

命 令 書

札幌市東区東苗穂1条3丁目2番11号

申 立 人 全国福祉保育労働組合北海道地方本部
札幌明啓院分会

上記代表者 執行委員長 A

札幌市東区東苗穂1条3丁目2番11号

被 申 立 人 社会福祉法人 札幌明啓院

上記代表者 理 事 長 B

上記当事者間における平成26年道委不第6号札幌明啓院事件について、当委員会は、平成27年5月8日開催の第1782回公益委員会議、同月22日開催の第1783回公益委員会議、同年6月15日開催の第1784回公益委員会議及び同月26日開催の第1785回公益委員会議において、会長公益委員成田教子、公益委員浅水正、同加藤智章、同山下竜一、同山下史生、同朝倉靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の平成25年10月9日付け団体交渉申入れに対して、「団体交渉については、文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない」旨の書面を交付することにより申立人に対する支配介入をしてはならない。
- 2 被申立人は、平成26年2月26日付け団体交渉確認書で確認した、平成25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した文書の提示をせず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程を提示しなかったことにより、申立人に対する支配介入をしてはならない。
- 3 被申立人は、被申立人施設内の集会室を開催場所とすることを拒否し、また、申立人の参加人数を制限することにより、団体交渉を拒否してはならない。

- 4 被申立人は、次の内容の文書を、縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人が経営する救護施設Z1正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合からの平成25年10月9日付け団体交渉申入れに対して、「団体交渉については、文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない」旨の書面を交付することにより、貴組合に対する支配介入をしたこと。
- 2 平成26年2月26日付け団体交渉確認書で確認した、平成25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した文書の提示をせず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程を提示しなかったことにより、貴組合に対する支配介入をしたこと。
- 3 法人施設内の集会室を開催場所とする貴組合からの団体交渉申入れを拒否し、また、貴組合の参加人数を制限することにより、団体交渉を拒否したこと。

平成 年 月 日（掲示する日を記載すること）

全国福祉保育労働組合北海道地方本部札幌明啓院分会

執行委員長 A 様

社会福祉法人札幌明啓院

理事長 B

5 申立人の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、全国福祉保育労働組合北海道地方本部札幌明啓院分会（以下「組合」という。）から、社会福祉法人札幌明啓院（以下「法人」という。）が行った下記の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てがなされた事案である。

- (1) C組合員は、法人施設である救護施設Z1（以下「救護施設」という。）のD施設長に対して、救護施設利用者からの第三者機関への苦情申出によるあっせんに応じてほしいこと、これに応じないのであれば職員会議の場でそれを断った理由等を説明してほしい旨を手紙で訴えたところ、D施設長は面談において同組合員を威迫し、また、法人は事前に意思確認及び説明をすることなく、同組合員を日勤の生活相談員（以下「相談員」という。）から夜勤のある生活支援員（以下「支援員」という。）へと配置転換（以下「本件配置転換」という。）を行った。
- (2) 男性支援員の配置については、「協議により解決に向けた取り組みを進めていく」、「現時点では増員計画、配置計画は流動的であり話し合い等により決めていく」などとした団体交渉確認書が存在しているところ、組合は本件配置転換に抗議するとともに、団体交渉を申し入れた。これに対し、法人は団体交渉において譲歩することなく、その翌日にC組合員に対してのみ辞令を交付し、本件配置転換を強行した。
- (3) 法人は、組合と一切協議することなく、職員会議において、お盆時期の墓参り等の際に行われていた職務専念義務の免除を廃止するという発表を行ったり、理事会において就業規則改正の承認を得たという発表を行った上で、これらを交渉事項とする組合からの団体交渉申入れに対しては、「団体交渉については、文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない」旨を記載した回答書を交付して団体交渉を拒否した。

- (4) 法人は、組合と団体交渉確認書を締結して約束した、平成25年（以下「平成」の元号を省略する。）度中の、①就業規則改正の理由等を明記した文書の提示、②就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程の提示をしなかった。
- (5) 法人は、団体交渉に当たり、慣例化していた法人施設内の集会室での開催に応じず、事業場外での開催に固執するとともに、組合の参加人数を制限した。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、C組合員が、労働組合の正当な行為をしたことを理由に、同組合員に支援員への配置転換を命じるという不利益な取扱いをしてはならない。
- (2) 法人は、C組合員を相談員に戻さなければならない。
- (3) 法人は、組合と一切協議を行うことなく、一方的に職員会議において職務専念義務の免除を廃止する等の発表を行ったり、それについての団体交渉を拒否するなど、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 法人は、組合との間で、25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した文書を提示し、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止について協議日程を提示するという団体交渉確認書を締結したにもかかわらず、25年度中に就業規則改正の理由等を明記した文書を提示せず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止について協議日程も提示しないなど、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (5) 法人は、組合との間で、男性支援員の配置については、協議により決めていくという内容の団体交渉確認書を締結したにもかかわらず、一方的に男性支援員の配置を決定するなど、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (6) 法人は、団体交渉に当たり、Z1の集会室で開催することを拒否し、また、組合の参加人数を制限してはならない。
- (7) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

- (1) 本件配置転換に関して、不利益取扱い（法第7条第1号）の不当労働行為が認められるか。（争点1）
- ア C組合員がD施設長に手紙で訴えた行為は、労働組合の正当な行為に当たるか否か。
- イ 相談員から支援員への配置転換は、不利益な取扱いか否か。
- ウ 上記イは、アの「故をもって」（法第7条第1号本文前段）行われたと認められるか否か。
- (2) 法人の以下の行為について、支配介入（法第7条第3号）の不当労働行為が認められるか。（争点2）
- ア 本件配置転換は、24年10月17日付け団体交渉確認書（以下「24年確認書」という。）第4項の「男性支援員の増員」に該当し、同確認書の存在を無視ないし軽視するもので、組合に対する支配介入行為であると評価することができるか否か。
- イ 組合と協議を行うことなく、職務専念義務の免除の廃止を職員会議において発表し、また、理事会において就業規則改正の承認を得たという発表を行った上で、組合の25年10月9日付け団体交渉申入れに対して、「団体交渉については、文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない」旨の同月24日付け書面を交付した行為（以下「25年10月24日付け回答書交付行為」という。）は、組合に対する支配介入行為であると評価することができるか否か。
- ウ 26年2月26日付け団体交渉確認書（以下「26年確認書」という。）で確認した、25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した文書の提示をせず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程を提示しなかったことが、組合に対する支配介入行為であると評価できるか否か。
- (3) 団体交渉拒否（法第7条第2号）の不当労働行為が認められるか。（争点3）
- ア 法人施設内の集会室を開催場所とする組合の団体交渉申入れに対し、法人がこれに応じず、施設長室ないし外部施設での開催を提案したことが、正当な理由なく団体交渉を拒否した不当労働行為と認められるか否か。
- イ 組合からの団体交渉申入れに対し、法人は、組合の参加人数を制限したと

認められるかどうか、また、それが団体交渉拒否の不当労働行為に当たると評価できるか否か。

第2 当事者の主張要旨

1 争点1について

(1) C組合員がD施設長に手紙で訴えた行為は、労働組合の正当な行為に当たるか否か。

ア 組合の主張

「労働組合の正当な行為をしたこと」には、労働組合の機関決定に基づく行為や役員による組合代理人としての行為のほか、組合所定機関の黙示の授権ないし承認に基づく行為も含まれる。C組合員が施設長に手紙を渡し訴えたことは、組合としても同様の見解であり、組合の黙示の授権ないし承認に基づく行為である。

イ 法人の主張

C組合員の手紙による訴えは、個人的行為であることは客観的に明らかであり、到底「労働組合の正当な行為をしたこと」とはいえない。

(2) 相談員から支援員への配置転換は、不利益な取扱いか否か。

ア 組合の主張

相談員から支援員への配置転換により、遅番勤務と宿直勤務の担当が加わったほか、シフト勤務となり、土日祝日関係なく業務が入ることとなり、家族も含め、生活スタイルを変更せざるを得なくなるという不利益が生じた。

また、C組合員は、相談員として働きたくて相談員の募集に応募し、労働契約締結当時、業務内容が相談員、就業時間は日勤という労働条件で採用されている。そして、働き始めてからも、その専門性を高めようと、社会福祉士、精神保健福祉士の国家資格を取得し、社会福祉士の実習指導者講習を受け、スキルアップに努めている。このようなC組合員を配置転換することは、労働契約上も予定されていない。

イ 法人の主張

遅番勤務や宿直勤務があるのは、支援員の業務内容からして当然のことであり、それも月3.5回程度であって、従来支援員らは、皆、特段の不満や

異議なく、遅番勤務や宿直勤務に従事してきたものである。一方、相談員から支援員に配置転換することにより、業務手当が増額され、また、宿直手当が付される結果、年賃金が227,000円程度増額されることが見込まれる。結局遅番勤務や宿直勤務が発生することは生活支援員の業務内容からして必然のことであり、配置転換に伴う不利益とはいえず、これを不利益とするのは、支援員の業務に対する無理解に基づく、組合の主観的かつ独自の見解というべきである。

C組合員が相談員として採用されたからといって、相談員の職種に限定する合意は認められない。支援員の退職に伴う補充という業務上の必要に基づき、法人は就業規則第7条「法人は業務上必要ある場合は職員の就業する業務の変更を命じることがある」（乙1）に基づきC組合員を相談員から支援員に配置転換したものである。

また、法人施設では、C組合員以外に相談員から支援員へ配置転換された者も、事務員から支援員へ配置転換された者も、支援員から相談員へ配置転換された者も存在する。

(3) 上記(2)は、(1)の「故をもって」（法第7条第1号本文前段）行われたと認められるか否か。

ア 組合の主張

C組合員は、前記訴えをしたことに対し、D施設長から、「これは施設長批判だよな。施設長を批判するということがどういうことか分かってるんだろうな。」「施設にいられなくなるかもしれないってことよ。」などと威迫されており、その後、直近の人事異動において、当初予想されていたE書記長の配置転換がなくなり、代わって、全く事前に意思確認も説明もなかった本件配置転換がなされているのである。これは、C組合員の行動に対する報復的人事であることは明らかである。

しかも、これは組合が法人との間で協議事項としていたことについて組合との協議なしで行われたことであり、組合に対する挑戦的な行為でもある。

このような客観的事実からすれば、不当労働行為意思の存在は明白である。

イ 法人の主張

法人は、C組合員の訴えは同組合員の個人的行為と認識しており、到底、

組合の行為とは認識していないし、また、同組合員の訴えがあったから同組合員を配置転換したのではなく、人事上の必要性に基づくことは明らかである。さらには本件配置転換がC組合員に何らの不利益を与えるものでもないことが明白なのだから、到底同組合員の訴えの事実の故に同組合員に不利益な取扱いをしようとの意欲をもって配置転換をしようとしたとは認められない。

よって、「故をもって」の成立要件該当性はない。

2 争点2について

- (1) 本件配置転換は、24年確認書第4項の「男性支援員の増員」に該当し、同確認書の存在を無視ないし軽視するもので、組合に対する支配介入行為であると評価することができるか否か。

ア 組合の主張

争点1のC組合員に対する不利益取扱いは、それ自体として不当労働行為となるのみならず、組合が法人との間で24年確認書を作成し、協議の上で進めることとなっていた男性支援員について一方的に増員するものでもあって、同確認書の存在を殊更は無視ないし軽視することにより、全体として組合の団体破壊、弱体化を企図する支配介入行為の一環と見るべきである。

本件配置転換前には2名だった男性支援員を本件配置転換により3名にしているのだから、増員に当たることは明らかである。また、仮に増員に当たらないとしても、24年確認書の第4項は話合いが必要な対象について、「増員計画、配置計画」としており、配置転換の計画についてはいずれにせよ話合いが必要である。

本件では、長期的増員計画等は全く協議もされないまま、本件配置転換が行われたものであり、このような場合に、個別的な配置転換を24年確認書による協議の対象外とすることは、同確認書により話合いで決めていくとした趣旨を没却することになる。

法人は、団体交渉に先立つ26年2月26日の職員会議において本件配置転換を発表している。同年3月24日の団体交渉は、本件配置転換の撤回を求めて組合側から申し入れたものであって、この団体交渉を行っているから

24年確認書第4項の話合いを行ったと評価できるものではない。さらに、この団体交渉において、D施設長は、決まったことについて変えるつもりはないのか、という問いかけに対し、「はい、変えるつもりはございません。」と明言しており、話合いとしての実質を有しない。

イ 法人の主張

本件配置転換は、何ら不利益取扱いの不当労働行為に当たらないし、また、男性支援員の増員には当たらず、24年確認書の趣旨にも反さず、殊更同確認書の存在を無視ないし軽視するものではない。

24年確認書作成時の24年10月17日には男性支援員は3名であり、C組合員を支援員に配置転換した26年4月の時点の男性支援員は2名だけであり、同組合員を支援員に配置転換しても何ら同確認書における「男性支援員の増員」には当たらず、同組合員の配置転換と同確認書とは無関係である。

本件配置転換は、支援員の欠員補充のための個別的な人事異動であり、24年確認書第4項の「配置計画」には当たらず、また男性支援員が同確認書作成時の3名から増加するものでもないから同項の「増員計画」に当たるものではない。C組合員の配置転換は24年確認書の趣旨に反さず、組合と話合い等をせずに実施しても何ら同確認書をないがしろにするものでも組合を軽視するものでもない。しかも、組合の抗議に応じ、また組合の団体交渉申入れに基づき、26年3月24日、施設長室にて現実に団体交渉が実施されているのだから、24年確認書第4項の「話し合い」が実際に行われたことは明らかである。

- (2) 法人が、組合に対して行った25年10月24日付け回答書交付行為は、組合に対する支配介入行為であると評価することができるか否か。

ア 組合の主張

法人は、組合と一切協議を行うことなく、一方的に職員会議において職務専念義務の免除を廃止するという発表を行ったり、理事会において就業規則改正の承認を得たという発表を行った上で、25年10月24日には、組合からの団体交渉申入れに対し、「団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は、有りません。」とする回答書を交付して

団体交渉を拒否している（甲12）。

また、上記回答書は、組合が申入書において団体交渉開催日としていた25年10月24日に交付されており、これを団体交渉開催のための準備と理解することはできない。

以上の行為は、組合の団体破壊、弱体化を企図する支配介入行為の一環である。

なお、団体交渉申入書が提出されている以上、組合の団体交渉開催意思があるのは明らかであり、理由なく、団体交渉開催意思の有無を確認したとする法人の主張は不合理である。

イ 法人の主張

25年10月9日付け団体交渉申入書（甲11）の申入事項については、現に団体交渉が実施されており、法人は団体交渉を拒否していない。法人は、組合の団体破壊、弱体化は何ら企画していない。

法人は、「文書をもってご回答ください」（甲11）とあるので、弁護士の意見と助言を得、団体交渉のための資料と指導を受けた上、回答書（甲12）を交付したものである。法人は団体交渉対応の準備をしており、これに応じる意思があったのである。D施設長はA執行委員長（以下「A委員長」という。）に対し、団体交渉をする意思があるのかどうか確認したところ、同委員長は「これ以上の回答はないんですよ。」と言うのみで団体交渉を開催するともしないとも返事がなかったものである。その後、組合は法人に対し、同年10月24日に団体交渉が開催されなかったことについての異議も抗議も何ら述べることはなかった。

また、団体交渉を実施せず文書での回答のみであるから支配介入に当たるなどとの抗議もなく年が明け、26年1月8日に至り、前記交渉内容と全く同じ交渉内容の団体交渉申入書を組合は法人に交付してきたのである（乙35）。25年10月24日に団体交渉が開催されなかったことは、法人の団体交渉拒否とはいえず、また、法人には団体交渉を拒否したり、文書回答で済ませて団体交渉を免れようとか組合をないがしろにしようとは全く考えておらず、現実に団体交渉は26年1月17日に実施されている。

(3) 26年確認書で確認した、25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した

文書の提示をせず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程を提示しなかったことが、組合に対する支配介入行為であると評価できるか否か。

ア 組合の主張

法人は、組合との間で26年2月26日に26年確認書を締結し、25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した文書を提示し、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止について協議日程を提示することを約束した。

そうであるにもかかわらず、法人は、25年度中に就業規則改正の理由等を明記した文書を提示しなかった。

これも、26年確認書の存在を殊更に見ないし軽視することにより、全体として組合の団体破壊、弱体化を企図する支配介入行為の一環と見るべきである。

イ 法人の主張

法人は、26年確認書の存在を殊更に見ないし軽視していない。

26年2月26日頃、法人は、組合に対し改正案を具体的に提示し、問題点があれば申し向けるよう、そして、追って協議することを告知している。

3 争点3について

(1) 法人施設内の集会室を開催場所とする組合の団体交渉申入れに対し、法人がこれに応じず、施設長室ないし外部施設での開催を提案したことが、正当な理由なく団体交渉を拒否した不当労働行為と認められるか否か。

ア 組合の主張

使用者が、団体交渉について、事業場外での開催に固執することは、特に事業場内で開催することによるトラブルが生じていたような場合でもない限り、不誠実な交渉態度とされる。特に、事業場内での交渉が慣例化している場合にはそういえる。

本件においては、法人施設内の集会室で団体交渉を開催することが慣例となっていて、特にトラブルが生じたというようなこともない以上、事業場外での開催に固執することは不誠実団交として団体交渉拒否に当たる。

組合は、これまで、法人から団体交渉を事業場外で開催する理由として、集会室での開催に特別養護老人ホーム「Z2」（以下「特養施設」という。）から異議が出たという説明を受けたことはない。

これまで法人が集会室を使用しない理由として行っていた説明は、「集会室に入ってくる利用者がいるかもしれない」、「集会室を覗く利用者がいるかもしれない」等の理由だけであり、前者は鍵をかける、後者はついたて等で目隠しをするという簡単な対応策が存在する。

組合は、集会室が、第一義的には利用者の利用に供されるべきであることは争っておらず、集会室を使用する日時はほとんど事前に決まっているのであるから、集会室の利用予定が入っていないときに団体交渉会場として使用することを求めているに過ぎない。

法人は、「団体交渉の場所の設定を組合は法人に委ねており」としたり、「団体交渉や事務折衝の場所の設定、日時は、法人が決定すべきことを組合は認め」とするが、事実と異なる。法人が証拠として指摘する乙第12号証別紙1や乙第13号証には、団体交渉の場所の設定を法人に委ねるということとは全く記されていない。なお、当然ながら、同証拠に記されている「団体交渉の場を設定してください」とは、団体交渉の機会を設けてほしいという趣旨であって、団体交渉の場所の設定を委ねるという趣旨ではない。

イ 法人の主張

法人は、事業場外での開催に固執していない。集会室での開催に特養施設から異議が出たので、施設長室か事業場外での開催を提案しているだけである。

集会室で団体交渉が実施されたのは、24年9月27日の男性支援員の配置に関する団体交渉と、25年10月24日及び26年1月17日の就業規則の改正などについての団体交渉に過ぎず、到底集会室での団体交渉が慣例であるとはいえないのである。

むしろ、場所、日時は法人が決定すべきことを組合は認め、そして施設長室での少人数による団体交渉が慣例化し、かつ労使間のルールである。

集会室は、「特養施設」及び「救護施設」利用者のための施設であって、これら利用者のために最優先に使用されるべきものであり、また、何時い

なるときでも使える状態であることが必要であり、利用者らの使用に供されるべき集会室を団体交渉の場として利用すること自体、目的外使用であり、筋違いである。

- (2) 組合からの団体交渉申入れに対し、法人は、組合の参加人数を制限したと認められるかどうか、また、それが団体交渉拒否の不当労働行為に当たると評価できるか否か。

ア 組合の主張

団体交渉に当たり、組合側から誰が何人交渉担当者となるかについては、組合自身がこれらについて決定するのが原則にほかならず（法第6条）、使用者がこれらについて殊更^{ようかい}に容喙するのは許されず、それに固執しての団体交渉拒否も正当なものとは解されない。本件においても、法人側が組合の団体交渉参加人数を制限し、それ以上の人数での交渉を拒否することは許されない。

法人は、26年3月28日付け文書において、明確に組合側の団体交渉参加人数を7名に制限しており（甲21）、組合が、同年4月3日に、団体交渉の参加者に人数制限を設ける理由を回答してほしいという要求書を提出したにもかかわらず（甲22）、それでも、人数を7名に制限する回答をなしている。

前述のとおり、団体交渉に当たり、組合側から誰が何人交渉担当者となるかについては、組合自身がこれらについて決定するのが原則であり（法第6条）、そのため施設長室では入りきらないのであれば、より広い会場を団体交渉開催場所とするのが当然のことである。それを法人が団体交渉開催場所を施設長室と決めた上で、組合が会場に入りきる人数に参加人数を制限するのは本末転倒である。

また、事業場外の会場を団体交渉開催場所とするに当たっては、事業場内では不都合が生じる具体的理由を法人が明らかにする必要があるが、組合が、事業場外では駄目な具体的理由を説明する必要があるわけではない。

イ 法人の主張

法人は、組合の団体交渉参加人数を制限などしていないし、団体交渉を拒否していない。

法人は、組合側の団体交渉参加者について7名を限度とする旨提案し、お願いしたものであり、一方的に参加人数を制限したものでないし、7名以内でなければ団体交渉に応じないとしたものでない。

組合と法人間の団体交渉は、施設長室において少人数で実施するのが労使間ルールであり、慣例であり、原則なのだから、組合は、施設長室では不都合な理由を具体的に釈明すべきであり、あらかじめ施設長室に入りきらないほど多人数であるならW地区センター会議室（以下「地区センター会議室」という。）での実施を法人は提案しているのだから、同会議室では不都合な理由を組合は具体的に釈明すべきである。

第3 認定した事実（書証等の摘示がないものは争いのない事実）

1 当事者等

(1) 申立人である組合は、救護施設「Z1」において昭和49年ごろに結成され、申立時において組合員数26名を擁する組合であり、全国福祉保育労働組合北海道地方本部（以下「地本」という。）に所属している。

(2) 被申立人である法人は、札幌市内において、救護施設「Z1」、特別養護老人ホーム「Z2」（以下2つを併せて「施設」という。）、保育園「Z3」等を経営する社会福祉法人である。このうち、申立時における救護施設「Z1」の職員は50名程度である。

(3) C組合員は、16年に法人に採用され救護施設で勤務している（甲45）。採用時の雇用通知書では、業務内容が相談員業務、就業時間が日勤（2か月に1回程度の宿直勤務及び土日祝日勤務がある旨の記載あり。）となっている（甲25）。

また、18年から組合の組合員として活動しており、相談員のときは執行委員ではなかったものの、申立時において執行委員であり、地本の執行委員でもある（第1回審問調書77・90頁C証言）。

2 24年確認書作成の経緯

(1) 23年2月1日、救護施設にD施設長が着任した。

(2) 24年2月29日の職員会議において、D施設長が、従前支援員は女性のみ

で構成されていたが男性支援員を導入すると発表した。

- (3) 同年4月1日から男性2名が支援員に配置された。同年5月21日に女性支援員1名が辞めたため、法人は同月23日付けで支援員の求人募集を行い、同年7月1日付けで男性支援員1名を採用した。
- (4) 同年9月、組合は、団体交渉を申し入れ、同月27日に団体交渉が行われた（内容については(6)のとおり。）。この団体交渉は集会室で行われ、組合側出席者は13名である（甲55、第1回審問調書6頁A陳述、第2回審問調書13頁D証言）。
- (5) 同年10月3日、札幌市が、法人に対し、「平成24年度社会福祉法人及び社会福祉施設に対する指導監査」を行った（乙5）。この際、法人は、職員に対する職務専念義務の免除の一部について、廃止を含めた見直しを検討すること等の指導を受けた。
- (6) 同年10月17日、組合と法人との間で前記(4)の9月27日の団体交渉の内容について、下記内容の「24年確認書」を締結した（甲2）。

記

- ① 平成24年10月に産休で生じる欠員補充については、女性生活支援員を平成25年5月までの有期雇用で募集する。
- ② 男性支援員の配置に関わり、現場からは多くの問題の提起等が行われていたが、施設長まで十分に伝わっておらず、今後は問題の把握に努め、職員の業務及び勤務の状況等について、協議により解決に向けた取り組みを進めていく。
- ③ 介護度の高い利用者の受入れに関して、施設側は増員を伴わなくても女性支援員から男性支援員への転換で受入れ可能との主張をし、組合側は増員をしなければ受入れはできないとの主張であった。
- ④ 女性支援員から男性支援員への転換に関する将来的展望について、現時点では増員計画、配置計画は流動的であり話し合い等により決めていく。
- ⑤ 平成24年5月の求人について、女性の募集をしたが一人も応募がなかったため、男性の募集に切り替えたとの説明があったが、欠員が生じたのは5月21日で、「主に男性利用者への介助支援」との内容で募集したのが5月23日である。したがって、説明にあった事実はなく、当初より男性の採用

を目的とした求人内容であった。

- ⑥ 1階の生活相談員を内部登用にて、専任で配置する。
- ⑦ 生活相談員の内部登用で生じる減員は、平成24年度に限り女性支援員の採用で補充する。

3 法人による25年10月24日付け回答書交付までの経緯

- (1) 24年10月31日、救護施設の職員会議において、D施設長は、前記2(5)の指導を受けて、お盆時期の墓参りについて職務専念義務の免除の規定を適用しない旨発表した。
- (2) 同年11月22日、札幌市が、法人に対し、上記監査結果につき、通知を行い(乙5の1)、下記内容の「現地指導事項」を送付した(乙5の2)。

記

- ④ 職員に関する職務専念義務の免除について、社会通念上、妥当性に疑義があると思われるもの(神宮例大祭及び墓参り)があることから、廃止を含めた見直しを検討すること。

(第1項、第2項、第3項及び第5項は省略)

- (3) 同年12月17日、相談員のF、E、A、C、Gが連名で、D施設長に対し、救護施設の男性利用者であるH氏の苦情処理に係る「H氏から提出された苦情について生活相談員からの意見と提案」と題する文書を交付した(甲57)。

なお、上記5名は、当時、全員組合員であり、Aは執行委員長、Eは書記長、Fは前執行委員長である(第1回審問調書9頁A陳述)。

このうち、A委員長は13年から、E書記長は4年から、それぞれ組合員として活動を行っている(甲43・44)。

- (4) 25年1月30日、明啓院の職員会議において、D施設長は、理事会にて就業規則の改正の承認を得たという発表を行った。

同日、組合は、D施設長に対し、就業規則改正の協議が行われていないことについて、抗議を行った。

なお、上記就業規則改正について、組合と法人は事前協議を行っていない(第1回審問調書34～35頁A陳述)。

- (5) 組合は、同年2月15日付けで、D施設長に対し、就業規則改正について組

合と協議がなされていないことに対する抗議と同月19日までに組合に協議を申し入れることを求める抗議文を提出する（甲3）とともに、同月15日付けで職務専念義務の免除の廃止について協議を申し入れる要求書を提出した（甲4）。

(6) その後、D施設長から、同日付けで就業規則改正の一部分の理由のみが書かれた文書が送付された（甲5）。

(7) 組合は、同年3月28日付けで、D施設長に対し、就業規則改正の必要性等について文書で回答するように求める要求書を提出した（甲6）。

(8) 同年4月24日、支援員のI、J、Kが、D施設長に対し、連名で前記(3)のH氏の苦情に関し、「支援員から施設長へのお願い」と題する文書を交付した（乙38）。

なお、上記3名の支援員は、当時、全員組合員である（第1回審問調書91頁C証言）。

(9) 組合は、同年7月12日付けで、改めて要求書（前記(7)の要求書に、有給休暇の取得理由の件を付加したもの）を提出した（甲7）。これに対し、D施設長から、同月22日付けで回答書が交付された（甲8）。

(10) 同年8月1日、法人は男性支援員を1名採用した。

なお、この件について、組合と法人は、24年確認書に基づく協議を行っていないし、組合は、法人に対し異議を出していない。

(11) 同年9月10日、組合は、再度要求書（前記(9)の要求事項に、職務専念義務の免除の改正に係る補填^{ほてん}及び就業規則改定の際の労使間協議について付加したもの）を提出した（甲9）ところ、同月17日に法人から回答書が交付された（甲10）。

(12) 同年10月頃、H氏が、救護施設に対する苦情に関して、北海道社会福祉協議会に設置されている北海道福祉サービス運営適正化委員会にあっせんを申し立てた（甲14・15）。

これに対し、D施設長は、同委員会によるあっせんに拒否した。

(13) 組合は、同年10月9日付けの団体交渉申入書により、開催日を同月24日、開催場所を集会室、交渉内容を就業規則改定手続き、年次有給休暇申請時の理由の記載の根拠及び職務専念義務の免除の廃止とする団体交渉を申し入れた

(甲11)。

これに対し、上記団体交渉開催予定日の同月24日に、D施設長から、上記の団体交渉申入書記載の交渉内容についての回答と「団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は、有りません。」とする回答書が交付された(甲12、第1回審問調書7頁A陳述)。

なお、回答書を受け取る際、A委員長は、D施設長に対し、再度時間を置いて団体交渉を申し込む旨の発言をしている(第1回審問調書21頁A陳述)。

4 C組合員によるD施設長への訴えとこれに対する同施設長の対応

(1) C組合員は、25年10月24日付けで、D施設長に手紙を渡した。

この手紙は、D施設長宛てにC組合員個人名で作成されたものであり、その主な内容は、同施設長がH氏からのあっせんを断ったことについての同組合員の意見とH氏の問題について職員会議での説明を要望するものである。

なお、この手紙の冒頭には「この手紙をD施設長に渡すということについて誰の相談員にも相談せず、ボクが一人で考えて行っていることだということをお知らせしておきます。」との記載があり、組合と意見を共有している等の記載は存在しない(甲16)。

(2) 同月28日、前記(1)の手紙を受けて、C組合員が、救護施設の施設長室に呼ばれ、D施設長との話合いが行われた。

この話合いの冒頭で、D施設長は、C組合員に対し、話合いの内容を録音しないよう求め、そのことにつき誓約書を要求した。C組合員はこれを承諾し、誓約書を書いた(第1回審問調書73頁C証言、第2回審問調書6・27頁D証言)。

また、C組合員は、この話合いにおいて、手紙及び同組合員の発言の内容が組合と意見を共有したものである等の発言をしていない(第1回審問調書77～78・95頁C証言、第2回審問調書5～7頁D証言)。

5 26年確認書作成の経緯

(1) 26年1月8日、組合は、法人に対し、前記3(13)の事項について改めて団体交渉を申し入れた(乙35)。

なお、申入書は前記3(13)の10月9日付け申入書と日付以外は同じ内容のものである。

- (2) 同月17日、組合と法人の間で、団体交渉が行われた（内容については後記(6)のとおり。）。この団体交渉は集会室で行われ、組合側出席者は12名である（甲55、第1回審問調書7頁A陳述、第2回審問調書13頁D証言）。
- (3) 同年2月6日、D施設長、L次長、各課長、相談員の総勢8名の打合せが行われ、「平成26年度人事案兼平成27年度人事計画案」（以下「26年度人事案」という。）が出された。

25年度の途中に、法人から相談員であるE書記長に対し、時期は未定であるが、配置転換を行うことを考えているという説明があった（第1回審問調書49頁E証言）。

しかし、この26年度人事案には、E書記長の配置転換についての記載がなく、26年4月1日付けでC組合員を支援員に配置転換する旨の記載があった（甲45、第2回審問調書33頁D証言）。

- (4) 同年2月13日、21日及び24日、C組合員は、D施設長に対し、支援員に配置される理由の開示を求め、相談員を継続したい旨自分の意思を伝えた（第1回審問調書86頁C証言）。
- (5) 同月26日、職員会議において、法人は、同年4月1日付けで、C組合員を支援員に配置転換すると発表した。
- (6) 同年2月26日、組合と法人との間で前記(2)の同年1月17日の団体交渉の内容について、下記内容の「26年確認書」を締結した（甲13）。

記

- ① 平成25年1月の職員会議で提示された就業規則改正について、改定案1項目ごとに改定理由等を文章で明記した上で、労働組合と協議する日程を使用者側が提示し、今年度中に協議を行う。
- ② 休暇簿の年休取得理由欄について、今後取得理由の記載を強制することはない。
- ③ 職務に専念する義務の免除の廃止は、労働者に対する不利益変更となるため、一方的に行うことはできないという労働組合の主張について、使用者は確認の上、就業規則の件と併せて労働組合と協議をする。

- ④ 時間外労働を行った場合の振替休日の取り扱いについて、労働組合と協議を行う。
- ⑤ 使用者は、夜勤補助職員の雇用及び労働条件等について、当事者に対して早急に説明を行う。

なお、法人の事業年度は4月1日から翌年3月31日であり、法人は、組合に対し、上記確認書の第1項について、26年3月31日までに改定理由等を明記した文書を提示しておらず、協議日程の提示もしていない（第2回審問調書26頁D証言）。

6 C組合員の支援員への配置転換

- (1) 前記5(5)の発表を受け、組合は、法人及びD施設長に対し、26年3月13日付けで抗議文（24年確認書を根拠に、男性支援員の配置について協議を求めるもの）を提出した（甲17）。
- (2) 同月17日、D施設長は、組合に対して、回答書（開催日を翌日3月18日、開催場所を施設長室に指定し、協議を申し入れるもの）を交付した（甲18）。
- (3) 同月18日、組合は、法人及びD施設長に対し、上記回答書について「団体交渉申し入れ書」（開催日を3月24日又は3月26日、開催場所を集会室とする団体交渉を申し入れるもの）を提出した（甲19）。
- (4) 同月19日、法人は、組合に対し、団体交渉の開催日を3月24日、開催場所を施設長室とする回答書を交付した（甲20）。
- (5) 同月24日、施設長室において、組合と法人の間で、団体交渉が行われた（甲21、第1回審問調書9頁A陳述、第2回審問調書13頁D証言）。
- (6) 同月25日、施設長室においてC組合員のみに対し、同年4月1日付けで相談員から支援員に配置転換を行う旨の辞令が交付された。
- (7) 同年4月1日、C組合員に対する本件配置転換が実施された。

7 団体交渉における施設集会室の利用について

- (1) 23年1月31日以前に、団体交渉が集会室において行われたということは証拠上認められない（審査の全趣旨）。

なお、組合が作成した2000年（以下「12年」と読み替える）7月付け、14年7月17日付け、16年2月28日付けの団体交渉申入書が存在し、団体交渉の日時場所の記載はなく、「交渉の場を設定してください」との記載がなされている（乙13・14・16）。

- (2) 23年2月1日以降において組合と法人の間で団体交渉が開催されたのは、24年9月27日、26年1月17日及び同年3月24日の計3回である（甲2・20・21、乙35）。

そのうち、開催場所が集会室となったのは、24年9月27日及び26年1月17日の2回であり、26年3月24日の開催場所は施設長室である（前記2(4)・5(2)・6(5)）。

なお、集会室は、全面開放すると100名程度の収容が可能であり（乙57、第2回審問調書55頁D証言）、施設長室を団体交渉開催場所とした場合の出席者は10名が限度である（同16頁D証言）。

- (3) 集会室は、救護施設・特養施設利用者の各種行事（誕生会・レクリエーション）や葬儀の会場として利用されている（乙44～46）。

23年5月2日から27年2月23日までの間に36名の施設利用者が亡くなり、集会室にて葬儀が行われた（乙49、第2回審問調書17～18頁D証言）。

また、集会室は、町内会長との会合（乙56の2・56の5）や地域住民への開放事業にも利用されている（乙56の3～4、乙63）。

- (4) 集会室は、救護施設及び特養施設の双方からの入り口があり（乙40）、夜間は施錠され、日中も作業が終わると施錠されている（第2回審問調書48頁D証言）。よさこいの練習や地域住民の集会での利用中は施錠される（同56頁D証言）。

8 団体交渉開催条件についての法人の対応

- (1) 26年3月31日、法人は、組合に対し、同月28日付けの「平成26年4月の人事に関するお知らせと平成26年度男性支援員増員計画についての協議申し入れについて」と題する書面（以下「26年3月28日付け書面」という。）を交付し、団体交渉においては施設の集会室を使わず、組合の参加人数

にも制限を設ける旨の提案がなされた（甲 2 1）。

この書面には地区センター会議室を団体交渉の開催場所として提案し、組合側の参加者について「7名を限度とし参加を御提案、お願い申し上げます。」との記載がある。

(2) 組合は、法人に対し、同年4月3日付けの要求書（4月15日又は4月18日の団体交渉開催を申し入れるもの）を交付した（甲 2 2）。

(3) 同月8日、法人は、組合に対し、同月7日付けの「平成26年4月3日付要求に対する回答」と題する書面（以下「26年4月7日付け書面」という。内容は、4月18日に施設外での団体交渉開催を求めるもの）を交付した（甲 2 3）。

この書面にも、地区センター会議室を団体交渉の開催場所として提案した上で、前記(1)と同様に、組合側の参加者について「7名を限度とし参加を御提案、お願い申し上げます。」との記載がある。

(4) 同月15日、組合は、法人及びD施設長に対し、「事務折衝の申し入れ」と題する書面により、団体交渉開催に向けた事務折衝を申し入れた（甲 2 4）。

(5) 同月17日、18日、組合と法人の間で、事務折衝が行われた。

(6) 同月21日、法人は、「職員採用のお知らせ」と題する書面を組合に交付した（乙 6）。

(7) 組合は、法人に対し、同月23日に「提案事項の追加について」と題する書面（甲 2 6）を交付した。

9 救済申立て

26年4月28日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

10 救済申立後の事情

(1) 26年4月29日、組合は「当組合の意見」と題する書面（甲 2 7）を交付した。

(2) 同年5月12日、法人は、組合に対し、前記「提案事項の追加について」及び「当組合の意見」についての「ご回答」と題する書面を交付した（甲 2 8）。

この文書では、団体交渉の場所及び人数について、「施設としては、あくま

で、外部の会議室を考えておりますが、当分の間、他の事案における協議に支障を来さないために施設長室での開催について提案させて頂きたいと考えております」との記載がある。

(3) 同年7月18日、組合は、法人に対し、就業規則改定等を協議内容とし、開催場所を集会室とする「団体交渉申し入れ書」（甲31）、同年3月24日の団体交渉について「団体交渉確認書取り交わしの催促」（甲32）、26年5月26日付けの男性支援員の配置について「抗議文」（甲33）と題する書面を交付した。

(4) 同月22日、法人は、組合に対し、「団体交渉申し入れに対する回答について」と題する書面（以下「26年7月22日付け書面」という。）を交付した（甲34）。

この文書には、開催場所について下記のとおり記載されている。

記

① 貴組合の参加者が10名以内の場合 施設長室

② 10名を超える場合はW地区センター（※今回は施設で費用負担）

(5) 同月25日、組合は、法人に対し、「平成26年7月22日付回答について」と題する書面を交付し、集会室での団体交渉開催を改めて申し入れた（甲35）。

(6) 同月28日、法人は、組合に対し、「平成26年7月25日付 文書に対する回答」と題する書面（以下「26年7月28日付け書面」という。）を交付した（甲36）。

この文書には、「再度、下記の通り協議の開催を提案します。尚、開催日程が迫っている為、貴組合からの参加者が10名の場合は下記日程で、それを超える場合は、再度日程調整が必要となりますので文書にて申し入れをしてください。その場合、文書を受け取り次第あらためて、日程等を提案いたします。」との記載があるほか、開催場所及び日程は下記のとおり記載されている。

記

場所 救護施設Z1 施設長室

日程 平成26年7月29日（火）

時間 17:30～19:00（90分程度）

(7) 同年7月28日、法人は、組合に対し、「就業規則案改正について 事前配布資料 H26. 7/28」と題する書面を交付した(甲37)。この書面は、法人が25年1月の職員会議で提示した就業規則改正について、改定案1項目ごとに改定理由等を記載した文書である。

第4 判断

1 争点1について

(1) C組合員がD施設長に手紙で訴えた行為は、労働組合の正当な行為に当たるか否か。

ア 前記第3の1(3)認定のとおり、C組合員は、組合の組合員である。

イ C組合員は、D施設長に対し、施設利用者の苦情処理に関する問題について改善又は職員全体への説明を求めているが、これは労働組合の行為として認められるか否か。

「労働組合の行為」とは、労働組合がその目的たる労働条件の維持改善その他労働者の経済的地位の向上を図るために必要な行為、又はこれに関連する一切の行為をいうのであって、組合大会、執行委員会の決定など組合規約の定めに従った機関の決定に基づく行動をいう。この中には、組合所定機関の黙示の授権ないし承認に基づく行為も含まれる。ここで、黙示の授権のある行為とは、組合の明示の授権のないまま組合の方針に格別反しない団結行動(例えば、組合加入の勧誘、団結強化のサークル活動)が該当する。

ウ まず、C組合員の行為が、組合の明示の授権に基づくものであることは証拠上認められない。

エ 組合が主張するのは、C組合員がD施設長に手紙で訴えた行為は、その内容が従前組合内部において話し合われてきた事柄であり、かつ、執行部も同様の見解を持っていたため、組合の黙示の授権ないし承認に基づく行為であるというものである。

オ しかしながら、C組合員の行動をみると、手紙は個人として作成している旨の記載があり(前記第3の4(1))、D施設長との話合いにおいても組合と意見を共有している旨の発言は確認できない(前記第3の4(2))。そして、C組合員が手紙で訴えることについて、事前に、組合内部又は執行部との相

談や話し合いは行われていない（第1回審問調書13頁A陳述、同77～78頁C証言）。

また、A委員長及びE書記長が、C組合員とD施設長の話し合いを知ったのは、事後においてであり（第1回審問調書13頁A陳述、同78頁C証言）、組合は、手紙の存在を把握した後も、組合として手紙の内容を追認若しくは直近の団体交渉で取り上げるといった行為をしていない（同8・13～14頁A陳述）。

さらに、組合が、法人に対して、手紙の内容につき、その交付以前に組合の意思として表示したことは第1回審問におけるA委員長・E書記長・C組合員らの証言からも認められず、過去に組合員が相談員・支援員の立場からD施設長に対し、同様の問題について記載した文書を交付する際も、組合としての意見である旨の表示はなされていない（甲57、乙38、第1回審問調書12頁A陳述、第2回審問調書5～6頁D証言）。

カ よって、C組合員が手紙で訴えた行為について、組合による黙示の授權がなされているとは認め難い。

キ 以上により、C組合員がD施設長に対し、手紙で訴えた行為は、同組合員独自の行為であり、「労働組合の行為」に該当しない。

(2) 相談員から支援員への配置転換は、組合員であるが故になされた不利益な取扱いか否か。

ア C組合員が上記手紙で訴えた行為以外の組合活動又は組合員であるが故に本件配置転換がなされたことも考えられるため、争点1を判断するに当たり、この点についても検討する。

イ 組合は、相談員から支援員への配置転換により、①日中の勤務以外にも夜間及び深夜時間帯における勤務が発生すること、②シフト勤務により土日祝日以外が休日になること、③業務による身体的負担の増加、④精神状態の悪化、これら四点が本件配置転換による不利益であると主張する。

確かに、上記①勤務時間及び②休日の変更で、生活スタイルの変動が生じるが、C組合員の雇用通知書では、2か月に1回程度は宿直勤務、土日祝日勤務が雇用条件となっており（前記第3の1(3)）、C組合員はそれらについて従前から一定程度予測していたといえる。

救護施設には女性支援員が多数勤務し、身体介助を含めた支援員としての業務を行っている（乙43）。C組合員は30歳代半ばの男性であり、本人が本件配置転換により身体的負担を感じたとしても、法人が、本件配置転換により同組合員の③身体的負担を増加させようとした意図があったと推認することは証拠上困難である。

さらに、④精神状態の悪化は本件配置転換の結果生じたとは証拠上認められない。

ウ 本件配置転換は、支援員の欠員補充としてなされている。一般的に欠員補充を新規採用で行うか内部の配置転換で行うかの判断は、経営に関する事項であり法人に選択権があるといえる。

もっとも、配置転換が、組合活動又は組合所属に対する報復的行為である場合には、団結活動を制約し、威嚇的效果を与えることになり、不利益取扱いの不当労働行為として禁止される。

本件において、支援員が直接処遇、身体介護を主な業務とするのに対し、相談員は精神的な相談業務や外部との事務関係を主な業務としており（第1回審問調書36頁A陳述）、業務内容は一部共通する部分も存在する（同90～91頁C証言）。

C組合員は、業務内容が相談員、就業時間が日勤という労働条件で採用されている（前記第3の1(3)）が、就業規則上も「業務の変更を命じることがある」と規定されており（乙1）、採用時に職種が限定されていたという特別の事情も証拠上認められない。

救護施設では、過去にも相談員と支援員の間での職種変更が行われている（乙43、第1回審問調書46～47頁E証言）。

本件配置転換は、欠員補充としてなされており、相談員から支援員への職種・業務の変更であるが、救護施設の業務を知る若手職員の配置転換であり、前記のとおり業務内容も一部重なり合っており、経営上の合理性もある。

以上により、本件配置転換には、業務上の必要性が認められる。

また、前記第3の1(3)のとおり、C組合員は、申立時において組合の執行委員であるが、相談員のときは地本の執行委員であるものの、組合の執行部ではない。

さらに、本件配置転換前後に行われた団体交渉及び事務折衝において、C組合員がD施設長及び法人出席者に対し追求したことは証拠上認められない（甲56、審査の全趣旨）。

以上により、本件配置転換は報復的行為とはいえない。

よって、本件配置転換は、C組合員が上記手紙で訴えた行為以外の組合活動又は組合員であるが故になされたとは認められない。

エ 以上により、本件配置転換は法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

2 争点2について

(1) 本件配置転換は、24年確認書第4項の「男性支援員の増員」に該当し、同確認書の存在を無視ないし軽視するもので、組合に対する支配介入行為であると評価することができるか否か。

ア 本件では、D施設長は法人の代表者ではないが、救護施設の責任者であり、救護施設に関する事項については、一定程度処分権限を有しているといえる。そして、24年確認書の内容は、救護施設内部の事項でありD施設長の権限の範囲内の事項であるといえる（前記第3の2(6)）。

よって、A委員長とD施設長とで取り交わされた24年確認書は労働協約である。

イ もっとも、使用者による労働協約の違反は、当然に不当労働行為となるものではなく、使用者による当該違反が、当該協約に結実した労使間の交渉を軽視し組合の立場を著しく不安定にすることによって、組合を弱体化する行為と認められるかを独自に検討する必要がある。

ウ ここで、法人が24年確認書に違反しているかどうかを判断するに当たり、第4項中に記載されている「増員計画、配置計画」が何を意味するかが問題となる。24年確認書は、24年9月27日の団体交渉の結果作成されたものである（前記第3の2(6)）。この団体交渉は、従前、女性のみで構成されていた支援員に、男性が採用・配置されたことを問題視した組合が申入れたものである。

この点について、組合は、男性支援員が増員される場合は「増員計画」に当たり、個別的な配置転換であっても、長期計画が協議されていない以上、

「配置計画」に当たるため協議が必要としている。これに対し、法人は、24年確認書作成時点の男性支援員が3名であることから3名以内の増減であれば「増員計画」に当たらず、個別的な配置転換は「配置計画」に当たらないとしている。

このように、両者の間では、「増員計画、配置計画」に対する捉え方が異なり、これまで労使間で「増員計画、配置計画」の意味について協議は行われていない。

エ 本件配置転換は、男性支援員をもって欠員を補充するための人事異動であるが、25年8月1日に男性支援員が採用されたときに、組合と法人は24年確認書に基づく協議を行っていないし、組合は法人に対し異議を出していない（前記第3の3(10)）。

よって、法人が本件配置転換は「増員計画、配置計画」に該当する事項ではないと解したとしても、不合理とまではいえない。

また、本件配置転換が発表された後、本件配置転換を交渉事項とした団体交渉が開催されており（前記第3の6(5)）、発表後ではあるが協議自体は行われたといえる。そうすると、本件配置転換が上記「増員計画、配置計画」に該当する可能性がないとは言い切れないので協議を行うのが望ましいとしても、事前に協議をしなかったことが、労使間の交渉を軽視し組合の立場を著しく不安定にすることによって、組合を弱体化する行為とまではいえない。

オ 以上により、本件配置転換は、24年確認書第4項に反するとまではいえず、法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

(2) 25年10月24日付け回答書交付行為は、組合に対する支配介入行為であると評価することができるか否か。

ア 団体交渉申入れに対しては、交渉事項について議論が尽くされている等の特段の事情がない限り、法人には団体交渉応諾義務があり、文書のみでの回答は一般的に認められない。

イ この点、法人は、組合の25年10月9日の団体交渉申入れに対し、当該回答書を交付したことについて、団体交渉申入書に「文書をもってご回答ください」との記載があることから文書回答をしたに過ぎず、団体交渉に応じる意思があり、申入書記載の日時には待機していた旨主張している。

ウ しかしながら、本件において、組合が職務専念義務の免除に係る事項すなわち労働条件その他待遇について団体交渉を申し入れたのに対し、法人は、交渉内容についての回答書を交付し、その中で「団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は、有りません。」としている。

上記回答は、通常、団体交渉の開催を期待させるものではなく、従前の労使間のやり取りにおいても、上記回答と同旨の回答がなされたことはないし、上記回答と同旨の回答がなされた後に、団体交渉が開催されたこともない。

また、上記回答は、組合が申し入れた団体交渉の開催予定日に交付されている（前記第3の3(13)）。

そうであるなら、上記の回答書を受け取った組合が、文書回答のみであり、団体交渉自体は開催されないと判断したことには、社会通念上、相当性が認められる。

エ 仮に、法人が予定日当日に開催予定場所で待機していたとしても、上記回答書を交付している以上、法人には、団体交渉の開催を組合に対し、明示的に伝達する必要があったといえる。

しかし、本件では、法人が25年10月24日に団体交渉を行う旨明示した事実は証拠上認められない。

オ 以上のことから、25年10月24日付け回答書交付行為は、団体交渉申入れに対して文書回答のみで終わらせようとした行為であり、団体交渉主体としての組合をないがしろにするものであり、組合の団結権を否認する行為である。

よって、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

カ なお、本件では、26年1月に25年10月9日と同内容の団体交渉申入れについて団体交渉が行われているため、被救済利益の有無が問題となる。

25年10月24日付け回答書を受け取る際に、A委員長は、D施設長に対し、再度団体交渉を申し入れる旨発言しており（前記第3の3(13)）、後日、同じ協議事項について再度の申入れを行った（前記第3の5(1)）ところ26年1月17日に団体交渉は開催され（同5(2)）、協議事項について26年確認書も作成されている（同5(6)）。

しかしながら、法人は、上記団体交渉の協議事項を文書化した26年確認書中の確認事項第1項について、文書の提示及び協議日程の提示を行っていない（前記第3の5(6)）。すなわち、法人は、前記のとおり団体交渉には応じているものの、その確認事項を履行しておらず、後記(3)のとおり、その不履行は組合の団結権を軽視するものである。

そのため、今後も法人が同種の不当労働行為を繰り返すおそれがないとはいえない。

よって、26年1月17日に25年10月9日に組合の申入れと同内容の協議事項につき、組合と法人の間で団体交渉が行われていたとしても、組合の被救済利益は失われていない。

(3) 26年確認書で確認した、25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した文書の提示をせず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程を提示しなかったことが、組合に対する支配介入行為であると評価できるか。

ア 前記(1)アと同様に、26年確認書も労働協約である。そして、26年確認書第1項には、「平成25年1月の職員会議で提示された就業規則改正について、改定案1項目ごとに改定理由等を文章で明記した上で、労働組合と協議する日程を使用者側が提示し、今年度中に協議を行う。」と記載されているものの、当該年度内に法人から改定理由等を明記した文書の提示、協議日程の提示はなされていない（前記第3の5(6)）。

そのため、法人は、26年確認書に違反していることになる。

イ では、この違反は不当労働行為を構成するか。前記(1)イと同様に、当該違反が、当該協約に結実した労使間の交渉を軽視し組合の立場を著しく不安定にすることによって、組合を弱体化する行為と認められるかを独自に検討する。

ウ この点について、法人の主張は、D施設長が、A委員長に対し、組合側からも改正事項について具体的に異議ある事項等を示すよう申し向けており、組合の回答を待っていたため、年度を超えてしまったというものである。

エ しかしながら、組合の回答を待っていたからといって回答の期限を越えて良い訳ではない。前述のとおり26年確認書では「使用者側が提示し、今年

度中に協議を行う」とされていることから、法人には改正理由及び協議日程について提示の義務がある。したがって、組合の回答がないことを理由に26年確認書記載の提示を行わないことは、社会通念上、相当性を欠く対応である。

オ また、就業規則の改正は、労働条件その他待遇に直接関連する問題であり、団体交渉を行う上でも交渉事項となることの多い重要な事項である。組合としては、改正理由の説明を求めるのは当然のことであり、必要性も大きい。そのため、法人からの回答が双方合意の期限になされない場合の不利益は多大なものである。

よって、本件において、法人が就業規則改正等の理由の提示を26年確認書の期限までに行わなかったのは、組合の団結権を軽視する行為である。

カ これに対し、法人は、改正理由等の回答は、26年7月28日になされている旨主張する。

確かに、上記回答はなされているが、26年確認書の期限から約4か月後の交付となっている（前記第3の10(7)）。そして、その間に法人から組合に対して遅延に関する説明があったということは証拠上認められないことから、組合の受けた不利益の程度は大きいといえる。

キ 以上により、法人が、26年確認書で確認した、25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した文書の提示をせず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程を提示しなかったことは、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

3 争点3について

(1) 争点3には、団体交渉の場所に関わる問題と組合の参加人数に関わる問題が含まれているが、二つの問題は団体交渉の開催条件に関するものとして密接に関連しているため、以下では、二つの問題を併せて検討する。

本件では、組合が集会室を団体交渉の開催場所として申入れを行っているのに対し、法人は、26年3月17日以降、一貫して集会室以外での団体交渉を提案しており、同月24日は施設長室にて団体交渉が行われたものの、それ以降、開催場所が折り合わず団体交渉が実施されていない（前記第3の6(2)・

(4)・(5)、同8(1)・(3)、同10(2)・(4)・(6))。集会室では100名程度の収容が可能であるのに対し、施設長室では10名程度の収容しかできない(前記第3の7(2))ことがその原因である。

(2)ア そもそも、団体交渉の場所や参加人数等の開催条件について使用者が正当な理由なく自己の主張に固執して団体交渉を拒否することは許されない。

このうち、団体交渉の場所は、本来労使双方の合意によって定められるべきであり、一般には労働者の就業場所で行うのが団結権維持の観点から適当である。

もちろん、合意の整わない場合において使用者が一方的に就業場所以外の場所を指定したとしても、そのことに合理的な理由があり、かつ、当該指定場所で団体交渉をすることが労働者に格別の不利益をもたらさないときには、使用者がその指定した場所以外での団体交渉に応じないとするをもつて不当労働行為に当たると解すべきではない。

イ また、団体交渉の参加人数は組合自身が決定するのが原則であり、法人が参加人数についてことさら容喙^{ようかい}するのは許されず、それに固執しての団体交渉拒否も正当なものとは解されない。一方、参加人数があまりにも多く、適正、円滑な団体交渉が困難となるおそれがある場合には、双方の話し合いにより、参加人数を合理的な範囲に制限することも容認される。

(3) 組合は、団体交渉の開催場所は集会室であることが労使間の慣例である旨主張する。

しかし、D施設長の就任以後2回しか集会室で団体交渉は行われておらず(前記第3の7(2))、また、同施設長就任以前においては、団体交渉を集会室で行ったことは確認できない(前記第3の7(1))ことから、労使間の慣例であるとまでは認められない。

(4) 法人は、施設長室での団体交渉が労使間の慣例であると主張する。仮にこのような慣例があるとしても、12、3名の組合側出席者がいた24年9月27日及び26年1月17日の団体交渉が集会室で行われており(前記第3の2(4)、同5(2)、同7(2))、法人も組合側出席者が10名を超える場合は地区センター会議室を提案していることから(前記第3の10(4))、施設長室は組合側出席者が10名を超えるような多人数での団体交渉の開催場所には適さない

と考えられる。

- (5) また、法人は、団体交渉について法人が日時場所の決定を行うことが慣例である旨主張する。

確かに、12年7月付け、14年7月17日付け、16年2月28日付けの団体交渉申入書については、実際に団体交渉が行われたか否かは別として、それぞれ希望する日時場所の記載をせずに「団体交渉の場を設定してください」との記載がなされている（前記第3の7(1)）。

しかしながら、上記の申入書は組合・法人の担当者も異なり、本件とは10年近く期間が空いており、その間の事情は証拠上認定できない。そして、直近の団体交渉申入書である25年10月9日付け、26年1月8日付け、同年3月18日付けの申入書には、希望する日時場所が記載されており、組合が法人に日時場所の決定を委ねているとは認められない。したがって、団体交渉について法人が日時場所の決定を行うことが慣例であるとはいえない。

- (6) ア 法人は、団体交渉の開催場所として集会室の利用を拒否する理由を、当初、特養施設から異議が出たこと、集会室が特養施設及び救護施設の利用者のための施設であることの二点としている。

イ 前記第3の7(3)のとおり、集会室では利用者のために各種行事等が行われ、その利用頻度は決して少なくはないものの、レクリエーション等（葬儀や一部の行事を除いたもの）については、その特性から日中に開催されるものが多数であるといえる。そのため、団体交渉が行われる夜間については、集会室の利用を特段制限する理由は認められない。

ウ また、法人は、第2回審問時において、集会室の利用者には地域住民も含まれるとして、外部の団体等の一般市民に対して夜間を含めた集会室の使用を認めており、利用者・地域住民がいつでも使える状態にしておくことが必要であると主張している（第2回審問調書18頁D証言）。

法人が運営する施設には公共的な側面がある（甲1、乙8・9）が、施設の利用者が利用しない場合でも、地域住民の利用を受け入れるために常に集会室を利用できる状態に空けておくために、団体交渉の開催場所とすることを一切認めないのは、社会通念上、相当性を欠く対応である。

本件では、組合との団体交渉が行われたのは、前記第3の7(2)のとおり約

3年間で3回であり、利用頻度の点からも、他の利用者・地域住民に不利益を被らせるとはいえないし、組合が施設内外において、集会室の利用に関して施設利用者及び地域住民に多大な不利益を与えたといった特段の事情は証拠上認定できない。

(7)ア 前記第3の8(1)・(3)で認定のとおり、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面には、地区センター会議室を団体交渉の開催場所として提案した上、組合側の参加者について「7名を限度とし参加を御提案、お願い申し上げます。」との記載がある。

イ この点につき、24年9月27日及び26年1月17日の団体交渉には組合側から12、3名が出席していたこと（前記第3の2(4)、同5(2))を考慮すると、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面で、法人が団体交渉の人数を7名に限定したことは、「御提案、お願いを申し上げます。」との記載があるとはいえ、法人には多人数での団体交渉を避けたいという意思があったことがうかがわれる。

ウ 法人は、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面では、地区センター会議室を団体交渉の開催場所としつつ7名に限定するのに対し、組合の救済申立て後に交付された26年7月22日付け書面では、10名を超える場合は、地区センター会議室を開催場所とするとしている（前記第3の10(4)）。つまり、法人は、26年3月28日付け書面及び26年4月7日付け書面において、10名以上収容できる地区センター会議室での組合側参加人数を7名に限定しているといえる。したがって、法人には、組合側の参加人数を制限する意思が推認できる。

エ 本件では、組合側の参加人数が10名以上であったことにより、何らかの問題が生じたといった事情は証拠上認められないし、12、3名という参加人数が、適正、円滑な団体交渉を困難にさせるほどの多人数であるとは考えにくい。

以上の事情から、法人が組合との団体交渉について参加人数の制限に固執したことに正当な理由は認められない。

オ なお、前述の26年7月22日付け書面では、地区センター会議室における組合側の参加人数が10名を超える団体交渉を行うことを受け入れたので

あるから、法人は参加人数の制限についてはこれを撤回したとみることもできる。

しかし、法人は、26年7月28日付け書面において、施設長室を開催場所として提案し「開催日程が迫っている為、貴組合からの参加者が10名以内の場合は下記日程で、それを超える場合は、再度日程調整が必要となります」と述べている（前記第3の10(6)）。これは、10名を超える場合には団体交渉の開催を遅らせることを暗に示すものであり、法人が本件申立後においても組合側の参加人数を制限しようとする意思を依然として有しているといえる。

- (8) 以上により、法人が、団体交渉の開催場所に固執し、組合側の参加人数を制限した行為は、正当な理由なく開催条件に固執し団体交渉を拒否したものと認められるため、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

4 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成27年6月26日

北海道労働委員会

会長 成田 教子 ⑩