

令和7年10月31日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和6年（行ウ）第8号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和7年6月27日

判決

原告 X組合

被告 群馬県

同代表者兼処分行政庁 群馬県労働委員会

補助参加人 Z会社

主文

1 原告の請求を棄却する。

2 訴訟費用（補助参加費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

群馬県労働委員会が群労委令和4年（不）第1号・令和5年（不）第2号Z会
社不当労働行為救済申立併合事件について、令和6年5月9日付けでした命令
を取り消す。

第2 事案の概要

1 原告は、処分行政庁に対し、①令和4年11月15日、補助参加人が、原告
組合員に対して行った配置転換等が労働組合法（以下「労組法」という。）7条
1号の不当労働行為に当たり、補助参加人が原告との団体交渉において不誠実
な対応をしたことが労組法7条2号の不当労働行為に当たるとして、救済の申
立て（以下「本件申立て①」という。）をし、②令和5年2月11日、補助参加
人が、原告組合員に対して差別的な取扱いをしたことが労組法7条3号の不当
労働行為に当たるとして、救済の申立て（以下「本件申立て②」という。）をし
たところ、処分行政庁は、令和6年5月9日、本件申立て①及び本件申立て②
をいずれも棄却する命令を発した（以下「本件命令」という。）。

本件は、これを不服とする原告が本件命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いがないか、各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

(1) 当事者等

ア 原告は、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。

イ 補助参加人は、高齢者向けの小規模多機能型居宅介護事業を営む株式会社で、事業所として群馬県安中市下秋間に秋間本所、同市磯部に磯部支所があり、令和6年1月22日時点で、秋間本所に20名、磯部支所に15名の職員がそれぞれ配置されていた。

ウ A1（以下「A1」という。）及びA2（以下「A2」という。）は、令和4年5月1日（以下、断りのない限り、同年のことを指す。）、補助参加人と雇用契約を締結し、磯部支所において、介護員として勤務を開始した。なお、A2は、補助参加人と雇用契約を締結する前から原告組合員であった。

(2) 本件申立て①に至る経緯

ア A1、A2及び補助参加人職員のC1（以下「C1」という。）は、9月13日、補助参加人の運営する施設（以下「補助参加人施設」という。）の利用者であるC2（以下「C2」という。）の入浴介助等を行ったところ、その際にC2が左手背部に裂傷を負うという事案が発生した（以下「本件事案」という。）。

イ A1は、9月20日、原告に加入し、原告は、同日午後7時ころ、当時の補助参加人の専務であるB1（以下「補助参加人専務」という。）に対して、A1が原告に加入したことを電話で伝えた（以下「本件電話」という。）。

ウ 補助参加人は、9月21日、A1に対し、秋間本所への配置転換を命じた上で、A1の休日を土曜日及び日曜日とし、勤務時間帯を夜勤帯から日

勤帯に変更した（以下「本件配置転換等」という。）。

エ 補助参加人は、10月3日、補助参加人専務を委員長、補助参加人の全職員を委員とする虐待防止委員会を設置することを決定した。

オ 10月30日、原告及び補助参加人は、オンラインによるリモート方式（以下「リモート方式」という。）により団体交渉を行った（以下「本件団体交渉」という）。

カ 原告は、11月15日、補助参加人を被申立人として、被告に対し、本件申立て①を行い、救済内容として、補助参加人に対して、本件配置転換等を撤回してA1を従前と同様の雇用条件に戻すこと、本件配置転換等以前の平均賃金と本件配置転換等後の平均賃金の差額を支払うこと及び対面方式を基本として誠実に団体交渉に応じることなどを命じることを請求した。

（3）本件申立て②に至る経緯

ア 補助参加人は、11月29日及び同月30日、A1に対し、口頭で何度も指導してきたにもかかわらず同人がホールや廊下で走ることを繰り返してきた事実を指摘した上で、今後は業務に集中し、補助参加人施設内で走ることがないよう注意することなどを内容とする指導書を交付した（以下両日に交付された指導書を併せて「本件指導書」という。）。

イ 補助参加人は、11月30日、職員連絡用SNS上に「今回当施設内にて元職員による利用者様への心理的虐待が認められた事について、改善を要する項目については真摯に取り組み、早急に改善できるものから計画通り実施し、事業所全体で一丸となり、達成していきたい。」などと記載された虐待改善計画書を掲載した。

ウ A1は、12月5日、補助参加人に対し、休職届及び「病名 適応障害 頭記疾患のため就労困難」と記載された診断書を提出し、休職した。

エ 補助参加人は、12月6日、補助参加人職員との間で職員会議を開催し

た（以下「本件職員会議」という。）。

オ 補助参加人は、12月12日、補助参加人施設の利用者家族、地区住民、民生委員、安中市職員、当時の補助参加人の代表取締役社長であるB2（以下「補助参加人社長」という。）、補助参加人専務、当時の補助参加人の会長であるB3（以下「補助参加人会長」という。）及び数名の職員で構成される運営推進会議を開催した。同日以降、補助参加人施設内において、運営推進会議の結果報告が掲示された。

カ 原告は、令和5年2月11日、補助参加人を被申立人として、被告に対し、本件申立て②を行い、救済内容として、補助参加人に対して、本件指導書を撤回すること、A1が労働組合差別のパワーハラスメントにより適応障害を発症したことを謝罪し、休職中の収入の減額分について補償することなどを命じることを請求した。

（4）本件訴訟に至る経緯等

ア 原告及び補助参加人は、令和5年6月2日、対面方式により2回目の団体交渉を行った。

イ A1は、補助参加人に対し、同年7月31日をもって退職する旨記載された同年6月27日付け退職届を提出した。また、A2は、補助参加人に対し、同年8月30日をもって退職する旨記載された同月16日付け退職届を提出した。

ウ 被告は、令和6年5月9日、本件申立て①及び本件申立て②をいずれも棄却する命令をした。

エ 原告は、同年7月12日、本件訴訟を提起した。

（5）補助参加人の就業規則26条には「業務上必要がある場合、職員に対し就業場所若しくは従事する職務の変更又は出向を命ずることがある。」との定めがある。

3 爭点

- (1) 被救済利益の有無（本案前の主張）
- (2) 本件配置転換等が労組法7条1号の不利益取扱いに該当するか
- (3) 団体交渉に関する補助参加人の対応が労組法7条2号の団体交渉拒否に該当するか
- (4) 補助参加人による以下のアないしオの行為の有無及び当該行為が労組法7条3号の労働組合に対する支配介入に該当するか
 - ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメントにより労働組合の弱体化を図ったこと（以下「本件行為ア」という。）
 - イ 職員及び利用者家族が閲覧する虐待改善計画書においてA1を「元職員」と記載したこと（以下「本件行為イ」という。）
 - ウ A1に対し本件指導書を差別的に交付したこと（以下「本件行為ウ」という。）
 - エ 本件職員会議においてA1の診断書と休職届を回覧したこと及び運営推進会議において更なる責任追及をあおったこと（以下「本件行為エ」という。）
 - オ A2への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめを企図したこと（以下「本件行為オ」という。）

4 争点についての当事者の主張の要旨

- (1) 争点(1)（被救済利益の有無）について（本案前の主張）
(補助参加人の主張)

原告は、本件申立て①の救済内容として、補助参加人に対し、対面方式を基本とし誠実に団体交渉を行うことを求めているが、令和5年6月3日に対面で実施された団体交渉後、原告から補助参加人に対して団体交渉の申入れ等はなされていないこと、現時点では原告と補助参加人との間で団体交渉を行るべき協議事項がないことからすると、当該救済を求める原告の被救済利益は消滅しており、訴えの利益も消滅している。

(2) 争点(2)（本件配置転換等が労組法7条1号の不利益取扱いに該当するか）

について

(原告の主張)

補助参加人が本件配置転換等を決定した時期は、原告が、補助参加人に対してA1の労働組合加入を電話で通告した9月20日より後であるから、本件配置転換等は、A1の労働組合加入を理由として行われたものである。

また、本件配置転換等は、業務上の必要性がないのにもかかわらず行われたものであり、A1の労働組合加入を電話で通告した際の補助参加人専務の言動及び本件配置転換等をA1に通知した際の補助参加人社長及び補助参加人専務の言動からすれば、本件配置転換等は不当労働行為意思に基づいて行われたものである。

したがって、本件配置転換等は、A1の労働組合加入を理由として、不当労働行為意思に基づいて行われたものであり、労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

(被告の主張)

本件配置転換等は、本件事案を認職した補助参加人が、本件事案の再発を防止するために取った対応と評価できることから、業務上の必要性が認められる。

また、補助参加人がいつ本件配置転換等を決定したかについて明確に特定できる証拠は提出されていない上、決定時期の特定は補助参加人が業務上の必要性から本件配置転換等を行ったとの判断に影響しない。

したがって、原告が主張する補助参加人社長及び補助参加人専務の言動を踏まえても、補助参加人に不当労働行為意思があったとは認められず、本件配置転換等は労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

(補助参加人の主張)

補助参加人が本件配置転換等を決定しためは9月19日の夜であり、原告

がA 1 の労働組合加入を補助参加人に通告するよりも前であるから、本件配置転換等はA 1 の労働組合加入を理由に行われたものではない。

また、本件配置転換等は、A 1 が、本件事案の際、C 2 の両手を交差させて口を覆うようにしたことによりC 2 を負傷させたこと、C 2 に対して暴言を吐いたことなどから、A 1 とC 2 の接触を避けるとともに、A 1 に対して応接マナーを指導するために行ったものであり、業務上の必要性が認められる。

したがって、本件配置転換等は労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

(3) 争点(3)（団体交渉に関する補助参加人の対応が労組法7条2号の団体交渉拒否に該当するか）について

(原告の主張)

原告は、補助参加人が9月19日にA 1 に対して解雇通告を行ったことから、補助参加人に対して、解雇を撤回すること及び9月30日までに団体交渉を開催することを要求したにもかかわらず、補助参加人は、解雇を撤回した事実を原告に伝えないまま、団体交渉を10月30日まで不当に引き延ばした。

また、原告は、補助参加人に対して、対面方式で団体交渉を行うことを要求したにもかかわらず、補助参加人は合理的な理由なくリモート方式で団体交渉を行った。

さらに、補助参加人は、本件団体交渉において、素性の知れない人物を同席させていた。

以上のような本件団体交渉における補助参加人の対応は労組法7条2号の団体交渉拒否に該当する。

(被告の主張)

補助参加人はA 1 と雇用の条件について話し合い、その上でA 1 は勤務を

継続していることからすれば、A 1 の処遇を明らかにしないまま不當に団体交渉を引き延ばしたとは認められず、また、コロナ禍においてリモート方式による開催を主張することも不当とはいえない。

また、本件団体交渉において、素性の知れない人物が存在したことは認められず、第三者の言動によって団体交渉に影響が出たということもない。

以上からすると、補助参加人の本件団体交渉における対応は、団体交渉拒否と同視しうるほどに不誠実であったと評価することはできず、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否には該当しない。

(補助参加人の主張)

本件団体交渉は、補助参加人の創業以来、初めて求められた団体交渉であったこと、原告から提出された要求事項に対応する時間を確保する必要があったことなどからすると、団体交渉の開催が 10 月 30 日となつたことには合理的な理由がある。

また、本件団体交渉を行つた当時は新型コロナウイルスに対する警戒レベルが高く、補助参加人の役員が不特定多数の者と接触することで多数の高齢者がいる補助参加人施設に新型コロナウイルスを持ち込む事態を避ける必要があつたため、リモート方式により本件団体交渉を行つたことにも合理的な理由がある。

さらに、本件団体交渉において、補助参加人が素性の知れない人物を同席させていたということはない。

以上からすると、補助参加人の本件団体交渉における対応は、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否には該当しない。

- (4) 争点(4)（補助参加人による本件行為アないしオの有無及び当該行為が労組法 7 条 3 号の労働組合に対する支配介入に該当するか）について
ア 本件行為アについて

(原告の主張)

補助参加人は、A 1 が本件事案に際して C 2 に対する身体的虐待を行っていないにもかかわらず、虐待防止委員会を設置し、A 1 が本件事案の際に身体的虐待を行ったと決めつける対応をした。また、補助参加人は、運営推進会議においても、A 1 が本件事案の際に身体的虐待を行った旨の説明をした。

補助参加人のこれらの対応は、A 1 に対するパワーハラスメントであるとともに、労働組合を弱体化させるものであるから、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

(被告の主張)

1 月 12 日に開催された運営推進会議の結果報告として掲示された文書を踏まえても、運営推進会議において参加者から労働組合員に対するパワーハラスメントや労働組合弱体化を招くような発言があったとは認められない。

(補助参加人の主張)

虐待防止委員会及び運営推進会議のいずれにおいても、A 1 に対するパワーハラスメントがなされたことはなく、労働組合の弱体化を図るという話もなされなかったのであるから、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当するような行為はない。

イ 本件行為イについて

(原告の主張)

補助参加人は、虐待改善計画書において悪意を持って A 1 のことを「元職員」と記載した。

これは、A 1 を精神的に追い詰めて退職を促すために行われたものであり、労働組合の弱体化を狙った行為であるから、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

(被告の主張)

「元職員」との記載は、虐待改善計画書のなかの一か所に記載されているのみであり、補助参加人の悪意に基づく記載とは認められない。

(補助参加人の主張)

「元職員」と記載された原因は、補助参加人専務が、虐待改善計画書を作成する際、参考にした書式の記載をそのまま用いてしまったからであり、A 1 の労働組合活動に影響を与える目的で記載したものではなく、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当しない。

ウ 本件行為ウについて

(原告の主張)

補助参加人は、本件指導書以外に同様の指導書を職員に交付したことはなかった上、職員が必要に応じて施設内を走ることは適正な業務の一環であるにもかかわらず、A 1 に対して施設内で走ったことを理由として本件指導書を交付している。

補助参加人は、A 1 に対して差別的に本件指導書を交付したものといえ、これは労働組合弱体化のための差別的な指導であるから、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

(被告の主張)

補助参加人は、A 1 に対し、施設内を走ったとして口頭による指導を複数回行った後、本件指導書の交付に至っていることから、補助参加人の指導は特段不合理なものとは認められず、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当しない。

(補助参加人の主張)

本件指導書の交付は、A 1 が施設内を走って移動したことに対して注意喚起及び改善を促すことが目的であって、同人が労働組合員であることを理由とするものではなく、本件指導書の交付により補助参加人及び A 1 が何らかの影響を受けたこともないから、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当しない。

エ 本件行為エについて

(原告の主張)

補助参加人は、本件職員会議において、職員全員に対し、A 1 から提出された診断書及び休職届を回覧しており、これはA 1 のプライバシー権を侵害する行為であるとともに、会社の事業所全体を恐怖により支配して労働組合の影響力を排除することを目的とする行為である。

また、補助参加人は、12月12日に実施された運営推進会議においても、参加者に労働組合差別を目的とした配置転換を推進する発言をさせることにより、労働組合差別をあおる雰囲気を作りだしている。

したがって、これらの行為は、労組法7条3号の支配介入に該当する。

(被告の主張)

補助参加人が、A 1 の診断書及び休職届を回覧したと認定できるまでの証拠は見当たらず、労働組合の更なる責任追及をあおる行為があったとも認定できない。

(補助参加人の主張)

本件職員会議において、補助参加人社長が管理者補佐の2名にA 1 の診断書及び休職届を手渡したことはあったが、全職員に回覧した事実はなく、A 1 の責任追及をあおるような行為を行った事実もない。

オ 本件行為オについて

(原告の主張)

補助参加人は、A 2 に対する懲戒処分や配置転換等を検討しており、A 2 を事業所内で孤立させようとしていた。また、補助参加人会長は、A 2 のことを複数回「おまえ」と呼び、A 2 に対するパワーハラスメントを行っていた。

これらの行為は、職員の労働組合への加入や協力を阻害するものであり、労組法7条3号の支配介入に該当する。

(被告の主張)

補助参加人会長が、A 2に対して、A 2が労働組合員であることを理由に「おまえ」と述べたとはいえない。

(補助参加人の主張)

補助参加人は、A 2に対する何らかの処分を検討したことはあるが、最終的にA 2に対する処分は実施していない。また、A 2に対するパワーハラスメントやいじめを企図していたという事実もない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実、各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件配置転換等に至る経緯

ア 9月13日、A 1が利用者であるC 2の入浴介助等を行った際に、C 2が抵抗したために同人が受傷するという事案（本件事案）が発生したが、A 1は、本件事案について補助参加人に直ちに報告しなかった。また、A 1は、本件事案の際、C 2に対して、「ほんとに殴りてえよ。ほんとに。何もしなくとも顔見ただけで殴りてえんだよ」「頭動かしてよくみてみ この野郎」「なんだ、その口は」「承知しねえぞ、承知しねえぞ」「死んだほうがいいよ」「世の中めために死んでくれ」「人の手をさわるんじゃねえんだよ、てめえきっとねえな、ばかやろう」「生きてる価値、マイナスだよ、マイナス、死ね、おら、死ねよ」等と発言した。

イ 補助参加人会長及び補助参加人専務は、9月16日、C 1から本件事案及び前記ア記載のA 1の発言について報告を受け、9月19日、A 1から本件事案についての聴取を行った。この聴取の際、A 1は、補助参加人会長及び補助参加人専務に対し、前記アの発言について報告をしなかった。補助参加人専務は、A 1に対し、追って文書でA 1を解雇する予定である旨述べた。

ウ 補助参加人社長は、9月21日、本件配置転換等をA 1に命じたが、そ

の際、A 1 に対して、「勤めたいのなら勤めたらいい」「そういう厳しい中でも自分を磨きたいというのであれば、ね、その代わりずっと監視が付きます」などと発言した。

(2) 本件団体交渉に至る経緯

ア　原告は、9月22日、補助参加人に対し、A 1 が原告に加入したこと及びA 2 が原告組合員であることを書面で通知した上で、A 1 の解雇を撤回すること、本件配置転換等を撤回し、A 1 を元の業務に戻すこと、9月30日までに団体交渉を行うことなどを要求した。

イ　補助参加人は、9月27日、原告による団体交渉開催の求めに対し、新型コロナウイルス感染症対策のため、リモート方式により団体交渉を行うこと、本件事案等の調査及び上記方式による開催の準備のため、団体交渉の開催日を10月30日まで延期することを提案した。

これに対し、原告は、同日（9月27日）、対面方式で9月30日までに団体交渉を行うことを求めたが、補助参加人は、群馬県の新型コロナウイルス感染症対策に関する「社会経済活動再開に向けたガイドライン」（以下「本件ガイドライン」という。）に基づく警戒レベルが2であり、高齢者施設や病院について感染予防のためオンラインによる面会が推奨されていることなどを理由としてこれに応じなかった。

ウ　その後、原告は、9月29日、10月12日、同月13日、同月19日及び同月21日、補助参加人に対して、リモート方式ではなく対面方式での団体交渉の実施等を求める申入書等を送付したが、補助参加人は前記イにおける理由と同様の理由から対面方式での開催に応じなかった。

エ　10月30日、本件団体交渉が行われた。原告は、本件団体交渉の際、補助参加人側が会長及び専務以外の素性が知れない人物を同席させている旨主張し、補助参加人側のカメラを回して周囲を写すよう要求したが、補助参加人はこれに応じなかった。

オ 9月半ば及び10月時点において、本件ガイドラインに基づく警戒レベルは2であり、高齢者施設においてはオンラインによる面会が推奨されていた。

補助参加人施設においても、施設内での利用者と家族の面会は基本的に禁止する措置を取っていた。

(3) 本件指導書交付について

補助参加人は、11月29日及び30日、A1に対し、本件指導書を交付し、指導に従うのであれば署名して提出するよう求めたが、A1はこれに署名しなかった。

2 争点(1)（被救済利益の有無）について

補助参加人は、本件申立て①のうち、対面方式によって誠実に団体交渉を行うことを求める部分について、当該救済を求める原告の被救済利益は消滅しており、訴えの利益も消滅している旨主張する。

しかし、補助参加人の主張を前提としても、本件申立て①の後、対面での団体交渉が行われたのは前記前提事実④アの1回にすぎないこと、上記1(2)イ及びウのとおり、補助参加人は、原告から繰り返し対面で団体交渉を行うよう要望されていたにもかかわらず令和5年6月2日まで対面での団体交渉に応じなかつたという経緯に鑑みれば、仮に対面方式によらない団体交渉が不当労働行為に該当すると判断された場合、上記被救済利益が消滅しているとまでは言い切れず、補助参加人の主張は採用できない。

3 争点(2)（本件配置転換等が労組法7条1号の不利益取扱いに該当するか）について

(1) 前記1(1)ア及びイのとおり、補助参加人会長及び補助参加人専務は、本件事案の3日後の9月16日にC1から本件事案及び前記1(1)ア記載のA1の発言について報告を受けているところ、それを受け、補助参加人専務は、本件事案の6日後の9月19日にA1から本件事案について聴取を行っている

ことが認められる。補助参加人は、その2日後の9月21日にA1に対して本件配置転換等を命じているところ、そのような一連の経緯に照らせば、本件配置転換等は本件事案にA1が関与していたこと及び本件事案時のA1のC2に対する発言を理由として行われたものと認められる。

そして、前記1(1)アのとおり、A1がC2に対して複数回侮辱的な発言をしていることなどに鑑みると、本件事案発生以降もA1に磯部支所での勤務を続けさせた場合、A1がC2と再び接触した際に、A1が不適切な言動に及ぶ可能性があるだけでなく、C2やその親族等、さらに補助参加人施設の他の利用者の補助参加人に対する信頼を低下させるおそれも否定できない。そうすると、A1とC2が接触することを避けるために、A1を磯部支所から秋間本所に配置転換することは、補助参加人の業務上必要かつ相当な行為であったといえる。

また、A1が、本件事案時に前記1(1)アのような発言をしたことは、介護施設の職員の行為として極めて不適切な行為と評価し得るものであるところ、そのような行為をしているにもかかわらず補助参加人に対して何ら報告をしていないA1に対し、補助参加人が指導を行うことを目的として、A1の休日を土曜日及び日曜日とし、勤務時間帯を夜勤帯から日勤帯に変更を行うことも、補助参加人の業務上必要かつ相当な行為であったといえる。

以上からすると、本件配置転換等は、本件事案の発生及び本件事案時におけるA1のC2に対する発言を理由として、補助参加人の業務上必要かつ相当な範囲で行われたものであったというべきである。

(2) この点、原告は、補助参加人が本件配置転換等を決定したのは、原告が本件電話でA1の労働組合加入を通告した後であること、補助参加人専務が反労働組合的な言動をしていることからすると、A1が労働組合員であることを理由として本件配置転換等が命じられた旨主張する。

しかしながら、上記労働組合加入の通告の後に本件配置転換等の決定がさ

れたこと、及び補助参加人専務による、A 1 に本件配置転換等を命じる際の、原告への加入を問題視する発言や補助参加人専務の妻に対する原告を危険視する旨の発言を前提としても、本件においては、前記(1)で述べたとおり本件配置転換等の必要性を基礎づける合理的な事情が認められることに鑑みると、本件配置転換等が労働組合員であるという事実ゆえに不利益な取扱いを行おうとして実現されたものとは認められない。

- (3) 以上からすれば、本件配置転換等が労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当するとは認められず、この点に係る原告の主張は採用できない。

4 争点(3)（団体交渉に関する補助参加人の対応が労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に該当するか）について

- (1) 本件団体交渉を行った日時の点についてみると、前記 1 (2)アないしエのとおり、原告が補助参加人に対して団体交渉を行うよう要求したのは 9 月 22 日であり、本件団体交渉が行われたのはその 38 日後の 10 月 30 日であると認められる。この点、本件団体交渉以前に原告と補助参加人との間で団体交渉が行われたことがなかったこと、補助参加人は、原告から本件事案の内容や本件事案に係る A 1 の問題点などについて説明するよう求められており、それらについて正確に回答をするためには一定の調査や準備が必要であったと認められると、上記時期に補助参加人が本件団体交渉に応じたことが、不当に団体交渉の実施を引き延ばしたものであり、実質的に団体交渉を拒否したものであるとは評価できない。

この点、原告は、補助参加人が 9 月 19 日に A 1 に対する解雇通告を行った後、A 1 に対する処遇を明らかにしないまま、本件団体交渉の期日を 10 月 30 日としたことが不当労働行為に該当すると主張するが、前記 1 (1)イのとおり、補助参加人専務は、9 月 19 日の時点では A 1 を解雇する予定である旨の発言をしたもの、同ウのとおり、補助参加人は、9 月 21 日に A 1 に対して本件配置転換等を命じて雇用を継続しているという経緯からすれば、

補助参加人が A 1 に対する処遇を明らかにしなかったとまではいえず、原告の上記主張は前提において採用できない。

(2) 次に、本件団体交渉がリモート方式により開催された点についてみると、補助参加人は高齢者向けの居宅介護事業者であり、補助参加人が運営する施設の利用者等が新型コロナウイルスに感染することを防止する必要性が高く、このことは、補助参加人施設において基本的に利用者の面会禁止の措置が取られていたことからも明らかである。そうすると、補助参加人において、高齢者施設でのオンラインによる面会が推奨されている実情を原告に説明した上で（1(2)イ、ウ、オ）、対面方式ではなくリモート方式で団体交渉を行ったことが、団体交渉における誠実交渉義務に反するとまでは解することができず、団体交渉拒否による不当労働行為に該当するとは認めるに足りない。

(3) また、原告は、補助参加人が本件団体交渉において素性の知れない人物を同席させていた旨主張するが、前記 1(2)エの事実を踏まえても、補助参加人が素性の知れない人物を同席させていたとまでは認められず、その他これを認めるに足りる証拠はない。

(4) 以上のとおり、原告が主張する諸事情を踏まえても、本件団体交渉が労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に該当するとは認められない。

5 争点(4)（補助参加人による本件行為アないしオの有無及び当該行為が労組法 7 条 3 号の支配介入に該当するか）について

(1) 本件行為アについて

前記 3(1)のとおり、本事案時における A 1 の発言は、C 2 に対する侮辱的な発言であって、C 2 に対する心理的な虐待を行ったと評価しうるものであること、前提事実(2)アのとおり、本事案の際、C 2 は左手背部に裂傷を負っていることからすれば、補助参加人が本事案の類似事案の再発を防止するために虐待防止委員会を設置したことは、A 1 の発言に対する対応として特に不合理なものとはいえず、労働組合を弱体化させる行為とは評価でき

ない。また、運営推進会議において、補助参加人から労働組合を弱体化させるような発言があったことを認めるに足りる証拠はない。

(2) 本件行為イについて

補助参加人は、虐待改善計画書における「元職員」との記載は、補助参加人専務が虐待改善計画書を作成する際に参考にした書式の記載をそのまま用いたことによる誤記であると主張しているところ、虐待改善計画書において、「元職員」との記載は一か所のみであることからすると、補助参加人が単なる過失によって「元職員」と記載した可能性もあり得、A 1に退職を促すために行われたと認めるに足りず、労働組合の弱体化につながる行為とも評価できない。

(3) 本件行為ウについて

補助参加人の施設は高齢者の介護事業所であることからすると、高齢者と接触するなどして危険が生じることを防止するために、職員に対し、施設内で走ることのないよう指導することは合理的であるといえるところ、前提事実(3)アで述べた本件指導書の記載からすると、補助参加人がA 1に対して複数回口頭で指導していたことがうかがわれるのであって、そのような指導を受けてもなお施設内を走っていたA 1に対して本件指導書の交付を行うことが不合理であるとはいえない。そうすると、本件指導書の交付は、補助参加人の業務上必要な指導の一環として行われたものといえ、A 1が労働組合員であることを理由として行われたとする原告の主張は採用できない。

なお、原告は、補助参加人が、他の職員にA 1を「急いで」などと大声で呼ばせるなどして、A 1が施設内で走らざるを得ないような状況を組織的に作り上げていた旨主張しているとも解される。しかし、他の職員から急かされて小走りになったA 1を、補助参加人専務が咎めていた旨の補助参加人専務の妻の陳述書の記載を前提としても、このことから直ちに、補助参加人が上記のような状況を組織的に作り上げていたとする主張を裏付けるとまでは

いい難く、他に原告の上記主張を認めるに足りる証拠はない。

(4) 本件行為エについて

証拠によれば、補助参加人元職員のC3が、A2に対して、補助参加人社長がA1の診断書及び休職届を秋間本所の職員に渡して手で回すように指図していた旨記載されたLINEメッセージを送信していることが認められる。しかしながら、同証拠に照らしても、補助参加人社長の指示が、職員全員に回覧するような指示であったのか、また実際に診断書等を目にした職員の範囲のいずれも明らかではない上、本件職員会議の記録に照らして診断書等の回覧の状況を伺うことはできないことからすると、診断書等を職員全員に回覧したことを前提とした上で、労働組合の影響力を排除する行為とする原告の主張は採用できない。また、補助参加人が、12月12日に実施された運営推進会議において、労働組合差別を目的とした配置転換を推進する発言をさせ、労働組合差別をあおる雰囲気を作り出したと認めるに足りる的確な証拠もない。

(5) 本件行為オについて

証拠によれば、補助参加人が、A2に対する懲戒処分を検討していたことをうかがわせる事実は認められるが、A2も介助者として本件事案に関与しており、指導の必要性を考慮して、上記の処分等を検討すること自体は不合理とはいえず、また、A2を事業所内で孤立させるために同人を処分しようとしていたことを認めるに足る証拠もなく、労働組合への加入や協力を阻害する行為を認めるることはできない。

また、原告は、補助参加人会長が、A2のことを複数回「おまえ」と呼ぶというパワーハラスメント行為を行っていた旨主張しているところ、証拠によると、補助参加人会長がA2に対して、複数回「おまえ」と呼んだことは認められるものの、このことが、労働組合の加入等を阻害するものとはいえない。

(6) 以上より、本件行為アないしオはいずれも労組法 7 条 3 号の支配介入に該当するとは認められない。

6 小括

以上からすれば、本件配置転換等は労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当するとはいはず、団体交渉に関する補助参加人の対応が労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に該当するとはいえない上、本件行為アないしオが労組法 7 条 3 号の労働組合に対する支配介入に該当するとは認められない。したがって、本件申立て①及び本件申立て②を棄却した本件命令が違法であるとはいえない。

第 4 結論

よって、本件命令が違法であるとは認められず、本件請求には理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

前橋地方裁判所民事第 2 部