

# 命 令 書 (写)

平成26年(不再)第58号・

同第59号再審査申立人                                  社 会 福 祉 法 人                                  Y

平成26年(不再)第58号・

同第59号再審査被申立人                                  X                  1                  ユ                  ニ                  オ                  ン

平成26年(不再)第59号

再 審 査 被 申 立 人                                  X                  2                  労                  働                  組                  合

上記当事者間の中労委平成26年(不再)第58号及び同第59号併合事件(初審神奈川県労働委員会平成25年(不)第21号事件及び同第27号事件)について、当委員会は、平成28年4月6日第208回第三部会において、部長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子、同森戸英幸出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主                                  文

- I 神奈川県労働委員会平成25年(不)第21号不当労働行為救済申立事件の初審命令主文第1項から第3項までを次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人社会福祉法人Yは、再審査被申立人X1ユニオンの組合員A1に対する平成25年9月1日付け給与額変更をなかったものとして取り扱い、当該給与額変更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。
- 2 再審査申立人社会福祉法人Yは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を縦80センチメートル、横55センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に記載し、従業員の見やすい場所に連続して10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

X1ユニオン

執行委員長 A2 殿

社会福祉法人Y

理事長 B1 ㊟

当法人が、貴X1ユニオン組合員A1に対し、平成25年6月6日付けでB2コミュニティケア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、及び、同組合員A3に対し、同月17日付けで特別養護老人ホームB2施設長から解任するとともに自宅待機を命じたことは、労働委員会において、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認定されました。

当法人はこのことを誠実に受け止め、今後、このような行為を繰り返さないようにします。

（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 3 再審査申立人社会福祉法人Yは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を再審査被申立人X1ユニオンに手交しなければならない

い。

記

平成 年 月 日

X 1 ユニオン

執行委員長 A 2 殿

社会福祉法人 Y

理事長 B 1 ㊟

当法人が、貴 X 1 ユニオン組合員 A 1 に対し、平成 2 5 年 6 月 6 日付けで B 2 コミュニティケア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 2 2 日付けで本部分室勤務を命じたこと及び同年 9 月 1 日付けで賃金から役職手当相当額を減額したこと、並びに、同組合員 A 3 に対し、同年 6 月 1 7 日付けで特別養護老人ホーム B 2 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 2 2 日付けで本部分室勤務を命じたことは、労働委員会において、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。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

II 神奈川県労働委員会平成 2 5 年（不）第 2 7 号不当労働行為救済申立事件の初審命令を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人社会福祉法人 Y は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記の内容の文書を再審査被申立人 X 2 労働組合及び同 X 1 ユニオンにそれぞれ手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

X 2 労働組合

執行委員長 A 4 殿

X 1 ユニオン

執行委員長 A 2 殿

社会福祉法人 Y

理事長 B 1 ⑩

当法人が、貴 X 2 労働組合が平成 2 5 年 8 月 5 日付けで申し入れた団体交渉に正当な理由なく応じなかったこと及び同年 1 0 月 2 5 日の団体交渉において誠実に対応しなかったことは、労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 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。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

2 その余の本件救済申立てをいずれも棄却する。

Ⅲ その余の本件再審査申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

- (1) 再審査被申立人 X 1 ユニオン（以下「ユニオン」という。）は、再審査申立人社会福祉法人 Y（以下「法人」という。）が、①平成 2 5 年 5 月 2 日付け（以下「平成」の元号は省略する。）で特別養護老人ホーム B 2（以下「B 2」という。）の施設長（以下「B 2 施設長」という。）である A 3 及び B 2 コミュニティケアセンター長（以下「センター長」という。）である A 1（以下 A 3 と併せて「A 1 ら」ということがある。）を出勤停止の懲戒処分とした（以下「5. 2 懲戒処分」という。）こと、②同年 6 月 6 日付けで A 1 に対し、センター長から解任するとともに自宅待機を命じた（以下「本件センター長解任等」という。）こと、及び、

同月17日付けでA3に対し、B2施設長から解任するとともに自宅待機を命じた（以下、「本件施設長解任等」といい、本件センター長解任等と併せて「本件解任等」ということがある。）こと、③同年7月22日付けでA1らに対し、法人本部の分室（以下、単に「分室」という。）での勤務を命じた（以下「本件分室勤務」という。）ことがそれぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、同月31日、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済申立てを行い、同年10月1日には、④同年9月1日付けでA1の賃金から役職手当相当額を減額した（以下「本件賃金減額」という。）ことが同号の不当労働行為に当たるとして申立事実を追加した。

(2) ユニオン及びX2労働組合（以下、「X2労組」といい、ユニオンと併せて「組合ら」ということがある。）は、⑤法人が、25年8月5日付けでX2労組が申し入れた団体交渉に応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、同年9月3日、神奈川県労委に救済申立てを行い、26年1月29日には、⑥組合らと法人との間で行われた25年10月25日の団体交渉（以下「10.25団交」という。）に係る法人の対応、⑦法人が、組合らが求めた「労働協約書」への押印に応じなかったことが、それぞれ同号の不当労働行為に当たるとして申立事実を追加した。

(3) 神奈川県労委は、上記(1)①ないし④の申立事実につき、神労委平成25年（不）第21号事件（以下「第1事件」という。）として審査を行い、26年11月20日付けで、本件解任等、本件分室勤務及び本件賃金減額は、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、法人に対し、①A1に対する25年6月6日付けセンター長解任及びA3に対する同月17日付けB2施設長解任がなかったものとして

の取扱い並びにA 1らの原職復帰、②本件賃金減額がなかったものとしての取扱い及び役職手当相当額（年率5分加算）の支払、③文書手交（本件解任等、本件分室勤務及び本件賃金減額について）を命じ、その余の救済申立てを棄却する旨を決定し、同日、命令書を交付した。

(4) また、神奈川県労委は、上記(2)⑤ないし⑦の申立事実につき、神労委平成25年（不）第27号事件（以下「第2事件」という。）として審査を行い、26年11月20日付けで、①法人が、25年8月5日付けでX2労組が申し入れた団体交渉に応じなかったこと、②10.25団交に係る法人の対応、③法人が、組合らが求めた「労働協約書」への押印に応じなかったことは、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、法人に対し、①X2労組が25年8月5日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること、②文書手交（同団体交渉に応じなかったこと、10.25団交に係る対応及び「労働協約書」への押印に応じなかったことについて）を命じる旨を決定し、同日、命令書を交付した。

(5) 法人は、26年12月5日、第1事件及び第2事件の初審命令を不服として、各初審命令の救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求め、それぞれ当委員会に再審査申立て（中労委平成26年（不再）第58号及び同第59号事件）を行った。

(6) 本件は、法人が再審査を申し立てた中労委平成26年（不再）第58号及び同第59号事件につき、審査を併合した事案である。なお、組合は、いずれの初審命令に対しても再審査を申し立てていないため、5.2懲戒処分に係る救済申立て（上記(1)①）を棄却した部分は本件再審査の対象外である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

### (1) 第1事件

- ア 5. 2 懲戒処分 of 撤回
- イ A 1 らの原職復帰
- ウ 本件賃金減額 of 撤回及び減額相当額 of 支払
- エ 謝罪文 of 掲示

(2) 第 2 事件

- ア 組合らが申し入れた団体交渉を拒否すること及び不誠実団交 of 禁止
- イ 謝罪文 of 掲示

3 本件 of 争点

- (1) 法人による①本件解任等, ②本件分室勤務, ③本件賃金減額は, 労組法第 7 条第 1 号 of 不当労働行為に当たるか。
- (2) 法人が, 25 年 8 月 5 日付けで X 2 労組が申し入れた団体交渉に応じなかったことは, 労組法第 7 条第 2 号 of 不当労働行為に当たるか。
- (3) 組合ら of 要求に対し, 理事会 of 決定を得た上で回答する旨繰り返し述べるなどした 10. 25 団交に係る法人 of 対応は, 労組法第 7 条第 2 号 of 不当労働行為に当たるか。
- (4) 法人が, 組合らが求めた「労働協約書」への押印に応じなかったことは, 労組法第 7 条第 2 号 of 不当労働行為に当たるか。

第 2 当事者 of 主張 of 要旨

1 本件解任等 (争点(1)①) について

(1) ユニオン of 主張

法人が本件解任等 of 根拠として主張する 5. 2 懲戒処分は, 事実誤認あるいは歪曲させた事実に基づくものであり, A 1 らをセンター長あるいは B 2 施設長から解任する合理的理由たりえない。そして, 法人は, 上記処分による出勤停止期間満了後には A 1 らを従前どおりの役職に復帰させる方針であったことは 25 年 5 月 16 日開催 of 理事会 (以下「5.

16 理事会」という。)の議事内容から明らかであるところ、ユニオンからの通知により同人らがユニオンに加入したことを知り、5.2 懲戒処分の撤回等を求める団体交渉を申し入れられると、理事会に諮ることなく、急遽、方針を転換し、ユニオンが申し入れた上記団体交渉を引き延ばして交渉を避けた上で、上記処分による出勤停止期間の満了と同時に本件解任等を行っている。

こうした経緯からすれば、本件解任等が、A1らがユニオンに加入したことや同人らの組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いの不当労働行為であることは明白である。

## (2) 法人の主張

A3は、理事長宛ての封書を無断で開封したこと、無権限で雇用契約書を作成したこと及び睡眠時無呼吸症候群と診断された職員に自動車運転業務を行わせ交通事故を招いたことにより、また、A1は、A3による雇用契約書の無権限作成に関与したこと及び部下職員の交通事故に関する報告において自身の管理責任や再発防止策への言及がなかったことにより、それぞれ5.2 懲戒処分を受けた。法人は、同処分の事由に照らして、A1らが管理職に従事する資質に欠けると判断し、5.16 理事会の決定を経て、それぞれの役職を解任して次の職に補するまで自宅待機を命じたものである。

よって、本件解任等には合理的な理由があり、A1らがユニオンに加入したことや同人らの組合活動を理由とするものではないから、不利益取扱いの不当労働行為には当たらない。

## 2 本件分室勤務 (争点(1)②) について

### (1) ユニオンの主張

法人は、A1らに対し、法人のあり方の検討や諸規定の見直しを行う業務を命じながら、A1らと意見交換や連絡調整を行うこともなく、施



設の移転、組織体制や諸規定の変更等を実施しており、同人らに分室勤務を命じたことに業務上の必要性や正当な理由がないことは明らかである。そして、分室は、施設から数キロメートル離れたアパートの一室であり、さらに、法人が、出入口に監視カメラを設置したり、職員に対してA1らとの接触を控えるよう通知していることからすれば、本件分室勤務は、A1らがユニオンに加入したことや同人らの組合活動を嫌悪し、施設の職員から隔離することを企図して行われた不利益取扱いの不当労働行為である。

## (2) 法人の主張

法人は、「10年先を見据えた法人のあり方にかかるプラン」の作成及び定款等諸規定の見直しを短期間のうちに完遂させる必要があったことから、A1らが適任であると判断した上で、同人らが雑事にとらわれず職務に専念できる静かで落ち着いた環境にある分室を用意し、同人らを就労させることとしたものである。

すなわち、本件分室勤務は、合理的な理由に基づくものであって、A1らがユニオンに加入したことや同人らの組合活動を理由とするものではないから、不利益取扱いの不当労働行為には当たらない。

## 3 本件賃金減額（争点(1)③）について

### (1) ユニオンの主張

法人は、A1に対し、25年6月にセンター長から解任した際、解任後も給与は従前どおり支給する旨説明し、現に従前どおり役職手当を支給していたところ、同年8月にユニオン主導の下でX2労組が結成されると、同年9月から同手当を全額不支給とし同人の給与額を減額した。

こうした経緯からすれば、本件賃金減額は、A1がX2労組結成の指導的役割を担ってきたことに対する報復であり、組合活動を理由とした不利益取扱いの不当労働行為であることは明白である。

(2) 法人の主張

A 1 の役職手当については、「B 2 相談センター B 3」（以下「相談センター B 3」という。）の管理者の役職に対し支給していたものであり、同人をセンター長から解任し、同時に上記管理者の役職を解いたことの当然の帰結として、上記解任と同時に不支給とすべきものであったところ、法人は、A 1 の要請に応じ、温情として、後任者が決まるまでの間、事実上これを支給していたにすぎない。そして、25年8月下旬にA 1 の後任者が相談センター B 3 の管理者に就任したことから、同年9月以降、A 1 の役職手当を不支給としたのであって、同人のユニオン加入や組合活動を理由とするものではなく、不利益取扱いの不当労働行為には当たらない。

4 法人が、25年8月5日付けでX 2 労組が申し入れた団体交渉に応じなかったことについて（争点(2)）

(1) 組合らの主張

X 2 労組が25年8月5日付けで行った団体交渉申入れ（以下「8.5 団交申入れ」という。）に対し、法人は、「理事会の報告と結論を得た後に交渉に入りたい」、「裁判、労働委員会がある」などとして開催を引き延ばしたり、交渉時間を昼休み時間の1時間のみとすることに固執するなどして、X 2 労組がユニオンとともに上記申入れによる団体交渉を重ねて申し入れても、組合らとの団体交渉に応じなかった。

かかる法人の行為は、正当な理由なく、組合らとの団体交渉を拒否したものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

(2) 法人の主張

X 2 労組が25年8月5日付けで申し入れた団体交渉は、5. 2 懲戒処分の撤回及びA 1 らの職場復帰等を議題として申し入れられたものであるところ、同処分については、無効確認等訴訟の提起及び不当労働行

為救済申立てにより、裁判所及び労働委員会において係争中であつたため、団体交渉で解決することは困難であつた。そして、その余の議題については、法人は、日程を調整した上で団体交渉を開催しようとしたのであつて、団体交渉を拒否していない。よつて、労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

5 10.25団交に係る法人の対応（争点(3)）について

(1) 組合らの主張

10.25団交において、法人は、組合らが書面でなした要求について、いずれも理事会等の決定が必要であり即答できないなどと繰り返して述べ、組合らの質問にも具体的に回答しようとしなない態度に終始した。さらに、法人は、同団交の席上、次回団体交渉の日時について、10.25団交後に回答すると約束したにもかかわらず、同団交後、回答期限を過ぎても何ら回答しなかつた。

法人の上記行為は、いずれも不誠実な団交対応であり、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

(2) 法人の主張

法人は、10.25団交において、組合らの要求を傾聴し、容認できるものは対応を約し、容認できないものは対応できなると回答して誠実に対応しているのであるから、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

6 組合らが求めた「労働協約書」への押印に法人が応じなかつたこと（争点(4)）について

(1) 組合らの主張

法人は、組合らとの間で行われた25年12月4日の団体交渉（以下「12.4団交」という。）において、団体交渉ルール等につき合意に達したにもかかわらず、これら合意事項を書面化した「労働協約書」へ

の押印を重ねて拒否した。

法人の上記行為は、団交をないがしろにするものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

## (2) 法人の主張

法人は、12.4団交に関しても、組合らの要求を傾聴し、容認できないものは対応できないと回答し、容認できるものは対応を約して誠実に対応しているのであって、不誠実な対応とされるいわれはなく、労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

なお、仮に争点(2)ないし(4)の法人の各行為について不当労働行為が成立するとしても、26年6月4日以降、法人は組合らからの団体交渉申入れに応じて誠実に団体交渉を重ねているのであるから、第2事件の初審命令は取消しを免れない。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 使用者等

ア 法人は、昭和49年2月12日に設立され、肩書地に主たる事務所を置き、特別養護老人ホーム、老人デイサービスセンター、小規模多機能型居宅介護事業、認知症対応型老人共同生活援助事業（グループホーム）、老人居宅介護等支援事業（相談センター）及び老人短期入所事業（ショートステイ）の経営等の社会福祉事業を行う社会福祉法人であり、26年7月15日現在における職員は255名である。

イ 法人は、肩書地にB2及び「B2ケアセンター」を設置・運営するほか、神奈川県中郡大磯町内に「グループホームB3の家」、相談センターB3、「特別養護老人ホームB3の里」及び「デイサービスセンターB3の里」を、同郡二宮町内に「グループホームB4の家」、

「B 5 の家」, 「B 2 相談センター B 5」及び「ヘルパーステーション B 5」の各施設をそれぞれ設置・運営している。

ウ 法人には、上記イの各施設のうち、相談センター B 3, 「B 2 相談センター B 5」, 「ヘルパーステーション B 5」, 「グループホーム B 4 の家」及び「グループホーム B 3 の家」の各施設を統括管理する部署として、「B 2 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。）が設けられている。

なお、法人は、25年9月28日から26年2月7日までの間に、コミュニティケアセンターを廃止した。

エ(ア) 法人の定款第5条第1項の規定により、法人には、役員として、理事長はじめ5名の理事と2名の監事が置かれている。

(イ) 定款第9条の規定により、「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」こととされており(第1項)、理事会は理事長が招集し(第2項)、その議事は、原則として理事総数の過半数で決定する(第6項)ものとされている。

また、定款第12条は、「この法人の設置運営する施設の長(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」(第2項)、「施設長以外の職員は、理事長が任免する」(第3項)と規定している。

なお、法人の「定款細則」第4条第1項により、予算、決算、事業計画及び事業報告、定款の変更、定款細則等諸規定の制定・変更などのほか、「施設長の任免その他重要な人事」については理事会の決定事項とされている。

(ウ) 定款第9条第1項ただし書により、「日常の軽易な業務は理事長が専決し、これを理事会に報告する」ものとされており、「定款細則」第4条第2項により、①理事会の招集及び議案の提出に関する

こと、②規程・規則等の制定改廃に関すること、③訴訟に関すること、④職員の任免、休職、復職、退職、表彰、制裁及び解雇に関することなどは理事長の専決事項とされている。

オ 定款第13条第1項の規定により、法人には、14名の評議員をもって組織する評議員会が置かれている。

評議員は、学識経験を有する者等の中から、理事会の同意を経て理事長が委嘱する（定款第16条第1項）ものとされており、評議員会は、予算、決算、事業計画及び事業報告、定款の変更等について審議するものとされ（同第14条）、理事長がこれを招集し（同第13条第2項）、その議事は評議員総数の過半数で決定する（同条第7項）ものとされている。

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

## (2) ユニオン等

ア ユニオンは、15年9月24日に結成された合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、A5労働組合を上部団体とし、26年7月15日現在における組合員数は247名である。

イ X2労組は、法人に勤務する職員により結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、ユニオンを上部団体とし、26年7月15日現在における組合員数は159名である。

ウ A3は、6年4月に法人に採用され、以来、一貫して在宅サービス利用者の相談対応、調整業務等の介護現場での業務に従事し、12年に「ケアセンター長」に就任して法人のグループホーム等在宅サービスの業務を担当した後、20年4月1日からはB2施設長に就任し、B2及び「B5の家」の責任者として、両施設における職員やスタッフの指揮・指導、管理・監督など介護サービス業務全般の運営や設備

の管理等の職務に従事してきた。

また、A3は、22年3月23日、法人の就業規則第21条第1項の定めによる満60歳の定年を迎えるに際して、同条第3項の規定に基づき、定年を65歳に達する誕生日の属する月の末日まで延長することを法人との間で合意し、引き続きB2施設長の職務に従事してきた。

なお、A3は、20年3月24日から24年3月23日までの間、法人の評議員に委嘱されていた。

エ A1は、13年1月に法人に採用され、以来、一貫して介護現場での業務に従事し、デイサービス相談員、ケアマネージャーの職務を経て、20年に相談センターB3の管理者となり、同相談センターの業務運営を管理監督する職務に就いた。

さらに、21年1月1日には、センター長に就任して上記管理者を兼務するようになり、相談センターB3に加え、「B2相談センターB5」、「ヘルパーステーションB5」、「グループホームB4の家」及び「グループホームB3の家」を統括管理する責任者として、上記各施設の職員やスタッフを指揮・指導、管理・監督するなど在宅サービス業務全般の運営や管理に従事してきた。

## 2 B1理事長就任前における法人の状況

(1) 21年8月23日、B6は、法人の理事及び評議員に就任し、同時に法人の理事長に就任した。

なお、B6就任後、同前理事長とA3は、理事長名公印の管理・使用や職員給与表の取扱い等をめぐって対立し、同前理事長がA3に辞表の提出を求め、同人がこれを拒絶するなどの経緯があった。

(2) 23年10月29日、理事会において、B6から、A3には理事長名公印の不適切な管理や職員給与表の提出拒否等、越権行為や業務命令違

反行為が認められるとして、同人を懲戒解雇する旨の提案がなされ、協議が行われたが、結論には至らなかった。

- (3) 23年12月23日、B6、B7理事（以下「B7」という。）、B8理事（以下「B8」という。）に加え、当時、評議員であったA3を含む14名の評議員全員の出席により、評議員会が開催された。

上記評議員会では、A3を懲戒解雇することに関し、同人からの弁明等が行われた。その後、3名の評議員により、B6、B8ほか1名の理事解任を求める緊急動議が提出され、採決が行われた結果、上記3名いずれの理事解任についても、賛成7名、反対6名であった。

- (4) 23年12月30日、B6は、A3はじめ上記(3)の理事解任の採決に賛成票を投じた評議員全員に対し、同日付け書面により、評議員会の議事は評議員総数の過半数で決するとの定款第13条第7項の定めによれば、可決には8名以上の賛成を要するのであって、上記(3)の採決結果は否決に当たる旨主張するとともに、同日付けで評議員を解任すると通知した。

- (5) 24年3月23日、B6を含む理事6名全員の任期が満了し、定款第7条第1項の規定により法人の理事は評議員会において選任するものとされているところ、同日までに評議員会が開催されず新たな理事が選任されなかったため、同月24日以降、法人には理事が不在となった。

- (6) 24年3月26日、B7、A3、A1及び「特別養護老人ホームB3の里」の施設長であるB9ほか2名は、神奈川県知事に対し、同日付け「仮理事選任請求書」を提出して、社会福祉法第39条の3の規定に基づき、仮理事を選任するよう請求するとともに、仮理事の候補者として、B7、A3、A1、B9ほか7名を推薦する旨申し立てた。

- (7) 24年6月6日、神奈川県保健福祉局地域保健福祉部福祉監査指導課は、法人に対し、同日付け書面により、「社会福祉法第39条の3の規



定に基づき、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」などと通知した。

なお、同書面には、「仮理事が選任されるまでの間の契約、金銭出納及び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」することなどを法人に求める旨記載されていた。

上記書面を受けて、同月7日、A3、B9、A1及び法人の総務課主任1名が出席して開催された「施設長会議」において、出席者の同意により、A3を「無権代理行為を行う者」に選定した。

- (8) 24年9月12日、仮理事として、B6、B7、B9、B10、B11及びB12の6名が選任された。

同日、仮理事全員が出席して仮理事会が開催され、仮理事の互選によりB7が仮理事長に選任されたが、評議員の選任に関しては、候補者めぐって意見が対立し、結論に至らなかった。

- (9) A3は、24年12月頃、事前にB7と相談した上で、法人と嘱託医との間の同月22日付け「雇用契約書」を作成した。同契約書には、「代表 B7」と記名され、法人理事長名の公印が押印されていた。

なお、理事が不在となって以降、B7が仮理事長に選任されるまでの間は、A3、B9及びA1の3名が中心となって、同人らによる「施設長会議」や、同人らに各部署の担当者を加えた「法人運営会議」、「法人連絡調整会議」を定期的で開催して、各部署間での情報交換や意見調整を行うなどしつつ、法人の業務運営を行っていた。

また、仮理事長就任後のB7の出勤頻度は毎週1回程度であったが、A3、B9及びA1は、必要な契約や職員の処遇等の手続については、基本的にB7に相談して承認を得た上で行うようにしていた。

- (10) 24年12月26日、仮理事6名全員が出席して仮理事会が開催され、B6、B7、B10及びA1を含む14名を評議員に選任することに同

意する議決がなされた。

なお、A 3 は評議員に選任されなかった。

(11)ア 25年1月24日、評議員14名全員が出席して評議員会が開催され、理事の選任を議案として議論がなされた。

席上、B 10 から、理事候補者として、仮理事であるB 6、B 7、B 9、B 11 及びB 10 の5名を推薦するとともに、同じく仮理事であるB 12 については中立・公平さを欠くとして、同人に代えてB 1 (以下、理事長就任後は「B 1 理事長」という。)を推薦する旨の提案がなされた。これに対し、評議員であったA 1 が、B 1 よりもB 12 の方が理事としてふさわしい旨の意見を述べるなど、上記提案の賛否をめぐり議論がなされ、投票による採決が行われた結果、B 6、B 7、B 9、B 11 及びB 10 に加え、B 1 が理事に選任された。

イ 上記評議員会終了後、仮理事会が開催され、採決の結果、評議員会が選任したB 6 はじめ上記6名を理事とすることが承認された。さらに、上記仮理事会終了後に開催された理事会において、出席理事6名による互選及び採決の結果、B 1 が理事長に就任することが決定された。

3 B 1 理事長就任後A 1 らがユニオンに加入するまでの間の法人の状況

(1) 25年3月4日、「グループホームB 4の家」所属の職員が、入所者及び職員数名を乗せた法人所有の乗用車を運転していたところ、電柱に衝突し、上記入所者及び職員が負傷するという交通事故が発生した。

(2)ア 25年4月9日、「B 1 理事長様」と宛名書きされた差出人の記載がない封筒が法人に送達され、A 3 がこれを開封して内容物を確認した。

上記封筒には、「夜の9時過ぎにカラオケ店の駐車場にB 5の家の看板をつけた車が夜な夜な停まっている」、「事実確認をした上で早

急の対応をお願い致します」などと記載された書面が入っていた。

なお、当該封筒に「親展」の記載はなかった。

イ 上記書面を読んだA3は、B1理事長が、25年4月10日までは出勤予定がなく同月11日には出勤予定であると聞き、「B5の家」の職員に事実確認を行った上で、同日、出勤した同理事長に対し、上記書面の内容及び事実確認の結果について報告した。

なお、同年3月以降26年4月頃までの間において、B1理事長は、法人の理事長職以外の外部組織の役職を複数兼務しており、毎週2日間ないし4日間、法人に出勤し、出勤した日には、概ね午前9時30分から午後5時30分まで勤務していた。

(3) 法人の文書管理規程第6条には、法人に到着した文書は、文書担当者が収受し、担当部署を確認して配付するものとする旨定められ、また、「親展文書その他開封を不相当と認めるものは、封をしたまま名宛人に配布すること」と定められていた。

なお、上記2(5)の事情により理事が不在であった期間においては、理事長宛ての封書を施設長が開封して内容物を確認するのが常態であった。

(4) 25年4月21日、B1理事長はじめ理事全員の出席により理事会(以下「4.21理事会」という。)が開催され、以下のとおり、A3及びA1に対する懲戒処分について議論が行われた。

ア はじめに、B1理事長は、A3が、①同理事長宛ての封書を無断で開封する等したこと(前記3(2))、②法人の職員による法人所有車両の私的利用や、25年3月4日の交通事故(同(1))に係る管理監督責任、③嘱託医との間の雇用契約書において理事長名公印を不適切に使用する等したこと(前記2(9))を挙げて、A3を停職処分にしたとして、停職期間等を協議してほしい旨提案した。

これを受けて、要旨以下のとおり、出席者の間で縷々議論がなされた末、A 3を6週間の出勤停止処分とすることが承認された。

(ア) B 10は、「明らかに個人情報の違反」、「管理監督が全くできていない」、「非常に大きな違反があった」などと述べ、また、B 6は、「管理監督者としての資質の問題が問われる事態」、「一般常識からして異常」などと述べて、両理事とも、3か月程度の停職処分が相当である旨の意見を述べた。

(イ) B 9は、「理事長宛ての手紙は理事長不在の時から開けることになっており、その流れの中で開けた」などとA 3を擁護する趣旨の発言をした。これに対し、B 1理事長は、「個人情報保護法の立法精神に反する行為だ」、「モラルの欠落したこの判断は理解できない」などと反論し、さらに、B 9及びB 7が、理事長宛ての封書を開封した意図、理由等について、A 3本人の弁明を聞くことを提案したが、同理事長は、「弁明の余地はない」と繰り返し述べてこれを拒絶した。

(ウ) B 9が、就業規則の規定では、文書注意、けん責を重ねた上で矯正されない場合には、減給、出勤停止処分とするものとされている旨述べると、B 1理事長は、「文書注意等を繰り返さなければならぬようであれば施設長の職につく資格があるとは考えられない」などと、文書による注意や指導を行う考えはない旨発言した。

イ(ア) A 3に対する処分が承認された後、B 1理事長は、A 1について、①25年3月4日の交通事故（前記3(1)）を発生させた職員に関する管理監督責任、②A 1が作成した同事故に関する顛末書が稚拙な内容であることを挙げ、A 1を停職処分にしたい旨提案した。

上記提案を受けて、出席した各理事からは、顛末書の内容、記載が稚拙であり、責任感が欠如しているなどの意見が縷々述べられ、

議論の末、A 1 を 1 か月間の出勤停止処分とすることが承認され、議事は終了した。

(イ) なお、席上、B 6 は、A 1 には「資質的な問題がある」、「センター長として不適格」と述べ、さらに同前理事長が「センター長を続けていただくことをどうかと思います」と発言すると、B 1 理事長は、「ちょっとそこまで踏み込むのはやめてください」と述べて B 6 をたしなめ、発言を遮った。

(5) 25年4月22日午前11時頃、B 1 理事長は、A 3 と面談し、①理事長宛て封書の無断開封、②不適切な雇用契約書の作成、③職員の管理監督責任等の理由により、A 3 を 6 週間の出勤停止処分とすることが理事会で決定された旨説明した。これに対し、A 3 は、自分にも意見がある旨述べたが、B 1 理事長は、説明する必要はない旨返答し、A 3 が特に意見を述べることはないまま面談は終了した。

(6) 25年4月22日午前11時30分頃、B 1 理事長は、A 1 と面談した。同理事長は、①同年3月4日の交通事故（前記3(1)）を発生させた職員に関する管理監督責任、②嘱託医との間の雇用契約書の不適切な作成（前記2(9)）に関与したことにより、A 1 を 1 か月間の出勤停止処分とすることが理事会で決定された旨説明し、「この二案件だけじゃないですからね。これが始まりの終わりだって思わないでくださいよ」などと述べた。

これに対し、A 1 は、「文書をいただいて考えます」、「突然のことなので頭を整理したいと思います」などと述べた。

さらに、B 1 理事長はA 1 に対し、「スムーズな形でA 1 センター長復帰ができるような環境作りに御協力をお願いしたい」、「1 か月ですから、また戻ってきてやればいい」などと述べて、面談は終了した。

(7) A 1 は、法人に対し、25年4月27日付け書面により、A 1 を懲戒

処分する理由について、具体的な事実関係を回答するよう求めたが、法人から回答はなかった。このため、A1は、同年6月3日、法人に同旨の書面を再度送付したところ、同月26日頃、同年3月4日の交通事故に関する管理監督責任等が上記懲戒処分の理由である旨記載した書面が法人から送付された。

- (8) 25年5月1日、法人は、A1らに対し、それぞれ同月2日付け「出勤停止処分通知書」を交付し、A1については同月6日から同年6月5日までの間、A3については同年5月6日から同年6月16日までの間、いずれも出勤停止とする（5.2懲戒処分）旨通知するとともに、上記通知書の写しを法人施設内に掲示した。

なお、法人は、上記懲戒処分を行うに当たり、同処分の事由等に関して、理事会等の場でA1らから弁明を聞くことはなかった。

- (9) 25年5月2日、A1らは、ユニオンに加入した。

#### 4 A1らのユニオン加入後本件分室勤務までの状況

- (1) 25年5月13日、コミュニティケアセンター所属のA6ら法人の職員約10名は、B1理事長と面談し、A1らに対する出勤停止処分に関して説明を求めるとともに、同人らに弁明の機会を与えるよう要望した。これに対し、同理事長は、職員の質問に応答し、説明するなどしたが、弁明の機会など必要ないと述べて、上記要望には応じなかった。
- (2) 25年5月15日、ユニオンは、法人に対し、同日付けの「A3・A1の組合加入通知及び団体交渉開催申し入れ」と題する書面を郵送するとともに、ファクシミリで送信した。同書面には、A1らが同月2日付けでユニオンに加入したことを通知するとともに、5.2懲戒処分の撤回及び同人らの職場復帰を要求し、同月28日午後6時から、ユニオンの事務所において団体交渉を開催するよう申し入れる旨記載され、日時・場所の調整等を要する場合は電話連絡するよう求める旨追記されてい

た。

- (3) 25年5月16日午後9時頃、B1理事長のほか理事全員の出席により、5.16理事会が開催された。

同理事会の審議状況は、要旨、次のとおりである。

ア 冒頭、B1理事長は、神奈川県から、5.2懲戒処分によりA1らが出勤停止となる期間中、B2施設長及び相談センターB3の管理者が不在となっている事態を速やかに解消するよう指導があり、同県と協議の結果、上記期間中における一時的な上記施設長及び管理者として他の者を届け出た後、上記期間が満了した際に、改めてA1らを上記施設長及び管理者として届け出ることによって了解が得られた旨説明した。その上で、同理事長は、「A7さんにA1センター長がお戻りになるまでの間お願いしたいということです」、「6週間後のA3施設長の復職の場を確保するという意味で考えたらほかからの招へいは適切ではない」、「B8さんに6週間だけお名前を借りるということをお願いしていた」などと述べ、ヘルパーステーション所属のA7職員をA1の出勤停止期間中における上記管理者として、また、A3の前任のB2施設長であるB8をA3の出勤停止期間中における同施設長として、それぞれ神奈川県に届け出ることを提案し、出席理事の意見を求めた。

イ 上記アの提案に対し、B9は、そもそも5.2懲戒処分を撤回すべきであるなどの意見を述べたが、他の出席理事からは、「A3さんの復職を優先して一時的にそういう処置をするのはよろしいんじゃないですか」(B7)、「僕もそう思います」(B6)、「A3施設長、A1センター長が戻ってくるまでということであればいい」(B11)、「期間的にそんなに長いわけではないですから、その間は、その方がいいと思います」(B10)などの意見が述べられた。さらに、B6が「A

3施設長のいわゆる復帰を目途に、B8さんにお問い合わせするという意見が4票、外部登用という意見が1票、こういうことじゃないでしょうか」と発言し、議論は終結した。

(4) 25年5月28日は、ユニオンが同月15日付けで申し入れた団体交渉の開催要求日であったが、B1理事長は、上記団体交渉は同年6月後半に開催する旨ユニオンに返答し、同年5月28日には団体交渉は開催されなかった。

(5) 25年5月29日、ユニオンは、法人に対し、同日付け書面により、5.2懲戒処分の撤回及びA1らの職場復帰を議題とする団体交渉を同年6月6日に開催するよう申し入れた。

(6) 25年6月5日、ユニオンは、上記(5)の団体交渉申入れに対する法人の回答がないため、法人に対し、同日付け書面により、同月13日に団体交渉を開催するよう、再度申し入れた。これに対し、法人は、同日は都合が悪く、同月18日に所要1時間であれば交渉に応じる旨回答し、同日午後4時から団体交渉を開催することで合意がなされた。

(7)ア 25年6月6日、B1理事長は、出勤停止期間が満了して出勤したA1に対して、同日付け辞令を手交し、同日をもって同人をセンター長から解任して「本部付」とするとともに、同日から次の発令があるまでの間、自宅待機を命じた（本件センター長解任等）。

なお、A1は、上記辞令により「本部付」となったことで、事実上、相談センターB3の管理者の任も解かれることとなった。

イ 上記辞令を手交した際、B1理事長は、A1の勤務場所はB2内の「本部」となる旨述べ、センター長を解任して「本部付」とする理由についてA1に問われても、「センター長はなくす」、「人員がいなけりゃ人間として可能性のある奴集めるしかないじゃないか、本部に」と述べたほかは、解任の理由を説明しなかった。



また、B 1 理事長は、A 1 に自宅待機を命じる理由を問われても、「B 3 に出勤してほしくない」、「7 月 1 日に発令するから発令まで待て」、「将来の B 2 のために真剣にプランを作って、自宅で」などと述べたほかは、自宅待機を命じる具体的理由を説明しなかった。

さらに、A 1 が納得できないなどと述べて追及すると、B 1 理事長は、「全理事の解任を考える方がさらに出てきて、それを助長するような混乱を招く」、「今の状況が醸成されることは望ましいことじゃない」、「我々の考え方が職員末端までいかない」、「切った張ったがこの中に入ってくるのは避けたいんだ、これ以上」、「給料は渡しますよ、ちゃんと。昨日までは違うよ」などと述べた。

- (8) 25 年 6 月 8 日、A 1 は、B 1 理事長に電話をかけ、センター長から解任されて「本部付」になった後も従前と同じ給与額が支給されるのかと質したところ、同理事長は、従前どおりの金額を支給する旨返答した。さらに、A 1 が、自宅待機が必要な理由について質したところ、同理事長は、A 1 は出勤停止処分をめぐり法人と争う立場にあるとして、同人が職場にいると業務に影響が出るおそれがある旨述べた。

なお、法人は、本件センター長解任等から後記 5 (11) 及び(12)の本件賃金減額を行うまでの間、A 1 の賃金額を変更することはなかった。

- (9) 25 年 6 月 14 日、A 1 らは、横浜地方裁判所小田原支部（以下「横浜地裁小田原支部」という。）に対し、法人及び B 1 理事長を被告として、5. 2 懲戒処分の無効確認及び同処分による出勤停止期間中の未払賃金相当額の支払等を求める民事訴訟（以下「別件訴訟」という。）を提起した。

- (10) ア 25 年 6 月 17 日、B 1 理事長は、5. 2 懲戒処分による出勤停止期間が満了して出勤した A 3 に対して、同日付け辞令を手交し、同日をもって、同人を B 2 施設長から解任して「本部付」とし、同日から

次の発令があるまでの間、自宅待機を命じた（本件施設長解任等）。

イ 上記辞令を手交した際、B 1 理事長は、A 3 から同人をB 2 施設長から解任する理由や自宅待機を命じる理由を問われても、何ら理由を説明しなかった。

ウ 上記解任等が行われた当時、A 3 には、月額4 7 万 4 1 0 0 円の賃金が毎月2 5 日に支給されていた。

なお、A 3 の賃金は年俸制であり、職務にかかわらず定額の賃金を支払う契約であったため、法人は、上記解任に伴い、同人の賃金額の変更は行わなかった。

(11) 法人は、上記4 (7) の本件センター長解任等及び同(10)の本件施設長解任等を行うに当たり、5. 2 懲戒処分の事由等に関し、理事会等の場でA 1 らから弁明を聞くことはなかった。

(12) 2 5 年6 月1 8 日、法人とユニオンとの間で、ユニオンが同年5 月1 5 日付けで申し入れた団体交渉が開催された。

同団体交渉には、法人側はB 1 理事長が出席し、ユニオン側はA 8 ユニオン副委員長（以下「A 8 副委員長」という。）、A 3 ほか組合員が出席した。

同団体交渉において、ユニオンは、A 1 らに対する5. 2 懲戒処分の撤回等を求めたが、法人は応じられない旨回答し、同処分の内容や就業規則の規定との整合性、処分理由に関する事実関係等につき、労使双方が主張を述べるなどされ、所要1 時間程度で終了した。

(13) 2 5 年6 月2 6 日、法人は、自宅待機期間中のA 1 らに対し、「社会福祉法人Y の就業規則を遵守し、社会福祉法人Y 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」と記載された「誓約書」と題する書面を提示し、署名等した上で提出するよう求めた。

これに対し、A1らは、同月28日、上記誓約書ではなく、「社会福祉法人Yの就業規則を守り、社会福祉法人Y理事会での正当な決定事項並びに理事長の正当な指示事項を守ることを約します」と記載し、署名、押印した同日付けの「誓約書」を、それぞれ法人に提出した。

- (14) 25年6月29日、法人の職員29名は、法人の各理事に対し、理事及び監事宛ての同日付け「要望書」と題する書面を手交した。

上記書面には、「出勤停止処分後は元の職場に復帰させるというB1理事長と職員との約束が履行されるものと思っておりましたが、自宅待機という事態に私達現場の職員は混乱と不安の只中にあります」として、A1に対するセンター長解任及びA3に対するB2施設長解任を即時撤回し、同人らの原職復帰を強く要望する旨が記載されており、末尾には「Y職員有志」と記載されていた。

- (15) 25年7月1日、B1理事長は、A1と面談し、法人が提示したとおりの誓約書を提出しなければ、重要な役職に就けることはできない旨述べた。

- (16) 25年7月6日、法人の職員の要望により、職場全体会議が開催され、100名超の職員とB1理事長らが出席した。同会議では、5.2懲戒処分や、法人の往診医、薬局の問題等を議題として、3時間程度にわたり説明や質疑応答が行われ、席上、職員から、職場が混乱しているなどとしてA1らを原職復帰させるよう求める旨の意見が出された。

また、職員からは、職場全体会議を再度開催するよう要求があったが、この要求に基づき同会議が開催されることはなかった。

- (17) 25年7月22日、B1理事長は、A1らに対し、それぞれ同日付け「辞令」を手交し、同日付けをもって分室での勤務を命じた（本件分室勤務）。

同理事長は、上記辞令をA1に手交した際、同人は始末書や法人が指

定したとおりの誓約書を提出しないので元の職種に戻せない旨述べるとともに、分室において「将来計画」を立ててもらふ旨述べた。

また、同理事長は、上記辞令をA3に手交した際、同人から実際に分室での勤務を開始する時期について問われると、決まっていなかつつ、同月29日からでよい旨返答したが、分室において同人が行う業務内容については説明しなかつた。

(18) 25年7月29日、A1らは分室において常時勤務するようになった。

なお、分室は、法人が、同月23日付けで、同日から2年間にわたり、事務所として使用する内容の建物賃貸借契約を新たに締結して借り上げた木造2階建て集合住宅の1室で、神奈川県中郡に所在しており、これは、B2からは直線距離でも3キロメートル程度離れ、その他いずれの法人施設からも離れた場所であつた。

また、A1らが勤務を開始した当時の分室には、応接用の机と椅子のほかPC端末機が置かれていたが、PC端末機はオンライン接続されておらず、事務用の机、椅子やコピー機、照明器具といった機器類や、書類、資料も配備されていなかつた。その後、同年9月24日頃までには、電話及びファクシミリが開設され、照明器具や棚、ロッカー等の備品が配備された。

(19)ア B1理事長は、A1らを分室で勤務させるに当たり、法人の職員で

あるB13に対し、分室で勤務するA1らとの接触は控えるよう理事長から指示があつたことを職員に周知するよう命じた。

イ 25年7月29日夕刻、法人の各部署の担当職員等が参集して開催されたミーティングにおいて、B13は、A1らは同年8月1日から分室で勤務すると説明した上で、同人らとの接触は控えるようB1理事長から伝言があつた旨発言した。

ウ 上記イのミーティング終了後、同ミーティングでの各出席者の発言

内容等を記録した書面が作成され、法人施設の各部署で勤務する職員に回覧された。

上記書面には、B 1 3の発言として、「A 3氏・A 1氏 8 / 1より神奈川県中郡分室にて勤務されます。接触は控えるようにと理事長より伝言です」と記載されていた。

(20) 25年7月31日、ユニオンは、①前記3(8)の5. 2懲戒処分、②前記4(7)及び(10)の本件解任等、③同(17)の本件分室勤務は、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、神奈川県労委に救済申立て(第1事件の救済申立て)を行った。

(21) 25年8月1日頃、法人は、分室建物の外壁上部に、分室の出入口外側に向けて1台の固定カメラを設置した。同カメラは、内蔵された電子媒体に映像が記録され、パソコンを用いて記録映像をみることができる仕組みのものであり、カメラの映像を常時視認できるものではなかった。

なお、法人は、A 1らに対し、上記カメラの設置目的や映像の確認などの取扱方法を何ら知らせておらず、法人自身も、同カメラ設置後にその記録映像を確認したことはなかった。

(22)ア 25年8月15日、法人はA 1らに対し、「分室業務の内容について(お知らせ)」と題する同日付け書面を交付した。同書面には、「次の内容のとおり業務を進捗させていただくようお知らせいたします」として、以下の記載がなされていた。

「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。

同時に施設の立替等<sup>ママ</sup>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）を作成お願いします。」

イ A1らの分室での勤務に関し、上記書面のほかは、法人から具体的な指示や基本方針の提示がなされたことはなかった。また、B1理事長が、同人らを見かけた際に、早く結果を示すよう簡潔な言葉をかけることはあったが、法人が、具体的な期限を設定して報告を求めたり、定期的に進捗状況を管理することはなかった。

(23) 25年11月29日、A1らは、同日付け「Yの事業計画について（途中経過）」と題する書面を作成し、B1理事長に提出した。上記書面は、大磯町及び二宮町の介護保険認定者数等の基礎指標のほか、法人の今後の課題や事業計画策定に関して、検討項目や考え方の骨子等を記載するにとどまり、具体的な組織改編や事業計画等を提案する内容ではなかった。

5 X2労組の結成及び8.5団交申入れから10.25団交開催に至るまでの間の労使の状況

(1)ア 25年8月5日、A6ら法人の職員は、ユニオンの役員とともにB1理事長と面会し、同理事長宛ての同日付け「X2労働組合 結成通知書」と題する書面を手交して、X2労組の結成を通知するとともに、同書面記載の要求事項を議題とする団体交渉を同月10日までに開催

するよう申し入れた（8. 5 団交申入れ）。

イ 上記書面には、A 4 執行委員長（以下「A 4 委員長」という。）はじめ X 2 労組の役員として法人の職員の氏名が記載され、さらに、要求事項として次のとおり記載され、これらの要求を議題とする団体交渉を 8 月 1 0 日までに開催するよう求める旨記載されていた。

なお、A 1 らは、X 2 労組には加入していない。

- 「(1) 当労働組合を法人内唯一の交渉団体と認め、組合事務所・掲示板他、便宜供与を認め、健全な労使関係を構築すること。具体的な内容については別途協議し、合意事項について当労働組合と労働協約を締結すること。
- (2) 現在行われている A 3・A 1 両氏への処分及び処遇を撤回し、元の職場へ復帰させること。
- (3) 本人の意向と職務を無視した辞令は直ちに撤回すること。
- (4) 医療体制（嘱託医・薬局・訪問歯科等）の混乱について改善すること。
- (5) 職員の労働条件について見直しを検討すること。
- (6) 今後、法人運営に関しては当労働組合と協議すること。」

ウ 上記通知書を手交する際、X 2 労組役員が上記イの各要求事項を順次読み上げていったが、途中で、B 1 理事長は「もう読まなくていい」などと発言して組合らが要求事項を読み上げるのを遮った。

- (2) 2 5 年 8 月 8 日、X 2 労組は、同労組結成大会を開催した。同大会では、A 4 委員長から、「B 1 理事長は、就任後すぐに、理由が解らない不当な懲戒処分を発令する、現場職員の意見を無視した組織の変更、人事異動等を現在も行っており、改善するどころかさらに最悪な状況となっております」などとして、「職員が誇りを持ち安心して働ける環境をつくることで、利用者の笑顔・生活を守ることができるのです。そのた

めに今回、労働組合を立ち上げました」、「今回、御協力をしていただいたX1ユニオン様にもお力添えをしていただき、利用者の生活、それを支える私たち職員の労働環境を守るために立ち上がりましょう」という内容の大会宣言が行われ、組合規約、活動方針、役員体制等の承認がなされた。

- (3) 25年8月5日以降同月10日までの間、8.5団交申入れに対する法人からの明確な回答はなされず、団体交渉は開催されなかった。
- (4) 25年8月15日、X2労組の執行委員は、B1理事長と面会し、8.5団交申入れに対する法人の回答について確認したところ、同理事長は、「理事会を開かないと団体交渉はできない」、「8月26日から27日に、いつ交渉するか回答する」などと返答した。
- (5) 25年8月17日、X2労組及びユニオンは、両労働組合連名のB1理事長宛て同日付け書面により、法人に対し、同月29日又は30日の午後7時から、ユニオンの事務所又は法人施設内会議室において団体交渉を開催するよう申し入れた。

上記書面には、「X2労働組合は8月5日の結成と同時にX1ユニオンに加入したことを通知します」と記載され、さらに、法人はX2労組による同日付けの団体交渉申入れに回答せず、同労組の回答督促に対し、団体交渉のさらなる延期を示唆しているなどとして、「X1ユニオン並びにX2労働組合は次のとおり団体交渉を申し入れます」などとして、上記の交渉日時及び交渉場所が記載されていた。

なお、団体交渉の日時等に関する法人との連絡調整については、X2労組が窓口となる旨、上記書面に付記されていた。

- (6) 25年8月21日頃、X2労組は、上記5(2)の同労組結成大会の内容を掲載したビラを作成し、法人の職員に配布した。同ビラには、①同月5日付け通知書により法人に要求した事項（前記5(1)イ）、②X2



労組結成大会宣言（同(2)）の全文が掲載されるとともに、「なんと、組合加入数が過半数を突破しました」と大書されていた。

- (7) 25年8月27日、B1理事長は、A4委員長に対し、X2労組の要求事項には、裁判や労働委員会での審査に関わるものが含まれており、理事会を経ないと正式な回答ができないとして、同年9月末に理事会を開催すべく調整しており、団体交渉は早くても同年10月1日以降になる旨、口頭で回答した。
- (8) 25年8月28日、X2労組は、B1理事長宛ての同日付け書面により、同月5日付けで申し入れた団体交渉の日程決定に進展がないため再度通知するとして、同日付け書面記載の要求事項（前記5(1)イ）と同旨の要求事項を記載した上で、これらの要求事項を議題とする団体交渉を、同月29日又は30日に開催するよう再度申し入れた。
- (9) 25年8月30日、B1理事長は、A4委員長に同日付け書面を手交し、X2労組の要求事項のうち、5. 2懲戒処分の撤回等及び本人の意向等を無視した辞令の撤回に関しては、裁判所及び労働委員会で係争中のため回答できず、その他の事項については理事会の決定を得て回答するなどとして、団体交渉の開催は、神奈川県労委での調査期日である同年10月1日以降になる旨通知した。

なお、8. 5団交申入れがなされてから同年10月25日に第1回団体交渉が開催されるまでの間において、法人が、同年8月5日付け書面に記載された要求事項（前記5(1)イ）について、具体的な要求内容を把握するべく、組合らから説明を聞くことはなかった。

- (10) 25年9月3日、ユニオン及びX2労組は、法人が、同年8月5日付けで同労組が申し入れた団体交渉に応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、神奈川県労委に救済申立て（第2事件の救済申立て）を行った。

(11) 25年9月4日、B1理事長は、法人のB14本部長立会いのもと、A1に対し、同月1日付け「給与の変更について（通知）」と題する書面を手交し、同日をもって、同人に対する役職手当を全額不支給とし、同月以降の給与から、同手当相当額である月額7万6800円を減額すること（本件賃金減額）を通知した。上記書面を手交した際、同理事長はA1に対し、相談センターB3の管理者に同人の後任者が就任したので、役職手当の支給を中止する旨述べた。

(12)ア 25年9月25日、法人は、A1に対し、同月分の月例給与として、前月分の月例給与額から役職手当相当額7万6800円を減額した34万100円を支給した。

なお、A1の月例給与は、毎月初日から末日までを計算期間とし、当月25日に支給されていた。

また、法人は、A1に対し、25年9月分以降の給与において、役職手当を一切支給していない。

イ 法人は、20年4月1日にA1が相談センターB3の管理者に就くと、同月分の月例給与から、同人に月額2万円の役職手当を支給するようになった。

その後、21年1月1日にA1がセンター長に就任すると、法人は、A1について、同日をもって、センター長として基本給の30%相当額の役職手当を支給することなどを内容とする「給与格付け」の変更を行った。これにより、法人は、A1に対し、同月分の月例給与から25年8月分の月例給与まで、毎月、基本給の30%相当額の役職手当を支給してきた。

(13) 25年9月27日、B1理事長ほか理事及び監事全員が出席し、「第9回理事会」が開催された。

同理事会の議案は、「①訴訟について、②組合結成について、③神奈

川県の指導監査について、④その他」であった。

席上、B1理事長は、X2労組から、①組合結成を正式に認めること、②5.2懲戒処分の撤回、③処遇改善、④組合の経営参加の4点につき要求があり、①以外については応じられないと考えている旨述べた。

また、B1理事長は、5.2懲戒処分の撤回については別件訴訟の決着がつくまでは回答できず、その旨X2労組に説明したなどと述べた。

その後、質疑応答が行われたが、B9から、5.2懲戒処分を撤回すべきという意見や、本件分室勤務を疑問視する旨の意見があり、B1理事長がこれに反論するやりとりがあったほかは、X2労組の要求事項について検討や決定がなされることなく閉会となった。

(14) 25年10月1日、神奈川県労委において、第1事件第1回調査及び第2事件第1回調査が実施された。同日、ユニオンは、第1事件につき、本件賃金減額が労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、申立事実を追加した。

(15) 25年10月2日、B1理事長は、A4委員長と面談し、団体交渉の開催時間は、正午から午後1時までの昼休み時間内としたい旨提案し、交渉回数を重ねてもよい旨述べて、日程調整するよう求めた。

(16) 25年10月4日、X2労組は、B1理事長に対し、同日付け書面により、昼休み時間内では、出席する組合員が昼食をとる時間を差し引くと実質的な交渉時間が十分確保できないとして、同月9日又は10日の午後5時ないし午後7時あるいは午後6時ないし午後8時に団体交渉を開催することを希望する旨通知し、書面により回答するよう求めた。

さらに、同月7日、X2労組は、同日付け書面により、B1理事長が提案した昼休み時間内での団体交渉開催は、組合員が昼食や休憩をとることができず、また、B2以外の施設に所属する組合員の移動時間等も考慮すれば、受け入れられないとした上で、同月9日又は10日の午後

6時ないし午後8時に団体交渉の開催を希望する旨改めて通知し、書面による回答を求めた。

- (17) 25年10月8日、B1理事長は、X2労組に対し、同日付け書面により、同月9日は夕方以降に会議があり、また、同月10日は出張の予定であるため、いずれの日時にも団体交渉を開催することはできないとして、複数回にわたる開催も念頭において日程を調整するよう求めた。
- (18) 25年10月17日、B1理事長は、A4委員長に対し、同月25日午後5時30分から1時間程度の日程で団体交渉を開催することを提案した。これに対し、同委員長は、交渉時間が1時間では短すぎるなどとして、近日中に行われる神奈川県労委の調査期日において話をしたい旨述べた。
- (19) 25年10月22日、神奈川県労委での第2事件第2回調査において、当事者双方から同月25日の団体交渉開催に関して縷々発言があり、審査委員から、労使間で調整の上団体交渉を行うことが望ましい旨の所感が示された。

#### 6 10. 25 団交から労働協約書調印までの間の状況

- (1) 25年10月25日午後5時30分から午後6時45分頃まで、神奈川県中郡二宮町内の二宮生涯学習センターラヂアン（以下「二宮町ラヂアン」という。）において、団体交渉（10. 25 団交）が開催された。同交渉には、ユニオンから、A2委員長及びA8副委員長らが、X2労組から、A9副委員長、A6書記長ほか組合員が、法人からはB1理事長及びB13がそれぞれ出席し、要旨以下のとおり、交渉が行われた。

ア 冒頭、組合らは、以下の記載をした「労働協約書」（以下「10. 25 協約書案」という。）を提示し、A6書記長が説明を行った。

なお、以下の記載中、「組合」とはX2労組を指している。

- 「1 法人は、組合が職員を代表する唯一の労働組合であることを認め、交渉は、組合役員並びに上部団体及び組合の委任した者とのみ行う。
- 2 法人は組合員の組合活動の自由を認め、組合員が組合活動を行ったことを理由に不利益な取扱いはしない。
- 3 組合員の組合活動は、就業時間中は行わない。但し、次の各号の一に該当する場合はこの限りではない。
- ① 団体交渉及び法人と組合で行うすべての会議に構成員が出席するとき。
  - ② 組合規約による正規の機関会議に出席するとき。
  - ③ 組合の加盟団体に組合員を派遣し、またはその諸会議に構成員が出席するとき。
  - ④ その他組合活動のために組合が必要と認め、事前に法人に届け出たとき。
- 4 法人は組合に対し次の便宜を与える。
- ① 組合事務所は、組合の申し出により協議の上適当な場所を貸与する。
  - ② 会議室の使用を、法人は認める。
  - ③ 各事業所に掲示板の使用を認める。
  - ④ 施設内において、組合が認めた教宣物を配布することができる。
  - ⑤ 組合宛ての郵便物については、ポストを設置する。
- 5 団体交渉の委員は、法人は、理事長、各理事、本部長、施設長が出席する。組合側は組合役員並びに上部団体及び組合の委任した者とする。その他、2名以内の書記を置き、議事録確認を行う。また、法人または組合より交渉の申し出<sup>マ</sup><sub>マ</sub>を受けた場合は、10

日以内にこれに応じなければならない。団体交渉には、必要により傍聴者を認める。

6 労働基準法などに明記されている労使協定は、当組合と協定する。

7 その他、ここに明記されていない事項はその都度協議決定する。」

イ 上記協約書案に対し、B1理事長は、理事会の意見を聞いた上で回答するなど述べ、組合らが具体的な回答を求めても、同協約書案の記載内容全てが、定款又は就業規則等に定められた職員の任命権や施設の使用制限等に関わり、定款等の変更手続を伴うなどとして、理事会の決定を得た上で回答する旨の回答を繰り返した。

また、席上、組合らが、理事会の決定を得ずとも理事長の権限で対処可能なものから順次交渉を進めるよう求め、上記協約書案記載の第1項及び第2項については、定款等に抵触するものではないとして、理事長の権限で容認するよう求めると、B1理事長は、当該各項については「何ら問題もない」などと回答しながら、「一応理事会で確認する」、「外部の方達も含めて判断をいただきたいと考えます」などと理事会への付議等が必要である旨の回答を繰り返した。

ウ 次いで嘱託医に関する議論が行われた後、組合らが5.2懲戒処分  
の撤回等に言及すると、B1理事長は、同処分の正当性については裁判所や労働委員会で係争中であるとして、「ここでいう話ではない。公の判断を待ちましょうや」などと回答した上、25年8月5日以降の組合らの機関紙等において、上記処分が不当である旨記載されているとして、組合らが作成する各種書面に同様の記載がある限りは話ができない旨述べた。また、B1理事長は、上記処分を決定した理事会の議事録を提示するよう組合らに求められると、要約したものを理事会の決定を得た上でできるだけ早く示すと回答し、

同年10月28日ないし同年11月2日の間の早い時期に、組合らに提示できる日を回答する旨述べた。

エ 最後に、次回団体交渉の日程について協議がなされ、組合らは、25年11月8日の開催を提案した。B1理事長は、昼休みの時間帯に30分間程度の交渉を重ねることを求めたが、組合らは、交渉時間が短すぎるなどとして拒否した。協議の結果、同理事長は、組合らが提案した同日の団体交渉開催の可否等、次回団体交渉の日程について、同年10月29日には回答することを約束し、交渉は終了した。

- (2) 10.25団交終了後25年11月7日までの間において、法人は、同団交で約束した次回団体交渉の日程及び理事会議事録の提示について、組合らに何ら回答しなかった。

このため、25年11月7日、X2労組は、法人に対し、同日付け書面により、①次回理事会の開催予定日、②次回団体交渉の開催予定日、③A1らに対する処分を検討・決定した理事会の議事録の開示日について、同月8日までに文書回答するよう求めたが、法人は何ら回答しなかった。

- (3) 25年11月13日、神奈川県労委において、第2事件第3回調査が実施された。同調査において、B1理事長は、審査委員から次回団体交渉の開催期日等について問われると、10.25協約書案の内容は定款の変更等を伴うため、同年11月29日開催予定の理事会での検討結果をもって、団体交渉での回答内容を整理したいなどと回答した。これに対し、審査委員から、審査手続とは別に団体交渉の進展に向けた努力を望む旨の所感が示された。

さらに、組合らが、B1理事長に対し、次回団体交渉はいつ実施するのかと質すと、同理事長は、同年12月4日以降であれば問題ない

旨述べ、労使間で別途日程調整を行うこととされた。

- (4) 25年11月29日、B1理事長ほか理事全員及び監事1名が出席し、「第11回理事会」が開催された。議題が「第3号議案 X2労働組合の状況報告と現状」に移り、B1理事長は、X2労組が結成され、組合員が過半数を超えていると述べた上で、10.25協約書案を示し、同協約書案の記載内容のうち、第1項ないし第3項については問題ないが、第4項の組合事務所貸与等の各便宜供与については、就業規則に定める服務規律の変更を要すると考えられ、変更には理事会の承認が必要になるので、検討願う旨述べた。

B1理事長の上記発言内容に関して具体的な質問や意見は出されず、同理事長が「皆さんの御意見を早急にお聞かせください」と述べて、第3号議案について特段の議論がなされることなく理事会は終了した。

- (5) 25年12月4日午後6時から、二宮町ラディアンにおいて、団体交渉（12.4団交）が開催された。同交渉には、ユニオンからA2委員長及びA8副委員長らが、X2労組からA4委員長、A9副委員長、A6書記長ほか組合員が、法人からはB1理事長及びB13がそれぞれ出席し、要旨以下のとおり、交渉が行われた。

アはじめに、10.25協約書案記載の第1項ないし第7項について、事項ごとに順次交渉が行われた。

- (ア) 第1項及び第3項については一部の文言を加除、修正した上で、また、第2項については組合らの原案のままで、いずれも合意に達した。

- (イ) 第4項の便宜供与に関して、B1理事長は、⑤のX2労組の郵便ポスト設置については問題ないと回答した。

他方、同理事長は、①組合事務所の貸与、②法人の会議室の使用、③掲示板の使用、④施設内での教宣物配布について、25年



1 1月29日の理事会で説明し判断を仰いだが、これらはすべて、職員による法人施設等の業務目的外使用等を禁じる就業規則の規定に抵触するため、同規則の変更が必要となるなどと述べた。

また、同理事長は、上記①ないし④の各便宜供与の可否については、就業規則の規定と整合性のある協約文案、あるいは、同規則の変更を含め、理事会において検討していく旨述べた。

- (ウ) さらに、組合らは、次回理事会で上記①ないし④の各便宜供与について決定できるということかなどと繰り返し質したが、B1理事長は、「いや、決定できるというか方向性が出るということ」などと応答し、次回理事会で決定までする旨の確約はしなかった。
- (エ) 第5項の団体交渉ルールに関しては、交渉の結果、組合らが提示した原案のうち、法人側交渉委員を「理事長、本部長、施設長」とし、団体交渉は申入れから10日以内に応じるよう「努力する」に変更するなどした上で、合意に達した。
- (オ) 第6項及び第7項については、交渉の結果、組合ら提示の原案のまま、それぞれ合意に達した。
- (カ) 全ての事項について交渉が終結した後、組合らは、B1理事長に対し、第4項から上記(イ)の①ないし④の各便宜供与の記載を削除するほか、所要の文言の加除、修正を行った新たな労働協約書案を作成して提示するので、その記載内容を確認した上で調印するよう求めた。

これに対し、B1理事長は、上記各便宜供与の記載を削除した上で所要の文言の加除、修正を行えば労働協約書案の記載に問題はない旨述べ、さらに、次回理事会において、上記の新たな労働協約書案をもってX2労組との間で労働協約を締結する旨報告し、確認をとった上で調印する旨繰り返し述べた。

なお、組合らは理事会前の調印を求めたが、B1理事長は理事会確認後の調印を主張して譲らず、結局、組合らが「いいですよ」、「わかりました」と述べて、同理事長の主張を了承した。

イ 次いで、定年延長又は継続雇用する場合の給与額、嘱託医や歯科衛生士、施設内の連携方策などに関して交渉が行われ、団体交渉は終了した。

- (6) 25年12月10日、組合らは、10.25協約書案の記載のうち、第4項から①組合事務所の貸与、②法人の会議室の使用、③掲示板の使用、④施設内での教宣物配布の各便宜供与の記載を削除し、その他12.4団交で労使合意した文言の加除、修正を行った上で、新たに第8項として、「組合事務所の貸与、会議室の使用、掲示板の設置、組合教宣物の配布などの便宜供与については、12月中に開催する理事会において、就業規則との整合性を勘案して決定する。」と追記した「労働協約書」（以下「12.10協約書案」という。）を作成し、A6書記長らがこれをB1理事長に手交して、同協約書案への押印を求めた。

これに対し、B1理事長は、上記協約書案の内容を確認し、何ら異議を述べることなくこれを受け取ったが、同月20日の理事会で確認した上で調印する旨述べ、押印には応じなかった。

- (7) 25年12月19日、神奈川県労委において、第2事件第4回調査が実施された。同調査において、組合らは審査委員に対し、同月20日の理事会において、組合事務所の貸与等を含む10.25協約書案の検討が行われるのか、また、次回団体交渉を設定するのか、法人側の考えを確認してほしい旨要望した。

これを受けて、審査委員が法人側に回答を求めると、B1理事長は、翌日の理事会で検討を行い、各理事の承認を得て早期に調印したい旨述べた。さらに、審査委員が、翌日の理事会で10.25協約書案の確認

をし、同協約案に押印するという事で良いかと問うと、同理事長は「そうですね」と返答した。

- (8) 25年12月20日、B1理事長ほか理事5名及び監事1名が出席し、「第12回理事会」（以下「12.20理事会」という。）が開催された。議題が「第3号議案 その他」に移り、B1理事長は、12.10協約書案を示し、「8番を外すのであれば、私は押印しようと思いますが、皆様で論議していただきたい」と述べた。

これを受けて、B9は、組合事務所の貸与や会議室使用を認めても良いのではないかと賛成意見を述べたが、B10、B6ら3名の理事は、就業規則を変更してまで便宜供与を行う必要はない、ユニオンの配布物は内容が下品だと思うなどと反対意見を述べ、縷々議論が行われたが結論には至らず、今後も継続して審議したい旨B1理事長が提案し、出席理事がこれを了承して理事会は終了した。

- (9) 25年12月24日、B1理事長はA4委員長に対し、組合事務所の貸与や法人の会議室の使用等の各便宜供与について、同月20日の理事会で議論したが、服務規律に抵触するため継続審議となった旨説明した上、12.10協約書案には、第8項の記載があるため調印はできない旨述べ、同協約書案への押印に応じなかった。

- (10) 26年1月29日、X2労組及びユニオンは、第2事件につき、法人が、①10.25団交において組合らの要求に対し具体的に回答しなかったこと等、②組合らが求めた「労働協約書」への押印に応じなかったことが、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、申立事実を追加した。

- (11) 26年2月7日午後6時から、二宮町ラディアンにおいて、第3回団体交渉が開催された。同交渉には、ユニオンからA2委員長及びA8副委員長らが、X2労組からA4委員長、A9副委員長ほか組合員が、法

人からはB 1 理事長及びB 1 5 施設長がそれぞれ出席した。

交渉の冒頭、B 1 理事長は、以前、A 4 委員長に伝えたように、1 2 . 1 0 協約書案記載のうち、第 8 項については、理事会で継続審議しており、同項の記載を削除したものであれば速やかに調印すると述べ、改めて労働協約書案を作成して示すよう求めた。これに対し、組合らは、早急に作成して同理事長に渡すと回答した。

次いで、同年 1 月に 6 0 歳を迎える組合員の雇用を延長する際の労働条件や処遇等について交渉が行われた。

- (12) 2 6 年 2 月 1 7 日、法人と X 2 労組は、1 2 . 1 0 協約書案の記載のうち第 8 項の記載を削除した内容の労働協約書に調印した。

#### 7 労働協約書調印後の労使の状況

- (1) 2 6 年 5 月 1 3 日、横浜地裁小田原支部は、別件訴訟（前記 4 (9)）において、法人が行った 5 . 2 懲戒処分は、いずれも A 1 らに弁明の機会を与えずに行われたものであり、手続的に重大な瑕疵があるから、その余の点を判断するまでもなく無効である旨判断し、いずれの処分も無効であることを確認するとともに、法人に対し、A 1 らへ上記処分による出勤停止期間に相当する給与に年 5 分を加算した金員の支払を命じる判決を言い渡した。

法人は、上記判決を不服として、東京高等裁判所に控訴を提起したが、同裁判所は、同年 8 月 6 日、法人の控訴を棄却する内容の判決を言い渡した。さらに、法人は、上記控訴審判決を不服として、上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁判所は、2 7 年 6 月 2 3 日、上告棄却及び上告不受理決定をした。

- (2) 2 6 年 5 月 1 4 日、組合らは法人に対し、同日付け「2 0 1 4 年春季労働条件改善要求書」により、①賃金の引上げ、②職員の職業性疾患検診の実施、③セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの絶滅、

④A 1 らに対する不当な処分の撤回，⑤定年後再雇用の労働条件改善，⑥一時金の支給，⑦組織変更，職員の人事異動等に関する事前協議の協定化，⑧法人の決算，予算に関する資料の開示を要求し，これら要求を議題とする団体交渉を同月30日に開催するよう申し入れた。

(3) 26年6月4日午後6時から，組合らと法人との間で団体交渉が開催された。

冒頭，B 1 理事長は，上記7(2)の組合らの各要求事項について，回答を記載した同日付け書面を手交した上で口頭で説明した。また，A 1 らに対する処分撤回要求に関して，別件訴訟の横浜地裁小田原支部判決について理事会及び評議員会に報告し，対応方針を諮った結果，控訴することとなった旨説明した。

席上，組合らが上記判決を踏まえてA 1 らを原職復帰させるよう求めたのに対し，B 1 理事長は，同人らを復帰させる約束はできないが，組合らの要求を踏まえて理事会の判断を仰ぐなどと回答した。

その後，法人の25年度決算や組織変更等に関する事前協議を議題として交渉が行われた。

なお，上記団体交渉後，26年6月30日ないし27年2月5日の間において，組合らと法人との間で，計6回の団体交渉が実施された。

また，法人は組合らに対し，26年6月30日以降の団体交渉の席上等において，理事会にて継続審議とされた組合事務所の貸与等の各便宜供与については，いずれも応じられないとの結論に達した旨回答した。

(4) 27年1月30日，横浜地裁小田原支部は，A 3の申立てに基づき，同人がB 2 施設長の地位にあることを仮に確認する内容の仮処分決定を行った。

(5) 法人は，27年3月にA 3が雇用延長後の定年年齢である満65歳に達することから，同年2月28日，同人に対し「退職辞令」及び「退職

手続き書類一式」と題する書面を送付し、同年3月1日には、同人ほか3名の職員が同月末をもって退職する旨を法人の各部署に通知した。

なお、A3は、同年4月以降も継続して勤務を行うことを希望し、その旨をB1理事長に申し出ていた。

(6) 27年3月18日、組合らと法人との間で団体交渉が開催され、組合らは、同年4月以降もA3を継続して勤務させることを要求し、交渉が行われたが、B1理事長は、弁護士と協議して回答する旨述べた。

(7) 法人は、継続勤務を希望するA3の申出を応諾せず、27年3月末日をもって同人を雇用延長後の定年により退職とし、同年4月1日以降、同人との間で、雇用契約の更新あるいは新たな雇用契約の締結はしていない。

(8) 27年4月1日、法人は、A1に対し、同日付けをもってB2のケアワーカーへの異動を命じるとともに、分室は同日中に整理し、翌日以降は使用しないよう指示した。

(9)ア 27年4月2日、組合らは法人に対し、同日付け書面により、A1に命じた上記7(8)の異動は、センター長への復帰を命じた神奈川県労委の命令を無視するものであるとして、また、B1理事長が同年3月18日の団体交渉で約束したA3の継続勤務にかかる回答がいまだなされていないとして、これら法人の対応に抗議するとともに、A1らの処遇等を議題とする団体交渉を同年4月10日午後6時から開催するよう申し入れ、同月6日までに応諾の可否を回答するよう求めた。

イ 上記アの組合らの申し入れに対し、法人は、27年4月8日、組合らが指定した日時には団体交渉は開催できないとして日程調整の上連絡する旨回答した。

その後、同月20日に至り、法人は、同月23日又は24日に交渉に応じる旨組合らに通知し、組合らとの間で、同月23日に団体交渉

を開催することとなった。

ウ 27年4月22日、法人は組合らに対し、B1理事長に急用が生じたとして同月23日の交渉を延期し、日程については調整の上で連絡する旨通知した。その後法人から組合らに連絡はなされず、同年5月7日、組合らは法人に対し、同日付け書面により、上記団体交渉の日時と場所を早急に調整の上、遅くとも同月11日までに連絡するよう申し入れたが、上記期日を過ぎても法人から連絡はなされなかった。

なお、上記の経過を経て、上記アの申入れによる団体交渉が開催されたのは27年6月3日であった。

(10) 27年4月9日、法人はA1に対し、同月1日付けのケアワーカーへの異動（前記7(8)）に伴い、同人に支給する職務手当を4万5000円から1万円に減額する旨通知した。

(11) 27年6月1日、法人は、X2労組の役員及び組合員を含む20名以上の職員の同日付け人事異動を発令した。

なお、上記人事異動には、役職の解任や手当の減額等を伴うものもあったが、同人事異動について、法人が組合らと事前に協議等することはなかった。

(12) 27年6月3日、組合らと法人との間で、同月1日付けの人事異動を議題として団体交渉が開催された。席上、組合らは、上記人事異動には労働条件の不利益変更を伴うものがあるなどとして、同人事異動を行う理由の説明を求め、法人は、サービスの充足率が低下したためなどと異動の理由等を説明するなどして交渉が行われた。

なお、B1理事長は出席せず、法人側からはB15施設長及び理事1名が出席した。

また、組合らは法人に対し、上記団体交渉終了後27年6月26日までの間、複数回にわたり、上記人事異動を議題とする団体交渉を申し入

れたが、法人は、人事異動は法人の専権事項であり交渉議題として不適切である旨回答し、上記団体交渉に応じなかった。

(13) 27年7月27日、法人と組合らとの間で団体交渉が開催され、同月の夏季賞与の平均支給率について交渉が行われた。

(14) 27年9月7日、組合らは法人に対し、同日付け書面により、同年7月の夏季賞与の算定方法等を議題とする団体交渉を同年9月8日ないし同月18日の間に開催するよう申し入れたが、同年10月1日時点において、法人は同申入れによる団体交渉に応じていない。

(15) 28年3月31日、A1は、同日付けをもって自己都合により法人を退職した。

なお、A1らは、法人を退職した後もユニオンを脱退していない。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 本件解任等について（争点(1)①）

(1) 前記第3の4(7)ア認定のとおり、法人は、A1に対し、25年6月6日付けでセンター長から解任するとともに期限の明示なく自宅待機を命じ、さらに、前記第3の4(10)ア認定のとおり、A3に対し、同月17日付けでB2施設長から解任するとともに期限の明示なく自宅待機を命じた（本件解任等）。

(2) 法人は、本件解任等を行った理由について、A1らは5.2懲戒処分を受けているところ（前記第3の3(8)）、同処分の事由に照らして、管理職としての資質を欠くと判断し、同人らをセンター長あるいはB2施設長から解任するとともに次の職を発令するまでの間自宅待機とした旨主張するので、以下検討する。

ア(ア) まず、法人の定款第12条第2項及び定款細則第4条第1項により、施設長の任免は理事会の議決を経て行うものとされている（前



記第3の1(1)エ(イ)ところ、4. 21理事会及び5. 16理事会において、A1をセンター長から解任すること及びA3をB2施設長から解任することについて検討がなされたり、議決がなされた事実は認められず（同3(4)及び同4(3)）、5. 16理事会後25年6月17日までの間に理事会が開催されたと認めるに足りる事情は本件証拠上認められない。

(イ) また、法人は、5. 2懲戒処分の前後から本件解任等までの間を通じて、同処分の事由となったA1らの行動に関し、同人らから弁明を聞くことはなく（前記第3の3(8)及び4(11)）、法人が、上記A1らの行動の経緯や当該行動に及んだ具体的な理由、事情等を把握し、指導を行うなどして矯正、改善を試みたと認めるに足りる事情は本件証拠上認められない。これらのことは、法人がA1らの資質を公正かつ客観的に評価し、管理職としての適性を合理的に判断したと認めうる基礎を欠くものといわざるを得ない。

(ウ) なお、法人は、5. 16理事会において、A1のセンター長解任及びA3のB2施設長解任を前提にその後任者を決定しているから、事実上、上記解任は理事会で決定されたものであると主張するようであるが、法人が証拠提出した上記理事会の議事録によれば、同理事会においては、出勤停止期間満了後にはA1らを原職復帰させることを前提に同期間中における暫定的な人事について意見集約が行われたにすぎず、A1のセンター長解任及びA3のB2施設長解任を前提にその後任者を決定したなどという事実がないことは証拠上明らかであるから、法人の上記主張は採用できない。

また、B1理事長は、第1事件の初審第2回審問において、センター長は定款上の「施設長」には当たらず、その任免に理事会の議決は不要である旨供述している。しかし、法人の定款第12条第2

項において、「法人の設置運営する施設の長」が施設長であると定義されている（前記第3の1(1)エ(イ)）ところ、A1は、法人が設置・運営する相談センターB3等を統括管理する責任者であること（同(2)エ）や、法人の給与規程第14条（別紙2）において、施設長に対しては月額で基本給の30%相当額の役職手当を支給すると規定されているところ、法人は、21年1月1日、A1のセンター長就任と同時にセンター長として同人の「給与格付け」を変更し、月額で基本給の30%相当額の役職手当を毎月支給するようになり、同月分以降25年9月分の月例給与まで、毎月これを支給してきたこと（前記第3の5(12)イ）などの事情に照らせば、法人は、従前からA1を定款上の「施設長」として取り扱ってきたものとみるのが相当であり、B1理事長の上記供述は措信できない。

さらに、B1理事長は、本件再審査の審問において、A1らをセンター長あるいはB2施設長から一時的に解任し、法人が求める誓約書等が提出されれば復職させるという方針が25年5月19日に開催した理事会で決定された旨供述するが、法人はそれまで同日に理事会が開催されたなどという主張立証を一切行っていなかったにもかかわらず、本件再審査の最終盤である同審問に至って同供述が唐突になされたことや、同日の理事会開催を裏付ける的確な証拠は存しないこと等に鑑みれば、同供述は到底措信できない。

(エ) このように、法人は、自らの定款で定めた所要の手続を経ることなく本件解任等を実施しており、また、本件解任等を行うに際し、A1らの管理職としての適性を合理的に判断したとも認められない。

イ さらに、B1理事長は、25年6月6日及び8日、A1から本件センター長解任等の理由を追及されても、法人が主張する5.2懲戒処

分の事由やA 1らの資質には何ら触れることなく、全理事の解任を考  
える者の増加を助長するような混乱を招く旨（前記第3の4(7)イ）  
や、出勤停止処分をめぐり法人と争う立場にあるA 1が職場にいると  
業務に影響が出るおそれがある旨(同(8)) など上記法人主張の事由と  
は全く関係のない事柄に言及しており、また、同月17日、A 3から  
本件施設長解任等の理由を問われても、何ら具体的な理由を説明して  
いない(同(10)イ)。

ウ 以上のことに加え、A 1らが提起した別件訴訟において、5. 2懲  
戒処分が無効であることを確認する判決が確定（前記第3の7(1)）  
してもなお、A 1らをセンター長あるいはB 2施設長から解任したこ  
とをなかったものとして取り扱うことを命じた部分を含め、法人が本  
件初審命令の取消しを求めて本件再審査を争っている事情も考慮する  
と、法人が、上記処分の事由によってA 1らが管理職としての資質を  
欠くと判断し、本件解任等に至ったものとは認められない。

よって、法人の上記主張は採用できず、この他、本件解任等に合理  
的な理由が存することを窺わせる事情は本件証拠上認められない。

(3) 23年ないし24年当時のB 6らの理事解任等をめぐる確執にA 1ら  
が関与していた経緯（前記第3の2(1)ないし(6)）や、25年1月24  
日の評議員会の席上、A 1がB 1の理事就任に異論を述べていたこと(同  
2(11)ア)に加え、同年4月22日、B 1理事長がA 1に対し5. 2懲  
戒処分を通告した際、同処分で終わりだとは思うなといった趣旨の発言  
をしている(同3(6)) ことに鑑みると、同理事長は、A 1らについて、  
理事長就任当時から、法人上層部に反抗的な人物とみて好ましく思わず、  
上記処分の決定当時には、さらなる不利益措置を企図していたものと推  
認される。

他方、B 1理事長は、4. 21理事会の席上、A 1をセンター長から

解任することを示唆するようなB 6の発言をたしなめ(同3(4)イ(イ)), 同月22日には, A 1に対し「スムーズな形でA 1センター長復帰ができるような環境作りに御協力をお願いしたい」などと述べている(同3(6))。さらに, 同理事長は, 5. 16理事会において, 「A 7さんにA 1センター長がお戻りになるまでの間お願いしたい」, 「6週間後のA 3施設長の復職の場を確保するという意味で考えたら外部からの招へいは適切ではない」などと述べて, 出勤停止期間満了後にはA 1らをそれぞれ原職に復帰させることを前提として同期間中の暫定人事を提案し, 議事を進めている(同4(3))。

これらの事情からすると, 法人は, 5. 16理事会終了時点までは, A 1らをセンター長あるいはB 2施設長から解任するまでの考えはなかったものとみることができる。そして, B 1理事長は, 同年6月6日に至り, A 1に本件センター長解任等を通告し(同4(7)ア), 同月17日には, 出勤停止期間が満了して出勤したA 3に対し, 本件施設長解任等を通告している(同4(10)ア)。

このように, 法人は, 25年5月16日以降同年6月17日までの間に, 本件解任等を決意している。そこで, 以下では, 5. 16理事会以降, 法人が本件解任等に踏み切る意を決した理由につき検討する。

ア まず, 上記(2)アでみたように, 5. 16理事会において, A 1をセンター長から解任すること及びA 3をB 2施設長から解任することを決定した事実及び同理事会後25年6月17日までの間に理事会が開催されたと認めるに足りる事情は認められず, 法人は, 定款に定められた所定の手続を経ることなく, 急遽, 本件解任等を決定し, 実施していることになる。

イ 他方, この間の労使の状況をみると, ユニオンは法人に対し, 25年5月15日付け書面により, A 1らのユニオン加入を通知すると

もに5. 2懲戒処分の撤回等を求める団体交渉を同月28日に開催するよう申し入れ（前記第3の4(2)）、これにより、A1らは、ユニオンの組合活動を通じて法人に対抗していくことを公然化している。そして、法人は上記申し入れに応じず、ユニオンが再三にわたり上記団体交渉の開催を要求して、同年6月5日までの間、法人とユニオンとの間で折衝が繰り返されている（同(4)ないし(6)）。

ウ さらに、25年6月6日には、A1から本件センター長解任等の理由を追及されたB1理事長が、「全理事の解任を考える方がさらに出てきて、それを助長するような混乱を招く」、「我々の考え方が職員末端までいかない」などとA1らが職場にいることで職員間に理事会等法人上層部に対抗する勢力が拡大する旨の危惧を抱いていることを窺わせる発言や、「切った張ったがこの中に入ってくるのは避けたいんだ、これ以上」などと部外者を交えた折衝を嫌悪してこれを回避したい旨の心情を窺わせる発言をしている（同(7)イ）。

エ 上記の事情に加え、25年5月13日、法人の職員約10名が、5. 2懲戒処分に関してA1らに弁明の機会を与えるよう求めるなど同人らを擁護する行動に出ていること（前記第3の4(1)）を併せ考慮すると、法人は、ユニオンに加入したA1らが、5. 2懲戒処分を議題とする団体交渉の開催を繰り返し要求し、組合活動を通じて法人に対抗していく姿勢をあらわにしたことから、同人らが職場で組合活動を展開すれば、同人らに同調する職員がユニオンに加入するなどにより理事会等法人上層部に対抗する勢力の拡大を招くおそれがあるとみて、A1らの組合活動への危機感を募らせ、同人らの職員への影響力を削ぐとともに職場から排除することを企図して、同人らの役職を解いて自宅待機を命じたものとみるのが相当である。

(4) 以上のとおり、本件解任等は、A1らがユニオンの組合員であること

を決定的な理由として行われたものと認めるのが相当である。そして、本件解任等により、A 1 らは、センター長あるいはB 2 施設長の地位及び長年にわたり従事してきた介護の職務を剥奪され、さらに、期限の明示なく自宅待機を強いられることにより、職業上、精神上的の不利益を受けたものというべきである。

したがって、本件解任等は労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たる。

## 2 本件分室勤務について（争点(1)②）

(1) 前記第 3 の 4 (17)及び(18)認定のとおり、25 年 7 月 22 日、法人は A 1 らに対し、本件解任等に引き続き本件分室勤務を命じ、同月 29 日から、法人施設とは離れた場所に新たに設置した分室において同人らを常時勤務させた。

(2) 法人は、A 1 らに分室での勤務を命じた理由について、同人らに行わせることとした「10 年先を見据えた法人のあり方にかかるプラン」の作成及び定款等諸規定の見直しの業務は、短期間のうちに完遂させる必要があったとして、同人らが他事にかかわることなく、当該業務に集中できる静かで落ち着いた環境にある分室を用意し、そこでの勤務を命じた旨主張する。

しかしながら、法人は、A 1 らが分室での勤務を開始してから 20 日間近くが経過した 25 年 8 月 15 日に上記プランに関する書面を交付するに至るまで、分室における業務について具体的な業務内容の説明や指示を行っていない上、上記書面の記載をみても、「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」、「ハード面とソフト面の両面が含まれる内容でお願いします」などと漠然とした内容でしか示していない（前記第 3 の 4 (22)ア）。さらに、法人は、A 1 らの分室における業務に関し、具体的な基本方針の提示や明確な報告期限の設定等の進捗管

理はしておらず（同(22)イ）、法人本部と分室との間での意見交換や情報共有を適宜行ってもいないし、同年9月下旬に至るまで、業務に必要な事務用品や事務機器も配備しなかった（同(18)）。

このような法人の態度に照らすと、法人が、短期間のうちに成果を得ることを期待して、A1らに当該業務を行わせたものとみることはできないのであるから、法人の上記主張は前提を欠き、採用できない。

この他、法人がA1らを分室で常時勤務させたことにつき、合理的な理由を認めるに足る証拠はない。

(3) 他方、この間における労使の状況をみると、25年6月29日には、法人の職員29名が各理事に対し、A1に対するセンター長解任及びA3に対するB2施設長解任の即時撤回と原職復帰を求める旨の書面を提出し（前記第3の4(14)）、同年7月6日に開催された職場全体会議においても、職員からA1らの原職復帰を求める旨の意見が出される（同(16)）など、同人らに同調する職員の存在が顕在化し、そのような職員が法人上層部に対し異論を述べるに至っている。

(4) さらに、法人は、25年7月29日、A1らを分室で勤務させるに当たり、分室で勤務する同人らとの接触を控えるよう職員に周知し（前記第3の4(19)）、その上、A1らが分室での勤務を開始すると、分室の出入口に向けて固定カメラを設置しており（同(21)）、こうした法人の一連の行動からは、A1らが職員と接触する機会を徹底して失わせようとする強固な意図が窺われる。

なお、法人は、上記カメラは防犯目的で設置した旨主張するが、当該カメラが設置された25年8月1日当時、分室には、高額な物品や機密書類はもとより事務機器すら配備されておらず（同(18)）、また、分室近隣で盗難事件が近時発生したなどの事情も証拠上認められない上、法人自身、同カメラの記録映像を確認することはなかった（同(21)）とい

うのであるから、これが防犯目的で設置されたものとは到底措信できず、法人の当該主張は採用できない。

- (5) 以上のことに加え、本件分室勤務が本件解任等に引き続き行われていることを考慮すると、法人は、自宅待機期間が満了したA1らが、多数の職員が勤務する職場に復帰して組合活動を展開すれば、法人上層部に対抗する勢力の一層の拡大を招くおそれがあるとみて、A1らを介護の職場から排除し、職員から徹底して遠ざけることを企図して、敢えて法人施設から離れた集合住宅の一室を借り上げ、これを分室と称して本件分室勤務を命じたものとみるのが相当である。

そして、本件分室勤務は、A1らに対し、常時、法人の介護現場や職員から隔離された個室内で勤務することを強いるものであるから、A1らに疎外感を与えるものであり、さらに、分室には出入口に向けてカメラが設置され、かつ、同人らにその設置目的や取扱方法も知らされていなかったこと（前記第3の4(21)）を考慮すれば、そのような環境下で勤務を強いることは、法人により常に行動を監視されているとの念を抱かせ、心理的な圧迫を与えるに足るものというべきである。よって、本件分室勤務は、A1らに対し、精神上の不利益を与える取扱いである。

- (6) 以上のとおり、本件分室勤務は、A1らがユニオンの組合員であるが故に行われた不利益な取扱いと認めるのが相当であり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

### 3 本件賃金減額について（争点(1)③）

- (1) 前記第3の5(11)及び(12)認定のとおり、法人は、A1に対し、25年9月1日以降、同年8月分の月例給与までは支給していた役職手当を全額不支給とし、毎月分の月例給与から、基本給の30%に相当する7万6800円を減額した（本件賃金減額）。
- (2) 法人は、①A1に対する役職手当の不支給は、25年6月に役職を解



任したことの当然の帰結である、②A1に対する役職手当は、相談センターB3の管理者の役職について支給していたものであり、同月下旬に同人の後任者が上記管理者に就任したことから、同年9月以降、上記役職手当を不支給としたものであるなどと主張するので、以下検討する。

ア 上記①の主張に関して、「役職手当は、管理監督者に対し支給する」という法人の給与規程第14条の規定に照らせば、A1については、センター長から解任された時点において、同手当が支給されるべき根拠が失われたとみることができなくはない。

しかしながら、B1理事長は、25年6月8日、A1に対し、後任者が就任するまでの間に限るなどという特段の条件は付すことなく、センター長から解任した後も従前どおりの給与額を支給することを約束し（前記第3の4(8)）、現に、法人は、同年8月分の月例給与まで、基本給の30%相当額の役職手当を含め従前どおりの賃金額をA1に支給している（前記第3の4(8)及び同5(12)イ）。こうした事情に照らすと、A1をセンター長から解任した当時において、法人にはA1の給与額を減額する意思はなかったものとみるのが相当であるところ、法人は、同年9月に至り、上記解任当時の考えを翻してA1の賃金額を減額しているのであって、これが上記解任に基づく措置として行われたものとみることは困難である。よって、法人の上記①の主張は採用できない。

イ また、前記第3の5(12)イ認定のとおり、法人は、A1に対し、相談センターB3の管理者に就任した20年4月1日から、役職手当として毎月2万円の金額を支給していたが、21年1月1日、同人がセンター長に就任すると同時にセンター長として「給与格付け」を変更し、基本給の30%相当額の役職手当を支給するようになった。そうすると、A1に対する役職手当は、センター長の役職就任に伴って支

給されてきたものとみるのが相当であって、相談センターB3の管理者に後任者が就任したという事情は、A1に対する役職手当全額を不支給としたことと何ら整合するものではないから、法人の上記②の主張も採用できない。ただし、法人が、A1をセンター長から解任したことによって役職手当を不支給とするつもりはなく、従前どおり同手当の支給を続けていたことは前記アのとおりである。

ウ なお、本件再審査の審問において、B1理事長は、25年8月末にコミュニケアセンターを廃止したことが本件賃金減額を行った理由であると供述している。しかし、同理事長は、第1事件の初審第2回審問において、A1に対する役職手当は、センター長ではなく相談センターB3の管理者の役職に対し支給していたものであり、同管理者にA1の後任者が就任したことが本件賃金減額の理由である旨繰り返し供述している（同審問速記録61～62頁）にもかかわらず、本件再審査の審問に至って、何ら裏付けとなる証拠を提出することもなく、唐突に供述を翻しているのであって、再審査での審問における上記供述は全く措信できない。

エ 以上のほか、本件賃金減額が合理的な理由に基づき行われたと認めるに足りる証拠はない。

(3) 上記(2)アでみたように、B1理事長は、25年6月8日、A1に対し、センター長から解任した後も従前どおりの給与額を支給することを約束し、現に、法人はA1に対し、8月分の月例給与まで、基本給の30%相当額の役職手当を含め従前どおりの賃金額を支給していたところ、同年9月4日に至り、役職手当7万6800円全額を不支給とすることを通告し(前記第3の5(11))、同月分給与から同人の役職手当を全額不支給として同手当相当額を減額する本件賃金減額を実施している(同(12))。

ア この間における労使の状況をみると、前記第4の2(3)でみたとおり、25年6月以降、A1らに同調する職員の存在が顕在化し、そのような職員が法人上層部に対し異論を述べるに至る中、同年7月22日に法人がA1らに本件分室勤務を命じる（前記第3の4(17)）と、同月31日、ユニオンは、5.2懲戒処分、本件解任等及び本件分室勤務について神奈川県労委に救済申立てを行うに至っている（同(20)）。

さらに、前記第3の5(1)ないし(10)認定のとおり、25年8月には、X2労組が結成され、同労組がA1らに対する5.2懲戒処分や本件解任等の撤回と原職復帰等を求める団体交渉を申し入れており、同月21日頃には、同労組の組合員数が法人職員の過半数に達し、このことを宣伝するビラが法人内で配布され、そして、組合らが申し入れた団体交渉に法人が応じないでいると、同年9月3日、組合らは、これが団交拒否の不当労働行為に当たるとして、神奈川県労委に救済申立てを行い、紛争がさらに拡大している。

イ このように、25年6月以降、5.2懲戒処分や本件解任等をめぐる法人とA1らとの対立が、X2労組の結成を経て、法人と職員との間の対立・紛争に発展し、組合活動を通じて法人上層部に対抗する機運が職員間に高まる中、法人はA1に本件賃金減額を通告している。

これらの事情に照らすと、法人は、前記第4の1(3)でみたA1の組合活動に対し抱いていた危惧が具現化したことから、同人が、法人と対立を深める組合らの活動の中心的立場にあつて、このような事態を招いたものとみて、A1に対する嫌悪の情を殊更に募らせ、同人に経済的打撃を与えることを企図し、相談センターB3の管理者に後任者が就任したことに藉口して本件賃金減額を行ったものと推認される。

(4) 以上のとおり、本件賃金減額は、A1がユニオンの組合員であるが故に行われたものとみるのが相当である。そして、本件賃金減額により、A1が賃金額の減少という経済的な不利益を受けていることは疑いの余地がないから、本件賃金減額は労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

4 法人が、25年8月5日付けでX2労組が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか(争点(2))について

(1)ア X2労組が25年8月5日付けで申し入れた団体交渉の主な議題は、①同労組を法人内唯一の交渉団体と認め、組合事務所貸与、掲示板使用等の便宜供与を認めること、②本人の意向と職務を無視した辞令の撤回、③職員の労働条件の見直し、④医療体制(嘱託医、薬局、訪問歯科等)の混乱についての改善、⑤法人運営に関する同労組との協議、⑥A1らに対する5.2懲戒処分や本件解任等の撤回及び原職復帰であった(前記第3の5(1)イ)。

イ ところで、8.5団交申入れは、X2労組名の書面により行われたものであるが、第2事件の初審第1回審問における同労組のA6書記長の証言(同審問速記録8頁)によれば、法人が、上記申入れに対する諾否を明確にせず(前記第3の5(3))、同労組の確認に対しても「理事会を開かないと団体交渉はできない」などとして態度を明確にしなかった(同(4))ため、ユニオンに相談し、同月17日、組合らの連名で団体交渉を申し入れたというのであるから、当該申入れにより、ユニオンは、X2労組とともに、同月5日付けで同労組が申し入れた団体交渉を申し入れるに至ったものとみるのが相当である。

他方、A1らはユニオンの組合員ではあるがX2労組の組合員ではないことから、同月17日に組合らが連名で団体交渉を申し入れる以

前において、⑥の同人らに対する5. 2懲戒処分や本件解任等の撤回及び原職復帰が、同労組と法人との間で義務的団交事項に当たるかについて、念のため検討しておく。

(ア) 25年6月29日、法人の職員29名が法人の各理事に「要望書」を手交し、A1らが出勤停止処分に引き続き自宅待機となったことで職員に混乱と不安が生じているとして、同人らの原職復帰を要望し（前記第3の4(14)）、さらに、同年7月6日開催の職場全体会議には、100名超の職員が出席し、職場が混乱しているなどとしてA1らを原職復帰させるよう求める意見が述べられている（同4(16)）。こうした中、X2労組が結成され、同年8月8日開催の結成大会において、B1理事長が不当な懲戒処分を発令するなどし、さらに最悪な状況となっているとして、「職員が誇りを持ち安心して働ける環境をつくる」ために労働組合を結成したという趣意が表明されている（同5(2)）。

(イ) 上記一連の経緯に照らすと、法人が、5. 2懲戒処分に引き続き本件解任等を行い、A1らを介護の現場から排除したことにより、現場で働く職員が業務を遂行する上で支障や混乱が生じており、これを改善することがX2労組結成の趣意にあったことは明らかである。そうすると、⑥の5. 2懲戒処分や本件解任等を撤回してA1らを原職に復帰させるという要求事項は、現場で勤務するX2労組の組合員の勤務状況や実質的な労働条件に影響するものであるから、その関係において義務的団交事項に当たるといふべきである。

ウ そして、上記アの各議題のうち、①は、X2労組と法人との間の集团的労使関係の運営に関する事項であり、②及び③は、同労組の組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であることは明らかであって、これらはいずれも法人に処分可能なものであるから、

義務的団交事項に当たる。また、④及び⑤については、これが同労組の組合員の勤務状況や労働条件に影響する限りにおいては義務的団交事項に当たるといえる（なお、この点につき法人は、具体的な要求内容の確認は全く行っていない。）。

エ 以上のことから、法人は、正当な理由がない限り、25年8月5日付けでX2労組が申し入れた団体交渉を早期に開催し、誠実に対応すべきであったといえる。

(2) そこで、法人が、25年8月5日付けでX2労組が申し入れた団体交渉に同年10月25日に至るまで応じなかったことに正当な理由があったといえるか否かについて、以下検討する。

ア 法人は、上記団体交渉の議題に含まれている5.2懲戒処分の撤回等について、横浜地裁小田原支部及び神奈川県労委において係争中であつたことにより上記団体交渉に応じなかったことには正当な理由があると主張するようであるが、上記処分について、裁判所で係争中あるいは労働委員会に事件が係属して審査中であるとしても、労使間の団体交渉によって自主的に問題を解決する可能性が失われているわけではないのであるから、このことは団体交渉を拒否する正当な理由とはならないといふべきであり、法人の主張は採用できない。

イ また、法人は、5.2懲戒処分の撤回及びA1らの原職復帰以外の議題については、日程を調整した上で団体交渉を開催しようとしたのであつて、団体交渉を拒否していないとも主張する。

しかしながら、法人は、X2労組の8.5団交申入れに対する諾否を明確にせず（前記第3の5(3)及び(4)）、さらに、交渉議題について回答するには理事会の決定を要するなどとして、最初の団体交渉申入れから約2か月も後である同年10月1日以降に開催すると繰り返して回答するのみで（同(7)ないし(9)）、早期に団体交渉に応ずる具体

的な姿勢を何らみせていない。さらに、法人は、組合らの要求に回答するには理事会の決定を要すると繰り返し回答しているが、8.5 団交申入れ以降、同年10月25日に団体交渉が開催されるに至るまでの間、理事会への付議に備えて、同年8月5日付け書面に記載された交渉議題について、具体的な要求内容を把握するべく組合らから説明を聞くことも一切せず（同(9)）、また、同年9月27日開催の理事会においては、①組合結成を正式に認めること、②5.2 懲戒処分の撤回、③処遇改善、④組合の経営参加の4点につきX2 労組から要求があったなどとB1 理事長が報告したにとどまり、交渉議題である組合らの要求への対応等について何ら具体的な検討も行われておらず（同(13)）、このような法人の態度に照らすと、組合らの要求に関して理事会で決定するなどして早期に団体交渉に臨もうとしていたとは到底認められない。

よって、法人の上記主張は採用できない。

ウ 上述のとおり、法人の主張はいずれも採用できず、他に、25年8月5日付けでX2 労組が申し入れた団体交渉に法人が応じなかったことが、正当な理由に基づくものと認めるに足りる証拠はない。

- (3) 以上のことに加え、法人が、組合らとの団体交渉開催が可能であるとしていた25年10月に至っても、法人側の都合を主張して所要1時間程度での団体交渉開催に固執していること（前記第3の5(15)ないし(18)）を併せ考慮すると、法人は、同年8月5日付けでX2 労組が申し入れた団体交渉について、正当な理由なくその開催を引き延ばし、応諾を拒否したものである。

したがって、法人が、25年8月5日付けでX2 労組が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

5 組合らの要求に対し、理事会の決定を得た上で回答する旨繰り返し述べるなどした10.25団交に係る法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点(3)）について

(1) 前記第3の6(1)認定のとおり、組合らと法人との間でようやく行われた10.25団交においては、組合らが10.25協約書案を提示して、同協約書案に記載された組合らの要求を主な議題として交渉が行われた。

上記協約書案に記載された組合らの要求は、①法人は、X2労組を職員代表組合と認め、同労組役員や上部団体らとのみ団体交渉を行う旨、②法人は、組合員の組合活動の自由を認め、組合活動を理由に不利益な取扱いをしない旨、③許容される就業時間中の組合活動の範囲、④法人はX2労組に対し、組合事務所の貸与や掲示板使用等の便宜供与を行う旨、⑤団体交渉の交渉委員の範囲等団体交渉ルール、⑥法人は、労働基準法等に基づく労使協定をX2労組と締結する旨、⑦その他の事項については適宜協議し決定する旨であり、これらはいずれも組合らと法人との間の集団的労使関係の運営に関する事項であって、法人に処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たり、法人は、組合らとの団体交渉において、組合らの当該要求の可否や拒否理由を説明するなどし、合意達成の可能性を模索して誠実に対応すべき義務を負う。

(2)ア そこでみるに、前記第3の6(1)イ認定のとおり、10.25団交の席上、法人は、10.25協約書案の記載内容全てが、定款又は就業規則等に定められた職員の任命権や施設の使用制限等に関わるとして、同協約書案の内容について回答するには理事会の決定を得る必要がある旨繰り返し述べる対応に終始している。

イ なるほど、法人の就業規則第30条第2項において、法人施設等の業務外使用や就業時間中の業務外活動などが禁止されている(別紙1)



ことに照らせば、上記(1)③の就業時間中の組合活動や④の便宜供与に関し、法人が組合らへの回答に慎重を期する姿勢を示すこと自体は、あながち不合理とまでは言い難い。

しかしながら、組合事務所の貸与や掲示板使用等の便宜供与の要求については、X2労組が25年8月5日にB1理事長に手交した同日付け「X2労働組合 結成通知書」にも要求事項として記載されていたものであるところ（前記第3の5(1)イ）、同書面の手交から3か月近くが経過し、しかもこの間、同年9月27日には理事会が開催されているが、同理事会において、組合らが求める上記便宜供与について何ら具体的な検討は行われていない(同5(13))。そして、10.25団交において、B1理事長が、理事会の決定を要するとして回答を先送りする態度に終始している（同6(1)イ）ことからすれば、法人は、上記便宜供与について、何ら具体的な検討や回答の準備を行うことなく10.25団交に臨んだものとみざるをえない。

さらに、10.25協約書案記載の各要求のうち、①法人は、X2労組を職員代表組合と認め、同労組役員や上部団体らとのみ団体交渉を行う旨（同協約書案記載の第1項）及び②法人は、組合員の組合活動の自由を認め、組合活動を理由に不利益な取扱いをしない旨（同第2項）の要求について、B1理事長は、労使間で合意することに何ら問題ないと自認しながら、「一応理事会で確認する」などと述べて合意を避け、結論を先送りしている（前記第3の6(1)イ）。

ウ このように、組合らの要求の一部に就業規則等との関係から慎重な対応を要するものがあつたとしても、法人は、団体交渉の3か月近くも前から把握していた組合らの要求について、真摯に検討して組合らの理解を得るための提案等の準備をする努力を怠り、さらに、10.25団交において、労使間で合意しうる要求についてまで合意を避け

た挙げ句、結局、10.25協約書案に記載された組合らの要求の全てについて、具体的な回答をせず、結論を先送りしている。こうした法人の対応からは、労使合意に向けた努力を窺うことができず、これらの対応は、団体交渉をないがしろにして労使間の合意達成を遅延させる不誠実な対応というべきである。

- (3) さらに、法人は、10.25団交において、次回団体交渉を25年11月8日に開催する旨の組合らの提案について、同年10月29日には回答することを了承した（前記第3の6(1)エ）。それにもかかわらず、法人は、同日を過ぎても組合らに何ら回答せず、同年11月7日にX2労組から回答を督促されてもなお回答しなかった（同(2)）。そして、同年11月13日、神奈川県労委の調査期日において、法人は、審査委員から団体交渉の進展を促されると、ようやく同年12月4日以降であれば次回団体交渉を開催する旨返答している（同(3)）。

こうした法人の態度は、10.25団交において約束した事柄を誠実に履行しようとししないのみならず、以後の団体交渉をいたずらに遅延させようとするものであり、前記4において判断したとおり、25年8月5日付けでX2労組が申し入れた団体交渉の開催を法人が引き延ばしてきたことも勘案すると、労使間の問題を団体交渉により早期かつ円滑に解決しようとする姿勢を著しく欠く不誠実なものというほかない。

- (4) 以上のとおり、法人が、10.25団交において、10.25協約書案に記載された組合らの要求について、理事会の決定を得た上で回答する旨繰り返し述べ、具体的な回答をしなかったこと、及び、同団交後に次回団体交渉の開催に関し組合らに回答しなかった法人の対応は、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。
- 6 法人が、組合らが求めた「労働協約書」への押印に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点(4)）について

(1)ア 前記第3の6(5)ア認定のとおり、12.4団交において、10.

25協約書案の第1項ないし第7項について順次交渉が行われ、第4項記載の組合事務所の貸与、法人の会議室及び掲示板の使用並びに施設内での教宣物配布の各便宜供与以外のものについては、一部文言の加除、修正を行うことを前提に労使合意に達した。さらに、組合らは、上記各便宜供与に係る記載を削除し、その他上記合意の前提となった所要の文言の加除、修正を行った労働協約書案を作成して法人に提示する旨述べた上、法人に対し当該協約書案の記載内容を確認して押印するよう求めた。これに対し法人は、組合らが述べたとおりの修正等を行えば当該協約書案の内容に問題はない旨述べた上、当該協約書案をもってX2労組との間で労働協約を締結することを理事会に報告し、確認を得て調印する旨繰り返し述べ、最終的に組合らはこれを了承した。

イ その後、組合らは、12.4団交で合意したとおりの修正等を行った上で、新たに第8項として「組合事務所の貸与、会議室の使用、掲示板の設置、組合教宣物の配布などの便宜供与については、12月中に開催する理事会において、就業規則との整合性を勘案して決定する。」と追記した12.10協約書案を作成し、25年12月10日、B1理事長にこれを直接手交して、同協約書案への押印を求めたが、同理事長は、同月20日の理事会で確認の上で調印する旨述べて押印しなかった(前記第3の6(6))。そして、同理事長は、同月24日、A4委員長に対し、上記組合事務所の貸与等の各便宜供与については、12.20理事会で議論した結果、服務規律に抵触するため継続審議となった旨述べた上、12.10協約書案には、第8項の記載があるため調印はできない旨述べて、同協約書案への押印に応じなかった(同(9))。

(2)ア 組合らは、25年12月24日、法人が、12.10協約書案には第8項の記載があるとして組合らが求めた同協約書案への押印に応じなかったことは、12.4団交での合意をないがしろにする不誠実な対応である旨主張する。

なるほど、12.4団交の交渉経過に照らすと、12.10協約書案記載の第1項ないし第7項は、その内容はもとより、労働協約化することについても労使合意が成立したものにほかならず、X2労組から同協約書案を手交された際、B1理事長が、その記載内容について何ら異議を述べることなくこれを受け取っていること（前記第3の6(6)）や、25年12月19日の神奈川県労委の調査期日において、同理事長が同協約書案への押印を容認するような返答をしていること（同(7)）に鑑みると、同月24日に至って同協約書案への押印を拒絶した法人の態度は、良好な労使関係を構築する上で問題がなかったとは言い難い。むしろ、組合らから上記協約書案を受け取った後、同協約書案第8項の記述に関して組合らに何ら指摘等することなく、原案のまま12.20理事会に付議し、その挙げ句、同項を殊更に問題視して同協約書案の調印を拒絶しているなどのB1理事長の態度には、組合らが作成した上記協約書案に第8項の記述があることを奇貨として、団体交渉により成立した組合らとの間の合意内容の労働協約化をいたずらに先送りしたのではないかとの疑念を禁じ得ないところではある。

イ しかしながら、「組合事務所の貸与、会議室の使用、掲示板の設置、組合教宣物の配布などの便宜供与については、12月中に開催する理事会において、就業規則との整合性を勘案して決定する」という12.10協約書案記載の第8項の記述は、法人が、組合事務所の貸与等の各便宜供与について、25年12月の理事会において最終決定するこ

とを確約する趣旨に解されるところ、12.4 団交において、B1 理事長は、上記各便宜供与については次回理事会で方向性を出すと述べるにとどまっている（前記第3の6(5)ア(ウ)）のであって、労使間において、上記理事会にて最終決定するとまで合意に達していたとは認め難い。そうすると、組合らは、大部分は12.4 団交での合意内容ではあるものの、一部に労使合意に達していない内容を記載した書面を作成し、これに押印するよう法人に求めたものとみざるを得ない。

ウ また、法人施設等の業務外使用や就業時間中の業務外活動を禁じる就業規則第30条第2項各号（別紙1）の規定との関係や、前記第3の6(8)認定のとおり、12.20 理事会において、組合事務所の貸与等の各便宜供与の可否等につき議論され、賛否が分かれた事情に照らすと、法人にとって、第8項の本旨である上記各便宜供与の可否については、慎重に対応してしかるべき事情があったとみられ、法人が同項の記述を問題視したことには相応の理由があったといえる。そして、同理事会においては、出席理事の賛否が分かれて上記各便宜供与の可否につき結論を得るには至らなかったのであるから、12.10 協約書案に記載された第8項の記述は、このような上記理事会での審議結果と明らかに合致しないものであった。

エ 以上のことからすると、組合らが求めた12.10 協約書案への押印に法人が応じなかったことには相応の理由があったといわざるをえず、同協約書案を12.20 理事会に付議する前に、第8項について組合らに何ら指摘するなどしなかったB1 理事長の態度にはなお問題があるものの、法人が上記押印に応じなかったことを組合らとの団体交渉をないがしろにする不誠実なものともまでいうことは困難である。

(3) さらに、B1 理事長は、25年12月24日には、A4 委員長に対し、上記便宜供与について理事会において議論したが継続審議となった旨説

明し、12.10協約書案には第8項の記載があるため調印できない旨述べて（前記第3の6(9)）、同協約書案の第8項の記載が調印の妨げとなっていることを示唆し、さらに、26年2月7日の団体交渉の冒頭、同項を削除した労働協約書案を作成して提示するよう組合らに求め（同(11)）、同月17日、同項の記述を削除した「労働協約書」を組合らから提示されると、これに調印している（同(12)）。これらの事情に加え、12.4団交において、労働協約書案は組合らが作成するものとされていたこと（同(5)ア(カ)）に鑑みると、12.10協約書案への押印に法人が応じなかったことが、同協約書案第1項ないし第7項に記載された12.4団交での合意内容の労働協約化を拒否したものとまでいうことも困難といわざるをえない。

- (4) なお、組合らは、B1理事長が、①25年12月10日、組合らから12.10協約書案を提示された際、同月20日の理事会での確認を要する旨述べて同書面に押印しなかったこと、②12.4団交において、10.25協約書案の記載のうち合意に達した内容についても理事会の確認等を要するとして労働協約の締結を先延ばししたことが不誠実である旨も主張するが、上記(1)アでみたとおり、12.4団交において、同団交の交渉結果を反映して修正等した新たな労働協約書案を組合らが作成・提示し、法人はこれを理事会で報告、確認した上で調印することを組合らも了承していることに加え、前記第3の6(8)認定のとおり、12.20理事会において、B1理事長が12.10協約書案を示して第8項以外については協約を締結したい旨述べて各理事の意見を求めていることも考慮すると、同月10日の時点で法人が同協約書案に押印しなかったことや12.4団交での法人の上記対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとはいえず、組合らの上記主張はいずれも採用できない。

(5) 以上のことから、法人が、組合らが求めた「労働協約書」への押印に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない（なお、これまでの検討によれば、法人の上記各行為が同条第3号の不当労働行為にも当たらないというべきであることを念のため付言する。）。

## 第5 救済方法について

1 本件解任等に係る救済方法については、A3に対するB2施設長解任及びA1に対するセンター長解任をなかつたものとして取り扱い、同人らをそれぞれ原職に復帰させることを命じてしかるべきところ、第1事件の初審命令が発せられた後、A3は27年3月31日、雇用延長後の定年に達したことにより、また、A1は28年3月31日、自己都合により、それぞれ法人を退職するに至った事情が認められる（前記第3の7(7)及び(15)）。そうすると、これらによりA1らが法人の従業員でなくなった以上、もはやA1らをセンター長あるいはB2施設長に復帰させることを命じるのは相当ではないといわざるをえない。

しかしながら、本件解任等によりA1らが被った不利益の重大さに加え、法人が本件解任等を行ったことが労使関係の混乱を招く一端となったことを考慮し、法人の不当労働行為責任を明確にし、組合活動を抑圧されたというユニオンが被った被害を回復させ、同種行為の再発を抑制するため、文書手交を命じるとともに、原職復帰に換えて主文I第2項のとおり文書掲示を命じることとする。

また、本件賃金減額に係る救済方法については、A1に対する役職手当不支給が開始された25年9月1日から、同人が法人を退職した28年3月31日までの間について、本件賃金減額がなかったならば支給されるべきであった各月の役職手当相当額及びこれに対する同手当が支給されるべ

きであった日（各給与支給日）から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の合計額をA1に支払うことを命じるとともに、同種行為の再発を抑制するため文書手交を命じ、さらに、A1らについての本件分室勤務についても同様に文書手交を命じるのが相当であり、手交すべき文書は、本件解任等に係るものと併せて主文I第3項のとおりとする。

2 法人が、25年8月5日付けでX2労組が申し入れた団体交渉に応じなかったこと及び10.25団交に係る法人の不誠実な対応に関する救済方法について検討するに、26年2月以降、法人と組合らとの間で団体交渉が重ねられ、5.2懲戒処分や職員の労働条件その他の待遇等に関する事項について団体交渉で協議が行われており（前記第3の6(11)、同7(3)及び(12)）、また、郵便ポストの設置や団交ルール等に係る「労働協約書」が調印されている（同6(12)）などの事情に鑑みると、現時点において、法人に対しX2労組が25年8月5日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じることを命じるまでの必要性はないといわざるをえないが、初審命令後においてもなお、組合らの団体交渉申入れから法人がこれに応じて団体交渉が開催されるまでに相当の期間を要している（同7(9)）など、団体交渉を通じた円滑な労使関係が形成されているとは到底認められず、同様の行為が繰り返されるおそれの大きいことから、主文II第1項のとおり文書手交を命じるのが相当である。

## 第6 結論

以上のとおり、本件再審査申立てのうち、第2事件のうちの組合らが求めた「労働協約書案」への押印に法人が応じなかったことは不当労働行為ではないから、これに係る救済申立てを棄却し、その余の本件再審査申立てはいずれも理由がないからこれを棄却することとするが、併せて、初審命令後の事情変更を鑑み、この限度で第1事件及び第2事件の初審命令主



文を主文のとおり変更することとする。

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

平成28年4月6日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊟

【別紙1・2略】