

命 令 書 (写)

申 立 人 横浜市鶴見区
X組合
執行委員長 A 1
被申立人 横浜市神奈川区
社会福祉法人Y
理事長 B 1

上記当事者間の神労委平成25年（不）第17号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年2月5日第1589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、新人事給与制度に関する申立人との団体交渉において、必要な資料を提供し、十分な説明を行う等、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A 2及びA 3に対する平成25年6月6日付けけん責処分をなかつたものとして取り扱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、①貴組合との掲示板の貸与及び施設利用に関する団体交渉において、他労組と協議中であることを理由として交渉を先延ばしにしたこと、②貴組合との賃上げ及び新人事給与制度に関する団体交渉において、十分な資料提供せず、説明も拒んだこと、並びに③貴組合員A 2氏及び貴組合員A 3氏をけん責処分としたことは、労働組合法第7条第1号及び2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
X組合
執行委員長 A 1 殿

社会福祉法人Y

4 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人Y（以下「法人」という。）が、①X組合（以下「組合」という。）との団体交渉において、社会福祉法人B2（以下「B2」という。）との合併前には行われていた文書回答を合併後初回を除いて拒否し、あらかじめ用意した見解を繰り返す対応に終始したこと、②賃金に関する組合の要求に対して具体的な回答をしなかったこと、③掲示板の貸与及び施設利用に係る組合との協定について、別組合と協定締結に至っていないことを理由に締結を拒否したこと、④施設利用は③の協定の対象ではないにもかかわらず、締結を拒否するまで組合にそのことを説明しなかったこと、⑤組合員A3（旧姓はA3。以下「A3」という。）に対して所属施設の所長となったことを理由に組合からの脱退を勧めたこと、⑥組合員A2（以下「A2」という。）にタイムカードの打刻を依頼したA3及びA3の代わりに打刻したA2に対して、既に口頭注意を行ったにもかかわらず、弁明の機会等を与えることなくけん責処分としたことは、①、②、③及び④については労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に、⑤については同条第3号に、⑥については同条第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10日に救済申立てのあった事件であり、その後、組合は、⑦法人が、平成26年7月1日に開かれた法人運営会議において、B3常務理事兼事務局長（以下「B3」又は「B3事務局長」という。）作成の陳述書（乙第11号証）を出席者全員に配付したことは、同条第4号に該当する不当労働行為であるとして、平成26年9月30日に追加申立てを行った。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、組合からの団体交渉要求について、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- (2) 法人は、組合員2名に対する平成25年6月6日付けけん責処分を撤回しなければならない。
- (3) 陳謝文の手交、掲示及びホームページへの掲載
- (4) 法人は、法人運営会議で配付したB3事務局長の陳述書を回収しな

ければならない。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（平成27年10月13日）現在の組合員数は120名である。

(2) 被申立人

旧社会福祉法人Y（以下「Y」という。）は、昭和41年9月に設立された財団法人B4（以下「B4」という。）を母体として、昭和58年12月に設立された法人であり、障害児の療育支援及び家族支援活動等を行っていたところ、B4は、平成20年4月に組織変更してB2となり、平成24年4月1日にはB2がYを吸収合併して存続したものの、その名称は「社会福祉法人Y」を引き継いだ。結審日現在の職員数は791名である。法人には、理事長、事務局長の下に横浜市神奈川区に設置されている経営企画本部（以下「本部」という。）のほか、神奈川県内に小児療育相談センター等の事業部門、横浜市東部地域療育センター等の5つの地域療育センター及び横浜市清水ヶ丘地域ケアプラザや横浜東部就労支援センター等の6つの支援センター等を運営している。

なお法人内には、組合のほか、A4労働組合（組合員数51名）及びA5労働組合（組合員数10名）という2つの組合が存在している。

【乙15、乙24の3】

2 法人の就業規則

(1) 法人の就業規則には次のような定めがある。

「（遵守事項）

第19条 職員は就業に当たり、次の事項を守らなければならない。

(1)～(2) (略)

(3) 常に品位を保ち、法人の信用を傷つけ、又は不名誉となる行動をしてはならない。

(4)～(14) (略)」

「（出勤及び退勤）

第21条 職員は、出勤及び退勤に当たっては、本人自らが各自のタイムカードに打刻する等所定の方法により出退勤の事実を明示しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由で所定の方法

により明示できなかつたときは、事後遅滞なく届け出なければならない。

2 前項の手続きをとらなかつた場合は、出勤したとみなされないことがある。」

(2) 法人の懲戒については、就業規則で次のように定められている。

「(懲戒の種類)

第52条 懲戒は次の5種類とし、懲戒を行う場合は、懲戒処分の内容、非違行為、懲戒事由等を書面にて職員に通知するものとする。

- (1) けん責…始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給…始末書を取り、3か月以内の期間において、1回につき、平均賃金1日分の2分の1以内を減給し将来を戒める。但し、2回以上にわたる場合においてもその総額は、一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内とする。
- (3) 出勤停止…始末書を取り、7日以内を限度とした出勤を停止し、その期間の賃金を支払わない。
- (4) 降格…始末書を取り、上級職位を解任して下級職位に格付けする。
- (5) 懲戒解雇…即時解雇する。所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

2 前項の懲戒の他、職員が法人に損害を及ぼした時は、その損害を賠償させることがある。

(けん責)

第53条 職員が次の各号の一に該当するときは、けん責に処する。

- (1) 正当な事由なくしてしばしば遅刻・早退をし、又はしばしば職場を離脱して業務に支障をきたしたとき
- (2) 正当な理由なく無断欠勤、その他の勤務に関する手続き・届出を偽り又は怠ったとき
- (3) 業務上の書類、伝票等を改変し、又は虚偽の申告、届出をしたとき
- (4) 業務に対する誠意を欠き、職務怠慢と認められるとき
- (5) 素行不良にして、他の職員等に対し暴行、脅迫を加え、又は法人において、賭博その他これに類する行為をなす等法人内の風紀秩序を乱したとき

- (6) 就業時間内に許可なく私用を行ったとき
- (7) 所属長又は関連上司の業務上の指示、命令に従わないとき
- (8) 著しく協調性に欠け不当に人を中傷する等、他の職員等とまったくそりの合わないとき
- (9) 法人の発行した証明書類を他人に貸与し、又は流用したとき
- (10) 許可なく法人の文書、帳簿、その他の書類を部外者に閲覧させ、又はこれに類する行為のあったとき
- (11) 職場内において他の職員の業務に支障を与えるような性的な言動を行うなど、職場の秩序や風紀を乱した者
- (12) 法人規則・通知等に違反し前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき」

なお、法人の過去10年間の懲戒処分件数は、けん責20件、減給5件、出勤停止0件、降格1件及び懲戒解雇1件となっているが、処分対象者、時期、内容等については外部はもとより、法人運営会議を含めた法人内部においても公表していない。

【乙5、乙11】

3 A2及びA3の組合加入に至るまでの経緯

- (1) A2は、平成21年10月1日、B2に週4日勤務の非常勤職員として採用され、横浜東部就労支援センターで勤務し、平成22年4月1日、週5日勤務の常勤嘱託職員となった。

平成23年夏ころ、A2はB5横浜東部就労支援センター所長（以下「B5所長」という。）から、平成24年度から正規職員である常勤職員への身分変更について打診を受けたものの、平成24年2月23日、B2の本部からB5所長を通して、常勤職員になるには公募試験に応募する必要があること、合格しなかった場合には雇止めとなることを伝えられた。A2は、同月24日、B2に対して雇止めとなる理由を文書で明らかにするよう求めたものの、同月27日、B2は、公募試験に合格しなかった場合の雇止めには理由はなく、文書は交付しない旨、仮に不合格だった場合には週4日の非常勤職員としてであれば雇用継続する旨を回答した。A2はB2に対して、同日付けで、公募試験に合格しなくても常勤嘱託職員の身分が保障されるのなら応募するが、不合格の場合に非常勤職員になるのであれば応募しない旨等を記載した文書を提出した。同月28日、B2はB5所長を通じて、A2に対

して、不合格の場合に常勤嘱託職員の身分は保障されないものの、公募試験に応募するように勧める旨の回答をし、これを受けたA2は、このままでは解雇又は不利益な扱いを受けるおそれがあるとの不安を感じ、同年3月1日、組合に加入した。

【甲21、甲25、甲26、乙4の1】

- (2) A3は、平成8年4月、B2の常勤職員として採用され、小児療育相談センター・福祉相談室の常勤ソーシャルワーカーとして12年間勤務した後、平成20年4月、横浜東部就労支援センターに異動し、就労支援員として勤務していた。A3は、同じ職場で就業するA2の従業員としての地位に関するB2の対応やそれに対する組合の活動を見て、平成24年6月13日、組合に加入した。

【甲26、甲47】

4 組合とB2の労使状況

- (1) 組合はB2に対して、平成24年3月1日付けで、「A2の組合加入通知及び団体交渉要求書」と題する文書を送付した。この文書には、A2の組合加入を通知するとともに、次のとおり要求する旨が記載されていた。

「1、正規職員公募に至った理由及び経過について明らかにすること。

2、組合員A2を正規職員として採用すること。もしくは現在の労働条件を維持すること。

3、上記2項について、当ユニオンと早急に団体交渉を開催すること。交渉日時および場所については当ユニオンと相談して決めること。

4、以上について、2012年3月5日までに文書で回答すること。」

【乙4の1】

- (2) B2は組合に対して、平成24年3月6日付けで、「A2の組合加入通知及び団体交渉要求書に対する回答」と題する文書を送付した。この文書には、次のような記載があった。

「1、ですが、…このたび横浜市の意向を踏まえ就労支援事業の職員の質や定着性を確保するために、この代替え措置の枠を活用して既存の常勤嘱託職員1名枠を常勤職員に、更に新規に非常勤職員1名を増員して、平成24年度の体制を所長1名、常勤職員2名、非常勤職員2名の体制強化を企図しました。しかし、問題は常勤職員の採用は公募試験によることとしています。この点で、在職

職員との調整が十分ではなかったと思います。従って、組織の円滑な運営上から今回の常勤職員の採用試験はハローワークと相談して延期と判断しました。

2、ですが、前述の通り試験は延期しますので A 2 については24年度も引き続き横浜東部就労支援センターで常勤嘱託職員として就業してもらう予定です。

3、ですが、場所は当方で用意しますが日時は3月9日（金）又は12日（月）あたりで如何でしょうか。」

【甲1】

(3) 組合とB 2は、平成24年3月12日、第1回団体交渉を行った。出席者は、組合側がA 6書記長（以下「A 6書記長」という。）、A 7書記次長（以下「A 7書記次長」という。）及びA 2であり、B 2側がB 6常務理事兼事務局長（以下「B 6事務局長」という。）及びB 5所長であった。

第1回団体交渉の中で、B 6事務局長は上記(2)の「A 2の組合加入通知及び団体交渉要求書に対する回答」に沿って説明を行った。

【甲46、乙4の2】

(4) 組合はB 2に対して、平成24年3月15日付けで、「A 2の労働契約等に関する団体交渉要求書」と題する文書を送付した。この文書には、同月12日に行われた団体交渉において、B 2がYを吸収合併する平成24年4月以降も、継続して団体交渉を行うことを約束したものの、同年3月末でB 6事務局長が退任し、新任の事務局長に変わることから、実のある交渉が継続できるか不安であるとして、次のとおり要求する旨が記載されていた。

「1、B 2およびYは、責任をもって次回団交に新事務局長を同席させること。

2、B 2は、非常勤職員等就業規則の第17条に基づき、A 2組合員を直ちに常勤職員へ転換すること。

3、B 2およびYは、合併後もA 2組合員の労働契約等に関する事項について団体交渉を継続し、ユニオンと誠実に話しあうこと。

4、以上について、2012年3月23日までに理事長名で文書回答すること。」

【乙4の2】

(5) B 2は組合に対して、平成24年3月23日付けで、「平成24年3月15

日付『A 2 の労働契約等に関する団体交渉要求書』に対する回答」と題する文書を送付した。この文書には、次のような記載があった。

- 「1、新事務局長の同席について、今後の団体交渉に支障のないよう新旧事務局長の引継ぎを行いますのでご理解をお願いします。
- 2、A 2 については、常勤職員採用試験委員会の選考審査を経て、平成24年4月1日付で常勤職員に採用する予定です。
- 3、勤務条件については、当法人の就業規則等の諸規定が適用されますが、貴団体と話しあいます。」

【甲 2】

- (6) 組合と B 2 は、平成24年3月26日、第2回団体交渉を行った。出席者は、組合側が A 6 書記長、A 7 書記次長及び A 2 であり、B 2 側が B 6 事務局長及び B 5 所長であった。

第2回団体交渉の中で、B 2 は、A 2 が平成24年度から常勤職員になることに伴い年収が上がること、B 6 事務局長が退職して、現在 Y の事務局長である B 3 が新事務局長として就任すること、B 5 所長が異動となって、B 7 が横浜東部就労支援センター所長に就任すること（以下「B 7 所長」という。）等の説明をした。これに対し、組合が、A 2 の年収等について口頭による説明だけでは不安であるとして文書回答を求めたところ、B 2 は、平成24年3月28日付け「3月26日の交渉で要求された事項への回答」と題する文書を組合に送付した。この文書には、平成24年度以降の A 2 の年収見込み額は約3,758,000円である旨等が記載されていた。

【甲 3、甲46】

- 5 組合と法人の本件申立てまでの労使状況

- (1) A 3 の所長就任前の労使状況

ア B 2 が、平成24年4月1日、Y を吸収合併して法人となり、同日から Y の事務局長を務めていた B 3 が新事務局長に就任した。また法人は、A 2 に対し、同日付けで常勤職員とする旨の辞令を交付した。

【甲25、乙11】

イ 組合と法人は、平成24年4月13日、第3回団体交渉を行った。出席者は、組合側が A 6 書記長、A 7 書記次長及び A 2 外 1 名であり、法人側が B 3 事務局長、B 7 所長及び B 5 前所長であった。

第3回団体交渉の中で、法人は、A 2 の労働条件等について説明

をし、組合は、36協定の事業所単位毎の締結について早期に法人内で検討及び整理を行うこと等を要求した。

【甲46】

ウ 組合は法人に対して、平成24年4月26日付けで、「団体交渉要求書」と題する文書を送付した。この文書には、これまでの団体交渉等の経過を踏まえて、次のとおり要求する旨が記載されていた。

「1、横浜東部就労支援センターの収支会計報告書（横浜市に提出している報告書があれば報告書全体）を、ユニオンに資料提供すること。

2、時間外勤務手当の算定基礎額に、住宅手当及び精勤手当を算入することを確認し、給与規程別表第2に明記すること。

3、今年度の期末手当を4.6ヶ月として、夏季に2.3ヶ月を支給すること。

4、横浜東部就労支援センターで36協定を締結すること。

5、労働者代表を非常勤職員も含めた投票によって適正に行うこと（昭和63年1月1日付基発1号参照のこと）。

6、上記1～5項目について、遅くとも5月18日の団体交渉までに文書で回答すること。」

【乙4の3】

エ 組合と法人は、平成24年5月18日、第4回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長及びA2であり、法人側がB3事務局長、B7所長及びB5前所長であった。

第4回団体交渉の中で、法人は、事前に労働基準監督署から割増賃金の算定基礎額についての考え方を聞いた上で、団体交渉の席上で、平成24年5月18日付け「X組合の団体交渉要求書（2012年4月26日付け）に対する回答」と題する文書を提示し、組合からの要求事項に対して、その文書に沿って説明を行った。この文書には、次のような記載があった。

「1…【回答】横浜東部就労支援センターの収支会計報告書の資料提供については、貴団体が何故必要なかの理由を明確にしてください。その理由が明確になった時点で検討いたします。

2…【回答】割増賃金の算定基礎額については、労働基準法37条、施行規則21条により次の7つの賃金を除外して算出することになっています。①家族手当 ②通勤手当 ③別居手当 ④子女

教育手当 ⑤住宅手当 ⑥臨時に支払われた賃金 ⑦1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(…)従って、割増賃金の算定基礎額には、住宅手当、精勤手当は含まれません。

3…【回答】平成24年度の期末手当につきましては、昨今の経済情勢、法人の経営状況を鑑みて4.5ヶ月の支給とし、夏季については2.2ヶ月とします。

4…【回答】横浜東部就労支援センターの36協定につきましては、事業所ごとに締結するという原則に基づき職場代表と平成24年4月1日付で協定を締結し、平成24年5月2日に労働基準監督署に届けをしております。

5…【回答】職場代表につきましては、常勤職員、非常勤職員の全員で自主的に選出しておりますので、適正に行われております。…」

組合は、平成24年6月13日、横浜北労働基準監督署に対して、法人の割増賃金の算定基礎額の計算方法が労働基準法に違反する旨の申告をした。

【甲5、甲25、甲46、乙11、第2回審問B3証言】

オ 組合と法人は、平成24年6月18日、第5回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B7所長及びB5前所長であった。団体交渉に入る前に、組合は法人に、同日付け「A3の組合加入通知書」を手渡した。この文書には、A3が同月13日付けで組合に加入した旨が記載されていた。

第5回団体交渉の中で、法人は組合から要求のあった、横浜市に提出している横浜東部就労支援センターの報告書のうちの精算書を組合に提供した。また、法人は、割増賃金の算定基礎額について、労働基準監督署等に問い合わせ、自らの取扱いに誤りはないことを確認した旨を説明した。

【甲46、甲47】

カ 組合は法人に対して、平成24年7月2日付けで、「団体交渉要求書(2)」と題する文書を送付した。この文書には、横浜東部就労支援センターの昨年度の事業報告書等を資料提供すること、給与規程を資料提供し内容を説明すること、掲示板の便宜を図ること、割増賃金の算定基礎額に関する横浜北労働基準監督署からの是正勧告に

従うこと及び同署からの是正勧告書を資料提供すること等を要求事項とし、同月30日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【乙4の4】

キ 組合と法人は、平成24年7月30日、第6回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B5前所長及びB8事務局担当部長兼総務課長事務取扱（以下「B8担当部長」という。）であった。なお、B7所長は、療養休暇を要するとの診断を受けたため、欠席した。

第6回団体交渉の中で、法人は、横浜東部就労支援センターの昨年度の事業報告書等については、労働条件と関係ないとして提供しなかった。また、法人は、給与規程については、「人事給与制度設計プロジェクト」で法人全体の賃金体系の変更を予定しており、その内容については結論が出てから明らかにすること、組合掲示板の提供はできないこと、割増賃金の算定基礎額に関する労働基準監督署からの是正勧告の内容については、同署から組合員に対して説明がなされているため説明せず、その内容も明らかにできないこと等について口頭で説明した。

組合は法人に対して、口頭のみではなく文書で回答するよう求めたが、法人は文書回答はせず、口頭で誠意を持って回答する旨を述べた。

なお、「人事給与制度設計プロジェクト」とは、「法人合併に伴い、それまで大きく三つに分かれていた給与体系と給与水準の統一を図ること」、「社会情勢の変化に対応することで国家公務員準拠の給与体系から脱却すること」、「職員が努力すれば報われる人事給与制度を導入することにより、利用者のサービス及び満足の向上を図ること」及び「人件費の適正化を図ること」の4点を目的とした人事給与制度の見直し計画であり、平成24年6月に法人内で立ち上げられた。その後、平成25年9月12日に「新しい人事給与制度」として管理職に提案され、平成26年4月から人事考課制度を除き、「新人事給与制度」として施行された。また、人事考課制度については、平成27年4月から施行された。

【甲30、甲46】

ク 組合は法人に対して、平成24年8月4日付けで、「団体交渉要求書(3)」と題する文書を送付した。この文書には、上記キの第6回

団体交渉において、法人が上記カの「団体交渉要求書（2）」に対する文書回答をしなかったことについて抗議するとともに、未払残業代問題に関して所定労働時間外の労働時間全てに対して住宅手当及び精勤手当を算入して支払うこと等を追加要求事項とし、同月28日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【乙4の5】

ケ 法人は、割増賃金の算定基礎額に、住宅手当及び精勤手当を含めるべきであるという横浜北労働基準監督署の是正勧告に従って、平成24年8月24日、A2及びA3を含めた該当職員33名に対して、過去2年間の残業代の差額分を支払った。

【乙11、第2回審問B3証言】

コ 組合と法人は、平成24年9月6日、第7回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長及びB8担当部長に加えて、療養休暇を取得していたB7所長に代わり、同月1日付けで横浜東部就労支援センター所長に就任したB9（以下「B9所長」という。）が、今回の団体交渉から法人側の出席者として出席していた。

第7回団体交渉の中で、法人は、横浜東部就労支援センターの事業報告書等については、労働条件とは関係なく、また内部資料であるため、組合に示すことはできないこと、B7所長が休職中であるため、当面はB9所長が暫定的に所長に就任すること、組合掲示板について検討を行うこと等について口頭で説明した。組合は法人に対して、文書による回答を求めたが、法人は文書回答はせず、口頭で誠意を持って回答し、必要に応じて資料提供を行う旨を述べた。

【甲46】

サ 組合は法人に対して、平成24年9月24日付けで、「団体交渉要求書(4)」と題する文書を送付した。この文書には、第7回団体交渉において話し合われた事項の確認、掲示板や施設利用について便宜を図ること、全職員に対して残業代の未払分を支払うこと及び一時金の年間支給月額4.6か月を維持すると同時に基本給の引上げを検討すること等を要求事項とし、同年10月16日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【乙4の6】

シ 組合と法人は、平成24年10月30日、第8回団体交渉を行った。出

席者は、組合側はA 6書記長、A 7書記次長、A 2及びA 3であり、法人側がB 3事務局長、B 8担当部長及びB 9所長であった。また、休職中であったB 7所長については、同月31日で退職する旨が法人から伝えられた。

第8回団体交渉の中で、法人は、組合掲示板及び施設利用については、明確なルール作りをするつもりはあるものの、すでに掲示板を貸与している他労組にも同様の提案した後になること、未払残業代については組合員以外のことは回答できないこと、一時金の現状維持及び基本給の引上げについては、「人事給与制度設計プロジェクト」で検討中であり、新しい人事給与制度は平成26年度の実施を予定しているが、それまでは検討内容を明らかにできないこと等について口頭で説明した。また、組合が、団体交渉で話し合われた交渉内容の確認を求めたところ、法人は回答を留保する旨を述べた。さらに、組合が、団体交渉の議事録作成や録音の検討を求めたところ、法人は必要ないと回答した。

なお、この時点で法人はA 4労働組合とA 5労働組合に掲示板を貸与しており、A 5労働組合とは法人から協定を締結することを提案し、協議の結果、掲示板の貸与に関する協定を締結したが、A 4労働組合については、法人から提案を行っておらず、協議も行っていない。

【甲46、第2回審問B 3証言】

ス 組合は法人に対して、平成24年11月26日付けで、「団体交渉要求書(5)」と題する文書を送付した。この文書には、第8回団体交渉において話し合われた事項の確認、掲示板や施設利用に関する協定の早期締結、給与規程の「退職手当」について労働基準法第89条のとおり「適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項」を明示すること、期末手当の支給月数を給与規程等に明記し、当面年間4.5か月以上とすること及び基本給の一律5パーセント引上げ等を要求事項とし、同年12月26日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【乙4の7】

セ 組合と法人は、平成24年12月26日、第9回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA 6書記長、A 7書記次長、A 2及びA 3であり、法人側がB 3事務局長、B 8担当部長及びB 9所長であった。

第9回団体交渉の中で、法人は、掲示板及び施設利用については、他労組からの回答待ちであるが、平成25年1月中には提案できると思われること、一時金の支給月数については、毎年検討して決定していること、基本給の引上げについては、「人事給与制度設計プロジェクト」で整理中であり、平成25年度中に結論を出す予定であるため、それまでは現行どおりでいきたいこと等について口頭で説明した。また、組合からの議事録作成の要求について、法人はお互いに記録をつければよい旨を回答したため、組合が団体交渉の内容を録音したいと要求したところ、法人はそれを断った。

【甲46】

ソ A3は、平成25年1月22日、B1理事長（以下「B1理事長」という。）と面談し、横浜東部就労支援センターの次期所長就任の内示を受けた。

タ A3は、平成25年2月4日、出勤途上に東神奈川駅でA2と出会い、一緒に職場に向かって歩いていたとき、A2に対して、国家試験に合格した同僚のお祝いをしたいので、駅前のドーナツ店に寄って買い物をした後に出勤するから、先に行って自分のタイムカードにも打刻しておいてほしい旨を述べ、A2と別れた。A2は先に職場に到着し、自分のタイムカードと併せてA3のタイムカードにも打刻し、その後、A3が職場に到着した（以下、A2がA3のタイムカードを打刻した問題について「タイムカード不正打刻問題」という。）。

【甲25、甲26、乙1の1、乙1の2、第1回審問A2証言、第1回審問A3証言】

チ 組合は法人に対して、平成25年2月4日付けで、「団体交渉要求書(6)」と題する文書を送付した。この文書には、組合に対する回答は必ず文書で行うこと、掲示板や施設利用に関する協定について法人の原案及び他労組との調整内容を明らかにすること、給与規程内の退職手当の規定を是正すること、期末手当の支給月数を給与規程等に明記しない理由を明らかにすること及び賃金体系の改正とは切り離して基本給を一律5パーセント引き上げること等を要求事項とし、同月12日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【乙4の8】

ツ A3は、平成25年2月8日、B9所長と面談し、B9所長から、

他の職場でタイムカードの不正打刻が発覚したが、他人のタイムカードを打刻したことはあるのかと聞かれ、そのようなことをしたことはないと答えた。また、A 2も、同月12日にB 9所長と面談し、タイムカードの不正打刻をしたことがあるかを問われ、A 3と同様の回答をした。

【甲25、第1回審問A 2証言、第1回審問A 3証言】

テ 組合と法人は、平成25年2月12日、第10回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA 6書記長、A 7書記次長、A 2及びA 3であり、法人側がB 3事務局長、B 8担当部長及びB 9所長であった。

第10回団体交渉の中で、法人は、「案 X組合への掲示板の貸とおよび利用について」と題する文書を提示した。この文書は、掲示板の貸与に係る法人側の協定案であったが、「現在、他労組と調整協議をしておりますので、この内容は確定事項ではありません。」との記載がされていた。組合は、この協定案で構わないのですぐに協定を締結し、掲示板の貸与を受けたい意向を示したが、法人は、他労組とまだ調整中であるためすぐに協定を締結することはできないと述べた。また、組合が協定案の中に施設利用に関する項目がないことを指摘すると、法人は、職員である組合員から法人の総務に対して許可申請を出してもらえばよいと回答した。さらに法人は、基本給の引上げについては、「人事給与制度設計プロジェクト」の中で整理していると回答したため、組合は、検討内容について項目だけでも資料提供してもらいたいと要求したが、法人は応じなかった。

【甲9、甲46】

ト 組合は法人に対して、平成25年3月18日付けで、「団体交渉要求書(7)」と題する文書を送付した。この文書には、理事長の団体交渉出席、掲示板に関する協定の早期締結等を要求事項とし、同年4月3日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【乙4の9】

(2) A 2及びA 3のけん責処分前までの労使状況

ア A 3は、平成25年4月1日、横浜東部就労支援センター所長に就任した。

A 3は、平成25年4月2日、法人運営会議に出席した後、B 3事務局長から「明日の団体交渉には法人側とユニオン側のどちらに座

るのですか。」と聞かれたため、組合側に座ると答えたところ、B3事務局長は「管理職になったら、普通は組合をやめるけどね。」と述べた。

なお、法人運営会議とは、組織及び職制規程第2条に「法人の経営及び事業の基本方針並びに業務執行の意思決定機関」と定められており、毎月2回開催され、理事長や事務局長のほか、全ての事業所から少なくとも1名以上の管理職が出席している。

【甲26、甲35、乙11、乙15、乙16、第1回審問A3証言、第2回審問B3証言、第7回審問B3証言】

イ 組合と法人は、平成25年4月3日、第11回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10人事労務課長（以下「B10課長」という。）であった。

第11回団体交渉の中で、法人は、団体交渉の法人側出席者については法人内部で決めることであるため、組合からの理事長の出席要求に対する回答はしないこと、組合掲示板に関する他労組との協議内容については開示できないこと等について口頭で説明した。

【甲46】

ウ 組合は法人に対して、平成25年4月19日付けで、「団体交渉要求書(8)」と題する文書を送付した。この文書には、理事長の団体交渉出席、掲示板に係る協定の早期締結、A2の給与についての見直し、A3に対する未払残業代の支払、退職金規程についての横浜北労働基準監督署の是正勧告に対する改善状況を明らかにすること及び法人が進めている「人事給与制度設計プロジェクト」の資料提供等を要求事項とし、同年5月13日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【乙4の10】

エ A3は、平成25年4月25日、決算事務を行う過程で、就労支援員として働いていた非常勤職員C（以下「C」という。）の担当業務及び待遇について疑問を抱いたため、「横浜東部就労支援センター『就労支援員（非常勤）』Cの担当業務内容と待遇について」と題する文書を作成し、B10課長に手渡した。この文書には、「横浜市東部就労支援センターの『就労支援員（非常勤）』であるCは、平成24年5月1日より勤務しておりますが、その採用の過程で、

『事務職員』として募集・採用されていた事実が判明し、センター長として当惑しております。…（中略）…『事務職員』としての採用であれば、採用後当然に事務業務に限定して担当させるべきものと考えますが、当時のB7所長よりそのような指示はなく、採用当初から常勤の『就労支援員』と同等の就労支援業務を担当させ、また、横浜市にも…職員体制報告を行っております。…（略）」との記載があり、法人に対応の検討を求める旨が記載されていた。

平成25年4月30日、B3事務局長とCの面談が行われたが、法人から対応方法等について特に示されることはなかった。そのため、A3は、決算事務の締切りが迫っていることもあり、同日、横浜市に電話をして、事務職員として雇用した職員に就労支援業務をさせてもよいかという趣旨の問い合わせを行った（以下、A3が横浜市に上記問い合わせを行った件について、「横浜市問合せ問題」という。）。

【甲13、甲48、甲54、甲55、甲56】

オ A3は、平成25年5月2日及び同月9日、B3事務局長と面談し、①同年2月4日の朝、タイムカードの打刻をA2に依頼したか否か、②同月7日の朝、A2が他の職員にタイムカードの打刻を依頼したか否か、③同年1月10日、A2が組合と打合せを行うに当たって、法人に超過勤務の申請を行ったか否かを問われたため、①については認め、②については分からないと答えた。またA3は、③について、A2はその日は残業していたように思うと答えた。

またA2は、平成25年5月8日、B3事務局長と面談し、①同年2月4日の朝、A3からタイムカードの打刻を依頼されたか否か、②同月7日の朝、タイムカードの打刻を他の職員に依頼（以下、「タイムカード打刻依頼」という。）したか否か、③同年1月10日、組合と打合せを行うに当たって、法人に超過勤務の申請を行ったか否かを問われたため、①については認め、②については、一度も誰かに打刻を頼んだことはないと答えた。また③については、同年1月10日は打合せはしていないため、申請していない旨を答えた。

【甲25、甲26、第1回審問A2証言、第1回審問A3証言】

カ A3は、平成25年5月13日、B3事務局長から電話で、タイムカード不正打刻問題についての顛末書を提出するよう求められた。同月20日、A3はB3事務局長及びB10課長と面談し、顛末書に記載

する事項等を文書にして提出してもらいたい旨を述べた。

またA2は、平成25年5月14日、B3事務局長から電話で、タイムカード不正打刻問題及びタイムカード打刻依頼についての顛末書を提出するよう求められた。同月27日、A2はB3事務局長及びB10課長と面談し、顛末書に記載する事項等を文書にして提出してもらいたい旨を述べた。

【甲25、甲26、第1回審問A2証言、第1回審問A3証言】

キ A6書記長は、平成25年5月24日、B3事務局長に電話をし、タイムカード不正打刻問題等について、同月31日開催予定の団体交渉で議題として取り上げることを要求した。

また、組合は法人に対して、平成25年5月24日付けで、「団体交渉要求書(9)」と題する文書を送付した。この文書には、タイムカード不正打刻問題について、労働時間の記録及び管理の問題であるので、同月31日の団体交渉の議題とすること、A2及びA3に対する呼び出しや顛末書提出命令を中止することを要求事項とし、同月31日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲24、乙4の11、第1回審問A7証言】

ク 組合と法人は、平成25年5月31日、第12回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第12回団体交渉の中で、法人は、掲示板に係る協定の内容については、法人内で検討を要すること、A3は管理監督者であるため、時間外手当については支払わないこと、「人事給与制度設計プロジェクト」の議論については、結論が出たところで内容を明らかにすること、タイムカード不正打刻問題については、業務上人事上のことであるため、団交事項とは考えていないこと等について口頭で説明した。組合は、顛末書については法人の求める範囲が明確ではないので、A2及びA3が必要と考える範囲で経過報告書をまとめる旨を述べた。

【甲46】

(3) A2及びA3に対するけん責処分後の労使状況

ア A2は、平成25年6月6日、理事長室でB1理事長から同日付け「けん責書」と題する文書を手渡された。この文書には、次のような記載があった。

「あなたは、平成25年5月8日の事実確認において、平成25年2月4日の朝、A3主任（当時）と一緒に出勤したが、A3主任がドーナッツ等を購入することで遅刻するため、自分が代わりにA3主任のタイムカードを打刻したことを認めた。

また、平成25年2月7日の朝のタイムカード打刻については、あなたは他の職員に打刻依頼をしていないと述べ、法人はこのことを確認した。

次に、法人が、あなたに事実確認をした『平成25年2月4日朝のタイムカード打刻』と『平成25年2月7日朝のタイムカードの打刻』について、その事実を明確にするために『顛末書』の提出を指示したにもかかわらず、法人から『顛末書の必要性、目的』を明記した文書を本人に出すよう要望し、『顛末書』の提出を拒んだ。

『平成25年2月4日朝のタイムカードをA3主任の代わりに打刻したこと』と『顛末書の提出を拒んだこと』は就業規則に違反しており、ここに、責任と反省を促し、もって将来を戒めるためにけん責処分とするものである。

始末書の提出について 平成25年6月13日までに提出すること」

【甲25、乙2の2】

イ A3は、平成25年6月7日、理事長室でB1理事長から同月6日付け「けん責書」と題する文書を手渡された。この文書には、次のような記載があった。

「あなたは、平成25年5月2日、5月9日の事実確認において、横浜東部就労支援センター主任の当時、平成25年2月4日の朝、A2職員と一緒に出勤したが、ドーナッツとコーヒーを職員全員分購入するので遅刻すると思い、A2職員にタイムカードの打刻を依頼したことを認めた。

次に、法人が、あなたに事実確認をした『平成25年2月4日朝のタイムカード打刻』について、その事実を明確にするために『顛末書』の提出を指示したにもかかわらず、法人から『顛末書の必要性、目的』を明記した文書を本人に出すよう要望し、『顛末書』の提出を拒んだ。

また、C職員について、法人が、横浜市に平成24年度の『就

労支援員』として報告しているにもかかわらず、あなたは、法人本部に連絡しないで単独で、平成25年4月末、横浜市に『C職員は事務職員なので、平成24年度の人件費を戻入すべきなのか』といった趣旨の打診をした。

このことは、就業規則に違反し、かつ、法人の信用と名誉を傷つけており、ここに責任と反省を促し、もって将来を戒めるためけん責処分とするものである。

始末書の提出について 平成25年6月13日までに提出すること」

【甲26、乙2の1】

ウ A2及びA3は、平成25年6月13日、それぞれB3事務局長に「始末書」を提出した。A2の「始末書」には、「私は、2013年2月4日（と法人より指摘がありましたが生付の記憶はありません）^(ママ)8:45時頃、A3さんから頼まれてタイムカードを打刻しました。このような行為は不適切であったことを認め、反省いたします。なお、2013年2月12日（火）に当時のセンター長であるB9氏から呼ばれ、『他の事業所で不適切な打刻があった。あなたも気をつけるように』と、指導されました。その後は一切そのような行為は行っておりません。今後も、きちんと労働時間の記録を行ってまいります。」と記載されていた。

また、A3の「始末書」には、「私は、2013年2月4日（と法人より指摘がありましたが生付の記憶はありません）^(ママ)8:45頃、タイムカードの打刻をA2さんに頼みました。このような行為は不適切であったことを認め、反省いたします。なお、2013年2月8日に当時のセンター長であるB9氏から呼ばれて、不正打刻の有無について確認され、他の事業所であったようなのでここでも気をつけるよう注意を受けました。このこともあり、その後は一切そのような行為は行っておりません。今後も、きちんと労働時間の記録を行ってまいります。」と記載されていた。

【乙1の1、乙1の2】

エ A2は、平成25年6月13日、上記ウの「始末書」を提出した後、B3事務局長に組合からの平成25年6月11日付け「抗議ならびに団体交渉要求書（10）」及び同日付け「経過報告書」と題する文書を提出した。「抗議ならびに団体交渉要求書（10）」には、「5月31

日の団体交渉で、組合員らへの『顛末書』提出要求に対し、ユニオンは、顛末書の内容を含め『経過報告書』として早急に提出すると述べました。しかし、法人は、通常の業務上・人事上のことで団体交渉事項ではないとして、話し合いすら拒否しました。そして、6月6日付で組合員らに対しけん責処分を行い、『始末書』の提出を求めています。ユニオンは、法人に対し、嚴重に抗議するとともに、下記のとおり要求致します。」と記載されるとともに、A2及びA3のけん責処分の撤回、休日及び夜間の電話対応についての記録と残業申請方法の明示、掲示板に関する協定の早期締結等を要求事項とし、同月21日までの文書回答を求める旨が記載されていた。また、「経過報告書」には、タイムカード不正打刻問題や夜間及び休日に電話相談を受けた場合の残業申請の方法等について、法人とやり取りした内容等が記載されていた。

【甲11、甲25、乙1の1、乙1の2、乙4の12】

オ A2は、平成25年6月19日、B3事務局長と面談し、始末書を書き直して提出するよう求められた。また、同月20日、A2はB3事務局長から電話で、再度始末書を書き直して提出するよう求められた。

A3も、平成25年6月19日及び同月21日、B3事務局長と面談し、始末書を書き直して提出するよう求められた。

【甲25、甲26、第1回審問A3証言】

カ 組合は法人に対して、平成25年6月24日付けで、「抗議ならびに団体交渉要求書(11)」と題する文書を送付した。この文書には、A2及びA3に対してけん責処分を行ったこと、それに対する組合の要求に対して法人が回答を行わないことについて抗議するとともに、早期の団体交渉開催と文書回答を求める旨が記載されていた。

【乙4の13】

キ A3は、平成25年6月28日、法人がA3に対して管理職にあたることを理由に残業代を支払わないことについて、労働基準監督署に申告した。

【甲26】

6 本件申立後の労使状況

(1) 新人事給与制度施行前の労使状況

ア 組合は、平成25年7月10日、本件申立てを行った。

イ 組合と法人は、平成25年7月19日、第13回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA 6書記長、A 7書記次長、A 2及びA 3外1名であり、法人側がB 3事務局長、B 8担当部長及びB 10課長であった。

第13回団体交渉の中で、法人は、A 2及びA 3に対するけん責処分については、適正であり撤回しない旨等を口頭で回答した。また、組合と法人は、掲示板に係る協定の締結についての話し合いを行った。

【甲46】

ウ 組合と法人は、組合掲示板の貸与に関して、平成25年7月25日付けで「X組合への掲示板の貸与および利用について」と題する協定書を締結した。この協定書には、法人が横浜東部就労支援センターに組合掲示板を設置し、組合に貸与すること等が記載されていた。

【乙3】

エ 組合は法人に対して、平成25年8月2日付けで、「団体交渉要求書(12)」と題する文書を送付した。この文書には、Y及びB 2における過去10年間の懲戒処分者の数、所属職場及び懲戒処分内容について明らかにすること、平成24年4月に就業規則第21条を改訂した経緯を明らかにすること、他労組との協約のうちA 2及びA 3の労働条件に関わるものすべてを開示し内容を明らかにすること等を要求事項とし、平成25年8月26日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲19、乙4の14】

オ 組合と法人は、平成25年9月2日、第14回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA 6書記長、A 7書記次長、A 2及びA 3であり、法人側がB 3事務局長、B 8担当部長及びB 10課長であった。

第14回団体交渉の中で、法人は、懲戒処分者の数及び内容については公表できないこと、就業規則第21条の改正は文言の整理をして分かりやすい表現にただけだということ、他労組との協定の開示はできないこと等を口頭で説明した。また、法人は、組合からの顛末書の提出に関する就業規則上の根拠は何かという質問に対して、根拠はないのであくまでお願いしているだけであり、出すか出さないかは本人の自由であると回答した。組合は、A 3のけん責処分のうち、横浜市問合せ問題については、A 3本人に事情を聞いたり顛末書の提出を求めたりすることなく行われた処分であると抗議した。

【甲46】

カ 平成25年9月12日、平成25年度第9回法人運営会議が開かれた。この会議の中で、「新しい人事給与制度」についての資料が配付され、B3事務局長から制度の概要についての説明がなされた。

【甲30】

キ 組合は法人に対して、平成25年10月10日付けで、「団体交渉要求書(13)」と題する文書を送付した。この文書には、A3のけん責処分のうち横浜市問合せ問題について、A3や横浜市に対して法人が事実確認を行っていないと発言した旨の確認、他労組からの要求に対し法人が出した文書を提示すること、横浜東部就労支援センターに勤務している非常勤職員2名を常勤職員として採用すること、「人事給与制度設計プロジェクト」について、組合と協議することなく、同年9月12日に「新しい人事給与制度」として一部の職員に提案した経過の説明等を要求事項とし、同年10月29日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲37】

ク 組合と法人は、平成25年10月29日、第15回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3外1名であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第15回団体交渉の中で、法人は、横浜市問合せ問題については、横浜市から事実を確認できたので、A3に対して事実確認や顛末書の提出を求めなかったこと、他労組との協定については、当委員会に書証として提出してあること、非常勤職員を常勤職員として採用することについては、現状のままでお願いしたいこと、「新しい人事給与制度」を一部の職員に提案したことについては、管理職内で検討した上で全職員及び組合に提示するつもりであったこと等について口頭で説明した。また、B3事務局長から団体交渉の内容を録音したらどうかとの提案が出され、組合もこれに同意した。

【甲46】

ケ 組合は法人に対して、平成25年11月15日付けで、「団体交渉要求書(14)」と題する文書を送付した。この文書には、横浜市問合せ問題について、A3に顛末書を求めている旨の確認、横浜市問合せ問題が法人の信用と名誉を傷つけることになる理由と根

抛の説明、横浜東部就労支援センターの非常勤職員を常勤職員として採用すること、採用できないのならその理由の説明等を要求事項とし、同年12月3日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲38】

コ 平成25年12月3日、平成25年度第14回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB1理事長、B3事務局長外18名で、A3も出席しており、同年11月28日に開催された平成25年度第2回理事会・評議員会についての報告がなされた。この中で、本件不当労働行為救済申立てについて、B3事務局長から報告されるとともに、資料として平成25年度第2回理事会・評議員会で配付された「不当労働行為救済申立事件の報告」と題する報告書が出席者全員に配付された。この報告書には、組合名、組合が不当労働行為救済申立理由として法人の不誠実団交、A3への脱退勧奨、A2及びA3に対してけん責処分を行ったことをあげていること、それに対する法人の反論の概要、当委員会で開催された第1回調査期日から第3回調査期日までの内容、組合及び法人の代理人及び補佐人の氏名等が記載されていた。

【乙12の1、乙12の2】

サ 組合と法人は、平成25年12月3日、第16回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3外1名であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第16回団体交渉の中で、法人から「新しい人事給与制度」についての説明が行われた。また、法人は、横浜市問合せ問題について、A3に顛末書を求めなかったことは事実であるが、A3が本部の考えと異なることを横浜市に話したことが問題であると考えていること、顛末書はあくまでも事実確認のために求めているのであって、横浜市問合せ問題についてはB3事務局長が市に出向いて事実確認をしたので問題ないこと、横浜東部就労支援センターの非常勤職員を常勤職員として採用することについては、法人が横浜市に事業計画を出して決めていくことなので団体交渉になじまないと考えていること等を口頭で説明した。また、団体交渉の記録については、法人が録音して保存したものを組合に手渡すことで合意した。

【甲46】

シ 組合は法人に対して、平成25年12月6日付けで、「団体交渉要求書(15)」と題する文書を送付した。この文書には、「新しい人事給与制度」の全面撤回、「人事給与制度設計プロジェクト」の議事録や資料等の提供、A3に対する管理職にふさわしい権限と待遇の付与等を要求事項とし、同月20日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲20】

ス 組合と法人は、平成26年1月28日、第17回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第17回団体交渉の中で、法人は、「新しい人事給与制度」については撤回しないので、ご理解をお願いしたいこと、「人事給与制度設計プロジェクト」については、議事録は存在せず、また経営権の問題であるため組合に資料提供はしないこと、A3の超過勤務手当に関して労働基準監督署から是正勧告がなされたことについては、A3は労働基準法上の管理監督者にあたるので、労働基準監督署の見解と相違があると認識していること、A3には所長にふさわしい権限と待遇を与えていると考えていること等について、口頭で説明した。組合は、「新しい人事給与制度」の実施は賃金体系の変更にあたるが、資料提供すら受けられないのは不誠実団交に当たると発言した。

【甲46】

セ 組合は法人に対して、平成26年2月19日付けで、「団体交渉要求書(16)」と題する文書を送付した。この文書には、現行の賃金制度を前提に平成26年度の基本給を一律5パーセント引き上げること、横浜東部就労支援センターの非常勤職員2名をただちに常勤職員として採用すること、横浜東部就労支援センターの職員の退職等について異常事態と認識した時期とその対策の説明等を要求事項とし、同年3月11日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

また、組合は法人に対して、平成26年2月19日付けで「団体交渉要求書(17)」と題する文書を送付した。この文書には、「新しい人事給与制度」について、同年4月の実施を見送ること、導入目的である「人件費の適正化」の根拠の説明等を要求事項とし、同年3月11日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲39、甲40】

ソ 組合と法人は、平成26年3月11日、第18回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第18回団体交渉の中で、法人は、基本給の引上げについては、新人事給与制度の実施を予定しているため、現行制度に則した引上げは行わないこと、横浜東部就労支援センターの非常勤職員については、平成26年度から2名のうち1名を常勤職員とする方向であること等を口頭で説明した。組合は、「新しい人事給与制度」について、平成26年4月からの実施を見送るよう改めて要求した。

【甲46】

(2) 人事考課制度施行前の労使状況

ア 法人は、平成26年4月1日、「新しい人事給与制度」として提案していた制度を「新人事給与制度」として施行した。

イ 組合は法人に対して、平成26年4月4日付けで、「団体交渉要求書(18)」と題する文書を送付した。この文書には、新人事給与制度が同年4月から実施されたことに対する抗議とともに、新人事給与制度に関して法人事務局、職場代表、法人内に存在する3つの組合で構成される労使協議会の設置、新人事給与制度の実施に伴い旧B2の職員の基本給が大幅引上げになったことと、制度の目的である「人件費の適正化」の整合性の説明、一時金の引上げ等を要求事項とし、同月22日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲41】

ウ 組合と法人は、平成26年4月22日、第19回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3外1名であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第19回団体交渉の中で、法人は、新人事給与制度に関して、労使協議会を設置することは考えていないこと、人事考課制度については1年間の試行期間を設けて、平成27年度から実施したいと考えていること等を口頭で説明した。

【甲46】

エ 組合は法人に対して、平成26年5月16日付けで、「団体交渉要求書(19)」と題する文書を送付した。この文書には、人件費比率に

関するB 3 事務局長の発言の根拠の説明、同年6月30日に支給される賞与に対する法人側の考え方の明示等を要求事項とし、同年6月4日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲42】

オ 平成26年5月20日、平成26年度第2回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB 1 理事長、B 3 事務局長外18名で、A 3 も出席しており、同月22日に開催予定の平成26年度第1回理事会・評議員会における報告事項についての説明がなされた。この中で、本件不当労働行為救済申立ての審査の経過概要がB 3 事務局長から説明されるとともに、資料として平成26年度第1回理事会・評議員会で配付予定の「不当労働行為救済申立事件の報告(2)」と題する報告書が出席者全員に配付された。この報告書には、前記(1)コの「不当労働行為救済申立事件の報告」に記載されていた事項に加えて、当委員会で開催された第3回及び第4回調査期日の内容が記載されていた。

【乙13の1、乙13の2】

カ A 2 及びA 3 は、平成26年5月26日に当委員会で開催された第1回審問において証言した。また、同年6月27日に当委員会で開催された第2回審問においては、B 3 事務局長が証言した。

キ 組合は法人に対して、平成26年5月29日付けで、「団体交渉要求書(20)」と題する文書を送付した。この文書には、A 3 の超過勤務手当について、横浜北労働基準監督署が法人に対して、平成26年1月7日付けで出した是正勧告について、法人が是正期日を過ぎても勧告に従わなかったため、横浜市から法人に同年5月9日付けで注意喚起の通知書が出されたと聞いていることから、上記通知書を資料提供すること、及び横浜北労働基準監督署の是正勧告内容の実施を要求事項とし、同年6月4日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲43】

ク 組合と法人は、平成26年6月4日、第20回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA 6 書記長、A 7 書記次長、A 2 及びA 3 外1名であり、法人側がB 3 事務局長、B 8 担当部長及びB 10 課長であった。

第20回団体交渉の中で、組合と法人は、一時金及び基本給の引上

げについての議論を行った。また法人は組合に対して、平成26年6月30日に支払う賞与については、前年度と同様に年2回、全職員同一の月数で支払う予定であるが、具体的な金額についてはまだ検討中であり回答できないこと、A3の超過勤務手当については、A3は管理監督者であるとの認識であるため支払うつもりはなく、また、横浜市からの通知書の開示もしないこと等を口頭で説明した。

【甲46】

ケ 組合は法人に対して、平成26年6月6日付けで、「団体交渉要求書(21)」と題する文書を送付した。この文書には、一時金について法人からの回答がまだないことに対する抗議とともに、一時金に関する法人側の見解の明示等を要求する旨が記載されていた。

【甲44】

コ 平成26年6月17日、平成26年度第4回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB1理事長、B3事務局長外18名で、A3も出席していた。この中でB3事務局長は、A4労働組合から当委員会に申請されたあっせん事件について、「神奈川県労働委員会への提出資料」と題する文書を配付した上で事件の概要等について説明した。なおこの文書は、法人から当委員会に対して、あっせん事件の参考資料として提出されたものであり、法人の概要や、「新しい人事給与制度」の導入にあたって行われたA4労働組合との団体交渉の概要等が記載されていた。

【乙24の1、乙24の2、乙24の3】

サ 平成26年7月1日、平成26年度第5回法人運営会議が開催され、この会議の出席者はB1理事長、B3事務局長外18名で、A3も出席していた。この中でB3事務局長から、本件不当労働行為救済申立ての審査において、B3事務局長が証人として発言したことが報告されるとともに、B3事務局長が作成し書証として提出した陳述書(乙第11号証)が、管理職どまりでの管理との制限付きで、出席者全員に配付された。この陳述書には、組合との団体交渉における法人の対応、A2及びA3に関して組合と法人の間で争いのある事項、A2及びA3がけん責処分に至った経緯等が記載されていた。またこの陳述書には、「A3さんとA2さんのタイムカードの不正打刻問題は、ある職員の内部告発によって発覚しました。…私は、A3さんとA2さんに事実確認を行いました。両名とも不正打刻

の事実を認めました。そこで、私は、両名に顛末書を提出するよう求めました。しかし、両名とも、大要『顛末書の提出を求める旨の書面を出せ』というほか、なんだかんだと理由を付けてこれを断り続けました。私は、問題の核心であるタイムカードの不正打刻自体を認めているにもかかわらず、常に攻撃的な態度で法人側に要求を突き付けてくる両名の態度に終始困惑するばかりでした。」「A3さんは、法人名を特定した上で、横浜市に対し、大要『法人は、事務職員として雇用した者に就労支援をさせている。人件費を戻すべきではないか』などと問い合わせました。しかし、そもそもそのような事実は全くありません。また、仮にA3さんがそのような疑問をもったのであれば、まず、法人に対して問題提起すべきです。それを全く行わず、いきなり、横浜市に対し、法人名を特定した上で問い合わせを行うことは、法人の信用と名誉を傷つけるものです。そこで、A3さんについては、このこともけん責事由のひとつに加えたのです。」「ユニオンは、A3さんやA2さんに対して法人が行ったけん責処分に不服があるようです。しかし、出勤していない人間のタイムカードを他人が押すという重大な不正に対して、就業規則中、一番軽い処分を下したことのどこが不満であるのか、私には理解できません。」等の記載がされていた。（以下、法人運営会議でB3事務局長の陳述書が配付された件について、「陳述書配付問題」という。）

【乙11、乙14】

シ 組合と法人は、平成26年7月4日、第21回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第21回団体交渉の中で、法人は組合に経営資料を提供し、経営状況の分析については組合で独自にやってほしい旨を述べた、また、法人は、賞与については新人事給与制度がまだ試行段階で、十分な議論ができないと述べたため、組合は、福祉の現場に評価主義はなじまないと主張した。

【甲46】

ス 組合は法人に対して、平成26年7月28日付けで、「団体交渉要求書(22)」と題する文書を送付した。この文書には、新人事給与制度の導入目的について、「人件費の適正化」を撤回するとともに、

組合と合意した点について文書化すること、法人の財政状況見通しの説明、第5回法人運営会議でB3事務局長の陳述書が配付されたことを受けて、A2及びA3が当委員会に書証として提出した陳述書も法人運営会議で配付すること、過去10年間の懲戒処分 of 具体的な理由や内容等を明らかにすること等を要求事項とし、同年9月5日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲28】

セ 平成26年8月5日、平成26年度第7回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB1理事長、B3事務局長外18名で、A3も出席していた。この中で、B3事務局長は、本件不当労働行為救済申立ての審査の経過概要について説明を行った。また、B3事務局長は、A4労働組合が申請したあっせん事件について、あっせん内容の概要を説明するとともに、あっせんが不調に終わった旨の報告を行った。

【乙18】

ソ 組合と法人は、平成26年9月5日、第22回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第22回団体交渉の中で、法人は、新人事給与制度の4つの導入目的については、あるべき方向性を示すものであり、1つだけ撤回することはないこと、財政状況については予算編成中ではあるが、組合から質問があれば答えること等を口頭で説明した。また法人は、法人運営会議でB3事務局長の陳述書を配付した件について、法人運営会議は法人の意思決定機関であるため、認識の共有化をただけであり、A2及びA3の陳述書配付はしないと述べた。さらに法人は、法人内で行われた懲戒処分の内容については、理事会でも法人運営会議でも職員に対しても一切明らかにしていないと述べたため、組合は、A2及びA3の懲戒処分についてのみを、法人運営会議で明らかにしたのは不当ではないかと述べた。

【甲46】

タ 組合は法人に対して、平成26年9月30日付けで、「団体交渉要求書(23)」と題する文書を送付した。この文書には、新人事給与制度について、組合と合意した事項についての確認書の締結及び合意していない事項についての協議の継続、人事考課規程について組合

と協議を行わず他労組との労使協議や職員に対して説明しないこと、年間一時金を4.6か月とした上で一律10万円を加えたものを非常勤職員にも支給すること、A3に対する未払超過勤務手当について、労働基準監督署の是正勧告に従わないことにより招かれる弊害を法人運営会議で議論した上でA3に支払うこと等を要求事項とし、同年11月5日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲45】

チ 組合は、平成26年9月30日、法人が平成26年7月1日に開催された平成26年度第5回法人運営会議において、B3事務局長の陳述書を出席者全員に配付したことは、労組法第7条第4号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に追加申立てを行った。

ツ 組合と法人は、平成26年11月5日、第23回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第23回団体交渉の中で、法人は、新人事給与制度の中で、組合と合意した事項について確認書等の締結はしないが、協議は継続して行っていく意向であること、一時金については、非常勤職員に対して正規職員と同一月数で支払うことはできないこと、A3に対する未払超過勤務手当について、法人運営会議で議論することはしないこと等を口頭で説明した。

【甲46】

テ 平成26年11月18日、平成26年度第13回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB1理事長、B3事務局長外18名で、A3も出席しており、同月27日に開催予定の平成26年度第2回理事会・評議員会における報告事項についての説明がなされた。この中でB3事務局長から、本件不当労働行為事件の審査の経過概要及びA4労働組合が申請したあっせん事件の経過概要が報告された。

【甲32、乙17】

ト 組合は法人に対して、平成26年11月11日付けで、「団体交渉要求書(24)」と題する文書を送付した。この文書には、新人事給与制度の導入目的の一つである人件費の適正化について、法人が目指す方向性の明示、法人の考える適正な賃金水準の明示、平成26年度冬の一時金について、全非常勤職員に対する正規職員と同率の支払い等を要求事項とし、同年12月18日までの文書回答を求める旨が記載

されていた。

【甲57】

ナ 平成26年12月2日、平成26年度第14回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB1理事長、B3事務局長外18名で、A3も出席しており、同年11月22日に開催された平成26年度第2回理事会・評議員会における報告事項についての説明がなされた。この中で、本件不当労働行為救済申立ての審査の経過概要がB3事務局長から説明されるとともに、資料として平成26年度第2回理事会・評議員会で配付された「不当労働行為救済申立事件の報告（その3）」と題する報告書が出席者全員に配付された。この報告書には、上記オの「不当労働行為救済申立事件の報告(2)」に記載されていた事項に加えて、当委員会で開催された第1回審問期日から第3回審問期日までの内容が記載されていた。また、A4労働組合が申請したあっせん事件についても、「あっせん申請応諾の報告（その2）」と題する文書が配付された上で、B3事務局長から同様に報告がなされた。

【乙19の1、乙19の2、乙19の3、乙25】

ニ 組合と法人は、平成26年12月18日、第24回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第24回団体交渉の中で、組合と法人は、適正な人件費率について等の議論を行った。また、法人は、平成26年度の冬の一時金について、旧B2の非常勤職員に対しては正規職員の4分の1の月数で支給し、旧Yの非常勤職員に対しての支給は行わなかったと述べた。

【甲46】

ヌ 組合は法人に対して、平成27年1月21日付けで、「団体交渉要求書（25）」と題する文書を送付した。この文書には、新人事給与制度の導入目的である「人件費の適正化」の撤回、全非常勤職員に対する一時金の支払い、基本給の引上げ、人事考課制度の試行結果の説明、一般職員に対する人事考課制度の開始時期の保留等を要求事項とし、同年2月20日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲58】

ネ 組合と法人は、平成27年2月20日、第25回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、

法人側が B 3 事務局長、B 8 担当部長及び B 10 課長であった。

第25回団体交渉の中で、法人は、新人事給与制度の導入目的である「人件費の適正化」については撤回しないこと、基本給については、一律6,000円引き上げること、人事考課制度については、平成27年2月下旬にアンケートを実施し、同年3月10日前後に結果を公表するが、同年4月の実施を予定しており保留はできないこと等を口頭で説明した。組合は、人事考課制度についてアンケートの結果を公表せずに実施を予定しているのでは、アンケートの意味がなく認められないと述べた。

【甲46】

ノ 組合は法人に対して、平成27年2月26日付けで、「団体交渉要求書(26)」と題する文書を送付した。この文書には、新人事給与制度を議題とする団体交渉における法人の発言の確認、中途採用者の初任給の決定方法についての説明、人事考課制度の試行結果の説明が全く不十分であるため人事考課制度の導入を撤回すること、管理職に対する人事考課制度の試行等を要求事項とし、同年3月23日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲59】

ハ 平成27年2月3日、平成26年度第18回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB 1 理事長、B 3 事務局長外18名で、A 3 も出席していた。この中で、本件不当労働行為救済申立ての審査の経過概要がB 3 事務局長から説明されるとともに、「神奈川県労働委員会Y不当労働行為救済申立事件の報告」と題する報告書が出席者全員に配付された。この報告書には、当委員会で開催された第4回審問期日及び第5回審問期日における審査委員の発言の概要、事件の争点等が記載されていた。

【乙20の1、乙20の2】

ヒ 平成27年3月3日、平成26年度第20回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB 1 理事長、B 3 事務局長外18名で、A 3 も出席していた。この中でB 3 事務局長から、本件不当労働行為救済申立ての審査について、同月2日に第6回審問期日が開かれたこと、同年4月20日に第7回審問期日が開催される予定になっており、その後所定の手続を経て結審となること、A 4 労働組合からも法人を被申立人として不当労働行為救済申立てがなされたことが説明され

た。

【乙21】

フ 組合は法人に対して、平成27年3月4日付けで、「団体交渉要求書(27)」と題する文書を送付した。この文書には、A2の給料について、常勤職員として採用された際に法人から説明があった給料と実際に支払われた給料との間の差額の支払を要求事項とし、同月23日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲60】

ヘ 組合は法人に対して、平成27年3月6日付けで、「団体交渉要求書(28)」と題する文書を送付した。この文書には、同年3月4日付けで公示されたA2の人事異動に関する法人側の考え方の説明等を要求事項とし、同月23日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲61】

ホ 組合と法人は、平成27年3月23日、第26回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長、A2及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長であった。

第26回団体交渉の中で、法人は、新人事給与制度を議題とする団体交渉の中での法人の発言については、概ね組合の認識どおりであること、人事考課制度については、意欲評定を制度の中に入れる等して対応する予定であること、人事考課制度については、職員はおおむね理解を示しているとの認識であるので実施すること、管理職に対する人事考課はすでに行われているため試行しないこと等を口頭で説明した。組合は、A2の異動について、横浜東部就労支援センターにベテラン職員がいなくなる等から異動を延期するよう要求したが、法人は予定通り異動させると述べた。

【甲46】

(3) 人事考課制度施行以降の労使状況

ア 法人は、平成27年4月1日、人事考課制度を施行した。また、A2は、同日付けで、横浜東部就労支援センターから横浜市東部地域療育センターへ異動となった。

【甲63】

イ 平成27年4月7日、平成27年度第1回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB1理事長、B3事務局長外18名で、A3も出

席しており、同年3月26日に開催された平成26年度第3回理事会・評議員会における報告事項についての説明等がなされた。この中で、本件不当労働行為救済申立ての審査の経過概要がB3事務局長から説明されるとともに、資料として平成26年度第3回理事会・評議員会で配付された「不当労働行為救済申立事件の報告(その4)」と題する報告書が出席者全員に配付された。この報告書には、前記(2)ナの「不当労働行為救済申立事件の報告(その3)」及び前記(2)ハの「神奈川県労働委員会Y不当労働行為救済申立事件の報告」に記載されていた事項に加えて、当委員会で開催された第6回審問期日で行われた内容が記載されていた。また、A4労働組合が申し立てた不当労働行為救済申立事件について、「不当労働行為救済申立事件の報告」と題する報告書が併せて配付され、B3事務局長から同様に説明がなされた。こちらの報告書には、組合名、組合が不当労働行為救済申立理由として法人の不誠実団交及び支配介入をあげていること、組合及び法人の代理人及び補佐人の氏名等が記載されていた。

【乙22の1、乙22の2、乙22の3、乙26】

ウ 組合は法人に対して、平成27年4月20日付けで、「団体交渉要求書(29)」と題する文書を送付した。この文書には、組合からの賃上げ要求に対する法人からの回答の根拠の説明、新人事給与制度に関するアンケート調査結果の全面公開、B3事務局長の解任、横浜市東部地域療育センターにおける組合掲示板の設置等を要求事項とし、同年5月15日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲62】

エ 法人は、平成27年4月30日、理事長名で法人内の全職員に対して「職員の皆さんへ」と題する文書を通知した。この文書には、「…平成27年度予算は、収支差額がマイナス9,567万円の見込みとなりました。去年もマイナスでした。このままでいくと、法人の蓄えは7億円ほどになってしまいます。…何故こうなったのか。法人の事業の多くは独占性が強く、比較的収益性は有利に働いていました。しかし、社会情勢の変化、各自治体の財政難、外の法人の新規参入等で比較対象ができたことにより、収益性が低下傾向になりました。…これから当面の収支改善策が得られる対策を実施していきます。先ずは、事務費支出の3%の効率化、業務の効率改善による時間外

勤務の10%短縮を行ってください。…今回このような収支になったことを皆さんにお詫びします。この責任をとるため、今年度いっぱい私は役員報酬を30%削減しました。事務局長は10%、総務部長は5%の削減をお願い致しました。こうしたことにより、かなりの削減が可能になります。平成28年度の決算時には、収支差額をゼロあるいは黒字になるよう頑張ります。皆様のご理解とご協力をお願い致します。」と記載されていた。

【甲36】

オ 組合は法人に対して、平成27年5月9日付けで、「団体交渉要求書(30)」と題する文書を送付した。この文書には、A2が同年4月1日付け横浜市東部地域療育センターへの異動後、業務上のストレスにより同月20日以降休業していることから、A2を横浜東部就労支援センターに戻すこと、A2が休業に至った原因や背景について法人側で調査すること、A2の疾病に対する100パーセントの休業補償、慰謝料等の支払い等を要求事項とし、同月15日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲63】

カ 組合と法人は、平成27年5月15日、第27回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長及びA3であり、法人側がB3事務局長、B8担当部長及びB10課長に加えて、B11経営企画本部人事部長（以下「B11部長」という。）が出席した。

第27回団体交渉の中で、法人は組合に対して、平成27年5月15日付け「X組合団体交渉要求書(29、平成27年4月20日)への回答」と題する無記名のメモを手渡した。このメモには、賃金のベースアップについては財政が厳しいためゼロ回答であること、新人事給与制度に関するアンケート結果については組合に資料提供すること、B3事務局長の解任については法人の組織・人事にかかる問題であるため回答しないこと、横浜市東部地域療育センターに組合掲示板を設置することについては、すでに必要な便宜供与は行っているため考えていないこと等、上記ウの「団体交渉要求書(29)」に対する法人の回答が記載されており、法人はこのメモにそって組合に説明を行った。また組合は、これまでの団体交渉の中で、法人の経営状況についてのやり取りがなされずに、上記エの「職員の皆さんへ」と題する文書が出されたことについて抗議した。

【甲46、甲67】

キ 組合は法人に対して、平成27年5月19日付けで、「団体交渉要求書(31)」と題する文書を送付した。この文書には、「X組合団体交渉要求書(29、平成27年4月20日)への回答」と題するメモについて、責任の所在を明らかにすること、上記エの「職員の皆さんへ」と題する文書に関して、理事長が団体交渉の席で組合に対して説明すること、財政再建に向けて新人事給与制度を全面的に見直し、役員報酬や賃金のあり方等について労使協議を行うこと等を要求事項とし、同年7月17日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲64】

ク 平成27年6月2日、平成27年度第4回法人運営会議が開催された。この会議の出席者はB1理事長、B3事務局長外18名で、A3も出席しており、同年5月28日に開催された平成27年度第1回理事会・評議員会における報告事項についての説明等がなされた。この中で、本件不当労働行為救済申立ての審査の経過概要がB3事務局長から説明されるとともに、資料として平成27年度第1回理事会・評議員会で配付された「不当労働行為救済申立事件の報告(その5)」と題する報告書が出席者全員に配付された。また、A4労働組合が申し立てた不当労働行為救済申立事件の審査の経過概要についてもB3事務局長から報告があり、「不当労働行為救済申立事件の報告(その2)」と題する文書が併せて配付された。

【乙23の1、乙23の2、乙27】

ケ 組合と法人は、平成27年6月10日、第28回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長及びA3であり、法人側がB3事務局長、B11部長、B8担当部長及びB10課長であった。

第28回団体交渉の中で、法人は組合に対して、平成27年6月10日付け「X組合団体交渉要求書30(平成27年5月9日)への回答メモ」と題するメモを手渡した。このメモには、A2の配置転換は考えていないこと、A2の疾病は業務に起因するものと考えていないこと等、上記オの「団体交渉要求書(30)」に対する法人の回答が記載されており、法人はこのメモにそって組合に説明を行った。

【甲46、甲68】

コ 組合は法人に対して、平成27年6月26日付けで、「団体交渉要求書(32)」と題する文書を送付した。この文書には、A2が復帰す

る職場と労働条件等について検討すること、A2が休業に至った業務上の原因と背景について調査し説明すること等を要求事項とし、同年7月17日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲65】

サ 組合と法人は、平成27年7月17日、第29回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA6書記長、A7書記次長及びA3であり、法人側がB3事務局長、B11部長、B8担当部長及びB10課長であった。

第29回団体交渉の中で、法人は組合に対して、平成27年7月17日付け「X組合団体交渉要求書(31)（平成27年5月19日）に対する回答メモ」と題するメモを手渡した。このメモには、団体交渉における理事長の出席は考えていないこと、新人事給与制度については制度改正が必要になれば組合と協議すること等、上記キの「団体交渉要求書(31)」に対する法人の回答が記載されていた。また、このメモの末尾に「(MEMO Y人事部 B11)」と記載されており、法人は、メモの責任の所在を明らかにするために記載したと述べた。同時に、法人は組合に対して同日付け「X組合団体交渉要求書(32)（平成27年6月26日）に対する回答メモ」と題するメモを手渡した。このメモには、A2の労働条件については、職場復帰が現実的になった段階で検討すること、A2の疾病と業務上の因果関係については、法人は現段階では判断できないこと、A2が休業に至った業務上の原因等についての調査は行わないこと等、上記コの「団体交渉要求書(32)」に対する法人の回答が記載されていた。法人はこのメモにそって組合に説明を行った。組合が、法人の平成27年度予算が赤字見込みとなった原因のほとんどは人件費の増加であることから、労働条件に直結した問題であることは明らかであり、法人が新人事給与制度についてきちんと情報開示をして議論してこなかったことが原因ではないかと主張したところ、法人は、赤字になることは想定できなかつたと回答した。

【甲46、甲69、甲70】

シ 組合は法人に対して、平成27年8月11日付けで、「団体交渉要求書(33)」と題する文書を送付した。この文書には、法人の平成26年度決算及び平成27年度予算において、想定を上回る赤字が確認されたことに対する法人からの説明等を要求事項とし、同年9月17日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【甲66】

ス A 2 は、平成27年 8 月31日、法人を退職した。

セ 組合と法人は、平成27年 9 月17日、第30回団体交渉を行った。出席者は、組合側はA 6 書記長、A 7 書記次長及びA 3 であり、法人側がB 3 事務局長、B 11部長、B 8 担当部長及びB 10課長であった。

第30回団体交渉の中で、法人は組合に対して、平成27年 9 月17日付け「X組合団体交渉要求書(33) (平成27年 8 月11日) に対する回答メモ」と題するメモを手渡した。このメモには、平成26年度決算及び平成27年度予算に対する法人側の考え方等が、上記シの「団体交渉要求書(33)」の要求事項にそって記載されており、法人はこのメモにそって組合に説明を行った。

【甲71、甲73】

第3 判断及び法律上の根拠

1 平成24年 5 月18日から平成25年 5 月31日までの間に開催された団体交渉における法人の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不誠実な団体交渉に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 割増賃金の算定基礎額に関する団体交渉について

組合は、法人の主張には明白な誤りがあり、「必要十分」ではなかったため、資料等を提示して説明したが、法人は聞く耳を持たなかった。そのため、やむを得ず組合が労働基準監督署に申告した結果、法人がそれに従ったのであって、団体交渉が成果を上げたものとはいえない。

イ 掲示板の貸与及び施設利用に関する団体交渉について

組合は、掲示板の貸与については平成24年 7 月 2 日付けの要求書で、施設利用については同年 9 月24日付けの要求書で要求している。法人がまじめに検討していれば、遅くとも同年10月30日の団体交渉で回答できたはずであるが、法人は掲示板については他労組との協定締結後に交渉するとだけ述べ、施設利用については何ら回答すらしなかった。平成25年 4 月 3 日の団体交渉でようやく掲示板に関する協定書案が法人から示され、同年 7 月25日付けでようやく協定締結に至ったが、法人が、掲示板については、他労組と協定締結に至っていないことを理由として組合との協定締結を先延ばしし、かつ、施設利用については回答しないままできたことは、不誠実な団体交

渉に当たる。

ウ 賃上げ及び「人事給与制度設計プロジェクト」に関する団体交渉について

法人は、組合の賃上げ等に関する要求を受け入れられない根拠を何一つ示さず、全て「人事給与制度設計プロジェクト」の中で検討していくという回答であった。賃金体系の異なる法人が合併した際に、様々な調整や移行措置が必要であることはいうまでもないが、だからといって賃金や一時金の引上げ等の要求に応じず、具体的な回答を何ら行わないことの理由とはならない。

また、法人は、組合の「人事給与制度設計プロジェクト」に関する議事録や資料提供の要求について、「議事録は存在しない。」「資料は経営問題なので提供しない。」として拒否したが、労働条件の根幹である給与改定の議論の記録すら残そうとせず、資料も明らかにしないことは、労働条件を対等の立場で話し合っただけという考え方が皆無である法人の姿勢を、如実に示すものといわざるを得ない。

エ 一連の団体交渉における対応について

団体交渉において、文書回答をすることのみが誠実な対応を担保するわけではなく、文書回答をしなくてもそれを上回る情報開示を行って議論を深める労使交渉もあるが、法人は、団体交渉で文書回答や必要な資料を提供することなく、同じ文言を繰り返すのみの不誠実な団体交渉を続けてきた。また、合意に達した事項は、必要に応じて協定書等を作成すればすむのであり、むしろ合意に達していないからこそ、回答書を作成する意味がある。

(2) 被申立人の主張

ア 割増賃金の算定基礎額に関する団体交渉について

組合は、法人が割増賃金の算定基礎額について、横浜北労働基準監督署からの是正勧告に直ちに従わなかったことを問題視しているが、このこと自体は組合からの要求をきっかけに法人が労働基準監督署に問い合わせ、結果的に同署からの指摘に従って是正したものであって、団体交渉が成果を上げた例であるとともに、法人が団体交渉に誠実に応じていることを裏付けている。

イ 掲示板の貸与及び施設利用に関する団体交渉について

掲示板の貸与について、法人が組合との交渉を直ちに開始しなか

ったのは、すでに掲示板を貸与していたものの協定を締結していなかった他労組との交渉が大詰めを迎えていたからである。組合には、他労組との協定が締結され次第、交渉に入ることを約束しており、事実、他労組との協定締結後、組合に協定書案を示し、その後の交渉を経て、協定書締結に至り掲示板を貸与している。このことは、組合が団体交渉により勝ち取った成果であるとともに、法人が誠実に団体交渉に応じていることを裏付けるものである。

ウ 賃上げ及び「人事給与制度設計プロジェクト」に関する団体交渉について

組合は、何ら根拠を示すことなく、基本給の一律5パーセントアップを主張するなど、その要求はとて受け入れられる内容ではなく、法人は到底無理であるから拒否したまでである。また、法人は、法人が合併したことに伴い給与体系の一本化を図るべく「人事給与制度設計プロジェクト」を立ち上げて検討を重ねているため、賃上げ等については、必要があればその中で検討する旨を説明している。

また、組合は、新人事給与制度の検討過程について、組合に逐一明らかにすることを要求しているが、法人合併に伴う賃金体系の改正には高度な経営判断が必要であり、改正の検討過程を公にできないことは自明である。

エ 一連の団体交渉における対応について

法人が団体交渉において文書回答しないことについて、法人は、口頭の回答で足りると考えるからこそ、口頭で誠実に回答しているし、他労組も含めて、組合と合意に達した事項については文書化している。

また、法人は、平成24年3月12日から結審日現在まで、約3年半の間に30回もの団体交渉を行った。1回の団体交渉は2時間にも及ぶうえ、その日の団体交渉の最後には次回の団体交渉の日程も決める等、法人は団体交渉の開催に極めて積極的である。

(3) 当委員会の判断

組合は、法人の団体交渉における対応が不誠実である旨を主張し、法人は、誠実に対応している旨を主張するので、以下判断する。

ア 割増賃金の算定基礎額に関する団体交渉について

組合は、法人は団体交渉において、割増賃金の算定基礎額の明白な誤りに関する組合の説明に聞く耳を持たなかったと主張する。し

かし、前記第2の5(1)エ及びオで認定したとおり、法人は事前に労働基準監督署から割増賃金の算定基礎額についての考え方を聞き、法人のやり方が正しいと解釈した上で、第5回団体交渉において組合に対してそのことを説明している。よって法人が、労働基準監督署の割増賃金の算定基礎額についての考え方を正しく解釈していたか否かはともかく、組合から団体交渉で誤りを指摘されたとしても、直ちにそれを受け入れられなかったことには無理からぬ面もある。また、前記第2の5(1)カ及びキで認定したとおり、法人は、組合からの労働基準監督署の是正勧告書を資料提供するようにとの要求を拒否しているが、是正勧告書は労働基準監督署から法人に出されたものであり、それを開示するか否かは法人の判断に委ねられるものであるから、法人が検討の結果、組合に資料提供しないことを決定したとしても、そのこと自体が不誠実な対応であるとはいえない。さらに、前記第2の5(1)カ、ク及びケで認定したとおり、平成24年7月2日付けの「団体交渉要求書(2)」で、組合が法人に対して、労働基準監督署の是正勧告に従うようにとの要求を初めて出し、同年8月4日付けの「団体交渉要求書(3)」でも同様の要求をしているが、法人は、同月24日に全職員に対して残業代の差額を支払っており、法人内部での検討時間や差額支払手続に要する時間を考えると、法人が労働基準監督署の是正勧告に直ちに従わなかったとまではいえない。加えて、結果的に法人が残業代の差額を支払っていることから、法人が団体交渉における組合の説明や要求を無視し続けたともいい難いため、法人の対応が不誠実なものであったとまではいえない。

イ 掲示板の貸与及び施設利用に関する団体交渉について

法人は、掲示板の貸与及び施設利用について、組合と直ちに交渉を開始しなかったのは、すでに掲示板を貸与していたものの協定を締結していなかった他労組と、協定締結に向けた交渉を行っていたことが理由であるが、他労組との協定締結後、組合に協定書案を提示し、協定に至っていると主張する。実際に、前記第2の5(1)シ、セ、テ、及び(2)ク並びに同6(1)イ及びウで認定したとおり、法人は組合との団体交渉において、掲示板貸与については他労組との協定締結に向けた交渉の最中であること等を理由として、組合との交渉を行っていない。同じ法人内に複数の労働組合が存在する場合に

は、法人は全ての労働組合に対して中立の立場を保持する義務を負うものの、それぞれの労働組合の規模や交渉を巡る状況等から、法人が全ての労働組合への対応を同一にする必要はない。しかし、組合が平成24年7月2日付け「団体交渉要求書(2)」で掲示板貸与の要求をしてから、法人が平成25年2月12日の第10回団体交渉で協定書案を提示するまでに約7か月、さらに平成25年7月25日に協定が締結されるまで約5か月経過しており、この間に何度も組合が協定書の早期締結を要求しているが、法人は、他労組との協議が長引いている理由等について、組合に対して全く説明していない。また、施設利用については、組合が法人に対して、平成24年9月24日付け「団体交渉要求書(4)」で要求してから、法人が何ら回答しないまま約5か月間が経過し、平成25年2月12日の第10回団体交渉で組合からの指摘を受けてはじめて、法人は施設利用に必要な手続の説明をしている。これらのことからすると、法人の団体交渉における対応は、組合からの要求を軽視したものであり不誠実な対応であったと判断する。

ウ 賃上げ及び「人事給与制度設計プロジェクト」に関する団体交渉について

法人は、賃上げに関する組合との団体交渉に応じなかった理由について、組合の要求が到底受け入れられるものではなかった旨、及び、「人事給与制度設計プロジェクト」で法人の賃金体系の改定について検討していた旨を主張している。前記第2の5(1)キ、サからセ、チ、テ、(2)ウ及びクで認定したとおり、法人は組合からの賃上げ要求に対し、法人が「人事給与制度設計プロジェクト」で法人全体の賃金体系の変更を予定しているため、賃上げについては必要があればその中で検討する旨を繰り返し回答している。また、組合からの「人事給与制度設計プロジェクト」に関する資料提供や概要説明の要求に対して、法人は、資料提供にも概要説明にも全く応じていない。賃金体系の変更は重大な労働条件の変更であり、労働者にとって、受け取る給与額によって生活に大きな影響が出る可能性がある。そのため、組合が法人に対して、「人事給与制度設計プロジェクト」内における議論の内容や法人が目指す給与体系の方向性について説明を求め、組合員の納得がいくような賃金体系が作られるように議論を行いたいと思うことは当然である。これに対して

法人が、一切の説明も行わず、全く資料提供もしないことは、あまりにも不誠実な対応といえる。また法人は、組合の要求が、法人にとって到底受け入れられない無理なものであると主張するが、組合に対して、要求を受け入れられない理由を資料等を示しながら説明することもしていない。法人のこうした対応は、まさしく組合が主張するとおり、労働条件の決定に向けて対等の立場で話し合っただけで決定するという姿勢が欠如したものであるといわざるを得ず、不誠実な団体交渉に当たる。

さらに本件申立て後の状況を見ると、前記第2の6(1)キ及びサから(2)アで認定したとおり、法人は、組合に対して何ら説明も資料提供もしないまま、平成25年9月12日に一部の職員に対して「新しい人事給与制度」を提案し、同年12月3日の第16回団体交渉で、組合に対して「新しい人事給与制度」の内容の説明は行ったものの、話し合いに応じることはないまま、平成26年4月から新人事給与制度を実施している。つまり法人は、結局組合と一度も話し合いを持たないまま賃金体系を一方的に変更するに至っており、継続して不誠実な団体交渉を繰り返していたといえる。

エ 一連の団体交渉における対応について

組合は、法人が団体交渉において文書回答しないことが、不誠実な団体交渉であると主張する。確かに、前記第2の5(1)ウからク、コからセ、チ、テ、ト、(2)イ、ウ及びクで認定したとおり、組合は全ての団体交渉要求書の中で、法人に対して文書回答を求める旨を記載しているが、法人は、平成24年5月18日の第4回団体交渉で一度文書回答したものの、その後の団体交渉では文書回答していない。しかし、法人は組合の団体交渉要求書に記載している事項については、一応全て口頭で回答していることから、組合は必要があるのならば、メモを取る等して記録を残せばよいことであって、法人が回答文書を作成して組合に渡す必要性はない。また、組合と法人の間で、組合からの要求事項に対して文書回答しなければならない旨を定めた協定等も締結されていないことから、法人が文書回答しないことのみをもって、不誠実な団体交渉であると判断することはできない。

さらに組合は、法人が同じ回答を繰り返すだけの不誠実な団体交渉を続けてきたと主張するが、審査の全過程を通して、法人が行っ

た口頭での回答のどの部分が不誠実であったのかを具体的に特定しておらず、組合の上記主張を採用することはできない。

オ 結論

以上から、平成24年5月18日から平成25年5月31日までの間に開催された団体交渉の中で、割増賃金の算定基礎額に関する団体交渉及び一連の団体交渉における法人対応については、不誠実な団体交渉に当たらないが、掲示板の貸与及び施設利用に関する団体交渉、並びに、賃上げ及び「人事給与制度設計プロジェクト」に関する団体交渉における法人の対応については、不誠実な団体交渉に当たると判断する。

- 2 B3事務局長が、A3に対し、同人の横浜東部就労支援センター所長就任の翌日である平成25年4月2日に行った同月3日の団体交渉に関する発言は、労組法7条第3号の組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

A3は、法人に対して組合員として団体交渉に参加する意思を示しており、その組合員に対して「普通は辞める」などと専務理事でもあるB3事務局長が発言することは、明白な脱退勧奨に当たり、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

B3事務局長は、これまでの組合との団体交渉で、横浜東部就労支援センターの所長は当然のように当局側に座ってきたことから、平成25年4月1日付けで同職に就任したA3に対して、A3がどちらの席に座るのか確認しただけである。実際、B3事務局長は「明日の団体交渉のときにはどうするのか確認したい。当日になってこちらがビックリするのは困るので。」と前置きをしているし、B3事務局長が同種の発言をしたのは、後にも先にもこのときだけである。

(3) 当委員会の判断

前記第2の5(1)イ、エ、オ、キ、コ、シ、セ及びテで認定したとおり、A3が横浜東部就労支援センター所長に就任する以前の団体交渉では、B7所長及びB9所長ともに法人側の出席者として団体交渉に出席している。そのため、新しく所長に就任したA3に対して、B3事務局長がどちらの席に座るのかと確認することは不自然なこととまでは言い難い。また、前記第2の5(2)ア及びクで認定したとおり、B3事務局長は、法人内の各事業所の管理職が出席する法人運営会議

の後に、横浜東部就労支援センターの所長としてその会議に出席していたA3に対して、組合側と法人側どちらの席に座るのかと聞いた後、「管理職になったら、普通は組合をやめるけどね。」と発言している。さらに法人はその後の団体交渉において、A3は管理監督者に当たると発言していることから、法人内部では所長は管理監督者に当たると認識されていたと推認できる。そのため、所長就任後も従前どおり組合側の出席者として団体交渉に出席する意思を示したA3に対し、B3事務局長が、管理監督者に当たる者が組合員として団体交渉に出席できるのか疑問に感じ、このような発言をしたことはやむを得ないと考えられる。加えて、B3事務局長がA3に対して、その後同様の発言をした事実も認められない。

以上から、B3事務局長の発言は、組合に対する支配介入に当たらないと判断する。

- 3 A2及びA3に対する平成25年6月6日付けのけん責処分は、労組法第7条第1号の組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア タイムカード不正打刻問題について

他人のタイムカードに打刻する行為は、就業規則第21条に違反することは事実であるが、結果としてA3が遅刻しなかったこと、タイムカードが故障し時刻がずれていたこと、すでに平成25年2月に当時のセンター所長から注意を受けていたこと等から、けん責処分にするほどの行為には当たらず、A2及びA3への処分は、組合の活動を忌避した法人の不当労働行為に当たる。

イ 顛末書の提出について

そもそも法人の就業規則には懲戒手続について何ら規定がなく、顛末書の提出も就業規則で定められたものではない。さらに組合とA2及びA3が、事実関係の報告を文書で行うと伝えているにもかかわらず、顛末書が未提出であることを処分の理由にするのは不当である。

ウ A3の横浜市問合せ問題について

A3の処分理由の一つである横浜市問合せ問題については、B3事務局長が横浜市に確認したというだけで、顛末書の提出も十分な事実確認もされていない。そもそも職員にきちんとした労働条件を

明示しなかったことが事の発端であるのに、それに関連したA3の横浜市とのやり取りを処分の理由にするのは極めて不当である。

(2) 被申立人の主張

ア タイムカード不正打刻問題について

未だ出勤してもないのに、タイムカードを他人に打刻させる行為は、タイムカードの意義を全く失わせるものであり、法人の就業規則にも明確に違反しており、法人の下したけん責処分には何も問題はない。

イ 顛末書の提出について

確かに組合は、顛末書を含む経過報告書を提出する旨を述べたが、顛末書を提出しなければならないのは、タイムカード不正打刻を行ったA2及びA3であり、組合の申出は筋違いというほかない。

ウ A3の横浜市問合せ問題について

法人は、A3が平成25年4月末頃に法人名を明らかにした上で横浜市に問い合わせを行ったことを、横浜市から確認しており、またA3自身も、同年5月9日に、B3事務局長に対して、横浜市に問い合わせを行ったことについて概ね認めるとの発言をしている。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の2(2)で認定したとおり、A2及びA3に対して行われたけん責処分は法人の懲戒処分の中では一番軽い処分である。しかし、前記第2の6(3)アで認定したとおり、法人は平成27年4月1日から人事考課制度を導入していることから、A2及びA3が懲戒処分であるけん責処分を受けたことが人事評価に影響を及ぼし、今後の両名の異動や給与等にも影響を及ぼすことが考えられるため、A2及びA3に対するけん責処分には不利益性が認められる。

イ 不当労働行為性について

前記第2の2(1)及び(2)で認定したとおり、法人の就業規則第21条には、「職員は、出勤及び退勤に当たっては、本人自らが各自のタイムカードに打刻する等所定の方法により出退勤の事実を明示しなければならない。」と記載されており、また、就業規則第53条2号には、「正当な理由なく無断欠勤、その他の勤務に関する手続き・届出を偽り又は怠ったとき」けん責に処すると記載されている。前記第2の5(1)タ及び(2)オで認定したとおり、A2及びA3は、

平成25年2月4日にタイムカード不正打刻問題を起こしたが、A3は同年5月2日及び同月9日に、A2は同月8日のB3事務局長との面談で、それぞれタイムカード不正打刻問題を起こしたことを認めており、それを受けて法人は、就業規則に則って両名をけん責処分とした。

一方、前記第2の5(2)カからク、(3)ア及びイで認定したとおり、B3事務局長から、A3は、平成25年5月13日及び同月20日にタイムカード不正打刻問題についての顛末書を、A2は同月14日及び同月27日にタイムカード不正打刻問題及びタイムカード打刻依頼についての顛末書を提出するよう求められたが、両名は、顛末書に記載する事項等について文書で提出するように逆にB3事務局長に要求し、同月24日には、組合が法人に対して、A2及びA3の顛末書提出命令を中止した上で、タイムカード不正打刻問題について団体交渉の議題とするよう要求している。同月31日の第12回団体交渉で、法人はタイムカード不正打刻問題について人事上のことであるとして団体交渉の議題とすることを拒否しているが、その1週間後にA2及びA3に対して行われたけん責処分には、顛末書の提出を拒んだことも理由の一つとなっている。確かに顛末書については、法人が主張するように処分を受けたA2及びA3自身が書いて提出すべきものではあるが、両名は法人に対して、顛末書に記載する事項等を明示した文書を提出するよう求めてはいるものの、顛末書を提出すること自体を拒んだという事実は認められない。また法人は、組合がタイムカード不正打刻問題について顛末書提出の件を含めて団体交渉の議題としようとしてから、わずか1週間後に両名が顛末書の提出を拒んだとしてけん責処分としており、B3事務局長が顛末書提出の件について、組合を通じて団体交渉事項とすることを求める両名の態度を「常に攻撃的な態度で法人側に要求を突き付けてくる」と評価するとともに、組合が両名のけん責処分に不満を持っていることを理解できないとしていることを併せ考えると、組合がA2及びA3の顛末書提出について団体交渉の議題としようとしたことを法人が疎ましく感じていたことが認められる。さらに法人は、組合が顛末書を含む経過報告書を提出すると申し出たことは筋違いであると主張しているが、このような主張をすることこそがまさしく、法人が両名の顛末書提出の件について組合が関与しようとした

ことを嫌悪していることの表れといえる。

また、前記第2の5(2)ア、エ及び(3)イで認定したとおり、A3は平成25年4月1日に横浜東部就労支援センターの所長に就任したが、同月25日、決算事務を行う過程で疑問が生じたため、法人に対応の検討を求める文書を提出したが回答がなかったことから、同月30日、横浜市に問い合わせを行った。法人はこのことも同年6月6日付けのA3に対するけん責処分の理由の一つに加えている。そもそも、前記第2の5(1)オからセ、チ、テ、ト及び(2)アで認定したとおり、法人はA3が組合に加入した以降もほぼ毎月組合からの団体交渉要求に応じ、平成24年8月24日には割増賃金の算定基礎額に関して、過去2年分の残業代の差額を支払う等、法人として誠意のある対応をし、さらには平成25年4月1日に、A3を横浜東部就労支援センターのトップである所長に昇格させた。それにもかかわらず、前記第2の5(2)イ、ウ、キ及びクで認定したとおり、所長就任後もA3は団体交渉において、法人に対して組合掲示板に係る協定の早期締結や自らの未払残業代の支払いを要求する等、組合活動を活発化させている。そのようなことから、法人がA3を疎ましく感じ、横浜市問合せ問題をけん責事由の一つに付け加えたと考えざるを得ない。

以上から、A2及びA3に対する平成25年6月6日付けけん責処分については、法人の不当労働行為意思に基づいて行われたものと判断する。

ウ 合理性について

前記第2の5(3)ア及びイで認定したとおり、法人がA2及びA3に対して、タイムカード不正打刻問題を理由にけん責処分をしたことが認められる。

しかし、顛末書を提出しなかったことを理由とすることについては、前記第2の5(2)カ、(3)ア及びイ並びに同6(1)オで認定したとおり、A2及びA3が、B3事務局長から顛末書を提出するよう要求された際に、顛末書の提出自体を拒んだという事実は認められない。また、法人がA2及びA3に対して、顛末書の提出期日を示したという事実が認められないにもかかわらず、A2及びA3が法人に文書を求められてから約2週間後に、顛末書の提出を拒んだとして両名をけん責処分としたことは、判断が早急すぎるといわざる

を得ない。加えて、法人は顛末書の提出は任意であり、就業規則等で定められたものではないことを認めている。したがって、顛末書を提出しなかったことを理由とするA2及びA3に対するけん責処分には、合理性が認められない。

さらに、横浜市問合せ問題に関しても、前記第2の5(2)エ及び(3)イで認定したとおり、A3は、平成25年4月30日に横浜市に対して、事務職員として雇用した職員に就労支援業務をさせてもよいのかといった趣旨の問い合わせを行っているが、法人が同年6月7日にA3に「けん責書」を手渡すまでの間に、A3本人に対して横浜市問合せ問題についての事情聴取を行ったという事実は認められない。法人は、A3本人に事情聴取を行わなかった理由として、横浜市から法人が直接事情を聞いて事実を確認した旨を主張をしている。しかし、前記第2の5(2)オ及び(3)イで認定したとおり、A3のタイムカード不正打刻問題についてはA3から事情聴取を行い、その事実を認めたことから顛末書の提出を命じたところ、A3が顛末書の提出を拒んだとしてけん責処分を科している。そうであるならば、当然横浜市問合せ問題についてもA3に対して事情を聴取した上で必要に応じ顛末書の提出を命じるべきところであり、それを行わないまま法人の一方的な判断でA3にけん責処分を科したことは、均衡を欠いた処分といわざるを得ない。したがって、横浜市問合せ問題を理由とするA3に対するけん責処分には、合理性が認められない。

エ 結論

上記アからウで判断したとおり、両名のけん責処分には、不当労働行為意思が推認されるところ、それを否定するに足りる合理性は認められない。よって、平成25年6月6日付けけん責処分は、A2及びA3が組合員であることを理由とした不利益取扱いであると判断する。

- 4 法人が、平成26年7月1日に開かれた法人運営会議において、B3事務局長作成の陳述書（乙第11号証）を出席者全員に配付したことは、A2及びA3に対する労組法第7条第4号の報復的不利益取扱いに当たるか否か。

(1) 申立人の主張

法人は、けん責処分はもとより、最も重い解雇や降格等の懲戒処分

を受けた者のことについても、職場や法人運営会議において発表していない。それにもかかわらず、B 3 事務局長の陳述書には、A 2 及び A 3 の両組合員を「常に攻撃的な態度」などと批判し、処分に不服を申し立てる組合の主張について、「どこが不満であるのか、私には理解できません。」などという主観的な意見を述べている。組合や両組合員の主張を全く明かすことなく、一方的な法人の主張のみを管理職全員に知らしめることは、人事評価制度を導入しようとしている状況の中において、両組合員の評価にわたって重大な影響を与えるものである。

(2) 被申立人の主張

法人経営において、労務問題が極めて重要であることは言うまでもなく、まして不当労働行為救済申立てがなされたのであれば、法人としては、管理職に対して、何が問題とされているのか、これに対して法人はどう考えているのか周知させておく必要がある。そのため法人は、管理職が出席する法人運営会議において、実務の最高責任者である B 3 事務局長の陳述書を配付して法人の考え方を周知させたのであり、法人に報復的不利益取扱いの意思など全くない。

また、A 2 及び A 3 は、陳述書配付以後はもちろんのこと、両組合員の組合加入時まで遡っても、現在までなんら不利益を受けていない。

(3) 当委員会の判断

法人は、B 3 事務局長の陳述書を法人運営会議で配付した理由として、本件不当労働行為救済申立事件について、法人としてどう考えているかを管理職に周知するためであり、報復的不利益取扱いの意思は全くなく、また、A 2 及び A 3 は現在までなんら不利益を受けていないと主張するので以下判断する。

前記第 2 の 6 (2) サで認定したとおり、法人は、平成 26 年度第 5 回法人運営会議において、B 3 事務局長が作成した陳述書を配付している。また、この陳述書の中には、A 2 及び A 3 がけん責処分に至った経緯や、「私は、問題の核心であるタイムカード不正打刻自体を認めているにもかかわらず、常に攻撃的な態度で法人側に要求を突き付けてくる両名の態度に終始困惑するばかりでした。」「ユニオンは、A 3 さんや A 2 さんに対して法人が行ったけん責処分に不服があるようです。…一番軽い処分を下したことのどこが不満であるのか、私には理解できません。」等の記載がされている。このような陳述書を、け

ん責処分を受けた本人であるA3が出席する会議で配付することは、好ましい行為とはいえない。

しかし、労組法第7条第4号によって禁止される不利益取扱いとは、当該労働者にとって客観的に不利益なものであるか、不利益をもたらすものと認められるものでなければならないと解される。しかし、法人が法人運営会議においてB3事務局長の陳述書を配付した行為は、そのこと自体が兩名にとって客観的に不利益なものとは認められず、そのことから、兩名にとって直ちに何らかの不利益がもたらされるものとも認められない。したがって、法人が法人運営会議でB3事務局長の陳述書を配付したことは不利益取扱いとはいえず、その理由のいかんを問題とするまでもなく、A2及びA3に対する報復的不利益取扱いには当たらないと判断する。

5 不当労働行為の成否

上記1でみたとおり、平成24年5月18日から平成25年5月31日までの間に開催された団体交渉の中で、割増賃金の算定基礎額に関する団体交渉及び一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実な対応には該当しない。一方、掲示板の貸与及び施設利用に関する団体交渉並びに賃上げ及び「人事給与制度設計プロジェクト」に関する団体交渉における法人の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

上記2でみたとおり、B3事務局長のA3に対する平成25年4月2日の発言は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たらないと判断する。

上記3でみたとおり、法人が行ったA2及びA3に対する平成25年6月6日付けけん責処分は、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

上記4でみたとおり、法人が、平成26年7月1日に開かれた法人運営会議において、B3事務局長作成の陳述書を出席者全員に配付したことは、労組法第7条第4号に該当する不当労働行為には当たらないと判断する。

6 救済の方法

- (1) 賃上げ及び「人事給与制度設計プロジェクト」に関する団体交渉については、法人が本件申立て後に組合の納得と理解を得ることのないまま新人事給与制度を施行しており、そのため、組合は法人に対して、

- 結審日直前の団体交渉に至るまで、同制度の内容についての説明や資料提供を求めていることから、主文第1項のとおり命じることとする。
- (2) A2及びA3に対する平成25年6月6日付けけん責処分は、なかったものとして取り扱うのが相当であるため、主文第2項のとおり命じることとする。
- (3) 法人が、組合との掲示板及び施設利用に関する団体交渉において、他労組と協議中であることを理由に交渉を先延ばしにしたこと、新人事給与制度に関する団体交渉において、十分な資料提供をせず説明を拒んだこと、並びにA2及びA3をけん責処分としたことについては、今後も同様の行為が繰り返されるおそれがあるため、主文第3項のとおり命じることとする。

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

平成28年3月10日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟