

命 令 書

写

神戸市
申立人 X組合

兵庫県川西市
被申立人 Y法人

上記当事者間の兵庫県労委令和5年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、公益委員会議において、会長公益委員米田耕士、公益委員関根由紀、同秋吉秀剛、同浅田修宏、同大内伸哉、同中村衣里、同藤森泰宏が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人Y法人（以下「被申立人」という。）に雇用され、被申立人が運営する就労継続支援B型B2作業所（以下「B2作業所」という。）で勤務するA2（以下「A2」という。）は、令和4年10月20日に申立人X組合（以下「申立人」という。）に加入した。

本件は、①被申立人が第1回の団体交渉を引き延ばした上に、令和4年12月16日及び令和5年1月17日に実施した団体交渉に

において、回答の根拠や裏付けとなる資料を提示せず、意図的に都合のいい理由をつけ意見がかみ合わないようにしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当し、②被申立人における一時金の支給が一般に2か月分であるところ、A2には令和4年夏季一時金及び冬季一時金について1か月分としたこと、③勤続7年目のA2の給料を10号給として格付けしないことが、いずれも同条第1号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

なお、本件申立て後、被申立人はA2に対し、給料の格付けを令和5年10月15日までは4号給、同月16日以降は3号給として取り扱う旨の同年9月15日付け辞令（以下「9.15辞令」という。）を交付したが、申立人は10号給が相当であるとして、辞令の撤回を申し入れている。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、団体交渉において、回答の具体的根拠や裏付けとなる資料を明らかにして、誠実に団体交渉に応じ、申立人の要求に沿って改善処置を講じなければならない。
- (2) 被申立人は、A2に対し、令和4年の冬季一時金2か月分及び夏季一時金の不足分1か月分を支払わなければならない。
- (3) 被申立人は、A2を基準給料表の10号給として格付け、令和4年7月に遡って差額分を支払わなければならない。

第2 本件の争点

- 1 第1回の団体交渉の実施時期を冬季一時金の支給日を過ぎた令和4年12月16日としたこと並びに同日及び令和5年1月17日に実施された団体交渉における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。（争点1）
- 2 被申立人が、A2の令和4年夏季一時金及び冬季一時金をそれぞれ1か月分としたことは、組合員に対する差別的取扱いに該当するか。（争点2）
- 3 被申立人が、A2の令和4年7月8日復職後の給料の格付けを10号給としないこと及び9.15辞令を交付したことは、組合員に

対する差別的取扱いに該当するか。(争点3)

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人は、商業、工業、サービス業等一般の従業員を構成員として組織し、肩書地に主たる事務所を置く労働組合で、審問終結時の組合員数は90人である。また、被申立人の職員である組合員はA2のみである。

(2) 被申立人は、肩書地に所在する社会福祉法人で、B2作業所のほか、令和3年8月31日までは、地域活動支援センターB3(以下「B3センター」という。)も併せて運営していた。

なお、被申立人の審問終結時の職員数は7人であり、全員がB2作業所の職員である。うち正規職員は、施設長であり被申立人理事でもあるB4(以下「B4施設長」という。)及びA2を含め、3人である。

2 被申立人における就業規則等の規定

就業規則第43条は、職員の給与について「別に定める」と規定しており、同条に基づいて作成された職員給与規定(以下「給与規定」という。)には、以下の定めがある。

(1) 昇給及び降給

給与規定第3条第3項に、以下の定めがある。

「第3条(賃金体系)

3. 本給は、法人の業績並びに職員の勤務成績(能力・成果・職務態度等)及び経験等を考慮し、昇給または降給することがある。」

(2) 給料月額

「別表第2 基準給料表」(以下「基準給料表」という。)に定めがある。

基準給料表は、1号給から40号給までとなっており、1号給ごとに2,000円ずつ増えた金額が定められている。

(3) 業務手当

給与規定第16条に、以下の定めがある。

「第16条(職務加給)

職務加給は、月額給とし職責加給により次のとおりとする。
職責加給は、施設長、指導員とし、『別表第3』により支給する。」

「別表第3 職責加給表」には、施設長及び常勤職員に業務手当を支払う旨定められている。

(4) 一時金

給与規定第21条及び第22条に、以下の定めがある。

「第21条（賞与）

各年度の業容、その他の事情を勘案して賞与を支給することがある。

第22条（支給時期と支給対象期間）

賞与の支給時期と支給対象期間は原則として次のとおりとする。

夏季 前年10月1日から本年3月31日までの6ヶ月を支給対象期間として、本年7月に支給する。

冬季 本年4月1日から本年9月30日までの6ヶ月を支給対象期間として、本年12月に支給する。

期末 状況により、支給する場合がある。」

(5) 令和4年4月1日付け基準給料表の改定

ア 令和4年4月1日、被申立人は、国からの福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の受給を見込んで、B2作業所に適用する基準給料表を6,000円、業務手当を3,000円それぞれ増額改定した。

同改定により、基準給料表の1号給の額は194,000円、業務手当の額は月8,000円となった。

ただし、同交付金は利用人数に応じて交付されるどころ、実際の交付金の額では上記増額を賄えなかったため、業務手当については、月6,000円で運用していた。

なお、被申立人は令和5年2月22日に基準給料表を改正し、業務手当の額を月6,000円に変更している。

イ B4施設長は、本件の審査において、被申立人が、①過去に新卒採用した事例がほとんどないことに加え、現況を鑑みれば今後はより一層中途採用一色となることが予想されたこと、及

び②福祉の仕事と学歴は、福祉関係の専門学校や学科を除くと無関係であることから、上記アの改正に合わせて、基準給料表から学歴に係る記載を削除する改正を行ったと述べている。

ウ 令和4年4月1日以降、B2作業所には、号給欄に「1（高卒）」「4（専門卒）」「5（大卒）」との記載があり、「1（高卒）」の「本給基準額（円）」の欄には「194,000」、「4（専門卒）」の「本給基準額（円）」の欄には「200,000」と記載され、また、職責加給表の「常勤職員」の「業務手当・事務（円）」として「8,000」と記載された基準給料表が備え付けられていた。

3 昇給、降給及び一時金支給額の決定方法

(1) 昇給及び降給

被申立人においては、給与規定以外に昇給及び降給について定めた規定はなく、昇給及び降給については理事長が判断しているところ、B2作業所のA2以外の正規職員二人（B4施設長ほか一人）のいずれも昇給していない。

なお、被申立人は、兵庫県宝塚健康福祉事務所が令和5年3月20日に実施した実地指導において、「辞令の交付が行われておらず、昇給においても給与明細書に記載するのみとなっている。」と指摘され、異動、昇給、昇格時には辞令の交付を行うよう口頭指導を受けている。

(2) 一時金

被申立人においては、給与規定以外に一時金について定めた規定はなく、被申立人全体の収益額から払える額を前提に、各職員の業績に応じて支給額を決定している。

4 第1回の団体交渉に至る経緯

(1) A2の採用と解雇、復職

ア A2の採用と解雇

A2は、平成28年4月25日に被申立人に採用され、B3センターの生活支援員等として、給料月額172,000円、業務手当5,000円、賞与年2回、昇給は被申立人の規定どおり、勤務時間は午前9時から午後5時までとの条件で勤務し

ていたが、同施設において作業に用いる針（ニードル）の管理方法の改善について、行政機関に働きかけたことをきっかけとして、同年10月24日付けで被申立人を解雇された（以下「本件解雇」という。）。A2は、本件解雇が障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（以下「防止法」という。）第16条第4項（障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等を理由とする解雇の禁止）や公益通報者保護法（以下「保護法」という。）第3条（公益通報等を理由とする解雇の無効）に違反し、又は解雇権濫用により無効であるとして、解雇無効の確認、バックペイの支払、解雇に関する損害賠償等を求める訴訟を神戸地方裁判所（以下「地裁」という。）に提起した。

地裁は、令和2年12月3日、A2が県や市に通報した時点では、B3センターの利用者である障害者がニードル作業により感染する危険性はなくなっているため障害者虐待に係る通報や公益通報には該当しないので、本件解雇が防止法第16条第4項や保護法第3条に定める解雇禁止に違反する旨の主張には理由がないと判断した。

一方で、地裁は、被申立人が本件解雇理由の一つとして、A2が自分の信じる正義を振りかざすばかりで、協調性や精神障害者である利用者への配慮が不十分であったと主張していたことについて、A2には協調性に欠ける点や配慮が足りない点が見受けられるものの、就業規則17条(1)号（勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の業務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき）及び(2)号（勤務状況が著しく不良で改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ないと認められたとき）に該当するとまでの評価は困難である旨判示し、本件解雇は被申立人が解雇権を濫用したもので無効であると判断した。被申立人は、解雇を無効とした判決を不服として控訴したが、令和4年7月7日、大阪高等裁判所（以下「高裁」という。）が被申立人の控訴を棄却し、被申立人が上告しなかったことで、解雇無効の判断は確定した。

他方で、地裁は、A 2 が求めていた本件解雇に係る被申立人の損害賠償責任については、A 2 が「ニードルが個人管理に移行したことにより、施設利用者への感染のおそれがなくなり、血液検査の必要性も客観的には認められないにも関わらず、血液検査の実施等を訴えて、伊丹事務所（阪神北県民局伊丹健康福祉事務所）等への連絡・訪問等を繰り返し、（中略）自説を固持する姿勢を示していた」と認定し、被申立人がA 2 を「勤務継続させることができないと判断したことについては、使用者として相応の理由がある」「本件解雇につき、被告法人に故意又は過失があったと認めることはできず、不法行為は成立しない」と判示して、本件解雇に係る給与以外の賠償責任を認めなかった。

加えて、A 2 は、同裁判において、被申立人の当時の理事長であるB 5（以下「B 5 理事長」という。）及びB 3センターの施設長の言動がセクハラ、パワハラ、名誉毀損に該当すると主張し、同人ら及び被申立人に対して損害賠償を求めるとともに、関係行政機関に対しても損害賠償を求めていたが、いずれも認められなかった。

A 2 が判決の敗訴部分について行った上告及び上告受理申立ては、いずれも同年11月29日に却下された。また、上告却下に対する許可抗告申立ては令和5年1月11日に不許可とされ、特別抗告については同年3月27日に棄却された。

なお、上記判決は、本件解雇に係る一時金のバックペイとして、夏季及び冬季各1か月分を認めていた。

イ 被申立人の求人とB 3センターの事業休止

令和3年7月15日、被申立人は、B 2作業所の生活指導員の求人を、伊丹公共職業安定所に行った。

この求人の条件は、以下の内容であった。

転勤の可能性 あり

基本給 188,000円～196,000円

昇給 あり 前年度実績あり

昇給金額又は昇給率 1月当たり2,000円

(前年度実績)

賞与金額 計 4.00 ヶ月分 (前年度実績)

就業時間 9時00分～18時00分

採用人数 2人

また、被申立人は、同月21日にB3センターについても同様の求人を行ったが、同年8月2日に、利用者の減少等を理由とする休止届を川西市に提出し、同年9月1日以降、B3センターの事業は休止となった。

ウ A2の復職

(7) 令和4年7月8日、前記アの高裁判決を受け、被申立人は、A2をB2作業所に復職させ、午前9時から午後5時まで勤務させた。

同日、被申立人はA2に、職員行動指針及び職員支援指針に加えて、A2氏注意事項を交付し、就業規則を守ること、勤務時間中、自分の職務権限の範囲ではないことについて、理事、他の従業員、利用者に対して働きかけをしないこと、被申立人及び上司の業務に関する命令、指示に対して非協力的な態度をとり、職場の秩序を乱す行為をしないこと等を示した。

なお、この時、復職辞令は交付されなかった。

(1) A2が令和4年7月8日に被申立人に復職し、B2作業所での就労を始めてしばらく後（被申立人は同月20日頃と主張し、申立人は復職から約1か月後と主張する。）に「令和4年7月8日をもって、1号給とし、B2作業所勤務を命ず。」と記された復職辞令が交付された。

なお、同年4月1日改定後の基準給料表の1号給（月194,000円）は、A2の復職前の給料月額（172,000円）よりも22,000円高い金額となっていた。

(2) A2の復職後の状況

ア 基準給料表の確認等

A2は、職場復帰後、令和4年4月1日付け基準給料表の改定について説明を受け、その時と職場復帰後約1か月半経過し

た時期に、A 2 の直属の上司である B 4 施設長に改定後の基準給料表をプリントアウトしたものを求めたが、いずれも交付されなかった。

令和 4 年 10 月 14 日、A 2 は、B 2 作業所に備え付けられていた就業規則の基準給料表の記載を確認し、コピーした。

なお、A 2 の学歴は、専門卒に該当する。

イ 令和 4 年夏季一時金の支給

令和 4 年 10 月 21 日、被申立人は、A 2 の同年夏季一時金 172,000 円（復職前給料の 1 か月分）を振り込み、そのことを同年 10 月 28 日に A 2 に通知した。

なお、同一時金の A 2 以外の B 2 作業所の職員への支給日は同年 7 月 8 日であったが、本件解雇期間に係る社会保険料等の本人負担分を控除して支払いたいとの被申立人の意向に A 2 が同意しなかったため、支払を保留していた。

ウ 年休の取扱いに対する異議

A 2 は、令和 4 年 10 月 17 日から同年 11 月 14 日までの間（ただし、同年 10 月 23 日の出店販売への出勤と同月 24 日の振替休日を除く。）、裁判の上告書面の作成のためとして出勤せず、被申立人はこれを年休として扱ったが、A 2 はこの扱いに異議を唱えた。

これ以外にも、①同年 9 月 5 日に、本件解雇に伴う雇用保険の資格喪失をなかった扱いとし、失業給付を返還するために伊丹労働基準監督署に赴いたこと、②同月 14 日に、復職後の待遇についてのあっせん申請のために兵庫労働局に赴いたこと、③同月 21 日に、復職に係る社会保険手続のために伊丹税務署に赴いたこと、及び④同年 10 月 6 日に、労働組合に相談したことについて、いずれも被申立人が年休として扱ったことに対し、A 2 は異議を唱えた。

エ A 2 の外部機関への働きかけ

(7) A 2 は、施設利用者の処遇について、自身の判断で公益通報として防止法に基づく通報を行うことがあり、B 2 作業所への復職後も、行政機関に対して、既に休止されていた B 3

センターでの作業用の針の扱いや補助金の返還が、利用者に対する虐待であったとの通報を行った。

- (4) 被申立人が、施設利用者の作業工賃の大幅な変動、年度当初の原材料及び消耗品の購入に対応するため、利用者の作業工賃の一部を内部留保していたことについて、A2は、正規の積立金とは別のものであり、本来利用者に工賃として支給されるべきもので、これを被申立人がプール金とすることは経済的虐待であり詐欺に当たるとして、復職後、兵庫県福祉サービス運営適正化委員会へ通報したと、第2回団体交渉で主張している。

なお、同内部留保については、令和5年3月20日に兵庫県宝塚健康福祉事務所が被申立人に対して実施した実地指導において、①不適切な内部留保でないことを明らかにするために、会計処理上の適切な整理を行うよう検討すること、②工賃配分額の算出の仕組みについて、利用者等により分かりやすく説明するよう工夫することとの指摘を受けており、さらに、令和6年1月19日に川西市が被申立人に対して実施した指導監査において、就労支援事業においては、原則として年度を繰り越す剰余金は発生せず、一定の条件の下での積立てのみが認められているので、適切に会計処理を行うようにとの指導を受けた。

被申立人は、川西市の指導監査の結果通知を受け、年度跨ぎにならないように、同内部留保制度の変更を決定した。

- (3) A2の申立人への加入と団体交渉の申入れ

ア A2は、B2作業所への異動日を、B3センターが休止された令和3年9月1日ではなく、実際の復職日の令和4年7月8日とされたことや、復職時の給料を10号給（平成28年入職時：専門学校卒の任用時の給料である4号給、そこから令和4年までの6年間、毎年1号給ずつ昇給する計算）ではなく1号給とされたことなど、復職後の労働条件に不服があったことから、同年10月20日、申立人に加入した。

イ 令和4年11月22日の午後4時前に申立人がB2作業所に

来所し、被申立人に対しA 2の申立人への加入と名月分会の結成（ただし、分会長であるA 2のほかに被申立人に勤務する組合員はいない。）を通告し、「労働組合加入通告書」、13項目の要求を記した「要求書」（以下「11. 22要求書」という。）及び「団体交渉申し入れ書」を手交し、同月28日から同年12月2日までの間に団体交渉を実施することを求めた。

また、このとき申立人は、被申立人に対し、通常の連絡は申立人の電子メール宛てに送信して行うよう求めた。

なお、申立人は、書類を手交する際に被申立人に説明を行うことを予定しており、11月21日に被申立人に電話をかけ、B4施設長にアポイントメントを取っていたが、B4施設長は、同架電の際、22日は書類を受け取るだけでいい旨念押ししたと認識しており、申立人の来所時は、用事があると言って玄関で書類だけを受け取った（この日、被申立人は、22日の午後4時までに納品するべき案件を抱えており、当初は午後3時までに納品する予定だったが、トラブルにより納品が終わっていませんでしたため、B4施設長は急いでいた。）。

(4) 第1回の団体交渉の実施までの経緯

ア 団体交渉延期の申出

(7) 令和4年11月26日、被申立人は、業務が多忙であり、かつ、団体交渉の準備に時間がかかると判断したことから、団体交渉を同年12月16日又は同月22日に繰り延べて実施することを提案するファックスを申立人に送付したが、延期を必要とする理由については明示していなかった。

申立人は、同月28日の朝に、団体交渉の実施について尋ねる電子メールを被申立人に送信し、被申立人がファックスで回答済みであると返答したところ、ファックスの場所には常駐していない、通常の連絡は電子メールに送信するよう伝えていたと返信した。これを受けて、被申立人は、同月26日にファックスで送信した文書を、電子メールに添付し送信した（以下、第3の4及び5で認定する申立人と被申立人との団体交渉外でのやり取りは、全て電子メールにより行われ

ている。)

(イ) 被申立人は、団体交渉を求められた令和4年11月28日から同年12月2日までの間に、2回の出店販売と2回のクッキー、カップケーキの納品日を控えていた。また、同月3日には、3年ぶりに開催された催しでの出店販売も予定していた。

また、同月7日には、同年11月分のサービス提供実績を国民健康保険団体連合会に提出して報酬を請求する事務作業もあった。

(ウ) B5理事長は令和4年5ないし6月頃から体調を崩しており、同年11月当時は、心臓の手術を受けるなどあって、B2作業所に来られない状況であった。

そのため、11.22要求書への回答等の団体交渉の準備は、B4施設長が就業時間外にB5理事長と電話でやり取りしつつ案を作成し、他の理事の了承を得る形で進めていたが、B5理事長がすぐに電話に対応できるとは限らなかった。

イ 団体交渉延期の申出後のやり取り

令和4年11月30日、申立人は、同年12月16日に団体交渉を行うことに同意するとともに、明確な団体交渉延期理由を説明すること、A2に対する年末一時金の支払が団体交渉の延期によって遅延しないことと、11.22要求書について、同年12月7日までに文書で回答することを求めた。

同年12月2日、被申立人は申立人に対し、申立人の承諾の下でA2の一時金を被申立人の主張する額で所定の時期に支給することが可能であることを返答するとともに、団体交渉ルールについての申入れを行った。

同月5日、申立人は被申立人に対し、団体交渉の実施日までに団体交渉延期の正当な理由を明らかにすること、及び11.22要求書について、同年12月7日までに文書で回答することを再度求めた。

ウ 11.22要求書への回答

令和4年12月7日、被申立人は、申立人に対し、団体交渉

延期を申し入れた理由について、「年末は当法人の繁忙期のため」と回答するとともに、11.22 要求書の要求内容について個別に回答した文書（以下「12.7 回答書」という。）を送付した。

要求内容とそれに対する回答は別紙1のとおりである。

エ B2 作業所における令和4年冬季一時金の支給

令和4年12月9日、A2以外のB2作業所の正規職員に、給料の2か月分の冬季一時金が支給されたが、A2については、申立人が、被申立人の提示した給料の1か月分の暫定支給に同意しなかったことから、同日には支給されず、審問終結の時点でも支給されていない。

5 団体交渉等の状況

(1) 第1回の団体交渉

令和4年12月16日、第1回の団体交渉（以下、「第1回団交」という。）が実施された。出席者は、申立人側が、申立人書記長、書記次長及びA2の計3人、被申立人側が、B4施設長及び被申立人代理人弁護士3人の計4人であった。

第1回団交では、おおむね以下の交渉が行われた。

ア 令和4年11月22日の団体交渉申入れの際の対応について

申立人は、11月22日の団体交渉申入れの際、前日にアポイントメントを取っていたにもかかわらず、玄関口で対応されたことに抗議した。これに対し、B4施設長は、22日は書類を受け取るだけだと認識していた旨述べ、謝罪した。

さらに、申立人は、12.7 回答書において、被申立人は社会保険料の精算について申立人の主張が理解できない旨回答したが、これは22日に内容説明ができなかったためであると述べた。

イ 団体交渉の実施延期について

被申立人は、第1回の団体交渉が12月2日までに実施できなかった理由を、①繁忙期であった、②要求事項への回答について、内部的な調整が必要だったと説明し、さらに、③団体交渉の申入れから実施予定までの期間が短すぎるのではないかと

述べた。

これに対し、申立人は、①繁忙期は理由にならない、②12.7回答書ではそういう理由で答えていなかった、繁忙期とだけ回答した、③第1回の団体交渉は、申入れ後、1週間ないし10日で開かれるのが通常である旨述べ、B4施設長に対し、団体交渉が実施できないほど毎日残業していたのか尋ねたところ、B4施設長はこれを肯定した。

また、申立人は、被申立人代理人の都合で第1回の団体交渉の実施を延ばしただけではないかと尋ね、被申立人はこれを否定した。

ウ 理事長が出席しなかったことについて

被申立人は、B5理事長が出席していない理由を問われ、体調が良くない旨回答した。それに対し、申立人は、次回からはB5理事長とB4施設長に出席してほしいと要望し、被申立人は要望としては承るが、B5理事長は心臓の手術をしており何度か入院していると述べた。

なお、B4施設長は、第1回団交に出席するに当たり、B5理事長を含む理事全員からの委任を受けていた。

エ 本件解雇に対する謝罪について

申立人は、12.7回答書での回答はおかしい、本件解雇が無効と裁判所で判断されたのだから、不当な行為を行った被申立人が誠意を込めて謝るべきではないかと主張し、被申立人は、被申立人が悪いという話ではない、そもそも謝罪を求めるのが当然という認識が違うと回答した。

オ 給料の格付け及び業務手当の支給について

(ア) 給料の格付けについて

申立人は、①令和4年4月1日付け基準給料表の改定のうち、学歴による格付けを削除する部分は不利益変更であり、被申立人は変更に必要な所定の手続を経ていない、②日本の企業は普通定期昇給するので、勤続6年目のA2の格付けは10号給となるはずであると主張し、被申立人は、①学歴による格付けを削除する改定は、今既にいる人には適用されな

いから、不利益変更にあたらない、②被申立人には定期昇給はないと回答した。

また、申立人は、12.7回答書における給料の格付けに係る回答について、本来は4号給だったが復職時の辞令では1号給にしてしまったのかと尋ね、被申立人は、本来は1号給だが、B2作業所に備え付けられていた基準給料表に誤記があったため、誤記の内容に合わせて4号給とすると回答した。

(イ) 業務手当の支給について

被申立人は、基準給料表上の業務手当（月8,000円）と実際の支給額（月6,000円）が異なることについて、処遇改善臨時特例交付金の交付を前提に基準給料表を改定したが、利用者数が少ないことから実際に交付される額が少ないため、月6,000円しか払えないと説明した。

カ 令和4年夏季一時金及び冬季一時金について

(ア) 申立人は、①B2作業所では一時金は夏冬2か月ずつなのか、②他の職員の支給月数は何箇月分かと尋ね、被申立人は、①決まりはなく業績評価による支給である、②他の職員の支給額は言う必要がないと回答した。

これに対し、申立人は、①被申立人の求人票に、一時金は夏冬2か月ずつで4か月である旨記載がある、業績に応じて支給するのであれば普通求人票に月数を入れない、②一時金を減額するのであれば減額のための基準や算式が必要であると主張したところ、被申立人は、①求人票の記載は実績である、A2の2か月という主張は裁判でも認められていない、②会社によってやり方は異なると回答した。

(イ) 申立人は、被申立人における一時金の基準月数と、A2の支給額が1か月分となる理由を示すよう求め、被申立人は検討すると回答した。

(ロ) 被申立人は、申立人が冬季一時金の年内支給を求めたことに対し、交渉継続のまま、1か月分を仮払いすることを再度提案したが、申立人は同提案に応じなかった。

キ A 2 の異動日について

申立人は、①被申立人が県に提出した文書によると、B 5 理事長は令和 3 年 9 月 1 日以降 B 2 作業所の職員として登録されているから、「理事長付」の A 2 も同様の所属であった、② B 3 センターで勤務していた正規職員である C 1（以下「C 1」という。）は、令和 3 年 9 月 1 日付けで B 2 作業所に異動になっており、本件解雇がなければ A 2 も同様だったはずと主張した。

これに対し、被申立人は、① B 5 理事長が B 2 作業所の職員として登録されている事情については調査するが、A 2 の「理事長付」は、職員としてではなく職責としての理事長を指し、B 5 理事長が職員として登録されているとしても無関係である、② C 1 も当然に異動したわけではないと回答した。

なお、A 2 は、C 1 の B 2 作業所への異動について「B 3 センターが潰れたときに、B 型施設へ行ったらちょっとお給料が上がるけどもどうしますか行きますかって言われたから異動したって言ってましたよ。」と発言している。

ク パソコンの貸与について

申立人は、C 1 はパソコンを使っている、今時パソコンで文書を作成させないのはハラスメントである旨主張した。

これに対し、被申立人は、C 1 と A 2 は業務内容が違う、A 2 の業務にパソコンは不要であると回答するとともに、A 2 の業務上作成を要する日報については、手書きで行う方が効率的である旨を、日報の束を示しつつ説明した。

申立人はパソコンの貸与について再検討を求め、被申立人は了承した。

ケ 組合掲示板の貸与について

申立人は、公務員であれば掲示板は当たり前貸与されている、民間でも連合系の組合がある企業ではみんな貸与されていると主張し、被申立人は、当法人は大企業ではないので比べられるのは勘弁してほしいと回答した。

コ 事前同意協定の締結について

申立人は、事前同意はハードルが高いのであれば、事前協議制ではどうかと提案し、被申立人は再検討すると回答した。

サ その他

申立人は、A 2 について、①社会保険料の本人負担分の精算と振込料を被申立人が負担すべきこと、②退職金について本件解雇期間中を勤続年数とすること、③資格取得の機会損失を補償することを求めた。また、申立人の要求として、セクハラ及びパワハラ相談窓口の設置などを求めた。

これに対し、被申立人は、A 2 に関する要求について、①社会保険料等の本人負担分については立て替えて支払済みであること、②本件解雇期間中の中小企業退職金共済制度の計算については再検討すること、③資格手当の前例について調査することを回答し、申立人としての要求について、セクハラ及びパワハラ相談窓口の設置については準備することなどを回答した。

(2) 第1回団交後の文書のやり取り

ア 令和4年12月23日、被申立人は申立人に対し、A 2 以外の職員の冬季一時金が2か月分であること及びその業績評価の理由並びにA 2 の業績評価の理由を記した文書（以下「12.23文書」という。）を送付した。

12.23文書は、A 2 について、支援の根幹に関わる不適切行為が目立ったことなどから、本来であれば賞与は支給しないのが相当であるが、従前の解雇の経緯に鑑み1か月分を支給するとしており、「不適切行為」の具体例として、①日報に利用者の宗教名を記入したこと、②野外販売で利用者に物品を買い与え、要旨「馬鹿にされたと思って嫌だった」との感想を抱く利用者もいたこと、③自分の考えを押し通すような対応をする傾向が見られ、A 2 を嫌がる利用者も現れていることの3点を記載していた。

申立人は、12.23文書に作成名義の記載がなかったことから、誰が作成し誰に対して示したものが分からないとした上で、他の職員に対する一時金の月数と支給算式の記載がないことを理由に、一時金の交渉は継続中であり、年内妥結に向けて

誠意を示すことを求める旨返信した。

イ 令和5年1月14日、被申立人は申立人に対し、上記アが被申立人としての正式な回答である旨返答した。さらに、同日、11.22要求書への回答として、12.7回答書と同様に、業務手当について同年7月8日に遡及して規定額と実支給額との差額を支給し、給料の格付けについても同日に遡及して4号給とすることを示した上、業務手当の差額（月額2,000円）と給料の差額（月額6,000円）を令和5年1月の給料日に支払う旨通知するとともに、この取扱いに異議がある場合は同月20日までに申し出るよう求めた。

ウ 令和5年1月17日の朝、被申立人は申立人に対し、11.22要求書について、再度の文書回答を行った。

回答のうち、12.7回答書から内容が変更又は追加されたものは別紙2のとおりである。

(3) 第2回団体交渉

令和5年1月17日、第2回団体交渉（以下「第2回団交」という。）が実施された（出席者は第1回団交と同様であった。）。

第2回団交では、本件申立てに関連して、おおむね以下の交渉が行われた。

ア 令和4年冬季一時金について

(ア) 申立人は、被申立人がA2に年明けに返事すると告げていたにもかかわらず、回答が1月14日であったことに抗議し、被申立人は、仕事始めとの関係もあり回答がその日になったと回答した。

(イ) 申立人は、同じ職場で働く労働者に一時金の格差があるのは団結権の侵害である、組合員の一時金が少なければ誰も組合に入らないと主張し、被申立人は、組合員であることを理由にA2の冬季一時金を1か月分としたのではなく、個人を評価した結果であると説明した（なお、B4施設長は、12.23文書で示されたA2への業務評価に関連して「じゃあ、組合員だったら、こういうことをしていても2か月払うのが妥当だということをおっしゃりたいんですか、この文書

…」「え、組合に入っていれば、この事実があったとしても、当然ほかの人と。」「組合に入っていればということをおっしゃっているんですね。組合に入っていれば、こういう勤務態度の職員でも、当然。」と発言している。)。これに対し、申立人は、普通は個人の評価で支給しない、労働組合の要求には同じ基準でまず回答するべきであると主張した。

また、申立人は、成績査定での一時金減額については就業規則に記載すべきである、算式を示さずに減額するのはおかしいと主張し、被申立人は、A 2 の冬季一時金を1か月分としたことは減額ではないと回答した。

(り) 申立人は、12. 23 文書の作成者を尋ね、被申立人は、B 4 施設長であると回答した。

また、申立人は、12. 23 文書は、A 2 に冬季一時金を支給しなくても合法であると言っていると述べ、被申立人は、合法かどうかではなく、支給しない方が妥当という趣旨であると回答した。

さらに、被申立人が、12. 23 文書で、A 2 の冬季一時金を1か月分とする理由として挙げている三つの事例について、以下のやり取りが行われた。

a 日報に利用者の宗教名を記入したことについて

申立人は、日報には利用者の様々な個人情報を記載しており、宗教だけを書いてはいけない理由がないと主張した。

これに対し、被申立人は、①宗教はプライバシーの根幹に関わることであり、許可なしに書くのは良くない、②宗教は利用者の福祉に無関係であると回答した。

b 野外販売で利用者に物品を買い与えたことについて

申立人は、①夏のイベントでC 1 が買与えを行い、その後、お礼の気持ちとして渡しているとC 1 から聞いて、そうしていいと思っていた、②買与えについてB 4 施設長に注意されたことはない、注意していないのに査定するのはおかしい、③利用者も家族も喜んでいたと聞いており、家族から苦情が出たとは聞いていない、④買与えを前向きに

受け取る利用者もおり、全てが悪い結果になっていないと主張した。

これに対し、被申立人は、①A2については利用者の家族から苦情があり事実がわかった、C1については苦情を聞いていないが、やっているならば駄目である、②A2も含め、C1やパート職員に、特定の相手に物品を渡すことはしないでほしいと注意している、③特定の人に物品を与えるのはえこひいきであり、平等に接するという大前提に反する、④実際に嫌だったという利用者があるし、本人が喜んだとしてもそれは間違った支援であると回答した。

- c 自分の考えを押し通すような対応をする傾向が見られ、A2を嫌がる利用者も現れていることについて

申立人は、A2を嫌がる利用者があるとは聞いていない、C1も12.23文書におけるA2の評価をおかしいと言っていたと主張した。

- (i) 被申立人は、冬季一時金1か月分を暫定支給することについて、申立人の意向を尋ねたところ、申立人は、これまで暫定支給後に上積み回答があったことはないとして、受取を拒否した。

イ 給料の格付けについて

- (7) 申立人は、①定期昇給がないというのは、求人票と違うことを言っている、②被申立人の給料表は公務員と同様であり、このような給料表を作成している職場では、勤続に応じて最低1号昇給しなければならないと主張し、被申立人は、公務員とは違うと回答した。

- (i) 申立人は、被申立人が基準給料表を改定し、学歴の記載を削除した理由を尋ね、被申立人は学歴で号給を決めるのは妥当ではなく、経験に応じて当てはめるのが適当であると考えると回答した。

また、申立人は、上記改定が一方的な不利益変更であり、必要な手続を踏んでいないと主張し、被申立人は基準そのものが上がっているので不利益変更になっていないと回答した。

さらに、申立人は、A 2 が 2 回にわたり改定後の基準給料表をプリントアウトしたものの交付を受けられなかったことを指摘し、同改定は A 2 の職場復帰後に行ったのではないかと尋ねたが、被申立人はこれを否定し、A 2 に改定後の基準給料表をプリントアウトして交付しなかったのは、B 4 施設長のパソコンにデータがなかったためであると回答した。

なお、被申立人代理人は、A 2 が基準給料表のプリントアウトを求めたことに対し、B 4 施設長から相談を受けた際に、B 2 作業所に備え付けられている基準給料表に学歴に係る記載があることを知らずに、備え付けているものをコピーすればいいと回答したことがあった。

ウ A 2 の異動日について

被申立人は、県に提出した文書で、B 5 理事長が B 2 作業所の職員として登録されていることについて、同文書は以前使ったものを流用して作成したため誤りがあり、本来は B 5 理事長以外にもう一人人員が必要だったと説明した上で、A 2 の「理事長付」は、役職としての理事長に付いていたという意味である、当時係争中であり、A 2 が働いていなかったため、このような扱いとしたと回答した。

これに対し、申立人は、① B 5 理事長が令和 3 年 9 月 1 日に B 2 作業所の職員であったならば、A 2 はそこにぶら下がっているはず、② B 3 センターの閉鎖に伴い、全職員が異動した、本件解雇がなければ A 2 も異動していたと主張し、被申立人は全職員が当然には異動していない、異動命令を出したと回答した。

また、A 2 は「B 4 さんな、賞与出したくないから半年ずらしましたって言うたよ。」と発言し、B 4 施設長はこれを否定した。

エ パソコンの貸与について

A 2 は、B 4 施設長からの文書での改善指導に対し不服があるので、業務改善の目的のために、就業時間中に業務としてパソコンによる反論の機会を与えてほしいと主張し、被申立人は、

業務改善指導に対して部下として反論するのが業務であるという主張に疑問を呈した。

また、申立人は、① B 4 施設長が A 2 の問題について他の職員に勝手に共有しようとする、② B 4 施設長は、注意する際に人前でさらしものにする事が多い、パート職員もそのことで傷ついていると主張した。

これに対し、被申立人は、①外部販売の際、B 4 施設長が A 2 に声を出すように指導したが、従わずに休憩を取ったことについて、文書を作成し、その内容について、C 1 やパート職員も含めて会議で話をしようと言ったことはあるが、実際には会議はしていない、② A 2 に限らず、できていなければ注意する、その場で注意しなければわからないと回答した。

オ セクハラ及びパワハラ対策について

申立人は、外部の第三者機関に通報できる窓口を施設内に設けてほしい旨要望し、被申立人は要望として承ると回答した。また、対応が決まれば申立人に回答するよう要望し、被申立人はこれを了承した。

カ その他

(7) 本件解雇期間に係る社会保険料等の本人負担分等に係るやり取りの中で、被申立人代理人は、被申立人が立替払をしていないと A 2 が誤解し、支払った証拠を出すように求めていると B 4 施設長から聞いた旨発言した。

これに対し、B 4 施設長が「ちょっと別の話かもしれない。」と発言したことを受け、同代理人は発言を撤回した。

(4) 申立人は、A 2 氏注意事項の作成者を尋ね、被申立人は、被申立人代理人であると回答した。

さらに、申立人は、同文書に「就業規則を遵守すること」との記載があることについて、A 2 が就業規則を守らないことを前提にしており失礼である、解雇されて戻ってきた人に当たり前のことをわざわざ書いて出すのはパワハラであると主張し、被申立人は、同文書は A 2 に注意してほしいことを書いて渡したものである、就業規則を守ってくれるならばそ

れでいいと回答した。

- (ウ) 申立人は、妥結しなかった事項について継続交渉とするが、新しい回答が出ない限り更なる団体交渉を求めないと述べた。

B4施設長が、どういうことなのか尋ねると、申立人書記長は、仮に次の団体交渉を1か月後に決めても回答は変わらないだろうと述べた。B4施設長が「変わらないです。」と述べると、申立人書記長は、だから違う場所でやると述べた。

6 本件救済申立て

令和5年1月23日、申立人は、本件救済申立てを行った。

7 本件救済申立て後の状況

- (1) 令和5年1月25日、被申立人は、A2に対し、12.7回答書で支給すると回答していた業務手当の差額12,000円（月額2,000円×6月分）を、復職日に遡り支給した。なお、申立人は同支給は妥結ではなく暫定支給であると主張している。

- (2) 令和5年2月13日、被申立人はA2に対し、譴責処分を行った。

処分の理由は、A2が、①令和4年12月18日に、利用者に商品を渡し、令和5年1月26日にB4施設長がこの件の報告を求めた際、商品を渡したことを否定したこと、及び②B4施設長が上記①の確認を行った後、「ここにはいません」と告げ職場を離脱したことであった。

- (3) 令和5年3月7日、被申立人はA2に対し、譴責処分を行った。

処分の理由は、A2が、同年2月20日、同僚に「ちょっと電話してきます」と言って、約55分間職場を離脱したことであった。

- (4) 令和5年5月18日、被申立人はA2に対し、譴責処分を行った。

処分の理由は、A2が、①同年5月12日、B4施設長の制止及び命令を無視して、就業時間中に約10分間、伊丹労働基準監督署に電話をかけたこと、並びに②同月15日、「ちょっと電話してきます」と言って約30分間、職場を離脱したことであった。

- (5) 令和5年6月2日、被申立人はA2に対し懲戒処分を検討して

いるとして弁明書の提出を求め、同年7月12日、譴責処分を行った。

処分の理由は、A2が、同年5月24日、被申立人と兵庫県庁の担当課との電話会議に希望して同席した際に、B4施設長の発言に関して、要旨「こんな奴の言うことなんか聞かなくてもいいです」等と発言したことであった。

なお、A2は、弁明書を提出しなかった。

- (6) 被申立人は、令和5年9月20日に、9.15辞令を読み上げてA2に手交した。これに対し申立人は、同年9月27日に、一方的な賃金減額は不当であるとして撤回を求めるとともに、同月29日、当委員会に対し、本件救済申立ての争点として追加し審査の対象とすることを申し立てた。

9.15辞令を交付した理由は、同辞令に「当法人の業績並びに貴殿の勤務成績（能力・成果・勤務態度等）等を考慮し」と記載されているところ、B4施設長は、本件の審査において、①A2は注意指導や懲戒処分にもかかわらず、勤務時間中に労働基準監督署等に相談することは業務である、という一方的な主張により、職場離脱を繰り返し、反省の色もない、②労働基準監督署自身が、勤務時間中の労働基準監督署への連絡は業務ではないとの見解をA2に伝えても、A2の勤務態度は改まらない、③A2は復職後ずっと、自分の考えが正しく、被申立人やB4施設長の指示は間違っているという考え方に基づいて行動しており、日常的に指示を聞かず、自分の判断で動くことがしょっちゅうあり、直属の上司であるB4施設長の指導に従おうとしない旨述べた。

第4 判断

- 1 第1回の団体交渉の実施時期を冬季一時金の支給日を過ぎた令和4年12月16日としたこと並びに第1回団交及び第2回団交における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。（争点1）

(1) 申立人の主張

ア 第1回の団体交渉の実施時期について

- (ア) 申立人は、冬季一時金の交渉を急ぐ必要があったことから、

支給日前の令和4年11月28日から同年12月2日までの間に団体交渉を実施するように求めたが、被申立人は「年末は繁忙期のため」というだけの理由で同月16日まで引き延ばし、冬季一時金の年内解決の努力を行わず不当な差別的回答を押しつけた。

- (イ) 令和4年12月におけるB4施設長の勤務状態等をもってしても、被申立人が「ゼロ回答」をする団体交渉の準備に時間を要したとはいえない。
- (ロ) A2に問題があるから団体交渉に軸足を置けなかったというのは責任転嫁でしかない。
- (ハ) 理事はB4施設長以外にも数人存在し、このうち二人が業務執行理事である。団体交渉対応者をB4施設長に限定する理由はない。
- (ニ) 被申立人はA2が令和4年10月6日に労働組合に相談していることを知っており、また、同月14日には、A2が本件解雇期間に係る社会保険料等の本人負担分について、団体交渉の場での相談を求めており、十分な準備時間があつた。

イ 第1回団交及び第2回団交における被申立人の対応について

- (ア) 復職後の給料の格付け及び業務手当の支給額に関する対応について

被申立人は、A2の復職後の給料の格付けや業務手当の支給額について、2度の団体交渉において根拠となる資料を提示せず、回答内容の合理的理由を全く示さず、一方的な主張を繰り返すばかりの不誠実な交渉に終始した。

- (イ) 令和4年冬季一時金に関する対応について

申立人は、第1回団交において、他の職員には従来どおりの2か月分が支給されていたのかどうか、組合員のみ回答を差別した理由を確認し、支給基準月数及び支給算式を示すように求めたが、被申立人は、他の職員の支給月数は返答する理由がないと回答した。

A2のみ1か月とする合理的理由の説明がなく、支給基準月数、支給算式もなく「業績評価」のみをもって一方的に半

減するような大幅な減額を行いながら、差別ではないとしている。仮に減額する場合であっても、支給算式を用いた上での労使合意を経るべきである。

被申立人は、A2の一時金についての再回答について、年明けの14日まで放置し、この点に係る申立人側の発言を議事録から割愛した上、支給基準や算式はないという認識の下、全く合理性を欠く回答をし、第2回団交でも、「こういうことをしていても」「この事実があったとしても」「こういう勤務態度の職員でも」と、明らかにA2に対して差別的な表現を用いて、「本来であれば賞与を支給しないのが相当」と主張するなど、業務評価と称して、支給額の減額を一方的かつ恣意的判断で行うことを正当化し、本件解雇と一時金支給額との関係説明もなく、「従前の解雇の経緯に鑑み1か月分を支給する。」との意味不明の回答に終始している。

団体交渉とは、労使双方の主張をお互いが理解して合意点を見いだすために努力することが必要になるところ、被申立人は、意図的に都合のいい理由をつけることにより、あえて申立人と意見がかみ合わないようにしている。

(ウ) 令和4年11月22日の団体交渉申入れの際の対応について

申立人は前日にアポイントメントを取っていたにもかかわらず、玄関口で対応されたため、内容説明ができず、その後の被申立人からの返答や返答先等に支障が生じた。

(エ) 理事長が出席しなかったことについて

団体交渉の決定権がある人物が不参加であるため、要求に対して拒否を繰り返されることにつながり、実質的な交渉の意味を持たない。

(オ) 被申立人が代理人に事実を伝えていなかったことについて

B4施設長が、備置きの就業規則や給与規定に「学歴」の記載が残っていた(改定していなかった)事実を被申立人代理人に伝えておらず、虚偽報告をしていたため、同人が事実経緯を理解できず団体交渉が遅滞した。

また、A 2 が、本件解雇期間中の社会保険と復職後のそれを分けて、本件解雇期間中の支払を先にしてほしいと述べていたことを、被申立人が代理人らに報告していないため、同人らが事実経緯を理解できず団体交渉が遅滞した。

(カ) その他の要求に対する対応について

第 1 回団交において、本件解雇に対する謝罪を拒否する被申立人の姿勢は、謝罪する「法的義務」がないという開き直りであり、不誠実である。

申立人の組合掲示板貸与、及び事前同意又は事前協議約款協定の要求について、第 1 回団交では、理由説明もなく、何を検討したかも不明で、全く誠意がなく拒否している。

第 2 回団交においても、申立人書記長が、次の団体交渉を 1 か月後に決めても回答は変わらないかとの質問に、B 4 施設長が「変わらないです。」と答えたことからうかがわれるように、前回の団体交渉時の「検討事項」についても具体的な検討内容は説明されていない。被申立人は団体交渉に形式的に応じているだけである。

ウ 以上のとおり、被申立人が第 1 回の団体交渉の実施時期を冬季一時金の支給日を過ぎた令和 4 年 1 2 月 1 6 日としたこと、並びに第 1 回団交及び第 2 回団交における被申立人の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 第 1 回の団体交渉の実施時期について

(ア) 団体交渉の申入れにおいて指定された時期は、B 2 作業所の繁忙期に重なり、また、国民健康保険団体連合会にサービス実績を提出し、報酬を請求する事務作業も加わり、団体交渉の準備等に時間を割くことができなかった。

さらに、B 4 施設長には、A 2 への業務上の指導、被申立人が A 2 に遡及して支払った賃金のうち、被申立人が立替払をしている社会保険料本人負担分相当額について A 2 が支払に応じないことへの対応、A 2 からの年休の取扱いに対する異議への対応等、A 2 への対応に係る課題や悩みがあり、団

体交渉に軸足を置き最優先に対応できる状況ではなかった。

加えて、被申立人には団体交渉の経験がなく、出席者の選定、申立人の要求への回答、候補日の設定及び当時病気で出勤できなかったB5理事長との調整に時間を取られた。

(イ) A2の令和4年冬季一時金について団体交渉を申し入れるのであれば、申立人は11月22日より早い時期に公然化を行い、要望書を提出することも十分に時間的余裕があり、可能であったはずである。

(ウ) 被申立人は、令和4年冬季一時金の支給日（12月9日）の1週間以上前の12月2日に、被申立人が主張する支給額の暫定支給を申し出たが、申立人が支給に合意しなかった。暫定支給については、第1回団交でも改めて申入れを行っており、不誠実な対応であったとは到底いえない。

イ 第1回団交及び第2回団交における被申立人の対応について
被申立人は、申立人の要求に対し、一時金の支給基準を提示するなどして、被申立人としての見解を誠実に説明し、誠実に申立人との団体交渉に応じている。

団体交渉の場というのは、労使ともに誠実に協議事項について交渉をする場であり、申立人側の要求を受け入れる場ではない。また、団体交渉における誠実交渉義務とは、労働組合の要求を受諾する義務をいうものでもない。申立人は、要求に対して拒否を繰り返されると主張しているが、被申立人は、申立人の要求に対して、検討を加え、誠実に交渉を行ったものの、その要求に応じられない旨を回答しているにすぎない。

令和4年11月22日の団体交渉申入れの際の対応についても、B4施設長は、申立人からのアポイントメントの電話において、もし何か話し合うと言われれば、対応できないと断るつもりで、何か話し合うのですか、と聞いたところ、申立人側が、書類を渡すのと、団体交渉の日程についてお知らせしに行きます、と答えたので、要旨「書類を受け取るだけでいいですね」との念押しをした。

第2回団交の終了時において、被申立人は、次回団体交渉日

程を調整しようとしていたものの、申立人から次回交渉を求めないとの意思表示がなされたため、第3回団体交渉期日が設定されなかったにすぎない。

ウ 以上のとおり、被申立人が第1回の団体交渉の実施時期を冬季一時金の支給日を過ぎた令和4年12月16日としたこと、並びに第1回団交及び第2回団交における被申立人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉に係る基本的な判断枠組み

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由なく拒否することを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったと認められないような場合も、この規定により不当労働行為となると解される。

このように、使用者には、誠実に団体交渉に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。労働組合の要求及び主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

イ 第1回の団体交渉の実施時期について

(7) 上記アで示した判断枠組みは、団体交渉で議題とされた要求事項についての交渉だけに当てはまるものではなく、団体交渉の期日設定についての交渉にも、同様に当てはまる。したがって、使用者は、例えば、労働組合が指定した期日に団体交渉に応じることができないようなときは、労働組合にその理由を説明し、合理的期間内の代替日を示すなどの誠意をもって対応しなければ、不誠実な団体交渉に該当するという

べきである。

- (イ) 申立人は、被申立人が第1回の団体交渉の実施時期を冬季一時金の支給日を過ぎた令和4年12月16日としたことが不誠実な団体交渉に該当すると主張する。
- (ロ) 被申立人は、団体交渉申入れに対し特段の理由を示すことなく、交渉日程を約2週間延期したい旨回答し、申立人から延期理由を問われて、年末は被申立人の繁忙期のためである旨回答し〔第3の4(4)ア(イ)、ウ〕、さらに、第1回団交において、延期理由を、①繁忙期であった、②要求事項への回答について、内部的な調整が必要であったと説明した〔第3の5(1)イ〕。

申立人が指定した第1回の団体交渉の時期は、団体交渉を申し入れた日の1から2週間後であり、被申立人は、その期間に、2回の出店販売と2回の納品日を控えていた。また、B5理事長は、令和4年11月当時、体調を崩しており、B2作業所に出勤できない状況であったため、団体交渉の準備は、B4施設長がB5理事長と電話でやり取りしつつ進めていた〔第3の4(4)ア(イ)、ロ〕。

そして、被申立人は、団体交渉申入れの4日後に、団体交渉の延期を申し入れると同時に、申立人が指定した日から約2週間後の日程を代替日として提案しており〔第3の4(4)ア(イ)〕、また、申立人がA2に対する冬季一時金の支払が団体交渉の延期によって遅延しないことを求めたことに対し、被申立人の主張する金額での暫定支給を提案し〔第3の4(4)イ〕、さらに、11.22要求書の各項目についても、申立人が指定した期日（同年12月7日）を守って事前回答している〔第3の4(4)ウ〕。

以上の団体交渉の期日設定に関する被申立人の対応を総合的に判断すれば、被申立人は誠意をもって対応したものと認められる。

- (エ) 申立人は、①被申立人は「年末は繁忙期のため」というだけの理由で団体交渉を引き延ばし、冬季一時金の年内解決の

努力を行わず不当な差別的回答を押しつけた、②令和4年12月におけるB4施設長の勤務状態等をもってしても、被申立人が「ゼロ回答」をする団体交渉の準備に時間を要したとはいえない、③団体交渉対応者をB4施設長に限定する理由はない、④被申立人には十分な準備時間があったと主張する。

しかし、①被申立人は、団体交渉の延期を申し出ると同時に代替日程の提案を行っており、延期を申し入れた期間についても2週間程度であって、必要以上の先延ばしを凶ったものとは認められず、冬季一時金について被申立人の提示する額での暫定支給を提案するなど、団体交渉の延期によりA2が被る不利益にも配慮していること、②被申立人が多忙であったこと及び団体交渉の準備に時間を要したことは事実であると認められること、③11.22要求書の内容は主にB2作業所におけるA2の労働条件や組合活動に係るものであり、施設長でありA2の直属の上司であるB4施設長を団体交渉担当者とする被申立人の対応は自然である（申立人自身、第1回団交において、次回以降の団体交渉出席者として、B5理事長とB4施設長を希望している〔第3の5(1)ウ〕。）こと、④申立人が被申立人に対し具体的な要求内容を明らかにしたのは、11.22要求書を手交した令和4年11月22日であり、それ以前に被申立人に団体交渉の準備が可能であったとはいえないことから、申立人の主張には理由がない。

ウ 第1回団交及び第2回団交における被申立人の対応について

(7) 復職後の給料の格付け及び業務手当の支給額に関する対応について

第1回団交における申立人と被申立人とのやり取りについては前記第3の5(1)オで、第1回団交後の文書のやり取りは同(2)イで、第2回団交でのやり取りは同(3)イで各認定したとおりである。

被申立人は、12.7回答書において、A2の給料について、復職日の令和4年7月8日に遡及して4号給を適用し、月額6,000円の差額を遡及して支払う旨回答し、業務手

当についても、基準給料表を改定するまでの間、規定額 8,000 円と運用額 6,000 円との差額の月額 2,000 円を同日に遡及して支給するとした〔別紙 1 (ウ)〕。

以上のことからすると、被申立人は給料の格付け、業務手当の額などについて一定の譲歩をしており、また、譲歩しない場合も、一定の資料を提示して自身の見解を説明していることから、全体として合意を目指して交渉に臨んでいたと認められる。

(イ) 令和 4 年冬季一時金に関する対応について

この点に係る第 1 回団交における申立人と被申立人とのやり取りは前記第 3 の 5 (1)カで認定したとおりであり、被申立人は、申立人からの質問に対し、被申立人における一時金の考え方や算定方法を説明しており、また、A 2 の冬季一時金支給額が 1 か月分となる理由を示すよう申立人が求めたことに対しても、第 1 回団交の約 1 週間後に 12.23 文書を示す〔第 3 の 5 (2)ア及びイ〕など、根拠を示して申立人の理解を得ようとしていることが認められる。

また、第 2 回団交におけるやり取りは前記第 3 の 5 (3)アで認定したとおりであり、被申立人は、第 1 回団交での申立人の求め〔第 3 の 5 (1)カ(イ)〕に応じ、A 2 の冬季一時金を 1 か月分とした根拠である A 2 の勤務状況について、12.23 文書及び第 2 回団交の席上で説明し、申立人からの反論に対しても、自身の見解を説明し、理解を得ようと努めていることが認められる。

なお、申立人は、第 2 回団交において、A 2 に対して差別的な表現が用いられたと主張するところ、同(3)アで認定した B 4 施設長の発言は、A 2 の勤務態度を問題視する趣旨で発せられていることが認められるが、差別的なものとは認められない。

(ウ) 令和 4 年 1 1 月 2 2 日の団体交渉申入れの際の対応について

申立人は、1 1 月 2 2 日の団体交渉申入れの際に内容説明

ができなかったことで、被申立人からの返答や返答先等に支障が生じたことを主張している。

確かに、返答については、第1回団交において、申立人は、11月22日のB4施設長の対応について抗議するとともに、12.7回答書において、被申立人が申立人の主張が理解できないと回答している〔別紙1(ウ)〕のは、内容説明ができなかったためであると述べていること〔第3の5(1)ア〕が、返答先については、同日に、申立人が、通常連絡は電子メールで行うよう求めていたにもかかわらず、被申立人は、同月26日に、団体交渉延期の申出をファックスで送信していること〔第3の3(3)イ及び4(1)ア(7)〕が、それぞれ認められる。

申立人が、前日にアポイントメントを取っていたにもかかわらず、玄関口で対応されたことに立腹するのは無理からぬところではあるが、本件全証拠に照らしても、11月22日の被申立人の対応により、第1回団交において、交渉の進展が妨げられたとは認められず、被申立人が誠意をもって団体交渉に当たらなかったとまではいえない。

(イ) 理事長が出席しなかったことについて

前記アで示した判断の枠組みは、団体交渉の出席者についても該当する。すなわち、団体交渉における使用者側の出席者（交渉担当者）は、必ずしも使用者の代表者である必要はないが、労働組合の要求に対応して、使用者側の見解の根拠を具体的に示すなどする権限を有している必要があると解される。そして、そのような権限を有していたか否かは、形式的な交渉権限の有無だけではなく、実質的な交渉権限の有無で判断すべきであり、それは実際の団体交渉における具体的な言動を踏まえて検討すべきである。

B4施設長は、団体交渉に出席するに当たり、B5理事長を含む全理事からの委任を受けていた〔第3の5(1)ウ〕こと、並びに第1回団交及び第2回団交の実施状況については、前記5(1)及び(3)で認定したとおりであり、被申立人側の出席者であるB4施設長及び代理人弁護士らは、申立人の要求や質

間に対し、具体的な理由を挙げて被申立人の見解を説明していることから、同人らは実質的な交渉権限を有していたと認められる。

- (ハ) 被申立人が代理人に事実を伝えていなかったため、団体交渉が遅滞したとの主張について

B 2 作業所に備え付けられていた就業規則等に関するやり取りは前記第 3 の 5 (3)イ (1)で、本件解雇期間に係る社会保険料の本人負担分に関するやり取りは同カ (7)で認定したとおりであり、いずれも団体交渉が遅滞したとは認められないことから、申立人の主張には理由がない。

- (カ) その他の要求に対する対応について

申立人からの本件解雇に対する謝罪要求に係る被申立人の 1 2 . 7 回答書での回答は別紙 1 (7)で、第 1 回団交における申立人と被申立人とのやり取りについては前記第 3 の 5 (1)エで、組合掲示板の貸与に係る第 1 回団交における申立人と被申立人とのやり取りは同ケで、それぞれ認定したとおりであり、第 2 回団交において申立人はこれらの要求事項に言及していない。

また、申立人は、第 2 回団交において、第 1 回団交で被申立人が再検討するとした事項について、具体的な検討内容が説明されておらず、被申立人は形式的に団体交渉に応じているだけであり、不誠実であると主張する。

この点、第 1 回団交で再検討事項とされたのは、①令和 4 年冬季一時金、②県に提出した文書において、B 5 理事長が B 2 作業所職員として登録されている経緯、③ A 2 へのパソコン貸与、④本件解雇期間中の中小企業退職金共済制度の計算、⑤資格手当の前例についての調査、⑥セクハラ及びパワハラ対策並びに⑦事前協議協定であったところ〔第 3 の 5 (1)カ～ク、コ～サ〕、被申立人は、第 2 回団交当日の朝に、上記の点も含め、1 1 . 2 2 要求書に対する再回答を文書で行っており〔第 3 の 5 (2)ウ〕、さらに、第 2 回団交で言及のあった①②③⑥については、必要に応じ根拠資料を示すなど

して説明を行っていることが認められる〔第3の5(3)ア、ウ、エ、オ〕。

したがって、第1回団交で被申立人が再検討するとした事項について、具体的な検討内容が説明されていないとの申立人の主張には理由がない。

(*) 以上のことを総合的に判断すると、A2の給料の格付け、一時金の支給額などの主要な労働条件が、申立人の要求どおりの内容で妥結されなかったとしても、第1回団交及び第2回団交において、被申立人が誠実な団体交渉を行っていないとする申立人の主張には理由がない。

なお、申立人は、A2の異動日に関する対応、A2氏注意事項に関する対応及び令和4年4月1日付け就業規則改定に関する対応についても、労組法第7条第2号に該当する旨主張するが、団体交渉の不誠実を主張するものとは認められない。

エ 不当労働行為の成否

以上のことからすると、被申立人が第1回団交の実施時期を冬季一時金の支給日を過ぎた令和4年12月16日としたこと並びに第1回団交及び第2回団交における被申立人の対応は、いずれも労組法第7条第2号に該当しない。

2 被申立人が、A2の令和4年夏季一時金及び冬季一時金をそれぞれ1か月分としたことは、組合員に対する差別的取扱いに該当するか。(争点2)

(1) 申立人の主張

ア 一時金の支給基準について

被申立人は、伊丹公共職業安定所に求人を行った際に、「賞与金額 計4.00ヶ月分(前年度実績)」と具体的に記載しており、他の職員には2か月分の一時金を支給している。そもそも、不当解雇がなければ、平成28年12月から本来の月数(2か月分)の一時金が支払われていたはずである。

一時金については、本来、回答基準(平均支給月数)及び支給の根拠となる算式が提示されるべきであるにもかかわらず、こ

れを提示せずに、業務評価や個別査定によって恣意的かつ一方的に減額支給を行うことは、不利益取扱いによる差別支給に当たるとする。

イ 令和4年夏季一時金について

A2の異動日は令和3年9月1日であり、A2の夏季一時金を1か月間にしたいがために「理事長付」として後付けしたものである。

被申立人は、兵庫県宝塚健康福祉事務所の実地指導において、異動、昇給、昇格時には辞令の交付を行うよう口頭指導を受けており、令和3年9月中旬に、B3センターからB2作業所に異動したC1にも、異動辞令を出していないと解される。

被申立人には辞令を出す習慣がなかったところ、復職から1か月ほど遅れてA2に辞令を交付したのは、夏季一時金を1か月分とする根拠が必要と思いついたことが理由である可能性が非常に高い。交付動機が差別的取扱いであるため、被申立人は実地指導においてA2への辞令を提出しなかった。

なお、A2が、自分にとってB3センターが業務である旨述べた事実はない。

ウ 令和4年冬季一時金について

被申立人が、12.23文書でA2の不適切言動とする3点には、以下のとおり理由がない。

(7) 日報に利用者の宗教名を記載したことについて

宗教の開示は利用者が自ら行ったものであり、利用者の発言には自身の信念や宗教などの根拠があり、これに関する発言で利用者間の問題になった場合、職員が支援に生かすことができ、さらに不当な寄付勧誘の早期発見にも役立つ。また、監査担当者は個人情報保護の義務を負う行政職員であるから、日報に記載された個人情報が外部に漏れるおそれはない。

(4) 野外販売で利用者に物品を買い与えたことについて

買与えは、利用者が販売を頑張ってくれたことへの「お礼」や「気持ち」として、もともと他の職員が個人的に実施していたことであり、B4施設長からの事実確認も注意

もなかった。

また、A 2 と利用者との経緯と関わりを勘案すると、被申立人が主張する意見が本人から寄せられた事実があるとは考えにくく、被申立人の支援の在り方に明白に反していると断じることは相当でない。

(ウ) 自分の考えを押し通すような対応をする傾向が見られることについて

A 2 が自分の考えを押し通すような傾向というのは、B 4 施設長の管理能力の問題について改善を求めたことを言い換えたものである。

エ A 2 と比較対照すべき職員は存在せず、比較することには意味がない。また、A 2 は、他の職員に劣ることはない。

オ 小括

以上のとおり、被申立人が、A 2 の令和 4 年夏季一時金及び冬季一時金をそれぞれ 1 か月分としたことは、労組法第 7 条第 1 号に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 一時金の支給基準について

標準的な支給月数や支給算式というものはなく、各事業所の業績や個々の職員の成績などに応じて支給している。

被申立人のような少人数の零細事業者の場合に、申立人が想定する支給算式などは定められていないことが通常と思われる。

申立人が標準月数の根拠として主張する求人票の記載は、求人時点における前年度実績を記載したものにすぎない。

被申立人が A 2 以外の職員への一時金の支給月数を回答しなかったのは、個別の支給額が明らかになるからである。

イ 令和 4 年夏季一時金について

(イ) 令和 4 年夏季一時金の支給は、A 2 の申立人への加入通告よりも以前になされており、支給時点において「不利益取扱いの禁止事由」が存在しておらず、その認識も論理的にあり得ない。

(ロ) A 2 の B 2 作業所への異動日は、復職日である令和 4 年 7

月8日であり、令和4年夏季一時金は、支給対象期間（令和3年10月～令和4年3月）の間、A2が理事長付であった（令和3年9月1日から「B3センター」所属で「理事長付」として自宅待機扱いであった。）ため、1か月分とした。

被申立人はA2に対し、復職までの間、明示的にも黙示的にも、B3センターからB2作業所への配置転換の意思表示を行っていない。一方、C1に対しては、B3センターの残務処理が終了後、B2作業所への異動を命じた。辞令交付がなければ異動命令が成立し得ないとの趣旨の申立人の主張は、理解できない。

そもそも、A2自身が、高裁における和解協議中、B3センター部門の利用者やスタッフの血液検査を主要な業務とする「第三者委員会の事務局」となることを主張し続けていたことに加え、令和4年7月12日の被申立人との面談においても、自分にとってB3センターが業務である旨強く主張していた。

裁判所によって解雇無効と判断された場合、あくまでも原職復帰が原則であり、復帰先の事業所が休止に至った場合に、当然のように原職とは別の事業所に配属となるのは不合理である。また、被申立人には人事権が認められており、事業所の休止に伴い自動的に職員の配属先が変更されると解するのは不合理である。

ウ 令和4年冬季一時金について

(7) A2が申立人に加入する前の令和4年夏季一時金は1か月分であり、申立人に加入後の同年冬季一時金も同じ1か月分であることから、被申立人は、A2が申立人に加入したことを理由として差別的取扱いをしていない。

(4) 被申立人がA2の令和4年冬季一時金を1か月分とした理由は、同一一時金の支給対象期間が同年4月1日から同年9月末までであるところ、A2は7月8日からの復帰であり、同月7日までの間実際の業務に就いておらず、7月8日から行った業務についても、12.23文書記載のとおり問題が認

められる個人業績であったからである。

なお、12.23文書に対する申立人の反論に理由がないことについては、以下のとおりである。

a 日報に利用者の宗教名を記載したことについて

施設においては政治的及び宗教的中立性が求められ、利用者の信仰する宗教名を知ることは、利用者の支援に資するものではない。

また、日報は利用者本人及びその家族、被申立人のスタッフや理事、さらには、監査等に当たって第三者の目に触れるものであり、センシティブ情報である利用者の信仰について、日報欄に記載することは許されない。

b 野外販売で利用者に物品を買い与えたことについて

A2が物品を買い与えた三人のうち一人は喜んでいたが、それは当該利用者の傾向によるもので、他の利用者からは、要旨「馬鹿にされている気がしていい気がしなかった」との意見が寄せられている。そもそも、A2の買与えは、家族会からの問題提起で判明したものである。

申立人が正当と主張する利用者に物品を買い与えるという支援は、利用者の自尊心を尊重し、自立を促すという被申立人の支援の在り方に明白に反している。

c 自分の考えを押し通すような対応をする傾向が見られることについて

申立人の主張こそが、A2が自分の考えこそが正しいと決めつけ、それを押し通そうとしていることを示している。

(ウ) 以上のとおり、被申立人が令和4年冬季一時金を決定した動機は、徹頭徹尾、A2個人の業績の問題に帰着しているものであり、それ以上でもそれ以下でもない。

エ 小括

以上のとおり、被申立人が、A2の令和4年夏季一時金及び冬季一時金をそれぞれ1か月分としたことは、労組法第7条第1号に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 判断の枠組み

労組法第7条は、第1号において、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者に対して不利益な取扱いをすることを、不当労働行為として、禁止している。

申立人は、本件解雇がなければ、平成28年12月から本来の月数（2か月分）の一時金が支払われていたはずであり、組合員であること等の故をもってA2に対して減額支給が行われたと主張していることから、A2の令和4年夏季一時金及び冬季一時金をそれぞれ1か月分としたことが、組合員であること等の故をもって行われたものかについて検討する。

イ A2の令和4年夏季一時金及び冬季一時金をそれぞれ1か月分としたことが、組合員であること等の故をもって行われたものかについて

(イ) 令和4年夏季一時金について

A2が申立人に加入したのは令和4年10月20日であり、申立人が被申立人に公然化通告を行ったのは同年11月22日であること〔第3の4(3)ア及びイ〕、及び被申立人の同年夏季一時金のA2以外のB2作業所の職員への支給日は同年7月8日であったところ、A2に同一一時金が支払われたのは同年10月21日であったこと〔第3の4(2)イ〕が認められる。

したがって、被申立人が、A2に対する令和4年夏季一時金の支給時点で、A2が組合員であること等を知っていたとは認められず、同支給を労組法第7条第1号に規定する不利益取扱いに当たるとみる余地はない。

(イ) 令和4年冬季一時金について

a 組合員と非組合員との間の支給額そのものの比較について

A2以外のB2作業所の正規職員には、令和4年冬季一時金として給料の2か月分が支給されたこと〔第3の4(4)〕

エ] が認められる。

よって、被申立人が回答した A 2 の同年冬季一時金の額（給料の 1 か月分）は、A 2 以外の職員に比較し、明らかに低額である。

b 一時金支給額の決定方法について

(a) 被申立人の就業規則等における一時金の定めは前記第 3 の 2 (4) で認定したとおりであり、一時金を支給することがあること、支給時期及び支給対象期間は定められているが、支給月数や支給基準については定めがない。そして、被申立人にはほかに一時金について定めた規定はなく、被申立人全体の収益額から払える額を前提に、各職員の業績に応じて支給額を決定している〔第 3 の 3 (2)〕。

(b) 申立人は、①求人票の記載〔第 3 の 4 (1)イ〕及び②他の職員に対する令和 4 年冬季一時金の支給額〔第 3 の 4 (4)エ〕を根拠に、被申立人における本来の一時金支給月数は 2 か月分であると主張する。

しかし、①同求人票には、記載された支給月数が前年度実績であることが明記されていること、②被申立人は、12.23 文書で、A 2 及び他の職員らの冬季一時金の支給額とその理由を明らかにしており、各職員の業績を個別に判断して支給額を決定したと認められることから、被申立人における本来の一時金支給月数が 2 か月分であると認めることはできず、申立人の主張には理由がない。

(c) 申立人は、一時金については、本来、回答基準及び支給の根拠となる算式が提示されるべきであるにもかかわらず、業務評価や個別査定によって恣意的かつ一方的に減額支給を行うことは、不利益取扱いによる差別支給に当たると主張する。

しかし、被申立人においては、一時金の支給基準に関する根拠規定がなく、被申立人全体の収益額から払える額を前提に、各職員の業績に応じて支給額を決定してい

ること〔前記(a)〕からすると、一時金の支給額の決定については、被申立人の合理的な裁量に委ねられていると解せられ、個人に対する評価を排して全職員に一律の一時金を支給しなければならないと考えることは困難であり、個別査定による支給自体を違法なものとするのはできない。

c 支給額を決定した理由の合理性について

- (a) 被申立人は、令和4年冬季一時金について、別紙1(i)及び前記第3の5(2)アのとおり、12.7回答書において、A2はB2作業所に配属して間もないことから1か月分とすると回答し、その後、12.23文書において、他の職員への支給額を示すとともにA2の業績評価の理由について説明している。

令和4年冬季一時金の支給対象期間の半分以上に当たる同年4月1日から同年7月7日までの間、A2が被申立人において労務を提供していなかったことは争いがないところ、申立人は、同年7月8日以降のA2の業績評価について、前記(1)ウ(ア)～(イ)のとおり反論しているため、以下個別に判断する。

- (b) 日報に利用者の宗教名を記載したことについて

利用者の信仰する宗教の具体的な名前が、支援に必要であるとまでは考えづらいことから、被申立人が日報に利用者の宗教名を記載することを不適切とみなしたことに合理性がないとはいえない。

- (c) 野外販売で利用者に物品を買い与えたことについて

買与えは特定の利用者を不平等に扱う行為であり、また、実際に利用者からの苦情がなければ被申立人が事実を知り得なかったと考えられることから、職員行動指針に定められた「利用者が主体となる支援」を行うという、施設の方針に反していたものと認められる。

したがって、申立人が主張するように、そのことを喜んだ利用者がいたとしても、被申立人が同行為を不適切

とみなしたことに合理性がないとはいえない。

- (d) 自分の考えを押し通すような対応をする傾向が見られることについて

申立人は、B 4 施設長の管理能力に問題があると主張するが、当該主張自体、A 2 が職員支援指針の「施設長の指示命令に従って勤務」するという施設の運営方針に批判的な姿勢で業務に当たっていることをうかがわせるところ、被申立人が A 2 のそのような態度を不適切とみなすことに合理性がないとはいえない。

- (e) 以上のことからすると、被申立人が、12.23 文書に記載された A 2 の勤務態度を理由として、令和 4 年冬季一時金に係る A 2 の業績を低く評価したことに合理性がないとはいえず、かつ、支給対象期間における A 2 が実際に就労した期間を併せて判断すると、同年冬季一時金を 1 か月分としたことには一定の合理性が認められるから、申立人の主張には理由がない。

d 小括

以上のとおり、被申立人が A 2 の令和 4 年冬季一時金を給料の 1 か月分としたのは、各職員について個別に査定を行った結果、支給対象期間のうち、A 2 が B 2 作業所で実際に就労した期間が他の職員に比べ短いことに加え、A 2 自身の勤務態度に不適切な点があったと判断したことによると認められる。

冬季一時金の支給額そのものを見れば、A 2 への支給額は、非組合員への支給額に比べ低額であるが、一時金の支給額の決定は被申立人の合理的な裁量に委ねられており、個別査定による支給が違法であるとは認められない。そして、個別査定による A 2 の業務評価には、合理性がないとはいえない。

よって、被申立人が、A 2 の令和 4 年冬季一時金を 1 か月分としたことは、組合員であること等の故をもって行われたものとは認められない。

ウ 不当労働行為の成否

以上のことからすると、被申立人が、A 2 の令和 4 年夏季一時金及び冬季一時金をそれぞれ 1 か月分としたことは、組合員であること等の故をもって行われた不利益取扱いであるとはいえず、労組法第 7 条第 1 号に該当しない。

- 3 被申立人が、A 2 の令和 4 年 7 月 8 日復職後の給料の格付けを 10 号給としないこと及び 9. 15 辞令を交付したことは、組合員に対する差別的取扱いに該当するか。(争点 3)

(1) 申立人の主張

ア A 2 の復職後の給料の格付けを 10 号給としないことについて

- (7) 被申立人は、令和 4 年 7 月 8 日に A 2 を B 2 作業所に 1 号給で復職させた。

しかし、基準給料表によれば、1 号給は高等学校卒業者の初任給であり、本来ならば専門学校卒の 4 号給が A 2 の初任給である。

被申立人は、基準給料表を令和 4 年 4 月 1 日に改定し、初任給の学歴基準を廃止したとするが、第 1 回団交で同改定は今既にいる人には適用されないと述べていることから、解雇を無効とされた A 2 にも、同改定は適用されないはずである。

被申立人は、改定後の就業規則を B 4 施設長のパソコンからプリントアウトすることを拒否し続けたことからわかるように、令和 4 年 4 月 1 日には同改定を行っておらず、A 2 に 1 号給の辞令を出したことにより、辻褄が合うように事実上の就業規則改定をした。

- (i) 被申立人では、平成 28 年から令和 4 年まで、毎年 2, 000 円の定期昇給が続いていた。

被申立人は、伊丹公共職業安定所に提出した求人票に、昇給あり、昇給金額又は昇給率として 1 月当たり 2, 000 円(前年度実績)と記載しており、また、令和 5 年 3 月の兵庫県宝塚健康福祉事務所による行政監査においても、昇給について「給与明細に記載するのみとなっている」との指摘があ

る。

これらのことと、基準給料表には1号給から40号給まであり、各号給の格差は全て2,000円であることから、被申立人においては、一般企業と同様に毎年1号給(2,000円)ずつ昇給すると考えるのが合理的であり、被申立人に入職して7年目のA2は、4号給+6号給昇給(1号給/年×6年)で10号給となるべきである。

被申立人は、A2に対し4号給を復帰日に遡及して適用すると回答してきたが、申立人が要求していなければ、A2を1号給に据え置いていたと考えられる。

- (ウ) 伊丹労働基準監督署による就業規則及び給与規定の周知義務に係る経緯の調査結果をもって、申立人への加入公然化以前に行われた給料の格付けが、労組法第7条第1号に該当することを証明する。

イ 9.15辞令を交付したことについて

- (ア) A2の給与について労働委員会で係争中にもかかわらず、唐突な減給を行うことは本人の合意のない不利益変更であり、容認できない。
- (イ) 被申立人が、A2の「評価が悪い」から不利益に当たらないと主張するのであれば、査定評価基準、賃金減額基準などを明確にすべきである。使用者側の恣意的な賃金等の減額は、いくら小規模事業所においても許されない。
- (ウ) 9.15辞令の交付に際し、B4施設長は「労働委員会で和解しないからだ」とA2に述べ、横に座っていた理事長は、これを黙認していた。
- (エ) 被申立人は、プール金制度について兵庫県に公益通報したA2に対し、被申立人の信頼を失墜させたなどと懲戒処分している。複数の懲戒処分は労働委員会対策として始まっており、A2への制裁と脅迫(同調圧力)を兼ねたものである。
- (オ) A2がB4施設長の指示命令を聞かないというのは、B4施設長が関与した不正や虚偽報告に関して、立場と面子に執着して脅迫することを諦めるようにA2が意見を述べる場面

のことをいう。パートタイム職員らが指示命令に従うのは、A 2 にのみ常軌を逸した頻度と内容で懲戒がかけられていることを了知しており、脅迫して服従させる手段を B 4 施設長に用いられているからである。

被申立人には、適正化を求める活動を行う者に強い同調圧力をかけて、これに従わない場合は徹底的に差別的扱いをして排除するという根深い体質があることから、被申立人の適正化は A 2 の労働条件の改善に直結する。

ウ 小括

以上のおり、被申立人が、A 2 の令和 4 年 7 月 8 日復職後の給料の格付けを 10 号給としないこと及び 9.15 辞令を交付したことは、労組法第 7 条第 1 号に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア A 2 の復職後の給料の格付けを 10 号給としないことについて

(7) A 2 の復職日は令和 4 年 7 月 8 日であり、復職後の給料の格付けは、被申立人が申立人から A 2 の加入通知を受けた同年 11 月 22 日より前に決定されているから、決定時点において「不利益取扱いの禁止事由」が論理的に存在し得ない。

(i) 令和 4 年 3 月 31 日までの基準給料表は、高卒、専門学校卒、大卒で最低の号給が違っており、高卒は 1 号給、専門学校卒は 4 号給であったが、福祉の仕事と学歴は福祉関係の専門学校や学科に行かない限り関係がなく、また、新卒者を採用したことが過去に一度しかない状況に鑑み、今後も中途採用一色となることが予想されたことから、令和 4 年 4 月 1 日以降、意味のない学歴と給料の連動を廃止した。

しかし、「高卒」「専門卒」「大卒」の記載がなぜか残っていた基準給料表をうっかり B 2 作業所に備え置いてしまっていたことから、A 2 に不利益が及ばないように、団体交渉で 1 号給ではなく 4 号給として扱う旨を回答した。

(ii) A 2 が被申立人に入職した平成 28 年 4 月 25 日当時の B 3 センターでの給料は月額 172,000 円であったのに対

し、A 2 が B 2 作業所へ異動した令和 4 年 7 月 8 日時点の B 2 作業所での基準給料表の 1 号給は 1 9 4 , 0 0 0 円であることから、A 2 は実質的に昇給している。

(エ) 被申立人における号給は、毎年必ず上がっていくものではなく、運営する各事業所の業績や職員の成績などを考慮して変動する。同じ号給のまま在籍している職員もいる。

昇給の存在を否定するものではなく、「定期」昇給がないと主張している。

なお、伊丹公共職業安定所に行った求人の記載内容は前年実績にすぎない。

イ 9. 1 5 辞令を交付したことについて

9. 1 5 辞令の交付理由は、A 2 が、被申立人が根気よく行っていた改善指導を無視したり、被申立人の指示命令に従わなかったり、一般社会人としての基本的事項やルールを意図的に遵守しないなど、勤務態度が余りにも酷く、一般社会通念からみても逸脱しており、それが意図的に度重ねられていたからにすぎない。

被申立人は、本件解雇以前から A 2 の日常業務における言動や振る舞いについて頭を悩ませており、A 2 の復職後、辛抱強く、繰り返し、A 2 に改善指導を継続したが、A 2 は、その言動や振る舞いを改めようとしなければかりか、より一層悪化させた。そして、A 2 の言動や振る舞いからも、将来にわたって、その言動や振る舞いが改善されることを期待することがもはやできなかった。

以上のとおり、被申立人は、A 2 が申立人に加入する以前から抱えている、他の職員とは異質の A 2 個人の言動や振る舞い(業績)の問題ゆえに 9. 1 5 辞令を交付したものであり、A 2 が申立人に加入していることは無関係である。

なお、被申立人は、A 2 が公益通報を行ったことを理由に、懲戒処分を行ったことは一切なく、B 4 施設長は、不正や虚偽報告に関与しておらず、脅迫もしていない。また、9. 1 5 辞令を交付する際は、文面を読み上げるだけで手渡した。

ウ 小括

以上のとおり、被申立人が、A 2 の令和 4 年 7 月 8 日復職後の給料の格付けを 1 0 号給としないこと及び 9. 1 5 辞令を交付したことは、労組法第 7 条第 1 号に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 判断の枠組み

申立人は、A 2 の給料は 1 0 号給と格付けされるべきであるにもかかわらず、それより低位に格付けされていたこと、及び被申立人が 9. 1 5 辞令を交付して給料の格付けを下げたことは、組合員であることの故をもって行われたものであると主張していることから、これらが組合員であること等の故をもって行われたものかについてそれぞれ検討する。

イ A 2 の復職後の給料の格付けを 1 0 号給としないことが、組合員であること等の故をもって行われたものかについて

A 2 が復職したのは令和 4 年 7 月 8 日であり、給料を 1 号給とする辞令が発せられた時期には争いがあるが、遅くとも復職から約 1 か月後であること〔第 3 の 4 (1)ウ(イ)〕から、A 2 が申立人に加入した同年 1 0 月 2 0 日より 2 か月以上前である。

したがって、被申立人が A 2 の復職後の給料の格付けを 1 0 号給としないことが、組合員であること等を理由としたものではないことは明らかである。

なお、申立人は、伊丹労働基準監督署による就業規則及び給与規定の周知義務に係る経緯の調査結果をもって、労組法第 7 条第 1 号に該当することを証明すると主張するが、上記調査結果についてはいかなる疎明もなされていない。

むしろ、被申立人は、申立人との交渉において、A 2 に 4 号給を適用すると回答しており〔別紙 1 (ウ) a〕、被申立人が B 2 作業所に備え置いていた基準給料表について、学歴基準のない基準給料表に改定済みであるとの立場に固執せず、申立人の要求を一定尊重し、譲歩していることが認められる。

このような被申立人の姿勢からは、A 2 が組合員であること、又は A 2 の組合活動を嫌悪していたものと認めることはできな

い。

ウ 9. 15 辞令を交付して給料の格付けを下げたことが、組合員であること等の故をもって行われたものかについて

(7) 被申立人の就業規則等における昇給及び降給の定めは前記第3の2(1)で認定したとおりであり、法人の業績並びに職員の勤務成績等を考慮し昇給又は降給することがあることは定められているが、その基準については定めがなく、被申立人にはほかに昇給及び降給について定めた規定はない〔第3の3(1)〕ことからすると、昇給及び降給については、被申立人の裁量に委ねられていると解さざるを得ない。もっとも、降給については、賃金という重要な労働条件の不利益変更に該当するので、被申立人の裁量は一定の制約を受けると解するのが妥当である。

(4) 本件解雇に係る裁判において、被申立人は、A2の協調性や利用者に対する配慮が不十分であることを解雇の理由の一つに挙げていた〔第3の4(1)ア〕こと、並びにA2の復帰に際して、被申立人はA2にA2氏注意事項を交付し、就業規則を守ること、勤務時間中、自分の職務権限の範囲ではないことについて働きかけをしないこと、被申立人及び上司の業務に関する命令、指示に対して非協力的な態度をとり、職場の秩序を乱す行為をしないこと等を示していた〔同ウ(7)〕ことを考え合わせると、被申立人は、A2が申立人に加入する以前から、A2の勤務態度を問題視していたことが認められる。

そして、前記第3の7(2)ないし(5)のとおり、被申立人は、勤務時間中の職場離脱や外部機関への架電相談、B4施設長に対する発言等を理由に、A2に対し懲戒処分を行っており、これらの処分からは、A2が、しばしば被申立人の事業の方針、指示よりも、自分の考えを優先して行動していると被申立人がみなし、それを問題視していたことがうかがえる（申立人は、被申立人がプール金制度に係る公益通報を理由に懲戒処分をしたと主張するが、本件の全証拠に照らしても、A

2に対する懲戒処分がA2の外部への働きかけを理由としていたとは認められない。)

一方で、申立人は、①A2がB4施設長の指示命令を聞かないというのは、B4施設長が関与した不正や虚偽報告に関して脅迫することに、A2が意見を述べる場面のことをいう、②パートタイム職員らが指示命令に従うのは、A2にのみ常軌を逸した頻度と内容で懲戒がかけられていることを了知しており、脅迫して服従させる手段をB4施設長に用いられているからである、③被申立人の体質から、被申立人の適正化はA2の労働条件の改善に直結すると主張するところ、これらの主張は、A2が、被申立人に対し強い不信感を抱いており、その指導に従う意思が乏しいことをうかがわせるものであるといえる(A2が問題であると指摘した被申立人の業務の中には、B3センターにおけるニードル針の取扱いや、B2作業所における資金の内部留保制度のように、その後取扱いが変更されたものもあるが、当然のことながら、これらの事実はA2がB4施設長らの業務上の指示に従わないことを正当化するものではない。)

これらのことから考えれば、被申立人は、A2の勤務態度を問題視し、そのことを理由に9.15辞令を交付したものと認められる。そして、本件解雇に係る判決が、解雇を無効としつつも、A2に協調性に欠ける点や配慮が足りない面が見受けられると判示し、さらに、被申立人がA2の勤務を継続させることができないと判断したことについては、使用者として相応の理由があると判示していた〔第3の4(1)ア〕ことを考え合わせると、被申立人がA2の勤務態度を問題視して9.15辞令を交付して給料の格付けを下げたことが、被申立人に対して降給の決定に関して認められている裁量を逸脱したり、濫用したりしたものと認められない。

(ウ) 申立人は、①A2の給与について労働委員会で係争中にもかかわらず、唐突な減給を行うことは本人の合意のない不利益変更である、②被申立人がA2の「評価が悪い」から不利

益に当たらないと主張するのであれば、査定評価基準、賃金減額基準などを明確にすべきである、使用者側の恣意的な賃金等の減額は、いくら小規模事業所においても許されないと主張する。

しかし、上記主張は、労組法以外の労働法規に照らした9.15辞令の違法性を主張するものであり、9.15辞令の交付が、A2が組合員であること等の故をもって行われたことを主張するものとは認められない。

(イ) 申立人は、9.15辞令の交付時に、B4施設長は「労働委員会で和解しないからだ」とA2に述べ、横に座っていた理事長は、これを黙認していたと主張する。

しかし、これらの行為を認めるに足る疎明はなく、その他、申立人から、9.15辞令を交付して給料の格付けを下げたことが、被申立人の反組合的意図の故になされたものであることを根拠づける他の事実の疎明もない。

エ 不当労働行為の成否

以上のことからすると、被申立人が、A2の復職後の給料の格付けを10号給としないこと及び9.15辞令を交付したことは、組合員であること等の故をもって行われた不利益取扱いであるとはいえず、労組法第7条第1号に該当しない。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

令和6年9月12日

兵庫県労働委員会 印

会長 米田耕士 印

別紙 1 (第 3 の 4 (4)ウ)

要求内容	回答
(7) A 2 への「不当解雇」に対する謝罪	復職やバックペイ等、法的義務は履行済みである。
(i) 本件解雇期間中の不利益の改善	要求項目が重複しているため個別事項ごとに回答する。
(ii) 10号給への賃金改定及び業務手当8,000円/月の支給	<p>a 給料</p> <p>B 2 作業所備付けの基準給料表に誤記があった。A 2 に不利益にならないように、誤記の内容に合わせて4号給を令和4年7月8日に遡及し適用する(月額194,000円→20万円への増額)。</p> <p>なお、B 2 作業所においては、定期昇給は行っていない。</p> <p>b 業務手当</p> <p>厚労省の処遇改善要求に応じ、基準給料表上は月8,000円としたが、被申立人の実績に応じた交付金では同額を支払えないため、早急に月6,000円に改定する(改定までの間は、差額を令和4年7月8日に遡及して支給する。)</p>
(iii) 令和4年夏季一時金の不足分1か月分及び冬季一時金2か月分の、10号給計算での支給	<p>一時金は各事業所の業績に応じた支給となる。</p> <p>夏季一時金については、支給対象期間(令和3年10月1日～令和4年3月末)の間、A 2 は理事長付(B 3 センター)であったため1か月分とする。</p>

	冬季一時金については、B2作業所に配属して間もないことから1か月分とする。
(f) 本件解雇期間を退職金計算時の勤続年数に含めること	判決において、本件解雇に当たり被申立人の故意過失は認められていないため、被申立人はA2に損害賠償義務を負っていない。
(g) B2作業所への異動日を令和3年9月1日付けに訂正すること	A2の異動日は令和4年7月8日であり、事実と異なる異動日にはいたしかねる。
(h) パソコンの貸与	A2の現在の業務にはパソコンは不要である。
(i) 本件解雇により精神保健福祉士や社会福祉士の国家試験受験の機会を喪失したことへの補償	判決において、本件解雇に当たり被申立人の故意過失は認められていないため、補償に応じられない。
(j) 36協定の締結	締結予定である。
(k) 社会保険について、本件解雇期間のみで精算すること	主張が理解しかねる。なお、復職後の社会保険については、給与支給時に控除済みである。
(l) 組合掲示板の貸与	貸与いたしかねる。
(m) セクハラ及びパワハラのない職場環境	被申立人においても、セクハラやパワハラを許容するものではない。
(n) 労働条件の変更等に係る事前同意協定の締結	締結いたしかねる。

別紙 2 (第 3 の 5 (2)ウ)

要求内容	回答
(7) A 2 への「不当解雇」に対する謝罪〔別紙 1 (7)〕	(追加) 改めて検討したが、謝罪要求には応じかねる。
(イ) 賃金改定〔別紙 1 (イ)〕	(変更) 1 月 1 4 日付け書面でお伝えしたとおり (追加) 被申立人は零細法人であり、まずは利用者の拡大や利用率向上にまい進したい。
(ウ) 一時金〔別紙 1 (ウ)〕	(変更) 1 2 . 2 3 文書のとおりである。
(エ) 社会保険について、本件解雇期間のみで精算すること〔別紙 1 (エ)〕	(変更) 本件解雇期間中の社会保険料等の本人負担分について、過振込みのあった 5 1 , 0 0 9 円を 1 月の給料日に A 2 に返還する。
(オ) セクハラ及びパワハラのない職場環境〔別紙 1 (オ)〕	(変更) 相談窓口の設置につき対応予定
(カ) 労働条件の変更等に係る事前同意協定又は事前協議協定の締結〔別紙 1 (カ)〕	(変更) いずれも締結しかねる。