

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 社会福祉法人Y
理事長 B 1

上記当事者間の福岡労委平成28年(不)第4号 Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年3月2日第2026回及び同月10日第2027回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員井上智夫、同南谷敦子、同山下昇、同大坪稔及び同所浩代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人Yは、申立人X労働組合が平成28年2月1日付け、同月29日付け及び同年3月18日付けで申し入れた各団体交渉要求に速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人社会福祉法人Yは、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書を申立人X労働組合に交付しなければならない。

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

理事長 B 1

当法人が、貴組合からの平成28年2月1日付け、同月29日付け及び同年3月18日付け各団体交渉要求に応じなかったことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。今後このような行為を行わないよう留意します。

3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人Y（以下「法人」という。）が、①申立人X労働組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下「A2」という。）に対し、平成（以下「平成」の年号は略す。）28年2月1日付けで、育成課から総務課（営繕業務）へ配置転換を行ったこと（以下「本件配転」という。）、及び②A2に対し27年冬季賞与を支給しなかったことが、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号に、③法人が、組合の28年2月1日付け、同月29日付け及び同年3月18日付け各団体交渉要求（以下「本件団交要求」という。）に応じなかったことが、労組法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) A2に対する28年2月1日付けの辞令を撤回し、同人を育成課に配置すること。
- (2) 本件配転に伴う賃金減額分を支払うこと。

- (3) A 2 に対し、27 年冬季賞与として 36 万 1,000 円を支払うこと。
- (4) 本件団交要求に理事長出席の上で応じること。
- (5) 上記(1)、(2)及び(4)に係る誓約文を手交及び掲示すること。

3 本件の主な争点

- (1) 法人が A 2 に対し本件配転を行ったことは、労組法 7 条 1 号に該当するか。
- (2) 法人が A 2 に対し 27 年冬季賞与を支給しなかったことは、労組法 7 条 1 号に該当するか。
- (3) 法人が申立人からの本件団交要求に応じなかったことは、労組法 7 条 2 号に該当するか。

第 2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

組合は、昭和 37 年 8 月に結成された合同労組であり、福岡県内に 6 つの支部を有し、申立時（28 年 5 月 12 日）の組合員数は 1,325 名である。27 年 11 月 1 日、法人が運営する施設「B 2 園」（以下「本園」という。）の職員である A 2 が組合に加入し、分会を結成した。申立時の分会員は A 2 のみである。

(2) 被申立人

法人は、医療型障害児入所施設及び療養介護事業所である本園の運営を行う社会福祉法人である。本園は、知能指数 35 以下の重度の知的障害と重度の肢体不自由が重複した重症心身障害児（者）に対する医療、看護、日常生活指導及びリハビリテーションなどの一体的な療育を 24 時間体制で行っている。28 年 4 月 1 日における職員数は 73 名である。

2 A 2 の就労状況

- (1) 本園には、育成課、総務課及び看護課等がある。育成課は、同園の利用者（以下「利用者」という。）の生活支援等を行う部署である。また、総務課は、同園の組織上、唯一利用者と直接接することのない業務（事務及

び営繕等)を行う部署である。

(2) 20年3月15日、法人は、A2を雇用した。

同日法人がA2に対し提示した労働条件通知書には、従事すべき業務の内容として「育成部業務全般」と記載されており、同人は、育成課に配置された。

なお、当時の法人の就業規則には、職員の異動について、次のとおり規定されていた。

(異動)

第8条 職員は業務の都合により職種の変更を命ぜられた場合は、直ちにこれに応じ、正当な理由なくして拒むことはできない。

(3) 20年9月14日、A2は、利用者から回収することになっていた時計がないことに気づき、他の職員と一緒に探したが時計は見つからなかった。

同月17日、A2は、自分のエプロンの胸ポケットに時計が入っていることに気が付いた。21年12月15日も同様のことがあった。

(4) 22年、A2は、牛乳を飲ませることが禁じられていた利用者に、牛乳の入ったコップを配膳した。

(5) 23年7月20日、A2は、同日の勤務開始時刻は午前8時であったが、午前9時頃に出勤した。

(6) 23年8月12日、A2は、胃ろうチューブを取り外す危険がある利用者について、車椅子上で両手を固定保護することになっていたが、両手を固定保護することを怠った。

(7) 24年1月27日、A2は、夜勤で、午前3時までの仮眠後、業務を行う予定であったが、午前5時まで起床しなかった。これについて後日、同人は、戒告処分を受けた。

(8) 24年2月28日、A2は、ドアノブの消毒に使用した消毒スプレーを片付ける途中、利用者がトイレに行くのを見かけたので、トイレで同人の排泄介助を行った。その際、A2は、洗面台に消毒スプレーを置き、その後片付けることを失念したため、消毒スプレーは1時間以上洗面台の上に置かれたままとなった。

(9) 24年3月3日、A2は、早出勤務で午前7時30分が勤務開始時刻であったが、午前8時が勤務開始時刻である日勤と間違えて午前7時30分を過ぎて出勤した。これについて後日、同人は、戒告処分を受けた。

(10) 24年3月22日、A2は、療養指導訓練室内の床を濡れたモップで拭き、から拭きすることなく放置した。その後同人は、モップを片付けた後、施錠の確認をするため同室内に戻り、濡れたままの所で転倒し、腰と頭を打った。

3 A2の労災休業から雇用契約確認訴訟の判決に至るまでの経緯等

(1) A2は、前記2(10)の転倒による負傷について労災認定を受け、24年4月1日から休職した。

(2) 24年9月20日頃、A2は、通院治療を受けていた整形外科医院から職場復帰の許可を得た旨を法人に報告した。その後、同人は、法人から、復職後の業務について打ち合わせるため同月29日に本園に出向くよう指示された。

(3) 24年9月28日、法人の理事長であるB1(以下「理事長」という。)は、育成課の職員11名から、「A2さんを職場に復帰させないで下さい。入所者の人達に責任が持てません。あの人と一緒に働くことはできません。」などと、A2を復職させないよう要望を受けた。

(4) 24年9月29日、理事長は、A2と15分程度面談を行った。同面談で、理事長は、A2に対し、上記(3)のとおり職員らから、同人を復職させないでほしいと要望された旨を説明し、復職せず同年10月末で退職するよう勧奨した。理事長は、同面談でA2が退職することに同意したと受け取った。なお、A2は、同年10月1日以降出勤していない。

(5) 24年10月21日、A2は、法人に対し、退職勧奨には応じない旨を通知した。

(6) A2は、24年11月10日に10月分の賃金の支払を受けたが、翌11月分以降の賃金の支払が受けられなかったため、25年に入り福岡地方裁判所(以下「福岡地裁」という。)田川支部に賃金仮払仮処分の申立てを行った。25年5月1日、同支部は、法人に対し、同月10日から本案の第1審判決言渡しの日まで毎月10日限り、1か月18万1,440円(本俸16万2,000円、特殊業務手当1万9,440円)の割合による金員の仮払いを命じる決定を行った。

(7) 25年5月24日、法人は、A2に対し、就業規則の懲戒解雇事由に該当する行為があったとして、24年9月29日に遡及して懲戒解雇した旨

通知した。

(8) 25年6月19日、A2は、福岡地裁田川支部に対し、①法人との間での雇用契約の確認及び②法人に対する判決確定の日までの賃金の支払等を求める訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起した（福岡地裁田川支部25年（ワ）78号事件）。

(9) 25年12月17日、法人は、本件訴訟の中で、上記（7）の懲戒解雇事由に該当する行為のほかにも経歴を偽る行為があったとして、A2を懲戒解雇する旨の意思表示を再度行った。

(10) 27年9月18日、福岡地裁田川支部は、前記2（3）から同（10）までの事実はいずれも認められるとし、そのうち同（3）、同（4）、同（6）、同（8）及び同（10）記載の各行為はA2の職務上の怠慢行為と認定した上で、これらの事実が認められるとしても懲戒解雇事由に当たらないとして、①A2と法人との間での雇用契約を確認する旨及び②法人に対し、A2への24年11月分から25年5月分までの給与のうち既払額を差し引いた残額分である92万2,423円及びこれに対する同年6月1日から支払済みまで年5分の割合による金員、並びに同年6月分以降の給与については同年7月から判決確定の日まで毎月10日限り月額18万1,440円及び各支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払を命じる旨等の判決を言い渡した。法人は控訴せず、同判決は確定した。

なお、法人は、A2に対し、同判決確定後も同人が復職するまで引き続き月額18万1,440円を支払い続けた。

(11) 27年10月5日及び同月7日、法人は、法人に勤務する全職員を対象に2回に分けて職員集会を開き、本件訴訟の結果の報告及び今後の対応についての意見交換を行った。

同月8日、法人の施設次長のB3（以下「B3次長」という。）は、本件訴訟での法人の訴訟代理人であった弁護士B4（以下「B4弁護士」という。）に対し、上記職員集会についての報告等を記載した文書を送付した。

同文書には、同集会において、職員から「B2園の職員は、利用者の命を預かる業務を行っており職員間の信頼関係が無いと業務自体が成り立たない。A2氏は裁判で勝訴したけれどもB2園職員との信頼関係は勝ち取った訳ではないので復帰させないでほしい。」などの意見が出された旨、

理事長は、A 2 のこれまでの勤務ぶりからすると、同人が同じ職場に復帰した場合は利用者を再び危険な目にあわせる可能性が非常に高いとして、同人を「介護職」ではなく利用者に直接接しない業務に配置することを決断した旨が記載されていた。

4 A 2 の組合加入と A 2 と法人との復職に関するやり取り

- (1) 27年11月1日、A 2 は、組合に加入した。
- (2) 27年11月4日、本件訴訟における A 2 の訴訟代理人である弁護士 A 3 (以下「A 3 弁護士」という。) は、電話で法人に対し、A 2 の復職の日がいつになるのかを同月11日までに回答することなどを求めた。
- (3) 27年11月10日、法人は、A 3 弁護士に対し、復職の日について、「平成27年12月1日(火)と致します。午前8時にB2園総務課に出勤してください。」と記載した文書をファクシミリで送信した。
- (4) 27年11月11日、法人は、法人に勤務する職員約70名に対し、電子メールを送信した。同電子メールには、A 2 の復職について、「裁判で争った A 2 氏の業務従事内容等を考慮すると利用者様への直接処遇に当たる業務には、配置できません。配置業務は、総務課で所管する営繕業務を予定しています。復帰日は、平成27年12月1日(火)(相手方弁護士と協議中・確定ではありません。)」と記載されていた。
- (5) 27年11月19日、組合は、法人に対し、「組合加入通知書」、「組合役員氏名通知」、「団体交渉申入書」及び「要求書」(以下「11. 19要求書」という。)を提出した。「団体交渉申入書」には、団体交渉(以下「団交」という。)日時を同月25日の10時からとすることが、「11. 19要求書」には、次の要求事項が記載されていた。

- 1、貴社の就業規則、賃金規程、退職金規程、雇用契約書を提示すること。
- 2、当労組組合員の雇用契約、賃金、労働条件等の変更を行う場合は、組合員の同意を前提とし、必ず事前に労使協議し双方の同意のうえ行うこと。
- 3、平成24年冬季賞与以降の未払い賞与を支払うこと。
- 4、平成25年度に遡り、昇給分の差額を支払うこと。
- 5、介護報酬について、遡り支給すること。

- 6、厚生年金を遡り、継続させること。
- 7、平成24年10月3日から12月12日間の「抑うつ反応」による精神的苦痛に対する慰謝料を支払うこと。
- 8、いじめ、差別等の一切のパワハラを行わないこと。
- 9、A2の退職を直訴した職員との話し合いの場を設定すること。
- 10、以下の業務マニュアルを文書で提示すること。
 - ①通常介護（介助）マニュアル
 - ②夜間勤務時の介護（介助）マニュアル
 - ③利用者の状態マニュアル
- 11、過去の有給簿を提示すること。
- 12、日本国憲法、労働組合法を厳守し、組合員への差別的取扱、労働組合員への解雇等の不利益変更や嫌がらせ、さらには労働者の団結権の侵害や団体交渉拒否などの不当労働行為は一切行わないこと。

また、正当な労働組合の活動を認め平和的な労使関係を確立すること。

(6) 27年11月24日、法人は、組合に対し、上記(5)の各文書に対する回答書を送付した。

同文書には、団交日程について、同月25日は日程上開催が不可能であるため、対応可能な日程を検討し同月30日までに連絡する旨記載されていた。

また、「11.19要求書」の要求事項に対する回答として、次の内容が記載されていた。

- 1 要求書1項については、当法人の就業規則等について、準備できましたら可能な限り、提示をいたすこととします。
- 2 要求書2項については、お申し入れの点についてそのように対応することは困難と思料いたします。
- 3 要求書3項乃至5項については、そのように対応することは困難と思料いたします。
- 4 要求書6項については、対応を検討したいと考えています。
- 5 要求書7項については、対応は困難と考えています。
- 6 要求書8項については、そのような、いじめ等の対応は、当然なが

ら行わない考えです。

- 7 要求書 9 項については、対応は困難と考えます。
- 8 要求書 10 項については、対応は困難と考えます。
- 9 要求書 11 項については、対応は困難と考えます。
- 10 要求書 12 項については、当法人としては、法に従った対応を行う考えです。

(7) 27年11月27日、法人は、組合に対し、文書で、団交日程については、同年12月2日又は同月4日を提示し、A2の復職日について、「12月1日と設定していましたが、団体交渉の結果により改めて出勤日を設定いたすこととします。なお、それまでの間は自宅待機を命じます。」と回答した。

5 27年冬季賞与の不支給及び団交の状況

(1) 27年12月10日、法人は、A2を除く職員に対して、一律本俸の2か月分の冬季賞与を支給した。なお法人は、少なくとも24年度以降は、夏季及び冬季賞与を、欠勤がない限りどの職員に対しても同じ支給率で支給していたが、A2に対しては、24年冬季以降27年冬季までの各賞与を支給しなかった。

27年12月当時の法人の給与規程における賞与の規定は、次のとおりだった。

第16条 賞与は、夏季、冬季に支給するものとし、その額は基本給にその都度理事長が定める支給率を乗じて得た額とする。また、支給日は理事長が定める。

2 夏季賞与 6月1日（基準日）に在職し、または基準日前1ヶ月以内に退職若しくは死亡した職員に支給する。その査定期間は前年12月1日から当年5月31日までとする。

^(ママ)2 冬季賞与 12月1日（基準日）に在職し、または基準日前1ヶ月以内に退職若しくは死亡した職員に支給する。その査定期間は当年6月1日から11月30日までとする。

【後略】

(2) 27年12月11日、第1回団交が開催された。法人側の出席者は、B4弁護士、B3次長及び事務長のB5（以下「B5事務長」という。）で、

団交に要した時間は1時間程度だった。

ア 法人は、組合に対し、改めて「11. 19 要求書」の要求事項に対する回答書（以下「12. 11 回答書」という。）を手交し、内容を説明した。

「12. 11 回答書」の内容は、次のとおりであった。

- 1 要求書1項については、当法人の就業規則、給与規程を準備いたしました。
なお、退職金規程については、給与規程の第20条で「職員の退職金は、社会福祉施設職員等退職手当共済契約により行う」とされているところなので、同共済制度の解説を記載した冊子を提供いたします。
- 2 要求書2項については、お申し入れの点については、そのように組合員の方のみについて特別の対応を行うことは困難と思料いたします。
- 3 要求書3項については、賞与は給与規程第16条で「その額は基本給にその都度理事長が定める支給率を乗じて得た額とする」と定められており、A2殿については、職務上の重大な問題によって自宅待機の措置をとらせていただいたところなので、その間の賞与は支給しない（支給率は0%とする）と理事長が決定しているところです。
- 4 要求書4項については、昇給に関しては給与規程第7条1項により、「理事長が決定する」ことになっているところで、上記した3項と同様、理事長においてA2殿については昇給はないことと決定しているところです。
- 5 要求書5項については、介護報酬については給与規程第17条(3)(4)により、現に福祉・介護に従事した職員を対象とすると定められており、遡り支給することは困難と考えます。
- 6 要求書6項については、対応を検討したいと考えています。
- 7 要求書7項については、慰謝料の支払いという対応は出来ないと考えています。
- 8 要求書8項については、そのような、いじめ等の対応は、当然ながら行わない考えです。
- 9 要求書9項については、そのような場を設定することは出来ないと考えます。

- 10 要求書 10 項については、対応は困難と考えます。
- 11 要求書 11 項については、対応を検討したいと考えています。
- 12 要求書 12 項については、当法人としては、法に従った対応を行う考えです。

イ この団交において、法人は、本件訴訟の判決において A 2 の業務上の怠慢は認定されており、利用者を危険な目にあわせることが十分予想されるため、利用者に直接接する業務に復職させることは困難である旨説明した。組合は、A 2 を育成課に復職させることを求め、復職の時期について尋ねた。法人は、A 2 を育成課ではなく、総務課（営繕業務）で復職させる、復職の時期は 1 月中旬を考えていると述べた。これに対し組合は、元の職場に戻すべきであり、その場合夜勤専任でもよいと述べ、また、営繕業務の内容と復職後の賃金を示すよう求めた。

ウ 団交の終わりに、組合は、法人に対し、A 2 を夜勤専任でもよいので育成課に戻すこと及び解雇について理事長が謝罪することについて検討するよう求め、また、A 2 の復職後における賃金の提示、及び理事長の団交への出席を求めた。さらに、組合は、「11. 19 要求書」に係る具体的な要求金額を記載した「請求書」を法人に提出し、第 1 回団交は終了した。

なお、「請求書」には、① 24 年冬季から 27 年冬季までの賞与、② 前記 3（6）の本俸 16 万 2,000 円について、25 年以降昇給があったものとして取り扱った場合の不足額、③ 処遇改善加算金等として、計 270 万円余が記載されていた。

(3) 27 年 12 月 25 日、法人は、第 1 回団交において組合から検討するよう求められた件についての回答として、次の内容の「御連絡（御回答）書」と題する文書を組合に送付した。

- 1 A 2 殿の労働条件の提示を行うこと、については、本書に Y からの労働条件通知書を同封させていただきます。
- 2 平成 27 年 12 月 11 日付の請求書に回答する件につきましては、同書面記載のお支払いについては、申し訳ありませんが、お支払いはいたしかねるところです。
(理由については、団体交渉の席で御説明したとおりです)

3 「理事長の謝罪」という点については、理事長として「謝罪することは出来ない」との結論です。

4 A 2 殿より「全て夜勤でもよいので、従前と同じ職場で働きたい」との御希望があった点については、法人として慎重に検討した結果、1 に記載したような労働条件でのお仕事に就いていただくよう、お願いするところです。

また、この文書に同封された労働条件通知書では、A 2 の従事すべき業務の内容は、「総務課（営繕業務）」と記載されていた。

(4) 28年1月18日、第2回団交が開催された。法人側の出席者は、第1回団交と同様にB 4 弁護士、B 3 次長及びB 5 事務長で、団交に要した時間は1時間弱だった。

法人は、上記(3)の回答内容を説明した上で、営繕業務の内容について、園外の清掃、園庭の除草等を行わせる旨説明した。組合は、本件訴訟の判決で懲戒解雇が無効になったのだから、A 2 を原職である育成課に配置すべきだと主張したが、法人は、A 2 の業務については、本件訴訟の判決において業務上の怠慢が認められており、利用者に直接接する業務に復職させることは困難であると答えた。

組合は、総務課に配置転換すれば介護業務の各種手当が付かなくなり給与が減額になる旨、一旦はA 2 を育成課に戻して本当に問題があればその後の配置転換は仕方がない旨述べたのに対し、法人は、24年3月22日のA 2 の転倒事故は、ひとつ間違えれば利用者の死亡事故にもつながっていたもので、許されない行為である旨述べるとともに、A 2 には2月から勤務してもらう旨の辞令を出す予定であると答えた。

組合は、そのような辞令が出た場合は労働委員会へ申し立てることなどを考えている旨、A 2 の場合のような転倒事故がその後他の職員でも起きており、法人にも施設管理上の責任がある旨、及び理事長が団交に出席して解雇について謝罪し、本件配転についても自ら説明すべきである旨などを主張した。

最後に組合は、理事長と直接話がしたい旨、復職に当たりA 2 が職員へ挨拶する場を設けてほしい旨要望し、第2回団交は終了した。

(5) 28年1月21日、法人は、A 2 に対し文書を送付した。同文書には、27年12月25日付け労働条件通知書記載の条件で、28年2月1日か

ら出勤するよう指示する旨、復職に当たりA2が職員へ挨拶する場を設けてほしいとの要望については、使用者として責任を持って復職について職場に伝達するので、挨拶の場は特に設けない旨記載されていた。

- (6) 28年1月28日、第3回団交が開催された。法人側の出席者は、第1回及び第2回団交と同様にB4弁護士、B3次長及びB5事務長で、団交に要した時間は30分程度だった。

法人は、前回の団交を受けて協議した結果は、上記(5)の文書に記載したとおりである旨、本件訴訟における判決で命じられた支払は履行している旨述べた。また、法人は、総務課では本俸のほかに調整手当(本俸の4パーセント)は支給されるが、特殊業務手当(本俸の12パーセント)、夜間勤務手当(1回あたり6,000円)及び月に7日以上介護業務に従事した職員を対象とする処遇改善加算金は支給されないため、その分賃金が減額となる旨説明した。さらに、本件訴訟の判決でA2の解雇は認められなかったが同人に育成課職員として適性があるかどうかの判断はなされておらず、同人を復職させる際にどこに配置するかを選択は法人に許される旨述べた。加えて法人は、組合とのやり取りの中で、職種の変更は、合理的な理由がある場合認められると考えている旨、A2が育成課に戻るなら自分は辞めると言っている職員がいる旨述べた。また、組合が、A2が組合に加入したから職種変更を決めたのではないかと質したのに対し、法人は、本件訴訟の判決の後に検討してA2の組合加入前に育成課への配置はできないと判断した旨回答した。

次に、組合が、A2に対し27年冬季賞与を支給しなかった理由を尋ねたのに対し、法人は、支給対象期間に勤務していない人には支払わない旨回答した。最後に組合は、何とか労使で合意できる点を見つけられないかと述べ、また、理事長に直接話ができるよう伝えてほしい旨要求し、第3回団交は終了した。

6 本件配転と法人の団交拒否回答等

- (1) 28年2月1日、A2は出勤し、組合役員が同行した。組合は、A2の育成課への配置と前記5(2)ウの「請求書」に記載した未払賞与等の支払を求める旨記載した団交申入書を法人に提出した。同日、法人は、A2に対し、同日付けで総務課営繕業務を命じる辞令を交付した。なお、法人

では、A2の採用後、別の利用者の薬を間違えて飲ませる「誤薬」を2回起こした職員がいたが、その職員は配置転換されなかった。

(2) 28年2月29日、組合は、法人に対し、次の内容を要求事項とする団交申入書を送付した。

1. A2さんを直ちに、育成課介護職に復帰させること。
2. 平成28年2月以降の賃金不利益分を支払うこと。
3. 不当解雇（平成24年10月）以降の未払い賃金等を支払うこと。
4. B1理事長は不当解雇に対する謝罪をすること。
5. B1理事長は団体交渉に出席すること。

なお、A2の育成課勤務時の24年3月分給与の総支給額は扶養手当6,500円を加えて約22万2,000円であったが、総務課への配置転換後の28年2月分給与の総支給額は扶養手当が支給されなくなったこともあって約19万3,000円と扶養手当分の6,500円を除いても約2万2,500円減少しており、扶養手当分を除くそれまでの給与約21万5,500円から1割以上の減額となった。

(3) 28年3月11日、法人は、組合に対し、上記(2)の団交申入れに対する回答書を送付した。同文書には、組合の要求事項1から同4までの各項目については、それまでの団交で回答したとおりである旨、同5については、「当法人としては、これまでに、出来る限り誠実に団体交渉に応じて、当法人担当者並びに代理人弁護士より当法人の方針をご説明してきたところであり理事長の考え方は、当法人担当者並びに代理人弁護士から伝えてきたことと全く同一です。従って、当法人としては既に交渉義務を尽くしたものと考えています。」として団交要求に応じない旨記載されていた。

(4) 28年3月18日、組合は、法人に対し、「3回の団体交渉で全てが決定したかの如く、組合からの申し入れを聞き入れない対応を許すわけにはいきません。」と記載し、改めて理事長出席の団交開催を求める団交申入書を送付した。

(5) 28年3月24日、法人は、組合に対し、上記(4)の団交申入れに対する回答書を送付した。同文書には、「当法人は、これまでに出来る限り団体交渉に応じてきましたが、そこでの最終やりとりで、全く見解が異なり、平行線をたどる状況であることから、これ以上の団体交渉に応じることは、出来ないと考えています。」と記載されていた。

- (6) 28年4月12日、A2は、福岡地裁飯塚支部に対し、法人に、未払賃金等306万4,380円及びこれに対する訴状送達日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払、A2が総務課（営繕業務）に勤務する労働契約上の義務を負わないことの確認、並びに28年5月以降育成課で勤務した場合に得られる賃金の支払を求める訴訟を提起した。
- (7) 28年5月12日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。
- (8) 28年6月30日、法人は、A2を含めた全職員に対し、同一の支給率で夏季賞与を支給した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件配転について

(1) 申立人の主張

A2は、本件配転により、特殊業務手当、夜間勤務手当及び処遇改善加算金が支給されないこととなり、本件配転前より賃金が減額となる不利益を受けた。

法人は、A2が27年11月1日に組合に加入したことをもって、同人を嫌悪し、本来は育成課に配置すべきにもかかわらず、総務課（営繕業務）に不当な配置を行った。

本件配転が、A2が組合に加入したことの故であることは、法人が、組合対策を検討するために同人の復職日を延期させ、27年12月11日の第1回団交の場で、初めて育成課ではなく総務課（営繕業務）で復職させるとの通知がなされたことで明白であり、同年11月19日付けのA2の組合加入通知より前に本件配転を確定していたとはいえない。

被申立人は、本件訴訟でA2の業務上の怠慢があったことは認められており育成課に配置できないと主張するが、ほかにも注意や指導を受けた職員がいるものの当該職員は配置転換をされておらず、A2に仮に怠慢があったとしても本件配転の必要はない。

(2) 被申立人の主張

A2の配置先を総務課（営繕業務）と決定したのは、組合が同人の組合加入を通知してきた27年11月19日より前のことである。同月10日、A3弁護士に対しファクシミリを送付した時点で、既に同人の配置先を総務課（営繕業務）とすることを決定しており、その上で、同年12月1日

に本園総務課に出勤するよう連絡したものである。さらに、同年11月11日、施設内メールで職員全員に対し、A2の配置先を総務課（営繕業務）とする予定である旨知らせている。

また、A2を育成課ではなく、総務課（営繕業務）勤務としたのは、同人が心身に重大な障害のある利用者の生命身体に危険のある行為を繰り返してきた経過からとった措置である。

（3）当委員会の判断

ア 本件配転の不利益性について

総務課においては、本俸のほかに調整手当（本俸の4パーセント）が支給されるが、育成課で勤務すれば支給される特殊業務手当（本俸の12パーセント）、夜間勤務手当（1回あたり6,000円）及び月に7日以上介護業務に従事した職員を対象とする処遇改善加算金が支給されないため、賃金が減額となる。よって、本件配転には不利益性が認められる。

イ 不当労働行為の成否について

法人がA2に対し本件配転を伝えたのは、A2の組合加入後であるが、本件配転に至った経緯を見ると次のとおりである。

(ア) B3次長は、27年10月8日、B4弁護士に対し、同月5日及び同月7日の職員集会で本件訴訟の結果の報告及び以後の対応について意見交換が行われたこと、そこでの意見を受けて、理事長が、A2を育成課ではなく利用者に直接接しない業務に配置することを決断した旨を記載した書面を送付し（前記第2の3（11））、同年11月10日、法人は、A3弁護士に対し、A2の復職日について「平成27年12月1日（火）と致します。午前8時にB2園総務課に出勤してください。」と記載した文書をファクシミリで送信し（前記第2の4（3））、さらに、翌11日、法人は、職員約70名に対し、A2の復職について、「A2氏の業務従事内容等を考慮すると利用者様への直接処遇に当たる業務には、配置できません。配置業務は、総務課で所管する営繕業務を予定しています。」と記載した電子メールを送信している（前記第2の4（4））。

以上の各事実からすれば、法人は、同年10月8日までにA2を育成課には配置しない方針を決め、遅くとも同年11月11日までに同

人の復職後の配置先を総務課（営繕業務）とすることを決めていたものと認められる。

(イ) 一方、組合が法人に対し、A 2 の組合加入を通知したのは、同年 1 月 19 日であり、同日以前に法人が同人の組合加入を知っていたとは認められない。

以上のように、法人は、A 2 の組合加入を知る前に本件配転を決めていたのであるから、その余を判断するまでもなく、本件配転は、同人が組合員であるが故に行われたとは認められず、労組法 7 条 1 号に該当しない。

2 A 2 への 27 年冬季賞与の不支給について

(1) 申立人の主張

A 2 以外の職員に対して支給された 27 年冬季賞与が、同人に対して支給されなかったのは、明らかに不利益である。

A 2 が賞与の支給対象期間に就労できなかったのは、法人の不当な解雇によるものであり、27 年冬季賞与は当然同人に支払われるべきである。

法人は、A 2 の組合加入を知った後、同人が組合員であることを理由に、冬季賞与の支給率を 0 とする査定を行い、不支給を決定したものである。

(2) 被申立人の主張

27 年冬季賞与を支給しなかったのは、A 2 が当時の給与規程に定める賞与の支給対象期間に就労していないことから、理事長が不支給としたものであり、同人の組合加入を嫌悪したものではない。

法人の給与規程には、賞与の額は「基本給にその都度理事長が定める支給率を乗じて得た額とする。」と定められており、特定の職員について賞与を不支給とすることも可能である。

A 2 が賞与の支給対象期間に就労しなかったのは、同人に介護職員としての多くの任務懈怠行為があったため育成課からの配置転換を検討することになったことによるものであり、解雇が無効になったことを賞与支給の特別な事情とすることはできない。

(3) 当委員会の判断

ア A 2 への 27 年冬季賞与の不支給の不利益性について

法人は、A 2 以外の職員に対しては、27 年 12 月 10 日に冬季賞与

を支給しており、同人に対する不支給には不利益性が認められる。

イ 不当労働行為の成否について

27年冬季賞与の支給対象期間は、裁判により無効とされた解雇期間及び会社の都合による自宅待機期間に当たることから、A2の27年冬季賞与を不支給とした法人の判断に疑問がないとはいえない。

しかしながら、労組法7条1号の不当労働行為は、労働者が労働組合の組合員であること、若しくは労働組合に加入したことの故をもって、組合員に対する不利益な取扱いがされた場合に成立するものである。

この点から見ると、A2は、理由はともかくも、労災の期間が終了した24年10月1日から28年1月31日まで就労しておらず、法人は、A2に対し、27年9月18日の本件訴訟の判決までの期間がその支給対象期間に含まれる24年冬季、25年夏季、25年冬季、26年夏季、26年冬季及び27年夏季の各賞与を支給せず、本件訴訟の判決においてA2の解雇が無効とされた後も、27年6月1日から同年11月30日までを支給対象期間とする27年冬季賞与を支給していない。他方、A2が復職した28年2月1日以降が支給対象期間に含まれる28年夏季賞与について、法人は、同年6月30日、他の職員と同一の支給率で支給している。

これらの経過を見ると、法人は、支給対象期間における就労の有無により賞与の支給を決めていたと認められ、このような取扱いは、A2の組合加入の前後を問わず一貫しており、同人の組合加入によってその対応を異にしたとまでは認められない。

以上のように、法人がA2に27年冬季賞与を支給しなかったことは、同人が組合員であることを理由としたものとは認められないから、A2への27年冬季賞与の不支給は、労組法7条1号に該当しない。

3 団交拒否について

(1) 申立人の主張

ア 27年12月11日、28年1月18日及び同月28日に行われた3回の団交において、法人は、解雇について理事長が謝罪せず、代理人弁護士と解雇当時在籍していなかったB3次長及びB5事務長だけの対応であり、その上代理人弁護士からの回答に終始した。

しかも法人は、第1回団交において初めてA2を総務課の営繕業務担当として復職させると通告してきたので、この問題について協議することとなり、組合は、同団交でA2を夜勤専任でもよいので育成課に配置することの検討を求め、第2回団交では、一旦は育成課に戻して本当に問題があれば配置転換は仕方がない旨述べるなど一定の譲歩を示し、団交での合意形成を模索した。しかし法人は、組合の提案には全く応じようとせず、自らの主張を押し通すのみであった。

このような法人の対応は、誠実な対応ではなく、協議が尽きたとは言い難い。

イ 法人が指定した28年2月1日のA2の復職日までに同人の配置について合意ができなかったため、組合は、28年2月1日、改めて法人に団交を申し入れたが、その後法人からの回答はなかった。同月29日及び翌3月18日、組合は、法人に団交を申し入れたが、法人は団交を拒否した。

(2) 被申立人の主張

法人は、3回行われた団交において、組合の要求事項にはすべて回答するなどできる限り誠実に対応してきたが、双方の主張には大きな立場の相違があり、組合及び法人双方とも具体的な内容について意見を述べ合うこともなく、団交は平行線をたどっていた。また、仮に理事長が出席したとしても、それが解消される可能性は全くない状況にあった。

よって、法人が28年2月1日以降の団交要求に応じなかったことには、正当かつ合理的な理由がある。

(3) 当委員会の判断

ア 本件団交要求における協議事項

本件団交要求の各団交申入書に記載された内容からすると、本件団交要求において組合が求める協議事項は、①A2の育成課への復職に関する事項と②同人の懲戒解雇に係る未解決事項と見ることができる。

これらの協議事項について、本件団交要求の前に3回行われた団交において協議された内容は次のとおりである。

イ 団交における協議の状況

(ア) 第1回団交（27年12月11日）

法人は、A2の懲戒解雇以降の未払賞与等の支払を含む要求事項が

記載された組合からの「11.19要求書」に対する「12.11回答書」を手交してその内容を説明し、A2の復職後の配置が育成課でなく総務課（営繕業務）であることを初めて伝え、その理由を説明した。これに対し組合は、A2を育成課に配置することを要求し、その妥協案として夜勤専任での復職を提案した。また、組合は、営繕業務の内容と復職後の賃金を示すように求めるとともに、24年冬季以降の未払賞与等に係る具体的な金額を記載した請求書を法人に提出した。（前記第2の5（2））

27年12月25日、法人は、組合に対し、第1回団交において組合が提出した請求書については支払うことができない旨、A2の夜勤専任での育成課への配置はできない旨記載した回答書及びA2の復職後の労働条件通知書を送付した（前記第2の5（3））。

(イ) 第2回団交（28年1月18日）

法人は、上記27年12月25日付け回答書の内容を説明し、営繕業務の具体的内容について説明した。組合が、A2を育成課に配置するよう求め、法人がそれはできない旨を答えるやり取りの後、組合は、本件配転によって給与が減額になるとし、一旦育成課に戻して問題があればその後の配置転換は仕方がない旨述べた。これに対し法人は、A2の24年3月22日の転倒事故はひとつ間違えれば利用者の死亡事故にもつながっていたものであり育成課には配置できない旨答えた。また、組合は、転倒事故は他の職員でも起きており、法人の施設管理上の責任である旨述べた。（前記第2の5（4））

(ウ) 第3回団交（28年1月28日）

法人は、総務課へ配置された場合の給与は、調整手当が支給されるものの、特殊業務手当、夜間勤務手当及び処遇改善加算金が支給されないため減額となる旨説明した。さらに、本件訴訟ではA2の育成課での勤務適性については判断されていない旨、また、復職の際にどこに配置するかを選択は法人に許される旨述べた。組合が、A2が組合に加入したから配置転換を決めたのではないかと質したのに対し、法人は、本件訴訟の判決後に検討し育成課への配置はできないと判断した旨回答した。次に組合が、27年冬季賞与をA2に支給しなかった理由を尋ねたのに対し、法人は、賞与の支給対象期間に勤務していな

い者には支払わない旨回答した。（前記第2の5（6））

ウ 不当労働行為の成否

(ア) 被申立人は、組合が申し入れた協議事項については、これら3回の団交において双方の主張に大きな隔たりがあり、団交は平行線をたどっていた旨主張するので、まずこの点について検討する。

a 上記アの①A2の育成課への復職に関する事項のうち、A2を同課に戻すことについては、3回の団交を通じて協議がなされており、組合がA2を育成課に戻すことを求めたのに対し、法人が本件訴訟の判決でもA2の業務上の怠慢は認められており利用者に直接接する業務に復職させることは困難であるとの理由を繰り返し説明している。さらに組合が夜勤専任で育成課に配置することや一旦育成課に戻して問題があれば配置転換を受け入れることを提案したのに対し、法人は検討した後あるいはその場でこれを受け入れられない旨回答し、その理由も説明していたことが認められる。これらのやり取りからすれば、A2の育成課への復職そのものに関しては、双方の主張が根本的に対立し交渉が進展する見込みがなくなったものと見られなくもない。

しかし、育成課への復職に関する事項には、28年2月29日付け団交申入書（前記第2の6（2））の要求事項2に「平成28年2月以降の賃金不利益分を支払うこと」との記載もあるように、配置転換に伴う給与減額についての問題も含まれている。育成課から総務課（営繕業務）への配置転換により、A2の育成課での給与約21万5,500円から1割以上の減額となることから、その点に関する代償措置や激変緩和措置などが協議されることも十分考えられるところであるが、法人が配置転換に伴う給与制度上の減額の内容を説明したことは認められるものの、上記の代償措置などの点についての協議は行われておらず、それらの点について、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みが全くなくなったとはいえない。

b 上記アの②A2の懲戒解雇に係る未解決事項について、法人は、第1回団交で、A2の懲戒解雇以降の未払賞与、昇給分不足額、処遇改善加算金等の支払を内容とする「11.19要求書」に対する「12.11回答書」の内容を説明したのみであり、第2回団交で

は協議されておらず、第3回団交でも、27年冬季賞与について、賞与の支給対象期間に勤務していない者には支払わない旨回答しただけであるから、上記の未払賞与、昇給分不足額などの各支給について、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みが全くなくなったとまでは言い難い。

(イ) 被申立人は、組合が団交において具体的な意見を出さなかったとも主張する。

しかし、組合は27年12月11日の第1回団交で初めて本件配転を知らされたこと、開催された3回の団交の合計時間が2時間30分程度にとどまること、及び28年1月28日の第3回団交は2月1日の復職日が迫る時期であったことからすれば、3回の協議がいずれもA2の配置先の問題に集中し、組合から配置転換後の給与の減額内容やそれに対する対応及びその他の処遇といった事項について具体的な意見が出されなかったこともやむを得なかったものと考えられる。

(ウ) そうすると、組合が、28年2月1日にA2に対し総務課営繕業務を命じる辞令が交付されたことから、同日以降、改めて本件配転後の給与減額の問題などの具体的な事項を加えて団交を申し入れたことには相応の理由があったものと考えられる。

他方、法人においても、実際にA2が総務課（営繕業務）に従事するようになった同日以降では、団交での協議内容も異なってくることを十分予測し得たものである。

(エ) 以上のように、本件団交要求に対し、法人がこれを拒否する正当な理由があると認められないから、法人が本件団交要求に応じなかったことは、労組法7条2号に該当する。

4 救済の方法

法人が組合からの本件団交要求に応じなかったことが不当労働行為に該当することは、前記判断のとおりである。その救済について、申立人は、理事長出席の上での団交開催を求めているが、団交の席に誰を出席させるかについては、特段の事前の合意がない限り当事者がそれぞれ自主的に定めることができるのであり、実施された3回の団交の経緯をみても、法人側の出席者は組合からの質問に対する回答も行っており、持ち帰った事項についても直

ちに回答を行っていることからすると、理事長が出席しなかったことにより交渉の円滑な進行が妨げられたと認められるような事実はみられない。よって本件における救済方法としては、主文をもって足りると思料する。また、申立人は、誓約文の手交及び掲示を求めているが、これについても主文をもって足りると思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 1 2 及び労働委員会規則 4 3 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 29 年 3 月 10 日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ⑩