

# 命 令 書

申立人 X 4  
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 6  
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の令和2年(不)第39号事件について、当委員会は、令和4年6月8日及び同月22日の公益委員会議において、会長公益委員林功、公益委員小林正啓、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同福井康太、同宮崎陽子及び同横山耕平が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人との間の、介護施設事務長会議へのY7の管理者の出席についてを議題とする団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 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

X 4

執行委員長 X 1 様

Y 6

理事長 Y 1

記

介護施設事務長会議へのY7の管理者の出席についてを議題とする団体交渉における当法人の対応は、大阪府労働委員会において、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 令和元年9月17日付けで当委員会が発出した命令に基づく、理事が出席した上での誠実団体交渉応諾
- 2 申立人に対する金員の支払
- 3 謝罪文の掲示及び手交

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、当委員会が発出した命令に基づく施設長配置等を議題とする団体交渉に、責任ある立場の者を出席させないなど、誠実に対応しない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。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

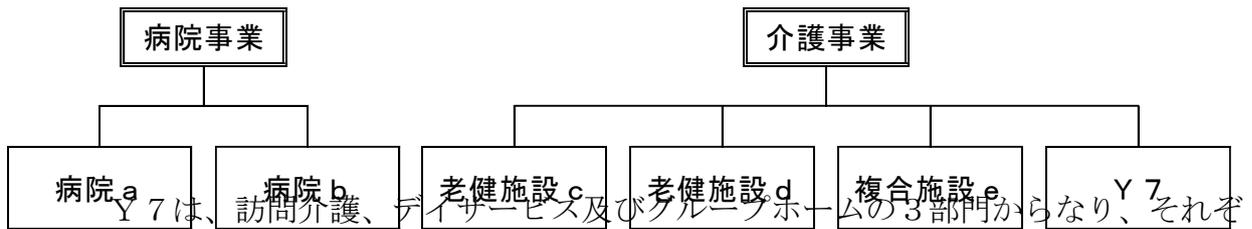
(1) 当事者等

ア 被申立人Y 6（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、医療事業と介護事業を営む医療法人であり、その従業員数は本件審問終結時約700名である。

法人は、病院事業として病院 a（以下「病院 a」という。）と病院 b（以下「病院 b」という。）を運営している。

法人の介護事業部には、介護老人保健施設（以下「老健施設」という。）である施設 c 及び施設 d（以下、それぞれ「老健施設 c」、「老健施設 d」という。）、老健施設と有料老人ホームの複合施設である施設 e（以下「複合施設 e」という。）及び訪問介護等を行う Y 7（以下「Y 7」という。）がある。

法人が運営している病院・施設等を図示すると次のようになる。



の部門に管理者である介護科長（以下、Y 7の介護科長を「Y 7の科長」という。）が置かれている。

イ 申立人X 4（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、福祉、介護、医療関連職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約50名である。

組合は、平成25年、法人の職員で組織するX 5を結成し、同29年、法人の病院と介護事業部のそれぞれについて分会を設立し、従前のX 5は、X 6となり、X 6の下に病院分会と介護事業分会が置かれることになった（以下、従前のX 5とX 6を「分会」という。）。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成29年6月27日、組合は当委員会に対し、法人が、①職員の大多数が組合員である部門の役職者を法人の会議に出席させず、この部門に施設長を配置しようとしたこと、②会議への出席や施設長配置を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）に応じないこと、が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成29年(不)第30号事件。以下「29-30事件」という。）を行った。

イ 平成30年1月19日、組合は当委員会に対し、法人が、職員の手当等を議題とする団交において、責任ある立場の者を出席させず、不誠実な対応を続けたこと、が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成30年(不)第5号事件。以下「30-5事件」という。）を行った。なお、当委員会は、30-5事件を29-30事件に併合した（以下、この併合事件を「本件先行事件」という。）。

ウ 令和元年9月19日、当委員会は、組合及び法人に対し、本件先行事件について、同月17日付け命令書（以下、「本件先行事件命令書」といい、この命令書による命令を「本件先行事件命令」という。）を交付した。

本件先行事件命令書の主文は、次のとおりである。

「1 被申立人は、申立人との間の下記の議題についての団体交渉に、被申立人の人事・労務施策に関する十分な知識や情報を持ち、実質的な交渉権を有する者を出席させ、必要に応じて資料を提示するなどし、誠実に応じなければならない。

記

- (1) Y 7 への施設長の配置と介護事業部の代表者を構成員とする会議への Y 7 の管理者の出席について
- (2) 病院勤務の介護職の資格手当について
- (3) 平成29年度冬の一時金の査定について

2 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はらない。

記

(略)

3 申立人のその他の申立てを棄却する。」

なお、本件先行事件命令書の主文、争点、争点に対する判断及び救済方法は、別紙のとおりである。

また、本件先行事件命令に対し、組合は、令和元年10月3日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、再審査申立てを行い、法人は、再審査申立てを行わなかった。

エ 令和元年9月27日、組合と法人との間で、団交（以下「1.9.27団交」という。）が行われ、法人からは、代表交渉員とされている法人本部総務部労務担当の Y 2（以下「Y 2 交渉員」という。）及び弁護士1名（以下「法人側弁護士」という。）並びに法人本部総務部総務課長で、書記とされている Y 3（以下「Y 3 書記」という。）が出席した。

オ 令和元年11月19日、組合と法人との間で、団交（以下「1.11.19団交」という。）が行われ、法人からは、Y 2 交渉員、法人側弁護士、Y 3 書記の他、代表交渉員とされる病院 a の事務長である Y 4（以下「Y 4 交渉員」という。）及び老健施設 d の事務長である Y 5（以下「Y 5 交渉員」という。）が出席した。

カ 令和元年12月25日、組合と法人との間で、団交（以下「1.12.25団交」という。）が行われ、法人からは、Y 2 交渉員、Y 4 交渉員、Y 5 交渉員及び Y 3 書記が出席した。

（甲20、甲47、乙2、証人 X 3 ）

キ 令和2年1月27日、組合と法人との間で、団交（以下「2.1.27団交」という。）が行われ、法人からは、Y 2 交渉員、Y 4 交渉員、Y 5 交渉員、法人側弁護士及び Y 3 書記が出席した。

（甲22、甲47、乙3）

ク 令和2年3月6日、組合と法人との間で、団交（以下「2.3.6団交」という。）が行われ、法人からは、Y 2 交渉員、Y 4 交渉員、Y 5 交渉員、法人側弁護士及び Y 3 書記が出席した。

ケ 令和2年6月26日、組合と法人との間で、団交（以下「2.6.26団交」という。）が行われ、法人からは、Y 2 交渉員、Y 4 交渉員、Y 5 交渉員及び法人側弁護士が出席した。

コ 令和2年7月30日、組合と法人との間で、団交（以下、この団交を「2.7.30団交」といい、1.9.27団交、1.11.19団交、1.12.25団交、2.1.27団交、2.3.6団交、2.6.26団交及び2.7.30団交を併せて「本件団交」という。）が行われ、法人からは、Y 2 交渉員、Y 5 交渉員及び法人側弁護士が出席した。

サ 令和2年9月3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

令和元年9月27日、同年11月19日、同年12月25日、同2年1月27日、同年3月6日、同年6月26日及び同年7月30日に開催された団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

##### 1 申立人の主張

###### (1) 施設長設置問題について

ア そもそも施設長設置問題は、組合が会議参加を要請したことに対して、法人が施設長を新たに配置し、施設長が会議に出るからY7の科長は出るな、としたことから事は発している。

分会結成後、Y7の科長らは、それまで参加していた介護事業部代表者会議に呼ばれなくなり、約1年後に開催された介護事業部連絡会に参加して以降、Y7の科長らだけが介護事業部の全体会議から排除されてきた。

平成29年、Y3書記から介護施設事務長会議の存在を知らされ、同人の後押しもあり、Y7の科長らは会議参加を求めたが、法人は、複合施設eの事務長をY7施設長に就任させることで、Y7の科長らを介護施設事務長会議に出席させないとの方策を取った。そこで、組合は団交開催を申し入れたが、法人は団交を拒否したため、組合は不当労働行為救済申立てを行った。

本件先行事件の審査の中で、法人は、Y7において、科長らが法人の指示に従わない異常な状態が放置されてきており、これを是正するための措置でやむを得ないものであったと主張し、その異常な状態の具体例として、Y7の経費処理と元職員に関して行われた指示に従わなかったことを挙げた。これらの2点はいずれも全く根拠を欠いたものであることは審査の過程で明らかとなった。

イ 2.1.27団交では、法人は、施設長配置の理由について、法人の経営方針をY7に伝達し浸透させ、指導させるためであることを挙げるのみであった。そして、本件先行事件時に理由として挙げていた、会計処理や指示に従わなかったことを理由から撤回するよう組合から求められると、Y2交渉員は、組合が暴挙と言い出したと述べるなど論をすり替えてごまかし、法人側弁護士は、「主張の撤回はできない」とするのみで、理由についての具体的な説明は行わないままであった。

また、2.6.26団交では、施設長設置の理由について、「主要な理由は管理職が不在」に変更した。しかし、本件先行事件での主張は撤回しないので、「会計処理の異常」や元職員に関する指示違反について尋ねたが、法人は答えることができなかった。

さらに、2.7.30団交では、組合が、なぜ施設長設置理由を変更したのか追及したが、明確な返答がないままであった。過去には「異常な状態」として設置理由としていた会計問題や元職員問題は本件先行事件命令で却下されたため、主要な理由から「エピソードの一つ」に格下げし、ごまかそうとした。

ウ 上記のように、法人は、施設長設置理由について、法人の経営方針をY7に伝達し浸透させ、指導させるためであることを挙げるのみで、本件先行事件で挙げていた設置理由を撤回するわけでもなく、改めて説明を求めても説明するわけでもなく、なし崩しに理由を変更した。

エ 本件先行事件命令書には「組合が今回の施設長配置が組合対策である可能性があるとするのは当然ともいえる」、「今回の施設長配置について、設置理由や職務内容等を明らかにし、誠意をもって協議すべき義務を負っている」と明記されているが、法人は、「申立人が代表者会議参加を求めてきたときに施設長内示が出た」、

「業務の必要からではなく組合対策として設置されたと認識することにも一定の理由があり」とする組合の懸念を解消するような「設置理由や職務内容を明らかにし」という行為を全く行わず、本件先行事件命令を履行しなかったことになる。

オ 法人は、本件先行事件の段階から、施設全体を代表する責任者がいなかったために施設長を配置したものである旨主張するが、本件先行事件の段階ではそのような主張は一切していない。

法人は、その根拠として、本件先行事件における法人の最終主張書面を書証として提出しているが、この書面の提出自体は平成31年4月であり、本件先行事件が始まったのは同29年である。同29年10月4日に提出された書面では、冒頭からその理由として「科長らが被申立人の業務指示に従わない異常な状態が放置されてきており、これを是正するための措置である。」と明確に記載されており、「施設長がいらないから」などの文言はどこにもない。

また、法人の最終主張書面での構成は、「施設長がいなかったから施設長を配置した」のではなく、「施設長がいなかったために会計処理など独自ルールがまかり通ることになった」ためにそれを制御するために施設長を配置した、としているのである。決して「単に施設長がいなかったから配置した」のではない。

## (2) 会議への参加について

### ア 総務会議への参加について

(ア) 本部総務部ができた平成30年8月までは、Y7の科長も総務会議に参加していたことは法人も認めている。そして、本部総務部ができると、突然、Y7には何の相談も通知もないままに参加できなくなってしまった。

(イ) 1.9.27団交では、法人は、総務会議は、①議論する場ではない、②周知するための会議、③総務専従者で構成、との形式論議で参加を拒み続けた。

また、2.6.26団交では、総務会議に呼ぶことに何か問題があるかとの質問に対し、「他の介護科長が出てくることについて、問題があるかといえば、業務に差し支えなければ問題はないといえる」と述べている。

(ウ) 以上のとおり、法人の姿勢は、「決めたから参加は認められない」という頑なな姿勢である。法人は、総務の専従者のみの会議だ、と述べるばかりで、なぜ専従者のみなのか、Y7の科長が参加することがなぜだめなのか、という説明が全くない。

(エ) 法人は、総務会議への参加について、本件先行事件命令は総務会議を対象とするものではないため、仮にこれに関する説明を欠いたとしても、同命令に反するものではない旨主張する。

a 本件先行事件命令書の主文には、会議への参加について団交を行うように求めるとしか記載していないが、本件先行事件命令書の本文には「Y7と他部署の間に情報格差が生じていたことが疑われる」から、「法人は、団交の場で、現時点で実施している会議やその目的等を明らかにして、Y7の管理者の出席問題について、誠意をもって協議すべき義務を負っている」と明確に記載しており、現に実施している総務会議への出席問題が団交の対象事項であることは明白である。

b また、本件先行事件命令の趣旨は、情報格差が生じているためにその解消のために団交で説明せよ、と命じているのである。本件先行事件命令は、会議をこういう趣旨でやっている、と形式的な説明をせよ、とのみ命じたわけではなく、情報格差が疑われる状況を解消・解決せよ、そのための努力をせよ、と命

じているのである。

#### イ 介護施設事務長会議への参加について

(ア) 法人は、単にY7の科長だけを排除して始まった介護施設事務長会議について、排除を正当化するために後付けで「老健施設のための会議」などと口実を作った上で参加を拒んできた。

(イ) 2.6.26団交で、組合が「参加するとまずいのか」と質問したのに対し、Y5交渉員は、「まずくはないです」と答え、他の法人側交渉員はその発言を否定することはなかった。Y7の科長が参加することに問題はないことを法人側交渉員は認めたが、だからといって参加させるわけではなく、そのまま放置されてしまった。

(ウ) 介護施設事務長会議は、老健施設のための会議として始まったものではない。同会議は、老健施設以外の有料老人ホームやデイケア(通所リハビリ)についても議論しており、Y7を除いた管理職が集まっている。

本件先行事件において法人が提出した議事録によると、全ての事項はY7の運営にも関わる事柄であった。また、第1回、第2回までは会議の名称に「老健」なる文言はない。そして、第1回は会議開始の趣旨が記載されているが、そこにも「老健」の言葉はなく「各施設報告、困難事例の相談」が議題とされており、これらも当然、Y7でも共通の課題である。当初は老健施設のための会議として始まったわけではなかったことが明らかである。

そして、法人が、介護施設事務長会議とは何のための会議か、という点について、どのように説明したかといえ、2.6.26団交で、①議事録の2回目まで「老健」の言葉が全く出ていない、②最初の議事録の「議題・日程」の項にも「老健」のための会議であるとの趣旨説明が行われていない、との指摘に対し、Y2交渉員は、「在宅復帰というのが最初からの議題」、「加算を取るということが最初から話題になって」と説明したが、これに対しては、組合は、在宅復帰などはY7にも関わることであることをその場で指摘した。また、趣旨説明で老健施設のための会議であることを記載していないことについても「根回ししとったらわざわざする必要ないじゃない」と世間の常識とは全く正反対の理屈で正当化しようとした。

(エ) 結局、法人は、会議の趣旨説明も老健施設のための会議だと言い張るばかりであり、その議題がY7にも大きく関わる事項であることには知らぬ顔をするばかりであった。また、参加問題についても、聞かれれば問題がないことを認めるものの、実際に参加させるかどうかについては答えないままで放置する姿勢を貫いた。

#### ウ 介護施設事務長会議の議事録の手交について

(ア) 2.1.27団交で、組合がなぜ議事録を渡さないのかと何度も追及したが、議事録手交の可否は施設長の判断と述べ続けた。また、情報格差を是正するための一つの手段として議事録を提供するよう求めた組合に対して答えないままであった。このとき、病院aのY4交渉員は、同病院では議事録を閲覧できるようにしていると述べ、議事録の手交を巡る議論に「あれっというところもある」と驚きを隠さなかった。

そして、2.3.6団交では、議事録についてのY2交渉員の説明が変遷した。

Y2交渉員から、それまで全く挙がっていなかった「会議の参加者に出す」との拒否理由が初めて出てきた。その後は、やはり「施設長の判断」となった。こ

の後、議事録を手交することに不都合がないことを法人側交渉員全員が認めたにもかかわらず、その後も、議事録の手交については、「理事が判断する」など新たな拒否のための理由も出てきて、議論が進まなかった。

さらに、2.6.26団交では、施設長の判断次第との回答ばかりであった。

(イ) 情報格差の是正は組合が永く求めてきたことであり、その中でも介護施設事務長会議等の議事録の手交は大きなテーマであった。これについて、2.3.6団交で組合に手交することは問題はない、と法人側交渉員全員が確認したにもかかわらず、その上で、手交するには「施設長の判断」、「理事が判断」、「参加者の了解が必要」と渡さないために口実をあれこれ挙げて、結局、未だに交付に至っていない。

(ウ) 法人は、本件先行事件命令は、議事録の交付を求めている旨主張するが、命令主文に書いていないから義務はない、と述べているにすぎない。本件先行事件で法人が提出した書証で情報格差があることが明らかになり、だからこそ、まずは議事録の交付を求めたのである。法人側交渉員も問題がないと認める議事録交付は早急に行うべきであり、交付しないことは不誠実そのものであり、命令履行になっていない。

### (3) 平成29年度冬の一時金について

ア 法人の一時金は、年2回支給され、査定はポイント制で、ABCDE評価で行われる。そして、前年度冬の一時金の金額に対して、今年度冬の一時金の査定により査定額が増額、同額又は減額されていた。

元施設長が団交担当であった当時は、Aは20,000円、Bは10,000円、Cは5,000円、Dは0円、Eは-5,000円とされてきた。平成29年度の団交では、このポイント単価が下げられるとの回答が行われたが、その内実は曖昧なものであり、不誠実団交であるとして救済申立てを行った。そして、交渉した当時、法人側交渉員が査定ポイント単価を知らないまま交渉に臨んでおり、そのことが不誠実団交であるとされた。

イ 1.11.19団交で、法人側交渉員が平成29年度冬の一時金について情報が与えられないまま交渉をしていたことについて、「やっている最中は不誠実と思っていなかった」と開き直ったが、なお追及されると黙ってしまった。また、法人側弁護士は、法律家として出すべき資料は分かっていたが、情報提供要請を理事が拒否したことが明らかになった。

1.12.25団交では、査定ポイント単価が以前から変更されており、そのことを法人側交渉員自身もこの時期になって知ったことが明らかとなった。

そして、総括的な議論が行われた2.7.30団交では、資料提供について、Y2交渉員は、「僕が請求しなかった」、「請求しなくても乗り切れる」、「組合に納得してもらおう」、「その時はそれでいいと思った」、「僕個人として謝る」と、1.11.19団交とは全く違うことを述べてごまかし続けた。また、代表交渉員のY5交渉員に問うも、「役割分担だ」、「すべてを把握しているわけではない」と答えられなかった。

ウ 本議題は、当時、法人側交渉員自身が情報を与えられないままに交渉を行っていたものである。法人側交渉員自身が当時、情報提供を理事に求め拒否された事態について、情報提供を拒否した当事者である理事が組合に対して謝罪し、今後はそのようなことをしない旨を表明する必要があるが、法人は、その事実を明らかにしただけですませ、なぜ、法人が、法人側交渉員からの資料提供要求を拒否したのかは明らかにならないままとなった。

本件先行事件命令の履行とは、労使関係の正常化を目指すということであり、法人側交渉員すら必要性を認めた資料提供を拒否した当事者が、その経緯を説明することなくして、労使関係の正常化はないといえる。あまりに明白な不誠実な対応は、その責任者が説明せずして命令履行とならないのは明らかである。

(4) 病院勤務の介護職の資格手当について

ア 病院勤務の介護職の資格手当は、介護福祉士は10,000円、ヘルパー資格者は5,000円であるが、同じ法人でありながら、介護事業部では、介護福祉士は20,000円、ヘルパー資格者は10,000円であった。

この格差是正を求めて、平成29年2月に要求を提出し、団交を行ったが、法人は、財務資料の提供などを拒み、「システムが違う」などと述べるばかりであった。そして、本件先行事件命令の交付を前にした平成31年4月段階で格差を是正した。

イ この問題は、1.12.25団交で初めて議論されたが、そこで初めて正式に介護職の資格手当の是正が行われたことが報告された。そして、平成29年当時、医療現場からも、そして法人側交渉員からも是正を求めて理事に要請していたことが報告された。また、2.6.26団交では、現場から理事に対して是正を求めていることが報告された。しかし、平成29年当時の交渉では、法人側交渉員や幹部職員が是正要請を理事にしていたことは、組合には全く報告されず、ただ「仕組みが違う、原資がない」などと理由にならない理由で要求を拒絶していたのである。

そして、2.7.30団交で、要求したときに真摯に検討しないことが問題である、との指摘に対して、法人側交渉員は誰も答えることができなかった。

ウ 介護職の資格手当は、平成31年4月から是正されたのであるが、なぜ是正されたのか、そして組合が要求したときに、なぜ是正されなかったのか、という点がポイントとなる。

しかし、要求したときに真摯に検討しなかったことが問題であるとの指摘に対して、法人側交渉員は誰も答えず、また、団交で議論していた当時、法人側交渉員自身が引き上げるよう要請していたにもかかわらず、組合には「制度が違う」などと全く理由ではないことを挙げていたことについて、なぜそのような虚言を弄したか、説明しなかった。

法人は、本件先行事件命令を受け入れたのであるから、同命令を履行する立場から、団交が団交として成立する条件を作る必要がある。そのためには、なぜ法人側交渉員が事実と違う説明をしてきたのか、そして、そもそも法人側交渉員も求めた改善をなぜ拒否したのか、拒否した理事が組合に対して誠実に説明する必要がある。

エ 法人は、この問題について、不誠実な対応の説明をすることは求められていないと主張するだけである。実際には、法人の代表交渉員と理事ら経営陣の間でも考え方が異なっていたわけで、法人側交渉員は自らの考えと異なる理事の言うままを、ただ組合に伝えていただけということになる。

本件先行事件命令は、争議になっている労使関係を正常化するために出されたものであり、単なる伝言ゲームと化していた団交をどのように実質的な交渉とするかを、同命令を履行するなかで見出していく必要がある。そのような努力をする気もなく、なぜ実質的な交渉にならなかったかについて「その説明をすることまで求められていない」とする法人は、労使関係の正常化など全く考えていないことになる。

(5) 団交出席者について

ア 本件先行事件命令が認定したように、同命令以前の法人側交渉員には実質的な権限はなかった。そして、その構造は今も変わっていない。法人は、再審査申立ては

しなかったが、同命令の中身を受け入れたわけではない。そのため、決して同命令以上の行為はしない、すなわち、理事は団交に出席しない、謝罪はしない、会議排除問題、情報格差問題、施設長問題等については、誠意ある団交をしないという姿勢を貫いている。同命令の命じる「実質的な交渉権を有する者を出席させ」という内容については、「業務関係の説明者」を2名出席させてごまかしただけということになっている。

イ 法人は、現場実務に精通した者を代表交渉員に加えた上で誠実に交渉に応じており、いずれの代表交渉員も交渉権を有している旨主張するが、団交における病院代表とするY4交渉員は、あくまで病院aの事務長であり、病院bについては分からないことが多く、医療現場に精通しているわけではない。また、団交における介護事業部代表であるY5交渉員についても同様で、老健施設dの事務長であり、介護事業部全体を把握しているわけではない。

両氏は部分的には実務を把握していたとしても、団交議題に関する多くの多くは分からなかったり、答えられず黙っていることが多い。団交における両名の役割は「説明員」であり、代表交渉員と肩書は立派であるが、自分の職務で知っていることのみを説明することができるだけである。重要な内容について交渉する権限など持っていないことは明らかである。それは、議事録の交付について、法人側交渉員全員が交付に問題ないとしながら、実際の交付については理事の承認が必要だとしたこと、そして現在に至るも議事録の交付について放置したままであることから明らかである。自らが問題ないと考える議事録交付についてすら、その権限を交渉員は持っていないのである。

ウ 法人は、交渉権限と決定権限を混同している旨主張する。しかし、会議議事録の手交問題でも、代表交渉員全員が手交に問題がないと認めたが、手交には理事の許可が必要などとして現在まで手交されていない状態である。交渉事項に決定権の持たない交渉員とは、伝言ゲームのプレイヤーでしかなく、中身のある交渉としては成立していないことになる。

エ 団交で明らかになったことは、重要な決定事項、一時金、定期昇給などは理事3名が決定しており、そのような場に、代表交渉員は誰も入っていないことである。つまり、どんなに団交で現在の代表交渉員と交渉をしても、組合の意見を伝えて終わるだけである。だからこそ、法人内で権限を持つ3名の理事の団交出席が必要だと組合は主張している。

## (6) 救済方法について

ア 不誠実団交及び団交拒否は、取り返しのつかない不当労働行為である。

一般に労働委員会の命令は、事案が起こってから早くても1年、本件先行事件では2年かかって命令が出された。命令が出た段階では既に事態は進行しており、命令が出た時点で団交を真に実効性のあるものにできるかは疑問である。

労働組合が要求を出した時に、労使間の協議で労働条件が決められることを期待して労働者は労働組合に加入し、交渉に臨む。ところが、使用者が不誠実な交渉を繰り返し、そのような不法な現実を労働者に見せることにより、労働者が労働組合に期待することを阻害し、労働組合の影響力の拡大を妨害し、労働組合に取り返しのつかない打撃を与える。

本件でも、平成29年から同30年に行われた団交が不誠実団交であったことが令和元年になってから認定された。組合にとっては、労働組合としての取組みが完全に妨害されたということになるが、これは、年月がたって再度団交をすればそれでよ

い、謝ればそれで済む、というものではない。

法人が、回復不能な損害を与えたことは間違いのない事実であり、これに対しては、この社会においては損害賠償として金員の支払を充てるしかない。労働委員会も、そのことを躊躇することなく、根拠もなく「主文1、2をもって足りる」などとする事なく、賠償請求を認めるように求める。

イ また、労使関係の正常化と安定化のために、理事の出席は不可欠である。

法人は、分会結成以来、一度も理事が団交に出席していない。

団交に必要な情報も法人側交渉員に与えず、不誠実な団交を続けさせた責任は、理事・経営陣にある。

本件先行事件の長期の審理の結果、不当労働行為と認定されても、その行為の責任者は組合の前に出でこず、決定権のない不誠実な交渉を続けてきた法人側交渉員のみが命令書に書かれた文案を組合に手交して事足り、としている。

また、主文に明文で理事出席が求められていないことを都合のよいように解釈して、命令を確定させても理事は出席しなくてもよい、乗り切れると判断して、団交に臨んできたのである。

労使関係の正常化を求めて本件先行事件命令を出している趣旨を踏みにじているのであり、大阪府労働委員会においては、主文に明文で示されなければ逃げ道とみなす法人に対し、明白な理事出席の団交を命じるよう求める。

## 2 被申立人の主張

### (1) 施設長配置の理由について

ア 2.1.27団交、2.6.26団交及び2.7.30団交において、法人は施設長を配置した理由を説明している。

イ 法人は、本件先行事件の段階から一貫して、Y7には施設全体を代表する責任者がいなかったために施設長を配置したものであると主張し、団交においてもその旨を説明しており、理由を変えたものではない。この事実は、法人の本件先行事件における最終主張書面の記載を見れば一目瞭然である。そして、本件先行事件命令は、このような施設長の配置理由を是として、施設長の配置は不当労働行為に該当しないと判断している。

### (2) 会議への出席について

ア 総務会議への出席について

(ア) 総務会議は、法人の総務全般の情報共有を図るための会議である。

法人は、総務会議は総務の専従者のみが出席する会議であり、総務の専従者ではないY7の科長らには出席資格がないと合理的な説明をしている。

(イ) また、そもそも、本件先行事件命令は総務会議を対象とするものではないため、仮にこれに関する説明を欠いたとしても、同命令に反するものではない。

本件先行事件命令の主文で誠実に団交すべき対象として挙げられているのは、「介護事業部の代表者を構成員とする会議へのY7の管理者の出席について」であるが、総務会議は、主に各施設(介護事業部に限られない。)の総務の専従者が出席する会議で、「介護事業部の代表者を構成員とする会議」ではない。

なお、同会議へY7の科長が出席していないことによる業務上の支障は出ていない。

(ウ) 組合は、本件先行事件命令が、法人における情報格差の解消及びこれに向けた努力を命じていると主張するが、本件先行事件命令の主文には情報格差の文言すら言及されていない。

イ 介護施設事務長会議への出席について

(ア) 介護施設事務長会議の目的は、老健施設の売上向上を目指すこと及び在宅復帰施設として施設類型の向上を目指すことである。

法人は、介護施設事務長会議の性質(老健施設の会議であること)を説明して、老健施設ではないY7の科長には参加資格がないと繰り返し説明している。

(イ) また、そもそも、本件先行事件命令は、介護施設事務長会議にY7の科長らを参加させないことについて、どのような会議にどのような者を参加させるかを決定する裁量は使用者たる法人に属することを前提に、法人の措置が不当労働行為に該当しないと判断している。

(ウ) 組合は、介護施設事務長会議の性質及び内容について争う趣であるが、同会議が老健施設の売上に関する会議であることは本件先行事件命令もその認定の前提とするところであり、動かしがたい事実である。この認定を揺るがすような証拠はなく、組合の主張は、本件先行事件命令を無視したものである。

ウ 介護施設事務長会議の議事録の交付について

(ア) 法人は組合に対し、介護施設事務長会議の議事録は出席者のみに交付するものであり、主催者でもある施設長の了承もなしに交付することはできないとその理由を説明しており(同人は、自身を施設長と認めていないY7の科長らへの議事録の交付を拒否している。しかし、業務上必要な事項については、全て口頭又は社内ネットワークで伝達しており、不都合は生じていない。)、不誠実な対応は取っていない。

(イ) そもそも、本件先行事件命令は、Y7の科長らに介護施設事務長会議への出席をさせていないことを是としており、議事録の交付も求めているのであるから、議事録の交付に関する法人の対応が同命令に反して不誠実となることはない。

(3) 平成29年度冬の一時金について

法人は、過去の不誠実な対応を認めた上で、新たな団交においては資料を示して誠実な説明をしており、不誠実な点はない。

また、本件先行事件命令は、過去の法人の不十分な説明について理事が出席しての説明までは求めている。

そもそも、同命令は、過去の団交が不誠実であったことを認めてはいるものの、新たな団交において法人の過去の不誠実な対応の説明をすることまでは求めているのであるから、法人の対応が、同命令に反して不誠実であるとはいえない。

(4) 病院勤務の介護職の資格手当について

ア 2.7.30団交において、法人は、従前の資格手当に関する説明が不十分であったことについて反省の弁を述べている。

また、法人は、本件先行事件命令後の団交において、仕組みの差異を理由として挙げており、理由でないことを挙げていたという事実はない。

イ そもそも、本件先行事件命令は、過去の団交が不誠実であったことを認めてはいるものの、新たな団交において法人の過去の不誠実な対応の説明をすることまでは求めているのであるから、法人の対応が同命令に反して不誠実であるとはいえない。

(5) 団交出席者について

ア 法人は、本件先行事件命令の後、現場の実務担当者であるY4交渉員及びY5交渉員を加えて団交に応じ、丁寧な説明を実行しており、労使交渉における説明担当としてはこれで十分であり、さらに理事を参加させる必要はない。

イ そもそも、団交に誰を出席させるかは法人の裁量に属するものであり、組合にはその人選を決める権限はない。

法人は、団交に臨むに際して、労務に精通した代表交渉員が事前に理事と協議をした上で交渉権限を付与されて団交を担当するという体制を採っており、その場では決定できない事項については持ち帰り理事と協議するというようにしている。法人は、労務に不慣れな理事よりも労務に精通した代表交渉員を出席させるという労使交渉でしばしば見られる方策を採っているにすぎず、これを制限される理由はない。また、理事の意志は代表交渉員を通じ団交へ十分に反映されており、何らの問題もなく、組合に非難される筋合いはない。

ウ また、本件先行事件命令は理事の出席を求めた組合の主張を排斥して、団交への理事の出席までは求めない判断を下しているのであるから、同命令後の団交に理事を出席させなくても、同命令に反して不誠実ということにはならない。

エ 組合は、法人の代表交渉員に交渉権限がないと主張するが、そのような事実はなく、組合の要求が法人に全て拒否されていることへの不満を述べているにすぎない。法人には、組合の要求に応じる義務はなく、それを拒否したからといって、代表交渉員に交渉権限がない等と主張することは、組合の要求を全て飲めと言っているに等しいものであり、暴論といわざるを得ない。

オ 組合は、法人の代表交渉員に決定権限がないことを非難する趣であるが、団交において、その場に出席しない理事が方針を決定し、これに基づき交渉権限を付与された代表交渉員が交渉を担当することはしばしば見られることであり、何ら非難される性質のものではない。組合の主張は、交渉権限と決定権限を混同したもので、的外れといわざるを得ない。

## 第5 争点に対する判断

争点（令和元年9月27日、同年11月19日、同年12月25日、同2年1月27日、同年3月6日、同年6月26日及び同年7月30日に開催された団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

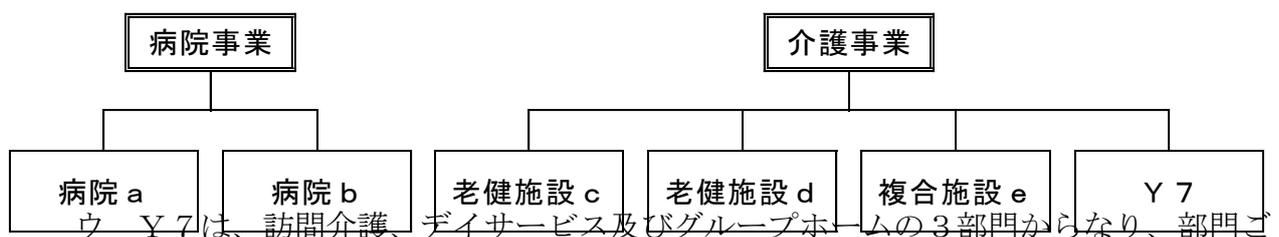
1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 法人の組織等について

ア 法人では、理事長の下に会長及び副理事長が置かれ、その下に事務局長が置かれており、事務局長の下に、法人本部、病院 a、病院 b、老健施設 c、老健施設 d、複合施設 e 及び Y 7 が置かれている。なお、事務局長は、副理事長であり、法人本部の本部長等も兼任している。

イ 法人の事業は、病院事業と介護事業に大別され、下記の図のような病院・施設等を運営している。

老健施設 c、老健施設 d 及び複合施設 e の老健施設と有料老人ホームには、それぞれ最高責任者として施設長が置かれている。また、老健施設 c、老健施設 d 及び複合施設 e には、施設長に次ぐ役職として事務長が置かれている。



ウ Y 7 は、訪問介護、デイサービス及びグループホームの3部門からなり、部門ごとに介護科長1名が管理者となっている。

Y 7、Y 7の科長が、自ら介護業務を行いながら、他職員への指導や人員管理等を行うほか、総務業務も行っている。

(2) 本件先行事件命令書交付までの経緯

ア 遅くとも平成24年から、介護事業部長のほか、老健施設 c、老健施設 d 及び複合施設 e 及び Y 7 の役職者を出席者とする介護事業部代表者会議が、概ね月 1 回、開催されていたが、遅くとも29-30事件の申立て時において、この会議は開催されていない。

イ 平成25年、Y 7 の職員を中心に、法人の職員が組合に加入し、分会が結成され、同年11月 6 日、法人に対し、分会が結成された旨通知した。

ウ 平成25年11月、法人は、Y 7 に施設長の職を新設した。法人は、介護事業部長であった F (以下、同人が施設長であった時期も含め「F 元施設長」という。) を就任させた。なお、F 元施設長は介護事業部長を退任し、この時点から本件申立て時点では、介護事業部長は空席となっている。

エ 平成25年12月10日、F 元施設長が休職し、同26年 2 月 3 日、Y 7 の施設長代理として G (以下、同人が施設長代理であった時期も含め「G 元施設長代理」という。) が就任した。その後、G 元施設長代理は退職し、同年 8 月、F 元施設長が復職したが、同27年 9 月、退職した。これ以降、法人が、同29年 7 月 1 日付けで、複合施設 e の事務長であった H (以下、同人が施設長に就任する前も含め「H 施設長」という。) を Y 7 の施設長とする旨の辞令を発令するまで、Y 7 には施設長は置かれなかった。

オ 平成28年 8 月 4 日以降、老健施設 c、老健施設 d、複合施設 e の事務長等を出席者とする介護施設事務長会議 (以下「事務長会議」という。) が概ね月 1 回、開催された。

なお、Y 7 の科長が、事務長会議に出席を求められたことはなく、出席したことはない。

事務長会議では、その議事録によると、原則として、各施設からの報告とその他事項からなり、空床状況や在宅復帰率等についての報告等が行われていたが、その他事項として、自転車保険や介護支援専門員研修等について取り上げられることがあった。

なお、平成28年 8 月 4 日の事務長会議の議事録には、「1. 会議の議題、日程等について」との項目があり、ここには「○議題：各施設報告、困難事例等の相談」と記載されていた。

カ 平成29年 6 月27日、組合は当委員会に対し、法人が、①職員の大多数が組合員である部門の役職者を法人の会議に出席させず、この部門に施設長を配置しようとしたこと、②会議への出席や施設長配置を議題とする団交に応じないこと、が不当労働行為に当たるとして、29-30事件の申立てを行った。

キ 平成30年 1 月19日、組合は当委員会に対し、法人が、職員の手当等を議題とする団交において、責任ある立場の者を出席させず、不誠実な対応を続けたこと、が不当労働行為に当たるとして、30-5事件の申立てを行った。

ク 平成30年 6 月29日、組合は当委員会に対し、団交における法人の対応が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て (平成30年 (不) 第40号事件。以下「30-40事件」という。) を行った。

ケ 平成30年 8 月、法人は法人本部に、本部総務部を設置した。

本部総務部が設置されるより前は、「総務担当者会議」、「法人総務会議」など

の名称で、病院 a、病院 b、老健施設 c、老健施設 d 及び複合施設 e の事務長や Y 7 の科長等を出席者とする会議が開催されていた。

本部総務部が設置された以降は、本部長、事務長、事務次長、施設長及び総務担当の専従者等を出席者とする総務会議が、月 1 回、開催されている。なお、Y 7 の科長は、本部総務部設置以降、総務会議に出席を求められたことはなく、出席したこともない。

コ 平成30年11月7日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉申し入れ」と題する文書を提出した。この文書の中に、総務会議について、①従前は Y 7 の科長らは総務会議に参加し、就業規則変更など労働条件に関わる案件について情報共有し、意見をすることができた旨、②総務会議から Y 7 の科長を外すことは、組合員を理由とした不利益取扱いである旨、③ Y 7 の科長らも従前のように総務会議に参加させることを要求する旨の記載があった。

サ 平成31年4月、法人は、病院勤務の介護職の資格手当を改正した。

シ 令和元年9月5日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉申入れ」と題する文書（以下「1.9.5団交申入書」という。）を提出した。

1.9.5団交申入書には、「総務会議について」として、①かつて、Y 7 の総務を担う科長らは、総務会議に参加していたが、現在は総務会議への参加が許されておらず、会議内容についても直接連絡や説明を一切受けていない旨、②現在、Y 7 の科長らを総務会議等から外すことは組合員に対する不利益取扱いとして不当労働行為救済申立てを行い、命令待ちである旨、③しかし、命令が出ようと出まいと、Y 7 だけ会議に参加できず、会議内容に意見も出せず、一方的に報告書のみで説明もないのは不利益取扱いに他ならない旨、④法人に対し抗議及び団交を申し入れる旨の記載があった。

ス 令和元年9月19日、当委員会は、組合及び法人に対し、本件先行事件命令書を交付した。本件先行事件命令書の主文、争点、争点に対する判断及び救済方法は、別紙のとおりである。なお、別紙中の[ ]内は、本命令書における表記に変更した部分である。

(3) 本件先行事件命令書が交付されてから本件申立てに至る経緯

ア 令和元年9月27日、組合と法人との間で、1.9.27団交が行われ、法人からは、Y 2 交渉員、法人側弁護士及び Y 3 書記が出席した。

1.9.27団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) Y 2 交渉員は、本件先行事件命令の履行について、理事と近々話す予定であるが、我々としては命令を履行する立場で理事との話に臨むつもりである旨述べた。組合が、主文に、人事労務に関する十分な知識や情報を持ち実質的な交渉権限を持つ者を出席させ、とあるが、団交のメンバーはどうなるのかと尋ねた。これに対し、Y 2 交渉員は、現時点で人選して承諾を得ているのは、病院からは Y 4 交渉員、介護からは Y 5 交渉員である旨述べた。

組合は、主文のいう実質的な交渉権を有する者というのは、理事のことである旨、主文には理事とは書いていないが理事を出席させろということである旨、その人達が権限を持っているのか疑問である旨述べたところ、Y 2 交渉員は、介護実務を知っているということと、今後労使関係を続けていくという意味で軸になってほしいということである旨述べた。

組合が、参加者については理事の意見もあるということかと尋ねたところ、Y 2 交渉員は、理事の承諾は得ている旨、我々としては、本件先行事件命令を機に、

一般的な交渉権ではなく、もっと強い、この範囲までは、ということを目指すという意図もある旨述べ、法人側弁護士は、今回は、事務局長も含めて打合せをしている旨、この団交については、こういう交渉権をもらい、このような交渉をするという事前のすりあわせをした上で臨む必要があると思うので、今後は事務局長に限らず、理事としていこうと思っている旨述べた。

組合は、①今まで病院aの問題でY4交渉員と話をしたときに、自分の権限ではないというようなことを言う、②法人で誰が交渉権を持っているのかといえば誰もおらず、そのため結局は事務局長になる、③事務局長が団交に出席すれば解決すると組合が言っていたと説得してほしい、④会議参加でも団交をしても、こういう理由で会議に入れませんかと言うだけだと争いは終わらない、⑤本件先行事件で法人が主張してきたことを団交で言っても解決にはならない、⑥これを機に解決するのか、形だけ守ると言いながらこのままなのか、きちんと理事と話をしてほしい、⑦事務局長は象徴的に一回目は出席する必要があるが、その後は毎回出席しなくてもいい、⑧Y5交渉員とY4交渉員に出てもらうために組合は何年間も闘ったわけではないし、二人にそれだけの権限が与えられるとも思っていない、⑨法人は真剣に解決することを考えてほしい旨述べた。Y2交渉員は、本件先行事件命令の範囲の中で、精一杯のことをやっている旨述べ、法人側弁護士は、全体的な解決を目指すというのは分かるが、その一丁目一番地である事務局長については本人が出席したくないと言っている旨、首に縄をつけて引っ張ってくるわけにもいかないのでは、そこがないと進まないということになると難しい旨述べた。

組合が、そうすると、全面解決とはどのような形を考えるのか、事務長レベルが出席して全面解決になると思うのかと述べたところ、法人側弁護士は、今まで私達は病院のことが分からず、それを労働委員会に指摘され、確かにその通りであると思う旨、分からなかったし事前の準備が足りなかったことの穴埋めにはなると思っている旨、以前のような、なぜ分からないのか、交渉権限もないのではないか、という交渉はしたくない旨述べた。

組合は、①そのようなものは和解条件でもなく、病院関係者が出席するのが当たり前のことである、②彼らが団交に出席することである程度はマシになるのは分かるが、それと会議や施設長の問題は違う、③形式的にしても解決しない、④難しいが考えなければ解決しないので、そこを考えようと言っている、⑤この話は法人側交渉員が努力しようと言わないとどうにもならない、⑥理事に対して自分達も努力したいと言わないといけない旨述べた。これに対し、Y2交渉員は、僕は労働委員会の範囲の中で解決する努力をしたいと言っている旨述べた。

法人側弁護士は、施設長設置と会議出席問題について、本件先行事件で主張していることと同じことを団交で言って、それで済まそうとしているのか、と言うが、前に言っていたことと違うことを言うのはおかしいのではないかと、基本は変わらない旨述べたところ、組合は、それなら、ああそうですかとはいらない、それだけははっきりしている旨述べた。法人側弁護士は、理事には伝える旨述べた。

(イ) 総務会議について、組合が、従前は参加していたからある程度情報は入ってきていたが、現在はY7から誰も参加していない旨、公休数の問題、有給休暇の買取や給食費など、組合員に関わることなので、協議をしたかったが、H施設長から何もなく、結局、法人内情報共有システムで知ることになった旨、決定事項しか聞いておらず、問題である旨述べたのに対し、法人は、団交事項であることは

間違いないので、それを飛ばしたのはこちらの瑕疵だと思う旨述べ、その後、公休数、有給休暇の買取、給食費について、組合と法人との間でやり取りがあった。

(ウ) 総務会議へのY7の科長の出席について、組合は、実務的に困っている旨、法人内情報共有システムであれだけの情報が来るのはきついし、内容が分からない旨、組合との事前協議や事前説明だけでなく、本来、総務業務を担っている人間が行かないと困る旨述べた。これに対し、Y2交渉員は、総務会議は、実際は、本部総務部ができて、総務部が原案を作り、それを現場に周知徹底させるための会議であり、議論を戦わせる場ではなく、基本的には本部総務部の意向を周知徹底させる、理事会の意向を周知徹底させる、という場として現在はある旨、そのために出席者は事務長と総務担当者、というか総務専従者で構成されており、Y7の場合は施設長に出席してもらっている旨述べた。

組合が、周知徹底させる場に呼んでくれれば良い旨、実務を担う人間がそこに行けばスムーズにいくだろうと言っている旨、議論する場ではない、自分達が決めた原案を配るだけなら、総務会議をやめて全員法人内情報共有システムでもよいはずである旨、Y7だけ法人内情報共有システムで送り、他の部署の人は総務会議に行くのはなぜなのか、その違いは何であるのか、と述べたところ、Y2交渉員は、出席者は総務の専従者であり、Y7には総務の専従者を置いていない旨述べた。

組合が、Y7の科長を呼ぶか呼ばないかの要求に対しては、どうなのかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、現状では出席を断っている旨述べた。

組合が、なぜ専従者と決めたのかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、構成員を先に決めた旨述べた。

組合は、なぜY7を呼ばないことを決めるのか、この問題は、本件先行事件命令書の主文1の(1)につながる旨、組合が言っているのは事務長会議だけではなく総務会議も含まれている旨、実務として困るのは事務長会議より総務会議である旨述べた。これに対し、Y2交渉員は、できるだけフォローする旨、きちんと情報を伝達するというのはしてきた旨述べた。

組合が、専従者だけでやると決めたのは誰かと尋ねたところ、Y2交渉員は、本部総務部を作ったのは理事会である旨述べた。組合が、それを言い出したのは誰なのか、あなた達なのか、理事なのかと尋ねたところ、Y2交渉員は、双方である旨述べた。

組合が、排除が目的でないなら参加させれば良い旨、参加させて不都合があるのか、断固拒否するならそれだけの正当な理由が要る旨述べたところ、Y2交渉員は、情報は伝えている旨述べた。組合は、それで不十分であるから参加させてほしいと言っているのに拒否する正当な理由は何かと言っている旨、決めたからというなら改めれば良い旨、決めたことは修正できないのか、と述べた。これに対し、Y2交渉員は、修正する必要がない旨、データの提供は行っている旨述べた。

組合が、私達が実務をしていることは知っているかと述べたところ、Y2交渉員は、知っている旨述べた。組合が、担当者なのに呼ばれないのかと述べたところ、Y2交渉員は、呼んでいない担当者もいる旨述べた。組合が、要になっている人は行っているのではないか、他の部署からは呼んでいるのではないかと述べたところ、Y2交渉員は、専従者を呼んでいる旨述べた。

イ 令和元年10月7日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉申し入れ」と題する文

書（以下「1.10.7団交申入書」という。）を提出した。

1.10.7団交申入書には、本件先行事件命令について再審査申立ても取消訴訟も提起しないとの法人の姿勢を受けて、下記事項について申し入れる旨の記載に続き、①Y7施設長配置は何のために行ったものであるのか、(i)F元施設長が介護事業部長を辞めて施設長になった理由、(ii)平成29年にH施設長を施設長に任命した理由、(iii)上記に関連する事項、②介護事業部内で持たれている施設間をまたがる事務長会議や総務会議等にY7関係者を呼ばない問題、③介護職の資格手当について、資格手当は既に是正されているが、是正前の段階で是正を拒否した問題、④平成29年度冬の一時金について、との記載があり、さらに、上記申入れに対する団交には、必ず責任ある理事が出席し、争議の全面解決に向けた誠実な姿勢で臨むよう申し入れる旨の記載があった。

ウ 令和元年10月18日付けで、組合は法人に対し、「抗議及び団体交渉申し入れ」と題する文書（以下「1.10.18団交申入書」という。）を提出した。

1.10.18団交申入書には、①本件先行事件命令は労使関係を正常化しなさいとの趣旨で出されているものであり、法人はこれまでの姿勢に対する反省を求められている旨、②法人は早急に団交を行い、理事が出席した上でこれまでの姿勢を反省することを求める旨、③その上で、同命令にある議題についての交渉を行うべきである旨、④いずれにしても理事出席の団交を早急に開催するよう求める旨の記載があった。

エ 令和元年11月5日、当委員会は、組合及び法人に対し、30-40事件の命令書を交付した。同命令は、法人に対し、①誠実団交応諾、②誓約文の手交を命じる全部救済命令であった。同命令について、組合は、同月14日、救済方法に不服があるとして中労委に対し再審査申立てを行い、法人は、再審査申立てを行わなかった。

オ 令和元年11月13日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉申し入れ」と題する文書を提出した。

同文書には、30-40事件が不当労働行為として認定された旨、1.11.19団交では発出された命令を議事とするので、法人の見解を示してほしい旨の記載があった。

カ 令和元年11月19日、組合と法人との間で、1.11.19団交が行われ、法人からは、Y2交渉員、Y4交渉員、Y5交渉員、法人側弁護士及びY3書記が出席した。

1.11.19団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 組合が、30-40事件命令について再審査をどうするのか尋ねたところ、Y2交渉員は、再審査申立てはしない旨、本日、誓約文を用意している旨述べた。組合が、法人がこれまでやってはいけないことをしてきたことに対する謝罪はないのか、と述べたところ、Y2交渉員は、組合が謝罪と掲示を求めているのは知っているが、労働委員会で命じられているのは誓約文の手交である旨述べた。組合が、法違反についてはどう思っているのか、と述べたところ、Y2交渉員は、法違反については繰り返さないようにしたいと思っている旨述べた。

組合が、命令が出て、これから健全な労使関係を作ろうとするときに、まず謝る気持ちが大切ではないのか、と述べたところ、Y2交渉員は、当時不誠実な交渉をしたと判断されたことについて組合に対して申し訳ないと思う旨、不法行為だったということについては素直に受け止めたいと思う旨述べた。

組合が、この命令を認めるということは、これまでのやり方を反省して、これからこうならないように正常化していくということである旨述べたところ、Y2交渉員は、我々としては命令の内容が不服と言えれば不服である旨述べた。これに

対し、組合は、そのようなことは謝るときに言うことではない旨、それなら再審査申立てをすべきである旨述べた。

Y2交渉員が、この場合は僕が謝る場なのかと述べたのに対し、組合は、当たり前である旨述べた。Y2交渉員が、団交ではないのかと述べたのに対し、組合は、不法行為をしたと認めた人間が相手に対して謝らないのか、と述べた。Y2交渉員が、我々の判断が間違っていたことについては反省している旨述べたところ、組合は、「こちらは迷惑を被ったんやから、謝らなアカンやろ。」と述べた。Y2交渉員が、「ごめんなさい。そういうことですか。」と述べたところ、組合は、「そうや。人から言われなできんか、お前は。」と述べ、Y2交渉員は、「人から言われてもできます。」と述べた。組合は、法人側弁護士に対し、Y2交渉員を排除するよう述べ、法人側弁護士は、排除はできない旨述べた。

組合が、謝罪はできないのかと述べたところ、法人側弁護士は、謝罪は命令に出ている範囲で認めるというのが理事の考えである旨、謝る、謝らないという話をしたが、謝るといふ話にはならなかった旨述べた。

組合が、不法行為したのだから、まず迷惑かけたと口頭で言わなければならないのではないか、と述べたところ、法人側弁護士は、交渉的にはそうだと思う旨、理事が謝ってこいといえ、自分達も謝ることができる旨、交渉する上では謝った方がスムーズだし、理事が来て謝るのもありだとは私も思うが、理事が出たくないというのがあり、謝罪についてはこの範囲で、と言われていた旨述べた。

(イ) 組合が、①法人の姿勢とは別に、Y2交渉員が労使をもめさせたということがあり、Y2交渉員はそれを真剣に反省すべきである、②30-5事件や30-40事件の不誠実団交は全てY2交渉員の発言からであるにもかかわらず納得していないと言う、③Y2交渉員を代表交渉員として中心に話をさせるのは一体何なのかと思う旨述べたところ、法人側弁護士は、以前のように全てY2交渉員がまとめるのではなく、適宜、病院のことはY4交渉員が、と分担する体制をとる旨述べた。

組合は、そうであれば、病院のことを話しているときに病院の人が出席せず、少しも話が進まないことをどう思っていたのか、理事に出してくれと言ったのか、理事が出さないと言ったのか、と述べたのに対し、法人側弁護士は、当時、そもそも病院の人を出すという考えが、理事にも代表交渉員にもなかった旨、病院から聞き取りをして伝えれば足りると思っていた旨述べた。組合が、足りていなかったではないか、と述べたところ、法人側弁護士は、足りていなかった旨述べた。

組合が、誰も分かっている人間がいない、そんな団交はあり得ない旨、団交をしている最中に不誠実であることははっきりしていた旨、なぜそのようなことを続けていたのか、理事を含めて組合に対する姿勢があるはずで、それを認めないのであれば、我々が納得できる理由を説明するよう述べた。これに対し、法人側弁護士は、先ほど話したことぐらいしかない旨述べた。

(ウ) 組合が、平成29年度冬の一時金の話はどうなのか、一時金が下がるのかどうかははっきりしない交渉をずっと続けていた旨、交渉として成立しておらず、不誠実に決まっている旨、なぜそんな交渉を続けたのかと聞いている旨述べたところ、法人側弁護士は、やっている最中は不誠実と思っていなかった旨述べた。

組合が、当時、Y2交渉員は査定の会議に入っておらず、情報が入ってこないことが明らかになっていたが、それでも不誠実でないということか、と述べたところ、法人側弁護士は、一時金については、私とY2交渉員と理事を除く人の間では打合せをした旨、Y2交渉員を通じて理事にABCはどうなっているのか、

過去どうなったのか、など情報を出してくれと言っていたが、あれ以上理事からは出なかった旨述べた。

組合が、そうであれば、理事が不誠実団交であったということである旨、理事がしなかったのがおかしいのであり、理事が悪い旨、これからは真面目にやるのか、すべきことを理事がしない場合はどうするのか、と述べたところ、法人側弁護士は、説得する旨述べた。組合が、そして、理事を説得したができなかったと我々に言いなさい、それをするなら一定信用できる旨述べたところ、法人側弁護士は、そのときは正直に言う旨述べた。

組合が、法律家として理事にやるべきだと言ったが、やらないときは言ってほしい旨述べたところ、法人側弁護士は、それは具体的には言えない旨、今までやっているが、功を奏してないということはある旨述べた。これに対し、組合が、それは言わないといけない旨、当時はそれで良かった、そんなごまかしはしないでほしい旨述べたところ、法人側弁護士は、具体的には資料の提示である旨、ここまでの資料は出した方がいいというのは大体法律的にあるので、それは言っているが、今までそれが足りていなかったというのは確かだと思ふ旨述べた。

(エ) 組合が、今後はどうするのか、と述べたところ、法人側弁護士は、命令が出ている範囲で、まずはそこからスタートしよう、というのが理事の考えである旨、命令で足りないと言われた部分があるので、足りないところから始める旨述べた。組合が、それなら謝るのが一番先である旨述べたところ、法人側弁護士は、理事が重視しているのは命令書に書いていることであり、謝罪については必要ないと書いているので、そこに非常にとらわれている旨述べた。

組合は、まず不法行為であることを認識してもらう必要がある旨、そうすると謝るしかない旨、また謝るだけでなく、損害も賠償してもらわないといけない旨述べた。これに対し、法人側弁護士は、理事は賠償は考えていない旨述べた。組合が、不法行為があり損害があれば賠償、これは法律のイロハである旨述べ、法人側弁護士は、理事に伝える旨述べた。

組合が、Y2交渉員は理事の出席を求めているのか尋ねたところ、Y2交渉員は、法人側弁護士と求めた旨述べた。

Y2交渉員が、誓約文について確認したところ、組合は、今後も要らない旨述べた。

キ 令和元年11月27日付けで、組合は法人に対し、「府労委命令に関わる団交申入書」と題する文書（以下「1.11.27団交申入書」という。）を提出した。

1.11.27団交申入書には、①1.11.19団交において、組合は、法人側弁護士に対して、(i)理事に不法行為を行ってきたことを自覚するよう求めること、(ii)その上で、命令にある各事項に関する団交を含め、これらの事項の対処方法について協議をすること、(iii)理事が出席して謝罪すること、を求め、Y2交渉員に対しては、これまでの自らの姿勢を真摯に反省することを求めた旨、②次回の団交では上記の点を明らかにし、その上で、命令で挙げられた事項についての団交を行いたい旨の記載があった。

ク 令和元年12月25日、組合と法人との間で、1.12.25団交が行われ、法人からは、Y2交渉員、Y4交渉員、Y5交渉員及びY3書記が出席した。

1.12.25団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 令和元年度の冬の一時金について議論している際に、組合が、査定ポイント単価を下げたのは平成29年ではないのか、本件先行事件命令の関係もあるが、当時、

なぜ下げたのかという話がないといけない旨述べたところ、Y2交渉員は、実際は、施設ごとの査定で違うかもしれないが、平成28年年末から既にCは0円になっている旨、本件先行事件が始まるまで気づかなかったが、調べてみると、実際は平成28年から下がりそのままできている旨、F元施設長が下がるのを止めていたが、その年の9月にF元施設長が退職しており、ちょうどそれと連動しており、流れとしてはそういうことだと思っているが、法人全体でそのように決定したとは法人は我々には言わない旨述べた。

組合が、なぜ平成28年から下げたのか、そもそも下げようという動きがあったのかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、そうである旨、病院の看護師はプラスにするのを止めていたが、介護事業部は止めないできた旨述べた。

(イ) 病院勤務の介護職の資格手当について、Y4交渉員が、手当を上げるとどめになったのは、これ以上減ったら回らないという病院bの看護部長の発言だと聞いた旨述べたところ、組合は、資格手当をどうするかを決める場に代表交渉員の誰かが入り、組合から要求が出ていることなどを話し、話をした人が団交の場に来て、こうだったということと言わないと交渉にならない旨、後から聞いた話をするだけでは伝達しているだけで交渉ではない旨述べた。

Y2交渉員は、Y4交渉員も我々から情報を聞いて、法人に対して引き上げるよう強い働きかけはしていた旨、事務長という職責もあるが、自分達がその運営をしなければならないということもあり、組合からの要求もあって、働きかけをしていたのは事実である旨、ただ実現したのは、病院bの看護部長の力が大きかったのが正直な話である旨述べた。

ケ 令和元年12月26日付けで、組合は法人に対し、「要請書」と題する文書（以下「1.12.26組合文書」という。）を提出した。

1.12.26組合文書には、一時金の現在の支給方法及び金額が納得できるものであるかを検討する上で必須のものであるので、以下の資料を組合に提供するよう求める旨の記載があった。

(ア) 法人全体の決算書。評価単位(ABCD評価)が過去に変わっている。この適否を検討するためにもおよそ10年程度の決算書。

(イ) 年度ごとの評価単位の推移を部署ごとの表にしたもの。

(ウ) 過去10年間に支給された一時金に関し、評価(ABCD評価)ごとの職員数を部署ごとにしたもの。

(エ) 過去10年間の対象職員に支給された平均一時金額。

(オ) 定期昇給時の評価について、号棒がいくら上がるのかをそれぞれの評価ごとに表にしたもの。

(甲7)

コ 令和2年1月27日、組合と法人との間で、2.1.27団交が行われ、法人からは、Y2交渉員、Y4交渉員、Y5交渉員、法人側弁護士及びY3書記が出席した。

2.1.27団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) Y7への施設長の配置について

a Y2交渉員は、F元施設長が介護事業部長を辞めて施設長になった理由について、F元施設長が介護事業部で絶対的な存在であり、Y7は形式的な責任者を置いていたが、実質的には同人が施設長であった旨、同人は平成25年11月末日で法人を退職し、介護事業部長を退任した旨、同人が退職すると、Y7の実質的な責任者が不在になるため、同人が施設長になり責任者として残ることに

ついて法人が承認し、同年12月1日付けで年契約の施設長に就任した旨述べた。組合は、F元施設長が退職したのは今日初めて聞いた旨、その後も皆に部長と言われていた旨述べ、なぜそうなったのかと尋ねた。これに対し、Y2交渉員は、Y7の責任者が不在になるので、施設長として残ってもらうことになった旨述べた。組合が、誰がそうしたのかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、理事会とF元施設長の合意である旨述べた。

組合は、施設長としているのであれば、退職する必要はない旨、なんのためにそうしたのか、と尋ねた。これに対し、Y2交渉員は、完全に法人から離れると、Y7に責任者がいなくなるためである旨、退職は本人の理由であり、法人が退職勧告をしたり退職させたわけではない旨述べた。

組合は、組合対策でF元施設長はいたのであり、それを事務局長も認識していた旨、組合対策で施設長になったのであり、本件先行事件の審問で事務局長が証言している旨述べたところ、Y2交渉員は、そういうことではない旨述べた。

組合は、事務局長がそう言った旨、それなら事務局長をここに呼んでほしい旨、F元施設長が本当に退職したかは知らないが、退職したとしても、組合ができた責任を取って辞めて自分が何とかしようということで、施設長になったのであり、そのことを事務局長も知っていた旨、だから施設長配置は組合対策であり、それ以外に理由はない旨述べた。これに対し、Y2交渉員は、そんなことはない旨、例えば、F元施設長は最初は一人で団交に出ており、団交に出るといふその行為が組合対策といえそうかもしれない旨述べた。

組合は、それは推論である旨、組合対策ということは認めるのか、と述べた。これに対し、Y2交渉員は、そういう意味では組合対策もあった旨、組合対策の役目も担っていたかもしれないが、基本的にはY7全体の運営をスムーズにするためである旨述べた。

組合が、誰がそのようなことを言ったのか尋ねたところ、Y2交渉員は、理事の判断である旨述べた。組合が、事務局長がそう言ったのかと尋ねたところ、Y2交渉員は、事務局長にも聞いた旨、本件先行事件の後に、F元施設長が介護事業部長を辞めた経過について、もう一度確認した旨述べた。

Y2交渉員は、組合側は組合対策と言うが、Y7をうまく運営してもらうために、F元施設長は施設長に残るようになった旨、しかし、すぐに立ち行かなくなったのでG元施設長代理を指名した旨述べた。組合が、事務局長が指示して、F元施設長にスムーズに運営するために施設長に就任しろ、ということになったのかと述べたところ、Y2交渉員は、どちらかという双方の合意の上でのことだと思ふ旨、介護事業部長を辞めた人間が自分の判断だけで施設長になれるわけがないので、それは理事会の合意をもって施設長になったのであり、理事会の判断である旨述べた。

組合は、F元施設長は当時、激しい組合潰しをやっていたが、うまくいかなかったために自分がおかしくなったという経緯であり、まさしく組合対策である旨、G元施設長代理が来たが、もめ事ばかりで話にならず、突然いなくなった旨述べ、Y2交渉員は、平成26年6月頃からF元施設長の復職の話が出始め、7月の終わり頃に復帰することになり、G元施設長代理が退くという経過をたどった旨、その後、結果としてF元施設長は平成27年9月に退職したが、その間に、組合からも施設長としての立場を問題視することはなかったと思ってい

る旨述べた。

- b Y2交渉員は、H施設長を施設長に任命した理由は、同人は、幹部で組合と対立していない、どちらかと言えば中立的な立場であった旨、H施設長がすぐに施設長になれば良かったが、当時、複合施設eの事務長であり老健施設dの指導にもあたっており、それ以上の役もできない、ということで連絡調整の役だけをしていた旨、H施設長が施設長になったのはもめるのを防ぐためであったが、複合施設eの事務長であったのでY7に常駐させる考えはなかった旨、だから異動ではなく兼務であり、経理上は、複合施設eの事務長であり、Y7には負担をかけていない旨述べた。

組合が、結局、何のために施設長を設置したのか、と尋ねたところ、Y2交渉員は、法人の経営方針をY7に伝達し浸透させ、指導させるためであるが、常時そこにいてするほどの仕事はなかった旨、できれば積極的に関わればいいのかというのはいったが、組合と話が出た途端にもめだして、常駐することについては様子を見るということ、複合施設eの業務があるので、常駐させることにはならなかった旨、ただ、机の一つも置いて業務ができるようにする必要はあると思っていた旨述べた。組合は、それなら、Y7の人に、机は置くが時々来るだけだと言え、そんなにもめなかったという気もする旨、机のことでめめたのではなく、ずっといると思ったので一体、何をしに来るのだと思った旨述べた。

- c 組合が、今言ったことがH施設長を施設長に置こうとした筋であり、本件先行事件で色々と言ったことは全部でっち上げであったということかと述べたところ、Y2交渉員は、そんなことはない旨述べた。組合は、会計処理が無茶苦茶だとか指示に従わないと言っていたが、それらは全部なしですね、と述べたところ、Y2交渉員は、そんなことはない旨、伝票に領収書又はその写しをつけることができおらず、H施設長は、複合施設eでも添付するようにさせ、それと同じように、Y7でも手続を踏みたかったが、そのとき組合から労使慣行を無視する暴挙だと反論が出た旨述べた。組合は、本件先行事件が始まってからとんでもない会計処理だと言っていた旨、開設して15年くらい経ち、今まで法人がそのやり方を認めてきたのに、なぜ、今になってとんでもない処理だと言われるのか、ということである旨述べた。Y2交渉員は、H施設長がこういう風にしようと言ったときに、組合の方が、労使慣行を無視する暴挙だと反論した旨述べた。

組合が、施設長配置の理由について、業務指示をしてもでたらめだったから施設長を置いたとの主張は維持するのか、本当に無茶なことをしていたら施設長どうこうではなく、早く言わなければならないのに言わずに本件先行事件が始まってから実はそれが問題だったと言う、そんなものはおかしいに決まっているし、そこは撤回してもらわないといけない旨、過去のF元施設長やG元施設長代理のやり方は半端なく、それで辞めた職員もいるのだから、釈明と謝罪は必要だと思うし、再発防止策を決めてほしい旨、H施設長は温厚だからそうもめないが、G元施設長代理みたいな人が来たら仕事しづらいので、そういうことを団交で約束してほしい旨、これは理事が出てこないと話ができないと思っているので持ち帰ってほしい旨述べたところ、Y2交渉員は、組合が納得しないのは仕方ないけれども、本件先行事件で主張したことを撤回しろと言われて、はい分かりました、ということにはならない旨述べた。

組合が、本件先行事件が始まってから、会計処理がおかしいから施設長を置いた、というのはどこの世界でも通らない旨述べ、法人側弁護士に対して、今の話はおかしいかと尋ねたところ、法人側弁護士は、主張の撤回はできないというのはY2交渉員の言うとおりである旨述べた。

組合が、それは法律でいっているからであり、実際の話をしている旨、実際の話、我々の言っていることがそんなに無茶なのか、今きちんとしてよという事で団交をしているときに、撤回しないといけないでしょう、法律家の立場で、中労委でもやらないといけない立場だから、そうですと言えないと言っているだけである旨述べたところ、法人側弁護士は、はい、と述べた。

組合が、Y5交渉員及びY4交渉員に対し、Y2交渉員の言っていることが正しい、組合の言っていることはおかしいと思うなら、そう言ってほしい旨述べたのに対し、Y5交渉員及びY4交渉員は回答しなかった。

(イ) Y7の科長の会議への出席について

- a 組合が、まず、どんな会議があり、誰が参加しているのかを教えてほしい旨述べたところ、Y4交渉員が、医療と介護の両方が関わっている会議は分かるが、介護事業部の中でやっている会議には私は出席していないので分からない旨述べた上で、①まず、毎月第4水曜日に法人の運営会議がある旨、代表者委員会とも言っていたが、その会議には、病院・介護施設の事務長、病院a、病院bの看護部長、理事が3名で、これは理事長と副理事長2名、経理部長、介護事業部副部長、人事室長、総務のY3書記、Y4交渉員、病院bの事務次長が出席している旨、②未収会議が月一回ある旨、病院は、医事課の会計担当が発生している未収の金額と件数を把握し、回収の業務を行っている旨、③総務会議は、毎月最終金曜日の2時から行われる旨、その会議には、総務の担当者、Y4交渉員、病院bは事務次長、介護施設は事務長と総務担当者が出席している旨、事務所をまたいで私が出席したり、打合せをしている会議は以上である旨述べた。

組合が、運営会議は理事会のもとで全体を統括している重要なものなのかと尋ねたのに対し、Y4交渉員は、売上の報告である旨述べた。組合が、病院の介護職の資格手当を上げるときに、そこで話されることがあるのかと尋ねたのに対し、Y4交渉員は、そこでは出てこない旨、病院bの看護部長は直接話をしたと思う旨述べた。組合が、運営会議では、そういう細かい話はしないのかと尋ねたところ、Y4交渉員は、していない旨、ほとんどが売上の話となぜ売上がそうなったかの分析の話である旨、あとは対行政の話で、立入の予定が入ればその報告と終わってればその報告、そういうことが主である旨述べた。組合が、一時金も運営会議で決めていないのかと尋ねたところ、Y4交渉員は、決めていない旨述べた。

組合が、組合から何かを求めたときに理事会に話を持っていく、と聞くが、その理事会は何かと尋ねたところ、Y2交渉員は、理事会の中の、理事3名が中心となって随時開催される会議だと思ふ旨述べた。

組合が、介護事業部の中には4つの施設があるが、これをつなぐ会議は、現時点でどのようなものがあるのかと尋ねたところ、Y5交渉員は、まず、部門会議という部署ごとの会議がある旨、毎月あるか何か月に1回かはその部門ごとに決められている旨、あとは事務長会議、処遇会議などである旨述べた。

組合が、本件先行事件で言っていた老健施設のための事務長会議はずっとや

っているということかと尋ねたところ、Y5交渉員は、そうである旨述べた。組合が、それは月一回かと尋ねたところ、Y5交渉員は、月一回である旨述べた。

- b 組合は、こちらは事務長会議に参加させてほしいと言っている旨、本件先行事件で10通くらい議事録が提出されたので、どのようなことをしているか大体は分かったが、その後は何をしているのか分からない旨、Y7を除かないといけないというふうには思えない旨、先程の施設長の問題も、組合が会議への参加を求めた途端に、施設長を置くから来なくてもよいというので、なんや、となってもめる旨述べた上で、H施設長はY7の代表として参加しているのかと尋ねた。これに対し、Y5交渉員は、H施設長はY7の連絡調整係ということは聞いているが、そもそもは顧問として事務長会議を取り仕切っている立場である旨述べた。組合が、H施設長が出るからY7の科長は出なくてもいいと言われたのは事実でいいか、と尋ねたところ、Y2交渉員は、基本的には老健施設の会議だから、仮に介護事業部全体のことであっても、H施設長で足りる旨述べ、Y5交渉員は、事務長会議を招集したのは、H施設長であるから顧問という形で継続している旨、事務長で集まるというのが最初の趣旨である旨述べた。

組合が、会議に呼んでくれ、と言ったらH施設長が施設長になる、H施設長が会議に出るからY7からは出なくていいと言われたから申立てをした旨、法人が提出した書証を見ると、Y7にも関わることをやっている旨、H施設長は会議に行くが、行く前にY7に意見を聞くこともなく、終わった後に報告することもない旨、そういう実態に対して回答がほしい旨、会議の議事録を欲しいとの要求に対し、その必要がないと回答しているが、それについてはどうなのか、と述べたところ、Y5交渉員は、基本的に、事務長会議で主に話し合われている内容は、売上や在宅復帰加算、在宅復帰率等であり、特に報告がないというのが施設長としての判断だと思ふ旨述べた。

組合が、総務会議についても組合から議事録を要求しているが、その必要がないとの回答であり、それはなぜかと尋ねたのに対し、Y5交渉員は、そのままであり、必要がないという判断だと思ふ旨述べた。これに対し、組合は、貰ってみたいとこちらは分からない旨、本件先行事件で書証として提出されたものを見ると、これは言ってもらふ必要があるというものがあったので要求している旨、必要か必要でないかは渡す人が考えることではない旨、なぜ拒絶するのか分からない旨述べた。Y5交渉員は、渡される側としては、施設長にもなるので施設長の判断というところである旨述べ、組合は、来てもおらず名ばかりであり、こちらは認めてもいい旨述べた。

組合が、H施設長の判断で、Y7に渡さないことを法人は認めているのかと述べたのに対し、Y5交渉員は、施設長の判断を支持しているということである旨述べた。

組合が、議事録を出すのに何の問題もないのではないか、それはH施設長個人の判断なのか、理事の判断なのか、と尋ねたのに対し、Y5交渉員は、議事録を出すか否かについては、そこに出席している事務長もしくは施設長の判断になる旨、老健施設dでも議事録は公表しておらず、他に議事録を渡すということはしていない旨述べた。組合が、必要な箇所は科長に伝えるのではないかと、オブザーバーとして科長が出席しているのではないかと尋ねたのに対し、Y5

交渉員は、老健施設 d は呼ぶことはほぼない旨、他は来ているところと来ていないところがある旨述べた。

組合が、情報格差を生じさせない何らかのことをすべきである旨、理由も言わずに拒否するから今回のような命令になる旨、今回の命令を受けて改善することはないのか、と述べたところ、Y 5 交渉員は、情報格差に関しては、部門会議を活用してもらえないかと常々言っている旨述べた。これに対し、組合は、介護事業部代表者会議と話し合う内容が明らかに違う旨述べた。

組合が、情報孤立している状況は変わっておらず、本当の意味で和解して労使関係を健全にして、普通の当たり前のことをしなければならぬ旨、議事録も出せばいいのではないかと困ることはないのではないかと述べたところ、Y 5 交渉員は、議事録に関しては、施設長、事務長の判断としか言いようがない旨述べた。

組合が、今、和解するためにどのようなことができるかを出している旨、できる範囲で回答してほしい旨述べたところ、Y 2 交渉員は、情報格差を疑わせるところで、それを払拭する何らかの努力は相談したいと思う旨述べた。

組合が、Y 4 交渉員に回答してほしい旨述べたところ、Y 4 交渉員は、介護事業部の会議の中身は全く見ていないから分からないが、病院 a での会議の議事録は閲覧できるようにしているので、ちょっとあれっというところもある旨述べた。組合が、こちらが言うように議事録を出せばいいという話ではないかと述べたのに対し、Y 4 交渉員は、全てを出すかは分からない旨述べた。

サ 令和 2 年 1 月 31 日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」と題する文書（以下「2.1.31 組合文書」という。）を提出した。

2.1.31 組合文書には、次のような記載があった。

(ア) 令和元年冬の一時金について

令和元年冬の一時金に関して、①法人全体の決算書 10 年分、②年度ごとの評価単価の推移の表、③過去 10 年間の評価ごとの職員数、④過去 10 年間の個人の一時金の平均額、⑤定期昇給時の評価ごとの号俸の上がり方、について資料提供を求めたが、Y 2 交渉員は、①決算と一時金は連動しないので提供しない、②口頭で説明する、③査定ランクごとの集計はおいていないため集約が大変、④平均一時金はあまり意味がない、⑤簡単なので口頭で説明、とのことであった旨、組合が現状の一時金でいいのかを判断するためにも財政資料は必要なものであり、改めて資料提供を求める旨

(イ) 「府労委命令問題」

a 施設長設置の経緯と設置理由について

(a) ① Y 2 交渉員は、(i) 平成 25 年 11 月末で F 元施設長は退職し退職金も受領した、(ii) 介護事業部長として Y 7 を統括していた者がいなくなるので F 元施設長は一年契約で施設長になったと述べた旨、② 当時、そのような話は聞いておらず驚いた旨、③ しかし、事務局長の本件先行事件での証言であるように F 元施設長は組合対策のために介護事業部長を辞め施設長になった旨、④ 当時、F 元施設長の画策で激しい組合切崩し工作が行われたことは本件先行事件でも組合が詳細に証言している旨、⑤ また、H 施設長の施設長就任については、(i) 人選の面では組合とさしたる軋轢もなくうまくやっていたのではないかと考えた、(ii) 当時は常勤ではなく用事があるときに行くということであった、との説明があった旨、⑥ しかし、当時、そのような話は全

く出ておらず、そのために過去のF元施設長やG元施設長代理の組合潰しの経験から、何のために常駐するのかとの組合の疑念が深まるばかりであった旨、⑦今頃何を言っているのか、というところである旨

(b) ①本件先行事件で法人が施設長設置の理由に挙げた、(i)会計処理で不正な運用が横行、(ii)業務指示に従わず異常な状態が放置されたため、との理由については言及されなかった旨、②組合から問いたしたが、Y2交渉員は話をすり替えるだけであった旨、③H施設長の施設長就任後、会計処理がいくらか変更されたのは事実であるが、施設長配置の理由になるような決定的な異常があったわけではない旨、④業務指示を聞かなかったとの点についても何があったのかとの問いに答えなかった旨

(c) 結局、法人が本件先行事件が始まった途端に言い始めた施設長設置理由の二つは、主張もしないが撤回もしないという極めて矛盾に満ちたものとなった旨

b 会議について

①法人においてどのような会議があるかとの点について報告されたが、最初から文書にして全ての会議と参加者、趣旨を分かりやすく説明すべきである旨、②本件先行事件命令でも指摘されているように、Y7は現実に情報格差が生じていたと疑われる状況であり、これをどう解決するかは法人の責務である旨、③組合からは様々なやり方を提案したが、各交渉員は無言を通すのみであった旨

c 上記の経緯を踏まえて、以下の要求をする旨

(a) 施設長配置について

①F元施設長が組合対策として介護事業部長を辞めて施設長に就任し、組合に対して様々な不当な介入を行ったことや、その後任のG元施設長代理が組合監視業務やパワハラに徹して職場を荒らしたることについて改めて謝罪し、今後はそのようなことをしないことを表明し、書面で提出すること、②Y7に対する名誉棄損にも当たる「会計処理がでたらめ」、「指示を聞かない」について撤回すること

(b) 「会議外し」について

大阪府労働委員会もいう「情報格差」状況の解消のために、法人がどのような手段を講ずるのかを提案するよう要求する旨

d 次回の団交は、上記2点を議論し、その後、他の議題について協議したいと考えている旨、早急に団交を開催するよう求める旨

シ 令和2年2月28日付けで、法人は組合に対し、「回答書」（以下「2.2.28法人回答書」という。）を提出した。

2.2.28法人回答書には、2.1.31組合文書に対する回答として、次の(ア)から(イ)のような記載があった。

また、2.2.28法人回答書には、下記(ア)に関連して、「年度ごとの一時金の評価単位の推移表」と題する平成22年度から同31年度におけるCランク金額等が記載された表や、「過去10年間の平均一時金額」と題する平成22年度から同31年度における夏季・冬季それぞれの平均一時金額等が記載された表も添付されていた。

(ア) 令和元年冬の一時金について

- ①平成30年度の損益計算書等を示す旨、決算と賞与の金額は連動していない旨
- ②評価単価(Cランクの金額)を示す旨

- ③全体の査定評価をデータとして残しておらず、個々の職員の当年支給額と前年支給額を比べて査定評価を推測するしかなく、提示することは困難である旨
  - ④個人の一時金の平均金額を示す旨
  - ⑤定期昇給時の号俸の上がり方は、Aランクは5ポイント、Bランクは4ポイント、Cランクは3ポイント、Dランクは2ポイント、Eランクは1ポイントである旨
- (イ) 「府労委命令問題」について
- a 施設長設置の経緯と設置理由について
    - (a) 設置の経緯について
      - i F元施設長の施設長配置の経緯は、2.1.27団交で説明したが、以下のとおりである旨
        - ①F元施設長は、介護事業部の中で絶対的な存在であり、Y7は形式的な責任者等を置いていたが、実質的に同人の直轄施設であった、②同人は、平成25年11月20日に法人を退職し、介護事業部長を退任した、③同人が介護事業部長を退任すると、Y7の実質的な責任者が不在となるため、同人自身が施設長として責任者となることを法人は承認し、同年11月21日付けで年契約の施設長に就任した、④しかし、同年12月初旬、「精神的に不安定になった、これ以上はやれない」として、友人のG元施設長代理を代行に指名した、⑤実質的には同年12月中旬頃からF元施設長は病休となり、同26年2月、G元施設長代理の就任までの空白が生じたため、一時的な穴埋めを介護事業部副部長や当時の法人代理人弁護士が行おうとした時期があった、⑥同年7月頃復帰したF元施設長は、同27年9月に退職するまでY7施設長として稟議書を取り扱い、運営会議や各施設の催し等に参加した、⑦F元施設長は、復帰後、代表交渉員として組合との折衝を行った旨
      - ii 組合は、組合対策のために介護事業部長を辞めて施設長になったと事務局長が本件先行事件で証言したと主張するが、そのような証言はしていない旨、事務局長の証言は、「彼が、それまで介護部長をやっておりましたが、組合結成になりまして、僕が施設長になるという、彼からの進言です。」、「もともと介護事業部の介護部長というのはね、Y7を管理していたんですよ。」、「だから、それは辞任したから施設長になるということで私は理解してましたけど。」である旨
      - iii H施設長の施設長就任の経緯は以下のとおりである旨
        - ①F元施設長退職後、H施設長は、法人とY7との連絡調整係の役割を果たしており、また、組合結成後も団交には参加しておらず、当時の団交参加者とも一線を引いている立場にあった、②F元施設長の退職(平成27年9月)前後、H施設長は複合施設eの事務長であったが、老健施設dの管理運営にも助言する立場にあり、F元施設長の後継としてH施設長が適任者とみられていたが、同人は施設長就任の時間的なゆとりがなかった、③平成29年7月、H施設長は老健施設dから手が離れたこともあり、同時に介護施設のいわば筆頭事務長的な立場であったため、法人はY7の施設長就任を指示した、④H施設長は、労使交渉からは一線を引いており紛争を回避するための人選であった、Y7の各管理者にとってもなじみの人物であった、⑤当時は、複合施設eの事務長を兼務していたため、Y7には常駐させず、経理上ではH施設長の人件費は複合施設eで計上していた、⑥現在は、契約職員として介護

事業部顧問と施設長を兼務しており、経費は複合施設 e の経費として計上している旨

- iv 組合は、当時、Y 7 に常駐させる考えはないとの話は全く出ていない旨主張するが、本件先行事件で H 施設長は「最初のころは、一応、時間のある限りは出勤日の 11 時から 12 時の間に、用事があるときは出向くということを Y 7 のほうには伝えておりました」と証言している旨

(b) 設置理由について

施設長設置の理由は、前記で述べたとおり、正式に Y 7 全体を管理する者を設置することによって、同施設の運営を適正にするための措置であり、その他の目的はない旨、施設長の職務は、法人の経営方針を Y 7 の科長である管理者を通じて伝達するとともに、理事の決裁を必要とする Y 7 の業務事項を調整する役割があり、また、科長らを管理する役割がある旨、本件先行事件命令では、施設長設置のきっかけとしては認められなかった会計処理問題について、H 施設長就任後、組合の抵抗を受けたが、Y 7 の科長らは会計処理を是正した旨、本件先行事件における法人の主張を撤回する意思はない旨

b 会議について

事務長会議について、①主に老健施設の人員、売上及び稼働状況等に関する報告をする会議であり、同施設が存在しない Y 7 には直接の関連がない会議である、②加えて、従前から実質的には Y 7 の責任者を務めてきた H 施設長が同会議に参加しており、Y 7 からそれ以上の出席者は不要であると判断した、③本件先行事件命令も認定したように、Y 7 の科長らの出席を求めなかったのは、組合が主張するような組合員であることを理由とした措置ではない旨

c 以上を踏まえて、組合の要求について以下のとおり回答する旨

- (a) 組合は、① F 元施設長及び G 元施設長代理の言動に対する謝罪文の提出を求めるが、G 元施設長代理は平成 26 年 9 月、F 元施設長は同 27 年 9 月に法人を退職しており、事実関係の検証が不可能であり、少なくとも F 元施設長については病休から復職し退職するまでの間、謝罪を求められた事実もないことから、謝罪文の提示はできない旨、②本件先行事件における法人の主張の撤回を求めるが、法人の主張は真実であると考えており、名誉棄損に該当するものではなく、主張の撤回は拒否する旨

- (b) 情報格差について、①本件先行事件命令書には、「業務中の自転車事故に関しては、法人の保険を適用できる旨の記載があることが認められ、業務遂行上必要な情報が通知されず、Y 7 と他部署との間に情報格差が生じていたことが疑われる」としているが、大阪府労働委員会が読み違えたといわざるを得ない、②事務長会議では、プライベートで自転車保険に加入するよう注意喚起をしたにすぎず、業務上の事故に法人の保険が適用できることは職員が当然承知しているものとの前提があるため、そのことを改めて周知したのではない、③組合は、保険のことを知らなかったと主張するが、数年前に Y 7 デイサービスにおける利用者の転倒・骨折事故に保険が適用されたことは承知のとおりであり、訪問介護の業務上の事故に、法人の保険が適用されることは知らなかったとの見解の主張であれば、理解できかねる、④しかし、施設間、職員間で情報格差が生じないようにする責任は法人にあり、今後、細やかな対応が求められていることを認識する旨

ス 令和 2 年 3 月 6 日、組合と法人との間で、2.3.6 団交が行われ、法人からは、Y 2

交渉員、Y 4 交渉員、Y 5 交渉員、法人側弁護士及びY 3 書記が出席した。

2.3.6 団交では、議事録の交付について、次のようなやり取りがあった。

(ア) 組合が、総務会議と事務長会議の議事録の配付について尋ねたのに対し、Y 2 交渉員は、参加者に議事録は配付している旨、参加していないY 7については、総務会議に限って言えば、議事録に付加したものを私の方から回している旨、必要な事項は提起しようと思っている旨述べた。組合が、付加したもののというのは、議事録にそれだけでは足りないことをコメントしたものと、ということなのかと述べたのに対し、Y 2 交渉員は、最近のもので言えば、新型コロナウイルス対策について議論した内容について、病院と介護施設の共通事項を基本として議事録を作っているの、介護施設の方で強調しなければいけないものが出てくれば、それを付け加えて出す旨、基本的に議事録は会議の参加者に出している旨述べた。

組合が、議事録は出さないということかと述べたところ、Y 2 交渉員は、老健施設でも議事録をそのままコピーして職員に出すということはしていない旨述べた。組合が、しかし病院は誰でも見れるようにしている旨、なぜY 7の代表に議事録を渡さないのか、と述べたのに対し、Y 5 交渉員は、それぞれの判断である旨述べた。組合が、病院がオーケーで介護施設がなぜだめなのかを聞いているのに、それぞれの判断であると言ったら、何も言ってないのと同じである旨述べたところ、Y 5 交渉員は、できないわけではない旨、Y 7の代表は施設長である旨述べた。これに対し、組合は、Y 7の施設長はその役を果たしていない旨、人のせいにするな、とこちらは言っているのである旨述べた。

(イ) Y 2 交渉員が、事務長会議は基本的には老健施設の会議である旨述べたところ、組合が、議事録をこちらに流して何がまずいのかと述べた。これに対し、Y 2 交渉員は、それは持ち帰る旨述べた。

組合が、老健施設の会議というが、そう言い始めたのは会議を始めた後である旨述べ、Y 2 交渉員は、基本的にはそれぞれの事務長が判断していたというのがY 5 交渉員の説明であった旨述べた。

組合が、情報格差を是正する気はないのか、と述べたのに対し、Y 2 交渉員は、ないわけではない旨述べた。組合が、議事録を出してまずい理由を言うよう、まずい理由はないが今までどおりやる、というならそのように言うよう、述べたところ、Y 2 交渉員は、先程から言っている旨、事務長会議の議事録はそれぞれの事務長の判断である旨述べた。

組合が、H施設長がしないのだから、それはH施設長の問題だということか、H施設長が決めることだから我々に言うな、ということかと述べたところ、Y 2 交渉員は、老健施設の運営に関する議論で、必要な事項があればそれはY 7にも伝えるようにもう一度確認する旨述べた。

組合が、H施設長とこの1か月の間にどんな話をしたのかと述べたところ、Y 2 交渉員はこういう議論があったことは伝えている旨述べた。組合が、どうしなさいと言ったのか、伝えただけなのか、と述べたところ、Y 2 交渉員は、判断するのはH施設長である旨述べた。

組合が、代表交渉員は組合が求めていることを伝えるだけで指示はしないということかと述べたところ、Y 2 交渉員は、都合が悪いことを書いているわけではない旨述べた。組合が、では出したらいいのではないか、事務長会議だけではなく総務会議も含めて求めている旨述べたところ、Y 2 交渉員は、総務会議は私の責任でその会議の内容を斟酌してY 7にも送っている旨述べた。

組合が、代表交渉員は組合が言っていることを伝えるだけか、ということを知っている旨、Y4交渉員に答えてほしい旨述べたのに対し、Y4交渉員は、議事録を渡していないというのはおかしい旨、会議に出ていないので、どんな内容か分からない旨述べた。組合が、Y4交渉員も議事録を出せばいいということですね、と述べたのに対し、Y4交渉員は、出せば、と述べた。

組合が、Y5交渉員に対し、意見を求めたところ、Y5交渉員は、法人として責任があると思う旨、議事録を配るかについては、それぞれの判断になると思う旨述べた。組合が、議事録を渡すことに不都合があるかを聞いている旨述べたところ、Y5交渉員は、不都合はない旨述べた。組合が、議事録を出してもいいと思っているのかと尋ねたところ、Y5交渉員は、答えなかった。組合が、悩むということはそこに裏があるということではないかと述べたところ、Y5交渉員は、裏があるわけではない旨、出して問題があるわけでもない旨、出すか、出さないかと言えば出していいと思う旨述べた。

組合が、法人側弁護士に対し、意見を求めたところ、法人側弁護士は、議事録の内容は問題はないと思うが、出すかどうかは理事がH施設長にどう対応させるか、ということである旨述べた。組合が、問題はないが渡すかどうかは理事が判断することなら、あなた達では話にはならない、ということである旨述べたところ、法人側弁護士は、決定するのと交渉するのは違う旨述べた。

組合が、労働条件を変える話ならちょっと待ってくれ、ということもあるが、議事録である旨、過去の議事録を出しても問題ないと思っているのに理事に聞く必要があるとするのは、自分達に交渉権がないと言っているのと同じである旨、議事録を出さない理由をあなた達が説明できないのだから、出すなど言っている理事が出てこないといけない旨述べたところ、Y2交渉員は、出すなどは言っていない旨述べた。

組合が、理事は止めていないのか、きちんとしよう述べたのに対し、Y2交渉員は、止めていない旨述べた。組合が、H施設長の判断なのかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、そうである旨、H施設長はできるだけY7の意向に沿いたいが、まず自分をY7の施設長として認知してもらいたいと言っていた旨、だからこの件は持ち帰ると言っている旨述べた。

(ウ) 組合が、総務会議の議事録を渡さなかったのはH施設長の判断かと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、違う旨述べた。組合が、誰の判断かと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、今までは私の判断である旨、渡さないということではなく、議事録は参加者に渡すものである旨述べた。

(エ) 組合が、労使関係を円滑にするためにできるだけ情報公開するのは基本である旨、H施設長がしないのなら、代表交渉員がすればいい旨述べたところ、Y5交渉員が、適切に情報を周知するのは必要なことであり、その方法として今回議事録をということで要求しているが、要は適切に周知してほしいということですね、と述べた。これに対し、組合は、ごまかしてはいけない、まずは議事録を出してその上でどうするかという話をすればよく、議事録を出さない前提で話をしはけない旨述べた。

組合が、議事録を全部出してと言ってる旨、必要か必要でないかは読み手が捉えることである旨、理事の許可が必要だから持って帰ると言ってくれたらこの話は終わりである旨述べたところ、Y2交渉員は、少なくとも事務長会議をしている人達の合意は取らなければならないと思う旨述べた。組合が、事務長会議の参

加者の全員のかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、今までは出さないということで、H施設長の判断に委ねるということでできていた旨、それをどうするかについては持ち帰って判断する旨述べた。組合が、誰に判断を求めるのかと述べたところ、Y2交渉員は、事務長会議の主催者である事務局長と事務長である旨述べた。

組合が、会議参加者の同意が必要という話は今まで誰も言っていないのになぜ急に言い出すのか、他の交渉員と、いつどこで、事務長会議の参加者の合意が要するという話をしたのか、と述べたところ、Y2交渉員は、私はそう思っているということである旨述べた。これに対し、組合は、Y2交渉員だけの話ではないか、法人側弁護士は理事の許可が要ると言い、他の交渉員は理事の許可が要るとは言っていない旨述べた。

組合は、法人側弁護士は理事の許可が要ると言ったが、Y4交渉員とY5交渉員はどうか、と述べた。これに対し、Y5交渉員は、出したらいいことであるが、この場では決定できない旨述べた。組合が、Y5交渉員とすれば持ち帰ってどうするのかと尋ねたところ、Y5交渉員は、施設長と情報の周知について話をする旨述べた。組合が、議事録を渡しなさいというのか、考えてというのか、どちらなのかと尋ねたのに対し、Y5交渉員は、渡すべきと判断すればそう言うが、話をしてみないと分からない旨述べた。

組合は、労使関係を円滑にするために情報はできるだけ出した方がいい、そして、出しても差し支えない議事録をどうするのかを今聞いている旨、H施設長と話をしないと分からないのか、と述べたのに対し、Y5交渉員は、情報の周知を適切に図るという意味では指示ができる旨述べた。組合が、なぜ議事録を渡しなさいと言えないのか、と尋ねたのに対し、Y5交渉員は、議事録に関してはその判断がある旨述べた。

組合が、労働委員会で情報格差があり改善した方がいいとなっているが、H施設長は団交に出席していないから分かっていないのかもしれない旨、状況を説明すればH施設長は拒否しないと思う旨、交渉員が出しなさいと言えればいい旨述べたのに対し、Y2交渉員は、理事の意向に反してまですることはできない旨述べた。

組合が、こちらが理事の許可が要るのかと聞いたら、Y2交渉員が参加者の許可が要ると言い出した旨述べたところ、Y2交渉員は、今までの方針を変えるのであれば理事の許可が要る旨述べた。組合が、今までの方針はY7に議事録を渡しなさいということだったのかと尋ねたところ、Y2交渉員は、そうではない旨、H施設長の判断でどうするか決めるということであった旨述べた。

(オ) 組合が、理事は出していいと言っていないということか確認したところ、法人側弁護士は、出していいとは聞いてない旨述べた。

組合が、H施設長は出していいと言われていないから出してない、だから法人側弁護士は理事に聞かないといけなくと言っているのかと確認したところ、法人側弁護士は、そうである旨述べた。組合が、少し違うことをしようとする、いちいち理事に聞かないとできないと言っているわけかと述べたところ、法人側弁護士は、決めるのは理事ですから、と述べた。

セ 令和2年6月23日付けで、組合は法人に対し、「2020年6月26日団交での協議事項について」と題する文書（以下「2.6.23組合文書」という。）を提出した。

2.6.23組合文書には、来る2.6.26団交において協議すべき事項について整理したので、下記事項について協議の準備をするようお願いする旨の記載に続き、5項目

挙げられていた。

この中に、「府労委命令」として、次のような記載があった。

(ア) 施設長問題について改めて説明を求める。

本件先行事件での辞令発令の理由は、①会計処理がでたらめ、②法人の元職員 J（以下「J元職員」という。）問題で指示に従わないから、であったが、これを撤回しないとのことなので、改めて、会計処理と J元職員問題についてその理由を具体的に挙げるよう求める。

(イ) 会議参加問題

事務長会議では以前の介護事業部代表者会議と同様のことが話されている、なぜ参加させないのか、参加させることに問題はあるのか。

(ウ) 情報格差について

①事務長会議の議事録手交を求める。

②情報格差是正についての具体策。

(エ) 病院勤務の介護職の資格手当

なぜ是正したのか、なぜ是正できないと言っていたのか、団交で、Y 2 交渉員は、上げなければ人が集まらないから上げた旨述べたが、以前は、介護保険と違う、処遇改善加算金がないから上げられないと言っていた。

ソ 令和 2 年 6 月 26 日、組合と法人との間で、2. 6. 26 団交が行われ、法人からは、Y 2 交渉員、Y 4 交渉員、Y 5 交渉員及び法人側弁護士が出席した。

2. 6. 26 団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) Y 7 への施設長の配置について

a 組合が、施設長問題について改めて説明を求める旨、本件先行事件で、会計処理がでたらめ、J元職員問題で指示に従わなかったとしているが、これらについて具体的に挙げてほしい旨述べたところ、Y 2 交渉員は、施設長の設置理由については Y 7 全体の管理職が不在であったこと、H 施設長の人選については既に 2. 1. 27 団交あるいは 2. 2. 28 法人回答書で説明しており、それが主要な理由である旨、Y 7 の会計処理がでたらめとまでは言っていない旨述べた。

組合が、当時、H 施設長が施設長を担った時点での主要な理由はこの二つである旨述べたのに対し、Y 2 交渉員は、主要な理由は管理職が不在であったことである旨述べた。組合が、ずっと不在だったのに、なぜ施設長を置かなければならないのかと言ったら、これが出てきた旨述べたところ、Y 2 交渉員は、理由の一つとして挙げた旨述べた。

組合が、本件先行事件のときに、施設長を置いたのはこの理由があるからだ、どんなにでたらめかと言って色々なものを出してきた旨、それを撤回しないのなら改めて説明してもらう必要がある旨述べたのに対し、Y 2 交渉員は、本件先行事件で出したのは、夏祭りのボランティアの謝礼の領収書添付という当たり前のことが当たり前のこととしてされていない事実があり、その改善を求めたら、組合は職場慣行を変える暴挙とまで発言した旨述べた。これに対し、組合は、話を変えている旨、会計処理がでたらめであることと、組合が暴挙だと言うのは論点が変わっている旨述べた。法人側弁護士が、でたらめという言葉は使っていないかと思う旨述べたところ、組合は、相当に問題があると書いていた旨、領収書は他の施設でも付けていない旨、老健施設 c や複合施設 e も付けていない旨述べた。

組合が、極めて問題であったというのは今でも維持しているのかと尋ねたと

ころ、法人側弁護士は、そうである旨述べた。組合が、会計処理のどのような点が極めて問題なのかと尋ねたところ、法人側弁護士は、理事から聞いているのは、数字が分からない、売上以外は分からない、ということである旨述べた。

組合は、そんな話は本件先行事件で出ていない旨、領収書の問題は措くとして数字は全部出している旨、本件先行事件の前から言っているなら分かるが、施設長の問題が出た途端に会計処理がおかしいと言いだした旨、どこがどれだけ大問題か言えないのではないかと述べたところ、法人側弁護士は、本件先行事件で主張したとおりである旨述べた。

- b 組合が、J元職員のことについても指示に従わなかったというのか、その主張を今でも維持するのか、と述べたところ、法人側弁護士は、特に撤回は考えていない旨述べた。組合が、撤回しないのであれば、何の指示に従わなかったのか言うよう述べたところ、Y2交渉員は、J元職員が10分程早く来たのを咎められ、2、3分遅れたらそれも咎められた、ということがJ元職員が所属していた別の労働組合との交渉で出てきた旨、パワハラと取られるような行為は慎んでほしいというようなことを法人側弁護士は言ったと思う旨述べ、また、法人側弁護士も、今言ったように、J元職員に関わるなど言ったのに関わったことである旨述べた。組合が、我々は従った旨述べたのに対し、法人側弁護士は、完全に従っているようには聞いていなかった旨述べた。

組合が、遅く来て文句を言うのはどこが悪いのかと尋ねたところ、Y2交渉員は、5階にいて、洗い場に降りる時間を遅刻、遅刻と言っている旨述べた。これに対し、組合は、それについても理由書を出した旨述べた。

組合が、他に何かあるのか尋ねたのに対し、法人側弁護士は、具体例は思い浮かばない旨述べた。

(イ) Y7の科長の会議への出席について

- a 組合が、事務長会議に参加させることに問題はあるのかと尋ねたところ、Y2交渉員は、老健施設の事務長会議と介護事業部代表者会議では異なっている旨、関連性については本件先行事件命令もそのように認定している旨述べた。

組合は、議事録を見る限りではそれほど変わっていない旨、議事録では2、3回目まで老健という言葉は出てこない旨、会議をするときは最初に趣旨説明をする旨述べたところ、Y2交渉員は、在宅復帰加算を取ることが最初から話題になっている旨、在宅復帰加算については、老健施設でも一部に異論があり、在宅復帰に取り組んだら空床が増えるが、まずは空床を埋めるべきとの話があったので、それがメインで話は進められてきた旨述べた。

組合は、それは否定しないが、だから老健施設の会議とはならない旨、在宅復帰加算は別に老健施設だけの話ではない旨、老健施設というのは後から言い出した旨、なぜ最初の議事録に老健施設の会議と書いていないのか、と述べた。これに対し、Y2交渉員は、それは色々だ、と述べた。組合が、最初の会議で趣旨説明するものであるが、その最初に老健と出ておらず、老健施設の会議として始まったものではない旨述べたのに対し、Y2交渉員は、それはあなたの見解であって、招集するときに色々ある旨、根回しをしていたら、そんな話をわざわざする必要はない旨述べた。

組合は、そちらは参加させないために老健施設の会議としている旨、参加させてまずいのなら仕方がないが、そうでないなら参加させればよい旨述べた上で、Y4交渉員に対し、そう思わないかと尋ねた。これに対し、Y4交渉員は、

病院ではフルオープンにしているが、介護事業部の中での事務長会議は全く分からない旨述べた。

組合が、Y5交渉員に対し、参加させたらいいのではないかと述べたのに対し、Y5交渉員は、まずくはない旨述べた。組合が、まずくないなら参加させたらいいのではないかと述べたところ、Y5交渉員は、老健施設の会議であったとしても、特に参加する必要はないとする必要はないが、問題としては施設長が判断するということである旨述べた。

組合が、老健施設の会議ではないかと述べたのに対し、Y5交渉員は、H施設長は顧問でもある旨述べた。組合は、あなた達が判断して決めたら参加させればいい旨、H施設長がどうしても参加させるなど言うなら、あなた達が説得しなければいけない旨述べた。

Y2交渉員は、この老健施設の会議で老健施設dは業務の都合で科長が参加できないが他の施設は事務長の指示で参加している旨、議事録についてもH施設長は自分を施設長として認めてくれたら、議事録を開示してもいいと言っている旨、今後それを詰めていけば、事務長会議であってもH施設長が判断すれば、老健の会議だけでなく他の話も出てくる旨述べた。

組合は、H施設長が出さないと決めているから議事録も出さない、会議参加もH施設長が許さない、しかし自分を施設長と認めるのであれば出してあげてもいいよ、と言うが、H施設長と法人の関係性は何なのか、こうして代表交渉員と交渉しているのにH施設長が許さないのか、と尋ねたのに対し、Y2交渉員は、H施設長を施設長として認めていないというのが組合の立場であり、そうすると、H施設長からすると、自分の頭越しに参加を決める、議事録を配付するという事についてH施設長は納得できない旨述べた。

Y2交渉員は、H施設長が施設長だから、H施設長の判断ということになるが、例えば議事録の配付についても老健施設dと複合施設eは同じではなく、その事務長の判断になる旨述べた。これに対し、組合は、こちらが求めていることに問題がなければ実施して労使間のもめ事を減らすのが当たり前のことであるが、施設長の判断だと言ってもめ事を続けるのは代表交渉員の仕事ではない旨述べた。

b 組合が、情報格差の是正については代表交渉員としては手がないということだな、と述べたのに対し、Y2交渉員は、そのようなことはない旨、必要な情報は伝達する旨述べた。

組合が、6月1日の本部総務部からの連絡事項についてはどう説明するのか、全て決定事項としてきているが、組合との協議事項だから普通は事前に組合に言う旨述べたところ、Y2交渉員は、これは事後で間に合わないかと述べた。組合が、他は事前にやっているのでしょうと述べたのに対し、Y2交渉員は、違う旨述べた。組合は、労働条件の変更は事前の協議が必要である旨述べた。

組合が、H施設長は総務の仕事をしておらず、Y7では3人の科長が行っている旨、3人の科長の誰かが総務会議に入っていれば事前に分かるが、そうでなければ事後に聞くしかなく、そこが情報格差だと言っている旨述べたところ、Y2交渉員は、他も同じようなものである旨述べた。

組合が、他は総務会議に出席している旨、他も同じようなものという判断をY2交渉員がすることではない旨、総務の担当者と呼ぶというのであれば呼べ

ばいい旨述べたところ、Y2交渉員は、総務専従者を呼ぶ旨述べた。

組合が、呼ぶことに何か問題があるのか答えるよう述べたのに対し、Y2交渉員は、例えば他の介護科長が出席することについて、問題があるかといえば、業務に差支えがなければ問題はない旨、しかし、会議の参加者が絞れないので、事務長、病院bであれば事務次長、そして総務の専従者を呼ぶと決めた旨述べた。組合が、総務会議に参加させたら問題があるかと聞いている旨述べたところ、Y2交渉員は、問題がないから参加してもいいという話ではない旨述べた。

組合が、問題がないのなら参加させればこの問題は解決する旨、なぜもめ事を減らす努力をしないのかと聞いている旨述べたところ、Y2交渉員は、減らすことに努力していないわけではない旨、だから情報格差があることは丁寧にその情報は流す旨述べた。組合が、私達Y7の科長が問題だと言っているのだから問題である旨、私達が言っていることを、なぜ問題じゃないと言い切れるのかと述べたところ、Y2交渉員は、どこが問題なのか、と述べた。これに対し、組合は、どこが問題かというのはY2交渉員は分からないでしょう、と述べた。

#### (ウ) 病院勤務の介護職の資格手当について

組合は、病院勤務の介護職の資格手当について、なぜ是正できないと言っていたのか回答するよう述べた。これに対し、Y2交渉員は、処遇改善加算金を使って介護福祉士を1万円上げ、ヘルパー資格者を5千円から1万円にし、介護福祉士とヘルパー資格者で差が1万円になったが、政策的に介護福祉士に誘導するというので介護福祉士を手厚くした旨、介護施設なら処遇改善加算金が取れるという経営上のメリットもあり、処遇改善加算金を使ってそのようにした旨、なぜ病院の看護助手について手当を一緒にしなかったかといえば、病院には処遇改善加算金もなければ、その時点での経営のメリットがあると判断しなかった旨、しかし、病院の看護助手が不足する事態が顕著となり、昨年の段階で厳しくなり、特に病院bの看護師から強い要望が出て、いくつか案があったようだが、結局シンプルにするということで、資格手当を引き上げた旨述べた。

組合が、処遇改善加算金がないという構造は何も変わっていない旨述べたのに対し、Y2交渉員は、それは問題ではない旨述べた。組合が、システムの問題で上げられないと言っていた旨述べたのに対し、Y2交渉員は、現場はそれでは、との経営判断で上げるということにした旨述べた。

組合が、処遇改善加算金がないといっても、介護報酬と医療報酬は違うので、現場が耐えられないから上げてくださいと要求していた旨、それが、なぜ組合の要求は却下されて説明もなく変えるのか、いやらしい旨述べたところ、Y4交渉員は、その件に関して言うと、処遇改善加算金を充填して上げているという話は、当時団交に出席していなかったのによく分からないが、それ以前、病院aの前任の看護部長が在任時に、介護の方で処遇改善加算金を充当し、病院にはそれができないと言うが、資格手当なのだから法人内では一緒ではないか、と進言しに行ったことがある旨、しかし最終的な理事の判断で蹴られた旨、そのときになぜ上がったのか知らなかったが、病院aも病院bも本当に看護助手が不足する状態が続いている中で、特に病院bが本当に逼迫する状態に陥り、これではいけないということで、病院bの看護部長が直接理事に話に行き、了解を取ったという話である旨、それを私は後から聞いたが、聞いたときには考えるところもあった旨述べた。

組合が、上げるからいいが、実は上げるが今まで組合のことを無視してきて申し訳なかったと組合に対して言うべきである旨述べたところ、Y4交渉員は、なぜ先に言ってくれなかったのかというのを聞いてから、Y2交渉員やY3書記から伝えてもらった方が良かったかなと思った旨述べた。

組合が、Y4交渉員には申し訳ないが、代表交渉員で何の交渉もできない人がここにいる旨、理事を動かせる人間がここに来て交渉するべきである旨、Y2交渉員は組合のことを持って行っても何の交渉にもならなかった旨述べたところ、Y4交渉員は、言っておけば良かったとあの後すぐ思った旨、手当が上がったとき、自分は団交に出ていなかったから、組合とのやりとりにも慣れなところがあった旨、同じようなことがあったら必ず伝えないといけないと思う旨述べた。これに対し、組合は、できるだけ事前がいいが伝えるときの姿勢である旨、今のようによってくれたら、ああそうですねとなる旨述べた。

タ 令和2年7月3日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉申入れ」と題する文書（以下「2.7.3組合文書」という。）を提出した。

2.7.3組合文書には、次のような記載があった。

(ア) この間、団交を開催してきたが、改めて、以下の点について釈明を求める旨

a 施設長問題

①本件先行事件での法人の主張は、施設長のいないY7の運営は不正常であった、不正常の内容は、会計処理が不正常、としている旨、②本件先行事件命令は、「会計処理等の問題がきっかけで設置されたと見ることはできない。設置理由は未だ判然としない。」、「組合が施設長配置が組合対策である可能性があるとするのは当然」としている旨、③法人は、本件先行事件命令を受け入れているが、この間の団交で、法人は、長期間施設長がいなかったから置いただけ、本件先行事件での主張は撤回しない旨述べた旨、④本件先行事件命令を自ら受け入れ謝罪する方向であるにもかかわらず、実質的に否認し、具体的な「不正常」の事実を言うことができないまま、不正常であったとする法人の団交での主張は、本件先行事件命令に従うとの言葉と相反するものであり、不誠実である旨、⑤2.6.23組合文書及び2.6.26団交により「不正常」とする点について具体例を挙げるよう要請したが、法人側弁護士は挙げるができなかった旨

b 会議参加、議事録問題

①事務長会議議事録提供について、(i)2.3.6団交ではY2交渉員だけが抵抗し、最後は事務長会議参加者の同意が必要と言っていたが、2.6.26団交ではH施設長の判断と言うばかりで、交渉団として責任を果たしているとはいえない旨、(ii)本件先行事件命令では、Y7と他部署との間に情報格差が生じていたことが疑われるとしており、結局具体的対策もなくこれまで通りであり、不誠実である旨、②会議参加について、Y7が参加することに差し障りはないとしながら、H施設長が「うん」と言わない、議事録問題も含めて、同人を施設長として認めたら話は進むとし、ここでも交渉団は責任をH施設長に転嫁し、会議参加問題を解決する責任を放棄している旨

c 冬の一時金

法人側弁護士も、理事がデータ提供を拒否したことを1.11.19団交で明言している旨

d 病院勤務の介護職の資格手当

平成31年に行った是正そのものは組合として了解するが、なぜそうなったのかについて、その通知も遅いし、本件組合が要求した時点で真剣な検討を怠ったことがその後の対処を迫られる事態となったものであり、組合に対する謝罪表明を行うべきである旨

- (イ) 上記の経緯及び考え方から、以下の要求をするので、まずは文書で回答するよう求める旨に続き、①平成29年度の冬の一時金でデータ提供を拒否したのは理事であり、実態を把握しないまま交渉員に交渉を行わせた理事の責任を明らかにすること、②病院勤務の介護職の資格手当についても、組合の要求に真面目に向き合わなかった理事の責任であり、理事は団交に出席し、謝罪すること、③施設長問題について、(i)本件先行事件での主張を撤回し、その設置が組合対策であったことを認めること、(ii)今後は組合監視やパワハラ等を行わない旨誓約し、過去の言動について謝罪すること、④事務長会議への参加について、会議への参加を認めるか、Y7を含む全体が参加する会議を新たに招集すること、⑤実質的な権限を持つ者を参加させよとの本件先行事件命令に従い、理事が団交に出席し総括責任者として謝罪し、今後も適宜団交に出席すべきである旨

チ 令和2年7月27日付けで、法人は組合に対し、「回答書」（以下「2.7.27法人回答書」という。）を提出した。

2.7.27法人回答書には、2.7.3組合文書に対する回答として、次のような記載があった。

(ア) 組合から釈明を求められた件について

a 施設長問題について

(a) 施設長の設置理由について

F元施設長配置の経緯について、2.2.28法人回答書に記載されていたものと同じ内容を記載するとともに、その後のH施設長の施設長就任の経緯及び人選理由についてもすでに説明を尽くした旨

(b) 会計処理について

2.6.26団交で説明したように、法人は、Y7の会計処理が「でたらめ」とまでは言っていない旨、但し、改めるべきことは改める必要があり、その一例が、夏祭りのボランティアの謝礼の領収書添付であり、公明性を確保するための当然の措置である旨、H施設長が他の施設同様の措置を求めたところ、組合は「職場慣行を変える暴挙」と抗議したが、やがて改められた旨

(c) 「J元職員と接触するなという指示」について

①J元職員が所属する労働組合（以下「K労組」という。）から法人に対して、Y7管理者によるJ元職員へのパワハラがあるとの指摘と抗議があった旨、②2.6.26団交で回答した件は、(i)Y7管理者が定めた業務指示では、午後3時30分に厨房の掃除に降りることになっていたが、午後3時20分に降りたところ、業務指示違反として咎められ、2、3分遅れて降りたところ、遅刻として咎められたことである旨、(ii)J元職員の業務上で10分程度の時間差を問題にする合理的根拠についてK労組から説明を求められた旨、(iii)また、降雨の時、J元職員が物品が濡れるのを避けるために台車で事務所内を通過したことについて、執拗な追及と謝罪の強要がされたとK労組から抗議された旨、③J元職員が、業務の一つである植物の水やりに関係して看護師に植物の育成方法を尋ねている時、看護師は快く応じたが、Y7の科長であるL（以下「L科長」という。）から職員の業務の妨げになるとして追い

かけてきて妨害された旨、④ J元職員が、玄関マットの上にストローの袋が落ちているのを見つけ洗面台下のごみ入れに捨てたところ、L科長は、外のゴミを室内のゴミ箱に捨てたと J元職員の行為を咎め、Y7の科長であるM（以下「M科長」という。）の二人から注意された旨、⑤法人側弁護士が、接触を避けるようにと指示した以前の出来事だが、パワハラ問題として団交で問題とされた旨、⑥法人側弁護士が、接触を避けるよう指示したが、Y7の科長達はその指示に従わず、K労組からパワハラだとの抗議がされた旨、⑦上記以外でK労組から問題とされた件は、(i)12月8日、J元職員が16時半を過ぎてても厨房掃除をしていたので、管理者の指示していない仕事をするなど注意され、J元職員は好意でしていると反論した、(ii)12月22日、厨房掃除を16時半に終わらせるようM科長は再三にわたり J元職員を注意した、J元職員は16時半を超えて掃除を続けたが、定時である17時には業務を終了している、(iii)1月5日、J元職員が、使用しているプリンターに不具合が生じたため、自分でメーカーに問い合わせたところ、Y7の科長であるNやM科長から直接相談すべきであると厳しく注意された、というものである旨、⑧これらのことは、その都度問題とされるだけでなく、前記のことも引き合いに出され、パワハラ体質として追及され、労使交渉の障害となった旨

b 会議参加、議事録問題について

- (a) 老健施設の運営を主要な課題とする事務長会議と F元施設長が主宰していた「代表者会議」は本質的に異なっていることは、本件先行事件命令でも認定され、団交でも説明したとおりである旨
- (b) 大阪府労働委員会が事実認定した「情報格差」についても、2.2.28法人回答書で回答している旨、同委員会の誤った事実認定による「情報格差」を前提にして、法人の対応が不誠実であるとの組合の非難は受け入れられない旨、また、「本部総務部からの連絡事項」においても必要な情報は伝達している旨、義務的団交事項に当たらない事項でも組合からの申入れに回答している旨、それでも不明な箇所については本部総務部が対応する旨
- (c) 事務長会議の出席者は、事務局長、副部長、各事務長及び施設長が固定メンバーであり、それぞれの施設からは事務長の随伴者として指名された職員が参加しているが、固定されたメンバーではない旨、議事録は、それぞれの施設責任者の判断で職員に伝達している旨、なお、老健施設 d は議事録そのものを公開していないが、業務上必要な情報は事務長の判断で伝達している旨、事務長会議は、もっぱら老健施設の運営に関わる会議であり、老健施設ではない Y7の管理者の出席は不要であると判断している旨、しかし介護事業部顧問でもある H施設長が、Y7の運営上必要であると判断すれば議事録を Y7の科長に公開することはやぶさかではない旨、これは科長達が H施設長を正しく認めることが前提であるとの原則論を述べているにすぎず、法人の方針であり、H施設長に責任転嫁しているわけではない旨、組合の言う「会議参加問題を解決する」とは、組合の要求を「丸のみしろ」に等しいと言わざる得ない旨

c 冬の一時金

法人は、本件先行事件命令を受け入れて誠実に交渉を行っている旨、平成29年度の冬の一時金問題については直接、協議には至っていないが、令和元年の冬季賞与の説明の過程で、説明に必要な約10年分のデータを組合に公開してい

る旨

d 資格手当について

病院看護助手の資格手当引上げについて通知が遅れたことは、2.6.26団交で認めたとおりである旨、その反省の上で、令和元年の冬季賞与の変更は、組合の要求事項ではなく事前協議事項であるとはいえないが、事前に組合に伝えたところである旨

(イ) 要求について

①冬の一時金や資格手当等について、法人は、本件先行事件命令を受け入れ、交渉権限を受けた代表交渉員の責任で誠実な団交に努めている旨、②「理事の団交出席と謝罪」は、組合が命令を不服として再審査を申し立てている中労委における係争課題となっているとおり、もとより受け入れられない旨、③施設長問題について、(i)法人は、本件先行事件での主張は撤回しない旨、(ii)Y7全体を管理する責任者が必要であるとの経営判断で施設長を設置したものである旨、(iii)本件先行事件命令に従い、施設長設置について団交や回答書で誠実に対応している旨、(iv)組合監視やパワハラを行った事実はない旨、④事務長会議への参加について、(i)事務長会議は、老健施設の運営を議題とする会議である旨、(ii)連携や情報交換は、部会を活用することで可能であると考えている旨、(iii)現時点では、別途、介護事業部全体を招集する常設会議の必要性はないと判断している旨、⑤本件先行事件命令に従い、病院と介護施設に精通する代表交渉員を増員するとともに交渉権限を受けた代表交渉員により誠実に団交を行っている旨、⑥「理事の団交出席と謝罪」は、中労委における係争課題となっているとおり、もとより受け入れられない旨

ツ 令和2年7月30日、組合と法人との間で、2.7.30団交が行われ、法人からは、Y2交渉員、Y5交渉員及び法人側弁護士が出席した。

2.7.30団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) Y7への施設長の配置について

a 組合が、Y7の会計処理が不正常であったと法人が主張していたことについて尋ねたのに対し、Y2交渉員は、それは元々理由の一つとして挙げたにすぎず、主要には全体を管理する人がいないことである旨、F元施設長が事実上のY7を管理する人だったが、同人が介護事業部長を辞めて、Y7全体の管理をする責任を持つ人が必要であるとして、F元施設長自身が施設長に就任した旨、ただ、それが十分に果たせず代行を置いたり、F元施設長が復帰したり復帰したが1年で辞めるなどがあったが、その中でエピソードの一つとして会計処理の問題やJ元職員の問題があったと考えている旨述べた。

組合は、F元施設長が施設長になったときには会計処理の問題やJ元職員の問題は話題になっていなかった旨、本件先行事件になってからその問題が出てきたが、それについてはどうなのかと尋ねた。これに対し、Y2交渉員は、H施設長を配置するときは、F元施設長の役割あるいはそれ以上の役割を果たしてもらおうということであり、会計処理の問題やJ元職員の問題は主要な動機ではなく周辺の問題であったが、本件先行事件ではあえて主張してきた旨、それが採用されなかったということである旨述べた。

組合が、平成25年11月頃の話をしている旨、F元施設長が施設長になった当時、そのようなトラブルはないが、管理が必要ということで施設長になった、その理由を聞いている旨述べたのに対し、Y2交渉員は、基本的なところは変

わっていない旨、Y7全体を管理すべき管理職が必要であることに変わりなく、それが主要な問題ではないか、と述べた。

組合が、平成25年の初めての団交の時に、F元施設長自身が、組合三役に科長が入ったから施設長を作ったと言っているが、それについて聞いているかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、聞いていない旨述べた。組合が、そこで現れているのは、組合ができたからということである、組合ができたから介護事業部長を辞めた旨述べたのに対し、Y2交渉員は、F元施設長は退職までしており、誰がY7を見るのか、という話である旨述べた。

組合が、組合ができたから責任をとって介護事業部長を辞めてY7をやる、事務局長はそれを承認した、とF元施設長は言っており、事務局長も、組合ができたから施設長になってもらったという証言であった旨述べたのに対し、Y2交渉員は、事務局長の証言はそうではなかった旨述べた。組合が、介護事業部長がY7を管理していたのに、介護事業部長を辞めてY7の施設長になるという構図はおかしい旨、介護事業部長が辞めたなら次の介護事業部長を置けばいい旨述べたのに対し、Y2交渉員は、適任者がおらず、それは今も続いている旨述べた。

組合が、平成25年のことを聞いているが法人は答えない、それでよいか、と述べたのに対し、Y2交渉員は、F元施設長自身が介護事業部長を辞めて、と言っている旨述べた。組合が、なぜ辞めたのか話していない旨、あなたでは答えられない、理事が来る必要がある旨述べたところ、Y2交渉員は、感想としては、正常な精神状態ではなかったと思う旨述べた。これに対し、組合は、Y2交渉員の感想など聞いていない旨、事務局長が来たら分かる旨、これに答えられる人が今日来ていない旨述べた。Y2交渉員が、事務局長は労働委員会で証言している旨述べたところ、組合は、組合対策であると認めている旨述べた。これに対し、Y2交渉員は、組合対策と言っていない旨述べた。

- b 組合が、施設長の設置理由について、本件先行事件での10月の法人主張では、異常な状態が放置されてきた、会計処理やJ元職員に関する指示違反であるということだった旨、今、会計処理やJ元職員に関する指示の問題は副次的な問題であり、主要な問題は施設長がいないから置いたのだと言っていたが、本件先行事件の法人の主張書面2には書いていない旨、あなたの今の主張と違う旨述べた。これに対し、法人側弁護士は、答弁書か主張書面1で今言ったメインの理由は書いたと思う旨述べ、組合は、答弁書にも主張書面1にも書いていない旨述べた。

組合が、主張が変わっている旨、主張書面2ではこの理由で施設長を置いたと書いている旨、本件先行事件命令書には、会計処理の問題で設置したとみることはできない、設置理由は未だ判然としないと書いている旨、会計処理の問題は理由ではないということを受け入れていないのか、と述べたのに対し、Y2交渉員は、主要な問題だということ言えば、労働委員会がそのような判断をしたことについては、我々はそうは思っていない旨、不満はあるが不満も含めて受け入れた旨述べた。

組合が、受け入れたのならもう一度主張するな、と述べたのに対し、法人側弁護士は、施設長に関しては団交は別として配置については不当労働行為ではないと言われたので受け入れた旨述べた。組合が、本件先行事件命令書の中で書かれている文言については受け入れていない部分は多くあるということか、

と述べたのに対し、法人側弁護士は、はい、と述べた。組合が、どの部分を受け入れていないのか言うよう、述べたのに対し、法人側弁護士は、特に言う必要はない旨述べた。

組合が、本件先行事件命令書には、会計処理の問題がきっかけで施設長を設置したとみることはできない、設置理由は未だ判然としない、組合が施設長設置を組合対策の可能性があるとするのは当然、と記載しており、だから団交をしなさい、との命令が出た旨、会計処理の問題は前からあるのに何も言わず、施設長を置いた後に理由で二つを言っていたが、それは理由ではないと労働委員会が否認している旨、それを維持するというのはどうなのか、組合の疑念を解消するように団交をしなさいというのが本件先行事件命令である旨述べたところ、Y2交渉員は、疑念を解消しなさいという命令ではない旨、最初は義務的団交事項ではないとして説明さえしなかった、それを説明しなさい、ということで、今、説明している旨、なぜ施設長を置いたのかは説明したし、なぜH施設長なのかも説明した旨述べた。

- c 組合が、2.7.27法人回答書にJ元職員に関する指示について色々書いているが、これらは本件先行事件では出ていなかった旨、なぜ出さなかったのかと述べたのに対し、Y2交渉員は、そのときの判断である旨、主要な問題は施設長を置くという権限が法人にあるか否かだと思っていた旨述べた。

組合が、J元職員がどれだけひどいか、Y3書記もそれを分かっていたから3人で話をして様々なことをしていた旨、それを受けて法人側弁護士はどうやって辞めてもらうかという話をしていた旨、それを施設長を置くときには指示違反があったから施設長を置いたとは、恩を仇で返すことである旨述べたところ、法人側弁護士は、確かにJ元職員の退職について、全く指示を守らなかったわけではないと思っている旨、法人としてはJ元職員に穏便に退職してもらいたいのでそのような対応を取った旨、だからこそ、L科長やM科長とも話をし一時タッグを組んで一定程度やってもらったのは確かである旨、こちらから見ていて、現場を仕切っていて、J元職員が無茶苦茶しているので、何とかしないといけないというのは分かるが、こちらとしてはK労組につける隙を与えたくなかった旨述べた。

組合が、そういう状況であったことを、施設長設置の理由に業務指示違反であると挙げるのは裏切り行為である旨、代理人がこんなことを書いて恥ずかしくないのか、と述べたところ、Y2交渉員が、施設長を置く理由の一つとして挙げたにすぎない旨述べた。組合が法人側弁護士に対し、一緒にJ元職員対策をしていた人に対して、指示を聞かなかったなどと、なぜそんなことが言えるのか、何か言うよう述べたところ、法人側弁護士は、特になし旨述べた。

- d 組合が、2.7.27法人回答書に、組合監視やパワハラを行った事実はありません、と書いているが、これについて本件先行事件で一切反証していない旨、これについてはどうなのかと述べたのに対し、Y2交渉員は、本件先行事件の中で組合が出した背景事情は本質ではないので、そこを争うと論点が拡散するとの判断で触れなかった旨述べた。

組合が、施設長問題を本当に和解し、施設長を設置するのであれば、過去事実として組合干渉をしてきたと組合は言っており、我々は本当に受けていた旨、それにきちんと向き合ってどう清算するかがポイントであり、それを一切しないでは前に進まない旨述べたところ、Y2交渉員は、組合監視や組合潰しのた

めに施設長を設置したわけではない旨述べた。

組合が、G元施設長代理が行ってきたことはどうなのかと述べたのに対し、Y2交渉員は、それも組合監視のためということではなかった旨、当時の法人代理人弁護士も行き過ぎたことについては是正すると回答していた旨述べた。組合が、どういう点が行き過ぎていたのかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、今すぐここでは答えられない旨述べた。

組合が、これはY2交渉員は回答できない旨、G元施設長代理を認めていたのは理事であり、この場に来て回答できる人はいるが、団交に出さない旨、本当に和解するとか施設長を置くのであれば、この問題は義務的団交事項であるから、当時いた人が来て説明しなければならない旨、今回の回答は回答になっていない旨、当時も反論しておらず、本件先行事件でも反証しなかった、それが今になって、なかった、では通らない旨述べた。これに対し、代表交渉員らは発言しなかった。

(イ) 冬の一時金について

組合が、冬の一時金の問題について、現実的には今、色々話をしており、「それでいいんです。それを聞いているのではないです。当時ちゃんとやらなかったやろ、と聞いている」、当時、回答が分からないと言っており、法人側弁護士もデータを出してくれと言ったが断られたと言っていた旨、そのこと自体が不誠実団交であり、それを分かっているあなた達は交渉をしていた旨、誰がそんなことをさせていたのか、と述べたのに対し、Y2交渉員は、我々の責任でやっていた旨述べた。組合が、Y2交渉員には情報がなかったわけだが、情報を与えなかったのは誰であるかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、私が請求しなかったということだと思う旨述べた。組合が、こちらが要求しているのに、なぜ請求しなかったのかと尋ねたのに対し、Y2交渉員は、請求しなくても、その当時は一時金の問題については何とか乗り切れる、組合に納得してもらえらると思っていた旨、そのときはそれでいいと思った旨述べた。

組合は、Y2交渉員の回答では不十分である旨、Y5交渉員にも回答するよう述べたところ、Y2交渉員は、介護事業でも病院の運営であるとか、それに関わる労働条件について説明できるということでY5交渉員が入った旨、代表交渉員でも分担がある旨述べた。組合は、Y5交渉員に対し、代表交渉員であるがコメントは拒否するのかと述べた。これに対し、Y5交渉員は、病院と介護事業部の現場のことについて、しっかりとした回答ができるようにということが入っている旨述べた。組合が、一時金のことや考課表のことは関わっていないということかと尋ねたのに対し、Y5交渉員は、話合いはしているし、理事との話もしているが、全てを細かく把握しているわけではないので、役割分担でやっている旨述べた。組合は、代表交渉員なら色々なことに答えないといけない旨、代表交渉員を二人増やしたら理事は出なくてもいいというアリバイ作りに使われているだけである旨、それがはっきりした旨述べた。

組合が、いい加減な交渉をしていたことについて、謝罪が必要である旨述べたところ、Y2交渉員は、謝罪の問題を中労委に求めたのではないかと述べた。組合は、大阪府労働委員会も中労委も関係ない、間違っていたら謝るのは当たり前である旨述べたところ、Y2交渉員は、私個人として謝る旨述べた。組合が、法人として謝れと言っている旨述べたのに対し、Y2交渉員は、法人自身は、大阪府労働委員会からは謝罪までは命じられていない旨述べた。

(ウ) 病院勤務の介護職の資格手当について

組合が、病院勤務の介護職の資格手当について、事前通知について聞いているのではない旨、組合が要求したときに真面目に検討しなかったのではないか、それが問題だと言っている旨述べたのに対し、Y2交渉員は、反省したから、きちんと資料を提出し、説明する準備はしてきた旨述べた。

組合が、反省しましたと先に言わないといけないのではないか、きちんと検討していませんでした、今後は要求が出てきたらきちんと検討対象にします、というように言わないといけないのではないか、反省したのなら反省したと言いなさい、と述べたのに対し、代表交渉員らは回答しなかった。

組合が、2.7.3組合文書には、組合が要求を出したときに検討しなかったことが、このような事態を生んだ、その点を考えて謝罪しなさい、と書いている、なぜ違うことを答えるのか、と述べたのに対し、代表交渉員らは回答しなかった。組合が、回答するよう求めていることを外して回答している、きちんと答えたと思うのか、と述べたのに対し、代表交渉員らは回答しなかった。

テ 令和2年9月3日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

- (4) 本件先行事件の審査において、法人が提出した主張書面2には、「2 施設長の設置について」として、「被申立人がY7に施設長を設置したのは、同施設において、科長らが被申立人の業務指示に従わない異常な状態が放置されてきており、これを是正するための措置である。」との記載があった。

また、本件先行事件の審査において、法人が提出した最終主張書面には、「第3施設長を配置しようとしたことについて(争点1-②)」について、「1 Y7には施設を代表する責任者がいなかったこと」として「Y7には各部門(略)を担当して代表する科長はいたものの、施設全体を代表する責任者はいなかった。被申立人の介護事業部の他の施設では、施設を代表する責任者として、施設長または事務長が施設の管理を掌理しており、これを欠いたY7の状態は不正常なものであった。」との記載があり、また、「2 Y7の状況を把握して業務を制御するための措置であること」として「施設長不在が続いたY7では被申立人の管理が及ばなくなり、科長らが自身を施設の代表者であると誤解して増長した結果、会計処理等で独自のルールがまかり通るようになった。」との記載があった。

- 2 争点(令和元年9月27日、同年11月19日、同年12月25日、同2年1月27日、同年3月6日、同年6月26日及び同年7月30日に開催された団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。)について、以下判断する。

- (1) 前提事実及び前記1(2)ス別紙認定からすると、本件先行事件命令は、法人に対し、(i)Y7への施設長の配置、(ii)介護事業部の代表者を構成員とする会議へのY7の管理者の出席、(iii)病院勤務の介護職の資格手当、(iv)平成29年度冬の一時金の査定、の各議題の団交に、法人の人事・労務施策に関する十分な知識や情報を持ち、実質的な交渉権を有する者を出席させ、必要に応じて資料を提示するなどして、誠実に団交に応じることを命じるものであったところ、1.9.27団交を皮切りに2.7.30団交まで7回にわたる本件団交は、令和元年9月19日に交付された本件先行事件命令を受けて開催されたものといえる。

そうすると、法人は、本件団交のうち、本件先行事件命令と関連しているものについては、同命令の趣旨を踏まえた対応をすべきであるといえる。

そして、組合は、①Y7への施設長の配置、②会議への出席に関して、(i)総務会議へのY7の科長の出席、(ii)事務長会議へのY7の科長の出席、(iii)事務長会議の

議事録の交付、③平成29年度冬の一時金、④病院勤務の介護職の資格手当、の各議題についての法人の対応及び本件団交に理事が出席しないことが不誠実団交に当たる旨主張する。

そこで、①まず、それぞれの議題について、(i)本件先行事件命令と関連しているか否か、(ii)(i)を踏まえて、本件団交において法人はどのような対応をすべきか、(iii)(ii)に照らして、本件団交における法人の対応がどうであったか、について検討し、②その後、本件団交に理事が出席しないことが不誠実団交に当たるかについて検討する。

## (2) 各議題における法人の対応について

### ア Y7への施設長の配置

(ア) 前提事実及び前記1(2)ス別紙認定のとおり、本件先行事件命令の主文において、Y7への施設長の配置について誠実に団交に応じるよう命じており、これが、本件先行事件命令に関連していることは明らかである。

(イ) そこで、まず、本件先行事件命令書の主文及び争点に対する判断に記載されている内容から同命令の趣旨をみた上で、本件団交において、法人が、Y7への施設長の配置について、どのような対応をすべきかについて検討する。

前記1(2)ス別紙認定のとおり、本件先行事件命令書の「第5 争点に対する判断」「1」「(3)」「ウ」及び「エ」には、「組合は、Y7の施設長は、そもそも業務上の必要性からではなく組合対策で設置されたポストであると考え、今回の配置も組合対策である可能性があるとして団交を申し入れたというべきところ、組合がこのように認識するのにも一定の理由があり、かかる状況下での施設長の配置問題は、労使関係に影響を及ぼす可能性のある事項と判断される。」、「組合が今回の施設長配置が組合対策である可能性があるとするのは当然ともいえるのであるから、法人は、いっそう団交の場で、今回の施設長配置について、設置理由や職務内容等を明らかにし、誠意をもって協議すべき義務を負っているというべきである。」、「団交申入れが行われた状況下では、Y7への施設長の配置問題(略)は、(略)労使関係に影響を及ぼす可能性のある事項であり、義務的団交事項に当たることから、法人は、団交申入れに応諾し、団交において、組合に対し、その理由を十分説明し、理解が得られるよう努力すべき義務が生じているというのが相当である。」と記載していることが認められる。

これらのことからすると、本件先行事件命令は、Y7への施設長配置について、配置理由や職務内容等を明らかにするよう求めているのであり、そうすると、本件団交において、まずは、法人が、配置理由及び職務内容を明らかにし、その上で、組合の要求や主張に対し、その具体性や追及の程度に応じた回答や主張を行い、合意達成の可能性を模索すべきといえる。

(ウ) 以上を踏まえて、本件団交等における法人の対応についてみる。

- a 前記1(3)コ(ア) a、b 認定によると、2.1.27団交において、Y2交渉員が、①F元施設長が介護事業部長を辞めて施設長になった理由について、(i)F元施設長が介護事業部で絶対的な存在であり、Y7は形式的な責任者を置いていたが、実質的には同人が施設長であった旨、(ii)同人は平成25年11月末日で法人を退職し、介護事業部長を退任した旨、(iii)同人が退職すると、Y7の実質的な責任者が不在になるため、同人が施設長になり責任者として残ることについて法人が承認し、同年12月1日付けで年契約の施設長に就任した旨述べたこと、②H施設長を施設長に任命した理由について、(i)H施設長は、幹部で組

合と対立していない、どちらかと言えば中立的な立場であった旨、(ii) 同人は、当時、複合施設 e の事務長であり老健施設 d の指導にもあたっており、それ以上の役もできない、ということで連絡調整の役だけをしていた旨、(iii) 同人が施設長になったのはもめるのを防ぐためであったが、複合施設 e の事務長であったので Y 7 に常駐させる考えはなかった旨、(iv) 異動ではなく兼務であり、経理上は、複合施設 e の事務長であり、Y 7 には負担をかけていない旨述べたこと、③施設長を設置したのは、法人の経営方針を Y 7 に伝達し浸透させ、指導させるためである旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、前記 1 (3) シ(イ) a 認定によると、法人が 2. 1. 31 組合文書に対する回答として組合に提出した 2. 2. 28 法人回答書には、①施設長設置の経緯、②施設長設置理由は、正式に Y 7 全体を管理する者を設置することによって、同施設の運営を適正にするための措置であり、その他の目的はない旨、③施設長の職務は、法人の経営方針を Y 7 の科長である管理者を通じて伝達するとともに、理事の決裁を必要とする Y 7 の業務事項を調整する役割があり、また、科長らを管理する役割がある旨の記載があったことが認められる。

さらに、前記 1 (3) ソ(ア) a 認定によると、2. 6. 26 団交において、Y 2 交渉員は、施設長の設置理由については Y 7 全体の管理職が不在であったことであり、それが主要な理由である旨述べたことが認められる。

そして、前記 1 (3) ツ(ア) a 認定によると、2. 7. 30 団交において、Y 2 交渉員が、① Y 7 への施設長の配置について、Y 7 の会計処理が不正常であったことは理由の一つとして挙げていたにすぎず、主要には全体を管理する人がいないことである旨、② H 施設長には、F 元施設長の役割あるいはそれ以上の役割を果たしてもらおうということである旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、法人は、施設長を配置した理由について、2. 1. 27 団交において、Y 7 に施設長を配置するまでの経緯を述べた上で、施設長を配置した主要な理由は、Y 7 全体の管理職が不在であったことであると説明している。また、2. 2. 28 法人回答書でも、同様の説明をするとともに、2. 6. 26 団交や 2. 7. 30 団交においても、再度、施設長を配置した理由について説明している。

さらに、施設長の業務内容についても、法人は、2. 1. 27 団交において、H 施設長を施設長にした理由を説明した上で、同人の業務内容は、法人の経営方針を Y 7 に伝達し浸透させ、指導させるためであると説明するとともに、2. 2. 28 法人回答書において、理事の決裁を必要とする Y 7 の業務事項を調整する役割や科長らを管理する役割があることを補足説明している。

以上のことからすると、法人は、施設長の配置理由や業務内容について一定説明しているといえる。

b 組合は、法人が、過去には設置理由としていた会計問題や元職員問題が本件先行事件命令で却下されたため、主要な理由からエピソードの一つに格下げし、ごまかそうとした旨、本件先行事件で挙げていた設置理由を撤回するわけでもなく、改めて説明を求めても説明するわけでもなく、なし崩しに理由を変更した旨主張する。

(a) 前記 1 (2) ス別紙認定のとおり、本件先行事件命令書の「第 5 争点に対する判断」「1」「(2)」「イ」「(ア)」には、「Y 7 に施設長が配置されるまでに、法人が、Y 7 での会計処理等についての問題点を具体的に指摘し、改善を求めたとする疎明はなく、会計処理等の問題が施設長配置のきっかけであるとみ

ることはできない。」との記載があることが認められる。また、前記1(3)コ(ア)c、サ(イ)c(a)、シ(イ)c(a)認定からすると、①2.1.27団交において、(i)組合が、本件先行事件で色々と言ったことは全部でっち上げであったということかと述べたところ、Y2交渉員は、そんなことはない旨述べたこと、(ii)組合が、会計処理が無茶苦茶だとか指示に従わないと言っていたが、それらは全部なしですね、と述べたところ、Y2交渉員は、そんなことはない旨述べたこと、(iii)組合が、業務指示をしてもでたらめだったから施設長を置いたとの主張を撤回するよう述べたところ、Y2交渉員は、本件先行事件で主張したことを撤回しろと言われて、はい分かりました、ということにはならない旨述べたこと、(iv)組合が、本件先行事件が始まってから会計処理がおかしいから施設長を置いた、というのほどこの世界でも通らない旨述べたところ、法人側弁護士は、主張の撤回をできないというのはY2交渉員の言うとおりの旨述べたこと、②組合が、2.1.31組合文書で、施設長配置について、「会計処理がでたらめ」、「指示を聞かない」との主張を撤回するよう求めたのに対し、法人は、2.2.28法人回答書により、本件先行事件における法人の主張は真実であると考えており、主張の撤回は拒否する旨回答したこと、がそれぞれ認められ、法人は、本件先行事件における法人の主張を撤回することを拒否しているといえる。

そうすると、法人は、本件先行事件命令において、施設長配置のきっかけであるとみることができないと判断された主張を撤回していないことになるが、法人が同主張を撤回しないことのみをもって、直ちに本件団交における法人の対応が不誠実であったとまでいうことはできない。

もっとも、法人は、自らの主張を維持する根拠については説明すべきであり、組合から、法人が主張する会計処理問題や元職員問題について説明を求められたら、これらについて回答すべきであるから、以下、これらの点についてみる。

- (b) まず、会計処理問題を巡るやり取りについてみると、前記1(3)ソ(ア)a、タ(ア)a、チ(ア)a(b)認定によると、①2.6.26団交において、(i)組合が、本件先行事件における施設長設置の理由を撤回しないなら改めて説明してもらふ必要がある旨述べたのに対し、Y2交渉員は、夏祭りのボランティアの謝礼の領収書添付が当たり前のこととしてされていない事実があり、その改善を求めたら、組合は職場慣行を変える暴挙だと発言した旨述べたこと、(ii)組合が、会計処理のどのような点が極めて問題なのかと尋ねたところ、法人側弁護士は、理事から聞いているのは、数字が分からない、売上以外は分からない、ということである旨述べたこと、②組合が、2.7.3組合文書により、施設長問題等について釈明を求めたのに対し、法人は、2.7.27法人回答書により回答したこと、③2.7.27法人回答書には、会計処理について、(i)法人は、Y7の会計処理が「でたらめ」とまでは言っていないが、改めるべきことは改める必要がある、その一例が、夏祭りのボランティアの謝礼の領収書添付であり、公明性を確保するための当然の措置である旨、(ii)H施設長が他の施設同様の措置を求めたところ、組合は「職場慣行を変える暴挙」と抗議したが、やがて改められた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、法人は、2.6.26団交や2.7.27法人回答書において、法人が問題であるとする、Y7における会計処理について具体例を挙

げて説明しているといえる。

(c) 次に、元職員問題を巡るやり取りについてみると、前記1(3)ソ(ア)b、チ(ア)a(c)認定によると、①2.6.26団交において、(i)組合が、J元職員のことから指示に従わなかったとの主張を撤回しないのであれば、何の指示に従わなかったのか言うよう述べたところ、Y2交渉員は、J元職員が10分程早く来たのを咎められ、2、3分遅れたらそれも咎められた、ということがJ元職員が所属していた別の労働組合との交渉で出てきた旨、パワハラと取られるような行為は慎んでほしいというようなことを法人側弁護士は言ったと思う旨述べ、また、法人側弁護士も、今言ったように、J元職員に関わるなど言ったのに関わったことである旨述べたこと、(ii)組合が、我々は従った旨述べたのに対し、法人側弁護士は、完全に従っているようには聞いていなかった旨述べたこと、(iii)組合が、遅く来て文句を言うのはどこが悪いのかと尋ねたところ、Y2交渉員は、5階にいて、洗い場に降りる時間を遅刻、遅刻と言っている旨述べたこと、②2.7.27法人回答書には、「J元職員と接触するなという指示」について、2.6.26団交で法人が回答した件についての記載があるとともに、J元職員が所属する労働組合から問題とされた件として、12月8日、12月22日及び1月5日の事例について記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、2.6.26団交や2.7.27法人回答書において、法人が、J元職員の関係で法人の指示に従わなかったとする事項について具体例を挙げて説明しているといえる。

(d) 以上のことからすると、法人は、本件先行事件で施設長の設置理由として挙げていた会計処理問題や元職員問題について、組合からの質問に応じて、自らの主張の根拠について説明し、回答しているのであるから、かかる法人の対応が、不誠実であったとまではいえない。

c なお、組合は、本件先行事件の段階では、法人は、施設全体を代表する責任者がいなかったため施設長を配置したとの主張を一切していない旨主張するが、前記1(4)認定のとおり、本件先行事件の審査で法人が提出した最終主張書面には、施設全体を代表する責任者はいなかった旨の記載があることが認められる。したがって、施設長配置の理由について、法人が、本件先行事件で上記主張を一切していなかったとまではいえず、また、本件団交において、施設長配置の理由を変更したともいえない。

(エ) 以上のとおり、Y7への施設長配置について、本件先行事件命令は、配置理由や職務内容等を明らかにするよう求めていたところ、法人は、2.1.27団交等において、これらについて一定説明しているといえ、また、組合からの質問に対しても、自らの主張の根拠について回答しているのであるから、Y7への施設長配置についての本件団交での法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいえない。

## イ 会議への出席について

(ア) 総務会議へのY7の科長の出席

a まず、本件先行事件命令と関連するかについてみる。

この点について、法人は、本件先行事件命令の主文で誠実に団交すべき対象として挙げられているのは、「介護事業部の代表者を構成員とする会議へのY7の管理者の出席について」であるところ、総務会議は、総務の専従者が出席する会議で、「介護事業部の代表者を構成員とする会議」ではないから、そも

そも本件先行事件命令は総務会議を対象とするものではなく、仮にこれに関する説明を欠いたとしても、同命令に反するものではない旨主張する。

前記1(2)ケ、ス別紙認定によると、本件先行事件命令書の主文には、「介護事業部の代表者を構成員とする会議へのY7の管理者の出席について」との記載があること、同命令書の「第5 争点に対する判断」「1」「(3)」「イ」「(イ)」に「法人は、団交の場で、現時点で実施している会議やその目的等を明らかにして、Y7の管理者の会議への出席問題について、誠意をもって協議すべき義務を負っているというべきである」との記載があること、法人において総務会議が月1回開催されていることが認められる。これらのことからすると、同命令書の主文には、「総務会議」との文言はないものの、総務会議は「現時点で実施している会議」であり、同命令書の判断における記載からすると、総務会議へのY7の科長の出席問題が本件先行事件命令と関連性がないとはいえない。

b そこで、本件先行事件命令の趣旨から、本件団交において、法人が、総務会議へのY7の科長の出席について、どのような対応をすべきかについて検討するに、前記a判断で引用した本件先行事件命令書の記載からすると、法人は、総務会議の目的等を明らかにして、総務会議への出席問題について誠意をもって協議すべきといえる。

この点について、組合は、本件先行事件命令の趣旨は、情報格差が生じているためにその解消のために団交で説明せよと命じている旨主張する。

前記1(2)ス別紙認定のとおり、本件先行事件命令書の「第5 争点に対する判断」「1」「(3)」「イ」「(イ)」には、「法人は、現在、介護事業部代表者会議は名実ともに存在しておらず、存在しない会議に関する要求及び交渉に応じることはできない旨主張する。しかし、(略)6.15団交申入書の記載からすると、組合は、かつて、Y7の科長が介護事業部代表者会議に参加していたように、介護事業部の代表者を構成員とする会議にY7の科長を参加させることを求めて、団交を申し入れたというのが相当である。さらに、組合は、Y7のみ情報阻害された中で業務運営を強いられている旨主張するところ、(略)業務の遂行上必要な情報がY7に対してのみ通知されず、Y7と他部署との間に情報格差が生じていたことが疑われる。そうすると、組合が、法人内部において、いかなる名称の会議がいかなる目的で開催されているかを正確に知らない可能性が高かったというべきで、このことから、6.15団交申入書に代表者会議という名称が使用されていることをもって団交に応じない理由とすることはできず、法人は、団交の場で、現時点で実施している会議やその目的等を明らかにして、Y7の管理者の会議への出席問題について、誠意をもって協議すべき義務を負っているというべきである。」と記載している。これらのことからすると、本件先行事件命令書には、「Y7と他部署との間に情報格差が生じていたことが疑われる。」との記載があるものの、これは、あくまで、組合が法人内部における会議の名称等を正確に知らない可能性が高かったことの根拠として記載しているのであって、法人に対し情報格差を解消することを求めているものではない。

以上のとおり、本件先行事件命令は、情報格差の解消のために団交で説明せよと命じているのではない。

c 以上を踏まえて、本件団交における法人の対応についてみる。

(a) 前記1(3)ア(ウ)認定によると、1.9.27団交において、Y2交渉員は、総

務会議は、実際は、本部総務部ができて、総務部が原案を作り、それを現場に周知徹底させるための会議であり、議論を戦わせる場ではなく、基本的には本部総務部の意向を周知徹底させる、理事会の意向を周知徹底させる、という場として現在はある旨、そのために出席者は事務長と総務担当者、というか総務専従者で構成されており、Y7の場合は施設長に出席してもらっている旨述べたこと、が認められ、これらのことからすると、法人は、総務会議の目的及びその構成員について、一定説明をしているといえる。

- (b) また、前記1(3)ア(ウ)、ソ(イ) b 認定によると、①1.9.27団交において、(i)組合が、周知徹底させる場に呼んでくれればいい旨、Y7だけ法人内情報共有システムで送り、他の部署の人は総務会議に行くのはなぜなのか、その違いは何であるのか、と述べたところ、Y2交渉員は、出席者は総務の専従者であり、Y7には総務の専従者を置いていない旨述べたこと、(ii)組合が、排除が目的でないなら参加させればいいのか、参加させて不都合があるのか、断固拒否するならそれだけの正当な理由が要る旨述べたところ、Y2交渉員は、情報は伝えている旨述べたこと、(iii)組合が、それで不十分であるから参加させてほしいと言っているのに拒否する正当な理由は何かと言っている旨、決めたからというなら改めればいいのか、と述べたのに対し、Y2交渉員は、修正する必要がある旨、データの提供は行っている旨述べたこと、(iv)組合が、担当者なのに呼ばれないのかと述べたところ、Y2交渉員は、呼んでいない担当者もいる旨述べたこと、(v)組合が、要になっている人は行っているのではないかと、他の部署からは呼んでいるのではないかと述べたところ、Y2交渉員は、専従者を呼んでいる旨述べたこと、②2.6.26団交において、(i)組合が、総務の担当者と呼ぶことに何か問題があるのか答えるよう述べたのに対し、Y2交渉員は、例えば他の介護科長が出席することについて、問題があるかといえば、業務に差支えがなければ問題はないが、会議の参加者が絞れないので、事務長、病院bであれば事務次長、そして総務の専従者を呼ぶと決めた旨述べたこと、(ii)組合が、総務会議に参加させたら問題があるかと聞いている旨述べたところ、Y2交渉員は、問題がないから参加してもいいという話ではない旨述べたこと、(iii)組合が、問題がないのなら参加させればこの問題は解決する旨、なぜもめ事を減らす努力をしないのかと聞いている旨述べたところ、Y2交渉員は、減らすことに努力していないわけではない旨、だから情報格差があることは丁寧にその情報は流す旨述べたこと、(iv)組合が、私達Y7の科長が問題だと言っているのだから問題である旨述べたところ、Y2交渉員は、どこが問題なのか、と述べ、これに対し、組合は、どこが問題かというのはY2交渉員は分からないでしょう、と述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、総務会議の出席者を事務長や総務の専従者としたのは、会議の参加者を絞る必要がある旨説明するとともに、Y7には総務専従者がおらず会議の出席者に当てはまらない旨説明し、さらには、他の部署でも総務の担当者ではなく専従者を呼んでいる旨、情報提供は行っているため、Y7の科長を出席者として追加する必要はない旨説明しているから、法人は、Y7の科長を総務会議に出席させない理由を一定説明しているといえる。

また、組合は、1.9.27団交において、法人からの情報提供では不十分であ

るから総務会議への出席を求めている旨述べ、2.6.26団交においても、問題である旨述べていることが認められ、総務会議に出席できないことで、何らかの支障があるため、総務会議への出席を求めているようにも見えるが、Y2交渉員が、どこが問題であるかを質問したのに対し、組合は、Y2交渉員には分からないと述べるのみで、どのような問題があるかを具体的に挙げていないのであるから、法人が、それ以上の説明をしなかったからといって、不誠実であるとはいえない。

- d 以上のとおり、総務会議への出席について、本件先行事件命令の趣旨からすると、本件団交において、法人は、総務会議の目的等を明らかにして、総務会議への出席問題について誠意をもって協議すべきといえるところ、法人は、総務会議の目的及びその構成員を明らかにした上で、Y7の科長を出席させない理由について一定の説明をしているのであるから、総務会議への出席についての本件団交での法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいえない。

(イ) 事務長会議へのY7の科長の出席

- a 事務長会議への出席について本件先行事件命令の対象であることについて、法人は争っていない。
- b そこで、本件先行事件命令の趣旨から、本件団交において、法人が、事務長会議への出席について、どのような対応をすべきかについて検討するに、前記(ア) a 判断で引用した本件先行事件命令書の記載からすると、法人は、事務長会議の目的等を明らかにして、事務長会議への出席問題について誠意をもって協議すべきといえる。
- c 以上を踏まえて、本件団交における法人の対応についてみる。

- (a) 前記1(3)コ(イ) b、ソ(イ) a 認定によると、①2.1.27団交において、(i) 組合が、H施設長はY7の代表として事務長会議に参加しているのか尋ねたのに対し、Y5交渉員は、H施設長はY7の連絡調整係ということは聞いているが、そもそもは顧問として事務長会議を取り仕切っている立場である旨述べたこと、(ii) 組合が、H施設長が出るからY7の科長は出なくてもいいと言われたのは事実でいいか、と尋ねたところ、Y2交渉員は、基本的には老健施設の会議だから、仮に介護事業部全体のことであっても、H施設長で足りる旨述べ、Y5交渉員は、事務長会議を招集したのは、H施設長であるから顧問という形で継続している旨、事務長で集まるとというのが最初の趣旨である旨述べたこと、②2.6.26団交において、Y2交渉員が、在宅復帰加算を取ることが最初から話題になっている旨、在宅復帰加算については、老健施設でも一部に異論があり、在宅復帰に取り組んだら空床が増えるが、まずは空床を埋めるべきとの話があったので、それがメインで話は進められてきた旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、法人は、事務長会議は、基本的に老健施設の会議であり、H施設長が出席すれば足りること、事務長で集まるとというのが最初の趣旨であること、事務長会議では、在宅復帰加算をメインに話し合っていることを説明しており、法人は、事務長会議の目的や内容について説明しているといえる。

しかしながら、その後のやり取りをみると、前記1(3)ソ(イ) a 認定によると、2.6.26団交において、①組合が、在宅復帰加算は別に老健施設だけの話ではない旨、老健施設というのは後から言い出した旨、なぜ最初の議事録

に老健施設の会議と書いていないのか、と述べたのに対し、Y2交渉員は、それは色々だ、と述べたこと、②組合が、最初の会議で趣旨説明するものであるが、その最初に老健と出でおらず、老健施設の会議として始まったものではない旨述べたのに対し、Y2交渉員は、それはあなたの見解であって、招集するときに色々ある旨、根回しをしていたら、そんな話をわざわざする必要はない旨述べたことが認められる。これらのことからすると、組合は、事務長会議で在宅復帰加算について話し合われていることを前提に、それは老健施設だけの話ではないとし、法人の説明には疑義があるとして再度質問をしているのに、法人はこれに答えず、また、組合が、最初の会議で趣旨説明するものであるが、そこには老健との記載がないことから疑義があると質問しているのに対しても、法人は、招集するときに色々ある、根回ししていたら、そんな話をわざわざする必要はないとしか回答していない。かかる法人の対応は、事務長会議が老健施設のための会議であるとの法人の説明に対して疑念を抱かせる対応であるといわざるを得ない。

そうすると、法人は、事務長会議の目的について説明していないわけではないものの、組合からの質問に対しては不十分な回答であるといわざるを得ず、事務長会議が老健施設のための会議であるとするには、さらなる説明が必要であるといわざるを得ない。そして、法人は、事務長会議が老健施設のための会議であることを前提として、Y7の科長が出席する必要はないとしているのであるが、かかる前提についての説明が不十分である以上、Y7の科長を事務長会議に出席させない理由についての説明も不十分であるといわざるを得ない。

- (b) 法人は、本件先行事件命令は事務長会議にY7の科長らを参加させないことについて不当労働行為に該当しないと判断した旨、事務長会議が老健施設の売上に関する会議であることは本件先行事件命令も認定の前提としている旨主張するが、本件先行事件命令における事務長会議の出席者の是非に関する判断をもって、その理由の説明まで免ぜられるものではないから、この点に係る法人の主張は採用できない。
  - d 以上のとおり、事務長会議への出席について、本件先行事件命令の趣旨からすると、本件団交において、法人は、事務長会議の目的等を明らかにして、事務長会議への出席問題について誠意をもって協議すべきといえるところ、事務長会議についての法人の説明は不十分であったといわざるを得ず、法人は、Y7の科長を出席させない理由を十分説明しないまま、事務長会議への出席を拒んでいるのであるから、本件団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるといわざるを得ない。
- (ウ) 事務長会議の議事録の交付
- a まず、本件先行事件命令との関連についてみる。  
この点について、法人は、本件先行事件命令は、事務長会議の議事録の交付を求めておらず、議事録の交付に関する法人の対応が同命令に反して不誠実となることはない旨主張し、組合は、法人の主張は命令主文に書いていないから義務はないと述べているにすぎない旨、本件先行事件で法人が提出した書証で情報格差があることが明らかになり、だからこそ、まずは議事録の交付を求めた旨主張する。  
前記1(2)ス別紙認定によると、本件先行事件命令書では、議事録の交付に

については何ら言及していない。また、本件先行事件命令が、情報格差が生じていることを前提に、その解消を図るために団交で説明せよと命じたものではないことは、前記イ(ア) b 判断のとおりである。

以上のとおり、本件先行事件命令は、事務長会議の議事録の交付まで命じたものではなく、そうすると、事務長会議の議事録の交付は、本件先行事件命令と関連性があるとはいえない。

もっとも、事務長会議の議事録を交付しない理由を説明する必要がなくなるわけではなく、法人は、組合の追及の程度に応じて、交付しない理由を説明すべきであるといえる。

b 以上を踏まえて、本件団交における法人の対応についてみる。

(a) 前記1(3)コ(イ) b、ス(ア)、(イ)、(エ)、ソ(イ) a 認定によると、①2.1.27 団交において、(i)組合が、本件先行事件で法人が提出した書証を見ると、事務長会議はY7にも関わることをやっているが、H施設長は会議が終わった後に報告することもなく、そういう実態に対して回答がほしい旨、会議の議事録を欲しいとの要求に対し、法人はその必要がないと回答しているが、それについてはどうなのかと述べたところ、Y5交渉員は、基本的に、事務長会議で主に話し合われている内容は、売上や在宅復帰加算、在宅復帰率等であり、特に報告がないというのが施設長としての判断だと思ふ旨述べたこと、(ii)組合が、H施設長の判断でY7に渡さないことを法人は認めているのかと述べたのに対し、Y5交渉員は、施設長の判断を支持しているということである旨述べたこと、(iii)組合が、H施設長個人の判断なのか、理事の判断なのかと尋ねたのに対し、Y5交渉員は、議事録を出すか否かは、そこに出席している事務長もしくは施設長の判断になる旨、老健施設dでも議事録は公表しておらず、他に議事録を渡すこともしていない旨述べたこと、②2.3.6団交において、(i)組合が、事務長会議の議事録の配付について尋ねたのに対し、Y2交渉員は、参加者に議事録は配付している旨述べたこと、(ii)組合が、議事録は出さないということかと述べたところ、Y2交渉員は、老健施設dも議事録を職員に渡していない旨述べたこと、(iii)組合が、病院は誰でも見れるようにしているのに、なぜY7の代表に議事録を渡さないのかと述べたのに対し、Y5交渉員は、それぞれの判断である旨、Y7の代表は施設長である旨述べたこと、(iv)組合が、議事録を出してまずい理由を言うよう述べたところ、Y2交渉員は、事務長会議の議事録はそれぞれの事務長の判断である旨述べたこと、(v)組合が、なぜH施設長に対して議事録を渡しなさいと言えないのかと尋ねたのに対し、Y5交渉員は、議事録に関してはその判断がある旨述べたこと、(vi)組合が、交渉員が出しなさいと言えばいい旨述べたのに対し、Y2交渉員は、理事の意向に反してまですることはできない旨、今までの方針を変えるのであれば理事の許可が要る旨述べたこと、(vii)組合が、今までの方針について尋ねたところ、Y2交渉員は、H施設長の判断でどうするか決めるということである旨述べたこと、③2.6.26 団交において、Y2交渉員は、(i)H施設長は自分を施設長として認めてくれたら議事録を開示してもいいと言っている旨、(ii)H施設長を施設長として認めていないというのが組合の立場であり、H施設長からすると、自分の頭越しに議事録を配付するのは同人は納得できない旨、(iii)Y7の施設長はH施設長だから同人の判断ということになるが、議事録の配付は老健施設d

と複合施設 e は同じではなく、その事務長の判断になる旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、事務長会議の議事録を交付するか否かは、出席者である事務長又は施設長の判断であり、Y7の施設長であるH施設長が配付しないとの判断をしている旨を説明しているのであるから、法人は、事務長会議の議事録を交付しない理由を一定説明しているといえる。

また、病院と取扱いが異なるとの組合の質問に対して、法人は、各施設の事務長の判断により取扱いが異なり、老健施設 d と複合施設 e でも同じではない旨説明し、さらに、交渉員からH施設長に対して議事録を交付するよう言えないのかとの質問に対しても、議事録を配付するか否かは出席者である施設長の判断に委ねるとするのが法人の方針であり、これを変更するのであれば理事の許可が必要である旨説明しているのであるから、法人は、組合からの質問に対しても回答をしているといえる。

(b) 組合は、2.3.6団交で組合に手交することは問題ないと法人側交渉員全員が確認したにもかかわらず、渡さないための口実を挙げて結局交付していない旨主張する。

そこで、2.3.6団交におけるやり取りをみると、前記1(3)ス(イ)認定によると、①Y2交渉員は、都合が悪いことを書いているわけではない旨述べたこと、②法人側弁護士は、議事録の内容は問題はないと思うが、出すかどうかは理事がH施設長にどう対応させるか、ということである旨述べたことが認められ、そうすると、Y2交渉員及び法人側弁護士は、議事録の内容について問題がないことを認めているものの、組合に手交することに問題がないとはしておらず、しかも、法人側弁護士は、議事録の内容に問題がないからといって直ちに交付できるとは述べていない。

また、Y5交渉員についても、同認定によると、組合が議事録の交付について意見を求めたのに対し、同人は、議事録を配るかについてはそれぞれの判断になると思う旨述べ、これに対して、組合が、議事録を渡すことに不都合があるかを聞いている旨述べたところ、同人は、不都合はない旨述べたものの、組合の、出してもいいと思っているのかとの問いには答えておらず、組合から、悩むということは裏があるということではないかと問われて、裏があるわけではなく、出すか出さないかと言えば出してもいいと思う旨述べたことが認められ、かかるやり取りをみると、Y5交渉員は、議事録を手交することにつき、無条件に問題なしとしているとはいえない。

そうすると、そもそも、2.3.6団交で、議事録を組合に手交することは問題ないと法人側交渉員全員が認めているのではないのであるから、法人が、交付できない理由を述べたからといって、不誠実であったとはいえない。

c 以上のとおり、事務長会議の議事録の交付について、組合の追及の程度に応じて、交付しない理由を説明すべきところ、法人は、事務長会議の議事録を交付しない理由を一定説明し、また、組合からの質問に対しても回答しているのであるから、事務長会議の議事録の交付についての本件団交での法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいえない。

ウ 平成29年度冬の一時金について

(ア) 前提事実及び前記1(2)ス別紙認定のとおり、本件先行事件命令の主文において、平成29年度冬の一時金の査定について誠実に団交に応じるよう命じており、

これが、本件先行事件命令に関連していることは明らかである。

(イ) そこで、本件先行事件命令の趣旨から、本件団交において、法人が、平成29年度冬の一時金について、どのような対応をすべきかについて検討する。

前記1(2)ス別紙認定によると、本件先行事件命令書の主文には、「団体交渉に、被申立人の人事・労務施策に関する十分な知識や情報を持ち、実質的な交渉権を有する者を出席させ、必要に応じて資料を提示するなどし、誠実に応じなければならない。」との記載があること、「第5 争点に対する判断」「2」「(2)」「エ」「(イ)」には「組合からの要求にもかかわらず、査定結果ごとの増減額はおろか、前回から増減があったか否かでさえも明らかにしない法人側出席者の対応は、実質的な協議を行う姿勢を欠いた不誠実なものというべきである。」と記載していることが認められる。これらのことからすると、法人は、平成29年度の冬の一時金に関して、団交において組合から要求があれば、少なくとも、査定結果ごとの増減額や前回からの変更の有無を明らかにするとともに、一時金の査定に関する十分な知識や情報を持ち、実質的な交渉権を有する者を出席させ、必要に応じて資料を提示する必要があるといえる。

この点について、組合は、本件先行事件命令の履行とは、労使関係の正常化を目指すことであり、資料提供を拒否した当事者である理事が、その経緯を説明することなくして、労使関係の正常化はない旨主張するが、本件先行事件命令書の上記の記載からすると、同命令は、資料提供を拒否した当事者の出席を求めるものではなく、また、当時の経緯を説明することまで求めるものでもないから、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上の検討を踏まえて、本件団交における法人の対応についてみる。

前記1(3)ア、カ、ク、コ、ス、ソ、ツ認定によると、1.11.19団交及び1.12.25団交において、平成29年度冬の一時金に関して若干のやり取りは認められるものの、1.11.19団交では、組合が、本件先行事件に係る団交について、法人側の回答責任者の追及や経緯の確認を行うにとどまり、1.12.25団交では、法人が、平成28年年末から既にCは0円になっており、同年から下がりそのままできている旨述べ、組合がその理由を尋ねたところ、法人が、介護事業部では止めないできた旨答えるにとどまり、本件団交において、法人が、平成29年度冬の一時金について、査定結果ごとの増減額や前回からの変更の有無についての説明を行ったとは認められない。

しかしながら、前記1(3)ツ(イ)認定によると、2.7.30団交において、組合は、冬の一時金の問題について、現実的には今、色々話をしており、「それでいいんです。それを聞いているのではないです。当時ちゃんとやらなかったやろ、と聞いている」と述べ、続いて、当時の団交での法人側の回答責任や経緯についての説明や謝罪を求めていることが認められる。これらのことからすると、組合の方が、平成29年度冬の一時金の査定結果ごとの増減額等の説明ではなく、当時の経緯についての説明を求めているのであるから、法人が本件先行事件命令の趣旨に沿った説明をすることを、組合の方が拒んでいるとみざるを得ない。

加えて、前記1(3)シ認定によると、令和2年2月28日、法人は組合に対し、令和元年冬の一時金に関する資料として、平成22年度から同31年度における一時金のCランク金額等を記載された表や同22年度から同31年度における平均一時金額等が記載された表を提出しており、法人は、同29年度冬の一時金について本件先行事件命令の趣旨に沿った対応を取る姿勢を見せているといえる。

そうすると、平成29年度冬の一時金については、組合から交渉を打ち切ったとみざるを得ず、法人が、本件団交において、査定結果ごとの増減額や前回からの変更の有無についての説明を行っていないことをもって、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

- (エ) 以上のとおり、平成29年度冬の一時金について、組合から交渉を打ち切ったといわざるを得ず、また、法人は、本件先行事件命令の趣旨に沿った対応を取る姿勢を見せているのであるから、平成29年度冬の一時金についての本件団交での法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいえない。

#### エ 病院勤務の介護職の資格手当について

- (ア) 前提事実及び前記1(2)ス別紙認定のとおり、本件先行事件命令の主文において、病院勤務の介護職の資格手当について誠実に団交に応じるよう命じている。

一方、前記1(2)サ認定のとおり、平成31年4月、法人は病院勤務の介護職の資格手当を改正したところ、この改正により、組合が要求していた格差是正がなされたことは組合も認めているところである。

この点について、組合は、本件先行事件命令を法人は受け入れたのであるから、なぜ法人側交渉員が事実と違う説明をしていたのか、法人側交渉員も求めた改善をなぜ拒否したのか、拒否した理事が組合に対して誠実に説明する必要がある旨主張する。しかしながら、本件先行事件命令は、組合の要求に応じられない場合は、団交において、その理由を十分に説明するよう命じたものであって、組合の要求に対し、法人内部において、団交に当たって、どのような検討や協議が行われ回答に至ったのかその経緯まで説明するよう命じたものではない。

もっとも、病院勤務の介護職の資格手当は、組合員の労働条件に関するものであり、義務的団交事項に当たること、本件先行事件命令において、病院勤務の介護職の資格手当についての法人の対応が不誠実団交に当たると判断されたことに鑑みると、法人は、組合が資格手当の是正を要求していた当時、組合からの要求に応じられないとした理由や、資格手当を改正した経緯については説明すべきであるといえる。

- (イ) 以上を踏まえて、本件団交における法人の対応についてみる。

前記1(3)ク(イ)認定によると、1.12.25団交において、①Y4交渉員が、資格手当を上げるとどめになったのは、これ以上減ったら回らないという病院bの看護部長の発言だと聞いた旨述べたこと、②Y2交渉員が、Y4交渉員も我々から情報を聞いて、法人に対して引き上げるよう強い働きかけはしていた旨、事務長という職責もあるが、自分達がその運営をしなければならぬということもあり、組合からの要求もあって、働きかけをしていたのは事実である旨、ただ実現したのは、病院bの看護部長の力が大きかったのが正直な話である旨述べたこと、が認められる。また、前記1(3)ソ(ウ)認定によると、2.6.26団交において、①組合が、病院勤務の介護職の資格手当について、なぜ是正できないと言っていたのか回答するよう述べたこと、②これに対し、Y2交渉員は、(i)処遇改善加算金を使って、政策的に介護福祉士に誘導するというで介護福祉士の資格手当を手厚くしていた旨、(ii)介護施設なら処遇改善加算金が取れるという経営上のメリットもあり、処遇改善加算金を使ってそのようにした旨、(iii)なぜ病院の看護助手について手当を一緒にしなかったかといえ、病院には処遇改善加算金がなく、その時点での経営のメリットがあると判断しなかった旨、(iv)しかし、病院の看護助手が不足する事態が顕著となり、昨年の段階で厳しくなり、特に病院

bの看護師から強い要望が出て、いくつか案があったようだが、結局シンプルにするということで、資格手当を引き上げた旨述べたこと、③組合が、処遇改善加算金がないという構造は何も変わっていない旨述べたのに対し、Y2交渉員は、それは問題ではない旨述べたこと、④組合が、システムの問題で上げられないと言っていた旨述べたのに対し、Y2交渉員は、現場はそれでは、との経営判断で上げるといふことにした旨述べたこと、⑤Y4交渉員が、(i)病院aの前任の看護部長が在任時に、介護の方で処遇改善加算金を充当し、病院にはそれができないと言いが、資格手当なのだから法人内では一緒ではないか、と進言しに行ったことがある旨、しかし最終的な理事の判断で蹴られた旨、(ii)病院aも病院bも本当に看護助手が不足する状態が続いている中で、特に病院bが本当に逼迫する状態に陥り、これではいけないということで、病院bの看護部長が直接理事に話に行き、了解を取ったという話である旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、病院勤務の介護職の資格手当を是正できないと言っていたのは、介護施設では処遇改善加算金が取れるという経営上のメリットがあり、政策的に介護福祉士に誘導するということが介護福祉士の資格手当を手厚くしていたが、病院には処遇改善加算金がなく、経営のメリットがあると判断しなかった旨説明するとともに、資格手当を改正したのは、病院の看護助手が不足する事態が顕著となり、特に病院bが逼迫する状態に陥り、このままでは現場が回らないという経営判断で病院の介護職の資格手当を上げた旨説明しているのであるから、法人は、組合が資格手当の是正を要求していた当時、組合からの要求に応じられないとした理由や、資格手当を改正した経緯について一定説明したといえる。

(ウ) 以上のとおりであるから、病院勤務の介護職の資格手当についての本件団交における法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいえない。

(3) さらに、本件団交に理事が出席しないことについて検討する。

使用者が負う誠実交渉義務は、労働組合の要求に対して合意や譲歩を行う義務ではなく、譲歩ができない場合であっても、交渉事項に関する労働組合の要求に対応して、使用者の主張及びその論拠を示し、見解の対立の解消を目指す義務であると解される。上記に係る使用者が負う誠実交渉義務によれば、交渉担当者が、労働組合の要求に対応して、使用者側の見解の根拠を具体的に示すなどする権限を有していれば足りるから、団交における使用者側の出席者は、必ずしも使用者の代表者である必要はなく、交渉担当者が実質的な交渉権限を有していれば、最終的な決定をし、労働協約を妥結する権限を有している必要まではないと解される。

また、前記1(2)ス別紙認定のとおり、本件先行事件命令書の主文に、「団体交渉に、被申立人の人事・労務施策に関する十分な知識や情報を持ち、実質的な交渉権を有する者を出席させ」と記載していること、救済方法について、「組合は、①責任ある理事の団交への出席、②謝罪文の掲示、③組合に対する金員の支払をも求めるが、主文1及び主文2をもって足りると考える。」と記載していることが認められ、本件先行事件命令は、理事の出席を命じていないことは明らかである。

そうすると、本件団交に理事が出席しないことのみをもって、不誠実団交に当たるとはいえない。

また、前記(2)イ(イ)判断のとおり、事務長会議へのY7の科長の出席を議題とする団交における法人の対応が不誠実団交に当たると判断される所、その要因が、法人が、法人側交渉員に協議に必要な情報等を十分に与えていないことにあるのであ

れば、団交出席者についての法人の対応が不誠実団交となり得るが、前記(2)イ(イ)c(a)判断のとおり、法人側交渉員は、事務長会議の目的や内容については説明しているといえ、法人が交渉員に対し、協議に必要な情報等を十分に与えていなかったとまではいえない。

したがって、本件団交に理事が出席しなかったことをもって、不誠実団交に当たるとはいえない。

(4) 以上のとおりであるから、本件団交の各議題のうち、事務長会議へのY7の科長の出席についての法人の対応は、不誠実団交に当たり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 救済方法

組合は、①組合に対する金員の支払、②謝罪文の掲示をも求めるが、主文1及び主文2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4年8月26日

大阪府労働委員会  
会長 小林 正 啓