

令和8年4月16日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和7年（行コ）第340号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件（原審・前橋地方裁判所令和6年（行ウ）第8号）

口頭弁論終結日 令和8年2月10日

判決

控訴人	X組合
被控訴人	群馬県
同代表者兼処分行政庁	群馬県労働委員会
被控訴人補助参加人	Z会社

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 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 事案の概要等（以下、略称は、特に定めない限り、原判決の例による。）

- 1 被控訴人補助参加人は、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あり、事業所として秋間本所（令和6年1月22日時点の職員20名）と磯部支所（同15名）があった。

A1及び既に控訴人組合員であったA2は、令和4年5月に補助参加人と雇用契約を締結し、磯部支所において、介護員として勤務していたところ、同年9月13日、A1、A2及び別の補助参加人職員が利用者であるC2の入浴介助等を行った際、C2が左手背部に裂傷を負う事案（本件事案）が発生した。

補助参加人の当時の会長（補助参加人会長）及び補助参加人の当時の専務（補助参加人専務）は、同月19日、A1から本件事案の聴取を行い、補助参加人専務は、A1に対し、追って文書で解雇する予定である旨述べたところ、A1は、同月20日、控訴人に加入し、控訴人代表者は、同日午後7時頃、補助参加人専務に対し、その旨を電話で伝えた（本件電話）。補助参加人は、同月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（本件配置転換等）。

控訴人は、同月22日、補助参加人に対し、A1の解雇を撤回すること、本件配置転換等を撤回し、A1を元の業務に戻すこと、同月30日までに団体交渉を行うことなどを要求したところ、補助参加人は、同月27日、控訴人に対し、新型コロナウイルス感染症対策のため、オンラインによるリモート方式（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同年10月30日まで延期することを提案した。その後、控訴人は、複数回にわたり、対面方式による開催を求めたが、補助参加人は、新型コロナウイルス感染症対策等を理由にこれに応じず、同月30日、控訴人及び補助参加人は、リモート方式により団体交渉（本件団体交渉）を行った。

控訴人は、同年11月15日、処分行政庁に対し、本件配置転換等が労働組合法（労組法）7条1号の不当労働行為に当たり、補助参加人が控訴人との団体交渉において不誠実な対応をしたことが同条2号の不当労働行為に当たるとして、救済の申立て（本件申立て①）をした。

補助参加人は、同月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に注意することなどを内容とする指導書（本件指導書）を交付した。

控訴人は、令和5年2月11日、処分行政庁に対し、補助参加人が控訴人組

会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（本件申立て②）をした。

処分行政庁は、令和6年5月9日、本件申立て①及び②をいずれも棄却する命令（本件命令）を発した。

2 本件は、控訴人が本件命令の取消しを求める事案である。

原審は、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えず、団体交渉に関する補助参加人の対応が同条2号の団体交渉拒否に該当するとはいえない上、控訴人主張の以下のア～オの各行為が同条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などとして、控訴人の請求を棄却したところ、これを不服として、控訴人が控訴した。

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（本件行為ア）

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（本件行為イ）

ウ A1に対し本件指導書を差別的に交付したこと（本件行為ウ）

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（本件行為エ）

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（本件行為オ）

3 前提事実、争点及び争点についての当事者の主張の要旨は、後記4のとおり当審における控訴人の補充的主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第2 事案の概要」の2～4に記載のとおりであるから、これを引用する。

4 当審における控訴人の補充的主張

(1) 本件行為イについて、①補助参加人が虐待改善計画書を全職員に閲覧させ、印刷と配布を指示したこと、②虐待改善計画書の雛形からの書換えは多数に

及び、慎重な書換えの跡が窺えること、③「元職員」との記載が少なくとも37日間訂正されなかったこと、④補助参加人専務がA1に本件配置転換等を命じる際に控訴人への加入を問題視する発言や補助参加人専務の妻に対し控訴人を危険視する旨の発言があったことからすれば、補助参加人が虐待改善計画書に「元職員」と記載した行為は、単なる過失によるものではなく、A1に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意図したものである。

(2) 本件行為ウについて、補助参加人専務は同人の妻に対し「秋間事業所に配置転換してもA1は辞めなかった。組合に意地でも辞めるなど言われているんだらうから、指導書を何回か出して追い出す」という趣旨の発言をしていたことからすれば、補助参加人がA1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ことが認められる。

(3) 本件行為オについて、職場の多くの職員がA2に対する補助参加人役員の一連の対応について「いじめだ」と言っていたことからすれば、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おり、労働組合である控訴人への加入や協力を阻害する行為を認めることができる。

### 第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、原審と同様の理由により、控訴人の請求は理由がないと判断する。その理由は、後記2のとおり原判決を補正し、後記3のとおり当審における控訴人の補充的主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

#### 2 原判決の補正

(1) 原判決15頁17行目の「A1から本件事案について聴取を行っている」を「A1から本件事案について聴取を行うとともに、追って解雇する予定である旨述べた」に改める。

- (2) 原判決 19 頁 6 行目の「本件指導書の記載」の次に「、A 1 及び補助参加人専務の労働委員会での各証言」を加え、同 14 行目の「しかし、」から同 18 行目末尾までを次のとおり改める。

「たしかに、C 4 の陳述書には、補助参加人専務が C 4 に対し A 1 を秋間本所の管理者補佐である B 4 に監視させて指導と称していじめで辞めるように仕向ける、指導書を何回か出して追い出す旨話したことや、B 4 が A 1 に対し離れた場所から急いで来るように呼び、A 1 がそれに応じて急いで向かったところ、補助参加人専務が「今走ったな」と追いかける場面に遭遇したことなどが記載されているが、補助参加人は、補助参加人専務が C 4 に対し上記発言をしたことを否認しているところ、補助参加人専務は、労働委員会において、A 1 がホールや廊下を走って利用者と接触しそうなことから、ミーティングでホールや廊下は走らないように話したほか、走っている A 1 に対し口頭で走らないで下さいと注意をした旨証言し、A 1 が施設内を走ったことにより現に利用者との接触の危険が生じた旨を供述しているし、本件指導書のうち 2 通目を交付した際には、A 1 が大声を出して応援を呼べば足りる状況にあったのに走って応援を呼びに行ったことについて、補助参加人専務及び B 4 が A 1 に対し今後は走って応援を呼んではならない旨の指導をし、A 1 もこれに反論していないことにも照らすと、補助参加人又は補助参加人専務が A 1 を退職させるために A 1 に対する指導の必要がないのに徒に本件指導書を交付したのとは認め難いから、C 4 が補助参加人専務と離婚調停中であり対立的な関係にあることを除外しても、C 4 の陳述書の上記記載をもって、補助参加人において、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とする主張を裏付けるに足りるものということは困難であり、他に控訴人の上記主張を認めるに足りる的確な証拠はない。」

- (3) 原判決 20 頁 13 行目の「また、」を次のとおり改める。

「また、証拠によれば、補助参加人が、A2と比較的仲のよい職員として認識していた磯部支所の職員2名を秋間本所に異動させることを検討していたことが認められるものの、この異動は、本件事案を契機として、高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく通報を受けた安中市から、事業所間の人事交流を検討することを促されたため、磯部支所で指導事項を守らないという職場の雰囲気になっているという認識のもと、業務不熱心で、利用者に対する接し方を指導すべき者と認識していた上記2名を秋間本所に異動させることを検討していたものと認められ、補助参加人専務の妻であるC4の陳述書を含む本件全証拠をみても、上記異動の検討がA2を事業所内で孤立させることを目的としていたことや、労働組合である控訴人への加入や協力を阻害する行為であることを認めるに足りる的確な証拠はない。

さらに、」

### 3 当審における控訴人の補充的主張に対する判断

(1) 控訴人は、前記第2の4(1)のとおり、本件行為イについて、補助参加人が虐待改善計画書に「元職員」と記載した行為は、単なる過失によるものではなく、A1に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意図したものである旨主張する。

しかし、後掲証拠によれば、①補助参加人が作成した虐待改善計画書には、改善に向けた事業者のコメントとして、「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。」と記載されており、上記記載に「元職員」という記載が1か所あるほかは、「元職員」という記載はないこと、②補助参加人が前記①の虐待改善計画書の作成に当たり参考にしたとされる、平成29年8月2日作成の「住宅型有料老人ホームB5」の改善計画書には、「改

善に向けた事業者のコメント」欄に、「今回当施設内にて元職員による利用者様への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、施設全体で一丸となり、達成していきたい。」と記載されていることが認められる。これによれば、補助参加人が作成した虐待改善計画書の該当部分の記載は、前記②の改善計画書の記載を引き写し、「虐待」を「心理的虐待」に、「施設全体」を「事業所全体」にそれぞれ改めたにとどまることが認められ、控訴人指摘の「元職員」という記載は前記②の改善計画書の記載に由来するものであり、「元職員」という記載が上記引用部分のほかには存在しないことからすれば、補助参加人が単なる過失によって「元職員」と記載した可能性が十分あり得るものであり、A1に退職を促すために行われたと認めるには足りない。控訴人が指摘する全職員への配布の指示、前記②の改善計画書の文言の修正箇所が複数あること、「元職員」という記載が少なくとも37日間訂正されなかったことなどを踏まえても、上記判断を左右するものとはいえない。

- (2) 控訴人は、前記第2の4(2)のとおり、本件行為ウについて、補助参加人専務の同人の妻に対する発言からすれば、補助参加人がA1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ことが認められる旨主張する。

しかし、控訴人指摘の補助参加人専務の妻であるC4の陳述書の記載を踏まえても、補助参加人においてA1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ものとは認められないことは、前記補正して引用する原判決が説示するとおりである。

- (3) 控訴人は、前記第2の4(3)のとおり、本件行為オについて、多くの職員の発言からすれば、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おり、労働組合である控訴人への加入や協力を阻害する行為が認められる旨主張する。

しかし、補助参加人のA 2に対する懲戒処分の検討や、A 2と比較的仲のよい職員の異動の検討、補助参加人会長がA 2に対し複数回「おまえ」と呼んだことが、労働組合である控訴人への加入や協力を阻害する行為であると認められないことは、前記補正して引用する原判決が説示するとおりであり、このことは、控訴人指摘のC 4の陳述書の記載を踏まえても、左右されるものとは認められない。

- 4 よって、控訴人の請求を棄却した原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第7民事部