

命 令 書

申 立 人 一般合同労働組合東京西部ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社ベストライフ
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第60号事件について、当委員会は、平成24年8月28日第1568回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ベストライフは、申立人一般合同労働組合東京西部ユニオンが、被申立人会社に申立人組合の組合員X 2 に対する自宅待機命令、諭旨退職処分及び懲戒解雇処分に関する団体交渉を申し入れた場合には、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

一般合同労働組合東京西部ユニオン
執行委員長 X 1 殿

株式会社ベストライフ

当社が、貴組合の組合員 X 2 氏に対して行った自宅待機命令、諭旨退職処分及び懲戒解雇処分に関して貴組合から申し入れられた団体交渉を拒否したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成22年4月26日、被申立人株式会社ベストライフ（以下「会社」という。）の運営する介護付有料老人ホームベストライフ世田谷（以下「本件施設」という。）において、当日の夜勤担当者の打合せの際、シフトの指示について、本件施設に勤務する介護職員であり、申立人一般合同労働組合東京西部ユニオン（以下「組合」という。）の組合員 X 2 （以下「X 2」という。）が意見を述べたところ、当日の夜勤リーダーであった A 1 とトラブルとなり、本社管理職が駆けつけ、結局、警察官を呼ぶ事態となり、同日、会社は、X 2 に自宅待機（以下「本件自宅待機」という。）を命じた。

5月7日、会社は、X 2 に上記4月26日及びそれ以前の同人の言動等を理由とする5月6日付諭旨退職（以下「本件退職勧告」という。）の処分通知を手交して退職願の提出を求め、同人がその撤回を求めると、同月11日に本件退職勧告を行ってから3日以内に退職願の提出がなかったことを理由として懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」といい、本件自宅待機及び本件退職勧告と併せて「本件処分」ということがある。）の処分通知を同人に手交し

た。

本件処分に関して、会社と組合との間で22年5月31日以降団体交渉が行われ、6月21日、第2回団体交渉が行われたが、会社は、本件懲戒解雇の事実経緯の説明を拒否し、団体交渉を途中で打ち切った。7月27日の第3回団体交渉においても、会社は、同様に団体交渉を途中で打ち切った。

本件は、会社が、X2に対して行った本件処分が不利益取扱いに、また、本件処分に関する組合からの団体交渉申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合員X2に対する本件処分を取り消すこと。
- (2) 会社は、組合と誠実に団体交渉を行うこと。
- (3) 文書の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、有料老人ホームの建設、企画、販売、運営、管理等を業として、平成13年12月に設立された株式会社であり、本件申立時、デイサービス施設、高齢者専用賃貸住宅等95の施設を運営しており、従業員数は、約3,000名である。なお、本件施設の構造は、3階建の各階に入居者用個室が配置されており、個室数は、104室（定員114名）である。
- (2) 申立人組合は、主に東京西部地区に就業場所をもつ労働者により、14年10月2日に結成されたいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は53名である。

2 本件処分の経緯

- (1) 本件施設における22年4月26日の経緯
 - ① 本件施設における夜勤担当者の業務内容は、シフト表によりD1、D2及びD3の表記により定められており、業務内容のD1を指定された者がリーダーとして夜勤業務の責任者となり、原則として、業務内容のD2を指定された者が2階を担当し、業務内容のD3を指定された者が3階を担当することとなっていた。なお、採用後一定期間を

経ていない介護職員（以下「新人職員」という。）については、Dとのみ表記され、単独で身体介護を担当せず、いわゆる「教育係」と呼ばれる新人職員以外の職員と組んで業務に当たることとなっていた。そして、新人職員の教育係は、シフト表により指定されている場合と、指定されていない場合とがあり、指定されていない場合は、リーダーが当日の組合せを決めていた。

- ② 22年4月26日、本件施設1階のヘルパーステーションにおいて、当日の夜勤担当者の打合せの際、シフト表には、業務内容のD1をA1に、業務内容のD2をA2に及び業務内容のD3をX2に指定した表記がされ、また、A3及びA4は、Dとのみ表記されていた。そして、A3には教育係としてA1が指定されていたが、A4には指定がされていなかった。当日の夜勤リーダーであったA1は、X2に同人が3階の担当であることを確認した後、A1とA3及びA2とA4とが組むことを指定した。このシフトの指定について、X2が、A4はもうひとり立ちなのになぜA2につけるのかと意見を述べたところ、A1は、A4が新人職員であってシフト表により教育係が指定されていないため、夜勤リーダーである自分がA2を教育係として指定した旨述べ、このとき、日勤のチーフリーダーであったA5も同趣旨を述べたが、X2は、納得せず、A1にシフト指定の権限はないと主張して、譲らなかった。

ヘルパーステーションと食堂とは一体のホールになっており、夕食時であったため、少なくとも60名以上の入居者が食堂に集まっていた。A1は、X2の声が大きく、入居者に不安を与えていると感じたので、シフトの指定について主張を続けるX2に対して、「表に出ろ。」と告げた。これに対しX2は、外に出て白黒つけようと応じたが、A1は、X2に仕事に就くよう告げた。

言い争う声を聞き、Y2施設長とY3主任がヘルパーステーションに赴いたところ、その場では、日勤のリーダーであるA6がX2とA1の間に入って、騒ぎを鎮めようとしていた。

Y3主任が、なにがあったかX2に問いかけたが、X2は問いかけ

には答えず、Y 2 施設長が、入居者にも聞こえているので静かにするよう X 2 に告げても、X 2 は、A 1 に対して、外に出て白黒つけよう、これでは仕事にならない等の発言を続けた。

A 6 が、「申送りを始めます。」と告げて申送りを開始した後は、X 2 は、発言を止めてメモをとっていた。

申送りの終わりに Y 3 主任が、今朝の申送り時にも言ったことを繰り返す、と前置きをして、入居者の世話をするプロとして恥ずかしくない対応をお願いする旨発言したところ、X 2 は、「あんたになんの権限があって言ってるんだ。」、「なんの権限もないんだぞ。団体交渉するからな。」と発言した。

この後、X 2 は、1 時間程食堂で業務を行い、午後 6 時頃、食堂にいた入居者を各居室に連れて行くため、3 階に上がって行った。

③ ほぼ同じ頃、Y 2 施設長から連絡を受けた会社総務施設課課長 Y 4 (以下「Y 4 課長」という。) が本件施設に到着した。

Y 4 課長は、Y 2 施設長及び A 1 から事情を聴取した後、X 2 から事情を聴取するため、3 階の入居者の居室で業務を行っていた X 2 のもとに赴き、業務を中止し、居室の外に出るよう指示した。既に Y 2 施設長からも同様の指示がなされていたが、「なんで、行かなきゃならないんだ。私は、あんたに何の話もありません。」等と述べて、これに従わず業務を続けていた X 2 は、Y 4 課長の指示にも従おうとしなかった。Y 4 課長は、静かにするように、別の場所で事情聴取に応ずるよう繰り返し X 2 に告げたが、一旦居室の外に出た X 2 は、「私は行きません。あなたとも話しません。」と述べて、居室に戻ろうとした。Y 4 課長は、居室の扉と X 2 との間に身を置き、これをさえぎったところ、X 2 は、「私を邪魔するのか。団体交渉してやるからな。団体交渉だ。」と大きな声で告げた。Y 4 課長は、入居者に不安を与えるので大声を出さないよう、場所を移すよう告げたが、X 2 は、「また私を監禁するのか。こういうのを監禁というんだ。」等と大きな声で告げた。同様のやり取りが繰り返された後、Y 4 課長は、X 2 に「今この場にて自宅待機を命ずる。」と告げた。そして、X 2

がなおも大きな声で話し続け、複数の入居者が廊下に出てくる状況となった。

Y 4 課長は、Y 2 施設長に対し、警察に連絡して、警察官に本件施設に来てもらうよう指示し、その事実を X 2 に告げたところ、X 2 は、Y 4 課長とともに1階に下りた。その後、X 2 は、到着した警察官の求めた事情聴取に応ぜず、本件施設を退出した。

なお、X 2 は、Y 4 課長の指示に従おうとしなかった理由について、何の事情聴取かは分かっていたが、一方的に処分を押し付けるだけであると考えたためであるとしている。

【甲25、乙10、11、16、1回審49、50、4回審15～23、53、54頁】

(2) 本件退職勧告及び本件懲戒解雇の経緯

組合は、4月27日付けで、会社が行ったX 2に対する「自宅待機という処分」について、また、追加処分を行わないことを議題とし、日時を4月30日、5月6日又は5月7日のいずれかとして、会社に団体交渉を申し入れたところ、4月30日、会社代理人として連絡するとして、Y 5 弁護士（以下「Y 5 弁護士」という。）から、団体交渉の諾否を含め、5月7日に連絡すると回答があった。

5月7日、X 2 は、本社に呼び出され、会社から本件退職勧告の処分通知を手交された。

本件退職勧告の処分は、以下の会社就業規則に基づくものであった。

「第80条（懲戒の種類）

1. 懲戒は、その情状により、次の区分により行う。

1 戒告（略）

2 譴責（略）

3 減給（略）

4 出勤停止（略）

5 降格（略）

6 諭旨退職 自ら退職願を提出させるよう勧告する。尚、勧告した日から3日以内にその提出がない場合には、4日目において懲戒解雇とする。

7 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、さらに退職金の全部又は一部を支払わず即時解雇する。」

手交された本件退職勧告の処分通知には、処分理由として、①4月26日、本件施設において、Y4課長及び施設長等上長からの再三にわたる指示、命令を無視し、自分本位な言動を繰り返し、結果、入居者を始め関係各位に多大な損害を与えたこと、②これまで、施設長、主任、チーフリーダーを始めとする上司及びY4課長からの「始末書」提出の指示拒否、利用客への直接処遇中の事故に関しての無反省、及び「事実確認及び反論提出指示書」無視等による行状は、当社理念の「安心・安全・信頼」から著しく逸脱する行為である、と記載されていた。

そして、本件退職勧告の処分通知には、懲戒事由として以下の条項が摘示されていた。

「あなたの行為は、就業規則第3章「服務規定」の以下に反する行為と認められます。

第13条

- 2 職員としての自覚をもち、不正不義の行為を行わず、職場の秩序を維持すると同時に、職員相互の人格を尊重し業務を遂行する。
- 3 自己の業務上の権限を超えて専断的な事を行わない。
- 4 上司の指示に従い、同僚を敬愛し、互いに職務に協力する。
- 10 職員は入居者及びその家族に対して、相手の立場を考え親切に対応すること。
- 19 常に品位を保ち、会社の信用を傷つけないこと。

又、あなたの行為は、就業規則第10章「表彰及び賞罰」の以下に該当すると認められます。

第81条（1項）

- 6 素行不良で会社内の秩序または風紀を乱したとき
- 7 就業規則第3章「服務規定」に違反する行為があったとき
- 9 安全又は衛生に関する規定に違反し、指示に従わなかったとき」

また、本件退職勧告の処分通知には、上記懲戒事由の項に引き続き以

下の事項が記載されていた。

「上記により、本日付より3日以内に「退職願い」を提出して下さい。

追記事項

尚、本件勧告の日から3日以内に自らの退職願いが提出されない場合は就業規則第10章「表彰及び賞罰」第80条に則り、手続きをすすめます。」

5月11日、X2は、本社に呼び出され、会社から本件退職勧告を行ってから3日以内に退職願の提出がなかったことを理由とする本件懲戒解雇の処分通知を手交された。

本件懲戒解雇の処分通知には、以下の処分理由が記載されていた。

「平成22年5月7日午前10時当社会議室にて「処分通知」諭旨退職勧告を行ってから、3日以内にその提出がないため。」

そして、本件懲戒解雇の処分通知には、懲戒事由として以下の条項が摘示されていた。

「あなたの行為は、就業規則第10章「表彰及び賞罰」の以下に該当すると認められます。

第81条 2（項）

- 1 前項の一に該当し、さらに改悛がみられないとき
- 3 就業規則第3章「服務規定」に違反する重大な違反行為があったとき
- 6 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- 19 その他業務上の指示又は会社の名誉・信用を著しく損ない、又会社に重大な損害を及ぼしたとき、その他企業秩序が著しく乱された場合でその行為態様が悪質なとき」

【乙1～3、3回審13～16頁】

(3) 本件処分の理由としては、前記22年4月26日のA1とのトラブルの他に後記（3(6)）9月27日付「X2 氏の懲戒解雇処分事由について（回答）」に記載された処分理由が多数あり、その主な理由に係る事実には以下のとおりである。

① 19年4月15日の出来事等に基づく出勤停止7日間の懲戒処分及び団

体交渉

ア 19年4月15日、X2が、入居者の介助作業の際に、椅子に座って作業を行っていたことについて、会社は、施設職員が椅子に座ったまま入居者の居室で何らかの作業を行うことは、そもそもあり得ない態様であるとして、X2を指導し、同年5月1日、X2を本社に呼び出して、Y4課長から始末書を書くよう告げた。X2は、入居者の居室に設置されている椅子に座ってはいけない旨を指導されたことはなかったとして、これを拒否した。Y4課長は、X2に報告書を書くよう告げ、X2は、介助作業中、ベッドの頭部の角度を調節して欲しいとの訴えが被介助者からあり、椅子に座って話をしたこと、及び後で施設長から利用者の居室で椅子に座って話をしてはいけないという指摘を受けた旨を報告書に記載し、会社に提出した。Y4課長は、X2に自宅待機を命じた。

本件審問において、Y4課長は、上記X2の報告書について、「さぼっていた。」という事実を一切書いていないこと、椅子に座ってはいけないということについての指摘を後で受けたという「うそ」をついていると認識したこと、及びX2が事実関係を認めず、反省等がない旨を会社に報告し、その結果、会社がX2に対し、出勤停止7日間の懲戒処分を下した旨述べた。

なお、5月1日、X2を本社に呼び出して、Y4課長から始末書を書くよう告げる直接の契機となった、当時施設長補佐であったY6 作成の4月15日付報告書には、同日の経緯、すなわち、「入居者様は臥床し（、）X2本人は、見守りしていたと言うも（、）車イスにX2が座り、テレビを観ていた。概ね、5分～10分程度。」（但し、この経緯について、後記エ（ウ）においては、一部異なっている。）及び「ヘルパー室のモニターにてY7マネージャー、Y6、その他役職者が現状を確認する。」との内容が記載されており、併せてX2の言動及びX2への対応について、業務中にリーダー、役職者の指示に従わないことが多く見られ、感情的になること、Y7マネージャー、Y6 の話も聞かず「あなた」呼ば

わりをし、注意するも全く聞く耳をもたないこと、始末書の記入についても「何でだよ。」と強く拒否し、「訴えますよ。いい加減にしろ。冗談じゃない。」と発言したこと、X 2 の発言、威圧的な態度が目に見え、(X 2 に)「本社の指示に従って動きます。」と話したこと、及び(X 2 の)世田谷(本件施設)での勤務継続は不可能と考えること等が記載されていた。

イ 5月2日、X 2 は、本件申立時組合副執行委員長であり当時組合執行委員長であったX 3 (以下「X 3 副委員長」という。)と本社に行き、Y 4 課長を訪ねたが、外出中とのことであり、他に管理職がいないとしてA 7 職員が対応した。

組合が、自宅待機について話したいと申し出たところ、A 7 職員は、X 2 が椅子に座ったことについて、休憩していたと会社が判断した旨話した。

X 2 は、5月2日の勤務が夜勤であったため、同日午後3時まで同日以降の勤務の取扱いをどうするのか結論を出すよう求めたところ、幹部間で検討中であるとして、後ほど会社がX 2 に結論を知らせることとなった。

5月2日午後3時過ぎ、会社は、X 2 に電話で出勤停止期間を同日から同月8日までと通告した。X 2 は本件施設に行き、出勤停止の通告について文書を求めたところ、本社からFAXで「通告」と題する文書が届き、同人は、同文書を受け取った。

なお、5月2日付「通告」と題する文書には、X 2 を懲戒処分として出勤停止とする理由について、就業規則の該当条項の摘示はあったが、具体的事実の記載はなかった。

ウ 5月15日、出勤停止に関する第1回団体交渉が行われ、組合は、出勤停止とした具体的な理由について会社に質問したが、明確な回答を得られなかったため、文書で提出するよう求め、会社もこれを了承した。

なお、上記団体交渉の際、X 3 副委員長が、「懲戒処分初めてですか。」と問うと、会社専務取締役Y 8 (以下「Y 8 専務」と

いう。)は、「初めてですよ。」と答えた。

また、X3副委員長が、「労働組合というのは、ないんですよね。」と確認したことに対して、Y8専務は、「私どものような仕事でもし労働組合ができたら、これはもう、高齢者の方々は、はっきり言って生活できなくなりますよ。」と述べ、また、他の組合員が、「日本には、労働組合法もありますし、労基法もありますからね。」、「団体交渉に関しても」と発言すると、Y8専務は、「だからあなたのようにね、まるっきりかつての共産党のような見方でね、言い方していたらね、これ団体交渉と言っても交渉になりませんよ。申し訳ないんですけれども。」と述べた。

エ 6月15日、会社は、同月12日付「始末書提出に至る経緯について」を組合に提出した。その中で、X2を出勤停止とした具体的な理由については以下の事由が挙げられていた。

(ア) 4月2日、給与明細を受け取りに来たX2が、事務員に「お前は、何の為にここにいるんだ。施設長がいないときの代理だろう。」と暴言を吐いたこと。

(イ) 4月5日、夕食事配膳時に、X2が配膳用のエプロンを着用すべきところ、介護用エプロンを着用のまま食事配膳を行っていたとして、ケアマネージャーが主任を通じてX2に注意したところ、X2が主任に「お前から指示される筋合いはない。」と暴言を吐いたこと。

そのため、主任から報告を受けたマネージャーは、X2を事務所に呼び出して注意したところ、X2が、「偉そうに。あんた何様のつもりだ。」と暴言を吐いた。マネージャーは、X2に対し、「ここは、職場ですし、私は、あなたの上司にあたります。上司に対してだけでなく、他の職員に対しても、職場で声を荒げるということは間違っています。今後は職場で声を荒げる行為は止めて下さい。次に暴言を言ったという報告を受けたら、始末書を書いて頂きます。」と指導を行った。また、上記(ア)の件について確認すると、X2は、「事務員が先に大声を出したから、私も大声

を出したんだ。その時いた副主任に確かめてくれ。」と発言した。副主任に確認したところ、X2が一人で大きな声を出して、事務員を威かかっていた状況であった。

(ウ) 4月15日、入居者居室でX2は、ラジオを聞いていた、入居者の見守りをしていたというが、車椅子に10分程度座っていたこと、及び始末書提出を拒否したこと。

オ 7月5日、第2回団体交渉が行われ、組合は、処分理由に対し、4月15日のX2の行動は、正当な業務であり、また、上記エ(ア)、(イ)という新たな理由が加えられたが、これも事実誤認があるなどと主張した。

カ 8月2日、組合は、「組合の見解（変更後）」を会社に提出した。その内容は、上記エ(ア)について、事務員が大声を出し、その後大声で言い合いになったこと、副主任が来て「私の顔に免じて今日はなんとか収めてくれ。」と言ったので、それに従ったこと、事務員を威かかしていないこと、及び事務員に対して、「お前は、何の為にここにいるんだ。施設長がいないときの代理だろう。」とは言っていないこと等であった。

また、上記エ(イ)について、配膳の仕事が終わって介護用のエプロンに着替えていたこと、着衣について注意したのはケアマネージャーであること、その際ケアマネージャーが、X2を小突きながらなじったため、「お前、何でそんな権限があるんだ。」と抗議したこと、マネージャーが、X2を事務所に呼び出して、上記「指導」を行ったのは、5日後の4月10日であったこと、「指導」の内容の内「私は、上司にあたります。」といている部分が正確には、「ケアマネは、上司にあたります。」であったこと、及び「偉そうに。」といったのは、別の職員がX2を小突いて、部屋から出さなかったため、その職員に対してであったこと等であった。

キ 8月24日、第3回団体交渉が行われ、会社は、再度事実関係を調査したとする内容を話したが、その主張に大きな変更はなかった。

ク 10月26日、第4回団体交渉が行われたが、出勤停止について、会

社は、処分を撤回する考えはないとした。組合は、処分の根拠が曖昧であるので明確にすべきこと、及び処分撤回を求めて再考を促し、今後のことは後日連絡するとした。

【甲1～3、31、32、乙4、14、16、3回審5～10、32、33頁、4回審9、10頁】

② 19年8月に発生した直接処遇中の事故

19年8月10日、X2が、入居者の入浴介助中に、過失により同入居者を転倒させ右上腕骨骨頭剥離骨折の傷害を負わせる事故を発生させた。事故の態様は、X2が、浴室洗面台にて入居者の洗身、洗髪終了後、浴槽に同入居者を移動させるため移動用シャワーチェアを準備しようとして、同入居者から目を離した際、同入居者が、肘掛けのない入浴介護用チェアから床面に転倒したというものであった。

同月16日、施設長補佐が、X2に対して上記事故について始末書の提出を指示したが、X2は、始末書提出を拒否した。

代わりにX2が提出した「事故報告書」には、反省内容について「動き出す可能性がある人から目を離すこと、特に入浴中に。その要因として、本来、最初から移動用シャワーチェアにすべきところをしなかった（別の人がそうした）。」と記述されていた。

【乙6、16、1回審34～38頁、4回審11～15、44～53頁】

③ ビラ配布及び20年6月の始末書提出指示の経緯

X2は、前記①の出勤停止処分に抗議するビラを作成し、職員に配布したところ、20年6月3日頃、当時の施設長から、業務時間中に介護作業中の従業員にビラ配布を行ったとして、始末書を書くよう指示されたが、X2は、正当な組合活動であるとして、始末書の作成を拒否した。

6月13日、X2は、本社に呼び出され、Y4課長から、ビラを勤務時間中に同僚従業員に渡したとして、始末書を書くよう指示されたが、正当な組合活動であるとして、始末書の作成を拒否した。

Y4課長は、X2に対してコミュニケーション能力が不足しているとして、そのことにつきレポートを書くように指示し、X2は、レポートを書いて提出した。

6月25日、第5回団体交渉が行われ、会社は、勤務時間内に組合活動を行い、会社を誹謗するビラの内容が、始末書を提出すべき事由に当たると主張し、組合は、組合活動に対する不当な扱いであると反論した。

会社は、レポートを取ったことでこの件は終わっており、今後、これ以上始末書を求めることはないと回答し、組合は、団体交渉を終了した。

これ以降、本件処分後の22年5月31日に行われた本件処分に関する第1回団体交渉（後記3(1)）に至るまで、組合と会社との間において団体交渉は行われていない。

【甲5、31、乙15、16、3回審9、10、31、32頁、審査の全趣旨】

④ 20年9月4日の「事実確認及び反論提出指示書」の提出拒否

会社は、20年9月4日、X2に対して、「事実確認及び反論提出指示書」を渡し、同月10日までに下記事項についての反論等の書面を提出することを業務命令として指示した。

会社が事実確認及び反論を指示したのは、以下の事実についてである。

ア 20年8月7日午後2時頃、A8チーフリーダーに対し、「フロアだろう。ここに居てもらわなきゃ、勝手なことするなよ。」、「あんたはB1（リーダー）じゃないんだから勝手に指示するなよ。」という発言をしたこと。

イ 同日午後5時50分頃、当時施設長であったY6 から、X2が、上記A8チーフリーダーに対し、入居者の前で「あんた」と呼んだことについて注意を与えたところ、X2が同施設長に対し、「この人（A8チーフリーダー）とは2年間のことがあるんですよ。仕事もしないし、ガタガタと言う必要はないんだ。」と述べ、同注意を聞こうとしなかったこと。

ウ 同月20日午前8時5分頃、居室において、リネン交換業務を行っていたA9ヘルパーに対し、組合の集会への参加を呼びかけたこと。X2は、アについては、全くの言いがかりであり、記載されている

事実はなく、A 8 チーフリーダーから何ら指示をされておらず、イについては、A 8 チーフリーダーに対して「あんた」と呼んだのは、X 2 にとっては、「あなた」と同義語であり、これまでもこのことが問題とされたことはなかったし、施設長からも口頭の注意を受けただけで問題は解決しており、重ねて、X 2 が書類を作成すべきとするだけの根拠がなく、ウについては、全く事実が存在しないとして、文書提出に応じなかった。

【甲 6、1 回審 22、23 頁】

⑤ 説明会への出席拒否

21年12月26日、本件施設において、新たな労働管理の体制である「ユニット制」の導入に関する会社からの説明会が開催されることになった。

そこで、Y 2 施設長が X 2 に対し、説明会に出席し、新制度に関する理解を深めるよう業務命令を下したが、X 2 は、この命令を拒否して説明会に出席しなかった。

【乙 9、18、5 回審 12、13 頁】

3 本件処分に関する団体交渉

(1) 本件処分に関する第 1 回団体交渉

22年5月31日、本件処分に関する第 1 回団体交渉において、組合は、X 2 が A 1 から暴行を受けた被害者であると主張すると、会社は、暴行の事実があったとは聞いていないとして、再度調査して回答すると述べた。

【甲 31、33、3 回審 16、17 頁】

(2) 本件不当労働行為救済申立て

6月14日、組合は、当委員会に対し、会社が X 2 に対して行った本件処分を取り消すことを主な請求する救済内容として、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(3) 本件処分に関する第 2 回団体交渉

6月21日、本件処分に関する第 2 回団体交渉において、組合は、X 2 が A 1 から暴行を受けたと組合の主張する事実に関する会社の同月14日

付「回答書」に関して質問をしようとしたところ、会社は、組合が当委員会に対し、本件救済申立てを行ったことを理由に、審査手続の中でお互い主張・立証を行うことで足りるとして、本件処分に関する団体交渉を続けるつもりはない旨述べた。

【甲16、31、34、3回審17、18頁】

(4) 本件処分に関する第3回団体交渉

7月27日、本件処分に関する第3回団体交渉において、組合は、前回と同様に事実に関して質問をしようとしたところ、会社は、団体交渉を申し入れられたので応じたのであり、事実関係については、ここでは一切述べないとして、実質的な交渉が行われなかった。

【甲31、3回審18、19頁】

(5) 請求する救済内容の追加

8月4日、組合は、本件救済申立てに、会社が誠実に団体交渉を行うことを請求する救済内容として追加した。

(6) 本件処分に関する第4回団体交渉

9月27日、本件処分に関する第4回団体交渉において、冒頭、会社は、組合に同日付「X2氏の懲戒解雇処分事由について（回答）」を提出した。

組合は、上記会社回答の内容について特に問いただすことはなかったが、20年及び22年に行われた就業規則改正手続の本件施設における従業員代表について並びに就業規則に定めのある、懲戒処分前に与えらるる弁明の機会が本件処分においてX2に与えられたか否かについて質問した。これに対して、会社は、回答しなかった。

なお、上記「X2正司氏の懲戒解雇処分事由について（回答）」に記載された処分理由には、前記2で認定した事実に係る事由のほか、日時、行為対象者が特定されていない事由も多数挙げられていた。

【甲31、乙9、3回審20～22頁】

4 X2の組合加入等

- (1) X2は、18年7月4日付けで会社に介護職として雇用され、本件施設に勤務していたが、組合に加入する前から、終業時刻を過ぎて業務をす

るよう言われたことに対しては、「サービス残業はやりません。」と拒否していた。

X 2 は、18年12月に組合に加入した。そして、当時、本件施設において、就業規則及びいわゆる36協定が従業員の間で閲覧可能な状態にないと認識していたX 2 は、周知を徹底させることを組合と確認した。

また、当時、本件施設において、年次有給休暇を取得し難い状況があると認識していたX 2 は、同人が率先して同休暇を取得することを組合と確認した。

なお、組合加入の前後は不詳であるが、12月、介護職員が事実上交代で取得していた「3時の休憩」を認めないと言われたX 2 がこれに反対し、結局、X 2 が本件処分により解雇された後、「3時の休憩」は認められなくなった。

【甲25、31、1回審13～15頁、2回審42、43頁、3回審4頁】

(2) 19年5月1日、会社が、X 2 を本社に呼び出して、Y 4 課長から始末書を書くよう告げ、X 2 が、これを拒否し、結局、Y 4 課長は、X 2 に自宅待機を命じた（前記第2. 2(3)①）。X 2 は、本社から退出し、X 3 副委員長に電話連絡して、自宅待機を命じられた旨を告げると、X 3 副委員長は、X 2 に組合員であること及び組合として争う旨を会社に通告するよう話し、X 2 はこれに同意した。X 2 は再び本社に戻り、インターフォンでY 4 課長を呼び出そうと試みたが、果たせなかった。

【甲25、31、1回審19、20頁、3回審5頁、4回審63～65】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

① 22年4月26日のA 1 との口論及び本件処分

ア X 2 に対する本件処分の理由となったのは、4月26日午後4時30分頃の当日夜勤のリーダーであったA 1（管理職ではない。）とのちょっとした口論である。

すなわち、A 1、X 2 外3名で、当日の夜勤担当者の打合せを始めたところ、A 1 が通常のシフト表や従前と異なる人員の組合せ

(A 1 と A 4 及び A 2 と A 3) で業務に就くよう指示してきたため、X 2 が、従前の扱いどおりやるべきと主張した。これに A 1 が逆上し、「うるせえ、これでいく。」、「黙れ！表に出ろ。」などと、X 2 の襟首をつかむなどしてきたのに対し、X 2 は冷静に、暴力はやめるよう注意し、その場は納まった。

当日の A 1 とのトラブルとはこれだけである。しかも原因は、何ら事前の協議なく、一方的にシフト表と異なる勤務を指示してきた A 1 の側にあり、X 2 が非難される筋合いは全くないことである。

イ 同日午後 6 時頃、Y 4 課長が本件施設を訪れ、業務中の X 2 に対し、何の説明もなく、いきなり事情聴取に応ずること、聴取に応じなければ、自宅待機だと命じてきた。

X 2 は、もともと、たいしたトラブルではなく、自分に非はないこと、また、問題は既に収束し、各自勤務についており、事情聴取の必要性もなかったため、これを拒否し、Y 4 課長の命令に従い、午後 7 時頃、同課長の見ている前で帰宅した。

翌 27 日、組合は、会社に対し、本件自宅待機について、文書で団体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった。

ウ 4 月 30 日にも、X 2 及び X 3 副委員長が、それぞれ、Y 4 課長に対し、自宅待機の期間・理由・その間の賃金の取扱い等について電話で確認を求めたところ、X 2 にすぐ文書を送ると回答し、団体交渉については Y 5 弁護士を通じて回答するとのことであった。そこで X 3 副委員長は、Y 5 弁護士に問い合わせると、連休明けの 5 月 7 日に回答するとの連絡があった。

ところが、5 月 7 日、Y 5 弁護士からの回答を受けるより前に、X 2 は、同日、本社に呼び出され、会社から本件退職勧告の処分通知を手交された。

この本件退職勧告の処分通知は前日の 6 日付けで、3 日以内に退職願を出すことを命ずるものであった。処分理由は、いずれも、何ら理由のない不当な処分であったから、X 2 は、同日夕刻、処分撤回を求める文書とともに同辞令を郵便により返送し、組合は、直ち

に会社に対し、団体交渉を申し入れた。

エ 5月10日には、X2らは、改めて本社へ行き、本件退職勧告を撤回するよう抗議申入れを行ったところ、翌11日、X2は、本社に呼び出され、Y4課長から本件退職勧告を行ってから3日以内にその提出がなかったことを理由に本件懲戒解雇の処分通知書を手交された。

オ 一連の本件処分の根拠とされた、4月26日のA1とのトラブルは、前記のとおり、A1の側に原因があり、X2が処分される筋合いではない。また、口論自体も些細なもので、その場で納まっている。「再三にわたる指示、命令を無視し、自分本位な言動を繰り返した。」、「入居者を始めとする関係各位に多大な損害を与えた。」という事実はない。

X2には、Y4課長の事情聴取を受ける理由がなく、同課長から事情聴取の理由を明示されなかったため拒否したものである。

理由の二点目であるこれまでの始末書提出指示拒否については、全く理由のない命令であったため、団体交渉の末、会社に撤回させたものである。事実確認及び反論書提出拒否は理由のない提出命令であったため、提出しなかったものであり、いずれも処分の理由とはなり得ないものである。

そして、本件退職勧告の処分通知は、4月27日に組合が最初の団体交渉を申し入れ、会社（Y5弁護士）が日時等を回答するとした5月7日より前の6日付けで作成されたものである。組合が団体交渉を申し入れたにもかかわらず、これを無視する形で本件退職勧告の処分通知を出しているのだから、手続上も不正なものである。

上記のような異常な経過をたどった本件処分の真の理由が、X2が組合の組合員であり、過去にも以下のとおり正当な組合活動をしてきたことを理由とする不利益処分であることは、明らかである。

カ X2は、19年4月に一度1週間の出勤停止を受けた。しかし、この処分は、事実無根の理由に基づくもので、組合は、合計4度の団体交渉に臨んだが、最後は、平行線になり、同年10月頃、団体交渉

は打ち切られた。

キ この会社の態度につき、組合及びX2が20年2月、会社の対応を批判して、分会結成を呼びかけるビラを作成し、会社従業員を中心に配布したところ、X2は、会社から、6月に始末書の提出を業務命令として命ぜられた。これは明らかに組合のために正当な活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入であるから、これについても組合が団体交渉を申し入れたところ、会社は、始末書の提出命令を撤回した。

ク 20年9月4日、X2は、会社の同僚の従業員を、勤務時間中に組合に勧誘したとして、会社から、「事実確認及び反論書提出」を命ぜられたが、組合は当然に提出を拒否した。

ケ 会社は、21年7月頃から介護職の介護システムの変更を求めてきた。

会社に変更を求めた「ユニット制」は、これまでの協働した介護労働を、あらかじめ利用者を職員個人に割り振ることによって、職員間の協働を疎外し、共同責任を個人責任・自己責任とし、給与体系も細分化・差別化するものであった。

本件施設でも、21年7月にエリア長からユニット制に関する説明があった際には、ほとんどの職員が反対しており、質問が出た。

しかし、このユニット制は21年8月に導入された。これにより、用務員全員が解雇となり、用務の仕事も介護職員が行うこととなった。ユニット制の導入時から現在までに、これに反対であった管理職をはじめ職員10人ほどが退職した。

21年年末に、会社代表者Y8（当時）がユニット制の説明のため、本件施設に来たが、この際、主任は、「社主が説明会にX2も参加してほしいと言っている。」と伝えてきた。しかしX2は、組合との団体交渉をすべきだと主任に述べて、「説明会」の参加を断った。

X2は、職場に組合をつくろうと、仲間に分会結成を呼びかけるビラ及び組合の宣伝リーフレットを渡しオルグした。

X 2 の本件懲戒解雇は、同人のこうした活動を嫌悪した、組合員であるが故の不利益処分である。

コ このように、X 2 は、組合の組合員であること、そして、その正当な組合活動故に、度重なる不利益取扱いを受けてきた。

したがって、このような強引な本件処分がなされた理由は、上記の組合員であること及び過去、組合のために正当な活動をしたことを理由とする不利益処分であることは明らかである。

当然、本件退職勧告に従わなかったことをもって、なされた本件懲戒解雇も許されない。

② 会社の団体交渉拒否について

ア 22年5月31日、組合は、本件の不当処分撤回を求める第1回団体交渉が行われた後、6月14日に本件救済申立てを行った。

6月21日、本件処分に関する第2回団体交渉が行われたが、会社は、組合が、本件救済申立てを行ったことを理由とし、本件懲戒解雇の事実経緯の説明を拒否し、団体交渉を途中で打ち切った。

7月27日、本件処分に関する第3回団体交渉が行われたが、会社代理人として出席したY 5 弁護士は、「労働委員会で主張を述べていきたい。」、「X 2 に対する論旨退職・懲戒解雇処分経過の再調査結果も労働委員会の手続きで回答する。」として、実質的応答を拒否した。

8月4日、組合は、本件救済申立てに、会社が誠実に団体交渉を行うことを請求する救済内容として追加した。

イ 9月27日、本件処分に関する第4回団体交渉が行われ、会社は、組合に同日付「X 2 氏の懲戒解雇処分事由について（回答）」を提出した。

組合は、20年及び22年に行われた就業規則改正手続の本件施設における従業員代表について、及び就業規則に定めのある、懲戒処分前に与えるとされる弁明の機会が本件処分においてX 2 に与えられたか否かについて質問したが、会社は、これに回答しなかった。

ウ 以上のように、会社の対応は、組合との団体交渉を実質的に拒否

したものである。

(2) 被申立人会社の主張

① 22年4月26日の騒動の実態について

ア 事の発端は、A1が、4月26日の夜勤リーダーとして会社から介護職員の人員配置を決定する権限を与えられていたところ、ある新人の指導担当従業員を誰にするかに関しA1が決定した内容に対し、そのことに直接関与する立場にないX2が、執ようにクレームを述べたことに始まるものである。

この際のやりとりについて、A1が逆上したことはなく、また、「うるせえ、これでいく。」などと言って、X2の襟首をつかむなどしたことは一切ない。逆上して手が付けられない感情の状態になったのは、むしろX2の方であり、X2の感情の高ぶりがエスカレートして、Y4課長による本件自宅待機の命令、さらには、警察沙汰の騒動にまで発展した。

イ Y4課長が、興奮するX2に対し、騒動に至った事情の報告を求めたが、X2はこれに全く応じようとせず、それどころか、「やりましょうよ。団体交渉やりましょうよ。」と大声で叫んで入居者の迷惑を顧みない行動に出た。そこで、Y4課長が入居者の居室にいたX2に対し、業務命令として入居者に迷惑をかけないように談話室への移動を促したが、これにも応じようとしないため、同課長は、やむなく、X2に対し本件自宅待機を命じたものである。

Y4課長がX2に対し本件自宅待機を命じても、X2はこれに一向に従おうとせず、大声で叫んで興奮の程度を高める一方であったので、Y4課長は、警察に通報し、事態の沈静化を図った。

その後、X2は、臨場した警察官の事情聴取も拒み、強引に帰宅した。

このような職場秩序を乱し、上司の命令に従わないなどのX2の態度は、この日までの同人の行状と相まって、就業規則の論旨解雇・懲戒解雇事由に全く問題なく該当するものである。

ウ 会社が、翌27日の組合からの団体交渉申入れを拒絶した事実はな

い。基本的には団体交渉に応ずる方向で別の日時に関する返答を行ったものである。

② 会社の対応が団体交渉拒否には当たらないことについて

ア 22年5月31日に本件処分に関する第1回団体交渉が行われた後、会社は、同団体交渉において、組合から要請のあった本件処分の理由について、6月14日付回答書をもって4月26日の混乱の原因及びそれ以外の解雇理由について、会社の事実認識を明らかにした。

イ 6月21日、本件処分に関する第2回団体交渉が行われたが、4月26日のX2とA1とのやり取りに関する事実関係について組合と会社との間で深刻な争いが存在することが明らかとなった。そのため、会社は、既になされていた本件救済申立てにおける審査手続の中で事実に関する主張及び立証を行う旨を述べ、団体交渉は平行線であり、これ以上X2に対する解雇処分等を議題とする団体交渉を継続することは無益であるとの認識を明らかにした。

ウ 9月27日、本件処分に関する第4回団体交渉が行われ、会社は、組合に同日付「X2 氏の懲戒解雇処分事由について（回答）」を提出した。

組合は、その場で、突如、口頭で処遇改善交付金やユニット制などの議題を提示し、会社に対して、回答を求めた。

会社は、これらが申入書に記載のある当該団体交渉の協議事項ではなく、また、X2に対する本件処分とは関連性のないものであったことから、これらについての詳細な回答を差し控え、改めて書面に記載の上、団体交渉を申し入れるように要請した。

エ 会社は、団体交渉は平行線であるとの認識を明らかにし、解雇理由に関する事実関係については、本件不当労働行為救済申立てにおける審査手続の中で事実に関する主張及び立証を行うことにより、説明責任を果たす旨を述べた。

そして、争いのある事実関係について司法機関又は準司法機関において主張及び立証を尽くすための防御の利益が会社に与えられる

べきことから、会社の上記対応には「正当な理由」が存在するものであり、団体交渉拒否には当たらない。

さらに、組合が、本件救済申立てを行っておきながら、同一の事項に関して、会社に対し、せん索的に事実説明を求めた行為は、団体交渉を事実究明手段として不当に利用しようとするものであるから、会社には、このような団体交渉での誠実交渉を継続する義務はない。

したがって、会社には、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する態度又は事情は存在しない。

2 当委員会の判断

(1) 本件処分の不当労働行為性について

① 22年4月26日の経緯について

ア X2は、夜勤業務の責任者であるリーダーのA1が指定したシフトに納得せず、これと異なるシフトを主張して譲らなかった（第2.2(1)①、②）ことが認められ、その際に、A1は、X2の声が大きく、食堂に集まっていた入居者に不安を与えていると感じた（同②）ことが認められる。

また、A1が、シフトの指定について主張を続けるX2に対して、「表に出ろ。」と告げた（同②）ことが認められるが、この表現に問題があったとしても、食堂に集まっていた入居者に不安を与えていると感じたA1が、X2を入居者から遠ざけようとしたものであったとみるのが相当であるところ、X2はけんかを売られたと、その意図を解釈して、外に出て白黒つけようと思じた（同②）ものと認められる。

そして、A1が、X2に仕事に就くよう告げ（同②）、Y2施設長が、入居者にも聞こえているので静かにするようX2に告げても、X2は、A1に対して、外に出て白黒つけよう、これでは仕事にならない等の発言を続けた（同②）ことが認められる。

また、申送りの終わりにY3主任が、入居者の世話をするプロとして恥ずかしくない対応をお願いする旨発言したところ、X2は、

「あんたになんの権限があって言ってるんだ。」、「なんの権限もないんだぞ。団体交渉するからな。」と発言した（同②）ことが認められる。

こうしたことから、当日におけるX2の言動に非があったことは、明らかであるといわざるを得ない。

イ これに対し、組合は、22年4月26日のX2とA1とのトラブルについて、当日の夜勤担当者の打合せを始めたところ、A1が通常のシフト表や従前と異なる人員の組合せ（A1とA4及びA2とA3）で業務に就くよう指示してきたため、X2が、従前の扱い通りやるべきと主張したことに対して、A1が逆上し、「うるせえ、これでいく。」、「黙れ！表に出ろ」などと、X2の襟首をつかむなどしてきたのに対し、X2は冷静に、暴力はやめるよう注意し、その場は納まった旨を主張し、また、当日のA1とのトラブルとはこれだけであり、しかも原因は、何ら事前の協議なく、一方的にシフト表と異なる勤務を指示してきたA1の側にあり、X2が非難される筋合いは全くないと主張する。

しかしながら、この点について、X2の陳述書及び同人の証言以外に上記主張に沿う立証はなく、また、A1がA1とA4及びA2とA3とで業務に就くよう指示したとの点について、X2が施設長等の上司に指摘し又は抗議した等の主張及び立証もないことから、組合の主張は、採用することができない。

ウ Y4課長は、Y2施設長及びA1から事情を聴取した後、X2からも事情を聴取するため、3階の入居者の居室で業務を行っていたX2のもとに赴き、業務を中止し、居室の外に出るよう指示したが、X2は、Y4課長の指示にも従おうとしなかった（第2.2(1)③）ことが認められる。

また、X2は、Y4課長が、静かにするように、別の場所で事情聴取に応ずるよう繰り返し指示したことにも従わず、同様のやり取りが繰り返された後、同課長が、X2に自宅待機を告げたこと、そして、X2がなおも大きな声で話し続け、複数の入居者が廊下に出

てくる状況となった（同③）ことが認められる。

こうしたことから、Y 4 課長の指示に従わなかった X 2 の言動に非があったことは、明らかであるといわざるを得ない。

エ 組合は、当日午後 6 時頃、Y 4 課長が本件施設を訪れ、業務中の X 2 に対し、何の説明もなく、いきなり事情聴取に応ずること、聴取に応じなければ自宅待機だと命じてきたと主張し、また、X 2 は、もともとたいしたトラブルではなく、自分に非はないこと及び問題は既に収束し各自勤務についており、事情聴取の必要性もなかったため、これを拒否した旨主張する。

しかしながら、Y 2 施設長から連絡を受けた Y 4 課長が本件施設に到着した後の経緯（第 2. 2(1)③）からは、同課長が、Y 2 施設長及び A 1 から事情を聴取した後、もう一方の当事者である X 2 からも事情を聴取するため、3 階の入居者の居室で業務を行っていた X 2 のもとに赴き、業務を中止し、居室の外に出るよう指示したものと認められ、同課長の指示が不合理なものであるとか、不自然なものであるとか認めることはできない。

次に、Y 4 課長が、別の場所で事情聴取に応ずるよう繰り返し X 2 に告げた（同③）ことも、上記の意図のもと、入居者に不安を与えないようにとの配慮も働いたとみるのが自然といえる。

これに対し、一旦居室の外に出た X 2 は、「私は行きません。あなたとも話しません。」と述べて居室に戻ろうとしたため、Y 4 課長は、居室の扉と X 2 との間に身を置き、これをさえぎったところ、X 2 は、「私を邪魔するのか。団体交渉してやるからな。団体交渉だ。」と大きな声で告げるなど、X 2 が、同課長の指示に従わない状況が繰り返された後、同課長は、X 2 に「今この場にて自宅待機を命ずる。」と告げた（同③）ものであるから、組合の主張は、直ちに首肯することができない。

確かに、Y 4 課長は、X 2 に対し、何についての事情聴取なのか具体的に示していなかったと認められる。しかし、当日の夜勤担当者の打合せの際の経緯は前記認定（第 2. 2(1)②）のとおりであっ

て、これと異なる組合の主張に理由がないことは前記イで判断したとおりであること、及びX2は、Y4課長の指示に従おうとしなかった理由について、何の事情聴取かは分かっていたが、一方的に処分を押し付けるだけであると考えたためであるとしている（同③）ことからすると、X2は、同課長がX2に何についての事情聴取に応ずるよう求めたかを理解していたものと認められる。

そうすると、Y4課長が、X2に対し、何についての事情聴取なのか具体的に示していなかったとしても、そのことによって、X2が同課長の指示を拒否したことの正当な事由となるものとはいえない。

なお、X2は、何の事情聴取かは分かっていたが、一方的に処分を押し付けるだけであると考えたことが指示拒否の理由であったとしているが（第2.2(1)③）、入居者に対する影響の少ない場所に移動した上で自己の主張を述べ、事情聴取に応じられない旨を述べることに支障があったとの具体的な疎明がないことから、やはり、Y4課長の指示を拒否したことの正当な事由となるものとはいえない。

したがって、組合の上記主張には理由がない。

オ 以上によれば、本件施設における22年4月26日の経緯におけるX2の言動については、明らかに同人に非があり、会社が、同人に対し、何らかの懲戒処分を行おうとしたとしてもやむを得ないものといえる。

② X2の組合加入等と会社の認識について

ア X2は、18年7月4日付けで会社に介護職として雇用された後、組合加入前に、終業時刻を過ぎて業務をするよう言われたことに対しては、「サービス残業はやりません。」と拒否していた（第2.4(1)）ことが認められる。

また、X2は、12月に組合に加入した後に、当時本件施設において就業規則及びいわゆる36協定が従業員の間で閲覧可能な状態にないと認識し、周知を徹底させること並びに当時、本件施設において、年

次有給休暇を取得しにくい状況があると認識し、同人が率先して同休暇を取得することを組合と確認した（第2.4(1)）ことが認められる。

なお、組合加入の前後は不詳であるが、12月、介護職員が事実上交代で取得していた「3時の休憩」を認めないと言われたX2がこれに反対し、結局、X2が本件処分により解雇された後、「3時の休憩」は認められなくなった（第2.4(1)）ことが認められる。

これらのことから、X2が、組合加入の前後を問わず、会社の運営に協力的とはいえず、組合加入後は、そのことが一層鮮明化したともいえるから、会社が、X2の組合加入を嫌悪したとも考えられる。

イ しかしながら、X2の組合加入から本件処分に至るまでの労使関係については、以下の事情が認められる。

19年5月15日に第1回団体交渉が行われて以降、10月26日の第4回団体交渉まで出勤停止に関する団体交渉が行われたが、出勤停止について、会社は、処分を撤回する考えはないとし、組合は、処分の根拠が曖昧であるので明確にすべきこと及び処分撤回を求めて再考を促し、今後のことは後日連絡するとした（第2.2(3)①）ことからすれば、互いに譲らず結局合意に至らなかったものであり、その過程で、特段、会社の対応が不誠実なものであったとすべき事情はうかがえない。

また、5月15日の第1回団体交渉におけるY8専務の発言（第2.2(3)①ウ）には、組合を嫌悪していると受け取られてもやむを得ないものも含まれていたが、不慣れな第1回団体交渉における発言であること及びこの発言がその後の団体交渉に対する会社の姿勢を決定したとの疎明もないことから、上記判断を左右するものとはいえない。

その後、20年6月25日の第5回団体交渉が、ビラ配布及び同年6月の始末書提出指示の経緯に関する団体交渉として行われ、会社は、勤務時間内に組合活動を行い、また、会社を誹謗するビラの内容が、

始末書に当たるとし、組合は、組合活動に対する不当な扱いであると反論したが、会社は、レポートを取ったことでこの件は終わっており、今後、これ以上始末書を求めることはないと回答し、組合は、団体交渉を終了した（第2. 2(3)③）。

これ以降、本件処分後の22年5月31日に行われた、本件処分に関する第1回団体交渉（第2. 3(1)）に至るまで、組合と会社との間において団体交渉は行われていない（同2(3)③）。

以上の経緯からは、本件処分に至るまでは、出勤停止に関する4回の団体交渉及び20年6月25日の第5回団体交渉において、会社の対応が不誠実なものであったとはいえ、また、組合と会社との間に団体交渉により解決すべき懸案事項が他にあったと認めるべき事情もないことから、この間の組合と会社との間に特に問題となるような対立的な労使関係が存在したということとはできない。

ウ　ところで、会社は、本件処分の理由として、前記①以外にもいくつかの理由を挙げているが、組合は、その理由となっている事実自体ないしそれを処分理由としたことが不利益取扱いであると主張するので、以下それらの点について判断する。

(ア) 会社がX2の組合加入を認識した時期については、19年5月1日、Y4課長が、X2に自宅待機を命じた（第2. 2(3)①ア）後、同月2日午後3時過ぎ、会社が、X2に電話で出勤停止期間を同日から同月8日までと通告した（同イ）ときまでの間であると考えられ、それより前に会社がX2の組合加入等を認識していたと認めるに足りる疎明はない。

一方、5月1日、X2を本社に呼び出して、Y4課長から始末書を書くよう告げる直接の契機となった、当時施設長補佐であったY6 作成の4月15日付報告書には、同日の経緯と併せてX2の言動及びX2への対応について、業務中にリーダー、役職者の指示に従わないことが多く見られ、感情的になること、X2の発言、（及び）威圧的な態度が目にする、（X2に）「本社の指示に従って動きます。」と話したこと、及び（X2の）世

田谷（本件施設）での勤務継続は不可能と考えること等が記載されていた（第2.2(3)①ア）ことが認められ、本件施設においては、X2の言動によって業務上の支障が生じていると認識し、その対応に苦慮していたものと考えられる。

また、5月2日、X2が、X3副委員長と本社に行き、組合として、自宅待機について話したいと申し出たところ、A7職員は、X2が椅子に座ったことについて、休憩していたと会社が判断した旨話した（第2.2(3)①イ）こと、並びに本件審問において、Y4課長は、X2の報告書について、「さぼっていた。」という事実を一切書いていないこと、及び椅子に座ってはいけないということについての指摘を後で受けたという「うそ」をついていると認識した旨述べた（同ア）ことからすれば、会社は、X2が椅子に座って「さぼっていた。」と評価したとみることができる。

このような会社の認識及び評価からすれば、Y4課長が、X2に自宅待機を命じた動機は、X2が上司の指示に従わず、反省するどころか会社の認識とは異なる理由を報告書に記載したことが、すなわち「虚偽」であると考え、何らかの処分が必要であると判断したことによると考えられる。

そして、本件審問において、Y4課長が、X2が事実関係を認めず、反省等がない旨を同課長が会社に報告し、その結果、会社がX2に対し、出勤停止7日間の懲戒処分を下したと述べた（第2.2(3)①ア）ことは、経緯として不自然とはいえず、信ずるに足りるというべきである。

(イ) 6月15日、会社は、同月12日付「始末書提出に至る経緯について」を組合に提出し、その中で、出勤停止とした具体的な理由については、上記以外に以下の事由が挙げられていた（第2.2(3)①エ）。

(a) 19年4月2日、給与明細を受け取りに来たX2が、事務員に「お前は、何の為にここにいるんだ。施設長がいないときの代理だろう。」と暴言を吐いたこと。

(b) 4月5日、夕食事配膳時に、X2が配膳用のエプロンを着用すべきところ、介護用エプロンを着用のまま食事配膳を行っていたとして、主任等から注意したところ主任とマネージャーに暴言を吐いたこと。

(a)について、会社が、X2に確認したところ、同人は、「事務員が先に大声を出したから、私も大声を出したんだ。その時いた副主任に確かめてくれ。」と発言したこと、及び（会社が）副主任に確認したところ、X2が一人で大きな声を出して、事務員を威嚇していた状況であった（第2. 2(3)①エ(イ)）旨記載がある。これに対して、8月2日、組合は、「組合の見解（変更後）」を会社に提出したが、その内容は、上記(a)について、事務員が大声を出し、その後大声で言い合いになったこと、副主任が来て「私の顔に免じて今日はなんとか収めてくれ。」と言ったので、それに従った（同カ）ことが記載されている。すなわち、当時現場に副主任がいたことについては、会社と組合の認識が一致していること、「その時いた副主任に確かめてくれ。」とのX2の発言を受けて、会社が副主任に確認したことについて、組合が特に否定はしていないことから、会社は、X2が一人で大きな声を出していたと認識したとしても不自然とはいえない。

(b)について、マネージャーは、X2に対し、「ここは、職場ですし、私は、あなたの上司にあたります。上司に対してだけでなく、他の職員に対しても、職場で声を荒げるということは間違っています。今後は職場で声を荒げる行為は止めて下さい。次に暴言を言ったという報告を受けたら、始末書を書いて頂きます。」と指導を行った記載がある（第2. 2(3)①エ(イ)）。8月2日、組合は、「組合の見解（変更後）」を会社に提出し、上記「指導」の内容について、「私は、上司にあたります。」といている部分が正確には、「ケアマネは、上司にあたります。」であった（同カ）としていることから、組合も同「指導」が行われたこと及びその内容についてはおおむね認めている。したがって、会社

が、X2に同「指導」に値する言動があったと認識したとしても不自然とはいえない。

以上の経緯からすれば、会社が4月15日の出来事等に基づく出勤停止7日間の懲戒処分を行ったことは、X2の組合加入等を理由とする不利益取扱いということとはできない。

- (ウ) 19年8月に発生した直接処遇中の事故（第2. 2(3)②）については、X2が、入居者の入浴介助中に、過失により同入居者を転倒させ傷害を負わせる事故を発生させたことに対し、同月16日、施設長補佐が、X2に対して上記事故について始末書の提出を指示したが、X2は、始末書提出を拒否し、代わりに提出した「事故報告書」には、反省内容について「最初から移動用シャワーチェアにすべきところをしなかった（別の人がそうした）。」と記述され、反省がみられなかったことが認められる。これらのことからすれば、会社が、X2の上記事故について始末書の提出指示拒否及び提出した「事故報告書」の内容を問題としたことが、不利益取扱いということとはできない。

なお、本事由に関して、20年6月25日の第5回団体交渉を終了するまでの間に議題となったとの疎明はない。

- (エ) ビラ配布及び20年6月の始末書提出指示の経緯（第2. 2(3)③）については、会社は、X2が「業務時間中に介護作業中の従業員にビラ配布を行った。」との認識を前提として、同人に始末書を書くよう指示したと認められること、業務時間外のビラ配布等を問題にしたことがあるとの疎明がないことから、上記始末書の提出を指示したことが、不利益取扱い又は組合活動に対する支配介入ということとはできない。

- (オ) 20年9月4日の「事実確認及び反論提出指示書」の提出拒否（第2. 2(3)④）

会社は、20年9月4日、X2に対して、「事実確認及び反論提出指示書」を渡し、同月10日までに下記事項についての反論等の書面を提出することを業務命令として指示した。

会社が、認否反論を指示したのは以下の事実についてである。

- (a) 20年8月7日午後2時頃、A8チーフリーダーに対し、「フロアだろう。ここに居てもらわなきゃ、勝手なことするなよ。」「あんたはB1（リーダー）じゃないんだから勝手に指示するなよ。」という発言をしたこと（同ア）。
- (b) 同日午後5時50分頃、当時施設長であったY6 から、X2が、上記A8チーフリーダーに対し、入居者の前で「あんた」と呼んだことについて注意を与えたところ、X2が同施設長に対し、「この人（A8チーフリーダー）とは2年間のことがあるんですよ。仕事もしないし、ガタガタと言う必要はないんだ。」と述べ、同注意を聞こうとしなかったこと（同イ）。
- (c) 同月20日午前8時5分頃、居室において、リネン交換業務を行っていたA9ヘルパーに対し、組合の集会への参加を呼びかけたこと（同ウ）。

X2は、(a)については、全くの言いがかりであり、記載されている事実はなく、A8チーフリーダーから何ら指示をされておらず、(b)については、A8チーフリーダーに対して「あんた」と呼んだのは、X2にとっては、「あなた」と同義語であり、これまでもこのことが問題とされたことはなかったし、施設長からも口頭の注意を受けただけで問題は解決しており、重ねて、X2が書類を作成すべきとするだけの根拠がなく、(c)については、全く事実が存在しないとして、文書提出に応じなかった。

ところで、19年5月1日、X2を本社に呼び出して、Y4課長から始末書を書くよう告げる直接の契機となった、当時施設長補佐であったY6 作成の4月15日付報告書には、同日の経緯と併せてX2の言動及びX2への対応について、Y7マネージャー、Y6の話も聞かず「あなた」呼ばわりをし、注意するも全く聞く耳をもたない（第2. 2(3)①ア）こと、が記載されている。このことから、「あんた」と呼んだのは、X2にとっては、「あなた」と同義語であり、これまでもこのことが問題とされたこと

はなかったとのX2の認識と異なる認識を会社がもっていたとしても不自然とはいえないこと、(c)についても日時、行為対象者及び状況が具体的であることから、「事実確認及び反論提出指示書」を渡し、反論等の書面を提出することを業務命令として指示したことに対して、X2が従わなかったことを会社が問題としたことが、不利益取扱いということとはできない。

(カ) 説明会への出席拒否（第2. 2(3)⑤）については、Y2施設長がX2に対し、説明会に出席し、新制度に関する理解を深めるよう業務命令を下したが、X2は、特段の理由もなくこの命令を拒否して説明会に出席しなかった業務命令違反が認められるのであるから、会社が、X2の対応を問題としたことが、不利益取扱いということとはできない。

エ 組合は、本件退職勧告の処分通知は、4月27日に組合が最初の団体交渉を申し入れ、会社（Y5弁護士）が日時等を回答するとして5月7日より前の6日付けで作成されたものであり、組合が団体交渉を申し入れたにもかかわらず、これを無視する形で本件退職勧告の処分通知を出しているのだから、手続上も不正なものである旨主張する。

確かに、組合は、4月27日付けで、会社が行ったX2に対する「自宅待機という処分」について等を議題とし、日時を4月30日、5月6日又は5月7日のいずれかとして、団体交渉を申し入れたところ、4月30日、Y5弁護士から、団体交渉の諾否を含め、5月7日に連絡すると回答があったものの、5月7日、X2は、本社に呼び出され、会社から本件退職勧告の処分通知を手交された（第2. 2(2)）ことが認められる。

しかしながら、処分に先立って会社と組合との間に協議が義務付けられていた事情も存しないこと、4月30日にY5弁護士から、団体交渉の諾否を含め、5月7日に連絡すると回答があったことが、期日の経過として、団体交渉の引き延ばしを図ったとは言い切れないことから、「手続上も不正」か否かは別として、不利益取扱いと

いうことはできない。

③ 本件処分の不当労働行為性についての結論

以上によれば、(ア)会社は、X2の組合加入前から、同人の言動について、業務上の支障が生じていると認識し、その対応に苦慮していたものであり、(イ)X2の組合加入から、本件処分までの間に、会社と組合とが特に対立的な労使関係にあったとはいえず、(ウ)この間、会社がX2に処分や指導、始末書の提出を求めたことについてもそれなりの理由があることが認められ、(エ)そうした事情と合わせて、明らかにX2に非が認められる4月26日のトラブルを巡る一連の経緯（前記①）によって同人を処分したことも不合理であるといえないのであるから、本件処分が、X2の組合加入ないし組合活動を理由とするものであるということとは困難である。

(2) 本件処分に関する団体交渉における会社の対応

- ① 会社は、22年6月21日に本件処分に関する第2回団体交渉が行われ、4月26日のX2とA1とのやり取りに関する事実関係について組合と会社との間で深刻な争いが存在することが明らかとなったこと、そのため、会社は、既になされていた本件救済申立てにおける審査手続の中で事実に関する主張及び立証を行う旨を述べ、団体交渉は平行線であり、これ以上X2に対する解雇処分等を議題とする団体交渉を継続することは無益であるとの認識を明らかにした旨主張する。

しかしながら、上記団体交渉において、組合は、X2がA1から暴行を受けたと組合の主張する事実に関する会社の6月14日付「回答書」に関して質問をしようとしたところ、会社は、組合が、当委員会に対し、本件救済申立てを行ったことを理由に、審査手続の中でお互い主張・立証を行うことで足りるとして、本件処分に関する団体交渉を続けるつもりはない旨述べており（第2. 3(3)）、相互の主張・質疑応答が尽くされ、団体交渉は平行線であったとは認められず、また、団体交渉を継続することは無益であったとも認められない。

したがって、会社の主張は、採用することができない。

- ② 9月27日、本件処分に関する第4回団体交渉が行われ、会社は、組

合に同日付「X2 氏の懲戒解雇処分事由について（回答）」を提出したところ、組合は、その内容について特に問いたださなかった（第2. 3(6)）ことが認められる。

しかし、上記9月27日付「X2 氏の懲戒解雇処分事由について（回答）」に記載された処分理由には、前記（第2. 2）で認定した事実に係る事由のほか、日時、行為対象者が特定されていない事由も多数挙げられていた（同3(6)）ことからすれば、到底その場でその内容全てについて即時に質疑が可能であったとはいえない。したがって、組合が会社の同「回答」について質問しなかったとしても、そのことによって、団体交渉は平行線であったということとはできない。

- ③ 会社は、解雇理由に関する事実関係については、本件救済申立てにおける審査手続の中で事実に関する主張及び立証を行うことにより、説明責任を果たす旨を述べており、争いのある事実関係について司法機関又は準司法機関において主張及び立証を尽くすための防御の利益が会社に与えられるべきことから、上記会社の対応には「正当な理由」が存在するものであり、団体交渉拒否には当たらない旨主張する。

思うに、懲戒解雇は、就業規則に記載された懲戒事由に該当して初めてなし得る懲戒処分であり、労働組合が、団体交渉において、懲戒解雇の処分事由について説明を求めてきた場合、使用者は、当該処分の根拠規定・対象となった事実、判断の要素及び決定に至る過程について、十分に労働組合の納得を得られるよう努力すべきものといえる。そして、このことは、当該処分について併行的に、民事訴訟や不当労働行為救済申立てにより争われていたとしても、基本的に変わりはないものであり、誠実に団体交渉を行う義務を免れるわけではないから、会社の主張は、採用することができない。

- ④ したがって、会社の本件処分に関する団体交渉における対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するといわざるを得ない。

3 救済方法について

本件処分の根拠となった事実等については、本件審査の過程において一定程度明らかとなったものがあることも考慮し、主文第1項のとおり、組

合が、なお疑問であるとする点について団体交渉を求めたときは、これに対して誠実に応ずるよう命ずることとする。

また、組合は、文書の掲示も求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合の申し入れた、組合員X2に対する自宅待機命令、諭旨退職処分及び懲戒解雇処分に関する団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成24年8月28日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志