、このような行為を行わないようにします。

記

- 1 貴組合執行委員長 X1 に対して、平成20年9月分基本給カットの処分を行ったこと。
- 2 貴組合副執行委員長 X2 に対して、平成20年9月分基本給カット並びに同年9月分及び10月分主任手当カットの処分を行ったこと。
- 3 貴組合員 X3 の不採用問題に関して、誠実に団体交渉に応じなかったこと。
- 4 平成20年11月7日及び同年12月19日の団体交渉において、庶務担当職員や主任である職員は非組合員であると発言するなどして、貴組合の運営に介入したこと。

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の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人はくい福社会（以下「被申立人」という。）の行った次の行為が労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、申立人はくい福社会労働組合（以下「申立人」とい

う。) から救済申立てがあった事件である。

- (1) 平成 20 年 9 月 30 日に、申立人組合員 X3 (以下「X3」という。) を試用期間満了に伴い解雇したこと。
- (2) 平成 20 年 9 月 2 日付けで、申立人副執行委員長 X2 (以下「X2」という。) に対して、同年 8 月分から当分の間、主任手当カットの処分を行ったこと。
- (3) 平成 20 年 10 月 9 日付けで、申立人執行委員長 X1 (以下「X1」という。) に対して、同年 9 月分基本給 5 %カットの処分を、また、X2 に対して、同年 9 月分基本給 3 %カット及び主任手当カットの処分をそれぞれ行ったこと。
- (4) X3 の解雇問題に関して、誠実に団体交渉に応じなかったこと。
- (5) 平成 20 年 11 月 7 日及び同年 12 月 19 日の団体交渉において、庶務担当職員や主任である職員は非組合員であると発言するなどして、労働組合員としての資格を否認して、申立人の自治権を侵害したこと。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、X3 を就労させなければならない。
- (2) 被申立人は、X1 に対して、金 7,975 円を、X2 に対して、金 23,328 円を支払わなければならない。
- (3) 被申立人は、X3 の解雇に関して、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- (4) 被申立人は、担当職務及び職位を理由として労働組合員としての資格を否認してはならない。
- (5) 謝罪文の交付、掲示及び新聞掲載

第 2 争点及び当事者の主張の要旨

1 被申立人が平成 20 年 9 月 30 日経過後に X3 を不採用としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張要旨

X3 は、同年 4 月 1 日に新規採用者に係る期間の定めのない雇用契約に基づき採用されたものであり、7 月 1 日からの試用期間延長後の 3 ヶ月間の X3 の勤務態度等によっては、正式採用の可能性があったにもかかわらず、被申立人が 9 月 30 日に X3 を試用期間満了に伴い解雇したことは正当な理

由がなく、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支配介入である。

(2) 被申立人の主張要旨

X3 の処分は解雇ではなく、同年7月1日から9月30日までの有期雇用の期間満了による雇止め又は留保解約権の行使である。

この処分は、9月2日の組合結成通知前に理事会において決定済みであり、また、組合結成通知前のX3の試用期間中の就業規則違反等の問題行動を理由とするものであるから、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

2 被申立人が平成20年9月2日付けでX2に対して主任手当を当分カットする処分を行ったこと、また、同年10月9日付けでX1に対して9月分の基本給5%を、X2に対して9月分の基本給3%及び主任手当をそれぞれカットする処分を行ったことは、組合員であることや正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張要旨

X2 に対する9月2日付け処分は正当な理由がないうえ、処分通告は組合結成通知直後の9月5日に行われており、この時点において、Y1 理事長はX2が申立人の副執行委員長に就任していたことを認識していたのであるから、被申立人がX2を処分したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支配介入である。

また、X1 及び X2 に対する10月9日付け処分も正当な理由がなく、組合員であることや正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び支配介入である。

(2) 被申立人の主張要旨

X2 に対する9月2日付け処分は、組合結成通知前の8月30日までに決定されており、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

X1 及び X2 に対する10月9日付けの処分は、理事会において施設長解任が提案されたことを両名が評議員、保護者及び支援ボランティア団体等の外部に漏洩したことなどの誓約書及び就業規則違反に基づく正当な理由によるものであり、また、申立人組合員の勤務時間中における組合活動は正当な組合活動ではないから、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

3 申立人が平成20年11月7日及び同年12月19日の団体交渉において、X3

の不採用問題に関して、その撤回や合理的理由の説明を求めたことに対する被申立人の対応は、実質的な団体交渉拒否といえるか。

(1) 申立人の主張要旨

申立人が X3 の解雇撤回や解雇の合理的理由の説明を求めたにもかかわらず、もう終わったことであるとか、不満なら法的に訴えてもらえば受けて立つと主張する被申立人の団体交渉における対応は、実質的な団体交渉拒否である。

(2) 被申立人の主張要旨

X3 の処分理由については、職員として不適格であったこと、試用期間中に問題行動があったことを 2 度の団体交渉において申立人に伝えており、被申立人の対応は団体交渉拒否には当たらない。

4 被申立人が平成 20 年 11 月 7 日及び同年 12 月 19 日の団体交渉において、庶務担当職員や主任である職員は非組合員であると発言するなどして、組合員の範囲に言及したことは、組合の自治権を侵害する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張要旨

本来、組合員をどの範囲にするのかは組合の自治に属する問題であり、使用者側が干渉できるものではなく、被申立人が庶務担当職員や主任である職員の組合員資格を否認したことは、組合の自治権を侵害する支配介入である。

(2) 被申立人の主張要旨

一般的な会社において、管理職は組合員にならず、庶務担当の従業員も組合員になっていないという一般論を述べたに過ぎず、被申立人の発言は支配介入には当たらない。

第 3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人はくい福社会労働組合

申立人は、肩書地に事務所を置き、平成 20 年 8 月 19 日に被申立人に勤務する労働者により結成された労働組合であり、上部団体の全日本自治団体労働組合（以下「自治労」という。）に加盟している。本件申立時の組合員数は 10 名である。 【申立書（当事者間に争いのない事実）、甲 2、甲 5】

(2) 被申立人社会福祉法人はくい福祉会

被申立人は、平成 14 年 3 月 20 日に設立され、知的障害者通所授産施設

「あおぞら」（以下「あおぞら」という。）及び障害福祉サービス事業「ホーム虹」の設置経営を行う、職員数 11 名の社会福祉法人である。

【答弁書（当事者間に争いのない事実）、甲 1】

2 組合結成に至るまでの Y1 理事長の言動等について

(1) 被申立人理事長 Y1（以下「Y1 理事長」という。）は、平成 16 年 6 月 28 日、現職に就任し、平成 21 年 3 月初旬までは、原則として、毎週火曜日と金曜日の午前 8 時 30 分頃から 10 時 30 分頃までの約 2 時間、あおぞらに勤務していた。
【甲 1、甲 15、第 2 回審問調書：P33 ～ P34】

(2) 平成 20 年 5 月 27 日午前、Y1 理事長は、被申立人理事兼あおぞら施設長 Y2（以下「Y2 施設長」という。）に対して、旧あおぞらの廃棄物処理を命じたが、当日は午後から被申立人評議員会が開催される予定であったため、その準備を行っていた Y2 施設長は、廃棄物処理を X2 に指示した。

X2 は、Y2 施設長の指示に従って処理を行ったが、Y1 理事長の指示した方法と異なっていたため、翌日、Y1 理事長は、自分の指示に従わなかったとして X2 に問い質し、さらに後日、緊急理事会を招集し、X2 の上記行動を問題として取り上げた。
【甲 16、甲 18、乙 17】

(3) 職員は、Y1 理事長が日頃から独善的な施設運営を行い、また、気に入らない言動を行った職員に対して昇給に差を付け、解雇をちらつかせたり、怒鳴るなどの威圧的言動を繰り返しているとして、次第に不信感を募らせ、7 月頃から Y1 理事長との会話を避けるようになった。
【甲 15】

(4) 8 月 11 日、Y1 理事長は、職員との個別面談を実施し、テープレコーダーによる録音を行いながら、「不満があるのなら話してほしい。」と言った。

しかし、面談した職員全員が全く発言しなかったため、Y1 理事長はこれらの職員に対して、8 月 19 日までにレポートを提出するよう命じた。
【甲 15、乙 17】

(5) 8 月 19 日、職員で話合いの結果、代表として主任である X2 が Y1 理事長宛にレポートを提出しない旨の文書を「職員一同」の名で作成し、Y1 理事長の机の上に置いた。

これに対して、Y1 理事長が、上記文書を誰が書いたのかについて職員に順次問い質したところ、X2 が「私が書きました。」と答えた。X2 はその理由を問われた際、Y1 理事長に対して「理事長を信頼できないから。」と発言した。

なお、Y1 理事長は、X2 の上記発言について、「私は職員からこのようなことを言われたことに非常にショックを受けました。」と陳述している。

【甲 15、乙 8、乙 17】

(6) 8 月 19 日、職員は自らの身分及び権利を守ることを目的として申立人を結成し、Y2 施設長を除く全職員が加入した。執行委員長に X1、副執行委員長に X2、書記長に庶務担当事務職員の X4（以下「X4」という。）がそれぞれ就任し、特別執行委員として、自治労石川県本部組織部長 X5（以下「X5」という。）及び同組織拡大専門員 X6（以下「X6」という。）が名を連ねた。

【甲 2、甲 15】

(7) 8 月 30 日、被申立人理事会（以下「理事会」という。）が開催され、Y1 理事長は、8 月 12 日に Y2 施設長が Y1 理事長に対して「信頼がなくなった。」と発言したことが職員に大きく影響していることなどを理由として、Y2 施設長の解任を提案したが、採決には至らなかった。

その際の議論の中で、Y2 施設長は、「8 月分の給与決裁で自分と X2 主任の役職手当がカットされていたが、なぜなのかわからないので自分は決裁せず書類を回した。」と発言した。

【乙 8】

3 X3 の不採用問題に係る経緯について

(1) X3 の試用職員としての採用について

ア Y2 施設長は、被申立人の平成 20 年度事業計画作成に当たり、地域福祉の実績があり、社会福祉士の資格を有する人材が必要と考え、社会福祉法人羽咋市社会福祉協議会において地域福祉部門のチーフとして勤務していた X3 をあおぞらの施設長に次ぐ支援課長として採用するよう Y1 理事長に提案した。

【甲 16、甲 17、第 1 回審問調書：P67～P68、P94】

イ Y1 理事長は当初、X3 の採用提案を了承しなかったが、Y2 施設長の強い要請を受け、平成 20 年 2 月 23 日に X3 の面接を行い、4 月からの採用を決定した。X3 の待遇は、Y2 施設長が期待していた支援課長ではなく支援員とされ、Y1 理事長は、給与額を Y2 施設長の提案額より低い額を決定するとともに、施設長に次ぐポストとしながらも試用期間を設けた。

【甲 16、甲 17、乙 17、第 1 回審問調書：P68～P69】

ウ 4 月 1 日、Y1 理事長は、あおぞら全職員の前で X3 に対して辞令交付を行い、「X3 は、Y2 施設長を支える 2 番手として仕事をしてもらう。」「みんなと同じに試用期間を置く。」と紹介した。

X3 に対する同日付けの辞令には、「平成 20 年 4 月 1 日をもって試用職員として採用し支援員を命ずる」、「基本給月額 194,400 円を給する」、「なお、試用期間は就業規則第 7 条により採用の日から 3 ヶ月間とし以降の待遇についてははくい福祉会が判断を下します」と記載されていた。X3 の基本給は、Y2 施設長に次ぐもので、主任である X2 と同額であった。

また、X3 に対する 4 月 1 日付けの雇入通知書には、雇用期間については「就業規則第 7 条により平成 20 年 4 月 1 日～平成 20 年 6 月 30 日までを試用期間とする」とのみ記載されていた。

【甲 6、甲 7、甲 17、乙 1、乙 17】

(2) X3 の試用期間延長について

ア 4 月 9 日、X3 は、Y2 施設長の了解を得て、あおぞら通所利用者（以下「利用者」という。）が行う裁断作業の材料用の段ボールを自宅倉庫に運搬し、一時的に保管した。

【甲 17、第 1 回審問調書：P72】

イ 5 月頃から、X3 は Y2 施設長とともに、発達障害児の親等からの相談を受け、また、Y2 施設長の了解のもと、発達障害児親の会「いちごの会」（以下「いちごの会」という。）の定例会をあおぞらのギャラリー（以下「ギャラリー」という。）で開催させた。

【甲 17、第 1 回審問調書：P74、P96、第 2 回審問調書：P15】

ウ 5 月 25 日、X3 は、同人の親戚から草刈りについて相談を受け、利用者の作業の一環として草刈りを実施することについて Y2 施設長に相談した。Y2 施設長は、この作業を受託することを承諾した。

【甲 17、第 1 回審問調書：P73】

エ 6 月 27 日、ギャラリーにおいて、Y1 理事長が X3 に、①作業材料用の段ボールを無許可で X3 の自宅倉庫へ運んだこと、② X3 の親戚が所有する空き地の草刈りを無許可で利用者に実施させたこと、③いちごの会等からの相談事業を無許可で受けたことの 3 つの行為が越権行為であるとして、囑託職員として翌年 3 月 31 日まで勤務するよう言った。その際、X3 は、越権行為という言葉に関連して、Y1 理事長に④被申立人にある 7,000 万円の積立金の用途の方向性を尋ねるとともに、⑤「詐欺にあったみたいです。」と発言した（以下「詐欺発言」という。）。

【甲 17】

オ 6 月 30 日、緊急理事会が開催され、X3 の正式採用について協議がなされ、Y1 理事長は、X3 の試用期間中における上記エの①から⑤までの言動を理由として、正式職員として採用すること、また、中間管理職の役

職に付けることには無理があるとして、試用期間をさらに3ヶ月延長するか、翌年3月31日までの嘱託職員とするかのいずれかとすることを提案した。

Y1 理事長は提案理由説明の際、上記エの④について、「法人の経理問題にも突っ込んだ話をしてきた。」、同⑤について、「一職員からそのような言葉が返されるとは思わず大変驚いた。」、「面と向かい詐欺扱いされ心外である。」と発言した。

被申立人理事 Y3 (以下「Y3 理事」という。)は、Y1 理事長に対し、「もう一度 X3 と話をしてみてもどうか。」と再考を促したが、Y1 理事長は、「話す必要はない。」と返答し、X3 との対話を拒否した。

採決の結果、被申立人理事 Y4 (以下「Y4 理事」という。)、同 Y5 (以下「Y5 理事」という。)及び Y3 理事の3名が Y1 理事長提案の試用期間を3ヶ月延長する案に賛成、Y2 施設長が即正式職員として採用する案を主張、被申立人理事 Y6 (以下「Y6 理事」という。)が態度を保留したことにより、試用期間を9月30日までの3ヶ月間延長することが決定された。 【乙 3】

カ 7月1日、Y1 理事長は、X3 に対して、「社会福祉法人あおぞら支援員としてさらに3ヶ月間(平成20年9月30日まで)の試用期間を命ずる」と記載された辞令を交付した。X3 に対する7月1日付けの雇入通知書には、雇用期間が「平成20年7月1日～平成20年9月30日まで」と記載されていた。

また、7月1日の朝、X3 は Y1 理事長に対し、詐欺発言について謝罪したが、Y1 理事長は、「一度口に出した言葉は撤回などできない。私は忘れないから。」と返答し、謝罪を受け入れなかった。

【甲 8、甲 17、乙 2、第1回審問調書：P97】

(3) X3 の試用期間満了について

ア 8月29日、Y1 理事長は、X3 をあおぞらの作業室から廊下に呼び出して、「あんたは9月末で試用期間が切れることになる。改めて採用するつもりはないので申し伝える。1ヶ月前なので伝えた。」と言った。

X3 が Y1 理事長に上記理由を尋ねると、Y1 理事長は、「詐欺発言だ。」と返答した。 【甲 17、乙 8】

イ 8月30日、理事会において、Y1 理事長は、「あなたの試用期間は9月30日ですから、それ以上の延長はありませんよ。」と X3 に伝えたことを

報告した。

【乙 8】

ウ 9月26日、Y1 理事長は事務所において、X3 に対して7月1日付けで交付した辞令が9月30日で失効する旨の通知書を手交した。

【甲 9、甲 17】

エ X3 が9月30日付けで、被申立人からの上記通知書に対して不承知であり、勤務を継続する旨の通知を内容証明郵便で送付したところ、被申立人は、10月2日付けで X3 に対し、あおぞら施設内の立入りを禁止する旨の通知をした。

【甲 10、甲 11】

(4) 職員の任免について

被申立人においては、定款第12条第3項の規定に基づき、施設長を除く職員の任免は理事長が行うこととしており、理事長の判断に委ねられている。

【乙 3、乙 13】

4 組合結成通知以降の状況について

(1) 組合結成通知書及び団体交渉申入書の交付について

ア 平成20年9月2日午前9時過ぎの勤務時間中、申立人組合員全員並びに特別執行委員である X5 及び X6 がギャラリーにおいて、「労働組合結成通知書」（以下「組合結成通知書」という。）及び「当面する課題に関する要求と団体交渉開催の申し入れ」（以下「団体交渉申入書」という。）と題する文書を Y1 理事長に手渡そうとしたところ、Y1 理事長は、組合結成通知書のみを一旦手に取って見た後、上記2通の文書の受取りを拒否し、その際、「事前にアポもなしに突然押しかけて。」「そんな無礼な行為をするものは認められない。」と発言した。この間のやり取り（以下「組合結成通知」という。）は約10分間で、その間、Y2 施設長が利用者に対して食堂で朝礼を行い、その後、利用者は通常どおり作業に入った。

Y1 理事長は、このとき初めて申立人が結成された事実を知った。

なお、組合結成通知書には、全組合員が役員となっていることを示す名簿が併記されていた。

【甲 2、甲 3、乙 17、第1回審問調書：P7～P11、P55～P57、P89～P90】

イ 同日、Y5 理事は、某選挙事務所において、申立人関係者から組合結成通知書及び団体交渉申入書の写しを受け取った。その後、Y5 理事は、申立人への対応は自分が行う旨を Y1 理事長に申し出た。

【第2回審問調書：P88～P89】

(2) 9月5日及び9日における理事と組合員との話し合いについて

ア 9月5日午後6時頃、ギャラリーにおいて、Y5 理事及び Y6 理事と組合員9名及び自治労石川県本部2名との話し合いの場が持たれた。Y5 理事は、組合員から職員としての不満や意見を聞いたが、他の理事にも聞いてもらう必要があると考え、その機会を設けるため、組合員に対し、9月9日の理事会開催前にギャラリーで待機しているよう伝えた。

【甲15、第2回審問調書：P76】

イ 9月9日午後5時30分頃、上記アの経緯により、午後6時からの理事会開催前に他の理事と話し合うため、組合員及び X6 がギャラリーで待機していたところ、Y1 理事長が到着し、「お前たちは就業時間も過ぎているのにこんなところで何をしている。出ていきなさい。」「組合は何でもできると思っているのか。不法侵入で訴えてやる。」と大声で言い、待機していた全員がギャラリーから退去した。

Y5 理事は、事前に Y1 理事長に対して9月5日の話し合いの場が持たれたことのみしか伝えていなかった。また、Y5 理事は、組合員たちが退去した際、その場にいたが、組合員たちが待機していた理由を Y1 理事長に説明せず、その後も Y1 理事長には説明しなかった。

【甲15、第1回審問調書：P13、第2回審問調書：P28、P94、P96～P99】

ウ 9月9日の理事会において、ギャラリーの閉鎖が決定され、あおぞらの支援ボランティア団体「おたまじゃくしの会」（以下「おたまじゃくしの会」という。）のメンバーをはじめとする地域住民は、あおぞら施設内立入禁止となった。

【甲26】

(3) 保護者に対する組合結成説明会について

ア 9月5日頃、X1 は、理事会において Y2 施設長の解任案が出されたことを知った。

【第1回審問調書：P48～P49】

イ 9月8日正午過ぎの休憩時間中、X1 は、あおぞらの相談室において、9月10日に申立人の結成に係る説明会を開催する旨の案内文書を利用者の保護者宛連絡袋に入れる作業を行った。作業時間は約10分間で、休憩時間中に相談室を利用することについては Y2 施設長の許可を得ていた。

なお、連絡袋は連絡事項等があれば、その都度、利用者が帰る午後3時30分頃から4時頃までの間に利用者に手渡されていた。

【甲 15、甲 16、第 1 回審問調書：P16 ～ P17、第 2 回審問調書：
P28】

ウ 9 月 10 日、申立人は、羽咋公民館において、結成の経緯等についての説明会を開催し、保護者に対して現状を訴えた。説明会には、被申立人評議員となっている保護者や、おたまじゃくしの会のメンバーも参加していた。

その際、X1 及び X2 は、理事会において Y2 施設長の解任案が出されたことを話し、その結果、Y2 施設長の解任撤回、X3 の解雇撤回及び Y1 理事長の解任要求に係る署名活動を行うことが決められ、併せて、保護者会が理事から話を聞くことになった。

【甲 15、甲 18、甲 25、乙 10、第 1 回審問調書：P39 ～ P41】

エ 被申立人評議員会は、定款第 13 条第 1 項の規定に基づき、15 名の評議員をもって組織されており、また、同第 14 条第 3 項の規定に基づき、被申立人の業務若しくは財産の状況又は役員の業務執行の状況について、役員に対して意見を述べ、若しくはその諮問に答え又は役員から報告を徴することができる」とされている。 【乙 13】

(4) 9 月 19 日の理事会について

ア 9 月 19 日午後 6 時から、ギャラリーにおいて、理事会が開催され、その冒頭、Y1 理事長は、X5 に対して申立人の組合活動の在り方について抗議したこと、今後、X5 が Y1 理事長の許可なしにあおぞら施設内に入ることを禁止したことを報告した。 【乙 10】

イ また、Y1 理事長は、8 月 30 日の理事会で保留となっていた Y2 施設長の解任について再提案した。Y1 理事長は、提案理由について、①職務命令違反、②施設、職員の管理、監督不行届、③誓約書違反と説明した。採決の結果、解任賛成 2 名、反対 1 名、保留 1 名で解任を決定し、解任時期については、後日、理事長の任免権で行うこととされた。 【乙 10】

(5) 保護者会と理事との懇談会について

ア 9 月 19 日午後 7 時から、保護者会の要請により、あおぞらの食堂において保護者会と理事との懇談会が開催された。開催当初は、27 名の保護者と 6 名の全理事のみの話合いであったが、その後、保護者会側から全職員の意見を聞きたいとの要望が出された。Y1 理事長は拒否したが、保護者会長でもある Y4 理事が懇談会の議長として了承したことにより、最終的に全組合員の入室が認められた。

【甲 17、甲 25、乙 10、第 2 回審問調書：P66～P67】

イ この懇談会の際、「あおぞら保護者有志代表 Z1、はくい福祉会職員代表 X2、おたまじゃくしの会代表 Z2」と3名が署名押印した「私たちは、Y1 理事長の辞任を要望します。」と題する文書（以下「Y1 理事長辞任要望書」という。）及び「① Y2 施設長の解任撤回、② X3 職員の解雇撤回、③ Y1 理事長の解任を求める署名用紙」と題する上記3名の代表のほか計40名の署名からなる文書（以下「Y2 施設長解任撤回等を求める署名」という。）が Y1 理事長に提出された。

【甲 17、乙 11、乙 12】

5 X1 及び X2 に対する処分について

(1) X2 に対する平成 20 年 9 月 2 日付け処分について

ア 平成 20 年 9 月 5 日午前、Y1 理事長は、X2 を事務所に呼び、9 月 2 日付けで、①旧あおぞらの廃棄物処理の件で理事長の指示に従わず、偽りの報告をしたこと、② 8 月 19 日に出された職員一同のレポート提出拒否の文書を職員代表でもないのに作成したこと、③理事長を「信頼できない」と発言したことの3点について、その理由を9月5日午前9時までに文書で提出することを命じ、併せて、一連の言動で主任としての職責を果たしていないとして、当分主任手当をカットする旨の「通告書」と題する文書を読み上げて手交した。

その際、Y2 施設長も同時に呼ばれ、X2 とは別の理由により役職手当カットの処分通告を受けた。

Y1 理事長は、上記通告書において作成を命じた文書の提出期限が既に過ぎていたため、これを猶予することとした。

【甲 12、甲 18、第 1 回審問調書：P77～P79】

イ 9 月 10 日、8 月分給与支払に際し、X2 は、主任手当 5,832 円がカットされた。

【乙 15】

(2) X1 及び X2 に対する平成 20 年 10 月 9 日付け処分について

ア 10 月 9 日、Y1 理事長は X1 に対して、同日付けで、① 9 月 2 日勤務時間中（午前 9 時半頃）職員を扇動し施設内（ギャラリー）を占拠した、② 9 月 8 日勤務時間中（午後 4 時頃）本務外のことで施設内（相談室）で保護者への組合活動の案内文を利用者に持たせた、③ 9 月 9 日午後 5 時半頃施設内（ギャラリー）を自治労職員と共謀して占拠した、④ 誓約書違反

の4点を理由として、9月分基本給の5%をカットする旨の「処分」と題する文書（以下「X1の処分書」という。）を読み上げて手交した。

その際、Y1 理事長は、上記④の誓約書違反について、「誓約書を読めばわかる。」とだけ言って、X1 に対して具体的な説明を行わなかった。

【甲13、甲15、甲18、第1回審問調書：P18】

イ Y1 理事長は X2 に対しても、10月9日付けで、①就業規則第14条(2)(3)に違反、②保護者代表等と共謀し、職員の解任撤回要求と理事長不信任の署名活動を行った、③ Y5 理事との約束を守らず保護者会と理事との懇談会の会場に職員を乱入させた、④誓約書違反の4点を理由として、9月分基本給の3%及び主任手当をカットする旨の「処分」と題する文書（以下「X2の処分書」という。）を読み上げて手交した。

【甲14、甲15、甲18】

ウ 10月10日、9月分給与支払に際し、X1 は、基本給159,500円の5%相当額7,975円がカットされ、X2 は、基本給194,400円の3%相当額5,832円及び主任手当5,832円の計11,664円がカットされた。

【甲13、甲14、甲22、乙15】

エ 11月10日、10月分給与支払に際し、X2 は、主任手当5,832円がカットされた。

【甲23】

(3) 懲戒処分について

被申立人は、申立人が結成される以前、職員に対して懲戒処分を行ったことはない。

また、被申立人は、就業規則第39条において、懲戒の種類として、①けん責、②減給、③出勤停止、④懲戒解雇の4つを規定し、職員が同規則第40条第1項各号の懲戒事由のいずれかに該当する場合は、上記①ないし③の処分とし、同条第2項各号の懲戒事由のいずれかに該当する場合は、上記④の処分とすることを規定している。

処分の決定は、定款第12条第3項の規定を根拠として、施設長を除く職員の任免権を有する理事長の専決により行われているが、処分に際しての具体的な手続きを定めたものはなく、処分決定に係る内部文書は存在しない。

【甲6、乙13、平成21年7月14日付け被申立人求釈明回答】

6 団体交渉の経過について

(1) 被申立人による事務折衝の提案について

平成 20 年 9 月 2 日の組合結成通知の際、申立人が Y1 理事長に手渡そうとしていた団体交渉申入書には、組合員の職員としての身分及び労働条件の決定並びに変更については申立人と協議し、合意のうえ実施することなどを要求事項とし、9 月 12 日までに団体交渉を開催することを要求する旨の記載がなされていた。

Y5 理事は申立人に対して、団体交渉を開催するに当たって、事前に事務折衝を行うことを提案し、申立人はこれに応じることとした。

【甲 3、甲 15、第 1 回審問調書：P27、第 2 回審問調書：P79】

(2) 第 1 回事務折衝について

10 月 10 日午後 4 時 30 分頃、事務折衝のためにあおぞらに来た Y5 理事は、X1 に対して、Y1 理事長から事務折衝には上部団体の参加は認めないと言われているため、自治労の参加は控えてほしい旨を言った。そのため、申立人側からは X1 及び X2 のみが出席し、午後 5 時から Y5 理事と事務折衝を行った。

その際、Y5 理事は、事務折衝にトップ同士が出てくると、話がそこで決まってしまうおそれがあるため、トップは出席しないよう発言した。

【甲 15、第 1 回審問調書：P27～P28、第 2 回審問調書：P93～P94】

(3) 第 2 回事務折衝について

10 月 20 日、Y5 理事の自宅において、申立人側から X2 及び X4 が出席して、Y5 理事と事務折衝を行った。

【平成 21 年 5 月 16 日付け被申立人求釈明回答、第 1 回審問調書：P28】

(4) 10 月 31 日付け要求書の提出について

10 月 31 日、申立人は被申立人に対し、① X3 の解雇撤回、② X1 及び X2 に対する基本給カット等の処分の撤回を主な要求事項とする要求書を提出し、11 月 12 日までに団体交渉を開催することを要求するとともに、9 月 2 日に Y1 理事長に団体交渉申入書の受取りを拒否されたとして、団体交渉申入書を再度提出した。

【甲 4】

(5) 被申立人による団体交渉開催の提案について

11 月 4 日、被申立人は申立人に対して、11 月 7 日午後 7 時よりギャラリーにおいて団体交渉を開催する旨の提案をした。

【乙 14】

(6) 第 1 回団体交渉について

ア 11 月 7 日、第 1 回団体交渉が開催された。

出席者は、申立人側が X1 ほか組合員 7 名並びに X5 及び X6 の計 10 名、被申立人側が Y1 理事長、Y5 理事、Y4 理事、Y2 施設長及び Y6 理事の 5 名であった。 【甲 15】

イ この交渉において、被申立人は、申立人からの X3 の解雇撤回要求に対して、X3 には 4 月から 6 月にかけての試用期間中に問題行動があり、6 月下旬に 3 ヶ月の温情ある試用期間を設けたが反省がなく、雇用できなかった旨を文書により回答した。 【甲 15、甲 19】

ウ また、被申立人は、組合員の職員としての身分及び労働条件に関する要求事項に対して、組合員は正規職員のみとし、庶務担当は、経理を含め重要事務なので組合員にはできない旨を文書により回答した。 【甲 15、甲 20】

(7) 第 3 回事務折衝について

12 月 2 日、申立人は自治労石川県本部を交え、Y5 理事と事務折衝を行った。 【甲 15】

(8) 第 2 回団体交渉について

ア 12 月 19 日、第 2 回団体交渉が開催された。

出席者は、申立人側が X1 ほか組合員 4 名及び X5 の計 6 名、被申立人側が Y1 理事長及び Y5 理事の 2 名であった。 【甲 15】

イ この交渉において、被申立人は、申立人からの X3 の解雇撤回要求に対して、X3 の処分は解雇ではなく、有期雇用の期間満了による雇止めである旨を回答した。

なお、申立人が 2 度の団体交渉を通じて、X3 の解雇理由について具体的な説明を求めたことに対して、被申立人は、もう終わったことだからという旨の回答しか行わなかった。

また、Y1 理事長も、当委員会の審問において、この点について、「組合に説明するような人事じゃないと思いますから。」と陳述し、具体的な説明を行わなかったことを認めた。

【甲 15、第 1 回審問調書：P31、第 2 回審問調書：P47】

ウ この交渉において、Y5 理事は、組合員の職員としての身分及び労働条件に関する要求事項に対して、庶務担当は秘密に係る事項を取り扱うため、また、主任は民間で言えば課長職に当たる管理職であるから非組合員である旨を発言した。

【甲 15、第 1 回審問調書：P30、第 2 回審問調書：P82】

第4 判断

1 Y1 理事長の申立人に対する嫌悪の有無について

前記認定事実（第3、4、(1)、ア）のとおり、平成20年9月2日、Y1 理事長は申立人が結成された事実を認識したことから、同日以降、Y1 理事長が申立人を嫌悪していたかについて検討する。

Y1 理事長が9月2日の組合結成通知に際し、「事前にアポもなしに突然押しかけて。」「そんな無礼な行為をするものは認められない。」と発言し、組合結成通知書を突き返したこと、また、前記認定事実（第3、4、(2)、イ）のとおり、9月9日に「組合は何でもできているのか。不法侵入で訴えてやる。」と申立人組合員及びX6の行動をあからさまに非難して激高したこと、さらに、前記認定事実（第3、4、(4)、ア）のとおり、X5に対して抗議のうえ、許可なくあおぞら施設内に立ち入ることを禁止したことに鑑みると、Y1 理事長が申立人の結成を認識した直後から申立人の存在や組合活動を嫌悪していたことは明らかである。

そして、前記認定事実（第3、4、(3)、ウ及び第3、4、(5)、イ）のとおり、9月10日の組合結成説明会において、X1及びX2がY2 施設長解任案提出の情報を保護者等に提供したことにより、Y1 理事長に対する解任要求に係る署名活動の実施が決められ、9月19日の保護者会と理事との懇談会の席上、Y1 理事長辞任要望書及びY2 施設長解任撤回等を求める署名がY1 理事長に提出された経緯に鑑みると、Y1 理事長は、同日以降、申立人に対する嫌悪並びに申立人の結成を推進したX1及びX2に対する敵視をより強めたものと推認できる。

このことは、前記認定事実（第3、5、(2)、ア及びイ）のとおり、「扇動」、「占拠」、「共謀」、「乱入」等といった不穏当ともいふべき言葉が使用された10月9日付けのX1及びX2の処分書における記載内容が、組合結成通知後の9月5日にX2に手交された9月2日付け通告書における穏やかな記載内容（前記認定事実（第3、5、(1)、ア））とはかなり様相が異なっていることから裏付けられる。

したがって、Y1 理事長は、申立人の結成を認識した直後から申立人を嫌悪し、特に、X1及びX2に対しては、9月19日以降、申立人の正副執行委員長として敵視をより強めたと認めるのが相当である。

2 争点1 (X3の不採用)について

(1) 不採用は不当労働行為意思によってなされたものか

前記認定事実(第3、3、(3)、ア)のとおり、Y1 理事長が組合結成通知前の8月29日までにX3不採用の意思決定をしていたことは明白であるから、この意思決定が組合嫌悪を動機としたり、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められない。

しかし、前記判断(第4、1)のとおり、9月19日以降、Y1 理事長は申立人に対する嫌悪をより強めたことが認められるから、9月30日時点において試用期間満了を理由にX3を10月1日以降不採用としたことが、8月29日時点における上記意思決定に乗じたY1 理事長の組合嫌悪に基づく不当労働行為意思によってなされたものであるかどうかについて検討する。

申立人は、7月1日からの試用期間延長後の3ヶ月間の勤務態度等によっては、X3が正式採用される可能性があったにもかかわらず、被申立人が9月30日に解雇したことは正当な理由がなく、組合員であることが理由である旨を主張する。

確かに、試用期間延長後の3ヶ月間において、X3が業務上、問題行動を起こした具体的事実は認められないことから、X3の不採用が試用期間満了時点におけるY1 理事長の不当労働行為意思によってなされた可能性もありうる。

しかし、X3の不採用については、上記のとおり、組合結成通知前の8月29日時点において既にY1 理事長の意思決定がなされていたこと、X3が9月2日の組合結成通知以降9月30日までの間に組合員として目立った活動を行ったことを裏付ける証拠がないことに鑑みれば、組合員であることがX3を10月1日以降不採用とした動機の1つであったとしても、これが組合結成通知前における上記意思決定よりも優先し、X3の不採用に至らしめた決定的動機であったとするには、なお客観的、具体的根拠が十分ではない。

また、前記認定事実(第3、3、(2)、エ及びオ)のとおり、Y1 理事長はX3の言動について、試用職員として採用した直後から問題視していたが、前記認定事実(第3、3、(2)、カ及び第3、3、(3)、ア)のとおり、X3の詐欺発言が事態をさらに深刻化させ、Y1 理事長が組合結成通知前からX3に対して強い不信感を抱いていたことが認められることからすると、Y1 理事長の不採用の意思決定は確固たるものであり、前記認定事実(第3、3、(4))のとおり、施設長を除く職員の任免について専決権を有するY1 理事

長がその決定を翻意することは考えられず、X3 が組合員でなかったならば正式採用される可能性があったとまでは認められないから、申立人の主張は採用できない。

したがって、被申立人が X3 を不採用としたことは、不採用理由の正当性を判断するまでもなく、不当労働行為意思によってなされたものとまでは認められない。

(2) 不当労働行為の成否について

以上のとおりであるから、被申立人が X3 を不採用としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いにも支配介入にも当たらず、不当労働行為には当たらない。

なお、X3 の不採用については、それが解雇であるか又は有期雇用の期間満了による雇止め若しくは留保解約権の行使であるかとの当事者双方の主張の対立があるが、この点は本項における不当労働行為の成否の判断を左右するものではない。

よって、本項に係る申立てについては棄却する。

3 争点 2 (X2 及び X1 に対する処分) について

(1) X2 に対する平成 20 年 9 月 2 日付け処分について

ア 処分は不当労働行為意思によってなされたものか

前記認定事実（第 3、2、(7)）のとおり、Y1 理事長が組合結成通知前の 8 月 30 日までに X2 を処分する決定をしていたことは明白であるから、この決定が組合嫌悪を動機としたり、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められない。

しかし、前記判断（第 4、1）のとおり、9 月 2 日以降、Y1 理事長は申立人を嫌悪していたことが認められるから、9 月 5 日の処分通告時点において当該処分が 8 月 30 日時点における上記決定に乗じた Y1 理事長の組合嫌悪に基づく不当労働行為意思によってなされたものであるかどうかについて検討する。

申立人は、処分は正当な理由がないうえ、組合結成通知後に処分通告がなされており、Y1 理事長はその時点において、X2 が申立人の副執行委員長に就任していたことを認識していたのであるから、被申立人が X2 を処分したことは、組合員であることが理由である旨を主張する。

しかし、X2 の処分については、処分通告時点における Y1 理事長の不

当労働行為意思によってなされた可能性もありうるものの、上記のとおり、組合結成通知前の 8 月 30 日時点において既に決定済であったこと、前記判断（第 4、1）のとおり、当該処分に係る通告書が 10 月 9 日付けの X2 の処分書に比べ、X2 への強い敵視が認められる記載内容とはいえないこと、X2 が 9 月 2 日の組合結成通知以降 9 月 5 日までの間に副執行委員長として目立った活動を行ったことを裏付ける証拠がないことに鑑みれば、組合員であることが X2 を 9 月 2 日付けで処分した動機の 1 つであったとしても、これが組合結成通知前における上記決定よりも優先し、X2 に対する当該処分に至らしめた決定的動機であったとするには、なお客観的、具体的根拠が十分ではない。

また、前記認定事実（第 3、2、(2)及び第 3、5、(1)、ア）のとおり、Y1 理事長は X2 が自分の指示に従わなかったことを問題視したが、前記認定事実（第 3、2、(5)）のとおり、X2 の「信頼できない」との発言が事態をさらに深刻化させたことは X3 の詐欺発言の場合と同様であり、Y1 理事長が組合結成通知前から X2 に対して強い不信感を抱いていたことが認められることからすると、Y1 理事長がその決定を翻意することは考えられず、X2 が組合員でなかったならば処分されなかった可能性があったとまでは認められないから、申立人の主張は採用できない。

したがって、被申立人が X2 を 9 月 2 日付けで処分したことは、処分理由の正当性を判断するまでもなく、不当労働行為意思によってなされたものとまでは認められない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のとおりであるから、被申立人が X2 を 9 月 2 日付けで処分したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いにも支配介入にも当たらず、不当労働行為には当たらない。

(2) X1 に対する平成 20 年 10 月 9 日付け処分について

ア 処分は正当な理由によるものか

被申立人は当該処分について、理事会において Y2 施設長解任案が提出されたことを X1 が評議員、保護者及び支援ボランティア団体等の外部に漏洩したことなどの誓約書及び就業規則違反に基づく正当な理由によるものである旨を主張する。

しかし、前記認定事実（第 3、5、(3)）のとおり、被申立人においては、懲戒処分は理事長専決により行われているが、処分決定に係る内部文書が

存在しないこと、当該処分が就業規則第 39 条に規定する 4 種類の懲戒のうち、「減給」に相当することを裏付ける客観的な判断基準がないこと、仮に「減給」が相当であるとしても、適用する懲戒事由が就業規則第 40 条第 1 項各号のいずれに該当するのか X1 に対して明らかにされていないこと、処分として基本給のカット率を 5 %とした根拠が不明であること、X1 に弁明の機会を与えた事実が認められないことに鑑みれば、X1 に対する処分は、Y1 理事長の独断により行われたもので、客観的な判断基準に基づく適正な手続きを経て行われたものとは認められない。

しかも、前記認定事実（第 3、5、(2)、ア）のとおり、Y1 理事長が X1 の処分書を本人に手交した際、処分理由の 1 つとなっている誓約書違反について、「誓約書を読めばわかる。」とだけ言って、具体的な説明を行わなかったため、どのような行為が誓約書違反に該当したのか X1 自身も本件審理に至るまでわからないままであったことが明らかとなっているから、当該処分が正当な理由によるとの被申立人の主張は採用できない。

また、被申立人は、①勤務時間中、職員を扇動して施設内を占拠したこと、②勤務時間中、本務外のことで施設内で保護者への組合活動の案内文を利用者に持たせたこと、③施設内を自治労職員と共謀して占拠したことは、正当な組合活動ではない旨を主張する。

しかし、上記①については、前記認定事実（第 3、2、(6)）のとおり、申立人は、Y1 理事長が独善的な施設運営及び威圧的な言動を行っているとして、職員が自らの身分及び権利を守るために結成されたこと、組合員全員が揃ったうえで申立人の結成を通知することは、Y1 理事長に対して初めて申立人の団結権を示すための組合活動として当然考えられるものであったこと、前記認定事実（第 3、2、(1)）のとおり、Y1 理事長の勤務時間が原則として週 2 日の午前中の 2 時間のみであったため、組合員全員で、確実に、かつ、直接に Y1 理事長に対し通知するためには、勤務中の時間帯に行う必要があったこと、前記認定事実（第 3、4、(1)、ア）のとおり、組合結成通知に要した時間は 10 分間程度であり、業務に具体的な支障も生じていないことに鑑みれば、組合結成通知が勤務時間中になされた組合活動であるとしても、正当な組合活動として是認されるべきものである。

上記②についても、前記認定事実（第 3、4、(3)、イ）のとおり、X1 が Y2 施設長の許可を得たうえで相談室において案内文書を保護者宛連絡

袋に挿入したのは、昼休み時間中の 10 分間程度であり、勤務時間中ではないこと、案内文書を入れた連絡袋が午後 3 時 30 分頃から 4 時頃の間利用者へ渡されたことで業務に支障をきたした具体的事実が認められないことに鑑みれば、正当な組合活動と認められる。

上記③についても、前記認定事実（第 3、4、(2)、ア）のとおり、X1 が Y5 理事の指示に従い、当日の勤務時間終了後、理事会開催前に組合員と集合して待機していたものであること、組合員らが待機していたことにより、この日の理事会の運営が阻害されたという具体的事実が認められないことに鑑みれば、仮に Y1 理事長が当日の事情を知らなかったとしても、被申立人の許可なく施設を占拠したと非難されるべきものではなく、正当な組合活動と認められる。

以上のとおりであるから、X1 ら組合員の行為は正当な組合活動ではないとの被申立人の主張は採用できない。

したがって、Y1 理事長が X1 の行為を客観的かつ慎重に検討したうえで減給処分を決定し、処分理由を X1 に周知させたとは到底いいがたく、しかも正当な組合活動を処分対象としていることから、X1 が Y2 施設長解任案提出の情報を保護者等に提供したことの是非を論ずるまでもなく、被申立人が X1 を 10 月 9 日付けで処分したことは、正当な理由によるものとは認められない。

イ 処分は不当労働行為意思によってなされたものか

前記認定事実（第 3、5、(2)、ア）のとおり、X1 の処分書が手交されたのは 10 月 9 日であり、その際、誓約書違反について具体的な説明も行われなかったことは、前記判断（第 4、1）のとおり、この時点において、Y1 理事長が申立人を嫌悪していたことや、執行委員長としての X1 に対する敵視をより強めていたことを裏付けるものと認められる。

また、上記判断のとおり、当該処分は、正当な組合活動を処分対象としていること、前記認定事実（第 3、6、(1)～(6)）のとおり、当該処分の時期が組合結成通知後間もなく、団体交渉開催の目途も全く立っていない時期であったこと、前記認定事実（第 3、4、(5)、イ）のとおり、申立人と被申立人との労使関係は、Y1 理事長からの Y2 施設長解任案提出に対抗して、保護者会及び支援ボランティア団体を巻き込んで Y1 理事長辞任要望書及び Y2 施設長解任撤回等を求める署名が提出されるなど、最も緊張が高まっていた状況にあったことに鑑みると、当該処分は、組合嫌悪に

基づく不当労働行為意思によってなされたものと認められ、また、同時に、他の組合員に対する見せしめ的な処分により、申立人の団結権を侵害するものと認めるのが相当である。

ウ 不当労働行為の成否について

以上のとおりであるから、被申立人が10月9日付け処分によりX1の9月分基本給をカットしたことは、被申立人の組合嫌悪に基づく不当労働行為意思によってなされた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入として、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(3) X2に対する平成20年10月9日付け処分について

ア 処分は正当な理由によるものか

被申立人は当該処分について、X1と同様に、理事会においてY2施設長解任案が提出されたことをX2が評議員、保護者及び支援ボランティア団体等の外部に漏洩したことなどの誓約書及び就業規則違反に基づく正当な理由によるものである旨を主張する。

しかし、前記判断（第4、3、(2)、ア）と同様に、当該処分に際し、適用する懲戒事由がX2に対して明らかにされていないこと、処分として基本給のカット率を3%とし、主任手当をもカットした根拠も不明であること、X2に弁明の機会を与えた事実が認められないことなどに鑑みれば、X2に対する処分もまた、Y1理事長の独断により行われたもので、客観的な判断基準に基づく適正な手続きを経て行われたものとは認められないから、当該処分が正当な理由によるもの被申立人の主張は採用できない。

また、被申立人は、X2が9月19日の保護者会と理事との懇談会の会場に職員を乱入させた旨を主張する。

しかし、前記認定事実（第3、4、(5)、ア）のとおり、9月19日の懇談会は保護者会からの要請により開催されたものであり、懇談会の席上で全職員の話を知りたいという保護者会側からの要望に対し、議長のY4理事が全組合員の入室を了承したのであるから、X2が組合員の入室を制止しなかったとしても、減給処分とすべき正当な理由であるとはいえないから、被申立人の主張は採用できない。

したがって、Y1理事長がX2の行為を客観的かつ慎重に検討したうえで減給処分を決定したとは到底いいがたく、しかもX2に責任を負わせるべきではない事実を処分対象としていることから、X2がY2施設長解任

案提出の情報を保護者等に提供したことの是非を論ずるまでもなく、被申立人が X2 を 10 月 9 日付けで処分したことは、正当な理由によるものとは認められない。

イ 処分は不当労働行為意思によってなされたものか

前記認定事実（第 3、5、(2)、イ）のとおり、X2 の処分書が手交されたのは 10 月 9 日であり、この時点において、Y1 理事長が申立人を嫌悪し、副執行委員長としての X2 に対する敵視をより強めていたことや、当該処分が行われた当時の事情は、前記判断（第 4、1 及び第 4、3、(2)、イ）のとおりであるから、当該処分は、X1 に対する処分と同様に、組合嫌悪に基づく不当労働行為意思によってなされたものと認められ、また、同時に、他の組合員に対する見せしめ的な処分により、申立人の団結権を侵害するものと認めるのが相当である。

ウ 不当労働行為の成否について

以上のとおりであるから、被申立人が 10 月 9 日付け処分により X2 の 9 月分基本給及び主任手当をカットしたことは、被申立人の組合嫌悪に基づく不当労働行為意思によってなされた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入として、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると判断する。

(4) X2 に対する平成 20 年 10 月分主任手当カットについて

前記認定事実（第 3、5、(2)、エ）のとおり、被申立人は、X2 の平成 20 年 10 月分主任手当をもカットしている。

被申立人はその根拠について明らかにしていないが、当該カットが行われた 11 月 10 日時点においては、前記判断（第 4、3、(3)、イ）のとおり、Y1 理事長が申立人を嫌悪し、副執行委員長としての X2 に対する敵視をより強めていたこと、前記認定事実（第 3、6、(2)及び(3)）のとおり、X2 が 10 月 9 日付け処分直後、団体交渉開催のための 2 度の事務折衝に出席するなど、副執行委員長として重要な役割を果たしていたこと、前記認定事実（第 3、6、(6)、ア）のとおり、11 月 7 日の第 1 回団体交渉開催直後であることに鑑みれば、当該手当カットは、10 月 9 日付け処分と同様に、組合嫌悪に基づく不当労働行為意思によってなされたものと認められ、また、同時に、他の組合員に対する見せしめ的な処分により、申立人の団結権を侵害するものと認めるのが相当である。

したがって、被申立人が X2 の平成 20 年 10 月分主任手当をカットしたこ

とは、被申立人の組合嫌悪に基づく不当労働行為意思によってなされた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入として、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(5) よって、本項(1)に係る申立てについては棄却することとし、同(2)ないし(4)については、主文1、2及び5のとおり命ずる。

4 争点3（団体交渉拒否）について

X3 が9月30日経過後に不採用とされた問題は、組合員の労働条件その他の待遇に関する問題であり、義務的団交事項となるから、被申立人は、申立人の要求事項に譲歩できないとしても、具体的な理由を明示するなどして、申立人が理解及び納得できるよう誠実に交渉する義務がある。

そこで、被申立人が団体交渉において申立人に対して X3 の不採用理由を十分に説明していたかどうかについて検討する。

被申立人は、X3 の不採用理由について、職員として不適格であったこと、試用期間中に問題行動があったことを2度の団体交渉において申立人に伝えており、団体交渉拒否には当たらない旨を主張する。

確かに、前記認定事実（第3、6、(6)、イ及び第3、6、(8)、イ）のとおり、申立人からの X3 の解雇撤回要求に対して、被申立人は2度の団体交渉において、X3 には試用期間中に問題行動があり、試用期間延長後も反省がなかったため、雇用できなかった旨や、X3 の処分は解雇ではなく期間満了による雇止めである旨を回答している。

しかし、前記認定事実（第3、6、(8)、イ）のとおり、被申立人は、申立人が具体的理由について説明を求めたことに対しては、もう終わったことだからという旨の回答しかせず、また、Y1 理事長も当委員会の審問において「組合に説明するような人事じゃないと思いますから。」と自ら陳述しているように、被申立人が2度の団体交渉において、申立人に対し、X3 のどのような言動が問題行動であり、職員として不適格であったのかについて具体的な説明を全くしていないことは明らかであるから、被申立人の主張は採用できない。

したがって、被申立人は2度の団体交渉において誠実交渉義務を果たしたとは到底いえず、こうした被申立人の交渉態度は、実質的な団体交渉拒否として、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判断する。

なお、被申立人は本件審理を通じて、X3 の不採用理由を申立人に対し具体的に明らかにしたが、X3 の不採用問題については、今後も交渉の余地が全く

ないとは認められないので、救済利益はないとはいえない。

よって、本項については、主文3及び5のとおり命ずる。

5 争点4（支配介入）について

組合員をどの範囲にするのかは、組合の自治に属する事項であり、使用者が一方的に組合員の範囲に干渉することは、不当労働行為として許されないから、被申立人が団体交渉において組合員の範囲に言及したことが、一般論を述べた単なる意見表明の域にとどまるものといえるかどうかについて検討する。

前記認定事実（第3、6、(6)、ウ）のとおり、被申立人は、11月7日の第1回団体交渉の際に、組合員の職員としての身分及び労働条件に関する申立人からの要求事項に対して、組合員は正規職員のみとし、庶務担当は、経理を含め重要事務なので組合員にはできない旨を記載した回答文書を提出したほか、前記認定事実（第3、6、(8)、ウ）のとおり、12月19日の第2回団体交渉においてもさらに、Y5 理事が庶務担当は秘密に係る事項を取り扱うため、また、主任は民間で言えば課長職に当たる管理職であるから非組合員である旨を発言するなど、一方的に申立人組合員の範囲に言及及び干渉していることが認められる。

被申立人は、この点について、一般的な会社において、管理職は組合員にならず、庶務担当の従業員も組合員になっていないという一般論を述べたものに過ぎない旨を主張する。

しかし、前記認定事実（第3、2、(6)及び第3、6、(3)）のとおり、被申立人が非組合員であると言及した主任のX2は副執行委員長、庶務担当のX4は書記長であり、10月20日の第2回事務折衝に申立人側から出席したのがこの両名のみであったことに鑑みれば、被申立人は、両名が重要な組合役員であることを十分に認識していたものと認められるから、団体交渉における上記文書回答及び発言は、暗に申立人の中核的組合員を外せと示唆するものに等しく、一般論を述べたものとはいいがたく、被申立人の主張は採用できない。

したがって、被申立人が団体交渉において、繰り返し組合員の範囲に言及及び干渉したことは、単なる意見表明の域にとどまらず、組合の自治権を侵害する支配介入として、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断する。

よって、本項については、主文4及び5のとおり命ずる。

6 救済方法について

本件における救済方法は、主文1ないし5のとおりである。

なお、申立人は、謝罪文の掲示及び新聞掲載をも求めているが、本件の救済としては、本件申立てに至る経緯、不当労働行為の内容等を考慮して、主文の救済をもって足りると判断する。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定と判断に基づき、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22年1月12日

石川県労働委員会

会 長 中 村 明 子 ⑩