

命 令 書

写

申 立 人 鹿児島県鹿児島市真砂町86－9 辻ビル 2 階
全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部紘淳会医療福祉分会
分会長 X 3

被申立人 鹿児島県鹿児島市坂之上四丁目 2－57
医療法人紘淳会
理事長 Y 3

同 鹿児島県鹿児島市坂之上四丁目 2－57
有限会社中野メディカル・サプライ
代表取締役 Y 2

上記当事者間の鹿労委平成24年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年1月9日第603回公益委員会議において、会長公益委員宮廻甫允、公益委員末永睦男、同濱潟剛、同坂元佐和美、同北崎浩嗣が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人医療法人紘淳会は、申立人の組合員である X 1 , X 2 , X 4 , X 5 , X 6 及び X 3 に対して、リーダー手当として次表の支給額欄の金額を支払わなければならない。

組 合 員 名	最 終 勤 務 日	支 給 対 象 期 間	支 給 額
X 1	平成25年4月1日	平成24年6月分～平成25年4月分	66,000円
X 2	平成25年3月30日	平成24年6月分～平成25年3月分	60,000円
X 4	平成25年2月14日	平成24年6月分～平成25年2月分	54,000円

X 5	平成25年 3 月29日	平成24年 6 月分～平成25年 3 月分	30,000円
X 6	平成25年 2 月21日	平成24年 6 月分～平成25年 2 月分	27,000円
X 3	—	平成24年 8 月分～平成25年 3 月分	24,000円

2 被申立人医療法人絃淳会及び有限会社中野メディカル・サプライは、申立人との団体交渉を行い、平成23年度夏季一時金及び冬季一時金並びに平成24年度夏季一時金に関して、申立人が要求する経営状況に関する資料を提示し具体的に説明するなどして、誠実に対応しなければならない。

3 被申立人医療法人絃淳会は、申立人との団体交渉を行い、新設したカメラ7台の運用に関して協議し、組合員の不利益取扱いとなることのないよう対策を講じなければならない。

なお、対策を講じるまでは、新設した7台のカメラのうち、2階ないし4階のサービスステーション前の計3台のカメラを使用してはならない。

4 被申立人医療法人絃淳会及び有限会社中野メディカル・サプライは、本命令書受領の日から10日以内に、下記内容の文書（A4判）を申立人に手交するとともに、A1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、被申立人法人が経営する老人保健施設フェニックスの施設内の職員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日
全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部 絃淳会医療福祉分会 分会長 X 3 様 医療法人絃淳会 理事長 Y 3 印 有限会社中野メディカル・サプライ 代表取締役 Y 2 印 医療法人絃淳会及び有限会社中野メディカル・サプライが行った下記の行為は、鹿児島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。 今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- 1 医療法人絃淳会が貴組合の組合員に対してリーダー手当を支払わなかったこと。
- 2 医療法人絃淳会及び有限会社中野メディカル・サプライが、貴組合から申入れのあった一時金に関する団体交渉において、必要な資料を提示しなかったり、具体的な説明を行わないなど、誠実に対応しなかったこと。
- 3 医療法人絃淳会が貴組合の組合員に対して監視カメラでの監視を行ったこと。

- 5 平成23年6月17日に、被申立人有限会社中野メディカル・サプライの A が全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部の X 7 書記長に団体交渉へ参加しないしてほしいと電話連絡したことに係る救済申立てを却下する。
- 6 事件解決までに生じた必要経費及び慰謝料の支払いに係る救済申立てを却下する。
- 7 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①被申立人医療法人絃淳会（以下「法人」という。）が、介護老人保健施設である老人保健施設フェニックス（以下「フェニックス」という。）の職員である申立人全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部絃淳会医療福祉分会（以下「組合」という。）の分会長 X 1（以下「X 1 分会長」という。）、副分会長 X 2（以下「X 2 副分会長」という。）、同 X 3（以下「X 3 副分会長」という。）、書記長 X 4（以下「X 4 書記長」という。）、書記次長 X 5（以下「X 5 書記次長」という。）及び執行委員 X 6（以下「X 6 執行委員」という。なお、X 3 副分会長を除く5名を「X 1 分会長ら」ということがある。）の6名に対する「リーダー手当」の支給を平成24年7月（以下、平成の元号は省略する。）以降停止したこと、②法人が24年3月26日付けの「ご連絡」により、フェニックスの「リーダー」に対して勤務表の作り直しを指示したこと及び同年9月1日に発した業務命令（甲第20号証では「改善命令」）によりフェニックスの「リーダー」に対して勤務表の作り直しを命

じたことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当するとし、また、③組合、全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部（以下「上部団体」という。）及び鹿児島県労働組合総連合（以下「県労連」という。なお、組合、上部団体、県労連を併せて「組合ら」ということがある。）が申し入れた24年6月28日の団体交渉（以下「6.28団交」という。また、団体交渉を「団交」という。）並びに24年7月12日の団交（以下「7.12団交」という。）における法人及び有限会社中野メディカル・サプライ（以下「会社」という。）の対応が不誠実であり労組法第7条第2号に該当するとし、④法人及び会社が23年度夏季一時金及び冬季一時金の支給額と平年並みの支給額との差額（以下「23年度一時金の差額」という。）を組合員に支給しなかったこと並びに24年度夏季一時金を組合員に支給しなかったことが労組法第7条第1号に該当するとし、⑤23年6月17日に会社の A が上部団体の X7 書記長（以下「X7 書記長」という。）に上部団体は団交へ参加しないでほしいと電話連絡したこと及び X8 組合員（以下「X8 組合員」という。）に組合加入の有無を確認したことが労組法第7条第3号に該当するとし、⑥24年7月に、法人がフェニックスのサービスステーション（当事者の主張において、ナースステーションと表記しているものと同義であり、以下統一して「サービスステーション」という。）の前に録音機能を持つ監視カメラを設置したことが労組法第7条第1号に該当するとして、組合が救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、24年7月以降一方的に停止した組合員6名に対する「リーダー手当」について、命令書交付の日までの支給額を支払うこと
- (2) 法人及び会社は、組合及び上部団体と締結した労働協約を遵守すること
- (3) 法人及び会社は、組合らが申し入れた団交について誠実に応じること
- (4) 法人及び会社は、23年度一時金の差額及び年利6%の遅延損害金を支払うこと
- (5) 法人及び会社は、24年度夏季一時金及び年利6%の遅延損害金を支払うこと
- (6) 法人はサービスステーション前に取り付けた監視カメラを撤去すること
- (7) 法人は、組合及び上部団体に対して、事件解決までに生じた必要経費及び組合員一人当たり月2万円（1か月90万円）を24年10月から命令書交付日までの期間分の慰謝料として支払うこと

- (8) フェニックス及びとまり泌尿器科への謝罪文の掲示並びに新聞への謝罪広告

3 争点

本件の主な争点は次のとおりである。

争点1 法人が、組合員6名に対する「リーダー手当」の支給を停止したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。

争点2 (1) 法人が、24年3月26日付けの「ご連絡」により、「リーダー」に対して勤務表の作り直しを指示したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。

(2) 法人が、24年9月1日に発した業務命令により、「リーダー」に対して同月3日までに勤務表の作り直しを命じたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。

争点3 (1) 6. 28団交において、23年度夏季一時金及び冬季一時金に関する議題について、法人理事及び会社代表取締役の Y2（以下「Y2 理事」という。）は「この問題は解決済みである」と発言し、法人及び会社が、組合が要求する経営状況に関する資料を提示しなかったことは、不誠実な団交であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。

(2) 7. 12団交において、24年度夏季一時金に関する議題について、法人及び会社は夏季一時金を支給しない根拠となる資料を提示せず、Y2 理事が組合の質問に対して黙り込みを続けたことは、不誠実な団交であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。

争点4 (1) 法人及び会社が23年度一時金の差額（夏季一時金0.2か月分、冬季一時金0.2か月分）を組合員に支給しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。

(2) 法人及び会社が24年度夏季一時金を組合員に支給しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。

争点5 23年6月17日に会社の A が上部団体の X7 書記長に対して「上部団体は団交へ参加しないでほしい」と電話連絡したこと及び X8 組合員に組合加入の有無について確認した行為はあったか。

上記行為があったとすれば、継続する行為に当たるか。

継続する行為に当たるとすれば、これらの行為が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

争点6 24年7月に、法人がフェニックスのサービスステーションの前に録音機能を持つ監視カメラを設置したことは、組合員を監視することを目的とする行為であり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。

第2 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、23年3月から4月にかけて上部団体に個人加入した法人及び会社の従業員26名により同年4月6日に結成された。組合は、組合結成時には、全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部谷山中央医療福祉分会と称していたが、24年1月1日に現在の組合名に変更した。

24年9月時点の組合員数は、45名である。

なお、組合は、申立後の25年4月26日には、分会長を X 1 から X 3 へ変更した。

(2) 法人

ア 法人は、昭和62年9月21日に設立された医療法人であり、とまり泌尿器科、フェニックス、グループホームフェニックス（以下「グループホーム」という。）を運営しており、本件申立時における職員数は約80名である。

イ 法人には、とまり泌尿器科に隣接する建物に法人本部という管理業務を行う組織があり、本部長は Y 2 理事が務めていた。法人の人事など経営については、同理事が実質的に意思決定を行っていた。

また、申立時の法人の理事長は、Y 2 理事の夫である Y 1（以下「Y 1 理事長」という。）であったが、同人が24年10月13日に死亡したことから長男の Y 3 に変更された。そのほかの理事は、Y 2 理事、Y 1 理事長の長女及び次男が務めている。

なお、理事長に就任した Y 3 理事長は、当委員会の再三の要請にもかかわらず審査期日に一切出席しなかった。

(3) 会社

会社は、昭和52年4月5日に設立された資本金300万円の有限会社であり、

法人における医療事務、調理、他全般の管理業務を行い、本件申立時には約15名の職員を法人へ派遣していたが、24年11月30日から業務を中止した。

また、会社の代表取締役は、Y2 理事が18年4月1日から22年7月1日までと、24年7月1日以降に務めている。22年7月1日から24年7月1日までではY1 理事長の長女が代表取締役を務めていたが、会社の人事など経営については同理事が実質的に意思決定を行っていた。申立時における他の会社役員は、Y1 理事長、その長女、長男及び次男であった。

2 フェニックスにおけるリーダー手当の支給経過等

(1) リーダー手当の支給開始

ア 20年4月14日、X1 分会長は、准看護師として法人に採用された。同年8月頃、X1 分会長はフェニックスの1階応接間で、Y2 理事から「フェニックスをどう変えたいのか」と質問され、X1 分会長が「(入所者の)家族とのコミュニケーションを図っていききたい」など回答すると「それでやってちょうだい」と言われた。このやりとりをフロアに上がり他の看護師にも伝えたところ、B 准看護師から勤務表の作成業務を引き継ぐことになり、その頃から2階の看護師のリーダー（以下「看護リーダー」という。）として業務を開始した。

また、同年10月（同年9月実績分。以下同じ。）から、毎月6,000円のリーダー手当の支給が開始された。

【 第1回審問X1 証言P4～7, 36～39, 第2回審問D証言P5～6, 第5回審問Y2 証言P16, 28, 59, 乙第17号証, 乙第40号証 】

イ X2 副分会長及びX4 書記長は、ナースミーティングによりフロアごとに看護リーダーに選ばれ、X2 副分会長は3階看護リーダーに、X4 書記長は4階看護リーダーになった。

また、20年10月からX2 副分会長に、21年11月からはX4 書記長に対して、毎月6,000円のリーダー手当の支給が開始された。

【 第1回審問X1 証言P30, 40～41, 44～45, 乙第17号証, 乙第40号証 】
ウ X5 書記次長及びX6 執行委員は、各階のフロア会議によりフロアごとに介護士のリーダー（以下「介護リーダー」という。）に選ばれ、X5 書記次長は2階介護リーダーに、X6 執行委員は3階介護リーダーになった。

また、22年1月からX5 書記次長、23年4月からはX6 執行委員に対して、毎月3,000円のリーダー手当の支給が開始された。

【 第 1 回審問 X 1 証言 P 43, 甲第39号証 , 乙第17号証, 乙第40号証 】
エ 23年4月時点におけるリーダーは、看護リーダーが、X 1 分会長, X 2 副分会長及びX 4 書記長の3名、介護リーダーがX 5 書記次長, X 6 執行委員, X 9 介護士（以下「X 9 介護士」という。）の3名であり、同年4月6日の組合結成以降は、リーダー6名全員が組合員となっている。

【 争いのない事実, 乙第17号証 】

(2) リーダーの選任状況と辞令の有無

ア X 1 分会長が看護リーダーとなった20年8月頃以前において、理事長名による辞令が交付され、毎月3,000円を支給された介護リーダーが2名選任されていた時期があった。

【 第 5 回審問 Y 2 証言 P 5, 甲第22号証の1～2, 乙第17号証, 乙第44号証 】

イ X 1 分会長が看護リーダーとなった20年8月には、法人より辞令が交付された C 介護長（以下「C 介護長」という。）が選任されていたが、20年6月頃から看護師長は配置されていなかった。また、X 1 分会長が看護リーダーとなった前月の7月以降は、法人から辞令を交付されたリーダーは一人もいない。

【 争いのない事実, 乙第17号証 】

(3) リーダーの業務内容

ア 看護リーダーは、3名全員でフェニックスの看護師の勤務表を毎月作成し、急な職員の勤務変更への対応や入所者家族との連絡、フロア会議の主催などの取りまとめ業務を行っていた。

【 第 1 回 X 1 証言 P 7～9, 第 6 回審問 X 1 証言 P 26～27 】

イ 介護リーダーは、看護リーダーの行う任務に加えてレクリエーションの計画作成等を行っていた。なお、勤務表の作成は各フロアごとに各介護リーダーが作成していた。

【 第 1 回 X 1 証言 P 45～46, 第 6 回審問 X 1 証言 P 27, 甲第58号証 】

ウ 勤務表は、フェニックスにおいて日勤と夜勤を含む1か月間の職員の勤務計画を一覧にしたもので、リーダーは、職員の休みの希望などにも配慮し調整しながら1か月間の勤務表を作成していた。

また、その作成には、看護リーダーの場合は月の中旬頃に翌月の勤務表の様式を預かり看護師の希望を聞き調整してから2日から3日（15時間か

ら20時間)、介護リーダーの場合は1週間くらいの日数を要していた。

【 第1回審問X 1証言P 8, 第2回審問X 3証言P 63 】

- (4) フェニックスにおけるリーダーの位置づけとリーダー手当支給の手続き等
ア 法人の就業規則には、役職に関する規定はない。手当に関して、賃金規定第17条に、「役付手当は役職に応じて月額30,000円を限度として支給する。」との規定があるのみである。

【 甲第14号証, 甲第79号証 】

イ Y 2 理事は、フェニックスのリーダーについて、現場の管理を看護師長が行い、その下に介護長、介護長の下に介護士を取りまとめる介護リーダーがおり、看護師の数が少ないため看護師長が看護リーダーの役割を担うとの認識を持っていたが、実情は20年6月頃から看護師長は配置されていなかった。

【 第5回審問Y 2証言P 68, 乙第17号証 】

ウ X 1 分会長らの給与支給明細書には、リーダー手当の項目と金額が記されており、法人及び会社の職員の給与支給に当たっては、毎月必ず、法人の預金通帳を管理している Y 2 理事が、法人本部の総務職員が提出する給与の支給一覧表を確認の上、押印していた。

なお、X 1 分会長のリーダー手当支給開始時には、会社の総務職員である D (以下「D」という。)が給与の支給一覧表を Y 2 理事に提出し確認印をもらった後給与が支給されていた。

【 第2回審問D証言P 4～8, 第5回審問Y 2証言P 29～30 】

エ X 1 分会長がリーダーになった20年8月頃には、とまり泌尿器科、フェニックス、グループホームの各リーダーが集まる法人全体のリーダー会議が毎月開催されており、X 1 分会長もリーダー会議に出席していた。会議にはY 1 理事長も出席し、Y 2 理事も出席したことがあった。

【 第1回審問X 1証言P 38, 第2回審問D証言P 6, 18 】

オ フェニックスの有給休暇届の様式には、リーダー、総務、施設長及び本部の欄が設けられており、22年10月の勤務表には、欄外にリーダー会議やリーダーという名称が記載されている。

【 第1回審問X 1証言P 48, 甲第31号証, 甲第41号証 】

3 分会の結成と結成後の労使の状況

- (1) 組合結成から23年5月13日(第1回団交)までの経過

ア 23年4月18日、組合らは同月6日に組合を結成したこと及び X1 が分会長に、X2、X3、X5 及び X10 が副分会長に、X4 が書記長に、それぞれ三役として選出されたことが記載された分会結成通知書を Y1 理事長に手渡すとともに、同月25日に法人会議室で第1回団交を実施するよう申し入れた。

【 甲第1号証、甲第2号証、甲第5号証 】

イ 23年4月27日、法人は、上部団体に対して書面をファクシミリ送信した。この書面には既に法人からの申し入れにより5月2日に予定していた第1回団交が諸般の事情により開催できなくなったこと及び日時は改めて連絡することが記載されていた。

【 甲第3号証 】

ウ 23年5月2日、組合は、法人及び会社に対して団交申入書をファクシミリ送信し、同月9日から13日の間で団交日程の連絡を要求するなど誠意ある対応を求めた。

【 甲第4号証の1～2、甲第5号証 】

エ 23年5月13日、鹿児島市のホテルタイセイアネックスの会議室において、組合側は、X1 分会長、上部団体の X7 書記長ら9名、法人及び会社側は Y1 理事長、Y2 理事ら5名が出席して、第1回団交が実施された。議題は職員の解雇撤回、年次有給休暇・産休の現状、団交窓口の設定等であったが、労使窓口の携帯番号を取り交わしただけで交渉は尽くされなかった。なお、この団交後、Y1 理事長は団交に出席していない。

【 甲第68号証 】

(2) 非組合員であることの誓約書提出依頼と Y2 理事によるリーダー手当支給停止指示

ア 23年6月初め、A は会社採用され、同月6日から出勤した。採用時の面接において、同人は Y1 理事長及び Y2 理事から、労働組合対策に応じてもらいたいとの説明を受け、入社時には Y2 理事から法人が把握している組合員の名前を聞いていた。

【 第3回審問A証言 P 5, 24, 甲第62号証 】

イ 23年6月6日からの3週間の研修期間中、A は、フェニックスの職員に対して労働組合に加入していないことを内容とする誓約書の提出を依頼した。また、Y2 理事から、誓約書の提出を拒む職員への対応とし

て、未提出者は組合加入とみなし管理職となれないことを認知させるよう指示された。

【 第3回審問A証言P 6～9， 第5回審問Y 2証言P 62， 甲第12号証の1～3， 甲第62号証 】

ウ 23年6月23日，法人の総務部長としてフェニックスへ配属された A（以下23年6月23日以降に係る場合は「A 総務部長」という。）に，会社から辞令は交付されなかった。また，同人には独自の判断で意思決定する権限を与えられておらず，業務日報を毎日17時半頃に法人本部へファクシミリ送信するなど義務づけられていた。

【 第3回審問A証言P 6，12， 甲第62号証 】

エ 23年7月頃，Y 2 理事は同月からリーダー手当の支給を停止することとし，辞令がなくリーダー手当を支給しているX 1分会長らに対して，辞令がないことを理由に支給を停止する旨を言い渡すよう A 総務部長に指示した。この頃までには，Y 2 理事はX 1分会長ら5人が全員組合員であることを承知していた。

【 第3回審問A証言P 10，23～24， 第5回審問Y 2証言P 61～62 】

オ 23年7月11日から13日にかけて，A 総務部長はX 1分会長，X 2副分会長，X 4書記長，X 5書記次長及びX 6執行委員に辞令なしでリーダー手当が支給されていることを是正する旨確認し了承を得たとする報告書を法人本部へ提出し，Y 2 理事も確認した。この報告書には了承を得たと記載しているが，X 1分会長らに確認し，わかりましたとの返答があっただけで，実際は了承は得られなかった。

また，A 総務部長がX 1分会長らに対して説明した際には，辞令がないため是正すると告げただけで，リーダー手当の支給は不正支出が原因であるとの説明も行わなかった。

この際，A 総務部長は後任のリーダーの名前を告げなかったため，X 1分会長らは，引き続き勤務表の作成や入所者家族との連絡業務などのリーダー業務を行った。

【 第1回審問X 1証言P 10～11，20， 第3回審問A証言P 22～23， 第5回審問Y 2証言P 61， 第6回審問X 1証言P 28， 甲第32号証， 甲第53号証， 乙第24号証 】

カ 法人における制裁に関する規定

法人の就業規則において、第46条に制裁の種類に関する規定があり、職員等に不正や不都合の行為があり、法人に迷惑を及ぼした時には次の区分により制裁を行うとして、譴責・減給、出勤停止、懲戒休職、諭旨解雇及び懲戒解雇が記載されている。また、第47条には譴責・減給及び出勤停止に関して具体的な該当項目が記載され、かつ、該当する場合には審議のうえ処することが記載されている。

【 甲第79号証 】

(3) 上部団体に対する団交不参加要請発言

23年6月17日、A は上部団体のX 7 書記長に対して、今後上部団体は団交に参加しないでほしい旨電話で述べた。

【 第3回審問A証言P 25～26，第4回X 7 証言P 3，甲第5号証 】

4 X 3 副分会長のリーダー手当支給の経緯等

(1) 23年4月、フェニックスの4階で勤務する看護職員及び介護職員によるフロア会議により、X 3 副分会長が5月から介護リーダーに選任されることが承認された。

(2) 23年4月28日付けで、C 介護長は「3階、4階介護リーダー変更について」という報告書を作成した。この書面には3月からX 6 執行委員が3階の介護リーダーとなったこと及び5月から4階の介護リーダーが変わり、X 9 介護士からX 3 副分会長となることが記載してあり、総務欄に押印がありフェニックスの施設長欄にY 1 理事長の押印があった。

(3) X 3 副分会長の5月分及び6月分のリーダー手当は、翌月の給料日には同人に対しては支給されず、X 3 副分会長は、当該2か月分を法人から支給されたX 9 介護士から8月か9月頃に直接受け取った。

23年7月11日、法人は、X 3 副分会長がリーダーになった旨、X 9 介護士から申出を受けたが、その後、X 3 副分会長に対して24年3月の給料日までリーダー手当を支給しなかった。

【 第2回審問X 3 証言P 51～52，第5回審問Y 2 証言P 12，甲第39号証，甲第58号証，乙第17号証，乙第44号証 】

5 組合結成後のX 1 分会長らのリーダー手当の支給状況

組合結成後の23年5月給与（同年4月実績分。以下同じ。）から9月給与まで、看護リーダーであるX 1 分会長、X 2 副分会長及びX 4 書記長に対して、リーダー手当として、毎月6,000円が支給され、同年10月給与では調整手当の

名目で同額が支給された。

また、介護リーダーであるX 5 書記次長及びX 6 執行委員に対しても、23年5月給与から9月給与まで、リーダー手当として毎月3,000円が支給され、同年10月給与では調整手当として同額が支給された。

前記3(2)オの A 総務部長の確認行為後、法人はリーダー手当の支給を停止していない。また、調整手当として支給することについて、その旨を各リーダーに対して周知していない。

【 第1回X 1 証言P 51, 第5回審問Y 2 証言P 63~64, 乙第34号証の4~10, 乙第35号証の4~10, 乙第36号証の4~10, 乙第37号証の4~10, 乙第38号証の4~10 】

6 23年7月21日の団交（第2回団交）

- (1) 23年7月21日、鹿児島市谷山市民会館において、組合側はX 1 分会長, X 7 書記長ら15名, 法人及び会社側は Y 2 理事ら6名が出席して、第2回団交が実施された。議題は、第1回団交の持ち越し案件、夏季一時金等についてであった。冒頭、組合らは、 A による電話での、上部団体の団交参加を遠慮願いたい旨の発言を追求した。組合は、リーダー手当の支給停止を取り上げ、リーダーが何人いるか Y 2 理事に問い質したところ、Y 2 理事は「いない」と回答し、さらに辞令の有無を問題にするような発言をした。また、同理事はリーダー手当が支給されていたことは認めたが、翌月からの手当の支給に関してわからない状況と述べたため、組合は降格人事であるとし、リーダー手当の支給停止に対し強く抗議した。
- (2) 団交中、組合らの行為により騒然とする場面もあり、 Y 2 理事は途中で救急車で搬送された。

【 争いのない事実、甲第23号証、甲第68号証 】

7 互助会結成と互助会加入者への23年度夏季一時金の支給

- (1) 23年7月、 E は組合対策のために法人に採用された。採用時の職名は相談員であり、8月頃事務長となったが、相談員及び事務長としての辞令は交付されなかった。

また、同年8月8日に、 F も組合対策のために会社採用され、法人の事務長代理（以下「F事務長代理」という。）として勤務した。
- (2) 23年8月12日、組合に対抗する組織として互助会が発足したが、互助会としての会合等の活動はなく、会則の有無や会長名も明らかでなかった。

E 事務長（以下「E 事務長」という。）及びF事務長代理は、互助会立ち上げにあたり、Y2 理事から直接、職員を互助会に勧誘するよう指示された。

E 事務長は互助会員の数が増えないことに対して、Y2 理事から「ボーナスを出すからという話もしてみてごらん」と言われた。そこで、E 事務長は、フェニックスの職員に対して、組合脱退を条件として互助会に加入すれば夏季一時金を支給するとの説明をし互助会加入の勧誘を行った。

また、F事務長代理は、Y2 理事から、今現在ある組合に対抗するために第2の組合、いわゆる互助会を発足して互助会員が過半数以上とれば今現在ある組合よりも会社との交渉がうまくいくので勧誘するように言われ、フェニックスの非組合員に対して互助会加入の勧誘を行った。

【 第2回審問F証言P22～23, 33, 44, 47, 第3回審問E証言P66～70, 89～90, 第3回審問X8証言P36～37, 42～43, 甲第57号証, 甲第65号証 】

- (3) 23年8月19日、法人及び会社は、互助会の加入者に対して、基本給の1.3か月分の23年度夏季一時金を支払った。

【 甲第19号証, 乙第1号証 】

8 組合のあっせん申請とあっせんの開催

23年8月16日、組合は円滑な団交の開催と不当労働行為の排除を求めて当委員会にあっせんに申請した。9月15日にあっせんが開催された結果、今後の団交の窓口と責任者が設定され、同月30日に団交ルールを議題とする団交を実施することが合意された。

【 労働委員会に顕著な事実 】

9 互助会未加入の組合員に対する23年度夏季一時金の支給

23年9月28日、23年度夏季一時金が互助会に加入していない組合員に対して基本給の1.3か月分支払われたが、組合が要求していた1.5か月分との差額は団交で話し合うことになった。

【 争いのない事実 】

10 23年9月29日付け法人理事長名の「ご連絡」

23年9月29日、法人は、「ご連絡」と題する書面により、上部団体に対してあっせんで合意された同月30日の団交の延期を知らせた。書面にはY2 理事がストレス過剰による過労により第3回団交の延期を要請する内容が記載され

ていた。

【 乙第5号証 】

11 23年9月30日の勤務表の張り出し

23年9月30日、法人は施設内の職員向け掲示板に勤務表を張り出した。この勤務表にはX1分会長の名前などがなかったため上部団体が抗議し、同勤務表は撤回された。

また、同日、法人は団交責任者であった Y4 弁護士を解任した。

【 争いのない事実、第3回審問E証言P72、甲第13号証 】

12 23年10月7日の団交（第3回団交）

23年10月7日、鹿児島市のアイムビル会議室において、組合側は6名、法人及び会社側は Y2 理事、Y5 社会保険労務士（以下「Y5社労士」という。）ら5名が出席して、第3回団交が実施された。冒頭、組合は第2回団交時に組合役員により行き過ぎた言動があったことを謝罪した。組合は、同年9月30日に法人が行ったような一方的な配置転換を伴う勤務表の押しつけをやめ、現場の意見を重視した勤務表の維持を主張したが、法人及び会社は経営権を強く主張し要求を拒否した。さらに、夜勤時看護師1名体制の勤務表を作成し組合へ提示したため、組合は猛反発した。

【 第4回審問X7証言P12、甲第68号証 】

13 23年10月14日付け争議行為予告通知

23年10月14日、組合は、①誠実な団交の実施、②パワーハラスメント及び不当労働行為の排除、③不当労働行為及び退職強要につながる本人・組合の合意の無い一方的配置転換・人事異動をしないこと、④現場（フロア）職員の作成した勤務表の変更を一方的にしないこと、⑤職員の意見が活かされるシステムの構築を目的とし、同月26日を争議日とする争議行為予告を当委員会及び鹿児島県知事宛に通知した。

【 甲第67号証の1～2 】

14 23年10月24日の団交（第4回団交）

23年10月24日、鹿児島市のNCサンプラザ会議室において、組合側は10名、法人及び会社側は Y2 理事、Y5 社労士ら5名が出席して、第4回団交が実施された。法人が行った一方的な人事異動や夜勤時看護師2名体制の維持などについて集中的に話し合ったが、交渉は平行線のままで合意に至らなかった。

【 甲第68号証 】

15 23年10月25日の団交（第5回団交）

23年10月25日、鹿児島市のホテルウェルビューかごしま会議室において、当初組合側は2名、法人及び会社側は、Y5社労士ら2名が出席して第5回団交が実施された。途中からX1分会長、X2副分会長及びY2理事が呼び出されて交渉に参加し終了間際にX7書記長も加わった。前記13にある争議目的の5つの項目を議題として話し合いが行われたが、法人が「現場（フロア）職員の作成した勤務表の変更を一方的にしないこと」の項目の受け入れを断固拒否し合意に至らなかったため、組合は翌日からのストライキ開始を決定した。

【 甲第68号証 】

16 23年10月26日からのストライキ実施

23年10月26日、組合はストライキを開始した。

【 甲第68号証 】

17 23年10月27日の団交（第6回団交）

23年10月27日、鹿児島市のホテルウェルビューかごしま会議室において、組合側は12名、法人及び会社側はY2理事、Y5社労士ら4名が出席して、ストライキ中に第6回団交が実施された。ストライキの終結に向けた話し合いが行われ、後記18の協定書の項目について合意し、調印は翌28日とした。

【 甲第68号証 】

18 23年10月28日の労働協約（以下「10. 28協約」という。）の締結とストライキの解除

23年10月28日に法人、会社、上部団体及び組合において協定書が締結されストライキが解除された。同協定書の内容は、次のとおりである。

（甲第6号証）

協 定 書

医療法人絃淳会（以下、法人という）、有限会社中野メディカル・サプライ（以下、会社という）全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部（以下、地本という）および谷山中央医療福祉分会（以下、分会という）は、2011年10月28日をもって下記の条項について合意・確認したので、ここに協定書を4通作成し、法人、会社、地本、分会が1通ずつ保有し、下記のとおり協定を結ぶこととする。

記

- （1）法人・会社及び地本・分会は、実りある団体交渉の実現のために最大限の努力をすること。

- (2) 法人・会社はパワーハラスメントの無い職場の実現のために取り組みを進めること。
- (3) 法人・会社は、労働組合法に則り、不当労働行為を一切行わないこと。
- (4) 法人・会社は、不当労働行為及び退職強要につながる配置転換・人事異動はしないこと。
※配置転換や人事に本人が異議がある場合、地本・分会申し入れにより、真摯に協議する。
- (5) 勤務表の作成は、現場職員の休み・希望を配慮し、各フロアのリーダーが作成し、看護師長が認可する。
※各フロアのリーダーについては、組合結成時（2011年5月）に戻すこと。
- (6) 法人・会社及び地本・分会は職員の意見が活かされるシステムの構築のために協力共同の取り組みをすること。
- (7) 法人・会社は、タイムレコーダーを設置すること。
※設置日：2011年12月1日

2011年10月28日

鹿児島県鹿児島市坂之上四丁目2番47号
医療法人絃淳会理事長 Y 1 印

鹿児島県鹿児島市坂之上四丁目2番57号
有限会社中野メディカル・サプライ
代表取締役 Y 7 印

鹿児島県鹿児島市真砂町86-9 辻ビル2F
全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部
執行委員長 X 1 2 印

鹿児島県鹿児島市真砂町86-9 辻ビル2F
全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部
谷山中央医療福祉分会
分会長 X 1 印

協約締結時に、上記「協定書」(5)の組合結成時(2011年5月)の各フロアのリーダーは誰であるのかについて、X1分会長ら及びX3副分会長であることが法人、会社、上部団体及び組合において確認された。

なお、Y2理事が協定書の(5)を法人の経営権・人事権を放棄するに等しいとして協定書の調印を拒んだため、7時間ほどY5社労士が説得し協定書の締結に至った。その締結直後、Y5社労士は法人から解任された。

【争いのない事実、第2回審問X3証言P73】

19 10. 28協約締結後のリーダー手当の未支給等について

10. 28協約の締結後、最初の給与日である23年11月10日に、看護リーダーであるX1分会長、X2副分会長及びX4書記長並びに介護リーダーであるX5書記次長及びX6執行委員に対して、リーダー手当は支給されなかった。翌12月給与では、調整手当として同額が支給されたが、24年1月及び2月給与では、リーダー手当、調整手当のいずれも支給されなかった。

また、これらのことについて、各リーダーに対して法人から何ら説明も行われなかった。

【第1回X1証言P51、乙第31号証の1～5、乙第34号証の11～12、乙第35号証の11～12、乙第36号証の11～12、乙第37号証の11～12、乙第38号証の11～12】

20 23年12月8日付けの回答書(以下「12. 8回答書」という。)

23年12月8日付けで、法人は、組合らに対して、「貴労組2011年11月17日付「要求書」への回答書」という書面による回答を行った。この回答書には、「(要求8)各種手当(職務手当・資格手当・皆勤手当・リーダー手当等)について、手当ごとの金額の統一と公表をすること」に対する回答として、「リーダー手当については、賃金規定上はありませんので、2012(平成24)年4月以降廃止します。ただし、賃金規定第17条の役付手当として同額を支給します。」と記載されていた。

【甲第30号証、乙第3号証】

21 23年12月12日の団交(第7回団交)

23年12月12日、鹿児島市のアイムビル会議室において、組合側は6名以上、法人及び会社側はY2理事、2名の東京の経営コンサルタントら4名が出席して第7回団交が実施された。議題は、12. 8回答書及び23年度夏季一時金の組合要求額との差額問題と23年度冬季一時金であった。組合は12. 8回答書の

内容について法人が問題解決に当たる意思があるのかを指摘した。法人及び会社は当初、23年度冬季一時金を基本給の0.5か月分としていたが、最終的に基本給の1.8か月分支給することで合意し、組合要求額との差額は今後の継続議案とした。

【 甲第68号証 】

22 23年12月19日の協定書（以下「12. 19協定書」という。）の締結

23年12月19日に法人、会社、上部団体及び組合において締結された協定書の内容は、次のとおりである。

（乙第22号証）

協 定 書

医療法人絃淳会（以下、法人という）、有限会社中野メディカル・サプライ（以下、会社という）全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部（以下、地本という）及び谷山中央医療福祉分会（以下、分会という）は、下記の条項について合意・妥結したので、ここに協定書4通を作成し、法人、会社、地本、分会が1通ずつ保有し、下記のとおり協定を締結することとする。

記

1. 法人・会社は、地本・分会組合員の2011（平成23）年夏季一時金（法人・会社は賞与という）に関して、基本給の1.3か月分を支給する。
2. 法人・会社は、地本・分会組合員の2011（平成23）年年末一時金（法人・会社は賞与という）に関して、基本給の1.8か月分を支給する。
3. 地本・分会は、前記1、2の一時金（法人・会社は賞与という）の支給に関して、地本・分会の要求月数（2.2か月）との乖離（夏季0.2か月、年末0.2か月）に関しては、法人・会社側が提出した経営資料提示をもとに団体交渉の場にて協議する場合は合意する旨を回答した。

これに対して法人・会社は、経営資料の提示に関して地本・分会と真摯に協議する旨を回答した。

今後、労使双方は前記の労使の主張経緯を踏まえて団体交渉に臨むものとする。

4. 本協定は、2011（平成23）年夏季及び年末一時金（法人・会社は賞与という）に限るものとし、今後の一時金（法人・会社は賞与という）に関する交渉の前提としない。
5. 本協定の第2項（2011（平成23）年年末一時金（賞与））の支給日は、本

協定書の締結日以後 2 日以内とする。ただし、銀行振込（土日が入る場合）の関係から支給日が 3 日程ずれる場合がある。

2011（平成23）年12月19日

鹿児島県鹿児島市坂之上四丁目 2 番47号
医療法人絃淳会理事長 Y 1

印

鹿児島県鹿児島市坂之上四丁目 2 番57号
有限会社中野メディカル・サプライ
代表取締役 Y 7

印

鹿児島県鹿児島市真砂町86－9 辻ビル 2 階
全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部
執行委員長 X 1 2

印

鹿児島県鹿児島市真砂町86－9 辻ビル 2 階
全労連・全国一般労働組合鹿児島地方本部
谷山中央医療福祉分会
分会長 X 1

印

23 23年度冬季一時金の支給

23年12月21日、法人は、法人及び会社の全職員に対して23年度冬季一時金として基本給の1.8か月分を支給した。

この支給直後に東京の経営コンサルタント2名は法人から解任された。

【 争いのない事実 】

24 24年 2 月21日付け争議行為予告通知

24年 2 月21日、組合は、①10. 28協約の内容について、正しく取り組みが行われていないことを法人及び会社側は認識し、速やかに同協定書の合意内容を誠実に理解して実行すること、②老健施設フェニックスの職員を増員すること、③リーダー手当の適切な支給及び増額、④23年度夏季・冬季一時金積み残し分を支給すること、⑤定期昇給を実施すること、⑥24年度夏季一時金を3.0か月

支給することを争議目的とし、同年３月４日を争議日とする争議行為予告を当委員会及び鹿児島県知事宛に通知した。

【 甲第67号証の３～４ 】

25 24年２月28日の団交（第８回団交）

24年２月28日、鹿児島市の鹿児島県市町村自治会館会議室（以下「自治会館会議室」という。）において、組合側は11名、法人及び会社側は Y 2 理事、Y 6 弁護士（以下「Y 6 弁護士」という。）ら４名の弁護士を含めた10名が出席して第８回団交が実施された。

継続交渉となっていた23年度一時金の差額や未支給となっているリーダー手当、フェニックス職員の増員、24年度夏季一時金等について交渉が行われた。

この団交において法人及び会社の代理人 Y 6 弁護士はリーダー手当の支払金額と支払時期を後日返答することを約束した。

【 甲第36号証，甲第68号証 】

26 24年３月12日の回答書（以下「３．12回答書」という。）

24年３月12日、法人及び会社は連名で組合及び上部団体に対して、23年度夏季一時金及び冬季一時金に関する回答を書面で送付した。回答書には、23年度夏季一時金及び冬季一時金は1.3か月分と1.8か月分をそれぞれ支給することで妥結されているが、23年度一時金の差額は財務諸表等の経営資料を根拠に回答するとし、その概要は下記のとおりであった。

① 法人の22年４月１日～23年３月31日（第24期）は、^{（マママ）}医業利益が27,047千円、当期純利益が21,749千円である。前年度の第23期は^{（マママ）}医業収益が29,232千円であったため、約7.5%の減収となった。また、借入金返済額が年間44,408千円あり、当期純利益を超える返済原資の確保が必要である。

23年４月１日～24年３月31日（第25期）は大幅な売上減、相対的固定費額ないし割合の増大により赤字決算が見込まれるため、第24期決算及び第25期決算見込み状況から追加の一時金支給は困難である。

② 会社は法人からの委託費によって賄われており、会社職員への一時金追加支給は法人経営を圧迫するため、会社職員に対しても追加支給は困難である。

【 乙第４号証 】

27 24年３月12日からのストライキの実施

24年３月12日、組合は人員の補充等を求めてストライキを実施し、同月19日

にストライキを解除した。その後、法人は同月25日までストライキに参加した組合員を有給の自宅待機とした。

なお、ストライキ以降、法人は、とまり泌尿器科の入院患者をフェニックスの4階に移動させ、とまり泌尿器科の職員も含めてフェニックスの入所者の看護や介護に当たる体制（以下「集中体制」という。）をとっていた。

【 争いのない事実、第2回審問X3証言P75～76、甲第27号証、甲第53号証 】
28 24年3月26日付け法人理事長名の「ご連絡」

24年3月26日、法人は、次の内容の「ご連絡」と題する書面を職員に提示した。

（甲第7号証の1）

平成24年3月26日
医療法人紘淳会
理事長 Y 1

職員各位

ご連絡

本日より組合員の方々が職場復帰されることに伴い、下記の通りでお願いいたします。

1. 平成24年3月26日より平成24年3月31日までは従前の配置で勤務をお願い致します。
2. 平成24年4月1日以降は、新配置となります。誰が何階に配属されるかについては別紙の通りとします。
3. 新配置に基づく、シフト表については各フロアの現場で作成し、管理者の承認を経て運用致します。

尚、業務の申送りや引継ぎ等については、速やかに確実に行なって頂き、ご利用者様及び職員の混乱の無いようお願い致します。

以 上

よろしくお願い致します。

上記「ご連絡」の2. の別紙「4月1日からの新体制配置表」で異動が決定

され、X 3 副分会長が 4 階から 2 階へ、X 4 書記長が 4 階から 3 階へ配置転換された。また、3. により X 1 分会長らは勤務表の作り直しを行った。

なお、この配置体制はストライキ以降の集中体制に伴うもので、4 月 1 日から 7 月末まで続いた。この間も X 4 書記長はリーダー業務を行っていたが、X 3 副分会長はリーダー業務を行っていなかった。8 月からは、X 3 副分会長及び X 4 書記長は 4 階へ戻った。

【 第 1 回 X 1 証言 P 41～44, 第 2 回 X 3 証言 P 74～76, 82, 第 6 回 X 1 証言 P 28, 甲第 7 号証の 2, 甲第 53 号証 】

29 24 年 2 月 28 日の団交（第 8 回団交）後のリーダー手当の支給状況等

(1) 24 年 3 月 5 日の回答書（以下「3. 5 回答書」という。）等

ア 24 年 3 月 5 日、法人及び会社は、組合及び上部団体に対して、同年 2 月 28 日の団交における要求事項にあったリーダー手当に関して文書で回答した。その概要は下記のとおりである。

- ① リーダー手当が不支給となっている職員に対しては、3 月給与に上乘せして遡及払する。ただし、X 3 副分会長への遡及払は保留し 3 月末までに連絡する。
- ② リーダーの選任及び手当創設の経緯について手続きに不明瞭な点があり、今後はリーダーの資格要件・再任要件及びリーダー職の対価の支給要件を明確に定め、就業規則に規定化する。理事長名による正式な辞令に基づいてリーダーを選任したいと考えている。
- ③ 理事長は、現職リーダーに対して、理事長名による辞令により選任した事実や手続き上職員に選任権限を付与した事実はない。遡及払により、現職リーダーが永続的にリーダー職に就くことを追認するものではなく、これまでの選任過程、リーダーの適格性について法人が今後調査することもある。

【 甲第 10 号証 】

イ 24 年 3 月給与において、X 1 分会長、X 2 副分会長、X 4 書記長、X 5 書記次長及び X 6 執行委員に対して、24 年 2 月分のリーダー手当と併せて未払いとなっていた 23 年 10 月分、12 月分及び 24 年 1 月分のリーダー手当が法人から遡及払された。その支給額は次表のとおりである。

区 分 組合員名	遡 及 払 の 該 当 月			遡 及 払 合 計
	平成 23 年 10 月 分	平成 23 年 12 月 分	平成 24 年 1 月 分	

X 1	6, 000円	6, 000円	6, 000円	18, 000円
X 2	6, 000円	6, 000円	6, 000円	18, 000円
X 4	6, 000円	6, 000円	6, 000円	18, 000円
X 5	3, 000円	3, 000円	3, 000円	9, 000円
X 6	3, 000円	3, 000円	3, 000円	9, 000円

【 争いのない事実、乙31号証の1～5 】

(2) 24年3月31日の回答書（以下「3. 31回答書」という。）等

ア 24年3月31日、法人は、組合及び上部団体に対して、X 3副分会長に関するリーダー手当について文書で回答した。その概要は下記のとおりである。

- ① X 3副分会長のリーダー選任の経緯に関し、法人が正式に選任ないし任命した事実はない。X 3副分会長は、フロアのスタッフ職員で話し合っ
て4階のリーダーに決定されたとのことである。
- ② 法人は、X 3副分会長に対してリーダー手当として賃金を支払った事
実はない。X 3副分会長の前のリーダーであったX 9介護士に対して23
年5月分及び6月分のリーダー手当を支払っていることを Y 2 理事が
確認したが、同年7月分からは兩人に対して支払っていない。
- ③ 法人は、過去、継続してリーダー手当を支払ってきた事実を勘案し、
現在のリーダーに対してリーダー手当を支給するとの意向を提示した以
上、今後、X 3副分会長に対してリーダー手当を支給することとなる。

【 甲第11号証 】

イ 24年4月給与において、X 3副分会長に対して24年3月分のリーダー手
当3,000円と併せて、これまで支払われていなかった23年7月分から24年
2月分までの8か月分のリーダー手当24,000円が法人から遡及払された。
なお、遡及払後の同月19日、法人及び会社の代理人Y 6弁護士ら3名の代
理人は辞任した。

【 争いのない事実、甲第29号証、乙第32号証 】

(3) 遡及払後の支給状況

ア 24年4月給与において、X 1分会長らに対して、リーダー手当として看
護リーダーに6,000円、介護リーダーに3,000円が、法人からそれぞれ支給
された。

イ 24年5月及び6月給与では、X1分会長ら及びX3副分会長に対して、調整手当として看護リーダーに6,000円、介護リーダーに3,000円が法人からそれぞれ支給された。調整手当として支払うことについて、各リーダーに対して法人から事前の説明はなかった。

【 争いのない事実，第1回X1証言P51，第5回審問Y2証言P63～64，乙第17号証，乙第31号証の1～5，乙第32号証 】

(4) 24年7月給与からのリーダー手当支給停止

24年7月給与以降，X1分会長ら及びX3副分会長に対してリーダー手当も調整手当も支給されなかった。この際，各リーダーに対して法人から何ら説明もなかった。

その後，X3副分会長は同年8月から4階へ戻りリーダー業務を行った。

【 第2回審問X3証言P74，82，第5回審問Y2証言P64，乙第17号証 】

30 24年4月2日の団交（第9回団交）

24年4月2日，鹿児島市の自治会館会議室において，組合側は7名以上，法人及び会社側はY2 理事，Y6 弁護士ら6名以上が出席して第9回団交が実施され，X3副分会長のリーダー手当の未支給，未払い残業代，労使交渉のルールづくり等について交渉が行われた。

【 甲第59号証，甲第68号証 】

31 鹿児島労働基準監督署（以下「鹿児島労基署」という。）からの指導

24年5月，鹿児島労基署から労働基準法第36条に基づく協定を締結するように法人に対して指導があった。

【 争いのない事実 】

32 24年5月10日の団交（第10回団交）

24年5月10日，鹿児島市の自治会館会議室において，組合側は8名，法人及び会社側はY2 理事及びF 事務長代理が出席して第10回団交が実施された。フェニックスの人員配置や23年度一時金の差額問題について議題となっていたが，交渉が行われたのは，団交の窓口設定とフェニックスの人員配置についてであった。

交渉中，組合からの質問に対して法人及び会社（Y2 理事）の発言や回答がないことが多く，交渉は進まず，窓口の設定を要請する組合に対して法人及び会社は持ち帰ると発言し，窓口は決定されなかった。組合は議題に対して回答を用意してこなかった法人及び会社の対応を，解決する意思がないとみなさ

れると指摘し、黙ったままである法人及び会社の対応に抗議した。

【 第4回審問X 7証言P 6， 甲第54号証， 甲第68号証 】

33 23年度決算の決定

24年5月22日，法人の23年度決算が決定した。

【 甲第78号証 】

34 24年6月11日の団交（第11回団交）

24年6月11日，鹿児島市の自治会館会議室において，組合側は9名，法人及び会社側はY 2 理事，F 事務長代理ら3名が出席して第11回団交が実施され，法人側窓口の設定，労働基準法36条に関する協定（以下「36協定」という。）の締結及び23年度一時金の差額について交渉が行われた。

23年度一時金の差額について，組合は過去の団交において結論が出ていないと述べ，財務を証明できる貸借対照表を提出できないか質問したのに対してY 2 理事は何も回答しなかった。さらに「減収での支給は厳しい」と述べたが，一方，役員報酬を下げたか否かの質問に対しては回答しなかった。

【 甲第55号証， 甲第68号証 】

35 6. 28団交（第12回団交）

24年6月28日，鹿児島市の自治会館会議室において，組合側は10名，法人及び会社側はY 2 理事，F 事務長代理ら4名が出席して第12回団交が実施された。同月18日の団交申入書に議題として記載されていた23年度一時金の差額問題の解決と24年度夏季一時金について交渉が行われた。

23年度一時金の差額について，Y 2 理事は「解決済みである」と述べた。これに対して，24年2月28日の団交でY 6 弁護士が支払いを約束したと組合が主張すると，Y 2 理事は「帰って録音テープを聞き直してみる」と述べた。

また，法人及び会社から経営的な資料の提示又は提供はなく，3. 12回答書を提示して説明することもなかった。

24年度夏季一時金について，県労連のX 1 3 議長の支払っていただけのかどうかの問いに対して，Y 2 理事は何ら回答しなかった。

【 第4回審問X 7証言P 4～7， 23～24， 31， 第5回審問Y 2証言P 72～74， 甲第44号証， 甲第68号証 】

36 監視カメラの設置

24年7月，法人は，別紙の施設配置図のとおり，15台の既設カメラの他に，可動式で，録音機能及びズーム機能がついている監視カメラを5階建てのフェ

ニックスの1階の事務室前に1台、2階から4階のサービスステーション前に各1台及びその他2階から4階に各1台ずつ、計7台を設置した。この設置は、職員及び入所者の家族に説明もなく突然行われた。

また、既設のカメラが、1階に3台、2階から4階に4台ずつ設置されており、2階と4階のサービスステーション内にモニターがあるが、新設された監視カメラにはサービスステーション内にモニターはない。看護師及び介護士は、サービスステーション奥に休憩室があり食事をとるようになっていた。

なお、5階はリハビリ室となっており、非組合員の理学療法士が3名いたが、監視カメラは設置されていなかった。

監視カメラの設置後、組合員は、サービスステーションだけを見えないように監視カメラに覆いを施すことがあった。しばらくしてその覆いは、法人から取り外されることがあり、そのようなことが数度繰り返された。

【 第1回審問X1証言P17～19, 29, 第2回審問F証言P27～29, 第2回審問X3証言P54～55, 77, 第5回審問Y2証言P20, 35, 76, 甲第18号証の2～4, 甲第53号証, 甲第60号証, 乙第43号証, 乙第44号証 】

37 7. 12団交（第13回団交）

24年7月12日、鹿児島市の自治会館会議室において、組合側は13名、法人及び会社側はY2 理事、F 事務長代理ら4名が出席して第13回団交が実施された。同月5日の団交申入書には、議題として、23年度一時金の差額問題と24年度夏季一時金、監視カメラ設置の意図、未払い残業代支払い等が記載されていたが、団交ではリーダー手当、未払い残業代、一時金、監視カメラ、人員不足及び23年度一時金の差額について交渉が行われた。

リーダー手当について、組合の「いつまでに支払うか」との質問に対して、Y2 理事は、「調整手当が暮れの頃に入っていたはず、役割を決めないと給与体系定められない」と回答した。組合は「不利益変更である」と述べた。

また、Y2 理事は「去年、今年の4月に話し合うということを決めた。話し合って仕事の内容、役目、それがないと同じような仕事で手当がつくのは不公平。手当がついたことによる違いを確かめないといけない。ちゃんとした立場で行動がとれるように」と述べた。組合は、未払いとなっている残業代及びリーダー手当の早期解消を求めた。

24年度夏季一時金について、上部団体のX7書記長の「みんなを納得させる資料は持ってきたか」との質問に対して、Y2 理事は「人件費がアップして

いる」、「ゼロ」と回答し、根拠は「人件費のアップと諸経費のアップ」と述べた。「去年と比べてどれくらい人件費が上がったのか」との組合の質問に対して、「明確に分かっていない。税理士さんに聞いてくる」と述べた。

また、組合が以前から資料を要求してきていることについて、Y2 理事は「数字を準備していない。今日は何も持ってきていない」と述べ、資料の提示又は提供はなかったため、上部団体のX7書記長は「再三言ってきたにもかかわらず説明の準備が無く、資料もないのは完全な不当労働行為である」と述べた。

一時金に関する交渉中、組合の質問に対してY2 理事はほとんど発言をせず、Y2 理事が黙り込む場面が多々あった。例えば10分間の中でY2 理事は「人件費は浮いていない」「ゼロ」とだけ発言したりした。

監視カメラの設置について、組合が「^(ママ)詰め所を映している」、「人権侵害だ」と述べたのに対して、Y2 理事は「死角があった」、「録音機能がついていたらなぜいけないのか」、「労働者を^(ママ)映すのにどうしてそんなにいけないことなのか」と述べ、録音機能の必要性やモニター未設置の理由については回答しなかった。

前回団交から持ち越された24年2月28日の団交の録音確認について、Y2 理事は「担当者が辞めたため録音を聞いていない」と述べた。

【 第4回審問X7証言P7～9，24～25，32，X13証言P47～50，第5回審問Y2証言P74～75，甲第45号証，甲第60号証，乙第26号証 】

38 24年7月12日の団交（第13回団交）以降の団交状況等

この団交以降、申立時までに団交は実施されていない。また、本件第3回調査時において窓口交渉の実施を口頭で勧告したが、本件結審時までに団交の実施には至っていない。

23年度一時金の差額及び24年度夏季一時金については妥結に至っておらず、法人及び会社の全職員に対して23年度一時金の差額も24年度夏季一時金も支給されていない。

【 第4回審問X7証言P25，第4回審問X13証言P47，50 】

39 法人における賞与に関する規定等

- (1) 法人の賃金規定第26条に、賞与の算定に関する規定があり、「賞与は、支給日に在籍する者に、^(ママ)会社の業績とその者の勤務成績、及び出勤率を考慮して支給する。但し、^(ママ)会社の業績が著しく悪い場合は、支給しない。」と記載

されている。

- (2) 法人及び会社は一時金について、個人経営のときから40年近く夏は1.5か月分、冬は2.0か月分を支給してきた。

【 第5回審問Y 2 証言P 21, 甲第14号証 】

- 40 24年7月13日付けの文書（以下「7.13文書」という。）

法人は、24年7月13日付けで、「7.12団交の1週間以内に実行するようにと指示を受けた件について」という文書で、リーダー手当、36協定及び時間外手当について、組合に対してして回答した。その概要は下記のとおりである。

- ① リーダー手当については、23年10月の協定締結以降同年12月の団交で24年4月から見直すことを約束されたが放置され、同月12日の団交で法人から同年7月から見直すことを提案したが結論が持ち越された経緯や、不正な方法で発生したことを考えると不利益変更の禁止の問題外である。
- ② 超過勤務はさせない方針であるため、36協定は締結する必要はない。また、時間外勤務を命じたことはない。

【 乙第27号証 】

- 41 24年8月7日付けの鹿児島労基署への告発

24年8月7日、組合は、時間外労働やその賃金未払い等が労働基準法に違反するとして、Y 2 理事を鹿児島労基署に告発した。

【 甲第47号証 】

- 42 組合員に対するカウンセリング

24年8月頃、X 1 1 組合員（以下「X 1 1 組合員」という。）は、カウンセラーの G 氏（以下「G」という。）からフェニックス5階においてカウンセリングを1時間ほど受け、組合からの脱退を勧められた。

【 第3回審問X 1 1 証言P 45～47, 第5回審問Y 2 証言P 52～53, 甲第64号証 】

- 43 24年9月1日付けの業務命令

- (1) 24年9月1日、法人は下記書面をフェニックス内の2か所に掲示した。

(甲第20号証)

老健 看介護各位 殿
老健 事務担当者 殿

平成24年9月1日

紘淳会本部

人事異動及び勤務表の改善命令

管理者より許可が出ていない勤務表の使用は認められません。下記条件を厳守した勤務表に改善するよう命じます。

記

- ① 夜勤体制を看護師 1 名，介護 4 名とする。
- ② 各階の人事異動を許可なく行わない。
- ③ 勤務表を組む時は以下の点に注意を払うこと
 - (a) 介護老健施設の勤務基準に従うこと
 - (b) 時間外が発生しないようなシフトとなっていること
 - (c) スタッフが各階に平等に配置されていること（人数など）
 - (d) 各職種が各階にバランスよく配置されていること

以 上

※全職員の勤務表を平成24年 9 月 3 日12時までに F 代理に提出すること

- (2) F 事務長代理は、Y 2 理事から電話で勤務表の作り直しを各リーダーに命じるよう指示を受けて上記書面を掲示し、2 階の X 1 分会長、3 階の X 2 副分会長及び 4 階の X 4 書記長に対してその旨直接依頼した。同人らは勤務表の作り直しを行わず、9 月 3 日までに F 事務長代理に対して勤務表は提出されなかったが、このことに関して、法人からの特段の処分はなかった。

【 第 2 回審問 F 証言 P 26～27，第 6 回審問 X 1 証言 P 29～31，甲第20号証，甲第53号証，甲第57号証 】

- (3) 24年 8 月から 9 月にかけての F 事務長代理の報告書・業務日報には次のような内容が記載されていた。

ア 8 月 20 日，X 4 書記長に対して勤務表の夜勤について 1 看護師 4 介護職での作成を指示するが返事なし。

イ 8 月 21 日，X 2 副分会長に 1 看護師 4 介護職での勤務表作成を指示するが難しいとの返事。

ウ 8 月 22 日，X 4 書記長に 1 看護師 4 介護職での勤務表作成を指示するが返事なし。

エ 9 月 5 日，X 1 分会長に 1 看護師 4 介護職の勤務表提出を再度指示するが、「できない理由を書いて出します」との返事。

オ 9 月 6 日，X 4 書記長に夜勤 1 看護師 4 介護職の勤務表を提出するよ

う指示する。「理由を急いで報告します」との返事で、今日中に提出するよう指示。

カ 9月11日、自ら1看護師4介護職の勤務表を作成。

【 乙第28号証 】

44 24年9月1日からの街宣行動

24年9月1日から、組合及び上部団体は街宣車やビラによる街宣活動を開始した。

【 争いのない事実、甲第43号証 】

45 フェニックスにおける転倒事故

24年9月か10月頃、X 1 1 組合員は、フェニックスの2階の入所者が居室内で転倒事故を起こした後2か月ほど経過してから、今後の事故防止への対応のため、Y 2 理事に監視カメラの映像を確認したいと直接申し出たが拒否された。

【 第3回審問X 1 1 証言P 47～49、P 51～53、甲第64号証 】

46 本件申立てとその後の状況

(1) 24年10月1日、組合は当委員会に対し本件申立てを行った。

(2) X 1 分会長は25年4月1日まで勤務し同月30日に退職、X 2 副分会長は同年3月30日まで勤務し4月30日に退職、X 4 書記長は同年2月14日まで勤務し同月28日に退職、X 5 書記次長は同年3月29日まで勤務し同年4月30日に退職、X 6 執行委員は同年2月21日まで勤務し同月28日に退職している。

X 3 副分会長は、同年3月31日まで、4階の介護リーダーとして勤務したが、同年4月1日からは3階に異動になりリーダー業務を行っていない。

【 争いのない事実、第1回審問X 1 証言P 35、第2回審問X 3 証言P 51、75 】

(3) 24年12月21日、X 2 副分会長は、鹿児島地方裁判所にリーダー手当及び時間外労働に対する未払賃金として14万円程の支払いを求める労働審判の申立てを行った。これに対して、25年2月25日に10万円の支払い義務の履行を命じる審判があったが、双方の異議申立てにより訴訟手続きに移行した。本件結審時には主張整理が行われている段階である。

【 争いのない事実 】

第3 当委員会の判断

- 1 争点1（法人が、組合員6名に対する「リーダー手当」の支給を停止したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

- (ア) リーダー手当の支給が停止された組合員6名のうち、X1分会長、X2副分会長、X3副分会長、X4書記長及びX5書記次長の5名は労働組合結成通知に名前を連ねている。また、X6執行委員については、法人は調査を行うことにより組合員であることを知っていた。よって、法人はリーダー全員が組合員であることを知っていた。
- (イ) リーダー手当の支給停止は、月額で看護師6,000円、介護士3,000円の手当の減少を伴う不利益取扱いである。各リーダーにはリーダー業務が存在し、それに伴う手当が支給されていたところ、法人により手当の不支給が決定した後もリーダーの代替要員は選任されず、変わらず勤務表の作成や施設利用者の家族への対応を続けていた。なお、X3副分会長については、23年5月にリーダーに選任されたが24年3月までリーダー手当が支給されず、23年5月分と6月分を前任のX9介護士から受け取った以降、24年4月の配置転換で4階から2階へ異動になるまではリーダー業務を行っていた。また、X4書記長は24年4月の配置転換により4階から3階へ異動になったが、4階利用者の相談業務を行うなどリーダー業務は継続して行われた。このように客観的にリーダー業務を行ってきた組合員に対してリーダー手当の支給を停止したのは、Y2理事が組合員に対して嫌悪感、偏見を抱き、組合員であることを理由になされたからに他ならない。
- (ウ) 法人及び会社で人事権等の実権を握っているY2理事は、労働組合対策のためにAを採用し、職員に労働組合に入っていないという誓約書を書かせる活動をさせた。また、組合対策のために採用されたE事務長も組合は経営者にとって良くない存在と聞かされており、相談員という形で組合員を監視するよう指示を受けていることから、組合を敵視し、組合員を監視、コントロールする意図があったことは明らかである。F事務長代理も入職時に組合排除対策の相談を受けており、互助会立ち上げの指示をY2理事から受け、互助会員が過半数以上とれ

ば今の組合と交渉する必要がないなどと言われ互助会への勧誘活動を行っている。同理事は、互助会に加入すればボーナスを支給するとの指示をするなど組合排除のための互助会の拡大に積極的に関与している。

Y 2 理事が採用したカウンセラーの G が X 1 1 組合員に対して組合脱退の示唆をしたことも Y 2 理事の組合に対する差別意識を示すものといえる。

F 事務長代理が入職時に Y 2 理事から聞いた「組合には負けたくない」などの発言や残業申請等の組合差別からして、組合に対する嫌悪感、差別意識は格別のものがある。

さらに、正式に辞令を交付するとの措置が検討されることなくリーダー手当のカットは実施されている。

したがって、法人のリーダー手当の不支給は、組合員であるリーダーに辞令が無いことを奇貨として、組合員に対する不利益を与える目的で組合員であるが故に行われたことは明らかである。

- (エ) 法人は、リーダーは就業規則上の制度ではないと主張するが、就業規則に具体的に役職は定められていないことからその主張には理由がない。また、辞令のないことをリーダー手当の支給停止の理由の一つとしているが、A 総務部長や E 事務長に対して入職時の辞令がないことから常に人事に際して辞令が出されていたということもできず正当な理由にならない。さらに、法人は、リーダー手当は不正支出との主張もしているが、X 1 分会長は Y 2 理事から直接口頭でリーダーに命じられたことやリーダー会議に参加していたこと、X 3 副分会長は C 介護長による選任報告がなされていることから選任手続きに不正はない。加えて人事や給与の実権を握っていた Y 2 理事のチェックや確認印を得られなければ、手当の支給がなされないことから Y 2 理事の関与なくして手当の作出はできないことから当然にリーダー手当を熟知していたものである。

以上のことから、同手当の支給停止は、組合三役を狙った嫌がらせとも受け取れる、組合員に対する差別的取扱いであり不当労働行為である。

イ 法人は、次のとおり主張する。

- (ア) 不当労働行為に該当しないとする理由は、組合が主張するリーダー 6 名に対して、辞令を交付して任命していないからである。リーダーとい

う役職は法人の就業規則上ないが、管理業務を委ね手当を支給する根拠として辞令を交付していた。

組合は、X 1 分会長が Y 2 理事から直接頼まれてリーダーに就任したと主張するが、そうであれば理事会に諮り承認を得て辞令を交付しているはずであり、Y 2 理事が同人に対して依頼したことは一切ない。

(イ) 組合は、他の 5 名についてフロア会議によって決まったと主張するが、X 1 分会長以前の B 准看護師などの勤務表作成者が自主的に勤務表を決めていた形と同じであり、B 准看護師は、リーダーという役付きではなく手当無しに勤務表の作成などの世話をしていた。しかも、Y 2 理事にリーダーの選任事実の報告も行われていなかったことから、手当の支給など論外である。また、介護士には辞令を出して任命していた実績もあることから、辞令無しのリーダーはあり得ないことは承知していたはずである。

(ウ) リーダー手当の支給について法人は全く承認していないばかりか、X 1 分会長が給与担当者に不正に加担するよう圧力をかけ不正に支給が開始されたもので、その事実が発覚したことから支給を停止したものである。このように不正行為を前提としてリーダー手当の支給を停止したことは不利益取扱いに当たらず不当労働行為に該当しない。

(エ) 24年 7 月以降のリーダー手当の支給停止については、12. 8 回答書により、24年 4 月以降廃止し賃金規定第17条の役付手当として同額を支給する旨事前の通知を行っており、その後の23年12月12日の第 7 回団交で 4 月から見直すことを双方確認したが放置され、7. 12 団交で 7 月から見直しを行うことを提案したが、結論が持ち越された経緯がある。

(2) 当委員会の判断

ア 各リーダーに対するリーダー手当を24年 7 月以降支給停止したことは、不利益取扱いに該当するかについて検討する。

前記第 2 の29(4)で認定したとおり、24年 7 月給与以降、X 1 分会長ら及びX 3 副分会長に対して何ら説明もなく、リーダー手当の支給が停止された。

しかしながら、前記第 2 の28及び43で認定したとおり、同年 3 月及び 8 月から 9 月に、法人がリーダーに対してリーダー業務としての勤務表の作り直しを指示していることから、リーダー手当の支給が停止された同年 7

月以降においてもリーダーの実態は継続しており、各リーダーは基本的にリーダー業務を引き続き行っていたことが認められる。

したがって、リーダー手当の支給停止により、X 1 分会長、X 2 副分会長及びX 4 書記長の 3 名の看護リーダーは月6,000円、また、X 3 副分会長、X 5 書記次長及びX 6 執行委員の 3 名の介護リーダーは月3,000円の手当の減少という経済的不利益を受けていることは明らかである。

イ こうしたリーダー手当の支給停止に関し、合理的理由が存するかについて法人の主張を検討する。

- (ア) リーダー手当の支給停止を24年 7 月に行った理由について、法人は、リーダー手当の見直しについての結論は持ち越されたと自ら主張していることから、これをもって支給停止の理由とはならない。

また、団交の経緯をみると、前記第 2 の21及び37で認定したとおり、23年12月12日の第 7 回団交において、法人は組合から、12. 8 回答書の内容について問題解決に当たる意思があるのかと指摘されており、またリーダー手当の支給停止直後の 7. 12 団交では、Y 2 理事から「去年、今年の 4 月に話し合うということを決めた」と発言があったことは認められるが、労使双方が見直しの合意に至ったことや24年 7 月以降の手当廃止が決定されたことは認められない。

したがって、法人が、リーダー手当を24年 7 月以降支給停止することとした合理的な理由を認めることはできない。

- (イ) 次に、法人は、そもそも、組合が主張するリーダー 6 名に対して、辞令を交付していないことやX 1 分会長が給与担当者に不正に加担するよう圧力をかけ不正に支給が開始された事実が発覚したことから支給を停止したもので不利益取扱いには当たらないと主張するので、以下検討する。

- a まず、法人が辞令の交付がないことを支給停止の理由と主張していることについてみる。

前記第 2 の 2 (4) アで認定したとおり、法人の就業規則には役職に関する規定はなく、賃金規定第17条に役付手当の規定があるのみである。また、前記第 2 の 7 で認定したとおり、法人の E 事務長に対して役職就任時の辞令は交付されておらず、このことに関して、法人は、人事の発令時には必ず辞令を交付していたこと及びこの時に辞令交付

をしていなかった理由について合理的な疎明をしていない。

したがって、法人が就業規則にない役職を任命する場合に辞令の交付をもって規定に代えており、それが常態となっていたと認めうるだけの根拠がなく、辞令の交付がないことを理由にリーダー手当の支給を停止したとする法人の主張に合理性があるとは認められない。

また、前記第2の2(4)イで認定したとおり、Y2理事は、現場の管理を看護師長が行い、看護師長は看護リーダーの役割も担っており、その看護師長の下に介護長、その下には介護士を取りまとめる介護リーダーがいたとの認識を持っていた。したがって、リーダーの必要性は認めていたと考えられるが、前記第2の2(2)で認定したとおり、実情は20年6月頃以降看護師長は配置されておらず、X1分会長がリーダーとなった同年8月頃以降に、辞令が交付されたリーダーは一人もいなかったことが認められることから、法人の認識と実態とは齟齬があり、むしろ、辞令は交付されていないが、看護師長に代わり看護リーダーがとりまとめの任務を負い、介護士のとりまとめの役割を担う介護リーダーも存在しており、各リーダーがリーダー業務を行っていたと考えるのが自然である。そのうえで、各リーダーにリーダー手当が支給されてきたとみるべきである。したがって、辞令の交付がないことは支給停止の理由にはならない。

- b 次に、法人が不正支出であったことを支給停止の理由と主張していることについてみる。

法人が、リーダーに対して、リーダー手当の支給停止を説明した時期については、前記第2の3(2)エ及びオで認定したとおり、23年7月頃に、Y2理事は、辞令がないことを理由に同月から支給を停止する旨をX1分会長らに対して言い渡すようA総務部長に指示し、実際に同部長は同月11日から13日にかけてX1分会長らに対してその旨告げているが、この際には、不正支出が原因である旨の説明を行っていない。

仮に不正が事実であれば、使用者として就業規則第46条による制裁（前記第2の3(2)カ）に該当するか否かの判断を要する事項であり、即座に処分という手続きを踏むのが自然と考えるが、法人はそれを行っていない。

また、不正支出との主張に関して法人から証拠の提出がなく、当初法人は、会社の総務職員の D が退職した22年4月には不正の事実を確認していた旨主張しながら、その後主張が変遷するなど一貫しない。

加えて、不正支出の可能性について、D は審問において、「ありません」「何かを始めるときには必ず理事の許可が必要だからです」

「まず、不可能だと思います」と証言していたのに対し、法人は、不正の事実に関して問い質すことがなかったことから、法人の主張は採用できない。

さらに、前記第2の2(4)ウで認定したとおり、法人及び会社の職員の給与支給に当たっては、毎月必ず、Y2 理事が給与の支給一覧表を確認の上、押印していたことから、20年10月以降、各リーダーの同手当の支給がそれぞれ開始される都度、Y2 理事が支給開始を全て見逃していたとは到底認めがたく、実質的に法人の意思決定をしていた Y2 理事は同手当の支給開始を承知しており、ひいては法人も承知していたとみるのが相当である。

- c 以上 a 及び b から、法人の人事管理には杜撰な面があり、辞令の交付がないことを支給停止の理由とする法人の主張に合理性は認められない。また、不正支出の事実も認められないことから、法人の主張は失当といわざるを得ない。

ウ 不当労働行為意思について

- (ア) 前記第2の3(1)及び(2)で認定したとおり、23年4月18日付けの分会結成通知書には X1 , X2 , X3 , X4 及び X5 が組合三役であることが記載されており、この5名は組合員であることは周知の事実であった。また、同年7月頃までには、Y2 理事はX6 執行委員も組合員であることを承知していた。

- (イ) 次に、X1 分会長ら5名にリーダー手当の支給が開始されてから、24年7月に支給停止されるまでの経緯をみる。

前記第2の2(1), 3(2), 5, 6, 18, 19及び29で認定したとおり、X1 分会長及びX2 副分会長は20年10月、X4 書記長は21年11月に、看護リーダーとして月6,000円のリーダー手当の支給が開始され、また、X5 書記次長は22年1月、X6 執行委員は23年4月に、介護リーダーとして月3,000円のリーダー手当の支給が開始され、その後継続してリー

ダー手当が支給されてきた。

しかしながら、組合結成後の23年7月には、Y2 理事の指示により、A 総務部長がX1 分会長ら5名に対して辞令がないことを理由にリーダー手当の支給を停止する旨説明し確認を行ったが、この際には後任のリーダーの名前も告げず、不正支出を理由に手当を停止するとの説明もなかった。

23年7月21日の第2回団交において、Y2 理事は組合らから同手当の支給停止に対して強く抗議されたこともあり、上記のA 総務部長の確認行為以降もリーダー手当の支給は継続され、同年10月に、10.28協約を取り交わし、その5項目目に、各フロアのリーダーについては、23年5月時点に戻す旨明記したが、協約締結直後の11月給与では同手当が支給されず、同年12月には調整手当の名目で支給され、24年1月及び2月給与ではそのいずれの手当も法人から何ら説明もないまま支給されなかった。

24年3月には、法人及び会社は、3.5回答書により遡及払を決定し、法人は、3月給与で未支給であった3か月分を遡及払し、その後、同年4月はリーダー手当を支給、同年5月及び6月は調整手当を支給したものの、各リーダーに対して説明もなく同年7月以降の支給を打ち切った。

以上の経緯から、法人は、X1 分会長には支給開始から3年9か月間にわたり継続してリーダー手当を支給し、同様に他の各リーダーに対しても一度も支給を停止することなく継続し支給してきたが、組合結成後もなく、辞令の交付がないことを理由に支給停止の行為に及んだものの支給停止に至らず、その後も組合員である各リーダーに何ら事前の説明なく支給停止を企図したことが窺われる。

(ウ) 次に、X3 副分会長のリーダー手当の支給が停止されるまでの経緯をみると、前記第2の4、18及び29で認定したとおり、X3 副分会長は、フェニックスの4階のフロア会議により23年5月から4階の介護リーダーに選任され、前任のX9 介護士から同年5月分及び6月分のリーダー手当相当額を現金で手交された。

法人は、遅くとも同年7月頃には、X3 副分会長がリーダーとなったことを知り、同年10月の10.28協約締結時には、23年5月時点での各フロアのリーダーについてX3 副分会長も含め労使間で確認したにもかかわらず

わらず、リーダー手当を支給しなかった。

24年3月には、法人は3.31回答書により、未支給となっていた23年7月分以降を含め今後リーダー手当を支給する旨を約束し、24年4月給与で遡及払した後、前記(イ)のX1分会長ら5名のリーダーと同様、同年5月及び6月は調整手当として支給したが、同年7月以降は事前の説明なく支給を打ち切った。

以上の経緯から、法人は、23年4月の組合結成時から副分会長であると認識していた同人に対し、同年7月頃までにはリーダーとなったことを知りつつもリーダー手当を支給しない状況に置き続け、24年4月に8か月分の手当を遡及払した後何ら事前の説明なく支給停止したことが認められる。

- (エ) 以上の(イ)及び(ウ)から、法人がそのリーダーに対して支給開始から継続して手当を支給してきた実績があり、また、前記第2の2(4)エ及びオで認定したとおり、X1分会長はリーダーとなった20年8月頃には、Y1理事長が出席するリーダー会議に出席しており同会議にはY2理事も出席することがあったこと、有給休暇届の様式におけるリーダー欄や勤務表にリーダーの名称があったこと等により、20年8月頃にはリーダーの実態があったことが認められることから、法人は、リーダー手当の支給開始時よりリーダーの存在を認め手当を支給してきたことが認められる。

にもかかわらず、組合結成後に法人がリーダー手当の支給停止を企図したことは、組合員に対する嫌悪意思を認めざるを得ない。

この点法人は、20年8月頃のX1分会長のリーダー選任をはじめ、各リーダーの選任についてもその選任事実を否定する主張をしているが、23年10月には10.28協約を取り交わし、その5項目目に、各フロアのリーダーは23年5月時点に戻す旨明記し、また、24年3月には、3.5回答書及び3.31回答書により6名のリーダーに対する遡及払を決定していることから、24年3月時点で法人は、辞令の交付がないことや不正支出の問題を踏まえたうえでリーダー手当を支給するとの見解を示していたことは明らかである。したがって、法人の主張は理不尽であるともいえる、組合員であるリーダーへの嫌悪意思が窺えるものである。

- (オ) さらに、組合結成後のY2理事の言動をみると、①前記第2の3(2)

で認定したとおり、23年6月、Y2 理事は非組合員であることの誓約書提出を拒む職員への対応として、組合員は管理職となれないことを認知させるよう A に対し指示したこと、②前記第2の7で認定したとおり、Y2 理事は23年8月12日に組合に対抗する組織として、自己の指示により互助会を発足させ、E 事務長とF 事務長代理に対して直接、職員を互助会に勧誘するよう指示したこと、また、互助会員の数が増えないことについて、Y2 理事は、E 事務長に対して「ボーナスを出すからという話もしてみてごらん」と言ったこと、さらにF 事務長代理に対して、今現在ある組合に対抗するために第2の組合、いわゆる互助会を発足して互助会員が過半数以上とれば今現在ある組合よりも会社との交渉がうまくいくので勧誘するように言ったことが認められる。

- (カ) 加えて、24年7月にリーダー手当を支給停止した頃の労使の状況をみると、前記第2の28、30、32、34、35及び37で認定したとおり、同年4月に配置転換が行われた後、毎月のように団交は実施されたものの交渉に進展はなく、6．28団交及び7．12団交において、23年度一時金の差額及び24年度夏季一時金のゼロ回答など一時金問題や未払い残業代に関して激しく労使が対立していたことが認められる。

これらの一連の団交では、法人側が議題に対する回答を用意せず黙り込んだり、組合側の質問に対して何ら回答しなかったことや、説明のための資料も示さなかった。加えて、F 事務長代理の証言によると、同年5月10日の第10回団交後に、Y2 理事に、なぜ（組合からの）質問に答えないのかと聞いたところ、Y2 理事はこういうのは黙っていたほうがいい旨を述べたことが認められる。

同じ7月には、第3の9(2)アで後述するように、法人は監視カメラを設置したが、これが組合員に対する嫌悪意思に基づき、組合員を監視する目的で行われたものであり、そのため労使の緊張が高まっていたことが認められる。

- (キ) 以上のような一連の状況を総合すると、法人は、組合結成以降24年7月にリーダー手当を支給停止した時点においても、一貫して組合員の存在を嫌悪し続けてきたものと認めざるを得ない。

エ 不当労働行為の成否について

以上のことから、法人が、24年7月に何ら合理的な理由なく同手当の支給を打ち切ったことは、6名のリーダーに対する経済的不利益を伴うもので、全リーダーが組合員であることの故をもって（これを嫌悪して）行った不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

2 争点2(1)（法人が、24年3月26日付けの「ご連絡」により、「リーダー」に対して勤務表の作り直しを指示したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

(ア) 当該「ご連絡」により、組合員であったX1分会長ら5名のリーダーは、既に24年3月20日頃に作成し周知してあった勤務表を作り直すことになり、短期間に再度勤務表の作成を強いられ多大な精神的損害を受けた。

(イ) X3副分会長は4階から2階への異動を命じられ、実質的にリーダーを降格させられる不利益を被った。当該作り直しの命令は、勤務表の作成者が全員組合員であることから、組合員に対する不利益取扱いである。

(ウ) Y2 理事が組合に対して偏見や嫌悪感を有していたこと、当該命令がストライキが解除された24年3月19日の直後に行われたこと、Y2理事はストライキにより多大な経済的損害を被ったと述べており、ストライキが正当な行為との認識の欠如が窺われることからすると、当該命令はストライキに対する報復行為として、組合員の組合活動の故をもってなされたものであるといえる。

イ 法人は、次のとおり主張する。

法人は、ストライキ中、とまり泌尿器科に入院中の患者をフェニックスの4階に移し、同病院の職員が応援することにより、フェニックスでの看護及び介護を1か所で行っていたが、ストライキが解除され組合員が職場に復帰した際に同病院の患者が4階にいたことで、組合員の持ち場が従来と異なる事態となった。

その対処として、当該「ご連絡」により職員の配置転換と勤務シフトの改変を行ったものであるから、不利益取扱いではなく不当労働行為には該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 24年3月26日付けの「ご連絡」により、「リーダー」に対して勤務表の作り直しを指示したことは、不利益取扱いに該当するかについて検討する。

組合は、既に同月20日頃に作成し周知してあった勤務表を作り直すことになり、短期間に再度勤務表の作成を強いられ多大な精神的損害を受けたとし、組合員に対する不利益取扱いであると主張する。

第3の9(2)イ(ア)で後述するように、一般に、精神的な利益の侵害が不利益取扱いに相当する場合もありうるが、前記第2の2(3)で認定したとおり、勤務表の作成には、看護リーダーの場合は、月の中旬頃に翌月の勤務表の様式を預かり看護師の希望を調整後2日から3日を要し、介護リーダーは1週間くらいの日数を要していたことが認められるものの、当該勤務表の作り直しの指示による精神的損害について、X1分会長は、審問において、一般棟から認知症棟に異動になった職員と一緒に働くことや一緒に勤務を組むことへの不安、事故への不安があった旨証言しているが、短期間に再度勤務表の作成を強いられ多大な精神的損害を受けたことについて直接的な証言はない。また、X1分会長以外の4名のリーダーについては、その内容に関して具体的な疎明がない。

さらに、前記第2の30で認定したとおり、当該勤務表の作り直しの指示に関しては、「ご連絡」直後の24年4月2日の第9回団交の議題にもなっておらず、その後の団交においても組合らが抗議したことも認められない。

したがって、不利益と評価しうるほどの具体的な損害があったとは判断できない。

なお、X3副分会長に関する組合の主張は、申立時点では主張されておらず、審査計画書作成直前に準備書面により主張された。組合から、審査計画書作成時には当該主張を争点に加える旨の意見はなかったため、当委員会としては、審査計画書作成後は当該計画書に掲載した争点に沿った形で主張、反論を行うよう求めた経緯があるが、争点2(1)の「リーダーに対して勤務表の作り直しを指示したこと」とは関係しない主張であると認められるため、判断しない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、当該勤務表の作り直しの指示によりX1分会長ら5名の

リーダーに対する不利益取扱いがあったことは認められないことから、不当労働行為意思の有無を検討するまでもなく労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

3 争点2(2)(法人が、24年9月1日に発した業務命令により、「リーダー」に対して同月3日までに勤務表の作り直しを命じたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

(ア) 当該業務命令により、3日後までに勤務表を作り直すように指示した法人の行為は、各リーダーに対して多くの精神的苦痛を与えるものであり不利益取扱いである。

(イ) 当該業務命令は、夜勤時の看護師2名、介護士3名体制を看護師1名、介護士4名体制へ変更する指示であり、緊急時に看護師が不足するばかりか日勤の介護士が足りなくなるという現場の職員にとって重大な問題が生じることが明らかな勤務表の作成命令であった。このように実現不可能な行為を極めて短時間の間に要求する命令は、10.28協約の5項目目にも反するものであり、F事務長代理証言によれば、24年11月までずっと続いていた。

(ウ) 当該業務命令は、Y2理事が組合に対して偏見や嫌悪感を有していたこと、組合が街宣活動を開始したその日になされていることを踏まえると、組合活動に対する牽制あるいは報復行為に他ならず、組合員の組合活動の故をもってなされたものであるといえる。

イ 法人は、次のとおり主張する。

(ア) 当該業務命令は、夜勤時の看護師を2名から1名へ変更し職員間の不平等が生じないように夜勤の回数を一人7回までとするための命令であり、そのために勤務表の作り直しを命じたものである。夜勤は日勤に比べて入所者が就寝中であるためそのケアに手がかけられないことから、夜勤の看護師は1名であっても対応は可能であるにもかかわらず、X1分会長らは組合員に夜勤の回数が多い不公平な勤務表を作成し続けた。本来配置転換や勤務シフトの変更は人事権であり、これらを是正するための業務命令は当然許されるべきものである。

(イ) 10. 28協約の5項目目は、現場が作成した勤務表の内容を使用者が点検して問題があれば是正するという協定であり、職員の勤務状態が公平になるように勤務表の指示をすることは不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 24年9月1日に発した業務命令により、「リーダー」に対して同月3日までに勤務表の作り直しを命じたことは不利益取扱いに該当するかについて検討する。

組合は、当該業務命令により、3日後までに勤務表を作り直すように指示した法人の行為は各リーダーに対して多くの精神的苦痛を与えるものであり不利益取扱いであると主張する。

第3の9(2)イ(ア)で後述するように、一般に、精神的な利益の侵害が不利益取扱いに相当する場合もありうる。

しかしながら、前記第2の43で認定したとおり、当該業務命令についてF事務長代理は、Y2理事から電話で勤務表の作り直しを各リーダーに命じるよう指示を受け、X1分会長、X2副分会長及びX4書記長の3名の看護リーダーに対してその旨を直接依頼しているが、同人らは勤務表の作り直しを行っていない。また、F事務長代理の報告書・業務日報によると、当該業務命令を発する以前の24年8月20日から22日まで、X4書記長及びX2副分会長に作成を指示しているが、返事をもらえなかったり、難しいとの回答を得ている。同年9月5日にはX1分会長に、翌6日にはX4書記長に指示するができない理由を書いて出すなどの回答であった。

これらの経緯から、それぞれのリーダーは、当該業務命令発出以前から看護師1名、介護職4名での勤務は困難であるとの認識により、当初から勤務表を作り直す意向はなかったことが窺える。そして、当該業務命令後にも幾度か法人側から作り直しの指示を受けており、これらの指示を不快に感じたことはあったにせよ、上記の3名の看護リーダーの対応からは著しい精神的苦痛を受けたことまで認められない。

また、X1分会長は、審問において、当該業務命令に関する不利益を、「1日、2日でできる勤務表ではなく、みんなの希望も踏まえて作成しているのに納得できない」と証言しているが、この証言からも著しい精神的苦痛とまで認められず、他の看護リーダー2名については、その内容に関して具体的な疎明がないことから、精神的な苦痛を受けたとする具体的な

事情が認められず、不利益であるとは判断できない。

さらに、介護リーダーについてみると、X 3 副分会長は、審問において「単なる街宣活動を始めた嫌がらせと受け取ったのでそのまま無視した、ちょっと嫌な思いをしたくらい」と証言しているが、この証言からは著しい精神的苦痛があったことまで認められず、残りの介護リーダーについてはその内容に関して具体的な疎明がないことから、不利益であるとは判断できない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、当該勤務表の作り直しを命じたことにより、6名のリーダーに対する不利益取扱いがあったことは認められないことから、不当労働行為意思の有無を検討するまでもなく労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

- 4 争点3(1) (6. 28団交において、23年度夏季一時金及び冬季一時金に関する議題について、Y 2 理事は「この問題は解決済みである」と発言し、法人及び会社が、組合が要求する経営状況に関する資料を提示しなかったことは、不誠実な団交であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。) について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

24年2月28日の第8回団交において、法人及び会社の代理人であるY 6 弁護士が23年度一時金の差額を支給する旨回答したことに對して、上部団体のX 7 書記長は、団交終了後に、同弁護士のこの支払い約束は0.4か月分の未払いが支払われることである旨を確認している。その約束を反故にし、6. 28団交においてY 2 理事はこの問題は解決済みであると発言しているが、この発言はそれまでの態度を覆し交渉を無にするものであり、また以降の交渉の余地を残さないものである。

同年5月10日の第10回団交において、Y 2 理事が全くしゃべらず、解決の意思が見受けられない不誠実な態度に出たことに對して、上部団体のX 7 書記長は、要求が聞けない場合には何らかの資料をもって誠意を見せて説明すべきである旨を述べ、同年6月11日の第11回団交では、客観的な資料として貸借対照表の提示を求めている。

しかしながら、法人及び会社は、6.28団交では、何ら資料も示さず説明する努力すらしなかった。法人は県に対して経営状況を報告していることから、経営資料を示すことは容易であるにもかかわらず、これを一切行わず、提出できない理由を示す努力もしていない。

また、同年5月10日の第10回団交終了後に、F事務長代理が最低限の収支を示す書類を開示したらどうかなどとY2理事に対して進言したところ、同理事は黙っておく方がよいと述べた。これは、同理事が必要書類の開示の打診に対して、説明しない方がよいとの認識を有しており、一時金差額問題を解決する意思がないということである。

以上のことから、Y2理事が6.28団交において、組合が求めた経営状況を示す資料を何ら示さず、「この問題は解決済みである」との発言をしたことは、経営資料の提示という容易にできるであろう本来なすべき努力をしなかったうえに、議題を解決する意思すら持たずに行われた行為であり、極めて不誠実な交渉態度といえ、不当労働行為に当たる。

イ 法人及び会社は、次のとおり主張する。

6.28団交におけるY2理事の解決済みであるとの発言は、3.12回答書において、夏季一時金が1.3か月分、冬季一時金が1.8か月分を支給することで妥結しているとの説明をしており、その認識でもって23年度一時金の差額問題は解決済みとの発言になったものである。既に経営上の数字を挙げて売上げの減少と23年度の赤字決算見込みを説明し、また、会社は法人からの委託費に頼っている現状を説明している。

さらに、資料の提出義務もないことから、6.28団交以前において3.12回答書で説明に代えたものであり、不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア(ア) 団交において使用者に求められる義務について

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない。たとえば、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、その裏付けとなる客観的な資料等を示し、また労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、譲歩できないことを理由に以後の交渉を拒むことなく、その根拠を示して反論する等の努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、使用者は、誠実な対

応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。使用者が、この努力を怠り、口頭での説明をするに止まり、経営資料を提示するなどして賃金引き上げができない理由について詳細な説明をしなかった場合には、誠実に団交に応じなかったものとして、不当労働行為となることがある（最高裁第二小法廷6年6月13日判決（東北測量事件）、東京地裁元年9月22年判決（カール・ツアイス事件））。

(イ) 以上を踏まえ、法人及び会社がとった対応を検討する。

6. 28団交における Y2 理事の解決済みであるとの発言について、法人及び会社は、3. 12回答書において、夏季一時金が1.3か月分、冬季一時金が1.8か月分を支給することで妥結しているとの説明をしており、その認識でもって解決済みとの発言になったものであると主張する。

しかしながら、前記第2の26で認定したとおり、3. 12回答書は、財務諸表等の経営資料から数字を引用し当該差額は支給できないと法人及び会社が主張する文書であり、これをもって23年度一時金の差額問題は妥結したとは到底判断できないものであるから、Y2 理事が解決済みとする根拠にはならない。

6. 28団交以前の団交経過をみると、前記第2の21、22、32及び34で認定したとおり、23年12月12日の第7回団交で、23年度一時金の差額は今後の継続議案とされ、同月の12. 19協定書の3項目目において、当該一時金の差額について「労使双方は前記の労使の主張経緯を踏まえて団体交渉に臨むものとする」と記載していることから、今後の労使交渉による協議を予定する合意があったことが認められる。

3. 12回答書送付後の24年5月10日の第10回団交では、23年度一時金の差額問題は議題となっていたが交渉に至らず、同年6月11日の第11回団交では、組合は、当該一時金の差額は過去の団交において結論が出ていないと述べ、財務を証明できる貸借対照表を提出できないかと質問したが、Y2 理事からは何ら回答を得られていない。

これらの事実からすると、23年度一時金の差額問題は、実質的論議に入っておらず、交渉が尽くされたとはいえないことは明らかであり、毎回、法人及び会社側として団交に出席していた Y2 理事が、6. 28団交時において、これらの団交経過をもってして解決済みと発言したことは不誠実な態度といわざるを得ない。

また、6. 28団交前の同月11日の第11回団交において、組合は財務を証明する貸借対照表を提出できないかと質問したにもかかわらず、法人及び会社は、6. 28団交において、経営的な資料の提示や提供をして回答の根拠を明確にすることも、また経営悪化の根拠として主張している3. 12回答書についてその内容を具体的に説明することもなかった。

さらに、法人及び会社は、6. 28団交の場において資料を提出しないまでも、口頭で、同程度の具体的な数字を示して、23年度一時金の差額を支給できない理由を説明するなど、組合の納得が得られるよう努力した事実や、資料を提示又は提供できないことの理由を組合に説明した事実も認められない。

以上のような法人及び会社の団交における対応から、23年度一時金の差額を支給しないとする回答根拠について、組合に具体的に説明し、納得させるべく努力をしたことも認められないことから、法人及び会社は組合に対する誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する努力を尽くしたとは到底いえない。

法人及び会社は、6. 28団交以前に3. 12回答書で組合への説明に代えたとも主張するが、前記(ア)のとおり、使用者に求められている誠実交渉義務からしても、3. 12回答書の提出により団交での説明を免れることにはなり得ず、かかる法人及び会社の主張は採用できない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のことから、6. 28団交において、23年度夏季一時金及び冬季一時金に関する議題について、Y2理事は「この問題は解決済みである」と発言し、法人及び会社が、組合が要求する経営状況に関する資料を提示しなかったことは、誠実交渉義務を果たしたといえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 5 争点3(2)（7. 12団交において、24年度夏季一時金に関する議題について、法人及び会社は夏季一時金を支給しない根拠となる資料を提示せず、Y2理事が組合の質問に対して黙り込みを続けたことは、不誠実な団交であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

7. 12団交における24年度夏季一時金に関する議題について、Y2理事は支給額をゼロとする発言をし、組合の質問に黙り込みを続けた。夏季一時金の支給額をゼロとすることは、職員の生活に極めて重大な影響を及ぼすことから、組合を納得させるだけの説明や根拠を示す必要性は極めて高い。

23年度一時金の差額に関してですら、貸借対照表等の客観的な経営状態を示す資料を求めているそれまでの交渉経緯からして、法人及び会社は、一時金の不支給に際して同様の資料を示し、経営状態について組合が納得できるよう説明することが必須であることを当然認識していたはずである。

にもかかわらず、沈黙を続け、経営状態の根拠を示さず、説明もしないといった法人及び会社の交渉態度は、事実上の団交引き延ばしや団交意義を失わしめる行為であり、団交において議題を解決しようとする意思が微塵もみられない。

よって、不誠実団交として不当労働行為に該当することは明らかである。

イ 法人及び会社は、次のとおり主張する。

3. 12回答書で経営上の数字を示して、年々売上げが減少し遂には23年度は赤字となったことを説明している。また、団交の場で、24年度は更に赤字が大きくなって支払い原資がないことを説明している。

しかも、就業規則^(ママ)において、事業収益との関係で支給できる経営状況にある場合には支給するとなっており、必ず支給することにはなっていないことから、その認識のうえで支払えないとの説明を行ってきた。組合が同じ質問を執拗に何度も繰り返したため同じ答えにしかないとの思いから、遂には黙ってしまったというのが実情であり、これは不誠実な団交には当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第3の4(2)ア(ア)に示した誠実交渉義務を法人及び会社が果たしたかということについて、7. 12団交での24年度一時金の議題に関する法人及び会社の対応を検討する。

(ア) 前記第2の37で認定したとおり、組合が7. 12団交以前から資料を要求してきているにもかかわらず、法人及び会社は、全く資料の提示又は提供を行っていない。

また、資料の準備に関する組合の質問に対して、Y2 理事は「数字を準備していない。今日は何も持ってきていない」と述べ、資料を提示又は提供できない理由を説明することもなく、資料を提出しないまでも同程度の具体的な数字を示して説明を行うなど組合の納得が得られるように努力したことは認められない。

24年度夏季一時金をゼロとする根拠について、Y2 理事は「人件費のアップと諸経費のアップ」と述べ、「去年と比べてどれくらい人件費が上がったのか」との問いに対して「明確に分かっていない。税理士さんに聞いてくる」と回答しているが、この交渉態度からは、組合の要求に対して真摯に検討したのか疑問が生じ、組合の要求に応じられないことを納得させようとする態度が認められない。

前記第3の4(2)で判断したとおり、23年度一時金の差額についても、貸借対照表などの経営状況を示す資料を提示した説明を求められていた経緯から、法人及び会社としては、24年度夏季一時金を全く支給しないという回答において、資料の提出なくして実質的な交渉にはならないことは当然予測できたはずであったが、その努力を行っていない。

したがって、以上のような経営資料を提示又は提供しない法人及び会社の交渉態度は、不誠実であるといえる。

- (イ) 次に、7. 12団交において、Y2 理事が組合の質問に対して黙り込みを続けたことについて、法人及び会社は、3. 12回答書で経営上の数字を示して、年々売上げが減少し遂には23年度は赤字となったことを説明していると主張する。

しかしながら、3. 12回答書では、23年度が赤字決算の見込みであるとの記載のみであり、前記第2の33で認定したとおり、7. 12団交前に、法人の23年度決算は確定していたが、それにより、団交時に組合らに示した事実もない。

また、法人及び会社は、団交の場で、24年度は更に赤字が大きくなって支払い原資がないことや、就業規則において、事業収益との関係で支給できる経営状況にある場合には支給するとなっており、必ず支給することにはなっていないことから、その認識のうえで支払えないとの説明を行ってきたと主張するが、このことに関して法人及び会社の疎明はなく、24年度夏季一時金の交渉が行われた6. 28団交及び7. 12団交の経

緯からもこのことを説明した事実はない。

さらに、法人及び会社は、Y2 理事が黙り込みを続けた理由について、組合が同じ質問を執拗に何度も繰り返したため同じ答えにしかならないとの思いから、遂には黙り込んでしまったと主張するが、審問において、黙り込んだ理由について、Y2 理事からの証言はなかった。

また、そもそも Y2 理事が黙り込む以前に、法人及び会社が、組合側の質問に答える努力をしたと認めうる疎明もなく、前記第2の37で認定したとおり、7. 12団交において組合の質問に対して Y2 理事はほとんど発言をせず、例えば10分間の中で Y2 理事は「人件費は浮いていない」「ゼロ」とだけ回答する場面もあったことから、Y2 理事が組合の質問に対して誠実に対応しないまま黙り込んだものと認められる。

一時金をゼロ回答するにあたって、3. 12回答書の内容以降の経営状況などをもとに団交に臨み、丁寧に説明する交渉態度で臨むことなく団交において黙り込んでしまった法人及び会社の対応は、団交を通じた労使の合意により問題を解決し正常な労使関係を構築しようとする可能性を著しく失わせるものであり、使用者として当然の義務を果たしたものとはいえない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のことから、7. 12団交において、24年度夏季一時金に関する議題について、法人及び会社は夏季一時金を支給しない根拠となる資料を提示せず、Y2 理事が組合の質問に対して黙り込みを続けたことは、誠実交渉義務を果たしたといえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 6 争点4(1)（法人及び会社が23年度一時金の差額（夏季一時金0.2か月分、冬季一時金0.2か月分）を組合員に支給しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

23年度夏季一時金及び冬季一時金は、組合結成後に Y2 理事が減額を決定し、通年よりも0.2か月分ずつ低額に設定された金額が支払われた。

Y 2 理事は、組合に対抗する組織としての互助会立ち上げを指示し、管理しながら、23年度夏季一時金を、まず、互助会員に対して先行して支払い、その後互助会員以外の職員に対して支払っている。かかる減額支給は、結果的には非組合員も対象にしているが、専ら組合員らの家計への打撃を意図したものであり、不当労働行為である。

このほか、法人は、一時金の支給前に設備投資を行い、理事報酬は下げず、一部の職員に対してのみ基本給と手当を上げるという行為にも及んでおり、これらは組合員に対する嫌がらせ、組合排除目的で非組合員も巻き込んだ行為である。

また、法人は、経営が赤字であっても、毎年2億円を超える預貯金を有し、業績も県で13位と上位であることから一時金を支払えない合理的な理由はない。

したがって、一時金の減額支給は組合員であることを理由とした不利益変更である。

イ 法人及び会社は、次のとおり主張する。

3.12回答書のとおり、法人の収益状況は、22年度から減収に転じ23年度は赤字決算の見込みであること、現に890万円の赤字が確定していることを説明している。また、会社は法人からの委託収入に依存しているため、法人の経営悪化により収入減少は免れない状況にある旨の説明をしており、24年度の赤字額は2,025万円となっている。

売上げ減少の要因は2度のストライキや風評被害等による入所者減少であるが、23年度一時金の差額を支給するとの合意もしていないことや、就業規則第26条但書きの「業績が著しく悪化した場合」に該当することから支給しなかったもので、労組法第7条第1号には該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 23年度一時金の差額を支給しなかったことは不利益取扱いに該当するかについて検討する。

前記第2の38で認定したとおり、23年度一時金の差額については妥結に至っておらず、法人及び会社の全職員が23年度一時金の差額を支給されていないことが認められる。

本来、23年度一時金の差額については、法人及び会社が、団交において必要な経営資料を提出し主張の根拠を具体的に説明するなどの誠実な対応

により、労使交渉によって確定されるべき事項であるといえ、未だ法人及び会社に具体的な支払義務が確定していない以上支払わないことをもって直ちに不利益取扱いということはできない。

このように、未確定である23年度一時金に関しても、なお、組合が組合員であるが故の不利益取扱いが生じていると主張するのであれば、組合がそれを疎明しなければならない。しかしながら、本件をみる限り、法人及び会社の全職員が23年度一時金の差額を支給されておらず、組合員が差別的な取扱いを受けているわけではない。

以下、組合の主張について検討する。

組合は、Y2 理事が組合に対抗する組織としての互助会立ち上げを指示し、管理しながら、23年度夏季一時金を、まず互助会員に対して先行して支払い、その後互助会員以外の職員に対して支払っており、かかる減額支給は、結果的には非組合員も対象にしているが、専ら組合員らの家計への打撃を意図した不当労働行為であると主張する。

しかしながら、組合は、全職員に23年度一時金の差額を支払っていない状況において専ら組合員らの家計への打撃を意図したとの主張に関して、具体的に疎明していない。

また、組合は、法人が一時金の支給前に設備投資を行い、理事報酬は下げず、一部の職員に対してのみ基本給と手当を上げるという行為にも及んでおり、これらは組合員に対する嫌がらせ、組合排除目的で非組合員も巻き込んだ行為であると主張するが、一時金支給前に設備投資を行うことや理事報酬を下げないことが、組合員に対する差別的な取扱いになるとはいえず、基本給と手当を上げた職員の特定、人数、金額及び時期が明らかになっていないため、組合員に対する差別的な取扱いになるとは認定できない。

さらに、組合は、法人の経営が赤字であっても、毎年2億円を超える預貯金を有し、業績も県で13位と上位であることから、法人が一時金を支払えない合理的な理由はないと主張する。仮に、法人に支払えない理由がなかったとしても、法人及び会社の全職員が23年度一時金の差額を支給されていないことに変わりはなく、組合員が差別的な取扱いを受けているわけではない。したがって、法人が一時金を支払えない合理的な理由がないことをもって直ちに不利益取扱いになるものではない。

以上、組合の主張を検討しても、なお不利益取扱いと認めるには至らない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のことから、法人及び会社が23年度一時金の差額を支給しなかったことは不利益取扱いであるとは認めがたく、不当労働行為意思の有無を検討するまでもなく労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

7 争点4(2)（法人及び会社が24年度夏季一時金を組合員に支給しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

24年度夏季一時金は、法人及び会社から何ら合理的な説明もなく、生活の糧である一時金の不支給を決定した点で組合員への家計への打撃が著しく、不当労働行為に当たる。非組合員も対象とするものであるが、前記争点4(1)の主張と同様の理由から、組合員であることをもってなされたものである。

イ 法人及び会社は、次のとおり主張する。

前記争点4(1)の主張と同様、赤字が増加している状況は、^(マ マ)就業規則第26条但書きの「業績が著しく悪い場合」に該当するとして支給しなかったもので、労組法第7条第1号には該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 24年度夏季一時金を支給しなかったことは不利益取扱いに該当するかについて以下のとおり判断する。

前記第2の38で認定したとおり、24年度夏季一時金については妥結に至っておらず、法人及び会社の全職員が24年度夏季一時金を支給されていないことが認められる。

24年度夏季一時金については、合意に向け継続交渉が行われ、労使で誠実に協議して決すべき事柄であるといえ、未だ法人及び会社に具体的な支払義務が確定していない以上支払わないことをもって直ちに不利益取扱いということはできない。24年度夏季一時金に関して、なお、組合が組合員であるが故の不利益取扱いが生じていると主張するのであれば、組合がそれを疎明しなければならない。しかしながら、法人及び会社の全職員が

24年度夏季一時金を支給されておらず、組合員が差別的な取扱いを受けているわけではない。

以下、組合の主張について検討する。

組合は、24年度夏季一時金は、法人及び会社から何ら合理的な説明もなく、生活の糧である一時金の不支給を決定した点で組合員への家計への打撃が著しく、不当労働行為に当たると主張する。

法人及び会社からの説明状況については、前記第3の5(2)アで判断したとおり、確かに、24年度夏季一時金の交渉が行われた6.28団交及び7.12団交の経緯から、法人及び会社が、赤字が増加している状況について、^(ママ)就業規則第26条但し書きの「業績が著しく悪い場合」に該当するため支給しなかった旨の説明をした事実はなく、40年来支払ってきた一時金を法人及び会社がゼロとする判断に至った経緯及び根拠が明らかになっていない。

しかしながら、家計に対する打撃が著しいことは法人及び会社の全職員に対していえることであって、組合員のみに対する不利益取扱いとはいえず、組合の主張は採用できない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のことから、法人及び会社が24年度夏季一時金を支給しなかったことは不利益取扱いであると認めがたく、不当労働行為意思の有無を検討するまでもなく労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

- 8 争点5(23年6月17日に会社の A が上部団体のX7書記長に対して「上部団体は団交へ参加しないでほしい」と電話連絡したこと及びX8組合員に組合加入の有無について確認した行為はあったか。

上記行為があったとすれば、継続する行為に当たるか。

継続する行為に当たるとすれば、これらの行為が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

組合結成直後から、会社の A は職員に労働組合に加入していないことを内容とする誓約書提出の依頼や組合加入の有無を確認したり、上部団体に団交へ参加しないでほしいなどと述べているが、法人及び会社が

A に何らの判断権限を与えていないと主張するとおり、同人が個人の判断でそのような発言をすることは考えられず、この発言は Y 2 理事の指示のもとで行われたものであり不当な支配介入である。

また、組合員に対する調査は、23年10月頃 Y 8 が X 8 組合員に組合加入の有無を確認したことや24年8月末にカウンセラーの G から X 1 1 組合員が脱退を勧められたことを踏まえると、組合員であるか否かの確認は一時的なものではなくその後も必要に応じて継続しており、不当な支配介入に当たる継続的行為である。

イ 法人及び会社は、次のとおり主張する。

組合は、会社の A が上部団体に対し、団交に参加しないでほしい旨を述べたと主張するが、Y 2 理事は同人に指示していないし、同人がそのような発言をしたかどうかは不明である。また、A に X 8 組合員に対する組合加入の有無について確認させたこともない。したがって労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 23年6月17日に、会社の A が上部団体の X 7 書記長に対して「上部団体は団交へ参加しないでほしい」と電話連絡したこと及び X 8 組合員に組合加入の有無について確認した行為があるか否かについて検討する。

(ア) まず、A から X 7 書記長への電話連絡について、法人及び会社は、Y 2 理事は A に指示していないし、同人がそのような発言をしたかどうか不明であると主張するが、前記第2の3(3)で認定したとおり、A が X 7 書記長に対して電話連絡したことは認められる。また、前記第2の3(2)ウで認定したとおり、A には独自の判断で意思決定する権限を与えられていなかったことから自己の判断でこのような電話をしたとは考えにくく、法人及び会社の行為と言わざるを得ない。

(イ) 次に、A が X 8 組合員に組合加入の有無について確認した行為については、審問において、両者とも記憶がない旨証言していることから事実として認めることはできない。

イ 次に、A が X 7 書記長に対して電話連絡をした行為は継続する行為に該当するかについて検討する。

組合は、23年6月17日に A が X 7 書記長にした電話連絡、組合結

成直後から A が職員に対して行った誓約書の提出依頼や組合加入の有無の確認行為、23年10月頃に Y 8 が X 8 組合員に行った組合加入の確認行為、24年8月末にカウンセラーの G が X 1 1 組合員に行った脱退懲通という行為は継続していると主張する。

なお、争点5に関して、組合は、組合結成直後から A が職員に労働組合に加入していないことを内容とする誓約書提出の依頼や組合加入の有無を確認したと主張するが、当初組合は A が X 8 組合員に対して組合加入の有無について確認したと主張し、X 8 組合員から職員へと対象者が拡大している。

また、23年10月頃に Y 8 が X 8 組合員に行った組合加入の確認行為に関する組合の主張は、調査段階では組合から明確な主張はなく、X 8 組合員が審問において証言したものである。

労組法第27条第2項は、労働委員会は、申立てが、行為の日（継続する行為にあたってはその終了した日）から1年を経過した事件にかかるものであるときは、これを受けることができない旨を定めており、同項の「継続する行為」とは一個の行為自体が継続されて実行されてきた場合をいうのであって、単に不当労働行為意思が継続している場合を示すものではないと解される。

本件についてこれをみると、組合が主張する行為は、その内容や態様は異なりそれぞれ一個の独立した行為であること、そして、それぞれの行為は23年6月から24年8月までの間に時間をおいて単発で行われた行為であることからして、A が X 7 書記長に対して電話連絡をした行為は、継続する行為には当たらない。

ウ 不当労働行為の成否

以上のことから、A の X 7 書記長に対する電話連絡は継続する行為に該当せず、24年10月1日の本件申立てより1年を超える以前の行為に係る救済申立てであり、労組法第27条第2項の除斥期間を経過しているため、却下せざるを得ない。

また、A が X 8 組合員に組合加入の有無について確認した行為については事実と認められないことから、その余を検討するまでもなく不当労働行為に該当しない。

9 争点6（24年7月に、法人がフェニックスのサービスステーションの前に録音機能を持つ監視カメラを設置したことは、組合員を監視することを目的とする行為であり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

(ア) 新設された監視カメラは、ズーム機能を備えた高性能なもので、サービスステーション内も写るものであるが、撮影内容は既設カメラと異なり看護師は見ることも操作することもできない。サービスステーション内は利用者が立ち入らないので、利用者の安全を確保するという目的は皆無であり組合監視の目的により取り付けられたものと考えられる。

また、24年9月か10月頃にフェニックスで転倒事故があった際に、X11組合員がビデオの映像確認をY2理事に頼んだものの格別の理由もなく断られ、ビデオを検証することはなかった。このことは、事故防止や事故対策目的の設置であるとの法人の主張と矛盾し、サービスステーション内の看護師は全員が組合員であったことから、看護師を撮影していたとしか考えられず、組合監視の目的であることは明らかである。

さらに、Y2理事が常に組合員の行動の報告を求め組合員の監視に強い興味を持っていたこと等からしても、組合監視の目的であることは明らかである。録音機能があることは、勤務中、組合に係る話し合いを監視するためとも考えられる。

(イ) 組合員が被った常時監視される不利益とは、自己の状態が絶えず監視され、食事もとれない程の不快感であり、精神的苦痛は計り知れない。

よって監視カメラの設置は、組合員に対する不利益取扱いであり労組法第7条第1号に該当する。

イ 法人は、次のとおり主張する。

(ア) 組合は「ナースステーション」前の設置と主張するが、入所者に対して治療をするためのサービスステーションであり、職員が常時待機する場所ではない。また、組合は食事のとれないほどの不快感と主張するが、職員はこの場所の奥のカーテンにより仕切られた休憩室で食事や休憩を行うことになっており、サービスステーションでの食事は禁止されている。

(イ) 監視カメラの設置目的は、既設カメラが固定式で守備範囲が狭く映像の保存機能がなかったことから、入所者の事故防止や事故発生時の記録保存による証拠保全のためであり、従来死角となっていたところを中心に設置したもので、組合員を監視する意思も目的もないことから不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第2の36で認定したとおり、法人は、フェニックスにあった15台の既設カメラの他に、24年7月、録音機能を持つ監視カメラを1階に1台、2階から4階まで各2台ずつ計7台を新設し、そのうち3台は、2階から4階のサービスステーション前にそれぞれ設置している。

以下、法人が、7台の監視カメラを新設した目的及び必要性について検討する。

(ア) まず、監視カメラの設置目的についてみる。

法人は、既設カメラが固定式で守備範囲が狭く映像の保存機能がなかったことから、入所者の事故防止や事故発生時の記録保存による証拠保全のために設置したと主張する。

しかしながら、前記第2の45で認定したとおり、24年9月か10月頃にフェニックスで転倒事故があった際に、X11組合員がY2理事に対して、今後の事故防止への対応のため監視カメラの映像を確認したいと申し出たところ同理事は拒否している。また、前記第2の36で認定したとおり、監視カメラのモニターはサービスステーション内になく、組合員のいない5階には監視カメラは設置されていない。

この点、入所者の事故防止のためであれば、職員が入所者の動向に即座に対応できるようにサービスステーション内にモニターを設置するのが通常と考えられる。また、組合員のいない5階には監視カメラが設置されていないことも不自然である。

さらに、カメラの向きについて、F事務長代理は、「2階はカメラがサービスステーションの方を向いて固定して止まっている。普通はぐるっと回る状態なんですけれども、それが長い間そちらを向いている状況であった」と証言しており、入所者の事故防止や事故発生時の記録保存という法人の目的に沿うものとは解しがたい。

以上のことから、法人の主張する設置目的は事実として認められない。

(イ) 次に、監視カメラを設置した時期についてみる。

一時金が支払えない程の経営状態の中で、法人が監視カメラの設置を決定するにはそれ相応の理由があるのが一般的と考える。この時期に監視カメラの設置を決定した経緯や判断根拠について、Y2 理事は、審問において、「カメラの設置については数年前に理事会で決定していた」、「24年7月に設置したのはたまたまそうっただけ」と証言しているが、法人としてそれ以外の疎明はなく、監視カメラをこの時期に設置する必要性は取り立てて認められない。

(ウ) 次に、監視カメラが設置された前後の労使関係をみる。

前記第2の35、37及び41で認定したとおり、6.28団交では、23年度一時金の差額について法人及び会社から経営的な資料の提示はなく、Y2 理事は解決済みであると回答しただけで具体的な説明は行われず、また、7.12団交では、24年度夏季一時金について資料の提示はなく、人件費のアップと諸経費のアップを理由にゼロ回答とするなど、一時金に関する法人及び会社の説明に組合らは納得がいかず労使が激しく対立していたことが認められる。

また、7.12団交では、一時金の支給のほか、未払い残業代やリーダー手当の支給停止について交渉が行われ、組合から早急に未払いを解消するよう求められていることや、24年8月7日には組合が鹿児島労基署に告発した事実があることから、法人及び会社が組合の動向に関心を寄せる事情があったことも認められる。

(エ) さらに、監視カメラの設置にあたっての法人の対応についてみる。

前記第2の37で認定したとおり、7.12団交で Y2 理事は、監視カメラの設置について、「死角があった」、「録音機能がついていたらなぜいけないのか」、「労働者を映すの^(ママ)にどうしてそんなにいけないことなのか」と述べているが、録音機能の必要性やモニター未設置の理由、監視カメラの映像範囲、監視カメラの映像を誰が確認しどのように使っているのかとの運用状況等を全く説明しておらず、設置目的に対して組合の理解を得るように誠実に説明をしたとはいえない。また、前記第2の36で認定したとおり、その設置は、職員及び入所者の家族に説明もなく突然行われた。

(オ) 前記(ア)ないし(エ)から、監視カメラの設置目的に関する法人の主張は

事実として認められず、法人の主張するこの時期での監視カメラの設置の必要性も認められない。また、一時金支給、未払い残業代やリーダー手当の支給停止をめぐって労使が対立する状況の中で、法人が監視カメラの設置目的の理由について納得のいく説明をせず、可動式で、録音機能及びズーム機能がついている監視カメラを設置したことは、組合員の動向を把握する目的によるものといえる。

したがって、監視カメラの設置には組合員に対する監視の目的があったといえ、組合員に対する嫌悪意思が認められる。

イ 上記アの判断を踏まえ、法人が組合員に対する監視の目的をもって監視カメラを設置したことは、組合員に対する不利益取扱いに該当するか、以下検討する。

(ア) 労働者が使用者から受け取る利益は、経済的・物質的なものだけでなく、安全な作業環境や安心して働ける職場環境や仕事への誇りという非経済的・精神的なものも含まれる。不利益取扱いは、通常、経済的・物質的な利益に関して問題とされるが、非経済的・精神的な利益についても認識することができる。したがって、使用者が作業環境や職場環境を悪化させる行為は、労働者の非経済的・精神的な利益を侵害するものとして不利益取扱いに相当する場合もありうる。

(イ) 以上を踏まえ、本件について監視カメラの設置箇所をみる。

法人は、7台の監視カメラのうち、フェニックスの2階から4階のサービスステーション前に1台ずつ、録音機能を持つ監視カメラ計3台を設置しているが、その位置は別紙の施設配置図をみる限り、各サービスステーション前の、中の様子が窺える場所に設置してある。

法人は、設置箇所に関して、入所者の事故防止や事故発生時の記録保存による証拠保全のためであり、従来死角となっていたところを中心に設置したと主張するが、死角になっていることに関して何ら疎明がなく、その場所にあえて設置しなければならなかった理由が認められない。

そうすると、法人が、組合員からも一見して存在が明らかになる場所に録音機能を持つ監視カメラを設置したことは、組合員からみて、あからさまに組合活動を監視していると受け取られる行為であり、組合員が、常時カメラにさらされているばかりか音声まで録音されているという嫌悪感や精神的圧迫感をもつことは容易に推認できる。

- (ウ) さらに、組合は、組合員が被った常時監視される不利益とは、自己の状態が絶えず監視され、食事もとれない程の不快感であり、精神的苦痛は計り知れないと主張する。

前記第2の37で認定したとおり、組合は監視カメラの設置後24年7月5日には団交申入書で「監視カメラ設置の意図」という議題を掲げ、7.12団交では、監視カメラ設置の必要性を法人に対して問い質すとの対応を即座にとっている。

前記第2の36で認定したとおり、組合員はサービスステーションだけを見えないように覆いをし、精神的圧迫感を回避しようとしている。

また、組合が、書証として提出した「監視カメラについてのアンケート」（甲第52号証の1～6）と題する書面の中に、「常に監視されているプレッシャーで精神的にストレスだった」「休憩中も監視されているようで苦痛」との記載もあるように、組合員の受けた精神的苦痛は、通常、そのような監視状態にあれば誰しも感じるものであったといえる。

加えて、X11組合員は、「夜間になると（監視カメラの）赤ランプがついているのが見える」「それが（サービスステーションを向いていて）動かない」「気になりました。動いていた方がいいのかなとか、すごくプレッシャーでした」と証言しているとおおり、法人が運用方法を明らかにしない中で、常時監視されうる状態に置かれ続けていることに嫌悪感を募らせ、精神的苦痛となっていたことが認められ、よって組合の主張するように、組合員は非経済的・精神的な利益が相当程度侵害されたものと認められる。

- (エ) 更に言えば、法人が組合員の監視目的をもって監視カメラを設置すること自体、安心して職務に専念できるように職場環境を整えたとの使用者が配慮すべき職場環境配慮義務を無視した行為である。

前記第2の37で認定したとおり、7.12団交でY2理事は「労働者^(ママ)を映すのにどうしてそんなにいけないことなのか」と述べているように、使用者として当然配慮すべき義務を法人が果たさず、組合員監視目的の監視カメラが設置され、常時監視されうる状態に置かれ続けていることは、組合員にとって、安心して働けるという職場環境が大きく損なわれる、まさしく組合員にとっての不利益な取扱いであるといえる。

- (オ) ところで、法人は、サービスステーションは入所者に対して治療をす

るための設備であり、職員が常時待機する場所ではないと主張している。この法人の主張は、職員が常時待機する場所ではないため、監視目的でカメラを設置したものではないと主張しているように見受けられるが、2階と4階のサービスステーションに既設カメラのモニターが設置されていることからしても、モニターの確認作業や食事や休憩のために、サービスステーションは職員が出入りする機会の多い場所であるといえ、法人の主張は採用できない。

また、法人は、組合が食事がとれないほどの不快感があると主張していることに対して、職員はサービスステーション奥のカーテンにより仕切られた休憩室で食事や休憩を行うことになっており、サービスステーションでの食事は禁止されていると主張するが、監視カメラでの組合員の監視は、食事や休憩時間だけでなく、夜勤を含めた勤務時間全体にわたっていたのであるから、法人の主張は採用できない。

- (カ) 以上のとおり、法人が組合員に対する監視の目的をもって監視カメラを設置したことは、常時監視カメラにさらされる処遇を受け、それによって精神的苦痛を受け、更には安心して職務に従事できる職場環境をも阻害されたといえるものであり、不利益取扱いに該当する。

ウ 不当労働行為の成否について

以上のことから、法人が録音機能を持つ監視カメラを設置したことは、組合員を監視することを目的とする行為で、組合員を嫌悪し、組合員であることの故をもって行われた不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

第4 救済の方法

救済の方法については、主文のとおりとする。X3副分会長のリーダー手当については、主文第1項のとおり、同人がリーダーに復帰した24年8月分から25年3月分までの期間のリーダー手当額を支払うよう命じる。

なお、リーダー手当は支給開始以来、実態として、月額で支給されており、各リーダーの最終勤務日の属する月までの手当額を支払うものとする。

また、組合は、法人に対して監視カメラの撤去を求め、法人及び会社に対してとまり泌尿器科への謝罪文の掲示及び新聞への謝罪広告を求めているが、今後、労使相互の信頼関係が早期に確立されることを期待して、主文第3項及び

第4項のとおり命じることとする。

さらに、組合は、組合及び上部団体に対して、事件解決までに生じた必要経費及び24年10月から命令書交付日までの期間分の慰謝料の支払いに係る救済命令を求めているが、不当労働行為の救済は、不当労働行為を事実上是正するために行う行政上の措置であり、労働者や労働組合に対する損害の賠償は制度目的に含まれていないと考えることから却下することが相当である。

なお、付言するに、介護老人保健施設という極めて社会的公益性の高い施設において長期間労使紛争が続き、23年度一時金の差額及び24年度夏季一時金に関する労使間の対立を未解決のまま放置しておくことは、今後良好な労使関係を構築していく上で適当なことではない。また、本件第3回調査時に窓口交渉の実施を口頭で勧告した後も、団交は開催されておらず、Y3理事長も理事長就任後に団交に一度も出席していない。よって、当委員会は、速やかに団交を行い、被申立人に対して、誠実な団交を積み重ねることにより円満な労使関係を築くよう強く要請する。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成26年1月9日

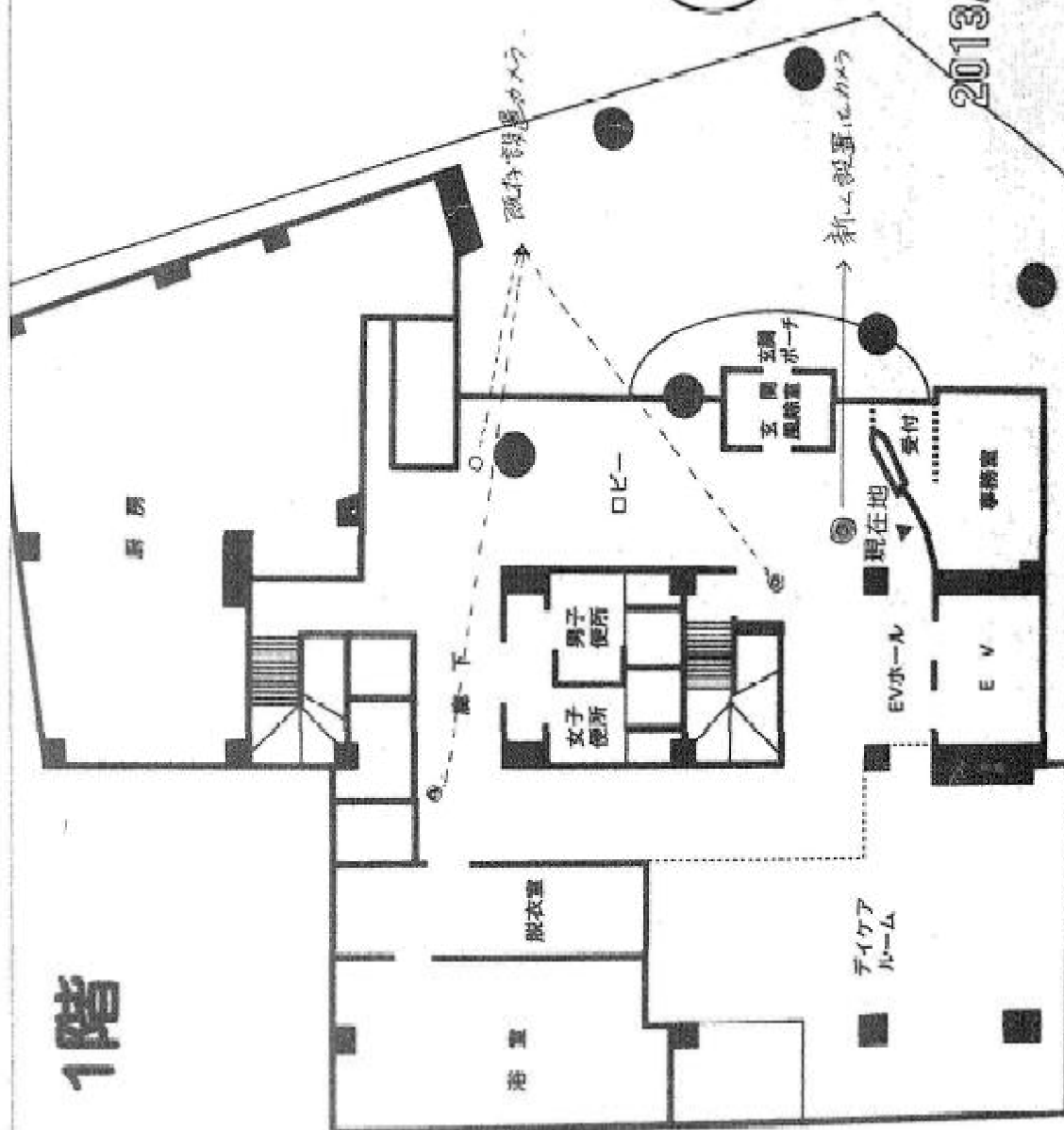
鹿児島県労働委員会
会長 宮廻甫允

別紙



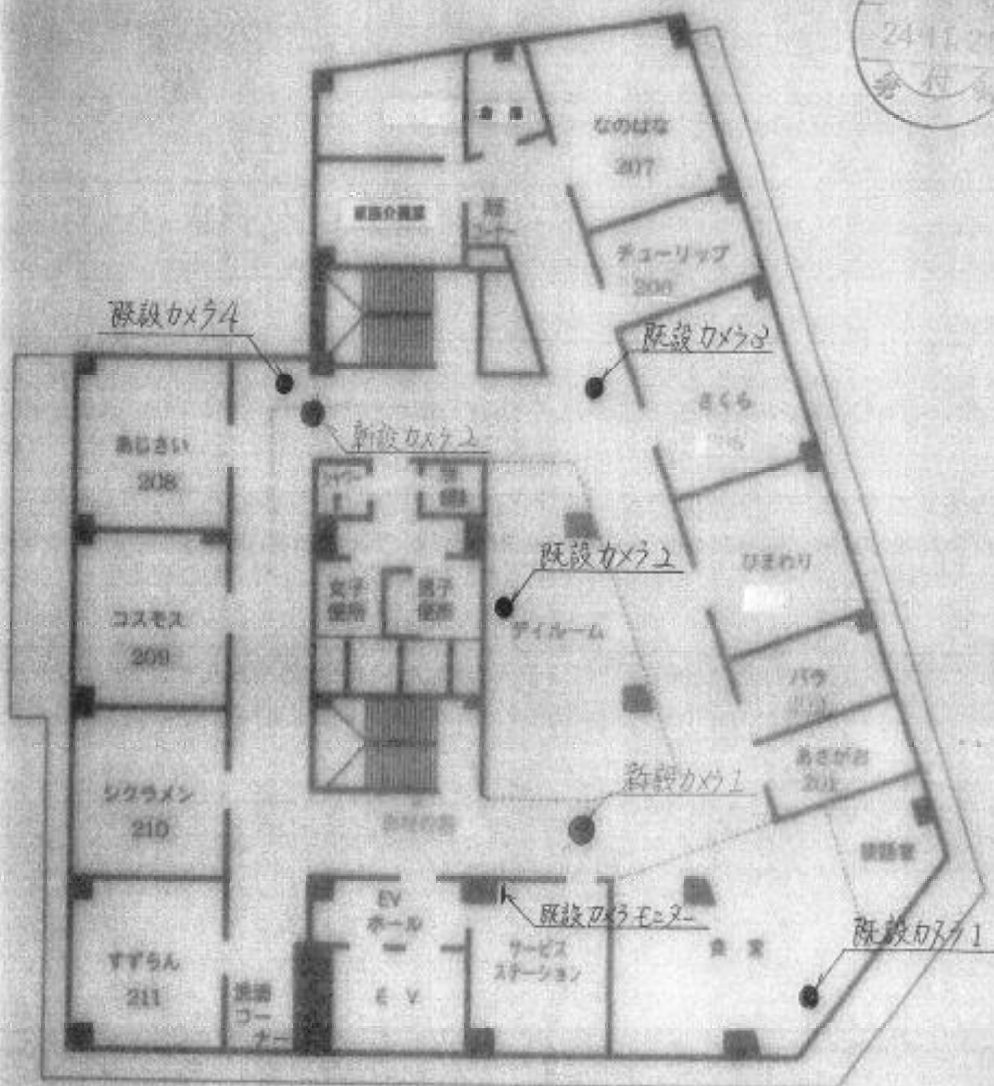
2013.06/10

1階



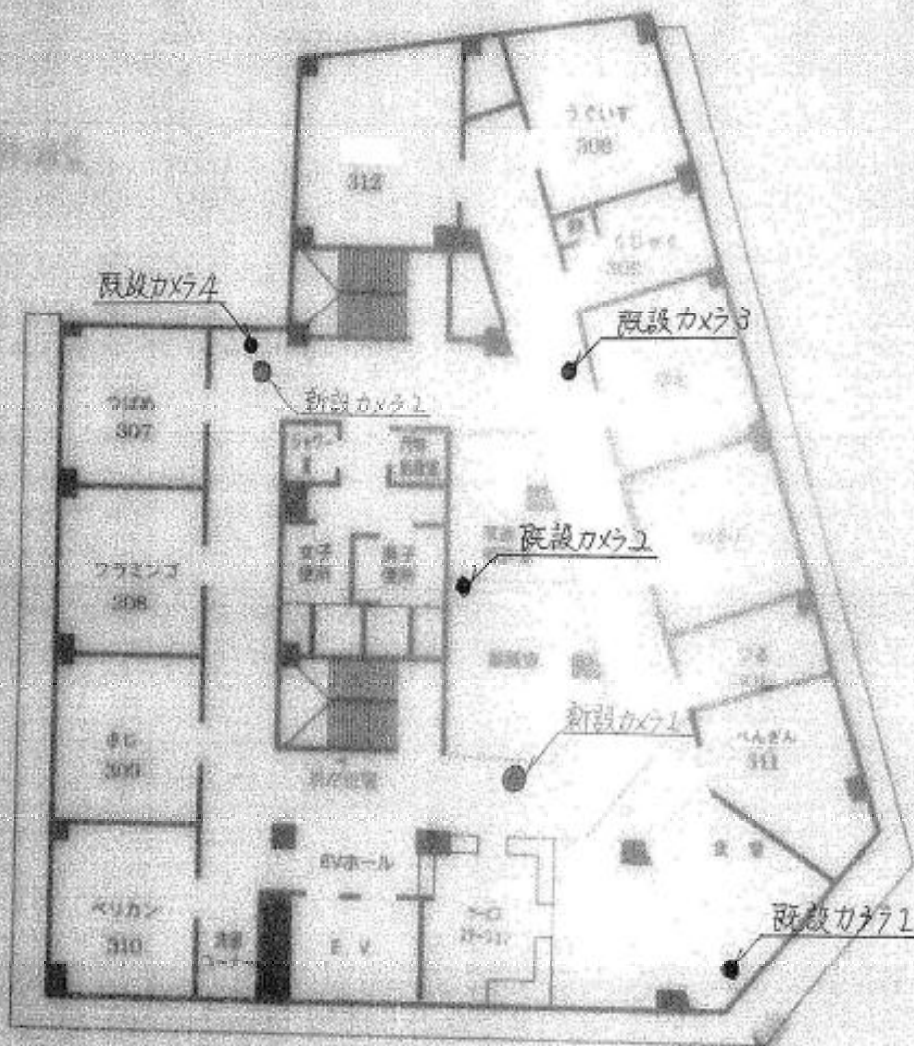
甲第 18 号 第 2

2階ご案内
(花の広場)



3階監視カメラ設置状況

3階ご案内
(鳥の広場)



4階監視カメラ設置状況

4階ご案内
(森の広場)

