

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人          社会福祉法人白百合会

再 審 査 被 申 立 人          穂高白百合荘労働組合

同                                  長野県医療労働組合連合会

### 主                                  文

本件初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 社会福祉法人白百合会は、穂高白百合荘労働組合から同組合の組合員の労働条件等に係わる事項について団体交渉を申し入れられたときは、自らが申し入れた日時又は場所でなければ応じられないとの理由で、これを拒否してはならない。
- 2 社会福祉法人白百合会は、穂高白百合荘労働組合との間で、平成19年5月24日の団体交渉において口頭で確認された同組合の組合員の勤務日数、実労働時間数及び夜勤に関する事項について書面を作成しなければならない。

なお、上記書面の作成に当たっては、同組合及び長野県医療労働組合連

合会との間で、書面の用語及び表現につき、誠実に協議しなければならない。

- 3 社会福祉法人白百合会は、穂高白百合荘労働組合執行委員長 A に対し、平成20年3月3日付けで命じた穂高デイサービスセンターしらゆりへの異動命令がなかったものとして取り扱い、同人を穂高白百合荘の介護職員に復帰させなければならない。

また、復帰後の A に対しては、平成20年3月31日以前の労働契約書による1日の実労働時間数を適用するとともに、同日以前における1か月当たり勤務日数を割り当てなければならない。

- 4 社会福祉法人白百合会は、穂高白百合荘労働組合及び長野県医療労働組合連合会に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を手交するとともに、これと同一の内容を縦55センチメートル、横40センチメートルの白紙に楷書で明瞭に記載して、穂高白百合荘の職員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

穂高白百合荘労働組合

執行委員長 A 殿

長野県医療労働組合連合会

執行委員長 B 殿

社会福祉法人白百合会

理事長 C ㊟

当会が行った下記の行為は、中央労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号又は第3号の不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないように致します。

記

- 1 貴組合の組合員の実労働時間数等に関して、平成19年4月25日に貴組合から申入れのあった団体交渉を拒否し、また、同年5月24日の団体交渉において貴組合との間で口頭により確認された事項の書面化を拒否したこと
  - 2 平成19年6月22日に実施された団体交渉において、貴組合の主張及び要求に対する回答において、合理的な説明を行わなかったこと
  - 3 貴組合からの団体交渉申入れに対し、団体交渉の実施日を土、日曜日又は祝日に限定し、また、実施場所を松本市の長野県理容会館に限定して、これを拒否したこと
  - 4 A 執行委員長を平成20年3月20日をもって穂高デイサービスセンターしらゆりの専従介護職員に配置転換したこと  
また、同年4月1日から同委員長の実労働時間数及び勤務日数を従前より削減したこと
  - 5 A 執行委員長に対し、長野県医療労働組合連合会を批判し、距離を置くよう求める発言を行ったこと
  - 6 平成19年4月25日付け「要求書」を交付したこと
  - 7 穂高白百合荘労働組合の組合員全員の氏名の開示を求めたこと
  - 8 穂高白百合荘労働組合の組合員に対し、貴組合と協議が継続していた労働時間数等について、個別に提案を行ったこと
  - 9 就業規則の変更手続における労働者の過半数を代表する者の選出に当たり、施設長が職員と個別に面接して、面前で投票を行わせるなどしたこと
  - 10 給料表及び経験年数換算表を貴組合に開示しなかったこと  
(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)
- 5 その余の本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、社会福祉法人白百合会（以下「法人」）が、①平成19年4月25日（以下、平成の元号は省略する。）に穂高白百合荘労働組合（以下「組合」）及び長野県医療労働組合連合会（以下「県医労連」といい、組合と併せて「組合ら」ということがある。）が申し入れた団体交渉に応じなかったこと、②同年6月25日以降、団体交渉の実施条件を一方向的に制限して、組合らが申し入れた団体交渉を拒否したこと、③組合らとの合意事項に係る労使協定書を取り交わすことを拒否したこと、④団体交渉において、組合らが求めた団交議題に関する確認をせず、不誠実な対応を行ったこと、⑤組合執行委員長に対し、同年5月15日付けでデイサービスセンターしらゆり（以下「デイセンター」）の介護職員との兼務を命じたこと（以下「本件兼務発令」）、⑥20年3月20日をもって同委員長をデイセンター専従介護職員に配置転換したこと（以下「本件専従配転」）、⑦介護職員に対し、必ず寮母室で休憩するよう命じたこと、⑧組合員の労働契約更新に当たり実労働時間数を削減するなどしたこと、⑨県医労連を誹謗中傷する発言を行ったこと、⑩組合員全員の氏名の開示を求めたこと、⑪組合の活動を制限し、組合を誹謗中傷する等の内容の書面を交付したこと、⑫組合員に対し個別交渉を行ったこと、⑬就業規則の変更手続における労働者代表の選出投票を不公正な方法で行ったこと、⑭給与規定の付属別表を組合らに開示しなかったこと、⑮施設内における一切の組合活動を禁止したこと、⑯組合員の19年5月の勤務日数等を削減したこと、⑰介護職員の監視活動を行ったこと、⑱組合を無視して時間外・休日労働に関する労使協定を労働基準監督署へ届け出たこと、⑲従来慣行に反して期末勤

勉手当を支給したことが不当労働行為に当たるとして、19年9月7日及び20年6月17日（追加申立て）、長野県労働委員会（以下「長野県労委」）に救済申立てがあった事件である。

## 2 初審において組合が請求する救済内容の要旨

- (1) 団体交渉の実施条件を一方的に制限して応諾を拒否することの禁止及び団体交渉における誠実な対応
- (2) 組合らとの合意事項に関する協定書の締結
- (3) 組合執行委員長に対する配置転換の撤回
- (4) 人事異動に関する組合との事前協議の実施
- (5) 介護職員を休憩時間中に寮母室で待機させることの禁止
- (6) 組合員との労働契約更新時における労働条件の不利益変更の禁止
- (7) 組合らに対する誹謗中傷の禁止
- (8) 就業規則の変更に際し、労働者の過半数代表者を不公正な方法で選出することの禁止
- (9) 就業規則等各種規程の提示
- (10) 施設内における組合活動の容認
- (11) 19年5月の勤務日数削減により減少した賃金相当額のバックペイ
- (12) 合理性のない業務命令や監視活動、慣行に反した期末勤勉手当の低額支給等の禁止
- (13) 謝罪文の手交及び掲示

## 3 初審命令の要旨

長野県労委は、21年1月28日、上記1のうち①ないし⑭については、労働組合法（以下「労組法」）第7条（①ないし④は同条第2号、⑤ないし⑦は同条第1号及び第3号、⑧は同条第1号、⑨ないし⑭は同条第3号）の不当労働行為に当たるとして、①組合らとの合意事項に関する労使協定の締結、②団体交渉の開催条件を一方的に制限して団体交渉を拒否するこ

との禁止及び交渉ルールの制定、③団体交渉において、主張の根拠となる資料を提示しない不誠実な対応の禁止、④組合らとの交渉事項に関する組合員との個別交渉の禁止、⑤組合らに対する誹謗中傷発言や組合員氏名の開示要求等の禁止、⑥組合執行委員長に対する異動命令の撤回及び原職復帰後における異動前の実労働時間の適用、⑦職員の休憩場所を寮母室に限定し、待機させることの禁止、⑧文書手交及び掲示を命じ、その余の申立ては棄却することを決定し、21年2月12日、命令書を交付した。

#### 4 再審査申立ての要旨

法人は、初審命令を不服として、21年2月23日、初審命令が救済を命じた部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。他方、組合らは、初審命令の棄却部分につき再審査を申し立てなかったため、本件再審査の対象は、上記1の申立事実のうち①ないし⑭に関する部分である。

#### 5 本件の争点

(1) 法人の次の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

ア 組合員の実労働時間数等に関して、19年4月25日に組合が申し入れた同年5月以降の勤務シフトを議題とする団体交渉に応じず、また、同年6月5日及び22日に実施された団体交渉において、組合らが求めた書面化を拒否したこと

イ 19年の夏季期末勤勉手当に関する同年6月22日に実施された団体交渉での法人の対応

ウ 組合らが、①19年6月25日に申し入れた団体交渉、②同年10月31日に申し入れた団体交渉、③20年3月10日に申し入れた「新就業規則等に関する要求書」記載の要求事項等を議題とする団体交渉、④同日に申し入れた「2008年春闘要求書」記載の要求事項等を議題とする団体交渉に応じなかったこと

- (2) 組合の執行委員長である A（以下「A 委員長」）に対する法人の次の行為は、労組法第 7 条の不当労働行為に当たるか。
- ア 19 年 5 月 15 日付けでデイセンター介護職員の兼務を命じたこと
  - イ 20 年 3 月 20 日をもってデイセンター専従介護職員に配置転換したこと
  - ウ 労働契約の更新に当たり、実労働時間数を従前よりも削減する労働条件の変更を行ったこと
- (3) 組合員との労働契約の更新に際し、勤務時間帯や実労働時間数を変更したり、契約更新回数を制限するなどしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか。
- (4) 法人が介護職員に対し、寮母室での休憩を命じたことは労組法第 7 条第 1 号又は第 3 号の不当労働行為に当たるか。
- (5) 法人の次の行為は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか。
- ア 法人が運営する介護老人福祉施設穂高白百合荘（以下「白百合荘」）の施設長である D（以下「D 施設長」）が A 委員長に対し、「上部団体は外してもらいたい」、「上部団体は共産党で怖い」などと発言したこと
  - イ 19 年 4 月 25 日付け「要求書」を交付したこと
  - ウ 組合に対し、組合員全員の氏名を開示するよう求めたこと
  - エ D 施設長が、組合員 3 名を個別に呼び出し、同人らの実労働時間について「7 時間にしたいがどうか」などと述べたこと
  - オ 労働者の過半数代表者の選出に当たり、職員と個別に面接して面前で投票させるなどしたこと
  - カ 「給料表」及び「経験年数換算表」を組合らに開示しなかったこと

## 第 2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、次のとおり再審査における主張を付加するほかは、本件初審命令理由第2（初審命令書6～24頁）と同一であるから、これを引用する。

- 1 組合員の実労働時間数等に関して、19年4月25日に組合が申し入れた同年5月以降の勤務シフトを議題とする団体交渉に応じず、また、同年6月5日及び22日に実施された団体交渉において、組合らが求めた書面化を拒否したことについて

- (1) 法人の主張

初審命令は、19年4月25日に組合が申し入れた団交に法人が応じなかったことに正当な理由はなく、団交拒否の不当労働行為に当たると判断した。しかし、法人と組合らは、第1回団交の席上、19年5月15日に第2回団交を実施することで合意しており、このことは同年4月26日付けで組合と交わした覚書の記載からも明らかである。すなわち、法人は、上記合意のとおり団交を実施したのであって、団交拒否には当たらない。その上、組合が申し入れた団交日時には、代理人弁護士の都合がつかなかった事情があり、これは団交に応じられない正当な理由というべきである。したがって、初審判断の上記判断は失当である。

また、初審命令は、第3回団体交渉において、19年6月からはA委員長ら4名の勤務日数を就業規則どおりとし、労働時間は当面8時間とすることなどについて双方合意したとして、法人が書面化を拒否したことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断したが、上記の合意が成立した事実はないから、初審命令の判断は、事実誤認に基づくものであって、失当である。

- (2) 組合らの主張

法人は、組合らとの合意のとおり19年5月15日に団体交渉を実施したものであるなどとして、団交拒否には当たらないと主張するが、組



合は、同月の勤務シフトの実施が目前に迫っており、緊急を要することから、同年4月25日に団交を申し入れたのであり、かかる事情からすれば、法人が同団交に応じるべきであったことは当然である。代理人弁護士が出席できない事情があったとしても、D 施設長ら他の出席者で対応することが不可能ではないから、法人が上記団交に応じなかった正当な理由とはなり得ない。したがって、法人の主張には理由がなく、初審命令の判断に誤りはない。

また、法人は、第3回団交において、組合らとの間で何ら合意は成立していないと主張する。しかし、上記団交の席上、法人が、「臨時職員の方の勤務日数は6月から20日に戻します」、「時間は今までと同じ時間で」と明言しているなど、19年6月からはA 委員長ら4名の勤務日数を就業規則どおりとし、労働時間は当面8時間とすることなどについて合意が成立したことは証拠上明らかであるから、法人の主張には理由がなく、初審命令の事実認定及び判断に誤りはない。

## 2 19年の夏季期末勤勉手当に関する同年6月22日に実施された団体交渉での法人の対応について

### (1) 法人の主張

初審命令は、第5回団交の席上、組合らが求めた19年の夏季期末勤勉手当の支給率に関する事務長への確認に法人が応じなかったことは不誠実団交の不当労働行為に当たると判断した。しかし、組合らが上記確認を求めたのは、既に午後9時過ぎのことであり、また、事務長が携帯電話を持っておらず、自宅に電話しても応答しないことが多いことなどの事情から、法人は、その場で事務長に電話することを思いとどまり、後日確認することとしたものである。かかる事情からすれば、不誠実な対応とされるいわれはなく、初審命令の判断は失当である。

### (2) 組合らの主張

法人は、既に夜遅いことなどから、事務長への電話を思いとどまったなどと主張するが、第5回団交の席上、法人は事務長へ電話をかけようとする姿勢を一切示していないのであるから、法人の主張は失当である。

- 3 組合らが、①19年6月25日に申し入れた団体交渉、②同年10月31日に申し入れた団体交渉、③20年3月10日に申し入れた「新就業規則等に関する要求書」記載の要求事項等を議題とする団体交渉、④同日に申し入れた「2008年春闘要求書」記載の要求事項等を議題とする団体交渉に応じなかったことについて

(1) 法人の主張

初審命令は、平日夕刻以降における法人側出席者の業務量は、団体交渉に応じられないほどのものとは認められないと判断した。しかし、法人の理事長である C（以下「C理事長」）や D 施設長は、午後10時以降まで残業することが多く、緊急対応のために夜間待機しなければならない事情もあるから、初審命令の上記判断は誤りである。

また、初審命令は、白百合荘の相談員である E（以下「E相談員」）は従たる交渉担当者にすぎないなどと判断したが、同相談員は、介護現場の事情に精通しており、団交の席上、介護現場の問題につき具体的に協議する上で、同相談員の出席は不可欠であるから、同相談員が平日夕刻以降の団交に出席できないことは、組合らが申し入れた団交に法人が応じなかった正当な理由といえる。

したがって、法人が団体交渉は所定休日に松本市内で行うとして組合らが申し入れた団交に応じなかったことが、団交拒否の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は、誤りである。

(2) 組合らの主張

法人は、平日夕刻以降は法人側出席者の業務多忙から団交に応じられないと主張するが、かかる主張は施設長らの業務を徒に誇張するものに

すぎない。また、法人は、E 相談員の出席は団交を行う上で必要不可欠であるとも主張するが、団交には、交渉権限を有する C 理事長と D 施設長が出席すれば足りるのであって、E 相談員が出席しなければ交渉にならないとする理由はない。したがって、法人の主張は失当であり、初審命令の判断に誤りはない。

- 4 A 委員長に対し、19年5月15日付けでデイセンター介護職員の兼務を命じたこと及び20年3月20日をもって同センター専従介護職員に配置転換したことについて

(1) 法人の主張

初審命令は、法人が、A 委員長にデイセンターとの兼務を命じたこと、また、A 委員長を同センターの専従介護職員に配置転換したことについて、A 委員長を人選した理由に合理性がないと判断した。

しかし、デイセンターの利用者は、職員との会話などを楽しむことを目的として来訪する機会が多いことから、経験豊富で、言葉遣いも丁寧で、利用者に優しく接することができる A 委員長が適任と判断したものであり、これは合理的な人選理由というべきである。

さらに、法人は、未だ組合が結成されていない19年2月時点で、A に対してデイセンター勤務の意向確認を行っており、このことからすれば、法人が組合とは何ら無関係に上記の兼務命令及び配置転換を行ったことは明白というべきである。

したがって、上記の兼務命令及び配置転換が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は誤りである。

(2) 組合らの主張

法人は、A 委員長が、優しく利用者に接することができるなどの資質において、デイセンターでの介護業務に適していると判断し、人選したと主張する。しかし、同センターは、再開以来、利用者が1人もいな

い状態が継続していることからすれば、法人が主張する人選理由は合理的なものとはいえず、その他法人の主張は、初審命令を論難するものにすぎない。

5 A 委員長の労働契約の更新に当たり、実労働時間数を従前よりも削減する労働条件の変更を行ったことについて

(1) 法人の主張

初審命令は、A 委員長との労働契約の更新に当たり、実労働時間を1日7時間とし、勤務日数を月18日としたことは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たると判断した。

しかし、A 委員長は、県医労連とも相談の上、上記の労働条件に自ら同意して労働契約を締結したのであるから、同契約による労働条件が不利益なものであったとしても、それはA 委員長が受忍すべきものであって、法人による不利益な取扱いには当たらない。

また、法人は、これまでデイセンターの利用実績がないことから、同センターの専従介護職員である A 委員長に従前と同じ勤務日数等で勤務させる必要がないため、実労働時間を1日7時間、1か月18日間勤務としたものであり、これら労働条件の設定には合理的な理由がある。

したがって、初審命令の判断は誤りである。

(2) 組合らの主張

法人は、A 委員長が法人の提示した労働契約を締結したことをもって、同契約による不利益は法人による不利益取扱いには当たらないなどと主張するが、A 委員長との労働契約更新の際の劣悪な労働条件への変更は、法人が一方的に行ったものにほかならないのであるから、法人の主張は失当である。

6 組合員との労働契約の更新に際し、勤務時間帯や実労働時間数等の労働条件を変更したり、契約更新回数を制限するなどしたことについて

(1) 法人の主張

法人は、 F 及び G に新たな労働契約書を提示した時点では、同人らが組合員であると認識していなかった。この点について、初審命令は、団体交渉における組合の出席者から、法人は組合員のおおよその範囲を把握していたはずであると説示する。しかし、法人は、団体交渉の出席者が誰であるか記録をとっておらず、団体交渉の出席状況から、同人らが組合員であると知り得たとする上記判断は失当である。さらに、法人は、同人らに示したものと同様の労働条件の変更や契約更新回数制限などを含む労働契約書をすべての臨時職員に提示しているから、法人が、 F 及び G との労働契約の更新に際し、同人らが組合員であることを理由として、不利益に取り扱ったとする初審命令の判断は誤りである。

(2) 組合らの主張

法人は、 F 及び G に新たな労働契約書を提示した時点において、同人らが組合員であるとの認識はなかったと主張するが、 F も G も団体交渉に出席しており、法人は同人らが組合員であるとの認識を有していたことは明らかというべきである。そして、法人が同人らの労働条件を変更する具体的な必要性を説明していないことからすれば、同人らが組合員であることを理由として、労働条件を引き下げる内容の労働契約書を提示し、不利益を与えることを意図したものとみるべきであり、初審命令の判断に誤りはない。

7 介護職員に対し、寮母室での休憩を命じたことについて

(1) 法人の主張

初審命令は、法人が休憩場所を寮母室に限定したことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たると判断した。

しかし、法人は、施設管理上、リネン室は更衣室としても利用されて

おり、防犯やプライバシー保護の観点から、休憩場所として適切ではなく、従前から介護職員が休憩場所として利用していた寮母室で休憩するよう指示したにすぎないのであって、このことは、合理的理由に基づくものであるとともに、現に休憩時間中の行動を制限した事実もないから、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為には当たらず、初審命令の判断は誤りである。

(2) 組合らの主張

法人は、休憩時間中の行動を具体的に制限しておらず、寮母室を休憩場所として指定することには合理的理由があるなどと主張するが、本来、休憩時間は労働者が自由に利用できるものであり、法人が休憩場所を寮母室に限定して、同室での休憩を命じることは、この原則に反するものであるから、当然に不利益な取扱いに当たり、初審命令の判断に誤りはなく、法人の主張は失当である。

8 D 施設長が A 委員長に対し、「上部団体は外してもらいたい」、「上部団体は共産党で怖い」などと発言したことについて

(1) 法人の主張

初審命令は、D 施設長が A 委員長に対し、「できるだけ上部団体を入れないでほしい」、「上部組織の医労連は共産党で怖い人たちだ」、「A さんでよかった、組合が介護職員を教育してくれればいい」などと発言したと認定した上で、これら発言が支配介入の不当労働行為に当たると判断した。しかし、D 施設長が上記発言を行った事実はない。仮に上記発言があったとしても、当該発言は威嚇的でもなく、組合の運営や活動に著しい影響を与えるものとはいえないから、初審命令の判断は失当である。

(2) 組合らの主張

法人は、初審命令は事実誤認に基づくものであるなどと主張するが、

組合結成から間もない第1回団交において、組合らは、D 施設長が、「できるだけ上部団体を入れないでほしい」などと発言した事実を追及しており、その時点において、組合らが事実を捏造してまで、法人を非難する理由がないことからすれば、上記発言がなされたことは明らかである。そして、上記発言は、組合と上部組織との関係を悪化させ、組合活動を妨害する意図の下になされたものというべきであるから、初審命令の判断に誤りはなく、法人の主張は失当である。

## 9 1999年4月25日付け「要求書」を交付したことについて

### (1) 法人の主張

初審命令は、法人による1999年4月25日付け「要求書」の記載内容から、同要求書を交付したことが、組合員を萎縮させる支配介入の不当労働行為に当たると判断した。しかし、上記要求書は、白百合荘の介護職員が遵守すべき一般的事項を示したものにすぎず、これらの事項について回答を求めたとしても、何ら組合員を萎縮させるものではないから、初審命令の判断は失当である。

### (2) 組合らの主張

法人は、1999年4月25日付け「要求書」を交付したことは、何ら組合に対する支配介入に当たらないと主張するが、上記要求書は、何ら具体的、合理的理由なく、組合又は組合員を非難する内容のものであって、組合を誹謗中傷し、組合の弱体化を意図したものであることは明らかであり、組合員を萎縮させるに十分な効果を有するものであるから、初審命令の判断に誤りはなく、法人の主張は失当である。

## 10 組合に対し、組合員全員の氏名を開示するよう求めたことについて

### (1) 法人の主張

初審命令は、法人が組合に対し、組合員全員の氏名を開示するよう求めたことに合理的な理由はないと判断した。しかし、使用者が誰が組合

員であるかを知ろうとすること自体が支配介入とされるいわれはなく、法人は、組合が過半数組合であるか否かを正確に把握し、組合との間での無用な紛争を防止するために、組合員の氏名まで開示するよう求めたのであるから、組合に対する支配介入の不当労働行為には当たらず、初審命令の判断は失当である。

(2) 組合らの主張

法人は、組合との間での無用な紛争を防止するために組合員全員の氏名を開示するよう求めたと主張するが、現に、その後、法人が組合及び組合員に対する様々な攻撃を繰り返し、組合との対立を生じさせていることからすれば、法人が組合員を不利益に取り扱い、組合を弱体化させることを企図して、組合員全員の氏名の開示を求めたことは明らかである。よって、法人の主張は失当であり、初審命令の判断に誤りはない。

11 D 施設長が、組合員3名を個別に呼び出し、同人らの実労働時間について「7時間にしたいがどうか」などと述べたことについて

(1) 法人の主張

初審命令は、D 施設長が A 委員長ら組合員に対し個別に同人らの実労働時間に関する話をしたことは、支配介入の不当労働行為に当たると判断した。しかし、D施設長は、第2回団交での組合らの要求を踏まえて、月20日勤務であれば1日実働7時間が妥当と判断し、このことを本人に打診したにすぎないのであって、これを強要したわけではないから、支配介入に当たるものではない。よって、初審命令の判断は誤りである。

(2) 組合らの主張

法人は、A 委員長らに労働時間に関する話をしたことは、何ら組合に対する支配介入に当たらないと主張する。しかし、同委員長らの労働時間については、組合との交渉事項であったのであるから、D 施設長



は、その対象である本人と直接、個別に折衝したものにほかならず、これは、組合を軽視し、弱体化させる行為であって、支配介入の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断に誤りはなく、法人の主張は失当である。

12 労働者の過半数代表者の選出に当たり、職員と個別に面接して面前で投票させるなどしたことについて

(1) 法人の主張

初審命令は、就業規則の変更手続における労働者の過半数代表者の選出において、D 施設長が個々の職員と面接し、面前で投票を行わせるなどしたことは、支配介入の不当労働行為に当たると判断した。しかし、上記の方法で投票を行ったことにより、職員の本意が反映されなかったとする具体的事実はなく、上記代表者の公正な選出を妨げ、組合活動を妨害したとされるいわれはないから、初審命令の判断は誤りである。

(2) 組合らの主張

法人は、労働者の過半数代表者の選出投票における法人の行為が支配介入の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は、単なる憶測にすぎず、根拠がない旨主張する。しかし、上記投票に法人が介入することは、労働基準法に抵触するものであり、労働者の代表者は労働者自らの総意によって決められるべきものであることはいうまでもないところ、

D 施設長が個々の職員と面接して、面前で投票を行わせるなどの態様は、労働者の自由意思に基づく投票を妨げ、組合の活動を妨害するものというほかない。よって、初審命令の判断に誤りはなく、法人の主張は失当である。

13 「給料表」及び「経験年数換算表」を組合らに開示しなかったことについて

(1) 法人の主張

初審命令は、法人が給料表及び経験年数換算表はないと回答したことは、組合らによる上記給料表等の開示要求を拒否する合理的な理由たり得ないと判断した。しかし、現に、給料表及び経験年数換算表は存在せず、開示しようにも開示できなかつたのであるから、初審命令の判断は失当というほかない。

## (2) 組合らの主張

法人は、現に給料表及び経験年数換算表は存在しないと主張するが、旧給与規定第4条において、職員の給料の級及び号は給料表によることとされ、また、経験年数換算表により年数を加算するとされており、これらの表がなければ、法人は職員の給与額を計算することができないこととなる。そして、これまで、法人は、職員の給料を決定し、支給してきたのであるから、上記給料表等が存在しないことはあり得ず、法人の主張は失当であり、初審命令の判断に誤りはない。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 使用者等

ア 法人は、昭和48年3月31日に設立された社会福祉法人で、肩書地に主たる事業所を置くほか、長野県安曇野市内に白百合荘及び居宅介護支援事業所であるデイセンターを、また、長野県長野市内及び須坂市内に3か所の保育所を設置し、運営している。

なお、白百合荘は昭和60年4月1日に、デイセンターは11年4月1日にそれぞれ開所し、両施設は同一敷地内において隣接している。

また、本件初審申立時における白百合荘の入所定員は70名、職員数はおおむね30名で、このうち介護職員は20名であった。

イ C 理事長は、法人の代表者であるとともに、白百合荘で唯一、介

護支援専門員いわゆるケアマネージャーの資格を有し、ケアプランや新規利用予定者調査結果報告書の作成等の職務を行っている。

D 施設長は、14年11月に白百合荘の介護職員として採用された後、15年6月に白百合荘及びデイセンターの施設長に就任し、以来、人事労務管理を含め、白百合荘及びデイセンターにおける事業運営全般を総括管理している。

なお、C 理事長及び D 施設長は、毎週月曜日から木曜日までは白百合荘に隣接した住宅に宿泊しているが、金曜日の終業後、同理事長は須坂市内の自宅に、同施設長は長野市内の自宅にそれぞれ帰宅し、翌週月曜日の朝、白百合荘に戻ることを常態としている。

【甲67、乙14、初審③ D : 10～11頁、審査の全趣旨】

(2) 組合等

ア 組合は、白百合荘に勤務する職員により19年3月19日に結成された労働組合で、同年4月3日までに県医労連に加盟し、本件初審申立時の組合員数は16名である。

なお、組合は、執行委員長ら役員のほか一部の組合員を除き、組合員の氏名を明らかにしていない。

イ 県医労連は、昭和43年11月17日に結成された医療・福祉分野の産業別労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件初審申立時、約8900名が加入している。

ウ A 委員長は、昭和63年7月、白百合荘の臨時調理員として採用された後、2年に正規調理員となり、15年4月には正規介護職員となった。同人は、18年3月31日をもって定年（60歳）退職したが、同年4月1日に法人に再雇用され、再雇用職員として、引き続き白百合荘における介護業務に従事してきた。

なお、同人は、19年3月19日、組合結成と同時に組合の執行委

員長に就任した。

【甲1、58、133、乙14、初審① A : 3～5頁、審査の全趣旨】

2 組合結成から第1回団交が実施されるまでの間における労使の状況

- (1) 1994年4月3日、A委員長は、組合の副執行委員長であるH及び書記長であるIとともに、D施設長を訪れ、同日付け「労働組合結成の通知」及び同日付け「要求書」を手交した。

上記要求書には、要求事項として、「主観の入った注意を行うなどのパワーハラスメントをやめること」、「就業規則・給料表・号俸表を明示すること」、「パート職員各々の状態に合わせた待遇の向上（特に三交代・正社員に準ずる勤務を行っている者）」、「正規介護・看護職員の登用・採用を行うこと」などと記載され、併せて、これら要求事項を議題とする団体交渉を、同月20日（金）午後7時から白百合荘内で実施するよう申し入れる旨記載されていた。

【甲1、2、乙14、初審③ D : 19頁】

- (2)ア 1994年4月12日、D施設長は、A委員長を白百合荘内の面接室に呼び入れ、同日付け「穂高白百合荘経営陣の要求及び回答」と題する書面を手交した。

上記書面は、「穂高白百合荘労働組合の構成員を全て明らかにして下さい」、「同施設内及び就業時間内での労働組合活動及びビラ配り等は一切禁止します」、「労使交渉は利用者のプライバシーの保護の意味で、今後施設外で行ってほしい」、「労使交渉は原則1時間とする」、「労使交渉は、火曜日を望みます（今回は4月24日、松本勤労者福祉センター19時～21時とする）」などの申し入れ事項が記載され、これらの事項について、文書回答を求めるものであった。

- イ D施設長は、上記要求書を手交する際、A委員長に対し、「これは非公式だけど」と前置きした上で、「上部団体は来てもらっちゃ

困る」、「上部団体は外してもらいたい」、「上部団体の医労連は共産党だから法人に対し悪意がある」旨の発言を行った。

【甲3、68、初審① A : 7頁】

- (3)ア 19年4月16日、A委員長は、D施設長に対し、同日付け「4月12日付『穂高白百合荘経営陣の要求及び回答』について」と題する書面を手交した。

上記書面により、組合らは、上記(2)アの同月12日付け書面による法人の申入れ事項に対し、施設内での一切の組合活動禁止は容認できず、また、組合員全員の氏名の開示を求める申入れには応じられないと回答した上で、どのような理由から組合員の氏名を知りたいのか明らかにするよう求め、さらに、上記(1)の団体交渉を同月24日に松本勤労者福祉センターにおいて実施するとの法人の提案については、実施時期が迫っていることから、今回に限り了承するが、今後の団体交渉の場所や時間などについては、労使協議の上、協定書を締結するよう申し入れた。

- イ A委員長が上記の同月16日付け書面を手交した際、D施設長は、A委員長に対し、「これは非公式だけど」と前置きした上で、「上部団体は共産党だから法人に対し悪意がある」などと、同月12日と同様の発言を行い、さらに、「就業規則を遵守して、手本となって下さい」との趣旨の発言を行った。

【甲4、68、初審① A : 7頁】

- (4) 19年4月23日、法人は、同日付け「団体交渉についての要求内容とそれに対する回答」と題する書面により、組合の同月3日付け「要求書」による要求事項に対し、「パワーハラスメントなどはしていません」、「就業規則は明示している。給料表及び号俸表についても必要とあれば明示することも検討する」、「パート職員の待遇は現状維持」、「正規介

護職員等の登用については今のところそのつもりはないが、個人の能力に応じてそれぞれ検討する」などと回答した。

【甲5】

3 第1回団交から第2回団交が実施されるまでの間における労使の状況

- (1) 1994年4月24日（火）午後7時30分から、松本市内の松本勤労者福祉センターにおいて、法人側は C 理事長、D 施設長、E 相談員及び J 代理人弁護士（以下「J 弁護士」）が、組合側は県医労連の役員4名と、A委員長以下組合の役員3名のほか組合員数名に加え、支援団体から2名が出席して、組合による同月3日付け「要求書」記載の要求事項を議題とする団体交渉（以下「第1回団交」）が実施された。

なお、同団交においては、法人が組合員全員の氏名の開示を求めた理由や、次回団交の場所及び日時の設定のほか、同年5月の勤務日数等に関する事項などに多くの時間を要し、上記団交議題については交渉が尽くされなかった。

同団交の状況は要旨次のとおりである。

- ア 冒頭、労使双方の出席者の紹介が行われた後、組合らは、同年4月12日付け書面により、組合員全員の氏名の開示を求めた理由について説明を求めた。

これに対し、法人は、「それについては文書で回答します」、「じっくり考えて文書で回答しちゃいけないんですか」、「まだ検討段階です」、「知りたいから知りたいんです」などと述べ、さらに、「例えばさ、労働組合の人だけさ、特別な差別をしたとか言われても困るし、構成員が何人か、例えば、過半数いるかどうかとかって、就業規則の変更を代表者とやるかどうかとか、いろいろ問題はあると思うんですが」、「一般的な理由、いくつもあるから、それはその程度のことなんですけどね」と述べた。

イ 次に、団体交渉の実施場所について交渉が行われた。

組合らは、白百合荘からできるだけ近い公共施設を利用して団体交渉を実施するのが時間や経費の面からも効率的であるとして、自動車を利用すれば白百合荘から5分程度で到着する距離にある安曇野市内の古厩公民館（以下「古厩公民館」）での実施を主張した。これに対し、法人は、「そこだと今度、何やってるんだという噂になったりする」、「こちらとしては話がしにくいということですよ、公民館は」などと述べて難色を示し、安曇野市の勤労者福祉センター（以下「安曇野勤福センター」）での実施を主張して交渉が行われた結果、次回団体交渉は古厩公民館、次々回の団体交渉は安曇野勤福センターにおいて実施することで合意した。

さらに、団体交渉の実施日時について協議が行われ、法人は、当年度は年間を通じて火曜日を希望する旨述べ、協議の結果、次回団体交渉の日時を同年5月15日（火）午後7時からとすることで合意した。

ウ 続いて、介護の消耗品や備品等の整備について交渉が行われた後、A委員長は、同年4月12日及び16日にD施設長と会談した際、同施設長が、「非公式だけどね」とした上で、「上部団体は来てもらっちゃ困る」、「上部団体は外してもらいたい」、「上部団体は共産党だから、法人に対して悪意があるんだ」などと発言したとして、組合らに対する誹謗中傷を行わないよう求めた。

これに対し、D施設長は、「録音してるの」と組合らに尋ね、A委員長が録音はしていないと回答すると、「できるなら白百合荘労働組合とお話したいと言っただけです」などと否定したが、組合からさらに追及されると、「腹を割って非公式に話そうって言ったのに、でも、結局みんなに話しているんだね」、「ここでこういうふうに言われるとは思っていなかった」と述べた。

さらに、A 委員長は、同月 16 日には、D 施設長が A 委員長に対し、「これから先は A さんや K 主任に職員教育を任せるようにする」、「みんなに注意して下さいよ」と発言したと主張したが、D 施設長が、「それは誤解です」、「就業規則は遵守して下さいと、その手本となって下さいと言ったんです」などと述べて、一貫して否定すると、A 委員長は、「私に手本になれと言ったんですか」、「うん、それも言われました」と述べた。

エ A 委員長は、上記イのとおり第 2 回団交の日程及び場所が双方合意された後、遅れて交渉会場に到着した組合員から、法人が団交当日に職員に提示した 19 年 5 月の勤務表を受け取り、はじめて同月における介護職員の勤務日数及び夜勤の割当て状況を知った。

オ 席上、A 委員長は法人に対し、これまで、A 委員長、L、G 及び M（以下「A 委員長ら 4 名」といい、L 及び G については姓のみで表示することがある。）には 1 か月当たりおおむね 20 日の勤務日数が割り当てられてきており、また、A 委員長及び L には 1 か月当たり 5 回以上の夜勤が割り当てられていたところ、19 年 5 月の勤務表によれば、上記 4 名の勤務日数は 16 日に削減され、A 委員長及び L に夜勤が一切割り当てられていないとして、その理由を質した。これに対し、法人は、臨時職員に 1 日 8 時間で月 20 日間の勤務や夜勤をさせていれば、正規職員と同じ勤務態様であるから、正規職員に登用せざるを得なくなる旨繰り返し述べた。

さらに、組合らは、勤務日数等の削減は、賃金の支給額に影響する重要な問題であり、これを何ら事前説明もなく、性急に実施することは容認できないとして、19 年 5 月の勤務日数等は従前どおりに戻した上で、今後、同年 6 月以降の勤務日数等のあり方について労使で協



議して決定するよう求めたが、法人は、労働契約書の確認が必要であり、検討する時間がほしいなどと述べ、結論に至らぬまま、交渉会場である松本勤労者福祉センターの閉館時刻となり、交渉は終了した。

【甲68、乙12の1、初審② A : 10～12、22～23、29～30頁、同③ D : 17～18頁、同④ D : 27、36頁、同⑤ D : 22～23頁】

(2)ア 19年4月25日、D 施設長は、同日付け「要求書」と題する書面（以下「4. 25 要求書」）を A 委員長に手交した。

上記要求書には、組合、組合員及び白百合荘介護職員全員あてに、「今後以下の事を全て固く遵守し誠実に勤務してもらいたい。又、全て文書にて回答してもらいたい」として、業務遂行上の留意事項や心構えなどを示してその履行を求めたり、上司の指示、命令への服従や就業規則の遵守を求める記述のほか、「穂高白百合荘、全労働組合員及び全介護職員は、労働組合を作ったことで、就業規則を無視したり、急に悪い就業態度になったり、当施設の方針を全く無視したり、上司の業務上の指示や命令に従わず、利用者を無視し、善良な職員をいじめる等の行動は絶対しないこと」、「施設内及び就業時間内での労働組合活動及びビラ配り等は絶対しないこと」、「労使交渉は原則1時間とすること」、「労使交渉は利用者のプライバシー保護を最優先とし、必ず施設外で行うこと」など、計23項目が記載されていた。

イ 上記要求書に対し、組合は、19年4月26日、同日付け「抗議書」及び「回答書」を法人に提出し、交渉時間を一方的に制限することは組合を軽視するものであり、また、法人が組合員氏名の開示を求め、組合がこれを拒否する中、職員に文書回答を求めることは、組合加入の有無を選別することにつながり、業務命令に名を借りた組合への不当な介入であるなどと抗議するとともに、4. 25 要求書で法人が求めた文書回答はしないと回答した。

【甲7、9、10、初審① A : 12～13頁、同② A : 32～33頁、同⑤ D : 23頁】

- (3) 1994年4月25日、組合は法人に対し、同日付け「要求書及び団体交渉申入書」により、同年5月1日以降の勤務シフトにおける勤務日数、労働時間及び夜勤回数等について、労使合意のない一方的な変更を行わないよう求めるとともに、上記勤務シフトの問題は緊急を要するとして、同問題を議題とする団体交渉（以下「5月勤務シフト団交」）を、同年4月27日（金）又は28日（土）の午後7時から古厩公民館において実施するよう申し入れた。

これに対し法人は、同月26日、同日付け書面により、「一定の勤務シフトの変更は合意の範囲内である」などと回答するとともに、組合が申し入れた団体交渉については、「都合がつかず、応じられない」とし、上記勤務シフトの問題については、同年5月15日の団体交渉で話し合いたいと回答した。

【甲8、甲11、初審① A : 12頁】

- (4) 1994年4月26日、法人と組合は、同日付けの「覚書」を交わした。同覚書には、「第1回団交において協議した結果、下記のように合意に達した」として、①「次回団体交渉日を5月15日（火）午後7時からとする」、②「交渉場所は公民館とするが、公民館が使用できない場合には勤労者福祉センターとする」などと記載されていた。

【甲12、乙14、初審① A : 10頁、同② A : 29～30頁、同③ D : 14頁】

- (5) 1994年4月26日、組合は法人に対し、同日付け「再度の団体交渉申入書」を提出し、法人が同年5月の勤務日数を一方的に削減することは賃金の大幅な減少に直結する労働条件の不利益変更であり、実施時期が迫った緊急の問題であるとして、同年4月30日までの可能な日時に5

月勤務シフト団交を実施するよう、再度申し入れた。

これに対し法人は、同月27日、同日付け書面により、「連休なので急な労使交渉には応じられません」、「予定している次回の5月15日（火）の労使交渉で対応致します」と回答した。

【甲13、14、初審② A : 30頁、同④ D : 27頁】

- (6) 19年5月9日、組合は法人に対し、同日付け「抗議書」により、法人は組合が重ねて申し入れた団体交渉を拒否した上、同月の勤務日数等の削減を一方的に強行したとして抗議するとともに、同日付け「要求書」及び「団体交渉申入書」を法人に提出して、直ちに同月の勤務日数が従前どおりとなるよう勤務シフトを組み替えるよう要求し、このことは緊急を要する問題であるとして、直ちに5月勤務シフト団交に応じるよう申し入れた。

これに対し法人は、同月10日、同日付け「回答書」により、労働条件の不利益変更に当たるとする組合の主張は理解できず、上記要求には応じられないと回答するとともに、「団体交渉については、すでに合意したとおり、19年5月15日午後7時から予定しているので、その中で話し合う」と回答した。

【甲15～18】

- (7) 19年5月15日、法人は組合に対し、同日付け書面により、法人が組合員全員の氏名の開示を求めた理由として、①就業規則を変更したいと考えており、変更手続における労働者代表の意見聴取に備え、組合が労働者の過半数で組織する労働組合か否かを判断しなければならない旨、②組合が労組法第2条第1号の要件を充足する労働組合に当たるか否かを判断する必要もある旨記述した上で、「以上の理由から必要性があるので是非教えて下さい」と、再度、組合員全員の氏名を開示するよう求めた。

【甲20、初審① A : 8頁】

4 第2回団交から第3回団交が実施されるまでの間における労使の状況

- (1) 19年5月15日(火)午後7時から、古厩公民館において、法人側はC理事長、D施設長及びJ弁護士が、組合側は、県医労連役員3名、組合の三役のほか、組合の組合員数名がそれぞれ出席して団体交渉(以下「第2回団交」)が実施された。

同団交の状況は要旨次のとおりである。

ア 席上、組合らは、従前から臨時職員は、1か月当たりおおむね20日間就労するとともに5回程度の夜勤を行ってきており、こうした勤務日数等は労働契約締結の際に法人との間で口頭により約束されたものであるなどとして、法人が臨時職員の19年5月における勤務日数を削減する等したことは、賃金支給額を減少させる労働条件の一方的な不利益変更であり到底容認できないなどと主張して撤回を求めた。

これに対し、法人は、臨時職員である以上、正規職員より労働時間や勤務日数が少ないのは当然のことであり、また、1日8時間、1か月20日間勤務で夜勤も行わせるといった正規職員と同じ勤務形態で就労させていれば、正規職員への登用を要求された場合にこれを拒否できなくなるなどとして、臨時職員については1日8時間、1か月15日間勤務とする方針は変更しない旨主張して対立した。

イ 組合らは、A委員長、L、G及びMの名前をあげて、同人らについては、少なくとも19年6月からは従前どおりの労働時間数及び勤務日数とし、同年5月に削減された勤務日数の取扱いについては、今後協議の上決定するよう求めた。

これに対し、法人は、「今日もまた、聞いたので、ひとまず検討させて下さい。時間を下さい」などと述べ、同年5月24日(木)の午後7時30分から古厩公民館において次回団体交渉を実施し、法人か

ら検討結果を回答した上で、上記4名の労働時間数及び勤務日数に関して、引き続き交渉を行うことで合意した。

ウ さらに、法人は、次々回の団体交渉の日程調整を提案し、同年6月5日（火）にも、古厩公民館において団体交渉を実施することで双方合意した。

【甲69、133、乙12の2、14、初審① A : 15～16頁、同③ D : 17～18頁、同⑤ D : 22～23頁】

(2) 19年5月16日、D施設長は、A委員長、L及びMをそれぞれ個別に呼び出し、「労働時間が正規職員と同じ8時間ではいけないので7時間にしたいがどうか」と述べた。

これに対しA委員長は、「団体交渉の議題にもなっていることなので、そうした話合いはできません」と回答し、また、L及びMは、D施設長の上記提案を拒否した。

なお、この日、Gは休日のため出勤していなかった。

【甲21、乙14、初審① A : 15～16頁、同② A : 31頁、同③ D : 16頁、同④ D : 30頁】

(3) 19年5月16日、組合らは法人に対し、同日付け「緊急抗議書」と題する書面を送信し、A委員長ら4名の労働時間数等については、第2回団交の席上、同月24日の団体交渉で協議することを確認しているとして、A委員長らに対し、個別に組合との交渉事項に係る見解を求めたことは支配介入及び不誠実団交の不当労働行為に当たるなどと抗議した。

【甲21、初審① A : 16頁】

## 5 本件兼務発令を巡る状況

(1) 19年5月15日、法人は、A委員長に対し、同日をもって白百合荘の介護職員とデイセンターの介護職員との兼務を命ずる辞令を白百合

荘内に掲示し、翌16日、同委員長に交付した（本件兼務命令）。

また、法人は、白百合荘の介護職員である N 及び O に対しても、同月15日付けでデイセンター介護職員への異動を命じ、このうち、O に対しては、同センター専従を命じた。

なお、A 委員長は、19年2月、C 理事長からデイセンターの介護職員を兼務することについて意向を尋ねられ、異動により夜勤がなくなることに伴う賃金減額相当分の補填について質したところ、数日後、上記補填はできないため異動の話はなかったことにしてほしい旨の回答を法人から受けたことがあった。

【甲64、70、乙17、初審① A : 15頁、同② A : 35～37頁、同③ D : 24頁】

- (2) 19年5月21日、組合は法人に対し、同日付け書面により、上記(1)の A 委員長らに対する人事異動に関して、人事異動の理由や人選の根拠等について文書回答するよう求めるとともに、上記異動の命令を撤回し、団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対し、法人は、同月24日、同月22日付けの書面により、上記異動は、業務上の必要により最小限の規模に抑えたものであり、また、労働条件の大きな変更を伴うものではないことから組合との事前協議は不要であるなどと回答するとともに、当該異動命令は撤回せず、これに従わなければ、業務命令違反になると通告した。

【甲23、25、70、初審① A : 15頁】

- (3) A 委員長は、上記命令によりデイセンターの介護職員との兼務となった後も、上記の兼務期間を通じて、同センターの利用者が皆無であったことから、同センターでの業務を行うことなく、従前どおり白百合荘での介護業務に従事した。

なお、法人は、18年9月1日以降デイサービス事業を休止し、19

年3月にこれを再開したものの、再開以降、上記異動命令を発した同年5月15日までの間、同事業の利用者は皆無であり、同日時点において、今後、利用者が訪れる見込みも有していなかった。

【甲70、乙17、初審① A : 15頁、同② A : 37頁、同③ D : 25頁、同④ D : 32頁】

## 6 第3回団交ないし第5回団交における労使の状況

- (1) 19年5月24日(木)午後7時30分から、古厩公民館において、法人側はC理事長、D施設長、E相談員及びJ弁護士が、組合側は県医労連役員と組合三役のほか、組合の組合員数名が出席して団体交渉(以下「第3回団交」)が実施された。

同団交の状況は要旨次のとおりである。

### ア 勤務日数の削減等について

- (ア) 冒頭、組合らは、「前回私達の出しました、勤務日数削減について従前に戻すという要求についての回答をまずお聞かせ願いたい」と述べた。これに対し、法人は、「パートの臨時職員の方の勤務日数は6月からは20日に戻します」、「労働契約で決まっているので、時間は今までと同じ時間で、勤務日数は元に戻したいと思いません」、「夜勤は今のところ正規職員のみです」と回答し、これを受けて組合らは、「はい、わかりました」と述べた。

また、組合らは、6月から勤務日数を20日とするとの法人の回答は、臨時職員就業規則の規定により所定休日を除く日を勤務日とするものと解してよいかなどと確認し、法人は、当該月の祝日数によっては厳密に20日間とはならないなどと回答した。

さらに、組合らが、夜勤を命じることがないならば、臨時職員の変形労働時間制は廃止するのかなどと質すと、法人は、今後の事情の変化によっては、1日の労働時間数が変わることもあり得るので、

変形労働時間制を廃止するとは断言できない旨回答した。

(イ) 組合らは、19年5月の勤務日数削減により減少した賃金の補償に係る法人の考えを質した。これに対し、法人は、「今のところは何も考えていません」、「5月の問題ではなくて、6月から元の状態に戻すということ」、「交渉経過を踏まえて、6月からは元に戻すということです」などと述べ、同年5月に削減した勤務日数に係る補償を行う考えはない旨回答したが、組合らが再検討を求めると、法人は、「もう一度持ち帰って検討はいたします」、「ただその、前回の交渉を総合的に考えて、6月からは元に戻すということ」などと述べた。

(ウ) 上記の交渉経過の後、組合らは、勤務日数及び1日の実労働時間数について労使協定書又は覚書を交わすよう求めた。

これに対し、法人は、入所者数の動向など今後の状況の変化を考慮すれば、変形労働時間制により1日8時間を超える勤務シフトを組むこともあり得るので、1日の労働時間を永続的に8時間と確定させることはできない旨述べた。

これを受けて組合らが、「じゃ表現上は当面でいいですか」と質すと、法人は、「言葉としてはね」、「言葉で当面というのでいいのか検討してみる」と述べ、組合らが「協定書の案はそちらでつくっていただけるんですか」と質すと、法人は、「協定書の案はこちらでつくってもいい」と述べた。

さらに、組合らが、① A 委員長ら4名の1か月の勤務日数は就業規則どおりとすること、②上記4名の1日の労働時間は、当面8時間とすること、③夜勤は正規職員が行うことを確認事項とすると述べると、法人は、夜勤は正規職員が行うものとするということについては、「原則として」といった表現を追加するよう求めたほかは、何



ら異議を述べなかった。

そして、組合らが、上記①ないし③については、③を「原則として夜勤は正規職員とする」に変更した上で、双方確認する旨述べ、労使協定書は法人が起案することでよいかと質したのに対し、法人は、「まあ、また文書を見てもらってね」と述べた。

#### イ A 委員長らの人事異動について

席上、組合らが、A 委員長らにデイセンターへの異動を命じた理由について質すと、法人は、上記異動は業務上の必要によるものであり、同センターでの勤務は同人らと締結された労働契約の範囲内のことである旨述べるとともに、「利用者に優しい方ということで辞令を出しました」と述べた。

また、組合らが、デイセンターの利用者数や今後の利用予定について質すと、法人は、現時点では、利用者はおらず、利用予定もないと回答した。

さらに、組合らは、デイセンターの利用者が不在で、利用予定もないことからすれば、上記異動に合理的理由を見い出せず、組合の組合員であることを理由として異動命令を発したものとみるほかないとして、同命令の撤回を求めた。これに対し、法人は、長野県の監査指導への対応や、将来的に利用者が来訪した場合に備えるため、同センターに職員を配置する必要があるとして、上記命令は撤回はしないと回答して対立し、同年6月5日の団体交渉で引き続き交渉を行うこととされた。

【甲70、甲133、乙12の3、14、初審① A : 16～17頁、同② A : 9頁、同③ D : 14～16、17頁、同④ D : 28～30頁】

- (2) 1999年6月5日(火)午後7時から、古厩公民館において、法人側は C 理事長、D 施設長及び E 相談員が、組合側は県医労連役員、組

合三役のほか、組合の組合員数名が出席して団体交渉（以下「第4回団交」）が実施された。

同団交の状況は要旨次のとおりである。

ア 組合らは、A 委員長ら4名の勤務日数等に関する労使協定書案が未だ法人から示されていないとして、説明を求めた。これに対し、法人は、「協定を結ぶかどうか検討するってことなんでね、まだ具体的に作ってません」、「検討するって言っただけなんで納得したわけじゃない」などと述べた。

イ 組合らは、第3回団交の結果、① A 委員長ら4名の1か月の勤務日数を19年6月からは就業規則による日数とすること、②上記4名の1日の労働時間数は当面8時間とすること、③夜勤は正規職員が行うものとするのが法人と組合との間で合意され、法人が労使協定書案を作成して組合に提示することが確認されたと繰り返し主張し、上記①ないし③を内容とする労使協定書を取り交わすよう求めた。

これに対し、法人は、「夜勤は必ず正職員、パートはもうそこまでさせないということは一応言いましたけどね、それで結ぶかどうかということは我々も判断があるんで」、「6月からもう、完全に8時間で20日に戻すなんていうことまで話してない」、「6月はとりあえず戻します、そういう話だったと思います」などと述べ、一貫して、第3回団交では、A 委員長ら4名の勤務日数及び実労働時間数について、19年6月に限り従前どおりとすると発言したにすぎず、同年7月以降に関しては何ら合意していないと主張し、組合が求める労使協定書を取り交わすことはできないと返答した。

ウ 組合らは、第3回団交に出席した J 弁護士への電話確認や、同団交の録音テープ等の記録を確認するよう要求したが、法人は、「言葉のあやだだと思います」、「電話なんかしません」、「録って、なくしち

やったかな」などと述べて拒否した。

さらに、組合らは、組合側出席者の手控えとして予め協定内容を記した書面を法人に提示して、同書面を元に労使協定案を作成するよう求め、交渉が続けられたが、法人は、検討の上次回の交渉で回答する旨返答し、次回団体交渉を同年6月22日（金）午後7時から古厩公民館で実施することとされた。

【甲52、71、133、乙12の4、14、初審① A : 17頁、同③ D : 17頁】

- (3) 19年6月13日、組合らは法人に対し、同日付け「2007年夏季一時金要求書」により、正規職員に対する19年の夏季期末勤勉手当を2.5か月分以上支給するとともに、臨時職員に対しても、正規職員に準じて手当を支給するよう要求した。

これに対し、法人は、19年6月20日付け回答書により、「人事院の規定どおり、正規職員の期末勤勉手当は、2.1ヵ月分を支給します」と回答し、また、臨時職員については、個々の勤務態度等を考慮して、9000円ないし3万5000円の範囲で支給し、正規職員に準じて支給することはしない旨回答した。

【甲31、34、初審④ D : 36～37頁】

- (4) 19年6月22日（金）午後7時から、古厩公民館において、法人側は C 理事長、D 施設長、E 相談員及び P 代理人弁護士が、組合側は県医労連役員及び組合三役のほか、組合の組合員数名が出席して団体交渉（以下「第5回団交」）が実施された。

同団交の状況は要旨次のとおりである。

ア 労使協定の締結について

- (ア) 冒頭、組合らが、A 委員長ら4名の勤務日数等に関する労使協定書案の提示を求めると、法人は、「協定も別に結ぶつもりはないですね」などと、労使協定書を交わす意思はない旨返答した。

そして、組合らがある理由を質すと、「結びたくないから」、「べつに、結ぶ必要はないですよ。8時間で20日の勤務、4人分を協定で結んじゃったら、今後ずっと、それを認めなきゃなんない」などと述べた。

さらに、組合らが、団体交渉で双方合意したことについて労使協定を締結するのは当然であるとして、労使協定書を交わすよう重ねて求めたのに対し、法人は、「文書では交わしません」、「文書で交わすかどうかは我々の自由です」、「協定書か何かで結んで書いてってことはやりません」、「我々は別にそこまでするつもりはない」などと繰り返し述べ、組合らが求めた書面を取り交わすことを一貫して拒否した。

- (イ) 組合らは、第3回団交の録音テープを反訳した書面を示した上で、法人は同団交の席上、19年6月からはA委員長ら4名の勤務日数を1か月20日間に戻し、1日の労働時間は8時間とすると明確に回答しており、このことは組合らとの間で合意したものであると主張し、労使協定書を取り交わすよう求めた。これに対し、法人は、「やりとりはあっても、検討して持ち帰るっていうふうに私は解釈しています」、「6月からずっと認めるなんていうことは言っていない」などと述べ、組合らが主張する合意は成立しておらず、書面を交わすことはできないと繰り返し主張した。さらに、組合が、第3回団交の録音テープを確認するよう求めても、法人は、「確認する必要はない」、「確認しても同じです。交わしません」などと述べた。

そして、組合は、「第三者機関なりで判断してもらうようにします」と述べ、他の議題に移行した。

- イ 19年の夏季期末勤勉手当について

(ア) 組合らは、法人は、19年6月20日付け回答書（上記(3)後段）において、同年の夏季期末勤勉手当を人事院の規定どおり2.1か月分支給すると回答しているが、同年の人事院勧告による支給率は2.125か月であると指摘し、人事院勧告のとおり、2.125か月分の上記手当を支給するよう求めた。これに対し、法人は、事務長に聞いてみなければわからないと返答した。

(イ) 法人の上記返答を受けて、組合らが、上記手当の支給日は3日後の同月25日であり、また、事務長は、翌日及び翌々日は所定休日であるから、出勤後に聞くとすると、上記手当の支給日当日になってしまうなどとして、直ちに事務長に電話をかけて確認するよう求めた。これに対し、法人は、「今はちょっと電話は無理だよね、できないよね」、「携帯をもってない」、「自宅、出ないんだよね」などと述べて、事務長に電話をかけようとせず、期末勤勉手当の支給率は、人事院の規定どおりではなく、同規定を参考に決定する運用となっているかもしれないなどと述べた。

さらに、組合らは、直ちに事務長に電話確認するよう繰り返し求めたが、法人は、「時間が遅いんで」、「だってもう9時ですよ」、事務長、もう50過ぎで早く休むんですよ」、「確認の仕方は我々の自由」などと述べて、19年の夏季期末勤勉手当の支給率の根拠について、合理的な説明を行わなかった。

(ウ) 組合らが過去20年間における期末勤勉手当の支給実績を提示するよう求めるなどして交渉が続けられたが、法人は、過去3年分程度の支給実績を後日提示するが、正規職員に対する支給率を2.1か月分とすることは変更せず、人事院の規定どおり支給するとした回答部分を撤回することもあるなどと述べ、交渉は平行線のまま、次回団体交渉を設定することなく終了した。

【甲72の1、72の2、133、乙12の5～6、14、初審① A : 18～19頁、同③ D : 17頁、同④ D : 37頁】

7 19年夏季期末勤勉手当の支給率等を議題とする団交申入れを巡る労使の状況

(1) 19年6月25日、法人は、正規職員に対し、2.1か月分の支給率により、同年の夏季期末勤勉手当を支給し、臨時職員に対しては1万円ないし2万円の手当を支給した。

また、法人は、同日ごろ、16年ないし19年における夏季及び冬季期末勤勉手当の支給率を記載した書面を組合に交付した。

【甲76、133、初審① A : 19頁、同④ D : 38頁、同⑤ D : 5頁】

(2) 19年6月25日、組合らは法人に対し、同日付け「団体交渉申入書」により、19年夏季期末勤勉手当の支給率等を議題とする団体交渉（以下「19年夏季一時金支給率等団交」）を、同月29日（金）午後7時30分及び翌月1日（日）午後7時から、いずれも古厩公民館において実施するよう申し入れた。

これに対し、法人は、同年6月25日付け「回答書」により、団体交渉には応じるとした上で、同月29日及び翌月1日は、いずれも都合がつかないとして、交渉の日時及び場所については、組合と協議の上決定すると回答した。

【甲35、36、133、乙14、初審① A : 19～20頁】

(3) 19年6月26日、D 施設長は A 委員長に対し、19年夏季一時金支給率等団交は、同年7月27日（金）午後7時から長野市内のホテルにおいて実施する旨記載した書面を手渡し、「場所は既におさえてある」などと述べた。

これに対し、組合らは、19年7月2日、同日付け「抗議書」により、何ら具体的な理由を示すことなく、団体交渉を遅延させ、しかも白百合

荘から遠く離れた長野市内での実施を一方的に通告したことは不誠実であるなどと抗議するとともに、同日付け「再度の団体交渉申入書」を法人に提出し、同年7月5日（木）午後7時及び同月11日（水）午後7時から、いずれも古厩公民館において、19年夏季一時金支給率等団交を実施するよう再度申し入れた。

【甲37、38、57、133、初審① A : 20頁、同④ D : 24～25頁】

- (4) 19年7月3日、法人は組合に対し、同日付け「回答書」により、団体交渉の場所及び日時は労使が協議して決めるものであり、法人が希望を述べることは何ら不誠実ではないなどと反論するとともに、組合が申し入れた19年夏季一時金支給率等団交は、法人側の団交出席者の都合から、19年7月8日（日）に実施することとし、開始時刻及び場所については追って連絡すると回答した。

さらに、19年7月4日、法人は組合に対し、同日付けの書面により、組合が申し入れた19年夏季一時金支給率等団交は、同月8日（日）午後7時から、松本市内の長野県理容会館（以下「理容会館」）において実施すると回答した。

なお、理容会館は、白百合荘から自動車でおおむね40分以上を要する場所にあった。

【甲39、40、133、乙14、初審① A : 20～21頁、審査の全趣旨】

- (5) 19年7月5日、法人は組合に対し、同日付け書面により、法人側の団交出席者3名は、いずれも平日は夜遅くまで業務に忙殺されており、また、夜間は利用者の緊急事態に備えて白百合荘で待機する宿直業務があるため、団体交渉については、平日の実施は困難であり、土、日曜日でなければ対応できない旨述べた上、上記3名は土、日曜日には長野市内等の自宅に滞在しており、古厩公民館まで出向くのは不便であることなどから、松本駅前理容会館を団体交渉の会場とするのが相当である

旨主張して、19年夏季一時金支給率等団交を、法人の提案どおり、19年7月8日（日）午後7時から理容会館で実施するよう申し入れた。

【甲41、133、初審① A : 21頁】

- (6) 19年7月9日、法人は組合に対し、同日付け「団体交渉について」と題する書面を交付した。同書面には、法人が同月8日に団体交渉を実施しようとしたところ、組合はこれに応じなかったとした上で、同月14日（土）、同月15日（日）又は同月16日（月）のいずれかのうち、組合が選定した日の午前10時から、理容会館において、団体交渉を実施することを提案する旨記載されていた。なお、同月16日は国民の休日であった。

これに対し、組合らは、同月11日、同日付け書面により、19年夏季一時金支給率等団交の日時は、同月15日（日）午前10時ないし12時とすることで承諾するが、会場は古厩公民館とするよう申し入れたが、法人は、同月12日、同日付け書面により、上記団交の会場は理容会館とすると回答した。

【甲42～44、133、乙14、初審① A : 21～22頁】

- (7) 19年7月31日、法人は組合に対し、同日付け書面により、これまで申し入れたとおり、土、日曜日又は祝日に理容会館であれば、組合との団体交渉を行う用意がある旨書面で通知した。

これに対し、組合らは、同年8月2日、同日付け「抗議書」により、団体交渉の実施条件を一方向的に制限して組合に強要することは、正当な理由なく団体交渉を拒否するものであるなどと抗議するとともに、同日付け「団体交渉申入書」により、同月9日（木）及び21日（火）、いずれも午後7時から古厩公民館において、19年夏季一時金支給率等団交を実施するよう申し入れた。

【甲45～47、乙14、初審① A : 21～22頁】



(8) 19年8月3日、法人は組合に対し、同日付け書面により、法人側の団交出席者3名はいずれも平日は夜遅くまで業務に忙殺されているなどと、上記(5)の同年7月5日付け書面と同様の主張を述べた上で、19年夏季一時金等団交は、同月12日(日)午後6時から理容会館において行おうと回答した。

これに対し、組合らは、同月8日、同日付け「抗議書」により、法人は、第1回団交の席上等において、「労使交渉は火曜日を望む」と回答しているなどとして、法人の態度は、正当な理由なく、組合らが申し入れた団体交渉を拒否するものであると抗議した。

すると、法人は組合に対し、19年8月13日、同日付け「回答書」により、法人側の団交出席者は、平日の夕方以降はケアプランのチェックや利用者家族あての文書の作成等の業務に加え、夜間の宿直勤務もあるため、平日の夕刻以降に団体交渉を実施することはできない旨主張するとともに、団体交渉は、土、日曜日又は祝日に理容会館で実施するよう求めた。

【甲48、49、73、133、乙14、初審① A : 21~22頁】

(9) 19年9月7日、組合らは、法人が、①組合を誹謗中傷する発言を行ったこと、②組合員氏名の開示を求めたこと、③同年4月25日付け「要求書」を交付したこと、④5月勤務シフト団交を拒否したこと、⑤本件兼務発令を行ったこと、⑥組合員と個別交渉を行ったこと、⑦組合員4名の勤務日数等に係る労使協定書を取り交わすことを拒否したこと、⑧第5回団交において期末勤勉手当の支給率に関する確認を行わなかったこと、⑨団体交渉の実施条件を一方向的に制限して、19年夏季一時金支給率等団交を拒否したこと等が不当労働行為に当たるとして、長野県労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

【審査の全趣旨】

## 8 F 及び G の労働契約更新を巡る労使の状況

- (1) 19年8月下旬、法人は F に対し、同年9月21日から1年間を雇用期間とする同人の労働契約書（以下「F 19年契約書」）を提示した。

同契約書には、所定労働時間を①午前7時ないし午後3時、②午前9時30分ないし午後5時30分、③午前11時ないし午後7時の3種類とし、1日実働7時間、月16日間勤務、時給900円とするほか、契約更新の有無について「臨時介護職員の契約更新は3回を限度とする」などと記載されていた。

なお、F は、18年10月3日、法人との間で19年9月20日までを雇用期間とする労働契約書を取り交わし、新たに採用された臨時介護職員であり、同契約書により、所定労働時間は午前9時ないし午後3時30分又は午後5時、賃金は時給800円とされ、勤務日数については、上記契約書に定めはないものの、月間おおむね18日前後の日数が割り振られてきた。

【甲53、83の1～7、133、141、142、155の1～3、乙14、初審③ D : 22頁】

- (2) 19年8月下旬、F は法人に対し、家庭の事情により、午前7時から勤務することはできず、また、午後7時まで勤務することもできないとして、F 19年契約書の所定労働時間を、従前どおり午前9時ないし午後3時30分又は午後5時に変更してほしい旨申し入れたが、法人は、これを認めなかった。

【甲133、初審① A : 25頁】

- (3) 19年8月27日、組合は法人に対し、同日付け書面により、F の労働契約更新に当たっては、従前と同じ労働条件で更新するよう求めた。

これに対し法人は、同月28日、同日付け書面により、臨時職員との

労働契約の内容は、雇用期間終了の都度、法人がこれを新たに定めるものであって、従前の労働条件で労働契約を更新しなければならないとされるいわれはない旨回答するとともに、F 19年契約書の内容は、業務上の必要性やFの勤務状況等を踏まえたものである旨回答した。

【甲96、98、133、初審① A :25頁】

- (4) 19年9月18日、組合らは法人に対し、同日付け書面により、F 19年契約書の内容が業務上の必要性等を踏まえたものとする具体的根拠を示すよう求めるとともに、同人の事情を十分に考慮して契約更新を行うよう要求した。

これに対し法人は、同月19日、同日付け書面により、人員不足の中、特定の時間帯に介護業務を安定して行うには、臨時職員の協力が必要であり、また、F以外の複数の臨時介護職員は同人に提示した時間帯での勤務に同意して契約を更新しているなどとして、Fが午前7時ないし午後3時、午前11時ないし午後7時の時間帯でも勤務することに同意することが労働契約更新の条件であると回答した。

【甲99、100、133、初審① A :25頁】

- (5) 19年9月20日、Fは、F 19年契約書に同意せず、同日限りで法人を退職した。

【甲133、初審① A :25頁】

- (6)ア 19年11月13日、法人は、G に対し、同日付け「通知書」とともに、同年12月13日から1年間を雇用期間とする同人の労働契約書（以下「G 19年契約書」）を手交した。

【甲101、102】

イ 上記契約書には、勤務時間帯を①午前7時ないし午後3時、②午前9時30分ないし午後5時30分、③午前11時ないし午後7時の3種類とし、1日実働7時間、月19日間勤務、時給900円とするほ

か、「労働契約は更新しない」、「臨時介護職員の契約更新は3回を限度とする」などと記載されていた。

また、上記「通知書」には、臨時職員は、元来、恒常的に雇用することを予定したものではなく、これまでも契約更新をおおむね3回以内としているなどとして、G については、G 19年契約書による更新が3回目となるので、同更新を最後とする旨記載されていた。

なお、法人は、G に対し G 19年契約書を手交するまでに、組合に加入していない3名の臨時職員との間で、上記契約書と同じ内容の労働契約書により、契約を更新していた。

【甲101、102、乙14、初審③ D : 22～23頁】

ウ G は、16年12月13日に臨時介護職員として採用され、以来、2回にわたり労働契約を更新し、19年11月13日現在、同年12月12日を終期とする労働契約書により就労しており、同契約書により、所定労働時間は午前8時30分ないし午後5時30分、1日実働8時間、賃金は時給900円とされ、契約更新の有無については、「更新する場合があります」とされていた。また、勤務日数については、上記契約書に定めはないものの、同人には、月間おおむね20日前後の日数が割り振られてきた。

【甲53、80、83の1～5、155の1～6】

(7) 19年12月12日、G は、法人との間で G 19年契約書を取り交わし、同契約書による労働条件で就労するようになったが、20年5月31日をもって法人を退職した。

【乙13の1、13の2、14、初審③ D : 22～23頁】

9 19年秋闘団交申入れを巡る労使の状況

(1) 19年10月31日、組合らは法人に対し、同日付け「2007年秋闘要求書」により、正規職員には、当年度の人事院勧告に従って19年

の冬季期末勤勉手当を支給し、臨時職員にも正規職員に準じて同手当を支給することなどを要求するとともに、同日付けの団体交渉申入書により、同年11月16日（金）午後7時から、古厩公民館において、上記要求書による要求事項を議題とする団体交渉（以下「19年秋闘団交」）を実施するよう申し入れた。

【甲86、87】

- (2) 19年11月2日、法人は、組合らの19年秋闘団交の申入れに対し、同日付け書面により、同団交は、同月10日（土）又は11日（日）のいずれかで、理容会館において実施すると回答した。

これに対し、組合らは、同月7日、同日付け「抗議書」により、土、日曜日又は祝日に理容会館での団体交渉実施に固執する法人の姿勢は正当な理由のない団交拒否であるなどと抗議するとともに、上記団交の申入れに対する誠意ある対応を求めるなどと申し入れた。

【甲88、89、133、乙14】

- (3) 19年11月13日、法人は、組合に対し、同日付け書面により、従前から述べているとおり、法人側の団交出席者は、平日の夕刻以降はケアプランのチェックや利用者家族あての文書の作成等の業務に加え、夜間の宿直業務もあるため、平日の夕刻以降に団体交渉を実施することはできず、組合が望むならば、駐車料金や高速道路料金を負担する用意があるなどとして、団体交渉は、土、日曜日又は祝日に理容会館で実施するよう求め、さらに、正規職員に対する同年の冬季期末勤勉手当は、大幅な減収から、人事院勧告の支給率を下回るものとなり、臨時職員等に同手当は支給しないなどと回答した。

【甲90、91、133、乙14】

- (4) 19年11月27日、組合らは法人に対し、同日付け書面により、同年冬季期末勤勉手当の支給率を明らかにするとともに、大幅な減収とな

った原因や、上記手当の支給率が人事院勧告による支給率を下回り、また、臨時職員等に対しては同手当を支給しないとする理由を明示することなどを要求した。

これに対し、法人は、同年12月3日、同日付け書面により、正規職員に対する上記手当の支給率は検討中であるが、臨時職員等については、従前から、各人の能力や勤務態度等を考慮の上、寸志程度を支給していたところ、利用者不足による減収のため、これを支給しないなどと回答し、さらに、同月6日、同日付け書面により、介護の質の低下により重大な介護事故が多発し、利用者を十分に受け入れることができなかつたため、正規職員に対する上記手当の支給率は2.0か月分とするなどと回答した。

【甲92～94】

- (5) 19年12月下旬、法人は、正規職員に対し、2.0か月分の支給率により同年の冬季期末勤勉手当を支給したが、臨時職員等に対しては何ら手当を支給しなかつた。

【甲103、107、133、乙14】

- (6) 20年1月17日、組合らは法人に対し、同日付け「抗議書」により、法人は組合との協議や合意のないまま、一方的に人事院勧告を下回る支給率で19年の冬季期末勤勉手当を支給し、臨時職員等には同手当を支給しなかつたなどとして抗議するとともに、同日付けの団体交渉申入書により、同月25日（金）午後7時から古厩公民館において、19年秋闘団交を実施するよう申し入れた。

これに対し法人は、同月23日、同日付け書面により、期末勤勉手当の支給は法人の専決事項であつて、組合との協議や合意を要するものではなく、また、団体交渉についても、組合が平日の実施に固執して、業務を優先した法人の合理的な提案を拒否しているなどと主張し、組合ら

が申し入れた団交の日時は、平日のため業務多忙で応じられないとして、同月26日（土）午前10時から理容会館での団交実施を提案するなどと回答した。

【甲103、105、107、108、133、乙14】

#### 10 寮母室での休憩指示等を巡る状況

- (1) 白百合荘には、2か所の寮母室があり、介護職員の休憩時間における休息場所として利用されてきた。

また、いずれの寮母室にも四畳半ほどの畳が敷かれ、休憩時間中の介護職員が、畳の上で横たわったり、仮眠をとるなどして休息することがあった。

【甲133、初審① A : 25～26頁、同③ D : 23頁、同④ D : 40～41頁】

- (2) 20年2月19日ごろ、法人は、両寮母室から調度品や畳を撤去し、床面の改装工事を行った。

このことについて、A委員長が、D施設長及びE相談員に説明を求めると、同相談員は、「Aさんはいつも寝ているが、熟睡されては困ります」、「仮眠をとらせる義務はない」などと述べ、D施設長もこれを支持する言動を行った。

【甲133、初審① A : 25～26頁、同③ D : 23頁、同④ D : 41頁】

- (3) 20年2月25日ごろ、D施設長は、白百合荘内のリネン室で横になって休憩していたA委員長に対し、「リネン室で休憩してはいけません」などと述べた。これに対し、A委員長が「休憩時間中なのでどこで休んでもよいのではないか」などと返答すると、D施設長は、寮母室以外で休憩することは認めない旨述べた。

なお、リネン室は、職員の更衣室としても利用されていた。

【甲133、初審③ D : 23、26頁、同④ D : 41頁】

- (4) 20年2月26日ごろ、法人は、リノリウム製の床面に改装した両寮

母室に会議用のテーブル1つと丸椅子4脚を設置した。

【甲133、初審① A : 25～26頁、同④ D : 41頁】

- (5) 20年3月3日、法人は、同日付けの「業務命令（徹底事項）介護職員の休憩場所について」と題する書面を白百合荘内に掲示した。

上記書面には、「介護職員は必ず寮母室で休憩をすること」と記載されていた。

【甲116、133、初審③ D : 23頁、同④ D : 40頁】

- (6) 20年3月10日、組合らは法人に対し、同日付け書面により、寮母室に従前どおり畳敷の部分設けるよう求めるとともに、労働者を休憩時間に特定の場所で待機させることは法律違反であるなどとして、待機時間に係る賃金相当額の支払等を要求した。

これに対し、法人は、同月13日、同日付け書面により、寮母室の改装は、法人の施設管理権に基づくものであり、また、休憩時間中に待機を命じた事実はなく、介護職員には必ず1時間の休憩を与えているなどとして、組合らの上記要求には応じられないと回答した。

【甲115、116、122、123、初審① A : 26頁】

## 11 本件専従配転等を巡る状況

- (1) 20年3月3日、法人は A 委員長に対し、同月20日をもってデイセンターの専従介護職員を命ずると記載した辞令を手交するとともに、同年4月1日から1年間を契約期間とする労働契約書（以下「A 20年契約書」）を提示した。

上記契約書には、「穂高デイサービスセンターしらゆりの専従介護職員として（中略）誠実に勤務することを約束する」、「穂高デイサービスセンターしらゆりの専従介護職員として定められた労働条件を承認し（中略）誠実に勤務する義務を負う」などと記載された上、就労場所は同センターのみとし、午前8時30分ないし午後4時30分を勤務時間



帯として、1日実働7時間、月18日間勤務で、時間外及び休日勤務はなく、賃金は時給900円とするほか、契約更新の有無について「更新する場合があります」と記載されており、更新回数の上限に関する記述はなかった。

なお、A委員長は、19年3月28日、法人との間で、同年4月1日ないし20年3月31日を雇用期間とする労働契約書を取り交わしており、同契約書における労働条件は、白百合荘又はデイセンターにおいて主に介護業務に従事するものとし、1日実働8時間、時給900円などというものであり、勤務日数に係る定めはなかったが、同委員長は、1か月当たりおおむね20日前後の日数を割り当てられて勤務してきた。

【甲58、83の1、110、133、143、155の1～10、乙14、初審① A : 27頁、同② A : 13～14頁、同④ D : 33頁】

- (2) 20年3月10日、組合らは法人に対し、同日付け書面により、組合と事前協議することなくA委員長に対する人事異動を発令したことは組合を無視したものであるなどと抗議し、上記(1)の辞令を撤回するとともに、A委員長とは従前どおりの労働条件により労働契約を更新するよう要求し、併せて、同月20日以降のデイセンターの利用予定を明示するよう求めた。

これに対し、法人は、同月13日、同日付け書面により、同月11日現在でデイセンターの利用予定はないが、長野県の指導もあって、利用者の有無に関わらず、デイセンターに専従介護職員を置くこととしたものであるとして、上記辞令の撤回はできないと回答し、また、A委員長と従前どおりの労働条件での契約更新を求める組合の要求については、「従前どおりとは何を指すのか不明であり、回答できません」と回答した。

なお、法人は、20年2月26日、長野県社会部長寿福祉課の職員から、デイセンターには専従の介護職員を配置することが必要である旨の指導を受けたことがあった。

【甲111、112、120、133、乙14、初審③ D : 25頁】

- (3) 20年3月17日、組合らは法人に対し、同日付け書面により、A委員長との労働契約更新に際しては、実働時間を1日8時間とし、勤務日数は就業規則に基づく日数とするよう求めるとともに、デイセンターの利用者が現れるまでの間における同委員長の業務内容を明示することなどを要求した。

これに対し、法人は、同月19日、同日付け書面により、A委員長は1日実働7時間、月18日間勤務とすることは変更しない旨回答するとともに、利用者が現れるまでの間における同委員長の業務は、デイセンターの清掃、器具の点検、飾り付け等であるなどと回答した。

【甲125、126】

- (4)ア 20年3月20日、法人は、A委員長をデイセンター専従介護職員に配置転換（本件専従配転）し、同日以降、同委員長は、専らデイセンターにおいて就労するようになった。

また、同委員長は、同月31日には、県医労連と相談の上、A 20年契約書に署名押印し、同日以降、同契約書記載の労働時間、勤務日数及び賃金等で就労した。

イ 上記配転当時、19年5月15日にデイセンターの介護職員に配置された O 及び N は既に法人を退職しており、また、同センターには、E 相談員が専従の生活相談員として配置されていたが、同相談員は、白百合荘内において、事務処理のほか白百合荘の職員の指導なども行っており、専らデイセンターで勤務する職員は、A委員長のみであった。

なお、上記配転が行われた20年3月20日以降、本件再審査結審日（21年8月31日）までの間を通じ、デイセンターの利用者は皆無であり、A委員長は、同センターにおいて利用者の介護業務を行ったことはなく、専ら同センター内の清掃や室内の飾付けのほか、戸外の草むしりやペンキ塗り等の作業を行い、また、法人は同委員長に対し、昼休みの1時間を除き、白百合荘に立ち入ることを禁じた。

【乙8、初審① A : 28頁、同② A : 14、38頁、同③ D : 25～26頁、同④ D : 33、35、44頁、当審① D : 21頁、審査の全趣旨】

- (5) 20年8月19日、法人は、A委員長に対し、デイセンター利用者が不在の場合には、午前8時30分から1時間で同センター内の清掃を行い、清掃終了後は帰宅して自宅待機するものとし、所定勤務時間内は、休憩時間帯を除き外出を禁止すると命じるとともに、自宅待機時間に対しては通常の賃金を支払うなどと書面で通知した。

これに対し、組合らは、同月25日、同日付け書面により抗議するとともに、上記命令の撤回を求めたが、法人は、同年9月2日、同日付け書面により、デイセンターの利用者があればA委員長に同センターでの介護業務を行わせるつもりであり、また、自宅待機命令は労働契約の範囲内であるなどと回答した。

【甲151～153、初審④ D : 34頁】

- (6) 21年3月17日、法人は、A委員長に対し、同年4月1日から1年を雇用期間とし、1か月の勤務日数を1日とするなどの労働条件を記載した労働契約書を提示したが、同委員長は、上記契約書に署名押印せず、同年5月15日、長野地方裁判所松本支部に対し、解雇無効による労働契約上の地位にあることの確認等を求める地位保全等仮処分命令申立てを行い、本件再審査結審日（21年8月31日）現在、同支部において係争中である。

【甲166、当審① D : 11頁、審査の全趣旨】

12 就業規則等の変更及び20年春闘団交を巡る労使の状況

- (1) 20年3月3日、法人は組合に対し、同日付け書面により、就業規則、給与規程等を変更して同年4月1日から施行するとして、全職員に対する説明会を実施すると通知した。

また、法人は、同年3月7日ないし同月26日の間、各職員と個別に面談の上、新たな就業規則等を交互に読み上げることにより、同規則等の内容の周知を図った。

なお、変更後の就業規則には、「臨時職員とは、臨時的に雇い入れた者で、雇用期間の定めのある者で、1日又は1週間の所定労働時間が正職員より短い者をいう」(第4条)、「再雇用員とは、定年退職後、再雇用された者で、1日又は1週間の所定労働時間が正職員より短い者をいう」(第5条)という規定が新設され、また、変更後の「臨時職員等就業規則」には、「所定勤務時間は、1週間については35時間以内、1日については7時間以内とする」(第18条)という規定が新設されていた。

【甲109、133、134、139の3、乙14、初審① A : 31～32頁、同② A : 19～20頁】

- (2) 20年3月10日、組合らは、法人による上記(1)の通知に対し、同日付け「抗議書」により、そもそも現行の就業規則の有効性に疑義があり、また、法人は現在まで給与規程のすべてを明示していないなどと抗議するとともに、同日付け「新就業規則等に関する要求書」を法人に提出して、職員への個別説明を直ちに中止し、新たな就業規則等を組合らに明示して説明、協議するよう求め、併せて、「現行の給与規程第4条に基づく給料表等、組合に明示していない就業規則に関するすべての規程を明示すること」と要求した。

さらに、組合らは、同日付け「2008年春闘要求書」を法人に提出し、介護職員の初任給及び賃金額の引上げや、20年の夏季期末勤勉手当の支給率を2.5か月以上とすることをはじめ、「現行の賃金規則・号俸表を明示すること」などを要求した。

【甲113、114、118、初審① A : 33頁】

- (3) 20年3月10日、組合らは、同日付けの団体交渉申入書（甲117）により、上記(2)の「新就業規則等に関する要求書」による要求事項をはじめ、A委員長に対する本件専従配転の撤回や、A委員長と従前どおりの労働条件で労働契約を更新すること等を議題とする団体交渉（以下「就業規則等団交」）を、同月14日（金）19時から古厩公民館で実施するよう申し入れた。

さらに、組合らは、同日付けの団体交渉申入書（甲119）により、上記(2)の「2008年春闘要求書」による要求事項をはじめ、今後の団体交渉の実施スケジュール等を議題とする団体交渉（以下「20年春闘団交」）を、同年3月24日（月）19時から古厩公民館で実施するよう申し入れた。

【甲117、119】

- (4) 20年3月13日、法人は、上記(2)の「新就業規則等に関する要求書」に対し、同日付け書面により、「すでに、就業規則等については、貴組合にすべて明示しております」、「貴組合との団交にも平日以外、理容会館において応じるつもりです」などと回答するとともに、就業規則等団交の申入れに対しては、同日付け書面（甲124）により、同団交は、同月22日（土）又は23日（日）に理容会館で行うと回答し、さらに、同月24日付け書面（甲128）により、「当会は業務の多忙性の為、平日以外、理容会館において、団交開催を希望します」などと通知した。

【甲121、124、128】

- (5) 20年3月24日、法人は、組合に対し、同日付け書面により、20年春闘団交については、同月29日（土）又は30日（日）に理容会館において行おうと回答した。

【甲130】

- (6) 法人と組合らとの間においては、19年6月22日の第5回団交を最後に、本件再審査結審日（21年8月31日）に至るまで団体交渉は実施されていない。

【審査の全趣旨】

- (7) 20年3月25日、法人は、同日付け「お知らせ」と題する書面を百合荘の職員に回覧し、就業規則等の変更手続における労働者の過半数を代表する者（以下「本件職員代表者」）への立候補者を募る旨通知した。

なお、上記書面には、「立候補する職員は、以下に日付・署名・捺印を記入して下さい」と記載され、立候補者として、予めE相談員の氏名が印字され、E相談員の私印が押印されていた。

【甲133、140、初審① A : 29～30頁、同③ D : 27頁】

- (8) 20年3月27日、A委員長は、上記(7)の書面に記名押印し、本件職員代表者に立候補した。

【甲133、初審① A : 30頁】

- (9) 20年3月31日、D施設長は、勤務中の各職員と個別に面接し、E相談員とA委員長の氏名が横に並記され、投票者である各職員の氏名が縦に列記された一覧表を示した上、同施設長の面前で、投票する候補者の欄に丸印を記入させ、また、当日、休暇等で不在の職員に対しては、D施設長又はC理事長が電話をかけ、いずれの候補者に投票するかを尋ねる方法により、本件職員代表者の選出投票を実施した。

【甲133、乙14、初審① A : 30～31頁、同③ D : 27頁、同④ D : 22～23頁】

- (10) 20年4月1日、A委員長はD施設長に対し、本件職員代表者の投票結果を開示するよう口頭で求めた。

これに対し、D施設長は、E相談員が当選した旨述べ、得票数は開示しなかった。

【甲133、初審① A : 30～31頁】

- (11) 20年4月14日、組合らは法人に対し、同日付け書面により、本件職員代表者の投票結果を文書回答するよう求めるとともに、「新就業規則の変更点とその変更理由を文書回答すること」、「旧給与規程第4条に基づく給料表と経験年数換算表を組合に提出すること」等を要求した。

これに対し、法人は、同月23日、同日付け「回答書」により、「職員の過半数の票を獲得したEが職員代表になりました」、「給与表と経験年数換算表なるものはありません」などと回答するとともに、就業規則の新旧対照表を交付した。

【甲132、135の1～2、初審① A : 31、32頁】

- (12) 20年5月12日、組合らは法人に対し、同日付け「抗議書」により、本件職員代表者の選出は不公正な方法をもって行われたものであり、また、給料表等はないとする回答は不誠実であるなどと抗議するとともに、給料表及び経験年数換算表を提示し、これまで正規職員の賃金額がどのように決定されていたのか明示するよう求めた。

これに対し、法人は、同月22日付け「回答書」により、本件職員代表者は適正に選出されたものであると回答するとともに、給料表及び経験年数換算表については、「これまで回答したとおりです」と回答し、上記給料表等を組合らに開示しなかった。

【甲137、138】

- (13) 20年6月17日、組合らは、法人が、①19年秋闘団交、20年春闘団交及び就業規則等団交を拒否したこと、②本件専従配転を行ったこと、③介護職員に対し、必ず寮母室で休憩するよう命じたこと、④組合員の労働契約更新に当たり実労働時間数を削減するなどしたこと、⑤本件職員代表者の選出投票を不公正な方法で行ったこと、⑥給与表等を組合らに提示しなかったこと等が不当労働行為に当たるとして、長野県労委に対し、不当労働行為救済申立て（追加申立て）を行った。

【審査の全趣旨】

第4 当委員会の判断

- 1 組合員の実労働時間数等に関して、19年4月25日に組合が申し入れた5月勤務シフト団交に応じず、また、第4回及び第5回団交において、組合らが求めた書面化を拒否したことについて（争点(1)ア）

(1)ア 前記第3の3(3)認定のとおり、法人は、組合による19年4月25日付けの5月勤務シフト団交の申入れに対し、都合がつかず応じられないとした上、上記団交の議題については、同年5月15日午後7時からの団体交渉で話し合いたいと回答し、前記第3の3(5)及び(6)認定のとおり、同年4月26日及び翌月9日に組合が上記団交を再度申し入れても、一貫して、「予定している次回の5月15日（火）の労使交渉で対応いたします」などとして、5月勤務シフト団交に応じなかった。

イ 法人は、組合との間では、第1回団交の席上、19年5月15日に団体交渉を行う合意が成立しており、このことは、法人と組合が交わした同年4月26日付け覚書が裏付けているとして、法人は上記合意のとおり組合と団体交渉を実施しており、団交拒否の不当労働行為には当たらない旨主張する。



第1回団交の席上、19年5月15日に古厩公民館で第2回団体交渉を実施する旨の合意が労使間で成立したことは、前記第3の3(1)イ認定のとおりである。しかしながら、前記第3の3(1)エ認定のとおり、組合が19年5月の勤務シフト表を入手し、介護職員の勤務日数等の割当て状況を知ったのは、上記合意が成立した後のことであるから、当該合意は、同月の勤務シフトによる勤務日数等について交渉を行う前提で成立したものではないことは明らかであり、また、このことからすれば、同年4月25日付けの覚書は、上記勤務シフトに関する問題を議題とする団体交渉を同年5月15日に実施することを前提として取り交わされたものではないことも明らかである。

さらに、法人は、代理人弁護士の都合がつかなかったため、組合が申し入れた5月勤務シフト団交に応じられなかったとも主張するが、同弁護士が出席できなければ団体交渉の実効が得られないなど、同弁護士の出席が不可欠であったとみるべき特段の事情は認められず、これが上記団交に応じられなかった正当な理由とは到底認められない。

したがって、上記いずれの法人の主張も採用できない。

ウ 時給制により賃金の支払を受ける介護職員にとって、法人が割り当てる勤務日数や夜勤回数は、賃金支給額に直接影響する重要な労働条件であることはいうまでもない。しかるに、法人は、組合らに何ら事前に説明することなく、勤務日数等を削減した19年5月1日以降の勤務シフトを作成して職員に提示し、第1回団交においては、同勤務シフトの実施の是非を巡り、法人と組合らに対立し、結論に至ることなく、会場の都合で交渉終了を余儀なくされている(前記第3の3(1)オ)。そして、5月勤務シフト団交は、上記勤務シフトの実施日が目前に迫る中で、組合が早期解決を目指して申し入れたものであり、このことは法人も認識していたこと(初審④D : 27頁)を考慮すれば、

法人が組合による5月勤務シフト団交の申入れに対し、一貫して、同月15日の団交で対応するなどとして応じなかったことは、何ら正当な理由なく、組合が申し入れた団体交渉を拒否したものといわざるを得ない。

(2)ア 前記第3の4(1)及び6(1)ア認定のとおり、A委員長ら4名の労働時間数、勤務日数及び夜勤回数については、第2回団交及び第3回団交において交渉が行われた。そして、前記第3の6(2)及び(4)ア認定のとおり、第4回及び第5回団交の席上、組合らが法人に対し、①上記4名については、1か月の勤務日数を19年6月からは就業規則による日数とし、1日の労働時間は当面8時間とすること、②夜勤は正規職員が行うものとするのが第3回団交で双方合意されたと主張して、これら合意内容を書面化するよう再三求めたが、法人はこれを一貫して拒否した。

イ 法人は、第3回団交において、上記アの合意が成立した事実はないから、組合らの求めた書面化を拒否したことには正当な理由がある旨主張する。

しかしながら、前記第3の6(1)ア認定のとおり、法人が、勤務日数は6月からは20日に戻し、1日の労働時間数も従前どおりとするが、夜勤については正規職員で行うこととすると回答し、これに組合らが「はい、わかりました」と述べ、さらに、A委員長ら4名の勤務日数、実労働時間数及び夜勤について、上記アの①及び②と同旨の内容が口頭により確認された上、法人がこれら確認内容を記載した書面の案をつくると応じていたことなど、第3回団交の交渉経過からすれば、同団交の結果、用語や表現などについてはなお協議を要するものの、上記の口頭により確認された内容について書面化した上で確認することとされたものとみるのが相当である。

しかるに、第4回及び第5回団交において、法人は、組合らが上記口頭確認内容の書面化を求めたのに対し、「文書では交わしません」、「文書で交わすかどうかは我々の自由です」などと述べて書面化を拒否し（前記第3の6(2)イ及び(4)ア(ア)）、しかも、組合らから第3回団交の議事記録などの確認を求められても、「確認しても同じです。交わしません」などと述べて、同団交の交渉経過を確認しようとさえしていない（前記第3の6(2)ウ及び(4)ア(イ)）。このような法人の対応は、組合らとの団体交渉の経過や結論を無視し、何ら正当な理由なく、その書面化を拒否したものであって、団体交渉を形骸化させ、団体交渉の意義を失わしめる不誠実な対応というべきである。

- (3) 以上のとおり、組合員の実労働時間数や勤務日数等に係る組合らとの団体交渉に関して、法人が19年4月25日に組合の申し入れた団体交渉に直ちには応じず、また、第4回及び第5回団交において、組合らが求めた書面化を拒否した法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

2 19年の夏季期末勤勉手当に関する第5回団交での法人の対応について  
(争点(1)イ)

- (1) 団体交渉において使用者は、単に労働者の代表者との交渉に応じるだけでなく、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消させることに努め、労働者の代表者と誠実に交渉する義務があり、使用者が当該義務を尽くさないときは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するというべきである。すなわち、使用者は、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的かつ合理的に説明し、労働組合の納得が得られるよう努力するべきものである。
- (2) これを本件についてみると、19年6月13日、組合が正規職員に2.

5か月分以上の同年の夏季期末勤勉手当を支給するよう要求したのに対し、法人は、同月20日、「人事院の規定どおり、正規職員の期末勤勉手当は、2.1ヵ月分を支給します」と回答した（前記第3の6(3)）が、同月22日の第5回団交の席上において、組合が、同年の人事院勧告による上記手当の支給率は2.125か月であると指摘して、人事院勧告どおりに2.125か月分を支給するよう求めると、法人は、事務長に聞かなければわからないと答え、組合らが、支給日が間近に迫っていることから、直ちに事務長に確認するよう再三求めても、事務長は既に就寝しているはずであるから確認できないなどと述べて、組合の主張及び要求に対し、合理的な説明を行わなかった（同(4)イ(ア)及び(イ)）ものである。

上記の法人の対応は、組合の理解や納得を得ようと努めたものとは到底いえず、団体交渉を通じて労使の合意により問題の解決を図ることにより正常な労使関係を構築する可能性を著しく失わしめるものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

- 3 組合らが申し入れた19年夏季一時金支給率等団交、19年秋闘団交、20年春闘団交及び就業規則等団交に応じなかったことについて(争点(1)ウ)
  - (1) 前記第3の7(5)認定のとおり、法人は、組合らによる19年夏季一時金支給率等団交の申入れに対し、法人側の団交出席者は、平日は夜遅くまで業務多忙であるから、所定休日である土、日曜日又は祝日以外は団体交渉に応じられず、さらに、上記休日には、法人側出席者が長野市内等の自宅に所在することから、団体交渉の場所は、松本市内の理容会館とすると回答し、同団交に応じなかった。また、前記第3の9(3)、同12(4)及び(5)認定のとおり、法人は、組合らによる19年秋闘団交、

20年春闘団交及び就業規則等団交の申入れに対しても、一貫して、平日夕刻以降は業務多忙であるなどとする上記理由により、いずれの団交にも応じなかった。

- (2) 法人は、平日夕刻以降には、新規入所希望者の家族との電話連絡や事前面接、看護師等の送迎、宿直勤務などの業務のほか、面接結果報告書の作成、ケアプランの添削や勤務シフト表の作成などの事務処理を行わなければならない、これらの業務に忙殺されるため、団交には対応できないとして、組合が申し入れた上記団交に応じなかったことには正当な理由がある旨主張する。

しかしながら、D施設長は、本件初審での審問において、平日夕刻以降は「新規入所希望者の受入れやケアプランの添削、勤務表の作成、事前面接、看護師の送迎、宿直業務等がありますので、なかなかできないと思います」（初審③：4頁）など、法人の上記主張に沿った陳述を行っているものの、新規入所者の年間受入れ人数や受入時刻のほか、勤務シフト表や入所希望者の調査結果報告書の作成に要する時間、ケアプランの変更頻度などについて尋問されると、「ちょっとわからないですね」、「そこまでは覚えてない」と答弁するなど、法人が主張する上記業務の発生頻度や所要時間に関してあいまいな答弁を繰り返している（同④：4、7、13～14、17～18頁、同⑤：20～22頁）。さらに、D施設長が、新規入所希望者の家族との電話連絡は1件当たり所要30分程度で、頻度は多くても月間10件程度であり、また、事前面接も年間19件程度にすぎず（同④：5～6頁）、看護師等の送迎や宿直業務については、現にその一部を外部委託している（同④：18～20頁）とも陳述していることなどからすれば、法人が主張する業務の頻度や態様等に照らし、一切の平日夕刻以降において、法人側出席者が団体交渉に応じる余地がまったくないほどの業務量が間断なくあるとみることは到底できず、法

人の上記主張は採用できない。

- (3) また、法人は、E 相談員が、平日夕刻以降の団体交渉に出席できない私的な事情があるとも主張するが、同相談員が職員の労働条件全般にわたり深く関与し、決定権を有していたなど、同相談員が出席しなければ、団体交渉の効果が著しく損なわれるほどに支障を来す特段の事情があったとは認められない。したがって、同相談員が組合が申し入れた上記団交に出席できない事情があったとしても、これが同団交に応じない正当な理由とは認められない。
- (4) 以上のことに加え、第1回団交ないし第5回団交は、いずれも平日の19時以降に実施されているが、これにより、法人の業務の遂行に具体的な支障が生じた事情はうかがわれず、さらに、第1回団交の席上、法人が当年度を通じて団体交渉の期日は火曜日を希望する旨述べていること（前記第3の3(1)イ）なども併せ考慮すると、組合らによる19年夏季一時金支給率等団交、19年秋闘団交、20年春闘団交及び就業規則等団交の申入れに対し、法人が一貫して、団体交渉は土、日曜日又は祝日に松本市内で実施すると主張して、結局上記団交が行われなかったことは、法人が正当な理由なく、組合の申し入れた団体交渉を拒否したものというほかなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

4 A 委員長に対し19年5月15日付けでデイセンター介護職員の兼務を命じたこと（本件兼務発令）について（争点(2)ア）

- (1) 組合らは、本件兼務発令は、A が組合の執行委員長であることの故をもって不利益を与えることを意図したものであり、また、組合を弱体化させる不当労働行為であると主張する。

本件兼務発令については、デイサービス事業を継続するためであったことは否定できないとしても、デイセンターの利用者が皆無で、新たに

利用者が訪れる見込みすらない中で行われたものであり、また、同発令と同時にデイセンターの介護職員に配置された O 及び N が退職した後、後任となる職員が配置されていないことからすると、その必要性に疑問の余地がなくはない。

- (2) しかしながら、本件兼務発令は、賃金単価や実労働時間数など労働条件の引下げを伴うものではなく、また、結果的にデイセンターの利用者がなかったためとはいえ、A 委員長は、本件兼務発令により、現にデイサービスでの業務に従事することなく、従前どおり白百合荘での介護業務に従事しており（前記第3の5(3)）、同発令が組合活動に支障を与えるものとも認められない。そうすると、A 委員長が、本件兼務発令により、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるといえるまでの不利益な取扱いを受けたものとみることは困難といわざるを得ず、組合を弱体化させる同条第3号の不当労働行為に当たるといふことも困難である。

よって、本件兼務発令が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当とはいえない。

- 5 A 委員長を20年3月20日をもってデイセンター専従介護職員に配置転換したこと（本件専従配転）について（争点(2)イ）

- (1) 法人は、長野県からデイセンターに少なくとも1名の専従介護職員を配置するよう指導されたことを受け、デイサービス業務の特性を考慮した上で、A 委員長が、丁寧な言葉遣いをもって優しく利用者と接することができ、経験も豊富なことから適任と判断し、本件専従配転を行ったものであると主張する。

しかし、D 施設長は、「利用者に優しいということは、介護職員としては当たり前であり、あくまで問題介護職員と比較した場合です」と陳述しており（乙17：5頁）、法人が、介護職員の中でもとりわけ A

委員長が利用者に優しいと評価していたものではないことがわかる。このことのほか、法人は、A委員長がデイセンター専従介護職員として適任であると判断した合理的な理由を何ら説明していない。また、20年3月13日、組合から本件専従配転後における同センターの利用予定を明らかにするよう求められたのに対し、法人が、利用予定はないと回答していること（前記第3の11(2)）からすれば、法人は、デイセンターでの介護業務が生じる見込みすら立たない状況下で、本件専従配転を行ったものであり、かかる状況にあって、専らデイセンターでの介護業務の特性に応じた適性をもって人選を行ったという法人の主張は不自然というほかない。

したがって、A委員長の資質からデイセンターの介護業務に適任と判断して本件専従配転を行ったとする法人の主張は採用できず、法人が、デイセンターに専従介護職員の配置を要する旨の行政指導を受けていたとしても、同センターの利用者が皆無であった状況の下で、同センターの専従介護職員として同委員長を人選したことに何ら合理的な理由は認められない。

- (2) 他方、前記認定のように、組合結成以来、法人と組合の間で対立が続く中、19年12月、法人が同年の冬季期末勤勉手当を人事院勧告の水準を下回る支給率で正規職員に支給し、しかも臨時職員には何ら手当を支給しなかったため、組合らが強く反発、抗議し（前記第3の9(5)及び(6)）、また、20年3月上旬には、法人が組合に対し、全職員への説明会を行って同年4月1日から就業規則等を変更するなど一方的に通告した上、その直後から職員に対する個別説明を実施し、組合らがこれに抗議を申し入れる（同12(1)及び(2)）などしていた。

このように法人と組合との間の緊張が一層高まっていた当時の労使状況からすれば、法人は、組合活動の活発化を強く警戒し、法人との対立



を深める組合の代表者として、組合活動の中心的役割を担う A 委員長を疎ましく思っていたものと推認できる。

- (3) 以上のことに加え、前記第 3 の 11(4)イ認定のとおり、本件専従配転後、デイセンターの利用者は皆無であり、A 委員長は専ら同センターの清掃や室内の飾付け等の作業を行っていたことや、法人が、A 委員長に対し、昼休み時間以外は白百合荘への立入りを禁じていることを併せ考慮すると、法人は、A 委員長が法人との対立を深める組合の中心的存在であることをことさら嫌悪して、同委員長を白百合荘から排除し、同センターで専ら清掃などを行う閑職に追いやることを企図して、本件専従配転を行ったものとみるのが相当である。そして、本件専従配転は、畠山委員長に対し、他の職員から孤立させ、閑職を余儀なくさせる不利益を与えたものであるから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いの不当労働行為に当たるとともに、組合を弱体化させる同条第 3 号の不当労働行為に当たる。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

なお、法人は、組合が結成される以前の 19 年 2 月に A 委員長に対し、デイセンター勤務の意向確認を行っていることは、本件専従配転が組合とは無関係に行われた証左であるとも主張するが、前記第 3 の 5(1)認定のとおり、19 年 2 月の A 委員長への意向確認は、デイセンターと白百合荘との兼務を前提とするもので、本件専従配転とは異動による就労態様が異なることに加え、上記でみた労使間の状況をはじめ、本件専従配転当時とは事情が大きく異なるので、法人の主張は採用できない。

- 6 A 委員長との労働契約の更新に当たり、実労働時間数を従前よりも削減する労働条件の変更を行ったことについて（争点(2)ウ）

- (1) 20 年 3 月 3 日、法人は、A 委員長に対し、本件専従配転を命じる辞令を交付すると同時に、同年 4 月 1 日からは、1 日の実労働時間数を従前より 1 時間削減して 7 時間とし、1 か月の勤務日数も従前より少な

い18日間とする内容のA20年契約書(甲110)を提示し(前記第3の11(1))、同年3月31日、A委員長は、法人と同契約書を締結し、上記の実労働時間数等で勤務するようになった(同(4)ア)。

- (2) A委員長の賃金が時給制であることからすれば、実労働時間数の削減は、A委員長が受け取ることができる賃金額の減少に直結し、A20年契約書が所定外勤務及び休日勤務はないとしていることも併せ考慮すれば、A委員長が、上記契約書の締結により、賃金額減少の経済的不利益を受けたことは明らかである。

法人は、A委員長がその自由意思によりA20年契約書を締結したのであるから、同契約による実労働時間数等の減少は不利益な取扱いには当たらないと主張する。

しかし、A委員長は、現行の労働契約が終期を迎え、法人から提示されたA20年契約書の締結に応じなければ、直ちに職を失いかねない状況にあった。一方、法人は、上記契約書の提示により、上記の労働条件の変更を一方的に申し入れ、20年3月10日、組合が同委員長の労働条件を従前どおりとするよう要求すると、「従前どおりとは何を指すのか不明であり回答できない」とし(前記第3の11(2))、また、組合が申し入れた上記要求を議題とする団体交渉(就業規則等団交)も拒否するなど、上記契約書の労働条件に関する協議に何ら応じていない。さらに、組合の結成以来、法人と組合との間で激しい対立が続き、その上、その当時は、就業規則の変更など新たな問題を巡って両者間の緊張が更に高まっていた。こうした事情にあつて、組合結成以来、組合の代表者として中心的な立場にあったA委員長は、法人から提示された労働条件を甘受して上記契約書を締結せざるを得なかったものと認められる。

したがって、A委員長が上記契約書に署名押印したことによって、

同契約による実労働時間数等の減少から生じる A 委員長の不利益が、法人による労働条件の変更によるものには当たらないとすることは妥当ではなく、法人の上記主張は採用できない。

- (3) 前記第3の11(1)認定のとおり、A 20年契約書には、「穂高デイサービスセンターしらゆりの専従介護職員として（中略）誠実に勤務することを約束する」などと記載され、就労場所もデイセンターに限定されているなど、同契約書が、畠山委員長がデイセンター専従介護職員として勤務することを前提に作成されたものであることは明らかである。そして、上記契約書が本件専従配転の実施日である20年3月20日から間もない同年4月1日を契約期間の始期とするものであることに加え、法人が上記契約書を本件専従配転の辞令とともに手交していることなどの事情を考慮すると、A 20年契約書による労働条件変更は、本件専従配転と併せて企図されたものであって、法人は、A 委員長をデイセンターの専従介護職員に配転した上で、併せて、A委員長との労働契約の更新を機に、1日の実労働時間及び1か月の勤務日数を削減したものとみるのが相当である。

そして、上記5において判断したとおり、A 20年契約書による労働条件変更と併せて企図された本件専従配転が、A 委員長が法人との対立を深める組合の中心的存在であるが故に不利益を与えようとしたものであることに加え、法人が、デイセンターの利用実績がないことから、これまでと同じ日数を働いてもらう必要がないため、1日7時間、月18日勤務としたと主張していることも考慮すれば、法人は、A 委員長が組合活動の中心にあることから、A委員長をデイセンターの専従介護職員に配転した上で、実労働時間数等を従前より削減し、同委員長に賃金額の減少による経済的不利益を与えることを企図したものとみるのが相当である。

- (4) 以上のことから、法人が、A 20年契約書により A 委員長の実労働時間数等を削減したことは、A 委員長に対する労組法第7条第1号の不当労働行為に当たり、組合を弱体化させる同条第3号の不当労働行為にも該当する。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

7 F及びGとの労働契約の更新に際し、勤務時間帯や実労働時間数を変更したり、契約更新回数を制限するなどしたことについて（争点(3)）

- (1) 組合らは、法人が F 及び G との労働契約更新に際し、1日の勤務時間帯を3種類に変更した上、実働時間を7時間に短縮し、1か月の勤務日数も従前より削減するほか、契約更新は3回を上限とするなどの内容の労働契約書を提示し、同契約書による更新を求めたことは、同人らが組合員であることの故をもってなされた労組法第7条第1号の不当労働行為であると主張する。

法人は、労働契約期間の満了日が近づいた F らに対し、労働時間や契約更新に関する労働条件の大幅な変更を含む労働契約書を一方的に提示した上、契約書に記載されたすべての勤務時間帯で就労することが困難な事情を有する F が、従前どおりの勤務時間帯での勤務を希望しても一切譲歩せず、また、G に対しては、従前の労働契約にはなかった契約更新回数の上限を設け、しかも、最後の契約更新であると事実上の雇止め予告ともいふべき通告を付しており、こうした法人の行為は、労働者の事情や労使関係の安定に向けた配慮を欠くものというべきである。そして、契約更新ができず、退職を余儀なくされた伊藤はもとより、上記労働契約書により契約更新した G にとっても、賃金の減少のみならず、将来への大きな不安を抱かせるものであったことは想像に難くない。

- (2) しかしながら、法人が F に上記契約書を提示した当時、組合は組合員の氏名を明らかにしておらず、また、同人が法人との団体交渉に出席

していたなど、同人が組合員であることを法人が認識できるような事情があったと認めるに足りる証拠もない。

他方、G については、第2回団交の席上、組合らが同人の氏名をあげて、従前どおりの勤務日数を割り当てるよう求めていること（前記第3の4(1)イ）などからすれば、法人は、G 19年契約書を提示した当時、同人が組合員であるとの認識は有していたものとみることができる。しかし、法人は、第1回団交及び第2回団交の席上、臨時職員を正規職員と同じ勤務日数や労働時間数で勤務させていれば正規職員に登用しなくてはならなくなると繰り返し述べている（前記第3の3(1)オ、同4(1)ア）上、組合員ではない臨時職員に対しても、G に提示したものと同様の内容の労働契約書を提示し、契約を更新していること（同8(6)イ）からすると、法人が、臨時職員の勤務日数等を削減したり、契約更新回数を制限したことは、臨時職員の正規職員登用を厳格化するための労働条件の切下げであるとはいえるものの、矢ヶ崎が組合員であることの故に行ったものであるとまでいうことは困難といわざるを得ない。

- (3) 以上のことから、法人が F 及び G との労働契約の更新に際し、勤務時間帯の変更や実労働時間数の削減を行い、契約更新回数の上限を3回とするなどしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。よって、初審命令の判断は相当とはいえない。

#### 8 介護職員に対し寮母室での休憩を命じたことについて（争点(4)）

- (1) 組合らは、法人が介護職員に対し、必ず寮母室で休憩するよう命じた20年3月3日付け「業務命令」は、労働基準法による休憩時間の自由利用の原則に反するものであり、また、事務職員には休憩場所について何ら規制していないにもかかわらず、介護職員に対してのみ、休憩場所を寮母室に限定したことは、明らかな差別的取扱いであって、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と主張する。

(2) 上記命令が労働基準法に違反するものか否かはさておき、介護職員の休憩場所を限定することは、休憩時間における介護職員の行動を一定程度制限するものである。しかも、法人が、寮母室内に敷設されていた畳を事前に撤去し（前記第3の10(2)）、横になって仮眠をとることができないようにした上で、上記命令を発していることは、介護職員が休憩時間を利用して疲労回復を図る機会を奪うものである。白百合荘の介護職員の多くが、交替制による変則的な勤務形態により、重労働や精神的緊張を伴う業務に従事していることからすれば、使用者としてなすべき配慮が全く欠如したものとわざるを得ず、また、リネン室で休憩をとっていた A 委員長に対する嫌がらせを企図したものの疑いを抱かざるを得ないところである。

(3) しかしながら、上記命令は、組合員に限らず、すべての介護職員に対し発せられたものであり、従前から寮母室が介護職員の休憩時間における休息場所として利用されてきたこと（前記第3の10(1)）や、リネン室が更衣室としても利用されていた事情を併せ考慮すると、上記命令により、法人が介護職員の休憩場所を寮母室に限定したことが、ことさら組合員を差別して取り扱ったものとまでいうことは困難であり、A 委員長をねらい撃ちにしたものと認めるに足りる証拠もない。よって、上記命令が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当とはいえない。

9 D 施設長が A 委員長に対し、「上部団体は外してもらいたい」「上部団体は共産党で怖い」などと発言したことについて（争点(5)ア）

(1) 法人は、D 施設長が「できるだけ上部団体を入れないでほしい」、「上部組織の医労連は共産党で怖い」、「A さんでよかった。組合が介護職員を教育してくれればいい」などと発言した事実はなく、初審命

今の事実認定は誤りであると主張する。

ア しかし、前記第3の3(1)ウ認定のとおり、第1回団体交渉の席上、  
A 委員長は、19年4月12日及び16日に D 施設長と会談した際、「上部団体は来てもらっちゃ困る」、「上部団体は外してもらいたい」、「上部団体は共産党だから、法人に対して悪意があるんだ」と D 施設長が発言したと一貫して述べている。ところが、これに対し、  
D 施設長は、「録音しているの」と尋ねたり、当初は上記発言の事実を否定したものの、「非公式に話そうって言ったのに、結局みんなに話しているんだね」、「ここでこういうふうに言われるとは思わなかった」と上記発言をしたことを肯定するような応答をするに至っている。そして、上記団交が、上記会談から間もない同月24日に実施されたものであることも考慮すると、同月12日及び16日、D 施設長は A 委員長に対し、「上部団体は来てもらっちゃ困る」、「上部団体は外してもらいたい」、「上部団体は共産党だから法人に対して悪意がある」旨の発言を行ったと認定するのが相当である。

イ また、第1回団交の席上、上記アのやりとりがなされた後、A 委員長は、19年4月16日に D 施設長が「これから先は A さんや K 主任に職員教育を任せるようにする」、「みんなに注意して下さい」と発言したと述べた。これに対し、D 施設長が、「それは誤解です」、「就業規則を遵守して下さいと、その手本となって下さいと言ったんです」などと述べて一貫して否定すると、A 委員長は、「私に手本になれと言ったんですか」、「うん、それも言われました」と述べていること（前記第3の3(1)ウ）からすれば、D 施設長は同委員長に対し、「就業規則を遵守して、手本となって下さい」との趣旨の発言を行ったと認定するのが相当である。

(2) D 施設長による上記(1)イの発言が、A 委員長を懐柔し、組合を

弱体化させるものとまでいうことは困難であるが、上記(1)アの一連の発言は、結成から間もない組合の代表者である A 委員長に対し、上部団体を批判し、上部団体との距離を置くよう求めたものであって、組合が自主的に決定すべき上部団体との関係に介入するものであるから、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

10 4. 25 要求書を交付したことについて (争点(5)イ)

法人は、4. 25 要求書は、組合員のみならず、介護職員全員に対して職員が当然に服すべき職務上の留意事項を示し、遵守を求めたものにすぎないとして、同要求書を交付したことは組合に対する支配介入意図によるものではない旨主張するので、以下検討する。

- (1) 4. 25 要求書の記載をみると、業務遂行に当たっての留意事項や心構えなどを示したり、上司の指示、命令への服従や就業規則の遵守を求める内容のものであっても、すべて「穂高白百合荘、全労働組合員及び全介護職員は」と頭書されていることや、「施設内及び就業時間内での労働組合活動及びピラ配り等は絶対しないこと」、「労使交渉は必ず施設外で行うこと」などと、専ら組合及び組合員に向けた内容の記載事項が認められ、しかも、これら示達事項のすべてについて、文書回答するよう求めていることも考慮すると、4. 25 要求書は、介護職員全員に対する一般的な指示として交付されたものとしては極めて不自然である。
- (2) さらに、4. 25 要求書には、「穂高白百合荘、全労働組合員及び全介護職員は、労働組合を作ったことで、就業規則を無視したり、急に悪い就業態度になったり、当施設の方針を全く無視したり、上司の業務上の指示や命令に従わず、利用者を見捨て、善良な職員をいじめる等の行動は絶対しないこと」とも記載されている (甲7:1枚目)。



組合結成により、法人の業務命令や就業規則に反する行為が横行し、職場の秩序が乱れたなどの事情は認められないことからすれば、上記記載の内容は、何ら合理的な根拠なく、組合の存在や活動が職場秩序を乱すものと決めつけ、誹謗中傷するものというほかなく、法人が、組合を敵視し、その活動を徒に警戒していたことをうかがわせるに十分なものである。

- (3) 以上のことに加え、組合らが、法人による19年4月12日付けの組合員全員の氏名の開示要求を拒否し（前記第3の2(3)ア）、同月24日の第1回団交の席上、組合員全員の氏名を知りたがる理由を追及する（同3(1)ア）など、法人に組合員の氏名を知られることに強い警戒感を示す中で、4.25要求書が、上記の記載を含む23の記載事項すべてについて介護職員に文書回答を求めていることからすると、法人は、組合の活動をけん制するとともに、組合員を特定して組合の切崩しを図ることを企図して、上記要求書を交付したものとみるのが相当であり、これら同要求書の記載内容からすれば、同要求書は、結成から間もない組合を威圧し、その活動を萎縮させる十分な効果を有するものというべきである。

したがって、法人が4.25要求書を交付したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たり、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

- 11 組合に対し、組合員全員の氏名を開示するよう求めたことについて（争点(5)ウ）

- (1) 19年4月12日、法人は組合に対し、組合員全員の氏名の開示を求めたが、組合に拒否された（前記第3の2(2)ア及び(3)ア）。すると、法人は、同年5月15日、就業規則変更のため、組合が過半数組合か否かを確認する必要があり、また、監督的地位にある者が組合加入してい

ないかを確認する必要もあるとして、再度、組合員全員の氏名を開示するよう組合に求めた（同3(7)）。

(2) 19年5月15日当時、法人が就業規則の変更を具体的に検討していたと認めるに足りる証拠はなく、仮に、組合が過半数組合か否かの確認を要するならば、組合員数の提示を求めれば足りるのであって、組合員全員の氏名を開示を求める必要はない。さらに、前記第3の3(1)ア認定のとおり、19年4月24日の第1回団交において、法人は、組合らから組合員全員の氏名を開示を求める理由について説明を求められると、「まだ検討段階です」、「知りたいから知りたいんです」などと述べて具体的な理由を説明せず、「例えば」と前置きした上で、「労働組合の人だけ特別な差別をしたとか言われても困る」、「過半数いるかどうかとあって、就業規則の変更を代表者とやるかどうかとか、いろいろ問題はあと思う」、「一般的な理由、いくつもあるから」などと述べるに至っていることからすると、法人が、真に、就業規則の変更のためなどとする上記理由により、組合員全員の氏名を開示を求めたものとみることはできない。

(3) 上記のとおり、法人が組合員全員の氏名を開示を求めたことに正当な理由があったと認めることはできない。そして他方、当時の労使間の状況をみると、前記第3の3(1)オ、同(3)、同(5)及び(6)認定のとおり、法人が臨時職員らの勤務日数等を削減したことなどを巡り、法人と組合との間の対立が顕在化していたことに加え、上記10でみたように、4.25要求書の記載内容から、組合及び組合員を敵視する法人の姿勢を看取することができる。そうすると、法人は、組合の組合員を特定し、組合の切崩しを図ることを意図して、組合員全員の氏名を開示するよう組合に迫ったものとみるのが相当であり、これは組合の活動を萎縮させる効果を有するというべきであるから、労組法第7条第3号の不当労働行

為に当たる。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

12 D 施設長が、組合員3名を個別に呼び出し、同人らの実労働時間について「7時間にしたいがどうか」などと述べたことについて（争点(5)エ）

(1) 前記第3の4(1)ア及びイ認定のとおり、第2回団交の席上、法人が19年5月における臨時職員らの勤務日数を削減したことに組合らが強く反発し、A 委員長ら4名の1日の実労働時間数及び1か月の勤務日数を従前どおりとするよう要求したのに対し、法人は、臨時職員を正規職員と同じ実労働時間数等で勤務させていれば、正規職員に登用せざるを得なくなるなどとして組合の上記要求には応じられないと反論して対立し、交渉の結果、上記要求については、19年5月24日の第3回団交で引き続き交渉を行うこととされている。

(2) こうした中、D 施設長が、19年5月16日、A 委員長、L 及び M を個別に呼び出し、「労働時間が正職員と同じ8時間ではいけないので7時間にしたいがどうか」と述べたこと（前記第3の4(2)）は、引き続き第3回団交の交渉議題とされていた組合員の労働時間等について、組合を介することなく組合員本人に直接提案し、承諾を得ようとしたものであることが明白である。これは、組合員の労働条件に関する組合の影響力を減殺し、団体交渉の実効性を失わしめて組合を弱体化させる労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

13 労働者の過半数代表者の選出に当たり、職員と個別に面接して面前で投票させるなどしたことについて（争点(5)オ）

(1) 前記第3の12(7)及び(9)認定のとおり、20年3月25日、法人は、就業規則等の変更手続における労働者の過半数を代表する者（本件職員代表者）の選出投票に当たり、予め E 相談員を立候補者として記載した書面を職員に回覧して立候補を募った上、同月31日、D 施設長が

職員と個別に面接して、E相談員と A 委員長の氏名を並記した投票用紙を示し、同施設長の面前で投票する候補者の欄に丸印を記入させ、また、当日休暇取得中の者に対しては、D施設長又は C 理事長が電話をかけ、いずれに投票するかを尋ねることにより、上記選出投票を行った。

(2) E 相談員は、D 施設長の実弟であり、また、職員の教育指導を主な職務とし、組合との団体交渉にも法人側出席者として参加していたことなど、同相談員の立場や日常の行動からすれば、各職員が、同相談員の本件職員代表者への立候補が法人側の意向によるものであると察したことは推認に難くない。そして、法人と組合との間で長期間にわたり激しい対立が続き、前記第3の11(4)ア認定のとおり、20年3月20日には、A 委員長に対する本件専従配転が行われるなど、上記対立が顕在化していたことに照らせば、組合に加入していない職員であっても、法人が組合と激しく対立していることは十分承知していたものと考えられる。これらのことに加え、上記選出投票が行われた当時に至るまで、組合が組合員の氏名を開示していなかったことも併せ考慮すると、D 施設長が職員と個別に面接して、面前で E 相談員と A 委員長のいずれかを選ばせるなどの上記選出投票の態様は、投票する職員に対し、A 委員長に投票すれば、法人から自分が組合員あるいは組合に同調する者で見なされ、不利益な取扱いを受けるおそれがあるとの危ぐの念を抱かせ、同委員長に投票することをためらわせるに十分な効果を有するものというべきである。

(3) さらに、上記就業規則等の変更は、臨時職員の定義を1日又は1週間の所定労働時間が正規職員より短い者とし、臨時職員等の所定労働時間を1週35時間、1日7時間以内とすることなどを内容とするものであること（前記第3の12(1)）、また、19年5月の勤務シフトにおいて法人が臨時職員らの勤務日数等を削減した際、組合らがこれに強く反発

し、撤回を求める等した経緯があり（同3(1)オ、(3)、(5)及び(6))、現に組合らが法人に対し、上記就業規則等の変更を議題とする団体交渉を申し入れるなどしていること（同12(3)）からすれば、A委員長が本件職員代表者に選出された場合には、上記就業規則等の変更に異議をとなく、強く反発することは明らかであって、法人もこのことは当然に予期していたと認められる。

- (4) 以上のことからすると、法人は、就業規則等の変更にあたり、組合の影響力を排除し、自らの提案どおり同規則等を変更の上、速やかに施行するため、本件職員代表者にA委員長が選出されることなく、法人側に立つF相談員が選出されることを企図して、上記態様で選出投票を行ったものとみるのが相当である。そして、このことは、労働基準法の原則に反するのみならず、労働時間など組合員の重要な労働条件に関わる就業規則等の変更について、組合の関与を妨害したものであり、組合員の労働条件に関する組合の影響力を減殺させ、組合を弱体化させる労働法第7条第3号の不当労働行為に当たる。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

- 14 「給料表」及び「経験年数換算表」を組合らに開示しなかったことについて（争点(5)カ）

- (1) 前記第3の12(2)、(11)及び(12)認定のとおり、組合らが、20年3月10日、同年4月14日及び5月12日、変更前の給与規定第4条に基づく給料表及び経験年数換算表の開示を要求したのに対し、法人は、同年4月23日及び5月22日、「給料表と経験年数換算表なるものはありません」などと回答し、上記給料表等を開示しなかった。
- (2) 初任給は賃金カーブの出発点をなすものであり、その額は在職組合員の賃金額、賃金水準に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関連性が強い事項であるから、組合らは、組合員の賃金を議題とす

る団体交渉など組合活動を行う上で、初任給の金額設定や決定方法等に関する定めを熟知しておく必要があるといえる。とりわけ、本件では、20年3月10日、法人が給与規定を変更する方針を示したことを受けて、組合らが上記変更を議題とする団交（就業規則等団交）を申し入れていたこと（前記第3の12(3)）からすれば、組合らとしては、給与規定の変更による賃金水準の変化等を把握し、法人との団体交渉を有効かつ円滑に行う上で、変更前の給与規定による具体的な初任給額を示した給料表及び経験年数換算表は重要な基礎資料であったことは明らかである。

- (3) 法人は、給料表及び経験年数換算表は存在しないため開示できなかったと主張する。

しかし、変更前の給与規定（甲77の3）第4条には、「初任給は当白百合荘給料表により、（中略）介護職員は5級1号俸、栄養士は6級1号俸給、事務職員は7級1号俸とする。又前歴のある者は、別表の経験年数換算表により、年数を加算する」と規定されていることからすれば、当然、給料表及び経験年数換算表が存在していたものと考えられる。これらが存在しなければ、法人が職員の初任給額を具体的に決定し得ないことになる。また、組合が19年4月3日付け要求書で給料表等の開示を求めたのに対し、法人は同月23日付け書面により「給料表及び号俸表についても必要とあれば明示することも検討する」と回答し（前記第3の2(4)）、給料表の存在を否定しなかった。これらの事実関係からすれば、給料表及び経験年数換算表を作成していないとの法人の主張は到底採用することができない。そして、これらの表は、就業規則と一体をなすものであり、使用者が雇用する労働者から提示を求められた場合には、いつでもその開示を適切に行うべき性質のものであるところ、法人にこれらの表を開示することができない特段の事情があったとは認め

られない。

- (4) 組合らが法人による本件専従配転や就業規則等の変更抗議し(前記第3の11(2)、同12(2))、これらのことを議題とする団体交渉を申し入れる(同12(3))など、組合の活動が活発化し、法人との対立が高まっていた当時の労使間の状況からすると、法人は、自らの意向どおりに給与規定を変更し、施行するため、組合の申し入れた団体交渉を拒否する一方で、同規定の変更に係る組合の影響力を減殺させることを企図して、正当な理由なく、給料表及び経験年数換算表を開示しなかったものと推認することができる。
- (5) そうすると、組合は、上記不開示によって、給与規定の変更に関し、法人との交渉を行う上で重要な基礎資料を得ることができず、組合活動を妨げられたものというべきであるから、法人が、組合の求める給料表及び経験年数換算表を開示しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

よって、これと同旨の初審命令の判断は結論において相当である。

## 第5 救済方法について

- 1 法人が、第3回団交において組合らとの間で口頭により確認された内容の書面化を拒否したことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとは、前記第4の1で判断したとおりであるが、その救済方法については、上記口頭確認内容を書面化する際の用語や表現につき、なお協議を要するものであったことや、本件当事者間における労使関係、労使紛争の推移等を考慮して、主文第2項のとおり、組合らとの間で、書面の用語や表現について、誠実に協議を行った上で、上記内容を書面化することを命じるとともに、主文第4項のとおり文書手交及び掲示を命じるのが相当である。
- 2 第4の3で判断したとおり、組合らによる19年夏季一時金支給率等団

交、19年秋闘団交、20年春闘団交及び就業規則等団交の申入れに対し、法人が、一貫して、団体交渉は土、日曜日又は祝日に松本市内の理容会館で行うとし、自らが主張する上記の日時及び場所以外での団体交渉には応じられないとして、上記団交に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たり、その救済に関しては、本件当事者間における労使関係、労使紛争の推移等を考慮して、主文第1項及び第4項のとおり命じるのが相当である。

3 前記第4の5及び6で判断したとおり、A委員長に対する本件専従配転及びA20年契約書による労働条件の変更は、労組法第7条の不当労働行為に当たり、その救済に関しては、主文第3項のとおり、法人に対し、本件配転がなかったものとして取り扱い、A委員長を同配転前の白百合荘の介護職員に復帰させるとともに、復帰後のA委員長の労働条件については、本件専従配転前の勤務日数及び労働時間を適用することを命じ、さらに本件当事者間の労使関係、労使紛争の推移等を考慮して、主文第4項のとおり文書手交及び掲示を命じるのが相当である。

4 上記のほか、5月勤務シフト団交の応諾拒否（前記第4の1）、第5回団交での対応（同2）、A委員長に対するD施設長の発言（同9）、4.25要求書の交付（同10）、法人による組合員氏名の開示要求（同11）、実労働時間数に関する組合員への個別提案（同12）、労働者代表の選出投票（同13）及び給料表等の提示拒否（同14）に関しては、本件当事者間の労使関係、労使紛争の推移等を考慮して、主文第4項のとおり文書手交及び掲示を命じることが相当と思料する。

## 第6 結論

前記第4の4、同7及び同8判断のとおり、A委員長に対する本件兼務発令、F及びGに対し労働条件の変更を伴う内容の労働契



約の締結を求めるなどしたこと、介護職員に対し必ず寮母室で休憩するよう命じたことが不当労働行為に当たるとした初審命令は相当ではなく、また、前記第5のとおり、救済方法を改めるのが相当である。

以上の次第であるから、初審命令主文を主文のとおり変更することとする。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年3月3日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄 ㊟