

命 令 書

申 立 人 首都圏なかまユニオン
委 員 長 X 1

被 申 立 人 社会福祉法人慈生会
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第53号事件について、当委員会は、平成25年9月17日第1594回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員白井典子、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同菊池馨実、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人慈生会は、申立人首都圏なかまユニオンが平成24年6月4日付けで申し入れた組合員X 2 の解雇撤回等を要求事項とする団体交渉に、速やかに、かつ、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人法人は、本命令書受領の日から1週間以内に、申立人組合に対して、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

首都圏なかまユニオン
委員長 X 1 殿

社会福祉法人慈生会

当法人が、貴組合から平成24年6月4日付けで申入れのあった貴組合の組合員X2氏の解雇撤回等を要求事項とする団体交渉に応ぜず、貴組合からのその後の団体交渉申入れにも一切応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

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

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人社会福祉法人慈生会（以下「法人」という。）が運営する養護老人ホーム「聖家族ホーム」で、生活相談員として勤務していたX2（以下「X2」という。）は、平成23年8月25日頃、法人から退職勧奨を受けた。X2が退職を拒否したところ、法人は、同人に対し、9月21日付けでけん責処分（以下「本件けん責処分」という。）を行った。X2は、申立人首都圏なかまユニオン（以下「組合」という。）に加入し、組合は、11月7日付けで、法人に同人の組合加入を通知するとともに、本件けん責処分の理由を明らかにすることなどを議題とする団体交渉を申し入れ、組合と法人とは、11月から24年3月までの間に団体交渉を合計4回行った。

法人は、4月16日付けで本件けん責処分を撤回したが、その後、6月1日付けでX2を即日解雇した。そこで、組合は、6月4日付けで同人の解雇撤回等を求めて団体交渉を申し入れたが、法人は、これを拒否し、その後の組合の団体交渉申入れにも応じていない。

本件は、法人が、6月4日付けで組合の申し入れた、X2の解雇撤回等を要求事項とする団体交渉に応ぜず、組合からのその後の団体交渉申入れにも

一切応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、組合員 X 2 の解雇、賃金是正、配転に関わる団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人法人は、昭和5年に設立された、高齢者福祉施設、児童福祉施設、病院等を運営する社会福祉法人であり、肩書地に本部を置くほか、本件申立時現在、東京都内及び栃木県に、合計15の施設を有している。
- (2) 申立人組合は、関東一円の中小零細企業に雇用される労働者によって組織された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約200名である。

2 X 2 の組合加入に至る経緯

- (1) X 2 は、平成22年4月1日に法人に採用され、清瀬市にある「聖家族ホーム」で、生活相談員として、利用者の生活相談への対応及び行政その他の関連機関との連絡調整等の業務に従事していた。
- (2) 23年8月25日頃、法人の総務課長である Y 2（以下「Y 2 総務課長」という。）は、勤務状況に問題があることを理由に、X 2 に対して退職を勧奨したが、X 2 はこれを拒否した。

9月21日付けで、法人は、X 2 に対して「懲戒処分通知」を交付し、「職場内での上司、先輩職員等への言動、態度に協調性を欠き、職場のチームワークに支障が出ているため。」として、就業規則第56条及び第57条に基づき本件けん責処分を行い、始末書の提出を求めた。また、その際、法人は、X 2 に対し、近日中に支援員への配置転換を行うことを示唆した。

X 2 は、始末書の提出を拒否し、10月31日、始末書に代えて、「顛末書」を法人に提出した。

【甲2、乙3】

- (3) 法人は、10月1日付けで、X 2 を生活相談員から支援員に配置転換し(以

下「本件配置転換」という。)、同人は、本件配置転換に不同意であることを表明しつつも、支援員としての業務を開始した。

なお、支援員の業務内容は、行事・クラブ活動の実施、利用者の居室の清掃、洗濯及び夜間のおむつ交換等である。

【甲3、乙4、25】

(4) 就業規則の規定

就業規則上、けん責処分については以下のような定めがある（該当する号以外の号は省略する。）。なお、「懲戒処分通知」（前記(2)）には、本件けん責処分が就業規則第57条のいずれの項目に基づくものであるかの記載はなかったが、第2回団体交渉（後記3(3)）において法人が組合に提示した書面には、本件けん責処分の根拠とされるX2の複数の言動が、それぞれ「正当な理由なく職場を離脱」、「職務怠慢」、「素行不良」及び「協調性の欠如」に該当するとの記載があった。

（懲戒の種類）

第56条 懲戒は次の6種類とする。

- 1) けん責・・・始末書を取り、将来を戒める。

（けん責）

第57条 職員が次の各号の一に該当するときは、けん責に処する。

- 1) 正当な事由なくして遅刻・早退・私用外出をし、又はしばしば職場を離脱して業務に支障をきたしたとき
- 4) 業務に対する誠意を欠き、職務怠慢と認められるとき
- 5) 素行不良にして、他の職員等に対し暴行、脅迫を加え、または法人において、賭博その他これに類する行為をなす等法人内の風紀秩序を乱したとき
- 8) 著しく協調性に欠け不当に他人を中傷する等、他の職員等と全くそりの合わないとき

【甲2、6、乙1】

3 X2の組合加入と団体交渉

- (1) X2は、本件けん責処分について組合に相談し、10月末頃に組合に加入した。

11月7日、組合は、書面にて、X2の組合加入を法人に通知すると同時に、①本件けん責処分の理由を具体的に示すこと、及び②始末書提出の強要禁止を要求事項とする団体交渉を申し入れた。

その後、24年3月までの間に、下記のとおり合計4回の団体交渉が行われた。組合からは、委員長のX1（以下「X1委員長」という。）、三多摩支部長のX3（以下「X3支部長」という。）及びX2が、法人からは、事務局長のY3（以下「Y3事務局長」という。）及びY2総務課長が、全ての団体交渉に出席し、他にもそれぞれ数名が出席することがあった。

組合は、本件けん責処分の根拠及び事実経緯を明らかにするには、「聖家族ホーム」に常勤していた施設長のY4（以下「Y4施設長」という。）の出席が必要であるとの認識から、第2回団体交渉以降、同施設長の出席を要求していたが、同施設長は、体調不良を理由に一度も出席しなかった。

Y4施設長は、この当時63歳であり、以前から、頻繁にめまい等が発生するため体調に配慮してほしいとの報告及び依頼を、法人に対して行っていた。組合と法人とが団体交渉を行っていた時期、Y4施設長は、業務中に体調を崩して休憩を取らなければならない状況となることもあったが、施設長としての業務をこなしていた。

【甲4、5、乙8～14、23、1審p25】

(2) 第1回団体交渉（23年11月24日）

法人は、本件けん責処分の理由につき、X2の過去の言動を複数挙げて説明したが、組合は、承服できないとした。

また、法人は、始末書について、無理矢理提出を強制することはしないが、提出しない以上、X2が、けん責処分に伴う始末書の提出という就業規則の定めに従わない職員であると認識せざるを得ないと述べた。

【乙23】

(3) 第2回及び第3回団体交渉（24年1月23日、2月27日）

団体交渉の議題は、いずれも①一時金について（一時金の減額を撤回し、昨年水準を維持すること）、及び②本件けん責処分の理由についてであっ

た。

法人は、いずれの団体交渉においても、Y4施設長は体調不良のため出席を見合わせたと説明したが、組合は、これに強く抗議し、同施設長の次回以降の出席を要請した。第3回団体交渉において、法人は、次回出席させる方向で努力すると応じた。

【乙7、8、10、23、1審p72】

(4) 第4回団体交渉（3月29日）

団体交渉に先立ち、Y2総務課長は、X3支部長に対し、Y4施設長の出席の見込みに関し、複数回メールで報告を行ったが、団体交渉開催前日まで、同施設長の出席を明確に否定する内容の報告はなかった。

団体交渉の席上、法人は、組合に対し、Y4施設長が高血圧症及び高脂血症で、現在通院投薬治療中である旨の医師の診断書を提示し、同施設長が出席できないことへの理解を求めたが、組合は、これに反発し、一時騒然となった。

なお、Y4施設長は、4月16日以降、不定期の休養に入り、6月30日付けで退職した。

【乙11、13、16～18、23】

(5) 本件けん責処分の撤回とその後のやり取り

4月16日付けで、法人は、組合に対し、「御連絡」と題する書面を交付した。

同書面には、①X2の給与について、23年10月に遡って、給与規定第11条第1項本文（「資格の取得、昇格、職種の変更等により現に受けている給料表または等級に変更する必要がある場合は、現に受けている給与を下回らない最も近い給与額の等級及び号給とする。」）を適用することとし、それに伴って生ずる一時金の差額分を支払う、②問題の早期解決のために本件けん責処分を撤回する、及び③以上のことから、X2の給与問題及び懲戒処分問題は、いずれも組合の要求どおりに解決することとなったものであり、これ以上の団体交渉は不要であると理解する等の記載があった。

5月8日付けで、組合は、法人に対し、団体交渉申入書を交付した。同書面で組合は、前記「御連絡」においては、本件配置転換自体についての

見解が一切示されていない、法人は以前から本件けん責処分と本件配置転換は別のもので連動していない旨主張しているが、そうであれば本件配置転換の根拠を明らかにしてほしい、給与の計算方法について、なお誤りがあるため適正化を求めるなどとし、問題が組合の要求どおりに解決したとの認識には立てないとの見解を表明した。

5月15日付けで、法人は、組合に対し、「御連絡」と題する書面を交付し、①賃金問題は改善が完了した、及び②本件配置転換と本件けん責処分とが関連していないことについては団体交渉中に何度も指摘しており、これ以上議論を重ねても実効的な解決は見出せないとして、団体交渉を実施する必要性は感じられない旨回答した。

【甲9～11、乙2】

4 X2の解雇とその後の団体交渉申入れ

- (1) 6月1日、法人は、X2に対し「解雇処分通知書」を交付し、即日解雇した。

【甲12】

- (2) 6月4日、組合は、X2の解雇撤回及び解雇事由についての具体的な説明等を求めて、法人本部前で抗議行動を行った後、団体交渉応諾を求めて、法人本部のインターホンを鳴らしたり架電したりし、Y2総務課長など法人側担当者との接触を試みた。しかし、法人側担当者は、インターホンを通して、話し合いには応じない旨を回答した後、団体交渉には応じないとの回答を電話口で繰り返し、さらに、警察に通報し、警察官が出動する事態となった。

結局、4時間近く経っても法人側担当者が姿を現さなかったため、組合は、①「解雇処分通知書」を撤回すること、②団体交渉に応ずること、③本件配置転換を撤回すること、④賃金改善のごまかしを取り消し、適正に改善することを要求事項とする6月4日付団体交渉申入書を、法人本部の郵便受けに投函した。

その後、法人から回答がなかったため、6月19日、組合は、法人本部前で再度抗議行動を行い、団体交渉申入書を法人本部の郵便受けに投函した。

【甲13、20】

- (3) 6月28日、組合は、法人本部前で抗議行動を実施し、その場にいたY2総務課長に団体交渉申入書を渡そうとしたが、同総務課長は、受け取らないと答えた。そこで、組合は、法人の郵便受けに申入書を投函したいと申し出たが、Y2総務課長が、投函するため敷地へ立ち入ったら警察に通報すると述べたため、組合は、同総務課長の前で申入書を読み上げた。

また、8月2日に組合が法人本部付近で抗議行動を行った際も、Y2総務課長は、団体交渉申入書の受け取りを拒否したため、組合は、法人本部の郵便受けに投函した。

【甲15、17、20、1審p8、9】

- (4) 8月20日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

- (5) 組合は、法人本部、法人の運営する施設の敷地内及びその周辺で、本件申立てまでの間に約30回、その後本件結審までの間に約50回、抗議行動を繰り返し、重ねて団体交渉を申し入れたが、法人が団体交渉に応じたことは一度もない。

なお、組合の抗議行動が、拡声器の使用を伴っていたことなどから、近隣住民及び施設利用者から苦情が出たことがあった。

【甲13～18、20、21、乙23】

5 本件審査における経緯

- (1) 本件審査において、当委員会は、団体交渉の開催方法について両当事者が申合せを行う内容の和解を試み、その際法人は、法人の考える和解案として、12月3日付「団体交渉再開に関する意見」を提出した。同書面には、団体交渉の時間、場所、人数、記録の方法及び交渉態度について、法人の希望が記載されていた。

【乙24】

- (2) これを受けて、組合は、25年1月23日付「慈生会の『団体交渉に関する意見』に対する申立人の考え」を提出した。同書面で組合は、法人に対して、①団体交渉拒否についての法人からの謝罪文提出、及び②Y4施設長の代理として、理事長のY1（以下「Y1理事長」という。）が団体交渉に出席することの2点を求め、「上記2項の内容がなければ、不誠実

な団体交渉にならざるを得ないと考えています。」としていた。

【甲22】

(3) 結局、両当事者は互いに譲らず、本件審査における和解は不調となった。

【当委員会に顕著な事実】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

組合は、24年6月4日以降、法人に対して、X2の解雇撤回等を要求事項とする団体交渉を繰り返し申し入れているが、法人は拒否し続けている。法人が一方的に団体交渉に応じないことは、不当労働行為である。

(2) 被申立人法人の主張

① 組合は、法人に対して、体調不良であるY4施設長の団体交渉出席という無理難題を吹きかけ、大声で怒鳴り散らし、要求を強引に貫徹しようとする態度に終始してきたものであり、組合側の交渉上の態度や対応に著しい不都合があることが明白で、法人が団体交渉を実施しないことには正当な理由が存在する。

② 6月19日以降、組合は、法人本部や法人の運営する施設等の敷地内又は周囲で、拡声器を用い、不法行為を伴う抗議行動を繰り返し、法人について虚偽の発言や筋違いの発言も行っており、法人としては、合理的な話し合いは到底不可能であるとの心証を抱いている。

③ 法人は、12月3日付「団体交渉再開に関する意見」において団体交渉再開を承諾したが、組合は、「慈生会の『団体交渉に関する意見』に対する申立人の考え」を提出し、団体交渉の実施条件として、法人の謝罪及びY1理事長の出席を挙げた。

しかし、法人には、上記条件のいずれにも応ずる法的義務はなく、また、「誠意ある対応」を求めてY1理事長の出席を要求する組合の態度は趣旨不明である。法人が、団体交渉に応ずる態度をとっているにもかかわらず、組合側の態度に起因して団体交渉の再開ができていないのであり、本件申立ては救済の利益を欠く。

2 当委員会の判断

(1) 6月4日付団体交渉申入書記載の要求事項について

組合は、6月4日付団体交渉申入書において、要求事項として、①「解雇処分通知書」を撤回すること、②団体交渉に応ずること、③本件配置転換を撤回すること、及び④賃金改善のごまかしを取り消し、適正に改善することを掲げていた(第2.4(2))。

このうち②については、組合は、団体交渉の議題というよりも、労使関係の前提事項として記載したと考えられる。①、③及び④は、労働条件に関する事項であり、義務的団体交渉事項であると解されるどころ、5月15日付「御連絡」で、法人が、賃金問題は改善が完了し、本件配置転換についてはこれ以上議論を重ねても実効的な解決は見出せないとして、団体交渉を実施する必要性は感じられない旨回答している(第2.3(5))ため、解決済み、又は議論が尽くされた事項とはいえないか、以下検討する。

まず、①は、法人が上記「御連絡」より後の6月1日付けでX2に「解雇処分通知書」を交付した(第2.4(1))ことを受けて新たに要求事項とされたものであった(同(2))。③については、組合は、本件配置転換の撤回を求めつつ、法人が本件配置転換と本件けん責処分とが無関係であるとするならば、本件配置転換の根拠事由を説明するよう求めていたところ(第2.3(5))、法人は、本件けん責処分とほぼ同じ時期にX2を配置転換させなければならなかった具体的理由を説明したことはない。また、④については、法人が4月16日付「御連絡」にてX2の給与の取扱いの変更を行ったものの、その計算方法に関して、なお労使の見解に食い違いがあり、それについての交渉はなされていないことが認められる(第2.3(5))。

したがって、上記①、③及び④は、いずれも解決済み、又は議論が尽くされたとはいえない事項であった。

(2) 団体交渉における組合の態度について

Y4施設長は、組合と法人とが団体交渉を行っていた時期には、体調がすぐれず業務中に休憩を取ることがあったとはいえ、施設長としての業務をこなしていた(第2.3(1))。このことからすると、組合が、Y4施設長の団体交渉出席は可能と認識したとしても無理からぬものというべく、法人に対して同施設長の出席を要求したことが、無理難題であるとはいえ

ない。

法人も、Y 4 施設長の団体交渉出席を当初から否定していたわけではなく、第 3 回団体交渉において、次回の団体交渉には同施設長を出席させる方向で努力すると応じ（第 2. 3 (3)）、第 4 回団体交渉の際は、Y 2 総務課長が X 3 支部長に対し、同施設長の出席の見込みに関して複数回メールで報告を行っていたところ、団体交渉開催前日まで、出席を明確に否定する内容の報告はなかった（同(4)）。

こうした経緯を経たにもかかわらず、結局 Y 4 施設長が団体交渉に出席することはなかった（第 2. 3 (1)）ため、組合の法人及び同施設長に対する不信感が募り、組合が、団体交渉において抗議したり、法人の説明に反発したりしたことには相応の理由があると認められる。

そして、組合側出席者が、団体交渉中に、有形力を行行使するなどの社会的相当性を逸脱する行為を行ったことは認められないのであるから、組合側の交渉態度を理由に、法人が団体交渉を拒否することを正当化するには無理がある。

(3) 組合の抗議行動について

6 月 19 日以降、組合が、法人本部及び法人の運営する施設の敷地内又は周辺で抗議行動を繰り返していたところ、近隣住民及び施設利用者から苦情が出たことがあった（第 2. 4 (5)）。

しかし、そもそも、組合がこのような抗議行動に出たのは、法人が団体交渉に応じようとしなかった（第 2. 3 (5)）ことに端を発している。さらに、法人が団体交渉申入書の受領そのものを複数回にわたり拒否し、団体交渉を拒否し続けた（第 2. 4 (2) (3) (5)）ために、組合は抗議行動を繰り返したのであるから、その組合の抗議行動をもって、法人が、団体交渉を拒否することを正当化することはできない。

(4) 結論

上記(1)ないし(3)のとおり、法人は、団体交渉を拒否する正当な理由が認められないにもかかわらず団体交渉を全く実施していない。したがって、法人が、6 月 4 日付けで組合の申し入れた X 2 の解雇撤回等を要求事項とする団体交渉に応ぜず、その後の団体交渉申入れにも一切応じなかったこ

とは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(5) 救済の利益について

法人は、和解に際して、法人が応ずる法的義務のない条件を提示した組合の態度によって、団体交渉を再開できないのであるから、本件申立ては救済の利益を欠くと主張する。

しかし、そもそも和解条件は、法的義務と直結するものではなく、組合が提示した和解条件に法人が応ずる法的義務がないとしても、直ちに和解条件として不合理であるとはいえない。そして、法人が、6月4日以降団体交渉を完全に拒否し続けてきた（第2. 4(2)(3)(5)）ことを考慮すると、組合が、交渉の再開に当たり、誠意の表現の一つの方法として法人の謝罪及びY1理事長の出席を求めたことは、あながち不当な要求であったとはいえないし、このことが、本件申立てに係る救済の利益の有無に影響を与えるものでないことは明らかであり、法人の上記主張は採用の限りでない。

3 救済方法について

組合は、陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第2項のとおり文書の交付をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、6月4日付けで組合の申し入れた、X2の解雇撤回等を要求事項とする団体交渉に応ぜず、組合からのその後の団体交渉申入れにも一切応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

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

平成25年9月17日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一