

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人          社会福祉法人ひまわりの会

再 審 査 被 申 立 人          全国福祉保育労働組合神奈川県本部

同                                  全国福祉保育労働組合神奈川県本部緑陽苑分会

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第17号事件(初審神奈川県労委平成23年(不)第18号事件)について、当委員会は、平成26年3月12日第182回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員山川隆一、同鎌田耕一、同山本眞弓、同木本洋子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主                                  文

- 1 本件各再審査申立てをいずれも棄却する。
- 2 初審命令主文第1項の「責任者解任及び減給処分」を「責任者解任」と、同第3項の「責任者から解任し減給処分とした」を「責任者から解任した」と、同項の「神奈川県労働委員会」を「労働委員会」とそれぞれ

れ訂正する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、全国福祉保育労働組合神奈川県本部（以下「県本部」という。）及び同緑陽苑分会（以下「分会」といい、県本部と併せて「組合ら」という。）が、社会福祉法人ひまわりの会（以下「法人」という。）の後記(1)から(4)までの各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に当たると主張して、平成23年6月20日（以下「平成」の元号を省略する。）、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

- (1) 法人が、23年2月21日付けで、県本部執行委員長で、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。）生活相談員の責任者（以下、単に「責任者」という。）であったX1（以下「X1委員長」という。）に対し、職務手当が支給される責任者から解任した（以下「本件解任」という。）こと（労組法第7条第1号）。
- (2) 法人が、23年4月18日付けで、X1委員長に対し、特殊業務手当が支給される緑陽白鳥ホームの生活相談員から、同手当が支給されない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（以下「本件配置転換」といい、本件解任と併せて「本件各処分」という。）こと（労組法第7条第1号）。
- (3) 法人が、X1委員長に対し、本件各処分を行ったこと、及び、職員や分会に対し、職員の処分問題に関する組合らの組合活動を非難等する文書を送付等したこと（労組法第7条第3号）。

(4) 法人が、23年3月28日付け、同年4月7日付け及び同月17日付けで分会がした、本件各処分及び職員の人事問題等を交渉事項とする団体交渉（以下「団交」という。）申入れに関して、誠実に対応しなかったこと（労組法第7条第2号）。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 本件各処分を撤回し、X1委員長を緑陽白鳥ホーム生活相談員に復帰させるとともに、責任者（又は同等の地位）に復帰させること
- (2) X1委員長が生活相談員に復帰するまでの間の特殊業務手当相当額及び責任者（又は同等の地位）に復帰するまでの間の職務手当相当額の支払（年6分加算）
- (3) 陳謝文の掲示
- (4) 誠実団交応諾

## 3 初審命令の要旨及び再審査申立て

(1) 神奈川県労委は、上記1(1)ないし(4)の各行為がいずれも労組法第7条各号の不当労働行為に当たる旨判断し、法人に対し、①本件解任をなかったものとして取り扱い、X1委員長を責任者に復帰させ、X1委員長に対して職務手当相当額（年5分加算）を支払うこと、②本件配置転換をなかったものとして取り扱い、X1委員長を緑陽白鳥ホーム生活相談員に復帰させること、③上記1(1)ないし(4)に関する文書手交及び掲示（上記1(1)ないし(4)に関し）を命じることを決定し、25年3月12日、組合ら及び法人に対し、同日付け命令書を交付した。

(2) 法人は、25年3月21日、初審命令の取消し及びこれに係る各救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

## 4 本件の争点

(1) 法人がX1委員長に対して23年2月21日付けで本件解任を行ったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。

- (2) 法人がX 1 委員長に対して2 3年4月1 8日付けで本件配置転換を行ったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 法人がX 1 委員長に対して本件各処分を行ったこと、及び、職員や分会に対し、職員の処分問題に関する組合らの組合活動を非難等する文書を送付等したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。
- (4) 2 3年3月2 8日付け、同年4月7日付け及び同月1 7日付けで分会がした、本件各処分及び職員の人事問題等を交渉事項とする団交申入れに関する法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点(1)について

#### (1) 組合らの主張

##### ア 本件解任の不利益性

X 1 委員長は、本件解任により、事実上降格となっただけでなく、責任者会議及び主任会議（以下「責任者会議等」という。）に出席し、法人の運営状況を知ることができなくなる等の職務上の不利益を受けた。X 1 委員長の担当業務は、生活相談員として入所者から生活状況の相談を受け、その対応を検討するというものであり、その業務遂行のためには職場全体の状況を把握することが必要であるから、責任者会議等に出席することができないことの不利益性は明らかである。

また、X 1 委員長は、本件解任により、責任者に支給されていた月額4 0 0 0 円の職務手当が支給されないという経済上の不利益も受けた。この点、X 1 委員長は、本件解任後、超過勤務手当の支給及び自動車運転手当の増額支給を受けているが、これらは、本件解任の有無にかかわらず、所定外の時間外労働や運転業務を行ったことにより発生するものであるから、上記経済上の不利益性を否定する理由にはならない。

イ 本件解任がX1委員長の正当な組合活動を理由として行われたこと

従前から、X1委員長は、県本部執行委員長あるいは分会長として組合活動を行い、取り分け22年9月頃以降は緑陽白鳥ホーム長を解任されたX2（以下「X2ホーム長」という。）の支援を、同年12月頃以降は懲戒解雇されたX3看護職員（以下「X3職員」という。）の支援を組合活動として積極的に行っていた。これに対し、法人は、X1委員長と組合らとを分断しようとしたり、X1委員長に個人攻撃を加えたりするなど、X1委員長の組合活動を疎ましく思い、X1委員長を敵視していたもので、本件解任は、X1委員長や組合らと法人との対立が激化していた中で行われたものである。以上に加えて、法人は、本件解任に当たり事実調査等の手続を全く行っていないこと、本件解任の第1の理由として団交におけるX1委員長の態度、第2の理由としてX1委員長のビラ配布を挙げていること等に照らせば、本件解任は、X1委員長の正当な組合活動を理由として行われたものである。

法人は、本件解任の理由として様々な非違行為を挙げているが、これらは、そのような事実が存在しないか、存在しても処分理由には値しないもので、中には、本件審査に至って初めて主張されたものもあるなど、いずれも本件解任の理由となるものではない。

ウ 以上のとおり、本件解任は、法人が、X1委員長に対し、同人の正当な組合活動を理由として行った不利益な取扱いであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

## (2) 法人の主張

ア 本件解任の不利益性

生活相談員の業務は、入所者から生活状況の相談を受けることと、入所者の確保を図ることであって、法人の運営状況が関係するものではない。仮に、生活相談員の業務を遂行するに当たり、職場全体の状況を把握する

必要があるとしても、会議における報告・連絡事項は、出席者以外の職員に対しても伝達・共有されるものであるから、責任者会議等に出席することができないことは、職務上の不利益を基礎付けるものではない。

また、本件解任後、法人は、家族がいることなどに配慮して、X 1 委員長に対し、超過勤務手当の支給及び自動車運転手当の増額支給をし、本件解任以前の賃金水準の維持を図っている。所定外の時間外労働及び運転業務は、本件解任後の業務を遂行するために行われたもので、本件解任があったことにより生じたものであるから、超過勤務手当の支給及び自動車運転手当の増額支給は、本件解任による経済的な利益と評価されるべきものである。したがって、本件解任による経済的な不利益も存在しない。

イ 本件解任がX 1 委員長の組合活動とは無関係に行われたものであること

X 1 委員長は、本件解任に至るまで、①法人に対する誹謗中傷を繰り返し、②法人の職員、管理者及び理事長に対する恫喝行為を繰り返し、③緑陽白鳥ホーム内において、入所者の前で、X 4 職員（以下「X 4 職員」という。）と怒鳴り合い、④X 2 ホーム長の後任であるY 2 緑陽白鳥ホーム長（以下「Y 2 ホーム長」という。）に対して反抗的態度をとったり、中傷する発言をしたりしたほか、⑤入所者家族に対する誤薬に関する隠ぺい、⑥入所者家族からの苦情の隠ぺい、⑦法人に対する資格未更新の未報告などの問題行動がみられた。

これらの行為は、就業規則第 2 5 条第 1 号、第 2 号、第 8 号及び第 1 2 号に反し、かつ、同第 5 7 条第 1 号ないし第 6 号及び第 1 0 号に該当するものである上、法人の理事長であるY 1（以下「Y 1 理事長」という。）が法人の理事となった 2 1 年 4 月当時、法人では、当時の緑陽苑施設長であるY 3（以下「Y 3 施設長」という。）とX 2 ホーム長及び責任者であったX 2 委員長とが個人的に対立し、職場内が混乱していたことを考慮すると、緑陽白鳥ホームの職場環境や企業秩序を悪化させるものであった。

法人は、このような行為を行う X 1 委員長が責任者としての適性を欠くものと判断し、本件解任を行ったものである。

このように、本件解任が X 1 委員長の組合活動とは関係なく行われたものであることは、法人が、分会から X 1 委員長の行動が組合活動であることを確認する文書を受け取った 2 3 年 2 月 1 6 日より前である同年 1 月末までには、本件解任を行うことを決定していたという経緯からも明らかである。

ウ 以上のとおり、本件解任は、そもそも不利益性が認められない上、X 1 委員長の勤務態度等を理由として行われたものであるから、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為には当たらない。

## 2 争点(2)について

### (1) 組合らの主張

#### ア 本件配置転換の不利益性

運転手の業務は、主にデイサービスの利用者の送迎や、老人ホーム入所者の病院への送迎等を内容とするものであるが、送迎のある朝と夕方の時間以外はほとんど仕事がないため、これまではパートタイム職員が従事していたもので、運転手への配置転換は、職員の目には明らかな左遷と映るものである。X 1 委員長は、長年生活相談員として勤務し、色々な職種からなるチームをまとめるなど仕事に熱心に取り組んできたにもかかわらず、本件配置転換により、チームから一人外され、職場の誰もが左遷であると感じる運転手に配置転換され、職務上、精神上的の不利益を受けた。

また、X 1 委員長は、本件配置転換により、生活相談員に支給されていた月額 1 万 4 0 0 0 円の特種業務手当が支給されないという経済上の不利益も受けた。この点、法人は、本件配置転換後も X 1 委員長に対して同額の金員を支給しているが、これは、支給の根拠がなく、飽くまでも X 1 委員長の生活に対する法人の配慮として行われているもので、いつまで続く

か不明なのであるから、上記経済上の不利益を左右するものではない。

イ 本件配置転換がX 1 委員長の正当な組合活動を理由として行われたこと  
前記 1 (1)イのとおり、従前から、法人は、X 1 委員長の組合活動を疎ましく思い、X 1 委員長を敵視しており、本件解任は、X 1 委員長や組合らと法人との対立が激化する中で行われたもので、本件配置転換も、その一環として、正当な組合活動を行う X 1 委員長を自主的に退職させる意図をもって行われたものである。

仮に、交通事故の処理に長けた人物が必要であるというのであれば、当該人物を事務所に配置すれば足り、当該人物自身を運転業務に従事させる必要はないし、そもそも X 1 委員長は取り立てて交通事故の処理に長けているわけではない。また、法人は、正規職員に運行担当業務を行わせる必要性があったとしながら、X 1 委員長に対し具体的な業務指示を行っていないのであるから、法人が主張するような本件配置転換を行う必要性は全くない。その他、運転手の業務ではこれまで介護職や生活相談員など介護関連の仕事をしてきた X 1 委員長の能力・経歴を活かすことができず、人選としても不合理であることや、法人が就業規則に定められた異動についての意向聴取を事前に行っていないこと等にも照らすと、法人が主張する理由は、後付けの理由にすぎず、本件配置転換の理由とはならない。

ウ 以上のとおり、本件配置転換は、法人が、X 1 委員長の正当な組合活動を理由として行った不利益な取扱いであるから、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たる。

## (2) 法人の主張

ア 本件配置転換の不利益性

X 1 委員長は、職種を特定して採用されたものではなく、特定の部署・部門で勤務することが期待されていたわけでもないから、そもそも職種の変更を含めた配置転換をされないことについて職務上の利益を有していた

とはいえない。また、本件配置転換後におけるX1委員長の担当業務は、車両の運行管理に加えて他部門における介護のフォロー業務であり、複数の部署に異動した経歴があり、介護福祉士の資格を有するX1委員長の経歴・技能に合致したものであるから、本件配置転換によって職務上の不利益を受けたものとはいえない。

さらに、X1委員長は、本件配置転換を打診されて以来、本件配置転換を拒否しておらず、むしろ、本件配置転換を前提として、入所者に対して挨拶のコメントをするなど積極的に対応している。X1委員長は、ケアマネージャーの資格を更新せず自ら失効させているし、上記のとおり本件配置転換後におけるX1委員長の担当業務には、車両の運行管理のみならず他部門における介護のフォロー業務も含まれている（介護業務は、正規職員も担当している。）のであるから、X1委員長が仕事に熱心に取り組んでいたとか、運転手業務が左遷であると感じるとかということもできず、本件配置転換によって精神的な不利益を受けたとはいえない。

イ 本件配置転換がX1委員長の組合活動とは無関係に行われたものであること

法人においては、従前、車両の運行を担当する職員が運行管理業務を行っておらず、車両運行に関するトラブルが相次いで発生していたことから、23年2月末日をもって担当職員が退職することを機に、運行管理業務が行われていなかった実情を改めることとし、併せて、車両運行に関するトラブルに対応する必要性や、いわゆるショートステイなどにおける家族の負担を軽減する観点から、利用者が車両の乗降を行う際の補助等を行う必要性も考慮して、法人は、他部門との連携が図れ、介護経験があり、車両運行に関するトラブルの対応を速やかにできる正規職員を、車両運行だけでなく運行管理等も行う運行管理責任者として配置することが適切であると判断したものである。

そして、法人は、X1 委員長が、過去に物損事故が発生した際、中立・公正な対応をとるとともに速やかに理事長に対する報告を行ったこと、介護職も含めた複数の部署で勤務してきた経験があり、他部門との連携を図ることが可能であると考えられたこと、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、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に加え、X1 委員長については本件解任に伴い人事異動を検討していたところ、X1 委員長の間人関係上の問題や、同人のケアマネージャー資格の未更新が発覚し、ケアマネージャーとして配転することができない状況にあったことから、運行管理責任者としてX1 委員長を人選し、23年1月にX1 委員長に対する就業規則上の意向聴取を経た上で本件配置転換を行ったものである。

このように、本件配置転換がX1 委員長の組合活動とは関係なく行われたものであることは、法人が、分会からX1 委員長の行動が組合活動であることを確認する文書を受け取る前である同年1月末までには本件配置転換を行うことを決定していた等といった経緯からも明らかである。

なお、本件配置転換後、X1 委員長は介護のフォローも行っており、介護福祉士の資格とは関係のない業務を担当していたというものではないが、仮に、同業務を担当していたとしても、これまでもX1 委員長は介護福祉士の資格と関係のある業務のみを担当していたわけではないから、このことが人選の合理性を否定する理由とはならない。

ウ 以上のとおり、本件配置転換は、そもそも不利益性が認められない上、合理的な業務上の理由に基づいて行われたものであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

### 3 争点(3)について

#### (1) 組合らの主張

X 2 ホーム長の解任やX 3 職員の懲戒解雇をめぐってX 1 委員長及び組合らと法人との対立が激化する中で、法人は、職員に対しては「X 2 ホーム長とX 1 職員は特別な関係」にあり「組合とはさらに、関係がないとの確認がとれている」などと記載された2 2年9月3 0日付け「報告」を、また、分会に対しては「X 1 氏は、（中略）貴組合を無視した暴挙であるとも判断できます」「今後の貴組合と法人との関係を明確にし双方信頼関係や職員との関係もあるので、X 1 氏の一連の言動と組合との関連性について」回答されたいなどと記載された2 3年2月7日付け「要求書」をそれぞれ発し、X 2 ホーム長及びX 3 職員に関するX 1 委員長の組合活動を同人の単独行動であると印象付け、X 1 委員長の行動を擁護するのであれば分会との信頼関係が失われることをちらつかせ、X 1 委員長を分会から切り離し、孤立させようとした。

これに対し、分会が同月1 6日付け回答書でX 1 委員長の行動が組合活動であることを明らかにすると、法人は、職員に対し、「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だてしかない活動手法」などと記載された同月1 7日付け「通知書」を発し、分会活動に対する不信感をあらわにした上、X 1 委員長に対し、同月2 1日付けで本件解任を、同年3月2日付けで本件配置転換の内示をそれぞれ行う一方で、分会組合員以外の職員に対し、「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ろうと考えている」などと記載された同年4月2 2日付け「業務通知」を発し、分会とは別の職員団体設立を呼びかけるに至っている。

これら一連の法人の対応は、X 1 委員長及び組合らを敵視、嫌悪し、組合活動の中心人物であるX 1 委員長に経済的、精神的打撃を与えて組合らから排除するとともに、組合員を萎縮させ、組合活動をけん制し、組合らを弱体化させようとするものであって、組合らに対する明白な支配介入であり、労

組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 法人の主張

本件各処分が合理的な理由に基づくもので、X1委員長の組合活動を理由として行われたものでないことは、前記1及び2のとおりである。

また、23年2月17日付け「通知書」は、当時、法人が定年退職までは昇給しないなどという事実と異なる情宣を分会が行っていたことから、法人として、これにより職員が不安になることがないように、定期昇給を行う予定であることを明らかにするとともに、分会の情宣は事実と反するものであることを指摘したものであって、組合らに対し具体的に何らかの働きかけをしたり示唆をしたりするものではないし、組合らに対する威嚇、動揺につながるものでもない。

さらに、同年4月22日付け「業務通知」は、当時、職員からX3職員に関する労働審判の結果について問い合わせがされていたことから、労働審判が和解で終了したことを報告する趣旨で作成されたものであるが、労働審判において、分会書記長であるX5（以下「X5書記長」という。）が団交の席上で撤回した回答書が書証として提出されるなど、分会の対応が一貫しないものであったため、上記業務通知の中でその点を問題点として指摘したものである。確かに、同書面中には「職員代表者を中心とした職員の構成」などという記載があるが、これは、組織・団体の結成に言及するものではなく、その語義からしても、別団体設立を呼びかけたものではない。

その他の文書についても、その記載内容からして法人としての何らかの認識を示すものではないから、法人がX1委員長に対して本件各処分を行ったことや、分会や職員に対して上記各書面を発したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たると評価されるものではなく、労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

4 争点(4)について

(1) 組合らの主張

ア 23年3月28日付け、同年4月7日付け及び同月17日付けで分会がX1委員長に対する本件各処分等を交渉事項とする団交を申し入れたところ、法人は、分会に対し不合理な質問をしたり、法人が同年2月22日に行われた団交時に約束したと主張する謝罪、訂正を要求したりし、これらに回答等をしなければ日程調整にすら応じないという姿勢を繰り返したものである。分会は、当初から、交渉事項を明確にしているし、法人に対し謝罪や訂正はしない旨回答していたにもかかわらず、法人が謝罪や訂正等を団交の条件としたことは、これを受諾しなければ団交に応じないという姿勢を示したものにほかならず、こうした姿勢を堅持した法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 上記23年3月28日付け団交申入れから約半年が経過して、法人は、団交に応じる姿勢を見せたが、分会の団交参加者を三役に制限し、公開で団交を行うことを条件とした上、分会が求めていた交渉事項を除外するなどといった対応をとった。これに対し、分会が抗議して条件を撤回させ、同年9月30日に至り、ようやく分会と法人との間で団交が行われたが、法人は、分会が様々な質問をしても、抽象的な主張を一方的に繰り返すばかりで、自らの説明責任を果たすために必要な資料さえ提出しなかった。

また、法人は、団交に誠実に応じなかったことが不当労働行為に当たる旨判断し、法人に文書揭示等を命じた初審命令が発せられた後も、分会が早急に履行するよう要求したのに対し、回答する必要はないなどと主張して、現在に至るまで本件各処分等を交渉事項とする団交に応じていない上、分会が職員の賃金や職員体制等を交渉事項とする団交を申し入れたのに対し、またもや自らの質問に回答することを団交の条件としたり、団交において交渉事項ではないとか、法人が必要と考える場合には説明を行うことがあるなどと主張したりしている。

こうした事情に照らせば、法人による不当労働行為が今後も継続することは、容易に推測することができ、労使関係を改善するためには、法人に文書掲示等を命じた初審命令は、維持されるべきである。

## (2) 法人の主張

ア 分会は、団交申入れにおいて、本件解任が「事実に基づかない理由」で行われたなどと一般的・抽象的に記載するのみで、このような状態で団交を行えば、法人は、分会の言い分や認識を何ら知ることなく団交に臨まざるを得ず、言い分を理解し、その内容次第では事実確認や反論のために時間を要し、日を改めて団交を開催する必要が生じることにもなりかねなかった。そこで、法人は、団交に応じることを前提に、団交を円滑かつ適切に行うために必要な事項を分会に質問し、その回答を求めていたものであるが、これに対し、分会は、特段の回答もせずに団交の開催を求め、本件救済申立てに至ったもので、その後、法人が本件救済申立て後である23年9月7日に分会に対して団交を申し入れたことにより、同月30日に分会との間で団交を開催している。

このように、法人は、分会からの団交申入れに対し、団交を開催することを前提として誠実に対応していたものである。団交の方式等について、各当事者から一定の条件を提示し、その条件の下で団交を行うことを求めることは当然に許されており、このような事項に対する回答を求めることは、団交拒否ないし不誠実団交と評価されるべきものではない。

イ 法人は、23年9月7日の団交申入れにおいても、人数調整を図ることで交渉の円滑化を図るとともに、分会が申し入れた交渉事項には全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題という組合員以外の職員にも関係する事項が挙げられていたことから、公開という形式を提案したものであるが、これらはいずれも、上記アと同様、団交を行うに当たり、団交の方式について法人から提案を行ったものにすぎない。

また、同月30日に開催された団交において、法人は、分会側出席者からの質問に対し、必要な回答を誠実に行っている。組合らは、自己の主張を一方向的に繰り返すばかりであった旨主張するが、団交においては労働組合の主張に従った譲歩・合意を要求されるものではないのであって、自らの主張に従った譲歩がされなかった旨を指摘するものにすぎない。

ウ 以上のとおり、本件各処分及び職員の人事問題等を交渉事項とする分会の団交申入れに対する法人の対応は、団交拒否ないし不誠実団交と評価されるものではないから、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 法人

ア 法人は、市民運動を基に結成された「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、初審結審日（24年11月26日）現在の従業員数は、110名（正規職員57名、パートタイマー職員53名）である。

法人の運営する施設は、特別養護老人ホームである緑陽苑（施設長を含む従業員数34名）、緑陽苑地域ケアセンター（センター長を含む従業員数32名）、有料老人ホームである緑陽白鳥ホーム（ホーム長を含む従業員数33名）及びみどり内科診療所のほか、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（従業員数4名）があり、全ての施設は同市内にある。

法人の理事長は、7年4月頃から22年5月まではY4（以下「Y4前理事長」という。）が務め、同年6月からはY1理事長が務めている。

イ 特別養護老人ホームとは、65歳以上の者であつて、身体上又は精神上著しい障害があるために常時の介護を必要とし、かつ、居宅においてこれを受けることが困難な者等を入所させ、養護することを目的とする施設である（老人福祉法第20条の5）。特別養護老人ホームには、施設長、生活相談員等の職員を配置し、生活相談員は、学校教育法に基づく大学等において厚生労働大臣の指定する社会福祉に関する科目を修めて卒業した者、社会福祉士等のいずれかに該当する者（社会福祉主事任用資格を有する者）又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者でなければならないこととされており、神奈川県もこの基準に準じている（「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」〔平成11年厚生省令第46号〕第5条第2項、社会福祉法第19条第1項、社会福祉法施行規則第1条の2）。

有料老人ホームとは、老人を入居させ、入浴、排せつ若しくは食事の介護、食事の提供、洗濯、掃除等の家事又は健康管理の供与をする事業を行う施設である（老人福祉法第29条、老人福祉法施行規則第20条の3）。有料老人ホームには、入居者の数及び提供するサービス内容に応じて、施設長、生活相談員、介護職員等の職員を配置することとされ、神奈川県においては、生活相談員は、高齢者の介護について知識及び経験を有する者とし、原則として、社会福祉士、介護福祉士、保健師、看護師等の資格を有する者か、特別養護老人ホーム等の介護保険施設又は有料老人ホーム等において、2年以上介護サービスに従事した経験を有する者のいずれかに該当する者とする事とされている（「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準」〔平成11年厚生省令第37号〕第175条第1項等、「有料老人ホームの設置運営標準指導指針について」〔平成14年7月18日付け老発第0718003号厚生労働省老健局長通知〕5(1)ア、「神奈川県有料老人ホーム設置運営指導指針」7(1)ウ(エ)）。法人は、

緑陽白鳥ホームの運営上、生活相談員となる者は、社会福祉士又は介護福祉士の資格を有することとし、社会福祉士の方がより望ましいという基準を定めていた。

ウ 法人においては、就業規則及び給与規程が定められているところ、本件に関連する規定は、それぞれ別紙1及び別紙2のとおりである。

## (2) 組合ら

ア 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、初審結審日（24年11月26日）現在の組合員数は、403名である。

県本部執行委員長は、21年9月から、X1委員長が務めている（なお、X1委員長は、13年9月から16年8月まで執行委員を、同年9月から17年8月まで副執行委員長を、同年9月から21年8月まで書記長をそれぞれ務めていた。）。

イ 分会は、法人で働く労働者によって11年4月に結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、初審結審日（24年11月26日）現在の組合員数は、11名である。

分会長は、21年4月から23年3月まではX6（以下「X6分会長」という。）が、同年4月以降はX1委員長が務めている（なお、X1委員長は、分会結成に中心となって携わり、分会結成時である11年4月から14年3月まで分会長を務めていた。）。

## (3) 緑陽苑とともに歩む会（以下「ともの会」という。）

ともの会は、市民の財産としての法人及び緑陽苑事業を守り発展させること、緑陽苑を拠点として会員及び地域市民の交流を広げること、地域市民とともに高齢者と市民が安心して住み続けられる地域づくりを実現すること等を目的として、10年12月に法人設立の基になった市民運動を牽引していた市民が会員となって発足した会であり、法人と緑陽苑の施設・設備の充実、

事業発展に協力するため、1口1万円の「設備債券」を利用して会員から借り入れた資金を緑陽苑の修繕費や緑陽白鳥ホームの初期設備費用等として法人に貸し付けることも行っていた。

ともの会には事務局が置かれ、法人の職員がともの会担当職員として派遣されていた。

## 2 X1 委員長の入職から緑陽白鳥ホーム生活相談員勤務に至る経緯

- (1) X1 委員長は、10年2月、緑陽苑の介護職員として法人に入職後、11年10月に当時の緑陽苑在宅介護支援センター（現在の栗木台地域包括支援センター）の相談員に配置転換され、15年4月頃には、緑陽苑の地域担当に配置転換されるとともに、ともの会担当職員となった（X1 委員長は、大学で社会福祉関係の科目を履修していたことから、入職当初より社会福祉主事任用資格を有していたが、その後、11年に介護福祉士の資格を、14年にケアマネージャーの資格をそれぞれ取得している。）。

法人においては、ともの会担当職員を就業規則第6条第2項の責任者として取り扱っており、法人は、X1 委員長がともの会担当職員となったことに伴い、同人に対し、給与規程第14条第9号に基づき、責任者手当を支給するようになった（その額は、15年4月分から16年12月分までは不明であるが、17年1月分から同年11月分までは月額6000円、同年12月分以降は月額4000円であった。）。

- (2) X1 委員長は、16年4月、緑陽苑の生活相談員（施設への入居者、入居予定者及びその家族〔以下「入居者等」という。〕との連絡窓口として、入居者等からの相談に対応するとともに、職場内で必要な連絡調整等を行うもの）に配置転換され、19年11月には、緑陽白鳥ホームの管理運営体制充実のため同ホームの生活相談員に配置転換され、給与規程第14条第16号に基づき、生活相談員としての特殊業務手当を支給されるようになった（その額は、16年4月分から同年12月分までは不明であるが、17年1月分

から同年11月分までは月額1万2000円、同年12月分から18年3月分までは月額1万5000円、同年4月分以降は月額1万4000円であった。)

X1委員長は、上記配置転換に伴い、緑陽白鳥ホームにおける唯一の生活相談員として、同ホーム内において月1回開催され、ホーム長、主任、副主任及び責任者が出席する責任者会議等に出席するようになり、同会議等において報告等される施設の利用状況等や、介護体制・労務管理等の法人の運営状況等を把握し、それを基に入居者等への対応を検討するなどしていた。

- (3) 21年6月、法人は、ともの会担当職員を、X1委員長からY3施設長に変更した。

これに伴い、本来であればX1委員長に対する責任者手当は支給されなくなるのところ、法人は、同人が緑陽白鳥ホームの生活相談員として居住者の新規利用受入れ業務に中核的に関わっており、責任者会議等の構成員としても必須の存在となってきたことを理由として同人を責任者とし、同人に対する責任者手当の支給を継続した。

なお、X1委員長は、ケアマネージャーの更新研修を受講しなかったため、22年3月頃、X1委員長の同資格は失効した(ただし、同資格は、研修を受講することで直ちに有効となるものであった。)

### 3 本件各処分に至る経緯

- (1) 22年5月頃、法人と分会は、夏季賞与一時金等に関する団交を行った。

同団交において、X1委員長は、法人が前回の団交では黒字であればそれに応じた金額を支給する旨回答していたにもかかわらず、今回の団交では最低限の金額しか提示しなかったなどとして、Y4前理事長に対し、空のペットボトルで机を叩きながら、約束を反故にするのは詐欺であるという趣旨で、「詐欺師、辞めろ」などと発言をした。これに対し、Y4前理事長は、「詐欺とはなんだ、取り消せ」などと大きな声で述べ、撤回と謝罪を要求したが、

X1 委員長は、これに応じなかった。

- (2) 法人は、Y1 理事長が理事長に就任した22年6月頃、職場の実態を把握するための調査の一環として、Y3 施設長、X2 ホーム長等3名の管理者を対象とする、職員全員による信任投票を行ったところ、過半数の職員から、X2 ホーム長に対する不信任が提出された。

また、緑陽白鳥ホームの職員有志は、同年8月18日付けで、法人に対し、X2 ホーム長の管理・運営手法についていけない職員の不本意な退職が続き、緑陽白鳥ホームの運営に大きな支障をもたらしているなどとして、32名の職員の署名が添付された、X2 ホーム長の退任を求めた「X2 ホーム長退任願い」と題する書面を提出した。

そこで、法人は、X2 ホーム長に対する事情聴取を経て、同年9月21日付けで、X2 ホーム長に対し、同月30日付けで緑陽白鳥ホーム長から解任するとともに、同年10月1日以降の自宅待機を命じる旨通知し、その頃、X2 ホーム長の後任として、Y2 ホーム長を緑陽白鳥ホーム長とした。

- (3) 法人のX2 ホーム長に対する緑陽白鳥ホーム長解任等を受けて、組合らは、これを解雇問題として取り組むこととしたが、X2 ホーム長が緑陽白鳥ホーム長であるとともに緑陽苑の理事でもあり、使用者側の立場であることから、この問題を県本部が主に扱うこととするが、職場の問題でもあることから、分会もこの問題に関心をもち、県本部とともに法人のやり方を批判することとした。そこで、22年9月21日頃、X2 ホーム長が県本部に加入し、県本部は、同月29日付けで、法人に対し、X2 ホーム長に対する解任・自宅待機処分を交渉事項とする団交を申し入れた（なお、この頃、X3 職員も分会に加入している。）。

これに対し、法人は、同月30日付けで、県本部に対し、団交は法人の代理人弁護士の事務所に申し入れられたいなどと回答した。

また、法人は、同日付けで、「報告」と題する書面（以下「9. 30 報

告」という。)を発し、職員に対し、X2ホーム長のパワーハラスメントによって複数名の職員が退職したこと、X2ホーム長が一部の職員との関係を重視して職員との連携がとれていないこと、理事会や執行部の悪評を流布し、職員の理事会や執行部に対する不安、不満を募らせるよう主導したこと、誤薬に関する改善要求に適切に対応せず入居者家族に不安、不満を与えたことなどは就業規則第24条第2項、第25条第1号及び同条第2号に違反し、同第57条第2号に該当すると判断して、X2ホーム長を解任し、自宅待機処分とした旨報告した。なお、9.30報告には、「職員及び退職者職員の有志からX2ホーム長に対する解任要求は、X1職員と一部の職員がX2ホーム長と特別な関係にあり、X1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、X2ホーム長とX1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X2ホーム長個人しか知り得ない法人内部の情報をX1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、X2ホーム長とX1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X1職員とX2ホーム長との関係であると推定できる。」などと記載されていた。

その後、県本部と法人とは、同年12月15日に、X2ホーム長に対する解任・自宅待機処分を交渉事項とする団交を行うこととした。

- (4) 法人は、22年10月4日付けで、X3職員に対し、経歴詐称の疑いがあるとして、法人に就職する際の経緯や志望動機、紹介者、採用時における特例などの説明や特別な取り計らいを約束した事実の有無、X2ホーム長と同一の職場で過去に勤務した事実の有無等を同月10日までに回答するよう求

め、回答内容に偽りが発覚した場合には法的措置を講じる旨通告する「通告文」を内容証明郵便で送付した。

その後、法人は、X3職員からの回答内容や聴き取り調査等の結果を踏まえ、同年11月1日付けで、X2ホーム長がX3職員が他の職場で既に勤務していることを知りながら、前職場における上司部下の関係から独自にX3職員を非常勤職員として採用したことや、X3職員がその後正規職員として就業し、他の職場を退職したものの、生活のため、就業規則違反であることを認識した上で別の職場での勤務を開始したことなどを挙げて、X3職員に対し、就業規則第25条第10号に違反したことを理由として、同第56条第1項第6号に基づき、同人を諭旨解雇処分とし、同月7日までに退職願を提出するよう勧告する旨通知した。

そこで、分会は、同月5日付けで、法人に対し、上記X3職員に対する諭旨解雇処分について協議を申し入れ、同月10日、分会と法人との間で協議が行われたが、同協議は不調に終わった。

その後、法人は、同月12日付けで、X3職員に対し、分会から申出を受けて協議をし、法人から別のセクションでの就労やダブルワークの停止などを提案したが、同人が懲戒解雇処分を強く希望したなどとして、就業規則第56条第1項第7号に基づき、同人を懲戒解雇処分とする旨通知した。

- (5) X2ホーム長は、22年11月29日付けで、法人に対し、退職願を提出した。そこで、法人は、同年12月2日付けで、県本部に対し、同年11月29日にX2ホーム長から退職願が提出され、同人と法人との間で和解が成立したため、同年12月15日に予定されていた団交をキャンセルする旨通知した。
- (6) X1委員長は、従前から、Y3施設長に対し、21年9月に行われた会議において同人が行った「2008年緑陽苑まつり」の収支報告に誤りがあり、これを訂正するよう求めており、22年12月22日にも、緑陽白鳥ホーム

の玄関先で、Y3施設長に対して上記訂正を求めた。その際、Y3施設長が、判別できない文字が記載された文書をX1委員長に渡し、そのような文書は受け取れないとして同文書を返そうとしたX1委員長に「なんだよ」などと言ったため、両者の間で口論となり、Y5事務局長（以下「Y5事務局長」という。）が両者の間に入り制止した。その後、Y3施設長は、同日付で、X1委員長に対し、文字が判別できない文書を渡したこと、上記収支報告に誤りがあったこと等を文書で謝罪するとともに、同月23日付けで、各事業所主任者に対し、上記収支報告に誤りがあったことを文書で訂正し謝罪した。

上記口論について、法人は、同月24日付けで、X1委員長に対し、「注意喚起書」と題する書面を交付し、上司に語気荒く詰め寄り、入居者やその家族の前にもかかわらず態度・言動を改めなかったなどとして、今後このようなことがないように注意するとともに、今後同じような行為に及んだ場合には処分をすることもある旨注意したが、Y3施設長に対しては、注意等は何らしなかった。

これに対し、X1委員長は、同月26日付けで、法人に対し、語気荒くやり取りした事実を認め、今後は気をつけるとした上で、Y3施設長とY5事務局長を交えて経過等を直接説明したい旨要望する書面を提出したが、法人は、これに対する回答をしなかった。

(7) 上記(4)のとおり、22年11月10日に分会と法人との間で行われたX3職員に対する諭旨解雇処分に関する協議が不調に終わった後、分会は、会議を開き、協議の内容等を踏まえ、これまで裁判闘争の経験が少なく、支援体制を確立するには準備不足であったことから、今後X3職員の問題は県本部が中心となって弁護士と協議し進め、分会もこれを支持、援助することとし、同年12月27日、X3職員は、横浜地方裁判所に対し、法人を相手方として、労働契約上の地位確認等を求める労働審判を申し立てた。

(8) 分会は、22年12月29日付けで、法人に対し、23年度予算に関し、

定期昇給を実施すること等を要求し、23年1月15日までに回答するよう求めたところ、法人は、同月13日付けで、分会に対し、不安定な社会情勢で定期昇給を履行できない可能性があることから諸規定には定期昇給の定めがなく、そのような中で定期昇給の実施を安易に確約し、約束を反故にしてしまった場合には職員との信頼関係を損なうおそれがあるなどとして、定期昇給の要求には応じられないなどと回答した。

なお、給与規程（22年1月1日施行）第15条には、定期昇給に関する規定がある。

- (9) 23年1月26日、X1委員長は、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X4職員と言い争いをした。

X1委員長は、上記の経過をY2ホーム長に報告し、その1週間後には、Y2ホーム長立ち会いの下、X1委員長とX4職員との間で話し合いの場もたれた。その際、X1委員長は、Y2ホーム長に対し、X4職員と言い争いをした際の声の大きさ・程度を説明した。

- (10) 法人は、23年2月7日付けで、分会に対し、「要求書」と題する書面（以下「2.7要求書」という。）を送付した。2.7要求書には、「労働審判の申し立て内容は事実と相反しており、更には貴組合員であり、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X1氏（以下X1氏といいます。）が経緯知りながら、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。」「これまでも貴組合員X1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、X2白鳥ホーム前ホーム長（以下X2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、X3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。」 「今般の X 3 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 1 氏は法人理事会、貴組合と X 3 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。」 とした上で、「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 1 氏の一連の言動と組合との関連性、X 3 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対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。」などと記載されていた。

これに対し、分会は、同月 16 日付けで、法人に対し、「回答書」と題する書面（以下「2. 16 回答書」という。）を提出し、X 3 職員が自ら懲戒解雇処分を望んだという法人の主張は同職員の発言全体を無視し、前後の脈絡をあえて切り離れたもので、労働審判の申立てが虚偽の事実に基づくものでないことは明白であること、X 2 ホーム長に対する処分に関する X 1 委員長の行動は県本部として取り組んだ行動であり、X 3 職員に対する処分の問題についても県本部担当とし、X 1 委員長は県本部委員長として労働審判に関与しており、何ら問題はないことを回答するとともに、分会と県本部との関係や組合活動についての分会の見解等を述べたほか、法人が指摘する X 1 委員長に関する事実関係を明らかにするよう求めた。

また、分会は、同日付けで、法人に対し、大多数の職員が 4 月定期昇給の実施を強く望んでいるとして、改めて 4 月定期昇給の実施を求める「4 月定期昇給の実施を求める要望書提出について」と題する書面を職員 74 名の要

望書とともに提出した。

- (11) 2. 16 回答書を受けて、法人は、X6 分会長及び X5 書記長に対し、同人らに対する聴き取りもせず自ら作成した陳述書案を提示し、これに署名するよう求めた。同陳述書案は同月 1 日付けで、その内容は、分会と法人との間の協議において、X3 職員は頑なに懲戒解雇処分を望み、協議に応じなかったもので、分会としてもそのことを組合員及び県本部に報告している、したがって、X3 職員による労働審判の申立ては理不尽なものであるし、組合活動自体を否定するものとして容認できない旨を陳述するものであった。しかし、X6 分会長及び X5 書記長は、これに対する署名を拒否した。

- (12) 法人は、23 年 2 月 17 日付けで、職員に対し、「通知書」と題する書面（以下「2. 17 通知書」という。）を發し、23 年度定期昇給を行う予定で進めている、分会が、どのような経営状況であっても必ず定期昇給を確約するために文書化するよう求めたため、法人は、定期昇給が実施できなかった場合、職員との信頼関係を損なうおそれがあることから要求に応じられないと回答したものであるが、当然のことながら諸規定を整備し定期昇給の実現を図れるよう理事会として努力していく旨通知した。

なお、2. 17 通知書には、「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、職員のこと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。」などと記載されていた。

#### 4 本件各処分

- (1) 法人は、23 年 2 月 21 日付けで、X1 委員長に対し、「通知書」と題する書面を交付し、職場の態様について再三注意を促したが、現時点で改善が見込めないため、就業規則第 57 条第 1 号ないし第 6 号及び第 10 項に違反

したことを懲戒事由として、同月末日をもって責任者を解任する旨通知した（本件解任）。同書面には、本件解任に関わる事実関係として、①団交において、前理事長に対しペットボトルで机を叩きながら詐欺師、やめろよと発言した態様等は、職員としてあるまじき姿であり、前理事長から謝罪と撤回を求める訓戒を受けても、謝罪するつもりはないと回答したこと、②22年7月の新理事体制発足時に、事実関係を確認せずに職員の不安を煽る内容のビラを配布したり、誹謗中傷を流布したりし、理事から表現方法を変えるよう抗議されても、言論の自由を理由に改めなかったこと、③22年8月末に職員が理事会にX2ホーム長の退任を要求する書面を提出した際、署名に協力した職員を恫喝等し、口頭で訓戒を受けていること、④22年12月22日午後1時頃、緑陽白鳥ホーム玄関先において、利用者家族や他役員、職員の前で、Y3施設長に語気荒く詰め寄り、注意喚起書を通達されていること、⑤23年1月26日、緑陽白鳥ホームリビングにおいて、人感センサー等の不具合をめぐってX4職員と怒鳴り合ったことなどが挙げられ、これらの態度・言動やこれまでの上司及び同僚等に対する態様には問題があり、過去に職場の無断離脱や交通事故を起こして始末書を提出した事実があるなど、X1委員長の職場における態様は、社会人としての資質が問われ、周囲に不安を与え、不信感を煽るものでもあること、今後このようなことがないように再度注意するとともに、再びこのような行為に及んだ場合には、各規程に基づいた処分をする場合もあることなどが記載されていた。

- (2) X1委員長は、23年2月24日付けで、法人に対し、上記(1)の「通知書」の内容に関して、①前理事長に対し、約束を反故にされたので「これじゃ詐欺だよ」と発言したが、「詐欺師」や「やめろよ」とは発言しておらず、ペットボトルで机を叩いたこともなく、前理事長から撤回と謝罪を求められたが、飽くまでも団体交渉における発言であり、約束を反故にされたことから拒否したこと、②職員の不安を煽るビラを配布したり、誹謗中傷を流布し

たりしておらず、理事から抗議を受けたこともない、法人の指摘するピラを具体的に示してほしいこと、③職員に恫喝等はしていない、誰に対する恫喝等なのか具体的に示してほしいこと、④Y 3 施設長との件については注意喚起書を受け取り、X 1 委員長から法人に反省と併せて事情・経過について説明をしたい旨申し出ており、それ以外に指導等は受けていないこと、⑤X 4 職員と怒鳴り合った事実はないし、この件をY 3 施設長との件と同じように取り上げられていることが全く理解できないこと、その他、過去に処分された件がどのように関係するのかが理解できないし、再三の注意とは、具体的にどれを指しているのか全く分からないことなどを指摘して、書かれている内容が事実と異なり、事情聴取もなく一方的にされたもので受入れられず、事実確認・把握の経過や処分の判断が組織的にどのようにされたのか具体的に説明するよう求める書面を提出した。

- (3) 法人は、23年3月2日付けで、同年4月以降における職員体制の内示（以下「人事内示」という。）を発表した。その中で、X 1 委員長は、緑陽白鳥ホームの相談員から緑陽苑の一般職（デイを中心とした送迎業務他）へ異動し、X 1 委員長の後任者としてX 7 が緑陽白鳥ホームの生活相談員へ異動すること、緑陽苑の一般職としてX 1 委員長の前任者に当たるX 5 書記長は、同月末で退職することなどのほか、責任者職を廃止し、副主任に統合して業務を行うこととされていた。なお、X 5 書記長は、非正規職員であるところ、法人は、従前、非正規職員を運転手業務に配置していた。

これに対し、X 1 委員長は、同月5日付けで、法人に対し、「3/2に掲示された『人事内示』について」と題する書面を提出し、「内示」は、職員に対する提案という意味なのか、それとも就業規則第11条第2項に規定されている事前の意向聴取に代わるものなのか不明であるなどとして、処遇に関する説明と意向聴取を早急に行うことや、これまで非正規職員やパート職員が配置されてきた業務へ配置転換する必要性等についての説明を求めた。

- (4) Y5事務局長は、23年3月10日付けで、職員に対し、「異動に伴う業務引継ぎについて」と題する書面を配布し、人事内示による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事務連絡した。
- (5) 法人は、23年3月11日付けで、X1委員長に対し、「回答書」と題する書面を交付し、X1委員長を運転手業務へ配置転換した理由として、デイスーパーサービス運転手の退職等を受けて、法人全体の人事状況やX1委員長の業務業績、車両運行管理の必要性等を総合的に考慮して、X1委員長を適任者であると判断した旨回答した。

また、法人は、同月24日、X1委員長との間で面談を行った。その中で、Y1理事長は、X1委員長に対し、人事内示は人事の方向性を示したものであり、また、この面談が就業規則第11条第2項に基づく意向聴取である旨述べた上で、これまでは正式な運行管理責任者を置かず、嘱託職員が職務の一部として車両の運行管理を行っていたが、担当職員が同月31日付けで退職するのを機に、介護及び車両の運行管理ができる正規職員を運行管理責任者に充てることとしたこと、X1委員長が、①23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、②物品の管理能力に長けていたこと、③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、④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から、X1委員長を運行管理責任者としたことなどを説明した。

- (6) 分会は、23年3月28日付けで、法人に対し、①X1委員長に対する本件解任及び②全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題を交渉事項とする団交を同年4月上旬に開催するよう申し入れるとともに、事実に基づかない理由で行われた本件解任の撤回を要求し、これらについて、遅くとも同年3月末日までに回答するよう求めた。

これに対し、法人は、同年4月1日付けで、分会に対し、出張等により期限までに回答できなかつたとした上で、「事実に基づかない理由」とは具体

的にどのように事実と相違するのかを同月 5 日までに書面で回答するよう求め、その回答内容を精査検討した上で、改めて団交日程等を回答する旨回答した。

- (7) 前記 1(2)イのとおり、23 年 4 月 1 日に X 1 委員長が分会長に就任し、その頃、法人に対して就任報告をしたところ、法人は、同月 7 日付けで、分会に対し、「回答書」と題する書面を送付し、新年度早々で理事の予定や法人の内部体制の調整をしているため、遅くとも同月 23 日までに団交日程を連絡する旨通知した。

これに対し、分会は、同月 7 日付けで、法人に対し、同年 3 月 28 日付け団交申入れに対する団交日程の回答がないなどとして、改めて団交を申し入れるとともに、団交申入れから 1 か月近く経過していることから、できる限り同年 4 月 15 日までに団交に応じるよう求めた。

- (8) 法人は、職員に対し、23 年 4 月 20 日に全体職員説明会を実施するので同月 12 日までに疑問や要望を提出するよう通知したところ、X 1 委員長は、同月 11 日付けで、法人に対し、「全体職員説明会（4/20）への質問・要望」と題する書面を提出し、人事内示について、法人は飽くまでも内示であり提案であったというが、掲示されたものにはその旨の記載はなく、その後、Y 5 事務局長名の文書でも人事告知として引継ぎが指示されているし、就業規則に則った意向聴取も十分にされておらず、まるで決定事項のように一方的に掲示・公表された今回の人事異動の進め方には問題があり、緑陽白鳥ホームではホーム長を除く職員がまとめて異動となり、職員からも不安があがっているなどとして、これらの点について法人の見解等を求めた。

- (9) 法人は、23 年 4 月 13 日付けで、分会に対し、「回答書」と題する書面を送付し、従前回答したとおり同月 23 日までには団交日程を連絡するが、双方の意見にどのような相違があるのかを事前に検証してから団交に臨みたいので、事実認定における見解の相違を同月 18 日までに提示するよう求め

るとともに、上記(6)のとおり法人が回答するよう依頼したことや、同年2月22日に法人と分会役員との間で行われた交渉の席上、法人に対する回答書に誤りがあったことを謝罪し、訂正文書を提出すると約束したことなど、法人側の要求にきちんと対応してから新たな要求や署名活動をするよう求めた。

なお、上記書面には、「今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む」などと記載されていた。

(10) 分会は、23年4月17日付けで、法人に対し、本件解任の処分理由に関する双方の見解の違いを事前に整理することは否定しないが、それによって日程調整が進められないというものではないし、分会が主張している「事実に基づかない理由」は、X1委員長が同年2月24日付けの文書で具体的に伝えたものと同様であるなどとして早急に団交日程を提示するよう求めるとともに、X1委員長も分会も本件配置転換に納得していないなどとして、本件配置転換についても団交を申し入れ、誠実に対応するよう求めた。

(11) 23年4月18日、法人は、人事内示に基づき、X1委員長を緑陽苑所属の運転（送迎）を中心とする業務（以下「運転手業務」という。）に配置転換し（本件配置転換。なお、本件配置転換が同日にずれ込んだのは、いわゆる東日本大震災の影響等によるものであった。）、これに伴い、X1委員長

に支給していた生活相談員としての月額1万4000円の特殊業務手当の支給廃止を決定したが、その後も、介護福祉士手当として同額をX1委員長に引き続き支給することとした。また、法人は、同日、本件解任に基づき、X1委員長に支給していた月額4000円の責任者手当の支給廃止を決定した。

本件配置転換後におけるX1委員長の業務内容は、午前8時半から午後5時までの間、主にデイサービス利用者の送迎や、緑陽苑利用者の病院への送迎であり、それ以外の空いた時間は、洗車、庭の草刈り、玄関周りの掃除、ごみ集積所の片付け等を行うという、これまでは非正規職員が担当していたものであり、法人から、その他の業務を指示されることはなかった。

## 5 本件救済申立てに至る経緯

- (1) 法人は、23年4月20日付けで、分会に対し、「回答書」と題する書面を送付し、同年2月22日に法人理事と分会役員との間で行われた交渉において分会側が謝罪して訂正文書を提出するとしただのに誠意ある対応をしないのは不当に提訴された労働審判に対する意図的な妨害行為である、その都度団交日程を明記して回答しているのに何度も同じ内容の文書を提出する行為は業務妨害であるなどと抗議するとともに、X5書記長が署名した訂正文書の提出や、本件配置転換に納得できないとする根拠・理由、人事内示から1か月近く経過し、全体職員説明会の直前にX1委員長の人事異動が不当であると主張してあからさまに紛糾させようと扇動している理由等に対する回答が全て提出されてから改めて団交日程を調整する旨回答した。

なお、上記書面には、「これまでも法人理事会等に対する貴組合の対応や管理者の勤怠などに対する追及、個人的な私情において前理事や管理者を糾弾する、組合を辞めたいとした職員に対する付きまとい行為、法人側の発言等を一部または全部を脚色して誇張流布し職場における不安を扇動してきた一連の経緯などは理解し難く」「このような一連の対応は集団的な暴挙なのか、一部の組合員の考えに基づき行動されているものかも含めて組織として

の回答を求めます。」、「X1職員と法人判断に対する見解の相違について貴組合とX1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X1職員が組合を私物化していると判断し、違うのであればX1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いきたい。」などと記載されていた。

- (2) 23年4月22日、横浜地方裁判所において、第1回労働審判手続期日が行われ、X3職員との法人との間で、法人は、X3職員に対し解決金として120万円を支払うこと、法人は、X3職員に対する懲戒解雇処分を撤回すること、法人及びX3職員は、X3職員が同日、法人を合意退職したことを相互に確認すること等を内容とする調停が成立した。

そこで、法人は、同日付けで、「業務通知」と題する書面（以下「4.22業務通知」という。）を発し、職員に対し、X3職員との間で、X3職員を合意退職扱いとし、X3職員に対し120万円を支払うという内容の和解が成立したこと等を通知した。なお、4.22業務通知には、「4月22日の裁判の席上において、2月22日緑陽苑分会との団体交渉席上でX5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。」などと記載されていた。

また、法人は、同日付けで、X1委員長に対し、「回答書」と題する書面を交付し、上記4(8)の「全体職員説明会（4/20）への質問・要望」について、一方的で不当な人事異動であるとする主張内容を具体的に整理するよう求めるとともに、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などと回答した。

(3) 分会は、23年4月28日付けで、法人に対し、上記(1)の「回答書」についての回答書を提出した。

これに対し、法人は、同月30日付けで、分会に対し、「回答書」と題する書面を送付し、上記(1)の「回答書」に対する明確な回答がされていないとして、X1委員長に対する配置転換についてどの内容が不当労働行為に該当するのか、人事内示から1か月近く経過し、全体職員説明会の直前に不当な配置転換であると主張するという業務を不当に妨害するような行為に及んだ理由、X1委員長の人事異動が納得できないとする根拠・理由、X1委員長と法人との間にどのような相違や事実誤認があるのか、X5書記長が同年2月22日の席上で約束した内容等について、同年5月10日までに再度回答を求めるとともに、X1委員長からX5書記長からの回答書のコピーのようなものを手渡されたがX5書記長直筆のものなのか、いつから運転手業務がパートや非常勤職員の業務であると定義付けがされたのか等々、10数項目に及ぶ新たな質問をしてこれらに対する回答等も求めた。なお、上記書面には、「その都度または役員が変更されると整合が取れない、または訂正がなされない内容の文書が労働審判の席上に書証として提出され、更には労働審判終結まで回答しないということは組織として、法人や非組合員に対する損害を与えることを目的としてこのような態様になっているのか、個人の判断なのか」、「2年ほど前から前施設長Y3氏の勤怠状況について調査しろと個人的な状況について調査の依頼が組合から提出されたが、貴組合前書記長X5氏からは現在の委員長であり県本部委員長であるX1氏の個人的な私情で本来は組合としては辞めておいた方が良くと説得したと説明がありこの証言に対する証拠を有しているが貴組合の前書記長が虚偽を法人に説明をしたことなのか、現組合役員が事実を歪めているのか」、「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をするとともに、改善を求める。」などと記載されていた。

また、法人は、同年5月12日にも、分会に対し、「通知書」と題する書面を送付し、上記「回答書」で求めた回答がされていないとして、同月15日までに回答するよう求めた。

(4) 法人は、23年5月13日付けで、分会に対し、「講師依頼書」と題する書面を送付し、分会の回答や主張には理解し難い点が多く、これまでの状況を確認し関係改善を図った上で団交をすべきではないかと考えており、分会に対する理解を深めるに当たり、分会の設立趣旨や法人との交渉経過、活動状況等を把握するためなどとして、同年5月末日から同年6月末日までの間の都合のよい日に、分会長であるX1委員長から、過去の団交内容の経過資料や職員へのアンケートや署名活動内容、配布ビラ、組合員名簿を用意して、分会設立経緯、分会から職員に対する呼びかけや主張内容、これまでの団交内容と経過、現在分会が抱えている問題点、現状における分会の考え方と今後の方向性等について教示するよう求めた。

(5) 法人は、23年5月18日付けで、分会に対し、「通知書」と題する書面を送付し、法人が求めた回答が全くされていないなどとして、同月末日までに、これまで「回答書」等で求めた回答や講師依頼に対する回答、組合員名簿の提出を求め、同年6月1日にも、上記回答や組合員名簿の提出を再度求めた。

(6) 23年6月20日、組合らは、神奈川県労委に、本件救済申立てを行った。

## 6 本件救済申立て以降の経緯

(1) 法人は、23年9月7日付けで、分会に対し、「申し入れ書」と題する書面を送付し、分会三役との間で「この間の貴分会との関係の問題、就業規則

の改正の問題等」を議題とする団交を公開形式で開催することを申し入れた。

これに対し、分会は、同月13日付けで、法人に対し、「回答書」と題する書面を提出し、団交参加者を分会三役に限定し、団交を公開とする理由を尋ねるとともに、本件各処分の撤回等これまで分会が要求してきた要求事項を団交事項に加えるよう求めた。

その後、分会とY5事務局長との間で折衝が行われ、交渉事項を「X1組合員に対する『職責解任・減給処分』と『不当配転』の撤回について」とすることが確認された。

- (2) 法人は、23年9月15日付けで、分会に対し、「申し入れ書」と題する書面を送付し、同月30日午後7時から、分会三役との間で「X1職員の件」を議題とする団交を公開形式で開催することを申し入れた。

これに対し、分会は、同月23日付けで、法人に対し、「回答書」と題する書面を提出し、上記同月15日付け「申し入れ書」では交渉参加者を分会三役に限定し、団交を公開とする理由について回答されていないとして、これらについて再度回答を求めるとともに、分会三役に限定せず公開しない形での団交開催を求めた。

- (3) 法人は、23年9月26日付けで、分会に対し、「回答書」と題する書面を送付し、団交参加者を分会三役に限定し、団交を公開することはそもそもX1委員長の要望に応えたものであるとした上で、団交は原則非公開とすること（ただし、分会三役以外の組合員、法人事務局主任、特養係長及び地域ケアセンター係長予定者の傍聴を認めること）、交渉団は原則分会三役であるが、交渉団名簿を事前に提出すればそれ以外の組合員の参加を認めることを回答した。

これに対し、分会は、団交予定日が迫っていたことから、法人が求める形式で団交に応じることとして、交渉団名簿を法人に提出し、同月30日、分会と法人との間で、本件各処分の撤回等を交渉事項とする団交が開催された

(以下「9.30団交」という。)が、いずれの交渉事項についても合意には至らなかった。

- (4) 23年10月19日、法人は、X1委員長に対し、新規事業計画に基づく新たなグループホーム開設準備等を担当することを打診した。

そこで、分会は、同月28日付けで、法人に対し、「要求書」と題する書面を提出し、本件各処分の撤回及びこれに対する謝罪もなく上記打診がされたことは、X1委員長を他の組合員から引き離し、組合弱体化を画策する不当労働行為であるなどと抗議し、本件各処分の問題を曖昧にしたまま、X1委員長に対し新規事業の準備等の業務を命ずることのないよう強く要求するとともに、新規事業計画の必要性やその準備にあたる職員の体制、開設までのスケジュール等に関する説明会の開催や、同計画を検討した理事会議事録の公開を求めた。

これに対し、法人は、分会に対し、同年11月8日付けで、神奈川県労委において話し合いをしているのでしかるべき時期に改めて回答する旨回答し、さらには、同月25日付けで、神奈川県労委の助言等を受けて開催した9.30団交において、分会の関係団体の助言の下、X1委員長の件については第三者を交えて神奈川県労委等で協議することで双方合意し、終結している旨回答し、新規事業計画の必要性等の説明等については何ら回答しなかった。

- (5) 川崎市は、23年12月5日、法人に対する監査を実施し、理事会の議事録につき一部作成されておらず、署名が一部不足しているものや署名日の記載がないものが散見されたこと、Y1理事長に常勤理事の報酬と総施設長の給与が支払われているがそれぞれの職務内容と勤務状況とが確認できないこと、役員改選に伴う理事長の重任登記が確認できないこと、寄附金申込書にY1理事長の承認を得ていないものがあったこと、22年度資産総額の変更登記が行われていないことから、法人に対し、これらについては是正又は改善するよう指導した。

これを受けて、分会は、23年12月28日付けで、法人に対し、「団体交渉申入書」と題する書面を提出し、上記監査に係る改善指導の文書を開示しその内容を明らかにすること、今年度の事業部門別収支状況及び決算の見通しに関する資料を開示し説明すること、新規事業計画に関する理事会の議事録を開示し運営シミュレーション等について説明すること等を交渉事項とする団交を申し入れ、これらは賃金・労働条件に関わるものであり、これまでの経緯もあるので、誠実に回答し、団交に応じるよう求めたが、法人は、これに応じなかった。

- (6) 分会は、24年2月3日付け及び同月17日付けで、法人に対し、職員の賃金等を引き上げること、23年度の収支状況・決算見通しを示し説明すること、時間外労働の常態化を改善すること、必要な職員体制を確保し休暇が取得できない状況を改善すること等を交渉事項とする団交を申し入れた。

これに対し、法人は、同月14日付け及び同月22日付けで、分会に対し、団交申入れに対して適切に対応するとしながらも、分会と旧理事体制との関わりや当時の状況、現在抱える問題点の整理等を踏まえないなどとして、23年間の経営実態について、ともの会債券の募集と決定及び実行について、国の示す人員配置基準と現状の人員体制についてなど9項目を質問し、これらに対する分会の回答を整理した上で団交期日を決める旨回答した。

その後、同年3月以降、分会と法人との間で、デイサービスの職員体制の変更等を交渉事項とする団交が複数回行われたが、本件各処分及び全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題に関する団交は行われなかった。なお、法人は、同年5月23日に評議員及び監事立会いの下で行われた団交において、X1委員長が、意に沿わない意見が出されたことに立腹し、団交終了時に評議員に詰め寄るなどして法人、評議員及び監事に多大な不安と不信を与えたなどとして、同月29日付けで、X1委員長に対し、注意喚起書を交付した。

(7) 神奈川県労委は、25年3月12日、組合ら及び法人に対し、同日付け命令書を交付した。

分会と法人とは、24年12月から25年6月までの間、前後5回にわたり、一時金・定期昇給、各部署の人員体制、職員の人事問題、新規事業問題、Y1理事長の総施設長兼務や役員報酬と給与の併給問題等、法人の財務状況等について団交が行われた。その中で、分会が、初審命令を真摯に受け止め、早急に履行するよう要求したところ、法人は、再審査申立てを含めて対応を検討しており、この場で回答する必要はない旨回答するなどし、その後、現在に至るまで、本件各処分及び全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題に関する団交は行われていない。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点(1)及び争点(2)について

(1) 本件各処分が「不利益な取扱い」に当たるか否かについて

ア 前記第3の4(1)、(3)及び(1)のとおり、法人は、23年2月21日付けで、X1委員長を責任者の地位から解任する旨の本件解任を行い、また、同年3月2日付けで、X1委員長を緑陽白鳥ホームの生活相談員から緑陽苑の一般職（デイを中心とした送迎業務ほか）へ異動する旨の人事内示を發表し、同年4月18日付けで、緑陽苑所属の運転手業務に配置転換する旨の本件配置転換を行ったものである。

この点、法人は、本件各処分にはそもそも不利益性がない旨主張しているので、まず、本件各処分が「不利益な取扱い」に当たるか否かについて検討する。

イ 本件解任について

(7) 法人においては、就業規則第6条第2項によれば、生活相談員について責任者を置くことができるものとされているところ、同条項において

責任者は、主任や副主任と並べられるとともに、責任者の例示として「リーダー等」が挙げられ、また、別紙給与規程第3条及び第14条第7号ないし第9号によれば、主任、副主任及び責任者に対しては、それぞれ主任手当（月額1万3000円）、副主任手当（月額6000円）及び責任者手当（月額4000円）が支給されるものとされている。そして、前記第3の2のとおり、X1委員長は、緑陽白鳥ホームへ異動した直後から、同ホームにおける唯一の生活相談員として、ホーム長や主任、副主任が出席して開催される責任者会議等に出席して同会議等で報告等される施設の利用状況や法人の運営状況等を把握し、それを基に入居者等への対応を検討するなどし、これに対し、法人も、21年6月にX1委員長が同会の担当を離れた際、本来であれば責任者手当が支給されなくなるところ、X1委員長が生活相談員として居住者の新規利用受入れ業務に中核的に関わっており、責任者会議等の構成員としても必須の存在となってきたことを理由に責任者とし、その後も責任者手当の支給を継続したものである。

このような責任者に関する就業規則等の定め方や実際の取扱いに照らせば、法人において責任者は、一般の生活相談員とは異なる地位や責任等を伴うものとして位置付けられていたものであると解され、そのような位置付けにある責任者の地位を解任する旨の本件解任は、手当の不支給を伴い、実質的には降格処分に当たるといえることができる。

したがって、本件解任は、職務上、経済上及び精神上の不利益を与える取扱いであるというべきである。

- (イ) これに対し、法人は、①生活相談員の業務は、法人の運営状況が関係するものではないし、仮に、その業務を遂行するに当たり、職場全体の状況を把握する必要があるとしても、会議における報告・連絡事項は、出席者以外の職員に対しても伝達・共有されること、②本件解任後、X

1 委員長に対し、超過勤務手当の支給及び自動車運転手当の増額支給により、本件解任以前と同じ賃金水準の維持を図っていることを理由に、本件解任は不利益な取扱いに当たらない旨主張する。

しかしながら、①上記イのとおり、緑陽白鳥ホームにおいては、施設の利用状況や法人の運営状況等が報告等される責任者会議等が開催され、同会議等に生活相談員の責任者が出席していたことは、取りも直さず、生活相談員の業務遂行に必要であったことを示すものであるということができ、他の方法で施設の利用状況や法人の運営状況等が伝達・共有されたとしても、それは、一般の生活相談員が出席しない会議に出席する職責を奪われること自体の不利益性を否定するものではない。

また、②超過勤務手当（割増賃金）及び自動車運転手当は、本件解任にかかわらず、すなわち責任者の地位にあるか一般の生活相談員の地位にあるかにかかわらず、時間外労働を行った場合及び利用者等の移送のため公用車を運転した場合に支給される手当（給与規程第14条第10号、第13号。なお、法人においては、責任者は管理監督者とはされていない〔就業規則第7条〕。）であるから、これらを本件解任に伴う利益であると評価することはできないし、そもそも、経済的な不利益を伴う処分を行った後にこれに見合う手当を任意に支払うことによって、当該処分自体の不利益性が遡って消滅すると解するのは相当でない。

したがって、上記法人の主張は失当であり、採用できない。

#### ウ 本件配置転換について

- (7) 前記第3の1(1)ウのとおり、生活相談員は、施設の入居者等との連絡窓口として、入居者等との相談に対応し、職場内で必要な連絡調整を行う等の業務を行うものであり、法人は、介護福祉士の資格を有するX1委員長に対し、月額1万4000円の特殊業務手当を支給していたものである。そして、前記第3の2のとおり、X1委員長は、介護職として

法人に入職して以来、緑陽苑在宅介護支援センター（当時）の生活相談員（11年10月頃から15年4月頃まで）、緑陽苑の生活相談員（16年4月頃から19年11月頃まで）、緑陽白鳥ホームの生活相談員（19年11月頃から本件配置転換まで）として勤務し、その間、介護福祉士や介護支援専門員の資格を取得するなど、法人におけるキャリアのほとんどにおいて生活相談員の業務に携わり、これに対し、法人は、施設の生活相談員として居住者の新規利用受入れ業務に中核的に関わっていたなどと積極的に評価していたものである。

しかるに、X1委員長は、本件配置転換により、前記第3の4(3)及び(11)のとおり、それまで非正規職員が配置され、月額1万4000円の特殊業務手当が支給されない運転手業務へ職務内容を変更され、午前8時半から午前5時までの間、デイサービス利用者の送迎や緑陽苑利用者の病院への送迎のほか、洗車、庭の草刈り、玄関周りの掃除、ごみ集積所の片付け等の業務に従事することとなったものである。

このように、本件配置転換は、月額1万4000円の特殊業務手当の減額を伴うだけでなく、X1委員長に対し、それまで経験したことがなく、生活相談員として現場で培ってきた経験・技能を活かすことができない業務を担当させるものであり、他の従業員の一般的な認識に照らして左遷であると受け取られ得るものであったといえることができる。

そうすると、X1委員長が職種や勤務場所等を特定して採用されたわけではないことを考慮しても、本件配置転換は、職務上、経済上及び精神上の不利益を与える取扱いであるといえるべきである（なお、前記第3の4(11)のとおり、法人は、本件配置転換後も、介護福祉士手当として引き続き月額1万4000円の特殊業務手当をX1委員長に支給しており、本件配置転換がなければ同手当は支給されなかったものであるが、同手当は、本件配置転換の処分内容に含まれていたわけではなく、これとは

別に任意に支給されているものであるから、これによって本件配置転換自体の不利益性が否定されるものではないと解するのが相当である。)

- (イ) これに対し、法人は、①本件配置転換後におけるX1委員長の担当業務は、車両の運行管理及び他部門における介護のフォロー業務であり、複数の部署に勤務した経歴があり、介護福祉士の資格を有するX1委員長の経験・技能に合致したものであるし、左遷であると感じられるものではないこと、②X1委員長は、本件配置転換を打診されて以来、本件配置転換を拒否しておらず、むしろ本件配置転換を前提として挨拶のコメントをするなど積極的に対応していることを理由に、本件配置転換は不利益な取扱いに当たらない旨主張する。

しかしながら、①X1委員長が現に行っている業務は上記イのとおりであり、X1委員長が他部門における介護のフォロー業務を行っていることを認めるに足りる証拠はない。また、②前記第3の4(3)及び(8)のとおり、X1委員長は、23年3月2日に人事内示が発表された直後から、法人に対し、本件配置転換の必要性等について説明を求めたり、人事異動の進め方に問題があるとして見解を求めたりしているのであるから、本件配置転換に納得していなかったことは明らかである。

その他、法人は、X1委員長はケアマネージャーの資格を自ら失効させており、仕事に熱心に取り組んでいたとはいえないなどとも主張するが、いずれも上記判断を左右するものではなく、採用できない。

エ 以上によれば、本件各処分は、いずれも「不利益な取扱い」に当たる。

- (2) 本件各処分がX1委員長の正当な組合活動を理由として行われたものであるか否かについて

ア 次に、本件各処分がX1委員長の正当な組合活動を理由として行われたものであるか否かについて検討する。

イ 前記第3の3(2)ないし(4)、(8)、(10)ないし(12)、同4(1)、(3)及び(11)のとおり、

組合らは、県本部を中心として、法人がX2ホーム長を緑陽白鳥ホーム長から解任等したことに對して団交を申し入れたり、法人がX3職員を懲戒解雇としたことを受けたX3職員による労働審判申立てに協力したりするなどの支援を組合活動として行っており、その中で、X1委員長は、法人が2.7要求書において、「必ず先頭に立たれております」などと記載しているように、県本部の執行委員長として積極的に活動していたもので、X1委員長のこれらの組合活動は、正当なものであると認められ、これを覆すに足りる証拠はない。

法人は、このようなX1委員長の組合活動について、職員に対し、「X2ホーム長とX1職員は特別な関係がある」「組合ではなくX1職員とX2ホーム長との関係であると推定できる」などと記載された9.30報告を発したり、分会に対し、「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」「X1氏は法人理事会、貴組合とX3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」などと記載した上で、法人と分会との信頼関係もあるなどとして、このように先頭に立って活動するX1委員長の一連の言動と分会との関係や分会と県本部との関係等について回答を求めた2.7要求書を送付したものである。

これに対し、分会が、X2ホーム長に対する解任等やX3職員による労働審判申立てに関するX1委員長の行動は県本部として取り組んだもので何ら問題はないなどと回答すると、法人は、X6分会長及びX5書記長に対し、X3職員による労働審判申立ては組合活動自体を否定するもので分会として容認できないなどと記載された法人作成の陳述書に署名を求めたり、職員に対し、分会が23年度予算に関し、職員74名の要望書とともに4月定期昇給を実施するよう求めたことについて、「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』などと記載された2. 17通知書を発したものである。

このように、本件各処分前から、組合らと法人との間では、X2ホーム長に対する解任等やX3職員による労働審判申立て等をめぐって激しい対立があり、その中で、法人は、X1委員長が先頭に立って積極的に組合活動を行っていることを認識した上で、当初は、X1委員長の行動を組合らとは無関係の個人的なものであると印象付けるなどして組合らとX1委員長を分断しようとしたものの、分会がX1委員長の行動は組合らの組合活動であると回答すると、一転して、これを否定する証拠を作出しようしたり、分会の活動を批判したりするなど、分会に対する対決姿勢をあらわにしている。こうした経緯に照らせば、法人は、先頭に立って組合活動を行うX1委員長に対し、激しい嫌悪の情を抱いていたものと推認するのが相当であるところ、そのような中で、本件解任は上記分会の回答から5日後に、また、本件配置転換は上記分会の回答から2週間後に行われた人事内示を経て行われたものである。

ウ この点、法人は、本件各処分は業務上の理由に基づき、X1委員長の組合活動とは無関係に行われたものである旨主張するので、以下、それぞれについて検討する。

(7) 本件解任について

前記第3の4(1)のとおり、法人がX1委員長に交付した「通知書」においては、本件解任の理由として、①団交において、前理事長に対しペットボトルで机を叩きながら詐欺師、やめろよと発言し、前理事長から

謝罪と撤回を求める訓戒を受けても謝罪するつもりはないと回答したこと、②22年7月の新理事体制発足時に、事実関係を確認せずに職員の不安を煽る内容のビラを配布したり、誹謗中傷を流布したりし、理事から表現方法を変えるよう抗議されても言論の自由を理由に改めなかったこと、③22年8月末にX2ホーム長の退任要求の署名に協力した職員を恫喝等し、口頭で訓戒を受けていること、④22年12月22日午後1時頃、緑陽白鳥ホーム玄関先において、利用者家族や他役員、職員の前で、Y3施設長に語気荒く詰め寄り、注意喚起書を通達されていること、⑤23年1月26日、緑陽白鳥ホームリビングにおいて、人感センサー等の不具合をめぐってX4職員と怒鳴り合ったこと、⑥過去に職場の無断離脱や交通事故を起こして始末書を提出したことが挙げられている。

まず、上記②の点について、法人は、初審においてビラの存否や内容を明らかにしておらず、当委員会から改めて誹謗中傷したとするビラについて釈明を求められたところ、当該ビラが存在しないことを認め、書証として提出しなかったのであるから、上記②の事実は認められない。また、上記③の点についても、これを認めるに足りる証拠がない。

他方で、上記①の点について、前記第3の3(1)のとおり、X1委員長が、Y4前理事長に対し、ペットボトルで机を叩きながら「詐欺師、辞めろ」などと発言したことが認められるが、それは、法人側が約束を反故にしたことに対するものであるし、Y4前理事長の証言（初審②Y4 20頁）によっても、「そんなに強く叩いていたわけではない」というのであり、これに対し、Y4前理事長も、大きな声で「詐欺とはなんだ、取り消せ」などと反論しているのであるから、X1委員長の言動のみを捉えて問題視し、責任者を解任する理由とすることが相当であるとはいえない。

上記④の点については、前記第3の3(6)のとおり、X1委員長とY3施設長との間で「2008年緑陽苑まつり」の収支報告をめぐって口論となったことが認められるが、これは、X1委員長が上記報告の記載の誤りを正すよう求めたのに対し、Y3施設長が判別できない文字が記載された文書を渡した上、同文書を返そうとしたX1委員長に対し「なんだよ」などと言ったことがきっかけであって、このようにY3施設長の対応にも非があったことは、Y3施設長自らも認めている（甲69、初審②Y351～52、60～61頁）。それにもかかわらず、法人は、X1委員長のみに対して注意喚起し、X1委員長から事実確認等を求められてもこれに応じなかったというのであるから、これを本件解任の処分理由とするのは相当でないというべきである。この点、法人は、当審において、Y3施設長に対しても注意喚起した旨主張し、注意喚起書（乙68）を書証として提出しているが、Y3施設長本人は、法人から何ら処分を受けていない旨証言していること（初審②Y360頁）、初審においては注意喚起した旨の主張立証は何らされておらず、上記注意喚起書は当審になって初めて提出されたものであること等を考慮すると、上記注意喚起書は信用性に乏しく、法人の上記主張は採用できない。

上記⑤の点については、前記第3の3(9)のとおり、X1委員長がX4職員と大きな声で言い争ったことは認められるが、言い争いの原因やその内容等について法人が事実確認等を行ったことを認めるに足りる証拠はなく、客観的な事実に基づいて処分がされたか否か疑問がある。この点、法人は、当審において、X4職員から聴き取りを行い、同職員に対し注意喚起書を交付した旨主張し、「白鳥ホーム職員トラブルの件」と題する書面（乙78）と注意喚起書（乙79）を提出している。しかし、これらも当審において初めて提出されたもので、そもそもその信用性に疑義があることはさておき、上記各書面の事実関係に関する部分の記載は

極めて抽象的で、法人が適切な聴き取りをしたか否か疑問であり、かえって、上記「白鳥ホーム職員トラブルの件」と題する書面には、「声は大きかったかも知れないが怒鳴っていないと本人は主張。全く反省の念は無い。周囲状況や日々の状況からは怒鳴ったことは間違いない。」などと記載されていることに照らせば、上記⑤は、法人の推測に基づくものである可能性が高く、これを本件解任の理由とすることは相当でない。

上記⑥の点について、過去にX 1 委員長が職場を無断離脱中に交通事故を起こしたことがあることは組合からも認めているところ、これについてX 1 委員長は法人から既に減給処分を受けており（初審③Y 1 28頁）、重ねて処分を行う合理性は認め難い。この点、Y 1 理事長は、上記とは別の無断離脱を処分理由としたものである旨供述しているが（同28頁）、その具体的内容については明らかにしておらず、同供述をそのまま信用することはできない。

その他、法人は、X 1 委員長が、法人に対する誹謗中傷を繰り返したこと、法人の職員、管理者及び理事長に対する恫喝行為を繰り返したこと、Y 2 ホーム長に対して反抗的態度をとったこと、入所者家族に対する誤薬や入所者家族からの苦情を隠ぺいしたこと、法人に対する資格未更新を報告しなかったことなども処分理由であった旨主張している。しかし、これらは、いずれも本件解任を通知した際には処分理由として挙げられておらず、本件救済申立て後になって新たに主張されたものである上、法人の上記主張の根拠は、関係職員や入居者の家族の陳述書（乙1～7、9、10等）であるところ、前記のとおり法人による書面の作成方法に疑義があること等を考慮すれば、上記陳述書の作成経緯にも疑義があり、法人の上記主張は、採用できない。

以上のとおり、法人が本件解任の理由であると主張するものはいずれも、事実が認められないか、事実が認められても本件解任の理由として

相当なものであるとはいい難いことからすれば、本件解任に合理的な理由があると認めることはできないものといわなければならない。

(イ) 本件配置転換について

法人は、本件配置転換の理由として、①これまでは車両運行を担当する職員が運行管理業務を行っておらず、トラブルが相次いで発生していたことから、23年2月末日をもって担当職員が退職することを機にその実情を改めることとし、併せて、車両運行に関するトラブルに対応する必要性や、いわゆるショートステイなどにおける家族の負担を軽減する観点から利用者が車両の乗降を行う際の補助等を行う必要性も考慮して、他部門との連携が図れ、介護経験があり、車両運行に関するトラブルの対応を速やかにできる正規職員を運行管理責任者として配置することが適切であると判断したこと、②X1委員長は、介護職も含めた複数の部署で勤務した経験があり他部門との連携を図ることが可能であると考えられた上、物品の管理能力に長けており、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ところ、本件解任に伴い人事異動の必要性があり、ケアマネージャー資格の未更新が発覚しケアマネージャーとして配転することができない状況にあったことから、過去に中立・公正な事故対応をとったこと、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を考慮して、運行管理責任者として人選したものである旨主張する。

上記①の点について、仮に法人が主張するように正規職員を運行管理責任者として配置する必要性が存在していたのであれば、その必要性に見合う業務が指示されてしかるべきであるところ、前記第3の4(11)のとおり、本件配置転換後にX1委員長が現に担当している業務内容は、午前8時半から午後5時までの間、デイサービス利用者の送迎、緑陽苑利用者の病院への送迎のほかは、洗車、庭の草刈り、玄関周りの掃除、ご

み集積所の片付け等にすぎないというのであるから、法人が主張するような必要性があったかは疑問であり、他にX 1 委員長のような正規職員を運行管理責任者として配置しなければならない具体的な必要性を認めるに足りる事情はうかがわれない。

上記②の点についても、法人は、縷々述べてX 1 委員長が適切であると主張しているが、法人の主張によっても、X 1 委員長のどのような点をどのような基準に照らして、例えば、物品の管理能力に長けるとか、他部門との連携を図ることが可能であるとか、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るなどと評価したのか、その評価の過程が全く不明である。また、職員の中には、例えば、他部門と連携を図ることが可能な者や、物品の管理能力に長けている者、介護福祉士の資格を有する者はX 1 委員長以外にもいると思われるところ、法人は、抽象的にX 1 委員長が適任であると主張するのみで、他の職員が適任ではなかった理由等については何ら説明をしていないのであるから、X 1 委員長を人選したことが果たして適切であったかどうかについては疑問が残るものといわざるを得ない。

さらに、上記(1)ウのとおり、本件配置転換は、法人におけるキャリアのほとんどを生活相談員の業務に携わり、居住者の新規利用受入れ業務に中核的に関わっていたなどと評価されていたX 1 委員長を、他の従業員の一般的な認識に照らして左遷であると受け取られ得る運転手業務へ配置するものであった上、就業規則第11条第2項においても、法人は異動を行うに当たり、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ものとされているのであるから、法人は、本件配置転換に当たり、X 1 委員長に対し、事前に意向聴取等を行うなどといった相応の配慮をしてしかるべきであるところ、前記第3の4(3)ないし(5)のとおり、法人は、X 1 委員長に対する事前の

意向聴取等を行うことなく人事内示を行い、X1委員長から意向聴取等の要求があったにもかかわらず、それに応じないまま異動に伴う業務引継ぎを求め、ようやく意向聴取等を行ったのは引継ぎ期限のわずか2日前であり、しかもその内容も、配置転換の必要性や人選の理由を説明するのみで、X1委員長の意向を聴取する機会であったとは認められない。そうすると、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うべきである。この点、法人は、23年1月に本件配置転換をX1委員長に伝達し、意向を聴取した旨主張し、Y1理事長も当審においてこれに沿う供述をしているが、Y1理事長は、初審において、実際に意向聴取をしたのは同年3月24日である旨明確に供述しており（初審③Y137、66頁）、上記当審における供述はこれと矛盾することから、法人の上記主張及びY1理事長の上記供述は、採用できない。

以上によれば、本件配置転換についても、合理的な理由に基づいて行われたものと認めることはできない。

- (ウ) なお、法人は、2. 16回答書よりも前である同年1月末には本件各処分を行うことを決定していたことをもって、本件各処分がX1委員長の組合活動とは関係なく行われたものである旨主張し、Y1理事長は当審においてこれに沿う供述をしている。

しかしながら、Y1理事長は、初審において、本件各処分を決定した時期について何ら供述しておらず、当審に至って唐突に上記のとおり供述したものである。また、法人は、上記主張の根拠の一つとして、X1委員長に対する23年2月16日付け解任通知書（乙69）を提出しているが、同通知書も、当審において初めて証拠提出されたものである上、X1委員長が交付を受けた同月21日付け解任通知書（甲19）とは日付が異なっており、その作成経緯に疑義があること等も考慮すれば、上記同月16日付け解任通知書の信憑性には疑問があり、他にY1理事長の

上記供述を裏付けるに足りる証拠がないことから、法人の上記主張及び Y 1 理事長の上記供述は、採用できない。

(エ) 以上のとおり、本件各処分は、いずれも相当な理由に基づいて行われたものと認めることはできない。

エ 上記イ及びウによれば、法人は、X 2 ホーム長に対する解任等や X 3 職員による労働審判申立てをめぐり、組合ら及び X 1 委員長との間で対立が激化する中で、X 1 委員長の正当な組合活動を嫌悪し、分会と X 1 委員長との分断を意図したものの、分会が X 1 委員長の行動は組合らの組合活動である旨回答するなどして上記分断が奏功しなかったことから、先頭に立って正当な組合活動を行っていた X 1 委員長に対し本件各処分を行い、組合活動からの排除を狙ったものと推認するのが相当である。

### (3) 結論

以上によれば、本件各処分はいずれも、X 1 委員長の正当な組合活動を理由として行われた労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるものと認められる。

そして、これらに対する救済方法として、本件解任については、これをなかつたものとして取り扱い、X 1 委員長を責任者に復帰させるとともに、X 1 委員長は本件解任後に超過勤務手当の支給及び自動車運転手当の増額支給を受けているが、これらは本件解任の有無にかかわらず支給されるべきものであることから、X 1 委員長に対し、責任者手当の支給廃止が決定された 2 3 年 4 月から責任者復帰に至るまでの間、本件解任がなかつ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うよう命じるのが相当である。

他方で、本件配置転換については、X 1 委員長が本件配置転換後も月額 1 万 4 0 0 0 円の特種業務手当相当額の支給を受けていることから、本件配置転換をなかつたものとして取り扱い、X 1 委員長を緑陽白鳥ホームの生活相

談員に復帰させることのみを命じるのが相当である。

また、法人による不当労働行為の態様や本件救済申立て後の労使事情等に照らして、今後も同様の行為が繰り返されるおそれがあることから、文書揭示及び手交を命じるのが相当である。

以上によれば、この点に関する法人の各再審査申立ては、いずれも理由がない。

## 2 争点(3)について

(1) 本件各処分が行われ、9. 30報告、2. 7要求書及び2. 17通知書が送付等されるに至った経緯は、上記1(2)イのとおりであり、また、前記第3の5(2)のとおり、法人は、本件配置転換の4日後に、職員に対し、「4月22日の裁判の席上において、2月22日緑陽苑分会との団体交渉席上でX5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」などと記載された4. 22業務通知を発したものである。

(2) 上記(1)でみた経緯や各書面の記載内容等に照らせば、上記1(2)イ及び(3)で判断したとおり、法人が9. 30報告及び2. 7要求書を送付等したことは、法人と組合ら及びX1委員長との間で対立が激化する中で、X1委員長の組合活動を嫌悪し、職員に対し、X1委員長の組合活動がX2ホーム長とX1委員長との間の特別な関係に基づく個人的なものであると印象付けるとともに、分会に対し、X1委員長の組合活動を単独行動、個人的なもの、あるいは分会を無視した暴挙であるなどと決めつけ、法人との信頼関係が失われるおそれがあることをちらつかせて、暗にX1委員長と分会とは無関係である旨の回答を迫り、分会とX1委員長とを分断し、X1委員長及び組合らの組合活動を妨害ないし萎縮させるために行われたものと推認するのが相当である。また、法人が本件各処分をしたことは、上記分断が奏功しなかったこと

から、先頭に立って組合活動を行っていたX1委員長を組合活動から排除し、もって組合らの組合活動を妨害ないし萎縮させる意図をもって行われたものと推認するのが相当である。

さらに、法人が職員に2. 17通知書を配布したことは、職員に対し、組合らの組合活動は職員の不安等をいたずらに煽るもので、そのような手法を用いなければ職員の意思をまとめることもできないものであるかのような印象を与えることによって、組合らの職員に対する求心力を失わせ、ひいては組合らの組織・運営を妨害ないし弱体化させるために行われたもの、また、法人が職員に4. 22業務通知を掲示したことは、職員に対し、組合らに対するより直接的な非難・批判をあらわにし、組合らが自主性・主体性を失い、全く機能していないかのような印象を与えるとともに、組合らとは別の団体の設立を呼びかけることによって、組合らの職員に対する求心力を更に失わせ、ひいては組合らの組織・運営を妨害ないし弱体化させるために行われたものと推認するのが相当である。

そうすると、これら法人の対応は、いずれも組合らの組織・運営や組合活動に対する干渉行為であり、支配介入に当たるものと認められ、これに反する法人の主張は、採用できない。

- (3) 以上によれば、法人がX1委員長に対して本件各処分を行ったこと、並びに、職員や分会に対して9. 30報告、2. 7要求書、2. 17通知書及び4. 22業務通知を送付等したことは、いずれも労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

そして、法人による不当労働行為の態様や本件救済申立て後の労使事情等に照らして、今後も同種の行為が繰り返されるおそれがあることから、救済方法としては、文書掲示及び手交を命じるのが相当である。

したがって、この点に関する法人の各再審査申立ては、いずれも理由がない。

### 3 争点(4)について

- (1) 前記第3の4(6)、(7)、(9)、(10)、同5(1)、(3)ないし(6)のとおり、23年3月28日に、分会が、①X1委員長に対する本件解任及び②全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題を交渉事項とする団交を同年4月上旬に開催するよう申し入れるとともに、「事実に基づかない理由」で行われた本件解任の撤回を要求し、同年3月末日までに回答するよう求めたところ、法人は、「事実に基づかない理由」の具体的内容を回答するよう求め、その内容を精査検討した上で改めて団交日程等を調整するとしたものである。また、分会が、同年4月7日及び同月17日にも、上記①及び②に加えて③X1委員長に対する本件配置転換も交渉事項として団交を申し入れた際も、同様のやり取りが行われ、結局、分会が同年6月20日に本件救済申立てを行うまで、両者の間で団交が開催されることはなかったものである。

この点について、法人は、分会の団交申入れにおける交渉事項が「事実に基づかない理由」で本件解任が行われたなどという一般的・抽象的な記載であったことから、団交に応じることを前提に、分会の言い分や認識を理解し、団交を円滑かつ適切に行うために必要な事項を分会に質問し、その回答を求めたものである旨主張するので、以下、分会からの団交申入れに対する法人の対応が、正当な理由のない団交拒否に当たるか否かについて検討する。

- (2) 上記のとおり、分会が申し入れた交渉事項は、①X1委員長に対する本件解任、②全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題及び③X1委員長に対する本件配置転換であったところ、前記第3の4(2)、(3)、(8)及び(10)のとおり、X1委員長は、分会による団交申入れよりも前に、本件解任について、法人に対し、処分理由とされた各事実について事実と異なる理由を逐一指摘し、その手続が事情聴取もなく一方的にされたもので受入れられない旨主張し、分会も、23年4月17日付け団交申入れにおいて、法人に対し、X1委員長が伝えた上記内容と同様である旨回答しており、また、X1委員

長は、本件配置転換に係る人事内示について、法人に対し、処遇に関する説明と意向聴取を求めるとともにこれまで非正規職員やパート職員が配置されてきた業務へ配置転換する必要性について説明を求めたり、就業規則に則った意向聴取が十分に行われず、決定事項のように一方的に掲示・公表された今回の人事異動の進め方には問題があるなどとして法人の見解等を求めたりもしているのであるから、法人は、遅くとも上記23年4月17日の時点で、分会が要求する交渉事項がどのようなものであるかを容易に理解し得たはずである。

それにもかかわらず、前記第3の5(1)、(3)ないし(5)のとおり、その後も法人は、分会に対し、同趣旨の質問を繰り返して回答を求めた上、23年2月22日における交渉の席上で約束したと法人が主張する2.16回答書に誤りがあったことに対する謝罪及び訂正文書の提出や、人事内示から1か月近く経過して不当な人事であるなどと主張して業務を不当に妨害する行為に及んだ理由など10数項目の質問に対する回答を求め、これらの要求に分会が応じてから改めて団交日程を調整するとしたほか、これまでの状況を確認し関係改善を図った上で団交をすべきであることを理由として、分会に対し、分会の設立経緯や分会から職員に対する呼びかけ、主張内容等の教示、更には組合員名簿の提出を求めるに至っている。

こうした法人の一連の対応に鑑みれば、法人が、団交を円滑かつ適切に行うために必要な事項を分会に質問し、その回答を求めていたとは到底いえず、むしろ、法人は、当初から分会との団交に応じる気がなく、新たな質問を次々に追加し、これに対する回答に固執することによって団交の開催を引き延ばそうとしていたものといわざるを得ない。

そうすると、遅くとも本件救済申立てに至るまでの間、①X1委員長に対する本件解任、②全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題及び③X1委員長に対する本件配置転換の3点を交渉事項とする分会の団交申入

れに応じなかった法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるものと認められる。これに反する法人の上記主張は、採用できない。

- (3) なお、法人は、本件救済申立て後である23年9月30日に法人と分会との間で行われた9.30団交において、分会側出席者からの質問に対し、法人側は必要な回答を誠実にやっている旨主張している。前記第1の1(4)のとおり、本件における判断の対象が23年3月28日付け、同年4月7日付け及び同月17日付けで分会がした本件各処分及び職員の人事問題等を交渉事項とする団交申入れに関する法人の対応であることに照らすと、法人の上記主張は、要するに、分会と法人との間で9.30団交が行われたことによって、組合の救済利益が失われた旨主張するものと解することもできる。

そこで検討するに、前記第3の6(1)ないし(3)のとおり、法人と分会との間で行われた9.30団交は、本件各処分の撤回等を交渉事項とするものであるが、そもそも同団交は分会による最初の団交申入れから約6か月後に行われたものである上、同団交において法人が誠実に対応したとか、交渉事項である本件各処分及び全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題について議論が尽くされたといった事実を認めるに足りる証拠はなく、前記第3の6(6)及び(7)のとおり、その後も、分会と法人との間で上記交渉事項に関する団交は行われていないというのであるから、分会と法人との間で9.30団交が行われたことをもって、組合の救済利益が失われたと解することは到底できないものといわなければならない。

- (4) そして、上記団交拒否に対する救済方法としては、上記1において本件各処分をなかったものとして取り扱うなどすることによって直接的な救済が図られることから、団交応諾を命じる必要性は認められないものの、法人による不当労働行為の態様や、前記第3の6(6)及び(7)のとおりの本件救済申立て後における分会の団交申入れ等に対する法人の対応等を考慮すれば、今後も同様の行為が繰り返されるおそれがあるものと認められるから、初審命令主

文第3項のとおり文書掲示及び手交を命じるのが相当である。

そうすると、この点に関する法人の再審査申立ては、いずれも理由がない。

#### 4 結論

以上のとおりであって、初審命令は相当であり、法人の本件各再審査申立てはいずれも理由がないから、主文第1項のとおり、これらをいずれも棄却することとする。

なお、前記第3の2(3)及び同4(1)のとおり、本件解任は、X1委員長を責任者から解任するというものであり、他方、月額4000円の職務手当の不支給は、責任者から解任されたことに伴うものであって、本件解任とは別に就業規則第56条第3号に基づく減給処分がされたわけではない。この点は当事者間に争いがなく、初審命令も、その理由中の判断をみると、以上を前提として判断しており、その主文第1項及び第3項において「減給処分」としているのは、上記職務手当の不支給を指すものと解される。しかし、上記「減給処分」という表現は一見すると、本件解任とは別に就業規則第56条第3号に基づく減給処分を指すものと誤解するおそれがあることから、これを明確にするため、初審命令主文第1項及び第3項を主文第2項のとおり訂正することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年3月12日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ㊟

別紙（略）