命　令　書（写）

申　立　人　Ｘ労働組合
　　　　　　執行委員長　　Ａ１

被申立人　有限会社Ｙ
　　　　　　代表取締役　　Ｂ１

上記当事者間の福岡労委令和３年（不）第２号Ｙ不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和４年２月２５日第２１５１回、同年３月３日第２１５２回及び同月１１日第２１５３回公益委員会議において、会長公益委員徳永響、公益委員上田竹志、同大坪稔、同所浩代、同森裕美子、同服部博之及び同丸谷浩介が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　文

１　被申立人有限会社Ｙは、本命令書写しの交付の日から１０日以内に、Ａ２判の大きさの白紙（縦約６０センチメートル、横約４２センチメートル）全面に次の文書を明瞭に記載し、被申立人の経営する介護付有料老人ホーム「Ｂ２施設」内の職員の見やすい場所に１４日間掲示しなければならない。

令和　　年　　月　　日 Ｘ労働組合 　執行委員長　Ａ１　殿 有限会社Ｙ 代表取締役　Ｂ１ 　有限会社Ｙが、Ｘ労働組合からの令和２年１２月１７日付け団体交渉申入れに対し、団体交渉の議題が記載されていないなどと回答し、開催に応じなかったことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為と認定されました。 　今後このようなことを行わないよう留意します。

２　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、被申立人有限会社Ｙ（以下「会社」という。）が、①申立人Ｘ労働組合（以下「組合」という。）のＡ２組合員（以下「Ａ２」という。）及びＡ３組合員（以下「Ａ３」という。）に対し、介護職員に対する処遇改善加算を支払わなかったこと、及び②Ａ４組合員（以下「Ａ４」という。）に対し、未払いの時間外手当を支払わなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）７条１号及び３号に、③組合の令和（以下「令和」の年号は略す。）２年１２月１７日付け及び３年１月５日付けの団体交渉申入れに対し、団体交渉（以下「団交」という。）に応じなかったことが、労組法７条２号に、④組合員に対して嫌がらせの言動を行ったことが、労組法７条３号に、⑤組合、Ａ４及びＡ２に対し、損害賠償等請求事件を提訴したことが、労組法７条３号及び４号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

２　請求する救済内容

（１）Ａ２及びＡ３に対し、処遇改善加算の支給基準を明示し、支払うこと。

（２）Ａ４に対し、未払いの時間外手当を支払うこと。

（３）団交に誠意をもって応じること。

（４）組合員に対し、嫌がらせをしないこと。

（５）組合、Ａ４及びＡ２に対する損害賠償等請求事件の提訴を取り下げること。

（６）上記（１）乃至（５）についての謝罪文を掲示すること。

３　本件の主な争点

（１）会社は、Ａ２及びＡ３に対して、処遇改善加算の支給基準を明示せず処遇改善加算を支給していない、又は、処遇改善加算の支給に際して基本給の減額を行ったといえるか。

　いえるとすれば、そのことは、労組法７条１号及び３号に該当するか。

（２）会社は、Ａ４に対して、本来支払うべき時間外手当を支給していないといえるか。

　いえるとすれば、そのことは、労組法７条１号及び３号に該当するか。

（３）組合の２年１２月１７日付け及び３年１月５日付けの団交申入れに対する会社の対応は、労組法７条２号に該当するか。

（４）会社は、組合員に対し、嫌がらせの言動や組合を敵視する言動を行ったといえるか。

　いえるとすれば、そのことは、労組法７条３号に該当するか。

（５）会社が、組合、Ａ４及びＡ２に対する損害賠償等請求事件を福岡地方裁判所小倉支部に提訴したことは、労組法７条３号及び４号に該当するか。

第２　認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

１　当事者

（１）申立人

　組合は、昭和３７年８月に結成された合同労組であり、肩書地に本部を置き福岡県内に６つの支部を有している。本件申立時（３年２月１５日）の組合員数は１，２００名である。

２年９月、会社が運営する介護付有料老人ホーム「Ｂ２施設」の職員であるＡ４、Ａ２及びＡ３が組合に加入し、分会を結成した。本件申立時の分会員数は同３名である。

（２）被申立人

会社は、平成３年８月２６日に設立された有限会社であり、肩書地に本社を置いている。

会社は、Ｂ３病院を運営する医療法人Ｂ４（以下「Ｂ４法人」という。）グループに属しており、介護付有料老人ホーム「Ｂ２施設」及び同「Ｂ５施設」を経営している。

２　Ｂ２施設について

（１）Ｂ２施設は、遠賀郡水巻町に所在する５階建ての施設であり、１階の一部及び２階から５階までに設けられた個室に入居者が入居し、介護を受けながら生活を営んでいた。

入居できる定員は９０名であり、本件申立時点での入居者数は、約７０名であった。

なお、Ｂ２施設の敷地は、Ｂ４法人の理事長であるＢ６（以下「Ｂ６理事長」という。）外１名の所有地であり、会社を借主として、土地賃貸借契約が締結されている。

（２）本件申立時において、Ｂ２施設に勤務する看護師は６名、介護職員は３０名弱（パート職員含む。）であり、事務職員などを含めると、職員全体では５０名弱であった。

Ｂ７施設長（以下「Ｂ７施設長」という。）は、Ｂ２施設を管理統括する責任者である。また、Ｂ８看護師長（以下「Ｂ８看護師長」という。）は、看護部門の責任者として、看護師のシフト表作成や労働時間の管理などを行っている。

（３）Ｂ２施設における看護師の勤務時間は、８時４５分から１７時までであり、夜勤の場合は１６時３０分から翌日９時までとされており、緊急の場合、当番制で「オンコール業務」として、電話での呼び出しを受けて出勤することとされていた。

また、Ｂ２施設においては、看護師は、月ごとに作成されるシフト表に基づいて勤務することとされており、「１階から３階まで」、「４階及び

５階」、「受診業務（入居者の受診に同行する業務）」に分かれて勤務していたが、これについては、後記11（２）のとおり、看護師の数の変動によって、変更されることがあった。

なお、２年７月に看護師長に昇格したＢ８看護師長は、自身が「受診業務」の担当の日であっても、看護師長として、全体のフォローを行うこととしていた。

３　分会結成に至る経緯

（１）平成３１年１月１日、Ａ３は、パート職員の介護職員として、会社に入社した。

雇用契約は随時更新されており、２年１０月１日付けの雇用契約書には、賃金について、時間給１，０００円とされていた。

（２）２年３月９日、Ａ４は、正社員の看護師として、会社に入社した。

Ａ４の入社時には、Ｂ２施設には、同人の他に看護師は４名勤務していた。

（３）２年４月１日、Ａ２は、正社員の介護職員として、会社に入社した。

Ａ２の雇用契約書には、基本給は１５５，０００円とされていた。

なお、この雇用契約書には、介護職員の処遇改善加算についての記載はなく、契約締結の際、会社がＡ２に対し処遇改善加算について説明を行うといったこともなかった。

また、会社の給与規定には、処遇改善加算についての定めはなく、介護職員の給与支給明細書については、基本給の額は明示されていたが、３年７月まで処遇改善加算に係る記載はなかった。

（４）Ｂ２施設においては、Ａ４が入社した際は看護師５名の体制であったが、２年８月に看護師２名が退職したため、看護師は、同人、Ｂ８看護師長外１名の３名となった。

（５）２年９月２日、Ａ４、Ａ２及びＡ３は、組合に加入し、３名でＹ分会を結成した。

組合は同日付けで、会社に対し、Ａ４らの組合加入を通知し、要求書を示すとともに、要求事項についての団交を同月１０日に行うよう申し入れた。

要求書には、要求事項として、①就業規則、賃金規定、退職金規程、雇

用契約書を明示すること、②看護師が３名に減っているので、早急に看護師募集と待遇改善を行うこと、③介護職員の処遇改善加算について、どのような基準で支給しているのか説明すること、④時間外手当を３０分単位で支給するのは労働基準法違反であり、遡って１分単位で支給することなどを掲げていた。

4　Ｂ２施設における介護職員の処遇改善加算について

（１）介護職員の処遇改善加算とは、介護事業所で働く介護職員の賃金改善を行うため、厚生労働省が設けた制度である。

事業者が処遇改善加算を受領するためには、一定の要件を満たすこと、都道府県などに届出を行うことが必要とされており、また、事業者は、受領した加算については、介護職員の賃金改善に当てることとされている。

なお、厚生労働省の処遇改善加算の制度においては、事業所が受領した加算について、各職員に対してどのように配分するかの判断は、各事業所に委ねられていた。

（２）会社は、処遇改善加算を受領しており、受領の手続については、Ｂ２施設の分も含めて一括して、Ｂ４法人の事務局とＢ５施設の施設長が行っていた。

また、Ｂ２施設の職員の給与に係る事務については、Ｂ４法人が一括して行っていた。

（３）会社は、上記（１）の処遇改善加算を配分する際は、介護職員の基本給の一部、夜勤手当及び賞与等に充当していた。

このうち、基本給については、介護職員について、基準基本給というものを設定した上で、基準基本給に処遇改善加算を加算した額を介護職員の基本給としていた。また、夜勤手当については、夜勤１回当たりの手当の一部について、処遇改善加算を原資としていた。その上で、残った金額については、賞与（夏冬の２回支給）等に全て充当していた。

なお、会社は、パート職員については、上記の加算の対象外としていた。

（４）上記（３）の処遇改善加算の使用状況等について、会社は、毎年、福岡県の担当部署に対し書面により報告していたが、後記６（10）の組合に対する説明や、本件審査手続における立証活動の以前には、職員に対して説明を行ったことはなかった。

本件審査手続において、３年５月に会社が明らかにした、２年度におけるＡ２の処遇改善加算等の状況は、以下のとおりである。また、３年７月２７日、会社は全介護職員に対し、処遇改善加算に係る上記（３）の取扱いにつき、書面を配付する方法により周知した。

	基本給	基準基本給	加算額
２年５月	１５５，０００円	１４３，０００円	１２，０００円
２年６月	１５５，０００円	１４３，０００円	１２，０００円
２年７月	１５８，０００円	１４３，０００円	１５，０００円
２年８月 ～３年３月	１６０，０００円	１４３，０００円	１７，０００円
２年夏賞与	０円	０円	０円
２年冬賞与	２００，０００円	５０，０００円	１５０，０００円

５　Ｂ２施設における看護師及び介護職員の時間外勤務について

（１）Ｂ２施設においては、看護師が時間外勤務を行う必要がある場合、看護師長に時間外勤務を行う旨を申し出ることとされていたが、Ｂ８看護師長は、終業時間が近づくと、各看護師に対し、時間外勤務が必要かどうか自ら口頭で確認するようにしており、また、看護師が時間外勤務を申し出た場合、時間外勤務を最小限に抑えるため、自らが当該看護師の業務を引き継ぐように努めていた。

　また、時間外勤務は３０分単位で行い、時間外勤務を行った場合は、事後、「時間外勤務届」を提出し、これに看護師長及び施設長が確認の押印をすること、また、この「時間外勤務届」に記載の時間に基づき、時間外手当を支払うこととされていた。

（２）Ａ４は、２年４月から同年１１月までの間において、時間外勤務届を１９回提出しているが、届け出た時間は、「１７時から１７時３０分まで」、又は「１７時から１８時まで」のいずれかであった。

（３）Ｂ２施設における介護職員の時間外勤務については、予めシフト表に３０分単位で記載されており、基本的には、シフト表に記載されていない時間外勤務が命じられることはなかった。

６　団交の実施状況等

（１）上記３（５）の団交申入れに対し、会社は２年９月５日付け文書により、同月１０日については都合がつかないため、団交には応じられず、団交の日程については検討中である旨回答した。

（２）２年８月に退職した施設長の後任として、同年９月２３日、Ｂ７施設長が就任した。

　Ｂ７施設長は、施設長に就任する以前に介護施設での勤務経験はなく、介護に関する資格等は有していなかった。

（３）組合は、上記３（５）の団交申入れに対し、会社から回答がない状況が続いたことから、２年９月２４日付けで会社に対し、文書により抗議し、同月３０日に団交を行うよう申し入れた。

（４）２年９月２８日、Ｂ９弁護士（以下「Ｂ９弁護士」という。）は、自身が会社から団交の交渉権限を委任されたとして、組合に対し、同年１０月１２日又は同月１６日の団交開催を提案した。

　これに対し、組合は、同月１２日の団交実施に同意した。

（５）２年１０月６日、この日、Ａ４の担当業務は、１階から３階までの入居者の対応であった。

　Ａ４が２階の見回りを行っていた際、２０３号室の入居者（以下「２０３入居者」という。）が食事をとることを拒絶していたため、Ａ４は２０３入居者に対し、食事をとるように促していた。

　そうしたところ、その日は４階及び５階の担当であったＣ１看護師（以下「Ｃ１」という。）が通りかかり、同人は、同じく２０３号室前を通りかかった介護職員とともに、その場に加わる形になった。

　この際、Ａ４は、Ｃ１に対して、しばらく２０３号室を離れる旨述べ、３階の入居者の見回りに向かった。

　ところが、Ａ４が２０３号室を離れた後、２０３入居者が体調不良を訴えたため、Ｃ１はケアマネージャーに対して、２０３入居者を病院に連れて行くように依頼した。

　Ａ４は、２０分程してから２０３号室に戻ったが、２０３入居者がいなかったため、Ｃ１に対して事情を尋ねたところ、同人は、Ａ４が不在となった間の事情について説明した。

　そして、病院で受診した２０３入居者は、そのまま入院することとなっ

た。

（６） ２年１０月１２日、組合側は、Ａ１執行委員長（以下「Ａ１委員長」という。）、Ａ４及びＡ２外１名、会社側はＢ９弁護士及びＢ７施設長が出席し、団交が開催された。

組合は、上記３（５）の要求書に沿って、会社に対して説明を求めた。

会社は、①退職金は支給しているが、退職金規程は整備していないこと、②看護師については、５名体制を目指して求人に努めること、③介護職員の処遇改善加算については、後日、概要が分かる書面を組合に提供すること、④時間外手当の１分単位での支給については検討するが、会社の現在の方針は３０分単位での支給であることなどを説明し、会社が検討を要する事項については後日書面により回答すると約して、団交は終了した。

（７） Ｂ２施設においては、Ａ４ら３名となっていた看護師について、２年１０月半ば以降、派遣看護師が順次補充されることとなった。

（８） ２年１０月１４日、Ａ４は会社に対し、「体調不良」を理由として、同日休みを取りたい旨申し出た。

Ｂ７施設長は、この申出について了承したが、Ａ４が同月３日及び同月１０日にも体調不良を理由に年休を取得していたことを踏まえ、同人に対し、受診した病院の診断書又は診療費明細の記載された領収書（以下「領収書」という。）を提出するよう求めた。

（９） ２年１０月２１日、組合は会社に対し、同月１２日の団交の概要をまとめた書面を送付した。

同書面の内容は、上記団交において会社が持ち帰り検討するとしていた点を列挙した上で、それらに対する回答や、次回団交の日時の連絡について、同月２２日までに行うように要求するものであった。

(10) ２年１０月２７日、会社は組合に対し、書面により、上記（９）で組合が列挙した点について回答を行い、質問に対する回答は同書面のとおりであるので、団交の必要性はないと主張し、団交を望むのであれば、その旨及び具体的な交渉事項を記載した書面を改めて提出するよう求めた。

なお、会社は同書面において、処遇改善加算について、制度上の説明と会社における運用を回答するとともに、看護師及び介護職員の時間外勤務については、以下のとおり回答した。

６　残業について

　Ａ４氏の残業はＢ８看護師長の指示命令によって３０分単位で命じており、以後も同様でお願いします。

　３０分単位で命じられた残業が３０分単位未満で終了した場合には時間外勤務届に３０分単位時間外労働した旨を記載するとともに同３０分単位時間外労働と整合するタイムカード打刻をしてください。

　例えば、定時終了時刻が１７時で６０分の時間外労働が命じられた場合に時間外労働が５０分で終了した場合には６０分時間外労働した旨を時間外勤務届に記載するとともにタイムカードも１８時以降に打刻してください。

　Ｂ８看護師長の指示命令のない残業は認めませんので注意してください。

　Ａ２氏の残業はあらかじめシフト表に記載している通りであり、それは３０分単位で組まれています。

７　コロナ慰労金をめぐるやり取り等

（１）厚生労働省は、２年度の事業として「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金交付事業」を行うこととなり、Ｂ２施設のような施設に勤務し患者と接する医療従事者や職員に対しては、医療機関等の申請に基づき、いわゆる「コロナ慰労金」として一人につき５万円が支給されることとなった。

（２）２年１０月３１日、この日は給与支給日であったが、９時頃、Ａ４は、Ｂ２施設の２階廊下において､他の介護職員らとコロナ慰労金の話をした。

　その際、Ａ４は、介護主任であるＣ２介護職員（以下「Ｃ２」という。）に対し、コロナ慰労金は入ったのかと尋ね、Ｃ２は、そういう話は聞いていないと述べた。

　Ａ４ら３名での会話の際、同人は、Ｂ５施設では既にコロナ慰労金が出ているらしい旨発言し、また、話題は、Ｂ４法人が運営する他の施設等についても及び、Ａ４は、本当に支給されなければ新聞社に電話するという趣旨の発言をした。

（３）上記（２）の２階廊下でのやり取り（以下「２年１０月３１日の雑談」という。）について、Ｃ２は、Ｂ７施設長に報告を行ったが、その際、Ｃ

２は、Ａ４がＢ５施設等ではコロナ慰労金が出ているから、Ｂ２施設にも入っているはずなのに、Ｂ２施設では出ていないとして、「Ｂ２施設は、慰労金をガメている。マスコミに言おう。」と口にしていた旨述べた。

この報告を受けたＢ７施設長は、Ｃ２に対し、Ｂ２施設にはコロナ慰労金は入金されておらず､Ｂ４法人の他の施設でも同様のはずであるとして、確認を行う旨告げた。

（４）Ｂ７施設長は、Ｂ４法人及びＢ５施設に対し、コロナ慰労金の支給が始まっているのか確認したが、いずれも、支給はまだ始まっていないとのことであった。

この回答を受けて、Ｂ７施設長はＣ２に対し、Ｂ４法人の他の施設でもコロナ慰労金は出ていないことを説明し、確かではない話を広めないようにと注意した。

また、Ｂ７施設長は、２年１０月３１日の雑談に加わった２名の介護職員に対し、事実確認を行った。

（５）２年１１月２日の朝、Ａ４が出勤した際、Ｂ７施設長はＡ４に対し、同年１０月３１日の雑談について、コロナ慰労金が他の施設で出ているという発言をしたのかと質し、同人は、そういった発言はしていない旨述べた。

同年１１月２日の昼頃、Ｂ７施設長は、以下の文書をＢ２施設内（タイムカードを設置している場所等）に掲示した。

> 業務報告
>
> 新型コロナ慰労金給付に付いて、報告致します。
>
> ①　給付準備が出来たら本社より連絡が入ります。
>
> ②　賞与や他の給与とは合算して支給とはならないと聞いています。
>
> ③　本社よりＢ２施設、Ｂ５施設両施設では支給はまだ、始まっていません。
>
> スタッフの皆様には御不明点が有りましたら
> 施設長、Ｂ７までお問い合わせ下さい。

なお、コロナ慰労金は、同年１２月３０日に各職員に支給された。

（６）ア　２年１１月２日の夕方、Ｂ７施設長は、２階の詰所において、Ｂ８看護師長が同席する中で、Ａ４に対し、同年１０月３１日の雑談につ

いて質した。

イ　Ｂ７施設長は、会社を訴えるつもりと言ったのかとＡ４を質した。

Ａ４は、そうした発言は行っていない旨主張したが、「ただ、もう本当にくれなかったら新聞社に電話だねっていうことは冗談まがいで言いましたね。」などと述べた。

これに対し、Ｂ７施設長は、「業務に関しての噂、それからフェイクニュース、一切お断りしますと。なぜかと言ったら業務に支障が出るからです。」などと述べたが、Ａ４は、噂は流していないと主張した。

ウ　さらに、Ａ４は、「世間話の一環として、お金が入ってないねっていう話はしたんですけど。」などと述べたが、Ｂ７施設長は、事実関係については他の介護職員２名らに確認した、なぜ噂を流すのかと質し、Ａ４は、噂は流していないと重ねて否定した。

エ　このやり取りの時間は、その他のやり取りを含め、約３０分間であった。

８　Ａ４の時間外手当の請求、Ａ４とＢ７施設長の面談等

（１）２年１１月１１日、組合は会社に対し、「要求書」と題する文書を送付した。

同書面において、要求事項については以下のとおり記載されており、組合は、それらについて同月２１日までに団交を行うよう求めた。

１　２０２０年度年末一時金要求について 組合員各人の基準内賃金の３ヶ月分を支給されたい。 配分については、労使協議決定の上実施すること。 支給日については、遅くても１２月１０日迄とされたい。 ２　これまでの要求事項の未解決事項の解決について ３　年末年始（正月休みを除く）を有給で７日間とされたい。

（２）２年１１月２０日、Ａ４は会社に対し、内容証明郵便により、同年３月から同年１１月までの未払いの時間外手当として、各月ごとの時間と未払額を記載して、計５２，６５６円の支払いを求める催告書を送付した。

この金額は、Ａ４が時間外勤務届を出さずに１７時過ぎに施設を出た場合について、同人がタイムカードを打刻した時刻に基づき、勤務時間（８

時４５分から１７時まで）を超える時間を集計した上で、分単位で時間外手当に相当する金額を計算したものであった。

なお、Ａ４は、業務を終了すると、更衣室で着替えを済ませて、施設から出る際に、施設の出入口でタイムカードを打刻していた。

（３）ア　２年１１月２６日、Ｂ７施設長は、Ａ４との面談（以下「１１．２６面談」という。）を行った。

イ　Ｂ７施設長は、２年１０月６日、その日は４階及び５階担当であったＣ１から、本来Ａ４が担当するはずの２０３入居者について、病院で受診させる判断を行った（上記６（５））との報告を受けたとして、Ａ４に対し、なぜＣ１に２０３入居者の対応を依頼し持ち場を離れたのかと質した。

これに対し、Ａ４は、２０３入居者の対応をＣ１に依頼した訳ではない、すでに複数のスタッフが介入しており、皆で構うと塞ぎ込む傾向がある２０３入居者が余計に鬱々としてはいけないのでその場を離れ３階を見に行ったと主張した。

Ｂ７施設長は、Ａ４に対し、「僕あなたからそういう報告を受けてなかったし、ただ単に３階に上がりましたという話だけだったんで、詳しいこと分からないんで報告お願いしますねって僕そのときあなたに言いましたけど、そのまんまですよね。」と指摘した。

ウ　Ｂ７施設長は、Ａ４が２年１０月１４日に「体調不良」を理由として年休を取得した件（上記６（８））について、診断書は難しいかもしれないから領収書だけでも提出はできないのかと質した。

これに対し、Ａ４は、他の職員も提出しているのであれば提出するが、他の職員に聞いてみたところ、その職員は、特に提出はしていないと言っていた旨主張した。

Ｂ７施設長は、「だからあなたと同じ看護婦(ママ)さんなんですか、その方。」と尋ね、Ａ４は、「看護師ではないです。」と答え、同施設長は、同年１０月の時点では看護師が今よりも少ない人数しかおらず、Ａ４に急に欠勤されると困る状態であったので、同人の体調を心配し、領収書を提出するよう求めたのだと説明した。

さらに、Ａ４が、「皆と同じ対応でお願いしますと言ってました。」と述べ、Ｂ７施設長は、年休を取得して病院に行った職員については、

領収書の提出を求めていると述べたが、Ａ４は、「じゃあ、私だけにそれを提出しろと言ったということなんですね。」と発言し、これに対し、同施設長は「あなたのことだから僕あなたに命令してるんです。」と答えた。

その後もやり取りは続いたが、Ａ４は、職員全員が提出を求められている訳ではなく、全員が実際に提出している訳でもないとして、領収書は提出しない旨述べた。

エ　なお、会社の就業規則には、以下のとおり規定されていた。

（休業等の請求） 第４１条　（略）休暇、その他の措置を請求する場合は、事由が生じた時にただちに届け出て、承認を得なければならない。 ２　やむを得ない事由のある場合は、事後ただちに施設に届け出なければならない。 ３　施設は必要により証明書を提出させることがある。

また、２年１１月２７日及び翌２８日に介護職員１名が体調不良のため年休を取得した際、会社は後日、同人から、病院の領収書を提出させた。

オ　Ｂ７施設長は、２年１０月３１日の雑談（上記７（２））について、Ａ４に対し、コロナ慰労金について、なぜ噂を流したのかと質した。

これに対し、Ａ４は、介護職員らと話はしたが、コロナ慰労金が出ていない、もう少し待てばもらえるのかなという感じでその場の話は終わったなどと述べ、「訴えようとかそんなことは言ってないです。･･･冗談で・・・新聞社に電話だねって、本当にくれなかったらっていうようなことは言ったですけど。」と述べた。

Ｂ７施設長は、Ａ４に対し、なぜ、Ｂ５施設がコロナ慰労金をもらっているなどと発言したのか、そういう発言があったため、自分はＢ５施設やＢ４法人に確認する事態となったと述べ、Ａ４は、Ｂ５施設がもらっているという噂を聞いているようなことは言ったかもしれない、自分たちがいつもらえるのかという話をしただけであるなどと述べた。

Ｂ７施設長は、Ａ４が間違った発言をしたことについて、自分は証明したのであるから、Ａ４が同施設長に謝罪するべきであると述べた

が、Ａ４は、自分が間違っているかどうかは分からない、謝罪を強要するのかと反論した。

この面談の時間は、その他のやり取りを含め、１時間弱であった。

（４）２年１２月某日、派遣看護師であるＣ３看護師（以下「Ｃ３」という。）が周囲の職員に対して声かけをしないまま、退勤したことがあった。

派遣看護師については、終業時刻である１７時を１０分過ぎると時間外手当が発生する取扱いとされており、周囲の職員に声かけをしてから退勤することが求められていた。

しかし、この日は声かけがなかったことから、Ｂ８看護師長は、自らの退勤時に、Ｃ３のタイムカードの打刻時刻が１７時７分であることを確認し、併せて、他の職員のタイムカードについても確認したところ、Ａ４のタイムカードの打刻時刻も同じ時刻であった。

Ｂ８看護師長は、Ｃ３の携帯電話に連絡し、今後は声かけを忘れないように求め、Ａ４と同じぐらいに帰ったのかと尋ねたところ、Ｃ３は、Ａ４と同時に退勤した旨述べた。

（５）２年１２月８日、会社はＡ４に対し、上記（２）の同人の支払催告について、書面により、時間外勤務については看護師長の命令がなければ認められず、また、時間外勤務は３０分単位で命じられており、この条件を満たした時間外手当については満額支給されているのであって、Ａ４自身もそのことは理解しているはずである、また、同人は業務終了後に更衣等を行ってから退出する際にタイムカードを打刻しており、打刻の時刻を業務終了時刻とみなすことは事実に反すると主張した。

その上で、会社は同書面において、Ａ４に対し、仮に時間外勤務が３０分単位に満たない場合であっても、３０分単位の勤務を行った旨、時間外勤務届に記載し、それと整合するようにタイムカードを打刻することを求めた。

９　Ｂ２施設での組合集会等

（１）２年１２月１２日、会社は、Ｂ２施設の各階の廊下に２台ずつ設置していた監視カメラについて、業者に依頼して付け替えを行った。

従来のカメラは、建物の両端に１台ずつ設置していたが、中央部が映らずに死角になるという課題があったことから、その解消のため、２階から

５階までについては、中央部の職員の詰所付近にも１台設置することとなり、各階ごとに、画質がより鮮明な３台のカメラが設置された。

また、カメラのモニターは、看護師や介護職員が自由に出入りすることのできる３階の詰所に設置された。

なお、このカメラの付け替えについて、事前に職員に対する説明は行われなかった。

（２）２年１２月１６日の午後８時頃、Ａ４はＢ８看護師長に対し、メールにより、翌１７日の年休取得を申し出た。

メールの文面には、「明日は有給を下さい。理由は一身上の都合です。」と記載されていた。

（３）２年１２月１７日の午前１０時頃、組合は、Ｂ２施設の玄関付近の駐車スペースにおいて、赤旗数本を立て、プラカードを数枚掲げ、拡声器を設置し、それにつなげたマイクを使って発言する組合集会を行った（以下「１２．１７組合集会」という。）。

集会では、まず、Ａ４が、Ｂ７施設長について、Ａ４に対して嫌がらせを行っているなどと発言した。

続いて、Ａ２が、Ｂ７施設長について、職員を監視するカメラを勝手に設置したなどと発言した。

さらに、Ａ１委員長が、Ｂ２施設では看護師の時間外手当が３０分単位で支給されており、これは適切な取扱いではないと訴え始めたが、そこにＢ７施設長が近づき、同人は、同委員長に対し、会社敷地から退去するよう求めた。

しかし、Ａ１委員長は、Ｂ７施設長の求めには応じず、同施設長が集会を妨害している、これから組合は団交を申し入れるなどと発言した。

Ｂ７施設長は、重ねて、敷地内から退去するよう求めたが、Ａ１委員長は、会社は処遇改善加算を支給していないにもかかわらず、支給しているなどと嘘をついていると発言した。

集会には約１０名が参加しており、参加者は、Ａ２の発言の際、同人の訴えに合わせてシュプレヒコールを行った。

集会中、通報を受けた警察官が到着するなどしたが、集会は２０分程で終了した。

（４）１２．１７組合集会におけるＡ４らの発言の音声は、Ｂ２施設内にも聞

こえており、Ｂ８看護師長は、周りにいた職員らに対して、「（Ａ４の）休暇届に一身上の都合とあったので、退職するのかなと思った。」、「Ａ４さんは明日どんな顔をしてくるのかしら。」と述べた。

10　２年１２月１７日付けの団交申入れ等

（１）１２．１７組合集会の後、組合は、下記のとおり、２年１２月１７日付けの「抗議並びに団体交渉申入書」を提出した。

> 抗議並びに団体交渉申入書
>
> 貴社は、当労組分会結成後、非組合員に対して、「組合員の指示は聞くな」など組合員に対する不当労働行為を行っています。
>
> さらに、貴社は組合員がタイムカード(ママ)基づき請求している残業手当も不当に支払いを拒否し続け、処遇改善費についてもこれまで一切説明をしていない「基本給に入っている」などという虚偽の理由で支払っていません。
>
> 団体交渉については、一度は形式的に行ったものの、貴社役員は一切出席をせず、権限のない代理人が不誠実な交渉を繰り返しています。
>
> かかる貴社の対応は、極めて不誠実であり、実質団体交渉拒否という労働組合法で厳に禁止されている不当労働行為は明らかです。
>
> 当労組は、貴社に対して猛省を求めるとともに、再度下記の通り速やかに団体交渉を開催するよう申し入れます。
>
> 記
>
> １　日時　１２月２５日　１４時から開催すること。
>
> ２　場所　貴社会議室

（注）上記書面における「処遇改善費」とは、処遇改善加算と同義であり、これは、以下の当事者の書面における記載についても同様である。

さらに、組合は、１２．１７組合集会の模様を自らのフェイスブックに掲載し、その掲載については、本件審査手続において審問が行われた３年１１月の時点においても継続していた。

（２）２年１２月１９日、Ｂ７施設長は、１階事務所にＡ２を呼び出し、賞与明細書をカウンター越しに手渡した。なお、Ｂ２施設においては、施設長

が各職員に対し、１階事務所のカウンター付近で賞与明細書を渡すことになっていた。

その際、Ｂ７施設長及びＡ２がいずれも立った状態で、Ｂ７施設長は、Ａ２が上記９（３）の１２．１７組合集会で言及した監視カメラの件について説明したいと述べたが、同人は、その件については組合を通して話をするように求めた。

Ｂ７施設長は、Ａ２の求めには応じず、聞いても聞かなくてもよいが、業務命令である、ここにいるようにと告げた上で、新たに設置したカメラはこれまで設置していたものが古くなったため交換したものであること、入居者が転倒した場合の対応のために設置したものであることなどを話し続けた。

Ｂ７施設長は２分程話し続け、その間、Ａ２は黙ったまま、その場に留まった。

11　３年１月のＡ４のシフト

（１）２年１２月２８日付けで、Ｃ３ら派遣看護師３名が退職し、Ｂ２施設の看護師は、Ａ４とＢ８看護師長の２名となった。

Ａ４は、Ｂ８看護師長からオンコール業務の再開を指示されたため、同日、同看護師長に対し、メモ用紙を使って、同年８月末に同業務はしなくてよいと同看護師長から言われており、同業務の再開には応じないとの意思を示した。

（２）２年１２月初めの時点では、Ｂ２施設における看護師は５名体制であり、シフト表におけるＡ４の担当は、「１階から３階まで」、「１階及び２階」、「５階」などであったが、派遣看護師の退職に伴い、Ａ４とＢ８看護師長の２名体制に変わったため、同月末、会社は、３年１月について、Ａ４が「１階から５階まで」担当する日が約２０日となるようにシフトを組んだ。

このため、２年１２月３０日、Ａ４はＢ８看護師長に対し、メモ用紙を使って、看護師５名体制のときの配置に基づく勤務にしか応じないとして、派遣看護師３名が一斉に退職することになった理由について説明するように求めた。

（３）３年１月４日、Ｂ７施設長はＡ４に対し、文書を手渡すことにより、①会社が２年８月末にＡ４に対しオンコール業務を免除をした事実はないと

して、同人が今後、同業務の指示に従うよう求め、また、②Ａ４の雇用契約は看護師５名体制での配置を前提としたものではなく、同人にはシフト表に従って勤務する義務があり、また、介護職員が対応可能な業務についてはできる限り介護職員が対応すると通知した。

なお、この文書には、Ａ４がオンコール業務の指示やシフト表に従わない場合、「懲戒事由となりますし、それにより損害が生じた場合には賠償していただくこと(ママ)なります。」と記載されていた。

12　３年１月５日付けの団交申入れ等

（１）３年１月４日付けで、組合は会社に対し、「抗議申入書」を提出した。

その中で、組合は、派遣看護師３名が一斉に退職したことから、会社がＡ４に対して「１階から５階まで」などという、過重な業務を担当させようとしているが、それには応じられないとして、「１階から３階まで」、「４階及び５階」、「受診業務」という本来の形で業務分担を行うよう求めた。

また、組合は会社に対し、派遣看護師３名が退職した経緯について、調査を行うよう求めた。

その上で、組合は、会社が団交に応じるのかどうか、同月１０日までに回答するよう要求した。

（２）３年１月４日、会社はＢ９弁護士名の文書で、組合に対し、以下のとおり連絡した。

貴組合からの令和２年１２月１７日付団交申入書を受け取っております。 しかしながら、同申入書には団体交渉の議題が記載されておらず、会社としては検討することができません。 貴組合が団体交渉を望まれるならば、議題を記載した書面を当職宛で送付または送信願います。 なお、令和２年９月２日付要求書記載の議題（事項）については既に１０月１２日の団交および１０月２７日付書面で回答差し上げておりますことを申し添えます。

（３）３年１月５日、組合は会社に対し、「抗議並びに団体交渉申入書」を提出した。

その中で、組合は、上記（２）のとおり、同月４日になって、議題が記載されていないなどと会社が言い募ることは、実質的には団交拒否に該当するものであると抗議し、以下のとおり議題を記載し、場所を施設内の会議室とした上で、速やかに団交に応じるよう求めた。

（１）看護師の大量退職に伴う看護師組合員の業務内容について （２）看護師の大量退職の理由とその責任の所在及び今後の採用について （３）看護師の採用までの組合員看護師の賃金・労働条件（賃上げ・労働強化など不利益変更は行わないこと）について （４）雇用契約書締結時には処遇改善費が基本給に入っているとの説明はないし、また基本給に入っているとの契約は締結していない。処遇改善費はいつから、いくら基本給に入っているのか、まずは説明すること。 （５）雇用契約主の社長の団体交渉出席について （６）看護師長は看護師の資格はないという前施設長の発言の真意について （７）別紙、１月４日付組合員の文書の内容について （８）その他、労使の懸案事項について

（４）Ａ４は、３年１月の勤務において、上記11（３）のＢ７施設長の指示には従わず、「１階から５階まで」の担当の日であっても、１階から３階までの業務に限定して従事した。

そのため、その際の４階及び５階の業務については、Ｂ８看護師長が、本来の担当である受診業務及び全体のフォローに加えて対応した。

（５）福岡県においては、２年１２月以降、新型コロナウイルス感染症の新規陽性者数の増加傾向が顕著となり、３年１月に入っても、その数が高い水準で推移していた。同年１月１３日、国は既に一都三県に発令されていた新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）の対象区域に福岡県を追加することを決定し、同月１４日から２月７日までの間、福岡県では２回目となる緊急事態宣言が発令された。その後、この期間は、同月２８日まで延長された。

以降も、新型コロナウイルス感染症については厳しい感染状況が続き、

福岡県では、３年５月に３回目、同年８月に４回目となる緊急事態宣言が発令されている。

（６）３年１月２０日、会社はＢ９弁護士名の文書で、組合に対し、上記（３）の団交申入れについて、以下のとおり回答した。

貴組合からの令和３年１月５日付抗議並びに団交申入書を受け取りしました。 現在、新型コロナの感染者が急増し、福岡県も緊急事態宣言が出されております。 団体交渉ては(ママ)書面でのやりとりとさせていただくこととして、貴組合の議題について、別紙の通り回答差し上げます。 同回答内容についての質問等についても、当職宛で書面にてお願いします。 （中略） （別紙） １　看護師退職後のＡ４組合員の業務内容について Ａ４組合員の業務内容は雇用契約の通りです。 ２　看護師の退職理由、責任の所在、今後の採用 看護師は派遣会社を退職したものであって同退職理由は不明であり、各看護師の退職の意思に基づき退職したと聞いております。 看護師については採用を図っていく所存です。 ３　看護師の不利益変更について Ａ４組合員の業務内容は雇用契約の通りであり、同契約内容についての不利益変更は予定しておりません。 ４　処遇改善費について 処遇改善費については、令和２年１０月２７日付書面で回答しております。 ５　社長の団体交渉出席者について 会社側団交出席者については会社の判断で決定させていただきます。 ６　看護師長について

Ｂ８看護師長は非組合員であり、団交の議題足りえません。

７　別紙１月４日付組合員文書について

別紙１月４日付組合員文書は、派遣会社から派遣されていた看護師の退職理由の件、Ｂ８看護師長の件およびＡ４組合員の業務対象階の件について、貴組合の見解を述べられています。

同退職については前述した通り、同退職理由は不明であり、各看護師の退職の意思に基づき退職したと聞いております。

Ｂ８看護師長は非組合員であり、団交の議題足りえません。

Ａ４組合員の業務対象階数は雇用契約で特定されておらず、今後も雇用契約通りの労務提供を要請します。

（７）会社が３年１月に看護師の補充を進めた結果、同年２月における看護体制について、Ａ４、Ｂ８看護師長の外４名の６名体制となったことを受けて、シフト表におけるＡ４の担当は、再び「１階から３階まで」などとなった。

（８）３年２月１５日、組合は、本件救済申立てを行った。

13　救済申立て後の事情及び追加の救済申立て

（１）３年２月２７日、会社、Ｂ７施設長及びＢ６理事長は、上記９（３）の１２．１７組合集会、及び同集会の組合フェイスブックへの掲載によって損害を被ったとして、Ａ４、Ａ２及び組合のＡ５支部（組合の下部組織）を被告として、①Ａ４、Ａ２及び組合のＡ５支部が、Ｂ７施設長及び会社の各々に対し、金４４０万円及びこれに対する訴状送達日の翌日から支払済まで年３％の割合による金員を連帯して支払うこと、②組合のＡ５支部がＢ６理事長の所有する各土地に入らないこと、Ｂ２施設や駐車場の所在する土地において会社を非難する演説や集会を行い、又はシュプレヒコールをすること、組合旗又はプラカード等掲示物を掲げる行為を行わないことなどを請求する訴えを提起した（以下「本件民事訴訟」という。）。

本件民事訴訟において、会社は、会社が賃借する土地に組合が許可なく侵入し、会社が所有するＢ２施設建物の入居者及び職員に聞こえるように街宣活動を行い、Ｂ７施設長の退去要請にも応じなかった行為が会社の営業権及び施設管理権を、組合が組合フェイスブックに当該街宣活動の記事を掲載する行為が、会社の営業権をそれぞれ侵害したと主張しており、ま

た、入居者について、会社には入居者が平穏な環境の中で落ち着いて生活できるようにする営業上の義務があるにもかかわらず、１２．１７組合集会の間、入居者がそうした生活を営むことができなかったなどと主張していた。

（２）３年３月５日、組合は会社に対し、「要求書」と題する文書を送付した。

組合は、同書面において、①未払いの時間外手当を支払うこと、②処遇改善加算の支給基準を明確にすることなど８項目を要求事項としており、それらについて同月１６日までに団交を行うよう求めた。

（３）３年３月１６日、会社は上記（２）の組合の要求に対し、書面により、①未払賃金は存在しない、②処遇改善加算の支給基準については、２年１０月２７日に文書で回答したなどとする８項目の回答を行った。

そして、この文書には、組合が申し入れた団交について、会社は上記の回答で足りると考えるが、団交を求めるのであればその旨申し出てほしいとした上で、「新型コロナがありますので、書面、電話、ウェブ会議等での対応でお願いします。」と記載されていた。

（４）３年３月１９日、組合は会社に対し、「抗議並びに団体交渉申入書」と題する文書を送付し、上記（２）と同様の議題で、同月２６日１８時から施設内の会議室で団交を開催するよう申し入れた。

（５）３年３月２４日、組合は、上記（１）の会社の提訴が労組法７条３号及び４号に該当するとして、当委員会に追加救済申立てを行った。

第３　判断及び法律上の根拠

１　Ａ２及びＡ３に対する処遇改善加算の取扱いについて

（１）申立人の主張

会社は、Ａ２及びＡ３に対し、支給基準と金額を明示した上で、処遇改善加算を支給すべきところ、そうした対応を行わなかったことは、労組法７条１号及び３号の不当労働行為に該当する。

会社は支給基準については明示せず、金額については本件の審査段階において初めて明らかにされたが、会社はＡ２に係る処遇改善加算を同人の基本給に含めて支給していたなどと主張している。

申立人としては、処遇改善加算は支給されていないと認識しているが、仮に被申立人の主張が事実であれば、それは、Ａ２の基本給を不当に減額

していることに他ならない。

（２）被申立人の主張

会社はＡ２に対し、入社以降、処遇改善加算を基本給に含めて支給しており、Ａ３に対しては、同人がパート職員であるため支給対象外としているに過ぎない。

この取扱いは、同人らに限らず、介護職員全員について共通した取扱いであって、同人らに対する差別的な取扱いはしておらず、また、同人らの組合加入の前後において取扱いを異にするものではない。

処遇改善加算を基本給に含めて支給することは、何ら違法ではなく、その金額を職員に対して明示する義務もなく、こうした処遇改善加算の取扱いについて、監督官庁である福岡県から指摘を受けたことはない。

また、会社は処遇改善加算の支給基準について、２年１０月２７日に組合に対して文書で明示している。

会社の処遇改善加算の取扱いは、何ら不当労働行為には該当しない。

（３）当委員会の判断

ア　労組法７条１号では、労働者が労働組合の組合員であること等の「故をもって」、その労働者を不利益に取り扱うことを不当労働行為として禁止している。

そこで､会社のＡ２及びＡ３に対する処遇改善加算の取扱いについて、同人らが組合員であるが故に行われたものか否か、以下検討する。

イ　本件において、会社は、会社が全介護職員に対して共通に定めた支給基準に従って、２年度におけるＡ２の給与について、処遇改善加算（１２，０００円～１７，０００円）を基本給に含めて支給していること（前記第２の４（４））、Ａ３については支給していないこと（前記第２の４（３））、組合から会社に対して処遇改善加算の取扱いについて照会を受けた際、書面によって回答していること（前記第２の６（10））、処遇改善加算の各職員への支給状況等について、３年７月２７日に全介護職員に対し、書面を配付して周知するまで、職員に説明を行ったことがなかったこと（前記第２の４（４））、及び職員の給与支給明細書には３年７月まで処遇改善加算に係る記載がなかったこと（前記第２の３（３））が認められる。

以上に鑑みると、会社による処遇改善加算の運用につき、職員に対す

る周知の態様には疑問があるものの、こうした取扱いは、介護職員全員に対して同様であって（前記第２の４（３））、組合員たるＡ２及びＡ３のみに対する取扱いではない。

また、Ａ２及びＡ３の組合加入（２年９月２日）の前後において、処遇改善加算の取扱いに変化はみられない（前記第２の４（３）、（４））。

ウ　上記の事情からすれば、会社のＡ２及びＡ３に対する処遇改善加算の取扱いは、全介護職員に対して共通した取扱いであって、同人らが組合員であるが故に行われたものとは認められない。

したがって、会社がＡ２及びＡ３に対して処遇改善加算の支給基準を明示せず処遇改善加算を支払っていない、又は、処遇改善加算の支給に際して基本給の減額を行ったといえるか否かについては論ずるまでもなく、会社の同人らに対する処遇改善加算の取扱いは、労組法７条１号に該当せず、また、上記取扱いは組合の弱体化を図る行為や組合活動に対する干渉・介入に当たるものではないため、同条３号の不当労働行為にも該当しない。

２　Ａ４に対する労働時間の把握方法について

（１）申立人の主張

時間外手当とは、タイムカードという客観的証拠に基づき、１分単位で支給されるべきものである。

ところが、会社は時間外手当について、３０分単位での支給としており、こうした取扱いでは、時間外手当の未払い分が生じることとなる。

また、被申立人は、時間外勤務は３０分単位で行うよう命じていたなどと主張するが、Ａ４はそうした指示は受けておらず、同人は自身の業務が終了したところで退勤していた。

Ａ４は、未払いの時間外手当について、会社に対して支払催告を行っており、これを支給しないという会社の行為は、労組法７条１号及び３号の不当労働行為に該当する。

（２）被申立人の主張

看護師の時間管理については看護師長が行っており、当該看護師が時間外勤務の申出を行い看護師長が承認した場合、及び看護師長が指示した場合に限り、時間外勤務が認められている。

そして、時間外勤務については、３０分単位での時間外勤務を命じ、実際の時間外勤務が３０分未満で終了した場合には、所定の時間外勤務届に３０分単位の時間外勤務を行った旨を記載するとともに、それと整合するようにタイムカードを打刻することを指示している。

このように、会社においては、時間外手当はタイムカードの打刻時刻に基づいて支給するのではなく、時間外勤務届の記載に基づき支給する取扱いとしており、この取扱いは、看護師全員について共通した取扱いであって、Ａ４に対する差別的な取扱いはしておらず、また、同人の組合加入の前後において取扱いを異にするものではない。

会社の時間外手当の取扱いは、何ら不当労働行為には該当しない。

（３）当委員会の判断

ア　上記１（３）のとおり、労組法７条１号では、労働者が労働組合の組合員であること等の「故をもって」、その労働者を不利益に取り扱うことを不当労働行為として禁止している。

そこで、会社のＡ４に対する労働時間の把握方法について、同人が組合員であるが故に行われたものか否か、以下検討する。

イ　会社においては、看護師について、時間外勤務は３０分単位で行い、時間外勤務を行った場合は、事後、時間外勤務届を提出し、その記載の時間に基づき時間外手当が支給されていること（前記第２の５（１））、Ａ４自身もその取扱いに従い、２年４月から同年１１月までの間において、３０分又は１時間の時間外勤務を行った旨の時間外勤務届を提出していること（前記第２の５（２））が認められる。

本件においてタイムカードに打刻された客観的記録を基礎として時間外手当の支給を求める申立人の主張は、相応に理解できる面もあるが、会社による上記労働時間の把握方法は、派遣看護師を除く看護師全員に対して共通した取扱いであって（前記第２の５（１））、その是非はともかく、Ａ４に限定した取扱いではない。

また、Ａ４の組合加入（２年９月２日）の前後において、労働時間の把握方法に変化はみられない（前記第２の５（１）、（２））。

ウ　上記の事情からすれば、会社のＡ４に対する労働時間の把握方法は、同人の組合加入前からの会社の一貫した対応によるものであることが認められ、同人が組合員であるが故に行われたものとは認められない。

したがって、会社がＡ４に対して本来支払うべき時間外手当を支給していないといえるか否かについては論ずるまでもなく、会社の同人に対する労働時間の把握方法は、労組法７条１号に該当せず、また、上記取扱い自体は組合の弱体化を図る行為や組合活動に対する干渉・介入に当たるものではないため、同条３号の不当労働行為にも該当しない。

３　団交申入れに対する会社の対応について

（１）２年１２月１７日付けの団交申入れに対する会社の対応について

ア　申立人の主張

２年１２月１７日付けの団交申入れについて、被申立人は、議題が記載されていないため、団交に応じることの検討ができなかったなどと主張するが、そもそも組合は同年１１月１１日、既に議題を明示して団交を申し入れており、会社がそれに応じていないという経過がある。

また、同年１２月１７日付けの団交申入書の記載内容から、組合が協議を求めた内容は明らかであって、会社が団交に応じなかったことは、労組法７条２号の不当労働行為に該当する。

イ　被申立人の主張

２年１２月１７日付けの団交申入れについては、議題が記載されていなかったため、団交に応じることの検討ができなかったものであって、会社は何ら不当労働行為は行っていない。

会社は、組合に対して議題の明示を求め、その結果、３年１月５日付けの団交申入書において、ようやく議題が明らかとなったのである。

ウ　当委員会の判断

２年１２月１７日付けの団交申入れに対する会社の対応について、以下検討する。

(ｱ) 確かに、被申立人の主張するとおり、２年１２月１７日付けの団交申入書には議題が記載されていない（前記第２の10（１））。しかし、これに先立つ同年１１月１１日付けの要求書には、議題として、①２年度年末一時金要求、②これまでの要求事項の未解決事項の解決、及び③年末年始の有給休暇の取扱いが記載されている（前記第２の８（１））。

そして､同月２１日までに団交を行うよう組合が要求したのに対し、

会社が何ら応答していない状況であったことを踏まえれば、同年１２月１７日付けの団交申入書における議題は上記①乃至③であると考えるのが自然である。

また、同日付けの団交申入書には、タイムカードに基づき請求している時間外手当が払われていない旨記載されており、これはＡ４の時間外手当を議題とする旨と解される。さらに、処遇改善加算についても記載され、これは介護職員である組合員の処遇改善加算を議題とする旨と解される。

(ｲ) このように、２年１２月１７日付けの団交申入れについての議題は不明であるといえないところ、議題が記載されていないとして組合に対して議題を明示するように求める会社の対応は、正当な理由なく団交を拒否したものというべきである。

(ｳ) なお、上記の会社の応答を受けて、組合が３年１月５日付けで団交申入れを行った際の議題には、処遇改善加算に加えて「看護師の大量退職に伴う看護師組合員の業務内容について」など、２年１２月末に生じた事項等が含まれているが（前記第２の12（３））、これは、組合が新たな事項を追加して団交を申し入れたものと解され、上記(ｲ)の判断を左右するものではない。

(ｴ) したがって、２年１２月１７日付けの団交申入れに対する会社の対応は、労組法７条２号の不当労働行為に該当する。

（２）３年１月５日付けの団交申入れに対する会社の対応について

ア　申立人の主張

組合は、３年１月５日付けで同月１２日に団交を行うよう申し入れたが、当初会社は何ら回答せず、組合が同日、再度団交実施を督促したところ、同月２０日になって、ようやく書面による回答が届いた。

しかしながら、その内容は、同月１４日以降、福岡県内に新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言が発令されていることを理由として、団交に応じないとするものであった。

緊急事態宣言の期間中であっても、様々な感染防止策を講じた上で対面での団交を行うことは可能であるところ、会社はそうした点を全く考慮せず、団交に応じておらず、会社の対応は労組法７条２号の不当労働行為に該当する。

イ　被申立人の主張

会社は老人入居施設を運営しており、新型コロナウイルス感染症の感染防止のため最善の措置を講じる義務があるところ、福岡県内において３年１月１４日以降、緊急事態宣言が発令されていたことを踏まえ、対面による団交を回避し、差し当たり書面でのやり取りを行うことを要請したものであって、会社は何ら不当労働行為は行っていない。

会社は、同月２０日、団交の議題に対し、書面により具体的に回答を行った。

ウ　当委員会の判断

３年１月５日付けの団交申入れに対する会社の対応について、以下検討する。

(ｱ) 組合は、３年１月５日付けの団交申入れにおいて、団交の開催場所を施設内の会議室とするよう申し入れ（前記第２の 12（３））、本件審査手続においても、対面で団交を行うべきと主張している。

(ｲ) 本件において、対面による団交を行うとした場合、通常施設には出入りしていない組合側のＡ１委員長及び会社側の代理人であるＢ９弁護士が団交の出席者に含まれることが想定される。

そして、組合が３年１月５日付けで団交申入れを行った時点の社会情勢をみれば、福岡県内においては新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する状況にあり、それを受けて、同月１４日から翌月７日までの間、緊急事態宣言が発令される状況に至っていた（前記第２の 12（５））。

このような中、会社が、介護を必要とする多数の高齢者が入居する施設内における新型コロナウイルス感染症の感染リスクを低減させるため、外部の者の立入り自体を制限すべきと考えることは、社会通念上不当とはいえない。

また、上記の状況にあって、会社が、高齢者の介護等に携わる施設職員が対面による団交に出席することで、新型コロナウイルス感染症に感染するリスクを考慮し、対面による実施には応じられないとしたことについては、相応に理解できるところである。

(ｳ) 加えて、会社は文書により一定の回答を行っている（前記第２の 12（６））。

(ｴ) さらに、３年３月５日、組合が処遇改善加算の支給基準を明確にすること等について団交を申し入れたことに対しては（前記第２の 13（２））、会社は同月１６日、書面により回答するとともに、ウェブ会議方式等による団交の実施を申し入れている（前記第２の 13（３））。これは、会社が、同年２月末をもって緊急事態宣言は解除されたものの、依然として新型コロナウイルス感染症の感染状況が厳しい当時の状況を踏まえ、対面に代わる対応を組合に提案しているものと評価できる。

それに対し、組合は、同年３月１９日、ウェブ会議方式等による団交の実施の提案について回答することなく、同月２６日１８時から施設内の会議室で団交を開催するよう申し入れている（前記第２の 13（４））。

(ｵ) 上記の事情からすれば、３年１月５日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由なく団交を拒んだとまではいえず、労組法７条２号の不当労働行為には該当しない。

４　会社の組合員らに対する言動について

（１）会社の各行為について

申立人は、Ｂ７施設長の言動等、組合員らに対する以下の９つの会社の各言動が労組法７条３号に該当すると主張するので、以下検討する。

（２）言動１（Ｂ７施設長の派遣看護師及びＡ４に対する指示）及び言動２（自分は組合潰しのために雇われたとのＢ７施設長の発言）について

ア　申立人の主張

Ｂ７施設長は、非組合員である派遣看護師に対し、Ａ４の指示には従わないように求め、同人の職場内での孤立化を図る一方、Ａ４に対しては、「派遣看護師に指示するのがあなたの役割のはずである。」などと叱責し、看護師の業務を混乱させた。

また、Ｂ７施設長は、事務所スタッフに対し、「自分は労働組合を潰すために雇われた。組合員を退職させたら成功報酬がもらえる。」と述べている。

これらのＢ７施設長の行為は、労組法７条３号の支配介入に該当する。

イ　被申立人の主張

Ｂ７施設長が派遣看護師に対し、Ａ４の指示を聞かないようにと指示したことはなく、そもそも派遣看護師の上司でもないＡ４が派遣看護師に指示することは考え難い。Ｂ７施設長がＡ４に対し、Ｂ８看護師長の不在の際､同看護師長の指示を派遣看護師に伝える必要がある場合には、Ａ４から伝えるようにと指示したことはあるが、そのことは何ら問題がないものである。

また、Ｂ７施設長の組合を潰すとの発言については、仮に、同施設長が組合対策のために入社し、組合員を退職させれば成功報酬が支払われる旨の約束があったとした場合、そのようなことをあえて事務所スタッフに述べるはずはない。

申立人の主張する事実はいずれも存在せず、不当労働行為は成立しない。

ウ　当委員会の判断

本件審査においては、申立人の主張するＢ７施設長の派遣看護師及びＡ４に対する指示並びに自分は組合潰しのために雇われたとの同施設長の発言については、いずれも事実と認めるに足る疎明はない。

（３）言動３（Ｂ８看護師長のＣ３に対する電話連絡）について

ア　申立人の主張

２年１２月某日、Ｂ８看護師長は、Ｃ３の自宅に電話し、Ａ４と一緒に帰ったのかなどと問い詰めることで、同人と親密な関係にあったＣ３に対し嫌がらせを行った。

このＢ８看護師長の行為は、労組法７条３号の支配介入に該当する。

イ　被申立人の主張

派遣看護師については、時間外勤務の確認のために、退勤時には周囲の職員に対して声かけを行うことが求められていたところ、Ｃ３が声かけをしないまま退勤したため、Ｂ８看護師長は、声かけの徹底を図ること、また、退勤時間を確認することを目的として、Ｃ３に電話連絡を行った。

その際､Ａ４とＣ３のタイムカードの打刻時刻が同時刻であったので、Ｂ８看護師長は、特に意味もなく、「Ａ４さんと同じ時間に打刻したのですね。」と述べたに過ぎない。

Ｂ８看護師長の行為は、何ら不当労働行為には該当しない。

ウ　当委員会の判断

(ｱ) Ｂ８看護師長は、５名程の看護師の労働時間の管理などを行っているのみであって（前記第２の２（２））、同看護師長を労組法７条における「使用者」とみることはできないが、同看護師長の行為が使用者の意を体して行われた場合、それは使用者の行為として、その行為の内容によっては､支配介入に該当する余地があるといえる(後記(７)の「言動７」についても同様である。）。

また、使用者が非組合員に対して嫌がらせ等の行為を行い、そのことによって､暗に組合加入を妨げるような場合､その使用者の行為は､支配介入に該当する余地があるといえる。

(ｲ) 本件において、Ｂ８看護師長は、２年１２月某日、Ｃ３が周囲の職員に対して声かけを行わず退勤したため、Ｃ３に電話連絡し、声かけの徹底を求めるとともに、１７時７分に帰ったのか確認したことが認められるが、その他、組合やＡ４との関係について特段言及したなどの言動は認められない（前記第２の８（４））。

(ｳ) よって、２年１２月某日、Ｂ８看護師長がＣ３に電話で連絡し、Ａ４と同じ頃に帰ったのかと尋ねたことのみをもって、使用者の意を体して行われた組合活動に対する干渉とは認められない。

（４）言動４（コロナ慰労金についてのＢ７施設長のＡ４に対する言動）について

ア　申立人の主張

２年１１月２日、Ｂ７施設長はＡ４に対し、同人がコロナ慰労金についての嘘の情報をＢ２施設内で流したとして､出勤後の１５分間､また､終業以降３０分間にわたり、同人を怒鳴り続けた。

そして、１１．２６面談においても、Ｂ７施設長は長時間にわたり、コロナ慰労金についてＡ４を追及し、謝罪を強要した。

このＢ７施設長の行為は、労組法７条３号の支配介入に該当する。

イ　被申立人の主張

Ａ４は､Ｃ２らに対し､Ｂ５施設などではコロナ慰労金が出ているが､Ｂ２施設では出ていない、会社がガメているなど、事実に反する話を吹聴した。

こうした事実と異なる情報が職員に伝わり、職員の間で不安や会社へ

の不信が生じることを防止するため、Ｂ７施設長はＡ４に対し、そうしたことは行わないように注意したものである。

Ｂ７施設長は注意する際に怒鳴ったりもしておらず、同施設長の行為は、何ら不当労働行為には該当しない。

ウ　当委員会の判断

(ｱ) ２年１０月３１日の雑談について、Ｂ７施設長はＡ４に対し、同年１１月２日の始業時、コロナ慰労金が他の施設で出ているという発言をしたのかと問い質し、また、同日の終業時及び１１．２６面談においては、コロナ慰労金についてなぜ噂を流したのかと問い質している（前記第２の７（５）、（６）及び同８（３）オ）。

そして、上記の雑談におけるＡ４の発言についてみれば、コロナ慰労金について、Ｂ５施設では実際には支給されていないにもかかわらず、同人は、それが既に支給されているらしい旨述べ、さらに、新聞社に連絡する旨の発言を行っている（前記第２の７（２））。

Ｂ７施設長が、そうしたＡ４の行為について、職員が勤務時間中、コロナ慰労金等の職員の関心の高い事項に関し、不正確な情報に基づき会社の営業を害する行為を行う趣旨の発言を行ったと認識することは格別不自然ではなく、Ｂ７施設長が、施設の責任者として上記発言に対して注意を行うことは、同施設長の職務上の範囲内の行為であると認めることができる。

なお、申立人は、１１．２６面談においてＢ７施設長がＡ４に謝罪を強要したと主張しており、確かに、同施設長がＡ４の発言に対して謝罪を求めたことが認められるが、Ａ４が同施設長に対し、謝罪を強要するのかと反論したところ、同施設長はそれ以上に謝罪を求めることはしていないことから（前記第２の８（３）オ）、この同施設長の行為をもって、組合の弱体化を図る行為や組合活動に対する干渉・介入に当たるものであったとみることはできない。

また、同年１１月２日終業時のやり取り及び１１．２６面談はそれぞれ長時間に及んでおり、確かに、Ａ４が心理的圧迫を感じたことは否定できず、その相当性については疑問も残るが、これはＢ７施設長がＡ４に対して問い質すべき点が多岐に渡ったことや、Ａ４個人に対するＢ７施設長の個人的な感情によるところが大きいものと認められ

る。

(ｲ) 以上のことから、２年１１月２日のＢ７施設長のＡ４に対する行為及び１１．２６面談は、会社による支配介入とは認められない。

（５）言動５（Ａ４の２年１０月１４日の年休取得に対するＢ７施設長の言動）について

ア　申立人の主張

２年１０月１４日にＡ４が子どもの受診のために年休を取得したことについて、Ｂ７施設長はＡ４に対し、領収書などの提出を強要した。

Ａ４以外の職員については、年休を取得した場合、領収書の提出などは特に求められていなかったことから、Ａ４はＢ７施設長の指示を拒否したが、同施設長は、領収書の提出をＡ４に限って「命じる」という行為に及んだ。

このＢ７施設長の行為は、労組法７条３号の支配介入に該当する。

イ　被申立人の主張

２年１０月１４日、Ａ４は自身の体調不良を理由として、年休を取得しているが、会社においては、職員が体調不良により欠勤する場合、当該職員の体調について把握するため、診断書又は診療費明細（領収書）の任意での提出を求めることがあり、Ａ４に限らず、他の非組合員である職員に対して提出を求めたケースもある。

Ｂ７施設長は、Ａ４が同月３日及び同月１０日にも体調不良を理由に年休を取得していたことから、同人に対し、領収書などの提出を求めたものである。

また、結局、Ａ４は領収書などは提出しなかったが、Ｂ７施設長がそのことを理由として、Ａ４に対してペナルティを課した事実もない。

Ｂ７施設長の行為は、何ら不当労働行為には該当しない。

ウ　当委員会の判断

(ｱ) 会社の就業規則第４１条第３項には、職員の年休等の取得に際し、「施設は必要により証明書を提出させることがある」旨の定めがある（前記第２の８（３）エ）。

(ｲ) Ｂ７施設長は、Ａ４に対して領収書の提出を求めた理由について、２年１０月当初は看護師が少人数であり、同人に急に欠勤されると困る状態であったことから、領収書の提出を求めた旨説明している（前

記第２の８（３）ウ）。また、同年１０月当初において、Ｂ２施設で就業する看護師は３名であったことが認められる(前記第２の６(７))。

なお、同年１０月１４日のＡ４の年休取得について、申立人はＡ４の子どもの受診のためと主張しているが、１１．２６面談の際には、子どもの受診を前提としたやり取りがされているとは直ちに判断できず（前記第２の８（３）ウ）、少なくとも１１．２６面談時において、同年１０月１４日の年休取得につき、Ａ４本人ではなく、Ａ４の子どもの体調不良が理由であるとＢ７施設長が認識していたとは認められない。

そうすると、Ｂ７施設長は、Ａ４の急な欠勤の可能性を把握するため、Ａ４に対して領収書の提出を求めたものであって、それは業務運営上の必要からの行為であったと認めることができる。

(ｳ) また、申立人は、Ｂ７施設長がＡ４に対して領収書の提出を「命じる」行為に及んだ旨主張するが、上記のとおり、就業規則上、施設は必要により証明書を提出させることができ、また、本件においてＢ７施設長がＡ４に対して領収書の提出を求めることの業務運営上の必要性についても、上記のとおり認めることができる。加えて、Ｂ２施設において、体調不良を理由として年休を取得した介護職員に対し、受診した病院の領収書を提出させた事例があること（前記第２の８（３）エ）から、上記取扱いは、Ａ４に限ってなされたものとも認められない。

(ｴ) 以上のことから、年休取得に際して、Ｂ７施設長がＡ４に対し領収書などの提出を求めたことは、支配介入とは認められない。

（６）言動６（２年１０月６日のＡ４の２０３入居者への対応に対するＢ７施設長の言動）について

ア　申立人の主張

２年１０月６日における２０３入居者への対応については、結果的にはＡ４がその対応をＣ１に委ねる形となったが、その背景には、入居者を職員３名が取り囲む状況となったため、Ａ４が入居者の心情を慮ってその場を離れたという事情がある。

にもかかわらず、Ｂ７施設長は、Ａ４がＣ１に２０３入居者の対応を依頼したと決めつけ、「あなたが頼んだのだ。」などと何度も追及して

おり、この同施設長の行為は、労組法７条３号の支配介入に該当する。

イ　被申立人の主張

２年１０月６日、Ａ４は２０３入居者の対応をＣ１に委ね、同日、入居者が入院する事態に発展した。

そのため、Ｂ７施設長は、Ａ４に対し担当の階の対応を行うように求めたのであって、同施設長の行為は、何ら不当労働行為には該当しない。

ウ　当委員会の判断

(ｱ) ２年１０月６日、Ａ４は担当する２０３入居者の元を離れ、その間、入居者の体調が急変したことが認められる（前記第２の６（５））。

このことについて、同日の２０３入居者の入院から１１．２６面談に至るまでの間、Ａ４は、Ｂ７施設長に対して詳細な報告は行っておらず、上記の面談において初めて、入居者の元を離れた事情について説明したものであって、そのことについて同施設長は、「僕あなたからそういう報告を受けてなかったし、ただ単に3階に上がりましたという話だけだったんで、詳しいこと分からないんで報告お願いしますねって僕そのときあなたに言いましたけど、そのまんまですよね。」と指摘している（前記第２の８（３）イ）。

(ｲ) このように、Ｂ７施設長はＡ４に対し、２０３入居者の元を離れた事情について報告を求めたにもかかわらず、Ａ４から報告がなかったことについて、１１．２６面談の際、同人に対して指摘したものであって、これは、業務運営上の必要から行われたものに過ぎず、これを支配介入とみることはできない。

（７）言動７（１２．１７組合集会の際のＢ８看護師長の発言）について

ア　申立人の主張

１２．１７組合集会の際、Ｂ８看護師長は、休憩室で多数の職員に対し、「Ａ４さんが一身上の都合で休んだから、退職してくれるかと思ったのに。」、「喧嘩してやりたいわ。」、「どんな顔して明日来るのかしら。」とＡ４を誹謗中傷する発言を行った。

このＢ８看護師長の行為は、労組法７条３号の支配介入に該当する。

イ　被申立人の主張

１２．１７組合集会の前日、Ａ４はＢ８看護師長に対し、メールで年休取得を申し出たが、その理由として、「一身上の都合です。」と記載

されていたことから、同看護師長はＣ３に対し、Ａ４が退職するかもしれないと思った旨を述べたに過ぎない。

また、Ｂ８看護師長が「Ａ４さんは明日どんな顔をしてくるのかしら。」と述べたことは事実であるが、これは、１２．１７組合集会においてＡ４らが大音量で会社及びＢ７施設長を誹謗中傷していたため、その感想を述べたものに過ぎず、同看護師長が「喧嘩してやりたいわ。」などと述べた事実はない。

Ｂ８看護師長の行為は、何ら不当労働行為には該当しない。

ウ　当委員会の判断

(ｱ) １２．１７組合集会の際、Ｂ８看護師長は、「（Ａ４の）休暇届に一身上の都合とあったので、退職するのかなと思った。」、「Ａ４さんは明日どんな顔をしてくるのかしら。」と述べているが（前記第２の９（４））、同集会が予告なく開始されたものであり、他の職員と同様、同看護師長にとっては突然直面することとなった想定外の事態であったことや、上記の同看護師長の発言がそうした状況下での発言であったことからすると、同看護師長の個人的な感想を述べたに止まるものとみるのが相当である。

(ｲ) また、申立人は、Ｂ８看護師長が「喧嘩してやりたいわ。」と述べた旨主張するが、その主張について、事実と認めるに足る疎明はない。

(ｳ) 以上のことから、１２．１７組合集会の際のＢ８看護師長の発言については、これを支配介入とみることはできない。

（８）言動８（２年１２月１９日のＢ７施設長のＡ２に対する言動）について

ア　申立人の主張

Ｂ７施設長は、１２．１７組合集会でのＡ２の発言について、同人に対し、個別での交渉を強要した。

Ａ２が個別での交渉には応じられない旨述べると、Ｂ７施設長は、「私の話を聞いても聞かなくてもいいから、そこに立っておくように。業務命令です。」と意味不明な指示を行い、Ａ２は、その場に２分間にわたり立たされることとなった。

このＢ７施設長の行為は、労組法７条３号の支配介入に該当する。

イ　被申立人の主張

１２．１７組合集会において、監視カメラの付け替えについて職員へ

の説明がないなどとＡ２が訴えていたことから、同施設長は、Ａ２の誤解を解消するため、カメラの付け替えの理由について説明したものであって、その時間も１分程度であった。

申立人は、Ａ２がその場に立たされたと主張するが、実際は、同人とＢ７施設長のやり取りは、カウンターを挟んでともに立ったままでなされたものに過ぎない。

Ｂ７施設長の行為は、何ら不当労働行為には該当しない。

ウ　当委員会の判断

(ｱ) ２年１２月１９日、１階事務所のカウンター付近において、Ｂ７施設長がＡ２に対して賞与明細書を手渡す際、監視カメラの件について説明したいと述べたこと、それに対し、同人は組合を通して話をするように求めたこと、そして、同施設長はＡ２の求めに応じず、聞いても聞かなくてもよいが、業務命令である、ここにいるようにと告げた上で、話を続けたことが認められる（前記第２の10（２））。

(ｲ) このやり取りにおいてＢ７施設長が言及した詰所付近における監視カメラの設置は、組合員、非組合員を問わず、全職員に関わる事柄であって、その設置の必要性について疑問を呈した職員に対し、施設を管理・統括する施設長が、その必要性について説明を行うことは、施設長としての責務であるといえるものである。

そして、Ｂ７施設長がＡ２に対して語った内容は、詰所付近における監視カメラの設置の趣旨について説明したものであって、これは業務運営上の必要から行われたものであり、この同施設長の行為を支配介入とみることはできない。

(ｳ) また、Ｂ７施設長がＡ２に対して一方的に話をしたのは、時間にして長くとも２分程度であり、Ａ２、同施設長ともカウンター越しに向かい合い、当初から立ったままの状態で同施設長が話し続けたものである（前記第２の10（２））。

(ｴ) 以上のことから、上記のＢ７施設長の行為は、支配介入とは認められない。

（９）言動９（３年１月のシフトをＡ４が「１階から５階まで」担当する日が約２０日となるよう組んだこと）について

ア　申立人の主張

２年１２月末に派遣看護師３名が退職し、Ｂ２施設における看護師がＡ４及びＢ８看護師長の２名となったところ、会社はＡ４に対し、「１階から５階まで」の約７０名の入居者への対応を行うようにＡ４の担当業務を著しく増加させ、加えて、同人が「１階から５階まで」を担当する日数が同看護師長よりも多いという差別を行った。

これは、Ａ４や組合に対する嫌がらせであり、労組法７条３号の支配介入に該当する。

イ　被申立人の主張

２年１２月、派遣会社又は派遣看護師の都合により、派遣が行われなくなったことを受けて、３年１月のシフトはＡ４とＢ８看護師長のみで組む必要が生じたため、会社は、Ａ４の担当が「１階から５階まで」の日が同看護師長よりも多いシフトを組んだ。

しかしながら、Ｂ８看護師長は、Ａ４の担当が「１階から５階まで」の日は、受診業務を行うとともに、看護師長として、Ａ４が対応できない部分についてフォローすることにしていた。

このように、会社がＡ４の担当業務を著しく増加させたなどという事実はなく、会社の行為は、何ら不当労働行為には該当しない。

ウ　当委員会の判断

(ｱ) ２年１２月末、会社は、３年１月のシフトについて、Ａ４が「１階から５階まで」担当する日が約２０日となるように組んだ（前記第２の 11（２））。

(ｲ) Ｂ２施設の看護体制は、派遣看護師を含めて５名体制であったところ、２年１２月末に派遣看護師が３名退職したため、３年当初の看護師は、Ａ４及びＢ８看護師長の２名となった（前記第２の 11（１））。

こうした場合、会社の取りうる対応としては、早急に看護師の補充を図るとともに、当面は雇用関係にある職員の範囲内で勤務体制を組む他ないと考えられる。

そして、Ａ４とＢ８看護師長の担当の割振りを考える場合、Ｂ８看護師長は従来から、「受診業務」を担当する日であっても、全体のフォローに携わっていることを踏まえて（前記第２の２（３））、主にＡ４に「１階から５階まで」を担当させた上で、同看護師長に受診業務及び全体のフォローを任せることは、上記のような状況にあっては、

不相当とはいえない。

また、３年１月のシフト表において、Ａ４が「１階から５階まで」を担当する日が約２０日に及ぶという内容となったこと（前記第２の11（２））についても、上記のような状況にあっては、やむを得ない判断であったといえる。

(ｳ) また、現実にはＡ４は指示に従わず、１階から３階までの業務に限定して従事し、その際の４階及び５階の対応はＢ８看護師長が行ったこと（前記第２の12（４））、会社が看護師の補充に努めた結果、補充が実現し、３年２月の看護体制については６名体制となったこと（前記第２の12（７））をみれば、会社は、上記の状況を解消するために真摯な努力を行ったと評価できる。

(ｴ) なお、Ｂ７施設長はＡ４に対し、指示に従わない場合は、懲戒処分の対象となることや、同人が指示に従わないことによって損害が生じた場合、損害賠償を請求することを警告しており（前記第２の11（３））、これは、実際に生じた損害の賠償を請求する趣旨であるとしても損害の公平分担という点には触れられておらず極めて不適当であるというべきであるが、上記(ｳ)のとおり、実際には強硬な手段を採ることなく、Ｂ８看護師長が４階及び５階の対応を行いつつ、早急に看護師の補充を行ったことに鑑みれば、上記判断を左右するものではない。

(ｵ) 以上のことから、２年１２月末、会社が３年１月のシフトについて、Ａ４が「１階から５階まで」担当する日が約２０日となるように組んだことは、業務運営上の必要からやむを得ず一時的に行われたものというべきであり、これを支配介入とみることはできない。

（10）結論

以上のとおり、上記の会社の各行為は、いずれも申立人の主張する事実自体が認められないか、その事実は認められるとしても支配介入といえるものではないことから、労組法７条３号の不当労働行為には該当しない。

５　本件民事訴訟の提起について

（１）申立人の主張

会社は、３年２月１５日の本件申立てに対する報復として、同月２７日、Ｂ７施設長らとともに、Ａ４、Ａ２及び組合を被告として、損害賠償等請

求事件を提訴した。

この会社の提訴は、組合のみならず、Ａ４及びＡ２を被告とすることによって、組合活動の中心人物を狙い撃ちにしたものであり、また、組合活動を大きく萎縮させるものであって、労組法７条３号の支配介入に該当するとともに、同条４号の報復的不利益取扱いにも該当するものである。

１２．１７組合集会は正当な組合活動であるにもかかわらず、会社が提訴を行ったことは、労組法８条（使用者は、同盟罷業その他の争議行為であって正当なものによって損害を受けたことの故をもって、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。）に違反している。

憲法は、裁判を受ける権利を保障するとともに、労働組合の組合活動についても同法第２８条で保障しており、１２．１７組合集会は、同条が保障する組合活動に該当するものである。

（２）被申立人の主張

提訴の権利は憲法第３２条が保障する権利であり、その制限がなされるとしても、極めて限定的に行われるものである。

この点、会社らが行った提訴については、自己の権利実現や権利保護のために行ったものであって、制限されるべきものではない。

１２．１７組合集会において、組合、Ａ４らは、会社敷地に不法侵入した上で、会社及びＢ７施設長の言動について、事実に反する誹謗中傷を繰り返し、さらにその内容を組合のフェイスブックに掲載し続けたものである。

会社は、それらに対する損害賠償等請求を行ったものであって、適正な権利行使を行ったに過ぎず、何ら不当労働行為には該当しない。

（３）当委員会の判断

ア　法的紛争の当事者が当該紛争の終局的解決を裁判所に求めうることは、法治国家の根幹に関わる重要な事柄であるから、裁判を受ける権利（憲法第３２条）は最大限尊重されなければならず、法的紛争の解決を求めて訴えを提起することは、原則として正当な行為であるが、組合活動や争議行為から生じた損害につき損害賠償等請求訴訟を提訴した場合において、提訴が労働組合への支配介入や不当労働行為の申立てに対する報復を目的としてなされた場合には、その訴えの提起自体が不当労働行為となる可能性はあるといえる。

そして、訴えの提起が裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと明らかに認められる場合には、その訴えの提起が労働組合への支配介入や不当労働行為の申立てに対する報復を目的としてなされたことが推認されるというべきである。

イ　１２．１７組合集会において、組合が就業中の会社施設敷地内に立ち入って集会を行い、Ｂ７施設長の退去要請に応じなかったこと（前記第２の９（３））に争いはない。また、Ｂ２施設が高齢者の入居する施設であることに鑑みれば、敷地内で街宣活動を行うことで、入居者の平穏な環境を維持することができず、会社の営業権が侵害されたとの被申立人の主張は、成り立ち得ないものではない。

また、被申立人は、組合が組合フェイスブックに、事実に反する内容やそれを主張した争議行為の内容を掲載していると主張している。一般に、仮に組合活動において穏当を欠く表現が用いられたとしても、それをもって直ちに組合活動の正当性が否定され社会通念上許容されないとまではいえないと解するのが相当であるが、他方で、本件において被申立人の主張がおよそ事実的、法律的根拠を欠くとまでいうことはできない。

以上のことから、会社の本件民事訴訟の提起は、その主張する権利又は法律関係からみて、裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと明らかに認められるものではないことから、組合への支配介入や不当労働行為の申立てに対する報復を目的としてなされたとは認められない。

ウ　また、本件民事訴訟において、Ａ４及びＡ２は共同被告として不法行為に基づく損害賠償支払等を請求されており（前記第２の13（１））、これがＡ４及びＡ２にとって心理的及び経済的負担となり得ることは否定できない。しかし、１２．１７組合集会におけるＡ４及びＡ２の街宣活動は、組合集会全体における主要な行為の一部であることが認められる（前記第２の９（３））。したがって、Ａ４及びＡ２に対して提訴行為がなされたことは、組合活動の中心人物を狙い撃ちにしたものとまではいえず、上記結論を左右するものではない。

その他、本件民事訴訟が組合への支配介入や不当労働行為の救済申立てに対する報復を目的としてなされたことを推認する事情は認められな

い。

エ　なお、申立人は、会社による本件民事訴訟の提訴が労組法８条に違反する旨主張する。争議行為以外の組合活動についても同条の適用があるとされているところであり、同条は、文言上は「賠償を請求することができない」となっている。しかし、損害賠償請求や訴訟の提起そのものが否定される訳ではなく、たとえそのための訴訟を提起しても、組合活動が正当なものと認められる限り請求が棄却されることを意味するに過ぎず、申立人の主張は採用できない。

オ　以上のことから、会社が本件民事訴訟を提起したことは、労組法７条３号及び４号の不当労働行為には該当しない。

6　救済の方法

会社が、組合からの２年１２月１７日付けの団交申入れに対し、開催に応じなかったことが不当労働行為に該当することは、上記３（１）のとおりである。

その救済として、申立人は、誠実団交応諾を求めているが、上記３（２）のとおり、その後の３年１月５日付けの団交申入れに対する会社の対応は正当な理由なく団交を拒んだとまではいえないことから、主文第１項のとおり文書掲示を命じるに止めることとする。

なお、当委員会としては、本件労使間において、新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえつつ、労使間で協議するなどして、ウェブ会議方式による団交の実施や、最善の感染防止策を講じた上での対面による団交の実施が図られること、そして、そのことによって、団交で建設的な協議が行われることを望むものである。

7　法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法２７条の１２及び労働委員会規則４３条に基づき、主文のとおり命令する。

令和４年３月１１日

福岡県労働委員会

会長　德永　響　　㊞