

平成 24 年 1 月 19 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 22 年(行ウ)第 221 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 23 年 10 月 31 日

判 決

原 告 社会福祉法人白百合会

被 告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 穂高白百合荘労働組合

被告補助参加人 長野県医療労働組合連合会

主 文

- 1 原告の主位的請求を棄却する。
- 2 原告の予備的請求に係る訴えを却下する。
- 3 訴訟費用は、補助参加に要した費用も含めて、全部原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 主位的請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成 21 年(不再)第 8 号事件について平成 22 年 3 月 3 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

2 予備的請求

原告は、本件命令主文第 2 項及び第 3 項に従う義務がないことを確認する。

第 2 事案の概要

1 事案の要旨

被告補助参加人穂高白百合荘労働組合(以下「補助参加人組合」という。)及び同長野県医療労働組合連合会(以下「補助参加人県医労連」という。)は、平成 19 年 9 月 7 日及び平成 20 年 6 月 17 日、長野県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し、原告が、①平成 19 年 4 月 25 日に補助参加人ら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的に制限して、補助参加人らが申し入れた団体交渉を拒否したこと、③補助参加人らとの合意事項に係る労使協定書の取交を拒否したこと、④団体交渉で、補助参加人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補助参加人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」という。)の介護職員との兼務を命じたこと(以下「本件兼務発令」という。)、⑥同執行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」という。)、⑦介護職員に対し、必ず寮母室で休憩するように命じたこと、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等したこと、⑨補助参加人県医労連を誹謗中傷する発言を行ったこと、⑩組合員全員の氏名開示を求めたこと、⑪補助参加人組合の活動を制限し、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就業規則変更手続で労働者代表の選出投票を不公正な方法で行ったこと、⑭給与規程の付属別表を補助参加人らに開示しなかったこと、⑮施設内での一切の組合活動を禁止したこと、⑯組合員の平成 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補助参加人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、救済申立てをした(県労委平成19年(不)第1号。以下「本件救済申立て」という。)

県労委は、上記①～④について、不当労働行為の存在を認め、平成21年1月28日付け救済命令(以下「初審命令」という。)を発した。原告は、同年2月23日、中労委に対し、再審査申立てをした(中労委平成21年(不再)第8号。以下「本件再審査申立て」という。)。中労委は、上記⑤⑦⑧については不当労働行為に当たらない等と判断し、平成22年3月3日付けで初審命令を一部変更する救済命令(本件命令)を発した。

本件は、原告が、本件命令を不服として取消を求めるとともに、予備的に本件命令主文2項及び3項に従う義務がないことの確認を求めた事案である。

2 前提事実(当事者間に争いのない事実並びに該当段落箇所末尾掲記の各証拠及び弁論の全趣旨により認定可能な事実)

(1) 当事者

ア 原告は、昭和48年3月31日設立の社会福祉法人で、肩書地に主たる事業所を置き、長野県安曇野市内に介護老人福祉施設穂高白百合荘(以下、「白百合荘」という。)及び居宅介護支援事業所であるデイセンターを、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ている。白百合荘は昭和60年4月1日、デイセンターは平成11年4月1日に各開所し、両施設は同一敷地内で隣接している。本件救済申立て時の白百合荘の入所定員は70名、職員数は34名(うち介護職員は21名)であった。

原告理事長のY1は、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。白百合荘施設長のY2は、平成14年11月に白百合荘の介護職員として採用され、平成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での事業運営全般を統括管理している。Y1理事長及びY2施設長は、毎週月～木曜日は白百合荘に隣接した住宅に宿泊し、金曜日の終業後、Y1理事長は須坂市内の、Y2施設長は長野市内の自宅に帰宅し、翌週月曜日朝、白百合荘に戻ることを常態としている。

イ 補助参加人組合は、白百合荘に勤務する職員により平成19年3月19日に結成された労働組合で、同年4月3日までに補助参加人県医労連に加盟し、本件救済申立て時の組合員数は16名である。補助参加人組合は、役員の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。

補助参加人県医労連は、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、肩書地に事務所を置き、本件救済申立て時、約8900名が加入していた。

補助参加人組合執行委員長のX1は、昭和63年7月、白百合荘の臨時調理員として採用され、平成2年に正規調理員に、平成15年4月に正規介護職員にな

った。X1 委員長は、平成 18 年 3 月 31 日で定年(60 歳)退職したが、同年 4 月 1 日に原告に再雇用され、再雇用職員として、引き続き白百合荘での介護業務に従事してきた。X1 委員長は、平成 19 年 3 月 19 日、補助参加人組合結成時に執行委員長に就任した。

(2) 補助参加人組合結成から第 1 回団交実施までの間の労使の状況

ア 平成 19 年 4 月 3 日、X1 委員長は、Y2 施設長に対し、同日付け「労働組合結成の通知」及び同日付け「要求書」(以下「4・3 要求書」という。)を手交した。4・3 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」等と記載され、併せて、これら要求事項を議題とする団体交渉を、同月 20 日午後 7 時から白百合荘内で実施するように申し入れる旨記載されていた。

イ 平成 19 年 4 月 12 日、Y2 施設長は、X1 委員長に対し、同日付け「穂高白百合荘経営陣の要求及び回答」(以下「4・12 回答書」という。)を手交した。4・12 回答書は、「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、場所は松本勤労者福祉センター 19 時～21 時とする)」等の申入事項が記載され、これらの事項について文書回答を求めるものであった。

Y2 施設長は、4・12 回答書を手交する際、X1 委員長に対し、非公式と前置きした上で、「上部団体は来てもらっちゃ困る」「上部団体は外してほしい」「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。

ウ 平成 19 年 4 月 16 日、X1 委員長は、Y2 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」(以下「4・16 書面」という。)を手交した。4・16 書面により、補助参加人らは、4・12 回答書による原告の申入事項に対し、施設内での一切の組合活動禁止は容認できないし、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に求め、4・3 要求書により申し入れた団体交渉を同月 24 日に松本勤労者福祉センターで実施するとの原告の提案については、実施時期が迫っているから、今回に限り了承するが、今後の団体交渉の場所や時間等は、労使協議の上、協定書を締結するよう申し入れた。

X1 委員長が 4・16 書面を手交した際、Y2 施設長は、X1 委員長に対し、非公式と前置きした上で、「上部団体は共産党だから法人に対し悪意がある」等の発言をし、「就業規則を遵守して、手本となって下さい」との趣旨の発言をした。

エ 平成 19 年 4 月 23 日、原告は、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」で、補助参加人組合の 4・3 要求書の要求事項に対し、「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」等と回答した。

(3) 第1回団交から第2回団交が実施されるまでの間の労使の状況

ア 平成19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で、原告側はY1理事長、Y2施設長、白百合荘の相談員であるY3及びY4弁護士が、組合側は補助参加人県医労連の役員4名、X1委員長以下補助参加人組合の役員3名の他組合員数名に加え、支援団体2名が出席して、4・3要求書記載の要求事項を議題とする団体交渉が実施された(以下「第1回団交」という。)

補助参加人らは、4・12回答書により組合員全員の氏名の開示を求めた理由の説明を求めた。原告は、「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」等と述べ、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。

次に、団体交渉の実施場所について交渉が行われた。補助参加人らは、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で行うことを主張した。原告は、「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」等と述べて難色を示し、安曇野市勤労者福祉センター(以下「安曇野勤福センター」という。)での実施を主張して交渉が行われ、次回は古厩公民館、次々回は安曇野勤福センターで実施することを合意した。

団体交渉の実施日時に関する協議で、原告は、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日午後7時からとすることで合意した。

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、X1委員長は、同年4月12日及び同月16日にY2施設長と会談した際、Y2施設長が非公式とした上で「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」等と発言したとして、誹謗中傷を行わないよう求めた。Y2施設長は、X1委員長が録音していないことを確認した上で、「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」等と否定したが、補助参加人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。

X1委員長は、上記のとおり第2回団交の日程及び場所が合意された後、遅れ

て交渉会場に到着した組合員から、原告が第1回団交当日に職員に提示した平成19年5月の勤務表を受け取り、はじめて同月の介護職員の勤務日数及び夜勤の割当て状況を知った。X1委員長は、原告に対し、これまでX1委員長、X2、X3及びX4(以下、4名を総称して「X1委員長ら4名」という。)には、月当たり概ね20日の勤務日数が割り当てられてきており、また、X1委員長及びX2には月当たり5回以上の夜勤が割り当てられていたのに、上記の勤務表では、X1委員長ら4名の勤務日数は16日に削減され、X1委員長及びX2に夜勤が一切割り当てられていない理由を質した。原告は、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を繰り返し述べた。

補助参加人らは、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、同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、原告は、労働契約書の確認が必要であり、検討したい旨述べ、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。

イ 平成19年4月25日、Y2施設長は、同日付け「要求書」(以下「4・25要求書」という。)をX1委員長に手交した。4・25要求書には、補助参加人組合、組合員及び白百合荘介護職員全員宛に、「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等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他、「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、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」等23項目の記載がある。

4・25要求書に対し、補助参加人組合は、同月26日、同日付け「抗議書」及び「回答書」を原告に提出し、交渉時間を一方的に制限することは補助参加人組合を軽視するものであり、原告が組合員氏名の開示を求め、補助参加人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、補助参加人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補助参加人組合への不当な介入である等と抗議し、4・25要求書で原告が求めた文書回答はしないと回答した。

ウ 平成19年4月25日、補助参加人組合は、原告に対し、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での勤務日数、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に求め、上記勤務シフトの問題は緊急を要するから、同問題を議題とする団体交渉(以下「5月勤務シフト団交」という。)を、同年4月27日又は同月28日の午後7時から古厩公民館で実施するように申し入れた。原告は、同月26日、同

日付け「4月25日付『要求書及び団体交渉申入書』について」により、一定の勤務シフトの変更は合意の範囲内である等と回答し、補助参加人組合が申し入れた日時は、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、同年5月15日に開催予定の団体交渉で話し合いたいと回答した。

エ 平成19年4月26日、原告と補助参加人組合は、同日付けの「覚書」（以下「4・26覚書」という。）を交わした。4・26覚書には、第1回団交での合意事項として、「次回団体交渉日を5月15日(火)午後7時からとする」「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」等と記載されていた。

オ 平成19年4月26日、補助参加人組合は、原告に対し、同日付け「再度の団体交渉申入書」を提出し、原告が同年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に、再度申し入れた。原告は、同月27日、同日付け書面で、連休なので急な労使交渉には応じられず、予定している次回の5月15日の労使交渉で対応する旨を回答した。

カ 平成19年5月9日、補助参加人組合は、原告に対し、同日付け「抗議書」「要求書」及び「団体交渉申入書」により、原告は補助参加人組合が重ねて申し入れた団体交渉を拒否し、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し、直ちに同月の勤務日数が従前どおりとなるような勤務シフトの組替えを要求し、このことは緊急を要する問題であるから、直ちに5月勤務シフト団交に応じるように申し入れた。原告は、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補助参加人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し、「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。

キ 平成19年5月15日、原告は、補助参加人組合に対し、同日付け「4月16日付『要求及び回答』の項目について」（以下「5・15書面」という。）により、組合員全員の氏名の開示を求めた理由は、就業規則の変更を考慮しており、変更手続での労働者代表の意見聴取に備え、補助参加人組合が労働者の過半数で組織する労働組合かを判断しなければならないこと、補助参加人組合が労働組合法（以下「労組法」という。）2条1号の要件を充足する労働組合に当たるかを判断する必要もあることを記述し、再度、組合員全員の氏名を開示することを求めた。

(4) 第2回団交から第3回団交実施までの間の労使の状況

ア 平成19年5月15日(火)午後7時から、古厩公民館で、原告側はY1理事長、Y2施設長及びY4弁護士が、組合側は、補助参加人県医労連役員3名、補助参加人組合の三役の他、補助参加人組合の組合員数名が出席して団体交渉が実施された（以下「第2回団交」という。）。

補助参加人らは、従前から臨時職員は、1か月当たり概ね20日間の就労と5

回程度の夜勤があり、このような勤務日数等は労働契約締結の際に原告との間で口頭で約束された等として、原告が臨時職員の同月での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不利益変更であり容認できない等と主張して撤回を求めた。原告は、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であり、1日8時間、月20日間勤務で夜勤も行わせるという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拒否できなくなる等として、臨時職員については1日8時間、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。

補助参加人らは、X1委員長ら4名については、少なくとも同年6月からは従前通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に求めた。原告は、「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」等と述べ、同年5月24日の午後7時30分から古厩公民館で次回団体交渉を実施し、X1委員長ら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。

原告は、次々回の団体交渉の日程調整を提案し、同年6月5日にも、古厩公民館で団体交渉を実施することで双方合意した。

イ 平成19年5月16日、Y2施設長は、X1委員長、X2及びX4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。X1委員長は、「団体交渉の議題にもなっていることなので、そうした話し合いはできません」と回答し、また、X2及びX4は、Y2施設長の上記提案を拒否した。なお、この日、X3は休日のため出勤していなかった。

ウ 平成19年5月16日、補助参加人らは、原告に対し、同日付け「緊急抗議書」を送信し、X1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おり、X1委員長らに対し、個別に補助参加人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等と抗議した。

(5) 本件兼務発令を巡る状況

ア 平成19年5月15日、原告は、X1委員長に対し、同日から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、同月16日、X1委員長に交付した(本件兼務発令)。

原告は、白百合荘の介護職員であるX5及びX6に対し、同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、X6に対して、同センター専従を命じた。

X1委員長は、同年2月、Y1理事長からデイセンターの介護職員の兼務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を質したところ、数日後、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受けたことがあった。

イ 平成19年5月21日、補助参加人組合は原告に対し、同日付け「人事異動に関する要求書」により、上記アの人事異動に関し、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に求め、上記異動の命令を撤回し、団体交渉を

行うことを申し入れた。原告は、同月 24 日、同月 22 日付け「回答書」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、労働条件の大きな変更を伴うものではないから補助参加人組合との事前協議は不要である等と回答し、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。

ウ X1 委員長は、本件兼務発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デイセンターの利用者が皆無であったことから、デイ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、原告は、平成 18 年 9 月 1 日以降デイサービス事業を休止し、平成 19 年 3 月に再開したが、再開以降、本件兼務発令をした同年 5 月 15 日までの間、同事業の利用者は皆無であった。

(6) 第 3 回～第 5 回団体交渉での労使の状況

ア 平成 19 年 5 月 24 日(木)午後 7 時 30 分から、古厩公民館で、原告側は Y1 理事長、Y2 施設長、Y3 相談員及び Y4 弁護士が、組合側は補助参加人県医労連役員と補助参加人組合三役の他、補助参加人組合の組合員数名が出席して団体交渉が実施された(以下「第 3 回団交」という。)

勤務日数の削減等について、補助参加人らは、前回の要求に対する回答を求めたところ、原告は、「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す」「夜勤は今のところ正規職員のみです」と回答し、補助参加人らは了承した。補助参加人らは、勤務日数を 20 日とするとの原告の回答は、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を確認し、原告は、当該月の祝日数によっては厳密に 20 日間とはならない等と回答した。

さらに、補助参加人らが、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等と質すと、原告は、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。

続いて、同年 5 月の勤務日数削減により減少した賃金の補償について、原告は、「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」等と述べ、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、補助参加人らが再検討を求めると、原告は、持ち帰って検討するとの発言をした。

以上の交渉経過の後、補助参加人らは、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。原告は、入所者数の動向等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。これを受けて補助参加人らが、「じゃ表現上は当面でいいですか」と質すと、原告は、「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、補助参加人らが、「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、原告は、「協定書の案はこちらでつくってもいい」と述べた。さらに、補助参加人らが、① X1 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、原告は、夜勤は正規職員が行うものとするについては、「原則として」との表現を追加するように求めた他は、特に異議を述べなかった。

補助参加人らが、上記①～③について、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、労使協定書は原告が起案することによいかと質したのに対し、原告は、「まあ、また文書を見てもらってね」と述べた。

次に、補助参加人らが、X1 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、原告は、上記異動は業務上の必要によるものであり、デイセンターでの勤務は労働契約の範囲内のことである旨述べ、「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、補助参加人らが、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、原告は、現時点では、利用者はおらず、利用予定もないと回答した。

補助参加人らは、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、上記異動に合理的理由がなく、補助参加人組合の組合員であることを理由に異動命令を発したとして、その撤回を求めた。原告は、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、デイセンターに職員を配置する必要があるとして、上記命令は撤回しないと回答し、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。

イ 平成 19 年 6 月 5 日(火)午後 7 時から、古厩公民館で、原告側は Y1 理事長、Y2 施設長及び Y3 相談員が、組合側は補助参加人県医労連役員、補助参加人組合三役の他、補助参加人組合の組合員数名が出席して団体交渉が実施された(以下「第 4 回団交」という。)

補助参加人らは、X1 委員長ら 4 名の勤務日数等に関する労使協定書案が原告から示されていないとして、説明を求めた。原告は、「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」等と述べた。

補助参加人らは、第 3 回団交の結果、① X1 委員長ら 4 名の 1 か月の勤務日数を平成 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ところが原告と補助参加人組合との間で合意され、原告が労使協定書案を作成して補助参加人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①～③を内容とする労使協定書を取り交わすよう求めた。原告は、「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」等と述べ、第3回団交では、X1委員長ら4名の勤務日数及び実労働時間数について、平成19年6月に限り従前どおりとする発言したにすぎず、同年7月以降に関しては何ら合意していないと主張し、補助参加人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。

補助参加人らは、第3回団交に出席したY4弁護士への電話確認や、団交の録音テープ等の記録を確認するよう要求したが、原告は、「言葉のあやだと思えます」「電話なんかしません」「録って、なくしちゃったかな」等と述べて拒否した。

さらに、補助参加人らは、補助参加人組合側出席者の手控えとして予め協定内容を記録した書面を原告に提示して、同書面を元に労使協定書案を作成するよう求め、交渉が続けられたが、原告は、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日午後7時から古厩公民館で実施することとされた。

ウ 平成19年6月13日、補助参加人らは、原告に対し、同日付け「2007年夏季一時金要求書」で、正規職員に対する同夏季期末勤勉手当を2.5ヵ月分以上支給し、臨時職員に対し、正規職員に準じて手当を支給することを要求した。原告は、同年6月20日付け回答書(以下「6・20回答書」という。)で、「人事院の規定通り、正規職員の期末勤勉手当は、2.1ヵ月分を支給します。(過去20年間同様です)」と回答し、臨時職員については、個々の勤務態度等を考慮して、9000円～3万5000円の範囲で支給し、正規職員に準ずる支給はしない旨回答した。

エ 平成19年6月22日(金)午後7時から、古厩公民館で、原告側はY1理事長、Y2施設長、Y3相談員及びY5弁護士が、組合側は補助参加人県医労連役員及び補助参加人組合三役の他、補助参加人組合の組合員数名が出席して団体交渉が実施された(以下「第5回団交」という。)

補助参加人らが、X1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、原告は、労使協定書を交わす意思はない旨返答し、その理由について、「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」等と述べた。補助参加人らが、団体交渉での合意事項について労使協定を締結するのは当然であるとして、労使協定書の作成を要求すると、原告は、「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」「協定書が何かに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」等と繰り返し述べ、補助参加人らが求めた書面を取り交わすことを拒否した。補助参加人らは、第3回団交の録音テープの反訳書面を示し、原告は団交の席上、同年6月からはX1委員長ら4名の勤務日数を1ヵ月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、補助参加人らとの間での合意が成立したと主張し、労使協定書を取り交わすよう求めた。これに対し、原告は、「やりとりはあっても、検討して持ち帰るっていうふうには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ません」等と

述べ、補助参加人らが主張する合意は成立しておらず、書面を取り交わすことはできないと主張した。さらに、補助参加人組合が、第3回団交の録音テープの確認を要求すると、原告は、「確認する必要はない」「確認しても同じです。交わりません」等と述べた。

次に、補助参加人らは、同年の夏季期末勤勉手当について、原告は、6・20回答書で、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、人事院勧告の支給率は2.125か月分であると指摘し、人事院勧告のとおり、2.125か月分の上記手当の支給を求めた。原告は、事務長に聞いてみなければわからないと返答した。補助参加人らは、上記手当の支給日は3日後の同月25日であり、事務長は、翌日及び翌々日は所定休日だから、出勤後に聞くと、上記手当の支給当日になるから、直ちに事務長に電話をかけて確認することを求めた。原告は、「今はちょっと電話は無理だよ、できないよ」「携帯をもってない」「自宅、出ないんだよ」等と述べて、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、これを参考に決定する運用となっているかも知れない等と述べた。補助参加人らは、直ちに事務長への電話確認を繰り返し求めたが、原告は、「時間が遅いんで」「だってもう9時ですよ」「事務長、もう50過ぎて早く休むんですよ」「確認の仕方は我々の自由」等と述べて、同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。

補助参加人らが過去20年間における期末勤勉手当の支給実績の提示を求めるとして交渉が続けられたが、原告は、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等と述べ、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。

(7) 平成19年夏季一時金支給率等団交申入れを巡る労使の状況

ア 平成19年6月25日、原告は、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～2万円の手当を支給した。また、原告は、同日ごろ、平成16年～平成19年の夏季及び冬季期末勤勉手当の支給率を記載した書面を補助参加人組合に交付した。

イ 平成19年6月25日、補助参加人らは原告に対し、同日付け「団体交渉申入書」で、平成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日午後7時30分及び同年7月1日午後7時から、いずれも古厩公民館で実施するように申し入れた。原告は、同年6月25日付け「回答書」で、団体交渉には応じるが、同月29日及び同年7月1日は、都合がつかないとして、日時、場所は補助参加人組合と協議のうえ決定すると回答した。

ウ 平成19年6月26日、Y2施設長はX1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日午後7時から長野市内のホテルで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」等と述べた。

補助参加人らは、同年7月2日、同日付け「抗議書」で、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向的に通告したことは不誠実である等と抗議し、同日付け「再度の団体交渉申入書」を原告に提出し、同年7月5日(木)午後7時及び同月11日(水)午後7時から、古厩公民館で、19年夏季一時金支給率等団交を実施するように再度申し入れた。

エ 平成19年7月3日、原告は補助参加人組合に対し、同日付け「回答書」で、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、原告が希望を述べることは何ら不誠実ではない等と主張し、補助参加人組合が申し入れた19年夏季一時金支給率等団交は、原告側の団交出席者の都合から、同月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、同月4日、原告は補助参加人組合に対し、同日付けの書面で、補助参加人組合が申し入れた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」という。)で実施すると回答した。理容会館は、白百合荘から自動車概ね40分以上を要する場所にあった。

オ 平成19年7月5日、原告は、補助参加人組合に対し、同日付け書面(以下「7・5書面」という。)で、原告側の団交出席者3名は、平日は夜遅くまで業務に忙殺されており、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、団体交渉を平日に実施するのは困難であり、土、日曜日でなければ対応できない旨述べ、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等から、松本駅前前の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、原告の提案どおり、同月8日(日)午後7時から理容会館で実施するように申し入れた。

カ 平成19年7月9日、原告は、補助参加人組合に対し、同日付け「団体交渉について」を交付した。同書面には、原告が同月8日に団体交渉を実施しようとしたところ、補助参加人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(祝日)のいずれかのうち、補助参加人組合が選定した日の午前10時から、理容会館で団体交渉を実施することを提案する旨記載されていた。補助参加人らは、同月11日、同日付け「7月9日付『団体交渉について』に対する申し入れ」で、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～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に申し入れた。しかし、原告は、同月12日、同日付け「回答書」で、上記団交の会場は理容会館とすると回答した。

キ 平成19年7月31日、原告は、補助参加人組合に対し、同日付け、「団体交渉の開催について」で、これまでの申し入れのとおり、土、日曜日又は祝日に理容会館であれば補助参加人組合との団体交渉を行う用意がある旨書面で通知した。補助参加人らは、同年8月2日、同日付け「抗議書」で、団体交渉の実施条件を一方向的に制限して補助参加人組合に強要するのは、正当な理由なく団体交渉を拒否するものである等と抗議し、同日付け「団体交渉申入書」で、同月9日(木)

及び21日(火)の各午後7時から古厩公民館で19年夏季一時金支給率等団交を実施することを申し入れた。

ク 平成19年8月3日、原告は、補助参加人組合に対し、同日付け「回答書」で、原告側の団交出席者3名は平日は夜遅くまで業務に忙殺されている等と述べ、19年夏季一時金支給率等団交は、同月12日(日)午後6時から理容会館で行うと回答した。補助参加人らは、同月8日、同日付け「抗議書」で、原告は、第1回団交の席上等で労使交渉は火曜日を望むと回答している等として、原告の態度は、正当な理由なく、補助参加人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。

原告は、補助参加人組合に対し、同月13日、同日付け「回答書」で、原告側の団交出席者は、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し、団体交渉は、土、日曜日又は祝日に理容会館で実施することを求めた。

ケ 平成19年9月7日、補助参加人らは、原告が、①補助参加人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、③4・25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組合員との個別交渉、⑦組合員4名の勤務日数等に係る労使協定書の取交しを拒否したこと、⑧第5回団交で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的に制限し、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、県労委に対し、本件救済申立てを行った。

(8) 19年秋闘団交申入れを巡る労使の状況

ア 平成19年10月31日、補助参加人らは、原告に対し、同日付け「2007年秋闘要求書」(以下「19年秋闘要求書」という。)で、正規職員には、当年度の人事院勧告に従って同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等を要求し、同日付けの団体交渉申入書で、同年11月16日(金)午後7時から、古厩公民館で、19年秋闘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」という。)の実施を申し入れた。同月2日、原告は、上記団交の申入れに対し、同日付け「回答書」で、同月10日(土)又は11日(日)に、理容会館で実施すると回答した。

補助参加人らは、同月7日、同日付け「抗議書」で、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原告の姿勢は正当な理由のない団交拒否であると抗議し、上記団交の申入れに対する誠意ある対応を求める等と申し入れた。

イ 平成19年11月13日、原告は、補助参加人組合に対し、同日付け「回答書」で、従前から述べているとおり、原告側の団交出席者は、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、補助参加人組合が望むなら、駐車料金や高速道路料金を負担する用意がある等として、

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に求め、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等と回答した。

ウ 平成19年11月27日、補助参加人らは、原告に対し、同日付け「平成19年11月13日付『回答書』に対する要求書」で、同年冬季期末勤勉手当の支給率を明らかにし、大幅な減収となった原因、上記手当の支給率が人事院勧告による支給率を下回り、臨時職員等に対して同手当を支給しないとする理由を明示すること等を要求した。原告は、同年12月3日、同日付け「回答書」で、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が、利用者不足による減収のため支給しない等と回答し、同月6日、同日付け「平成19年度12月正規職員の冬季期末勤勉手当の支給率について」で、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か月分とする等と回答した。

エ 平成19年12月下旬、原告は、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支給しなかった。

オ 平成20年1月17日、補助参加人らは、原告に対し、同日付け「抗議書」で、原告は補助参加人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平成19年の冬季期末勤勉手当を支給し、臨時職員等には手当を支給しなかったと抗議し、同日付け団体交渉申入書で、同月25日(金)午後7時から古厩公民館で、19年秋闘団交を実施するように申し入れた。原告は、同月23日、同日付け「回答書」で、期末勤勉手当の支給は原告の専決事項であり、補助参加人組合との協議や合意を要しない、団体交渉についても、補助参加人組合が平日の実施に固執して、業務を優先した原告の合理的な提案を拒否していると主張し、補助参加人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と回答した。

(9) 本件専従配転等を巡る状況

ア 平成20年3月3日、原告はX1委員長に対し、同月20日からデイセンターの専従介護職員を命ずると記載した辞令(以下「本件専従配転命令」という。)を手交し、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「X1 20年契約書」という。)を提示した。

X1 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」「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」等と記載され、就労場所は同センターのみとし、午前8時30分～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円とする他、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、X1 委員長は、平成 19 年 3 月 28 日、原告との間で、同年 4 月 1 日～平成 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で、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 円というものであり、勤務日数に係る定めはなかったが、X1 委員長は、1 か月当たり概ね 20 日前後の日数を割り当てられて勤務してきた。

イ 平成 20 年 3 月 10 日、補助参加人らは原告に対し、同日付け「X1 執行委員長の異動命令に関する抗議書」及び「X1 執行委員長の異動命令と契約更新に関する要求書」で、補助参加人組合と事前協議することなく X1 委員長に対する本件専従配転命令を発令したことは補助参加人組合を無視したものであると抗議し、本件専従配転命令を撤回して X1 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ことを要求し、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に求めた。

原告は、同月 13 日、同日付け「回答書」で、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として、本件専従配転命令の撤回はできないと回答し、また、X1 委員長と従前どおりの労働条件での契約更新を求める補助参加人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、原告は、同年 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。

ウ 平成 20 年 3 月 17 日、補助参加人らは、原告に対し、同日付け「X1 執行委員長の契約更新と異動命令に関する再要求書」で、X1 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に求め、デイセンターの利用者が現れるまでの X1 委員長の業務内容を明示すること等を要求した。原告は、同月 19 日、同日付け「回答書」で、X1 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し、利用者が現れるまでの X1 委員長の業務は、デイセンターの清掃、器具の点検、飾り付け等である等と回答した。

エ 平成 20 年 3 月 20 日、原告は、X1 委員長をデイセンター専従介護職員に配置転換し(本件専従配転)、同日以降、X1 委員長は、専らデイセンターで就労するようになった。X1 委員長は、同月 31 日、補助参加人県医労連と相談の上、X1 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。

本件専従配転当時、平成 19 年 5 月 15 日にデイセンターの介護職員に配置された X6 及び X5 は原告を退職しており、デイセンターには、Y3 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、白百合荘内にあるデイセンターの事務所で事務処理を行う他、白百合荘の職員の指導等も行っており、専らデイセンターで勤務する職員は、X1 委員長のみであった。

本件専従配転時(平成20年3月20日)から本件再審査結審日(平成21年8月31日)までの間、デイセンターの利用者は皆無で、X1委員長は、専らデイセンター内の清掃等の作業を行い、原告はX1委員長に対し、昼休みの1時間を除き白百合荘への立入りを禁じた。

オ 平成20年8月19日、原告は、X1委員長に対し、同日付け「通知」で、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時間でデイセンターの清掃を行い、清掃終了後は帰宅して自宅待機するとし、所定勤務時間内は、休憩時間帯を除き外出禁止を命じ、自宅待機時間に対して通常の賃金を支払う等と通知した(以下「本件自宅待機命令」という。)。補助参加人らは、同月25日、同日付け「抗議書」で抗議し、本件自宅待機命令の撤回を求めたが、原告は、同年9月2日、同日付け「回答書」で、デイセンターの利用者があればX1委員長に介護業務を行わせるつもりであり、本件自宅待機命令は労働契約の範囲内である等と回答した。

カ 平成21年3月17日、原告は、X1委員長に対し、同年4月1日から1年間を雇用期間とし、1か月の勤務日数を1日とする等の労働条件を記載した労働契約書(以下「X1 21年契約書」という。)を提示したが、X1委員長は、X1 21年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、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(同年8月31日)現在、同支部で係争中である。

(10) 就業規則等の変更及び20年春闘団交を巡る労使の状況

ア 平成20年3月3日、原告は、補助参加人組合に対し、同日付け「提案書」(以下「本件就業規則等変更通知」という。)で、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、原告は、同年3月7日～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、「所定労働時間は、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。

イ 平成20年3月10日、補助参加人らは、本件就業規則等変更通知に対し、同日付け「新就業規則等の提案に関する抗議書」で、そもそも現行の就業規則の有効性に疑義があるし、原告は現在まで給与規程のすべてを明示していない等と抗議し、同日付け「新就業規則等に関する要求書」(以下「新就業規則等要求書」という。)を原告に提出して、職員への個別説明を直ちに中止し、新たな就業規則等を補助参加人らに明示して説明、協議することを求め、「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」を要求した。さらに、補助参加人らは、同日付け「2008年春闘要求書」(以下「20年春闘要求書」という。)を原告に提出し、介護職員の初任給及び賃金額の引上げや、同年の夏季期末勤勉手当の支給率を2.5か月以上として「現行の賃金規則・号俸表を明示すること」を要求した。なお、平成18年12月1日に改正・実施された給与規程4条は、「本俸は、本人の資格、能力、経験、技能、作業内容等を勘案して本人ごとに決定する。尚、初任給は当白百合荘給料表により所長は1級1号俸、事務長ほかは2級1号俸、生活相談員は3級1号俸、看護師は4級1号俸、介護職員は5級1号俸、栄養士は6級1号俸、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。」と規定されていた。

ウ 平成20年3月10日、補助参加人らは、同日付け団体交渉申入書で、新就業規則等要求書による要求事項をはじめ、X1委員長に対する本件専従配転の撤回や、X1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」という。)を、同月14日(金)午後7時から古厩公民館で実施するように申し入れた。

さらに、補助参加人らは、同日付けの団体交渉申入書で、20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」という。)を、同月24日(月)午後7時から古厩公民館で実施することを申し入れた。

エ 平成20年3月13日、原告は、新就業規則等要求書に対し、同日付け「回答書」で、「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、理容会館で応じるつもりです」等と回答し、就業規則等団交の申入れに対しては、同日付け「回答書」で、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、同月24日付け「回答書」で、「当会は業務の多忙性の為、平日以外、理容会館で、団交開催を希望します」等と通知した。また、同日、原告は、補助参加人組合に対し、同日付け「回答書」で、20年春闘団交については、同月29日(土)又は30日(日)に理容会館で行うと回答した。

原告と補助参加人らとの間では、平成19年6月22日の第5回団交を最後に、本件再審査結審日(平成21年8月31日)まで団体交渉は実施されていない。

オ 平成20年3月25日、原告は同日付け「お知らせ」(以下「3・25書面」という。)を白百合荘の職員に回覧し、就業規則等の変更手続の労働者の過半数を代表する者(以下「本件職員代表者」という。)への立候補者を募る旨通知した。3・25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Y3相談員の氏名が印字され、同相談員の私印が押印されていた。

カ 平成20年3月27日、X1委員長は、3・25書面に記名押印し、本件職員代表者に立候補した。同月31日、Y2施設長は、勤務中の各職員と個別に面接し、Y3相談員とX1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、原則として同施設長の面前で、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、同施設長又は Y1 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(以下「本件選出投票」という。)

キ 平成 20 年 4 月 1 日、X1 委員長は Y2 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。

Y2 施設長は、Y3 相談員が当選した旨述べ、得票数は開示しなかった。

ク 平成 20 年 4 月 14 日、補助参加人らは、原告に対し、同日付け「要求書」で、本件職員代表者の投票結果を文書回答するように求め、「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。原告は、同月 23 日、同日付け「回答書」で、「職員の過半数の票を獲得した Y3 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」等と回答し、就業規則の新旧対照表を交付した。

ケ 平成 20 年 5 月 12 日、補助参加人らは原告に対し、同日付け「抗議書」で、本件職員代表者の選出は不公正な方法で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等と抗議し、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に求めた。原告は、同月 22 日付け「回答書」で、本件職員代表者は適正に選出されたものであると回答し、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、上記給料表等を補助参加人らに開示しなかった。

コ 平成 20 年 6 月 17 日、補助参加人らは、原告が、① 19 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等したこと、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 給与表等を補助参加人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、県労委に対し、本件救済申立て(追加申立て)を行った。

(11) 補助参加人組合員の退職等

X3 は平成 20 年 5 月 15 日付けで、X4 は同年 6 月 25 日付けで、X2 は平成 21 年 2 月 28 日付けで、それぞれ原告を退職した。

X1 委員長は、平成 22 年 12 月 8 日に満 65 歳となり、平成 22 年度の年度末である平成 23 年 3 月 31 日に、原告の就業規則所定の再雇用職員の定年となった。

X1 委員長及び補助参加人組合の組合員 3 名は原告との間の労働契約上の地位を、原告はそれを強く否定する主張をして、長野地方裁判所松本支部で、現在も、地位確認等請求事件が係属しており、解決していない。

原告訴訟代理人であった弁護士 Y6 及び同 Y7 は、平成 22 年 4 月 27 日本件訴訟を提起し、中労委段階と基本的に同工異曲の主張、立証を行い、被告及び補助参加人らの反論が終わって、双方の攻撃防御方法は中労委段階と基本的に同様であることが判明した段階で、同年 11 月 29 日に連名の辞任届出書を提出した。原告主

張準備のために期日が続行された後、原告は、平成23年3月31日のX1委員長定年退職に伴い、被救済利益がなくなったとか、本件命令の拘束力がなくなって訴えの利益がなくなったと主張し、予備的請求の追加的変更の手続をした。

3 争点及び当事者の主張

(1) 5月勤務シフト団交に関する不当労働行為性(争点1)

(被告・補助参加人らの主張)

勤務シフトは介護職員の賃金支給額に直接影響する重要な労働条件であるのに、原告が補助参加人らに何ら事前説明しないまま、平成19年5月1日以降の勤務シフトを同年4月24日という差し迫った日に提示したこと、同日実施の第1回団交では同勤務シフトの是非を巡り原告と補助参加人らに対立し結論に至らなかったこと、同月25日の5月勤務シフト団交の申入れは、当該勤務シフトの実施が目前に迫る中で補助参加人組合が早期解決を目指して申し入れたものであること等の諸事情を考慮すると、5月勤務シフト団交の申入れに対し、原告が一貫して同月15日の団交で対応するとして直ちに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

第1回団交での同年5月15日に第2回団交を行うとの合意や、これを文書化した同年4月26日付け覚書は、5月勤務シフト団交を前提にしたものではない。弁護士の都合がつかないことは、団交に応じないことを正当化するものではないし、5月勤務シフト団交に直ちに応じなかったことを正当化するほど、Y1理事長やY2施設長が業務多忙であったとは認め難い。

(原告の主張)

5月勤務シフト団交は、平成19年4月25日に申し入れられ、原告は、第1回団交(同月24日実施)で、同年5月15日に第2回団交の実施予定を合意していたから、約定どおりに団交すると回答したものであり、不当な団交拒否ではない。交渉担当者のY1理事長及びY2施設長は、いずれも平日日中は職員指導や業者対応等を行っており、夕刻以降は勤務表の作成や事前面接、看護師の送迎、宿直、ケアプランの作成添削の業務を行っていて業務多忙で、同月14日以前には団交に応じられない状況であった。また、補助参加人らが申し入れた日程ではY4弁護士の都合がつかなかったから、同月14日以前の団交拒否には正当な理由があった。

(2) 確認事項の書面化拒否の不当労働行為性(争点2)

(被告・補助参加人らの主張)

第3回団交の録音テープの反訳記録によれば、X1委員長ら4名に係る平成19年6月以降の勤務日数、労働時間数及び夜勤に関し、第3回団交で、労使間で、①1か月の勤務日数は就業規則どおりとする、②1日の労働時間は当面8時間とする、③夜勤は原則として正規職員が行う旨の内容が口頭で確認され、その内容を書面化した上で確認することとされた認められる。

ところが、原告は、第4回団交及び第5回団交で、合理的な説明なく、一貫して、いかなる体裁での書面化をも拒否する態度に転じたのであるから、原告の対応は不誠実であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

原告は、第3回団交で、6月の勤務日数についてとりあえず20日に戻すと発言しただけで、6月以降の勤務日数を20日に戻す旨の合意をした事実はなく、書面化を拒否したのは合意が成立していなかったからである。

(3) 第5回団交での説明の不当労働行為性(争点3)

(被告・補助参加人らの主張)

原告は、第5回団交で、夏季期末勤勉手当の基準となる人事院勧告の支給率の数値について、補助参加人組合から間違いを指摘されると、数値が変わらないと思う旨合理的理由を示すことなく述べ、不誠実な対応をした。また、補助参加人らが、夏季期末勤勉手当の支給日が3日後と間近に迫っていたから、人事院勧告と夏季期末勤勉手当との関係については事務長に聞かなければ分からないとの原告の説明を受け、直ちに事務長に確認するよう要求したのに、原告は「既に就寝しているはずであるから確認できない」等と述べるに終始して、不誠実な対応をした。原告の対応は労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

原告は、第5回団交で、補助参加人組合から指摘を受けた人事院勧告の数値について、一貫して調査の上、後日回答すると発言した。深夜にすぐ電話しるとの要求は非常識であり、事務長も手元に資料がない以上確認のしようがないから、原告の対応は不誠実な対応とはいえない。

(4) 19年夏季一時金支給率等団交、19年秋闘団交、就業規則等団交、20年春闘団交に応じなかったことの不当労働行為性(争点4)

(被告・補助参加人らの主張)

原告は、19年夏季一時金支給率等団交、19年秋闘団交、就業規則等団交及び20年春闘団交の補助参加人らによる申入れに対し、いずれも応じなかったが、原告側出席者が平日の団体交渉に応じる余地が全くないほどの業務量が間断なくある訳ではなく、団交開催日時・場所につき労使間で交渉の余地があるのに、交渉を一切否定し、自己が提示する開催日(土、日曜日、祝日)・場所(理容会館)に固執し、これを理由に団交の申入れに応じなかったことに正当な理由はなく、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

原告のような小規模施設で職員指導や業者対応等を行っている Y1 理事長や Y2 施設長が、平日に団交に応じることは文字通り困難であり、土日を希望したことが不当な団交拒否と評価される謂われはない。

(5) 本件専従配転の不当労働行為性(争点5)

(被告・補助参加人らの主張)

原告は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が、専従介護職員として X1 委員長を人選したことに合理的な理由は認められず、人事院勧告を下回る一時金の支給や就業規則の変更等を巡って、原告と補助参加人らとの緊張が高まっていた時期にされたことも考慮すると、本件専従配転は、X1 委員長が白百合荘で働く補助参加人組合員と接触することを遮断するために行われたものであって、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

原告は、X1 委員長に対し、補助参加人組合結成前の平成 19 年 2 月ころ、デイセンターでの勤務を打診しており、同時点では補助参加人組合嫌悪の意図があるはずがない。その後、原告は、X1 委員長をデイセンターでの兼務とし(本件兼務発令)、長野県の指導によりデイセンターに専従職員を置く必要が生じたから、X1 委員長が既にデイセンターでの兼務をしており、経験が豊かで利用者に優しい介護を行える人物であることから専従職員として選任して配転したものであり、嫌がらせのためにデイセンターに配置したのではない。本件専従配転当時、デイセンター利用者がいなかったが、専従者を置くことは長野県の指導であるし、原告は、平成 20 年 4 月に新聞折込広告を配る等して、デイセンターの利用者を募集する努力をしていた。X1 委員長自身、補助参加人県医労連と相談した上で、デイセンターの専従介護職員としての雇用契約を締結しており、本件専従配転に同意している。

(6) X1 委員長の実労働時間数削減の不当労働行為性(争点 6)

(被告・補助参加人らの主張)

原告が、平成 20 年 4 月の X1 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(以下「本件労働条件変更」という。)のは、本件専従配転と合わせて企図されたものであり、X1 委員長が原告との対立を深める補助参加人組合の中心的存在であることから、X1 委員長を勤務の必要性がほとんどないデイセンターに配転し、これを口実に実労働時間数等を従前より削減して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認められるから、本件労働条件変更は、労組法 7 条 1 号、3 号の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

X1 委員長は、補助参加人県医労連と相談した上で更新後の労働契約に署名捺印しており、意思表示の瑕疵はない。定年退職後の 1 年間の有期労働契約で自動更新ではなく、更新する場合がありますとの規定があり、更新されない場合や更新されても従前の契約内容が当然に更新後の労働契約の内容となるものではなかったし、X1 委員長もそれを認識していた。原告は、更新後の労働契約で、X1 委員長にデイセンターの専従介護職員としての勤務を考えていたが、それまでの間、デイセンターの利用実績がなく、デイセンター兼務としていた更新前の労働契約と同じ日数の稼働の必要性がないから、1 日 7 時間、月 18 日という条件で提案したのであり、合理性がある。

(7) 補助参加人県医労連に対する発言の不当労働行為性(争点 7)

(被告・補助参加人らの主張)

Y2 施設長が X1 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」等と発言したことは、その内容及び時期を考慮すると、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

Y2 施設長は、「上部団体は外してもらいたい」等と発言していない。仮に当該

発言があったとしても、補助参加人県医労連が共産党系組合であるという明らかな事実を述べたに過ぎず、補助参加人組合の運営や活動に深刻な影響を与えた訳ではない。

(8) 4・25 要求書を交付したことの不当労働行為性(争点 8)

(被告・補助参加人らの主張)

原告による 4・25 要求書交付は、労組法 7 条 3 号の不当労働行為である。

(原告の主張)

原告が 4・25 要求書を交付したのは、白百合荘の介護職員及び補助参加人組合員に記載事項を遵守してもらうことにあり、補助参加人組合に対する誹謗中傷ではない。これにより、組合員数の減少や、補助参加人組合への加入に躊躇した事実も認められず、支配介入には当たらない。

(9) 組合員全員の氏名開示要求の不当労働行為性(争点 9)

(被告・補助参加人らの主張)

原告が補助参加人組合の組合員全員の氏名の開示を求めたことは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

組合員氏名の開示がないことを理由とする団体交渉拒否は不当労働行為に当たるが、組合員氏名を知ろうとするだけでは支配介入には当たらない。

(10) 組合員に対する個別交渉の不当労働行為性(争点 10)

(被告・補助参加人らの主張)

Y2 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」等と述べたことは、交渉時間が 10 分であっても、個別交渉に至った経緯や時期、個別交渉という形態をとったこと等を考慮すれば、労組法 7 条 3 号の支配介入の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

原告は、補助参加人組合との団交により、正規職員と臨時職員等の勤務日数、勤務時間の区別をつける必要性を認識したことから、臨時職員である組合員 3 名に対し 7 時間勤務の打診をしたに過ぎず、3 名が希望しないと述べると会話をやめた。補助参加人組合との団交を拒絶しておらず、補助参加人組合との交渉を抜きにして直接原告の意図を説得しようとしたものではないし、団体交渉の議題ではあっても、団体交渉とは別に個別の従業員の労働条件について打診を行うことは禁止されていない。

(11) 本件選出投票の不当労働行為性(争点 11)

(被告・補助参加人らの主張)

Y2 施設長は、立候補者の Y3 相談員と X1 委員長の氏名を上端に併記して職員の名を左端に列記した 1 枚の投票用紙を用意し、投票日に出勤した職員に対し、まず 1 名の職員に同用紙を示し、投票する候補者の欄に丸印を記入させると、次の職員に同用紙を示して同様の方法で投票させるということを繰り返したのであり、Y2 施設長が各職員の投票後直ちに同職員がどの候補者に投票したかが分かる態様であった。そして、Y3 相談員の立候補が原告側の意向によると全従業員

に察せられる事情が存したこと、補助参加人組合に加入していない職員でも原告と補助参加人組合との間の激しい対立を承知する事情があったこと、補助参加人組合が組合員の氏名を開示していなかったこと等を考慮すると、上記投票態様は、投票する職員に対し、X1 委員長に投票すれば、原告から自分が組合員又は補助参加人組合に同調する者と見られ、不利益な取扱いを受ける虞れがあるとの危惧を抱かせる効果があったから、本件選出投票は、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

過半数代表者の選出にあたり、労働基準法は挙手や持ち回り投票等を許容し、秘密投票を要請していない。また、X1 委員長は、1 票差で選出されなかったから、民主的手続の阻害を推認させる事情はない。就業規則変更にあたり、過半数代表者の意見を聞けば足り、その承認までは必要ないから、原告が組合の影響力を排除するために過半数代表者に Y3 相談員が選出されるように企図したとの認定は誤りである。以上によれば、本件選出投票は、組合の影響力の減殺、組合弱体化の効果はなく、支配介入に当たらない。

(12) 給料表及び経験年数換算表不開示の不当労働行為性(争点 12)

(被告・補助参加人らの主張)

原告が補助参加人らに対し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 7 条 3 号の不当労働行為に当たる。原告は、初審・再審査段階では、給料表及び経験年数換算表は存在しないと主張していたが、訴訟段階で、給料表及び経験年数換算表の存在を前提に、開示しなかった経緯・理由を具体的に主張し、その後、給料表及び経験年数換算表は存在しないと再び主張を変遷させている。

(原告の主張)

原告は、補助参加人組合に対し、全ての就業規則及び賃金規程を開示しており、給料表及び経験年数換算表は存在しない。原告が「給与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」と述べたのは、原告が以前の給与規程に「給与表及び号俸表」があると誤解したものである。原告は、平成 20 年 4 月に新人事制度を導入した際、基本給の賃金テーブル等を補助参加人らに開示しており、給料表及び経験年数換算表が存在していれば開示していた。

(13) 被救済利益の有無(争点 13)

(原告の主張)

ア 問題となる第 3 回団交での口頭確認事項の書面化拒否は、X1 委員長ら 4 名の勤務日数等に関する事項の書面化であり、遅くとも本件口頭弁論終結時まで X1 委員長ら 4 名が原告の従業員で組合員たる地位を喪失したから、書面化すべき事項の履行は不能であり、書面化の必要性はない。上記口頭確認事項は、「当面」「原則として」の措置であり、遅くとも本件命令発令に先立ち、平成 21 年臨時職員就業規則で臨時職員の勤務日数、勤務時間等が規定されたことで、上記口頭確認事項を書面化する必要性はなくなった。したがって、口頭確認事項の書面化を命じる本件命令主文 2 項は、被救済利益を欠く事項につき発せられた違法なものである。

なお、救済命令の違法判断基準時は、取消訴訟の口頭弁論終結時であり、本件命令発令後本件口頭弁論終結時までの事情変更も被救済利益の問題と捉えるべきである。

イ 問題となる本件専従配転及び本件労働条件変更は、遅くとも本件口頭弁論終結時までに X1 委員長が原告の従業員たる地位を喪失したから、X1 委員長のデイセンターへの異動を取り消し、白百合荘の介護職員へ復帰させ、勤務日数、勤務時間を従前の条件に戻す必要性はなくなった。したがって、これらを命じる本件命令主文 3 項は、被救済利益を欠く事項について発せられた違法なものである。

なお、本件命令主文 3 項は、労働時間数と勤務日数の割当てを命じたもので、バックペイの支払を命じたものでない。

(被告・補助参加人らの主張)

ア 第 3 回団交での口頭確認事項の書面化を拒否したことについては、上記口頭確認事項は X1 委員長ら 4 名の勤務日数等に限定されるものではなく、組合員のうち臨時職員一般を対象とするものであって、本件命令主文 2 項の「組合員」も X1 委員長ら 4 名に限定されないから、X1 委員長ら 4 名が退職しても、直ちに被救済利益が失われたことにはならない。本件命令発令時に、原告従業員が補助参加人組合に加入する可能性がある状況にあったし、原告の従業員としての地位確認を求めて係争中の組合員もいたから、被救済利益は失われていない。また、上記口頭確認事項は、平成 21 年 4 月 23 日制定の臨時職員等就業規則を超える勤務日数や勤務時間につき確認されていたから、上記臨時職員等就業規則が制定されたことにより被救済利益が失われるものではない。

イ 本件専従配転及び本件労働条件変更については、本件命令発令時に、X1 委員長は原告の従業員たる地位を喪失したことを争っており、被救済利益は失われていなかった。また、X1 委員長が平成 23 年 3 月 31 日に再雇用職員の定年退職を迎えても、本件命令主文 3 項は、平成 20 年 3 月 21 日～平成 23 年 3 月 31 日の間は、平成 19 年度の労働契約と同様の内容の労働契約が更新されたものとして取り扱うことを求めるものであり、復職までのバックペイの支払も当然に求めるものであるから、原告は X1 委員長の定年退職を理由としてかかる義務を免れることはできない。

(14) 本件命令主文 1 項の違法性の有無(争点 14)

(原告の主張)

本件命令主文 1 項は、原告「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」との理由で団体交渉申入れを拒んではならないというものであるが、初審命令が「日時につき土、日曜日又は祝日でなければ、場所につき松本市理容会館でなければ応じられないとの理由で」とするのとは異なり、「日時又は場所」の具体的内容が特定されていないため、実質的には、刑罰権の制裁の下、原告にどれだけ正当な理由があっても、補助参加人らがどれだけ不当な日時又は場所を指定しても、原告は、補助参加人らが納得しない限り、団体交渉の日時又は場所につき対案を出せない内容となっている。したがって、本件命令主文 1 項は、抽象的

不作為命令として、被告の救済方法についての裁量権を逸脱濫用した違法がある。

(被告・補助参加人らの主張)

本件命令主文 1 項は、「原告が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して、組合の団交申入れを拒否する場合」を禁止したもので、仮に補助参加人組合自らが申し入れた日時・場所に固執して団交申入れをした場合に、原告が当該日時・場所では団交に応じられないことに合理的理由があれば、団交申入れに応じなかったとしても、労組法 7 条 2 号の「正当な理由」がなく拒んだことにはならない。本件命令主文 1 項は、中労委の裁量の範囲内のものであるし、特定を欠くものではない。

(15) 本件命令主文 2 項の違法性の有無(争点 15)

(原告の主張)

本件命令主文 2 項は、書面化すべき内容が不明確である上、その前段で合意事項の書面化を命じる一方で、その後段でその用語や表現についての協議を命じており、相互に矛盾・抵触しているから、救済命令として一義的明確性を欠き、違法である。

(被告・補助参加人らの主張)

原告の主張は、極端な例を挙げただけであるし、原告が本件命令主文 2 項の趣旨を十分に理解して同項を真摯に履行しようとするのではないことを前提とするものという他なく、極めて不合理・不誠実な主張である。

(16) 予備的請求に係る訴えの確認の利益の有無(争点 16)

(原告の主張)

救済命令の違法判断の基準時を処分時と解して、本件命令主文 2 項及び 3 項について、拘束力がなく、その取消を求める訴えの利益がないとして当該部分の訴えが却下された場合には、主文 2 項、3 項は外形的に判決により支持された形を取るため、原告は、形式的に主文 2 項、3 項に違反した形となることから、刑事罰を問われかねない不安定な地位に置かれることになる。最終的に刑事手続内で不起訴処分や無罪判決という形で救済することもできるが、救済方法としては迂遠である。したがって、原告には、本件命令主文 2 項及び 3 項に従う義務がないことの確認を求める利益がある。

(被告・補助参加人らの主張)

本件命令主文 2 項及び 3 項の拘束力は失われていないから、その取消を求める訴えが却下されることはなく、原告の主張はその前提を欠いている。また、労組法 28 条の規定する救済命令等の全部又は一部が確定判決によって支持された場合とは、救済命令に対し取消の訴えがなされ、裁判所がこれに対し救済命令の全部又は一部を適法と認めて使用者の請求の全部又は一部を棄却する判断を示し、この判決が確定した場合をいい、取消の訴えに却下判決があった場合を含むものではない。したがって、仮に本件命令主文 2 項及び 3 項について却下判決が確定したとしても、原告が刑事責任を問われることはないから、いずれにしても予備的請求に確認の利益はない。

第3 当裁判所の判断

1 争点1(5月勤務シフト団交に関する不当労働行為性)について

前記前提事実によれば、第1回団交で、平成19年5月の勤務シフトが議題として取り上げられたのは、同月15日に団体交渉を行うことが決定された後であり、同議題については結論に至らぬまま、交渉会場の閉館時刻となったことから交渉が終了したこと、補助参加人組合が、同年4月25日、同月26日、同年5月9日と三度にわたり、緊急を要する問題であるとして5月勤務シフト団交を申し入れたのに対し、原告は、同月15日に予定されている団体交渉で話し合いたいとして、補助参加人組合との間で何らの日程調整も行っていないことが認められる。5月勤務シフト団交の議題が同月1日から実施される予定のものであり、緊急を要する問題であることは明らかであるにもかかわらず、原告は、5月勤務シフト団交を議題とする前提で予定されたものではない同月15日の団体交渉で話し合うとして、何らの日程調整も行わなかったのであるから、5月勤務シフト団交の申入れに対する原告の上記対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たると認められる。

2 争点2(口頭確認事項の書面化拒否の不当労働行為性)について

第3回団交の録音テープの反訳書面及びその正誤表によれば、前記前提事実のとおり、第3回団交で、原告が平成19年6月以降の勤務日数等を同年4月以前と同様に戻す旨発言し、同年6月以降のX1委員長ら4名の1か月の勤務日数、労働時間、夜勤について、原告と補助参加人らとの間で合意したことが優に認められる。それなのに、前記前提事実のとおり、このような合意の存在を否定して書面化に応じなかった原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たると認められる。

3 争点3(第5回団交での説明の不当労働行為性)について

前記前提事実によれば、第5回団交で、原告は、補助参加人らから原告作成の6・20回答書に記載した人事院勧告による平成19年の夏季期末勤勉手当の支給率の数値の誤りの指摘を受けたのに対し、事務長に聞かなければ分からない旨回答する一方で、支給日が3日後に迫っているのに、補助参加人らが求める事務長に対する電話による確認を行わず、6・20回答書の「人事院の規定通り」との記載にもかかわらず、同規定を参考に決定する運用となっているかも知れない等と述べたことが認められる。このような原告の対応は、支給日が3日後に迫っているのに、容易に行うことのできる事務長への電話確認を行わず、不確かな説明に終始したのであるから、不誠実団交であるとして、労組法7条2号の不当労働行為に当たるものと認められる。

4 争点4(19年夏季一時金支給率等団交、19年秋闘団交、就業規則等団交、20年春闘団交に応じなかったことの不当労働行為性)について

前記前提事実によれば、第1回団交は平成19年4月24日(火)午後7時30分から松本勤労者福祉センターで、第2回団交は同年5月15日(火)午後7時から古厩公民館で、第3回団交は同月24日(木)午後7時30分から古厩公民館で、第4回団交は同年6月5日(火)午後7時から古厩公民館で、第5回団交は同月22日(金)午後7時から古厩公民館で、それぞれ実施されたこと、原告は、4・12回答書に「労使交渉は、火曜日を望みます」と記載し、第1回団交でも当年度は年間を通じて火曜日を希望する旨述べたこと、原告は、同月25日に申し入れられた19年夏季一時金支給率等団交、

同年10月31日に申し入れられた19年秋闘団交、平成20年3月10日に申し入れられた就業規則等団交及び20年春闘団交に対し、いずれも土、日曜日又は祝日に、松本駅前の理容会館で団交を実施することに固執し、その余の日時又は場所での実施に応じようとしなかったことが認められる。このような原告の一連の対応は、正当な理由がなく団体交渉を拒むものとして、労組法7条2号の不当労働行為に当たるものと認められる。原告は、Y1理事長やY2施設長の業務が多忙であることから、平日に団体交渉に応じることは困難である旨主張するが、原告自らが火曜日に実施することを希望し、現に第1回団交～第5回団交はいずれも平日に実施されたのであり、平日に団体交渉に応じるのが困難であると認めることはできないのであり、原告の上記主張は、上記判断を覆すものではない。

5 争点5(本件専従配転の不当労働行為性)について

前記前提事実のとおり、原告と補助参加人組合間で、平成19年6月22日に第5回団交が実施されたことを最後に、団体交渉は実施されておらず、同月25日に申し入れられた19年夏季一時金支給率等団交、同年10月31日に申し入れられた19年秋闘団交の実施や、同年の冬季期末勤勉手当を巡り対立を深めていたこと、原告は、同年3月に休止していたデイサービス事業を再開したが、デイセンターの利用者はおらず、具体的な利用予定もなかったこと、原告は、平成20年3月3日、X1委員長に対し、本件専従配転命令を手交して、実労働時間数を従前よりも削減したX1 20年契約書を提示したこと、原告は、本件専従配転の際、X1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ことが認められる。これらの事実によれば、原告は、補助参加人組合との対立を深める状況下で、その代表者であるX1委員長を閑職に追いやり、白百合荘で勤務する組合員との交流を制限し、経済的な不利益を与えることを企図して、本件専従配転を行ったものと推認することができる。一方で、デイセンターに専従介護職員を配置することは長野県の指導によるものであること、本件専従配転当時、デイセンターでの兼務を行っていたのはX1委員長のみであったという事情は認められるが、デイセンター兼務となっていたとはいえX1委員長がデイセンターでの介護に多数回従事して経験が蓄積されていたというものではないし、本件専従配転当時、デイセンターの利用者はおらず、具体的な利用予定もなかったのであるから、それらの事情は、上記推認を覆すには足りない。以上の検討によれば、本件専従配転は、労組法7条1号、3号の不当労働行為に該当すると認められる。

6 争点6(X1委員長の実労働時間数削減の不当労働行為性)について

前記5のとおり、本件労働条件変更は、本件専従配転とともに企図されたものであり、労組法7条1号、3号の不当労働行為に当たると認められる。

7 争点7(補助参加人県医労連に対する発言の不当労働行為性)について

X1委員長の供述に加え、第1回団交の録音テープの反訳書面及び原告作成の同書面の正誤表によれば、前記前提事実のとおり、Y2施設長が、平成19年4月12日及び同月16日に、X1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」旨の発言をしたと認めることができる。このような発言は、同月3日の補助参加人組合結成の通知から1か月以内に、X1委員長に対し、上部団体を批判し、距離を置くことを

求めたものであるから、補助参加人組合と上部団体との関係に介入するものとして、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

8 争点8(4・25要求書を交付したことの不当労働行為性)について

前記前提事実のとおり、4・25要求書には、「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」等、全介護職員に宛てたものではなく補助参加人組合の組合員を念頭に置いた記載が散見される上、「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、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」という労働組合の結成が就業規則の無視や上司の業務上の指示や命令に従わない等といった不当な行為と結び付くかのような記載がされており、4・25要求書が平成19年4月3日の補助参加人組合結成の通知から1か月以内に、原告からの組合員全員の氏名の開示要求を補助参加人組合が拒絶した状況下で交付されたものであり、全ての項目に文書で回答することを要求していることを考慮すれば、4・25要求書を交付したことは、補助参加人組合の活動を牽制するもので、労組法7条3号の不当労働行為に当たると認められる。

9 争点9(組合員全員の氏名開示要求の不当労働行為性)について

前記前提事実のとおり、原告は、平成19年4月3日に補助参加人組合結成の通知を受けると、同月12日には、4・12回答書の冒頭で補助参加人組合の組合員全員の氏名の開示を求め、施設内での組合活動を一切禁止するとし、4・12回答書を交付する際、Y2施設長に補助参加人県医労連を批判させていること、同月24日の第1回団交で、補助参加人らから組合員全員の氏名の開示を求められた理由について説明を求められると、「知りたいから知りたいんです」「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」と回答していること、同月25日には、4・25回答書で労働組合の結成が就業規則の無視や上司の業務上の指示や命令に従わない等といった不当な行為と結び付くかのような記載をしていること、同年5月15日に再度組合員全員の氏名の開示を求めたことが認められる。上記各事実によれば、原告は、補助参加人組合の結成及び活動に嫌悪感を抱いていたこと、合理的な必要性なく4・12回答書で組合員全員の氏名の開示を求め、同年4月24日の第1回団交の時点でも組合員全員の氏名の開示を真に必要とする事情は存在しなかったことが認められる。そうすると、それからわずか1か月以内になされた同年5月15日の組合員全員の氏名の開示の要求についても、5・15書面上は就業規則の変更手続における労働者代表の意見聴取に備えること等これを求める理由が挙げられてはいるものの、組合員全員の氏名の開示という方法によらなくても達成できることを理由として挙げていることや、同月16日以降、5・15書面に記載された理由について善後策を講じた事情も窺われないことからすれば、5・15書面に記載された理由により組合員全員の氏名の開示が真に必要であったものと認めることはできず、補助参加人組合が4・12回答書による要求を拒絶し、これを要求した理由を第1回団交の議題として取り上げる等、原告が組合員全員の氏名を要求することに警戒感を抱いていることを認識しつつ、補助参加人組合の活動を牽制する意図で、4・12回答書による要求と近接し

た時期に再度同内容の要求を行ったものと認めるのが相当である。したがって、4・12 回答書及び 5・15 書面により原告が補助参加人組合の組合員全員の氏名の開示を求めたことは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるものと認められる。

10 争点 10(組合員に対する個別交渉の不当労働行為性)について

前記前提事実によれば、原告と補助参加人らとの間で平成 19 年 5 月 15 日に実施された第 2 回団交で、X1 委員長ら 4 名の労働時間数及び勤務日数について団体交渉がなされたものの合意に達することができず、10 日足らず後の同月 24 日に予定した第 3 回団交で引き続き交渉を行うことで合意されていたのに、第 2 回団交の翌日である同月 16 日に、Y2 施設長が、渦中の X1 委員長ら 4 名のうち休日のため出勤していなかった X3 を除く 3 名を個別に呼び出し、「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」と述べたことが認められ、Y2 施設長が補助参加人組合とまさに団体交渉が継続している事項について補助参加人組合を介さずに組合員から直接承諾を得ようとしたことが明らかである。そうすると、Y2 施設長の上記行為は、補助参加人組合の団体交渉の実効性を失わせ、その弱体化を図るものとして、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるものと認められる。

11 争点 11(本件選出投票の不当労働行為性)について

前記前提事実によれば、本件職員代表者の選出にあたり、原告は、本件職員代表者への立候補を募る 3・25 書面を白百合荘の職員に回覧したが、同書面にはあらかじめ Y3 相談員の氏名が印字され、同相談員の私印が押印されていたこと、本件選出投票は、Y3 相談員と X1 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用いて、投票する候補者の欄に丸印を記入する方法で行われたが、投票の際、Y2 施設長が勤務中の各職員と個別に面接し、原則として同施設長の面前で丸印を記入させ、休暇等で不在の職員に対しては Y1 理事長又は Y2 施設長が電話をかけ、いずれの候補者に投票するかを尋ねる方法により行われたことが認められる。これらの事実によれば、本件選出投票は、3・25 書面により投票者である各職員をして Y3 相談員が原告の意を汲んで立候補したことを認識させた上、原告の管理職である Y2 施設長又は Y1 理事長と面接又は電話により話した後に、原告の意を汲んだ Y3 相談員と補助参加人組合の代表者である X1 委員長のいずれに投票したかが直ちに分かる方法によって行われたものであり、投票者である各職員にいわゆる踏み絵を踏むような心境に陥らせ、X1 委員長に投票することに躊躇を覚えさせる方法である。そうすると、本件選出投票は、補助参加人組合の代表者である X1 委員長が本件職員代表者に選出されることを阻害することにより、同組合の組合員の労働条件に対する影響力を制限し、その弱体化を図るものとして、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たると認められる。

12 争点 12(給料表及び経験年数換算表不開示の不当労働行為性)について

前記前提事実によれば、平成 20 年 3 月 3 日、原告が補助参加人組合に対し、本件就業規則等変更通知により、給与規程等を変更して同年 4 月 1 日から施行する旨通知したところ、同年 3 月 10 日、補助参加人らは、原告に対し、新就業規則等要求書による要求事項等を議題とする就業規則等団交を申し入れ、「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」を要求したが、同月13日、原告は「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」と回答したこと、同年4月14日、補助参加人らが原告に対し、「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」を要求したが、同月23日、原告は「給与表と経験年数換算表なるものはありません」と回答したこと、同年5月12日、補助参加人らが原告に対し、給料表及び経験年数換算表を提示するように求めたが、同月22日、原告は、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」と回答して、給料表及び経験年数換算表を開示しなかったこと、平成18年12月1日に改正・実施された給与規程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、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。」と規定されていたこと、平成19年4月23日、原告は、4・3要求書に対する回答で、「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」と回答したことが認められる。これらの事実によれば、原告は、補助参加人らが給与規程の変更に伴う就業規則等団交の申入れとともに給料表及び経験年数換算表の開示を求めたのに対し、複数回にわたりこれを拒んだことが認められ、このような原告の対応は、就業規則等団交の基礎資料となるべき給料表及び経験年数換算表を補助参加人組合に交付しないことにより、補助参加人組合の団体交渉の実効性を失わせ、その弱体化を図るものとして、労組法7条3号の不当労働行為に当たるものと認められる。原告は、給料表及び経験年数換算表は存在しない旨主張し、平成20年4月23日には補助参加人らに対しその旨回答していることが認められるものの、給料表及び経験年数換算表は、初任給を決定する資料として重要な意義を有するものとして給与規程に規定されている上、補助参加人らから当該規定の指摘まで受けながら、給料表及び経験年数換算表に依らずにどのようにして初任給を決定していたのか説明しておらず、給料表及び経験年数換算表の存否に関する原告の主張に変遷が見られることも併せ考慮すると、給料表及び経験年数換算表が存在したことは十分に認定することができる。

13 争点13(被救済利益の有無)について

- (1) 本件命令主文2項の趣旨は、原告は、補助参加人組合との間で、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、上記書面の作成に当たっては、補助参加人らとの間で、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というもの、本件命令主文3項は、原告は、X1委員長に対し、本件異動命令がなかったものとして取扱い、同人を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X1委員長に対しては、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というものである。原告は、X1委員長ら4名のうち、X1委員長を除く3名は、既に原告を退職しているし、X1委員長は、長野地方裁判所松本支部で訴訟係属中であるが、平成23年3月31日に定年退職したから、主文2項及び3項は、被救済利益は失われているとか、もはや拘束力はないから、訴えの利益がなくなったと主張する。そこ

で、以下、原告の上記各主張の当否を検討する。

- (2) 救済命令の取消訴訟は、行政処分である救済命令の違法性の有無を事後的に司法審査するものだから、その違法性審査は、本件命令発令時(平成 22 年 3 月 3 日)を基準に判断すると解するのが相当である。そして、前記前提事実によれば、本件命令発令時に、X1 委員長は、原告との雇用契約の終了を争っていたのであるから、本件命令主文 2 項により第 3 回団交で口頭確認事項の書面化を拒否したことを、同 3 項により本件専従配転、本件労働条件変更をいずれも是正することについて、被救済利益が失われていたと解する余地はない。なお、前記前提事実によれば、本件命令主文 2 項にいう口頭確認事項は、「当面」の労働条件を確認したものであるが、原告がその書面化を拒否し続けて不当労働行為の状態を継続している以上、その違法状態を是正した上で団体交渉を行わなければならないのであり、被救済利益が失われたとは解し難い。したがって、この点に関する原告の主張は採用できない。
- (3) 労働委員会の救済命令は、憲法上認められた団体交渉権(憲法 28 条)を実質的に保障するために、労働条件の交渉について、労働者が使用者と対等の立場に立つことを促進するため、使用者による不当労働行為によって生じた侵害状態を是正し、不当労働行為がなかったときと同様の状態を回復しようとするものであり、その具体的方法として、救済命令によって、労働組合ないし組合員と使用者との間の実体上の権利義務関係を直接変動させることなく、使用者に対して救済命令の内容による公法上の義務を課してその履行を強制することにより、不当労働行為による違法な侵害状態を是正して、適正な労使間の団体交渉が行われるように図ることを目的とした制度である。その観点からすれば、侵害状態を是正する余地が全くなかった場合には、救済命令の履行が救済命令による救済の手段方法としての意味を失い、救済命令が拘束力を失うことになり、当該救済命令の取消を求める法律上の利益がなくなることになるから、その取消を求める訴えは不適法なものとして却下されることになる。したがって、在籍していた組合員である労働者が退職し、現に雇用される労働者である組合員が労働組合に 1 人もいなくなった場合で、当該労働組合が消滅したとか、不当労働行為の内容の直接の対象となった労働者との労働条件に関する紛争が解決したというような事情が存すれば別論として、不当労働行為の内容の直接の対象となった組合員たる労働者が退職したというだけの理由で、当該組合員が労働組合による団体交渉によって使用者と交渉をする権利が消滅すると考えることはいかにも不当なのであり、退職以前から申し入れていた未解決の問題に関する団体交渉に応諾する義務が存続するのはもちろん、当該未解決の問題に係る重要な事項に関しては、使用者の不当労働行為を排除する義務が履行されたという状況下で団体交渉を行わなければならないと解するのが相当である。
- (4) 以上の検討結果を前提として、本件命令主文 2 項について、救済命令の拘束力が存するかを検討する。前記前提事実によれば、平成 19 年 5 月の勤務シフトの問題は、同年 4 月 24 日に実施された第 1 回団交の段階から、X1 委員長ら 4 名の問題として団交がなされ、その後の第 2 回団交、第 3 回団交を通じて、団体交渉

の内容は、X1 委員長ら 4 名の問題として行われており、第 3 回団交において、合意内容の文書化を交渉していた段階でも、補助参加人からは、X1 委員長ら 4 名を前提とした合意内容を確認しているのであり、本件命令主文 2 項の「組合員」とは X1 委員長ら 4 名を指す趣旨であると解すべきである。そうすると、前記前提事実のとおり、X1 委員長ら 4 名のうち、X1 委員長を除く 3 名は、原告を任意退職しており、少なくとも原告との間で、紛争は存在しておらず、X1 委員長については、現に訴訟係属中ではあるものの、本件訴訟提起後である平成 23 年 3 月 31 日に定年退職になっているという状況下で、上記検討結果にいう救済命令の拘束力が存するかを検討しなければならないことになる。

上記判断によれば、原告は、X1 委員長ら 4 名の組合員の、平成 19 年 5 月分以降の実労働時間数等(これにより、賃金額等の労働条件に違いが生じる。)に関して、団体交渉拒否の不当労働行為をし、その後、一貫して不誠実な団体交渉を繰り返したものであり、今日に至っても、少なくとも X1 委員長については、民事訴訟が係属していて、上述の団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉のテーマについては、紛争が解決しているとは認められない状況にある。そのような状況下において、少なくとも X1 委員長に関しては、上記の団交拒否ないし不誠実団交のテーマについては、労働条件について未解決な問題が存するのであり、これについては、原告に団体交渉応諾義務がある。そして、上記判断のとおり、不当労働行為である補助参加人組合と原告との間の合意事項の書面化拒否という違法状態が排除されることになれば、上記の原告の応諾義務がある団体交渉において、重要な意味があるものと考えられるし、この合意事項が書面化されることにより、労組法上の様式行為が認められれば、労働協約としての効力が付与されることも考えられるのであり、合意事項の書面化は、未解決の問題の団体交渉において、重要な意味があると考えられる。そうすると、侵害状態を是正する余地が全くなくなったとして、救済命令の履行が救済命令による救済の手段方法としての意味を失ったものとは、到底、考え難いのであり、本件命令主文 2 項について、訴えの利益がないとの原告の主張には理由がないことになる。

- (5) 次に、本件命令主文 3 項について、救済命令の拘束力が存するかを検討する。上記判断のとおり、原告による本件専従配転命令及び本件労働条件変更は、不当労働行為に該当するのであり、原告と X1 委員長との間には、団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉による未解決の問題に関して、本件専従配転命令及び本件労働条件変更による影響が生じ得るものであるといわなければならない。その中であって、本件命令主文 3 項は、原告に対して、本件専従配転命令がなかったものとして取り扱うことを強制する内容である(本件命令主文 3 項は、さらに X1 委員長を白百合荘の介護職員として復帰させ、本件労働条件変更前の労働条件に従った勤務日数を割り当てることを求めているが、これは、本件命令発令時に X1 委員長に対して、本件専従配転命令がなかったとして取り扱えば、当然に発生する事柄を明示したに過ぎないものであるから、主文 3 項は、一体のものとして解釈するのが適当である。)から、これは、団体交渉のテーマとして未解決の問題に関して、組合員であった X1 委員長との紛争解決に至るまで、団体交渉に

よる解決が期待できるテーマに影響を及ぼすものであるといわなければならない。そうすると、本件命令主文3項は、侵害状態を是正する余地が全くなくなったとして、救済命令の履行が救済命令による救済の手段方法としての意味を失ったものとは考え難く、本件命令主文3項について、訴えの利益がないという趣旨の原告の主張もまた理由がないという結論になる。

- (6) なお、原告は、本件口頭弁論終結時に、原告の従業員に補助参加人組合の組合員はいないから、補助参加人組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」（労組法7条2号）に当たらない旨主張するが、前記前提事実のとおり、補助参加人組合の組合員で、原告に対して、労働者としての地位があることを主張し、原告は、それを否定して係争中であって、紛争が解決していない労働者がいるのであるから、原告の主張は前提を欠く失当なものである。

14 争点14(本件命令主文1項の違法性の有無)について

本件命令主文1項は、原告は、補助参加人組合から同組合の組合員の労働条件等に関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というものである。本件命令主文1項は、その理由と併せて読めば、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、原告が「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」を不当労働行為に当たるとし、その救済として命じられたものであるから、同項は、正当な理由もないのに自ら申し入れた日時又は場所でないことのみを理由として、団体交渉申入れを拒否することを禁止しているものと合理的に解釈することができ、補助参加人組合指定の日時又は場所で団体交渉に応じることを常に強制するものと見ることはできない。したがって、これが過度に広範な行為を一般的包括的に禁止したものとして、被告の救済方法に関する裁量権を逸脱して違法であるとの原告の主張には理由がない。

15 争点15(本件命令主文2項の違法性の有無)について

本件命令主文2項は、その理由と併せて読めば、①X1委員長ら4名の1か月の勤務日数は就業規則通りとすること、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原則として夜勤は正規職員が行うことという口頭確認内容の書面化を命じ、さらに細部を詰めるために、用語及び表現について協議することを命じたものであると合理的に解釈することができ、前段と後段との間が矛盾しているともいえないし、一義的明確性を欠くともいえないのであり、この点に関する原告の主張もまた採用することはできない。

16 争点16(予備的請求に係る訴えの確認の利益の有無)について

原告は、本件命令主文2項及び3項について、取消を求める訴えの利益がないとして当該部分の訴えが却下された場合には、主文2項及び3項は外形的に判決により支持された形を取るため、原告は労組法28条による刑事罰を問われかねない不安定な地位に置かれることになるから、「予備的に」端的に本件命令主文2項及び3項に従う義務がないことの確認を求める利益がある旨主張する。しかし、上記判断のと

おり、本件命令主文2項, 3項の取消を求める部分の訴えは却下されないから、原告の主張はその前提を欠くことになる。

また、予備的請求に係る訴えは、原告が本件命令主文2項及び3項に従う義務がないことの確認を求めるものであるが、そもそも従う義務がないことをあらかじめ確認しなければ、回復し難い重大な損害を被る虞れがあるとも、その他確認の利益を認めないことを著しく不相当とする特段の事情があるともいえないから、原告の予備的請求に訴えの利益があるとは考えられず、その訴えは不適法である。

第4 結論

以上によれば、本件命令は適法であり、原告の主位的請求は理由がないから棄却することとし、予備的請求に係る訴えは不適法であるから却下することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部