

命 令 書

大阪府高槻市

申立人 J
代表者 執行委員長 C

大阪府高槻市

被申立人 K
代表者 理事長 D

上記当事者間の平成27年(不)第33号事件について、当委員会は、平成29年10月11日及び同月25日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

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

記

年 月 日

J
執行委員長 C 様K
理事長 D

当法人が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成27年1月24日、当法人が、貴組合員 E 氏に対し、「勤務等改善指導書」を手交したこと。
 - (2) 平成27年2月17日、当法人が、貴組合員 E 氏に、同人の出身専門学校の教員と面談をさせたこと。
- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉を妨害する行為の禁止
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 謝罪文の手交及び掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、申立人が被申立人に対し、組合員 1 名の業務不利益変更に関する団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、同人に対し、「勤務等改善指導書」を手交し、また、同人の出身専門学校の教員と面談をさせ、その場で同人に対し団体交渉申入れの取下げを求めさせるなどして団体交渉を妨害した上、その後の団体交渉において、同人と当該専門学校の教員との面談の内容について事実確認の上文書で回答することを約したにもかかわらず回答しなかったことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 K （以下「法人」という。）は、肩書地に事務所を置き、L 病院、介護老人保健施設 M （以下「本件施設」という。）等を設置し、運営する特定医療法人で、その従業員数は本件審問終結時約350名である。

イ 申立人 J （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、法人を含む4つの医療・福祉関連法人の労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約360名である。

なお、組合と法人の間にはユニオン・ショップ協定が締結されている。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成26年4月1日、申立外学校法人設置の専門学校（以下「専門学校」という。）を卒業した E （以下「E 組合員」という。）は、法人に採用され、本件施設の介護職員として勤務していた。

（乙10）

イ 平成27年1月8日、E 組合員は、その上司で介護長である F （以下「F 介護長」という。）から、明後日からの勤務について、期限未定で、早出と日勤のみに勤務シフトを変更する通告（以下、この変更を「本件シフト変更」といい、この通告を「27.1.8通告」という。）を受け、組合に相談に行った。

(甲5、乙9の2、証人 G、証人 F、当事者 C)

ウ 平成27年1月13日、組合は、法人に対し、同日付け申入書(以下「27.1.13申入書」という。)を提出し、E組合員の勤務シフトを従来どおりのシフトに戻すことなどを要求した。

(甲6)

エ 平成27年1月20日、組合は、法人に対し、同日付けの団体交渉申入書(以下「本件団交申入書」という。)を提出し、組合員に対する業務の不利益変更を議題とする団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた(以下、この申入れを「本件団交申入れ」という。)

(甲8、乙5)

オ 平成27年1月24日、法人の理事兼事務局長である H(以下「H事務局長」という。)は、E組合員に対し、同日付け「勤務等改善指導書」と題する文書(以下、この指導書を「27.1.24指導書」という。)を手交した。

なお、H事務局長は、法人が運営する各部門(施設)につき、横断的に事務(総務、人事等)を司る業務を行うとともに、横断的な役割を持つ法人の直轄部門(医事課、総務課等)を指揮する役割を担っている。

(甲9)

カ 平成27年2月17日、法人は、E組合員に、専門学校の教員(以下、専門学校の教員を「教員」という。)と面談をさせた(以下、この面談を「27.2.17面談」という。)

(甲14、甲18、甲19、甲20)

キ 平成27年2月20日、組合と法人の間で、本件団交申入れに係る団交が開催された(以下、この団交を「本件団交」という。)

(甲2、甲16、乙7)

ク 平成27年3月19日、組合は、法人に対し、同日付け「要求書」(以下「本件要求書」という。)を提出し、E組合員に対しての「遅出・夜勤」外しの撤回、教員を介した退職強要について、不当労働行為と認め謝罪することなどを要求し、文書による回答を求めた。

(甲1)

ケ 平成27年3月27日、法人は、組合に対し、同日付け「回答書」(以下「本件回答書」という。)を提出した。

(乙1)

コ 平成27年6月2日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 本件団交申入れ後の法人の以下の対応は、組合に対する支配介入に当たるか。
 - (1) 平成27年1月24日、法人が、 E 組合員に対し、27.1.24指導書を手交したこと。
 - (2) 平成27年2月17日、法人が、 E 組合員に、教員と27.2.17面談をさせたこと。
- 2 本件団交において、法人が組合に対し、27.2.17面談の内容について確認した上で報告する旨述べた後の法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（本件団交申入れ後の法人の以下の対応は、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 争点1－(1)（平成27年1月24日、法人が、 E 組合員に対し、27.1.24指導書を手交したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(ア) 法人は、本件団交申入れの4日後に、 E 組合員を呼び出し、27.1.24指導書を手交し、回答を求めた。

E 組合員は、27.1.24指導書記載の指示に従って、わざわざ H 事務局長に回答書面を手渡しに行っており、「1月24日に指摘された業務に関することについては、昨年12月1日に介護長に提出した文書のとおり、これからも改善を行ってまいります」と回答している。そのとき、たまたま H 事務局長はいなかったが、 E 組合員は業務指導を全く拒否していないのであり、 H 事務局長にその気があればいくらでも E 組合員と話も指導もできたはずであるのに、その後、 H 事務局長は自らの働きかけ等を一切することなく、指導を放棄している。

このように、27.1.24指導書の交付は、 E 組合員への指導を行うというより、本件シフト変更に同意できないと主張する E 組合員に対し、「これが改善すれば夜勤帯シフトに戻させて頂きますよと言う話をした。」と本件団交において H 事務局長が発言しているように、無理やり本件シフト変更に同意させるためのものであると考えられる。

(イ) しかも、 E 組合員が27.1.24指導書記載の「A」（この指導書に対し貴殿の言い分があるときは5日以内に文書で法人宛に提出して下さい。）を選択するや、教員に E 組合員は、「指導を拒否し」、「団体交渉にまでになっている」と予断を抱かせ、 E 組合員に対し問い詰めさせるなど、団交の妨害に使われたと言える。

H 事務局長は、「本来ならば E 君自身がわれわれの指導にきちっとしたがついていただいて、あとで書類が出てきましたが、就労して欲しいということ

の中で、第三者的ではありますが、学校の先生、恩師である学校の先生」に話をしたと本件団交で語っている。ここでは、明らかに E 組合員が「A」を選んだことをもって「話し合う機会が失われた」と強弁し、教員との面談を正当化している。

(ウ) 以上から、27. 1. 24指導書は「業務指導」の枠を超えて、団交対策として使われており、本件シフト変更を承知させるための27. 1. 24指導書の交付は不当労働行為と判断せざるを得ない。

イ 争点1－(2) (平成27年2月17日、法人が、E 組合員に、教員と27. 2. 17面談をさせたことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(ア) 法人は、本件団交の3日前に、E 組合員を業務中に突然呼び出し、同人の元担任を含む教員と面談をさせ、教員は E 組合員に団交取下げや退職を迫った。

法人が平成27年2月20日に団交をするとの返事を組合に返したのは、同月12日かその直前である。この12日にわざわざ H 事務局長は、教員に会いに行っており、団交前に E 組合員と会わせることを意図したと推察できる。

これが「指導上のアドバイスを求める」為であれば、法人が、教員に E 組合員の話聞き、今後の「指導」の参考にすればいいことで、何も教員を E 組合員に会わせる必要など全くない。「団体交渉を申し込まれているので、直接 E 君と話をすることに関しては控えた方がいい」と本件申立ての審問で H 事務局長が述べていることをみれば、団交を妨害するために教員を間接的に使って不当労働行為を免れようとしたためであったと容易に推察される。

(イ) 本件申立ての審問において、H 事務局長は、教員に助力をお願いしたのはこれまでわずか1件か2件であり、しかも、法人へ来てもらうよう依頼したのは初めてである旨答えている。これほどまでして面談をさせたのは、教員に「メッセージ」を託そうとしたと推測できる。

また、単に教員に E 組合員の話聞いて欲しかったというのであれば、なぜ教員との面談に関して、当の E 組合員に事前に了解をとることをしなかったのか疑問である。

E 組合員は、27. 1. 24指導書を提示される段階でも組合の書記長の立合いを H 事務局長に要求している。E 組合員は教員が来ても、組合の立合いを要求するか、拒否されることが予想され、それを避けるために、事前に E 組合員に一切話をすることをしなかったと判断せざるを得ない。

(ウ) 「『大体、業務改善指導書になぜ率直に署名できないんや。意見書を提出したらしいな。そういう姿勢を見ると、全く反省が見られない』、『大体、労働

組合に行くということは会社を訴えることや。そんなややこしい社員、会社はいらん』と」と教員から話された」と E 組合員が同人の陳述書で述べているように、教員は E 組合員から「話を聞く」ために会ったのではないことは明らかである。教員に「E 君の話を聞いて欲しかった」のであれば、職場の同僚もいることであり、教員をわざわざ選択する必要はない。

法人の理事である I（以下「I 理事」という。）が「学校が育てる責任がありますし、その育てた人を送り出したことに対する責任があります」と本件団交で述べたことから、法人は、就職を依頼する側の立場にある教員を通して、法人の考えを E 組合員に伝えることができると判断したことが推測される。また、教員と法人との関係性を考えると、教員も E 組合員にこういう対応しかできなかつたことは容易に想像できる。

(エ) E 組合員は、教員との面談が行われた日、勤務終了とともに組合事務所にかげ込んできた。「2時間にわたって何回も団交をやめろという、主なね、そういうことを言われて、大変疲れて、しんどくて、それとやっぱり怒りですね、怒りと不安とでいっぱいな様子でした」と、本件申立ての審問において、組合の執行委員長が当時の E 組合員の様子を語っている。組合活動の経験のない E 組合員にとって団交を前にしたこの訪問がどれだけ圧力になったかは明確である。

(オ) 以上のことから、法人による専門学校への訪問と E 組合員への面談依頼の狙いは、教員を使って、団交に圧力を加える意図があったと考える以外にない。これは、法人による団交への妨害を意図した不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 争点 1 - (1) (平成27年1月24日、法人が、E 組合員に対し、27.1.24指導書を手交したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(ア) 平成26年12月から同27年1月にかけての段階で、E 組合員の業務遂行上の問題点について、現場で上司等が合理的な注意や指導を繰り返していたが状況は改善されず、その兆しもなかった。また、それは、利用者からの苦情や利用者離れにつながりかねない深刻な事柄であった。

そこで、法人は、緊急的判断として、職員配置が手薄になる時間帯への E 組合員のシフト配置をいったん停止する(一部停止:早出と日勤帯のみとする)こととし、平成27年1月8日に本件シフト変更を告知した。

そして、法人の人事担当責任者名で、27.1.24指導書を交付した、という流れであり、27.1.24指導書の手交は業務改善指導の一環である。

(イ) 27.1.24指導書は、通常考えられる労務管理上の必要に基づく流れで交付した

ものであり、E 組合員以外に対しても出すことがあるものである。

27. 1. 24指導書は、組合や団交とは無関係のものであり、この間、本件シフト変更の告知に対して、27. 1. 13申入書及び本件団交申入書で、シフト配置を元に戻すことを求める等の申入れが組合からなされているが、それらがあろうとなかろうと発出されていたもので、E 組合員の業務遂行上の問題点について改善が見られておらず、そこで必要性に基づき本件シフト変更が行われていたという状況下で、27. 1. 24指導書を発出しないという選択肢はあり得ないものであったし、また、組合から団交申入れがなされたら発出できないということになるのではおかしいことである。

また、27. 1. 24指導書を発出したことは、本件の団交にも、組合の運営にも、何ら影響を与えていないし、そのような意図も全くなかった。

(ウ) 以上の事情に基づくものであって、法人が、E 組合員に対し、27. 1. 24指導書を交付したことは、何ら支配介入に該当するものではない。

イ 争点1－(2) (平成27年2月17日、法人が、E 組合員に、教員と27. 2. 17面談をさせたことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(ア) H 事務局長が平成27年2月12日に専門学校を訪問した趣旨は、「一度いっぺん話を聞いてあげてください」という内容であった。組合が主張するような、団交の取下げであるとか退職であるとかの強要を依頼などしていないし、またそのようなことはそもそもできることでもない。

法人は、団交には誠実に対応しているのであり、その取下げを、しかも外部の他者に依頼する動機など皆無であった。また、E 組合員に退職を促すつもりもなく、あくまで指導上の打開を探るために訪問したのである。

かかる経緯において、「不当労働行為意思」は少なくとも明らかに存在しない。

(イ) 27. 2. 17面談の場で、E 組合員が教員から、「団体交渉をやめろ」、「会社をやめろ」という趣旨の発言を受けたという事実主張が、本件団交においても本件申立ての審査の手續においても、組合の主張の前提となっているところ、上記(ア)で述べたところや本件回答書の内容等からして、そのような事実は認められず、そうすると組合の不当労働行為の主張は前提となる事実を欠いていることになり、仮に教員がそのような発言をしていたとしても、全く外部の人間であり、その発言が法人の不当労働行為と評価されるというのは明らかな論理の飛躍である。

また、法人は団交を予定どおり実施して誠実に発言を行っていたのであり、この事実も、専門学校へ連絡をした動機として団交に影響を与えるという内容

は一切なかったことと符合し、これを根拠付ける事情である。

(ウ) 時期を遡ると、27. 1. 24指導書に対し、 E 組合員の応答は、平成27年1月28日付けの文書で、「昨年12月1日に介護長に提出した文書のとおり、これからも改善を行っていきます」というものであった。

しかし、この内容は、平成26年12月1日付けの文書が提出されて以降もなお改善が見られずやむを得ず本件シフト変更を行わざるを得ず、さらに状況は悪化しつつあったという現実を全く理解していない内容のものであり、現状認識も聞く耳もないことを宣言していると捉えざるを得ないものであった。

また、実際に E 組合員の様子は、直接の忠告等には耳を傾けず、利用者からのクレームも増え、状況はさらに悪化していた。

かかる事情を受けて、 H 事務局長が、直接の働きかけでは改善は難しいと考えたことはもっともなことと言わねばならないし、卒業して間もない専門学校教員であれば打開策があるかもしれないと考えたことも、卒業校の教員と使用者を交えずに話をすることが「ガス抜き」になるのではないかと考えたことも、当時置かれていた状況における判断として不合理ではなく、不自然でもない。

組合からの団交申入れの有無にかかわらず、専門学校への連絡という手段は、とられていた事柄であった。

(エ) 本件申立ての審問において、 H 事務局長が27. 1. 24指導書の手交以降、 E 組合員に連絡をしようとしていない、団交申入れがなされているので E 組合員と直接話をすることは控えたほうがいいのかと自分では理解をした、という内容があるが、「だから団体交渉をやめさせるために学校の先生に連絡をした」ということになるものではない。

いずれにせよ、専門学校への連絡は行っていたことであり、また前述したように団交は予定どおり受け、誠実に発言を行っていることであり、団交に影響を与える動機は一切なかったものである。

また、 H 事務局長は、27. 1. 24指導書に対して「A」（言い分があるとの回答をすること）と答えることが指導に対する拒否だとは思っていないと陳述しているところ、これは、言い分を述べることで自体で指導拒否だということではないということであり、法人や H 事務局長の当時の認識と何ら矛盾するものではない。

(オ) 以上の事情を踏まえれば、法人が、 E 組合員に27. 2. 17面談をさせたことが、組合の弱体化や団交への影響を意図して行った行為でないことは明らかであり、不当労働行為（支配介入）に該当する事実はない。

なお、「内容にかかわらず教員と面談させたこと自体で支配介入となる」ものでないことは当然であり、念のため述べておく。

2 争点2（本件団交において、法人が組合に対し、27. 2. 17面談の内容について確認した上で報告する旨述べた後の法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成27年3月9日に、H 事務局長が、専門学校を訪問したとされる時間はわずか5分、10分である旨、しかも、H 事務局長は、本件申立ての審問において、本件団交の中でクローズアップされていた内容の2点だけを聞き、そのことに関しては頭に留めるものと思って帰ってきたので、その点の文章はない旨、本件申立ての審問において陳述している。

本件団交で法人が約束した「もう一回事実確認をおこなった上で、文書でどういふふうな会話があったのか」を組合に伝えるための事実調査が行われず、報告書もないことが明らかになった。

上記の事実は、団交での確認を反古にするものであって、法人が、27. 2. 17面談における教員の発言を調査し、組合に文書で報告するという本件団交での確認事項を実行していないことは、不誠実団交である。

イ 法人は、そもそも事実確認をするつもりはなかった。専門学校には「育てた人を送り出したことに対する責任がある」とまでいう法人が、なぜ面談内容を聞けないのか疑問である。まして、就職を「お願いする」立場にあるのは専門学校の方である。「職場を辞めろ」とか、「団体交渉を止めろ」と受け取られるような発言があれば、今後の就職をめぐる業務にも大きな影響を与えかねないのであり、聞けたはずである。

また、H 事務局長が、電話ではなく、わざわざ専門学校を訪ねたと主張するが、それなのにわずか5分から10分の会話で終わったというのは到底信じられない。

ウ 組合が事実調査を求めたのは、事実を明らかにするためである。法人は、事実調査をしてなぜ具体的事実をもって反論しないのか疑問である。事実確認を行うために訪問したという専門学校で、どんなやりとりがあったのか詳細に示してほしいという要求を無視し続けているのは法人である。本件団交での確認を法人が実行していれば、もっと論点を整理できたはずである。

エ 以上から、法人の行動は、本件団交での確認を頭から無視した不誠実な行為であり、事実隠蔽のための行為と判断されても当然である。正に不誠実団交と言わざるを得ない。

(2) 被申立人の主張

ア 本件団交の結果として、H 事務局長は、27. 2. 17面談において、組合が前提とし強調していた「団体交渉をやめろ」、「会社をやめろ」という趣旨の発言を、教員が行ったかどうかについて、専門学校に確かめて回答する、正式には組合からの文書による申入れがなされるのでそれに対して回答する、ということになったと理解した。

なお、本件団交の録音反訳が現時点では出来ているが、平成27年3月までの時点において出来ていたり H 事務局長が確かめていたものではなく、H 事務局長の上記理解の根拠は当日の記憶であるから、録音反訳の記載を根拠に上記理解内容を論難することは、事実を踏まえていない筋違いのものである。

イ H 事務局長は、上記理解の下に、平成27年3月9日に専門学校を訪問し、「団体交渉をやめろ」、「会社をやめろ」という上記2点の趣旨の発言の有無について確かめ、それがなかったという回答を得て、記憶に留め持ち帰っていた。この後、法人は、組合に対し、本件回答書を提出した。

ウ その後は、組合からはこの件について何らの言及もなく、定例の労使協議も継続していたが、そこでも何も述べられたことはなく、突然本件申立てがなされた。

もし、法人の対応（回答）に不十分な点があると組合が考えたのであれば、さらなる回答を要求する等の行動を（不誠実団交を言うのであれば）起こすべきであり、それをしていないのであるから、「不誠実団交」は成立し得ない。

また、本件申立ての審査の中で、このことについての団交実施の提案がなされ、法人から呼びかけたにもかかわらず、組合はこれを拒否したと評価すべき状況にある。

エ 以上の経過であって、法人は、誠実に対応を行ってきていることが明らかであり、「不誠実団交」に当たる事実はない。

付言をすれば、本件要求書の内容を見ても、また上記拒否の経緯からも、組合の要求は「不当労働行為と認めること」であって、それがなされないことをもって「不誠実団交」であるという主張をしているにすぎないというべきである。

念のために述べておくと、本件団交の結果として組合なりその執行部メンバーが考えていた事柄と、H 事務局長が理解しそのとおりに行動して回答した事柄とが、仮にずれていたとしても、法人の回答を受けてそのずれを指摘するなどさらなる回答等を求めるべきであり、組合はそれをしなかったのであるから、「不誠実団交」は成立し得ないというほかない。

第5 争点に対する判断

争点1－（1）（平成27年1月24日、法人が、E 組合員に対し、27. 1. 24指導書を手交したことは、組合に対する支配介入に当たるか。） 、争点1－（2）（平成27年2月

17日、法人が、E 組合員に、教員と27. 2. 17面談をさせたことは、組合に対する支配介入に当たるか。) 及び争点2 (本件団交において、法人が組合に対し、27. 2. 17面談の内容について確認した上で報告する旨述べた後の法人の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件団交申入れに至るまでの経緯について

ア E 組合員は、専門学校を卒業後、平成26年4月1日に法人に採用され、本件施設の介護職員として勤務していた。

同日付けで交わされた同人と法人の雇用契約書には、就業の時間 8:30～16:30、諸手当として、早出手当 (7:00～15:00) 700円、遅出手当 (13:00～21:00) 1,000円、二交替 (準) (16:00～24:00) 4,300円、二交替 (深) (24:00～9:00) 4,700円などの記載がある。

(乙10)

イ 平成26年11月17日、F 介護長は、E 組合員と面談し、勤務態度等についての改善点を伝え、E 組合員自身の介護職としてあるべき姿、見直す部分等を整理し、文書にして提出するよう指示した。

(乙9の1)

ウ 平成26年12月1日、E 組合員は、F 介護長に対し、「今回の事態に至る経緯と今後の改善について」と題する文書を提出した。

同文書には、利用者対応を優先し、問題の解決に応ずることが出来れば最良と考える旨、自身が納得のいかないことや不快に思うことに関しては、それを態度や表情で表現せず、先ずは当事者間で話を行い、その上で解決に至らなければ上司や同僚に報告、相談する等の解決策を講じたい旨記載されていた。

(甲4)

エ 平成27年1月8日、F 介護長は、E 組合員と面談し、明後日からの勤務について、期限未定で、早出と日勤のみの勤務とする本件シフト変更を通告した。

この面談の中で、E 組合員は、給与面で生活が立ち行かなくなる旨、評価尺度とおおよその期間だけでも教えてほしい旨述べた。これに対し、F 介護長は、H 事務局長からの指示になるので、H 事務局長に伝える旨述べた。

同日、E 組合員は、本件シフト変更について、組合に相談に行った。

(甲5、乙9の2、証人 G、証人 F、当事者 C)

オ 平成27年1月13日、組合は、法人に対し、27. 1. 13申入書を提出し、同月9日からの勤務シフトにおいて、E 組合員の勤務シフトを従来どおりのシフトに戻すこと、同人が遅出・夜勤を行う予定であった部分に関して、手当の保障を行うこ

とを要求した。

(甲6)

カ 平成27年1月14日、法人は、組合に対し、27.1.13申入書に回答するとして同日付けの文書を提出した。同文書には、以下の記載があった。

「当該職員に対して入職後より幾度となく、利用者及び職員に対する高圧的、威圧的な行為を改めるよう指導して参りましたが、改善の見込みがなく、協調が保つことが出来ない状態であると判断し、職員の手薄な時間帯を避け責任者が在駐している時間帯に勤務するように、緊急的判断として勤務変更を行った。」

(甲7)

キ 平成27年1月20日、組合と法人の間で、労使協議会が開催された。その中で、組合は、法人に対し、本件シフト変更が労働条件の不利益変更を伴うものであるとして、本件施設の組合員に対する業務の不利益変更についてを議題とする本件団交申入れを行い、本件団交申入書を提出して、同月28日から2月5日の間に開催するよう求めた。

なお、組合と法人の間では、原則として毎月、労使協議会が開催されている。

(甲8、乙4、乙5、証人 G、証人 H)

(2) 27.1.24指導書の手交から本件団交開催に至るまでの経緯について

ア 平成27年1月24日、H 事務局長は、E 組合員を本件施設内の面談室に呼び出し、27.1.24指導書を手交した。同文書には、次のとおり記載されていた。

「貴殿に対して、これまでの勤務及び業務遂行状況から見て改善をお願いしたい下記の事項について指導しますので改善努力を求めます。

記

1. 上司等の指示命令に従い誠実かつ忠実に勤務して下さい。

(勝手に自己流で判断しないで十分指示等の意図を確かめ目的実現への最大限の努力を行うこと。)

2. 同僚職員と協調融和し、チームケアに取り組むこと。

(施設職員に対して、舌打ち、大声を出さないこと。)

3. 施設利用者、家族に対して十分配慮のある接遇に努めること。

(利用者に対する命令口調、威圧的な言動や態度は絶対に慎むこと。表情や態度等意識してケアに携わること。)

4. 施設の備品など大切に使用すること。

以上

A) この指導書に対し貴殿の言い分があるときは5日以内に文書で法人宛に提出して下さい。

B) 上記について改善致します。

平成 年 月 日
K 殿

職員氏名 印

平成 年 月 日付の貴殿からの文書による勤務等改善指導書の趣旨を理解し、改善向上に努めます。」

なお、E 組合員から連絡を受け同行を求められた組合の書記長である G (以下「G 書記長」という。)は、E 組合員と一緒に面談室に赴いたが、H 事務局長は G 書記長の同席を認めなかった。

(甲9、証人 G、証人 F、証人 H)

イ 平成27年1月28日、E 組合員は、H 事務局長に対し、「1月24日付の指導書について」と題する文書を提出した。同文書には、業務については、平成26年12月1日に F 介護長に提出した文書のとおりこれからも改善を行っていく旨、その他給与等に係わる件については、団交でお話させていただき旨記載されていた。

(甲12)

ウ 平成27年1月29日、法人は、組合に対し、同日付け文書を提出した。同文書には、組合申入れの同月28日から2月5日の間の団交開催は調整不可能なため、2月16日から同月21日までの間に実施できるよう調整し、2月9日以降に回答する旨記載されていた。

(甲13、乙6)

エ 平成27年2月12日、H 事務局長は、専門学校を訪問し、E 組合員の元担任を含む教員に会い、E 組合員との面談を依頼した。

その際、H 事務局長は、E 組合員の職務上の問題について、それまでの経過を話し、組合から本件団交申入れがあることを告げた。

なお、本件申立ての審問において、H 事務局長は、法人が、新任入職者のことでその出身専門学校に相談に出向いたことは過去1、2件あるが、来てくださいとまで依頼したのは E 組合員の件が初めてであった旨陳述した。

(乙18、証人 H)

オ 平成27年2月17日、F 介護長は、本件施設内の入浴室で勤務中の E 組合員に対し、教員が来ているので、今の色々な状況も含めて相談したらよい旨述べ別室に呼び出し、E 組合員の元担任を含む2名の教員と面談させた。27.2.17面談に F 介護長は同席せず、E 組合員と教員だけで行われた。

E 組合員は、この呼出しを受けた際、仕事を抜けることで迷惑がかかるので

会いたくない旨述べていた。また、H 事務局長が、E 組合員との面談を教員に対し依頼したことについては、E 組合員に事前に伝えられていなかった。

なお、本件申立ての審問において、組合の執行委員長である C (以下「C 委員長」という。)は、27. 2. 17面談終了後、組合事務所に駆け込んできた E 組合員が、教員から、団交を取り下げよう、また、このままだったら退職せざるを得なくなるよというふうに言われたと述べていた旨陳述した。

(甲14、甲18、甲19、甲20、証人 G、証人 F、当事者 C)

(3) 本件団交以降の労使間のやりとり等について

ア 平成27年2月20日、組合と法人の間で本件団交が開催され、法人側の出席者は、

I 理事、H 事務局長及び F 介護長他5名、組合側の出席者は、C 委員長、G 書記長及び E 組合員他組合員31名であった。本件団交の内容は、概ね以下のとおりであった。

(ア) G 書記長は、27. 2. 17面談が不当労働行為であるということ、また、本件シフト変更について、どういう経緯でなされ、どういう手続を踏まれたのかということの2点について、交渉したい旨述べた。

(イ) 27. 2. 17面談について

a E 組合員は、教員から、「団交をまずやめてください。」、「退職してください。あなたこのままでいったら業界で働けなくなりますよ。」という脅しに近い内容のことを言われた旨述べた。

C 委員長は、組合としては、法人の団交前の行動としては軽薄である旨、H 事務局長は、教員が勝手にやったというかもしれないが、外部に頼んで団交を取り下げさせようとするのは、支配介入であり謝罪を要求する旨述べた。

b G 書記長は、教員がどういうふうに言ったのかは、私たちは聞いてないので分からないが、結果的にこういうことになったということについてはどう思われるか法人に尋ねた。

これに対し、H 事務局長は、そういう話を教員がされたとしたらということを前提で話をすれば、決して良い話ではなかったと思う旨、その話を確認させてほしい旨、いまここでは回答できない旨述べた。

G 書記長は、確認した結果がどうなったのか、それについてどう思われるのかを文書にして提出するよう求めた。

H 事務局長は、教員がどういう話をしたのかということを確認した上で、文書で報告させてもらおう旨述べた。

c C 委員長は、H 事務局長が、この団交の時期に専門学校に行ったと

ということが問題である旨述べた。

I 理事は、時期については微妙な問題があると思うが、専門学校には育てる責任があるし、その育てた人を送り出したことに対する責任があり、法人は法人で受け取った責任があるのだから共同で判断しないといけない旨、職員になった方の特徴、良さとか欠点がわからないので、それを教員に相談に行くことはあっていいと思う旨述べた。

d G 書記長は、E 組合員が教員から言われたと言っていることが事実だったらどうするのかと聞いている旨述べた。

I 理事は、確かめてから判断する旨、架空の上で話をしてもしょうがない旨述べた。

e G 書記長は、教員が E 組合員に仕事を辞めろといったことについては、I 理事が約束したように事実確認を行い、文書でどういうふうな会話があったのかということを示してもらった上で、それについてどう思うか回答してほしい旨述べた。

H 事務局長は、事情が聞ける範囲のことはきちっと回答する旨述べた。

(ウ) 本件シフト変更について

a G 書記長は、給料の減る本件シフト変更を命じる前に、E 組合員に対し具体的な説明があったのかを問題にしている旨、法人が同人に説明をしたというのは、27.1.8通告だけである旨述べた。

H 事務局長は、それまでに色々な形で上がってきている報告書や指導書に沿った形の中でやっており、27.1.8通告の日1日で判断したわけではない旨、主任やリーダーが E 組合員に注意喚起しながら積み重なって行って、蓄積されたものの中で判断した旨、そういう経過があって、一旦夜勤を辞めてもらう以外にないと判断し、27.1.8通告をした旨、その上で、27.1.24指導書を手交し、この点を改善すれば夜勤帯シフトに戻すという話をした旨述べた。

b G 書記長は、E 組合員に対し給与を変えるという手順をしっかりと踏んだとは思えない旨、本件シフト変更の理由について、E 組合員に対し文書で明確に説明してほしい旨、E 組合員がどうしたらまた同じように働けるのかということもはっきりさせた上で、同人に説明してほしい旨述べた。

C 委員長は、他の人にも E 組合員と同様のことが起こり得るとというのが組合の立場である旨、こういうことを経営に許してはダメだということで団交を申し入れている旨述べた。

H 事務局長は、持ち帰り返答する旨述べた。

(甲2、甲16、乙7)

イ 平成27年3月9日、H 事務局長は、専門学校を訪問した。本件申立ての審問において、H 事務局長は、5分、10分ぐらい教員と話をした旨、団交の話はしたこと、団交をやめろとか法人を辞めろとかいう話は一切していないことを教員から聞いた旨、実際にそういう話があったのなら大変なことなので、クローズアップされていた2点についてだけ、教員に確認した旨陳述した。

(証人 H)

ウ 平成27年3月19日、組合は、法人に対し、本件要求書を提出し、文書による回答を求めた。同文書には、次のとおり記載されていた。

「2月20日、団体交渉の現場で双方が確認した事案について、以下の通り回答を要求します。

1. 当該職員に対しての、一方的な「遅出・夜勤」外しを撤回すること
2. 当該職員の「遅出・夜勤」復帰を約束すること
3. 卒業した専門学校の教員を介した退職強要について、不当労働行為と認め、謝罪すること。

(甲1)

エ 平成27年3月27日、法人は、組合に対し、本件回答書を提出し、次のように回答した。

(ア) E 組合員の「遅出・夜勤」の問題については、① E 組合員の勤務態度の問題点について、直属の上司である F 介護長が継続的に指導を行ってきたが、E 組合員の勤務態度に変化が見られないことから、平成27年1月8日、F 介護長が2時間に渡って改善指導を行い、この話合いの結論として、遅出・夜勤勤務からはずれてもらうことを確認した旨、② E 組合員にとっては、不本意であったかもしれないが、同人がこれまでのような勤務態度を継続するならば、スタッフが手薄な時間帯に、施設利用者の安全面に問題が生じかねず、また、同じシフトで働くスタッフに耐えがたい負担をかけてしまう点を考慮したものである旨、③ E 組合員の勤務態度が改善し、職場の上司及び同僚の了解が得られるならば「遅出・夜勤」へ復帰してもらうつもりである、旨記載されていた。

(イ) 教員の面談については、① E 組合員の勤務態度に対する改善指導が行き詰っていたため、教員に指導上のアドバイスを求めるため相談したことは認める旨、②法人として「団体交渉をやめてください」、「退職して下さい」というような話をするよう教員に依頼した事実も、事前連絡なしで E 組合員に面会するよう指示した事実もない旨、③専門学校に問い合わせたところ、②のよう

な発言はしていないということであったが、E 組合員との間で、「団体交渉」に関することや、E 組合員の「将来のこと」などについて話が及んだことは事実のようであり、そのことが E 組合員に、団交をやめろ、法人を辞めろというように受け止められたのではないかと推測する旨、④ H 事務局長が、教員と話をした際、現況説明の中で、組合を通じて団交申入れが行われていることに言及したが、それを教員が聞いていなかったら E 組合員に対する話の内容も違っていたのではないかと思ひ、その点で、法人の責任の大きさを痛感している旨述べ、「このような法人側の思慮の足りなさによって、「不当労働行為」ととられかねない事態を引き起こし、労働組合との信頼関係を著しく傷つけたことについては深く反省し、陳謝いたします。」と記載されていた。

(乙1、証人 H)

オ 平成27年6月2日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 争点1 (本件団交申入れ後の法人の以下の対応は、組合に対する支配介入に当たるか。(1)平成27年1月24日、法人が、E 組合員に対し、27.1.24指導書を手交したこと。(2)平成27年2月17日、法人が、E 組合員に、教員と27.2.17面談をさせたこと。)について、以下判断する。

(1)争点1－(1) (平成27年1月24日、法人が、E 組合員に対し、27.1.24指導書を手交したことは、組合に対する支配介入に当たるか。)について

ア 組合は、27.1.24指導書の交付は、E 組合員への指導を行うというより、本件シフト変更不同意と主張する E 組合員に対し、無理やり本件シフト変更同意させるためのものであって、「業務指導」の枠を超えて、団交対策として使われており、支配介入である旨主張する一方、法人は、27.1.24指導書の手交については、業務改善指導の一環であり、通常考えられる労務管理上の必要に基づく流れで交付したものである旨主張するので、以下検討する。

イ 27.1.24指導書が手交されるまでの経緯をみると、前記1(1)エ、オ、カ、キ、(2)ア認定によれば、①平成27年1月8日、F 介護長は、E 組合員と面談し、本件シフト変更を通告したこと、②同月13日、組合は、法人に対し、27.1.13申入書を提出し、E 組合員の勤務シフトを従来どおりのシフトに戻すよう求めたこと、③同月14日、法人は、組合に対し、本件シフト変更は、利用者及び職員に対する高圧的、威圧的な行為を改めるよう E 組合員に指導してきたが改善の見込みがなく、協調を保つことができない状態であると判断したためである旨回答したこと、④同月20日、組合は、法人に対し、本件シフト変更が労働条件の不利益変更を伴うものであるとして、本件団交申入れを行ったこと、⑤同月24日、H事務局長は、E 組合員を本件施設内の面談室に呼び出し、E 組合員に対し

27. 1. 24指導書を手交し、その際、 E 組合員から同行を求められて一緒に面談室に赴いた G 書記長の同席を認めなかったこと、が認められる。

ウ また、前記 1 (2)ア認定によれば、27. 1. 24指導書の内容は、①上司等の指示命令に従い誠実かつ忠実に勤務すること、②同僚職員と協調融和し、チームケアに取り組むこと、③施設利用者、家族に対して十分配慮ある接遇に努めることなどを求めるものであったこと、が認められ、その内容とするところは、明らかに本件シフト変更の理由と重なるものである。さらに、法人は、27. 1. 24指導書に対し E 組合員に言い分があるときは文書の提出を求める一方で、同文書の趣旨を理解して改善向上に努める場合には、27. 1. 24指導書への同人の署名捺印を求めていることが認められる。

したがって、27. 1. 24指導書には、仮に E 組合員が署名捺印した場合、法人が主張する本件シフト変更の理由に同人が納得したと認めたに等しい、ひいては本件シフト変更を承諾したものと理解されてもやむを得なくなるような記載が含まれていたといえる。

エ ところで、27. 1. 24指導書が、法人から E 組合員に手交されたのは、本件団交申入れのわずか 4 日後のことであるから、このような時期に法人が E 組合員を呼び出し、 E 組合員から同行を依頼された G 書記長の同席を認めず、本件シフト変更に対する承諾書ともいえる内容を含んだ27. 1. 24指導書を手交したことは、法人が、本件シフト変更を維持するために、組合を排除して E 組合員と個別に交渉し、あるいは予め同人の承諾を得ることで団交を優位に進める材料を得ようとした行為とみられてもやむを得ないのであって、組合の交渉活動を阻害し、組合の団交権の形骸化をもたらす行為であるとみざるを得ない。

また、法人が、 E 組合員に対し27. 1. 24指導書を手交したことは、 E 組合員に対すると同時に、構成員たる組合員に対し、組合を通じて使用者と対等な交渉ができなくなるとの懸念を惹起させる恐れがあるばかりか、組合員の組合に対する期待を喪失させ、ひいては組合の弱体化を招く恐れがあるといわざるを得ない。

オ 以上のとおり、27. 1. 24指導書の手交は、組合が本件団交申入れを行い、 E 組合員の本件シフト変更に係る団交を控えていた段階で、法人が、組合の頭越しに E 組合員に行ったものであり、組合の団交権を軽視ないし無視し、組合の弱体化を招く恐れがある行為といわざるを得ないのであって、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) 争点 1 - (2) (平成27年 2 月 17 日、法人が、 E 組合員に、教員と 27. 2. 17 面談をさせたことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について

ア 組合は、27. 2. 17 面談の狙いは、教員を使って、団交に圧力を加えることで、団

交への妨害を意図した不当労働行為である旨主張する一方、法人は、E 組合員に27.2.17面談をさせたのは、組合の弱体化や団交への影響を意図して行ったものではない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、27.2.17面談までの経緯についてみると、前記1(1)キ、(2)エ、オ認定によれば、①平成27年1月20日、組合は、本件団交申入れを行ったこと、②同年2月12日、H 事務局長は、専門学校を訪問し、E 組合員の元担任を含む教員に会い、E 組合員との面談を依頼したこと、③この面談依頼に際し、H 事務局長は、教員に対し、E 組合員の職務上の問題についてそれまでの経過を話し、組合から本件団交申入れがあったことを告げていたこと、④ H 事務局長が、E 組合員との面談のために本件施設への来所を教員に依頼したことについては、E 組合員に事前に伝えられていなかったこと、⑤法人が、新任入職者のことでその出身専門学校に相談に出向いたことは、過去1、2件あったが、来所を依頼したのはE 組合員の件が初めてであること、⑥同年2月17日、F 介護長は、本件施設内の入浴室で勤務中のE 組合員に対し、教員が来ているので、今の色々な状況も含めて相談したらよい旨述べ別室に呼び出し、E 組合員の元担任を含む2名の教員と面談させたこと、⑦ E 組合員は、この呼出しを受けた際、仕事を抜けることで迷惑がかかるので会いたくない旨述べていたこと、が認められ、法人は、本件団交を控えた時期に、E 組合員に、同人の望まない27.2.17面談をさせたといえる。

ウ ところで、上記のとおり、法人が、新任入職者のことでその出身専門学校の教員に本件施設への来所を依頼した前例はない上、27.2.17面談に係る来所依頼について、組合に事前に伝えられていたとの事実の疎明はない。

したがって、法人が、本件団交を控えた時期に組合に予告なく、E 組合員に、教員と27.2.17面談をさせたことは、E 組合員個人に対し事前に働きかけることで、団交を優位に進める材料を得ようとした行為とみられてもやむを得ない行為であり、組合の存在そのものを無視し、組合の団交権を形骸化させるものであるといわざるを得ない。

また、本件団交を控えた時期に、法人がE 組合員に予告なく同人を呼び出して、同人の望まない面談をさせたことは、同人に対して精神的重圧感を与えたであろうことは否めず、このような行為自体が強い威嚇的效果を有していると考えられるのであり、組合員の組合に対する期待を喪失させ、ひいては組合の弱体化を招く恐れがあるといわざるを得ない。

エ 以上を総合すると、法人が、E 組合員に、教員と27.2.17面談をさせたことは、組合の存在そのものを無視し、E 組合員に対する強い威嚇的效果を有する行為

であって、組合の団交権を形骸化させるとともに、組合の弱体化を招く恐れのある行為といわざるを得ないのであって、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点2（本件団交において、法人が組合に対し、27.2.17面談の内容について確認した上で報告する旨述べた後の法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

(1) まず、平成27年2月20日の本件団交における発言をみると、前記1(3)ア(イ)d、e認定によれば、① G書記長は、E組合員が教員から言われたと言っていることが事実だったらどうするのかと聞いている旨述べたのに対し、I理事は、確かめてから判断する旨述べたこと、② G書記長が、教員がE組合員に仕事を辞めろといったことについては、I理事が約束したように事実確認を行い、文書でどういうふうな会話があったのかということを示してもらった上で、それについてどう思うか回答してほしい旨述べたのに対し、H事務局長は、事情が聞ける範囲のことはきちっと回答する旨述べたこと、が認められ、法人は、組合に対し、27.2.17面談の内容について確認した上で報告する旨述べたことは明らかである。

(2) 組合は、この点につき、法人が、27.2.17面談における教員の発言を調査し、組合に文書で報告するという本件団交での確認事項を、その後、実行していないとし、そのことが、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旨主張する。

そこで、本件団交後の組合と法人とのやりとりをみると、前記1(3)ウ、エ認定のとおり、平成27年3月19日、組合は、法人に対し、本件要求書を提出し、本件団交の場で双方が確認した事案について、文書による回答を要求するとして、教員を介した退職強要について、不当労働行為と認め、謝罪することを求めたこと、これに対し、同月27日に、法人が組合に提出した本件回答書の内容をみると、①法人として「団体交渉をやめてください」、「退職して下さい」というような話をするよう教員に依頼した事実も、事前連絡なしでE組合員に面会するよう指示した事実もない旨、②専門学校に問い合わせたところ、このような発言はしていないということであったが、E組合員との間で、「団体交渉」に関することや、E組合員の「将来のこと」などについて話が及んだことは事実のようであり、そのことがE組合員に、団交をやめろ、法人を辞めろというように受け止められたのではないかと推測する旨、③ H事務局長が、教員と話した際、現況説明の中で、組合を通じて団交申入れが行われていることに言及したが、それを教員が聞いていなかったらE組合員に対する話の内容も違っていたのではないかと思ひ、その点で、法人の責任の大きさを痛感している旨、④このような法人側の思慮の足りなさによって、「不当労働行為」ととられかねない事態を引き起こし、労働組合との信頼関

係を著しく傷つけたことについては深く反省し、陳謝する旨記載されていたことが認められる。

これらのことからすると、法人は、27. 2. 17面談の場でどういうふうな会話があったのかということについて文書で回答せよという組合の要求に対し、本件回答書において一定回答を行っているといえる上、法人に思慮の足りない点があったとして謝罪していることが明らかである。

そうすると、法人の本件回答書の内容自体を捉まえて不誠実な対応であるとまでいうことはできない。また、その他、27. 2. 17面談に係る法人の対応について、具体的に法人に不誠実な点があったと認めるに足る事実の疎明もない。

(3) 以上のことからすれば、本件団交において、法人が組合に対し、27. 2. 17面談の内容について確認した上で報告する旨述べた後の法人の対応に、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為があったとは認めることはできないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 救済方法

(1) 組合は、団交を妨害する行為の禁止を求めるが、主文1をもって足りると考える。

(2) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文1をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成29年11月24日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印