

大阪、平11不99、平13.10.25

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同

申立人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

被申立人 医療法人南労会

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国金属機械労働組合港合同

委員長 A 殿

全国金属機械労働組合港合同南労会支部

執行委員長 B 殿

医療法人南労会

理事長C

当医療法人が貴組合員D氏に対する業務指示に関する団体交渉において誠意ある対応をしなかったことは、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人らのその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人南労会(以下「南労会」という)は、労働災害や職業病等の労働者を対象とする医療を行うことを主たる目的として設立された医療法人で、肩書地に本部を置き、大阪市港区において松浦診療所(以下「診療所」という)を、和歌山県橋本市において紀和病院及びみどりクリニック等をそれぞれ経営し、その従業員数は本件審問終結時、診療所で約60名、紀和病院で約160名である。
- (2) 申立人全国金属機械労働組合港合同(以下「組合」という)は、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者によって組織された労働組合でその組合員数は本件審問終結時約800名

である。

- (3) 申立人全国金属機械労働組合港合同南労会支部(以下「支部」という)は、組合の下部組織として、南労会で働く従業員等によって組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約30名である。
- (4) 南労会には、支部のほかに、紀和病院に紀和病院労働組合があり、その組合員数は本件審問終結時約40名である。

2 本件申立てに至る経過について

- (1) 昭和52年1月、D(以下「D」という)は、職員給食を担当する非常勤職員として診療所に採用された。

同60年1月、支部の前身である南労会労働組合が結成され、Dは同組合に加入した。

- (2) 平成2年3月30日、Dと診療所は雇用契約を締結し、同年4月1日からDは常勤職員となった。雇用契約書には、「Dは診療所に労務を提供することを合意する」、「雇用条件は、本契約書に定めるもののほか就業規則に定めるところによる」などと記載されていた。

なお、同契約書に添付されていた「労働条件について」と題する文書には、「仕事の内容と所属部科 総務業務全般、総務科」などと記載されていた。

- (3) 平成8年頃から、南労会と支部との間で職員給食の経費節減問題が協議されていたが、南労会は、同9年6月に行われた支部との団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)において、8月1日から職員給食を廃止する旨述べ、また、同年10月に行われた団交においても、11月1日から職員給食を廃止しDには清掃業務をやってもらう旨述べた。

結局、職員給食は廃止されず、南労会は、同10年の春闘交渉の際に、職員給食の廃止は白紙撤回する旨述べた。

- (4) 平成11年8月26日、診療所は支部に対し、「介護保険制度導入に対応するため、診療所において同11年10月1日を目処にデイケア(高齢者が在宅のまま施設へ通所してリハビリテーション等の介護サービスを受けること)事業を開始する予定である」、「これにより一部組合員にとって労働条件変更の可能性が生じるので、早期に団交を行い協議したい」と申し入れた。

なお、同9年12月に介護保険法が成立し、同12年4月から施行されることとなっており、同法に基づきデイケアサービスを提供しようとする事業者は、同法に定められている必要な基準を満たした上で、都道府県知事の指定を受けなければならないこととなっていた。

- (5) 平成11年9月3日、団交が行われ、南労会は、「大阪市港区に

はデイケア施設が一つしかなく、施設の数足りない」、「デイケア事業を実施すると、患者の食事、入浴、車での送迎が必要となる」、「診療所7階の改装工事(入浴施設設置等)が必要であり、これも含めた事業関連投資は200～300万円程度を考えている」、「当初は専属スタッフ2名でスタートする」と説明した。支部は、デイケアの事業計画及び収支計画を提示しさらに詳細に説明するよう求めたが、南労会は、上記の説明で十分であるとして、これ以上の説明はしなかった。また、支部は組合員の労働条件が変更される可能性はないかどうかと尋ねたが、南労会は回答しなかった。

(6) 平成11年9月10日、組合及び支部(以下「組合ら」という)は、大阪府知事に対し、長期に及ぶ争議中である実態に鑑み、診療所をデイケア事業者として認めないことを要請した。

(7) 平成11年10月22日、団交が行われ、診療所は支部に対し、「11月中旬にはデイケア事業を開始する。事業開始に伴う配置転換及び業務の変更については、関係職員に対し業務指示を行う」と通知した。また、南労会は、デイケア事業の実施は経営側の専権事項であり団交事項ではない旨述べた。

同日、診療所は、理学療法士であるE(以下「E」という)に対し、デイケア事業の実施に伴い毎週1回リハビリ業務に従事するよう業務指示した。さらに、10月29日、診療所はEに対し、業務指示に従いリハビリ業務に従事することを約束する旨の応諾書の提出を求めた。

(8) 平成11年10月30日、支部は診療所に対し、南労会はEに対する業務指示を一方的に出すなどしてデイケア事業実施を強行しようとしているなどと抗議するとともに、デイケア事業実施及びそれに伴う業務、労働条件の変更は団交事項であるとして、団交を申し入れた。

同年11月2日、診療所はEに対し、同人が応諾書の提出を拒否したことは重大な業務命令違反であるとして、懲戒処分対象事項として賞罰委員会に付議した旨通知した。

(9) 平成11年11月8日、診療所はDに対し、同人の業務を現在の職員給食担当から介護職に変更する旨内示するとともに、①12月1日からホームヘルパー2級の資格を取得するため養成講座(必要経費は診療所で負担。養成講座はおおむね同12年3月までに終了)を受講すること、②受講日以外の勤務日は、和歌山県橋本市のみどりクリニックのデイケア施設で介護の研修を受けること、③ホームヘルパー2級資格取得時期を目処に、診療所で実施予定のデイケア若しくは訪問介護業務に勤務すること、④給与については現在の水準を維持すること、を後日業務指示する旨文書

で通知した。なお、同文書には、Dの業務を変更する理由として、デイケア事業の患者給食の外注契約を済ませており、給食の効率性、採算性を考慮すると、職員給食も一括して外注するのが合理的であること、今後デイケア事業の患者増加が見込まれ、介護職を増員する必要があることが記載されていた。

みどりクリニックは、同8年頃からデイケア事業を実施している診療所であり、Dの自宅からみどりクリニックまでの通勤時間は片道約1時間30分である。なお、Dの自宅から松浦診療所までの通勤時間は片道約30分である。

- (10) 平成11年11月10日、診療所はEに対し、同人が同年10月22日付け業務指示を拒否したこと及び当該行為によって業務に重大な支障を与えたことを理由として、懲戒解雇を申し渡した。

組合らは、同懲戒解雇は不当労働行為であるなどとして救済申立て(平成11年(不)第96号)を行い、同事件は本件審問終結時当委員会に係属中である。

- (11) 平成11年11月12日、団交が行われた。支部が、「Dは23年間職員給食を担当してきたのであり、調理という仕事に誇りも愛着もある。業務を変更しなければならない必要性、合理性があるのか」と述べたところ、南労会は、「デイケア事業の患者給食を調理する場合管理栄養士の配置が必要だが、新たに管理栄養士を雇用するつもりはない」、「Dには食事作りよりも専門職としてケアワーカー(介護専門員)になってもらいたい」、「デイケア事業に加えて訪問介護事業もやりたいと考えている」と述べた。支部は、デイケア及び訪問介護事業につき、患者数の見込み、それに対応する人員計画、事業計画及び収支計画等を示すこと、Dがいずれの業務に就くのか明らかにすることを求めたが、南労会は、「デイケアの事業計画等は作成しているが、支部には示さない」、「Dにどちらをやってもらうかは、わからない」と述べた。

- (12) 平成11年11月18日、団交が行われた、支部が、「内示の内容は労働契約の変更、大幅な労働条件の変更に当たるので、本人の同意及び組合らとの協議が必要である」と述べたところ、南労会は、「Dの業務の変更は業務命令があればできる。本人の同意は必要ない。組合らと協議はするが、合意は必要ない」、「介護保険が導入されれば、デイケアのニーズはさらに拡大する」と述べた。さらに、支部が「デイケアのニーズが拡大するとの認識の下で、どのような具体的な事業計画、人員計画及び収支計画を作成しているのか知りたい。これらを示すべきである」と述べたところ、南労会は、「支部がデイケア事業に反対しているので、示す必要はない」と述べた。支部は、協議が整

うまでDに対する内示を実施しないよう求めた。

- (13) 平成11年11月19日、診療所はDに対し、①12月1日からホームヘルパー2級の資格を取得するため養成講座(受講料、交通費等は診療所で負担)を受講すること、②受講申込書を11月22日までに提出すること、③受講日以外の勤務日は、みどりクリニックのデイケア施設で介護の研修(研修時間は現行の勤務時間のとおり、受講及び研修の期間は勤務したものとして取り扱う)を受けること、④ホームヘルパー2級資格取得時期を目処に、診療所で実施予定のデイケア若しくは訪問介護業務にケアワーカー若しくはホームヘルパーとして勤務すること、⑤給与については現在の水準を維持すること、⑥12月1日から職員給食は外注とするので、給食業務は一切行わないこと、を業務指示した。
- (14) 平成11年11月20日、支部は診療所に対し、11月8日の内示は労働契約の変更であり協議と合意を必要とする団交事項であるにもかかわらず、南労会は、職員給食を廃止しDをデイケア業務に従事させなければならない合理的理由について一切明らかにせず、事実上協議を拒否した上、11月19日に業務指示を行ったなどと抗議し、団交を申し入れた。
- (15) 平成11年11月24日、診療所は職員に対し、12月1日から職員給食を弁当支給に変更する旨事務連絡を行い、同事務連絡どおり職員給食は変更された。
- (16) 平成11年11月24日、組合らは本件申立てを行った。

3 本件申立後の経過について

- (1) 平成11年11月25日、団交が行われ、南労会は、「職員給食廃止の理由は経費節減である。アウトソーシング(委託、外注等)は時代の流れである」、「Dにはキャリアアップしてもらい、付加価値の高い仕事をしてもらって経営の効率化を図る」と述べた。支部が、「どれぐらいの経費節減になるのか具体的に数字を示してほしい」、「紀和病院の管理栄養士にメニュー作成を依頼しDが患者給食と職員給食を一括して調理するという方法についても、検討すべきである」、「それぞれのケースについて具体的な数字を出して比較検討すべきである」と述べたところ、南労会は、「外注すれば経費節減になるのは当たり前で、具体的な数字を示す必要はない」と述べた。

また、同日、診療所はDに対し、11月19日に指示した受講申込書の提出がないとして、11月26日までにこれを提出するよう命じるとともに、提出がない場合は業務命令違反となり懲戒処分の対象となる旨通知した。11月27日、Dは受講申込書を提出した。

- (2) 平成11年11月29日、支部組合員は、「Eの懲戒解雇を撤回せよ」、「デイケア反対」、「Dの配置転換反対」などと記載した

- ビラを配布し、ストライキを行った。
- (3) 平成11年11月30日、診療所はDに対し、①12月1日はホームヘルパー養成講座のオリエンテーションに出席すること、オリエンテーション終了後、みどりクリニックで12月2日以降の研修について確認すること、②職員給食業務の引継ぎを行うこと、を業務指示した。なお、Dはオリエンテーションに出席したものの、それ以外の業務指示には従わなかった。
- (4) 平成11年11月30日、団交が行われ、南労会は、「Dの件は業務命令を出せば済む問題で、団交事項ではない。これまで団交を行ってきたからといって団交事項と認めたわけではない」などと述べた。
- (5) 平成11年12月1日、支部は診療所に対し、Dが、同日午後1時から、デイケア事業実施の一方的決定、Eの不当懲戒解雇、食堂廃止、Dへの配置転換攻撃等に抗議してストライキを行う旨通告した。同日以降、Dは、毎週水曜日のホームヘルパー養成講座受講日はこれを受講し、それ以外の勤務日は、ストライキを継続した。
- (6) 平成11年12月2日、診療所においてデイケア事業が開始された。
- なお、デイケア事業の患者給食は、給食サービスを行う業者が実施している。
- (7) 平成11年12月22日、南労会はDに対し、同人がストライキ中に診療所内に立ち入り1階エレベーター前で大声を発するなど嫌がらせ行為を行っているとして、ストライキ中は組合事務所以外には立ち入らないこと、5階組合事務所への往復手段としてエレベーターを使用しないことなどを求めた。
- (8) 平成12年1月12日、診療所は職員に対し、1月17日から職員給食を従来方式に戻す旨事務連絡を行った。同日以降、既にデイケア事業の患者給食を実施している業者が、これを一括して職員給食も実施するようになった。
- (9) 平成12年1月13日、団交が行われた。南労会は、職員給食について、「職員から暖かいものを食べたいという声が出た」、「デイケア事業の患者給食と職員給食を一括して外注した方が安上りだとわかった」と説明した。支部がなぜ、一旦弁当支給に変更したのか尋ねたところ、南労会は、支部やDとのトラブルを避けるためでもあった旨述べた。また、支部は、Dの職場と業務が残ることになったのだから、同人に対する業務指示を撤回し職員給食担当に戻すよう要求したが、南労会は、今後この問題について団交申入れがあっても応じない旨述べた。
- (10) 平成12年1月27日、支部は診療所に対し、Dを職員給食担当

に戻すことなどを要求し団交を申し入れたが、団交は行われなかった。

(11) 平成12年1月30日、診療所5階の食堂及び廊下等に防犯カメラが設置された。2月1日、診療所は職員に対し同日から防犯カメラを稼働させる旨通知した。なお、同通知には、防犯カメラを設置する理由として、1月19日に食堂の備品が盗まれる事件が起きたこと、ストライキ中の組合員らに対しエレベーターを使用しての組合事務所立入りを禁止したが無視されていることなどが記載されていた。

(12) 平成12年2月8日、診療所はDに対し、ストライキ中は組合事務所以外には立ち入らないことなどを求めたにもかかわらずこれを無視しているとして、同様の行為を続けると懲戒処分の対象とする旨通知した。

(13) 平成12年3月9日、診療所はDに対し、①ホームヘルパー養成講座が終了したら報告すること、②養成講座期間終了後の水曜日は、他の曜日と同様、みどりクリニックで研修を受けること、③ホームヘルパー2級免許取得時は、原本を提示し確認を受けること、を業務指示した。

養成講座は2月に終了しており、Dはその旨を診療所に報告した、また、Dは4月に免許を取得し、これを診療所に提示した。しかしながら、Dは、みどりクリニックでの研修については業務指示に従わず、毎週水曜日にもストライキを継続した。

(14) 平成12年6月20日、診療所はDに対し、診療所において訪問介護事業を開始するに当たり、ホームヘルパーとして同業務に従事してもらうとして、6月21日以降、大阪市港区内及び同天王寺区内の訪問介護施設において研修を受けるよう業務指示した。

Dは、6月20日をもってストライキを中止し、異議をとどめつつ同業務指示に従って研修を受けた。

(15) 平成12年8月、診療所は訪問介護事業を開始し、Dは訪問介護業務に従事している。

4 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Dに対する平成11年11月19日付け業務指示がなかったものとして取り扱うこと。
- (2) Dのストライキがなかったならば同人が得られたであろう賃金相当額を支払うこと。
- (3) 誠実な団交を行わないまま一方的に本件業務指示を行ったこと、ストライキを理由にDの賃金及び一時金をカットしたことに関し謝罪文を掲示すること。

第2 判断

1 本件業務指示について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

(ア) 南労会は、平成11年11月8日、突然、Dに対し、デイケア事業実施に伴い同人の業務を職員給食担当から介護職に変更する旨の本件業務指示の内示を行った。

同業務指示は、Dと診療所が締結した労働契約を変更し、同人の労働条件を大幅に変更するものであるから、同人の合意が不可欠であるにもかかわらず、南労会は合意を得ていない。また、同業務指示によってDは長年にわたり誇りを持って続けてきた仕事を奪われることになるのであり、同人に対する不利益取扱いである。

南労会は、職員給食業務が無くなってしまおうかのように見せるため、同年12月に職員給食を弁当支給に変更したが、これは1か月余りで取りやめられ、Dの従来業務はデイケア事業実施後も依然として存在しているのであり、同人の業務を変更する必要性はない。また、南労会は、松浦診療所ではなくわざわざ通勤に約1時間30分かかる遠隔地であるみどりクリニックでデイケア業務の研修を受けることに固執し続けた。

これらのことから、南労会は、業務上の必要性や合理性からではなく、Dを食堂から排除し、組合掲示板が設置されるなど組合員の団結活動の場としての食堂の機能を破壊するために本件業務指示を行っていることは明らかである。

なお、南労会が研修場所を大阪市内に変更したため、Dは、これに従い研修を受け、現在、異議をとどめながらも訪問介護業務に従事している。

(イ) Dは、ホームヘルパー養成講座受講については業務指示に従ったが、遠隔地での研修についてはこれに従うことができなかった。南労会が業務命令に違反すると懲戒処分の対象となる旨通知したため、Dは、懲戒処分を回避するためストライキで対抗することを余儀なくされ、同11年12月から同12年6月までストライキを行った、南労会は、ストライキを理由に同人の賃金を大幅にカットしたが、このことも、Dに不利益を与え、組合らの弱体化を図ったものである。

(ウ) 上記のとおりであるから、南労会が、本件業務指示により、Dの仕事を奪い、同人が同業務指示にストライキで対抗することを余儀なくさせたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

(ア) 診療所とDの労働契約には同人の業務を職員給食に限定するという条項はどこにもなく、また、南労会は、本件業務指示に当たり、ホームヘルパー2級資格取得のための必要経費は南労会が負担する、給与は現在の水準を維持するなどの条件を提示しており、本件業務指示が労働契約の変更であり、Dに対する不利益取扱いであるという組合らの主張は誤りである。

また、Dに対する同業務指示は、慢性的に赤字である診療所の経費節減のため、職員給食を外注という形で効率化すること、今後デイケア事業を拡大し訪問介護事業を実施するため、介護職を養成すること、を意図して行ったものである。みどりクリニックでの研修についても、みどりクリニックは既に5年にわたりデイケア事業を行っており、デイケア業務の研修に最適の施設であり、Dに対する本件業務指示は何ら不当なものではない。

なお、Dは、本件業務指示に従ってホームヘルパー養成講座を受講し、その後、研修場所を大阪市内に変更したところ研修も受け、平成12年8月以降訪問介護業務に従事している。かかる状況からすれば、本件業務指示がなかったものとしての取扱いを求める申立ては、救済利益を欠き失当である。

(イ) 組合らはDのストライキ期間中の賃金の支払を求めているが、ストライキ期間中は労務の提供がないのであるから、賃金請求権はなく、このような申立ては失当である。

(ウ) 以上のとおり、本件業務指示等が不当労働行為であるという組合らの主張は全く理由がない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 組合らは、本件業務指示はDと診療所の間で締結された労働契約の変更に当たり、同人の同意が不可欠であると主張する。確かに、労働契約により職種が明確に限定されている場合には、本人の同意を得ず、一方的な命令によって使用者が従業員の職種の変更を行うことは原則としてできないというべきである。

しかしながら、前記第1.2(2)認定のとおり、Dが常勤職員となった際に取り交わされた雇用契約書には、「労務を提供することを合意する」とのみ記載され、同契約書に添付されていた文書にも、同人の仕事の内容として単に「総務業務全般」とのみ記載されていたことから、これが同人の職種を職員給食に係るものに限定する旨の労働契約であったとは解されず、同人の同意が不可欠ということとはできない。

イ 次に、組合らは、本件業務指示は、業務上の必要性、合理性がないのであるから、組合員であるDを嫌悪し同人に不利益

を与えるために行われた不当労働行為であると主張する。確かに、Dが採用後専ら20年以上職員給食業務に従事してきた経緯からすれば、合理的理由もなく本件業務指示が発せられDの業務が変更されたのであれば、本件業務指示が不当労働行為となる場合もあり得る。そこで、まず、本件業務指示の趣旨、目的について検討する。

前記1.2(3)、(4)、(5)及び(9)認定のとおり、南労会は、①既に本件業務指示に先立つ平成8年頃から職員給食の合理化を検討していたこと、②一方で、同12年4月からの介護保険制度導入に対応するため、デイケア事業の開始に向けて準備を進めており、介護職を確保するとともに、デイケア施設に通所する患者の給食を手配する必要があったこと、③こうした状況のもとで、患者給食を外注することとし、これを契機に職員給食も一括して外注した方が効率がよいと判断したこと、がそれぞれ認められ、これらの事実からすると、南労会は、業務の効率化や新規事業の実施を企図して本件業務指示を行ったとみるのが相当である。

次に、本件業務指示の内容についてみると、前記第1.2(9)及び(13)認定のとおり、南労会は、Dの業務を介護職に変更するに当たって、介護に必要な資格を取得させること、これに要する経費は南労会が負担すること、ホームヘルパー養成講座受講期間は出勤したものとして取り扱うこと、給与については現在の水準を維持することなど、Dにとって不利益とならないように措置を講じているとみることができる。また、南労会がみどりクリニックでの研修を命じたことについても、みどりクリニックが南労会において既にデイケア事業の実績を有する施設であることからすれば合理性があり、また、たとえ通勤に片道約1時間30分を要するとしても研修期間中に限られることから、これを受忍できないほどの不利益があったとは認められない。したがって、本件業務指示の内容は、一定の合理性が認められ、また、Dをことさら不利益に取り扱ったものとはいえない。

ウ 組合らは、本件業務指示は組合員の団結活動の場を破壊するために行われたものであると主張するが、食堂施設そのものが閉鎖された訳ではなく、組合の主張を認めるに足る事実はない。

エ 以上のとおりであるから、本件業務指示は、Dを組合員であるからといって嫌悪し、同人に不利益を与えようとの不当労働行為意思に基づいて発せられたものということとはできず、組合らの申立ては棄却する。

なお、南労会は、既にDは訪問介護業務に従事しており、救済利益がないと主張するが、Dは異議をとどめた上で同業務に従事しているのであるから、この点についての南労会の主張は失当である。

2 ストライキについて

組合らは、本件業務指示にストライキで対抗することを余儀なくされたとして、Dのストライキ期間中の賃金カットについても不当労働行為であると主張し、ストライキ期間中の賃金の支払を求めるが、そもそもストライキを行った労働者は、ストライキを決断するに至った事情がどうであれ、ストライキ期間中は自らの意思で労務の提供を停止したのであるから、同期間中の賃金請求権を有しない。

したがって、南労会がDに対しストライキ期間中の賃金を支払わなかったことは不当労働行為とはいえず、組合らの申立ては棄却する。

3 団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

本件業務指示はDの重大な労働条件の変更であり、これが団交事項であることは当初南労会も認めていた。これについて南労会が誠実な団交を行わなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

南労会は、団交においてDの業務を変更する理由等について十分説明した上で、本件業務指示を出したものである。南労会は誠実に団交を行っており、組合らは自らの言い分が通らないことをもって不誠実な団交であると主張しているにすぎない。

(2) 不当労働行為の成否

本件業務指示は、前記1判断のとおり不当労働行為とはいえないとしても、Dに対して業務内容の変更、すなわち労働条件の変更をもたらすものであることから、団交事項であると認めるのが相当である。また、当時南労会が計画していたデイケア事業や訪問介護事業も、本件業務指示に密接に関連しているのであるから、その限りにおいて団交事項となり、南労会は、誠意をもって団交に応じる必要がある。

そこで、南労会の対応について検討するに、南労会と支部は、本件業務指示及びデイケア事業実施計画に関して本件審問終結に至るまで計5回の団交を行なっている。しかしながら、本件申立前の団交(平成11年11月12日及び同月18日)においては、前記第1.2(11)及び(12)認定のとおり、南労会は、Dの業務を変更す

る必要性について一応説明しているものの、①支部がDが従事する可能性のあるデイケア事業につき、患者数の見込み、人員計画等の資料を提示するよう求めても、一切応じていないこと、②その理由として、「支部がデイケア事業に反対しているので、示す必要はない」と述べたこと、が認められる。

南労会は、デイケア事業の資料について、そのすべてを開示する必要はないとしても、少なくとも、どの程度の患者数が見込めるのか、どのような人員配置で対応するのかなど、Dの労働条件に関わる業務量を示す資料等を提示する必要があるというべきである。それにもかかわらず、南労会は、これら資料の提示を一切拒否しているのであって、支部及びDの理解を得ようとする態度に欠けていたといわざるを得ない。

なお、本件申立後の団交(同年11月25日、同月30日及び同12年1月13日)においても、前記第1.3(1)、(4)及び(9)認定のとおり、南労会は、支部が本件業務指示による経費節減効果がどの程度のものか具体的に数字を示すよう求めても、これに応じなかったこと、「Dの件は団交事項ではない」、「今後この問題について団交申入れがあっても応じない」と述べたこと、が認められ、結局、本件審問終結に至るまで南労会の対応に変化は見られず、その後、支部の申入れにもかかわらず本件業務指示に関する団交は行われていない。

以上のとおり、南労会は、一応団交に応じ本件業務指示の必要性について説明してはいるものの、本件業務指示に関連するデイケア事業等の資料の提示を一切拒否しており、かかる南労会の対応は、誠実に団交を行ったものとは認められず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

組合らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成13年10月25日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印