

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 委員長 A 1

被申立人 Y 1 法 人
 理事長 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第30号事件の一部について、当委員会は、令和5年3月28日第1813回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵眞理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1法人は、申立人X1組合が申し入れた組合員A2の生活相談員への配置転換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 被申立人法人は、申立人組合の組合員A2の賃上げに関する団体交渉、及び申立人組合が令和3年10月16日付「団交開催の要求」で申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人法人は、申立人組合に対する抗議の内容を、組合員個人に対し、業務上の指導として直接発言することにより、組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人法人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人法人本部及びY2施設の職員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

委員長 A 1 殿

Y 1 法人

理事長 B 1

(1)貴組合の要求する「組合員A 2氏を生活相談員へ戻すこと」についての団体交渉（平成28年8月23日から29年3月28日までの4回の団体交渉及び30年2月26日から6月26日までの4回の団体交渉）における当法人の対応、(2)当法人が、貴組合が要求する①「組合員A 2氏を生活相談員に配置転換すること」（令和3年9月27日及び10月11日の申入れ）、②組合員A 2氏の賃上げ（平成29年4月28日、5月10日、18日及び31日の申入れ）、③令和3年10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題について、団体交渉を拒否したこと、(3)当法人のB 2事務長が、平成28年4月22日に、貴組合の組合員A 2氏に対して行った発言は、いずれも東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

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

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成22年4月1日、A 2（以下「A 2」という。）は、被申立人Y 1法人（以下「法人」という。）にて就労を開始し、生活相談員として法人の運営する養護老人ホームであるY 2施設で勤務していた。

23年8月25日、法人は、A 2の勤務状況に問題があることを理由に同人に

対して退職を勧奨したが、同人はこれを拒否した。

9月21日、法人は、同人を協調性に欠けるなどとしてけん責処分とし、10月1日付けで支援員に配置転換（以下、配置転換を「配転」といい、23年10月1日付配置転換を「23年配転」という。）した。

10月24日、A2は、申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入し、組合と法人とは、A2のけん責処分等について団体交渉を重ねたが、団体交渉は、施設長の出席を巡りこう着状態となった。

24年4月16日、法人は、これを打開するためとして、A2に対するけん責処分を撤回し、その後の団体交渉の開催は不要である旨を回答した。

6月1日、法人は、協調性が欠如し、改善の見込みがないなどとしてA2を普通解雇した。

9月4日、A2は、23年配転及び24年6月1日付けの解雇が無効であるとして、同人の生活相談員としての地位確認等を求めて東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提訴した。

26年2月12日、東京地裁は、解雇は無効であるが配転は有効であるとの判決（以下「地裁判決」という。）を言い渡した。

A2及び法人は、この判決を不服としてそれぞれ控訴したが、10月14日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）は、これらをいずれも棄却（以下「高裁判決」といい、地裁判決と併せて「本件判決」という。）し、双方とも上告せず、高裁判決は確定した。

12月1日、A2は支援員として職場に復帰した。

28年3月17日、A2の職場復帰後の団体交渉が行われ、組合及び法人は、A2とB3理事長（当時。以下「B3理事長」という。）との面談（以下「本件面談」という。）を行うことを確認した。

組合と法人との間で調整した結果、4月22日に本件面談を行うこととなったが、開始時刻の調整がつかないまま、当日、A2は法人本部に現れなかった。

同日、法人のB2事務長（以下「B2事務長」という。）は、A2の職場に赴き、A2に対し、本部に来なかったことについて「職員としての自覚はありますか。」などと発言し、同時に、3月17日の団体交渉におけるA2の対応

及び組合のホームページの記載について発言した。

4月25日、組合は、法人が、本件面談を強行しようとしたことについての謝罪と撤回及びA2の生活相談員への配転を求めて団体交渉を申し入れ、組合と法人とは、8月23日から29年3月28日まで4回にわたって団体交渉を重ねたが、4月4日、法人は、議論が尽くされたとして団体交渉を応諾しかねる旨を回答した。

4月18日、組合は、A2を生活相談員に戻すことなど3点を求めて当委員会に、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4月28日、組合は、A2の賃上げ等について団体交渉を申し入れたが、法人は、組合の主張する賃金問題はA2の配転に起因するものであるなどとして応じず、組合は、5月10日、18日及び31日、法人の職員全体の賃上げも交渉事項であるとして団体交渉に応じるよう求めたが、結局、法人は応じなかった。

30年2月5日、組合と法人とは、団体交渉再開のための協定書を締結し、A2の配転を議題とする団体交渉を2月26日から6月26日まで4回行ったが折り合わず、7月10日、法人は、交渉がデッドロックに陥ったとして団体交渉を受けられないと回答した。

当委員会は、本件のうちA2の配転の不利益取扱いに係る申立てを分離して（以下「分離事件」という。）審査し、令和3年3月25日、A2を生活相談員として配転せずに別の職員（非組合員）を生活相談員としたことは不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却する旨の命令書（以下「分離命令」という。）を交付した。

3年9月27日及び10月11日、組合は、A2を生活相談員に配転することなどを議題とする団体交渉を申し入れたが、法人は、本件判決や分離命令の蒸し返しであるなどとして、応じなかった。

10月16日、組合は、「団交開催の要求」により、A2の配転以外の議題について団体交渉を申し入れたが、法人は、A2の配転を団体交渉議題とするためのいわば口実にすぎないなどとして拒否し、本件結審日時点で団体交渉は行われていない。

分離後の本件（以下「分離後事件」という。）は、組合の追加申立て等によ

り、以下の点が不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

- (1) 法人は、組合が要求する「組合員A2を生活相談員へ戻すこと」について、組合との団体交渉に誠実に応じたか（平成28年8月23日から29年3月28日までの4回の団体交渉及び30年2月26日から6月26日までの4回の団体交渉）。
- (2) 法人が、①組合が要求する「組合員A2を生活相談員に配置転換すること」（令和3年9月27日及び10月11日の申入れ）、②組合員A2及び他の従業員の賃上げ（平成29年4月28日、5月10日、18日及び31日の申入れ）、並びに③令和3年10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題について、団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。
- (3) 法人のB2事務長が、平成28年4月22日に行った組合員A2に対する以下の事項に係る発言は、組合に対する支配介入に当たるか否か。

ア A2が同日の面談を行わなかったこと。

イ 平成28年3月17日の団体交渉における組合員A2の態度

ウ 組合がホームページに掲載した文書

2 請求する救済の内容の要旨（分離後事件）

本件分離後、請求する救済の内容の変更があり、本件の請求する救済の内容は、以下のとおりとなった。

- (1) 組合員A2を生活相談員に配置転換することについて、誠実に団体交渉に応ずること。
- (2) 組合を無視して、A2の団体交渉における態度を攻撃したり、組合がホームページに掲載した文書を理由にA2を攻撃しないこと。
- (3) 組合員A2及び他の従業員の賃上げ、及び令和3年10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題について、誠実に団体交渉に応ずること。
- (4) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、平成13年に結成されたいわゆる合同労組であり、令和4年9月現在における組合員数は約250名である。

法人の職員で組合に加入しているのはA 2のみである。

- (2) 被申立人法人は、児童福祉、高齢者福祉、障害者福祉、病院事業等を行う社会福祉法人であり、肩書地に本部を置き、東京都中野区、清瀬市及び栃木県那須町において養護老人ホームなどの施設を運営している。4年4月現在の常勤専従職員は約440名、非常勤・その他の職員数は約210名である。

法人のB 2事務長は、法人本部に勤務する人事労務担当の責任者（管理職）であり、総務課長であった時期を通じて、組合との団体交渉に出席していた。

2 A 2の就労

平成22年4月1日、A 2は、法人にて就労を開始し、法人が東京都清瀬市で運営する養護老人ホームであるY 2施設において、2か月間、支援員（後記3(3)）として業務に従事した後、生活相談員（同(2)ア）として勤務していた。

3 法人における職種等

(1) Y 2施設における構成

Y 2施設は、昭和34年に設立され、東京都清瀬市に所在する、本件申立時現在入所定員80名の養護老人ホームである。Y 2施設の職員には、生活相談員、支援員のほかに、看護師、事務員、栄養士、調理員などの職種がある。

(2) 生活相談員

ア 職務内容及び資格

Y 2施設における生活相談員の職務内容は、(ア)入所者の支援計画の作成、(イ)入所者又はその家族に対する相談、助言、(ウ)入所者の自立のための指導及び援助、(エ)退所後の支援、社会生活上の援助の提供、(オ)入所者の介護保険サービスの利用への援助、(カ)実習生・ボランティアの受入れ、(キ)調査・統計事務などである。

法令（社会福祉法）等において、生活相談員になるための資格として、社会福祉主事任用資格、都道府県知事の指定する養成機関又は講習会の課程を修了した者、社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、1

年以上の実務経験のある介護福祉士などのいずれかに該当する者又はこれと同等以上の能力を有する者と定められている。

法人においても、生活相談員には、社会福祉士、精神保健福祉士（臨床心理士）、主任介護支援専門員、社会福祉主事任用資格、介護支援専門員等の資格が必要とされており、主任生活相談員になるためには、社会福祉士、精神保健福祉士（臨床心理士）、主任介護支援専門員等のうち、いずれかの資格が必要とされている。

イ 人数等

法人において生活相談員たり得る資格を保持している職員は、平成27年4月及び29年10月時点において、それぞれ少なくとも80名を超えていた。

14年4月から29年にかけて、Y2施設における生活相談員を歴任した14名のうち、社会福祉士の資格を有していたのは6名であり、残りの8名は、同資格を有していなかった。

ウ 評価基準等

法人には職員の評価システムはなく、人事考課も行われておらず、異動に当たっての明確に統一された基準はない。

しかしながら、法人は、後記15(2)、16(2)のとおり、本件審査手続において、生活相談員に求められる素養及び技能として、(ア)利用者の立場になり、親身になって考えることができること、(イ)利用者・家族に信頼される職員であること、(ウ)施設内外の連絡調整ができること、(エ)施設の窓口としての自覚が持てること、(オ)報告・連絡・相談を適切に行えること、の5項目（以下「評価基準5項目」という。）を挙げていた。

(3) 支援員

支援員の業務は、入所者の日常生活の援助等であり、法人では、支援員になるために資格は必要としていない。

(4) 生活相談員と支援員との差異

法人の基本給は、職種ではなく、職歴と役職により等級が分かれている。生活相談員の場合と支援員の場合とでは、基本給は変わらないが、職務手当が異なる。

A 2 は、支援員として復帰した26年12月時点で法人の給料表でいうところの2等級の職員であり、職務手当の額は13,000円であるが、社会福祉士の資格を持つ2等級の生活相談員の職務手当の額は17,000円である。

また、支援員の1回当たりの夜勤手当の額は5,000円であるが、生活相談員の1回当たりの宿直手当の額は5,700円である。

4 法人における人事異動

法人では就業規則第9条において、「法人は、業務上必要な場合は就業場所または業務内容の変更を命じることがある。2 職員は、正当な理由がないかぎり前項の命令を拒むことができない。」と規定されている。

法人では、定期的な人事異動は行われておらず、毎年行われる施設長との面談において職員から施設長に対して異動希望があった場合や施設長において必要があると考えた場合に、要望が本部に伝えられ、本部が異動をすべきと判断した場合には、所属の施設長と相談の上、職員を異動させている。

5 A 2 の解雇に至る経緯

(1) A 2 の配転（23年配転）

23年8月25日頃、当時総務課長であった法人のB 2 事務長は、A 2 に対し、勤務状況に問題があることを理由に退職勧奨を行ったが、同人は、これを拒否した。

9月21日、法人は、A 2 に対し、職場内での上司、先輩職員等への言動や態度に協調性を欠き、職場のチームワークに支障が出ていることを理由として、けん責処分を行った。

10月1日、法人は、A 2 を生活相談員から支援員へと配転した（23年配転）。

(2) A 2 の組合加入

10月24日、A 2 は、組合に加入した。

11月7日、組合は、法人に対し、A 2 の組合加入を通知するとともに、同人のけん責処分等について団体交渉を申し入れた。

法人と組合とは、11月から24年3月までの間に合計4回の団体交渉を行った。この中で組合は、Y 2 施設のB 4 施設長（当時。以下「B 4 施設長」という。）の団体交渉への出席を強く求めたが、法人が同人の健康

状態を理由にこれを拒否したことから、団体交渉は、こう着状態となった。

4月16日、法人は、健康状態の良くないB4施設長を強引に出席させることはできないが、一方でこう着状態が続くことも望んでおらず、問題を早期かつ総合的に解決するためとして、A2に対する23年9月21日付けん責処分を撤回し、その後の団体交渉開催については不要と理解する旨の内容の文書を送付した。

なお、B4施設長は24年4月16日以降休養に入り、6月30日付けで退職した。

5月8日、組合は、法人に対し、「A2の配転を撤回すること、給与改善の誤魔化しを撤回し適性に改善すること、及び時間外手当の支給を速やかに行うこと」を要求事項とし、団体交渉を申し入れた。

5月15日、法人は組合の申入れに対し、配転が懲戒処分との関連を有していないことは団体交渉で指摘している、給与の改善は完了している、時間外手当はA2から請求の手続がないなどとして、団体交渉の実施の必要性は感じられないと回答した。

(3) A2の解雇

6月1日、法人は、A2に対し、「解雇処分通知書」を交付し、即日解雇とした。通知書には、解雇理由として、協調性の欠如、サービスの心得違反、業務態度及び業務遂行能力の欠如などが記載されていた。

6月4日、組合は、解雇撤回等を求めて団体交渉を申し入れたが、法人はこれに応じなかった。

組合は、6月4日以降、おおむね週に1回程度のペースで、A2の解雇撤回を求め、法人の本部やY2施設の門前等で演説やビラ配布などの抗議行動を行った。

6 不当労働行為救済申立て（都労委平成24年不第53号事件）

8月20日、組合は、A2の解雇撤回等を要求事項とする団体交渉申入れを法人が拒否しているとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委平成24年不第53号）を行った。

25年10月16日、当委員会は、法人に対し、団体交渉に速やかにかつ誠実に

応ずること及び組合に対する文書交付を命じる全部救済命令を交付した。

7 本件判決（雇用関係存在確認等請求事件）

24年9月4日、A2は、23年配転及び24年6月1日付けの解雇が無効であるなどと主張して、配転及び解雇の撤回を求めて東京地裁に訴訟を提訴した。

26年2月12日、東京地裁は、A2の解雇について、解雇権を濫用したものであるとして無効とする判決を言い渡した。他方、23年配転については、(1)法人の就業規則及び給与規程の内容、及び法人の高齢者施設において生活相談員が支援員の業務を多年にわたりすることがあったことからすれば、採用条件に生活相談員と記載されていた原告（A2）について、支援員に配転することは、当事者間の労働契約の内容に反しないというべきであること、就業規則及び給与規定によって生活相談員から支援員への配転が可能な労働契約であることが示されていること、(2)23年9月当時、A2の言動により法人がA2を生活相談員として配置し続けることに著しい支障があったと認められること（なお、高裁判決においては「著しい支障があったと判断したとしても、これをもって不合理であるということとはできない。」と修正されている。）、(3)A2は、支援員業務を2か月経験し、夜勤なども担当していたものの、利用者の意思・人格の尊重に関わる項目についての自己評価は22年度から低迷したままであり、22年度と23年度には利用者への関心を高めることが課題として設定されており、A2を支援員業務にすることは、A2の能力・資質の向上にも資するものであったことなどを認め、23年9月の時点でA2を配置転換する業務上の必要性があったというべきであり、違法な目的により配転がされたとは認められないとして、有効とする判決を言い渡した。

A2及び法人はそれぞれ控訴したが、26年10月14日、東京高裁は、これらを棄却した。この判断について双方とも上告せず、高裁判決は確定した。

8 A2の職場復帰

(1) A2の自宅待機

10月15日、法人は、高裁判決を受け、A2に対し、同月28日までの自宅待機を命じる辞令を交付した。

さらに10月29日、法人は、A2に対し、同日から11月30日までの間、自宅待機を命じる辞令を交付した。10月29日、A2は、「解雇無効を法人とし

て受け入れた以上、もとの職場である『Y 2 施設』相談員に戻すべき。それ以外の業務を命じる辞令については、降格も含め不当なので撤回せよ。ただし、業務命令違反を口実とした嫌がらせを避けるために異議をとどめて就労はする。」と記載した「辞令交付にあたり」と題する文書を法人に提出した。

なお、A 2 は、自宅待機を命じられた際に 3 等級から 2 等級になったが、これは降格の扱いではない。法人では、施設ごとに就業規則等が異なっていたため、これを統一するための改定を 24 年 10 月 1 日に行っており、これに伴い、A 2 の給与規程における等級が 3 等級から 2 等級となったものである。A 2 が 3 等級になるためには、リーダーか副主任に任命される必要があるが、同人は、役職に就いていないため 2 等級に当たる。

(2) 辞令交付時のやり取り

26 年 10 月 29 日、B 3 理事長、B 5 常務理事（以下「B 5 理事」という。）が出席し、上記(1)のとおり、A 2 に対して自宅待機を命ずる辞令交付が行われた。B 3 理事長は、A 2 に対し、自身と同人との話合いについて、「じゃあ、これからは、しましょ、ね。」「たまには、夕食を一緒にするとか、そうしましょ。」などと語り掛けたものの、それ以降、実現していない。

(3) A 2 の支援員としての職場復帰

12 月 1 日、法人は、A 2 に対し、「Y 2 施設支援員を命じます。（本辞令は平成 23 年 10 月 1 日付人事発令を再度確認するものである。）」と記載した辞令を交付した。12 月 1 日、A 2 は、法人に対し、「復帰する職場は、『Y 2 施設』相談員である事。ただし、業務命令違反を口実とした嫌がらせを避けるために異議をとどめて就労致します。」と記載した「辞令交付にあたり」と題する文書を提出した。

29 年 3 月以降、A 2 は、介護福祉士、介護支援専門員、精神保健福祉士の資格を取得した。

9 職場復帰後の事情

(1) 事務折衝

A 2 が職場復職した後の 27 年 1 月 21 日、2 月 25 日、4 月 16 日及び 9 月 7 日、B 2 事務長と組合 X 2 支部の A 3 支部長（以下「A 3 支部長」という。）

との間で事務折衝が行われ、A 2 の生活相談員への配転や法人と組合との関わりなどについて話し合いが行われた。

(2) 組合ビラの配布とホームページへの掲載

組合は、11月18日付「相談員への復帰・正当な賃金を求めて」と題する要旨以下アないしオの内容の組合ビラを作成し、配布した。

ア 26年10月14日、解雇無効の高裁判決が出され、A 2 組合員は、12月1日から職場に復帰することができました。

イ これも皆さまのお力添えがあったからこそです。誠にありがとうございました。

ウ ただし、法人が職場復帰させたのは元の職場ではなく、私（A 2）を自己都合退職させるために配転した支援員という介護職でした。

エ 先の不当配転を不問に付そうとしているのが、法人の姿です。

オ 職場復帰後も、月1回の事務折衝を継続して、元の生活相談員、賃金体系に戻すよう闘争を継続しております。

27年10月から11月にかけて、組合は、上記組合ビラと同内容の記事を組合のホームページに掲載した。

10 A 2 の職場復帰後の団体交渉

(1) 26年11月12日、組合は、法人に対し、団体交渉を申し入れた。申入書には、要求事項として、①A 2 の降格処分及び配転を撤回すること、②団体交渉拒否に対する謝罪等が記載されていた。

(2) 28年3月17日、A 2 の職場復帰後の団体交渉が行われ、組合は、A 2 を生活相談員にすることを求めた。

出席者は、組合側のA 4 副委員長（以下「A 4 副委員長」という。）、A 3 支部長、A 2 ほか組合員ら、法人側のB 3 理事長、B 5 理事、B 2 事務長、Y 2 施設のB 6 施設長（当時。以下「B 6 施設長」という。）、法人代理人弁護士ら数名であった。

組合が、B 6 施設長に対し、「A 2 組合員が相談員に戻るための具体的な教育の実績は何か。」と尋ねると、B 6 施設長は、27年度研修で「キリストの心に触れるpart II」という研修に参加してY 1 法人の理念を理解してもらい、社会福祉協議会の養護分科会で「C 1」という施設の見学に行っ

もらい、勉強する機会を与えられたと思う、などと回答した。

これに対し、組合は、「施設長が研修してないじゃないですか。」「施設長が問題でしょう、だったら。」「実際どうなんですか。」と言うと、B 6 施設長は、「ちょっと、もう、何も言えません。」と言った。これに対し、組合は、「何も言えない、そんなこと、失礼なこと言うんじゃないねえ。」と返した。これを聞いたB 3 理事長は、「ちょっと、穏やかな言い方なさったら。」とたしなめた。

この間、A 2 は特に発言しなかったが、B 6 施設長は、「いつも一緒に働いている仲間に、こういう風に言われると、もうショックですよ。」と述べ、A 2 が、「私だって、ショックなんですよ。」と述べた。

この団体交渉の中で、B 3 理事長は、生活相談員というのは事務的な仕事ではなく、人と人との関わりであるが、A 2 の利用者や家族に対する姿勢が乱暴であり、これについて自分もA 2 に個人的に関わりたいたいと思っている、組合があるので関わってはいけないと思っていたが、本当は話したいと思うなどと発言した。

B 3 理事長は、「私としては、A 2 さん、個人と、ちょっと、やっぱりこの相談員として、資質というので話し合いとか、そういう点ではね、意見交換だとかしたいなと思っています。」と述べた。

A 3 支部長は、団体交渉の終わり頃に、A 2 と二人で話すのをぜひ実現してほしいと述べ、B 3 理事長は、B 5 理事と相談しながら予定を組みたいと返答した。A 2 は、B 5 理事が来るのであれば、自分も誰か一人組合の人も入れて同じ人数でやった方がいいと思うなどと述べた。

11 本件面談を巡るやり取りと団体交渉

(1) 本件面談日に至る経緯

4月8日、B 2 事務長は、A 4 副委員長に対し、メールで、本件面談を4月22日の15時から法人本部で行うこと、法人側の出席者は、B 3 理事長とB 5 理事の2名であること、A 4 副委員長の同席を了解すること、などを通知した。

開始時刻について、A 4 副委員長は、自身の勤務終了後である19時を要望したが、B 2 事務長は、これを受けられないとし、職員としてのA 2 の

意見や考えを聞くという趣旨の面談なので、法人の都合で面会をしたいこと、A 4 副委員長の都合が付かないならば、他の人で都合を付けてほしいこと、4月22日の15時にB 3 理事長が予定を調整して空けているので、予定どおり行いたいことなどを連絡した。

これに対し、A 4 副委員長は、A 2 と B 3 理事長との話合いは団体交渉の確認事項であり、その開始時刻は労使双方で協議して決める問題である、一方的強行は許されないなどとメールで回答した。

B 2 事務長も A 4 副委員長も、この点について相互に改めて確認することはなかった。

なお、B 2 事務長はこのやり取りの中で、「業務上の面談」であることを明確に伝えたことはない。

(2) 本件面談予定日（4月22日）のB 2 事務長の発言等

4月22日の朝、Y 2 施設のB 7 施設長（以下「B 7 施設長」という。）は、A 2 に対し、「3時にB 3 理事長とB 5 理事が時間を空けていますよ。」と伝えたところ、A 2 は、「日時の調整ができていないんだから、確認してください。」と返答した。

同日、A 2 が本部に現れなかったため、B 2 事務長はY 2 施設を訪れ、就労中のA 2 を呼び出し、15時から16時まで、B 7 施設長を交え、3名で面会室において話合いを行った。B 2 事務長は、A 2 に対し、「Y 1 法人の職員としての自覚はありますか。」と繰り返し尋ねた。これに対し、A 2 は、「労働組合の組合員でもあります。」、「組合員であり職員である。」などと返答した。B 2 事務長は、B 3 理事長が時間を空けて待っているのにA 2 が出欠の返事をせずに欠席したことは、社会人として失格であること、組合からの参加者がA 4 副委員長でなければならないという話もA 2 が行けないという話も聞いていないことなどを述べた。これに対し、A 2 は、時間の調整がついていなかっただけのこと、行かないとは一言も言っていない、団体交渉で決まったことであるから、団体交渉事項であり、組合を通してほしいと返答した。

B 2 事務長は、3月17日の団体交渉で、B 6 施設長が、組合員から罵倒されていたとして、「罵声をA 2 さんは一切、止めなかった」、「あなたの責

任だよ。」「皆（組合員）が言うのを、黙って聞いていた。」「あなたは何もしなかった。ということはあなたが同じように考えているんだろうなと。」「（そのことについて）とんでもない、それは酷いねと、という話になった。」「皆が言った。」と述べた。

なお、B 2 事務長のいう「皆」とは、法人本部の事務所で B 2 事務長が話したときにその場に居合わせた職員数名のことである。

A 2 は、「すり替えはやめましょう。」「今日は何のために来たの。指導に来たと言うけど何の指導。」などと応じた。

さらに、B 2 事務長は、A 2 に対し、「あなたが組合のホームページとかで出してる文書とか、我々は皆チェックしてます。」「(A 2 が,) あること、ないこと。Y 1 法人に対して、悪意のある文書を書いている。」「組合員としては、立派な組合員なんでしょう。」「Y 1 法人の職員としては最低ですよ。」「私はそう思う。」などと述べた。

その後、B 2 事務長は、A 2 に対し、「あなたは、今日は、指導されたという記録が残ります。」などと述べたところ、A 2 は、「記録が残るという時点で、まず、おかしいと思います。」「じゃあ、これに関して団体交渉でやります。」と述べると、B 2 事務長は、「反省するところは反省しなきゃ駄目でしょ。以上。」と締めくくり、「社会人としても失格です。あなたはダメです。」と述べた。これに対し、A 2 が、「(指導の内容を) 具体的に挙げてください。」と言うと、B 2 事務長は、「もういいです。職場に戻ってください。」と述べ、話を終えた。

12 団体交渉の実施

(1) 団体交渉の申入れと日時の決定

4月25日、組合が、法人に対し、法人が本件面談を強行しようとしたことについての謝罪と撤回及びA 2の生活相談員への配転を求めて団体交渉を申し入れたところ、同月27日、法人は、連休直前であることと、役員会に向けた決算等の繁忙を理由に断った。

4月28日、組合は、法人の都合が付く日程を提案するよう求めたが、法人は、回答しなかった。

5月9日、組合が、B 3 理事長が団体交渉に出席すること、A 2 が生活

相談員に戻れない理由を説明することなどを求めて再度団体交渉を申し入れたところ、同月12日、法人は、団体交渉を拒否するつもりはないとしながら、決算と重要人事の決定時期であることを理由に開催日の提案をしなかった。

5月13日、組合が、法人に対し、団体交渉を拒否する理由の説明を求めたところ、同月16日、法人は、決算や理事会、評議会開催のためであると回答した。

5月18日、組合が、A2を配転できない理由の説明を求めたところ、同月20日、法人は、責任ある回答、協議を行うため、役員改選を待ってから団体交渉を行うと回答した。

5月23日、組合が、新役員は、旧役員から団体交渉の引継ぎを受ければよいと主張したところ、翌24日、法人は、開催日時が合意に至らなかっただけであると回答した。

6月10日、組合が、法人に組合の質問に対する回答と理事長の団体交渉出席を要求したところ、同月14日、法人は、今後の組合との窓口はB8総務課長（以下「B8課長」という。）とする、B3理事長が出席できるよう努力すると回答した。

6月19日、組合は、実質的な回答を要求したが、法人の回答がなかったため、同月23日に回答を催促した。

6月24日、B2事務長に代わって担当となったB8課長は、組合の団体交渉申入れについて、法人は、組合に対し、A2の配転については裁判で有効と判断されているため任意的団体交渉事項であるとする考えを示し、これを認識していただいた上で、団体交渉の日程を組みたいと回答した。

6月27日から8月5日までの間、組合と法人との間で、「A2の配転が義務的団体交渉事項に当たるか」等のやり取りがなされていたが、8月8日、組合は、法人から日程を提案するように申し入れ、同日、法人は、団体交渉の日時として8月23日を提示し、組合はこれに応じて、同日19時から団体交渉が行われることになった。

(2) 8月23日の団体交渉

8月23日、団体交渉が行われた。組合側出席者は、A4副委員長、A2

ほか組合員ら、法人側出席者は、B 2 事務長、B 8 課長、B 7 施設長及び法人代理人弁護士であった。法人は、高裁判決で、A 2 の支援員への配転が有効と認められていること、その後の異動については法人の裁量であることなどを発言した。

B 8 課長は、「その当時の A 2 さんに、相談員として欠けるところがあったので、支援員としての経験を積ませた方が有益だろうと判断して、支援員に配転した。」と述べた。

(3) 生活相談員 Z 1 の退職

9 月 1 日、Y 2 施設の生活相談員の Z 1 は、B 7 施設長に対し、12 月末での退職の意向を示した。B 7 施設長は、Z 1 が退職の意向を示していることを本部に報告した。

(4) 10 月 4 日の団体交渉

10 月 4 日、団体交渉が行われた。組合側出席者は、A 4 副委員長、A 2 ほか組合員ら、法人側出席者は、B 2 事務長、B 8 課長、B 7 施設長及び法人代理人弁護士であった。

組合は、A 2 を生活相談員に異動させることを求めたが、法人は、既に生活相談員の定員の 3 名が埋まっていること、本件判決では A 2 を生活相談員に戻すという話にはなっていないことなどを回答した。

組合は、法人が、裁判で支援員の経験を複数年積ませる必要があると主張していたことを挙げて、A 2 が合計 3 年間支援員の経験を積んだこと、生活相談員の Z 1 が 1 年しか支援員の経験がないことなどを主張したが、B 2 事務長は、A 2 が生活相談員の時にトラブルがあったことなどと述べた。

A 2 が、「あなたたち、経験を積ませるために配転したんでしょう。」と述べると、B 2 事務長は、「そうです。」「(生活相談員に) なれる優先順位は間違いなく高いんです。」と答えた。

(5) 11 月 30 日の団体交渉

11 月 30 日、団体交渉が行われた。組合側出席者は、A 4 副委員長、A 2 ほか組合員ら、法人側出席者は、B 2 事務長、B 8 課長、B 7 施設長及び法人代理人弁護士であった。

組合は、A 2 が支援員を複数年経験したので、生活相談員に戻すべき

であると主張したが、B 2 事務長は、「だから A 2 さんが戻れないなんていう風には思っていないんですね」、「戻るタイミングを決めるのは、これは Y 1 法人。」、「それじゃいつ戻すかというのは、我々にらせてください。」と述べた。

また、法人は、Z 1 が退職の意向を示していることや法人が同人の後任人事を進めていることについては、組合に伝えなかった。

(6) Z 2 の配転と Z 3 の退職

29年1月24日、B 3 理事長は、Z 1 の後任として Z 2 を生活相談員に配転することを決定した。

Z 2 は、10年に法人に採用され、以来、支援員として Y 2 施設で18年間勤務していた。Z 2 は、社会福祉主事任用資格、介護福祉士資格を取得していた。

1月31日、Y 2 施設の生活相談員副主任の Z 3 が、7月末での退職の意向を示したため、B 7 施設長は、本部にこれを報告し、Z 3 の後任としては、同じ女性の職員を希望していることを伝えた。

3月1日、法人は、Z 2 を、Y 2 施設の生活相談員に配転させた。この異動により、Y 2 施設の生活相談員は、主任、Z 3（副主任）、Z 2 の3名となった。

なお、Z 2 は、生活相談員になることを希望していなかった。

(7) 3月28日の団体交渉

3月28日、A 2 の生活相談員への配転を議題とする団体交渉が行われた。組合側出席者は、A 4 副委員長、A 2 ほか組合員ら、法人側出席者は、B 2 事務長、B 8 課長、B 7 施設長及び法人代理人弁護士であった。

組合が、生活相談員の判断基準について質問すると、B 2 事務長は、「一番大事なのは経験でしょうね。」、「我々は我々の判断基準で決めているわけです。それをね、ああですこうですって説明する必要もないし。」、「利用者さんのために最適と思われる方を。」などと述べた。

(8) 団体交渉拒否

3月29日、組合は、法人に対し、団体交渉を申し入れた。

4月4日、法人は、28年3月17日以降、A 2 の配転について5回にわた

り団体交渉を行い、A 2 を生活相談員に配転すべき法的義務はないことなどを誠実に説明してきたが、相互に譲歩できない状況となり、同じやり取りが繰り返され、交渉が行き詰まりに達した以上、組合との団体交渉にこれ以上応諾すべき法的義務はないとして、申入れを拒否した。

13 本件救済申立て

(1) 4月18日、組合は、①A 2 を生活相談員に戻すこと、②A 2 を生活相談員に戻すことについて誠実に団体交渉に応ずること、③団体交渉におけるA 2 の態度や、組合がホームページに出した文書を理由として、A 2 個人を攻撃するといった支配介入を行わないこと、の3点を求めて、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(2) Z 4 及びZ 5 の配転

5月19日、B 3 理事長は、Z 3 の後任として同じ女性であるZ 4 を生活相談員とすることを決定した。

Z 4 は、23年3月1日に、介護支援専門員として法人が運営する特別養護老人ホームであるY 3 施設に入職し、27年4月より生活相談員副主任として勤務していた。Z 4 は、Y 3 施設入職以前にも、介護職員、生活相談員としての勤務経験があり、介護福祉士及び介護支援専門員の資格を所持していた。

29年6月19日頃、法人は、Y 3 施設の生活相談員をホームページで募集していた。必要な資格として、「社会福祉士、社会福祉主事任用資格等」と記載されていた。

7月1日、Z 4 は、Y 2 施設の生活相談員副主任として異動した。

法人は、Z 4 の後任としてY 3 施設で介護主任をしていたZ 5 を同ホームの生活相談員とした。

14 本件申立て後の団体交渉申入れと回答

4月28日、組合は、「A 2 組合員の、相談員への移動^アについて」や「賃上げ問題」等について、団体交渉を申し入れた。

5月8日、法人は、団体交渉は、4月4日に回答したとおり、これまでの団体交渉において相互に譲歩できない状況にあること、また、組合が本件申立てを行ったことから、法人としては東京都労働委員会（以下「都労委」と

いう。)の調査に応じていくとして、申入れを拒否した。

5月10日、組合は、少なくとも賃金問題について法人が団体交渉に応じる義務があるとして、再度団体交渉を申し入れたが、同月16日、法人は、組合の主張する賃金問題は、A2の配転に起因するものであり、組合が申し立てた内容から派生するものであると考えるため、当委員会の調査に応ずることをもって回答とするとして団体交渉に応じなかった。

5月18日、組合は、法人に対し、団体交渉申入れは、A2の賃金問題だけを議題とするものではなく、法人の職員全体の賃上げも交渉事項としているとして再度団体交渉に応ずるよう求めたが、5月30日、法人は、組合と法人とは都労委において紛争となっており、その解決に向けては、都労委の調査に応じていくことを方針としており、団体交渉には応じられないと回答した。

5月31日、組合は、法人に対し、法人職員の賃上げ問題についての団体交渉を求めているとして、団体交渉に応じられない理由を明らかにすることを求めた。

6月2日、法人は、議題として取り上げる意味が不明、法人の賃金は他の社会福祉法人と比較して遜色ないレベルであり、組合が議題として取り上げる意味が分からない、都労委で紛争になっており、その解決を優先したいなどと回答した。

その後、同様のやり取りが繰り返され、法人は、団体交渉に応じなかった。

15 本件の追加申立てと評価基準の提示

(1) 追加申立て

組合は、本件審査手続における29年8月25日付「準備書面(1)」にて、A2及び法人の従業員の賃上げについて団体交渉に誠実に応じることを請求する救済内容として追加申立てを行った。

(2) 評価基準の提示

法人は、本件審査手続における30年1月11日付「第3準備書面」にて、生活相談員になるための評価基準5項目を示した。法人は、この中で、評価基準5項目を説明する趣旨として、「貴委員会からの質問・要請事項に対して回答する趣旨にて説明等を行うものである。」と記載した。

評価基準5項目は、以下①ないし⑤のとおりである。

- ① 利用者の立場になり親身になって考えることができること。
- ② 利用者・家族に信頼される職員であること。
- ③ 施設内外の連絡調整ができること。
- ④ 施設の窓口としての自覚が持てること。
- ⑤ 報告・連絡・相談を適切に行えること。

(3) A 2 の配転に係る判断材料の提示

法人は、本件審査手続における 4 月 24 日付「第 4 準備書面」の中で、「申立人が何故生活相談員に配置転換されないのかという点について理由の説明を求めるので、以下において、その判断に資する資料を提供する。」として、その別紙において、「法人が、A 2 について、『現状の支援員から、わざわざ新規の配置転換を積極的に行い、生活相談員とする必要まではない』と考えた事情・判断材料」を記載した。

16 「協定書」の締結と団体交渉の再開

(1) 「協定書」の締結

2 月 5 日、当委員会第 6 回調査期日が行われ、当事者間において、団体交渉の再開に関して以下 1 ないし 8 の内容の「協定書」（以下「本件協定書」という。）を締結した。

- 「1 開始時刻は 19 時を基本とし、組合及び法人双方の都合により決定する。
- 2 開催時間は全体で 2 時間とし、施設を借用する場合は、利用終了時間を厳守すること。
- 3 開催場所は中野駅周辺において、法人の費用負担にて用意する。
- 4 出席人数について、組合及び法人双方は、出席人数が 10 人を超える場合は、あらかじめ相手方の同意を得ること。
- 5 交渉に際し、組合及び法人双方は、冒頭に出席者が名前を名乗ったうえで、録音を取ること。また、複数者の同時発言は行わないこと。
- 6 法人は、生活相談員の職務に必要な能力・技能、人材育成の考え方及び評価基準等について組合に説明を求められた際には、誠実に説明すること。
- 7 組合及び法人双方は、主な協議・質問項目について、事前に相手方

に送付すること。

8 組合と法人とは、その他の項目について、団体交渉の場において誠実に交渉すること。」

本件協定書の締結後、組合と法人との間でA 2の配転についての団体交渉は、後記(2)ないし(5)のとおり、2月26日、3月27日、4月26日及び6月26日の計4回行われた(以下、併せて「再開団交」といい、それぞれ「第〇回再開団交」という。)

再開団交で、組合は、B 3理事長の出席を求めたが、B 2事務長は、「お伝えします。」、「組合のご意見は承った。」、「私に任されている。」などとして、これに応じなかった。

(2) 第1回再開団交(30年2月26日)

2月26日、第1回再開団交が行われた。組合側出席者は、A 4副委員長、A 3支部長、A 2ほか組合員ら、法人側出席者は、B 2事務長、B 8課長、B 7施設長及び法人代理人弁護士であった。

法人は、組合に対し、評価基準5項目を示し、A 2の配転に関し、議論を行った。

組合は、評価基準5項目は施設の正式な見解であることを確認し、A 2の評価を明らかにするとともに、生活相談員になった職員の評価を具体的に示すよう求めた。B 7施設長は、A 2が利用者に対して大声を上げたことなどを述べたが、A 4副委員長は、A 2は生活相談員になれないという結論である、人権無視だ、トータルに評価すべきだなどと述べた。

2月27日、組合は、法人に対し、A 2以外の現生活相談員及び元生活相談員が生活相談員となった理由の説明を求めて団体交渉を申し入れた。

(3) 第2回再開団交(3月27日)

3月27日、第2回再開団交が行われた。組合側出席者は、A 4副委員長、A 2ほか組合員ら、法人側出席者は、B 2事務長、B 7施設長及び法人代理人弁護士であった。

組合と法人とは、A 2の評価について議論し、B 7施設長は、A 2の発言を怖いと思っている職員がいると述べた。A 4副委員長は、断片でなくトータルに評価できていないことが問題である、問題となるA 2の行動は

いくつあるのかと尋ねた。組合は、「どうして（生活相談員に）戻れないのかを具体的に明らかにして、そこで労使で交渉しなさいというふうに都労委で言われて、今、やっているわけだ。」と言うと、B2事務長は、「我々は終始一貫してね、A2さんを生活相談員に戻さないなんていうことは言ったことはないですよ。」と述べた。

組合は、本部（B2事務長）と施設（B7施設長）の考え方が違うのか、法人は、評価基準5項目以外の項目はないとのことだったのに、「運営方針に従わない。」といった項目が出されたなどと反発して話はまとまらなかった。

(4) 第3回再開団交（4月26日）

4月26日、第3回再開団交が行われた。組合側出席者は、A4副委員長、A2ほか組合員ら、法人側出席者は、B2事務長、B8課長、B7施設長及び、法人代理人弁護士であった。

組合は、A2とB3理事長の面談を行いたいと述べた。

組合は、評価基準5項目に2項目が追加になると聞いたと述べたが、法人は、「他のがあっても5項目の中に入れます。」、「全然増えてないです。」、「以前の裁判の時にこういう話がありました、という資料を出したら、それについて『それは追加じゃないか』とおっしゃってますよね。追加でも何でもありませんよ。もともとあった事実ですよ。」と述べた。

法人代理人弁護士は、配転は総合判断になる、本件判決の内容も判断基準に入るのは当然であると述べた。A4副委員長は、本件判決では、A2は課題があるから配転が有効だとされているが、支援員として課題を克服しているという点が今は議論になっているのに、過去のことを問題にするのかなどと述べた。

なお、同団体交渉では双方で議論になり、発言が重なり聞き取り不能となる部分も多かった。

6月19日、組合は、法人に対し、「相談員になられた方の評価の具体的根拠明示の要求」と題する書面を送付した。6月22日、法人は、評価の具体的根拠を問われても、各人の日常の業務の様子から判断したことであり、回答することは現実的ではない旨を回答した。6月27日、組合は、法人の

回答に抗議するとともに、生活相談員になった職員についての判断根拠を示すよう要求した。

(5) 第4回再開団交（6月26日）

6月26日、第4回再開団交が行われた。組合側出席者は、A4副委員長、A2ほか組合員ら、法人側出席者は、B2事務長、B8課長、B7施設長及び法人代理人弁護士であった。

組合は、「A2がどうして駄目なのか、あとの5人はどうして生活相談員になれたのか、それを具体的に出して。」と求めた。法人は、A2以外の他の職員に関して人事配置を考える上でやったことを全て見せなければいけないなんてことはないと言った。

組合と法人とは、「相談員としての自覚」や「相談員として期待できるか」をどう判断するかを巡って話し合った。

B2事務長が、「デッドロックでしょ、本件は。」と述べる場面もあり、協議は進展しなかった。

法人は、評価基準5項目に、①本件判決でA2を生活相談員として配置することに支障があると認められた点と②A2がY2施設の運営方針について施設長と異なる意見を述べた点の2項目を追加するかについては、捉え方にもよるが、7項目なのかもしれない旨を回答した。

17 再開団交の拒否

7月6日、組合は、「A2組合員の、相談員への異動について」を議題とする団体交渉を申し入れたが、7月10日、法人は、「既に貴組合に実施すべき説明は実施しており、現状は、交渉がデッドロックに至っているものと理解しております。かかる状況を鑑み、団体交渉についてはお受けしかねます。」として団体交渉を拒否した。

18 本件審査手続の分離

30年7月26日、本件の第9回調査期日において、当委員会は、A2の配転に関する申立て（組合員であることを理由とする不利益取扱い）を分離し、先行して審査することとした。

19 命令書（分離命令）の交付

令和3年3月25日、当委員会は、分離事件について、法人が、平成29年3

月1日及び同年7月1日にA2を生活相談員として配転せずに別の職員（非組合員）を生活相談員としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たらないとして申立てを棄却するとの分離命令を交付した。

なお、分離命令について、組合は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立て、本件結審日現在、中労委において係属中である。

20 分離命令交付後の団体交渉申入れと拒否

組合は、以下(1)ないし(3)のとおり、法人に対して団体交渉の申入れを行い、法人は、回答した。

(1) 令和3年9月27日の申入れと回答

9月27日、組合は、法人に対し、B3理事長の後任であるB1理事長（以下「B1理事長」という。）らが出席した上で団体交渉を開催するよう申し入れた。議題は、①A2組合員をどうして生活相談員に戻さないのか、②人事異動の基準と運用、③賃金規則の内容と運用基準と実際、④人事考課制度の作成、⑤高齢者虐待事件の原因と対策、⑥組合掲示板の設置、⑦過半数代表者選出の規則の作成、⑧職場環境の改善の要求（制服などの支給枚数ほか）の8項目であった。

10月8日、法人は、申入れの要旨は以下アないしウのとおりなので、応じることはできないと回答した。

ア 本件について、A2氏ではなく、A2氏以外の職員が生活相談員になっていることについて、分離命令では、不当労働行為には当たらないと判断されているので、内容をよく参照すること。

イ 裁判で配転の有効性が認められているにもかかわらず、組合は、本件判決が不当であるとして闘争を継続している。団体交渉申入れは、本件判決の蒸し返しとしか理解できない。

ウ 本件に関する一連の経緯を踏まえれば、議題①以外の議題については、議題①を行うための口実にすぎないため、応じることはできない。

(2) 10月11日の申入れと回答

10月11日、組合は、法人に対し、「団体交渉拒否への抗議とユニオンの要求」を送付し、法人が拒否した議題はいずれも労働条件に関する問題であり、団体交渉に応じないという姿勢は許されるものではなく、団体交渉で

法人が説明することを求めるというものであった。

10月15日、法人は、組合に対し、「回答書2」を送付し、要旨以下アないしウのとおり回答した。

ア 回答は、10月9日付回答書（上記(1)）のとおり。

イ 組合やA2氏は自ら申し立てた裁判や申立ての結論に異を唱え蒸し返しを行っており、こうした態度こそ改められるべきである。

ウ 組合は、分離命令で申立てが棄却になったことを受けて、上記(1)①の議題を挙げている。これは（裁判で判断がされた紛争の）蒸し返しであり、他の議題は、議論を続けるための形式的な指摘である。

(3) 10月16日の申入れ

10月16日、組合は、法人に対し、「団交開催の要求」を送付し上記(1)で申し入れた議題から、①A2に関するものを除いた各議題（②人事異動の基準と運用、③賃金規則の内容と運用基準と実際、④人事考課制度の作成、⑤高齢者虐待事件の原因と対策、⑥組合掲示板の設置、⑦過半数代表者選出の規則の作成、及び⑧職場環境の改善の要求（制服などの支給枚数ほか）の計7項目）についての団体交渉開催を要求するとともに、要旨以下アないしウのとおり主張した。

ア A2の異動問題は、労働条件に係る議題なので、法人は拒否できない。

イ 法人が主張する「蒸し返し論」は理由がなく、法人は、現時点での団体交渉申入れを拒否できない。

ウ 分離命令の判断は、中労委で再審査中であり確定したものではないし配転が不当労働行為に当たらないと判断したにすぎない。

(4) 10月22日の回答

10月22日、法人は、組合に対し、「回答書3」を送付し、要旨以下アないしウのとおり回答した。

ア 組合の態度は議論の蒸し返しである。

イ このような組合の態度は大変遺憾である。

ウ 組合は、A2の配転以外の議題について交渉を求めるとしているが、なし崩し的にA2の配転に関する議論を目的としているのであり、応ずることはできない。

(5) 本件追加申立て

10月26日、組合は、10月16日付「団交開催の要求」で組合が議題とする事項について団体交渉に誠実に応ずることを本件の請求する救済内容として追加申立てした。

第3 判断

- 1 法人は、組合が要求する「組合員A2を生活相談員へ戻すこと」について、組合との団体交渉に誠実に応じたか（平成28年8月23日から29年3月28日までの4回の団体交渉及び30年2月26日から6月26日までの4回の団体交渉）。（争点1）

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

(ア) 団体交渉開催に日時を要した点

組合は、平成28年4月25日に、B3理事長とA2との話合いについて団体交渉を申し入れたが、法人は、業務多忙、決算業務、理事会開催、担当者変更などとその都度理由を変え、担当がB8課長に交代してからは、義務的団体交渉事項ではないなどとして、8月23日に行われるまで団体交渉を遅延させた。これは不誠実な対応である。

(イ) 生活相談員になるための評価基準を示さなかった点

本件判決及び裁判における法人の主張から、法人は、A2が支援員経験を積んだら生活相談員に戻す前提で支援員に配転したといえる。組合は、法人に対し、A2が支援員の経験を積んだ以上、同人を生活相談員に戻すよう求め、その関連として、生活相談員としての評価、判断基準を示し、同人に不足があれば教育するよう要求してきた。

しかし法人は、都労委で示した評価基準5項目すら団体交渉では示そうとせず、それに照らしたA2の評価も明らかにしなかった。このことは、不誠実な対応に当たる。

(ウ) 生活相談員が退職することを伝えなかった点

法人は、組合に対し、生活相談員3名の枠が埋まっていることを理由に、生活相談員への配転の基準等について明らかにしなかった。

しかし、その時期には、Z1職員とZ3職員が退職の意向を表明し

て法人は後任の配転計画を進めていた。法人が、2名の退職と後任の選定について団体交渉で全く触れなかったことは不誠実な交渉態度である。

(エ) 一方的に交渉の打ち切りを宣言した点

法人は、団体交渉において、A2を生活相談員に配転することを否定せず、むしろ可能性が高いとさえ示唆した。

そうであれば、評価、判断基準に従ったA2の評価など、協議すべき点があったのに、法人がデッドロックに至ったとして団体交渉の打ち切りを宣言したことは、団体交渉拒否の正当な理由にはならず、不誠実な交渉態度である。

イ 被申立人法人の主張

(ア) 交渉日程の決定に時間を要した点

法人は、組合からの申入れの都度、理由を明らかにして団体交渉を開催できないことを説明している。

法人は、A2を生活相談員に再度配転すべき法的義務を負わないし、誰を生活相談員にするかは法人の裁量に委ねられているというべきであるから、義務的団体交渉事項ではないとの法人の立場を組合に説明したにすぎない。その一方で、法人は、団体交渉の日時の調整には応じていたのであるから、組合の主張には合理性がない。

団体交渉は、双方合意の上、8月23日に開かれており、問題があったとはいえない。

(イ) 生活相談員になるための評価基準に関する説明

団体交渉の議題とされてきたA2の配転については、判決において有効と判断され、分離命令において、不当労働行為には当たらないと判断されている。組合はこの事実を無視して、団体交渉における法人の態度を批判するが、この事実の理解を誤っている。

法人は、団体交渉において、法人側の必要性や事情に基づいて配転を実施したことを一貫して説明し、評価基準5項目の説明を行っているのであり、当該配転に不自然な点や不合理な点がない以上、不誠実な団体交渉との評価を受けるいわれはない。

(ウ) 生活相談員が退職することを伝えなかった点

人事上の意思決定過程については、決定するまで口外できないのが通常で、団体交渉として例外ではない。28年9月にZ1が、29年1月にZ3が、ともに退職の意向を示していることを団体交渉で組合に伝えなかった法人の対応に瑕疵はなく、不誠実な団体交渉とはいえない。

(エ) 団体交渉を打ち切るとした点

法人は、A2の支援員への配転に当たり、生活相談員に戻すことを前提としていなかった。組合は、A2の支援員への配転は、生活相談員に戻すことを前提としていると考えており、両者の間では、前提事実や立場が異なるため、組合の要求に沿った返答ができなかった。

よって、法人が、議論がデッドロックに至った旨を判断したことはやむを得ない。

(2) 当委員会の判断

組合が要求する「組合員A2を生活相談員へ戻すこと」について、28年8月23日から29年3月28日までの4回の団体交渉（第2.12(2)(4)(5)(7)）及び30年2月26日から6月26日までの4回の再開団交（同16(2)(3)(4)(5)）における法人の対応が不誠実な団体交渉に当たるか否かを検討する。

ア 団体交渉の開催に至るまでに時間を要したこと

法人は、組合が、28年4月25日に団体交渉を申し入れた後、業務上の都合などの理由を伝えたものの、6月24日になって、組合の申し入れた議題は、義務的団体交渉事項ではないなどと回答し、8月8日まで具体的な日程などを提示していなかった（第2.12(1)）。

労働組合法上は、使用者は、組合が申し入れた団体交渉に誠実に応ずることが求められるが、その団体交渉の日時等の設定について、必ずしも、組合の都合のみを優先しなければならないわけではない。しかし、使用者の業務上などの都合によって組合の申し入れた日時に団体交渉に応じられない場合には、代替となる日程を示したり、先の見通しを明らかにしたりするなど、団体交渉の実現に向けた努力を誠実に行うことが求められると解されるところ、法人は、その都度異なる理由を述べて先の予定や具体的な日時を提示することなく開催を延期する一方、担当

者がB 8 課長に交代になった以降は、組合の申し入れた団体交渉の議題が義務的団体交渉事項ではないといったそれまでと異なる見解を述べている（第2．12(1)）。

法人は、上記のB 8 課長の対応について、組合に対して義務的団体交渉事項該当性についての法人の見解を伝えただけで、結果的に、日程調整に応じ、団体交渉が開催されたと主張するが、最初の申入れからB 8 課長が回答するまで約2 か月間、法人が日程を提示するまでに3 か月超、団体交渉が開催されるまでに約4 か月間を要していること、8月23日に行われた団体交渉には、従前出席していたB 3 理事長やB 5 理事が欠席していること（第2．12(2)）、その間、団体交渉の開催見通しについて組合に知らせることはなかったことなどを併せ考えると、法人の業務上の都合により開催が遅れたという側面があるとしても、法人が、団体交渉の実現のために十分に意を払ったということとはできない。

したがって、団体交渉の開催までに約4 か月間を要したことについては、法人の対応に誠実さが欠けていたというべきである。

イ 生活相談員になるための評価基準の説明

法人は、28年8月23日から29年3月28日までの4回の団体交渉においては、「異動については法人の裁量である」（第2．12(2)）、「それじゃいつ戻すかというのは、我々に任せてください。」（同(5)）、「我々は我々の判断基準で決めているわけです。それをね、ああですこうですって説明する必要もないし。」（同(7)）などと述べ、生活相談員になるための評価基準等を説明しようとはしなかった。しかし、生活相談員と支援員とでは賃金に差異があり（第2．3(4)）、支援員から生活相談員への異動は職員の重要な労働条件であるから、組合が団体交渉で要求している以上、法人は、異動については法人の裁量であるとしても、その判断基準等について、可能な限り組合に説明する必要があったというべきであり、説明する必要がないなどとした法人の対応は、誠実な団体交渉態度とは認め難い。

法人は、本件申立て後、当委員会に提出した「第3準備書面」において評価基準5項目を提示し、「第4準備書面」において、さらに法人の判

断の材料を提示した（第2．15(2)(3)）。

そして、30年2月26日から6月26日までの4回の再開団交において、法人が評価基準5項目を示し、A2の配転について議論が行われた（第2．16(2)(3)(4)(5)）。組合は、A2の評価やどうして同人が生活相談員に戻れないのかを具体的に明らかにするよう求めたが（第2．16(2)(3)(5)）、法人は、本件判決でA2を生活相談員として配置することに支障があると認められた（同(5)）という23年配転時の同人の評価や、同人がY2施設の運営方針について施設長と異なる意見を述べた（同(5)）という評価基準5項目に当たるのか追加の基準に当たるのかが不明な事柄を挙げただけであるから、再開団交において、評価基準5項目に照らしたA2の評価について、十分な説明を行ったとはいえない。

ウ 生活相談員3名の枠に変動が生じる可能性について組合に伝えていなかった点

生活相談員のZ1及びZ3が、28年9月と29年1月に、それぞれ退職したい意向を示し（第2．12(3)(6)）、法人は後任の選定と配転を行った（同12(6)、同13(2)）が、この過程について団体交渉等で組合に説明しなかった（同12(4)(5)(7)）。

法人は、団体交渉で、生活相談員3名の枠が埋まっていることをA2を配転できない理由の一つとして挙げており（第2．12(4)）、そうだとすると、この枠に空席が生じる可能性があった点については、A2を生活相談員に配転することに関して重要な位置を占めるといえる。

しかし、職員が退職の意向を示したとはいえ、この時点で退職が確定していたとまではいい切れず、それに伴う後任者の選定はいまだ法人の検討段階であったこと、また、労使間で、生活相談員の枠が空いたときに組合にその旨を伝える旨の取り決めや慣行があったとの疎明はなく、法人は、「それじゃいつ戻すかというのは、我々に任せてください。」（第2．12(5)）と述べていることなども考慮すると、団体交渉で組合に説明しなかったとしても、必ずしも不誠実な対応であるとはまでいい切れない。

エ 交渉がデッドロックに至ったとして交渉を打ち切るとした点

(7) 29年4月4日の拒否

組合と法人とは、28年8月23日以降、4回にわたり団体交渉を行った(第2.12(2)(4)(5)(7))が、法人は、29年3月28日の団体交渉で、「我々は我々の判断基準で決めているわけです。それをね、ああですこうですって説明する必要もないし。」「利用者さんのために最適と思われる方を。」などと述べ(同(7))、4月4日、組合の申入れに対し、交渉が行き詰まりに達したため、これ以上応じる義務はないとして団体交渉を拒否した(同(8))。

たとえ、配転命令や昇格等について法人に一定の裁量が認められるとしても、団体交渉において、組合に対して一切説明する必要がないとまでみるのは適当でない。法人は、本件申立て(4月18日)後の当委員会の審査において、評価基準5項目などを提示し、生活相談員の任用に関する基準を明らかにしている(第2.15(2)(3))のであるから、28年3月17日から29年3月28日までの団体交渉の中でも、評価項目を開示するなどして生活相談員の配転の判断基準を組合に説明することは可能であったとみられる。それにもかかわらず、何ら説明しなかった法人の対応は、不誠実な交渉態度に当たるといふべきであり、法人が、4月4日に団体交渉を打ち切ったことは一方的な対応であるから、正当な理由は認められない。

(i) 30年7月10日の拒否

30年2月26日以降、再開団交が4回行われた(第2.16(2)(3)(4)(5))が、7月10日、法人は、交渉がデッドロックに陥ったとして以降の団体交渉を拒否した(同(17))。

前記イで判断したとおり、再開団交では評価基準5項目などについて協議が行われたものの、評価基準5項目に照らしたA2の評価について、十分な説明を行ったとはいえない状況であったことから、団体交渉が行き詰まっていたとはいえず、法人が団体交渉を拒否したことに正当な理由は認められない。

オ 小括

以上のとおり、法人が生活相談員3名の枠に変動が生じる可能性につ

いて団体交渉で組合に伝えていなかったことは、不誠実な対応とまではいえないものの、28年8月23日の団体交渉開催までに4か月近い時間を要したこと、8月23日から29年3月28日までの4回の団体交渉において法人が生活相談員になるための評価基準等を説明しようとしなかったこと、再開団交において評価基準5項目に照らしたA2の評価について法人が十分な説明を行っていないことなど、組合が要求する「組合員A2を生活相談員へ戻すこと」についての法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たり、また、29年4月4日及び30年7月10日に法人が団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

2 法人が、①組合が要求する「組合員A2を生活相談員に配置転換すること」（令和3年9月27日及び10月11日の申入れ）、②組合員A2及び他の従業員の賃上げ（平成29年4月28日、5月10日、18日及び31日の申入れ）、並びに③令和3年10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題について、団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点2）

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

(ア) A2の配転に関する団体交渉

A2の配転に関する事項が義務的団体交渉事項であることは明らかである。

組合は飽くまでも判決の趣旨に基づいて、支援員としての経験を積んだA2を生活相談員にするよう求めているのであり、判決の蒸し返しではない。

組合は、A2を生活相談員に戻す法的義務があると主張したことはない。

法人が、本件判決で配転有効と判断されたことに固執して組合の主張は「蒸し返し」である、あるいは、交渉はデッドロックに至ったなどとして応じようとしなないことは、明らかな団体交渉拒否に当たる。

(イ) A2及び他の従業員の賃上げに関する団体交渉

A2及び他の従業員の賃上げに関することは義務的団体交渉事項

である。

法人は、組合が申し入れたA2の賃上げについて、A2の配転に起因するものであり、都労委の調査に応じることをもって回答するなどとしている。また、法人は、他の従業員の賃上げについて、他の社会福祉法人と比較して遜色ないレベルであるとか、組合が議題として取り上げる意味が分からないなどと回答しているが、いずれにしても、団体交渉拒否の理由にならないことは明らかである。

(ウ) 3年10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題

要求内容は、いずれも義務的団体交渉事項である。

法人は、組合が申し入れたA2の配転に関すること以外の団体交渉議題について、A2の配転に関する交渉に応じさせるための布石、方便などと主張しているが、法人の拒否理由はいずれも当を得ていない。

イ 被申立人法人の主張

(ア) A2の配転に関する団体交渉

地裁判決及び高裁判決のいずれも、23年配転は有効と判断されたにもかかわらず、組合は、判決が不当であるとの理解の下に、団体交渉でA2を生活相談員に戻すよう主張している。これに対し法人は、配転は法人の裁量、権限の範囲であることを丁寧に説明したが、理解しなかったため、やむを得ずデッドロックに至ったと判断し、団体交渉を拒否した。

(イ) A2及び他の従業員の賃上げに関する団体交渉

組合の主張するA2の賃上げに関する交渉が配転に関する交渉と一体のものであることはこれまでの経緯からも明らかである。

法人にはA2以外の組合員がおらず、非組合員の賃上げに関することは義務的団体交渉事項には当たらない。

以上のとおり、「賃上げ問題」は、まさしくA2の配転に関する事項そのものとしか理解できない。

(ウ) 3年10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題

A2の配転に関する要求は、確定した判決の蒸し返しである。

組合は、10月16日付「団交開催の要求」で、A2の配転に関する議題を除外したと主張するが、組合が要求するその他の団体交渉議題については、A2の配転を問題にするための口実であることが明らかであるため、法人は団体交渉に応ずることができない。

(2) 当委員会の判断

それぞれの議題ごとに、以下、検討する。

ア A2の配転（令和3年9月27日及び10月11日の申入れ）

3年9月27日、組合は、法人に対し、「A2組合員をどうして生活相談員に戻さないのか。」等の議題について団体交渉を申し入れた（第2.20(1)）。これに対し、10月8日、法人は、分離命令において、A2を生活相談員に配転しなかったことは不当労働行為に当たらないと判断されていること、本件判決においても23年配転の有効性が認められていることを挙げて、組合の申入れが、分離命令及び本件判決の蒸し返しであり、応じられないと回答した（第2.20(1)）。組合は、10月11日、「団交拒否への抗議とユニオンの要求」を送付し、再度、団体交渉の開催を求めた（第2.20(2)）が、法人は、10月15日、組合の申入れは蒸し返しであるから、議論に応じる余地はない旨を回答した（同）。

確かに、本件判決では、23年配転が有効であると判断され（第2.7）、分離命令では、A2を生活相談員に配転しなかったことが不当労働行為には当たらないと判断されている（同19）。

しかし、組合が3年9月27日に団体交渉を申し入れた時点で、本件判決（第2.7）の対象である23年配転から10年が経過しており、分離命令（同19）の対象となった平成29年3月1日及び同年7月1日の配転からも3年が経過しており、その間、A2は、26年12月1日に職場復帰して以降（同8(3)）、支援員として経験を積んできている。

そして、法人では、異動や配転に当たり、職員から法人に対して希望を伝えることができる（第2.4）から、法人は、職員配置について、当該年度に出された職員の希望をも加味して施設長の判断に基づき、その都度検討していた（同）と認められる。

そうすると、たとえ、過去に、本件判決や分離命令が出されていたと

しても、それ以降にA2が配転を希望することが阻害されるということではなく、新たに希望を出すことは可能であるから、本件判決や分離命令から相当の期間が経過し、その間、A2が支援員としての経験を積んできた状況において行われた上記団体交渉申入れについて、蒸し返しとして拒否することは適切でなく、法人は、団体交渉に応じた上で、その時点での評価基準5項目に照らしてのA2の評価等について説明する必要があったというべきである。

イ A2及び他の従業員の賃上げ（平成29年4月28日、5月10日、18日及び31日の申入れ）

29年4月28日、組合は、A2の賃上げ問題等について団体交渉を申し入れたが、5月8日、法人は、組合が本件申立てを行ったことから、法人としては都労委の調査に応じていくなどとして、申入れを拒否した（第2.14）。5月10日、組合は、賃金問題については法人に団体交渉に応じる義務があるとして、再度申し入れたが、同月16日、法人は、組合の主張する賃金問題は、A2の配転に起因するものであるなどとして、応じなかった（第2.14）。

5月18日及び31日、組合は、団体交渉申入れは、A2の賃金問題だけではなく、法人の職員全体の賃上げも交渉事項としている、法人職員の賃上げ問題についての団体交渉を求めているなどとして法人に対して団体交渉の開催を求めたが、法人は、法人の賃金は他の社会福祉法人と比較して遜色ないレベルであり、組合が議題として取り上げる意味が分からない、都労委の調査に応じ、その解決を優先したいなどとして、団体交渉に応じなかった（第2.14）。

法人は、法人にはA2以外の組合員がおらず、非組合員の賃上げに関することは義務的団体交渉事項には当たらないと主張する。

しかし、組合が、法人の職員全体の賃上げも交渉事項としている、法人職員の賃上げ問題についての団体交渉を求めているなどと述べたのは、法人が、組合の主張する賃金問題は、A2の配転に起因するものであるなどと主張したのに対し、同人を支援員から生活相談員に配転することによる賃上げではなく、ベースアップや定期昇給等の法人職員全体

の賃上げにより組合員である同人の賃上げを求めているとして、同人の配転とは異なる交渉議題であることを示す趣旨であったと解するのが相当である。

よって、組合が議題として挙げた賃上げは、組合員の労働条件に関するものであり、義務的団体交渉事項に当たるということができ、また、A 2 の配転に起因するもので、同人の配転を問題にするための口実であるなどとする法人の主張は当たらない。

したがって、組合が申し入れた、A 2 の賃上げに関する団体交渉について、法人が応じなかったことに正当な理由は認められない。

ウ 令和3年10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題

組合が、10月16日付「団交開催の要求」で申し入れた議題は、9月27日に申し入れた議題（第2. 20(1)）から、①A 2 の配転に関するものを除いた各議題であり、②人事異動の基準と運用、③賃金規則の内容と運用基準と実際、④人事考課制度の作成、⑤高齢者虐待事件の原因と対策、⑥組合掲示板の設置、⑦過半数代表者選出の規則の作成、及び⑧職場環境の改善の要求（制服などの支給枚数ほか）の計7項目である（同(3)）。

これに対し、法人は、10月22日付「回答書3」において、組合がA 2 の配転に関する団体交渉に応じさせるための口実だとの理由で拒否した（第2. 20(4)）が、組合の申し入れた上記各議題は、文言上、明らかにA 2 の配転とは異なる内容であり、法人は、A 2 の配転に関する団体交渉に応じさせるための口実だとする根拠を何ら示していない。組合の申入れ議題に疑義があるならば、組合に趣旨を確認することもできるところ、法人は、議題の趣旨や内容について組合に問い合わせたりすることもなく、文言的には明らかにA 2 の配転とは異なる内容の議題について、A 2 の配転に関する団体交渉に応じさせるための口実だと一方的に決め付けて団体交渉を拒否しており、このような法人の対応に合理的な理由は認められない。

エ 小括

以上の次第であるから、法人が、①組合が要求する「組合員A 2 を生活相談員に配置転換すること」、②組合員A 2 の賃上げ、及び③令和3年

10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題について、団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

3 法人のB2事務長が、平成28年4月22日に行った組合員A2に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点3)

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

(ア) A2が本件面談に行かなかった点

4月22日、A2が、法人本部に行かなかったのは、法人が、本件面談の時刻を15時開始に固執し、それ以上日程調整ができなかったためであり、A2の落ち度ではない。

法人は、組合に対して抗議や問合せをすることなく、B2事務長は、就業中のA2の職場に来て、「職員としての自覚はありますか。」などと処分を示唆しながら詰問するなどした。これは組合を無視した行為であり、組合に対する支配介入に当たる。

(イ) 3月17日の団体交渉におけるA2の態度

3月17日の団体交渉での発言は、本件判決で、配転が、A2の教育のためとされていたにもかかわらず、系統立てた研修を行わず、団体交渉で説明できないB6施設長に対してしびれを切らした組合員が、つい言葉を荒げたもので、法人の主張するような糾弾などではなく、団体交渉における追及であった。

B2事務長は、これに関して発言していないA2に対し、発言を制止するなどしなかったA2も同じ考えであるなどと推測し、組合に対して抗議や問合せをすることなく、就業中のA2の職場に来て、団体交渉における態度をとがめている。これは、A2個人を非難して組合との分断を図るものであり、組合に対する支配介入に当たる。

(ウ) 組合がホームページに掲載した文書

法人は、ホームページの記載内容を問題にするが、少なくとも前年の11月には法人の指摘する内容が組合のホームページに記載されていたのであり、4月22日になって問題にするのはいかにも不自然である。

法人が、A 2 に指摘する以前に、組合に対して抗議や問合せを行った事実はない。A 2 が本件面談に来なかったことに合わせて、ホームページの内容をA 2 が記載したと決め付けて問題にすることは、組合を無視した行為であり、組合に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人法人の主張

(ア) A 2 が本件面談に行かなかった点

本件面談は業務の一環であり、B 3 理事長、B 5 理事を待たせていたにもかかわらず、連絡もよこさず、出席もしないA 2 の態度は社会人として不適格な態度なのであり、B 2 事務長は、その点を指導したにすぎず、組合に対する支配介入の問題ではない。

(イ) 3月17日の団体交渉におけるA 2 の態度

A 2 は、団体交渉に同席しており、ほかの組合員がB 6 施設長に対して声を荒げて罵倒するなどの場面を見ていながら、いさめることもしなかった。B 2 事務長は、このような態度に対して法人の職員として適切でないと指導したのであり、組合は関係ない。

組合員の発言や態度が適切でなかったことは、B 3 理事長の「もっと穏やかに発言なさったら。」との言葉からも客観的に明らかである。

(ウ) 組合がホームページに掲載した文書

A 2 がこの文書の作成に積極的に関わったことは、組合に対して感謝の意を述べるなどのホームページの記載内容から明らかである。記載内容には、本件判決内容などについて重大な誤りがあり、真実を書くよう指導したB 2 事務長の態度は妥当であり、組合は無関係である。

(2) 当委員会の判断

法人のB 2 事務長が、平成28年4月22日に行った組合員A 2 に対する以下アないしウの事項に係る発言について、検討する。

ア A 2 が本件面談に行かなかった点

28年3月17日に行われた団体交渉で、B 3 理事長は、「A 2 さん、個人と・・・意見交換だとかしたいなと思っています。」と述べ、B 3 理事長及びB 5 理事とA 2 との話合いの場（本件面談）を持つこととなり、A 2 は、誰か一人組合の人も入れて同じ人数でやった方がいいと思うなど

と述べた（第2．10(2)）。

4月8日、B2事務長は、A4副委員長に対し、メールで、本件面談を4月22日の15時から法人本部で行うこと、法人側の出席者は、B3理事長とB5理事の2名であること、A4副委員長の同席を了解することなどを通知した（第2．11(1)）。A4副委員長は、自身の勤務終了後である19時開始を要望したが、B2事務長は、これを受けられないとし、A4副委員長の都合が付かないならば、他の人で都合を付けてほしい、職員としてのA2の意見や考えを聞く趣旨の面談なので、法人の都合で予定どおり行いたいなどと伝え、これに対し、A4副委員長は、本件面談は団体交渉の確認事項だから、労使双方で協議して決めるものであり、一方的強行は許されないなどと回答した（第2．11(1)）。

そして、本件面談の4月22日の15時からの実施については結論が曖昧なまま、B2事務長もA4副委員長も相互に改めて確認することもなく（第2．11(1)）、本件面談当日に至ったことが認められる。

当日（4月22日）の午後、A2が、本部に行かずに職場（Y2施設）で仕事をしていると、B2事務長が、A2の職場に行き、15時頃から、面会室において、B7施設長を交えた3名で、業務上の指導であるとして話合いを行った。B2事務長は、「Y1法人の職員という自覚はありますか。」と発言する（第2．11(2)）など、A2が本件面談に応じなかったことをとがめる発言を行った（同）。

しかし、本件面談については、上記のとおり、日程調整で双方がそれぞれ自らの主張を述べ、面談実施の結論が曖昧なままであった。

法人は、当日の出欠席についてA2が連絡もよこさなかったと主張するが、当日朝、A2は、B7施設長に、「日時の調整ができていないんだから、確認してください。」と答えている（第2．11(2)）。これに対し、法人が、組合やA4副委員長に確認した形跡はない。

組合が本件面談の開催時間に合意せず、一方的な実施に反対している以上、組合員であるA2が、当日本部に現れなかったのは無理からぬことである。そもそも結論が曖昧なままであったB2事務長とA4副委員長との日程調整に問題があったのであるから、B2事務長は、本件面談

の実施につき見解が相違したことについて、それまで調整を行ってきた A 4 副委員長との間で確認や調整を図るべきであった。ところが、B 2 事務長は、A 4 副委員長にではなく、組合員である A 2 個人に対して、「Y 1 法人の職員としての自覚はありますか。」と繰り返し尋ね、「指導」に言及しながら、本部に行かなかったことを非難する発言を行っている（第 2. 11(2)）。これは、組合と日程調整を行ってきた経緯を無視し、組合と法人との間の問題について組合員個人の責任を追及することにより、A 2 の組合活動を萎縮させて組合の弱体化を図るものであるといわざるを得ない。

イ 3月17日の団体交渉における組合員 A 2 の態度

3月17日の団体交渉で、A 2 以外の組合員が、B 6 施設長に対し、「施設長が研修してないじゃないですか。」「何も言えない、そんなこと、失礼なこと言うんじゃないわねえ。」などと発言した際、同席していた A 2 は、特に発言をしなかった（第 2. 10(2)）。

B 2 事務長は、このことについて、B 6 施設長が組合員から罵倒されているのに、A 2 が「一切、止めなかった」、「黙って聞いていた。」「とんでもない」（第 2. 11(2)）などと述べて、A 2 を非難した。

団体交渉における組合側出席者の対応について問題があると考えるのであれば、本来、抗議・非難を行うべき相手方は組合であるところ、B 2 事務長は、組合員である A 2 個人に対して、就業時間内に、「指導」に言及しながら、団体交渉における組合側出席者の行動について、上司としての立場で部下である組合員個人に対して非難しており、これは、A 2 の組合員としての行動に圧力を加え、ひいては団体交渉における言動を萎縮させる効果を有することになる。

また、団体交渉に組合側出席者として参加していた A 2 に対し、他の組合員の発言を止めなかったり、法人側出席者を擁護しなかったことを非難することは、A 2 の組合員としての行動に圧力を加え、同人を通じ組合の行為や交渉方針等に制約を生じさせるものであり、組合の弱体化を図るものである。

ウ 組合がホームページに掲載した文書

B 2 事務長は、組合のホームページ上に記載された文書について、A 2 に対し、「あなたが組合のホームページとかで出してる文書とか、我々は皆チェックしてます。」、「(A 2 が、) あること、ないこと。Y 1 法人に対して、悪意のある文書を書いている。」、「組合員としては、立派な組合員なんでしょう。」、「Y 1 法人の職員としては最低ですよ。」などと述べ(第 2. 11(2))、非難している。

しかしながら、組合のホームページ上の記載に問題があると考えるのであれば、抗議したり非難すべき相手方は組合であり、就業時間内に、「指導」として組合員である A 2 個人を非難することは、A 2 の組合員としての行動に圧力を加え、ひいてはその組合活動を萎縮させる効果を有することになるから、妥当とはいえない。

エ 不当労働行為の成否

以上のとおり、B 2 事務長の発言は、いずれも、本来組合に対して抗議すべき内容について、組合員である A 2 個人に対し、就業時間内に、「指導」として、同人を非難する内容の発言をしたものであり、同人の組合員としての行動に圧力を加え、組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図るものである。

そして、法人本部に勤務する人事労務担当の管理職である B 2 事務長(第 2. 1(2))が、就業時間中に、職場内の面会室において、所属上長である B 7 施設長同席の下で「指導」を行ったことは、法人の意を体して行ったものというべきであり、B 2 事務長の発言は、法人の行為であると捉えることができる。

したがって、法人の B 2 事務長が、平成 28 年 4 月 22 日に行った組合員 A 2 に対する各発言は、組合の組織・運営に対する支配介入に当たる。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、(1)組合が要求する「組合員 A 2 を生活相談員へ戻すこと」についての団体交渉(平成 28 年 8 月 23 日から 29 年 3 月 28 日までの 4 回の団体交渉及び 30 年 2 月 26 日から 6 月 26 日までの 4 回の団体交渉)における法人の対応、並びに(2)法人が、①組合が要求する「組合員 A 2 を生活相談員に配置転換すること」(令和 3 年 9 月 27 日及び 10 月 11 日の申入れ)、②組合員 A 2 の賃

上げ（平成29年4月28日、5月10日、18日及び31日の申入れ）、及び③令和3年10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題について、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に、法人のB2事務長が、平成28年4月22日に行った組合員A2に対する各発言は、同法同条第3号に、それぞれ該当する。

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

令和5年3月28日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄