

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  執行委員長     A 1

申 立 人     X 2 組 合  
                  執行委員長     A 2

被申立人     Y 法人  
                  理事長        B 1

上記当事者間の都労委平成30年不第87号事件について、当委員会は、令和2年10月6日第1759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、同巻淵真理子、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法人は、申立人X 1 組合及び同X 2 組合の組合員A 3を平成30年4月1日付け、31年4月1日付け及び令和2年4月1日付けで非常勤の看護職員として再雇用したものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人法人は、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組合らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、特別養護老人ホーム〇〇〇苑、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑及び居宅介護支援事業所〇〇〇苑の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

執行委員長 A 1 殿

X 2 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 法人

理事長 B 1

当法人が貴組合らの組合員 A 3 氏を定年後再雇用しなかったこと並びに貴組合らが平成30年7月23日付け、8月6日付け及び同月23日付けで行った団体交渉の申入れに対する当法人の対応は、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：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人法人は、前各項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。
- 4 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

申立人 X 1 組合（以下「地本」という。）及び同 X 2 組合（以下「分会」といい、地本と併せて「組合」ともいう。）の組合員 A 3（以下「A 3」という。）は、平成6年4月、被申立人 Y 法人（以下「法人」という。）の運営する新宿区の特別養護老人ホームに看護師として入職し、同年10月に組合に加入し、21年からは分会の執行委員長を務めていた。

組合と法人とは、17年に施設の運営が新宿区の委託事業から法人の自主事業となって以降、賃金体系の改定や職員配置の問題等で対立した。

28年11月23日の団体交渉後、組合が団体交渉の報告文書を分会の掲示板に掲示したところ、法人は、これに取消し線を書いたり、書き込みを行ったりした。

29年10月の団体交渉で、法人は、認知症対応型通所介護を休止し、その利

用者を一般通所介護事業所である同一施設内の在宅サービスセンターで一体として介護を行う体制に転換する構想を説明したが、組合はこれに反対した。

A 3 は、30年3月末日で65歳の定年を迎え、再雇用を希望していたが、法人は、定年を理由として同人を再雇用しないこととした。

3月、組合がA 3の再雇用を要求して団体交渉が行われたが、法人は、組合側の発言者の人数を法人側の出席者数と同じ5名に絞るよう述べ、また、団体交渉の会場で組合員の写真を撮ろうとした。

7月、組合は、法人が10月から上記体制の転換を行うとしていることについて、人員の十分な補充等を求め、団体交渉を申し入れたが、法人は、文書で回答したものの、団体交渉には応じられないとし、以後、これに抗議する組合との間で書面のやり取りが続き、結局、法人が団体交渉に応じたのは、9月27日であった。

そして、法人は、10月から、上記体制の転換を実施した。

本件は、①法人がA 3を定年後再雇用しなかったことが、組合活動を理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か、②法人が、30年3月13日及び27日の団体交渉を開始するに当たり、組合の参加者や発言者の数を制限するよう求めたこと及び組合の参加者を写真撮影しようとしたことが、支配介入に当たるか否か、③組合が30年7月23日付け、8月6日付け及び同月23日付けで行った団体交渉の申入れに対する法人の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉に当たるといえるか否かがそれぞれ争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A 3 を、30年4月1日付けで非常勤職員として雇用し、同日以降毎月25日限り、金242,464円を支払うこと。
- (2) 団体交渉について、組合からの参加人数や発言できる者を制限したり、参加者の写真を撮影したりしないこと。
- (3) 団体交渉に誠実に応ずること。
- (4) 誓約書の手交及び掲示

## 第2 認定した事実

## 1 当事者等

(1) 被申立人法人は、昭和37年2月に設立された。法人は、新宿区の同一敷地内において、特別養護老人ホーム〇〇〇苑、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑、居宅介護支援事業所〇〇〇苑（以上の施設を併せて「〇〇〇苑」ともいう。）等を運営するほか、八王子市において、特別養護老人ホーム等の高齢者福祉施設及び生活保護施設を、江東区において、認可保育所を運営している。

(2) 申立人地本は、平成5年11月に結成された、東京地方の福祉保育関係の職場で働く労働者が組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約1,750名である。

申立人分会は、3年4月に結成された、法人で働く労働者が組織する労働組合であり、地本の下部組織である（結成当時は、地本の前身の労働組合の下部組織であった。）。本件申立時の組合員数は約40名である。

(3) A3は、昭和58年4月から国立がんセンターで看護師として勤務を始め、平成6年4月、法人の特別養護老人ホーム〇〇〇苑に看護師として入職した。22年4月から30年3月末まで、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑に勤続し、同月31日付けで定年退職となった。この間、A3は、6年10月に組合に加入し、間もなく分会の執行委員を務め、11年から2年間分会執行委員長を務めた。そして、21年10月には再び分会の執行委員長となり、以後、約9年間にわたり執行委員長として分会活動を主導してきたが、定年退職後、組合活動に著しい困難を来すようになったとして、30年12月に分会の執行委員長のポストを退き、それ以後、書記次長を務めている。また、28年9月からは、地本の執行委員も兼任していた。

## 2 労使関係の経緯

3年4月に分会が結成された後、分会は、法人と協定を結び、7年からの4年間、地本にいわゆる在籍専従の組合員1名を送り出していた。

〇〇〇苑は、新宿区の委託事業として運営されていたが、17年から法人の自主事業となり、25年になって、法人は、〇〇〇苑の自主事業開始の際に新宿区から借り入れた約9,500万円について、これを法人全体ではなく、〇〇〇苑の事業会計から返済する方針を採った。組合は、この方針が更なる賃金水

準の切下げ等につながりかねないところ、現在勤務している職員には責任がないこと、新宿区との契約は法人が行ったものであること、法人全体としては返済に対応できる資金が十分にあること等を理由に、この方針に反対する署名活動を行うなどした。

27年、法人は、新宿区、江東区及び八王子市の法人の各事業場の給与体系の統一を内容とする給与規程の改定を提案した。これに対し、組合は、住宅手当の著しい削減、ベテラン職員の昇給停止や昇給幅削減などを内容とするものであるとして反対した。また、組合は、法人が賞与につき各事業場の収支を勘案するとの方針を示したことにも反対していた。

その後、給与規程の改定等について行われた28年11月23日の団体交渉に関し、組合が団体交渉の報告文書を作成し、分会の掲示板に掲示したところ、法人は、給与規程の改正案の記載に係る、12月10日の理事会の審議の後「組合と協議する」との記載を二重線で抹消し、「組合に提示する」と書き込み、また、「強引にすすめようとは思っていない」との副苑長の説明の記載部分に下線を引き、「タイムファンについて」と加筆し、いずれにも事務長の捺印を行った（「タイムファン」とは、勤怠管理システムの名称である。）。

このような経緯があった中で、法人は、29年4月から新給与規程を施行した。

なお、この間、28年にB2（以下「B2理事長」という。）が理事長に、29年にB3（以下「B3苑長」という。）が〇〇〇苑の長である苑長に就任した。

### 3 認知症対応型通所介護事業と一般の通所介護事業の一体化

29年10月23日の団体交渉において、法人は、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の業務である「あかねデイホーム」（認知症対応型通所介護事業。以下「デイホーム」ともいう。）の利用者が少なく、また、職員の配置基準の違いから事業費単価が高いとして、この事業を高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の一般の通所介護事業（以下「サービスセンター」ともいう。）に一本化する構想（以下「本件一体化」という。）について説明した。

これに対し、組合は、利用者の安全の点で問題があり、家族の同意が得られておらず、また、一体的な介護の具体的な運営の在り方や経営の見通しが明らかになっていないとして、これに反対した。

この点に関する団体交渉の中で、B3 苑長が「組合は〇〇〇苑を転覆させようとしている」と発言したが、組合がこれに抗議し、B3 苑長は発言を撤回し、謝罪した。

30年10月、法人は、本件一体化を実施した。

#### 4 高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の職員数の状況等

(1) 高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑は、介護職員、看護職員、生活相談員、機能訓練指導員等で構成されている。これらの職員については、利用定員に応じた配置基準が定められており、これに違反することは、通所介護事業者の指定の取消事由となる。

(2) 29年度及び30年度の高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の通所部門の職員数の推移は下表のとおりである。

(単位：名)

29年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月
介護職常勤換算	13.5	13.5	13.5	13.5	13.5	13.5
介護職＋看護職常勤換算	15.3	15.3	15.3	15.3	14.9	14.9

29年度	10月	11月	12月	1月	2月	3月
介護職常勤換算	13.5	10.7	11.6	11.6	11.6	11.6
介護職＋看護職常勤換算	14.9	12.1	13.0	13.0	13.0	13.0

30年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月
介護職常勤換算	12.5	10.6	10.6	11.0	10.4	9.5
介護職＋看護職常勤換算	13.8	11.9	11.9	12.3	11.7	10.8

30年度（10月から本件一体化）	10月	11月	12月	1月	2月	3月
介護職常勤換算	9.2	9.2	10.0	10.0	10.0	9.1
介護職＋看護職常勤換算	10.5	10.5	11.3	11.3	11.3	10.4

算						
---	--	--	--	--	--	--

令和元年7月ないし11月についてみると、介護職常勤換算で5.7ないし8.3名、介護職+看護職常勤換算で7.7ないし10.3名で運営されている。

- (3) 本件一体化前の平成29年度は、一般通所型であるサービスセンターの定員が40名のところ、1日当たりの平均利用者数は24.1名であり、平均6.3名の職員で対応していた。認知症対応型であるデイホームは、定員が12名のところ、1日の平均利用者数は7.2名であり、平均2.8名の職員で対応していた。合計でみると、平均31.3名の利用者を平均9.1名の職員で対応しており、職員1名当たり3.4名の利用者に対応していた。

これに対し、本件一体化後の30年10月から31年3月までを見ると、平均28.4名の利用者を平均8.5名の職員で対応しており、職員1名当たり3.3名の利用者に対応していた。

- (4) 法人は、25年7月及び27年1月の社内報で、職員、とりわけ看護師の人材確保が困難な状況となっていることを職員に訴えていた。

A3の再雇用拒否に係る問題を議題とする30年3月13日の団体交渉では、特別養護老人ホーム〇〇〇苑のB4事務長（以下「B4事務長」という。）が29年10月5日の看護師の求人に関して「介護職員、運転添乗職員、看護師いずれかがヒットすればいいという考えでずっと出していました。」と述べるなど、法人は、ハローワーク等を通じて職員の求人を出し続けている状況が続いていた。

そして、31年1月の社内報では、法人は、採用活動の強化のため、常務理事の下に管理職をリーダーとし、専任の事務員を外部から採用して採用・人材育成担当チームを発足させたことを明らかにし、新体制が機能するよう職員に協力を求めた。

## 5 法人における定年後再雇用

- (1) 法人は、正規職員に適用される就業規則の第22条で、職員の定年を満65歳とし、定年に達した日の属する年度の3月31日をもって退職する旨を定め、同第23条で「職員が、定年退職するとき苑長が業務上必要と認め、かつ本人が希望した場合、非常勤職員（再雇用パートタイム職員）として雇用することができる。」と定めている。また、非常勤職員就業規則第12条で、

雇用契約期間を1年以内ごととし、必要に応じて契約を更新することができる旨を定めている。

この点につき、法人は、本件審査手続において、「定年退職する職員がいる場合にまず後任を募集し、採用ができなかった場合に再雇用を行う。後任の新規採用がかなわなかった場合に限り、年度末直前1か月前頃に初めて定年退職者に再雇用の意思を確認し、合意に至れば再雇用契約を結ぶ。」という運用をしていると主張しているが、当該運用については、就業規則のほか、法人の会議録等で明文化されたものはない。

(2) 24年1月11日、法人は、〇〇〇苑の職員に対し、23年度以降の雇用契約の更新については、その年度の3月31日現在70歳に達する、又は達している職員は、これを行わないこととする旨を告知した。

(3) 29年11月、法人は、非常勤職員就業規則を改正し、定年後再雇用の上限年齢を原則として75歳とする旨を明記した。

この改正に先立ち、組合は法人に対し、改正内容の新旧対照表を示すよう要求したが、法人はこれに応じなかった。

## 6 法人における再雇用の状況

(1) 法人は、18年から28年までの11年間の定年退職者8名のうち、下記アないしキの7名を再雇用している。この7名は、いずれも組合員である。

### ア A 4 (調理職員)

19年度に再雇用され、75歳に達する年度末である29年3月31日まで契約を更新した。

### イ A 5 (看護職員)

21年度に再雇用され、72歳に達する年度末である28年3月31日まで契約を更新した。

### ウ A 6 (用務員)

22年度に再雇用され、72歳に達する年度末である29年3月31日まで契約を更新した。

### エ A 7 (介護支援専門員)

25年度に再雇用され、本件結審日現在も雇用を継続されている。

### オ A 8 (看護職員。以下「A 8」という。)

25年度に再雇用され、本件結審日現在も雇用を継続されている。

特別養護老人ホーム〇〇〇苑の看護職員だったA8は、24年度末で、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の看護職員だったC1（以下「C1」という。）が一身上の都合により退職したため、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の看護職員として25年度に再雇用された。

法人は、25年1月11日に看護職員を募集する求人を出したが、この求人情報には、三つの時間帯の勤務時間が記載されていた。看護職員の勤務区分は、特別養護老人ホームでは早出、日勤、遅出と分けられているが、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑では日勤のみである。そして、法人は、この求人により特別養護老人ホーム〇〇〇苑の看護師を採用した。

一方、法人は、当時、上記1月11日の求人以外に看護職員の求人を出してはいなかった。

カ A9（調理職員）

28年度に再雇用され、本件結審日現在も雇用を継続されている。

キ A10（事務員）

29年度に再雇用され、本件結審日現在も雇用を継続されている。

(2) 定年後再雇用されなかった1名

ア C2（以下「C2」という。）は、18年から28年までの11年間の定年退職者8名のうち、再雇用されなかった唯一の職員である。C2は組合員ではなかった。

法人は、27年8月19日、C2を非常勤の看護師として採用し、同年10月、同人を班長に登用して、正規職員とした。そして、C2は、28年3月31日をもって定年退職した。

イ この点について、本件審査手続において、組合が、再雇用の条件がC2の希望とかけ離れていたため、同人が再雇用を希望しなかったと主張したのに対し、法人は、当初は、再雇用を決める前に条件を提示することはありません。同人の場合にも後任を新規に採用することができたのであって、同人に対しては再雇用に応じる意思を確認したこともないし、雇用条件を提示した事実もないと主張していた。しかし、法人は、その

後、C 2 自身は再雇用を希望していたが、B 4 事務長が同人と話し合った結果、本人の希望に沿える雇用条件を提示できないことから、最終的には双方の合意により定年退職することとなったと主張している。

#### 7 再雇用された職員の契約更新

法人が再雇用した7名は、上記6(1)のとおり、再雇用後の1年契約を複数回更新しており、多い者では9回の更新がなされている。その更新の際、法人は当該職員の後任の募集を総じて行っていない。

#### 8 A 3 の再雇用拒否及び後任看護師の募集等

法人は、29年10月から応募期間を3か月間として高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の看護師の募集を行った。

11月7日の団体交渉で組合が求人に係る情報を職員にも開示すべきであると主張したことを受け、法人は翌8日から事務室内に求人票を掲示するようになった。

29年10月の看護師の募集には、応募がなかったことから、法人は、30年2月から再募集を行った。

2月7日、A 3 は高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑のB 5センター長に看護師の募集を行っていることの説明を求めたが、このことがB 3 苑長も出席した同月19日の管理職会議で報告され、遅くともこの時点でB 3 苑長はA 3 が再雇用を希望していることを把握した。

2月13日、法人の求人に対し、准看護師からの応募があった。

3月1日、法人は、A 3 に対し、同年2月28日付「定年退職のお知らせ」を手交した。この「定年退職のお知らせ」は、再雇用の有無に関わらず、定年を迎える職員に交付されるものである。またこの日、法人は、2月13日に応募のあった准看護師の採用面接を実施し、即日採用を決定した。応募者は、この准看護師のほかにも2名いたが、1名は面接前に辞退し、もう1名は不採用となっていた。採用された准看護師は3月19日から就労を開始した。

3月31日、A 3 は定年退職となり、法人には再雇用されなかった。

ところで、上記准看護師は、翌31年3月31日で退職した。法人は、2月19日からハローワークで看護師を募集したものの採用することができなかったが、組合が要求するA 3 の再雇用には応ぜず、派遣会社との間で看護師の

労働者派遣契約を締結し、派遣看護師を受け入れるようになった。

なお、派遣看護師の労働者派遣契約は2か月ごとの更新で、非常勤職員の看護師と比べて人件費が割高であった。

## 9 30年3月13日の団体交渉

- (1) 30年3月5日、組合は、法人に対し、「A3執行委員長（東京地本執行役員）の再雇用拒否に対する抗議と要求書」を発するとともに、同人の定年後の再雇用を求め、B2理事長の出席する団体交渉を申し入れた。

これに対し、法人は、3月9日、組合宛てに回答書を発し、A3を定年後に再雇用しない理由として、①サービスセンターの利用率が低下しており、新たな職員の新たな発想による業務展開を期待したいと考える中、適当な看護職員を採用することができ、配置基準は充足できていること、②職員の高齢化が進んでおり、若返りを図りたいことを挙げた。また、法人は、組合に対し、同日付けで「A3職員に関しての団交申入れに対しての回答」を発し、その中で、交渉人（発言者）をあらかじめ指定しておくこと、交渉人以外の者が参加する場合はあらかじめ人数を知らせること、交渉人以外の者が交渉時に発言等をしないこと等を要求した。

- (2) 3月13日、団体交渉が行われた。この団体交渉がA3の再雇用拒否に係る問題を議題とするため、組合側の出席者数は、従前の団体交渉には参加していなかった友誼団体の役員が出席するなどして、それまでの団体交渉の出席者数を大きく上回る二十数名超であった。会場にB2理事長が到着するのを待っている間に、法人は、法人側は5名が団体交渉に出席するので、組合側も発言者の人数を5名に絞るよう述べ、組合がこれに応じないと述べると、法人は、「交渉不成立になりますよ。」などと述べた。また、法人が、発言者は団体交渉が始まる時に指名するという話だったと述べると、組合はこれを否定した。その後も、発言者数について労使でやり取りが続いていたが、組合がB2理事長を早く連れてくるよう要求すると、法人は、B2理事長に団体交渉を受けるかどうか聞くと述べた後、B4事務長らは一旦部屋を出た。その後、B4事務長が団体交渉の会場に戻り、組合側の団体交渉出席者を写真撮影してもよいかと尋ねた。これに対し、組合は、肖像権の侵害であるなどとしてこれを拒否し、撮影する理由を問う

と、B 4 事務長は人数確認のためであるなどと答えたことから、組合が人数を数えればよいではないかと返したが、B 4 事務長は参加者の氏名を書くよう要求した。

B 2 理事長の到着後、団体交渉が開始され、B 2 理事長は、法人側の出席者が組合側の出席者よりも少ない中で、同じくらい的人数で静かに話をしながら交渉していきたい、人数を決め前に座っている出席者が代表者として話をする形で進められないかなどと意見を述べた。これに対し、組合は、労使対等とはいっても労働者側は弱い立場にあるので数の力に頼るしかないなどと考えを述べつつも、前に座っている出席者が中心に話をする旨を述べ、議題の協議に入った。

この日の団体交渉を終えるに際し、組合は、B 2 理事長が到着する前にB 4 事務長が勝手に写真を撮影しようとした、B 4 事務長が相手では話をごちゃつくからこれからもB 2 理事長が団体交渉に出席してもらわないと困るなどと述べた。すると、B 4 事務長は、3月5日に組合が団体交渉を申し入れた際、自分が組合員6名に囲まれ威嚇された、だから自分は団体交渉に出席している人がどのような人なのか写真を撮っていいかと尋ねた旨を述べた。

しかし、団体交渉の冒頭と終了の際のやり取り以外では、出席者やその人数、発言者数等に係るやり取りがなされることはなく、議題に係る協議が進められた。

#### 10 3月27日の団体交渉

3月27日、同月13日の団体交渉に引き続いて行われた団体交渉には、前回の団体交渉と同様に友誼団体の役員等も出席していたが、その開始に先立ち、法人が交渉人の名簿を提出するよう要求し、組合はこれを拒否した。これに対し、法人が、3月9日付けの回答書で交渉人をあらかじめ指定するよう要求している、交渉は対等な立場でやらなければならない、法人側が5名だから組合側も五、六名くらいでなどと述べるなどのやり取りがあったが、組合が、時間がないので早く交渉を始めようと述べると、B 2 理事長は、せっかく出てきたのだから交渉したい、「誰もポンポン言うような形は控えて。」などと述べ、この日の協議に入った。その後、この日の団体交渉が終わるまで

には、出席者やその人数、発言者数等に係るやり取りはなされなかった。

#### 11 労働審判の申立て

3月28日、A3は、法人を相手方として、再雇用拒否が違法無効であるとして労働審判を申し立てたが、7月、申立てを取り下げた。

#### 12 A3の定年退職

3月31日、A3は、定年退職となり、再雇用はされなかった。法人は、A3の再雇用拒否について、団体交渉等の場で、A3の仕事ぶりや健康状態等に理由があるという説明はしておらず、法人の主張する再雇用の運用（前記5(1))を理由として挙げていた。

#### 13 本件一体化に係る労使交渉等

(1) 7月23日、組合は、法人に対し、「要求書」を発し、本件一体化を10月に控えながら、人員の十分な補充がなく、退職者が続出しかねない状況であるとして、①人員の募集の現状と今後の計画、②業務に忙殺され利用者の満足度を高めるための施策を検討するための会議の時間も確保できない状況における法人の協力についての考え、③デイホーム利用者の家族への説明は既に行われたが、サービスセンター利用者の家族への説明はいつ、どのように実施するのか等について7月26日までに回答するよう求めるとともに、これらの要求に係る団体交渉を申し入れた。

7月26日、法人は、組合に対し、「回答書」を発した。この中で、法人は、①職員の募集は、正規職員に限定せず、非常勤職員、紹介会社、派遣会社などあらゆる手段を使って行っており、早急に採用したいと考えている、②利用者のサービス向上のために必要な会議は〇〇〇苑として実施できている、③サービスセンター利用者にとどのように説明を行うかは組合に回答すべき内容ではなく、必要な説明は〇〇〇苑が責任を持って行うなどと答えるとともに、今回の組合の要求についてはこの回答書をもって回答するが、「いずれの要求も労働組合法によって使用者が団体交渉を行うことを義務づけられている事項（組合員である労働者の労働条件その他の待遇等）には該当しないと考えます」として団体交渉には応じられないとした。

(2) これに対し、8月6日、組合は、「抗議及び再要求書」を法人に提出し、7月23日付けの要求事項は、いずれも組合員の切実な声を取り上げたもの

であり、職員の補充が減少に追い付かない状況は組合員の労働条件に関わる問題であるのだから、団体交渉に応じないことは不当労働行為であるとして、改めて団体交渉を申し入れた。そして、要求事項として、本件一体化に当たり人員を確保すること及び29年12月の団体交渉での雇止めはしないという労使の確認を遵守すること等を追加した。

8月15日、法人は、同月6日付けの組合からの「抗議及び再要求書」に対する「回答書」を發した。この中で、法人は、本件一体化後の職員配置は国が安全としている配置基準を大きく上回る体制であると考えているところ、組合の要求が具体的にどのような人員の確保を要求しているのか判然としないことから、団体交渉を行うに当たっては交渉事項を明確にすることが最低限必要である、〇〇〇苑は就業規則による定年退職や契約更新の上限となる職員を除き一切雇止めをしていないし、これからも合理的理由のない雇止めをすることは考えておらず、このことは既に労使間で交渉済みのことであるからこの事項について改めて団体交渉を行う必要性を認めないと述べた。

- (3) 8月23日、組合は、法人に対し、「要求書」を提出した。組合は、法人の同月15日付「回答書」では職員の不安は払拭されないとして、①介護職員の配置数を1日9名とするよう求めるとともに、その後の正規職員の応募や面接などの状況、社内報で法人が本件一体化を行う上で「職員配置のスリム化が必要」としている趣旨等を明らかにすること、②本件一体化後のプログラムについて検討会議にデイホームの職員が参加していないが、職員全体でどのように情報共有していく予定なのか、③本件一体化に当たり、デイホーム職員が八十数名の利用者の情報を把握するには一定の時間を要するところ、今後どのようにサービスセンター及びデイホームの職員が相互に利用者の情報や業務の流れなどを把握していけばよいのかについて回答を求めるとともに、団体交渉の開催を再度要求した。

9月4日、法人は、組合に対し、「回答書」を發した。組合の8月23日付「要求書」に対し、①職員募集への応募がなく派遣職員で対応していること、黒字化のためには介護職員は1日8名とする必要があり9名を配置することは困難であること、「職員配置のスリム化」とは黒字化できる適正な

職員数の配置を意味すること、②9月から検討会議にデイホーム職員も参加してもらうこと、③現在デイホーム利用者のADL（Activities of Daily Living。日常生活動作）表を作成しており、これを確認しながら情報交換を行いつつ、サービスセンター職員にデイホーム職員が業務の動きを教えていく予定であること等を回答したが、団体交渉についての記載はなかった。

- (4) 9月12日、組合は、法人に対し、職員の人員補充等を議題とする団体交渉を申し入れた。

9月13日、法人は、組合に対し、「回答書」をもって、組合が議題とする事項については同月4日に回答済みであるので、それでも団体交渉を求めるのであればあらかじめ質問内容を明確にすること、組合の希望する日時は担当管理職が不在であるため、同月27日であれば対応可能であることを回答した。

- (5) 9月27日、団体交渉が開催された。冒頭、組合は、本件一体化が実施される10月1日の間際になるまで法人が団体交渉に応じる必要はないとしてこれに応じてこなかったことに抗議した。そして、組合は、法人が4月にハローワークに出した求人が期限切れとなっていることについて追及し、法人がハローワークでの求人以外に手立てを講じたのかとただし、「どれだけ粉骨砕身して職員を募集したんですかっていうことを現場は問いたいんですよ。」などと述べた。法人は、現時点でハローワークに求人を出している、ハローワーク以外の求人の当りはほとんどなく、ハローワークから人材紹介会社や派遣会社に広がっていくのであり、一、二年くらい出し続けて効果が出始めてきているなどと述べた。組合は、その大事なハローワークに1か月も穴が空いてしまった理由を追及すると、B4事務長が「その時は、もう派遣職員2名採用してましたので、そこで何とか回せるんじゃないか、とそこから、そこでの話だったと思います。」と答えたため、組合は、派遣職員が来ているからハローワークの求人が切れていてもよかったという考えなのかとただした。すると、B4事務長は、「切れててもっていうか、そこにいるから、えーと、とりあえずは回っていたと思うんです。」と返し、組合が話を続けると、B4事務長は「だから、もうでもそれは過去のことで。」と述べたが、組合は、前回の団体交渉（6月25日）

以降の事実経過を確認する必要があると続けた。B3 苑長は、ハローワークの求人が期限切れとなったのは「うっかり」であった、派遣職員の人件費は常勤職員のそれよりも高いのだから、ハローワークの求人をしなくていいということにはならない、人事権を有する法人としては経営を考えて職員を採用しなければならないなどと述べると、組合は、人事権があると言いながらうっかりするということが信じられないなどと返した。

10月、法人は、前記3のとおり、本件一体化を実施した。

#### 14 A3の介護職員としての採用面接

A3は、30年3月31日付けで定年退職となり、再雇用されなかった。その後、組合がA3の再雇用を要求しても、法人はこれに応じなかった。

そこで、9月、A3は、法人が介護職員を募集していたことから、これに応募し、10月16日、面接が行われた。この募集には、A3のほかに2名の応募があった。法人はA3を不採用とし、A3以外に応募した2名を採用した。A3の面接を行った面接官3名の評定表では、A3はいずれも「C 不採用」の総合評価で、「人間性・誠実性」の項目については、「特A」から「C」までの評価区分の中で「B-」とされた。面接での質問には、過去に〇〇〇苑の職員であった者が職員通用口から入ってきた場合にどう対応するかなどといったものもあった（労使間では、A3の定年退職後、同人が組合用務で〇〇〇苑を訪れた際の通用門やロビーの利用をめぐる争いが起きていた。）。また、所見欄には「面接の質問を持ち帰るとの組合的な発言ある」と記載したのもあった。当時のA3は66歳で、採用されていれば、介護職員の中では上から2番目の年齢であった。

#### 15 本件申立て

11月14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。

なお、本件申立ての後も、組合は、法人に対し、A3の看護師としての再雇用を要求し続けたが、法人は、就業規則上も経営判断上も同人を雇用する余地はないとして、これを拒否している。

### 第3 判 断

1 法人がA3を定年後再雇用しなかったことが、組合活動を理由とした不利

益取扱い及び支配介入に当たるか否か

(1) 申立人組合の主張

ア A 3 の再雇用拒否等

(ア) A 3 の再雇用拒否

A 3 は平成 6 年に組合に加入し、翌年から分会の執行委員になり、その後分会の執行委員長となった。そして、29年 9 月の分会大会で執行委員長に任期 1 年で再選され、そのことは法人にも通知された。また、A 3 が再雇用の意思を有していたことは法人にとって明らかであったし、職場の誰もが知っていることであった。

A 3 は、法人で勤務していた 24 年間で、上司、利用者等から同人の介護職員の採用面接時の評定表にあるような指摘や注意を受けたことはない。法人は、A 3 以外の定年退職する職員には事前に再雇用の希望の有無を確認していたにもかかわらず、A 3 に対してはその意向の確認もせず、早くから再雇用しないことをひそかに決めて、看護師を募集し、A 3 の明確な再雇用希望の意思を無視した。そして、30年 3 月 1 日に唯一の応募者を面接し、採用を決め、直ちに A 3 に再雇用しない旨を伝えたのであるから、法人の A 3 を追い出す意図は明白である。

(イ) A 3 の介護職員採用面接

9 月、A 3 は、法人の介護職員の募集に応募したが、10 月の面接で、面接官は、「あなたの過去の行動を見て私たちは今後判断します。」と述べるなどした。低評価を付けた面接官は B 3 苑長や B 4 事務長であり、まともな面接評価ではない。

A 3 がスーツを着用していなかったということ以外、面接評定表に記載されたものは全て抽象的に A 3 の能力を評価するもので、およそ不採用の根拠とはならない。面接評定表の「面接の質問を持ち帰る、との組合的な発言がある。」との記載こそ、不当労働行為意思の表れである。

イ 他の定年退職者の再雇用

過去 11 年間の〇〇〇苑では、定年退職者 8 名中、再雇用を希望しなか

ったC2のケースを除き、7名全員が再雇用されている。

法人は、慢性的な人員不足状態にあるため、絶えず人員募集をしているのだから、人員募集をしている事実は、定年後再雇用が原則となっている事実を否定するものではない。

定年になったA3以外の職員に対しては、法人は、2月末日頃までに再雇用の希望の有無について確認を行っていた。法人の主張を前提とすれば、ほとんどの場合に後任の応募者がいないことが続いていることになるが、それでも定年退職予定者の再雇用希望の意思確認を行わないとすれば、それは不自然である。

A8も25年2月中旬に当時の所長から定年後の再雇用について確認された。A8は、特別養護老人ホーム〇〇〇苑ではなく、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑での再雇用を希望していたところ、法人によって、1月11日、特別養護老人ホーム〇〇〇苑の看護職員の募集が行われ、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の看護職員の募集が行われなかったことは、同人の再雇用の希望を踏まえたものであり、法人は、同人の再雇用を予定して、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の看護師の募集をしなかったものといえる。

#### ウ 人員の状況

法人は、定年後再雇用者の契約更新の上限を70歳から75歳に引き上げた。現に、有期契約職員の労働条件通知書でも「定年後の継続雇用制度有 75歳」と明示している。この就業規則改正に係る27年12月5日の説明会で、B3苑長は、「高齢の方が必要な状況なんです。どの業界も、特に介護業界は。本当に助かっています。」などと述べ、また、法人は、社内報でも「特に看護師の採用は大変で、応募者の年齢も60歳以上は普通で、70歳以上も多いです。」などと記していた。この状況は最近始まったものではなく、25年7月1日の社内報でも、法人は、職員採用の困難、人員不足を訴えている。特に、介護職員は、3ないし4名の募集をしているのが常況である。

エ 上記アないしウに鑑みれば、法人が、他の定年退職者の場合とは異なり、分会の執行委員長であったA3を排除すべく、同人の再雇用を拒否

したことは明らかである。

したがって、法人がA3を定年後再雇用しなかったことは、組合活動を理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

ア A3の再雇用拒否等

(ア) 定年後再雇用に係る法人の運用

職員の高齢化を防ぎ、組織としてのマンネリ化、固定化を防ぐためにも、定年退職者が出れば、代替の若い人材を雇用するのが望ましい。そのため、法人においては、定年退職者の希望があれば常に再雇用するという慣例はなく、定年退職する職員がいる場合にまず後任を募集し、採用ができなかった場合に再雇用を行うが、後任の新規採用がかなわなかった場合に限り、年度末直前1か月前頃に初めて定年退職者に再雇用の意思を確認し、合意に至れば再雇用契約を結ぶという運用を行っていた。

(イ) A3の再雇用拒否

法人は、上記(ア)の運用方針にのっとり、A3の定年退職に先立って29年10月から後任を募集したところ、新規に採用することができたので、同人を再雇用しなかった。

イ 他の定年退職者の再雇用

法人は、11年間の定年退職者8名のうち7名を再雇用したが、残る1名は再雇用の希望があったものの再雇用には至らなかった。

運転手や調理職員、事務職員は、利用者と直接に接する機会がなかったり、わずかであったりする点で、看護職員とは事情を異にする。

法人は、通常、定年退職者の後任の募集は三、四か月前から募集しており、応募がなかった場合には定年の1か月前くらいを目安に当該定年退職予定者に再雇用の打診をしているが、後任の募集を行う前に、あらかじめ再雇用に係る意思確認をしたことはない。

A8に対しても、法人は再雇用の意思確認をしていない。また、組合は、25年1月11日の看護職員の求人が高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑のものではなく、特別養護老人ホーム〇〇〇苑のものであると主張

するが、この求人情報には「特養」との限定はなく、単に「看護職員」と記載されているにすぎないのであるから、この主張には理由がない。

法人は、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑を退職した看護職員C1の後任をすぐには採用できなかつたので、A8をその後任として再雇用したというだけのことであり、何ら矛盾や不自然な点はない。

#### ウ 人員の状況

法人は、非常勤職員の再雇用の年齢を75歳に引き上げたのではなく、従前、非常勤職員の再雇用上限年齢として、70歳という一応の目安があったものの、70歳を超えて再雇用されている者もいたために、その上限を75歳とする旨を明確に定めたのである。

組合は、職員数の減少を問題にするが、利用者自体も減少傾向にあり、職員数のみを取り上げるのは無意味である。法人は、法定配置基準の2倍近い職員を配置している。法人全体では、確かに人員の不足が認められるが、〇〇〇苑で看護職員、介護職員が慢性的な人員不足の状態にあるわけではない。仮に、人員不足の状態にあったとしても、A3の再雇用が法人の義務になることはない。

エ 以上のとおり、法人は、A3が定年を迎えた際、他の定年退職者の場合と同様に後任の新規募集を行って、結果として後任を採用することができたために同人を再雇用しなかつたのである。

したがって、法人がA3を定年後再雇用しなかつたことは、組合活動を理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

### (3) 当委員会の判断

ア(ア) 法人は、A3を再雇用しなかつた理由として、「法人では、従前から、定年退職者の再雇用はその後任が新規採用できなかつた場合に限り本人に打診することとしている」(以下、この取扱いを「本件運用方針」という。)ところ、後任を採用することができたのでA3を再雇用しなかつたと主張している。A3の後任が採用されたことには争いがないので、以下、法人において本件運用方針が執られていたといえるか否かについて検討する。

(イ) 法人の主張する本件運用方針では、後任の新規採用がかなわなかつ

た場合に限り、年度末直前1か月前頃に初めて定年退職者に再雇用の意思を確認し、合意に至れば再雇用契約を結ぶという、後任の新規採用を再雇用に優先させる運用を行っていたとされている（第2.5(1)）。

しかしながら、本件運用方針の存在は、就業規則や法人の会議録等で確認することができない（第2.5(1)）。また、法人は、従前から職員、とりわけ看護師の人材確保が困難な状況にあるとの認識を示し、職員に理解、協力を求めており（第2.4(4)）、かつ、ハローワーク等を通じて職員の求人を出し続け（同）、29年11月には非常勤職員の就業規則を改正して、定年後再雇用者の上限年齢を従来の70歳から75歳としていた（同5(2)(3)）。そのような状況の下で、定年退職者と再雇用の合意が必ずしもできるとは限らないにもかかわらず、法人は、組織の新陳代謝のため若い人材が必要であるなどとして、年度末のわずか1か月前まで定年退職者に再雇用の意思確認をしないという本件運用方針をこれまで一貫して執ってきたと主張しているのであって、かかる法人の主張は極めて不自然である。

そして、法人が主張するように、組織の新陳代謝や若い人材が必要であるというのであれば、再雇用した職員が再雇用契約を更新する際には、職員の募集を行う必要性はますます高まっているはずであるにもかかわらず、法人は、これら職員の後任の募集を総じて行っていなかった（第2.7）。

- (ウ) 法人は本件運用方針が執られている根拠としてA8及び高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の非常勤看護職員C1の後任の募集状況とされる資料を挙げ、A8の定年退職に関し、法人は、C1の退職後の後任をすぐには採用することができなかつたので、特別養護老人ホーム〇〇〇苑の看護職員だったA8を高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑の看護職員として再雇用したこと等を主張している。

確かに、この25年1月11日の求人情報には、「特養」とか「デイサービス」という限定が明記はされていないが、勤務時間について三つの時間帯が記載されており、三つの勤務区分があるのは特別養護老人ホーム〇〇〇苑の方であること及び実際に特別養護老人ホーム〇〇〇

苑の看護師が採用されていること（第2.6(1)オ）から、この募集は特別養護老人ホーム〇〇〇苑の職員の募集であるとみるのが相当である。そして、法人が、この募集以外には看護師を募集する求人をしていなかった（第2.6(1)オ）ことからすれば、24年度末で高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑を退職した看護職員のC1（同）の後任をこの時期に募集していたとは、認めることができない。

法人は職員の高齢化、組織のマンネリ化や固定化を防ぐために本件運用方針を執っていると主張しているところ、もしそうであるならば、C1の後任に定年退職を迎えるA8を充てる前に、C1の後任を新規募集することが求められるといえるにもかかわらず、そのような募集がなされていたとは認められない（第2.6(1)オ）のである。

- (エ) 法人は、C2の再雇用の意思確認の有無について、本件審査手続の当初は、C2の後任をあらかじめ新規に採用することができたため、C2に対し再雇用に係る意思確認はしていないし、雇用条件を提示した事実もないと主張していたが、後になって、C2は雇用継続を希望していたが、B4事務長がC2と話し合った結果、法人が本人の希望に沿える雇用条件を提示することができなかったことから、最終的には双方の合意により、穏便に定年退職することとなったと主張するに至り（第2.6(2)）、C2が再雇用を希望していたのか否かという重要な点について、法人の主張が変遷している。

また、法人が主張する本件運用方針を前提にして考えると、C2の後任の採用が決まっていれば、同人に再雇用の希望があったとしても、同人と再雇用の条件について話し合う必要はないはずである。

- (オ) そして、少なくとも結果としては、18年から28年までの11年間の定年退職者8名のうち、7名が再雇用されており、多い者では9回の更新がなされている（第2.6(1)、7）。
- (カ) 以上(イ)ないし(オ)の検討を踏まえると、法人が本件運用方針を執っていたとの主張は、にわかに措信し難い。

イ また、法人は、A3の看護師としての資質や勤務態度等については、一切主張しておらず、法人が同人に対し在職中に業務遂行上の問題等で

懲戒処分等を行った事実や、同人に再雇用することができない健康上の問題があった事実もうかがえない。

しかし、法人は、A 3の退職後、同人の後任が退職するなど看護師の採用が困難となり、新規採用よりも経費がかさむ派遣の看護師を受け入れざるを得ないほど追い込まれていた（第2.8）にもかかわらず、A 3の再雇用の要求を拒否し続けた（同15）。

ウ 当時の労使関係についてみると、新宿区からの借入金の返済方針や給与規程の改定、本件一体化を巡って分会がこれらについて反対する姿勢を貫き（第2.2、3、13）、また、非常勤職員就業規則の改正に当たっても法人が組合の求める改正内容の新旧対照表の提示を拒否する（同5(3)）などして、労使間では緊張が高まっていた。そして、この時期に、分会の執行委員長として上記のような法人の方針に反対する分会活動を主導してきたのがA 3であった（第2.1(3)）ことからすると、法人が、分会活動の中心人物である同人を疎ましく思っていたことは容易に推認できるところである。

加えて、このことは、法人が、A 3が法人の介護職員の募集に応募した際の面接において、法人の面接官がA 3の定年退職後に労使間で争いとなっていたA 3の施設内への立入りに関する質問をしたり、「面接の質問を持ち帰るとの組合的な発言ある」などと評価したりしていること（第2.14）によっても裏付けられるといえる。

そして、法人が、通常、三、四か月前から定年退職者の後任の募集を行っているとは主張しているところ、法人がA 3の後任の看護師のものであるとする募集は、年度末から約半年も前の10月から行われていた（第2.8）のであるから、法人が、A 3の定年退職に当たって、是が非でも同人を法人から排除しようとする殊更な対応を執っていたことが強かうかがわれる。また、A 3の後任として採用された准看護師がわずか1年余りで退職した際に、法人が組合からのA 3の再雇用の要求に応ぜず、人件費の割高な派遣看護師を受け入れるようになった（第2.8）ことも、このような法人の姿勢の表れであるといえる。

エ 以上の検討からすると、法人が主張する本件運用方針が実際に執られ

ていたとみることは到底できず、法人では、定年退職者が再雇用を希望する場合には、それを尊重する運用がなされていたとみるのが相当である。それにもかかわらず、法人がA3の再雇用を認めなかったのは、当時分会の執行委員長として、法人の方針に反対する分会活動を主導していたA3を再雇用しないことにより同人を職場から排除し、もって組合の勢力を減殺するためであったといわざるを得ない。

したがって、法人がA3を定年後再雇用しなかったことは、同人の組合活動を理由とした不利益取扱いに当たり、また、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

2 法人が、30年3月13日及び27日の団体交渉を開始するに当たり、組合の参加者や発言者の数を制限するよう求めたこと及び組合の参加者を写真撮影しようとしたことが、支配介入に当たるか否か

(1) 申立人組合の主張

ア 団体交渉において、法人が組合に対し、参加人数や発言者数を制限しようとしたことは、公式には撤回されていない。法人の対応によって、実際の発言者は事実上制限されていた。

イ 法人は、組合が写真撮影を断ると、参加者の氏名を書くよう要求したのであるから、写真撮影は単なる人数確認のためのものではなく、出席者や発言者を確認し、その裏付けとするためのものであった。このような行為は、組合活動への不当な干渉の意図の表れである。

ウ したがって、30年3月13日及び27日の団体交渉を開始するに当たり、法人が組合の参加者や発言者の数を制限するよう求めたこと及び組合の参加者を写真撮影しようとしたことは、いずれも支配介入に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

ア 団体交渉における組合の参加人数、発言者数の制限を求めたのは、高齢の理事長が参加するので短時間で充実した議論ができるようにするため、また、議論が錯綜し、混乱して喧騒状態に陥らないようにするために要望したものにすぎない。要望は撤回したし、実際には、発言者の数が制限されたこともなく、それによって法人が団体交渉を打ち切ったこともない。すなわち、これによって充実した交渉が困難になったとい

うことはない。

イ 法人が3月13日の団体交渉の組合参加者を写真撮影しようとしたのは、当時、〇〇〇苑にも法人本部にもA3の再雇用拒否に抗議するというファクシミリが何百枚も送られてくる状況で、それまでの団体交渉に出席していなかった者が出席し、人数も多く、騒然としていたところ、そのような状況を何かしら記録していた方がよいと考えるに至ったからである。

ウ したがって、3月13日及び27日の団体交渉を開始するに当たり、組合の参加者や発言者の数を制限するよう求めたこと及び組合の参加者を写真撮影しようとしたことは、いずれも支配介入に当たらない。

### (3) 当委員会の判断

3月13日及び27日の団体交渉は、それまでの団体交渉と比較して組合側の出席者数が極めて多く、それまでの団体交渉に出席していなかった友誼団体の役員等も出席していた(第2.9(2)、10)。したがって、法人が、平穏な団体交渉が行われるのかという懸念を抱いたとしても無理からぬものがあるといえる。

そして、一般に、法人が団体交渉の参加人数や発言者数について組合に希望を述べることで自体が直ちに不当労働行為に当たるわけではない。また、組合に写真撮影してもよいかと尋ねたことは、団体交渉の円滑な進行に水を差すものであったとはいえ、やはり、それ自体が直ちに不当労働行為に当たるとまではいえない。

また、法人は、団体交渉が開始された後は、組合側の参加人数や発言者数についてこれを制限するよう求めるなどしておらず、団体交渉の進行が実質的に妨げられた事情もない(第2.9(2)、10)し、写真撮影についても組合がこれを拒否すると、撮影を強行するなどの行動には出ていない(同)。

そうすると、法人が、30年3月13日及び27日の団体交渉を開始するに当たり、組合の参加者や発言者の数を制限するよう求めたこと及び組合の参加者を写真撮影しようとしたことは、支配介入に当たるとまではいえない。

3 組合が30年7月23日付け、8月6日付け及び同月23日付けで行った団体交渉の申入れに対する法人の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否ないし不

誠実な団体交渉に当たるといえるか否か

(1) 申立人組合の主張

ア 本件一体化は、現場の実態を無視した職員の削減にほかならず、労働条件、労働環境を極度に劣悪化させる問題である。

イ 法人は、30年度に8回の団体交渉に応じているとも主張するが、29年10月23日に法人がデイホームを休止する旨を通達した後、組合がデイホームの廃止に関して申し入れた団体交渉には全く応じようとしなかった。結局、法人が初めて応じたのは、本件一体化が実施される30年10月1日のわずか4日前である9月27日であり、これが実質的な団体交渉であるとは到底いえない。そして、ようやく行われた団体交渉であったが、法人は、職員削減の影響、有期職員の雇用不安、介護の質の確保など組合の懸念に容易に答えず、議論は十分に行われていなかった。無論、組合の要求に対する法人の書面による回答は、法人の一方的な意見の開示にすぎず、団体交渉ではない。

ウ したがって、組合が30年7月23日付け、8月6日付け及び同月23日付けで行った団体交渉の申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

ア 法人は、高齢者在宅サービスセンター〇〇〇苑のデイホームでは利用者数と職員配置のバランスが悪くなっており、本件一体化を行うことにより効率的な人員配置が可能となるほか、職員の業務負担の偏在の解消も期待できることから、これに踏み切った。

イ 法人は、実際には団体交渉を30年度だけでも8回実施しており、これらの中でも本件一体化に伴う労働条件、労働環境について十分に議論されている。ただし、本件一体化そのものは経営事項であるから、その是非自体や、本件一体化の解消、取消し、撤回については組合と協議する意思はない。

7月23日付け、8月6日付け及び同月23日付けの組合の要求書については、誠実に書面で回答しているところ、文書で回答を要求された事項について、文書で回答していれば直ちには団体交渉を開催せずとも、さ

ほど間を置くことなく9月27日には団体交渉に応じているのだから、法人が団体交渉を拒否しているとの組合の主張は失当である。

ウ したがって、組合が30年7月23日付け、8月6日付け及び同月23日付けで行った団体交渉の申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

### (3) 当委員会の判断

ア 組合は、法人に対する7月23日付要求書で、本件一体化を10月に控え、人員の募集の現状と今後の計画を明らかにすること等を要求し、要求に対する回答及び団体交渉の開催を求めた(第2.13(1))。これに対し、法人は、7月26日付回答でいずれの要求も団体交渉を義務付けられている事項に当たらないとして、団体交渉には応じられない旨を回答している(第2.13(1))。しかし、組合は、法人の7月26日付回答に対し、8月6日、職員の補充がその減少に追い付かない状況は組合員の労働条件に関わる問題であるとして、団体交渉に応じない法人に抗議し、改めて団体交渉を申し入れている(第2.13(2))ことからすると、組合は、本件一体化を控え、法人に対し、喫緊の極めて重要な問題として職員の補充を始めとする職場の労働条件や労働環境に関わる諸課題について要求していることがみて取れる。

それにもかかわらず、法人は、8月15日付けの書面で、人員確保に係る組合の要求が判然としない、定年退職や契約更新の上限となる職員を除き雇止めしないということは労使間で交渉済みであるとして、団体交渉に応ずる必要性がないと主張した(第2.13(2))。これに対し、組合は、8月23日付けの書面で、人員配置について詳細に質問事項や要求事項を記した上で団体交渉を申し入れた(第2.13(3))が、法人は、9月4日付けの書面で、組合の質問事項や要求事項に書面で回答するも、団体交渉の要求については触れてすらいない(同)。

9月12日に、組合が、サービスセンターの人員補充等について改めて団体交渉を申し入れたところ、法人は、翌日、同月4日の書面で回答済みであるとしつつも、同月27日であれば団体交渉に応ずることが可能であるとようやく回答するに至った(第2.13(4))。

そして、団体交渉が行われたのは、本件一体化の実施の直前である9月27日であって（第2.13(5)）、7月23日の申入れから数えて2か月以上経過した後であった。本件一体化を目前に控えた時期に団体交渉を行い、労使で協議をしても、現場の体制の見直し等を行うことは極めて困難であり、実際に、9月27日の団体交渉では、それまでの職員募集の取組に係るやり取りに終始し、本件一体化に伴う現場の体制についての具体的な交渉は行われていない（第2.13(5)）が、法人はそうした状況の下で10月に本件一体化を実施した（同）。

以上のような法人の一連の対応は、むしろ、本件一体化の直前まで交渉の機会を引き延ばし、事実上、組合の要求をくむことなく本件一体化の実施に踏み切ろうとしていたと評価されても致し方ないものであるから、団体交渉の拒否に当たるといわざるを得ない。

イ 法人は、組合が議論を求める本件一体化そのものは経営事項であるから、義務的団体交渉事項に当たらないと主張する。しかし、組合が7月23日付要求書において説明や回答を求めたのは、①人員の募集の現状と今後の計画、②職員が業務に忙殺される状況についての法人の協力、③サービスセンター利用者の家族への説明の時期と方法等であり（第2.13(1)）、上記①及び②は、本件一体化によって職員の配置が変わることに伴い、現場の業務をどのような職員の構成でいかほどの職員負担で行うのかという正に組合員である労働者の労働条件その他の待遇等に直結する問題である。上記③も、本件一体化について利用者やその家族からの問合せ等に対応する現場職員の労働条件に関連した質問と解される。したがって、組合が団体交渉を求めたのは、本件一体化によって影響を受ける組合員の労働条件その他の待遇等に関する事項であり、義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。

また、法人は、実際には団体交渉を30年度だけでも8回実施しており、これらの中でも本件一体化に伴う労働条件や労働環境について十分に議論されていると主張するが、具体的な疎明はない。

ウ そうすると、組合が30年7月23日付け並びに8月6日付け及び23日付けで行った団体交渉の申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない

団体交渉の拒否に当たるといふべきである。

#### 4 救済の方法

- (1) 前記1(3)エのとおり、法人がA3を定年後再雇用しなかったことは不当労働行為に当たるところ、法人に再雇用された7名がいずれも再雇用契約を複数回更新されていることを踏まえ、主文第1項のとおり命ずることとする。
- (2) 前記3(3)ウのとおり、組合が30年7月23日付け、8月6日付け及び同月23日付けで行った団体交渉の申入れに対する法人の対応は不当労働行為に当たり、組合は団体交渉に誠実に応ずることを求めているが、本件の救済の方法としては主文第2項をもって足りる。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人がA3を定年後再雇用しなかったことは労働組合法第7条第1号及び第3号に、組合が平成30年7月23日付け、8月6日付け及び同月23日付けで行った団体交渉の申入れに対する法人の対応は同法第7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2年10月6日

東京都労働委員会

会長 金井康雄