

命 令 書 (写)

長野県安曇野市穂高有明7550－7
申 立 人 穂高白百合荘労働組合
代表者 執行委員長 X 1

長野県長野市高田276－8
同 長野県医療労働組合連合会
代表者 執行委員長 Z

長野県長野市三輪5丁目1015番地2
被申立人 社会福祉法人白百合会
代表者 理事長 Y 1

平成19年9月7日に申し立てられた上記当事者間の長労委平成19年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年12月24日第1225回、平成21年1月13日第1226回及び同月28日第1227回公益委員会議において、会長公益委員渡邊裕、公益委員土屋準、同中村田鶴子及び同松岡英子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成19年5月24日に開催された団体交渉において穂高白百合荘労働組合と合意した事項に関して協定書を締結しなければならない。
- 2 被申立人は、団体交渉を、長野市で若しくは土曜日、日曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日に松本市で行うというように、その開催条件を一方向的に制限して団体交渉を拒否してはならない。
被申立人は、団体交渉の開催日時及び場所に関する交渉ルールについて速やかに申立人と協議を行い、これを制定しなければならない。
- 3 被申立人は、その主張の論拠となる具体的な資料を提示しないで、不誠実な回答を繰り返すだけの団体交渉を行ってはならない。
- 4 被申立人は、申立人との間で現に協議を行っている団体交渉事項に関して、団体交渉以外の場で、穂高白百合荘労働組合員と個別に話し合ってはならない。

- 5 被申立人は、次の行為により穂高白百合荘労働組合の運営に支配介入してはならない。
- (1) 申立人に対し、これを懐柔し又は誹謗中傷するような発言をすること。
 - (2) 被申立人が設置運営する穂高白百合荘の介護職員に対し、穂高白百合荘労働組合に対する被申立人の要求を記載した文書を交付すること。
 - (3) 穂高白百合荘労働組合に対し、これに加入する組合員の氏名を合理的な理由もなく開示するよう求めること。
 - (4) 就業規則及び付属規程並びにその付属諸表の開示を拒否すること。
 - (5) 就業規則の変更届出等に関する労働者の過半数代表者の選出に当たり、穂高白百合荘労働組合を無視すること及び投票者の投票に影響を与えるような投票方法を用いること。
- 6 被申立人は、穂高白百合荘労働組合執行委員長の穂高デイサービスセンターしらゆりへの異動命令を撤回しなければならない。また、平成20年3月31日付けで締結した同委員長の労働契約中、労働時間及び月当たりの勤務日数について、同日以前の条件と同一になるようこれを改めなければならない。
- 7 被申立人は、穂高白百合荘の介護職員の休憩場所を寮母室に限定してはならない。また、これを休憩時間中同所において待機させてはならない。
- 8 被申立人は、本命令書写しの交付の日から1週間以内に、下記の文書（大きさはA4版とすること）を申立人に手交するとともに、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（新聞紙1頁大）の白紙に楷書で明瞭に記載して、穂高白百合荘において職員の見やすい場所に、き損することなく1週間掲示しなければならない。（文書の年月日は手交又は掲示する日を記載すること。）

記

平成 年 月 日

穂高白百合荘労働組合

執行委員長 X 1 様

長野県医療労働組合連合会

執行委員長 Z 様

当法人が行った下記の行為は、この度、長野県労働委員会により不当労働行為と認定されました。今後、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成19年5月24日に開催された団体交渉での合意に反し、協定書の締結を拒否したこと。
- 2 団体交渉の開催条件を一方的に制限し、団体交渉を拒否したこと。
- 3 貴穂高白百合荘労働組合員の平成19年5月の勤務日数削減問題について、平成19年4月25日、同月26日及び同年5月9日に貴組合から申入れのあった団体交渉を正当な理由なく拒否したこと。
- 4 平成19年6月5日に開催された団体交渉において合理性のない回答を繰り返したこと。
- 5 貴穂高白百合荘労働組合員に対し、直接、貴組合と協議が継続していた労働条件についての変更に係る申込みを行ったこと。
- 6 貴組合を誹謗中傷したこと。
- 7 貴穂高白百合荘労働組合執行委員長に対し穂高デイサービスセンターしらゆりへの異動を命じ、これを撤回しなかったこと。
- 8 穂高白百合荘介護職員に対し、貴穂高白百合荘労働組合の活動に支配介入する内容の要求書を交付したこと。
- 9 貴穂高白百合荘労働組合の組合員氏名の開示を求めたこと。
- 10 就業規則（平成18年12月1日付け改定）付属の給与規程に基づく給料表及び経験年数換算表を貴組合に提示しなかったこと。
- 11 平成20年3月、就業規則変更届出に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を、貴穂高白百合荘労働組合を無視するような方法で行ったこと。
- 12 貴穂高白百合荘労働組合員である臨時職員の契約更新に当たり、労働時間帯を変更し、勤務日数及び労働時間を削減し並びに更新回数を制限したこと。ま

た、貴穂高白百合荘労働組合員である再雇用職員の契約更新に当たり、勤務日数及び労働時間を削減したこと。

13 穂高白百合荘介護職員の休憩場所を寮母室に限定し、休憩時間中は待機である旨の発言を行ったこと。

9 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、社会福祉法人白百合会（以下「法人」）が、法人が設置する特別養護老人ホーム穂高白百合荘（以下「白百合荘」）及び老人デイサービスセンター穂高デイサービスセンターしらゆり（以下「デイサービス」）において勤務する職員により組織された穂高白百合荘労働組合（以下「組合」）に対し、①団体交渉において合意した事項に関して協定書を締結せず、また、合理性のない回答を繰り返すだけの交渉を行ったこと、②団体交渉の開催条件を一方的に制限し団体交渉を拒否したこと、③誹謗中傷するなどしたこと、④施設内における一切の組合活動を禁止したこと、⑤組合員の平成19年5月の勤務日数等を削減したこと（以下「19年5月分勤務日数等削減」）、⑥ X 1 組合執行委員長（以下「X 1 委員長」）に利用者のいないデイサービスへの異動を命じたこと、⑦合理性のない業務命令の掲示や監視活動を行ったこと、⑧就業規則等の各種規程を開示しなかったこと、⑨組合を無視して時間外労働休日労働に関する協定（以下「36協定」）を労働基準監督署へ届け出たこと、⑩平成19年期末勤勉手当を従来 of 慣行に反して支給したこと、⑪就業規則変更の届出のための労働者代表（以下「本件職員代表」）選出を不公正な方法で行ったうえ、これを労働基準監督署へ届け出たこと、⑫組合員の労働契約更新に当たり勤務日数等を削減するとともに更新回数を制限したこと及び⑬介護職員に休憩時間中は白百合荘施設内の寮母室で待機するよう命じたことが不当労働行為に当たるとして、救済が申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 当初申立分（平成19年9月7日申立て）

- ア 法人は、団体交渉において合意した事項に関して協定書を締結しなければならない。また、合理性のない回答を繰り返すだけの不誠実な団体交渉を行ってはならない。
- イ 法人は、団体交渉の開催条件を一方的に制限し、団体交渉を拒否してはならない。
- ウ 法人は、組合及び長野県医療労働組合連合会（以下「長野県医療労働組合連合会」を「県医労連」。なお、「組合及び県医労連」を以下「組合ら」という。）に対して誹謗中傷するなどして、支配介入を行ってはならない。
- エ 法人は、施設内における一切の労働組合活動を禁止することをやめ、長野県労働委員会が示したあっせん案に基づき、施設内における組合活動に配慮しなければならない。
- オ 法人は、平成19年5月の勤務日数を削減した組合員に対して、不利益分を補償しなければならない。
- カ 法人は、X1委員長に対し平成19年5月に発したデイサービスへの異動命令を撤回するとともに、職員の異動については事前に組合と協議しなければならない。また、デイサービス再開に向けた進捗状況を組合に示さなければならない。
- キ 法人は、組合員に対して、合理性のない業務命令の発令や監視活動を行ってはならない。
- ク 法人は、就業規則及び賃金規程などの各種規程すべてを組合に提示しなければならない。
- ケ 法人が正当な労働者代表選出の手續を行わず労働基準監督署に提出した「休日・時間外労働に関する協定書」（以下「本件協定届」）は無効であるので、法人は、職員に対して休日労働及び時間外労働を行わせてはならない。
- コ 謝罪文の手交及び掲示。

(2) 追加申立分（平成20年6月17日申立て）

- ア 法人は、平成19年秋闘要求及び平成20年春闘要求に関する団体交渉を拒否してはならない。
- イ 法人は、期末勤勉手当を人事院勧告どおり支給するという慣行に反して、一方的に低額支給を行ってはならない。
- ウ 法人は、就業規則の変更に関する団体交渉を拒否してはならない。
- エ 法人は、今後、就業規則の変更届を作成、提出するに際しては、組合との間において、労働者の過半数を代表する者の選出方法について事前に協議をし、事後において選出結果を開示しなければならない。
- オ 法人は、今後、組合員である臨時職員及び再雇用職員との間において労働契約を更新するに際して、労働時間及び勤務日数を削減する、また、更新回数3回を限度とする、一方的な不利益変更を行ってはならない。
- カ 法人は、X1委員長を利用者が全くいないデイサービスで待機させてはならない。
- キ 法人は、介護職員を休憩時間に寮母室で待機させてはならない。

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人

(1) 不誠実団体交渉について

ア 協定書の締結拒否

第3回団体交渉において、組合と法人は、X1委員長、X2組合員（以下「X2組合員」）、X3組合員（以下「X3組合員」）及びX4組合員（なお、以下この4名を「X1委員長ら」という。）の平成19年5月の1月当たりの勤務日数（以下「1月当たりの勤務日数」を「勤務日数」）削減問題について、X1委員長らの勤務日数を同年6月から就業規則どおりの勤務日数とすること、X1委員長らの1日当たりの労働時間（以下「1日当たりの労働時間」を「労働時間」）は当面8時間とすること及び原則として夜勤は正職員が行うことで合意した。これらの合意事項について組合が協定書の締結を求めると、法人は協定書案を作成し組合に提示すると述べた。

ところが、第4回及び第5回団体交渉において、法人は、第3回団体交渉での合意を否定する発言を繰り返し、協定書案の提示を拒否した。

このように、交渉での確認事項を守らず、協定を締結しようとしめない交渉態度は労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 不誠実な回答

第5回団体交渉において、組合は法人に対し、夏季期末勤勉手当は人事院勧告のとおり2.1ヶ月分を支給するとした法人の回答について、人事院勧告のとおりとする2.125ヶ月分ではないかと質した。これに対し、法人は、その職員である R 事務長に相談しないと分からないと繰り返すのみで、事務長に連絡をとり確認することを拒否した。

具体的な根拠や資料を示すことなく交渉を続けようとした法人の態度は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 勤務日数削減に係る団体交渉拒否について

平成19年4月24日に開催された第1回団体交渉において、同日法人から示された同年5月以降の組合員の勤務日数削減について、急きょ協議を行ったが、会場の都合により途中で終了せざるを得なかった。

そこで組合は、勤務日数削減は緊急の課題であるため、同年5月15日に予定されていた団体交渉の前に、4月中に団体交渉を行うよう法人に申し入れた。しかし、法人は団体交渉開催を拒否したため、5月からの勤務日数について、4月中に協議することができなかった。

法人は、緊急の交渉事項を議題とする団体交渉申入れを、正当な理由なく拒否したものであり、これは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 組合員に対する労働時間短縮の通告について

平成19年5月16日、白百合荘の Y2 施設長（以下「Y2施設長」）は、X1委員長、X2組合員及び X4 組合員を事務室に呼び出し、同年6月の勤務について、労働時間をそれまでの8時間から7時間に短縮することを通告した。

法人は、団体交渉において検討すると回答した交渉事項について、当該交

渉の直後に個別の組合員に対し法人の意図を強要するとともに不利益な扱いを迫ったものであり、これは労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 第6回団体交渉以降の団体交渉拒否について

第1回団体交渉は松本市内の松本勤労者福祉センターで行われたが、第2回以降の場所については安曇野市内の古厩公民館又は勤労者福祉センターで行うことが合意され、実際には第2回から第5回までいずれも古厩公民館で行われた。また、第1回から第5回までの開催日はいずれも平日であった。

ところが、平成19年6月26日、第6回団体交渉の開催場所について、Y2施設長は組合に対し、長野市内のホテルとすることを提案した。組合がこれに抗議し、古厩公民館で開催するよう申し入れると、法人は、日曜日である同年7月8日に松本市内の長野県理容会館（以下「理容会館」）で開催することを提案した。

以後、法人は、度重なる組合の団体交渉申入れに応じないで、開催日を土曜日、日曜日又は祝日（以下「土曜日等」）に制限し、開催場所を理容会館とすることに固執しているため、団体交渉が開催されていない。

団体交渉について、一方的に日時を制限し、あえて白百合荘から遠い長野市や松本市での開催に固執して、組合からの団体交渉申入れに応じない法人の態度は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(5) 組合らに対する誹謗中傷について

平成19年4月12日及び同月16日、X1委員長が組合の要求書等を提出した際に、Y2施設長は、「X1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。」、「上部組織の医労連は共産党で怖い人たちだ。」と述べた。

第1回団体交渉において、組合がこの発言について抗議すると、Y2施設長は、「腹を割って、非公式に話そうといったのに、もう聞く耳がないってことだね。」、「上部団体を外してもらいたい。」、「そういう希望をいった。」、「そんな話してません。」などと述べた。

法人の発言は、組合の上部組織に対する誹謗中傷であることは明らかであり、また、結成後間もない組合を懐柔しようとしたものであるから、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(6) 平成19年4月25日付け「要求書」（以下「4月25日付け要求書」）及び組合員の開示要求について

ア 4月25日付け要求書

法人が組合に提示した4月25日付け要求書の宛名は、組合、組合員各位及び全介護職員各位とされており、法人は記載事項に関し文書での回答を求めている。4月25日付け要求書には、組合員でなければ回答できない項目が含まれ、また、根拠なく組合員を誹謗中傷する記述が繰り返されている。

法人は、組合が結成されたことを嫌悪して、組合員であるかどうかを調査する目的で4月25日付け要求書を交付したものであり、同時に組合への加入を躊躇させ、組合の切り崩しを意図したものである。また、組合員であるが故に文書回答しなければならないという不利益な取扱いをしたものである。

よって、法人の行為は、労組法第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 組合員の開示要求

法人は、平成19年4月12日付け文書により、組合の構成員をすべて明らかにするよう要求した。組合はこれを拒否し、組合員を知りたい理由を法人に質した。これに対し法人は、第1回団体交渉において、知りたいからと回答するのみで、具体的理由を述べなかった。

その後法人は、同年5月15日付け文書により、就業規則を変更したいので労働者代表選出のために組合の構成員を教えるよう要求してきたが、具体的な就業規則変更の内容は示されなかった。

法人が組合の構成員をすべて明らかにするよう要求する行為は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(7) 施設内での組合活動禁止について

法人は、平成19年4月12日付け文書により、施設内及び就業時間内の組合活動並びにビラ配り等を一切禁止すると組合に通告した。法人は、第1回団体交渉においても、労働者が事業所内で労働組合活動をすることは、使用者の承認がない限り当然には許されないという判例を示し、一切の組合活動を

認めないと述べた。

組合は、施設内での一切の組合活動ができないことから、会議や連絡等を行うために施設外の場所を確保しなければならず、組合活動全般にわたり困難を来たしている。

組合が、施設内の会議室などを会合に使用したいと考えるのは当然である。また、組合活動は平穩を保ち、業務や施設に支障を与えないような形態で行われるのであるから、法人に不利益を及ぼすものではない。しかるに、施設内における一切の組合活動を禁止することは、施設管理権の濫用である。

法人が施設内において一切の組合活動を禁じることは、組合活動の妨害及び組合活動を嫌悪した行為であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(8) 19年5月分勤務日数等削減について

法人は、平成19年5月の勤務日数を、再雇用職員であるX1委員長については16日、同じく再雇用職員であるX2組合員については15日とし、さらに両者を夜勤業務から外した。また、法人は、臨時職員であるX3組合員及びX4組合員について同月の勤務日数を16日とした。

X1委員長らの同月の勤務日数は本来ならば就業規則により21日であるべきであったため、X1委員長49,000円、X2組合員58,800円、X3組合員36,000円、X4組合員36,000円の賃金の減額となった。

こうした法人の行為は、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(9) X1委員長のデイサービスへの異動について

ア 平成19年5月の異動

法人は、平成18年9月から休止していたデイサービスの業務を平成19年3月から再開したと表明したが、その後もデイサービスの利用者はいない。

同年2月頃、X1委員長は、法人からデイサービスへの異動を打診されたが、日勤のみの勤務となることにより減額となる夜勤手当の取扱いを尋ねたところ、法人は異動の話を撤回した。

同年5月15日、法人は、職員及び組合に事前の協議をせずに、X1委員長に対しデイサービスの介護職員として兼務を命ずる外、2名の職員に対

し、デイサービスへの異動を命ずる辞令を交付した。

組合は、団体交渉等において、労働条件が示されないままに発せられた X 1 委員長 1 人の異動辞令を撤回するように求めたが、法人は、撤回しないと繰り返すばかりか、異動を行う合理的理由を何ら示さなかった。

法人の行った人事異動には合理性がなく、X 1 委員長を狙い撃ちにしたものであるから、これは労組法第 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 平成20年3月の異動

法人は X 1 委員長に対し、平成20年3月3日付けの辞令で、同月20日からデイサービスの専従介護職員として勤務することを命じた。

組合は、デイサービスの業務再開について明らかにされていないこと、組合と事前協議がなかったこと及び異動の結果白百合荘が人員不足になることを指摘し、法人に異動辞令の撤回を求めた。しかし、法人は、撤回を拒否し、デイサービスの利用予定はないが、行政の指導もあり、利用者の有無に関わらず専従介護職員を置くことにしたと回答した。

法人が異動辞令の撤回を拒否したため、X 1 委員長は、やむなくデイサービスに異動したが、室内の清掃、草むしりやペンキ塗りを命じられた。清掃は1時間半ほどで終了するにも関わらず、法人は、デイサービスで待機することを命じ、白百合荘に行くことを禁じているため、X 1 委員長は介護の仕事を取り上げられ、無為に時間を過ごすしかない状態に置かれている。また、Y 3 生活相談員（以下「Y 3 相談員」）が休暇の日は、X 1 委員長も休むように指示され、実際に休んでも出勤扱いとされる不合理な取扱いをされている。

法人は、X 1 委員長を利用者がいないデイサービスへ異動させ、介護の仕事を取り上げ、何の仕事も与えずに著しい精神的苦痛を与えている。こうした法人の行為は、労組法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

(10) 業務命令の掲示等について

ア 業務命令の掲示

平成19年5月以降、法人は、施設内の掲示板に、「業務命令」、「徹底事項」などの文書を頻繁に張り出し、その数は約50通に及ぶ。その内容は、

介護職員を信頼して適切な指示を伝えるようなものではなく、管理職の職員に対するパワーハラスメントといえるものである。

法人が合理性のない業務命令などを頻発することは、労組法第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 職員に対する監視

組合発足後、法人の職員に対する監視行動はエスカレートしてきた。法人から夜間の警備を委託されている警備保障会社の警備員は、夜勤職員の行動について記録し、法人に報告している。

また、Y2施設長及びY3相談員は、事前に職員や入所者に連絡することなく、突然介助浴室や居室に入室し、作業している職員の背後でメモをとるなどの行為を繰り返している。

法人が職員への監視行動を始めていることは、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(11) 就業規則の不開示について

組合は、平成19年4月3日付け文書により、就業規則、給料表及び号俸表を開示するよう法人に求めた。また、同日、組合のX8書記長（以下「X8書記長」）は、Y2施設長に就業規則の提示を求め、事務室にあった就業規則をコピーしたが、そこに給料表及び号俸表は添付されていなかった。法人は同月23日付け文書により、就業規則は開示しており、給料表及び号俸表も必要があれば開示することを検討すると回答したが、その後開示されていない。

また、X8書記長がコピーした就業規則と、法人が第4回団体交渉において摘示した就業規則の内容には相異があった。

就業規則の一部を開示しない法人の姿勢は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。また、事務所に備えられていた就業規則と団体交渉で摘示された就業規則の内容に相異があることは、組合員に対する不利益な取扱いであるから、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(12) 本件協定届について

法人が、平成19年4月17日に大町労働基準監督署（以下「労基署」）に提出した本件協定届には、労働者代表の選出方法として、同年3月30日開催の

職員会において挙手により選出した旨が記載され、労働者代表として、介護主任 A (以下「A 主任」) の署名があった。しかし、同日に職員会が開催されていない。また、署名の筆跡は A 主任のものではない。よって、この届出の有効性には大きな疑問がある。

法人が、すでに組合が結成された後に、本件協定届を労基署に提出したことは、組合の存在を無視した行為であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(13) 監視カメラの設置について

平成19年5月29日、法人は、利用者の安全確保、事故防止、職員の虐待防止及び適切な介護態様の確保等のため、施設内に録画機能付き監視カメラ(以下「監視カメラ」)を設置することについて、白百合荘利用者の家族に対する説明会を開催した。利用者の居室に監視カメラが設置されれば、利用者の人権上の問題が生ずるとともに、職員は精神的な苦痛を被ることとなる。

組合は同月15日開催の第2回団体交渉においてこの問題を取り上げたが、法人は、学習塾などでも多く導入されている旨述べるだけで、導入の目的及び理由を具体的に明らかにしなかった。

組合が団体交渉において質したのに対し、法人が回答せず不誠実な対応をしたことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、監視カメラが設置されれば、法人による組合員の監視、行動の制限が行われることが具体的、現実的に予想されるのであり、法人の行為は労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(14) 平成19年期末勤勉手当の低額支給について

組合は、平成19年10月31日付け文書により、人事院勧告に従って冬季期末勤勉手当を支給するよう要求した。これに対し法人は、同年11月13日付け文書により、大幅な減収のため下期の期末勤勉手当は人事院勧告を下回ること並びに再雇用職員及び臨時職員には支給しないことを回答した。

法人は、組合の要求にも関わらず予算書及び決算書等の開示を拒否したうえ、同年12月6日付け文書で、冬季期末勤勉手当の支給率を2.0ヶ月とすることを回答した。しかし、人事院勧告に従えば、本来は2.4ヶ月分が支給されるべきであった。

法人は、低額回答をした理由について、介護の質の低下により重大な事故が多発し、利用者を十分に受け入れることができなかったということを挙げるのみであった。

同月20日、法人は冬季期末勤勉手当として2.0ヶ月分を支給した。

平成19年度の期末勤勉手当は、正規職員に関しては人事院勧告の支給率に従えば年間4.5ヶ月であるところが4.1ヶ月に削減され、再雇用職員及び臨時職員には不支給とされた。こうした法人の行為は、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(15) 本件職員代表の選出について

法人が職員に回覧した平成20年3月25日付け文書には、就業規則の変更のため職員の過半数を代表する者を選出するので立候補の受付をする旨が記載され、あらかじめ立候補者としてY3相談員の氏名が印刷され捺印されていた。X1委員長が経営者側であるY3相談員の立候補は不適切であることを指摘すると、Y2施設長は弁護士がいいと言ったなどと回答した。

同月27日、X1委員長は本件職員代表に立候補した。

同月28日、X1委員長は、法人のY1理事長（以下「Y1理事長」）と本件職員代表の選出方法について、同月31日に協議することを約束した。

法人は、約束した協議を行わず、同日午前中から投票を開始した。Y2施設長が、2名の候補者の氏名が記載された1枚の投票用紙を用い、職員一人ひとりを事務所に呼ぶなどして投票させたため、職員が誰に投票したのか一目瞭然であった。また、Y2施設長は、休暇中の職員には電話をして投票する候補者を尋ね、これに代わって投票したが、職員の意向が反映されたのか不明である。

同年4月1日、X1委員長がY2施設長に投票結果を尋ねると、Y3相談員が当選したと回答したが、投票結果を開示することは拒否した。組合は同月14日文書でも投票結果の開示を要求したが、法人は投票総数及び得票数については明らかにしなかった。

法人は、就業規則の変更届の作成届出にあたり、不公正な方法で労働者代表の選出を強行し、選出結果を開示せず、法人側のY3相談員を労働者代表としたのである。こうした法人の行為は、労組法第7条第3号に該当する不

当労働行為である。

(16) 再雇用職員及び臨時職員の労働条件の変更について

ア X 6 組合員（以下「X 6 組合員」）

平成18年9月、法人は臨時職員であるX 6 組合員と、同人が子供を養育するのに支障がないように、労働時間帯を午前9時から午後3時30分まで又は午前9時から午後5時までとする労働契約を締結した。ところが、平成19年8月下旬、法人がX 6 組合員に提示した2年目の労働契約書では、労働時間帯は、午前7時から午後3時まで、午前9時30分から午後5時30分まで又は午前11時から午後7時までとされた。

X 6 組合員は、午前7時からの勤務及び午後7時までの勤務に就くことはできなかつたため、従前の労働条件で契約を更新したいと申し出たが、法人は聞き入れなかつた。また、組合は、X 6 組合員の事情を考慮して契約を更新することを求めたが、法人は、提示した労働条件によらなければ契約を更新しないとした。このため、X 6 組合員は契約更新ができず退職を余儀なくされた。

イ X 3 組合員

法人は、平成19年11月13日付け文書で、臨時職員であるX 3 組合員に対し、同年12月に行う契約更新が3回目となるので、平成20年の4回目の更新はしないと通知した。また、法人がX 3 組合員に提示した労働契約書は、労働時間を7時間に削減するとともに、第3回団体交渉での合意に反し、勤務日数を19日に削減するものであった。

法人は、同年9月以降の3名の臨時職員の契約更新に際し、組合との協議をせずに、契約更新は3回を限度とする条件を強要した。

X 3 組合員はやむなく契約更新したが、賃金が大きく減少することとなった。

ウ X 1 委員長

平成20年3月3日、法人はX 1 委員長に労働契約書を提示したが、それは労働時間を7時間に、勤務日数を18日に削減するものであった。これは、第3回団体交渉における合意に反し賃金を削減するものである。

組合は、労働条件について、従来どおりとすることを要求したが、法人

は、従来どおりとは何を指すか不明であるため回答できないとし、提示した労働条件を変えなかった。

X 1 委員長はやむなく契約更新したが、賃金が大きく減少することとなった。

エ 以上のように法人は、組合員である再雇用職員及び臨時職員の契約更新に際して、労働条件の一方的な不利益変更を行った。こうした法人の行為は、労組法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

(17) 寮母室での待機指示について

平成20年 2 月19日、法人は、介護職員が休憩室として利用している寮母室の畳を撤去した。X 1 委員長がその理由を尋ねると、Y 3 相談員は、「仮眠をとらせる義務はない。休憩時間は待機です。」と述べ、Y 2 施設長も「そうです待機ですから。」と述べた。

同月25日、X 1 委員長が寮母室の工事期間中にリネン室で休んでいると、Y 2 施設長は、「休憩時間は基本的に待機ですから、必ず寮母室で休んでください。寮母室以外はだめです。」と述べた。さらに、法人は同年 3 月 3 日付け業務命令で、介護職員は必ず寮母室で休憩をすること、それ以外の部屋での休憩、仮眠等は禁止する旨を指示した。

これに対し組合は、休憩時間に特定の場所で待機させていることに抗議し、違法な労働時間を見直すこと、休憩時間の待機に対する賃金を支払うことを要求した。

法人は、介護職員に対し休憩時間中の待機を命じ、寮母室以外での休憩を禁じている。このため介護職員は、休憩時間の自由利用が制限され、組合員は休憩時間を利用して組合活動を行うことができない。法人の行為は、組合員に対して肉体的・精神的に不利益な取扱いをし、組合活動を妨害しているものであり、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人

(1) 不誠実団体交渉について

ア 協定書の締結拒否

第 3 回団体交渉において法人は、協定書案を作ってもよいと発言した。

しかし、平成19年6月から就業規則どおりの勤務日数とすること及び労働時間は当面8時間とすることについて、組合と合意した事実はない。

法人は、同年6月のみ同年4月と同じ勤務日数に戻すと述べたが、同年7月以降の勤務には言及していない。そもそも就業規則どおりの勤務日数とは何日か具体的に定まってははいない。また、法人は、従業員によって労働時間が異なるので、当面8時間とすることはできないと主張した。

さらに、法人は、正規職員だけでは夜勤ができないので、再雇用職員及び臨時職員にも協力してほしい旨を回答したのであって、夜勤は正規職員が行うとは合意していない。

法人は、第3回団体交渉の後、いまだ組合と合意に達していないので、協定書案を提示するまでには至らないと判断して、第4回団体交渉では協定書案を提示しなかった。また、第5回団体交渉においても、いまだ組合と合意に至っていないことを述べたに過ぎない。

以上のとおり、法人が不誠実団体交渉を行った事実はない。

イ 不誠実な回答

第5回団体交渉において組合から質問を受けたが、法人は、人事院勧告による夏季一時金の支給率が2.1ヶ月なのか2.125ヶ月なのか分からなかったため、事務長に確認しようとした。しかし、すでに夜遅く、事務長は自宅に資料を持ち帰っていないため確認できないことから、事務長の自宅に電話することをやめ、後日確認すると述べたに過ぎない。

(2) 勤務日数削減に係る団体交渉拒否について

第1回団体交渉において、第2回団体交渉を平成19年5月15日に行うことを決めたにもかかわらず、組合は約束を破り、同年4月中に団体交渉を開催するよう要求した。組合は、19年5月分勤務日数等削減が5月の勤務に係る問題であることを知りながら、第2回団体交渉の期日を決めたのである。しかも組合は、団体交渉申入れの日から2日ないし4日以内という短期間での団体交渉開催を求めてきたが、これは無理な要求である。法人は、日程の都合がつかないため、合意のとおり同月15日に開催すると回答したのであり、団体交渉を拒否した事実はない。

(3) 組合員に対する労働時間短縮の通告について

第2回団体交渉において、組合は、X1委員長らの勤務日数を20日に戻すとともに、削減された5日分の給与補償をするよう要求した。これを受けて法人は、平成19年6月の勤務日数を20日にすると決め、その際、X1委員長らは正規職員ではないので、実働7時間のほうが体力的にも負担が少なく、介護事故の危険もないと判断し、そのように打診した。しかしこれら4名はこれを拒否したので、その意向を汲んで即座に同月は実働8時間、20日の勤務にしたに過ぎない。なぜ団結権を侵害したといわれるのか不明である。

(4) 第6回団体交渉以降の団体交渉拒否について

法人は、第1回団体交渉において、第2回団体交渉を古厩公民館、第3回団体交渉を松本勤労者福祉センターで行うことには合意したが、古厩公民館でのみ開催することに合意したことはない。

法人は、第1回から第5回までの団体交渉を平日に開催したが、団体交渉は夜遅くに及び、今後もこのような交渉が続くと正常な施設運営に支障を来たすおそれがあることから、平日は業務を優先し、法人の団体交渉出席者の休日である土曜日等に団体交渉を開催することが望ましいと判断した。法人の団体交渉出席者は、平日の日中は多忙なため、新規入所希望者の受け入れ、入所希望者の事前面接、ケアプランの添削等、介護職員及び看護師の勤務表の作成等に係る業務を夕方以降に行わなければならない。また、入所者の病気等への緊急対応及び宿直の業務を行っている。

さらに、法人の団体交渉出席者であるY3相談員は、家庭の事情から平日の夕方行われる団体交渉には出席できない。

法人の団体交渉出席者は、休日には長野市又は須坂市に居住しているため、自動車で古厩公民館に赴くには長時間を要し、精神的、肉体的負担が大きい。また、自動車で松本市まで行くとしても土曜日等は渋滞が多く、時間どおり到着するか不明である。そこで、長野市から電車を利用すると1時間で到着する松本駅付近で団体交渉を開催することを希望している。ほとんどの介護職員が自動車を利用すれば30分で松本駅に到着する場所に居住しており、大多数の組合員も条件は同様だと推定されるから、松本駅周辺で開催する団体交渉への出席に不都合はないはずである。法人は、駐車場代などについて、便宜供与を行う用意もある。

以上のとおり、法人が団体交渉を拒否した事実はなく、組合が法人との日程や場所の調整に応じないだけである。

(5) 組合らに対する誹謗中傷について

Y2施設長が、「X1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」及び「上部組織の医労連は共産党で怖い人たちだ」と述べたことはない。

Y2施設長は第1回団体交渉で、「できれば、話を一緒にできないかって言ったんですよ。」、「腹を割って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。だからちょっとおかしい。」と発言した。「腹を割って非公式に話そう」というのは、第1回団体交渉の前に、団体交渉の準備として事務折衝を行いたいという趣旨である。何ら組合を誹謗中傷する発言をした事実はない。

なお、団体交渉においては、組合らの法人に対する誹謗中傷や威圧的な言動が非常に多い。

(6) 4月25日付け要求書及び組合員の開示要求について

ア 4月25日付け要求書

4月25日付け要求書は、法人が白百合荘の介護職員及び組合員に向けて発した文書であり、その記載はいずれも介護職員及び組合員が遵守すべき事項である。この記載のどこが不当労働行為に当るのか不明である。

イ 組合員の開示要求

第1回団体交渉において法人は、組合員の開示を求める理由について、組合員だけ特別な差別をしたといわれても困ること、就業規則を変更する場合の労働者代表の問題があることを挙げた。

法人は、就業規則変更の際、組合が従業員の過半数で構成されていればその意見を聴かなければならないこと、法人の利益代表者が組合員であるか確認する必要があることから、無用な紛争を招かないために、組合員が誰で何名いるか確認しようとしたに過ぎず、これは支配介入には当たらない。

(7) 施設内での組合活動禁止について

第1回団体交渉において法人は、組合が白百合荘施設内で組合事務所や会議室を利用すると施設利用者の生活の平穏を害するおそれがあること、白百

合荘では施設を使用させる余裕がないことを理由に挙げ、施設内での組合活動を許可しないと説明した。

数々の判例が認めるとおり、労働組合は使用者の許可なく使用者の施設内で組合活動を行うことはできない。また、使用者が労働組合に対し便宜供与を与えるか否かは、使用者の自由である。なぜ便宜供与をしないことが不当労働行為になるのか不明である。

(8) 19年5月分勤務日数等削減について

これまで法人は、再雇用職員及び臨時職員について、勤務日数を一定に定めず、経営上の観点から毎月の勤務日数及び夜勤等の勤務シフトを定めてきたのである。よって、休日以外をすべて勤務日としていたわけではなく、夜勤の回数について合意していた事実もない。そもそも毎月の勤務日数及び夜勤の回数が定まっていなかったのであるから、法人が勤務日数及び夜勤の回数を削減したという事実はない。

また、法人は、すべての再雇用職員及び臨時職員の勤務日数を一律に16日としたのであり、X1委員長らのみ16日にしたわけではない。

これらの取扱いのどこがどのように不当労働行為にあたるのか不明である。

(9) X1委員長のデイサービスへの異動について

ア 平成19年5月の異動

平成19年2月頃、法人は、X1委員長にデイサービスの業務を兼務するよう打診し、その際、労働条件として時給900円であること及び日勤のみであることを示している。

法人は、第3回及び第4回団体交渉において、X1委員長にデイサービスの介護職員として兼務を命じた理由について、X1委員長はデイサービスの利用者とコミュニケーションをとることができ、かつ、利用者に優しく接することができるためであると説明した。そもそも法人は、同月頃X1委員長に打診をした当時は、組合の結成を知らなかったのである。

したがって、X1委員長のデイサービスへの異動は、組合執行委員長を狙い撃ちにしたものではない。また、使用者は、労働組合や従業員に事前に連絡することなく人事異動をすることができるのであり、不当労働行為だという主張は失当である。

イ 平成20年3月の異動

平成20年2月、法人は、長野県社会部長寿福祉課から、デイサービスの利用者がいなくとも必ず専従介護職員を配置すること、配置しない場合にはデイサービスの指定の更新を行わないとの指導を受けた。そこで、デイサービスの専従介護職員は、経験豊かで、利用者に優しい介護を行える人物である必要があること、すでに兼務ではあるがデイサービスに配置していたことから、X1委員長を専従介護職員としてデイサービスに配置することを決めた。

施設外の草むしりは、X1委員長が自ら率先して行ったものである。また、法人はペンキ塗りを命じたことはなく、X1委員長がペンキ塗りを行ったかも不明である。

法人がX1委員長に白百合荘に行くことを禁じているのは、長野県社会部長寿福祉課から、専従介護職員には白百合荘の仕事をさせてはならないと指導を受けているからである。

以上のとおり、法人は、X1委員長に対するいやがらせでデイサービスへの異動を行ったわけではない。

(10) 業務命令の掲示等について

ア 業務命令の掲示

法人の掲示物は、いずれも従業員が当然守るべきことを記載したものに過ぎず、パワーハラスメントなるものではない。また、法人の掲示物は、ほとんどが平成19年6月11日付けの組合の要求書を受けて作成したものであり、法人の組合に対する真摯な対応を表すものである。

イ 職員に対する監視

法人は、警備員に対し、夜間警備の結果、利用者の安全及び健康など気になることがあれば報告するように指示しているに過ぎない。また、Y2施設長やY3相談員は、法人が定めたとおりに従業員が介護サービスを行っているかチェックしているのであって、監視行動などは行っていない。

(11) 就業規則の不開示について

平成19年4月3日、X8書記長が、Y2施設長に就業規則の提示を求めた事実及び就業規則をコピーした事実はない。なお、再雇用職員及び臨時職員

には、法人が同年1月22日に労基署に届け出た臨時職員等就業規則が適用されている。

法人は、就業規則及び賃金規程など各種規程をすべて開示した。そもそも就業規則の周知義務に違反する行為なるものが、なぜ不当労働行為に当るのか不明であり、主張自体失当である。

(12) 本件協定届について

平成19年4月17日、法人が労基署に提出した本件協定届は、同年3月30日付けのものであり、一方、法人が組合結成を知ったのは同年4月3日である。また、労使協定の有効性云々は何ら不当労働行為とは関係がない。

(13) 監視カメラの設置について

法人は、白百合荘利用者の家族の同意がなければ監視カメラを設置しないのであって、利用者の人権を無視したかの如き主張は事実と反する。また、監視カメラ設置の目的は、平成19年4月25日付け「家族説明会のご案内」に記載したとおりであって、導入の目的理由を具体的に明らかにしていないとの主張は事実と反する。

(14) 平成19年期末勤勉手当の低額支給について

法人の給与規程によれば、必ず人事院勧告に従って賞与を支給しなければならないものではない。実際に、平成15年度冬季期末勤勉手当は、人事院勧告どおりとすれば2.15ヶ月分であるところ2.0ヶ月分を支給した。

法人は、組合員のみならず非組合員に対しても同じ支給率で支給しているのであって、組合員であることを理由として不利益取扱いをした事実はない。

(15) 本件職員代表の選出について

Y3相談員は始業終業時刻について拘束を受けており、管理監督者の地位にある者ではないから、労働者代表になることに支障はない。

平成20年3月27日、X1委員長が立候補した際に、代表選出選挙を行うのか質問してきたので、法人は、職員の勤務時間や休日異なるので、書面に丸印をつける方法で1人ずつ意思確認をする旨答えた。

同月28日、Y1理事長はX1委員長と電話で話をしていないし、X1委員長と本件職員代表の選出方法について、同月31日協議することを約束した事実もない。

同日、Y2施設長は職員に対し、面接室において、希望する候補者の方に丸印をつけるように指示した。その際、Y2施設長は退室し、職員が1人で考えることができるように時間を設けた。また、白百合荘にいない職員については電話で意思を確認し、投票結果用紙に丸印を記載した。

以上の行為がどのように支配介入に当るのか不明である。

(16) 再雇用職員及び臨時職員の労働条件の変更について

ア X6組合員

白百合荘では、朝食に当たって利用者を車椅子で食堂に移動させる用務のために、午前7時からの勤務者が5、6名必要である。しかし、臨時職員は午前7時からの勤務を希望しつがらないため、シフトの作成に困難があった。また、午後5時20分からの夕食に当たっても、食事介助に勤務者が不足することがあった。そのため法人は、平成19年6月から、臨時職員の労働時間帯を、午前7時から午後3時まで、午前8時30分から午後5時30分まで又は午前11時から午後7時までと定め、いずれも勤務できることを条件に契約を更新することとした。

X6組合員の契約更新ができなかったのは、法人が提示した労働時間帯とX6組合員の希望労働時間帯が合わなかったからである。X6組合員にだけ例外を認めると、他の臨時職員との契約に影響が出るため、法人は前記労働条件を提示したのである。

なお、法人は、X6組合員が組合員であることは、契約更新に関して組合から要求書を受領するまで知らなかった。

したがって、法人が、X6組合員に対し組合員であることを理由に不利益取扱いを行った事実はない。

イ X3組合員

法人が第3回団体交渉において、X3組合員について、特定の勤務日数を必ず勤務させると合意した事実はない。X3組合員は、労働時間を7時間とし、勤務日数を19日とすることに自ら合意したうえで労働契約を締結したのであって、法人がX3組合員の労働時間及び勤務日数を削減した事実はなく、また、法人が賃金の減額を行った事実もない。

ウ X1委員長

X 1 委員長は労働時間を7時間とし、勤務日数を18日とすることに自ら合意したうえで労働契約を締結したのであって、法人が賃金の減額を行った事実はない。

エ 法人は、契約更新をするに際し、すべての再雇用職員及び臨時職員に対し、法人の決めた労働時間帯、勤務日数を示し、個別に同意を得たに過ぎない。また、臨時職員を恒常的に雇用できない以上、契約更新限度回数を3回と定めても何ら問題はないし、このことについて職員は合意している。したがって、法人が、組合員であることを理由として組合員を不利益に取り扱った事実はない。

(17) 寮母室での待機指示について

Y 3 相談員は、「仮眠をとらせる義務はない。休憩時間は待機です。」、「そうです待機ですから。」などと発言していない。X 1 委員長がY 2 施設長に対し、「困りますね、組合をとおしてもらわないと。」と発言したので、「別に組合をとおす必要はありません。」と答えたに過ぎない。

また、Y 2 施設長は、「休憩時間は基本的に待機ですから必ず寮母室で休んでください。寮母室以外はだめです。」などと発言していない。Y 2 施設長は、「介護職員は寮母室で休憩してください。職員の休憩場所については当会で指定することができます。」と発言したに過ぎない。

法人は、リネン室にはリネンを保管する棚の外に職員の個人ロッカーがあること及び日頃職員が同室を更衣室として使用していることから、防犯とプライバシーの保護のために、リネン室で休むのではなく、寮母室で休むように述べたに過ぎない。

法人は、介護職員に対して寮母室で休憩をとるようにさせており、労働から解放しているのであって、休憩時間内に寮母室内の行動を制限した事実はない。どこが不当労働行為に当るのか不明である。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人等

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

る事業所を置く外、安曇野市内に介護老人福祉施設である白百合荘及び居宅介護支援事業所であるデイサービスを、また、長野市内及び長野県須坂市内に3か所の保育所を設置運営している。白百合荘は昭和60年4月1日に、デイサービスは平成11年4月1日に開所し、両施設は同一敷地内において隣接している。

平成19年10月時点での法人の職員数は概ね60名で、このうち白百合荘の職員数は33名（うち介護職員は20名）、デイサービスの職員数は4名（すべて白百合荘職員の兼務）である。

同月時点での白百合荘の定員は70名、デイサービスの定員は8名である。
【事務局調査調書、甲67、第1回審問X1(11頁)】

イ 本件に関与する主な法人の職員の職務内容等は次のとおりである。

(7) Y1 理事長

Y1理事長は、法人の代表者たる地位にあると同時に、毎週月曜日から金曜日まで白百合荘において介護支援専門員（いわゆるケアマネジャー）として勤務している。【事務局調査調書、第3回審問Y2施設長（以下、証拠の摘示においては「Y2施設長」を「Y2」と表記）(11頁)、第4回審問Y2(1頁)】

(4) Y2 施設長

Y2施設長は、平成14年11月に法人に採用され、白百合荘において正規介護職員として勤務したのち、平成15年6月に白百合荘の施設長に就任した。なお、Y2施設長はデイサービスの施設長を兼務している。

【乙14(1頁)、第5回審問Y2(16頁)】

(5) Y3 相談員

Y3相談員は、デイサービスの生活相談員として、施設利用者及びその家族の悩みを聞いて問題解決に当たり、それに伴い施設利用者の処遇の改善を図るとともに、そのために必要な職員の教育指導を行っている。

なお、Y3相談員はY2施設長の実弟である。【第4回審問Y2(21頁)、第5回審問Y2(17頁)】

(2) 申立人等

ア 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、本件申立（当初）時の組合員数は16名である。組合はいわゆる匿名組合であり、一部を除き組合員の氏名を明らかにしていない。

なお、組合は、同年4月3日までに県医労連に加盟した。【事務局調査調書、甲1】

イ 県医労連は、昭和43年11月17日に結成された医療分野の産業別労働組合であり、本件申立（当初）時において約8,900名が加入している。【事務局調査調書】

ウ 本件に関与する主な組合員の経歴等は次のとおりである。

(ア) X1 委員長

X1 委員長は、昭和63年7月に白百合荘の臨時職員として採用され、平成2年に正規職員となった。平成18年3月31日をもって定年退職したが、同年4月1日に法人に再雇用され、引き続き介護業務に従事し、賃金のうち基本給は時間給で支給されている。契約期間は1年間で、契約は「更新する場合があります」とされていた。

平成19年3月、組合結成とともに執行委員長に就任した。【事務局調査調書、甲58、甲133(1頁)】

(イ) X2 組合員、X3 組合員及び X4 組合員

X2 組合員は平成19年3月まで正規職員として白百合荘に勤務していたが、同月31日をもって定年退職し、同年4月1日に法人に再雇用され、介護業務に従事し、賃金のうち基本給は時間給で支給されている。

X3 組合員は平成16年12月に、X4 組合員は平成17年1月に、それぞれ臨時職員として法人に採用され、白百合荘において介護業務に従事した。契約期間はいずれも1年間で、契約は「更新する場合があります」とされていた外、賃金のうち基本給は時間給で支給されている。

なお、X3 組合員は平成20年5月31日、法人を退職した。【甲59、甲80～82、乙13の2、第3回審問Y2(23頁)】

2 団体交渉の経過等

(1) 第1回団体交渉開催に至る経過

ア 平成19年4月3日、X1委員長、X7 組合副執行委員長（以下「X7副委員長」）及びX8書記長は、Y2施設長に、同日付け「労働組合結成の通知」を手交するとともに、同日付け「要求書」を提出し、同月20日金曜日午後7時から白百合荘内で団体交渉を行うことなどを申し入れた。

【事務局調査調書、甲1～2、乙14(2頁)、第3回審問Y2(19頁)】

イ 法人は、平成19年4月12日付け「穂高白百合荘経営陣の要求及び回答」と題する文書を組合に交付し、「労使交渉は、火曜日を望みます。」としたうえで、第1回団体交渉については同月24日火曜日午後7時から、場所は松本市内の松本勤労者福祉センターとすることなどを回答した。【甲3】

ウ 組合らは、平成19年4月16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」と題する文書を法人に提出し、第1回団体交渉の開催日と場所に関する法人の提案について、開催時期が迫っていることから今回に限り了承するものの、開催場所については白百合荘から遠方であり不合理であるとして、今後は協議して決めることなどを申し入れた。

【甲4】

エ 平成19年4月24日、法人から職員に対し同年5月の勤務表が示された。これによれば、X1委員長らの当該月の勤務日数が16日とされていた。また、X1委員長及びX2組合員に夜勤が割り振られていなかった。

従前、X1委員長らの勤務日数は概ね20日ないし21日であり、同じく1月当たりの夜勤回数（以下「1月当たりの夜勤回数」を「夜勤回数」）はX1委員長が5回、X2組合員が概ね6回ないし8回であった。（なお、同年4月以前のX1委員長らの勤務日数の詳細は、後記6(3)のとおり。）【甲51、甲82、第1回審問X1(9頁)】

(2) 第1回団体交渉

ア 平成19年4月24日火曜日午後7時30分から、松本勤労者福祉センターにおいて第1回団体交渉が開催された。法人からは、Y1理事長、Y2施設長、Y3相談員及び代理人のP弁護士（以下「P弁護士」）が出席した。一方、組合らからは、県医労連役員、組合三役の外、組合員10名程度が出席した。【乙14(2頁)、第2回審問X1(22～23頁)、第3回審問Y

2 (17頁)、第5回審問Y 2 (22～23頁)】

イ この交渉ではまず、団体交渉ルールについて交渉が行われた。その結果、次回団体交渉は平成19年5月15日火曜日の午後7時から古厩公民館で行うことが決められた。なお、この過程で、組合らから、古厩公民館は自動車を利用すれば白百合荘から5分で到着する距離にある旨、説明がなされた。

また、法人と組合は、開催場所として公民館と勤労者福祉センターを交互に利用すること、開催日について「基本的に火曜日とする」ことでも合意した。なお、「勤労者福祉センター」については、法人から、「今回、松本は遠いということであれば、安曇野市の勤福でしたら、まあ、いいんじゃないですか」との発言があった。【甲68(32、34、36、43、45、47頁)】

ウ これらの合意がなされた後、会場に遅れて到着した組合員が、平成19年5月の勤務表の内容をX 1委員長に伝えた。このとき初めて、同委員長は、自らを含む複数の職員の当該月の勤務日数及び夜勤回数が前月までと比べて削減されていることを知った。

そこで組合は、法人が組合員の勤務日数を一方的に削減するものであるとしてこの問題を取り上げたところ、法人は、勤務日数を変更しないと、臨時職員を正規職員にしなければならないために行ったものであるなどその理由を述べた。

組合らが、同年4月までの勤務日数及び夜勤回数は長期にわたって同一の水準を維持しており、このことに関しては法人とも口頭で確認をしてきた旨の主張をすると、法人は、労働契約書が手元にないため答えられない旨を述べた。

また、組合らが、勤務日数等の変更に関し、事前の説明がなかったと指摘すると、法人は、白百合荘の介護職員である A 主任には事前に伝えてある旨を述べた。

19年5月分勤務日数等削減問題に関してはなお交渉が続けられたが、途中で松本勤労者福祉センターの閉館時間である午後9時となったため、第1回団体交渉は終了した。【甲68(77、79～81、84、91頁)、第2回審問X 1 (10、29～30頁)】

エ 第1回団体交渉終了後、法人と組合は、第2回団体交渉の開催場所について「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。」「次々回については勤労者福祉センターとする。」ことを内容とする平成19年4月26日付け「覚書」を交わした。【甲12】

(3) 第2回団体交渉開催までの経過

ア 組合は、平成19年4月25日付け「要求書及び団体交渉申入書」を法人に提出し、同年5月以降の勤務日数等の労働条件を一方的に変更しないことなどを求めるとともに、これが緊急を要する課題であることから、団体交渉を同年4月27日金曜日又は同月28日土曜日の午後7時から公民館で実施するよう申し入れた。

これに対し法人は、同月26日付け「4月25日付『要求書及び団体交渉申入書』について」と題する文書を組合に交付し、「都合がつかず、応じられない。本件に付きましては、次回5月15日（火）午後7時からの団体交渉の時に話し合いたい。」と回答した。【甲8、甲11】

イ 組合は、平成19年4月26日付け「再度の団体交渉申入書」を法人に提出し、同月30日月曜日までの間で法人が対応可能な日時での団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し法人は、同月27日付け文書を組合に交付し、「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】

ウ 組合は、平成19年5月9日付け「要求書」及び同日付け「団体交渉申入書」を法人に提出し、同月の勤務日数について従来どおりの日数となるよう勤務表を組み替えることを求めるとともに、直ちに団体交渉に応じるよう申し入れた。

これに対し法人は、同月10日付け「回答書」を組合に交付し、「団体交渉については、すでに合意した通り、平成19年5月15日午後7：00から予定しておりますので、その中で話し合うことで回答いたします。」と回答した。【甲16～18】

(4) 第2回団体交渉

ア 平成19年5月15日火曜日午後7時から、安曇野市内の古厩公民館におい

て第2回団体交渉が開催された。法人からは、Y1理事長、Y2施設長及びP弁護士が出席した。一方、組合らからは、県医労連役員、組合三役の外、組合員10名程度が出席した。【乙14(2頁)、第1回審問X1(15頁)、第3回審問Y2(17頁)、第5回審問Y2(22～23頁)】

イ この交渉では主に、19年5月分勤務日数等削減問題について交渉が行われた。組合らがX1委員長らの勤務日数を削減した理由を質すと、法人は、再雇用職員及び臨時職員について、労働時間が8時間で勤務日数が20日という正規職員と同じ労働条件では正規職員と同一の待遇にしなければならず、労働条件を是正したいためである旨を回答した。また、この件に関する交渉の最後に、今後の対応について尋ねられた法人は、検討のため時間が欲しい旨回答した。【甲69(2～71頁)】

ウ 次回団体交渉の開催日時の協議にあたり、P弁護士の都合が折り合わず調整が滞ったため、組合らが法人に対し、使用者のみで団体交渉に応じればよいのではないかと提案したところ、法人は、「先生に一任してありますので。」と述べた。

協議の結果、第3回団体交渉を平成19年5月24日木曜日の午後7時30分から、また、第4回団体交渉を同年6月5日火曜日午後7時から、場所はいずれも古厩公民館で行うことが決められた。【甲69(72～83頁)】

(5) 第3回団体交渉

ア 平成19年5月24日木曜日午後7時30分から、古厩公民館において第3回団体交渉が開催された。法人からは、Y1理事長、Y2施設長、Y3相談員及びP弁護士が出席した。一方、組合らからは、県医労連役員、組合三役の外、組合員10名程度が出席した。【乙14(2頁)、第1回審問X1(16頁)、第3回審問Y2(17頁)、第5回審問Y2(22～23頁)】

イ この交渉の冒頭、X1委員長らの平成19年5月の勤務日数を従前の勤務日数に戻せという組合らの要求に対し、Y2施設長は、「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。時間は就業規則等で、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。」と述べた。また、この発言の後、P弁護士も同年6月から元に戻す旨の発言を複数回にわたり行った。

これに対し組合らが、勤務日数を20日に戻すという趣旨について、就業規則のとおり休日を除いた日を労働日とすると解釈してよいか法人に確認したところ、P 弁護士は、祝日の日数によっては厳密に20日とならない旨を述べた。

非正規職員による夜勤業務への従事については、勤務日数等に係る前記Y2施設長の発言の直後、組合らが、労働契約書に記載されている従前と同じ労働条件ということかと確認したのに対し、Y2施設長は、「ただ、夜勤は再雇用職員の人はやらないようにします。夜勤は今のところ正規職員のみです。」と述べ、組合らもこれを了承した。

組合らが、X1委員長らの同年5月の勤務日数及び夜勤回数の変更に伴い減少した賃金相当額の補償について、法人の見解を求めたのに対し、法人は、今のところ補償などをする意思はない旨述べた。この回答を受け組合らは、このことに関する検討を行う意思の有無を法人に確認したところ、法人は検討するかどうか相談する旨回答した。【甲70(1~2、5~6、10~11頁)、甲133(6頁)】

ウ 夜勤は今のところ正規職員のみが行うこととする旨の法人の回答を受け、組合らが、平成19年6月以降の非正規職員の労働時間に関し、変形労働時間制の取り扱いについて法人の見解を質したところ、法人は、将来、変形労働時間制により労働時間を変更する可能性があることを示した。そこで、組合らは、非正規職員の労働時間について協定を締結する必要があると主張し、労働時間は当面8時間とすることでよいか確認したところ、法人は、当面という言葉が妥当であるか検討する旨を述べ、P 弁護士は、「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勤務日数については就業規則どおりとすること、②X1委員長らの労働時間数を当面8時間とすること及び③原則として夜勤は正職員が行うことの3点を「確認事項」(以下、2において「5.24確認事項」としたうえで、「その三点については確認したと言うことで、起案は法人さんでしていただけると言うことですので。」と述べたのに対し、P 弁護士は、「まあ、また文書を見てもらってね。」と述べた。

【甲70(13~18頁)】

(6) 第4回団体交渉

ア 平成19年6月5日火曜日午後7時から、古厩公民館において第4回団体交渉が開催された。法人からは、Y1理事長、Y2施設長及びY3相談員が出席した。一方、組合らからは、県医労連役員、組合三役の外、組合員10名程度が出席した。【乙14(2頁)、第1回審問X1(17頁)、第3回審問Y2(17頁)、第5回審問Y2(22～23頁)】

イ 組合らが、前記(5)ウの協定書案がまだ示されていないことについて法人に説明を求めたところ、法人は、「そもそも、検討するって言っただけなので、まだ給与補償をするとか、協定書を結ぶとは言っていないんでね。」、「いまはちょっと、そんなすぐに協定書なんて結べないし、そんな資料もいまなんか、つくれないし。いま、じゃあ、協定書をつくるなんてこと、そんなこと決められないし。」などと述べた。

また、前記(5)イの勤務日数に関する発言について、法人は、「6月は戻す。それだけですよね、言ったのは、私。6月は8時間なら、それ、勤めたい人は勤めてもらう。それは言いましたけどね。あとはほんとに検討ですよ。」、「7月については、ちょっとまだわかりません、それは。6月からずっと1年間、もうそうやって8時間で20日、8時間じゃないにしても、20日勤めさせるっていうように、認めたわけではないですよ。ね。」などと述べた。

こうした法人の発言に対し、組合らが、5.24確認事項については合意したはずである旨反論すると、法人は、「いや、それは弁護士さんとそちらとのやりとりであって」と述べた。また、組合らが、第3回団体交渉においてP弁護士が協定書案を作成する旨発言していることを指摘すると、法人は、「代理人のほうで結ぶのにですね、われわれに確認もしないでできるわけじゃないじゃないですか。」、「あれは、私はそう思っていない。まあ、検討して、話し合っ。」などと述べた。

これを受け、組合らが前回の交渉内容の録音記録を確認するよう求めたのに対し、法人は、録音テープを「録って、なくしちゃったかな。」と述べた。【甲71(1～4、8、11、16～17頁)、乙12の4(1頁)】

ウ 第3回団体交渉では5.24確認事項について検討すると述べただけであ

る旨の法人の発言を受け、組合らが改めて5. 24確認事項の検討結果について法人に回答を求めると、法人は次回団体交渉において回答するよう努力する旨を述べた。【甲71(43～44頁)】

エ 次回団体交渉の開催日時は、法人の希望により平成19年6月22日金曜日の午後7時からとすることに決定した。開催場所については、組合らが古厩公民館を提案し、法人もこれに同意したものの、この協議の過程で法人は、組合ばかりでなく法人も開催場所を選択できるようにしたい旨を述べた。【甲71(78～87頁)】

(7) 第5回団体交渉

ア 平成19年6月22日金曜日午後7時から、古厩公民館において第5回団体交渉が開催された。法人からは、Y1理事長、Y2施設長、Y3相談員及び代理人の Q 弁護士が出席した。一方、組合らからは、県医労連役員、組合三役の外、組合員10名程度が出席した。【乙14(2頁)、第1回審問X1(18頁)、第3回審問Y2(17頁)、第5回審問Y2(22～23頁)】

イ 組合らが前記(5)ウの協定書案を提示するよう法人に求めたところ、法人は文書による協定の締結を行う意思のないことを明らかにし、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わけですね。」などと述べた。

これらの法人の発言に対し組合らが、5. 24確認事項については合意したはずである旨反論すると、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。」、「合意なんかしてません。」、「そういったつもりはないんですよ。誤解なんですよ、誤解。」などと述べた。【甲72の1(1～2、5～6、17頁)】

ウ 組合らが、5. 24確認事項のうち③原則として夜勤は正職員が行うことについて法人の見解を質したところ、法人は、原則として夜勤は正職員が行うこととするという発言をしたことは認めたものの、このことに関し文書による協定の締結を行うか否かは「われわれの自由」であり、これを行う意思のない旨を述べたうえで、「そちらは文書で交わしたい、でもわれわれはそうは思っなきゃあ、それはべつに、あれする必要はないですよ

ね。」などと述べた。【甲72の1(24～27頁)】

エ 組合らはまた、この団体交渉の席上で、平成19年の夏季期末勤勉手当の支給率に関する件を取り上げた。組合らは、法人が平成19年6月20日付け「回答書」で示した正規職員に対する期末勤勉手当の支給率について、当該「回答書」の記載にあるように「人事院の規定通り」であるとするならば、法人が支給するとした2.1ヶ月ではなく、2.125ヶ月ではないかと指摘し、その確認を求めた。

これに対し法人は、R事務長に確認しないと分からない旨を述べて、即答することができなかった。組合らは、夏季期末勤勉手当の支給日が3日後の同月25日に迫っていたことから、速やかにR事務長に電話をして問い合わせることを求めたが、法人は、「自宅、出ないんだよねえ。」、「ほんとに、電話がないんよ、家に。」などと述べた。また、法人は、事務長はすでに就寝しているだろうとの推測を述べたうえで、「時間が遅いんで、また話して回答します。一応ね。いまちょっと、電話ね、もうあれなんで。」などと述べた。なお、これらのやりとりがなされた時刻は午後9時前であった。【甲34、甲72の1(65～68、71～73頁)・2(3、7頁)、第1回審問X1(19頁)】

(8) 第5回団体交渉開催後の経過

ア 平成19年8月までの経過

(7) 組合らは、平成19年6月25日付け「団体交渉申入書」を法人に提出し、「次回及び次々回の交渉日時は、6月29日(金)午後7時30分からと7月1日(日)午後7時からとし、いずれも会場は『公民館』とする。」ことを申し入れた。

これに対し法人は、同月25日付け「回答書」を組合に交付し、団体交渉には応じるものの、組合が申し入れたいずれの交渉日時も都合が合わず、日時及び場所については組合と協議して決定する旨回答した。【甲35～36】

(イ) 平成19年6月26日、Y2施設長は、次回団体交渉について、7月27日金曜日の午後7時から午後8時まで、場所は長野市内のホテルニューナガノとすることを記載したメモをX1委員長に手交した。【甲57】

(ウ) 平成19年6月27日、組合らは、X1委員長らの労働条件を元に戻すこと、夜勤は正職員が行うとする労働協約を締結すること及び団体交渉のルールづくりを行うことなどをあっせん事項とする法人とのあっせんで当委員会に申請した。

(エ) 組合らは、平成19年7月2日付け「抗議書」を法人に提出し、法人が交渉時間を1時間に制限したうえ、白百合荘から遠方の松本市内で第1回団体交渉を開催したことにかつて組合らが抗議した経緯を無視し、松本市よりさらに遠方の長野市内の施設を団体交渉の会場に指定したことなどについて抗議を行った。

また、組合らは同日付け「再度の団体交渉申入書」を法人に提出し、次回団体交渉を同月5日木曜日午後7時から、また次々回については同月11日水曜日午後7時から、古厩公民館で行うことを申し入れた。

これに対し法人は、同月3日付け「回答書」を組合に交付し、組合らからの抗議について、1時間という時間はあくまで施設の利用予約時間であり交渉の進捗状況によってはそれ以上の交渉にも応じる旨回答したうえで、会場を長野市内とした理由は、同月27日には法人側の団体交渉出席者全員が長野市又は須坂市にいるためであるとした。

また、組合からの団体交渉申入れについて、法人は同月4日付け文書を組合に交付し、次回団体交渉を同月8日日曜日の午後7時から、松本市内の理容会館で行うと回答した。【甲37～40】

(オ) 平成19年7月5日、X1委員長は、次回団体交渉の日時及び場所に係る法人の回答に関し、法人に再検討を申し入れた。

これに対し法人は、同日付け文書を組合に交付し、次回団体交渉の日時及び場所を決定した理由について、平日は業務多忙のうえ、夜間も施設利用者への緊急対応の必要があり、白百合荘から離れられないため、土曜日又は日曜日の開催を希望すること、また、土曜日及び日曜日には法人の団体交渉出席者全員が長野市内の自宅に在宅していることから、本来であれば長野市内での開催を希望するところ、組合の都合を考慮して松本市内の施設とした旨を回答した。【甲41】

(カ) 法人は、平成19年7月9日付け「団体交渉について」と題する文書を

組合に交付し、次回団体交渉を、同月14日土曜日、同月15日日曜日又は同月16日月曜日のいずれか組合が指定する日に、いずれも午前10時から理容会館において行うことを申し入れた。

これに対し組合らは、同月11日付け「7月9日付『団体交渉について』に対する申し入れ」と題する文書を法人に提出し、同月15日日曜日午前10時からの団体交渉に応じることとするが、場所は松本市内ではなく古厩公民館とすることを申し入れたところ、法人は改めて、場所は理容会館とすると回答した。【甲42～44】

- (キ) 平成19年7月27日、長野県庁審問あっせん室において、前記(ウ)の申請に基づくあっせんが行われた。このあっせんで組合は、5.24確認事項のうち①及び②に係る協定書案の提示、同③に係る労働協約の締結及び団体交渉ルール（団体交渉は平日に白百合荘内又はその近傍において行うこと）の確立などを求めた。

これに対し法人は、5.24確認事項のうち①及び②について組合と合意したことはなく、これを文書化する約束もしていないこと、同③については、「夜勤は原則正職員とし、臨時職員に夜勤を命じることがある」旨の協約を締結することは構わないこと、また、団体交渉ルールについては原則として土曜日等に松本駅前で、双方5名以内の出席者により行うことなどを主張した。

当委員会のあっせん員が当事者に譲歩を促したものの進展がみられないことから、団体交渉ルールに絞ってあっせんで試みたが、両当事者とも主張を譲らず、開催日、場所などいずれの点についても合意に至らなかった。このため当委員会はあっせんによる解決は困難と判断し、同日、あっせんで打ち切った。

- (ク) 法人は、平成19年7月31日付け「団体交渉の開催について」と題する文書を組合に交付し、法人は、土曜日等に理容会館で団体交渉を開催する用意がある旨通知した。【甲45】
- (ケ) 組合らは、平成19年8月2日付け「抗議書」を法人に提出し、法人が団体交渉の開催日を土曜日等に、また場所を理容会館とすることを一方的な押しつけとして抗議するとともに、同日付け「団体交渉申入書」に

より、次回団体交渉を同月9日木曜日又は同月21日火曜日のいずれか、午後7時から古厩公民館で行うことを申し入れた。

これに対し法人は、同月3日付け「回答書」を組合に交付し、次回団体交渉を同月12日日曜日午後6時から理容会館で行うと回答した。【甲46～48】

- (コ) 組合らは、平成19年8月8日付け「抗議書」を法人に提出し、法人が組合に交付した同年4月12日付け「穂高白百合荘経営陣の要求及び回答」において、法人が自ら火曜日の団体交渉開催を望んだうえ、第1回から第5回までの団体交渉は火曜日を含む平日に開催した経過があることからすると、今さら業務多忙を理由に平日に団体交渉を行えないと主張することは不誠実であること、また、Y1理事長、Y2施設長及びY3相談員は土曜日、日曜日及び祝日には自宅に戻っていることをみても、夜間の緊急時対応は、平日に団体交渉を行えない理由にはならないと指摘して抗議した。

これに対し法人は、同年8月13日付け「回答書」を組合に交付し、平日、法人の団体交渉出席者は「ケアプランのチェック、利用者家族への文書通達の作成など、日中行えず、夕方以降^{まで}はなければならない業務」がある外、緊急時に備え待機する必要があること、また、土曜日、日曜日及び祝日の緊急時対応は法人の団体交渉出席者に代わり看護師が行っているものであることを理由に挙げ、平日に団体交渉を開催することはできない旨回答した。そのうえで、法人としては土曜日等に理容会館で団体交渉を開催する用意があり、速やかに団体交渉に応じるよう組合に求めた。【甲49、甲73】

イ 平成19年10月以降の経過

- (7) 組合らは、平成19年10月31日付け「団体交渉申入書」を法人に提出し、団体交渉を同年11月16日金曜日午後7時から古厩公民館で行うことを申し入れた。主な団体交渉事項は、同年の冬季期末勤勉手当の支給に関することなどであった。

これに対し法人は、同月2日付け「回答書」を組合に交付し、同月10日土曜日又は同月11日日曜日のいずれか、理容会館で団体交渉を行うと

回答した。【甲86～88】

- (イ) 組合らは、平成19年11月7日付け「抗議書」を法人に提出し、組合が法人提案の団体交渉ルールを受諾しない限り、法人が団体交渉に応じないとするは団交拒否であるとして抗議した。

これに対し法人は、同月13日付け「回答書」を組合に交付し、業務多忙及び緊急時対応のため、平日は団体交渉を開催できない旨回答した。

【甲89～90】

- (ウ) 組合らは、平成20年1月17日付け「抗議書」を法人に提出し、団体交渉の開催日及び場所に関する法人の主張には合理性がないなどと抗議するとともに、併せて同日付け「団体交渉申入書」を法人に提出し、団体交渉を同月25日金曜日午後7時から古厩公民館で行うことを申し入れた。団体交渉事項は、平成19年冬季期末勤勉手当の支給に関することなどであった。

これに対し法人は、同月23日付け「回答書」を組合に交付し、第4回団体交渉以降の団体交渉開催については協定書を交わしておらず、したがって、平日における古厩公民館での団体交渉開催を既定事項とする組合の主張は事実と反すると主張するとともに、団体交渉を同月26日土曜日午前10時から理容会館で行うとする旨回答した。【甲103、甲105、甲107～108】

- (エ) 組合らは、平成20年3月10日付け「団体交渉申入書」を法人に提出し、団体交渉を同月14日金曜日午後7時から古厩公民館で行うことを申し入れた。団体交渉事項は、法人が同年4月から導入すると提案した就業規則に関することなどであった。

これに対し法人は、同年3月13日付け「回答書」を組合に交付し、団体交渉を同月22日土曜日又は同月23日日曜日のいずれか、理容会館で行うことを回答した。

また法人は、同月24日付け「回答書」を組合に交付し、平日以外に理容会館で団体交渉を開催することを希望する旨回答した。【甲109、甲117、甲124、甲128】

- (オ) 組合らは、前記(エ)の平成20年3月10日付け「団体交渉申入書」とは

別に、同日付け「団体交渉申入書」を法人に提出し、団体交渉を同月24日土曜日午後7時から古厩公民館で行うことを申し入れた。団体交渉事項は、同年の春闘要求に関する事などであった。

これに対し法人は、同月24日付け「回答書」を組合に交付し、同月29日土曜日又は同月30日日曜日のいずれか、理容会館で団体交渉を行うと回答した。【甲119、甲130】

(カ) 平成19年6月22日に開催された第5回団体交渉以降、本件結審時に至るまで団体交渉は開催されていない。【事務局調査調書、第2回審問X1(24頁)】

(9) **Y1理事長及びY2施設長（以下「Y1理事長ら」）が平日夕方以降に行う業務等**

ア Y1理事長らは、施設の入所者が退所すると、入所希望者の家族に入所の順が回ってきた旨の電話連絡を行っている。この電話連絡は1月に5人から10人程度に対し行われるが、平日の日中には相手方が不在の場合が多いため、夕方以降に行われることが多い。【乙14(3～4頁)、第3回審問Y2(4頁)、第4回審問Y2(5頁)】

イ Y1理事長らは、入所の可否を判断するため、入所希望者に対し、その自宅又は現に入所している老人保健施設等に赴いて、事前面接を行っている。事前面接を終えると、ケアマネジャーであるY1理事長は白百合荘に戻り、当該面接を行ったその日のうちに、新規利用予定者調査結果報告書を作成する。この報告書の作成には1名分につき約4時間かかる。

平成19年に実施した事前面接の回数は19回であり、そのうちY1理事長らが安曇野市外に出張したのは数回であった。【乙14(4～5頁)、第3回審問Y2(5頁)、第4回審問Y2(6頁)】

ウ Y1理事長らは、看護師や栄養士とともに、介護職員が入所者ごとに作成するケアプランの添削を行っている。このケアプランは、入所者1名当たり13頁程度の資料であって、その有効期間は1年間である。新規入所者については、前記イの新規利用予定者調査結果報告書を作成した後にこれを作成し、原則として有効期間満了時に内容を更新するが、入所者の容態の変化によっては随時手直しが必要となる場合もある。添削するケアプラ

ンの量は、年間で2,000頁以上になる。Y1理事長らは、日中は職員指導や業者対応に当たるため、ケアプランの添削は夕方以降に行うことが多い。

【乙14(5頁)、第3回審問Y2(5～6頁)、第4回審問Y2(11頁)、第5回審問Y2(20～21頁)】

エ Y2施設長は、毎月の職員の勤務表を作成している。この作成には、1日3時間から4時間携わり、完成するまでに4日間ほどかかる。また、Y2施設長は、職員からの休日取得の申し出等に応じ、随時、当該勤務表の手直しを行っている。手直しは月に10回ほどあり、1回の作業には1時間ほどかかる。Y2施設長は、日中は職員指導や業者対応に当たるため、この勤務表の手直しは夕方以降に行うことが多い。【乙14(5～6頁)、第3回審問Y2(6～7頁)、第5回審問Y2(3頁)】

オ Y1理事長らは、平成19年11月以降、平日の午後5時30分から翌日の午前8時まで、それぞれ週1日ずつ宿直業務を行っている。Y1理事長らが宿直を行わない日（土曜日、日曜日及び祝日を含む）及び都合により宿直を行うことができない日には、当該宿直業務を外部業者に委託している。

【乙14(7頁)】

カ 平成19年11月以降、Y1理事長らは平日の夕方、自動車を運転し、白百合荘の看護師及び派遣職員の送迎を行っている。両名のうち1名は午後5時45分から30分程度、他の1名は午後5時45分から2時間程度この業務に従事する。Y1理事長らが自らの都合により送迎を行うことができない場合には、委託業者又は白百合荘の他の職員がこの送迎を行っている。【乙14(7頁)、第3回審問Y2(7～8頁)、第5回審問Y2(4頁)】

キ Y3相談員は、平成19年1月以降、妻の看病や、妻の症状が悪化した場合これに代わって子供の面倒をみるという理由で、平日の夕方には長野市内の自宅に帰宅している。【甲53、乙14(8～10頁)、第3回審問Y2(8～10頁)】

ク Y1理事長らは、毎週月曜日にそれぞれ自動車で、Y1理事長は須坂市内の、また、Y2施設長は長野市内のいずれも自宅から白百合荘に出勤し、毎週金曜日に自宅へ帰宅している。通勤に要する時間は、両名ともに1時間30分程度である。

なお、Y 2 施設長は、月曜日から木曜日までは白百合荘の隣にある住宅に宿泊している。【第 3 回審問 Y 2 (10～11頁)】

3 組合らに対する誹謗中傷

(1) 平成19年4月12日、X 1 委員長が、同日付け「穂高白百合荘経営陣の要求及び回答」と題する文書を、Y 2 施設長から白百合荘内の面接室で受領した際、Y 2 施設長は、「できるだけ上部団体を入れないでほしい」、「上部団体の医労連は共産党で怖いんだよ」などと述べた。【第 1 回審問 X 1 (7頁)】

(2) 平成19年4月16日、X 1 委員長が、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」と題する文書を、Y 2 施設長に提出した際、Y 2 施設長は、「X 1 さんでよかった」、「X 1 さんが組合の、要するに介護職員を教育してくれればいい」などと述べた。【第 1 回審問 X 1 (7頁)】

(3) これらの発言について、X 1 委員長は、平成19年4月24日に開催された第 1 回団体交渉において、Y 2 施設長に対し事実確認を求めた。

これに対し Y 2 施設長は、上部団体を入れないでほしいとの発言について「そうじゃなくて、まあ、なるべくなら、われわれで話しませんか、打診したんですよ。」と述べた。また、県医労連は共産党で怖いとの発言については「いや、そうじゃなくて、してません。そんなことは。」と述べてこれを否定したが、その後、「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。」と述べた。

また、Y 2 施設長は、X 1 委員長が介護職員を教育してほしいとの発言については、組合の執行委員長として、手本となって就業規則を遵守してほしいという趣旨であると述べた。【甲68 (61～62、68、70～71頁)、乙12の1 (11～12、15頁)】

4 4月25日付け要求書の交付

(1) 平成19年4月25日、Y 2 施設長はX 1 委員長に対し、4月25日付け要求書を手交した。当該文書には、名宛人として「穂高白百合荘労働組合執行委員

長 X 1 殿 穂高白百合荘全労働組合員各位 穂高白百合荘全介護職員各位」と記載されていた。【甲7、第1回審問X 1 (12頁)、第2回審問X 1 (32～33頁)】

- (2) 4月25日付け要求書には「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。」と記載されていた。

さらに、当該記載に続けて全部で23にわたる項目が記載されており、このうち20項目は「穂高白百合荘、全労働組合員及び全介護職員は、……すること。」という形式で記載されていた（「……」の箇所に各項目の内容が入る）。その具体的な内容は、就業規則等の遵守や介護業務を行ううえでの注意事項の外、「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。」、「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。」などであった。【甲7】

- (3) これに対し組合は、平成19年4月26日付け「抗議書」を法人に提出するとともに、同日付け「回答書」により、文書による回答を拒否した。【甲9～10】

5 組合員氏名の開示要求

- (1) 法人は、組合らに交付した平成19年4月12日付け「穂高白百合荘経営陣の要求及び回答」と題する文書により、組合の構成員をすべて明らかにすることを求めた。

これに対し組合らは、同月16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」と題する文書を法人に提出し、当該要求を拒否するとともに、開示を求める理由を尋ねた。【甲3～4】

- (2) 平成19年4月24日に開催された第1回団体交渉において、法人は組合員の開示を求めた理由について、「知りたいから。」、「労働組合の人と知らずに、『普通にやっておられる労働組合員だけ狙い打ちにされた』とか言われ

でも困るわけですから。」などと述べた。その後法人は、同年5月15日付け「4月16日付『要求及び回答』の項目について」と題する文書を組合に交付し、改めて組合員の開示を求めるとともに、その理由として、就業規則を変更したいと考えていることから組合の意見を聞く必要があること及び組合が使用者の利益を代表する者の参加を許すものか否かの判断が必要であることを挙げた。【甲20、甲68(13～14頁)】

6 19年5月分勤務日数等削減

(1) 再雇用職員及び臨時職員の勤務日数及び夜勤回数の決定手続

法人は、概ね月末に翌月分の勤務表を職員に明らかにする。この勤務表には、すべての介護職員の当月における各日の労働時間帯（早出、遅出又は夜勤の別）や休日、夜勤回数等が記載されている。

従来法人は、職員の希望を考慮して勤務表を作成していたが、平成19年5月の勤務表を作成するに当たり、X1委員長らに対し希望を聴くことはなかった。【甲51、第1回審問X1(8～9頁)、第3回審問Y2(12～13頁)】

(2) 平成19年5月の勤務表における再雇用職員及び臨時職員の勤務日数

平成19年4月24日、法人が職員に提示した同年5月の勤務表によれば、介護職員のうち再雇用職員及び臨時職員の勤務日数は別表1のとおりである。

【甲51、第1回審問X1(9、33～34頁)】

(3) 再雇用職員及び臨時職員の勤務日数の実績

平成16年12月から平成19年5月までの間の、X1委員長らを含む再雇用職員及び臨時職員の実際の勤務日数は、別表2のとおりである。【甲82】

(4) 平成19年5月のX1委員長及びX2組合員の夜勤回数の実績

平成19年5月、X1委員長及びX2組合員は夜勤業務に従事しなかった。

(5) X1委員長らの勤務日数等の根拠

ア 労働契約

X1委員長らが法人と締結した、契約期間に平成19年5月を含む労働契約には、いずれも夜勤について「変形労働時間制の中で夜勤を命ずることがある。」と規定されている外、「甲と乙は、就業に関し臨時職員就業規則を遵守する。」（なお、当該契約において甲とは法人を、乙とはX1委

員長らを指す)との規定がある。なお、当該契約には勤務日数及び夜勤回数に関する条項はない。【甲58～59、甲80～81】

イ 就業規則

穂高白百合荘の臨時職員等就業規則には、勤務日数等に関して次のとおり規定されていた。

なお、当該規則中「臨時職員等」とは、契約職員、臨時職員及び再雇用職員を指している。

(適用範囲)

第3条 この規則及びこれに付属する諸規定は就業規則第4条第1項第3号及至5号に規定する契約職員、臨時職員及び再雇用職員に適用する。

(勤務時間)

第13条 臨時職員等の勤務日は、原則として第14条に定める休日を除いた日とする。但し、各個人ごとの都合を考慮し、1週1日から5日の間で個人別に雇用契約書にて定めることとする。就業時間及び休憩時間は各個人ごとに決定します。

(後略)

(休日)

第14条 休日は次の通りとする。但し、当施設は本条①から④の休日について、業務上必要ある場合は、休日振替をすることができる。前項の場合には、前日までに振替による休日を指定して、臨時職員等に通知する。

- ①日曜日
- ②国民の祝日
- ③年末・年始(12月29日から1月3日まで)
- ④お盆(8月14日から8月16日まで)
- ⑤その他契約により定めた日

【乙1】

ウ X1委員長に係る個別の合意

平成18年3月の定年退職に先立ちX1委員長は、自らの再雇用条件に関

してY1理事長と話をした。その際、勤務日数等の条件について、Y1理事長とX1委員長は、1月のうち休日を10日とするから勤務日数は20日又は21日とし、夜勤回数は概ね5回とすることで合意した。また、平成19年4月1日からの1年間を契約期間とする労働契約締結の際にも、Y1理事長とX1委員長は従前と同様に契約を更新することで合意した。【第1回審問X1(4頁)、第2回審問X1(34頁)】

7 組合員に対する労働時間短縮の通告

(1) 経過

ア 第2回団体交渉の翌日である平成19年5月16日、Y2施設長は、X1委員長、X2組合員及びX4組合員をそれぞれ個別に呼び出し、パート職員の労働時間が正職員と同じ8時間では支障があるので7時間にしたいがどうかと述べた。これに対しX1委員長は、その点は団体交渉事項となっており話し合いには応じられない旨回答し、X2組合員及びX4組合員もこれを拒否した。なお、これらのやりとりは1人当たり10秒程度のものであった。

なおこの日、X3組合員は休日のため出勤していなかった。【第1回審問X1(16頁)、第2回審問X1(31頁)、第3回審問Y2(16～17頁)】

イ 平成19年6月5日に開催された第3回団体交渉において、組合らがY2施設長の前記アの発言について抗議したところ、P弁護士は、「不誠実団交と言われぬように、十分な注意を払いたいと思っています。」、「いずれにしても問題があったことは事実です。」などと述べた。【甲70(18～20頁)】

(2) 再雇用職員及び臨時職員の労働時間の状況

X1委員長らの労働時間は、いずれも労働契約により8時間と定められていた。

なお、平成16年12月から平成19年5月までの間の、X1委員長らを含む再雇用職員及び臨時職員が実際に就業した1月当たりの労働時間は、別表2のとおりである。【甲58～59、甲80～82、第2回審問X1(31頁)】

(3) 職員の組合加入状況の開示

平成19年5月16日の時点で、組合は法人に対し、X2組合員及び X4組合員が組合員であることを明らかにしていた。【第2回審問X1(31頁)】

8 X1委員長のデイサービスへの異動

(1) デイサービスの運営に関する経過

法人は、平成18年9月1日からデイサービスにおける事業を休止していたが、平成19年3月にこれを再開することを表明した。しかし、それ以降、本件結審時までデイサービスにおける事業の利用者は皆無だった。【第3回審問Y2(26頁)、第4回審問Y2(32頁)、第5回審問Y2(13頁)】

(2) 平成19年5月15日付けの異動

ア 平成19年2月、Y1理事長はX1委員長に対し、デイサービスへの異動について意向を尋ねた。その際、X1委員長は、異動により夜勤業務がなくなることによる賃金の減額相当分の扱いについて確認を求めた。数日後、X1委員長は法人から、賃金の減額相当分の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説明を受けた。【第2回審問X1(35頁)】

イ 平成19年4月1日からの1年間を契約期間とするX1委員長の労働契約には、「乙は、人事異動により特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）と、デイサービスセンターの両方の勤務がありうることにについて確認する。」との規定があった。なお、乙とはX1委員長を指す。【甲58】

ウ 平成19年5月15日、法人は、X1委員長と白百合荘の介護職員であるH及びX5組合員（以下「X5組合員」を「X5組合員」）に対し、同日付けでデイサービスへの異動を命ずる旨の辞令を白百合荘内に掲示し、同月16日これを交付した。

X1委員長に対する辞令は、白百合荘介護職員（パート）とデイサービスの介護職員（パート）との兼務を命ずるものであり、X5組合員に対する辞令は、デイサービスの専従介護職員を命ずるものであった。

なお、法人はこの異動について、職員及び組合に対し事前協議を行わなかった。【甲64、甲70(27頁)、第2回審問X1(35頁)】

エ 組合は、平成19年5月21日付け「人事異動に関する要求書」を法人に提出し、人事異動を一旦撤回し団体交渉を行うことを求めた。これに対し法人は、同月22日付け「回答書」を組合に交付し、異動命令の撤回を拒否した。【甲23、甲25】

オ 平成19年5月24日に開催された第3回団体交渉において、デイサービスの利用者の状況及び利用予定者の有無について組合らから尋ねられた法人は、現時点で利用者はおらず、利用予定もない旨回答した。また、組合らが、利用者のいないデイサービスに職員を異動させることについて疑義を述べたのに対し、法人は、「でも申請上やはりねえ、決めないといけないもの。監査の申請出しますよね、そのときいなくちゃまずい。」と述べた。その後さらに組合らが法人に対し、人事異動の撤回について検討するよう求めたところ、P 弁護士はこれを検討する旨述べた。【甲70(25～26、30、49頁)】

カ 平成19年6月5日に開催された第4回団体交渉において、法人は組合に対し、デイサービス事業の利用者がいないにも関わらずX1委員長に兼務を命じた理由について、専従職員であるX5組合員が病気等により急に休暇を取得した場合の代替要員に当てるためである旨を述べた。また、法人は、X1委員長を選んだ理由として、利用者に対し優しい職員を選ぶ必要があること及びX1委員長は介護業務の実施に当たり法人から注意されたことがなかったことを挙げた。【甲71(27、37～38頁)】

キ X1委員長は、辞令を交付された後も、利用者がいないデイサービスでは行うべき業務がなかったことから、白百合荘において介護業務に従事し続けた。【第1回審問X1(15頁)】

ク 平成19年6月頃までに、X5組合員は法人を退職した。また、その後間もなくHも法人を退職した。【第2回審問X1(37頁)】

ケ 法人は、X5組合員及びHの退職後、これらの者の後任に当たる者をデイサービスに配置しなかった。【第4回審問Y2(33頁)】

(3) 平成20年3月20日付けの異動

ア 平成20年2月26日、長野県社会部長寿福祉課の職員は法人に対し、デイサービス事業の利用者がいなくともデイサービスに専従介護職員を配置す

べきことを指導し、これを配置しない場合には、デイサービスの指定の更新ができないことを伝えた。【第3回審問Y 2 (25頁)】

イ 平成20年3月3日、法人はX 1 委員長に対し、同月20日付けでデイサービスの専従介護職員を命ずる辞令を交付した。辞令交付の際、X 1 委員長が納得できない旨を述べたのに対し、Y 2 施設長は、「県の方に専従職員の届けを出さないといけないので」と述べた。【甲133(13頁)、甲143、第2回審問X 1 (15頁)】

ウ 組合らは、平成20年3月10日付け「X 1 執行委員長の異動命令に関する抗議書」を法人に提出し、異動命令は、事前の協議もなく、また、現状においてすでに人員不足である白百合荘における介護業務に重大な支障を生じさせるものであるとしてその撤回を求めた。また、同日付け「X 1 執行委員長の異動命令と契約更新に関する要求書」を法人に提出し、同月20日以降のデイサービス事業の利用者の見込みを明らかにすることなどを求めた。

これに対し法人は、同月13日付け「回答書」を組合に交付し、異動命令の撤回を拒否するとともに、同月11日時点でデイサービス事業の利用者はいないこと及び行政の指導もあり、利用者の有無に関わらず専従介護職員を置くこととしたことを回答した。

エ 組合らは、平成20年3月17日付け「X 1 執行委員長の契約更新と異動命令に関する再要求書」を法人に提出し、デイサービスの利用予定計画及び利用者が現れるまでの間のX 1 委員長の業務内容を明らかにすることなどを求めた。

これに対し法人は、同月19日付け「回答書」を組合に交付し、デイサービスの利用予定計画として施設の営業日及び時間を、また、X 1 委員長の業務内容については清掃、介護器具の点検及び飾り付け等である旨回答した。【甲111～112、甲120、甲125～126】

オ 平成20年3月以降、X 1 委員長はデイサービスでの業務に従事した。そこで実際に行った業務は、施設の清掃、施設利用者に備えるカード作成、室内の飾り付け、草むしり及びペンキ塗りなどであった。【第1回審問X 1 (28頁)】

カ Y3相談員は、デイサービスの専従職員であるが、デイサービスの利用者獲得のための営業や問い合わせに対する回答などの業務を行うため、白百合荘内の事務室において執務している。また、Y3相談員はこれらの業務の外、白百合荘に勤務する職員に対する指導を行っている。【第4回審問Y2(35、44頁)】

キ 法人はX1委員長に対し、Y3相談員が出張又は有給休暇を取得した際には、休暇を取得するように指示した。これに対し、X1委員長が労働契約どおりの勤務日数の保障を求めると、法人はX1委員長に対し、X1委員長が休暇を取得した日についても出勤扱いにする旨を伝えた。【第1回審問X1(28頁)】

9 就業規則等の不開示

(1) 組合らは、法人に提出した平成19年4月3日付け「要求書」により、法人の就業規則、給料表及び号俸表を明示することを求めた。

これに対し法人は、同月23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」と題する文書を組合らに交付し、就業規則は明示していること及び給料表と号俸表については必要があれば明示することを検討する旨回答した。【甲2、甲5】

(2) 就業規則に付属する給与規程には次のような規定があった。

(本俸)

第4条 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。

【甲77の3】

(3) 組合らは、平成20年4月14日付け「要求書」を法人に提出し、給与規程第4条に基づく給料表と経験年数換算表を提出するよう法人に求めた。

これに対し法人は、同月23日付け「回答書」を組合に交付し、「『給^マ与表

と経験年数換算表』なるものはありません。」と回答した。【甲132、甲135の1】

- (4) 法人は本件結審時に至るまで、組合らに対し、給与規程に規定されていた給料表及び経験年数換算表を開示していない。

10 再雇用職員及び臨時職員の労働条件の変更等

(1) X1 委員長

ア 平成20年3月3日、法人はX1委員長に対し、同年4月1日からの1年間を契約期間とする労働契約（以下「20年度契約」）書の案を示した。当該契約書案には、労働条件として「労働時間 午前8時30分より午後4時30分まで」、「勤務日 月18日」などの記載があった。【甲110、第1回審問X1(27頁)】

イ 平成19年4月1日からの1年間を契約期間とするX1委員長の労働契約では、労働時間は8時間と定められていた。また、同年6月から平成20年3月までの間、X1委員長の勤務日数は概ね20日前後であった。【甲58、第2回審問X1(35頁)】

ウ 組合らは、平成20年3月10日付け「X1執行委員長の異動命令と契約更新に関する要求書」を法人に提出し、20年度契約の労働条件について「従来どおりとすること。」を求めた。

これに対し法人は、同月13日付け「回答書」を組合に交付し、「『従来どおり』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。

【甲112、甲120】

エ 組合らは、平成20年3月17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」を法人に提出し、20年度契約の労働条件について「労使で合意した正職員と同様に1日8時間、就業規則に基づく勤務日数で行うこと。」を求めた。

これに対し法人は、同月19日付け「回答書」を組合に交付し、20年度契約におけるX1委員長の労働条件は、労働時間を7時間とし、勤務日数を18日とすることを回答した。【甲125～126】

オ 平成20年3月31日、X1委員長は、法人から提示された契約書案により

労働契約を締結した。【乙8、第2回審問X1(14頁)】

(2) X3 組合員

ア 法人は、平成19年11月13日付け「通知書」を X3 組合員に交付し、同年12月13日からの1年間を契約期間とする労働契約（以下「19年度契約」）を最後に、それ以降の契約更新を行わない旨通知した。その理由として、19年度契約を締結すると契約更新回数が3回となるところ、法人は臨時職員の契約更新回数について3回を限度として考えており、過去の事例も大体これに拠っていることを挙げた。さらに、X3 組合員以外の3名の臨時職員が、すでに契約更新回数を3回とすることに合意したうえで契約を更新していることを明らかにした。【甲101、第3回審問Y2(22頁)】

イ また、法人は組合に対し、X3 組合員の19年度契約の労働契約書の案を示した。当該契約書案には、労働条件として「①労働時間 午前7時00分より午後3時00分まで ②労働時間 午前9時30分より午後5時30分まで ③労働時間 午前11時00分より午後7時00分まで」、「休憩時間 午後1時00分より午後2時00分まで」、「勤務日 月19日」などの記載が、また、契約更新の有無に関して「臨時介護職員の契約更新は3回を限度とする」との記載があった。【甲102】

ウ 平成18年12月13日からの1年間を契約期間とする X3 組合員の労働契約では、労働時間は8時間と定められていた。また、平成19年6月から同年12月までの間、X3 組合員の勤務日数は概ね20日前後であった。【甲80、第2回審問X1(35頁)】

エ 平成19年12月12日、X3 組合員は、法人から提示された契約書案により労働契約を締結した。【乙13の1】

(3) X6 組合員

ア 平成18年10月3日、法人は、X6 組合員を臨時職員として雇用する契約を締結した。当該契約では、契約期間は同年9月21日から平成19年9月20日まで、労働時間帯は午前9時から午後3時30分又は午後5時までと定められた。この労働時間帯は、育児に支障が生じないように、X6 組合員と法人の合意の下決定されたものであった。【甲141、第1回審問X1(25

頁)】

イ 平成19年6月から、法人は臨時職員の労働時間帯を、午前7時から午後3時まで、午前9時30分から午後5時30分まで又は午前11時から午後7時までと定めたとえ、いずれの時間帯も勤務できることを労働契約更新の条件とし、これを法人のすべての臨時職員に提示した。【乙14(43頁)、第3回審問Y2(22頁)】

ウ 平成19年8月、法人はX6組合員に対し、同年9月21日以降の労働契約における労働条件として、労働時間帯を午前7時から午後3時まで、午前9時30分から午後5時30分まで又は午前11時から午後7時までとすることを提示した。

これに対しX6組合員は、同月以降も午前9時から午後3時30分又は午後5時までという従前と同一の労働時間帯で勤務したい旨を希望した。

【甲142】

エ 法人がX6組合員の希望に応じられない旨回答したことから、組合らは、平成19年8月27日付け「組合員・X6の契約更新に関わる要求書」を法人に提出し、同年9月からの契約は従前と同一の労働条件で更新することなどを求めた。

これに対し法人は、同年8月28日付け「回答書」を組合に交付し、同年9月以降のX6組合員の労働契約については、法人の業務上の必要性やX6組合員の勤務状況等を踏まえて契約内容を提示した旨回答した。【甲96、甲98、第1回審問X1(25頁)】

オ さらに組合らは、平成19年9月18日付け「組合員・X6の契約更新に関わる再要求書」を法人に提出し、X6組合員の事情を考慮して労働契約を更新することなどを求めた。

これに対し法人は、同月19日付け「回答書」を組合に交付し、X6組合員が午前7時から午後3時まで及び午前11時から午後7時までの時間帯に勤務することに同意すれば、X6組合員の労働契約を更新する旨回答した。

【甲99～100】

カ 平成19年9月20日、X6組合員は法人を退職した。

1 1 本件職員代表の選出

- (1) 法人は、平成20年3月25日付け「お知らせ」と題する文書を白百合荘の職員に回覧した。この文書には、本件職員代表に立候補する者は当該文書に氏名等を記入するよう記載されていた。また、当該文書には立候補者としてY3相談員の氏名が印刷され、氏名の末尾には「Y3」という印影があった。

【甲140】

- (2) 平成20年3月25日、X1委員長はY2施設長に対し、管理監督者たる地位にあるY3相談員が職員代表者に立候補することはおかしいのではないかと質したところ、Y2施設長は、Y3相談員も従業員であるから立候補してよいと弁護士に言われている旨を述べた。【甲133(14頁)】

- (3) 平成20年3月27日、X1委員長は、本件職員代表に立候補した。

- (4) 平成20年3月28日、X1委員長はY1理事長と電話で話をし、本件職員代表の選出方法について同月31日に協議することを約した。【甲133(14頁)】

- (5) 法人は、X1委員長と前記(4)の協議を行うことなく、平成20年3月31日の午前中に本件職員代表選出のための投票を開始した。その方法は、表頭に候補者であるY3相談員とX1委員長の名前を横に並べて記載し、表側に投票者である職員の氏名を縦に並べて記載した一覧表を投票用紙として用い、Y2施設長が職員一人ひとりを回り又はこれを面接室に呼んで、投票する候補者の欄に丸印を記入させるというものであった。また、Y1理事長らは、当日休暇を取っている職員に電話し、いずれの候補者に投票するかを尋ね、その意向に従って投票用紙に丸印を記入した。【第1回審問X1(30頁)、第3回審問Y2(27頁)、第4回審問Y2(23頁)】

- (6) 平成20年4月1日、X1委員長がY2施設長に本件職員代表選出の投票結果を尋ねると、Y2施設長はY3相談員が当選した旨答えた。これに対しX1委員長が投票結果を見せるよう求めると、Y2施設長は、弁護士が見せなくていいと言っている旨を述べ、これを拒否した。【甲133(14～15頁)、第1回審問X1(30～31頁)】

- (7) 組合らは、平成20年4月14日付け「要求書」を法人に提出し、本件職員代表選挙の投票結果を明らかにするよう求めた。

これに対し法人は、同月23日付け「回答書」を組合に交付し、「職員の過

半数の票を獲得した、 Y 3 が職員代表になりました。」と回答した。

【甲132、甲135の1】

1 2 寮母室での休憩指示等

- (1) 白百合荘施設内に2か所ある寮母室は、職員の休憩室として利用されていた。同室には四畳半ほどの畳スペースがあり、職員はそこで横になり仮眠をとることができた。【甲133(12頁)】
- (2) 平成20年2月19日、寮母室から畳やテーブル等が撤去されたので、X 1 委員長は施設長室に赴き、Y 2 施設長に対し職員が不安になっているとして説明を求めた。この際、同席していたY 3 相談員は、「仮眠をとらせる義務はない、X 1 さんはいつも寝ていますよね、僕が言っても気がつかないですよ、熟睡されては困ります。あくまでも仕事なんですから仮眠です、休憩時間は待機です。」と述べた。これを聞いたY 2 施設長も「そうです待機ですから。」と述べた。【甲133(12頁)、第1回審問X 1 (25～26頁)】
- (3) 平成20年2月25日頃、白百合荘施設内のリネン室で休憩をとっていたX 1 委員長に対し、Y 2 施設長は、「休憩時間は基本的に待機ですから、必ず寮母室で休んでください。寮母室以外はだめです。」と述べた。【甲133(12～13頁)】
- (4) 法人は、介護職員の休憩場所を寮母室に限定することなどを命ずる平成20年3月3日付け「業務命令」を掲示した。

組合らは、同月10日付け「介護職員の休憩に関する要求書」を法人に提出し、休憩時間に職員を特定の場所で待機させていることに抗議するとともに、待機時間に係る賃金の支払いなどを求めた。また、併せて同日付け「介護職員の休憩場所に関する要求書」を法人に提出し、寮母室への畳スペースの設置を求めた。

これに対し法人は、同月13日付け「回答書」を組合に交付し、法人は前記(3)の発言をしておらず、また、職員には必ず休憩を与えており待機はさせていない旨回答するとともに、寮母室への畳スペースの設置を拒否した。

【甲115～116、甲122～123】

1 3 施設内での組合活動の禁止

- (1) 法人は、組合に交付した平成19年4月12日付け「穂高白百合荘経営陣の要求及び回答」と題する文書により、就業時間中の組合活動及び施設内での組合活動を一切禁止することを伝えた。【甲3】
- (2) このため、組合は、月2、3回程度の頻度で行う会合を古厩公民館等で開催し、組合員相互の連絡は郵便や電子メールを活用する外、就業時間外に白百合荘の施設の外にある駐車場で待ち合わせて行った。さらに、法人は施設に届いた組合宛ての郵便物の受領を拒否したため、組合は郵便物の差出人に対し、組合員の自宅宛てに郵送してもらうようにした。【第1回審問X1(8頁)、第2回審問X1(6～8、33頁)】
- (3) 平成19年4月24日に開催された第1回団体交渉において、法人は、施設内及び就業時間中の組合活動を禁じた理由として、判例上、事業場内で組合活動が行われることに対する使用者の受忍義務は当然には認められないとされていること、施設利用者の生活の平穏を害さないようにしてほしいこと及び白百合荘施設内には組合に提供できるスペースがないことなどを挙げた。【甲68(14～15、27頁)】

1 4 業務命令等の掲示

組合の結成以降、法人は、職員に対する周知事項を「周知徹底事項」等と標題を付した文書に記載し、これを白百合荘内の事務室と医務室の間の廊下の壁面上に設置した掲示板に掲示するようになり、このようにして掲示された文書は100通近くに及んだ。その内容は、職権図や入浴担当者の表などの外、夜勤時には3人が交代で1人ずつ1時間の休憩をとるよう命ずる業務命令などであった。

組合の結成以前には、職員に対する周知事項の伝達は、文書を職員に回覧することにより行われていた。【甲67、甲79の1・2、第1回審問X1(13頁)、第2回審問X1(25～26頁)】

1 5 警備員による職員の勤務状況の記録及び報告

- (1) 法人は、夜間における施設の警備業務を警備保障会社に委託していた。

Y 2 施設長は、警備保障会社から派遣された警備員（以下「警備員」）に対し、防犯に限らず、何か気になることがあれば報告してもらいたいと伝えた。【第 3 回審問 Y 2 (21 頁)】

- (2) 警備員は、職員の行動を記録するとともに、これを法人に報告していた。あるとき、X 8 書記長と法人の他の職員 1 名が洗濯機の不具合を調べていたところ、翌日の朝になって Y 2 施設長に呼ばれ、このことを記録した警備員のメモを基に、何を話していたのか尋ねられたことがあった。【第 1 回審問 X 1 (13～14 頁)】

1 6 Y 1 理事長、Y 2 施設長及び Y 3 相談員のメモ作成行為

- (1) Y 1 理事長、Y 2 施設長及び Y 3 相談員は単独又は複数で、「一般浴介護・入浴システムチェック事項」及び「特浴介護・入浴システムチェック事項」（以下、両者を併せて「入浴チェック事項」）と題する表を用いて、入所者が入浴しているその場で、介護を行っている職員の業務内容のチェックを行うことがあった。なお、この入浴チェック事項は介護職員自身も同一の様式により毎日作成するものであり、介護職員は、業務の実施に当たり、指摘された注意事項を入浴チェック事項に記載しなければならなかった。【乙 10 の 1・2、第 1 回審問 X 1 (14～15 頁)、第 2 回審問 X 1 (11～12 頁)、第 3 回審問 Y 2 (28 頁)、第 4 回審問 Y 2 (39 頁)】
- (2) Y 1 理事長、Y 2 施設長及び Y 3 相談員は単独で又は複数で、介護職員が入所者のおむつを交換している場で、業務内容のチェックを行うことがあった。【第 1 回審問 X 1 (14 頁)、第 4 回審問 Y 2 (39 頁)】

1 7 組合結成後の本件協定届の提出

- (1) 組合が 36 協定書の提示を求めたところ、法人は、本件協定届を組合に交付した。本件協定届には、協定の成立年月日として「19 年 3 月 30 日」と、協定の当事者である労働者の過半数を代表する者の選出方法として「平成 19 年 3 月 30 日開催の職員会において挙手により選出」と、また、その代表者の職名氏名として「介護主任 A」と、いずれも手書きで記載されていた。また、労基署の平成 19 年 4 月 17 日付けの受領印が押印されていた。【甲 66】

- (2) 法人は、平成19年3月30日には職員会を開催していなかった。また、「介護主任 A 」の筆跡は、A 主任本人のものではなかった。

18 監視カメラの設置検討及び家族説明会の開催

- (1) 法人は、平成19年4月25日付け「家族説明会のご案内」と題する文書により、監視カメラの設置に関する家族説明会を同年5月29日に開催することを入所者の身元引受人に通知した。この文書には監視カメラを設置する理由として、「1. ご利用者の無断外出防止 2. 外部不審者の侵入防止 3. ご利用者の安全確保 4. ご利用者の事故防止 5. ご利用者に対する虐待防止、適切な介護態度の確保」と記載されていた。【甲6、第3回審問Y2(27頁)】
- (2) 組合が作成した平成19年5月11日付けの長野県社会部長寿福祉課長あての「要望書」には、法人への指導を要望する事項の一つとして、「施設内に録画付カメラを設置する予定について（参考資料：別添家族会の案内コピー）」と記載されていた。【甲19】
- (3) 平成19年5月15日に開催された第2回団体交渉において、組合は法人に対し、監視カメラの設置について説明を求めた。
- これに対し法人は、施設入所者の処遇に関する事項であって詳細については未定であることなどから、職員に対しては、家族説明会における施設入所者の家族の反応を踏まえたうえで、当該説明会の終了後に説明する旨回答した。【甲69(83～93頁)】
- (4) 平成19年5月29日、法人は家族説明会を開催した。
- (5) 平成20年8月時点で白百合荘施設内に監視カメラは設置されていない。【第3回審問Y2(27～28頁)】

19 平成19年期末勤勉手当の支給

(1) 夏季期末勤勉手当

ア 組合らは、平成19年6月13日付け「2007年夏季一時金要求書」を法人に提出し、夏季期末勤勉手当の支給に関する要求を行った。

これに対し法人は、同月20日付け「回答書」を組合に交付し、「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）。」と回答した。【甲31、甲34】

イ 平成19年6月25日、法人は夏季期末勤勉手当を支給した。その支給率は、2.1ヶ月であった。【第1回審問X1(19頁)】

ウ 平成19年6月25日頃、法人は「穂高白百合荘の過去3年間の期末勤勉手当支給率」と題する文書を組合に交付した。その内容は次のとおりである。

穂高白百合荘の過去3年間の期末勤勉手当支給率		
6月	平成16年	2.1ヶ月
	17年	2.1ヶ月
	18年	2.1ヶ月
	19年	2.1ヶ月
12月	平成16年	2.3ヶ月
	17年	2.35ヶ月
	18年	2.35ヶ月

【甲76】

(2) 冬季期末勤勉手当

ア 組合らは、平成19年10月31日付け「2007年秋闘要求書」を法人に提出し、冬季期末勤勉手当の支給に関する要求を行った。

これに対し法人は、同年11月13日付け「回答書」を組合に交付し、「本年度は予算を下回る大幅な減収により、下期の期末勤勉手当は、人事院勧告の支給率を下回ります。」「今までも臨時職員等については、正職員に準じて期末勤勉手当を支給していませんし、本年度の下期の期末勤勉手当は支給いたしません。」などと回答した。【甲86、甲91】

イ 組合らは、平成19年11月27日付け「平成19年11月13日付『回答書』に対する要求書」を法人に提出し、冬季期末勤勉手当の支給率を明示すること及び法人の予算書や月次決算書等を提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日付け「回答書」を組合に交付し、冬季期末勤勉手当の支給率については検討中である旨を、また予算書等の提示については回答時点においてその考えのない旨をそれぞれ回答した。【甲92～93】

ウ 法人は、平成19年12月6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」と題する文書を組合に交付し、同年の冬季期末
勤勉手当の支給率を2.0ヶ月とする旨通知するとともに、その決定理由と
して、同年度は介護の質の低下により重大な介護事故が多発し、利用者の
十分な受け入れができなかったことを挙げた。【甲94】

エ 法人は平成19年の冬季期末勤勉手当として、正規職員に対し支給率2.0
ヶ月分を支給したが、臨時職員及び再雇用職員に対しては支給しなかった。
なお、法人は組合に対し、法人の予算書や月次決算書等を提示すること
はなかった。【甲133(11頁)、第1回審問X1(24頁)】

(3) 期末勤勉手当支給率等の根拠

ア 就業規則に付属する給与規程では、正規職員に対する期末勤勉手当の支
給に関し、次のとおり規定されていた。

(期末勤勉手当及び寒冷地手当の支給)

第24条 期末勤勉手当は、毎年6月と12月の2回、6月25日、12月25
日に支給する。

(中略)

(3) 支給率については、年間を通じ、人事院の定める当該年度の
支給率に準じる。但し、予算の範囲内とする。

【甲77の3】

イ 臨時職員等就業規則では、契約社員、臨時職員及び再雇用職員に対する
賞与の支給に関し、次のとおり規定されていた。

(賞与)

第30条 賞与は支給時に在籍する者に対して夏季及び年末に支給する。
但し、業積^{ママ}の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合
には、支給日を変更し、又は支給しないことがある。

【乙1】

第4 当委員会の判断

1 両当事者により確認された争点

本件の争点は以下のとおり確認されている。

- (1) 団体交渉における法人の交渉態度は、以下の点からみて不誠実だったか。
- ア 法人は、具体的な根拠や資料を示さなかったか、また、合理性のない回答を繰り返したか。
 - イ 法人は、第3回団体交渉において、①X1委員長、X2組合員、X3組合員及びX4組合員の6月からの勤務日数及び労働時間について、②原則として、夜勤は正職員が行うことについて、それぞれ合意したか。合意したとすれば、法人は、これらの合意事項に関し協定書の締結を拒否したか。
- (2) 法人は、X1委員長、X2組合員、X3組合員及びX4組合員の5月の勤務日数削減問題について、平成19年4月25日、26日及び5月9日に組合が申入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したか。
- (3) 平成19年5月16日、Y2施設長が、X1委員長、X2組合員及びX4組合員に対し、労働時間の短縮を通告したか。通告したとすれば、それは、組合員に対する不利益取扱いか。また、組合に対する支配介入か。
- (4) 法人は、第6回団体交渉を正当な理由なく拒否したか。
- ア 団体交渉が開催されなかったのは、法人が、長野市又は土、日及び祝日に松本市で開催することを主張したことが原因か。
 - イ 法人が、団体交渉を長野市又は土、日及び祝日に松本市で開催することを主張したことに合理性はあるか。
- (5) 法人は、組合を誹謗中傷等することにより組合に介入したか。
- ア 平成19年4月12日又は同月16日、Y2施設長はX1委員長に対し、「X1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」、「上部組織の医労連は共産党で怖い人たちだ。」と述べたか。
 - イ 第1回団体交渉で、Y2施設長は、「腹を割って、非公式に話そうといたのに、もう聞く耳がないってことだね」、「上部団体を外してもらいたい」、「そういう希望をいった」、「そんな話、してません」と述べたか。
 - ウ Y2施設長の発言を組合に対する介入と評価できるか。
- (6) 法人の次の行為は、組合に対する支配介入か。
- ア 平成19年4月25日付け「要求書」により、職員に対し回答を求めたこと。

イ 同月12日付け文書及び同年5月15日付け文書により、組合に構成員を明らかにするよう求めたこと。

(7) 法人が、施設内での組合活動を認めないとするは、組合に対する支配介入か。

(8) X1 委員長、X2 組合員、X3 組合員及び X4 組合員の平成19年5月の勤務日数は、労働契約、就業規則、慣行又は個別の合意によって21日であるべきであったか。

平成19年5月のX1 委員長、X2 組合員、X3 組合員及び X4 組合員の勤務日数並びにX1 委員長及びX2 組合員の夜勤日数の減少に伴う賃金の減額は、組合員であること又は組合活動をしたこと故の不利益取扱いか。

(9) 平成19年5月15日、法人が、X1 委員長に対し、デイサービスの介護職員兼務を命じたことは、組合員であること又は組合活動をしたこと故の不利益取扱いか。また、組合に対する支配介入か。

(10) 法人の次の行為は、組合員に対する不利益取扱いか。また、組合に対する支配介入か。

ア 平成19年5月以降、施設内の掲示板に業務命令等を掲示したこと。

イ 夜間の警備員が夜勤職員の行動について記録、報告したこと。

ウ Y2 施設長及びY3 相談員が、職員の背後でメモをとるなどしたこと。

(11) 法人は、組合の求めに対し、就業規則及び賃金規程などの一部を開示していないか。開示していないとすれば、組合に対する支配介入又は組合員に対する不利益取扱いか。

組合のX8 書記長は、平成19年4月3日Y2 施設長に就業規則の開示を求め、同月8日これをコピーしたか。したとすると、その就業規則は、法人が団体交渉で説明した就業規則と相違しているか。相違しているとすると、それは組合に対する支配介入又は組合員に対する不利益取扱いか。

(12) 法人が、組合が結成された後に、36協定を労基署に届け出たことは、組合の存在を無視した行為として組合に対する支配介入か。

(13) 第2回団体交渉において組合の求めに対し、法人が監視カメラを設置する目的や理由を明らかにしないまま、平成19年5月29日に施設利用者の家族への説明会を開催したことは、不誠実団体交渉にあたるか。

- 法人が監視カメラを設置しようとした行為は、組合に対する支配介入か。
- (14) 法人は、以下の団体交渉を正当な理由なく拒否したか。
- ア 平成19年秋闘要求及び平成20年春闘要求に関する団体交渉
 - イ 平成20年の就業規則の変更に関する団体交渉
- (15) 法人が、平成19年期末勤勉手当を正規職員に対しては人事院勧告どおりに支給しなかったこと、また、再雇用職員及び臨時職員に対しては不支給としたことは、組合員に対する不利益取扱いか。
- (16) 平成20年3月の労働者の過半数代表者の選出に係る法人の行為は、組合に対する支配介入か。
- (17) 平成19年8月以降、法人が、申立人組合員である臨時職員及び再雇用職員の契約更新に際して、従前の労働契約における労働条件を変更したこと、また、同臨時職員の契約更新を3回に限るとしたことは組合員に対する不利益取扱いか。
- (18) 法人が、X1委員長をデイサービスの専従介護職員として異動させたことは、組合員に対する不利益取扱いか。
- (19) 法人は、介護職員に対し、休憩は必ず寮母室でとるよう指示し、休憩時間は待機であると述べたか。このような指示等があったとすれば、それは組合に対する支配介入又は組合員に対する不利益取扱いか。

以下、各争点についての検討を行うが、その順序は、各争点の内容及びこれを構成する事実の発生時点等を考慮して、争点(5)、(6)、(4)、(14)、(2)、(8)、(3)、(1)、(9)、(18)、(11)、(17)、(16)、(19)、(7)、(10)、(12)、(13)、(15)とする。また、各争点の検討に入る前にその前段として、組合結成初期における法人の組合に対する態度について概括した判断を示すこととする。

2 組合結成初期における法人の組合に対する態度

- (1) 憲法上、基本的人権として団結権を始めとする労働三権が規定された趣旨は、契約自由の原則という市民法の建前の下では、事実上、個々の立場では使用者の一方的な決定に従属せざるを得ない労働者に対し、労働条件の維持・改善のために団体を結成し交渉その他の団体行動を行うことを保障する

ことにより、労使対等性を回復するとともに労働者の地位向上を図り、その健康で文化的な生活を確保するというにある。

この意味で、憲法を最高規範とするわが国の労働法体系は、使用者と労働者とを常に利害が対立しうる緊張関係にあるものと捉えたうえで、団体的労使関係を保障し、当事者に対し、互いの立場を尊重し合いながら理性的な交渉を通じて問題解決を目指すことを要請しているということができる。

- (2) そして、かような観点からすれば、使用者は、活動基盤が脆弱である労働組合の結成初期においては特に、その存在を否認するかのような言動を慎むことが法の精神に合致するといえる。すなわち、一般的には、個別に取り上げれば違法性が強いとは認められない使用者の行為であっても、それらを、組合が結成されて間もない時期に行われた一連の有意な行為として総合的に捉えたときには、それが、いまだ組織基盤の脆弱な労働組合に与える影響は決して小さくないと思料されるからである。
- (3) 以上を前提として組合結成初期における法人の態度をみるに、法人が、労働三権保障の意義を尊重し、また、団体的労使関係の生成、発展過程における使用者のあり方に関する基本的な考え方を理解していたとはいい難いといわざるを得ない。端的にいえば、そこに窺われるのはむしろ、法規範意識の著しく希薄な組合認識であるといえる。すなわち、組合の結成を知った法人はまずこれを懐柔し、その弱体化に努めようとするかの如き対応をとる。しかし、初回の団体交渉においてこの点を非難されると法人は態度を一変させ、これ以降、公然と組合を排除しようとするに至るのである（なお、以上に述べた点については後記3及び4で詳論することとする）。

3 組合らに対する誹謗中傷（争点(5)）

- (1) 平成19年4月12日又は同月16日、Y2施設長はX1委員長に対し、「X1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」、「上部組織の医労連は共産党で怖い人たちだ」と述べたか。

ア 前記第3の3(1)のとおり、平成19年4月12日、Y2施設長は、法人が団体交渉に応ずる旨などを記載した文書を受領するため、単独で同施設長のもとを訪れたX1委員長に対し、「上部団体の医労連は共産党で怖いん

だよ」と述べたことが認められる。

この点に関し、法人は、Y2施設長がかかる発言をしたことはない旨主張する。たしかに、第1回団体交渉の席上、発言の事実について確認を求められたY2施設長は、当初こそ「いや、そうじゃなくて、してません。そんなことは。」と発言の事実を否定した。しかし、その後「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。」と、前記発言をしたことを前提にX1委員長を非難するに至ったことは前記第3の3(3)のとおりであり、このことからすればY2施設長が前記発言に類する発言をした事実があったとみるのが相当であって、これに反する法人の主張は採用できない。

イ 前記第3の3(2)のとおり、平成19年4月16日、Y2施設長は、団体交渉に関する組合の回答文書を提出するため単独で同施設長のもとを訪れたX1委員長に対し、「X1さんでよかった」、「X1さんが組合の、要するに介護職員を教育してくれればいい」などと述べたことが認められる。

この点に関し、法人は、Y2施設長が当該発言をした事実はない旨主張するけれども、第1回団体交渉の席上、発言の事実について確認を求められたY2施設長が発言をしたことを否定せず、X1委員長に就業規則を遵守し介護職員の手本となってほしいという趣旨である旨述べたことは前記第3の3(3)のとおりであるから、Y2施設長が前記発言に類する発言をした事実があったとみるのが相当であり、これに反する法人の主張は採用できない。

(2) 第1回団体交渉で、Y2施設長は、「腹を割って、非公式に話そうといったのに、もう聞く耳がないってことだね」、「上部団体を外してもらいたい」、「そういう希望をいった」、「そんな話、してません」と述べたか。

ア この点につき、第1回団体交渉の議事録(甲68)及び法人による同議事録の修正(乙12の1)をみるに、「腹を割って、非公式に話そうといったのに、もう聞く耳がないってことだね」、「上部団体を外してもらいたい」、「そういう希望をいった」及び「そんな話、してません」との記載はなく、したがってY2施設長がこれらの発言をしたという事実を認めることはできないことは、前記第3の3(3)のとおりである。

イ しかしながら、前記(1)アでみたとおり、「腹を割って、非公式に話そうといったのに、もう聞く耳がないってことだね」という発言は、「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。」という内容であったことが認められる外、県医労連は共産党で怖いという旨の発言に関する「そんな話、してません」という発言は、「いや、そうじゃなくて、してません。そんなことは。」という内容であったことが認められる。

ウ 一方、前記アの発言のうち、上部団体を外してほしいという旨の発言に関する「そういう希望をいった」との発言については、たしかにこれに類する内容の「そういう希望を・・・。」との発言があったことは議事録上確認できる(甲68(62頁))ものの、当該発言は、Y2施設長ではなく組合らの側の出席者が行ったものと認められる(乙12の1(12頁))。

エ ところで、第1回団体交渉において「上部団体を外してもらいたい」とのY2施設長の発言がなかったことは前記アのとおりであるが、他方で、前記第3の3(1)のとおり、平成19年4月12日、Y2施設長が当該発言と同旨の「できるだけ上部団体を入れないでほしい」との発言を、法人が団体交渉に応ずる旨などを記載した文書を受領するため単独で同施設長のもとを訪れたX1委員長に対して行った旨、同委員長が証言している。

そこで、当該発言の事実の有無についても検討すると、第1回団体交渉の席上、当該発言の事実について確認を求められたY2施設長は、「そうじゃなくて、まあ、なるべくなら、われわれで話しませんか、打診したんですよ。」と述べ、発言した事実を否定せず、むしろその意図するところを述べたことは前記第3の3(3)のとおりであるから、Y2施設長がこれに類する発言をした事実があったとみるのが相当である。

(3) Y2施設長の発言を組合に対する介入と評価できるか。

ア 以上により認められた、①「できるだけ上部団体を入れないでほしい」②「上部団体の医労連は共産党で怖いんだよ」③「X1さんでよかった」、
「X1さんが組合の、要するに介護職員を教育してくれればいい」とのY2施設長の発言について、組合らは、上部組織に対する誹謗中傷である外、結成後間もない組合を懐柔しようとした組合への支配介入に当たる行為で

あると主張するので、以下検討する。

- イ 組合のあり方や運営に関する使用者の発言が不当労働行為に当たるか否かは、当該発言の内容、それがなされた時期や場所及び相手方などの状況、当該発言から推認される使用者の意図、組合の運営や活動に与えた影響及びその後の労使関係の推移など、諸般の事情を総合的に考慮して判断すべきものと解する。
- ウ そこでまず、発言が行われた際の状況についてみるに、前記アの①ないし③の発言は、いずれもX1委員長が組合用務に係る文書をやりとりするため、単独でY2施設長のもとを訪れた際に同施設長からなされたものであるところ、このときのY2施設長の口調を含む態様が、X1委員長に対し著しく威嚇的であったとは認められない。また、これらの発言がその時点で、組合の運営や活動に格別に著しい影響を与えたということも明白には認められない。
- エ しかしながら、いずれの発言も法人が組合結成通知を受領してからわずか13日間という短期間のうちになされていること、また、前記2(3)でその概括判断を述べたとおり、第1回団体交渉でこれらの発言を組合らから非難され、このとき以降、法人が組合の存在を否定するような姿勢を明確にするようになったこととを併せ考えれば、これらの発言は、この後の本件労使関係の基点となるべきものを示したと考えることができる。かかる観点からみれば、前記アの①ないし③の発言は、いずれもその場限りの単発的なものではなく、組合結成から間もない時期に組合の執行委員長を懐柔し、組合の運営・活動をコントロールしようとする意図の下になされたものと推認される。
- これらの点を考慮すれば、Y2施設長の発言は、その内容及びそれがなされたときの状況がたとえ前記のとおりであったとしても、総体的にみて、組合の自主的な運営・活動に著しい影響をもたらし、これを阻害するものであったといえることができる。
- オ 以上のことから、前記アの①ないし③の発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 4月25日付け要求書及び組合員の開示要求（争点(6)）

(1) 4月25日付け要求書により、職員に対し回答を求めたことは組合に対する支配介入か。

ア 組合らは、4月25日付け要求書(甲7)には組合員でなければ回答できない項目が含まれ、組合員を誹謗中傷する記述が繰り返されているとしたうえで、法人は組合結成を嫌悪して、組合員であるかどうかを調査する目的で、職員の組合加入を躊躇させ組合を切り崩すことを意図して当該要求書を交付したものであって、これは労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である旨主張する。

これに対し法人は、4月25日付け要求書は介護職員及び組合員に向けて発せられたもので、その内容はすべてこれらの者が遵守すべき事項であり、どこが不当労働行為に当たるのか不明であると主張するので、以下検討する。

イ この点につき、前記第3の4(1)及び(2)のとおり、たしかに当該文書はX1委員長及び組合員の外に白百合荘の全介護職員宛てとされ、同文書には就業規則等の遵守や介護業務を行ううえでの注意事項が記載されていることが認められる。

しかしながら、これらの記載の中には、施設内における組合活動の禁止や団体交渉の時間及び場所に関する法人の要求といった、明らかに組合員のみを対象とする記載が少なからず含まれている。さらには、「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、利用者を見下し、善良な職員をいじめる等の行動は絶対しないこと。」といった、形式において一般的な遵守事項の体裁をとりつつも、実質的には組合結成により法人の施設の秩序が害される可能性があるとの認識を明示し、組合活動から生ずる就業規則の不遵守を防止する、換言すれば組合敵視の意思の表明を内容とする記載も含まれている。

またそもそも、職員が遵守すべき事項を、要求書という表題を付した文書により通知し、かつ「全て文書にて回答してもらいたい。」と高圧的な

文言を用いて求める方法を、使用者から従業員に対し通常行われる、単なる一般的な遵守事項の伝達の方法とみることは到底できない。

これらの点に鑑みれば、法人の主張は採用できない。

ウ 一方で、4月25日付け要求書の配付方法や実際に配付された者の範囲については具体的な疎明がなされていないことから、当該文書を、職員の組合加入の有無を調査する目的で配付されたものとする組合らの主張も、この限りでは採りえない。

しかしながら、4月25日付け要求書は名宛人に対し文書による回答を求めるものであるところ、その回答文書についてこれを記名式とする場合はもちろん、仮に無記名とする場合であっても、特に少人数である場合には筆跡や内容等から記入者が特定される可能性があることは否定できない。このことを踏まえれば、前記第3の1(2)アのとおり匿名組合である組合にとって、4月25日付け要求書に回答することが、結果的に組合員の開示につながりかねないことはたしかである。また、法人のこのような行為のために組合員が萎縮することとなる点も看過できない。

エ また、当該文書の内容自体及びそれがY2施設長からX1委員長に手交されたのが前記第3の2(2)アのとおり第1回団体交渉開催日の翌日であることを踏まえれば、当該文書はそれ自体、組合員に対し少なからぬ心理的圧迫を与えるとともに、これを眼にする機会があった非組合員に対し組合加入を躊躇させる効果があったことは否定できない。このことからすれば、法人が4月25日付け要求書を交付した意図は、かかる効果を狙って、使用者としての優位な立場を背景に、組合に対し自らが求めるところを一方的に押しつけるというにあったと推認される。

オ 以上のことから、法人が、あからさまに組合を敵視する内容の4月25日付け要求書をその職員に交付し、かつこれに対する回答を求めた行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

カ なお、組合らは、本争点に関し前記アの主張の外、4月25日付け要求書の交付について、組合員であるが故に文書回答しなければならないという不利益な取扱いをしたもので、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとも主張する。

しかしながら、前記イのとおり、4月25日付け要求書の名宛人は組合員に限られていない。ここで仮に、当該文書が組合員にのみ配付されたというのであれば、名宛人の如何に関わらず実質上組合員だけを対象とするものと解する余地もあるけれども、この点については証拠上明らかとされていないことは前記ウのとおりである。したがって、文書回答を求められた対象が組合員に限定されることを前提とする組合らの主張を採用することはできないといわざるを得ない。

(2) 平成19年4月12日付け文書及び同年5月15日付け文書により、組合に構成員を明らかにするよう求めたことは組合に対する支配介入か。

ア 組合らは、法人が組合の構成員をすべて明らかにするよう要求した行為が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

イ 前記第3の1(2)ア及び同5のとおり、匿名組合である組合に対し、法人は、平成19年4月12日付け及び同年5月15日付け文書(甲3、甲20)において、組合員を明らかにするよう求めたこと及びその理由として、法人は、①知りたいから、②組合員だけ狙い撃ちにされたと言われても困るから、③就業規則変更のため組合の意見を聴く必要があるから及び④組合が、使用者の利益を代表する者の参加を許すものかどうかの判断が必要だからとの4点を挙げたことが認められる。

ウ 匿名組合が組合員の氏名を使用者に秘匿する理由は、使用者による報復を懸念する従業員に対し組合加入を促すとともに、既加入の組合員を使用者から保護することにより組織を維持強化するというにある。ことに、地域合同労組が組合員の所属企業に支部組織を設ける場合や、使用者と対等な立場での交渉を行いうるだけの組織基盤を持たない中小規模の企業別組合にあっては、組合員を匿名とすることが組合活動を行うための必要な条件となっていることが少なくない。

しかしながらその一方で、使用者がその業務を行うに当たり、組合員が誰かを知る必要がある場合が全くないとはいえないことも事実であって、使用者による組合員の開示要求について、これを直ちに支配介入に当たるとするのは妥当でない。ただ、それが組合員に動揺を与え、その結果組合

の弱体化を招く場合がありうることも否定できないものである以上、結局、使用者による組合員の開示要求が不当労働行為に当たるか否かは、当該要求を行った理由の合理性の有無を中心に、これが行われた時期や当時の労使関係など、諸般の事情を勘案して総合的に判断すべきである。

エ そこでまず、法人が挙げた組合員開示要求の理由の合理性について検討する。

前記イの理由のうち、まず①は、単に法人の主観を述べたに過ぎず、そもそも理由たりえないというべきであり、合理性がないことは明らかである。次に②についていえば、そもそも使用者は、当該従業員が組合員であることを知っているか否かに関わらずこれを差別してはならないのであって、合理性は認められない。次に③については、法人としては、組合が事業場の過半数の労働者で組織する労働組合に当たるかどうか、つまりは組合員の人数のみを確認すれば足りるのであって、組合員の氏名まで尋ねる根拠たりえず、合理性はない。最後に④については、法人の利益を代表する者に該当する職員が誰かについては法人にとって既知の事項であるところ、これらの者の組合加入を確認したいというのであればその氏名を組合に示してその加入の有無を問い合わせるなどの方法が他にあるのであって、すべての組合員の氏名を尋ねる根拠とはなりえず、合理性はない。

以上、法人が挙げた組合員開示要求の理由には、いずれも合理性がないというべきである。

他方、法人が最初に組合員開示要求を行った平成19年4月の労使関係についてみるに、前記2(3)で触れ、かつまた前記3(3)で判断したとおり、組合結成から間もないこの時期において法人は、X1委員長を懐柔しもって組合をコントロールしようとするなど、組合敵視の意思の表れといえる行動をとっていたことが認められる。

オ 以上のことを踏まえれば、合理的な理由のない本件の組合員開示要求はつまるところ、法人が組合員を把握し、使用者としての立場を背景に個々の職員に働きかけなどを行うことによって、結成から間もない組合を弱体化させることを意図して行われたものと推認される。

一方、要求を受けた組合員の側からみれば、かかる法人の意図は容易に

察知しえたものといえるから、組合員の中に、組合加入を理由に不利益な扱いを受けるかもしれないとの不安・動揺が生じたことも推認するに難くない。

カ 以上のことから、法人が、平成19年4月12日付け文書及び同年5月15日付け文書により、組合に構成員を明らかにするよう求めた行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

5 団体交渉の拒否（争点(4)、(14)、(2)）

(1) 法人は、第6回団体交渉を正当な理由なく拒否したか。（争点(4)）

ア 団体交渉が開催されなかったのは、法人が、長野市又は土、日及び祝日に松本市で開催することを主張したことが原因か。

(7) 団体交渉が開催されなかった理由について、組合らは、法人が一方的に日時を制限し、長野市や松本市での開催に固執したためである旨主張するのに対し、法人は、団体交渉の日程や場所について、組合が調整に応じないだけであると主張する。

そこで以下では、組合が、法人のいう団体交渉の開催日及び場所に関する調整に応ずべきであったか否かという観点から、団体交渉の開催日及び場所に関するルールの存否と、これがないとされた場合、組合が要求する、団体交渉の開催日を平日とし、場所を白百合荘近傍の公共施設とすることの合理性、相当性について検討する。

(4) 組合らは、団体交渉の開催場所につき、安曇野市の古厩公民館又は勤労者福祉センターとすることで法人との間で合意した旨主張する。

たしかに、前記第3の2(2)イのとおり、第1回団体交渉において法人と組合は、団体交渉の開催場所については古厩公民館と安曇野市勤労者福祉センターを交互に利用すること及び開催日については基本的に火曜日とすることで、口頭により合意したことが認められる。

しかしながら、前記第3の2(2)エのとおり、第1回団体交渉後に作成された覚書(甲12)をみると、団体交渉の開催日に関しては第2回団体交渉の期日が記載されているのみであり、開催場所については第2回団体交渉を公民館で、第3回団体交渉を勤労者福祉センターで開催すると

記載されているのみであることが認められる。なお、この点に関し法人は、当該覚書にある勤労者福祉センターを松本市の松本勤労者福祉センターであると主張するようであるが、これは第1回団体交渉における交渉場所の協議の過程でなされた法人自身の「今回、松本は遠いということであれば、安曇野市の勤福でしたら、まあ、いいんじゃないですか」との発言（前記第3の2(2)イ）と明らかに矛盾するものであって、採用できない。

またさらに、前記第3の2(4)ア、(5)ア、(6)ア及び(7)アのとおり、第2回以降の団体交渉が実際に開催された日は、第2回及び第4回こそ火曜日であったものの、第3回が木曜日、第5回が金曜日であり、また、開催場所は第2回ないし第5回までいずれも古厩公民館であったことが認められる。さらに、第3回ないし第5回までの団体交渉の開催日及び場所については、前記第3の2(4)ウ及び(6)エのとおり、いずれも団体交渉の席上、法人と組合らが協議のうえ決定したことが認められる。

これらの事実をみると、前記覚書には前記合意の内容が記載されていないばかりか、実際の開催日及び場所に至っては前記合意のみならず前記覚書とさえも齟齬を来すものとなっているのであって、このことを踏まえれば、前記合意にその内容どおりの拘束力を認めることは困難である。これを換言すれば、前記合意とは結局のところ、第2回以降の団体交渉の開催日及び場所に関する基本的、概括的な方針であるといえるにとどまり、組合と法人は、これを念頭に置きつつも、団体交渉の開催日及び場所については適宜個別に決定することとしていたとみるのが相当である。

- (ウ) 以上のとおり、前記合意をして当事者の法規範意識に支えられた「ルール」ということはできないというべきであるから、この点を踏まえて、組合が要求する団体交渉の開催日及び場所が合理性、相当性を有するか、以下、さらに検討する。

一般に、団体交渉の開催日及び場所を決するに当たり考慮すべき事項のひとつとして、当該交渉の参加者にとっての参加の容易性という点があると解される。

ところで、前記第3の1(2)ア、同2(2)ア、(4)ア、(5)ア、(6)ア、(7)ア及び(8)ア(キ)のとおり、本件の団体交渉にあっては組合員の多数が参加していること及び法人も、当委員会におけるあっせんにおいて団体交渉出席者の人数制限を主張した外、特段これを拒否する意思を表示していないことが認められる。してみると、本件の団体交渉にあっては、組合はすべての組合員の参加を認め、実際、そのとおり実施された経過があることが認められる。

そして、このことからすれば、組合から多数の組合員が出席する本件の団体交渉の開催日時及び場所を決定するに当たっては、これらの者の利便に対する配慮が特に必要となるというべきである。

以上を前提にすると、まず、開催日を平日とすることについて、X1委員長は、組合員の大半が主婦であることから休日には家族との生活に重点が置かれるためである旨証言している(第2回審問X1(32頁))が、これは理由としてことさら不合理であるとはいえない。次に、場所についてみると、本来であれば組合員が日常勤務している白百合荘施設が最も適当であることは多言を要しないけれども、同施設が利用できない場合にその近傍に開催場所を求めることは、わが国で行われている労使交渉の例をみてもきわめて常識的な選択であるばかりか、移動にかかるコストを含めた参加の容易性という点からみて、いわば次善の策として合理性、相当性を有するといえる。

以上のことから、団体交渉の開催日を平日とし、その場所を安曇野市内の白百合荘近傍の公共施設とする、組合が要求する内容に合理性、相当性は十分あるというべきである。

- (I) 以上のことから、法人が、組合の求める条件での団体交渉に応じないことに正当な理由がある場合を除き、組合に、団体交渉の日程や場所について法人との調整に応じなければならない理由はないというべきである。よって、団体交渉が開催されなかったのは、法人が、長野市で又は土曜日、日曜日及び祝日に松本市で開催するという条件を主張し、これに固執したことが原因であるといえる。

イ 法人が、団体交渉を長野市又は土、日及び祝日に松本市で開催すること

を主張したことに合理性はあるか。

- (ア) 法人が、長野市における又は土曜日、日曜日及び祝日に松本市における団体交渉を開催することを主張する理由は、①平日夕方以降の業務の多忙という事情と、②平日夕方以降はY3相談員が団体交渉に出席できないという事情の2点であるので、以下これらの点について検討する。
- (イ) まず、前記(ア)①平日夕方以降の業務の多忙という事情について検討する。

法人は、前記第3の2(9)アないしカのとおり、平日夕方以降にY1理事長らが行う業務として、入所希望者への電話連絡の外、複数の業務を列挙する。

なるほど、Y1理事長らが平日の夕方以降行うべき業務を有していることは法人主張のとおりである。しかし、その内容をみると、宿直業務や看護師の送迎業務は、委託業者又は法人の他の職員にこれを代わって行わせることが可能であり、現に行わせていることが認められる。また、入所希望者の家族への電話連絡、ケアプランの添削及び勤務表の作成ないし修正業務については、法人自身、あくまで平日夕方以降に行うことが多いとするにとどまるところ、当該業務の性質からみても、必ず平日の夕方以降に行わなければならないというものであるともいえず、また、業務に着手した後は、当日中にこれを完了させる必要性があるともいい難い。さらに、新規利用予定者調査結果報告書の作成に関していえば、法人主張のとおり、Y1理事長が事前面接から施設に戻り当日中にこれを作成しなければならないものだとしても、当該報告書作成の前提となる事前面接の実施回数が平成19年の1年間で19回(1ヶ月平均1.5回程度)というのであるから、当該報告書の作成件数も年間で19件を大幅に超えることはありえず、結局、Y1理事長が当該業務を行うため平日夕方以降に拘束されることとなるべき日数も、年間で19日程度ということになる。

以上のことから、法人のいう平日夕方以降の業務とは、それを総体的、客観的にみれば、すべての平日の夕方以降の時間帯にわたりY1理事長らを白百合荘施設に完全に拘束するほどの質量を有するものとはいい難

い。もし仮に、突発的な事情により団体交渉に応じられなくなることがあるにしても、その場合には組合と協議し柔軟に日程等を変更すれば足りるというべきである。したがって、法人においては、適切な業務の進捗管理や委託業者等への指示を行うことなどによって、平日の夕方以降の団体交渉開催に応じられるように調整する余地は十分にあると認められる。

- (ウ) 次に、前記(ア)②平日夕方以降はY3相談員が団体交渉に出席できないという事情について検討する。

法人は、団体交渉にはY1理事長らの外、Y3相談員の出席が必要である旨主張する。この点たしかに、前記第3の1(1)イ(ウ)及び同16のとおり、Y2施設長の実弟であるY3相談員は法人の職員に対する指導業務を行っていること、前記第3の2(2)ア、(4)ア、(5)ア、(6)ア及び(7)アのとおり、同相談員は第2回を除くすべての団体交渉に法人側の交渉担当者として出席していること及び前記第3の2(9)キのとおり、平成19年1月以降、同相談員は家族の看病等をするなどの理由で、平日は夕方、長野市内の自宅に帰宅していることが認められる。

使用者が当該組織内のいかなる者を交渉担当者とするかについては、当該組織の管理・決定権限の配分により最終的には使用者の裁量に基づいて決せられるべき事項である。この点からみれば、法人がY3相談員を交渉者に任ずること自体には特段の問題はない。

しかしながら、Y3相談員は、Y1理事長らと同様に職員に対する指導等を行うことがあるとしても、団体交渉という場面では、法人の代表者たるY1理事長及び白百合荘の最高責任者たるY2施設長を合意権限を保有する主たる交渉担当者とするれば、その地位はあくまで従たる交渉担当者というにとどまるというべきである。

この点を踏まえれば、Y3相談員が出席できないことをもって、団体交渉に応じられない特段に重要な理由とすることは首肯し難い。何となれば、法人にとっては、団体交渉に臨むに当たり主たる交渉担当者であるY1理事長らの出席があれば格別の支障はないはずである。またさらにいえば、実の兄弟であるY2施設長とY3相談員は、緊密な意思の連

絡の下一体となって職員の指導等を行っているといいうところ、仮に Y 3 相談員が団体交渉に出席しなくとも、Y 2 施設長がその意向を反映させた交渉を行うことは、一般的に十分可能といえるからである。よって法人に、そのうえで敢えて Y 3 相談員の出席を必要とする特段の事情があるのであれば、法人の側で、組合から申し入れられている特定の団体交渉事項と同相談員の職務権限等との具体的な関連等、その根拠を明示し、組合の理解を得て調整を行う必要があるというべきである。

- (イ) 以上、前記(イ)及び(ウ)においてみたとおり、法人が、平日の夕方以降の団体交渉には応じられないとして挙げた理由はいずれも、法人が調整を図ることによって融通を効かせる余地があるものといえることができる。

しかしながら前記アで判断したとおり、合理性、相当性を有する組合の要求に沿った団体交渉の開催のために法人が所要の調整を行っているとはいえ、この点で、法人は使用者として尽くすべき義務を十分に履行しているとは認められない。むしろ法人には、そうした義務を放置したまま、組合員がことさらに参加しにくくなるような条件をあえて示すかのごとき態度を看取しうるのである。

すなわち、前記ア(ウ)で触れた X 1 委員長の証言によれば、仮に土曜日又は日曜日に団体交渉が開催されれば、組合員は、土曜日又は日曜日が休日となることが多いと思料されるその家族と一緒に過ごす時間を奪われるという代償を支払わなければならない、今日の労働者にとって重要な利益であるワーク・ライフ・バランスを確保しえなくなる事となる。これはつまるところ、組合及び組合員に保障された団体交渉権の保障を実質的に否認するものといわざるを得ない。

またさらにいえば、組合と法人の間に、団体交渉の開催日及び場所に関するルールというべきものが整ったといえないことは前記ア(イ)において判断したとおりであるけれども、その一方で第 5 回団体交渉までの団体交渉の開催日及び場所の決定に係る交渉経過をみると、開催日を平日とし、場所を白百合荘施設の近傍の公共施設とする団体交渉ルールの基礎となるべきものとも評価しうる一定の規範が、組合と法人との間に形成されつつあったと解することができる。すなわち、組合と法人はこ

の間、妥当な団体交渉ルールの形成に向け実績を積み重ね始めたものであるところ、この組合と法人の関係は、合意のための成熟過程というべきものであったと考えられるのである。しかしながら法人は、こうした経緯を一切無視し、第2回ないし第5回までの団体交渉が古厩公民館で、また、すべての団体交渉が平日に開催されたことで特段の支障が生じたものでないにも関わらず、唐突に大きく方針変更を図り、長野市で又は土曜日等に松本市での開催を求めるに至ったのである。かかる観点からみれば、法人の開催条件の変更提案は従前と比べ団体交渉の開催を著しく困難にするものであり、信義に反するものといわなければならない。

(オ) よって、法人が、団体交渉を長野市又は土曜日、日曜日及び祝日に松本市で開催することを主張したことに格別の合理性は認められない。

ウ 以上のことから、法人は、第6回団体交渉を正当な理由なく拒否したものと認められ、これは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人は、①平成19年秋闘要求及び平成20年春闘要求に関する団体交渉を、②平成20年の就業規則の変更に関する団体交渉を、正当な理由なく拒否したか。(争点(14))

ア 前記第3の2(8)イ(ア)、(ウ)ないし(カ)のとおり、組合らが法人に対し行った平成19年秋闘要求、同20年春闘要求及び同年の就業規則に関する団体交渉の申入れに対し、法人は、組合らが申し入れた開催日に近接した土曜日又は日曜日に当たる日に、松本市内の理容会館での団体交渉開催に応じる旨回答したことから、開催日及び場所について組合らと法人との間で調整が整わず、結局、団体交渉は開催されなかったことが認められる。

イ 法人が団体交渉を土曜日等に理容会館で行うことを主張したことに合理性が認められないことは、前記(1)イで判断したとおりである。そして、組合らからの平成19年秋闘要求、同20年春闘要求及び同年の就業規則に関する団体交渉開催申入れに対し法人が行った主張の合理性の有無を検討するに当たり、その結論をこれと異にすべき特段の事情は見当たらない。

ウ よって、法人は、平成19年秋闘要求、同20年春闘要求及び同年の就業規則に関する団体交渉を正当な理由なく拒否したものと認められ、これは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(3) 法人は、X 1 委員長、X 2 組合員、X 3 組合員及び X 4 組合員の5月の勤務日数削減問題について、平成19年4月25日、26日及び5月9日に組合が申入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したか。(争点(2))

ア 組合らは、19年5月分勤務日数等削減問題は緊急の課題であるとして、平成19年5月15日に開催が予定されていた第2回団体交渉とは別に同年4月中の団体交渉を申し入れたのに対し、法人がこれを正当な理由なく拒否した旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第3の2(2)アないしウのとおり、平成19年4月24日に開催された第1回団体交渉において、第2回団体交渉の開催日を同年5月15日とすることで労使が合意に達した後、19年5月分勤務日数等削減に関する情報が伝えられ、急きょこれについての交渉が行われたものの、その結論をみないうちに団体交渉が行われていた会場の閉館時刻となったため団体交渉が終了したこと及び前記第3の2(3)のとおり、組合らが同年4月25日付け、同月26日付け及び同年5月9日付け文書により行った19年5月分勤務日数等削減問題に関する団体交渉申入れに対し、法人は、いずれも第2回団体交渉において交渉に応ずる旨回答し、その理由として「都合がつかず、応じられない。」、「連休なので急な労使交渉には応じられません。」ということを挙げたことが認められる。

ウ まず、組合らの19年5月分勤務日数等削減問題に関する団体交渉の申入れの妥当性の有無について検討する。

19年5月分勤務日数等削減問題が、組合ら主張のとおり緊急性を有する課題であったか否かについては、削減の対象となるのが平成19年5月の勤務日数についてであったのであるから、同月以前に交渉を行う必要があったといえる。したがって、組合らが同年4月25日付け、同月26日付けの文書により団体交渉の申入れを行った時点において、19年5月分勤務日数等削減問題は緊急性を有する課題であったといえることができる。

次に、第1回団体交渉において、組合らが19年5月分勤務日数等削減問題の存在を認識しながら同年5月15日とした第2回団体交渉開催日の合意については触れずに交渉を終え、改めて当該開催日以前の団体交渉申入れを行ったことが信義に反するものか否かが、一応問題となる。この点たし

かに、組合らとしては第1回団体交渉の席上において前記合意を保留するなどの対応を採ることが望ましかったともいえる。しかし、第1回団体交渉が会場の閉館時刻のため途中で終了することを余儀なくされたこと及び組合らが第1回団体交渉の開催日の翌日付けの文書により直ちに団体交渉の申入れを行ったことに鑑みれば、組合らの申入れは信義に反するとまではいえない。

以上のことから、組合らの19年5月分勤務日数等削減問題に関する団体交渉の申入れは妥当なものであったといえる。

エ 次に、前記ウを前提に、19年5月分勤務日数等削減問題に関する組合らの団体交渉の申入れに対し、これに応じられないとして法人が挙げた理由の正当性について検討する。

法人が挙げた理由はいずれも、開催日に関して都合が合わないというに過ぎない。Y2施設長は、法人がかかる理由を示したことの背景には、法人の代理人であったP弁護士が、組合らの申し入れた期日には団体交渉に出席できないという事情があった旨証言している(第3回審問Y2(14頁))が、仮にこれを措信するにしても、法人は、同弁護士の出席を仰がなくとも、最低限、第1回団体交渉において尽くされなかった組合らの主張を聞くといった対応は可能であったのであり、こうした点に配慮することなくいたずらに日程上都合がつかないと対応することには正当性はないものといわなければならない。

オ 以上のことから、法人は、19年5月分勤務日数等削減問題について、平成19年4月25日、同月26日及び同年5月9日に組合らが申入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したものであるべきであり、これは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

6 19年5月分勤務日数等削減(争点(8))

(1) X1委員長、X2組合員、X3組合員及びX4組合員の平成19年5月の勤務日数は、労働契約、就業規則、慣行又は個別の合意によって21日であるべきであったか。

ア 組合らは、X1委員長らの平成19年5月の勤務日数は、就業規則により

21日であるべきはずであったと主張する。

- イ 前記第3の6(5)イのとおり、穂高白百合荘の臨時職員等就業規則(乙1)は、再雇用職員及び臨時職員の勤務日として、日曜日及び国民の祝日等、所定の日を除いた日を勤務日とすることを原則としながら、「各個人ごとの都合を考慮し、1週1日から5日の間で個人別に雇用契約書にて定めることとする。」と規定していたこと及びX1委員長らの平成19年5月を契約期間に含む労働契約書(甲58～59、甲80～81)には、当該規定に基づく勤務日数の定めはないことが認められる。

これらのことからすれば、再雇用職員及び臨時職員の勤務日数は本来労働契約により定められるべきものであるが、当該契約書は勤務日数に関する記述を欠くのであるから、その根拠は就業規則に立ち返って求めざるを得ない。そこで、改めて臨時職員等就業規則をみるに、勤務日については前記のとおり日曜日等を除外したうえで「各個人ごとの都合を考慮し、1週1日から5日の間で」定めるものとされているところ、前記第3の6(3)のとおり、同月以前のX1委員長らの勤務日数が概ね20日ないし21日であったと認められること及び労働基準法(以下「労基法」)第32条が法定労働時間を1週40時間、1日8時間に定めている趣旨に鑑みれば、再雇用職員及び臨時職員自身が勤務日数を減じてほしい旨の特段の意思表示をしない限り、その1週当たりの勤務日数は原則として5日に定まると解するのが相当である。

- ウ そこで、以上を前提に、X1委員長らの平成19年5月のあるべき勤務日数について検討すると、X1委員長らが法人に対し1週の勤務日数を4日以内に減じてほしい旨の意思表示を行ったとする主張も格別なされておらず、またこれを認めるに足る証拠もないから、X1委員長らの同月のあるべき勤務日数は、臨時職員等就業規則に基づき、同月の日曜日の外、1週当たり1日の休日及び国民の祝日を除いた21日であったというべきである。

なお、法人はこの点に関し、再雇用職員及び臨時職員の勤務日数についてはこれを一定に定めず、経営上の観点から毎月の勤務日数の勤務シフトを定めてきたと主張するけれども、これを裏付ける具体的な疎明がなされていないばかりか、かかる主張は前記イにおいて判断した臨時職員等就業

規則の解釈に反するものであるから、これを採用することはできない。

- (2) 平成19年5月のX1委員長、X2組合員、X3組合員及びX4組合員の勤務日数並びにX1委員長及びX2組合員の夜勤日数の減少に伴う賃金の減額は、組合員であること又は組合活動をしたこと故の不利益取扱いか。

ア 前記(1)において判断したとおり、X1委員長らの平成19年5月の勤務日数は、就業規則により21日であるべきであったのに対し、前記第3の6(3)のとおり、実際の勤務日数は、X1委員長、X3組合員及びX4組合員が16日、X2組合員が15日であったことが認められる。また、前記第3の6(4)及び(5)ウのとおり、X1委員長の同月の夜勤回数は法人との個別の合意により概ね5回であるべきであったのに対し、X1委員長は一度も夜勤に従事しなかったことが認められる。

一方、X1委員長らに対し、賃金のうち基本給が時間給で支給されていたことは前記第3の1(2)ウのとおりであるから、X1委員長らは、本来であれば勤務するはずであった労働時間に基づく賃金と、実際に支給された賃金との差額を受け取ることができず、この点で、法人から経済的不利益を被ったというべきである。

イ しかしながら法人は、すべての再雇用職員及び臨時職員について一律に勤務日数を16日としたものであって、前記アのX1委員長らの賃金額の減少は同委員長らが組合員であること又は正当な組合活動をしたこと故のものではない旨主張するので、以下、この点について検討する。

- (7) 前記第3の2(1)エ及び(2)ウのとおり、法人が平成19年5月の介護職員の勤務表を職員に提示したのは、同年4月24日の第1回団体交渉が開催される前の時点であったことが認められる。

そして、前記第3の2(4)イ及び同6(2)のとおり、前記勤務表において提示された、X1委員長らを除く再雇用職員及び臨時職員10名の同年5月の勤務日数は、19日とされたX6組合員、20日とされたB、21日とされたC、H及びIを除くと、いずれも16日であること及び同日の団体交渉の席上で、再雇用職員及び臨時職員の勤務日数を16日とした理由について法人は、当該時点における再雇用職員及び臨時職員の20日という勤務日数は正規職員と同水準であり、このままであれば

当該日数を勤務する再雇用職員及び臨時職員を正規職員にしなければならず、これを避けるために行った旨説明したことが認められる。

さらに、前記第3の2(1)アのとおり、同日の団体交渉開催前までに、組合が法人に対し明らかにしていた組合員は、X1委員長の外、X7副委員長及びX8書記長のみであったことが認められる。

- (イ) 以上の事実からすれば、法人は、前記勤務表を作成した時点ではX2組合員、X3組合員及びX4組合員が組合員であることを認識していたとはいえない。むしろ法人は、5名の臨時職員について勤務日数を19日ないし21日としながらも、X1委員長らを除くその他5名の臨時職員について、同委員長らと同じ16日という勤務日数を指定しているのである。

ここで、法人がX1委員長らの勤務日数を16日としたことについていえば、これは前記(1)イでみたとおり、そもそも法人自身が臨時職員等就業規則に反して再雇用職員及び臨時職員の勤務日数を労働契約書上明記していないことに起因するものであるところ、法人はこれに乘じ、再雇用職員及び臨時職員の勤務日数を自らの都合に合わせて指定したものであることができる。契約期間中の労働条件の変更は、労働者にとって不利益となるときには当該労働者がこれに同意するなど特段の事情がある場合を除く外、原則として許されないというべきであり、法人が、X1委員長らの勤務日数を16日としたことそれ自体には問題があるといわざるを得ない。また、このことは、個別の合意に反し夜勤回数を0回としたX1委員長の夜勤回数についても同様に当てはまる。

- (ウ) 以上のことから、すべての再雇用職員及び臨時職員について一律に勤務日数を16日としており、X1委員長らの賃金額の減少は同委員長らが組合員であること又は正当な組合活動をしたこと故のものではないとする旨の法人の前記主張は、その一部に事実と異なる点を含み、かつその前提となる勤務日数の指定自体には問題があるけれども、主張の趣旨全体をみれば理由があるといえる。

- (エ) 他方、組合らは、法人が、X2組合員、X3組合員及びX4組合員を組合員であると認識していたとの前提に立って主張を展開する

けれども、当該前提事実の存在に関し疎明がなされていない。したがって、当該主張に理由があると認めることは困難であるといわざるを得ず、これを採ることはできない。

ウ 以上のことから、平成19年5月のX1委員長らの勤務日数並びにX1委員長及びX2組合員の夜勤回数の減少に伴う賃金の減額は、これを不当労働行為に該当するということとはできない。

7 平成19年5月16日、Y2施設長が、X1委員長、X2組合員及び X4 組合員に対し、労働時間の短縮を通告したか。通告したとすれば、それは、組合員に対する不利益取扱いか。また、組合に対する支配介入か。(争点(3))

(1) 組合らは、Y2施設長がX1委員長、X2組合員及び X4 組合員を呼び出し、労働時間を従前の8時間から7時間に短縮することを通告した旨主張する。これに対し法人は、Y2施設長の発言は打診であると主張するので、以下、まずこの点について検討する。

ア 前記第3の7(1)ア及び(2)のとおり、平成19年5月16日、Y2施設長がX1委員長、X2組合員及び X4 組合員を個別に呼び出し、各々に対して、パート職員の労働時間が正規職員と同じ8時間では支障があるので7時間にしたいがどうかという旨の話をしたこと、これに対してX1委員長は団体交渉事項であるとして話し合いを拒否し、外の2名もこれを拒否したこと、これらのやりとりがなされた時間は1人当たり10秒程度であったこと、当該拒否を踏まえ、法人はこの時点では前記X1委員長外2名の労働時間を変更しなかったこと及び同年4月時点の前記X1委員長外2名の労働時間は8時間であったことが認められる。

イ 以上のとおり、平成19年5月16日、Y2施設長が前記X1委員長外2名に対し労働時間短縮に係る発言を行った事実は認められるものの、当該発言を組合ら主張のとおり通告といえるかについて、以下検討する。

Y2施設長の前記アの発言の内容をみると、それは、相手方に対し労働時間を具体的に7時間とすることを求め、その諾否について尋ねるという意思表示したものであるといえる。これを法的に評価するとすれば、当該発言は、前記X1委員長外2名に対する労働条件の変更に係る申込み

に当たると解するのが相当である。

よって、Y 2 施設長の前記アの発言をして、通告であるとする組合らの主張も、また、打診であるとする法人の主張も、いずれも適当でなく採用することはできない。何となれば、前者は、前記X 1 委員長外 2 名が諾否を尋ねられている点を看過するものであるし、一方後者は、Y 2 施設長が具体的な時間数を示して労働時間の短縮を求めた点をことさらに軽視するものだからである。

- (2) 以上判断したとおり、Y 2 施設長は前記X 1 委員長外 2 名に対し労働時間短縮に関する通告を行ったものとはいえないが、これを労働条件の変更に係る申込みとみるにしても、なお当該発言が不当労働行為に当たるか否かが問題となりうることに変わりないから、以下、この点について検討する。

ア Y 2 施設長の前記(1)アの発言については、前記(1)アでみた外、前記第 3 の 2 (4)ア及びイのとおり、第 2 回団体交渉の翌日に行われたこと及び当該交渉において19年 5 月分勤務日数等削減問題が話し合われたものの、法人は検討のため時間が欲しい旨を述べ、結論を得るまでには至らなかったことが認められる。また、当該発言の意図についてY 2 施設長は、8 時間で20日の勤務を認めることはちょっと難しいので、7 時間ならどうかということであった旨証言している(第 3 回審問Y 2 (30頁))。

イ これらのことからすれば、Y 2 施設長の前記(1)アの発言は、当該発言の前日に行われた団体交渉において組合らとの協議が平行線をたどるに終わったX 1 委員長らの勤務日数削減問題に関し、団体交渉によるのではなく、その対象とされた者と直接、個別に折衝することにより事態の打開を図ろうとしたものと推認される。これは、団体交渉の意義と役割をないがしろにするばかりか、組合を軽視し、その頭越しに直接、組合員と交渉を行おうとするものといえ、この行為は組合の弱体化を招きかねないものであるから、組合に対する支配介入に当たるといふべきである。

なお、この点に関しY 2 施設長は、前記(1)アの発言を行った時点で、X 2 組合員及び X 4 組合員が組合員であることを知らなかったと陳述している(乙14(29頁))。しかしながら、前記第 3 の 7 (3)のとおり、組合は、前記両組合員が組合員であることを当該時点で法人に対し明らかに

していたことが認められるところ、これと、前記第3の2(4)アのとおり、第2回団体交渉には三役を除いても10名程度の組合員が出席し、これに前記両組合員が含まれていた可能性は高いこと及び前記第3の2(4)イのとおり、当該交渉において組合らが具体的に前記両組合員を含むX1委員長らの氏名を挙げて交渉を行っていることとを併せ考えれば、Y2施設長の前記陳述は信ぴょう性に欠けるといわなければならない。したがって、Y2施設長は前記(1)アの発言の時点で、X2組合員及びX4組合員が組合員であることを知っていたとみるのが相当である。

ウ なお、本争点に関しては、組合らはY2施設長の前記(1)アの発言を、前記X1委員長外2名に対する不利益取扱いであるとも主張する。しかし、前記アで判断したとおり、同施設長の当該発言は労働条件の変更に係る申込みというべきであって、前記X1委員長外2名はこれに対し拒否の意思表示をすることができたのであり、かつ、そのやりとりがなされた時間もわずかに10秒程度であったというのである。そうしてみると、前記X1委員長外2名がY2施設長に個別に呼び出され、前記(1)アの発言を聞かされたことにより心理的な圧迫感を感じたとしても、これをもって、労組法にいう不利益取扱いに当たるとまではいえないと解する。よって、当該組合らの主張を採用することはできない。

(3) 以上のことから、Y2施設長の前記(1)アの発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

8 不誠実な団体交渉(争点(1))

(1) 団体交渉における法人の交渉態度は、以下の点からみて不誠実だったか。

法人は、具体的な根拠や資料を示さなかったか、また、合理性のない回答を繰り返したか。

ア 組合らは、夏季期末勤勉手当の支給について話し合われた第5回団体交渉において、法人がこれに拠って支給しているとした人事院勧告の支給率を確認することを拒否したことについて、具体的な根拠や資料を示さず交渉を続けようとしたものであって不誠実な交渉態度である旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第3の2(7)エのとおり、第5回団体交渉において平成19年の夏季期末勤勉手当の支給率が取り上げられたこと、当該交渉に先立ち法人が示した文書(甲34)には、法人の夏季期末勤勉手当の支給率は「人事院の規定通り」と記載されていたこと及び組合らが、法人が示した平成19年の夏季期末勤勉手当の支給率である2.1ヶ月は、同年の人事院勧告の支給率の2.125ヶ月とは異なるとして法人にその確認を求めたのに対し、法人は団体交渉に出席していなかった R 事務長に確認しなければ分からないとしたうえで、急を要するとして午後9時前に組合らが求めた同事務長への電話による確認作業を、同事務長宅には電話がない、又は、夜が遅いので同事務長は電話に出ないなどといって拒否し、当該交渉の席上では回答しなかったことが認められる。

ウ 以上の事実を踏まえると、第5回団体交渉において、組合らは、法人が、夏季期末勤勉手当の支給率について「人事院の規定通り」としたことを捉え、これを前提にするならば平成19年夏季期末勤勉手当の支給率は、法人のいう2.1ヶ月ではなく2.125ヶ月となるべきことを認識したうえで、法人に対し同年の人事院勧告の確認を求めたとみることができる。

団体交渉において使用者は、必要に応じ、自らの回答や主張の論拠を示し資料を提示する義務を負う。本件では、組合らが平成19年の人事院勧告の支給率を知悉していたとみられる点が一応問題となるが、法人としては「人事院の規定通り」に支給率を2.1ヶ月としたという、自らの主張の論拠を示す必要があったのであって、法人は、組合らに対し同年の人事院勧告の支給率を提示する義務を負っていたというべきである。それにも関わらず法人は、R 事務長への電話連絡という容易に行いうる確認作業を行わなかったばかりか、その理由として述べたところをみても、同事務長宅には電話がないから、また、午後9時前であったにも関わらずすでに同事務長は就寝しているからなど、いずれも社会的良識を離れた、理由たりえない不合理な内容のものばかりであったことが認められる。

エ こうした点に鑑みれば、法人は、第5回団体交渉において、組合らの主張に係る2.125ヶ月分の夏季期末勤勉手当の支給という妥結に至らざるを得なくなることを避けるべく、人事院勧告の確認を意図的に行わなかった

ものと考えられるところ、かかる法人の態度は、団体交渉に臨むに当たり要求される誠実さの程度から著しくかけ離れたものといわざるを得ない。

オ 以上のことから、第5回団体交渉において、法人が人事院勧告の支給率を確認すること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該当する。

(2) 法人は、第3回団体交渉において、①X1委員長、X2組合員、X3組合員及びX4組合員の6月からの勤務日数及び労働時間について、②原則として、夜勤は正職員が行うことについて、それぞれ合意したか。合意したとすれば、法人は、これらの合意事項に関し協定書の締結を拒否したか。

ア 組合らは、第3回団体交渉において組合と法人が、①X1委員長らの勤務日数を平成19年6月から就業規則どおりとすること、②X1委員長らの労働時間を当面8時間とすること及び③原則として夜勤は正職員が行うことについて合意した旨主張するので、まずこの点につき検討する。

イ 前記第3の2(2)ウ及び(4)イのとおり、第1回団体交渉で19年5月分勤務日数等削減問題が取り上げられたこと、第2回団体交渉においてその対応を尋ねられた法人は検討のため時間が欲しい旨回答したことが認められる。また、前記第3の2(5)イのとおり、第3回団体交渉の冒頭、組合らからの問いかけに対しY2施設長が「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。時間は就業規則等で、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。」と述べ、さらにこの発言の後、P弁護士も6月から元に戻す旨の発言を複数回にわたり行ったこと、また、組合らが、勤務日数を20日に戻すというのは就業規則のとおり休日を除いた日を労働日とするという解釈でよいかと確認したところ、P弁護士は祝日の日数によっては厳密には20日とならない旨を述べたこと及び組合らから労働条件は以前と同じということによいかと尋ねられたY2施設長は、「ただ、夜勤は再雇用職員の人はやらないようにします。夜勤は今のところ正規職員のみです。」と述べ、組合らもこれを了承したことが認められる。

ウ 以上の事実を踏まえると、本争点を巡る経過は、19年5月分勤務日数等削減問題に関し、従前の勤務日数に戻すべきとする第1回団体交渉での組

合らの要求に対し、第2回団体交渉でこれを検討することを約した法人が、第3回団体交渉において当該要求に対する回答を行ったものと整理しうる。

このことを前提として、以下、前記アの①ないし③の事項に係る合意の成否について個別に検討することとする。

(7) まず、①X1委員長らの勤務日数を平成19年6月から就業規則どおりとすることについて検討する。

この点に関する法人の回答は、「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。」というものであり、これは19年5月分勤務日数等削減に関する組合らの要求をそのまま受容するものといえるから、法人が回答をした時点で、組合と法人の意図するところは一致をみたといえることができる。そして、組合らが、勤務日数を20日にすることは就業規則どおりという解釈でよいかと質したのに対し、法人がこれを否定しなかったことは前記イのとおりであるところ、この組合らの質問は単に、月の休日数によっては勤務日数が20日前後の範囲で変動しうることを踏まえ法人の前記回答の内容を確認したに過ぎないから、勤務日数を就業規則どおりとするとはすなわち、これを20日に戻すということと同一の内容をいうものであるといえる。よって、前記アの①については合意が形成されたといえることができる。

なお、この点について法人は、X1委員長らの勤務日数については平成19年6月のみ従前の日数に戻すと述べたのみで、同年7月以降の勤務日数については言及していない旨主張し、前記のY2施設長の「6月からは20日に戻します。」との発言は、とりあえず6月は戻すと言うべきところを言い間違えたものと同施設長自身が証言している(第3回審問Y2(14頁))。しかしながら、前記のY2施設長発言は3回目となる団体交渉の冒頭、組合らからの問いかけに答えるかたちで行われており、発言者に言い間違いを誘発するような外的要因があったとは認められない。また、当該発言の後、P弁護士も6月から元に戻す趣旨の発言を複数回行っているところ、仮に、前記のY2施設長発言が言い間違いであったのであればその段階で誤りに気付いて訂正すべきであるのに、これを行っていないことが認められる。これらのことを勘案すれば、前記

のY2施設長の証言は信用することができず、これに拠って立つ法人の主張も採用することはできない。

また、併せて法人は、そもそも就業規則どおりの勤務日数とは何日かが具体的に定まっていないから前記ア①の内容は履行不能であるとも主張するようであるが、前記6(1)イで判断したとおり、X1委員長らの勤務日数は臨時職員等就業規則により定まると解すべきであるから、これに反する法人の主張には理由がなく、採用できない。

- (イ) 次に、②X1委員長らの労働時間を当面8時間とすることについて検討する。

この点に関する法人の回答は、前記第3の7(2)のとおり、平成19年5月時点で、いずれも労働契約上8時間と規定されていたX1委員長らの労働時間について、これを従前どおりとすることを確認的に述べたものということができる。そして、当該回答の後、前記第3の2(5)ウのとおり、同年6月以降の非正規職員の労働時間について変形労働時間制を適用せず8時間とすることでよいかとの組合らの確認に対し、法人が明確な回答を行わなかったことから、組合らが譲歩する格好で「当面」という語を加え、法人もこれを了承した経緯が認められる。よって、この時点で組合と法人の間で合意が成立したということができる。

なお、この点について法人は、第3回団体交渉において、従業員ごとに労働時間が異なるのでこれを当面8時間とするということとはできないと主張した旨をいうけれども、その点を踏まえて前記アの②は、「X1委員長ら」と職員の範囲を限定したのであるから、法人の当該主張には理由がないというのが相当である。

- (ウ) 次に、③原則として夜勤は正職員が行うことについて検討する。

この点に関する法人の回答は、X1委員長らの勤務日数及び労働時間は従前どおりとするけれども、夜勤についてはこれと異なり、当該回答時点では正規職員にのみ行わせることとするというものであった。一方、組合らからすれば、当該回答は再雇用職員たるX1委員長及びX2組合員の夜勤従事の機会を奪うものであるにも関わらず、譲歩するかたちでこれを了承していることが認められる。よって、この時点で組合と法人

の間で合意が成立したということができる。

なお、この点について法人は、正規職員だけでは夜勤はできないので再雇用職員及び臨時職員にも協力してほしい旨を回答したのであって、合意はしていない旨主張する。たしかに、法人のいう趣旨の発言は第3回団体交渉の議事録上散見される(甲70(18頁))けれども、それらの発言により、今のところ夜勤は正規職員に行わせるとしたY2施設長の前記回答が撤回ないし修正されたとは認められない。むしろ、かかる法人の主張を容れて、前記アの③に「原則として」という語が加えられたというのが交渉の経緯についての素直な理解であるというべきなのであって、法人の主張には理由がなく、これを採用することはできない。

エ 以上のことから、組合と法人は第3回団体交渉において、前記アの①ないし③について合意したとみるのが相当である。

オ 続いて、前記エの結論を前提として、組合らは法人が協定書の締結を拒否しているとし、かかる交渉態度は不誠実である旨主張するので、以下、この点について検討する。

カ 労使が合意した結果について、使用者は、正当な理由がない限りその書面化を拒否しえないというべきである。というのも、憲法が保障する団体交渉権には、労働者が団体の代表を通じその労働条件等について使用者と交渉を行う権利のみならず、交渉により当事者に意見の一致がみられた場合にはその内容で合意する妥結権と、その結果を書面化する労働協約締結権が含まれるものであるところ、このことから、使用者に対しては団体交渉を行う労働者の権利に対応する団体交渉義務、さらには労働協約締結義務が課せられているからである。

すなわち、仮に労働協約締結義務が存しないとすれば、それは、合意を目指して行われた一連の団体交渉そのものを否定し、ひいては労働者の団結権及び団体交渉を行う権利をも否認することにもつながるものと考えられる。労組法上、労働協約はこれを書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印することにより効力が発生するとされているところ、その反対解釈として、書面化されない合意には規範的効力を認めることはできないとするのが裁判例(都南自動車教習所事件 最三小判平成13年3月13日)であ

り、この点で書面化されない労使の合意とは、つまるところ画餅にも等しいと考えられるからである。

キ 以上を前提として本件をみるに、前記第3の2(6)イのとおり、第4回団体交渉において法人は、前記アの①ないし③について合意済みとする組合らの主張に対し、「いや、それは弁護士さんとそちらとのやりとりであって」と述べたこと及び組合らが、P 弁護士が協定書案を作成する旨発言していることを指摘したのに対し、法人は、「代理人のほうで結ぶのにですね、われわれに確認もしないでできるわけじゃないじゃないですか。」、「あれは、私はそう思っていない。まあ、検討して、話し合って。」などと述べたことが認められる。また、前記第3の2(7)イのとおり、第5回団体交渉において法人は、前記アの①ないし③について書面化する意思のないことを明らかにし、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わけですね。」などと述べたことが認められる。さらに同交渉において、法人が、前記アの③の事項について書面化するか否かは「われわれの自由」でありその意思のない旨を述べたうえで、「そちらは文書で交わしたい、でもわれわれはそうは思っなきゃあ、それはべつに、あれする必要はないですよ。」と述べたことが認められることは、前記第3の2(7)ウのとおりである。

ク 以上の点を踏まえると、法人は、前記アの①ないし③の合意事項についてその書面化を拒否する理由として、協定書の作成に関する法人代理人弁護士の発言は本人たる法人の意思に反するものであったこと及び書面化するか否かについては法人の自由であるところ、これを欲しないものであることを挙げている。しかしながら、前者は代理制度の趣旨について、また後者は前記カで述べた労使合意の書面化の意義について、それぞれ労使交渉に臨むに当たり求められる相応な理解を有していないことの徴表ということではできても、書面化の拒否を正当化する理由たりえないことは明白である。よって、法人は、前記アの①ないし③について正当な理由もなく協定書の締結を拒否しているという外ないのであって、かかる法人の態度は、

組合らとの団体交渉に誠実に応じたものとはいい難いといわなければならない。

ケ 以上のことから、法人が、第3回団体交渉で組合と合意に達した事項について協定書を締結しなかった行為は、労働協約締結義務を認める憲法・労組法の趣旨を損なうものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

9 X1委員長のデイサービスへの異動(争点(9)、(18))

(1) 平成19年5月15日、法人が、X1委員長に対し、デイサービスの介護職員兼務を命じたことは、組合員であること又は組合活動をしたこと故の不利益取扱いか。また、組合に対する支配介入か。(争点(9))

ア 組合らは、平成19年5月15日、法人がX1委員長にデイサービスの介護職員兼務を命じた配置転換(以下「本件兼務配転」)には合理性がないとともに、同委員長及び組合に事前の協議もなく行われたもので、同委員長を狙い撃ちにしたものである旨主張するので、以下検討する。

(ア) 一般に、配転が不利益取扱いに該当するか否かは、使用者における当該配転の必要性、配転対象となる人員選択の合理性、配転対象となる従業員及び労働組合が被る不利益等を総合的に考慮して判断すべきである。

(イ) このことを前提にして本件についてみるに、まず、デイサービスの運営に関する経過については、前記第3の8(1)のとおり、法人は、平成18年9月1日にデイサービスにおける事業を休止した後、平成19年3月にこれを再開することを表明したこと及び当該表明以降、本件結審時に至るまでデイサービスにおける事業の利用者は皆無であったことが認められる。

また、本件兼務配転に関しては、前記第3の2(4)ア、同8(2)ウないしカのとおり、法人は、第2回団体交渉が開催された同年5月15日に、X1委員長の外、X5組合員及びHに対するデイサービスへの配転に係る辞令を白百合荘施設内に掲示し同月16日これを交付したこと、当該辞令によりX1委員長はデイサービスの介護職員の兼務を、またX5組合員はデイサービスの専従介護職員を命じられたこと、法人は本件

兼務配転を含む前記配転について配転対象職員及び組合に事前協議を行っていなかったこと、同月24日開催された第3回団体交渉において、法人は、デイサービスの利用者がいないこと及び利用予定のないことを明らかにしたこと、また、配転の理由について法人は、「でも申請上やはりねえ、決めないといけないもの。監査の申請出しますよね、そのときいなくちゃまずい。」と述べたこと、同年6月5日に開催された第4回団体交渉において、X1委員長に本件兼務配転を命じた理由について法人は、専従職員であるX5組合員が急に休暇を取得した場合等の代替要員に当てたためであるという旨を述べた外、X1委員長を選定した理由については、利用者に対し優しい職員を選ぶ必要があり、また、従前同委員長は介護業務の実施に当たり法人から注意されたことがなかったことを挙げたことが認められる。

さらに、前記第3の8(2)キないしケのとおり、X1委員長は本件兼務配転以降もデイサービスの事業の利用者がいなかったことから従前と同様に白百合荘での勤務を続けたこと、同年5月ないし6月にX5組合員及び H は法人を退職したこと及び法人はX5組合員及び H の後任に当たる者をデイサービスに配置しなかったことが認められる。

- (ウ) 以上においてみた事実を踏まえ、以下、本件兼務配転の必要性についてまず検討する。

平成19年3月にデイサービスの再開を表明した法人が、当該表明時点ではなく同年5月に至って、当時、利用者が1名もおらずかつ利用予定もなかったデイサービスにX1委員長を含む3名の職員を配転した理由について、法人は、デイサービスの事業を継続させるため、監督官庁の監査を受ける申請を行うに当たり所要の人員を配置する必要があったからであると主張していることが認められる。

たしかに、デイサービスの事業を継続するとの法人の経営上の判断それ自体は尊重されるべきであって、そのための所要の措置としての本件兼務配転の必要性は直ちに否定されるべきではない。しかしながら、本件兼務配転にあっては、辞令交付から間もない同年6月までにX5組合

員及び H が退職し、デイサービスの専従介護職員に欠員が生じるに至ったにも関わらず法人はその後任者を補充しなかったというのであるから、そもそも本件兼務配転を行う必要があったのかという点について、大きな疑問を感じざるを得ない。

次に、X 1 委員長を人選した理由の合理性について検討する。

この点まず、業務遂行に当たり注意されたことがなかったからという点は、X 1 委員長の勤務成績をいうものであって、人選の理由として合理的といえる。しかしながら、優しいからという点については、これを人選の理由とする合理性はきわめて乏しいといわざるを得ない。というのも、本件兼務配転当時、白百合荘にはX 1 委員長の外にもその心情を優しいと評価しうる職員が少なからず在籍していたことは容易に推認しうるからである。またそもそも、利用者がおらず、利用予定もないデイサービスへ、いわば形式的に配置する者を選定するに当たり、その性情を基準とすること自体、常識に反し不合理であるといわざるを得ない。

最後に、X 1 委員長及び組合の被った不利益について検討する。

X 1 委員長は結局のところ、本件兼務配転を命じられた後も、デイサービスの事業の利用者がいなかったため従前と同様に白百合荘での勤務を続けたというのであるから、同委員長に経済上の不利益が生じたとは認められないのはもちろんのこと、組合活動にも具体的な支障は生じなかった旨の同委員長の証言(第 1 回審問 X 1 (37頁))をみれば、一応、組合活動上の不利益もなかったとみることもできなくはない。

しかしながら、法人が、X 1 委員長に対しデイサービスでの業務内容を明らかにしたということについては証拠上認めることができないところ、たとえ兼務とはいえ、具体的な内容が明らかでないデイサービスでの業務を新たに付加されるということ自体、X 1 委員長に対し精神的な不利益を与えるものというべきである。また、法人が組合結成を知って以降、比較的間もない時期に開催された団体交渉の当日に本件兼務配転を行ったことにより、法人の職員が、本件兼務配転と X 1 委員長が組合執行委員長であることとの間に何分の因果関係を感じ取りえたであろうことは推測に難くない。そしてその結果、他の職員とは違う感じに扱わ

れているような思いを持ち、あまりいい気持ちのものではなかった旨の X 1 委員長の証言(第 1 回審問 X 1 (38頁))にあるとおり、同委員長にしてみれば他の職員との仕事上の一体感・連携感が失われ、強い疎外感を抱かざるを得ない状況に追い込まれたというべきであり、この点でも同委員長は著しく精神的な不利益を被ったといえる。

これらのことからすれば、法人は、X 1 委員長個人に精神的な不利益を与えることを十分認識しながら、これを意図して本件兼務配転を行ったと推認される。

(イ) 一方、この点について法人は、組合の結成を知る以前の平成19年2月に、X 1 委員長にデイサービスへの異動を打診した旨主張する。なるほど当該主張が事実と認められることは前記第3の2(1)ア及び同8(2)アのとおりであるけれども、本件兼務配転が問題とされるのは、法人が組合結成後に敢えてX 1 委員長に配転を命じたが故なのであって、組合結成以前の経過をいう主張には理由がなく、これを採用することはできない。

(オ) なお、組合らは、法人が本件兼務配転を行うに当たり、事前に組合に対する協議を行わなかった点についてもその不当性を主張するので、以下検討する。

たしかに、労働組合の執行委員長など、当該組合において主要な地位を占める者を配転するに当たっては、使用者は、たとえ労使間の合意に基づく人事の事前協議制度が設けられていなくとも、その実施が組合結成から間もない時期であるなど特段の事情がある場合には、信義則上、当該組合と当該配転について事前協議を行うべきとすることは十分合理的であるといえる。そして、かかる観点からすれば、法人が、本件兼務配転に当たり組合と事前協議を行わなかったことが不当労働行為に当たると疑われる可能性は否定できない。しかしながら、法人は、X 1 委員長をして専従職員である X 5 組合員の代替要員に当てるため本件兼務配転を行ったものと認められるところ、このことからすれば法人は、X 1 委員長を従前どおり白百合荘において就業させることを意図していたことが推認される。この点に鑑みれば、実質上、労働条件に変動が生じず、

またそれ故、X 1 委員長自身の組合活動にも支障が出るのが想定しにくい本件兼務配転に先立ち、法人が組合らに事前協議を行わなかったとしても、直ちにこれを信義に反するとまではいえないと解する。したがって、この点で組合らの主張には理由がないというべきであり、これを採用することはできない。

イ 本件兼務配転がX 1 委員長を不利益に取扱うものというべきことは以上に判断したとおりであるが、組合らは前記アの主張の外、本件兼務配転は組合に対する支配介入に該当する旨併せて主張するので、以下検討する。

この点、前記ア(ウ)で述べたとおり、法人が組合結成を知ってから比較的時間もない時期に開催された団体交渉の当日に、X 1 委員長を利用者も利用予定もないデイサービスへ異動させる配転命令が行われたことにより、白百合荘の職員の間心理的動揺が生じたことが推認される。すなわち本件兼務配転は、組合員に対しては組合に留まることによりX 1 委員長と同様の人事上の措置がなされるかもしれないとの不安を与える、また、非組合員に対しては組合加入を躊躇させうる、法人による威嚇というべきものであるから、組合の弱体化を狙った支配介入に当たると解するのが相当である。

ウ 以上のことから、本件兼務配転は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人が、X 1 委員長をデイサービスの専従介護職員として異動させたことは、組合員に対する不利益取扱いか。(争点(18))

ア 前記第3の8(1)ア、(3)アないしオのとおり、平成20年2月26日、長野県社会部長寿福祉課が法人に対し、デイサービスの事業の利用者がいなくともデイサービスに専従介護職員を配置することを指導し、これを配置しない場合にはデイサービスの指定の更新ができないことを伝えたこと、同年3月3日、法人がX 1 委員長にデイサービスの専従介護職員への配転(以下「本件専従配転」)を命じたこと、法人は、本件専従配転を行う理由として県へ専従職員の届出を行わなければならないからという旨述べたこと、本件専従配転が行われた時点でデイサービスの事業の利用者は皆無であったこと、法人は、利用者の有無に関わらず行政の指導で専従職員を

設置することにした旨組合らに回答したこと、法人は、X 1 委員長の業務は清掃、介護器具の点検及び飾り付け等である旨組合らに回答したこと、同月以降、同委員長はデイサービスにおいて清掃、飾り付け等を行っていたことが認められる。

イ 本件兼務配転が不当労働行為に該当することは前記(1)で判断したとおりであるが、これと軌を一にして行われた本件専従配転は、X 1 委員長を現にデイサービスにおいて業務に従事させるという点で、その不当性の程度は本件兼務配転に比してより一層強いといえることができる。

すなわち、X 1 委員長は、昼食休憩時以外はデイサービスでの勤務を求められていることから他の職員と接触する機会を持たず、介護業務に実地に接していないため能力の低下に不安を感じている旨証言している(第2回審問X 1 (38頁))なのであって、このことから、同委員長が被る精神的不利益は本件兼務配転時とは比較にならないほど大きく、また、同委員長がデイサービスに独り隔離されたにも等しい状況を見て、他の職員に生じた心理的動揺はその組合加入の有無に関わらず深刻なものであったと推認されるからである。

なお、法人は本件専従配転の必要性について、長野県から指導を受けたもので、仮にデイサービスへ専従介護職員を配置しない場合、法人がデイサービスの指定の更新ができないとされたことをその根拠として挙げている。この点、たしかにかかる指導が行われた事実は認められ、本件専従配転を行うことの必要性は、本件兼務配転に比べより具体的であるといえることができる。しかしながら、デイサービスに配置すべき人員に係る基準を定める、指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準(平成11年3月31日号外厚生省令第37号)によれば、デイサービスの規模の施設では、少なくとも介護職員1名を専従で配置すべきものとされている。そして解釈上、これをある職員に特定する必要はなく、場合により複数の職員の輪番により交代で務めさせることも可能であることは法令上明らかなのであって、このことからすれば、法人が本件専従配転を行うことの必要性は、結局のところきわめて乏しいといえることができる。

以上の点に鑑みれば、本件専従配転が不当労働行為に該当するか否かに

については、さらに立ち入った検討をするまでもなく本件兼務配転の場合と結論を異にすべき理由を見出すことはできない。

ウ よって、本件専従配転は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

10 就業規則等の不開示(争点(11))

(1) 法人は、組合の求めに対し、就業規則及び賃金規程などの一部を開示していないか。開示していないとすれば、組合に対する支配介入又は組合員に対する不利益取扱いか。

ア 組合らは、法人が就業規則の一部を開示しない行為が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第3の9のとおり、平成19年4月、法人は、組合らの給料表及び号俸表の開示要求に対し、必要があれば明示することを検討する旨回答した(甲5)こと、法人の就業規則に付属する給与規程(甲77の3)の第4条には、初任給は当白百合荘給料表の職種別に定められた各級の1号俸とする旨、また、前歴のある者には別表の経験年数換算表により年数を加算する旨が規定されていたこと、平成20年4月、法人は、組合らの前記給与規程第4条に基づく給料表及び経験年数換算表の提出要求に対し、「『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(甲135の1)こと(なお、「給与表」とあるのは「給料表」の誤記と史料される。)及び法人は、本件結審時に至るまで前記給与規程第4条にいう給料表及び経験年数換算表を組合らに提示していないことが認められる。

ウ 労基法が使用者に対し就業規則を作成し、これを労働者へ周知する義務を課した趣旨は、就業規則の内容を明らかにすることにより労働者の権利及び義務、さらに当該事業場における労基法の具体的な適用のあり方を労働者に会得させ、適正な労務管理と紛争の防止に資するというにある。

かかる趣旨からすれば、使用者が労働者に周知すべき就業規則とは、その一部たる付属規程はもちろんのこと、労働者が、当該付属規程が適用される結果付加される自らの権利義務を明確に理解するために必要となる、付属規程の別表等をも含むものと解される。

エ これを本件についてみるに、給与規程上、経験年数換算表は第4条において別表とされている一方、給料表についてはこれと同旨の規定がないことが認められる。しかし、労働者が労働契約の中核をなす賃金の支給基準をあらかじめ知っておく実益は大きいことはいうまでもなく、そもそも給与規程上、初任給の支給基準として給料表が明定されている以上、当該給料表は、法人の職員が給与規程の適用により支給される初任給の額についてはもちろんのこと、定期昇給の額を知るためにも必要な資料であるから、法人が周知すべき就業規則に含まれると解される。

それにも関わらず、法人は組合らの要求に応ずることなく給料表及び経験年数換算表を開示していない。法人はその理由として、法人には給料表及び経験年数換算表は存在しない旨を組合に対し回答しているけれども、これは、これらの表が存在することを前提に、組合に対し必要に応じ開示を検討する旨回答した法人自身の前言に反するばかりでなく、そもそも賃金の支給額の基準を欠くということ自体、労基法が定める就業規則の絶対的必要記載事項に関する規定に違反するものであって、通常的一般企業においては考えられないばかりか、従前職員に対し運用されてきた給料支給額を根拠づけられないことともなるのであり、理由たりえないという外ない。また、もし、法人主張のとおり給料表及び経験年数換算表が実際に存在しないのであれば、法人は速やかにこれを作成したうえで職員に対し周知すべきであるのであって、これを怠っていることは許されないといわなければならない。

以上のことから、法人は、給料表及び経験年数換算表の周知を怠ったばかりか、その開示を求める組合らの正当な要求に対し言を左右にしてこれを拒絶したものであって、こうした行為は労基法に違反するとともに、組合の正当な要求を無視し、また、労使交渉に臨むに当たり組合が必要とする基礎資料を提示しないことによりその活動に支障を生じさせることに当たるといふべきである。

法人はこの点につき、就業規則を始めとする各種規程をすべて開示している旨主張するけれども、前記判断のとおり当該主張には理由がなく、これを採用することはできない。

オ なお、組合らは、法人が給料表及び経験年数換算表を開示しないことをもって組合員に対する不利益取扱いである旨も主張するようであるけれども、法人が、組合に対しては存在しないとする一方で非組合員に対してはこれらの表を開示しているなど、組合員を非組合員と差別的に取り扱っているという主張も格別なされておらず、またこれを認めるに足る証拠も提出されていない以上、当該主張には理由がなく、これを採用することはできない。

カ 以上のことから、法人は就業規則の一部である給料表及び経験年数換算表を組合に対し開示しておらず、これは労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

- (2) X8書記長は、平成19年4月3日Y2施設長に就業規則の開示を求め、同月8日これをコピーしたか。したとすると、その就業規則は、法人が団体交渉で説明した就業規則と相違しているか。相違しているとすると、それは組合に対する支配介入又は組合員に対する不利益取扱いか。

この点については、組合らからその主張を裏付ける証拠が提出されず、具体的な疎明が何ら行われていない以上、当該主張には理由がないものと判断する。

- 11 平成19年8月以降、法人が、申立人組合員である臨時職員及び再雇用職員の契約更新に際して、従前の労働契約における労働条件を変更したこと、また、同臨時職員の契約更新を3回に限るとしたことは組合員に対する不利益取扱いか。(争点(17))

- (1) 組合らは、①法人が、X1委員長と締結した20年度契約において勤務日数及び労働時間を削減したこと②法人が、X3組合員と締結した19年度契約において勤務日数及び労働時間を削減し、かつ3回目の更新となる19年度契約を最後に契約更新しないこととしたこと及び③法人が、労働時間帯について従前と同一の労働条件での契約更新を希望したX6組合員の求めを拒否し、その結果同組合員が退職を余儀なくされたことは、組合員に対する不利益取扱いに当たる旨主張する。
- (2) 本件の再雇用職員及び臨時職員のように期間を定めて雇用される労働者の

契約において、労働者が従前と同一の条件による雇用の継続を期待することに合理性があると認められる場合、使用者がその更新を拒否し又はその更新に当たり労働者の同意なくして更新前の契約における賃金その他の労働条件を当該労働者にとって不利益に変更することには、合理的な理由が必要であると解される。

(3) 以下、このことを前提に各別に検討する。

ア まず、①X1委員長について検討する。

(ア) 前記第3の1(2)ウ(ア)及び同10(1)のとおり、平成18年4月、法人はX1委員長を再雇用したこと、同委員長の労働契約は契約期間が1年間で、契約の更新については「更新する場合があります」と明示されていた(甲58)こと、平成20年3月31日、同委員長が法人と締結した20年度契約(乙8)では、労働時間について従前と比較して1時間削減され、また、勤務日数については従前の実績が20日ないし21日であったものが18日に削減されたことが認められる。

(イ) 以上のことからすれば、平成18年4月の再雇用以降、20年度契約の締結前までにX1委員長は法人と1回の契約更新を行っているところ、同委員長が、2回目の更新となる20年度契約以降も、従前と同一の労働条件により継続して雇用が更新されることについて期待することには合理性があったとみることができる。

すなわち、X1委員長の労働契約は「更新する場合があります」というものであったのであるが、その更新手続をみると、同委員長は、最初の契約更新の際にY1理事長と労働条件について話をする中で、これを従前と同一とすることで問題なく契約を締結していることが認められる(第2回審問X1(34頁))。これは、X1委員長の契約更新手続がきわめて形式的なものであったことを推認させるものであって、このことからすれば、同委員長は自らの雇用に継続的なものであると期待していたといえるからである。

(ウ) しかるに法人は、従前の勤務日数及び労働時間を削減する内容の20年度契約をX1委員長と締結したというのである。勤務日数及び労働時間の削減について法人は、X1委員長が自ら同意した旨主張するけれども、

同委員長は20年度契約の締結について、自らの生活や組合執行委員長としての立場を考え、法人での仕事を続けるためにやむなく応ぜざるをえなかったものである旨証言しており(第2回審問X 1 (24頁))、また、そもそも法人が当該削減の必要性について何ら主張立証していないことを併せ考えれば、法人の主張を採用することはできない。

- (I) よって、法人が20年度契約において勤務日数及び労働時間を削減したことに合理的な理由は認められず、これらの労働条件の変更は許されるものではないのであって、X 1 委員長は勤務日数等の削減に伴い減少した賃金相当額の経済的不利益を被ったものといえる。

イ 次に、② X 3 組合員について検討する。

- (7) 前記第3の1(2)ウ(イ)及び同10(2)のとおり、平成16年12月、法人はX 3 組合員を臨時職員として雇用したこと、同組合員の労働契約の契約期間は1年間で、契約の更新については「更新する場合があります」とされていた(甲80)こと、同年11月、法人はX 3 組合員に対し、19年度契約の締結に先立ち、19年度契約の締結を最後に以降の契約の更新を行わない旨通知(甲101)したこと、その理由として法人は、臨時職員を恒常的に雇用することはできないことから、臨時職員で4回以上更新した者はいなかったという過去の事例を参考にして、その契約の更新回数の上限を3回に定めたこと(以下「本件回数制限」)を挙げ、X 3 組合員以外の3名の臨時職員が、契約更新回数を3回とすることに合意したうえで契約を更新していることを明らかにしたこと及び同年12月、X 3 組合員が法人と締結した19年度契約(甲102)では、労働時間が従前と比較して1時間削減され、また、勤務日数については従前の実績が20日ないし21日であったものが19日とされた外、契約の更新回数の上限を3回とする旨規定されたことが認められる。

- (イ) 以上の点を踏まえると、平成16年12月の雇用開始以降、19年度契約の締結前までに、X 3 組合員は法人と2回の契約更新を行っているところ、同組合員が、3回目の更新となる19年度契約以降も、従前と同一の労働条件により継続して雇用されることについて期待することには合理性があったとみるべきである。

というのも、まず、更新回数の制限についてみると、法人が本件回数制限の根拠とする臨時職員の更新回数に係る過去の事例について、仮にこれを事実であると措信するにしても、当該職員の契約が4回目以降更新されなかった理由が明らかでなく、したがって単にそうした実績があるという事実を示すものに過ぎない。すなわち当該事例が、契約更新を希望していた職員を更新回数3回で雇い止めにしたという態様のものであれば格別、そうでない限り、契約更新の回数を制限する根拠としてこれをみたとき、拘束力を生ずる先例としての意味は薄弱である。よって、法人の臨時職員は、勤務成績不良など職員個人に関し問題がある場合を除き、希望すればその回数如何に関わらず契約の更新は可能であるとの認識を有していたと推認することができる。そしてまた実際に、19年度契約より前の X3 組合員の契約では、契約の更新に関し「更新する場合があります」と明示されていたのであるから、同組合員もかかる認識を有していたとみることができる。

また、このことからすれば、X3 組合員としては勤務日数及び労働時間についても従前と同一の条件により更新されるものと期待していたとみるのが相当である。

しかるに法人は、本件回数制限を X3 組合員に通知し、本件回数制限と同旨の更新回数制限規定を含み、かつ従前の勤務日数及び労働時間を削減する内容の19年度契約を同組合員と締結したというのである。このうち、まず本件回数制限について法人は、臨時職員を恒常的に雇うことはできないことをその理由とする。しかしながら、臨時職員であっても当該職員が契約更新に同意する限りこれを一定程度の長期にわたり雇用することは可能なのであって、法令上、法人のこのような制限は存しない。したがって、法人が挙げる理由とは結局のところ、単に契約更新の回数を制限し臨時職員を雇い止めするための独自の見解というに過ぎず、合理性を欠くといわざるを得ない。また、勤務日数及び労働時間の削減について法人は、X3 組合員が自ら同意した旨主張するけれども、それが同組合員の本心に基づくものであるのかという点について具体的な疎明がなく、そもそも法人が当該削減の必要性について何ら主張立証

していないことを併せ考えれば、法人の主張を採用することはできない。

- (ウ) よって、法人が X 3 組合員の契約更新回数を 3 回に制限し、19年度契約において勤務日数及び労働時間を削減したことに合理的な理由は認められず、同組合員は、事実上の雇い止めの予告に外ならない本件回数制限により精神的苦痛を受けるとともに、勤務日数等の削減に伴い減少した賃金相当額の経済的不利益を被ったものといえる。

ウ 次に、X 6 組合員について検討する。

- (ア) 前記第 3 の 10 (3) のとおり、平成 18 年 10 月 3 日、法人は X 6 組合員を臨時職員として雇用する契約 (甲 141) を同組合員と締結したこと、前記契約に定められた午前 9 時から午後 3 時 30 分又は午後 5 時までという労働時間帯は、X 6 組合員が育児中であることに配慮し、同組合員が勤務可能な範囲とする趣旨で同組合員と法人との合意の下定められたものであったこと、平成 19 年 6 月、法人は臨時職員の労働時間帯を、午前 7 時から午後 3 時まで、午前 9 時 30 分から午後 5 時 30 分まで又は午前 11 時から午後 7 時までと定めたうえ、いずれの時間帯にも勤務可能なことを労働契約更新の条件 (以下「本件更新条件」) としこれをすべての臨時職員に提示したこと、同年 8 月、X 6 組合員の最初の契約更新に当たり、法人が本件更新条件に基づく更新を求めた (甲 142) のに対し、同組合員は従前と同一の労働時間帯で勤務したい旨述べたこと、組合らが、法人に対し従前と同一の条件により X 6 組合員の契約を更新するよう法人に申し入れたのに対し、法人は、業務の必要性や同組合員の勤務状況を踏まえ契約内容を提示した旨回答したこと及び法人が X 6 組合員及び組合らの申入れに応じなかったことから、同年 9 月、同組合員は法人を退職したことが認められる。

- (イ) 以上の事実のうち、法人が、X 6 組合員を雇用するに当たり、育児に支障が生じないよう同組合員が勤務可能な労働時間帯のみ勤務することに合意したこと、また、前記イ (イ) で判断したとおり、同組合員を含む法人の臨時職員は、希望すれば契約の更新は可能であるという認識を有していたと推認されることからすれば、同組合員が、少なくとも育児期間中は当該条件と同一の条件で継続して雇用されることについて期待する

ことに合理性はあったとみるべきである。

しかるに法人は、本件更新条件による契約更新を申し出、従前と同一の条件による更新を求めるX6組合員や組合らの申入れにも関わらず、これを認めなかったというのである。そもそも法人は、X6組合員を雇用した時点で同組合員が勤務しうる時間帯について認識していたのであるから、本件更新条件を一方向的に提示し、これに応じられなければ契約の更新を行わないとすることは、実質上契約の更新拒否に当たるといふべきである。また、かかる措置を採った理由として法人は、業務の必要性やX6組合員の勤務状況を挙げるけれども、その具体的な内容は何ら明らかにされておらず、これに合理性を認めることは困難である。

- (ウ) よって、法人がX6組合員の契約更新を拒否したことに合理的な理由は認められず、同組合員は雇い止めという身分上、経済上の不利益を被ったといえる。
- (4) 以上にみた労働条件の変更のうち、X1委員長及びX3組合員に対する勤務日数及び労働時間の削減を行った法人の意図は、前記3ないし5(1)及び(3)、7ないし9並びに10(1)においてみたとおり、法人には組合を嫌悪し、これを排除しようとする意思が明らかに認められることを考慮すれば、両名が組合員であることを理由に、これに経済的な不利益を与えようとするものであると推認しうる。
- (5) 一方、本件回数制限及び本件更新条件は、X3組合員及びX6組合員以外の臨時職員に対しても提示されたものであることから、これらによりX3組合員及びX6組合員が不利益を受けたことが、両名が組合員であることを理由にするものといいうるか否かが問題となる。

たしかに、X6組合員に対し労働条件の変更が提示された平成19年8月時点での職員の組合加入状況及びそれが法人に明らかにされていたということについては具体的な疎明がなされておらず、証拠上明らかでないといわなければならない。しかしながら、前記第3の1(2)ア、同2(2)ア、(4)ア、(5)ア、(6)ア及び(7)アのとおり、同年9月時点での組合員数が16名であるところ、同年4月から6月までに開催された団体交渉には組合から三役を除いても10名程度の出席者があったというのであるから、団体交渉には毎回多数の

組合員が参加していたといえ、その顔ぶれを見る機会のあった法人は、組合員のおおよその範囲を捉えることが可能であったと認められる。したがって、法人は、臨時職員の大多数が組合員に加入しているということについて、かなりの蓋然性をもって推測することができていたと考えられる。

この点を踏まえ、さらにまた前記のとおり法人には組合を嫌悪し、これを排除しようとする意思が明らかに認められることを考慮すれば、法人は、臨時職員の大部分を組合員が占めているとの推測の下、これに対し、雇い止め又はその事実上の予告という、身分上、精神上及び経済上の不利益を与える意図をもって本件回数制限及び本件更新条件の提示におよんだものと推認することができる。したがって、本件回数制限及び本件更新条件により X 3 組合員及び X 6 組合員が不利益を受けたことは、両名が組合員であることを理由にするものということができる。

- (6) 以上のことから、平成19年8月以降、法人が、申立人組合員である再雇用職員及び臨時職員の契約更新に際して、従前の労働契約における労働条件を変更したこと及び同臨時職員の契約更新を3回に限るとしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

1 2 平成20年3月の労働者の過半数代表者の選出に係る法人の行為は、組合に対する支配介入か。(争点(16))

- (1) 組合らは、本件職員代表の選出に当たり、法人が不公正な方法で選出を強行し、選出結果を開示せず、Y 3 相談員を職員代表としたことが労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する旨主張するので、以下検討する。
- (2) 前記第3の11(1)、(3)ないし(7)のとおり、法人は、平成20年3月25日付け「お知らせ」と題する文書(甲140)を職員に回覧したこと、当該文書は本件職員代表に立候補する者に対しその氏名等を記入することを求めるもので、立候補者としてY 3 相談員の氏名等がすでに印刷されてあったこと、X 1 委員長も本件職員代表に立候補したこと、同月28日、X 1 委員長はY 1 理事長と電話で話をし、本件職員代表の選出方法について同月31日に協議することを約したこと、同月31日、前記協議を経ずに、法人は本件職員代表選出のための投票を開始したこと、その方法は、表側に投票者である法人職員の氏名

を連名で、表頭に候補者であるY3相談員とX1委員長の名前を記載した一覧表を1枚の用紙に記載したものを投票用紙として用いるもので、Y2施設長が職員一人ひとりを取り、又はこれを面接室に呼んで、職員に、表中の自身の氏名が記載された行の、いずれかの候補者の列に丸印を記入させることにより行うというものであったこと、Y1理事長らは当日休暇中の職員の自宅に電話し、Y3相談員とX1委員長のいずれに投票するかを尋ね、当該職員に代わって投票を行ったこと、同年4月1日、X1委員長がY2施設長に投票結果を尋ねたところ、同施設長はY3相談員が当選した旨答えたこと及び組合らからの投票結果開示要求に対し、法人は同月23日付け文書で「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。」と回答したことが認められる。

- (3) 就業規則の作成又は変更に当たって意見を聴くべき、また、36協定や変形労働時間制に係る協定等の労使協定の労働者側の当事者となるべき労働者の過半数を代表する者の選出方法が適法とされるためには、当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる民主的な手続がとられていることが必要であるとするのが裁判例（トーコロ事件 最二小判平成13年6月22日）であることからすれば、過半数代表者の選定に当たっては、民主的な手続による選出を実施することにより、労働者が真意に基づく意思表示を行うことができるよう必要な配慮が求められるというべきである。
- (4) 以上を前提として本件についてみると、本件職員代表の選出においては、法人が作成した、本件職員代表に立候補する者に氏名等の記入を求める文書に事前にY3相談員の氏名が印刷されていたことに加え、候補者でもあるX1委員長がY1理事長と選出方法についての協議を行うこととされていた日に、その協議も行われないうまま選出のための投票が開始されたというのである。これは、法人が、Y3相談員を本件職員代表に選出することを意図して、すべての候補者に公平であるべきはずの立候補及び投票方法の決定手続に介入し、これを不当に歪めたものといわざるを得ない。

すなわち、Y3相談員は、出退勤が管理されている(第3回審問Y2(27頁))というその形式をみれば法人主張のとおり管理監督者には当たらないのかもしれないが、他方、同相談員に対する時間外手当が支給されているか否

かは証拠上明らかでないこと(第5回審問Y 2 (19頁))、また、前記第3の2(2)ア、(5)ア、(6)ア及び(7)アのとおり、団体交渉に法人側から出席して、Y 1 理事長らと同様、交渉担当者として組合らに対応したことに加え、前記第3の16のとおり、職員の指導等を行っているというその職務内容や行動態様からすれば、同相談員は、法人の利益を代表する行動をとるものであって少なくとも管理職に準ずる地位にあるといえるところ、法人としては、かかる地位にあるY 3 相談員が本件職員代表に選出されれば、自らの思うままに就業規則の変更手続を進めること及び36協定を始めとする諸労使協定を締結することが可能になるからである。

また、本件職員代表の選出に係る投票に当たり、その一部はY 2 施設長が職員に直接面談し又はY 1 理事長らが電話によりいずれの候補者に投票するか尋ねて一括して投票用紙に記入するという方法が用いられたところ、この方法による場合、職員からすれば、投票することにより法人、組合のいずれの側につくかということを経営者に対し明らかにすることと事実上同一の意思表示を迫られるものであったといえるから、本件職員代表の選出は、つまるところ法人の支配影響下において行われたものであって、民主的手続を履践するという状態からは程遠いものであったといわざるを得ない。

さらに、本件職員代表の選出のように選出方法に投票が用いられた場合には、その結果の公正さを担保するため、各立候補者の得票数まで開示すべきであるにも関わらず法人はこれを開示せず、本件審査に至って初めてY 3 相談員が16票、X 1 委員長が15票であることを明らかにした(平成20年7月11日付け答弁書、第4回審問Y 2 (22頁))のは、明らかに非民主的な対応であったといえる。

- (5) これらの点に鑑みれば、法人は、前記のとおり管理職に準じた地位にあるというべきY 3 相談員を立候補させ、非民主的な方法により選出手続を進めたものであるところ、かかる法人の行為はそれ自体違法であるというばかりでなく、そこからは、何としてもX 1 委員長の当選を阻止し、同相談員を本件職員代表に選出しようとした、法人の強い意思の存在をみてとることができる。すなわち、本件職員代表選出は、法人の主導により非民主的に行われたものであって、その意図するところは、本件職員代表としてX 1 委員長の

選出を企図した組合の活動の妨害にあったとみるのが相当である。

- (6) 以上のことから、本件職員代表の選出に係る行為は、労基法に違反するばかりでなく、組合の正当な活動の妨害に当たるものといえ、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

13 法人は、介護職員に対し、休憩は必ず寮母室でとるよう指示し、休憩時間は待機であると述べたか。このような指示等があったとすれば、それは組合に対する支配介入又は組合員に対する不利益取扱いか。(争点(19))

- (1) 組合らは、法人が介護職員に対し休憩時間中の待機を命じ、寮母室以外での休憩を禁じることにより、介護職員は休憩時間の自由利用が制限され、組合員は休憩時間中組合活動を行うことができないものであるから、当該法人の行為は労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。
- (2) 前記第3の12のとおり、白百合荘施設内には畳スペースを備えた2カ所の寮母室があり、職員はそこで横になり仮眠を取ることができたこと、平成20年2月19日、法人は双方の寮母室から当該畳スペースを撤去させたこと、当該撤去に関し職員が不安になっているとして説明を求めたX1委員長に対し、Y3相談員は、「仮眠をとらせる義務はない、X1さんはいつも寝ていますよね、僕が言っても気がつかないですよ、熟睡されては困ります。あくまでも仕事なんですから仮眠です、休憩時間は待機です。」と述べ、これを聞いたY2施設長も、「そうです待機ですから。」と述べたこと、同月25日頃、X1委員長が白百合荘施設内のリネン室で休憩をとっていたところ、Y2施設長が同委員長に対し、「休憩時間は基本的に待機ですから、必ず寮母室で休んでください。寮母室以外はだめです。」と命じたこと、同月26日、寮母室に会議用机1台及び円椅子4脚が搬入されたこと、法人は同年3月3日付けで介護職員の休憩場所を寮母室に限定する旨の業務命令を発したこと及び法人は、組合らが求めた寮母室への畳スペースの再設置を拒否したことが認められる。
- (3) 使用者は、休憩時間自由利用原則の下、休憩時間中は労働者を労働から、すなわち使用者の指揮監督から完全に解放し、労働者が自由な方法で人間性

を回復し労働能力を再生させるため、休憩時間中の労働者の行動を制約してはならない。しかるに法人は、白百合荘の介護職員が、労基法令上前記原則の適用が例外的に除外される職種に該当しないにも関わらず、介護職員の1人であるX1委員長に対し、休憩時間は待機であり、必ず寮母室で休憩しなければならない旨述べるとともに、介護職員の休憩場所を寮母室に限定する旨の業務命令を発したというのである。これは、介護職員の休憩場所を限定し、かつその場所での休憩の態様に制約を課すものであるから、前記原則に抵触することは明らかである。

なお、法人はX1委員長に対する発言について、前記のY3相談員及びY2施設長の発言内容はいずれも事実と異なる旨主張するけれども、当該発言についてのX1委員長の証言はその内容において具体的かつ詳細であり、十分信用に足るものと思料されるから、これと矛盾する法人の主張を採用することはできない。

- (4) 以上の点を踏まえ、以下、法人による前記発言及び前記業務命令の発令（以下「前記指示等」）が、組合員に対する不利益取扱いに該当するか否かについてまず検討する。

ア 従前、介護職員は、寮母室に設置されていた畳スペースで身体を横にして休憩することができていたものであるが、このことから、精神的、肉体的にも負担の大きい介護業務により消耗した体力の回復を図るため、かような態様で休憩をとることができる設備が介護職員にとって必要であったことが思料される。元より休憩施設の状態及びそこでの休憩方法等は労働条件の一部をなすものであるから、使用者はこれを変更しようとする場合には労働組合に対し事前協議を行うべきである。それにも関わらず、法人は、組合に対し何らの協議を行わないまま、寮母室から当該畳スペースを一方的に撤去し、代わりに会議用机と椅子を設置したことが認められる。しかし、かかる設備では従前のおり身体を横にして休憩をとることができないことは明らかであるところ、法人は、介護職員に対し必ず寮母室で休憩しなければならない旨指示等したというのである。これは、自由な態様で十分な休憩をとることができない場所での休憩を強いるものに外ならず、介護職員に著しい精神上、身体上の不利益を課すものであるといえる。

イ さらに、法人が、介護職員の1人であるX1委員長に対し休憩時間中は待機である旨述べたことは、休憩場所を寮母室に限定する旨の発言と相俟って、前記のとおり休憩時間を自由に利用しうるはずの介護職員を待機状態という指揮命令下に身体的に拘束するとともに、いつ発せられるかも分からぬ業務命令への対応の準備という精神的な負担及び労働提供上の負担をこれに課すものであり、やはり介護職員に著しい精神上、身体上の不利益を課すものであるといえる。

ウ なお、法人の前記指示等の対象はすべての介護職員であるというべきところ、これが、組合員に対し、組合員であることを理由になされたものというるか否かが問題となる。

なるほど、法人が前記指示等を行った平成20年2月及び3月の時点での介護職員の組合加入状況及びそれが法人に明らかにされていたということについては具体的な疎明がなされておらず、証拠上は明らかではない。しかしながら、この点については前記11(5)で判断したとおり、法人は、平成19年8月の時点ですすでにおおよその組合員の範囲について大方の認識を得ていたと強く推認されるものであるところ、このことから法人は、介護職員のうち主要な者は組合員であるとの認識を得ていたとも判断しうる。そしてまた、前記3ないし5(1)及び(3)、7ないし9並びに10(1)、11及び12においてみたとおり、前記指示等が発せられた前後を通じ、法人には組合を嫌悪し、これを排除しようとする意思が一貫して認められる全体的な状況を併せ勘案すれば、法人の前記指示等の対象はたしかに介護職員全員であったけれども、その真の意図は、介護職員の多数を占めると推測される組合員に対して、組合員であることを理由に精神的、身体的な不利益を課すことにあったものと推認できる。したがって、前記指示等は、組合員に対し、組合員であることを理由に行われたといえることができる。

(5) 次に、法人の前記指示等が組合に対する支配介入に該当するか否かについて検討する。

この点については、前記(4)で判断したとおり、法人の前記指示等は組合員を対象にしたものといえるところ、これは、組合員を不利益に扱い、組合活動の意欲を萎縮させるとともに、その休憩時間中の組合活動を制限するこ

とにより組合の弱体化を図るものと評価しうるから、支配介入に当たるといふべきである。

- (6) 以上のことから、法人が、介護職員に対し休憩は必ず寮母室でとるよう指示し、休憩時間は待機であると述べたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

14 法人が、施設内での組合活動を認めないとするのは、組合に対する支配介入か。(争点(7))

- (1) 前記第3の1(1)、同13(1)及び(3)のとおり、白百合荘が介護老人福祉施設であること、法人が組合に対し、平成19年4月12日付け文書(甲3)において施設内での組合活動及びビラ配り等を一切禁止する旨伝えたこと及び法人はその理由として、判例上、事業場内で組合活動が行われることに対する使用者の受忍義務は当然には認められないとされていること、施設利用者の生活の平穏を害さないようにしてほしいこと、白百合荘施設内には組合に提供できるスペースがないことを挙げたことが認められる。
- (2) なるほど、組合がその活動を行うに企業施設を使用しうることの利便性は高く、特に企業別組合が多数を占めるわが国においてはかかる運営が常態となっているとの指摘もつとにみられるところである。しかし、その故をもって、当然のように組合が企業施設を利用しうるものと解すべきではないことは、それが使用者の施設管理権との調整を要するものであることを考えれば明らかである。この点を捉え、使用者の許諾を得ずにその企業施設を利用して行われる組合活動は、使用者がこれに許諾を与えないことが施設管理権の濫用と認められるような特段の事情のある場合を除いては、企業秩序を乱すものであって正当な組合活動に当たらないとするのが裁判例（オリエンタルモーター事件 最二小判平成7年9月8日）である。
- (3) この点を踏まえて以下検討するに、組合らは、組合活動は平穏を保ち、業務や施設に支障を与えないような形態で行われるもので法人に不利益を及ぼすものでないにも関わらず、法人がこれを認めないのは施設管理権の濫用である旨主張する。

たしかに、前記(2)でみたとおり、企業別組合による当該企業施設の利用

を認めることが、わが国において一般的にみられる労働組合の運営のあり方であることに鑑みれば、使用者は、施設管理権を楯に労働組合からの企業施設利用の求めを何らの配慮もなく拒絶すべきでなく、当該組合に当該施設を利用させることにより生じうる支障や不利益の程度等を慎重に勘案したうえで、その許否を決することが望ましいといえる。この意味で、使用者は企業内労働組合による当該企業施設の利用に関し、当該組合に対する配慮措置を採ることが望ましいといえることができる。

そして、かかる観点からすれば、たとえ企業施設内であっても、勤務時間外又は休憩時間中に組合員同士が組合用務に係る会話を交わしたり、文書をやりとりしたりする程度のことは、本来、業務外の行為であるのみならず使用者にとって格別業務上の支障が生ずるものでない以上、当然に許容されるものというべきである。仮に、こうしたことまで禁ずるとすれば、そのことが施設管理権の著しい濫用に当たるともいいうるのであって、法人がいう施設内での組合活動禁止も、かかる行為まで禁ずる趣旨ではないと解する。

これらの点を踏まえ、法人が施設内での組合活動を禁じた理由についてみるに、施設利用者の生活の平穏を害さないためとする点についていえば、その根拠として、かつて行われたことがあるデイサービスでの団体交渉に対し利用者からうるさいという苦情が出た旨を挙げる(第3回審問Y2(17~18頁))など、法人は組合活動と労使交渉とを混同しているきらいがないではない。しかし、白百合荘が介護老人福祉施設であることを考慮すれば、施設内での集会開催やビラの配布、看板等の設置が高齢の施設利用者に不安を与える可能性があることを完全に否定できるものではないから、法人が示した他の理由も併せ考慮すれば、法人の判断は是認できるというべきである。

- (4) 以上のことから、法人が施設内での組合活動を認めないとするのは、その施設管理権の正当な範囲内での行使であるというべく、これを不当労働行為に該当するということとはできない。
- (5) なお、念のため、次の点について付言する。

まず、本争点における「施設」とは白百合荘のみを指すものであるが、以上に判断を示したところはデイサービスについてもこれと別異に解すべき理由はなく、同様に妥当するといえるべきである。

加うるに、使用者は、労使関係の安定化に向け、労働組合による企業施設の利用については当該組合に十分配慮し、これと信頼関係を築いていくというのがわが国の労使関係の常態であるといえる。

15 法人の次の行為は、組合員に対する不利益取扱いか。また、組合に対する支配介入か。

- ①平成19年5月以降、施設内の掲示板上に業務命令等を掲示したこと。
 - ②夜間の警備員が夜勤職員の行動について記録、報告したこと。
 - ③Y2施設長及びY3相談員が、職員の背後でメモをとるなどしたこと。
- (争点(10))

- (1) まず、法人が、①平成19年5月以降、施設内の掲示板上に業務命令等を掲示したということについては、前記第3の14のとおり、組合結成以降、法人が施設内の事務室と医務室の間の廊下の壁面に、職員への周知事項に係る文書を100通近く掲示するようになったことが認められること及びその内容は、職権図や入浴担当者の表、夜勤時における休憩取得の際の留意事項などであったことが認められる。

組合らはこの点に関し、これら業務命令等の内容には合理性がなく、管理職のパワーハラスメントである旨主張する。たしかに、当該業務命令等が一度に100通近くも掲示されるというその周知方法は常識的であるとはいえず、これを一々遺漏なく確認しなければならない職員は煩雑であると思料される。また、かかる掲示方法が組合結成以降頻繁に用いられるようになったことを併せ考えれば、当該業務命令等の掲示は、組合及び組合員に対するいやがらせの感がないとはいえない。しかしながら、その内容に組合らが主張するような不合理性を認めることはできず、結局のところ、平成19年5月以降の法人による当該業務命令等の掲示は、この程度では不当労働行為に該当するということとはできない。

- (2) 次に、②夜間の警備員が夜勤職員の行動について記録、報告したということについては、前記第3の15のとおり、法人が委託した警備保障会社の警備員が、X8書記長が不具合を生じた洗濯機について他の職員と会話していた行動を記録し、これを法人に報告していたことが認められる。また、③Y2

施設長及びY 3相談員が、職員の背後でメモをとるなどしたことについては、前記第3の16のとおり、Y 1理事長、Y 2施設長及びY 3相談員が単独で又は複数で、施設利用者が入浴をし、又はおむつの交換をされている場所で、介護職員の業務内容をチェックし、これを入浴チェック事項等の書類に記載していたことなどが認められる。

組合らは、かかる法人の行為は、組合結成後から始められた職員に対する監視活動である旨主張する。たしかに、警備員による夜勤職員の行動の記録及び報告の点に関しては、例えば夜勤職員の無断外出など、職員の重大な非違行為についてこうした対応が採られるのであれば格別、前記のような通常業務の一環ともいいうる軽微な行動までもが記録され法人に報告されていることには、著しい違和感を覚えざるを得ない。

また、Y 1理事長、Y 2施設長及びY 3相談員が職員の業務内容をチェックしながらこれをメモするということは、一般的には、管理職により行われる従業員の指導監督の通常の範疇を超えたものといえ、これを受ける職員にとっては一定の心理的圧迫が生ずるものと思料される。

しかしながら、かかる法人の行為が組合結成以降行われるようになったという組合らの主張を措信するにしても、その態様をみれば、法人による組合員に対するいやがらせの域を出ないというべきである。したがって、これらの行為の態様や頻度が執拗かつ悪質なものと認められる程度にまで至るなどの事情があれば格別、少なくとも本件において事実として認定した限りでは、これをもって不当労働行為に該当するとまでいうことはできない。

16 法人が、組合が結成された後に、36協定を労基署に届け出たことは、組合の存在を無視した行為として組合に対する支配介入か。(争点(12))

- (1) 組合らは、法人が組合結成後に本件協定届(甲66)を労基署に提出したのは、組合を無視するものであって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。
- (2) 前記第3の2(1)ア及び同17のとおり、本件協定届には協定の成立年月日として「19年3月30日」と、労働者の過半数を代表する者の選出方法として「平成19年3月30日開催の職員会において挙手により選出」と記載され、そ

の代表者の職名氏名として「介護主任 A 」の職氏名が記載されており、労基署の受領印の日付は平成19年4月17日となっていること、法人は同年3月30日に職員会を開催していないこと、本件協定届の「介護主任 A 」の署名の筆跡は、同主任本人のものではなかったこと及び組合がY2施設長に対し組合結成の通知を手交したのは同年4月3日であることが認められる。

- (3) なるほど、協定成立年月日として記載された平成19年3月30日に開催されたとする職員会が実際は開催されていなかったというのであるから、果たして、同日に本件協定届が作成されたかという疑念が生じる。そのうえで、仮に本件協定届が実際に作成されたのが、組合が法人に組合結成を通知した同年4月3日から労基署の受領印の日付である同月17日までの間だということであれば、法人は組合に対し、組合が事業場の過半数の従業員をもって組織されるものであるかを確認する必要があったのにこれを怠ったものといえるのであって、この場合の法人の行為が組合無視に当たることについては多言を要しない。

しかしながら本件においては、この点について組合らから格別の主張がなされておらず、またこれを認めるに足る証拠も提出されていない。組合らは、組合結成後に法人が協定届を労基署に提出したことを捉えて組合無視との主張をするようであるけれども、協定の成立年月日、すなわち本件協定届の作成年月日が同年3月30日であるとの前提に立つ限り、同日の時点では法人はいまだ組合の結成を知らなかったのであるから、必然、当該協定に関し組合に協議を行うこともできなかったのである。すなわち法人は、有効に成立した本件協定届を労基署に届け出たと主張するものであるところ、仮にその主張に反し本件協定届の成立に違法性が認められるにしても、直ちに不当労働行為の成立に至るものではないというべきである。

- (4) 以上のことから、法人が組合結成後に本件協定届を届け出たことについては、これを不当労働行為に該当するということとはできない。

17 第2回団体交渉において組合の求めに対し、法人が監視カメラを設置する目的や理由を明らかにしないまま、平成19年5月29日に施設利用者の家族へ

の説明会を開催したことは、不誠実団体交渉にあたるか。

法人が監視カメラを設置しようとした行為は、組合に対する支配介入か。
(争点(13))

- (1) 組合らは、第2回団体交渉において組合らが監視カメラの設置について法人を質したのに対し、法人が回答をせずに不誠実な対応をしたことが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である旨主張するので、以下、まずこの点につき検討する。
- (2) 前記第3の2(2)ア及び同18のとおり、第1回団体交渉の開催日が平成19年4月24日であること、法人が作成した監視カメラの設置に関する家族説明会の開催通知である同月25日付け文書(甲6)には、監視カメラを設置する理由として、「1. ご利用者の無断外出防止 2. 外部不審者の侵入防止 3. ご利用者の安全確保 4. ご利用者の事故防止 5. ご利用者に対する虐待防止、適切な介護態様の確保」が記載されていたこと、組合が作成した「要望書」(甲19)には、「2007年5月11日」という日付と「施設内に録画付カメラを設置する予定について(参考資料:別添家族会の案内コピー)」との記載があること、同年5月15日に開催された第2回団体交渉において、組合らが監視カメラの設置について説明を求めたのに対し、法人は、入所者の処遇に関する事項であって詳細については未定であることなどから、職員に対しては、家族説明会における施設入所者の家族の反応を踏まえたうえで、当該説明会の終了後に説明する旨回答したこと及び同月29日、法人は監視カメラの設置に関する家族説明会を開催したことが認められる。
- (3) 本争点に関しては、その端緒となった法人の家族説明会開催に関する通知の日付が第1回団体交渉の翌日に当たる日であるところ、組合からしてみれば、かように労使関係が緊迫している時期に、唐突にこの問題が出来たとの感は否めなかったものと思料される。そしてこのことからすれば、法人が監視カメラを設置しようとする意図について、組合らが、その主張のとおりこれを組合員の監視やその行動の制限に結びつけて考えることはやむを得ないといえることができる。その意味で、法人が前記家族説明会開催通知を発出した行為だけを取り上げてみれば、それはこの時期における労使関係を不安定にするものであったといわざるを得ない。

- (4) しかしながら、このことと、法人が誠実に団体交渉に応じたか否かということとは直接には無関係である。

すなわち、組合らが平成19年5月11日付けで作成した文書には「別添家族会の案内コピー」との記載があるところ、これは前記家族説明会開催通知と同一のものを指すと推認され、したがって遅くとも組合らは同日までに当該通知を入手し、その内容を了知していたことが認められる。そして、当該通知には前記のとおり法人が監視カメラを設置する理由についても記載されていたのであるから、結局、組合らは同月15日に開催された第2回団体交渉以前に、法人が監視カメラを導入しようとする目的ないし理由について、少なくともその概要を知っていたといえることができる。

一方、法人が第2回団体交渉において述べた、職員に対する説明は家族説明会後に行う旨の回答の趣旨は、入所者家族の反応次第では、監視カメラの設置について撤回を含めた内容変更を余儀なくされることも有りうることから、法人としてもそれを確認したうえで細目を決定していきたいというにあったと推認される。かかる法人の対応は、かような場合において施設運営者が採るべきものとして十分合理的であるといえる。よって、第2回団体交渉が開催された時点では、法人としては、組合らに対し監視カメラの設置について具体的かつ詳細な説明を行うには時期尚早であったといえることができる。

- (5) 以上みたとおり、法人は、第2回団体交渉の時点で組合らに対しなしうる説明を行ったものと評価しうるのであって、他方、組合らも法人の監視カメラ設置理由についてその概要を了知していたことを併せて勘案すれば、法人が第2回団体交渉で監視カメラの設置について目的や理由を具体的に明らかにしなかったことが団体交渉における不誠実な対応に当たる旨の組合らの主張には、理由がないといわなければならない。
- (6) 以上のことから、第2回団体交渉において組合の求めに対し、法人が監視カメラを設置する目的や理由を明らかにしないまま、平成19年5月29日に施設利用者の家族への説明会を開催したことは、これを不当労働行為に該当するということとはできない。
- (7) なお、本争点に関して組合らはさらに、監視カメラが設置されれば組合員

の監視、行動の制限が行われることが具体的、現実的に予想されることから、法人の行為は不当労働行為に当たる旨、併せて主張する。しかしながら、Y2施設長の証言によれば、平成20年8月時点で白百合荘施設に監視カメラは設置されておらず、法人は、カメラの設置場所として事務所、玄関、廊下、食堂、リハビリ室等を予定し、施設入所者の居室については検討中であるとしているに過ぎない(第3回審問Y2(27~28頁))。したがって、法人としても監視カメラの設置位置及び台数等、その詳細については未定であると認められるところ、かように抽象的かつ漠然とした可能性のみをもって組合に対する支配介入の成否を判断することはできないというべきである。したがって、組合らの主張には理由がなく、これを採用することはできない。

18 法人が、平成19年期末勤勉手当を正規職員に対しては人事院勧告どおりに支給しなかったこと、また、再雇用職員及び臨時職員に対しては不支給としたことは、組合員に対する不利益取扱いか。(争点(15))

(1) まず、平成19年夏季期末勤勉手当については前記第3の19(1)のとおり、組合らからの当該手当の支給に係る要求に対し、法人は、平成19年6月20日付け文書(甲34)において「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)。」と組合に回答したこと及び同月25日に法人が支給した夏季期末勤勉手当の支給率は2.1ヶ月であったことが認められる。

また、同年冬季期末勤勉手当については前記第3の19(2)のとおり、組合らからの当該手当の支給に係る要求に対し、法人は、同年11月13日付け文書(甲91)において、冬季期末勤勉手当の支給率は人事院勧告を下回ること、従前法人は再雇用職員及び臨時職員へ正規職員に準じた期末勤勉手当を支給してこなかったものであり、今期も同様である旨を回答したこと、法人が正規職員に支給した冬季期末勤勉手当の支給率は2.0ヶ月であり、再雇用職員及び臨時職員にはこれを支給しなかったこと及び法人は、組合に対し予算書や月次決算書等を提示することはなかったことが認められる。

さらに、前記第3の19(3)のとおり、白百合荘の就業規則に付属する給与規程は、正規職員に対する期末勤勉手当の支給率について「支給率について

は、年間を通じ、人事院の定める当該年度の支給率に準じる。但し、予算の範囲内とする。」と規定していたこと及び白百合荘の臨時職員等就業規則は、再雇用職員及び臨時職員に対する賞与の支給について「賞与は支給時に在籍する者に対して夏季及び年末に支給する。但し、業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、又は支給しないことがある。」と規定していたことが認められる。

- (2) 組合らは、法人が支給する期末勤勉手当の支給率は過去20年間にわたって人事院の勧告どおりであるとする法人の前記回答を根拠に、平成19年の正規職員に対する期末勤勉手当の支給率は同期の人事院勧告と比較して低いものであったこと及び再雇用職員及び臨時職員に対しては期末勤勉手当が支給されなかったことが、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である旨主張する。

ア たしかに、平成19年の人事院勧告の期末・勤勉手当の支給率は通年で4.5ヶ月であったことは公知の事実であるところ、同年に法人が正規職員に対し実際に支給した期末勤勉手当の支給率は通年で4.1ヶ月であったのであるから、同年に関してみる限り、法人の期末勤勉手当の支給率が人事院勧告どおりでなかったことは組合ら主張のとおりである。

そして、白百合荘の給与規程が、正規職員の期末勤勉手当の支給率について人事院勧告に準じることを原則としていることからすれば、法人は、人事院勧告の支給率と同率の期末勤勉手当を支給するよう努力すべきなのであって、例外的に人事院勧告の支給率に比べ低い率でこれを支給しようとする場合には、事前に組合と協議して事情を説明し理解を得るべきであったといえ、それにも関わらず事前の協議を行わなかった法人の対応に問題があったことは否定できない。しかしながら、当該規程は同時に、期末勤勉手当については予算の範囲内で支給するとも定めているものであるところ、この点に関し、法人が組合らに予算書等の根拠を提示するなどして説明を行っていないという点に問題は残るものの、法人は、必ずしも人事院勧告の支給率と同率の期末勤勉手当を正規職員に対し支給しなければならないものではないというべきである。

また、組合らは、法人の前記回答を捉えて期末勤勉手当の支給率に関し

労使慣行が成立していると主張するようであるけれども、当該法人の回答には内容に誤りがあり過去には人事院勧告と異なる支給率での支給を行ったこともあった旨、Y2施設長が証言している(第4回審問Y2(36~37頁))。そして、これに対し組合らは何らの立証を行っていない以上、その主張に係る労使慣行なるものの成立を認めることはできない。

イ 一方、再雇用職員及び臨時職員に対する期末勤勉手当の支給についてみれば、白百合荘の臨時職員等就業規則は、当該手当の支給時点での在籍者に支給することを原則としている。そうだとするならば、法人は、平成19年の再雇用職員及び臨時職員に対する期末勤勉手当を支給しなかったものであるところ、期末勤勉手当を例外的に不支給とするに当たり組合と事前に協議すべきであったといえ、それにも関わらずこれを行わなかったという点で、法人の対応には適切さが欠けていたといわなければならない。しかしながら、当該規則は、業績の低下等のやむを得ない場合にはこれを支給しないことがある旨も明定しているのであって、結局のところ法人は、必ずしも再雇用職員及び臨時職員に対し期末勤勉手当を支給しなければならないものではないというべきである。

ウ また、そもそも平成19年期末勤勉手当に係る正規職員への人事院勧告の支給率と異なる支給率での支給及び再雇用職員及び臨時職員への不支給をもって組合員に対する不利益取扱いであるというには、非組合員たる正規職員には人事院勧告どおりに、また同じく再雇用職員及び臨時職員には一定の額が支給されたとの、法人が組合員と非組合員とを差別的に取り扱ったことについての事実の主張及び立証が必要であるにも関わらず、組合らはかかる主張を行うことなく、またこれを認めるに足る証拠も提出していないのであるから、その主張を認めることはできない。

(3) 以上のことから、前記(2)でみたとおり、就業規則上の原則によらない期末勤勉手当の支給に当たり、法人が組合らと事前協議を行わなかった点を捉えて支配介入をいうのであれば格別、組合らにおいてかかる趣旨の申立てを行っていない以上、法人が、平成19年期末勤勉手当を正規職員に対しては人事院勧告どおりに支給しなかったこと、また、再雇用職員及び臨時職員に対しては不支給としたことについては、これを不当労働行為に該当するという

ことはできない。

第5 結論

1 救済方法

(1) 第3回団体交渉における合意事項に関する協定書の締結

前記第4の8(2)アの①ないし③に係る合意事項に関し、法人が協定書の締結を拒否していることが不当労働行為に該当することは前記判断のとおりであるから、法人は組合と当該合意事項に関する協定書を締結しなければならない。なお、当該合意事項のうち①の勤務日数については、それが前提とする就業規則及び労働契約の内容について、合意時と本命令交付時とでは異同が生じているところ、合意された内容は、あくまで日曜日及び1週当たり1日の休日を除いた日数を勤務日数とするものであって、これは、1月当たり概ね20日から21日前後になるべきものである点に留意しなければならない。

なお念のため付言すれば、前記合意の対象に含まれていた X 3 組合員は本命令交付時においてすでに法人を退職しているけれども、前記合意時において組合員であった以上、その後の組合員資格の得喪に関わらず、同組合員を合意対象から除外しないことが適当であると判断する。

よって、主文1のとおり命ずることとする。

(2) 団体交渉の応諾及び団体交渉ルールの制定

ア 団体交渉を長野市で又は土曜日等に松本市で行うことを求める法人の主張に格別の合理性がないことは前記判断のとおりであるから、法人は、組合らが申し入れる団体交渉の開催を拒否してはならない。

イ 組合らが求める、法人は平成19年秋闘要求並びに平成20年春闘要求及び同年の就業規則変更に係る団体交渉を拒否してはならないとの点については、法人がこれらの団体交渉事項に係る団体交渉の開催を拒否した経過及び理由が前記アと同様であることに鑑み、前記アのとおり命令すれば足りるものと判断する。

ウ 前記アの履行を確保するとともに、団体交渉の開催を担保するため、団体交渉の開催日時及び場所に関するルールを制定すべきであるから、法人は、このことに関し組合と速やかに協議を行わなければならない。

なお、その制定に当たっては、前記第4の5(1)ア(ウ)で判断したとおり、団体交渉の開催日及び場所については、平日、白百合荘近傍の公共施設とすることが合理的であるといえるので、これを原則とし、細部については当事者間で誠意をもって協議すべきと判断する。

エ 法人が、19年5月分勤務日数等削減問題に関し、組合らが平成19年4月25日、同月26日及び同年5月9日に申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したことは前記判断のとおりである。そして、前記第4の8(2)で判断したとおり、このことに関しては、同年5月15日に開催された団体交渉において組合らと法人との間で交渉が行われ、さらに同月24日に開催された団体交渉において合意が成立しているのであるから、組合らにおいて、法人に対しこの問題に関する団体交渉の応諾を求めることの利益はすでに消滅しているというべきである。

したがって、この点に関しては主文8のとおり、法人をして掲示させ、かつ組合らに対し交付させる文書中にこのことが不当労働行為であることを明記させ、再発防止を約させることを命ずれば足りると判断する。

オ 以上のことから、主文2のとおり命ずることとする。

(3) X1委員長のデイサービスへの配転命令の撤回

ア 法人がX1委員長をデイサービスへ配転させたことが、たとえ白百合荘介護職員との兼務であっても不当労働行為に該当することは前記判断のとおりであるから、法人はX1委員長に対するデイサービスへの配転命令を撤回するとともに、配転前の勤務場所である白百合荘において勤務させなければならない。

イ なお、組合らは、法人はデイサービス再開に向けた進捗状況を示さなければならないとの救済を求めるけれども、当該請求の前提であると考えられるX1委員長の配転命令について前記アのとおり撤回を命じた以上、もはやこの点に関する救済は不要と判断する。

ウ 以上のことから、主文6前段のとおり命ずることとする。

(4) 申立人組合員である再雇用職員及び臨時職員の労働条件不利益変更の禁止

ア 法人が、組合員である臨時職員の契約更新に際し、労働時間帯を変更し、勤務日数及び労働時間を削減するとともに契約の更新回数を3回に制限し

たこと及び組合員である再雇用職員の契約更新に際し、勤務日数及び労働時間を削減したことが、不当労働行為に該当することは前記判断のとおりである。

イ しかしながら、労働時間帯を不利益に変更されたX6組合員と、勤務日数及び労働時間を削減され契約更新回数を制限されたX3組合員が本命令交付時においてすでに退職しており、組合らも特段両組合員の原職復帰を求めていることからすれば、これら兩名については、その原職復帰を前提とする勤務日数及び労働時間の削減並びに労働時間帯の変更に係る救済利益はもはや失われているというべきである。

組合らはこの点、すべての臨時職員たる組合員について、これらの労働条件の不利益変更を禁止する救済を求めるようである。

- (7) しかしながら、まず、勤務日数及び労働時間の削減については、かかる不利益を被った臨時職員は証拠上、独りX3組合員だけを認めることができるのであるから、これを他の臨時職員たる組合員に一般化することはできないといわなければならない。
- (イ) 次に、労働時間帯の変更については、なるほどX6組合員以外の臨時職員に対しても提示されたものと認められ、かつ前記第3の6(3)のとおり、X6組合員と同程度の勤務日数及び労働時間により就業する臨時職員が他にもいることからすれば、法人が提示したいずれの労働時間帯にも勤務が可能なことを契約更新の条件とした場合、同組合員の外にも更新を断念せざるを得なくなる臨時職員が現れる可能性を否定できない。しかしながら、これらの者については、X6組合員のように労働時間帯が変更されることにより就業を継続できなくなる事情が存することが証拠上明らかでない以上、同組合員と異なり変更後の労働時間帯での勤務に応じられる余地がないわけではないといえる。このことからすれば、労働時間帯の変更が、X6組合員以外のすべての臨時職員たる組合員にとっても不利益であるとまでは断定できないといわなければならない。またそもそも、組合らがこの点を請求する救済の内容に含めていないことを併せ考えれば、救済命令をもって一律に臨時職員たる組合員の労働時間帯を原状に復させ、また将来にわたりこれを禁ずることは適当でな

いと判断する。

(ウ) 最後に、契約更新回数の制限については、なるほど X 3 組合員以外の臨時職員に対しても提示されたものであることが認められるけれども、これが不当労働行為に該当するといえるのは、同組合員の合理的な期待に反したためであることは前記判断のとおりである。このことからすれば、X 3 組合員以外の臨時職員について、契約更新回数を制限されることがその合理的な期待に反するとの立証がなされていない以上、契約更新回数制限が、X 3 組合員以外のすべての臨時職員たる組合員にとって不利益であるとまでは断定できないといわなければならない。したがって、救済命令をもって一律に、臨時職員たる組合員及び今後組合に加入する臨時職員の契約更新回数制限を禁ずることは適当でないと判断する。

(エ) 以上のことから、臨時職員たる組合員に対する労働時間帯の変更、契約更新回数の制限並びに勤務日数及び労働時間の削減については、主文 8 のとおり、法人をして掲示させ、かつ組合らに対し交付させる文書中に、このことが不当労働行為であることを明記させ、再発防止を約させることを命ずれば足りるものと判断する。

ウ 以上の外、再雇用職員である X 1 委員長に関しては、削減された勤務日数及び労働時間を原状に復することが可能でありかつ適当であると判断する。

エ 以上のことから、主文 6 後段のとおり命ずることとする。

(5) 謝罪文の手交及び掲示

組合らは、法人に対し謝罪文の手交及び掲示を求める。

このうち掲示については、前記第 4 の 14(3)において述べたとおり、かかる内容の文書が白百合荘の高齢の入所者に与える影響という点に関し慎重な配慮が必要である。しかしながら本件においては、この点を考慮してなお、法人の組合敵視の意思の明白性及びこれに基づき法人が行った、少なからぬ不当労働行為の事実の重大性を看過することはできないと考え、法人をして文書の手交のみならず掲示を行わせることが相当であると判断する。よって、主文 8 のとおり命ずることとする。

(6) その他

その他の事項に関しては、従前の経過に鑑み、法人が本命令交付以降においてもなお同種の不当労働行為を行うおそれなしとしないので、主文3ないし5及び7のとおり命ずることとする。

2 法令上の根拠

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条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成21年1月28日

長野県労働委員会

会長 渡邊 裕 印

(別表 1)

職員名	X 1 委員長	X 2 組合員	X 3 組合員	X 4 組合員	X 5 組合員	X 6 組合員	B
日数 (日)	16	16	16	16	16	19	20
職員名	C	D	E	F	G	H	I
日数 (日)	21	16	16	16	16	21	21

※いずれも31日から、甲第51号証の当該職員の「休み」欄に記載の日数を減じた日数である。

(別表2)

職員名	年.月	H16.12	H17.1	2	3	4	5	6	7
X 1 委員長	勤務日数	21	22	19	21	20	21	21	21
	総労働時間	168	176	152	168	160	168	168	168
X 2 組員	勤務日数	21	21	19	21	20	21	21	21
	総労働時間	168	168	152	168	160	168	168	168
X 3 組員	勤務日数	12	21	19	21	20	20	20	20
	総労働時間	96	168	152	168	160	160	160	160
X 4 組員	勤務日数		9	15	16	17	17	19	20
	総労働時間		72	120	128	136	122.5	148.5	156.5
D	勤務日数			20	20	19	20	19	20
	総労働時間			70	70	66.5	70	66.5	70
E	勤務日数								
	総労働時間								
X 6 組員	勤務日数								
	総労働時間								
F	勤務日数								
	総労働時間								
G	勤務日数								
	総労働時間								
H	勤務日数								
	総労働時間								

職員名	年.月	H17.8	9	10	11	12	H18.1	2	3
X 1 委員長	勤務日数	21	20	20	20	20	21	19	21
	総労働時間	168	160	160	160	160	168	152	168
X 2 組合員	勤務日数	21	20	20	20	20	21	20	21
	総労働時間	168	160	160	160	160	168	160	168
X 3 組合員	勤務日数	20	20	20	20	20	21	19	21
	総労働時間	160	160	160	160	160	160	152	164
X 4 組合員	勤務日数	19	18	20	20	20	17	18	21
	総労働時間	152	144	160	152	156.5	136	140.5	166
D	勤務日数	21	19	20	20	21	22	19	20
	総労働時間	73.5	76	80	80	84	88	76	80
E	勤務日数		18	15	15	17	18	17	17
	総労働時間		126	120	120	133.5	144	136	136
X 6 組合員	勤務日数								
	総労働時間								
F	勤務日数								
	総労働時間								
G	勤務日数								
	総労働時間								
H	勤務日数								
	総労働時間								

職員名	年.月	H18.4	5	6	7	8	9	10	11
X 1 委員長	勤務日数	20	21	21	21	21	21	20	20
	総労働時間	160	168	168	168	168	168	160	160
X 2 組合員	勤務日数	21	21	21	21	21	21	21	21
	総労働時間	168	168	168	168	168	168	168	168
X 3 組合員	勤務日数	21	21	21	21	21	21	21	17
	総労働時間	168	168	168	168	168	168	168	136
X 4 組合員	勤務日数	21	21	21	21	20	20	21	21
	総労働時間	168	168	168	168	160	158	168	158
D	勤務日数	21	21	21	21	20	18	16	16
	総労働時間	84	84	84	85.5	110	66	88	88
E	勤務日数	16	19	17	16	16	16	16	13
	総労働時間	128	152	136	128	128	128	128	104
X 6 組合員	勤務日数							18	17
	総労働時間							108	98.5
F	勤務日数							18	18
	総労働時間							81	81
G	勤務日数							18	16
	総労働時間							81	72
H	勤務日数								
	総労働時間								

職員名	年.月	H18.12	H19.1	2	3	4	5
X 1 委員長	勤務日数	21	21	19	21	20	16
	総労働時間	168	168	152	168	160	128
X 2 組合員	勤務日数	21	21	19	21	20	15
	総労働時間	168	168	152	168	160	120
X 3 組合員	勤務日数	20	20	18	21	20	16
	総労働時間	156	160	144	168	158	128
X 4 組合員	勤務日数	21	20	18.5	21	20	16
	総労働時間	168	168	150	168	160	128
D	勤務日数	21	20	18	21	19	16
	総労働時間	115.5	110	99	115.5	104.5	88
E	勤務日数	16	15	15	19	18	16
	総労働時間	128	120	120	152	143	128
X 6 組合員	勤務日数	18	19	16	19	19	16
	総労働時間	112.5	121	100	111.5	88.5	93
F	勤務日数	21	19	16	20	15	16
	総労働時間	94.5	85.5	72	90	67.5	72
G	勤務日数	17	19	16	20	17	16
	総労働時間	76.5	85.5	72	90	76.5	72
H	勤務日数				18	19	20
	総労働時間				144	152	160

※甲第82号証に基づき作成。なお、「年.月」欄の「H」とは平成の略号である外、「総労働時間」とは当該月における総労働時間をいう。