

命 令 書 (写)

申 立 人 鎌倉市

X労働組合

執行委員長 A 1

被申立人 鎌倉市

社会福祉法人Y

会長 B 1

上記当事者間の神労委平成25年（不）第40号、神労委平成26年（不）第17号及び神労委平成26年（不）第29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7月15日第1600回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子、同浜村彰及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、休日振替勤務及びスライド勤務を交渉事項とする申立人との団体交渉について、十分な説明を行うなどして誠意をもって対応しなければならない。
- 2 被申立人は、平成26年4月1日付けで行った申立人組合員であるA 2、同A 3、同A 4、同A 5及び同A 6に対する配置転換をなかったものとして取り扱い、同人らを配置転換前の職場に復帰させなければならない。
- 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するとともに、同文書の内容を縦1メートル、横2メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、被申立人職員の見やすい場所に毀損することなく、10日間掲示しなければならない。

記

当法人が、①社協バザーに係る休日振替勤務を交渉事項とする貴X労働組合との団体交渉において、不誠実な対応をしたこと、②スライド勤務を交渉事項とする貴X労働組合との団体交渉を実質的に拒否したこと、③貴X労働組合との団体交渉等の協議等を経ることなく、「社会福祉法人Y事務局職員の勤務方法等に関する要綱」に基づき、休日振替勤務及びスライド勤務を実施したこと、④平成26年1月6日の仕事始め式における年頭挨拶で貴X労働組合の活動等に関する発言をしたこと、⑤平成26年4月1日

付けの人事異動により、貴X労働組合の組合員A 2、同A 3、同A 4、同A 5、同A 6、同A 7を配置転換したことは、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると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労働組合

執行委員長 A 1 殿

社会福祉法人Y

会長 B 1 ⑩

4 その他余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 本件に関わる救済申立ては3件であり、その概要は以下のとおりである。なお、当委員会では下記3件の審査を併合した。

(1) 平成25年（不）第40号事件

平成25年（不）第40号事件（以下「25年40号事件」という。）は、①平成25年3月20日に開催された社会福祉法人Y（以下「法人」という。）主催のバザー（以下「第1回社協バザー」という。）の実施に伴う休日の振替に関してX労働組合（以下「組合」という。）が行った団体交渉申入れに対する法人の対応、②後記第2の2(4)において定義するスライド勤務に関して組合が行った団体交渉申入れに対する法人の対応及び③法人が「社会福祉法人Y事務局職員の勤務方法等に関する要綱」に基づき休日の振替及びスライド勤務を実施したことが、①及び②は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に、③は同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 平成26年（不）第17号事件

平成26年（不）第17号事件（以下「26年17号事件」という。）は、法人が①平成26年4月1日付け人事異動（以下「本件人事異動」という。）により組合員6名を配置転換（以下「本件配置転換」という。）したこと、②平成26年3月23日に開催された法人主催のバザー（以下「第2回社協バザー」といい、第1回社協バザーと併せて「社協バザー」という。）への組合員のボランティア参加を拒否したことがいず

れも労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

なお、組合が①に係る申立てのうち、A7組合員（以下「A7組合員」という。）を除く組合員5名の労組法第7条第1号の申立てを平成27年4月20日付けで撤回したことにより、①に係る申立てのうちA7組合員を除く組合員5名の審査の対象は労組法第7条第3号の判断のみとなった。

(3) 平成26年（不）第29号事件

平成26年（不）第29号事件（以下「26年29号事件」という。）は、平成26年1月6日に法人で行われた仕事始め式におけるB1会長（以下「B1会長」という。）の発言が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) 労働条件の変更に当たっては、労働協約に基づいて、事前に十分な協議を行うこと。
- (2) 平日及び休日の勤務方法、超過勤務手当及びスライド勤務についての団体交渉に応じること。
- (3) 平成25年に実施した平日及び休日の勤務方法、超過勤務手当及びスライド勤務についての変更を撤回すること。
- (4) A7組合員を除いた組合員5名に対する本件人事異動による配置転換を撤回すること。
- (5) 組合や組合員のボランティア活動を妨害するなどして組合に対する支配介入をしないこと。
- (6) 法人に従わない者に対して不利益を与える趣旨の発言を年頭挨拶で述べるなどして組合に対する支配介入をしないこと。
- (7) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 組合

組合は、平成8年10月8日に法人の職員によって結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、上部団体にはA8（以下「A8」という。）を有する。25年40号事件申立時の組合員は9名であ

ったが、後記第2の7(1)のイのとおり、A7組合員が平成26年6月30日付けで法人を退職し、さらに、A3組合員（以下「A3組合員」という。）が平成27年3月31日に組合を脱退したことにより、結審日（平成28年2月22日）現在の組合員は7名となった。

イ 組合員

- (ア) A1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）は、平成9年4月に法人に正規職員として雇用され、平成10年に組合に加入し、執行委員、副執行委員長を経て平成23年4月から執行委員長に就任した。なお、同人は、平成26年4月1日現在、社会福祉士及びケアマネージャーの資格を有する。
- (イ) A5副執行委員長（以下「A5副執行委員長」という。）は、平成7年4月に法人に正規職員として雇用され、本件人事異動によりC1からC2に配置転換となった。なお、同人は、平成26年4月1日現在、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士及びヘルパー2級の資格を有する。
- (ウ) A4書記長（以下「A4書記長」という。）は、平成14年8月に法人に正規職員として雇用され、本件人事異動により地域福祉係からC3に配置転換となった。なお、同人は、平成26年4月1日現在、社会福祉士及び保育士の資格を有する。
- (エ) A2組合員（以下「A2組合員」という。）は、平成4年4月に法人に非常勤職員として雇用された後、平成6年4月には正規職員として雇用され、本件人事異動によりC1から介護保険事業係に配置転換となった。なお、同人は、平成26年4月1日現在、介護福祉士、主任ケアマネージャー及びヘルパー2級の資格を有する。
- (オ) A3組合員は、平成6年4月に法人に正規職員として雇用され、本件人事異動により地域福祉係からC1に配置転換となった。なお、同人は、平成26年4月1日現在、介護福祉士、ケアマネージャー及びヘルパー2級の資格を有する。
- (カ) A6組合員（以下「A6組合員」という。）は、平成7年7月に法人に正規職員として雇用され、本件人事異動によりC2からC4に配置転換となった。なお、同人は、平成26年4月1日現在、介護福祉士及びヘルパー2級の資格を有する。
- (キ) A7組合員は、平成14年4月に法人に非常勤職員として雇用さ

れた後、平成15年4月には正規職員として雇用され、本件人事異動によりC4からC5（以下「C5」という。）に配置転換となった。なお、同人は、平成26年4月1日現在、社会福祉士の資格を有する。

(ク) A9組合員（以下「A9組合員」という。）は、平成6年4月に非常勤職員として法人に雇用された後、平成7年4月には正規職員として雇用され、その後、平成26年3月末をもって、法人を定年退職し、平成26年4月1日付けで法人のC1において再雇用（契約職員）となった。なお、同人は、同日現在、社会福祉士、介護福祉士、主任ケアマネージャー及びヘルパー2級の資格を有する。

(ケ) A10組合員（以下「A10組合員」という。）は、A9組合員と同様の時期に非常勤職員及び正規職員として雇用された後、平成23年4月から雇用期間を1年とする非常勤職員として雇用され、平成26年4月1日付けで1年間の有期雇用契約を更新し、介護保険事業系の業務を担当することとなった。なお、同人は、同日現在、介護福祉士、主任ケアマネージャー及びヘルパー2級の資格を有する。

【甲59、乙3、乙10、乙13、乙35】

(2) 被申立人及び被申立人が行う事業

ア 被申立人

法人は、昭和27年2月10日に設立された社会福祉事業を行う社会福祉法人であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日現在の職員は46名である。

【乙1】

イ 被申立人が行う事業

法人は、地域福祉の推進を図ることを目的として、社会福祉を目的とする事業の研究、企画、実施、調査、普及、広報、連絡、調整、助成等の事業のほかC6（C2、C4、C3、C7及びC5）の受託運営等の事業を行っている。

なお、法人のC1の業務及び介護保険事業は、介護保険法により資格要件がある。C1には、保健師又は看護師、社会福祉士及び主任ケアマネージャーの資格を有する者が必要であり、介護保険事業には、介護福祉士、ケアマネージャー、ヘルパー2級等の資格を有

する者が必要となる。

【甲59、乙3】

2 第1回社協バザー開催決定までの労使関係

- (1) 組合と法人は、平成8年12月12日付け「確認書」（以下「8.12.12確認書」という。）を締結した。同確認書には、次のような記載があった。

「1～2（略）

3 給与制度については、C8市並の改善に向けて、引き続き労使双方誠意をもって協議する。

4（略）

5 交渉ルールについては、引き続き協議する。尚、出席者数についてはこだわらないこととする。

以下（略）」

【甲52】

- (2) 組合と法人は、平成9年1月31日付け「確認書」（以下「9.1.31確認書」という。）を締結した。同確認書には、次のような記載があった。

「1 労働条件の変更にあたっては、労使双方で事前に誠意をもって交渉し、その合意をもって実施する。

2 労働条件に係る範囲はつぎのとおりとする。

- (1) 給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

以下（略）」

【甲1】

- (3) 組合と法人は、平成9年7月29日付け「確認書」を締結した。同確認書には、次のような記載があった。

「1 土曜日の勤務について、平成7年4月1日付の周知文を廃止し、3時間30分又は4時間、及び、1日（7時間30分）勤務をした場合は、他の勤務日に代休を与えるとともに、労働時間に100分の35を乗じた賃金を支払うこととする。

また、3時間30分未満や4時間以上の端数時間については、現行どおり、超過勤務扱いとする。

2～3（略）

4 日曜日の勤務について、平成7年4月1日付の周知文を廃止し、

超過勤務扱いとする。

」

【甲51】

- (4) 法人は、平成13年2月1日付けで、平成12年4月1日に制定された「社会福祉法人Y事務局職員の勤務方法等に関する要綱」を改正施行した（以下、改正後の要綱を「法人要綱」という。）。同要綱には、次のような記載があった。

「(目的)

第1条 この要綱は、社会福祉法人Y（以下「本会」という。）事務局職員（以下「職員」という。）就業規程第24条第2項並びに第27条第2項の規定に基づき、職員の勤務方法等について事項を定めることを目的とする。

(用語の定義)

第2条 この要綱において、次に掲げる用語の定義は当該各号に定めるところによる。

- (1) スライド勤務…本会職員就業規程第24条第1項に規定されている始業・終業・休憩時間を午前7時から午後10時までの間で繰上げ又は繰下げて勤務することをいう。

- (2) (略)

(スライド勤務)

第3条 業務上特に必要がある場合は、前条に定める時間帯において全部又は一部の者についてスライド勤務をさせることができる。この場合において1日の勤務時間は8時間を超えないものとする。

(振替休日)

第4条 休日の振替は、勤務割振表によって事前に定める。

(勤務振替表の作成)

第5条 スライド勤務が円滑に行われるようにするため、勤務割振表を作成することができる。

- 2 勤務割振表は1箇月ごとに作成し、前日25日までに所属長の確認を得なければならない。

- 3 (略)

以下 (略)

」

なお、法人は、法人要綱が改正施行された平成13年から数年の間、そして少なくとも平成17年には、法人の在宅福祉係の正規職員である訪問介護員を対象にスライド勤務を実施しており、さらに、C 6 の利用時間を夏季期間のみ 1 時間延長したことに伴い、少なくとも平成19年 7 月、同年 8 月、平成20年 7 月、同年 8 月及び平成21年 7 月に C 3 の非常勤職員を対象にスライド勤務を実施した。しかし、その後発生した東日本大震災の影響により、平成23年度から、夏季期間のスライド勤務を休止した。法人における平成23年度以降のスライド勤務の実施状況については、次表のとおりである。

年度	件数
平成23年度	0
平成24年度	0
平成25年度	4
平成26年度	16
平成27年度	3

【甲60、乙 6、乙30の 1-5、乙34、乙35-37、第 1 回審問 A 1 1 証言、第 2 回審問 B 2 証言、第 3 回審問 B 3 証言】

- (5) 組合は、平成13年 2 月 2 日、法人が組合と協議を行わずに夏季休暇日数を減らしたこと、合意事項について労働協約の締結を拒否したこと等が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し不当労働行為の救済を申し立てた（以下「13年 2 号事件」という。）。

【甲59、甲60、第 1 回審問 A 1 1 証言】

- (6) 組合と法人は、平成13年 6 月 4 日付け「労働協約」（以下「13. 6. 4 労働協約」という。）を締結し、組合は13年 2 号事件を取り下げた。

なお、13. 6. 4 協約には、同協約の有効期間が締結の日から 3 年である旨、期間満了の 3 か月前までに組合・法人のいずれかが具体案を付して改定の通告をしない限り、3 年毎に同内容で自動更新される旨が記載されていることのほか、次のような記載があった。

「1、事前協議とは、形式的に一定期間前に話をすればよいものではなく、労・使で合意形成を求めて団体交渉を行うものである。

団体交渉の範囲は、すでに労・使間で確認（97年 1 月31日付）している通りである。

ある課題が団体交渉事項に当たるかどうかの判断自体、団体交渉ですることとする。

2、「労働慣行」「規程にない事項」でも、労働条件に関わることで組合から団体交渉の対象とすることの要求があれば、交渉事項とする。

3、労働条件の変更に際しての交渉手続きと団体交渉については、法の精神を踏まえて労・使対等の立場に立って次の通りルール化する。

① 要求提出後速やかに団体交渉を設定する

② 提案に当たっては労働組合と誠実に協議し、合意形成を得る努力をすることとし、そのために十分な協議期間・協議時間が保障出来るようにつとめる。

③ (略)

4 (略)

5、労働条件の変更を組合を通さずに直接、組合員に働きかけることはしない。

6、労務担当は、常務理事、事務局長、事務局次長、総務係長である。

部門別の責任者間の意思疎通を密にし、労務管理体制を調べて、団体交渉の受付以降の手続きに停滞のないよう努める。

7、常務理事が不在の場合は事務局長が団体交渉の申し入れを受付けることとし、連絡調整、苦情処理を行うこととする。

以下 (略)

」

【甲1、第1回審問A11証言】

(7) 組合は、法人に対し、平成13年11月22日付け「2001賃金確定及び労働基準法違反遵守に関する要求書」を提出した。同要求書には、人事院勧告を上回る賃金改定、スライド勤務及び振替休日の運用改善等を求める旨が記載されていた。

【乙20】

(8) 組合は、法人に対し、平成17年2月24日付け「要求書」(以下「17.2.24要求書」という。)を提出した。同要求書には、「現在、事務分掌にない業務について、今後、実施する場合は新規事業(労働条件の変更)となるため、労働組合との合意をもって実施すること。」等の組合要求に対して、同年3月3日までの文書回答を求める旨が記載さ

れていた。

【甲69】

- (9) 法人は、組合に対し、「要求書に対する回答について」と題する平成17年3月3日付け文書（以下「17. 3. 3 回答文書」という。）を提出した。同文書には、17. 2. 24 要求書に対する法人の回答が記載されており、要求事項のうち、「現在、事務分掌にない業務について、今後、実施する場合は新規事業（労働条件の変更）となるため、労働組合との合意をもって実施すること。」との組合要求については、「事務分掌にない業務であって、本会として必要な事業は十分協議をして定めていきたいと思います。」との回答が記載されていた。

【甲60、乙16、第1回審問A 1 1 証言】

- (10) 組合は、法人に対し、平成17年6月2日付け「C 6 時間延長に関する申し入れ書」（以下「17. 6. 2 申入書」という。）を提出した。同申入書には、8月のC 6の開館時間が1時間延長となる旨聞いたことから、延長に関する労働条件変更の有無等を明確にすることを申し入れるとともに、平成17年6月8日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

【乙21】

- (11) 法人は、組合に対し、「労働組合に対する回答について」と題する平成17年6月10日付け文書（以下「17. 6. 10 回答文書」という。）を提出した。同回答文書には、17. 6. 2 申入書に対する回答として、延長に関する労働条件変更の有無等については「勤務時間をスライドさせることにより対応をしていくこととしたい。」等と記載されていた。

【甲70、乙22】

- (12) 組合は、法人に対し、平成17年6月29日付け「C 6 利用時間延長に関する件について」と題する文書を提出した。同文書には、17. 6. 10 回答文書に対する組合の意見及び申入れとして、非常勤職員のスライド勤務に関する規程の有無を確認し、規程が無い場合は、労働条件の変更にあたることから、労働組合との事前協議・合意を前提とすることを求める旨等が記載されていた。

【乙24】

- (13) 平成22年4月1日、B 1 会長が第10代法人会長に就任し、B 2 が法人常務理事に就任（以下「B 2 常務理事」という。）した。

【甲59、乙1、乙33、乙34、第2回審問B 2 証言】

- (14) 法人は、平成22年12月 8 日付けで現行の「社会福祉法人Y事務局職員就業規程」（以下「法人就業規程」という。）を改正施行した。同就業規程には、次のような記載があった。

「第1章～第3章（略）

第4章 勤務

（勤務時間等）

第24条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き1週間について40時間以内とし、各日の始業・終業時刻と休憩時間は次のとおりとする。

曜 日	始業時間	終業時間	休憩時間
月曜日～ 金曜日	午 前 8時30分	午 後 5時00分	正午から 午後1時

2 前項の規定によりがたい場合の勤務時間等については、本会事務局職員の勤務方法等に関する要綱において定める。

3 （略）

（休日）

第25条 職員の休日は、次のとおりとする。

- (1) 土曜日
- (2) 日曜日
- (3) 国民の祝日に関する法律で定められた休日
- (4) 年末年始（12月29日から翌年の1月3日まで。但し、前3号に該当する日は除く。）

（時間外・休日勤務）

第26条 職員には、災害その他避けることのできない事由又は業務上の都合によりやむを得ない場合は、勤務時間外又は休日に勤務させることができる。

（休日の振替）

第27条 業務上の都合により必要と認める場合は、あらかじめ第25条の休日を他の日に振り替えることができる。

2 休日の振替方法に関する事項は、会長が別に定める。

以下（略）

」

【乙5】

- (15) 法人は、平成23年4月1日付けで「社会福祉法人Y事務局規程」（以

下「法人事務局規程」という。)を改正施行した。同規程には、次のような記載があり、平成24年6月1日の改正施行後にも同旨の記載がある。

「(係等の設置・事務分掌)

第3条 (略)

2 各係における事務分掌は、次のとおりとする。

総務係 (略)

地域福祉係

(1) (略)

(2) 地域福祉の推進に係る事業の企画、立案及び実施についての事項

以下 (略) 」

【乙4、乙29の1】

- (16) 法人理事会及び法人評議員会は、平成24年3月27日、平成24年度の法人事業計画についての検討を行い、第1回社協バザーの開催を決議した。

そして、このときに法人で定められた「平成24年度事業計画書並びに収入支出予算書」(以下「平成24年度事業計画書」という。)には、実施事業として、「社協バザーの検討・開催」との記載があり、当該記載部分には新規事業であることを示す「※」マークが付されていた。

また、同時期に法人で定められた「平成24年度地域福祉係事務分掌(地域福祉担当分)」(以下「地域福祉係事務分掌」という。)には、次のような記載があった。

「1 (略)

2 地域福祉推進に係る企画・立案・実施についての事項

(1) 介護用品の貸し出し、給付の事項(車イス・紙おむつ・布おもちゃ・催事用備品)

(2) 第三次地域福祉推進活動計画の推進・策定委員会の事項

以下 (略) 」

【甲55の2、甲58、乙3、乙34、乙35、第2回審問B2証言】

3 第1回社協バザー開催までの労使関係

- (1) 法人は、平成24年9月頃、第1回社協バザーを平成25年3月20日に開催することを決定し、平成24年10月2日のA1執行委員長を含む係長以上が出席する定例のミーティング(以下「定例ミーティング」と

いう。)において、第1回社協バザーの開催日は祝日に当たることから、開催日当日の勤務については休日振替勤務で対応してもらいたい旨の説明をした。

なお、これまでの土曜日における勤務は休日振替勤務扱い、日曜日及び祝日における勤務は時間外勤務扱いとされており、日曜日及び祝日を休日振替勤務とする取扱いについては、後記(13)の第1回社協バザーにおいて実施されるまでは行われたことはなく、法人における平成25年度以降の休日振替勤務の実施状況については、次表のとおりである。

年度	件数
平成25年度	87
平成26年度	135
平成27年度	111

【甲59、甲60、乙34、乙35、乙38-39、第1回審問A1陳述、同A11証言・第2回審問B2証言、第3回審問B3証言】

- (2) 法人は、平成24年11月、法人の全職員及びC8市内全戸に「C8社協だより」と題する同法人広報紙の平成24年11月号（以下「24.11社協だより」という。）を配布した。同広報紙には、「地域福祉の推進と、東日本被災地支援のため、第1回社協バザーを開催します。」として、第1回社協バザーの日時等の周知と同バザー開催に当たり協力を呼びかける旨の記載があった。

【乙40の1】

- (3) 法人は、平成25年1月7日及び同月17日の定例ミーティングにおいて、第1回社協バザーに関する打合せを行い、模擬店の内容等を決定した。

【乙34】

- (4) 法人は、平成25年2月1日の定例ミーティングにおいて、第1回社協バザーに関する打合せを行い、予算や機材の検討等を行った。さらに、同月中にC8市内全戸に対し「C8社協だより」と題する同法人広報紙の平成25年2月号（以下「25.2社協だより」という。）を配布した。同広報紙には、「第1回社協バザー 誰もが地域の中で安心して生活できるように、また、東日本大震災被災地支援を継続して実施していくために、社協として1回目のバザーを開催します。」とし

て、バザー、模擬店の内容等といった第1回社協バザーに関する詳細が記載されていた。

【乙34、乙40の2】

- (5) B3事務局長（以下「B3事務局長」といい、同人は平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間、事務局長を務めた。）は、平成25年2月5日、組合に対し、初めて第1回社協バザーに関する事務折衝の開催を提案し、組合と法人は、同日の午後5時過ぎから少なくとも1時間程度、第1回社協バザーに関する事務折衝を行った。組合側の出席者は、A1執行委員長及びA4書記長であり、法人側の出席者はB3事務局長及びB4事務局次長（以下「B4次長」という。）であった。

事務折衝における折衝状況の要旨は次のとおりである。

法人は、第1回社協バザーの趣旨が、地域福祉の推進、東北の復興支援、法人の広報及び自主財源の確保である旨の説明をした上で、第1回社協バザー当日が祝日に当たり、本来は時間外勤務手当を支払うべきではあるが、時間外勤務手当の支払には約30万円の支出を要し、バザーの趣旨に反することから、第1回社協バザー当日は休日振替で対応して欲しい旨のお願いをした。これに対し、組合は、もう少し早い時期に事前協議ができたのではないかと述べたところ、B3事務局長は、休日振替は労働条件の不利益変更にあたらないことから事前協議は不要であると述べ、組合は組合内で協議する旨回答した。

【甲10、甲59、乙14、乙34、乙35、第1回審問A1陳述、第2回審問B2証言、第3回審問B3証言】

- (6) 組合と法人は、平成25年2月20日、午後5時過ぎから1時間弱程度、第1回社協バザーに関する事務折衝を行った。組合側及び法人側の出席者は、前記(5)の事務折衝における出席者と同様であった。

事務折衝における折衝状況の要旨は次のとおりである。

組合は、法人に対し、同日付け「要求書」（以下「25.2.20要求書」という。）を提出し、同年3月6日までの文書回答を求めた。同要求書には、事前協議なしに第1回社協バザーを振替で行うこととした理由等についての文書回答並びに第1回社協バザー当日及び同バザーの準備のために時間外勤務を行う場合も超過勤務対応とすることを求める旨が記載されていた。これに対し、法人は、時間外勤務手当の支払はできないことから、第1回社協バザー当日に時間外勤務手当を求め

る職員にはそのまま祝日として出勤せずに過ごしてもらうことになる旨を述べた。

【甲11、甲12、甲59、乙34、乙35、第3回審問B3証言】

- (7) 法人は、平成25年2月22日、法人本部職員に対し「第1回社協バザーの開催について」（以下「25.2.22法人文書」という。）と題する文書を配布した。同文書には、第1回社協バザーの目的、実施日時、場所、内容、食品容器の発注に関する記載に加えて、「バザー開催当日は、振替勤務、勤務時間を外れている時間帯の事前準備等はボランティアでお願いしたい。（労働組合と協議中）」と記載されていた。

【甲29、第1回審問A1陳述】

- (8) B3事務局長は、A1執行委員長に対し、「平成25年2月20日付で貴職から提出された要求書について、次のとおり回答します。」で始まる平成25年3月5日付け文書（以下「25.3.5法人文書」という。）を手交した。同文書には、25.2.20要求書に対する回答として「社協としては適正な対応を図っており、振替休日の適用により社協バザーを実施します。」との一文のみが記載されていた。この時、B3事務局長は、本来は時間外勤務手当を支払うべきではあるが、休日振替で対応できない場合には出勤はしなくてもよい旨を述べた。

【甲2、甲14、甲59、乙35】

- (9) 法人と組合は、平成25年3月13日、午後5時から1時間45分間、第1回社協バザーに関する事務折衝を行った。組合側及び法人側の出席者は、前記(5)の事務折衝における出席者と同様であった。

事務折衝における折衝状況の要旨は次のとおりである。

組合は、25.3.5法人文書の回答が、前記(8)のとおり一文だけであったとして、これに係る説明を求めたところ、法人は記載したとおりで説明を加えることはない旨を述べた。組合が、早めの事前協議等がなかったことが残念である旨述べたところ、法人は、第1回社協バザーの1か月半以上前に相談しているし、定例ミーティングで係長であるA1執行委員長には1年前から説明していると回答した。これに対し、組合は、業務としての話と組合としての話は別であるとして、継続協議を求めたところ、組合と法人は同月15日に団体交渉を行うことに合意した。

なお、法人は、平成25年3月13日、全職員に対し、「平成25年3月20日（水・祝日）実施の社協バザーに係る業務（午前7時～午後3時

30分)に従事して下さる職員については勤務時間を他の日に振替して休日を取得するようお願いします。」「振替予定日を時間外勤務命令票の代休欄に上司の確認をとって記入してください。」「事前の準備事務は極力、勤務時間内で行うこととし、やむを得ず時間外勤務が発生した場合は、時間外勤務として対応してください。」等と記載された同日付け文書を配布した。

【甲6、甲59、乙15、乙34、乙35】

- (10) 組合と法人は、平成25年3月14日、B3事務局長から翌日の団体交渉をキャンセルしたい旨の連絡があったことから、同日の午後6時過ぎより10分程度の事務折衝を行った。組合側の出席者はA1執行委員長であり、法人側の出席者はB3事務局長及びB4次長であった。

事務折衝における折衝状況の要旨は次のとおりである。

法人が、B3事務局長の母親の体調不良により、翌日の団体交渉の開催は困難である旨伝えたところ、組合はB3事務局長以外の者でも対応できるのではないかと提案した。しかし、法人は、B3事務局長不在での対応はできない旨回答した。これに対し、組合は、第1回社協バザー開催日である3月20日までに団体交渉を行いたい旨を述べ、法人が3月20日までの開催は困難である旨回答したことから、法人に対し同月14日付け「団体交渉申し入れ書」（以下「25.3.14団体交渉申し入れ書」という。）を手交した。同申し入れ書には、第1回社協バザー開催日である3月20日までに第1回社協バザーに向けた団体交渉を申し入れるとともに、申し入れに対する早期の文書回答を求める旨等が記載されていた。

【甲9、甲16、甲59、乙34、乙35、第1回審問A1陳述、第2回審問B2証言、第3回審問B3証言】

- (11) B1会長は、平成25年3月18日、A1執行委員長及びA4書記長を会長室に呼び出し、同人らに対し第1回社協バザー当日は、休日振替で対応し、バザーに参加してほしい旨を述べたが、同人らは、これまでの勤務方法が勝手に変えられるのは困るので組合と協議をして欲しいなどと述べ、B1会長の要求には応じなかった。

【甲59、乙34】

- (12) A1執行委員長とA3事務局長との間で、平成25年3月19日の勤務時間中に5分程度、次の要旨のやりとりがあった。

B3事務局長が、A1執行委員長に対し、第1回社協バザーの開催

までに団体交渉を開催することが困難であり、理事会等の業務の都合で団体交渉の開催は4月以降となる旨述べたところ、A1執行委員長は、事前の団体交渉を断るということかなどと質問し、B3事務局長はそういうことになる」と回答した。

これを受けて、組合は、法人に対し、『C8社協バザー』の一方的な実施に関する組合声明とそれに関する団体交渉の再申し入れ」と題する同日付け文書（以下「25.3.19団体交渉再申入書」という。）を手交した。同文書には、第1回社協バザーが新規事業であり、かつ出勤の扱いも変更されるものであって、13.6.4労働協約からすると、労使合意を経て実施されるべきものであるにもかかわらず、これまでのルールを一方的に無視したこと及び団体交渉が開催されないまま第1回社協バザー当日を迎えることに抗議する旨、また、組合及び組合員は、第1回社協バザー当日は出勤をせず、団体交渉の開催を再度求める旨が記載されていた。

【甲18、甲19、甲59、甲71、乙34、乙35、第2回審問B2証言、第3回審問B3証言】

- (13) 法人は、平成25年3月20日、第1回社協バザーを開催した。法人本部職員20名のうち、16名の職員が同バザーに参加し、同バザーに参加した法人職員は休日振替勤務となった。なお、第1回社協バザーに参加しなかった4名のうち3名が組合員であった。

【甲59、乙34、乙35、第2回審問B2証言、第3回審問B3証言】

4 25年40号事件の申立てまでの労使関係

- (1) 組合と法人とは、平成25年4月9日、午後5時30分から2時間程度、第1回社協バザーにおける休日振替勤務に関する団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はA1執行委員長、A5副執行委員長、A4書記長、A6組合員、A7組合員及びA8組合員2名であり、法人側の出席者はB2常務理事、B3事務局長、B5事務局次長（以下「B5次長」という。）及びB4次長であった。

第1回団体交渉における交渉状況の要旨は次のとおりである。

組合は、法人に対し、これまで、土曜日出勤は振替勤務、日曜日及び祝日は時間外労働手当の支給という取扱いだったにもかかわらず、祝日に実施された第1回社協バザーが休日振替勤務扱いとなったことは、労働条件等の変更に当たるのではないかと、また、新規事業を行う場合には組合との事前協議が必要であるにもかかわらず、1年前の理

事会で承認された第1回社協バザーの開催に関する組合への連絡が事業実施の1か月前となったことは13.6.4労働協約違反ではないのかと質問した。これに対し、法人は、第1回社協バザー当日の勤務については、個々の職員に休日振替勤務のお願いをし、協力できる職員で対応しただけで強制はしておらず、労働条件等の変更には当たらないこと、また、13.6.4労働協約等は確認しているが、組合と法人との間で13.6.4労働協約の項目や条文に解釈等の違いが出ることもあると回答した。

【甲59、甲74、乙34、乙35、乙41の1、第1回審問A1陳述、第2回審問B2証言、第3回審問B3証言】

(2) 組合は、法人に対し、平成25年4月24日付け「要求書」（以下「25.4.24要求書」という。）を提出した。同要求書には、次の項目について同年5月10日までの文書回答を求める旨が記載されていた。

ア 第1回社協バザーは、新規事業であることから、13.6.4労働協約及び17.3.3回答文書に記載のとおり、組合との事前協議が必要と認識しているが、組合との事前協議等を含めどのような手続で事業を決定したのか明確にすること。

イ 第1回社協バザーの準備のための時間外勤務については、当初は「ボランティアでお願いしたい」としていたが、法人の考え方を明確にすること。

ウ 第1回社協バザー当日の休日の時間外勤務手当を支払わないことの根拠及びその行為が労働条件の不利益変更にあたるかどうかの法人の考えを明らかにすること。

エ 第1回社協バザー以外の新規事業で労働協約違反がないか確認すること。

【甲32】

(3) 法人は、組合に対し、「2013年4月24日付けで貴労働組合から提出された要求書について、次のとおり回答します。」で始まる平成25年5月10日付け文書（以下「25.5.10回答文書」という。）を提出した。同文書には、25.4.24要求書のアからエまでの要求事項に対する回答として次の要旨が記載されていた。

ア 前記(2)アについて

社協バザーは、法人事務局規程第3条第2項に地域福祉係の事務分掌として地域福祉の推進に係る事業が定められていることに基づ

いて実施されたものであり、新規事業には当たらないと認識している。手続としては、平成24年3月27日に開催された理事会及び評議員会において決議されている。

イ 前記(2)イについて

第1回社協バザー前日の午後5時以降の事前準備については、時間外勤務での対応をお願いした。

ウ 前記(2)ウについて

休日の振替については、法人就業規程第27条に基づきお願いしたものであり、第1回社協バザー当日の出勤を平日に勤務したものと取り扱った。なお、事前同意のない職員については振替措置は行っていない。

エ 前記(2)エについて

労働協約違反はないものと考えており、法人としては、13.6.4労働協約に基づき、事前協議の必要な事項について団体交渉の要求を受けた場合は、団体交渉に応じる所存である。

【甲33】

- (4) 組合は、法人に対し、平成25年5月23日付け「団体交渉申し入れ書」（以下「25.5.23団体交渉申入書」という。）を提出した。同申入書には、25.5.10回答文書の内容について、上部団体であるA8を含めた団体交渉を申し入れる旨記載されていた。

【甲34】

- (5) 法人は、組合に対し、「団体交渉申し入れ書について（回答）」と題する平成25年5月30日付け文書を提出した。同文書には、25.5.23団体交渉申入書で申入れのあった団体交渉には応じるので、事前に交渉事項及び内容を具体的に明示していただきたい旨が記載されていた。

【甲35】

- (6) 組合は、法人に対し、「団体交渉にむけて」と題する平成25年6月7日付け文書（以下「25.6.7組合文書」という。）を提出した。同文書には、事前に明示してもらいたい交渉事項及び内容として、25.4.24要求書と同一の交渉事項が記載されていた。

【甲15、甲36、乙17】

- (7) 組合と法人とは、平成25年7月1日、午後6時から1時間程度、25.6.7組合文書の交渉事項に関する団体交渉（以下「第2回団体交渉」

という。)を行った。組合側の出席者はA 1 執行委員長、A 5 副執行委員長、A 4 書記長、A 7 組合員、A 6 組合員及びA 8 組合員3名であり、法人側の出席者はB 2 常務理事、B 3 事務局長、B 5 次長及びB 4 次長であった。

第2回団体交渉における交渉状況の要旨は次のとおりであり、A 1 執行委員長は、非組合員の職員にも職場の問題として、団体交渉の状況は伝えた方が良い旨を述べた。

ア 前記(2)アについて

組合は、第1回社協バザーが初めての事業として行われたもので、平成24年度事業計画書には新規事業である旨の記載もあることから、新規事業と捉えていると述べたことに対し、法人は事務分掌にない事業が新規事業にあたる旨、また、第1回社協バザーは事務分掌に定められている「地域福祉の推進に係る事業」に該当するのだから、新規事業には当たらず、組合と協議する意思はなかった旨等を説明した。

イ 前記(2)イについて

組合が、法人に対し、第1回社協バザーの準備のための時間外労働については、ボランティアでやってもらいたいとする旨の発言や説明文書を配布したかどうかについて質問したところ、法人は記憶にない旨回答した。

ウ 前記(2)ウについて

法人が、休日振替の根拠が法人就業規程第26条及び第27条であることを説明したところ、組合は、これまで土曜日は振替勤務、日曜日は超過勤務扱いとなっていたことから過去3年間の休日出勤に関する資料の提出を求めた。これに対し、法人は、過去の休日出勤の取扱いがどうであったかよくわからない旨回答した上で、資料を提出する必要はないと述べ、組合の要求には応じなかった。

エ 前記(2)エについて

法人は、労働協約には違反していない旨説明した。

【甲20、乙34、乙35、乙41の2、第1回審問A 1 陳述、第2回審問B 2 証言、第3回審問B 3 証言】

- (8) 法人は、全職員に対し「X労働組合との団体交渉について（お知らせ）」と題する平成25年7月8日付け文書（以下「25. 7. 8 法人文書」という。）を配布した。同文書には、組合からの要望もあったことか

ら、組合員でない職員にもこれまでの団体交渉の協議内容を知らせる次第である旨記載されていた。また、併せて、組合の主張及び要求内容並びにそれらに対する法人の説明方針として次の要旨が記載されていた。

ア 組合からの主張や要求内容

社協バザーの企画立案から組合と事前協議すべきであるにもかかわらず、法人は組合との事前協議を行わずに理事会に提案し、広報紙へ記事を掲載するなど組合軽視とも取れる行為を度重ねている。

組合とはもっと早い時期から事前協議すべきである。

社協バザーは休日出勤となることから、時間外勤務手当を支給すべきであるにもかかわらず、時間外勤務手当不払は労働条件の一方的不利益変更である。

イ 上記アに対する法人の説明方針

社協バザーについては、平成24年10月以降の定例ミーティングにおいて具体案や準備状況等を知らせるとともに、振替勤務で対応してもらいたいとお願いをしてきた。

組合とは、平成25年2月5日に社協バザー実施についての打合せを行い、それ以降、協議している。

社協バザー当日は、振替勤務で出勤しており、時間外労働手当が発生しないことから、時間外勤務手当不払が一方的不利益変更に当たるという組合の主張は正しくない。

【甲38】

- (9) 組合は、法人に対し、平成25年7月24日付け「要求書」（以下「25.7.24要求書」という。）を提出した。同要求書には、25.7.8法人文書には、組合からの要望もありお知らせする旨の記載があるが、組合が法人に対しそのような要望をした事実はなく、また、交渉中にもかかわらず、組合の主張は正しくないと断定するような記載は正当な組合活動に対する中傷である旨が記載されていた。また、次の要旨の項目に対する回答を平成25年7月末日までに行うことと同項目の内容について同年8月中の団体交渉開催を要求する旨が記載されていた。

ア 組合は、9.1.31確認書及び13.6.4労働協約により、社協バザーにおける休日出勤の対応については団体交渉事項であると認識しているが、法人の見解を明らかにすること。

イ 十分な労使協議にはどれくらいの期間が必要と認識しているか、

法人の見解を明らかにすること。

ウ 第1回社協バザーの提案のあった前記第2の3(5)の事務折衝後に、労使交渉で日程や提案内容の変更等を組合と交渉できる余地があったのか、法人の見解を明らかにすること。

エ これまでの、休日出勤の扱いについて過去3年間の取扱いがわかる資料提供とともに法人の見解を明らかにすること。

オ 25.3.5法人文書では、社協バザーの開催について、法人としては適正な対応を図っている旨回答し、前記第2の3(9)の事務折衝では、同文書の回答ですべてである旨の回答を行ったが、そのような対応となった理由について法人の見解を明らかにすること。

カ 法人は、25.5.10回答文書において、社協バザーが法人事務局規程の地域福祉係の事務分掌に「地域福祉の推進に係る事業の企画、立案及び実施についての事項」として定められていることから、新規事業に当たらない旨回答したが、組合は、地域福祉係に配布されている地域福祉係事務分掌には定められていないことをもって新規事業として捉えているものであり、これについての法人の見解を明らかにすること。

キ 法人は、25.2.22法人文書で時間外労働をボランティアでお願いしたいとした件について、第2回団体交渉では記憶にない旨回答したが、再度調査し、法人の見解を明らかにすること。

ク 25.7.8法人文書を速やかに撤回及び回収すること。

【甲21】

- (10) 法人は、全職員に対し、「休日の振替での業務の従事について（お願い）」と題する平成25年7月26日付け文書（以下「25.7.26法人文書」という。）、記載例が記載された「時間外勤務命令票兼勤務割振表」及び法人要綱第4条等の抜粋を配布した。25.7.26法人文書には、同年8月以降の休日の業務についても協力が得られるのであれば、急を要する事例などによりやむを得ず出勤をする場合を除き、休日振替勤務で対応していただきたい旨や振替休日の取得方法等が記載されていた。

【甲3、甲7、第1回審問A1陳述】

- (11) 組合は、法人に対し、平成25年7月30日付け「抗議文」（以下「25.7.30抗議文」という。）を提出した。同抗議文には、法人は、25.7.26法人文書において、休日の勤務はやむを得ない場合を除き休日振替

勤務で対応してほしいとお願いしているが、組合との協議中にもかかわらず、全職員に通知することは組合軽視であるとともに、団体交渉拒否と受け止めざるを得ず、また、13. 6. 4 労働協約第5項違反であることから、法人の行為に対して抗議をするとともに次の要旨の要求を行う旨が記載されていた。

ア 25. 7. 24要求書に対する回答を早急に行うこと。

イ 団体交渉を早急に実施すること。

ウ 25. 7. 26法人文書を撤回すること。

【甲7】

- (12) 法人は、A1執行委員長に対し、平成25年8月3日に予定されていた同人の土曜日出勤を振替により対応するように要請した。A1執行委員長が従来のご扱いどおりでお願いしたい旨述べたところ、法人は、同日の業務を他の職員に変更した。

また、法人は、従前の土曜日出勤に係る手当の算定については、休日出勤に係る割増賃金として手当を算定していたところ、同日に実施されたA4書記長の土曜日出勤については、平日の割増賃金として手当を算定した。

【甲59、第1回審問A1陳述】

- (13) 法人は、全職員に対し、休日振替やスライド勤務を申請する際に各職員が記入する「時間外勤務命令票兼勤務割振表」の様式を平成25年8月6日に配布した上で、「時間外勤務及び休日の振替勤務について」と題する同月8日付け文書（以下「25. 8. 8 法人文書」という。）を配布した。同文書には、既に協力をお願いしている平成25年8月からの休日の振替勤務とあわせて、あらかじめ午後5時以降等に会議等の時間外勤務が予定されている場合は、確認を得た上でスライド勤務で対応してほしい旨及び時間外勤務命令票兼勤務割振表の具体的な記載方法が記載されていた。

【甲4、甲8】

- (14) 組合は、法人に対し、平成25年8月21日付け「再抗議文」を提出した。同抗議文には、法人が、25. 7. 30抗議文に対する回答をしないまま、同年8月6日に「時間外勤務命令票兼勤務割振表」を法人職員に対し配布したことは、組合との協議中の事項を組合員へ働きかけることに当たり、労働協約違反であること、また、「お願い」とはしているものの実態は強要であることから、再度抗議をするとともに、これ

までと違う勤務方法のお願いをやめ、早急に要求回答及び団体交渉開催を求める旨記載されていた。

【甲 8】

- (15) 法人は、組合に対し、平成25年 8 月22日付け「回答書」（以下「25. 8. 22回答書」という。）を提出した。同回答書には、25. 7. 24要求書の要求事項に対する回答として、次の要旨の項目が記載されていた。

ア 前記(9)アについて

法人就業規程第27条に基づき勤務のお願いをし、同意が得られた職員の協力により実施したものであることから、労働条件の変更には当たらないと認識している。

イ 前記(9)イについて

個別具体的な事案に応じた相当な期間が必要であると認識している。

ウ 前記(9)ウについて

交渉可能であったものと認識している。

エ 前記(9)エについて

すでに回答しているため、資料提出の必要はないと考えている。

オ 前記(9)オからキについて

すでに回答したとおりである。

カ 前記(9)クについて

撤回及び回収の必要はないと考えている。

【甲22、乙25】

- (16) B 3 事務局長は、A 1 執行委員長に対し、「7 月30日付抗議文並びに 8 月21日付再抗議文について」と題する平成25年 9 月 6 日付け文書を手交した。同文書には、①法人には非組合員の職員もいることから、同人らに対して休日を振替勤務で対応してくれるよう等しくお願いすることは当然のことである旨、②組合軽視や団体交渉拒否だとする抗議は理解できず、休日振替勤務については組合員個人に先んじて組合と協議をしていることから労働協約違反には当たらないと考えている旨、③休日振替に同意しない職員に対して、勤務命令を出して出勤させることはできない旨の説明を行っているのだから、休日振替勤務の実態が強要であるとする事実はない旨等が記載されていた。

その後、組合と法人とは、同日午後 6 時から 1 時間45分程度、25. 7. 24要求書の要求項目に関する団体交渉（以下「第 3 回団体交渉」

という。)を行った。組合側の出席者はA 1 執行委員長、A 4 書記長、A 8 組合員、A 2 組合員、A 7 組合員、A 6 組合員及びA 8 組合員 3 名であり、法人側の出席者はB 2 常務理事、B 3 事務局長、B 5 次長及びB 4 次長であった。

第3回団体交渉における交渉状況の要旨は次のとおりであり、団体交渉事項の協議終了後、組合が労働基準法第36条に基づく時間外及び休日の労働に関する協定（以下「36協定」という。）の未締結及びスライド勤務の運用再開について触れ、36協定が締結されるまでの間の時間外労働の有無の確認、これまで運用してこなかったスライド勤務の再開の中止並びにスライド勤務再開に係る組合への提案申入れの有無及び時期の確認を求めたところ、法人は、36協定が未締結の状態では、時間外労働の命令は行えない旨、また、スライド勤務は要綱が存在することから要綱どおり運用する旨を述べた。

ア 前記(9)アについて

組合が、第1回社協バザーにおける休日振替勤務は、労働協約の変更及び団体交渉事項に当たるのではないかと質問したところ、法人は、法人就業規程に基づき勤務のお願いをし、同意が得られた職員の協力により実施したことから、労働協約及び労働条件の変更には当たらず、団体交渉事項ではない旨回答した。

イ 前記(9)イについて

組合が、十分な労使協議にはどれくらいの期間が必要と考えているかと質問したところ、法人は、事案によっても異なるが、第1回社協バザーであれば、1.5か月前の平成25年2月5日の提案で十分であったと考えている旨回答した。

ウ 前記(9)ウについて

組合が、法人が第1回社協バザーの日程や提案内容の変更等を組合と協議する余地があったのかどうかと質問したところ、法人は、変更については、できるものとできないものがあると述べ、少なくとも日程及び当日の勤務が休日振替勤務になることについては変更の余地がなかったものの、バザーの形態等については変更できる余地があった旨回答した。

エ 前記(9)エについて

組合が、休日出勤について、これまでどのようなルールだったかを質問したところ、B 4 次長は、土曜日は振替でお願いし、日曜日

及び祝日は手当を支給している旨回答したが、B 3 事務局長はB 4 次長とは認識が違う旨述べた。また、法人は、上記取扱いが労使間の慣行であるとする組合の認識とは異なることから、組合が要求する過去3年間の休日出勤の扱いに係る資料については調べる必要がない旨回答した。これに対し、組合が、調べるのが大変なら、資料だけ提出してもらえれば組合の方で調べる旨提案したものの、法人は、資料の提出も必要がない旨回答した。

オ 前記(9)オについて

組合が、第1回社協バザーを休日振替勤務で行うという対応になった理由について質問したところ、法人は、組合が同じ質問をしてきたことから、平成25年3月5日の回答のとおりであると説明した旨回答した。また、法人は同日の時点で、第1回社協バザーの実施に係る対応について、組合との交渉の余地はあったが、結論が変わる余地はなかった旨説明した。

カ 前記(9)カについて

組合が、17. 3. 3 回答文書に記載のある事務分掌について、確認をしたか質問したところ、法人はB 4 次長には確認した旨を述べ、係が持つ業務が事務分掌であり、事務分掌を受け持つ分担が事務分担である旨回答した。また、事務分担は、現在、事務分掌という名称に変更されている旨の確認があった。

キ 前記(9)キについて

組合が、25. 2. 22 法人文書の配布について再度確認をしたか質問したところ、法人は平成25年2月21日か同月22日に同文書を配布した旨回答した。

ク 前記(9)クについて

組合が、25. 7. 8 法人文書の撤回及び回収を再度求めたところ、法人は、A 1 執行委員長が「職員 みなさんに伝達をお願いします。」という趣旨の発言をしていたことから周知したと説明する一方で、全職員に破棄するよう促す文書を配布する旨回答した。

【甲23、甲59、乙19、乙34、乙35、乙41の3・8】

- (17) 組合は、法人に対し、平成25年9月24日付け「団体交渉申し入れ書」(以下「25. 9. 24団体交渉申し入書」という。)を提出した。同申し入書には、次の項目について同年10月11日までに団体交渉の開催を申し入れる旨が記載されていた。

ア 従前の休日勤務の方法等について

従前の休日勤務の運用について過去の関係書類を開示し、団体交渉で確認すること。

イ 25. 7. 26法人文書によるお願いについて

(ア) 人件費の削減等の特別な理由がないにもかかわらず、25. 7. 26法人文書により全職員に休日振替勤務をお願いする必要性について、書類を明示し、説明すること。

(イ) 組合としては、以前に行っていたスライド勤務を復活させることには反対である。現在、スライド勤務の実施が凍結されている経緯について、B 4 次長に確認し、法人の見解を説明すること。

(ウ) 25. 7. 26法人文書によるお願いに協力できない場合は、従前の取扱いでよいか法人の見解を説明すること。

(エ) 平成25年 8 月 3 日に一方的に振替勤務を実施したことは、ルール変更であり、法人の見解を説明すること。

【甲24】

(18) 組合と法人は、平成25年 9 月25日、事務折衝を行った。組合側の出席者はA 1 執行委員長、A 5 副執行委員長及びA 2 組合員であり、法人側の出席者はB 3 事務局長であった。

事務折衝における折衝状況の要旨は次のとおりである。

法人は、A 5 副執行委員長が出席する予定となっている平成25年 9 月27日の夜間に開催される会議について、スライド勤務で対応するよう要請し、対応できないのであれば当該会議は欠席するよう指示した。

【甲59】

(19) 法人は、A 5 副執行委員長に対し、「定時退勤について（通知）」と題する平成25年 9 月27日付け文書を手交した。同文書には、同日に開催される会議には出席せずに定時退勤を促す旨が記載されていた。

【甲 5 の 1】

(20) A 4 書記長とB 3 事務局長との間並びにA 1 執行委員長及びA 2 組合員と少なくともB 3 事務局長との間で、平成25年10月21日の勤務時間内においてそれぞれ5 分ないし10分程度、次の要旨のやりとりがあった。

B 3 事務局長が、A 4 書記長に対し、スライド勤務に従わないのであれば会議への出席は認めない旨を述べたところ、A 4 書記長がスライド勤務は組合と協議中でないのか尋ねたことに対し、B 3 事務局長

は、スライド勤務は法人要綱に基づき行うだけで組合と協議しているつもりはないと述べ、「定時退勤について（通知）」と題する同日付け文書を手交した。同文書には、同日及び同月28日に開催される懇談会には出席せずに定時退勤を促す旨が記載されていた。

また、B3事務局長が、A2組合員に対し、同日に開催される会議には出席せず、定時退勤を求めたところ、A1執行委員長がこれまで10年以上運用されていなかったスライド勤務の実施については、労働条件の変更であり、協議する必要がある旨を述べたことに対し、B3事務局長は、スライド勤務は法人要綱に定められていることから協議の必要はなく、法人要綱に基づいて実施する旨回答した。

【甲5の2、甲5の3、甲27、甲59、甲72、乙35】

- (21) 法人は、平成25年10月22日、組合に対し「平成25年7月8日付配布文書について」と題する全職員あての文書（以下「25.10.22法人文書」という。）並びに同日付け「回答書」（以下「25.10.22回答書」という。）、参考資料として平成21年度から平成25年度までの市からの補助金等の金額が記載された「市補助金等の推移」及び平成22年度から平成24年度までの収入科目、支出科目等の金額が記載された「過去3年（24年度～22年度）の収支決算状況」を提出した。

25.10.22法人文書には、25.7.8法人文書の文中「標記組合からの要望もあり」については、組合から正しくないとの指摘があり、執行委員長との協議でもその発言の有無については、合意が得られなかったことから、25.7.8法人文書については破棄するよう通知する旨が記載されていた。

そして、25.10.22回答書には、25.9.24団体交渉申入書に対する回答として、次の要旨の記載があった。

ア 前記(17)アについて

25.8.22回答書及び第3回団体交渉で説明したとおりである。

イ 前記(17)イの(ア)について

財政状況については、参考資料のとおりであり、財政状況も厳しく、法人としては、業務改善、時間外手当の縮減に取り組まねばならないことから、職員には振替休日をお願いしているものである。

ウ 前記(17)イの(イ)について

法人要綱には、スライド勤務及び振替休日が定められているが、第2回団体交渉において、組合から法人要綱が適正に執行されてい

ないとの指摘もあったことから、適正化を図り、規定どおり運用するものである。

エ 前記(17)イの(ウ)について

25. 7. 26法人文書に対しての協力が得られないのであれば、組合と交渉中ということもあるので、休日における振替勤務命令は行わない。

オ 前記(17)イの(エ)について

平成25年8月3日土曜日のA4書記長の休日出勤については、休日振替により、平日扱いとして勤務していただいた。

【甲25、甲28、甲39】

- (22) 組合と法人とは、平成25年10月23日、午後6時から2時間20分程度、25. 9. 24団体交渉申入書に関する団体交渉（以下「第4回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はA1執行委員長、A5副執行委員長、A4書記長、A9組合員、A2組合員、A6組合員及びA8組合員2名であり、法人側の出席者はB2常務理事、B3事務局長、B5次長及びB4次長であった。

第4回団体交渉における交渉状況の要旨は次のとおりである。

組合が、従前の土曜日、日曜日及び祝日の勤務の取扱いについて確認を求めたところ、法人は、土曜日は振替勤務扱い、日曜日及び祝日は時間外勤務扱いであったと回答した。これに対し、組合が、同取扱いについての確認書の作成を求めたところ、法人は、確認ができただけで十分であり、書面化する必要ではなく、双方が交渉議事録を作成すれば足りるとして確認書の作成には応じなかった。

また、法人が、時間外勤務については、36協定が未締結で時間外勤務命令が出せないことから、17時以降の勤務はスライド勤務で対応するよう要請したところ、組合は協議中であることから実施を見送るよう要請した。それに対し法人は、スライド勤務は要綱に規定があることから、当初から協議の対象ではなく、ひとつの要綱に休日振替勤務、スライド勤務、双方の規定があり、組合から振替勤務については様式等が要綱どおり運用されていないという指摘があった以上、どちらか片方だけを要綱どおり運用するのではなく、いずれも要綱どおり運用する旨を述べた。

なお、次回団体交渉は、同年11月5日午後6時からと決定した。

【甲26、甲59、乙34、乙41の4・8、第2回審問B2証言】

- (23) A 1 執行委員長は、平成25年10月30日、B 2 常務に対し25. 10. 22法人文書に対する修正案が記載されていたメモ書きを提出したが、これ以降、組合と法人との間で、25. 7. 8 法人文書の破棄を求める旨の文書の内容についての協議は行われておらず、全職員への交付には至っていない。

【甲40、第2回審問B 2 証言】

- (24) 法人は、平成25年11月、C 8 市内全戸に「C 8 社協だより」と題する法人広報紙の平成25年11月号（以下「25. 11社協だより」という。）を配布した。同広報紙には、「第2回社協バザーを開催します」として、第2回社協バザーの周知と同バザー開催に当たり協力を呼びかける旨の記載があった。

【乙40の3】

- (25) 組合と法人とは、平成25年11月5日、午後6時から1時間20分程度、25. 9. 24団体交渉申入書に関する団体交渉（以下「第5回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はA 1 執行委員長、A 5 副執行委員長、A 4 書記長、A 9 組合員、A 2 組合員及び自治労神奈川県本部組合員2名であり、法人側の出席者はB 2 常務理事、B 3 事務局長、B 5 次長及びB 4 次長であった。

第5回団体交渉における交渉状況の要旨は次のとおりである。

組合は、法人に対し、土曜日は休日振替勤務扱い、日曜日及び祝日は時間外勤務扱いという従前の取扱いが法人において長期間にわたり運用されていたことから、上記取扱いが労使間の慣行になっており、労働慣行の変更には協議が必要である旨、また、法人が主張する交渉議事録の作成だけでは、齟齬が出る可能性があり不十分である旨指摘し、確認書の作成を再度求めた。しかし、法人は、上記取扱いが長期間にわたり行われていたのは事実であるが法的な労働慣行に当たるかどうかはわからない旨、また、交渉議事録に齟齬が出るとは思わない旨回答し、確認書の作成には応じなかった。

なお、次回団体交渉は、同月27日午後6時からと決定し、法人は、組合に対し、次回団体交渉までに上記取扱いが労働慣行に当たるか否か回答することとなった。

【甲59、甲75、乙34、乙35、乙41の5・8、第2回審問B 2 証人証言】

- (26) 法人は、組合に対し、「Y就業規定^(マ)第27条の協議について」と題する平成25年11月22日付け文書を提出した。同文書には、「これまで

の協議の中で、これまでの休日勤務の取扱いについての貴組合の主張は了解するものの、これまでの団体交渉もふまえ、標記第27条の規定に基づき休日勤務は原則振替勤務とすることについて、ここに改めて貴組合の同意を求めます。ついては、同意・不同意について12月9日までに回答をいただけますよう、お願いします。なお、同意するについても、その運用についての条件や、また不同意についてもその理由を明らかにしていただき、それぞれについて誠意を持って協議したい旨申し添えます。」等と記載されていた。

【甲54、乙28】

- (27) 組合と法人とは、平成25年11月27日、午後6時から2時間30分程度、第1回社協バザーにおける労働条件の取扱い等に関する団体交渉（以下「第6回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はA1執行委員長、A5副執行委員長、A4書記長、A2組合員、A6組合員、A9組合員、A10組合員及びA8組合員3名であり、法人側の出席者はB2常務理事、B3事務局長、B5次長及びB4次長であった。

第6回団体交渉における交渉状況の要旨は次のとおりである。

組合が、法人に対し、組合との協議中にもかかわらず、労働慣行を無視して法人が一方的に労働条件を変更している旨を述べ、第1回社協バザーにおける休日振替勤務は労働条件の変更ではないのかと質問した。これに対し、法人は、休日振替勤務は法人就業規程第27条の規定に基づき実施したものでものであるが、あくまでもお願いをして合意をした個々の職員に出勤してもらっているものであり、法人就業規程の変更等のように職員全員に適用されるものではないことから、労働条件の変更には当たらない旨、また、休日振替勤務の実施は、社協バザーの目的である被災地支援、地域福祉推進、収益確保等の達成のために行った旨を述べた。

上記を受けて、組合は、労働条件の変更に当たるかどうかの議論が労使間で平行線であることから、現在運用されている休日振替勤務や10年間凍結されていたスライド勤務の再開を、一旦、第1回社協バザー開催前の状態に戻してから、協議を再開することを提案したところ、法人は、そもそも労働条件や法人就業規程は変更しておらず、元の状態に戻さずとも協議はできる旨、また、スライド勤務については要綱に規定が存在し、要綱どおり運用を始めるのだから交渉事項ではない旨回答した。

これに対し、組合は、元の状態に戻せない理由や第1回社協バザー以降、従来の休日勤務の取扱いを変更しなければならなかった理由を質問したところ、法人は、休日振替勤務については、収益を確保する必要があること、スライド勤務については、36協定が未締結であることから、労働基準法違反を避ける必要があること、また、要綱には休日振替勤務、スライド勤務、双方の規定があることから、どちらか片方だけを要綱どおり運用するのではなく、いずれも要綱どおり運用する必要があることを回答した。

【甲59、乙34、乙41の6・8】

(28) 組合は、平成25年12月18日、25年40号事件の申立てを行った。

5 B1会長の仕事始め式における年頭挨拶について

B1会長は、平成26年1月6日の仕事始め式で行われる福祉の現状と法人の1年間の取組について述べる年頭挨拶において、職員に対し、次の要旨のとおり発言した。

- (1) 組合が、神奈川県労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てた。
いろいろな関係者から、組合との関係について謝罪しろという話が来ている。
- (2) 市民のために、これからも社協バザー、朝顔市、福祉まつりを実施していく。業務として参加してくれない職員がいる場合には、市民ボランティア等で対応する。
- (3) 今日の私の話を録音しているなら結構だ。忙しいが、しっかりアポイントを取ってくれたら会う。
- (4) 組合と亡前会長との間で、数回にわたる文書の交換、書類の交換があった。
- (5) 皆さんの給料は、全て税金から出ている。
- (6) 市民等からは「社協は、どうして市役所と同じ給料なのかと言われている。市の職員は、何倍もの倍率の試験を受けて入っている。社協は試験がない。その市の職員と同じ給料なのはどうか。」、「福祉の現場であるのに、市民が参加している活動に、職員が参加しないのはどうか。」、「社協の職員は大変優秀な人が多い。いろいろな資格をお持ちだということで、会長、もし職員が給与等で不満があるんだんならば、民間の企業に紹介してあげたらどうよ。」等の意見が寄せられている。

なお、A1執行委員長は、所用により仕事始め式を欠席した。

【甲59、乙33、第1回審問A1陳述、第2回審問B1陳述】

6 第2回社協バザー開催までの労使関係

- (1) 組合は、法人に対し、平成26年1月15日付け「団体交渉申し入れ書」を提出した。同申入書には、同月6日の仕事始め式におけるB1会長の発言内容の真意について、同月31日までにA8を含めたB1会長との団体交渉開催を求める旨等が記載されていた。

なお、その後も組合と法人との間でB1会長の団体交渉出席について複数回にわたり書面のやりとりが行われたものの、B1会長が団体交渉に出席し発言内容について説明することはなかった。

【甲59、甲76、第2回審問B1陳述】

- (2) 法人は、平成26年2月、C8市内全戸に対し「C8社協だより」と題する同法人広報紙の平成26年2月号（以下「26.2社協だより」という。）を配布した。同広報紙には、「第2回社協バザー」、「誰もが地域の中で安心して生活できるように、また、東日本大震災被災地支援を継続して実施していくために、社協バザー（第2回）を開催します。」として、第2回社協バザーに関する詳細が記載されていた。

【乙40の4】

- (3) 法人は、各係長に対し、「次のとおり事業を実施しますので、出勤できる所属職員をとりまとめの上、2月7日（金）までに総務係長に報告してください。」で始まる平成26年2月4日付け文書を配付した。同文書には、第2回社協バザー等の事業を休日振替勤務で実施する旨記載されていた。

【甲59、甲77】

- (4) 組合は、法人に対し、「2月4日付の係長各位で配付された文書について」と題する平成26年2月14日付け文書を提出した。同文書には、第2回社協バザー等に関する団体交渉の開催を求める旨等が記載されていた。

【甲59、甲78】

- (5) 7名の組合員及び2名の法人職員で結成されたボランティア団体「Yボランティア部」（以下「ボランティア部」という。）の代表であるA4書記長は、平成26年3月6日、上記9名らが第2回社協バザーにボランティアとして出席するため、法人に対し、ボランティア部のC8市ボランティア連絡協議会（以下「ボラ協」という。）等への登録申請を行った。しかし、法人は、ボラ協加盟のボランティア団体

には法人からの助成金が支給されていることから、法人職員のみからなるボランティア団体の登録は公共性の確保の観点から認められないとして、登録申請を取り下げるよう要請した。

なお、ボラ協は、ボランティア活動の質を高めることを目的に昭和52年4月に発足し、研修会や学習会を開催するなどして、法人の行う事業への参加や支援活動を行っており、法人は、ボランティア団体の福祉活動や資質向上のための学習に要する経費の一部を助成することに加えて、ボラ協の活動経費の一部を助成するとともに、ボランティア団体がボラ協等への登録申請を行う場合には、法人が申請を受け付けることとされている。

【甲59、乙34、乙35、乙42、第2回審問B2証言、第3回審問B3証言】

- (6) 組合と法人とは、平成26年3月13日、午後6時から1時間15分程度、第2回社協バザー等に関する団体交渉（以下「第7回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はA1執行委員長、A5副執行委員長、A4書記長、A2組合員、A6組合員、A7組合員、A9組合員及びA8組合員3名であり、法人側の出席者はB2常務理事、B3事務局長、B5次長及びB4次長であった。

第7回団体交渉における交渉状況の要旨は次のとおりである。

同交渉の冒頭、法人から、交渉人数を双方5名ずつに制限したい旨の申出があり、組合は、交渉時間が短い今回に限り組合側の出席者を5名とするが、8.12.12確認書には、「出席者数にはこだわらない」旨の規定があることから、次回以降はこれまでどおり対応させてもらう旨を述べたところ、法人は、8.12.12確認書の解釈については改めて議論の場を設けて検討したいと述べた。これに対し、組合は、協議の場を設けることには合意し、A5副執行委員長、A2組合員、A6組合員、A9組合員及びA8組合員1名が退席した。

同交渉において、組合は、法人に対し、休日振替勤務等については、現在も労使間で協議中であることから、第2回社協バザーに全職員が出勤できる体制にするような配慮はできないのか質問したところ、法人は、団体交渉の中で打開策を検討するのは難しく、第2回社協バザーについては、休日振替勤務のお願いに協力してくれる法人職員及びボラ協のボランティアで実施する旨、また、休日振替勤務の協議の場は25年40号事件の申立てにより当委員会に移っている認識である旨述

べた。これに対し、組合が、あくまでもお願いであるから労働条件や法人就業規程の変更には当たらないとする法人の主張について、過去の休日振替勤務のデータ等は調べたのか質問し、また、当委員会に事件が係属しているからといって協議ができないということはないと抗議したところ、法人は、データ等は調べたが、ノーコメントであること、また、労使間での協議は継続するが休日振替勤務に協力してもらえぬ職員等で事業を行う旨回答した。

また、法人は、平成26年1月6日の仕事始め式におけるB1会長の年頭挨拶の真意に関する組合からの団体交渉申入れには応じるが、B1会長の真意については事前に確認をしておくことから、同人の出席は必要ないとして、同人の出席を拒んだ。これに対し、組合が、B1会長自身が、仕事始め式において、アポイントをしっかりとってくれば会う旨の発言をしているにもかかわらず、交渉に出席しないのは団体交渉の拒否に当たる旨を述べたところ、法人は、B1会長がそのように発言していたのは事実であるが、B3事務局長らは団体交渉に出席するので、団体交渉の拒否には当たらない旨回答した。

【甲59、甲68、乙41の7・8】

- (7) A4書記長は、ボランティア部の会則に賛同する市民は誰でも参加できる旨に変更したうえで、平成26年3月14日、法人に対し、ボランティア部として申請した9名及びその家族等で結成したボランティア団体「C9」のボラ協への登録申請を行った。しかし、法人が、C9の登録申請についても前記(5)と同様の理由により、取り下げるよう要請したことから、A1執行委員長、A4書記長、A2組合員及びA3組合員は既存のボランティア団体である「C10」及び「C11」に加入した。

なお、第2回社協バザーに職員としてではなくボランティアとしての参加を申し出ていたのは、組合員だけであった。

【甲59、乙34、乙35、乙43、第1回審問A1陳述、第2回審問B2証言、第3回審問B3証言】

- (8) 法人は、平成26年3月20日、ボラ協会長に対し、法人職員から第2回社協バザーにボランティアとして参加したい旨の申出があった場合には、ボランティアとしての参加を認めないで欲しい旨要請した。

【甲59、乙34】

- (9) 法人は、平成26年3月23日、第2回社協バザーを開催した。

B 1 会長、B 2 常務理事及びB 3 事務局長は、既存のボランティア団体のボランティアとして参加し、「今日はボランティアです。」「普通にボランティア活動するだけです。」等と述べるA 1 執行委員長、A 4 書記長及びA 2 組合員に対し、ボランティアではなく職務として参加するよう求め、職務として参加できないのであれば帰宅するように促したところ、A 2 組合員は話の場を去ろうとし、B 3 事務局長が同人の腕を引っ張るなどして制止させた。その後、A 1 執行委員長ら3名は、組合員のボランティア参加は必要ない旨のボラ協会長の意向を確認したことから、ボランティアで参加することをやめ、バザー会場を退出した。

なお、同バザーに参加した法人職員は休日振替勤務となった。

【甲59、甲63、甲67の1・2、乙34、乙35、第1回審問A 1 陳述、第2回審問B 1 陳述、同B 2 証言、第3回審問B 3 証言】

7 本件人事異動から26年17号事件の申立てまでの労使関係

(1) 本件人事異動について

ア 法人は、平成26年4月1日、本件人事異動により、正規職員15名のうち8名の正規職員の人事異動を行った。組合員に関する本件人事異動前と本件人事異動後の勤務地は前記第2の1(1)イ及び次表のとおりであった。

組合員	人事異動前	人事異動後
A 1 執行委員長	C 1	C 1 (業務転換)
A 5 副執行委員長	C 1	C 2
A 4 書記長	地域福祉係	C 3
A 2 組合員	C 1	介護保険事業係
A 3 組合員	地域福祉係	C 1 (業務転換)
A 6 組合員	C 2	C 4
A 7 組合員	C 3	C 5
A 9 組合員	介護保険事業係	C 1 (再雇用)
A 10 組合員	C 1	介護保険事業係 (契約更新)

※ 地域福祉係、C 1 及び介護保険事業係は法人本部での勤務
C 2、C 4、C 3 及びC 5 は各C 6 での勤務

イ 本件人事異動について、次のような事情があった。

(ア) A 1 執行委員長、A 5 副執行委員長及びA 4 書記長の3名は、

いずれも本部勤務であったものの、本件人事異動により、A 1 執行委員長は引き続き本部勤務となったが、A 5 副執行委員長及び A 4 書記長はそれぞれ異なる指定管理施設勤務となった。

(イ) 本件人事異動により、A 4 書記長が配属することとなった C 3 は他の 3 か所の C 6 とは異なり、正規職員が配置されておらず、そのような状態が平成24年度から継続していた。

(ウ) 本件人事異動により、A 7 組合員が配属することとなった C 5 は、60歳以上の C 8 市民が利用する施設で入浴施設等を有する。同施設は、他の 3 か所の C 6 とは異なり、民間家屋を改装した小規模の施設であったことから業務量は少なく、トイレは男女共用であり、かつ更衣室が設置されていなかった。また、事務作業は和室にある小テーブル等を用いる必要があり、A 7 組合員は同施設において、草むしりを含む施設管理業務に従事した。なお、同施設は、法人が同施設を管理することとなった平成16年度から平成26年 3 月までは、所長を含む 2 名ないし 3 名の非常勤職員により運営されており、所長は月に16～17日の勤務、その他非常勤職員は月に14日の勤務であった。その後、同年 4 月から A 7 組合員が配置されたことにより、所長を除く 1 名の非常勤職員が減員となった後、A 7 組合員は同年 6 月末をもって法人を退職し、同施設は施設の老朽化により同年 7 月31日に閉館となった。

ウ 法人における平成21年度から平成26年度までの人事異動の内容は次のとおりである。

(ア) 平成21年度の人事異動の内容

a 定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
新規採用	正規職員 1 名
	非常勤職員 2 名
	契約職員 3 名
配置転換	正規職員 3 名(2 名)
	契約職員 1 名
昇格	正規職員 2 名(1 名)

() は組合員の内数

b 不定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
---------	----------

中途採用	契約職員	1名
------	------	----

(イ) 平成22年度の人事異動の内容

a 定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
新規採用	非常勤職員 1名
	契約職員 3名
配置転換	正規職員 4名(1名)
	契約職員 3名
昇格	正規職員 1名

() は組合員の内数

b 不定期人事異動

実施なし。

(ウ) 平成23年度の人事異動の内容

a 定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
新規採用	非常勤職員 7名
配置転換	正規職員 5名(2名)
	非常勤職員 1名
	契約職員 3名
退職	正規職員 1名
	非常勤職員 2名
	契約職員 2名

() は組合員の内数

b 不定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
配置転換	正規職員 2名
退職	非常勤職員 2名

(エ) 平成24年度の人事異動の内容

a 定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
新規採用	非常勤職員 4名
	契約職員 3名
配置転換	正規職員 1名(1名)
	非常勤職員 3名

退職	正規職員	1 名
	非常勤職員	5 名
	契約職員	2 名

() は組合員の内数

b 不定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
中途採用	非常勤職員 2 名
退職	非常勤職員 2 名

(オ) 平成25年度の人事異動の内容

a 定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
新規採用	非常勤職員 4 名
退職	非常勤職員 6 名

b 不定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
退職	非常勤職員 1 名

(カ) 平成26年度の人事異動の内容

a 定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
新規採用	非常勤職員 4 名
	契約職員 8 名
配置転換	正規職員 8 名 (6 名)
	非常勤職員 2 名
	契約職員 1 名
退職	正規職員 1 名
	非常勤職員 4 名
	契約職員 4 名

() は組合員の内数

b 不定期人事異動

人事異動の内容	職員種別及び人数
中途採用	契約職員 6 名
配置転換	正規職員 1 名

	契約職員	1 名
退職	契約職員	3 名

【甲59、甲86、乙9、乙10、乙13、乙34、乙35、第1回審問A1陳述、第2回審問B2証言、第3回審問B3証言】

- (2) 組合は、法人に対し、「休日勤務に関する一方的な労働条件の変更について」と題する平成26年4月18日付け文書（以下「26.4.18組合文書」という。）を提出した。同文書には、B6事務局長（以下「B6事務局長」といい、同人は、B3事務局長の後任の後任に当たる。）が、同月16日、A1執行委員長に対し、同月19日の休日出勤については、振替勤務で行うよう求め、振替勤務は業務命令だから従わなければ処罰の対象になる旨述べたこと、そして、これは「お願い」だから労働条件の変更には当たらないとする当委員会における法人の主張と異なることから、早急に法人の見解を文書で示すとともに、協議の場の設定を申し入れる旨が記載されていた。

【甲79】

- (3) 法人は、組合に対し、26.4.18組合文書に対する回答として「休日出勤に関する一方的な労働条件の変更について（回答）」と題する平成26年4月28日付け文書（以下「26.4.28法人文書」という。）を提出した。同文書には、振替勤務命令が労働条件の変更に当たらないことは、法人が当委員会において主張しているとおりであり、組合が求めている協議の場の設定が団体交渉の申入れであれば、団体交渉には応じるので回答をお願いしたい旨が記載されていた。

【甲80】

- (4) 法人は、平成26年5月、C8市内全戸に対し「C8社協だより」と題する同法人広報紙の平成26年5月号（以下「26.5社協だより」という。）を配布した。同広報紙には、第2回社協バザーが盛況のうちに終了した旨、平成27年3月にも社協バザーを開催する予定である旨等が記載されていた。

【乙40の5】

- (5) 組合は、法人に対し、「C12第32号文書回答について」と題する平成26年5月2日付け文書を提出した。同文書には、26.4.28法人文書の回答と法人のこれまでの休日振替勤務に関する主張等との整合性、時間外勤務の実態があるにもかかわらず36協定を締結しない理由等を明らかにすることを求める旨の記載とともに、団体交渉の設定を

求める旨が記載されていた。

【甲43】

- (6) 法人は、組合に対し、「C 1 2 第32号文書回答について（回答）」と題する平成26年5月21日付け文書を提出した。同文書には、休日振替勤務及びスライド勤務は労働条件の不利益変更にあたらず、また、仮に不利益変更にあたるとしても、あくまで「お願い」であるから勤務命令には当たらないこと、36協定の締結については早急に手続を進めること、団体交渉の出席人数については調整したい旨等が記載されていた。

【甲44】

- (7) 組合は、平成26年6月5日、26年17号事件の申立てを行った。

8 26年29号事件の申立てまでの労使関係

- (1) 組合は、法人に対し、「事務折衝実施について（依頼）」と題する平成26年6月16日付け文書（以下「26. 6. 16組合文書」という。）を提出した。同文書には、休日の振替勤務の取扱い、36協定及び本件人事異動についての事務折衝について、法人の都合の良い日を連絡して欲しい旨が記載されていた。

【甲45】

- (2) 法人は、平成26年6月17日、組合に対し、「事務折衝実施について（回答）」と題する文書を提出した。同文書には、26. 6. 16組合文書により依頼のあった事務折衝は、労働委員会に提出する書面を準備をしていることから、同年7月14日以降に設定していただきたいこと、36協定については職場代表者の選出を早急に依頼したい旨等が記載されていた。

【甲42、甲46】

- (3) 組合は、法人に対し、「会長との団体交渉について」と題する平成26年6月27日付け文書（以下「26. 6. 27組合文書」という。）及び内容が異なる2種類の同日付け「団体交渉申し入れ書」（以下「26. 6. 27団体交渉申し入れ書等」という。）を提出した。

26. 6. 27組合文書には、再三にわたりB 1 会長出席の団体交渉を要求しているが未だに開催されていないことから、平成26年1月6日の仕事始め式におけるB 1 会長の発言内容の真意について、A 8を含めた団体交渉を同年7月11日までに開催するよう求める旨が記載されていた。また、26. 6. 27団体交渉申し入れ書等には、26. 6. 16組合文書で求

めた内容並びに36協定締結による休日及び時間外労働について、A 8を含めた団体交渉を同月11日までに開催するよう求める旨が記載されていた。

【甲47、甲48、甲49】

- (4) 法人は、組合に対し、「団体交渉申し入れ書について（回答）」と題する平成26年7月7日付け文書を提出した。同文書には、団体交渉には応じるが、指定の期日までには諸般の事情により団体交渉の開催が困難であること、団体交渉に先立ち団体交渉ルールについての事務打合せを行いたい旨記載されていた。

【甲50】

- (5) 組合と法人は、平成26年7月22日、午後6時から1時間程度、団体交渉ルールに関する事務折衝を行った。組合側の出席者は、A 1執行委員長及びA 4書記長であり、法人側の出席者は少なくともB 6事務局長及びB 7総務担当主幹であった。

事務折衝における折衝内容の要旨は次のとおりである。

法人が、組合から申し入れられた団体交渉の開催にあたって日時、及び所要時間を明確にしたい旨、また、人数の限定及び録音機の使用を確認したい旨申し出たところ、組合は日時については、早急に団体交渉を開催したいこと、所要時間については、長時間は望まないが、合意形成のための協議に必要な時間は保証される必要があること、そして、人数については、8.12.12確認書第5項に「出席者数にはこだわらない」との記載があるにもかかわらず、人数を制限しようとする理由を明らかにすることを求めた。これに対し、法人は、日時については後日調整とすること、所要時間については、延長の必要性がない限り1時間としたいこと、そして、人数については、8.12.12確認書の重要性は認めた上で、双方同数で行いたい旨を述べた。なお、録音機の使用については、双方とも自由に行うものと確認した。

【甲42、甲73】

- (6) 組合は、平成26年10月1日、26年29号事件の申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 社協バザーの実施に伴う休日の振替に関して組合が行った団体交渉申し入れに対する法人の対応が、団体交渉拒否又は不誠実団体交渉及び組合に対する支配介入に当たるか否か。

- (1) 申立人の主張

ア 団体交渉開催に係る法人の対応について

法人は、多忙を極めていたことから第1回社協バザー開催前の事前協議が不可能であった旨主張するが、もっと早く提案することもできたはずであり、多忙を極め事前協議が不可能な状況であったとしてもそれは組合には関係のない事情によるものである。

なお、法人は、平成25年3月15日に団体交渉の開催が予定されていたにもかかわらず、B3事務局長に急用が入ったとの一方的な理由により、交渉日前日に団体交渉のキャンセルを通告した。しかし、13.6.4労働協約には、労務担当者は、常務理事、事務局長、事務局次長及び総務係長である旨、部門別の責任者が意思疎通を密にして団体交渉に停滞がないよう努める旨が定められており、B3事務局長のみが交渉担当者でないことは明らかであることから、B3事務局長の急用を理由とする団体交渉拒否は許されない。

イ 団体交渉における法人の対応について

団体交渉は、平成25年4月9日、同年7月1日、同年9月6日、同年10月23日、同年11月5日、同月27日及び平成26年3月13日に行われたが、団体交渉における法人の対応は極めて不誠実なものであった。

(ア) 過去の休日出勤に関する資料提供の拒否について

第2回団体交渉において、組合は、法人に対し、過去の休日出勤の取扱いについての双方の主張が違ふことから、過去の運用について明らかにするために、資料提供を要請したが、法人はこれに応じていない。

また、第3回団体交渉において、法人は、資料提出できない理由を問う組合の質問に答えず、振替は規程によるものだとは主張するだけであり、B2常務理事は、女性組合員に対し、「へらへら笑うな。」と激昂するなど誠実な交渉とはほど遠いものであった。

(イ) 過去の休日出勤の運用に関する合意内容の書面化拒否について

第4回団体交渉において、労使間でそれまで8か月にわたって争いになっていた過去の休日出勤に関する取扱い（労働慣行）が労使双方で合意ができたことから、また齟齬がないようにその内容を書面化するのは双方にとって有益であるにもかかわらず、法人は、「これまでの過去の経過については確認したから確認したでいいじゃないか。」、「なんと言われても確認書はつくりませ

ん！ここで話し合った議事録をそれぞれに持っていて下さい。」、
「確認書を取る必要がないと思っていますから。」などと述べ、
書面化できない理由についても話す必要がない旨述べた。また、
第5回団体交渉でも同様の対応に終始した。

(ウ) 社協バザーの新規事業性について

第2回団体交渉において、組合が、社協バザーが平成24年度事業計画書では新規事業になっていることを指摘しても、法人は、組合との解釈が違う、それは事務分担であり、事務分掌にない業務であっても新規事業ではないとの主張を繰り返し、頑なな対応をした。

ウ 支配介入について

上記ア及びイの法人の行為は、単なる団体交渉拒否に当たるだけでなく、9.1.31確認書及び13.6.4労働協約に違反するもので、組合を批判する旨の25.7.8法人文書の配布とあいまって、労働協約そのものを否定し思うがままに労働条件を設定することにより、組合員に無力感を与え、組合を弱体化し、交渉力を奪おうとするもので支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉開催に係る法人の対応について

団体交渉の開催が第1回社協バザー後の平成25年4月9日になってしまったのは、第1回社協バザーの実施及び事後の事務処理並びに年度末に多量な事務処理があることから多忙を極めていたことが原因であり、団体交渉を拒む意図はなく、法人は、組合に対し、同年4月に入ってから団体交渉の開催を書面にて要望していたが、その際の書面にも団体交渉には応じる旨明記していた。

また、組合は、もっと早い時期に事前協議を提案することもできた旨主張する。しかし、平成24年10月2日の定例ミーティングにおいて、説明しても組合からは何の申入れもなかったことから、法人が組合に対し事務折衝を申し入れたのであるが、そもそも社協バザーは「事前協議事項」には当たらず、法人側から団体交渉を申し入れる法的義務はない。

なお、団体交渉のキャンセルについては、B3事務局長の母親の病気というやむを得ない事情がある。組合は、同人以外の者でも交渉ができたはずである旨主張するが、窓口となり直接的に協議・交

渉をしてきた同人が責任をもって協議するために日程の変更を求めることは極めて一般的である。

イ 団体交渉における法人の対応について

平成25年2月5日及び同年3月13日の労使協議を踏まえ、団体交渉は、同年4月9日より平成26年3月13日までの間に7回実施されたが、法人は、この間、団体交渉を誠実に行っており、この他にも多くの事務折衝を行っている。

(ア) 過去の休日出勤に関する資料提供の拒否について

法人が、資料提供に応じなかったのは、資料を作成しないと用意できなかったからであり、これまでの運用について、双方が同じ理解であり、あえて多くの時間と労力をかけて資料を作成し提出する必要がないと判断したからである。したがって、必要のない資料につき、提出の必要がないと述べる行為は不誠実ではない。

また、B2常務理事が、第1回団体交渉において、A7組合員に対して怒鳴った事実はない。

(イ) 過去の休日出勤の運用に関する合意内容の書面化拒否について

過去の休日の勤務方法や時間外手当に関する過去の運用について認めたのは事実であるが労働慣行として認めたものではない。これは、過去の運用が法的な意味で労働慣行に当てはまるかどうか分からないという趣旨である。したがって、合意した旨の確認書を作るべき状況はなく、法人としても合意した旨の確認書を作る義務は負っていなかった。

(ウ) 社協バザーの新規事業性について

第1回団体交渉における、組合の「社協バザーは新規事業であるから協議が必要で労働条件の変更ではないのか。」との指摘に対して、法人は、社協バザーが新規事業ではないことから労働条件の変更には当たらず、強制ではなくあくまでもお願いをし振替勤務で協力してくれる職員で実施したものである旨説明をしている。また、第2回団体交渉においても、新規事業の定義について協議を行ったものの、組合は事務分掌と事務分担を混同・同一視している面があり、意を尽くして説明してもなかなか理解が得られなかった。さらに、第3回団体交渉においても、新規事業についての考え方の協議に時間をかけている。このように法人は積極的に組合の理解を得られるよう努力している。

なお、いずれの事務分掌にも位置づけられていない事業が、新規事業に当たり、事前協議が必要とされており、その点、社協バザーは法人事務局規程の「地域福祉の推進に係る事業の企画、立案及び実施についての事項」に含まれることから新規事業には当たらない。さらに言えば、第1回と称すれば全て新規事業に当たるわけではなく、各事務分掌に基づき行う事業はその年度初めてであれば、第1回目となるのである。

ウ 支配介入について

法人は、組合との団体交渉に誠実に応じており、組合の活動に干渉するような文書を発したこともないことから、組合の主張するような支配介入行為は存在しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、法人が平成25年3月15日に予定されていた団体交渉をキャンセルしたのは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たり、その後に開催された団体交渉における法人の対応は誠実交渉義務違反に当たると同時に、法人のそれらの行為は支配介入にも当たる旨主張する一方、法人は、第1回社協バザー開催前に団体交渉を開催できなかったことにはやむを得ない理由が存在し、その後に開催された団体交渉においては、誠実に対応していることから不当労働行為には当たらない旨主張するので、以下、団体交渉開催に係る法人の対応及び団体交渉における法人の対応について検討し、法人の対応が労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるか否か判断する。

ア 団体交渉開催に係る法人の対応について

まず、社協バザーに関する団体交渉が開催されるまでの経過についてみると、前記第2の3(1)から(6)まで、(9)、(10)、(12)及び同4(1)で認定したとおり、法人は、第1回社協バザーの開催について、平成24年9月頃には既に機関決定しており、同年10月2日の定例ミーティングにおいては第1回社協バザー当日は休日振替勤務で対応してもらいたいことを説明し、同年11月にはC8市内全戸に24.11社協だよりを配布し、第1回社協バザーの日時等を周知している。そして、法人は、平成25年1月7日、同月17日及び同年2月1日の定例ミーティングにおいてバザーの詳細等について決定し、同月中旬にC8市内全戸に対し25.2社協だよりを配布し、バザーの詳細等を周知している。その後、法人は、平成25年2月5日になって初め

て、B 3 事務局長が組合側に事務折衝の開催を提案し、同日、同月 20 日、同年 3 月 13 日及び同月 14 日に事務折衝を行っているが、同年 3 月 13 日の事務折衝において、一旦は同月 15 日に社協バザーに係る休日振替勤務に関する団体交渉を開催することについて合意をしたものの、その翌日の事務折衝において、法人が組合に対し B 3 事務局長の母親の体調不良により、団体交渉は困難になった旨連絡している。これに対し、組合は、法人に対し 25. 3. 14 団体交渉申入書を提出するとともに、B 3 事務局長以外の者での団体交渉開催を要求したが、法人は同月 19 日になって第 1 回社協バザー開催前の団体交渉は断る旨表明し、組合からの 25. 3. 19 団体交渉再申入書による団体交渉の再申入れに応じず、第 1 回社協バザー開催後の平成 25 年 4 月 9 日に至るまで団体交渉が開催されていないことが認められる。

このように、社協バザーに係る団体交渉が、結果として、第 1 回社協バザーの実施後に開催されたことは、同バザーに労働条件の変更がないかどうかについて、同バザーの開催に至る前に協議し確認を行うことを求める組合にとってみれば、団体交渉の拒否と受け取られてもやむを得ないものであったといえる。

イ 団体交渉における法人の対応について

(ア) 過去の休日出勤に関する資料提供の状況について

まず、法人が組合から求められた過去の休日出勤に関する資料提供の状況についてみると、前記第 2 の 4 (7)、(16) 及び同 6 (6) で認定したとおり、第 2 回団体交渉において、組合はこれまで土曜日の勤務は休日振替勤務、日曜日及び祝日は時間外勤務扱いとなっていたことから、過去 3 年分の休日出勤に関する資料の提出を求めたところ、法人は過去の取扱いがどうであったかはよくわからない旨述べた上で、資料を提出する必要はないと回答している。続く第 3 回団体交渉においては、B 4 次長がこれまでの休日出勤の取扱いについては組合の認識と同様である旨の回答をしたにもかかわらず、B 3 事務局長は B 4 次長とは認識が異なることから過去 3 年間の休日出勤に関する資料については調べる必要はないと回答し、調べるのが大変なら資料だけ提出してくれば組合の方で調べる旨の組合提案をも拒否し、提出する必要もないと回答している。その後、25 年 40 号事件の申立てを経た第 7 回団体交渉においても、過去の休日振替勤務のデータ等は調べたが、ノ

ーコメントであるとして回答し、一貫して資料提供には応じていないことが認められる。

団体交渉において、使用者は、可能な限り組合の理解や納得を得られるように努めなければならない、仮に使用者が譲歩する余地のないと考える事項が議題となっていたとしても、組合による検証を可能とする程度の客観的な資料を提示するなどして自己の見解を理解・納得してもらうための誠意のある対応が求められるというべきである。しかし、法人は、上記でみたとおり、資料さえ提出してくれば組合の方で調べるとの組合からの提案にも応じないなど一貫して過去の休日出勤の取扱いに関する調査を拒否している。

以上のとおり、組合は、社協バザーにおける休日出勤の取扱いが、過去の運用と異なるのであれば団体交渉で協議すべきであるとの理解に基づき、その点が明らかになる資料の提出を求めているところ、法人は、そのような交渉の前提となる資料の提出を拒むばかりか、団体交渉において当該資料を提出することができない理由も述べていない。このように法人は、組合の理解や納得を得られるように誠意をもって対応しておらず、不誠実な交渉態度といえる。

この点、法人は、資料提供に応じなかったのは、資料を作成しないと用意できなかったからであり、これまでの運用について、双方が同じ理解であり、あえて多くの時間と労力をかけて資料を作成し提出する必要がないと判断したからで、不誠実ではない旨主張する。しかし、第7回団体交渉において、過去の取扱いについては調査はしたがノーコメントである旨回答していることに鑑みると、法人は最初から資料提供は行わないとの方針であったことがうかがわれ、時間と労力の問題により資料提供しなかったとする法人の主張は採用できない。また、実際にどれだけの時間と労力が必要とされるかについては明らかではなく、仮に、相当な時間や労力が必要だったとしても、上記でみたとおり、組合が要求した資料は、休日の振替勤務の問題を交渉しようとする際に前提となる重要な資料である以上、法人がそれを提出しない理由とすることはできない。

(イ) 過去の休日出勤の運用に関する確認内容の書面化拒否について

次に、過去の休日出勤の運用に関する確認内容の書面化拒否についてみると、前記第2の4(22)及び同(25)で認定したとおり、第4回団体交渉において、過去の休日出勤の取扱いについては、労使間で土曜日は休日振替勤務、日曜日及び祝日は時間外勤務扱いであったとする確認がなされたものの、法人は過去の取扱いの確認ができてだけで十分であり、組合が求める確認書の作成までは必要なく、労使双方で交渉議事録を作成すれば足りるとして、確認内容の書面化には応じていない。続く、第5回団体交渉においても、交渉議事録だけでは齟齬が出る可能性があり、不十分であるとする組合の指摘に対し、齟齬が出るとは思わない旨回答し、一貫して確認書の作成には応じていない。

上記でみたとおり、法人は、第4回団体交渉になって初めて、過去の休日出勤の取扱いについては、組合の主張するとおりの扱いであったことを認めたが、それは、あくまで休日出勤の扱いが休日労働としての取扱いであったという事実についての確認にとどまり、組合の主張するように、さらに休日労働としての取扱いが労働慣行であることの確認をも意味するものとは解されない。また、そもそも過去の事実についての書面による確認は、労使がそのことの必要性を認め、実際に確認することは労使の自由に委ねられたことであるとしても、労使が過去の事実について確認できたということから、当然に書面により確認すべきことになるわけでも、使用者にとってそのような義務が生ずるわけでもない。従って、法人が休日出勤の取扱いについての書面による確認を拒否したことが不誠実な交渉態度であるとの組合の主張は、理由がない。

(ウ) 団体交渉における説明状況について

最後に、団体交渉における説明状況、特に社協バザーの実施が新規事業及び労働条件の変更に当たるか否かに関する説明の状況についてみると、前記第2の4(1)、(7)、(27)及び同6(6)で認定したとおり、第1回団体交渉において、組合が第1回社協バザーが休日振替勤務扱いとなったことは労働条件等の変更に当たるのではないかと、また、新規事業を行う場合には、組合との事前協議が必要であるにもかかわらず、組合への連絡が事業実施の1か月前となったのは13.6.4労働協約違反ではないのかと質問した

ところ、法人は、あくまでも第1回社協バザー当日の勤務については、個々の職員に休日振替勤務のお願いをし、協力できる職員で対応しただけで強制はしていないことから、労働条件の変更には当たらず、13.6.4労働協約の解釈については労使間で違いがでることもあり得る旨回答している。続く第2回団体交渉において、組合が第1回社協バザーは初めて行われた事業であり、平成24年度事業計画書には新規事業である旨の記載があることから、新規事業として捉えていると述べたのに対し、法人は、事務分掌にない事業が新規事業に当たり、社協バザーは事務分掌に定められている「地域福祉の推進に係る事業」に該当するのだから新規事業には当たらず、交渉事項ではない旨回答している。そして、第6回団体交渉において、法人は、休日振替勤務は法人就業規程に基づき実施したものであるが、あくまでもお願いをして合意をした職員に出勤してもらっているものであり、法人就業規程の変更等のように職員全員に適用されるものではないことから、労働条件の変更等には当たらないと説明し、休日振替勤務の運用を一旦、第1回社協バザー前の状態に戻してから、協議の再開を求める組合の提案にも応じていない。さらに、本件申立てを経た第7回団体交渉においては、組合が、休日振替勤務等については、現在も労使間で協議中であることから、第2回社協バザーには全職員が参加できるような配慮をして欲しいと申し出たところ、法人は団体交渉の中で打開策を検討するのは難しいとして、休日振替勤務に協力してくれる職員等で実施する旨回答していることが認められる。

そもそも団体交渉とは、労使がそれぞれ意見を交換し、譲歩できる部分については互いに譲歩して合意に至ることを目指すものであるから、使用者が組合の要求を受け入れることができない場合でも、自己の主張を相手方に理解・納得してもらうべく説明を尽くすなど誠意をもって団体交渉に臨まなければならない。しかし、法人は、上記でみたとおり、第2回団体交渉において、社協バザーの実施が新規事業及び労働条件の変更に当たるか否かについては、事務分掌の「地域福祉の推進に係る事業」に該当することから新規事業には当たらず、休日振替勤務についても、お願いをし、同意の得られた職員で実施していることから労働条件の変

更には当たらない旨を主張し、組合からの法人自らが作成している平成24年度事業計画書には社協バザーが新規事業である旨の記載がなされているとの指摘については、事務分掌にない業務が新規事業に当たる旨繰り返すばかりで、何ら回答や説明もしていないし、その後の団体交渉でも一貫して社協バザーは新規事業及び労働条件の変更には当たらない旨の主張に終始している。

ウ これらのことからすると、法人は、社協バザーの勤務形態が過去の休日出勤に関する運用を変更する可能性があるにもかかわらず、事前の協議を行わないばかりか、社協バザー実施後に開催された団体交渉においても、団体交渉の前提となる資料の提出要求に応じず、社協バザーが新規事業ではない旨の自己の主張に固執するばかりであったことなど、全体としてみれば、一貫して不誠実なものであることが認められ、社協バザーに係る休日振替勤務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。ただし、以上のような法人の対応により、組合の自主的な運営が阻害されたとまでは認められず、同条第3号に該当する支配介入には該当しないと判断する。

2 スライド勤務に関して組合が行った団体交渉申入れに対する法人の対応が、団体交渉拒否又は不誠実団体交渉及び組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

組合は25.9.24団体交渉申入書を提出し、スライド勤務を含む事項について、団体交渉を申し入れた。しかし、法人は、平成25年10月21日の事務折衝においてスライド勤務は当初から協議事項ではないとして団体交渉を拒否し、翌22日にはスライド勤務を規程どおり運用する旨の25.10.22回答書を提出し、同月23日の第4回団体交渉においても、スライド勤務は法人要綱に規定があり、労働条件の変更ではないことから協議事項には当たらず、法人要綱どおり運用する旨を述べ、スライド勤務についての協議を一方的に拒否した。法人の行為は、団体交渉拒否若しくは不誠実団体交渉に当たると同時に組合の弱体化を図る支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

平成25年10月21日の事務折衝については、スライド勤務制度を規定どおり運用することが労働協約上の事前協議事項には当たらない旨を

説明したものであり、同月23日の第4回団体交渉については、同交渉が終了し次回の団体交渉の交渉事項の確認を行っている際に組合からスライド勤務制度に対する主張や要求が再開されたことを受けて次回団体交渉に説明を行う旨を述べたに過ぎず、いずれも団体交渉を拒否していない。また、団体交渉においてスライド勤務は法人要綱どおり運用するなど必要な説明をその都度行っており、不誠実な団体交渉には当たらず、組合に対する支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合は、法人が、スライド勤務についての協議を一方的に拒否したことは団体交渉拒否又は不誠実団体交渉に当たると同時に組合の弱体化を図る支配介入に当たる旨主張する一方、法人は、団体交渉を拒否しておらず、また、団体交渉においても必要な説明をその都度行っており、不誠実な団体交渉には当たらず、組合に対する支配介入にも当たらない旨主張するので、以下、団体交渉が開催されるまでの経過及び団体交渉における法人の対応について検討し、法人の対応が労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるか否か判断する。

ア 団体交渉が開催されるまでの経過

まず、スライド勤務が団体交渉事項となった経緯について確認すると、前記第2の2(4)、同4(13)、(16)及び(17)で認定したとおり、スライド勤務は、平成21年7月にC3の非常勤職員を対象に実施して以降、少なくとも平成23年度及び平成24年度中には法人において実施されていなかった。その後、法人から午後5時以降の勤務が予定されている場合には、スライド勤務での対応を求める旨の25.8.8法人文書が配布されたことを受けて、組合が第3回団体交渉の協議終了後に、法人において36協定が未締結であること及びスライド勤務の運用再開について触れ、これに対し、法人が36協定が未締結の状態では時間外勤務はさせられないこと及びスライド勤務は、法人要綱が存在するため、法人要綱どおり運用する旨を述べたことから、組合は25.9.24団体交渉申入書により、スライド勤務に関する団体交渉を申し入れたことが認められる。

次に、スライド勤務に関する団体交渉が開催されるまでの経過についてみると、前記第2の4(20)で認定したとおり、平成25年10月21日のA4書記長とB3事務局長との間並びにA1執行委員長及び

A 2 組合員と少なくとも B 3 事務局長との間のやりとりにおいて、B 3 事務局長は、スライド勤務は法人要綱に定められていることから協議する必要はない旨述べていることが認められる。

以上のことからすると、法人は、スライド勤務は法人要綱に規定があり、法人要綱どおり運用を始めるのだから協議事項ではないとしてスライド勤務に関する団体交渉の開催には消極的であったことがうかがえる。しかし、この点、勤務時間のスライドは労働時間に関わる事項であり、義務的団体交渉事項に当たることは明白である。加えて、スライド勤務については過去に実施されたことがあり、新規事業でないことは明らかではあるものの、数年間運用されていなかったスライド勤務を再開しようとするものである以上、スライド勤務は法人要綱に規定が存在し、法人要綱どおり運用するとしてもスライド勤務が協議事項には当たらないとする法人の主張は採用できず、団体交渉を拒むための正当な理由とはなしえない。

イ 団体交渉における法人の対応

続いて、スライド勤務に関する交渉事項が加わった第 4 回団体交渉以降の団体交渉における法人の対応についてみると、前記第 2 の 4 (22) 及び (27) で認定したとおり、第 4 回団体交渉において、組合が、スライド勤務については、協議中であることから、スライド勤務の実施を見送るよう要請したところ、法人は、スライド勤務は法人要綱に規定があることから、当初から協議の対象ではなく、休日振替勤務と同様に法人要綱に基づき実施する旨表明している。そして、その後の第 6 回団体交渉において、法人は、凍結していたスライド勤務の運用を一旦、第 1 回社協バザー前の状態に戻してから、協議の再開を求める組合提案に対して、スライド勤務は法人要綱に規定が存在し、法人要綱どおり運用を始めるのだから交渉事項ではない旨回答し、積極的な協議に応じようとしていないことが認められる。

ウ これらのことからすると、スライド勤務はそもそも組合員の労働条件にかかわる義務的団体交渉事項であることに加えて、数年間運用されていなかったスライド勤務を再開しようとするものであるにもかかわらず、法人は、スライド勤務は要綱に規定があり、要綱どおり運用するのだから協議事項には当たらない旨の主張を団体交渉開催前から団体交渉の最中も一貫して主張し続けるなど、自己の主張に終始するばかりで組合からの提案を検討すらもしておらず、お

よそ誠意をもって交渉に当たったものと評価することはできない。
このような法人の対応は、合意達成に向けた組合との協議を正当な理由もなく実質的に拒絶するものであり、実質的な団体交渉の拒否に当たることから、労組法第7条第2号に該当する。ただし、法人の対応により、組合の自主的な運営が阻害されたとまでは認められず、同条第3号に該当する支配介入には該当しないと判断する。

3 法人が、法人要綱に基づき、休日の振替及びスライド勤務を実施したことが、組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

法人は、休日振替を伴う第1回社協バザーについての団体交渉を拒否したまま休日振替を強行し、そして、スライド勤務についても、団体交渉を拒否したまま同年8月1日から、一方的に強行した。これにより、組合員は、社協バザーから外され、スライド勤務を要する会議に出席できない状況に置かれることになった。これらの法人の行為は、単なる団体交渉拒否に当たるだけでなく、9.1.31確認書及び13.6.4労働協約に違反するもので、労働協約そのものを否定し思うがままに労働条件を設定することにより、組合員に無力感を与え、組合を弱体化し、交渉力を奪おうとするもので支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

休日振替勤務及びスライド勤務の制度は、従前より存在したものであるから、労働条件の変更には当たらず、労働協約違反はない。加えて、休日振替勤務に同意しなかった者に対して勤務を義務付けたり、スライド勤務を拒否した者を業務から外し就労を認めなかったという事実もないことから支配介入に当たる余地はない。

(3) 当委員会の判断

組合は、法人が休日振替勤務及びスライド勤務を一方的に実施したことは、組合に対する支配介入に当たる旨主張する一方、法人は、休日振替勤務及びスライド勤務は従前より存在していることから、支配介入には当たらない旨主張するので、以下、9.1.31確認書及び13.6.4労働協約の内容、休日振替勤務及びスライド勤務の実施状況及び実施前の説明状況についてそれぞれ検討し、法人の対応が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるかについて判断する。

ア 休日振替勤務及びスライド勤務の実施

まず、9.1.31確認書及び13.6.4労働協約について確認すると、

前記第2の2(2)及び(6)で認定したとおり、9.1.31確認書には「労働条件の変更に当たっては、労使双方で事前に誠意をもって交渉し、その合意をもって実施する。」、労働条件とは「給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項」との規定があり、13.6.4労働協約には、「労働条件の変更に際しての交渉手続きと団体交渉については、法の精神を踏まえて労・使対等の立場に立って次の通りルール化する。①要求提出後速やかに団体交渉を設定する。②提案に当たっては労働組合と誠実に協議し、合意形成を得る努力をすることとし、そのために十分な協議期間・協議時間が保障出来るようにつとめる。」との規定がある。

次に、休日振替勤務及びスライド勤務の根拠規定並びに過去の実施状況についてみると、前記第2の2(4)、(14)及び同3(1)で認定したとおり、休日振替勤務については、法人要綱及び法人就業規程にそれぞれ根拠規定があるものの、第1回社協バザーが開催されるまで運用されたことはなく、スライド勤務についても、同様に法人要綱及び法人就業規程にそれぞれ根拠規定があるものの、平成21年7月にC3の非常勤職員を対象に実施して以降、少なくとも平成23年度及び平成24年度には法人において運用されていない。

これらのことからすると、休日振替勤務については、9.1.31確認書で協議事項とされた労働条件のうちの「休日」に当たることは明らかであり、休日振替勤務の実施に当たっては、団体交渉等の事前協議の場において法人要綱、法人就業規程、制度の運用方法等について確認するなどして、労使双方の「合意をもって実施する」ことが求められるといえる。同様にスライド勤務についても、9.1.31確認書で協議事項とされた労働条件のうちの「勤務時間」に当たることから、仮に労働条件の変更がなかったとしても、スライド勤務の再開に当たっては、団体交渉等の事前協議の場において労使双方の「合意をもって実施する」ことが求められるといえる。

上記の点を踏まえ、休日振替勤務及びスライド勤務実施前の説明状況についてみると、前記第2の2(4)並びに同3(5)、(6)及び(9)から(12)まで並びに同4(1)、(7)、(16)、(20)、(22)、(25)及び(27)並びに同6(6)並びに同8(5)で認定したとおり、組合は、休日振替勤務及びスライド勤務の実施について、団体交渉や事前折衝の場において、これらの制度の導入そのものには反対しておらず、制

度の根拠やこれまでの取扱いの確認、制度の運用方法等について組合と協議することを一貫して求めていた。しかし、休日振替勤務については、第1回社協バザー前にはそもそも団体交渉は開催されておらず、第1回社協バザーの2日前というタイミングにB1会長がA1執行委員長及びA4書記長を呼び出し、B1会長自ら休日振替勤務で対応してもらいたい旨の説得をしていることからすると、事務レベルでの事務折衝についても十分な説明が行われていなかったものと推認せざるを得ない。また、スライド勤務については、本件審査手続において、スライド勤務の運用が再開された具体的な時期は明らかになっていないものの、少なくとも平成25年度中には4件のスライド勤務を実施しており、この間、スライド勤務に関する団体交渉も開催されているが、前記2で判断したとおり、法人は団体交渉において実質的には協議を拒否する対応をしており、到底スライド勤務の再開前に「合意形成を得る」ための協議が行われたものとはいえない。

さらに、前記第2の4(10)、(12)、(13)及び(18)で認定したとおり、法人は、組合員の労働条件の変更に当たり得る休日振替勤務及びスライド勤務の実施について、組合と交渉中であるにもかかわらず、組合員らに対し、その実施についての働きかけを行っている。13.6.4労働協約において「労働条件の変更を組合を通さずに直接、組合に働きかけすることはしない。」との規定を有する労使関係において、法人のかかる対応は、仮に法人が主張するように命令や強制を伴うものではなかったとしても、組合員の動揺や不安を誘い、ひいては組合の弱体化をもたらすおそれのある行為であるといわざるを得ない。

以上のことからすると、休日振替勤務の実施及びスライド勤務の再開に当たっては、9.1.31確認書及び13.6.4労働協約に基づき、団体交渉等において制度の運用等についての事前協議を行うことが求められるところ、制度運用前に十分な協議を行わず、法人要綱及び法人就業規程の規定に基づき休日振替勤務の実施及びスライド勤務の再開を行い、組合員らに対し、その実施についての働きかけを行った法人の対応は、労使間の過去の合意を否定し、組合の存在をも否定するに等しいものといえる。

イ 以上で述べたとおり、法人要綱等に基づき事前協議を経ずに休日

振替勤務及びスライド勤務を実施したことは、組合の存在を軽視し、その活動を阻害するおそれのあるものであることから組合の運営に対する支配介入に当たると判断する。

4 平成26年1月6日に法人で行われた仕事始め式におけるB1会長の発言が、組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

B1会長は、平成26年1月6日、仕事始め式において、冒頭、組合が当委員会に25年40号事件の申立てをしたことを批判し、次のことを述べた。

ア 定款や規程にあることには従わなければならない。

イ これからも社協バザー、朝顔市、福祉まつりを実施していく。従えないのであれば、出勤していただかなくても結構だ。他の人にお願いする。

ウ 福祉の現場であるのに、市民が参加している活動に職員が参加しないのはどうなのか。

エ 今日の私の話を録音しているのであれば、C13に話してもらっても結構だ、私は忙しいからなかなか会うことはできないが、しっかりアポイントを取るのであれば会う。

オ いろいろな関係者から私に謝罪しろとの話が来ているが、私は謝罪するつもりはない。

カ 社協のような小さなところで組合活動をしていてこんな所はない。前会長の時に組合と会長でいろいろな確認書を交わしているが、とんでもないことだ。

キ もしこの仕事がやりにくいのであれば、希望退職を募ればいいのかと考えている。

ク 皆さん資格をお持ちなのでそれを使って、他の職場に移ることも考えていいのではないかと考えている。

ケ 社協はどうして市役所と同じ給料なのと言われてしている。市の職員は何倍の倍率の試験を受けて入っている。社協は試験がない。その市の職員と同じ給料なのはどうなのか。

コ 皆さんの給料は全て税金から出ている。

上記発言は、事実と反した点があることは置いても、組合の不当労働行為救済申立てを非難するだけでなく、労働協約の存在自体がとんでもないことだとし、また規程が優先するとしており、労働組合の存

在自体を許さないことを宣言するものである。そして、法人の方針に不満を持つ者は、ここで働かなくてもいいとし、退職に追い込むことを示唆している。

つまり、会長発言は、組合員を威嚇し、組合にシンパシーを抱いている非組合員を威嚇し、組合を弱体化する意図でなされたのである。

(2) 被申立人の主張

B 1 会長が、平成26年1月6日、仕事始め式の冒頭における挨拶として、法人をとりまく環境や法人のあり方を述べたことは事実であるが、組合の主張については、次のとおり組合を批判したという事実はなく、組合の弱体化を意図したものではない。

ア 前記(1)アについて

「社会福祉法人である法人は、その活動の原則を定款に明記している。そして法人の活動の目的はC 8 市の社会福祉の充実であり、そのためC 8 市から事業費や運営費等の補助金を貰っている。」という趣旨の発言はした。

イ 前記(1)イについて

第2文及び第3文については、「今までも、社協バザーや、福祉まつりは、休日振替勤務をお願いして協力してくれる人に出勤してもらったが、業務として参加してくれない職員がいる場合は、市民のボランティアで等で対応していきたい。」という趣旨の発言をした。仮に職員の協力が得られない場合でも、市民ボランティア等の力を借りて実施していきたいという強い意志を表明したものである。

ウ 前記(1)ウについて

C 8 市民から寄せられた意見を、職員全員が考えるべきものであると考え、市民から寄せられた意見として紹介した。

エ 前記(1)エについて

B 1 会長には、「C 1 3に話をしてもらって結構だ」などとC 1 3に言及した発言をした記憶はない。なお、「C 1 3に話をしてもらって結構だ」との発言が仮に存在したとしても何ら問題にならないことは付言する。

オ 前記(1)オについて

B 1 会長に対して、謝罪しろという要請が来ていた事実はあり、B 1 会長もこの点については発言したが、「私は謝罪するつもりは

ない。」との発言はしていない。

カ 前記(1)カについて

亡くなった前会長に対する哀悼の意を表明したことは記憶している。同時に、前会長と組合との相当な回数にわたる文書のやり取りが残っていることに言及した記憶もあるが、これは労使の歩み寄りに尽力した前会長の功績を労う趣旨の発言であり、組合を非難する趣旨ではない。

キ 前記(1)キ及びクについて

B 1 会長の元に「社協の皆さんはいろいろな資格を持っており、転身できる職場がいろいろあるでしょうから、民間企業等に紹介してあげたらどうか。」という意見が寄せられたことがあり、B 1 会長としても法人の給与に不満を有している職員がいたことは知っていたから、B 1 会長は上記意見を全職員に向けて紹介したもので、退職を求める意図などは全くなかった。

ク 前記(1)ケについて

B 1 会長の元には「ある市町村では、社協の存在が問われている。市町村の職員と給料を同じにしろという話があるが、何十倍の狭き門を通ってくる市町村の職員の採用とはちがっているものだ」という趣旨の意見が寄せられたことがあり、その意見について言及した記憶はある。言及の趣旨は、法人の職員が世間からどのように見られているのかを伝えることにより、職員全体の一層の士気向上を目指すことであった。

ケ 前記(1)コについて

B 1 会長が、「私たちの給料はまわりまわって市からの税金をもらっていることをわかっていなければいけない。」という趣旨の発言をしたのは事実であるが、何ら問題のない発言である。

以上のとおり、B 1 会長の発言には何ら組合を批判し弱体化させる意図は一切なく、組合の存在を許さないことを宣言するものなどではない。

(3) 当委員会の判断

組合は、B 1 会長による仕事始め式における前記(1)の一連の発言が組合に対する支配介入である旨主張し、法人は、B 1 会長の発言には、組合を批判し弱体化させる意図はない旨主張するので、以下、発言の内容、時期及び場所について検討し、B 1 会長の一連の発言が組

合に対する支配介入に当たるか否か判断する。

ア 発言の内容

平成26年1月6日に法人で行われた仕事始め式の年頭挨拶におけるB1会長の一連の発言については、前記第2の5で認定したとおりであるが、まず、このうち、前記第2の5(1)及び(4)の「組合が、神奈川県労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てた。」、「いろいろな関係者から、組合との関係について謝罪しろという話が来ている。」、「組合と亡前会長との間で、数回にわたる文書の交換、書類の交換があった。」との発言についてみると、いずれも「組合」に関する言及が含まれている。本来の年頭挨拶の内容である福祉の現状及び法人の1年間の取組を述べるのであれば、組合に関する発言をする必要はないと思われるところ、同発言では組合が25年40号事件の申立てをしたこと及び亡前会長と組合との間で書面のやりとりがあったことが述べられており、組合を強く意識し、職員に対して組合が法人と対立関係にあることを知らしめることを意図した発言であるといえる。

さらに、前記第2の5(6)の「市民等からは『社協は、どうして市役所と同じ給料なのかと言われている。市の職員は、何倍もの倍率の試験を受けて入っている。社協は試験がない。その市の職員と同じ給料なのはどうか。』、『福祉の現場であるのに、市民が参加している活動に、職員が参加しないのはどうか。』、『社協の職員は大変優秀な人が多い。いろいろな資格をお持ちだということで、会長、もし職員が給与等で不満があるんだっただらば、民間の企業に紹介してあげたらどうよ。』等の意見が寄せられている。」との発言についてみると、市民等から寄せられた意見に、職員に向けられた批判的な趣旨が含まれており、その職員が組合員を指すことは容易に推認できる。

なお、第2回審問において、B1会長は、C13との団体交渉を設けなかった理由について、「私、教員出身ですので、こういうのは苦手ですので、C13というのが怖くなってしまいました。私がどんな説明をしたら、どんな直球が帰ってくるのかという心配がございまして。これはもう、これ以上私が出て何かをやっては無理だろうと。本当にそういう意味で、私が怖くなって、ほかのことには一切タッチしないでおこうと。」と陳述していることから、C13

に対して嫌悪ないし畏怖の念を持っていることは容易に推認でき、組合全般を快く思っていないものといわざるをえない。

これらを併せ考えれば、B 1 会長の発言は、組合を強く意識し、好ましくないものとの考えのもとに発せられたものと考えられる。

したがって、これらの発言は、法人内における組合の印象を悪化させ、組合の弱体化につながるおそれがあるものといえる。

イ そして、これらの発言が行われた時期についてみると、前記第 2 の 4 (28)、同 5 及び同 6 (9) で認定したとおり、組合が 25 年 40 号事件の申立てを行った平成 25 年 12 月 18 日から間もない平成 26 年 1 月 6 日であり、2 か月後の同年 3 月 23 日には第 2 回社協バザーが開催されている。よって、25 年 40 号事件の申立てにより労使関係の緊張が高まるなか、法人において第 2 回社協バザーの開催を控えた時期であったことから、同時期に組合に向けて行われた発言は、組合に対する威嚇・牽制の意が含まれるものであったといえる。

ウ さらに、発言の場所についてみると、前記第 2 の 5 で認定したとおり、法人の会長が、福祉の現状や法人の 1 年間の取組について述べる年始の仕事始め式の年頭挨拶であり、同式には職員のほとんどが参加していたことから、そのような場における発言等は法人全体に浸透しやすく影響力が強いものである。

エ 以上で述べたとおり、法人のトップである B 1 会長が、仕事始め式の年頭挨拶において述べる発言は、法人内部に浸透しやすく、影響力を伴うものであることから、組合に対する牽制や批判が含まれた前記第 2 の 5 の一連の発言は、法人における組合の印象や立場を悪化させ、組合員の脱退等につながるおそれがあるなど、その自主的活動を阻害するおそれのあるものであって組合の運営に対する支配介入に当たると判断する。

5 平成 26 年 3 月 23 日に行われた第 2 回社協バザーにおいて、法人が、組合員らのボランティアとしての参加を認めなかったことが、組合員であることを理由とする不利益取扱及び組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

法人は、下記 (2) のとおり、法人職員が設立したグループがボランティアセンターに登録し、助成金の交付対象となることは利益相反となりかねない旨主張するが、登録時において助成金を申請した事実は

ないし、ボラ協に加盟する全ての団体に助成金を交付している事実もない。また、助成金の問題であるならば、助成金を受ける意思を確認するなり、助成金を予め辞退させれば済む話である。したがって、助成金を理由とした「職員の公正性も担保できないという問題」が存在するというのはあり得ない。

そもそも組合は、法人が団体交渉において法人の主張する休日振替の扱いを認めない者は社協バザーには参加させないと態度を明確にしたこと及びボラ協会長がボラ協登録団体に加盟している法人職員がボランティアとして手伝ってくれるのは非常に助かると述べたことを受けて、社協バザーにボランティアとして参加することとなったのである。

しかし、法人は、社協バザー当日、ボランティアとして参加していた組合員らと呼ばひ出し、30分にわたりボランティアは不要である旨等を述べ、話合いをしているだけであるにもかかわらず、あたかも組合員が妨害しているかのように言い、ボラ協会長にも強引に「組合員を出すな！」と迫ったため、組合は、ボラ協や市民に迷惑をかけ法人の評判が低下することを懸念し、ボランティア参加を断念したのである。

このように、法人は、平成26年3月23日、社協バザー当日、ボラ協にボランティアとして登録している組合員らと呼ばひ出し、組合員らがボランティアとしてその仕事をしようとするのを理由なく妨害したのであり、組合運営に対する支配介入であり、また、組合員に対する不利益取扱である。

(2) 被申立人の主張

法人が、法人職員のみで組織されるボランティア団体の登録を認めなかったのは、法人が同事務局内にボランティアセンターを設置し、ボランティア団体の助成支援を行っており、その活動の一環として、ボラ協に運営助成金を交付し且つその加盟している各ボランティア団体に助成金を交付しているからである。このため、実際に助成金を申請するか否かにかかわらず、職員による団体が助成金の交付対象としてボラ協に加盟すること自体が、公共的性格を有する法人及び法人職員並びにボラ協の公正に対する信頼公正らしさを失わせしめ、法人の資金使途についての疑義を生むのである。

以上のような事情があり、法人は、平成26年3月23日の社協バザーにおいて、組合員3名に対し、法人の職員が勤務ではなくボランティ

アとして参加しているのは好ましくないこと、また、ボランティアは十分足りていることから、業務としての参加を求め、業務として参加できないのであれば帰宅するよう述べたものである。

そして、組合員3名は、ボラ協会長の意向も確認するとして、ボラ協会長から法人職員がボランティアとして参加する必要がないと告げられたことから、会場を立ち去ったのである。

なお、他の組合員らが「職員」として参加するのであれば、当然に第2回社協バザーへの参加を受け入れていたことから、組合員を狙い撃ちにした措置でないことは明らかである。

したがって、理由なく組合員の組合活動を妨害した事実はなく、組合員に対して不利益な取扱いを行ったこともない。

(3) 当委員会の判断

組合は、法人が、第2回社協バザーにおいて組合員のボランティア参加を認めなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱に当たると同時に組合の運営に対する支配介入に当たる旨主張する一方、法人は、組合活動を妨害した事実はなく、組合員に対して不利益な取扱いを行ったこともない旨主張するので以下判断する。

ア まず、法人は、組合員に対して不利益な取扱いを行ったことはない旨主張するので、社協バザーへのボランティア参加を認めなかったことが不利益な取扱いに当たるかについて検討する。

前記第2の6(9)で認定したとおり、第2回社協バザーにおける職員の勤務形態は、休日振替勤務であり、休日振替勤務に納得できない職員の参加は強制されておらず、同バザーを途中退出したA1執行委員長、A4書記長及びA2組合員が、その後、欠勤扱いによる給与減額、社協バザー不参加による懲戒処分等になったと認める事実はいかようにもいえないことからして、経済上及び労働者としての身分上の不利益が伴っていたとは認められない。加えて、本件審査手続において、ボランティア参加を断られたこと自体に、如何なる不利益が伴うものであったのかは明らかになっておらず、組合においてそのような主張もなされていない。

イ 以上のことからすると、その余の点について判断するまでもなく、法人が、第2回社協バザーにおいて組合員のボランティア参加を認めなかったことは、組合員であること若しくは組合活動を理由とした不利益取扱には当たらない。

また、前記第2の6(9)で認定したとおり、第2回社協バザーにボランティアとして参加した組合員3名は、社協バザー当日、法人とのやりとりの中で「今日はボランティアです。」等と述べていることからして、第2回社協バザーには一ボランティアとして、組合活動とは離れた個人的な意思に基づいて参加していたと解するのが相当であり、社協バザーに参加させない行為が組合活動を妨害するものということとはできない。したがって、法人が第2回社協バザーにおいて組合員のボランティア参加を認めなかったことは、組合の運営に対する支配介入にも当たらないと判断する。

- 6 法人が、平成26年4月1日付けで行ったA2、A3、A4、A5、A6及びA7に対する人事異動が、組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

法人は、組合三役（A1執行委員長、A5副執行委員長及びA4書記長）をバラバラにし、また、組合員を分散させることで、組合の運営を困難にし、組合員相互の意思疎通を図りづらくさせるだけでなく、組合員を指定管理施設に4名、C1に3名、介護保険事業係に2名追いやり、法人の中核である地域福祉係には、法人の命令に従う新人職員やC8市OBで体制を固めることにより、組合排除、職場分断の状態を意図的に作り出し、組合の弱体化を企図したのである。

なお、本件人事異動は、正規職員15名中8名が異動対象とされたが、過去、このような大規模な人事異動が実施されたことはない。しかも、対象者8名のうち、6名が組合員であって、組合員に集中している。

(2) 被申立人の主張

本件人事異動が組合の弱体化につながるものとはなり得ない。平成22年度以前には、組合三役が別々の職場に配置されている。加えて、法人における人事異動は、転居を伴うものではなく、異動先もC8市内に限定されており、実際に全ての法人の職場間は車で20分～30分という距離関係にある。また、日常的に各職場の法人職員は相互に交流もしている。さらに、メール、携帯電話等の連絡手段も豊富にある。これらの事実を考慮すれば、平成26年度の人事異動により組合三役の交流や意思形成が困難にならないことは明らかである。

なお、平成22年度における配置転換された正規職員数は7名、平成23年度における配置転換された正規職員数は5名であり、これらとの比較でも平成26年度における人事異動は何ら異常なものではなく、通

常の人事異動であったことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

組合は、本件配置転換が組合の運営に対する支配介入である旨主張し、法人は、本件配置転換が組合の弱体化につながるものではなく支配介入にはなり得ない旨主張するので、以下、組合員の配置状況、平成21年度以降の配置転換の状況及び本件配置転換の時期について検討し、本件配置転換が組合の運営に対する支配介入に当たるか否か判断する。

ア 組合員の配置状況について

まず、本件配置転換前後の組合員の配置状況についてみると、前記第2の7(1)で認定したとおり、本件配置転換前には法人本部内において7名の組合員が勤務していたが、本件配置転換により法人本部内に勤務する組合員は5名に減少していることに加えて、組合において役職を担っているA1執行委員長、A5副執行委員長及びA4書記長は本件配置転換前には、法人本部内で勤務していたものの、本件配置転換により、A5副執行委員長及びA4書記長は法人本部外でそれぞれ別の勤務地に配置されたことが認められる。

イ 平成21年度以降の配置転換の状況について

次に、各年度の定期人事異動において配置転換となった正規職員の人数及び同正規職員に占める組合員の内数についてみると、前記第2の7(1)のウで認定したとおり、平成21年度については、対象正規職員3名の内2名が組合員であり、平成22年度については、対象正規職員4名の内1名が組合員であり、平成23年度については、対象正規職員5名の内2名が組合員であり、平成24年度については、対象正規職員1名の内1名が組合員であり、平成25年度については、正規職員の配置転換はなかったところ、平成26年度については、対象正規職員は8名となり、その内6名が組合員であったことが認められる。

このことからすると、過去5年間に行われた正規職員の配置転換は、最大でも5名であり、組合員はその内1名ないし2名程度が対象となっていたに過ぎないところ、平成26年度の本件人事異動は、全体として8名の正規職員の配置転換を行い、その内6名が組合員であるという、異例ともいえる人事異動が行われたことが認められる。そして、このように平成26年度についてのみ組合員の大幅な配

置転換を行わなければならない客観的かつ合理的な理由は示されていない。

ウ 本件配置転換の時期について

そして、本件配置転換の時期についてみると、前記第2の4(28)、同5、同6(9)及び同7(1)で認定並びに前記4及び5で判断したとおり、組合が平成25年12月18日に25年40号事件の申立てを行い、翌月6日には、B1会長が法人の仕事始め式の年頭挨拶において、組合が25年40号事件の申立てを行ったこと等を批判する旨の発言をし、その後、一部の組合員が、個人的な意思に基づいてボランティアとして参加した第2回社協バザーの翌月に本件配置転換に至っている。このように、25年40号事件の申立て等により労使間の緊張が高まっている中で行われた本件配置転換は、組合員の配置を変更・分断化することにより、組合の結束力ないし影響力の阻害を意図したものであったと推測せざるを得ない。

エ 以上のとおり、本件配置転換は、法人本部内に在籍する組合員数を減少せしめるものであることに加えて、組合の役職につく組合員を別々の勤務地に配置することにより、組合の結束力の低下を招き、組合運営に支障をきたすことによって、組合の弱体化に直ちにつながるおそれがあるものである。加えて、本件配置転換の時期が労使間の緊張が高まっていた時期であること、過去5年のうちに実施されたことがない多数の組合員を本件人事異動により配置転換していることを併せ考えると、本件配置転換は組合の弱体化を具体的に企図してなした支配介入に当たると判断する。

なお、法人は、本件配置転換が近距離に限定されており、さらにメール、携帯電話等の連絡手段も豊富にあるなどとして、組合の弱体化につながるものとはなり得ない旨主張しているが、仮にこのような事情があったとしても上記判断を左右するものではない。

7 法人が、平成26年4月1日付けで行ったA7に対する人事異動が、組合員であることを理由とする不利益取扱に当たるか否か。

(1) 不利益性の存否

ア 申立人の主張

A7組合員の異動先であるC5には女性用の更衣室がなく、トイレも男女共同で女性のA7組合員には耐えられない環境であり、事務室は埃まみれで業務用の事務机すらない劣悪な環境であった。

さらに、仕事量も従前の10分の1以下に減少したことから、A7組合員は敷地内の草むしりなどをして時間を過ごさなければならず、3か月も仕事らしい仕事を与えられなかった結果、精神的に追い詰められ、退職に至ったのである。

イ 被申立人の主張

C5には、事務に必要な小テーブル、パソコンラック等は整備され、民間業者に清掃業務を委託していることから、組合の主張するA7組合員が埃まみれで仕事をしているとの主張は全く根拠がない。

さらに、組合は、A7組合員が草むしりの業務を行ったことに殊更論難するが、施設の指定管理者たる法人が、施設の管理業務の一環として、施設内の草むしりを行うことは通常の業務であり、他の職員も日常的に行っている。

なお、組合は、今回の異動はA7組合員のキャリアを無視し精神的苦痛を与えるものであると主張するが、A7組合員の友人が、A7組合員に対し、平成26年5月末頃に同人の最近の状況を尋ねたところ、快活に頑張っていると答えていた事実からも、組合の主張は根拠がない。

ウ 当委員会の判断

組合は、A7組合員がC5への配置転換により精神的不利益を受けた旨主張し、法人は、C5への配置転換は精神的不利益を受けるようなものではない旨主張するので、以下、A7組合員の業務経験、C5における執務環境等について検討し、不利益性の存否について判断する。

(ア) A7組合員の業務経験について

前記第2の1(1)のイの(キ)で認定したとおり、A7組合員は、平成14年4月に法人に非常勤職員として雇用された後、平成15年4月には正規職員として雇用されており、本件人事異動現在、社会福祉士の資格を有していたことが認められる。

(イ) C5における執務環境、業務体制及びA7組合員の従事した業務内容について

a 執務環境

前記第2の7(1)のイの(ウ)で認定したとおり、C5は、他のC6とは異なり、民間家屋を改装した小規模の施設であったこ

とから、トイレは男女兼用であり、更衣室も設置されておらず、事務作業は和室にある小テーブル等を用いる必要があった。また、同施設は、平成26年7月31日、施設の老朽化により閉鎖となっていることが認められる。

b 業務体制

前記第2の7(1)のイの(ウ)で認定したとおり、法人が同施設を管理することとなった平成16年度から平成26年3月までは、同施設の所長を含む2名ないし3名で、月に14日ないし17日勤務の非常勤職員により運営されていたが、A7組合員が同年4月に配置されたことから、所長を除く、1名の非常勤職員が減員となったことが認められる。

c 業務内容

前記第2の7(1)のイの(ウ)で認定したとおり、C5における業務量は、他のC6に比して少なく、A7組合員は、C5において、草むしりを含む施設管理業務に従事した。

以上のとおり、これまで月に14日ないし17日勤務の非常勤職員が2名ないし3名体制で管理運営ができていたC5に配置転換となった正規職員であるA7組合員にとっては、草むしりを含んだ施設管理業務が同人の社会福祉士の資格及び法人における10年以上の勤務経験を十分に活かせる業務内容であったとはいい難い。加えて、トイレが男女共用で女性用の更衣室も設置されておらず、本件人事異動後間もない平成26年7月には施設の老朽化により閉鎖するような執務環境での勤務を3か月もの間強いられていたことからすると、C5での業務内容、執務環境等その他待遇はA7組合員にとって自らの資格及び能力を活用できないという業務上の不利益並びに精神上の不利益があったと認められる。

(2) 不当労働行為性及び合理性の存否

ア 申立人の主張

C5には、月14日間勤務の非常勤職員が配置され、これまで問題なく運営されてきたことから、5か所のC6を統括するC4において培ってきたキャリアや社会福祉士の資格を有するA7組合員を配置する合理的理由はない。加えて、被申立人の主張するような新規センター開設計画は具体的なものではなく、同計画に伴う業務に関する説明も全くなかった。

以上のように、本件配置転換は、合理的でなく、組合活動を理由とした不利益取扱である。

イ 被申立人の主張

C 8 市 C 1 4 地区に新たな C 6 を開設する計画があったことから、近接する C 5 の法人職員も平成26年度の建物設計段階から計画に参画する必要があった。新規センターの開設業務には、地域の利用者及び C 8 市との協議といった高度な調整能力及び事務処理能力が必要になるが、この点、A 7 組合員の歴年の勤務状況を鑑みると、C 5 に配置されるべき職員としての資質を備えていたことに加えて、C 5 は入浴施設を有し、女性利用者が多いことから女性職員の配置が望ましかったことから、A 7 組合員の C 5 への異動を行ったものであり、本件異動には、必要性及び合理性が存する。

ウ 当委員会の判断

組合は、法人が、A 7 組合員を C 5 に配置転換したのは、組合活動を理由としており、配置転換の合理性もない旨主張する一方、法人は、配置転換には必要性及び合理性が存在する旨主張するので以下判断する。

(ア) 不当労働行為性の存否

本件人事異動による C 5 への配置転換が行われた平成26年 4 月 1 日頃の労使事情についてみると、前記第 2 の 4 (28) 及び同 5 で認定並びに前記 4 で判断したとおり、平成25年12月18日に25年40号事件の申立てがあり、翌月 6 日には、法人の仕事始め式の年頭挨拶において、B 1 会長が、組合が25年40号事件の申立てを行ったこと等を批判する旨の発言をしている。その後、前記第 2 の 6 (5)、(7)、(9) 及び同 7 (1) で認定並びに前記 5 及び 6 で判断したとおり、法人が公正性の観点から、職員のボランティア参加を認めない旨繰り返し説明しているにもかかわらず、平成26年 3 月23日の第 2 回社協バザー当日には、一部の組合員が、個人的な意思に基づいて社協バザーにボランティアとして参加し、さらに、その翌月 1 日には組合員の配置の分断化を図った本件配置転換に至っている。このように、25年40号事件の申立て後は、労使間の対立状態の度合いは高まっていき、労使関係が好転するような特段の事情がうかがわれないまま、前記 6 で判断した組合の弱体化を図る本件配置転換に至っている。これらのことからすると、法人

が組合の存在を疎ましく思い、これを嫌悪していたことは明らかであり、不当労働行為意思が推認される。

(イ) 合理性の存否

続いて、法人がA7組合員をC5に配置転換した理由について検討し、合理性の存否について判断する。

a 女性職員の必要性

法人は、前記イのとおり、C5は入浴施設を有し、女性利用者が多いことから女性職員の配置が望ましかったと主張する。

しかしながら、前記第2の1(1)で認定したとおり、法人における女性職員は、A7組合員だけではなく、本件人事異動当時、組合員だけでも7名の女性職員がおり、A7組合員のみがC5への異動候補となり得たものでないことは明らかである。加えて、第3回審問において、B3事務局長は、「女性については、非常勤を配置するとか、たくさんの方も採用されているわけですから、そういうことだってできるわけでしょう。」との組合代理人からの問いに対し、「それは不可能ではないと思います。」と証言していることからすると、C5には、A7組合員以外の女性職員を配置することができたものと考えられ、A7組合員を優先して配置すべき理由や必要性は認められない。

b 新規C6の開設業務

また、法人は、前記イのとおり、新たなC6の開設計画に、近接するC5の法人職員を設計段階から参画させる必要があったところ、A7組合員は高度な調整能力等を有していたことから適任であったことを理由のひとつとして主張する。

しかしながら、前記第2の1(1)のイで認定したとおり、本件人事異動当時、A7組合員は、女性の組合員7名のうち法人における勤務年数が最も短く、保有している資格数も最も少ないのであるから、他の女性組合員の方がむしろ高度な調整能力及び事務処理能力が求められるとするC5への配置が適当であると考えられる。加えて、前記第2の7(1)のイの(ウ)で認定したとおり、A7組合員のC5における3か月間の業務は、草むしりを含んだ施設管理業務であり、本件審査手続において、A7組合員が、C5において新規C6の開設に関する高度な調整

及び事務処理を要する業務に従事したと認めるに足る証拠及び法人から同人に対して新規のC 6の開設計画に関する説明等があったと認めるに足る証拠はない。

以上のことからすると、A 7組合員以外の女性職員をC 5に配置することができ、A 7組合員が新規C 6開設業務に適任であったとする法人の主張は信憑性を欠くことから採用することはできず、法人がA 7組合員をC 5に配置転換したことに合理性があるとはいえない。

(3) 小括

以上のとおり、法人が、A 7組合員をC 5に配置転換したことは、A 7組合員が組合員であること及び同人の組合活動を理由とした不利益取扱であり、同配置転換について法人の掲げる理由は全体として合理性が認められないことから、労組法第7条第1号の不利益取扱に当たると判断する。

8 不当労働行為の成否

前記5でみたとおり、法人が、第2回社協バザーにおいて、組合員らのボランティア参加を認めなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱には当たらず、組合の運営に対する支配介入にも当たらないことから、労組法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為とは認められない。

次に、前記1及び2でみたとおり、法人が、社協バザーに係る休日振替勤務を交渉事項とする組合との団体交渉において不誠実な対応をしたこと及びスライド勤務を交渉事項とする組合との団体交渉に応じなかったことは、いずれも、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるが、組合の運営に対する支配介入には当たらないことから、同条第3号に該当する不当労働行為であるとは認められない。

また、前記3、4及び6でみたとおり、法人が、組合との団体交渉等の協議等を経ることなく、法人要綱に基づき、休日振替勤務及びスライド勤務を実施したこと、平成26年1月6日の仕事始め式における年頭挨拶において組合の活動等に関する発言をしたこと並びに本件人事異動により、A 2組合員、A 3組合員、A 4書記長、A 5副執行委員長、A 6組合員及びA 7組合員を配置転換したことは、いずれも労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

さらに、前記7でみたとおり、法人が、本件人事異動によりA 7組合

員をC 5に配置転換したことは、組合員であること及び組合活動を理由とした不利益取扱に当たることから、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。

9 救済の方法

前記8で判断したとおり、法人が、休日振替勤務を交渉事項とする組合との団体交渉において不誠実な対応をしたこと及びスライド勤務を交渉事項とする組合との団体交渉に応じなかったことは、いずれも、不当労働行為に該当すると認められるので、主文第1項及び第3項のとおり命じることとする。

次に、前記8で判断したとおり、法人が、組合との団体交渉等の協議等を経ることなく、法人要綱に基づき、休日振替勤務及びスライド勤務を実施したことは、不当労働行為に該当すると認められるので、主文第3項のとおり命じることとする。

また、前記8で判断したとおり、B 1会長が、平成26年1月6日の仕事始め式における年頭挨拶で組合の活動等に関する発言をしたことは、不当労働行為に該当すると認められるので、主文第3項のとおり命じることとする。

さらに、前記8で判断したとおり、法人が、本件人事異動により、A 2組合員、A 3組合員、A 4書記長、A 5副執行委員長及びA 6組合員を配置転換したこと並びにA 7組合員をC 5に配置転換したことは不当労働行為に該当すると認められ、本件配置転換については、なかったものとして取り扱うのが相当である。しかし、A 7組合員については、前記第2の7(1)のイの(ウ)で認定したとおり、26年17号事件申立て後の平成26年6月30日に法人を退職しており、この点について、組合は本件審査手続において、A 7組合員に係る請求を前記第1の2(7)に限定していることから、同組合員を本件人事異動前の職場に復帰させることは命じない。なお、A 3組合員については、26年17号事件申立て後の平成27年3月31日に組合を脱退し、組合員としての地位を喪失しているが、組合が本件結審日現在において、A 3組合員に係る申立てを取り下げたと認めるに足りる事実はなく、組合固有の救済の利益ないし権利は依然として認められることに加え、同組合員も救済を放棄する旨の意思表示を積極的に行っていないことから、A 7組合員を除く他の組合員同様、本件人事異動前の職場に復帰させることを命じることとする。以上のことから、主文第2項のとおり命じることとする。

加えて、前記 8 で判断したとおり、本件配置転換の内容は、組合の弱体化を図り、一部の組合員には不利益をもたらすものであり、今後同様の行為が繰り返されるおそれがあるので、主文第 3 項のとおり命じることとする。

なお、前記 6 及び 7 でみたとおり、本件配置転換は、客観的かつ合理的な理由が認められず、過去 5 年間で例がないほど多数の組合員を配置転換し、法人本部内で勤務していた組合の A 1 執行委員長、A 5 副執行委員長及び A 4 書記長をそれぞれ別々の勤務地に配置転換するものであったことに加えて、25 年 40 号事件の申立てを経た労使関係の緊張が高まるなかで実施されたことを併せ考えると、組合活動の妨害ないし組合員の排除を目的として実施されたものといわざるを得ない。そして、本件配置転換により、不利益を被った組合員も存在することから、当委員会は、そのような本件配置転換が、当委員会での審査手続の係属中に行われたことに強い遺憾の意を表することを付言する。

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

平成 28 年 11 月 2 日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ⑩