

## 命 令 書 ㊦

申 立 人 横浜市神奈川区松本町6丁目45番2-401号

全国福祉保育労働組合神奈川県本部

執行委員長 X

同 川崎市麻生区栗木台1丁目12番1号

全国福祉保育労働組合神奈川県本部緑陽苑分会

分会長 X

被 申 立 人 川崎市麻生区栗木台1丁目12番1号

社会福祉法人ひまわりの会

理事長 Y

上記当事者間の神労委平成23年（不）第18号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年2月1日第1520回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人の全国福祉保育労働組合神奈川県本部執行委員長Xに対する平成23年2月21日付け責任者解任及び減給処分をなかったものとして取り扱い、同人を責任者に復帰させるとともに、同年4月から責任者復帰に至るまでの間、上記処分がなかったならば支給されるべきであった職務手当相当額に年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の全国福祉保育労働組合神奈川県本部執行委員長兼同緑陽苑分会分会長Xに対する平成23年4月18日付け配置転換をなかったものとして取り扱い、同人を有料老人ホーム緑陽白鳥ホームの生活相談員に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人らに手交するとともに、同文書の内容を縦1メートル、横2メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、被申立人の特別養護老人ホーム緑陽苑、緑陽苑地域ケアセンター及び有料老人ホーム緑陽白鳥ホーム内の職員の見やすい場所に毀損することなく10日間掲示しなければ

ばならない。

## 記

当法人が、①貴全国福祉保育労働組合神奈川県本部の執行委員長であるXを平成23年2月21日付けで生活相談員の責任者から解任し減給処分としたこと、②同年4月1日から貴全国福祉保育労働組合神奈川県本部緑陽苑分会の分会長を兼任した同人を同月18日付けで特別養護老人ホーム緑陽苑所属の運転手業務に配置転換をしたこと、③①及び②並びに職員の処分問題に関する上記県本部及び上記緑陽苑分会の組合活動に対して介入したこと、④上記緑陽苑分会の申し入れた①及び②並びに職員の人事問題等を交渉事項とする団体交渉に誠実に応じなかったことは、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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全国福祉保育労働組合神奈川県本部

執行委員長 X 殿

全国福祉保育労働組合神奈川県本部緑陽苑分会

分会長 X 殿

社会福祉法人ひまわりの会

理事長 Y

## 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、被申立人社会福祉法人ひまわりの会（以下「法人」という。）が、①申立人全国福祉保育労働組合神奈川県本部（以下「県本部」という。）執行委員長のX（以下「X」という。）を有料老人ホーム緑陽白鳥ホーム（以下「緑陽白鳥ホーム」という。）の生活相談員の責任者から解任し減給処分としたこと、②同人を緑陽白鳥ホームの生活相談員から特別養護老人ホーム緑陽苑（以下「緑陽苑」という。）所属の運転手に配置転換したこと、③①及び②並びに職員の処分問題についての申立人全国福祉保育労働組合神奈川県本部緑陽苑分会（以下「分会」という。）及び県本部の組合活動に対して介入したこと、④分会の申し入れた①及

び②並びに職員の人事問題等を交渉事項とする団体交渉に誠実に応じなかつたことは、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救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

申立人らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Xを緑陽白鳥ホームの生活相談員に復帰させるとともに、同人に対する責任者解任及び減給処分を撤回し、責任者もしくは同等の地位とすること
- (2) Xが、責任者もしくは同等の地位となるまでの間に受けるはずであった職務手当相当額及び緑陽白鳥ホームの生活相談員に復帰するまでの間に受けるはずであった業務手当相当額に、年6分の割合による金員を加算した金員を支払うこと
- (3) 謝罪文の掲示
- (4) 分会による平成23年3月28日付け団体交渉申入れへの誠実な対応

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 被申立人

法人は、市民運動をもとに結成された「健康で豊かな老後をつくる川崎市民協議会」が川崎市の支援を受けて平成元年3月に設立した社会福祉法人であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（平成24年11月26日）現在の従業員は、正規職員57名、パートタイマー職員53名の計110名である。法人の運営する施設は、緑陽苑、緑陽苑地域ケアセンター、緑陽白鳥ホーム及びみどり内科診療所であり、また、川崎市の委託を受けて運営する施設として栗木台地域包括支援センターがあり、すべての施設は同市内に所在する。

#### 【乙60】

#### (2) 申立人等

ア 申立人県本部は、主として福祉保育事業に携わる労働者で組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日現在の組合員は403名である。

イ 申立人分会は、平成11年4月1日に法人で働く労働者によって結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日現在の組合員は11名である。

ウ Xは、平成10年2月1日に法人に入職した後、分会結成時である平成11年4月1日からの3年間と平成23年4月1日以降本件結審日に至るまで分会長を務めている。また、Xは、県本部において、平成13年9月から執行委員を、平成16年9月から副執行委員長を、平成17年9月から書記長をそれぞれ歴任した後、平成21年9月からは執行委員長を務めている。

【甲63、乙25、審問1 X陳述】

## 2 法人の運営状況

(1)ア 法人の業務は、業務執行の決定をする理事会、及び理事会の決定に従って業務を執行するとともに日常業務について専決し、法人を代表する理事長によって運営されている。また、理事会が、予算や事業計画、定款の変更といった重要事項について決定しようとする場合は、原則として、理事を含め17名の評議員から成る評議員会の意見をあらかじめ聴かなければならないとされている。

理事会の構成員である理事は、評議員会における選任の後、理事総数の3分の2以上の同意を得て理事長が委嘱する。理事長は理事の互選による。また、評議員のうち理事以外の者は、社会福祉事業に関心を持ち又は当該事業に関する学識経験があり、法人の趣旨に賛成して協力する者の中から、理事会の同意を得て理事長が委嘱する。

なお、法人の設置経営する施設の長（以下「施設長」という。）は、理事会の同意を得て理事長が任免する。また、施設長以外の職員は、理事長が任免する。

【甲63】

イ 法人では、平成22年3月27日開催の第96回理事会において、平成7年から理事長を務めたA（以下「A理事長」という。）から、「現状の法人財政や運営の厳しい状況やそうした現況に至った責任を明確にして、今後の新しい体制に移行させるために、5月理事会をもって辞任したい」として辞意が示され、併せて平成21年5月に理事に就任したY（以下「Y」又は「Y理事長」という。）を理事長代行とする議案が提出され、同議案は承認された。同時に、A理事長以外の理事4名からも辞意が示された。

Yは、平成22年5月22日、評議員会において新たに選出された理事の互選により理事長に選出され、同年6月1日、理事長に就任し

た。Y理事長は、同年11月、職員に対し、今後の経営方針として、施設や職場の環境整備、経営体質の整備強化及び財政基盤の整備等を示し、経営体質の整備強化に関する平成22年度の方針として、従来の組織体制を一切引き継がないこと、人事異動による組織の活性化等を挙げた。

【甲2、乙64、審問2 A理事長証言、審問3 Y陳述】

ウ 法人は、川崎市による平成22年度の社会福祉法人指導監査において、平成22年11月4日、施設長等1人以上を理事に選任するよう文書で指示を受けた。また、法人は、平成23年度の同監査において、平成23年12月5日、定款に従って適正な議事録を作成するよう文書で指示を受けるとともに、理事長に支払われている常勤理事の報酬と総施設長の給与について、それぞれの職務内容を明確にし、勤務実績に見合った報酬等の支払をするよう口頭で指導を受けた。

【甲61・62】

(2) 法人は、市民活動を基礎に設立されたため、施設の敷地は川崎市から無償で貸与を受け、また、建物は建設費の担保となっているなど資産に乏しく、設立当初より金融機関から多額の借入れができない状態にあり、老人福祉法等に基づいて福祉の措置を実施する前に支給される措置費、補助金等により事業を運営していた。

しかし、平成12年4月の介護保険法施行に伴う措置制度から介護保険制度への変更により、法人の運営は、主に川崎市からサービス実施後にその費用として支給される介護給付費によって賄う形となり、補助金も経過措置を経て削減された。このような状況の下において法人は、各種積立金の取崩し、金融機関からの融資に加え、平成16年には、法人の事業を支持する地域住民から会員を募って発足した「緑陽苑とともに歩む会」（以下「ともの会」という。）がその会員に債券を発行することにより集めた資金を借り入れるといった資金繰りを迫られる状態となった。

また、法人は、平成20年8月からおよそ1年間にわたり、運営基準等の誤った解釈に基づいて介護給付費の支給を受けていたため、正しい介護給付費との差額1,100万円を川崎市に返還するよう求められたが、法人の財政状態からして一括返還は困難であるとして、平成22年2月から平成23年11月までの間に毎月支払われる介護給付費から控除される方法により返還することとなった。

【乙15・22・36の1-9・51・52、審問2 A理事長・D施設長証言】

3 X以外の組合員に対する処分に係る労使事情

(1) Bホーム長に対する処分

ア 法人は、Yを中心とする新理事体制に移行した後、職場の実態を把握するための調査の一環として、管理者に対する信任投票を実施した。その結果、30名を超える職員から、B緑陽白鳥ホームホーム長（以下「Bホーム長」という。）のホーム長職解任を要求された。

【審査の全趣旨】

イ 緑陽白鳥ホームの職員有志は、Bホーム長の管理・運営手法についていけないとして同人のホーム長退任を求める旨の平成22年8月18日付け「Bホーム長 退任願い」と題する文書を理事会に提出した。

【甲8、乙28の1-5】

ウ 法人は、平成22年9月13日、Bホーム長から前記イの文書に関して事情を聴取した。事情聴取は、法人の代理人弁護士立会いの下、Y理事長外3名の理事が行った。

【甲4・8】

エ 法人は、平成22年9月15日、理事会においてBホーム長のホーム長職解任を決定し、同月21日、Bホーム長に対し、同月30日付けで上記解任を行うとともに、同年10月1日からの自宅待機を命じた。

【甲4・8】

オ Bホーム長は、前記エの解任処分等を受け、平成22年9月21日ころ、県本部に加入した。県本部は、同月29日付け「申し入れ書」により、前記エの処分を交渉事項とする団体交渉を法人に申し入れた。

【甲6】

カ 法人は、前記オの県本部の団体交渉申入れに対し、平成22年9月30日付け「回答書」を提出した。同文書には、法人の代理人弁護士の事務所に申入れをするよう要求する旨の記載があった。

また、法人は、前記エの解任処分等について、平成22年9月30日付け「報告」と題する文書を職員に発した。同文書には、次のような記載があった。

「職員及び退職者職員の有志からBホーム長に対する解任要求は、X職員と一部の職員がBホーム長と特別な関係にあり、X職員の労働組合員としての言動や署名などに対して犯人捜しを職場で実施さ

れたことなどから、威圧的な行為やこれ以上職場環境が悪くなりたくないとの思いで労働組合ではなく有志として署名を提出したとのことから推察しても、Bホーム長とX職員は特別な関係があると複数の職員が認識していると判断される。また、執行部やBホーム長個人しか知り得ない法人内部の情報をX職員から連絡を受けることも多く職員が誤認する可能性または特別な関係にあると判断せざるを得ない。また、労働組合に所属する職員数名に実態を確認したところ、Bホーム長とX職員との間に何があるかはわからないが組合とは直接関係がないとの確認が取れていることから、組合ではなくX職員とBホーム長との関係であると推定できる。」

【甲7・8】

キ 法人は、平成22年12月2日付けで「ご連絡」と題する文書を県本部に提出した。同文書には、同年11月29日にBホーム長から退職願いが提出され、同人との間で和解が成立したことを理由に、同年12月15日に予定されていた団体交渉をキャンセルする旨の記載があった。

【甲5】

(2) C職員に対する処分

ア C看護職員（以下「C職員」という。）は、Bホーム長の県本部加入と同じく、平成22年9月21日ころに分会に加入した。

【審査の全趣旨】

イ 法人は、C職員に対し、同人に経歴詐称の疑いがあるとして関連事項についての回答を求め、その回答に偽りが発覚した場合は法的措置を講じる旨の記載のある平成22年10月4日付け「通告文」を内容証明郵便で送付した。

【甲9】

ウ 法人は、平成22年11月1日付け「通知書」をC職員に発した。同文書には、職員の服務心得を定める就業規則第25条第10号に違反したことを理由に同第56条第1項第6号に基づいて同人を諭旨解雇処分とし、同月7日までに退職願いを提出するよう勧告する旨の記載があった。

なお、上記の就業規則の規定は次のとおりであった。

「(服務の心得)

第25条 職員は、服務にあたって常に次の事項を守り、職務に従

事しなければならない。

(1)～(9)略

(10) 在籍のまま許可なく他に就職してはならない。」

「(懲戒の種類)

第56条 懲戒は、その情状により、次の区分により行う。

(1)～(5)略

(6) 諭旨解雇 退職願を提出するように勧告し、これを提出しないときは懲戒解雇とする。なお、原則として退職金は支給するが、減額することがある。

2 懲戒は事情により、法人内に公示する。」

【甲10・26】

エ 分会は、平成22年11月5日、前記ウの諭旨解雇処分について法人に協議を申し入れ、同月10日には分会・法人間で協議をしたが、不調に終わった。

【甲11、乙11】

オ 法人は、平成22年11月12日付け「通知書」をC職員に発した。同文書には、同人から懲戒解雇処分を強く望まれたこと、前記ウ記載の就業規則第25条第10号等に違反したことなどを理由に、同第56条第1項第7号に基づき同処分とした旨の記載があった。

なお、就業規則第56条第1項第7号の規定は次のとおりであった。

「(懲戒の種類)

第56条 懲戒は、その情状により、次の区分により行う。

(1)～(6)略

(7) 懲戒解雇 予告期間をおくことなく即時解雇する。なお、行政官庁の認定を得た場合、予告手当てを支払わない。」

【甲11・26】

カ C職員は、平成22年12月27日、法人を相手方として、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び前記オの懲戒解雇処分の翌日から審判確定までの直近3か月の平均給与相当額の支払を求める旨の労働審判を横浜地方裁判所に申し立てた（以下「平成22年12月27日付け労働審判申立て」という。）。

【甲12】

キ 平成23年4月22日に開催された平成22年12月27日付け労働審判申立てに係る第1回労働審判手続期日において、C職員・法人間で調停が成立した。その内容は、①C職員と法人とは、両者間の紛争が解雇を定める就業規則第18条第4号における「施設長・所属長の許可」の有無を巡って発生したことを認め、これを円満に解決するため、法人はC職員に解決金120万円を支払う、②法人は前記オの懲戒解雇処分を撤回する、③C職員が、本日、法人を合意退職したことを相互に確認する、④C職員はその余の請求を放棄するなどであった。

なお、上記①の就業規則の規定は次のとおりであった。

「(解雇)

第18条 職員が、次の各号の一に該当するときは解雇する。

(1)～(3)略

(4) 施設長・所属長の許可なく在籍のまま他の事業に従事したり、他の労務に服したとき

【甲13・26】

ク 法人は、平成23年4月22日付け「業務通知」を職員に発した。同文書には、C職員に係る労働審判の内容について、C職員は前記ウ記載の就業規則第25条第10号の施設長・所属長の許可をBホーム長が行った旨を主張するものの、その立証はされていない一方、Bホーム長を配属したことによる管理責任は法人に帰属することを理由に和解に応じた旨などの記載があった。

【甲16・26】

#### 4 Xに対する処分及び配置転換に係る労使事情

- (1) Xは、入職した平成10年2月から緑陽苑の介護職として就労を開始し、平成11年10月には既に廃止された在宅介護支援センターの生活相談員となった後に、平成15年4月ころには緑陽苑の地域担当となるとともに、ともの会の事務局長に就任した。法人は、Xに対し、ともの会事務局の担当であることを理由に責任者手当を支給した。責任者手当は、給与規程に基づき、当該職務に携わる者の中から責任者として任命された者に対し、職務手当として月額4,000円が支給されるものである。

また、Xは、社会福祉施設において利用者の相談に応じる生活相談員となるために必要な社会福祉主事任用資格を入職前に取得してお

り、入職後は、平成11年に介護福祉士の資格を、また、平成14年に介護支援専門員の資格をそれぞれ取得した。

なお、Xは、社会福祉事業に関する経験があり、法人の趣旨に賛成して協力する者として、2期4年にわたって法人の評議員を委嘱された。

【乙13・26の1、審問1 X陳述】

- (2) Xは、平成16年4月から緑陽苑の生活指導員を、また、平成19年11月1日から緑陽白鳥ホームの生活相談員を務めた。法人は、Xの緑陽苑から緑陽白鳥ホームへの異動理由を、「白鳥ホーム管理運営体制の充実のため」としていた。

【乙25・26の2、審問1 X陳述】

- (3) 法人は、平成21年6月1日、ともの会事務局の担当をXからD緑陽白鳥ホーム施設長（以下「D施設長」という。）へ変更したことに伴い、Xに対する責任者手当の支給理由を、「施設の相談員として居住者の新規利用受け入れ業務に中核的に関わっている。さらに責任者会議の構成員としても必須の存在となってきた。」と変更した上で、同手当の支給を継続した。緑陽白鳥ホームの生活相談員は一人であることから主任はおらず、Xは、責任者として、月1回開催される責任者会議及び主任会議に出席し、法人の運営状況について確認したり、入所者への対応を検討したりしていた。

【乙26の1、審問1 X陳述】

- (4) Xは、平成22年12月22日、緑陽白鳥ホームの玄関先で帰宅しようとするD施設長と言い争いをし、E事務局長（以下「E事務局長」という。）が両者の間に割って入って制止した。言い争いとなったのは、Xが、平成21年9月の全体主任会議でD施設長の行った「2008年緑陽苑まつり」の収支報告における誤りを訂正するよう求めていたところ、同人が文字の判別できない状態の文書を渡し、Xがこのような文書は受け取れないとして返したためであった。D施設長は、平成22年12月22日、Xに対し、文字が判読できない状態の文書を渡したこと及び上記収支報告に誤りがあったことについて文書で謝罪するとともに、翌日、各事業所主任者に対し、上記収支報告を文書で訂正し、謝罪した。

【甲20・69・70、審問1 X陳述、審問2 D施設長証言】

- (5) 法人は、平成22年12月24日付け「注意喚起書」をXに発した。同文書には、前記(4)のD施設長との言い争いに関し、利用者やその家族

の前で上司であるD施設長に語気荒く詰め寄るといった態度・言動を今後とることがないように注意する旨の記載があった。

なお、D施設長が法人から注意されることはなかった。

**【甲21、審問2 D施設長証言】**

- (6) Xは、前記(4)のD施設長との言い争いについて、平成22年12月26日付け文書で、法人に対し、緑陽白鳥ホーム玄関前で語気荒くやり取りをしたことを認めて反省し、今後注意する旨を示した上で、D施設長やE事務局長を交えて事実を確認することやD施設長の対応における問題についての法人の認識を明らかにすることなどを要望したが、法人はこれに回答しなかった。

**【甲22、審問1 X陳述、審問3 Y陳述】**

- (7) Xは、平成23年1月26日、緑陽白鳥ホーム居住者フロア内で、過度に反応することがある人感センサーの取り外し等をめぐってF職員（以下「F職員」という。）と言い争いをした。

**【審問1 X陳述、審問3 Y陳述】**

- (8) 法人は、平成22年12月27日付け労働審判申立てを受け、平成23年2月7日付け「要求書」を分会に提出した。同文書には、次のような記載があった。

「貴組合員であり、貴組合上部団体全国福祉保育労働組合神奈川県本部委員長でもあるX氏（以下 X氏といいます。）が経緯を知らずながら、虚偽の内容を主張している労働審判申し立てに協力している事実が判明致しました。貴組合に対しましてこれまでも貴組合員X氏の新理事への交代時における職員を不安にさせるような内容のビラに始まり、B白鳥ホーム前ホーム長（以下 B氏といいます。）によるパワーハラスメントに対する処分に対する貴組合を飛び越えた本部委員長としての一人行動や職員に対する威圧行動、C元看護職員に対する就業規則違反に対する処分においては虚偽の内容における労働審判申し立てなど必ず先頭に立たれております。X氏は貴組合の組合員であり更には貴組合上部団体の委員長の職責にあります。今般のC氏の申し入れ及び交渉経過については組合員にきちんと周知されているのでしょうか。もし周知されていないということであれば、申し入れは組合としてではなく個人的なものとして組合の名の下に交渉の申し入れをしているものと判断せざるを得ないと考え、もし周知されているとするのであれば今回の労働審判書証甲9号証を作成しているX氏は法

人理事会、貴組合とC氏との協議内容や経緯を知った上で虚偽内容に加担し労働審判を提起した、または貴組合を無視した暴挙であるとも判断ができます。このような状況下において、虚偽事由における労働審判や主張により、いたずらに時間や費用を費やし、職場環境を乱すことについて貴組合としてどのようにお考えでしょうか。」「今後の貴組合と法人との関係を明確にし双方の信頼関係や職員との関係もあるので、X氏の一連の言動と組合との関連性、C氏に対する貴組合の要求及び組合としての最終的な処理、組合員に対する報告や周知についての事実関係及び、貴組合と貴組合本部との関係、組合としての組合活動に関する見解や姿勢について2月15日までにご回答いただきたくお願いいたします。」

なお、上記の労働審判書証甲9号証とは、C職員が緑陽白鳥ホームの正規職員となった際、他に正規職員の看護師がいなかった事実を立証趣旨とする「看護師の入退職」を記載した文書であり、作成者はXであった。

【甲12・14、審問1 X陳述】

- (9) 分会は、平成23年2月16日付け「回答書」（以下「平成23年2月16日付け分会回答書」という。）を法人に提出した。同文書には、前記(8)の「要求書」に対し、平成22年12月27日付け労働審判申立ては虚偽事由に基づくものではなく、Xは同申立てに県本部の執行委員長として関与しており、また、Bホーム長の処分に関するXの行動は県本部として取り組んだものであり、同人のいずれの行動にも何ら問題はない旨を回答するとともに、「要求書」に記載された同人に関する指摘について事実関係を明らかにするよう求める旨の記載があった。

【甲15、審問1 X陳述】

- (10) 法人は、平成23年2月21日付け「通知書」をXに発した。同文書には、懲戒事由を定める就業規則第57条第1号ないし第6号及び第10号に違反したことを理由に同月末日をもってXを責任者の職責から解任し、同第56条第3号に基づき減給処分（以下「本件処分」という。）とする旨の記載があった。

なお、上記の就業規則の規定は次のとおりであった。

「(懲戒の種類)

第56条 懲戒は、その情状により、次の区分により行う。

(1)・(2)略

- (3) 減給 一日分の半額以内を減給し、将来を戒める。  
ただし、その総額において総賃金の10分の  
1以内とする。」

「(懲戒事由)

第57条 職員が次の各号の一に該当する場合、もしくはこの規則  
および法人の定める諸規則ならびに法人の指示命令に違反  
し、その責任を問う必要がある場合は、懲戒処分を行う。

- (1) 居住者・利用者の福祉に特に有害な行為があったとき
- (2) 故意または重大な過失により、法人に有形無形の損害を与  
えたとき
- (3) 故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき
- (4) 職務上の怠慢により火災、傷害その他の重大事故を起こし  
たとき
- (5) 当人又は他人を教唆扇動して風紀、秩序を乱したとき
- (6) 上司の指示に従わず、反抗、侮辱または暴行・脅迫を加え  
たとき
- (7)～(9)略
- (10) 職員たる体面を汚し、又は信用を失う行為があったとき」

また、上記通知書には、「事実関係の整理」として、次のような記載があった。

- 「1. 前理事長などに対する態様には問題があり、団体交渉などの  
場面においても前理事長に対して詐欺師、やめろよなどと、ペ  
ットボトルで机を叩きながらの態様は職員としてあるまじき姿  
であり、前理事長からも謝罪と撤回を求める訓戒があった。し  
かし、貴殿からは謝罪をするつもりはないとの回答がなされた。
2. 平成22年7月に発足した新理事体制が発足した時期には事実  
関係などを確認せずに職員の不安を扇ぐビラや誹謗中傷の流布  
をし、貴殿との会話の中で貴殿が原案作成者であると明言して  
いたビラの内容には法人が第三者によって乗っ取られるまたは、  
おかしくなってしまうようなことが推察されるような内容が  
記載されていたために、『もう少し表現方法を変えるなどで、  
新理事体制に職員の声をお届けませんか?などにすべきでは  
ないか』と理事からの抗議に対し、『言論の自由がある中で言

われる筋合いはないと』貴殿からは口頭での回答があった。

3. 平成22年8月末には、B前ホーム長のパワーハラスメントに対して職員が署名し、理事会に対して退任要求書を提出した経緯がありますが、その際には署名に協力したと推察される職員に対して恫喝、または精神的な圧力をかけて職員を脅かした背景があり既に貴殿に対して口頭で訓戒している。

4. 貴殿は去る平成22年12月22日（水）午後1時ごろ、緑陽白鳥ホームの玄関先でご利用者家族や他役員、職員が目撃している中で貴殿が前施設長D氏に対して語気荒く詰め寄り注意喚起の文書を通知されている。

5. 注意喚起文書通知からわずか1カ月後である平成23年1月26日2階フロアミーティング後、離床センサー、人感センサー、フットコールの不具合についてF職員（以下F氏という）が2階のフロアを代表し、不具合や取り外しについて木津ケアマネージャーに抗議をしていた。

その際F氏からの発言において貴殿の感情を逆なでするような言動があり、貴殿とF氏がご利用者の居住空間であるリビングで怒鳴りあうような態様が見受けられた。

F氏の言動に問題があったことは否めないが、貴殿が取った態度・言動は従来から職場での上司及び同僚などに対する態様には問題があると判断せざるを得ない。

6. また過去にも職場の無断離脱とその後交通事故を起こし始末書を提出した事実や再三の注意などにおいて、責任者の立場にありながら貴殿の職場での態様は、社会人としての資質が問われ、上司・同僚・ご利用者ならびにご家族に対する不安を与え、更には不信感を煽るものである。

7. 社会人としての常識、福祉施設職員として示すべき態度を保ち、今後このような事が無いよう、再度注意をする。再びこのような行為に及んだ場合、各規程に基づいた処分をする場合もあるので、行動・言動を十二分に注意されたい。」

なお、法人は、Xに対し、上記就業規則第56条第3号の規定に従って一日分の半額以内で賃金を減じる措置を実施しなかった。

【甲19・26、乙63、審問1 X陳述、審問3 Y陳述】

(11) Xは、前記(10)の「通知書」の内容は事実と異なる一方的なもので、

到底受け入れることはできないとして、事実確認の経過や法人の判断に係る組織的議論についての具体的な説明を求める旨を記載した平成23年2月24日付け文書を法人に提出しようとした。しかし、法人は同文書の受取を拒否したため、Xは、上記受領拒否について抗議するとともに、前記(10)の「通知書」の内容が事実と異なる点について次のように記載した上で、事実の確認・把握や処分の判断が組織的にどのようにされたのかについての具体的な説明を求める旨の同日付け文書を改めて法人に提出した。

「 1について

→ 以前の団交で、前理事長に対しては、約束を反故にされたことについて『これじゃ詐欺だよ』とは発言している。が、『詐欺師』や『やめろよ』という発言はしていない。また、『ペットボトルで机を叩きながら』ということもしていない。

前理事長から、『詐欺』という言葉を使ったことについて、発言の撤回と謝罪を求められたが、約束を反故にされた事実から拒否した。(あくまでも、労働組合の交渉における発言であり、その後、私個人に対してそのことについての話は誰からもされていない)

2について

→ 『職員の不安を扇ぐビラ』については具体的に示してほしいが、そういうものを私は作成していない。また、『誹謗中傷の流布』もまったくしていない。ビラの『原案作成者である』と言ったこともなし、そういう話を現理事長ともまったくしていない。ビラの表現方法についての『理事からの抗議』があったということについても、現理事長とそういう話自体していないし、当然『言われる筋合いはない』ということも言っていない。(そもそも、正当な組合活動に対して法人から干渉されるものでもないが…)

3について

→ 『職員に対して恫喝』などしていないし、『精神的な圧力をかけて職員を脅かした』ことも一切ない。誰に対してどのように『恫喝』また『脅かした』のか、具体的に示してほしい。

4・5について

→ D氏(前施設長)との件は、注意喚起書を受け取っている。その間、直接の注意・指導はなかったが、その後、私から、反省と

あわせて、事情・経過についての説明をしたい旨の文書を法人へ届けている。その翌日、E事務局長から電話があり、D氏の問題については『私も困っているし、理解している』と言われる。それ以外に、この件についての話はしていないし、指導も受けていない。

注意喚起から『わずか1ヶ月後』とあるが、F職員との件を、D氏との件と同じように取り上げられていることがまったく理解できない。F氏とのやりとりが、大きめの声であったことは否定しないが、怒鳴りあった事実はない。

#### 6・7について

→ 過去の処分された件については、どういう関係があるのか理解できない。『再三の注意』は、具体的にどういうことについて注意されたことを指しているのかまったくわからない。

私に未熟な部分があることは否定しないし、いつも自らを省みながら、課題を克服できるように努力しなければと思うし、謙虚でなければいけないと考えているが、書かれている私への評価は、まったく事実にもとづくものではなく、直接の事情聴取もなく一方的にされているもので、容易に受け入れることはできない。」

#### 【甲23・24、審問3 Y陳述】

(12) 法人は、平成23年4月からの職員体制について、同年3月2日付け「人事内示」と題する文書を職員に発した。同文書には、各施設における大幅な人事異動の一環として、Xを「白鳥ホーム相談員から一般職に（デイを中心とした送迎業務他）」異動する旨の記載があった。

#### 【甲25、審問1 X陳述、審問3 Y陳述】

(13) Xは、平成23年3月5日付け「3／2に掲示された『人事内示』について」と題する文書を法人に提出した。同文書には、前記(12)の「人事内示」について、異動を定める就業規則第11条第2項に従い、賃金や業務内容に関する事前の説明及び意向の聴取を求めるとともに、就業規則に定められていない「一般職」の意味及びこれまで正規職員が従事してこなかった送迎業務への異動の必要性についての説明を求める旨の記載があった。

なお、上記の就業規則の規定は次のとおりであった。

「(異動)

第11条 法人は、業務上必要がある場合、職種の転換、職種の変

更、他の部署への応援業務、出向等を命じるときがある。  
この場合、職員は正当な理由のない限り、これを拒むことができない。

2 法人は異動を行うにあたり、本人に対して事前に部署、職務、役職、時期などを伝達し、それに関する意向を聴取して行う。

3 職員が異動を命じられたとき、速やかに業務を引き継ぎ、指定された日までに異動しなければならない。」

また、正規職員の区分に関する就業規則の規定は次のとおりであった。

「(職員の区分)

第6条 職員の職種名は次の通りとする。

1)施設長 2)センター長 3)ホーム長 4)管理医師  
5)医師 6)事務長 7)介護支援専門員 8)生活相談員  
9)ヘルパー職員 10)看護師 11)機能訓練指導員  
12)管理栄養士 13)社会福祉士 14)保健師 15)事務員  
16)ソーシャルワーカー 17)ケアマネージャー 18)ホームヘルパー

2 前項第7号、8号、9号、10号、12号、14号、15号、16号、17号、18号の職種については、主任、副主任及び責任者(リーダー等)を置くことができる。また、職種間を通しての統括主任又は統括責任者を置くことができる。」

【甲26・27】

(14) E事務局長は、平成23年3月10日付け「異動に伴う業務引継ぎについて」と題する文書を職員に発した。同文書には、前記(12)の「人事内示」に従った異動に伴う業務引継ぎを、原則として、同日から同月26日までに済ませるよう求める旨の記載があった。

【甲29】

(15) 法人は、前記(13)の「3/2に掲示された『人事内示』について」と題する文書に対し、平成23年3月11日付け「回答書」をXに提出した。同文書には、意向聴取については日程調整の上連絡する旨とともに、送迎業務への異動の必要性について、「デイサービスの運転手の退職などにより、法人全体の人事状況や貴殿の業務業績など総合的に判断した上で、車両運行管理などの必要性もあることなどから貴殿が

適任者であると判断したことによるものです。」との記載があった。

【甲28】

- (16) Y理事長は、平成23年3月24日、Xと面談し、同人を運行管理責任者とした理由として、従前正式な運行管理責任者を置かず、嘱託職員がその職務の一部として車両の運行管理をしていたところ、当該職員の同月31日退職を機に、介護とともに車両の運行管理のできる正規職員を運行管理責任者として充てることとし、Xが、平成23年1月に発生した車両事故に極めて適切に対応したこと、物品の管理能力に長けていたこと、他の職場に急な欠員が生じた場合の応援要員として極めて適任であったこと及び介護福祉士の資格を有し、高齢者の送迎業務に適任であったことなどを挙げるとともに、前記(12)の「人事内示」は人事の方向性を示したものであり、前記(13)の就業規則第11条第2項に基づく意向聴取を上記面談をおいて行う旨を述べた上で、同人に対する意向聴取を実施した。

【審問1 X陳述、審問3 Y陳述】

- (17) 法人は、平成23年4月20日に全体職員説明会を開催するので、同月12日までに疑問や要望を寄せるよう求める旨の同月6日付け「通知書」を職員に発した。これに対しXは、同月11日付け「全体職員説明会（4/20）への質問・要望」と題する文書を法人に提出した。同文書には、前記(12)の「人事内示」について、次のような記載があった。

「① 4月1日付の『人事内示』は、あくまでも『内示』であり、『提案』だったということですが、そういう捉え方をした職員は少なかつたと思います。掲示されたものには、その旨の記載はありませんでしたし、その後、「業務引継」について事務局長名で掲示された文書にも『人事告知（異動内示）』とあり、引き継ぎが指示されています。職員への意向確認も、就業規則に則って十分にされてこなかったようですし、まるで決定事項のように『一方的な掲示・公表』がされた今回の人事異動のすすめ方には、少なからず問題があったと思いますが、その点についての見解を教えてください。

- ② 白鳥ホームでは、事務スタッフ・ケアマネージャー・生活相談員が異動となり、事務所にデスクを構えて仕事をしている職員のうち、残るのは昨年10月～勤務しているホーム長のみということになります。ホーム長は『やるしかないね』と言いますが、その

他のスタッフからも少なからず不安の声があがっています。何故、このような『まとめて』の異動が必要だったのか、理由を教えてください。」

【甲80の1・2】

- (18) 法人は、平成23年4月18日、Xを緑陽白鳥ホームの生活相談員から緑陽苑所属の運転（送迎）を中心とする業務（以下「運転手業務」という。）へと配置転換（以下「本件配置転換」という。）をした。運転手業務の内容は、午前8時半からと午後4時からのデイサービス利用者の送迎を中心に、午前10時から午後4時までの間に緑陽苑等の利用者の病院への送迎、庭の草刈り、ごみ集積所の片付け、洗車等を行うといったものであり、本件配置転換以前に正規職員が従事したことはなかった。また、資格の種類によって支給される業務手当については、本件配置転換までは介護支援専門員として1万4,000円がXに支給されていたが、本件配置転換後は介護福祉士として同額が支給されるようになった。なお、Xは普通自動車免許のみを有していた。

また、法人は、平成23年4月18日、前記(10)の本件処分にに基づき、責任者手当として支給されていた職務手当4,000円の支給の停止を決定した。なお、Xに対する賃金の総支給額を平成22年度と平成23年度とで比較すると、平成23年4月、5月及び7月を除き、平成23年度が平成22年度を上回っていた。

【乙8・13・24の1・63、審問1 X陳述、審問3 Y陳述】

- (19) 法人は、平成23年4月21日付け「業務通知」を職員に発した。同文書には、理事、管理者等は個々の職員に対する情報伝達を徹底しなければならず、履行しない者は懲戒処分とすること、職員から理事に至る連絡系統を遵守しない、職員の理事、管理者等に対する直接の意見、交渉は一切取り合わないことなどの記載があった。

一方、分会のG書記長（以下「G書記長」という。）は、平成23年2月16日付け分会回答書の内容を補充する平成23年4月21日付け文書を法人に提出した。同文書には、分会三役が前記3の(2)のウのC職員に対する諭旨解雇処分には疑義があるとして申し入れた理事会との協議の場において、法人が、C職員の希望どおりに前記3の(2)のオの懲戒解雇処分としたことについて労働審判を申し立てるのは不当である旨を主張したのに対し、分会は、平成22年12月27日付け労働審判申立ては上記諭旨解雇処分からの法人の一連の対応を対象としたもの

であり、法人とは見解の相違があるとして、平成23年2月16日付け分会回答書を作成した旨の記載があった。

【甲3・50、審問1 X陳述】

- (20) 法人は、前記(17)の「全体職員説明会（4/20）への質問・要望」と題する文書に対し、平成23年4月22日付け「回答書」をXに提出した。同文書には、「人事異動について」として、次のような記載があった。

「① 一方的な、不当な人事異動、配置転換とされて貴殿だけは全体職員会議を紛糾させようと早朝から出勤しておりましたが、もう少し具体的に貴殿の言うところの一方的な人事異動や途中では私だけが確認されていないなどと二転三転されているブレる内容を整理して頂けませんでしょうか？」

② 説明会で私や職員がお話しいた通り不正や横領の疑い、職員のモラル低下、管理職に対する弾圧、職員のいじめ問題等から大規模な人事異動が必要であったということです。」

また、法人は、平成23年4月22日付け「業務通知」を職員に発した。同文書には、平成22年12月27日付け労働審判申立てについて成立した調停の内容とともに、「問題」として、「4月22日の裁判の席上において、2月22日緑陽苑との団体交渉席上でG書記長が謝罪の上撤回し、訂正するとしたはずの回答書が公然と書証として提出された。緑陽苑分会は腐敗しており信用するに値しないと考え今後は職員代表者を中心とした職員の構成が必要であると考えている。G書記長に対して内容証明書を送達し事実関係を確認するとともに虚偽の書証まで提出する分会に対して責任追及をしなければならないと考えている。」との記載があった。

【甲16・39】

- (21) 法人は、Xの前に分会長を務めていたHに対し、平成23年4月23日付け「確認書」を提出した。同文書には、「4月22日のC氏との労働審判の席上で、貴殿が当時委員長を務める緑陽苑分会が2月22日の役員との公式な交渉の場でG前書記長が謝罪の上、訂正をするとした文書が訂正もなされないまま法定書証として貴組合から提出されたがどのような経緯でこのような不誠実な対応になったのか4月30日までに文書としてご回答をいただきたい。」との記載があった。

【甲47】

5 平成23年度定期昇給に係る労使事情

- (1) 分会は、平成23年度予算に関する平成22年12月29日付け「要求書」を法人に提出した。同文書には、平成23年1月15日までに回答を求める事項として、「定期昇給を実施すること」との記載があった。

【甲78】

- (2) 法人は、前記(1)の「要求書」に対し、平成23年1月13日付け「回答書」を分会に提出した。同文書には、定期昇給に応じられないこと、その理由として、「不安定な社会情勢の中で履行ができない状況が可能性として否めない現状であることなどから諸制度、諸規定に定められておりません。貴組合から提出された定期昇給を安易に確約し、約束を反故してしまった場合には職員との信頼関係を損なう恐れがあるため本要求に応じることはできません。」などの記載があった。

なお、昇給については、平成22年1月1日施行の給与規程に次のとおり規定されていた。

「(昇給)

第15条 職員が現に受けている号給を受けるに至ったときから、12ヶ月をさがらない期間……を良好な成績で勤務したときは、……その者の技能及び責任の度合いに応じて昇給をさせることができる。

2. 前項に規定する昇給は、予算の範囲内で行う。

3. 定期昇給は、原則として毎年4月とする。 」

【甲78、乙13・65】

- (3) 分会は、前記(2)の「回答書」を受け、平成23年2月16日付け「4月定期昇給の実施を求める要望書提出について」と題する文書を法人に提出した。同文書には、分会が、同年4月の定期昇給の実施を求める旨の要望書を提出するよう職員に依頼したところ、同年2月16日現在で74名がこれに応じており、職員の大多数が定期昇給を強く望んでいることから、同年4月の実施を改めて求める旨の記載があった。

【甲17】

- (4) 法人は、平成23年2月17日付け「通知書」を職員に発した。同文書には、平成23年度の定期昇給を予定している旨の記載のほか、次のような記載があった。

「平成23年12月29日に全国福祉保育労働組合緑陽苑分会（以下 組合といいます。）からの要求書の“趣旨”は『どのような経営状況

でも必ず定期昇給を確約するために文書化せよ』という内容であったため、組合が求める内容に対して無責任に文書化し、諸制度、諸規定に定められていないため定期昇給を安易に確約して万が一約束を反故してしまった場合には職員との信頼関係を損なう恐れがあるために本要求に応じることはできません。という意味で下記の通り回答をした上で、当然のことながら未整備の諸規定も整備し定期昇給の実現が図れるよう法人理事会として努力していく所存であり」、「さらに、回答書とは別に組合役員には、上記趣旨を説明しており、今回の署名活動は組合の自由行動ではありますが、以前も新理事体制着任時には『大変です』とあたかも法人がどうにかなってしまうようなビラなどによる流布、『定年退職まで昇給しない』等の誇張署名など含め末法思想的な表現で職場環境を著しく不安に陥れ、職員の意思をまとめる手立てしかない活動手法は遺憾といわざるを得ません。」

【甲18、審問1 X陳述】

6 本件処分等に係る団体交渉

- (1) 分会は、平成23年3月28日付け「申入書」及び「要求書」を法人に提出した。このうち「申入書」には、同年4月上旬の法人の都合のよい日を交渉日時とし、本件処分、全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題等を交渉事項とする団体交渉を申し入れ、同年3月31日までに回答するよう求める旨の、また「要求書」には、本件処分は事実に基づいていないとして、本件処分の撤回について同日までに回答するよう求める旨の記載があった。

【甲79の1・2、審問3 Y陳述】

- (2) 法人は、平成23年4月5日、同月1日付け「回答書」2通を分会にファクシミリで送信した。いずれの文書にも、前記(1)の「申入書」及び「要求書」を受領したのは同月1日であり、期限までに回答できなかった旨の記載とともに、前記(1)の「要求書」に対する回答書には、「事実に基づかない理由とは具体的にどのような内容において事実とどのように相違あるのか明確に書面にて4月5日までにご回答をいただきたい。」との記載があり、また、前記(1)の「申入書」に対する回答書には、「要求書に対する法人側からの質問に4月5日までにご回答をいただきました上で改めて精査検討の上再度日程など含めてご回答を申し上げます。」との記載があった。

【甲33・34】

- (3) 法人は、前記(1)の「申入書」に記載された団体交渉申入れに対し、平成23年4月7日付け「回答書」を分会に提出した。同文書には、「団体交渉の申し入れにつきましては新年度早々であり、また理事の諸々予定や法人の内部体制の調整をしておりますので遅くとも4月23日までには日程調整の上ご連絡を申し上げます。」との記載があった。

これに対し、分会は、平成23年4月7日付け「団体交渉申し入れ書（再）」を法人に提出した。同文書には、申入れから1か月近く経ってからの回答、さらに日が経ってからの団体交渉の実施というのは大変不満であるとして、交渉日を早期に提示するよう求めるとともに、本件処分についての見解の相違を法人が団体交渉に応じられない理由とすることはできないとして、早期に団体交渉に応じるよう申し入れる旨の記載があった。

【甲31・35】

- (4) 法人は、前記(3)の「団体交渉申し入れ書（再）」に対し、平成23年4月13日付け「回答書」を分会に提出した。同文書には、前記(3)と同旨の回答に加え、次のような記載があった。

「双方の意見に相違があるとの指摘がありますが、どのような内容にどのような違いがあるのか理事会としても事前に検証し、真摯に団体交渉に臨みたいと考えておりますので、事実認定における見解の相違を4月18日までにご提示頂きたいをお願いいたします。」、「貴組合からは4月5日までに依頼をしたこと及び2月22日の組合役員との交渉の席上で組合側が法人側に対して11月の組合立会いの下で実施された懲戒処分職員との協議事項や及び議事録の作成などの経緯や事実を認めたいうえで法人側に対する回答書に誤りがあり申し訳ないと謝罪の上、文書訂正の上回答するとしたことなど、法人側の要求に対する対応がなされていないまま経過していることなど一つづつの問題を組合と整理したうえで、新しい要求や署名活動を実施して頂ければ幸いです。昨年の経歴詐称問題に対する解雇問題に対して、組合立会いの下円満解決を試みましたが、本人希望により懲戒処分の申し入れがあり、組合合議の下で議事録を作成し最終的に解雇処分に至った経緯があるにも関わらず、現在一部職員（現組合役員）も関与して、現在労働審判が提起されております。当然のことながら職員の適切な権利主張であれば理解できるものの経緯や経

過また組合が立ち会って致し方ない結果に終えている内容について、虚偽の内容で改めて一部の組合員がこのような状況に加担していることについて分会としてどのように考えているかという法人の重要事項に対する回答を反故にしていること、また裁判を実施することにより弁護士費用など含めて法人や皆様方の費用と労力を著しく費やさせていることなどを含め組合としての誠意ある対応を望み、組合員外の職員各位には法人と組合側との関係についてきちんと理解をしていただければと考えております。」

【甲36】

- (5) 分会は、平成23年4月17日付け「団体交渉の申し入れ書（再再）」を法人に提出した。同文書には、交渉内容について双方が事前にその見解の違いを整理することは否定しないが、そのことは日程調整の条件とはならないとして、早期に日程を提示するよう求める旨の記載があった。

【甲32】

- (6) 法人は、前記(5)の「団体交渉の申し入れ書（再再）」に対し、平成23年4月20日付け「回答書」を分会に提出した。同文書には、次のような記載があった。

「団体交渉日程につきましては、その都度日程を明記して回答をしてきましたが、同様の内容を何度も提出してくる行為は健全な団体交渉の場ではなく明らかに業務妨害であると判断いたしております。このような貴組合の常軌を逸脱した行為に対し抗議するとともに、2月22日の貴組合との交渉の場で訂正の上提出するとした回答文書と貴組合が不当異動、不当配置転換とする明確な根拠や理由。

1カ月した職員説明会間際に不当な異動や配置転換としあからさまに紛糾させようと扇動している理由。また、X職員と法人判断に対する見解の相違について貴組合とX職員が同一ということから組合としての回答を改めてする必要がないという見解なのか。もし、組合としての正式な見解がないということであるのならばX職員が組合を私物化していると判断し、違うのであればX職員当事者の見解ではなく貴組合の見解を組合の立場として具体的に明確にしてください。今回の団体交渉再々要求書を受けて2月23日までに理事の日程調整を図る予定でございましたが、2月22日の貴組合との訂正

文書の提出（G書記長自署名）及び理事会のすべての質問に対する回答をご提出いただいてから理事会と法務担当者との日程を調整したうえで改めて団体交渉の日程を調整致します。」

**【甲37】**

- (7) 法人は、前記(6)の「回答書」に続き、平成23年4月30日付け「回答書」を分会に提出した。同文書には、Xから提出されたG書記長からの回答書であるとするメモについて、G書記長の作成によるものであるかどうかの確認を求め、また前記(6)と同旨の要求について同年5月10日までに回答するよう求める旨とともに、「本来であれば労働生活の諸条件を維持または改善するための恒常的な団体として機能すべき労働組合であるはずが、貴組合の今までの配布文書や行為を静観していたところ、このように法人又は管理者の発言や事実の一部を抜粋または脚色する行為により末法思想で職場不安を誘発し、人心を誘導し組織を維持存続しようとする抗議行動について貴組合の在り方について強く抗議するとともに、改善を求める。」との記載があった。

**【乙61の1】**

- (8) 法人は、平成23年5月12日付け「通知書」を分会に提出した。同文書には、前記(7)の「回答書」で求めた確認や回答がなされていないとして、同月15日までに回答するよう求める旨の記載があった。

**【乙61の2】**

- (9) 法人は、平成23年5月13日付け「講師依頼書」を分会に提出した。同文書には、分会長であるXが講師となり、分会の設立経緯、分会から職員への呼びかけや主張内容、これまでの団体交渉の内容と経過、分会が現在抱えている問題点及び分会の現状の考え方と今後の方向性等について、過去の団体交渉内容の経過資料、職員へのアンケートや署名活動内容、配布ビラ及び分会の組合員名簿を資料に理事会において教示するよう分会に依頼する旨の記載があった。

**【乙61の3】**

- (10) 法人は、平成23年5月18日付け及び同年6月1日付け「通知書」を分会に提出した。同文書には、前記(7)の「回答書」及び前記(8)の「通知書」で求めた回答がなされていないとして、改めて回答を求めるとともに、分会の組合員名簿の提出を求める旨の記載があった。

**【乙61の3・4】**

- 7 本件申立て以後の労使事情

- (1) 県本部及び分会は、平成23年6月20日、本件申立てをした。
- (2) 法人は、平成23年9月7日付け「申し入れ書」を分会に提出した。同文書には、団体交渉を、同月23日から翌月5日までの間に、分会との関係や就労規則の改正等を交渉事項とし、出席者を分会三役に限定した上で公開で開催する旨の記載があった。

なお、本件審査における第1回調査期日は平成23年9月6日であった。

【甲42】

- (3) 分会は、前記(2)の「申し入れ書」に対し、平成23年9月13日付け「回答書」を法人に提出した。同文書には、分会側出席者を三役に限定し、公開で開催する理由を明らかにすること及び交渉事項に本件処分及び本件配置転換の撤回を加えることを求める旨の記載があった。

【甲43】

- (4) 法人は、前記(3)の「回答書」に対し、平成23年9月15日付け「申し入れ書」を分会に提出した。同文書には、「日時：平成23年9月30日19時～」、「議題：X職員の件」との記載はあったものの、分会側出席者を三役に限定し、公開で開催する理由の記載はなかった。

【甲45】

- (5) 分会は、前記(4)の「申し入れ書」に対し、平成23年9月23日付け「回答書」を法人に提出した。同文書には、分会側出席者を三役に限定し、公開で開催する理由を明らかにするよう要求する旨の記載があった。

【甲44】

- (6) 法人は、前記(5)の「回答書」に対し、平成23年9月26日付け「回答書」を分会に提出した。同文書には、「1. 団体交渉は原則非公開とするが、分会3役以外の組合員のほか、法人事務局主任、特養係長、地域ケアセンター係長予定者の傍聴を認めること。2. 貴組合側の団体交渉団は原則分会3役であるが、ただし、団体交渉団名簿を事前に提出すること。なお法人側は理事会理事及び管理者とする。」との記載があった。

【甲46】

- (7) 分会と法人とは、平成23年9月30日、本件処分等を交渉事項とする団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）を実施した。分会は、本件処分や本件配置転換などについて質問をしたが、法人はこれまでの

主張を繰り返し、いずれの交渉事項についても合意に至ることはなかった。

なお、本件団体交渉後本件結審日までの間、法人が上記交渉事項について団体交渉を申し入れたことはなかった。

**【審問1 X陳述】**

- (8) 法人は、平成23年10月19日、Xに対し、新規事業計画に基づく新たなグループホームの開設準備等を担当してほしい旨の打診をした。これを受けて分会は、同月28日付け「要求書」を法人に提出した。同文書には、上記打診どおりにXに新たな配置転換を命じることのないよう強く要求するとともに、新規事業計画についての説明や当該計画を検討した理事会の議事録の公開を求める旨の記載があった。

**【甲51】**

- (9) 法人は、前記(8)の「要求書」に対し、平成23年11月8日付け「回答書」を分会に提出した。同文書には、労働委員会における話し合いを理由に然るべき時期に改めて回答するとして、回答を明示しない旨の記載があった。

**【甲53】**

- (10) 分会は、平成23年11月14日付け「要求書(再)」を法人に提出した。同文書には、前記(8)の「要求書」における要求は労働委員会の審理に関係なく回答すべきものであるとして、少なくとも同月21日までに回答をするよう求める旨の記載があった。

**【甲52】**

- (11) 法人は、平成23年11月25日付け「回答書」を分会に提出した。同文書には、Xの件については本件団体交渉において第三者を交えて労働委員会等で協議する旨を合意しているとして、前記(9)の「回答書」と同旨の記載があった。

**【甲54】**

- (12) 分会は、新規事業計画等を交渉事項とする団体交渉を申し入れる旨の平成23年12月28日付け「団体交渉申入書」を法人に提出したが、法人はこの申入れに応じなかった。

**【甲55】**

第3 判断及び法律上の根拠

1 不利益取扱いについて

- (1) 不利益性の存否

## ア 申立人の主張

### (ア) 本件処分について

責任者は、責任者会議や主任会議に出席することができる資格であり、月4,000円の職務手当が支給される。Xは、責任者を解任されたことにより、月4,000円の減給となるとともに、責任者の地位を失うという事実上の降格となり、責任者会議等に出席することで法人の運営状況を直接知る機会を失い、職場の情報から切り離された結果、組合員として積極的に活動することが困難となった。

なお、法人は超勤手当や運転手当の支給により賃金の総支給額を減少していないと主張するが、これらの手当はXの働きに応じて支給されるものであり、職務手当の不支給による減給の有無の判断とは無関係である。

### (イ) 本件配置転換について

運転手業務は、Xの配置転換までパート職員が従事しており、職員の間でも正規職員の業務ではないとの印象をもたれていた。このような状況下における本件配置転換は、職員から見ても明らかな左遷と映るものであり、組合員として熱心に活動してきたXの組合活動を抑止するだけでなく、組合に協力しようとする職員に対する見せしめ効果をもつものである。

また、長年生活相談員として勤務し、いろいろな職種から成るチームをまとめる努力をしてきたXは、運転手業務への配置転換により、このようなチームから一人外され、慣れない仕事に従事することとなり、精神的苦痛を感じている。

さらに、Xは、生活相談員の職を外されたことにより、業務手当1万4,000円の減給となった。

なお、法人は、同人の生活に配慮するとして、本件配置転換後も同額の支給を続けている。しかし、Xは業務手当を受け取る権利を有しており、法人の配慮による支給ではなく、権利に基づく支給を求めることができる。

## イ 被申立人の主張

### (ア) 本件処分について

職務手当は責任者としての地位に連動して支給される賃金であり、職位の変更等により、前提となる地位から外れた場合には、

支給されなくなる手当である。そして、Xを責任者から解任したのは、法人に対する誹謗中傷や理事長等に対する恫喝、施設内での職員との怒鳴りあい、上司であるホーム長に対する反抗的態度といった服務規律に反する行為を行ったためであり、本件処分は人事権の行使として当然になし得るものである。

ただ、法人は、Xに家族がいることなどを配慮し、超勤手当の支給や運転手当の増額によって解任前の賃金水準を維持している。

(イ) 本件配置転換について

法人は、分会との間で正社員の職種、勤務場所を限定する合意をしたことはなく、Xに運転業務を担当させることは配転命令権の範囲内の行為である。「運転手の仕事は正規職員の仕事ではない」という事実はなく、分会の指摘は事実の認識を異にするものである。本件配置転換に伴い、Xに不利益が生じるものではない。

ウ 当委員会の判断

申立人は本件処分及び本件配置転換により不利益を受けていると主張するので、以下判断する。

(ア) 本件処分について

前記第2の4の(1)、(3)、(10)及び(18)で認定したとおり、Xは、本件処分により責任者会議及び主任会議への出席がなくなることに伴い、生活相談員としての業務にも関わる法人の運営状況を確認する機会や入所者への対応を検討する場を失うこととなったのであるから、職務上の不利益を受けているといえる。

また、本件処分により、責任者手当として支給されていた職務手当4,000円の支給が平成23年4月以降停止されており、Xには経済上の不利益が認められる。

なお、法人は、Xに家族がいることなどを配慮して、超勤手当の支給や運転手当の増額により、本件処分前の賃金水準を維持していると主張する。確かに、Xに対する賃金の総支給額について平成22年度と平成23年度とを比較すると、平成23年4月、5月及び7月を除き、平成23年度が平成22年度を上回っている。しかし、超勤手当や運転手当は職務手当とは別個の原因で支給されるものであり、支給総額が増加しているからといって職務手当相当額の減額という不利益を否定する理由とはならないから、法人の上記

主張は採用できない。

(イ) 本件配置転換について

前記第2の4の(1)ないし(3)、(12)及び(18)で認定したとおり、Xは、入職後本件配置転換に至るまで、介護職や生活相談員として就労するとともに、介護福祉士や介護支援専門員の資格を取得するなど、福祉の現場で経験を積み、技能を培ってきており、法人も、Xについて、「施設の相談員として居住者の新規利用受け入れ業務に中核的に関わっている。さらに責任者会議の構成員としても必須の存在となってきた。」といった積極的な評価をしていた。

本件配置転換は、相談業務からデイサービスの送迎を中心とする運転手業務という職務内容の変更を伴う異動であり、Xにとっては、それまでの経験や技能をほとんど活かすことができない業務に就くという点において、職務上の不利益が認められることは客観的に明らかである。また、介護支援専門員の資格を取得するなどして、生活相談員として担当業務に取り組んできた同人が精神的苦痛を被ることは容易に推測できるところであり、精神上の不利益も認められる。

なお、申立人は、本件配置転換により業務手当1万4,000円の減給となった旨主張するが、法人は、支給の根拠となる資格の種類を介護支援専門員から介護福祉士に変更したものの、本件配置転換後も1万4,000円の支給を継続しているから、Xに経済上の不利益は認めることができない。

(2) 不当労働行為性の存否

ア 申立人の主張

法人は、敵視する県本部及び分会の中心人物であるXをその攻撃の対象とし、同人の行動を県本部と関係のない一人行動と評価したり、虚偽に基づくものと断定したりした。その後、法人は、分会が同人の行動を組合活動と認め、同人を後押しするために分会長に据えたにもかかわらず、本件処分及び本件配置転換を行ったものであり、これらの行為は不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

本件処分は、Xが責任者としての適性を欠くために行ったものであり、また、本件配置転換は、緑陽苑における車両運行の担当者と

して適切であると考えていた条件をXが満たしていたためであり、いずれも不当労働行為ではない。

#### ウ 当委員会の判断

申立人は本件処分及び本件配置転換を不当労働行為であると主張するので、以下判断する。

前記第2の3の(1)のイ並びに同4の(8)ないし(10)、(12)及び(18)で認定したとおり、法人は、Bホーム長の加入した県本部の執行委員長であるXがBホーム長の処分問題に関して行った組合活動について、当初、「労働組合に所属する職員数名に実態を確認した」結果、「組合とは直接関係がないとの確認が取れ」たとして、Bホーム長とXとの「特別な関係」に基づくものであると推定した旨を職員に通知した。

その後、Xが平成22年12月27日付け労働審判申立てに協力したことを受け、法人は、Xが、同申立てには虚偽の内容が含まれることを知りながら協力した、新理事体制に移行した際に職員を不安にさせる内容のビラを配布した、Bホーム長の解任について分会と関係なく県本部執行委員長として単独で行動したなどと指摘した上で、分会に対し、Xの一連の言動と分会との関連性、Xの言動の分会員に対する報告等に関する事実関係、分会と県本部との関係、分会としての組合活動に関する見解等について回答を要求した。

これに対し、分会は、平成23年2月16日付け分会回答書で、平成22年12月27日付け労働審判申立ては虚偽事由に基づくものではなく、Xは同申立てに県本部の執行委員長として関与しており、また、Bホーム長の処分に関するXの行動は県本部として取り組んだものであり、同人のいずれの行動にも何ら問題はない旨の回答をした。

しかし、法人は、当該回答から5日後の平成23年2月21日に団体交渉におけるXの発言や上記のビラ配布などを理由に本件処分を行い、また、当該回答から2週間後の同年3月2日の人事内示を経て、当該回答から約2か月後の同年4月18日に本件配置転換を実行した。

このような経緯をみると、法人は、当初、Xの組合活動を県本部とは関係のない同人の単独行動と捉えて問題視する姿勢を示したが、平成23年2月16日付け分会回答書を受け取った後は、Bホーム長及びC職員の処分問題に係るXの行動が組合活動であることを明

確に認識したにもかかわらず、同人の組合活動を嫌悪して本件処分及び本件配置転換に及んだものと認められる。

(3) 合理性の存否

ア 被申立人の主張

(ア) 本件処分について

Xを責任者から解任し、減給処分としたのは、次の理由による。

- ① 団体交渉の席上、A理事長に対し、「詐欺師」、「辞めろよ」といった発言を繰り返した。
- ② 平成22年9月ころ、「Yは気に入らない職員を勝手に解雇した」、「個人的に私腹を肥やしている」、「Yは一生涯給与を上げないつもりだ」などと記載したビラを職員に配布した。
- ③ 平成22年8月ころ、職員の一部がBホーム長の退任要求書に署名を求める活動をしていたことに腹を立て、同職員らを恫喝した。
- ④ 平成22年12月22日、入居者やその家族の面前でD施設長を恫喝した。
- ⑤ 平成23年1月26日、緑陽白鳥ホームの居住者の面前で、F職員と怒鳴りあった。

(イ) 本件配置転換について

Xを緑陽苑の運転手業務に配置転換したのは、同業務を担当していた者の退職に伴い、新たな担当者を必要とする状況において、トラブルに速やかに対応し、他部門と連携を図ることができ、介護経験のある正職員を運転手として配置することが適当であると考えたためである。

イ 申立人の主張

(ア) 本件処分について

法人の挙げる処分理由は、ことごとく事実誤認である。法人は、処分をするに当たって真実を確認しておらず、また、処分理由を本人に理解させ、その納得を得るといった基本的姿勢がまったくできていない。

- ① 団体交渉時にA理事長が分会との約束を反故にしたので、「これじゃ詐欺だよ」と発言したことはあるが、「詐欺師」、「やめろ」などと言った事実はない。
- ② 法人は、処分の根拠であるビラを示しておらず、このことは、

Xが職員の不安を煽ぐビラを配布したり、法人に対する誹謗中傷を流布した事実がないことを裏付けている。

- ③ Xによる職員の恫喝について、具体的事実の主張や立証は一切ない。
- ④ 確かに、D施設長と言い争いになった事実はあるが、D施設長の態度にも問題があったことは同人自身が認めており、Xだけが処分されるような事実ではない。
- ⑤ F職員との会話が大きめの声であったことは事実であるが、怒鳴りあったといえるものではなかった。法人は、事実確認をせず、間違った事実を根拠に処分している。

(イ) 本件配置転換について

Xは、長年生活相談員として業務を行っており、豊富な経験を有するだけでなく、介護福祉士やケアマネージャーの資格も有している一方、運転手としては大型免許を有しておらず、法人所有の大型バスを稼動することができず、実際にデイサービスの送迎に支障が出ている現状では、同人が運転手として適任であるとは言いがたい。また、本件配置転換は、就業規則に定められた人事内示前に行うべき意向調査がなされておらず、その効力は認められない。

ウ 当委員会の判断

被申立人は本件処分及び本件配置転換には合理性があると主張するので、以下判断する。

(ア) 本件処分について

前記第2の4の(4)ないし(7)、(10)及び(11)で認定したとおり、法人が本件処分の根拠とした事実関係について個別にみると、施設内でのD施設長やF職員との言い争いのように、Xの行動の一部に問題のあったことがうかがわれる。

しかし、団体交渉におけるA理事長に対するXの発言については、法人の主張を裏付ける議事録等が書証として提出されることはなく、また、職員の不安を煽るビラについても、法人は再三にわたりその存在を主張するものの、自ら書証として提出することはせず、その存否や内容について明らかになることはなかった。さらに、D施設長との言い争いについては、そのきっかけが主任会議の報告の誤りを訂正しないというD施設長の対応にあったに

もかかわらず、法人は、Xのみに注意を喚起し、同人が関係者への事実確認などについてさらなる調査を要求したにもかかわらず、それには応じなかった。

このような事実関係を全体としてみると、本件処分に十分な理由があるものとは認められず、本件処分はいまだ合理性に乏しいものと判断せざるを得ない。

(イ) 本件配置転換について

前記第2の1の(1)並びに同4の(3)及び(12)ないし(18)で認定したとおり、老人福祉施設等を営む法人では、デイサービスの利用や通院のために利用者を送迎する業務が必要となる。

しかし、法人における運転手業務については、本件配置転換の前は嘱託職員等の非正規職員が従事してきており、本件配置転換により正規職員に担当させなければならない具体的な必要性を窺わせる事情は認められない。

また、Xを選んだ理由について法人は、Xが、平成23年1月に発生した車両事故に極めて適切に対応したこと、物品の管理能力に長けていたこと、他の職場に急な欠員が生じた場合の応援要員として極めて適任であったこと及び介護福祉士の資格を有し、高齢者の送迎業務に適任であったことなどを挙げている。

しかし、Xの適切な事故対応や物品の適正な管理に関する具体的な証拠は提出されていない。また、応援要員や高齢者の送迎業務に適任であるとの理由も、それまで生活相談員として新規利用者の受入業務について中核的な役割を担う一方で普通免許しか有しないXを運転手業務に従事させる積極的な理由とは言い難い。加えて、運転手業務の内容は、午前8時半からと午後4時からのデイサービス利用者の送迎業務のほか、午前10時から午後4時までの間は、庭の草刈り、ごみ集積所の片付け、洗車といった介護福祉士の資格とはまったく関係のないものとなっている。このような事情からすると、本来配置転換が法人の人事権に基づく決定事項であるとしても、法人の主張するXを選んだ理由には、その合理性に疑問がある。

さらに、手続面についてみると、法人の就業規則には、異動に当たっては、本人に対し、事前に部署、職務、役職、時期などを伝達し、それらに関する意向を聴取する旨が明記されている。こ

の規定に従えば、法人は、本件配置転換に当たっても、その前に X に対して異動先や担当職務、異動時期などを知らせ、それらに関する意向を聴取しなければならないはずであった。しかし、法人は、意向聴取を実施することなく人事内示や業務引継の通知を行ったばかりでなく、本人からの要求を受けるまで意向聴取を実施しようとはしなかった。しかも、法人が意向聴取を実施したのは業務引継の通知で示された引継期限の 2 日前であり、その後、当初の人事内示どおりに本件配置転換を行った。このような法人の対応は、就業規則の規定の趣旨を潜脱するものであるから、本件配置転換は手続面からみても相当性を欠くものといわざるを得ない。

したがって、本件配置転換は、業務上の具体的必要性や人選の合理性に疑問があるだけでなく、手続の相当性も欠落しており、その合理性を認めることはできない。

- (4) 以上から、本件処分及び本件配置転換は、組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。

## 2 支配介入について

### (1) 申立人の主張

ア 法人は、B ホーム長を解任及び自宅待機の処分とした旨を職員に報告する文書に、自主退職する予定の職員が、「(B ホーム長による) パワーハラスメントの言動が職場内に存在するのであれば労働組合に申し立てをすべきではないかとの話をしたところ、X 職員と B ホーム長は公私ともに関わりがあるようなので労働組合にすら言えない実情がある」と発言したと記載し、分会が正当に運営されていないかのような指摘をした。

イ 法人は、平成22年12月27日付け労働審判申立てを受け、X が虚偽の内容の主張をして協力しているが、このような行動が組合員にきちんと周知されていなければ、同人の個人的な一人行動と判断せざるを得ないとして、同人の一連の言動と組合との関連性等について回答するよう文書で要求することにより、同人の孤立化や組合の弱体化を狙った。

ウ 法人は、前記イの労働審判における調停の成立を職員に周知する文書に、「分会は腐敗しており信用するに値しないと考え今後は職員代表者を中心とした職員の構成が必要であると考えている。」、「虚

偽の書証まで提出する分会に対して責任追及をしなければならないと考えている。」と記載し、分会を非難した。

エ 本件処分は、その理由の第1に団体交渉でのXの態度、第2に同人によるビラの配布を挙げていることからすれば、同人の組合活動、ひいては分会や県本部の組合活動を牽制する目的でなされたことは間違いない。

オ 法人は、本件配置転換の理由としてXが運転手として適任であることを挙げているが、異動の必要性はまったくなく、その理由は単なるいいわけに過ぎない。本件配置転換の真の意図は、これまでXの行ってきた組合活動への報復として、同人を法人から排除することにあることは明らかである。

カ 法人は、定期昇給を求める職員の要望に対する回答書に、「(組合は)以前も新理事体制着任時に『大変です』とあたかも法人がどうにかなくなってしまおうようなビラによる流布、『定年退職まで昇給しない』等の誇張署名などを含め末法思想的な表現で職場環境を著しく不安に陥れ(ており)、職員の意思をまとめる手立て(がこれ)しかない(組合の)活動手法は遺憾と言わざるを得ません」と記載し、分会を批判した。

## (2) 被申立人の主張

ア 前記(1)のアの報告文書は分会との協議の上で掲示したものであり、XからもBホーム長の処遇に関する経緯を掲示すべきであるとの意向が示されていた。また、同文書に記載された事実関係は、XとBホーム長との個人的な問題であり、分会とは関係のない事案であることを明らかにしている。

イ 分会と協議・交渉を行う場合において、Xの行動についての分会の見解、要求内容等を把握することは、協議・交渉を円滑に行うために必要なものであり、かかる質問を行うこと自体、同人の排除を目的としたものではなく、支配介入には当たらない。

ウ 前記(1)のウの文書は、C職員に係る労働審判が和解により終了したことを報告する趣旨で作成されたものであり、分会を敵視し、別職員団体作出を意図していると評価されるものではない。

エ 本件処分及び本件配置転換は、いずれも合理的な業務上の理由に基づくものであり、支配介入には当たらない。加えて、いずれもXとの雇用契約が継続することを前提とする措置であり、法人が同人

に退職を求めている事実はない。

オ 前記(1)の力の文書は、「定年退職まで昇給しない」という法人の認識と明らかに異なる表現を否定するとともに、法人としての認識を明らかにしたものであり、分会に対して具体的に何かの働きかけをしたり示唆したりするものではなく、また、分会や分会員に対する威嚇・動揺につながるものでもない。むしろ、昇給は分会員以外の職員にも関係のある事項であるため、職員に対して周知を行うことは適切である。

### (3) 当委員会の判断

申立人は、前記1の本件処分及び本件配置転換並びに職員の処分問題についての分会等の活動に対する法人の対応は、分会及び県本部の運営に対する支配介入に当たると主張するので、以下判断する。

前記第2の1の(2)並びに同2の(1)のイ、ウ及び(2)並びに同3の(1)のア、カ及び(2)並びに同4の(8)ないし(10)、(12)、(18)及び(20)並びに同5の(3)及び(4)で認定したとおり、Yは、理事長就任後、運営体制が動揺し、財政状態も悪化していた当時の法人の状況を踏まえ、経営体制の強化を図るため、組織体制の改革や人事異動による組織の活性化等の経営方針を掲げ、職場の実態を把握するための調査の一環として、管理者に対する信任投票などを実施するなどした。その過程で、職員からの要求に基づくBホーム長のホーム長職解任や就業規則違反を理由とするC職員の懲戒解雇問題が発生することとなった。

このような経過の中で、法人が、Bホーム長及びC職員の処分問題に係るXの組合活動を当初から嫌悪して本件処分及び本件配置転換を行ったことは、前記1の(2)のウで述べたとおりである。

また、分会が、平成23年2月16日付け分会回答書によって、Xの行動を組合活動である旨を明らかにした翌日には、分会が定期昇給を求める職員の要望書を提出したことについて、「今回の署名活動は組合の自由行動ではありますが、以前も新理事体制着任時には『大変です』とあたかも法人がどうにかになってしまうようなビラなどによる流布、『定年退職まで昇給しない』等の誇張署名など含め末法思想的な表現で職場環境を著しく不安に陥れ、職員の意思をまとめる手立てしかない活動手法は遺憾といわざるを得ません。」と記載された文書を職員に示した。また、法人は、当該回答から5日後の平成23年2月21日に本件処分を行い、当該回答から約2か月後の同年4月18日に本件配置

転換を実行した。さらに、本件配置転換から4日後の同月22日には、「緑陽苑分会は腐敗しており信用するに値しないと考え今後は職員代表者を中心とした職員の構成が必要であると考えている。G書記長に対して内容証明書を送達し事実関係を確認するとともに虚偽の書証まで提出する分会に対して責任追及をしなければならないと考えている。」と記載された文書を職員に示した。

このように法人は、Bホーム長及びC職員の処分問題をめぐって労使関係が緊迫した状態となる中、まずは両名の処分問題に係るXの組合活動を同人の単独行動である旨の自らの認識を職員に示すことによって、執行委員長である同人を県本部から孤立化させ、組合活動の沈静化を図ろうとしたものの、分会が同人の行動を組合活動であることを明らかにするとともに同人を分会長に就任させると、一転して、分会の活動自体に対する不信感をあらわにした上で、本件処分及び本件配置転換により組合活動の中心人物である同人を直接攻撃して組合活動からの排除を図る一方、分会員以外の職員に対しては、「緑陽苑分会は腐敗しており信用するに値しないと考え今後は職員代表者を中心とした職員の構成が必要であると考えている。」として、分会とは別の職員団体を設立するよう呼び掛けるに至っている。かかる法人の対応は、自主的に決定されるべき分会等の組織運営や組合活動に対する明白な干渉であり、分会等の弱体化を企図したものであると認められる。

以上から、本件処分及び本件配置転換並びに職員の処分問題についての分会及び県本部の活動に対する法人の対応は、分会等の運営に対する支配介入に当たる。

### 3 団体交渉の拒否について

#### (1) 申立人の主張

法人は、Yの理事長就任以来、分会に対して不合理な質問を繰り返し、回答しなければ交渉に応じないという不誠実な態度をとったり、団体交渉の開催に参加者の制限や交渉の公開といった条件を付けたりしている。また、法人は、一応形式的にはXの本件処分について団体交渉に応じたものの、自己の一方的な主張を繰り返すばかりで、実質的な交渉には応じず、団体交渉を拒否した。

#### (2) 被申立人の主張

法人は、分会の申し入れた団体交渉に応じることを前提に必要な対

応を取っており、かつ、実際に団体交渉も行っている。かかる法人の対応は、団体交渉拒否あるいは不誠実団体交渉を評価されるものではない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、本件団体交渉の申入れに対する法人の対応は不誠実であり、団体交渉の拒否に当たると主張するので、以下判断する。

ア 前記第2の6で認定したとおり、法人は、平成23年3月28日の分会による同年4月上旬を開催日時とする団体交渉の申入れ及び本件処分の撤回要求に対し、分会の設定した回答期限である同年3月31日を過ぎた同年4月5日になって、同日を期限に上記撤回要求の具体的根拠を文書で回答するよう求めるとともに、当該回答を精査検討した上で日程等を調整する旨を回答した。

また、法人は、平成23年4月7日の分会による団体交渉の再申入れに対し、同月13日、本件処分についての分会との見解の相違を同月18日までに提示すること、同月5日期限の上記回答を提出すること、同年2月22日の団体交渉の席上で約束した分会の回答書に誤りがあったことを謝罪し訂正することなどを求める一方で、具体的な団体交渉の日程の提示はしなかった。

さらに、法人は、平成23年4月17日の分会による団体交渉の再々申入れに対し、同月20日、団体交渉の日程についてはその都度明記して回答しているにもかかわらず、同様の申入れを何度もする分会の行為は業務妨害であるとして抗議するとともに、同年2月22日の団体交渉時に約束した回答文書の提出及び法人のすべての質問に回答することを条件に日程を調整する旨を回答した。

その後も法人は、分会に対し、平成23年4月30日、同年5月12日、同月18日及び同年6月1日と同趣旨の回答を繰り返した。

このように、法人は、本件申立てまでは、団体交渉の開催に複数の条件を付し、分会がその条件を受諾しない限り日程調整に応じないとの姿勢を堅持していたものといえる。

イ 前記第2の7で認定したとおり、本件申立て後に至り、法人は、第1回調査期日の翌日である平成23年9月7日に、分会に対して自ら団体交渉を申し入れている。

しかし、当該申入れには出席者を分会三役に限定した上で公開する旨の条件を付しており、その条件について分会・法人間の調整を

要した結果、本件団体交渉が開催されたのは同月30日になってからであった。

また、開催された本件団体交渉における法人の対応については、本件申立てにより、本件処分及び本件配置転換に係る分会の具体的な要求が明らかとなっていたにもかかわらず、申立て以前に行っていた自らの主張をより具体的に説明した事情は認められない。

さらに、法人は、本件団体交渉後、Xに対して新たな配置転換を打診しながら、当該配置転換に密接に関連する新規事業計画の詳細について分会に説明しようとはせず、分会の申し入れた上記計画を交渉事項とする団体交渉にも応じなかった。

このように法人は、本件申立て後に至っても、一度は本件団体交渉に応じたものの、本件処分についての自らの主張や本件配置転換に関連する新規事業計画について具体的に説明したり、必要な資料を提示するといった誠意ある対応をとることはなかった。

ウ 前記ア及びイを全体としてみると、本件処分及び本件配置転換並びに職員の人事問題等を交渉事項とする分会の団体交渉申入れに対する法人の対応は不誠実であるといえる。

以上から、本件団体交渉の申入れに対する法人の対応は団体交渉の拒否に当たる。

#### 4 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、本件処分及び本件配置転換は、Xが組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。また、前記2でみたとおり、前記1の本件処分及び本件配置転換並びに職員の処分問題についての分会及び県本部の活動に対する法人の対応は、分会等の運営に対する支配介入であり、同条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。さらに、前記3でみたとおり、本件団体交渉の申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否であり、同条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

#### 5 救済の方法

本件処分及び本件配置転換については、なかったものとして取り扱うのが相当であり、主文第1項及び第2項のとおり命じることとする。

本件処分及び本件配置転換並びに職員の処分問題についての分会等の活動に対する法人の対応については、行為の態様や本件申立て後の労使

事情などに照らし、今後も同様の行為が繰り返されるおそれがあり、また、本件団体交渉の申入れに対する法人の対応については、主な交渉事項が本件処分及び本件配置転換であり、主文第1項及び第2項において直接的な救済が図られることを考慮し、当該事項に係る団体交渉の応諾自体を命じることはしないものの、今後も新たな交渉事項について同様の行為が繰り返されるおそれがあることから、主文第3項のとおり命じることとする。

- 6 よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成25年3月12日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟