

命 令 書

申立人 G

代表者 執行委員長 C

被申立人 H

代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和2年(不)第30号事件について、当委員会は、令和3年8月25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

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

G

執行委員長 C 様

H

代表取締役 D

当社が、勤務シフトを変更して、令和2年7月21日から同年8月20日までの間、貴組合員E氏について、全て休日としたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する休業命令の撤回
- 2 誓約文の掲示

第2 事案の概要

被申立人が従業員1名に対し、解雇を予告したところ、申立人は被申立人に対し、当

該従業員が組合員であることを通知し、団体交渉を申し入れるなどした。

本件は、このような状況下で、被申立人が一旦発表した勤務シフトを変更し、この組合員について、全て休日としたことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

被申立人が、勤務シフトを変更して、組合員Eについて全て休日としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第4 認定した事実

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 当事者等

(1) 被申立人H（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、サービス付き高齢者向け住宅やグループホームを経営する会社であり、その従業員数は本件審問終結時約40名である。

(2) 申立人G（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約150名である。

2 Eに対する雇用解除予告等について

(1) 令和2年5月から、E（以下、同人が組合に加入していることを会社に通知する前を含めて「E組合員」という。）は、会社が経営する大阪府豊中市内のサービス付き高齢者向け住宅（以下「本件職場」という。）のケアマネジャーで、知人でもあるF（以下「本件ケアマネ」という。）からの勧誘を契機に、本件職場にて時々就労するようになり、同年6月1日から正社員として勤務するようになった。

会社からE組合員あての令和2年6月1日付け労働条件通知書には、①雇用期間は令和2年6月1日から同年12月31日とする、②試用期間は3か月であり、その期間を短縮する旨の記載があった。

(2) 令和2年6月1日頃、E組合員と同僚のA（以下「職員A」という。）は、メッセージ・トークアプリでやりとりし、その中で、E組合員が翌日の担当業務について質問し、職員Aが返答した。その内容は別紙の(1)記載のとおりである。

(3) 令和2年6月29日、会社はE組合員に対し、同日付けの雇用解除予告通知書と題する文書を交付した。

この文書には、①令和2年8月31日をもって試用雇用期間満了となるが、雇用本契約を行わないことを通知する、②雇用解除日は同月20日とし、理由は上司との意思疎通が図れず、対応に不適切な態度が見受けられることである旨記載されていた。

(4) 令和2年7月4日頃、E組合員と職員Aの間で職員Aが膀胱炎を患っていることが話題になった。その際、E組合員は、①E組合員も膀胱炎を患ったことがあり、

きっちり膀胱炎の菌を出さないと再発する危険がある、②腎盂腎炎になったら高熱が出て大変なことになる、③E組合員が膀胱炎になった時、担当した医者から、傷口が深く、彼とのサイズが合わなかったことから膣の裂傷を起こしていると言われた、④性行為によって膀胱炎に罹ることもあり、出産に影響することがあるから気を付けた方がよい旨発言した。)

(5) 令和2年7月7日、E組合員、会社代表取締役のD（以下「D代表」という。）及び本件ケアマネが会談した。

ア E組合員が解雇理由を質問したのに対し、D代表は、就労当初から、本件ケアマネのことを「Fケアマネ」などと呼ぶべきところ、E組合員は「姉さん」と呼んだ旨述べた。また、D代表は、本件職場の管理者兼サービス責任者（以下「本件管理者」という。）が遠慮しながら仕事をしているようで、調和を保っていくのは難しいと感じている旨述べた。

さらに、D代表は、E組合員は自分の主張を通すような仕事ぶりである旨述べた。E組合員が具体的に言ってほしい旨返答したところ、D代表は本件ケアマネに発言するよう促し、本件ケアマネは、今日もこの施設には電話がたくさん架かってきたりするし、初めての勤務時に、本件管理者が失禁した利用者を他のところに連れて行った際、消毒作業のため、E組合員に声をかけたことがあったが、こういった時には、「これをしている」とか、「休憩中だから」とかではなく、サクサクと動いてほしいと思っており、本件管理者とも、そういう点で連携が取りにくいと思う旨述べた。

これに対してE組合員は、私は、その時、すぐにその場に出てきた旨述べ、本件ケアマネは、「これをした時は、こうしたよねというね、講釈っていうたら講釈っていうんですかね。だからそれは流れの中で、いろんなことを丸めてやってくるからね。」、「当然のこと、給料もらってたね。」、「休憩1時間ほしいってもう、絶対って言われたら、あー、言えないって。そしたらもう、一人で、てんやわんやっていうところを、あるんですよ。」、「（本件管理者の名前）も残業が、とか言われたら頼みにくいっていうね。」と言った。

E組合員は、自分も休みは欲しいが、他の人にも休みを取ってほしいと思っており、休憩時間を30分程度ずらして、労働基準法で定めるように、みんなが休みを取れるようにと話したことはある旨述べた。本件ケアマネが、あなたとパートであるヘルパーさんを一緒にしてはいけない旨述べたところ、E組合員は、昼休みにヘルパーさんと同じように休憩時間を取ってはいけないということかと尋ねた。本件ケアマネは、いけないとは言っていない旨返答し、労働基準法に抵触するというようなことばかり言われると、施設は生活の全体を見ているから、仕

事が運ばなくなる旨述べた。E組合員は、自分はお手伝いすることはないかと一日に何回も声掛けをしている旨述べ、本件ケアマネは、やっぱり頼みにくいということでそれはもう仕方ない旨述べた。

D代表は、きちっとしている大きな所へ行って、実力を発揮されたらよく、考え方が違うのかと思われるところがいろいろ見受けられる旨述べた。

その後、話題は、E組合員の就職経緯等に移った。

イ E組合員は、①先日、本件ケアマネが自分のところへすごい形相でやってきて、「(職員Aの名前)にクビになるって言ったの。」と言ったので、自分は言っていないと返答したところ、本件ケアマネは「本当に、言っていないの。」と言った、②その後、本件ケアマネは職員Aと長い間話をしていた旨述べた。

さらに、E組合員は、職員Aは本件ケアマネにどう言ったのかを尋ねた。本件ケアマネは、別の職員(以下「職員B」という。)から聞いたと言っていた旨返答した。E組合員は、なぜ、職員Bが知っているのかを尋ねたところ、D代表は、自分が伝えた旨返答した。E組合員は、なぜ、職員Bに言う必要があるのかと尋ね、D代表は、「それはね、あなたから私に言う言葉ではないと思いますよ。(職員Bの名前)もね、諸々ね、お考えがあつて、長く勤められてる方なんです。」と返答した。E組合員が、「私がちょっと言うと、誰が言った、彼が言ったって、出所を。」と言うと、本件ケアマネは、「(職員Aの名前)のでも聞いたのはね。私はね、ある人にね、ボーナスをね、何か月って聞いたってそういう情報を持ってって、それ誰って聞いたらね、それは言えないって。そういうのを入れてきてすぐの人がね。」と言った。

E組合員は、なぜ、ボーナスの事を聞いたらだめなのかと言い、さらに、①何か月ということは提示するべきであり、自分は知りたかっただけである、②自分は、この会社に友人を何人も紹介したが、転職には生活がかかってくるので、基本給額やボーナスの月数を質問される旨述べた。

ウ E組合員は、自分は個人加盟の労働組合に入っており、そちらから連絡があると思う旨述べ、D代表は呼び出ししか、何かがあれば出向く旨述べた。また、E組合員は、自分は辞める気はない旨述べ、会談は終了した。

(6) 令和2年7月11日、組合は会社に対し、同日付け文書にて、E組合員が組合に加入していることを通知するとともに、同組合員に対する解雇通知の撤回等を求めて、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

なお、この際に組合が会社へ送付した文書に誤記があり、同月14日、組合は会社に対し、再度、団交開催を求める文書を送付したが、この文書には、①同月20日から同月25日までのいずれかの日で2時間程度の団交開催を求める、②同月18日まで

に文書により回答することを求める旨の記載があった。

(7) 令和2年7月15日、会社は組合に対し、ファックスで同日付け文書を送信し、組合が提案した団交日時は差し支えるため、改めて会社から候補日を連絡する旨通知した。

(8) 令和2年7月17日、組合は会社に電話し、同月16日に組合が会社に対し、ファックスで文書を送信したが、届いているかを尋ねたところ、会社は届いていない旨返答した。組合は会社に対し、同月17日付けの連絡書と題する文書をファックスで送信した。

この文書には、①組合は10日以上余裕をもって団交日時を提案した、②会社はいつまでに団交を開催するかも、いつまでに開催日時を提案するかも通知していない、③具体的な団交日時の提案か、それが不可能ならば、いつまでに団交を開催するかと、いつまでに開催日時を提案するかを明らかにするよう求める旨記載されていた。

(9) 令和2年7月17日午後7時頃、会社は組合に対し、①同月29日に団交を開催する、②時間は組合の都合に合わせる旨ファックスにて返答した。

3 E組合員の勤務シフトに関する経緯

(1) 会社は、本件職場について、毎月21日から翌月20日のシフト表を作成し、職場内に配置し、毎月21日の数日前に各従業員が入手できるようにしていた。

令和2年7月21日から同年8月20日のシフト表は、遅くとも同年7月19日には職場内に配置され、本件職場の各従業員が入手できるようになっていた（以下、このシフト表を「旧シフト表」という。）。

(2) 令和2年7月19日、E組合員が、旧シフト表を入手したところ、E組合員については概ね週5日程度勤務することになっていた。

(3) 令和2年7月20日午後6時頃、D代表はE組合員に対し、勤務シフトが変更になったとして、旧シフト表とは別の同月21日から同年8月20日のシフト表（以下、このシフト表を「新シフト表」という。）を交付した。

このシフト表によると、E組合員は、この間の全ての日について、休日とされていた（以下、会社がE組合員について令和2年7月21日から同年8月20日を全て休日としたことを便宜上「本件休職」ということがある。）。D代表はE組合員に対し、この間の賃金は全額支払う旨通知したが、職員Aに対するセクハラ疑いがあることを理由として本件休職を行うという説明はなかった。

なお、これ以降、E組合員は本件職場で就労していない。

(4) 令和2年7月20日午後8時頃、E組合員と職員Aはメッセージ・トークアプリで、別紙の(2)記載のようなやりとりをした。

(5) 令和2年7月20日、D代表は職員Aと会話し、E組合員とのメッセージ・トークアプリのブロックについて言及した。

また、同日以降、同年8月21日までの間に、D代表や本件ケアマネは職員Aに対し、E組合員からセクハラされたことがあるのではないかと尋ねたことがあり、その後、膀胱炎に関連した会話が職員AとE組合員との間であったことやその内容が話題になった。

職員Aは、D代表及び本件ケアマネから尋ねられるまで、E組合員との間で膀胱炎に関連した話をしたことやその内容について、D代表及び本件ケアマネに話をしたことはなかった。

(6) 令和2年7月21日、組合は会社に対し、同日付け文書（以下「7.21組合文書」という。）をファックスで送信した。

この文書には、①同月20日、会社は、突如、E組合員について、全ての日を休日とする新シフト表を発表した、②同日夕刻、組合がD代表に電話で確認したところ、D代表は、「休業命令だ」、「協調性がないから休ませた」、「8月20日までの給与はすべて支払うから」等と回答した、③E組合員は勤務に意欲を見せており、休業を命じた理由も不明確である以上、組合としてこのような休業命令は到底認められない旨記載されていた。

(7) 令和2年7月21日、組合は、当委員会に対し、会社が勤務シフトを変更し、E組合員について全て休日としたことが不当労働行為に該当するとして、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5 争点に係る当事者の主張

争点（会社が、勤務シフトを変更して、E組合員について全て休日としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

1 申立人の主張

(1) E組合員は令和2年8月20日付けでの解雇を言い渡されたことから、組合は会社に対し、E組合員の組合加入を通知し、団交を申し入れた。すると、同年7月20日午後6時頃、E組合員はD代表から呼び出され、解雇予定日の同年8月20日までの全ての勤務シフトを休日に変更すると告げられた。これは、組合員であることや組合活動に関する話を職場でしていたことを理由に職場からE組合員を排除したものであって、これにより、交渉中の内容についての情報や協力を同僚等から得ることができなくなってしまった。

(2) D代表は勤務シフトの変更を告げる際、「解雇通告されたというところで、あの、組合に訴え出たと。」、「こちらとしましても、みなさん諸々困惑してる中で…次のシフトの件ですが、8月20日をもってということなので、一応もうお休みしてい

ただいて。」と発言しており、組合加入後にE組合員が周囲の職員に対して、組合を通じて解雇問題について争っていると伝えたことを問題視している。

会社のE組合員に対する本件休職は、組合への加入や組合活動を理由とした悪意によるもので、かかる対応は、組合員が故の不利益取扱いに当たる。

- (3) 会社は、本件休職の理由として、職員Aに対するセクハラまがいの話を挙げるが、これはE組合員の発言を著しく歪めたもので、職員Aが膀胱炎を患ったことをE組合員に告げ、E組合員が自らの体験を話した時の同性間での性的な悩みについてのもので、同僚間の軽口や猥談でさえなく、ましてや悪意に由来するものではない。E組合員の発言は一般にセクハラに該当するものではなく、少なくとも即時処分されて勤務シフトの全てを休日にされるようなものではない。実際には、職員Aからセクハラの告発などないと思われる。

また、令和2年7月20日の時点で、D代表はE組合員が「セクハラまがい」の話をしたことを把握していなかったとも考えられる。組合が本件申立てを行い、これに答弁書を提出するまでは、会社は「セクハラまがい」発言が本件休職の理由であるとしたことは一度もなく、後付けで見つけた理由と思われる。

会社は、「セクハラまがい」の話について、E組合員の主張を一切聞くことなく、それが処分理由であるとも説明せず、即日、E組合員の以後の勤務シフトを休日にし、解雇予定日まで一切職場に入れまいとの扱いをしたものである。

2 被申立人の主張

- (1) 解雇通告後にE組合員は組合に加入し、組合は団交を申し入れたが、令和2年7月20日までの間にE組合員が行った組合活動は、この団交申入れのみで、しかも、会社はこの申入れに応じる旨返答し、会社は組合と団交をしていくことになっていた。したがって、会社がE組合員の組合活動を理由に、不利益取扱いをする理由はない。

- (2) 他方で、E組合員は「私クビやてー。」等と他の従業員に吹聴するので、他の従業員の士気が下がっていた。

また、会社は、令和2年7月20日に、未成年の女性である職員Aから、E組合員が卑猥なセクハラに該当するような話をするので迷惑した旨の話を聞いた。これらの事情からE組合員が出勤していると他の従業員に対して悪影響が及ぶと考えて、E組合員を休職させたのである。

したがって、E組合員が組合に加入したことや組合活動をしたことが休職の理由ではない。

- (3) E組合員に対し、勤務シフトの変更を告げる際の「みなさん、いろんなスタッフがいてる中で、諸々、解雇通告をされたと、ね、おっしゃってお話してる中、まあ、

こちらとしましては大変迷惑を今してる状況です。」との発言は、E組合員が他の従業員に対して「私クビやてー」等と吹聴することで他の従業員の士気に悪影響が出て迷惑しているという趣旨の発言である。

「諸々お伺いした状況では、解雇通告されたというところで、あの、組合に訴え出たと。」というのは、解雇についてE組合員が組合に訴え出て、組合から団交の申入れがあり、今後団交で話し合っていくことになっていると確認した発言である。

「みなさん困惑してる中で…次のシフトの件ですが、8月20日をもっていうことなので、一応もうお休みしていただいて、その分のお給料はお渡しします。」というのは、他の従業員の士気が下がって皆が困惑している状況の中で、次のシフトについては給料は支払うので休業してくださいという趣旨である。なお、職員Aから生々しい性の話を聞いたという内容については、その話をすると、職員Aが会社に話をしたことがE組合員にわかってしまうので、会社はE組合員には言わなかったものである。

- (4) 会社はE組合員に対して休職期間中の賃金を全額支払っており、むしろ他の従業員よりも利益のある取扱いを受け、不利益を受けていない。この点からも、本件は棄却されるべきである。

第6 争点に対する判断

- 1 会社が、勤務シフトを変更して、E組合員について全て休日としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) 会社は、E組合員に対し休職期間中の賃金を全額支払っており、不利益はない旨主張する。しかし、労働者の就労の意思は尊重されるべきものであって、賃金が全額支払われたとしても、本人の意に反して就労できないことは、苦痛を伴うものである。また、このことにより、同僚との接触や情報交換が困難になることを考えれば、正当な理由なく休職扱いにすることには、不利益があるというのが相当である。

(2) そこで、会社が、勤務シフトを変更して、E組合員について全て休日とした理由について、検討する。

ア まず、前記第4. 2(3)、3(1)から(3)認定のとおり、①令和2年6月29日、会社はE組合員に対し、同年8月20日を雇用解除日とする雇用解除予告通知書と題する文書を交付したこと、②同年7月19日、E組合員は、同月21日から雇用解除日である同年8月20日について概ね週5日程度勤務することになっていた旧シフト表を入手したこと、③同月20日午後6時頃、D代表はE組合員に対し、勤務シフトが変更になったとして、翌日である同月21日から雇用解除日までの間を全て休日とした新シフト表を交付したことが認められる。そうすると、会社は、当初は、E組合員を雇用解除日まで勤務させる方針であったところ、雇用解除を

予告してから相当程度経ってから、この方針を突如として変更し、翌日から雇用解除日まで勤務しないよう命じたというべきである。

イ また、前記第4. 3(6)認定によれば、会社あての7.21組合文書には、E組合員に対し休業を命じた理由が不明確である旨記載されているが、会社がE組合員や組合に対し、本件休職の理由を文書で明らかにしたとする疎明はなく、会社はE組合員に対し、理由を明示しないまま、出勤しないよう命じたというのが相当である。

ウ 続いて、本件休職に関する会社の主張についてみると、会社は、本件審査手続において、本件休職の理由として、E組合員は「私クビやてー。」等と他の従業員に吹聴するので、他の従業員の士気が下がっていたことを挙げ、E組合員が組合に加入したことや組合活動をしたことが休職の理由ではない旨主張する。しかし、これは、むしろ、E組合員が会社による雇用解除が不当であるとの自らの考えを述べることにより、同調する従業員が出現することを会社が警戒していたことを窺わせるものである。

また、会社は、職員Aから、E組合員がセクハラに該当するような話をするので迷惑をした旨の話を聞いたことも本件休職の理由として挙げる。しかし、前記第4. 2(2)、3(3)、(4)認定のとおり、E組合員と職員Aはメッセージ・トークアプリで別紙のようなやりとりをしていたことが認められ、とりわけ、会社がE組合員に対し、本件休職を通知した日の午後8時頃にも、E組合員と職員Aはやりとりをしており、しかも、その内容からは二人の間に緊張関係があることが窺えないことからすると、E組合員と職員Aとの間に、同じ職場で就労させてはならないような人間関係上の問題があったとみることはできない。加えて、本件休職が通知されるまでの間に、職員Aが、自発的に、会社に対して、E組合員からセクハラに該当するような言動を受けたとして相談をしたと認めるに足る疎明はない。

エ 本件休職を通知した時期についてみると、前記第4. 2(6)、(8)、(9)認定のとおり、①令和2年7月11日、組合は会社に対し、E組合員の組合加入を通知し、同組合員への解雇通知の撤回等を求めて団交を申し入れたこと、②同月14日、組合は会社に対し、同月20日から同月25日までのいずれかの日での開催を求めるとし、同月18日までに文書回答を求めたこと、③同月17日、組合は会社に対し、具体的な団交日時の提案か、それが不可能ならば、いつまでに団交を開催するかと、いつまでに開催日時を提案するかを明らかにするよう求めたこと、④同月17日午後7時頃、会社は同月29日に団交を開催する旨返答したこと、がそれぞれ認められ、組合が、E組合員に対する解雇通知の撤回等を求めて団交を申し入れ、

日程調整を求めた結果、近日中の開催が決定した直後に、会社は同組合員に対し、出勤しないよう命じたということができる。

なお、会社は、令和2年7月20日までの間にE組合員が行った組合活動は、この団交申入れのみであって、会社にはE組合員の組合活動を理由に不利益取扱いをする理由がない旨主張するが、仮に、この時点ではE組合員が団交申入れ以外の組合活動を行っていなかったとしても、同月29日の団交終了後、E組合員が同僚に対し、団交の内容について話す可能性があることは明らかであって、このことを考慮すると、本件休職がE組合員の組合活動と無関係に行われたとみることはできない。

オ 以上のことを総合的に判断すると、組合から実際に、解雇通知の撤回等を求めて団交が申し入れられ、近日中の開催が決定した状況において、会社は、組合を通じて雇用問題を解決しようとするE組合員の影響が他の従業員に及ぶことを危惧して、職場から同組合員を排除するために、雇用解除日まで勤務させる方針を突如として変更して、本件休職を行ったとみるのが相当である。

(3) 以上のとおりであるから、会社が、勤務シフトを変更して、E組合員について全て休日としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであると判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、本件休職の撤回及び誓約文の掲示を求めるが、主文をもって足りると考える。

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3年9月13日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二