

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  委 員 長     A 1

被申立人     Y 1 法 人  
                  理 事 長     B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第71号事件について、当委員会は、令和元年12月17日第1744回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人     Y 1 法 人     は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人     X 1 組 合     に交付しなければならない。

記

年     月     日

X 1 組 合  
委員長   A 1   殿

Y 1 法 人  
理事長   B 1

当法人が、平成29年6月2日付けの文書で貴組合の組合員との雇用契約について貴組合との問題ではないと組合員に直接通知したこと及び貴組合からの団体交渉申入れに対する同月15日付「回答書」において、組合員との雇用契約

の問題について交渉事項からの除外を求めたことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人法人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

(1) 平成28年11月26日、被申立人 Y 1 法人 (以下「法人」という。)の期間契約職員である A 2 (以下「A 2」という。)は、自らの労働条件に不安を感じて、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。)に加入した。

A 2 は、28年11月頃から土曜日及び日曜日に連続して夜勤に入ること(以下「土日連続夜勤」という。)が多くなり、これを次年度(29年4月以降)も引き続き労働条件として維持することを希望し、組合を通して法人に対して要求を行ったが、団体交渉で法人はこれに疑問を呈するとともに、現場レベルでの話合いで対応を決定していこうとする発言をした。

29年3月、A 2 は、4月勤務シフトで大半の土曜日及び日曜日を連続夜勤とすることを希望したが、法人はこれを認めず、勤務シフトの調整が付かなかった。その後も連続夜勤を巡ってA 2 及び組合と法人とは、団体交渉及び書面でのやり取りを行った。その中で法人が、A 2 に対し、「貴殿自身の勤務のことや再契約のことは組合との問題ではありません。」と直接通知したり、組合に対し、同人との間の雇用契約の問題について、「交渉事項からは除外するよう求めます。」と通知したりした。

そして、法人は、連続夜勤をすることは雇用契約の内容とはなっていないのであって、法人が連続夜勤にならないように勤務シフトを指定してい

るにもかかわらず、A2がその指定どおりに勤務せず欠勤を続けたことを理由として、7月20日、同人を普通解雇した。

- (2) 本件は、①法人が、A2を29年7月20日付けで普通解雇としたことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か、②法人が、A2に対し、同人の勤務シフトについて、5月16日付けで、「話合いもなく契約の変更はできませんので4月1日付けの契約内容のとおりシフトを組むことといたします。」と通知したり、6月2日付けで、「貴殿自身の勤務のことや再契約のことは組合との問題ではありません。」と通知したりしたことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か、③法人が、組合からの団体交渉申入れに対し、6月15日付「回答書」で、A2との個別的な雇用契約の問題について交渉事項から除外するよう求めたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 団体交渉出席者の立場を故意に偽るなど団体交渉で不誠実な対応をしないこと。
- (2) A2に対して「貴殿自身の勤務のことや再契約のことは組合との問題ではありません。」と直接通知するなど支配介入をしないこと。
- (3) A2との雇用契約更新についての団体交渉を拒否しないこと。
- (4) 陳謝文の掲示
- (5) A2を職場復帰させるとともに解雇から職場復帰までの賃金相当額を支払うこと（30年1月24日追加）。

上記(1)に係る不当労働行為を構成する事実について、当委員会は、30年10月29日の第7回調査期日において争点にしないことを当事者双方に確認したので、上記(2)から(5)までが最終的な請求する救済の内容である。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人組合

申立人組合は、正社員、非正規雇用労働者を問わず1人から加入できる、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約300名である。

#### (2) 被申立人法人

被申立人法人は、昭和62年に設立され、肩書地に本部を置き、埼玉県狭山市にあるB2入所支援施設を始めとして、同県内で複数の知的障害者（児）の支援施設を運営する社会福祉法人である。本件結審時における職員数は90名である。

## 2 A2と法人との雇用契約

- (1) 平成17年8月1日、A2は、法人と期間6か月（20年4月からは期間1年）の雇用契約を締結し、法人の期間契約職員の区分のうちパートタイマーとして、B2入所支援施設で働き始めた。A2は、生活支援員としてB2入所支援施設に入所する知的障害者の日常生活を支援する業務（以下「入所支援業務」という。）に従事していた。なお、B2入所支援施設には、要介護度が比較的重い知的障害者が入所しているが、法人は、要介護度の比較的軽い知的障害者が少人数で共同生活を地域社会で営むグループホームも運営している。

【甲2～2の2・7～7の2・50、争いのない事実】

### (2) 期間契約職員の定義

法人の期間契約職員就業規則には、次のとおり定められている。

#### 第3条（期間契約職員の定義）

- ①契約職員 期間の定めがあり、週所定労働時間が、正規職員と同じ者で月給制の者をいう。
- ②パートタイマー 期間の定めがあり、1日又は1週間の労働時間が正規職員と同等又は短い時給制の者をいう。
- ③臨時職員 期間の定めがあり、週所定労働時間が、正規職員より短く臨時的に雇われる時給制の者をいう。

【甲21、乙3の1】

## 3 A2の勤務シフトについて

### (1) B2入所支援施設の所定労働時間について

法人の期間契約職員就業規則には、次のとおり定められており、遅くとも28年6月1日以降は、この規定に基づき、A2に1か月単位の変形労働時間制が適用されていた。

#### 第19条（所定労働時間）

- 1 期間契約職員の所定労働時間は、1週40時間、1日8時間の範囲内で個別に契約書において定めるものとする。ただし、正規職員と同等の労働時間にて雇用契約を締結した契約職員及びパートタイマーについては、1か月単位の変形労働時間制を適用するものとする。

【甲21、乙3の1・8】

(2) B2入所支援施設における勤務シフトの作成手順

B2入所支援施設における勤務シフト作成に当たっては、職員全員が、シフト作成担当者に対し、前月20日頃までに公休日をいつにするかの希望及び年次有給休暇の申請を提出する。期間契約職員のうち勤務日が決まっていない職員は、勤務日をいつにするかの希望も提出する。それらをもとに、シフト作成担当者が各職員の希望を勤務表に落とし込み、希望が競合する場合は、個別に職員と調整する。

翌月の勤務シフトは、前月第4週の木曜日に行われる職員会議の際に配布されるのが原則であるが、配布が間に合わず月末直前に職員のタイムカード置場に置かれ、それを各職員が持っていく形になることも少なくなかった。

28年9月以降、前任者の退職に伴い、B3主任（以下「B3主任」という。）が、B2入所支援施設において、入所支援業務を担当する職員の勤務シフト作成を担当することとなった。

【乙12、審p63～64】

(3) B2入所支援施設における夜勤

B2入所支援施設における夜勤は、午後4時30分から午前10時30分までを就業時間としており、その間に休憩時間を2時間取ることとしている。

そして、B2入所支援施設において、施設入所者は男性棟と女性棟に分かれて入所しており、職員は夜勤に当たって、原則として男性棟は男性職員1人が、女性棟は女性職員1人がそれぞれ入所支援業務を担当する。

【甲2～2の2、乙3の1・10の1～10の15、審p89～90】

- (4) A 2 と法人との27年度（27年4月1日から28年3月31日まで）雇用契約書では就業時間について、次のとおり定められている。

就業時間 午後4時30分から午前10時30分まで（休憩 午前2時から午前4時まで）（土曜日及び月曜日）

午後3時30分から午後7時30分まで（火曜日及び木曜日）

なお、法人においては、上記就業時間のうち、午後3時30分から午後7時30分までを「P遅番勤務」としているもので、以下そのとおりに用いる。

【甲23、乙8】

- (5) 27年3月、A 2 は、法人に対し、4月勤務シフトを作成するに当たって、土日連続夜勤を希望した。その後、法人の B 4 事務長（以下「B 4 事務長」という。）は、A 2 に対し、その理由を聴取した上で、土曜日及び月曜日を中心に夜勤を指定した勤務シフトを作成した。そして、A 2 は、27年度は一度も連続夜勤を行っていない。

【乙8・14、審p21】

- (6) A 2 と法人との28年度雇用契約書では就業時間について、次のとおり定められているが、27年度雇用契約書と違い勤務曜日が明記されていない。

就業時間 午後4時30分から午前10時30分まで（休憩120分）

午後3時30分から午後7時30分まで

【甲24】

- (7) 28年度のA 2 の勤務シフト希望

28年4月頃、A 2 は、法人の B 5 副施設長（以下「B 5 副施設長」という。）に対し、自らが夜勤可能な曜日としては土曜日・日曜日・月曜日のみであり、土曜日及び日曜日か、土曜日及び月曜日のいずれかのパターンで夜勤を週2回必ず入れること、毎週火曜日及び木曜日はP遅番勤務を入れることを希望した。その理由として、上記以外の曜日は、自らの通院、私用等で勤務が不可能であるとした。

9月中旬頃、10月勤務シフトを作成するに当たって、A 2 は、B 3 主任に対し、土日連続夜勤を希望するとともに、今後継続的にそうしたいと伝え、B 3 主任は、同人の希望どおりの勤務シフトを作成した。

その後、法人内部でA 2 の連続夜勤が問題となったので、B 3 主任は、

同人に対し、遅くとも29年1月末までには、土日連続夜勤の希望を3月までに改めるよう伝えたが、同人はこれを受け入れなかった。

【乙11～13、審p63～69・74】

(8) 28年度におけるA2の土日連続夜勤の実績回数

A2の28年度の土日連続夜勤実績回数は、次のとおりである。なお、夜勤をした翌日の夜勤日に年次有給休暇を取得し、勤務時間計算上形式的に連続夜勤となった日は計上していない。また、月末日と月初日が土日になる場合は、前月の回数として計上している。

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
土日連続 夜勤回数	1	0	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
土日の回数	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4

A2は、4月29日（金）、30日（土）及び5月1日（日）で3連続夜勤を行っており、これを上記表では4月に1回と計上している。

【乙14】

4 A2の組合加入と第1回団体交渉

(1) 28年11月、A2は、10月勤務シフトで承認されたはずの年次有給休暇が月間の所定労働時間を上回っていたと法人から説明され、上記年次有給休暇分の賃金の支払を受けられなかった。11月勤務シフトでも同様のことがあった。

11月26日、A2は、組合に加入した。

なお、法人の上記対応については、29年3月3日の第1回団体交渉において、法人は、組合に対し、1か月単位の変形労働時間制の場合、月の日数によって月間の所定労働時間の上限が定められるところ（月の日数が30日ならば約171.4時間、31日ならば約177.1時間。）、28年10月及び11月は、A2がこの上限を上回って年次有給休暇を申請したため、承認を取り消したと説明した。

【甲1・2～2の2・50、乙8】

(2) 29年2月8日、組合は、法人に対し、「加入通知書及び団体交渉要求書」

により、A 2 の組合加入を通知するとともに団体交渉を申し入れた。組合の要求事項の概要は次のア及びイのとおりである。

ア 社会福祉士の資格を持つ A 2 に対して資格手当を支給すること。

イ A 2 の29年度雇用契約書に勤務曜日（28年度は毎週土曜日及び日曜日の夜勤2回、毎週火曜日及び木曜日のP遅番勤務2回）を明記すること。

【甲1】

(3) 29年3月3日、第1回団体交渉が開催された。法人からは、B 1 理事長（同人は B 2 入所支援施設の施設長を兼務しているので、以下「B 1 施設長」という。）、B 4 事務長、B 3 主任及び B 6 職員（以下「B 6 職員」という。）が出席し、次のアないしウのやり取りがあった。

ア 資格手当について

法人は、資格手当について、その根拠である期間契約職員給与規程で支給対象として念頭に置いていたのは期間契約職員のうち月給制の「契約職員」であり、A 2 は「パートタイマー」であるから本来は支給対象ではない、しかし、同規程には「契約職員」に限ると明記していなかったため、その非を認めて、28年1月まで遡って支給すると述べた。

これに関連して、法人の従業員代表選挙についてやり取りがあった。法人が、従業員代表選挙の時期及び選出方法を説明するとともに、正職員と期間契約職員とで分けて代表を選出すべきか組合に尋ねたところ、組合は、正職員にとっては期間契約職員の就業規則のことは分からないのだから分けてやった方がよいと回答した。

イ A 2 の勤務曜日の雇用契約書明記と土日連続夜勤について

(7) 勤務曜日の雇用契約書明記について

A 2 は、28年度雇用契約書からは勤務曜日が明記されなくなったので、どの曜日が公休日か分からず年次有給休暇が取りにくい、勤務曜日を固定してほしいと述べた。法人は、A 2 だけ固定するわけにはいかない、勤務曜日を固定するとシフトを組む際に困る場合もある、年次有給休暇についてはほとんど希望をかなえている旨述べた。

組合は、27年度雇用契約書ではA 2 の勤務曜日を記載していたのに、なぜ記載がなくなったのかと質問したところ、法人は、27年度雇用契約

書には同人から希望があったから記載したが、その年だけの対応であり、同人だけ勤務曜日を固定すると他の職員の選択肢が少なくなって不公平であると回答した。組合は、勤務曜日を固定している職員はいないのか確認したところ、法人は、生活支援員ではA2だけしか勤務曜日を記載したことはない、今後記載するつもりはないと回答した。

組合は、連続夜勤とならないように夜勤日を土曜日及び月曜日とするのであれば契約書に記載してもらえると尋ねたところ、法人は、施設運営上固定できない、固定するとA2も都合が悪くなることもあり得る、お互い様で同人が休んだら誰かが代わりに入るし、誰かが休んだときには同人が入れば入るのがよい旨述べた。

(4) 連続夜勤について

法人が、連続夜勤が毎週続くのは疲労の面から非常にリスクが高い、障害者を相手にしたときに労働のクオリティが落ちるのではないかと述べたところ、組合は、A2のクオリティは落ちていないと述べた。法人は、連続夜勤は肉体的に無理である、A2だけが連続夜勤をやっていると述べ、A2は、過去には何人かやっていたと述べた。法人は、B3主任のようにシフトを組む側の職員がやっていたと述べた。

組合は、連続夜勤をやめたいということかと質問したところ、法人は、A2が2年なり3年なりそのようなことをして果たしてよいのかと疑問を呈した。A2は、土曜日及び日曜日は外泊する施設入所者も多く気持ちは楽である、13年目に入って身に付いているので負担は感じないと述べた。

法人は、連続夜勤について、午後4時30分から途中2時間仮眠して翌日午前10時30分まで勤務してから自宅に帰って、6時間後にはまた同じように勤務することは労働者の立場としたらおかしくないかと指摘したところ、組合は、A2は連続夜勤を以前行っていたと述べ、法人は、それは28年度だけであり、27年度の夜勤日は土曜日及び月曜日だったと述べた。

組合は、法人のグループホームでは連続夜勤をやっているのだから法人の中で統一されていないと指摘したところ、法人は、グループホー

ムの勤務時間は午後4時から午前8時30分まで(実働13時間、仮眠3時間30分)である一方、B2入所支援施設の勤務時間は午後4時30分から午前10時30分まで(実働16時間、仮眠2時間)である、グループホームは利用者が4人に対して、B2入所支援施設では最大20人の施設入所者を支援する必要があると述べた。組合は、B2入所支援施設には週末自宅等に帰る施設入所者がいると指摘したところ、法人は、一番多い時でも8人、もう少し減るかもしれないと述べた。

#### ウ 次年度雇用契約に向けた対応について

組合は、「運用」として連続夜勤を認められないかと質問したところ、B3主任は、「運用」は構わないが連続夜勤をA2以外の職員に強要することはできないと述べた。組合は、A2が土日連続夜勤を希望する理由として、同人は週二、三回通院する必要があることに加えて、平日は祖母の介護の必要がある、「運用」の中でそのような希望を了解してもらうのも一つの手だと述べた。B3主任は、「運用」という意味は、契約書では職員の勤務曜日を固定しないでにおいて、各職員の希望を調整して勤務シフトを示すことはよいのかと質問したところ、組合は、了解事項ができていればよいと述べ、B3主任は、勤務シフトに妥当性が担保されるならば契約書に勤務曜日を明記しなくても大丈夫かと確認したところ、組合は、妥当性があれば大丈夫と回答した。B3主任は、いろいろな人が異動したり、辞めたりすることを踏まえると曜日を固定せず「運用」で話し合っただけ勤務シフトを示す方がよい、A2にどうしても譲れない希望があれば、それを聞かせてもらって可能な限り支援していかねばと思うと述べた。組合は、土日連続夜勤を契約書に明記してほしいが、法人が言うように労働として問題があるということは理解できる、一方で28年度にA2は連続夜勤をやっており、法人が認めていたのだから踏襲してほしいと述べた。B3主任は、A2と問題を話しながら、「運用」で納得してもらえれば今後はそういう形で、新しくスタッフを迎えるときにもA2を交えながらそういう話をして、「運用」でやっていきたいと述べた。さらに、B3主任は、A2が従前連続夜勤をしていたから今後もやった方がよいという話は後で話すことでよいですかと確認し、

A 2 は、そうですねと応じた。

【甲 2 ～ 2 の 2】

## 5 従業員代表選挙（1回目）

- (1) 29年3月8日、B 4 事務長は、29年度の従業員代表を選挙で選出する、今回からは、正職員と期間契約職員からそれぞれの代表を1人選出する、立候補は、自薦・他薦を問わず、同月22日午前0時まで受け付ける、投票は翌23日の職員会議時に行うなどと周知した。

A 2 は、従業員代表選挙に当たっては、立候補者名等の周知期間を設けること、職員会議に出られない職員に投票機会を保証することを要求した。

この選挙には、正職員代表として、B 3 主任外1名が立候補又は推薦を受けた。また、期間契約職員代表として、B 6 職員が立候補又は推薦を受けるとともに、A 2 が立候補した。

【甲 8 ・ 22 の 1】

- (2) 3月14日、組合は、法人に対し、選挙規約が定められず、選挙管理委員の選出もない従業員代表選挙は無効であるので、選挙規約制定からやり直すように求める要求書を提出した。また、組合は、要求書の中で、B 3 主任及びB 6 職員は、3月3日の第1回団体交渉に法人側として出席したことから「管理の地位」にあり従業員代表としての適格性に疑義を示した。

これに対し、法人は、後日、B 3 主任及びB 6 職員はいずれも管理の地位にある者には当たらないと文書で回答した。

【甲 3 ・ 22 の 2】

- (3) 3月17日、法人は、組合の要求（前記(2)）に対し、選挙規約は存在していなかった、組合から指摘のあったことは今後の課題として勉強していく、今回の選挙は一旦中止し改めて手順に沿って実施するなどと回答するとともに、従業員代表選挙を一旦中止した。

【甲 22 の 3】

## 6 評議員会

- (1) 3月18日、法人の評議員会が開催され、評議員としてB 1 施設長及びB 5 副施設長外9名、そのほかにB 4 事務長等が出席した。

なお、この評議員会の議事録は、本件審査手続で組合から証拠提出され



25日（火）及び27日（木）については、月間の所定労働時間を超えることから勤務希望や年次有給休暇申請をせずに「私用のため」休みとした。

これに対し、B3主任は、土日連続夜勤とならないようにこの希望を変更することを求めたが、A2は応じなかった。そこで、B3主任は、A2に対し、土曜日だけ夜勤をすることとして日曜日に年次有給休暇を取得すれば、連続夜勤とならないからそのようにしてはどうかと提案し、同人はこれに同意して日曜日には年次有給休暇を申請することとした。

しかし、その後、B3主任の上記提案については、A2の年次有給休暇の申請が撤回された場合に連続夜勤となることから、法人は認めなかった。

【甲36、乙8・11～12、審p26～27・p116、審査の全趣旨】

## (2) 組合と法人とのやり取り

3月24日、組合は、法人に対し、A2との雇用契約更新に当たって、労働条件（土日連続夜勤を含む。）を一方的に変更することなく、組合と協議することを要求するとともに同月27日又は28日に事務折衝を開催するよう申し入れたが、法人は、年度末の多忙な時期であることを理由に事務折衝開催の延期を希望した。

3月26日、組合は、法人に対し、A2との雇用契約更新について、同月3日の団体交渉でB3主任が述べたとおり勤務曜日については、これまでの運用実態としてA2のシフト希望に沿って行われてきた、A2は28年度と同様の勤務シフトが組まれることを要望している、法人のグループホームでは連続夜勤を実施している、法人がA2のみ労働条件（土日連続夜勤を含む。）を一方的に変更することは不当労働行為に当たると通知した。

これに対し、法人は、A2との29年度雇用契約に関しては、お互いが話し合い、納得の下で締結するので、一方的に変更することはあり得ないと文書で回答した。

【甲3・19・22の4～22の5】

## 8 従業員代表選挙（2回目）を巡る組合と法人とのやり取り

- (1) 3月24日、組合は、法人に対し、従業員代表選挙の執行に当たって選挙規約の制定を要求した。これに対し、法人は、選挙規約のひな型があるならば教えてほしい、組合が求める選挙規約制定、選挙管理委員選出、正職

員と期間契約職員の従業員代表を分けて選ぶことについての法的な根拠を示してほしいと依頼した。3月26日、組合は、法人に対し、選挙規約の案文を別途送付する、法人が正職員と期間契約職員の就業規則を分けて制定していることから期間契約職員の従業員代表を選出することが求められると回答した。

【甲19・22の4～22の5】

(2) 3月27日、B3主任は、正職員と期間契約職員を分けずに従業員代表選挙を告示した。この選挙にA2外1名が立候補した。

【甲8・22の6】

(3) 3月28日、組合は、法人に対し、選挙規約の案文を送付するとともに、これを参考に選挙規約を制定し、選挙管理委員を選出した上で従業員代表選挙を執行することを要求した。また、組合は、法人が正職員と期間契約職員とを分けずに従業員代表選挙を強行して、期間契約職員就業規則を改定することは認められないと文書で通知した。

【甲22の6】

(4) 3月30日、法人は、組合に対し、組合から提供された選挙規約の案文(前記(3))に「労働者代表委員の選挙は労働者により自主的で公平かつ民主的な方法で選出されなければならない。」とあるとおり、今回の選挙は法人側の関わりはなく、公明正大で自主的に行われるものと確信していると文書で回答した。

【甲22の7】

9 29年度雇用契約書を巡るやり取りとA2の4月1日の勤務

(1) 3月30日(木)、法人は、P遅番勤務のため出勤したA2に対し、法人側の記名押印が済んだ29年度雇用契約書を2部渡した。その雇用契約書に記載された就業時間は、次のとおりであり、夜勤は連続不可と明記された。

就業時間 午後4時30分から午前10時30分まで(週2回、連続不可)(休憩120分)

午後3時30分から午後7時30分まで(週2回)

3月30日午後9時頃、A2は、法人に対し、組合と法人との協議の様子を見るため、4月は、土曜日だけ夜勤することとして、日曜日夜勤の年次

有給休暇申請（前記7(1)）に加えて、火曜日及び木曜日のP遅番勤務についても年次有給休暇を申請した。

なお、A2は、この雇用契約書2部に署名捺印し、その下に連続夜勤不可について異議がある旨を手書きで追記し、そのうち1部をB1施設長の机付近に置く形で3月30日午後9時頃から4月3日午後までの間のいずれかの時点で提出した。B1施設長は、この雇用契約書を自らの机付近で4月3日午後発見したと、同月19日の団体交渉で説明した。

【甲4・7～7の2・41、乙8・25の1～25の2、審p26～27、審査の全趣旨】

(2) 3月31日（金）、B3主任は、A2の前日の年次有給休暇申請（前記(1)）を踏まえて、4月勤務シフトについてA2と再調整しようとしたが、A2と連絡が取れなかったため、調整できなかった。B3主任は、上司に相談したところ、B1施設長から、A2が出勤するかどうか分からないからA2の勤務を外した勤務シフトを作成し、A2が出勤したら、そこで働かせるという形にするしかないのではないかと言われた。そこで、B3主任は、A2が出勤しないことを想定して同人の勤務日を1日も指定せず空欄とし、そこに代替りの職員を指定した4月勤務シフトを作成し、職員に配布した。

【甲5、乙12、審p70～72・76～81】

(3) 4月1日（土）、A2は、B2入所支援施設を訪れ、法人の職員に依頼して4月勤務シフトを入手したところ、自らの勤務日が1日も指定されていなかったため、その日は勤務しなかった。

A2は、法人に対し、「新年度の契約更新について」と題する4月1日付けの文書を送付し、3月30日に渡された雇用契約書に連続夜勤不可と記載されたことは、第1回団体交渉における「勤務シフトは運用の改善で」というB3主任の発言や、法人がA2との29年度雇用契約に関しては、お互いが話し合い、納得のもとで締結するので、一方的に変更することはないとしたこと（前記7(2)）を翻すものであると抗議するとともに、雇用契約更新に当たって組合の同席を求めた。

【甲5・25の3・50、審p14～15】

## 10 従業員代表選挙（2回目）

4月3日、A2は、B2入所支援施設を訪れた。

職員会議の前に従業員代表選挙の投票が行われ、A2は、立候補者の中で最も多い23票を獲得した。B3主任が、B1施設長及びB4事務長に対し、その結果を伝えたところ、B1施設長はA2を呼び出して、「ちゃんと雇用契約してからでしょ。」と述べ、A2は、雇用契約書を提出したと述べた。B1施設長は、契約書はなかった、どこに提出したのかと質問し、A2は、同施設長の机上に提出したと述べた。B1施設長は、「ちゃんと契約をしてやってください。」と述べた。

結局、この日の従業員代表選挙においてA2の得票は、法人の職員全体の過半数に至っておらず、かつ、投票総数の上でも過半数に至っていなかったため、B3主任はA2が当選していないと判断した。

【甲7～7の2・25の1～25の2・50】

## 11 第2回団体交渉

4月19日、第2回団体交渉が開催された。法人からは、B7評議員、B1施設長、B5副施設長、B4事務長及びB6職員が出席し、主に次の(1)ないし(3)のやり取りがあった。

### (1) 連続夜勤について

組合が、A2に4月勤務シフトを指定しないのは連続夜勤を納得しないのが理由かと尋ねたところ、法人は、連続夜勤は納得できない、禁止の方針は絶対変えないと述べた。組合は、連続夜勤をこれまでずっとやってきたのだから話が付くまでは継続して、話が付いたら変えることもあり得るのではないかと述べたところ、法人は、そうは思わない、連続夜勤については4月1日から改める、「運用」期間中に事故でもあったらどうするのかと述べた。組合が、グループホームも含めて連続夜勤をやめるのかと尋ねたところ、法人は、一番大変なB2入所支援施設から連続夜勤をやめる、グループホームについては明日からやめるとか来月からやめるとか無理な話であると述べた。法人は、28年7月に発生した相模原障害者施設殺傷事件を受けて、職員のストレスに配慮する必要性が生じた、施設で何か事故があったときに事業者側は安全配慮義務違反に問われる、施設運営を改善していく上で、まずはB2入所支援施設の連続夜勤をやめてA2に1日空けて

勤務してほしいという結論になった、夜勤回数を減らすわけではなく給与が下がることはないと言った。

法人は、A2が日を空けて夜勤すれば済む話である、土曜日及び月曜日で夜勤してもらえないかと述べた。これに対し、A2は、平日は祖母の介護があり夜勤できない、それに月曜日に夜勤して午前10時30分まで勤務すると次の火曜日のP遅番勤務が午後3時30分に開始するのだから勤務間インターバルが5時間となり土日連続夜勤の方がまだよいと述べ、法人は、ああそうかと応じた。

## (2) 従業員代表選挙について

組合が、A2は従業員代表に選出されたことを法人は認めるのかと尋ねたところ、法人は、同人の得票数が職員全体の過半数に達していなかったから認められないと言った。組合が、正確な職員数及び投票数を尋ねたところ、法人は、全体の職員数は90人くらいであり、従業員代表選挙に当日参加した職員は51人だが、そのうち6人は4月1日入職のためカウントせず、45人に事前に不在者投票した7人を足すと52人となる、つまり27票ないと過半数に達しない、そのようにB3主任が判断したと言った。

組合が、これまで法人は従業員代表選挙を細かくやってこなかった、従業員が最大限集まってA2が選ばれたのであれば、法人が口を出す問題ではないと言ったところ、法人は、過半数に達していないので今回の選挙結果は無効であるとB3主任が判断した、全職員から管理監督者を除いた数の過半数に達していなかったら選挙をやり直すということではないかと述べた。

## (3) 継続勤務の意思について

法人が、A2は継続して働きたい意思があるのかと尋ねたところ、A2は、働く気はあるが雇用契約書で突然連続夜勤を禁止するといった対応はやめてほしいと回答した。

【甲7～7の2】

## 12 5月勤務シフト作成に当たってのやり取り及びA2の4月勤務実績

- (1) 4月22日、A2は、法人を訪れ、5月勤務シフト希望をB3主任に提出した。その内容は、毎週土日連続夜勤、毎週火曜日及び木曜日をP遅番勤

務とするものであり、A 2は、土曜日以外の全ての勤務希望日（日曜日、火曜日及び木曜日）に年次有給休暇を申請した。

【甲11、争いのない事実】

(2) 4月26日、法人は、A 2に対し、連続夜勤を今後一切認めるつもりはない、6月勤務シフト希望を提出する際は連続夜勤とならない希望を提出するように文書で通知した。その文書の中で、法人は、連続夜勤の禁止理由は、肉体的、精神的に疲労がたまってきたままで勤務することになり予期できない事故が起り得るため、とした。また、同じ文書で、法人は、A 2に対し、5月勤務シフトとして毎週金曜日及び日曜日を夜勤として、毎週火曜日及び木曜日をP遅番勤務として指定した。その上で、これは業務命令であり、万一就業を拒否するならば就業規則に違反するとした。そして、A 2の5月分の年次有給休暇申請（前記(1)）については、法人が指定した5月勤務シフトどおりに勤務すること（すなわち、A 2が希望する土曜日ではなく金曜日に夜勤すること。）を条件に申請どおり承認するとした。

なお、法人は、A 2が申請していた4月分の年次有給休暇（前記7(1)、同9(1)）について、4月中の土曜日のA 2の勤務（後記(4)）がなかったことを前提に承認するとした。

【甲11】

(3) 4月30日、A 2は、法人に対し、法人から指定された5月勤務シフト（前記(2)）のうち毎週金曜日の夜勤は、祖母の介護のため勤務できないと文書で通知した。

これに対し、法人は、個人的事情による勤務不能の申出は承認できない、金曜日の夜勤は業務命令であるから勤務しない場合は欠勤とする、5月分の年次有給休暇申請（前記(1)）は全て承認済みと文書で通知した。

【甲27～28】

(4) A 2は、4月中は1日も勤務することはなかったが、従業員代表選挙のあった4月3日と自らが勤務を希望した毎週土曜日には出勤し、その都度、法人の来客用名簿に自らの名前等を記入して土曜日に勤務する意思があることを示した。なお、法人は、A 2の4月分の年次有給休暇申請（前記7(1)、同9(1)）については、3月18日に同人が「私用のため」休みとしていた

日（前記7(1)）と毎週土曜日を除いて全て承認した（前記(2)）。A2の勤務シフト等については、別紙のとおりである。

【甲11・43・48、争いのない事実】

13 5月中のやり取り及びA2の5月勤務実績

(1) 5月4日、組合は、法人に対し、「見解及び要求書」により、主に次のア及びイのとおり見解を示すとともに要求を行った。

ア 法人は、A2に対し、4月勤務シフトで勤務日を指定せずに就労を拒否した。A2は、前年度と同じ労働条件で雇用契約を更新することを求めている。

イ 法人の5月勤務シフト（前記12(2)）は、一方的な業務命令である。金曜日の夜勤問題は、労使交渉中の課題である、組合は、前年度と同じ労働条件で契約更新が成立しているとの前提で夜勤日は土日と考えている。法人は、A2の祖母の介護にも配慮する義務がある。A2は、B3主任に介護のため金曜日の勤務指定には対応できない旨を伝えた。法人の金曜日の夜勤指定は業務命令権の濫用であるので、速やかに5月勤務シフトを改定すること。

【甲12】

(2) 5月10日、法人は、組合に対し、主に次のア及びイのとおり文書で回答した。

ア A2の雇用契約は、同人が手書きで書き込んだ部分（前記9(1)）を除いて更新されている。A2が4月中に勤務しなかったのは、同人が勤務シフト作成に当たって、提出期限を過ぎた後に勤務シフト希望を出すなどして4月勤務シフトを組むことができないようにしたからである。

イ 法人とA2との雇用契約のうち、同人が勝手に書き込んだ部分は合意していない。その部分を除けば合意による契約更新が成立しており、5月勤務シフトは、それに基づく正当な業務命令である。法人は、A2に十分に配慮しており、これ以上同人だけに配慮することはできない。

【甲13】

(3) 5月14日、A2は、法人に対し、「自らの通院や父方祖母の介護等の理由」で、6月以降は毎週土曜日の夜勤のみ希望する、同月以降の雇用契約につ

いては毎週土曜日の夜勤1回に変更を依頼する旨を文書で通知した。

【甲43～44】

- (4) 5月16日、法人は、A2が6月以降は毎週土曜日の夜勤のみ希望した(前記(3)) ことについて、話合いの場を持ち、お互いが納得して4月1日付けの雇用契約書を改める必要があるとの見解を示すとともに、同人に対して5月18日から22日まで(土日を除く。)の都合の付く時間帯(午前8時30分から午後5時30分まで)で来所を求める、「この日程で来所できない場合は、話合いもなく契約の変更はできませんので4月1日付けの契約内容のとおりシフトを組むことといたします。」と文書で通知した。

しかし、A2は、指定された日時に来所しなかった。

【甲29の1、争いのない事実】

- (5) 5月19日、組合は、法人に対し、「見解及び団体交渉要求書」により、主に次のア及びイのとおり見解を示すとともに、これに対する法人の回答を求めて団体交渉を申し入れた。

ア 組合は、A2と法人との雇用契約について、前年度と同じ労働条件での更新を求めており、法人の「A2が勝手に書き込んだ文言を除いて、双方の合意に基づいて更新されて」いるとの回答を容認できない。

イ 第1回団体交渉で、B3主任がA2の勤務シフトについては、「運用」で調整できるとしたにもかかわらず、同人が祖母の介護で勤務できない金曜日に勤務日を指定することは不誠実である。

【甲33】

- (6) これに対し、法人は、主に次のア及びイのとおり回答したが、団体交渉申入れについては、回答しなかった。

ア A2と法人との雇用契約は、同人が手書きで書き込んだ部分(前記9(1))を除いて双方の合意に基づいて更新されている。その証拠に、法人は、A2の4月中及び5月中の年次有給休暇申請を承認しており、その分の給与も支払った。

イ 職員の健康管理及び安全配慮の必要性から連続夜勤を廃止した。

【甲34】

- (7) 5月29日、法人は、A2に対し、6月勤務シフトとして、毎週金曜日及

び日曜日を夜勤として、毎週火曜日及び木曜日にP遅番勤務を指定した。

5月31日、法人は、A2に対し、6月以降は毎週土曜日のみの夜勤を希望する（前記(3)）ならば4月1日付けの雇用契約の変更になるので、話合いのため6月2日午前9時又は午後1時にB2入所支援施設に来所するように文書で通知した。

しかし、A2は、指定された日時に来所しなかった。

**【甲29の2、乙4の3、争いのない事実】**

- (8) A2は、5月中は1日も勤務することはなかったが、自らが勤務を希望した毎週土曜日のみ法人を訪れ、法人の来客用名簿に自らの名前等を記入することで土曜日に勤務する意思があることを示した。法人は、自らが5月勤務シフトとして指定した毎週日曜日の夜勤並びに毎週火曜日及び木曜日のP遅番勤務全てにA2が申請したとおりに年次有給休暇を承認した（前記12(1)(3)）。

A2の勤務シフト等については、別紙のとおりである。

**【甲28・43・48、争いのない事実】**

14 6月中のやり取り及びA2の6月勤務実績

- (1) 6月1日、A2は、法人に対し、団体交渉に応ずるよう依頼するとともに、法人との話合いには組合の立会いがあれば応ずる意向を文書で通知した。

**【甲20】**

- (2) 6月2日、法人は、A2に対し、「貴殿自身の勤務のことや再契約のことは組合との問題ではありません。」「貴殿と当法人間の個別の契約の問題です。」「個別に貴殿の事情を聞き、確かめた上でなければ契約を改めたり、再契約したりすることはできません。」と文書で通知するとともに、同月6日午前9時又は午後1時のいずれかにB2入所支援施設に来所するように同文書で通知した。その末文には、「ユニオンとの団体交渉は具体的申入れがありましたら応ずるつもりですので御了解ください。」との記載があった。

しかし、A2は、指定された日時に来所しなかった。

**【甲10、争いのない事実】**

(3) 6月5日、組合は、法人に対し、5月19日付「見解及び団体交渉要求書」(前記13(5))のうち、組合の団体交渉申入れに対して法人の回答がなかったこと(同(6))を団体交渉拒否に当たると指摘した。その上で、①法人がA2と28年度と同じ労働条件(土日連続夜勤を含む。)で雇用契約を更新しないことについて合理的説明をしていない、②法人はA2が介護で勤務できないとしている金曜日に夜勤を命じており不誠実であるなどとの自らの見解を示すとともに、これに対して団体交渉を開催して回答することを文書で要求した。なお、団体交渉の日時は、6月14日又は15日の午後6時30分開始、場所は組合事務所とするように希望した。

【甲14】

(4) 6月7日、法人は、組合の団体交渉申入れ(前記(3))に対し、既に予定が入っていることから希望日時に応ずることはできないとして、最低2週間以上の日程を空けて提案するよう依頼した。また、夜間の団体交渉には応じかねるため、開始時間は午後3時頃とし、1時間又は長くても1時間30分までであれば団体交渉に応ずる、会場は法人で設定する、出席予定者の氏名及び役職名を開示してほしいなどと文書で通知した。

【甲15】

(5) 6月9日、A2は、法人に対し、「申込書」と題する書面により、7月勤務シフトについて祖母の介護、自らの通院等の理由があるとして、毎週土曜日の夜勤のみを希望した。そして、自らの雇用契約については団体交渉事項であり、連絡は組合にするよう依頼した。

【甲16】

(6) 6月15日、法人は、同月9日付「申込書」(前記(5))に対し、「回答書」によりA2及び組合に主に次のアないしエのとおり回答した。また、法人は、A2に対し、「解雇予告通知書」により7月20日付けで普通解雇とすることを予告した。

ア 法人とA2との雇用契約は、同人が勝手に書き込んだ部分を除いて4月1日に更新されて成立している。A2が、毎週土曜日の夜勤のみを希望するならば、4月1日付けの雇用契約を解消して、個別に面談をした上で新規の契約(週の所定労働時間が短い臨時職員契約)に契約を改め

る必要があることを伝えている。法人が、面談日時を指定したにもかかわらず、A 2 は来所せず面談を拒否した。このようなことから上記のような雇用契約の変更は行わない。

イ A 2 は、雇用契約に基づいた勤務シフトに従わず欠勤を続けていることから7月20日付けで普通解雇とする。

ウ 本件は、法人とA 2 との間の個別的労働契約問題であり、同人が毎週土曜日のみの夜勤を希望しているのは、個人の事情に基づく従来の契約の解約と新しい契約締結の申出であって、法人は同人と面談して事情を聴き取りその真偽を確かめた上で、新しい契約をするか否か判断する必要がある。しかし、A 2 は、法人の呼出しに応じていない。このような対応から、法人は、従来の契約の解約と新しい契約の締結には応じないことを決定した。法人とA 2 との個別的な雇用契約の問題は、「およそ団体交渉の交渉事項としては、前提を欠くものですので、交渉事項の対象とはいたしかねますので、交渉事項からは除外するよう求めます。」。

エ 「当法人は、団体交渉そのものを拒否するものではなく、既にお伝えしているとおり、あらかじめ双方が合意する日時と場所において、双方が了解した事項について団体交渉に応じる予定でいます。改めて、文書により申入れをしてください。」。

【甲17～18】

(7) 6月16日、組合は、当委員会に対し、あっせんを申請（平成29年都委争第27号）したが、法人はこれに応じなかったため、あっせんは打ち切りとなった。

【当委員会に顕著な事実】

(8) 6月30日、法人は、A 2 に対し、解雇予告日である7月20日までの7月勤務シフトとして、毎週金曜日及び日曜日を夜勤とし、毎週火曜日及び木曜日をP遅番勤務とする旨を通知した。

【甲29の4】

(9) A 2 は、6月中は1日も勤務することはなかったが、自らが勤務を希望した毎週土曜日に法人を訪れ、法人の来客用名簿に自らの名前等を記入することで土曜日に勤務する意思があることを示した。A 2 の勤務シフト等

については、別紙のとおりである。

【甲48、争いのない事実】

#### 15 A 2の解雇と7月勤務実績

- (1) 7月1日、A 2は、法人に対し、解雇予告（前記14(6)）は受け入れられないとするとともに、祖母の介護、自らの通院等の理由により、8月勤務シフトは、毎週土曜日及び日曜日を連続夜勤として、毎週火曜日及び木曜日をP遅番勤務とするように文書で希望した。A 2は、その文書で本件については、組合に連絡するように依頼した。

【甲29の5】

- (2) A 2は、7月中は1日も勤務することはなかったが、自らが勤務を希望した同月1日（土）のほか、9日にも法人を訪れ、法人の来客用名簿に自らの名前等を記入することで出勤意思を示した。また、7月9日に法人を訪れた際、同月11日から20日までの土曜日以外の法人のシフト指定日（前記14(8)）に年次有給休暇を申請し、法人はこれを承認した。

A 2の勤務シフト等については、別紙のとおりである。

【争いのない事実】

- (3) 7月20日、法人は、A 2を普通解雇した。

【争いのない事実】

#### 16 本件申立て及び労働審判申立て

9月29日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。また、A 2は、さいたま地方裁判所（以下「さいたま地裁」という。）に対し、従業員としての地位の確認等を求めて、労働審判（さいたま地裁平成29年（労）第130号）を申し立てた。

【争いのない事実】

#### 17 本件申立て後の事情

- (1) 30年1月11日、さいたま地裁は、法人がA 2に対して解決金として20万円の支払義務があることを認めたが、A 2の従業員としての地位の確認等の請求については認めないとする労働審判を行った。

1月24日、この労働審判に対して、A 2は、異議を申し立て、通常訴訟（さいたま地裁平成30年（ワ）第135号）に移行した。また、組合は、当委員





禁止の方針を遅くとも29年1月頃には伝えた。

3月3日の団体交渉におけるB3主任の発言からは妥当性のある希望をある程度は採用するという程度の合意は読み取れるが、A2にだけ連続夜勤を認める内容の趣旨ではない。

A2が、法人からの求めにもかかわらず、土日連続夜勤を避けた勤務シフト希望を提供しなかったため、4月勤務シフトは3月末まで確定しなかった。法人は、一旦は3月31日付けでA2の勤務日も指定した4月勤務シフトを作成し、各職員に交付していたが、その日のうちに同人が出勤しないことが予想されたこと、その場合の夜勤に穴が開くことから、やむを得ず同人の勤務日を空白とした4月勤務シフトを作成し、職員に交付した。

また、法人が、A2に対し、5月以降の勤務シフトで金曜日に夜勤を指定したのは、連続夜勤とならないように適切な勤務間インターバルを確保するとともに、毎週の夜勤回数を減らさずに従前からの雇用契約の条件（毎週2回の夜勤、毎週火曜日及び木曜日にP遅番勤務）を維持するには、そうする以外に方法がなかったためである。一方で、A2が主張する祖母の介護の必要性について、法人が繰り返し求めても客観的資料は何ら示されなかった。したがって、法人の5月以降の勤務シフトに業務命令権の濫用はない。

イ 組合が指摘する評議員の該当発言は、個人的発言にすぎないものであり、法人として何らかの合意や決定をしたわけでもないから、この発言をもって法人が組合排除の意図を持っていたとはいえない。

また、4月3日に従業員代表選挙（2回目）でA2は法人の全従業員の過半数以上の得票がなかったから、当選適格者とならなかったにすぎない。

ウ 法人は、組合に対し、支配介入行為及び団体交渉拒否を行っていない。

法人がA2に直接文書を送付したのは、雇用契約関係に基づいて同人と話し合う必要があったからであり、また、同人も、法人に直接文書を送付しているのだから、法人が直接同人に文書を送付したからといって組合運営に対する支配介入には当たらない。また、法人の発出した文書が支

配介入及び団体交渉拒否に該当するの否かについては、単にその文言だけを取り出して判断すべきではなく、それまでの経緯や文章全体の趣旨、実際の使用者側の対応等からみて総合的に判断すべきである。

エ 以上のとおり、A2の普通解雇は組合が主張するように法人が組合員である同人を嫌悪したことを理由とするものではなく、同人の業務命令違反が理由である。

### (3) 当委員会の判断

ア 法人が連続夜勤を禁止した理由について

法人がA2を解雇するに至る、同人の勤務を巡る問題は、法人が同人に対して連続夜勤を禁止する対応を執ったことに端を発するものということができ、組合は、法人のこのような対応について、組合員としての同人ないし組合を嫌悪する法人の意図の表れである旨を主張しているものといえる。

この点について、法人は、連続夜勤を禁止した理由の説明として、3月3日の団体交渉において、連続夜勤が毎週続くのは疲労の面から非常にリスクが高い、午後4時30分から途中2時間仮眠して午前10時30分まで勤務してから自宅に帰って、6時間後にはまた同じように勤務することは労働者の立場としたらおかしくないかなどと述べて(第2.4(3)イ(4))、連続夜勤は疲労の面で問題があることを指摘している。また、法人は、4月19日の団体交渉においても、28年7月に発生した相模原障害者施設殺傷事件を受けて、職員のストレスに配慮する必要性が生じた、施設で何か事故があったときに事業者側は安全配慮義務違反に問われる、施設運営を改善していく上で、まずはB2入所支援施設の連続夜勤をやめてA2に1日空けて勤務してほしいという結論になった、夜勤回数を減らすわけではなく給与が下がることはない、日を空けて夜勤すれば済む話である、土曜日及び月曜日で夜勤してもらえないかなどと述べ(第2.11(1))、A2の事情にも配慮しながら説明している。

連続夜勤が、それを行う従業員に疲労の面で問題を生じさせるものであり、従業員、施設入所者双方との関係での安全な事業運営の観点から適切な働き方とはいえないと考えるのは自然なことであるというべきであ

り、法人が連続夜勤を禁止したこと自体には相応の理由があったと認められるのであって、A 2を殊更に不利益に取り扱う意図で行われたとはいえない。

なお、法人は、27年4月勤務シフトを作成するに当たって、A 2が土日連続夜勤を希望したとき、法人は同人からその理由を聴取した上で、土曜日及び月曜日を夜勤とする勤務シフトを中心に作成し、そのとおりに27年度を通じて勤務させた経緯がある(第2.3(4)(5))。さらに、法人は、A 2に対し、28年度は土日連続夜勤を事実上させていた経緯はある(第2.3(8))にせよ、遅くとも29年1月末までにはB 3主任を通して3月までに土日連続夜勤の希望を改めるように伝えたこと(同(7))が認められる。このように、法人は、A 2の組合加入の事実を認識するより前の時期から、連続夜勤に対して消極的な意向を同人に示していたものといえる。

#### イ 法人の勤務シフト指定に対するA 2の対応について

A 2は、5月については、自らが夜勤を希望する毎週土曜日のみ法人を訪れ来客用名簿に自らの名前等を記入することで、土曜日に勤務する意思があることを示す一方、法人が夜勤日として指定した金曜日については、年次有給休暇を申請するわけでもなく勤務しなかった(第2.13(8))。また、A 2は、6月についても、自らが勤務を希望する土曜日のみ法人を訪れ来客用名簿に自らの名前等を記載することで、土曜日に勤務する意思があることを示す一方、法人の指定する毎週金曜日及び日曜日を夜勤とし、毎週火曜日及び木曜日をP遅番勤務とする勤務シフトについては、年次有給休暇を申請することなく全て勤務しなかった(第2.14(9))。

また、A 2の希望と法人のシフト指定が対立し、法人がこれについて話合いのため来所するよう求めても、同人は一切応じなかった(第2.13(4)、同(7)、同14(2))。

こうした経緯に照らせば、法人が、A 2の上記対応を、法人の禁止している連続夜勤を行うことに固執して、それが実現されない以上、法人の勤務シフト指定に応じようとしめない姿勢を示すものとみた上で、このような態度が続く以上は同人を解雇するのもやむを得ないと考えること

も、必ずしも不自然、不相当とはいえない。

ウ 29年度雇用契約における連続夜勤の取扱いについて

(7) 3月3日の第1回団体交渉において、法人は、連続夜勤が毎週続くのは疲労の面から非常にリスクが高い、A2だけが連続夜勤をやっている、同人が2年なり3年なりそのようなことをして果たしてよいのか、同人が連続夜勤を行っていたのは28年度だけであり、27年度の夜勤日は土曜日及び月曜日だったなどと述べて(第2.4(3)イ(4))、同人が連続夜勤を継続することに疑問を呈していた。

一方で、法人は、第1回団体交渉では連続夜勤を今後は一切禁止するとはまでは言わず、むしろB3主任は、いろいろな人が異動したり、辞めたりすることを踏まえると曜日を固定せず「運用」で話し合っただけ勤務シフトを示す方がよい、A2が従前連続夜勤をしていたから今後もやった方がよいという話は後で話すことでよいですかと述べる(第2.4(3)ウ)など、連続夜勤の取扱いを現場レベルで今後調整していこうとする発言をしている。また、B3主任は、A2にどうしても譲れない希望があれば、それを聞かせてもらって、可能な限り支援していかねばと思うとも述べる(第2.4(3)ウ)など、連続夜勤が認められる可能性を残す回答もしている。これらの回答を基に、組合及びA2が、第1回団体交渉の時点では、法人は連続夜勤を一切禁止するものではなく、同人の置かれた状況に配慮しながら現場レベルでの話合いで柔軟に勤務シフトを決めていこうとしていると受け止めたとしても無理はない。

(4) それにもかかわらず、3月30日、法人は、A2に対し、週2回の夜勤について「連続不可」と明記した雇用契約書を渡している(第2.9(1))。

組合は、このような法人の態度の変化は、3月18日の評議員の発言に端を発しており、法人が組合を嫌悪していたことを示すものであると主張する。

確かに、法人の対応は、第1回団体交渉における連続夜勤を現場レベルで話し合っただけ決めていこうとするB3主任の発言からすると硬化した対応ではある。

しかし、3月3日の第1回団体交渉におけるB3主任の発言は、現場レ

ベルでの話合いに基づく運用として連続夜勤が認められる可能性を示したものであり、同日の団体交渉において、A 2 の連続夜勤を許容する旨の合意が A 2 ないし組合と法人との間で成立したものと認め難い。また、B 3 主任の当該発言により、法人が、具体的な事情次第で連続夜勤を認める運用をすることについて一定の配慮を示す意向を示したものとみる余地はあるといえるが、その場合にも、A 2 がこれまで行ってきたのと同様の形で連続夜勤を引き続き行うことを認めるのかも含め、いかなる場合にもどの程度の連続夜勤を認める配慮をするのかについての具体的な内容が明らかにされ、労使間で了解されたものとはいえない。

そのような状況で、3月18日にA 2 が提出した4月勤務シフトは、4月中に5回あった土日のうち4回を連続夜勤とするもの(残り1回の土日の日曜日については、4月の所定労働時間を超えることから同人が「私用のため」休みとした16日(日)であり、同日は公休日となったことが別紙から認められる。)であった(第2.7(1))のであり、それに対してB 3 主任が、A 2 に土日連続夜勤とならないようにこの希望を変更することを求めたが、同人は応じなかった(同)。そこで、B 3 主任は、A 2 に対し、連続夜勤とならないように土曜日だけ夜勤をすることとして日曜日に年次有給休暇を取得することを提案し、同人はこれに同意して日曜日に年次有給休暇を申請したことが認められる(第2.7(1))。

B 3 主任の上記対応は、土日連続夜勤の取扱いを一時的に先送りするために現場レベルでやむを得ず行った対応であることがうかがえる。しかし、上記対応の下で仮に日曜日の年次有給休暇申請をA 2 が取り消した場合、同人は土日連続夜勤することになってしまうことを考えれば、法人がそうした事態を危惧し、連続夜勤を雇用契約書において明確に禁止しておくことが必要であると判断したとしても無理からぬ事情があったといえる。

その後、法人は、4月19日の第2回団体交渉において、連続夜勤禁止の方針は絶対変えないと述べる(第2.11(1))とともに、その理由についても一応の説明はしていると認められる(前記ア)。

以上によれば、法人が29年度雇用契約書にA 2 の夜勤について連続不

可と記載したことをもって組合との交渉経緯を法人が一方的に無視したとまでいうことはできず、法人が組合を嫌悪してこのような対応を行ったとはいえない。

エ 29年4月以降のA2の勤務に関する法人の勤務シフト指定について

(7) 組合は、法人がA2に対して4月勤務シフトを1日も指定しなかったのは、同人を職場から排除するためであったと主張する。

しかし、法人が、3月31日に4月勤務シフトを作成した(第2.9(2))とき、3月30日に法人が「連続不可」と明記した雇用契約書をA2が受け入れたのか不透明な状態であった(第2.9(1))のであるが、前記ウ(イ)で判断したとおり、法人が、連続夜勤を禁止すること自体は、無理からぬ事情があったと認められる。そうであるとすれば、A2と法人との間の雇用契約のうち、同人の勤務シフトについて、いかにあるべきかが確定するまでは、法人が、同人に4月勤務シフトとして、同人の希望どおりに土曜日の夜勤を指定することをせずに代替りの職員に土曜日の夜勤を指定した勤務シフトを作成したこと(第2.9(2))は、法人における夜勤が一人体制であること(同3(3))、4月の到来が目前になっていたことを考慮するとやむを得ない対応であったといえる。

なお、A2は、4月の土曜日以外の火曜日、木曜日及び日曜日には、3月30日に年次有給休暇申請しており(第2.9(1))、これについて法人は、4月26日に承認する(同12(2))まで、その取扱いを一旦保留していることがうかがえるが、上記不透明な状態を踏まえれば、相応の対応であったといえる。

(イ) また、組合は、法人がA2に対して5月以降の勤務シフトで金曜日に夜勤を指定したことによって欠勤に追い込み、職場から排除したとも主張する。

確かに、法人は、5月1日から7月20日まで、第1回及び第2回団体交渉などにおいてA2が祖母の介護のために勤務できないとしていた(第2.4(3)ウ、同11(1)、同12(3))平日である金曜日に夜勤を指定している(同12(2)、同13(7)、同14(8))。

しかし、A2は、遅くとも27年度から火曜日及び木曜日はP遅番勤務を

行っており（第2.3(4)）、その後も毎週土曜日の夜勤のみを希望した29年6月及び7月（同13(3)、同14(5)）を除けば、火曜日及び木曜日にはP遅番勤務を継続的に行う意向があったと認められる。そして、27年度と同様に土曜日及び月曜日を夜勤とすること（第2.3(4)(5)）は、月曜日の夜勤終了（翌日火曜日午前10時30分）から翌日火曜日のP遅番勤務開始（午後3時30分）までの勤務間インターバルが5時間となり、土日連続夜勤の場合の勤務間インターバル6時間よりも短くなる。もともと法人は、土日連続夜勤を禁止した理由として、勤務時間の長さ及び勤務間インターバルの短さを挙げていたのだから、土曜日及び月曜日を夜勤とすることを法人自身が第2回団体交渉で一旦は提案した（第2.11(1)）ことを考慮しても、A2の5月以降の勤務シフトではそのように指定しなかったことが不自然とまではいえない。これらを考え併せると法人が連続夜勤とならないようにA2に夜勤を毎週2回指定するために、金曜日及び日曜日を夜勤として指定したことにも、主に安全配慮の観点から相応の事情があったと考えられる。

一方で、A2が挙げる祖母の介護の事情については、本件審査手続において具体的に疎明する証拠はない。

そうすると、法人が、A2に対し、5月以降の勤務シフトで、金曜日に夜勤を指定したことは、それがA2の希望に沿わないものであることを考慮しても、同人を職場から排除する目的でなされたとはいえない。

オ 法人が団体交渉拒否及び支配介入を行ったとする組合の主張について

組合は、法人が、連続夜勤の取扱いがないし金曜日の夜勤指定について協議を求める組合に対して団体交渉を拒否したり、A2に対して個別交渉を求めたりする支配介入行為を行っているから、同人を普通解雇した真の理由は組合嫌悪であると主張する。

確かに、法人は、組合に対し、4月19日の第2回団体交渉において、連続夜勤禁止の方針は絶対変えないと述べる（第2.11(1)）とともに、その理由についても一応の説明はしていると認められる（前記ア）。

しかし、その後、法人は、A2に対し、5月及び6月の勤務シフトで毎週金曜日を含む夜勤日を指定し（第2.12(2)、同13(7)）、これに対してA2及び

組合が毎週金曜日は祖母の介護のため勤務できないとして（第2.12(3)、同13(3)）合意ができない状態になった。それにもかかわらず、法人は、A2に対し、6月2日付けの文書で「貴殿自身の勤務のことや再契約のことは組合との問題ではありません。」と通知して（第2.14(2)）、契約交渉から組合の関与を排除する意思を示した。また、法人が、組合に対し、6月15日付「回答書」で法人とA2との契約の問題については、「およそ団体交渉の交渉事項としては、前提を欠くものですので、交渉事項の対象とはいたしかねますので、交渉事項からは除外するよう求めます。」と通知したことは（第2.14(6)）、組合と話し合っただけで問題を解決することを忌避したものとみざるを得ない。

## カ 結論

以上を総合すれば、法人がA2を7月20日付けで普通解雇とする過程において、法人には同人の勤務シフトの問題について、組合との話し合いによって解決していくことを忌避したといえる対応があったといわざるを得ないが、そのことを考慮しても、法人が、連続夜勤を禁止し、その方針に基づいて同人に対して金曜日を含む勤務シフトを指定したこと自体は、相当な対応であったというべきである。本件解雇は、このような状況の下でのA2の対応を、連続夜勤に固執して法人が指定した勤務シフトに従わない姿勢を示すものとみて、そのことを理由としてなされたものといわざるを得ない。

したがって、法人が、A2を7月20日付けで普通解雇としたことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たらない。

- 2 法人が、A2に対し、同人の勤務シフトについて、5月16日付けで、「話し合いもなく契約の変更はできませんので4月1日付けの契約内容のとおりシフトを組むことといたします。」と通知したり、6月2日付けで、「貴殿自身の勤務のことや再契約のことは組合との問題ではありません。」と通知したりしたことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）

### (1) 申立人組合の主張

組合が団体交渉事項としていたA2の勤務シフトについて、法人は、同人に対し、5月16日付けの文書で「話し合いもなく契約の変更はできませんので4月1日付けの契約内容のとおりシフトを組むことといたします。」と

通知してきた。これは、団体交渉事項について、組合員本人の承諾を得ようとしたものであり、団体交渉の実効性を失わしめるもので支配介入の不当労働行為に当たる。

また、法人は6月2日付けの文書でA2に対し、「貴殿自身の勤務のことや再契約のことは組合との問題ではありません。」と述べており、法人が同人の労働条件を巡る交渉から組合を排除する意思を明白に表し、同人と組合とを切り離そうとしている。これも団体交渉の主体である組合の弱体化を狙った支配介入行為である。

これらの文書の背景には、3月18日の法人の評議員会で2名の評議員からA2の組合からの脱退と別の労働組合への加入を促す発言がなされたことがあり、法人には組合嫌悪の意思がある。

## (2) 被申立人法人の主張

法人の評議員会における一部の評議員の個人的発言をもって法人が組合排除の意図を持っていたなどという組合の主張は到底認められない。

また、法人がA2に直接文書を送付したのは、同人との雇用契約関係に基づいて話し合う必要があったからであり、また、同人自身も、法人に直接文書を送付しているのだから、法人が同人に文書を直接送付したからといって組合運営に対する支配介入には当たらない。

5月16日付けの文書は、勤務日についての法人からの業務命令の通知であり、A2の個別の合意を得ようとしたものではない。組合は、法人がA2に対して4月中の勤務日を指定した勤務シフトを組もうとせず、労務提供の機会を奪ったと主張しながら、他方で法人が同人に対し勤務日について通知したことが支配介入であるとするのは矛盾している。

6月2日付けの文書については、そもそも法人に組合排除の意図はないわけだし、組合との団体交渉を拒否したわけでもないのだから、組合の運営に対する支配介入には該当しない。

## (3) 当委員会の判断

### ア 5月16日付けの文書

法人が、5月16日付けの文書を発出した当時は、法人が連続夜勤を禁止するとともに、A2に対して毎週金曜日を含む夜勤日を5月勤務シフト

で指定し(第2.12(2))、これに対して同人及び組合が毎週金曜日は祖母の介護のため勤務できないとして(同(3)、同13(1)イ)、金曜日を夜勤日とすることについて合意ができない状態であった。

こうした中で、法人は、5月16日付けの文書で、A2に来所するように依頼するとともに、来所しない場合は4月1日付けの雇用契約内容のとおりシフトを組む旨を通知している(第2.13(4))。

組合は、5月16日付けの文書が、団体交渉事項について、組合の頭越しにA2本人の承諾を得ようとしたものであると主張する。

確かに、組合はA2の勤務シフトの問題について団体交渉を求めていたが、5月16日付けの文書は、同月14日に同人が直接法人に対し、6月勤務シフトとして土曜日夜勤のみを希望するとともに同月以降の雇用契約の内容を毎週土曜日の夜勤1回に変更するよう依頼したこと(第2.13(3))を受けて発出されたものである。5月14日付けのA2の文書は、毎週2回の夜勤に加えて火曜日及び木曜日をP遅番勤務とする4月1日付けの雇用契約の内容(同9(1))を大きく変更するように依頼するものであったと認められる。これに対して法人が「話し合いもなく契約の変更はできません」としたこと(第2.13(4))に不自然さはないし、話し合いができない場合には、「4月1日付けの契約内容のとおりシフトを組む」としたことも無理からぬ対応である。また、5月14日付けのA2の文書は、法人に対し、同人自身が法人に直接発出したのであり、この文書自体には組合に連絡するよう求める文言はなかった(第2.13(3))のであり、これに回答する法人の5月16日付けの文書には殊更に組合の関与を排除する文言はない(同(4))。

そうすると、法人が、A2に対し、5月16日付けの文書で同人の勤務シフトについて直接通知したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

#### イ 6月2日付けの文書

6月2日付けの文書は、A2が、法人に対し、6月1日付けで団体交渉に応ずるよう依頼するとともに、法人との話し合いには組合の立会いがあれば応ずるとの意向を文書で通知したこと(第2.14(1))を受けて発出さ

れたものである。

そうすると、法人は、組合が団体交渉を求めており、A 2 自身もそのような意向を示している勤務シフトの問題等について、「組合との問題ではありません。」と応じたものといえる。組合が交渉を求めた A 2 の勤務シフト等が同人の労働条件に関する事項として義務的団交事項に当たるとは明らかであり、法人の対応は、組合が団体交渉を求めている義務的団交事項について、組合の関与の下に解決を図るべき問題であることを否定し、同人と直接交渉することで合意を図ろうとしたものとみざるを得ないから、組合を無視ないし軽視することで組合の影響力の排除を企図した支配介入に当たる。

#### ウ 結論

以上のとおり、5月16日付けの文書は、組合運営に対する支配介入には当たらないが、6月2日付けの文書は、組合運営に対する支配介入に当たる。

- 3 法人が、組合からの団体交渉申入れに対し、6月15日付「回答書」で、A 2 との個別的な雇用契約の問題について交渉事項から除外するよう求めたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点3）

##### (1) 申立人組合の主張

組合は、5月19日付「見解及び団体交渉要求書」で団体交渉を申し入れたが、法人は自らの見解を述べるのみで団体交渉について回答しなかった。そのため、組合は、6月5日付けで再度団体交渉を申し入れたが、法人は、自らが指定した日時又は場所でなければ応じられないとの意思を示した。そして、6月15日付「回答書」でA 2 と法人との雇用契約に関して「交渉事項からは除外するよう求めます。」と義務的団交事項について除外を求めている。これらの経緯をみれば、6月15日付「回答書」で、法人が団体交渉を拒否したことは明らかである。

##### (2) 被申立人法人の主張

法人が6月7日付けでした回答において、団体交渉の場所や時間についての希望を述べたが、限定的な場所や時間でなければ団体交渉に応じないとしたものではないし、6月15日付「回答書」においても、具体的な日時と

場所の指定があれば団体交渉に応ずる予定であると伝えている。

確かに、契約更新又は契約締結は、義務的団交事項であり、6月15日付「回答書」の中には適切さを欠く部分がある。

しかし、これが不当労働行為に該当するか否かは単に文言だけを取り出して判断するのではなく、それまでの経緯や文章全体の趣旨、実際の使用者側の対応等、全体から団体交渉拒否に該当するか否かが検討されるべきである。

6月15日付「回答書」が発出された時期は、組合とA2とが互いに協議しながら、意図的・継続的な業務命令違反を繰り返していたのであり、組合側において正当とはいえない対応が継続的になされていた。

そして、組合と法人とは、書面で互いの主張の応酬をしており、組合側の書面にも事実と異なっていたり、法解釈上無理のある主張などが列記されていたりした。しかし、これらは紛争状態にある当事者同士がお互いの要求を突き付け合い妥協点を探るという交渉の一過程といえることができる。法人の6月15日付「回答書」においても、交渉事項からの除外を「求めます。」と述べたのみであって交渉を拒絶しているわけではない。当事者の文書に法的に認められない主張が記載されているからといって、それだけで不当労働行為性を帯びるとするのは妥当ではない。この文書以後、組合がさらに具体的日付と議題を掲げて団体交渉の申入れをしたにもかかわらず法人が団体交渉に応じなかったとか、実際に行われた団体交渉において当該議題について何ら回答しなかったとかいった事情があるならまだしも、本件ではそのような事情はない。

### (3) 当委員会の判断

ア 6月15日付「回答書」において、法人は、A2及び組合に対し、同人との個別的な雇用契約の問題について、「およそ団体交渉の交渉事項としては、前提を欠くものですので、交渉事項の対象とはいたしかねますので、交渉事項からは除外するよう求めます。」と回答している(第2.14(6)ウ)。

しかし、法人と個人との間の個別的な雇用契約の問題であっても、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項は義務的団交事項に当たるのであるから、A2の雇用契約の問題は、義務的団交事項に当たるとみるほ

がなく、組合からこれについての団体交渉を申し入れられた以上、法人は正当な理由のない限り応ずる義務があるというべきである。

イ この点について、法人は、6月15日付「回答書」において、A2の契約問題について除外を「求めます。」と通知したにすぎず、同文書で団体交渉には応ずるとしていることから団体交渉を拒否したわけではないと主張する。

しかし、6月15日付「回答書」は、法人とA2との間の雇用契約の問題について、およそ団体交渉の対象としては前提を欠き、交渉事項の対象とはいたしかねるという、一般的かつ強い表現で団体交渉の対象となることを否定し、交渉事項からの除外を求めるものであって、その文言からすれば、これを単なる希望の表明や提案とみることはできず、同人との雇用契約の問題を団体交渉から除外する法人の確たる意向を示したものとわざるを得ない。

6月15日付「回答書」が発せられた経緯を見ると、同月1日にA2が雇用契約の問題について組合と団体交渉を行うことなどを求めた(第2.14(1))のに対し、法人は、同月2日付けで「貴殿自身の勤務のことや再契約のことは組合との問題ではありません。」などと回答しており(同(2))、また、同月5日の組合の団体交渉申入れ(同(3))及び同月9日に同人自身が自らの雇用契約の問題は団体交渉事項であり、連絡は組合にするよう求めたこと(同(5))を受けて、法人は、6月15日付「回答書」を出している。法人は、6月15日付「回答書」だけでなく、これに先立つ同月2日付けの回答においても、A2との雇用契約の問題を団体交渉の対象とすることに対する否定的な見解を示しているものといえる。

また、法人は、6月15日付「回答書」と同日に、A2に対し、雇用契約に基づいた勤務シフトに従わず欠勤を続けているとして7月20日付けで普通解雇する旨の解雇予告を行っており(第2.14(6)イ)、これによって、同人の雇用契約の問題は、同人の勤務シフトを巡る問題から解雇問題へと発展したものといえる。6月15日付「回答書」に係る法人の対応は、組合が従前から団体交渉を求めていたA2との雇用契約に関する問題が解雇予告という重大な事態に発展したことにより、問題の迅速かつ円滑

な解決のために団体交渉を行う必要性が特に大きくなったといえる時期における団体交渉の可能性を著しく損なうものであったといわざるを得ない。

以上のことからすれば、6月15日付「回答書」は、法人とA2との間の雇用契約の問題を団体交渉から除外することによる、この問題についての団体交渉の拒否に当たるといふべきである。

ウ そして、法人とA2との間の雇用契約の問題を団体交渉から除外することについての正当な理由の存在をうかがわせる事情は認められない。

エ したがって、法人が、A2との雇用契約の問題について団体交渉事項からの除外を求めたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

#### 4 救済方法

前記1で判断したとおり、法人がA2を解雇したことは、同人の連続夜勤への対応を理由としたもので不当労働行為には当たらないことなどを考慮すれば、同人との雇用契約の問題について法人に組合との団体交渉を改めて命ずることは相当ではない。よって、主文のとおり命ずる。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、A2に対し、6月2日付けの文書で同人と法人との雇用契約の問題を組合との問題ではないと通知したことは、労働組合法第7条第3号に該当し、法人が、組合に対し、6月15日付「回答書」で、同人と法人との雇用契約の問題を交渉事項から除外するよう求めたことは、同法同条第2号にそれぞれ該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和元年12月17日

東京都労働委員会  
会 長 金 井 康 雄

A2の勤務シフト(まとめ)

↓職場代表選挙(2回目)

平成29年4月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
夜	夜	夜	P選	P選	P選	夜	夜	夜	夜	P選	P選	P選	夜	夜	夜	P選	P選	P選	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜
夜	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休	有休
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
あり	あり						あり						あり								あり							あり	

平成29年5月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
	有休	P選	夜	夜	夜	夜	有休	有休	有休	有休	夜	夜	夜	有休	有休	P選	P選	夜	夜	夜	有休	有休	P選	P選	夜	夜	夜	有休	有休	
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
					あり							あり							あり											

平成29年6月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	
	夜	夜	夜	夜	夜	夜	P選	夜	夜	夜	夜	P選	P選	P選	夜	夜	夜	夜	P選	P選	夜	夜	夜	夜	夜	P選	P選	夜	夜	

平成29年7月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
夜	夜	夜	P選	P選	P選	夜	夜	夜	夜	夜	夜	P選	P選	夜	夜	夜	P選	P選	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜	夜	

平成29年8月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
P選	P選	P選	夜	夜	夜	夜	P選	夜	夜	夜	夜	夜	P選	P選	P選	P選	夜	夜	夜	夜	夜	夜	P選	P選	夜	夜	夜	夜	夜	

「夜」…夜勤(午後4時30分～午前10時30分)「P選」…P選番勤務(午後3時30分～午後7時30分)  
 「有休」…A2が年次有給休暇を申請した日「○」…法人がA2の年次有給休暇申請を承認した日  
 「休」…A2が月の所定労働時間の上限を超えることから「私用のため休み」とした日