

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 社会福祉法人 Y₁
代表者 理事 B₁

再 審 査 被 申 立 人 X₁組合
代表者 執行委員長 A₁

再 審 査 被 申 立 人 X₂組合
代表者 執行委員長 A₂

上記当事者間の中労委平成29年(不再)第23号事件(初審沖縄県労働委員会平成28年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成30年10月17日第260回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員山本眞弓、同山下友信、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、特別養護老人ホームを運営する社会福祉法人Y₁（以下「法人」という。）が、X₂組合（以下「組合」という。）の組合員であるA₂（以下「A₂」という。）に対し、①A₂の職務上の注意義務違反により、法人の入居者に生命の現実的危険性を生じさせたとして、平成27年（以下、平成の元号を省略する。）4月7日付けで減給の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）に付したこと、②同年6月賞与につき、人事考課が5段階のうち1であったこと及び法人施設での行事等への不参加を理由として支給しなかったこと（以下「本件賞与不支給」という。）について、組合及びX₁組合（以下「X₁組合」という。また、組合と併せて「組合ら」という。）が、それぞれ労働組合法（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、28年1月5日、沖縄県労働委員会（以下「沖縄県労委」という。）に救済申立てを行った事件（以下「本件救済申立て」という。）である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、本件懲戒処分をなかったものとして取り扱うこと。
- (2) 法人は、27年6月賞与について、A₂の査定をやり直し、これに基づいて賞与額を改めて計算の上、A₂に対し、速やかに支払うこと。
- (3) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

沖縄県労委は、29年3月9日付け命令書（同月30日交付）をもって、1の①及び②がいずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると認め、法人に対し、①本件懲戒処分を取り消し、減額された給与相当額をA₂に支払うこと、②27年6月賞与について、法

人の賞与計算式に基づき、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た額を、行事不参加の回数に応じた減額を行うことなくA₂に支払うこと、③これらの事項に関する文書掲示を命じた。

法人は、これを不服として、同年4月12日、初審命令の取消し及び組合の救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 本件懲戒処分は、労組法第7条第1号に該当するか（争点1）。
- (2) 本件賞与不支給は、労組法第7条第1号に該当するか（争点2）。
- (3) 本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、労組法第7条第3号に該当するか（争点3）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件懲戒処分は、労組法第7条第1号に該当するか。）

(1) 組合らの主張

ア 本件懲戒処分について、懲戒事由は不存在であり、本件懲戒処分は違法無効である。

法人が本件懲戒処分の理由として挙げるのは、A₂が、27年1月19日、法人入居者のC（以下「C」という。）について全盲のため他の入居者に比して注意して介護すべきであり、インフルエンザ発生期間中は、エアコンをつけないという施設の方針に従い、室温を適温に保つべき注意義務を負っていたにもかかわらず、また、Cの健康状態を監視するために巡回業務を常に行うという注意義務を負っていたにもかかわらず、これらを怠り、Cの個室のエアコンをつけたまま、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、Cの生命に現実的危険性を生じさせたというものである。

しかし、A₂がエアコンをつけたのは、Cが風邪を引いている様子で、「寒い」と言ったからであり、Cの入居するAユニットについて同じく担当であったB₂（以下「B₂」という。）と温度設定を相談の上、暖房を入れたものである。また、A₂がその後巡回したとき、Cの個室のドアは開いており、室温も適温であった。法人は、Cについて、特に病院に受診させず、翌日にはCの熱は下がっており、生命の現実的危険性があつたとは言えない。

イ(ア) 23年1月、A₂が、他の法人従業員のA₃（以下「A₃」という。）、A₄（以下「A₄」という。）らとともに、組合を結成したところ、同年3月から4月にかけて、A₂、A₃、A₄ら組合員が次々雇止め等をされた。雇止め等にあつたA₂、A₃及びA₄は地位確認等訴訟を提起し、裁判所は、法人によるA₂、A₃及びA₄の雇止め等について、不当労働行為であると認めて、地位確認を認容した。

A₂及びA₃が復職するにあたって、法人の理事であるB₁（以下「B₁理事」という。）は、職員及び法人入居者家族が参加する施設活動報告において、同人らが復職するのは不本意であること、同人らの言動を把握し、不適切な対応があれば指導していく旨述べた。

不当労働行為について、反省すべきは法人であるにもかかわらず、B₁理事が上記のような発言をしたことからすれば、法人の組合に対する嫌悪の意思は強固である。

イ(イ) A₂は、本件懲戒処分先立ち、法人に対して弁明書を提出したものの、法人はA₂の弁明を顧慮することなく、故意に不当な事実認定を行った。また、Cの件で、A₂と共同担当であつた他の介護者は処分されていない。さらに、法人はこれまで、他の介

護事故について、担当者に対し懲戒処分をしたことはなく、仮にA₂に一定の非があったとしても、減給処分という重い処分の対象となる事案ではない。この点からも、本件懲戒処分は、組合員であるが故に行われたものである。

(2) 法人の主張

ア 本件懲戒処分について、懲戒事由の存在は認められ、かつ、その処分は不合理ではない。

法人の看護師であるB₃（以下「B₃看護師」という。）は、27年1月19日午後2時頃、Cの部屋のドアが閉まっていることに気がついた。部屋のドアは開けておく必要があったため、不思議に思ったB₃看護師は、B₂を呼び、二人でCの部屋に入ったところ、部屋が暖房により異常に暑くなっており、Cの体温は38.5度、血圧は154/94 mmHgであり、うつ熱の状態であった。

Cは、同日午前9時、健康状態は良好であったため、B₄看護師（以下「B₄看護師」という。）は入浴が可能と判断していた。Cは元来寒がりであり、「寒い」との発言は体調不良を意味しない。また、Aユニットにおいては、暖房が効き過ぎるトラブルがあったことと、他のユニットでインフルエンザがまん延していたことから、暖房をつけてはならないという注意喚起がなされていた。B₂は、A₂に対し、暖房を消すよう諭したのであって、A₂とB₂で相談して暖房を入れたことはない。A₂は、B₂が諭したにもかかわらず、27度という高温に設定した上で暖房を入れ、ドアを閉め切った。同日午前11時50分から午後2時までの間、Cの入居するAユニットの担当はA₂一人であり、B₂は他のユニットに応援に行くか、休憩を取っていた。法人がCを医師に受診させなかったのは、移動に伴う身体的危険を回避するためであり、B₃看護師が医師に対し

状況を正確に説明し、投薬の指示を受けて適切に対応したため、翌日には解熱した。うつ熱は、体温調整能力が低下している高齢者にとって、脱水症状や熱中症の危険があるものであり、それ自体が生命の現実的危険性が高いものである。

イ(ア) 法人には、本件懲戒処分について、不当労働行為意思も存在しない。

組合の主張は、以前不当労働行為があったから、今回も不当労働行為であるという主張に過ぎない。

(イ) 法人は、A₂に対し、弁明の機会を与えたが、関係書類や他の者の証言と矛盾する虚偽の報告に終始し、謝罪や反省の態度が一切見られないため、法人の就業規則（以下「就業規則」という。）の規定に従い、懲戒処分を行ったものである。

他の介護事故においてA₂以外に処分の例がないのは、それぞれの事案において、問題となった介護職員が素直に事実を認めて十分に反省していることを考慮した結果である。

2 争点2（本件賞与不支給は、労組法第7条第1号に該当するか。）

(1) 組合らの主張

ア 法人は、A₂、A₃及びA₄の地位確認等訴訟について口頭弁論終結後、判決前の25年8月1日に給与規程の改定を行い、人事考課に基づく降給制度を導入した。法人は、この導入に際し、組合らに協議や説明をせず、また、A₂及びA₃が復職する際にも、人事考課制度の導入について説明しなかった。法人は、A₂及びA₃が復職するにあたって、同人らの賃金や賞与を引き下げ、職場から追い出すことを目的に、人事考課制度を導入したものである。

イ 法人は、27年6月賞与にかかるA₂の人事考課について、20項目全てを最低の1とし、総合評価も1としているが、不合理な評価

である。

法人の人事考課において、各人の目標管理はなく、個別面談も実施されず、自己評価も行われておらず、また、評価に対する不服申立制度もなく、現場を担当していないB₅施設長（以下「B₅施設長」という。）の独断で評価がなされていた。このように法人の人事考課制度は、評価基準が不明確であり、評価方法も妥当性を欠くものである。

A₂の人事考課は、25年6月から27年6月までの全ての人事考課について、総合評価が最低の1となっている。これに対し、同期間において、非組合員の人事考課は、26年12月の人事考課のみ5ないし2で分布していたものの、それ以外は5又は4で分布していた。A₂の介護技術が他の職員と比べて劣っているという事実はなく、A₂への評価は恣意的なものである。

法人は、A₂の人事考課が低い理由として、26年12月4日、巡回中に椅子に座っていたことを挙げる。しかし、A₂が椅子に座ったのは、夜勤明けの疲れから休憩を取ろうとして10秒程度座ったにすぎず、人事考課が低い理由とはならない。

ウ 法人は、賞与の支給について、人事考課だけでなく、法人施設での行事に参加しなかったことを賞与減額の理由としている。しかし、A₂及びA₃は、法人から、行事等参加の手当に関する承諾書を出さない限り、非番の日の行事に参加しないよう命じられていた。法人における行事は、そのほとんどがA₂の非番の日で開催され、A₂が非番の日に行事に参加しようとする、B₅施設長から、承諾書にサインしていないことを理由に帰るよう指示された。

組合員のみを行事に参加させず、これを人事考課上不利益に扱い、賞与カットの根拠とするのは、組合員差別である。

(2) 法人の主張

ア 法人は、人事考課について公正に行っている。

人事考課の評価者はB₅施設長であり、成績考課の3評価要素、能力考課の5評価要素及び執務態度考課の6評価要素をそれぞれ5点満点で評価し、平均して総合評価を行っている。B₅施設長は、月に一度、主任、副主任等のリーダー格を集めて従業員の就労状況についての意見集約を行っており、それを踏まえて人事考課を行った。

イ A₂の総合評価が1であった理由は、本件懲戒処分があったことに加え、A₂が26年12月4日、他の職員が掃除等の業務を行う中、自らの巡回業務をすることなく7～8分、椅子に座ってテレビを見ており、B₅施設長の挨拶を無視したことも考慮されている。さらに、A₂は、服装についてたびたび注意を受けることがあったほか、A₂の介護技術も、粗雑で荒っぽく、他の職員と比べて劣っていた。

ウ 法人では、職員の手当等に関する細則第11条において、賞与の査定期間中に欠勤、遅刻、早退等があった場合、賞与の査定額から一定額を差し引く旨の定めがあり、行事不参加の場合、本務契約職員は1回4,000円が差し引かれることが定められている。

A₂は、27年6月賞与の支給額は35,408円であったが、査定期間中、行事不参加が20回あったため、8万円を減額し、最終的な支給額は0円となった。

このような行事の欠席を理由とする減額は、25年12月に就業規則に定められたものであるが、組合結成前から運用で行われていた。また、全職員に対し機械的に減額が行われており、組合員に限り行われたものではない。

3 争点3（本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、労組法第7条第3号に該当するか。）

(1) 組合らの主張

本件懲戒処分について、法人は、A₂に非違行為がないにもかかわらず懲戒処分を科したものである。仮にA₂に一定の非があるとしても、減給という重い処分に付す合理的理由はない。法人は、本件懲戒処分によって、客観的に組合弱体化又は反組合的な結果が生じることを認識していた。

人事考課及び本件賞与不支給も、法人は、それによって、客観的に組合弱体化又は反組合的な結果が生じることを認識していた。

法人が組合員に対し、不利益取扱いを繰り返したことにより、組合員が減少し、現在組合員はA₂1名のみとなった。

このことから、本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、支配介入に該当する。

(2) 法人の主張

本件懲戒処分について、懲戒事由の存在は認められ、かつ、その処分は不合理ではない。仮に、本件懲戒処分が不合理であったとしても、組合嫌悪の意思はない。

人事考課及び本件賞与不支給についても、公正に行われていた。これらについても組合嫌悪の意思はない。

そのため、本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、支配介入に該当しない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 法人

法人は、肩書地において、特別養護老人ホームY₂（以下「本件施設」という。）を運営する社会福祉法人である。

(2) 組合ら

ア 組合は、23年1月19日に、A₂、A₃、A₄ら法人従業員によって結成された労働組合であり、X₁組合に加盟している。本件初審申立時の組合員は、A₂1名である。A₂は組合結成当時から執行委員長に就いている。

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によって組織される労働組合である。

2 組合結成後の法人と組合員間の紛争等について

(1) 雇止め等及び訴訟等の提起

ア 3年5月頃、A₂は、法人と、期間の定めのない労働契約を締結していたが、18年頃から、1年間の有期労働契約となり、都度更新していた。A₃は20年1月、A₄は同年9月に、2か月間の有期労働契約を締結して都度更新し、22年2月頃以降、1年間の有期労働契約となった。

イ 組合結成直後の23年3月から4月、法人は、A₂を雇止めし、A₃及びA₄を契約期間中に解雇した。A₂、A₃及びA₄は、那覇地方裁判所平良支部に賃金仮払及び労働契約上の仮の地位保全を求めて仮処分を申し立てた。同年7月26日、同支部は、A₃及びA₄について賃金仮払及び労働契約上の仮の地位を認め、A₂について賃金仮払を認めた。法人は、当該仮処分命令に基づき、A₃及びA₄を復職させたものの、介護職には従事させず、調理補助（皿洗い）又は環境整備（草刈り、掃除）に配転した。

ウ 同年8月17日、A₃及びA₄は、上記解雇及び配転が不当労働行為であって無効であるとして、法人に対し、労働契約上の地位確認

並びに賃金及び慰謝料の支払を求めるとともに、B₁理事に対して慰謝料の支払を求めて、那覇地方裁判所平良支部に提訴した。同日、A₂も、雇止めが不当労働行為であって無効であるとして、法人に対し、労働契約上の地位確認並びに賃金及び慰謝料の支払を求めるとともに、B₁理事に対しても慰謝料の支払を求めて、同支部に提訴した。

24年9月15日、A₄は、法人を自主退職した。

(2) 判決の内容

25年8月16日、那覇地方裁判所平良支部は、A₃及びA₄の解雇及び配転は不当労働行為であり合理的な理由がないとして、A₃について労働契約上の地位確認並びにA₃及びA₄について未払賃金の支払を認容した。同日、同支部は、A₂の雇止めは不当労働行為であり合理的理由がないとして、労働契約上の地位確認及び未払賃金の支払を認容した。さらに、同支部は、各判決において、法人及びB₁理事に対し、不当労働行為に関する慰謝料の支払も命じた。

これらについて法人及びB₁理事は控訴せず、各判決が確定した。

(3) 復職について

25年9月1日、法人は、A₂及びA₃を介護職として復職させた。同日、B₁理事は、職員及び入居者家族が参加する施設活動報告において、A₂及びA₃が復職するのは不本意であり、入所者や他職員への対応を注視していきたい旨、議長を務めたB₅施設長も同人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旨それぞれ述べた。

3 本件懲戒処分について

(1) 本件施設における介護の体制等について

ア 本件施設では、入居者は1階と2階に分かれて入居しており、A

₂を含む職員が担当する2階は、33の個室を11室ずつA～Cの3つのユニットに分け、1つのユニットを決められた職員が担当していた。

法人では、各個室について、原則としてドアを開け放す方針が採られていた。

Cは、Aユニットの入居者であり、全盲であった。

イ 27年1月15日、法人は、B₅施設長、一部の介護職員及び看護師らが出席する感染症対策委員会を開催し、Bユニットの入居者がインフルエンザに感染したこと、換気が大切なので、2時間に1回は換気することや湿度に気をつけること、暖房は要注意であることなどが話し合われた。

(2) 27年1月19日の勤務態勢等について

ア 27年1月19日、A₂の勤務時間は、午前10時から午後2時までであった。同日のAユニットの担当はA₂とB₂であり、Bユニットの担当はB₆。(以下「B₆主任」という。)、Cユニットの担当は新人のB₇(以下「B₇」という。)であった。

イ Cは、午前9時の検温では、36.0度であったが、午前10時から11時頃、「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の個室にはリモコンが置かれていなかったため、Cユニットからリモコンを持ってきて、Cの部屋の暖房を入れた。その際、B₂もAユニットの他の個室からリモコンを持ってきた。

ウ B₂は、午前11時50分頃から午後1時まで、新人のB₇のためにCユニットの応援に行き、午後1時から午後2時まで休憩を取っていたため、午前11時50分頃から午後2時までの間Aユニットの担当はA₂のみであった。また、午後1時から午後2時まではB₇

も休憩を取っていたため、午後1時から午後2時までの間、A₂は、AユニットだけでなくCユニットの巡回も担当した。

エ A₂は午後2時過ぎに勤務を終え、帰宅した。

(3) Cの状態

B₃看護師は、午後2時頃、Cの個室のドアが閉まっていることを不審に思い、同室に入室したところ、同人の顔面が真っ赤な状態であることを発見し、検温等をしたところ、体温は38.5度、血圧は154/94mmHgであった（以下「本件介護事故」という。）。

B₃看護師は、法人の主治医であるB₈医師（以下「B₈医師」という。）の病院に赴き、状況を説明して指示を仰いだところ、B₈医師は解熱剤とタミフルを処方し、B₃看護師に対し、しばらくCの経過を観察し、容態が急変した場合には連絡をするよう指示した。

Cは、同日午後9時30分頃解熱剤を投与されたが、タミフルは投与されなかった。Cは、同日午後から翌20日にかけてせき、たん及び37度台から38度台の発熱の症状があったものの、同日夜には平熱に戻った。

この発熱の件で、Cが直接医師の診察を受けることはなかった。

(4) 弁明書の提出等

法人はA₂に対し、27年2月12日付けの書面で、「平成27年1月19日午後2時頃、弊所入所者であるC氏の体調が悪化し、顔面が真っ赤になった状態で発見され、体温が38.5℃、血圧が154/94mmHgになるという危険な状態に至りました。現在のところ、その原因は、閉め切った部屋で暖房を長時間高温でかけつづけたことにあると考えられます。上記時間帯に貴殿は、単独で、C氏のユニットの職務を担当しており、上記の状態を現出したという点でも、貴殿の責任は重大であると言わざるを得ません。弊所としましては、本件

事象の重大性に鑑み、貴殿に対する厳正なる処分を考えております。」と通知し、弁明書を提出するよう指示した。

同年2月19日、A₂は、代理人弁護士名で、「平成27年1月19日午前10時頃から午前11時頃までの間、A₂は、貴法人職員B₂、B₄看護師と3人で、Cが、施設内個室において、『寒い。』と言いながら、毛布をかぶっている様子を発見しました。A₂とB₂において、C氏の体調を確認したところ、同氏は咳痰が出る症状に見舞われており、風邪を引いている様子でした。その日は気温が低かったことから、A₂は、B₂とともに、個室に暖房を入れました。同日午前11時45分頃、B₂がC氏に昼食の配膳を行い、同午後0時頃、A₂が昼食の下膳を行いました。その際、C氏は先程と同様、体調の悪い様子でしたが、体調が更に悪化しているようには見られず、個室の温度も適温でした。また、個室の入り口ドアは常に開いた状態であったため、室内の換気に問題は認められませんでした。」等を記載した弁明書を法人に提出した。

同年3月5日、法人は、A₂に対し、同年1月19日の正午から午後2時頃までの行動経過を詳細に報告するよう改めて書面で指示した。

同年3月12日、A₂は、代理人弁護士名で、「A₂は、平成27年1月19日午後0時頃、C氏の昼食を下膳しました。その後、A₂は、同日午後2時まで、Aユニット及びCユニットの各入居者の個室を巡回し、その際、排泄処理を行ったり、コールに対する対応等を行っていました。CはAユニットに所属しているところ、A₂は、午後0時から午後2時の間、複数回、C氏の居室に入り、排泄の処理を行っています。しかし、C氏の様子は午後0時の時と同様で、さらに体調が悪化した様子は見られませんでした。」等を記載した弁明書を法人に提出した。

(5) 本件懲戒処分

法人は、27年4月7日付けで、①A₂がCについて全盲のため他の入居者に比して注意して介護すべきであり、インフルエンザ発生期間中はエアコンをつけないという施設の方針に従い、室温を適温に保つべき注意義務を負っていたにもかかわらず、また、Cの健康状態を監視するために巡回業務を常に行うという注意義務を負っていたにもかかわらず、これを怠り、Cの個室のエアコンをつけたまま、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たこと、②A₂が上記の重大な注意義務違反を犯し、Cを危険な状態に陥らせたにもかかわらず、反省の態度が一切認められなかったことが、就業規則第36条第1項第2号、第5号、第13号、第14号及び第20号（同第14条第1項、第3項、第5項、第6項、第9項、第13項、第16項及び第29項）に該当するとして、同第37条第1項第3号に基づき3,662円の減給とし、始末書の提出を求める本件懲戒処分を行った。なお、法人の就業規則は別紙1のとおりである。

法人は、本件介護事故について、A₂以外の職員に対し、弁明書や始末書の提出指示、懲戒処分を行ったことはなかった。

(6) 他の介護事故の例

法人において、本件懲戒処分以前の介護事故は少なくとも4件あり、そのうち3件は、入居者が骨折や打撲等をした事故であり、うち1件は、入居者が倉庫に入って塩素系漂白剤を誤飲した事故であった。法人は、これらについて、担当者に始末書の提出を求め、口頭注意をしたことはあるものの、懲戒処分をしたことはなかった。

4 本件賞与不支給について

(1) 人事考課制度の導入

A₂及びA₃が復職する直前の25年8月1日、法人は、就業規則等の改定を行い、人事考課に基づいて賃金を増減させ、賞与の支給額を連動させる制度を導入した（以下「本件人事考課制度」という。）。

本件人事考課制度は、B₅施設長が「成績・能力・執務態度評価表」（以下「評価表」という。）における成績考課の3評価要素、能力考課の5評価要素及び執務態度考課の12評価要素の計20要素について、それぞれ5点満点で評価し、平均して総合評価を行うものであった。

法人は、本件人事考課制度導入に先立ち、組合らに対し協議や説明を行わず、また、同年9月にA₂及びA₃が復職した際にも、個別に説明しなかった。

(2) 賞与に関する定め及び賞与の運用について

ア 法人の「職員の手当等に関する細則」（以下「細則」という。）は、別紙2のとおり定められていた。

イ 法人は、賞与について、基本給に掛率、支給率及び査定率を乗じたものを支給額として計算していた。なお、掛率は、法人の半期の業績を勘案して、全従業員に一律に定められるものであり、支給率は本務契約職員か契約職員かという区分や在籍期間に応じて定められるものであった。査定率は、評価表の総合評価に応じて、100%～20%で定められるものであり、具体的には、総合評価が5又は4の場合100%、3の場合60%、2の場合40%、1の場合20%と定められていた。

ウ 法人の賞与に関する実際の運用として、6月賞与については前年12月から5月までが評価期間とされ、12月賞与については、6月から11月までが評価期間とされていた。また、法人において、細則における「勤務成績」とは、評価表の総合評価を指していた。

エ B₅施設長は、月1度の会議において、主任、副主任等から職員の就労状況について意見集約を行っていたが、人事考課の判断において、改めて意見集約を行うことはなかった。

オ 法人は、実際の賞与の支給において、細則第11条に基づき、賞与計算によって算定された額から、遅刻、早退、行事不参加等の回数に応じた金額（行事不参加については、本務契約職員の場合1回につき4,000円、契約職員の場合1回につき3,000円）を減じていた。

(3) 26年12月から27年5月までの評価期間におけるA₂に対する本件懲戒処分、嚴重注意及び人事考課等

ア 26年12月9日、法人は、A₂に対し、同月4日、同人が、他の介護職員が全員で掃除をしているにもかかわらず、一人椅子に座ってテレビを見ており、また、B₅施設長が入室した際にも、挨拶を返すことなく無視し、それを口頭注意されても反論し、反省の態度が見られないことが、法人内の風紀秩序を乱し、就業規則第14条第1項、第9項、第10項、第16項及び第51項に違反し、同第36条第1項第6号、第7号及び第24号の懲戒事由に該当する行為であるとして、嚴重注意書・警告書を交付した。

イ 27年4月7日、法人は、第3の3(5)のとおり、A₂に対し、本件懲戒処分を行った。

ウ 同月10日、法人は、A₂に対し、26年6月、同年7月29日にも無断遅刻を理由とする嚴重注意を行っていたところ、27年3月21日、同人が事前に連絡もせず15分遅刻したことが、就業規則第28条第1項に違反し、同第36条第1項第2号及び第21号並びに第2項第2号に該当する行為であるとして、嚴重注意書・警告書を交付した。

エ 同年6月30日、法人は、A₂に対し、26年12月から27年5月までの評価期間における同人の人事考課について、評価表の各評価要素が全て最低の1であり、総合評価も1であると通知した。

オ A₂の総合評価について、その理由を記載した「成績・能力・職務態度評価表（評価理由）」（以下「評価理由書」という。）には、20要素のうち5要素において、Cの介護事故に関する記載がある。また、20要素のうち4要素において、上記アに関する記載がある。20要素のうち、上記ウに関する記載はない。なお、当該評価理由書の作成時期は評価時ではなく、本件救済申立て後の28年4月6日である。

(4) 書類の提出と行事等の参加について

ア 25年9月2日、B₅施設長は、A₂及びA₃の復職にあたって、A₂及びA₃に対し、①26年8月31日までの雇用期間経過後は再雇用されなくとも一切文句のないことを確約する旨の誓約書、②遵守事項を遵守する旨の誓約書、③関連法人との人事交流（人事異動）を承諾し異議申立てをしない旨の誓約書、④個人情報保護に関する誓約書、⑤法人が行う事項（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（以下「行事等」という。））の参加者への手当が、基本給及び職務手当に含まれていることについて説明を受け、それを承諾する旨の承諾書（以下「本件承諾書」という。）及び⑥労働基準法第24条の賃金控除に関する労使協定書（以下、①から⑥を併せて「本件承諾書等」という。）に署名押印の上、提出するよう指示した。

A₂は、本件承諾書等の用紙を受け取った際、提出にあたって弁護士に相談する旨述べた。

イ A₂及びA₃は、本件承諾書等を提出しなかったため、法人は、2

5年9月11日付け勤務改善指導書において、同人らに対し、本件承諾書等を提出するよう指示した。それに対し、A₂は、同月13日付け回答書で、本件承諾書等のうち①及び③については、労働契約法第16条及び第19条の趣旨に反するものであり、労働者に義務のない行為を求めること等を理由として、⑤にかかる本件承諾書については、勤務時間外に行われることのある行事等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って、労働基準法及び就業規則を下回る労働条件の承諾を求めることを理由として、⑥については、組合は法人における過半数代表ではないことを理由として、それぞれ提出を拒否し、②及び④のみを提出した。A₃も、同日頃、A₂とほぼ同内容の書面を提出した。

ウ 25年9月、B₅施設長は、B₆主任を通じて、A₂及びA₃それぞれに対し、本件承諾書を提出しない限り、行事等に参加しないよう述べた。

法人は、26年8月26日、A₂及びA₃に対し、同年9月からの契約更新についての労働条件通知書を渡す際に、再度本件承諾書等の用紙を交付し、それらに署名して提出するよう指示した。

同年10月29日、組合らと法人との間で団体交渉が行われ、B₅施設長は、A₂及びA₃に対し、行事等への参加を禁止したことはないと述べた。これを受け、A₂は、行事等に参加したところ、勤務時間内の行事等については参加することができた。

同年11月25日、A₂が、自身の勤務時間外に行われた職員会に参加した際、また、同年12月、自身の勤務時間外に行われた大掃除、職員会、誕生会及び忘年会に参加しようとした際、B₅施設長は、A₂に対し、本件承諾書にサインしておらず、残業代を請求されたら困る旨述べた。A₂は、その発言を受け、勤務時間外の行

事等に参加しなくなった。

同年12月から27年5月までの間に、A₂の勤務時間外の行事等は20回あり、A₂はこれら20回の行事等に参加しなかった。

エ A₂は、27年9月の契約更新の際、法人から求められた本件承諾書を提出したところ、それ以降は勤務時間外の行事等に参加することが可能となった。

(5) A₂の27年6月賞与の支給額

A₂の27年6月における基本給は160,947円であった。

27年6月賞与における掛率は1.1であった。

A₂は、本務契約職員であり、在籍期間6か月以上であったため、支給率は100%であった。

26年12月から27年5月までの評価期間において、A₂の総合評価は最低の1であったため、査定率は20%であった。

そのため、第3の4(2)イの賞与計算で導かれる賞与額は35,408円(160,947円×1.1×100%×20%)であった。しかし、法人は、A₂の同期間における行事等不参加の回数が20回であることを理由に8万円を減額し、最終的な賞与額を0円として、A₂に対し27年6月賞与を支給しなかった。

(6) 組合員と非組合員の総合評価の差等について

ア A₂及びA₃が復職した25年9月から同年11月までの評価期間における、A₂及びA₃の総合評価は、それぞれ最低の1であった。

また、同年12月から26年5月までの評価期間におけるA₂及びA₃の総合評価は、同じく最低の1であった。

一方、25年6月から同年11月まで及び同年12月から26年5月までの評価期間における他の従業員の総合評価は、4又は5であった。

イ A₃は26年9月末日に退職したため、以降、法人における組合員はA₂1名となったところ、同年6月から同年11月までの評価期間におけるA₂の総合評価は最低の1であった。

同期間において、他の従業員の総合評価は、1名が2であったものの、それ以外は4又は5であった。

ウ 26年12月から27年5月までの評価期間におけるA₂の総合評価は、最低の1であった。

同期間において、他の従業員の総合評価は、4又は5であった。

5 関連する紛争及び本件申立後の状況

(1) 法人は、25年12月賞与について、A₂に対し3,030円を支払い、A₃に対しては不支給とした。また、法人は、26年6月賞与について、A₂及びA₃に対し不支給とした。

同年7月末頃、法人は、A₂及びA₃に対し、総合評価が1であることを理由として、同年9月分以降の賃金を引き下げる内容の労働条件通知書を交付した。A₃は、第3の4(6)イのとおり、同年9月末日をもって退職した。

(2) 26年10月24日、組合らは、法人がA₂に対し同人の当該賃金を引き下げたことが不当労働行為であるとして、沖縄県労委に救済申立てを行った（沖労委平成26年（不）第2号）。また、同日、組合ら、A₂及びA₃は、法人及びB₁理事に対し、当該賃金引下げに関する賃金及び損害賠償の支払を求めて那覇地方裁判所平良支部に提訴した。

(3) 法人は、A₂について、26年12月賞与も不支給とした。そのため、27年3月23日、組合らは、26年6月賞与及び26年12月賞与の支払を求めて、沖縄県労委に救済申立てを行った（沖労委平成27年（不）第2号）。また、同日、組合ら、A₂及びA₃は、法人及

びB₁理事に対し、当該各賞与不支給に関する賞与及び損害賠償金の支払を求めて那覇地方裁判所平良支部に提訴した。

- (4) 沖縄県労委は、第3の5(2)及び(3)の救済申立てを併合した上で、29年1月27日付命令書で、法人に対し、①降給がなかったものとして扱い、差額について支払うこと、②各賞与について、査定率を100%とし、降給がないことを前提として、行事不参加の減額を行うことなく支払うこと、③①及び②に関する文書掲示を命じた。

法人は、上記命令に対し、当委員会に再審査を申し立てた。

- (5) 那覇地方裁判所は、第3の5(2)及び(3)の賃金及び損害賠償の請求について、賃金引下げ及び賞与不支給を不当労働行為と認めて、賃金及び損害賠償の支払を命じた。これについて、法人及びB₁理事が控訴したところ、29年5月18日、福岡高等裁判所那覇支部は、認容額を一部縮減したものの、賃金及び損害賠償の支払を命じた。法人及びB₁理事は、上告せず、判決が確定した。

法人は、上記高裁判決後、30年2月13日に第3の5(4)の再審査申立てを取り下げた。

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件懲戒処分は、労組法第7条第1号に該当するか。）

(1) 懲戒事由の存否について

ア 法人は、第2の1(2)のとおり、本件懲戒処分の懲戒事由として、A₂が、インフルエンザ発生期間中は、エアコンをつけないという施設の方針に従い、室温を適温に保つべき注意義務を負っていたにもかかわらず、それを怠り、また、Cの部屋のドアを閉め切った上、同人の健康状態を監視するために巡回業務を常に行うという注意義務を負っていたにもかかわらず、それを怠り、Cを危険な状態に

陥らせ、Cの生命に現実的危険性を生じさせたことを挙げている。

イ(ア) 法人は、エアコンの使用が禁止されている根拠として、当時、感染症対策委員会において暖房は要注意である旨話し合われていたことを挙げる。しかし、これをもって本件施設内においてエアコンの使用が全面的に禁止されていたとまでは認めることができない。また、暖房は要注意であることについて、全職員に周知されたと認めるに足る証拠もない。

イ(イ) また、法人と組合において、A₂が暖房を入れた際、B₂がそれを諭したか、それともA₂とB₂が相談の上で暖房を入れたかについて事実の争いがあるものの、A₂が暖房を入れたことをB₂が認識していたことには争いがない。仮に本件施設内においてエアコンの使用が禁止され、また、Aユニットにおいてエアコンが効き過ぎるトラブルが度々発生したのであれば、B₂がCの昼食を配膳した際やCの部屋を巡回した際に室温が適切かを確認し、室温が高すぎればエアコンを止めるのが自然であるといえるが、そのような事実は認められない。

この点、法人は、B₂はA₂に対しエアコンを消すよう諭した後、Cユニットの応援に行っており、Cの昼食の配膳をしていない旨主張し、それに沿うB₂の陳述書を証拠として提出する。しかし、法人は、当初、B₂がCの配膳を行ったという組合の主張を認めていた。法人としては、懲戒処分をする以上、その前提となる事実関係を確認したはずであり、法人が従前と異なる事実を主張する理由として挙げた「B₅施設長が勘違いをしていた」ということのみでは、認否を変遷させる合理的理由とはいえない。

さらに、B₂は、陳述書において、Cが寒いと訴えたとき、B₂はA₂とは別のリモコンを持ってきて、A₂にエアコンを消すよ

う論したと述べるが、仮にエアコンの使用が禁止されていたのであれば、A₂に対して同人が持ってきたリモコンでエアコンを消すよう諭せば足り、また、B₂が別のリモコンを持ってきたのであれば、A₂がCの部屋から退出した後に、自身が持ってきたリモコンでエアコンを消すことが自然であるといえる。したがって、B₂のこの点にかかる陳述書の記載は全体的に信用性に乏しいと言わざるを得ない。

(ウ) さらに、法人はAユニットではエアコンが効き過ぎるトラブルが度々発生していた旨主張するが、施設のエアコンは新しいものであり温度の自動制御も働いていたとのB₅施設長の証言によれば、エアコンの機能に問題があったとは認められない。

ウ A₂がCの「寒い」という発言を受けてエアコンを入れた行為について、法人は、Cが元来寒がりであり、いつも頭から毛布を掛けて座る習慣があったことから、寒いと訴えて頭から毛布を被っていたことは体調不良を意味しない旨主張し、それに沿う供述も存在する。しかし、それを裏付ける客観的な証拠はなく、かえって、同日の看護日誌には、Cについて「さむいと訴え、頭から毛布かけている」と記載されていることから、作成したB₃看護師はCの当該言動を特筆すべき事項として認識し、看護日誌に記載したものと推認され、A₂が、Cの言動を受けてエアコンを入れたこと自体が不相当であったとは言えない。

エ さらに、法人は、法人では個室のドアは開け放しておかなければならなかったにもかかわらず、A₂が、エアコンを入れた後、ドアを長時間閉め切り、巡回を怠ったため、Cがうつ熱の症状となった旨主張する。

しかし、Cの個室がいつ閉め切られたかについては客観的証拠が

なく、また、A₂がCの個室のドアを閉めたと認めるに足る証拠もない。また、A₂が巡回業務を怠っていたとの証拠もない。

オ(ア) Cの体調不良の原因について、法人は、エアコンを入れた後ドアを長時間閉め切ったことにある旨主張し、その証拠として、B₈医師が作成した回答書を提出する。しかし、B₈医師は、Cを直接診察した上で当該回答書を作成したものではなく、また、当該回答書を作成したのはCの発熱から約1年以上経過後であって、これをもって直ちに、Cの体調不良が、エアコンを使用して部屋を閉め切ったことが原因であると認めることはできない。

(イ) Cの体調不良の原因について、同人は、27年1月19日の午前中から寒いと訴えて頭から毛布を被っていたことから、その頃から体調を崩していた可能性もあり、同日午後の発熱もその体調不良が原因である可能性も否定できない。この点からもエアコンを使用して部屋を閉め切ったこととCの体調不良について、その因果関係は不明であると言わざるを得ない。

カ 加えて、Cの発熱が発覚した後も、B₃看護師が医師に報告して指示を仰ぐ対応を取ったのみであり、対応した医師も、直接の診察をすることなく、投薬と経過観察を指示したに止まり、しかもCが、解熱剤の投与を受けたのみで、翌日には熱が下がったことに鑑みると、Cの症状は、法人の主張するような重篤なものではなく、生命の現実的危険性が生じたとは認められない。

キ 以上から、A₂がエアコンを入れたことは不相当とは言えず、また、A₂がドアを閉め切ったとは認められない。さらに、A₂がエアコンを入れたこととCが体調を崩したこととの因果関係も不明であり、Cに生命の現実的危険性が生じたともいえない。したがって、A₂において法人が懲戒事由として主張する注意義務違反の

事実は認められない。

(2) 本件懲戒処分が、組合員であることの故をもってなされたものかについて

ア 法人は、本件介護事故の際にCを医師に直接受診させることはなく、また、本件懲戒処分に先立って、本件介護事故の原因についての医学的所見を求める等、エアコンを入れたこととCの体調不良との因果関係等について、特段の検証を行わなかった。このように、法人は、本件懲戒処分をするにあたって、客観性及び合理性を確保するための方策を講じることはなかったと言える。

さらに、法人がA₂以外の職員に本件介護事故の責任があった可能性について検討した形跡は認められない。

イ 法人は、第3の3(6)のとおり、本件懲戒処分以前の介護事故において、担当者に対し始末書の提出を求めたことはあるものの、その介護事故を理由として懲戒処分をしたことはない。特に、入居者が障害を負い、又は塩素系漂白剤を誤飲するという、入居者の身体に実害が生じた場合であっても、法人は、担当者に対し、始末書の提出及び口頭注意にとどめている。一方、本件懲戒処分は減給処分であり、それ自体重い処分であるというだけでなく、前例から比較しても相当に重い処分であった。

なお、法人は、本件懲戒処分をした理由として、A₂に反省の態度が見られなかったことを挙げるが、上記(1)オのとおり、A₂がエアコンをつけたこととCの体調不良との因果関係は不明であると言わざるを得ず、A₂に反省の態度が見られなかったことを理由として、以前の介護事故に比して処分を重くすることも相当とはいえない。

ウ さらに、第3の2のとおり、法人は、組合が結成された直後にA

2、A₃、A₄ら組合員に対し雇止め等を行い、当該雇止め等は裁判所において不当労働行為と認定されたこと、法人は、A₂及びA₃が復職する際に、他の職員や入居者家族の前で、同人らの復職は不本意である旨述べたこと、第3の5(5)のとおり、26年9月分からの賃金引下げや26年6月賞与及び26年12月賞与の不支給が裁判所において不当労働行為と認定されたこと等に鑑みれば、法人と組合との間では、本件懲戒処分時においても、対立関係が継続していたものと認められる。

エ このように、法人は、本件懲戒処分にあって医学的所見を求める等の客観性及び合理性を確保するための方策を講じることなく、また、他の職員に責任があった可能性を検討することもなく、不本意ながら復職を認めざるを得なくなった組合の執行委員長であるA₂のみが責任を負うことを前提に本件懲戒処分の手続を進め、また、A₂について懲戒事由に該当する注意義務違反が認められないにもかかわらず、他の介護事故に比して相当に重い本件懲戒処分を行ったものといえる。したがって、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であり、労組法第7条第1号に該当する。

2 争点2（本件賞与不支給は、労組法第7条第1号に該当するか。）

(1) A₂の人事考課についての合理性の有無

ア 法人における人事考課は、第3の4(1)のとおり、20要素について、各5点満点で評価して総合評価を行うものであり、その評価はB₅施設長が行っていた。

しかし、B₅施設長は、本件救済申立事件の審問及び第3の5(2)及び(3)の訴訟の尋問において、評価の基準について、「普通にできていれば4」との答えに終始するのみであり、また、3、2及び1

の評価の区別については、「何ができたら何点という基準というか、そういう物差しというふうなはありません」、「私の中に基準はあります」と証言するにとどまっている。このことから、法人の人事考課は、客観的な基準はなく、B₅施設長の感覚や恣意によって行われていたと言わざるを得ない。

イ A₂の26年12月から27年5月までの期間における各評価要素は全て最低の1であった。この点につき、法人が提出した評価理由書は、第3の4(3)オのとおり、評価時から約1年経過後、かつ本件申立てがなされた後に作成されたものであって、当時のA₂の勤務実態を正確に反映していると直ちに認めることはできない。

ウ 評価理由書には、20要素のうち5要素において、Cの介護事故に関する記載があるものの、第4の1(1)のとおり、A₂において懲戒事由に該当する注意義務違反があったとはいえ、本件介護事故を理由として最低評価にすることに合理性は認められない。

また、20要素のうち4要素において、A₂が、26年12月4日午前8時37分頃、他の職員が全員で掃除をしている最中、業務中に椅子に座ってテレビを見ており、B₅施設長に挨拶をしなかったこと(第3の4(3)ア)に関する記載がある。しかし、A₂は、同日の業務は掃除ではなく巡回業務であったと述べており、B₆主任もこれを認めているほか、B₆主任も申し送りのために待機していたと述べており、全員で掃除をしていた状況ではなかったことが認められる。仮に、低評価の理由が、A₂が掃除ではなく巡回業務を怠っていたことにあつたとしても、A₂は、当時、夜勤であり、一回目の巡回業務を終えて短時間休憩していたところを注意されたものであって、注意後直ちに巡回業務に戻った旨述べているところ、同供述を覆すに足る証拠はない。したがって、この点のみを根拠と

して4要素を最低評価にすることに合理性があるとはいえない。

加えて、20要素のうち2要素において、行事等に不参加であったことが記載されているが、第4の2(2)で後述するとおり、行事等の不参加にA₂の責に帰すべき事由はなく、この点についても最低評価の理由の前提を欠く。

エ さらに、法人は、A₂の介護技術が他の職員と比べて劣っていた旨主張する。しかし、法人における介護主任であり、介護職員の教育指導役に従事していて、介護能力に対する判断能力を十分有していると認められるB₆主任が、第3の5(2)及び(3)の救済申立事件の審問において、A₂の介護技能について、法人で10年程度介護職に従事している職員らと同程度である旨供述している。また、A₂は、介護職の経験が10年程度あり、法人は、27年1月19日も一定の時間、A₂1名でAユニットの巡回を担当させていたことにも鑑みれば、A₂の介護技能は平均的な水準に著しく劣っていたとまでは認められない。

なお、B₆主任は、本件救済申立事件の審問において、A₂の介護技能が法人で10年程度介護職に従事している職員らと同程度であるとの上記供述は、人事考課の対象とならない非常勤職員やパート職員と同程度という趣旨であって、上記供述をした際には気が動転して比較対象を供述できなかつた旨述べた。しかし、B₆主任が、第3の5(2)及び(3)の救済申立事件の審問において審査委員から発言の趣旨を確認された際にも、A₂と同じくらいのレベルの人はいるといふ趣旨の発言を繰り返していることに照らすと、本件救済申立事件の審問におけるB₆主任の供述は採用できない。

オ さらに、法人は、A₂について服装の乱れも低評価の理由として主張するが、評価理由書にその点についての記載はない。仮に、A

₂の服装に不適切な点があったとしても、それのみをもって最低評価の根拠とするのは相当とは言えない。

また、27年3月21日、A₂は事前連絡なく遅刻したため、同年4月10日に嚴重注意を受けており（第3の4(3)ウ）、それ自体は人事考課において考慮されうる事実であるが、評価理由書において当該遅刻に関する記載はないことから、評価の根拠として合理的とは言えない。

カ したがって、27年6月賞与にかかるA₂の人事考課は、A₂の実際の勤務実態を反映しているとはいえず、合理的なものとはいえない。

(2) 行事等不参加による減額の合理性について

25年9月、B₅施設長は、B₆主任を通じて、A₂に対し、本件承諾書を提出しない限り、行事等に参加しないよう述べたため、A₂は行事等に参加しなくなったほか、26年11月及び12月にも、A₂が勤務時間外の行事等に参加しようとしたところ、B₅施設長は、本件承諾書にサインしておらず、残業代を請求されたら困るなどと述べ、A₂は勤務時間外の行事等に参加しなくなった。これを受け、法人は、A₂の行事等不参加を理由に賞与を減額し、同人の27年6月賞与を不支給とした。

これについて、法人は、A₂に対し、本件承諾書を提出してから参加するよう述べたのみで、不提出を理由に参加を禁止したことはないと主張する。しかし、B₆主任やB₅施設長は、A₂が行事等に参加しようとした際に、本件承諾書を提出してから参加するよう述べており、A₂は、その発言を受けてそれ以降行事等の参加を断念していること、A₂が行事等に参加していないことに対し、法人が参加を促していないこと、A₂は、本件承諾書提出後は勤務時間外の行事等も含

めて全行事等に参加できていることを踏まえれば、B₅施設長やB₆主任の発言は、本件承諾書の提出を行事等参加の条件とし、本件承諾書を提出しない限り勤務時間外の行事等に参加することを禁止したに等しいものであったと言うべきである。したがって、不参加による減額に合理性があるとは言えない。

(3) 本件賞与不支給が、組合員であることの故をもってなされたものかについて

ア 第3の4(6)ウのとおり、27年6月賞与にかかるA₂の人事考課において、組合員であるA₂のみが最低評価をつけられており、また、第4の2(1)のとおり、A₂の実際の勤務実態を反映しているとはいえず、最低評価について合理的なものとは認められない。さらに、第3の2のとおり、組合結成以降、法人と組合間の対立関係が継続していたことも踏まえると、当該人事考課は、組合員であることの故をもってなされたものと認められる。

イ また、行事等の不参加についても、法人がA₂に対し、本件承諾書を提出するよう指示したのに対して、A₂は、A₃とともに、その内容が労働基準法及び就業規則を下回る労働条件の承諾を求めることを理由として書面で提出を拒否した。当時、組合員はA₂とA₃のみで、2人がほぼ同内容の書面を提出していることや、A₂は25年9月2日に本件承諾書等を受け取った際、弁護士に相談する旨述べていること、法人は、同日、A₂に対し本件承諾書の用紙とともに賃金控除に関する労使協定書の用紙も交付していること、A₂及びA₃の回答書の記載から、その作成に組合らの助言を受けていることが読み取れることにも鑑みれば、法人は、本件承諾書を提出しないことは組合の方針を踏まえたものであることを認識した上で、不提出を理由に参加を実質的に禁止したものと

え、不参加に基づく減給も、組合員であることの故をもってなされたものと認められる。

ウ したがって、本件賞与不支給は、A₂が組合員であることの故をもって行われたものであり、労組法第7条第1号に該当する。

3 争点3（本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、労組法第7条第3号に該当するか。）

(1) 本件懲戒処分は、第4の1のとおり、A₂において懲戒事由に該当する注意義務違反があったとは言えず、また、他の介護事故に比して相当に重い懲戒処分に付したものであった。

本件賞与不支給は、第4の2のとおり、その前提となる人事考課について、A₂の勤務実態を反映しているとはいえず、また、行事等の不参加についても、法人は本件承諾書を出さないことは組合の方針を踏まえたものであったことを認識した上で、不提出を理由に行事等の参加を実質的に禁止し、不参加に基づく減給をした。

(2) さらに、法人は、第3の2及び同5(5)のとおり、組合結成直後にA₂、A₃及びA₄の雇止め等を行い、復職後も賃金引下げや賞与の不支給・減額を行っていたことから、法人と組合との間では、組合結成時から対立関係が継続していた。

(3) 本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、法人が、組合の執行委員長であるA₂に対し、合理的理由が認められないにもかかわらず、また、他の職員に対する取扱いとも異なり、減給及び賞与不支給という、労働者にとって最も重要な給与面において打撃を与えるものであった。26年9月末以降、組合の組合員はA₂のみであったことから、本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、法人が、執行委員長かつ唯一の組合員であるA₂に経済的打撃を与えることにより、組合活動を萎縮させ、組合らの人的基盤を脅かし、組合らを法人から排除す

ることを企図したものであったといえる。

- (4) したがって、本件懲戒処分及び本件賞与不支給は、組合弱体化を企図したものであって、労組法第7条第3号に該当する。

以上のとおりであるから、各争点における初審命令の判断はいずれも相当であり、法人の本件再審査申立てには理由がない。

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

平成30年10月17日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ㊟

【別紙1、2略】