

命 令 書

平成13年(不再)第52号事件

再 審 査 申 立 人

医療法人南労会

平成13年(不再)第53号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成13年(不再)第53号事件

再 審 査 申 立 人

全国金属機械労働組合港合同

平成13年(不再)第52号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成13年(不再)第53号事件

再 審 査 申 立 人

全国金属機械労働組合港合同南労会支部

平成13年(不再)第52号事件

再 審 査 被 申 立 人

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、医療法人南労会（以下「南労会」という。）が、①平成11年11月19日、全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という。）南労会支部（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）組合員X1（以下「X1組合員」という。）に対し、現在の職員給食担当から介護職に変更する旨の業務指示を行ったこと（以下「本件業務指示」という。）、②これに抗議して、同年12月1日から平成12年6月20日の間ストライキを行った同人の賃金及び一時金をカットしたこと（以下「本件賃金カット」という。）、③本件業務指示に関して支部と誠実な団体交渉（以下「団交」という。）を行わなかったことが不当労働行為であるとして、平成11年11月24日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てがあった事件である。（上記②については、平成12年8月7日、組合らは申立てを追加した。）
- 2 組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。
 - (1) X1組合員に対する本件業務指示及び平成12年3月9日付け業務指示がなかったものとしての取扱い
 - (2) X1組合員が本件ストライキを行わなかった場合に得られたであろう賃金及び一時金相当額の支払い（年5分加算）
 - (3) 誠実な団交を行わないまま一方的に本件業務指示を行ったこと及び本件賃

金カットに関する謝罪文の手交・掲示

- 3 初審大阪府労委は、平成13年10月25日、上記1のうち、南労会が本件業務指示に関して組合らと誠実な団交を行わなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、南労会に対し文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却した。
- 4 これを不服として、①南労会は、平成13年10月29日、上記初審命令の救済部分（初審命令主文第1項）の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、②組合らは、同年11月5日、上記初審命令の棄却部分（初審命令主文第2項）の取消し及び上記2の救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張の要旨

1 南労会の主張

(1) 本件業務指示について

本件業務指示の不当労働行為性を否定する初審命令は正当であり、組合らの再審査申立ては棄却を免れない。

(2) 本件賃金カットについて

南労会がX1組合員に対しストライキ期間中の賃金を支払わなかったことは不当労働行為とはいえないとした初審命令の判断は当然である。

(3) 本件業務指示に関する団交について

ア 南労会は支部に対し、X1組合員に対する本件業務指示につき、初審命令認定のとおり、同人の業務を変更する必要性について一応説明している。支部がデイケア事業実施に強く反対し、反対行動を展開している状況下においては、南労会が行った説明で十分であって、初審命令が指摘するような、同人の労働条件に関わる業務量を示す資料等を提示する必要はない。

イ 南労会が、平成11年11月12日及び同月18日の団交において、組合が要求する資料の提出を拒否したことは事実であるが、支部が展開した反対行動

やあくまで反対の態度を併せ考えれば、支部は南労会が説明したデイケア事業に関し、真摯にデイケア事業の内容について質問し、支部としての意見を述べ、対案を出す意図のもとに、南労会に対し、デイケアについての患者数の見込み、人員計画等の資料の提示を求めたとは到底いうことはできない。支部が、南労会のデイケア事業の認可手続に対して、ことごとく妨害しあるいは反対する行動に出ている状況下においては、支部の要求は、従来例からみて、反対運動に利用するため団交に名を借りて各種資料の提供を要求しているに過ぎない。支部には協議を尽くそうという誠実性のかげらは微塵も見られず、もはや話し合いを続ける余地はない。南労会が支部の要求資料の提出に応ずれば、これを大阪府国民健康保険課で反対を唱える具に悪用される懸念があるので、資料提供を拒否したもので、拒否するについて正当な理由がある。

ウ 上記のとおりであるから、単に資料を提供しないことをもって、不誠実団交と決めつける初審命令は取り消されるべきものである。

2 組合らの主張

(1) 本件業務指示について

ア 初審命令は、X1組合員の雇用契約書が同人の職種を職員食堂に係るものに限定する旨の労働契約であったとは解されず、同人の同意が不可欠ということとはできないと判断する。

しかしながら、X1組合員の仕事の内容は、ヘルパー業務となり、労働契約に規定されている「総務業務全般」という限定を大きく超える職種の変更となる。かかる職種の変更は、労働契約の内容を根底から変更するもので、上記変更には、同人の合意が不可欠であり、初審命令の判断は誤りである。南労会は、同人の合意を得ていないばかりか、組合ら又は同人との間で合意を形成しようとする意図すら持っていなかった。この点にも南

労会の労働組合嫌悪が如実に表れている。

イ また、初審命令は、本件業務指示の内容は、一定の合理性が認められ、X 1 組合員をことさら不利益に取り扱ったものとはいえないとするが、以下のとおり、この判断も誤りである。

(ア) 南労会は、本件業務指示について、松浦診療所（以下「診療所」という。）のデイケア業務開始に伴い、患者食を外注化する必要がある、効率化、経費削減のためにはX 1 組合員が従来行ってきた職員給食の業務も外注化されてなくなることはやむを得ない旨主張していた。しかし、上記主張は事実ではない。

このことは、職員給食外注化の経過からも明らかである。南労会は、職員給食を弁当方式に切り替えた平成11年12月当初から、診療所5階台所兼食堂で職員食及び患者食を調理する場所とするための準備をし、弁当方式をわずか1か月余りで取り止めている。X 1 組合員の従来就業場所及び従事すべき業務がデイケア開始後も存在することになるものであり、南労会は、そのことを隠蔽しようとしたものである。

(イ) 南労会は、ヘルパー職などの介護職員が診療所で必要とされており、X 1 組合員の本件業務指示による職種変更は必要性があったとも主張していた。

しかしながら、南労会は、X 1 組合員が調理員からヘルパーに職種転換することが可能になっても、実際には、本件業務指示の内容に反し、診療所には就業させなかった（本件業務指示を引き継ぐ形で出された平成12年3月9日付け業務指示は、この時点で診療所でデイケア業務が開始されており、同所での同人の研修が可能であったにもかかわらず、引き続き、遠方の和歌山県橋本市に所在するみどりクリニックでの研修のみをX 1 組合員に対し指示している。）。このことは、南労会が業務上の必要性や合理性から業務指示を出しているのではなく、同人が業務指示に従わないことを前

提にして、組合ら及び同人を攻撃するために業務指示を出していることを自白しているといわねばならない。

上記事実は、初審命令が事実認定から欠落させている平成12年3月14日の「X1に続いてX2もストに入れば、こっちは金を払わんでええ。組合は闘争資金がますます厳しくなる。」との当時のY1診療所事務長（以下「Y1事務長」という。）の発言からも明らかである。

(ウ) 本件業務指示により、X1組合員は、約24年間にわたり誇りを持って続けてきた仕事を、本人の意思に反して奪われることとなるのであり、これが同人に対する不利益取扱いとなることは明らかである。

また、診療所5階台所兼食堂は、支部組合員を始めとする職員の憩いの場であり、組合事務所を補う役割も果たし、支部診療所分会の組合掲示板も同食堂内に設置されていた。本件業務指示の真の目的は、上記のような同食堂の組合活動に果たす重要な機能を破壊することにあつたのである。

ウ 以上のとおり、南労会が、本件業務指示により、X1組合員の職場と仕事を奪い、同人が本件業務指示及び平成12年3月9日付け業務指示に対しストライキで対抗することを余儀なくさせ、さらに支部組合員の団結活動の場を奪って組合らの弱体化を図ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 本件賃金カットについて

本件のように、不当労働行為である配転命令がなされ、同命令拒否に対し使用者側の当該労働者に対する懲戒解雇処分が明らかで、解雇を回避するためには指名ストライキという手段を選択せざるを得ない事情がある場合にまで、形式的に「ストライキ期間中は賃金請求権を有しない」として、本件賃金カットについて原状回復を命じない初審命令は誤りである。

(3) 本件業務指示に関する団交について

本件業務指示によるX1組合員の労働条件変更問題が団交事項であること

は、南労会も認めていたところであり、同問題について、南労会が誠実な団交を行わなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において当該引用する部分中、「審問終結時」を「初審審問終結時」に読み替えるものとする。

- 1 第1の2(1)「採用された。」(2頁)の後に「同人は、平成11年11月19日に本件業務指示が発せられるまで、診療所において職員給食業務に従事していた。」を加える。
- 2 第1の2(2)「雇用契約書には、『X 1は診療所に』」(2頁)の後に「被用されて」を加える。
- 3 第1の2(5)(3頁)の末尾に次の段落を加える。

「また、この団交において、南労会は支部に対し、患者の食事は外注したい旨述べた。なお、同年11月8日にX 1組合員に対し業務内容の変更等を内示する(後記(9))まで、南労会は支部及び同人に対し、職員給食の変更についての説明をしなかった。」
- 4 第1の2(7)「平成11年10月22日、団交が行われ、」(3頁)を「平成11年10月21日、支部は南労会に対し、デイケア開設問題等を議題とする団交を翌日に行うよう申し入れた。そして、平成11年10月22日、団交が行われ、」に改める。
- 5 第1の2(9)「介護職を増員する必要があることが記載されていた。」(4頁)の後に「なお、当時、診療所において職員給食業務に従事していたのは、同人のみであった。」を加える。

- 6 第1の2(10)「同事件は本件審問終結時当委員会に係属中である。」(4頁)を「平成14年5月28日、大阪府労委は南労会に対し、同懲戒解雇処分がなかったものとしての取扱い等を命じた。」に改め、末尾に次の段落を加える。
- 「南労会は同年5月31日、組合らは同年6月11日、それぞれ当委員会に再審査を申し立てた(平成14年(不再)第25号・第29号)。同事件は、本件再審査審問終結時、当委員会に係属中である。」
- 7 第1の2(11)「平成11年11月12日、団交が行われた。」(4頁)の後に「支部が、X1組合員に対する同年11月8日付けの内示について、労働契約の内容の変更であり、労働組合との協議が必要である旨指摘したところ、南労会は、雇用は守る、不利益変更はないのであるから同意なしでできるとしつつ、労使協議については行いたいと応答した。」を加え、「『X1には食事作りよりも専門職としてのケアワーカー(介護専門員)になってもらいたい』」の後に「『委託外注は世の中の流れ』」を加える。
- 8 第1の2(15)の末尾(5頁)に「なお、職員用の弁当は、デイケア事業の患者給食を実施する業者(後記3(6))とは別の業者に注文されていた。また、職員給食の変更後も弁当を支給された職員は診療所5階の食堂で食事をすることができた。」を加える。
- 9 第1の2(16)を次のとおり改める。
- 「(16)平成11年11月24日、組合らは、本件業務指示及び本件業務指示に関して南労会が組合らと誠実な団交を行わなかったことが不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済を申し立てた。また、平成12年8月7日、組合らは、本件賃金カットについても不当労働行為であるとして、申立てを追加した。」
- 10 第1の3(5)の末尾(6頁)に「南労会はX1組合員に対し、ストライキ期間中(平成11年12月1日～平成12年6月20日)の賃金をカットした。」を加える。

- 11 第1の3(6)「給食サービスを行う業者が」(6頁)の後に「診療所7階のデイケア室の一部を利用して」を加え、末尾(6頁)に「なお、この業者は、大阪市から同年12月6日付けで、診療所内で飲食店を営業する許可を受けた。」を加える。
- 12 第1の3(8)「これと一括して職員給食も」(6頁)の後に「診療所5階の食堂を利用して」を加える。
- 13 第1の3(9)「変更したのか尋ねたところ、南労会は、」(6頁)の後に「X1組合員に講習に行かせるためであり、」を加える。
- 14 第1の3(13)「業務指示した。」(7頁)の後に「なお、この業務指示書においては、みどりクリニックで研修を受ける期間が明記されていなかった。」を加える。
- 15 第1の3(15)の末尾(7頁)に「なお、本件再審査審問終結時(平成18年12月1日)、同人は既に南労会を定年退職している。」を加える。
- 16 第1の4を削る。

第4 当委員会の判断

1 本件業務指示について

前記第3でその一部を改めて引用した初審認定事実(以下「初審認定事実」という。)第1の2(13)で認定したとおり、平成11年11月19日、南労会はX1組合員に対し、①同年12月1日から給食業務を行わず、ホームヘルパー2級の資格を取得するため養成講座を受講し、②ホームヘルパー2級資格取得時期を目処に、介護職員として勤務することを指示したことが認められる。

組合らは、上記の本件業務指示は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張するので(前記第2の2(1))、以下判断する。

(1) 本件業務指示の合理性について

ア まず、南労会がX1組合員に対して行った本件業務指示の当否について検討する。

前記認定のとおり、南労会は、平成11年11月8日、X1組合員に対し、同人の業務を職員給食担当から介護職に変更する旨内示した際、その理由として、①デイケア事業の患者給食の外注契約を済ませており、給食の効率性、採算性を考慮すると、職員給食も一括して外注するのが合理的であること、②今後デイケア事業の患者増加が見込まれ、介護職を増員する必要があることを挙げている（初審認定事実第1の2(9)）。

イ 南労会が挙げた上記①, ②の理由について検討するに、職員給食外注化に至る経緯をみると、(a)南労会と支部とは平成8年頃から職員給食の経費節減問題を協議しており、南労会は職員給食の廃止を提案していたこと（初審認定事実第1の2(3)）、(b)南労会は、平成11年8月26日、支部に対し、同年10月1日を日処にデイケア事業を開始する予定であることを明らかにし（同2(4)）、同年9月3日の団交において、デイケア事業開始に伴う患者給食は外注したい旨の説明をしていたこと（同2(5)）、(c) さらに、同年11月12日の団交において、南労会はX1組合員に対する同年11月8日付けの内示について、「雇用は守る」、「デイケア事業の患者給食を調理する場合管理栄養士の配置が必要だが、新たに管理栄養士を雇用するつもりはない」旨の説明をしていたこと（同2(11)）が認められる。

上記の経緯からすると、南労会は、デイケア事業を開始するに当たり新たに管理栄養士を雇用するのではなく、患者給食を外注化する方針を採ったものと解される。南労会がデイケア事業開始に伴って患者給食を外注化することは、新規事業を実施するに当たって給食業務の効率化を企図していたものといえる。併せて、この機会に、従前から労使間で職員給食の経費節減を協議していたことから、職員給食も一括して外注化することとし

たことにも、給食業務の効率性の観点からすれば、相当な理由があったといえる。よって、上記①の理由には、給食業務の効率化等の観点から相当性があるといえる。

また、新規事業であるデイケア事業開始に当たっては、患者の増加に対応して介護職を増員する必要があることも認められることから、上記②の理由も首肯できる。

上記のとおりであるから、南労会がX1組合員を介護職に変更する旨内示するに至った理由にはいずれも相当な理由があるといえる。

ウ 上記のとおり職員給食の外注化には相当な理由があるといえるのであり、そうすると、それまでX1組合員の行っていた職員給食業務を南労会の職員が行う必要はなくなるのであるから、同人の業務が変更されることはやむを得ない。したがって、本件業務指示は、南労会において新規事業の実施や給食業務の効率化の観点から人員の再配置を行うものであり、その必要性は存在したというべきである。

さらに、南労会は、X1組合員の担当業務を外注するに際し、使用者の責務として同人の雇用を確保すべく、団交において「雇用は守る」と表明しつつ、本件業務指示によりデイケア事業開始に必要な介護職への変更を命じたといえることからすると、本件業務指示には合理性があるといえる。

(2) 本件業務指示の不利益性等について

ア 次に、組合らは、①本件業務指示によるX1組合員の業務内容の変更は労働契約上の限定を超える職種の変更であり、同人の合意が不可欠であるところ、南労会には組合ら又は同人との間で合意を形成する意図すらなかった旨、②本件業務指示により、同人は約24年間にわたって続けてきた仕事を奪われることとなり、これが不利益取扱いとなることは明らかである旨主張する（前記第2の2(1)ア,イ(ウ)）ので、この点について検討する。

(ア) まず、X1組合員が常勤職員となった際に締結した雇用契約書をみると、

雇用契約書に添付されていた文書には同人の仕事の内容として「総務業務全般」とのみ記載されていたこと（初審認定事実第1の2(2)）からすると、少なくとも雇用契約書上は同人の業務内容が職員給食業務に限定されていたとまではいえない。よって、本件業務指示に当たって、同人の合意が不可欠であるとまではいえない。

(イ) 次に、X 1 組合員は20年以上にわたって診療所において職員給食業務に従事していたこと（初審認定事実第1の2(1)）から、本件業務指示は従来とは異なる職種の介護職に就くことを命じたものであって、仕事上の不利益を伴うものであったといえる。また、研修先であるみどりクリニックへの通勤時間は片道約1時間30分であり（同2(9)）、従前よりも通勤時間が長くなることから、本件業務指示は私生活上の不利益も伴うものであったといえる。

しかしながら、本件業務指示はX 1 組合員にとって不利益を伴うものであるが、南労会は同人を介護職に変更するに当たり南労会の負担でホームヘルパー2級の資格を取得させる等（初審認定事実第1の2(9)及び(13)）の必要な措置を講じていること、また、通勤に片道1時間30分を要するとしても、それは研修期間中に限られることが認められる。

イ 他方、本件業務指示に関する手続面をみると、南労会は、平成11年11月8日、X 1 組合員に対し、同人の業務を職員給食担当から介護職に変更する旨内示したが（初審認定事実第1の2(9)）、この内示前の段階においては、①同年9月3日の団交において、支部がデイケア事業の実施に伴う組合員の労働条件の変更の可能性について尋ねたが、南労会は回答しなかったこと（同2(5)）、②同年11月12日の団交において、支部がX 1 組合員はデイケアと訪問介護のうちいずれの業務に就くのか明らかにすることを求めたのに対し、「X 1 にどちらをやってもらうかは、わからない」としていたこと（同2(11)）が認められる。このような南労会の対応は、本件業務指示に関する

説明及び協議としては必ずしも十分であったとはいえない。

ウ 上記のとおり、本件業務指示は仕事上の不利益等を伴うものであり、同指示に関する説明・協議は必ずしも十分であったとはいえない面はみられたものの、南労会としては、本件業務指示に当たってX1組合員にホームヘルパー2級の資格を取得させる等の必要な措置を講ずるなど一定の配慮を行っていたと認められる。

(3) 本件業務指示の組合活動に対する影響等について

組合らは、本件業務指示はX1組合員を不利益に取り扱い、支部組合員の団結活動の場を奪って組合らの弱体化を図った旨主張するので（前記第2の2(1)イ、ウ）、以下判断する。

ア 組合らは、南労会は、X1組合員の従来就業場所及び従事すべき業務がデイケア開始後も存在することを隠蔽しようとしたものである旨主張する（前記第2の2(1)イ(ア)）。

確かに、職員給食外注化の経過をみると、南労会は、いったんは職員給食を弁当方式に改め、短期間のうちにデイケア事業の患者給食を実施している業者のもとで従来方式に戻している（初審認定事実第1の2(15)、同3(8)）。

しかしながら、職員給食の外注化は、上記(1)ウに判断したとおり、給食業務の効率性の観点から行われたものであって、X1組合員の従事すべき業務がデイケア事業開始後も存在するとか、南労会はこのことを隠蔽することを意図したものなどということはいえない。よって、組合らの上記主張は採用できない。

イ また、組合らは、南労会は、X1組合員が調理員からヘルパーに職種転換することが可能になっても、実際には、本件業務指示の内容に反し、診療所には就業させなかったのであり、本件業務指示は業務上の必要性によるものではなく、同人が業務指示に従わないことを見込んで行った組合ら

及び同人を攻撃するためのものである旨主張する（前記第2の2(1)イ(イ)）。

確かに、南労会はX 1 組合員に対し、平成12年3月9日付けの業務指示により、ホームヘルパー養成講座期間終了後も特に期間を示すこともなく、みどりクリニックで研修を受けることを指示し、同年4月に同人がホームヘルパー2級免許を取得した後も、同年6月20日に大阪市内の訪問介護施設において研修を受けることを指示するまで、みどりクリニックで研修を受けることを指示していたこと（初審認定事実第1の3(13), (14)）が認められる。

しかしながら、X 1 組合員はホームヘルパー2級免許を取得したとはいえ介護業務の経験はないことからすると、ホームヘルパーとしての業務に就くに当たって実務研修を受ける必要があったものと考えられる。また、診療所においてデイケア事業が開始されたのが平成11年12月2日であるのに対し（同3(6)）、みどりクリニックは平成8年頃からデイケア事業を実施していること（同2(9)）を考慮すれば、X 1 組合員の介護業務の研修に適切な施設はみどりクリニックであったとも考えられる。これらのことからすると、南労会がX 1 組合員に対し引き続きみどりクリニックで研修を受けるよう指示したことは、特に不合理であるということとはできない。よって、本件業務指示が組合ら及びX 1 組合員を攻撃するためのものであるということとはできず、組合らの上記主張は採用できない。

なお、組合らは、上記主張の根拠として、平成12年3月14日にY 1 事務長が「X 1 に続いてX 2 もストに入れば、こっちは金を払わんでええ。組合は闘争資金がますます厳しくなる。」などと発言し、その証拠として、支部執行委員長代行が作成した組合委員長宛ての報告書を摘示するが、これをもって上記発言があったと認定することは困難である。

ウ さらに、組合らは、本件業務指示の真の目的は、食堂の組合活動に果たす重要な機能を破壊することにあつたとも主張するが（前記第2の2(1)イ(ウ)）、上記(1)判断のとおり、職員給食の外注化には相当な理由があり、本

件業務指示には合理性が認められることから、組合らの主張は失当である。

(4) 結論

上記判断のとおり、本件業務指示には合理性があり、また南労会は本件業務指示に当たり一定の配慮をしていたと認められ、他方、本件業務指示が、組合らの弱体化を図ったものである旨の組合らの主張は採用できない。よって、本件業務指示は、X 1 組合員が組合員であることを理由とした不利益な取扱いであるとはいえず、また、組合らの弱体化を企図したものであるということもできない。

したがって、本件業務指示は不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

2 本件賃金カットについて

組合らは、原状回復を命じない初審命令は誤りである旨主張するが（前記第2の2(2)）、組合らの上記主張は採用できず、当委員会も本件賃金カットは不当労働行為に該当しないと判断する。その理由は、初審命令の判断（初審命令理由第2の2、11頁）と同一であるので、これを引用する。

3 本件業務指示に関する団交について

本件業務指示に関する団交の実施状況をみると、本件初審申立（平成11年11月24日）前において2回の団交（平成11年11月12日、18日）が行われ（初審認定事実第1の2(11)、(12)）、本件初審申立後において3回の団交（同年11月25日、30日及び平成12年1月13日）が行われている（同3(1)、(4)、(9)）。

南労会は、上記の団交における南労会の対応をもって、不誠実団交であるとする初審命令は誤りである旨主張するので（前記第2の1(3)）、以下判断する。

- (1) 本件初審申立前に実施された団交の態様をみると、南労会は、平成11年11月12日及び18日の団交において、①X 1 組合員に対する本件業務指示に関連

して、「X1には食事作りよりも専門職としてケアワーカー（介護専門員）になってもらいたい」などの説明はしたものの、②支部がX1組合員はデイケアと訪問介護のうちいずれの業務に就くのか明らかにすることを求めたのに対し「X1にどちらをやってもらうかは、わからない」として、③さらに、支部のデイケア事業等についての患者数の見込み、人員計画等の資料提示要求に対しては、南労会は「デイケア事業計画等は作成しているが、支部には示さない」、「支部がデイケア事業に反対しているので、示す必要はない」などとこれに応じなかったことが認められる（初審認定事実第1の2(11), (12)）。

この点に関して、南労会は、支部がデイケア事業実施に対し反対行動を展開している状況下においては、南労会が行った説明で十分であり、また、南労会が支部の要求資料の提出に応じれば、反対行動に利用される懸念があるので、資料提供を拒否したもので、資料の提供を拒否するについて正当な理由がある旨主張する（前記第2の1(3)）。

ア デイケア事業実施に対する支部の対応をみると、支部はデイケア事業に反対して、平成11年9月10日に大阪府知事に対する要請行動を行っていることが認められる（初審認定事実第1の2(6)）。他方、南労会が支部に対しデイケア事業実施について説明した経過をみると、南労会は、①平成11年8月26日、支部に対しデイケア事業を開始する方針を示し、一部組合員にとって労働条件変更の可能性が生じるとして、協議を申し入れていたが（初審認定事実第1の2(4)）、②同年9月3日の団交において、支部がデイケアの事業計画及び収支計画を提示し詳細な説明をするよう求めたにもかかわらず、これに応じず（同2(5)）、③同年10月22日の団交において、デイケア事業の実施は経営側の専権事項であり団交事項ではない旨主張し（同2(7)）、④同年11月12日及び18日の本件業務指示に関する団交においても「デイケアの事業計画等は作成しているが、支部には示さない」、「支部がデイケア事業に反対しているので、示す必要はない」としている（同2(11), (12)）。

上記の経過からすると、南労会は支部に対し、平成11年8月26日にデイケア事業を開始する方針を示してから同年11月12日及び18日の本件業務指示に関する団交においても、デイケア事業の内容及び労働条件との関係について十分な説明を行っていたとはいえない。このような南労会の不誠実な対応が、組合らの反対行動の一因となったことは否定できない。なお、デイケア事業に関する団交の継続中に支部が大阪府にそれに反対する要請行動を行ったことは問題ないとはいえない。

イ　ところで、デイケア事業の実施に伴い、一部の組合員に労働条件変更の可能性が生じることは南労会も認めていたところである（初審認定事実第1の2(4)）。このような組合員の労働条件の変更を伴う新規事業の実施については、少なくとも組合員の労働条件に関連する限りにおいて義務的団交事項であるから、南労会は、支部の資料提示要求に対しては、X 1 組合員の労働条件に関連する資料を提示するなどの誠実な対応を行うべきであったといえる。

それにもかかわらず、南労会は、平成11年11月12日及び18日に行われた本件業務指示に関する団交において、支部が求める資料の提示に一切応じなかったもので、それまで支部に対しデイケア事業の実施について十分な説明をしてこなかったこと（上記ア）も併せ考えると、支部が提示を求めたデイケア事業等に関する資料（患者数の見込み、人員計画、事業計画、収支計画等）のうち、少なくともX 1 組合員の労働条件に直接関連する同人の業務量を示す患者数の見込み等に係る資料については、支部の要求に応じて提示する必要があったというべきである。

(2)　さらに、本件初審申立後に実施された団交の態様をみても、南労会は組合に対し上記の資料を提示することはなく、「X 1 の件は団交事項ではない」、「今後この問題について団交申入れがあっても応じない」などと（初審認定事実第1の3(1), (4), (9)）、本件業務指示に関する説明、協議を回避

する姿勢に終始している。

(3) 以上のとおりであるから、南労会が支部に求められたデイケア事業等に関する資料の提示を拒否したことに正当な理由はなく、このような南労会の対応は、支部との団交に誠実に対応したものということとはできない。

したがって、本件業務指示に関する団交における南労会の対応を労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、本件再審査審問終結時においてX1組合員は南労会を退職していること（前記第3の15）等からすると、本件の救済方法として文書手交を命じた初審命令主文第1項は相当である。

以上のとおりであるので、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年7月18日

中央労働委員会

第一部会長 渡 辺 章 ㊞