

命 令 書

大阪府高槻市

申立人 P
代表者 執行委員長 D

大阪府高槻市

被申立人 Q
代表者 理事長 E

上記当事者間の平成29年(不)第48号事件について、当委員会は、令和2年3月11日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する解雇の撤回
- 2 組合員1名に対する退職を強要する文書の撤回
- 3 法人朝礼での組合役員の発言等組合活動を妨害する行為の禁止
- 4 謝罪、謝罪文の手交並びに部課長会、主任会及び法人朝礼での報告

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員1名への退職勧奨中に、同組合員の処分歴や指導歴を記載した文書を回覧して、同組合員を誹謗中傷し、退職を強要したこと、②朝礼において申立人組合役員の発言を妨害したこと、③朝礼での申立人の発言を制限し禁止する旨の文書を送付したこと、④同組合員の処遇をめぐる団体交渉で協議の継続を確認していたにもかかわらず、同組合員を解雇したこと、がそれぞれ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 Q （以下「法人」という。）は、肩書地に事務所を置き、 R （以下「病院」という。）、 T （以下「本件施設」という。）等を設置し、運営する特定医療法人で、その従業員数は本件審問終結時約330名である。

イ 申立人 P （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、法人を含む4つの医療・福祉関連法人の労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約370名であり、そのうち法人で就労する組合員数は本件審問終結時約230名である。

なお、組合と法人の間にはユニオン・ショップ協定が締結されており、非管理職の職員はすべて組合員である。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成20年6月、 F （以下「 F 組合員」という。）は、法人に入職した。

F 組合員は、最初の2年間は、本件施設の相談員として勤務し、同22年からは本件施設に入所の利用者の居住フロア（以下「居住フロア」という。）で介護職員として勤務していた。

（甲49、証人 F ）

イ 平成27年6月2日、組合は、当委員会に対し、法人を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行った（平成27年(不)第33号事件。以下、この事件を「27-33事件」という。）。なお、27-33事件は、同29年11月27日に、命令書の交付により終結した。

ウ 平成28年8月27日、 F 組合員は夜勤に従事した。

本件施設の利用者B（以下「B利用者」という。）は、法人に対し、同日の夜勤時間帯に、尻拭きタオルを顔に置かれた旨記載した直筆のメモ（以下「B利用者メモ」という。）を提出した。

（乙17）

エ 平成29年6月1日、本件施設内居室において、 F 組合員とB利用者との間で、やり取りがあった。

（乙5、証人 F ）

オ 平成29年6月26日、利用者C（以下「C利用者」という。）から、本件施設の居住フロアの主任（以下「フロア主任」という。）に対して、 F 組合員の言動についての訴えがあった。

（乙2、証人 G ）

カ 平成29年6月28日、法人は F 組合員に対し、退職勧奨（以下「29.6.28退職勧奨」という。）と休業指示を行った。

この際、法人は、退職勧奨の理由として、同28年8月のB利用者への虐待行為、同29年6月のB利用者への虐待行為、同年6月のC利用者への虐待行為、文書等により指導を受けていたにもかかわらず勤務態度が改まらなかったこと等を述べた。また、法人は、虐待行為については、高槻市（以下「市」という。）に報告を行った旨述べた。これに対し、F 組合員は、虐待行為等は行っていない旨述べた。

（甲3、甲4、甲34、乙15、乙22、証人 F 、証人 H 、証人 J ）

キ 平成29年7月3日、法人朝礼（以下「29.7.3朝礼」という。）が行われた。

法人朝礼は、法人職員を対象として、毎月1回実施され、各部署からの業務連絡等が行われ、最後に組合が発言する機会（以下「組合発言機会」という。）が設けられているが、29.7.3朝礼の組合発言機会において、当時の組合書記長 K （以下「K 書記長」という。）から、Q は、本人に事実確認しないまま懲戒処分をくださるような法人になってしまいました、との発言があった。

（甲2、乙22、証人 K 、証人 J 、当事者 E ）

ク 平成29年7月8日付けで、組合は、「鼓動」と題する組合機関紙の号外（以下「29.7.8組合機関紙」という。）を発行した。29.7.8組合機関紙は、両面印刷の1枚で発行されたものであり、裏面には「すべての職員が、ある日突然根拠なく処分されてしまうような職場になってしまいました」との見出しがあった。

（甲7）

ケ 平成29年7月10日付けで、法人は組合に対し、「照会書」（以下「29.7.10照会書」という。）を提出した。29.7.10照会書の記載内容は別紙1のとおりである。なお、29.7.10照会書に対し、組合は回答していない。

（甲2、甲8、証人 K ）

コ 平成29年7月10日付けで、本件施設の施設長である H （以下「H 施設長」という。）は、「 T 責任者会議 施設長 H 」名義の「 T A職員にたいする処遇についての見解」と題する文書（以下「29.7.10 H 文書」という。）を作成し、法人理事会の承認を得て、本件施設の主任会や法人部課長会の資料として配付し、出席していた主任等に回覧するとともに、 U （以下「 U 」という。）に1部手渡した。

29.7.10 H 文書は別紙2のとおりである。

なお、 U は、患者・住民団体である V （以下「

V」という。)との連携を担当する組織であり、Vは、法人を支える協力関係にある団体である。

(乙2、乙19、乙20、証人H、証人J、当事者E)

サ 平成29年7月18日付けで、法人はF組合員に対し、「通知書」(以下「29.7.18通知書」という。)を送付した。29.7.18通知書には、法人は、以下に述べる理由によりF組合員をこれ以上勤務させることはできないとの判断に至っているため、改めて自主的に退職するよう通知する旨、同月28日までに返事を聞かせてほしい旨、言い分を述べる機会を要望するのであれば調整する旨、休業・出勤禁止の指示は継続する旨の記載に続き、理由として、「1 利用者に対する虐待行為」、「2 日常の勤務態度」、「3 周囲の職員の限界」、「4 隠れてする態度」との項目とそれに関する記載があった。

(乙3)

シ 平成29年7月24日付けで、「発信T職員一同」とする「T職員の本当の声(A職員に関連する事件について)」と題する文書(以下「29.7.24文書」という。)が作成され、配布された。29.7.24文書には、本件施設職員は、H施設長の行動を支持している旨、「A職員」が職場に復帰することを拒否する旨の記載があった。

(甲13)

ス 平成29年7月26日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉要求書」(以下、団体交渉を「団交」といい、この要求書を「29.7.26団交要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。29.7.26団交要求書には、要求内容として、①F組合員に対する休業命令を取り消し、即日職場復帰させること、②同組合員に対する退職勧奨を取り消し、不当な退職強要を行わないこと、③29.7.10H文書を撤回、回収すること、との記載があった。

(甲14)

セ 平成29年7月27日付けで、F組合員は法人に対し、「2017年7月18日の通知書への回答」(以下「29.7.27回答書」という。)を提出した。29.7.27回答書には、退職勧奨には応じない旨、29.7.18通知書に記載の虐待行為は行っておらず、勤務態度についての指摘も具体性がなく、他の指摘事項も自分が認識する事実と異なる部分が数多く含まれている旨、29.7.18通知書で案内されている言い分を伝える場に関しては、組合を通じて別途申し入れる団交をその機会とさせていただく旨の記載があった。

(乙4)

ソ 平成29年8月3日付けで、市は法人に対し、「養介護施設従事者等による高齢

者虐待の改善について（通知）」と題する文書（以下「市通知」という。）を
出した。市通知には、本件施設において、同年6月1日、介護職員1名が高齢者
1名に対し「施設内居室にて、高齢者が過去に経験した辛い思いを想起させる発
言をしたことは、心理的虐待に該当する。」との記載があった。

（乙5）

タ 平成29年8月7日、法人朝礼（以下「29.8.7朝礼」という。）が行われた。

29.8.7朝礼の組合発言機会において、K書記長が発言していたところ、当時
病院長であった E （以下「E院長」という。）と法人の事務局長である
J （以下「J事務局長」という。）が発言した。

（甲2、乙22、乙24、証人 K 、証人 J 、当事者 E ）

チ 平成29年8月21日、組合と法人の間で、団交（以下「本件団交」という。）が
開催された。

（甲19、乙15）

ツ 平成29年8月23日付けで、法人は F 組合員に対し、同日付け「解雇通知書」
（以下「29.8.23解雇通知書」という。）を送付し、同月24日をもって同組合員を
解雇する旨通知し、同日解雇した。

（乙7）

テ 平成29年8月25日付けで、法人は組合に対し、「抗議並びに周知の申入書」（以
下「29.8.25申入書」という。）を提出した。29.8.25申入書の記載内容は別紙3
のとおりである。

（甲22）

ト 平成29年8月28日付けで、法人は F 組合員に対し、同組合員を同月24日付
けで解雇した理由を記載した文書（以下「29.8.28解雇理由書」という。）を送付し
た。

（乙9）

ナ 平成29年12月22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 法人が、29.7.10 H 文書を法人の職員に回覧したことは、組合に対する支配介入に
当たるか。
- 2 以下の行為は、法人の組合に対する支配介入に当たるか。
 - ①29.8.7朝礼時の J 事務局長の発言
 - ②29.8.7朝礼時の E 院長の発言
- 3 法人が組合に対し、29.7.10照会書及び29.8.25申入書を送付したことは、組合に対

する支配介入に当たるか。

- 4 法人が、平成29年8月24日をもって F 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（法人が、29.7.10 H 文書を法人の職員に回覧したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 29.7.10 H 文書は、F 組合員を誹謗中傷することで、職場に分断を持ち込み、F 組合員への退職強要に反対する労働組合活動への妨害を意図して配布されたものである。

イ 29.7.10 H 文書は、F 組合員個人の人間性を否定する人権侵害という他ない。

(ア) 29.7.10 H 文書の主張する「虐待」は、全て F 組合員本人が否定しており、ほとんどがその後事実認定すらされなかった、いわば「虚像」の「虐待」である。また、29.7.10 H 文書に記載されている「虐待」を裏付ける客観的根拠は、当時もその後も存在しない。

(イ) 29.7.10 H 文書では、「積み重ねられた事柄」として「セクハラの件」という項目が続く。ここでは、倫理委員会で人権保護の観点から守秘義務を課せられた内容を、そのまま掲載し、不特定多数に配布している。いうまでもなく、セクハラにおける守秘義務とは、被害者の人権が一番に優先されるものであり、守秘義務が守られないことで被害者は二次被害を受ける恐れがある。ところが、法人は、「本人(F 組合員のこと)が公表している」ことをもって、29.7.10 H 文書を正当化しているが、これは二次被害が起きても良いと言っているに等しい。なお、F 組合員がセクハラについて公表しているというのは、まったく事実ではない。

(ウ) 「②職員採用にかかわる事柄」も、法人の完全なる推測である。

「ええとこじゃないのに来るなよと言ってたのに来よったんか」という発言について、F 組合員は陳述書で「言っていない」と明確に否定している。また、「一緒に実習に来てた同級生が T を希望していたが、人間関係が悪いと言われたのでと他の施設に就職している」という新入職員の「証言」について、H 施設長は、本件審問において、入職しなかった人の友人に聞き取りを介護長がしています、と主張する。しかし、この「証言」によっても、当人に聞いたのではなく、当人の主張を友人が推測で語り、それを介護長が聞き、

H 施設長に伝えたのが「証言」として扱われているにすぎず、信ぴょう性は極めて低い。

(エ) 「③勤務等改善指導書など」では、勤務等改善指導書が退職勧奨の根拠とされているが、そもそも同指導書は職場改善のために書かれるものであって、職員に不利益を与えてはならない。また、F 組合員に対する「指導」なるものが記載されているが、改めて処分理由とするためには、少なくとも、どの部分で F 組合員が「指導に従わなかったか」を明記する必要がある。

ウ 29.7.10 H 文書は、職場で不特定多数に配布された。

法人は、主任会や部課長会で、あたかも限定的に回覧したかのように主張している。しかし、H 施設長は、主任に対し一般職員への回覧も許可しており、しかも、本件施設の業務とは関係のない U にも「私の気持ちです」と配布しているのである。職場全体をまきこむだけにとどまらず、住民組織である V にまで虚偽の情報を流出させた責任は極めて重い。

エ 法人は、29.7.10 H 文書を、職員の中に虚偽の情報が流され、正確な情報が全く伝わらない状況を放置することは業務上できないという判断で配布した旨主張するが、全くの失当である。

(ア) 法人は、29.7.8組合機関紙における組合主張を「虚偽」と認識している箇所は「事実確認をしていないということです。」と述べる。しかし、これは「虚偽」ではなく、法人は本人への事実確認を行っていない。

法人は、退職勧奨のときに行ったのが事実確認と理解している旨述べるが、退職勧奨時とは、退職を勧奨することが決まってから行うものであり、退職勧奨の場が退職勧奨の理由についての事実確認の場になることなどありえない。

(イ) また、29.7.10 H 文書は、法人が主張する「虚偽の情報」を対照とした内容になっていない。

法人は、29.7.10 H 文書を、職員の中に虚偽の情報が流され、正確な情報が全く伝わらない状況を放置することは、業務上できないという判断で配布されたものと主張しているが、29.7.10 H 文書はそのような内容では全くない。29.7.10 H 文書には、組合の主張を「虚偽」と指摘する箇所など一つもない。もし本当に「労組の主張に虚偽がある」ことや「法人が事実確認をしている」ことを主張したいのであれば、「虚偽」の箇所や「事実確認」を行った日時や場所、人物を列挙すれば済む話であり、F 組合員個人への批判を行う必要はない。

オ 29.7.10 H 文書は、F 組合員への退職強要に反対する組合活動への妨害を意図し、配布されたものである。

組合は、29.7.3朝礼の K 書記長の発言で、F 組合員に対する休業処分と退職勧奨の撤回を求め、また、平成29年7月5日付け要求書において、休業処分と退職勧奨の撤回、さらに処分の根拠となる事実、理由、処分内容、虐待事例をどのような手続で認定したのかを明らかにするよう求めていた。法人は、これを承知した上で、組合が協議を求めている法人側の見解を示した29.7.10 H 文書を一方的に本件施設に回覧したのであり、組合活動への妨害を意図したと判断せざるを得ない。

カ 29.7.10 H 文書によって、組合活動は深刻な妨害にあった。

29.7.10 H 文書は、事実ではない「虐待」だけでなく、セクハラ事件の暴露や、推測での「違反行為」、そして8年間にわたる過去の「指導事例」までが、不特定多数に公表された文書である。29.7.10 H 文書は、F 組合員の退職勧奨に疑問を持つ職員に沈黙を強制するものでもあり、職員を萎縮させ、組合活動は深刻な妨害にあった。

また、29.7.10 H 文書が契機となり、29.7.24文書が職場に配布され、勤務時間中に主任が中心となり「H 文書を支持する」という内容の署名が集められた。経営の容認のもとにラインを使って F 組合員の職場からの追放を組織していると言わざるを得ない。

29.7.10 H 文書が回覧されて以降、職場の雰囲気は一変した。経営は職場における使用者としての立場を使って、誹謗中傷を繰り返すことで、解雇の正当性を職場に強制していった。

キ 29.7.10 H 文書が組合活動への敵対を意識して配布されたことは明確であり、その被害も甚大であった。何よりも、多くの組合員や利用者、元職員の人権を平然と踏みにじる文書であって、29.7.10 H 文書が正当化される余地は皆無である。29.7.10 H 文書は、組合活動への対抗として、当該組合員の人格を貶めることで退職勧奨を正当化するために配布されたものであって、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 29.7.10 H 文書の趣旨は、F 組合員への処遇について、「事実確認をせずに」「根拠なく」「懲戒処分」といった、朝礼発言及び組合機関紙により、本件施設全体に誤った事実の流布が一方的にされていた状況に対し、正しい事実が伝わるようにし、職員の動揺を抑え、職場環境や業務運営の適正化を図ることが目的のものであった。

イ 29.7.10 H 文書は、誹謗中傷ではなく、虚偽の風説が流布されていた事実を受けて事実を記載した文書である。

(ア) 29.7.10 H 文書に記載した、事実の記載について、事実ではないとの反論は F 組合員や組合からなされていない。また、F 組合員のプライバシーに関して問題がある旨の抗議指摘等が平成29年8月25日以降なされているが、不当労働行為性とは関連がない。

(イ) 29.7.10 H 文書にセクハラの件を記載した理由は、事実でない虚偽の宣伝が行われていた（と法人が認識していた）状況で、職員に正確な情報が全く伝わらない状態を放置することは業務管理上できず、流布されていた内容が虚偽である根拠をきちんと伝えることが必要と考え、また退職勧奨の理由の説明を行うことの業務管理上の必要性が緊急に生じているとの判断もあったことが理由である。

ウ また、29.7.10 H 文書は、主任会に提出したもので、職員全員への回覧を予定した(確認印の欄がある)とか、掲示したとかではなく、意図としても「広く知らしめてビラのようにまく内容ではない」、「広く拡散する意図はなかった」と考えていたものである。このことから、業務運営の適正化が目的であったことがいえる。

エ さらに、「事実確認をせず」との組合の流布の内容は誤りである。29.6.28退職勧奨の際に、法人が認識している事実を F 組合員に伝え、本人はこれを強く否定したのであり、すなわち F 組合員本人に確認をしており(何も告げずに休業を命じたのではない)、明らかに誤った内容の流布である。

オ 組合は、支配介入に当たるとの申立てを行っているが、同制度は、本来的に、「運営」すなわち内部に介入するものの禁止であるところ、29.7.10 H 文書は、内部に立ち入るものではないし、運営に介入する意思も全くない(形式的にいえば、組合の立証事項であるところ、かかる立証は全くされていない)。

また、組合活動に対する批判的言動が、支配介入と評価され得ることは一般論としてあるものの、29.7.10 H 文書には、組合や組合の活動への批判を行っている記載はなく、ただ法人が自ら行った退職勧奨の理由の詳細を説明しているだけであり、そもそも批判的言論に当たらないし、この点を措くとしても、原則論としては、使用者にも言論の自由があり、組合活動に対する批判的言論が、支配介入と評価され得るのは、組合内部で決定するような事項や組合の意思決定に介入するものと評価される場合や、報復・威嚇を含むような場合に限られる。29.7.10 H 文書は、誤った事実が流布されたことに対するものであって、そもそも「組合活動」に対するものではない。又は、誤った事実を一方的に流布することも「組合活動」であるとみる場合には、当該活動は適法あるいは適正なものとはいえず、そこで、当該活動に基づく職場への影響を是正することは正当なことであり、不

当な介入には当たらない。

カ なお、29.7.10 H 文書によって、職場の雰囲気に変動が生じたのだとしても、それは正しい事実を知ったことによるのであって、是正を行うことは明らかに正当であって、不当労働行為の要素となるものではない。

また、29.7.24文書は、法人が関与したものではない。

キ したがって、29.7.10 H 文書を法人の職員に回覧したことは、組合に対する支配介入には当たらない。

2 争点2（以下の行為は、法人の組合に対する支配介入に当たるか。①29.8.7朝礼時の J 事務局長の発言、②29.8.7朝礼時の E 院長の発言）について

(1) 申立人の主張

ア 29.8.7朝礼時、K 書記長の発言に対して、J 事務局長は、「業務時間であり連絡事項のみ行うことになったはずで看過できない」と妨害し、E 院長も、「ここは労組の見解について発言する場ではない!」、「あなたはどのようなつもりで発言しているんですか!」と K 書記長の発言を妨害した。

イ 法人朝礼での組合発言は、組合からの要求で労使が合意して認められてきた権利である。組合が要求し、労使で合意して運営されてきた法人朝礼での組合発言を「そもそもが業務の場なのであって使用者から許容されてきた限度でのみ許されるものだった」などと得手勝手な解釈で、内容に一方的な制限をつけることは不当労働行為という他ない。

(ア) 「業務の場」であろうがなかろうが、組合の発言を認めた以上、使用者がその発言内容に恣意的に介入することは職権乱用による不当労働行為である。また、発言を内容で規制すること自体が、憲法第21条で保障する表現の自由の侵害でもある。

(イ) 業務時間であり連絡事項のみ行うことになっていたという確認など労使間でどこにもなされていない。

朝礼での発言について、発言時間への自主的な配慮はあったが、発言内容を法人から制限されることなどなかった。

現に毎年の春闘や団交への参加の訴え、27-33事件の組合員の退職強要に対する抗議、ストライキや反戦闘争への決起などをそのつど法人朝礼で組合は訴えてきている。

これまで慣例として行われていた組合発言に関して「取決めも慣例もない」ことを認めているのに、「事務連絡のみ行う」という法人の主張は何の根拠もない。

(ウ) さらに、29.8.7朝礼における K 書記長の発言は、法人始まって以来の退職

強要＝解雇を受けて、起こっている事態を説明したものであり、事実認識においても瑕疵はない。退職強要を組合員に伝えることは、最も重要な「事務連絡」である。法人が主張する「スケジュールや伝達事項を職員に伝える」という点からみても、団交の課題について組合の認識を伝達することに問題があるはずがない。

ウ 以上のとおり、29.8.7朝礼における J 事務局長の発言及び E 院長の発言は、労働組合法第7条第3号の支配介入であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 29.8.7朝礼での発言の趣旨としては、ここは法人朝礼で業務の時間であるので、組合活動を行う場ではなく、組合のスケジュールや伝達事項の確認にとどめるようにとの発言であり、冷静・穏当に発言している。

イ 朝礼における組合発言機会の趣旨については、業務時間であることを前提に、組合員でもある職員が集まっている機会ではあるので、組合のスケジュールとか伝達事項を伝える場ないし全体的なスケジュール周知の機会であるというのが法人の認識であった。

法人朝礼における組合発言機会の趣旨として、「自由な発言が保障（あるいは許容）されていた」とかそれ（自由な発言）が長時間にわたり反復継続して朝礼においてなされていたといった事情は全く立証されておらず、そのような慣行があったということにも到底ならない。

組合は、朝礼で組合が自由な発言枠を与えられていたかのように主張するが、そのような事実はない。春闘や団交の日程や予定内容を紹介して参加を呼びかけるくらいのことは、「事務連絡」の範疇である。ストライキや反戦決起の予定や内容を紹介して参加等を呼びかけることも、「事務連絡」の範疇である（度を越せばそれを越えることはあり得る）。それらの事情は、事務連絡の範囲で許容してきたとの法人主張に何ら反しない。27-33事件の組合員の「退職強要に対する抗議」の範疇に属する発言は、3回ほどなされており、短時間の内容であったためその場ではそのままになったこともあったが、法人から抗議を行ったこともあり、許容していたわけではない。

ウ 上記の範囲を超える発言を許可しないことは、業務管理上の必要性や相当性に基づくもので、正当であり、これが不当労働行為に当たるものではない。上記の範囲を超える発言を許可しない旨を述べること（本件発言はこれにあたる）も、同様に正当であり、これが不当労働行為に当たるものではない。

本件発言の前提となった29.8.7朝礼における K 書記長の発言は、この許可範囲を超えるものだった。

なお、29.7.3朝礼における K 書記長の発言も、上記範囲を逸脱するものであったところ、E 院長は、何か対応をしようと思ったができないまま流れてしまい反省したということであり、容認した趣旨ではない。

エ 以上の次第であり、支配介入に当たらない。

3 争点3（法人が組合に対し、29.7.10照会書及び29.8.25申入書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 29.7.10照会書について

(ア) 組合活動での発言内容に対して「名誉毀損」と訴訟を示唆する内容を出してきたことは、明らかに組合活動への敵対であり、正当な組合活動への支配介入である。法人は、裁判に持ち込むぞという脅しで、朝礼発言に対する妨害を狙ったものであると判断する以外にない。

(イ) 法人は、29.7.3朝礼での K 書記長の発言を「『事実確認せず懲戒処分をする法人です』と、根拠も述べず誹謗中傷」と主張する。しかし、平成29年6月1日のB利用者の「虐待」事案に対する事実確認をしていないことは、団交において H 施設長自身が認めており、また、その後の展開をみれば「懲戒処分をする法人」として K 書記長が指摘したことは正しかったといえる。

(ウ) そもそも朝礼発言で「組合とは無関係の職員個人としての発言」というのはあり得ず、29.7.3朝礼での K 書記長の発言に対してわざわざ、「組合とは無関係の職員個人としての発言」とかと執行委員長に問い合わせること自体、K 書記長と他の執行部間に意図的に分断を持ち込むものであり、支配介入と言わざるを得ない。まして、法人は朝礼の現場では何一つ抗議しておらず、後日、書面で「名誉毀損」をちらつかせて、組合を分断することは許されるはずがない。法人は、組合としての発言だとは常識から認定しがたい内容であった旨主張するが、そうであれば執行部に抗議するのが筋であり、わざわざ組合の発言かどうかを問い合わせる必要はなく、過去にも同様のことはなかった。

また、法人は、わざわざ「組合とは無関係の職員個人としての発言であれば、貴組合を対象とするべきものではない」と記載しており、この29.7.10照会書を発出した意図は、処分対象を組合執行部が確定するよう要求しているのであり、組合への分断攻撃以外の何ものでもない。

イ 29.8.25申入書について

29.8.25申入書には、一方的に「今後事務連絡の域を超えた発言を朝礼で行うことを禁止します」と制限をつけ、「今後そのような発言がなされた場合には職務の遂行（朝礼業務の円滑な遂行）を害した職場の秩序を乱す行為、あるいは業

務命令違反等として、就業規則に沿った措置をとらざるを得ない」と、違反した場合は処分することを明示している。

法人は、これまで認められてきた法人朝礼での組合発言に不当な制限を加え、正当な組合活動に対して処分を公言してきた。組合が勝ちとってきた法人朝礼での発言の権利を一方的に奪おうとしており、これは、これまでの慣例を一方的に無視する、組合活動の妨害である。

法人は、朝礼での組合発言について取決めがなかったことを認め、また、本件審問において、8月の朝礼までの間に朝礼の発言を制止したことはあったか、との質問に対し、「ないです。」と答えている。にもかかわらず、一切の協議や申入れもないまま、組合の発言内容を就業規則上の処分対象とした。これは、組合活動を一方的に就業規則で制限する行為であり、支配介入である。

ウ 以上のとおり、29.7.10照会書及び29.8.25申入書は、組合の権利を剥奪し、組合活動を萎縮させることを目的に提出された文書であり、労働組合法第7条第3号の組合活動に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 29.7.10照会書について

(ア) 29.7.10照会書における抗議の対象は、29.7.3朝礼における K 書記長の「Q は本人に事実確認しないまま、懲戒処分をくださる法人になりました。皆さんにもいきなり事実確認されないで懲戒処分がくだされるということです。」という発言で、これは事実でない内容を十分な調査を（法人への確認すら）せずに、多数に対し流布したものであって、名誉毀損（刑法230条、民法709条等）の要件を満たすものである。

この発言に対し、事実と異なるなどと抗議を行うことは、法人の正当な権利行使、被害回復の行動であって、不当労働行為に当たる余地はない。

29.7.10照会書では、法人は、事実の反論と名誉毀損に当たるという見解提示を行っており、これが正当な権利行使の内容をなすことは明白である。

組合は、訴訟を示唆したことで、組合活動への敵対である旨主張するが、かかる主張は、組合に反論をすればすべて支配介入になると言っているに等しく、失当である。

(イ) また、29.7.10照会書は、抗議の前提として、上記発言が組合とは無関係の職員個人の発言ではなかったのかどうかについて照会を行ったものである。

同照会を行った理由は、上記発言内容が、突然の、根拠も述べない公開での誹謗中傷というべき内容で、あまりにも常軌を逸しており、いかに組合発言機会における発言だったといっても、組合としての発言だとは常識からして認定

し難い内容であったこと、また、内容的に名誉毀損であることは明らかであったことから、対応をとる相手を、組合としてよいのかどうか、そうすると労使紛争を拡大させる要因になることから、いったん確認をとる必要があると考えたためである。

また、当然ながら、組合内の分断を意図したような要素は皆無である。本照会により組合に分断や対立等が生じうるような内容ではないし、実際にそのような事情が生じたといった事情も一切ない。

イ 29.8.25申入書について

(ア) 1項について

記載の内容は、29.7.3朝礼の K 書記長の発言に対する抗議そのものであり、明らかに、不法行為に対する法的なあるいは正当な対応であり、また内容の面でも手段の面でも相当な対応であり、不当労働行為でないことは明らかである。

(イ) 2項について

- a 記載の内容の中心は、前記2(2)で記載した組合発言機会の趣旨の範囲(許可範囲)外の発言が許容されないことを伝達するものである。

業務時間中であり業務管理権限あるいは使用者の指揮命令権限の及ぶ事項であること、朝礼の円滑な実施を確保することは使用者の正当な利益であり尊重されるべきものであること、許可範囲の内容自体の合理性、長年その範囲で許容してきたこと、といった事情からして、禁止するとして記載した事柄の内容は明らかに正当である。

- b 支配介入に当たるとする組合主張の論拠は、自由な法人朝礼発言が「勝ち取ってきた」組合の「権利」であるということ、これの「不当な」制限であることが前提としてあると考えられる。

しかし、そもそも事実認識として、そのような「権利」があったわけでも組合がそれを「勝ち取ってきた」わけでもない。そもそも朝礼は、業務であり、使用者の労働者に対する指揮命令が及ぶ場面であるし、労働組合は参加主体ではない。ただ、ユニオン・ショップでもある中で、組合員が集まる場ということで、組合員に対する事務連絡程度の内容の発言を組合が行うことができる場として許容していた。当該内容程度、また時間も朝礼や業務を阻害しない程度に限定された場としての許容であった。このような朝礼の性質及びそこでの組合の発言機会があった経過からすると、組合発言機会が組合の「権利」であったとは到底いえない。

また、「不当な」制限であるとの点についても、元々許容していた限度で許容することを宣言したのであって、また、この限度の設定はそれまでの経

緯からも、業務中であるという事柄の性質からしても、何ら「不当」ではない。

ウ 以上の次第で、29.7.10照会書及び29.8.25申入書の送付は、支配介入には当たらない。

4 争点4（法人が、平成29年8月24日をもって F 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、不誠実団交及び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 F 組合員への解雇が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて

(ア) F 組合員への解雇は、職場での組合活動への敵視・妨害であり、労働組合法第7条第1号の不利益変更に当たる。

(イ) F 組合員の解雇理由は、完全に失当である。

a 29.7.10 H 文書が虚偽にまみれていることは、前記1(1)記載のとおりである。

また、29.8.28解雇理由書には解雇理由が記載され、その具体的中身が、29.7.18通知書であるが、これらはいずれも失当である。

(a) 29.7.18通知書は、事実認定があまりにも杜撰である。

29.7.18通知書には、平成28年8月27日の夜勤(翌未明)において、寝ているB利用者の顔に突然尻拭きタオルをおいた旨記載されているが、これは全く認定されていない事実である。

また、「2 日常の勤務態度」についても、F 組合員に事実確認すらしておらず、ほとんどが日時や場所はおろか人物さえ特定されておらず、全く事実認定され得ないことが列挙されているにすぎない。また、29.7.18通知書には、「上記積み重ねられた言動、態度の個々の指摘については、今後当施設としても過去に既に起きている事例について、整理を進める用意があります」とあるが、法人から整理されたものは提出されていない。

さらに、B利用者の介助をするルートばかりあえて選択する行動に出ており、B利用者を威圧する意図がある旨の記載があるが、事実ではない。

F 組合員がB利用者にいかに配慮したかということは陳述書において詳細に述べているが、これについても法人から何の反論もない。

既に本件団交において、市との「虐待認定」の判断の違いが明らかになっており、事実認定の瑕疵は明確になっていた。にもかかわらず、事実認定もまともに行わず解雇した法人の対応は、解雇そのものに目的があったといわざるを得ない。

(b) また、「周囲の職員の限界」とあるが、その原因は法人にある。

当該組合員の陳述書にある「Fさんと一緒に仕事をするのが耐えられなくなったきっかけの事件」は、F組合員がケアマネージャー業務の代行に対して厳しく指摘したことが原因であるが、コンプライアンスの観点から、これはあまりにも当然の行為である。当該組合員とF組合員との軋轢は、ケアマネージャー業務の代行という違法性の高い行為を放置してきた法人こそが原因なのである。

以上のことを踏まえれば、「周囲の限界」とは、法人の不正常な施設運営に声を上げたものが、業務上の不和をもたらしたということにすぎず、解雇理由には到底ならない。

(c) さらに「心理的虐待」の認定が解雇理由となることはない。

市は「平成29年6月1日」の事案について「心理的虐待」と認定したが、これを解雇理由とするのは、解雇権の濫用である。

市通知の「改善を要する事項」に示されているとおり、この虐待認定は個人の解雇につながるものではなく、むしろ経営体制にこそ、その責任を求めているのである。また、市の指導内容について、F組合員は法人から一切伝えられていない。「心理的虐待」の認定や指導内容が当該職員に伝えられることすらなく、解雇理由となることなどありえない。法人による市への「虐待」通告は、介護現場を改善させるという本来の趣旨からはずれ、「虐待」認定でF組合員の解雇を正当化するためのものである。

b 法人は、解雇の判断要素について、「最も比重が大きいもの」としてB利用者への虐待を挙げるが、市は「心理的虐待」として「過去に経験した辛い思いを想起させる発言をした」ことを認定したのみで、むしろ、法人の主張は、市による立入検査を受けても認定され得なかった事実である。法人は、市が調査し事実認定しなかった分も解雇理由に当たると主張しているが、このような解雇理由が認められれば、どんな不当解雇も許されることになる。

c また、「処分の根拠となる具体的な事実」について、29.6.28退職勧奨での口頭の説明、29.7.10 H 文書、29.7.18通知書、29.8.28解雇理由書でそれぞれ食い違っている。これは、経営の「F組合員を職場から追放したい」という本音を露呈したものであり、でっち上げられた不当解雇である。

(ウ) 法人は、「F職員への聴き取りは(6月28日までには)行っていない」と述べているように、当事者への聴取りを行っていないことを認めている。また、休業指示以降新たに出された、29.7.18通知書に記載されている平成29年6月4日の利用者への「虐待」や「隠れてする態度」などの事実は、F組合員は、

法人の書面を見て知るだけである。当事者への聴取りを抜きにして「事実認定をした」というのはあまりにも公平性と客観性を欠くものである。

また、本件団交では、わずかに、B利用者とC利用者への「虐待」をめぐる議論だけで時間切れとなり、「職員採用にかかわる事柄」、「勤務改善指導など」の退職勧奨の理由をめぐる議論も全くできていない。さらに、平成29年6月4日の利用者への「虐待」、「隠れてする態度」などについても協議はされておらず、いまに至るも、法人は当事者に対する聞き取りもなく、一方的に主張しているだけである。そして、法人が主張する根拠や物証は一つも提出されていない。

(エ) また、そもそも、労働現場における処分の大前提は、「なぜ処分されたのか」の「根拠となる具体的事実」を正しく確認することであり、当然ながら処分者は「処分となる具体的事実」を文書で明らかにする義務がある。ところが、法人は処分の根拠となる事実を明らかにしていない。

就業規則に当てはまるというなら、その事実を具体的に示し、事実認定の根拠を明らかにして、就業規則のどの部分に当てはまるのかを書くべきであるが、休業指示書には、F組合員のどの行為が就業規則のどこに該当するのか、一切具体的なことは明らかにされていない。法人は、「休業指示書の条文は述べられているが何が就業規則の根拠に該当するか」とのF組合員の問合せに対し、「貴殿の言動です」と回答しているが、これは、余りにも漠然としており到底解雇理由を示したとはいえない。

また、平成29年7月19日付けの法人文書には、今までの指導書やセクハラに関して29.7.10 H 文書に必要な範囲で記載している旨記載されているが、29.7.10 H 文書はF組合員に送付すらされていない。解雇理由を解雇当該が見ることもできない解雇は失当である。

(オ) F組合員の不当解雇は、F組合員による日常的な職場改善運動に対するものである。

法人は、F組合員が代休未消化問題に取り組んでいたことを自覚している。29.7.10 H 文書にも、「代休問題を常々訴えており」と明記され、本件審問においても、J事務局長は、F組合員が代休未消化について話をし、労使協議会で労使で協議し、団交で組合と協議をしたことを認めている。

組合はF組合員から職場の問題を聞き、代休未消化問題を執行委員会で議論し、職場委員会で取り上げ、衛生委員会などあらゆる場で法人と協議してきた。こうした取組が、団交議題まで上りつめたのである。このようにF組合員は組合活動の一環として代休未消化問題を担ってきたのであり、今回のF

組合員への解雇は、こうした組合活動への敵視・妨害である。

組合員が職場で改善要求を行うことは、申入書や団交の形態をとらなくても、全て組合活動である。ましてや、F 組合員は、職場での実態的にも、経営との関係でも、組合活動の軸を担ってきた人である。F 組合員は大会議長も務めたこともあり、代休未消化ができない現状に労働基準監督署に足を運び、組合が代休未消化問題を取り上げる中で、労働条件の改善に努めてきた。法人は、組合活動を意図的に狭く解釈し、F 組合員が代休未消化問題を訴えていることをしぶしぶ認めながら、「組合活動と認識していなかった」として不当労働行為であることを否定するが、こんな言い訳がまかり通れば、どんな不当労働行為も成り立たない。

(カ) 以上のとおり、F 組合員への解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

イ 不誠実団交について

(ア) 法人は、団交が継続中であることを確認していたにもかかわらず、事実確認を打ち切り、団交のわずか2日後に解雇通知をF 組合員に送付してきた。これは、団交での議論とその経緯を無視する不誠実団交である。

(イ) 本件団交では、要求内容の協議に入ることすらできなかった。団交の要求内容の3項目については、団交の冒頭にも確認されたにもかかわらず、本件団交では協議はまったく終わっていない。法人は、本件団交を「F 組合員から話を聞く場」と認識していたようであるが、団交が組合からの申入書で開催されている以上、その要求項目と全く無縁とする主張は考えられない。

(ウ) 本件団交において、法人は「理事会にもちかえってキチッと話し合っ、最終的にはどうするかっていう結論をしていくことになる」と述べ、「いったんここで」と団交を終え、団交は継続中であることを確認していた。にもかかわらず、法人は、第2回の団交を待たず、解雇通知を一方的にF 組合員に直接送付した。本件団交から2日後の解雇は、解雇の前提となる事実認定の機会を奪ったものであり、団交の打ち切りそのものであって、不誠実団交である。

法人は、組合が「継続討議を申し入れていない」と主張しているが、これは余りにも公然たる不当労働行為が行われたため、ただちに本件申立てをしたものであり、継続討議の申入れをしていないことをもって、団交の協議が終わっていたとは到底言えない。

また、法人は、平成29年8月18日付け通知書をもって、団交をもって言い分を述べる機会とし、さらなる延長をしない旨を伝えたとして、団交2日後の解雇を正当化しようとしているが、同通知書は、前後の文脈からしても、「今般

延期となりました8月21日の団体交渉日」の再延長はないという意味であって、F 組合員の言い分を聞くことを平成29年8月21日で終わると通告してきた文書とは到底読めない。

(エ) さらに、本件団交において、平成28年のB利用者の件と平成29年6月26日のC利用者の件は、市は虐待と認定しなかった、平成29年6月のB利用者の件は「精神的虐待」として認定された、ことが明らかになった。これは、今まで出された退職強要の理由や29.7.10 H 文書の内容が事実認定において重大な瑕疵があることが明らかになったということである。解雇理由の事実認定が間違っていたら、解雇を再検討するのはあまりにも当然であるが、団交でもその後の理事会でも、事実認定について検討された形跡はない。こうした事態は、解雇をするという決定が既に存在し、団交がどのような内容となろうと解雇を強行しようという法人の意志を裏付ける事実であって、極めて不誠実な団交態度であり、不誠実団交であることは明らかである。

ウ 支配介入について

法人は、見せしめとして解雇を強行しており、組合活動を破壊する意図にあふれている。法人は、解雇通知書において、何の必要もない施設内立入の禁止という項目を追加しており、これにより、F 組合員は組合事務室内で打ち合わせをすることすらできなくなった。

F 組合員の解雇は、同組合員に対する退職勧奨の取消しを求める組合の取組に対する妨害であり、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件解雇が組合員であるが故の不利益取扱いかについて

(ア) 29.6.28退職勧奨は、F 組合員の組合活動が理由となったという要素は一切なく、純粋に、F 組合員のそれまでの言動、問題性と、直前の平成29年6月1日（5月31日の夜勤帯）に2度目の虐待行為が行われたこと（そう認定すべきであった状況）に鑑みて、経営者として雇用の継続をできないとの判断によるものである。

この時点で、組合活動の要素は一切なしに虐待行為があるなど本件施設職員として不適格であるとの結論はいったん下され、その後のF 組合員の言い分を聞いた本件団交でのやり取りまでの経過において、職員として不適格であるとの判断を変える(覆す)事情がみられず、また、そこまでの様子からF 組合員が勧奨に応じて自主退職する可能性はないことも明白となった。

そこで、解雇の意思表示を行ったものであり、本件解雇が、F 組合員の組合活動を理由としたものでないことは明白である。

(イ) F 組合員を解雇したのは、同組合員個人の姿勢に問題があり、解雇相当と判断せざるを得なかったためであり、至極正当かつ経営上必要な行為であった。

a 法人が、F 組合員を解雇せざるを得ない(これ以上職場に在籍させておけない)と判断するに至った理由は、抽象的分析的に述べると、29.7.18通知書、29.8.28解雇理由書に記載したとおりである。また、C利用者への虐待の件やセクハラの件も、平成29年6月28日の面談や29.7.10 H 文書でも言及されており、解雇する理由として法人が認識していた事情である。

その問題性及び状況を、退職勧奨当時法人が認識していたことを示す資料として、休業指示書、29.7.10 H 文書、29.7.18通知書、B利用者の直筆のメモ、市通知、同僚とのトラブルに関する聴取メモが本件審査手続において提出されており、また、法人側証人が具体的な記憶に基づいて証言している。それらの内容は一貫し、詳細で具体的であり、客観資料とも合致している。

また、平成29年6月1日の虐待行為については、F 組合員も本件審問で認めており、法人の認識の正当性を裏付けている。

さらに、組合からも、29.7.10 H 文書に記載の各事実について事実と異なるという具体的な指摘はなされていない。

b 法人が、F 組合員を解雇すべき理由の根拠となる事実の中でも最も比重の大きかったものは、B利用者に対する虐待の件である。虐待は施設に携わっている者の通常感覚では極めて重大な事柄であり、職員の利用者に対する虐待行為は、許されるものではなく、厳しく対処する必要がある。

F 組合員が事実を否認していることから、この件を事実認定できる(また、すべき)と判断したことの相当性について述べると、平成28年8月27日の夜の直後である翌朝に、B利用者から直筆のメモが施設に対し提出されたこと、施設職員の聴取に対し同旨が述べられたこと、同29年5月31日の夜勤時のことについても内容が具体的であり事実でなければ語れない内容と判断されたこと、同利用者には虚偽を述べる動機も傾向もないこと、以上から事実と認定することの相当性は十分に認められる。市による虐待との認定も、この判断を支える事情である。加えて、利用者を預かる施設としては、

F 組合員が否定しているという事情だけをもって認定できないと扱うことは明らかに相当でなく、認定すべきものである。

なお、法人は、平成29年のものだけでなく、平成28年8月のものも虐待行為であるとの見解であるが、市は、平成28年8月のものを虐待行為と認定しなかった。市が認定しなかったのは、証拠が不足すると考えたためと、平成29年のものの認定を行えば目的として足りると判断したためではないかと

法人は推測している。しかし、平成29年のものを認定したのであれば平成28年のもの(虐待行為)の存在は前提となっていると考えるのが、社会通念上自然である。よって、この見解の違いは、F 組合員に対する解雇処分を行った判断には影響しない。

c なお、判断要素を根拠づける具体的事実は多数あり、文書や場面によりどの事情を取り上げるかの選択においては若干の相違があるが、どの事情が解雇理由として重要かのその時点での評価を反映したまとめや取捨選択の違いがあるにすぎず、いずれも解雇理由として認識していた事情であり、内容は一貫している。

(ウ) 法人は、F 組合員に対し、言い分を述べる機会を与える旨伝え、F 組合員から、言い分を述べる機会を団交の場とする旨の回答があった。そして平成29年8月21日に団交が行われ、法人としてはF 組合員の言い分を聞き、新たな事実も出なかったため、これを踏まえて法人としてF 組合員の扱いについて結論を出すこととなった。法人としては、職員として不適格であるとの判断を変える(覆す)事情は見られず、かえって団交での弁明の内容や、同僚職員らとのやり取りの様子から、この不適格との判断の正しさの認識を強めるに至った。また、そこまでの様子から、F 組合員が勧奨に応じて自主退職する可能性はないことも明白となった。そこで職員として続けてもらうわけにはいかないと、解雇の意思表示を行ったものである。

(エ) なお、「休業指示書」に、就業規則に抵触する具体的事実を記載はしていないが、退職を勧めた際に口頭で説明しており、同指示書への記載がないことは不当ではない。

(オ) F 組合員に対する退職勧奨は、組合活動を理由としたものではない。法人は、F 組合員が組合の活動を行っていたこと自体を知らず、そのような認識自体がなかった。また、職場はユニオン・ショップであり、そこで法人が、組合員であることや組合の活動を行っていることに何らかの意味付けを行うこともなかった。

組合の主張するF 組合員が行っていた組合活動の内容は、組合大会の議長を1回だけしたとか組合執行部と話をしたなど組合内部の法人は知らない話である。また、F 組合員は労使協議会や団交に参加したこともない。

「代休問題」についてみても、F 組合員が経営側職員に話したことがある、組合がこの問題を取り上げたことがある、だから組合活動とF 組合員が結び付く、という、論拠の薄弱な強引な理論があるのみである。

F 組合員が話したことがあるのは、2回目の「改善指導書」の交付のとき、

つまり平成26年12月であり、また個人的に話がされたにすぎず、組合活動ではない。時期の点でも、毎月労使協議を行っている中で、組合が法人に対しこの問題を議題としたのは、平成28年10月の1回と、同27年の衛生委員会と、同28年の春闘で、以後は継続議題に挙がっているが、とりたてて表題には出しておらず、団交のテーマとしたこともないというのであり、退職勧奨の時期(平成29年6月)との関連性は見出せない。

なお、29.7.10 H 文書には、「代休問題を常々訴えており」との記載があるが、この記載は、新入職員向けの不当な物言いとの対比、すなわち、「代休」が取れていないことの解消には人を入れていく(職員体制を充実させる)ことが必要なのに、「代休問題」を問題だと言いながら新入職員が辞めていくような発言を行うことは矛盾であるという趣旨の記載であり、また「常々」と記載したのは、F 組合員が他の職員に対し「代休問題」を話題にしているらしいことを聞いていたことからの記載であって、文字通りの意味ではない。いずれにせよ、F 組合員の個人的な行動であって、組合活動として法人に認識されていたものではない。

(カ) 以上のとおり、本件解雇が F 組合員の組合活動を理由としたものでないことは明白であり、不当労働行為としての不利益取扱いに当たらない。

イ 本件解雇が不誠実団交に当たるかについて

(ア) 「団交がなされている限り使用者は被用者に対する処分を何らなしえない」というものではなく、F 組合員の言い分を聞き、判断材料が揃ったと判断したことなどから、解雇を行ったものであり、不誠実団交には当たらない。

(イ) 本件団交は、F 組合員の要望を入れて言い分を述べる機会として設定したものであり、給与の支払いは継続していた事情や日程が延び延びになっていた事情もあり、この機会からのさらなる延長は想定していなかったし、団交の終わり方からしても、この機会の終了をもって、判断を行うのに熟したと判断できる状況にあった。

本件団交は、明らかにいったん終了しており、その後再度の申入れはなされていなかったし、本件団交中において、継続議題として別期日を設けるとか次回期日まで現状を維持する旨の合意といったこともなされていない。かえって、「今日のことを踏まえて結論を出す」旨を法人は伝えている。

しかも、本件団交が F 組合員が言い分を述べるべき機会であり延長はしない旨を平成29年8月18日付け通知書により事前に伝えており、実際に F 組合員の言い分は十分に述べられている。

また、長いたくさんの積み重ねがあって判断に至っていることは F 組合員

に十分に伝えており、そこから聞き取りを始めるといった呑気な状況ではないことは組合も十分理解できた経過にあった。

さらに、本件団交において、F 組合員が現場に戻るのであれば退職する覚悟で退職願いを持参した職員すらおり、本件施設職員の間で F 組合員に対する不満や不安が限界に達しており、F 組合員の処遇を決するのに一刻の猶予もない状態にあった。法人としては、組合からの団交申入れがあったためその実施までは結論を出すことを引き延ばしていたが、この日の F 組合員本人や職場の同僚等の発言を踏まえて直ちに結論を出さねば他の職員の退職を招き、現場が崩壊しかねなかったのである。

この状況で、法人が「誠実に団交をしなかった」と判定されるいわれはない。よって、不誠実団交にも当たらない。

ウ 支配介入に当たるかについて

(ア) F 組合員は、組合の役員等ではなく、解雇時点までに組合員として法人にわかる活動を行っていたということすら皆無であった。また、F 組合員の解雇によって、組合の運営に支障が生じたといった事情は承知していないし、そのような主張もなされていない。そこで、組合の運営に介入するという支配介入の要件のうち、重要な要素を本件は欠いている。

(イ) また、組合は、組合の活動が妨げられたという観点で支配介入であると主張している可能性が高いが、組合が活動すること自体を本件解雇によって妨げられたというのではなく、組合の主張、要求が通らなかったことをもって、支配介入ということはできない。

ここで、組合の活動とは、法人が理解把握できるものとしては、29.7.26団交申入書で要求事項として記載している、休業命令の取消しと職場復帰、退職勧奨の取消し等が考えられる。休業命令の取消しと職場復帰や退職勧奨の取消しは、解雇によって不可能あるいは無意味となっているけれども、組合の要求に応じなかつただけであって、組合の運営に介入したものとは到底言えない。また、退職勧奨及び解雇には、組合活動ではない F 組合員の業務上の理由があり、組合の要求に応じなかつたことには理由及び必要性があった。

したがって、解雇が組合への支配介入であったということはおよそできない。

第5 争点に対する判断

争点1（法人が、29.7.10 H 文書を法人の職員に回覧したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点2（以下の行為は、法人の組合に対する支配介入に当たるか。

①29.8.7朝礼時の J 事務局長の発言 ②29.8.7朝礼時の E 院長の発言）、争点3（法人が組合に対し、29.7.10照会書及び29.8.25申入書を送付したことは、組合に対す

る支配介入に当たるか。)及び争点4(法人が、平成29年8月24日をもってF組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。)について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 法人の組織等について

ア 法人は、本件施設及び病院を設置し運営しており、理事長の下に、病院長、事務局長、本件施設の施設長が置かれている。

本件施設の施設長の下には、管理医師と本件施設事務長が置かれ、両者の下に、介護長、師長等が置かれている。

H 施設長は、本件施設の施設長と管理医師を兼務しており、本件施設の管理医師として、施設全体の医療や患者の診察業務に従事しているが、本件施設を統括する管理・責任者でもある。なお、同人は法人理事でもある。

J 事務局長は、法人理事であり、事務部門の責任者、統括担当として施設横断的に業務を行っている。同人は、本件施設事務長を兼務しており、施設長の下で、必要な事柄につき職員らを指揮命令する権限も有している。

E 院長は、平成22年6月に法人理事に就任し、同24年4月に病院長に就任したが、令和元年5月に病院長を退任し、法人理事長に就任している。

(乙11、乙22、乙23、乙24、当事者 E)

イ 法人には、患者・住民団体である V との連携を担当する組織として、

U が設置されている。U は、V の会員や地域住民と病院との橋渡し、V 会員の活動の下支え、ボランティアの受入及びコーディネート、病院債券の募集及び管理業務等を行っている。

(甲46、乙19、証人 H)

ウ 本件施設には、通所の利用者と入所の利用者がおり、2階のフロアは、入所の利用者の居住フロアとなっていた。居住フロアを担当する職員は全体で15名程度おり、夜勤のシフトは、職員2名で対応していた。

(乙20、乙21、証人 G 、証人 L)

エ 職員のシフトは、基本的に4勤1休で行っており、休日が勤務日となった場合の振替休日は、シフトに基づき別途指定していた。法人では、この振替休日を、職員の希望により年次有給休暇に置き換えることができるという運用が行われており、これを代休と呼んでいた(以下、法人内で代休と呼称されていた休暇も含め「代休」という。)。なお、代休取得に期限はなかった。

(乙12、証人 K 、当事者 D)

オ 法人の就業規則には、次の記載があった。

「 第2章 人 事

第1節～第3節（略）

第4節 退職及び解雇

第17条～第19条（略）

（解雇）

第20条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には解雇する。

- ①（略）
- ②経営上、業務上やむを得ない都合が生じたとき。
- ③その他、各号に準ずる事由があるとき。

「 第3章 服 務

第27条～第29条（略）

（出退勤）

第30条 職員は出勤及び退出の場合は、次の事項を守らなければならない。

（略）

2) 次の各号の一に該当する職員に対しては、出勤を禁止し、又は退出を命ずる。

- ①～②（略）
- ③業務を妨害し、もしくは法人の秩序を乱し、又はそのおそれのある者
- ④上司の職務上の指示に従わない者
- ⑤暴力、脅迫行為をした者
- ⑥（略）

「（休日）

第41条 休日は次のとおりとする。

- ①日曜日
- ②変形勤務をする職員の休日は、当該勤務表に定める日とする。
- ③国民の祝日
- ④～⑦（略）
- ⑧その他法人が定める日

2) 法人は業務の都合により、前項の休日を4週間以内の他の日と振り替えることがある。

（休日労働）

第42条 法人は業務の都合により、前条の休日に勤務を命ずることがある。」

「 第8章 懲 戒

（懲戒）

第63条 懲戒処分の方法及び範囲は次のとおりとする。

①戒告 (略)

②譴責 始末書を取り、文書で将来を戒める。

③減給 (略)

④出勤停止 1日以上20日以内の出勤停止を命じ、その間の賃金を支給しない。

⑤諭旨解雇 (略)

⑥懲戒解雇 予告なく即日解雇し、退職金を支給しない。ただし、情状によりその一部又は全部を支給することがある。 」

(乙12)

(2) 法人朝礼について

ア 法人では、月1回、概ね、第1月曜日午前8時30分から法人朝礼が行われている。

法人朝礼は、法人の業務の一環であり、法人の職員はできる限り参加することとなっていた。

法人朝礼では、理事長、病院長、看護部長等が司会側に並び、一般職員等と向き合う形となる。そして、まず、理事長が挨拶し、その後、各部署からの業務連絡、 U の職員から、 V 関連の報告や予定の伝達等が行われ、最後に、組合発言機会が設けられている。

(甲2、乙22、証人 K 、証人 J 、当事者 E)

イ 組合発言機会は、遅くとも、平成6年頃には設けられていたが、本件審問終結時までには、法人と組合との間で、組合発言機会に関する取決めは、文書でも口頭でもなされていない。

(甲2、乙22、証人 K 、証人 J 、当事者 D 、当事者 E)

ウ 平成28年5月9日、法人朝礼の組合発言機会において、27-33事件に係わる組合員1名に関して、 K 書記長が、経営が一つ的意思によって一人の人間を退職に追い込もうとしている、これがみんなの病院ですか、との発言をしたことがあった。このとき、法人側から K 書記長の発言が遮られることはなかったが、この発言の後に E 院長が、訂正する旨述べ、法人の見解を述べたことがあった。

(甲2、証人 K 、証人 J 、当事者 E)

(3) 29.6.28退職勧奨及び休業指示に至るまでの経緯について

ア 平成20年6月、 F 組合員は、法人に入職し、同22年から本件施設の居住フロアで介護職員として勤務していた。

(甲49、証人 F)

イ 平成24年頃から、F 組合員は組合に対し、本件施設において、代休が発生したまま未消化であるという現状があり、この問題について組合として主体的に取り組むよう要求した。

(甲2、甲48、甲49、証人 K 、当事者 D)

ウ 平成25年8月10日、組合定期大会が行われ、F 組合員は議長を務めた。

(甲2、証人 K)

エ 平成26年頃、F 組合員は介護長である M (以下「M 介護長」という。)やシフト担当の主任に対し、今の体制のままでは代休が増え続ける旨述べたことがあった。

(甲49、証人 F)

オ 平成26年8月、法人は F 組合員に対し、勤務等改善指導書を手交し、面談を行った。

(甲2、乙2)

カ 平成26年12月、法人は F 組合員に対し、勤務等改善指導書を手交し、面談を行った。このとき、F 組合員が J 事務局長に対し、代休が取れず、たまっていくのは問題であり、解消してほしい旨述べたことがあった。

(甲2、甲49、乙2、証人 F 、証人 J)

キ 平成27年4月9日、法人の衛生委員会で、K 書記長を含む労働者側衛生委員は事業者側衛生委員に対し、職員の代休未消化に関する調査を求めた。

(甲2、甲48、証人 K 、当事者 D)

ク 平成27年9月頃、F 組合員は、同僚職員に対してセクハラ行為を行ったとして、譴責処分を受けた。なお、当該同僚職員は数か月後に退職した。

(証人 H)

ケ 平成28年4月19日、組合と法人の間で春闘に係る団交が行われた。組合は法人に対し、代休が5日以上余っている職員の数の調査及び報告と、原因及び対策について回答するよう求めた。

(甲2、甲48、証人 K 、当事者 D)

コ 平成28年8月27日、F 組合員は夜勤に従事した。

B利用者は、法人に対し、B利用者メモを提出した。B利用者メモには、次の記載があった。

「①身体が思うように動かなくてイライラするかもしれないけどお世話してくれる介護士さんには感謝しましょうねと娘からつねづね言っております

8/27㊥夜勤の方 Fさんと(略)さん Fさんめったに東側の方へ来た事ない方が(略)さんが行こうとしたらこっちに行くからと言われたそうで「②午前2時にパットのこうかんする時、ゆさぶっておこしてくれたらいいのに、しりふきタオルでかおにおかれたのでビックリして目がさめて私そのタオルを投げつけました

娘が言うようにつねづねスタッフの方に気にいられるように気を付けてはいるのですが。」

法人が、B利用者メモに記載されていたことについて F組合員に聴取りを行ったところ、同人は、やっていない旨述べた。

ところで、本件施設では、定期的に入所利用者に対し、認知機能テストである長谷川式スケールの検査を行っていた。同検査では、30点満点中20点以下になると認知機能の疑いが見られるところ、B利用者の点数は28点から30点であった。

(乙17、乙20、証人 F、証人 G、証人 L)

サ 平成28年10月18日、法人において、労使協議会(以下「28.10.18労使協」という。)が開催された。28.10.18労使協の議題としては、各部署の人員体制と対応状況、就業規則改定関係、春闘持ち越し課題等が挙げられていたところ、春闘持ち越し課題として、代休未消化問題が取り上げられた。

なお、F組合員は、28.10.18労使協を含め法人との労使協議会に出席したことはない。

(甲47の2、甲47の3、証人 K、証人 J、当事者 D)

シ 平成29年5月18日、本件施設の介護職員であり、F組合員と同じ居住フロアで勤務していた L(以下「L組合員」という。)は、同日の朝、利用者のケアプランに関して、F組合員から一方的な発言を受けたとして、M介護長やフロア主任等に相談し、同日の仕事を免除された。

(乙18、乙21、証人 L)

ス 平成29年6月1日、本件施設内居室において、F組合員は、以前にF組合員がタオルを置いたとされる件について話を切り出し、B利用者との間でやり取りがあった。

(甲4、甲34、乙5、証人 F)

セ 平成29年6月12日、本件施設の責任者会議(以下「29.6.12責任者会議」という。)が開かれた。同会議で、F組合員に対する退職勧奨について協議され、同人に対し退職勧奨を行う方針が決定された。この議論を受け、法人理事会が開催され、F組合員に対し、退職勧奨を行うことが決定された。

なお、本件施設の責任者会議は、施設長、事務長、師長及び介護長の計4名で

構成され、代表者は H 施設長である。また、同会議では、主として、人事異動、前月の会計報告、施設内の課題となっている問題への対応等について議論されている。

(乙22、乙23、乙24、証人 H、証人 J、当事者 E)

ソ 平成29年6月26日、C利用者から、フロア主任に対し、同月25日の朝、F組合員がするめいかの入った袋とトイレトペーパーをベッドに投げつけた旨、その際、ここにおれんくなるで、と言われた旨の訴えがあった。なお、本件施設内居室への食品の持込みは制限されており、するめいかは持ってはいけぬ食品とされていた。

(乙2、証人 G)

タ 法人は、前記コ記載の平成28年のB利用者の件、前記ス記載の平成29年のB利用者の件、前記ソ記載の平成29年のC利用者の件について、市に対し、虐待事案として報告した。

(証人 H)

チ 平成29年6月28日、H施設長、J事務局長及びM介護長は、F組合員と面談し、29.6.28退職勧奨と休業指示を行った。

(ア) このときの面談では、次のようなやり取りがあった。

a 法人は、F組合員に対し、退職してほしい旨、明日から平成29年7月1日までの間休業を指示する旨、給与は支給する旨述べた。これに対し、F組合員は、退職勧奨には応じられない旨、明日も出勤する旨述べた。法人は、業務指示として出勤しないよう通告した。

b 法人は、退職勧奨の理由として、①同28年8月にB利用者に対し尻ふきタオルを押し付けるという虐待行為を行ったこと、同29年6月にB利用者に対し虐待行為を行ったこと、同年6月にC利用者のベッドにするめいかとトイレトペーパーを投げつけるなどの虐待行為を行ったこと、②本件施設への就職を妨害するような発言をしたこと、③過去にセクハラ行為で譴責処分を受けたこと、④文書等により指導を受けていたにもかかわらず勤務態度が改まらなかったこと、を挙げ、これらを総合して検討した結果、今後も改まることないと判断した旨述べた。また、法人は、虐待行為については、市に報告を行った旨述べた。これに対し、F組合員は、虐待行為等は行っていない旨述べた。また、F組合員から、利用者と呼んで話をしたいとの要望が出されたが、法人は、利用者は怯えており、それはできないとして応じなかった。

c 法人は、F組合員に対し、よく考えて同年7月1日にM介護長に連絡

するよう述べた。

(甲3、甲4、甲49、乙15、乙22、証人 F、証人 H、証人 J)

(イ) 法人は、29.6.28退職勧奨までに、前記(ア) bで挙げた平成29年6月のB利用者への虐待行為、同年6月のC利用者への虐待行為及び本件施設への就職を妨害するような発言について、F組合員に対しては聴取りを行っていなかった。

(証人 J)

ツ 平成29年6月30日、法人はF組合員に対し、口頭で、同年7月2日から別途指示があるまで休業するよう指示した。

(乙1の2、乙22)

(4) F組合員の解雇に至るまでの経緯について

ア 平成29年7月3日、29.7.3朝礼が行われた。

29.7.3朝礼の組合発言機会において、K書記長から、Qは、本人に事実確認しないまま懲戒処分を下せるような法人になってしまいました、との発言があった。なお、29.7.3朝礼時に、法人側から、K書記長の上記発言に対する発言はなされなかった。

(甲2、乙22、証人 K、証人 J、当事者 E)

イ 平成29年7月5日付けで、組合は法人に対し、「要求書」(以下「29.7.5要求書」という。)を提出した。29.7.5要求書には、要求事項として、①現在F組合員に対して行っている休職処分及び退職勧奨を即日撤回すること、②法人が行った処分について、根拠となる事実、理由、処分内容について文書で明らかにすること、③処分及び退職勧奨の根拠となった同組合員に関わる「虐待」事例を、どのような手続で認定したのか明らかにすること、④同年6月28日の同組合員に対する面談は、職場内の地位を利用した業務上の範囲を大きく逸脱したハラスメント行為だと思われるが、そのことについて見解を示すこと、との記載があった。

(甲5)

ウ 平成29年7月7日付けで、法人は組合に対し、「回答書」(以下「29.7.7回答書」という。)を提出した。29.7.7回答書には、29.7.5要求書に回答するとして、

F組合員の処遇については、近く予定される面談において同組合員からの回答を聴取し、これを踏まえて判断をするべく検討準備を行っているところである旨、29.7.5要求書の要求事項①については、そのような次第であり、即日撤回には応じられない旨、同要求事項②については、休業の指示を行った内容を文書化し、同組合員に送付したので、それを見てほしい旨、なお、「処分」はしていないことを注記する旨、同要求事項③については、利用者からの訴えの内容、法人職員

による利用者からの聞き取りの内容、法人職員による同組合員からの聞き取りの内容から、いったん判断した旨、同要求事項④については、逸脱していないと考えている旨記載されていた。

(甲6)

エ 平成29年7月7日、法人は F 組合員に対し、同年6月28日付け「休業指示書」及び同月30日付け「休業指示書」を送付した。

同年6月28日付けの休業指示書には、「休業期間」として「2017年6月29日から2017年7月1日」、「休業指示の理由」として、「度重なる指導にも改善が見られない。又虐待とみなされる行為があり、利用者への不安、職員への悪影響、職場自体の機能低下が危惧され法人としての対応を検討中の為。」、「就業規則の根拠」として、「第30条 2) ③④⑤」と記載されていた。

同年6月30日付けの休業指示書には、「休業期間」について「2017年7月2日から別途指示があるまで。」と記載されていた以外は、同月28日付け休業指示書と同じ内容が記載されていた。

(甲2、乙1の1、乙1の2)

オ 平成29年7月8日付けで、組合は、29.7.8組合機関紙を発行した。29.7.8組合機関紙は、両面印刷の1枚で発行されたものであり、表面には「 Q でまた退職強要」との見出しや「Aさんに確認も行わない事実で『出勤禁止』」との記載が、また、裏面には「すべての職員が、ある日突然根拠なく処分されてしまうような職場になってしまいました」との見出しがあった。

(甲7)

カ 平成29年7月10日、 F 組合員と法人は面談する予定であったが、当日、 F 組合員から延期してほしい旨の電話連絡があり、延期となった。なお、同日の面談は、 F 組合員から弁明の機会がなかったので弁明したいとの申出を受け、設定されたものであった。

(甲19、乙15、乙22)

キ 平成29年7月10日付けで、法人は組合に対し、29.7.10照会書を提出した。

29.7.10照会書の記載内容は別紙1のとおりである。

なお、29.7.10照会書に対し、組合は回答していない。

(甲2、甲8、証人 K)

ク 平成29年7月10日付けで、 H 施設長は、別紙2の29.7.10 H 文書を作成し、法人理事会の承認を得た上で、本件施設の主任会及び法人部課長会で配付し、出席者に回覧するとともに、 U にも1部渡した。

なお、本件施設の主任会は、現場で起きていることを集積し、主任の報告を聞

いて討論する場であり、29.7.10 H 文書が配付された主任会には、主任が十数名出席していた。本件施設主任会で配付される資料は、通常、各職員に回覧され、資料には読んだ確認の印を押す欄が設けられていたが、29.7.10 H 文書には、そのような欄は設けられていなかった。なお、H 施設長は、主任に対し、職員からの問合せがあり判断に困るとき、当該職員には29.7.10 H 文書を見せることの許可を出している。

(乙2、乙20、証人 H、証人 J、当事者 E)

ケ 平成29年7月12日、市は、高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（以下「高齢者虐待防止法」という。）に基づく通報により、法人に対する調査を実施した。

(乙5)

コ 平成29年7月18日付けで、法人は F 組合員に対し、29.7.18通知書を送付した。29.7.18通知書には、①法人は、以下に述べる理由により、F 組合員をこれ以上勤務させることはできないとの判断に至っているため、改めて、自主的に退職するよう通知する旨、②同月28日までに返事を聞かせてほしい旨、③言い分を述べる機会を要望するのであれば調整する旨、④それらの内容・時期を踏まえ、別途の通知等を行う可能性があることを付記する旨、⑤休業・出勤禁止の指示は継続とする旨が記載されていた。また、上記①の理由として、次のような記載があった。

(ア) 「1 利用者に対する虐待行為」として、① F 組合員は、平成28年8月27日の夜勤（翌未明）において、寝ているB利用者の顔に突然尻拭きタオルを置いた旨、②さらに、同29年5月31日の夜勤において、F 組合員はB利用者に対し、「僕が尻拭きタオルを顔に置いたの覚えているか」と聞き、同利用者が驚きと恐怖で「覚えとるよ」と何とか返すと、同組合員は「わしは散々怒られた」、「自分が悪戯したことがばれたかな」と発言した旨、B利用者はさらに恐怖を覚えたと涙して話した旨、③ F 組合員はこれらの行動及び発言を否定しているが、(i)①の翌朝にB利用者から同旨が記載された直筆のメモが施設に対し提出され、主任に対しても具体的な話をしたこと、(ii)同利用者が虚偽を述べる動機も傾向もないこと、(iii)②の内容も具体的であり事実でなければ語れない内容であること、(iv)同組合員の日常の勤務態度に鑑み、法人としては事実であったと認定する旨、④そうすると、F 組合員が行った上記言動は、利用者に対する精神的虐待であり、法人施設職員として許されるものではなく、しかも同組合員はこれを否定しており、後記(イ)にも鑑みると、今後の再発可能性も全く否定できず、法人施設でこれ以上勤務してもらおうわけにはいかない旨、

また、同組合員はその言動により利用者に恐怖を感じさせたものであり、このことから上記結論が相当である旨

(イ) 「2 日常の勤務態度」として、過去3年間で三度、勤務改善等指導書を提示するなどし、改善を指示しているにもかかわらず、①利用者に対する粗野、高圧的、威迫的、不敬な言動があり、直近では、平成29年6月4日、薬が欲しいとF組合員に伝えた利用者に対し、「はよ、手を出せ。はよ飲め。飲め」、「(眠剤を頼んだことに対し)飲まんでも黙って静かに寝ていたら寝れるもんや。わしは分からん。(機嫌が悪そうでカーテンを勢いよく閉め)前に出て聞け(カウンターに自分で出て自分で、の意味)」と強い口調で言い去ったことがあった旨、②同僚職員に対する大声、高圧的、非協調的、攻撃的言動・態度、ハラスメント、③陰で言う悪口といった、施設職員として不適格といわなければならない勤務態度がしばしば見られ、改まっていると評価できない旨、さらには、④受入実習生に対し、「ええとこじゃないのに来んなよって言ったのに来よったんか」と述べたという、当施設の名誉あるいは信用を害し、円滑な運営を故意に妨害する言動も見られた旨、⑤このような言動を積み重ね、改まらないことは、F組合員の恒常的性質を示していると言わざるを得ず、もはや当施設職員に求め得る許容範囲を超えたものと評価せざるを得ず、これ以上勤務してもらうわけにはいかない旨、⑥上記の積み重ねられた言動、態度の個々の指摘については、今後施設としても過去に既に起きている事例について整理を進める用意がある旨

(ウ) 「3 周囲の職員の限界」として、前記(イ)②で述べた言動、態度が積み重なり、周囲の同僚職員は、F組合員に対しおびえあるいは過度に気を遣わざるを得ない状況となっており、言動の改まらない同組合員が職場に出勤していることが、施設の円滑な運営を阻害し停滞させている状況となっており、これも、これ以上勤務してもらうわけにはいかないと判断を補強する旨

(エ) 「4 隠れてする態度」として、F組合員は、面と向かい注意を受けた場面や、立場が上の者との対応においては、反省等の態度を取ることもあったが、前記のとおり実際は改まらず、また、不適格な言動は弱い立場の者に対してや事後検証のしにくい状況下で多発する傾向にある旨、直近では、この6月以降、夜勤においてB利用者の介助をするルートばかりを敢えて選択する行動に出ており、B利用者を威圧する意図があったと捉えざるを得ない旨、今後もし職場に戻した場合、表に出ない形で同様の事例を継続する蓋然性が高いと言わざるを得ず、かかる事態は、施設の運営、職員の職場環境、何よりも利用者に対する施設のあり方の観点からして許容できない旨

(オ) 以上を総合考慮した結果、これ以上勤務を許容することは不可能との結論とならざるを得ないので、冒頭の結論とした旨

(乙3)

サ 平成29年7月18日付けで、組合は法人に対し、「要求書」を提出した。同文書には、29.7.7回答書に関して改めて回答を求める旨、29.7.5要求書の要求事項①に対して即日撤回には応じられないとの回答であるが、何を検討しているから回答できないのか詳細な回答を求める旨、29.7.5要求書の要求事項②に対して、F組合員に送った文書を見てほしい、とは組合に対する返答としては不誠実な回答であり、改めて組合宛てに真摯な回答を求める旨、29.7.5要求書の要求事項④について逸脱していないとしているが、何が逸脱していないのか再度回答を求める旨の記載があった。

(甲10)

シ 平成29年7月19日付けで、法人は F 組合員に対し、文書（以下「29.7.19法人文書」という。）を送付した。29.7.19法人文書には、同月10日に電話があった内容について、念のため回答する旨記載した上で、①退職勧奨の文書での交付の件については、同月18日に送付した旨、②休業指示書の条文は述べられているが何が就業規則の根拠に該当するののかとの件については、貴殿の言動である旨、③今までの指導書やセクハラに関して具体的に記してほしいとの件については、上記退職勧奨の書類及び29.7.10 H 文書に必要な範囲で記載している旨、④休業中の金銭について休業指示書に休業中の条件の記載がないとの件については、休業・出勤禁止の指示中は、給与及び勤怠に関しては出勤したものと扱う旨、⑤休業指示書の日付は口頭での説明日になっているが、作成日で記載してほしいとの件については、口頭で指示した内容を文書化したものなので、応じられない旨記載されていた。

なお、休業指示以降、法人は F 組合員に対し、給与や賞与を支払っていた。

(甲11、乙14、証人 J)

ス 平成29年7月24日付けで、「発信 T 職員 一同」とする29.7.24文書が作成され、配布された。29.7.24文書には、「最近、私たちの意向とは全く異なるビラなどがまかれている事をととても悲しく思っています。」、「利用者や私たち職員は、A職員の粗暴行為に耐えてきました。辞めた職員もいました。」、「私たち T 職員は H 施設長の行動を支持していることをみなさんにお知らせします。」、「実際にこれまで T でA職員に怒鳴られ泣いてしまう女性職員や利用者に対して命令的、脅迫的、指示的な怒号、身体を触られ被害者にも関わらず退職に追い込まれた女性職員の沈痛な表情を常々見聞きしてきたのは、

私たち T 職員であり、誰よりも肌で感じて知っています。みなさん、もう一度、H 施設長が主任会で配布した書類の事件の数々を読み返してください。事件が多すぎて記入されていない事件もまだまだ沢山あることも私たちは知っています。私たち T 職員は、A職員の横暴にもう耐えることはできません。」「私たちはA職員が職場に復帰することを拒否します。」「みなさん、全員とはいいいませんが、これが実際に T で毎日働いている職員の多くの意向です。」等の記載があった。

また、同時期に、29. 7. 24文書に賛同し組合には今している活動を中止してほしい旨の署名が、休憩時間中や勤務時間中に、集められた。

(甲13、乙20、証人 G)

セ 平成29年7月26日付けで、法人は組合に対し、「要求書」を提出した。同文書には、①29. 7. 10照会書への回答がない旨、②内容からしても非常に重要な発言であると受けとめており、誠実な回答を求める旨、③回答がない場合は、法人朝礼では組合発言機会になされたものであり、組合の書記長からの発言と理解する旨、④回答期限は同月31日までとする旨記載されていた。

(甲41)

ソ 平成29年7月26日付けで、組合は法人に対し、29. 7. 26団交要求書を提出し、団交申入れを行った。29. 7. 26団交要求書には、①日時として、同年8月8日午後6時からとの記載が、②要求内容として、(i) F 組合員に対する休業命令を取り消し、即日職場復帰させること、(ii)同組合員に対する退職勧奨を取り消し、不当な退職強要を行わないこと、(iii)29. 7. 10 H 文書を撤回し回収すること、との記載が、③出席者として、法人側は、法人理事長である N (以下「N理事長」という。)、H 施設長、 J 事務局長及び M 介護長、組合側は、執行委員その他執行委員長が認める者若干名とする旨の記載があった。

(甲14)

タ 平成29年7月27日付けで、F 組合員は法人に対し、29. 7. 27回答書を提出した。29. 7. 27回答書には、①退職勧奨には応じない旨、②理由は、29. 7. 18通知書に記載されているような虐待行為は一切行っていないからである旨、日常の勤務態度についての指摘にも具体性がなく、他の指摘事項も自分が認識する事実と異なる部分が数多く含まれている旨、先の面談での退職勧奨、休業指示の際の説明とは理由が大きく異なっていることについても理解できない旨、③29. 7. 18通知書で案内されている言い分を伝える場に関しては、組合を通じて別途申し入れる団交をその機会とさせていただく旨記載されていた。

(乙4)

チ 平成29年8月1日付けで、法人は組合に対し、文書（以下「29.8.1法人文書」という。）を提出した。29.8.1法人文書には、29.7.26団交要求書に対して回答するとして、①日時について、組合が指定している同月8日午後6時から、関係理事に当初から予定が入っており、別の日程に変更するよう調整してほしい旨、②出席者について、労使双方の出席者を限定しているかのように読めるが、これまで労使とも制限を行わずに実施してきた経過があり、出席者を限定するのであれば、事前協議を行って労使双方で確認した後で団交を行うべき旨の記載があった。

（甲16の1）

ツ 平成29年8月3日付けで、市は法人に対し、市通知を発出した。市通知には、高齢者虐待防止法に基づく通報に対して同年7月12日に実施した調査の結果、改善すべき事項が認められたので、施設として高齢者虐待防止に取り組むよう求める旨記載した上で、①施設名として、本件施設の名称が記載され、②認定事実として、介護職員1名が高齢者1名に対し「平成29年6月1日、施設内居室にて、高齢者が過去に経験した辛い思いを想起させる発言をしたことは、心理的虐待に該当する。」旨の記載があり、③指導事項及び指導理由として、別紙「改善を要する事項」の通り、との記載があった。「改善を要する事項」には、4項目が記載されており、この中に「苦情処理マニュアルの適切な運用が求められる。平成28年8月に発生した事案について、苦情処理マニュアルに沿った処理がされたかどうか施設内で検証し、検証結果について市に報告すること。」との記載があった。

（乙5）

テ 平成29年8月4日付けで、法人は組合に対し、文書を提出した。同文書には、29.7.26団交要求書に対し、改めて回答するとして、日時について、同月8日午後6時からで調整できたので実施できる旨記載され、それ以外については、29.8.1法人文書と同じ内容が記載されていた。

（甲16の2）

ト 平成29年8月4日付けで、組合は法人に対し、「申入書」を提出した。同文書には、F 組合員への退職勧奨及び休業命令に関して、再度団交を要求する旨、29.8.1法人文書での回答は日程変更のみ了承し、団交日時は同月10日午後6時からとし、その他は29.7.26団交要求書と変わりはない旨の記載があった。

（甲35）

ナ 平成29年8月7日、29.8.7朝礼が行われた。

29.8.7朝礼の組合発言機会において、まず、K 書記長から、組合大会が行わ

れ、新しい役員が決まった旨、 F 組合員に関する団交が延期になった旨の発言があった。

続いて、 K 書記長は、①29. 7. 24文書や29. 7. 10 H 文書に賛同する署名について、みんなで一人の職員の人生を変えようというふうに求めるということは、一人の人間として許される範囲を超えているのではないか、②29. 7. 10 H 文書を出すという、このようなやり方は中学校のいじめと同じで、さらに職員の個人情報を利用して一人の職員を貶めようという形が本当に許されていていいのか、との発言をした。

このとき、 J 事務局長が、業務時間であり、発言は、もともとのスケジュールの確認であったり、そのような内容の発言にするよう、述べる場面があった。

また、 E 院長は、 K 書記長が上記②の発言をしているときに、ここは法人朝礼で業務の時間であり、組合活動を行う場ではないので、組合はスケジュールや伝達事項をすることにとどめるよう述べた。

ところで、29. 8. 7朝礼までに、法人が、組合発言機会における組合発言を制止したことはなかった。

(甲 2、乙22、乙24、証人 K、証人 J、当事者 E)

ニ 平成29年 8 月 9 日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉の日程変更について」と題する文書（以下「29. 8. 9団交日程変更通知」という。）を提出した。同文書には、団交を同月10日開催するよう申し込んだが、組合内のさらなる意見調整が必要と判断したため、日程の変更を申し入れる旨、本団交は、 F 組合員が29. 7. 18通知書に基づいて意見を述べる場でもあり、また、労使間で交渉を行う場であることから、その間同組合員の処遇の不利益変更を行うことは許されないことを念のため申し添える旨記載した上で、日時については同月21日午後 6 時から、要求内容と出席者については、29. 7. 26団交要求書と同内容の記載があった。

(乙13)

ヌ 平成29年 8 月18日付けで、法人は F 組合員に対し、「通知書」（以下「29. 8. 18通知書」という。）を送付した。29. 8. 18通知書には、次の記載があった。

「 2017年 7 月18日付通知書にて記載しました『言い分を述べる機会』につきましては、貴殿からの『2017年 7 月18日の通知書への回答』において、『労働組合を通じて別途申し入れる団体交渉を、その機会とさせていただきます。』と回答されておられますので、今般の延期となりました2017年 8 月21日団体交渉をもってその機会とさせていただきます。

なお、さらなる延長はいたしませんので念のため申し添えます。 」

(乙 6)

ネ 平成29年8月21日午後6時から、組合と法人の間で本件団交が開催された。

(ア) 組合側の出席者は、組合執行委員長である D (以下「D 委員長」という。)、組合副執行委員長、K 書記長、組合執行委員、F 組合員ほか組合員約30名、法人側の出席者は、N 理事長、E 院長、H 施設長ほか2名であった。J 事務局長及び M 介護長は欠席した。なお、F 組合員は、本件団交前に団交に出席したことはなかった。

(甲19、乙15、証人 F 、当事者 D)

(イ) 本件団交の内容は、概ね、以下のとおりであった。

a E 院長は、J 事務局長及び M 介護長は出席できない旨述べた。

K 書記長が、F 組合員と J 事務局長との間で話し合いをした時のことを話すのに、そのとき何が起こったのか二人以外に誰が分かるのか尋ねたところ、E 院長は、法人として責任を取る体制で来ている旨述べた。

E 院長が、遅くとも午後8時には交渉を終了するよう要請したところ、K 書記長は、別に重視せず普通にやる旨述べた。E 院長が、無視するのか尋ねたところ、K 書記長は、交渉中に時間が来たら終わるのかと尋ねた。

E 院長が、午後8時を目途にと言っている旨述べたところ、K 書記長は、ご自由に、と述べた。

b E 院長が、F 組合員が出席していることを確認した上で、今日はこの場は、法人としては F 組合員の意見を聞く場であると認識しているが、それでよいか尋ねたところ、F 組合員は、了承した。

D 委員長は、6月28日に F 組合員を呼び出して退職勧奨と休業命令を突然出したことは組合としては許せず、団交という形の中で組合としての意見を述べたい旨、その中で付随するものとして F 組合員の意見がある旨、また29.7.10 H 文書は絶対に許せないので撤回して謝罪されたい旨、団交要求はその3点で出しているの、その点を了承されたい旨述べた。

c K 書記長は、6月28日の圧迫面接で F 組合員が法人から言われたことは5点であり、①利用者にタオルを押し付けたこと、②利用者のベッドにするめいかとトイレトペーパーを投げつけたこと、③職員に対する就職妨害、なんでこんなところ来たんやという表現をしたこと、④セクハラで譴責処分を受けたという過去、⑤文書によって指導を受けたという過去、また①と②は虐待と認定するから市に虐待としての届出を出したとの説明があった旨、この5点が退職勧奨と休業の主な理由とされており、これについて F 組合員から説明するよう述べた。

F 組合員は、①タオルを押し付けたという事実はない旨、②するめいか

とトイレトペーパーを投げつけたこともない旨、③就職妨害も行っていない旨、④ハラスメントのことについては、しゃべるなど言われているので答えられない旨、⑤三度の指導に関しては、いつも3点の理由を言われるが、君は一体何を言っているんだね、と机をたたかれ、そのような中で拒否するのはなかなか難しかったというのがサインをした理由の一つである旨、とはいえ、利用者に親切にする、仲間と仲良く協働してやる、上司の指示に従うということに異存はなく、大筋では認めるので認印を押した旨述べた。

d K 書記長は、虐待として市に報告をし調査を依頼したことについて、市からどのような回答が得られたのか尋ねたところ、H 施設長は、平成28年8月の件については、年数がたっており判断できないという回答であった旨、私達は虐待だと思うが、市からは、そう判断したならなぜ早く市へ報告しなかったのかとの指導を受け、今後の対策を立てるよう言われた旨、市が虐待と認定したのは、同29年6月1日のことであり、F 組合員が、あんた、黄色いタオルを顔につけたのを覚えているか、俺は散々叱られた、と言ったことで、利用者は大変な恐怖を覚え、半年前の口惜しさ、怖さを再現させたということについて市は虐待であるとした旨、タオルを押しつけたということの事実認定はできていない旨、法人は虐待だと判断した時点で市に報告し、それが虐待なのかどうかについては、市の判断に委ねた旨、もう一つのC利用者の件についても報告をしたが、C利用者に対して行ったF 組合員の言動について、それほどの心理的圧迫を受けていないのではないかという判断をされ、それは虐待とは認められなかった旨述べた。K 書記長が、市に対して虐待が行われたかの判断を仰ぐ形で報告したのか尋ねたところ、H 施設長は、市に判断を仰いだというよりも、私達は虐待だと判断していたが、今回のケースは心理的虐待ではあるが、もう一例は認められなかったという結果になった旨、市は判断を猶予し、虐待かどうかは判断をつけないが、報告しなかった施設に対してはペナルティであり、そういうものを見かけたときはプロセスを経てマニュアルに基づいて報告するよう言われた旨述べた。

e F 組合員は、そもそも虐待と決めつける前になぜ話を聞いてくれなかったのか、黄色いタオルをあてたことを覚えているかなどと言っていない旨、利用者はタオルの件に関して誤解していた旨、あの時利用者は体調不良であり、風邪が流行っており大丈夫ですかと聞いた旨、それも深夜ではない旨、時系列も違うのに、なぜ勝手に判断して利用者ところに謝罪に行くのか理解できない旨述べた。これに対しH 施設長は、1回目のとき、利用者から紙に書かれた文書も出ており、話を聞くと、本当のことだと思われた旨、B

利用者はいつも本当のことを話してくれる人である旨、そこで、F 組合員に話を聞きたいと話を始めたら、私はやってません、と強く言い、私を信用しないのかと言った旨、その時点で、ここまで強く否定されるなら、疑わしいが仲間として信用しようということで、紛らわしい行為はしないようにとすることで留めた旨、2回目の時は、事実認定をしなければならないと思いながら、やらなかった旨、それは1回目に強く否定して、私は知りません、やっていませんと、いつも言い、2回目もやっていない、知りませんと言うことが明らかに私達にはわかったからである旨、今までのずっと重ねられた経過の中で、そういう対応が続いていたので、あえてしなかった旨述べた。

f E 院長は、最初の時に紙に書いて訴えた利用者が嘘をついているということか尋ねたところ、F 組合員は、他の人のことかもしれないし、同利用者は話を変える人でもあり、その時に熱がありそれで勘違いしたという可能性が考えられる旨、だから介護長には、自分を信用しないのかと言った後にもう一度確認してくれと言った旨、その後なしのつづてであり、かつ、施設長は利用者に謝ってしまっており、事実として確定するのはやめてほしい旨述べた。E 院長が、紙に書かれたものは自分は関係していないということか尋ねたところ、F 組合員は、そうである旨述べた。

g K 書記長は、6月28日の面談の時は文書が示されなかった旨、7月18日に通知書が出されたが、6月28日に述べられていなかったものが追加されている旨、7月18日までは、どういうことだったのか尋ねた。H 施設長は、①平成29年6月1日に「覚えているか」という話があり、その訴えが同月2日にあった旨、②同月25日のC利用者の件で、同月26日に訴えがあった旨、③同月28日午後2時通所リハビリから訴えがあった旨、内容は、個浴の介助方法を教えてほしいと言った新人職員に対し、F 組合員がそんなことも知らないのかと新人職員にとっては萎縮するような感じで言い、その新人が退職も考えるという話があった旨、④6月に入ってから、F 組合員の事柄で利用者が困難に陥っている旨、⑤特に6月初旬に起きたケースの方々については非常な不安感があり、そういう時にF 組合員が顔を見せると不安感が強くなるので、これはもう退職を勧奨して、契約を解除させてもらう方がいいという方向性は、6月12日の責任者会議で大枠を決めていた旨、⑥本来的には文書を作ってやるべきだと思うが、慌ただしく事態が進行しており、これ以上周囲の人達がF 組合員の言動で傷つくのは防御したいという思いで、とりあえずは出勤停止をしてもらおうと来てもらった旨、⑦施設長と介護長と事務長で責任をもって伝えなければならないので3対1になった旨、

⑧一連の話をしたら F 組合員は、強く否定し興奮し憤った旨、そこで、出勤停止にしたが、その間の給与は払うし、ここで退職勧奨に応じれば退職金も払うし有休も代休も消化できる旨話した旨、友人に相談するか弁護士に相談するか労働組合としっかり相談するよう伝えた旨述べた。これに対し F 組合員は、そのようなことは言われていない旨述べた。

K 書記長が、相談してくださいと言いながら、退職に関する判断を3日以内にしよう言ったのは、矛盾している旨述べたところ、H 施設長は、急ぎすぎた旨、少しずつ延ばしながら返事を待っていた旨述べた。

K 書記長が、H 施設長は先ほど市に虐待に関する判断を仰いでいる旨述べたが、結果が出る前に3日以内にやめてくれと言うのはどういうことかと尋ねたところ、H 施設長は、法人としての理由があり、今までの積み重ねた事柄の総体として退職勧奨をしている旨述べた。

h K 書記長が、最初に休業を言った理由とは違う理由が後から付けられていき、結局、最初の休業命令、退職勧奨の理由がはっきりしない旨、それが本人に伝わっていない旨述べたところに、組合員某が、すみません、と述べ、本件施設の職員が来ている旨、自分達の話聞いてもらえなかったからこの場で話そうと思いついたと思う旨、自分達にも発言させてもらいたい旨述べた。組合副委員長が、職場に行く旨、そこで話を聞く旨述べたところ、組合員某は、その話がないと前に進まない旨、皆がこう思っていることを聞いてほしい旨述べ、別の組合員某が、F 組合員の権利が守られているのはいいと思うが、それ以外の例えばここに来ている人達の権利や利用者の権利はないがしろにされていいのかと述べ、さらに L 組合員が、平成29年8月3日に組合と話し合いをした際、F 組合員の訴えばかり聞かず現場の声も聞くように言った、F 組合員が帰ってくるなら自分が辞めるとも言った旨述べた。

この後、組合委員長らと組合員らとの間で、やり取りがあったが、その間は法人側出席者は発言をしなかった。

また、L 組合員が、組合副委員長に辞表を手渡す場面があった。

さらに別の組合員某が、F 組合員に対し、L 組合員が退職すると発言したのを聞いてどう思うか尋ねたところ、F 組合員は、退職する必要もないし、なぜ退職するのもわからない旨、理由を教えてほしい旨述べた。これに対し、その組合員某は、一緒に仕事している者が嫌な思いや怖い思いをする態度を自分がしていることに F 組合員は分かっていない旨述べた。

i E 院長が、これだけの人があなたのことを言っているのに、全く反省が

ないというのが今の印象である旨、全く反省のない人だなということが分かった旨述べたところ、F 組合員は、今日は、私の言い分を聞くという話で、事実ではないということ、何をどう反省するのかと述べた。E 院長は、法人の責任者として、F 組合員について、歴史的なこと、入職してから約8年間、色々なことがあったと聞いているが、そのことについても一言も何の反省もない旨述べた。

- j K 書記長が、6月28日に退職勧奨をした理由について、過去からずっと続いてきたこと、とは何か、それをF 組合員に伝えたのかと尋ねたところ、E 院長は、歴史的に指導など色んなことがある旨述べた。これに対し、K書記長は、歴史的ということをつければ誰でも解雇できることになる旨述べ、E 院長は、そのようなことはない旨、F 組合員が入職してから現在までの過程を見て法人としては判断した旨述べた。

K 書記長が、休業と退職勧奨をした際、L 組合員の件も含まれていたのか尋ねたところ、E 院長は、個人の名前は出さないが判断の中には入っている旨、退職勧奨の判断の中にはあらゆる要素が入っている旨、F 組合員がそれに対して意見を聞いてほしいということでこの場を作っているし、自分が反省していると今から述べると言っているので述べてもらう旨述べた。

- k F 組合員は、用意してきた文書を読み上げ、①当初、休業と退職勧奨を命じられた際、やってもいない利用者への2件の虐待と実習生に対する就職妨害を、弁明する機会が与えられず断定されたことに対して、理不尽さを覚え、困惑するとともに怒りを感じた旨、②しかし、これまで仕事の中に起こった出来事や自分の振舞いについて振り返ってみると、全く非がなかったとは言えない旨、③法人から言われてきた、上司の指示に従う、同僚との融和、利用者に親切に、という3点について異論はなく、これまで改善指導書に署名してきたのもこのとおりである旨、④現場スタッフからは、言い方や態度を変えてというのは何度も聞いてきたが、私は日々の仕事をきちんと片付けてから帰るのであればこんなことを言わなくて済むのにと感じてはいるが、きちんと伝えるより先に態度に出ていることに、先日、ようやく気づき、本当に申し訳なかったと思う旨、自分の意見に対して黙らせてしまっているという自覚はある旨、独善的だったと反省している旨、話しやすい雰囲気作り、自分の態度を改める旨、⑤利用者に対して親切にすることについて、自分なりの考えがある旨、利用者の中には、状況によって思い込んだり勘違いするケースもあり、傾聴することは大事だが今回のように利用者の言うことを鵜

呑みにすることが利用者に対して親切なのか、話し合いたい旨、現場復帰した際に今まで以上に利用者に親切に向き合うことは約束するが、利用者への親切なあり方は個人の問題としてだけでは語れず、今の本件施設は大きな岐路にあると考えている旨述べた。

また、F 組合員は、L 組合員に対しては、怖い思いをしたということであるから謝罪する旨述べた。

- l D 委員長は、取りあえず、今 F 組合員の話をしたが、組合としては、退職勧奨と休業命令の即時取消しと29.7.10 H 文書の撤回と謝罪を再度要求する旨述べた。K 書記長は、今回が聞き取りの最後の期限との法人文書があったが、F 組合員は日常の職務態度という意味では就業規則上の処分を一度も受けていない旨、そのようなプロセスを経ないで解雇はできない旨、解雇事由に相当しない旨、そこだけは確認させてほしい旨述べた。

H 施設長は、本件施設としては F 組合員はすぐに反応して、やっていない、知らないというところで、自分がどう考えているかについてメッセージを読んでもらったが、もう一つ突っ込んでいないという気がする旨、利用者に対しても即反応してすぐに言ってしまい、そのことは利用者には大きなダメージを与える旨、利用者・職員を守るには退職してもらうしか方法はないのではないか、F 組合員は法人の医療・福祉の理念とマッチせず、自分と適合した場所を模索してもらいたい旨述べた。

- m D 委員長は、第1回目の団交はこれで打ち切る旨、組合から要求を出させてもらう旨述べ、N 理事長は、今日討論されたことをさらに理事会の中で話し合い、最終的にどうするかという結論を出していくことになると思う旨述べ、一旦はここで、と述べた。

(甲19、乙15、当事者 D)

(ウ) 本件団交後、組合は、F 組合員に関する団交申入れを行っていない。

(乙22、証人 J 、当事者 D 、当事者 E)

ノ 平成29年8月22日、法人理事会が開かれ、F 組合員を解雇することが決定された。

(証人 J 、当事者 E)

ハ 平成29年8月23日、法人は F 組合員に対し、29.8.23解雇通知書を送付し、同月24日、F 組合員を解雇した。

(ア) 29.8.23解雇通知書には、①法人は、29.7.18通知書に記載した理由及び平成29年8月21日の弁明の結果も踏まえ、F 組合員をこれ以上勤務させることはできないので、就業規則20条2号及び3号に基づき、同月24日をもって解雇す

る旨、②30日分の解雇予告手当及び最終締日以降解雇日までの給与は速やかに振込の手続をとる旨、③今後管理者の許可を得ない敷地内への立入を禁じるとともに、貸与物品は速やかに返却し、私物については介護長に連絡、日程調整の上で、同月末日までに引き取り願いたい旨記載されていた。

(乙7)

(イ) 法人が作成した「解雇予告金及び8/16～8/24 給与支給内訳書」(以下「支給内訳書」という。)には、F 組合員の解雇予告金等の支給明細が記載されていたが、「支給方法」の欄に、「備考第61条(懲戒解雇)⑥項による」との記載があった。

(甲21)

(5) F 組合員の解雇後本件申立てに至るまでの経緯について

ア 平成29年8月25日付けで、法人は組合に対し、29.8.25申入書を提出した。
29.8.25申入書の記載内容は別紙3のとおりである。

(甲22)

イ 平成29年8月25日付けで、組合は法人に対し、F 組合員に対する解雇に関して記載した「要求書」(以下「F 組合員に係る29.8.25要求書」という。)と、29.7.10 H 文書に関して記載した「要求書」(以下「29.7.10 H 文書に係る29.8.25要求書」という。)を提出した。

(ア) F 組合員に係る29.8.25要求書には、①法人がF 組合員に対して解雇通知を行ったことについて抗議する旨、②本件団交においても休業命令や退職勧奨の根拠となった事実が同組合員により否定されたにもかかわらず、かかる事実を検討せず、法人が主張する事例に関して、いきなり最も重い懲戒処分を行ったことは全く理解できず、解雇処分を前提とした意見聴取であったことは明白である旨、③法人の行為は、客観的合理的理由や社会的相当性に欠く乱暴極まりない処分であり、それに至る過程を含めて前例化し、全ての組合員・職員を対象とするおそれが非常に強いものである旨、④F 組合員の解雇処分について、以下のように要求する旨、記載されるとともに、要求事項として、(i) F 組合員に交付した解雇通知を即日撤回すること、(ii)解雇理由証明書を、本要求書日付より3日以内にF 組合員に書面にて交付すること、(iii)(ii)を実施した旨を組合に対して通知すること、が記載されていた。

(甲36)

(イ) 29.7.10 H 文書に係る29.8.25要求書には、29.7.10 H 文書は、セクシャルハラスメント防止規定に基づき開催された倫理委員会での内容や取り上げられた行為内容が発生した日時までもが公開されていた旨、相談段階から同規定

による守秘義務を当事者に説明しながら進め、当事者からも非公開を望む明確な要望があった本件を、法人として公開したことのみならず、議論にもなっていない事実のみを意図的に引用することで、一職員を中傷する目的だけに利用したことは、全ての関係者のプライバシーの侵害及び個人情報の漏洩と悪用である旨、以上のことから、現在、法人におけるハラスメント対策は全ての信頼と実質上の効力を失っていると判断せざるを得ない旨、以下について速やかな回答を求める旨の記載があり、「記」として、①29.7.10 H 文書において、ハラスメントに関する倫理委員会の討議内容及び相談内容が公開されたことについて、経緯を文書で説明すること、②男女雇用機会均等法第11条等に照らし、当該文書を公開・配布したことについて文書で説明すること、③個人情報保護法等に照らし、当該文書を公開・配布したことについて文書で説明すること、④本件によりハラスメント防止に関する取組に対する職員の信頼を失ったことについて、法人及び当該文書発行者名により、全職員及び組合に対し、文書並びに法人朝礼にて謝罪を行うこと、また、法人及び本件施設責任者会議の本件に関する責任を具体的な形で示すこと、⑤本要求書への回答後、組合が要求する本件に関する団交もしくは労使協議に応じること、との記載があった。

(乙8)

ウ 平成29年8月28日付けで、法人は F 組合員に対し、29.8.28解雇理由書を送付した。29.8.28解雇理由書には、次の記載があった。

「 8月24日付で、貴殿を解雇した理由は、次のとおりです。

7月18日付の通知書に、記載をしましたとおり、1、施設利用者の顔に尻拭きタオルを置き、後日同利用者に対し「覚えてるか」などと申し向けた虐待行為（これらを事実と認定した根拠は同通知書に記載をしたとおりで、また後者は行政庁からも心理的虐待に該当すると認定されています）、2、過去3年間で3度の「勤務改善指導書」を提示するなどし、改善を指示しているにもかかわらず、①利用者に対する粗野、高圧的、威迫的、不敬な言動、②同僚職員に対する大声、高圧的、非協調的、攻撃的言動・態度、ハラスメント、③陰で言う悪口といった、施設職員として不適格と言わなければならない勤務態度がしばしば見られ、改まっていると評価できないこと、当施設の④名誉あるいは信用を害し、円滑な運営を故意に妨害する言動も見られたこと、このような言動の積み重ね、改まらないこと、3、そのような言動、態度が積み重なり、周囲の同僚職員は、貴殿に対しおびえあるいは過度に気を遣わざるを得ない状況となっており、言動の改まらない貴殿が職場に出勤して居ることが、施設の円滑な運営を阻害し停滞さえさせている状況となっていること、4、貴殿の不適格

な言動は、弱い立場の者に対してや事後検証のしにくい状況下で多発する傾向にあり、今後もし職場に戻した場合、表に出ない形で同様の事例を継続する蓋然性が高いと言わざるを得ず、かかる事態は、施設の運営、職員の職場環境、また何よりも利用者に対する施設のあり方の観点からして許容ができないこと、以上の理由、さらに、8月21日の弁明の機会においても反省の様子は見られないこと、以上から、貴殿を当法人施設職員としてこれ以上勤務させることはできないと判断しましたので、就業規則20条2号及び3号(「経営上、業務上やむを得ない都合が生じた」「(それ)に準ずる事由がある」)に基づき、貴殿を普通解雇いたしました。

以上のとおり、証明いたします。

以上」

(乙9)

エ 平成29年9月2日付けで、組合は法人に対し、「貴法人8月25日付申入書に対する回答並びに抗議」と題する文書を提出した。同文書には、29.8.25申入書に対して回答する旨、なお、29.8.25申入書を落手した同年8月28日から7日後を回答期限と認識していることを申し添える旨記載した上で、①29.8.25申入書の「1.」について、法人が同年7月3日朝までに F 組合員に示した事実について、(i)退職勧奨と出勤禁止に係る事実関係の調査を拒否した、(ii)同年6月29日より出勤しないよう通告するも、就業規則上の根拠や待遇について一切示さなかった、(iii)休業指示書は同年7月7日になって F 組合員に速達で送られた、と認識しており、以上から組合朝礼発言には合理性があり名誉毀損には当たらない旨、②29.8.25申入書の「2.」について、(i)法人の主張する趣旨は労使で確認されたものではない旨、(ii)長年に渡る法人朝礼の組合発言機会がこれまで労使間の交渉事例となった過去もなく、発言は労働者の団結権を保障する行為の一つとして法人によりこれまで就業時間内に行われてきたものでしかない旨、(iii)本件は法人の申入れを受けて組合として組合員に周知するものには当たらない旨、③29.8.25申入書、29.8.7朝礼時に J 事務局長が行った同様の趣旨の発言及び E 院長が行った組合書記長に対する発言妨害は、組合活動に対する言及・介入であり、これ自体が憲法28条及び労働組合法第7条違反に該当する悪質な支配介入であり抗議する旨記載されていた。

(甲23)

オ 平成29年9月29日付けで、法人は組合に対し、29.7.10 H 文書に係る29.8.25要求書に対する「回答書」を提出した。同文書には、①29.7.10 H 文書において倫理委員会の討議内容及び相談内容が公開されたことについての経緯について、(i)法人では「S職員」に対し退職勧奨を行ったが、その後、29.7.3朝礼におい

て K 書記長から事実ではない内容の発言があり、また、法人の全職員及び当該事業所以外の関連法人の職員にまで、29.7.8組合機関紙により事実でない虚偽の宣伝が行われていたという状況があった旨、(ii)法人は、「S職員」に対して退職勧奨を行ったが、そこに至る事実の積重ねと法人としての事実確認及び判断として行ったものである旨、また、懲戒処分を下した事実はない旨、(iii)そのため、当該事業所内において、流布された内容が虚偽である根拠をきちんと伝える必要があると考えた旨、(iv)職員個人に関する情報の周知行為が、当該個人のプライバシーを毀損することにならないかという考慮はあったが、法人職員全体に対して、法人が個別の職員に対して退職勧奨をしている事実が明らかにされ、虚偽の事実も併せて流布されていたことにより、退職勧奨の理由の説明を法人が行うことの業務管理上の必要性が緊急に生じているとも判断した旨、②男女雇用機会均等法第11条等に照らし29.7.10 H 文書を公開・配布したことへの説明について、「S職員」は、自分自身でセクシャルハラスメントの加害に関する公表を職場で行っており、今回の退職勧奨に至った経緯として、併せて周知することが、業務管理上の必要があるとの判断を行った旨、③個人情報保護法等に照らし29.7.10 H 文書を公開・配布したことへの説明について、(i)法人が得た雇用管理情報は、介護施設内で適切な介護が提供されるため利用されるべきである旨、(ii)今回の事案は、利用者への虐待事案である旨、今回、この事案が全職員への虚偽情報の流布という形で進んだため、プライバシーへの配慮も行いつつ、本件施設職員で共有すべき情報にならざるを得なかった旨、④本件によりハラスメント防止に関する取組に対する職員の信頼を失ったことについての全職員及び組合に対する謝罪等について、今回の情報開示によって職員の信頼を失ったとは考えていない旨、⑤要求書への回答後、組合が要求する団交もしくは労使協議に応じることについて、組合からの要請に基づき、適切に団交には応じていく旨の記載があった。

(乙10)

カ 平成29年12月22日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 争点1 (法人が、29.7.10 H 文書を法人の職員に回覧したことは、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。

(1) まず、法人が、29.7.10 H 文書を法人の職員に回覧した経緯及び目的についてみる。

ア この点について、法人は、29.7.10 H 文書の趣旨は、F 組合員への処遇について、朝礼発言及び組合機関紙により、本件施設全体に誤った事実が一方的に流布されていた状況に対し、正しい事実が伝わるようにし、職員の動揺を抑え、職場環境や業務運営の適正化を図ることが目的であった旨主張する。一方、組合は、

29.7.8組合機関紙における組合主張は「虚偽」ではない旨、法人は、29.7.5要求書における要求事項を承知した上で、組合が協議を求めている法人側の見解を示した29.7.10 H 文書を一方的に回覧しており、組合活動への妨害を意図したと判断せざるを得ない旨主張する。

イ 前提事実及び前記1(1)オ、(3)チ、(4)アからオ認定によると、①平成29年6月28日、法人は F 組合員に対し、29.6.28退職勧奨と休業指示を行い、その際、退職勧奨の理由を述べたこと、②29.7.3朝礼の組合発言機会において、K 書記長から、Q は、本人に事実確認しないまま懲戒処分をくだせるような法人になってしまいました、との発言があったこと、③29.7.7回答書には、(i)29.7.5要求書に回答するとして、F 組合員の処遇については、近く予定される面談において同組合員からの回答を聴取し、これを踏まえて判断をするべく検討準備を行っているところである旨の記載があったこと、(ii)29.7.5要求書の要求事項のうち、法人が行った処分の根拠となる事実、理由、処分内容を文書で明らかにすることとの要求に対し、休業の指示の内容を文書化したものを F 組合員に送付したので、それを見てほしい旨、「処分」はしていないことを注記する旨の記載があったこと、(iii)29.7.5要求書の F 組合員の「虐待」事例をどのような手続で認定したかを明らかにすることとの要求事項について、利用者からの訴えの内容、法人職員による利用者からの聞き取りの内容、法人職員による同組合員からの聞き取りの内容から、いったん判断した旨の記載があったこと、④平成29年7月7日、法人は F 組合員に対し「休業指示書」を送付したこと、同文書には、「休業指示の理由」や「就業規則の根拠」として「第30条 2)③④⑤」と記載され、就業規則の同条項は、サービスとしての出勤停止の条項であって懲戒処分の出勤停止の条項ではないこと、⑤号外として発行された29.7.8組合機関紙には、「Aさんに確認も行わない事実で『出勤禁止』」、「すべての職員が、ある日突然根拠なく処分されてしまうような職場になってしまいました」との記載があったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、29.6.28退職勧奨とその際に行った休業指示は、懲戒処分ではなく、また、法人は、退職勧奨の際に、その理由を F 組合員に述べていた状況において、29.7.3朝礼の組合発言機会において、K 書記長は、法人が本人に事実確認をしないまま懲戒処分を行った旨の発言をしており、法人が、誤った事実を発言していると受け止めたことはやむを得ないといえる。

また、29.7.7回答書には、F 組合員に対し「処分」はしていない旨や法人が同組合員の「虐待」事例をどのような手続で認定したかについて記載されており、さらに、組合に見てほしいとした「休業指示書」には休業指示の理由や就業規則

の該当条項が記載されており、法人は、29.7.7回答書や「休業指示書」により、29.7.5要求書に対する回答として、組合に対し、退職勧奨や休業指示の根拠を提示するとともに、休業指示は懲戒処分ではないことを通知していたといえる。そうすると、法人が、29.7.5要求書の要求事項を考慮することなく29.7.10 H 文書を一方的に回覧したとはいえない。

さらに、法人が組合に対し、29.7.7回答書や「休業指示書」により、自らの見解の根拠を示している状況において、組合は号外として29.7.8組合機関紙を発行し、同機関紙に、法人が出勤停止処分を行った旨や「ある日突然根拠なく処分されてしまうような職場」となった旨を記載しているのであるから、法人が、29.7.8組合機関紙は、誤った事実を記載したものと受け止めたことは無理からぬことといえる。

そして、前記1(2)ア認定のとおり、法人朝礼は、法人の職員はできる限り参加することになっていたことからすると、29.7.3朝礼での発言は、法人の職員全体に向けての発言といえ、また、前提事実のとおり、組合と法人の間にはユニオン・ショップ協定が締結されており、非管理職の職員はすべて組合員であることからすると、組合機関紙に掲載することは、法人の非管理職の職員全体に向けて発信したのともいえる。

ウ 以上の経緯に鑑みると、法人が、29.7.3朝礼での発言や29.7.8組合機関紙の記載を、誤った事実であると受け止めたことは無理からぬことといえるところ、そのようなことを、法人の職員全体に向けて発信されたのであるから、法人が、29.7.3朝礼発言及び29.7.8組合機関紙により、本件施設全体に誤った事実が一方的に流布されたと受け止めたことはやむを得ないというべきである。そうであれば、法人が、かかる状況を是正する目的で、29.7.10 H 文書を職員に回覧したことを不当とはいえない。

(2) 次に、29.7.10 H 文書の記載内容及び職員への回覧という手法が、上記の経緯及び目的に照らし、妥当なものであったかについてみる。

ア まず、29.7.10 H 文書の記載内容についてみる。

この点について、組合は、29.7.10 H 文書は、F 組合員個人の人間性を否定する人権侵害である旨主張する。また、組合は、職員の中に虚偽の情報が流され、正確な情報が全く伝わらない状況を放置することは業務上できないという判断で、29.7.10 H 文書を配布したとする法人の主張を失当であるとし、29.7.10

H 文書には、組合の主張を「虚偽」と指摘する箇所は一つもなく、もし本当に「労組の主張に虚偽がある」ことや「法人が事実確認をしている」ことを主張したいのであれば、「虚偽」の箇所や「事実確認」を行った日時や場所、人物を列

挙すれば済む話である旨主張するので、以下これらの点についてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(4)ク認定によると、29.7.10 H 文書において、F 組合員の氏名は記載されておらず、「A職員」とされていることを考慮しても、29.7.10 H 文書には、法人が利用者等から聴取した内容や過去のセクハラの内容、組合員の指導事例等が詳細に記載されており、個人情報保護の観点から、やや慎重さを欠く部分がなかったとはいえない。

しかしながら、前記1(4)オ認定のとおり、29.7.8組合機関紙に、「Q でまた退職強要」、「Aさんに確認も行わない事実で『出勤禁止』」、「すべての職員が、ある日突然根拠なく処分されてしまうような職場になってしまいました」との記載があったことからすると、これに対する反論として、「Aさん」に対する退職勧奨や出勤停止指示に、根拠があることを示すために、その理由や経緯について詳細に記載したことは、理解できるところである。

(イ) また、前提事実及び前記1(4)ク認定によると、29.7.10 H 文書は、組合や組合活動そのものについては言及しておらず、組合や組合の活動を批判したものとはいえないことからすると、支配介入につながる内容であったとは言い難い。

(ウ) したがって、29.7.10 H 文書の記載内容に慎重さを欠く部分がなかったとはいえないものの、支配介入につながる内容であったとは言い難い。

イ 次に、法人が、法人の職員を対象として29.7.10 H 文書を回覧したことの妥当性についてみる。

まず、法人が行った書面の回覧自体は、組合機関紙の記載内容に対する反論の手法として、直ちに相当性を欠くものとはいえない。

続いて、29.7.10 H 文書の回覧先についてみる。

前提事実及び前記1(1)イ、(4)ク認定によると、① H 施設長は、29.7.10 H 文書を、本件施設の主任会や法人部課長会の資料として配付し、出席していた主任等に回覧するとともに、U にも1部渡したこと、② U は、患者・住民団体である V との連携を担当する組織であること、③ H 施設長は、主任に対し、職員からの問合せがあり判断に困るとき、当該職員には29.7.10 H 文書を見せることの許可を出していること、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、29.7.10 H 文書の内容は、本件施設職員のみならず、法人職員全体にも広く知られる可能性があったことは否定できない。しかしながら、前記1(4)ク認定によると、本件施設主任会で配付される資料には、職員が読んだ確認の印を押す欄が設けられていたが、29.7.10 H 文書には、そのような欄が設けられておらず、このことからすると、法人が積極的に29.7.10 H 文書を法人

職員全体に知らせようとしたものではなかったことが窺える。

また、前提事実によると、①組合と法人の間にはユニオン・ショップ協定が締結されており、非管理職の職員はすべて組合員であること、②組合は、法人を含む4つの医療・福祉関連法人の労働者で組織される労働組合であること、③29.7.8組合機関紙は組合の機関紙であること、がそれぞれ認められ、29.7.8組合機関紙は法人職員全体のみならず、法人以外の医療・福祉関連法人の職員に対しても、発信されたものといえる。

そうすると、29.7.10 H 文書の回覧先は、29.7.8組合機関紙に対する反論として逸脱したものとも、不当なものともいえない。

(3)また、組合は、29.7.10 H 文書によって組合活動は深刻な妨害にあった旨主張し、その理由として、①29.7.10 H 文書は F 組合員への退職勧奨に疑問を持つ職員に沈黙を強制するものであった旨、②29.7.10 H 文書が契機となり、29.7.24文書が職場に配布され、勤務時間中に主任が中心となり「H 文書を支持する」との内容の署名が集められた旨、主張する。

(ア) まず、組合主張①についてみると、確かに、29.7.10 H 文書により、F 組合員の退職勧奨に疑問を呈することを躊躇する職員が生じた可能性は否定できない。しかしながら、前提事実及び前記1(4)ク認定によれば、29.7.10 H 文書は、F 組合員の退職勧奨等の撤回を求める組合活動そのものについては言及しておらず、組合の活動を批判したものとはいえないことからすると、上記の点を考慮しても、29.7.10 H 文書が組合活動を妨害するものであったとまでいうことはできない。

(イ) 次に、組合主張②についてみる。

前記1(4)ス認定によると、29.7.24文書には、「みなさん、もう一度、H施設長が主任会で配布した書類の事件の数々を読み返してください。」「私たちはA職員が職場に復帰することを拒否します。」との記載があったこと、29.7.24文書の配布と同時期に、29.7.24文書に賛同し組合には今している活動を中止してほしい旨の署名が、休憩時間中や勤務時間中に集められたこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、29.7.24文書が配布され、署名が集められたのは、29.7.10 H 文書が契機となった可能性は否定できない。

しかしながら、前提事実及び前記1(4)ス認定によると、法人において、主任などの非管理職は全て組合員であったこと、29.7.24文書には「最近、私たちの意向とは全く異なるピラなどがまかれている事をとても悲しく思っています。」との記載があったことが認められ、29.7.10 H 文書が職員に回覧される前から、F 組合員への退職勧奨の撤回を求める組合活動に対し、反対意見を

持っていた組合員がいたことも否定できない。そうすると、29.7.24文書が配布されたり署名が集められたことは、組合員による自発的な活動とみることもできるのであるから、組合主張②をもって、29.7.10 H 文書が組合活動を妨害するものであったとまでいうことはできない。

- (4) 以上のとおり、29.7.10 H 文書の内容には、慎重さを欠く部分がなかったとはいえないものの、支配介入につながる内容であったとはいえず、また、回覧先についても、29.7.8組合機関紙に対する反論として逸脱したものともいえず、これらのことを総合して判断すると、法人が、29.7.10 H 文書を法人の職員に回覧したことは、29.7.3朝礼での組合発言や29.7.8組合機関紙に対する反論の範囲を逸脱し、組合活動を妨害するものであったとまでいうことはできない。

したがって、法人が、29.7.10 H 文書を法人の職員に回覧したことは、組合に対する支配介入に当たるということとはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

- 3 争点2 (以下の行為は、法人の組合に対する支配介入に当たるか。①29.8.7朝礼時の J 事務局長の発言、②29.8.7朝礼時の E 院長の発言) について、以下判断する。

- (1) 組合は、29.8.7朝礼時、 J 事務局長及び E 院長は K 書記長の発言を妨害した旨、法人朝礼での組合発言は、組合からの要求で労使が合意して認められてきた権利であり、内容に一方的な制限をつけることは不当労働行為である旨主張し、法人は、法人朝礼での組合発言は、事務連絡の範囲で許容していた旨、この範囲を超える発言を許可しないことは、業務管理上の必要性や相当性に基づくもので正当である旨、29.8.7朝礼における K 書記長の発言は、この許可範囲を超えるものであった旨主張する。

- (2) そこで、まず、法人朝礼で組合は事務連絡の範囲にとらわれず自由な発言が認められていたかについて検討する。

ア 前提事実及び前記1(2)ア、イ認定によると、①法人朝礼は、法人の業務の一環であること、②遅くとも平成6年頃には、法人朝礼において、組合発言機会が設けられていたこと、③法人と組合との間で、組合発言機会に関する取決めは、文書でも口頭でもなされていないこと、が認められ、これらのことからすると、法人朝礼の場で組合が発言すること自体は認められていたといえるが、業務の一環として行われるのであるから、法人がその内容に一定の制限を設けることは当然許容されるというべきである。

この点について、組合は、業務の場であろうがなかろうが、組合の発言を認めただけで、使用者がその発言内容に恣意的に介入することは職権乱用による不当労働

働行為である旨、連絡事項のみ行うとの確認など労使間でなされていない旨主張するが、法人朝礼は業務の一環として行われるのであるから、法人と組合との間で特段の取決めがない以上、発言内容が無制限に許容されるものではない。

イ もっとも、組合発言機会において、組合が事務連絡の範囲にとらわれず自由に発言をすることを認める慣行がある場合は、自由に発言しても許容される余地があるので、この点について検討する。

前記1(2)ウ認定によれば、平成28年5月9日、法人朝礼の組合発言機会において、K書記長が、経営が一つの意味によって一人の人間を退職に追い込もうとしている、これがみんなの病院ですか、との発言をしたことがあったこと、このとき、法人側からK書記長の発言が遮られることはなかったこと、が認められ、組合発言機会において、組合が意見表明とみられる発言をした事例があるといえる。しかしながら、この発言の後にE院長が、訂正する旨述べ、法人の見解を述べていたことからすれば、この事例をもって、組合発言機会において組合が事務連絡の範囲にとらわれず自由に発言することが認められていたとまではいえない。また、このほかに、組合発言機会において組合が自由に発言できる慣行があったと認めるに足る疎明はない。

ウ したがって、法人朝礼において、組合は、法人が許容していたとする事務連絡の範囲内で、発言することが認められていたとするのが相当である。

(3) 次に、29.8.7朝礼におけるK書記長の発言内容についてみる。

前記1(4)ナ認定によると、K書記長は、①29.7.24文書や29.7.10 H文書に賛同する署名について、みんなで一人の職員の人生を変えようというふうを求めるということは、一人の人間として許される範囲を超えているのではないか、②29.7.10 H文書を出すという、このようなやり方は中学校のいじめと同じで、さらに職員の個人情報悪用して一人の職員を貶めようという形が本当に許されているのか、との発言をしたことが認められ、かかる発言は、組合としての意見表明であり、事務連絡の範囲を超えているとみるのが相当である。

(4) さらに、29.8.7朝礼時のJ事務局長及びE院長の発言についてみる。

前記1(4)ナ認定によると、組合発言機会におけるK書記長の発言の際に、①J事務局長が、業務中であり、発言は、スケジュールの確認のような内容の発言にするよう述べたこと、②E院長が、K書記長が発言しているときに、ここは法人朝礼で業務の時間であり、組合活動を行う場ではないので、組合はスケジュールや伝達事項をすることにとどめるよう述べたこと、が認められ、また、29.8.7朝礼時のK書記長の発言内容が事務連絡の範囲を超えていたことは前記(3)判断のとおりである。これらのことからすると、J事務局長の発言及びE院長

の発言は、いずれも、法人朝礼の組合発言機会における組合の発言を事務連絡の範囲内にとどめるよう求めるものであって、組合活動を誹謗中傷するものではなく、相当性を欠くものともいえない。

(5) 以上のとおりであるから、29. 8. 7朝礼時の J 事務局長の発言及び E 院長の発言は、法人の組合に対する支配介入に当たるとすることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 争点3 (法人が組合に対し、29. 7. 10照会書及び29. 8. 25申入書を送付したことは、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。

(1) 29. 7. 10照会書の送付について

ア 前提事実及び前記1(4)キ認定によると、29. 7. 10照会書には、①29. 7. 3朝礼における K 書記長の発言は、法人に対する名誉毀損、信用毀損に当たるものである旨、②29. 7. 3朝礼における K 書記長の発言が、組合書記長としての発言であるのか組合とは無関係の職員個人としての発言であるのか、どちらであるかについて本書により照会する旨の記載があることが認められる。

イ まず、組合は、組合活動での発言内容に対して「名誉毀損」と訴訟を示唆する内容を出してきたことは、明らかに組合活動への敵対であり、正当な組合活動への支配介入である旨主張し、法人は、29. 7. 10照会書における抗議の対象は、29. 7. 3朝礼における K 書記長の発言であり、この発言に対し、事実と異なるなどと抗議を行うことは正当な権利行使である旨主張する。

前記2(1)判断のとおり、法人が、29. 7. 3朝礼における K 書記長の発言を、本件施設全体に誤った事実を一方的に流布したものと受け止めたことはやむを得ないというべきであり、これを前提とすると、法人が、K 書記長の発言が名誉毀損に当たるとの見解を記載することは、同発言に対する抗議として相当性を欠くものとまではいえず、また、組合活動に対する攻撃とまではいえない。

ウ 次に、組合は、そもそも朝礼発言で、「組合とは無関係の職員個人としての発言」というのはあり得ず、K 書記長の発言に対してわざわざ執行委員長に問い合わせること自体、K 書記長と他の執行部の間に意図的に分断を持ち込むものである旨主張する。

前提事実のとおり、K 書記長は、組合発言機会の場で発言したことからすると、組合書記長としての発言であったとみるのが自然であるが、法人が、K 書記長の発言に対し抗議を行うに当たり、労使紛争の拡大にもつながりかねないとして、慎重を期して抗議の対象を事前に確認することに理由がないとはいえない。また、29. 7. 10照会書によって、組合内部で K 書記長の発言が問題となったり、組合活動が影響を受けたとの疎明はない。したがって、この点に関する組合主張

は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、法人が組合に対し、29.7.10照会書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たるといえることはできない。

(2) 29.8.25申入書の送付について

ア まず、29.8.25申入書第1項についてみる。

前提事実及び前記1(5)ア認定によると、29.8.25申入書には、29.7.3朝礼におけるK書記長の発言は事実誤認であり、法人に対する名誉毀損、信用毀損に当たる旨、組合に対し抗議し、謝罪と撤回を求める旨の記載があることが認められるところ、かかる記載が、K書記長の発言に対する抗議として相当性を欠くものとはいえぬ、また、組合活動に対する攻撃とまではいえないことは、前記(1)イ判断のとおりである。

イ 次に、29.8.25申入書第2項の記載についてみる。

これについて組合は、法人は、これまで認められてきた法人朝礼での組合発言に不当な制限を加え、正当な組合活動に対して処分を公言してきた旨、組合が勝ちとってきた法人朝礼での発言の権利を一方的に奪おうとしており、これは、これまでの慣例を一方的に無視する、組合活動の妨害である旨主張する。

前提事実及び前記1(5)ア認定によると、29.8.25申入書には、法人朝礼での組合発言は、組合員に対する諸日程の伝達など事務連絡に用いる場として許容してきたにすぎない旨、今後事務連絡の域を超えた発言を法人朝礼で行うことを禁止するので、組合員に対する周知をお願いする旨、今後そのような発言がなされた場合には、就業規則に沿った措置をとらざるを得ない旨の記載があることが認められる。

しかしながら、法人朝礼において、組合は、法人が許容していたとする事務連絡の範囲内で、発言することが認められていたことは、前記3(2)判断のとおりであり、第2項の記載は、法人が組合に対し、今後法人朝礼における組合発言を、本来の範囲内にとどめるよう求めるとともに、その旨を組合員に周知するよう求めたものにすぎず、法人朝礼での組合発言を不当に制限するものとはいえない。また、前記1(2)ア認定のとおり、法人朝礼は、法人の業務の一環であるのだから、法人が許容していない行動をとった場合に就業規則に沿った措置を取る旨を記載したことが、正当な組合活動に対して処分を公言してきたものとはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、法人が、組合に対し、29.8.25申入書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たるといえることはできない。

(3) したがって、法人が、29.7.10照会書及び29.8.25申入書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

5 争点4（法人が、平成29年8月24日をもって F 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、不誠実団交及び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。

(1) 解雇が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて

ア 解雇が不利益取扱いに当たることは明らかである。

そこで、続いて本件解雇が合理的なものであったかどうか、及び法人が組合を嫌悪していたかどうかについて順に検討する。

イ まず、解雇理由についてみる。

(ア) 法人は、F 組合員の解雇理由について、29.7.18通知書、29.8.28解雇理由書に記載したとおりである旨、その中で最も比重が大きかったものはB利用者に対する虐待の件である旨、職員の利用者に対する虐待行為は許されるものではなく厳しく対処する必要がある旨主張する。

そこで、29.7.18通知書等に記載されたもののうち、法人がそれだけでも退職が相当であるとするB利用者への虐待の件についてみる。

a 前記1(3)タ、(4)コ(ア)、ツ認定によると、①29.7.18通知書には、「1利用者に対する虐待行為」として、(i) F 組合員は、平成28年8月27日の夜勤において、寝ているB利用者の顔に突然尻拭きタオルを置いた旨、(ii) 同29年5月31日の夜勤において、F 組合員はB利用者に対し、「僕が尻拭きタオルを顔に置いたのを覚えているか」と聞き、同利用者が驚きと恐怖で「覚えているよ」と何とか返すと、同組合員は「わしは散々怒られた」、「自分が悪戯したことがばれたかな」と発言した旨、(iii) F 組合員は否定しているが、法人としてはB利用者メモや聴取内容、同組合員の日常の勤務態度等に鑑み、事実であったと認定する旨、(iv) そうすると、上記言動は利用者に対する精神的虐待であり、法人職員として許されるものではない旨の記載があること、②法人は、平成28年の件や同29年の件について、市に対し、虐待事案として報告したこと、③市通知には、認定事実として、介護職員1名が高齢者1名に対し「平成29年6月1日、施設内居室にて、高齢者が過去に経験した辛い思いを惹起させる発言をしたことは、心理的虐待に該当する」旨の記載があったことが認められる。

これらのことからすると、法人が事実であったと認定したB利用者への虐待の件のうち、平成29年の件については、市により心理的虐待と認定されており、F 組合員がB利用者に対し精神的虐待を行ったとした法人の判断は合理的なものであったといえるが、平成28年の件については、虐待があったとの認定はされていない。

b この点について、組合は、B利用者への虐待の件について市が調査し事実認定しなかった分も法人は解雇理由に当たると主張しており、そのような解雇理由が認められれば、どんな不当解雇も許される旨主張する。

しかしながら、市通知には、「過去に経験した辛い思いを惹起させる発言」との記載があり、これは、B利用者が、過去に辛い思いを経験したことを前提とした表現であるといえる。そして、前提事実及び前記1(3)ㄱ認定によると、①平成28年8月27日、F組合員は夜勤に従事したこと、②B利用者は本件施設に対し、直筆のB利用者メモを提出したこと、③B利用者メモには、午前2時のパット交換の際に尻拭きタオルを顔に置かれた旨の記載があること、が認められる。

そうすると、確かに、平成28年の件は虐待であったとの認定はされていないものの、これをもって、市が、平成28年にB利用者の顔に尻拭きタオルを置いたとの事実がなかったと認定したとまではいえず、むしろ、平成29年の件に係る市の虐待に該当するとの認定が、B利用者が過去に辛い思いを経験したことを前提としていることや、B利用者から直筆のメモが提出されていたことからすると、F組合員が実際にそのような行為をしたか否かは判然としないものの、法人が、平成28年にF組合員がB利用者の顔に尻拭きタオルを置いたと判断したことには理由がないとはいえない。

c 以上のとおりであるから、F組合員がB利用者に対して虐待行為を行ったと法人が判断したことには相応の理由があるといえる。

(イ) 次に、B利用者の件だけをもってしても解雇の理由となるかについて検討すると、前提事実のとおり、法人は、介護老人保健施設等を運営しているところ、利用者に対する虐待行為の禁止や防止は、介護施設の存立における前提的条件であり、虐待行為を行った職員に対し、それだけを理由に解雇を選択することが不合理であるとはいえない。

この点について、組合は、「心理的虐待」の認定は、個人の解雇につながるものではなく、経営体制にその責任を求めているものである旨主張する。しかしながら、法人にも責任があることは否定できないが、そのことをもって心理的虐待を行った本人の責任が免ぜられるものではなく、組合主張は採用できない。

(ウ) 以上のとおり、法人がB利用者への虐待行為があったと判断したことには理由があり、かつ、法人が虐待行為を重視し、虐待行為を行った職員を解雇することが不合理であるとはいえないことからすると、29.7.18通知書等に記載されたもののうち、B利用者への虐待の件だけを取り上げてみても、解雇には相

応の理由があったというべきである。

ウ 次に解雇に至る経緯についてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(3)チ(ア)、(4)カ、コ、ソ、タ、ニ、ネ(イ) b、c、ハ認定によれば、①平成29年6月28日、法人は F 組合員に、29.6.28退職勧奨を行ったこと、この際、法人は退職勧奨の理由として、同28年8月のB利用者への虐待行為、同29年6月のB利用者への虐待行為、同年6月のC利用者への虐待行為、文書等により指導を受けていたにもかかわらず勤務態度が改まらなかったこと等を述べたこと、② F 組合員から弁明したいとの申出を受け、同年7月10日、法人と F 組合員は面談する予定であったが、当日、 F 組合員から延期してほしい旨の電話連絡があり、延期となったこと、③同月18日付けで、法人は F 組合員に対し、29.7.18通知書を送付したこと、同通知書には、F 組合員をこれ以上勤務させることはできないと判断した理由として、「1利用者に対する虐待行為」、「2 日常の勤務態度」、「3 周囲の職員の限界」、「4 隠れてする態度」として、それぞれの項目につき、 F 組合員の言動が記載され、また、言い分を述べる機会を要望するのであれば調整する旨等が記載されていたこと、④同月27日付けで、 F 組合員は法人に対し、言い分を伝える場に関しては、組合を通じて別途申し入れる団交をその機会としたい旨通知したこと、同月26日付けで、組合は法人に対し、団交申入れを行ったこと、⑤同年8月9日付けで、組合は法人に対し、団交日時を同月21日午後6時に変更するよう申し入れたこと、⑥同月21日、本件団交が開催され、E院長が F 組合員に対し、今日はこの場は、法人としては F 組合員の意見を聞く場であると認識しているが、それでよいか尋ねたところ、 F 組合員は了承したこと、同団交で、 F 組合員は退職勧奨と休業の主な理由とされた5点について説明したこと、⑦同月24日、法人は F 組合員を解雇したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、 F 組合員を解雇する前に、同人に対し、29.6.28退職勧奨や29.7.18通知書により自主的に退職するよう通知しており、まずは解雇よりも穏当な方法を取ろうとしたことが窺える。また、29.6.28退職勧奨の際にその理由を述べ、また29.7.18通知書にも F 組合員をこれ以上勤務させることはできないと判断した理由を詳細に記載しており、法人は F 組合員に対し、口頭及び文書で理由を示しているといえる。さらに、法人は、

F 組合員から弁明したいとの申出を受け、結果的には F 組合員の要請を受けて延期となったものの平成29年7月10日に面談の場を設定しており、また、29.7.18通知書により、言い分を述べる機会を要望するのであれば調整する旨

通知しており、F 組合員に対し、複数回、言い分を述べる機会を付与したといえる。そして、F 組合員の希望を受けて団交を同人の言い分を述べる機会とし、本件団交で F 組合員は退職勧奨と休業の理由とされた5点について説明しており、F 組合員は自らの言い分を述べる場が実際に設けられたといえる。

以上のことからすれば、法人は F 組合員を解雇するに当たり、相応の手続を踏んでいるとみるのが相当である。

(イ) 組合は、①法人は当事者への聴取りを行っていない旨、②本件団交では、「職員採用にかかわる事柄」、「勤務改善指導など」の退職勧奨の理由をめぐる議論ができておらず、平成29年6月4日の「虐待」、「隠れてする態度」なども協議されていない旨、③法人は処分の根拠となる事実を明らかにしていない旨主張する。

a まず、組合主張①についてみる。

前記1(3)チ(イ)認定によると、法人は、29.6.28退職勧奨までに、退職勧奨の理由として挙げた平成29年6月のB利用者への虐待行為、同年6月のC利用者への虐待行為及び本件施設への就職を妨害するような発言について、F 組合員に対しては聴取りを行っていなかったことが認められ、退職勧奨を行うに当たり、些か丁寧さを欠く面があったことは否めない。しかしながら、本件は解雇が争点であるところ、前提事実及び前記1(3)チ(ア)、(4)ネ(イ)認定によると、29.6.28退職勧奨の場や本件団交において、法人は F 組合員の言い分を聞いているのであるから、解雇までに、F 組合員に対して、聴取りを行っていないとはいえない。したがって、組合主張①は採用できない。

b 次に、組合主張②についてみる。

前記1(4)ネ(イ)認定によると、本件団交において、29.7.18通知書に記載されている理由のうち、「2 日常の勤務態度」で例示された平成29年6月4日の件や「4 隠れてする態度」で例示されたB利用者の介助をするルートをあえて選択する行動などについては言及されておらず、本件団交において、29.7.18通知書に記載された理由を全て議論したとはいえない。

しかしながら、前記1(4)ヌ、ネ(イ)認定によると、平成29年8月18日付けで法人は F 組合員に対し、29.8.18通知書を送付したこと、同通知書には、本件団交をもって言い分を述べる機会とする旨、さらなる延長はしない旨の記載があったこと、本件団交において、E 院長は F 組合員に対し、今日はこの場は、法人としては F 組合員の意見を聞く場であると認識している

が、それでよいか尋ねたところ、F 組合員は了承し、自らの言い分を述べたこと、が認められる。このことに、本件団交において、法人が徒に議論を遅延させたり、F 組合員の自由な発言を制限したりしたとの疎明はなく、また、前記1(4)ネ(イ)m認定によると、本件団交の終了は、組合から切り出したものであることを併せ考えると、解雇に関する手続に問題があるとまではいえない。

- c さらに組合主張③についてみると、前記1(1)オ、(4)ハ(ア)、(5)ウ認定によると、29.8.23解雇通知書や29.8.28解雇理由書には、就業規則20条2号及び3号により解雇する旨の記載があること、就業規則20条2号及び3号は、「第2章 人事」の条項であり、懲戒に関する条項ではないことが認められ、そもそもF 組合員の解雇は懲戒処分ではない。また、前記1(4)コ認定によると、29.7.18通知書にはF 組合員をこれ以上勤務させることはできないと判断した理由を詳細に記載しており、法人は解雇の根拠となる事実を明らかにしているといえる。したがって、組合主張③も採用できない。

(ウ) 以上のとおりであるから、法人はF 組合員を解雇するに当たり、相応の手続を踏んでいるとみるのが相当である。

エ さらに、F 組合員が行っていた組合活動についてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(3)サ、(4)ネ(ア)認定によると、組合と法人の間にはユニオン・ショップ協定が締結されており、非管理職の職員はすべて組合員であるところ、F 組合員は、労使協議会や本件団交前の団交に出席したことはなく、また、F 組合員が組合役員であったとの疎明や組合としての立場で法人に対し文書を出したなどとする疎明もない。そうすると、F 組合員が、組合活動の中心人物であったとは言い難い。

(イ) この点について、組合は、F 組合員は組合活動の一環として代休未消化問題を担ってきたのであり、今回のF 組合員への解雇は、こうした組合活動への敵視・妨害である旨主張する。これに対して法人は、F 組合員が組合の活動を行っていたこと自体を知らず、そのような認識自体がなかった旨主張するので、以下、F 組合員が行っていたとする代休未消化問題についてみる。

- a 前提事実及び前記1(3)イ、キ、ケ、サ認定によれば、①平成24年頃から、F 組合員は組合に対し、代休未消化問題について組合として主体的に取り組むよう要求したこと、②同27年4月9日、法人の衛生委員会で、K 書記長を含む労働者側衛生委員は事業者側衛生委員に対し、職員の代休未消化に関する調査を求めたこと、③同28年4月19日、組合と法人の間で春闘に係る団交が行われ、組合は法人に対し、代休が5日以上余っている職員の数の調

査及び報告と、原因及び対策について回答するよう求めたこと、④同年10月18日、28.10.18労使協が開催され、春闘持ち越し課題として代休未消化問題が取り上げられたこと、が認められ、これらのことからすると、F組合員からの要求を端緒として、組合は代休未消化問題に取り組むようになったといえる。

しかしながら、前記1(3)ケ、サ、(4)ネ(ア)認定によると、F組合員は、法人との協議の中で代休未消化問題が取り上げられた、平成28年4月19日の春闘に係る団交及び28.10.18労使協のいずれにも出席しておらず、また、平成27年4月9日の衛生委員会に出席していたとの疎明もなく、これらのことからすると、組合が組合活動として取り組んでいる代休未消化問題に、F組合員が関わっていることを法人が認識できたかについて疑問を抱かざるを得ない。

b この点について、組合は、F組合員が代休未消化問題に取り組んでいたことを法人は認識していた旨、29.7.10 H 文書にも「代休問題を常々訴えており」と明記している旨、J 事務局長はF組合員が代休未消化について話をしたこと等を認めている旨主張する。

(a) 前記1(4)ク認定のとおり、29.7.10 H 文書には、「A職員は代休問題を常々訴えており」との記載があり、F組合員が代休に関して改善するよう訴えていたことについては、法人は認識していたといえる。しかしながら、この記載からだけでは、組合活動として行っていたと認識していたとまではいえない。また、28.10.18労使協以降、組合が法人に対し、代休未消化問題を議題として挙げたと認めるに足る疎明はなく、29.7.10 H文書が作成された当時、組合と法人との間で、代休未消化問題が活発に議論されていたとはいえない。そうすると、F組合員が代休に関して改善を訴えていたとしても、かかるF組合員の活動を、法人が組合活動として認識せず、個人として行ったものと認識していたとしても不自然ではない。したがって、組合は、29.7.10 H 文書の記載をもって、F組合員が組合活動として代休未消化問題に取り組んでいたことを法人は認識していた旨主張するが、かかる組合主張は採用できない。

(b) また、前記1(3)エ、カ認定によると、①平成26年頃、F組合員はM介護長やシフト担当の主任に対し、今の体制のままでは代休が増え続ける旨述べたことがあったこと、②同年12月、法人がF組合員に対し、勤務等改善指導書を手交し面談を行った際、F組合員がJ事務局長に対し、代休が取れず、たまっていくのは問題であり、解消してほしい旨述べ

べたことがあったこと、が認められるが、このやり取りからだけでは、組合活動として発言しているのか個人として発言しているのか判然とせず、上記のやり取りをもって、法人が、F 組合員が組合活動として代休未消化問題に取り組んでいたことを認識していたとまではいえない。

- c さらに、解雇や退職勧奨の方針が決定された当時、労使間で代休未消化問題を巡り対立していたかについてみる。

前記 a 判断で記載した事実からすると、平成27年4月9日の衛生委員会から平成28年10月18日の28.10.18労使協までの間に、組合と法人との間で、代休未消化問題について議論があったことは窺えるが、28.10.18労使協で春闘持ち越し課題として取り上げられて以降、組合が法人に対し、代休未消化問題を議題として挙げたと認めるに足る疎明はない。

そして、前記1(3)セ認定によると、平成29年6月12日、29.6.12責任者会議において、F 組合員に対し退職勧奨を行う方針が決定されている。そうすると、退職勧奨の方針が決定された当時、組合と法人の間では、代休未消化問題がそれほど活発に議論されていなかったといえる。

また、前記1(3)コ認定によると、組合と法人との間で代休未消化問題が議論されていた最中である平成28年8月に、解雇理由として挙げられていたB利用者の件が発生しているが、このときは、法人はF 組合員に対し、何らの処分も退職勧奨等も行っていない。

以上のことを考え合わせると、解雇と代休未消化問題との間に、関連性を見出すのは難しいといわざるを得ない。

- (ウ) なお、前記1(3)ウ認定のとおり、平成25年8月10日、組合定期大会が行われ、F 組合員が議長を務めたことが認められるものの、組合大会の議長を務めたか否かは、組合内部の事情であって、そのことを法人が認識していたとの疎明はない。

- (エ) 以上のとおり、F 組合員が、組合活動の中心人物であったとは言い難く、また、組合が主張する代休未消化問題についても、F 組合員が組合活動として取り組んでいたと法人が認識していたとまでいえない上、解雇との関連性を見出すことも難しい。そうすると、ユニオン・ショップ協定により非管理職の職員全員が組合員である中で、法人がF 組合員の組合活動を取り立てて嫌悪していたとはいえない。

- オ 以上を総合すると、法人がF 組合員を解雇したことには相応の理由があったといえ、また、解雇するに当たり、相応の手続を踏んでおり、さらに、F 組合員の組合活動を嫌悪したとはいえないのであるから、法人が、F 組合員を解雇

したのは、組合員であることを理由にしたものとはいえない。

したがって、法人が、平成29年8月24日をもって F 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

(2) 解雇が不誠実団交に当たるかについて

ア まず、組合は、①本件団交では、要求内容の協議に入ることすらできず、団交の要求内容の3項目については、本件団交では協議はまったく終わっていない旨、②本件団交において、法人は団交が継続中であることを確認していたにもかかわらず、第2回の団交を待たず、解雇通知を送付した旨、本件団交から2日後の解雇は、解雇の前提となる事実認定の機会を奪ったものであり、団交の打切りそのものである旨主張する。

(ア) 前記1(4)ク、ソ、ニ、ネ認定によると、①組合は法人に対し、29.7.26団交要求書を提出し、(i) F 組合員に対する休業命令を取り消し、即日職場復帰させること、(ii)同組合員に対する退職勧奨を取り消し、不当な退職強要を行わないこと、(iii)29.7.10 H 文書を撤回し回収すること、を要求内容とする団交申入れを行ったこと、②29.7.10 H 文書には、法人が「出勤停止指示」と「退職勧奨」をした理由が記載されていること、③組合は法人に対し、29.8.9団交日程変更通知により、29.7.26団交要求書と同じ要求内容を記載し、平成29年8月21日に団交日程を変更するよう申し入れたこと、④同日、本件団交が開催されたこと、が認められる。本件団交における議題は、上記①の(i)から(iii)であり、これらはいずれも F 組合員の労働条件に関する事項を含み、義務的団交事項である。

そして、本件団交において、上記①の(i)から(iii)の要求内容が協議されたかについてみると、前記1(4)ネ(イ)認定からすると、退職勧奨及び休業指示の理由についてのやり取りがあり、本件団交で、要求内容(i)及び(ii)について協議されていたといえる。また、要求内容(iii)は、29.7.10 H 文書に関することであるところ、上記のとおり、29.7.10 H 文書の記載内容は、法人が「出勤停止指示」と「退職勧奨」をした理由であることからすると、本件団交で、要求内容(iii)について、全く協議されていなかったとまではいえず、組合から要求内容(iii)に係る具体的な質問等があったにもかかわらず法人がこれに応じなかったとする疎明もない。

そうすると、本件団交で、要求内容の協議に入っていないとはいえず、本件団交でこれらの要求内容についての協議が終了したか否かは、継続協議の確認がなされたかなど、団交がいかなる状況で終了したかによるといふべきである。

(イ) そこで、団交終了時に、協議が継続中であるとの確認がなされていたかにつ

いてみる。

前記1(4)ネ(イ)m認定によると、本件団交において、① D 委員長は、第1回目の団交はこれで打ち切る旨、組合から要求を出させてもらう旨述べたこと、② N 理事長は、今日討論されたことをさらに理事会の中で話し合い、最終的にどうするかという結論を出していくことになると思う旨述べ、一旦はここで、と述べたことが認められ、D 委員長の発言からすると、組合は、本件団交の後に第2回目の団交が開催されるものと考えていたことが窺える。しかしながら、D 委員長の発言を受け、N 理事長が、第2回目の団交の日程等について言及したと認めるに足る疎明はなく、むしろ、F 組合員が法人の事実認定に対して意見を述べる場として位置づけられた本件団交において、N 理事長が討論されたことをさらに理事会の中で話し合い、最終的な結論を出していくことになる旨述べたことからすると、法人としては、第2回目の団交は想定していなかったといえる。そうすると、組合の認識はともかく、両者の間で団交が継続中であるとの確認がなされていたとまではいえない。

(ウ) さらに、本件団交の2日後に、法人が F 組合員に対し29.8.23解雇通知書を送付したことについてみる。

a この点について、法人は、本件団交において、F 組合員が現場に戻るのであれば退職する覚悟で退職願いを持参した職員すらおり、本件施設職員の間で F 組合員に対する不満や不安が限界に達しており、F 組合員の処遇を決するのに一刻の猶予もない状態にあった旨、組合からの団交申入れがあったためその実施までは結論を出すことを引き延ばしていたが、この日の F 組合員の発言等を踏まえて直ちに結論を出す必要があった旨主張する。

b 前記1(4)ネ、ハ認定のとおり、平成29年8月21日、本件団交が開催されたこと、同月23日、法人は F 組合員に対し、29.8.23解雇通知書を送付し、同月24日、F 組合員を解雇したことが認められ、かかる法人の対応は、些か拙速な対応であったことは否めないといえる。

c しかしながら、まず、本件団交に至る経緯をみると、前記1(4)ソ、チ、テ、ト、ニ認定からすると、当初、同年8月8日ないし同月10日で開催予定であった団交が、組合の都合により、10日程度、延期された事実がある。

また、前記1(4)ネ(イ)h認定によると、本件団交において、L 組合員が、同年8月3日に組合と話し合いをした際、F 組合員が帰ってくるなら自分が辞めるとも言った旨述べ、L 組合員が組合副執行委員長に辞表を手渡す場面があったことが認められ、このことを考慮すると、法人が F 組合員の処遇についての結論を急いだことに、理由がなかったわけではないといえ

る。

d さらに、前記1(5)イ認定によると、組合は法人に対し、平成29年8月25日付けで、2通の要求書を提出しているところ、29.7.10 H 文書については、29.7.10 H 文書に係る29.8.25要求書により、団交若しくは労使協議に応じるよう求める一方、F 組合員の解雇については、F 組合員に係る29.8.25要求書により、解雇通知の撤回や解雇理由証明書の交付を求めているものの、団交開催についての要求はなく、また、前記1(4)ネ(ウ)認定のとおり、組合は、本件団交の後、F 組合員に関する団交申入れを行っていない。

しかも、29.7.10 H 文書についても、前記1(5)オ認定によると、法人は、平成29年9月29日付けで、29.7.10 H 文書に係る29.8.25要求書に対する回答書を提出し、組合からの要請に基づき、適切に団交には応じていく旨回答していることが認められ、法人は、29.7.10 H 文書に関する団交に応じる意向があることを組合に示している一方で、本件申立てまでに、組合が法人に対して、団交を申し入れたとの疎明はない。

以上のことを併せ考えると、組合が、29.7.26団交要求書の要求内容について継続して協議する意向があったかについて、疑念が残る。

e そうすると、法人は、本件団交の2日後に、29.8.23解雇通知書を送付しているが、法人が、F 組合員の処遇についての結論を急いだことに、理由がなかったわけではないといえ、また、組合が、29.7.26団交要求書の要求内容について継続して協議する意向を持っていたかについて疑念が残るといわざるを得ず、これらのことを考え合わせると、法人が、本件団交の2日後に29.8.23解雇通知書を送付したことをもって、団交を一方向的に打ち切ったとまではいえない。

f なお、組合は、継続討議の申入れをしていないのは、公然たる不当労働行為が行われたため、直ちに本件申立てをしたためである旨主張するが、本件申立てをするからといって、並行して団交申入れができないわけではなく、上記d、e判断を左右するものではない。

イ 次に、組合は、本件団交において、市は、平成28年のB利用者の件と平成29年のC利用者の件は、虐待と認定せず、平成29年6月のB利用者の件は「精神的虐待」と認定したことが明らかになった旨、これは退職強要の理由等が事実認定において重大な瑕疵があることが明らかになったということであり、解雇を再検討するのは当然であるが、検討された形跡がない旨、これは団交がどのような内容になろうと解雇を強行する「法人の意志」を裏付ける事実であり、極めて不誠実

な団交態度である旨主張する。

しかしながら、前提事実及び前記1(3)タ、(4)ツ、ネ(イ)d認定によると、市がB利用者やC利用者の件をどのように認定したかについては、組合にとっては本件団交において初めて明らかになった事実であるかもしれないが、法人にとっては、本件団交で初めて認識した事実ではない。また、平成28年のB利用者の件は、市は虐待であったとの認定をしていない点を考慮しても、法人がB利用者への虐待行為があったと判断したことには理由があり、また、B利用者への虐待の件だけをみても解雇には相応の理由があったというべきことは前記(1)イ判断のとおりである。したがって、上記組合主張をもって、法人が認識していた事実には重大な瑕疵があることが明らかになったとはいえず、団交の内容にかかわらず解雇を強行する意思があったともいえないのであって、この点の組合主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、本件団交が不誠実団交に当たる旨の組合主張はいずれも採用できず、法人が、F 組合員を解雇したことは、不誠実団交に当たるとはいえない。

(3) 解雇が支配介入に当たるかについて

組合は、F 組合員の解雇は、同組合員に対する退職勧奨の取消しを求める組合の取組に対する妨害である旨主張するが、ユニオン・ショップ協定により非管理職の職員全員が組合員である中で、法人がF 組合員の組合活動を取り立てて嫌悪していたとはいえないこと、F 組合員の解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、不誠実団交にも当たらないことは、前記(1)、(2)判断のとおりであり、また、上記以外に、F 組合員が解雇されたことにより、組合活動に影響があったと認めるに足る疎明はない。

したがって、法人が、F 組合員を解雇したことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

(4) 以上のとおり、法人が、平成29年8月24日をもってF 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、不誠実団交にも、組合に対する支配介入にも当たらないことから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

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2年4月13日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二 印

「

照 会 書

2017年7月3日の法人朝礼における、貴組合の発言の場において、K 組合書記長は、要旨、「 Q は本人に事実確認しないまま、懲戒処分をくださる法人になりました。皆さんにもいきなり事実確認されないで懲戒処分がくだされると言うことです。」などと発言をされました。

しかしながら、当法人は、「本人に事実確認をしないまま」に「懲戒処分」など行っておらず、上記発言は全くの事実誤認であり、また K 書記長は上記発言をされるにあたり当法人に対する事実確認を全く行っておりません。

かような誤りの発言を、職員が集まる朝礼の場において、さも事実であるかのように流布する発言をされたことは、法人に対する名誉毀損、信用毀損にあたるものです。

当法人としては、この発言への抗議、撤回と謝罪等を求めることとしておりますが、その前提として、K 書記長の上記発言が、組合書記長としての発言ではなく、組合とは無関係の職員個人としての発言であれば、貴組合を対象とするべきものではないことになることから、どちらであるのかについて、まず本書により照会致します。

以上」

「

T A職員にたいする処遇についての見解

2017年 7月10日

T 責任者会議

施設長 H

今回、 T 介護職A職員に「出勤停止指示」と「退職勧奨」をしました。

ここに至るには、A職員をめぐる種々の問題が山積していたのですが、直接には最近発覚した利用者への虐待行為です。利用者ご本人よりの訴えにより判明し、責任者会議としては「身体的虐待」「心理的虐待」と判断して、上記の指示・勧奨となりました。

「虐待について」

① 2016年 8月28日朝、B利用者から介護主任に訴え。

「2016年 8月28日午前 2時、ゆさぶって起こしてくれたらよいのに、黄色い尻ふきタオルを顔に乗せられた。びっくりして目がさめ、尻ふきタオルに気付きたオルをとって投げつけました」

この時のB利用者は涙ながらに屈辱感と怒りを打ち明けられました。（利用者直筆の訴状あり）

事実確認を介護長がA職員に行うと、「僕はやっていません！僕を信用しないのですか！」と強い口調で言い、その場を立ちました。介護長は「誤解を感じさせる態度や対応については慎むように」と注意をしましたが、利用者の訴えには真実性があり、施設長に報告。この件に対して施設長が直接B利用者に謝罪しました。この時もB利用者は「何されるか怖い」と涙を浮かべておられました。

② 2017年 6月 2日 B利用者から介護主任に訴え。

6月 1日午前 2時のパッド交換のときに、A職員から「僕が尻ふきタオルを顔に置いたのを覚えているか？」と聴かれた。驚きと恐怖で「覚えてるで」と答えると「僕はさんざん怒られた」と言われたと。

7月 5日の回診時に施設長から謝罪すると「この時怖かった。私が言ったことでAさんが仕事にこられないことになったのか。毎日不安な気持ちで生活してます」と言われた。日頃は「 T は楽しい、毎日が楽しい」と言われている方なので、その不安と恐怖感は根深いと感じられた。

A職員は昨年の行為について介護長に向かって完全否定していたので、「やっていません、言っていない、知りません」というA職員の言葉はウソ・偽りであり、施設としては裏切られ、まったく信用できないことが残念でなりません。

③ 2017年6月26日C利用者より介護主任に訴え。

「6月25日朝起きる準備をしているときに「するめいかの入った袋」と「トイレトペーパー」を私の座っているベッドに投げた。前の晩から機嫌が悪いなと思っていたが、Tはええとこやけど、あの人（A職員）一人いることで、ええとこは言えないわ。投げられた時A職員から「下に降りてえらいさんに聞け！おれんくなるで！」と強い口調で言われた。「黙っておけば良いのかもしれないけど、寝られんほど腹が立って」と訴えられた。

食品を個別に持っていることは注意していることではあるが、高齢の入所者にとって、ようやく安心できる施設に入所できたのに「おれんくなるで！（退所しなければならぬ）」という言葉は残酷で非情な言葉である。よもやTの介護職が脅迫のような残忍な言葉かけをすることは思いもよらず、当施設でともに働くことは許されないと考える。

④ A職員の言葉や行動に傷ついた利用者は他にもおられ苦情も寄せられている。

ケアマネからは「あの兄ちゃんのいる施設は二度と行きたくない」との報告も受けている。入所者からは「いつも怖い顔してる」「機嫌がわるい」「怖い」「きついものの言い方をする」などの声もよく上がっています。

以上、虐待事例の直近のまとめです。言葉を発せられない入所者や黙って耐えている入所者もおられるはずで、A職員の施設や地域に及ぼす影響ははかりしれません。

「積み重ねられた事柄」

① セクハラ事件

2015年5月13日夜勤勤務中、4:30～5:30（以下、略。「A職員」が行ったとするセクハラの内容や、「A職員」と当該職員とのやり取りについて記載されている。また、この部分の末尾には「(委員会聴き取りママ)」との記載がある。)

このセクハラ事件については、被害者が告訴すればほぼ逮捕・起訴事案になり、企業は事実確認の上「懲戒免職処分」とすることも出来たが被害者は望まれず、施設の倫理委員会で検討の後、労働組合の意も受けて「譴責処分」になった。

② 職員採用に関わる事柄

人員不足を補い、有休・代休消化・ケアの質の向上のため介護長や総務・管理課の努力で、介護実習生を積極的に受けている。

2016年に新卒採用が決まり、新任職員をフロアの朝の申し送り時間に紹介していると、A職員が突然皆の前で新任職員に向かって「実習に来てた子か？ええとこじゃないのに来るなよと言ってたのに来よったんか」と発言があった。

新任職員は何ことか理解できなかったが、後で介護長が新任職員に尋ねると「そう言えば一緒に実習に来てた同級生が T を希望していたが、人間関係が悪いと言われたのでと他の施設に就職している」と答えた。

A職員の発言の意図が理解できない。ケアを学び就活をしている、まして当施設を好ましいと思っている実習生に先輩職員がかける言葉ではなく、明らかに施設運営に対する違反行為であり、介護長の落胆は大きく、許せる発言ではない。またA職員は代休問題を常々訴えており、実習生への発言の真意が理解できない。

③ 勤務改善指導書など

A職員は2008年6月支援相談員として入所したが、人間関係職としては不適格と判断し、2010年3月から2Fフロアに介護職として移動。

2012年6月 職員との関係作りについて個別面談指導

2014年6月 利用者・家族からの苦情について個別面談指導

2014年7月 職員への威圧的態度に精神不安をきたす職員があり個別面接指導

2014年8月 勤務等改善指導書 一回目

*上司の指示命令に従う *同僚と融和し後輩に親切かつ適切に指導する

*家族・利用者に十分配慮した接遇に努めること

2014年10月 利用者への接遇不十分につき個別面談指導

2014年12月 勤務等改善指導書 二回目

2015年5月 勤務等改善指導書 三回目

2015年5月 セクハラ行為 9月に訴え（記述）

2016年3月 職員から守秘義務違反の訴え 守秘義務違反

2016年5月 利用者からの苦情 接遇について個別面談指導

2016年8月 威圧的言辞について職員からの訴え

2016年8月 虐待行為の訴え（記述）

2016年9月 気分任せでの威圧的言辞についての職員からの訴え

2017年1月 職員からの威圧的言辞に精神不安をきたしているとの訴え（文書あり）
2017年6月 B利用者からの訴え（記述）
2017年6月 C利用者からの訴え（記述）
2017年6月28日 出勤停止指導・退職勧奨

幾多の個別面談や勤務改善指導を行ってきましたが、A職員の言動は改まらず、一緒に仕事することが苦痛との理由での退職者も複数あり、繰り返し所々で問題が発生しており、利用者や地域にまで影響が及ぶ事態となりました。

T 責任者会議としては指導を繰り返すことでは解決に至らないと判断して「出勤停止指導」を行いました。これは利用者の中に、A職員の存在が不安感を招く要因となって、日々の生活が不安の中で送られることが良くないと判断したためです。

介護施設の基本は「利用者の人権の尊重」です。介護職員の人権を守ることも老健責任者の務めですが、利用者と職員の関係に「弱いもの」と「強いもの」の関係が生じた時は私たちは「弱いもの」の立場に立ちます。

数カ年の間、さまざまな指導を繰り返してきましたが、A職員の存在が利用者の不安の要因になってきたことが明らかになった以上、私たちは利用者の立場に立ち「出勤停止指示」と「退職勧奨」という穏やかな指導を出しました。

以上 』

「

抗議並びに周知の申入書

Q は、貴労働組合に対して下記のとおり抗議し、申し入れます。

1, 2017年7月3日の法人朝礼における、貴組合の発言の場において、K 組合書記長は、「Q

は本人に事実確認しないまま、懲戒処分をくださる法人になりました。皆さんもいきなり事実確認されないで懲戒処分がくだされるといことです。」などと発言をしました。

しかし、この発言は全くの事実誤認であり、また発言にあたり法人に対する事実確認さえ全く行わずに、職員の集まる朝礼の場においてさも事実であるかのように流布する発言であって、名誉毀損、信用毀損にあたります。

当方からさせていただきました照会に対し、貴組合からは度重なる連絡等のやり取りにもかかわらずこの点については回答がなく、組合としての発言であることを認めたものと理解いたしますので、貴組合に対し正式に抗議し、謝罪と撤回を求めます。

7日以内にご回答ください。

2, 次に、毎月の法人朝礼において、貴組合の発言の機会を与える運用が行われています。しかし、朝礼はあくまで就業時間中の業務の一環であり、組合による発言は、全職員が集まっている場であることから、組合員に対する諸日程の伝達など事務連絡に用いる場として許容してきたに過ぎません。

近時、かかる趣旨を超えて、組合活動そのものと位置付けられるような発言(労組の立場からの主張など)が行われつつありますが、そのようなものまで許容するものではありません。

今般、改めてこの趣旨を明確にし、今後事務連絡の域を超えた発言を法人朝礼で行うことを禁止しますので、組合員に対する周知のほどよろしく願いいたします。

なお、今後そのような発言がなされた場合には職務の遂行(朝礼業務の円滑な遂行)を害しまた職場の秩序を乱す行為、あるいは業務命令違反等として、就業規則に沿った措置をとらざるを得ないこととなりますことを申し添えます。また、当然のことながらかかる発言を組合活動として業務外の場面で行われることを禁じようという趣旨ではありませんので、誤解なきようお願いいたします。

以上」