

2017年9月14日

公益財団法人日本知的障害者福祉協会

会 長 橋 文 也 様  
常任理事 太 田 和 男 様  
事務局長 末 吉 孝 徳 様

東京南部労働者組合

執行委員長 池 永 真 二  
東京南部労働者組合・日本知的障害者福祉協会  
松 浦 聡  
品川区西五反田 2-11-15 壺番館 501  
電話・FAX： 03-3490-0372  
Mail： southwind@mbr.nifty.com

## 第6回団体交渉において協議された事項に関する要求書

先般開催された公益財団法人日本知的障害者福祉協会（以下、貴協会と略す）と東京南部労働者組合・日本知的障害者福祉協会（以下、当組合と略す）との第6回団体交渉（2017年7月19日）において協議された下記の事項について、確認及び調査の上、回答するように要求いたします。

### 1. 末吉事務局長を団体交渉に出席させないと会長が指示した経緯について

2017年2月7日に行われた第5回団体交渉において、末吉事務局長が団体交渉を欠席していることについて太田常任理事に問い質したところ、太田常任理事から「団体交渉に誰を出すかは、協会会長にも諮って、相談、ご指示を仰いでおりますので、出す意思はございません」との回答があった。これを受け、2017年7月19日の第6回団体交渉で当組合より、それは貴協会会長から、いつ、そのような指示があったのかを問うた際、太田常任理事の着任前であることからわからないとの回答があった。

貴協会は「団体交渉に誰を出席させるかは協会の裁量」「団体交渉は末吉を糾弾する場ではない」などという回答を繰り返しているが、事務局長は事務局組織及び事務処理規程により、会長に代わり協会事務、職員人事に関する専決権を有していること、また、末吉事務局長は2013年4月1日の松浦組合員（以下、当該組合員）に対する暴行・暴言等によるハラスメント行為の加害者であり、本件は団体交渉の主要議題であること、さらに、これまで末吉事務局長が関与してきた違法残業、違法な就業規則変更の経緯についても団体交渉の場で説明をしなければならない立場にあることは明らかである。これらを鑑みても、協会事務責任者である末吉事務局長が団体交渉に出席しない、または出席させないという貴協会の対応は、直接の責任者であり回答すべき立場にある者の出席を意図的に回避させることにより、結果的に当組合の求める事態の究明・団交の進展を阻害するという、実質的な団交拒否に相当する不誠実団交と言わざるを得ない。

このような不当な決定が貴協会会長の指示によりなされたのならば、それが、いつ・だれが・どこで・どのような経緯及び方法等をもって貴協会会長に諮り、指示を受けたものなのかを明らかにするように要求する。

## 2. 水内事業課課長代理の当該組合員への不当労働行為について

2016年4月18日に行われた第1回団体交渉の翌日、職場内で水内事業課課長代理が他の職員に対し組合敵視・支配介入発言があったことについて、これは不当労働行為（労働組合法第7条第3号）であり、このような行為を直ちにやめ、貴協会として水内氏に注意・指導するように、2016年6月2日の第2回団体交渉において、当組合から申し入れていたところである。また、第2回団体交渉・2016年7月20日の第3回団体交渉の場において、貴協会顧問弁護士の■■弁護士からも「事実を確認し、そのようなことがあったならば協会に対して適切な注意をするよう求める」「存在してはならないこと」等の発言があった。しかしながら、その後も水内事業課長代理の当該組合員に対する差別的対応や嫌がらせ行為、当該組合員の職務の妨害が続けられている。

その1つの例証として、2017年7月19日に行われた第6回団体交渉において、当該組合員が比較的最近起きた以下の事件を取り上げた。

2017年2月24日 10:45頃 当該組合員の作成した「平成29年度研究会員のおすすめ」パンフレット案（以下、パンフレット案と略す）の稟議・決裁を得るために■■事業課係長（以下、役職名・敬称略）が水内事業課課長代理（以下、役職名・敬称略）に見せ、それに水内が役職名の入った決裁印押印用のスタンプを押し（これで稟議し決裁を行えということか）、■■に渡した。■■が押印した上、作成し起案者である当該組合員も印鑑を押し、それを■■が水内に手渡した。その直後、水内が■■に対して「もう一部コピーをください」といい、当該組合員が同一のパンフレット案をもう一部出力し■■に渡し、それを■■が水内に渡した。

その後、本来であれば決裁印が押されたパンフレット案が起案者に戻って来るはずであるが、■■に水内が「了解取れました」と言ったきりで戻って来ない。当該組合員が不審に思い、■■に本来起案者に戻って来るべきものが戻って来ないのはおかしいのではないかという話をした。

16:45頃 上記の経緯と当該組合員の訴えを受けて、■■が水内に起案文書はどこにあるか、いつも起案者に戻っているし、当該組合員が過去のものからファイリングし、保管している旨を話した。そして、決裁印の押されたパンフレット案は水内が保管していることがわかった。そのコピーを■■が受け取り当該組合員に渡したが、それは起案者である当該組合員の印鑑が押されていないものであった。

17:00頃 不可解に思った当該組合員が水内に「私は印鑑を押したがこのパンフレット案には私の押印がない。それはなぜか。その文書はどうしたのか？」と問い質したところ、水内は「捨てました。■■さんのだけでいいから」と言い、それ以上の理由や納得の行く説明はなかった。

起案者に理由も告げずに無断で、起案者の印鑑が押印された起案文書を破棄し、同一内容の起案文書

をわざわざ起案者の印のないもので稟議・決裁を得るなどという行為は、課員の業務遂行妨害に他ならず、課長代理としてあるまじき行為であり、職制上の立場を利用した当該組合員に対する嫌がらせ、パワーハラスメントそのものである。また、これまでの水内事業課課長代理の組合敵視言動からも裏付けられるように、組合員排除、組合員に対する不利益取扱いを意図した不当労働行為（労働組合法第7条第1号）に該当する行為である。

本件について当組合として強く抗議するとともに、いみじくも、貴協会顧問弁護士の代理で第7回団体交渉に出席していた■■弁護士から「一度事実関係確認した上で、それが事実であればそれは当然改善するように言わなければいけない」との発言がなされたように、なぜ当該組合員が押印した起案文書が水内事業課課長代理によって無断で破棄されなければならないのか、なぜ当該組合員が作成・起案した文書に当該組合員の印が不要だったのか、その経緯を調査し、文書をもって当組合に報告するよう求める。

### 3. 職員退職手当規程の変更について

2016年4月18日に行われた第1回団体交渉において、当組合から職員退職手当規程（以下、本規程と略す）が密かに変更されているのではないかと末吉事務局長に問い質したところ、その事実を認め、2016年5月9日の事務局調整会議で変更された本規程が配布された。しかし、配布された本規程には、いつ制定され、いつ変更されたのか、施行期日・改定期日等の附則の記載がなく、規程として不備のあるものであった。さらに、退職手当について就業規則に記載されている以上、本規程は就業規則の相対的必要記載事項に当たり、就業規則と同等の規程であることから、労働基準法第89条・第90条による手続きを経なければならないものである。しかるに、2016年5月9日時点から現在に至るまで、法に則った変更手続きはなされていない。

これまでも就業規則の変更については法に適った変更手続きを行うよう、当組合から申し入れ、貴協会に実施させてきた経緯がある。本規程については、なぜ適法な変更手続きがなされていないのか説明を求める。

上記、1. 2. 3. の3つの要求事項についての回答期限は、2017年9月28日（木）までとする。

以上