

# 命 令 書 (写)

申 立 人 全国一般労働組合福岡地方本部  
執行委員長 X 1

被申立人 社会福祉法人栄光福社会  
理事長 Y 1

上記当事者間の福岡労委平成21年(不)第7号栄光福社会不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年1月28日第1846回、同年2月10日第1847回、同月18日第1848回、同月28日第1849回及び同年3月11日第1850回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員植田正男、同川嶋四郎、同五十君麻里子、同大石桂一、同田中里美及び同後藤裕が出席し、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栄光福社会は、申立人全国一般労働組合福岡地方本部の組合員X2に対する平成21年9月9日付け出勤停止処分、同年10月28日付け減給処分、平成22年2月25日付け出勤停止処分及び同年3月17日付け出勤停止処分をいずれも撤回し、同人に対し、処分を撤回した旨を文書で通知するとともに、これら処分がなければ受けるはずであった賃金相当額130,369円を支払わなければならない。
- 2 被申立人社会福祉法人栄光福社会は、申立人全国一般労働組合福岡地方本部

の組合員 X 3 に対する平成 22 年 2 月 24 日付け戒告処分及び同年 3 月 17 日付け戒告処分をいずれも撤回し、同人に対し、処分を撤回した旨を文書で通知しなければならない。

- 3 被申立人社会福祉法人栄光福祉会は、本命令書写しの交付の日から 7 日以内に、下記内容の文書（A 4 判）を申立人全国一般労働組合福岡地方本部に手交するとともに、A 1 判の大きさの白紙（縦約 84 センチメートル、横約 60 センチメートル）全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人社会福祉法人栄光福祉会が経営する栄光園の支援員室内の見やすい場所に 30 日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国一般労働組合福岡地方本部  
執行委員長 X 1 殿

社会福祉法人栄光福祉会  
理事長 Y 1

社会福祉法人栄光福祉会が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為と認定されました。

よって、ここに陳謝するとともに、今後、このようなことを行わないよう留意します。

記

- 1 平成 21 年 9 月 9 日付けで全国一般労働組合地方本部の組合員 X 2 氏を出勤停止処分にしたこと。
- 2 平成 21 年 10 月 28 日付けで同組合員 X 2 氏を減給処分にしたこと。
- 3 平成 22 年 2 月 25 日付けで同組合員 X 2 氏を出勤停止処分にしたこと。
- 4 平成 22 年 2 月 24 日付けで同組合員 X 3 氏を戒告処分にしたこと。
- 5 平成 22 年 3 月 17 日付けで同組合員 X 2 氏を出勤停止処分にしたこと。
- 6 平成 22 年 3 月 17 日付けで同組合員 X 3 氏を戒告処分にしたこと。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人栄光福社会（以下「法人」という。）が、申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）の筑後支部栄光園分会（以下「分会」という。）の分会長である X 2（以下「X 2 分会長」という。）を 3 件の出勤停止処分及び 1 件の減給処分に処したこと、並びに、分会の書記長である X 3（以下「X 3 書記長」という。）を 2 件の戒告処分に処したことは、労働組合法（以下「労組法」という。）7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為であるとして、組合が救済を求めて申し立てたものである。

#### 2 請求する救済内容

- (1) 法人は、X 2 分会長に対して行った、平成 2 1 年 9 月 9 日付け出勤停止処分、同年 1 0 月 2 8 日付け減給処分、平成 2 2 年 2 月 2 5 日付け出勤停止処分及び同年 3 月 1 7 日付け出勤停止処分をいずれも撤回し、当該処分がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 法人は、X 3 書記長に対して行った、平成 2 2 年 2 月 2 4 日付け戒告処分及び同年 3 月 1 7 日付け戒告処分をいずれも撤回しなければならない。
- (3) 上記(1)及び(2)に係る謝罪文の手交及び掲示

#### 3 本件の主な争点

本件の主な争点は、以下のとおりである。

法人が、申立人組合員らに対して行った次の懲戒処分は、同人らが組合員であること又は同人らが正当な組合活動を行ったことを理由に行った不利益取扱いに該当するか、また、組合に対する支配介入に該当するか。

- (1) 遅刻を隠蔽するために虚言を繰り返したなどとして、平成 2 1 年 9 月 9 日付けで行った、X 2 分会長に対する出勤停止処分
- (2) 上記(1)の処分に係る始末書の提出を怠ったとして、さらに、男性棟を離れプレイルームで利用者にカラオケをさせるという不適切な支援を行っ

たとして、平成21年10月28日付けで行った、X2分会長に対する減給処分

(3) 「夜勤」中に不適切かつ不可解な言動を繰り返したとして、平成22年2月25日付けで行った、X2分会長に対する出勤停止処分

(4) 人権侵害に当たる発言をし、さらに、本来の業務と異なる業務を指示したとして、平成22年2月24日付けで行った、X3書記長に対する戒告処分

(5) 「夜勤」中に利用者の居室で眠っていたとして、平成22年3月17日付けで行った、X2分会長に対する出勤停止処分

(6) 利用者に対する入浴サービスを怠ったとして、平成22年3月17日付けで行った、X3書記長に対する戒告処分

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

組合は、昭和37年に結成された個人加盟方式の地域合同労働組合であり、平成21年8月末現在において、福岡県内に組合筑後支部ほか5支部を置き、組合員数は1,765名である。

分会は、平成10年8月に法人に勤務する職員により結成され、本件申立て時における分会員は、X2分会長、X3書記長及びX4（以下「X4分会員」という。）の3名である。

なお、法人には、分会のほか、平成17年2月頃に法人に勤務する職員により結成された栄光園職員労働組合（以下「職組」という。）があり、Z1（以下「Z1委員長」という。）が執行委員長を務め、本件申立て時の組合員数は約20名である。

##### (2) 被申立人

法人は、障害者支援施設栄光園（以下「栄光園」という。）のほか、通所施設きぼう及びグループホームひまわりを運営する社会福祉法人であり、本件申立て時における職員数は33名である。

#### 2 栄光園の支援体制等

(1) 栄光園は、障害者自立支援法に定める指定障害者支援施設であり、入所定員は50名で、障害程度区分4ないし6の知的障害者を受け入れている。

〔乙第47号証（以下「乙47」と略記。以下これに準じて表記。）〕

(2) 栄光園における利用者に対する支援体制等は以下のとおりである。

ア 栄光園の職員数は、施設長以下28名であり、うち20名が利用者を介助する支援員として支援業務に当たっている。

〔乙47〕

イ 支援員の勤務体制には、午前8時30分から午後5時30分までの「日勤」、午後3時から午前0時までの「中勤」、午前0時から午前9時までの「夜勤」がある。なお、「中勤」と「夜勤」は、同一の支援員が連続して勤務を行う。

〔乙1、乙47〕

ウ 栄光園の建物は、2階建てであり、男性利用者が生活するスペース（以下「男性棟」という。）と、女性利用者が生活するスペース（以下「女性棟」という。）が配置されている（以下、男性棟と女性棟を一括して「利用者棟」という。）。なお、栄光園内の利用者棟の各居室を含む各部屋の位置関係は、「栄光園見取図」（別紙1）のとおりである。

〔乙13〕

エ 利用者は、1階及び2階に設けられた居室を、1名ないし2名で利用している。

〔乙13、第1回審問X2証人陳述（以下「審①X2証人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

オ 各利用者棟の担当となった支援員は、利用者棟を巡回し、各居室のドアに設けられたのぞき窓から居室内の状況を確認したり、居室内に立ち入って介助を行うなどの支援（以下「見守り」という。）を行う。

〔審①X2証人、審③Y3証人〕

カ 月曜日から金曜日までは、一部の利用者は作業等の日中活動を行うが、土曜日、日曜日及び祝日は、作業等を行わない。

〔乙47、審①X2証人〕

キ 利用者は、月曜日から土曜日までは入浴をするが、日曜日は入浴をしない。

〔審②X3証人〕

### 3 法人における懲戒規程等

- (1) 法人の就業規則において、懲戒の種類及び懲戒の事由は、次のとおり記載されている。

#### (懲戒の種類)

第65条 前条の規定による懲戒はその情状により次の区分に従って行う。

- (1) 訓戒 説諭し、将来を戒める
- (2) 戒告 始末書を取り、将来を戒める
- (3) 減給 始末書を取り給与を減額する。但し、一事案につきその額は平均賃金の1日分の半額以内、総額が一給与支払期における給与総額の10分の1を超えない範囲とする
- (4) 出勤停止 始末書を取り、出勤を14日以内停止しその期間の給与を支給しない
- (5) 昇給停止 始末書を取り、次期昇給を1年を超えない範囲内において延期する
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時解雇する。

#### (懲戒の事由)

第66条 懲戒の種類は次のとおりとする。その情状により次の区分に従って行う。

- (1) 本規則にしばしば違反した場合。
- (2) 施設内の秩序風紀を乱した場合。
- (3) 故意又は重大な過失により法人、施設に損害を与えた場合。
- (4) 施設の職員としてふさわしくない非行があった場合。
- (5) 重要な経歴を偽り、その他不正な手段を用いて採用された場合。
- (6) 正当な理由なく無断欠勤3日以上に及びなおかつ出勤の督促に応じない場合。
- (7) 施設の運営に関し真相を曲げてあるいは嘘の事実を作り上げて宣伝流布し損害を与えた場合。
- (8) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき

- (9) 正当な理由なく、勤務の場所を離れ又は業務上必要としない利用者の居室に出入りし勤務怠慢の行為が甚だしいとき。
- (10) 正当な理由なく上司の業務上の指示、命令に従わない場合。
- (11) 相手が望まない性的言動により精神的苦痛を与えたとき
- (12) その他前各号に準ずる不都合な行為があった場合。
  - 2 (略)
  - 3 (略)
  - 4 懲罰委員会を設ける。(規則は別紙のとおりとする)

〔乙1〕

(2) 懲罰委員会については、法人の懲罰委員会規程に、次のとおり記載されている。

- (目的)
- 第一条 (略)
- (委員会組織)
- 第二条 懲罰委員会のメンバーは次の者をもって組織する。
  - 主任以上の職員及び、各組合員の代表1名ずつで構成する。
- (委員長)
- 第三条 委員長は法人事務局長をもって充てる。
- 第四条 (略)
- (議決権)
- 第五条 施設長、副施設長は発言権はあるが、議決権はないものとする。
- 第六条ないし第八条 (略)
- (事実確認上の弁明)
- 第九条 被処分の対象となる者は委員会に出席し、弁明及び発言の機会を与えられる。
- 第十条 (略)
- (懲罰の軽重)
- 第十一条 委員長は、懲罰内容と事実確認の上、弁明を併記して理事長に具申し、理事長が処分を決定する。
- 第十二条ないし第十六条 (略)

〔乙 3〕

#### 4 本件申立て前の労使関係

##### (1) 福岡労委平成15年(不)第7号事件

平成15年4月11日、組合は、平成14年度及び平成15年度の給与規程改定に関する団体交渉を法人が拒否したとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(以下「15不7号事件」という。)を行った。

同年7月29日、当委員会において和解が成立し、組合と法人は、①組合員の労働条件変更は、誠実交渉及び労使合意の上実施すること、②平成15年度給与規程改定に関する団体交渉を実施すること、等を内容とする和解協定を締結し、同年8月4日、組合は申立てを取り下げた。

〔甲22、当委員会に顕著な事実〕

##### (2) 未払賃金請求事件

組合と法人は、15不7号事件の和解協定に基づき団体交渉を行ったが、平成15年度給与規程改定問題については労使の合意が得られなかった。そこで、平成16年1月16日、X2分会長及びX3書記長ら当時の分会員7名は、平成15年4月の給与規程改定に伴い引き下げられた賃金と従前の賃金との差額分の支払を求める訴えを福岡地方裁判所久留米支部に提起した。

平成17年7月22日、同支部は、法人に賃金の差額分の支払を命じる判決を言い渡した。法人は、これを不服として、福岡高等裁判所に控訴したが、平成18年5月、同裁判所はこれを棄却し、判決は確定した。

〔甲24、甲25〕

##### (3) 福岡労委平成16年(不)第3号事件

平成16年4月27日、組合は、普通解雇事由、懲戒事由及び懲戒解雇事由の追加等を内容とする就業規則の変更に関する団体交渉を法人が正当な理由なく拒否したとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

平成17年3月24日、当委員会は、法人の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるとして、全部救済命令を発し、命令は確定した。

〔甲23、当委員会に顕著な事実〕

##### (4) 福岡労委平成18年(不)第4号事件

平成18年3月20日、組合は、法人が当時の分会書記長を減給処分に



処したことが労組法7条1号及び3号に、また、当時新たに加入したX4分会員に対して行った言動が退職を強要するものであり同条3号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

平成19年4月13日、当委員会は、申立事項のいずれも不当労働行為であると認め、全部救済命令を発した。

〔甲26、当委員会に顕著な事実〕

(5) 分会役員の変更

平成20年3月27日、分会は、法人に対し、役員の変更を通知し、X2分会長及びX3書記長は、同年4月1日、分会役員に就任した。

〔甲15〕

(6) 雇用関係確認等請求事件

ア 平成20年4月1日、数名の利用者が栄光園を退所して他の法人が経営するケアホームに入所したことから、栄光園は、入所者数が定員割れとなった。このことから、同日、法人は、全従業員に対し、収入の減少等の状況説明を行うとともに、退職金の上積みを条件とする希望退職を募った。

イ 当時の法人事務局長であったY2（以下「Y2事務局長」という。）は、同月7日にX3書記長を含む分会員5名と、また、同月8日にX2分会長と、個別に面談を行い、同月1日に提案した希望退職についての考えを問うた。この面談において、分会員全員が退職の意思はない旨述べると、Y2事務局長は、それぞれに対し、同年4月末日をもって整理解雇する旨通告した。

ウ 組合は、X3書記長からの連絡を受け、同月8日、法人に対し、整理解雇通告に対しての抗議及び団体交渉の申入れを行った。

エ 同月9日、Y2事務局長は、X3書記長及びX2分会長を個別に呼び出し、面談の内容を組合に漏らしたとの理由により、同日付けで懲戒解雇する旨通告した。同日、組合の筑後支部役員が法人に出向き、懲戒解雇を撤回するよう求めたが、Y2事務局長は、これを拒否した。

オ 同年5月23日、懲戒解雇されたX2分会長及びX3書記長並びに整理解雇された分会員4名は、雇用契約上の地位確認及び賃金相当額の支払を求める訴え（以下「地位確認訴訟」という。）を福岡地方裁判所久留米支部に提起した。

〔甲 27〕

カ 同年10月16日、久留米市内で、地位確認訴訟の支援者約90名が参加して、X2分会長らの解雇に対する抗議集会が行われ、X2分会長が決意表明を行った。集会終了後、集会の参加者は、法人のY1理事長（以下「Y1理事長」という。）の自宅前で抗議行動を行った。Y1理事長は、抗議行動の終了後、街宣車に向かってカメラを向け、「警察に通報した。警察が来るまで待っている。」などと言った。

キ 平成21年4月21日、久留米市内において、地位確認訴訟の支援者約80名が参加する集会が行われ、X2分会長が決意表明を行った。この日も、集会の参加者は、Y1理事長の自宅前で抗議行動を行ったが、Y1理事長は在宅していなかった。

ク 同年6月25日、地位確認訴訟の原告である分会員6名と法人は、福岡地方裁判所久留米支部において、訴訟上の和解をした。和解の内容は、法人が分会員6名の解雇を撤回した上で、分会員2名は同年6月30日付けで退職し、X2分会長、X3書記長ら分会員4名については同年8月1日から職場に復帰すること及び法人が分会員らの解雇期間中の賃金相当額を支払うことなどであった。

〔甲 28〕

ケ 同年8月1日、X2分会長、X3書記長ら分会員4名は、解雇前と同じ職である栄光園の支援員として職場に復帰した。

## 5 X2分会長に対する平成21年9月9日付け出勤停止処分

(1) 平成21年8月28日、X2分会長は、「日勤」の勤務のため午前8時30分までに出勤すべきところ、10分ほどの遅刻をし、午前8時30分からの朝礼を欠席した。X2分会長は、遅刻の事実を隠そうと思い、栄光園の裏側の農道に車を止め、垣根を抜けて敷地内へ入った後、非常階段を上って栄光園の2階に入り、その後、1階に下りて既に出勤していたように振る舞った。

栄光園の施設長であり、法人の事務局長でもあるY3（以下「Y3事務局長」という。）が、X2分会長に対し、なぜ朝礼に出席せずに園内にいたのかを尋ねたところ、X2分会長は、出勤していたものの2階のトイレに入っていたので朝礼に出席できなかった旨述べた。

〔甲 3 3〕

- (2) 朝礼は、理事長、施設長、看護師、栄養士らのほか、「夜勤」明けの職員と当日の「日勤」の職員が出席し、利用者の健康状態や精神状態の異変等の有無を確認することをはじめとして、利用者の通院計画や帰省、一日の行事予定の確認等を行うものである。
- (3) 同日の午後 1 時、X 2 分会長は、Y 1 理事長、Y 3 事務局長らから、同日の朝礼欠席に係る事情聴取を受けた。事情聴取に対し、X 2 分会長は、途中まで知人に車で送ってもらった後、正門を通過して午前 8 時 25 分に出勤した旨述べた。これに対し、正面の監視カメラに X 2 分会長が映っていなかったことなどを指摘した上で、Y 1 理事長らが、どこを通過して何時に敷地内へ入ったのかを尋ねたところ、X 2 分会長は、裏門を通過して午前 8 時 25 分に出勤したと述べた。この事情聴取は、午後 4 時 30 分に終了した。

〔甲 3 3、乙 6〕

- (4) 同年 9 月 1 日、X 2 分会長は、Y 1 理事長、Y 3 事務局長及び Y 4 通所長（以下「Y 4 通所長」という。）から、再度、朝礼を欠席したことについて事情聴取を受けた。この席で、X 2 分会長は、知人に車で送ってもらったこと及び裏門から敷地内へ入ったことはうそであったと認め、敷地内へは垣根を抜けて入ったことを明かしたが、午前 8 時 30 分前には出勤していた旨述べた。

〔甲 3 3、乙 6〕

- (5) 同月 2 日、Y 3 事務局長は、X 2 分会長に対し、懲罰委員会を開くかどうか判断するために必要があるとして、同月 3 日までに弁明書を提出するよう求める文書を渡した。

〔甲 3 3〕

- (6) 同月 3 日、X 2 分会長は、前月 28 日の遅刻の件について、垣根を抜けて園内に入ったのは慌てて出勤する姿を見られたくないとの心理からとった行動であること、実際に出勤した時間については慌ててトイレに駆け込んだため明確に記憶していないことなどを述べた弁明書を、Y 3 事務局長に提出した。

〔乙 6〕

- (7) 同日、Y 3 事務局長は、X 2 分会長の弁明書を受け取るとすぐに、X 2

分会長に対し、弁明書の内容が事実と異なることが判明したとして、同月4日に査問委員会を開催すること及び同日に懲罰委員会を開催することを記した、X2分会長個人宛ての文書を渡した。また、同月3日、Y3事務局長は、X4分会員に対し、同月4日の査問委員会に分会から1名出席するよう求める旨の、分会宛ての文書を渡した。なお、査問委員会とは、懲罰委員会開催の要否について職員の意見を聴取するために開かれるものであるが、法人の規程に定められたものではなく、懲罰委員会の委員長である法人事務局長の判断により事実上開かれるものであり、法人において査問委員会が開催された例は、同月4日の1回限りである。

〔甲5、甲6、甲7、甲33、乙47〕

- (8) 同月4日、Y3事務局長、Y4通所長ら7名による査問委員会が開催され、分会代表としてX3書記長が出席した。この査問委員会で、同年8月28日午前8時40分頃に垣根を抜けて敷地へ入り非常階段を上って栄光園の2階に入った者を給食調理委託業者の従業員が見ていたとの報告がなされ、X2分会長が事情聴取及び弁明書においてうそを重ねたことが判明したとし、全員一致で、懲罰委員会に諮ることが決定された。なお、懲罰委員会は、同月8日に開催されることとなり、Y3事務局長は、懲罰委員会に分会から1名出席するよう求める旨の同月4日付け文書をX3書記長に渡したが、X2分会長個人に対しては、懲罰委員会への出席を求める通知を行わなかった。

〔甲33、乙5、乙10〕

- (9) 同月8日、Y3事務局長、Y4通所長、X3書記長ら8名による懲罰委員会が開催されたが、X2分会長は、懲罰委員会開催の通知を受けなかったため、懲罰委員会には出席しなかった。この懲罰委員会での討議の内容は以下のとおりであった。

ア 懲罰委員会の冒頭、Y3事務局長が、同年8月28日の遅刻当日の事情聴取の内容、同年9月1日の事情聴取の内容及びX2分会長が提出した弁明書の内容を説明し、X2分会長が7つのうそを重ねたため懲罰委員会の開催に至った旨述べ、懲罰委員会の構成メンバー（以下「懲罰委員」という。）の意見を求めた。

〔乙7〕

イ Y4通所長は、X2分会長の行動についてある理事に話したとし、一

般常識では解雇以外考えられないとの意見であったと述べ、Y 5 次長(以下「Y 5 次長」という。)は、X 2 分会長は過去数十回の遅刻をしていると批判した。また、職組のZ 1 委員長は、人間としてモラルを疑うところがあるとして、一般常識として即解雇との意見を述べた。

〔乙 7〕

ウ X 3 書記長は、X 2 分会長がうそをついたことはよくなかったとしながらも、もう一度チャンスを与えてほしい旨述べたが、他の懲罰委員は全員、解雇を望むとの意見を述べた。

〔乙 7〕

エ Y 3 事務局長は、懲罰委員長としては即解雇も考えうるとしながらも、X 3 書記長の意見をいれたとして、10 日間の出勤停止処分を提案し、X 3 書記長を含む議決権を有する懲罰委員 5 名全員がこれに賛成した。

〔乙 7〕

(10) 同月 9 日、法人は、X 2 分会長に対し、遅刻を隠蔽するために様々な虚言を繰り返し、就業規則に抵触する数々の不適切な言動を繰り返したことは、労働者として倫理観に欠け、また、栄光園の名誉を傷つけたとして、10 日間の出勤停止処分(以下「9 月 9 日付け出勤停止処分」という。)に処する旨、文書で通知した。なお、この処分通知書には、X 2 分会長の行為が、就業規則 6 6 条 1 項に定める懲戒事由の各号いずれに当たるかについての記載はなかった。また、これ以後 X 2 分会長及び X 3 書記長に対してなされた処分の通知書にも同様に、懲戒事由の該当条号の記載はない。

〔甲 1、乙 1 4〕

(11) 同月 1 1 日、組合は、法人に対し、9 月 9 日付け出勤停止処分は過重であるとして、抗議及び団体交渉申入れの文書を提出した。

〔甲 2〕

(12) 同月 1 6 日、職組は、法人に対し、X 2 分会長の日頃の勤務態度から考えると、わずか 10 日間の出勤停止という軽い処分がなされたことは到底納得できず、強く抗議する旨の文書を提出した。

〔乙 8 の 1〕

(13) 同月 1 8 日、団体交渉が実施され、組合は、法人に実害を与えていない X 2 分会長の言動に対して 10 日間の出勤停止処分は過酷である旨主張したが、法人は、組合の抗議は受け入れられないとして、処分を改めなかつ

た。

(14) X 2 分会長は、9 月 1 0 日から 1 9 日までの間、出勤停止とされ、同年 9 月分の給与を 8 7, 6 6 7 円減額された。

〔甲 1 7〕

6 X 2 分会長に対する平成 2 1 年 1 0 月 2 8 日付け減給処分

(1) 平成 2 1 年 1 0 月 1 2 日、X 2 分会長は、「日勤」の勤務に当たったが、その際の状況は、以下のとおりであった。

ア 当日は、支援員 1 名が急きょ欠勤したため、X 2 分会長のほか、女性支援員 2 名及び女性の看護師 1 名が、男性利用者 2 1 名と女性利用者 1 7 名に対する午前中の支援を行った。

〔甲 3 3〕

イ また、支援員の人員の関係から、通常は午後に行われる女性利用者の入浴を午前中に行うこととなり、女性支援員 2 名と看護師 1 名は、女性利用者の入浴の支援に当たり、男性利用者に対する支援は、X 2 分会長だけが行うこととなった。

〔甲 3 3〕

ウ 当日の朝、男性利用者から X 2 分会長に対し、カラオケを行いたいとの要望があったことから、X 2 分会長は、プレイルームにカラオケ機器を準備し、午前 1 0 時 3 0 分頃から、男性利用者 4 名、女性利用者 1 名にカラオケをさせた。

〔甲 3 3〕

エ 栄光園では、利用者がレクリエーションとしてカラオケをすることができるよう、カラオケ機器を備えており、X 2 分会長は、以前も、利用者カラオケをさせたことがあった。

〔乙 4 7、審① X 2 証人〕

オ カラオケが行われたプレイルームは、男性棟と女性棟の中間に位置し、プレイルームから一番近い男性利用者の居室までは、廊下伝いに、約 4 0 メートルほどの距離があった。(別紙 1 「栄光園見取図」参照)

〔乙 1 3、乙 2 4〕

カ X 2 分会長がプレイルームでカラオケの準備を行っている際、看護師が、X 2 分会長に対し、「2 階は誰も見ていないでしょう。事故が起こ

りますよ。」と注意をしたところ、X 2 分会長は、「セットを終えたらすぐに行きます。」と答え、カラオケの準備を続けた。

〔乙 2 5〕

キ プレイルームでのカラオケは、昼食のための入室誘導が行われる午前 1 1 時 3 0 分前まで行われ、X 2 分会長は、カラオケが行われている間、男性棟及びプレイルームの巡回を行った。X 2 分会長は、最初の選曲をするためと、途中で追加の選曲をするために、2 回、各々 5 分程度、合計で 1 0 分間ほどプレイルームにいた。

〔甲 3 3、審① X 2 証人〕

ク プレイルームでカラオケが行われている間、カラオケに参加していなかった男性利用者については、無断外出等のおそれのある 2 名は施錠された居室におり、そのほかの 1 5 名は、それぞれの居室やテレビのある作業室などで余暇を過ごし、その間に事故等は起きなかった。

〔甲 3 3〕

- (2) 同月 2 1 日、法人は、X 2 分会長に対し、同月 2 3 日に懲罰委員会を開催する旨通知した。
- (3) 同月 2 2 日、Y 1 理事長及び Y 3 事務局長は、X 2 分会長に対し、同月 1 2 日に X 2 分会長が利用者にカラオケをさせた件について職員から報告があったとして、事情聴取を行った。
- (4) 同月 2 3 日、Y 3 事務局長、Y 4 通所長、X 3 書記長ら 8 名による懲罰委員会が開催され、当事者として X 2 分会長が出席した。懲罰委員会での聴取及び討議の内容は、以下のとおりであった。

〔乙 2 5〕

ア この懲罰委員会では、①同月 1 2 日、X 2 分会長が、利用者にカラオケをさせるため、他の男性利用者を確認することができないプレイルームに 1 0 分間ほどいたこと、② 9 月 9 日付け出勤停止処分に関し、X 2 分会長が始末書を提出しなかったこと、の 2 点が議題とされた。

〔乙 2 5〕

イ 前記 3 (1) のとおり、法人は出勤停止処分に処した者から始末書をとることとしているが、X 2 分会長からは、同年 1 0 月 2 3 日時点で、9 月 9 日付け出勤停止処分に係る始末書の提出がなされていなかった。なお、前記 5 (10) の処分通知書には、始末書の提出を求める旨の記載は

なく、また、X 2 分会長は、同年 1 0 月 2 3 日までの間、法人から始末書の提出を求められることはなかった。

〔甲 1、乙 1 4、審① X 2 証人〕

ウ X 2 分会長は、カラオケを行わないとした場合カラオケを希望した利用者が自傷行為などに及ぶおそれがあったため、男性棟が落ち着いた状況にあるの見計らってカラオケの準備等を行い、また、それ以外の時間は男性棟の巡回を行っていた旨述べた。そして、始末書の件については、故意に提出しなかったのではなく、失念していた旨の弁明を行い、退席した。

〔乙 2 5〕

エ Y 3 事務局長が各懲罰委員に意見を求めたところ、次のような意見が述べられた。

(ア) Y 4 通所長は、当日 X 2 分会長と勤務に当たっていた女性支援員らはすごく不安だったのではないかと、X 2 分会長はチームワークを壊していると述べた。

〔乙 2 5〕

(イ) Y 5 次長は、X 2 分会長はチームワークを乱している、始末書の件は忘れていたでは済まされない、本当に職員としての資質に欠けると述べた。

〔乙 2 5〕

(ウ) 職組の Z 1 委員長は、カラオケをさせること自体おかしい、始末書を出し忘れるなど人間的に考えられない行動である、見合った処分をしてほしいと述べた。

〔乙 2 5〕

(エ) X 3 書記長は、業務の都合上、支援員が利用者から目を離すことはあり、例えば女性利用者の入浴支援中は女性棟にいる利用者の見守りをする支援員はいないのであって、カラオケの件が懲戒の対象とされることは疑問である旨、始末書は提出しなければならないものではあるが、懲罰委員らは X 2 分会長の非を殊更にとがめているように思える旨述べた。

〔乙 2 5〕

オ 各懲罰委員が意見を述べた後、処分の程度についての討議が行われ、



Y 5 次長は、前回の出勤停止 10 日間よりも重い処分を求めた。Y 3 事務局長は、自身の前の職場であれば解雇が相当と述べながらも、X 3 書記長が納得していないとして、月額給与の 10 分の 1 の減給処分を提案し、X 3 書記長を除く 4 名がこれに賛成した。

〔乙 2 5〕

カ 処分の程度についての多数決を採った後、Y 3 事務局長が「この次何かあった場合どうしますか。」と述べたところ、職組の Z 1 委員長は、「もう次はなかでしょ、次でと思いますが、どうでしょう。」と述べた。これに対し、Y 3 事務局長は、「普通おしまいだったんですが、あなたもそう思いますか。」と述べた。

〔乙 2 5〕

(5) 同月 28 日、法人は、X 2 分会長に対し、就業規則上、出勤停止処分を受けた者に義務付けられている始末書の提出を怠ったとして、また、プレイルームで利用者にカラオケを行わせ、その準備の間、他の利用者の見守りを怠るという不適切な支援を行ったとして、同年 11 月分の給与の 10 分の 1 を減額する処分（以下「10 月 28 日付け減給処分」という。）を行う旨、文書で通知した。

〔甲 3、乙 1 5〕

(6) 同月 30 日、組合は、法人に対し、10 月 28 日付け減給処分は正当な理由を欠くものであるとして、抗議及び団体交渉申入れの文書を提出した。

〔甲 4〕

(7) 同年 11 月 1 日、職組は、法人に対し、職組組合員からは X 2 分会長の解雇処分を求める意見が出されたなどとして、今回の処分に強く抗議する旨の文書を提出した。

〔乙 8 の 2〕

(8) 同月 24 日、団体交渉が実施され、組合は、処分に合理的な理由がないと主張したが、法人は、処分を撤回する意思はない旨述べた。

(9) 法人は、X 2 分会長に対する同年 11 月分給与の減額を失念したため、同年 12 月分の給与について、給与額の 10 分の 1 に相当する 26,300 円を減額して支払った。

(10) 同年 12 月 25 日、法人は、福岡県及び久留米市による監査を受け、X 2 分会長に対する減給処分は労働基準法 91 条に抵触する旨の指摘を受け

た。

〔甲 1 6〕

- (11)平成 2 2 年 1 月 2 7 日、懲罰委員会が開催され、1 0 月 2 8 日付け減給処分を月額給与の 3 0 分の 1 の減額処分に修正する旨決定された。その結果、X 2 分会長の減給額は 8, 7 6 6 円となり、減額修正に伴う差額は、同年 2 月分給与と併せて X 2 分会長に支払われた。

〔甲 1 6〕

- (12)同年 2 月 2 日、職組は、法人に対し、余計な温情による減給処分の結果、福岡県などの監査で問題点を指摘されたとして、抗議文を提出した。また、職組は、同抗議文で、X 2 分会長の職務に対する姿勢は悪くなる一方であるとして、懲罰委員会の議決を尊重して処分を行うよう法人に求めた。

〔乙 8 の 3〕

#### 7 X 2 分会長に対する平成 2 2 年 2 月 2 5 日付け出勤停止処分

- (1)平成 2 2 年 1 月 1 4 日の午後 3 時から翌 1 5 日の午前 9 時まで、X 2 分会長は、「中勤」及び「夜勤」の勤務に当たったが、その際の状況は、以下のとおりであった。

ア 同月 1 5 日、管理宿直をしていた Y 1 理事長が、午前 0 時 2 分頃から男性棟内を巡回し、同 1 7 分頃に施錠されていた医務室を開錠したところ、消灯された医務室内に X 2 分会長がビニール袋を持って立っていた。

〔甲 3 3、乙 3 5、乙 4 3〕

イ 管理宿直とは、Y 1 理事長、Y 3 事務局長、Y 4 通所長及び Y 5 次長の管理職 4 名が交代で栄光園の宿直に当たるものであるが、管理職 4 名の都合により、管理宿直がなされない日もある。なお、管理宿直が行われるようになったのは、平成 2 1 年 7 月以降である。

〔審① X 2 証人、審① Y 1 本人、審③ Y 3 証人〕

ウ Y 1 理事長は、X 2 分会長に対し、「お前はここで何ばしよるとか。今は何の時間か。」と詰問し、X 2 分会長が掃除をしていた旨述べると、「こんなに暗くて掃除ができるのか。」と述べた。

〔甲 3 3〕

エ X 2 分会長が、パソコンの明かりでメモを取っていた旨述べると、Y 1 理事長は、パソコンの明かりでメモを取るの禁止されている旨述べ、

メモを見せるよう求めた。

〔甲 3 3、乙 4 3〕

オ X 2 分会長が書いたとするメモには、夕食時における利用者の摂食状況、午後 4 時 5 0 分と午後 1 0 時に検温した利用者 1 名に係る体温、午後 7 時 1 5 分に利用者 1 名が失便したこと、及び、午後 1 0 時 2 0 分に利用者 1 名がタバコをもらいに来たことが記されていた。

〔乙 3 6〕

カ Y 1 理事長は、X 2 分会長が記したメモのコピーをとり、メモを X 2 分会長に返した。

〔甲 3 3、審① Y 1 本人〕

(2) 法人が定める「入所支援員一日の流れ」(別紙 2)では、「中勤」及び「夜勤」の勤務に当たる支援員は、利用者が就寝する午後 1 0 時以降、見回りや記録の業務を行い、午前 0 時から午前 1 時までの間は、食堂やトイレの清掃を行うこととされていた。

〔甲 3 0〕

(3) 同年 2 月 1 2 日、Y 1 理事長、Y 3 事務局長ほか 4 名は、X 2 分会長に対し、同年 1 月 1 5 日の「夜勤」時の状況について事情聴取を行った。事情聴取に対し、X 2 分会長は、検温のメモのために医務室に入ったが、Y 1 理事長が巡回していることに気がつき、掃除の時間帯に医務室にいることをとがめられるのではと思い、医務室の鍵を掛けて Y 1 理事長が通り過ぎるのを待っていた旨述べた。Y 3 事務局長は、パソコンの明かりでメモをしないようにとの指示は何度もしたが、それが伝わっておらず遺憾である旨述べた。

〔乙 3 4〕

(4) 同月 1 9 日、Y 3 事務局長、X 3 書記長ら 9 名による懲罰委員会が開催され、当事者として X 2 分会長が出席した。懲罰委員会での聴取及び討議の内容は、以下のとおりであった。

〔甲 3 1 の 3、乙 3 5〕

ア X 2 分会長は、同月 1 2 日の事情聴取の際と同旨の弁明を行い、Y 1 理事長に対する苦手意識があったが故にとった行動である旨述べ、退席した。

〔甲 3 1 の 3、乙 3 5〕

イ Y3事務局長が各懲罰委員に意見を求めたところ、次のような意見が述べられた。

(7) ある懲罰委員は、理事長に対して苦手意識があるから鍵を閉めたというが、それで命を守れるのか、本当に倫理性に欠けており信じられない行動だと思うと述べた。

〔甲31の3、乙35〕

(4) 職組のZ1委員長は、あきれてものが言えない、温情の処分ではなくてちゃんとした処分の方をお願いしたいと述べた。

〔甲31の3、乙35〕

(ウ) X3書記長は、X2分会長が精神的に追い詰められているところはあると思うと述べた。

〔甲31の3、乙35〕

(エ) Y3事務局長は、採決には加われないが意見を述べたいとして、X2分会長はうそが多く支援員である前に人として許されるのか、本当に利用者の命を守る覚悟はあるのか、上司の指示に従わない、一番卑きょうな点は自身の行動の責任を理事長に転嫁しているところだと述べた。

〔甲31の3、乙35〕

ウ 各委員が意見を述べた後、処分の程度についての討議が行われ、Y3事務局長が1日の出勤停止処分を提案し、議決権を有する7名のうち、X3書記長を除く6名がこれに賛成した。

〔甲31の3、乙35〕

(5) 同月25日、法人は、X2分会長に対し、「夜勤」中に不適切にして不可解な言動を繰り返したとして、1日の出勤停止処分（以下「2月25日付け出勤停止処分」という。）に処する旨、文書で通知した。

〔甲20〕

(6) 同月26日、組合は、法人に対し、1日の出勤停止処分という厳罰を加えることは納得がいかないとして、抗議及び団体交渉申入れを行った。

(7) X2分会長は、同年3月1日を出勤停止とされた。

(8) 同月3月11日、団体交渉が実施されたが、法人は処分の撤回を拒否した。

8 X3書記長に対する平成22年2月24日付け戒告処分

(1) 平成22年1月30日、X3書記長は、「中勤」の勤務に当たったが、その際の状況は、以下のとおりであった。

ア 午後4時30分頃、X3書記長は、共に入浴介助に当たっていたパートの支援員であるZ2（以下「Z2支援員」という。）に対し、入浴も早く終わりそうなので早めにパソコンの入力をしてはどうか、Z2支援員は給与が安いのに正職員と同様の業務を担当しているの、との発言をした。

〔甲35、乙45、審②X3証人、審②Z2証人〕

イ パソコンの入力とは、利用者の支援記録を入力する業務であり、同日、女性利用者担当の「日勤」の支援員は1名であったため、Z2支援員は、女性利用者21名の支援記録を入力する必要があった。

〔甲35、審②Z2証人〕

ウ 法人が定める「入所支援員一日の流れ」（別紙2）では、「日勤」の支援員のパソコン入力業務は午後5時からとされており、多人数分の支援記録を入力する場合、Z2支援員は、終業時刻である午後5時30分を超えて業務を行うことがあった。

〔甲30、審②Z2証人〕

エ Z2支援員は、同日勤務していた、係長であるZ1委員長に対し、X3書記長から給与が安いと言われたとの報告を行い、X3書記長から勧められた午後5時前のパソコン入力業務は行わなかった。

〔乙45〕

オ Z1委員長は、利用者の支援に当たっていたX3書記長を呼んで事情を確認するとともに、Z2支援員が給与の件を言われたことで傷ついたようであると告げた。

〔甲35〕

カ 午後5時過ぎ頃、Z1委員長の話を受けたX3書記長は、パソコン入力業務を行っていたZ2支援員に対し、Z2支援員の給与が安いのでそのような言い方をしてしまった旨述べ、謝罪した。

〔甲35、審②Z2証人〕

(2) 同年2月10日、Y3事務局長、Y4通所長らは、X3書記長に対し、1月30日のZ2支援員への言動について事情聴取を行った。

〔乙 2 8〕

(3) 同月 2 3 日、Y 3 事務局長、Y 4 通所長、X 2 分会長ら 1 1 名による懲罰委員会が開催され、当事者として X 3 書記長が出席した。懲罰委員会での聴取及び討議の内容は、以下のとおりであった。

〔甲 3 1 の 1、乙 2 9〕

ア X 3 書記長は、Z 2 支援員に対して時間前のパソコン入力業務を勧めたのは、Z 2 支援員には子供がいることなどから、終業時刻までにパソコン入力業務を終え、早く帰ることができるようにとの趣旨であったと弁明し、また、傷つけたとは思っていなかったが、Z 2 支援員に対して給与のことを言ったことは間違いない旨述べた。

〔甲 3 1 の 1、乙 2 9〕

イ Y 3 事務局長が、X 3 書記長自身は悪いことをしたつもりはないとの弁明に対して意見はないかと各懲罰委員に発言を求めたところ、次のような意見が述べられた。

(ア) ある懲罰委員は、X 3 書記長は臨時職員や下の者に対する言葉かけに思いやりが欠けると述べた。

〔甲 3 1 の 1、乙 2 9〕

(イ) Y 5 次長は、X 3 書記長はそのつもりはないとしているが、Z 2 支援員にとっては最大の侮辱ではなかったかと述べた。

〔甲 3 1 の 1、乙 2 9〕

ウ これらの懲罰委員の意見の後、X 3 書記長は退席した。

〔甲 3 1 の 1、乙 2 9〕

エ Y 3 事務局長が各懲罰委員に意見を求めたところ、次のような意見が述べられた。

(ア) ある懲罰委員は、X 3 書記長は Z 2 支援員を傷つけたことさえ気付いておらず信じられないと述べ、また、別の懲罰委員は、わざと本来と異なる仕事を教えているとも受け取れ、職場の混乱を招いていると述べた。

〔甲 3 1 の 1、乙 2 9〕

(イ) Y 4 通所長は、普通では考えられない、仕事の割り振りの仕方が人を見下している、弁明には反省がうかがわれず同じことを繰り返すのではと心配であると述べた。

〔甲 3 1 の 1、乙 2 9〕

(ウ) X 2 分会長は、X 3 書記長の発言は、Z 2 支援員が早く帰れるよう給与の高い正職員の自分が仕事を引き受けるとの趣旨であったと解される旨述べた。

〔甲 3 1 の 1、乙 2 9〕

オ Y 3 事務局長は、懲罰委員らの意見から鑑みて相当重大な人権侵害事件であると受け止めた旨述べ、戒告処分を提案し、議決権を有する 9 名のうち、X 2 分会長を除く 8 名がこれに賛成した。

〔甲 3 1 の 1、乙 2 9〕

(4) 同月 2 4 日、法人は、X 3 書記長に対し、給与の安さを理由に本来の業務と異なる業務を指示して当人の人格を傷つけるとともに、当人が精神的に戸惑う状態に陥れたとして、戒告処分（以下「2 月 2 4 日付け戒告処分」という。）に処する旨、文書で通知した。

〔甲 1 8〕

(5) 同月 2 5 日、組合は、法人に対し、「人権侵害とされているが、事実無根である。」として、抗議及び団体交渉の申入れをし、あわせて、X 3 書記長のどのような発言が人権侵害に当たるのか文書で明らかにするよう申し入れた。

(6) 同年 3 月 1 1 日、団体交渉が実施され、法人は、組合の抗議は受け入れられないとして、処分は撤回しないと声明した。

(7) 同月 1 6 日、法人は、「X 3 係長補佐を人権侵害で戒告処分にした理由」と題する書面を組合に渡した。その書面には、過去に X 3 書記長がフィリピン国籍の支援員に対し不適切な言葉かけをしたこと、X 3 書記長が Z 2 支援員に対して「給与が安いから」という上から見下すような発言を平気でしたこと及び「あなたはパートなのに」と能力が劣っているとも受け止められる侮辱的発言をしたこと、懲罰委員会では自己弁護に終始し、謝罪の言葉がみじんもうかがわれなかったことなどが処分理由であると記されていた。

〔甲 2 9〕

## 9 X 2 分会長に対する平成 2 2 年 3 月 1 7 日付け出勤停止処分

(1) 平成 2 2 年 2 月 6 日、X 2 分会長は「夜勤」の勤務に当たったが、その

際の状況は、以下のとおりであった。

ア 午前4時46分頃、管理宿直をしていたY4通所長は、午前4時30分からのパソコン入力業務にX2分会長が来ないとのZ2支援員からの連絡を受け、男性棟内を巡回していたところ、同52分頃、ある男性利用者の居室から、X2分会長が出てくるところに遭遇した。

〔甲33、乙38、乙44〕

イ Y4通所長は、当該利用者の居室内を確認した後、X2分会長に対し、「利用者の居室で寝ていたんですね。」と尋ねたが、X2分会長は、「いや。」と言って立ち去った。

〔甲33、乙38、乙44〕

ウ Y4通所長は、支援員室へ戻ってパソコン入力業務を行っていたX2分会長に対し、「夜勤」は大変だろうが利用者の居室で寝てはいけない旨述べたが、X2分会長は、特に反論を行わなかった。

〔甲33、乙44〕

(2) 同年3月3日、Y3事務局長、Y4通所長らは、X2分会長に対し、同年2月6日の「夜勤」時の状況について事情聴取を行った。事情聴取の内容は、以下のとおりであった。

〔乙39〕

ア X2分会長は、当日、夕食後から具合が悪くなり、薬を服用して勤務を行っていたが、巡回中の利用者の居室で頭痛がひどくなり、座り込んでいた旨述べた。

〔乙39〕

イ Y3事務局長が、X2分会長に対し、体調不良の件を他の職員に告げたか尋ねたところ、X2分会長は、告げていない旨述べた。

〔乙39〕

ウ Y4通所長は、当日、X2分会長が利用者の居室から出てきた後、当該居室を確認したところ、利用者の布団がめくれていたため、X2分会長が利用者の居室で寝ていたものと考えた旨述べた。

〔乙39〕

エ X2分会長は、当日は夕食後におう吐するなど、体調が悪かったのは事実である旨述べたが、Y3事務局長らは、そのような事実を今になって述べても信用できず、また、座り込むほどの体調不良であれば利用者



の命を守るという職責を果たせていなかった旨述べた。

〔乙 3 9〕

- (3) 同年 3 月 1 6 日、Y 3 事務局長、Y 4 通所長、X 3 書記長ら 1 0 名による懲罰委員会が開催され、当事者として X 2 分会長が出席した。懲罰委員会での聴取及び討議の内容は、以下のとおりであった。

〔甲 3 1 の 4、乙 4 0〕

ア X 2 分会長は、当日、体調不良のため 2 0 分近く男性利用者の居室で休んでいたこと、体調不良の件については他の職員に告げていなかったことを述べ、退席した。

〔甲 3 1 の 4、乙 4 0〕

イ Y 3 事務局長が各懲罰委員に意見を求めたところ、次のような意見が述べられた。

(ア) ある懲罰委員は、弁明を聞いて明らかな業務不履行だと思ふ、インフルエンザの厳戒態勢の最中、体調不良の職員が利用者の居室に約 2 0 分間もいること自体信じられない、命を守るという危機感が全く感じられないと述べ、また、別の懲罰委員は、後から体調不良だったといわれても信用性に欠けると述べた。

〔甲 3 1 の 4、乙 4 0〕

(イ) 職組の Z 1 委員長は、またうそをついているのではないか、それなりのことをお願いしたいと述べた。

〔甲 3 1 の 4、乙 4 0〕

(ウ) X 3 書記長は、体調が悪かったというのはうそではないと思われる旨述べ、体調不良の件をすぐに宿直していた Y 4 通所長なりに伝えるべきだったと X 2 分会長に告げた旨述べた。

〔甲 3 1 の 4、乙 4 0〕

(エ) Y 4 通所長は、体調不良は信じられず、寝ていたのだから悪質だと述べた。また、X 2 分会長の体調不良を信じる人がいれば、その人も同罪だと思ふ旨述べた。

〔甲 3 1 の 4、乙 4 0〕

(オ) Y 3 事務局長は、議決権はないが意見を述べたいとして、うずくまるほどなら利用者の部屋に逃げ込まないでもう一方の「夜勤」の支援員に伝えるのが普通である、2 2 分間の空白時間に何かあった場合は

業務上過失が問われる、このことは解雇が相当との意見を述べた。

〔甲 3 1 の 4、乙 4 0〕

ウ 各委員の意見が述べられた後、Y 3 事務局長は、結果的に病気であったか否かにかかわらず、2 2 分間業務放棄を行ったものであるとして、3 日間の出勤停止処分を提案し、議決権を有する 7 名のうち、X 3 書記長を除く 6 名がこれに賛成した。

〔甲 3 1 の 4、乙 4 0〕

(4) 同月 1 7 日、法人は、X 2 分会長に対し、「夜勤」中に利用者の居室に入り込み布団の中で眠っていたとして、3 日間の出勤停止処分（以下「3 月 1 7 日付け出勤停止処分」という。）に処する旨、文書で通知した。

〔甲 2 1〕

(5) 同月 2 5 日、組合は、法人に対し、X 2 分会長が利用者の居室で眠っていたという事実はないとして、抗議及び団体交渉申入れを行った。

(6) X 2 分会長は、同年 3 月 2 4 日から 2 6 日までの間を出勤停止とされた。

(7) 同年 4 月 5 日、団体交渉が実施されたが、法人は処分の撤回を拒否した。

(8) X 2 分会長は、同年 3 月分の給与について、前記 7 (7) の出勤停止 1 日及び上記 (6) の出勤停止 3 日間に相当する、3 3, 9 3 6 円を減額されて支給された。

〔甲 3 2 の 2〕

#### 1 0 X 3 書記長に対する平成 2 2 年 3 月 1 7 日付け戒告処分

(1) 平成 2 2 年 2 月 2 7 日、X 3 書記長は、「日勤」の勤務に当たったが、その際の状況は、以下のとおりであった。

ア 同日は土曜日であるため、支援員は、利用者の入浴介助を行う必要があった。法人が定める「入所支援員一日の流れ」（別紙 2）では、午後 1 時 3 0 分から男性利用者が入浴するとされていたが、同日の午後 1 時から 3 時までの時間帯は、男性棟と女性棟を合わせて支援員が 3 名（男性 1 名、女性 2 名）であり、男性利用者の入浴介助が困難であったため、女性利用者担当の X 3 書記長と男性利用者担当の支援員が協議し、午後 1 時 3 0 分から、女性利用者を先に入浴させることとした。

〔甲 3 0、甲 3 5〕

イ 午後 1 時 3 0 分から、X 3 書記長は、他の支援員 1 名とともに女性利

用者17名の入浴介助に当たった。X3書記長は、利用者を数名ずつ浴室へ誘導し着替え等の介助を行い、他の1名の支援員は、浴室での入浴介助に当たった。女性利用者の入浴は午後3時前に終了したが、入浴が行われた午後1時30分から終了までの間、入浴が終わっていない利用者や既に入浴が終わった利用者の見守りはなされていなかった。

〔甲35、審②X3証人〕

ウ 通常は、「中勤」の支援員が、午後3時から、利用者におやつを配って食べさせる支援業務（以下「おやつの支援」という。）に当たるが、同日は、女性利用者を担当する「中勤」の支援員が午後5時30分からの出勤であったため、午後3時前、X3書記長は、残り数名の利用者の入浴介助を他の1名の支援員に任せ、おやつの支援に向かった。

〔甲35、審②X3証人〕

エ X3書記長は、おやつの支援に向かう途中、同日ショートステイを利用する予定の女性（以下「I氏」という。）を栄光園へ引継ぎに来た、通所施設きぼうのZ3副主任（以下「Z3副主任」という。）と会った。

〔甲35〕

オ ショートステイとは、原則として7日以内の宿泊を伴う入所支援であり、日曜日を除いて入浴サービスの提供が含まれている。なお、後記(5)アの日中一時とは、宿泊を伴わない支援であり、入浴サービスを行わない。

カ 栄光園利用者の利用形態については、支援員室に設置されている短期入所予定表やホワイトボードの月間予定に記入され、支援員は、これらの掲示等によって、ショートステイと日中一時の別を確認する。

キ Z3副主任は、おやつは食べ終わっていることとバッグの中に下着が入っていることを告げ、I氏をX3書記長に引き継いだ。

〔甲35、乙46、審②Z3証人〕

ク X3書記長は、I氏を居室へ連れて行き待機させた上で、自身は食堂でおやつの支援を行い、また、その後、「中勤」の支援員が出勤する午後5時30分まで、一人で女性利用者の見守り等の支援を行った。

〔甲35〕

ケ 午後5時30分頃、X3書記長は、「中勤」の支援員に対し、I氏がショートステイで宿泊することを引き継いだ。この引継ぎまでの間に、

X 3 書記長は、I 氏に入浴をさせておらず、また、入浴させていないことを「中勤」の支援員に引き継いでいなかった。

〔甲 3 5、審② X 3 証人〕

- (2) 翌 2 8 日の午後、「日勤」の勤務に当たった X 3 書記長は、I 氏の帰り支度をしている際、I 氏の下着を本人が持参したものに着替えさせた。同日は日曜日であることから、利用者の入浴はなされず、また、前日入浴することがなかった I 氏について、特にシャワー浴などはなされなかった。結果、I 氏は、ショートステイを利用した 2 7 日から 2 8 日にかけて、入浴をすることなく帰宅することとなった。

〔甲 3 5〕

- (3) 同年 3 月 2 日、I 氏の保護者から法人に対し、前月 2 7 日から 2 8 日にかけてのショートステイの際、I 氏の入浴がなされていないのではないかと連絡があった。同日、Z 3 副主任が X 3 書記長に電話をかけて事情を尋ねたところ、X 3 書記長は、I 氏を入浴させていない旨返答した。I 氏の入浴がなされなかったことが判明したため、法人は、I 氏の保護者に対し、謝罪するとともに、ショートステイ 2 日間に係る利用料の請求は行わない旨連絡した。

〔乙 3 0、乙 3 2、審② X 3 証人〕

- (4) 同月 3 日、Y 3 事務局長、Y 4 通所長らは、X 3 書記長に対し、I 氏の入浴を行わなかった件について、事情聴取を行った。X 3 書記長は、I 氏の引継ぎを受けたときには女性利用者の入浴が終わっていたため見落としがあったと述べた。

〔乙 3 1〕

- (5) 同月 1 5 日、Y 3 事務局長、Y 4 通所長、X 2 分会長ら 8 名による懲罰委員会が開催され、当事者として X 3 書記長が出席した。懲罰委員会での聴取及び討議の内容は、以下のとおりである。

〔甲 3 1 の 2、乙 3 2〕

ア X 3 書記長は、当日は支援員の人員不足のため男性利用者と女性利用者の順番を入れ替えて入浴させたことや、I 氏が過去に日中一時を利用したことがあったため思い違いをしたことなどから、I 氏の入浴を意識していなかった旨弁明し、退席した。

〔甲 3 1 の 2、乙 3 2〕

イ Y 3 事務局長が各懲罰委員に意見を求めたところ、次のような意見が述べられた。

(ア) ある懲罰委員は、X 3 書記長の弁明では失念とのことであったが、気が付く時間はあったとし、何年も働いていて意識がないとはいかがかと述べた。

〔甲 3 1 の 2、乙 3 2〕

(イ) Y 5 次長は、うっかりでは済まされず、業務放棄と取られても仕方がないと思う旨述べた。

〔甲 3 1 の 2、乙 3 2〕

(ウ) Y 4 通所長は、入浴を意識していなかったとの弁明は納得できず、利用者の方が言わないから良いとの意識が働いたのではないかと思う旨述べた。

〔甲 3 1 の 2、乙 3 2〕

ウ Y 3 事務局長は、対外的な信用に関わるものなので、理事長に処分を具申せざるを得ない旨述べ、戒告処分を提案し、議決権を有する 5 名のうち、X 2 分会長を除く 4 名がこれに賛成した。

〔甲 3 1 の 2、乙 3 2〕

(6) 同月 1 7 日、法人は、X 3 書記長に対し、ショートステイ利用者に対する入浴サービスを怠り、結果として 2 日間の利用料徴収不能という実害を法人に与え信用も傷つけたとして、戒告処分（以下「3 月 1 7 日付け戒告処分」という。）に処する旨、文書で通知した。

〔甲 1 9〕

(7) 同月 2 5 日、組合は、法人に対し、入浴サービスを失念した X 3 書記長に責任がないとはいえないが、当日の人員不足や通所施設からの引継ぎの点において情状酌量すべき事情があるとして、抗議及び団体交渉申入れを行った。

(8) 同年 4 月 5 日、団体交渉が実施され、組合は、入所利用者の場合、法人の人員不足のために入浴が行われない日があることを指摘し、同年 2 月 2 7 日の人員不足や通所施設からの引継ぎの問題など、X 3 書記長が入浴サービスを失念した原因を明らかにすることこそが必要と主張し、処分の見直しを求めたが、法人は、処分の撤回ないし軽減を拒否した。

## 1.1 法人による過去の懲戒処分

法人による過去における職員の懲戒処分事例は、下記の表（以下「表1」という。）のとおりである。ただし、法人と組合との間の労働協約に基づき懲罰委員会が設置された平成17年2月以降、本件申立てに係る懲戒処分が行われた平成22年3月までの間に行われた懲戒処分を抜粋したものであり、また、職員に対する懲戒処分に関連してなされた、管理不行き届きを理由とする管理職に対する懲戒処分を除いたものである。

（表1）

職員	日付	処分	被処分対象行為
職員ア	H17.6.1	訓戒	支払先業者を誤って支払を行ったもの
職員イ	H18.12.25	訓戒	月間目標提出期限の管理不徹底
職員ウ	H19.4.13	戒告	上司に対して暴言を吐いたもの
職員エ	H21.4.22	出勤停止	利用者の送迎中、タバコの投げ捨てを行ったもの
職員オ	H21.12.26	戒告	労働基準法に抵触する減給処分を理事長に具申した もの
職員カ（分）	H17.3.17	戒告	遅刻
〃	H17.3.17	戒告	通勤距離偽装
職員キ（分）	H17.11.7	減給	年休取得中のホームヘルパー講習受講
X2（分）	H17.4.22	訓戒	H17.3.25遅刻
〃	H18.8.31	戒告	H17.3.25遅刻、H17.5遅刻、H18.8遅刻
〃	H21.9.9	出勤停止	遅刻隠蔽等
〃	H21.10.28	減給	始末書未提出及びカラオケ使用
〃	H22.2.25	出勤停止	「夜勤」中の不可解な言動
〃	H22.3.17	出勤停止	「夜勤」中の利用者居室内での居眠り
X3（分）	H22.2.24	戒告	人権を侵害する発言
〃	H22.3.17	戒告	入浴サービス怠り

（注：職員欄の（分）は、分会員である者又は分会員であった者を指す。）

〔乙26、乙42〕

## 第3 判断及び法律上の根拠

### 1 9月9日付け出勤停止処分について

#### (1) 申立人の主張

X 2 分会長の行動は、十分に反省しなければならないものではあるが、被申立人に実害を与えていない点も鑑みれば、規律違反の程度は軽微であり、10 日間の出勤停止処分は過重である。しかも、平成 21 年 9 月 8 日の懲罰委員会については、X 2 分会長本人に開催通知が行われておらず、手続上も問題がある。以上の点からすれば、9 月 9 日付け出勤停止処分は、X 2 分会長が平成 20 年 4 月 1 日から組合分会長となり、平成 20 年 4 月に被申立人が行った分会員 6 名の解雇に際して、解雇無効を求める裁判を含む組合活動において中心的役割を担ったことを被申立人が嫌悪して行ったものであり、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たるとともに、同条 3 号の支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

本件出勤停止処分の対象となった X 2 分会長の行為は、遅刻により一日の業務態勢についての引継ぎ等を行う朝礼を欠席したばかりか、遅刻の事実を隠すために正規の通勤経路を通らずに垣根をかき分けて園内に侵入し、また、その行動を外部の者に現認されるなど、被申立人の職員管理監督能力を問題視され、社会からの信用、信頼を損なうことにもなりかねないものであった。さらに、X 2 分会長は、遅刻及び園内侵入について、虚偽の弁明を重ねて隠蔽しようとしたのであり、このような行為は被申立人がその業務を行うに当たって必要となる職員間の信頼関係を揺るがすものである。

また、X 2 分会長は、本件出勤停止処分以前にも、遅刻をはじめとして度々その勤務態度を問題とされて被申立人から懲戒処分を受けており、本件出勤停止処分に係る懲罰委員会では、解雇の意見が圧倒的であったものの、実害が出ていないこと及び X 3 書記長からの「もう一度チャンスを下さい」との意見をいれて、全員一致で 10 日間の出勤停止処分が相当と判断されたものである。そして、被申立人における最近の処分（利用者送迎中のタバコの投げ捨てに対して出勤停止処分（平成 21 年 4 月））と比較しても、本件処分は不当に重い処分であるとはいえない。

以上、9 月 9 日付け出勤停止処分は、事実に基づき、また、懲罰委員会の議を経た上でふさわしい処分としてなされたものであって、X 2 分会長が申立人の組合分会長であることとは無関係であり、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

### (3) 当委員会の判断

ア 本件は、被申立人が申立人組合員に対して行った各懲戒処分が、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するとして申し立てられたものである。ところで、使用者は、服務規律や業務命令に違反した労働者に対し、就業規則の定めるところに従い懲戒を行うことができる。しかし、その場合においても、当該懲戒は、労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を有し、かつ、社会通念上相当であることが法律上要求されている（労働契約法15条）。したがって、本件懲戒処分が不当労働行為に該当するか否かの判断に当たり、まず、懲戒事由該当性及び処分の相当性について、以下検討する（後に2ないし6で判断する各懲戒処分についても同様である）。

#### イ 懲戒事由への該当性について

X2分会長が平成21年8月28日の「日勤」の勤務に遅刻した際にとった行動は、前記第2の5(1)に認定のとおりである。すなわち、10分程度の遅刻をしたため、遅刻の事実を隠すために正規の通勤経路を通らずに垣根をかき分けて園内へ入り、非常階段を上って栄光園の2階に上った後、1階に下りて既に出勤していたように振る舞ったというものである。また、遅刻の結果、X2分会長は、朝礼を欠席している。そして、前記第2の5(1)、(3)及び(4)に認定のとおり、X2分会長は、Y3事務局長らの事情聴取に対し、出勤した時間は午前8時30分前であり、通勤経路については、正門からあるいは裏門からと、虚偽の供述を繰り返し行っている。

以上の事実のうち、朝礼を欠席したことは、業務上好ましくはないが、このことにより職場秩序を乱したとまではいえず、このことのみを取り上げて懲戒事由とするには足りないといえる。しかしながら、遅刻の事実を隠すために正規の通勤経路を通らずに垣根をかき分けて栄光園へ入り、既に出勤していたように振る舞ったこと、そして、遅刻等について虚偽の供述を重ねたことについては、法人と職員間の信頼関係を損ないかねないという意味で、一応、懲戒することができる場合に該当するといえる。

#### ウ 懲戒の相当性について

上記イのとおり、X2分会長の遅刻に係る一連の行動を懲戒事由とす



ることについては一応の理由が認められるため、以下、懲戒の相当性について検討する。

X 2 分会長が、遅刻を隠すために虚偽の供述等を行ったことは前記イのとおりである。しかし、その供述の虚偽の内容とは、通勤経路及び約 10 分程度の出勤時間の相違であり、法人の業務運営に著しく影響を与えたものとは認められず、また、垣根をかき分けて園内に入ったことを法人外部の者に現認されてはいるが、そのことによって法人に具体的な損害が発生したとの事実は認められないのであるから、職場秩序を乱したとしても、その程度は軽微なものというほかなく、これに対してなされた 10 日間の出勤停止処分は過重であり、社会通念上相当なものとは認められない。

なお、法人は、処分が相当な理由として、過去の処分事例との均衡を挙げるが、本件懲戒処分に係る懲罰委員会議事録（乙 7）によれば、X 2 分会長の行為が就業規則 66 条 1 項（前記第 2 の 3 (1)）に定める懲戒事由の各号いずれに当たるかの討議すらなされておらず、また、過去の処分事例との比較についても何ら討議されていないことからすれば、法人の主張には理由がない。

#### エ 不当労働行為の成否について

上記のとおり、9 月 9 日付け出勤停止処分は相当性に欠けるものではあるが、労組法 7 条 1 号の不当労働行為であるというためには、当該処分が組合員であること又は組合活動の故をもってなされたものであることが必要なので、以下検討する。

(7) まず、本件申立て前の労使関係についてみると、前記第 2 の 4 に認定のとおり、平成 15 年以降に限っても、不当労働行為救済申立事件が 3 件、民事訴訟事件が 2 件と、組合と使用者との間には度々労使紛争が生じている。そのうちの 1 件である地位確認訴訟は、X 2 分会長及び X 3 書記長が新役員となった直後の平成 20 年 4 月になされた分会員 6 名全員に対する解雇を巡るものであり、平成 21 年 6 月に訴訟上の和解がなされるまで、X 2 分会長らは、解雇撤回を求めて積極的な組合活動を行ってきた（前記第 2 の 4 (6)）。そして、X 2 分会長及び X 3 書記長を含む分会員 4 名は、訴訟上の和解の結果、平成 21 年 8 月 1 日に栄光園の支援員として職場復帰をしている（前記第

2の4(6)ケ)が、分会員全員が解雇された当該事件の経緯及び過去の一連の紛争から鑑みれば、訴訟上の和解がなされたとはいえ、栄光園の職場内において、組合と法人との間で相当程度の緊張関係があったであろうことは容易に推認できる。

(イ) 次に、X2分会長の遅刻に係る一連の行動に対する法人の対応についてみると、Y1理事長及びY3事務局長らは、遅刻のあった平成21年8月28日当日、X2分会長に対して事情聴取を行っている（前記第2の5(3)）が、この時の事情聴取の対象は、午前8時30分からの朝礼に出席しなかったこと及び出勤経路についてである。前記第2の5(2)に認定のとおり、朝礼は、法人の業務として、相応に重要なものとは認められるが、仮に朝礼を欠席したとしても、このことで利用者の身体に危険を及ぼすなど法人の業務を著しく阻害したりすることはないと考えられ、また、通勤経路が正規のものではなかったとしても、このことで職場秩序が著しく乱れたり法人に重大な損害が生じたりすることはないと考えられるにもかかわらず、法人による事情聴取は3時間30分もの長きに及んでいる。このように、法人がX2分会長に対して執ようともいえる事情聴取を行った一連の経過に加えて、先に述べたような地位確認訴訟を経て職場復帰をしたことによる職場内での労使の緊張関係及び当該職場復帰とこれら法人の対応との時期的接着性から鑑みると、法人は、組合員であるX2分会長の排除を企図し、X2分会長の言動や勤務態度に落ち度がないか殊更着目していたものと解される。

(ウ) また、同年9月8日の懲罰委員会（前記第2の5(9)）での法人管理職らの発言をみると、最も重い処分である解雇の意見をその冒頭からY4通所長が述べ、また、X2分会長の一連の行動が業務に支障を及ぼした程度や処分の相当性などの検討が何らなされないままに、懲罰委員長であるY3事務局長も自ら解雇相当との意見を述べたことなどからしても、法人がX2分会長を法人外へ排除しようとの意図を抱いていたと推認される。

以上からすれば、法人は、X2分会長が組合員であり、また、平成20年4月になされた解雇の撤回を求めて組合活動を行ったが故に、懲戒処分に処するに当たって、殊更不利益に取り扱ったものと解するのが相

当である。

よって、9月9日付け出勤停止処分は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとともに、X2分会長を懲戒処分することによって申立人組合の組合活動を弱体化せしめる支配介入でもあり、同条3号の不当労働行為に該当する。

## 2 10月28日付け減給処分について

### (1) 申立人の主張

栄光園においては、利用者の担当支援員が1名の場合であっても、来客等や排せつ介助のために、やむを得ず現場を離れざるを得ない実態がある。また、X2分会長が利用者にカラオケをさせたのは、土曜日、日曜日、祝日と続く連休の最終日であり、外泊する利用者が多い中で、外泊ができない利用者は不安定になりやすい。そして、そもそも栄光園における支援員の配置人員は十分とはいえず、これらの状況下において利用者の要望に応えるためにX2分会長は10分間という短時間でカラオケの準備を行ったのであり、このことが懲戒事由とされることに合理的理由はない。

また、始末書の提出については、X2分会長はこれを失念していたものであり、加えて、被申立人は、X2分会長に対し、始末書の提出に関する指導を一度も行っていないのであるから、始末書の未提出を懲戒事由とするのは、合理的理由に欠ける。

以上、当該減給処分は、X2分会長が平成20年4月1日から組合分会長となり、平成20年4月に被申立人が行った分会員6名の解雇に際して、解雇無効を求める裁判を含む組合活動において中心的役割を担ったことを被申立人が嫌悪して行った労組法7条1号の不利益取扱いであるとともに、同条3号の支配介入である。

### (2) 被申立人の主張

当該減給処分の対象となったX2分会長の行為は、男性棟の居室にいる男性利用者17名に全く目が届かないプレイルームにおいて、一部の利用者のためにカラオケ機器の操作を行ったというものであり、本来の業務である男性棟の巡回及び利用者の見守りを怠ったものである。

当日在園していた男性利用者の中には、てんかん、脱力発作といった持病のある者や、無断外出のおそれがある者、ささいなことで興奮したりけ

んかしたりする者がおり、幸いにして利用者に実害は生じなかったものの、X 2 分会長の行為は、利用者の安全確保という被申立人の業務に支障を及ぼしかねないものであった。

たしかに、当日は支援員 1 名が急きょ欠勤を申し出たために勤務態勢が手薄になっていたことは事実であり、このことで利用者に実害が生じ被申立人の勤務態勢について過失が問題となることがあるとしても、そのことは X 2 分会長の行為自体を正当化する理由にはならない。むしろ、そのような勤務態勢であったからこそ、あえてカラオケをさせるのではなく、本来予定された業務である男性棟の巡回を行わなければならなかった。

また、X 2 分会長は、過去に始末書を提出するなど、懲戒に関する規定上始末書を提出しなければならないことを熟知しているにもかかわらず、9 月 9 日付け出勤停止処分に係る始末書の提出を行わなかったのであるから、被申立人は、X 2 分会長があえて始末書を提出していないと判断したものである。

以上、X 2 分会長に対する本件減給処分は、事実に基づき、また、懲罰委員会の議を経た上でふさわしい処分としてなされたものであって、X 2 分会長が申立人の組合分会長であることとは無関係であり、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 懲戒事由への該当性について

##### (ア) カラオケの準備のため 10 分間プレイルームにいたことについて

被申立人主張の、X 2 分会長が行わなければならなかったとする見守り業務とは、前記第 2 の 2 (2) オに認定のとおり、「栄光園見取図」(別紙 1) にあるとおりの 1 階及び 2 階の各利用者の居室内を順次確認してまわり、また、必要に応じて居室に立ち入り利用者の介助を行う行為である。その業務の内容からすれば、見守りを担当する支援員が、居室内の個々の利用者の介助等の業務を行っている場合は、ある程度の時間、他の利用者の見守りはなされていないものと推認され、現に、前記第 2 の 10 (1) イに認定のとおり、栄光園では、支援員が 2 名であっても、利用者の入浴介助に当たる際には、居室にいる利用者の見守りが 1 時間 30 分にわたってなされていないこともあった事実が認められる。

加えて、X 2 分会長が男性棟を離れたのは、利用者の要望に応じるという業務のためであるから（前記第 2 の 6 (1)ウ）、その目的の点において相当であって、かつ、その業務に要した時間は、各々 5 分程度の作業が 2 回（前記第 2 の 6 (1)キ）と僅かにすぎず、利用者の安全確保に支障を及ぼす具体的おそれのある状況にあったとほうかがえないのであり、上記の栄光園における見守り業務の実態をあわせて鑑みれば、X 2 分会長のカラオケ準備行為は、見守り業務を怠ったものと評価されるべきものではなく、懲戒事由には該当しない。

(イ) 始末書を提出していないことについて

懲罰委員会が開催された平成 21 年 10 月 23 日時点において、X 2 分会長から始末書が提出されていなかったのは、前記第 2 の 6 (4)イに認定のとおりである。

たしかに、法人の就業規則 65 条 4 号（前記第 2 の 3 (1)）は、出勤停止処分について、「始末書を取り、出勤を 14 日以内停止しその期間の給与を支給しない」と規定している。しかしながら、前記 1 (3)に判断のとおり、9 月 9 日付け出勤停止処分は相当性を欠くのであるから、そもそも X 2 分会長は始末書を提出する必要がなく、同人が始末書の提出を行わなかったことは、懲戒事由となりえない。

イ 不当労働行為の成否について

前記アのとおり、X 2 分会長がカラオケの準備のため 10 分間プレイルームにいたこと及び X 2 分会長が始末書を提出しなかったことを懲戒事由とすることには、いずれも理由が認められないところであり、以下では、10 月 28 日付け減給処分が、組合員であること又は組合活動の故をもってなされたものであるかについて検討する。

平成 21 年 6 月に地位確認訴訟に係る訴訟上の和解がなされた後も、法人が組合員である X 2 分会長の排除を企図していたことがうかがわれるのは、前記 1 (3)エに認定のとおりである。加えて、本件懲戒処分に係る懲罰委員会（前記第 2 の 6 (4)）では、X 2 分会長の行為が就業規則 66 条 1 項（前記第 2 の 3 (1)）に定める懲戒事由の各号いずれに当たるかについてや過去の処分事例との比較についての討議が何らなされないままに（乙 25 懲罰委員会議事録）、懲罰委員長である Y 3 事務局長が、自身の前の職場であれば解雇が相当との意見を述べ、採決の後、

「この次何かあった場合はどうしますか」「普通おしまいだったんですが」と述べたことからみても、法人がX2分会長を法人外へ排除しようとしていたことは容易に推認できる。

以上からすれば、合理的な理由がないにもかかわらずなされた本件懲戒処分は、X2分会長が組合員であること及び組合活動を行ったことの故をもって法人がその懲戒権を濫用して行ったものと解するのが相当である。

よって、10月28日付け減給処分は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとともに、X2分会長を懲戒処分することによって、申立人組合の組合活動を弱体化せしめる支配介入でもあり、同条3号の不当労働行為に該当する。

### 3 2月25日付け出勤停止処分について

#### (1) 申立人の主張

X2分会長は、起動していたパソコンの明かりを利用して利用者の検温等のメモを記すため医務室内にいたところ、宿直中の理事長が棟内を巡回しているのに気付いた。X2分会長がメモをしていた時間帯は、法人が定める日課では清掃の時間帯であったため、X2分会長は、違う作業をしていることについて理事長から叱責されることを恐れて、医務室内から鍵を掛け、また、清掃の時間帯であったことから、医務室内のゴミを拾っていたものである。

以上のX2分会長の行為は、たとえ落ち度があったとしてもそれは軽微なものにすぎない。にもかかわらず、被申立人が出勤停止処分に処したのは、X2分会長が平成20年4月1日から組合分会長となり、平成20年4月に被申立人が行った分会員6名の解雇に際して、解雇無効を求める裁判を含む組合活動において中心的役割を担ったことを被申立人が嫌悪したためであり、このことは、労組法7条1号の不利益取扱いであるとともに、同条3号の支配介入である。

#### (2) 被申立人の主張

本来、「夜勤」を担当する支援員は、棟内を巡回しての異状の有無の確認、病気に罹患している利用者の検温等の対応、利用者が日中に利用する場所の清掃といった業務を各々定められた時間帯に行い、その他の時間帯

においては、男性支援員は医務室内に待機して事務作業を行うとともに、利用者の異状等の緊急事態の際には、他の職員と連絡を取り合って対応に当たらなければならない。しかるに、X2分会長は、清掃の時間帯に真っ暗な医務室にこもり所在不明となっていたのであり、本来の業務を怠っていたというほかない。

X2分会長は、医務室内で掃除やメモをしていたと主張しているが、被申立人は、「夜勤」の支援員に対して医務室内を掃除するようには命じてはおらず、また、暗闇の中で掃除やメモをすることは、常識的に考えてもあり得ない。

この点、X2分会長は、パソコンの明かりでメモを取っていたとするが、被申立人は、夜間の勤務中は待機場所の電灯を常につけておくように指示をしており、また、パソコンのモニターの明かりをルームライト代わりに使うことも故障のおそれや節電を理由に禁止していたものである。さらに、X2分会長のメモの内容も、メモを取っていたとする午前0時過ぎから1時間以上も前に検温した利用者の体温等であって、X2分会長の説明はにわかには信じ難い。

以上、当該出勤停止処分は、事実に基づき、ふさわしい処分としてなされたものであって、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 懲戒事由への該当性について

平成22年1月15日の午前0時過ぎ、X2分会長が消灯されかつ施錠された医務室内にいたことは、前記第2の7(1)アに認定のとおりである。被申立人による本件処分通知(前記第2の7(5)、甲20)では、X2分会長の行為の何れの点が懲戒事由に当たるとするのか必ずしも明確ではないが、本件審査における被申立人の主張からすると、食堂やトイレの清掃の時間帯であるにもかかわらず医務室にいた点であると解される。たしかに、X2分会長は、「入所支援員一日の流れ」(別紙2)に定められた本来の業務スケジュール外の行動をとったものといえる。しかしながら、「入所支援員一日の流れ」(別紙2)によれば、この行為によって法人業務に実際に生じた支障は、支援員が行うべき「夜勤」中の清掃の遅延であり、このようなX2分会長の行動は、法人の業務運営を困難とするような職場秩序のびん乱行為とはいえないのであって、

本来の業務スケジュールを遵守するようとの注意指導を受けることはあるとしても、懲戒事由には該当しない。

#### イ 不当労働行為の成否について

法人が組合員であるX2分会長を法人外へ排除しようとの意思を有していたと推認できるのは前記1(3)エ及び2(3)イのとおりである。加えて、前記第2の7(4)イ(エ)に認定のとおり、本件処分における懲罰委員会においては、懲罰委員会を公正に指揮すべき立場である懲罰委員長のY3事務局長が、討議の取りまとめの前に、X2分会長の行為を非違とする意見を縷々述べ、しかも、他の懲罰委員と比して長時間にわたってX2分会長を非難していること(乙35懲罰委員会議事録)からすれば、法人の懲罰委員会は、X2分会長の落ち度については殊更とがめるべく、恣意的な運営がなされていると解さざるを得ない。そのような状況下で、合理的な理由がないにもかかわらずなされた本件懲戒処分は、X2分会長が組合員であること及び組合活動を行ったが故の濫用的な取扱いと解するのが相当である。

よって、2月25日付け出勤停止処分は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとともに、X2分会長を懲戒処分することによって、申立人組合の組合活動を弱体化せしめる支配介入でもあり、同条3号の不当労働行為に該当する。

#### 4 2月24日付け戒告処分について

##### (1) 申立人の主張

当日、Z2支援員は、女性利用者21名の支援記録について、パソコンで入力する必要があった。X3書記長は、臨時職員でありながら正規職員と同様の業務を有しているZ2支援員に対し、時間内に業務を終了することができるよう配慮して、「パソコンの入力をされてもいいですよ。私たちがばかり給料が高くてごめんなさい。」と言ったのであり、このことは、被申立人がいうような「人権侵害」には到底当たらない。被申立人が行った戒告処分には合理的理由がなく、当該戒告処分は、X3書記長が平成20年4月1日から組合書記長となり、平成20年4月に被申立人が行った分会員6名の解雇に際して、解雇無効を求める裁判を含む組合活動において中心的役割を担ったことを被申立人が嫌悪して行った労組法7条1号の



不利益取扱いであるとともに、同条3号の支配介入である。

(2) 被申立人の主張

申立人は、X3書記長は「自分たちの給料が高いので」と発言したと主張するが、Z2支援員は「Z2支援員の給料が安い」としか聞いておらず、また、X3書記長は、懲罰委員会前の事情聴取及び懲罰委員会の弁明において、Z2支援員に対して給料に関する発言をしたことは認めた上で、具体的な発言内容については記憶にないとしている。

さらに、Z2支援員の上司に当たるX3書記長は、定められた業務を忠実にやるよう指示すべき立場であったところ、本来の時間帯ではなかったにもかかわらず、Z2支援員にパソコン入力業務を指示している点も問題である。

仮に、X3書記長の発言の意図が申立人の主張のとおりであるとしても、発言を受けた本人がどのような精神的苦痛を受けたのかが重要なのであって、発言者の意図いかんによって、その責任が軽減されるものではない。

以上、当該戒告処分は、事実に基づき、ふさわしい処分としてなされたものであって、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 懲戒事由への該当性について

(ア) X3書記長とZ2支援員とのやり取りは前記第2の8(1)アに認定のとおりであるが、当日Z2支援員が女性利用者21名分もの支援記録をパソコン入力しなければならず、また、従前からZ2支援員は多人数分のパソコン入力に時間を要していたこと（前記第2の8(1)イ及びウ）、及び、「Z2支援員は臨時職員なので土曜日の出勤が多く、また、自分たち正職員ばかり正月休みなどで休みが多くて申し訳ないので、早く帰ることができるくらいは時間内に帰っていいですよ」という内容の話をしたと思う」（審③X3証人）とのX3書記長の証言に不自然なところはないことからすれば、X3書記長の発言は、Z2支援員は給与が安いとの部分を含んでいたとしても、Z2支援員をおとしめるような意図でなされたとは考え難く、むしろ、Z2支援員に配慮しての発言であったと認められる。

ところで、被申立人は、仮にX3書記長の発言の意図が申立人の主張のとおりであるとしても、発言を受けた本人がどのような精神的苦

痛を受けたのが重要なのであって、発言者の意図いかんによって、その責任が軽減されるものではないと主張する。しかしながら、懲戒事由になるかどうかはその発言内容等が客観的にみて懲戒事由に該当する行為か否かで判断すべきであり、X 3 書記長の発言に Z 2 支援員は給与が安いとの部分が含まれていたとしても、その前後になされたパソコン入力を勧める発言と併せて考えれば、殊更に Z 2 支援員をおとしめ、傷つけるものであったと判断することはできず、懲戒事由とするに足る内容であったとは解し難い。

(イ) また、被申立人は、本来の時間帯ではなかったにもかかわらず Z 2 支援員にパソコン入力業務を指示した点も問題であると主張するが、業務の進捗に伴い、30分程度早めにパソコン入力業務を行うよう勧めたこと（前記第2の8(1)ア）が、法人の業務運営に具体的な支障を及ぼしたとは考え難い。

以上からすれば、X 3 書記長の発言は、懲戒事由には該当しない。

#### イ 不当労働行為の成否について

以上のことから、2月24日付け戒告処分は、法人がおよそ懲戒事由に当たらないX 3 書記長の発言をとらえて行った濫用的な処分であったといえる。そして、そのような濫用的な処分がなされたのは、前記1(3)エ及び2(3)イに認定のX 2 分会長に対する法人の態度と同様に、X 2 分会長と同じく解雇撤回を求める組合活動を経て栄光園に職場復帰したX 3 書記長について、その言動や勤務態度に落ち度がないか、法人が殊更に着目していたためと解される。

よって、2月24日付け戒告処分は、X 3 書記長が組合員であること及び正当な組合活動を行ったことの故をもってなされた不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとともに、X 3 書記長を懲戒処分することによって、申立人組合の組合活動を弱体化せしめる支配介入でもあり、同条3号の不当労働行為に該当する。

### 5 3月17日付け出勤停止処分について

#### (1) 申立人の主張

X 2 分会長は、当日、体調不良の中、「夜勤」に従事していたのであり、利用者の居室にいたのも、急な頭痛により身動きが取れなくなったため

ある。被申立人は、証拠もないまま、X2分会長が利用者の居室で眠りこんでいたとして出勤停止処分に処しているのであり、このことは、X2分会長が平成20年4月1日から組合分会長となり、平成20年4月に被申立人が行った分会員6名の解雇に際して、解雇無効を求める裁判を含む組合活動において中心的役割を担ったことを被申立人が嫌悪して行った労組法7条1号の不利益取扱いであるとともに、同条3号の支配介入である。

(2) 被申立人の主張

申立人は、X2分会長が利用者の居室にいた理由について、X2分会長が体調不良により身動きできなかつたためとするが、X2分会長は、当日、体調不良であるとの報告を被申立人に行っておらず、その後の事情聴取の際に、初めて体調不良を理由として持ち出したのであって、このことからすれば、X2分会長が体調不良であったとの事実は肯定し難い。当日、Y4通所長が確認したところによれば、X2分会長が利用者の居室から出てきた後、同居室内の利用者の布団がめくれていたのであり、X2分会長が利用者の居室内で寝ていたことは疑いようがない。

仮に、X2分会長の体調不良が事実であれば、X2分会長は、利用者の状況把握といった業務に支障が生じないように、体調不良であることを女性棟の「夜勤」の支援員や宿直をしていた管理職に報告して協力を求めなければならなかつたところ、これを怠つたことになり、しかも利用者の居室で身動きが取れなくなつたとする時間が20分間にも及ぶものであつたことからすると、X2分会長の対応はいかにも問題である。

なお、本件では、X2分会長が利用者の居室に立ち入つたことは争いが無いが、そもそもそのこと自体にも問題がある。利用者の居室内は、居室の戸に設けられた窓から懐中電灯を照らして確認すればよく、利用者の病気や興奮時の与薬といった支援が必要な場合を除き、居室内に立ち入る必要はない。X2分会長が立ち入つた居室の利用者2名については、当日、体調等に問題はなく、同居室内に入室する必要はなかつた。

以上、当該出勤停止処分は、事実に基づき、ふさわしい処分としてなされたものであつて、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 懲戒事由への該当性について

(ア) 平成22年2月6日午前4時52分頃、X2分会長がある男性利用

者の居室から出てきたことは、前記第2の9(1)アに認定のとおりである。被申立人は、X2分会長が当該利用者の部屋に立ち入ったこと自体にそもそも問題がある旨主張するが、支援員は当該利用者の持病等の関係で居室に立ち入る必要はあると認められること（審①X2証人）から、利用者の居室へ立ち入ったこと自体は、直ちに懲戒事由に当たるものではない。

(イ) 次に、被申立人は、X2分会長が当該利用者の居室で眠っていたのは疑いようがないとし、X2分会長の行為は懲戒事由に当たるとする。しかし、当日利用者の居室から出てきたX2分会長と遭遇したY4通所長は、X2分会長がいた居室の利用者の布団がめくれていたとするものの、X2分会長が利用者の部屋で眠っているところを現認したのではなく（審①Y4証人）、他に被申立人の主張を裏付けるに足る事情は存しない。

(ウ) たしかに、X2分会長は、自らが述べているとおり（前記第2の9(3)ア）、20分程度は利用者の居室にいたのであるが、その間業務の停滞があったとしても、「入所支援員一日の流れ」（別紙2）によれば、X2分会長は、パソコン入力業務に遅れたほかは法人の業務に実際上の支障を与えていないのであって、このX2分会長の行為が、法人の業務運営を困難とするような職場秩序のびん乱行為であったとはいえない。

以上のことからすれば、X2分会長の行為は、本来の業務スケジュールを遵守するよう注意指導を受けることはあるとしても、懲戒事由には該当しない。

#### イ 不当労働行為の成否について

法人が組合員であるX2分会長を法人外へ排除しようとの意思を有していたと推認できるのは前記1(3)エ及び2(3)イのとおりである。さらに、本件処分に係る懲罰委員会においても、前記第2の9(3)イ(オ)に認定のとおり、懲罰委員長であるY3事務局長が、討議の取りまとめの前に自らの意見として解雇相当を述べるなど、法人の懲罰委員会がX2分会長の落ち度については殊更とがめるべく恣意的に運営されていると解されることは、前記3(3)イの判断と同様である。そのような状況下で、合理的な理由がないにもかかわらずなされた本件懲戒処分は、X2分会

長が組合員であること及び組合活動を行ったが故の濫用的な取扱いと解するのが相当である。

よって、3月17日付け出勤停止処分は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとともに、X2分会長を懲戒処分することによって、申立人組合の組合活動を弱体化せしめる支配介入でもあり、同条3号の不当労働行為に該当する。

## 6 3月17日付け戒告処分について

### (1) 申立人の主張

X3書記長は、I氏が過去に入浴サービスを伴わない日中一時を利用したことがあったため、日中一時の利用と思い違いをしたこと、また、当日の要員不足の中での支援業務に追われていたことから、I氏の入浴を失念したものである。また、懲罰委員会では、入浴をさせなかったのが意図的なものであったかについて、X3書記長に弁明の機会を与えていないのであり、X3書記長はI氏が入浴していないことを知りながらこれを行わなかったとする被申立人の認定は、一方的にすぎる。

以上、当該戒告処分は、X3書記長が平成20年4月1日から組合書記長となり、平成20年4月に被申立人が行った分会員6名の解雇に際して、解雇無効を求める裁判を含む組合活動において中心的役割を担ったことを被申立人が嫌悪して行った労組法7条1号の不利益取扱いであるとともに、同条3号の支配介入である。

### (2) 被申立人の主張

X3書記長は、被申立人における勤続が18年になるベテラン支援員であり、被申立人の業務内容や利用者の利用形態、サービス内容は熟知している。したがって、X3書記長が日中一時と思い違いをしていたとは考え難い。

また、X3書記長は、翌日、I氏の着替えを自ら行っており、少なくともこの時点で、I氏が入浴していないことに気付いてしかるべきであって、I氏の入浴がなされなかったことが軽微な不注意によるものであったとは到底考えられない。

さらに、被申立人は、X3書記長が入浴サービスを怠ったことにより、当該ショートステイに係る利用料の徴収ができなくなるという実害も被っ

た。

以上、当該戒告処分は、事実に基づき、ふさわしい処分としてなされたものであって、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 懲戒事由への該当性について

前記第2の10(1)ないし(3)に認定のとおり、X3書記長は、ショートステイを利用したI氏に入浴をさせておらず、その結果、被申立人は当該ショートステイに係る利用料の徴収をしていない。そこで、X3書記長が入浴サービスを行わなかったことが、懲戒事由に該当するかについて、以下検討する。

平成22年2月27日の栄光園における支援の状況をみると、前記第2の10(1)に認定のとおり、当日は、支援員の人員の関係上、男性利用者と女性利用者の入浴時間を入れ替えており、また、女性利用者を担当する「中勤」の支援員の出勤時間が通常よりも遅かったため、通常は「中勤」の支援員が行う業務もX3書記長が行わなければならなかったのであるから、X3書記長の業務は、通常に比して過重なものであったと認められる。そして、I氏が通所施設きぼうから栄光園に引き継がれた午後3時頃は、X3書記長は女性利用者の入浴介助を終えた直後であり、その後も、一人で女性利用者のおやつの支援や見守り業務を行っていたことからすれば、X3書記長がI氏の入浴を失念していたとしても不自然とはいえない。

この点について、被申立人は、X3書記長は翌日I氏の着替えを自ら行っており、少なくともこの時点で入浴をさせていないことに気付いてしかるべきであるとし、X3書記長はI氏が入浴していないことを知りながら入浴サービスを怠ったものとする。たしかに、前記第2の10(2)に認定のとおり、X3書記長が翌28日にI氏の下着を着替えさせた事実は認められる。しかし、この事実のみによって、X3書記長がI氏が入浴していないことを知りながら入浴サービスを行わなかったとまでは推認できない。

以上の経過からすれば、X3書記長はI氏が入浴していないことを知りながら入浴サービスを行わなかったとは認められず、また、たとえX3書記長がI氏を入浴させなかったことに過失があるとしても、当時の

園内の執務状況から鑑みて、軽微なものにとどまるといわざるを得ない。

また、被申立人は、当該ショートステイに係る利用料が徴収不能となる実害が生じた旨主張するが、そもそも損害の程度が明らかではない。

よって、X3書記長がI氏の入浴を失念したことに対し、被申立人は、利用者の支援内容の確認を徹底するよう注意指導すれば足りるのであって、懲戒事由には該当しない。

#### イ 不当労働行為の成否について

法人が組合員であるX3書記長の言動や勤務態度に落ち度がないか着目していたものと解されるのは、前記4(3)イに認定のとおりである。加えて、本件懲戒処分の懲罰委員会（前記第2の10(5)）では、管理職であるY4通所長が、利用者の方が言わないから良いとの意識が働いたのではないかと、X3書記長が利用者に対して差別的に接しているかのように決めつけ、このことについてX3書記長に弁明の機会すら与えることなく処分の程度についての討議を行っていることからすれば、法人の懲罰委員会は、X2分会長に対するものと同様に、X3書記長の落ち度については殊更とがめるべく、恣意的な運営がなされていると解さざるを得ない。そのような状況下でなされた合理的な理由に欠ける本件懲戒処分は、X3書記長が組合員であること及び組合活動を行ったが故の濫用的な取扱いと解するのが相当である。

よって、3月17日付け戒告処分は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとともに、X3書記長を懲戒処分することによって、申立人組合の組合活動を弱体化せしめる支配介入でもあり、同条3号の不当労働行為に該当する。

#### 7 救済の方法

上記判断のとおり、X2分会長に対する3件の出勤停止処分及び1件の減給処分並びにX3書記長に対する2件の戒告処分は、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であり、それらの救済方法としては、主文のとおり命じることとする。

なお、付言するに、当委員会は、本件申立て前にも、平成17年3月24日に福岡労委平成16年（不）第3号事件に係る救済命令、平成19年4月13日に福岡労委平成18年（不）第4号事件に係る救済命令と、2件の救

済命令を発し、円満な労使関係を築くよう求めてきた。にもかかわらず、被申立人の職場内においては未だ労使紛争が絶えず、本件もまた救済命令を发出するに至ったのであり、殊更に些細な事象を取り上げて懲戒処分を繰り返す被申立人の体質は改まっていない。よって、当委員会は、被申立人に対し、関係法令を遵守した上、円満な労使関係を築くよう、強く要請するものである。

#### 8 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 12 及び労働委員会規則 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 23 年 3 月 11 日

福岡県労働委員会  
会長 野田 進 ⑩