

## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 X 5  
 代表者 執行委員長 X 1

東京都千代田区

被申立人 Y 3  
 代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成29年(不)第41号事件について、当委員会は、平成31年2月13日及び同月27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

- 1 被申立人は、①保管ボックスの設置要求、②申立人組合員 X 2 のシフト変更要求、③ステップ台及び通路のレーンの改善並びに空調の設置要求、④賃金改定要求、に係る団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル、横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、被申立人の本社正面玄関付近の見やすい場所に、及び、縦1メートル、横50センチメートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、 Z 内にある被申立人の休憩室内の従業員の見やすい場所に、それぞれ1か月間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 5  
 執行委員長 X 1 様

Y 3  
 代表取締役 Y 1

当社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2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29年4月26日の貴組合との団体交渉において、保管ボックスの設置要求に対して、不誠実な対応をしたこと。
- (2) 平成29年4月26日及び同年6月27日の貴組合との団体交渉において、貴組合員 X 2 氏及び当時貴組合員であった X 3 氏のシフト変更要求に対して、不誠実な対応をしたこと。
- (3) 平成29年5月23日及び同年6月27日の貴組合との団体交渉において、ステップ台及び通路のレーンの改善並びに空調の設置要求に対して、不誠実な対応をしたこと。
- (4) 平成29年6月27日及び同年9月21日の貴組合との団体交渉において、賃金改定要求に対して、不誠実な対応をしたこと。
- (5) 平成29年8月16日の貴組合との団体交渉において、途中で退席したこと。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 申立人に対する謝罪並びに反省・誓約文の手交及び掲示

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人との団体交渉において、①交渉を途中で投げ出して退席したこと、②(i)概ねの合意があった議題についての交渉を、理由もなく反故にしたり、(ii)組合員のシフト変更要求を、正当な理由なく拒否したり、(iii)職場の安全確保について、一旦は相談するとした回答を変更し、事実上の交渉拒否を行ったり、(iv)賃金改定要求について合理的説明を拒否し、義務がないとのみ回答するなどの対応を行ったこと、が不当労働行為に当た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「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府内及び福岡県内に営業所を置き、医療関連施設における食器の洗浄、料理の運搬、清掃等の業務を請け負う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約200名である。

イ 申立人 X 5 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を

置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟のいわゆる合同労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約700名である。

なお、組合には、下部組織として、会社に雇用され、申立外

Z (以下「病院」という。)において勤務する労働者で組織される

X 6 (以下、「分会」といい、組合及び分会を併せて「組合」ということがある。)が存在し、その分会員数は本件審問終結時5名である。

(2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成26年8月8日付けで、組合は、会社に対し、「分会結成通告並びに団体交渉申入書」(以下、団体交渉を「団交」という。)及び「要求書」(以下「26.8.8要求書」という。)を提出し、組合事務所の貸与、勤務時間、職員体制、労働環境の改善等10項目についての団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「26.8.8団交申入れ」という。)

(甲1、甲39)

イ 平成26年9月16日、組合は、26.8.8団交申入れに会社が応じないことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成26年(不)第56号。以下、この事件を「26-56事件」という。)

(甲1)

ウ 平成27年7月13日、組合は、当委員会に対し、会社が組合員に対して時間外労働及び公休出勤を命じなかったことなどが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った(平成27年(不)第42号事件。以下、この事件を「27-42事件」という。)

なお、27-42事件について、当委員会は、平成30年5月21日付けで、全部救済の命令を発出したが、同年6月5日、会社は中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立てを行い、本件審問終結時において係属中である。

(甲42)

エ 平成27年11月20日、当委員会は、26-56事件について、全部救済の命令を発出したところ、同年12月7日、会社は中労委に再審査申立てを行った(中労委平成27年(不再)第53号。以下、この事件を「27(不再)53事件」という。)

(甲1)

オ 平成28年3月14日付けで、組合は、会社に対し、26-56事件の大阪府労働委員会命令に従い、速やかに団交開催を求める旨記載された「要求並びに交渉開催申入れ」と題する文書(以下「28.3.14要求書」という。)を提出した。

(甲30)

カ 平成28年12月16日、会社と組合は、和解協定書(以下「27(不再)53和解協定書」

という。)を締結し、27(不再)53事件は、関与和解により終結するとともに、中労委の和解認定により、26-56事件に係る命令は失効した。

(甲2)

キ 平成28年12月27日付けで、組合は、会社に対し、26.8.8要求書の項目及び新たに追加した5項目に係る団交の開催を申し入れる旨記載された「団体交渉申入書」(以下「28.12.27団交申入書」という。)を提出した。

28.12.27団交要求書には、26.8.8要求書のシフト変更を求める組合員として、  
X3 (以下「X3組合員」という。)及びX2 (以下「X2組合員」という。)の氏名が記載されていた。

(甲3)

ク 平成29年1月20日、組合と会社は、団交(以下「29.1.20団交」という。)を開催した。

ケ 平成29年2月15日、組合と会社は、団交(以下「29.2.15団交」という。)を開催した。

(甲4、乙7)

コ 平成29年2月20日付けで、組合は、会社に対し、組合が締結を要求する協定書案、並びに29.2.15団交において会社が検討及び回答を約束した事項につき、次回の団交前に文書回答が欲しい旨記載された「要求並びに交渉申入れ」と題する文書(以下「29.2.20要求及び団交申入書」という。)を提出した。

(甲6)

サ 平成29年3月15日、組合と会社は、団交(以下「29.3.15団交」という。)を開催した。

(甲7、乙8)

シ 平成29年4月13日付けで、会社は、組合に対し、①大阪地方裁判所民事部より組合から会社に対する残業手当の未払に係る訴訟の提起があった旨の連絡があり困惑している、②当該民事訴訟について対応する必要があるため、今までの団交の議題について、今後開催される団交の中で改めて回答する、旨記載された「回答書」(以下「29.4.13回答書」という。)を提出した。

(甲12)

ス 平成29年4月26日、組合と会社は、団交(以下「29.4.26団交」という。)を開催し、会社からは、取締役1名(以下、この取締役を単に「取締役」という。)及び部長らとともに、この団交から、会社の代理人弁護士2名(以下「会社代理人弁護士」という。)も出席するようになった。

また、組合からは、執行委員長 X1 (以下「執行委員長」という。)、分

会長 X 4（以下「分会長」という。）外数名が出席していた。

（甲13、乙1、乙6の1、乙6の2）

セ 平成29年5月18日付けで、会社は、組合に対し、前回の団交を踏まえ回答するとして、「回答書」（以下「29.5.18回答書」という。）を提出した。

（甲31）

ソ 平成29年5月23日、組合と会社は、団交（以下「29.5.23団交」という。）を開催した。

29.5.23団交において、組合は、会社に対し、29.5.18回答書に対して再度の要求及び交渉を申し入れる旨記載された「要求並びに交渉開催申入れ」と題する文書（以下「29.5.23要求及び交渉申入書」という。）を提出した。

（甲15、甲16、甲35、甲37、乙2、乙9）

タ 平成29年6月25日付けで、会社は、マスク着用等のルールについて記載された「業務通達」と題する文書（以下「29.6.25業務通達」という。）を送付し、同月28日、組合に到達した。

（甲19）

チ 平成29年6月27日、組合と会社は、団交（以下「29.6.27団交」という。）を開催した。

29.6.27団交において、会社は、組合に対し、29.5.23団交を踏まえて回答する旨記載された「回答書」（以下「29.6.27回答書」という。）を提出した。

（甲17、乙3）

ツ 平成29年6月29日付けで、組合は、会社に対し、29.6.25業務通達に対する主張及び団交申入れが記載された「6月25日付け業務通達に関する申入れ」と題する文書（以下「29.6.29団交申入書」という。）を提出した。

（甲20）

テ 平成29年8月16日、組合と会社は、団交（以下「29.8.16団交」という。）を開催し、29.6.25業務通達に係る交渉を行っていたところ、団交開始後から約10分で会社側は退席し、団交は終了した。

同日、会社は、29.8.16団交終了後、組合に対し、次回団交の日程の提案が記載された「団体交渉日程の提案について」と題する文書（以下「29.8.16団交提案書」という。）をファクシミリで送信した。

（甲21、甲22、乙4）

ト 平成29年8月21日付けで、組合は、会社に対し、29.8.16団交に係る会社の対応について断固として抗議し謝罪するよう求める旨記載された、「8月16日団体交渉の不誠実な対応に対する抗議」と題する文書（以下「29.8.21抗議文書」という。）

を提出した。

(甲23)

ナ 平成29年9月15日付けで、会社は、組合に対し、29.8.21抗議文書に対する回答及び同月21日の団交について、現在会場の予約手配を行っており、決定次第追って連絡する旨記載された「回答書」(以下「29.9.15回答書」という。)を提出した。

(甲25)

ニ 平成29年9月21日、組合と会社は、団交(以下「29.9.21団交」という。)を開催した。

(甲27、甲28、甲36、甲37、乙5、乙10)

ヌ 平成29年10月10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 29.8.16団交で会社が途中退席したことは、不誠実団交に当たるか。
- 2 団交における会社の一連の対応は、不誠実団交に当たるか。
  - (1) 29.4.26団交における、鍵のかかるボックス設置に係る会社の対応
  - (2) 29.4.26団交及び29.6.27団交における、組合員のシフト変更要求に係る会社の対応
  - (3) 29.5.23団交及び29.6.27団交における、ステップ台及び通路のレーンの改善並びに空調の設置に係る会社の対応
  - (4) 29.6.27団交及び29.9.21団交における、賃金改定要求に係る会社の対応

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(29.8.16団交で会社が途中退席したことは、不誠実団交に当たるか。)について

#### (1) 申立人の主張

ア 会社は、組合の態度について反省を促すために退席した、そして、すぐに交渉申入れをした、と主張する。

しかし、交渉議事録・証言をみれば、この日の交渉までに何度も会社代理人弁護士が席を立とうとしているのは事実である。

29.4.26団交議事録にあるように、会社代理人弁護士は、最初に参加した29.4.26団交から、「終わる」、「帰る」を連発している。29.8.16団交での退席行為は、それを強行したにすぎない。

イ 会社は、29.8.16団交での退席を組合の発言のせいにしてしようとしているが、実際、マスク着用の交渉が紛糾したことで、会社側が会社代理人弁護士を先頭に一方的

に退席したものであり、その他の議題の協議継続を拒否したことは紛れもない事実である。

その際、「団交拒否だ」という大声は確かに執行委員長と分会長が発している。しかし、その言葉は、会社側が帰ろうとして席を立ったために発したのであり、帰りもしないのに組合側が「団交拒否だ」などというはずはない。また、万一組合の「聞け」という言葉や「指さし」が原因であれば、そのことを明言して退席するはずである。しかし、実際はこの日、分会長は取締役から指さしを注意され、謝罪してそれ以上問題になっていない。

ウ また、この日の会社の退席までの話は議題ではなかったもので、これから本題に入ろうとしていたもので、さすがにまずいと思った会社が、慌ててその日のうちに29.8.16団交提案書をファクシミリで送付した。これは、後付けで団交拒否を無きものにしようとしたアリバイ的な申入れである。

上記のように、この日の退席の原因についての会社の主張は合理性がない。会社代理人弁護士の先導による極めて異常な行動であり、団交拒否そのものである。

## (2) 被申立人の主張

ア 29.8.16団交で会社が途中退席したことは、組合の交渉態度に問題があるからで、不誠実団交ではない。執行委員長らの交渉態度にこそ問題がある。

執行委員長らは、29.4.26団交において、①暴言を吐く、指をさす、話を遮るなど礼を失する態度を続けた上に、②執行委員長らを諭そうとする会社に対し、開き直って悪態をつき、③従前の交渉の経過を無視して結論を捻じ曲げようとし、29.5.23団交において、④論点の到達点を確認するまとめの段階になって、不当に結論を捻じ曲げようとしたり、⑤会社に確定的な結論を即答するように迫り、言質を取ろうとしたりした。その後の交渉においてもこれらの交渉態度を取り続けた上に、⑥会社の発言を捻じ曲げ誤導したり、⑦会社の発言の中から、組合に都合の良い発言ばかりを切り取り、自らの主張を押し通そうとしたりすることで議論を生産性がないものにしていった。

イ 29.8.16団交においても、執行委員長らは会社が発言しようとすると同様の主張によって議論を前に進めないようにした。会社が、マスク及びカーテンの業務指示について発言をしていると、執行委員長は、「話を聞いて」、「聞け」、「団交拒否だ」などと大声をあげ、発言を遮った。さらに、分会長は、会社側出席者に向けて指をさし、それを注意された後も薄ら笑いを浮かべ、まるで話合いに応じないような態度を示した。そのため、会社はこのまま団交を続けても仕方ないと判断し、執行委員長らに反省を促すため退席するに至った。

以上のとおり、組合と会社の間での団交が不調に終わったのは執行委員長や分会

長の交渉態度が原因である。組合は会社の途中退席を殊更問題視しているが、それも執行委員長らの交渉態度に問題があったからであり、むしろ会社の途中退席によって執行委員長らの交渉態度がやや改善され、双方の主張・意見の違いこそあるが、団交は徐々に議論がかみ合うようになっている。会社の退席は不誠実交渉などではなく、むしろ団交をより実のあるものにするために役立ったのである。

ウ そして、会社は、退席した29. 8. 16団交が開催された当日中に、次回団交の日程を調整するため、29. 8. 16団交提案書を組合に送付している。仮に、会社の退席が団交拒否を意図するものであった場合、会社は団交を続行する必要はない。それにもかかわらず、会社が退席した団交の直後に29. 8. 16団交提案書を送付しているのは、会社が団交を続行しようとしていたからにほかならない。

## 2 争点2（団交における会社の一連の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

### （1）申立人の主張

ア 争点2－（1）（29. 4. 26団交における、鍵のかかるボックス設置に係る会社の対応）について

会社は、組合が「合意したかのごとく結論を捻じ曲げようとした」と主張するがそれは虚偽である。「検討すると持ち帰った」とあるが、それは29. 2. 15団交のことであり、29. 3. 15団交では、基本的に「保管ボックスの設置」で合意したのである。

29. 1. 20団交で、組合は26. 8. 8要求書の趣旨を説明し、質問に答え、29. 2. 15団交で、会社が回答し、組合が了承や再検討、継続協議などを申し入れ、29. 3. 15団交にて、お互い譲歩して合意できるものから協約化していくという流れで進んでいたのであるから、保管ボックスの設置で合意したとみるのが合理的である。ただ、サイズや置き場所、管理方法や責任についての項目においては、さらに協議が必要であるため、次回検討するとなるのも当然である。再び29. 2. 15団交の状況に戻るのであれば、よほどの反論が必要であるはずだ。「義務はない」という回答が誠実なはずはない。

イ 争点2－（2）（29. 4. 26団交及び29. 6. 27団交における、組合員のシフト変更要求に係る会社の対応）について

（ア）X 2組合員は、組合結成直後は組合加入しなかったため、朝、昼、晩のシフト及び他の事業所にも配属され、月に200時間を超える労働を要求されていた。しかしながら、組合加入を明らかにした途端、会社は、「評価が低いので、朝番まで働かせられない」と述べた。

（イ）29. 4. 26団交で、組合は、X 3組合員とX 2組合員のシフト入りを求めているが、結局、会社代理人弁護士が「何故、逆に応じないといけないんですか」と



一蹴している。これは27(不再)53和解協定書の遵守どころか、不誠実というよりストレートに交渉拒否といえる回答である。そして、生活のできる給与が得られないX3組合員は、転職を余儀なくされ、退職した。

なお、X3組合員の就労制限については、時効の関係で提訴せざるを得なかったが、その後不利益取扱いであると救済命令(27-42事件)をいただいている。

(ウ) 29.6.27団交でも、会社は、「X2個人の評価に関わることであり、団体交渉の場で発言することはなじまない・・・」としている。しかし、評価によってシフト制限するようなことはあり得ない。27(不再)53和解協定書には、「分会から意見聴取するなどして」とあり、まず、組合の要求があれば真摯に検討することを意味する。しかし、会社は、個人の評価にすり替えた回答でごまかしているとしか言いようがない。なぜなら、29.2.15団交において、会社は、「適切な配置をしている」、「変更についての合理的な理由が無い」などと、「分会員の事情に配慮するとともに、今後とも分会員に対し不合理な差別をおこなわない」については全く履行しないごとの回答をしている。

(エ) 以上のとおり、会社は「総合的に」と述べるのみでシフトに入れない合理的理由は一切説明していない。社員の多く、昼夜のスタッフが人手不足の朝番に入り、X3・X2のシフトインを遮っている事実は認めているにもかかわらずである。中労委の和解の本質的意味を理解せず、あるいは意図的に曲解して対応しているといわざるを得ない。

ウ 争点2-(3) (29.5.23団交及び29.6.27団交における、ステップ台及び通路のレーンの改善並びに空調の設置に係る会社の対応) について

(ア) ステップ台及び通路のレーンについて

a ステップ台について

会社は、「はずしてほしい」との要望は出ていないと主張するが、組合員は結成当時9名におよび、また、要求として当初から提出している。それだけでも全従業員の3分の1以上の声と認識すべきである。交渉では改善の必要性を訴えた事実もあり、会社の「早急な改善の必要もない」などという回答自体、安全についての見識の浅さを露呈している。29.1.20団交では「病院と協議する」と取締役が回答しており、組合としてはその協議の報告を待っている状況であった。ところが、29.4.26団交以降は明らかに従前の交渉経過を翻し、「問題はなく、労働組合との交渉は必要ない」という姿勢を明らかにしたものである。また、申立人組合並びに、分会長に労働基準監督署から「問題はない」などという報告は受けていない。

b 通路のレーンについて

同じく29. 1. 20団交では、会社が改善に向けて「相談する」と回答していたところ、それを翻した会社の「改善の必要はない」との回答を受けて、分会長は労働基準監督署に申告している。実際、通路のレーンに頭をぶつける労災事故は多発しているが、労働基準監督署から問題ないとの報告は受けておらず、上記ステップ台の件も含めて、労働基準監督署は会社側に問合せをしただけで、現地調査をしていない。

c 会社は、ステップ台及びレーンについて、29. 1. 20団交の要求内容の説明に対し、29. 2. 15団交の回答では、病院と相談する、協議するであった。29. 3. 15団交では、まだ病院と相談できていないということで進展せず、29. 4. 26団交を迎えた。29. 4. 26団交では、実質上協議になっておらず、29. 3. 15団交から回答書がないことを組合が指摘し、会社はそのことを了解し、レーンなどの問題も先送りされた。

#### (イ) 空調について

空調については会社の主張どおり、病院の施設なので改善が難しい旨の回答は当初からあった。ただ、洗浄室は、夏場40度近くになる職場で、何人も熱中症をおこすことがあったことから、改善に結びつく「工夫」を求めたり、また、マスクの常時装着指示の撤回を求めたりしたものである。

#### (ウ) まとめ

問題の29. 5. 23団交で、会社は、それまでの交渉姿勢を一変させ、「病院にも相談しない」、「何もする必要はない」と回答した。また、29. 6. 27団交においても、「何もしない」を繰り返した。組合は、問題がある箇所があることについて29. 1. 20団交及び29. 2. 15団交で労使双方が認識していることを前提に交渉しているが、会社は、そのような経過を無視して、弁解もなく、問題がないかのような主張に変更されていることは、会社の不誠実な姿勢を物語る。

確かに、交渉において回答を拒否したり、根拠を説明していないわけではない。しかしこれまでの交渉や29. 5. 18回答書の回答内容は、明らかに会社が改善及び改修の義務を放棄し、その姿勢を正当化するために、病院側の設備であることや、従業員の声を悪用したものにすぎず、十分な説明責任を果たしたとは言いがたく、不誠実な対応といえる。

#### エ 争点2－(4) (29. 6. 27団交及び29. 9. 21団交における、賃金改定要求に係る会社の対応) について

(ア) 組合は、平成28年3月に賃金引上げの要求を出しているが、翌年5月になってようやく交渉が始まった。

29. 6. 27団交では、「時間制であるので、変えることはできない」という意味

の分からない回答をしている。組合が理由を聞くと会社は沈黙した。すると、今度は「人事考課も含む」と言い出したが、結局「持ち帰って検討する」となった。

(イ) その後、29. 8. 16団交は、会社が退席して実質流れ、29. 9. 21団交に継続されたが、会社は、以前回答したのもう済んだ議題との認識を示した。最終的に、会社代理人弁護士の「会社のメリットがない」、「義務がないのであげない」との回答で団交は終了している。

団交の多くの部分が、食数及び労働時間などについての協議になっている。しかし、数字を挙げて最終的には「総合的に決めている」との回答である。結局、人数配置や時間設定は変わらず、賃金も「時給制だから」、「あげる義務はない」でゼロ回答を続けている。賃金を上げる会社側のメリットの説明を求めるなどということこそ、人を小馬鹿にした表現である。使用者にとってメリットがなければ労働者の要求にこたえなくてもいいと思っていること自体不誠実である。

(ウ) 被申立人には、本来労働組合の賃金引上げ要求については、上げられない理由を誠実に説明する義務があり、上げない姿勢だけ主張するような対応は極めて不誠実と言わざるを得ない。

## (2) 被申立人の主張

ア 争点2－(1) (29. 4. 26団交における、鍵のかかるボックス設置に係る会社の対応) について

組合は、29. 2. 15団交及び29. 3. 15団交において、会社が保管ボックスの設置について概ね合意が成立していたにもかかわらず、29. 4. 26団交において突如、理由なく拒否したと主張する。

しかしながら、組合が提出した29. 2. 15団交及び29. 3. 15団交の議事録に記載のあるとおり、保管ボックスの設置について、会社は、組合の要望を確認した上で、最終的に「検討する」、「考えます」と回答し持ち帰って検討することとしており、この段階で、組合と会社との間に一切保管ボックスの設置について合意はなされていなかった。執行委員長は、従前の経過を認識していたにもかかわらず、29. 4. 26団交において、あたかも会社が合意していたかのように結論を捻じ曲げた主張をした。

したがって、保管ボックスの議題に関し、組合の主張は前提を欠くことは明らかであり、不当労働行為は成立しない。

イ 争点2－(2) (29. 4. 26団交及び29. 6. 27団交における、組合員のシフト変更要求に係る会社の対応) について

組合は、X3組合員及びX2組合員のシフト変更の議題につき、「総合的に」という理由のみで合理的な理由を一切挙げていないと主張する。しかしながら、会社は、X3組合員及びX2組合員についても合理的な理由を挙げている。

(ア) 会社は、29.4.26団交において、組合員らの希望を聞いた上で、会社の衛生上のルールを守っていないことなどの事情を総合考慮し、シフトを増やすことができないと回答している。また、29.5.23団交においても、同様の説明に加えて、年齢などの個別的な要因があるとの説明をし、それらを総合的に考慮した上で決したと理由を付して回答している。

(イ) 29.6.27団交においては、組合員が朝シフトに入っていない理由について、個人的な評価も含まれるから、団交の場で発言することになじまないため、組合員本人が会社に直接問い合わせれば詳細な理由を本人に伝えると回答している。

(ウ) そして、会社は、X2組合員から会社に対して直接の申出があるとすぐに面談をし、評価を伝え、それを前提として本件申立て後団交においても議論をしている。このことから、会社がシフト変更要求の議題について打ち切っていないことは明らかである。

(エ) 以上のとおり、会社は正当な理由なく回答を拒否した事実はなく、対応を改める必要はない。

ウ 争点2-(3) (29.5.23団交及び29.6.27団交における、ステップ台及び通路のレーンの改善並びに空調の設置に係る会社の対応) について

(ア) ステップ台及び通路のレーンについて

a 会社は、29.5.18回答書において、ステップ台については、①会社の設備でないこと、②床面にあるパイプの保護を目的としていること、③組合員以外からステップ台を外してほしいとの要望が出ておらず既に施設の一部と考えられていること、④食器洗浄業務を行う上で早急な改善の必要もないこと、を理由に対応できないと回答した。また、通路のレーンについても、会社の設備ではないことを理由に改善することはできないと回答した。

そして、29.5.23団交において、組合に対し回答書に記載した理由について詳細に説明し、会社として必要性がないと判断していると回答した。

また、通路のレーンについても上記の回答に加え、①他の従業員から「改善してほしい」との声もないこと、②労働安全衛生規則第542条の「通路」に該当せず、安全配慮義務にも違反しないこと、③クッションの設置により事故防止の対応をしたことを理由として会社として改善する必要性がないと判断したと回答し、念のため再度確認すると回答した。

b その上で、29. 6. 27団交において、再度同様の説明をし、ステップ台及び通路のレーンの改善について、大阪中央労働基準監督署の2度の調査を経て問題がないとの回答を得ていること、労働基準監督署からも違法ではないという見解を得ており、是正勧告も出されていないことを併せて鑑みれば、組合が不当に論点を蒸し返していることは明らかである。

また、会社は、このように組合に対し十分な説明を繰り返し行っているだけでなく、通路のレーンについてはクッションの設置により事故防止の対応をしている。通路のレーンが病院の設備であることや構造上改善が困難であることに鑑みると、この通路のレーンに対する対応は会社ができる最善の方策である。

(イ) 空調について

29. 5. 18回答書において、①会社の設備ではなく病院の設備であることを理由に改善することができないと回答した。そして、29. 5. 23団交において29. 5. 18回答書記載の理由に加え、②病院全体で管理しており個別の部屋ごとに対応することは難しい、③他の従業員から「改善してほしい」との声もないことを理由として説明し、会社として改善する必要性がないと判断したと回答した。

なお、空調については、29. 6. 27団交において組合から議題として挙げられず、団交の議題となっていない。

(ウ) まとめ

組合は、ステップ台等につき、「病院と相談する。」と回答したと主張するが、会社は、「病院と協議するかも含めて検討する。」と回答したのであり、病院と相談するといった確定的な回答をしていない。

以上のおり、会社は、ステップ台及び通路のレーンを改善できない理由について、29. 5. 18回答書で説明した上で、29. 5. 23団交、29. 6. 27団交において、詳細な理由とともに繰り返し説明している。さらに、通路のレーンについてはクッションの設置により事故防止の対応をしている。

さらに、本件申立て後も会社が協議を継続していることから、組合の会社が交渉拒否を行ったとの主張が事実と反することが分かる。

組合は、会社が要求にこたえないことから、不誠実な交渉であると批判しているにすぎない。

エ 争点2－(4) (29. 6. 27団交及び29. 9. 21団交における、賃金改定要求に係る会社の対応) について

(ア) 組合は、「賃上げ」の議題について、組合員らの時給が最低賃金と同額であ

ることなどから、賃金改定は重要な要求項目であり、会社が「義務はない。」という理由や総合的に判断して決定しているという回答で済ませることは不誠実であると主張する。

しかしながら、会社は、29.6.27団交において、組合からの一日3,600円の賃金要求に対し、単に理由を述べずに組合の要求を拒絶したわけではない。会社は、組合に対し、時間給で支払うので、日当を3,600円として賃金を支払うことはできないと回答している。その上で、会社は、組合に対し、賃金改定を求めらるのであれば、他のアルバイト社員と同様、評価給による賃金査定を受け入れることはできないかと提案したが、時給が下がってしまう可能性があるため組合に拒絶されたのである。

(イ) また、29.9.21団交においても、時給を上げる義務はないという回答とともに、食数、食器数、待機時間や業務委託の全体的なコスト等により総合的に判断していると理由を説明した上で、会社に時給を上げる義務はないのであるから、会社が時給を上げてほしいと考えるような理由（メリット）を挙げて欲しいと組合に対して提案している。そして、その場であえて繰り返さなかったが、従前の団交において食数等について調査の結果を可能な範囲で回答している。

(ウ) さらに、会社は、29.9.21団交後もX2組合員との面談の要求に応じ、本件第2回審問期日の当日に行った団交で、その評価について議論をするなど誠実な対応をしている。

(エ) 以上のとおり、会社は一言「総合的に判断」と述べて回答を打ち切ったわけでもなく、単に「法律上の義務はない」と回答を打ち切ったわけでもない。会社は提案までしたが、組合が具体的な根拠や理由を示さなかったのである。

組合は会社の発言の一部を切り取り、会社の対応に問題があったと仕立て上げているにすぎない。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1（29.8.16団交で会社が途中退席したことは、不誠実団交に当たるか。）及び争点2（団交における会社の一連の対応は、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。

ア 26-56事件が和解に至るまでの経緯について

(ア) 平成26年8月8日付けで、組合は、会社に対し、26.8.8要求書を提出した。

26.8.8要求書には、次の記載があった。

「下記の通り要求します。

1～3. (略)

4. 組合事務所、掲示板を貴社内に設置し、組合活動に必要な最低限の什器備

品を貸与されたい。

5. (略)
6. 朝勤務についても4時間勤務とされたい。
7. 朝勤務の職員体制を常時7人にされたい。
8. (略)
9. 労働環境の改善について下記の項目を取り組まれたい。
  - 1) 流し台前のステップ台を改善されたい。
  - 2) 作業場の空調を整備されたい。
  - 3) 作業しやすいように制服の改善をはかられたい。
  - 4) その他、安全衛生上問題のある場所の改善をはかられたい。
10. (略)

以上」

なお、流し台前のステップ台とは、食器等を洗浄する高さ約92センチメートルの流し台の下部に設置されたパイプを保護するために取り付けられた、高さ約42センチメートルのステップ台を指し、食器等を洗浄するためには、このステップ台の上に立って作業する必要があるため、作業員は腰を深く曲げて作業しなければならなかった。

また、その他安全衛生上問題のある場所とは、本件においては、食器やトレイを洗浄機へ自動的に運搬するために設置されているレーンを指し、作業員が使用する通路を横切る形で高さ約120センチメートルの位置に設置されていた。そして、作業員は通路を通るためには、このレーンの下で腰をかがめる必要があり、このレーンに頭をぶつけた組合員2名が怪我をし、労働基準監督署（以下「労基署」という。）に労働災害の申請手続を行ったことがあった。これに対し、会社は、このレーンの下部に衝撃を吸収するスポンジを設置していた。

ところで、病院での勤務には、午前6時30分から午前10時まで勤務する朝シフト、午前11時から午後3時まで勤務する昼シフト、及び、午後4時から午後8時まで勤務する夜シフトに分かれており、朝シフトを単に朝、朝番又は朝勤務、同じく昼シフトを昼又は昼番、夜シフトを夜又は夜番と呼ぶことがある。

(甲32、甲39、証人 X 4 、証人 Y 2 )

(イ) 平成26年9月16日、組合は、当委員会に対し、組合が申し入れた26.8.8団交申入れについて、会社が一旦約束した開催日をキャンセルし、また、開催場所について条件を付するなどして開催を引き延ばし、団交に応じないことがそれぞれ不当労働行為であるとして、26-56事件の申立てを行った。

(ウ) 平成27年3月23日、組合は、会社に対し、いまだ団交に応諾するとの回答が

もらえておらず、速やかに応じるよう求める旨、次のように要求するので団交の場で今までの要求項目と併せて回答して欲しいとして、X3組合員の週の出勤日数を5日としてほしい旨などが記載された、「要求書ならびに団体交渉申入書」を提出した。

なお、会社は、この団交申入れに応じなかった。

(甲33、甲42)

(エ) 平成27年7月13日、組合は、当委員会に対し、①会社が組合員に対し、時間外労働及び公休出勤を命じなかったこと、②会社が組合員に対し、週2日間・月8日間休日とする勤務を認めなかったこと、③組合が賃金改善等を求め団交を申し入れたが、会社は、団交の申入れをなし得る法津的根拠等を明らかにするよう求めて団交に応じなかったこと、が不当労働行為に当たるとして、27-42事件の申立てを行った。

(甲42)

(オ) 平成27年11月20日、当委員会は、26-56事件の救済申立てについて、26.8.8団交申入れに対し、少なくとも1回の団交を東京で開催することを団交開催の条件とするなどした会社の対応には正当な理由があるとはいえず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして会社に誓約文の手交を命じる26-56事件命令を当事者に発出した。

(甲1)

(カ) 平成27年12月7日、会社は、中労委に対し、26-56事件命令を不服として、27(不再)53事件を申し立てた。

(キ) 平成28年3月14日付けで、組合は、会社に対し、28.3.14要求書を提出した。

28.3.14要求書には、次の記載などがあった。

「1、当組合員の賃金について、5月1日より、1当務（朝番の者は朝のみで、朝昼担当の者は2当務と計算）あたり、通勤費とは別に日給3600円とされたい。」

(甲30)

(ク) 平成28年12月16日、組合と会社は、27(不再)53事件に係る中労委の和解期日において、27(不再)53和解協定書を締結した。

同日、27(不再)53事件は関与和解により終結するとともに、中労委の和解認定により26-56事件に係る命令は失効した。

27(不再)53協定書には、以下の事項の記載があった。

「2 会社及び組合は、次のとおり、相互の信頼関係を重視して、団体交渉を誠実に行う。」



(略)

5 (略) また、会社は、病院におけるシフト表の作成及びシフト時間外労働について、分会から意見聴取するなどして、分会員の事情に配慮するとともに、今後とも分会員に対し不合理な差別を行わない。 」

(甲2)

イ 27(不再)53和解協定書締結後から本件申立てに至るまでの経緯について

(ア) 平成28年12月27日付けで、組合は、会社に対し、28.12.27団交申入書を提出した。28.12.27団交申入書には、議題として、①26.8.8要求書記載の1から10までの項目について、②その他の要求である、(i) X2組合員のシフトを朝番及び昼番の両方の勤務かつ週休2日のシフトに変更すること、(ii) X3組合員については、朝番勤務かつ週休2日のシフトに変更すること、などを要求する旨記載されていた。

なお、X2組合員については、組合結成時は組合員ではなく、月におよそ200時間近く残業を行っていたが、労基署にこのことについて申告するとともに組合に加入したところ、会社がX2組合員の労働時間を減少させたとして、和解条項に基づきシフト変更を要求したものであった。

(甲3、当事者 X1 )

(イ) 平成29年1月20日、組合と会社は、29.1.20団交を開催し、組合は、要求項目についての説明などを行った。

(ウ) 平成29年2月15日、組合と会社は、29.2.15団交を開催した。29.2.15団交では、以下のやり取りが行われた。

a 組合が、組合事務所が無理であれば代わりにロッカー及び掲示板の貸与でもよい旨述べたところ、会社は、病院側に確認する旨述べ、組合が、病院側に確認する必要があるのかと会社に対し述べたところ、会社は、次回交渉までに確認して回答する旨述べた。

b 会社が、朝勤務を4時間にしてほしい旨の組合の要望について、調査をしたが今までのやり方で問題ない旨述べたのに対し、組合は、なぜ朝の勤務は3.5時間であるのか根拠を示してほしい旨述べた。会社は、基本的には食器の量とゴミの分別が少ないからである旨述べた。組合は、①食器の数は同じであり基本業務も同じであるから朝だけ3.5時間であるのはおかしい、②どれだけ朝のほうが少ないか数字を出してほしい、組合としては総労働は変わらないと思う、③3.5時間で行えということであれば時給を上げるやり方もある、④入院患者が少ないということについて数字が欲しい、旨述べた。

また、組合員の勤務シフトにつき、組合が、組合員の話聞いてシフトを

組むという和解であったのだから聞いてほしい旨述べ、会社は、現時点では難しく、変更についての合理的な理由がない旨述べた。

- c 次に、組合と会社は、職場の労働環境、ステップ台、通路のレーン及び空調につき協議を行い、会社が、病院と協議するかも含めて検討する旨述べ、組合は、病院に相談して改善する方向で考えてもらいたい旨述べた。

(甲4、乙7、証人 Y2、当事者 X1)

(エ) 平成29年2月20日付けで、組合は、会社に対し、29.2.20要求及び団交申入書を提出した。

29.2.20要求及び団交申入書には、①29.2.15団交で、組合より、要求の変更内容について詳しく分類し、再要求することになった、②要求する協定書案を示すので回答をお願いしたい、③前回交渉において検討及び回答を約束した掲示板、ロッカー貸与、評価制度の内容、食器数の朝・昼・夜の対比状況、食数の曜日別確認状況及び職場の危険個所の改善対策の協議進行状況の各事項について回答をお願いしたい、旨記載されていた。

(甲6)

(オ) 平成29年3月15日、組合と会社は、29.3.15団交を開催した。

- a 会社が、組合の求める掲示板については、許可が必要であり、病院に申請する案に載せる形でよいか検討しており、はっきりと約束はできないが考えている旨述べた。また、ロッカーについて、会社が、スタッフの着替え用として病院側から借りており、個人等にロッカーを貸すというルールがない旨述べたのに対し、組合が、ロッカーではなく袖机か保管ボックスか何か考えられないかと述べたところ、会社が、保管ボックスのようなものでもよいのかと述べ、組合は、それでも良いのでなるべく早く決めてほしい旨述べ、会社は、検討する旨述べた。
- b 会社が、食器の数を調査したところ朝と昼夜で平均600から650のずれがある旨述べ、組合は、ゴミは朝のほうが圧倒的に多く朝はある程度分別しており、組合の分析では朝のほうが業務量が多い旨述べた。また、組合は、朝は昼夜と労働量が同じか多いと思っており、業務量は変わらないのに朝だけ3.5時間勤務はおかしいのではないかと述べ、会社は、調査させてほしい旨述べた。
- c シフト希望について、組合が、会社に対し、中労委で和解したのに、全く配慮がなされていない旨、少なくとも和解は、組合員の希望を聞き、合理的な理由がない限りその希望を受け入れるというものであった旨述べた。会社は、それならば能力給を受け入れてもらいたい旨述べ、組合は、それはこの

話には関係がなく、能力給を受け入れない限りシフトは入れないということかと述べた。会社は、能力給だけでなく、マスクをつけるなどのルールを守ることなどである旨述べた。

d その後、組合は、少なくともシフトに関しては回答を文書でほしい旨、回答をもらって検討してから次回の団交日程を決めたい旨、組合掲示板、保管ボックス、曜日別の人数及びシフトについて回答が欲しい旨述べた。

(甲7、乙8、証人 Y2、当事者 X1)

(カ) 平成29年4月13日付けで、会社は、組合に対し、29.4.13回答書を提出した。

29.4.13回答書には、会社は、①現在、団交で検討事項となっている要求事項は、既に交渉の場で説明したとおり、慎重に検討を重ねており、27(不再)53和解協定書の内容を真摯に受け止め、組合との団交を誠実に従っており、今後もその意向は変わらない、②しかし、大阪地方裁判所民事部より会社に対する残業手当の未払に係る訴訟の提起があった旨通知を受け困惑している、③団交の場で解決を図ろうと考えていたが、組合が民事裁判による解決を選択したことにより、今後の団交に挑む姿勢を再度検討せざるを得ない、④組合がなぜ団交ではなく訴訟による解決を選択したのか思い当たる理由がなく、組合からの説明を受けたい、⑤今後も団交を誠実に従っていくが、今回組合から金員の請求を一方で受ける事態になり、組合が、今後の団交についてどのように考えているのか見当もつかない状況である、⑥現在、今回の組合からの民事訴訟について対応をしていかなければならない状況にあり、契約先の病院との打ち合わせや社内会議日程を調整せざるを得ない状況であるため、今までの団交の議題については、今後開催される団交の中で改めて回答する予定である、⑦解決を図りたい懸案事項や提案があるので、今後の団交の場で話し合いをしたい、旨記載されていた。

(甲12)

(キ) 平成29年4月26日、会社と組合は、29.4.26団交を開催し、会社からは、取締役及び部長らとともに、この団交から、会社代理人弁護士も出席するようになった。29.4.26団交では、以下のやり取りが行われた。

a 保管ボックスの設置について

取締役が、保管ボックスについて、社内で検討したが対応できないと判断した旨、組合を差別してはいけないとか有益に扱ってはいけないと勉強した旨述べたところ、組合は、便宜供与は掲示板や組合事務所など、必要最低限のものは含まれないと書いていなかったかと述べ、会社は、そこは見えていないと述べた。

会社代理人弁護士は、①特段貸さなければならない義務もないと考えている、②逆になぜ貸さなければならないのか説明してもらえれば検討する、③法的な義務があるのであれば検討する、旨述べた。組合は、①法的な義務があればと言うのをやめてほしい、②法的な義務は何もなく、この場に座ったらそれでいいだけであるが、回答ゼロでは、話をしないのと同じである、旨述べた。会社代理人弁護士は、話をしないということではなく、検討はしなければならないが、要求事項にそのまま応じる義務はない旨述べた。

組合が、①前回の団交の中で、組合事務所は無理だとなり、「『休憩室に置けるようなもので最低限邪魔にならない程度のものならいいですね』『わかりました』と、それで具体的に、じゃあそういうぐらいのことにしましょうみたいところで『検討します』という話で終わったわけでしょう」、②設置を希望するボックスの見本として鍵のついたキューブボックスの商品写真を持参した旨、③それをまたひっくり返して駄目だと言うのであれば、前回の交渉の中身は何であったのか、と述べた。会社は、最初にロッカーを貸してほしいと話があり、その代わりに保管ボックスという話があり、当然会社で検討していると前回伝えた旨述べた。組合は、「前は、ロッカーはやっぱり駄目ですわと。じゃあこういうふうなことから考えられますというので、じゃあそれで具体的なサイズとか大きさとかこっちから提案するからそれでいいですか」という話をしようということで今回設定したつもりであり、今日になって全部だめだと、便宜供与に当たらないとかそんな話から言うのか、と述べた。

会社代理人弁護士が、別に応じたわけではない旨述べ、組合は、それは不誠実団交である旨述べた。会社代理人弁護士が、検討するとしか言っていないので、検討すると言ったことが承諾するということにすり替わるのは違うと思う旨述べ、組合は、それは一番不誠実な経営者のいい方である旨述べた。

b 曜日ごとの業務量について

会社が、検討した回答を述べるとして、土日の患者数につき、調査はしている旨、病院の数字なので具体的な数字は言えないと述べた上で、曜日ごとの食数の差について調査結果を述べたのに対し、組合は、「金曜日の夜と土曜日の朝のサービスの人数が違うのは何ですか」と述べた。会社は、数字の細かいところは説明できないがフェアに説明したつもりで、もしご質問があれば、と述べ、組合は、「はい、はい、また。」と述べた。

c X3組合員及びX2組合員のシフト要求について

組合が、組合員からの申出を十分考慮してシフトを組むという条項で和解

したにもかかわらず、組合員が希望しているのに一切シフトを入れてくれないことについて是正してほしい旨述べ、会社は、希望を聞いていないということではないと思う旨述べた。

組合は、組合ができる前、社員は一人もシフトに入っていなかったが、組合ができてから社員が入るようになった旨、これは組合員のシフトを減らすためである旨述べた。会社代理人弁護士が、それは主張としては知っている旨述べたのに対し、組合は、組合結成前と後で調べたらシフトが減っている、減らそうという意図があったのかないのかは別にして、減っているのは事実である旨、組合ができる前は本人が希望したらずっと希望をきいてきた旨、述べた。会社代理人弁護士は、それは認識が違う旨、昼番も夜番も基本的には同じように対応しており、差別をしている認識はない旨、時間管理に関しては会社としてきちんと行っている旨述べた。

組合は、聞き方を変えろとし、なぜ組合員が週休2日勤務を希望したのにさせなかったのか、応じなければならないと言っているわけではなく、なぜ応じられないのかと聞いている旨述べた。会社代理人弁護士は、そこは、恐らくずっと平行線である旨述べた。組合が、理由を言ってほしい旨述べ、会社代理人弁護士は、逆になぜ応じなければならないのかと述べた。組合が、応じなければならないと言っているわけではなく、なぜ応じられないのかと言っている旨述べ、会社代理人弁護士は、契約上、なぜ我々が週休2日勤務に応じなければならないのかと述べた。

組合が、組合員から意見を聴取するなどし、組合員の事情に配慮した行動はとったのかと述べたのに対し、会社は、聞いた結果である旨、逆にこちらはずっと説明しており、27-42事件で問題となった労働時間の水増し問題について明確な回答がないのにこちらだけに一方的に言うのは違うと思う旨述べた。

会社代理人弁護士が、衛生管理やマスクの問題で、会社の指示は聞かないが、勤務は増やせというのは話が通らない旨述べ、組合は、それは別問題と述べた。

また、組合が、なぜX3組合員に配慮できないのかと述べたのに対し、会社は、検討した結果であり、差別をしている認識はない旨述べた。組合は、①シフトについては分会の意見を聞いて事情にも配慮して決め、空きができればX3組合員やX2組合員から埋めていくというのが組合の事情に配慮するというのではないか、②週休2日勤務させてくださいと去年の2月に文書でお願いしている分会員がおり、それが実行されない中で中労委で和解し

たのであるから、その人の事情を配慮して埋めるのが和解に応じたやり方ではないのか、と述べた。会社は、その認識はなかった旨述べた。そして会社は、和解の認識が違ふと思う、お互いの立場で読めるような日本語になっている旨述べた。

d 組合と会社との間で口論となったことについて

会社が、労働協約は、今のところ必要がないと考えている旨述べ、組合は、なぜ必要がないのかと述べた。会社代理人弁護士は、特段必要性を感じず、法的に労働協約を結ばなければならない義務はないと思う旨述べた。

これに対し、組合が、「黙れ」と述べ、会社代理人弁護士は、「黙れ」など言うのであれば次回団交は行ふが、今日のこの会議は打ち切る旨述べた。組合が、主要な回答者は取締役であり、取締役が話そうとしているのに横から会社代理人弁護士が話そうとしている旨述べ、会社代理人弁護士は、代理人が話すことは構わない旨述べた。組合が、「それじゃああんたが主にしゃべれよ。」と述べ、会社代理人弁護士は、「『しゃべれ』とかって言うんじゃ今日はやめましょう、じゃあ。きょうやめましょう。」と述べた。組合が、「何を言っているんだ。」と述べ、会社代理人弁護士は、「『おい』とか、『黙れ』とか、そういう古典的な言い方をするのであれば、やめますよ。もちろん団体交渉を拒否するとは言いません。」と述べた。組合が、「拒否じゃないか。」と述べ、会社代理人弁護士は、「『黙れ』とか、そういうふうな人の人格を攻撃するような言い方をする。」と述べた。組合が、「攻撃しているんじゃない。」と述べ、会社代理人弁護士は、「『黙れ』っていう言い方が正しいんですか。」と述べた。組合が、「正しいと思います。」と述べ、会社代理人弁護士は、「正しくないですね。じゃあ、帰りましょう。」と述べた。

組合が、「いや、何を話している。団体交渉拒否ですか。」と述べ、会社代理人弁護士は、「拒否じゃないですよ。」、「きょうは終わりにしましょう。じゃあ『黙れ』とかっていう言い方はおかしいと思いませんか。」と述べた。組合が、「じゃあ黙れとか言わないから。」と述べ、会社代理人弁護士は、「言わないでくださいね。」と述べた。

また、組合は、ここ2回の団交でお互い信頼関係で話し合おうと言っていたが、2回連続で「検討する」と言って会社は帰った旨、それが一切まったく要らないという回答で終わるのかと述べた。これに対し、会社代理人弁護士が、「はい、終わります。」と述べ、組合は、2回の団交を無駄にするのかと述べた。会社代理人弁護士は、持ち帰ったからといって締結しなければ

ならない義務はないと思う旨、逆になぜ締結しなければならないのか、と述べた。

その後、組合と会社代理人弁護士は、上記のやり取りを繰り返し、会社代理人弁護士が、用意してきた回答を取締役が述べる旨述べ、団交が続けられた。

e 訴訟の提起について

取締役が、29.3.15団交から今日までの間に組合が訴訟を提起したことは、残念である旨述べたのに対し、組合は、中労委での和解期日において、27-42事件の未払賃金について時効が来るので内容証明を出すと述べていた旨述べた。会社代理人弁護士は、労働債権は時効があるので提訴はやむを得ないが、請求を認めるわけではない旨述べた。

(甲9、甲13、乙6の1、乙6の2)

(ク) 平成29年5月18日付けで、会社は、組合に対し、29.5.18回答書を提出した。

29.5.18回答書には、(I)26.8.8要求書「9.労働環境の改善について下記の項目を取り組まれたい。」に対し回答するとして、①流し台のステップについて検討したが、会社設備ではなく、会社で設置したステップでもないため、会社の都合で取り外しができるものではない旨、病院側がステップを設置した理由も、床面にあるパイプの保護を目的としていると聞いており、会社の他の従業員からもステップを取り外してほしいとの声もなく、既に設備の一部とされている旨、食器洗浄業務を行う上で早急な改善の必要もないと考えられるので対応できない、②空調は、会社の設備ではないので整備することはできない、③作業に使用するユニフォームについて、以前の団交でも説明したとおり、同年4月に入れ替えた、④その他、安全衛生上問題のある場所の改善について、以前行われた団交でも度重なり説明したが、管理所有が会社となる設備ではないため、会社の独断で改善することはできない、(II)28.12.27団交申入書の要求事項であるX3組合員について、以前の団交でも説明しているが、これまで、組合員が過重労働であるとして労基署に行き、対応した経緯があり、また、従業員の年齢等も踏まえて、会社として時間管理については適切に行っていきたいと考えており、申出につき総合的に検討したが対応できないのでその旨回答する、旨が記載されていた。

(甲31、証人 Y2 )

(ケ) 平成29年5月23日、組合と会社は、29.5.23団交を行い、団交内で組合は、会社に対し、29.5.23要求及び交渉申入書を提出した。

a 29.5.23要求及び交渉申入書について

29. 5. 23要求及び交渉申入書には、29. 5. 18回答書に対し、再度要求し交渉を申し入れるとして、次の記載があった。

- 「1、去る2016年3月14日付け要求書の賃金改定について、回答されたい。  
(当組合員の賃金について、2016年5月1日より、1当務あたり、通勤費とは別に日給3600円とされたい。)
- 2、上記回答書①における流し台下ステップ台について『早急な改善の必要はない』なる回答は『改善の必要があるが、早急ではない』という意味か、『改善の必要は認めない』というものか明確にされたい。  
また、交渉議題になっている『レーン』についてはどうか明確にされたい。
- 3、③の空調について病院側に申入れしたのか、どうか明確にされたい。
- 4、(略)
- 5、回答書2項に記載の当組合の要求は、X3に加え、X2についても要求しているが、回答がない。また、時間管理<sup>[ママ]</sup>の適切におこなうことと、全く関係のない的外れの回答になっている。両名のシフトの変更(X3は休日数を戻す)について『できない』という具体的理由の説明を求める。
- 6、労働時間の管理に関して、作業服の着替え時間も労働時間であることを認めた上で、事務所にタイムカードを設置されたい。」

(甲15)

b 29. 5. 23団交でのやり取りについて

- (a) 会社は、組合に対し、前回の団交の回答として、組合に提出した29. 5. 18回答書を読み上げた。それに加え、会社は、組合に対し、ステップ台とレーンにつき、①他の従業員から改善して欲しいとの声がないこと、②レーンについては、(i)以前の団交でも度重なり説明したが、管理所有が会社の設備ではないため独断で改善することはできない、(ii)クッションを設置し、事故防止の対応をした、③ステップ台及び通路のレーンについて、労基署の調査においても問題はないと回答を得ている、旨述べた。組合は、29. 5. 23要求及び交渉申入書を会社に手交し要求を述べ、また、①前回曜日別の人数を回答いただいたが、食数で人数を決めているのであれば火曜日は7人体制であるべきではないのか、②実際の現場の労働者数と曜日の誤差があるのでこまめな対応をしてほしい、③組合としては単に人数の問題だけを言っているが、一つの解決方法として例えば、6人でやるとなれば過重手当のようなものをつけるなどしてほしい、④前回数字を調査し、回答いただいたので、それについて同じ議題であるが継続的に検討してほしい、旨述べた。



さらに、組合が、X3組合員とX2組合員の勤務シフトについて、総合的にという会社の回答は要求に沿っていないため、中身を具体的に教えてほしい旨述べたのに対し、会社は、十分検討する旨述べた。

(b) 交渉中、会社代理人弁護士が「とにかく帰りましょう。帰りますよ。私がしゃべって何が悪いんですか？後で日程連絡しますよ。どなりやいってもんじゃない。」と述べ、組合も、「あなたもやっています。どなっています。」、「結論的にどうなんですか？帰られるんですか？（略：取締役氏名）さんに聞いてからにしましょう。どっちでもいいですよ。そちらで判断してください。」と述べるなど、組合と会社との間で交渉のやり方につき同様の趣旨のやり取りが数度あった。

(甲16、甲35、甲37、乙2、乙9、証人 Y2、当事者 X1)

(コ) 平成29年6月25日付けで、会社は、29.6.25業務通達を送付し、同月28日、組合に到達した。29.6.25業務通達には、会社はすでに平成29年2月より、衛生面の取組の一つとして「マスク着用のルール」を始めており、配膳及び下膳の作業を行うとき並びに菌食器を直接取り扱うときは必ずマスクを着用してほしい旨などが記載されていた。

(甲19)

(サ) 平成29年6月27日、組合と会社は、29.6.27団交を開催した。29.6.27団交で、会社は、組合に対し、29.6.27回答書を提出した。

a 29.6.27回答書の内容について

29.6.27回答書には、①賃金について、朝の勤務に1日出たら3,600円としてもらいたく、できなければその理由の説明をしてほしい旨の申出に対し、対応はできかね、時給制で給与を支払うこととなっているため、従前どおり時給対応とし、勤務時間に応じた賃金を支給する、②曜日別の食数を調べたところ、火曜日は7人体制にすべきと考えており、6人体制のままであれば過重手当などを考えてほしい旨の要求に対し、(i)配備人数については会社が総合的に算定し決定しており、現状は人数を変更する予定はない、(ii)そのため過重手当の支給予定もない、(iii)引き続き算定された人数で業務を遂行してほしい、旨記載されていた。

(甲17)

b 29.6.27団交でのやり取りについて

(a) 賃金改定について

会社が、組合の朝の勤務は1日出勤したら3,600円としてほしい旨の要望について、時間給制であるので変えることはできない旨述べたのに対し、

組合は、時間給制を変えることができない理由はあるのかと述べた。会社が、組合に対し、3,600円の要求の根拠は何かと述べ、組合は、概ね時給が900円であるとして、4時間で3,600円であるので3,600円を要求している旨述べた。

会社は、3.5時間で仕事をお願いしており、それでできると思っている旨述べた。組合が、朝は、昼及び夜の4時間の仕事と同じ業務量を3.5時間でこなしているため3,600円という金額を求めている旨述べ、会社は、人事考課も絡むので一概に同じ条件で語れない旨述べた。組合は、①ベースの賃金を求めている、②元々考課制度自体に反対していない、しかし、不利益変更は認められない、旨述べた。会社が、条件について個人との話合いでもよいかと述べたのに対し、組合は、あくまでもベースの話なので組合との交渉をお願いする旨述べ、最終的に、会社は、持ち帰り検討する旨述べた。

(b) ステップ台及び通路のレーンの改善について

会社は、ステップ台につき検討したが、①会社が設置したステップでもなく、会社の都合で取り外しができない、②病院が設置した理由も、床面のパイプの保護であると聞いている、③他の従業員から取り外してほしいとの声がなく既に設備の一部と考えられる、④早急な改善の必要はないと考えられる、⑤ステップ台及び通路のレーンについて、労基署の調査においても問題はないと回答を得ている、旨述べた。また、会社が管理するものではないため独断で改善することは出来ない旨述べた。

(c) X2組合員のシフトの要望について

組合が、X2組合員の朝勤務要望についてはどうかと述べたことに対し、会社は、個人的な評価にもつながることなので、この場では回答できない旨述べた。組合が、本人に理由を説明するならそれでもいい旨述べたことに対し、会社は、個人が答えを求めているのか確認し、個人として聞きに来ればそれにつき対応する旨述べた。組合が、本人は組合を通して求めているので会社は答える必要がある旨述べたのに対し、会社は、ここでは説明や回答はしない旨述べた。

なお、X3組合員については、29.6.27団交までに退職していることから当該団交以降は議題にはあがらなかった。

(甲18、乙3、証人 Y2、当事者 X1)

(シ) 平成29年6月29日、組合は、会社に対し、29.6.29団交申入書を提出した。

29.6.29団交申入書には、平成29年6月28日に組合員が受け取った29.6.25業

務通達につき、エレベーター内及び洗浄時はマスクの着用を義務付けるべきではないなどの組合の主張とともに、今回の業務通達の内容につき組合の主張を考慮し、団交にて見解を明らかにしてほしい、旨記載されていた。

(甲20)

(ス) 平成29年8月16日、組合と会社は、29.8.16団交を開催した。団交は、午後3時頃開始し、午後3時10分頃までの約10分間開催された。

同日、会社は、29.8.16団交終了後、組合に対し、29.8.16団交提案書をファクシミリで送信した。

a 29.8.16団交でのやり取りについて

組合が、①前回団交直後にマスクと洗浄機のカーテンについて業務指示があり、会社が2月に突然マスク着用を義務付けた、②組合はその内容に合理性があるとは考えていないと文書で反論した、③業務指示を出す理由の説明がほしい、旨述べ、これに対し、会社は、職場が病院であり、衛生管理の要請が強いと述べた。組合が、病院側は必要ないと言っており、それ以上に合理的な理由があるのかと述べ、会社は、病院の誰が言っているのかと述べた。組合は、業務命令ならばすべて通るということではなく、命令の理由を聞いている旨述べた。

会社が、業務指示を受けないということかと述べたところ、組合は、話を聞いてほしいと述べ、会社は聞かない旨述べた。組合が、意見を聞かないということなら仕方ない、それでは終わらしましょうと述べると、会社代理人弁護士は、終わりですね、帰りましょうと述べ立ち上がった。組合が、この話について終わろうと言った、あなただけ帰ればいい、ほかに議題はある、旨述べたところ、会社代理人弁護士は、次回の団交の日程を連絡する旨、執行委員長ではなく組合の書記長であれば話合いができると思う旨述べ、他の会社側出席者とともに会場から退席した。

(甲21、乙4、当事者 X 1 )

b 29.8.16団交提案書について

29.8.16団交提案書には、次回団交日程の提案をすることで、候補日が9月13日(水)、同月19日(火)及び同月21日(木)のいずれも午後3時から、場所は後日連絡する旨の記載があった。

(甲21、甲22)

(セ) 平成29年8月21日付けで、組合は、会社に対し、29.8.21抗議文書を提出した。

29.8.21抗議文書には、①会社代理人弁護士の言動は、労使の信頼関係を根底から崩す暴挙であり、許せるものではなく、断固として抗議し、謝罪を求める、

②8月16日の交渉における真実は、(i)執行委員長は、交渉の最初の議題として、前回交渉直後に出された業務指示につき組合から提出している申入れに対し、会社側の見解、説明を求めた、(ii)取締役は、本年2月に衛生管理の強化として指示を出した旨説明した、(iii)組合が6年にわたり、洗浄作業中のマスクは義務付けられず、病院側からはマスクはいらないと説明を受けていることなどを主張し、あえて一層行わなければならない管理強化の合理的な理由を求めた、(iv)会社代理人弁護士が大声で、「理由はない、衛生管理で指示している。それでいい。」などと述べ、執行委員長が、「いや、理由の説明を・・・」と述べると、会社代理人弁護士は、言葉を遮って、何かを話そうとする取締役を促して交渉を強制的に終了させ、次回期日は連絡すると発言した、(v)執行委員長は、それを受けて「じゃ、終わりました」と述べると、会社代理人弁護士は突然立ち上がって帰ろうとした、(vi)組合は、「この議題は終わるという意味で、交渉はおわらない。」と述べたが、座って何か話そうとする取締役を促して交渉を強制的に終了させ、次回期日は連絡すると発言した、(vii)「そんな姿勢なら何度しても同じじゃないか」という執行委員長に対し、会社代理人弁護士は、「あなたとは話しできない。横の彼(略：組合書記長名)なら話しができるかもしれない」と述べ、会社側は全員立ち去った、旨記載されていた。さらに、③当日、会社より交渉申入れの文書をファクシミリで受けとったが、記載されている、交渉を大声で一方向的に遮り、侮辱的な言動を用いていたのは会社代理人弁護士である、④27(不再)53和解協定書にある「誠実な団体交渉を尽くすほか、適時適切に意見交換を行い、相互の理解及び信頼を深めるよう努める」の趣旨にも反する言動である、⑤次回交渉に当たり、前回の言動に強く抗議するとともに、謝罪を求める、⑥上記を踏まえ、次回交渉を9月21日午後3時より開催することに合意するが、29.8.16団交における謝罪が無い限り、府労委への申立てを行わないことを約束するものではない、旨の記載があった。(甲23)

(ソ)平成29年9月15日付けで、会社は、組合に対し、29.9.15回答書を提出した。

29.9.15回答書には、①組合より抗議を受け、謝罪を要求されているが、謝罪する必要はないと判断している、②組合はいろいろと主張しているが、組合の協議姿勢こそ数多くの問題が存在すると考えている、③会社としても、協議をする以上は生産的な協議をしたいと考えている、④次回の交渉では、組合が発言している際は可能な限りその発言を遮らないようにするので、逆に会社が話をしている際に、話す人間を指定したり、意図的に遮ったり、指を指したり、ののしるなどの言動は控えてほしい、旨記載されていた。

(甲25)

(タ) 平成29年9月21日、組合と会社は、29.9.21団交を開催した。29.9.21団交では、以下のやり取りが行われた。

a 29.8.16団交について

(a) 組合は、①会社は29.9.15回答書で、29.8.16団交が実質15分か20分で終わらざるを得なかったことについて、会社の責任ではないと言っているが、一つの議題について終わりましたという言葉を取り上げて全部終わりだとして席を立ったと理解している、②組合は、前回の団交が内容に入らず終了したことは、全て会社の責任であると理解しているので、謝罪と反省を求める、③29.9.15回答書はもらっているが、会社の見解を聞かせてほしい、旨述べた。

(b) 会社が、29.9.15回答書のとおり、謝罪する必要はないと感じている旨述べ、これに対し、組合は、中座したことは正しかったのかと述べた。会社は、中座せざるを得なかった旨、「こちらが言っているところで、言わせて頂けなかった。とか、指をさされたりとか、大声を出されたりとか、というので話し合いは出来なかったですね。」と述べた。組合は、①そのようなことはなかったと思う、②会社代理人弁護士が突然これで終わりましたと言って立った、③マスク等の件につきなぜいけないのか合理的な説明がほしいと言っていただけの話である、④なかなか答えを頂けず、その中で会社代理人弁護士が「そんなん言う必要はないんだ」と大きな声を出した、旨述べた。

(c) これに対し、会社が、それはない旨述べると、組合は、①大声を出したかどうかは外す、②会社が言う必要はないと回答したこと及び「じゃあこれで終わりました」と述べたことは事実で、大声は出たが、お互い話合いとしてはかみ合う話をしていて、③会社もこの問題については言う必要が無いと述べたので、組合もこれ以上協議しても仕方なく、これについては終わりましたという話をした、④次の本来の議題に入ろうという時に会社が帰られた、旨述べた。

(d) 会社が、そうではない旨、こちらで色々回答して、前々からそうではあったが話をしだすと上から被されて、言えなくなったり、建設的な話ができなかった旨述べたのに対し、組合は、議事録もとっているが、取締役はずっと沈黙が続いていた旨、合理的な説明をしてほしいと言っても答えがなかった旨、遮るとかではない旨述べ、会社は、「沈黙ではないですね。」と述べた。組合は、①そのような状態であったので会社代理人弁護士がし

びれを切らして、もう言う必要はない、業務指示なんだ、マスクをしろ、それから洗浄機のカーテンの問題とか合理的な理由はない、言う必要はないんだということで切られた、②組合としてはこれはしても仕方がないということで終わらしましょうと言った、旨述べた。会社が、言葉尻をとらえて話をしている旨述べ、組合は、していない旨述べた。

- (e) 会社は、①議事録を読んで本質的なところを理解した上で発言をしてもらいたい、②謝罪する意思は無い、③ただ、わざわざ大阪まで来ており、何度も書面でメッセージを投げかけているので、生産的な協議をしたい、④謝罪するような理由はないし、むしろこちらが謝罪してほしいくらいであるが、謝罪は求めない、⑤生産的な協議をしたいので、話をしているときはなるべく遮らないようにし生産的な話し合いをさせてほしい、旨述べた。

(甲36、乙10)

b 賃金改定要求について

(a) 朝の勤務について

会社は組合に対し、朝の勤務を4時間にすることを要求又は4時間分の手当の要求につき、3,600円もらいたいということかと述べ、これは回答しており、対応できかねる旨、時給制をとっている旨述べた。組合は、ゴミの量等含め朝勤務のほうが業務量は多いと思っている旨述べた。その後、組合と会社との間で同趣旨のやり取りが行われ、会社は、時給を上げる義務はない以上、ある程度メリットを提示してもらわなければ変更に応じられない旨述べた。これに対し、組合は、そういうお考えですねと述べた。

(b) 土曜日の朝の勤務人数について

- (i) 組合が、土曜日の朝は金曜日の夜と同じ食数であり、金曜日の夜が7人であるとすれば、土曜日の朝も7人にするべきではないのかと述べたのに対し、会社は、総合的判断である旨述べた。組合が、6人と7人の基準は何かと述べたのに対し、会社は、回答する必要があるのか、皆さんとどうかかわるのか分からない、何か不利益があるのか、と述べた。組合が、仕事がきつくなる旨述べたのに対し、会社は、能力給を導入することもできた旨述べた。
- (ii) 組合が、食数を基準にするのであれば、曜日で分けるのはおかしいと思う旨述べたのに対し、会社は、食器の数と人数が一つの要因ではあるがそれだけではなく、一つの理由として挙げたまでである旨述べた。組合が、ずっと7人を基準にしていたが何の説明もなしに6人になった旨述べ、会社は、食器数が違うというのが一つの要因である旨述べた。こ

れに対し、組合が、業務量が変わらないのであれば7人にしてほしい旨述べ、会社は、7人にしたときのコストのこともあり約束できない旨述べた。

(甲29、甲36、甲37、乙5、乙10)

(チ)平成29年10月10日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2)争点1(会社が、29.8.16団交で途中退席したことが不当労働行為に当たるか。)について、以下判断する。

ア 会社は、29.8.16団交で会社が途中退席したのは、①29.4.26団交以降の組合の交渉態度にこそ問題があった、②29.8.16団交においても議論を前に進めないようにしたため、このまま団交を続けても仕方ないと判断し、組合の態度に反省を促すため退席したものであるから不誠実団交ではない、旨主張する。

イ 前提事実及び前記(1)イ(キ)d、(ケ)b(b)、(ス)a認定によれば、以下のことが認められる。

①29.4.26団交において、(i)会社代理人弁護士が、労働協約についての協議の中で、法的に労働協約を結ばなければならない義務はないと思う旨述べたのに対し、組合が、「黙れ」と述べたところ、会社代理人弁護士は、「黙れ」と言うのであれば、次回団交は行うが、今日の団交は打ち切る旨述べたこと、(ii)組合と会社代理人弁護士との間で口論となり、会社代理人弁護士が、今日は帰る旨述べたが、組合は、「黙れとか言わないから。」と述べ、団交が続けられたこと。

②29.5.23団交において、会社が帰る旨述べ、それに対し組合が反論するなどのやり取りが複数回行われたが、組合の申し入れた議題につき、最終的に交渉は続けられたこと。

③29.8.16団交において、(i)29.6.25業務通達につき交渉が行われていたが、組合と会社との間で交渉での話し方につき口論となり、組合が、話を聞いてほしい旨述べたのに対し、会社は、聞かない旨述べたこと、(ii)組合が、それでは終わらましようとして述べたことに対し、会社代理人弁護士は、今日は帰る旨述べたこと、(iii)組合が、この話が終わっただけでほかにも議題はある旨述べたにもかかわらず、会社代理人弁護士は、次回団交の日程は後程連絡する旨、執行委員長ではなく書記長であれば話合いができると思う旨述べ、他の会社側出席者とともに会場から退席したこと、(iv)団交時間はおよそ10分間であったこと。

ウ これらのことからすると、会社代理人弁護士が団交に出席するようになった29.4.26団交では、組合の「黙れ」との発言を巡って口論となり、29.5.23団交では、会社が帰る旨述べた場面はあったが、最終的には議題について最後まで交渉

が行われていることから、29. 4. 26団交における組合側出席者の発言には適切さを欠くものが含まれてはいたものの、組合の交渉態度に、会社が団交の継続に著しく支障をきたすと懸念するほどの言動があったとはいえない。また、29. 8. 16団交においても、組合が不適切な発言をしたり、それまでの団交よりも殊更激しいやり取りが行われたとの事実の疎明はなく、会社は、前回までの団交と同様のやり取りが行われていたにもかかわらず、退席したことが認められることから、会社主張①は採用できない。

エ さらに、会社は、組合が議論を前に進めないようにしたため、このまま団交を続けても仕方がないと判断した旨主張するが、前記(1)イ(ス) a 認定のとおり、組合が、話を聞いてほしい、ほかにも議題がある旨述べ交渉の継続を求めているにもかかわらず、会社代理人弁護士は、聞かないとか執行委員長ではなく書記長なら話合いができると思う旨述べ、交渉を一方向的に打ち切ったことが認められることから、29. 8. 16団交において、議論を前に進めようとせず、交渉を打ち切って退席したのは、むしろ会社側出席者であるといえ、会社主張②は採用できない。

オ 以上のことから、29. 8. 16団交において、会社が交渉開始後わずか10分で途中退席したことは、不誠実であったと言わざるを得ず、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。

なお、会社は、29. 8. 16団交の開催当日に、次回団交の日程を調整するため、29. 8. 16団交提案書を組合に送付していることから、会社は団交を続行しようとい意図していた旨をも主張するが、このことは不当労働行為の成否を左右するものではない。

(3) 争点2 (団交における会社の一連の対応は、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

ア 争点2 - (1) (29. 4. 26団交における、鍵のかかるボックス設置に係る会社の対応) について

(ア) 組合が、29. 3. 15団交において、保管ボックスを設置することで合意したにもかかわらず、会社が「義務はない」と不誠実な回答を行った旨主張するのに対し、会社は、保管ボックスの設置について合意はなされていなかったのであり、組合があたかも合意していたかのように結論を捻じ曲げているのであるから、組合の主張が前提を欠くのは明らかであり不当労働行為は成立しない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、29. 3. 15団交において、保管ボックスの設置につき概ねの合意があったかについてみる。

前提事実及び前記(1)イ(ウ) a、(オ) a 認定によれば、①29. 2. 15団交で、組



合は、組合事務所の設置を要求していたが、これに代えてロッカーの貸与を求めたところ、会社は、病院側に確認する必要があるため次回交渉までに回答する旨述べたこと、②29.3.15団交において、(i)会社が、ロッカーはスタッフの着替え用として借りており、個人等に貸与するルールはない旨述べたことから、組合は、ロッカーに代えて袖机か保管ボックスか何か考えられないかと述べたこと、これに対し、(ii)会社が、保管ボックスのようなものでもよいのかと述べ、組合は、それでも良いのでなるべく早く決めてほしい旨述べたところ、会社は検討する旨述べたこと、が認められる。

そうすると、会社は、29.3.15団交において、保管ボックスの設置について検討すると述べたのみで、その設置について確定的に合意したとまではいえない。しかしながら、組合が当初の組合事務所の貸与という要求に替えて、複数の譲歩案を示したことに対して、会社は自ら保管ボックスのようなものでもよいかと尋ね、了承した組合に対して検討する旨述べているのであるから、組合が、次回の団交では、引き続き保管ボックスの設置を前提とした交渉が継続すると認識したことはもつともであり、組合が結論を捻じ曲げたとの会社の主張は採用できない。

(ウ) さらに、このことを前提に29.4.26団交における会社の対応をみると、前記(1)イ(キ) a 認定によれば、会社は、①保管ボックスについては社内で検討したが対応できないと判断した、組合を有益に扱ってはならないと勉強した、②特段貸さなければならない義務はないと考えている、③逆になぜ貸さなければならないのか説明してもらえれば検討する、④法的な義務があれば検討する、⑤話をしないということではなく、検討はしなければならないが、要求事項にそのまま応じる義務はない、旨述べたことが認められる。

そうすると、会社は、自ら提案し、検討することを約束した保管ボックスの設置を拒否するに当たって、具体的な検討内容ではなく、便宜供与の法的義務は無いといった抽象的な説明をするのみで、組合の理解を得られるような具体的な理由や検討した内容を一切示すことなく、これまでの交渉を唐突に反故にした、と言わざるを得ない。

(エ) したがって、29.4.26団交における保管ボックスの設置に係る会社の対応は、不誠実である。

イ 争点2-(2) (29.4.26団交及び29.6.27団交における、組合員のシフト変更要求に係る会社の対応) について

(ア) 組合員のシフト変更要求については、前提事実及び前記(1)ア(ク)、イ(ア)、(ウ) b、(オ) c、(キ) c、(ケ) b(a)、(サ) b(c) 認定によれば、27(不再)53

和解協定書において、分会から意見聴取するなど組合員の事情に配慮する旨労使が合意したこと、及び、その後、組合が28.12.27団交申入書で交渉を要求し、29.2.15団交から29.6.27団交において交渉され、いずれの団交においても会社は、組合員のシフト変更要求には応じていないことが認められる。

このことについて、会社は、①29.4.26団交において、組合員らの希望を聞いた上で、会社の衛生上のルールを守っていないことなどの事情を総合考慮した旨回答していること、②29.6.27団交において、個人的な評価も含まれるから、団交になじまないため、組合員本人が会社に直接問い合わせれば詳細な理由を本人に伝えると回答していることから、正当な理由なく回答を拒否した事実はなく、対応を改める必要はない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 29.4.26団交に係る会社主張①について

a まず、29.2.15団交から29.4.26団交までの組合員のシフト変更要求に係るやり取りについて、前提事実及び前記(1)イ(ウ) b、(オ) c、(キ) c 認定によれば、以下のことが認められる。

①29.2.15団交において、組合が、分会員の声を聞いてシフトを組むという和解であったのだから聞いてほしい旨述べ、会社は、現時点では難しい旨、変更する合理的な理由がない旨述べたこと。

②29.3.15団交において、組合が、(i)中労委で和解したのに全く配慮がなされていない旨、和解は組合員の希望を聞き、合理的な理由がない限りその希望を受け入れるというものであった旨述べたことに対し、会社は、それならば能力給や、マスクを着用するなどのルールを受け入れてほしいと述べたこと、(ii)組合は、それはこの話には関係がない旨述べたこと。

③29.4.26団交において、(i)組合が、組合員からの申出を十分考慮してシフトを組むという条項で和解したにもかかわらず、組合員が希望しても一切シフトを入れないことにつき是正してほしい旨述べ、会社は、希望を聞いていないということではないと思う旨述べたこと、(ii)会社代理人弁護士が、衛生管理やマスクの問題で、会社の指示は聞かないが、勤務は増やせというのは話が通らない旨述べ、組合は、それは別問題と述べたこと、(iii)組合が、聞き方を変えるがなぜ組合員が週休2日勤務を希望したのにさせなかったのか、応じなければならぬと言っているわけではなく、なぜ応じられないのかと聞いている旨述べたことに対し、会社は、なぜ応じなければならぬのかと述べたこと、(iv)組合が、組合員に対する意見聴取などの行動を取ったのかと述べたことに対し、会社は、聞いた結果である旨、組合から労働時間の水増し問題について明確な回答がないのに一方的に会

社に対して言うのは違うと思う旨述べたこと、(v)組合が、なぜX3組合員に配慮できないのかと述べたのに対し、会社は、検討した結果であり、差別をしている認識はない旨述べたこと、(vi)会社は、和解の認識がお互い違うのではないかと述べたこと。

- b これらのことからすると、会社は、組合のシフト変更要求に応じない理由として、能力給やマスク着用に係る事項を挙げるが、それはこの話には関係ないと繰り返し述べる組合に対し、なぜ変更に応じられない理由になるのかについて、具体的な根拠を示して説明したとはいえない。また、会社が分会から意見を聴取し、分会員の事情に配慮したとの疎明もない。そうすると、会社の回答は、分会から意見を聴取するなどして、分会員の事情に配慮することなどを内容とする中労委の和解を受けた組合の要求を斟酌しない結論ありきの説明であったといえる。さらに、会社は、総合考慮した旨回答したとも主張するが、変更する合理的理由が無いとか、差別をしている認識はなく、逆になぜ組合のシフト変更要求に応じなければならないのか、などと述べたにとどまり、総合考慮した内容を十分に説明していると到底認めることができないことから、29.4.26団交に係る会社主張①は採用できない。

(ウ) 29.6.27団交に係る会社主張②について

- a 次に29.4.26団交以降の組合員のシフト変更要求に係るやり取りについて、前提事実及び前記(1)イ(ケ) b(a)、(サ) b(c)認定によれば、以下のことが認められる。

①29.5.23団交において、組合が、X3組合員とX2組合員の勤務シフトについて総合的にという会社の回答は要求に沿っていないため中身を具体的に教えてほしいと述べたのに対し、会社は、十分検討する旨述べたこと。

②29.6.27団交において、(i)組合が、X2組合員の朝勤務要望について尋ねたことに対し、会社は、個人的な評価にもつながることなので、この場では回答できない旨、個人として聞きに来ればそれにつき対応する旨述べ、(ii)組合が、本人は組合を通して求めている旨述べたところ、会社は、ここでは説明や回答はしない旨述べたこと。

- b そうすると、会社には、団交における組合からの要求に対し、合意あるいは譲歩する義務までではないが、29.6.27団交における会社の対応は、前回の交渉で十分検討する旨述べたことに対して、個人の評価にもつながることなのでこの場では回答できないとか、組合員本人が直接会社に問い合わせれば対応すると述べるのみで、真摯に検討した結果を組合に回答しているとは到底いえない。また、そもそも組合員個人の評価等に係る事項であっても、組合

が、本人の了承を得て労働条件に係るものとして団交の場で交渉を求める場合は当然に義務的団交事項になるのであるから、本人が会社に直接問い合わせれば詳細な理由を本人に伝えるとして、組合に説明や回答はしないとしたのは、正当な理由なく組合への説明を拒む不誠実な対応であり、会社主張②は採用できない。

(エ) したがって、29. 4. 26団交及び29. 6. 27団交における、組合員のシフト変更要求に係る会社の対応は、不誠実である。

なお、会社は、X 2 組合員から直接の申出があると、すぐに面談し評価を伝え、それを前提に本件申立て後の団交でも交渉していることで団交を打ち切っていない旨をも主張するが、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、その後の団交においてどのような説明を行ったかの疎明もなく、単に団交を打ち切っていないということをもって、上記判断が左右されるものではない。

ウ 争点 2 - (3) (29. 5. 23団交及び29. 6. 27団交における、ステップ台及び通路のレーンの改善並びに空調の設置に係る会社の対応) について

(ア) ステップ台及び通路のレーンの改善並びに空調の設置についてなど、労働環境の改善についての要求は、前記(1)ア(ア)、イ(ウ) c、(ク)、(ケ) b (a)、(サ) b (b) 認定のとおり、26. 8. 8 要求書で組合が要求し、29. 2. 15 団交で議題となり、その後、会社は29. 5. 18 回答書で組合に回答し、これを踏まえて、29. 5. 23 団交及び29. 6. 27 団交が行われていることが認められる。

このことについて、組合が、会社が、一旦は「病院と相談する」と回答しながら、次の交渉では「何もしない」と回答を変更し、事実上の交渉拒否を行った旨主張し、会社は、①病院と協議するとの確定的な回答をしておらず、協議するかも含めて検討すると回答しただけである、②団交に先立って組合に提出した29. 5. 18 回答書を示しながら、改善できない理由を詳細に繰り返し説明している、旨主張するので以下検討する。

(イ) まず、会社主張①についてみる。

a 前提事実及び前記(1)イ(ウ) c 認定によれば、29. 2. 15 団交におけるステップ台、通路のレーン及び空調の設置に係るやり取りで、会社が、病院と協議するかも含めて検討する旨述べ、組合は、病院に相談して改善する方向で考えてもらいたい旨述べていることが認められ、確かに会社は病院と協議するとの確定的な回答をしていないものの、少なくとも病院と協議するか否かも含めて検討することを約束している。

b そこで、このことを前提にその後の団交におけるやり取りをみると、前提

事実及び前記(1)イ(ク)、(ケ) b(a)、(サ) b(b)認定によれば、会社は、①29.5.23団交において、(i)ステップ台につき、会社の設備ではなく、会社の都合で取り外しができるものではない、(ii)空調は会社の設備ではないので整備することはできない、(iii)レーンについては、管理所有が会社となる設備ではないため、会社の独断で改善することはできず、クッションを設置し、事故防止の対応をした、旨述べたこと、②29.6.27団交において、ステップ台につき検討したが、会社が設置したステップでもなく、会社の都合で取り外しができない、早急な改善の必要はないと考えている、旨述べたことがそれぞれ認められる。

しかしながら、これらの設備が、会社が所有し、あるいは管理するものではないことは、26.8.8要求書を受けた当初から会社にとっては自明のことであり、その上で、会社が、29.2.15団交において、病院と協議するか否かも含めて検討することを組合と約したにもかかわらず、その後、専ら会社の所有あるいは管理に属するものではないことを、要求を容れられない理由にあげて回答したことからすれば、そもそも会社において病院と協議するか否かを検討したのかさえ疑わしいといえる。また、仮に検討の結果病院との協議を行わないこととしたとしても、その理由を組合に対し説明したとの疎明もない。

さらに、会社が述べたように、設備の所有者が病院であったとしても、従業員の労働環境については会社に責任があり、当該設備の所有者への働きかけなど、会社としての努力を行うことなく、通路のレーンにクッションを設置したことのみをもって、会社は最善の方法を既に行っていると主張すること自体、組合からの職場環境の改善要求を交渉する団交に誠実に向き合っているとは到底いえない。のみならず、そもそも法令上直ちに改善を求められていないことと、実際、業務を行う上でより安全な環境を整備することとは別問題であることからすると、会社主張①は採用できない。

(ウ) 次に会社主張②についてみる。

前記(1)イ(ク)、(ケ) b(a)認定によると、29.5.23団交に先立ち、会社は、組合の要求に対応できない理由について、他の従業員は改善を求めていること等が記載された29.5.18回答書を組合に提出し、29.5.23団交において、会社は、29.5.18回答書を読み上げて、さらに、29.5.18回答書に記載された回答以外に労基署の調査においても問題はないとの回答を得ている旨説明したことが認められる。

労働組合は、組合員の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るこ

とを目的としているのであるから、他の従業員からは、労働組合と同様の要求が出されていないことや、労基署から問題はないと回答を得ていると説明することのみをもって、労働組合の要求に応じられない理由を説明したことにはならない。にもかかわらず、会社は、組合の要求に応じられない根拠や理由について、これ以上の具体的な説明をしているとの事実の疎明はなく、会社主張②は採用できない。

(エ) また、会社は、空調については、29. 6. 27団交において組合から議題として挙げられていない旨をも主張するが、前記(1)イ(ケ) a 認定によると、29. 5. 23団交において、組合が団交内で会社に提出した29. 5. 23要求及び交渉申入書には、「空調について病院側に申入れたのか、どうか明確にされたい。」との記載があることから、次の団交では、会社はこの要求を踏まえて対応すべきであるといえ、29. 6. 27団交で、たとえ組合からこの点に言及がなかったとしても、そのことのみをもって会社の対応が不誠実ではなかったことにはならず、かかる会社主張も採用できない。

(オ) したがって、29. 5. 23団交及び29. 6. 27団交における、ステップ台及び通路のレーンの改善並びに空調の設置に係る会社の対応は、不誠実である。

なお、会社は、本件申立て後も団交においてステップ台及び通路のレーンの改善要求に対して協議を継続していることから、組合が誠実団交応諾を求めることは事実を反する旨をも主張するが、たとえ協議の継続が事実であったとしても、そのことだけで、それまでの団交における会社の不誠実な対応が是認されるべきものとはならず、上記判断が左右されるものではない。

エ 争点2-(4) (29. 6. 27団交及び29. 9. 21団交における、賃金改定要求に係る会社の対応) について

(ア) 賃金改定要求については、前提事実及び前記(1)イ(サ) b(a)、(タ) b 認定によれば、29. 6. 27団交及び29. 9. 21団交において交渉され、いずれの団交においても会社は、この要求には応じない旨回答している。

これに関して、①29. 6. 27団交については、組合が、会社は時間給制であるので変えることができないなどと回答にならない回答を行っている旨主張するのに対し、会社は、賃金改定を要求するのであれば、評価給による賃金査定を受け入れることはできないかと提案したが、組合に拒絶された旨主張する。そして、②29. 9. 21団交については、組合が、数字を挙げて説明を求めても、会社が最終的には総合的に決めているとの回答を行ったり、会社側のメリットの説明を求めること自体不誠実である旨主張するのに対し、会社は、食数、食器数、待機時間や全体的なコスト等により総合的に判断していると理由を説明した

上で、会社に時給を上げる義務はないのであるから、時給を上げてもいいと考えるような理由（メリット）を挙げて欲しいと組合に提案したにも関わらず、組合が具体的な根拠や理由を示さなかったのであるから、不誠実団交ではない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 29.6.27団交について

a 前提事実及び前記(1)イ(サ) b (a)認定によれば、組合が、朝の勤務1回につき3,600円の賃金を要求していることについて、会社は、人事考課の件が絡むので一概に同じ条件では語れないと述べ、組合は、ベースの賃金を求めている旨、元々考課制度自体に反対していないが不利益変更は認められない旨述べていることからして、そもそも組合は、賃金改定要求と考課制度は別の問題であると位置付け、不利益となる変更は認められないとしているだけであって、これをもって会社の提案を拒絶したとみることはできず、①の会社主張は採用できない。

b また、組合の要求は、時間給単価そのものを上げることに難色を示す会社に対する代替案として、時間給単価を据え置いた上で朝も昼及び夜と同じ業務量であるとの理由を示して、朝勤務も4時間分の賃金を支払うことを求めるものであった。そうであるにもかかわらず、会社は、このような組合の要求に対し、人事考課も絡むので一概に同じ条件で語れないと述べたにすぎないのであるから、組合の要求にまともに答えておらず、会社のかかる対応は、誠実とはいえない。

(ウ) 29.9.21団交について

a 前提事実及び前記(1)イ(タ) b 認定によれば、会社の拒否回答に対して、組合が、ゴミの量等含め朝勤務の方が業務量が多いと思っている旨述べ、会社は、時給を上げる義務はない以上、ある程度メリットを提示してもらいたい旨述べたことから、組合がそういうお考えですねと述べて、同日の賃金改定要求の交渉が終了していることが認められる。

そうすると、確かに組合は、会社の求めに応じてはいないが、そもそも労働組合が組合員の賃金引上げを要求するに当たって、その前提として引き上げる会社側のメリットを提示する必要がないのは当然のことであって、会社が、要求の根拠や理由を示さなかった組合の対応にこそ問題があると主張すること自体失当であり、②の会社主張は採用できない。

b また、会社は、29.9.21団交において総合的に判断していると回答したことが誠実な対応であったこと理由として、従前の団交において食数等について調査の結果を可能な範囲で回答している旨も主張するので、このことにつ

いてみる。

確かに、前提事実及び前記(1)イ(オ) b、(キ) b 認定によれば、①29. 3. 15 団交において、会社は、朝と昼夜の食数の差を示していること、②29. 4. 26 団交において、曜日ごとの食数の差について一定の説明を行っていること、が認められる。しかしながら、組合が求めているのは、単に食数等の実態を知ることではなく、賃金改定そのもの若しくは、会社が賃金改定できない場合、その根拠の説明を受けることであるから、会社が、食器数や食数がどのようにシフトの人数や賃金に反映されるのか、その関連性や判断基準などを示さず、単に朝と昼夜あるいは曜日ごとの食数の差を示したことをもって、自身の回答に対する根拠を十分に説明したとは到底いえない。

(エ) したがって、29. 6. 27 団交及び29. 9. 21 団交における、賃金改定要求に係る会社の対応は、不誠実である。

なお、会社は、29. 9. 21 団交後も引き続き団交において交渉している旨をも主張するが、たとえ協議の継続が事実であったとしても、それまでの団交における会社の不誠実な対応が是認されるべきものとはならず、上記判断が左右されるものではない。

オ 以上のおりであるから、①29. 4. 26 団交における、鍵のかかるボックス設置に係る会社の対応、②29. 4. 26 団交及び29. 6. 27 団交における、組合員のシフト変更要求に係る会社の対応、③29. 5. 23 団交及び29. 6. 27 団交における、ステップ台及び通路のレーンの改善並びに空調の設置に係る会社の対応、④29. 6. 27 団交及び29. 9. 21 団交における、賃金改定要求に係る会社の対応は、いずれも不誠実団交に当たり、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。

## 2 救済方法

申立人組合員のシフト変更要求に係る団交については、X 3 組合員はすでに退職していることから、主文1のおり命じるのが相当と考える。

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、主文のおり命令する。

令和元年7月5日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印