

2022年4月14日

関係者各位

株式会社日本福祉総合研究所

代表取締役 安永 愛香

中央労働委員会からの命令書に関する対応について

2022年3月17日、中央労働委員会より、中労委令和2年（不再）第19号・同20号日本福祉総合研究所不当労働行為事件について、命令書の交付を受けましたので、以下の通り、弊社の見解を公表いたします。

【事件の経緯】

弊社に対する悪質な職務怠慢行為や虚偽報告等を繰り返した元職員に対して解雇を申し渡し、元職員が加入した労働組合との間において、①本件解雇の正当性、②団体交渉の進め方の2点が主な争点となりました。

【中労委の命令】

中央労働委員会の命令書において、以下の通り認定されています。

①本件解雇の正当性について、元職員の行為は会社との信頼関係を失わせるものであり、影響が重大なものである、他方で解雇の進め方も慎重な手続を採っており、元職員の態度からも合理性があるとして、会社に不当労働行為意思はないと判断されております。

※なお、本件解雇については既に最高裁判所からも、元職員の職務怠慢や虚偽報告の態様は悪質であり、結果は重大であり、職員としての信頼関係を失わせるものである、本件解雇は不当労働行為として無効であるという元職員の主張を否定し、解雇を正当で有効とした東京高等裁判所の判決（平成31年（ネ）第1785号、令和元年10月16日判決）を是認する判断がなされ確定しております（令和2年（受）第473号、令和2年9月15日付上告不受理決定）。

②元職員が加入した労働組合からの団体交渉の申し入れに対して、団体交渉を4回実施しましたが、第2回目の団体交渉について、2017年5月19日付の団体交渉申し入れに対し実施日が同年7月27日となったことについて、元社員の業務怠慢、オンライン記事の掲載への対応等の業務の発生や元職員の報告による調査範囲の拡大を余儀なくされたことに一定の理解をしていただいておりますが、結論として団体交渉拒否に当たるとし、但し、団体交渉は実施されていることから団体交渉の応諾ではなく書面の交付を命じるとしてあります。

【弊社の対応】

弊社は、この時期、元職員による業務怠慢による業務の発生、これらの調査と判断に必要な期間と考えておりましたが、このような判断をうけましたので、中央労働委員会の指摘を受けとめ、今後はより一層留意して対応してまいります。

以上