

# 命 令 書

申 立 人    X<sub>1</sub>組合  
          代表者 執行委員長 A<sub>1</sub>

申 立 人    X<sub>2</sub>組合  
          代表者 執行委員長 A<sub>2</sub>

被申立人    Y法人  
          代表者 理事 B<sub>1</sub>

上記当事者間の沖労委平成28年(不)第3号・平成29年(不)第1号Y法人B<sub>2</sub>施設事件について、当委員会は、平成30年10月18日第391回公益委員会議において、会長公益委員藤田広美、公益委員宮尾尚子、同井村真己及び同上江洲純子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人X<sub>2</sub>組合組合員A<sub>2</sub>に対して行った平成27年8月31日付け懲戒処分がなかったものとして取り扱い、同懲戒処分がなければ支給されるはずであった給与相当額を、同人に対し、支払わなければならない。
- 2 被申立人は、上記A<sub>2</sub>の平成27年9月及び平成28年9月の労働契約更新時の降給がなかったものとして、平成27年9月から平成29年8月までの同人の基本賃金の月額について、平成26年9月から平成27年8月までの基本賃金の月額と同額とし、既に支給した額との差額を、同人に対し、支払わなければならない。
- 3 被申立人は、平成27年12月の上記A<sub>2</sub>に対する賞与について、被申立人の賞与の計算式により、掛率を1.0、支給率及び査定率を100パーセントとして算出して得た額を、行事不参加の回数に応じた減額を行うことなく、同人に対し、支払わなければならない。

この場合、同年9月に基本賃金の降給はなかったものとして計算しなければな

らない。

- 4 被申立人は、平成28年6月の上記A<sub>2</sub>に対する賞与について、被申立人の賞与の計算式により、掛率を1.0、支給率及び査定率を100パーセントとして算出して得た額を、同人に対し、支払わなければならない。

この場合、平成27年9月に基本賃金の降給はなかったものとして計算しなければならない。

- 5 被申立人は、上記A<sub>2</sub>に対して行った平成28年8月19日付け懲戒処分がなかったものとして取り扱わなければならない。

- 6 被申立人は、本命令書を受領した日から15日以内に、別紙記載の内容を、縦80センチメートル横55センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書かつ黒色インクにて明瞭に記載し、特別養護老人ホームB<sub>2</sub>施設の正面玄関の職員が見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

## 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人Y法人（以下「法人」という。）は、申立人X<sub>2</sub>組合（以下「組合」という。）組合員A<sub>2</sub>に対して行った平成27年8月31日付け及び平成28年8月19日付け懲戒処分がなかったものとして取り扱うこと。
- 2 法人は、平成27年9月分以降の賃金について、A<sub>2</sub>の人事考課をやり直し、その評価結果に基づいて賃金を改めて計算し、その結果算出した額と既に支払われた賃金との差額をA<sub>2</sub>に対し支払うこと。
- 3 法人は、平成27年12月及び平成28年6月の賞与について、A<sub>2</sub>の人事考課をやり直し、その評価結果に基づいて賞与額を改めて計算し、その結果算出した額をA<sub>2</sub>に対し支払うこと。

### 4 謝罪文の掲示

### 第2 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、特別養護老人ホームを運営する法人がA<sub>2</sub>に対し、①A<sub>2</sub>が同施設入所者を転倒させたことを理由として平成27年8月31日及び平成28年8月19日付け懲戒処分をしたこと、②平成27年9月及び平成28年9月に労働契約を更新

するに当たり、A<sub>2</sub>の賃金を従前より引き下げたこと、③平成27年12月賞与（以下「27年12月賞与」という。）及び平成28年6月賞与（以下「28年6月賞与」という。）につき、人事考課における低評価を理由に支給しなかったことについて、組合とX<sub>1</sub>組合（組合と併せて「組合ら」という。）が、上記各行為はいずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして救済を求めて申し立てた事件である。

## 2 前提となる事実

以下の事実は、証拠（甲1ないし甲3、甲6、甲21ないし甲24、甲26ないし甲30、甲42、甲44、甲49、甲51、乙9、乙12（枝番含む。）、乙29、乙43）及び審問の全趣旨によって容易に認められる事実である。

### (1) 当事者等

ア 法人は、肩書地において、特別養護老人ホームB<sub>2</sub>施設（以下「本件施設」という。）を設置、運営する社会福祉法人である。

イ X<sub>1</sub>組合は、沖縄県内の自治体労働組合、自治体関連労働組合等によって組織される労働組合である。

ウ 組合は、法人に勤務する職員によって組織される労働組合であり、X<sub>1</sub>組合に加盟している。執行委員長はA<sub>2</sub>である。

エ A<sub>2</sub>は、平成3年5月ころから、法人に雇用され、本件施設において介護職として従事している。A<sub>2</sub>と法人との間の労働契約の形態は、当初は期間の定めのない労働契約であったが、法人からの契約変更の申し出に応じ、平成18年5月1日以降は、契約期間を1年とする有期労働契約を締結し、更新を繰り返している。

### (2) A<sub>2</sub>に対する平成27年4月7日付け懲戒処分

法人は、A<sub>2</sub>に対し、平成27年4月7日付けで減給3,662円とする懲戒処分（以下「本件減給処分」という。）を行った。

本件減給処分通知書（甲42及び乙9）記載の懲戒の対象となる事実は、同年1月19日、A<sub>2</sub>が、インフルエンザ発生期間はエアコンをつけないという本件施設の方針に従い室温を適切に保つべき注意義務及び巡回業務を常に行う注意義務を負うところ、これらを怠り、入所者C<sub>1</sub>の個室のエアコンをつけたうえ、ドアを閉め切ったため、同室を高温状態にして、C<sub>1</sub>を危険な状態に陥らせ、人の生命の現実的危険性を生じさせたというものであった（以下「C<sub>1</sub>の件」という。）。

(3) A<sub>2</sub>に対する平成27年8月31日付け懲戒処分

平成27年6月22日午前11時30分ころ、A<sub>2</sub>は、認知症を患っている入所者C<sub>2</sub>を昼食へ連れて行くため離床させた後、C<sub>2</sub>をベッドの横に置いた車椅子に座らせた。その直後、A<sub>2</sub>は、体に痒みを覚えたので軟膏を塗布するため、C<sub>2</sub>を残したまま浴室へ行ったところ、その間にC<sub>2</sub>は、車椅子から立ち上がり支えを失って転倒し、股関節の骨を折った（以下「本件骨折事故」という。）。

法人は、A<sub>2</sub>に対し、A<sub>2</sub>が本件骨折事故を起こしたことは、本件施設の就業規則（以下「本件就業規則」という。）第36条の制裁の事由に該当するとして、平成27年8月31日付けで3か月間（同年9月1日から同年11月30日まで）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。

(4) 平成27年9月1日付け賃金引下げ

A<sub>2</sub>の基本賃金の月額、平成25年9月から平成26年8月までは17万8,830円、平成26年9月から平成27年8月までは16万947円であった。しかし、法人は、A<sub>2</sub>の平成27年9月の労働契約更新に当たり、A<sub>2</sub>が、業務怠慢、勤務態度不良、勤怠不良及び素行不良（以下「業務怠慢等」という。）の者に該当すること、また、人事考課の評価が2期連続で5段階の1であったことを理由として、平成27年9月から平成28年8月までの基本賃金の月額を14万5,000円とした（以下「27年賃金引下げ」という。）。

(5) 27年12月賞与の不支給

法人は、A<sub>2</sub>に対する27年12月賞与につき、人事考課の総合判定がABC判定のうち、最低のCであったことを理由として、全く支給しなかった。

(6) 28年6月賞与の不支給

法人は、A<sub>2</sub>に対する28年6月賞与につき、人事考課の総合判定がABC判定のうち、最低のCであったことを理由として、全く支給しなかった。

(7) A<sub>2</sub>に対する平成28年8月19日付け懲戒処分

平成28年6月4日午前10時5分ころ、A<sub>2</sub>は、入所者C<sub>3</sub>の入浴のため浴室において、C<sub>3</sub>を車椅子から入浴用チェアに移乗させた後、その場を離れた。A<sub>2</sub>が目を離した際に、C<sub>3</sub>は入浴用チェアから転倒し、打撲した（以下「本件打撲事故」という。）。

法人は、A<sub>2</sub>に対し、A<sub>2</sub>が本件打撲事故を起こしたことは、本件就業規

則第36条の制裁の事由に該当するとして、平成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。

(8) 平成28年9月1日付け賃金引下げ

法人は、A<sub>2</sub>の平成28年9月の労働契約更新に当たり、A<sub>2</sub>が、業務怠慢等の者に該当すること、また、人事考課の総合判定が2期連続でABC判定のうち、最低のCであったことを理由として、同月から平成29年8月までの基本賃金の月額を13万1,000円とした（以下「28年賃金引下げ」という。）。

3 争点

- (1) 本件出勤停止処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。  
（争点1）
- (2) 27年賃金引下げは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。  
（争点2）
- (3) 27年12月賞与不支給は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。（争点3）
- (4) 28年6月賞与不支給は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。（争点4）
- (5) 本件譴責処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。  
（争点5）
- (6) 28年賃金引下げは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。  
（争点6）
- (7) 本件出勤停止処分、27年賃金引下げ、27年12月賞与不支給、28年6月賞与不支給、本件譴責処分及び28年賃金引下げ（以下「本件懲戒処分等」という。）は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。（争点7）

4 争点に対する当事者の主張の要旨

- (1) 本件出勤停止処分の労組法第7条第1号該当性（争点1）について  
（組合らの主張）

ア 本件骨折事故は、A<sub>2</sub>の不注意によるものであり、A<sub>2</sub>にその責任があるけれども、A<sub>2</sub>は本件骨折事故について反省している。

法人は、A<sub>2</sub>が提出した事故考察の記録書（以下「事故記録書」という。）にはC<sub>2</sub>が転倒したことが座り込んでいたと記載されており、当該記載は虚偽であることからA<sub>2</sub>は反省していないと主張するが、当該記載

は、本件骨折事故当時にA<sub>2</sub>が見たC<sub>2</sub>の姿勢を表現したものに過ぎず、A<sub>2</sub>が反省していないことを示すものではない。

また、平成27年6月24日、A<sub>2</sub>は、本件施設の施設長であるB<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>施設長」又は「B<sub>3</sub>」という。）に対し、本件骨折事故について謝りに行った際、パワハラ野郎と発言してしまったが、この発言は、謝罪後に、なぜA<sub>2</sub>だけ互助会や有志会に参加させてもらえないのか等別の話題に移った時にされたものであるから、A<sub>2</sub>が反省していないことを示すものではない。

イ 本件施設では、これまでも多数の介護事故が発生しているところ、A<sub>2</sub>以外の職員に対して懲戒処分が科された例はない。それにもかかわらず、A<sub>2</sub>のみに懲戒処分を科すことは相当性を欠く。

ウ これまでも法人は、A<sub>2</sub>に対して賃金引下げや賞与不支給等の不当労働行為を繰り返していること、また、前記イのとおり、介護事故についてA<sub>2</sub>のみに懲戒処分を科していることからすれば、本件出勤停止処分は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなされた不当労働行為である。

（法人の主張）

ア 認知症の影響で自身が歩行困難であることすら失念し、車椅子から立ち上がる可能性のあるC<sub>2</sub>を置き去りにして立ち去ったA<sub>2</sub>の行為は、介護職員として極めて不適切である。C<sub>2</sub>に対する介護方針や危険防止のための対応策はA<sub>2</sub>を含む介護職員に十分に周知されており、介護職員は皆、緊張感を持ってC<sub>2</sub>に対する介護を行っていた。それにもかかわらず、A<sub>2</sub>のみがC<sub>2</sub>に対する基本的な注意を漫然と怠ったものであり、A<sub>2</sub>の注意義務違反は著しく重大である。その結果も、股関節の骨を折るという大怪我であり、重大である。

また、A<sub>2</sub>は、形だけ謝罪したとの体裁を整え、真意に基づく反省をしていない。A<sub>2</sub>が提出した事故記録書には、C<sub>2</sub>が転倒したことが座り込んでいたと記載されていたこと、また、C<sub>2</sub>がどこも痛くないから大丈夫と話したと虚偽の内容が記載されていたことから、法人は事故記録書を書き直すよう2回もA<sub>2</sub>に指示した。その上、最終的に提出された事故記録書には、A<sub>2</sub>は「心の中で」C<sub>2</sub>に謝罪したと記載されていた。このことは、A<sub>2</sub>がC<sub>2</sub>に対し、言葉で謝罪していないことを示すものである。また、A<sub>2</sub>は、C<sub>2</sub>の親族に対しても謝罪していない。さらに、平成27年

6月24日、A<sub>2</sub>は、B<sub>3</sub>施設長に謝りに来た際、本件骨折事故と関係のないことに話を逸らして、パワハラ野郎等と大声で暴言を吐いた。これらのことから、A<sub>2</sub>が十分に反省していないことは明白である。

イ A<sub>2</sub>以外の介護職員が関与した介護事故は過去に5件あるが、法人は当該職員らに懲戒処分を科していない。なぜなら、当該職員らが関与した介護事故は予見することが困難であったし、また、当該職員らは、巡回等ほかの業務を行っており被害に遭った入所者を常時見守ることが困難な状況であったこと、直近で介護事故を起こしていなかったこと、真摯に反省していたことなどの事情があったからである。

一方、法人は、介護主任であるB<sub>4</sub>（以下「B<sub>4</sub>主任」又は「B<sub>4</sub>」という。）が私生活上で酒気帯び運転を行ったため、同人に対し、出勤停止1週間の懲戒処分を科したことがある。B<sub>4</sub>主任は介護主任というほかの介護職員に模範を示すべき立場にありながら、酒気帯び運転を行い、法人や職員に対して多大な迷惑を与えたことから、法人は同人に対し、初めて科す懲戒処分でありながらも、出勤停止処分を科した事実がある。

ウ 前記ア及びイのとおり、法人は、組合員か否か問わず、職員の非違行為の内容や情状面のみに着目して懲戒処分を決定しているのであり、本件出勤停止処分は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなされたものではない。

(2) 27年賃金引下げの労組法第7条第1号該当性（争点2）について  
（組合らの主張）

ア 法人は、A<sub>2</sub>の人事考課の総合評価が最低の1となったことから、賃金を引き下げたというが、当該人事考課は恣意的で不合理な評価である。

(ア) 法人は、A<sub>2</sub>が申し送りの際に的外れな発言を多数行うことから介護技術の知識が欠如していたというが、A<sub>2</sub>は、平成25年9月の職場復帰後、申し送りには参加させてもらえなかったのであり、その主張は失当であるし、A<sub>2</sub>は、入所者のペースに合わせて入浴介助や食事介助を行っており、介護技術に問題はない。平成27年以前に、褥瘡予防等のため体位交換をしなければならない入所者の介護について、法人から注意されたこともない。

また、A<sub>2</sub>は、入所者や職員に対し、高圧的な振る舞いや仏頂面をしたことはないし、そのような指摘を受けたこともない。

服装面においても、A<sub>2</sub>は、入浴介助を行う際に上着が濡れるので、上着を脱いで入浴介助を行うことはあったけれども、平成25年9月の職場復帰以降、迷彩服で業務を行ったことはない。

さらに、A<sub>2</sub>は、法人が行事に参加することを禁止したから、行事に参加することができなかつたのであり、自分の意思で参加しなかつたわけではない。

そもそも、法人が挙げるA<sub>2</sub>の低評価の理由は、A<sub>2</sub>が、いつ、どこで、どのような行為を行ったかについて、具体的事実の指摘がないものがほとんどである。

- (イ) 具体的事実が指摘された行為等についても、不当に低く評価されている。

法人は、A<sub>2</sub>に対し、平成26年12月4日に共同生活室でほかの介護職員が全員で清掃をしているのを手伝わずに一人だけ椅子に座りテレビを見続けたなどとして文書による嚴重注意をした。しかし、A<sub>2</sub>は、夜勤明けの疲れから、巡回業務をした後、短時間の休憩を取ろうと椅子に座っていたものであり、この時のA<sub>2</sub>の行動は、嚴重注意されるようなものではなかつた。

また、平成27年3月21日、A<sub>2</sub>は遅刻したけれども、事前に連絡していたのであり、無断で遅刻したわけではない。

さらに、法人はC<sub>1</sub>の件を低評価の理由とするが、A<sub>2</sub>の行為によりC<sub>1</sub>を危険な状態に陥らせたことはない。

- イ 法人は、A<sub>2</sub>が業務怠慢等と評価される行為に及んでいたことから、賃金を引き下げたともいうが、不当である。

- (ア) 法人は、A<sub>2</sub>の業務怠慢等の具体例としてC<sub>1</sub>の件を挙げているけれども、A<sub>2</sub>の行為によりC<sub>1</sub>を危険な状態に陥らせたことはない。

- (イ) 法人は、A<sub>2</sub>の業務怠慢等の具体例として本件骨折事故も挙げている。

しかし、基本賃金の降給は、その1年間のみならず、退職に至るまで長期間にわたる賃金に影響する重大な不利益処分であるから、業務怠慢等に該当するか否かの判断は慎重になされる必要がある。通常、「業務怠慢等」とは仕事を疎かにして真面目にやらないこと等を意味する。本件骨折事故は業務上の過失によって起こったものであり、過失によって生じた事故は「業務怠慢等」に該当しない。



ウ 法人は、平成27年9月1日付け労働契約更新に当たり、A<sub>2</sub>が雇用契約書に異議なく合意した旨署名押印したことをもって、27年賃金引下げの合意が成立したと主張する。しかし、A<sub>2</sub>が署名押印したのは例年と同様に受領のための署名押印であると誤信したためであり、27年賃金引下げに合意したものではない。後日、A<sub>2</sub>は、法人に対し、27年賃金引下げに異議を申し立てる書面を送付している。

エ これまでも法人は、A<sub>2</sub>に対して賃金引下げや賞与不支給等の不当労働行為を繰り返していること、また、前記アのとおり、人事考課においてA<sub>2</sub>のみ何らの根拠もなく最低の1と評価していることからすれば、27年賃金引下げは、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなされた不当労働行為である。

(法人の主張)

ア 27年賃金引下げは、人事考課の評価の結果によるものである。

法人は、以下のようなA<sub>2</sub>の勤務態度等を人事考課に反映した結果、20項目の評価要素のほとんどが最低評価の1となり、そして総合評価も1となった結果、27年賃金引下げを行った。

(ア) A<sub>2</sub>は、申し送りの際に的外れな発言を多数行う等、介護技術の知識が欠如していたし、入浴介助や食事介助において、入所者のペースに合わせることなく、単に湯につけたり、料理を口に運ぶだけという粗雑で荒い仕事ぶりであったり、介護職員として十分な技術を持っていなかった。褥瘡予防等のため体位交換をしなければならない入所者の介護においても、体位交換することをよく忘れていた。

また、A<sub>2</sub>は、入所者や職員に対し、常に仏頂面をしており、高圧的な振る舞いをしていた。

服装面においても、A<sub>2</sub>は、普段から迷彩服で業務を行うことが多いほか、入所者のいる共同生活室をランニングシャツ姿でうろうろしていることもあり、その都度注意を受けても改善しなかった。

ほかにも、法人の行事に参加しない等、A<sub>2</sub>の勤務態度不良は多岐にわたるものがあり、法人が注意をしても仕事ぶりが向上することはほとんどなかった。

(イ) A<sub>2</sub>は、平成26年12月4日、ほかの職員が清掃等の業務を行う最中、巡回業務をすることなく、7ないし8分間、椅子に座りテレビを見続け、

B<sub>3</sub>施設長に対して無視したり反抗的な態度をとったりした。

また、A<sub>2</sub>は、過去に二度も遅刻につき嚴重注意を受けていたにもかかわらず、平成27年3月21日の出勤時に事前に連絡もせず15分もの遅刻をした。

さらに、A<sub>2</sub>は、C<sub>1</sub>を危険な状態に陥らせた。

イ 27年賃金引下げは、A<sub>2</sub>が業務怠慢等と評価される行為に及んでいたため、行ったものでもある。

(ア) A<sub>2</sub>の業務怠慢等の具体例として、C<sub>1</sub>の件が挙げられる。A<sub>2</sub>は、C<sub>1</sub>の個室の室温を適切に保つべき注意義務及び巡回業務を行う注意義務を怠り、C<sub>1</sub>を危険な状態に陥らせた。

(イ) また、A<sub>2</sub>は、C<sub>1</sub>の件に続いて、本件骨折事故を起こしており、本件骨折事故も業務怠慢等に該当する。

ウ A<sub>2</sub>は平成27年9月1日付け労働契約更新に当たり、雇用契約書に異議なく合意した旨署名押印しているので、賃金引下げの合意が成立していることは明白である。仮に賃金引下げの合意が認められないとしても、27年賃金引下げは、前記ア及びイのとおり、法人の適正な人事考課等に基づくものであるから有効である。

エ 法人は、前記アのとおり、適正な人事考課を行った上で総合評価が最低の1となったこと、また、前記イのとおり、A<sub>2</sub>が業務怠慢等と評価される行為に及んでいたことから、27年賃金引下げを行ったのであり、組合員であるが故に行ったのではない。

(3) 27年12月賞与不支給の労組法第7条第1号該当性（争点3）について  
（組合らの主張）

ア 法人は、A<sub>2</sub>に係る人事考課の総合判定を最低のCとしているが、恣意的で不合理な評価である。

(ア) 人事考課において、本件骨折事故に係る評価項目をある程度低く評価することはやむを得ないとしても、法人は本件骨折事故とは明らかに関係のない評価項目まで低く評価している。

(イ) 平成27年6月24日、A<sub>2</sub>は、B<sub>3</sub>施設長に対し、本件骨折事故について謝りに行った際、パワハラ野郎と発言してしまったが、この発言は、謝罪後に、なぜA<sub>2</sub>だけ互助会や有志会に参加させてもらえないのか等別の話題に移った時にされたものであるから、A<sub>2</sub>が反省していないこ

とを示すものではない。

(ウ) 平成27年7月3日、A<sub>2</sub>は、上着が濡れないようにするため上着を脱いでランニングシャツ姿で入浴介助を行っていた。入浴介助後、A<sub>2</sub>は、使用したシャンプー等を共同生活室に返しに行った。その時、A<sub>2</sub>はB<sub>4</sub>主任から、「制服を着て仕事をしなさいと施設長が言っている。」と言われた。A<sub>2</sub>がB<sub>4</sub>主任に「入浴介助後だから。」と言うと、B<sub>4</sub>主任は顔き特に注意することもなかった。その後、A<sub>2</sub>は、浴室に戻り、上着を着た。これ以降、A<sub>2</sub>が服装の件で注意を受けたことはない。

(エ) 平成27年8月31日、A<sub>2</sub>は、本件出勤停止処分の通知書を交付された際、B<sub>3</sub>施設長に「弱い者いじめはよくない。」「あなたにも返ってくる。」と言ったが、これは介護事故を起こした職員が懲戒処分を受けることは前例のないことであって、処分が重すぎると感じたから発言したのであり、本件骨折事故を反省していないわけではない。

また、A<sub>2</sub>は、本件出勤停止処分を受けた後の平成27年9月8日及び同月9日に、法人に「仕事をさせてください。」と頼みに行ったが、大声で怒鳴ったりはしなかった。

(オ) 法人は、A<sub>2</sub>が本件出勤停止処分により3か月間の出勤停止となった期間があるから、全体的にA<sub>2</sub>の人事考課を低く評価したと主張する。しかし、そもそも本件出勤停止処分自体が不当であるし、出勤停止処分を科しておきながら出勤していなかったことを理由に低く評価することも不当である。

(カ) 法人は、A<sub>2</sub>の介護技術が低いとか、A<sub>2</sub>が入所者に対して粗暴に接していたなどと主張するが、A<sub>2</sub>が、いつ、どこで、どのような行為を行ったかについて、具体的事実を指摘していない。法人が具体的な例示として挙げたことも事実と異なる。すなわち、法人は、A<sub>2</sub>が入浴介助において単に湯につけるといっただけの入浴介助を行っていたと主張するが、A<sub>2</sub>は、湯加減を確認したり、入所者の反応を見るなどして入所者に寄り添った入浴介助を行っていた。また、A<sub>2</sub>は、平成27年以前に、褥瘡予防等のため体位交換をしなければならない入所者の介護について、法人から注意されたこともない。

イ 法人は、A<sub>2</sub>の人事考課の評価結果により、A<sub>2</sub>の賞与支給額を0円としたため、実際の支給には反映していないものの、賞与の計算上、A<sub>2</sub>が

行事に参加しなかった回数に応じて賞与を減額している。しかし、法人は、A<sub>2</sub>に対し、職務手当に行事参加に対する手当が含まれることの承諾書の提出を求め、A<sub>2</sub>がこれを提出しないため、勤務時間外の行事に参加することを禁じた。行事への参加を禁じておきながら、行事不参加を理由に賞与を減額することは不合理である。

ウ これまでも法人は、A<sub>2</sub>に対して賃金引下げや賞与不支給等の不当労働行為を繰り返していること、また、前記アのとおり、人事考課においてA<sub>2</sub>のみ何らの根拠もなく最低のCと評価していることからすれば、27年12月賞与不支給は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなされた不当労働行為である。

(法人の主張)

ア 法人は、A<sub>2</sub>の人事考課を公正に行い、以下のA<sub>2</sub>の勤務態度等を評価した結果、総合判定は最低のCとなった。

(ア) 法人は、本件骨折事故によりA<sub>2</sub>の人事考課を低く評価せざるをえなかった。

(イ) 平成27年6月24日、A<sub>2</sub>は、本件骨折事故の件でB<sub>3</sub>施設長を訪ねた際、B<sub>3</sub>施設長にパワハラ野郎等と大声で暴言を吐いた。

(ウ) 平成27年7月3日、A<sub>2</sub>は、共同生活室においてランニングシャツ姿で洗濯物をたたんでいた。B<sub>4</sub>主任は、これまでも何度か、ランニングシャツ姿で作業しているA<sub>2</sub>を目撃し、その都度注意や指導をしていたが改善されず、A<sub>2</sub>はこの日もランニングシャツ姿で作業していた。B<sub>4</sub>主任はA<sub>2</sub>に対し、制服に着替えるよう注意したが、A<sub>2</sub>は注意を無視してランニングシャツ姿のまま作業を続けた。

(エ) 平成27年8月31日、A<sub>2</sub>は、本件出勤停止処分の通知書を交付された際、反省の態度を示すこともなく、「弱い者いじめはよくない。」、「あなたにも返ってくる。」等とB<sub>3</sub>施設長を非難した。

また、A<sub>2</sub>は、本件出勤停止処分を受けた後の同年9月8日に本件施設を訪ね、「勤務をさせろ。」等と大声で怒鳴った。B<sub>3</sub>施設長が警察に通報する旨警告したところ、A<sub>2</sub>は立ち去った。翌日、A<sub>2</sub>は、再び本件施設を訪ねた。A<sub>2</sub>は、本件施設内に侵入した上で、「仕事をさせろ。」等とB<sub>3</sub>施設長や事務職員に大声で怒鳴り続けた。B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>に帰宅を促したが、A<sub>2</sub>が怒鳴り続けたため、最終的に警察を呼ん

だ。警察が来た時にはA<sub>2</sub>は本件施設を立ち去っていたため、警察からA<sub>2</sub>に対し、電話で注意してもらった。

- (ウ) A<sub>2</sub>は、本件出勤停止処分により、27年12月賞与に係る人事考課の評価期間のうち、半分の3か月間出勤していない状況であった。このため法人は、A<sub>2</sub>の人事考課の評価を全体的に低く評価せざるをえなかった。
- (カ) A<sub>2</sub>は、以前と同様に27年12月賞与に係る人事考課の評価期間中も介護業務についての自覚が足りず、また、入所者に対する粗暴な扱いと態度がしばしば見られ、介護技術も法人の求める水準には達していなかった。例えば、A<sub>2</sub>は、単に湯につけるといっただけの入浴介助を行っていたし、褥瘡予防等のため体位交換をしなければならない入所者の介護においては体位交換することをよく忘れていた。さらに、A<sub>2</sub>は、ほかの職員に対しても威圧的な態度で接していたし、重要な行事である寮看会についてもしばしば欠席し、ほかの職員との情報共有や介護技術の研さんを放棄していた。

イ 法人の「職員の手当等に関する細則」（以下「本件手当等細則」という。）において、行事不参加の回数に応じて賞与を減額することが定められているところ、A<sub>2</sub>は27年12月賞与の対象期間において10回もの行事に参加しなかったため、不参加の回数に応じて減額した。

法人は、職員に対し、勤務日か非番かを問わず、全体集会・職員会・各種委員会・研修教育・防災訓練・行事等（以下「行事」という。）への参加を求めている。本件手当等細則第16条には、職務手当は行事の参加者への手当とすると規定し、非番の際の時間外労働を勘案して、行事の参加の対価としての職務手当を支給しており、固定残業手当としての要素を備えている。非番の日に行事参加を求め得る法的根拠は、本件手当等細則である。また、法人は、本件手当等細則を前提として、職員が非番でも行事に参加できるよう、毎月翌月分の行事の日時等をホワイトボードに掲載し、参加を指示する運用を行っていた。

B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>に対し、行事への参加を禁じる趣旨の発言を行ったことはなく、むしろ、再三、行事への参加を促していた（「行事には参加してくれ、そして承諾書も提出してくれ。」という申し向けを再三再四行っていたものである。）が、A<sub>2</sub>は行事に参加しなかった。

ウ 法人は、A<sub>2</sub>の賞与について、適正な人事考課を行った上で総合判定が

最低のCとなったから支給しなかったのであり、組合員であるが故に支給しなかったのではない。

(4) 28年6月賞与不支給の労組法第7条第1号該当性（争点4）について  
（組合らの主張）

ア 法人は、A<sub>2</sub>に係る人事考課の総合判定を最低のCとしているが、恣意的で不合理な評価である。

(ア) 平成28年3月8日、A<sub>2</sub>が投げたビーチボールを入所者C<sub>4</sub>及び入所者C<sub>5</sub>にキャッチさせるレクリエーションを行っていたところ、同人らがボールを取り損ない、顔に当たってしまったことがある。しかし、A<sub>2</sub>は、意図的に顔にボールを当てたわけではないし、顔にボールが当たった時の反応を楽しんで高笑いしたこともない。また、同人らは、顔にボールが当たっても嫌がる素振りを見せなかった。A<sub>2</sub>は、この件でB<sub>3</sub>施設長に注意されたこともない。

(イ) 平成28年4月8日、A<sub>2</sub>は、B<sub>4</sub>主任から入所者を入浴させる時間がほかの職員よりも遅い旨言われたことはあるが、着床を拒否されたことを理由にC<sub>5</sub>を漫然と車椅子上に放置して注意を受けたことはない。

(ウ) 平成28年4月24日、入所者C<sub>6</sub>が個室で失禁していたので、A<sub>2</sub>はC<sub>6</sub>を車椅子に乗せ浴室に連れて行った。A<sub>2</sub>は浴室でC<sub>6</sub>を車椅子から入浴用チェアに移乗させようとしたが、C<sub>6</sub>は車椅子から立ち上がることができない状態であった。そこで、A<sub>2</sub>は、本件施設の看護師であるB<sub>5</sub>（以下「B<sub>5</sub>看護師」という。）に手伝ってもらおうと考え、C<sub>6</sub>を車椅子に乗せ、B<sub>5</sub>看護師がいる食堂に行った。A<sub>2</sub>は食堂でB<sub>5</sub>看護師に手伝いを求めようとしたところ、B<sub>5</sub>看護師は失禁した人をそのまま食事させようとしているのかとA<sub>2</sub>を非難した。A<sub>2</sub>はB<sub>5</sub>看護師に手伝ってもらいたいことを説明したかったのであるが、B<sub>5</sub>看護師が一方的にまくし立て話が通じなかったので、諦めて、風呂に入れればいいのかろうと方言で言った。また、A<sub>2</sub>は、B<sub>5</sub>看護師に対し、方言で「バヤアーナウガラーノウ アッカー ヤミーダカーナランリバー ワーカウカリーサーリィきた（私は何かあったら、辞めさせられるんだよ。C<sub>6</sub>さんが危ないからきた）。」と言い、その場を去った。「やみだかあ、やみし、ならんさいが（あなたが仕事を辞めなければ、あなたを辞めさせなければいかん）」とは言っていない。

- (エ) 平成28年5月18日、A<sub>2</sub>は、C<sub>5</sub>の車椅子に足をかけ、B<sub>3</sub>施設長から注意された。しかし、A<sub>2</sub>は、注意を受けすぐに足を降ろした。
- (オ) 法人は、A<sub>2</sub>の介護技術が低いとか、A<sub>2</sub>が入所者に対して粗暴に接していたなどと主張するが、A<sub>2</sub>が、いつ、どこで、どのような行為を行ったかについて、具体的事実を指摘していない。
- イ これまでも法人は、A<sub>2</sub>に対して賃金引下げや賞与不支給等の不当労働行為を繰り返していること、また、前記アのとおり、人事考課においてA<sub>2</sub>のみ何らの根拠もなく最低のCと評価していることからすれば、28年6月賞与不支給は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなされた不当労働行為である。

(法人の主張)

ア 法人は、A<sub>2</sub>の人事考課を公正に行い、以下のA<sub>2</sub>の勤務態度等を評価した結果、総合判定は最低のCとなった。

- (ア) 平成28年3月8日、入所者と介護職員がテーブルの上でビーチボールを転がし合うレクリエーションを行っていたところ、A<sub>2</sub>は、C<sub>4</sub>及びC<sub>5</sub>に対し、何度も同人らの顔にビーチボールを当てる虐待行為を繰り返し、高笑いしていた。同人らは体が不自由であることから当てられた後でしか嫌がる動作ができないため、A<sub>2</sub>はその様子を楽しんで顔を狙って執拗にボールを当てていた。

A<sub>2</sub>は、B<sub>3</sub>施設長が目撃していることに気づいてから、ようやく虐待行為を止めた。

- (イ) 平成28年4月8日、A<sub>2</sub>は、C<sub>5</sub>から着床を拒否されたことを理由に、C<sub>5</sub>を漫然と車椅子上に放置した。A<sub>2</sub>は、C<sub>5</sub>が肺がんに罹患し呼吸も不自由であるため、車椅子上に長時間放置されると体の負担が大きいことを認識しながらC<sub>5</sub>を諭すことなく放置した。

また、重症であるC<sub>5</sub>は午前中に優先的に入浴を済ませておくべきところ、A<sub>2</sub>はこのような措置を取らず、C<sub>5</sub>を漫然と昼食後に入浴させた。

- (ウ) 平成28年4月24日、A<sub>2</sub>は、C<sub>6</sub>が失禁しその衣類が尿で濡れて不潔な状態であるにもかかわらず、C<sub>6</sub>を入浴させることなく、そのままの状態のエプロンを着けさせて食事をさせようとした。

このことにB<sub>5</sub>看護師が気づきA<sub>2</sub>を注意したところ、A<sub>2</sub>は方言で

「あみしみいでい、あみしみいるばあ、じょうぶんだら（風呂に入れる、風呂に入れれば、良いんだろう）」、「やみだかあ、やみし、ならんさいが（あなたが仕事を辞めなければ、あなたを辞めさせなければいかん）」と、大声でB<sub>5</sub>看護師を脅迫した。

(エ) 平成28年5月18日、A<sub>2</sub>は、申し送りの際に、C<sub>5</sub>の車椅子に足をかけていた。

(オ) A<sub>2</sub>は、以前と同様に28年6月賞与に係る人事考課の評価期間中も介護業務についての自覚が足りず、また、入所者に対する粗暴な扱いと態度がしばしば見られ、介護技術も法人の求める水準には達していなかった。例えば、A<sub>2</sub>は、食事介助の際に、入所者の口が汚れていても当該入所者が認知症で自分の状況を理解できないことを良いことに口を拭くことをしなかったし、褥瘡予防等のため体位交換をしなければならない入所者の介護においては体位交換することをよく忘れていた。

イ 法人は、A<sub>2</sub>の賞与について、適正な人事考課を行った上で総合判定が最低のCとなったから支給しなかったのであり、組合員であるが故に支給しなかったのではない。

(5) 本件譴責処分の方組法第7条第1号該当性（争点5）について  
（組合らの主張）

ア 本件打撲事故については、確かにA<sub>2</sub>に落ち度があるけれども、A<sub>2</sub>は、本件打撲事故を反省している。

イ 本件施設では、これまでも多数の介護事故が発生しているところ、A<sub>2</sub>以外の職員に対して懲戒処分が科された例はない。それにもかかわらず、A<sub>2</sub>のみに懲戒処分を科すことは相当性を欠く。

ウ これまでも法人は、A<sub>2</sub>に対して賃金引下げや賞与不支給等の不当労働行為を繰り返していること、また、前記イのとおり、介護事故についてA<sub>2</sub>のみに懲戒処分を科していることからすれば、本件譴責処分は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなされた不当労働行為である。

（法人の主張）

ア C<sub>3</sub>は筋力が低下していたことから、A<sub>2</sub>はC<sub>3</sub>の入浴介助において転倒防止のため入浴用チェアを手すり側に向けるべきであったにもかかわらず、漫然とこれを怠った。介護職員は転倒の危険性がある入所者から離れる場合はその危険性を予測して安全性に配慮しなければならないが、A<sub>2</sub>



はそのような配慮もなくその場を離れてしまったのであるから、A<sub>2</sub>の注意義務違反は重大であるし、一步間違えればC<sub>3</sub>に大怪我を負わせる可能性があった。A<sub>2</sub>は、これまでも介護事故を繰り返し、本件減給処分及び本件出勤停止処分を科されているにもかかわらず、本件打撲事故を起こした。

他方、A<sub>2</sub>は本件打撲事故について真摯に反省しており、C<sub>3</sub>に重大な傷害を負わせたわけでもないことから、譴責の懲戒処分にとどめた。

イ 法人がほかの介護事故に関与した職員らに懲戒処分を科さなかった理由、ほかの職員に対する懲戒処分の例は、前記(1)イのとおりである。

ウ 前記ア及びイのとおり、法人は、組合員か否か問わず、職員の非違行為の内容や情状面のみに着目して、懲戒処分を決定しているのであり、本件譴責処分は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなされたものではない。

(6) 28年賃金引下げの労組法第7条第1号該当性（争点6）について  
（組合らの主張）

ア 平成28年9月以降の賃金の査定に係る人事考課の評価期間は27年12月賞与及び28年6月賞与のそれと同一であるところ、前記(3)ア及び(4)アのとおり、法人のA<sub>2</sub>に対する人事考課の評価は不合理なものである。

イ 法人は、A<sub>2</sub>が業務怠慢等と評価される行為に及んでいたことから、賃金を引き下げたともいうが、不当である。

法人は、A<sub>2</sub>の業務怠慢等の具体例として本件打撲事故を挙げている。

しかし、前記(2)イ(イ)のとおり、業務上の過失によって起こった本件打撲事故は「業務怠慢等」に該当しない。

ウ これまでも法人は、A<sub>2</sub>に対して賃金引下げや賞与不支給等の不当労働行為を繰り返していること、また、前記アのとおり、人事考課においてA<sub>2</sub>のみ何らの根拠もなく最低のCと評価していることからすれば、28年賃金引下げは、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなされた不当労働行為である。

（法人の主張）

ア 前記(3)ア及び(4)アのとおり、法人は、A<sub>2</sub>の人事考課を適正に評価した結果、2期連続で最低のCとなったため、28年賃金引下げを行った。

イ 28年賃金引下げは、A<sub>2</sub>が業務怠慢等と評価される行為に及んでいたた

め、行ったものでもある。具体的には本件打撲事故を起こしたA<sub>2</sub>の行為は、業務怠慢等に該当する。

ウ 法人は、前記アのとおり、A<sub>2</sub>について適正な人事考課を行った結果、総合判定が最低のCとなったこと、また、前記イのとおり、A<sub>2</sub>の行為が業務怠慢等に該当することから、28年賃金引下げを行ったのであり、組合員であるが故に行ったのではない。

(7) 本件懲戒処分等の労組法第7条第3号該当性（争点7）について  
（組合らの主張）

法人が、本件懲戒処分等を行ったのは組合を嫌悪したためである。少なくとも、法人は、本件懲戒処分等が、客観的に、組合の弱体化、反組合的な結果を生じさせ又は生じさせるおそれがあることを認識、認容していたものであるから、本件懲戒処分等は、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

（法人の主張）

本件懲戒処分等は、それぞれA<sub>2</sub>の情状や勤務態度等を適正に評価し、行ったものであり、法人に組合嫌悪及び支配介入の意思はない。

### 第3 当委員会が認定した事実

前記第2の2の前提事実に加え、証拠及び審問の全趣旨によると、以下の事実が認められる（以下、証拠を摘示するときは、書証については「甲1」のように、また、審問記録の記載については被審人の姓及び該当頁を、例えば「審B<sub>3</sub>101頁」のように、それぞれ略記する。）。

#### 1 組合員らの解雇、雇止めをめぐる訴訟等

(1) A<sub>2</sub>は、平成23年1月19日、法人の職員であるA<sub>3</sub>、A<sub>4</sub>らとともに、組合を結成した。

【甲3、甲6】

(2) 法人は、同年3月末をもって、A<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>を解雇した。

【甲9】

(3) 法人は、同年4月末、A<sub>2</sub>を有期労働契約満了時に雇止めした。

【甲4、甲6】

(4) A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>は、法人を相手方として、労働契約上の地位の保全及び賃金の仮払を求める仮処分命令の申立てをし、那覇地方裁判所平良支部は、同年7月26日、A<sub>2</sub>については賃金仮払を命じる仮処分命令を、A<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>については地位保全及び賃金仮払を命じる仮処分命令を発した。

【甲4、甲7】

- (5) 前記(4)の仮処分命令を受け、法人は、同年8月1日、A<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>を仮に職場復帰させたが、その際、両名に対し、介護職から職種変更の配転命令をし、草刈りや清掃等を行うよう命じた。

【甲9】

- (6) A<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>は、同年8月17日、法人を被告として、前記(2)の解雇及び前記(5)の配転命令は、いずれも違法無効であり不当労働行為に当たるとして、労働契約上の地位の確認並びに給与及び慰謝料等の支払を求める訴えを提起した。

法人は、同年11月、A<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>に対し、平成24年1月末の労働契約満了時に更新しない旨を通告した。

平成24年9月、A<sub>3</sub>は、法人を退職した。

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

那覇地方裁判所平良支部は、同年8月16日、前記(2)の解雇及び上記各雇止めには合理的理由がなく、前記(5)の配転命令には労働者の同意がなく、いずれも無効であり、かつ、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、A<sub>4</sub>の労働契約上の地位を確認するとともに、法人に対してA<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>に対する給与及び慰謝料の支払を命じる判決を言い渡した。

【甲9】

- (7) A<sub>2</sub>は、平成23年8月17日、法人を被告として、前記(3)の雇止めは、違法無効であり、また、不当労働行為に当たるとして、労働契約上の地位等の確認並びに給与及び慰謝料等の支払を求める訴えを提起した。

法人は、平成25年4月、上記訴訟において、A<sub>2</sub>は平成24年4月末の労働契約の期間満了をもって雇止めとなり、さらに、平成25年4月末の期間満了をもって雇止めとなった旨の主張をした。

那覇地方裁判所平良支部は、同年8月16日、上記各雇止めには合理的理由がなく、かつ、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、A<sub>2</sub>の労働契約上の地位を確認するとともに、法人に対してA<sub>2</sub>に対する給与及び慰謝料の支払を命じる判決を言い渡した。

【甲6】

- (8) 前記(6)及び(7)の各判決に対して法人は控訴せず、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>は、同年9

月1日付けで本件施設に職場復帰することとなった。

【審問の全趣旨】

## 2 5段階評価による人事考課制度

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

しかしながら、法人は、組合に対し、上記人事考課制度の導入に当たって何ら説明せず、また、同年9月にA<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>が職場復帰するに際しても、両名に対して上記人事考課制度の説明をしなかった。

【甲47、乙10、乙59、審問の全趣旨】

- (2) 法人の人事考課制度は、次のとおりである。

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

評価に当たっては、職員ごとに成績・能力・執務態度評価表（乙12（枝番含む。）以下「本件評価表」という。）が作成され、同表には、20項目の評価要素とその着眼点が、評価要素「仕事の質」、着眼点「施設の理念を理解し、利用者の満足を与えることができたか」のように記載されており、各評価要素ごとに5段階の評価を行うものとなっている。

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

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

評価は、B<sub>3</sub>施設長のみが行い、法人理事B<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>理事」という。）の決裁を受けた。

評価の基礎となる資料の収集方法についても、何ら具体的な基準はなく、全てB<sub>3</sub>施設長の裁量に委ねられていた。B<sub>3</sub>施設長は、評価に当たって、各職員と面接等をするともなく、主任やリーダーから意見を聴取することもなかった。

【甲47、乙12（枝番含む。）、乙23（枝番含む。）、審問の全趣旨】

- (3) 前記(1)及び(2)のような法人における人事考課の仕組みは、少なくとも平成27年5月末まで運用されていた。

【審問の全趣旨】

### 3 5段階評価による基本賃金の降給

- (1) 法人は、平成25年、前記2の人事考課制度の導入に伴い、人事考課の評価結果を基本賃金の降給に反映させるため、本件施設の給与規程（以下「本件給与規程」という。）に、新たに次の規定を設けた。

（降給）

第18条 降給は、法人の財政状態・経営成績、施設の財政状態・経営成績、職員の能力、勤務成績、態度等を勘案して、各人ごとに行うものとする。

（降給対象）

第18条の1 職員が下記に該当した場合には、降給を行うものとする。

ただし、情状によりこれを行わない場合がある。

- (1) 業務怠慢、勤務態度不良、勤怠不良、素行不良の者
- (2) 人事考課で、5段階評価（5.0が最高点、1.0が最低点）において、2.0以下の者
- (3) その他前各号に準ずる者

（降給の時期）

第18条の2 降給の時期は、原則として7月または契約更新月とする。

【乙59、審問の全趣旨】

- (2) 前記2の人事考課制度導入後の法人においては、職員の賃金の昇給及び降給を決定するについては、連続する2期の賞与に係る評価期間の評価を基礎としていた。

【審問の全趣旨】

- (3) 人事考課による評価結果が2.0以下の介護職員に対する降給の決定及び降給後の基本賃金の額の決定については、B<sub>3</sub>施設長が判断した上で、B<sub>1</sub>理事の決裁を受けた。

【審B<sub>3</sub>138頁】

### 4 A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>の職場復帰

- (1) 平成25年9月1日、法人は、全職員及び入所者家族を集めて施設活動報告を行った。その席上、B<sub>1</sub>理事は、組合結成から判決までの経過を報告し、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>について、「不本意ではありますが裁判結果に従い2人の職員

が9月から勤務することになりました」、「この2人の入所者や他職員に対しての対応を注視していきたい」と発言し、議長を務めたB<sub>3</sub>施設長も、「私たちB<sub>2</sub>施設の職員は、彼らが介護の現場に戻ってきても、彼らの言動や行動を把握し、不適切な対応が見られればきちんと指導していきたい」と発言した。

以後、法人は、A<sub>2</sub>をB<sub>4</sub>主任と同じ勤務シフトに組み、A<sub>4</sub>については副主任であるB<sub>6</sub>と同じ勤務シフトに組んだ。

【甲47、甲52、乙10】

- (2) 同月2日、B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>に対し、労働条件通知書を渡した。また、誓約書、承諾書等を複数枚渡し、署名押印して提出するよう求めた。

【甲52、甲59(枝番含む。)、審問の全趣旨】

- (3) 前記(2)にて法人が提出を求めた書類の中には、「期間終了後の身分については再雇用されなくても一切文句のないことを確約致します。」との誓約書、「関連法人との人事交流(人事異動)について、これを承諾し異議申し立てをしない」旨の誓約書、「事業所が行う事項(全体集会・職員会・各種委員会・研修・清掃・教育・防災訓練・各行事等)の参加者への手当が、基本給、及び職務手当に含まれることについて説明を受け、貴社に入社することを承諾いたします。」と記載された承諾書(以下「本件承諾書」という。)が含まれていた。

同月11日、B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>に対し、勤務改善指導書と題する書面を交付した。その内容は、本件承諾書等を同月13日までに提出すること、また、同月13日までに提出できない場合は、理由を書面にて提出することを指示するものであった。

同月13日ころ、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>は、B<sub>3</sub>施設長宛てに、上記各誓約書は労働者に義務のない行為を求めるものであり、また、労働契約法第16条及び第19条の趣旨に反するものであるため提出できない、本件承諾書は勤務時間外に行われることのある行事への参加手当が基本給及び職務手当に含まれることの承諾を求めるものであり、労働基準法や本件就業規則を下回る労働条件の承諾を求めるものであるため応諾できない旨を記載した回答書を提出した。

【甲59ないし甲61(枝番含む。)]

- (4) 法人は、平成26年7月31日ころ、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>に対し、同年9月からの契約更新時にも、上記各誓約書、本件承諾書の提出を求めた。しかし、A<sub>2</sub>及

びA<sub>4</sub>は、これらを提出しなかった。

同年10月29日、組合らの申入れにより、組合らと法人との間で団体交渉が行われた。法人が、本件就業規則の変更については職員会において説明していると述べたところ、組合らは、法人がA<sub>2</sub>に対して職員会等の行事に出席しないように述べたことを指摘したのに対し、法人は、そのようなことは述べていないと回答した。

上記団体交渉後、A<sub>2</sub>は、勤務時間内に行われる行事については、参加を拒まれることがなくなり、参加するようになった。

同年11月25日、A<sub>2</sub>の勤務時間外に行われた職員会にA<sub>2</sub>が参加しようとした際、また、同年12月、A<sub>2</sub>の勤務時間外に開催された大掃除、職員会、誕生会、忘年会にA<sub>2</sub>が参加しようとした際、B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>に対し、本件承諾書を提出してから行事に参加するよう申し向けた。A<sub>2</sub>は、本件承諾書を提出しない限り、法人は行事への参加を認めないものと理解し、その後の勤務時間外に開催される行事には参加しなかった。

同年12月から平成27年5月までの間に、A<sub>2</sub>の勤務時間外に20回の行事が開催され、A<sub>2</sub>はこれら20回の行事に参加しなかった。

【甲52、甲56、甲62（枝番含む。）、甲63、乙10、乙66、審問の全趣旨】

- (5) 平成27年7月15日及び同月17日、A<sub>2</sub>の勤務時間外に開催された行事にA<sub>2</sub>が参加しようとした際、B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>に対し、本件承諾書を提出してから行事に参加するよう申し向けた。

平成27年6月から同年8月までの間に、A<sub>2</sub>の勤務時間外に10回の行事が開催され、A<sub>2</sub>はこれら10回の行事に参加しなかった。

【甲66（枝番含む。）、甲67（枝番含む。）、乙58の1、審問の全趣旨】

- (6) A<sub>2</sub>は、行事への参加が認められない状況を打開するため、平成27年9月1日の契約更新に当たり、法人から求められた本件承諾書を提出し、その後は、法人は、A<sub>2</sub>が勤務時間外の行事に参加することを許した。

【甲56、乙10】

## 5 A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>に対する降給、賞与不支給をめぐる訴訟等

- (1) A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>が、平成25年9月1日付けで職場復帰した際の基本賃金は、雇止めないし解雇以前と同じく、A<sub>2</sub>は月額17万8,830円、A<sub>4</sub>は月額11万円であった。

【甲36、甲56】

(2) 同年12月、法人は、 $A_2$ 及び $A_4$ に対し、同年6月から同年11月を評価期間とする人事考課による評価が1であること及び行事不参加を理由に、同年12月賞与につき、 $A_2$ に対しては3,030円のみ支給し、 $A_4$ には全く支給しなかった。

【甲36、甲56、乙10】

(3) 平成26年6月、法人は、 $A_2$ 及び $A_4$ に対し、平成25年12月から平成26年5月を評価期間とする人事考課による評価が1であること及び行事不参加を理由に、同年6月賞与につき、全く支給しなかった。

【甲36、甲56】

(4) 法人は、 $A_2$ 及び $A_4$ に対し、平成26年9月1日付けの各労働契約更新に当たり、それぞれ、人事考課による評価が1であることを理由に、基本賃金を前年度より1割減額し、 $A_2$ は月額16万947円、 $A_4$ は月額9万9,000円とされた。

【甲36、甲56】

(5)  $A_4$ は、法人による解雇、配転命令、賞与不支給について、法人による組合活動に対する圧力であると受け止めていたところ、さらには基本賃金が減額されたことに耐えかね、同年9月末をもって法人を退職し、その結果、組合の組合員は $A_2$ のみとなった。

【甲36、甲56】

(6) 同年12月、法人は、 $A_2$ に対し、同年6月から同年11月までの評価期間（以下「評価期間Ⅰ」という。）における人事考課の評価が1であること及び行事不参加を理由に、同年12月賞与につき全く支給しなかった。

他方、評価期間Ⅰにおいて、 $A_2$ のほかに人事考課の対象となる介護職員は14人が在籍していたところ、同職員らに対する評価は、3が1人、4が12人、5が1人であった。

【甲36、甲56、乙21の1】

(7) 平成27年6月、法人は、 $A_2$ に対し、平成26年12月から平成27年5月までの評価期間（以下「評価期間Ⅱ」という。）における人事考課の評価が1であること及び行事不参加を理由に、同年6月賞与につき全く支給しなかった。

他方、評価期間Ⅱにおいて、 $A_2$ のほかに人事考課の対象となる介護職員は13人が在籍していたところ、同職員らに対する評価は、4が6人、5が7



人であった。

【甲56、乙21の2】

- (8) 当委員会は、前記(4)の賃金引下げ、前記(3)及び(6)の各賞与不支給は不当労働行為に当たると認定（沖労委平成26年(不)第2号・平成27年(不)第2号事件）し、平成29年3月6日、救済命令を発した（以下「別件Ⅰ救済申立事件」という。）。同月16日、法人は、同救済命令の取消しを求めて、中央労働委員会へ再審査を申し立てた。しかし、法人は、その後、同救済命令を履行し、平成30年2月14日、再審査申立てを取り下げた。これにより、同救済命令は確定した。

【当委員会に顕著な事実】

- (9) 当委員会は、本件減給処分及び前記(7)の賞与不支給は不当労働行為に当たると認定（沖労委平成28年(不)第1号事件）し、平成29年3月30日、救済命令を発した（以下「別件Ⅱ救済申立事件」という。）。同年4月12日、法人は、同救済命令の取消しを求めて、中央労働委員会へ再審査を申し立てた。

【当委員会に顕著な事実】

- (10) A<sub>2</sub>、A<sub>4</sub>及び組合らは、法人を被告として、平成26年10月、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>に対する前記(4)の賃金引下げは合理的な理由がなく、また、不当労働行為に当たるとして、従前の基本賃金との差額相当額の支払及び慰謝料等の支払を求める訴えを提起し、また、平成27年3月には、前記(2)、(3)及び(6)の各賞与不支給が不当労働行為に当たるとして、慰謝料等の支払を求める訴えを提起した。

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

平成29年11月16日、福岡高等裁判所は、原審において那覇地方裁判所が算出した慰謝料を減額したものの、上記賃金引下げ及び各賞与不支給は、いずれも合理的な理由がなく、また、不当労働行為に当たるとして、法人に対して賃金の差額相当額及び慰謝料等の支払を命じる判決を言い渡した。法人は同判決に上告せず、同判決は確定した。

【甲12、甲13、甲32、甲69、審B<sub>1</sub>148頁】

A<sub>2</sub>は、平成26年6月21日の出勤時、44分の遅刻をした。このことについて、A<sub>2</sub>は、同年7月29日、法人から、社内の風紀秩序維持の観点から看過できない行為であり本件就業規則の服務規程・懲戒規定に違反する旨記載された「嚴重注意書・警告書」を交付された。

【乙60、審問の全趣旨】

7 平成26年7月29日の遅刻

A<sub>2</sub>は、平成26年7月29日の出勤時、26分の遅刻をした。このことについて、A<sub>2</sub>は、同年8月8日、法人から、再度の嚴重注意及び懲戒処分を警告する旨記載された「嚴重注意書・警告書」を交付された。

【乙61、審問の全趣旨】

8 平成26年12月9日付け嚴重注意（以下「本件嚴重注意」という。）

法人は、A<sub>2</sub>に対し、平成26年12月9日、下記内容の嚴重注意書・警告書を交付した。

記

貴殿は、平成26年12月4日午前8時37分ころ、ほかの介護職員が全員で掃除をしている最中、一緒に掃除をすることなく、一人椅子に座ってテレビを見ていた。また、B<sub>3</sub>施設長が入室してきた際、挨拶を返すこともなく、無視する態度をとった。これに対するB<sub>3</sub>施設長の口頭注意に対し反論し、反省の態度が全く見られない。

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

【甲54】

9 C<sub>1</sub>の件及び本件減給処分

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

同月19日、A<sub>2</sub>の勤務シフトは午前10時から午後2時までであったところ、同時間帯におけるAユニットは介護職員B<sub>7</sub>及びA<sub>2</sub>が担当していた。

同日午前10時から午前11時ころ、A<sub>2</sub>は、Aユニットの入所者C<sub>1</sub>が寒がっていたため、C<sub>1</sub>の個室のエアコンをつけた。この時、B<sub>7</sub>は、ほかの個室からリモコンを持ってきて、A<sub>2</sub>に渡した。

その当時、Aユニットにおいて、入所者の個室のエアコンの使用は、特段制限されていなかった（この点につき、別件Ⅱ救済申立事件の審問において証人B<sub>3</sub>は当時エアコンの使用が禁止されていたと陳述するけれども、証人B<sub>3</sub>はエアコンの使用の禁止について、決定した時期、決定した者、職員に対する周知方法、使用禁止期間等を明確に述べることができなかつたこと、また、B<sub>7</sub>はA<sub>2</sub>がつけたエアコンを止めなかつたし、B<sub>4</sub>主任にA<sub>2</sub>がエアコンをつけたことを報告する等の行動をとっていなかったことからすると、エアコンの使用が禁止されていたとは認められない。）。

【甲43、甲56、乙33、審問の全趣旨】

(2) 同日午前11時50分ころから午後2時までは、B<sub>7</sub>はCユニットの応援等で不在となったため、Aユニットの担当はA<sub>2</sub>のみであった。

A<sub>2</sub>は、この間、Aユニットや担当者が休憩中のCユニットの巡回を行い、C<sub>1</sub>について、昼食の下膳や巡回を行った。

【甲56、審問の全趣旨】

(3) 本件施設の看護師であるB<sub>8</sub>。（以下「B<sub>8</sub>看護師」という。）は、午後2時ころ入所者を巡回して検温したところ、C<sub>1</sub>の体温は38.5度であり、顔が紅潮していた。

B<sub>8</sub>看護師が隣接する法人の関連病院へ赴き、C<sub>1</sub>の症状を説明したところ、医師は解熱剤とインフルエンザ薬を処方し、経過観察を指示した。

C<sub>1</sub>は、同日午後から20日夜にかけて、せきやたん、37度台ないし38度台の発熱があったものの、本件施設の職員らは、C<sub>1</sub>に病院を受診させることはなく、解熱剤の投薬や氷枕で対応したところ、C<sub>1</sub>は同日夜に平熱に解熱した。

【甲56、審問の全趣旨】

(4) B<sub>3</sub>施設長は、前記(1)ないし(3)の件について、A<sub>2</sub>に対して弁明書の提出を求めて2通の弁明書の提出を受け、当時の看護日誌、2階ユニット日報及びC<sub>1</sub>のケース記録と、B<sub>8</sub>看護師やB<sub>7</sub>からの聴き取りをもとに、A<sub>2</sub>に対し、本件減給処分を行うこととした。

【甲38ないし甲43（枝番含む。）、乙9、乙33、乙34、乙36ないし乙38、審問の全趣旨】

(5) 当委員会は、別件Ⅱ救済申立事件においてC<sub>1</sub>の件について、当時エアコ

ンの使用は禁止されていなかったこと、A<sub>2</sub>がC<sub>1</sub>の個室を閉め切り同個室を高温にしたとは認められないこと、C<sub>1</sub>の症状は、発熱、せき、たんであり、重篤なものではなかったし、これらの症状の原因が暖房の使用にあるとは認められないこと等から、本件減給処分の対象となる事実は認められず、本件減給処分は、不合理であり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当すると判断した。

【甲56】

#### 10 平成27年3月21日の遅刻

A<sub>2</sub>は、平成27年3月21日の出勤時、15分の遅刻をした。このことについて、A<sub>2</sub>は、同年4月10日、法人から、再度の嚴重注意及び懲戒処分を警告する旨記載された「嚴重注意書・警告書」を交付された。

【乙28、審問の全趣旨】

#### 11 本件骨折事故後の経緯

(1) 平成27年6月22日ころ、法人は、A<sub>2</sub>に対し、本件骨折事故の事故記録書の作成及び提出を求めた。

【審問の全趣旨】

(2) 同月23日、A<sub>2</sub>が法人に提出した事故記録書について、「事故の種類」の欄には「転倒」、「事故に対する考察」の欄には「C<sub>2</sub>さんは車イスから立ち上り床に座り込んでいました」、「処置・対策」の欄には「今後は、この様な事がない様気を付け注意を怠らない事」等と記載されていた。

【乙4、審問の全趣旨】

(3) 同月24日、A<sub>2</sub>は、B<sub>3</sub>施設長と面談し、本件骨折事故について反省している旨発言した。また、B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>に対し、事故記録書を書き直すよう指示した。本件骨折事故についての話が終わった後、A<sub>2</sub>は、B<sub>3</sub>施設長に対し、A<sub>2</sub>に関する処分の内容を本件施設内に掲示していたこと等について不満を述べ、「おい」、「パワハラ野郎」、「パワハラ施設長」等と発言した。

【甲33、乙19（枝番含む。）】

(4) 同月26日、再度、A<sub>2</sub>が法人に提出した事故記録書について、「事故の種類」の欄には「座り込み」、「事故に対する考察」の欄には「車イスの横で

座り込んでました」、「本人はどこも痛くないから大丈夫と話される」、「12：55分頃車イスからベッドに移る時、右足の痛み訴えありました」等と記載されていた。これを受け、法人は、A<sub>2</sub>に対し、「事故報告書の書き方」なる文書を示した上で、再度、事故記録書を書き直すよう指示した。「事故報告書の書き方」には、「想像や自分の思いこみで書くのではなく、事実のみを記入してください。」等と記載されていた。

【乙5、乙78、乙81、審問の全趣旨】

- (5) 同月30日、再々度、A<sub>2</sub>が法人に提出した事故記録書について、「事故の種類」の欄には「転倒」、「事故に対する考察」の欄には「心の中で何度も申し訳ない、すみません、とC<sub>2</sub>さんに伝えました。」等と記載されていた。

【乙6、審問の全趣旨】

- (6) 同年7月17日、法人は、A<sub>2</sub>に対し、嚴重な処分を下すことは避けられないとした上で、正式な処分を決定する前段階として、①介護職から清掃等の雑務へ職務内容を変更（賃金も雑務の職務に相当する金額に減額）すること、又は、②法人からA<sub>2</sub>に一定の解決金を支払った上で、A<sub>2</sub>が自主退職することを書面で提案した。

【甲15】

- (7) 前記(6)の書面を受け、同月24日、A<sub>2</sub>は、法人に対し、本件骨折事故について反省していること、前記(6)の提案について検討する時間がほしいこと、前記(6)の提案の具体的内容（職務内容変更の場合の労働条件と自主退職の場合の解決金の金額）を教えてほしいこと等を書面で回答した。

【甲16】

- (8) 前記(6)の書面を受け、同月28日、A<sub>2</sub>の代理人弁護士は、法人に対し、A<sub>2</sub>は本件骨折事故について反省していること、A<sub>2</sub>は今後も法人で介護職員として働くことを希望しているが、前記(6)の提案について具体的内容の説明があれば検討すること等を書面で回答した。

【甲17】

- (9) 前記(8)の回答を受け、同月31日、法人の代理人弁護士は、A<sub>2</sub>の代理人弁護士に対し、①A<sub>2</sub>が自主退職し裁判所及び労働委員会で係属中の組合と法人の間の係争を全て取り下げることが前提に、法人から解決金として給与1年分相当額の263万円を支払うこと、又は、②A<sub>2</sub>を介護職から車椅子

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する（この変更に伴い諸手当含む月額給料は15万円強程度になる）ことのいずれかを選択するよう求め、また、いずれの提案も受け入れない場合は同年9月1日以降のA<sub>2</sub>の雇用契約を更新しない旨書面で通知した。

【甲18】

- (10) 前記(9)の書面を受け、同年8月10日、A<sub>2</sub>の代理人弁護士は、法人の代理人弁護士に対し、前記(9)の提案はいずれも受け入れることはできないと書面で回答した。

【甲19】

- (11) 同月31日、B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>に対し、同年9月1日から同年11月30日まで3か月間の出勤を停止しその間の賃金を支給しないこと、始末書の提出を求めること等が記載された本件出勤停止処分の通知書を交付した。その際、A<sub>2</sub>は、B<sub>3</sub>施設長に対し、「弱い者いじめはよくない。」「あなたにも返ってくる。」等と発言した。

【甲21、甲70の3、乙29、審問の全趣旨】

- (12) 同年9月1日、法人の代理人弁護士は、A<sub>2</sub>の代理人弁護士に対し、前記(9)の雇止め予告は撤回し、A<sub>2</sub>の基本賃金の月額を145,000円に降給すること、A<sub>2</sub>を3か月間の出勤停止処分とすることを書面で通知した。

【甲20】

- (13) 同年9月ころ、A<sub>2</sub>は、法人に対し、C<sub>2</sub>及びその家族に心から詫びるとともに法人に多大な迷惑をかけたことを深く反省するとした始末書を提出した。

【甲53】

- (14) 同月8日午前8時30分ころ、A<sub>2</sub>は、本件施設を訪ね、B<sub>3</sub>施設長に対し、「仕事がしたいと思って出勤しましたけど。」等と述べた。これに対し、B<sub>3</sub>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と警告した。

【甲68の1、甲68の3、乙64の1、審問の全趣旨】

- (15) 同月9日午前8時30分ころ、A<sub>2</sub>は、再び本件施設を訪ね、B<sub>3</sub>施設長に対し、「仕事を、勤務をさせてください。お願いします。」等と述べた。これに対し、B<sub>3</sub>施設長は、「昨日言ったとおりだから。」等と答え、施設長室に入った。A<sub>2</sub>は、施設長室をノックしたが、応答がなかったため、事務室へ行き、事務職員に対し、「おはようございます。勤務のカードはないか

ね。」、「聞いてくれんか。聞いてもらえませんか。」等と述べた。これを受け、B<sub>3</sub>施設長は「出さんでいいよ。」と事務職員に指示した。

同日午前9時10分ころ、B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>がB<sub>3</sub>施設長や事務職員に対し、大声で脅したり、怒鳴り続けたりしたとして警察に通報した。警察官は、A<sub>2</sub>に対し、本件施設を訪ねないよう電話で注意した。

【甲68の2、甲68の3、乙64（枝番含む。）、審問の全趣旨】

#### 12 平成27年7月3日の出来事

平成27年7月3日、A<sub>2</sub>は、共同生活室において、制服のポロシャツを着用せずランニングシャツ姿でいたところをB<sub>4</sub>主任から注意された。

【乙27、審A<sub>2</sub>30頁、31頁、41頁、42頁】

#### 13 平成27年9月の労働契約更新

(1) 平成27年9月1日ころ、B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>に対し、労働契約を更新するに当たり、基本賃金の月額につき14万5,000円と記載された平成27年9月1日付け雇用契約書を交付した。同月4日ころ、A<sub>2</sub>は、同書の下部の「上記の労働条件内容を異議なく合意致しました。」と記載された欄に署名押印し、法人に提出した。

一方、平成26年9月1日ころ、法人がA<sub>2</sub>に交付した平成26年9月1日付け労働条件通知書の書式は、下部の書式のみ平成27年9月1日付け雇用契約書と異なり、「上記の労働条件内容を異議なく合意致しました。」との記載はなく、代わりに「上記通知書と同じ文書の通知書1通を受領しました。」と記載されていた。

【甲62の6、乙11】

(2) 平成27年9月4日ころ、A<sub>2</sub>は、法人に対し、平成27年9月1日付け雇用契約書の労働条件について異議がある旨の通知書を提出した。また、同月11日、A<sub>2</sub>の代理人弁護士は法人の代理人弁護士に対し、上記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通知書を郵送し、法人の代理人弁護士は同通知書を同月14日に受領した。

【甲25（枝番含む。）、甲31】

#### 14 3段階評価による人事考課制度

(1) 法人は、平成27年11月30日、人事考課制度を5段階評価から3段階評価に改正し、職員の能力や勤務態度を評価し、企業評価の総合判定がCの者を降給の対象とした。また、当該総合判定を賞与の査定率に反映させることとし

た。

同日、この改正について、法人は、全職員を対象とした説明会を実施した。同日はA<sub>2</sub>の出勤停止期間中であり、A<sub>2</sub>は説明会に参加できなかったため、翌日、B<sub>3</sub>施設長はA<sub>2</sub>に対し、人事考課制度の改正について説明した。

上記のとおり、人事考課制度は平成27年11月30日に改正されたが、同年6月から同年11月までの評価期間（以下「評価期間Ⅲ」という。）の評価については、改正前の5段階評価による人事考課制度ではなく、改正後の3段階評価による人事考課制度を遡って適用した。

## 【乙2、審問の全趣旨】

(2) 法人の3段階評価による人事考課制度は、次のとおりである。

ア 1年を2期（12月から5月まで、6月から11月まで）の評価期間に分けた。

評価に当たっては職員ごとに評価シートが作成され、評価シートは大別すると、「Ⅱ 職務遂行のための基本的能力」と「Ⅲ 技能・技術に関する能力」からなる。「Ⅲ 技能・技術に関する能力」は、さらに、「(1) 基本的事項」と「(2) 専門的事項」に分かれている。

「Ⅱ 職務遂行のための基本的能力」、「Ⅲ 技能・技術に関する能力」の「(1) 基本的事項」、「Ⅲ 技能・技術に関する能力」の「(2) 専門的事項」は、「能力ユニット」からなり、「能力ユニット」の評価項目として「職務遂行のための基準」が設けられている。また、「職務遂行のための基準」には通番が割り振られている。例えば、「Ⅱ 職務遂行のための基本的能力」の「能力ユニット」の一つとして「働く意識と取組（自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力）」があり、当該能力ユニットの「職務遂行のための基準」は、「通番1」・「法令や職場のルール、慣行などを遵守している。」、「通番2」・「出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。」、「通番3」・「上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。」、「通番4」・「仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。」、「通番5」・「お客様に納得・満足していただけよう仕事に取り組んでいる。」となっている。

「職務遂行のための基準」すなわち評価項目の数について、「Ⅱ 職務



遂行のための基本的能力」は35項目、「Ⅲ 技能・技術に関する能力」の「(1) 基本的事項」は24項目、「Ⅲ 技能・技術に関する能力」の「(2) 専門的事項」は124項目あり、合計183項目ある。

【甲27、甲29、乙46ないし乙56（枝番含む。）】、審問の全趣旨】  
イ 「職務遂行のための基準」ごとに、自己評価と企業評価をA、B、Cの3段階で行い、Aは2点、Bは1点、Cは0点として、合計した点数を「合計点」とした。また、下記計算式（小数点以下は繰り上げた。）により「100点満点に換算した点数」も表した。

記

$(\text{合計点} \div \text{通番数} \times 2) \times 100$

【甲27、甲29、乙46ないし乙56（枝番含む。）】、審問の全趣旨】  
ウ 「総合判定」の「ABC判定」は、「100点満点に換算した点数」で、67点以上をA、66点から34点までをB、33点以下をCと判定した。

【甲27、甲29、乙46ないし乙56（枝番含む。）】、審問の全趣旨】  
エ 各項目の企業評価は、厚生労働省が定めた「判定目安表」の「判定ガイドライン」に基づき評価されることとなっていた。例えば、「能力ユニット」・「働く意識と取組（自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力）」の「職務遂行のための基準」・「法令や職場のルール、慣行などを遵守している。」について、「ルール、法令の概要及びその理由について理解していた」・「実態に即してルールの見直しを提案していた」場合はA、「日常業務でやってはいけないことを理解していた」・「ルール等に不明点がある場合には上司等に必ず確認していた」・「どう対応したらよいか迷ったときは、周囲に相談していた」場合はB、「職場のルールが良く分かっていなかった」・「ルールを破ることに抵抗感が無かった」場合はCと評価した。

【甲27、甲29、乙20、乙46ないし乙56（枝番含む。）】、審問の全趣旨】  
オ 評価シートに加え、平成27年12月から平成28年5月までの評価期間（以下「評価期間Ⅳ」という。）については、職員ごとに企業評価理由書が作成された。企業評価理由書は、「職務遂行のための基準」（各項目）ごとに企業評価の理由が記載され、ほかの記載内容や計算方法等は、評価シートと同一であった。

【甲30、乙45の2、乙57（枝番含む。）】

カ 「判定目安表」の「判定ガイドライン」によればAと評価される理由が、A<sub>2</sub>を含む介護職員に係る企業評価理由書（甲30、乙45の2、乙57（枝番含む。））の企業評価の理由欄に記載されているにもかかわらず、当該企業評価はBと評価されているものがあつた。例えば、企業評価理由書（甲30、乙57の2、乙57の4、乙57の8ないし乙57の10）の「通番4」・「仕事に対する自身の目的意識や思いを持って取り組んでいる。」について、企業評価の理由欄に「仕事をする目的、キャリア形成を考えていた」・「仕事に対する問題意識を持っていた」・「仕事を通して人に役立つことを考えていた」と記載されているにもかかわらず、当該項目の企業評価はBとなつていた（判定ガイドラインによれば、「仕事をする目的、キャリア形成を考えていた」・「仕事に対する問題意識を持っていた」・「仕事を通して人に役立つことを考えていた」場合は、Aと判定されることとなつていた。）。

また、「判定目安表」の「判定ガイドライン」によればBと評価される理由が、A<sub>2</sub>を含む介護職員に係る企業評価理由書（甲30、乙45の2、乙57（枝番含む。））の企業評価の理由欄に記載されているにもかかわらず、当該企業評価はAと評価されているものがあつた。例えば、企業評価理由書（甲30、乙57の2、乙57の3、乙57の5ないし乙57の9、乙57の11）の「通番43」・「業務上知り得た秘密や情報を正当な理由なく他に開示したり盗用したりしない」について、企業評価の理由欄に「情報の取扱いに注意し、不適切な行動はほとんど見られなかった」と記載されているにもかかわらず、当該項目の企業評価はAとなつていた（判定ガイドラインによれば、「情報の取扱いに注意し、不適切な行動はほとんど見られなかった」場合は、Bと判定されることとなつていた。）。

【甲30、乙20、乙45の2、乙57（枝番含む。）】

キ 評価は、B<sub>3</sub>施設長のみが行い、B<sub>1</sub>理事の決裁を受けていた。

評価の基礎となる資料の収集方法についても、何ら具体的な基準はなく、全てB<sub>3</sub>施設長の裁量に委ねられていた。

【審問の全趣旨】

ク 前記アないしキのような法人における人事考課の仕組みは、27年12月賞与及び28年6月賞与の支給時においても同様であつた。

【審問の全趣旨】

15 3段階評価による基本賃金の降給

- (1) 平成27年11月30日、法人は、前記14の人事考課制度の改正に伴い、人事考課の評価結果を基本賃金の降給に反映させるため、本件給与規程第18条の1を、次のとおり改正した。

(降給対象)

第18条の1 職員が下記に該当した場合には、降給を行うものとする。

ただし、情状によりこれを行わない場合がある。

- (1) 業務怠慢、勤務態度不良、勤怠不良、素行不良の者
- (2) 人事考課で、3段階評価（A、B、C）において、Cの者
- (3) その他前各号に準ずる者

【乙2】

- (2) 前記14の人事考課制度導入後の法人においても、職員の賃金の昇給及び降給を決定するについては、連続する2期の賞与に係る評価期間の評価を基礎としていた。

【審問の全趣旨】

- (3) 人事考課による評価結果がCの介護職員に対する降給の決定及び降給後の基本賃金の額の決定については、B<sub>3</sub>施設長が判断した上で、B<sub>1</sub>理事の決裁を受けた。

【審B<sub>3</sub>138頁】

16 27年12月賞与及び28年6月賞与不支給に至る経緯

- (1) 法人は、職員の給与・手当等につき、平成27年11月30日改正後の本件給与規程のほか、本件手当等細則を定めている。

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

【乙2、乙3】

- (2) 法人は、A<sub>2</sub>に対する27年12月賞与及び28年6月賞与につき、下記計算により、全く支給しなかった。

記

a 基本賃金 145,000円

b 掛率	1.0
c 支給率	100% (本務契約職員、在籍期間6か月以上)
d 査定率	0% (人事考課の総合判定C)
e 計算式	145,000円×1.0×100%×0%
f 支給額	0円

【審問の全趣旨】

(3)ア 前記(2)のうち、b掛率については、本件給与規程にも本件手当等細則にも、具体的な定めはない。

【乙2、乙3】

イ 前記(2)のうち、c支給率は、本件手当等細則において、本務契約職員、契約職員ごとに、それぞれ在籍期間に応じて定められていた。

【乙3】

ウ 前記(2)のうち、d査定率については、本件給与規程にも本件手当等細則にも、具体的な定めはない。

法人は、人事考課の総合判定のA、B、Cの評価に応じて、査定率はそれぞれ150パーセントないし100パーセント、100パーセント、0パーセントとなると説明している。

【乙2、乙3、乙22】

エ 前記(2)のうち、e計算式については、本件給与規程にも本件手当等細則にも、具体的な定めはない。

【乙2、乙3】

オ 本来、前記(2)から行事不参加による減額が行われるが、支給額が0円であるため、計算には反映されていない。本来、行われる減額は、27年12月賞与については行事不参加10回分の40,000円であった。行事不参加による減額について、本件手当等細則第11条において、行事不参加1回につき本務契約職員の場合は4,000円、契約職員の場合は3,000円と定められていた。

上記にいう行事とは、本件施設において、毎月行われる職員会及び寮看会、誕生日を迎える入所者を祝う誕生会、季節の行事として合同運動会、米寿祝い、敬老会及び浜下り等を指す。

【甲26、乙3、乙58の1、乙70】

(4) 27年12月賞与に係る評価期間は、評価期間Ⅲであるところ、同期間のA<sub>2</sub>に対する人事考課の総合判定は、最低のCであった。

他方、評価期間Ⅲにおいて、A<sub>2</sub>のほかに人事考課の対象となる介護職員は12人が在籍していたところ、同職員らに対する人事考課の総合判定は、全員がBであった。

【甲27、乙21の3】

- (5) 28年6月賞与に係る評価期間は、評価期間Ⅳであるところ、同期間のA<sub>2</sub>に対する人事考課の総合判定は、最低のCであった。

他方、評価期間Ⅳにおいて、A<sub>2</sub>のほかに人事考課の対象となる介護職員は11人が在籍していたところ、同職員らに対する人事考課の総合判定は、Aが3人、Bが8人であった。

【甲29、甲30、乙21の4】

- (6) A<sub>2</sub>の勤務時間外に行われた行事は、評価期間Ⅰにつき19回、評価期間Ⅱにつき20回、評価期間Ⅲにつき10回あった。

A<sub>2</sub>は、勤務時間外に行われた上記の行事にはいずれも参加しなかった。

【乙58の1、乙65、乙66、審問の全趣旨】

- (7) 法人は、本件就業規則第18条第4項において、業務上必要がある場合は所定の就業時間を超えて時間外勤務又は休日勤務をさせることがある旨を、同条第5項で時間外勤務又は休日勤務の指示は施設長が命令する旨を定めていたところ、評価期間Ⅰ、評価期間Ⅱ、評価期間Ⅲの間、A<sub>2</sub>の勤務時間外に行事が開催される場合に、A<sub>2</sub>に対し、口頭や書面により時間外勤務又は休日勤務の命令を発したことはない。

【乙1、審問の全趣旨】

#### 17 平成28年3月8日の出来事

平成28年3月8日、本件施設内のレクリエーションとして、介護職員がビーチボールをテーブル上で転がしたり投げたりして、入所者にキャッチさせるゲームを行った。ゲームの最中、A<sub>2</sub>が投げたボールがC<sub>4</sub>及びC<sub>5</sub>の顔に少なくとも1回以上当たった。B<sub>3</sub>施設長は、その様子を1分ほど見ていた。B<sub>3</sub>施設長は、その場でA<sub>2</sub>に注意をしなかったが、A<sub>2</sub>がしつこく虐待行為を行ったとして指導記録票に記録した。

【乙30、審A<sub>2</sub>13頁、14頁、33頁ないし36頁、審B<sub>3</sub>83頁、84頁、122頁、123頁、135頁】

#### 18 平成28年4月8日の出来事

B<sub>5</sub>看護師は、平成28年4月8日正午、A<sub>2</sub>がC<sub>5</sub>を昼食後に入浴させたとの

報告を介護職員から受け、また、A<sub>2</sub>が車椅子で寝ていたC<sub>5</sub>に着床を促したが拒否されたためしばらく車椅子で過ごさせたとする指導記録票を同月26日に作成した。

また、同月8日、B<sub>4</sub>主任は、A<sub>2</sub>に対し、C<sub>5</sub>の入浴介助にかかった時間が遅いと注意した。しかし、法人は、この注意の件及び上記指導記録票に記載されていることについて、A<sub>2</sub>に対し、嚴重注意書・警告書の交付や事実確認をしなかった。

【甲57、乙31、審A<sub>2</sub>36頁、47頁、審B<sub>3</sub>124頁】

#### 19 平成28年4月24日の出来事

B<sub>5</sub>看護師は、平成28年4月24日午前11時50分ころ、A<sub>2</sub>が失禁したC<sub>6</sub>に対し、失禁した状態のまま食事をさせようとしたので注意をしたところ、A<sub>2</sub>と口論となり、はっきり聞き取ることができなかったがA<sub>2</sub>が方言で「やみだかあ・・・やみし?・・・ならんさいがあ」と大声で言ったとする指導記録票を同月26日に作成した。

法人は、上記指導記録票に記載されていることについて、A<sub>2</sub>に対し、嚴重注意書・警告書の交付や事実確認をしなかった。

【乙32、審A<sub>2</sub>47頁、審B<sub>3</sub>124頁、125頁】

#### 20 平成28年5月18日の出来事

平成28年5月18日午前8時40分ころ、申し送りの際に、A<sub>2</sub>は、C<sub>5</sub>の車椅子のタイヤに足をかけた。それを見たB<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>を注意した。注意を受け、A<sub>2</sub>は、タイヤから足を下ろした。

【審A<sub>2</sub>15頁、16頁、審B<sub>3</sub>87頁、審問の全趣旨】

#### 21 本件打撲事故後の経緯

(1) 平成28年6月4日ころ、A<sub>2</sub>が法人に提出した本件打撲事故の事故記録書について、「事故に対する考察」の欄には、A<sub>2</sub>はC<sub>3</sub>に筋力の低下が見られるので入浴用チェアを手すり側に向けるべきであったが、これを怠った旨記載されていた。

【乙63】

(2) 同年8月19日、法人は、A<sub>2</sub>に対し、本件打撲事故について譴責の懲戒処分とし、始末書の提出を求める旨の懲戒処分通知書を交付した。

【甲49】

(3) 同月27日ころ、A<sub>2</sub>は、法人に対し、C<sub>3</sub>に心からお詫び申し上げる旨記

載した始末書を提出した。

【乙62】

## 22 本件施設におけるほかの介護事故

- (1) 本件施設におけるA<sub>2</sub>が関与したもの以外の介護事故の事例は、少なくとも、①平成23年7月1日の転倒打撲事故、②同月11日の転倒打撲事故、③平成25年6月10日の洗剤誤飲事故、④平成26年8月17日の転倒事故、⑤平成27年4月17日の転倒骨折事故がある。法人は、上記事例のいずれについても、担当職員に対し、始末書の提出及び口頭注意にとどめ、戒告や譴責等の懲戒処分を行っていない。

また、上記事例における担当職員が作成した始末書には、いずれも反省の弁が記載されていた。

上記事例のうち、平成27年4月17日の転倒骨折事故の内容は下記(2)のとおりである。

【乙13ないし乙17（枝番含む。））、審問の全趣旨】

### (2) 平成27年4月17日の介護事故

平成27年4月17日午前2時、C<sub>2</sub>が個室で床に座っていたところを、担当である2名の職員が巡回時に発見した。担当職員らがC<sub>2</sub>に確認したところ、歩行器からベッドに座ろうとしたが、誤って床に座り込んだとのことであった。その後、C<sub>2</sub>は、病院に運ばれ、左大腿骨頸部骨折の怪我を負っていることが判明した。

当該担当職員らが提出した事故記録書の「事故の種類」の欄には、「座り込みの骨折」と記載されていた。

【乙17（枝番含む。））、審問の全趣旨】

- (3) A<sub>2</sub>は、本件骨折事故当時、前記(2)の事例及びC<sub>2</sub>が認知症であることを認識していた。

【審問の全趣旨】

## 23 本件就業規則における懲戒の規定

本件就業規則には、下記のとおり、懲戒の規定が定められている。

記

(制裁の事由)

第36条 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、戒告、譴責、減給、出勤停止、降職または昇給停止とする。

中略

- (14) 職務の怠慢又は監督不行届きのため、災害、傷病又はその他の事故を発生させたとき

中略

- 2 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨退職又は懲戒解雇に処する。ただし、情状により減給、出勤停止、降職または昇給停止とする場合がある。

中略

- (15) 職務の怠慢又は不注意のため、重大な災害、傷病又はその他事故を発生させたとき

中略

(懲戒の種類)

第37条 前条の規定による懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 戒告  
文書を持って将来を戒める。
- (2) 譴責  
始末書を提出させ、文書を持って将来を戒める。
- (3) 減給  
始末書を提出させ、1日についての平均賃金の1日分の半額以内1ヶ月の総額において月額基準内賃金の10分の1を減ずる。
- (4) 出勤停止  
始末書を提出させ1日以上3ヶ月以内の出勤を停止し、その間の賃金を支給しない。
- (5) 降職又は昇給停止  
降職は他の職種区分に編入し、昇給停止又は、次期昇給を停止する。
- (6) 諭旨退職  
退職願いを提出するように勧告し、これに応じない場合は懲戒解雇とする。
- (7) 懲戒解雇  
即時解雇し、理由について行政官庁の認定を得たときは、予告手当を支払わない。



2 懲戒の軽重は、前項記載の順序による。

【乙1】

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 本件出勤停止処分の労組法第7条第1号該当性（争点1）について

###### (1) 本件出勤停止処分の不合理性について

本件出勤停止処分が労組法第7条第1号に該当するかについては、本件骨折事故が懲戒事由たり得るか、また、本件出勤停止処分が相当であるかが問題となる。この点について、法人は、本件骨折事故に関するA<sub>2</sub>の情状が悪質である旨主張するので、同人の反省の態度についても併せて検討する。

ア 介護職員は、転倒の危険性がある入所者を介護するに当たってはその危険性を予測して安全性に配慮しなければならない注意義務を負う。そこで、本件骨折事故についてみるに、A<sub>2</sub>は、C<sub>2</sub>が認知症を患っていたこと及び平成27年4月17日にC<sub>2</sub>が転倒して骨折したことを認識していた（前記第3・22(3)）のであるから、C<sub>2</sub>を介護するに当たっては、同人が不意に立ち上がり転倒する可能性を予見し、転倒防止のため注視する注意義務を負っていたといえる。それにもかかわらず、A<sub>2</sub>は自身に軟膏を塗布するという自己の都合のため、C<sub>2</sub>を車椅子に移乗させた後に個室に放置して浴室に行ったため、その間に、C<sub>2</sub>は転倒して骨折した（前記第2・2(3)）のである。A<sub>2</sub>が上記の注意義務を果たしていれば、本件骨折事故は起こらなかったであろうことは容易に推認できる。そうだとすれば、A<sub>2</sub>が本件骨折事故を起こしたことは、上記の注意義務違反によることが明らかであるから、本件就業規則の懲戒事由である第36条第1項第14号「職務の怠慢又は監督不行届きのため、災害、傷病又はその他の事故を発生させたとき」又は同条第2項第15号「職務の怠慢又は不注意のため、重大な災害、傷病又はその他事故を発生させたとき」（前記第3・23）に該当すると認められる。

イ しかし、A<sub>2</sub>が介護事故を起こしたのは本件骨折事故が初めてであるところ、本件骨折事故は、故意によるものではなく、過失によって惹起した事故である。しかも、法人は、ほかの介護事故に関与した職員に対し、これまで懲戒処分を科したことはないというのである（前記第3・22(1)）。それにもかかわらず、法人は、A<sub>2</sub>に対し、出勤停止処分という懲戒処分を科すことを決定し、その期間も本件就業規則の上限いっぱいの3か月間

(前記第3・23)とし、その間は無給となる以上、この間にA<sub>2</sub>が被った経済的な不利益は極めて大きいと考えられる。

そうだとすると、A<sub>2</sub>の注意義務違反に対する懲戒処分としては、本件出勤停止処分は、不当に重い処分であるといわざるを得ない。

法人は、初めて科す懲戒処分でありながらも、B<sub>4</sub>主任に対し出勤停止処分を科した事実があるとし、A<sub>2</sub>に対する懲戒処分は不当に重いものではないと主張するものようである。しかし、B<sub>4</sub>主任に対する懲戒処分の原因は、酒気帯び運転という、介護事故とは性質の異なるそれ自体重い非難可能性をもつものであって、そうであるにもかかわらず、出勤停止期間は一週間にとどまったというのであるから、この点からみても、A<sub>2</sub>に対する処分は権衡を失するものであって、やはり不当に重いといわざるを得ない。

したがって、本件出勤停止処分は、極めて不合理なものである。

ウ A<sub>2</sub>の本件骨折事故に対する反省の態様について、当事者間に争いがあることから、これが上記判断に影響を及ぼすものかどうかについて検討する。

(ア) 法人は、A<sub>2</sub>が事故記録書において、C<sub>2</sub>の転倒を座り込みと記載したり、C<sub>2</sub>はどこも痛くないと話したと記載したことは虚偽に当たるし、心の中でC<sub>2</sub>に謝罪した旨記載したことは、A<sub>2</sub>が反省していないことを示していると主張する。

確かに、平成27年6月23日提出の事故記録書について、「事故に対する考察」の欄にはC<sub>2</sub>が床に座り込んでいた旨記載されている。しかしながら、「事故の種類」の欄には「転倒」と記載されている(前記第3・11(2))ほか、座り込みと記載したのは、C<sub>2</sub>が転倒した瞬間を目撃していなかったため、A<sub>2</sub>が個室内で見た様子を表したに過ぎないということもできる。現に、平成27年4月17日の介護事故については、巡回時にC<sub>2</sub>が転倒していたところを発見した職員らは、C<sub>2</sub>が転倒した瞬間を目撃していないため、事故記録書の「事故の種類」の欄に、「座り込みの骨折」と記載している(前記第3・22(2))。このようなところからすると、A<sub>2</sub>が提出した事故記録書について記載されている、座り込みという表現が虚偽であるとはいえない。

また、同月26日提出の事故記録書には、「本人はどこも痛くないか

ら大丈夫と話される」との記載がある一方で、「12：55分頃車イスからベッドに移る時、右足の痛み訴えありました」とも記載されている（前記第3・11(4)）。つまり、当該事故記録書の記載によると、C<sub>2</sub>は、転倒直後には痛みを訴えず、しばらくしてからこれを訴えたということであり、このような記載に不自然な点はない。したがって、当該事故記録書の記載が虚偽であるとはいえない。

他方、同月30日提出の事故記録書によると、A<sub>2</sub>は、C<sub>2</sub>に対し、心の中で謝罪した（前記第3・11(5)）のみで、言葉では謝罪しなかった（この点について、組合代表者A<sub>2</sub>はC<sub>2</sub>に言葉でもって謝罪したと陳述している（審A<sub>2</sub>48頁、49頁）けれども、このような主張は審問で突如陳述されたこと、事故記録書はおろか事故当時の様子を記録したA<sub>2</sub>の日記（甲70の2）にさえも言葉で謝罪したとは記載されていないことからすると、組合代表者A<sub>2</sub>の陳述は採用しない。）。また、A<sub>2</sub>は、C<sub>2</sub>の家族にも謝罪しなかった（審A<sub>2</sub>43頁）し、法人に対し、C<sub>2</sub>の家族に謝罪する機会を設けるよう求めることもしなかった（審A<sub>2</sub>25頁）。

しかしながら、介護事故が起きた場合、被害者やその家族に対し、いつ、どこで、誰が、謝罪するかは、法人の意思決定に係る組織的な対応によるところが大きいのが通例であって、介護職員の独断で謝罪等の行動をすることは一般的には想定されない。この点につき、かえって法人は、A<sub>2</sub>に対し、C<sub>2</sub>やその家族に謝罪するよう指示しておらず、C<sub>2</sub>やその家族に謝罪する機会を設けることもしなかった（審B<sub>3</sub>106頁）というのであるから、A<sub>2</sub>がC<sub>2</sub>やその家族に直接謝罪しなかったことをことさら重く否定的に評価すべきではない。これに、A<sub>2</sub>は、法人に対し、反省の弁を記載した書面を提出している（前記第3・11(7)）ことを総合すると、A<sub>2</sub>には自ら進んでC<sub>2</sub>やその家族に謝罪するというような積極的な態度は示さなかったものの、A<sub>2</sub>が全く反省していなかったとまでいうことはできない。

- (イ) また、法人は、A<sub>2</sub>がB<sub>3</sub>施設長に対し、暴言を発したことはA<sub>2</sub>が反省していないことを示していると主張する。

確かに、A<sub>2</sub>は、B<sub>3</sub>施設長に対し、本件骨折事故の件で面談した際に、「おい」、「パワハラ野郎」、「パワハラ施設長」等と発言している（前記第3・11(3)）。これらの発言が穏当なものでないことは明らか

である。しかし、これらの発言は、A<sub>2</sub>が本件骨折事故について反省の弁を述べた後、A<sub>2</sub>の処分の内容が本件施設内に掲示されていたことについて不満を述べていた時になされたものであると認められるから、これをもって直ちにA<sub>2</sub>が本件骨折事故を惹起したことを反省していないとまではいえない。

(ウ) 以上のとおりであって、A<sub>2</sub>の本件骨折事故に関する反省の態様が本件出勤停止処分の不合理性を左右するとは認められない。

(2) 本件出勤停止処分の不当労働行為意思について

ア 本件出勤停止処分は、前記(1)のとおり、不合理な処分である。

イ 加えて、法人は、組合が結成された直後に組合員らを解雇又は雇止めし、訴訟において不当労働行為であると認定された（前記第3・1(6)、(7)）こと、同裁判を承けてA<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>が職場復帰する際、B<sub>1</sub>理事がほかの職員や入所者の家族の面前でA<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>の職場復帰は不本意である旨発言（前記第3・4(1)）し、A<sub>2</sub>ら組合員の在籍を不満に思っていたこと、そして、職場復帰後も、法人は、A<sub>2</sub>ら組合員に対し、降給、賞与不支給といった不利益な処遇を繰り返している（前記第3・5）ことからすれば、A<sub>2</sub>ら組合員が組合を結成して以来、組合らと法人との間では対立関係が継続していたというべきであって、本件出勤停止処分を行った当時においても、かかる対立関係が継続していたものと認められる。

ウ 前記ア及びイの事情を総合すると、法人は、組合と対立する関係にある中で、ことさらにA<sub>2</sub>に対して厳しい内容を有する懲戒処分を行ったものというべきであるから、本件出勤停止処分は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもって行われたものと認められる。

(3) 小括

以上から、本件出勤停止処分は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなした不利益取扱いであると認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

2 27年賃金引下げの労組法第7条第1号該当性（争点2）について

(1) A<sub>2</sub>に対する人事考課の不合理性について

27年賃金引下げは、人事考課の総合評価が評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱの2期ともに、5段階評価の1であることを理由になされたものである。そこで、当該人事考課が不合理であったかについて検討する。

ア 法人が主張するA<sub>2</sub>に対する低評価の理由は、以下のとおり、いずれも不合理なものであると認められる。

(ア) 評価理由書（乙23（枝番含む。））には、1仕事の質、13協調性及び17接客態度の各評価要素において、A<sub>2</sub>がほかの職員や入所者に対し、仏頂面で高圧的・威圧的に接していた等と記載されている。しかし、評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱにおいて、A<sub>2</sub>がいかなる内容の高圧的・威圧的な言動をしたのかについて、具体的な主張も証拠もなく、これを理由とする評価は根拠を欠く。

(イ) 評価理由書（乙23（枝番含む。））には、6企画力及び16積極性の各評価要素において、評価理由としてA<sub>2</sub>が誕生会等に参加しないことが記載されている。また、本件人事考課を行ったB<sub>3</sub>施設長の別件Ⅰ救済申立事件及び別件Ⅱ救済申立事件における陳述書（甲47、乙25）によれば、A<sub>2</sub>が寮看会に出席しないため介護技術が向上せず低い評価となった旨記載されている。

評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱにおいて、A<sub>2</sub>は、39回にわたり行事に参加しなかった（前記第3・16(6)）。しかしながら、上記行事は、いずれもA<sub>2</sub>の勤務時間外に開催された行事であるから、法人がA<sub>2</sub>に対して上記行事への参加を義務づける場合は、A<sub>2</sub>に対し、時間外労働又は休日労働の命令を発しなければならないところ、上記39回の行事いずれについても、法人からA<sub>2</sub>に対し時間外労働ないし休日労働の命令は発せられていない（前記第3・16(7)）。したがって、法人が、A<sub>2</sub>に対し、A<sub>2</sub>の勤務時間外に開催された上記39回の行事に参加を義務づける根拠はない。

そうすると、A<sub>2</sub>に参加義務がない上記39回の行事への不参加を理由として、人事考課で不利益に評価することは不合理である。

なお、法人は、法人がA<sub>2</sub>ら職員に支給している「職務手当」は、非番の際の時間外労働を勘案した、いわば、固定残業手当としての要素を備えていることから、勤務時間外であっても職員に対して行事参加を求めることができる旨主張する。

しかしながら、法人の職務手当が固定残業手当の性質を含むものか否かは措くとして、時間外労働又は休日労働に対する対価がどのように支払われるかの問題と、時間外労働又は休日労働の命令がなされている

かの問題とは、別個の問題であって、法人の上記主張は前者に関するものであり、A<sub>2</sub>に時間外労働又は休日労働を義務づける根拠とはならない。

したがって、この点に関する法人の主張は失当である。

- (ウ) 法人は、低評価の理由として、評価期間Ⅰ及び評価期間ⅡにおいてA<sub>2</sub>が遅刻したことを挙げている。確かに、A<sub>2</sub>は、評価期間Ⅰにつき、平成26年6月21日に44分（前記第3・6）、同年7月29日に26分（前記第3・7）、評価期間Ⅱにつき、平成27年3月21日に15分（前記第3・10）、それぞれ遅刻した事実が認められる。

しかしながら、評価理由書（乙23（枝番含む。））には、上記遅刻の件は全く記載がないことからすると、上記遅刻が本件人事考課における評価理由となったとは認められない。

- (エ) 本件人事考課を行ったB<sub>3</sub>施設長の別件Ⅰ救済申立事件及び別件Ⅱ救済申立事件における陳述書（甲47、乙25）には、低評価の理由として、A<sub>2</sub>の介護業務の水準の低さが挙げられている。

しかしながら、A<sub>2</sub>は平成3年5月から20年以上にわたり本件施設にて介護職として従事してきた（前記第2・2(1)エ）ものであるところ、この間、A<sub>2</sub>の技能不足のために介護に支障が生じたというような具体的事実は認められないこと、別件Ⅰ救済申立事件の平成28年3月4日の審問期日において、証人B<sub>4</sub>はA<sub>2</sub>の介護技能は同程度の経験年数の職員と比較して同じレベルぐらいの技能であると陳述していること（乙10（96頁、97頁）。なお、証人B<sub>4</sub>はB<sub>2</sub>施設の介護主任であり、介護職員の教育指導等に従事していたことから、同人の介護技能に関する判断は十分であると考えられる。）、評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱにおいても、A<sub>2</sub>はほかの介護職員と同様のシフトにて勤務しており、A<sub>2</sub>の介護技能の不足のために勤務調整がなされたという事情もなく、かえって、本件減給処分に係る平成27年1月19日の業務において、A<sub>2</sub>はAユニットを一人で担当していた（前記第3・9(2)）ことからすれば、A<sub>2</sub>はユニットを一人で担当することができる技能を有していたと認めるのが相当であり、A<sub>2</sub>はその経験年数相応の介護の知識及び技能を備えていたものと認められる。

この点に関し、証人B<sub>4</sub>は、別件Ⅱ救済申立事件の審問期日において、

別件Ⅰ救済申立事件における自らの上記陳述内容は誤りである旨陳述する（甲45(57頁)、乙26(57頁)）。しかしながら、審問期日調書（乙10(96頁、97頁)）によれば、別件Ⅰ救済申立事件の審問期日において、審査委員から再度質問された際にも同趣旨の陳述を繰り返していること、記憶違いや混乱による言い間違いをするような難解な質問ではなく、証人B<sub>4</sub>の陳述内容に混乱は見られないことから、別件Ⅱ救済申立事件の審問期日における陳述をもって、別件Ⅰ救済申立事件における証人B<sub>4</sub>の上記陳述内容を排斥することはできない。

以上からすれば、A<sub>2</sub>はその経験年数相応の介護技能を備えていたものと認められるから、介護業務の水準の低さを理由とする評価はその根拠を欠く。

- (オ) 法人は、低評価の理由として、A<sub>2</sub>が迷彩服やランニングシャツ姿で業務を行っていたことを挙げている。

しかしながら、法人は、評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱの期間中、A<sub>2</sub>が迷彩服等で業務を行ったのがいつなのか具体的に明らかにしていない。また、評価理由書（乙23（枝番含む。））には、A<sub>2</sub>の服装の乱れについて全く記載がない。

以上からすると、A<sub>2</sub>の服装の乱れが本件人事考課における評価理由となったとは認められない。

- (カ) 評価理由書（乙23の2）には、9規律性、10規律性、11責任性、13協調性及び14協調性の各評価要素において、評価理由として本件嚴重注意の件に関する事項が記載されている。

本件嚴重注意の対象事実は、A<sub>2</sub>が、平成26年12月4日午前8時37分、ほかの職員が全員で掃除をしている最中、一緒に掃除をすることなく、一人椅子に座ってテレビを見ていたこと、その時入室してきたB<sub>3</sub>施設長を無視する態度をとったこと、B<sub>3</sub>施設長の注意に対し反論を行ったこと（前記第3・8）であり、上記評価理由書にも同旨の記載がある。

しかしながら、証拠（甲45（102頁ないし104頁）、乙26（102頁ないし104頁））によれば、上記日時におけるA<sub>2</sub>の従事すべき業務は各入所者の巡回であって掃除ではないこと、上記日時においてはほかの職員もそれぞれの担当業務に従事しており全員で掃除をしていたものではないことが認められる。そうすると、本件嚴重注意の事由とされている掃

除は、A<sub>2</sub>の当時の担当業務ではなく、ほかの職員も全員で掃除をしていたものではないことからすると、本件嚴重注意はその前提を明らかに誤るものである。

仮に本件嚴重注意の内容を、A<sub>2</sub>が当時担当すべき業務を怠ったことに対する注意であると善解したとしても、組合代表者A<sub>2</sub>は、当時、A<sub>2</sub>は巡回業務を行っており一巡目が終了した後に休憩していたところを注意されたものであって、直ちに二巡目以降の巡回業務を行っている旨陳述している（甲45（41頁ないし43頁）、乙26（41頁ないし43頁））ところ、同陳述内容を覆すに足りる証拠は存在しない（A<sub>2</sub>が当時巡回業務を怠ったことを証する証拠はなく、A<sub>2</sub>が巡回業務を怠ったため入所者の介護上支障が生じたというような事情も認められない。）。したがって、A<sub>2</sub>が巡回業務を怠ったとの事実を認めるに足りる証拠はなく、本件嚴重注意はその根拠を欠くものである。

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

- (キ) 評価理由書（乙23の2）には、20項目の評価要素のうち、1仕事の質、4知識・技術、5判断力、11責任性及び12責任性の各評価要素において、評価理由としてC<sub>1</sub>の件が記載されている。

しかしながら、C<sub>1</sub>の件について法人が主張するような事実は認められないことは別件Ⅱ救済申立事件において判断したとおりであって（前記第3・9(5)）、本件における法人の主張を踏まえてもその判断に変わりはないため、これを理由とする上記各評価は不合理である。

- イ 平成27年5月当時の法人における人事考課の仕組みは、実質的な評価者はB<sub>3</sub>施設長のみであったこと、本件評価表において20項目の評価要素及びその着眼点が簡単に記載されているものの、各評価要素ごとの詳細な評価基準や評定の方法の具体的基準は定められていないこと、評価の基礎資料の収集方法も全てB<sub>3</sub>施設長の裁量に委ねられており、評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱの人事考課に当たって、B<sub>3</sub>施設長はあらためて職員から意見を聴取する等はしなかったこと（前記第3・2(2)）が認められる。

このような法人における人事考課の仕組みは、評価者の恣意を排除することができず、不合理な評価結果を現出させるおそれを払拭することが



できない。

ウ 以上のとおり、 $A_2$ に対する本件評価表による総合評価1との評価は、恣意を排除できない人事考課の仕組みの下、根拠のない不合理な評価がなされたものであると認められる。

(2) 業務怠慢等について

法人は、 $A_2$ が $C_1$ の件及び本件骨折事故を起こしたことは、本件給与規程の第18条の1(1)に定める業務怠慢等に該当するから、27年賃金引下げを行ったとも主張する。

基本賃金の降給は、その1年間のみならず、退職に至るまで長期間にわたる賃金に影響する重大な不利益処分であるから、本件給与規程の第18条の1(1)の業務怠慢等に該当するか否かの判断は慎重になされる必要がある。通常、業務怠慢とは仕事を疎かにして真面目にやらないことを、勤務態度不良とは勤務態度が悪いことを、勤怠不良とは遅刻や欠勤が多いことを、素行不良とは平素の行いが悪いことを意味する。

$C_1$ の件及び本件骨折事故が本件給与規程の第18条の1(1)の業務怠慢等に該当するかという点について、 $C_1$ の件については、そもそも法人が主張するような事実があったと認めることはできないし、本件骨折事故については、 $A_2$ の業務上の過失によって起こったものであり、この1回の業務上の過失のみをもって、業務怠慢等に該当するとはいえない。

したがって、法人の主張を採用することはできない。

(3) 27年賃金引下げの合意について

法人は、平成27年9月1日付け労働契約更新に当たり、 $A_2$ が雇用契約書に異議なく合意して署名押印したので、27年賃金引下げの合意が成立したとも主張する。

しかし、署名押印の欄は、従前は受領した事実を確認するためのものであったところ、平成27年9月1日付け労働契約書では合意を求めるものに変更されていた（前記第3・13(1)）。ところが、従前の文書とは異なり重要な変更を加えていることについて、法人が $A_2$ に対して説明した様子は全く窺われない。他方、 $A_2$ は、法人に対し、雇用契約書に署名押印した後速やかに同雇用契約書の労働条件について異議を申し立てている（前記第3・13(2)）。

そうだとすると、雇用契約書に $A_2$ の署名押印があったとしても、従前と同様に受領の事実を確認する趣旨でこれを行ったとの疑念を払拭することが

できず、また、A<sub>2</sub>が速やかに労働条件について異議を申し立てていることからすれば、法人とA<sub>2</sub>との間で、27年賃金引下げの合意が成立したと認めることはできない。

(4) 27年賃金引下げの不当労働行為意思について

前記(1)のとおり、A<sub>2</sub>は、ほかの介護職員と同様の介護業務に従事し、経験年数相応の介護技能を備えていると認められるにもかかわらず、ほかの介護職員（非組合員）が人事考課において総合評価3ないし5とされている（前記第3・5(6)、(7)）のに対し、A<sub>2</sub>のみが何らの根拠もなく最低評価の1と評価され、両者の間に合理的理由もなく明らかな格差がつけられている。法人は、この低評価等を理由に27年賃金引下げを行ったものであって、A<sub>2</sub>が被った経済的な打撃は極めて大きい。そして、前記1(2)イでも述べたとおり、A<sub>2</sub>ら組合員が組合を結成して以来、法人がA<sub>2</sub>ら組合員に対して不利益な処遇を繰り返し、組合がこれを不当労働行為として救済を申し立てる等の対立関係が継続しており、これが解消されたと認めるに足りる事情が存在しない以上、27年賃金引下げの当時においても、上記対立関係が継続していたものと認めるのが相当である。これらの事情を総合すれば、27年賃金引下げは、A<sub>2</sub>が組合員であることの故になされたものと認められる。

(5) 小括

以上のとおり、27年賃金引下げは、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなした不利益取扱いであると認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

3 27年12月賞与不支給の労組法第7条第1号該当性（争点3）について

(1) A<sub>2</sub>に対する人事考課の不合理性について

A<sub>2</sub>に対する27年12月賞与は、法人が評価期間ⅢにおけるA<sub>2</sub>の人事考課の総合判定を、A、B、Cのうち、Cとした結果、査定率が0パーセントとなり、支給額が0円となった（前記第3・16(2)）ものである。そこで、上記人事考課が不合理であったかについて検討する。

ア 法人は、A<sub>2</sub>が本件骨折事故を起こしたことにより、評価シート（甲27）の「Ⅱ職務遂行のための基本的能力」の通番1、3ないし10、27、35、また、「Ⅲ技能・技術に関する能力」の「(1) 基本的事項」の通番1、2、13、22ないし24、さらに、「Ⅲ技能・技術に関する能力」の「(2) 専門的事項」の通番3ないし7、10ないし12、14、16、20、24、40、46ないし

48、101ないし104、106、109、122、124の合計41項目をCと評価したと主張している。

前記1(1)アのとおり、A<sub>2</sub>に注意義務違反があったことは明らかであるから、本件骨折事故に関連する項目（例えば、「Ⅲ技能・技術に関する能力」の「(2) 専門的事項」の通番48「全介助が必要な利用者について、車イス等への移乗を適切に行っている」）をCと評価したことには合理性があると認められる。

他方、「Ⅲ技能・技術に関する能力」の「(1) 基本的事項」の通番22「挨拶を含めて明るい声と表情でお客様と接している」及び通番23「お客様からの要望を速やかに返答や行動に移している」、「Ⅲ技能・技術に関する能力」の「(2) 専門的事項」の「能力ユニット」の一つである「看取り介護」の通番101「利用者、その家族と共に残された時間を大切にし、コミュニケーションを怠らないようにしている」及び通番102「利用者やその家族の状況、気持ち等を理解し、正確な情報を共有している」は、いずれも本件骨折事故とは全く関係のない項目であると認められ、これらをCと評価するのは不当である。

本件骨折事故により、法人がCと評価した項目には、本件骨折事故に関連すると思われる項目が多くを占めているものの、上記のとおり、本件骨折事故と全く関係のない項目まで低く評価しているものがあるため、法人の評価が合理的であったとはいえない。

イ 法人は、A<sub>2</sub>がB<sub>3</sub>施設長に対し、本件骨折事故についての面談の場で「パワハラ野郎」等と発言したこと、また、B<sub>3</sub>施設長から懲戒処分通知書を交付された際、「弱い者いじめはよくない」等と発言したこと、さらに、A<sub>2</sub>がB<sub>3</sub>施設長やほかの職員に対し、「仕事をさせろ」等と怒鳴ったことにより、評価シート（甲27）の「Ⅱ職務遂行のための基本的能力」の通番12「職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている」等の合計5項目をCと評価したと主張している。

(ア) A<sub>2</sub>がB<sub>3</sub>施設長に対し、「パワハラ野郎」等と発言した（前記第3・11(3)）ことについては、これが穏当な発言でないことは明らかであり、当該発言を理由に一定の項目を低く評価することには合理性がある。

(イ) A<sub>2</sub>がB<sub>3</sub>施設長に対し、本件出勤停止処分の通知書を交付された際、「弱い者いじめはよくない」等と発言した（前記第3・11(11)）ことにつ

いては、前記1(1)のとおり、本件出勤停止処分は不合理な処分であるから、当該発言は暴言ではなく、本件出勤停止処分に対する抗議であったと認めるのが相当である。したがって、当該発言を理由に、人事考課を低く評価することは不合理である。

(ウ) 平成27年9月8日及び同月9日の件については、A<sub>2</sub>は、仕事をさせてほしい旨言った（前記第3・11(14)、(15)）だけであり、B<sub>3</sub>施設長やほかの職員に対し、「仕事をさせろ」等と怒鳴ったという事実そのものが認められない。

(エ) 以上のとおり、法人の評価に合理性が認められるのは、A<sub>2</sub>がB<sub>3</sub>施設長に「パワハラ野郎」等と発言したことに対する評価のみであり、そのほかの法人の評価は不合理である。

ウ 法人は、A<sub>2</sub>がランニングシャツ姿で業務を行っていたことにより、評価シート（甲27）の「Ⅱ職務遂行のための基本的能力」の通番15「接遇時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。」等の合計3項目をCと評価したと主張している。

確かに、平成27年7月3日、A<sub>2</sub>が、ランニングシャツ姿で共同生活室にいた（前記第3・12）ことは認められるけれども、評価期間Ⅲにおいて、ランニングシャツ姿で仕事をしたのはこの1回限りであって、これ以外に、いつ、どこで、A<sub>2</sub>がランニングシャツ姿で仕事をしていたのかについて、法人は具体的に指摘しておらず、かつ、その主張を裏付ける証拠もない。

したがって、この点に関するA<sub>2</sub>の低評価は不合理である。

エ 法人は、A<sub>2</sub>が本件出勤停止処分により3か月間の出勤停止となったので、評価期間Ⅲのうち、半分が出勤停止中であったことから、A<sub>2</sub>の人事考課を全体的に低く評価した旨主張している。

しかし、本件出勤停止処分により出勤停止としておきながら、出勤していなかったことを理由に低く評価することが不合理であることは明らかである。

オ 法人は、A<sub>2</sub>がほかの職員に対し、威圧的な態度で接していたこと、また、A<sub>2</sub>が寮看会をしばしば欠席していたことにより、評価シート（甲27）の「Ⅱ職務遂行のための基本的能力」の通番19「職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。」等の合計22項目をCと評価したと主

張している。

しかし、評価期間Ⅲにおいて、A<sub>2</sub>がほかの職員に対し、いかなる内容の威圧的な言動をしたのかについて、具体的な主張も証拠もない。

また、寮看会を含む行事はA<sub>2</sub>の勤務時間外に行われていた（前記第3・16(6)）ので、法人がA<sub>2</sub>に対して行事への参加を義務づける場合は、時間外労働又は休日労働の命令を発しなければならない。しかるに、行事について、法人からA<sub>2</sub>に対する時間外労働又は休日労働の命令は発せられておらず（前記第3・16(7)）、法人がA<sub>2</sub>に対して同人の勤務時間外に開催された行事への参加を義務づける根拠はない。そうすると、A<sub>2</sub>に参加義務がない行事への不参加を理由として、人事考課を低く評価することは不合理である。なお、法人は、固定残業手当の要素を備える職務手当を支給しているから、勤務時間外であっても職員に対して行事参加を求めることができる旨主張するけれども、前記2(1)ア(イ)のとおり、法人の主張は失当である。

カ 法人は、A<sub>2</sub>の介護業務の水準の低さにより、評価シート（甲27）の「Ⅲ技能・技術に関する能力」の「（2）専門的事項」の通番32「利用者の入退所の際に、降車、歩行、移動、移乗、靴の履き替え、着替え等、必要に応じて適切な介助を行っている。」等の合計39項目をCと評価したと主張する。

しかし、評価期間Ⅲにおいて、A<sub>2</sub>の介護技能の不足のために勤務調整がなされたという事実はなく、むしろ前記2(1)ア(エ)のとおり、A<sub>2</sub>はその経験年数相応の介護技能を備えていたものと認められる。

したがって、介護業務の水準の低さを理由とする低評価は、その根拠を欠き、不合理である。

キ 以上のとおり、法人が主張するA<sub>2</sub>の人事考課の低評価の理由について、前記イ(ア)を除き、いずれも不合理であると認められる。

ク 人事考課の仕組みについては、実質的な評価者はB<sub>3</sub>施設長のみであったこと、評価の基礎資料の収集方法も全てB<sub>3</sub>施設長の裁量に委ねられており（前記第3・14(2)キ）、評価期間Ⅲの人事考課に当たり、B<sub>3</sub>施設長はあらためて職員から意見を聴取する等はしなかったことが認められ、これらによれば、法人の人事考課は、実質的な評価者であるB<sub>3</sub>施設長の恣意の混入が避けられないものであったと認められる。

3段階評価の人事考課の評価項目は全183項目ある（前記第3・14(2)ア）ところ、評価期間Ⅲにおいて、人事考課の対象となる介護職員はA<sub>2</sub>を含め全13人おり（前記第3・16(4)）、証人B<sub>3</sub>はこの13人全員につき183項目を評価したという（審B<sub>3</sub>112頁）。しかしながら、B<sub>3</sub>施設長が1人で、13人につき膨大な量の項目を一つ一つ適正に評価できたとはにわかに信じがたいことをひとまず措いても、本件骨折事故によりCと評価したA<sub>2</sub>の人事考課の項目について、法人は、前記アのとおり、本件骨折事故とは全く関係のない項目を挙げたり、前記第2・4(3)ア(ウ)のとおり、A<sub>2</sub>がランニングシャツ姿で業務を行っていたことを人事考課の低評価に反映したと主張しているにもかかわらず、評価シートの「Ⅱ職務遂行のための基本的能力」の通番11「職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。」は、Cではなく、Bと評価している（甲27）ことからすると、法人が評価の対象となる事象と評価項目とを結びつけることができず、客観的な評価ができていないことを示しているというほかはない。

これに前記アないしキを併せ考えると、A<sub>2</sub>に対しては、恣意的で不合理な評価がなされたといわざるを得ない。

## (2) 行事不参加による減額について

ア 法人は、27年12月賞与について、行事不参加による減額を行ったものであると主張する（なお、実際には、A<sub>2</sub>は人事考課の総合判定に基づき査定率が0パーセントとされ、賞与は全く支給されなかったため、行事不参加による減額が賞与の不支給に影響したわけではない。）。

しかし、当該行事はA<sub>2</sub>の勤務時間外に行われていた（前記第3・16(6)）ので、法人がA<sub>2</sub>に対して当該行事への参加を義務づける場合は、時間外労働又は休日労働の命令を発しなければならない。しかるに、当該行事について、法人からA<sub>2</sub>に対する時間外労働又は休日労働の命令は発せられておらず（前記第3・16(7)）、法人がA<sub>2</sub>に対して同人の勤務時間外に開催された当該行事への参加を義務づける根拠はない。

そうすると、A<sub>2</sub>に参加義務がない当該行事への不参加を理由として、賞与を減額することは不合理であるというべきである。

イ また、法人は、A<sub>2</sub>に対し、平成25年9月の職場復帰時及び平成26年9月の契約更新時において、本件承諾書に署名して提出するよう求め、これ

に対し、A<sub>2</sub>は、本件承諾書は労働基準法や本件就業規則を下回る労働条件の承諾を求めるものであるから提出できない旨回答した（前記第3・4(2)ないし(4)）ことが認められる。このような場合、適切に労務管理をすべき地位にあるB<sub>3</sub>施設長としては、その理由に応じて、A<sub>2</sub>やB<sub>1</sub>理事との間で対応を検討すべきところ、同施設長がとった態度は、A<sub>2</sub>の回答を無視して、勤務時間外に開催される行事に参加しようとしたA<sub>2</sub>に対し、本件承諾書を提出してから行事に参加するよう求めた（前記第3・4(4)、(5)）というのである。これは、A<sub>2</sub>に対し、勤務時間外に開催される行事への参加を実質的に禁止したものであるべきであり、それにもかかわらず、行事への不参加を理由に賞与を減額することは極めて不当である。

ウ 以上のとおり、27年12月賞与の算定に当たって、行事不参加を理由として減額することは不合理である。

(3) 27年12月賞与不支給の不当労働行為意思について

前記(1)カのとおり、A<sub>2</sub>は、ほかの介護職員と同様の介護業務に従事し、経験年数相応の介護技能を備えていると認められるにもかかわらず、ほかの介護職員（非組合員）が人事考課において総合判定Bとされている（前記第3・16(4)）のに対し、A<sub>2</sub>のみが何らの根拠もなく最低の総合判定Cと評価されている。

また、賞与の査定率について、本件給与規程にも本件手当等細則にも具体的な定めはないところ、法人は、人事考課の総合判定が、Aの場合は150パーセントないし100パーセント、Bの場合は100パーセント、Cの場合は0パーセントとなると説明している（前記第3・16(3)ウ）。このように、BとCの間には極端な差が設けられ、法人においては、人事考課の総合判定次第で、賞与が満額以上で支給されるか全く支給されなくなる仕組みがとられており、その中間の査定率（例えば、50パーセントとか60パーセント等）は存在しない。

そうだとすると、法人は、A<sub>2</sub>のみを何らの根拠もなく最低の総合判定Cと評価し、27年12月賞与を支給しなかったものであって、A<sub>2</sub>が被った経済的な打撃は極めて大きい。そして、前記1(2)イでも述べたとおり、A<sub>2</sub>ら組合員が組合を結成して以来、法人がA<sub>2</sub>ら組合員に対して不利益な処遇を繰り返し、組合がこれを不当労働行為として救済を申し立てる等の対立関係が継続しており、これが解消されたと認めるに足りる事情が存在しない以上、

27年12月賞与不支給の当時においても、上記対立関係が継続していたものと認めるのが相当である。これらの事情を総合すれば、27年12月賞与不支給は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故になされたものと認められる。

(4) 小括

以上のとおり、27年12月賞与不支給は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなした不利益取扱いであると認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

4 28年6月賞与不支給の労組法第7条第1号該当性（争点4）について

(1) A<sub>2</sub>に対する人事考課の不合理性について

A<sub>2</sub>に対する28年6月賞与は、法人が評価期間IVにおけるA<sub>2</sub>の人事考課の総合判定を、A、B、Cのうち、Cとした結果、査定率が0パーセントとなり、支給額が0円となった（前記第3・16(2)）ものである。そこで、上記人事考課が不合理であったかについて検討する。

ア 法人は、A<sub>2</sub>がC<sub>4</sub>及びC<sub>5</sub>の顔に対し、ビーチボールを当てる行為を繰り返していたことにより、評価シート（甲29）の「Ⅱ職務遂行のための基本的能力」の通番1「法令や職場のルール、慣行などを遵守している。」等の合計12項目をCと評価したと主張している。

この点について、法人は、A<sub>2</sub>はB<sub>3</sub>施設長に見られていることに気づいて虐待行為を止めた旨主張し、また、平成28年3月8日付け指導記録票（乙30）にも同旨の記載がある。さらに、証人B<sub>3</sub>は、A<sub>2</sub>がC<sub>4</sub>及びC<sub>5</sub>の顔にボールを20回ないし30回当てたと陳述する（審B<sub>3</sub>83頁、84頁）。しかしながら、仮に法人の主張あるいは証人B<sub>3</sub>の陳述のとおり、A<sub>2</sub>がC<sub>4</sub>及びC<sub>5</sub>の顔にボールを数十回も意図的に当てていたのであれば、施設の運営管理の責任者であるB<sub>3</sub>施設長としては、A<sub>2</sub>に直接注意してやめさせるのがとるべき行動であると思料されるどころ、そのような対応はせずに、かえってA<sub>2</sub>の行為を1分間ほど見ていた（前記第3・17）というのである。そして、これをA<sub>2</sub>の虐待行為として記録していたことが証拠上明らかである。

これらによれば、B<sub>3</sub>施設長は、A<sub>2</sub>の評価を低下させる事象を探し求めるあまりに意図的に事実を作出ないし歪曲した疑いを払拭することができず、A<sub>2</sub>がC<sub>4</sub>及びC<sub>5</sub>の顔に意図的にボールを数十回当てたとの事実を認めることはできない。



したがって、この件を理由とする低評価は不合理である。

イ 法人は、A<sub>2</sub>が午前中に入浴させておくべきC<sub>5</sub>を昼食後に入浴させたこと、また、C<sub>5</sub>の体に負担がかかることを認識しながら、C<sub>5</sub>を漫然と車椅子上に放置したことにより、評価シート（甲29）の「Ⅱ職務遂行のための基本的能力」の通番35「不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。」等の合計14項目をCと評価したと主張する。

まず、C<sub>5</sub>を昼食後に入浴させたことについては、平成28年4月8日、少なくともB<sub>4</sub>主任がA<sub>2</sub>に対し入浴介助にかかった時間が遅いと注意した事実が認められる（前記第3・18）。しかしながら、評価期間Ⅳにおいて、A<sub>2</sub>の入浴介助に問題があったと認められるのはこの1回限りであり、これのみをもって人事考課をことさら低く評価するのは不合理である。

次に、A<sub>2</sub>がC<sub>5</sub>を車椅子上に放置したとのことについては、平成28年4月26日付け指導記録票（乙31）にも同旨の記載がある（前記第3・18）。B<sub>3</sub>施設長は、当該指導記録票の記載が事実であるとして、A<sub>2</sub>の人事考課に反映した。しかし、当該指導記録票はA<sub>2</sub>の同僚であるB<sub>5</sub>看護師が作成したものであり、B<sub>3</sub>施設長は当時の様子を直接目撃したわけではない。このような場合、適切に人事評価をすべき地位にあるB<sub>3</sub>施設長としては、当該指導記録票の記載や当該指導記録票に記載したB<sub>5</sub>看護師の報告のみではなく、A<sub>2</sub>にも事実確認をすべきところ、そのようなことは行っていない。このことからすると、法人は不十分な事実確認に基づき、A<sub>2</sub>の人事考課を低く評価したといわざるを得ず、当該低評価は不合理である。

ウ 法人は、A<sub>2</sub>が失禁した状態のままのC<sub>6</sub>に食事をさせようとしたこと、また、それを注意したB<sub>5</sub>看護師にA<sub>2</sub>が「やみだかあ、やみし、ならんさいが（あなたが仕事を辞めなければ、あなたを辞めさせなければいかん）」と暴言を吐いたことにより、評価シート（甲29）の「Ⅱ職務遂行のための基本的能力」の通番23「周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている」等の合計28項目をCと評価したと主張する。

まず、暴言とされる発言について、前記第3・19のとおり、B<sub>5</sub>看護師は、はっきり聞き取れないがとした上で、A<sub>2</sub>が「やみだかあ・・・やみ

し?・・・ならんさいがあ」と発言したと指導記録票に記載している。当該指導記録票の記載において、B<sub>5</sub>看護師自身が、A<sub>2</sub>の発言をはっきり聞き取れなかったとしているし、中点や疑問符を使った曖昧な表現としているのである。このことから、A<sub>2</sub>が「やみだかあ、やみし、ならんさいが（あなたが仕事を辞めなければ、あなたを辞めさせなければいかん）」と明確に言ったとまでは認めることができない。

次に、A<sub>2</sub>が失禁した状態のままのC<sub>6</sub>に食事をさせようとしたとのことについて、確かに、指導記録票には、A<sub>2</sub>が失禁した状態のままのC<sub>6</sub>に食事をさせようとしていたことが記載されている（前記第3・19）。B<sub>3</sub>施設長は、当該指導記録票の記載が事実であるとして、A<sub>2</sub>の人事考課に反映した。しかし、当該指導記録票はA<sub>2</sub>の同僚であるB<sub>5</sub>看護師が作成したものであり、B<sub>3</sub>施設長は当時の様子を直接目撃したわけではない。このような場合、適切に人事考課の評価をすべき地位にあるB<sub>3</sub>施設長としては、当該指導記録票の記載や当該指導記録票に記載したB<sub>5</sub>看護師の報告のみではなく、A<sub>2</sub>にも事実確認をすべきところ、そのようなことは行っていない。

以上のことからすると、法人は不十分な事実確認のもと、あるいは、不明確な事実のもと、A<sub>2</sub>の人事考課を低く評価したといわざるを得ず、法人主張の理由によるA<sub>2</sub>の低評価は不合理である。

エ 法人は、A<sub>2</sub>が申し送りの際にC<sub>5</sub>の車椅子に足をかけていたことにより、評価シート（甲29）の「Ⅲ技能・技術に関する能力」の「（1）基本的事項」の通番24「自分の接客態度が自社への信頼や満足を大きく左右することを理解し、細心の注意でお客様と接している。」等の合計3項目をCと評価したと主張する。

前記認定事実のとおり、平成28年5月18日、申し送りの際に、A<sub>2</sub>はC<sub>5</sub>の車椅子に足をかけた事実が認められる（前記第3・20）。したがって、この点に関するA<sub>2</sub>の低評価は不合理であるとはいえない。

オ 法人は、A<sub>2</sub>には入所者に対する粗暴な扱いと態度が見られたこと、また、A<sub>2</sub>の介護業務の水準の低さにより、評価シート（甲29）の「Ⅱ職務遂行のための基本的能力」の通番26「仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。」等の合計31項目をCと評価したと主張する。

しかし、評価期間Ⅳにおいて、A<sub>2</sub>がいかなる内容の粗暴な言動をしたのか、具体的には明らかになっていない。また、評価期間Ⅳにおいて、A<sub>2</sub>の介護技能の不足のために勤務調整がなされたという事実はなく、前記2(1)ア(エ)のとおり、A<sub>2</sub>はその経験年数相応の介護技能を備えていたものと認められる。

したがって、粗暴な態度と介護業務の水準の低さを理由とする評価はその根拠を欠くものであり、不合理である。

カ 以上のとおり、法人が主張するA<sub>2</sub>の人事考課の低評価の理由について、前記エを除き、いずれも不合理である。

キ 評価期間Ⅳの人事考課の仕組みやその実態は、企業評価理由書が新たに採用されたこと（前記第3・14(2)オ）以外は、評価期間Ⅲのそれと同様である。

これに前記アないしカを併せ考えると、A<sub>2</sub>に対して恣意的で不合理な評価がなされたといわざるを得ない。

## (2) 28年6月賞与不支給の不当労働行為意思について

ほかの介護職員（非組合員）が人事考課において総合判定A又はBとされている（前記第3・16(5)）ところ、A<sub>2</sub>は、ほかの介護職員と同様の介護業務に従事し、経験年数相応の介護技能を備えていると認められるにもかかわらず（前記(1)オ）、A<sub>2</sub>のみが何らの根拠もなく最低の総合判定Cと評価され、極めて不自然不合理な賞与の査定率の設定（前記3(3)）により、28年6月賞与が支給されなかったのである。これによってA<sub>2</sub>が被った経済的な打撃は極めて大きい。そして、前記1(2)イでも述べたとおり、A<sub>2</sub>ら組合員が組合を結成して以来、法人がA<sub>2</sub>ら組合員に対して不利益な処遇を繰り返し、組合がこれを不当労働行為として救済を申し立てる等の対立関係が継続しており、これが解消されたと認めるに足りる事情が存在しない以上、28年6月賞与不支給の当時においても、上記対立関係が継続していたものと認めるのが相当である。これらの事情を総合すれば、28年6月賞与不支給は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故になされたものと認められる。

## (3) 小括

以上のとおり、28年6月賞与不支給は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなした不利益取扱いであると認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

## 5 本件譴責処分 of 労組法第7条第1号該当性（争点5）について

### (1) 本件譴責処分 of 不合理性について

本件譴責処分が労組法第7条第1号に該当するかについては、本件打撲事故が懲戒事由たり得るか、また、本件譴責処分が相当であるかが問題となる。

ア 介護職員は、転倒の危険性がある入所者を介護するに当たってはその危険性を予測して安全性に配慮しなければならない注意義務を負う。これを本件打撲事故についてみるに、A<sub>2</sub>はC<sub>3</sub>の筋力が低下していたことを認識していた（前記第3・21(1)）というのであるから、その入浴介助に当たっては転倒防止のため入浴用チェアを手すり側に向けて、その安全を確保しておくべき注意義務を負っていたというべきである。それにもかかわらず、A<sub>2</sub>はC<sub>3</sub>の入浴用チェアを手すり側に向けていない状態で、C<sub>3</sub>から目を離したため、その結果、本件打撲事故は発生したのであるから、A<sub>2</sub>の注意義務違反によって本件打撲事故が発生したことが容易に推認できる。

A<sub>2</sub>の行為は本件就業規則の懲戒事由である第36条第1項第14号「職務の怠慢又は監督不行届きのため、災害、傷病又はその他の事故を発生させたとき」（前記第3・23）に該当すると認められる。また、A<sub>2</sub>が約1年前にも本件骨折事故を起こしていることからすると、A<sub>2</sub>が相次いで介護事故を起こしていることについて、法人がA<sub>2</sub>に対し、何らかの懲戒処分を科そうとすることは理解できる。

イ しかしながら、本件打撲事故は、A<sub>2</sub>の故意によるものではなく過失に起因して発生した事故であるし、その結果としてC<sub>3</sub>が負った傷害はそれほど重大なものではないこと、また、A<sub>2</sub>は本件打撲事故について反省していること、さらに、法人はほかの介護事故に関与した職員に対し、これまで懲戒処分を科したことはないこと（前記第3・22(1)）をも考慮すると、本件譴責処分は、重きに失する感は否めず、相当性を欠くものといわざるを得ない。

したがって、本件譴責処分は、不当に重い処分であって、不合理なものと評価せざるを得ない。

### (2) 本件譴責処分 of 不当労働行為意思について

ア 本件譴責処分は、前記(1)のとおり、不合理な処分である。

イ 加えて、法人は、組合が結成された直後に組合員らを解雇又は雇止めし、

訴訟において不当労働行為であると認定された（前記第3・1(6)、(7)）こと、同裁判を承けてA<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>が職場復帰する際、B<sub>1</sub>理事がほかの職員や入所者の家族の面前でA<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>の職場復帰は不本意である旨発言（前記第3・4(1)）し、A<sub>2</sub>ら組合員の在籍を不満に思っていたこと、そして、職場復帰後も、法人は、A<sub>2</sub>ら組合員に対し、降給、賞与不支給といった不利益な処遇を繰り返している（前記第3・5）ことからすれば、A<sub>2</sub>ら組合員が組合を結成して以来、組合らと法人との間では対立関係が継続していたというべきであって、本件譴責処分を行った当時においても、かかる対立関係が継続していたものと認められる。

ウ 前記ア及びイの事情を総合すると、法人は、組合と対立する関係にある中で、A<sub>2</sub>に対して不合理な懲戒処分を行ったものであり、A<sub>2</sub>が組合員でなければ、本件譴責処分は科されなかったであろうことが容易に推認できるから、本件譴責処分は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもって行われたものと認められる。

### (3) 小括

以上のとおり、本件譴責処分は、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなした不利益取扱いであると認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

## 6 28年賃金引下げの労組法第7条第1号該当性（争点6）について

### (1) A<sub>2</sub>に対する人事考課の不合理性について

28年賃金引下げは、人事考課の総合判定が評価期間Ⅲ及び評価期間Ⅳの2期ともに、Cであることを理由になされたものである。しかしながら、評価期間Ⅲの人事考課について、前記3(1)のとおり、法人がA<sub>2</sub>の総合判定をCと評価したことは、不合理である。また、評価期間Ⅳの人事考課について、前記4(1)のとおり、法人がA<sub>2</sub>の総合判定をCと評価したことは、不合理である。

### (2) 業務怠慢等について

法人は、A<sub>2</sub>が本件打撲事故を起こしたことは、本件給与規程の第18条の1(1)に定める業務怠慢等に該当するから、28年賃金引下げを行ったとも主張する。

前記2(2)で判断したとおり、本件給与規程の第18条の1(1)の業務怠慢等に該当するか否かの判断は慎重になされる必要があるところ、本件打撲事故は、

A<sub>2</sub>の業務上の過失によって起こったものであり、この1回の業務上の過失のみをもって、業務怠慢等に該当するとはいえない。

したがって、法人の主張は採用しない。

(3) 28年賃金引下げの不当労働行為意思について

前記3(1)カ及び4(1)オのとおり、A<sub>2</sub>は、ほかの介護職員と同様の介護業務に従事し、経験年数相応の介護技能を備えていると認められるにもかかわらず、ほかの介護職員（非組合員）が人事考課において総合判定A又はBとされている（前記第3・16(4)、(5)）のに対し、A<sub>2</sub>のみ何らの根拠もなく最低評価のCと評価されている。法人は、この低評価等を理由に28年賃金引下げを行ったものであって、A<sub>2</sub>が被った経済的な打撃は極めて大きい。そして、前記1(2)イでも述べたとおり、A<sub>2</sub>ら組合員が組合を結成して以来、法人がA<sub>2</sub>ら組合員に対して不利益な処遇を繰り返し、組合がこれを不当労働行為として救済を申し立てる等の対立関係が継続しており、これが解消されたと認めるに足りる事情が存在しない以上、28年賃金引下げの当時においても、上記対立関係が継続していたものと認めるのが相当である。これらの事情を総合すれば、28年賃金引下げは、A<sub>2</sub>が組合員であることの故になされたものと認められる。

(4) 小括

以上のとおり、28年賃金引下げは、A<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなした不利益取扱いであると認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

7 本件懲戒処分等の労組法第7条第3号該当性（争点7）について

(1) 前記1のとおり、本件出勤停止処分は、不合理な処分である。法人は、A<sub>2</sub>に対し、3か月もの長期に及ぶ相当に重い本件出勤停止処分を行ったものである。

(2) 前記2のとおり、27年賃金引下げに係る人事考課は、不合理な評価であり、その手続においても、客観性や公正さが担保されない評価者の恣意を許す方法にて評価したものである。また、法人は、A<sub>2</sub>以外の非組合員たる介護職員の評価を5ないし3としたのに対し、A<sub>2</sub>のみ最低評価1として、ほかの介護職員よりも著しく低い評価とした。

(3) 前記3のとおり、27年12月賞与不支給に係る人事考課は、不合理な評価である。また、法人は、A<sub>2</sub>以外の非組合員たる介護職員の評価をBとしたの

に対し、A<sub>2</sub>のみ最低評価Cとして、ほかの介護職員よりも著しく低い評価とした。

- (4) 前記4のとおり、28年6月賞与不支給に係る人事考課は、不合理な評価である。また、法人は、A<sub>2</sub>以外の非組合員たる介護職員の評価をA又はBとしたのに対し、A<sub>2</sub>のみ最低評価Cとして、ほかの介護職員よりも著しく低い評価とした。
- (5) 前記5のとおり、本件譴責処分は、不合理な処分である。
- (6) 前記6のとおり、28年賃金引下げに係る人事考課は、不合理な評価である。また、法人は、A<sub>2</sub>以外の非組合員たる介護職員の評価をA又はBとしたのに対し、A<sub>2</sub>のみ最低評価Cとして、ほかの介護職員よりも著しく低い評価とした。
- (7) そして、法人は、組合の結成以来、A<sub>2</sub>ら組合員に対して解雇又は雇止めをし、裁判所の仮処分命令にてA<sub>4</sub>及びA<sub>3</sub>が仮に職場復帰するに当たっては、両名に対して介護職以外の業務への配転命令をし、これによりA<sub>3</sub>は退職するに至っている（前記第3・1(1)ないし(6)）。裁判所の判決において上記解雇、雇止め及び配転命令は不当労働行為であると認定されている（前記第3・1(6)、(7)）ところ、法人は、同判決によってA<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>が職場復帰する直前に5段階評価の人事考課制度を導入し（前記第3・2）、以後、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>に対して最低評価をし、賞与の不支給や契約更新時の降給を行い、これにより、A<sub>4</sub>も法人を退職するに至り、組合の組合員はA<sub>2</sub>1人のみという状況となった（前記第3・5(5)）。

このような状況のもとにおいて行われた本件懲戒処分等は、法人が、組合執行委員長であるA<sub>2</sub>に対し、合理的な理由がなく、また、ほかの職員に対する取扱いとも異なり、懲戒処分、降給及び賞与の不支給という、労働者にとって最も重要な給与面において経済的打撃を与え、もって、組合員の組合活動を萎縮させ、組合を弱体化させる行為である。実際にも組合員がA<sub>2</sub>のみとなっていることから、組合の人的基盤が脅かされる事態となっている。これらの事実経過からすると、法人は、かかる事態の生起を企図し、あるいは認識していたものと認めるのが相当であるから、本件懲戒処分等については、労組法第7条第3号の支配介入に該当するというべきである。

## 第5 救済の方法

本件懲戒処分等は、いずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行

為に当たるから、その救済には以下の方法が相当である。

- 1 本件出勤停止処分については、当該処分が行われなかった状態に是正すべく、主文第1項のとおり、命ずることとする。
- 2 27年賃金引下げ及び28年賃金引下げについては、当該降給がなかった状態に是正すべく、主文第2項のとおり、命ずることとする。
- 3 27年12月賞与の不支給については、法人が実施した人事考課結果による査定率の決定及び行事不参加による減額が不合理であることから、主文第3項のとおり、査定率を100パーセントとし、行事不参加を理由とする減額を行わずに再計算して得た額の賞与の支給を命ずることとする。

この場合、主文第2項において、平成27年9月の労働契約更新時にA<sub>2</sub>の基本賃金の月額について降給がなかったものとすることから、27年12月賞与については、同月に基本賃金の月額の降給はなかったものとして計算する。

- 4 28年6月賞与の不支給については、法人が実施した人事考課結果による査定率の決定が不合理であることから、主文第4項のとおり、査定率を100パーセントとし、再計算して得た額の賞与の支給を命ずることとする。

この場合、主文第2項において、平成27年9月の労働契約更新時にA<sub>2</sub>の基本賃金の月額について降給がなかったものとすることから、28年6月賞与については、同月に基本賃金の月額の降給はなかったものとして計算する。

- 5 本件譴責処分については、当該処分が行われなかった状態に是正すべく、主文第5項のとおり、命ずることとする。
- 6 法人は、平成25年8月16日判決及び別件I救済申立事件の命令にて組合に対する不当労働行為を認定されながら、またもや本件各不当労働行為を敢行し、これらが労組法第7条第3号にも該当することに鑑みると、今後とも反復して行われるおそれなしとせず、ひいては職場環境そのものへの悪影響も懸念される。そこで、その救済としては、本件各不当労働行為の事実を法人の職員らに知らしめることが必要であると思料する。よって、主文第6項のとおり、告知文の掲示を命ずることとする。
- 7 主文第2項について付言する。

平成29年11月16日判決及び別件I救済申立事件の命令において、法人が平成26年9月から平成27年8月までのA<sub>2</sub>の基本賃金の月額を引き下げたことは不当労働行為であると認定され、同判決及び同命令は確定したため、これらに従えば、A<sub>2</sub>に対して支払われるべき平成26年9月から平成27年



8月までの基本賃金の月額は、平成25年9月から平成26年8月までの基本賃金の月額と同額となる。

#### 第6 法律上の根拠

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

平成30年10月18日

沖縄県労働委員会

会 長 藤田 広美

(別紙)

平成 年 月 日

X<sub>1</sub>組合

執行委員長 A<sub>1</sub> 殿

X<sub>2</sub>組合

執行委員長 A<sub>2</sub> 殿

Y法人

理事 B<sub>1</sub>

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

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

#### 記

- 1 貴組合員A<sub>2</sub>氏に対し、平成27年8月31日付け及び平成28年8月19日付けで懲戒処分した行為
- 2 貴組合員A<sub>2</sub>氏に対し、平成27年9月から平成28年8月まで及び平成28年9月から平成29年8月までの基本賃金について、人事考課を不当に低く評価し、基本賃金を引き下げた行為
- 3 貴組合員A<sub>2</sub>氏に対し、平成27年12月賞与及び平成28年6月賞与について、人事考課を不当に低く評価して査定率を低くし、賞与を全く支給しなかった行為

以上

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)