

命 令 書 (写)

申 立 人 湘南ユニオン

執行委員長 X

被 申 立 人 社会福祉法人 大磯恒道会

理事長 Y

上記当事者間の神労委平成25年（不）第21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10月17日第1559回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 B に対する平成25年6月6日付け役職解任及び同組合員 A に対する同月17日付け役職解任をなかったものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 B に対する平成25年9月1日付け減給処分をなかったものとして取り扱い、当該減給処分がなかったならば支給されるべきであった役職手当相当額に年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当法人が、貴湘南ユニオン組合員 B に対し、平成25年6月6日付けで恒道園コミュニティケアセンターのセンター長から解任するとともに自宅待機を命じたこと、同年7月22日付けで本部分室勤務を命じたこと、及び同年9月1日付けで役職手当相当額を減額したこと、並びに、貴湘南ユニオン組合員 A に対し、同年6月17日付けで特別養護老人ホーム恒道園の施設長から解任するとともに自宅待機を命じたこと、及び同年7月22日付けで本部分室勤務を命じたことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

湘南ユニオン

執行委員長 X 殿

社会福祉法人 大磯恒道会

理事長 Y

4 その他余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人大磯恒道会（以下「法人」という。）が、特別養護老人ホーム恒道園（以下「恒道園」という。）の施設長 A （以下「 A 」又は「 A 施設長」という。）及び恒道園コミュニティケアセンター（以下「コミュニティケアセンター」という。）のセンター長 B （以下「 B 」又は「 B センター長」という。）を出勤停止処分とし、その後に両名の加入した申立人湘南ユニオン（以下「ユニオン」という。）から上記処分の撤回及び原職復帰を求められたものの、それに応じないまま、上記処分による出勤停止期間終了日の翌日にそれぞれの役職を解任した上で次の発令までの自宅待機を命じ、さらに、両名に対して同時に法人の施設外に新設した分室での勤務を命じたことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、平成25年7月31日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされ、その後、同年9月1日に B の賃金から役職手当相当額を減じたことも同号に該当する不当労働行為であるとして、同年10月1日に申立ての追加（以下「本件追加申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) A 及び B に対する出勤停止処分の撤回
- (2) A 及び B の原職復帰
- (3) B の賃金減額の撤回及び減額分の支払
- (4) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

法人は、昭和49年2月12日に設立された社会福祉事業を行う社会福祉法人であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（平成26年7月15日）現在の職員は255名である。

【甲35、審査の全趣旨】

(2) 申立人

ユニオンは、平成15年9月24日に結成された合同労働組合であり、全日本造船機械労働組合関東地方協議会神奈川地域労働組合を上部団体とし、肩書地に事務所を置き、結審日現在の組合員は247名である。

【審査の全趣旨】

(3) A

A は、平成6年4月に法人に入職し、在宅サービス等一貫して介護の現場で就業した後、平成20年4月には恒道園の施設長に就任した。

【甲14、第1回審問 A 証言】

(4) B

B は、平成13年1月、通所介護サービスの相談員として法人に入職し、平成14年には介護支援専門員として就業した後、平成20年4月には恒道園相談センターこゆるぎ（以下「こゆるぎ」という。）の管理者に就任し、平成21年1月からはコミュニティケアセンターのセンター長を兼任した。

【甲15、第1回審問 B 証言】

2 A 及び B に対する出勤停止処分に至る経緯

(1) C は、平成21年8月23日、体調を崩した父親の後任として、法人の理事長に就任した（以下「C 前理事長」又は「C」という。）。

【甲35、乙78】

(2) C 前理事長は、理事長就任当時、東京で診療所を経営しており、恒道園において執務を行うのは週1回の割合であったことなどから、職員との意思疎通に問題があり、特に A については、自らの指示や命令に従わないことがあったことから、懲戒解雇とすることを平成23年10月29日開催の理事会に諮ったものの、同理事会において結論は出なかった。

なお、法人の定款第12条の規定は次のとおりであった。

「(職員)

第12条 この法人に、職員若干名を置く。

2 この法人の設置経営する施設の長（以下「施設長」という。）は、理事会の議決を経て、理事長が任免する。

3 施設長以外の職員は、理事長が任免する。 」

【甲14、甲15、甲28、乙1、乙78】

- (3) 平成23年12月23日開催の評議員会において、評議員3名から C 前理事長を含む理事3名の解任動議が提出された。議決は一人ずつ個別に行われ、出席評議員14名中、評議員でもある当該理事3名は特別の利害関係を有するとして自らの解任についての議決には加わらなかった。採決の結果、上記の解任動議は A を含む7名の賛成により可決されたものの、C 前理事長は当該決議には瑕疵があるとしてその効力を認めず、上記7名に対して同月30日付けで評議員の解任通知を送付した。

その後、法人では、C 前理事長を含む全理事が平成24年3月23日をもって2年間の任期を満了したものの、同日までに評議員会において理事の選任手続がとられなかったことから、同月24日以降理事を欠く状態となった。

なお、法人の定款第6条、第7条及び第13条の規定は次のとおりであった。

「(役員の任期)

第6条 役員の任期は2年とする。ただし、補欠の役員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 役員は再任されることができる。

3 理事長の任期は、理事として在任する期間とする。

(役員の選任等)

第7条 理事は、評議員会において選任し、理事総数の3分の2以上の同意を得て、理事長が委嘱する。

(以下略) 」

「(評議員会)

第13条 評議員会は、14名の評議員をもって組織する。

2 評議員会は、理事長が招集する。

(中略)

7 評議員会の議事は、評議員総数の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

8 評議員会の決議について、特別の利害関係を有する評議員は、その議事の議決に加わるできない。

(以下略)

」

【甲14、甲15、甲35、乙1、乙78、乙80、乙81、乙83、第1回審問
A 証言、第2回審問 C 証言】

- (4) A、B 外4名は、神奈川県に対し、社会福祉法第39条の3に基づき、平成24年3月26日付け「仮理事選任請求書」を、また、同年4月6日付け「仮理事選任請求書（補充書）」を提出した。

【甲27、甲28】

- (5) 神奈川県保健福祉局地域保健福祉部長は、法人に対し、「理事が欠けている期間における事業の適切な実施について（通知）」と題する平成24年6月6日付け文書を交付した。同文書には、理事が欠けている状態となっていることが確認されたので、今後、県において社会福祉法第39条の3の規定に基づいて仮理事を選任し、新たな理事及び監事の選任に向けた手続を開始すること、仮理事が選任されるまでの間の契約、金銭出納、印章管理等の取扱いについて、無権代理行為を行う者を選定した上で関係法令等を遵守し、適切に実施するよう通知する旨の記載があった。

【乙83】

- (6) 神奈川県は、C、D（以下「D」という。）、E（以下「E」という。）、F（以下「F」という。）、G（以下「G」という。）及びH（以下「H」という。）を仮理事（以下「仮理事6名」という。）に選任し、平成24年9月12日、仮理事6名による第1回仮理事会が開催され、Dが仮理事長に選任された。

【乙86】

- (7) A 施設長は、平成24年12月22日、医師 I との間でオンコール（呼出待機）を内容とする雇用契約を締結した。

【甲14、甲24、乙72、乙77】

- (8) 平成25年1月24日、第1回評議員会議が開催され、仮理事6名をそのまま理事とする案と、仮理事6名からGを除いた5名にY（以下「Y」という。）を加えた当該6名を理事とする案について評議員による投票を実施したところ、後者の案が過半数を獲得し、Yを含む6名の理事が選任された。同日に開催された第1回理事会

には6名の理事全員が出席し、互選により、Yが理事長（以下「Y理事長」という。）となった。

なお、法人の定款第5条の規定は次のとおりであった。

「(役員の定数)

第5条 この法人には、次の役員を置く。

(1) 理事 6名

(2) 監事 2名

2 理事のうち1名は、理事の互選により、理事長となる。

3 理事長は、この法人を代表する。

(以下略)

」

【乙1、乙88、乙90、乙92】

- (9) コミュニティケアセンターを構成するグループホームかわわの家の正規職員であった J は、平成25年3月4日、入所者及び職員を乗せて軽自動車を運転中に交通事故を起こした。

【甲24、乙6、乙77】

- (10) A 施設長は、恒道園に配達された平成25年4月8日消印の Y 理事長宛の封書を開封し、数日後、Y 理事長に届けた。

【乙77】

- (11) 平成25年4月21日、Y 理事長並びに C、D、E、F 及び H の各理事が出席して、第5回理事会が開催された。

上記の理事会において Y 理事長は、①前記(7)の雇用契約締結の際に法人の公印を不正に使用したこと、②前記(9)の常用職員による交通事故について管理監督責任を負うこと、③前記(10)の Y 理事長宛の封書を無断で開封し、内容を読んだ上で無断で対応したことを理由に A 施設長を出勤停止処分とするとして、その期間について各理事に意見を求めた。これに受け、H は約3か月の処分期間を、また C はそれ以上の期間を適当としたのに対し、Y 理事長は、3か月又は3か月以上といった期間は長すぎる旨を述べた後、就業規則に基づいて処分期間を決定するよう求める旨の E の提案をもとに、上記①から③までのそれぞれを1案件として2週間ずつ、合計で6週間の出勤停止を A 施設長に命じることとした。また、Y 理事長は、上記②外1件を理由に B センター長も出勤停止処分とするとして、その期間については、1案件2週間ずつ、合計1か月間とした。

なお、法人の就業規則第64条第4号の規定は次のとおりであった。

「(懲戒の種類及び程度)

第64条 懲戒は次の6種類とする。

(中略)

(4) 出勤停止 始末書を取り、暦日14日以内の出勤を停止し、その期間中の給与を支給しない。

(以下略)

」

【乙5、乙84、第2回審問 H 証言・C 証言・Y 供述】

- (12) Y 理事長は、平成25年4月22日、A 施設長に対し、前記(11)の出勤停止処分の理由を口頭で説明した。また、Y 理事長は、同日、B センター長に対し、前記(11)の②に加え、同①を出勤停止処分の理由として説明した上で、「私自身は一か月で早く戻ってきていただいて、現場復帰で、さらに責任持ってやっていただきたいと思いますので、是非、今後のことも含めてですね、B センター長不在時、混乱なきよう、スムーズな形で B センター長復帰ができるような環境作りにご協力をお願いしたい」と述べた。

【甲14、甲24、甲31、第1回審問 A 証言・B 証言、第2回審問 Y 供述】

- (13) Y 理事長は、平成25年5月1日、A 施設長に対し、同月2日付け「出勤停止処分通知書」を手交した。同文書には、「処分内容」として、「出勤停止6週間（平成25年5月6日より平成25年6月16日まで）」、「理由」として、「出勤停止にあたる重大な規律違反や法令違反を行ったため（就業規則第30条第7項、第66条第1項、3項、5項、8項、第67条第12項等違反）※第67条は、本来は懲戒解雇事由に該当する。」、「その他」として、「出勤停止期間終了後、速やかに始末書を提出するよう命じます。」、なお書きとして、「他に処分事由が明らかになった場合には、更なる処分がありうることを申し添えます。」との記載があった。

また、Y 理事長は、平成25年5月1日、B センター長に対し、同月2日付け「出勤停止処分通知書」を手交した。同文書には、「処分内容」として、「出勤停止1か月（平成25年5月6日より平成25年6月5日まで）」、「理由」として、「出勤停止にあたる重大な規律違反をしたため（就業規則第66条第1項、5項および9項等違反）」、「その他」として、「出勤停止期間終了後、速やかに始末書を提出するよう命じます。」、なお書きとして、「他に処分事由が明らかになった場

合には、更なる処分がありうることを申し添えます。」との記載があった（以下、 A 施設長及び B センター長に対する上記の出勤停止処分を「本件出勤停止処分」という。）。

なお、法人の就業規則第30条第2項第7号、第66条第1号、第3号、第5号、第8号及び第9号並びに第67条第12号の規定は次のとおりであった。

「(サービスの原則)

第30条 (略)

2 職員は、次の事項を守り、サービスに精励しなければならない。

(中略)

(7) 法人の施設、設備、車両、什器備品、消耗品等を無断で使用し又は権限を有する者の事前の許可を得ること無くこれらを法人業務以外の用途に使用しないこと

(以下略)

」

「(減給・出勤停止事由)

第66条 職員が次の各号の一に該当するときは、減給又は出勤停止に処する。ただし情状によりけん責に止めることがある。

(1) 前条の違反が再度に及ぶとき、又は情状重大なとき

(中略)

(3) 故意、過失、怠慢若しくは監督不行届きによって災害、傷害その他の事故を発生させ、又は法人の設備、器具を破損したとき

(中略)

(5) 法人の名誉信用を傷つけるべき言動があったとき

(中略)

(8) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき

(9) 部下の上記行為について、管理上の責任が認められるとき

(諭旨退職及び懲戒解雇の事由)

第67条 職員が次の各号の一に該当するときは、諭旨退職又は懲戒解雇に処する。ただし情状により出勤停止、又は減給に止めることがある。

(中略)

(12) 刑罰法規に触れる行為を行ったとき

(以下略)

」

【甲 1、甲 2、甲14、甲24、乙 5、第 1 回審問 A 証言、第 2 回審問 Y 供述】

3 A 及び B のユニオン加入後の労使関係

- (1) A 施設長及び B センター長は、平成25年 5 月 2 日、ユニオンに加入した。

【甲 3、甲14、第 1 回審問 A 証言・ B 証言】

- (2) A 施設長及び B センター長は、平成25年 5 月 6 日、本件出勤停止処分による出勤の停止を開始した。

【甲 1、甲 2】

- (3) 法人の職員有志は、平成25年 5 月13日、 Y 理事長に対し、本件出勤停止処分に関する弁明の機会を A 施設長及び B センター長に与えるよう要望したものの、 Y 理事長は応じなかった。

【乙85】

- (4) ユニオンは、法人に対し、「 A ・ B の組合加入通知及び団体交渉開催申し入れ」と題する平成25年 5 月15日付け文書を送付した。同文書には、 A 施設長及び B センター長が同月 2 日にユニオンに加入したことを通知するとともに、本件出勤停止処分を撤回し、両名の職場復帰を要求して、同月28日に団体交渉を開催するよう申し入れる旨の記載があった。

【甲 3、乙77、第 2 回審問 Y 供述】

- (5) 平成25年 5 月16日、第 6 回理事会が開催され、 A 施設長及び B センター長の出勤停止期間中に施設管理者が不在となる事態の是正を求める旨の神奈川県 の指導を受け、 Y 理事長は、出勤停止期間終了後の両名の復職を考慮し、恒道園の施設長については A の前任の施設長を、またコミュニティケアセンターのセンター長については法人の職員を、それぞれ上記期間に限った一時的な管理者として届け出ることを提案し、了承された。

【乙85、第 2 回審問 C 証言】

- (6) 平成25年 6 月 5 日、本件出勤停止処分による B センター長の出勤停止期間は終了した。

【甲 2】

- (7) Y 理事長は、平成25年 6 月 6 日、 B センター長に対し、コミュニティケアセンター長を解任する（以下「センター長解任」という。）とともに、同日から次の発令があるまでの自宅待機を命じる旨（以下

「6月6日付け自宅待機命令」という。)の辞令を手交した。手交に当たって Y 理事長は、B に対し、上記の辞令は組織の見直しに伴うものであり、減給はしないこと、6月6日付け自宅待機命令によって不在となるこゆるぎの管理者をどうするかについては検討をしていることなどを説明した。また、Y 理事長は、6月6日付け自宅待機命令の理由について説明を求める B に対し、「そんなところに切っただ貼っただって同じ感覚でやられたらたまらないですよ。切った貼ったはこっちでやりますから、責任持って僕は。切った貼ったはやるから、こっち側でちゃんと。切った貼ったがこん中に入ってくるのは避けたいんだ、これ以上。こっちで十分、こっちでやるから。」と述べ、自宅待機の期間は施設の将来に関するプランをつくるよう求めた。

なお、法人の定款第9条第1項には、「この法人の業務の決定は、理事をもって組織する理事会によって行う。」との規定があり、これを受けた定款細則には、理事会の決定事項として、「施設長の任免その他重要な人事」が定められているところ、センター長解任について理事会に付議されることはなかった。

【甲4、甲19、甲29、甲30、乙1、乙10、第1回審問 B 証言、第2回審問 H 証言】

- (8) Y 理事長は、平成25年6月8日、前記(7)の辞令に関して電話で問合せをした B に対し、当該辞令は業務命令であり、減給はしないこと、6月6日付け自宅待機命令を発したのは、本件出勤停止処分をめぐって法人と争う立場にある B が職場にいと、業務に影響を及ぼすおそれがあることなどの回答をした。

【甲29、第1回審問 B 証言】

- (9) A 施設長及び B センター長は、平成25年6月14日、法人らを被告として、懲戒処分無効確認等請求訴訟（以下「別件訴訟」という。）を横浜地方裁判所小田原支部に提起した。

【乙74、第1回審問 A 証言】

- (10) 平成25年6月16日、本件出勤停止処分による A 施設長に対する出勤停止期間は終了した。

【甲1】

- (11) Y 理事長は、平成25年6月17日、A 施設長に対し、恒道園の施設長を解任する（以下「施設長解任」という。なお、B のセンタ

一長解任と併せて「本件役職解任」ということがある。)とともに、次の発令があるまでの自宅待機を命じる旨(以下「6月17日付け自宅待機命令」という。なお、Bに対する6月6日付け自宅待機命令と併せて「本件自宅待機命令」ということがある。)の辞令を手交した。施設長解任に伴い、Aが減給されることはなかった。

なお、前記(7)のとおり、「施設長の任免」は理事会の決定事項であるところ、施設長解任について理事会に付議されることはなかった。

【甲5、第2回審問 H 証言・Y 供述】

- (12) 前記(4)の平成25年5月15日に加えて、同年6月6日及び同月13日と繰り返されたユニオンの団体交渉申入れを受け、法人は、同月18日になって団体交渉に応諾したものの、この交渉の中でY理事長が本件出勤停止処分の撤回に応じることはなかった。

【甲3、第1回審問 A 証言、第2回審問 Y 供述】

- (13) A及びBは、平成25年6月26日、自宅待機を開始した。同日、Y理事長は、A及びBに対し、「住所」及び「氏名」のみを空欄とした誓約書を提示し、原職復帰の条件として、両事項を記載して提出するよう命じた。同誓約書には、「社会福祉法人大磯恒道会の就業規則を遵守し、社会福祉法人大磯恒道会理事会での決定事項並びに理事長の指示事項を完全に順守し、疑義の生ずる言動を一切行わないことを約します。」との記載があった。

【甲15、甲16、第1回審問 A 証言】

- (14) A及びBは、平成26年6月28日、Y理事長に対し、誓約文言を「社会福祉法人大磯恒道会の就業規則を守り、社会福祉法人大磯恒道会理事会での正当な決定事項並びに正当な指示事項を守ることを約します。」と改めた同日付けの誓約書に、「住所」及び「氏名」を記載して提出した。

【甲15、甲17、第1回審問 A 証言・B 証言】

- (15) 法人の職員有志は、理事及び監事に対し、本件役職解任の即時撤回及び職場復帰を求める旨の平成25年6月29日付け要望書を配付した。

【甲6、甲14、第1回審問 A 証言】

- (16) Y理事長は、平成25年7月1日、Bに対し、前記(13)の当初提示した誓約書を提出しない限り、元の職種に戻すことはできない旨の発言をした。

【審査の全趣旨、第1回審問 B 証言】

- (17) 平成25年7月6日、職員全体集会が開催され、出席した職員は、Y 理事長に対し、混乱している職場の秩序を回復するため、A 及び B を職場に復帰させるよう要求した。

【第1回審問 B 証言】

- (18) Y 理事長は、平成25年7月22日、A 及び B に対し、法人本部の分室勤務を命じる旨（以下「本件分室勤務命令」という。）の同日付け辞令を手交した。分室は、恒道園と同じ建物内にある法人本部とは異なり、当該建物から約4キロメートル離れたアパートにある2DKの部屋を法人が新たに賃借して設置したものであった。

なお、Y 理事長が本件分室勤務命令を発出するに当たって理事会に付議することはなかった。

【甲7、甲8、甲14、甲15、乙77、第1回審問 A 証言・B 証言、審問2 H 証言・Y 供述】

- (19) A 及び B は、平成25年7月29日、分室勤務を開始した。Y 理事長は、同日開催のスタッフ会議において、法人本部の K 職員（以下「K 職員」という。）を通じて、分室勤務となった A 及び B との接触を極力避けるよう出席した職員に指示した上で、当該会議の議事録を全職員に回覧した。

【甲14、甲15、甲32、第1回審問 A 証言、第2回審問 Y 供述】

4 本件申立て以後の労使関係

- (1) ユニオンは、平成25年7月31日、本件申立てをした。
- (2) A 及び B は、平成25年8月1日出勤した際、分室の出入り口に向けた位置に防犯カメラのようなものが設置されていることを確認した。

【甲11、第1回審問 A 証言・B 証言】

- (3) 法人の職員らは、平成25年8月5日、大磯恒道会労働組合（以下「恒道会労組」という。）を結成し、恒道会労組は、同日、ユニオンに加盟した。

【審査の全趣旨】

- (4) 法人本部の L 本部長は、A 及び B に対し、「分室業務の内容について（お知らせ）」と題する平成25年8月15日付け文書を手交した。同文書には、次のような記載があった。

「既にお伝えしてありますが、次の内容のとおり業務を進捗させていただきます。

内 容

- 1 法人の10年プラン作成（平成26年度～平成35年）
法人本部機能を含めた全施設を対象としたプランとしてください。又ハード面とソフト面の両面が含まれている内容でお願いします。同時に施設の^マ立替等は想定される具体的な数字を基に、この法人が借入金を含む、資金繰りが可能かまでをお願いします
○短期（平成26年度～平成30年）
○中期（平成31年度～平成35年）
○この10^マ年を通したプランもお願いします。
2 各種規程や細則の全ての見直し（案）
法人の規程他はこの数年見直されていません。また、非常に曖昧な解釈ができる内容（例えば、給与規程他）が非常に多くあると考えられます。他の法人の規程等を参考にした（案）を作成をお願いします。

以上」

【乙7、第1回審問 A 証言】

- (5) 平成25年8月21日、Bの後任者がこゆるぎの管理者に就任した。

【甲29、第1回審問 B 証言】

- (6) Y 理事長は、平成25年9月4日、B に対し、「給与の変更について（通知）」と題する同月1日付け文書を手交した。同文書には、給与規定第14条第1号により、同日付けをもって役職手当を減額する旨（以下「本件減給処分」という。）の記載があった。

なお、給与規程第14条第1号の規定は次のとおりであった。

「(役職手当)

第14条 役職手当は、管理監督者に次の区分により支給する。

- (1) 施設長 月額 基本給の30%

(以下略)

」

【甲9、乙82、第1回審問 B 証言】

- (7) B は、Y 理事長に対し、平成25年9月10日付け「通知書」を郵送した。同文書には、次のような記載があった。

「貴殿は、私に対して、平成25年9月4日、L 本部長同席の下で『私に9月1日から役職手当を支給しない』旨通知しました。しかし、私はこの通知を受け容れることはできません。今回の通知により給与を

変更する具体的な理由を文書で明らかにして下さい。

ところで、貴殿は先に私に対して、平成25年6月8日（土曜）午前10時10分に私のコミュニティアセンダー長解任『辞令』は減給等の不利益処分を伴わないものである旨説明しています。

この点で明らかに虚偽の説明をして私を騙したものであります。この点について文書による釈明を求めます。

また、解任『辞令』が減給を伴うのであれば、制裁処分であることは明らかですので、解任『辞令』の理由について、文書による回答を求めます。

本書到達後1週間が経過しても文書による回答がないときは理由がないものであるとみなします。」

なお、本件結審日現在、上記の B の要求に応じて Y 理事長が文書回答をすることはなかった。

【甲10、第1回審問 B 証言、審査の全趣旨】

- (8) 法人は、平成25年9月25日、B に対し、役職手当相当額である7万6,800円を前月分から減額した給与を支給した。なお、B の当時の基本給は25万6,000円であり、減額分はその30パーセントに相当するものであった。

【甲9、甲15、第1回審問 B 証言、第2回審問 Y 供述】

- (9) ユニオンは、平成25年10月1日、本件追加申立てをした。
- (10) A 及び B は、Y 理事長に対し、「分室業務について」と題する平成25年11月29日付け文書を提出した。同文書には、「大磯恒道会の事業計画について（途中経過）」として、「現在の大磯町・二宮町の高齢者の状況について」、「大磯恒道会が今後取り組むべき課題」及び「今後の大磯恒道会事業の展開について（骨子）」に関する記載があった。

なお、規程集等の資料は法人本部のある建物内に保管されていた。

【乙73、第1回審問 A 証言】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 本件出勤停止処分が A 及び B が組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い（労組法第7条第1号）に当たるか否かについて

(1) 申立人の主張

本件出勤停止処分は、その理由が事実無根であり、また、出勤停止

の期間が就業規則に違反しており、さらに、弁明の機会を与えていない点で違法である。ユニオンの処分撤回要求を無視して本件出勤停止処分を継続かつ放置した行為は、不作為による不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件出勤停止処分の通知された平成25年5月1日の翌日に A 及び B がユニオンに加入したこと、法人が両名の加入を知ったのは同月15日であることからすれば、本件出勤停止処分がユニオンの組合員であることやユニオンの正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱いには当たらない。

(3) 当委員会の判断

申立人は本件出勤停止処分は不当労働行為である旨の主張をするので、以下判断する。

前記第2の2の(13)並びに同3の(1)及び(4)で認定したとおり、Y 理事長が A 及び B に本件出勤停止処分を通知したのは平成25年5月1日であり、両名がユニオンに加入したのはその翌日である。また、法人が両名のユニオンへの加入を知ったのは、同月15日付けの「 A ・ B の組合加入通知及び団交開催申し入れ」と題する文書が到達して以降である。このような経緯をみると、法人が本件出勤停止処分の時点で両名のユニオンへの加入を認識し、それを理由に当該処分をしたものと認めることはできない。

なお、申立人は、 A 及び B の加入したユニオンの要求を無視して本件出勤停止処分を撤回しなかった法人の行為が不作為による不当労働行為である旨の主張をする。しかし、本件出勤停止処分は両名がユニオンに加入する前に行われており、その後にユニオンに加入したことが遡って当該処分の理由となることはないから、上記の主張は採用できない。

以上により、本件出勤停止処分は、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いには当たらない。

- 2 ①本件役職解任及び本件自宅待機命令、②本件分室勤務命令が、 A 及び B が組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い（労組法第7条第1号）に当たるか否かについて

(1) 申立人の主張

- ① 法人は、 A 及び B の役職解任を優先する余り、理事会における承認等の手続をしていないのにしたものと偽り、ユニオンに加

入した両名の職場復帰を阻害したものであるから、両名の役職を解任し、それらに自宅待機を命じたことは不利益取扱いに当たる。

- ② A 及び B は、本件出勤停止処分によって職場が混乱していることを憂慮し、主だった職員に職場復帰闘争の支援を呼び掛け、これに応えた約30名の職員が両名の役職解任撤回及び職場復帰を求める要望書を平成25年6月29日の理事会開催時に全理事に配付したり、ユニオンが団体交渉において当該処分を撤回し、両名の職場復帰を要求するなどしたものの、法人はいずれにも応じようとしなかった。

そのため、職員らは単なる職場の話合いによって自分たちの意見を反映させることは困難であると判断し、ユニオンと相談して恒道会労組を結成しようと動き出した矢先の平成25年7月22日に、分室勤務命令が出された。もともと「本部分室」なるものは存在せず、法人は、A 及び B を法人本部から遠ざけるため、4キロも離れたアパートの一室を借り上げ、さらに出入口には監視カメラを設置した。

また、法人は、分室における業務として将来計画の策定と規程の見直しを指示したものの、そのために必要な情報の提供がなかったことからすると、上記の業務指示は A 及び B の分室勤務を決めた後からとってつけた理由に過ぎない。

さらに、平成25年7月29日、恒道園のミーティングに出席した K 職員は、「A、B は『分室』に勤務する。接触は控えるようにとの理事長からの伝言です」と発言し、そのミーティングの議事録を全員に回覧した。

このように、ユニオンに加入した A 及び B に対し、職場復帰を拒絶し、広大な施設内にはいくらかでも執務する場所があるにもかかわらず、あえて外部に監視カメラ付きのアパートを借りて人権に関わる隔離勤務を強いる本件分室勤務命令は、不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

- ① 法人は、A 及び B には管理職に従事する資質に欠けると判断したことから、両名の役職を解いたものであり、また、出勤停止期間の終了後、次の職に補するまでの期間の自宅待機を命じ

たにすぎず、両名の役職解任やそれらに対する自宅待機命令が組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いには当たらない。

- ② 法人は、A 及び B に対し、次の職に補するまで自宅待機とし、その間に両名の処遇について検討した結果、両名が長期間にわたって老人福祉や介護の業務に従事し、それらの分野についての見識を有することを考慮し、10年先を見据えた法人の在り方に係るプランの作成及び定款、就業規則、その他の諸規定の見直しという2点の重要な特命事項についての職務に従事させることが最適であると判断した。

そして、就業場所としては、数か月間という比較的短期間に業務を遂行しなければならず、既存の施設では雑事に関わらざるを得なくなって落ち着いて作業ができないと思われたため、静かで落ち着いた業務環境となる部屋を借りたのである。この部屋は、決して追い出し部屋などではなく、3室がある上、電話、ファックス、パソコンといった作業に必要な機器が備わっており、重要な特命事項の業務の遂行には適切な環境である。

しかるに、法人が、平成25年11月20日ころ、A 及び B に対して報告書の提出を求めたところ、「作業途中」であり、「経過報告」に過ぎない報告書が提出されたのに止まり、その後も何らの報告もなく、両名はいまだ職責を果たしていない状況である。

したがって、本件分室勤務命令は、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いではない。

(3) 当委員会の判断

ア まず、①本件役職解任及び本件自宅待機命令、②本件分室勤務命令が「不利益な取扱い」に当たるか否かについて判断する。

前記第2の3の(7)から(11)までで認定したとおり、施設長やセンター長の解任は、減給等の経済的な不利益は伴っていないものの、管理者的地位の剥奪であるから、身分上の不利益性が認められる。また、本件出勤停止処分に引き続く自宅待機命令によって、A 及び B が法人における将来の就業について不安を覚えたことは容易に想像することができるから、6月6日付け自宅待機命令及び6月17日付け自宅待機命令には精神的な不利益性が認められる。

次に、前記第2の1の(3)及び(4)、同3の(18)及び(19)並びに同

4の(2)、(4)及び(10)で認定したとおり、Aは14年、Bは7年といった期間を介護の現場で就業した後に管理職となったという職歴に照らすと、分室勤務命令は、命じられた業務内容が施設の将来計画の策定や規程等の見直しといった従前の経験を活かせるものであったとしても、現場の職員と日常的に接触することができず、業務遂行に必要な資料も十分には備わらないといった、いわば隔離された環境で利用者と向き合うことのない事務作業に専従することを求めるものであり、職務上の不利益性に加えて精神的な不利益性が認められる。

以上から、①本件役職解任及び本件自宅待機命令、②本件分室勤務命令は、いずれも「不利益な取扱い」に当たる。

イ 次に、①本件役職解任及び本件自宅待機命令、②本件分室勤務命令が、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とするものか否かについて判断する。

まず、前記第2の2の(12)及び(13)並びに同3の(5)から(8)まで、(10)及び(11)で認定したとおり、本件役職解任及び本件自宅待機命令が実施されたのは、直前の本件出勤停止処分による出勤停止期間が終了した翌日である。しかし、Y理事長は、平成25年4月22日に本件出勤停止処分の理由をBに説明した際、「私自身は一か月で早く戻ってきていただいて、現場復帰で、さらに責任持ってやっていただきたいと考えております」と述べている。また、Y理事長は、同年5月16日開催の第6回理事会においてA及びBの出勤停止期間中に代わりとなる施設管理者を決定するに当たり、両名の復職を前提に候補者を選定している。

しかし、前記第2の3の(1)、(5)、(8)、(11)から(14)まで及び(16)で認定したとおり、A及びBの加入したユニオンによる平成25年5月15日、同年6月6日及び同月13日の団体交渉申入れに

Y理事長が応じたのは、議題である本件出勤停止処分による出勤停止期間が終了し、6月6日付け自宅待機命令及び6月17日付け自宅待機命令を発した後の同月18日になってからであり、また、交渉の場においてもユニオンの求める本件出勤停止処分の撤回に応じることはなかった。一方でY理事長は、同月26日には、A及び

Bに対し、「理事会での決定事項並びに理事長の指示事項を完全に順守し、疑義の生ずる言動を一切行わないことを約します。」と

の記載された誓約書への署名を求め、両名が誓約文言を「理事会での正当な決定事項並びに正当な指示事項を守ることを約します。」と改めた上で提出したところ、自らが提示した当初の契約書に署名しない限り元の役職に戻すことはできない旨の発言をしている。

さらに、前記第2の3の(18)及び(19)並びに同4の(2)で認定したとおり、Y理事長は、平成25年7月22日には本件分室勤務命令を発した上で、A及びBが分室勤務を開始した同月29日には両名との接触を極力さけるよう職員に指示し、直後に分室の出入り口に向けた位置に防犯カメラのようなものまで設置している。

このようにY理事長は、平成25年5月1日に本件出勤停止処分を発した後、少なくとも同月16日の第6回理事会出席時点までは、

A及びBを元の役職に戻す意思を示していたものの、その後は、本件役職解任及び本件自宅待機命令、本件分室勤務命令を続けざまに発し、一貫して両名の現場への復帰を認めない態度をとっている。

この点に関して法人は、A及びBには管理職に従事する資質に欠けると判断したことから、両名の役職を解いたものであり、また、出勤停止期間の終了後、次の職に補するまでの期間の自宅待機を命じたにすぎず、本件役職解任及び本件自宅待機命令は両名のユニオンへの加入やユニオンでの組合活動とは関係はない旨の主張をする。しかし、Y理事長は、両名について、少なくとも第6回理事会出席時点までは復職させる意思を示しており、その後に管理職の資質がないと判断せざるを得ないような事情を認めるに足りる証拠はない。

また、法人は、A及びBを自宅待機として次の職を検討した結果、両名の知識、経験を考慮し、施設の将来計画の策定及び規程等の見直しという特命事項を担当業務とし、数か月間という比較的短期間に当該業務を遂行するため、静かで落ち着いた環境である分室を就業場所としたものであり、本件分室勤務命令は両名のユニオンへの加入やユニオンでの組合活動とは関係はない旨の主張をする。しかし、前記第2の3の(18)及び(19)並びに同4の(4)及び(10)で認定したとおり、法人は、法人本部から約4キロメートル離れたアパートに就業場所である分室を新設したこと、当該業務の遂行に必要な規程集等の資料を法人本部に保管してい

たこと、職員に対して両名との接触を極力避けるよう指示していたこと、当該業務について文書によって指示したのは本件分室勤務命令から20日余り過ぎてからであり、その内容も具体性に欠けるものであることなどからすると、数か月間という限られた期間に当該業務について成果を上げることが期待しているものとは認められず、法人の上記主張は採用できない。

このようにみてくると、Y 理事長は、本件出勤停止処分に納得せず、別件訴訟の提起に加えて、ユニオンへ加入して法人と争う姿勢をより明確に示した A 及び B が今後の法人運営にとって障害となることをおそれ、本件役職解任及び本件自宅待機命令並びに本件分室勤務命令によって両名を現場から徹底して排除しようとしたものであり、かかる取扱いは両名のユニオンへの加入及びその活動を嫌悪したことによるものと推認するのが相当である。

以上から、本件役職解任及び本件自宅待機命令並びに本件分室勤務命令は、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とするものであると認められる。

ウ 前記ア及びイにより、本件役職解任及び本件自宅待機命令並びに本件分室勤務命令は、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。

- 3 本件減給処分が、B が組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い（労組法第7条第1号）に当たるか否かについて

(1) 申立人の主張

センター長とこゆるぎの管理者を兼務していた B は、センター長についてのみ役職手当は支給されていたところ、平成25年6月6日の面談及び同月8日の電話において、Y 理事長から、センター長解任は減給を伴わない旨の説明を受けた。しかし、Y 理事長は、B に対し、こゆるぎに新しい管理者が就任したことを理由に同年9月1日に本件減給処分を実施する旨の通知をした。このように本件減給処分は、B が組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

B に対する役職手当の減額はセンター長解任の当然の帰結であるから、本来は平成25年6月又は同年7月から実施されるべきであつ

たところ、B の要請に応じ、後任者が決まるまでの温情的な措置として支給を続けたものであり、同年8月に後任者が決まったため、同年9月1日付けで実施したものである。したがって、本件減給処分は組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いではない。

(3) 当委員会の判断

本件減給処分は、経済的に「不利益な取扱い」に当たることは明らかであることから、以下では、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とするものか否かについて判断する。

前記第2の3の(8)及び同4の(5)から(8)までで認定したとおり、Y 理事長は、平成25年6月6日及び同月8日、センター長解任に役職手当の減額が伴わない理由として、当該措置が組織の見直しに伴う業務命令であり、処分ではない旨の説明をしている。しかし、平成25年8月21日にBの後任者がこゆるぎの管理者に就任すると、同年9月4日には一転して本件減給処分についてBに通知し、同月25日には実施している。その後、Bは、同月10日、Y 理事長に対し、役職手当相当額の減額を伴うセンター長解任は処分であることから、その理由を明らかにするよう求めたものの、本件結審日現在、Y 理事長からの回答はされていない。

また、前記第2の2の(13)並びに同3の(4)、(5)及び(7)から(9)までで認定したとおり、センター長解任と同時に発せられた6月6日付け自宅待機命令の理由について、Y 理事長は、「切った貼ったがこん中に入ってくるのは避けたいんだ、これ以上。」などと述べ、本件出勤停止処分が別件訴訟において争われることに加え、団体交渉等の場でユニオンとの交渉議題となることを極力回避したい旨の意向を示している。

さらに、前記2の(3)のイで述べたように、6月6日付け自宅待機命令の後に本件分室勤務命令を発したことは、Bがユニオンの組合員であること又はユニオンの正当な行為をしたことを理由とするものである。

これらのことを併せ考えると、本件減給処分はBのユニオンへの加入及びそれらの活動を嫌悪する意思によるものと認められる。

なお、この点について法人は、本件減給処分はセンター長解任の当然の帰結として実施されるべきところ、後任者が決まるまでの温情的

な措置としてその実施を猶予していたものであって、不利益取扱いには当たらない旨の主張をする。これはすなわち、センター長解任が不当労働行為に該当しないことを前提に本件減給処分の正当性を主張するものであるところ、そもそもセンター長解任が B のユニオンへの加入及びその組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いであることは前記 2 で判断したとおりであるから、法人の上記主張はその前提が誤っており、採用できない。

以上により、本件減給処分は B が組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。

4 不当労働行為の成否

前記 1 でみたとおり、本件出勤停止処分は、A 及び B がユニオンへ加入する前に行われたことから、労組法第 7 条第 1 号に該当する不利益取扱いではないと判断する。

一方、前記 2 及び 3 でみたとおり、本件役職解任、本件自宅待機命令、本件分室勤務命令及び本件減給処分は、いずれも A 又は B が組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由としており、労組法第 7 条第 1 号に該当する不利益取扱いであると判断する。

5 救済の方法

本件役職解任、本件分室勤務命令及び本件減給処分については、いずれもなかったものとして取り扱うのが相当であり、主文第 1 項及び第 2 項のとおり命じることとする。

また、本件役職解任、本件自宅待機命令、本件分室勤務命令及び本件減給処分については、いずれも同様の行為が今後に繰り返されるおそれがあることから、主文第 3 項のとおり命じることとする。

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

平成 26 年 11 月 20 日

神奈川県労働委員会

会 長 盛 誠 吾 ㊟