

命 令 書 (写)

申立人 X 1 組合

執行委員長 A 1

同 X 2 組合

執行委員長 A 2

被申立人 株式会社 Y 1

代表取締役 B 1

同 医療法人 Y 2

理事長 B 2

同 有限会社 Y 3

代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委令和2年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年6月18日第1708回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 被申立人株式会社 Y 1 は、令和元年9月10日、10月11日、10月29日、11月22日及び12月12日申入れの議題に関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 被申立人株式会社 Y 1 は、団体交渉における発言を、その直後に翻すなどして、組合の運営に対する支配介入を行ってはならない。
- 被申立人株式会社 Y 1 は、本命令受領後、速やかに下記の文書の内容を縦1メートル、横2メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、被申立人株式会社 Y 1 の全ての施設において職員の見やすい場所に毀損することなく14日間掲示しなければならない。

記

当法人が、①令和元年9月25日に行われた団体交渉において令和元年度夏季賞与、在宅訪問介護事業廃止に関する事項及び佐原ホームにおけるリネン業務に就労する組合員の安全衛生等就労関係に関する事項について不誠実な対応をしたこと、②同年10月11日、10月29日、11月22日及び12月12

日に申し込まれた団体交渉に応じなかつたこと、③令和元年8月20日の団体交渉で合意した8月末までの夏季賞与の支給について、当法人が同月23日に支払時期の変更を職員に一方的に通知したことが、①及び②については労働組合法第7条第2号に、③については同条第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 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

株式会社 Y 1

代表取締役 B 1

4 被申立人医療法人Y 2は、令和元年10月29日、11月22日及び12月12日申入れの議題に関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。

5 被申立人医療法人Y 2は、本命令受領後、速やかに下記の文書の内容を縦1メートル、横2メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、被申立人の全ての施設において職員の見やすい場所に毀損することなく14日間掲示しなければならない。

記

当法人が、令和元年10月29日、11月22日及び12月12日に貴組合から申し入れのあった団体交渉に応じなかつたことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 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

医療法人 Y 2

理事長 B 2

- 6 被申立人有限会社Y3は、令和元年12月12日申入れの議題に関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 7 被申立人有限会社Y3は、本命令受領後、速やかに下記の文書の内容を縦1メートル、横2メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、被申立人の全ての施設において職員の見やすい場所に毀損することなく14日間掲示しなければならない。

記

当法人が、令和元年12月12日に貴組合から申入れのあった団体交渉に応じなかつたことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

X1組合

執行委員長 A1 殿

X2組合

執行委員長 A2 殿

有限会社Y3

代表取締役 B1

- 8 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①申立人らが、令和元年10月11日、10月29日、11月22日及び12月12日、令和元年度夏季・冬季賞与、リネン業務の労働環境改善、退職強要、セクハラ等を交渉事項とする団体交渉を申入れたところ、被申立人らが正当な理由なく団体交渉を拒否したこと、②令和元年8月27日付け申入書による団体交渉申入れ後、期間の定めのない雇用であった組合員に対し、有期雇用契約書に署名押印するよう要求したこと、③令和元年8月20日の団体交渉で合意した同年8月末までの夏季賞与の支給について、被申立人らが同月23日に支払時期の変更を一方的に通知したことが、①は労働組合法第7条第2号に、②は同条第1号及び第3号に、③は同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為として救済申立て

（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 被申立人らは、申立人らとの団体交渉について、十分な説明を行うなどして誠意を持って対応すること。
- (2) 陳謝文の掲示

3 争点

＜株式会社Y1の対応＞

- (1) 株式会社Y1が、元組合員C1に対し、雇用期間を平成31年4月16日から1年間とする契約書を送付して署名押印するよう求めたことは、労働組合法第7条第1号に規定する不利益な取扱いに当たるか否か。また、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点①）
- (2) 株式会社Y1が、令和元年度の夏季賞与について、令和元年8月20日に行われた団体交渉において説明した方針と異なる支給方法を採る旨告知したことは、不誠実な対応に当たるか否か、また、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点②）
- (3) 団体交渉申入れに対する対応（争点③）

3-1 令和元年度夏季賞与以後の賞与の支給の有無、額及び支給時期に関する事項、在宅訪問介護事業の廃止及びそれに伴う組合員の配置転換等に関する事項、株式会社Y1の佐原ホームにおけるリネン業務に就労する組合員の安全衛生等就労関係を交渉事項とする団体交渉における株式会社Y1社の対応は、不誠実な対応に当たるか否か。

3-2 組合員A2に対する平成29年度処遇改善手当の不支給を交渉事項とする株式会社Y1の対応は、不誠実な対応に当たるか否か。

3-3 株式会社Y1が、組合員A3に対する退職強要をしたこと、介護業務を強要したこと及び同人のY1グループ総務業務への復帰について並びに元組合員C2に対するセクハラ及びセクハラ防止について並びに元組合員C3に対する退職強要について交渉議題とする令和元年10月29日付け団体交渉申入れに応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

3-4 株式会社Y1が、令和元年度冬季賞与に関する事項、就業規則及び賃金規程のうち賞与の支給日在籍要件に関する事項、令和元年6月給与からの皆勤手当廃止に関する事項、残業単価に処遇改善分を含めない取扱いに関する事項、平成27年度処遇改善加算の

清算金に関する事項を議題とする令和元年12月12日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

＜医療法人Y 2 の対応＞

- (4) 令和元年度夏季賞与以後の賞与の支給の有無、額及び支給時期に関する事項を巡る医療法人Y 2 の対応は、不誠実な対応に当たるか否か。
(争点④)
- (5) 医療法人Y 2 が、組合員A 3 に対する退職強要、介護業務の強要及び同人のY 1 グループ総務業務への復帰に関する事項を議題とする令和元年10月29日付け団体交渉申入れ及び令和元年度冬季賞与に関する事項、就業規則・賃金規程のうち賞与の支給日在籍要件に関する事項、令和元年6月給与からの皆勤手当廃止に関する事項、残業単価に処遇改善分を含めない取扱いに関する事項、平成27年度処遇改善加算の清算金に関する事項を議題とする令和元年12月12日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。
(争点⑤)

＜有限会社Y 3 の対応＞

- (6) 令和元年度夏季賞与以後の賞与の支給の有無、額及び支給時期に関する事項を巡る有限会社Y 3 の対応は、不誠実な対応に当たるか否か。
(争点⑥)
- (7) 有限会社Y 3 が、令和元年度冬季賞与に関する事項、就業規則及び賃金規程のうち賞与の支給日在籍要件に関する事項、令和元年6月給与からの皆勤手当廃止に関する事項、残業単価に処遇改善分を含めない取扱いに関する事項、平成27年度処遇改善加算の清算金に関する事項を議題とする令和元年12月12日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。
(争点⑦)

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人等

ア X 1 組合

申立人X 1 組合（以下「連合ユニオン」という。）は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和3

年4月5日) 現在の組合員数は、およそ1,100名である。

イ X 2組合

申立人X 2組合(以下「組合」という。)は、有給休暇取得の可否等について、従業員間で疑惑の声が上がったことを契機として、平成28年6月に結成された、株式会社Y 1(以下「Y 1社」という。)、医療法人Y 2(以下「Y 2」という。)等、Y 1グループの従業員らで構成する労働組合であり、本件結審日現在の組合員数は、40名である。

なお、結成時より結審日現在に至るまで、A 2が執行委員長を務めている。

ウ A 2

申立人組合の執行委員長であるA 2(以下「A 2執行委員長」という。)は、平成13年10月に、Y 1社に採用され、有期労働契約を更新しつつ介護サービス利用者の送迎業務に従事してきたが、平成30年4月15日をもって契約が更新されなかった。

エ A 3

組合員A 3(以下「A 3」という。)は、平成22年頃、Y 1社に採用され、事務職として勤務してきたが、平成30年3月、Y 2の運営する介護保険法に基づく介護老人保健施設(以下「老健」という。)に異動し、事務職として勤務した後、同年10月より通所リハビリテーションの管理者として勤務している。

なお、A 3は、遅くとも平成30年3月までには、組合に加入している。

オ 元組合員C 1

元組合員C 1(以下「C 1」という。)平成元年8月頃まで、Y 1社との間で雇用契約書を作成することなく同社に雇用され、リネン業務に従事してきた。

カ 元組合員C 2

元組合員C 2(以下「C 2」という。)は、Y 1社が横須賀市佐原において運営する有料老人ホーム(以下「佐原ホーム」という。)において、デイサービス事業に従事してきた。

キ 元組合員C 3

元組合員C 3(以下「C 3」という。)は、佐原ホームにおいて、デイサービス事業に従事してきた。

(2) 被申立人等

ア Y 1 社

Y 1 社は、肩書地に本社を置き、介護保険法に基づく居宅介護支援及び居宅サービス等の介護事業並びに有料老人ホームの設置及び運営に関する事業並びに保育所の設置及び運営に関する事業等を目的とする株式会社であり、結審日現在の従業員数は、185名である。

イ Y 2

Y 2 は、肩書地に主たる事業所を置き、老健を経営し、要介護者に対し、施設サービス計画に基づいて、看護、医学的管理の下における介護及び機能訓練その他必要な医療等を提供することを目的とする医療法人であり、結審日現在の従業員数は、85名である。

ウ 有限会社 Y 3

有限会社 Y 3 (以下「Y 3」という。) は、肩書地に主たる事業所を置き、介護保険法に基づく居宅サービス等の介護事業並びに有料老人ホームの設置及び運営に関する事業並びに保育所の設置及び運営に関する事業等を目的とする有限会社であり、結審日現在の従業員数は48名である。

エ B 1

B 1 は、Y 1 社及びY 3 の代表取締役である。

2 A 2 執行委員長の契約不更新問題

- (1) 平成30年4月15日、A 2 執行委員長は、Y 1 社を雇止めされた。
- (2) 平成30年6月14日、A 2 執行委員長は、Y 1 社に対し、労働契約上の地位の確認と平成30年5月1日以降の将来賃金等を請求する訴訟を横浜地方裁判所へ提起した (以下「A 2 訴訟」という。)
- (3) 令和元年7月22日、A 2 執行委員長とY 1 社との間で、平成30年4月15日付けA 2 執行委員長の合意退職、Y 1 社の解決金の支払、A 2 執行委員長は同社を退職後も組合員の地位を失わないこと、A 2 執行委員長が組合員であるかどうかに関し、Y 1 社は組合の判断を尊重すること、当事者間には「本件に関し」和解条項に定めるもののほか、何らの債権債務がないことを確認することを内容とした、裁判上の和解が成立した。

3 処遇改善加算金を巡る労使状況

- (1) 平成24年度以降の毎年度、Y 1 社、Y 2 及びY 3 は、処遇改善加算金制度を所管する横須賀市等から、加算金の支給を受けていた。

なお、処遇改善加算金とは、厚生労働省が平成24年に創設した「介護職員処遇改善加算制度」に基づき、要件を満たした介護事業所で働く介護職員の賃金改善を行うため、各介護事業所に支給されるものである。

- (2) 平成30年3月9日、A2執行委員長ほか数名は、Y1社が、処遇改善加算金の支給を受けながら、介護職員に処遇改善加算金に相当する手当（以下「処遇改善手当」という。）を支給しておらず、これは不正請求にあたる旨を横須賀市に公益通報した。これを受け、横須賀市は、同年3月26日、Y1社に対し、通報対象事実について調査を行い、調査終了後、その内容を知らせる旨、A2執行委員長らへ回答した。
- (3) 平成30年5月17日、組合員72名は、Y1社、Y3及びY2が横須賀市等から処遇改善加算金等を受給したにもかかわらず、実際には処遇改善を実施していないとして、Y1社、Y3及びY2の3法人並びにB1、Y1社前代表取締役Z1及びY3前代表取締役Z2の3人を被告として、平成27年12月から平成29年12月までの期間のうち組合員72名が被告3法人に在籍していた期間に係る処遇改善加算金等に相当する金員の支払を求める訴えを横浜地方裁判所横須賀支部（以下「横浜地裁横須賀支部」という。）に提起した（以下「処遇改善加算金訴訟」という。）。

なお、この訴訟を提起する際、組合は組合員名簿を提出しており、同名簿を元に退職者を消した名簿（以下「本件名簿」という。）（別紙参照）を平成31年3月18日、団体交渉の際にY1社へ提出している。

- (4) 平成31年4月22日、処遇改善加算金の夏季賞与への配分の明示等を議題とする団体交渉が行われた（以下「31.4.22団交」という。）。

4 令和元年度夏季賞与を巡るY1社の対応等

- (1) 連合ユニオン及び組合は、Y1社に対し、平成31年2月26日付け要請書（以下「31.2.26要請書」という。）により、平成31年・令和元年度の賃上げを交渉事項として、団体交渉を求めた。31.2.26要請書に対し、Y1社は、同年3月4日付けFAX（以下「31.3.4文書」という。）を連合ユニオンへ送付し、交渉事項が義務的団体交渉事項であるかの確認のため、組合員名簿を提出してほしい旨を述べた。31.3.4文書を受け、連合ユニオン及び組合は、平成31年3月18日、前記3(3)のとおり本件名簿をY1社へ提出した。
- (2) 連合ユニオン及び組合は、Y1社に対し、令和元年5月10日付け「団

体交渉要求内容の申入書」により、処遇改善加算金の内容について説明すること、令和元年度夏季賞与の支給等（以下「1.5.10要求事項」という。）を交渉事項として、団体交渉を求めた。

(3) 連合ユニオン及び組合並びにY1社は、令和元年6月25日、Y1社の代理人であるB3弁護士（以下「B3弁護士」という。）の事務所において、1.5.10要求事項を交渉事項として、団体交渉を開催した（以下「1.6.25団交」という。）。同交渉には、連合ユニオンからA4副委員長ほか1名が、組合からA5副執行委員長が、Y1社からB3弁護士がそれぞれ出席し、約2時間にわたり交渉が行われた。

Y1社は、1.5.10要求事項について、次のとおり回答した。

ア 処遇改善加算金の内容

処遇改善加算金については、Y1社を被告とする訴訟が係属していること、及び横須賀市により同社を対象にした調査が行われていることから、回答を控える。

イ 令和元年度夏季賞与

次回回答する。

また、連合ユニオン及び組合は、この交渉の中で、1.5.10要求事項において要求を保留していた令和元年度夏季賞与について、正規従業員の要求額を基本給の2か月分、契約社員及びパートタイマーの要求額を一律3万円とすることを求め、この要求について、同年7月12日までにY1社としての見解を示すよう求めた。

(4) 連合ユニオン及び組合は、1.6.25団交の内容を踏まえ、Y1社に対し、令和元年7月5日付け「団体交渉具体的要求内容の申入書」により、処遇改善加算金の内容等（以下「1.7.5要求事項」という。）を議題として、団体交渉を開催するよう求めた。

(5) Y1社は、連合ユニオンに対し、令和元年7月30日付け文書により、令和元年度夏季賞与は経営上の理由により例年どおりの時期には支給できない旨、同年8月末までには支給できるよう努力しているが、現時点では、支給の可否を含め具体的な金額及び支給時期は確定していない旨回答した。

(6) 連合ユニオン及び組合並びにY1社は、令和元年8月20日、B3弁護士の事務所において、1.7.5要求事項を議題とする団体交渉を開催した（以下「1.8.20団交」という。）。この交渉には、連合ユニオンからA4副委員長ほか1名が、組合からA5副執行委員長ほか1名が、Y

1社からB3弁護士がそれぞれ出席し、約1時間にわたり交渉が行われた。

この交渉の中で、Y1社は、既に支給した一部の従業員を除き令和元年度の夏季賞与として基本給の0.6か月分に処遇改善手当分0.25を上乗せした0.85か月分を8月末日までに支給する旨回答した。

また、1.7.5要求事項に対する回答として、処遇改善手当については、年間の支払総額を開示したが、この件については、処遇改善加算金訴訟と横須賀市の調査により今後明らかになるので団体交渉の場で報告する意向はない等と述べた。

- (7) B1は、従業員に対し、令和元年8月23日付け「社員の皆さんに」と題する書面により、令和元年度夏季賞与の支給時期について、支給額の半分を8月の給与に合わせて支給し、残額は10月の給与に合わせて支給する旨、支給が遅延することを謝罪する旨、また、冬季賞与についても、支給額の半分を12月の給与に合わせて支給し、残額は令和2年1月の給与に合わせて支給する旨通知した（以下「1.8.23通知」という。）。なお、1.8.23通知には、令和元年度夏季賞与の支給時期が遅れる理由についての記載はなかった。
- (8) 連合ユニオン及び組合は、Y1社に対し、令和元年8月27日付け「抗議文」により、Y1社が夏季賞与を分割で支給することは、1.8.20団交における組合に対する説明とは異なる対応で、労使関係を大きく損なうものであり抗議する旨、こうしたY1社の対応は組合を無視するものであり、団体交渉における不誠実な対応として不当労働行為に当たる旨、団体交渉においてY1社からの謝罪と詳細な説明を求める旨通知した。

また、連合ユニオン及び組合は、Y1社に対し、同日付け団体交渉申入書（以下「1.8.27申入書」という。）により、夏季賞与、A2執行委員長に対する平成29年度処遇改善手当の支払、組合員に対する退職勧奨、解雇及びセクハラ等を議題として、団体交渉を開催することを求めた。

なお、1.8.27申入書には、誰が退職勧奨を受けて解雇されたか、また誰がセクハラを受けていたかは示されていなかった。

- (9) Y1社は、連合ユニオンに対し、令和元年8月30日付け「御連絡」と題する文書（以下「1.8.30連絡」という。）を送付した。1.8.30連絡には、夏季賞与の支給時期を団体交渉における説明内容から変更した

ことは事実であるが、この変更はY 1社の経営状況を考慮したやむを得ない変更である旨、支給時期を短期間のうちに変更したことを謝罪する旨が記載されていたほか、Y 1社のとった対応は不当労働行為に該当するものではないとの認識が示されていた。

5 各交渉事項を巡るY 1社の対応

- (1) Y 1社は、令和元年8月末頃、佐原ホームにおいてリネン業務に従事するC 1に対し、平成31年4月16日から1年間を雇用期間とする雇用契約書に署名することを求めた。

なお、Y 1社における定年の定めは「従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の賃金締切日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由または退職事由に該当しない者については65歳に達した月の賃金締切日まで1年更新で再雇用する。」、「65歳以上の再雇用については会社が必要と認めた場合は継続して雇用する事もある。」というものであった（Y 1社就業規則第50条）ところ、C 1は令和元年8月時点では、少なくとも65歳を超えていた。

- (2) 連合ユニオン及び組合は、Y 1社に対し、令和元年9月10日付け協議申入書（以下「1.9.10申入書」という。）により、夏季賞与、在宅訪問介護事業廃止に関する事項、リネン業務に関する事項等について、団体交渉を開催することを求めた。なお、1.9.10申入書には、在宅訪問介護事業廃止により影響を受ける組合員は、20名程度との記載があった。

- (3) 令和元年9月25日、1.9.10申入書記載の事項を議題とする団体交渉（以下「1.9.25団交」という。）が開催された。この交渉には、連合ユニオンからA 4副委員長ほか2名が、組合からA 5副執行委員長が、Y 1社からB 3弁護士がそれぞれ出席し、約50分にわたり交渉が行われた。

この交渉の概要は、次のとおりであった。

ア 夏季賞与に関する事項

連合ユニオン及び組合が、1.8.20団交におけるY 1社の説明とそれ以降の対応が異なっていることについて抗議したところ、B 3弁護士は、説明と対応が異なることは事実であると認めた上で、これについて謝罪した。しかし、B 3弁護士は、現時点では、夏季賞与の取扱いを回答することはできないと述べた。また、連合ユニオン及び組合は、アルバイト及びパートも夏季賞与の支給対象とすべき

であると主張したが、Y1社は現時点では回答できない旨述べた。

イ 在宅訪問介護事業廃止に関する事項

連合ユニオン及び組合は、Y1社が在宅訪問介護事業を廃止するに至った経緯とそれに伴う従業員の配置転換により従業員が受ける不利益について説明を求めたところ、B3弁護士は、廃止の理由は、Y1社の業績赤字である旨、従業員の配置転換先及び配置転換先での労働条件は回答できない旨述べたほか、質問事項は、書面で申し入れてもらえば回答する旨述べた。また、連合ユニオン及び組合は、在宅訪問介護事業廃止に伴う従業員の配置転換先の労働条件について、文書で明らかにするよう求め、Y1社はこれに応じる旨述べた。

ウ リネン業務に関する事項

連合ユニオン及び組合が、佐原ホームにおけるリネン業務の労働環境が劣悪であると指摘したところ、B3弁護士は、実際の現場から情報を得ていないが、具体的な内容が確認できれば対応する旨述べた。

エ A2執行委員長に対する平成29年度処遇改善手当の支払いに関する事項

B3弁護士は、A2訴訟においてY1社とA2執行委員長との間で和解が成立し、処遇改善手当の問題は決着しているので同手当を同人に支給する予定はない、また、横須賀市の改善命令にしたがつて支給すべき職員には支給した旨述べた。

連合ユニオン及び組合並びにY1社は、令和元年10月23日午前10時から、次の事項について、次回の団体交渉を行うことで合意した。

(ア) 令和元年度夏季賞与に関する事項

(イ) 在宅訪問介護事業廃止に関する事項

(ウ) リネン業務に関する事項

(エ) A2執行委員長に対する平成29年度処遇改善手当の不支給に関する事項

(4) 令和元年9月30日、処遇改善加算金訴訟について、横浜地裁横須賀支部は、原告72名の請求を棄却する判決を言い渡し（以下「1.9.30判決」という。）、同判決は確定した。横浜地裁横須賀支部は、判決理由の中で、処遇改善加算金制度について、交付金又は加算金を支給された事業者が、各介護職員に対して具体的にいかなる方法で処遇改善を

行うかは、各事業者の裁量に委ねられており、いかなる方法で処遇改善に用いるかが確定しているものではないから、各介護職員らは事業者に対して具体的な金銭請求権を有しているとみることができない等と判示した。

- (5) Y 1 社は、連合ユニオンに対し、令和元年10月 7 日付け「御連絡」と題する文書（以下「1. 10. 7連絡」という。）により、次のとおり通知した。

ア 令和元年度夏季賞与に関する事項

現在のところ、アルバイト及びパート職員については、賞与を支給していない。

イ 在宅訪問介護事業廃止に関する事項

前回の交渉において、一定の事項について回答すると伝えたが、これを撤回する。在宅訪問介護事業の廃止に関する事項について質問等がある場合は、当該事項が義務的団体交渉事項に当たることを書面で説明してほしい。

ウ リネン業務に関する事項

来年の夏に向けて、具体的な対策を引き続き検討する。リネン業務に関する事項について質問等がある場合は、当該事項が義務的団体交渉事項に当たることを書面で説明してほしい。

エ A 2 執行委員長に対する平成29年度処遇改善手当の不支給に関する事項

A 2 執行委員長とは、A 2 訴訟において和解が成立し、処遇改善手当の支払いについても決着していること、各介護職員に対し具体的にいかなる処遇改善を行うかについて、処遇改善加算金の支給を受けたY 1 社に裁量権が認められること、従業員には、同加算金支払に関する具体的な金銭請求権は認められないことから、A 2 執行委員長に処遇改善手当を支払う予定はない。

なお、この1. 10. 7連絡で、Y 1 社は、令和元年10月23日に予定されていた交渉の予定を撤回した。そして、今後は法的に交渉義務がある事項以外については、協議に応じる予定はなく、協議内容が義務的団体交渉事項に当たるか否かを厳密に検討することにする旨を述べた。

- (6) 連合ユニオン及び組合は、Y 1 社に対し、令和元年10月11日付け文書により、次の事項（以下「1. 10. 11要求事項」という。）を議題とす

る団体交渉を開催することを要求した。

- ア 令和元年度夏季賞与に関する事項
- イ 在宅訪問介護事業廃止に関する事項
- ウ リネン業務に関する事項
- エ A 2 執行委員長に対する平成29年度処遇改善手当の不支給に関する事項

(7) Y 1 社は、令和元年10月17日付け「御連絡」と題する文書（以下「1.10.17連絡」という。）により、連合ユニオンに対し、今後は義務的団体交渉事項のみ交渉に応じる旨、同月23日に予定されていた協議に応じる意向はない旨改めて通知するとともに、1.10.11要求事項について次のとおり回答した。

- ア 令和元年度夏季賞与に関する事項

どの組合員に係る賞与なのかを特定してほしい。特定された組合員以外の夏季賞与については、交渉を行うことはないことを事前に伝えておく。また、支給水準及び対象者は、これまでの協議において、明らかにしている。

- イ 在宅訪問介護事業の廃止に関する事項

事業廃止の決定は、Y 1 社の経営権に係る事項であり、義務的団体交渉事項には当たらない。

- ウ リネン業務に関する事項

どの組合員に関する事項なのか明らかにしてほしい。また、これまでの協議において「来夏に向けて、引き続き具体的な対策を検討中」と回答している。具体的な対策内容が決まつたら伝える。

- エ A 2 執行委員長に対する平成29年度処遇改善手当の不支給に関する事項

1.10.7連絡において、理由と結論を十分な根拠とともに示しており、裁判を経ている事項について交渉をする意向はない。

(8) 連合ユニオン及び組合は、Y 1 社及びY 2に対し、令和元年10月29日付け団体交渉申入書（以下「1.10.29申入書」という。）により、次の3名の組合員に係る項目（以下「1.10.29要求事項」という。）を交渉事項として同年11月14日又は同月19日に団体交渉を開催することを要求した。

- ア A 3に対する退職強要

A 3は、Y 1 社に採用され事務職として勤務してきたが、平成30

年3月、Y2が経営する老健へ事務職として異動し、物品の管理などに従事した後、同年10月には、通所リハビリテーション施設の管理者となった。A3は、同施設において、介護の資格を有していないにもかかわらず、施設利用者の送迎に従事させられた。同年10月23日、A3は、施設利用者を車両に乗せる際に、利用者を転倒させる事故を起こした。この事故について、上司等から、老健にはA3が働く場所はないと言われた。

イ B1によるC2に対するセクハラ行為

佐原ホームで勤務していたC2は、令和元年7月22日、B1と施設長であるB4からファミリーレストランに呼び出され、他の施設への人事異動について打診を受けた。その際、B1は、セクハラとなる発言を繰り返した。

ウ C3に対する退職強要

佐原ホームで勤務していたC3は、令和元年8月6日、B1から従業員3名らがいる場で、C3の言動が原因で退職した職員がいる旨、Y1社は仕方なくC3を雇用していると言われ、退職強要を受けた。

- (9) Y1社及びY2は、連合ユニオンに対し、令和元年11月5日付け「御連絡」と題する文書により、1.10.29申入書についてB3弁護士がY1社及びY2から一切を受任した旨、同申入書に記載された事項に係る団体交渉応諾の可否について法人内で検討した上、後日連絡する旨、同申入書で言及された3名について組合に所属する組合員であるか証明又は保証することを求める旨通知した。
- (10) 連合ユニオン及び組合は、Y1社及びY2に対し、令和元年11月22日付け団体交渉申入書(以下「1.11.22申入書」という。)により、1.10.11要求事項及び1.10.29要求事項について、改めて団体交渉の開催を求めるとともに、3名については組合に所属している旨通知した。
- (11) 連合ユニオン及び組合は、Y1社に対し、令和元年11月29日付け文書により、冬季賞与について、正規従業員の要求額を基本給の2か月分、契約社員及びパートタイマーの要求額を一律3万円とすること、同年12月6日までにY1社としての見解を回答することを求めた。
- (12) 1.11.22申入書に対し、Y1社及びY2は、令和元年12月6日付け文書(以下「1.12.6文書」という。)により、次のとおり回答した。
 - ア 夏季賞与に関する事項

令和元年夏季賞与については、1.8.20団交及び1.9.25団交において、また、1.8.30連絡及び1.10.17連絡によりY1社として十分な回答を行っており、これ以上回答する意向はない。

令和2年夏季賞与については、1.10.17連絡に記載したとおり、対象者を特定してもらえないのであれば回答できない。また、令和2年夏季賞与の扱いは未定であり、交渉に応じる時期はない。

イ 在宅訪問介護事業の廃止に関する事項

在宅訪問介護事業の廃止に伴う不利益を受けるとされる組合員の特定を求める、また、法人の事業の廃止は経営権に属する事項であり義務的団体交渉事項に当たらない。

ウ リネン業務に関する事項

組合員の特定を求める。具体的な対策を検討し、内容が決まり次第回答するとしており、回答としては十分であると認識している。

エ A2執行委員長に対する平成29年度処遇改善手当の不支給に関する事項

裁判で結論が出ている事項について、Y1社及びY2は、組合との交渉に応じる意向はない。組合が請求するのであれば別の法的措置を検討するべきである。

オ 1.10.29要求事項

従業員3名が組合に属しているのか確認する必要がある。組合において組合加入書等を提示するなど疎明することを求める。

なお、Y1社及びY2は、団体交渉には応じる予定はない。

(13) 連合ユニオン及び組合は、Y1社、Y2及びY3に対し、令和元年12月12日付け団体交渉申入書（以下「1.12.12申入書」という。）により、次の事項について、団体交渉を開催することを求めた。

同申入書で、組合はY1社に対し、令和元年3月18日付け組合員名簿を、同年6月25日付け組合役員名簿を提出し、また隨時に組合員を通知してきた旨、これら組合員の労働契約上の使用者は、Y1、Y2及びY3の3法人にわたる旨、組合員の中には、組合員であることが知られることに不安を感じている者もおり、こうした者は組合員であることを明らかにしていないが、少なくとも、既に氏名を通知した組合員の労働条件に関しては義務的団体交渉事項に当たる旨が記載されていた。

ア 令和元年度夏季賞与に関する事項

- イ 令和元年度冬季賞与に関する事項
- ウ 就業規則等に関する事項
- エ 在宅訪問介護事業の廃止に関する事項
- オ リネン業務に関する事項
- カ A 2 執行委員長に対する平成29年度処遇改善手当の支払いに関する事項
- キ 1. 10. 29要求事項
- ク 2019年 6 月からの皆勤手当廃止に関する事項
- ケ 残業単価に処遇改善分を含めない取扱いに関する事項
- コ 処遇改善加算の清算に関する事項

- (14) 連合ユニオン及び組合は、Y 1 社、Y 2 及びY 3 に対し、令和元年 12月 19 日付け文書により、1. 12. 12 申入書に記載された事項について、交渉に応じるよう改めて求めた。
- (15) 連合ユニオン及び組合は、Y 1 社に対し、令和 2 年 1 月 15 日付け文書により、リネン業務の職場改善は喫緊の課題であるため、早急に交渉に応じるよう改めて求めた。

6 本件申立て及び申立て後の事情

- (1) 連合ユニオン及び組合は、令和 2 年 2 月 3 日、本件申立てを行った。なお、本件申立て以降、結審日に至るまで、団体交渉は開催されていない。
- (2) 令和 2 年 4 月 16 日頃、Y 1 社は申立て外組合員D、非組合員E、非組合員Fに対して、雇用期間を令和 2 年 4 月 16 日から 1 年間とする契約書を送付した。同日頃、3 人は契約書に署名捺印をした。
- (3) 令和 2 年 7 月 23 日、C 2 及びC 3 は組合を脱退した。
- (4) 令和 2 年 7 月 29 日、C 1 は組合を脱退した。

第3 判断及び法律上の根拠

＜株式会社Y 1 の対応＞

- 1 争点① (株式会社Y 1 が、元組合員C 1 に対し、雇用期間を平成31年 4 月 16 日から 1 年間とする契約書を送付して署名押印するよう求めたことは、労働組合法第 7 条第 1 号に規定する不利益な取扱いに当たるか否か。また、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。)

(1) 申立て人の主張

- ア 連合ユニオン及び組合（以下「組合ら」という。）が、Y 1 社に対し、「（リネン業務を行う） ランドリー事業所の労働安全衛生法の問

題」を議題として、1.8.27申入書により交渉を申し入れると、同社は、期間の定めのない雇用として就労していた70歳のC1に対し、雇用期間を平成31年4月16日から1年間とする契約書を送付して署名押印するよう求めた。これは、C1が組合員であること又は団体交渉において自らの職場の問題を取り上げることで積極的に組合活動しようとしたことに対する不利益な取扱いを行ったものである。

イ 期間の定めのない雇用契約を、期間の定めのある雇用契約に変更することは不利益変更であり、C1は突然、雇用契約の変更を求められたのであるから、不利益取扱いに当たる。

ウ 期間の定めのない雇用契約から期間の定めのある雇用契約への変更を要求することは、要求に応じなければ解雇される等の不利益を受けるのではないかとの不安を与えるものである。C1は、結果として、Y1社からの要求に応じておらず、雇用を喪失していないが、不利益取扱いに当たる。

エ Y1社が、C1に対し、雇用契約の変更を求める合理的な事情は存在せず、不当労働行為意思に基づくものというほかない。

オ 組合員が労働組合の正当な行為を通じて自らの労働環境の改善を図ろうとすると、使用者から不利益な取扱いを受けるということを誇示することによって、組合らの運営を支配し、介入しようとしたものであり、支配介入に該当する。

カ Y1社においては、定年制が適正に運用されることではなく、Y1社らが主張する65歳はもとより、70歳を過ぎても雇用期間1年の雇用契約書を新たに作成することなく、そのまま期間の定めなく就労を継続する例が少なからず存在する。

キ 定年とされる年齢を過ぎても労働者が労務を提供し、使用者が異議なくこれを受領し続けているときは、定年とされる年齢後も期間の定めのない雇用契約が継続していると解される。

(2) 被申立人の主張

ア C1に対し、雇用契約書の作成を求めたが、これは定年を迎えている65歳以上の従業員に対して、定年後の契約を書面にするために求めたものであり、65歳以上の従業員全員に対して一律に行なった措置である。

イ C1とは、令和元年8月頃まで、期間の定めのない契約を締結していた（令和2年7月21日までの主張）。

ウ C1との間では、従前、雇用契約書を作成していなかったが、もともと雇用期間は1年であり、1年毎に更新されていたのである。

雇用契約の変更を求めたのではない(令和2年7月21日以降の主張)。

エ C1と同じタイミングで他に3名の従業員に対し、雇用契約の書面化を求めている。

オ 雇用期間の変更は生じておらず、また、C1が組合員として積極的に活動しようとしていたことに対する報復として行われたものでないことは明らかであり、不当労働行為に該当する余地はない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性

Y1社は、本件審査開始当初、C1との雇用契約は期間の定めのないものであったとの組合らの主張を認めていたが、令和2年7月21日以降、従前より1年毎に更新されていたと主張するに至った。この主張の変遷の理由について、Y1社からは、何ら説明がなされておらず、変遷後の主張は信用することができない。

したがって、C1の雇用契約は、1年毎に更新されていたとのY1社の主張は採用することができず、C1との雇用契約は期間の定めのないものであったと考えられ、Y1社がC1に対して期間が1年間の契約書を送付したことには、不利益性が認められる。

イ 不当労働行為該当性

組合らは、C1に対する期間の定めのある雇用契約書の送付は、C1が組合員であるが故になされたと主張するが、Y1社は、期間の定めのある雇用契約書の送付は65歳以上の従業員に対し一律に行った措置であると反論している。この点、前記第2の6(2)で認定したとおり、Y1社は、組合員・非組合員の区別なく、期間の定めのある雇用契約書を送付しており、Y1社が組合員のみに期間の定めのある雇用契約書を送付したとの事実は認められない。したがって労働組合法第7条第1号の要件である、Y1社の不当労働行為意思の存在は認められず、同号に定める不利益取扱いには当たらない。

ウ 支配介入について

上記のとおり、Y1社が、C1に対し、期間の定めのある雇用契約書を送付して署名押印するよう求めたことは、組合員であるが故になされたものとは認められず、労働組合法第7条第3号に定める組合の運営に対する支配介入には当たらない。

2 争点②（株式会社Y1が、令和元年度の夏季賞与について、令和元年8月20日に行われた団体交渉において説明した方針と異なる支給方法を採る旨告知したことは、不誠実な対応に当たるか否か、また、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア Y1社は、1.8.20団交には、B3弁護士のみが出席し、同月末日まで夏季賞与を支給する旨回答したが、わずか3日後の同月23日、B1は、事前に組合へ通知することなく、8月給与に合わせて賞与の半分を支給し、残りの半分を10月給与に合わせて支給すると告知した。これは、交渉で合意していた夏季賞与の支給時期等をY1社の一存で変更するもので、不誠実な対応に当たる。

イ 組合らは、あらゆる経営上の判断について同意を得ることを求めているのではない。団体交渉の経緯に照らし、支給時期等の変更には、事前の通知と再交渉が必要であった。

ウ 支給時期等を変更する告知は、B1名義で行われた。このことが、経営上の判断はB1が行い、団体交渉へ出席するB3弁護士には決定権限がないことを示すもので、誠実交渉義務に反するものである。

エ Y1社は、経営上可能な範囲で臨機応変な対応を行った等、抽象的な主張をするのみで、具体的にいかなる障害があつて支給時期等を変更したのかを主張していない。これは、Y1社が、組合員の労働条件に関する事項について、使用者の一存で変更できることを自認するものである。

オ Y1社の一連の対応は、組合員の組合への信頼や団体交渉を通じた労働条件改善への期待を失わせようとするものであり、組合らの運営を支配又は運営に介入するものである。

(2) 被申立人の主張

ア Y1社は、経営上のやむを得ない理由から夏季賞与の支給時期を遅らせる判断を行った。これは、経営上可能な範囲で臨機応変な対応を行った結果である。

イ あらゆる経営上の判断を、組合の同意を得てから行う法的義務を負うものではない。

ウ 支給時期を変更することになったのは、交渉後に、資金の関係から変更せざるを得ないと考えたからである。Y1社は、変更を速やかに従業員に通知している。経営上の判断について、組合らに事前

に通知したり、協議したりする法的義務を負うものではない。

エ　Y1社において、組合員の、組合らに対する信頼を失わせる意図などなかった。また、現に信頼が失われたか否かは不明である。経営上の判断が、組合らの運営に対する支配介入に当たらないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア　前記第2の4(6)及び(7)で認定したとおり、Y1社は、1.8.20団交において、令和元年8月末日までに夏季賞与を支給する旨回答したが、3日後、Y1社は、事前に組合らへ通知することなく、8月給与に合わせて賞与の半分を支給し、残りの半分を10月給与に合わせて支給すると代表者名の文書により通知した。

のことについて、Y1社は、経営上のやむを得ない理由から夏季賞与の支給時期を遅らせる判断を行ったのであり、経営上可能な範囲で臨機応変な対応を行った結果であると主張する。

しかし、Y1社が、代表者名の1.8.23通知により1.8.20団交の回答を翻したのは、団体交渉からわずか3日後であるところ、この通知には、支給が遅れる理由は記載されておらず、組合らに何ら説明はなかった。また、提出された証拠からは、この短い期間で夏季賞与の支給時期を遅らせるほど経営状況が大きく変わったと認められる事実は立証されなかった。このような行為は、団体交渉における組合との交渉過程を蔑ろにし、ひいては組合員の組合に対する信頼の失墜、交渉力に対する疑念を招くものであり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ　また、組合らは、職員への「告知」自体が不誠実であるとして、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張するが、同号は、正当な理由のない団体交渉拒否及び不誠実な団体交渉を禁止するものであって、交渉態度ではない「告知」行為について、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為があったとは認められない。

3　争点③（団体交渉申入れに対する会社の対応）

3-1　令和元年度夏季賞与以後の賞与の支給の有無、額及び支給時期に関する事項、在宅訪問介護事業の廃止及びそれに伴う組合員の配置転換等に関する事項、株式会社Y1の佐原ホームにおけるリネン業務に就労する組合員の安全衛生等就労関係（以下3項目を併せて「3項目」

という。)を交渉事項とする団体交渉における株式会社Y1社の対応は、不誠実な対応に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

- ア 1.9.25団交に行われた団体交渉において、令和元年10月23日に再度、団体交渉を開催することで合意した。その後、同月7日、Y1社が予定を撤回する旨通知したことは、義務的団体交渉事項について、正当な理由なく交渉を拒否するものである。
- イ Y1社の団交応諾義務との関係で、組合らは組合員の氏名を一定程度明らかにしており、組合員の範囲の明示は足りている。
- ウ 組合が、組合員の範囲について氏名を明示して明らかにした場合、そこで組合員とされた者が真実組合員であるか不明であるとして団体交渉を拒否することは、特段の事情のない限り許されない。
- エ 夏季賞与については、アルバイト及びパート職員に賞与を支給しない理由を説明しておらず、また、正社員についても、Y1社、Y2、Y3(以下「3社」という。)ごとの支給率を明らかにしていない。交渉義務を尽くしたといえる段階には至っておらず、Y1社は、正当な理由なく交渉を拒否するものである。
- オ 一部事業の廃止決定など経営・生産に関する事項についても、労働者の労働条件など経済的地位に関連する場合には、その限りで義務的団体交渉事項となる。
- カ リネン業務に従事している4名の労働者は、いずれも組合員である。
- キ Y1社は、検討結果を回答しておらず、交渉義務を尽くしたといえる段階には至っていない。

(2) 被申立人の主張

- ア 義務的団体交渉事項は、「組合員」に関する事項である。
- イ 本件名簿は、退職者が10名以上載っていること、1.10.29要求事項に関する組合員が記載されていないこと等から、真実の組合名簿ではないと判断せざるを得ない。
- ウ Y1社において、組合員の範囲に疑義を生じる合理的理由があり、組合らが、組合員の範囲に関する資料を提出しないことをもって団体交渉を拒否することにも正当性がある。
- エ 1.8.20団交及び1.9.25団交において、団体交渉事項について十

分に話し合われ、また書面も送付しており、誠実に対応した。

オ 一部事業の廃止決定は、経営権事項であり、義務的団体交渉事項に該当しない。

カ 組合が挙げる1名の組合員について、組合加入申込書等を提示することは容易であるにもかかわらず、それを行わないことからしても、本件名簿は真実を反映していないものである。

キ リネン業務について、1.9.25団交において話し合いを行い、検討した上で、その結果を伝える旨回答し、この旨を書面でも回答しており、十分誠実に対応してきた。

(3) 当委員会の判断

組合は、1.9.25団交において、組合らとY1社の間で同年10月23日に団体交渉を行うことが合意されていたにもかかわらず、Y1社がこの予定を撤回したことは、義務的団体交渉事項について正当な理由なく団体交渉を拒否するものであると主張する。

これに対し、Y1社は、①本件名簿が実態を反映していないこと、②夏季賞与に関する事項は、これまでの交渉で十分に対応してきたこと、③在宅訪問介護事業の廃止に関する事項は、経営権事項であり義務的団体交渉事項に当たらないこと、④リネン業務について、団体交渉において話し合いを行い、また書面でも回答しており、十分誠実に対応してきたことを、団体交渉を拒否する正当な理由であると主張するので、以下検討する。

① 本件名簿が実態を反映していないとの主張について

前記第2の3(3)及び4(1)で認定したとおり、組合らが、Y1社に対し、31.2.26要求書により、常勤者及びパート従業員の賃金等を要求事項とする団体交渉の開催を求めたところ、31.3.4文書により、Y1社は、要求事項が義務的団体交渉事項に当たるか否かを判断するため組合員を明示するよう求めた。これを受け、組合らは、平成31年3月18日、本件名簿を提出した。その後、本件申立て時まで、Y1社から本件名簿について確認や指摘等がなされたという事実は認められない。

このことについて、Y1社は、本件名簿について、「退職」と付記されている者がいること、1.10.29要求事項に関連する組合員が記載されていないことをもって、本件名簿が実態を反映していない旨主張する。

しかしながら、常勤者及びパート従業員の賃金等を交渉するに当たって、組合員名簿は、団体交渉の議題に関する組合員がY1社に在籍していることが確認できれば足りるのであって、実態を正確に反映した組合員名簿まで提出する必要性は認められない。

そして、本件名簿が提出されて以降、各要求事項について、組合らが組合員名簿を提出することにより、改めて組合員の範囲を明らかにしなければ、団体交渉の開催自体に支障が生じるという特別な事情は認められない。

それにもかかわらず、Y1社が、組合員名簿の提出に合理的な理由もなく固執して繰り返し求めたことは、同社が、意図的に団体交渉を回避しようとしたものと評価せざるを得ず、本件名簿が実態を反映していないとの主張は理由がない。

② 夏季賞与に関する事項は、これまでの交渉で十分に対応してきたとの主張について

前記第2の5(3)で認定したとおり、1.9.25団交において、確かにY1社は、1.8.20団交の説明と1.8.23通知による対応の相違について謝罪はしたものの、現時点では夏季賞与の取扱いを回答することはできないと述べたにとどまり、具体的な回答をしておらず、十分に対応してきたとはいえない。

③ 在宅訪問介護事業の廃止に関する事項は、経営権事項であり義務的団体交渉事項に当たらないとの主張について

いわゆる義務的団体交渉事項とは、労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に处分可能なものをいい、事業所の廃止、業務の下請・外注化などいわゆる経営権に関する事項であっても、労働者の労働条件に影響を及ぼすものである場合には、義務的団体交渉事項に当たる。

本件について検討するに、前記第2の5(2)で認定したとおり、在宅訪問介護事業の廃止により不利益を受けるおそれのある組合員が20名程度いるところ、廃止によって在宅訪問介護事業に従事する従業員の配置転換がなされる等、組合員の労働条件が変わらうから、在宅訪問介護事業の廃止は労働条件に影響を及ぼすものといえる。

したがって、在宅訪問介護事業の廃止に関する事項は、労働者の労働条件に関することとして、義務的団体交渉事項に当たる。

④ リネン業務について、団体交渉において話し合いを行い、また書面でも回答しており、十分誠実に対応してきたとの主張について
前記第2の5(3)で認定したとおり、1.9.25団交において、リネン業務の労働環境が劣悪であるとの指摘が組合からあった際、Y1社は、実際の現場から情報を得ていないが、具体的な内容が確認できれば対応する旨回答したのみであり、その後は交渉に応じていない。また、書面による回答も、前記第2の5(7)で認定したとおり、「具体的な対策内容が決まつたら伝える」旨繰り返すのみであり、具体的な記載はなかった。

使用者には、組合の要求や主張に対して、論拠を示した回答をしつつ、具体的な資料を提示して合意達成の可能性を模索する、いわゆる誠実交渉義務があるところ、Y1社は、回答に際して何の論拠も示しておらず、また具体的な資料を示すこともしていない。このようなY1社の態度は、誠実交渉義務を果たしているとはいえない。

以上①ないし④から、Y1社の主張には、いずれも理由がなく、3項目を巡るY1社の対応は不誠実な対応に当たる。

3-2 組合員A2に対する平成29年度処遇改善手当の不支給を交渉事項とする株式会社Y1の対応は、不誠実な対応に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア Y1社が、平成30年6月、従業員に対し、平成29年度分処遇改善加算金に基づく処遇改善手当を支払ったとの情報があり、平成29年度はA2執行委員長も就労していたので、同委員長に支給しなかったことについて、交渉を申し入れた。A2訴訟の和解における清算条項は「本件に関し」の限定が付されており、平成29年度分処遇改善加算金は同訴訟で争われていないから清算条項の対象にはならない。

イ 処遇改善加算金訴訟の原告であった組合員に対しても平成29年の処遇改善手当は支払われたのであり、同判決をA2執行委員長への不支給の理由にすることはできず、また、A2執行委員長に対する不利益取扱いであり、義務的団体交渉事項に当たる。

(2) 被申立人の主張

31.4.22団交、1.6.25団交及び1.8.20団交において、団体交渉事項について協議しており、十分に対応した。また、1.9.30判決において

て、処遇改善加算金の支払いは法的請求権として認められないことが確定している。さらに、A 2 訴訟では、退職を合意した上でY 1 社がA 2 執行委員長に一定の金額を支払い、債権債務がないことを確認している。Y 1 社には、改めて団体交渉に応じる義務はない。

(3) 当委員会の判断

Y 1 社は、A 2 執行委員長の平成29年度処遇改善手当の不支給について、①これまでの団体交渉の中で、十分に対応してきたこと、②従業員には処遇改善加算金に係る法的請求権は認められないこと、③A 2 訴訟の和解において解決をみたことを理由として処遇改善手当の問題は解決されたと主張する。

まず、前記①について検討する。Y 1 社は、31. 4. 22 団交、1. 6. 25 団交及び1. 8. 20 団交において協議しており、十分に対応した旨を主張する。前記第2の4(3)及び(6)で認定したとおり、1. 6. 25 団交及び1. 8. 20 団交において、Y 1 社は、処遇改善加算金訴訟が係属していること、横須賀市の調査が今後予定されていることの2点のみを理由に説明を拒んでいる。しかしながら、訴訟、行政による調査及び団体交渉は、それぞれ目的や機能を異にするものであるから、訴訟が係属していたり、行政による調査が行われる予定であったとしても、Y 1 社には、なお、団体交渉において、当該事項について誠実に交渉する義務が存在する。したがって、Y 1 社が、訴訟の係属や行政の調査が行われる予定であることを理由に説明を拒否することは、誠実交渉義務違反に当たる。

次に、前記②について検討する。確かに、前記第2の5(4)で認定したとおり、1. 9. 30 判決において、個々の従業員が処遇改善加算金の支払を請求する法的な権利を有するものではないと判断されている。しかし判決の理由は、都道府県等から処遇改善加算金の交付を受けた事業者が、各介護職員に対して具体的にいかなる処遇改善を行うかは、各対象事業者の裁量に委ねられており、いかなる方法で処遇改善に用いるかが確定しているものではないから、介護職員らは事業者に対して具体的な金銭的請求権を有していないという判断に基づくものである。そうすると、Y 1 社には、交付された処遇改善加算金を用いて具体的にいかなる処遇改善を行うかについて、組合との交渉の余地があるといえ、団体交渉に応ずる義務が生じる。

よって、従業員にY 1 社に対する処遇改善金に係る法的請求権が

ないことは、団体交渉拒否の正当な理由にはならない。

さらに前記③について検討すると、前記第2の2(3)で認定したとおり、A2訴訟の和解条項の清算条項は「本件に関し」という文言が入っており、在職中のA2執行委員長の処遇改善加算金については含まれていないと解されるから、この条項が団体交渉自体を拒否する理由にはならない。

前記のとおり、Y1社の主張にはいずれも理由がないことから、A2執行委員長に対する平成29年度処遇改善手当の不支給を巡るY1社の対応は、不誠実な対応に当たる。

3-3 株式会社Y1が、組合員A3に対する退職強要したこと、介護業務を強要したこと及び同人のY1グループ総務業務への復帰について並びに元組合員C2に対するセクハラ及びセクハラ防止について並びに元組合員C3に対する退職強要について交渉議題とする令和元年10月29日付け団体交渉申入れに応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア A3に対する退職強要や介護業務の強要を止めるよう団体交渉を求めたが、Y1社は、義務的団体交渉事項であるにもかかわらず、団体交渉に応じなかつた。

イ C2に対するセクハラを止めるよう団体交渉を求めたが、Y1社は、義務的団体交渉事項にもかかわらず、団体交渉に応じなかつた。

ウ C3への退職強要を止めるよう団体交渉を求めたが、Y1社は、義務的団体交渉事項にもかかわらず、団体交渉に応じなかつた。

エ 団交義務との関係で、組合員の氏名を一定程度明らかにしており、組合員の範囲の明示は足りている。

オ 組合が、氏名を明示して組合員の範囲を明らかにした場合、そこで組合員とされた者が真実組合員であるか不明であるとして団体交渉を拒否することは、特段の事情のない限り許されない。

(2) 被申立人の主張

ア A3は、本件名簿に記載されておらず、組合員であるか確認せざるを得ない。しかし、組合らは、組合加入申込書等を提示しない以上、当該従業員が組合員であるという前提に立つことはできず、団体交渉に応じないことは相当である。

イ C 2 及び C 3 が組合員であるか確認せざるを得ない。しかし、組合らは、組合加入申込書等を提示しない以上、当該従業員が組合員であるという前提に立つことはできず、団体交渉に応じないことは相当である。

(3) 当委員会の判断

組合らは、A 3 に対する退職強要や介護業務の強要を止めること等を求めて団体交渉を申し入れたが、Y 1 社は、これに応じなかつたため正当な理由のない団体交渉の拒否に当たると主張する。

これに対し、Y 1 社は、申入書に記載された 3 名について、組合員であるか確認する必要があるところ、組合員名簿を提示していない以上、この 3 名が組合員であるとの前提に立つことはできず、団体交渉に応じないことには、正当な理由があると主張する。

しかしながら、組合らは、前記第 2 の 5 (10) で認定したとおり、1.11.22 申入書で A 3 ら 3 名が組合員であることを明示して、Y 1 社に通知しているのであるから、Y 1 社の主張には理由がない。

組合らが求めた交渉事項は、退職強要及びセクハラ防止に関する事項等であり、いずれも組合員の労働条件に関する事項であるから、これに対し、組合員名簿の未提出を理由に団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

3-4 株式会社 Y 1 が、令和元年度冬季賞与に関する事項、就業規則及び賃金規程のうち賞与の支給日在籍要件に関する事項、令和元年 6 月給与からの皆勤手当廃止に関する事項、残業単価に処遇改善分を含めない取扱いに関する事項、平成27年度処遇改善加算の清算金に関する事項を議題とする令和元年12月12日付け団体交渉申入れに応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 各要求事項は、義務的団体交渉事項に当たるにもかかわらず、Y 1 社は、何ら回答することなく、団体交渉を拒否している。

イ 賞与及び就業規則等に関する事項は、すべての組合員に関わる事項である。

ウ 皆勤手当廃止に関する事項を要求事項に上げたのは、今回の 1.12.12 申入書が初めてであり、これ以前には、この件について、協議はされていない。

エ 処遇改善加算金訴訟においては、平成27年 1 月から29年12月ま

での不支給分について、原告が請求した限度での支払請求権がないことが確定したのであり、平成30年以降の加算金支給の有無等について、義務的団体交渉事項でなくなることを意味するものではない。

(2) 被申立人の主張

ア 組合らは、団体交渉の申入れの際に、「誰の」問題であるのか明示していない。また、本件名簿が実態を正確に反映しているか疑わしい。Y1社は、組合らに対し、組合加入申込書などを提示するよう求めたが、組合らは、これを提示していない。

イ 皆勤手当廃止の件は、処遇改善加算金の問題であるところ、処遇改善加算金の件については、31.4.22団交、1.6.25団交及び1.8.20団交において協議しており、十分に対応した。また、訴訟において、加算金の支払は法的請求権として認められないことが判決として確定している。

(3) 当委員会の判断

Y1社は、本争点について、組合員名簿が実態を正確に反映していないこと、処遇改善加算金に関する事項を団体交渉事項とする団体交渉には十分に対応してきたことを理由に、同社の団体交渉拒否には正当な理由があると主張する。

しかしながら、前記3の3-1で判断したとおり、組合員名簿は、団体交渉の議題に関する組合員がY1社に在籍していることが確認できれば足りるのであって、実態を正確に反映した組合員名簿まで提出する必要性はないというべきである。

また、前記3の3-2で判断したとおり、処遇改善加算金に関する事項について、Y1社が、団体交渉で十分に対応してきたという主張には理由がない。

したがって、令和元年12月12日付け団体交渉申入れに応じなかつたことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

＜医療法人Y2の対応＞

4 争点④（令和元年度夏季賞与以後の賞与の支給の有無、額及び支給時期に関する事項を巡る医療法人Y2の対応は、不誠実な対応に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 当初、Y1社がY1グループの中心企業であることから、Y1社

に対し、実質的に3社の組合員の労働条件について団体交渉を求める趣旨で交渉を申し入れた。

イ 「Y1グループ」、「Y1福祉サービス」のウェブサイト内で3社は区別されることなく同じ介護サービス事業者として紹介されている。

ウ Y2は、夏季賞与について、アルバイト及びパート職員に賞与を支給しない理由を説明しておらず、また、正社員についても、3社ごとの支給率を明らかにしていない。交渉義務を尽くしたといえる段階には至っておらず、Y2は、正当な理由なく団体交渉を拒否したものである。

(2) 被申立人の主張

ア 組合らは、3社に対して団体交渉を求めているのであるから、3社それぞれについて交渉事項に関する「組合員」がいることを示す必要がある。

イ 組合らは、「Y1グループ」などとして一体的な団体交渉を求められる理由はなく、Y2として、一体的な団体交渉に応じる意向はない。

ウ 1.8.20団交及び1.9.25団交において、団体交渉事項について十分に話し合われ、また書面も送付しており、誠実に対応した。

(3) 当委員会の判断

令和元年度夏季賞与以後の賞与の支給の有無、額及び支給時期に関する事項は、労働者の労働条件に関する事項であるから、義務的団体交渉事項に当たることは明らかである。同事項について、前記第2の5(10)で認定したとおり、組合らは、1.11.22申入書により申入れを行ったが、前記第2の5(12)で認定したとおり、Y2は1.12.6文書による回答のみを行い、団体交渉に応じていない。

Y2は、文書回答の中で、令和元年度夏季賞与以後の支給の有無については既に交渉が尽くされ、十分な回答をしていると主張しているが、前記3の3-1で判断したとおり、この件に関するY1社の対応は不誠実なものであり、同様の回答で団体交渉を拒否しているY2の対応もまた、誠実であったとはいえない。

以上より、令和元年度夏季賞与以後の支給の有無、額及び支給時期に関する事項を巡るY2の対応は、不誠実な対応に当たる。

5 爭点⑤ (医療法人Y2が、組合員A3に対する退職強要、介護業務の

強要及び同人のY1グループ総務業務への復帰に関する事項を議題とする令和元年10月29日付け団体交渉申入れ及び令和元年度冬季賞与に関する事項、就業規則・賃金規程のうち賞与の支給日在籍要件に関する事項、令和元年6月給与からの皆勤手当廃止に関する事項、残業単価に処遇改善分を含めない取扱いに関する事項、平成27年度処遇改善加算の清算金に関する事項を議題とする令和元年12月12日付け団体交渉申入れに応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

ア 当初、Y1社がY1グループの中心企業であることから、Y1社に対し、実質的に3社の組合員の労働条件について団体交渉を求める趣旨で交渉を申し入れた。

イ 「Y1グループ」、「Y1福祉サービス」のウェブサイト内で3社は区別されることなく同じ介護サービス事業者として紹介されている。

ウ A3は、Y1社からY2への配置転換を命じられ、Y2で業務を開始したが、事務業務の他に、介護業務に当たるよう要求された。施設利用者とのトラブルをきっかけにY2事務長より退職を求められた。組合は、A3に対する退職強要や介護業務の強要を止めるよう団体交渉を求めたが、Y2は、義務的団体交渉事項であるにもかかわらず、団体交渉に応じなかつた。

エ 皆勤手当廃止に関する事項を要求事項に上げたのは、今回の1.12.12申入書が初めてであり、これ以前には、この件について、協議はされていない。

オ 処遇改善加算金訴訟においては、平成27年1月から29年12までの不支給分について、原告が請求した限度での支払請求権がないことが確定したのであり、平成30年以降の加算金支給の有無等について、義務的団体交渉事項でなくなることを意味するものではない。

(2) 被申立人の主張

ア 組合らは、3社に対して団体交渉を求めており、3社それぞれについて交渉事項に関する「組合員」がいることを示す必要がある。

イ 組合らは「Y1グループ」などとして一体的な団体交渉を求められる理由はなく、Y2は一体的な団体交渉に応じる意向はない。

ウ A3は、本件名簿に記載されておらず、同氏が組合員であるか確

認めざるを得ない。しかし、組合らは、組合加入申込書等を提示しない以上、当該従業員が組合員であるという前提に立つことはできず、団体交渉に応じないことは相当である。

エ 処遇改善加算金の件については、31.4.22団交、1.6.25団交及び1.8.20団交において協議しており、十分に対応した。また、訴訟において、加算金の支払いは法的請求権として認められないことが判決として確定している。

(3) 当委員会の判断

Y2は、本争点について、組合員名簿が実態を正確に反映していないこと、処遇改善加算金に関する事項を団体交渉事項とする団体交渉には十分に対応してきたことを理由に、同法人の団体交渉拒否には正当な理由があると主張する。

しかしながら、前記3の3-1で判断したとおり、実態を正確に反映した組合員名簿が提出されないことをもって、団体交渉拒否の正当な理由と認めることはできない。

また、処遇改善加算金について、Y2は、Y1社と同様の理由で十分に対応してきたと主張するが、Y1社の主張は、前記3の3-2で判断したとおり、認めることはできないので、同様の回答で処遇改善加算金について、団体交渉で十分に対応してきたと主張するY2の主張には理由がない。

したがって、Y2が令和元年10月29日及び同年12月12日付け団体交渉申入れに応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

＜有限会社Y3の対応＞

6 争点⑥（令和元年度夏季賞与以後の賞与の支給の有無、額及び支給時期に関する事項を巡る有限会社Y3の対応は、不誠実な対応に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 当初、Y1社がY1グループの中心企業であることから、Y1社に対し、実質的に3社の組合員の労働条件について団体交渉を求める趣旨で交渉を申し入れた。

イ 「Y1グループ」、「Y1福祉サービス」のウェブサイト内で3社は区別されることなく同じ介護サービス事業者として紹介されている。

ウ 夏季賞与については、アルバイト及びパート職員に賞与を支給しない理由を説明しておらず、また、正社員についても、3社ごとの支給率を明らかにしていない。交渉義務を尽くしたといえる段階には至っておらず、Y3は、正当な理由なく交渉を拒否するものである。

(2) 被申立人の主張

ア 組合らは、3社に対して団体交渉を求めており、3社それぞれについて交渉事項に関する「組合員」がいることを示す必要がある。

イ 組合らは、「Y1グループ」などとして一体的な団体交渉を求められる理由はなく、Y3は、一体的な団体交渉に応じる意向はない。

ウ 組合らは、団体交渉の申入れの際に、「誰の」問題であるのか明示していない。Y3は、組合らに対し、組合加入申込書などを提示するよう求めたが、組合らは、これを提示していない。

(3) 当委員会の判断

前記4で判断したとおり、令和元年度夏季賞与以後の支給の有無、額及び支給時期に関する事項は、労働者の労働条件に関する事項であるから義務的団体交渉事項に当たることは明らかであるところ、前記3の3-1で判断したとおり、この件に関するY1社の対応は不誠実なものであり、同様の主張で団体交渉を拒否しているY3の対応もまた、不誠実な対応に当たる。

以上より、令和元年度夏季賞与以後の支給の有無、額及び支給時期に関する事項を巡るY3の対応は、不誠実な対応に当たる。

7 争点⑦（有限会社Y3が、令和元年度冬季賞与に関する事項、就業規則及び賃金規程のうち賞与の支給日在籍要件に関する事項、令和元年6月給与からの皆勤手当廃止に関する事項、残業単価に処遇改善分を含めない取扱いに関する事項、平成27年度処遇改善加算の清算金に関する事項を議題とする令和元年12月12日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 当初、Y1社がY1グループの中心企業であることから、Y1社に対し、実質的に3社の組合員の労働条件について団体交渉を求める趣旨で交渉を申し入れた。

イ 「Y1グループ」、「Y1福祉サービス」のウェブサイト内で3社

は区別されることなく同じ介護サービス事業者として紹介されている。

ウ 皆勤手当廃止に関する事項を要求事項に上げたのは、今回の1.12.12申入書が初めてであり、これ以前には、この件について、協議はされていない。

エ 処遇改善加算金訴訟においては、平成27年1月から29年12月までの不支給分について、原告が請求した限度での支払請求権がないことが確定したのであり、平成30年以降の加算金支給の有無等について、義務的団体交渉事項でなくなることを意味するものではない。

(2) 被申立人の主張

ア 組合らは、3社に対して団体交渉を求めているので、3社それぞれについて交渉事項に関する「組合員」がいることを示す必要がある。

イ 組合らは「Y1グループ」などとして一体的な団体交渉を求められる理由はなく、一体的な団体交渉に応じる意向はない。

ウ 組合らは、団体交渉の申入れの際に、「誰の」問題であるのか明示していない。Y3は、組合らに対し、組合加入申込書などを提示するよう求めたが、組合らは、これを提示していない。

(3) 当委員会の判断

Y3は、本争点について、組合員名簿が実態を正確に反映していないこと、処遇改善加算金に関する事項を団体交渉事項とする団体交渉には十分に対応してきたことを理由に、同社の団体交渉拒否には正当な理由があると主張する。

しかしながら、前記3の3-1で判断したとおり、実態を正確に反映した組合員名簿が提出されないことをもって、団体交渉拒否の正当な理由と認めることはできない。

また、処遇改善加算金について、Y3は、Y1社と同様の理由で十分に対応してきたと主張するが、前記3の3-2で判断したとおり、Y1社の主張は認めることはできないので、同様の回答で処遇改善加算金について、団体交渉で十分に対応してきたと主張するY3の主張には理由がない。

したがって、令和元年12月12日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

8 不当労働行為の成否

- (1) 前記2でみたとおり、令和元年度の夏季賞与について、Y1社が1.8.20団交において説明した方針と異なる支給方法をとる旨告知したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。
- (2) 前記3でみたとおり、3項目等に関する団体交渉申入れに対するY1社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。
- (3) 前記4及び5でみたとおり、令和元年度夏季賞与以後の賞与の支給の有無等に関する団体交渉申入れに対するY2の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。
- (4) 前記6及び7でみたとおり、令和元年度夏季賞与以後の賞与の支給の有無等に関する団体交渉申入れに対するY3の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。
- (5) 前記1でみたとおり、Y1社が、C1に対し、雇用期間を平成31年4月16日から1年間とする契約書を送付して署名押印するよう求めたことは、労働組合法第7条第1号に規定する不利益な取扱い及び同条第3号に規定する支配介入には当たらないと判断する。
- (6) 前記2でみたとおり、令和元年度の夏季賞与について、Y1社が1.8.20団交において説明した方針と異なる支給方法をとる旨告知したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらないと判断する。

9 救済の方法

前記8で判断したとおり、3社が、組合から申し込まれた団体交渉に応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるので、主文第1項、第4項及び第6項のとおり命じることとする。

また、Y1社が、令和元年度の夏季賞与について、Y1社が1.8.20団交において説明した方針と異なる支給方法をとる旨告知したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるので、主文第2項のとおり命ずることとする。

さらに、今後同様の行為が繰り返されるおそれがあるので、主文第3項、第5項及び第7項のとおり命ずることとする。

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

令和3年8月25日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰

(別紙省略)