

命 令 書

大阪市中心区

申 立 人 Z 1
代表者 執行委員長 X 1

大阪市中心区

被申立人 Z 2
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成29年(不)第30号及び同30年(不)第5号併合事件について、当委員会
は、令和元年8月21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、申立人との間の下記の議題についての団体交渉に、被申立人の人事・
労務施策に関する十分な知識や情報を持ち、実質的な交渉権を有する者を出席させ、
必要に応じて資料を提示するなどし、誠実に応じなければならない。

記

- (1) Z 3 への施設長の配置と介護事業部の代表者を構成員とする
会議への Z 3 の管理者の出席について
- (2) 病院勤務の介護職の資格手当について
- (3) 平成29年度冬の一時金の査定について
- 2 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

Z 1
執行委員長 X 1 様

Z 2
理事長 Y 1

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) 貴組合からの平成29年6月15日付け団体交渉申入れに対し、正当な理由なく、応じなかったこと。
- (2) 平成29年3月21日、同年4月25日、同年8月30日、同年10月31日及び同年12月4日に開催された団体交渉における下記の事項に関する協議において、実質的な交渉権を付与されていない者のみを出席させ、貴組合の理解を得ようとする努力を欠き、貴組合からの要求や主張を無視ないしは軽視した不誠実な対応を行ったこと。

記

ア 病院勤務の介護職の資格手当について

イ 考課表について

ウ 冬の一時金の査定について

- 3 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 誠実団体交渉応諾
- 2 業務に必要な会議からの組合員排除の中止
- 3 施設長配置の辞令の撤回
- 4 責任ある理事の団体交渉への出席
- 5 謝罪文の掲示及び手交
- 6 組合に対する金員の支払

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①職員の大多数が組合員である部門の役職者を被申立人の会議に出席させず、この部門に施設長を配置しようとしたこと、②会議への出席や施設長配置を議題とする団体交渉に応じないこと、③職員の手当等を議題とする団体交渉において、責任ある立場の者を出席させず、不誠実な対応を続けたこと、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 Z 2 （以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、病院事業と介護事業を行う医療法人であり、その従業員数は本件審問終結時約

700名である。

法人の介護事業部には、介護老人保健施設（以下「老健施設」という。）等のほか、訪問介護等を行う Z 3 （以下「 Z 3 」という。）がある。 Z 3 は、訪問介護、デイサービス及びグループホームの3部門からなり、それぞれの部門に管理者である介護科長（以下、 Z 3 の介護科長を「 Z 3 の科長」という。）が置かれている。

（乙1、乙3）

イ 申立人 Z 1 （以下、 Z 1 と称した時期も併せて「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、福祉、介護、医療関連職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約50名である。

組合は、法人の職員で組織する Z 4 を置いていたが、平成29年6月以降、法人の病院と介護事業部のそれぞれについて分会を設立し、従前の Z 4 は Z 5 となった（以下、従前の Z 4 と Z 5 を「分会」という。）。

（甲12、甲13、甲14、甲209）

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成29年（不）第30号事件に係る経緯

（ア）平成25年11月6日、 Z 3 の職員を中心に、法人の職員が組合に加入し、分会が結成された。

この頃、介護事業部長のほか、介護事業部の各施設の役職者を出席者とする介護事業部代表者会議が開かれており、 Z 3 からは介護科長の地位にある者が出席していたが、同月20日の会議を最後に、この会議は開催されていない。

（甲1、甲35、甲37、甲38、甲39、甲40、甲41、甲42、甲43、甲44、甲45、甲220、甲221、甲222、乙10、証人 X 2 、証人 X 3 ）

（イ）平成25年11月20日、法人は、 Z 3 に施設長の職を新設し、介護事業部長であった Y 2 （以下、同人が施設長に就任する前も含め「Y 2 施設長」という。）を就任させた。

なお、その際、Y 2 施設長は、介護事業部長を退任し、この時点から本件審問終結時に至るまで、介護事業部長は空席となっている。また、同27年9月、Y 2 施設長は退職し、これ以降、同29年7月1日付けの辞令が発令されるまで、 Z 3 に施設長は置かれなかった。

（甲220、証人 X 2 、証人 X 4 、証人 Y 3 ）

（ウ）平成28年8月4日以降、介護事業部の各施設の事務長等を出席者とする介護

施設事務長会議が概ね1か月に1回、開催された。この会議には、Z3の科長は、出席を求められず、出席していなかった。

(乙9の1、乙9の2、乙9の3、乙9の4、乙9の5、乙9の6、乙9の7、乙9の8、乙9の9、乙9の10、乙11、証人 Y3、証人 Y4)
(エ) 平成29年6月8日、組合員である Z3 の3名の介護科長は、介護事業部副部長である Y5 (以下「Y5副部長」という。)等に対し、Z3の管理者を介護事業部の「代表者会議」に参加させるよう求めた。Y5副部長は、既に、法人の別の施設の事務長の職にあった Y4 (以下「Y4施設長」という。)に Z3 の施設長を兼務させる内示が出ている旨述べた。

(甲220、証人 X2)

(オ) 平成29年6月15日、組合は法人に対し、同日付けの団体交渉申入書(以下、この申入書を「6.15団交申入書」、この団体交渉申入れを「6.15団交申入れ」といい、団体交渉を「団交」という。)を提出し、団交を申し入れた。この申入書には、要求事項として、①施設長配置の撤回、②代表者会議から組合員である管理者を排除しないこと、③団交前に、施設長の配置を強行しないことが挙げられていた。

(甲7、甲220)

(カ) 平成29年6月16日、法人は組合に対し、同日付けの回答書(以下「6.16回答書」という。)を提出し、6.15団交申入れには応じない旨返答した。

(甲8、甲220、証人 X2)

(キ) 平成29年6月27日、組合は、法人が6.15団交申入れに応じないこと等が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った(平成29年(不)第30号事件。以下「29-30事件」という。))。

(ク) 法人は、平成29年7月1日付けで、Y4施設長を兼務で、Z3の施設長とする旨の辞令を発令した。

(乙2)

イ 平成30年(不)第5号事件に係る経緯

(ア) 平成29年2月16日、組合は法人に対し、同日付けの団交申入書(以下「2.16団交申入書」という。)を提出し、病院勤務の介護職の資格手当の件等を議題とする団交を申し入れた。

(甲101、甲220)

(イ) 平成29年3月21日、同年4月25日、及び同年8月30日、組合と法人との間で、団交が開催された(以下、これらの団交を「3.21団交」、「4.25団交」及び「8.30

団交」という。))。

(甲102、甲103、甲104、甲127、甲201の1、甲201の2、甲202の1、甲202の2、甲203の1、甲203の2、甲220、乙101、乙102、乙103、乙201、証人X2)

(ウ) 平成29年10月24日、組合は法人に対し、同日付けの団交申入書(以下「10.24団交申入書」という。))を提出し、一時金の額の決定等に利用される考課表についての協議を要求するなどし、団交を申し入れた。

(甲58、甲118、甲220)

(エ) 平成29年10月31日及び同年12月4日、組合と法人との間で、団交が開催された(以下、これらの団交を「10.31団交」及び「12.4団交」という。))。

(甲105、甲106、甲204の1、甲204の2、甲205の1、甲205の2、甲220、乙104、乙105、乙201)

(オ) 3.21団交、4.25団交、8.30団交、10.31団交及び12.4団交に、法人からは、代表交渉員とされているY6(以下「Y6交渉員」という。))、介護事業部の介護施設の総務課長で、書記とされているY7(以下「Y7書記」という。))及び弁護士1名(以下「法人側弁護士」という。))が出席した(以下、この3名を併せて「法人側出席者」という。))。

(甲102、甲103、甲104、甲105、甲106、乙101、乙102、乙103、乙104、乙105)

(カ) 平成30年1月19日、組合は、団交における、病院勤務の介護職の資格手当や考課表等についての法人の対応が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った(平成30年(不)第5号事件。以下「30-5事件」という。))。

第3 争 点

- 1 法人が、①平成28年8月4日以降、介護施設事務長会議に Z3 の科長を出席させないこと及び② Z3 に施設長を配置しようとしたことは、Z3 の科長を含め職員の大多数が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 法人が、平成29年6月15日付け団体交渉申入れに対し、義務的団交事項ではなく、既定の方針を変更する考えはないとして、団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 3 平成29年3月21日、同年4月25日、同年8月30日、同年10月31日及び同年12月4日に開催された団交における以下の事項に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。
 - ①病院勤務の介護職の資格手当について
 - ②考課表について
 - ③冬の一時金の査定について

④決定権を持つ理事や経営責任者を出席させなかったことについて

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（法人が、①平成28年8月4日以降、介護施設事務長会議に

Z 3 の科長を出席させないこと及び② Z 3 に施設長を配置しようとしたことは、Z 3 の科長を含め職員の大多数が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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 分会結成後、Z 3 の科長は、介護事業部の全体会議から排除されてきた。介護施設事務長会議の存在を聞いた Z 3 の科長は、この会議への出席を求めたが、法人は、別の施設の事務長を Z 3 の施設長に就任させ、Z 3 の科長をこの会議に出席させないようにした。

イ 現在行われている介護施設事務長会議では、分会結成前と同様に、各施設間の情報交換が行われ、労働条件に関わることも議論の対象となっている。

分会結成までは、Z 3 の科長は会議参加も認められ、会議の議事録が配付され、議題内容の情報も得られ、異動、昇格、一時金・資格手当等の労働条件に関わる案件の調整が行われていた。しかし、現在は、Z 3 の科長に対する介護施設事務長会議の議事録の配付は拒否され、一切の会議の報告はなされておらず、定例的な事項や詳細不明の決定事項を除き、ほとんど情報が入ってこない。

ウ 法人は、介護施設事務長会議は、老健施設や在宅復帰による加算金を中心としたもので、Z 3 には関係がない内容であるとするが、介護保険の仕組みからして、Z 3 だけ外すことは不自然で、事務長会議で議論された事項は Z 3 にも関係する問題であった。

具体的には、法人が、本件審査手続で提出した議事録に記載されていた、①リハビリ器材の購入・有効利用、②自転車保険、③新人の配置、④グループホームとの連携及び⑤介護支援専門員研修については、Z 3 にも関係する。

すなわち、①については、Z 3 のデイサービスでもリハビリが義務付けられているが、情報が共有されず、機材購入や有効利用が図られていない。②については、訪問介護が自転車を一番使用しているが、一切、連絡・報告がない。③については、新卒の配置について、Z 3 は常に除外されているため、7年間、新卒の配置はない。慢性人手不足だが、事前の連絡もなく、新卒は既に他部署に回されている。④については、他法人のグループホームと連携していくと報告されており、他法人との連携も重視すべきだが、おかしいことに、グループホームを運営している Z 3 との連携や報告はない。⑤介護支援専門員

研修について、法人負担、出勤扱いという話は聞かされていなかった。

また、法人は、Z 3 が、通所・訪問部会、相談員・ケアマネ部会といった部門ごとに開催される部会会議に参加できていることを指摘するが、部会会議では、労働条件、就業規則変更、業務連携、新卒職員の配置、異動や昇給などの話はなされることはなく、あくまでも法人全体ではなく、部門別の意見交換しか行われていない。

このように、Z 3 のみ情報阻害された中での業務運営を強いることは、他の施設の職員に対し、組合を作ればあななるぞと見せつけるものである。

エ 法人は、業務上の必要性がないにもかかわらず、Z 3 に施設長を配置した。法人の真の意図は、会議に Z 3 関係者を参加させないという不利益取扱いであり、ひいては組合を監視したり、弱体化するためである。

法人は、施設長の配置理由として、Z 3 において、介護科長らが法人の業務指示に従わない異常な状態が放置されてきており、これを是正するためである旨主張し、経費処理問題等を挙げる。しかし、Z 3 の職員は、Y 2 施設長等が指示してきたのと同じ経費処理方法を行ってきたに過ぎず、本件申立てがなされるまで、法人が、Z 3 の経費処理について指摘や注意を行ったことはなかった。

法人は、分会結成から現在に至るまで、施設長の配置理由を説明していない。仮に、純粹に業務を理由として施設長を配置するならば、説明や協議ができるはずであり、しないということが組合対策であり組合嫌悪の表れである。

オ ところで、Z 3 の施設長は、分会結成直後、Y 2 施設長が経営陣に進言し、新設されたもので、同施設長は、介護事業部長を辞任して、自ら就任した。Y 2 施設長は、Z 3 に出勤せず、組合員を個別に呼び出して、恫喝を行うなどした。しかし、思うように組合を懐柔できず、休職に入り、その後、法人は、独立採算制という名の下に、Z 3 に対し、他の施設からの応援や業務連携を突如、中断し、Z 3 を法人の中で孤立化させた。また、休職中のY 2 施設長は、組合ビラを配布していた組合員に対し、「憎しみで眠れない。お前らのせいだ。辞めたら、お前らのところにきっちり落とし前を付けに行くからな。」と発言し脅迫するなどした。さらに、施設長代理として就任した者も、業務中の組合員をひたすら背面から監視するなどの行為を行った。

(2) 被申立人の主張

ア 介護施設事務長会議は、介護事業部の売上の大半を占める老健施設及びこれに併設された有料老人ホームの売上を伸ばし、法人の経営を安定させるために、老健施設の事務長を歴任したY 4 施設長が発案して、実現したものであり、専ら老

健施設に関する事項を話し合う会議であって、参加者は、施設長もしくは事務長クラスの者又はそれを補佐する者である。

なお、介護施設事務長会議と介護事業部代表者会議は全く別の会議であり、両者に同一性や連続性はない。介護事業部代表者会議は、当時の介護事業部長が自身の業務のために介護事業部全体を対象として開催していた会議であって、議事内容を見ても、性格を全く異にしている。しかも、介護事業部代表者会議が開催されなくなって約3年も経過してから介護施設事務長会議が開催されるようになっており、両者に連続性は皆無である。

イ 法人が、介護施設事務長会議に Z 3 の科長らを参加させなかった理由は以下のとおりである。

まず、介護施設事務長会議は、老健施設の売上を伸ばすための会議で、主に、老健施設の空床対策と在宅復帰による加算金の獲得策について話し合われているところ、Z 3 は空床があまり問題とならず、在宅復帰による加算金もなく、Z 3 の科長を参加させる必要はない。

また、介護施設事務長会議は、施設長もしくは事務長クラスの者又はそれを補佐する者が出席する場であって、各施設の科長が出席するとしても、あくまでオブザーバーにすぎず、施設長及び事務長の指揮の下で初めて発言できる立場である。そのため、施設長も事務長も存在しない Z 3 の科長を出席させなかった。

さらに、介護事業部における Z 3 の売上規模は約8%であることも、あえて Z 3 の科長を参加させる必要性を感じなかった理由である。

ウ 以上のことから、法人が介護施設事務長会議に Z 3 の科長を参加させなかったのは、組合員であることを理由とするものではなく、支配介入にも当たらない。

なお、法人が、業務上の必要性から、別の会議には、Z 3 の科長を出席させていることから、差別的取扱いの意図がないことは明らかである。また、組合は、介護施設事務長会議に参加できない不利益として、連絡事項が伝達されないことを挙げるが、インターネットシステムを通じて必要事項は全て伝達されている上、Y 4 施設長からの口頭伝達もなされている。

エ Z 3 には3部門それぞれを代表する科長はいたものの、施設全体を代表する責任者はいなかった。他の施設では、施設長又は事務長が施設の管理を掌理しており、これを欠いた Z 3 の状態は不正常であり、科長自身が施設の代表者であると誤解して増長した結果、会計処理等で独自のルールがまかり通るようになった。また、法人からみると、Z 3 の日常業務の状態は、売

上を除いて全く判然としないものであったため、施設長を置いて状況を把握する必要があった。仮に、科長が実質的に Z 3 を代表するという実態があったとしても、その科長を制御するために施設長を配置することは、法人の人事権に属する裁量の範囲である。

したがって、施設長の配置は、組合員であることを理由とするものではなく、支配介入にも当たらない。なお、組合は、施設長配置の目的は、組合員の会議参加を拒否するためであると主張するようだが、かかる事実は何ら立証されていない。また、Y 4 施設長を施設長とすることについて、組合員の不利益は存在しない。

- 2 争点 2（法人が、平成29年 6 月15日付け団体交渉申入れに対し、義務的団交事項ではなく、既定の方針を変更する考えはないとして、団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

（1）被申立人の主張

6.15団交申入れの議題は、いずれも義務的団交事項に属せず、法人が団交に応じなかったのには正当な理由が存する。

すなわち、施設長に関する要求事項も代表者会議に関する要求事項も、法人の経営権または人事権に属する事項であって、労働者の労働条件とは関係がない。

また、現在、代表者会議は名実ともに存在しておらず、存在しない会議に関する要求及び交渉に応じることはできない。

（2）申立人の主張

法人は、6.15団交申入れに対し、経営判断に属する事項であるとして団交を拒否した。

しかし、過去には、施設長補佐への就任問題について、労使間で協議が行われたことがあったことからすると、法人は、少なくとも施設長配置について、組合との団交に応じなければならない。

また、以前、Y 2 施設長等が、組合員に対する恫喝を行うとともに、Z3の独立や買収案による法人内での孤立化が図られるなどした経緯がある。このことからすると、施設長設置は、労使関係に重大な関係のある事柄でもあり、職場環境の混乱という労働条件に関わるものであるから、義務的団交事項であることは明らかである。

- 3 争点 3（平成29年 3 月21日、同年 4 月25日、同年 8 月30日、同年10月31日及び同年12月 4 日に開催された団交における以下の事項に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 平成29年2月16日の団交申入れ以降、組合は法人に対し、病院勤務の介護職の資格手当を介護事業部と同額にすることを求め、団交が開催されたが、法人は不誠実な対応に終始した。また、交渉議題は資格手当の金額の問題であり、実際の財政状況について把握しないままでは交渉として成り立たないというべきところ、法人側出席者は、原資になる医療報酬や実際の数字を把握する立場にない。

具体的には、申入れから1か月以上経た3.21団交では、十分な調査を行わないまま、法人は、資格手当の差について、法的な位置付けが違ふと述べたが、そのことが手当の差をどう正当化するのかという組合からの質問には回答せず、同一法人内での同一職種の手当の差について説明を全くしなかった。

4.25団交では、法人は、前回団交で、検討するしかない旨発言していたにもかかわらず、検討内容を明らかにせず、法人側弁護士は、「私の感想ですが、金はあると思う。多分。」、「感想ですから。別に差益とか数字をみたわけではないけど。」などと発言した。

8.30団交でも、法人側出席者は検討事項や調査事項について、全く調べてこず、病院の介護職の資格手当を上げられない根拠として財務資料の提出を求めても、法人は拒否し、具体的な根拠を出すことを頑なに拒み続けるなどし、法人側弁護士は、「財政資料は出していないんですか？全く」と発言し、財務資料を出したかどうか把握していない状態であった。

10.31団交でも、法人全体の財務資料の提出を拒み、Y6交渉員は、「夜勤手当いくら？」と発言し、基本的な手当について把握せず、調べようともしてこなかったことが明らかになった。

12.4団交では、法人は曖昧な回答に終始し、その場で回答を変える態度が続いた。結局、法人側出席者は、現場の状況を正確に把握していないのであって、交渉そのものが成立していなかった。なお、Y6交渉員は、病院の介護職の資格手当を上げない理由として、「看護助手だから」という全く根拠にならない回答を行うなどし、依然として、病院の介護職の資格手当を上げられないことについて根拠を示さず拒否している。

イ 組合は、従前から、一時金・定期昇給の査定のための考課表について、団交議題とし、考課表作成や評価基準と賃金の連動等を取り上げてきており、3.21団交において、法人は、考課について、なかなか担える人材がいないと回答するなどしていた。

しかし、平成29年10月19日の介護事業部の相談員・ケアマネ部会にて、Y5副部長より、介護事業部で考課表を作成することが決定したと、組合との協議や事前説明もないまま、突然発表された。また、組合員である Z3 の科長が

参加していない、事務長以上が出席した会議で、考課表作成が決定され、各部会会議で、決定事項が伝えられた。これに対し、組合は、同月24日付けで団交を申し入れるなどしたが、以下のとおり、法人の対応は不誠実であった。

10.31団交では、法人から考課表について一切の回答はなく、協議する姿勢は全くなかった。法人側出席者は、考課表作成について知らされておらず、団交は、結局、Y5副部長等が組合を中傷したか否かの水掛け論で終わった。

その後、考課表についての事前協議がなされないまま、Y5副部長は、各部署に対して考課表案の締切を設けさせたため、分会役員からY4施設長に協議事項であるから待つてほしい旨を伝え、Y4施設長が仲介に入ったが、Y5副部長は考課表の作成を強行したところ、12.4団交では、Y6交渉員はその話は初めて聞いたと回答した。

このように、法人内での考課表作成は、団交の進行とは無関係に行われている。
ウ 法人では、AからEの5段階評価により、前年度冬の一時金額が増減額されて当年度冬の一時金が決定されているところ、考課表の場合と同様に、査定方法や査定基準、賃金との連動性が不明確という問題点があり、組合は、団交の議題としてきた。

また、Y2施設長の時代には、この評価ごとの査定額（増減額）は、「Aは20,000円、Bは10,000円、Cは5,000円、Dはゼロ、Eは-5,000円」とされていたが、平成29年11月頃、Y4施設長から平成29年度冬の賞与査定についてと題する文書が交付され、これによると評価方法が絶対評価から相対評価に変わり、査定額も減少することになっていた。

12.4団交において、法人は、これまでの査定額は固定的なものではなかった旨述べた。そして、既に、経費処理も終わっているのにもかかわらず、Y6交渉員は、冬の一時金の査定額について、公表していない、下げるというふうには聞いていない、結果としては賞与の圧縮に最終的にはなっていたと思います、などの回答に終始した。そもそも、査定額自体の事前協議を行わず、減額理由も明かさずに、曖昧な回答しかしない対応は、不誠実である。

また、法人側弁護士は、査定額について、変わったか変わっていないかはきいていないけど、Y6交渉員が言う必要はないと思っておられる等と他人事のような発言をし、査定額が変更されたか否かも知らず、理事と話もしないまま、現状を把握せず、団交に出席している。

本件審問の証言からすると、経営陣は、査定額を9月か10月頃に決定しているようだが、そのことを法人側出席者に伝えていないのであるから、かかる状況で、まともな交渉が行われるはずもない。

エ いずれの団交にも、法人は責任ある立場の理事を出席させず、上記アからウ記載のとおり不誠実な対応を続けた。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、団交において、①医療報酬と介護報酬の仕組みの違いがある、②手当の格差は原資の質が違うためである、③処遇改善加算金のようなお金があればそれを原資として資格手当を上げることはできるが、そんなに右上がりでは上げれるものではなく、慎重にならざるを得ないといった回答を繰り返し行っている。

したがって、法人は、組合からの病院勤務の介護職の資格手当についての度重なる要求に対し、病院と介護施設とでは介護職の法的位置付けが異なることなど、理由を示した上で、応じられないと返答しており、かかる対応は不誠実団交に当たらない。

イ 組合は、Y 5 副部長から、介護事業部で考課表を作成することが突然発表されたとしているが、これは事実ではなく、平成29年7月の組合員も参加していた相談員・ケアマネ部会で考課表について検討・議論することが確認されている。

その上で、法人は、10.31団交において、現在、法人の案を作成中である旨返答しており、法人の対応は不誠実団交に当たらない。

なお、平成30年5月の事務折衝で、組合と法人は、考課表について妥結している。

ウ 法人は、冬の一時金に関し、事前の事務折衝を経た上で、平成30年1月29日の団交で、組合からの下がったのは確かですよね、との質問に対し、そうであると返答し、減額となる旨明確に回答している。したがって、法人の対応は、不誠実団交に当たらない。

エ 法人側出席者は、いずれも法人から交涉及び交渉妥結権を付与されている。団交の結果が業務に反映されていないのは、単に、法人側出席者が組合の要求を拒否し続けている結果にすぎず、決定権を欠いているからではない。

なお、組合は、理事で経営上の決定権を有する Y 3 の出席を求める趣旨であると思われるが、同人は、過去の団交の経験や体力的・精神的な負担から出席が困難であり、法人が同人を出席させないことには正当な理由がある。

第5 争点に対する判断

1 争点1（法人が、①平成28年8月4日以降、介護施設事務長会議に

Z 3 の科長を出席させないこと及び② Z 3 に施設長を配置しようとしたことは、Z 3 の科長を含め職員の大多数が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（法人が、平成29年6月15日付け団体交渉申入れに対し、義務的団交事項ではなく、既定

の方針を変更する考えはないとして、団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

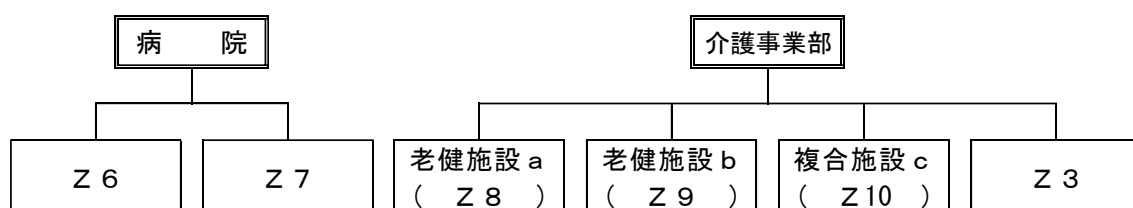
(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 法人の施設の概要

(ア) 法人の事業は、病院事業と介護事業に大別され、下記の図のような病院・施設等を運営している(以下、Z6を「Z6」、Z7を「Z7」、Z8を「老健施設a」、Z9を「老健施設b」、Z10を「複合施設c」という。)。なお、複合施設cは、老健施設と有料老人ホームからなる。

老健施設a、老健施設b及び複合施設cの老健施設と有料老人ホームには、それぞれ最高責任者として施設長が置かれている。また、老健施設a、老健施設b及び複合施設cには、施設長に次ぐ役職として事務長が置かれている。

本件申立時において、老健施設a、老健施設b、複合施設cの職員数は、それぞれ80名程度で、Z3の職員数は約30名であり、それぞれの施設は別の場所にある。



(乙1、乙3、証人 Y3)

(イ) Z3は、訪問介護、デイサービス及びグループホームの3部門となり、部門ごとに介護科長1名が管理者となっている。

Z3の科長は、他の科長とは異なり、自ら介護業務を行いながら、他職員への指導や人員管理等を行うほか、備品等の見積もりや発注、介護費請求や金銭管理といった業務も行っている。ただし、査定の一次審査を行ったり、人事面接に立ち会うことがあっても、職員採用の決定権は有していない。

(甲55、乙1)

イ 分会結成前後の経緯について

(ア) 遅くとも平成24年から、介護事業部長であったY2施設長のほか、老健施設a、老健施設b、複合施設c及びZ3の役職者を出席者とする介護事業部代表者会議が、概ね月1回、開催されていた。また、同様の出席者で介護事業部会議や事業部会議と称する会議も開催されたことがあるが、これらの会

議には、 Z 3 の科長が出席していた。

そして、これらの会議では、その議事録によると各施設からの報告や介護事業部長であった Y 2 施設長からの伝達の中で、昇給制度の見直し、給与計算の問題、就業規則の変更が話題になることもあり、また、 Y 2 施設長からの指示により、各施設からの出席者が主任等への昇格候補者を挙げるがあったほか、その他として、住吉スポーツセンター廃止に対する反対署名への協力要請、処遇改善加算に関する厚生労働省向け行動、新入職員向け「ガイドブック」の改訂、体力測定なども議題とされていた。

なお、介護事業部代表者会議は、同25年11月20日の会議において次回会議を同年12月18日としていたが、同年11月20日の会議を最後に開催されていない。

(甲32、甲33、甲35、甲37、甲38、甲39、甲40、甲41、甲42、甲43、甲44、甲45、乙10、証人 X 2 、証人 X 4 、証人 X 3 、証人 Y 4)

(イ) 平成25年11月6日、 Z 3 の職員を中心に、法人の職員が組合に加入し、分会が結成され、 Z 3 の科長の地位にある者のうち、少なくとも2名が組合に加入した。また、遅くとも平成29年には、 Z 3 の科長3名はいずれも組合員となっており、 Z 3 の職員の大多数が組合員であることについて争いはない。

(甲1、甲220、甲221、甲222)

(ウ) 平成25年11月20日、法人は、 Z 3 に施設長の職を新設し、 Y 2 施設長を就任させた。なお、それまで、 Y 2 施設長は、介護事業部長であったがこれを退任し、この時点から本件審問終結時に至るまで、介護事業部長は空席となっている。

Y 2 施設長は、団交に法人の代表者として出席するなどしたが、 Z3 に常駐しなかった。

(甲122、甲220、証人 X 2 、証人 X 4 、証人 Y 3)

(エ) 平成25年12月10日、 Y 2 施設長が体調不良を理由として休職し、その後、同26年に復職したが、同27年9月、退職し、これ以降、 Y 4 施設長の就任まで、 Z 3 に施設長は置かれなかった。

(甲7、証人 X 4)

(オ) 平成27年6月10日、組合と法人の間で開催された団交において、組合は、 Z 3 からの出席者がいないまま、処遇改善加算金の配分方法等を協議する処遇改善会議が開かれたことに抗議した。法人は、 Y 2 施設長がこの会議についての電子メールが届いていたことも含め知らなかったためである旨返答し

た。組合は、重要な会議に Z 3 の職員のみ参加できないことは問題であるとし、問題解決を要求した。結局、同年 7 月頃から、この処遇改善会議に Z 3 の科長 1 名が参加することになった。

(甲74、甲75)

(カ) Z 3 に施設長が置かれていない間、複合施設 c の事務長である Y 4 施設長が、Z 3 の稟議や事故等への対応及び設備の修理・導入に関する業務を行ったり、Z 3 の職員に伝達を行うなどしたことがあった。

ウ 6.15 団交申入れに関する経緯について

(ア) 平成28年 8 月 4 日以降、老健施設 a、老健施設 b、複合施設 c の事務長等を出席者とする介護施設事務長会議が概ね月 1 回、開催された。

しかし、Z 3 の科長が、介護施設事務長会議に出席を求められたことはなく、出席したことはない。

介護施設事務長会議では、その議事録によると、原則として、各施設からの報告とその他事項からなり、空床状況や在宅復帰率等についての報告等が行われていたが、その他事項として、自転車保険や介護支援専門員研修等について取り上げられることがあり、議事録には、自転車保険については、①業務中の自転車事故に関しては法人の保険を適用できるが、通勤では適用できない、②通勤は、個人の賠償責任保険になるため、職員に自転車保険加入を促すよう周知する旨が、介護支援専門員研修については、①資格手当支給者については、介護支援専門員研修の研修費は法人負担となり、出勤扱いとする、②支給されていない者については、従来どおりとする旨が記載されていた。

(乙 9 の 1、乙 9 の 2、乙 9 の 3、乙 9 の 4、乙 9 の 5、乙 9 の 6、乙 9 の 7、乙 9 の 8、乙 9 の 9、乙 9 の 10、乙 11、証人 Y 3、証人 Y 4)

(イ) 平成29年 6 月 8 日、組合員である Z 3 の 3 名の介護科長と老健施設 a、老健施設 b 及び複合施設 c のそれぞれの事務長及び Y 5 副部長が話をした。

組合員は、Z 3 の管理者を介護事業部の「代表者会議」に参加させるよう求めた。Y 5 副部長は、既に複合施設 c の事務長である Y 4 施設長に Z 3 の施設長を兼務させる内示が出ている旨述べた。

(甲220、証人 X 2)

(ウ) 平成29年 6 月 15 日、組合は法人に対し、6.15 団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

この申入書には、① Z 3 の施設長の職は、分会結成直後に急遽、新設され、過去の施設長等は、組合員に対してパワハラ行為を行うなどした後、無責任にも自己都合で退職していった、② Z 3 には、施設長を配置す

るほどの財政力はない上、施設長の日常的な業務はない、③分会結成以降、介護事業部の代表者を構成員とする会議から、Z 3 の管理者が排除されてきた、④組合が、Z 3 の管理者を会議に出席させるよう強く要望すると、法人は、Z 3 に施設長を配置する判断をした、⑤組合は法人に対し、以下の要求をするとともに、団交開催を要求する旨記載され、また、要求事項として、①施設長配置の撤回、②代表者会議から組合員である管理者を排除しないこと、③団交前に、施設長の配置を強行しないことが挙げられていた。

(甲 7、甲220)

(エ) 平成29年 6 月16日、法人は組合に対し、6. 15団交申入書に回答するとして、6. 16回答書を提出した。

この回答書には、6. 15団交申入書の要求事項は、法人の経営判断に属する事項であり、義務的団交事項に当たらず、また、法人は既定の方針を変更する考えはなく、この団交申入れを拒否する旨記載されていた。

(甲 8、甲220、証人 X 2)

(オ) 平成29年 6 月20日、組合は法人に対し、同日付け申入書を提出した。

この申入書には、① Z 3 の施設長の職は、分会結成直後に新設され、これにより、組合つぶしの監視行動が職場環境を著しく悪化させた経過がある上、組合が、管理者の代表者会議からの排除が労使に不利益しか与えないと指摘したところ、法人は、施設長を配置しようとした、②こういった経過を抜きに義務的団交事項でないと回答することは、極めて不誠実であり抗議するとともに、団交の早期開催を求める旨の記載があった。

(甲10、甲220)

(カ) 平成29年 6 月27日、組合は、29-30事件の不当労働行為救済申立てを行った。

(キ) Z 3 のグループホーム部門には介護支援専門員が配置されていたところ、Z 3 の介護支援専門員は、休暇を取得して、資格更新の研修に出席していた。

(証人 X 3)

(ク) Z 3 の訪問看護部門では業務に自転車を使用するところ、少なくとも、29-30事件の申立てに至るまで、法人は Z 3 の職員に対し、自転車保険に加入していることを通知しなかった。

(証人 X 3)

(ケ) 従前、法人は Z 3 の科長に対し、主任等への昇格候補者についての意見を求め、これを勘案して昇格者を選定していたところ、分会結成後数年間

にわたり、法人は Z 3 の科長に対し、昇格候補者についての意見を求めなかった。

(証人 X 3)

エ 29-30事件の申立後の経緯等について

(ア) 平成29年6月29日、組合は法人に対し、同日付け団交申入書を提出し、Z 3 の施設長配置についての団交を再度申し入れた。

(甲20、甲137)

(イ) 法人は、平成29年7月1日付けで、Y 4 施設長を兼務で、Z 3 の施設長とする旨の辞令を発令した。

(乙2)

(ウ) 平成29年7月以降、介護事業部では、入所介護部会、通所・訪問部会、相談員・ケアマネ部会といった部会が設置され、部会ごとに会議（以下、この部会ごとの会議を「部会会議」という。）が行われるようになった。

これらの部会会議には、老健施設 a、老健施設 b 及び複合施設 c の科長や主任のほか、Z 3 の科長が出席している。

(乙12、乙13の1、乙13の2、乙13の3、乙13の4、乙14の1、乙14の2、乙15の1、乙15の2、乙15の3)

(エ) 平成29年7月11日、法人は組合に対し、同日付けの回答書を提出した。

この回答書には、法人は、① Z 3 への施設長配置の撤回、② Z 3 の管理者の代表者会議への出席についての団交申入れには、6.16回答書で回答したとおり、応じる意向はない旨記載されていた。

(甲11)

(2) 法人が、①平成28年8月4日以降、介護施設事務長会議に

Z3の科長を出席させないこと及び② Z 3 に施設長を配置しようとしたことは、Z 3 の科長を含め職員の大多数が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 平成28年8月4日以降、介護施設事務長会議に Z 3 の科長を出席させないことについて

(ア) 前提事実及び前記(1)ウ(ア)認定のとおり、①平成28年8月4日以降、介護施設事務長会議が開催されていること、②この会議の出席者は、老健施設 a、老健施設 b、複合施設 c の事務長等であって、Z 3 の科長は、出席を求められなかったことが認められる。

これについて、組合は、分会結成前は、Z 3 の科長も介護事業部の

全体会議である介護事業部代表者会議に出席し、労働条件に関わる案件の調整も行われていたにもかかわらず、分会結成後は、介護事業部の全体会議から排除され、介護施設事務長会議から排除されていると主張し、法人は、介護施設事務長会議と介護事業部代表者会議は全く別の会議であり、両者に同一性や連続性はなく、介護施設事務長会議は、介護事業部の売上の大半を占める老健施設及びこれに併設された有料老人ホームの売上を伸ばし、法人の経営を安定させるために発案され、実現したものである旨主張することから、これについてみる。

まず、介護事業部代表者会議と介護施設事務長会議についてみると、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(イ)、(エ)、ウ(ア)認定のとおり、①遅くとも平成24年から、当時、介護事業部長であったY2施設長のほか Z3 を含む各施設の役職者を出席者とする介護事業部代表者会議が概ね月1回開催されていたこと、②同25年11月6日、Z3 の職員を中心に法人の職員が組合に加入し、分会が結成されたこと、③介護事業部代表者会議は、同月20日の会議において次回会議を同年12月18日としていたが、同年11月20日の会議を最後に開催されていないこと、④同年12月10日、Y2施設長が休職し、同27年9月、退職したこと、⑤同28年8月4日以降、老健施設a、老健施設b、複合施設cの事務長等を出席者とする介護施設事務長会議が概ね月1回開催されたこと、が認められる。

そして、前記のとおり、法人は、介護施設事務長会議と介護事業部代表者会議は全く別の会議であり、両者に同一性や連続性はなく、介護施設事務長会議は、介護事業部の売上の大半を占める老健施設及びこれに併設された有料老人ホームの売上を伸ばし、法人の経営を安定させるために発案され、実現したものである旨主張するところ、前提事実及び前記(1)ウ(ア)認定によれば、介護施設事務長会議においては、各施設から空床状況や在宅復帰率等についての報告が行われていたことが認められる上、介護施設事務長会議は、介護事業部代表者会議が開催されなくなってから約2年半も経過した後に開催されるようになったこと、さらに、介護事業部代表者会議と介護施設事務長会議の議事録の内容をみても、直ちに両会議が同一性や連続性を有するものとは認められない。

なお、これに関し、組合は、介護施設事務長会議の議事録に記載されていた事項の中には、Z3 にも関係するものがある旨主張し、確かに、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、介護施設事務長会議の議事録の中には、自転車保険や介護支援専門員研修等についての記載があることが認められるが、このこと

をもってしても、上記判断を左右するとはいえず、他に、介護施設事務長会議が介護事業部代表者会議と同趣旨のものであると認めるに足る疎明はない。

そうすると、そもそも使用者は、原則として自由に、内部の会議を企画し、その目的に応じて出席者を選定でき、また、前提事実及び前記(1)ア(イ)認定によれば、Z3が訪問介護等の3部門からなり老健施設に当たらないのであるから、法人が、Z3の科長を介護施設事務長会議の出席者としなかったことをもって不当ということはできない。

(イ) したがって、法人が介護施設事務長会議にZ3の科長を出席させないことが、Z3の大多数が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとも、組合に対する支配介入に当たるともいうことはできず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

イ Z3に施設長を配置しようとしたことについて

(ア) 法人は、他の施設では、施設長又は事務長が施設の管理を掌理しており、これを欠いたZ3の状態は不正常であり、会計処理等で独自のルールがまかり通るようになっていた旨主張するが、Z3に施設長が配置されるまでに、法人が、Z3での会計処理等についての問題点を具体的に指摘し、改善を求めたとする疎明はなく、会計処理等の問題が施設長配置のきっかけであるとみることはできない。

また、Z3の職員の業務遂行に重大な問題があると認めるに足る疎明はなく、Z3での会計処理等が独自のルールで行われていたとしても、後記(3)イ(イ)記載のとおり、法人がZ3に対し、他の部署と均一の情報を提供していたか自体が疑わしい以上、その原因が、Z3の職員のみにあるとみることもできない。

(イ) しかし、使用者は、原則として自由に、管理職のポストを設置し、自ら任命した者にその職務を遂行させることができるというのが相当である。

また、前提事実及び前記(1)イ(ウ)、(エ)認定によれば、施設長のみならず、平成25年11月20日以降、介護事業部長も空席なのであるから、法人がZ3に施設長を置こうとすることに理由がないとまではいえず、会計処理等の問題が施設長配置のきっかけであるとはいえないことを勘案しても、法人がZ3に施設長を配置しようとしたこと自体を不当とまでいうことはできない。

(ウ) したがって、法人がZ3に施設長を配置しようとしたことは、Z3の大多数が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとも、組合に対する支配介入に当たるともいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) 法人が、平成29年6月15日付け団体交渉申入れに対し、義務的団交事項ではなく、既定の方針を変更する考えはないとして、団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否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)ウ(ウ)認定のとおり、6.15団交申入書には、要求事項として、①施設長配置の撤回、②代表者会議から組合員である管理者を排除しないこと、③団交前に、施設長の配置を強行しないことが挙げられていたことが認められ、組合は、代表者会議への Z 3 の管理者の出席と Z 3 への施設長の配置について、団交を申し入れたと解されるのであるから、以下、それぞれの議題について検討する。

イ 代表者会議への Z 3 の管理者の出席について

(ア) この点に関して、6.15団交申入書には、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、分会結成以降、介護事業部の代表者を構成員とする会議から、Z 3 の管理者が排除されてきた旨の記載があることが認められる。一方、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、①分会結成時において、Z 3 の科長の地位にある者のうち、少なくとも2名が組合に加入したこと、② Z 3 の管理者に当たる介護科長を含む介護事業部の各施設の役職者を出席者とする介護事業部代表者会議が開催されていたところ、この会議は、分会結成直後の平成25年11月20日を最後に開催されていないこと、が認められる。

そうすると、組合は、介護事業部の代表者を構成員とする会議に Z3の科長が参加できなくなったことは、分会結成や介護科長が組合員であることと関連があるとして、状況の改善を求めて団交を申し入れたというべきところ、組合がこのように認識するのには一定の理由があるといえ、かかる状況下において、介護事業部の代表者を構成員とする会議への Z 3 の管理者の出席問題は、労使関係に影響を及ぼす可能性のある事項と判断される。

(イ) ところで、法人は、現在、介護事業部代表者会議は名実ともに存在しておらず、存在しない会議に関する要求及び交渉に応じることはできない旨主張する。

しかし、法人が、6.15団交申入れに応じない理由としてかかる見解を組合に示したとする疎明はない上、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、6.15団交申入書の記載からすると、組合は、かつて、Z 3 の科長が介護事業部代表者会議に参加していたように、介護事業部の代表者を構成員とする会議に Z 3 の科長を参加させることを求めて、団交を申し入れたというのが相当である。

さらに、組合は、Z 3 のみ情報阻害された中で業務運営を強いられている旨主張するところ、前記(1)ウ(ア)、(ク)認定のとおり、少なくとも、

29-30事件の申立てに至るまで、法人は Z 3 の職員に対し、自転車保険に加入していることを通知しなかった上、Z 3 の科長が出席していない会議の議事録において、業務中の自転車事故に関しては法人の保険を適用できる旨の記載があることが認められ、業務の遂行上必要な情報が Z3に対してのみ通知されず、Z 3 と他部署との間に情報格差が生じていたことが疑われる。

そうすると、組合が、法人内部において、いかなる名称の会議がいかなる目的で開催されているかを正確に知らない可能性が高かったというべきで、このことから、6.15団交申入書に代表者会議という名称が使用されていることをもって団交に応じない理由とすることはできず、法人は、団交の場で、現時点で実施している会議やその目的等を明らかにして、Z 3 の管理者の会議への出席問題について、誠意をもって協議すべき義務を負っているというべきである。

(ウ) 以上のとおりであるから、6.15団交申入れ時における代表者会議への

Z 3 の管理者の出席は、労使関係に影響を及ぼす可能性のある事項と判断され、義務的団交事項に当たる。

ウ Z 3 への施設長の配置について

(ア) この点に関して、6.15団交申入書には、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、①

Z 3 の施設長の職は、分会結成直後に急遽、新設され、過去の施設長等は、組合員に対してパワハラ行為を行うなどした後、無責任にも自己都合で退職していった、② Z 3 には、施設長を配置するほどの財政力はない上、施設長の日常的な業務はないとの記載があること、が認められる。

Z 3 に施設長の職が新設された経緯についてみると、前提事実及び前記(1)イ(イ)から(エ)認定のとおり、Z 3 の施設長の職は、分会結成直後に新設され、就任したY 2施設長は、団交に法人の代表者として出席するなどしたが、Z 3 に常駐せず、平成25年12月10日、体調不良を理由として休職し、同27年9月、退職したこと、が認められる。そして、組合は、新設された施設長に就任したY 2施設長が、当時、組合員を個別に呼び出して、恫喝を行うなどした旨主張している。

また、前提事実及び前記(1)ウ(イ)認定のとおり、Y 5副部長がZ3の施設長配置についての内示が出ている旨述べたのは、組合が、Z3の管理者を介護事業部の「代表者会議」に参加させるよう求めた時であること、が認められる。

そうすると、組合は、Z 3 の施設長は、そもそも業務上の必要性か

らではなく組合対策で設置されたポストであると考え、今回の配置も組合対策である可能性があるとして団交を申し入れたというべきところ、組合がこのように認識するのも一定の理由があり、かかる状況下での施設長の配置問題は、労使関係に影響を及ぼす可能性のある事項と判断される。

(イ) さらに、前記(2)イ記載のとおり、今回の施設長設置が不当労働行為に当たるとまではいえないものの、会計処理等の問題がきっかけで設置されたとみることとはできず、設置理由は未だ判然としないことを考慮すると、組合が今回の施設長配置が組合対策である可能性があるとするのは当然ともいえるのであるから、法人は、いっそう団交の場で、今回の施設長配置について、設置理由や職務内容等を明らかにし、誠意をもって協議すべき義務を負っているというべきである。

(ウ) 以上のとおりであるから、6.15団交申入れ時における施設長の配置問題は、労使関係に影響を及ぼす可能性のある事項と判断され、義務的団交事項に当たる。

エ ところで、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、法人の6.16回答書には、6.15団交申入書の要求事項は、法人の経営判断に属する事項であり、また、法人は既定の方針を変更する考えはなく、この団交申入れを拒否する旨の記載があることが認められる。しかし、使用者は、原則として自由に、管理職のポストを設置し、自ら任命した者にその職務を遂行させ、また、内部の会議を企画し、その目的に応じて出席者を選定できるとはいえ、6.15団交申入れが行われた状況下では、

Z 3 への施設長の配置問題と代表者会議への Z 3 の管理者の出席問題は、いずれも労使関係に影響を及ぼす可能性のある事項であり、義務的団交事項に当たることから、法人は、団交申入れに応諾し、団交において、組合に対し、その理由を十分説明し、理解が得られるよう努力すべき義務が生じているというのが相当である。

オ 以上のとおりであるから、法人の6.15団交申入れへの対応は、正当な理由なく団交に応じなかったものと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 争点3 (平成29年3月21日、同年4月25日、同年8月30日、同年10月31日及び同年12月4日に開催された団交における以下の事項に係る法人の対応は、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。

ア 病院勤務の介護職の資格手当についての協議申入れとその後の経緯

(ア) 平成29年2月16日、組合は法人に対し、2.16団交申入書を提出し、団交を申

し入れた。

この申入書の議題には、病院勤務の介護職の資格手当の件が含まれており、介護事業部の資格手当は、介護福祉士が2万円、ヘルパー資格者が1万円であるのに対し、病院では、介護福祉士が1万円、ヘルパー資格者が5,000円であることを指摘し、病院での資格手当の増額を求める旨記載されていた。

(甲101、甲220)

(イ) 平成29年3月21日、組合と法人との間で3.21団交が開催された。

この団交における、病院勤務の介護職の資格手当についてのやりとりの概要は、以下のとおりである。

- a 組合は、病院の介護職は、介護事業部よりもなり手が少ないのであるから、病院の介護職の資格手当を手厚くしてほしい旨述べた。Y6交渉員は、①法的な位置付けが病院と介護事業部では異なる、②介護事業であれば、介護福祉士とヘルパー資格者の人数により介護報酬が出るが、医療報酬はそうっていない、③医療報酬と介護報酬は仕組みが違っている旨述べた。
- b 組合は、①仕組みの違いは理解しているが、同じ法人の中であり、今の状況を改善してほしい、②病院の介護職に派遣の人がなぜ多くなっているのかを法人は本気で考えなければならない旨述べた。さらに、組合は、①病院の介護職の正社員は賃金が安いと長続きせず、経験の乏しい派遣の人が配置される、②正社員は月8回以上も夜勤を行い、日勤はほとんどできず、派遣の人にきちんと指導する人がいない方が多い、③正社員が定着するよう手当を厚くしてほしい、④資格手当は、スキルを上げて賃金も上がるものであるから、職員にとっても法人にとってもよいことである旨述べた。

組合は、長期的視野に立って、資格手当の増額を検討してほしい旨述べ、Y6交渉員は、検討するしかない旨返答した。

(甲102、甲127、甲201の1、甲201の2、甲220、乙101、乙201、証人X2)

(ウ) 平成29年4月25日、組合と法人との間で4.25団交が開催された。

この団交における、病院勤務の介護職の資格手当についてのやりとりの概要は、以下のとおりである。

- a Y6交渉員は、①介護事業部の資格手当には、処遇改善加算金が使われている、②処遇改善加算金を病院事業に使えないことからすれば、元々の原資の作りが違う旨述べた。組合は、①原資の作りが違うのは承知しているが、病院と介護事業部の格差が大きすぎる、②病院は医療収入があり、満床で派遣を使っているが、派遣の人は夜勤をしないため、正社員ばかりが夜勤の重

労働をしている、③病院の介護職の正社員は、安い賃金で長期間、働いているわけだから、せめて同額にならなくても、資格手当は見直してほしい旨述べた。

- b 組合は、原資がないとするのならば、その根拠である財務資料を提出すべきである旨述べ、さらに、派遣に掛かる費用を考えれば、資格手当の増額と派遣の利用は、さほど変わらないと思われるので、この点も分析すべきである旨述べた。

法人側弁護士は、処遇改善加算金のようなお金があればそれを原資として手当の増額ができるが、病院は経営状況が右肩上がりでいくものではないので、増額には慎重にならざるを得ない旨述べた。組合は、①医療報酬や稼働率は、はっきりしている、②稼働率が100%に近ければそれなりに報酬があり、利益が出ているのならばそれは職員に還元すべきである旨述べた。Y6交渉員は、意見はわかる旨返答し、組合は、調査をするよう求めた。

- c 組合は、①前回の団交でも説明したとおり、介護職の正社員の定着率が悪く、派遣を使わざるを得ないが、派遣の人は正社員より質が落ちるため、夜勤に入ってもらえず、教育にも時間がかかる、②資格手当を増額するだけで、モチベーションが上がり、定着する職員も出てくるようになり、派遣を使わなくても仕事が回っていく旨述べた。法人側弁護士は、経営側も、モチベーションが上がって利益につながることはわかっているが、今後のこともあるので病院をつぶさないように蓄えも必要であり、どちらを優先するかということで、今回は増額しないという経営判断である旨述べた。

- d 組合は、介護事業でも、人員体制が取れないと減算になり潰れたり、ケアの質が下がり、虐待や事故のリスクも高まる旨述べた。法人側弁護士は、私の感想ですが、数字を見たわけではないが、法人は、たぶん、金はあると思う旨述べた。

また、法人側弁護士は、大阪でもいくつかの病院がつぶれており、事故が起きるなどしたら、病院を続けていけなくなる旨述べ、さらに、経営陣もそういう恐怖心は持っている旨述べた。組合は、満額でとは言わないが、どうすればやる気が出て、定着してもらえるかを経営陣に考えてもらいたい旨述べ、この件は再検討するよう求めた。法人側弁護士は、難しい旨述べ、これに対し、組合は、先ほど話した医療事故や虐待につながるといった話を伝えてほしい旨述べた。法人側弁護士は、全部報告する旨返答し、さらに、組合が、再度検討してもらうよう述べたのに対し、法人側弁護士は、この前、検討するという事で持ち帰って回答したわけで、もう一度、検討ということ

は考えていない旨述べた。

(甲103、甲202の1、甲202の2、甲220、乙102、乙201)

(エ) 平成29年7月14日、組合は法人に対し、同日付け団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

この申入書の議題には、病院勤務の介護職の資格手当の件が含まれていた。また、この申入書には、①前回の団交で、法人は、介護事業部の資格手当の原資には処遇改善加算金を使っているが、病院の介護職員の資格手当を増額するための原資を出せるところがない旨回答したが、原資がないというならば納得のいく説明を求める、②介護事業部及び病院について、財務資料の提出を要求する旨記載されていた。

(甲208)

(オ) 平成29年8月30日、組合と法人との間で8.30団交が開催された。

この団交における、病院勤務の介護職の資格手当についてのやりとりの概要は、以下のとおりである。

a 組合は、病院の介護職は1か月に夜勤を8回しても手取りは15万円程度であることを指摘し、Y6交渉員は、そういうことがあり得ることはわかる旨述べた。組合は、毎回言っているように、日勤の時間帯が手薄になるのが問題である旨述べ、Y6交渉員に対し、何も調べてきていないのかと尋ねたところ、Y6交渉員は、返答しなかった。

組合は、どうなっているのかを尋ね、Y6交渉員は、前にも言ったように病院と介護施設は別である旨述べた。組合は、何がどう違うのかを尋ね、Y6交渉員は、処遇改善加算金の違いである旨述べた。組合は、それについての説明の資料は持参しているのかを尋ね、Y6交渉員は、処遇改善加算金で介護施設の資格手当を増額しているのは知っているのではないかと返答した。組合は、また、同じ話だが、処遇改善加算金を使わなくても、別に原資を出したらよい旨述べた。

b 組合は、同じ法人内で、資格手当については同等にしてほしいという当然の話をしており、その原資をどのように作るのかは経営側の算段である旨述べ、続いて、理事はどう言っているのかと尋ねた。Y6交渉員は、僕らが回答したとおり現状を変えないとのことであると返答した。

c 組合は、財務資料の提出について尋ね、Y6交渉員は、病院については提出できない旨返答した。組合は、病院は利益をあげており原資がないというのはおかしい旨述べ、Y6交渉員は、病院の施設をリニューアルしなければならない旨述べた。組合は、法人が財務資料を出さないのは、利益が積み上

がっているからであって、リニューアルのため手当を増額できないというのは理由にならない旨述べた。法人側弁護士は、全く、財務資料を出していないのかと発言し、組合は、もらっていないと返答し、Y 6 交渉員は、病院のは出していない旨返答した。

Y 6 交渉員は、①一般的にお金があるかないかではなく、必要に応じて使ったり準備するものである、②介護事業部については、処遇改善加算金を使って増額している旨述べた。組合は、① Z 6 はいつも満床で赤字でないことは明らかである、② Z 6 があるから、Z 7 や介護施設も連携も取れてうまくいっている、③病院と介護施設の手当の格差が、定着率に響き、派遣が増えるということを何度も説明しており、お金があるならば、何年も上がっていない手当を上げるべきである旨述べた。

組合は、これはゼロ回答である旨述べ、これに対し、Y 6 交渉員は返答しなかった。

(甲104、甲203の1、甲203の2、甲220、乙103、乙201)

イ 考課表や一時金査定についての協議申入れとその後の経緯等

(ア) 法人では分会結成以前から5段階評価の査定が行われていた。

平成26年4月頃には組合は法人に対し、査定の基準や査定方法について説明を求め、同27年3月には、組合は、団交において、組合が作成した考課表案を法人に対し提出するなどしていた。

平成28年5月26日の団交において、組合は法人に対し、評価基準がなく、また、評価結果が本人に開示されていないと主張し、組合と法人との間で、査定基準等を具体的に取り決める協議の場を作ることを要求した。

なお、法人においては、各人の一時金額は、前回支給額を査定結果に応じ増減額して算出されていたところ、冬の一時金については、その年の10月頃までに、査定結果ごとの増減額が決定されていた。

(甲111、甲114、甲126、甲220、証人 Y 6 、証人 Y 3)

(イ) 平成29年2月16日、組合が法人に提出した2.16団交申入書の議題には、昇給・一時金の査定についてどの項目が含まれ、査定基準を明確にし、組合と協議を行い、法人本部が、各事業所への統一的な査定方法や基準作りを行うことを要求する旨の記載があった。

(甲101)

(ウ) 平成29年3月21日に開催された3.21団交において、組合は、査定基準等を具体的に取り決める協議の場を作ることを要求し、法人は、協議の場を設ける予定はない旨返答した。組合は、査定方法について基準作りは進んでいるのかと

尋ね、法人は、なかなか担える人材がない旨返答した。

(甲102、甲127、乙101、証人 Y 6)

(エ) 平成29年7月28日、法人の介護事業部の相談員・ケアマネ部会が開催され、過去に使用されていた考課表の様式を確認し、現状に即した様式を作成することとし、部会会議で検討し、議論するとの話がなされた。

(甲117、証人 X 2)

(オ) 平成29年10月16日、法人の介護事業部の入所介護部会（以下「10.16入所介護部会」という。）が開催され、老健施設bの事務長である Y 8 （以下「Y 8 事務長」という。）が昇給や一時金のための考課表に関して発言した。

(甲115、乙13の4)

(カ) 平成29年10月18日、組合は法人に対し、抗議申し入れと題する同日付け文書を提出した。

この文書には、①10.16入所介護部会にて、Y 8 事務長が、昇給や一時金のための考課表は、介護事業部においても、現在の病院の考課表をベースに各部会会議で変更して同30年4月の昇給より使用する旨説明した、②出席していた組合員は、(i)まずは、全体に周知し、意見交換ができる場で査定について話し合う必要がある、(ii)しっかり検討し、各部署に合わせた評価ができるものにしないと、正当な評価ができない、(iii)4月の昇給に間に合わせるには急すぎる旨述べた、③これに対し、Y 8 事務長は、(i)考課表の件は、既に事務長以上での話し合いを経た決定事項である、(ii)これまで、組合が反対しているから査定評価を行わなかった旨述べた、④組合は、一貫して考課自体には反対しておらず、賃金と査定結果が結びつかないなどの問題点について、各事業所に見合った考課表を作成すること等を要望し、協議を求めてきたが、法人は、回答しないまま、考課表について決定した、⑤組合は、考課表についての協議を求めるとともに、組合が反対しているからやらなかったとするY 8 事務長の発言の撤回と謝罪等を要求する旨記載されていた。

(甲57、甲116、甲220)

(キ) 平成29年10月19日、法人の介護事業部の相談員・ケアマネ部会（以下「10.19 ケアマネ部会」という。）が開催され、Y 5 副部長が考課表に関して発言した。

(甲220、乙15の1)

(ク) 平成29年10月24日、組合は法人に対し、同日付け文書を提出し、団交を申し入れた。

この文書には、①10.19ケアマネ部会にて、(i)出席していた組合員が各現場に見合った考課表を作るには、各業務を書き出さなければ難しい旨述べると、

Y 5 副部長は、ここに来ているメンバーは評価してきたのだから、それをすればよい旨返答した、(ii)組合員が、数年前に考課表を使用し提出したが、もうしなくてよいと言われた旨述べると、Y 5 副部長は、Y 2 施設長の時に、会議に参加して決まったもので、Y 2 施設長がやるといったら、Z 3 に拒否され、考課表を提出しなかったと言っていた旨返答した、②実際には、Z 3 は、平成27年度にY 2 施設長から指示された考課表を使用し、提出したが、Y 2 施設長から使わなかったとして返却されており、Y 5 副部長の発言は事実に反する、③公式の場で、事実確認もせず、Z 3 や組合が拒否したとするY 5 副部長の発言は、10.16入所介護部会でのY 8 事務長の発言とともに、組合を不当に貶めようとするものである、④組合は、長年にわたって、団交を求め、査定基準の整備等を要求してきたにもかかわらず、法人は、誠実な回答を行わないまま引き延ばし、査定についての決定を行った、⑤組合は、Y 5 副部長の発言の撤回と謝罪とともに、考課表についての協議を要求する旨記載されていた。

(甲58、甲118、甲220)

(ケ) 平成29年10月31日、組合と法人との間で10.31団交が開催された。

この団交における、a 病院勤務の介護職の資格手当、b 考課表についてのやりとりの概要は、それぞれ以下のとおりである。

a 病院勤務の介護職の資格手当

組合は回答を求め、Y 6 交渉員は前回回答したとおりである旨述べた。組合は、病院の派遣職員に掛かる費用を資格手当に充てれば、派遣から社員になる人が出たり、求人への応募もよくなるかもしれない、そういう努力を何もしないで今のままでいくというのがおかしいと考えている旨述べ、法人の財務資料を出す考えはないのかを尋ねた。Y 6 交渉員は、全体の財務資料を出す予定はない旨返答した。

組合は、資格手当の増額ができない理由を示すよう求め、Y 6 交渉員は、①原資があるとかないとかの問題ではない、②資格手当の額の違いは介護と病院の違いである旨述べた。組合は、処遇改善加算金の話は何度も聞いたからわかっている旨述べ、経営努力で合わせるよう求めた。

組合は、夜勤8回で手取りが15万円程度だと生活できない旨述べたところ、Y 6 交渉員は、夜勤手当はいくらかと尋ね、組合は、6,000円だが、それくらいいい加減覚えてほしい旨述べた。

b 考課表

(a) 組合は、団交での協議事項に対し組合に返答しないまま、事務長会議で

決定し、部会会議で決定事項であるとして説明されることが、まず問題である旨述べた。Y 6 交渉員は、今、会社の考課表を作っている段階で、組合を先にしろというのは順番が違う旨述べ、組合は、先にしろと言っているわけではなく、組合が団交議題に挙げていたのに対し、法人は、これまで、準備ができていない等と繰り返し返答してきたのだから、準備に入らば、そのうちに協議を行いますと組合に通知すべきであり、それすらもしていない旨述べた。Y 6 交渉員は、考課の件が動き出し、Z 6 の考課表をベースにしてそれぞれの部会会議の所で必要事項を落とし込めばよいと議論を始めていると聞いている旨述べた。組合は、それはよいが、組合が何年にもわたって協議を求めてきた中身なのに、開始することをなぜ、組合に伝えられないのかと思う旨述べ、もし、事前に一言、言ってくればこんなふうにはならず、部会会議と団交は並行してやっていけばよい旨述べた。さらに、組合は、Y 6 交渉員に対し、これからは事前に組合に伝えるようにするし、事務長らに対しても、団交の議題になっているから事前にこちらにも言ってくれないと団交の意味がなくなると言ってくれるならよいが、そういうことはやらず、もめさせているだけである旨述べた。

Y 7 書記は、昇給を 8 月ではなく 4 月に前倒しする話はどこから出てきたのかと発言し、組合は、法人はそこを目指すと言っており、決まってもいないのに、Y 6 交渉員に何の連絡もなく、部会会議で査定評価について話をするのがおかしい旨述べた。

(b) 組合は、Y 8 事務長の発言について確認したのかを尋ね、Y 6 交渉員は、それについては労働委員会に出しており、こちらは不当労働行為ではないし、Y 8 事務長はそういう発言はしていないと聞いている旨述べた。10. 16 入所介護部会に参加していた組合員は、①部会会議でも、2 月頃までに出来上がっていないと 4 月の昇給には間に合わず、急すぎるのではないかという話が出た、②Y 8 事務長は、遅れたら遅れた分だけ 8 月になったりする旨発言した旨述べた。組合は、法人は昇給を 4 月に行うと決めているのかを尋ね、Y 6 交渉員は、確定したとは聞いておらず、そういう努力をしていくということである旨述べた。

(c) 組合は、Y 8 事務長の組合を中傷した発言については否認するのかを尋ね、Y 6 交渉員は、否認である旨返答した。組合は、言っていないと言っているのかを尋ね、Y 6 交渉員は、そういう意味で言っていない旨返答した。組合は、どういう意味で言っているのかを尋ね、Y 6 交渉員は、誹謗

中傷するような発言はしていない旨返答した。組合は、組合が提出した文書に記載した言葉を言ったか言わなかったでいうと、否定しているのかを尋ね、Y 6 交渉員は、仮にそう言った時に、組合はなぜ、そうではないと言わなかったのか、言えば済んだ話である旨述べた。10. 16入所介護部会に参加していた組合員は、その場で組合は反対していないと言った旨述べた。さらに、組合はY 6 交渉員にY 8 事務長の発言についての回答を求め、Y 6 交渉員は、言っていない旨述べ、さらに、労働委員会で出ており、我々は不当労働行為であるか否かを争う旨述べた。組合は、再度、Y 8 事務長の発言内容を明らかにするよう求め、Y 6 交渉員は、Y 8 事務長は否定した旨述べた。

組合は、Y 6 交渉員が労働委員会で争うとまで言った旨述べ、Y 6 交渉員は不当労働行為だと言って争っている旨述べた。組合は、Y 8 事務長の今回の発言のことは出していない旨述べた。

(d) 組合は、Y 5 副部長の発言について尋ね、Y 6 交渉員は、Y 2 施設長がそう言ったと言っただけである旨述べた。組合は、それは事実誤認で、証拠もあり、事実調査もしないで管理職がそんなことを言ってよいのかと発言した。Y 6 交渉員は、違うでしょと言えは終わる話ではないのかと発言し、組合は、終わらなかったから議題にしており、Y 5 副部長は、非組合員もいる部会会議で、組合員がいる Z 3 だけが出さなかったと発言しており、こういう発言を言わせてよいのかと尋ねた。Y 6 交渉員は、Y 5 副部長はそういうふうに聞いたと言っただけである旨述べた。

組合は、調査をしたのかと尋ね、Y 6 交渉員は、Y 5 副部長に聞いた旨返答した。組合は、Y 5 副部長がどう言ったのかを尋ね、Y 6 交渉員はY 2 施設長がそう言っていたから言ったと言っていた旨返答した。組合は、発言内容が事実でないことについて謝罪を求める旨述べ、さらに、Z 3 だけが出さなかったと私たちが業務を怠ったようなことを言ったのは中傷に当たる旨述べた。

Y 6 交渉員は、Y 5 副部長は、やっているとかやっていないとか言っていないのではないかと言い、10. 19ケアマネ部会に出席していた組合員は、Y 5 副部長は、Z 3 だけやっていないと発言し、私はその場でその時の考課表を残していると言ったが、Y 5 副部長は、それでも提出していないと発言しており、指導すべき立場の人が部会会議でそのようなことを言ってよいのかと述べ、組合は、普段のおしゃべりで言うのとはわけが違う旨述べた。

(甲105、甲204の1、甲204の2、甲220、乙104)

(コ) 平成29年11月7日、組合は法人に対し、同日付け文書を提出して、10.31団交において法人側の出席者は誠実に回答を行わなかったとして抗議するとともに、団交議題であった各項目について文書回答を求め、団交開催を要求した。

この文書には、a 病院勤務の介護職の資格手当、b 考課表、c 法人側出席者について、以下のような記載があった。

a 病院勤務の介護職の資格手当

組合からの財務資料の提出要求に法人は応じないが、合理的根拠である財務資料を一切出さないまま、原資がないとすることは不誠実団交に当たる。組合は、改めて、病院の財務資料の提出を要求する。

b 考課表

組合は、兼ねてから団交の場にて、考課表に関する協議を求めているが、法人は、明確な回答をせず、長期間にわたり棚ざらしにしてきた。団交や組合との事務折衝では、考課表の話が出てこなかったにもかかわらず、事務長会議で考課表を決定し、部会会議でその報告が行われている。10.31団交で、組合は協議を試みたが、まともな協議は行われず、組合は、改めて、考課表に関する団交を要求する。

c 法人側出席者

Y6交渉員は、議題とは関係のない話を急に持ち出したり、組合に対して挑発的な発言や理解不能な発言を繰り返し、介護事業部の事務長、Y5副部長及びZ6の管理職との連携が全くなく、法人のメッセンジャーにもなれていない。また、病院部門について責任を取れる職責のものが団交に出席していないことは不誠実である。責任ある理事の団交出席を求める。

(甲132)

(サ) 平成29年11月上旬、Y4施設長は、Y5副部長から受け取った「平成29年度冬の賞与査定について」と題する同年10月27日付けの文書（以下「10.27一時金文書」という。）を組合員であるZ3の科長に手渡した。

10.27一時金文書には、以下のような記載があった。

a 査定について

- ・Cを標準スキルとし、上位からA、B、C、D及びEとする。

b 評価の査定率について

- ・AとBは併せて全体の20%を上限とする。
- ・C、D及びEには上限は定めないが、DとEを併せた割合がCを上回るならば、標準スキルを見直さなければならない。

- ・ AとBの配分が多くなる場合は、DとEを併せた割合を20%とするのが望ましいが、ある程度のスキルに達していない職員が少ない場合は、DとEを併せた割合が10%までは少なくともよいとする。
- ・ AとBが併せて20%の場合、Cは70%から50%、DとEは併せて10%から30%となる。
- ・ DとEが0%の場合、AとBは10%以下、Cは90%以上となる。

c 査定者について

- ・ 一次査定は各所属長、二次査定は事務長以上の上位職、三次査定は理事が行う。

d 査定額について

- ・ 毎年、法人全体の業績で査定結果ごとの査定額は変動する。

(甲120、甲220、証人 X 2 、証人 Y 4)

(シ) 平成29年11月16日、組合と法人との間で事務折衝が開催された。この事務折衝には、法人からはY 6 交渉員とY 7 書記が出席した。

組合は、法人が部会会議で考課表について決定済であるかのような説明をしたが、組合がそれは違うとなるのは当然ではないのかと尋ねた。Y 7 書記は、①Y 6 交渉員とY 7 書記は部会会議に出席する資格がない、②考課表の作成を部会会議に落とし込んでやっていくという話は、事務長とかそのあたりで話し合って決められたと思う、③私たちが知ったのは、後だった旨述べた。

また、組合は、10.27一時金文書の内容は、不利益変更である旨述べた。

(甲128、甲212の1、甲212の2、証人 Y 6)

(ス) 平成29年11月17日、組合は法人に対し、同日付け文書を提出し、法人の対応に抗議するとともに団交を申し入れた。

この文書には、①組合は、結成以来、昇給や一時金の査定について、団交において継続的に協議するよう要求してきたが、法人は協議を棚ざらしにしてきた、②法人は、組合との協議事項である昇給の考課等について、一切、組合に事前説明や協議を行わずに、部会会議で決定事項だけを伝達しており、さらに、部会会議という公式の場で、組合が考課表を拒否していたから進まなかったといったデマを流布している、③本年冬の一時金の査定は終了しているにもかかわらず、法人から通知された10.27一時金文書の査定率の設定や査定額の変更は明らかな不利益変更で、組合を無視した暴挙である、④こういったことを踏まえ、(i)病院勤務の介護職の資格手当の件、(ii)考課表等を議題とする団交の早期開催を求める、⑤一方的に決定を押し付けるやり方を改め、査定方法や配分金額について組合と協議の上、決定し、病院勤務の介護職の資格手当の改

善を拒否するのであれば、その理由と根拠を示すことを求める旨記載されていた。

(甲83、甲121)

(セ) 平成29年12月4日、組合と法人との間で12.4団交が開催された。

この団交における、a 病院勤務の介護職の資格手当、b 考課表、c 冬の一時金についてのやりとりの概要は、それぞれ以下のとおりである。

a 病院勤務の介護職の資格手当

組合は、病院勤務の介護職の資格手当の改善を拒否する理由が財務的なものであれば、それを示すべきであるとし、改善を拒否する理由を明らかにするよう求めた。Y6交渉員は、前に言ったとおりである旨返答した。組合は、再度、同じ業種で手当の差があるので是正を求めるのは当たり前の要求であり、できないのであれば、できない理由を言わなければならない旨述べた。

Y6交渉員は、病院での位置付けは看護助手で、介護とは位置付けが違う旨述べ、組合は、だから低くてもよいということかと尋ねた。Y6交渉員は、今のところ、上げられないと言っている旨述べた。

組合は、医療報酬と介護報酬とは違っているが、医療報酬の方が高く、余裕があるはずであって、看護助手だから安くてよいというのは職業差別である旨述べた。

b 考課表

組合は、①考課表の件は、各部会会議でも足並みが揃っておらず、先週、組合はY4施設長に対し、組合との交渉事項でもあるし待ってもらえないかと話をした、②今日、Y5副部長から Z3 に電話があり、今日が期限なのに、 Z3 は考課表の関係書類をなぜ、出してこないのかと言われた、③部会会議ですることはいいにしても、組合との協議ともリンクさせなければならない旨述べた。Y6交渉員は、その話は今、初めて聞いた旨返答した。

組合は、Y4施設長は止めに入ったりしているが、進めているところがあり、団交議題に挙がっていて協議ができていないのだから、Y6交渉員がY5副部長に連絡して、やめるよう求めてほしい旨述べた。Y6交渉員は、その話、初めて聞いたので持って帰る旨返答した。

組合は、再度、Y5副部長を止めてほしい旨述べ、Y6交渉員は、内容によって止められるか、止められないかというのはここでは答えられない旨返答した。

c 冬の一時金

- (a) 組合は、10.27一時金文書によると、査定額は下がる可能性もあり、査定額の変動についてどうなっているのかと尋ねた。Y6交渉員は、例えば、Aが20,000円という話かと確認し、組合がそうである旨返答すると、Y6交渉員は、前にも言ったとおり、固定的なものを設けていない旨返答した。組合は、これまで固定であったと思われ、今回から固定しなくなったのかを尋ね、Y6交渉員は、組合が労働委員会に提出した代表者会議の議事録によると、夏の一時金で、Bは5,000円と報告されていたと思う旨述べた。組合は、それは、組合が労働委員会で提出した資料で知ったというのではなく、経理に尋ねればわかることではないのかと述べた。Y6交渉員は、個人で確かに20,000円の評価が付いた例があったと聞いているが、A、B、Cでランクを付けて経理に回っているというのは聞いていない旨述べた。
- (b) 組合は、今回、査定額が変動したのかどうか回答するよう求め、Y6交渉員は、Bが5,000円になると言っているわけではない旨返答した。組合が、いくらになるかを尋ねたのに対し、Y6交渉員は、それは公表していない旨述べた。

組合は、これまで交渉時に変動なしとか聞いており、なぜ、今回だけ、公表しないのかと言い、さらに、①これまで、A、B、Cはそれぞれいくらかという話はしてきており、Y6交渉員はその流れはわかっているはずである、②今まで周知していた固定額が下がるのかどうかは伝えなければならない旨述べ、額を答えるよう求めたのに対し、Y6交渉員は、下げるというふうには聞いていない旨返答した。

組合は、下げるとは聞いていないとは、従前と同じということなのかを尋ね、Y6交渉員は、3,000円とかは聞いておらず、5,000円が3,000円になるとか、5,000円が2,000円になるとか、そういうことではないと思う旨述べた。

組合は、法人の資料には、法人の業績でAからEの査定額を変動と書かれており、これはどういう意味かを尋ね、Y6交渉員は、20,000円が10,000円になることも、と言いかけたところ、組合は、一般論ではなく、目の前の今回の一時金について尋ねていると言い、そのことをY6交渉員は聞かされていないのかと尋ね、さらに、組合は申入れもしており、こういった質問があることはわかっているはずだから、Y6交渉員が聞かされていないとしたら、馬鹿にしている旨述べた。

- (c) 組合は、①今まで、Aが20,000円、Bが10,000円、Cが5,000円、Dが0円であった、②普通の一時金交渉では、配当と配分について回答するもの

である旨述べ、Y 6 交渉員は、個々の賞与の形態はそうはなっておらず、基本は前年をベースに積み上げていく形式だが、結果として、上がった人も下がった人もいる旨述べた。

組合は、はなからCは0円ですと、それさえもはっきり言っておらず、法人からY 6 交渉員に知らされていないのかと述べ、Y 6 交渉員は、Cが0円ということはある得るわけで、実際、病院はCは事実上0円と聞いている旨述べた。組合が、今回の話かを尋ね、Y 6 交渉員は前回もそうである旨述べた。組合は、Dで0円ではなくCで0円なのか確認を求め、Y 6 交渉員は、推測はしているけど事実はよくわからない旨述べた。

組合は、前回から変わったかどうかを回答するよう求め、法人側弁護士は、Y 6 交渉員は、変わったかどうかは聞いているが、言う必要がないと思っている旨返答した。組合は、団交前に理事と話をしているのかを尋ね、法人側弁護士は、この件については理事とは話をしていない旨返答した。

(d) Y 6 交渉員は、①これまで、B評価について、事実上C評価の金額に落として配分しており、Bが今回事実上5,000円になり得る、②B評価の中で、C評価と同じ扱いをされることがある旨述べた。

組合は再度説明を求め、Y 6 交渉員は、処遇改善加算金を定期昇給や夏の一時金の増額で使い、その残額をどう使うかというところで、最終的に冬の一時金の圧縮になっていった旨述べた。組合は、Y 6 交渉員が圧縮するという話を聞いたのはいつなのかを尋ね、Y 6 交渉員は、結局、時期は回答しなかった。

(e) 組合は、増額幅を圧縮するためにBを5,000円にし、Cを0円にしたと思われるが、Y 6 交渉員は思うとか聞いているとか曖昧にしている旨述べた。

組合は、①今年はBが付いたのはどれくらいの割合か、②たぶん、Bを全員Cにして0円にしたと思われる旨述べ、これに対し、Y 7 書記は、Y 6 交渉員の一連の説明で理解してもらえとは思えない旨述べた。組合は、冬の一時金の振込みの準備も終わり、結果も出ているのに、事後報告もできないというのはどういうことかと述べた。

(甲106、甲205の1、甲205の2、甲220、乙105、乙201、証人 X 4)

(ソ) 平成29年12月10日、法人において、冬の一時金が支給された。

(証人 Y 3)

(タ) 平成30年1月19日、組合は、30-5事件の不当労働行為救済申立てを行った。
ウ 30-5事件の申立後の経緯等について

(ア) 30-5事件の申立てに至るまで、法人は組合に対し、法人や病院部門の財務資

料を提出していない。

(証人 Y 6)

(イ) 平成30年5月22日、組合と法人との間で事務折衝が開催され、法人側は、新しい考課表について説明し、これに対し、組合は考課表について内容的には問題はない旨述べた。

(乙202、証人 X 2 、証人 Y 6)

(2) 平成29年3月21日、同年4月25日、同年8月30日、同年10月31日及び同年12月4日に開催された団交における以下の事項に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 本争点の団交議題は、病院勤務の介護職の資格手当、考課表及び冬の一時金の査定であるところ、これらはいずれも組合員の労働条件に関するもので義務的団交事項に当たるとは明らかである。

また、一般に、労働組合との団交において使用者は、組合の要求に対し回答するに当たり、その結論を示すだけでなく、組合の要求に応じられない場合には、組合に対し、その理由を十分説明し、理解が得られるよう努力すべきであるのだから、このことを踏まえて、以下、各議題についての法人の対応について、検討する。

イ 病院勤務の介護職の資格手当について

(ア) まず、3.21団交においては、前記(1)ア(イ)認定のとおり、①Y 6 交渉員は、(i)法的な位置付けが病院と介護事業部では異なる、(ii)介護事業であれば、介護福祉士とヘルパー資格者の人数により介護報酬が出るが、医療報酬はそうになっていない、(iii)医療報酬と介護報酬は仕組みが違っている旨述べたこと、②組合は、仕組みの違いは理解しているとした上で、病院の介護職の正社員は賃金が安いと長続きせず、正社員が定着するよう手当を厚くしてほしい旨述べたこと、が認められる。

また、4.25団交においては、前記(1)ア(ウ) a、b 認定のとおり、①Y 6 交渉員は、介護事業部の資格手当には、処遇改善加算金が使われており、元々の原資の作りが違う旨述べたこと、②組合は、(i)病院と介護事業部は、原資の作りが違うことは承知しているが、病院の介護職の正社員は、安い賃金で長時間、働いているわけだから、せめて同額にならなくても、資格手当は見直してほしい、(ii)原資がないとするのならば、その根拠である財務資料を提出すべきである、(iii)派遣に掛かる費用を考えれば、資格手当の増額と派遣の利用は、さほど変わらないと思われるので、この点も分析すべきである旨述べたこと、③法人側弁護士は、処遇改善加算金のようなお金があればそれを原資として手

当の増額ができるが、病院は経営状況が右肩上がりでいくものではないので、増額には慎重にならざるを得ない旨述べたこと、④組合は、医療報酬や稼働率は、はっきりしており、稼働率が100%に近ければそれなりに報酬があり、利益が出ているのならばそれは職員に還元すべきである旨述べ、法人に調査を求めたこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、組合は、この段階で、病院と介護事業の仕組みの違いを理解した上で、病院の介護職の正社員の定着率への影響にも言及し、資格手当が同額にならないとしても見直しを求めるとし、原資がないとするならば、根拠として財務資料を提出し、調査を行うことを求め、その結果に基づいた協議の継続を求めていることは明らかである。

さらに、前記(1)ア(エ)認定のとおり、平成29年7月14日付け団交申入書には、①4.25団交において、法人は病院の介護職員の資格手当を増額するための原資を出せるところがない旨回答したが、原資がないというならば納得のいく説明を求める、②介護事業部及び病院について、財務資料の提出を求める旨の記載があることが認められ、組合は、重ねて、資格手当の増額ができないとするならば、財務資料を提示して、説明を行うことを求めていると判断される。

(イ) そこで、8.30団交以降の法人の対応をみると、前記(1)ア(オ)c、ウ(ア)認定のとおり、8.30団交において、法人は、病院の財務資料は提出できない旨返答し、その後、30-5事件の申立てに至るまで、法人は組合に対し、法人や病院部門の財務資料を提出していない。また、法人が組合に対し、財務資料が提出できない具体的な理由を説明したり、それに代わる資料を提出しようとしたとする疎明はない。

さらに、前記(1)ア(オ)a、イ(ケ)a、(セ)a認定のとおり、①8.30団交において、Y6交渉員は、回答を求める組合に対し、前にも言ったように病院と介護施設は別である、処遇改善加算金の違いである旨述べ、組合が、それについての説明の資料は持参しているのかを尋ねたのに対し、処遇改善加算金で介護施設の資格手当を増額しているのは知っているのではないかと返答したこと、②10.31団交及び12.4団交において、Y6交渉員は、回答を求める組合に対し、前に回答したとおりである旨述べたこと、がそれぞれ認められ、法人が、3.21団交及び4.25団交での内容以外の説明を行っていないことは明らかである。

(ウ) したがって、団交において、組合が、病院と介護事業の仕組みの違いを理解した上で、病院の介護職の資格手当の見直しを求めているのに対し、法人は、客観的な資料を提示することもないまま、現状を変えないという結論のみを繰

り返したというべきで、かかる対応は、協議において、相手方の理解を得ようとする努力を欠き、組合からの要求や主張を無視ないしは軽視した不誠実なものという他はない。

以上のとおりであるから、3. 21団交、4. 25団交、8. 30団交、10. 31団交及び12. 4団交における病院勤務の介護職の資格手当に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

ウ 考課表について

(ア) 前記(1)イ(カ)、(ク)認定のとおり、①組合の平成29年10月18日付け文書には、(i)10. 16入所介護部会にて、Y 8 事務長が、介護事業部においても、現在の病院の考課表を変更して、同30年4月の昇給から使用する旨説明し、さらに、考課表の件は、既に事務長以上での話し合いを経た決定事項であり、これまで組合が反対しているから査定評価を行わなかった旨述べた、(ii)組合は、一貫して考課自体には反対しておらず、各事業所に見合った考課表を作成すること等を要望し、協議を求めてきたが、法人は、回答しないまま、考課表について決定した旨記載されていたこと、②組合の平成29年10月24日付け文書には、(i)10. 19ケアマネ部会にて、Y 5 副部長は、Y 2 施設長が考課を行おうとしたら、Z 3 に拒否され、考課表を提出しなかったと言っていた旨述べた、(ii)公式の場で事実確認もなく行われたこのY 5 副部長の発言は、10. 16入所介護部会でのY 8 事務長の発言とともに、組合を不当に貶めようとするものである旨記載されていたこと、③これらの文書には、いずれも、考課表についての協議を求めるとともに、Y 8 事務長とY 5 副部長の発言の撤回と謝罪等を要求する旨の記載があること、がそれぞれ認められる。

(イ) 10. 31団交において、前記(1)イ(ケ) b 認定によれば、Y 8 事務長とY 5 副部長の発言問題が協議の中心になったところ、Y 6 交渉員の回答からは、事務長らがこれらの発言を行ったこと自体を認めるのか否かや法人がいかなる調査を行ったかさえも定かではなく、事務長らの発言について撤回や謝罪を求める組合に対し、法人が真摯な対応を行ったとはいえない。

とりわけ、組合が、Y 8 事務長の発言について回答を求めたのに対し、Y 6 交渉員は、労働委員会で出ており、我々は不当労働行為であるか否かを争う旨返答したことが認められるが、この段階では、考課表に関する問題について救済申立ては行われていないのであるから、この発言は、的外れで円滑な協議の進行を阻害するものというべきである。

(ウ) ところで、前記(1)イ(ケ) b (a)、(シ)認定のとおり、①10. 31団交において、Y 7 書記は、昇給を8月ではなく4月に前倒しする話はどこから出てきたのか

と発言したこと、②平成29年11月16日の事務折衝において、組合は、法人が部会会議で考課表について決定済であるかのような説明をしたが、組合がそれは違うとなるのは当然ではないのかと尋ねたのに対し、Y7書記が、(i)Y6交渉員とY7書記は部会会議に出席する資格がない、(ii)考課表の作成を部会会議に落とし込んでやっていくという話は、事務長とかそのあたりで話し合っただけで決められたと思う、(iii)私たちが知ったのは、後だった旨述べたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、法人側出席者は、事務長等による考課表の作成の進捗状況について詳細を把握しないまま、考課表を議題とする団交に出席していたとみるのが相当であって、かかる対応は、団交に向けての準備を怠り、実質的な協議を行う姿勢を欠いたものというべきである。

しかも、12.4団交において、前記(1)イ(セ)b認定のとおり、組合がY4施設長に対し、考課表の件を待ってもらえないかと話をしているにもかかわらず、Y5副部長が考課表の関係書類の提出を求めたことを指摘し、部会会議ですることはいいにしても、組合との協議ともリンクさせなければならない旨述べたのに対し、Y6交渉員は、その話は今、初めて聞いたので持って帰る旨返答したことが認められ、法人側出席者は、依然として、事務長等による考課表の作成の進捗状況について詳細を把握しておらず、実質的な協議を行う姿勢を欠いたままであったと判断される。

さらに、前記(1)イ(ケ)b(a)認定のとおり、10.31団交において、組合は、考課表に係る問題が団交での協議事項であったのにもかかわらず、組合に返答しないまま、事務長会議で決定し、部会会議で決定事項であるとするのがまず問題であるとし、法人側出席者が事務長らに対して、団交の議題になっているから事前にこちらにも言ってくれないと団交の意味がなくなると言うべきとの指摘を行っていることを考慮すると、12.4団交の段階でも、法人側出席者が事務長等による考課表の作成の進捗状況について詳細を把握していないという対応は、いっそう不誠実というべきものである。

(エ) なお、法人は、平成30年5月の事務折衝で、組合と法人は、考課表について妥結していることを指摘するが、このことをもって、10.31団交及び12.4団交における法人の対応に問題がなかったとされるものではない。

(オ) 以上のとおりであるから、10.31団交及び12.4団交において、法人側出席者は、考課表の作成の進捗状況について十分に把握しないまま、団交に向けての準備を怠り、実質的な協議を行う姿勢を欠いた対応をしたというべきである。かかる法人の対応は、団交における組合からの要求や主張を無視ないしは軽視した不誠実なものという他はなく、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当

する。

エ 冬の一時金の査定について

(ア) 12.4団交において、前記(1)イ(セ)c(b)認定のとおり、①組合が、今回の一時金で査定額が変動したのかどうかを尋ねたのに対し、Y6交渉員は、変動したか否かには答えなかったこと、②組合が、査定結果に応じた金額を尋ねたのに対し、Y6交渉員は、それは公表していない旨返答したこと、③組合が、これまでA、B、Cはそれぞれいくらかという話はしてきており、今まで周知してきた固定額を下げるかどうかは伝えなければならない旨述べ、額を答えるよう求めたのに対し、Y6交渉員は、下げるというふうには聞いていない旨返答したこと、が認められる。

組合は、その後も、前記(1)イ(セ)c(c)から(e)認定のとおり、今まで、Aが20,000円、Bが10,000円、Cが5,000円、Dが0円であったとして、冬の一時金についての回答や説明を繰り返し求めたことが認められるが、法人側出席者は、査定結果ごとの金額を回答せず、前回から変わったかどうかについても明言していないことは明らかである。

(イ) 組合員に支給される一時金は、労働条件の根幹的なものに当たり、団交において組合から求められれば、使用者は、各人の額の決定方法、原資の額、額の決定方法や原資の額が前年と変更される場合はその理由等について、可能な限り説明すべきことは明らかであって、しかも、前記(1)イ(ア)、(ソ)認定のとおり、法人においては、各人の一時金額は、前回支給額を査定結果に応じ増減額して算出させていたところ、冬の一時金については、その年の10月頃までに、査定結果ごとの増減額が決定されており、この団交の6日後に、この年の冬の一時金が支給されたこと、が認められるのであるから、組合からの要求にもかかわらず、査定結果ごとの増減額はおろか、前回から増減があったか否かでさえも明らかにしない法人側出席者の対応は、実質的な協議を行う姿勢を欠いた不誠実なものというべきである。

(ウ) ところで、12.4団交において、前記(1)イ(セ)c(c)認定のとおり、①Y6交渉員が、Cが0円ということはある得るわけで、実際、病院はCは事実上0円と聞いている旨述べたこと、②組合が、今回の話を尋ね、Y6交渉員は前回もそうである旨述べたこと、③組合は、Dで0円ではなくCで0円なのか確認を求め、Y6交渉員は、推測はしているけど事実はよくわからない旨述べたこと、が認められ、このやりとりからすると、Y6交渉員は、一時金についても詳細を把握しないまま、団交に出席していたことが疑われ、かかる対応は、団交に向けての準備を怠った不誠実なものであることは明らかである。

一方、同認定のとおり、法人側弁護士は、Y 6 交渉員は、前回から変わったかどうかは聞いているが、言う必要がないと思っている旨返答したことも認められ、このことからすると、Y 6 交渉員が査定結果ごとの増減額を知りながら、上記のような対応をした可能性も否定できないが、そうであったとすれば、曖昧な回答を繰り返すことで、意図的に組合との協議を忌避したというべきであり、いずれにしても、誠意を欠いた対応であることには変わりない。

(エ) 以上のとおりであるから、12.4 団交において、法人側出席者は、冬の一時金の査定について、実質的な協議を行う姿勢を欠いた対応をしたというべきである。かかる法人の対応は、団交における組合からの要求や主張を無視ないしは軽視した不誠実なものという他はなく、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

オ 決定権を持つ理事や経営責任者を出席させなかったことについて

上記アからエ記載のとおり、法人の対応は不誠実団交に当たる。

とりわけ、考課表の作成については、法人側出席者は、進捗状況を十分に把握しないまま、一時金についても、詳細を把握していない疑いがある状況で、団交に出席したと判断されるところであって、法人は、法人側出席者に、協議に必要な人事・労務施策の方針等についての情報を十分に与えず、賃金額の決定といった人事・労務を所管する部署の責任者との連携を欠いたまま、組合との団交に出席させていたと判断される。

法人は、法人側出席者は、いずれも交渉及び交渉妥結権が付与されている旨主張するが、協議の前提となる情報すら与えられていないのだから、これらの者に実質的な交渉権が付与されていたとみることはできない。

また、病院勤務の介護職の資格手当に関する協議においても、法人側出席者は、客観的な資料を提出しないまま、現状を変えないとの結論のみを繰り返したと判断されるところ、法人は、人事・労務施策の変更を検討したり、組合からの提案に応じないとしても、その理由を具体的に説明するといった対応を取ることができない状態で、法人側出席者を組合との団交に出席させていたというのが相当であって、考課表や一時金の場合と同様、法人側出席者に実質的な交渉権が付与されていたとみることはできない。

ところで、法人は、理事の Y 3 は、過去の団交の経験や体力的・精神的な負担から出席が困難である旨主張するが、かかる事情は、法人が、組合との団交に、実質的な交渉権が付与されていない者のみを出席させていたとの判断を左右するものではない。

以上のとおり、法人が、3.21 団交、4.25 団交、8.30 団交、10.31 団交及び 12.4 団

交に、実質的な交渉権を付与されていない者のみを出席させ、決定権を持つ理事や経営責任者を出席させなかったことは、実質的な協議を行う姿勢を欠いた不誠実なものであって、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 救済方法

- (1) 組合は、①責任ある理事の団交への出席、②謝罪文の掲示、③組合に対する金員の支払をも求めるが、主文1及び主文2をもって足りると考える。
- (2) 前記2(1)ウ(イ)認定によれば、30-5事件申立以降の法人との事務折衝において、組合は考課表について内容的には問題はない旨述べていることから、考課表についての団交に関しては、誓約文の手交のみを命じるのが適切であると思料する。

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。

令和元年9月17日

大阪府労働委員会

会長 井 上 英 昭 印