

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 X 3  
代表者 執行委員長 X 1

大阪市東住吉区

被申立人 Y 3  
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成28年(不)第36号事件について、当委員会は、平成30年3月14日及び同月28日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人は、申立人に対し、平成28年6月24日に開催した団体交渉において書面回答することを合意した事項について、書面回答しなければならない。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

申立人に対する書面での速やかな説明

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、自宅待機を命じられた保育園の園長が申立人に加入し、申立人が被申立人に対して団体交渉を申し入れ、自宅待機を命じた理由などについて協議を求めたところ、①1回目の団体交渉において、被申立人は、後日書面で回答すると約束しながら、その後この合意を反故にしたこと、②2回目の団体交渉において、被申立人は、自宅待機の理由について口頭での説明も拒否し、申立人が、自宅待機の理由について、再度書面回答を求めたところ、被申立人の回答文書は抽象的文言を羅列するばかりで、具体的事実の説明を拒んだこと、がそれぞれ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 Y 3 （以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、大学、 Y 3 保育園（以下「保育園」という。）等を運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約200名である。

イ 申立人 X 3 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約260名である。

### (2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成28年4月1日付けで、法人は、 X 2 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「X 2 組合員」という。）に対し、保育園の保育士に採用し、園長に任ずる旨記載した「辞令」（以下「28. 4. 1辞令」という。）を交付した。

#### (甲1)

イ 法人の常務理事（以下「常務理事」という。）、法人の事務局長（以下「事務局長」という。）又は法人の諮問機関である運営委員会の委員（以下「運営委員」という。）と X 2 組合員との間で、次のとおり面談又は聴取が行われた。

- ① 平成28年5月6日の面談（以下「28. 5. 6面談」という。）
- ② 平成28年5月9日の面談（以下「28. 5. 9面談」という。）
- ③ 平成28年5月12日の面談（以下「28. 5. 12面談」という。）
- ④ 平成28年6月1日の聴取（以下「28. 6. 1聴取」という。）
- ⑤ 平成28年6月6日の面談（以下「28. 6. 6面談」という。）

(甲12、甲12の2、甲13、甲13の2、甲14、甲14の2、甲15、甲15の2、甲16、甲16の2、乙3、乙4、乙10、乙11、乙12、乙13)

ウ 平成28年6月6日夕刻、同日付けで、法人は、 X 2 組合員に対し、同月7日より当分の間自宅待機を命じる旨記載した「指示書」（以下「28. 6. 6指示書」という。）を交付した。

#### (甲2)

エ 平成28年6月10日付けで、組合は、法人に対し、 X 2 組合員が組合に加入した旨記載した「労働組合加入通知書」（以下「28. 6. 10加入通知書」という。）及び X 2 組合員に対して自宅待機を命じた理由等を協議事項とする団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」（以下「28. 6. 10団交申入書」という。）を提出した。

#### (甲3、甲4)

オ 平成28年6月24日、組合と法人は、団交（以下「28. 6. 24団交」という。）を行った。28. 6. 24団交において、組合が、 X 2 組合員が主任保育士らに対し行ったと

するパワーハラスメントについて、法人がどのような調査を行ったのか書面で回答するよう求めたところ、事務局長は、7月8日を目処に書面で回答する旨約束した。

(甲10、甲10の2、乙1、乙1の2、証人 Y2 )

カ 平成28年6月25日、常務理事は、組合に書面回答はできない旨架電した。

(甲5)

キ 平成28年6月27日付けで、組合は、法人に対し、①書面回答を拒否したことは、団交での合意をないがしろにするものとして強く抗議する、②書面回答するか否かを書面で回答することを求める、旨記載した「要求書」(以下「28.6.27要求書」という。)を提出した。

(甲5)

ク 平成28年7月1日、法人は、組合に対し、①書面回答しない、②要望があれば改めて会って法人の考えを説明する、旨記載した文書(以下「28.7.1文書」という。)をファクシミリで送信した。

(甲6)

ケ 平成28年7月1日付けで、組合は、法人に対し、X2組合員を自宅待機にした理由について書面回答を強く求め、団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」(以下「28.7.1団交申入書」という。)を提出した。

(甲7)

コ 平成28年7月14日、組合と法人は、団交(以下「28.7.14団交」という。)を行った。28.7.14団交において、法人は、自宅待機にした理由について書面回答及び口頭説明を拒否する旨述べた。

(甲11、甲11の2、乙2、乙2の2)

サ 平成28年7月14日付けで、組合は、法人に対し、X2組合員を自宅待機にしている理由について書面回答を要求する旨記載した「要求書」(以下「28.7.14要求書」という。)を提出した。

(甲8)

シ 平成28年7月22日、法人は、組合に対し、X2組合員は、①職員に対し、適切な指示が出来ず、度重なる起伏の激しい感情的な言動によって、主任保育士をはじめ多くの職員の不信を招いた、②保育園を正常に運営していくためには、X2組合員は園長として不適任であると判断し、自宅待機を命じた、旨記載した「平成28年7月22日の要求書に対する回答」(以下「28.7.22回答書」という。)をファクシミリで送信した。

(甲9)

ス 平成28年7月25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 X 2 組合員に対し28. 6. 6指示書で命じた自宅待機命令の理由を書面で回答しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 2 28. 7. 14団交に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（X 2 組合員に対し28. 6. 6指示書で命じた自宅待機命令の理由を書面で回答しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

#### （1）申立人の主張

ア 28. 6. 24団交で、法人がX 2 組合員の自宅待機の理由として、パワーハラスメント的言動があったと説明したことから、組合は、①どのような訴えがあったのか、②訴えた職員から、いつ、誰が、どのような内容の聞き取りを行ったのか、③X 2 組合員から、いつ、誰が、どのような内容の聞き取りを行ったのか、④当事者の聞き取り以外に、いつ、誰がどのような調査を行ったのか、について書面で回答するよう求め、法人は書面で回答することを約束した。

イ ところが、法人は、28. 6. 24団交の翌日、同団交での合意を反故にして、書面での回答を拒否する旨を組合に通知した。

ウ 法人が合意を反故にしたことは、不誠実団交に当たる。

#### （2）被申立人の主張

ア 書面回答の約束を反故にしたことは事実であるが、28. 6. 24団交で組合が求めた内容自体に曖昧さがある。さらに28. 6. 24団交で組合と法人との間でどのような約束をしたのか書面等による確認はなされていない。

イ 法人は、28. 6. 24団交において、X 2 組合員に対し自宅待機を命じた理由を、①主任保育士に対して、パワーハラスメントがあったこと、②保育園の運営に当たって、園長としての確な判断や指示が出せておらず、円滑な保育園の運営がこのままではできないと判断したこと、③X 2 組合員の、指導とは言い難いような叱責によって、職員に非常に精神的なダメージ、食欲不振、嘔吐、脱毛などが生じ、勤務に耐えられない状況まで来たこと、④入園準備の際、主任保育士2人が買いに行った籠に多少問題があったことで、X 2 組合員が他の職員がいる前で指導とは言い難い罵声的な激しい口調になり、当該主任保育士がその後いわゆる不眠に近い状態や嘔吐、胃痛の状態が続いたこと、などを説明している。

ウ また、法人は、X 2 組合員に対する自宅待機命令までに、常務理事、事務局長、事務局課長が、立ち話も含め、助言、指導を行ったり、X 2 組合員に対する 3 回の面談を行い、保育園の運営が円滑になされていないと見受けられること、特に主任保育士 2 人との間で齟齬を来していること、主任保育士は保育の経験豊富な 2 人を配置しているので、この 2 人とコミュニケーションをとってやってほしい旨を話している。

さらに、運営委員から X 2 組合員に対する聞き取りがなされ、その際、X 2 組合員は、自分だけが保育園の運営に対して苦勞している、職員のごとは一生懸命考えているなどと自己の主張を述べている。

このような経過を経て自宅待機となったものであり、X 2 組合員自身、自宅待機を命じられた理由を十分認識できていたはずである。

エ 加えて、保育園は、平成 28 年 4 月 1 日付けで保育所設置認可取得により、同日から保育事業を開始したばかりであり、施設長（園長）、主任保育士、保育士ら所属職員がコミュニケーションをとり、新しい職場で一致協力し、保育園の運営を円滑に進めなければならない必要性が特に求められている状況にある中で、組合が求める内容を書面で回答すれば、法人が聞き取りをした職員から情報元を明かさなことを求められていたことに反し、法人が当該職員の信頼を失うこととなり、また当該職員と X 2 組合員との対立を招くおそれもある。

オ 以上の経過及び事情に照らせば、法人が平成 28 年 6 月 25 日、書面回答できないとの対応をしたことは、誠実交渉義務に反するものではない。

2 争点 2（28. 7. 14 団交に係る法人の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 平成 28 年 7 月 14 日、組合と法人は第 2 回団交を開催し、組合は改めて X 2 組合員を自宅待機にした理由について質したが、法人は、口頭での具体的な説明も拒否しており、このことは不誠実団交に当たる。

イ さらに、組合が、28. 7. 14 団交後に X 2 組合員を自宅待機としている理由について、法人に対して、改めて書面で回答するよう求めたところ、法人が 28. 7. 22 回答書で回答したものの、その内容は抽象的文言を羅列したものにすぎず、具体的な説明が一切なかったことは、不誠実団交に当たる。

ウ 法人は、職員からの訴えや事情聴取に関して、話をした職員に対して秘密を守ると約束したため、また、保育園の運営に支障をきたすことを避けるために、X 2 組合員に対して具体的事実を提示できなかつたとして、X 2 組合員に具体的事実を提示することもなく、弁明の機会を付与することもなく、具体的な指導、改

善の措置をとることもなく、突然無期限の自宅待機命令という重大な措置を行い、同様の理由で、組合にも具体的事実を明らかにすることを拒否し、自宅待機命令の是非に係る協議そのものを事実上拒否している。これが正当性を欠くものであることは明白である。

## (2) 被申立人の主張

### ア 28.7.14団交における法人の対応について

法人は、28.6.24団交での説明を踏まえて、28.7.14団交においても再度組合にX2組合員の自宅待機の理由を説明している。

しかし、組合は、28.6.24団交で法人が書面で回答することを約束したとの主張に固執し、2回の団交における法人の説明によって具体的に知り得た事実関係やX2組合員から事情を聞くことによって容易に把握できる事実をもとに、X2組合員の自宅待機命令についてその理由を整理、検討して、法人と交渉する努力を全くしていない。

組合のこのような交渉の仕方は、双方が譲歩を重ねつつ、法人との合意を達成することを目標として交渉を行っているとは到底いえないものであり、法人は誠実義務違反の責を負わされることはない。

したがって、法人のこのような対応は、不誠実団交に当たらないと考えている。

### イ 28.7.22回答書について

(ア) 28.7.22回答書が、「自宅待機を命じた理由」について、抽象的な文言を羅列するばかりで、具体的事実の説明を拒んだことになるのか、それが不誠実団交に当たるのかは、単に同文書の文言だけで判断すべきものではない。

(イ) 28.7.22回答書は、X2組合員が、施設長として、所属職員の主任保育士、その他の職員に対し適切な指示ができず、起伏の激しい感情的な言動によって主任保育士をはじめ職員の不信を招いた旨記載している。同文書の提出より前に行われた28.6.24団交及び28.7.14団交での法人の説明を併せれば、抽象的文言の羅列ではなく、組合としても具体的な理由を概ね把握することができるものである。

(ウ) 以上の次第であって、28.7.22回答書は、抽象的文言を羅列するばかりのものではなく、実質的には、X2組合員に対し、自宅待機を命じた理由について具体的な事実を概ね説明したものであると判断できるものである。

(エ) したがって、28.7.22回答書での法人の対応は、不誠実団交に当たらない。

## 第5 争点に対する判断

- 1 争点1 (X2組合員に対し28.6.6指示書で命じた自宅待機命令の理由を書面で回答しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。)

及び争点2（28.7.14団交に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）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。

ア 平成27年4月頃から、X2組合員は、保育園の開園準備に携わった。

イ 平成28年4月1日付けで、法人は、X2組合員に対し、保育園の保育士に採用し、園長に任ずる旨記載した28.4.1辞令を交付した。

(甲1)

ウ 平成28年5月6日、法人は、X2組合員と28.5.6面談を行った。28.5.6面談には、法人から常務理事及び事務局長が出席した。

(ア) 28.5.6面談において、法人は、次の趣旨の発言を行った。

- ① X2組合員に対して不信というか、なにかうまくいっていないということを知っている。このままだと全然進まないのだから、運営を主任保育士2人に任せて、X2組合員は横から見てもらいたい。具体的には、色々なことがあるが、個人名を挙げるのは控えたい。
- ② 保育の内容について他の保育士との間でわだかまりがあったのではないかと。推薦があってX2組合員にお願いしたが、保育からだいぶ離れていて、ずっと保育をしてきた保育士と齟齬があるように感じる。
- ③ やり方がX2組合員と違うと、X2組合員に「わーっ」と言われてしまうと、複数の保育士から聞こえてくる。退職したいという保育士もいると聞いている。
- ④ 法人が運営する大学の学部長が作ったカリキュラムに対して、X2組合員が、やっぱりここが違うなど色々言っているのではないかと。
- ⑤ 日によって言うことが変わっているのではないかと。
- ⑥ X2組合員が一生懸命やっているのは伝わるが、多分、保育士全員が、X2組合員のやろうとしていること、やり方、進め方、プロセスを含めて理解できていない。X2組合員は空回りしていて、保育園の運営の仕方について、ベテランとかい離を起こしている。
- ⑦ やり方が違う人たちが集まっているわけだから、受ける側からすれば園長として指示を出してほしいというのはあると思う。経験があれば、このやり方でといえるが、かい離してX2組合員と主任保育士と新人の三者がばらばらの状況になっている。とりあえず経験のある人に任せてほしい。
- ⑧ 保育園そのものは固まっていない状況なので本部からまた指示が出るかもしれないが、現場は主任保育士2人等にさせたい。園長の代理をつけて、肩書にこだわらず実質的に誰かがすればどうかということである。誰が長とか

ではなく、具体的に言えば主任保育士2人と他の保育士で運営し、決裁はある程度常務理事がみるので、X2組合員は横から見てもらう。

(イ) 28.5.6面談において、X2組合員は、次の趣旨の発言を行った。

- ① 職員の希望に応えようと一つ一つ骨を折ってきたつもりである。主任保育士に任せて分担しており、私のやり方を見てもらえるところまで来てない。
- ② これでしなさいと「わーっ」と言った心当たりはない。皆が考えた年間カリキュラムに午後8時まで残ってコメントを書いたが、職員がそれをシュレッターしてしまったことを叱った1件しかない。

退職したいという保育士がいるのはシフトが回らずしんどいからである。

- ③ 決められたカリキュラムがあるので私は方針を出していない。
- ④ 日によって言うことは変わってない。全部揚げ足取りである。

(甲12、甲12の2、乙3、乙10)

エ 平成28年5月9日、法人は、X2組合員と28.5.9面談を行った。28.5.9面談には、法人から常務理事及び事務局長が出席した。

(ア) 28.5.9面談において、法人は、次の趣旨の発言を行った。

- ① 色々聞くと皆と齟齬があるので、園長を代えるということではないが、要するに主任保育士2人を中心に全部任せてもらいたい。
- ② 現場は園長不在になる。副園長、園長代理を置くのかどうかは不明である。
- ③ 間違いを指摘する場合は、皆の前では行わず、重大なことであればあるほど、部屋へ呼んでマイルドに言うべきである。
- ④ 寄せ集めの組織なので、やり方は多少違うはず。その違いをよく調整するのが園長の仕事だが、全然、機能していない。
- ⑤ X2組合員と保育士の考えをまずまとめないといけない。まとめ方については、X2組合員には一歩引いてもらいたい。
- ⑥ 全員がベテランのセクションに全然経験のない上司が来たら、下の人間は、あの人も知らないのではないかと。なるため、特に経験ある人の意見は聞いてあげるべきである。

(イ) 28.5.9面談において、X2組合員は、次の趣旨の発言を行った。

しばらく勉強させてもらおうつもりで、主任保育士の意見を重視している。3人でもう一度最初から話合いで何とかやってみる。

誰に辞めたいという意思があるのか申し出てもらう。私のやり方で嫌なところがあれば、どう改めればいいのか確かめる。私がいては居づらいのであれば、どうしたらいいか本人に問題になった部分を聞いてみたい。

(甲13、甲13の2、乙3、乙11)

オ 平成28年5月12日、法人は、X2組合員と28.5.12面談を行った。28.5.12面談には、法人から常務理事及び事務局長が出席した。

(ア) 28.5.12面談において、法人は、次の趣旨の発言を行った。

- ① 主任保育士の他何人かの保育士に話を聞いたところ適切な運営がなされていない。普段の保育は、皆経験があるからできているが、いざというとき、全体的なことについて決めようとするときは、指示がよく分からないと聞いている。
- ② 園長としては残るが、指示系統は全て主任保育士2人に任せてほしい。実質園長ではないということになるかもしれない、特に何もしてもらわなくていい。10月に退職してもらおうことになるかもしれない。
- ③ 人間関係の問題で、本部は、このままではスムーズな保育園の運営ができないと判断した。X2組合員と主任保育士2人のどちらが正しいかということではないが、X2組合員の主任保育士2人との信頼関係が全体に波及している。皆の前で、あなたの責任でしょと言ったり、複数回激論したりするのは、普通の運営ではない。
- ④ 長の一番大事な仕事は、運営の仕事であり、管理職としてコミュニケーションをとってうまく回さないといけない。

(イ) 28.5.12面談において、X2組合員は、次の趣旨の発言を行った。

- ① 今も割と指示系統は主任保育士に任せる感じでやっている。
- ② 1年以上かけて保育園の立ち上げ準備にかかわったことに対する評価はされず、4月からたった4、5週間の評価で退職を求められるのは、誰かの意見が反映された評価であり一方的に感じる。噂や陰口ではなく、保育園に実務をしている状態を見に来てほしい。
- ③ 私の全てを否定し、私より主任保育士が言っていることが正しいとなれば、当然組織は成り立たない。大きなパワーハラスメントで、私がどんどん追い込まれ、クビになるような状態に陥れている気がする。
- ④ 激論をした覚えはない。主任保育士が買った籠では子供がけがをすと思ったので、買い替えるように言ったら「何で一」と怒られた。

(甲14、甲14の2、乙3、乙12)

カ 平成28年5月20日、法人は、保育園の園内運営の現状等を議案とする第一回運営委員会（以下「28.5.20委員会」という。）を開催した。28.5.20委員会は、以下のとおり、法人から報告を受け、今後の対応を承認した。

(ア) 報告事項

開園当初からのX2組合員の執務状況（保育業務、会議運営、部下職員指導、

事務業務等)において、的確な判断や指示が出せないことが多く、しばしば感情的な言動があるなど、保育園の運営に支障をきたしている。

特に、主任保育士2人に対するX2組合員の言動は、その傾向が顕著で、パワーハラスメントの疑いが濃く、実際、両主任保育士は精神的にも肉体的にも相当なダメージを受け疲弊しており、両主任保育士とも退職も考えている。

これに対し、X2組合員は、保育園の運営も大きな問題はないし、3人の関係も「問題ない」としている。

(イ) 今後の対応

主任保育士2人が退職してしまうと、保育園の円滑な運営が困難になる。2人に、退職をせずに、もう少し頑張るように慰留する。

運営委員によるX2組合員及び主任保育士2人への事実関係の聴取を行う。

(乙5、乙6、乙7、乙8)

キ 平成28年6月1日、運営委員は、X2組合員から28.6.1聴取を行った。

28.6.1聴取には、常務理事が同席し、X2組合員は、次の趣旨の発言を行った。

- ① 主任保育士2人から人間として傷つく言葉を言われている。
- ② 直接的な言い争いとか直接的な意見の食い違いで何かを言ったことはない。
- ③ 子供のロッカーの籠が籐製で怪我をしそうなものであったので、多数決で替えることにした。4月1日の開園を控えて大変な思いをしたが、そのことで園長がきついと言われるのは不当である。なぜこんなのを選んだと罵声を浴びせたことはない。
- ④ 28.5.6面談で常務理事に代理を立てると言われてから、私は一切、指示していない。逆に主任保育士2人を立てて、どのようにしたらいいかなどと聞いている。
- ⑤ 入園説明会で保護者の準備物として主任保育士が用意したコップ入れの袋を見本にすると、保護者が手作りしないといけないと思うかもしれないので、とっさに市販品を買いに行かせたが、市販の袋と両方置くことについては主任保育士の承諾を得ていたはずである。

(甲16、甲16の2、乙4)

ク 平成28年6月6日、法人は、X2組合員と28.6.6面談を行った。28.6.6面談には、法人から常務理事及び事務局長が出席し、以下のやり取りが行われた。

法人は、X2組合員がいることで保育園の円滑な運営に支障をきたすので明日から当分の間自宅待機するように述べた。

X2組合員が、自宅待機とする旨の書面がないと納得できない旨述べたところ、事務局長は、「ただ出さなくていいから出さないんです。」と述べた。

X 2 組合員が、従わない旨述べたところ、法人は、業務指示である旨述べた。

X 2 組合員は、卒業生として母校を守ろうという気持ちがあったが、私に対しての嫌がらせや間違いを私のせいに行っていることについて全て記録があるので、それなりに筋を通してもらう旨述べた。

同日夕刻、法人は、X 2 組合員に対し、翌 7 日より当分の間自宅待機を命じる旨記載した 28. 6. 6 指示書を交付した。

(甲 2、甲 15、甲 15 の 2、乙 3、乙 13)

ケ 平成 28 年 6 月 10 日付けで、組合は、法人に対し、X 2 組合員が組合に加入した旨記載した 28. 6. 10 加入通知書を提出した。また、同日付けで、組合は、法人に対し、28. 6. 10 団交申入書により団交を申し入れた。28. 6. 10 団交申入書には、以下の記載があった。

「 4 ) 協議事項

① 当該組合員に対して自宅待機を命じた理由について

② 当該組合員に対する退職強要について

③ Y 3 保育園開園準備の間の貴法人と当該組合員の契約関係について

④ その他関連事項

(甲 3、甲 4)

コ 平成 28 年 6 月 24 日、組合と法人は、28. 6. 24 団交を行った。28. 6. 24 団交には、組合から X 2 組合員ほか 3 名が、法人から常務理事及び事務局長ほか 1 名が、それぞれ出席し、以下のやり取りが行われた。

(ア) 自宅待機の理由等について

a 組合が、自宅待機の明確な理由が分からない旨述べ、自宅待機が処分なのか、単に業務命令なのか尋ねたところ、法人は、処分ではなく業務命令である旨述べた。

b 組合が、自宅待機の理由を尋ねたところ、法人は、①主任保育士に対するパワーハラスメントがあったこと、②保育園の運営に当たって、園長としての確かな判断や指示が出せていないこと、から円滑な保育園の運営がこのままではできないと判断した旨述べた。

組合は、具体化していかないと判断できない旨述べ、パワーハラスメントに関して、具体的にどのような事実があって、誰から訴えがあって、どのように検証したのか具体的な説明を求めたところ、法人は、個人名は今の時点では挙げられないが、指導とはいいい難いような複数の職員に対する叱責や指導方法の問題等があり、精神的ダメージ、食欲不振、嘔吐、脱毛などが生じて、勤務に耐えられない状況になった旨述べた。

組合は、そんな抽象的なことを言っても全く話にならない旨述べ、何に対してどのように指導したものが指導とはいい難かったのか具体的に話さないと全く判断できない旨述べたところ、法人は、全事例を言わなければいけないのかと述べた。

組合は、最終的には全部書面で出してもらいたいが、この場では法人として特に問題視する事例をいくつか挙げるように述べたところ、法人は、入園準備で主任保育士2人が買った園児のロッカーに入れて使う籠に多少問題があり、他の職員がいる前で指導とはいい難い罵声的な激しい口調で感情的に言われて同人らが非常にナーバスになり、不眠に近い状態や胃痛、嘔吐といった状態が続いた旨述べた。これに対し、組合が、罵声とは具体的にはどんな発言だったのかと尋ねたところ、法人は、動きも含めて普通の穏やかな言葉ではなく、任せたのが間違いだったと指導とはいい難い言い方をしたと聞いている旨述べた。

- c 組合は、いつ、どこで、誰が、どのようなことがあったという事実の報告を法人が受けて、どのように対応したか、誰の立会で誰がどこで事情聴取をしたか記録を書面で出すことを正式に申し入れる旨述べ、X2組合員から事情を説明する旨述べた。

X2組合員は、①3月28日に怪我をしやすい籐製の籠を見たとき「キャー」と声を上げたが罵声ではなく驚嘆の声である、②メンバー全員で私の言うことが間違っているか、この籠のままでもいいか協議した、③主任保育士は子供は触らないから怪我しないと反対したが、私は危ないと判断し交換することにした、④4月1日の開園に間に合わせなければいけないという状態に追い込まれた、旨述べた。

組合が、X2組合員には、叱責する、あるいは指導する理由はあったが、そのやり方を問題としているのかと尋ねたところ、法人は、そうである旨述べた。組合が、本人から事情聴取したかと尋ねたところ、法人は、常務理事が立ち会う形で運営委員が、主任保育士に対しては5月27日に、X2組合員に対しては6月1日に聞き取りをし、他の職員に対しては運営委員以外が聞き取りをした旨述べた。組合が、事実確認して符合したのかと尋ねたところ、法人は、全く違う意見になっている旨述べた。組合が、食い違っている結果を受けて自宅待機を命令したのかと尋ねたところ、法人は、それだけではない旨述べた。組合は、意見が違うのは問題で、こちらはびっくりして大きな声を出した、そちらは罵声だったと全然違う旨述べたところ、法人は、他の職員はきつい言い方だったと取っている旨述べた。

d 組合は、問題を指摘して本人に理解させるなど手続が大事であり、業務命令ではなく懲罰的になっている旨述べたところ、法人は、保育園を毎日適切に運営していくために判断しているだけであって、園長が自宅待機になったり他の職員が脱毛したりするような状況は異常である旨述べた。これに対し、組合は、主任保育士らがX2組合員を追い出そうとしているということもあり得ない話ではなく、法人がどこまでどう検証して判断したのかよく分からない旨述べ、他に罵声と判断しうる事例はあったのかと尋ねたところ、法人は、大きなものは一つである旨述べた。組合は、人格を否定するような言葉であればパワーハラスメントになるだろうが、「主任に任せたのが間違いである。問題だった」だけではパワーハラスメントだと全然思えない旨述べたところ、法人は、主任保育士が保育の仕事をしているときに、わざわざそこへX2組合員が入ってきて、一緒に力を合わせてやっていくと言ってほしいと強いられた旨述べた。

組合が、今の話は28.6.6指示書を出した後の話かと尋ねたところ、法人は、28.6.6指示書を出す前に口頭で自宅待機と言ったときの話である旨述べた。組合は、普通の労働者であれば、口頭であっても自宅待機は解雇に等しい言葉として受け取っても不思議ではなく、主任保育士たちがX2組合員を追い出そうとしていると受け取れる旨述べ、園長の協力してやろうという発言そのものは当たり前の話であるのにX2組合員が迫ったから法人の判断は正しいと言われても全く納得できない旨述べた。

e 組合が、個人名まではいいが、まず具体的にどういう事実があり、それに対してX2組合員がどう反応したのか、法人が判断するに当たって、どうやって事実認定したのか、一通り書面でもらえないかと述べたところ、法人は、こちら職員が出勤できない状況があり退職を強く考えるところまで追い込まれていて、保育園を円滑に運営していかなければならないことは理解してもらいたい旨述べた。これに対し、組合は、言っていることは分かるが、X2組合員を解雇しなければ皆辞めるということもあるので、内容の正しさを判断するしかない旨述べ、一緒にやっていくと言ってほしいと言ったことは何の問題もなく自分の願望を言っているだけで、法人が過剰反応している旨述べたところ、事務局長は、「そうですかね」と述べた。

組合が、注意や始末書などの手続が全くなく、いきなり自宅待機という重いものが出され乱暴に感じる旨述べたところ、法人は、3月28日の籠の件があったあと、主任保育士からX2組合員に直接言わないでほしいと訴えがあり、X2組合員に会うたびに主任保育士2人と適切に運営することや主任保

育士2人に任せて運営することを話したが、うまくいっていなかった旨述べた。

(イ) 事情聴取について

組合が、5月6日にX2組合員を呼び出して園長として何もしないよという話をしたかと尋ねたところ、法人は、同日に会ってはいるが、そのような話をした記憶はない旨述べた。

組合が、5月9日にX2組合員を呼び出して力不足であるとか進退を考えた方がいいとか話をしたかと尋ねたところ、法人は、記憶がない旨述べた。

組合が、X2組合員から事情聴取する前に主任保育士から訴えがあった段階で事実確認らしい確認もせずに、訴えをそのまま受け止めてX2組合員に辞めるように言ったのであれば非常に問題である旨述べ、法人は、退職強要はしていない旨述べた。

組合は、今日の説明では客観的合理的理由があったように感じられない旨述べ、X2組合員の希望は即復帰であり無期限自宅待機のようになっている状況について今日の段階で何か答えることはできないかと尋ねたところ、法人は、①自宅待機は変えない、②今の段階では言えない、旨述べた。

(ウ) 書面回答について

組合は、あと10分ぐらいしかないので、最後のまとめに入る旨述べ、①パワーハラスメントについて、どのような訴えがいつ頃にあったのか、②その訴えた人たちにどのような聞き取りをやったのか、③X2組合員からどのような事情聴取をしてX2組合員はどういうことを話したのか、④他に調査をしたのであれば誰に対してどういう調査をしたのか、訴えた人たちの個人名は不要だが書面で明らかにするよう求めたところ、法人は、できる範囲で事実関係を確認する旨述べた。

組合が、書面回答をもらえるのかと尋ねたところ、法人は、それに対して組合も相違点を回答するという事かと尋ねた。これに対し、組合は、そうなる旨述べた。法人が、法人側の認識を出せばいいのかと尋ねたところ、組合は、認識というより、いつ誰からどのような訴えがあったのかといった事実関係である旨述べ、いつ出してもらえるかと尋ねたところ、法人は、いつ回答するかの回答は月曜まで待つてほしい旨述べた。組合が、既にやった事実をまとめるだけなので2週間ぐらいあればまとめられるはずであり7月8日を目処に回答してもらいたい旨述べたところ、事務局長は、7月8日を目処に書面で回答する旨約束した。

(甲10、甲10の2、乙1、乙1の2、証人 Y2 )

サ 平成28年6月25日、常務理事は、組合に架電した。この電話では、以下のやり取りが行われた。

常務理事は、書面回答はできない旨述べたため、組合が、理由を尋ねたところ、常務理事は、個々の内容及び職員個々に関わることは出せない旨述べた。組合が、再度、理由を尋ねたところ、常務理事は、色々考えた末である旨述べた。組合が、今後どうするつもりかと尋ねたところ、常務理事は、考える旨述べた。

(甲5)

シ 平成28年6月27日付けで、組合は、法人に対し、28.6.27要求書を提出した。28.6.27要求書には、28.6.24団交で法人が書面回答することで合意した「①どのような訴えがあったのか、②訴えた職員から、いつ、誰が、どのような内容の聞き取りを行ったのか、③X2組合員から、いつ、誰が、どのような内容の聞き取りを行ったのか、④当事者の聞き取り以外に、いつ、誰がどのような調査を行ったのか」について、団交の翌日に法人が電話で書面回答を拒否したこと及び組合から理由を質問しても曖昧な答えに終始したことは、団交での合意をないがしろにするものとして強く抗議する、⑤7月1日までに上記①から④について書面回答するか否か書面回答を求める、旨の記載があった。

(甲5)

ス 平成28年7月1日、法人は、組合に対し、28.7.1文書をファクシミリで送信した。28.7.1文書には、以下の記載があった。

「平成28年6月27日に要求書を頂きましたが、書面での回答はいたしません。ご要望がありましたら改めてお会いして、当学園の考えについて、ご説明させていただくことは、やぶさかでないと考えております。」

(甲6)

セ 平成28年7月1日付けで、組合は、法人に対し、①28.6.24団交で合意したとおり、X2組合員を自宅待機にした理由について書面回答を強く求める、②自宅待機指示を即刻撤回し復職させるよう要求し、団交を申し入れる、旨記載した28.7.1団交申入書を提出した。28.7.1団交申入書には、以下の記載があった。

「4) 協議事項

- ①当該組合員に対して自宅待機を命じた理由について
- ②当該組合員の復職について
- ③前回の団体交渉で継続協議となっている事柄
- ④その他関連事項

(甲7)

ソ 平成28年7月14日、組合と法人は、28.7.14団交を行った。28.7.14団交には、

組合からX 2 組合員ほか2 名が、法人から常務理事及び事務局長ほか1 名が、それぞれ出席し、以下のやり取りが行われた。

(ア) 組合が、28. 6. 24 団交でX 2 組合員を自宅待機にした理由を書面回答することになっていた旨述べたところ、常務理事は、「最後、そうですね。はい。」と述べて、これを確認した。

組合が、その翌日に法人から書面回答できない旨の電話があった旨述べ、なぜ書面を出せないのかと尋ねたところ、法人は、総合的に判断したので一つ一つを検証していくつもりはない旨述べた。

組合が、①個々具体的に解決していかないと、例えば総合的にというだけではX 2 組合員が気に入らないから自宅待機させていると言っているのと変わらない、②個々の問題について、それがどう問題なのかを明らかにし、仮にX 2 組合員に問題がある言動があったとして、いくら改善を促しても改まらないのであれば、まずは、戒告処分等の処分から行い、それでも改まらない場合は最終的には解雇もあり得るが、具体的な話をせずに、とにかく総合的に判断してということだけでは議論のしようがない、旨述べたところ、法人は、書面ですすようなことではない旨述べた。これに対し、組合が、理由があるから自宅待機にしたのではないのかと尋ねたところ、法人は、理由はある旨述べた。

組合が、総合的に判断したという回答では、納得しないし解決しない旨述べ、質問に回答するよう述べたところ、法人は、回答する必要はない旨述べた。

組合が、正当な理由があるなら堂々と出せばいいし、業務命令であるならそのように言えばよい旨述べ、出せないわけがない旨述べたところ、法人は、そんなことはない旨述べ、業務命令は業務命令であり、業務命令の理由をいちいち組合に言わなければならないのかと述べた。これに対し、組合は、園長を自宅待機にするのは異様な事態であり、それに関して理由の説明を求めること自身は、何らおかしいことではない旨述べた。

(イ) 法人が、大きな問題としては4 月当初から保育士とコミュニケーションを取るように言っているが、1 か月たっても改まらないことが理由の一つである旨述べたところ、組合は、①いつどういう場面で何があったのかを具体化していない限り問題解決しない、②主任保育士2 人とX 2 組合員の仲が悪いのは事実と思われるが、悪い原因をはっきりさせないと全然問題解決につながらない、③団交の口頭でのやりとりで全部するのは難しいので、互いに書面を出して、その上で団交をして食い違っている部分を摺り合わせる方が合理的であり、拒否する理由が分からない、旨述べたところ、常務理事は、「一つ一つそういうことを言っていくと、また一つ一つ、そのあれになっていくので、その、そうい

うことはもう・・・。」と述べた。

組合は、一つ一つしないと仕方がない問題である旨述べたところ、法人は、①そうは思わない、②4月にスタートした保育園を円滑に運営するために、X2組合員に運営を任せていると保育業務全般、会議、職員指導、事務業務のことなど複合的に支障をきたすということで、不適格と早期に判断せざるを得なかった、旨述べた。

組合は、そんな理由では解雇もできない旨述べ、5年も10年も自宅待機で給料を払い続けるのかと尋ねたところ、法人は、①それをここで答える必要はない、②今、答えられるのは復職は考えていないというところまでである、旨述べた。

組合は、先ほどと同じで総合的にというぐらいにしか聞こえない旨述べ、具体的な説明は書面でも口頭でも一切しないということでよいかと尋ねたところ、法人は、4月に柔らかくコミュニケーションという言葉で注意したが、開園の大事な時期に保育園の運営が変わらなかったため命じた旨述べた。

組合が、具体的に何をどう注意したのかと尋ねたところ、法人は、①職員とコミュニケーションを図って、きちんと保育園を運営するように再三言った、②X2組合員本人も分かっているはずで、逆に分かっていないことが分からない、旨述べた。これに対し、組合は、それは注意というよりは一般的な話でしかない旨述べたところ、法人は、4月上旬に改めて呼んで話をした旨述べた。組合は、そこで具体的に何をどのように注意したのかと尋ねたところ、法人は、今、話すのはそこまでである旨述べた。

(ウ) 組合が、団交で理由を求められた場合、客観的合理的な理由を堂々と書面で出すべきである旨述べたところ、法人は、X2組合員も分かっているはずである旨述べた。組合は、だからそれを書面で出すように要求している旨述べたところ、法人は、分からないと言っているだけと感じている旨述べた。

組合は、何が問題かを説明しない限りかみ合った議論に全くなならない旨述べ、書面回答は拒否したものと確認してよいかと尋ねたところ、常務理事は、「はい」と述べ、組合が、口頭でも今話した以上には説明する気はないのかと尋ねたところ、常務理事は、「説明のしようはないと思っています」と述べた。

組合が、①書面を出すのに何か都合が悪いのか、②誠実に対応できていない、旨述べたところ、法人は、そうは思っていない旨述べた。

組合は、労働者の労働条件に関わる一切のことは必要的義務的団交事項である旨述べ、これを聞いた上で、なお、これ以上説明の必要はないというのであれば、これ以上協議してもこの場は進まない旨述べたところ、法人は、よく分

かってないので勉強してみるが、人事は経営者の専権事項である旨述べた。

組合は、①交渉での説明義務を果たすこと、②自宅待機にした理由を7月22日までに改めて書面で回答すること、を要求する旨述べ、団交を終了する旨述べた。

(甲11、甲11の2、乙2、乙2の2)

タ 平成28年7月14日付けで、組合は、法人に対し、X2組合員を自宅待機にしている理由について同月22日を期限として書面回答を要求する旨記載した28.7.14要求書を提出した。

(甲8)

チ 平成28年7月22日、法人は、組合に対し、28.7.22回答書をファクシミリで送信した。28.7.22回答書には、自宅待機を命じた理由として、以下の記載があった。「園の運営に当たり、多くの場面で、職員に対し、適切な指示が出来ず、度重なる起伏の激しい感情的な言動によって、中核職員をはじめ多くの職員の不信を招いた。

学園として、職員と協調し、スムーズな運営を図るように指導・依頼を行ったが、改善の兆しは見られなく、新事業として開園したばかりの保育園のスムーズな運営が不可能となった。

今後、保育園を正常に運営していくためには、X2先生は園長として不適任であると判断し、自宅待機を命じることが妥当と判断した。」

(甲9)

ツ 平成28年7月25日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点1 (X2組合員に対し28.6.6指示書で命じた自宅待機命令の理由を書面で回答しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか) について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ケ認定によれば、28.6.10団交申入書に記載された協議事項は、いずれも組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項である。

前提事実及び前記認定(1)コ(ウ)、ソ(ア)によれば、①28.6.24団交において、組合が、X2組合員が行ったとするパワーハラスメントについて、法人がどのような調査を行ったのか書面で回答するように求めたところ、事務局長が7月8日を目処に書面で回答する旨約束したこと、②28.7.14団交において、組合が、28.6.24団交でX2組合員を自宅待機にした理由を書面回答することになっていた旨述べたころ、常務理事は「最後、そうですね。はい。」と述べて、これを確認したこと、が認められ、これらのことからすれば、28.6.24団交において、法人は書面回答の約束をし、そのことを法人も認識していたといえる。

そして、法人が、X2組合員が行ったとするパワーハラスメントに係る職員への事情聴取等の調査内容を組合に書面回答していないことについて、当事者双方に争いはない。

イ 組合は、法人が28.6.24団交において書面回答を約束した翌日に合意を反故にして回答を拒否した旨主張し、法人は、①28.6.24団交において自宅待機を命じた理由を説明した、②3回の面談のほか、運営委員による聴取を行っており、X2組合員自身、自宅待機を命じられた理由を十分認識できていたはずである、③組合が求める内容を書面で回答すれば、法人が聞き取りをした職員から情報元を明かさなことを求められていたことに反し、法人が当該職員の信頼を失うこととなり、また当該職員とX2組合員との対立を招くおそれもあることから誠実交渉義務に反するものではない、旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、法人主張①についてみる。

前提事実及び前記(1)コ(ア) b 認定によれば、28.6.24団交において、組合が、法人として特に問題視する事例をいくつか挙げるように述べたところ、法人は、主任保育士2人が購入した園児のロッカーに入れて使う籠に多少問題があり、他の職員がいる前で指導とはいえない罵声的な激しい口調で感情的に言われて、当該2人の職員の体調不良が続いた旨述べたことが認められる。

そこで、組合は、この事例の説明を受けた上で、パワーハラスメントを訴えた職員やX2組合員への事情聴取の内容等について書面回答を求め、法人はこれに合意しているのであるから、法人がパワーハラスメントであると認識している具体例を団交の場で一例挙げたことが、合意した書面回答をしなくてもよい理由にならないことは明らかであり、法人主張①は失当であり、採用できない。

(イ) 次に、法人主張②についてみる。

前提事実及び前記(1)ウからオ、キ、ク認定によれば、法人は、X2組合員に対し、28.5.6面談、28.5.9面談、28.5.12面談、28.6.1聴取及び28.6.6面談を実施したことが認められる。

しかし、たとえX2組合員との間で面談や事情聴取を重ねていたとしても、その対応がその後の組合との団交において合意した書面回答に代替するものではないことは明らかであり、法人主張②は到底採用できない。

(ウ) 最後に、法人主張③についてみる。

前記ア判断のとおり、28.6.24団交において、法人は書面回答の約束をし、そのことを法人も認識していたにもかかわらず、前記(1)サ認定によれば、28.6.24団交の翌日、法人は組合に、色々考えた末、書面回答はできない旨架電

したのみで、回答できない事情や理由を具体的に説明したとの疎明はない。

そして、前記(1)コ(ア) e 認定によれば、組合は、文書回答を求める際に、個人名は不要である旨伝えており、法人と情報元との信頼関係にも一定配慮していたといえ、それでもなお、法人として危惧があり、文書回答できないとするなら、法人は、そのことを十分組合に説明して理解を求める努力をすべきであり、そのような対応を取ることなく、色々考えた末と述べただけでは、理由すら明らかにすることなく、28.6.24団交での合意を反故にしたといわざるを得ない。よって、法人主張③は採用できない。

(エ) なお、法人は、①28.6.24団交で組合が求めた内容自体が曖昧である、②同団交でどのような約束をしたのか書面等による確認はなされていない、旨をも主張するが、そもそも法人のこの主張は、最終陳述において初めてなされた時機を逸した主張である上、前記ア判断のとおり、組合の求めた内容が、X2組合員が行ったとするパワーハラスメントについて法人が行った調査の具体的内容であることは法人も認めるところであって、失当である。

ウ 以上のとおりであるから、28.6.24団交において、X2組合員に対して自宅待機を命じた理由について、法人が、X2組合員が行ったとするパワーハラスメントに係る職員への事情聴取等の調査内容について書面回答すると合意したにもかかわらず、これをしなかったことは、団交での合意事項を正当な理由なく履行しなかったもので、不誠実な対応であるといえ、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。

(3) 争点2 (28.7.14団交に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか) について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)セ、ソ認定によれば、組合と法人は、X2組合員を自宅待機にした理由を議題とする28.7.14団交を行ったことが認められ、同議題は組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項である。

イ 組合は、28.7.14団交で、①法人が職員への事情聴取等の調査内容について口頭説明を拒否した、②再度、X2組合員を自宅待機としている理由について書面で回答するよう求めたのに対し、28.7.22回答書は、抽象的文言を羅列するばかりで具体的事実の説明を拒んだ、旨主張し、法人は、①28.7.14団交においても28.6.24団交での説明を踏まえて再度組合にX2組合員の自宅待機の理由を説明した、②28.7.22回答書は、28.6.24団交及び28.7.14団交での法人の説明を併せれば抽象的文言の羅列ではなく、組合としても自宅待機を命じた理由について具体的な理由を概ね把握することができる、旨主張するので、以下検討する。

ウ まず、法人主張①についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)コ(ア)、ソ(ア)認定によれば、①28. 6. 24団交において、  
(i) 法人は、籠の購入に際し、X 2 組合員と主任保育士らとの間で問題があった旨説明したこと、(ii) 法人は、X 2 組合員から聴取した意見と他の職員から聴取した意見は全く違う旨述べたこと、(iii) 組合は、主任保育士らがX 2 組合員を追い出そうとしているということもあり得ない話ではなく、法人がどこまで検証して判断したのか分からない旨述べたこと、②28. 7. 14団交で、組合が複数回にわたり具体的な説明を求めたことに対し、法人は総合的に判断したことで一つ一つを検証していくつもりはない旨述べ、書面回答も口頭での説明も拒否したこと、が認められる。

(イ) ところで、団交は、自己の主張の根拠を挙げ、相手方との合意を達成することが主眼でなければならず、自己の主張を一方向的に押し付けようとするのみで、この主張の根拠を説明しようとししない場合は、誠意ある団交を行ったとはいえない。加えて、自宅待機の理由については、当該組合員にとって処遇に係わる極めて重要かつ切迫した協議事項であるから、使用者は、それが合理的かつ適正であるとする理由について十分に説明することが求められる。

(ウ) かかる点から本件についてみると、28. 6. 24団交のやり取りから、籠の購入に際し、X 2 組合員と主任保育士らとの間で、何らかの問題が生じていることが説明されていることは認められるものの、問題の原因の所在等、自宅待機の理由と関連する事実関係は依然として不明、曖昧なままであるといわざるを得ない。また、法人は、自宅待機命令の理由としているX 2 組合員が行ったとするパワーハラスメントについて、法人が調査し認定した事実の真実性を組合にも納得させ、かつ、それを前提とする自宅待機命令の正当性を明らかにもしていない。

そして、28. 7. 14団交において、法人が一つ一つを検証するつもりはない旨述べたことからすれば、籠の件以外にどのような問題があったのか一切明らかになっていないのであるから、28. 6. 24団交及び28. 7. 14団交において、法人が、自宅待機を命じた理由を説明したとは到底認められず、法人主張①は採用できない。

エ 次に、法人主張②についてみる。

前提事実及び前記(1)チ認定によれば、法人は組合に、X 2 組合員が保育園の運営に当たり、多くの場面で、職員に対し、適切な指示が出来ず、度重なる起伏の激しい感情的な言動によって、主任保育士をはじめ多くの職員の不信を招き、開園したばかりの保育園のスムーズな運営が不可能となったため、同人は園長として不適任であると判断した旨記載した28. 7. 22回答書をファクシミリで送信したこ

とが認められるが、前記ウ判断のとおり、そもそも法人は2回の団交において、自宅待機を命じた理由を説明したとはいえない上に、28.7.22回答書自体も具体性に乏しいといわざるを得ず、組合が具体的な理由を概ね把握できるものになっているとは認められない。よって、法人主張②も採用できない。

オ 以上のとおりであるから、法人が、28.7.14団交で自宅待機を命じる理由について口頭での説明を拒否したこと及び28.7.22回答書で具体的事実の説明に応じなかったことは、自己の主張の根拠を説明しようとしなない不誠実なものであって、28.7.14団交に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

カ なお、法人は、組合が2回の団交における法人の説明によって具体的に知り得た事実関係やX2組合員から事情を聞くことによって容易に把握できる事実をもとに、X2組合員の自宅待機命令について、その理由を整理、検討して、法人と交渉する努力を全くしていないことから、法人は誠実義務違反の責を負わされることはない旨主張するが、そもそもこの主張は、最終陳述において初めてなされた時機を逸した主張である上、前記(1)コ、ソ認定によれば、組合は、労使交渉の場であくまで労働組合として使用者に協議を求めている以上、たとえ別の場で当該組合員が事情を知り得ていたとしても、使用者は労働組合に対して改めて説明する義務を負うのであるから、失当であり、上記判断を左右しない。

## 2 救済方法

組合は、争点2についても文書回答を求めるが、主文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30年5月11日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印