

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人      Y 法 人

再 審 査 被 申 立 人      X 1 組 合

再 審 査 被 申 立 人      X 2 組 合

上記当事者間の中労委平成30年（不再）第63号事件（初審沖縄県労働委員会平成28年（不）第3号及び同平成29年（不）第1号併合事件）について、当委員会は、令和2年6月3日第289回第三部会において、部会長畠山稔、公益委員森戸英幸、同松下淳一、同鹿土眞由美、同角田美穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

初審命令主文第5項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人X1組合（以下「X1組合」という。）及び再審査被申立人X2組合（以下「組合」といい、X1組合と併せて「組合ら」という。）が、特別養護老人ホームC1（以下「本件施設」という。）を運営する再審査申立人Y法人（以下「法人」という。）のした、下記(1)ないし(6)の行為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て、(1)ないし(4)について平成（以下「平成」の元号を省略する。）28年8月15日（沖縄県労委28年（不）第3号事件）、(5)及び(6)について29年3月22日（同29年（不）第1号事件）、沖縄県労働委員会（以下「沖縄県労委」という。）に対し、それぞれ救済申立てを行ったものであり、沖縄県労委はこれらを併合して審査した。

(1) 組合の執行委員長である組合員A1（以下「A1」という。）が、本件施設入居者のC2（以下「C2」という。）に転倒・骨折事故（以下「本件骨折事故」という。）を発生させたことを理由として、27年8月31日付けで3か月の出勤停止の懲戒処分（以下「本件出勤停止処分」という。）を行ったこと

- (2) A1の27年9月の労働契約更新に当たり、人事考課の総合評価が2期連続で最低評価の1であること、また、業務怠慢、勤務態度不良、勤怠不良、素行不良（以下「業務怠慢等」という。）の者に該当することを理由として、27年9月1日付けで基本賃金の月額を16万0947円から14万5000円に引き下げたこと（以下「27年賃金引下げ」という。）
  - (3) A1の27年12月賞与について、人事考課の総合評価が最低評価のCであることを理由として支給しなかったこと（以下「27年12月賞与不支給」という。）
  - (4) A1の28年6月賞与について、人事考課の総合評価が最低評価のCであることを理由として支給しなかったこと（以下「28年6月賞与不支給」という。）
  - (5) A1が、本件施設入居者のC3（以下「C3」という。）に転倒・打撲事故（以下「本件打撲事故」という。）を発生させたことを理由として、28年8月19日付けで譴責の懲戒処分（以下「本件譴責処分」という。）を行ったこと
  - (6) A1の28年9月の労働契約更新に当たり、人事考課の総合評価が2期連続で最低評価のCであること、また、業務怠慢等の者に該当することを理由として、28年9月1日付けで基本賃金の月額を14万5000円から13万1000円に引き下げたこと（以下「28年賃金引下げ」という。）
- 2 本件において請求する救済の内容の要旨
    - (1) 法人は、本件出勤停止処分及び本件譴責処分をなかったものとして取り扱うこと
    - (2) 法人は、27年9月及び28年9月の労働契約更新時の降給をなかったものとして取り扱うこと
    - (3) 法人は、27年12月賞与及び28年6月賞与について、A1の人事考課をやり直し、これに基づいて賞与額を改めて計算の上、A1に対し、速やかに支払うこと
    - (4) 文書掲示
  - 3 初審命令の要旨及び再審査申立て

沖縄県労委は、上記1の(1)ないし(6)の行為のいずれも労組法第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本件出勤停止処分をなかったものとして取り扱い、未払給与相当額をA1に支払うこと、②27年9月及び28年9月の労働契約更新時の降給をなかったものとして取り扱い、減額された給与相当額をA1に支払うこと、③27年12月賞与及び28年6月賞与について、法人の賞与計算式に基づき、掛率を1.0、支給率及び査定率を100%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A1に支払うこと、④本件譴責処分をなかったものとして取り扱うこと、⑤これらの事項に関する文書掲示を命じることを決定し、30年11月2

9日組合らに、同月30日法人に、それぞれ初審命令を交付した。

法人は、同年12月17日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

#### 4 初審命令の一部履行及び再審査申立ての一部取下げ

法人は、令和元年12月27日に初審命令主文のうち第1項ないし第4項を履行し、令和2年1月10日から同月20日までの間に文書掲示を行うことにより第6項（上記1(5)の本件譴責処分に係る部分を除く。）を履行した。

法人は、同年3月23日付け再審査申立ての一部取下書によって、上記1(1)ないし(4)及び(6)の再審査申立てを取り下げた。その結果、再審査の対象となるのは、上記1(5)のみとなった。

#### 5 本件の争点

- (1) 本件譴責処分は、労組法第7条第1号に当たるか（争点1）。
- (2) 本件譴責処分は、労組法第7条第3号に当たるか（争点2）。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1（本件譴責処分は、労組法第7条第1号に当たるか。）

#### (1) 組合らの主張

ア 法人においては、自認しているとおり、A1以外には、介護事故で懲戒処分を科した例はない。

法人は、A1がこれまでも介護事故を繰り返していると主張するが、27年1月19日に本件施設入居者のC4（以下「C4」という。）を危険な状態に陥らせた（以下「C4の体調不良」という。）として、同年4月7日付けで減給とした懲戒処分（以下「本件減給処分」という。）は、法人が懲戒事由として主張するA1の注意義務違反がなく、不当労働行為であることは中労委命令（中労委29年（不再）第23号30年10月17日付け命令。以下「30年命令」という。）で明らかである。また、本件骨折事故に係る本件出勤停止処分も、不当労働行為であることは明らかである。

法人は、本件打撲事故で本件譴責処分を行っているが、上記のような事情に照らせば、本件譴責処分は重きに過ぎ、その不当性は明らかである。

イ 法人には、27年4月7日付け本件減給処分時及び同年8月31日付け本件出勤停止処分時に不当労働行為意思があり、28年8月19日付け本件譴責処分の直近でも、同年6月の28年6月分賞与不支給時及び同年9月の28年賃金引下げ時に不当労働行為意思があったから、本件譴責処分時に、法人に不当労働行為意思があったことが優に認められる。

このような点を考慮すると、法人がA1に行った本件譴責処分は、組合を嫌悪し、A1が組合員であるが故に行った不利益な取扱いと認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

## (2) 法人の主張

ア A1は、28年6月4日午前10時5分頃、C3の入浴のために、風呂場において、C3を車椅子から入浴用チェアに移し替えた後、その場を離れて目を離したすきに、C3を転倒させた。

A1は、入浴介助の際に介護職員として決められた事項を遵守しておらず、本件打撲事故に至ったことから、その注意義務違反の程度は重大である。入居者を車椅子から入浴用チェアに移し替えるときは、転倒防止のために、必ず入居者の正面が手すりのある壁側になるように向ける必要があるが、A1はC3を手すりのない方向にさせたままその場を離れたものであり、その過失は重大である。

A1の注意義務違反は重大であり、一步間違えれば入居者に大けがを負わせる可能性もあることに鑑み、これら一連の行為は、「職務に対する熱意又は誠意がなく、怠慢で業務に支障が及ぶ」(就業規則第36条第1項第13号)、「職務の怠慢のため、事故を発生させた」(同項第14号)に該当する。

加えて、本件譴責処分時点では、A1が直近で、その不注意によりC2に大けがを負わせたということは紛れもない事実である。仮に、C4の体調不良に関する本件減給処分や本件骨折事故に関する本件出勤停止処分が無効であったとしても、介護事故の存在が消えるわけではない。C2への介護事故の僅か1年後に再びC3に対する介護事故を発生させたことから、譴責処分相当であることは明らかである。

イ 組合らは、本件施設における他の介護事故で、A1以外の職員に対し処分が行われたことがないことから、本件譴責処分が不当であると主張する。

この点、本件施設においては、①23年7月1日、②同月11日、③25年6月10日、④26年8月17日、⑤27年4月17日にそれぞれ介護事故が発生しており、これらに関して懲戒処分はされていないが、理由があつてのことである。

まず、①については、過去に例がなく突発的に生じた事故であつて予見が困難であつたこと、結果が打撲と軽微であつたこと、担当職員らが素直に事実を認めて十分に反省していたこと、同人らが直近で介護事故を起こしていないこと等を考慮したものである。②については、車椅子利用時の転倒事故であるが、その入居者がこれまで車椅子の移乗や移動を自力で行うことができおり、問題がなかったため介護事故を予見するのは困難であつたこと、マンツーマンで居室を常時見守りすることは現実的に困難であること、結果が打撲及び擦り傷程度と軽微であること、担当職員らが素直に事実を認めて十分に反省していたこと、同人らが直近で介護事故を起こしていないこと等を考慮したものである。③については、入居者が倉庫において洗剤を口に入れた事故であるが、当該入居者は異食まで認知症

が進んでいるとの情報がなく、事故の予見が困難であったこと（なお、③では実害は発生していない。）、担当職員が素直に事実を認めて十分に反省していたこと、同人が直近で介護事故を起こしていないこと等を考慮したものである。④については、ショートステイでの一時的な本件施設入居者に生じた事故で、情報が十分でなかったこと、提供を受けていた情報からは事故の予見が困難であったこと、マンツーマンで居室内を常時見守りすることは現実的に困難であること、結果が打撲程度と軽微であること、担当職員が素直に事実を認めて十分に反省していたこと、同人が直近で介護事故を起こしていないこと等を考慮したものである。⑤については、C2が歩行器からベッドへ移る際の事故で、同人が左大腿骨頸部骨折を負ったことは事実であるが、C2はこれまで歩行器による移動や歩行器からベッドへの移乗を自力で不自由なく行うことができ、事故の予見が困難であったこと、マンツーマンで居室内を常時見守りすることは現実的に困難であること、担当職員らが素直に事実を認めて十分に反省していたこと、同人らが直近で介護事故を起こしていないこと等を考慮したものである。

ウ 法人は、組合員か否かを問わず、従業員の非違行為の内容・程度や情状面のみに着目して、懲戒処分の内容・程度を慎重に決定しているだけである。このように、本件譴責処分は合理的な理由があつて、社会通念上相当なものであるから、不利益取扱いに該当しないことは明らかである。

## 2 争点2（本件譴責処分は、労組法第7条第3号に当たるか。）

### (1) 組合らの主張

本件打撲事故について、A1の責任は否定できない。しかし、本件譴責処分は、本件減給処分及び本件出勤停止処分が不当労働行為であることが明らかであるにもかかわらず、そのような過去の処分を理由に、処分を科したものであり、重きに過ぎる。本件譴責処分は、客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があつたことは明らかであり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

### (2) 法人の主張

法人は、組合員か否かを問わず、従業員の非違行為の内容・程度や情状面のみに着目して、懲戒処分の内容・程度を慎重に決定しているだけであり、本件譴責処分の量定は適正であり、これが不当労働行為に該当しないことは明らかである。

## 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C1（本件施設）を経営する社会福祉法人である。

(2) 組合ら

ア 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。

イ 組合は、23年1月19日に、A1が、本件施設で働くA2（以下「A2」という。）及びA3（以下「A3」という。）とともに結成した労働組合であり、X1組合に加盟している。A1は組合結成当時から執行委員長に就いている。

ウ 24年9月15日、A3は、法人を自主退職した。また、26年9月末、A2は、法人を自主退職した。以降法人における組合員はA1のみ1名となり、本件初審申立時においても組合員はA1のみ1名である。

2 法人と組合員間の紛争等について

(1) 組合結成直後の雇止め等及び訴訟の提起等

ア A1は、3年5月頃から法人に雇用され、本件施設で勤務した。就業当初は、法人との間で、期間の定めのない契約を締結していたが、18年頃に有期契約の契約職員に変更され、以後、A1は、法人との間で、1年間の有期雇用契約を反復更新し、介護職員として勤務した。A2は20年1月、A3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、A1を雇止めし、A2及びA3を契約期間中に解雇した。A1、A2及びA3は、那覇地方裁判所C5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、A2及びA3について賃金仮払及び労働契約上の仮の地位を認め、A1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、A2及びA3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 23年8月17日、A2及びA3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、法人理事B1（以下「B1理事」という。）に対して慰謝料の支払を求めて、那覇地方裁判所C5支部に提訴した。同日、A1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、A3は、法人を自主退職した。

エ 25年8月16日、那覇地方裁判所C5支部は、A2及びA3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、A2について労働契約上の地位確認並びにA2及びA3について未払賃金の支払を容認した。同日、同支部は、A1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B 1 理事に対し、不当労働行為に対する慰謝料の支払も命じた。

これらについて法人及びB 1 理事は控訴せず、各判決が確定した。

オ 25年9月1日、法人は、A 1 及びA 2 を介護職として復職させた。同日、B 1 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、A 1 及びA 2 が復職するのは不本意であり、入居者や他職員への対応を注視していきたい旨、議長を務めた施設長であるB 2 (以下「B 2 施設長」という。)もA 1 及びA 2 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。

なお、介護職復帰時のA 1 の基本賃金の月額は、雇止め直前と同じ17万8830円であり、A 2 の基本賃金の月額は、解雇直前と同じ11万円であった。

(2) 復職後の賞与不支給、賃金引下げ等及び訴訟の提起等

ア 法人は、25年12月賞与について、人事考課結果が最低評価の1であったこと及び本件施設での行事等への不参加を理由として、A 1 に対し3030円を支払い、A 2 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、人事考課結果が最低評価の1であったこと及び本件施設での行事等への不参加を理由として、A 1 及びA 2 に対し不支給とした。

同年7月末頃、法人は、A 1 及びA 2 に対し、人事考課結果が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。

26年9月以降のA 1 の基本賃金の月額は、16万0947円であり、A 2 の基本賃金の月額は、9万9000円であった。

A 2 は、同年9月末日をもって退職した。

イ 26年10月24日、組合らは、法人がA 1 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(沖縄県労委26年(不)第2号事件)。また、同日、組合ら、A 1 及びA 2 は、法人及びB 1 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C 5 支部に提訴した。

ウ 法人は、A 1 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月賞与及び同年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(沖縄県労委27年(不)第2号事件)。また、同日、組合ら、A 1 及びA 2 は、法人及びB 1 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C 5 支部に提訴した。

エ 沖縄県労委は、上記イ及びウの救済申立てを併合した上で、29年1月27日付け命令書で、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。

オ 28年11月15日、那覇地方裁判所は、上記イ及びウ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11月16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、同高裁判決は確定した。

法人は、上記高裁判決後、30年2月13日に上記エの再審査申立てを取り下げた。

### (3) 関連する懲戒処分、賞与不支給及び救済申立て等

ア 27年4月7日、法人は、A1に対して、同人が同年1月19日に、職務上の注意義務違反により、C4の体調不良を発生させたにもかかわらず、反省の態度が認められないとして、減給(3662円)とする本件減給処分を行った。

イ 27年6月、法人は、A1について、人事考課結果が最低評価の1であったこと及び本件施設での行事等への不参加を理由として、27年6月賞与について不支給とした。

ウ 28年1月5日、組合らは、本件減給処分をなかったものとして取り扱うこと及び27年6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(沖縄県労委28年(不)第1号事件)。

エ 沖縄県労委は、29年3月9日付け命令書で、法人に対し、①本件減給処分を取り消し、減額された給与相当額をA1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、掛け率を1.1、支給率及び査定率を100%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A1に支払うこと、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。

オ 当委員会は、30年10月17日付け命令書で、C4の体調不良がA1の責任ではなく、法人が懲戒事由として主張する注意義務違反は認められないなどとして、上記エの再審査申立てを棄却した(30年命令)。

カ 30年12月19日、法人は、30年命令を不服として、東京地方裁判所に対し、30年命令の取消しを求めて行政訴訟を提起した。

キ 令和元年11月28日、東京地方裁判所は、法人の請求を棄却する判決をした。法人は控訴せず、同判決は確定した。

### 3 人事考課制度導入等について

(1) A1及びA2が復職する直前の25年8月1日、法人は、就業規則等の改

定等を行い、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。

法人は、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、25年9月にA1及びA2が復職した際にも、個別に説明しなかった。

(2) 27年5月までの評価期間の評価に用いられた人事考課制度

ア 27年5月までの人事考課制度は、B2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。

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%から20%で定められているものであり、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。

(3) 27年6月以降の評価期間の評価に用いられた人事考課制度

ア 法人においては、27年6月以降の評価期間の人事考課制度について、上記(2)アの評価表を廃止し、代わりに厚生労働省が作成した「判定目安表(評価ガイドライン)『施設介護サービス』」を用いる「評価シート」を導入した。「評価シート」には、「職務遂行のための基本的能力」35項目、「技能・技術に関する能力」(①基本的事項24項目、②専門的事項124項目)の計183項目について、自己評価及び企業評価をそれぞれ記載する欄があり、総合評価は、各項目についてA・B・Cの3段階で評価を行い、Aを2点、Bを1点、Cを0点とし、これを合計した点数を100点満点に換算(小数点以下切上げ)して、67点以上がA、34から66点がB、33点以下がCとするものであった。

イ 企業評価は、B2施設長が、職員ごとに「評価シート」に記載することで行っていた。

なお、27年12月から28年5月までの評価期間においては、「評価シート」のほか、職員ごとに「企業評価理由書」を作成し、項目ごとに企業評価の理由を記載していた。

ウ 法人は、賞与について、上記(2)イと同様に、掛率、支給率を定め支給額を計算していた。なお、賞与における査定率は、「評価シート」の総合評価に応じて、150%から0%で定められているものであり、具体的には、総合評価がAの場合100%から150%、Bの場合100%、Cの場合0%と定められていた。

(4) B2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。

- (5) 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4000円、契約職員の場合1回につき3000円）を減じていた。
  - (6) 賃金引下げ及び賞与不支給の人事考課対象期間
    - ア 27年賃金引下げの人事考課対象期間は、26年6月から同年11月まで及び同年12月から27年5月までであった。
    - イ 27年12月賞与不支給の人事考課対象期間は、27年6月から同年11月までであった。
    - ウ 28年6月賞与不支給の人事考課対象期間は、27年12月から28年5月までであった。
    - エ 28年賃金引下げの人事考課対象期間は、27年6月から同年11月まで及び同年12月から28年5月までであった。
  - (7) A1と他従業員の人事考課結果の差等について
    - ア 26年6月から同年11月までの評価期間におけるA1の総合評価は、5段階評価で最低の1であった。

同期間において、他の介護職員（14名）の総合評価は、1名が3であったものの、他の者はいずれも4以上（5が1名、4が12名）であった。
    - イ 26年12月から27年5月までの評価期間におけるA1の総合評価は、5段階評価で最低の1であった。

同期間において、他の介護職員（13名）の総合評価は、いずれも4以上（5が7名、4が6名）であった。
    - ウ 27年6月から同年11月までの評価期間におけるA1の総合評価は、A・B・Cの3段階評価で最低のCであった。なお、この期間のA1の評価シートは、自己評価は100点満点換算の96点でAであるのに対し、企業評価は100点満点換算の22点でCであった。

同期間において、他の介護職員（12名）は、いずれもBであった。
    - エ 27年12月から28年5月までの評価期間におけるA1の総合評価は、A・B・Cの3段階評価で最低のCであった。なお、この期間のA1の評価シートは、自己評価は100点満点換算の94点でAであるのに対し、企業評価は100点満点換算の31点でCであった。

同期間において、他の介護職員（11名）は、いずれもB以上（Aが3名、Bが8名）であった。
- 4 書類の提出と行事等の参加について
- (1) 25年9月2日、B2施設長は、A1及びA2の復職にあたって、A1及びA2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」と総称する。）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」と総称する。）に署名押印の上、提出するよう指示した。

A1は、本件承諾書等の用紙を受け取った際、提出に当たって弁護士に相談する旨述べた。

(2) A1及びA2は、本件承諾書等を提出しなかったため、法人は、25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、A1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に係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。A2も、同日頃、A1とほぼ同内容の書面を提出した。

(3) 25年9月、B2施設長は、介護主任であるB3（以下「B3主任」という。）を通じて、A1及びA2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、A1及びA2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、B2施設長は、A1及びA2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、A1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、A1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、B2施設長は、A1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。A1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、A1の勤務時間外の行事等は20

回あり、A1はこれら20回の行事等に参加しなかった。

同年6月から同年8月までの間に、A1の勤務時間外の行事等は10回あり、A1はこれら10回の行事等に参加しなかった。

- (4) A1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 他の介護事故の例

法人において、23年7月頃から27年4月頃までの間の介護事故は少なくとも5件（C4の体調不良は除く。）あり、そのうち4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。

#### 6 26年6月から28年11月までの状況等

- (1) 26年7月29日、法人は、A1に対し、同年6月21日、同人が連絡を行わずに44分遅刻したことが、就業規則第14条第1項に違反し、同第36条第1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。

- (2) 26年8月8日、法人は、A1に対し、同年7月29日、同人が連絡を行わずに26分遅刻したことが、就業規則第14条第1項に違反し、同第36条第1項第2号及び第21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。

- (3) 26年9月1日、法人は、A1の基本賃金の月額を、17万8830円から16万0947円に減額した。

- (4) 26年12月9日、法人は、A1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、B2施設長が入室した際にも、挨拶を返すこともなく無視し、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。

#### (5) C4の体調不良の経緯について

ア 27年1月当時、本件施設の2階は入居者の個室となっており、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。

イ 27年1月19日、A1の勤務時間は、午前10時から午後2時までであった。同時間帯のAユニットの担当はA1とB4（以下「B4」という。）であり、Bユニットの担当はB3主任、Cユニットの担当は新人のB5（以下「B5」という。）であった。

ウ Aユニットの入居者であったC4は、27年1月19日、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。

A1は、C4が寒がっている様子を見て、暖房を入れようとしたが、C4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、C4の部屋の暖房を入れた。その際、B4もAユニットの他の個室からリモコンを持ってきた。

エ B4は、27年1月19日、午前11時50分から午後1時まで、B5の応援のためにCユニットに行き、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分から午後2時までの間Aユニットの担当はA1のみであった。また、午後1時から午後2時まではB5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、A1は、AユニットだけでなくCユニットの巡回も担当した。

オ 法人の看護師であるB6（以下「B6看護師」という。）は、27年1月19日午後2時頃、C4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、同人の顔が紅潮していることを発見し、検温等をしたところ、体温は38.5度、血圧は154/94mmHgであった。

B6看護師は、法人の主治医であるB7医師（以下「B7医師」という。）の病院に赴き、C4の状況を説明して指示を仰いだところ、B7医師は解熱剤とタミフルを処方し、B6看護師に対し、しばらくC4の経過を観察し、様態が急変した場合には連絡するよう指示した。

C4は、同日午後から翌20日にかけて、せきやたん及び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、C4が直接医師の診察を受けることはなかった。

カ B2施設長は、A1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C4のケース記録と、B6看護師やB4からの聴取を基に、A1に対し、本件減給処分（下記(6)）を行うこととし、B1理事の決裁を受けた。その際法人は、B7医師の意見は聴取していない。

(6) 法人は、27年4月7日付け「懲戒処分通知書」で、①A1がC4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、C4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、C4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、C4を危険な状態に陥らせたこと、②A1が上記の重大な注意義務違反を犯し、C4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、同人に対し、同第37条第1項第3号に基づき3662円の減給とし、始末書の提出を求める本件減給処分を行った。

法人は、C4の体調不良について、A1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。

(7) 27年4月10日、法人は、A1に対し、26年6月21日、同年7月29日の無断遅刻を理由として「厳重注意書・警告書」を交付しているところ、27年3月21日、同人が連絡を行わずに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、「厳重注意書・警告書」を交付した。

(8) 本件出勤停止処分等について

ア 27年6月22日午前11時30分頃、A1は、C2を昼食へ連れて行くため、離床させた後、同人をベッドの横に置いた車椅子に座らせた。その後、A1は、自身の体にかゆみを覚え、軟こうを塗布するため、C2をそのまま残して、浴室へ行った。その間、C2は車椅子から立ち上がり、支えを失って転倒し、股関節の骨を折るけがをした（本件骨折事故）。

C2は、同事故の2か月前にも、転倒により股関節骨折で入院したことがあり、また、認知症も患っていたため、A1は、C2から目を離したら危ないと思っていた。しかし、少しであれば大丈夫であると考え、A1は、上記のとおり行動をし、事故を起こした。

イ 27年6月23日、A1は、法人に対し、本件骨折事故に係る「事故考察の記録書」を提出した。

ウ 27年6月24日、A1は、B2施設長に対し、C2に対する介護事故について反省している旨述べた。B2施設長は、A1に対し、同月23日に提出のあった「事故考察の記録書」の記載内容が不十分であるとして、同記録書の書き直しを指示した。その後、違う話題の中でA1は激昂し、B2施設長に対し、「パワハラ野郎」、「パワハラ施設長」などと発言した。

エ 27年6月26日、A1は、法人に対し、「事故考察の記録書」を再提出した。これを受けたB2施設長は、A1に対し、「事故報告書の書き方」なる文書を示した上で、再度、同記録書の書き直しを指示した。

オ 27年6月30日、A1は、法人に対し、「事故考察の記録書」を再々提出した。同記録書には、「心の中で何度も申し訳ない、すみません、とC2さんに伝えました。」等と記載されていた。

カ 法人は、27年7月17日付け「連絡書」で、A1が本件骨折事故を発生させたことは、就業規則第36条第2項第3号、第4号、第6号、第14号、第15号、第22号、第23号、第25号及び第26号に該当し、厳重な処分を下すことは避けられないため、早期円満な解決を図るべく正

式な処分内容を決定・通知する前段階として、職務内容の変更（介護職から清掃等の雑務とし、賃金も職務相当に変更）ないし自主退職（一定の解決金を支払った上で自主退職）を提案した。

キ A1は、法人に対し、27年7月24日付け書面により、上記カの提案について、本件骨折事故を発生させたことを反省し、今後も本件施設で介護の仕事を続けたいと考えているため、検討する時間が欲しいこと、提案の具体的内容（職務変更の場合の具体的な職務内容と労働条件、自主退職の場合の解決金の金額）を教えてほしい旨回答した。

ク A1の代理人弁護士は、法人に対し、27年7月28日付け「ご連絡」と題する書面で、A1は、本件骨折事故を発生させたことを反省しており、今後も本件施設で介護の仕事を続けることを希望しているが、上記カの提案について具体的内容の説明があれば、改めて検討すると連絡した。

ケ 法人の代理人弁護士は、A1の代理人弁護士に対し、27年7月31日付け「ご連絡」と題する書面で、①A1が自主退職し、法人とA1、組合らとの間で裁判所及び労働委員会に係属している係争を取り下げを前提に、解決金として給与一年相当額である263万円を支払うこと、又は、②A1を介護職から車椅子やベッドの清掃等の環境メンテナンスを行う職に変更し、職務変更後の給料（諸手当含む）は15万円強程度とすることのいずれかの解決案に応じない場合には、同年8月31日をもって雇用期間満了とし、その後の契約更新を行わないと連絡した。

コ A1の代理人弁護士は、法人の代理人弁護士に対し、27年8月10日付け「ご回答」と題する書面で、上記ケの提案はいずれも受け入れられないとする回答を行った。

サ 法人は、27年8月31日付け「懲戒処分通知書」で、A1が、同年6月22日C2を危険な状態に陥らせたことは、同人の注意義務違反が重大かつ悪質であること、結果が重大であること、反省の態度が見られないこと及び再発のおそれが非常に大きいことが、就業規則第36条第2項第3号、第4号、第6号、第14号、第15号、第22号、第23号、第25号及び第26号に該当するとして、同人に対し、就業規則第37条第1項第4号に基づき3か月間の出勤停止（同年9月1日から同年11月30日まで）、その間の賃金を支給しないとし、始末書の提出を求める本件出勤停止処分を行った。なお、本通知書において、上記ケの27年7月31日付け「ご連絡」に記載の雇止め予告を撤回した。

シ 27年9月頃、A1は、法人に対し、「始末書」を提出した。その内容は、本件骨折事故の経緯、同事故の原因を記載した上で、「C2様には心からお詫び申し上げます。そして、C2様のご家族の皆様に対しても心から謝罪いたします。」「私の不注意のため、貴法人に多大なご迷惑をおかけしたことも深く反省しております。」「以後は同様の不始末を行わないよう、心を

引き締め、職務に励みたいと考えております。」などと記載されるものであった。

なお、A1は、C2やその家族に対して謝罪をしたことはなく、また、謝罪に向けた具体的な行動を起こしたことはなかった。

ス 27年9月8日、上記サにより出勤停止中であるA1は本件施設を訪れ、B2施設長に対し、仕事がしたい旨述べるなどした。これに対し、B2施設長は、出勤停止中であるから施設に入ると警察に通報する旨警告した。また、A1は、同月9日にも本件施設を訪れ、B2施設長と口論になり、警察を呼ぶ事態となった。

(9) 27年7月3日、A1は、共同生活室において制服の上着（ポロシャツ）を脱いでランニングシャツ姿で勤務していたところを、B3主任から注意された。

(10) A1の27年9月からの基本賃金

26年6月から同年11月までの評価期間及び同年12月から27年5月までの評価期間におけるA1の人事考課結果がいずれも1であったことが、給与規程第18条の1第2号の要件に当たるとし、また、これら評価期間におけるA1の行動が、給与規程第18条の1第1号の要件に当たるとして、法人は、27年9月1日、A1の基本賃金の月額を、16万0947円から14万5000円に減額した（27年賃金引下げ）。

(11) 27年9月労働契約更新

ア 27年9月1日頃、B2施設長は、A1に対し、27年9月1日付け「雇用契約書」を交付した。同契約書には、基本賃金の月額14万5000円と記載され、「上記の労働条件内容を異議なく合意致しました。」と記載された欄に、A1の署名押印がなされていた。

イ A1は、法人に対し、上記アの「雇用契約書」の労働条件に異議がある旨の、27年9月4日付け「異議通知書」を提出した。また、同月11日、A1の代理人弁護士は、法人の代理人弁護士に対し、上記アの「雇用契約書」の労働条件を受け入れることができない旨の、同日付け「通知書」を郵送した。

(12) A1の27年12月賞与

A1の27年12月における基本給は、14万5000円であった。

27年12月の掛率は1.0であった。

A1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。

27年6月から同年11月までの評価期間において、A1の人事考課結果はCであったため、査定率は0%であった。

そのため、上記3(2)イの賞与計算式で導かれる額は0円（14万5000円（基本給）×1.0（掛率）×100%（支給率）×0%（査定率））とな

ることから、法人は、27年12月、A1に賞与を支給しなかった（27年12月賞与不支給）。

- (13) 28年3月8日、A1は、本件施設入居者らと、ビーチボールを使ったレクリエーションを行った際に、A1が投げたビーチボールが入居者らの顔に当たるがあった。

その様子を見ていたB2施設長は、その場で注意することはなかったが、A1の行為が虐待行為に当たるとして同日付け「指導記録票」に記載した。

- (14) 28年4月8日、A1は、車椅子で寝ていた本件施設入居者のC6（以下「C6」という。）に着床を促したが、同人が拒否したためしばらく車椅子で過ごさせた。看護師であるB8（以下「B8看護師」という。）は、18日後の同月26日付けでその旨記載した「指導記録票」を作成した。なお、同記録票にB8看護師の署名はあるものの押印はなく、役職及び確認者欄に署名押印もなかった。同月8日、B3主任は、A1に対して、入浴介助時間にかかった時間が遅い旨注意した。法人は、A1に対して、これら事実関係の確認を行わなかった。また、これらの件について「嚴重注意書・警告書」を交付しなかった。

- (15) 28年4月24日、A1は、本件施設入居者のC7が失禁した際の対応を行った。その際に、同人の入浴と食事をめぐってA1とB8看護師とが言い争いになり、互いに大声を出すがあった。B8看護師は、同月26日付けでその旨記載した「指導記録票」を作成した。なお、同記録票にB8看護師の署名はあるものの押印はなく、役職及び確認者欄に署名押印もなかった。法人は、A1に対して、これら事実関係の確認を行わなかった。また、この件について「嚴重注意書・警告書」を交付しなかった。

- (16) 28年5月18日午前8時45分頃、A1は、申し送りの際に、C6の車椅子のタイヤに足をかけていたところ、B2施設長は、A1を注意した。注意を受けたA1は、かけていた足を戻した。

- (17) 本件譴責処分等について

ア 28年6月4日午前10時5分頃、A1は、C3の入浴のために、風呂場において、C3を車椅子から入浴用チェアに移し替えた後、その場を離れて目を離した際に、C3を転倒させた（本件打撲事故）。これにより、C3は、額と肩を強打したと述べたが、打撲を除き、特に大きな傷害は生じなかった。

C3は筋力の低下が認められることから、転倒防止のために、入浴用チェアを手すり側に向けるべきであり、また、介護者としてその場を離れるべきでなかったにもかかわらず、A1はこれらを怠った。

- イ 法人は、28年8月19日付け「懲戒処分通知書」で、A1が、同年6月4日C3を転倒させたことについて、同人の注意義務違反が重大であることが、就業規則第36条第1項第13号、第14号及び第20号に該当

するとして、同人に対し、就業規則第37条第1項第2号に基づき譴責とし、始末書の提出を求める本件譴責処分を行った。

ウ A1は、法人に対し、28年8月27日付けで、本件打撲事故の経緯、同事故の原因を記載した上で、「C3様には心からお詫び申し上げます。」「今後は、同様の事故を起こさないよう注意して、職務に励みたいと思います。」などと記載した「始末書」を提出した。

(18) A1の28年6月賞与

A1の28年6月における基本給は、14万5000円であった。

28年6月賞与における掛率は1.0であった。

A1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。

27年12月から28年5月までの評価期間において、A1の人事考課結果はCであったため、査定率は0%であった。

そのため、上記3(2)イの賞与計算式で導かれる額は0円（14万5000円（基本給）×1.0（掛率）×100%（支給率）×0%（査定率））となることから、法人は、28年6月、A1に賞与を支給しなかった（28年6月賞与不支給）。

(19) A1の28年9月からの基本賃金

27年6月から同年11月までの評価期間及び同年12月から28年5月までの評価期間におけるA1の人事考課結果は、いずれもCであったことが、給与規程第18条の1第2号の要件に当たるとし、また、これら評価期間におけるA1の行動が、給与規程第18条の1第1号の要件に当たるとして、法人は、28年9月1日、A1の基本賃金の月額を、14万5000円から13万1000円に減額した（28年賃金引下げ）。

7 本件救済申立て及びその後の事情

- (1) 組合らは、28年8月15日、沖縄県労委に対し、法人が、A1に対して、①本件出勤停止処分を行ったこと、②27年賃金引下げを行ったこと、③27年12月賞与を不支給としたこと、④28年6月賞与を不支給としたこと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当たるとして救済申立てを行った（沖縄県労委28年（不）第3号事件）。
- (2) 28年12月、法人は、A1に対し、同年6月から同年11月までの評価期間において、A1の人事考課結果をB評価として28年12月賞与を支給した。
- (3) 組合らは、29年3月22日、沖縄県労委に対し、法人が、A1に対して、①本件譴責処分を行ったこと、②28年賃金引下げを行ったこと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当たるとして救済申立てを行った（沖縄県労委29年（不）第1号事件）。
- (4) 沖縄県労委は、29年3月30日、上記(1)及び(3)の事件を併合した（沖縄

県労委28年(不)第3号及び同29年(不)第1号併合事件)。

- (5) 法人は、29年12月28日付け「懲戒処分通知書」で、A1による、①29年1月26日の本件施設入居者であるC8に対する非違行為(バルンカテーテル18フォーレとウロガードの接続している部分を外したこと)、②同年2月13日の本件施設入居者であるC9に対する非違行為(看護師に判断を仰ぐ必要があったにもかかわらず、自らの判断でベッドから離床させず頭部を上にした状態にし、食事介助を行ったこと)及び看護師に対する暴言(非違行為を注意した看護師に対して「看護師はいらん、自分で判断してなにか」、「ししゃな(不潔で汚い)」などと発言したこと)、③同月14日の本件施設入居者であるC10に対する非違行為(決められた時間までに体位交換を終了させていなかった上、経管栄養中の状態に何ら注意を払うことなく漫然と、オムツ交換及び体位交換を行ったこと)につき、短期間に3度の非違行為に及んだとして、就業規則第37条第1項第3号に基づき3407円の減給とし、始末書の提出を求める懲戒処分を行った。

A1は、30年1月6日付けで、①につき、危険な行為を取ったことを反省し、今後はこのような行為を行わない旨、②につき、寮看会で決められた手順を守るべきだったと反省し、今後このようなことのないよう気を付ける旨、また、この時看護師に対して不適切な発言をしたことをおわびする旨、③につき、不適切な行動を反省する旨記載した「始末書」を作成した。

A1の代理人弁護士は、法人に対し、同月9日付け「通知書」と題する書面を郵送した。通知書には、A1の行為に問題があったことは間違いなく、A1本人も反省していることから、始末書を提出する旨、A1に対して減給処分を科すことは、処分内容が重きに失し、相当性を欠く旨記載されていた。

- (6) 沖縄県労委は、30年11月29日組合らに、同月30日法人に初審命令を交付した。法人は、同年12月17日、当委員会に対し、初審命令を不服として、本件再審査を申し立てた(中労委30年(不再)第63号事件)。
- (7) 組合らは、30年12月26日、沖縄県労委に対し、上記(5)の懲戒処分が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして救済申立てを行った。沖縄県労委は、令和2年3月12日付け命令書で、上記(5)の懲戒処分は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しないとして、組合らの救済申立てを棄却した。(沖縄県労委30年(不)第2号事件)。
- (8) 初審命令の一部履行及び再審査申立ての一部取下げ

ア 法人は、当委員会に対し、令和2年1月27日付け報告書で、令和元年12月27日に初審命令主文のうち第1項ないし第4項を履行した旨、令和2年1月10日から同月20日までの間に文書掲示を行うことにより第6項(前記第1の1(5)の本件譴責処分に係る部分を除く。)を履行した旨報告した。

イ 当委員会は、法人及び組合らに対し、令和2年2月26日付け審査再開

通知書で、事情の変更により、令和元年7月2日に一旦終結していた審査を再開することを通知し、初審命令の履行の有無等について、主張書面等の提出を求めた。

ウ 組合らは、当委員会に対し、令和2年3月10日付け書面で、初審命令主文のうち第1項ないし第4項及び第6項（前記第1の1(5)の本件譴責処分に係る部分を除く。）は、法人により履行された旨述べた。

エ 法人は、当委員会に対し、令和2年3月12日付け書面で、初審命令主文のうち第1項ないし第4項及び第6項（前記第1の1(5)の本件譴責処分に係る部分を除く。）は、法人により既に履行済みである旨述べた。

オ 法人は、当委員会に対し、令和2年3月23日付け再審査申立ての一部取下書で、前記第1の1(1)ないし(4)及び(6)に係る再審査申立てを取り下げた。その結果、再審査の対象となるのは、前記第1の1(5)のみとなった。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1（本件譴責処分は、労組法第7条第1号に当たるか。）

###### (1) 本件譴責処分の不利益性について

法人は、前記第3の6(17)ア及びイ認定のとおり、28年8月19日付け「懲戒処分通知書」で、A1が、同年6月4日に発生させたC3への本件打撲事故について、A1の注意義務違反が重大であるとして、就業規則第36条第1項13号、第14号及び第20号に該当するとして、就業規則第37条第1項第2号に基づき、A1に対し始末書の提出を求める本件譴責処分を行った。

本件譴責処分は、始末書を提出させ、文書をもって将来を戒めるものとする人事上の不利益取扱いである。

###### (2) 本件譴責処分の合理性について

A1は、前記第3の6(17)ア及びイ認定のとおり、28年6月4日、C3への本件打撲事故を発生させて、本件譴責処分を受けたが、C3には筋力の低下が認められることから、転倒防止のために、入浴用チェアを手すり側に向けるべきであり、また、介護者としてその場を離れるべきでなかったにもかかわらず、A1はこれらを怠った。そうすると、本件打撲事故はA1の過失によって生じたものであるといえることから、C3への本件打撲事故については、A1には、法人が懲戒事由として主張する注意義務違反が認められる。

この点について、組合らは、本件施設における他の介護事故で、A1以外の介護職員に対し懲戒処分が行われたことはなく、また、A1がこれまでも介護事故を繰り返していると法人は主張するが、C4の体調不良に係る本件減給処分は、法人が懲戒事由として主張する注意義務違反がなく、不当労働行為であることが30年命令で明らかであり、そして、本件骨折事故に係る

本件出勤停止処分も不当労働行為であるから、本件譴責処分は不当であると主張する。一方で、法人は、他の介護事故において懲戒処分が行われていないのには理由があるとして、過去に発生した介護事故のそれぞれについて、予見が困難であったこと、事実を認めて十分に反省していたこと、当該職員が直近で介護事故を起こしていないこと等、懲戒処分としなかった理由を主張する。そこで、C3への本件打撲事故を原因としてA1に本件譴責処分を科すことに合理性があるか、以下検討する。

ア C3への本件打撲事故は、上記のとおり、A1の過失によって発生したものであり、C3に重大な結果が生じたことまではいえないことを考慮しても、A1の責任は軽微ではない。

イ C4の体調不良に係る本件減給処分については、C4の体調不良がA1の責任ではなく、法人が懲戒事由として主張する注意義務違反が認められず、不当労働行為が確定していることは、前記第3の2(3)認定のとおりであり、本件で提出されている全証拠を改めて精査しても、C4の体調不良はA1の責任ではなく、注意義務違反が認められないから、A1がC3への本件打撲事故を発生させたことの前提とするのは相当ではない。

しかし、C2への本件骨折事故については、前記第3の6(8)ア認定のとおり、A1は、27年6月22日に、C2への本件骨折事故を発生させているが、同人が同事故の2か月前にも、転倒により股関節骨折で入院したことがあり、また、認知症も患っていたため、目を離したら危ないと思っていたにもかかわらず、A1は、C2をベッドの横に置いた車椅子に移乗させた後、少しであれば大丈夫であろうと考え、同人を一人残してその場を離れ、その間の同人の転倒により股関節の骨を折るけがを負わせたものであり、A1に過失があり、C2に生じた結果も股関節の骨折と決して軽いものではない。このように、C2への本件骨折事故については、A1に過失があることから、これを前提に、本件譴責処分の合理性を検討することは許されるというべきである。

ウ A1は、27年6月22日に、車椅子から立ち上がり、転倒する危険性のあるC2について、少しであれば大丈夫であろうと考えてその場から離れ、その間にC2は転倒し、股関節の骨を折るけがを負わせる本件骨折事故を発生させているところ、それから1年も経過しない28年6月4日に、同様に入浴用チェアから立ち上がり、転倒の危険性のあるC3を残してその場から離れ、転倒させる事故を発生させている。そうすると、C3に重大な結果が生じたわけではないことを考慮しても、A1は、1年も経過しない中で同様の原因による介護事故を発生させたものであり、同人の責任は重いというべきであって、それを前提に考える必要がある。

組合らの主張するとおり、法人においては、A1以外の介護職員には、介護事故で懲戒処分を科した例はないものと認められる（前記第3の5）。

そして、その内容について検討すると、C3への本件打撲事故よりも重大な結果が生じた介護事故についても懲戒処分は選択されていない。しかしながら、いずれも情報不足等により事故の予見が困難であったものや、職員が直近で介護事故を起こしていないことを考慮したものであることがうかがわれ、A1のC3への本件打撲事故とは事情が異なるものといわざるを得ない。

そして、法人が把握している介護事故の中で、少なくとも同じ介護担当者が1年以内に同種の態様・過失によって生じさせたものは、A1によるC3への本件打撲事故以外には存在しないことが認められ、このことからすれば、C3への本件打撲事故におけるA1の責任を、本件施設で発生した他の介護事故における他の介護職員の責任に比べて重く見て、本件譴責処分を行うことには合理性があるといえる。

このような事情を考慮すると、これまでの介護事故の例と異なり、A1に対して本件譴責処分を行うことについて合理性があると認められる。

エ 次に、本件譴責処分の程度が相当といえるか検討するに、法人の就業規則第37条第1項第2号に定める「始末書を提出させ、文書を持って将来を戒める。」とされた譴責であり、懲戒処分としても、戒告に次いで軽いものであり、処分を受けた者に直接的に経済的な負担を強いるものではない。

そうすると、法人が譴責を選択するに当たって、C4の体調不良は前提にはできないことを踏まえても、譴責という懲戒処分が重きに過ぎるということとはできず、量定についても合理性があると認められる。

オ 以上の次第であることから、本件打撲事故を原因としてA1に本件譴責処分を科すことに合理性が認められる。

### (3) 労使関係について

法人と組合間は、前記第3の2認定のとおり、A1が組合を結成して以来、法人がA1ら組合の組合員に対して不利益な処遇を繰り返し、組合ら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いたことが認められる。そして、これが解消されるに足りる事情も特に見当たらないから、本件譴責処分の当時においても、上記対立関係が継続していたことが強く推認される。

### (4) 不当労働行為の成否について

以上によれば、本件打撲事故を原因とする本件譴責処分に合理性が認められる。他方で、法人と組合間には対立関係が継続しており、そのような経緯も考慮して、検討するのが相当である。

そこで検討するに、A1が本件譴責処分を受けたのは、A1が注意義務違反により本件打撲事故を発生させたこと及び同人が1年も経過しない中で同様の原因による介護事故を発生させたことを理由とするもので、法人が懲戒事由として主張する注意義務違反があったと判断できるものであり、それ

ら行為は、組合員でない者が主体であったとしても、同様の懲戒処分がなされた可能性があるといえる。また、処分内容として譴責が選択されたことも、直接的に経済的負担を負わせるものでなく、A1に与える影響が軽いものといえる。

そうすると、本件譴責処分は、A1が組合の組合員であることの故をもって、A1に不利益取扱いをしたものとは認められない。

したがって、本件譴責処分は、法人が、A1が組合の組合員であることの故をもってA1に不利益な取扱いをしたものとは認められないから、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

## 2 争点2（本件譴責処分は、労組法第7条第3号に当たるか。）

本件譴責処分は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらないことは上記1(4)で判断したとおりであり、同処分は、本件打撲事故を原因とする本件譴責処分に合理性があり、法人が同処分により殊更組合を弱体化しようとしたとみることもできない。

したがって、本件譴責処分は、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

## 第5 結論

以上の次第であり、本件譴責処分は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらず、法人の本件再審査申立てには理由があるので、初審命令主文第5項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。

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。

令和2年6月3日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔