

命 令 書

申 立 人 X₁組合
 代表者 執行委員長 A₁

申 立 人 X₂組合
 代表者 執行委員長 A₂

被申立人 Y法人
 代表者 理事 B₁

上記当事者間の沖労委平成28年(不)第1号Y法人B₂施設事件について、当委員会は、平成29年3月9日第374回公益委員会議において、会長公益委員藤田広美、公益委員宮尾尚子、同上江洲純子、同井村真己及び同田島啓己が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人X₂組合組合員A₂に対して行った平成27年4月7日付け懲戒処分を取り消すとともに、同人に対し、同懲戒処分によって減額された給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、平成27年6月の上記A₂に対する賞与について、被申立人の賞与の計算式により、掛率を1.1、支給率及び査定率を100パーセントとして算出して得た額を、行事不参加の回数に応じた減額を行うことなく、同人に対し、支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書を受領した日から15日以内に、別紙記載の内容を、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、楷書かつ黒

色インクにて明瞭に記載し、特別養護老人ホームB₂施設の正面玄関の職員が見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人Y法人（以下「法人」という。）は、申立人X₂組合（以下「組合」という。）組合員A₂に対して行った平成27年4月7日付け懲戒処分がなかったものとして取り扱うこと。
- 2 法人は、A₂に対し、平成27年6月賞与について、査定をやり直し、これに基づいて賞与額を改めて計算し、その結果算出した額を支払うこと。
- 3 謝罪文の掲示

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、特別養護老人ホームを運営する法人が、組合員であるA₂に対し、①A₂の業務怠慢により同施設入所者に生命の危険を生じさせたとして平成27年4月7日付け懲戒処分をしたこと、②同年6月賞与につき、人事考課における低評価等を理由に賞与を支給しなかったことについて、組合とX₁組合（組合と併せて「組合ら」という。）が、上記各行為はいずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして救済を求めて申し立てた事件である。

2 前提となる事実

以下の事実は、証拠（甲1ないし3、6、23、25、乙1）及び審問の全趣旨によって容易に認められる事実である。

(1) 当事者等

ア 法人は、肩書地において、特別養護老人ホームB₂施設（以下「本件施設」という。）を設置、運営する社会福祉法人である。

イ X₁組合は、沖縄県内の自治体労働組合、自治体関連労働組合等によって組織される労働組合である。

ウ 組合は、法人に勤務する職員によって組織される労働組合であり、X₁組合に加盟している。執行委員長はA₂である。

エ A₂は、平成3年5月ころから、法人に雇用され、本件施設において介護職に従事している。A₂と法人との間の労働契約の形態は、当初は期間の定めのない労働契約であったが、法人からの契約変更の申し出に応じ、平成18年5月1日以降は、契約期間を1年とする有期労働契約を締結し、更新を繰り返している。

(2) A₂に対する懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）

法人は、A₂に対し、平成27年4月7日付けで減給3,662円とする懲戒処分を行った。

同懲戒処分通知書（甲23）記載の懲戒の対象となる事実は、同年1月19日、A₂が、インフルエンザ発生期間はエアコンをつけないという本件施設の方針に従い室温を適切に保つべき注意義務及び巡回業務を常に行う注意義務を負うところ、これらを怠り、入所者Cの個室のエアコンをつけたうえ、ドアを閉め切ったため、同室を高温状態にして、Cを危険な状態に陥らせ、人の生命の現実的危険性を生じさせたというものであった（以下「本件懲戒対象事実」という。）。

(3) 平成27年6月賞与の不支給（以下「本件賞与不支給」という。）

法人は、A₂に対する平成27年6月賞与につき、人事考課の評価が5段階の1であること、本件施設の行事に不参加であったことを理由として、全く支給しなかった。

3 争点

(1) 本件懲戒処分の労組法第7条第1号該当性（争点1）

ア 本件懲戒処分は、懲戒対象事実及び懲戒事由が存在しないものか。

イ 本件懲戒処分は、不合理であるか。

ウ 本件懲戒処分は、組合員であることの故をもってなされたものか。

(2) 本件賞与不支給の労組法第7条第1号該当性（争点2）

ア 法人の人事考課におけるA₂に対する評価は不合理であるか。

イ 行事不参加を理由とする賞与の減額は不合理であるか。

ウ 本件賞与不支給は、組合員であることの故をもってなされたものか。

(3) 本件懲戒処分及び本件賞与不支給の労組法第7条第3号該当性（争点3）

4 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 本件懲戒処分の労組法第7条第1号該当性（争点1）について

（組合らの主張）

ア 本件懲戒処分は、その前提となる本件懲戒対象事実を誤認し、著しく誤った評価をしており、違法かつ無効である。

A₂がCの個室のエアコンをつけたのは、Cがかぜ症状を示し、気温も低かったことから、同じAユニット担当の介護職員B₃と相談の上、暖房をつけたものである。当時、法人からエアコンの使用を禁止する旨の指示は受けていない。また、A₂が何度か巡回した際、Cの個室のドアは開放され、室内の換気にも問題はなく、Cの体調が特に悪化した様子もなかった。

法人はCを隣接する関連病院へも受診させておらず、Cは、通常のかぜを超えるような症状は認められず、翌日夜には平熱まで回復したのであって、生命の危険に陥った事実は認められない。

イ A₂について本件懲戒対象事実は存在しないのであるから、懲戒事由にも該当しない。本件懲戒処分は違法無効であり、不合理である。

ウ 本件懲戒処分は、以下のとおり、A₂が組合員であることの故をもってなされた不当労働行為である。

(ア) 平成23年、組合が結成されるや、法人はA₂ら組合員を雇止めした。

A₂ら組合員は仮処分申立て及び訴え提起をし、裁判所は、法人のA₂ら組合員に対する雇止め等の行為が不当労働行為に該当することを認定し、組合員らの労働契約上の地位の確認ほかの認容判決をした。

しかるに、上記判決を受けてA₂らが職場復帰する平成25年9月1日、職員や入所者家族らが参加した施設活動報告において、法人の理事であるB₁（以下「B₁理事」という。）は、A₂らが職場復帰することは不本意である旨を述べ、本件施設の施設長であるB₄（以下「B₄施設長」又は「B₄」という。）は、A₂らが復帰した後も言動を把握し、不適切な対応があればきちんと指導していく旨述べた。以後、法人は、介護主任であるB₅（以下「B₅主任」又は「B₅」という。）をA₂と同じ勤務シフトに組み、A₂を監視させた。

このように、法人は、組合の結成当時から反組合的行動を繰り返し、判決にて不当労働行為が認められたにもかかわらず、B₁理事らは組合嫌悪の意思を抱き続けた。

(イ) 法人は、上記判決が言い渡される直前の平成25年8月に就業規則等の改定を行い、人事考課によって賃金を増減させ、賞与の支給額を変動さ

せる制度を導入した。法人は、上記制度導入について、組合との間で協議も説明も行わず、A₂らの職場復帰時にも説明しなかった。法人は、A₂らに対し、人事考課にて不当に低く評価し、平成25年12月賞与について3,030円のみ支給し、平成26年6月賞与については支給せず、同年9月の契約更新時には基本給を引き下げた。

(ウ) 懲戒処分は、職員の企業秩序違反に対する制裁罰であるところ、本件懲戒対象事実はエアコンをかけ続けたというものであって、職場の秩序を乱す行為とはいいい難く、そもそも懲戒処分の対象ではない。

法人は、入所者が本件施設外に出て徘徊するなど過去に生じた事故について懲戒処分を行ったことはないにもかかわらず、入所者が体調を崩したことについて、しかも同時間帯に勤務していた職員の中でA₂に対してのみ、本件懲戒処分を行ったものであって、これはA₂が組合員であるが故の不利益取扱いであることは明らかである。

(エ) A₂は、法人に対して弁明書を提出し、法人の事実認定等が不当であることを指摘した。しかるに、法人はA₂の主張を顧慮することなく、故意に不当な事実認定を行い、本件懲戒処分を行った。

(法人の主張)

ア 平成27年1月19日朝、Cは平熱であり健康状態は良好であった。A₂は、エアコンを使用しないという本件施設の方針やB₃の忠告を無視して27度という高温に設定してエアコンをつけ、さらに、個室のドアを開放して換気を保つべきところをドアを閉め切ったため、同個室を高温状態にして、Cを危険な状態に陥れた。また、A₂は、巡回を怠り、Cの個室が異常に高温であることやCの容体の悪化にも気付かなかった。同日午後2時ころ、Cの個室のドアが閉め切られて室内が高温になっており、Cの顔が紅潮し、発熱し血圧が上がっていることを看護師が発見した。Cは、同日午後から翌20日の晩にわたって高熱が続いた。

法人が最も問題視しているのは「うつ熱」であり、「うつ熱」が熱中症の原因となり、やがて嘔吐、頭痛、めまいなどの症状が現れ、重度の熱中症になると命にまで危険が及ぶ。A₂が暖房を高温にして部屋を閉め切ったため、比較的短時間でまずうつ熱が発生し、そのため急激にCの免疫力が低下し、午後3時ころには「細菌感染及び炎症」などの症状が出始めた。

上記のとおり、A₂は、Cの個室の室温を適切に保つべき注意義務及び巡回業務を行う義務を怠り、Cを危険な状態に陥らせ、生命に対する現実的危険性を生じさせた。

A₂の上記注意義務違反は重大であり、法人の就業規則（甲10）第36条第1項所定の懲戒事由の「みだりに任務を離れる」（第2号）、「職務に対する熱意または誠意がなく、怠慢で業務に支障が及ぶ」（第13号）、「職務の怠慢のため、事故を発生させた」（第14号）、「第3章第14条（服務心得）に違反したとき」（第20号）に該当する。

イ 上記のとおりA₂の注意義務違反の程度、入所者の生命に対する現実的危険性を生じさせたという重大性に加え、法人がA₂に対して弁明の機会を与えたところ、A₂はB₃やB₅主任に責任を転嫁し謝罪や反省も一切ないことから、法人は、再発防止の必要性を考慮して減給処分としたのであり、本件懲戒処分は正当である。

ウ(ア) 平成25年9月1日の施設活動報告においてB₁理事が不本意と述べたのは、同年8月16日の判決において、法人の雇止めが不当労働行為と誤解されたこと等についての発言である。法人は、真摯に反省し、裁判結果に従ってA₂らを介護職員として職場復帰させている。

また、法人がB₅主任をA₂と同じ勤務シフトにして指導監督を行わせていたのは、万が一の事故の場合に直ちに対応できるようにするためである。

(イ) 本件当時勤務していたほかの職員のうち、B₃はA₂がエアコンをつけるのを諫止していたものであり、B₅主任はAユニットの担当ではないから、これらの者に注意義務違反はない。

なお、本件施設における入所者の徘徊のトラブルなどの事故については、入所者が介護職員目を盗んで外出し、直後に無事発見された事案であるため、懲戒処分には当たらないと判断したのである。

(ウ) 法人は、本件懲戒処分をするに当たって、A₂に対して弁明の機会を十分に与え、また、関係者の証言や関係書類及びA₂の弁明内容等を慎重に検討した。その結果、注意義務違反の程度、結果の重大性、A₂の無反省な態度、再発防止の高度な必要性に鑑みて、懲戒処分の必要性及び相当性が十分に認められたため、A₂を減給処分としたのであり、不当労働行為には該当しない。

(2) 本件賞与不支給の労組法第7条第1号該当性（争点2）について

（組合らの主張）

ア 法人は、A₂に係る人事考課の総合評価を最低の1としているが、恣意的で不合理な評価である。

(ア) 法人の人事考課は評価基準が不明確であり、評価方法もB₄施設長のみによる恣意的な評価であり妥当性を欠く。

A₂の介護技術はほかの職員に比べて劣っておらず、人事考課上ほかの職員と大きな格差がつくはずがない。しかるに、A₂を除く介護職員は総合評価が4又は5で全員賞与の査定率100パーセントであり、A₂のみが総合評価1、査定率20パーセントであった。A₂についても、公正な人事考課を行えば、その評価結果は最低でも4となり、平成27年6月賞与は支給されたはずである。

(イ) 法人は、低評価の理由として本件懲戒対象事実を挙げるが、前記(1)のとおり同対象事実のような注意義務違反はない。

(ロ) 法人は、A₂に対し、平成26年12月4日に共同生活室でほかの介護職員が全員で清掃をしているのを手伝わずに一人椅子に座りテレビを見続けたなどとして文書による嚴重注意をした。しかし、A₂は、夜勤明けの疲れから、巡回業務をした後、短時間の休憩を取ろうと椅子に座っていたものであり、B₄施設長に対して反抗的な態度をとっておらず、このときのA₂の行動は、嚴重注意されるようなものではなかった。

イ 法人は、A₂が行事に参加しなかった回数に応じて賞与を減額している。しかし、法人は、A₂に対し、職務手当に行事参加に対する手当が含まれることの承諾書の提出を求め、A₂がこれを提出しないため、A₂に対し、勤務時間外の行事に参加することを禁じた。行事への参加を禁じておきながら、同不参加を理由に賞与を減額することは不合理である。

ウ 法人は、非組合員については人事考課を4又は5と評価し、賞与の査定率を100パーセントとしたにもかかわらず、組合員であるA₂のみについては恣意的な評価をして人事考課を最低評価の1とし、賞与を低く査定するという不利益をもたらした。しかも、法人は、組合員であるA₂に対してのみ、勤務時間外の行事に参加することを禁じる一方、行事不参加の回数に応じて賞与を減額した。

このように、法人は、組合員であるA₂に対してのみ、人事考課におけ

る差別、行事参加における差別をし、賞与を支給しなかったのであり、本件賞与不支給は、A₂が組合員であるが故の差別であり、不当労働行為意思に基づくものである。

(法人の主張)

ア(ア) 平成27年6月賞与の査定率は人事考課の評価によるところ、A₂は、介護技術がほかの職員と比べて著しく劣っていることや、下記のような度重なる業務怠慢等のため、人事考課における20項目の評価要素の全てが最低評価の1、そして総合評価も1となり、査定率が20パーセントとなったものである。法人はA₂に対して適正な人事考課を行っている。

(イ) A₂は、普段の勤務態度でも「利用者に対して乱暴な方言を使う」「法人の行事等に参加しない」「レクリエーションを笑顔を見せずに義務的に行う」など多岐にわたるものがあり、その都度注意を受けるも、仕事ぶりが向上することはほとんどなかった。

服装面においても、A₂は、普段から迷彩服で業務を行うことが多いほか、利用者のいる共同生活室をランニングシャツ一枚でうろうろしていることもあり、その都度注意を受けても改善しなかった。

A₂の介護技術は、利用者の立場に立つという根本的な意識が欠落し、粗雑で荒っぽいものであった。

A₂は、平成27年3月21日の出勤時に、事前に連絡もせずに15分もの遅刻をした。

このような日常の勤務態度に加え、A₂は、本件懲戒対象事実のとおり重大な注意義務違反をしており、低い評価とせざるを得なかった。

(ウ) A₂は、平成26年12月4日、ほかの職員が清掃等の業務を行う最中、巡回業務をすることなく、7ないし8分間、椅子に座りテレビを見続け、B₄施設長に対して無視したり反抗的な態度をとったりした。

イ また、法人の「職員の手当等に関する細則」(甲12)において、行事不参加の回数に応じて賞与を減額することが定められているところ、A₂は本件賞与の対象期間において20回もの行事に参加しなかったため、不参加の回数に応じて減額した。

法人は、職員に対し、勤務日か非番かを問わず、全体集会・職員会・各種委員会・研修教育・防災訓練・行事等(以下「行事」という。)への参加を求めている。上記細則第16条には、職務手当は行事の参加者への手当

とすると規定し、非番の際の時間外労働を勘案して、行事の参加の対価としての職務手当を支給しており、固定残業手当としての要素を備えている。非番の日に行事参加を求め得る法的根拠は、上記細則である。

B₄施設長は、A₂に対し、行事への参加を禁じる趣旨の発言を行ったことはなく、むしろ、再三、A₂に行事への参加を促していた（「行事には参加してくれ、そして承諾書も提出してくれ」という申し向けを再三再四行っていたものである。）が、A₂は行事に参加しなかった。

ウ 人事考課の評価者はB₄施設長であり、B₄施設長は、現場の状況を知悉している主任等のリーダー格から、職員の勤務状況などを伝え聞いており、公正な評価をしている。

エ 上記のとおり、法人は、A₂について適正な人事考課を行いその評価に基づいて賞与を査定し、また、A₂が勤務時間外の行事に参加しなかった回数に応じて減額した結果、賞与の最終支給額が0円となった。

賞与の最終支給額は、職員の手当等に関する細則に基づいて算出されるものであり、A₂が組合員であることとは関係がない。また、行事不参加の回数に応じて賞与査定額から減額する運用は、組合が結成される以前から、全ての職員に対して同様に取り扱われていたものであり、組合差別とは関係がない。

(3) 本件懲戒処分及び本件賞与不支給の労組法第7条第3号該当性（争点3）について

（組合らの主張）

法人は、懲戒の対象となるような非違行為がないにもかかわらずA₂にのみ本件懲戒処分を行った。

法人は、平成25年8月、A₂らとの民事訴訟の判決が言い渡される直前に就業規則等の改定を行い、人事考課によって賃金を増減させ、賞与の支給額を変動させる制度を導入した。法人は、上記制度導入について、組合との間で協議も説明も行わず、A₂らの職場復帰時にも説明しなかった。法人は、A₂ら組合員に対し、人事考課にて不当に低く評価し、平成25年12月賞与について3,030円のみ支給し、平成26年6月賞与については支給せず、同年9月の契約更新時には基本給を引き下げた。

A₂の能力はほかの介護職員に比べて劣っているという事実もないにもかかわらず、法人は、人事考課において低評価を繰り返し、A₂にのみ平成27

年6月賞与を支給しなかった。また、法人は、A₂ら組合員に対して行事の参加を禁じたうえで、行事へ参加しないことを理由に賞与を減額した。

これらの行為は、客観的に組合の弱体化ないし反組合的な結果を生じさせ、又は生じさせるおそれがあり、また、法人はこれを認識、認容していたものであって、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(法人の主張)

本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、それぞれA₂の勤務態度等を正當に評価し判断した合理的なものであり、法人に組合嫌悪及び支配介入の意思はない。

第3 当委員会が認定した事実

1 前記第2の2の前提事実に加え、証拠（各項掲記のもののほか、甲48、64ないし67、71、乙41、42、44、45、組合代表者A₂、証人B₅、証人B₄）及び審問の全趣旨によると、以下の事実が認められる。

(1) 組合員らの解雇、雇止めをめぐる訴訟等（甲3ないし9）

ア A₂は、平成23年1月19日、法人の職員であるA₃、A₄らとともに、組合を結成した。

イ 法人は、同年3月末をもって、A₃及びA₄を解雇した。

ウ 法人は、同年4月末、A₂との間の有期労働契約満了時に雇止めした。

エ A₂、A₃及びA₄は、法人を相手方として、労働契約上の地位の保全及び賃金の仮払を求める仮処分命令の申立てをし、那覇地方裁判所平良支部は、同年7月26日、A₂については賃金仮払を命じる仮処分命令を、A₃及びA₄については地位保全及び賃金仮払を命じる仮処分命令を發した。

オ 上記エの仮処分命令を受け、法人は、同年8月1日、A₃及びA₄を仮に職場復帰させたが、その際、両名に対し、介護職から職種変更の配転命令をし、草刈りや清掃等を行うよう命じた。

カ A₃及びA₄は、同年8月17日、法人を被告として、上記イの解雇及び上記オの配転命令は、いずれも違法無効であり不当労働行為に当たるとして、労働契約上の地位の確認並びに給与及び慰謝料等の支払を求める訴えを提起した。

法人は、同年11月、A₃及びA₄に対し、平成24年1月末の労働契約満了時に更新しない旨を通告した。

同年9月、A₃は法人を退職した。

法人は、平成25年4月、上記訴訟において、A₄との間の労働契約は同年1月末の期間満了をもって雇止めとなった旨の主張をした。

那覇地方裁判所A₂支部は、同年8月16日、上記イの解雇及び上記各雇止めには合理的理由がなく、上記エの配転命令には労働者の同意がなく、いずれも無効であり、かつ、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、A₄の労働契約上の地位を確認するとともに、法人に対してA₃及びA₄に対する給与及び慰謝料の支払を命じる判決を言い渡した。

キ A₂は、平成23年8月17日、法人を被告として、上記ウの雇止めは、違法無効であり、また、不当労働行為に当たるとして、労働契約上の地位等の確認並びに給与及び慰謝料等の支払を求める訴えを提起した。

法人は、平成25年4月、上記訴訟において、A₂との間の労働契約は平成24年4月末の期間満了をもって雇止めとなり、さらに、平成25年4月末の期間満了をもって雇止めとなった旨の主張をした。

那覇地方裁判所平良支部は、同年8月16日、上記各雇止めには合理的理由がなく、かつ、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、A₂の労働契約上の地位を確認するとともに、法人に対してA₂に対する給与及び慰謝料の支払を命じる判決を言い渡した。

ク 上記カ、キの各判決に対して法人は控訴せず、A₂及びA₄は、同年9月1日付けで本件施設に職場復帰することとなった。

(2) 法人の人事考課制度（甲11ないし16、64、66、乙1、10、11、42、45）

ア 法人は、平成25年8月1日付けで、人事考課制度を導入し、職員の能力や勤務態度を評価し、評価2.0以下の者を降給の対象とし、また、評価を賞与の査定率に反映させることとした。

しかしながら、法人は、組合に対し、上記人事考課制度の導入に当たって何ら説明せず、また、同年9月にA₂及びA₄が職場復帰するに際しても、両名に対して上記人事考課制度の説明をしなかった。

イ 法人の人事考課制度は、次のとおりである。

1年を2期（12月から5月まで、6月から11月まで）の評価期間に分け、職員の能力や勤務態度等を5段階で評価する。

評価に当たっては、職員ごとに成績・能力・執務態度評価表（甲13ないし16。以下「本件評価表」という。）が作成され、同表には、20項目の評価要素とその着眼点が、評価要素「仕事の質」、着眼点「施設の理

念を理解し、利用者の満足を与えることができたか」のように記載されており、各評価要素ごとに5段階の評価を行うものとなっている。

本件評価表における各評価要素の記載は、上記のとおり、ごく簡単に概括的なものにとどまり、各評価要素の細目や評価基準はなく、評定の方法についても具体的な基準は定められていない。

また、上記 20 項目の評価結果の平均値を「評価要素合計」として算出し、これを基に総合評価を行うが、本件評価表には、総合評価として「評価要素合計に総合評価を加味し。整数」とのみ記載されており、総合評価の評定の方法について具体的な基準は定められていない。

評価は、B₄施設長のみが行い、B₁理事の決裁を受けていた。

評価の基礎となる資料の収集方法についても、何ら具体的な基準はなく、全てB₄施設長の裁量に委ねられていた。B₄施設長は、評価に当たって、各職員と面接等をすることもなく、主任やリーダーから意見を聴取することもなかった。

ウ 上記のような法人における人事考課の仕組みは、平成 27 年 6 月賞与支給時においても同様であった。

- (3) A₂らの職場復帰（甲29、49、51ないし54（枝番含む。）、66、71、80、86の1ないし3、乙20ないし22（枝番含む。）、44）

ア 平成25年9月1日、法人は、全職員及び入所者家族を集めて施設活動報告を行った。その席上、B₁理事は、組合結成から判決までの経過を報告し、A₂及びA₄について、「不本意ではありますが裁判結果に従い2人の職員が9月から勤務することになりました。この2人の入所者やほかの職員に対しての対応を注視していきたい」と発言し、議長を務めたB₄施設長も、「私たち宮古の里の職員は、彼らが介護の現場に戻ってきても、彼らの言動や行動を把握し、不適切な対応がみられればきちんと指導していきたい」と発言した。

以後、法人は、A₂をB₅主任と同じ勤務シフトに組み、A₄については副主任であるB₆と同じ勤務シフトに組んだ。

イ 同月2日、B₄施設長は、A₂及びA₄に対し、職場復帰に当たっての賃金等の説明をした際に、誓約書、承諾書等を複数枚渡し、署名押印して提出するよう求めた。

ウ 上記イにて法人が提出を求めた書類の中には、「期間終了後の身分につ

いては再雇用されなくても一切文句のないことを確約致します」との誓約書、「関連法人との人事交流（人事異動）について、これを承諾し異議申立てをしない」旨の誓約書、「事業所が行う事項（全体集会・職員会・各種委員会・研修・清掃・教育・防災訓練・各行事等）の参加者への手当が、基本給、及び職務手当に含まれることについて説明を受け、貴社に入社することを承諾致します。」と記載された承諾書（以下「本件承諾書」という。）（甲51の5）が含まれていた。

同月11日、B₄施設長は、A₂及びA₄に対し、勤務改善指導書と題する書面を交付し、その内容は本件承諾書等を速やかに提出すること、同月13日までに提出できない場合は、理由を書面にて提出するよう指示した。

同月13日ころ、A₂及びA₄は、B₄施設長宛てに、上記各誓約書は労働者に義務のない行為を求めるものであり、また、労働契約法第16条及び第19条の趣旨に反するものであるため提出できない、本件承諾書は勤務時間外に行われることのある行事への参加手当が基本給及び職務手当に含まれることの承諾を求めるものであり、労働基準法や就業規則を下回る労働条件の承諾を求めるものであるため応諾できない旨を記載した回答書を提出した。

その頃から、A₂及びA₄が本件施設の行事に参加しようとする、B₄施設長ないしB₅主任から、本件承諾書を提出していないので行事に参加しないよう告げられ、A₂及びA₄は行事に参加できなくなった。

エ 法人は、平成26年7月31日ころ、A₂及びA₄に対し、同年9月からの契約更新時にも、上記各誓約書、本件承諾書（甲54の5）の提出を求めた。そして、同年8月26日、A₂及びA₄に対し、上記誓約書及び本件承諾書が提出されていないことにつき、嚴重注意及び懲戒処分の警告をした。そして、A₂及びA₄は、これらを提出しなかった。

同年10月29日、組合らの申入れにより、組合らと法人との間で団体交渉が行われた。法人が、就業規則の変更については職員会において説明していると述べたところ、組合らは、法人がA₂に対して職員会などの行事に出席しないように述べたことを指摘したのに対し、法人は、そのようなことは述べていないと回答した。

上記団体交渉後、A₂は、勤務時間内に行われる行事については、参加を拒まれることがなくなり、参加するようになった。

同年11月25日、A₂の勤務時間外に行われた職員会にA₂が参加した際、また、同年12月、A₂の勤務時間外に開催された大掃除、職員会、誕生会、忘年会にA₂が参加しようとした際、B₄施設長は、A₂に対し、本件承諾書に署名していない、あるいは、残業代にされたら困るなどと述べて、行事に参加しないよう申し向けた。A₂は、本件承諾書を提出しない限り、法人は行事への参加を認めないものと理解し、その後の勤務時間外に開催される行事には参加しなかった。

同年12月から平成27年5月までの間に、A₂の勤務時間外に20回の行事が開催され、A₂はこれら20回の行事に参加しなかった。

オ A₂は、行事への参加が認められない状況を打開するため、平成27年9月1日の契約更新に当たり、法人から求められた本件承諾書を提出し、その後は、法人は、A₂が勤務時間外の行事に参加することを許した。

(4) A₂らに対する降給、賞与不支給をめぐる訴訟等（甲13ないし18、26ないし28、30ないし47、83ないし85（枝番含む。）、90、乙15、16）

ア A₂及びA₄が、平成25年9月1日付けで職場復帰した際の基本給は、雇止めないし解雇以前と同じく、A₂は月額17万8,830円、A₄は月額11万円であった。

イ 同年12月、法人は、A₂及びA₄に対し、平成25年6月から同年11月を評価期間とする人事考課による評価が1であること及び行事不参加を理由に、同年12月賞与につき、A₂に対しては3,030円のみ支給し、A₄には全く支給しなかった。なお、上記評価期間におけるほかの介護職員13人の評価は4又は5であり、査定率100パーセントとされた。

ウ 平成26年6月、法人は、A₂及びA₄に対し、平成25年12月から平成26年5月を評価期間とする人事考課による評価が1であること及び行事不参加を理由に、同月賞与につき、全く支給しなかった。なお、上記評価期間におけるほかの介護職員13人の評価は4又は5であり、査定率100パーセントとされた。

エ 法人は、A₂及びA₄に対し、平成26年9月1日付けの各労働契約更新に当たり、それぞれ、人事考課による評価が1であることを理由に、基本賃金を前年度より1割減額し、A₂は月額16万947円、A₄は月額9万9,000円とされた。

オ A₄は、法人による解雇、配転命令、賞与不支給について、法人による

組合活動に対する圧力であると受け止めていたところ、さらには基本賃金が減額されたことに耐えかね、同年9月末をもって法人を退職し、その結果、組合の組合員はA₂のみとなった。

カ 同年12月、法人は、A₂に対し、平成26年6月から11月を評価期間とする人事考課による評価が1であること及び行事不参加を理由に、同年12月賞与につき全く支給しなかった。なお、上記評価期間におけるほかの介護職員14人について、3が1人、4が12人、5が1人であった。

キ 組合らは、平成26年10月、上記エの賃金引下げは不当労働行為に当たるとして、さらに、平成27年3月、上記ウ及びカの各賞与不支給は不当労働行為に当たるとして、当委員会へ各救済を申し立てた。当委員会は、これらの申立てを併合して審査し（沖労委平成26年(不)第2号・平成27年(不)第2号事件）、平成29年3月3日、当該賃金引下げ及び賞与不支給を不当労働行為と認定し、救済命令を発した（以下「別件救済申立事件」という。）。
(当委員会に顕著な事実)

ク A₂、A₄及び組合らは、法人を被告として、平成26年10月、A₂及びA₄に対する上記エの賃金引下げは合理的な理由がなく、また、不当労働行為に当たるとして、従前の基本賃金との差額相当額の支払及び慰謝料等の支払を求める訴えを提起し、また、平成27年3月には、上記イ、ウ及びカの各賞与不支給が不当労働行為に当たるとして、慰謝料等の支払を求める訴えを提起した。

那覇地方裁判所は、上記各訴えを併合して審理し、平成28年11月15日、上記賃金引下げ及び各賞与不支給は、いずれも合理的な理由がなく、また、不当労働行為に当たるとして、法人に対して賃金の差額相当額の支払、慰謝料等の支払を命じる判決を言い渡し、法人はこれに控訴した。

(5) 平成26年12月9日付け嚴重注意（乙12、13）

法人は、A₂に対し、平成26年12月9日、下記内容の嚴重注意書・警告書を交付した。

記

貴殿は、平成26年12月4日午前8時37分ころ、ほかの介護職員が全員で掃除をしている最中、一緒に掃除をすることなく、一人椅子に座ってテレビを見ていた。また、B₄施設長が入室してきた際、挨拶を返すこともなく、無視する態度をとった。これに対するB₄施設長の口頭注意に対し反論し、反

省の態度が全く見られない。

このような行為は、社内の風紀秩序を乱し、サービス規定・懲戒規定に違反するものであり、文書により嚴重注意する。今後改善が見られない場合は懲戒処分の措置を取ることを警告する。

(6) 平成27年4月7日付け懲戒処分に至る経緯（甲11、19ないし23（枝番含む。）、乙3ないし5、7、19、27）

ア 平成27年1月当時、本件施設の2階は入所者の各個室となっており、法人は、33の個室を11室ずつ3つのユニットに分け、ユニットごとに担当職員を置いていた。

同年1月19日、A₂の勤務シフトは午前10時から午後2時までであったところ、同時間帯における各ユニットの担当は、AユニットB₃及びA₂、BユニットB₅主任、CユニットB₇であった。

イ 同日、Aユニットの入所者Cは、午前9時の検温では体温36.0度であったが、午前10時から午前11時ころ、「寒い」と言いながら頭から毛布をかぶっていた。

A₂は、Cが寒がっている様子を見て、暖房を入れようとしたが、Cの個室にはエアコンのリモコンが見当たらなかったため、Cユニットからリモコンを持ってきて、Cの個室のエアコンをつけた。このとき、B₃は、ほかの個室からリモコンを持ってきて、A₂に渡した。

その当時、Aユニットにおいて、入所者の個室のエアコンの使用は、特段制限されていなかった（この点につき、後記2(1)参照）。

ウ B₃は、同日午前11時50分ころから午後1時まではCユニットの応援に行き、午後1時から午後2時までは休憩をとったため、この間、Aユニットの担当はA₂のみであった。

A₂は、この間、Aユニットや担当者が休憩中のCユニットの巡回を行い、Cについて、昼食の下膳や巡回を行った。

エ 本件施設の看護師であるB₈（以下「B₈看護師」という。）は、午後2時ころ入所者を巡回して検温したところ、Cの体温は38.5度であり、顔が紅潮していた。

B₈看護師が、隣接する法人の関連病院へ赴き、Cの症状を説明したところ、医師は解熱剤とインフルエンザ薬を処方し、経過観察を指示し

た。その際、B₈看護師は、医師に対し、ほかの入所者数名についてもその症状を説明し、解熱剤やインフルエンザ薬の処方を受けた。

Cは、同日午後から20日夜にかけて、せきやたん、37度台ないし38度台の発熱があったものの、本件施設の職員らは、Cに病院を受診させることはなく、解熱剤の投薬や氷枕で対応したところ、Cは同日夜に平熱に解熱した。

オ B₄施設長は、上記の件について、A₂に対して弁明書の提出を求めて2通の弁明書の提出を受け、当時の看護日誌、2階ユニット日報及びCのケース記録（乙3ないし5、19）と、B₈看護師やB₃からの聴取りをもとに、A₂に対し、本件懲戒処分を行うこととし、B₁理事の決裁を受けた。法人は、その際、医師の意見は聴取していない。

法人は、本件懲戒処分における減給の額を、A₂の直近3か月の賃金から算出した平均賃金の1日当たりの額7,324円90銭に対し、労働基準法第91条の上限である2分の1を乗じて得た額である3,662円とし、同年5月10日支給の4月分給与から上記金額を差し引いた。

(7) 本件懲戒処分以前の法人におけるほかの介護事故の例（乙30ないし33（枝番含む。））

平成27年4月以前において、法人において介護事故とされたものは、少なくとも4事例あり、このうち、3事例は入所者が転倒し骨折、打撲等の外傷を負った事例、1事例は入所者が施設の倉庫に入って塩素系漂白剤を誤飲した事例であった。法人は、上記事例のいずれについても、担当職員に対し、始末書の提出及び口頭注意にとどめ、減給などの懲戒処分は行っていない。

また、法人において、入所者の体調不良や病気の発症を理由として、職員を懲戒した事例は、本件懲戒処分のほかには存在しない。

(8) 本件賞与不支給に至る経緯（甲10ないし12、25、乙1、2、8、9、17、18）

ア 法人は、職員の給与・手当等につき、給与規程（甲11）のほか、「職員の手当等に関する細則」（甲12）を定めている（以下順に「本件給与規程」、「本件手当等細則」という。）。

賞与については、本件手当等細則第10条第1項及び第2項において、6月と12月に、会社の業績、職員の勤務成績等を勘案し、基準日（6月1日、12月1日）にそれぞれ在籍する職員に対して賞与を支給する旨を

規定していた。

イ 法人は、A₂に対する平成 27 年 6 月賞与につき、下記計算により、全く支給しなかった。

記

a 基本給	160,947円
b 掛率	1.1
c 支給率	100% (本務契約職員、在籍期間 6 か月以上)
d 査定率	20% (人事考課の総合評価 1)
e 行事不参加による減額	80,000円 (4,000円×20回)
f 計算式	160,947円×1.1×100%×20%－80,000円
g 支給額	0円

ウ(ア) 上記のうち、b 掛率は、法人が、本件施設の 6 か月間の業績を勘案して、支給の際に全職員一律に定めていた。

(イ) 上記のうち、c 支給率は、本件手当等細則において、本務契約職員、契約職員毎に、それぞれ在籍期間に応じて定められていた。

(ウ) 上記のうち、d 査定率については、本件給与規程にも本件手当等細則にも、具体的な定めはない。

法人は、人事考課の総合評価の 1 から 5 までの評価に応じて、査定率は 20 パーセント、40 パーセント、60 パーセント、100 パーセント、100 パーセントとなると説明している (乙 8)。

(エ) 上記のうち、e 行事不参加による減額については、本件手当等細則第 11 条において、行事不参加 1 回につき本務契約職員の場合は 4,000 円、契約職員の場合は 3,000 円と定められていた。

上記にいう行事とは、本件施設において、毎月行われる全体集会、職員会、寮看会及び誕生会、季節の行事としてハーリー見学、合同運動会、米寿祝い、敬老会及び浜下り等を指す。

法人は、遅くとも平成 22 年 6 月賞与から、行事不参加による減額を行っていたが、本件手当等細則に規定したのは平成 25 年 12 月 1 日付けであり、同規定に当たって、組合に対する説明を行わなかった。

(オ) 上記のうち、f 計算式については、本件給与規程にも本件手当等細則にも、具体的な定めはない。

エ 平成 27 年 6 月賞与に係る評価期間は、平成 26 年 12 月から平成 27 年 5

月までであるところ、同期間のA₂に対する人事考課は、20項目の評価要素が全て1であり、総合評価も1であった。

他方、上記評価期間において、A₂と同じ労働条件の介護職員は13人が在籍していたところ、同職員らに対する人事考課は、うち6人が総合評価4、うち7人が総合評価5であった。

オ 平成26年12月から平成27年5月までの間、行事は20回開催され、全てA₂の勤務時間外に行われた。

A₂は、前記(3)エのとおり、B₄施設長から、本件承諾書の提出を求められ、これを提出していないため勤務時間外の行事に参加しないよう申し向けられていたことから、上記各行事に参加しなかった。

カ 法人は、法人の就業規則第18条第4項において、業務上必要がある場合は所定の就業時間を超えて時間外勤務又は休日勤務をさせることがある旨を、同条第5項で時間外勤務又は休日勤務の指示は施設長が命令する旨を定めていたところ、A₂の勤務時間外に行事が開催される場合に、A₂に対して時間外勤務又は休日勤務の命令を発したことはない。

2 本件懲戒処分の対象事実の存否に関して、証拠上顕著な対立がある。

(1) 上記1(6)イのA₂がCの個室のエアコンをつけた点につき、組合代表者A₂は、当時、本件施設においてエアコン使用禁止の指示は受けていなかった旨陳述する。

これに対し、証人B₄は、当時エアコンの使用が禁止されていた旨陳述している。しかし、同証人は、これを決定した時期、決定した者、A₂ら職員に対する周知方法、使用禁止期間等について、明確に述べることができず、漠然とした陳述内容に留まっている。

また、法人は、B₃作成の陳述書(乙40)を提出し、同陳述書には、その当時、A₂とともにAユニットを担当していたB₃が、A₂に対してエアコンをつけない方がいいのではないかと諭したが、A₂がこれを聞き入れなかった旨記載されている。しかしながら、仮にエアコンの使用が禁止されていたのであれば、B₃は、自らがほかの個室から持ってきたリモコンを用いて、A₂がつけたエアコンを止めるのが職員としてとるべき行動であるというべきところ、同陳述書には、そのような対応をした様子は記載されていない。あるいは、A₂がB₃の制止を聞き入れなかったとするならば、B₃としては、同じ時間帯に同じフロアで勤務しているB₅主任に直ちにその状況を報告し

たり、本来の担当であるAユニットのCの個室の様子を確認するなどして、これに対処するのが通常取られるべき行動であろう。しかしながら、その当時、B₃が上記のような行動を取った様子が全く窺えない。したがって、上記B₃の陳述書の記載をもってしては、A₂の陳述を排斥することはできない。

以上からすれば、当時、本件施設において、エアコンの使用は禁止されていたとは認められない。

- (2) また、法人は、A₂がCの個室のエアコンをつけた後、ドアを閉め切り、高温にしたと主張する。

A₂は、審問において、Cの個室のドアを閉めたことはなく、A₂の巡回中ドアは常に開放されていた旨陳述しており、この陳述内容を覆すに足りる証拠はない。

すなわち、同じ時間帯に勤務していた証人B₅は、A₂の担当するAユニットの方は見ていない旨陳述しており、AユニットのCの個室のドアの開閉状況について語る立場にはない。証人B₄は、B₆看護師から午後2時にCの個室のドアが閉まっていたと聞いた旨陳述するけれども、これは伝聞にすぎないだけでなく、その陳述内容からは、法人が主張するような、午後0時ころから午後2時ころまでCの個室のドアが閉め切られていたこと、そのドアを閉めたのがA₂であることのいずれについても推認することはできない。

したがって、Cの個室のドアが午後0時ころから午後2時ころまで閉め切られていたとの事実は認めることができない。

第4 当委員会の判断

1 本件懲戒処分の労組法第7条第1号該当性（争点1）について

(1) 本件懲戒対象事実の存否について

組合らは、本件懲戒処分に係る対象事実が存在しない旨主張するので、まず、同対象事実の存否について検討する。

ア A₂がCの個室のエアコンをつけた行為自体は、Cが寒さを訴えて いることに対処するためになされたものであり、前記第3の1(6)、2(1)のとおり、当時、本件施設のAユニットにおいて、エアコンの使用は禁止されていなかったものと認められる。

これに対し、法人は、A₂がエアコンをつけてCの個室を閉め切り高温

にした旨主張するけれども、前記第3の2(2)のとおり、同個室のドアが閉め切られていたことを認めるに足りる証拠はなく、午後2時の検温でCの発熱が判明する時点までにエアコンをつけていた時間は約2ないし3時間程度にすぎないことに加え、同時点における同個室の室温の計測はされていないことからすれば、同個室の室温が過度に高温であったとは認められない。

以上からすると、A₂がCの個室のエアコンをつけた行為は、その行為の性質上、入所者の身体や生命を害する危険性を有する行為ではなく、介護業務一般における注意義務に反するものでもなければ、法人における業務上の指示に反するものではない。

イ また、前記第3の1(6)認定のとおり、同年1月19日午後2時ころから翌20日夜にかけてのCの症状は、37度台から38度台の発熱、せきやたんというものであるところ、これらの症状の原因は明らかではなく、同人の個室で暖房を使用したことにあることを根拠づける証拠は存在しない。

しかも、前記第3の1(6)認定のとおり、Cの検温にあたったB₈看護師は、Cの発熱を認めつつも、医師に対しては、ほかの入所者数名と同様の報告をして解熱剤の処方を受けるにとどまっており、同看護師の所見としては、Cの症状が特に緊急の対処を要するほどのものではなかったことが推認される。同看護師から報告を受けた医師も、Cに受診を求めることなく、B₈看護師に対し投薬と経過観察を指示しており、医師の所見も同様であったと考えられる。そして、Cは、翌20日夜には快復したことをも総合すると、Cの症状は重篤なものではなかったと認められる。

これに対し、法人は、法人の関連病院の医師作成名義の平成28年4月11日付け回答書（乙14）を提出しているけれども、そもそも同医師はCの上記症状を直接診察したのではなく、同回答書は、Cの発熱から1年以上も経過した後に作成されたものであって、いかなる資料に基づいて回答されたのかも不明である。その内容も発熱の原因について種々の可能性を示唆するにとどまるものであり、同回答書によって、Cの上記症状の原因が暖房の使用にあることを根拠づけることは到底できない。

以上のとおり、同年1月19日、Cが危険な状態に陥ったものとは認められず、また、同日のCの発熱等の症状についても、暖房の使用が原因であるとは認められない。

ウ したがって、本件懲戒処分の対象となる事実は認めることができない。

(2) 本件懲戒処分の不合理性について

上記(1)のとおり、本件懲戒処分は、その対象事実が認められない以上、懲戒事由も存在しないというべきであるから、不合理な処分であるといわざるを得ない。

(3) 不当労働行為意思の存否について

ア 本件懲戒処分は、前記(1)及び(2)のとおり、その対象事実が存在しないにもかかわらずなされた、明らかに不合理な処分である。

イ 本件懲戒処分に至る手続をみるに、その対象事実はA₂の行為によってCの生命に対する現実的危険を生じさせたという、Cの症状及びその原因について医学的な判断を伴うものである。それにもかかわらず、法人は、Cが発熱した際、医師に受診させることをせず、また、本件懲戒処分時までに医師の専門的意見を聴取することもしておらず、何ら合理的かつ専門的な根拠に基づかずに本件懲戒処分の対象事実を認定したものであって、法人の上記判断過程には、客観的な合理性を確保しようとする姿勢は全くみられない。

ウ また、法人におけるほかの介護事故の例と比較しても、本件懲戒処分は不合理である。

(ア) 前記第3の1(7)のとおり、本件懲戒処分以前に法人において介護事故として取り扱われた事例は、転倒、誤飲といった外的要因が明確な事故であり、法人において、入所者の体調不良や病気の発症を理由として介護職員を懲戒した事例は、本件懲戒処分のほかには存在しない。

一般的にみて、病気の発症や進行には、病原体、年齢、体質、持病の有無、生活環境等種々の要因が関わっているとされ、その原因を絞ることは困難であるし、本件のような高齢者を対象とする特別養護老人ホームにおいて、入所者の体調不良や病気の発症を阻止することは不可能であるから、入所者の体調不良や病気の発症を、職員の特定の介護行為に帰責させることは相当性を欠く。

それにもかかわらず、法人は、A₂に対して本件懲戒処分を行ったものであって、法人のA₂に対する懲戒を行う意図には強いものがあつたことが窺われるところである。

(イ) また、前記第3の1(7)の転倒等の介護事故4事例について、法人は、

いずれも、担当職員に対し、始末書の提出及び口頭での注意にとどめており、減給などの懲戒処分を行ったことはない。特に、入所者が傷害を負い、又は塩素系漂白剤を誤飲するという入所者の身体への実害が生じた場合であっても、法人は、担当職員に対し始末書の提出及び口頭注意にとどめている。それにもかかわらず、法人は、A₂に対する本件懲戒処分については、労働基準法の上限である平均賃金の1日分の半額相当額の減給を行っているのである。

このことから、本件懲戒処分は、ほかの介護事故事例と比較して処分の均衡を欠く相当に重い処分であることは明らかである。

エ 加えて、前記第3の1(1)のとおり、法人は、組合が結成された直後に組合員らを解雇又は雇止めし、訴訟において不当労働行為であると認定されたこと、同裁判を承けてA₂らが職場復帰する際、法人の理事がほかの職員や入所者の家族の面前で同人らの職場復帰は不本意である旨発言し、A₂ら組合員の在籍を不満に思っていたこと、そして、職場復帰後も、法人は、A₂ら組合員に対し、降給、賞与不支給といった不利益な処遇を繰り返していることからすれば、A₂らが組合を結成して以来、組合らと法人との間では対立関係が継続していたというべきであって、本件懲戒処分を行った当時においても、かかる対立関係が継続していたものと認められる。

オ 上記アないしエの事情を総合すると、法人は、組合と対立する関係にある中で、その対象事実が存在しないにも関わらず、介護事故における従前の取扱いとも異なり、ことさらにA₂に対して厳しい内容を有する懲戒処分を行ったものであるから、本件懲戒処分は、A₂が組合員であることの故をもって行われたものというべきであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

2 本件賞与不支給の労組法第7条第1号該当性（争点2）について

(1) 前記第3の1(8)のとおり、A₂に対する平成27年6月賞与は、法人が同賞与額の算定に当たり、人事考課による総合評価が5段階評価の1であることを理由に査定率20パーセントとし、さらに、A₂が本件施設の行事に参加しなかったことを理由に減額したため、支給額が0円となったものである。そこで、上記人事考課及び行事不参加による減額が、それぞれ不合理であったかについて検討する。

(2) A₂に対する人事考課の不合理性について

ア 法人が導入した人事考課の仕組みそのものが不合理である。前記第3の1(2)のとおり、平成27年6月当時の法人における人事考課の仕組みは、実質的な評価者はB₄施設長のみであったこと、本件評価表において20項目の評価要素及びその着眼点が簡単に記載されているものの、各評価要素ごとの詳細な評価基準や評定の方法の具体的基準は定められていないこと、評価の基礎資料の収集方法も全てB₄施設長の裁量に委ねられており、平成27年6月賞与のための人事考課に当たって、B₄施設長は改めて職員から意見を聴取するなどはしなかったことが認められる。そうすると、このような法人における人事考課の仕組み自体、客観性や公正さを担保することができず、評価者による恣意的な運用を可能にするものといわざるを得ない。

イ A₂に対する本件人事考課が、適正になされたことを裏付ける的確な資料は存在しない。法人は、A₂に係る本件評価表の各評価要素ごとの評価の理由を記載した「評価理由書」(乙10)を提出しているけれども、これは本件申立てがなされた後に作成されたものであって、これが前提とする法人の人事考課そのものが上記アのとおり不合理なものであることを併せ考慮すると、本件人事考課が「評価理由書」記載の理由で行われたとは、直ちには認めることはできない。

ウ しかも、「評価理由書」(乙10)記載の各評価理由そのものも、以下のとおり、不合理なものである。

(ア) 上記評価理由書には、20項目の評価要素のうち、1仕事の質、4知識・技術、5判断力、11責任性及び12責任性の各評価要素において、評価理由として本件懲戒処分に係る介護事故に関する記載がある。

しかしながら、前記1のとおり、本件懲戒処分は、懲戒事由なくして行われた不合理な処分であるから、これを理由とする上記各評価もまた不合理である。

(イ) 上記評価理由書には、9規律性、10規律性、11責任性、13協調性及び14協調性の各評価要素において、評価理由として本件嚴重注意の件に関する事項が記載されている。

本件嚴重注意の対象事実は、嚴重注意書・警告書(乙13)のとおり、A₂が、平成26年12月4日午前8時37分、ほかの職員が全員で掃除をし

ている最中、一緒に掃除をすることなく、一人椅子に座ってテレビを見ていたこと、そのとき入室してきたB₄施設長を無視する態度をとったこと、B₄施設長の注意に対し反論を行ったことであり、上記評価理由書にも同旨の記載がある。

しかしながら、証拠（組合代表者A₂、証人B₅、同B₄）によれば、上記日時におけるA₂の従事すべき業務は各入所者の巡回であって掃除ではないこと、上記日時においてはほかの職員もそれぞれの担当業務に従事しており全員で掃除をしていたものではないことが認められる。そうすると、本件嚴重注意の事由とされている掃除は、A₂の当時の担当業務ではないうえ、ほかの職員も全員で掃除をしていたものではないのであって、本件嚴重注意はその前提を明らかに誤るものである。

仮に、本件嚴重注意の内容を、A₂が当時担当すべき業務を怠ったことに対する注意であると善解したとしても、組合代表者A₂は、当時、A₂は巡回業務を行っており一巡目が終了したとき休憩していたところを注意されたものであって、直ちに二巡目以降の巡回業務を行っている旨陳述しているところ、同陳述内容を覆すに足りる証拠は存在しない（証人B₄は上記注意前後のA₂の巡回業務の内容について把握しておらず、ほかにA₂が当時巡回業務を怠ったことを証する証拠はなく、A₂が巡回業務を怠ったため入所者の介護上支障が生じたというような事情も認められない。）。よって、A₂が巡回業務を怠ったとの事実を認めるに足りる証拠はなく、本件嚴重注意はその根拠を欠くものである。

以上のとおり、本件嚴重注意は、その対象事実の存在自体認められず、不合理であるから、本件嚴重注意に係る事実を理由とする上記各評価もまた不合理である。

(り) 上記評価理由書には、6企画力及び16積極性の各評価要素において、評価理由としてA₂が誕生会等に参加しないことが記載されている。また、本件人事考課を行ったB₄施設長の陳述書（乙42）によれば、A₂が寮看会に出席しないため介護技術が向上せず低い評価となった旨記載されている。

前記第3の1(3)のとおり、本件評価期間において、A₂は、20回にわたり行事に参加しなかった。しかしながら、上記行事は、いずれもA₂の勤務時間外に開催された行事であるから、法人がA₂に対して上記行

事への参加を義務づける場合は、A₂に対し、時間外労働又は休日労働の命令を発しななければならないところ、上記20回の行事いずれについても、法人からA₂に対し時間外労働ないし休日労働の命令は発せられていない。したがって、法人が、A₂に対し、A₂の勤務時間外に開催された上記20回の行事に参加を義務づける根拠はない。

そうすると、上記20回の行事は、A₂の勤務時間外に開催され、かつ、時間外労働又は休日労働の命令も発せられず参加を義務づけられない行事であるにもかかわらず、上記行事に参加しないことをもって、本件人事考課において不利益に評価することは不合理である。

(エ) 本件人事考課を行ったB₄施設長の陳述書（乙42）には、低評価の理由として、A₂の介護業務の水準の低さが挙げられている。

しかしながら、A₂は、前記第2の2(1)の前提事実のとおり、平成3年5月から20年以上にわたり本件施設にて介護職として従事してきたものであるところ、この間、A₂の技能不足のために介護に支障が生じたというような具体的事実は認められないこと、別件救済申立事件の平成28年3月4日の審問期日において、証人B₅は、A₂の介護技能は同程度の経験年数の職員と比較して同じレベルぐらいの技能であると陳述していること（甲66。なお、証人B₅は宮古の里の介護主任であり、介護職員の教育指導等に従事していたことから、同人の介護技能に関する判断は十分であると考えられる。）、本件評価期間においても、A₂は、ほかの介護職員と同様のシフトにて勤務しており、A₂の介護技能の不足のために勤務調整がなされたという事情もなく、かえって、前記第3の1(6)認定のとおり、本件懲戒処分に係る平成27年1月19日の業務において、A₂はB₃と共にAユニットを担当していたところ、B₃は、途中からCユニットの応援に行き、AユニットをA₂一人に任せていることからすれば、A₂はユニットを一人で担当することができる技能を有していたと認めるのが相当であること等からすれば、A₂は、その経験年数相応の介護の知識及び技能を備えていたものと認められる。

この点に関し、証人B₅は、本件審問期日において、別件救済申立事件における自らの上記陳述内容は誤りである旨陳述する。しかしながら、審問期日調書（甲66）によれば、別件救済申立事件の審問期日において、審査委員から再度質問された際にも同趣旨の陳述を繰り返していること、

記憶違いや混乱による言い間違いをするような難解な質問ではなく、証人B₅の陳述内容に混乱は見られないことから、本件審問期日における陳述をもって、別件救済申立事件における証人B₅の上記陳述内容を排斥することはできない。

また、証人B₄は、本件審問期日において、A₂の介護に関する技能が低い旨陳述するけれども、本件評価期間における介護技能の低さについてこれを具体的に述べることができず、ほかに本件評価期間におけるA₂の介護技能が低いことを証する資料は見当たらない。

以上からすれば、A₂はその経験年数相応の介護技能を備えていたものと認められるから、介護業務の水準の低さを理由とする評価はその根拠を欠くものである。

(オ) 同じくB₄施設長の陳述書には、低評価の理由として、介護業務の上司やほかの職員に対するA₂の威圧的な態度が挙げられている。

しかしながら、本件審問期日において、上記威圧的言動の具体的な内容として証人B₄が挙げるのは、別件救済申立事件における平成26年2月27日のA₂の発言として法人が主張する内容であって、本件評価期間中の発言ではない。そのほか、本件評価期間中において、A₂がいかなる内容の威圧的な言動をしたのか、具体的な証拠資料はない。

そうすると、本件評価期間中において、A₂が威圧的な言動をした事実は認められず、これを理由とする上記評価は根拠を欠く。

(カ) また、証人B₄は、本件審問期日において、低評価の理由として、本件評価期間中にA₂が遅刻したことを挙げ、乙第39号証及び組合代表者A₂の陳述によれば、平成27年3月21日にA₂が15分遅刻したことが認められる。

しかしながら、前記のとおり、本件人事考課時において乙第1号証以外の資料は作成されておらず、本件申立て後に作成された乙第10号証の評価理由書においてさえ、上記遅刻の件は全く記載がないことからすると、上記遅刻が本件人事考課における評価理由となったものと認めることができない。

また、上記遅刻については、A₂に非があると考えられるけれども、本件評価期間における遅刻は1回、15分であり、これをもっていずれかの評価要素の評価を1とするまでの重大なものとは認められない。

エ 以上のとおり、本件評価表による総合評価1との評価は、その根拠を欠く不合理な評価であり、査定率20パーセントとした点は、その根拠がないものと認められる。

(3) 行事不参加による減額

ア A₂は、本件賞与の算定に当たって、行事不参加回数20回として減額されているところ、前記第3の1(8)のとおり、いずれもA₂の勤務時間外に開催された行事であるから、法人がA₂に対して上記行事への参加を義務づける場合は、時間外労働又は休日労働の命令を発しなければならない（なお、法定労働時間を超える場合は、労働基準法第36条の労使協定の締結も必要である。）。しかるに、上記20回の行事のいずれについても、法人からA₂に対する時間外労働又は休日労働の命令は発せられておらず、法人がA₂に対して同人の勤務時間外に開催された上記各行事への参加を義務づける根拠はない。

そうすると、A₂に参加義務がない行事への不参加を理由として賞与を減額することは、不合理であるというべきである。

この点につき、法人は、法人がA₂ら職員に支給している「職務手当」は、非番の際の時間外労働を勘案した、いわば、固定残業手当としての要素を備えていることから、勤務時間外であっても職員に対して行事参加を求めることができる旨主張する。

しかしながら、法人の職務手当が固定残業手当の性質を含むものか否かは措くとして、時間外労働又は休日労働に対する対価がどのように支払われるかの問題と、時間外労働又は休日労働の命令がなされているかの問題とは、別個の問題であって、法人の上記主張は前者に関するものであり、A₂に時間外労働又は休日労働を義務づける根拠とはならない。

したがって、この点に関する法人の主張は失当である。

イ また、前記第3の1(3)認定のとおり、法人は、A₂に対し、平成25年9月の職場復帰時及び平成26年9月の契約更新時において、本件承諾書に署名して提出するよう求め、これに対し、A₂は、本件承諾書は労働基準法や就業規則を下回る労働条件の承諾を求めるものであるから提出できない旨回答したことが認められる。このような場合、適切に労務管理をすべき地位にあるB₄施設長としては、その理由に応じて、A₂やB₁理事との間で対応を検討すべきところ、同施設長がとった態度は、A₂の回

答を無視して、勤務時間外に開催される行事にA₂が参加しようとする、A₂に対し、本件承諾書を提出していないので行事に参加しないよう求めたというのである。これは、A₂に対し、勤務時間外に開催される行事への参加を禁止したに等しいというべきであり、それにもかかわらず、行事への不参加を理由に賞与を減額することはきわめて不当である。

ウ 以上のとおり、本件賞与の算定に当たって、行事不参加を理由として減額することは不合理である。

(4) 不当労働行為意思について

これまで検討してきたとおり、A₂は、ほかの介護職員と同様の介護業務に従事し、経験年数相応の介護技能を備えていると認められるにもかかわらず、ほかの介護職員（非組合員）が人事考課において総合評価4又は5とされ、賞与の査定率100パーセントとされているのに対し、A₂のみ何らの根拠もなく最低評価の1と評価され、賞与の査定率20パーセントとされており、両者の間に合理的理由もなく明らかな格差がつけられている。行事不参加を理由とする減額に当たっても、法人は、本件承諾書を提出しないA₂については、行事への参加を実質的に禁止したうえで同不参加を理由に賞与を減額したものであって、A₂が被った経済的な打撃はきわめて大きい。そして、前記1(3)エでも述べたとおり、A₂らが組合を結成して以来、法人がA₂らに対して不利益な処遇を繰り返し、組合がこれを不当労働行為として救済を申し立てる等の対立関係が継続しており、これが解消されたと認めるに足りる事情が存在しない以上、本件賞与不支給の当時においても、上記対立関係が継続していたものと認めるのが相当である。これらの事情を総合すれば、本件賞与不支給は、A₂が組合員であること故になされたものと認められる。

(5) 以上のとおり、本件賞与不支給は、A₂が組合員であること故をもってなした不利益取扱いであると認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

3 本件懲戒処分及び本件賞与不支給の労組法第7条第3号該当性（争点3）について

(1) 前記1のとおり、本件懲戒処分は、その対象事実が存在しないにもかかわらず敢行された不合理な処分であり、その手続においても、法人は何ら合理的な根拠に基づかず本件懲戒処分の対象事実を認定している。また、法人では、過去においては、入所者の体調不良や病気の発症を理由にこれを介護事

故であるとして職員を懲戒した事例はなく、Cの介護に当たった職員は他にもいたにもかかわらず、法人は、Cの体調不良をA₂のみの責任として本件懲戒処分を行い、減給したものである。

- (2) 前記2のとおり、本件賞与不支給のうち人事考課に基づく査定率の決定は、A₂に対する不合理な評価によるものであり、その手続においても、客観性や公正さが担保されない評価者の恣意を許す方法にて評価したものである。また、法人は、A₂以外の非組合員たる介護職員の評価を4又は5とし査定率100パーセントとしたのに対し、A₂のみ評価1、査定率20パーセントとして、ほかの介護職員よりも著しく低い評価及び査定率とした。

また、本件賞与不支給のうち行事不参加を理由とする減額については、A₂が法人に提出した回答書の記載から、その作成には組合らの助言を受けていることが明らかであるにもかかわらず、法人は、同回答書を受領した以降も、A₂に対して行事に参加するための条件として本件承諾書の提出を求め続け、勤務時間外の行事への参加を実質的に禁止したものであって、法人にあっては、組合を軽視ないし無視する態度が窺えるところである。

- (3) そして、前記のとおり、法人は、組合の結成以来、組合員であるA₂らに対して解雇又は雇止めをし、裁判所の仮処分命令にてA₄及びA₃が仮に職場復帰するに当たっては、両名に対して介護職以外の業務への配転命令をし、これによりA₃は退職するに至っている。裁判所の判決において上記解雇、雇止め及び配転命令は不当労働行為であると認定されているところ、法人は、同判決によってA₂及びA₄が職場復帰する直前に先述のとおり的人事考課制度を導入し、以後、A₂及びA₄に対して最低評価をし、賞与の不支給や契約更新時の降給を行い、これにより、A₄も法人を退職するに至り、組合の組合員はA₂1人のみという状況となった。

このような状況のもとにおいて行われた本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、法人が、組合執行委員長であるA₂に対し、合理的な理由がなく、また、ほかの職員に対する取扱いとも異なり、減給及び賞与の不支給という、労働者にとって最も重要な給与面において経済的打撃を与え、もって、A₂ら組合員の組合活動を萎縮させ、組合を弱体化させる行為である。実際にも組合員がA₂のみとなっていることから、組合の人的基盤が脅かされる事態となっている。これらの事実経過からすると、法人は、かかる事態の生起を企図し、あるいは認識していたものと認めるのが相当であるから、本件について

は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するというべきである。

4 救済の方法について

本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、いずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるから、その救済には以下の方法が相当である。

- (1) 本件懲戒処分については、当該処分が行われなかった状態に是正すべく、主文第1項のとおり、同処分の取消し及び同処分によって減額された給与の支払を命ずることとする。
- (2) 本件賞与不支給については、法人が実施した人事考課結果による査定率の決定及び行事不参加による減額が不合理であることから、主文第2項のとおり、査定率を法人のほかの職員と同じ100パーセントとし、行事不参加を理由とする減額を行わずに再計算して得た額の賞与の支給を命ずることとする。
- (3) 法人は、平成25年8月16日の判決にて組合に対する不当労働行為を認定されながら、またもや本件各不当労働行為を敢行し、これらが労組法第7条第3号にも該当することに鑑みると、今後も反復して行われるおそれなしとせず、ひいては職場環境そのものへの悪影響も懸念される。そこで、その救済としては、本件各不当労働行為の事実を法人の職員らに知らしめることが必要であると思料する。よって、主文第3項のとおり、告知文の掲示を命ずることとする。

4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断により、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年3月9日

沖縄県労働委員会

会 長 藤田 広美

(別紙)

平成 年 月 日

X₁組合

執行委員長 A₁ 殿

X₂組合

執行委員長 A₂ 殿

Y法人

理事 B₁

Y法人が行った下記の行為は、沖縄県労働委員会において、いずれも労働組合法第7条第1号及び同条第3号に違反する不当労働行為に該当すると認定されました。

当法人はこの事実を真摯に受け止め、今後再び、このような行為を行わないようにいたします。

記

- 1 貴組合員A₂氏に対し、懲戒事由が存在しないにもかかわらず、平成27年4月7日付けで懲戒処分した行為
- 2 貴組合員A₂氏に対し、平成27年6月賞与について、人事考課を不当に低く評価して査定率を低くし、また、不当に行事不参加を理由とする減額を行い、賞与を全く支給しなかった行為

以上

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)