

命 令 書

申 立 人 一般合同労働組合東京北部ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 社会福祉法人泉陽会
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第5号事件について、当委員会は、平成27年4月21日第1632回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

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

被申立人社会福祉法人泉陽会（以下「法人」という。）が運営する施設の訪問看護ステーション（以下「訪看ST」という。）で、訪問看護師として勤務する X 2 （以下「X 2」という。）は、法人により、担当する利用者の家族に、訪問看護に関する記録（以下「看護記録」という。）が開示されることを危惧し、同じ職場で勤務する X 3 （以下「X 3」という。）とともに、平成22年7月15日、申立人一般合同労働組合東京北部ユニオン（以

下「組合」という。)に相談し、組合に加入した。

7月16日、組合は、法人に対し、看護記録の開示の件など、訪問看護業務に関する申入れを行い、22日、法人は、この申入れに対して文書で回答した。しかし、組合は、この回答に納得できず、8月3日、団体交渉を申し入れた。

9月7日、10月7日及び12月10日、看護記録の開示や職場環境の改善等についての団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)が行われたが、法人は、組合の質問や要求に対し、「業務の中で回答する。」などとしたほか、組合が利用者の個人情報をも不正に取得しているとしてこれを問題視するとともに、「個人情報のことをもとに話はできない。」などと発言した。

法人は、10月4日、11月30日及び12月29日に文書(7月22日に交付した文書と併せて、以下「本件文書」という。)を組合に交付し、組合及び組合員に対し、守秘義務及び個人情報保護義務の遵守を求めた。

法人は、12月10日の団体交渉の後、訪看S Tの管理者である Y 2 係長(以下「Y 2 係長」という。)から継続勤務は困難であるとの申出があったことに伴い、23年3月31日、訪看S Tを休業した。

本件は、①本件団体交渉における法人の対応が、不誠実な団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に、②法人が交付した本件文書が、組合の運営に対する支配介入に、③法人が23年3月31日に訪看S Tを休業したことが、組合の運営に対する支配介入に、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

組合は、本件申立て後、24年3月22日付準備書面(6)、25年2月1日付準備書面(12)及び26年10月1日付準備書面(20)で、請求する救済の内容を修正し、最終的に下記の救済を求めている。

- (1) 法人は、「個人情報保護」、「守秘義務」等を理由にして、組合との誠実な団体交渉を拒否しないこと。
- (2) 法人は、「個人情報保護法違反」、「守秘義務違反」等を理由として、支配介入し、正当な組合活動を妨害しないこと。
- (3) 法人は、組合活動破壊を目的として一連の不当労働行為を行い、訪看S Tを休業、廃止し、労働者4名の解雇という支配介入を行ったことを認め、謝罪すること。

(4) 謝罪文の手交及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人法人は、平成2年に設立され、〇〇区等で、特別養護老人ホームの K 、第二 K 等を運営する社会福祉法人である。

申立人組合の組合員らが勤務する第二 K では、短期入所生活介護事業（ショートステイ）、通所介護事業（デイサービス）等を行っているほか、同施設内に訪看 S T を設けて、訪問看護サービスも行っている。本件申立時の従業員数は、約350名である。

【乙90 p 1・2・4】

- (2) 申立人組合は、肩書地に事務所を有し、東京北部地域（文京区、豊島区、北区、板橋区及び練馬区）で働く労働者等で構成する、いわゆる合同労組で、本件申立時の組合員数は約50名である。

組合の下部組織として、法人で働く職員で結成した一般合同労働組合東京北部ユニオン泉陽会分会（以下「分会」という。）がある。

2 訪問看護サービスの概要等

- (1) 訪問看護サービスとは、主治医が必要と認めた利用者につき、主治医の指示書に基づき、利用者の居宅を訪問し、看護師又は保健師等が療養上の世話又は必要な診療の補助を行うものである。このサービスの提供に当たっては、看護師等が訪問看護計画書を作成して主治医に提出し、サービス提供後は、看護師等が訪問看護報告書を作成して主治医に提出する。なお、介護保険を利用する訪問看護サービスの場合は、居宅介護支援として、介護支援専門員（以下「ケアマネジャー」という。）が作成した居宅サービス計画に位置付ける必要がある。

【乙90 p 5・6】

- (2) 訪看 S T には、介護保険法等の法令により、専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。管理者は、看護師又は保健師であることを要する。本件申立時、第二 K の訪看 S T では、管理者として常勤看護師の Y 2 係長が在籍していた。なお、Y 2 係長は、法人の就業規則上、管理監督者ではない。

訪看 S T では、Y 2 係長のほか、常勤看護師 A、非常勤看護師である X 2、X 3、X 4（以下「X 4」という。）及び X 5（以下「X 5」という。）の計 6 名が勤務していた。

X 2 は、13 年 1 月 1 日から同年 3 月 31 日までの有期雇用として法人で勤務し、以降雇用期間を 1 年として更新している。X 3 は、22 年 5 月 10 日から雇用され、23 年 3 月 31 日までの有期雇用である。

訪問看護師は、利用者宅を訪問して看護サービスを提供し、その状況などを看護記録に記入している。

【乙 28、乙 29、乙 66、乙 70、乙 90 p 6・7】

3 法人における個人情報の管理体制

(1) 厚生労働省のガイドライン

本件申立時、個人情報の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」という。）に基づき、厚生労働省が定めたガイドラインでは、医療・介護関係事業者は、多数の利用者やその家族について、他人が容易に知り得ないような個人情報を詳細に知り得る立場にあることから、個人情報の適正な取扱いを求められている。また、個人情報保護に関する考え方、方針に関する宣言（プライバシーポリシー）、個人情報の取扱いに関する明確かつ適正な規則の策定等が求められている。

【乙 36】

(2) 法人のプライバシーポリシー

法人は、個人情報保護に関する方針を定め、個人情報の保護に努めることを宣言しており、この方針には、以下のような記載がある。

- ① 個人情報の利用目的をできる限り特定するとともに、その利用目的の範囲でのみ個人情報を利用する。
- ② あらかじめ明示した範囲及び法令等の規定に基づく場合を除いて、個人情報を事前に本人の同意を得ることなく外部に提供しない。
- ③ 個人情報を正確な状態に保つとともに、漏洩等を防止するため、適切な措置を講ずる。

【乙 19】

(3) 法人の個人情報保護に関する規程と管理体制

- ① 法人が定める「個人情報保護規程」には、法人の職員は、職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせたり、不当な目的に使用してはならないこと、違反した者を就業規則に定める制裁の対象とするほか、法的な措置を講ずること、本人の同意がある場合のほかは、法令に基づくときなどの例外事由に該当しない限り、第三者に個人情報を提供しないこと等を定めている。
- ② 法人は、職員が職務上保持すべき倫理について定めた「倫理規程」の中で、本人等の承諾なしに職務上知り得た情報を他へ漏らしてはならないこと等を定め、業務における個人情報の具体的な取扱いについては、「個人情報管理手順書」で定めている。この手順書では、業務上必要のない個人情報の保存を行ってはならないこと及び個人情報が含まれる媒体の適切な処理を行うことを職員に義務付け、事業所における個人情報を上司の承認を受けずに持ち出すことを禁じている。
- 法人では、守秘義務及び個人情報の取扱いについての研修を実施しており、職員が受けるべき義務研修として位置付けている。
- ③ 法人と利用者との間では、サービス提供を開始するに当たって、訪問看護利用契約書等を交わし、法人は、利用者の同意を得ない限り第三者に個人情報を提供しないこと、目的外利用をしないことなどを利用者に対し約束している。
- ④ 法人の職員は、業務上知り得た秘密を在職中及び退職後も他へ漏らさないことを誓約する「誓約書」を法人に提出している。

【乙20、乙21、乙25、乙26、乙58、3審p4・5】

4 X2及びX3が組合に加入するまでの経緯

- (1) 22年7月11日、第二 K で勤務するケアマネジャーに対し、訪問看護サービスの利用者Bの家族から苦情の電話があった。ケアマネジャーによると、その苦情とは、ケアマネジャーが利用者Bの家族に対し、サービスを増やす提案をしたことについて説明を求めるものであり、この件で7月13日に第二 K に行くので、その際に利用者Bに係る看護記録も見たいというものであった。

X2は、利用者Bの担当であったが、利用者Bの言動が記録された看護

記録を家族に開示すると利用者Bと家族との関係が悪化するだけでなく、看護記録を作成した自分にも危害が及ぶのではないかと不安になった。

【乙7 p 2、乙90 p 8・9】

- (2) 7月12日、X2は、Y2係長に看護記録の開示のことを電話で聞いた。Y2係長は、利用者Bの家族が、看護記録の開示を求めて明日施設に来る、看護記録を見せるしかないかと思うと述べた。これに対し、X2は、看護記録を開示した場合、利用者Bの家族が逆上してどうなるか分からないなどと訴えた。

【乙7 p 9、乙8 p 16】

- (3) 7月12日、Y3 訪問サービス課長（以下「Y3 課長」という。）は、前記(1)の報告を受け、このことを第二 K の Y4 施設長（以下「Y4 施設長」という。）に報告した。Y4 施設長は、Y3 課長とともに、利用者Bに係る看護記録で訪問看護サービスの内容を確認した。その際、看護記録が作成者の主観で記入されているなど、不適切なところを確認した。

Y3 課長は、利用者Bの訪問看護サービスを増やす必要性が見当たらなかったため、利用者Bの家族に電話をし、苦情について謝罪をした。また、利用者Bの家族は、看護記録を見たいということではなく、現在の訪問看護サービスの内容について説明を聞きたいとのことだったので、7月21日に会議を開催して話し合うこととした。Y3 課長は、このやり取りをY2 係長に伝えとともに、看護記録は主観で記入しないよう指示した。

【乙7 p 6、乙8 p 16、乙90 p 8・9】

- (4) 7月13日、訪看STで月2回開催されている定例会が開かれた。Y2 係長が休暇で不在だったため、Y2 係長から連絡を受けたAが、看護記録は主観で記入しないようにと伝達した。これを聞いたX2は、利用者Bに係る看護記録が開示されると受け止めた。

【乙7 p 7、乙90 p 9】

- (5) 7月14日、X2は、Y2 係長に、利用者Bの担当を外してほしいこと、家族に看護記録を開示しないでほしいことを相談した。

Y2 係長は、担当の変更については、同係長とともに同行訪問することを提案し、看護記録の開示については答えなかった。

【甲62 p 2、甲63 p 2、甲64 p 4、乙7 p 4・8・9】

- (6) 7月15日、X 2 及び X 3 は、Y 2 係長が休暇で不在であったため、看護記録の開示の件を A に相談した。A は、Y 2 係長に相談するようにと述べた。X 2 と X 3 は、第二 K の入所サービス課で勤務している X 6 分会長（以下「X 6 分会長」という。）に相談し、同日、両名は組合に加入した。

なお、X 6 分会長は、19年10月から、第二 K の入所サービス課で看護師として勤務しているが、訪問看護の経験はない。

【甲62 p 2・8、甲75 p 1・3、乙90 p 8・96、1審 p 5・6、2審 p 7・8、4審 p 11】

5 第1回団体交渉までの経緯

- (1) 7月16日午前9時、組合は、組合及び分会の連名で法人宛てに、「訪問看護業務に関する申し入れ」（以下「7月16日付申入書」という。）を手交した。その場には、組合側として、X 6 分会長、X 2 及び X 3 のほか、X 5 及び X 4 も立ち会った。

この申入書には、概要、以下の要求及びその理由が記載してあった。

- ① 看護記録開示に関しては、早急に検討会を開催すること。

（理由）

看護記録には、利用者 B の言動が記されており、ありのままを開示することにより本人と家族との関係が悪くなることが予想されるため。

- ② Y 2 係長は、X 2 に対し謝罪するとともに、利用者 B 宅への訪問は、同係長が担当すること。

（理由）

X 2 は、本日15時から利用者 B 宅へ訪問予定となっているが、家族が X 2 への不信感を露わにしている現状を考慮すると、今後の訪問は、Y 2 係長に対応してほしいと、同係長に二度にわたり申し入れたが、同係長は、X 2 に、「看護師として責任感がない。」と述べ、X 2 はショックを受けている。Y 2 係長は、X 2 に与えた精神的ダメージに対して謝罪をするとともに、責任をもって、利用者 B 宅へ訪問すること。

- ③ 安心して働ける職場環境を築くよう努力すること。

（理由）

労働者が、組合に相談するほど、劣悪な労働環境に置かれていることが分かった。現場の労働者が、自由に発言できない、発言しても聞き入れてもらえない、安心して働けないという職場環境は、いずれ重大な事故を引き起こす。このような職場の体質は、直ちに改善していく必要がある。

【甲 1、1 審 p 6・7】

- (2) 7月16日付申入書を手交した際、法人は、午前中に事実を確認した後、申入れに対し回答すると述べた。

また、法人は、利用者Bの家族とは7月21日に話し合うが、そこで看護記録の開示について話し合う予定はない旨を述べた。

【甲 1、甲63】

- (3) 7月16日午後、法人（Y 4 施設長及びY 2 係長）と組合（X 6 分会長、X 2 及びX 3）とは、話合いの場を持ち、法人は、以下の回答を行った。話合いの後、X 6 分会長は、21日の話合いの結果については、組合として申し入れているので、X 2 ではなく、自分へ伝えるように求めた。

① Y 2 係長の謝罪について

7月16日付申入書に「看護師として責任感がない。」と記載されていることについて、Y 4 施設長は、Y 2 係長に確認したところ、「責任を持ってください。」とは言ったが、責任感がないとは言っていないとのことである、ただ、X 2 がそう聞き取ったということに関しては、Y 2 係長から謝罪するようにすると述べた。

Y 2 係長は、プロの看護師としての責任を持ってやってほしいということで話したが、そのようにX 2 が捉えたのであれば、そのところは申し訳なかったと思っていると謝罪した。

② 利用者Bの担当変更について

Y 4 施設長は、今日の午後に予定されている利用者B宅への訪問は、Y 2 係長に行ってもらおうと述べた。

Y 2 係長は、X 2 から担当を外してほしいと言われたが、利用者BとX 2 との関係は悪くないので、その関係を壊さないように、私が同行訪問するということでどうかと家族に相談しようと考えていた、どうやっ

たら双方がうまくいくかということをも自分自身考えていたなどと述べた。

③ 看護記録の開示について

Y 4 施設長は、今の時点で看護記録を開示することではないので、誤解のないようにしていただきたいと述べた。

【甲64】

- (4) 7月22日、Y 4 施設長は、自己の名義で、7月16日付申入書に対する回答として、宛先を組合及び分会とした「回答書」（以下「7月22日付文書」という。）を、X 6 分会長に手交した。この文書の概要は、以下のとおりである。

① 看護記録の開示について

申入れにあるような看護記録の開示を前提とした話にはなっていない。担当のケアマネジャーに対する苦情の中で、家族から看護記録の開示を求める発言があったとのことだが、担当課長より事実確認及び謝罪の連絡で、苦情を申し立てた時点で生じていた感情の起伏は緩和されており、7月21日に実施した会議においても、今後のサービスに関する話合いが中心で、開示を求める発言もなく閉会した。

② 訪問看護師の担当について

X 2 の要望を確認し、訪問を継続することは、利用者・家族との関係構築に何らかの支障を及ぼす可能性が大きくなるため、利用者Bの担当看護師を変更することにした。今回のケースにおいては、担当看護師が限られていたことによる看護師間での情報の共有が乏しかった面も大きな要因であると反省し、複数の看護師が訪問できるよう調整し、情報の共有及び連携の強化に努める。

③ 職場環境の構築について

訪看S Tは、意見交換ができない環境ではない。通常の業務内及び定期的に開催する定例会においても、情報提供や個別ケースの報告や相談等を話し合える環境は整っている。しかし、今回のケースでは、相談、報告ができるにもかかわらず、それを怠り行動していることも確認できた。今後、同様のことが繰り返されるのを防ぐためにも、看護師間の情報共有や連携強化の重要性の周知徹底を図る。

【甲2】

(5) 7月22日付文書を手交する際、以下のやり取りがあった。

① 看護記録の開示について

X6分会長は、現場の看護師は看護記録が開示されてしまうと思っていたと述べ、現場の看護師にはどのように伝わっていたのか、看護記録を開示をする前提はないということかと質問したところ、Y3課長は、開示の話は既に終わっており、それも伝えていると回答した。

② 職場環境の構築について

Y4施設長は、今回の問題点として、報告、相談、連絡の不足を挙げ、職員間で話がされていれば、今回のことは防止できた旨述べた。

X6分会長は、7月22日付文書に記載されている「それを怠り行動している」の主語は誰かと質問し、相談を怠ったのは訪問看護師かと確認すると、Y4施設長は、「そうですね。」と回答した。これに対し、X6分会長は、Y3課長とY2係長には「怠り」は全くなかったということかと質問すると、Y4施設長は、「そんなことはない。」と回答した。X6分会長は、この主語は、どちらか一方を指すのではなく、両者ということではどうかと確認すると、Y4施設長は、「それはそういうふうに解釈してもらって結構である。」と回答した。

【甲69】

(6) 8月3日、組合は、法人に対し、団体交渉要求書（以下「8月3日付要求書」という。）を交付し、7月22日付文書に関する団体交渉を申し入れた。なお、同書面には、利用者Bの実名が記載されていた。

また、同書面の最後には、X2、X3、X5及びX4が連署していた。

【甲3、乙86】

(7) 8月31日、組合は、法人に対し、「団体交渉に関する申し入れ」（以下「8月31日付申入書」という。）を交付した。この申入書には、団体交渉において議題とする項目（7月22日付文書、看護記録の開示、職場環境の構築等）が記載されており、項目ごとに質問事項が記されていた。

【甲65、乙54】

(8) 9月7日、第1回団体交渉が、第二 K の会議室で開催された。

組合側は、X 6 分会長、X 2、X 3 及び X 5 のほか、法人の職員ではない組合員が 1 名出席し、法人側は、Y 4 施設長、Y 3 課長、Y 5 通所サービス課長（以下「Y 5 課長」という。）及び Y 2 係長が出席した。

法人が会議室に入ったときには、既に組合の出席者は席に着いており、机上には、利用者 B の看護記録の原本がファイルごと置かれていた。

この日の団体交渉の主なやり取りは、以下のとおりである。

① 文書の読上げ

冒頭、組合は、あらかじめ用意した文書に基づき、7 月 22 日付文書に関連する意見と質問を読み上げた。この文書には、利用者 B の看護記録の記載内容が転記されており、利用者 B の家族の性格や言動、利用者 B の通院先の診療科名等が記載されていた。

法人は、利用者の個人情報、本人の同意もなく、訪看 S T 外に提供されているという事態を指摘し、問題視した。

② 組合員であることの確認

法人は、X 2 に対し、7 月 16 日の申入時から組合員なのかを聞いた。組合は、答える必要はないと述べたが、法人は、組合員になって申入れをしたと認識してよいかと質問し、組合は、はいと答えた。

③ 看護記録の開示請求と個人情報保護義務の遵守について

ア 法人は、看護記録の開示については 7 月 22 日付文書で回答したとおりであり、開示の請求は出ていないと述べた。これに対し、組合が、利用者 B の家族から開示してほしいという要求があったのではないかと質問すると、法人は、ケアマネジャーが一時そのように捉えたところはあるが、Y 3 課長が開示の要求がないことを確認したと答えた。そして、業務の話が混在してきているので、「組合の団体交渉が施設の業務に関してあまり介入しないでいただきたい。」「まずは業務の中で話をしていく。」と述べた。

イ 組合は、看護記録の開示は要求されていないのかと再度質問し、法人は、こちらとしては、誰も受けていないと答えた。

組合は、それならなぜ X 2 が開示を危惧して Y 2 係長に相談しているのに、そこで開示はしないと言わなかったのかと質問し、その時の

経緯を述べ始めたが、利用者Bや家族の実名を発言したため、法人は、「その辺は、個人情報になるので、あまりこういう場で話をしてほしいです。」と述べた。しかし、組合は、発言を続け、再度利用者Bの実名を発言したため、法人は、「業務のことに関してのことは、先ほどお伝えしたとおり、この場ではありません。」と述べた。

ウ 組合は、今回のことはX2がY2係長に相談しても回答がなかったからこうした事態になった旨を述べ、同係長の責任を追及した。

Y4施設長は、今回のことは私も知らなかったから、これから業務の中で対策を練っていくことが必要だと述べ、個人情報のことをもとに話ができない、個人情報を部外者に伝えられないと述べた。

エ また、法人は、8月3日付要求書に利用者Bの実名が記載されていることを問題視した。組合は、これに反論しようとしたが、そこで利用者Bの実名を発言したため、法人が注意したところ、組合は、実名を発言しない旨述べた。

④ 7月22日付文書について

ア 作成責任者について

組合は、7月22日付文書の作成責任者について聞き、法人は、施設長として作成している、Y3課長とY2係長に事実確認はしていると回答した。その後法人が、法人の職員ではない組合員の前では話せない旨発言したことから、組合はこれに反論したが、そこで利用者Bの実名を発言したため、法人は、組合が何度も利用者Bの実名を発言していることを問題視した。

イ 「開示を前提とした話にはなっていない。」ことについて

組合は、7月22日付文書で、看護記録について「開示を前提とした話にはなっていない。」としていることを、再度取り上げ、組合が、相談は一切なかったのかと確認すると、法人は、相談ではなく、請求がなかったと改めて述べた。組合が、看護記録を見せてくれるかという相談もなかったのかと質問すると、法人は、全くないと答えた。

ウ 「何らかの支障」について

組合は、7月22日付文書の「何らかの支障」とは何かと質問し、法

人は、それは利用者Bとか家族の話につながってくるので、この場では話ができないと答えた。

エ 「情報の共有が乏しかった面も大きな要因」について

組合は、「担当看護師が限られていたことによる看護師間での情報の共有が乏しかった面も大きな要因」とはどういう意味かと質問したが、法人は、業務のことなので、業務内の話合いの中で話すと答えた。

オ 「それを怠り行動している」について

(ア) 7月22日付文書の「今回のケースでは、相談・確認ができるにもかかわらず、それを怠り行動していることも確認できた。」との記載について、X6分会長は、「それを怠り行動している」の主語について、7月22日に、怠ったのは訪問看護師ですかと聞いたところ、Y4施設長は、一旦は「そうですね。」と答えたことを指摘した。Y4施設長は、そちらだけの責任にしていないというのは伝えたと思うと答えた。

(イ) 組合は、「怠り」という表現は、現場の労働者を馬鹿にしていると述べたため、Y4施設長は、「それに関しては、本当に素直に申し訳ありません。」と謝罪した。組合が、Y3課長及びY2係長の責任も追及したところ、Y4施設長は、業務の中で答えると述べた。組合は、他の質問は業務ですとしても「怠り」という表現に関しては絶対に許せないと述べたことから、Y4施設長は、「私がこの言葉を使ったことに対して、落ち度があったことは、十分認めます。」と述べた。しかし、組合は、文書での謝罪を要求した。

Y4施設長は、録音で残せばいいと述べ、「怠るという言葉を使ったものに関しては、私の不適切です。申し訳ありませんでした。反省しております。」と再度謝罪した。そして、それ以上のことは、業務の中で確認していきましようとして述べたが、組合は、Y3課長とY2係長の責任を再度追及したことから、両名は、「怠り」という表現を用いたことについて謝罪した。

(ウ) 組合が、Y2係長の謝り方に納得しなかったため、Y2係長は、「業務の中で、場所を変えて話をする場を設けるので、私にも言い

たいことはたくさんあるし、お互い話をしていけばよいと思う。」と述べた。しかし、組合はこれに応じなかったため、Y2係長は、「私の方の回答の仕方が悪ければ謝ります、申し訳ありませんでした。」と述べた。組合は、なおもY2係長の謝り方に抗議したため、法人は、「この場はふさわしくない。」「私たちだって人間であり、感情は高ぶる。」「この場ではなく業務の中で話をしましょう。」と述べた。そして、謝罪文の提出については、検討すると答えた。

⑤ 職場環境の構築について

ア 組合は、Y2係長とAが訪問しているケースの情報が、非常勤職員に伝わっていないのはなぜかを質問した。法人は、コミュニケーション不足は感じている、改善していくことが必要だと述べた。

イ 組合は、X2が利用者B宅への訪問を外してほしいとY2係長に要求したのに、何の対策も講じなかったことについてY2係長の責任を追及した。法人は、「業務命令権に関しては組合が介入する内容ではない。」と述べ、Y2係長も、「私が思うことは話合いの中で言います。利用者さんに関わることなので。」と答えた。

ウ 法人は、こういう話があったことは、今後プラスに考えていきたいと述べ、業務について話し合う場には、施設長や課長が調整して参加すると答えた。

【乙7、乙90p15、3審p16・17、4審p21】

6 第2回団体交渉までの経緯

(1) 9月15日、組合は、法人に対し、第1回団体交渉に対する謝罪と、団体交渉のやり直しの申入れを文書（以下「9月15日付申入書」という。）で行った。交渉議題は、8月31日付申入書に準ずるとされていた。この申入書の概要は、以下のとおりである。

① 組合は、団体交渉における法人の不誠実極まりない言動を、激しい怒りを込めて弾劾する。現場の労働者を見下すような言動に対し、誠意をもって謝罪することと、団体交渉のやり直しを強く要求する。

② Y4施設長は、回答は業務中に行うという理由で回答を拒否した。団体交渉権は、憲法で保障されている権利で、正当な理由がなく拒むこと

は不当労働行為であり、Y 4 施設長の主張は、違憲・違法である。

- ③ 団体交渉の冒頭で、X 2 が組合員か否かを確認する発言があったが、確認することそのものが不当労働行為である。今後、同様の行動は慎み、精神的な負担を与えた発言に対し謝罪を求める。
- ④ 法人は、今回の労働相談に対し、訪問先の利用者の情報を「不正に入手した」、「不正に漏洩した」などと組合と組合員を非難するが、これは法人にとって都合のいいように個人情報保護法を解釈し、現場の労働者の行動を制限する（労働相談させない）ために悪用した行為である。
- ⑤ 次回の団体交渉で回答を拒否することがないように、この申入書に異論がある場合は、事前に文書で組合に申し入れること。

【甲 4】

- (2) 9月16日、組合は、ビラを職員掲示板に掲示するとともに、職員に配布した。そのビラには、第1回団体交渉で法人が、組合への労働相談は利用者の個人情報の漏洩であると主張したことなどを非難し、法人の主張が誤りであるとする組合の見解が記載されていた。

【乙 3】

- (3) 9月28日、訪看 S T の定例会が開催され、この日から Y 4 施設長、Y 3 課長及び Y 5 課長が参加するようになった。

また、10月以降は、毎月2回目の会議をミーティングと位置付け、個別のケースを中心に協議するようにした。

これ以降の定例会及びミーティングにも、施設長又は課長のうち2名ないし3名が出席している。

そこでは、複数の看護師で一人の利用者を担当する編成に変えるように同行訪問の予定を組んだほか、管理者（Y 2 係長）がより管理業務に専念できる体制作りに向けて、話し合いを行った。

【乙 8 p 18、乙 9 p 18・24、乙 90 p 42、3 審 p 19】

- (4) 10月4日、法人は、組合及び分会宛てに「平成22年9月15日付けの『団体交渉申し入れ』について」と題する文書（以下「10月4日付文書」）を交付した。

この文書には、概要、以下のことが記載されていた。

- ① 7月16日付申入書で、「看護記録には、利用者Bの言動が記されており、ありのままを開示することにより本人と家族との関係が悪くなることが予想されるため。」と記載し、8月3日付要求書では、利用者Bの実名を記載した。さらに、第1回団体交渉の席に、利用者Bの看護記録を持ち出した上、利用者Bの実名を挙げた。以上のことから、組合員である当法人の職員から、組合に対し、個人情報提供（漏洩）されたものと認められる。また、利用者の同意及び法人の許可なく、利用者の個人情報を提供したことは、職員としての守秘義務違反及び個人情報保護義務違反である。

組合が、利用者の同意及び法人の許可なく、かつ、目的外の利用のために利用者の個人情報を取得したことは、個人情報の不適正な取得であり、第1回団体交渉の席に、利用者の訪問看護の記録を持ち出した上、利用者の実名を挙げたことも、個人情報の不適正な取扱いである。

以上の個人情報の不適正な取扱いにつき、組合及び組合員に厳重に抗議するとともに、守秘義務及び個人情報保護法の基本を正しく理解した上で、これを厳守することを強く求める。

- ② 団体交渉は、組合員の労働条件その他の待遇について行うべきものであるから、組合が特定の職員を団体交渉の対象としながら、その職員が組合員であるか否かを法人に告げない以上、法人がこのことを確認することは当然のことである。
- ③ 個人情報等については、以上のとおりであり、他に9月7日の団体交渉について、当方が謝罪する理由はない。

【甲5】

- (5) 10月7日、第2回団体交渉が、第二 K の会議室で開催された。

組合側から、X1 執行委員長（以下「X1 委員長」という。）、X7 副委員長（以下「X7」という。）、X8 執行委員（以下「X8」という。）、X6 分会長、X2、X3 及びX5のほか、法人の職員ではない組合員数名が出席した。法人の出席者は、前回と同様であった。同日の交渉の主なやり取りは、以下のとおりである。

- ① 個人情報保護についての組合の見解

組合は、個人情報保護法における義務者は、あくまでも法人であり、それをなぜ一労働者に転嫁するのか全く理解できない、厚生労働省のガイドラインに照らしても、問題にならないと述べた。また、組合に個人名を出して相談することが個人情報保護法違反になるのであれば、具体的な相談は一切できないことになる、組合の知り得た情報を外部に漏らさなければいい話であるとの考えを示した。さらに、組合は、法人は団体交渉や組合活動をさせないために就業規則を利用している、倫理規定の中に守秘義務はあるが、これは外部の者に理由もなく漏らした場合をいうのであって、訪問看護師が組合に相談に来たのは、利用者の情報漏洩に当たらないし、組合は外部ではないと述べた。

これに対し、法人は、職員に対しては守秘義務及び個人情報保護義務の遵守について、管理手順書などで全職員に理解してもらい、これを守るということを誓約書にして提出してもらっていると述べた。また、法人は、組合に情報が流れているということは、外部に流れているということだ、実名を出さないと労働相談ができないわけではないと述べた。

② 利用者Bの担当変更について

組合は、利用者Bの担当変更について、Y2係長がX2と同行するのではなく、一人で訪問してもよかった問題だと述べた。これに対し、法人は、業務命令権、人事権、施設管理権に関しては、団体交渉の義務はないはずだと述べた。組合は、出された業務命令によって、労働者が不利益を受けたことに対して交渉するのが団体交渉であると反論し、法人は、その不利益になったということに関しては話を聞く旨答えた。

③ 看護記録の開示について

看護記録の開示の話になり、法人は、ケアマネジャーに対して苦情があったらしいということで、Y3課長が謝罪の連絡をしたが、開示の話はなかったと前回も話し、済んでいることだと述べた。組合は、前回のときは、看護記録を見せてほしいという相談もなかったと言っていたと述べた。法人は、相談そのものではなく、請求ですと述べ、7月21日の話合いの時点で、開示をしてくれという話にはなっていないし、それは前回話したとおりと述べた。組合は、看護記録を見せてほしいという家

族からの相談があったことは認めるかと確認し、法人は、ケアマネジャーに相談はあったと答えた。

④ Y 2 係長に対する責任追及

X 2 は、9 月 28 日に定例会が開かれたが、話は全く進展しなかったと述べ、看護記録の開示問題は原因であって、今回の争点ではなく、団体交渉を含めた一連の行動に至った理由は、管理者がその責任を果たしていないことが根本にあると述べた。

X 3 は、一緒に問題解決しようとしめない管理者を信用できないなどと非難し、Y 2 係長に対し、今までの自らの言動を反省し、X 2 への謝罪文を提出することなどを求め、法人に対しては、Y 2 係長を適切に指導監督することを約束する旨の誓約書を要求した。

法人は、確認しなければならないところもあり、今の話は個人攻撃に感じ取れる、「後は業務の中で確認して業務の中で回答する。」と述べ、Y 2 係長は退席させると述べたが、組合は、これに反対した。

⑤ 職場環境の改善について

法人は、職場環境の改善については、話合いに必ず管理監督者が入って今後もやっていく旨を述べた。X 5 は、定例会でやっても駄目だから、ここで話していると述べた。Y 4 施設長は、定例会を 1 回行っただけであり、回数を重ねないと変わらないと答え、X 2 は、今回に限ったことではなく、今までずっとたまったものがあるからと述べた。

⑥ 10 月 4 日付文書について

ア 組合は、今後の業務内で起きること、例えば、同行訪問等は、今回の交渉理由ではないので、それは職場内でどうぞやってください、やるべきだと思うと述べた。そして、法人が 10 月 4 日付文書により、組合に圧力をかけたこと、訪看 S T で立ち上がっている労働者に圧力をかけてきたことについて、この場での謝罪と、後日文書で謝罪することも要求した。

イ 組合は、10 月 4 日付文書の「利用者の記録を持ち出した」との記載について、持ち出していないと述べた。これに対し、法人が、前回の団体交渉の場に持ってきていたことを指摘すると、組合は、見ていな

いと答えた。法人は、見てる見ていないの話ではないと述べた。

ウ 組合は、個人情報保護法違反をしていないし、個人情報取得していない、10月4日付文書に書かれていることは当たらないと述べ、同文書は「事実誤認」、「認識不足」、「お粗末」、「脅迫」などと発言して、同文書の撤回を要求し続けた。

法人が、8月3日付要求書に利用者の個人名を明記していることを指摘すると、組合は、利用者Bの看護記録が問題になっているのに、イニシャルで書いたのでは分からないし、個人名を書いたと注意するのは言いがかりだと答えた。

エ 組合は、「一旦撤回して、勉強し直して、また出してください。」と述べた。X2は、この文章を見たときに辞めろと脅迫されていると思ったと述べた。

これに対して、Y4施設長は、認識不足と私の甘さがあり、解雇につながるような捉え方をされたという事実も確認したので、この文書は、一旦、撤回する旨を回答した。

その際、Y4施設長は、「一時撤回をして、必要なものに関してはもう一度出せばいいとおっしゃいましたよね。」と確認し、これに対し組合は、分かりました、そちらの論理も聞きましょうと返答した。

法人は、10月4日付文書を一旦戻すよう求めたが、組合は、同文書を法人に返さなかった。

【乙8、2審p45】

7 第3回団体交渉までの経緯

- (1) 11月2日、Y4施設長及びY5課長は、X6分会長、X2及びX3と話し合いを行った。

法人は、第2回団体交渉において、10月4日付文書を撤回すると話したが、改めて内容を検討した結果、法人として撤回することなく、当文書を渡すという判断をした、撤回は取り下げると述べた。

これに対し、組合は、どうして10月4日付文書の撤回を取り下げたのか、理由を記載した文書の提出を求め、法人は了承した。

組合は、法人は個人情報保護義務及び守秘義務と言うが、労働相談をす

る上で個人名が必要である、守秘義務よりも労働相談の方が勝ると述べた。これに対し、法人は、10月4日付文書は個人名を出す必要はないので、二度とやめてほしいというものである、第三者の組織である組合に個人情報提供されたという事実はあり、まずは個人名を出したことに関して今後どのような対策を取るのかを示してほしいと述べた。

【甲70、乙78】

- (2) 11月12日、組合は、法人に対し、文書を手交した。この文書で、組合は、第3回団体交渉を行うに当たり、10月4日付文書の白紙撤回を撤回する理由を文書にして早急に提出することなどを求めた。

【甲71】

- (3) 上記(2)の申入れの際、法人は、団体交渉の場では、10月4日付文書を撤回することは確かに伝えたが、無条件で撤回するとは約束していないと述べた。組合は、白紙撤回したのだから、10月4日付文書をそのまま渡すということではなく、日付を変えて全く同じ文書を書いて出せばいいと述べた。法人は、白紙撤回をするということであれば、文書を一旦こちらに戻していただくことが当たり前だと思ふと述べたが、組合は、これに応ぜず、「この文書に責任がとれないのであれば、一旦白紙撤回して、後日同じような文書を出せばいいじゃないですかと言ったのはこちらですよ。」と述べ、再度文書を提出することを求めた。これに対し、法人は、検討すると回答した。

【甲72、乙79】

- (4) 11月30日、法人は、組合及び分会宛てに「利用者様の個人情報の提供（漏洩）等の不適正取扱いについて」と題する文書（以下「11月30日付文書」という。）を交付した。この文書の概要は、以下のとおりである。

第2回団体交渉における組合の説明により、法人の職員から組合に対し、利用者（家族を含む。）の個人情報が提供（漏洩）された事実を改めて確認した。今回の個人情報の提供（漏洩）等の不適正取扱いについて、守秘義務及び個人情報保護義務の例外とする法令上の根拠はないが、第2回団体交渉の席上で、組合は、組合は外部ではないから、組合への相談だから、組合が漏らさなければいい話等という独自の見解に立って、今回の件を正

当化する姿勢に終始した。

利用者（家族を含む。）に対する守秘義務及び個人情報保護義務の遵守は看護の基本中の基本であり、法令上の根拠を欠く個人情報の提供等は、看護に対する信頼を失墜させるとともに、利用者に耐え難い不安と苦痛を与えるもので、組合の見解は容認できない。法人は、法令等にのっとって適切に利用者の個人情報を取り扱い、義務違反に対しては、法令等にのっとって必要な措置を講ずる。

よって、今回の個人情報の提供（漏洩）等の不適正取扱いについての法人の見解及び方針は、組合に交付済みの10月4日付文書のとおりであり、重ねて厳重に抗議するとともに、守秘義務及び個人情報保護義務の厳守を再度強く求める。

【甲6】

- (5) 12月7日、組合は、Y6 人材育成事業拡大部長（以下「Y6部長」という。）に対し、団体交渉申入書を手交し、①7月22日付文書に対する謝罪と白紙撤回、②Y2係長のパワハラを容認している法人幹部の責任追及、③Y2係長の業務態様の変更についての3点を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、次回団体交渉には、Y6部長も出席するよう求めた。

また、訪看STの非常勤看護師4名が署名捺印した「Y2係長の訪問看護ステーションの所長としての不適任とする申し立て」（以下「不適任申立書」という。）と「第二 K 訪問看護STにおけるパワーハラスメント実例」（以下「パワハラ実例」という。）を提出した。

【甲7、甲11、甲12、1審p35、2審p53、3審p25・26】

- (6) 12月10日、第3回団体交渉が開催された。

出席者は前回とほぼ同じであったが、法人側は、Y6部長が出席し、Y2係長は出席しなかった。

同日の交渉の主なやり取りは、以下のとおりである。

- ① 守秘義務及び個人情報保護義務の遵守について

ア この交渉の冒頭において、組合は、11月30日付文書を読み上げ、Y6部長に意見を求めた。これに対し、Y6部長は、利用者と契約するときに個人情報の取得と利用に係る同意をいただいております、その文書

に記載されていること以外については、第三者には漏らさないとしている、これは、利用者との約束事なので、私どもとしては、それを守る義務があると述べた。組合は、事業主には責任があるが、それを一労働者に対して向けてくることを問題視した。

イ 組合は、10月4日付文書中の「必要な措置」とは何かを質問した。法人は、職員に対する指導監督や育成教育、組合に対する抗議や要求であると答え、個人情報取扱いについての組合の今後の姿勢をきちんと約束していただかないと、こちらとしては不安が残ると述べた。さらに、法人は、「第三者の組織、ユニオンという組合が、どうしてその情報を取得しているのかというところに問題がある。」と述べた。

組合は、X2がやむにやまれず組合に相談してきたという事情を一切無視して、ただ利用者の個人名を挙げたことをもって、組合活動を妨害することは認められないし、断固抗議すると述べた。

ウ 続いて組合は、Y6部長に対し、10月4日付文書を撤回しないことにしたのは法人としての統一見解かと質問した。

これに対し、Y6部長は、利用者の情報を外に漏らさないというのが利用者との約束なので、それについての約束を組合からいただかないと、そこから話は進まないと述べ、まずそこを約束いただきたい、これは統一見解であると答えた。

エ 組合は、団体交渉での個人情報に関するルール作りとして、今後、団体交渉の場で個人名は出さない、看護記録は持ってこないといった約束事を法人から文書で提出してほしいと提案した。Y4施設長は、それは違いますと述べたが、Y6部長は、持ち帰らせてくださいと述べた。

② Y2係長に対する不適任の申立て

X3は、前記(5)の不適任申立書を読み上げた。その概要は、以下のとおりである。

今回の団体交渉に至った経緯は、Y2係長が利用者とのトラブルに対し、適切な対応を採らず、全責任を担当スタッフに押し付け、謝罪も反省もなかったことにある。Y2係長のパワハラは、以前から行われてお

り、Aと一緒にあって私たちに嫌がらせを行うようになっている。11月30日の定例会でY 2係長から謝罪はあったが、心からの謝罪には思えない。

Y 2係長のパワハラや業務怠慢を放置してきた一切の責任は法人幹部にある。今後の訪看S Tのあり方を考える上で、Y 2係長は所長として不適任であることを申し立てる。

③ パワハラの実例

次いで、X 2は、前記(5)のパワハラ実例を読み上げた。そこには、20年1月から22年11月にかけて、X 2ら非常勤看護師がY 2係長やAから受けたとするパワハラの事例が13例、退職した職員が受けたとするパワハラの事例が3例挙げられていた。なお、13例のうち一つは、7月22日付文書、10月4日付文書及び11月30日付文書そのものがパワハラであるとするものであった。

④ 職場環境の改善について

ア X 3は、問題が何一つ解決されていないと述べ、これに対し、法人は、定例会とは別にミーティングの中でも話をし、少しずつ改善していく方向で動こうとしている、長い期間でこうなったものが、すぐ変わるものではないが、時間をかけてでも、改善の方向に向かっていきたいということで、施設長や課長が定例会には今のところ必ず出ているので、そういう形は今後も当面継続すると回答した。

イ X 3は、パワハラ実例に関し、Aに不満をもったことについてY 3課長と話し合った。そして、X 3は、患者（利用者）さん一人一人に対してのカンファレンスが全くないから、後でこうした方が良かったということが多く、結局は個人責任になっている、今回の問題も、X 2が担当だからX 2が行くべきだということになる、訪看S Tとして患者についての話合いが十分になされていないことに根本的な問題がある旨述べた。

ウ 法人は、そういう状況が見えていなかったのは、私たちの責任になる、このことも踏まえて、一歩ずつ改善していこうということで、今、動いているところだと述べた。組合は、次回団体交渉にY 2係長を出

席させて、全体の前で謝罪してもらわないと話が進まないと言った。

エ X 2 が、定例会で Y 2 係長が訪問看護は全て非常勤看護師に行ってもらおうと発言していたことに不満を述べると、Y 5 課長は、Y 2 係長の発言の意味合いが違っていると指摘し、Y 2 係長は管理業務を行うが、適宜訪問看護も行う趣旨であると説明した。また、A については、管理者のことをまず決めている段階で、同人はケアマネジャーも兼務しているため、それとの兼合いも考えないといけなると述べた。X 6 分会長は、非常勤の労働強化にならないように検討してほしいと述べた。

オ 組合は、法人としての見解を文書で出してほしいと要求し、パワハラ事例の確認、Y 2 係長に対する指導の方法やあり方、10月4日付文書についての見解を求めた。これに対し、法人は、自分たちの考えと訪看 S T のあり方に関して、法人の方針を文書に起こすと答えた。

組合は、Y 2 係長によるパワハラの実態や責任の所在を10日以内に提示するよう求め、法人は、10日以内というのは努力すると述べた。

【甲11、甲12、乙9】

8 12月29日付文書の交付までの経緯

- (1) 第3回団体交渉の後、Y 4 施設長は、Y 2 係長と面談し、組合から不適任申立書及びパワハラ事例が提示されたことを伝えた。

その際、Y 2 係長は、Y 4 施設長に、訪看 S T での継続勤務は困難であると申し出た。

【乙90 p 78・79、3 審 p 32】

- (2) 12月13日、法人は、理事長、理事、施設長等で構成する法人幹部会において、上記(1)の Y 2 係長の申出の件を議題として対応を協議した。その結果、Y 2 係長の慰留に努めるとともに、慰留が困難な場合は、管理者の求人を行うこととした。求人を行う場合は、訪看 S T の管理者経験を有することを条件とすることとした。

【乙90 p 79、3 審 p 33・34】

- (3) 12月17日、組合は、ビラ（以下「12月17日付ビラ」という。）を職員掲示板に掲示するとともに、職員に配布した。このビラには、「訪問看護 S T では、職場長によるパワハラが横行し、その実態は労働争議を開始して

から一層エスカレートしています。」「職場長の業務怠慢も明らかになりました。」「訪問看護S Tで働く非常勤職員全員の連名による訪問看護S T所長に対する不適任の申立ても行われました。」と記載されていた。

【甲34】

- (4) 12月21日、法人は、Y 2 係長と話し合い、管理者として継続勤務することを求めたが、同係長の意思は変わらず、23年4月以降も引き続き勤務することは困難であるとのことであったため、法人は、ハローワークで訪看S Tの管理者の募集を行った。なお、募集条件として、管理者経験が必要と付していた。

その後、法人は、Aから、訪看S Tでの継続勤務は困難であるという申出を受けた。

12月24日、法人は、東京都ナースプラザ（看護師等無料職業紹介所）に、訪看S Tの管理者及び常勤看護師の求人の申込みをした。

【甲35、乙12、乙13、乙55、乙90 p 82、3 審 p 35～38】

- (5) 訪問看護事業者は、前記2(2)のとおり、介護保険法等の法令により、指定訪問看護ステーションごとに、専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならないとされている。また、訪問看護職員の員数は、常勤換算方法で2.5以上とされている。

【乙28、乙29】

- (6) 12月29日、法人は、宛先を組合及び分会とした「回答書」（以下「12月29日付文書」という。）を組合に手交した。この文書の冒頭には、第3回団体交渉の要求に関する回答及び12月17日付ビラに関する申立てをすると記載されており、その概要は、以下のとおりである。

① 個人情報の不適正取扱いについて

法人は、組合に、守秘義務及び個人情報保護義務の厳守を再三求めてきたが、組合は、自らの誤りを認めて改善を図る姿勢を示していない。

守秘義務及び個人情報保護義務の厳守は、看護事業の必須条件であり、組合が守秘義務及び個人情報保護義務について独自の誤った見解に立ち、その誤った見解を記載したビラを職場内で掲示又は配布し、法令遵守を旨とする職場秩序を乱しかねない活動をしていることを放置できない。

よって、組合に対し、以下の個人情報の不適正取扱いについて、その誤りを認め、改善を図る旨の文書を速やかに提出することを要求する。

ア 22年7月頃、組合員である当法人の職員から、組合に対し、訪問看護の記録等の個人情報が提供（漏洩）され、組合が利用者の同意及び法人の許可なく個人情報を取得したこと。

イ 8月3日付要求書に、利用者の実名を記載したこと。

ウ 第1回団体交渉の席に、利用者の同意及び法人の許可なく利用者の訪問看護の記録を持ち出したこと。

エ 第1回団体交渉において、Y4施設長が再三注意したにもかかわらず、利用者の実名を挙げて団体交渉を行ったこと。

② パワハラについて

調査の結果、「パワハラ」に相当する事実は確認できなかったこと。
なお、個々の職員の勤務状況等の評価及び業務担当の判断は法人が行うことである。また、法人は、職員間の連携強化など必要な業務の改善に努めていく。

③ 組合ビラについて

12月17日付ビラにおいて、事業所の長について、個人が特定できる表現で、一方的に職務怠慢等の評価を下してこれを記載した上、職員掲示板に掲示し、職員に配布したことは、事業遂行に不可欠な職場の円満な人間関係の形成を阻害、悪化させ、円滑な事業遂行を著しく困難にし、指摘された職員の名誉や人格を傷つけるおそれがあるのでやめること。

【甲8】

- (7) 上記(6)の12月29日付文書を手交する際、組合は、「記録等の個人情報が漏洩され」とあるが、記録は見えていないし、個人名を出さなければ労働相談そのものが成立しないと述べた。これに対し、法人は、記録を見えていないといいという考え方を変えてください、労働相談を別に否定はしてない」と答えた。

【甲74】

- (8) 23年1月になり、Y4施設長は、X6分会長から、12月29日付文書に対する組合の見解を1月16日以降に文書で出すと記載されたメモを受け取っ

た。しかし、本件結審時において、組合からの回答は出されていない。

【乙60 p 4、3 審 p 39、当委員会に顕著な事実】

9 本件申立てまでの経緯

- (1) 1月7日、法人は、「お知らせ」を職員掲示板に掲示し、法人で勤務する非常勤職員で看護師免許を保持する者を対象に、常勤の訪問看護師の募集を行った。

【甲62 p 7、乙14】

- (2) 1月11日、訪看S Tの定例会が開催され、Y 4施設長は、今後の訪問看護事業について、下記(3)のとおり説明した。

【甲9】

- (3) 1月17日、法人は、組合に文書を提示した。この文書には、11日に、Y 4施設長が、訪看S Tの定例会で職員全員に説明した要旨が、概要以下のとおり記載してあった。

- ① 管理者が、4月1日以降欠員となる見込みとなったことから、ハローワーク等において管理者を求人している。

少なくとも1月末日までに新たな管理者となる者を採用する必要があるが、今後も訪問看護事業所の適切な管理運営を確保するため、管理者の採用条件の一つとして、管理者経験を有することを条件としている。このため、現段階では、法人内に適格者はいない。

- ② 1月末日までに新たな管理者を採用できなかったときは、3月31日をもって、訪問看護事業を休業せざるを得ない。

- ③ 休業に伴い、非常勤看護師は3月31日をもって雇用契約を終了するが、法人内の他の事業所の人員配置状況等を勘案した上で、新たに他の事業所ごとの採用条件を示して、法人内で引き続き雇用できるように努力する予定である。

- ④ 常勤看護師も4月1日以降欠員となる見込みとなったことから、法人内外に求人募集をしている。なお、常勤看護師の採用は、4月1日以降も訪問看護事業が継続することが前提条件である。

【甲9、乙10】

- (4) 1月17日、組合は、法人に対し、訪看S Tの休業とこれに伴う非常勤看

護師の雇止めについて、文書で団体交渉を申し入れた。

同日、X 3 及び X 2 は、法人に対し、X 3 は管理者を希望し、X 2 は、常勤看護師を希望することを記載した文書を提出した。

【甲37、甲38】

- (5) 1月20日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

10 法人が訪看 S T の休業を決定するまでの経緯

- (1) 1月24日、第4回団体交渉が開催された。

出席者は、前回とほぼ同じだったが、法人側は、Y 7 理事兼統括施設長（以下「Y 7 理事」という。）が出席した。これらの出席者は、以後、第9回団体交渉まではほぼ同じであった。そして、概要、以下のやり取りがあった。

① 管理者の募集条件について

組合は、求人募集の期限が残り1週間であり、「管理者経験あり」という募集条件を外すことを求めた。

これに対し、法人は、管理者の募集条件は法人で苦慮した上で決めたことなので、今の段階はそのままにする旨を述べた。そして、法人は、外部から採用するに当たって、面接等で全てを把握することはできないので、管理者の経験があるということは、一つの評価材料として考えたい、その条件が一番明確なものだと述べた。

組合は、経験がなくても、管理者をまず確保し、教えていけばいいと述べた。これに対し、法人は、そういう考え方もあるとは思いますが、管理者については、きちんと対応できる人を採用したいというのが、法人としての願いである旨を述べた。そして、訪看 S T の立上げから12年間やってきた Y 2 係長が回せなかったことを考えると、並大抵の人ではなく、かなりベテランの管理者経験者の人でなければ無理であろうと述べた。

② 管理者及び常勤看護師の募集について

法人は、募集について、他の訪看 S T に相談したり、ナースバンクに頼んだり、説明にも行っている旨を述べた。

また、法人は、今日の段階で応募がないので、募集期限を多少なりと

も延長ができないか検討している旨を述べた。

③ 管理者の求人を当初1月末日までとした理由について

組合は、2月28日まで求人を延長すればよい、なぜ2か月前に休業を決めるのかと質問したところ、法人は、利用者にしわ寄せがいくのは、法人としても絶対避けなければならないし、利用者に迷惑がかからないようにするためには、2か月は猶予期間が必要であり、逆算すると今月一杯が求人の期限であるという考えを述べた。

④ 非常勤看護師には異動はないことについて

X2は、自分は法人と契約しており、訪看STと契約しているわけではないと述べた。これに対し、法人は、非常勤看護師については法人の中で異動させることはしていない旨を述べた。

⑤ パワハラの実事確認について

組合は、パワハラ実例についての法人の回答が、その事実は確認できなかったとしていることについて抗議した。これに対し、法人は、パワハラ実例について、一つずつ、何回も同じことを確認した旨を述べた。

【甲78、乙59、乙76】

- (2) 1月26日、法人は、文書を組合に交付し、訪看STが万が一休業した場合、法人内の他の事業所の人員配置状況等を勘案した上で、新たに他の事業所ごとの採用条件を現在の非常勤看護師全員に示して、法人内で引き続き勤務できるように努力する旨を通知した。

【甲39】

- (3) 1月31日、法人は、求人期間を2月5日まで延長すると組合に通知した。

2月3日、組合は、法人に団体交渉を申し入れるとともに、募集期間を2月28日まで延長し、募集条件を撤廃又は緩和することなどを求めた。

【甲40、甲41】

- (4) 2月5日、法人は、練馬区主催の看護師就職説明会に参加し、「管理者経験のある方」を条件として、管理者の募集を行ったが、応募はなかった。これを受け、法人は、2月7日、法人幹部会において、訪看STの休業について検討し、利用者等への説明や他の事業者への引継ぎ等の休業に向けた準備期間を勘案し、同日、Y8理事長（当時。以下「Y8理事長」

という。)は、3月31日をもって休業することを決断した。

【乙15、乙60 p 1、乙90 p 96、3 審 p 43・44】

- (5) 2月8日、訪看STで定例会が開催され、法人は、非常勤看護師4名に対し、訪問看護事業の休業により3月末で雇用契約を終了し、更新はしないことを通知した。また、併せて、新たな雇用場所として、第二 K デイサービスセンターと法人の別の事業所（ K デイサービスセンター）を提示した。

法人は、同日から、訪問看護事業の休業について、利用者等に電話連絡を始めた。

【甲15、甲16、3 審 p 45・48・49】

- (6) 2月10日、第5回団体交渉が開催され、概要、以下のやり取りがあった。

① 組合員が管理者を希望していることについて

Y4施設長は、2月7日に、法人として3月31日をもって訪看STを休業することを決断したと述べた。

X3が管理者を希望していると述べたことについて、Y4施設長は、管理者経験者という条件に該当しないと述べ、またX2は守秘義務に違反し、それに対する改善の姿勢が全く見えてこないと述べた。

X6分会長が、自分が管理者になってもよい旨を述べたことに対し、Y4施設長は、同分会長には任せられないと述べた。そして、個人情報の問題のことで関与している職員を管理者として配属することはできない旨を述べた。

② 守秘義務及び個人情報保護義務について

法人は、組合が12月29日付文書に対する見解を、1月16日以降に文書で回答するとしていたがいまだ回答がない旨述べた。これに対し、組合は、団体交渉における約束事を前回の団体交渉の場で確認したと述べ、複数の組合員が「Y6さんがそれでいいと言った。」「またひっくり返す。」と抗議した。法人は、持ち帰るという話だったと答えたが、組合は納得しなかった。

【甲79、乙60】

- (7) 2月18日、第6回団体交渉が開催され、法人は、法人幹部会で訪看ST

の休業について協議し、最終的には、理事長の判断で休業することとしたが、理事会で決定しておらず、21日の理事会に諮ると説明した。また、法人は、管理者の要件として、法令を遵守し、その事業を管理し、その責務を理解し遂行できる者で、職員への指導力があり、個人情報 の適正な管理を行えることなどと述べた。

組合は、理事長に直接私たちの思いを伝えたいので、話合いの場を設定してほしいと述べた。

【乙61】

- (8) 2月21日、訪看S Tの休業について、組合とY 8理事長との話合いが行われた。

組合は、訪看S Tの必要性を訴え、利用者、地域の方のために継続することを法人に要望した。また、組合が、法人と話が噛み合わない と述べたところ、Y 8理事長は、「噛み合わないはずですよ。・・・噛み合うことはほとんどないと思いますよ。」、「泉陽会の考え方と皆さんの組合の考え方と、思想の全然違いみたいなものがあるものですから。」と述べた。これに対し、組合が、思想が違うことが訪看S Tの休業と関係があるのかと質問すると、Y 8理事長は、「関係もあるんじゃないでしょうか。」、「考え方の違いのある人も中にはいると。」、「これはこれで良いと思うんですけど。」と答え、続けて、組合が、考え方が違うからその人たちがいる職場を潰すということかと質問すると、同理事長は、「それは別にないですよ。そんなことは。」、「そうするとみんな潰すようになっちゃうじゃないですか。」と答えた。

その後、理事会が開催され、訪看S Tの休業が決定された。

【甲22、乙11】

11 訪看S Tの休業及びX 2らが退職するまでの経緯

- (1) 2月22日、法人は、第二 K の訪問看護利用者と家族に、訪看S Tを休業することを文書で通知した。そして、休業までの間に、現在受けているサービスと同等となるように他の事業所への引継ぎ等に尽力することを伝えた。ちなみに、利用者は、三十数名であった。

また、法人は、非常勤看護師に対し、3月31日付けで雇用契約を終了す

ることを通知した。

【甲47、乙16、3審p49】

- (2) 法人は、訪看S Tの非常勤看護師に対し、新たな雇用場所を前記10(5)のとおり提示していたが、3月1日、募集期間を3月1日ないし11日として改めて文書で通知した。

【乙56】

- (3) 3月3日、第7回団体交渉が開催され、初めてY 8理事長が出席した。
組合は、前回の話合いの時に、Y 8理事長が組合とは思想が違うから話が噛み合わないと言明して、今回の休業に組合と思想が違うことが関係していると答えたことについて質問した。これに対し、Y 8理事長は、思想が違うということは、考え方の違いということだと答えた。

【甲51、乙62】

- (4) 3月18日、第8回団体交渉が開催され、この日もY 8理事長は出席した。
組合は、X 2が第二 K の特別養護老人ホームでの勤務を希望していることについて、この場での回答を求めたが、法人は、採用については各事業所に相談して、空きがあるところを提示する旨回答した。

【乙63】

- (5) 3月28日、法人は、X 2に対し、雇用場所を K デイサービスセンター及び第二 K デイサービスセンターとして、募集期間を3月28日から30日までとして、改めて通知した。

【乙57】

- (6) 3月28日、第9回団体交渉が開催され、組合と法人とは、X 2の希望を踏まえ、法人の施設での雇用について話し合った。

また、組合が、今回の休業は全て会社都合による休業であることを確認してきたことに対し、法人は、これを否定し、非常勤看護師4名で連署して不適任の申立てがなされたら、普通の人だったら勤務継続はできなくなると回答した。また、法人は、Y 2係長に法人内の他の事業所で勤めることはできないかという提案をし、同係長から最初からまたやり直したいという返事をもらったが、Aは、退職する旨を組合に説明した。

【乙64】

- (7) 訪看 S T は、3 月 31 日をもって休業となり、X 3、X 5 及び X 4 は、法人内での継続雇用を希望せず、退職した。

法人は、利用者のうち、他の事業所への引継ぎを希望した利用者について、これを完了させた。

なお、X 2 は、第二 K のデイサービスセンターで非常勤看護師として 4 月 1 日から雇用された。

【乙 67、乙 90 p 111、3 審 p 49・51】

- (8) 5 月 12 日、第 10 回団体交渉が開催され、法人は、X 2 の新しい雇用先での時給単価について、これまでの経験を勘案して計算した根拠を説明した。

また、Y 4 施設長は、訪看 S T 内の修復に努めてきたが、定例会で Y 2 係長が謝罪しても、X 2 らが、「私たちは認めません。」と即答で返ってくることで体が少し異常な感じのように感じたと言った。

【乙 65】

- (9) 12 月末、訪看 S T は廃止された。

【甲 62 p 13、乙 90 p 114】

- (10) 24 年 12 月 10 日、組合は、本件審査手続で提出した準備書面(11)において、訪看 S T の非常勤看護師のうち、X 5 と X 4 は組合員ではなかったことを初めて明らかにした。

【当委員会に顕著な事実】

- (11) 25 年 3 月 7 日、X 2 は、法人に対し、退職願を提出し、同月 31 日付けで退職した。

【乙 68、乙 69】

第 3 判 断

1 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

① 業務の中で回答することを理由とした回答拒否

法人は、団体交渉で、「業務のことは業務で」といった発言を何度も繰り返して、回答を拒否した。また、「組合の団体交渉が施設の業務に関してあまり介入しないでいただきたい。」「業務命令権や人事権とか施設管理権に関しては団体交渉の義務ではないはずですよ。」との発言を繰

り返した。業務で解決できなかったから、団体交渉を申し入れているのであり、法人のこうした発言は回答を拒否する正当な理由にはならない。

また、同時に、団体交渉の内容や組合活動に制限を加える発言であり、支配介入にも該当する。

② 個人情報をお口実とした回答拒否

法人は、平成22年7月16日の申入れから第1回団体交渉まで一度も個人情報のことについて組合に対し注意しなかったにもかかわらず、団体交渉当日になって、突然、個人情報を口実に回答を拒否した。

組合は、第3回団体交渉で、今後に向けた団体交渉ルールを法人に提案し、法人は持ち帰るとしたものの、これについての回答である12月29日付文書には、団体交渉ルールについて言及は何一つなされていない。

そもそも、個人情報保護法、厚生労働省のガイドライン、法人の個人情報保護規程等では、「法令に基づく場合」を適用除外にしているが、憲法第28条及びこれに基づく労働組合法は、この「法令」に該当し、7月16日の申入れからの一連の行為は、「法令に基づく」正当な行為である。

したがって、法人が個人情報を口実に団体交渉での回答を拒否したこと及び団体交渉ルール作りについての約束を履行しなかったことは、正当な労働組合の団体交渉権を妨害する違法かつ不当な行為であり、誠実交渉義務違反である。

加えて、利用者の名前を特定しなければ労働相談は行えず、組合活動も成り立たない。したがって、個人情報に関する法人の発言は、支配介入にも該当する。

③ 団体交渉での決定を覆したことについて

法人は、第1回団体交渉で、7月22日付文書において「怠り」という言葉を使用したことについて謝罪したが、10月4日付文書で、「他に9月7日の団体交渉について当方が謝罪する理由はない。」と回答し、第1回団体交渉での謝罪を覆した。また、法人は、第2回団体交渉で白紙撤回した10月4日付文書を後になって「撤回の撤回」を行った。団体交渉とは、積み重ねが重要であり、一度決まったことを後から覆すことは、団体交渉を実質的に拒否しているのと同じである。

④ 虚偽の回答をしたことについて

7月16日の申入れの際、法人は、利用者の家族から看護記録を見せてほしいとケアマネジャーに対して相談があったことを認める発言をしていた。ところが、団体交渉では、一転して開示の相談そのものがなかったかのように言い逃れしてごまかした。その後も、この説明は二転三転したり、話をすり替えるなどしており、利用者の家族から相談があったことは事実であるのに、それを「なかった」と団体交渉の場で言うのは、意図的な嘘の回答であり、誠実交渉義務違反である。

⑤ 組合員であるかの確認をしたことについて

第1回団体交渉において、Y4施設長は、X2に対し数回にわたって組合員か否かを確認した。しかしながら、団体交渉権は、労働組合に認められた権利であり、仮にX2が組合員でなかったとしても、組合として申し入れている団体交渉である以上、法人は誠実に応ずる義務がある。また、労働組合法には、組合員が誰かを使用者に示さなければならない決まりはない。加えて、団体交渉の冒頭でX2に対し執拗に聞いてくることは、組合員への威圧行為であり、支配介入にも該当する。

⑥ 組合は「外部」と発言したことについて

Y4施設長は、団体交渉において、組合を「外部」と発言している。これは、組合を交渉義務のある相手として認めていないということであり、団体交渉拒否に当たる。

また、X2ら非常勤看護師を萎縮させ、訪看STの労働者と医務室勤務のX6分会長との間を分断し、また、合同労組の内部を分断し、組合活動の意思をくじこうとするものであり、組合活動への支配介入に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

① 業務の中で回答するとしたことに合理的理由があること

法人が、「業務の中で回答する。」と述べたのは、本件利用者及びその家族のことが団体交渉で取り上げられたため、個人情報のある漏洩につながるおそれがあり、また、交渉がY2係長に対する個人攻撃になっていたからである。したがって、このことについては、訪看STの業務

の中で話し合いを行い、また、必要な指導を行って改善を図る方が適当と考え、「まずは」業務の中で話し合って調整・改善を図るべきであると回答したものである。

法人は、団体交渉において指摘を受けたことについては、プラスに考えて、訪看S Tの中で話し合いの場を設け、管理職も同席することにより、改善を図ったものであって、法人は、実質的に団体交渉に応じている。

② 個人情報保護を求めたことに正当な理由があることについて

ア 法人は、本件利用者及び家族の個人情報に極めて危険な状況にさらされていると判断し、法人が、個人情報保護の責務を負っている事業者として、更なる流出等の二次的被害及び同種事案の再発を防止するため、組合に対し、不適切な個人情報の取扱いを厳重に抗議するとともに、守秘義務及び個人情報保護義務の厳守を求めたものであって、このことを団体交渉拒否とされるいわれはない。

イ 7月16日の申入れは、職場内での業務上の申入れという認識が強かった。8月3日付要求書に利用者Bの実名が記載されていたが、近く団体交渉が予定されていたので、その場で組合に確認し、注意することにしただけであって、申入れの場で注意しなかったことが組合の不正行為を正当化する理由にはならない。

ウ 第3回団体交渉の後、法人は、組合の発言を検討し、依然として組合は、守秘義務及び個人情報保護義務に対する認識を改めていないと判断せざるを得なかった。

そこで、法人としての方針を文書で示すと答えていたことから、組合に対し、組合のいう「提案」以前の問題として、まず、これまでの誤りを認めて改善を図る旨の文書の提出を求めた。これは、個人情報保護法第20条の規定等により、個人情報の漏洩の防止その他安全管理のために「必要かつ適切な措置を講じ」る義務を負っている法人としては、必要かつ適切な対応である。

③ 団体交渉での決定を覆したとの主張が誤りであることについて

10月4日付文書は、組合が9月15日付申入書で、団体交渉における「精神的な負担を与えた発言」について謝罪を要求したが、そのような事実

はないことから、「謝罪する理由はない。」と回答しているのであり、組合は、自分が何を書いたかも確認することもなく、的外れの批判を際限なく繰り返しているだけである。

また、10月4日付文書の撤回については、第2回団体交渉で、Y4施設長は、一時撤回をして、必要なものについてはもう一度提出すると組合に念押ししており、無条件に撤回することを約束したわけではない。

④ 虚偽の回答をしていないことについて

7月11日の、利用者Bの家族からケアマネジャーに対する相談は、看護記録の開示に関するものではなく、ケアマネジャー自身に対する苦情であって、記録の件はその苦情の中で出た話である。その後、Y3課長が家族に確認した結果、記録を見たいという話ではなかった。このことは、法人は、繰り返し説明している。

組合員らは、ケアマネジャーから直接確認した際の話とY3課長が家族から直接確認した際の話とを際限なく混同させているだけである。

⑤ 組合員であることを確認することは当然であることについて

組合は、X2の担当変更等について団体交渉を求めながら、同人が組合員であることを法人に知らせていないのであるから、団体交渉事項であることを確認するため、同人に組合員であることを確認することは当然のことである。

⑥ 組合が「外部」であることは当然の指摘であることについて

Y4施設長は、利用者や家族に対する守秘義務及び個人情報保護の点において、労働組合は「部外者」、「外部」、「第三者」であるという当然の事理を指摘しているだけである。

⑦ 第1回団体交渉から第3回団体交渉までの法人の対応が支配介入に当たるとする組合の主張は、本件申立てから約1年6か月が経過した後の準備書面で「追加」したと組合は自認しているが、実際には、具体的な主張は一切なされておらず、本来、却下されるべきものである。

(3) 当委員会の判断

本件団体交渉における法人の対応について、組合は、不誠実な団体交渉に当たると主張するので、以下検討する。

① 業務の中で回答するとした法人の対応について

ア 組合は、法人が、本件団体交渉において、業務の中で回答するという趣旨の発言を何度も繰り返すなどして、回答を拒否していると主張する。

確かに、法人は、看護記録の開示問題に関する組合の質問や発言に対し、「組合の団体交渉が施設の業務に関してあまり介入しないでいただきたい。」「業務のことに関してのことは、…この場ではありません。」等と述べている（第2. 5(8)③アイ、同5(8)④エ、同6(5)②）。

また、交渉がY2係長への責任追及に発展する中で、法人は、「この場ではなく業務の中で話をしましょう。」「後は業務の中で確認して業務の中で回答する。」等と述べている（第2. 5(8)④オ(ウ)、同5(8)⑤イ、同6(5)④）。

一般に、業務に関する事項であっても、それが組合員の労働条件その他の待遇に関わるものであれば、義務的団体交渉事項に当たると解すべきであるから、法人が、業務に関する事項は団体交渉で回答しない旨の発言をしていることに問題がないとはいえない。

イ そこで、法人がこのような発言をした際のやり取りをみる。

看護記録の開示問題については、第1回団体交渉でのやり取りの中で、組合は、利用者Bや家族の実名を発言し、法人は、「その辺は、個人情報になるので、あまりこういう場で話をしてほしくないです。」と述べている（第2. 5(8)③イ）。しかし、再度組合が利用者Bの実名を発言したため、法人は、「業務のことに関してのことは、…この場ではありません。」と発言するに至ったものである（第2. 5(8)③イ）。

その後、組合は利用者Bの実名を再び発言し、法人が、注意したところ、組合は、利用者の実名を発言しない旨述べたが（第2. 5(8)③エ）、また、利用者Bの実名を発言している（同④ア）。

このように、本件における看護記録の開示問題は、利用者Bの個人情報に密接に関連するため、交渉を続行すれば利用者Bの個人情報に踏み込んだ議論にならざるを得ず、団体交渉には法人の職員ではない

組合員が出席していたことからすると（第2. 5(8)）、法人が、利用者の個人情報第三者に伝わることを懸念して、団体交渉ではなく訪看STの中で話し合おうとしたことも、労使間で個人情報を外部に漏らさないとの合意がなされていない以上、やむを得ない状況にあったといえる。

なお、法人は、利用者Bの担当変更に関し、業務命令権、人事権、施設管理権に関しては、団体交渉の義務はないはずだと述べているが（第2. 6(5)②）、この発言の直後に、法人は、業務命令によって労働者が不利益を受けたことに関しては話を聞く旨答えていることからすれば（同）、上記発言は、交渉しないという態度を示したものとはいえず、上記発言をもって直ちに団体交渉拒否に当たるとみることはできない。

また、Y2係長に対する責任追及に関するやり取りをみると、第1回団体交渉で、組合が、今回のことは同係長に相談しても回答がなかったからこうした事態になった旨を述べ（第2. 5(8)③ウ）、その後交渉が同係長への責任追及に発展していることが認められる（同5(8)④オ(イ)、同5(8)⑤イ、同6(5)④、同7(6)②）。Y2係長は、訪看STの管理者であるが、法人の就業規則上、管理監督者ではないところ（第2. 2(2)）、同係長に対し何度も謝罪を要求し（同5(8)④オ(イ)）、同係長が二度謝罪しても組合が納得せず、再々度謝罪を求めたところで、法人が、「この場ではなく業務の中で話をしましょう。」と発言するに至ったものである（同5(8)④オ(ウ)）。

Y2係長は、「私にも言いたいことはたくさんある・・・。」「私が思うことは話合いの中で言います。利用者さんに関わることなので。」と発言するなど（第2. 5(8)④オ(ウ)、同⑤イ）、同係長にも言い分があるものの、利用者の個人情報の関係から、団体交渉の場では話合いができないことから、法人が、団体交渉の場ではなく業務の中で話をすると述べたことにも、相応の理由があるといえる。

一方、組合は、業務の中で話し合うことについて、7月22日付文書の「怠り」という表現に関すること以外の他の質問は業務ですと述

べ（第２．５(8)④オ(イ)）、また、今後の業務内で起きること、例えば同行訪問等は、今回の交渉理由ではないので、職場内でやるべきだと思うとも述べ（同６(5)⑥ア）、さらに、看護記録の開示問題が発生した原因は、訪看ＳＴで話合いが十分になされていないことにあるという趣旨の発言をしている（第２．７(6)④イ）など、組合の側にも、業務の中で整理する必要性を認めている発言もみられる。

ウ 法人は、第１回団体交渉で、業務について話し合う場には施設長や課長が調整して参加すると述べた（第２．５(8)⑤ウ）とおり、９月２８日以降の定例会に、施設長又は課長のうち、２名ないし３名が出席している（同６(3)）。そして、第３回団体交渉で、組合から指摘があった（第２．７(6)④イ）ところの個人責任になっていた体制を見直し、複数の看護師で一人の利用者を担当する編成に変えるため、同行訪問の予定を組むなどの話合いを行っている（同６(3)）。また、組合が、第２回団体交渉で、管理者が管理者としての責任を果たしていないと指摘したことを受け（第２．６(5)④）、Ｙ２係長が管理業務に専念できる体制に向けて話合いを行っている（同６(3)）。さらに、第３回団体交渉で、利用者一人一人のカンファレンスがないと指摘されたこと（第２．７(6)④イ）に対しては、毎月２回目の会議をミーティングと位置付け、個別のケースを中心に協議するようにしていることが認められる（同６(3)）。

法人は、看護記録の開示問題が争議に発展した要因は、職場内での情報の共有が乏しかったことやコミュニケーション不足にあるとの認識を示しており（第２．５(4)②③、同(5)②、同(8)⑤ア）、こうした協議を通じて、職場環境の改善を図ろうとしたものと考えられる。

このような事実からすれば、法人は、団体交渉での組合の要求を受け入れながら、これらを踏まえて、業務の中で職場環境の改善に向けて話合いをし、対策を講じているものといえる。

一方、Ｘ２は、団体交渉で、定例会での話は全く進展しなかったと述べ、Ｘ３は、問題が何一つ解決されていないと述べている（第２．６(5)④、同７(6)④ア）。しかし、仮にそうであったとしても、相当な

期間にわたって、Y 2 係長と X 2 係非常勤看護師との双方の関係が悪化していたことが窺われる本件にあっては、定例会を数回実施しただけで改善の方向に向かうことは困難であったといえる。こうした中でも、法人は、長い期間でこうなったものが、すぐに変わるものではないが、時間をかけてでも、改善の方向に向かっていきたい、定例会に施設長や課長が出ることは当面継続するとの姿勢を表明している（第 2. 7 (6)④ア）ことから、数回行った定例会で話合いが進展しなかったことをもって、直ちに法人が、業務の中で何ら適切な対応をとろうとしていないということとはできない。

エ また、法人は業務の中で回答すると言いながらも、全く組合の質問に応じていないわけではなく、本件団体交渉において、看護記録の開示問題の経過や定例会で話し合ったことなどについて、説明を行っている（第 2. 6 (5)③、同 7 (6)④エ）ほか、職場環境の改善について、双方が話し合い、利用者一人一人についての話し合いがなされていないことが根本的な問題であると確認するに至り（同 7 (6)④イ）、その問題点が見えなかったのは法人の責任であり、これを踏まえて、一歩ずつ改善していこうと述べており（同ウ）、話し合いが進展しているところも認められる。

さらに、法人は、7 月 22 日付文書の「怠り」という表現について、不適切であったことを認め、謝罪しており（第 2. 5 (8)④オ(イ)）、時には組合の主張を認め、要求を受け入れていることが認められる。

オ 以上要するに、法人が、本件団体交渉で、業務の中で回答するとした対応を採ったことには相応の理由があり、法人は、団体交渉で回答できなかったことについては、団体交渉でのやり取りを踏まえて業務の中で職場環境の改善に向けて話し合いをし、対策を講じている。また、団体交渉で回答できることについては、説明を行い、話し合いが進展しているところも認められ、これらの事実を併せ考えれば、法人が、業務の中で回答するとの対応により、組合との実質的な交渉を妨げたとする事情は見当たらず、法人の対応は、不誠実な団体交渉とはいえない。

② 個人情報 を理由とした回答拒否について

ア 組合は、法人が団体交渉で個人情報を口実に回答を拒否したことは、誠実交渉義務違反であると主張する。

確かに、法人は、個人情報のことをもとに話ができない、個人情報を部外者に伝えられないなどと発言している（第2．5(8)③ウ）。

しかし、本件団体交渉の内容が、利用者Bの個人情報に密接に関連するため、業務の中で話すとしたものであって、そのことが、不誠実な対応であるといえないことは、上記①のとおりである。

イ また、組合は、法人が7月16日の申入れから第1回団体交渉まで、一度も個人情報のことについて注意をしなかったことを問題視する。

確かに、法人が、即座に対応しなかったことに違和感がないわけではないが、7月16日の申入れは、X6分会長を含む法人の職員のみで行われ（第2．5(1)）、業務に関する申入れをしていることから、法人が、「職場内」という認識をもったことも理解できるものがあり、法人のいう個人情報の不適正な取扱いが発覚してから最初の団体交渉で指摘したこと、その団体交渉には法人の職員ではない組合員が出席していたこと（同(8)）、また、上記①のとおり、法人が実質的な交渉を妨げたとする事情は見当たらないことからすれば、法人が、団体交渉を実質的に拒否するために個人情報のことを方便として利用したかのような組合の主張は、採用することができない。

ウ さらに、組合は、第3回団体交渉で、今後に向けた団体交渉ルールを提案したにもかかわらず、これについての回答である12月29日付文書には、団体交渉ルールについての言及は何一つなされておらず、こうした対応は誠実交渉義務違反であると主張する。

確かに、組合は、個人情報について、団体交渉での約束事を文書で提出してほしいと提案し、Y6部長は、持ち帰らせてほしいと述べているが（第2．7(6)①エ）、その回答である12月29日付文書では、組合の個人情報取扱いに対する姿勢を非難し、その誤りを認めること及び改善を図る旨の文書の提出を求めているものの、個人情報に関する団体交渉ルールや約束事についての記載はない（同8(6)）。

しかしながら、法人は、団体交渉においても、組合に対し、個人情報
の取扱いについての組合の今後の姿勢を示すことを求め(第2. 7
(6)①イ)、組合が利用者の情報を外に漏らさないことを約束しないと
話は進まないことを法人の統一見解として述べていることからすれ
ば(同ウ)、法人の主張するように、持ち帰り検討した結果、組合の
いう「提案」以前の問題として、これまでの誤りを認めて改善を図る
旨の文書の提出を求めることとしたものであって、結果的に団体交渉
で示した法人の見解は変わらず、組合の提案を拒否する旨を回答した
ものとみるのが自然である。

そして、第3回団体交渉において、法人は持ち帰るとしたものの、
団体交渉ルールについて法人が提案するとの合意がなされた事実ま
では認められないのであるから、組合の提案に同意しなかったことを
もって、法人の対応が不誠実であったということとはできない。

これらに加え、組合は、この12月29日付文書に対する見解を文書で
提出するとしていたが、本件結審時までこれを示していないのである
から(第2. 8(8))、個人情報についての団体交渉ルール作りが進展
しなかった責めを法人のみに帰することはできない。

エ そして、上記①のとおり、法人が実質的な組合との交渉を妨げた事
情も見当たらないことを併せ考えると、個人情報を口実として不当に
団体交渉を拒否したとする組合の主張は、採用することができない。

③ 団体交渉での決定を覆したとする組合の主張について

ア 組合は、第1回団体交渉で法人が行った謝罪を、10月4日付文書で
覆したことは、実質的な団体交渉拒否に当たると主張する。

しかし、10月4日付文書は、組合から9月15日付申入書で、同申入
書に異論がある場合は事前に文書で申し入れることを要求されたこ
と(第2. 6(1)⑤)に対する回答であり、同申入書をみると、団体交
渉における法人の言動、具体的には、Y4施設長が、回答は業務中
に行うという理由で回答を拒否したこと、X2が組合員か否かを確認し
たこと、「不正に入手した」などと組合と組合員を非難したことに対
し、謝罪を求めているのであるから、法人が10月4日付文書で「他に

謝罪する理由はない」としたことが、同申入書に記載されていない第1回団体交渉における法人の謝罪まで覆したとみることはできず、組合の上記主張は、採用することができない。

イ さらに、組合は、10月4日付文書の「撤回の撤回」を行ったことも実質的な団体交渉拒否であると主張する。

しかし、第2回団体交渉をみると、組合は、「一旦撤回して、勉強し直して、また出してください。」と発言し、Y4施設長が、「一時撤回をして、必要なものに関してはもう一度出せばいいとおっしゃいましたよね。」と確認したことに対し、組合は、分かりました、そちらの論理も聞きましょうと答えており（第2. 6(5)⑥エ）、このようなやり取りを客観的にみれば、法人が10月4日付文書を再度見直すために一時撤回することが交渉において合意されたとみるのが自然である。このことは、11月12日に、組合が、「一旦白紙撤回して、後日同じような文書を出せばいいじゃないですかと言ったのはこちらですよ。」と発言している（第2. 7(3)）ことから、組合もこのように認識していたものと認められる。

したがって、法人が、11月2日に10月4日付文書の撤回を取り下げ、同文書を渡すという判断をしたと述べたことは（第2. 7(1)）、第2回団体交渉における法人の発言と矛盾するものではなく、団体交渉で一度決まったことを覆したということとはできないから、組合の上記主張は、採用することができない。

④ その他の組合の主張について

ア 組合は、看護記録の開示の経過に関する法人の説明が、意図的な嘘の回答であり、誠実交渉義務に反すると主張する。

(ア) 法人は、看護記録の開示の経過について、7月22日付文書で、ケアマネジャーに対する苦情から7月21日の会議までの経過を説明し（第2. 5(4)①）、第1回団体交渉では、ケアマネジャーが一時開示の要求があったと捉えたところはあるが、Y3課長が開示の要求がないことを確認していると答え（同5(8)③ア）、第2回団体交渉でも、同様の説明をし（同6(5)③）、看護記録の開示問題の経過

について繰り返し説明していることが認められる。

(イ) 一方で、組合は、利用者Bの家族から開示してほしいという要求があったのではないかと質問を繰り返しており（第2. 5(8)③アイ、同6(5)③）、このことからすると、組合は、そもそもの発端となった利用者Bの家族からの開示の要求が示されていたのか否かの確認を一貫して求めていることが認められる。

これに対し、法人は、利用者Bの家族との話合いの翌日に交付した7月22日付文書で、開示を前提とした話にはなっていないと説明し（第2. 5(4)①）、団体交渉では、相談ではなく請求がなかった（同5(8)④イ）、7月21日の話合いの時点で開示をしてくれという話にはなっていない（同6(5)③）などと述べており、法人は、最終的に開示請求がなかったことに重点を置いて回答している。

このことからすると、双方のやり取りに、時には齟齬が生じていたものと考えられ、事実、上記組合の質問に対し、法人は、こちらとしては誰も受けていない、全くない、と答える（第2. 5(8)③イ、④イ）など、上記(ア)の説明と異なる回答をしていることが認められる。

しかしながら、こうした法人の回答は、最終的に開示の請求がなかったことを重視して発言したものであって、このことをもって、法人が、意図的に嘘の回答をしているということとはできない。

したがって、組合の上記主張は、採用することができない。

イ 組合は、法人がX2に対し数回にわたり組合員であるか否かを確認したことが、不誠実な交渉態度であり、また、支配介入であるとも主張する。

しかし、一般に、義務的団体交渉事項とは、当該組合の組合員の労働条件その他の待遇とされているところ、交渉の議題がX2自身の労働条件に関することであったことから、法人において同人が組合員であるか否かを確認したこと自体は特段非難されることではないし、殊更X2に対し執拗に聞いたとする事実も見当たらず（第2. 5(8)②）、組合の上記主張は、採用することができない。

ウ 組合は、法人が組合のことを「外部」と発言していることが、組合を交渉相手として認めていない団体交渉拒否であり、合同労組内部を分断する支配介入である旨主張する。

確かに、法人は、団体交渉で、個人情報部外者に伝えられないと述べ（第2. 5(8)③ウ）、組合に情報が流れているということは、外部に流れているということだと発言しているが（同6(5)①）、「第三者の組織、ユニオンという組合が、どうしてその情報を取得しているのか」というところに問題がある。」とも述べている（同7(6)①イ）ことからすれば、法人は、「部外」や「外部」といった言葉を、個人情報保護規程に規定する「第三者」（同3(3)①）と同義で使用しているものと考えられる。法人がこうした発言をした時点では、労使間で個人情報を外部に漏らさないとの合意がなされておらず、法人が、利用者の個人情報が第三者に伝わることを不安視したこともやむを得ない状況にあったといえる。

また、上記①及び②のとおり、法人が、業務の中で回答するとの対応や個人情報を理由として、実質的な交渉を妨げているといった事情は見当たらないのであり、そのほかに、組合が交渉相手ではないとする法人の言動も認められないので、組合を「外部」と発言したことをもって、団体交渉拒否又は支配介入に当たるとはいえず、組合の上記主張は、採用することができない。

⑤ 結論

以上のとおり、組合の主張は、いずれも採用することができず、法人が実質的な交渉を妨げているといった事情もないことから、本件団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとはいえないし、組合の運営に対する支配介入に当たるということもできない。

2 本件文書について

(1) 7月22日付文書について

① 申立人組合の主張

ア 看護記録の開示についての「申入れにあるような開示を前提とした話にはなっていない。」との記載は、「看護記録の開示の要望があるこ

と」を前提としていた7月16日の申入れと組合と法人のやり取りの全てを覆した。そのことで、新たに組合に加わったX2とX3に対し、「組合に加入しても無駄だ。」という無力感と絶望感を与え、組合に誘ったX6分会長との間の分断を策するものであり、支配介入に当たる。

イ 「それを怠り行動している」との記載は、X2、X3ら非常勤看護師4名と組合としての申入れ行動を就業規則違反、違法行為等として非難しなじっているもので、一切のことはあらかじめ法人に「相談・報告」することを「怠るな」、まして労働組合として「行動」することなど断じて許さないという警告が加えられたのである。

ウ 「今後、同様のことが繰り返されるのを防ぐためにも」との記載は、組合として活動し続けるならばどうなるか分からないと更なる警告を加え、組合に結集してまで現場を変えようとしたこと自体を叩き潰そうとしたものであり、極めて悪質な支配介入である。

② 被申立人法人の主張

ア 看護記録の開示については、7月16日付申入書で、組合が一方的に開示請求があることを前提としていることに対し、開示請求がなく、21日の会議でも請求がなかったことを重ねて回答したものである。

イ 職場環境の構築については、7月16日付申入書で、訪看STが「劣悪な労働環境」であり、「自由に発言ができない・・・職場環境」などと決めつけられていたため、そのような環境ではないことを回答し、職員相互間で情報提供、相談や確認ができ、かつ、すべきであるのにそれが不十分だったと回答したものである。

ウ また、利用者や家族のことを考えれば、当日になって、突然同行訪問を中止することは、新たな苦情の原因にもなりかねないので、「今後、同様のことが繰り返されるのを防ぐためにも」との記載は、今後はその再発防止に努めることを回答したものである。

エ 以上のとおり、7月22日付文書は、7月16日付申入書に対応して回答したものであって、支配介入といわれる筋合いのものではない。

③ 当委員会の判断

組合は、7月22日付文書のうち、(ア)「申入れにあるような開示を前提とした話にはなっていない」、(イ)「それを怠り行動している」、(ウ)「今後、同様のことが繰り返されるのを防ぐためにも」との記載が、それぞれ支配介入に該当すると主張するので、以下検討する。

ア 上記(ア)について

組合の主張は、本件の発端となった利用者Bの家族からの開示要望自体がなかったと法人が回答していると捉えているが、7月22日付文書は、7月16日の法人と組合とのやり取りの中で、21日の話合いの結果を伝えるように組合から求められていたこと（第2．5(3)）に対する法人の回答であるから、「申入れにあるような開示を前提とした話にはなっていない。」とは、21日の家族との会議を終えた時点での説明であり、その後続く文章と併せて読めば、このことは明らかである。

そして、法人は、看護記録の開示の経過について、前記（1(3)④ア(ア)）判断のとおり、ケアマネジャーが一時開示の要求があったと捉えたところはあるが、結局は開示請求はなかった旨を繰り返し説明しているのであるから、この記載が組合員に無力感を与え、組合員の離間を図るものだとする組合の主張は、採用することができない。

イ 上記(イ)について

組合は、上記(イ)の記載が組合としての申入れ行動を非難するものであり、支配介入に該当するものと主張するようである。

しかし、上記(イ)が記載された「職場環境の構築」との項目（第2．5(4)③）は、7月16日付申入書の「安心して働ける職場環境を築くよう努力すること。」に対応したものとみられるところ、同文書を手交する際、Y4施設長は、今回の問題点として、報告、相談、連絡の不足を挙げ、職員間で話がされていれば、今回のことは防止できた旨の発言をしている（同(5)②）。このことからすれば、単に、相談、報告ができる環境は整っているのに、互いに相談、報告をしなかったことを「それを怠り行動している」と記載したものと考えるのが自然であり、組合としての申入れ行動を非難するものとみることはできない。

また、この表現が適切でなかったことについて、法人は団体交渉で謝罪しているが（第2．5(8)④オ(イ)）、この記載を組合に対する警告とはみることとはできず、組合の上記主張は、採用することができない。

ウ 上記(ウ)について

組合は、上記(ウ)の記載が、組合活動への警告であるとして、支配介入に該当すると主張する。

しかし、上記(ウ)の記載は、前後の文脈からすれば、法人として、今回のような報告、相談、連絡の不足によって同様の事態の再発を防止することを指していると読むのが自然であり、組合員の団結を妨げる意図である旨の組合の主張は、採用することができない。

エ 以上のとおり、組合の主張は、いずれも採用することできず、7月22日付文書が、組合の運営に対する支配介入に当たるということはできない。

(2) 10月4日付文書について

① 申立人組合の主張

ア 法人は、組合員の行為を「守秘義務違反及び個人情報保護義務違反」などとし、「嚴重に抗議する」として、組合員を威嚇している。

しかし、個人情報保護法、厚生労働省の「ガイドライン」、法人の個人情報保護規程等では、「法令に基づく場合」を適用除外としており、X2の労働相談、法人への申入れ、団体交渉等の行為は、憲法で保障された正当な行為であり、「法令に基づく」行為である。

また、労働相談は、組合に「利用者の個人情報を提供した」ものではなく、「目的外の利用」でもない。ましてや、組合が個人情報を不適正に取得したものでもない。

さらに、団体交渉で利用者Bの実名を挙げるのは、組合員の具体的な労働問題について交渉する以上、不可避である。

法人の主張は、自分たちの労働についての労働条件に関する組合活動をするなどと言っているに等しい。このように、文書で主張することは、組合活動への重大な支配介入である。

イ 法人は、「組合員であるか否かを確認することは当然のこと」とし

ているが、組合員であるか否かにかかわらず、団体交渉の議題とすることができるのであって、必ずしも、誰が組合員であることを明らかにしなければならないというものではない。したがって、組合員か否かを聞くこと自体が支配介入である。

ウ 第1回団体交渉では、「職場環境の構築について」のやり取りに多くの時間を割いている。この中で、Y4施設長は、「怠り」という言葉を使ったことについて謝罪している。そして、組合が、謝罪の文書を求めたことに対し、検討すると答えている。ところが、10月4日付文書では、「他に、9月7日の団体交渉について当方が謝罪する理由はない。」と、完全に開き直っている。こうして、組合員に混乱と無力感を与え、組合活動の弱体化、ひいては解体を狙うものである。

② 被申立人法人の主張

ア 10月4日付文書は、組合が9月15日付申入書で、「異論」がある場合は「事前」に文書で申し入れるよう求めたことに対する返答である。

法人は、介護サービスの利用者から個人情報をも、目的を限定し、かつ、守秘義務及び個人情報保護義務の遵守を条件として預かっており、誤った見解に固執し、かつ、それを法人の職場に垂れ流す組合に対し、その誤りを指摘することは、必要かつ合理的な「異論」である。

イ 組合は、9月15日付申入書において、Y4施設長が、X2が組合員であるかどうか確認したことを不当労働行為であるとしていたので、10月4日付文書では、団体交渉は組合員の労働条件その他の待遇について行うものであり、X2の労働条件について団体交渉を行う以上、確認するのは当然である旨の「異論」を「事前」に申し入れた。

ウ 組合が、9月15日付申入書で、第1回団体交渉での法人の対応について謝罪を求めていたため、10月4日付文書では、謝罪する理由がない旨の「異論」を「事前」に申し入れただけであり、組合は、自らが何の謝罪を求めていたのかも理解していない。

③ 当委員会の判断

組合は、10月4日付文書のうち、(ア)労働相談、法人への申入れ、団体交渉等の行為について、「守秘義務違反及び個人情報保護義務違反」

などとし、「嚴重に抗議する」と記載したこと、(イ)特定の職員の労働条件を団体交渉の対象とした場合、「その職員が組合員であるか否かを確認することは当然のこと」と記載したこと、(ウ)「他に9月7日の団体交渉について、当方が謝罪する理由はない。」と記載したことが、それぞれ支配介入に該当すると主張するので、以下検討する。

ア 上記(ア)について

10月4日付文書は、9月15日付申入書で組合が、この申入書に異論がある場合は、事前に文書で組合に申し入れることを求めていた(第2.6(1)⑤)ことに対する回答である。同申入書で、組合が、第1回団体交渉における法人の対応を非難し、見解を述べたことに対し、法人は、10月4日付文書で、守秘義務及び個人情報保護義務についての自らの見解を述べるにとどまるものであり、その内容も、法人が定める個人情報保護規程、倫理規程及び個人情報管理手順書(第2.3(3)①②)の趣旨に沿ったもので、殊更、組合活動を制約するものとは認められず、組合の主張は、採用することができない。

イ 上記(イ)について

前記1(3)④イで判断したとおり、特定の職員の労働条件を団体交渉の対象としている場合に、当該職員が組合員であるか否かを質問すること自体は何ら非難されることなく、法人もその旨を述べたにとどまるものであるから、組合の主張は、採用することができない。

ウ 上記(ウ)について

前記1(3)③アで判断したとおり、この記載が、第1回団体交渉で法人が行った謝罪を覆すものではないことから、組合員に混乱と無力感を与えるものとはいえず、組合の主張は、採用することができない。

エ 以上のとおり、組合の主張は、いずれも採用することができず、10月4日付文書が、組合の運営に対する支配介入に当たるということはできない。

(3) 11月30日付文書について

① 申立人組合の主張

ア Y4施設長は、第2回団体交渉で、10月4日付文書は一旦撤回させ

ていただくと答えた。ところが、11月30日付文書では、「第2回団体交渉における組合の説明により、…個人情報提供（漏洩）された事実を改めて確認した。」と記載し、末尾には、「法人の見解及び方針は、…10月4日付文書のとおり」と記載し、第2回団体交渉で10月4日付文書を撤回した事実は「なかったこと」として完全に抹殺している。これは、7月16日に始まる労使交渉を全く進展させないことで、組合員に疲弊感と無力感を与え、組合からの脱退や組合解体を意図した支配介入である。

イ 「義務違反に対しては、法令等にのっとり必要な措置を講じる。」とは、不当労働行為を開き直った上に、組合と組合員に対し、雇止めや処分を行うと脅迫を加えるものであり、本文書の中で最大に悪質な支配介入の文言である。

② 被申立人法人の主張

ア Y4施設長は、第2回団体交渉において、組合の執拗な要求を受け、やむなく10月4日付文書を一時撤回することにしたが、これは、必要なものは同じものでも再度出すという意味で一時撤回したにすぎず、組合もこのことに同意しており、その後の面談などでも確認している。

イ 組合は、守秘義務及び個人情報保護義務についての勝手な見解を改めず、真摯な姿勢を全く示さなかった。

11月30日付文書は、守秘義務及び個人情報保護義務の重要性を理解しようとしめない組合から、10月4日付文書を撤回しない理由を新たな文書で回答するように求められたため、第2回団体交渉における組合の独自の見解に根拠が全くないことを指摘して、同文書を撤回しない理由を述べたものである。

③ 当委員会の判断

組合は、11月30日付文書において、法人が、(ア)第2回団体交渉で10月4日付文書を撤回した事実をなかったことにしていること、(イ)「義務違反に対しては、法令等にのっとり必要な措置を講じる。」と記載したことが、それぞれ支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

ア 上記(ア)について

11月30日付文書は、11月2日に法人が10月4日付文書の撤回を取り下げたことについて、組合がその理由を文書で提出することを求めたことに対し（第2. 7(1)(2)）、法人の見解及び方針は、組合に交付済みの10月4日付文書のとおりと回答したものであるから（同(4)）、同文書に、10月4日付文書を第2回団体交渉で法人が一時撤回したことの記載がないことをもって、そのことが「なかったこと」にしているとはいえない。したがって、組合の主張は、採用することができない。

イ 上記(イ)について

上記(イ)の記載は、法人が定めている個人情報保護規程の条項（第2. 3(3)①）の趣旨に沿ったものであり、殊更、組合と組合員に脅迫を加えるものとはいえず、「必要な措置」の内容については、法人は団体交渉でも説明しているのであるから（同7(6)①イ）、組合の主張は、採用することができない。

ウ 以上のとおり、組合の主張は、いずれも採用することができず、11月30日付文書が支配介入に当たるとはいえない。

(4) 12月29日付文書について

① 申立人組合の主張

ア 「第3回団体交渉の要求に関する回答」とあるが、同団体交渉で「確認を求めた」ことへの回答は全くなされていない。

第3回団体交渉では、10月4日付文書の撤回と団体交渉ルールに多くの時間を割いている。その中で、個人情報の取扱いを巡る今後の労使のルール作りの提起に対して、Y6部長は、「持ち帰らせてください。」と前向きに検討する旨を述べたが、これに対する回答は、一切この文書には出てこない。

イ 法人は、組合の行為を「個人情報の不適正取扱い」とし、「その誤りを認め、改善を図る旨の文書を速やかに提出することを要求する。」と主張しているが誤りであり、それを基に組合員を威嚇する支配介入文書である。

組合に対して、労働相談をしたこと、団体交渉を要求したこと、団体交渉を行ったこと自体を攻撃し、いわば「全面降伏」を求める居丈

高なものであり、X 2 と X 3 に対して脱退勧告の最後通牒を突きつけるに等しい脅しとなっている。

ウ 「調査の結果、『パワハラ』に相当する事実は確認できなかった・・・。」の一言で、第 3 回団体交渉の全ての討議の内容、現場看護師、組合員の訴えと事実、法人自身が行った発言の全ての内容を否定している。

なお、Y 4 施設長は、申立てから 3 年近くも経過した審問を前にした陳述書で、初めて「パワハラ実態」について具体的に言及しているが、訪看 S T を休業し、X 2 ・ X 3 組合員ら 4 名の非常勤看護師が退職せざるを得ない状況になった頃に、こうした弁明を行うこと自体が、法人の不当労働行為意思を示すものである。

エ 「組合ビラについて」の法人の主張は、労働組合の団結権、団体行動権に対する支配介入の主張である。

Y 2 係長の「職務怠慢」は、事実であり、団体交渉の場でもその事実は問題として取り上げられている。管理者の不正をただす行為は、労働組合として正当な行為であり、法人の主張は、組合活動に対する介入である。

② 被申立人法人の主張

ア 法人は、組合員及び組合の言動から、組合が、依然として、守秘義務の厳守及び個人情報情報の適正取扱いについて認識を改めていないと判断せざるを得ず、組合が「提案」と称するものにただ応ずることは、利用者及び家族に対し守秘義務の厳守及び個人情報保護の責務を負う法人としては、到底受け入れられないと判断した。

そこで、組合のいう「提案」以前の問題として、まず、これまでの誤りを認めて改善を図る旨の文書の提出を求めた。これは、個人情報保護法第 20 条の規定等により、個人情報の漏洩の防止その他安全管理のために「必要かつ適切な措置を講じ」る義務を負っている法人としては、必要かつ適切な対応である。

イ 法人は、Y 2 係長らからの聞き取り調査を行ったが、パワハラに相当する事実は確認できなかったので、その旨を回答するとともに、職員間の連携強化など必要な業務の改善に努めることを「法人としての

方針」として回答したものである。

ウ X 6 分会長及び組合は、一貫して、Y 2 係長に対し、愚劣かつ醜悪な個人攻撃を繰り返し、Y 2 係長を退職に追い込む活動を行い、その一環として、12月17日付ビラにより、法人の職場ではY 2 係長とすぐに分かる表現で一方的に個人攻撃を行ったため、法人は、その表現について注意したにすぎない。

③ 当委員会の判断

組合は、12月29日付文書について、(ア)第3回団体交渉において組合が確認を求めた事項への回答には全くなっていないこと、(イ)組合の行為を「個人情報の不適正取扱い」とし、「その誤りを認め、改善を図る旨の文書を速やかに提出することを要求する。」と記載したこと、(ウ)「調査の結果、「パワハラ」に相当する事実は確認できなかった・・・。」と記載したこと、(エ)12月17日付ビラの掲示及び配布をやめるように記載したことが、支配介入に該当すると主張するので、以下検討する。

ア 上記(ア)について

組合は、「平成22年12月10日の団体交渉の要求に関する回答」とあるが、同団体交渉での「確認を求めた」ことへの回答は全くなされておらず、組合無視の支配介入であると主張するようである。

しかし、前記(1(3)②ウ)判断のとおり、法人が、第3回団体交渉での組合の提案に対し、12月29日付文書によりこれを拒否する旨を回答したものとみるのが自然であり、また、組合は、第3回団体交渉において、10月4日付文書についての法人の見解を求めていたのであるから(第2. 7(6)④オ)、組合との交渉を無視したともいえず、組合の上記主張は、採用することができない。

イ 上記(イ)について

組合は、上記(イ)の記載について、この法人の主張は誤りであり、それを基に組合員を威嚇する支配介入文書であると主張する。

しかし、上記アのとおり、12月29日付文書は、組合の求めに応じ、法人の見解を示したものにすぎず、組合の見解と異なることをもって、法人の主張が不当労働行為であるということとはできない。また、見解

が異なるのであれば、組合からも見解を示していくべきところ、組合は、この12月29日付文書に対し見解を文書で提出するとしていながら、本件結審時までこれを示していないのであるから（第2．8(8)）、これらのことを併せ考えても、組合の上記主張は、採用することができない。

ウ 上記(ウ)について

組合は、上記(ウ)の記載が、第3回団体交渉の全ての討議の内容等を否定しており、組合無視の支配介入であると主張するようである。

しかし、法人は、調査した結果を記載したものであり、その調査の行い方が、殊更にパワハラを隠蔽するようなものであったという事実も認められないことからすれば、そのことが、交渉内容を反故にしたものとみることはできず、組合の上記主張は、採用することができない。

エ 上記(エ)について

12月17日付ビラには、「職場長の業務怠慢」、「訪問看護STでは、職場長によるパワハラが横行し」との記載が認められる（第2．8(3)）。

訪看STの職場長との記載は、Y2係長を指すと特定されるのであるから、法人の調査では、パワハラに相当する事実は認められなかったのであるから、同人を名指しで非難するビラを法人が問題視したことは無理からぬものがある。また、法人に、組合の情宣活動そのものを抑圧する意図があったとまでは認めることができない。したがって、組合の上記主張は、採用することができない。

オ 以上のとおり、組合の主張は、いずれも採用することができず、12月29日付文書が、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

3 訪看STの休業について

(1) 申立人組合の主張

- ① 管理者と常勤看護師の不在をもたらしたのは、看護記録開示問題を巡るY4施設長ら法人の不誠実な態度に始まり、X2らが組合に加入し、団体交渉を申し入れたことを徹底的に嫌悪し、不当労働行為を組織的に繰り返した結果であり、そのことにより訪看STでの職場の信頼関係は

崩壊するに至った。そして、Y 2 係長は勤務継続が困難な状態となり、法人は、このことを奇貨として、訪看 S T の休業を強行した。

- ② 法人は、管理者の求人に当たって、「管理者経験者」という条件を付し、意図的に狭く設定した。組合は、求人要件を緩和するよう、要求書や団体交渉で申し入れたが、法人はこれに応ぜず、実質的に休業ありきの姿勢を崩そうとしなかった。

X 3 と X 6 分会長は、管理者を希望したが、法人は、団体交渉で個人情報の問題のことで関与している職員を管理者として配属することはできないなどと述べ、組合員を管理者の対象とはしなかった。

- ③ 2 月 21 日の面談で、Y 8 理事長は、「いわゆる泉陽会の考え方と皆さんの考え方と思想が全然違うみたいなのがあるわけですから。」と発言し、組合が「それは休業のこととは一切関係ないですよ。」と質問したのに対して、「関係あるんじゃないでしょうか。」と答えた。これは、Y 8 理事長自らが、組合を嫌悪し、組合潰しのために休業にするという意思を表明したものである。
- ④ 法人は、意図的に管理者不在・常勤看護師不在の状態を作り出し、しかも、休業は、十分避けられるものであったにもかかわらず、求人の条件を意図的に狭く設定し、3 月 31 日をもって休業した。これは、法人が組合を嫌悪し、組合を解体するために、訪看 S T の休業を強行したものであり、この一連の行為は、支配介入に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

- ① 組合は、団体交渉の席上やビラにおいて、執拗に Y 2 係長に対する個人攻撃を行った。これらのことが原因となって、Y 2 係長から、これ以上継続して勤務することは困難である旨の申出がなされた。

訪看 S T の管理者は、介護保険法に基づき厚生労働省令で定められた運営基準において必置とされており、事業者はこれを遵守しなければならなかった。

- ② Y 2 係長は、訪看 S T の開設に尽力し、その開設後は 7 月 16 日の申入れまで職員からの苦情等はなく、10 年以上にわたって管理者を務めていたが、その Y 2 係長に対してすら、X 2 らが「不適任」などとして、攻

撃的な発言を繰り返している状況であった。このため、法人は、相当の能力のある人でなければ管理者は務まらないと考えざるを得なかった。

また、X 2、X 3 及び組合は、守秘義務及び個人情報保護義務について誤った見解を繰り返していたので、この面でも適切に指揮命令をしていく能力が必要であった。

したがって、管理者経験者という募集条件は、必要かつ合理的なものであった。

- ③ Y 8 理事長は、組合が、話が噛み合わないと話したことから、「泉陽会の考え方と組合の考え方と、思想の全然違いみたいなもの」があるからと指摘した。

Y 4 施設長は、団体交渉の状況について定期的に Y 8 理事長に報告を行っており、法人と組合との間では、守秘義務及び個人情報保護義務の遵守等の「考え方」が大きく異なることを説明していた。このため、Y 8 理事長は、根本的に「考え方」が大きく異なっていることについて、「話が噛み合わないはずですよ。」と当然の指摘をしたものである。

そして、この考え方の違いが、管理者の募集条件に影響を与え、訪看 S T の休業に関係した旨を述べたものである。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合が、訪看 S T の非常勤看護師 4 名のうち、X 5 と X 4 は、組合員ではないことを明らかにしたのは、24年12月10日であり（第 2 . 11(10)）、それまでの間、法人は、X 2 以外の誰が組合員かは分からない状況であった。8 月 3 日付要求書及び不適任申立書には、非常勤看護師 4 名が署名しており（第 2 . 5 (6)、同 7 (5)）、団体交渉には X 2、X 3 のほか、X 5 はほとんど毎回出席していることからすると、法人が、23年 2 月 7 日に、訪看 S T の休業を決断した時点において、法人は非常勤看護師 4 名全員が組合員であると捉え得る状況にあったといえる。

そして、組合は、法人が組合を解体するために訪看 S T を休業したものであり、支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

- ② 休業の理由について

訪看 S T を休業するに至った発端は、Y 2 係長が勤務を継続すること

ができなくなったことであり、管理者が不在となることで、法令に規定する基準（第2.8(5)）を満たさなくなり、休業に至ったと認められる。

Y2係長が、勤務を継続することが困難であることを申し出たことについて、組合は、法人の不誠実な態度と不当労働行為を組織的に繰り返した結果として、訪看STでの職場の信頼関係が崩壊したことが原因であり、法人が意図的に管理者不在の状態を作り出したと主張する。

そこで、Y2係長が、継続勤務が困難であると申し出た経緯をみると、第1回及び第2回団体交渉で同係長に対する組合の責任追及と謝罪の要求が繰り返され（第2.5(8)④オ(イ)(ウ)、同6(5)④）、第3回団体交渉で同係長に対する不適任の申立てがなされ（同7(6)②）、そのことをY4施設長が同係長に伝えた際、同係長は、継続勤務が困難との申出を行っている（同8(1)）。このことからすれば、法人が、不適任の申立てがなされたら、普通の人だったら勤務継続はできなくなると述べているように（第2.11(6)）、Y2係長の申出は、同係長と非常勤看護師との長期にわたる関係の悪化を背景に、同係長に対する不適任の申立てが提出されたことが直接の原因となっていると考えるのが自然であり、訪看STが休業することになった一因を法人が意図的に作出したとは認められない。

③ 管理者を確保できなかったことについて

上記②のとおり、休業の発端を法人が意図的に作出したものではなく、また、一見、その経緯に不自然な点がなかったとしても、組合が主張するように、管理者が不在となる事態が発生したことを奇貨として、休業を避けることができたにもかかわらず、法人があえてそれをしなかったとすれば、不当労働行為が成立する余地がないわけではないので、以下、更に検討する。

組合は、法人が、管理者の求人に当たって、「管理者経験者」という条件を付し、意図的に狭く設定したと主張する。

確かに、条件を厳しくすることによって、応募が少なくなることは当然に見込まれることから、組合は、求人要件を緩和するよう、要求書や団体交渉で申し入れているが、法人は、「管理者経験者」という条件を

外さなかったことが認められる（第２． 10(1)①、同(3)(4)）。

この点、訪看ＳＴでは、求人当時、職員間の対立が深刻化していた状況にあり、管理者であるＹ２係長に対する責任の追及が激しく行われていたことからすると、法人が管理者の人選について慎重になり、管理者経験者との条件を付したことも無理からぬところである。

このようなことからすると、法人が、管理者経験者との条件を付し、これを維持したことには、相応の理由があったといえ、意図的に条件を厳しく設定したとは認め難い。

なお、組合は、Ｘ３とＸ６分会長が管理者を希望したにもかかわらず、法人は、組合員を管理者の対象とはしなかったと主張するが、両名はいずれも法人が求人の条件とした管理者経験者に該当せず、Ｘ６分会長は訪問看護の経験すらなかったのであるから（第２． ４(6)）、法人が管理者の対象としなかったとしても、組合員であることを理由としたものとはいえない。

④ 休業が組合の解体を目的としていたとの主張について

組合は、休業は組合解体が目的であったと主張する。

しかし、法人は、訪看ＳＴの休業後も、非常勤看護師全員に対し、引き続き雇用できるよう努力すると通知し（第２． ９(3)③、同10(2)）、実際に、新たな雇用場所として、訪看ＳＴと同じ施設内の勤務場所等を非常勤看護師全員に提示している（同10(5)、同11(2)）。

Ｘ３外２名は、継続雇用を希望せずに退職したが（第２． 11(7)）、継続雇用を希望したＸ２については、法人は、Ｘ２の希望を聞きながら団体交渉を重ね、最終的に訪看ＳＴと同じ施設内で雇用している（第２． 11(4)、同(6)(7)）。その後２年間、Ｘ２が、自らの意思で退職するまで、法人は同人を継続雇用している（第２． 11(11)）。したがって、法人が組合員を法人から放逐し、組合を壊滅させようとしたとは考え難い。

⑤ Ｙ８理事長の発言について

組合は、理事長の発言を問題視し、法人には組合嫌悪の意思があり、このことが訪看ＳＴの休業に影響を与えていると主張する。

確かに、２月21日の話合いにおいて、Ｙ８理事長は、「思想の全然違

いみたいなものがある・・・。」と発言し、さらに、そのことが訪看S Tの休業に「関係もあるんじゃないでしょうか。」と述べており（第2．10(8)）、これらの発言によって、組合が、上記主張のような疑念を抱いたのも無理からぬものがあるといえる。

しかし、既に判断したとおり、休業の理由は、法人が意図的に作出したものとはいえず（上記②）、また、管理者の求人に際し、法人が管理者経験者との条件を付したことに相応の理由があり（上記③）、さらに、組合員を含む非常勤看護師全員に対し継続雇用の機会を提示していることなどからすれば（上記④）、Y 8 理事長の上記発言のみをもって、休業が組合の解体を意図したものとは考え難い。

事実、この発言の前に、Y 8 理事長は、「泉陽会の考え方と皆さんの組合の考え方」と述べており（第2．10(8)）、その後の第7回団体交渉でも、Y 8 理事長は、思想が違うということは、考え方の違いということだと答えており（同11(3)）、看護記録の開示問題に端を発する個人情報保護義務や管理者の募集条件に対する見解の相違を指しているものと考えられる。

また、この発言の後に、X 6 分会長が、考え方が違うからその人たちがいる職場を潰すということかという質問をしたことに対して、Y 8 理事長は、「それは別にないですよ。そんなことは。」「そうするとみんな潰すようになっちゃうじゃないですか。」と答え、これを否定していることからすれば（第2．10(8)）、Y 8 理事長の発言は、考え方の違いが、訪看S Tにおけるあつれきを生み出し、そのことが訪看S Tの休業につながったのではないかという同理事長の感想を述べているものとみられ、同理事長の上記発言をもって、不当労働行為意思の発露であるという組合の主張は、採用することができない。そして、このほかに、法人が、組合嫌悪の意思によって訪看S Tを休業したことを窺わせる事実は認められない。

したがって、Y 8 理事長の上記発言のみをもって、法人が組合を壊滅させる意図により訪看S Tを休業したとまでいうことはできない。

⑥ 結論

以上要するに、訪看 S T が休業に至った経緯には特段不自然な点はなく、求人の募集条件に管理者経験者との条件を付し、これを維持したことには法人として相応の理由があり、組合員を含む非常勤看護師全員に対し継続雇用の機会を提示し、X 2 については、訪看 S T と同じ施設内で引き続き雇用していることを併せ考えると、法人が23年 3 月31日に訪看 S T を休業したことが、組合の運営に対する支配介入に当たるということはできない。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第 7 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27年 4 月21日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一