

年 月 日

X組合

委員長 A₁ 様

C₁組合

執行委員長 A₃ 様

組合員 A₂ 様

Y法人

理事長 B₁

当法人が、貴組合の執行委員長A₃及び組合員A₂を解雇したことは、広島県労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に当たる不当労働行為であると認められました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

3 申立人X組合の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、①被申立人Y法人（以下「法人」という。）が申立人X組合（以下「組合」という。）に所属しているA₂組合員（以下、組合への加入の前後を問わず「A₂組合員」という。）に対し、令和3年（以下「令和」の元号は省略する。）3月17日付けで解雇を行ったことが労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為であり、②B₁理事長（以下、理事長就任の前後を問わず「B₁理事長」という。）がA₂組合員に対し、脱退強要を行ったことが同条第3号の

不当労働行為であるとして、組合から救済申立てがあった事案（以下「3号事件」という。）である。

さらに、③C₁組合（以下「C₁組合」という。）の代表者であるA₃執行委員長（以下、組合への加入の前後を問わず「A₃執行委員長」という。）に対し、配置転換（以下「配転」という。）を命じたこと及び④同執行委員長に対し、同年6月8日付けで解雇を行ったことが労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為であるとして、組合から救済申立てがあった事案（以下「5号事件」という。）である。

なお、3号事件は同年4月1日に、5号事件は同年6月25日に救済申立てが行われ、当委員会は両事件を同年8月4日に併合した。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、A₂組合員の解雇を撤回し、原職に復帰させるとともに、解雇後、原職復帰に至るまでの間に同組合員が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- (2) 法人は、A₃執行委員長の配転及び解雇を撤回し、原職に復帰させるとともに、解雇後、原職復帰に至るまでの間に同執行委員長が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- (3) 法人は、C₁組合の組合員に対する脱退強要など、支配介入をしてはならないこと。
- (4) 法人は、謝罪文を手交すること。

3 本件の争点

- (1) A₂組合員に対する解雇は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。（争点1）
- (2) A₃執行委員長に対する配転命令は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。（争点2）
- (3) A₃執行委員長に対する解雇は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。（争点3）
- (4) 2年10月2日、3年1月27日及び同年2月1日、B₁理事長がA₂組合員

に対し組合員資格があるのかなどと発言したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

第2 当事者の主張

1 A₂組合員に対する解雇は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点1)

(1) 組合の主張

ア A₂組合員の懲戒解雇は、労働組合の正当な行為をしたことを理由に解雇したものである。

イ 解雇権濫用法理が適用される無効な懲戒処分である。

ウ 平成30年11月の転居に際して、A₂組合員は、住居手当の代わりとして従前の通勤手当額を受給し続けることにつきB₂前理事長(以下、理事長退任の前後を問わず「B₂前理事長」という。)の承諾を得ていた。

エ 懲戒委員会は就業規則上存在しないもので、A₂組合員を懲戒解雇にするために作られたものである。

オ A₂組合員の解雇は、C₁組合を切り崩し弱体化させ解体させるものである。

(2) 法人の主張

ア A₂組合員の解雇は長期間にわたって通勤手当の詐取を続けていたことを理由とする正当な懲戒権の行使に基づくものであり合理性がある。

イ 懲戒解雇処分は権利濫用には当たらない。

ウ 平成30年11月頃、通勤手当を支給し続けることについてB₂前理事長は許可していない。

エ 懲戒委員会設置要綱は、A₂組合員の懲戒手続が開始されるまで制定されていなかったが、混乱を回避して法的安定性のある懲戒手続を行うために制定したものである。

オ A₂組合員の解雇は、正当な懲戒権の行使に基づくものであってC₁組合を弱体化し、組合の運営や活動を妨害する支配介入の意思に基づくものではない。

2 A₃執行委員長に対する配転命令は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

(1) 組合の主張

ア A₃執行委員長の配転は、労働組合の正当な行為をしたことを理由になされたものである。また、C₁組合の活動拠点である就労継続支援B型事業所「C₂」(以下「C₂」という。)から、同執行委員長及びA₂組合員を排除し、同組合の弱体化を図るとともに、同執行委員長が配転を拒否すれば業務命令違反として解雇してしまおうという意図が読み取れる。

イ 3年4月5日の団体交渉で配転の撤回を要求した。また、少なくとも配転までの期間を6か月引き延ばすように要求した。配転についての合意は形成されず、一方的にB₃弁護士(以下「B₃弁護士」という。)から配転を同年6月に行うという通告がなされたのみである。

ウ 3年4月21日、C₂の職員会議において、B₄理事(以下「B₄理事」という。)が同年5月31日から午前中は就労継続支援B型事業所「C₃」(以下「C₃」という。)、午後からはC₂、同年6月7日から終日C₃で就労するよう発言したことに間違いはないが、それはあくまでも同理事の願望であり、配転について合意はされていない。A₃執行委員長が配転の期日を明言したこともない。同執行委員長が何も返答しなかったことをあたかも確認したように主張することは事実のねつ造である。

エ A₃執行委員長を配転しなくとも、同執行委員長をC₂の管理者に任命すれば済むことで、C₃のサービス管理者がいなくなるという理由で同事業所に配転することには合理性がない。

オ A₃執行委員長の配転は、C₁組合を弱体化させ解体させるものである。

(2) 法人の主張

ア 配転は、適正な運営を進めていく上で必要な措置であり、障害者総合支援制度上の管理者やサービス管理責任者の配置要件を満たすために必要不可欠でやむを得ない措置である。

イ 3年4月5日の団体交渉で法人とA₁委員長との間で、配転の合意をした。また、A₃執行委員長との間で、準備期間を設けて配転することで合意をした。

ウ 3年4月21日のC₂の職員会議で法人とA₃執行委員長との間では、同年5月31日からは午前中はC₃、午後はC₂で勤務し、同年6月7日からは終日C₃で就労することとして、配転を完了させることの合意が成立した。

エ 配転を必要とした理由は、A₂組合員の解雇により不在となったC₂の管理者にB₄理事を充てたところ、同理事はC₃の管理者とサービス管理責任者を兼任していたことから、同理事の異動に伴い、サービス管理責任者の資格を有するA₃執行委員長を異動させる必要があったためである。

オ 配転については、①必要性と合理性があること、②A₃執行委員長も承諾した日程に従って行われる予定であったこと、③配転後の職務内容は配転前と同様に就労継続支援B型事業所のサービス管理業務で、職務量も過大とならず同執行委員長の組合活動が制限されなかったこと、④C₂と距離の近いC₃で勤務するため組合活動が制限されなかったこと、⑤直接に組合弱体化ないし反組合的行為に向けられた積極的意図はおろか、配転が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じさせるおそれがあるとの認識・認容は法人にはなかったことから、支配介入には該当しない。

3 A₃執行委員長に対する解雇は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点3)

(1) 組合の主張

ア A₃執行委員長の解雇は、労働組合の正当な行為をしたことを理由に解雇したものである。

イ 解雇の理由は配転命令への違反にあるところ、そもそもA₃執行委員長への配転命令は、C₁組合の弱体化、解体を企図した違法なものである。

ウ A₃執行委員長は、職場の状況やC₂の利用者のことを考えて、異動に対して同意しなかった。このことをもって解雇するのは明らかに行き過ぎである。

エ A₃執行委員長の解雇は、C₁組合の弱体化、解体をもくろんだものである。

(2) 法人の主張

ア A₃執行委員長の解雇は、同執行委員長が法人と合意していた配転に正当な理由なく拒絶したことを理由とする法人の正当な懲戒権の行使に基づくもので、組合員であることや正当な労働組合の活動を行ったことを理由とした不利益取扱いではない。

イ A₃執行委員長の解雇は、解雇権を濫用したものではない。

ウ 配転命令に従わない行為には正当な理由がない。労働契約の根幹をなす使用者の指揮命令権を否定するもので、解雇の合理的理由及び社会的相当性がある。

エ A₃執行委員長の解雇は、正当な懲戒権の行使に基づくものであって、C₁組合を弱体化し、組合の運営や活動を妨害する支配介入の意思に基づくものではない。

4 2年10月2日、3年1月27日及び同年2月1日、B₁理事長がA₂組合員に対し組合員資格があるのかなどと発言したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

(1) 組合の主張

2年10月2日、3年1月27日、同年2月1日のB₁理事長のA₂組合員に対する発言は、あかたも事業所の管理者は労働組合に加入する資格はないといい募り、C₁組合からの脱退を強要したものである。

(2) 法人の主張

2年10月2日及び3年1月27日に、C₂の管理者であるA₂組合員に組合員資格があるか否か疑問をもっていることを投げかける発言をしたことは認め、発言の詳細は不知、脱退強要に当たることは争う。また、3年2月1日に、組合員資格に疑問があることを述べたことは否認する。組合の事実の摘示は事実と反する。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、3年7月15日現在の

組合員数は約 200 名である。

- (2) 法人は、肩書地に主たる事務所を置き、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」という。）に基づき C₂、C₃及び地域活動支援センターⅡ型事業所である「C₄」（以下「C₄」という。）の3事業所を運営している特定非営利活動法人であり、3年7月29日現在の従業員数は14名である。各事業所には管理者が、さらにC₂とC₃にはサービス管理責任者が置かれていた。

なお、就労継続支援B型事業所であるC₂とC₃には障害者総合支援法において同法上の資格要件を満たすサービス管理責任者の配置が義務付けられており、同法により、サービス管理責任者は複数事業所間で兼務することはできないこととされている。

2 法人の就業規則及び通勤手当に関する規定

就業規則のうち配転及び制裁に関する規定は別紙1「就業規則（抜粋）」記載の、通勤手当に関する規定は別紙2「賃金規程（抜粋）」記載のとおりである。

3 A₂組合員の解雇

(1) A₂組合員の法人への就職等

A₂組合員は、平成28年7月1日に法人に常勤職員として就職してC₂で勤務を開始し、2年4月1日からはC₂の管理者となった。

(2) A₂組合員の転居及び通勤交通の手段等

A₂組合員は、法人に就職した当時、広島市安佐北区亀山南の自宅に居住しており、公共交通機関を利用して、C₂までの通勤には1時間半を要していた。

平成30年11月23日、同組合員は、同市南区金屋町に転居して、同所から自転車によりC₂まで通勤し、その後、2年7月に同市中区榎町に転居した後も同年11月まで自転車によりC₂まで通勤していた。これらの転居により通勤時間は従前と比べて大幅に短縮された。

(3) 通勤手当の金額決定及び支給事務

通勤手当の申請に当たっては、各職員が申告した生活の本拠地及び通勤手

段を各事業所の管理者が取りまとめ、B₅理事（以下「B₅理事」という。）が経営する社会保険労務士事務所において通勤手当の金額決定及び支給事務が行われていた。また、同事務所では、職員が申告した金額どおりの額を通勤手当として認定して支給していた。

法人では、職員が申告した通勤経路や通勤に要する費用が実際のもものと合っているか否かの確認をしておらず、通勤手当が適正に支給されるためのチェック体制が講じられていなかった。

(4) A₂組合員の転居前後の通勤手当に係るB₂前理事長とのやり取り等

平成30年10月ないし11月頃、A₂組合員はB₂前理事長に対し、転居を予定している旨を伝えた。また、法人の賃金規程に住居手当の規定がないことを前提として住居手当についての話をし、同前理事長からは住居手当があったらいいねという趣旨の発言があった。

なお、法人の賃金規程には住居手当に関する規定がなく、職員に住居手当は支給されていなかった。

また、同組合員は、転居後に、同前理事長に対し転居した旨を伝えたものの、B₅理事をはじめ法人側には転居した旨や通勤手段の変更、従前の通勤手当額を受給し続けていることについて申告することはなく、通勤手当として従前どおりの額を受給し続けてよいか否かの確認を求めることもなかった。

(5) A₂組合員の通勤手当に関する問題の発覚

2年1月ないし2月頃、B₅理事が経営する社会保険労務士事務所の職員が同理事に対し、A₂組合員が転居して自転車通勤をしているらしいと報告したが、その時点で、同理事や同事務所の職員は、これに関しての詳しい調査は行わなかった。

また、同理事は、後記(7)のウの同組合員が法人から過大な受給であると指摘された通勤手当を自主返還した3年2月4日まで、従前の通勤手当を支給し続けていた。

(6) C₁組合の結成通知と団体交渉等の経過

ア 2年9月11日、A₃執行委員長やA₂組合員らによりC₁組合が結成され、同月14日、同組合は法人に対し結成の通知をした。同組合は結成以来、法人の赤字を解消すること、各事業所の独立採算制を採用することなど、法

人の経営方針を変更し、もって従業員の労働条件の改善を図ることを目的として組合活動を行っていた。

また、同組合は7名で構成され、同組合員は会計を担当し、執行部の一員として活動した。

なお、同組合はC₂を活動拠点として、C₂の所在地を自らの所在地とし、同組合の連絡先や郵便物の送付先としており、勤務時間外に同所において組合活動を行っていた。

イ 2年10月2日、法人とC₁組合は、団体交渉を行った。

団体交渉終了後、B₁理事長がA₂組合員に対し、C₂の管理者である同組合員に組合員資格があるか否か疑義がある旨を伝えた。

ウ 2年11月、B₅理事は、法人の収支状況を確認するために人件費等の支出状況を確認していたところ、A₂組合員の通勤手当が自宅から計算した額のまま支給されていること（以下「A₂組合員の通勤手当問題」という。）を発見した。

エ 2年11月17日から同年12月2日にかけて、A₃執行委員長はB₂前理事長との間で、労働協約書の検討事項である賞与の支給日について電子メールでやり取りを行った。同執行委員長が労働協約での検討事項である「賞与支給日の決定」に係る検討状況を質したのに対し、同前理事長は2年12月15日以降25日を超すことがないようできるだけ早いうちに支給すること、支給内容は0円ではないことを回答した。これに対し、同執行委員長は、賞与には処遇改善加算分が上乘せされると理解していると返信して、同加算分が賞与に含まれるとする法人の見解に異を唱えた。

オ 3年1月5日から同月22日にかけて、A₃執行委員長は法人との間で、賞与減額と処遇改善加算について電子メールでやり取りを行った。同執行委員長が、2年12月24日に支給された冬期賞与が減額された職員がいるのは減額又は不支給の場合には事前に説明をするとの労働協約に反すること、及び今回の賞与から突然同加算を賞与の支給に充てたことが同加算の本来の目的に合致しないことを伝えたのに対し、法人は、同加算の対象者が全職員ではないことについて理解を求め、法人では職種により給与や賞与の支給割合に差をつけることはしてきておらず、同加算を含めて全職員

が同率になるように賞与への反映をすることにしたと回答した。

また、同執行委員長は、同加算を職員の給与や賞与の財源確保に充てたことについて、同加算を含めなければ賞与の支給が困難な財政状況なのかなどと経営状況を質し、法人に対し、納得のいく説明をすること及び経営状況が悪化している場合にはその対処策を提示することを強く求めた。

さらに、組合員が望むのは、福祉理念の追求を優先する経営ではなく、まずは、従業員の労働の対価の支払と利用者への支援の還元を最優先に考えた健全経営であるとし、「赤字を生まない健全経営に向けての会計の見直しと公平無私な情報の開示を強く要望」するとして、法人の経営を厳しく批判した。

(7) A₂組合員の通勤手当問題の発覚から解雇に至る経緯

ア 3年1月27日、C₄の管理者であるB₁理事長、C₃の管理者兼サービス管理責任者であるB₄理事、B₅理事及びA₂組合員が出席し、所長会議が開催された。

同会議でB₅理事が過大に通勤手当を受給し続けていることを問い質したところ、同組合員は、B₂前理事長が住居手当の代わりに受給することを承諾していると回答した。

また、同理事長が同組合員に対し、C₂の管理者である同組合員に組合員資格があるか否か疑義がある旨を伝えた。

イ 3年2月1日、A₂組合員がB₁理事長に対し、降格願を提出した。同書面には、「私、A₂は、管理者として現状の課題を解決するには力不足です。不適任を理由に降格を希望致したくご承認を頂きたくお願い申し上げます」と記載されていた。

同理事長は同組合員に対し、「この件は検討中なので受け取ることができない、預かりにさせてもらう」と述べた。

ウ 3年2月4日、A₂組合員がB₅理事に対し、法人から過大な通勤手当の受給であると指摘された50万2200円を返還した。

同組合員が自ら返還した理由は、B₂前理事長との通勤手当に関するやり取りの記憶が定かではないのであれば一応返還したほうがよい旨を夫から助言されたためであった。

エ 3年2月9日、B₁理事長、B₄理事、B₅理事、B₂前理事長及びA₂組合員が出席して、面談が行われた。

面談では、同組合員が転居していたにもかかわらず転居前の住所からの通勤手当を受給し続けていた理由、同手当を自ら返還した理由、降格願を自ら提出した理由、法人の理念への理解等について話し合いが行われた。また、面談で同前理事長は、通勤手当を住居手当の代わりとして受給することをA₂組合員に認めたことはない旨を述べた。

オ 上記エの面談後、法人は理事に資料を添付して電子メールを送信した。その資料の中にB₂前理事長が作成した「A₂さんの福祉、共同の世界で働く上での資質の欠如について」と題する文書があり、その中で同前理事長は「組合づくりを主導したのも、それに参加したのも、自分の派閥づくりに過ぎない」、「疑問を不安や不信にすりかえ、周りの人をあおり、巻き込み、派閥を作り、力で自分たちの主張を通そうとする姿勢」、「組合作りもその一例」と述べていた。

また、資料の中にはB₁理事長が作成した「労働組合とのやり取りの経過と所感」と題する文書があり、その中で同理事長は、「職員のふるまい、態度、表現など目に余る言動が組合設立以降感じられる」と述べていた。

なお、B₄理事は、B₂前理事長と同様にA₂組合員の組合作りについて自分の派閥作りにすぎないと考えていた。

カ 3年3月5日、電子メールにより臨時理事会が開催され、懲戒権の適正な行使等を目的とする懲戒委員会の設置が同日付けで決定された。

キ 3年3月5日、B₁理事長がA₂組合員に対し、同月9日に通勤手当の不正受給に関する懲戒委員会を開催するので出席して弁明することを求める通知文を電子メールで送付した。

ク 3年3月9日、C₄にて、内部委員として理事職にあるB₂前理事長、B₁理事長、B₄理事、B₅理事ら8名、外部委員としてB₃弁護士、A₃執行委員長の2名が出席し、A₂組合員を対象職員として懲戒委員会が開催された。

懲戒委員会では、同理事長から同組合員が通勤手当を詐取していることが疑われることについて報告及び説明があった後、同組合員から、要旨、

①50万2200円は既に返還しており、②住居手当の代わりとして受給していたため違法な行為をしたとは考えておらず反省の必要は全くなく反省していない、③降格願の提出も通勤手当を受給し続けたことに基づくものではないとの弁明がなされた。

その後の審議では、まず懲戒権行使についての合理的理由の有無が審議された。その審議の中で、①通勤手当の不正受給は、刑法上の故意犯である詐欺罪に該当するとともに、就業規則第49条第5号の「故意により営業上の事故を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき」に該当すること、②不正受給の結果が重大であることの理由として、⑦通勤手当の不正受給の期間は2年に及ぶとともに、不正受給額は50万円を超過していること、①障害者総合支援法に基づく給付金が大部分を占めるC₂の元年度の年間収入は約2700万円にすぎないこと、⑧その原資は税金であること、⑨元年度の法人職員の通勤手当総額は約100万円であって同組合員の不正受給額はその約4分の1を占めていること、⑩これらに照らせば同組合員の不正受給額が少額であるとは到底いえないこと、③同組合員は反省していないなどと述べていることから、不正受給した金額を返還しているとしても悪性は高いことなどが意見として出された。その結果、懲戒委員全員の一致で懲戒処分を課する合理的理由があるとされた。

次に、懲戒処分の選択決定に関する審議では、労働契約関係を終了させることを前提とした就業規則第47条第5号の退職勧告、同条第6号及び第49条の懲戒解雇又は通常解雇に処することが社会的相当性に合致した処分であることが賛成多数で一旦決議された。その後、就業規則第49条第5号に違反し懲戒解雇事由に該当するが、不正受給額を返還していることを同組合員に有利な情状としてしんしゃくし第47条第5号の退職勧告とすることを相当とすることが賛成多数で決議された。あわせて、懲戒処分の通知日から退職届の提出期限日までは出勤を停止して自宅待機とすることが相当であるとの意見が多数を占めた。なお、同執行委員長及び理事1名は、上記決議に反対した。

ケ 3年3月10日、懲戒委員会議長であるB₃弁護士が、懲戒委員会の議決結果に従った答申書をB₁理事長に提出した。

(8) 解雇と解雇後の経過

ア 3年3月10日、法人がA₂組合員に対し、懲戒処分通知書を交付した。同通知書には、通勤手当の不正受給が就業規則第49条第5号所定の懲戒解雇事由に該当することを理由として、同月17日までに始末書及び退職届を提出して退職するよう求めるとともに、同日までに退職届を提出しないときは同日をもって解雇する旨が記載されていた。

また、同通知書と併せて、法人は同組合員に対し、3年3月10日以降退職までは自宅待機とし、引継事項書を作成するよう命じる旨が記載された業務命令書を交付した。

イ 3年3月10日付けで、A₂組合員が退職勧告に対する異議申立書を法人に提出した。

ウ 3年3月15日、C₁組合の臨時大会を開催し、組合への単組加盟を決議した。

エ 3年3月17日、法人は、A₂組合員が同日までに始末書及び退職届を提出しなかったため解雇した。また、同日をもって同組合員を解雇した旨の解雇通知書を同月18日付けで交付した。

オ 法人では、A₂組合員を解雇するまで、不祥事により職員を解雇した事例はなかった。

カ 3年4月1日、組合は、当委員会に3号事件の不当労働行為救済を申し立てた。

4 A₃執行委員長の配転及び解雇

(1) 配転に至る経緯

ア A₃執行委員長は、平成30年9月に法人に常勤職員として就職し、C₂で勤務を開始した。

イ 平成30年11月19日、法人はA₃執行委員長と労働契約書を交わした。同契約書の第4条には、職員の勤務場所について、「職員は、事業所の所在地において勤務する。但し、事業所は、業務上の必要がある場合は、職員を他の場所で勤務させることができる」と記載されていた。

なお、法人では同執行委員長の配転まで、事業所相互間で配転を行った

ことはなかった。

ウ A₃執行委員長は、2年4月1日からC₂のサービス管理責任者となり、事業所の利用者の作業計画を策定する業務等を担っていたが、A₂組合員の解雇後にはC₂の管理者代理としての業務を行っていた。

エ A₂組合員の解雇に伴いC₂の管理者が不在となったため、法人は、C₃の管理者兼サービス管理責任者であったB₄理事をC₂の管理者に充てることとし、C₃のサービス管理責任者にはA₃執行委員長を充てることとした。なお、法人としては、同組合員解雇に伴う混乱を収束させるため、C₂の後任の管理者は理事の職にある者とした。

オ 3年3月26日、法人がA₃執行委員長に対し、C₂から約1.5キロメートル離れた距離にあるC₃のサービス管理責任者への配転を内示したところ、同執行委員長は配転の内示を拒否した。

なお、当時、法人内においてサービス管理責任者の資格を有している者は、B₁理事長及びB₄理事を除いて同執行委員長のみであった。

カ 3年4月1日、法人がA₃執行委員長に対し、C₃のサービス管理責任者として勤務することを内容とする配転命令を口頭で行った。同執行委員長は職場の状況やC₂の利用者の混乱を理由に配転には応じられない旨を伝えた。

キ 3年4月5日、法人と組合は団体交渉を実施した。

組合は、同年3月23日の団体交渉に引き続きA₂組合員の解雇の撤回を再度要求した。また、A₃執行委員長の配転は、同組合員の解雇があったばかりなので報復ともとれるものである旨を述べ、同執行委員長の配転の撤回も要求した。

団体交渉の結果、法人と組合は、利用者も異動する職員も徐々に慣れていく環境を作るために移行期間を設けることで合意した。また、移行期間の長さについては、同執行委員長から6か月との提示があったものの、今後の話し合いにより双方が歩み寄りをした上で決定することとなった。

(2) 配転と配転後の経過

ア 3年4月19日、法人はA₃執行委員長に対し、同月1日に口頭で伝えていた配転命令について同年3月31日付けの辞令書を交付した上で、C₂の

職員会議でC₃への配転の移行期間について協議すると伝えた。

イ 3年4月21日、C₂の職員会議が開催された。同会議では、配転について説明がなされた後、配転の移行期間についてB₄理事やA₃執行委員長らとで協議が行われた。協議の結果、同理事が、移行期間として同年5月31日から午前中はC₃、午後はC₂で勤務し、同年6月7日からは終日C₃で就労するように伝え、同年4月1日付け配転命令についての移行期間を含めた具体的な内容が決められた。

また、同理事は「職員の異動について（お知らせ）」という同執行委員長の異動に関する書面を示し、協議した結果、当該書面をC₂の利用者及び保護者へ同年4月22日に配付することとなった。

ウ 3年4月22日、法人は、C₂の利用者及びその保護者に宛てて、また、同月23日、C₃の利用者及びその保護者に宛てて、A₃執行委員長を同月1日付けでC₃のサービス管理責任者とする事が記載された「職員の異動について（お知らせ）」を配付した。

エ 3年5月20日、A₃執行委員長はB₄理事に相談を持ちかけ、同理事と配転について話し合いを行った。そこで、同執行委員長はC₃には行かない旨を述べて、同理事の説得に応じなかった。

オ 3年5月24日、法人がA₃執行委員長にC₃での勤務を再度命じたのに対し、同執行委員長はこれを拒否した。

カ 3年5月27日、B₁理事長、B₄理事及びA₃執行委員長が配転について話し合いを行った。同執行委員長は「6月からC₃へ行かなければならないか。そのことは変わらないのか。異動はしたくない」と話し、法人が「変えられない。協力してほしい」と説得すると、「変わらないことは分かりました」と述べた。

同月28日、同執行委員長との電話の中で同理事長が「業務命令です。C₃に行ってください」と伝えるも、同執行委員長は「C₃には絶対に行きません。戦います」と述べた。

同月31日及び同年6月1日、同理事長が同執行委員長に対し、C₃に行くこと、行かなければ業務命令違反になることを伝えた。

しかし、同執行委員長は移行期間の開始日である同年5月31日からC₃

で勤務することはなく、その後もC₂で勤務し、配転命令を拒否し続けた。

(3) 解雇に至る経緯

ア 3年6月2日、法人がA₃執行委員長に対し、同月7日に配転命令違反に関する懲戒委員会を開催するので出席して弁明することを求める書面を渡した。

イ 3年6月4日、B₁理事長は、B₃弁護士、B₄理事及びB₅理事に対し送信した電子メールの中で、①同理事長とB₄理事としてはA₃執行委員長が退職勧奨に応じなければ懲戒解雇しかないのではという結論に達していること、②理事長になって2人目の解雇となると大変つらいとの旨を述べた。

ウ 3年6月7日、C₄にて、内部委員として理事職にあるB₁理事長、B₄理事、B₅理事ら5名、外部委員としてB₃弁護士が出席し、A₃執行委員長を対象職員として懲戒委員会が開催された。

懲戒委員会では、同理事長から同執行委員長の配転命令違反について報告及び説明があった後、同執行委員長から、要旨、異動すると利用者が混乱してC₂を退所するかもしれないため、配転命令に従う意思はなく、断固戦う旨の弁明がなされた。

その後の審議では、①配転の命令権は使用者側にあつて、就業規則第27条に規定されていること、②サービス管理責任者の資格を有する同執行委員長をC₃に異動させなければ、就労継続支援B型事業所の設置が認められる最低基準を満たすことができなくなること、③異動については同執行委員長と十分な話し合いの機会を設けたことなどから、懲戒委員全員の一致で懲戒処分を課する合理的理由があるとされた。

次に、懲戒処分の選択決定に関する審議では、就業規則第49条第10号、第32条、第33条第6号、同条第17号に違反し懲戒解雇事由に該当するが、通常解雇とすることが社会的相当性に合致した処分であることが懲戒委員全員の一致で決議された。

エ 3年6月7日、懲戒委員会議長であるB₃弁護士が、懲戒委員会の議決結果に従った答申書をB₁理事長に提出した。

オ 3年6月8日、法人がA₃執行委員長に対し、配転を正当な理由なく拒否して就業規則第32条、第33条第6号、同条第7号及び同条第17号に違

反し第49条第10号所定の懲戒解雇事由に該当すること、同事由に該当するが諸般の事情により同日付けで即時通常解雇すること、直ちに法人施設から退去すること及び施設に立ち入らないことを告知する旨が記載された解雇通知書を交付して、同執行委員長を解雇した。

なお、同執行委員長は、これまで業務命令に違反するなどして懲戒処分を受けたことはなかった。

カ 3年6月10日、組合がB₁理事長宛てに抗議文を郵送し、①A₃執行委員長の解雇に対し強く抗議するとともに、②A₂組合員の解雇に続く組合弱体化・解体を狙った悪質な支配介入であり、支配介入をやめて同執行委員長の解雇を撤回するよう求めた。

キ 3年6月25日、組合は、当委員会に5号事件の不当労働行為救済を申し立てた。

第4 当委員会の判断

1 A₂組合員の解雇について（争点1）

(1) 解雇の不利益性

前記第3の3の(8)のア及びエで認定したとおり、A₂組合員は、制裁として退職勧告され、同勧告に従わなかったことから解雇されており、これは不利益取扱いに当たるといえることができる。

(2) 解雇の合理性及び相当性

ア 解雇理由の合理性

法人は、A₂組合員の解雇は長期間にわたって通勤手当の詐取を続けていたことを理由とする正当な懲戒権の行使に基づくものであり合理性があると主張する。

これについて、法人は、通勤手当の不正受給を理由に、懲戒処分として、始末書及び退職届を提出し退職するよう求める旨の退職勧告を行ったにもかかわらず、同組合員がこれら書面を提出しなかったため解雇している。そして、3年3月18日付け解雇通知書にも、始末書及び退職届を提出しないことを直接の解雇理由として挙げている。しかし、解雇に至る経緯からすれば、本件の事実上の解雇理由は通勤手当の不正受給であると解される。

(ア) a 前記第3の3の(2)で認定したとおり、A₂組合員は、平成30年11月、通勤に公共交通機関を利用して1時間半を要する自宅から広島市南区金屋町に転居し、自転車通勤となり、その後、2年7月から同市中区榎町に転居後も同様に自転車通勤をしていた。

しかし、前記第3の3の(6)のウ及び(7)のウで認定したとおり、転居後も同組合員には自宅から計算した額で通勤手当が支給され、自転車通勤していた平成30年11月から2年11月までに同組合員が過大に受給した同手当の総額は50万2200円であった。

b この点、組合は、平成30年11月の転居に際して、住居手当の代わりとして従前の通勤手当額を受給し続けることにつきB₂前理事長の承諾を得ていたと主張する。

確かに、前記第3の3の(4)で認定したとおり、同前理事長から住居手当があったらいいねという趣旨の発言があったことは認められる。

しかしながら、組合が主張するような同前理事長の承諾をA₂組合員が得ていたと認めるに足る疎明はない。

(イ) もっとも、前記第3の3の(4)及び(5)で認定したとおり、A₂組合員が転居したことについては、転居後にB₂前理事長が、また、2年1月ないし2月頃にB₅理事が認識したが、その時点で確認や調査が行われたことは認められない。

また、前記第3の3の(7)のウで認定したとおり、懲戒委員会が設置される約1か月前に同組合員が全額を返還し、法人がこれを異議なく受領しており、同組合員による通勤手当の過大受給により法人に生じた経済的損害は既にてん補されている。

(ウ) 上記(ア)及び(イ)を踏まえると、A₂組合員による通勤手当の過大受給は認められるものの、懲戒委員会の設置約1か月前に同組合員は通勤手当の過大受給分について返還したことで法人に生じた経済的損害は既にてん補されていたこと、また、法人の通勤手当の金額決定及び支給事務を行う社会保険労務士事務所を経営するB₅理事が、2年1月ないし2月頃には同組合員の転居につき把握したにもかかわらず、同組合員が自主返還した3年2月4日まで従前の通勤手当を支給し続け

ていたこと等を踏まえると、同組合員による通勤手当の過大受給は、法人が主張する就業規則第 49 条第 5 号の「故意又は重過失により災害又は営業上の事故を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき」との事由に該当するものとはいえない。

したがって、懲戒解雇は合理的な理由を欠くものといえる。

イ 解雇の相当性

(ア) 法人は、A₂組合員の通勤手当問題について約 2 年余りにわたって放置していたにもかかわらず、C₁組合が結成されて同組合の組合活動が開始し活発化の様相を呈してきた時期に、懲戒委員会を拙速に設置して、わずか 2 週間足らずという短期間のうちに懲戒解雇に及んでいる。

(イ) また、前記第 3 の 3 の(7)のキで認定したとおり、法人が通勤手当の不正受給に関して懲戒委員会において審議する旨を A₂組合員に通知したのは 4 日前であり、弁明するための準備期間が十分確保されたとは必ずしもいえない。

(ウ) このように、解雇に至るまでの法人の対応をみても性急さが認められ、また、3 年 1 月 27 日の所長会議までの間に法人が A₂組合員の通勤手当問題について何らかの対応を行ったとは認められないこと、同組合員が過大に受給した額の全額を返還していることを併せ考慮すると、解雇という労働者にとって最も重い処分を課したことは、行われた行為に比して制裁としては必要な程度を超えた重すぎる処分であるといわざるを得ず、解雇に相当性は認められない。

(3) 不当労働行為意思の存否

ア 前記第 3 の 3 の(6)のアで認定したとおり、2 年 9 月 11 日に C₁組合が結成され、同月 14 日に法人に対し結成の通知をしている。

そして、前記第 3 の 3 の(6)のエで認定したとおり、2 年 11 月 17 日から同年 12 月 2 日にかけて A₃執行委員長は、労働協約書の検討事項であった賞与の支給日について処遇改善加算分が賞与に含まれるとする法人の見解に異を唱え、前記第 3 の 3 の(6)のオで認定したとおり、3 年 1 月 5 日から同月 22 日にかけて賞与減額と同加算について法人の経営を厳しく批判しており、同組合と法人との対立が日ごとに深刻化していた。

イ また、前記第3の3の(7)のオで認定したとおり、法人から理事宛てに電子メールで送信した資料には、B₂前理事長の「組合づくりを主導したのも、それに参加したのも、自分の派閥づくりに過ぎない」、「疑問を不安や不信にすりかえ、周りの人をあおり、巻き込み、派閥を作り、力で自分たちの主張を通そうとする姿勢」、「組合作りもその一例」や、B₁理事長の「職員のふるまい、態度、表現など目に余る言動が組合設立以降感じられる」との記述があり、B₄理事も、本件の審問において、同前理事長と同様にA₂組合員の組合作りについて自分の派閥作りにすぎないと考えていた旨の証言をしている。

これらの記述や証言から、法人の組合活動に対する嫌悪の意思が認められる。

ウ さらに、前記第4の1の(2)のイの(ア)で判断したとおり、法人は、約2年余りにわたって放置していたA₂組合員の通勤手当問題について、C₁組合が結成されて同組合の組合活動が開始し活発化の様相を呈してきた時期に、懲戒委員会を拙速に設置して短期間のうちに処分に及んでいる。

(4) 小括

以上を総合すると、A₂組合員の解雇は、同組合員及びC₁組合を嫌悪し、組合員であることを理由として、同組合員を法人から放逐しようとして解雇に及んだものであると判断するのが相当であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(5) 支配介入

C₁組合の中心的立場にあるA₂組合員の解雇は、反組合的意図に基づき組合活動に萎縮的効果をもたらすものにほかならず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

2 A₃執行委員長の配転について（争点2）

(1) 配転命令について

前記第3の4の(1)のカ及び(2)のイで認定したとおり、3年4月1日に法人はA₃執行委員長に対しC₃への配転命令を口頭で行い、同月21日のC₂の職員会議ではB₄理事が同執行委員長に対し同年5月31日から午前中はC₃、

午後はC₂で勤務し、同年6月7日からは終日C₃で就労するよう伝えている。

なお、法人は、同執行委員長との間で、3年4月5日には準備期間を設けて配転すること、及び同月21日には同年6月7日で配転を完了させることをそれぞれ合意したと主張するが、同執行委員長との間で配転の合意がされたと認めるに足る疎明はない。

そこで、配転は同年4月1日に命じられ、移行期間を含めた具体的な内容は同月21日に決定されたとして、以下判断する。

(2) 配転の不利益性

ア 職務内容等の不利益性

前記第3の4の(1)のウ及びエで認定したとおり、配転前後の職務内容はいずれもサービス管理責任者であるから、職務内容に大きな変化はなく、不利益とは認められない。

また、前記第3の4の(1)のオで認定したとおり、配転先のC₃はC₂から約1.5キロメートルの距離にあり、通勤への支障が生じたとの疎明はなく、不利益は認められない。

イ 組合活動上の不利益性

前記第3の3の(6)のアで認定したとおり、C₁組合はC₂の所在地を自らの所在地とし、同組合の連絡先や郵便物の送付先としていたこと、C₂を活動拠点とし、勤務時間外にC₂の事業所を利用して組合活動を行っていたことが認められる。そうすると、配転によって、A₃執行委員長は同組合宛ての郵便物をC₂に出向いて確認する必要があるなど、活動拠点の変更に伴う組合活動への影響が発生し得る。

したがって、同執行委員長の配転には、一定の組合活動上の不利益が生じ得るため、配転は不利益取扱いに当たらないとまではいえない。

(3) 配転の業務上の必要性・人選の合理性

法人は、配転を必要とした理由として、A₂組合員の解雇により不在となったC₂の管理者にB₄理事を充てたところ、同理事はC₃の管理者とサービス管理責任者を兼任していたことから、同理事の異動に伴い、サービス管理責任者の資格を有するA₃執行委員長を異動させる必要があったことを主張している。

前記第3の4の(1)のウで認定したとおり、同組合員の解雇後、同執行委員長がC₂の管理者代理を勤めていたのであるから、適任者である同理事をC₂の管理者に任命した上で、C₃のサービス管理責任者に後任として有資格者を配置する必要があった。したがって、サービス管理責任者の有資格者である同執行委員長を配転の対象としたことは、業務上の必要性に基づくものであるし、人選の合理性も認められる。

(4) 不当労働行為意思の存否

組合は、A₃執行委員長の配転は、C₁組合の活動拠点であるC₂から、同執行委員長及びA₂組合員を排除し、同組合の弱体化を図るとともに、同執行委員長が配転を拒否すれば業務命令違反として解雇してしまおうという意図が読み取れると主張するが、この主張を認めるに足る疎明はない。

(5) 小括

前記第4の1の(3)のイで判断したとおり、A₂組合員の解雇には法人の組合活動に対する嫌悪の意思が認められ、その直後にA₃執行委員長に対する配転命令が行われたものであるから、配転命令の時点で法人が組合活動に対する嫌悪の意思を有していたことは認められるが、上記(3)のとおり、配転は業務上の必要性により行われたもので、組合員であることの故をもって行われたものとまではいえず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

なお、前記第3の4の(1)のカで認定したとおり、同執行委員長は職場の状況やC₂の利用者の混乱を理由に配転を拒否しているが、これは法人の運営に関わる問題であり、配転を拒否する正当な理由とは認められない。

(6) 支配介入

A₃執行委員長に対する配転は労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しないと判断されるため、反組合的意図に基づき組合活動に萎縮的効果をもたらすものともいえず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

3 A₃執行委員長の解雇について（争点3）

(1) 解雇の不利益性

前記第3の4の(3)のオで認定したとおり、A₃執行委員長は、3年6月8日

付けで解雇されており、これは不利益取扱いに当たる。

(2) 解雇の合理性及び相当性

ア 解雇理由の合理性

前記第3の4の(3)のオで認定したとおり、A₃執行委員長宛ての解雇通知書によれば、法人は同執行委員長を、正当な理由なく配転を拒絶し、就業規則第32条、第33条第6号、同条第7号及び同条第17号に反する行動をなし続けており、これらが第49条第10号所定の懲戒事由に該当するとしつつ、諸般の事情によって即時に通常解雇に処している。そこで、通常解雇の理由である同号の該当性について検討する。

前記第4の2の(3)及び(5)で判断したとおり、配転には業務上の必要性があるところ、同執行委員長は配転を正当な理由なく拒否したものと認められる。これは、就業規則第32条、第33条第6号及び同条第17号に該当し、第49条第10号所定の懲戒事由に該当し得るものと認められる。

したがって、解雇理由は直ちに合理性を欠くものとまではいえない。

なお、就業規則第33条第7号は懲戒委員会において言及すらされていないものであり、これをもって第49条第10号に該当するとは認められない。

イ 解雇の相当性

A₃執行委員長の解雇は懲戒解雇ではないが、就業規則第49条ただし書に基づいてなされたものであること、また、同条第10号所定の懲戒事由が解雇の理由となっていることから、懲戒委員会に関する法人の対応も解雇の相当性に影響するものとして判断する。

(ア) 法人は、A₃執行委員長が配転命令に従わず3年5月31日以降C₂で勤務をしたことに対し、その翌々日である同年6月2日に同執行委員長に対し、同月7日に配転命令違反に関する懲戒委員会を開催することを伝えた。そして、同月7日に同委員会を開催し、その翌日である同月8日、同執行委員長を解雇している。このように、法人が同執行委員長の配転命令拒否の事実の発生からわずか2日で懲戒委員会を開催することを決定し、9日間という短期間で解雇したことが認められる。

このような短期間で解雇がなされたのは、同執行委員長が3年4月1

日に配転を命じられて以降これを拒否する姿勢を崩しておらず、また、実際に同年5月31日以降、配転命令に従わなかったことが、明白な職務命令違反で悪性が大きく、他の職員や法人全体への影響が大きいと法人が判断したことに起因するものと推認される。

しかし、法人は、配転命令の当初から同執行委員長がこれに従わないことを表明していたことを知りながら、具体的な配転の内容が決定されて以降、3年5月20日及び同月27日に同執行委員長からの相談を受けてなされた話合いのほかに、同執行委員長の配転拒否の意向を翻意させるための対応をしたことは認められない。

これらからすれば、解雇は、配転の実施前から同執行委員長が配転命令に従わない意向を示していたこと、及び配転命令を正当な理由なく拒否したことという事情があったとしても、法人が同執行委員長の意向を知りながら同執行委員長からの相談があるまでそれを翻意させるための対応がされていなかったこと、配転命令拒否の期間がわずか2日で懲戒委員会が設置され、かつ、短期間でなされたこと等を踏まえると、解雇という手段をとることは過酷にすぎ、相当なものということはいえない。

(イ) また、前記第3の4の(3)のイで認定したとおり、B₁理事長は、3年6月4日にB₃弁護士、B₄理事及びB₅理事に対し送信した電子メールの中で、同理事長とB₄理事としては同執行委員長が退職勧奨に応じなければ懲戒解雇しかないのではとの結論に達していることを伝えている。これは、懲戒委員会の開催前に、当該懲戒委員会で処分の対象となる者に対する懲戒権者の心証を、懲戒委員会における理事の委員のみならず、中立性が求められる外部委員である者にも伝えるものである。懲戒委員会の決議の内容が、現に、同理事長及び同理事の意向に沿った結果となったことを踏まえると、懲戒委員会の公平性に疑問を生じさせる行為であったといえる。

(ウ) さらに、前記第3の4の(3)のアで認定したとおり、法人が懲戒委員会により業務命令違反に関して審議する旨を事前に通知したのは5日前であり、弁明するための準備期間が十分確保されたとは必ずしもいえない。

(エ) 上記(ア)ないし(ウ)に加え、A₃執行委員長がこれまで業務命令に違反

するなどして懲戒処分を受けたことがないことも踏まえると、解雇は社会的に相当なものとして是認することはできない。

(3) 不当労働行為意思の存否

組合活動の中心人物であるA₂組合員の解雇後、相次いでA₃執行委員長を解雇すれば、C₁組合に大きな打撃を与えることを法人は十分に認識しており、組合の中心人物である同執行委員長に対する強い嫌悪の意思があったと推認される。

(4) 小括

以上を総合すると、A₃執行委員長の解雇が、その理由については就業規則第49条第10号の懲戒事由に該当し得ることから直ちに合理性を欠くものまでとはいえないとしても、社会通念上相当と是認することはできないこと、法人は同執行委員長及びC₁組合を嫌悪していたこと等を踏まえると、法人が組合員であることを理由として、同執行委員長を法人から放逐しようとして解雇したものであると判断するのが相当であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(5) 支配介入

C₁組合の代表者たるA₃執行委員長の解雇は、反組合的意図に基づき組合活動に萎縮的效果をもたらすものにほかならず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 A₂組合員への発言について（争点4）

前記第3の3の(6)のイ及び(7)のアで認定したとおり、2年10月2日及び3年1月27日の少なくとも2回、B₁理事長はA₂組合員に対し、C₂の管理者である同組合員に組合員資格があるか否か疑義がある旨を伝えたことが認められる。

これについて、組合は、あたかも事業所の管理者は労働組合に加入する資格はないといい募り、C₁組合からの脱退を強要したものであると主張する。

確かに、上記各発言は、本来組合が自主的に決定すべき事項である組合員資格に関するもので、団体交渉や所長会議の場における理事長の発言としてはいささか適切とはいえないが、本件の審査の全趣旨からすると、労働組合に対する不慣れと法の無理解に起因した発言にすぎず、脱退強要に当たるものとまで

はいえないことから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

第5 救済方法

以上のとおり、法人のA₂組合員及びA₃執行委員長に対する解雇は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。

そこで、その救済方法としては、主文1のとおり、かかる解雇がいずれもなかったものとして取り扱い、同組合員及び同執行委員長を処分前の職又はその相当職に就労させ、解雇期間中の賃金相当額（一時金相当額を含む。）及びこれに対する利息の支払とともに、主文2のとおり、文書の交付を命じるのが相当である。

第6 法律上の根拠

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

令和4年6月3日

広島県労働委員会

会 長 二 國 則 昭

(別紙省略)