

命 令 書

申立人 X4組合
代表者 執行委員長 X1

被申立人 Y6法人
代表者 理事長 Y1

上記当事者間の令和2年(不)第13号、同年(不)第22号、同年(不)第35号及び同年(不)第40号併合事件について、当委員会は、令和5年3月8日、同月22日及び同年4月26日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、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、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子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、申立人組合員X2に対する、令和2年3月13日付け指示書による戒告処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員X2に対する、令和2年6月1日付け懲戒処分通知書による減給処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 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

X4組合
執行委員長 X1 様

Y6法人
理事長 Y1

当法人が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条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。

記

- (1) 貴組合員X 2氏に対して、令和2年3月13日付け指示書を交付したこと（1号及び3号該当）。
 - (2) 貴組合員X 2氏に対して、令和2年6月1日付け懲戒処分通知書を交付したこと（1号及び3号該当）。
 - (3) 令和2年4月28日、同年6月26日及び同年7月30日に開催された団体交渉における、元師長のパワーハラスメント問題に関する協議において、不誠実な対応を行ったこと（2号該当）。
- 4 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する指示書及び同書面に記載の指示の撤回
- 2 組合員1名に対する懲戒処分の撤回
- 3 理事が出席した上での誠実団体交渉応諾
- 4 申立人に対する金員の支払
- 5 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、①組合員1名が行ったパワーハラスメントに係る相談対応等について、業務時間中の組合活動であるとして、同組合員に対し戒告処分として反省文を提出するよう指示したこと、②同組合員が①の反省文を提出しなかったところ、業務命令違反であるとして減給処分を行ったこと、③戒告処分に関する団体交渉において、誠実に対応しないこと、④戒告処分を巡る当委員会の審査が行われている中、被申立人職員に対して申立人への批判的意見を促し、当該意見を書証として当委員会に提出したこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

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 法人（以下、Y 6 〱 法人と称していた時期も含め「法人」という。）

は、肩書地に本部を置き、病院事業と介護事業を営む社会医療法人であり、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。

病院Bには、在宅事業部、看護部、事務部等があり、在宅事業部には、訪問看護ステーション及びケアプランセンターがあった。令和2年2月時点で、訪問看

護ステーションには、師長1名と看護師3名が在籍しており、師長は、在宅事業部の管理者でもあった（以下、訪問看護ステーションに所属する看護師を「訪問看護職員」という。）。

また、法人は、介護事業として、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Y7（以下「Y7」という。）を運営している。

Y7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、それぞれの部門に管理者である介護科長（以下、Y7の介護科長を「Y7の科長」という。）が置かれている。

イ 申立人X4組合（以下、X4´組合と称した時期も併せて「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11月、法人の職員で組織するX5´を結成し、同29年、法人の病院部門と介護事業部門のそれぞれについて分会を設立し、従前のX5´は、X5となり、X5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X5´とX5を「支部」といい、組合と支部を併せて「組合ら」という。）。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 令和2年2月24日、X6（以下「X6」という。）に対し、病院Bの訪問看護職員を名乗る匿名の電子メール（以下「2.2.24メール」という。）が届いた。2.2.24メールには、病院Bの訪問看護ステーションの師長で、在宅事業部の管理者でもあるF（以下「F師長」という。）のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関する記載があった。

なお、X6は、組合の上部団体である。

イ 令和2年2月25日、Y7のデイサービス部門の科長であり、組合副執行委員長であるX2（以下「X2組合員」という。）は、病院Bの訪問看護職員G（以下「G看護師」という。）にY7に立ち寄るよう求め、Y7において、X2組合員、Y7の訪問介護部門の科長であり支部の支部長であるX3（以下「X3組合員」という。）、G看護師及び病院Bの訪問看護職員H（以下「H看護師」という。）の計4名の間で、2.2.24メールについてのやり取り（以下「2.2.25話合い」という。）があった。

ウ 令和2年3月3日、当時Y7の施設長であったJ（同人は令和3年12月に退職しているが、以下、施設長退任後も含めて「J施設長」という。）、病院Bの事務部次長であり、訪問看護の責任者であるK（以下「K次長」という。）及び法

人本部総務部総務課長のY2（以下「Y2総務課長」という。）が、X2組合員及びX3組合員と面談（以下「2.3.3面談」という。）し、2.2.25話合いについての聴取りを行った。

エ 令和2年3月13日、法人はX2組合員に対し、同日付け指示書（以下「2.3.13指示書」という。）を交付した。2.3.13指示書には、①同年2月25日、他部署の職員を業務時間中に業務権限を超えた用件で呼び出し、他部署の職員を動揺させ、不安を与えた行為は、職務上の権限を超えた、他部署の業務を妨害する不適切な行為である旨、②X2組合員は、本書到達後1週間以内に、法人宛てに反省文を提出するよう指示する旨等の記載があった。これに対し、X2組合員は反省文を提出しなかった。

なお、法人のY7職員の就業規則には、別紙1のとおり記載があり、2.3.13指示書による反省文の提出は、同就業規則に基づき、戒告処分として指示されたものであった（以下、2.3.13指示書による指示を「2.3.13戒告処分」という。）。

オ 令和2年3月17日、組合は当委員会に対し、法人がX2組合員に対し、2.3.13指示書を交付し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（令和2年(不)第13号事件。以下「2-13事件」という。）を行った。

カ 令和2年4月28日、組合と法人との間で、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、同日の団交を「2.4.28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Y3（以下「Y3交渉員」という。）及び病院Aの事務長であるY4（以下「Y4交渉員」という。）のほか、書記としてY2総務課長が出席した。なお、Y2総務課長は、2.4.28団交の途中で退席し、これ以降の組合との団交に出席していない。

キ 令和2年5月29日、組合と法人との間で、団交（以下「2.5.29団交」という。）が行われ、法人からは、Y3交渉員、Y4交渉員のほか、代表交渉員とされている老健施設Dの事務長であるY5（以下「Y5交渉員」という。）及び弁護士1名（以下「法人側弁護士」という。）が出席した。

ク 法人は、X2組合員に対し、令和2年6月1日付け懲戒処分通知書（以下「2.6.1付け懲戒処分通知書」という。）を交付した。2.6.1付け懲戒処分通知書には、①懲戒該当理由として、法人が指示した反省文の提出を怠ったことによる業務命令違反、②懲戒内容として、3か月間3,000円の減給、③懲戒処分年月日として令和2年6月1日とする旨等の記載があった（以下、2.6.1付け懲戒処分通知書による処分を「2.6.1減給処分」という。）。

ケ 令和2年6月2日、組合は当委員会に対し、法人がX2組合員に対し、2.6.1減給処分を行っ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

(令和2年(不)第22号事件。以下「2-22事件」という。)を行った。

コ 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、Y3交渉員、Y4交渉員、Y5交渉員及び法人側弁護士が出席した。

サ 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、2.4.28団交、2.5.29団交、2.6.26団交及び2.7.30団交を併せて「本件団交」ということがある。)が行われ、法人からは、Y3交渉員、Y5交渉員及び法人側弁護士が出席した。

シ 令和2年8月13日、組合は当委員会に対し、X2組合員の戒告処分に関する本件団交での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(令和2年(不)第35号事件。以下「2-35事件」という。)を行った。

ス 令和2年8月17日、法人は当委員会に対し、G看護師名の令和2年4月1日付けの書面(以下「2.4.1書面」という。)及びF師長名の令和2年4月9日付け「在宅事業所意見会」と題する書面(以下「2.4.9書面」という。)を、2-13事件及び2-22事件の書証として提出した。

2.4.1書面の内容は別紙2のとおりであり、2.4.9書面の内容は別紙3のとおりである。

セ 令和2年9月16日、組合は当委員会に対し、法人が、G看護師に2.4.1書面を作成させたこと及び2.4.9書面を2-13事件の書証として提出したこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(令和2年(不)第40号事件。以下、この事件を「2-40事件」といい、2-13事件、2-22事件、2-35事件及び2-40事件は併合して審査されたところ、これらを併せて「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 法人が、X2組合員に対して2.3.13指示書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 法人が、X2組合員に対して2.6.1付け懲戒処分通知書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 2.4.28団交、2.5.29団交、2.6.26団交及び2.7.30団交におけるX2組合員の戒告処分に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 4 G看護師が2.4.1書面を作成したのは、法人の働きかけによるものといえるか。いえるとすれば、かかる法人の行為は、組合に対する支配介入に当たるか。
- 5 法人が、2.4.9書面を、2-13事件の書証として当委員会に提出したことは、X2組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介

入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（法人が、X2組合員に対して2.3.13指示書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

法人は、支部結成以来、組合敵視ないし軽視を続けており、既に大阪府労働委員会において何件もの命令が出されている。今回、法人は、F師長のパワハラや違法行為案件を解決させようとしたX2組合員の行為を、「業務権限を越えている」などとして懲戒処分を行ったが、元々、F師長の件について善後策を講じることは法人との間で話し合われていたことであり、それを今になって「業務権限を越えた」などと言うのは牽強付会というものである。そして、法人は、X2組合員の処分を目指して処分のための基礎的な事実確認等をすっ飛ばして2.3.13戒告処分を行ったのである。

このような法人の行為は、組合敵視が続いていることを示しており、不当労働行為である。

ア 理由にならない理由でX2組合員を処分したことについて

(ア) 業務時間中かどうかについて

a 令和2年2月25日、X2組合員は、以前から相談に乗っていた訪問看護職員に対して、時間のあるときにY7へ立ち寄ってほしい旨を伝えた。この日、X2組合員は休憩を取らないまま業務をしていたが、G看護師が来たため、職場職員に声をかけて休憩を取り、15時頃から15時10分頃まで話をした。

法人は、X2組合員の行動を業務時間中の組合活動であるとして懲戒処分にしたようである。しかし、休憩時間と業務時間を切り分けることは実質的に不可能な状態であり、法人もそのことを十分に認識している。

(a) Y7の業務の中心を担うX2組合員は、日常的にまとまった休憩時間を取る余裕はなく、業務の合間を見てわずかの時間の休憩を取っている。法人の総務担当者からもX2組合員の業務時間中に電話がかかり、団交の日程調整やその他さまざまな事案での折衝を行ってきた。

(b) 休憩時間について、就業規則上は、11時30分から14時30分で休憩1時間、適宜10分間休憩とされているが、就業規則どおりの運用は困難で現場に即した休憩の取り方をしている。

X2組合員が科長を務めているデイサービス部門では、食事関連、清掃等をすべて介護職員で行っている。デイサービス部門は、11時30分から15

時00分は多忙であり、交代で分散して休憩を取らざるをえない状態である。

昼食時はX 2 組合員以外の職員が優先的に食事休憩を交代で行っているため、X 2 組合員は昼食時、見守りをしながら食事をしたり、食事介助や片づけを行っている。そのため、X 2 組合員が業務上落ち着くのは、送迎の当番ではない時は、15時から15時30分くらいである。これらについては、その場面をよく見ているJ施設長を通して法人は理解しているはずである。

また、デイサービス部門においては、通常は男性の入浴介助は15時前に終わる。入浴終了後に男性の入浴介助者は、10分くらい休憩を取り、15時10分くらいから送迎準備に入る。普段、X 2 組合員も入浴介助を行っており、15時くらいに時間的余裕ができるが、送迎担当の日はそのまま送迎に入る。これが10年以上の職場慣行となっている。

b 2.2.25話合いで、G看護師らと話していた時間帯は、15時頃から15時10分頃までである。

(a) 令和2年2月25日15時頃、G看護師がY 7に来所した。そして、15時10分か15分頃からデイサービスの送迎が開始されるため、2.2.25話合いを終わりにしている。

(b) 法人は、X 2 組合員は、40分以上1時間未満の間にわたりG看護師らと話していた旨主張し、その根拠として、F師長の名前で提出された「令和2年2月25日」と記載された書面を挙げる。

同書面で、G看護師は「13時30分～15時30分迄訪問中。早めに出て15時30分前にはY 7に到着する。」と記載されており、この時間でいうと、2.2.25話合いは15時30分から開始し、終了時間は「16時10分から16時30分」になる。当時、最初から最後まで一緒にいたX 3 組合員は、16時から訪問介護サービスがあり、移動や準備等を含めたら15分前にはその場を離れないといけない。もし仮に法人のいう開始時間の15時30分からだとすると、15時45分、つまり15分くらいになる。

また、デイサービス部門は、16時00分くらいから掃除や片づけを始めないと定時に帰れなくなる。さらに、15時30分は利用者の帰宅時間であり、その時間帯にはゆっくり話しにくい。つまり、法人の主張では時間が合わないことになる。

(c) さらに、2.2.25話合いの時間について、法人の時間の特定はいい加減である。

2.3.13指示書では「15時頃から」とのことであったが、令和2年5月8

日付け法人回答書にて、H看護師の証言をもとに時間を「15時30分」からと変更している。また、2-13事件の答弁書では、「3時半ころG看護師をY7に呼び出し、メールを見せた」としていたが、主張書面4では、令和2年10月21日付けのG看護師のメモを提出した上で、面談開始時刻は午後3時すぎに戻った。結局、2.3.13戒告処分のための事実調査をX2組合員に対して正式に行わず、事実関係が曖昧なまま処分を行ったことから、このような主張の動揺が起こっている。

- c 法人は、就業規則上の適宜10分間休憩の付与について、本件では、X2組合員は上司であるJ施設長の許可を取っておらず、同休憩の取得には当たらない旨主張する。しかし、実際の職場慣行では10分休憩のたびにわざわざ確認等をしておらず、また、J施設長から、Y7及び他施設において、10分休憩の度にわざわざ施設長や事務長に許可を取っていないことを確認した。法人における科長は、自身が所属長であることから、わざわざ施設長に連絡をしてまで、休憩に入ると確認するような関係性ではなく、これはJ施設長も認めてきたことである。法人の主張は、本件申立てによって、急に新たな職場ルールを言い出したにすぎない。

また、法人は、仮に10分休憩を取得していたとしても、それを超過していたことは明らかであるから、就業規則に違反していると主張するが、当日、X2組合員は8時9分から業務開始して、16時40分から18時40分まで残業している。15分単位で残業代は支給されているが、8時30分の始業前から業務を行わないと間に合わないために20分はサービス業務をしている。また当日は月末業務(報告書や請求業務)があり、休憩はG看護師らとの話以外では取得していない。昼食は利用者の見守りや食事介助をしながら食事をとっていた。実態はどう考えても15時から10分程度しか話していないが、仮に法人の主張に沿ったとしても、動かぬ証拠であるX3組合員の訪問介護サービス時間を考慮すると15時30分から15時45分くらいで、15分程度しかない。

X2組合員もX3組合員も、普段からまとまった昼休憩を取っていない点や、サービス残業もしている点、それらをこの8年くらい法人は黙認してきた点などを考慮すると「就業規則を違反している」と非難することはできないはずである。

- (イ) 法人は、X2組合員が業務時間中に所管外の訪問看護職員を呼び出して自身の業務とは関係ない事項を行い、同職員の業務遂行を阻害した、とする。

しかしながら、X2組合員はG看護師に対して、業務時間中に来るようには一言も言っていない。

また、法人は、X 2 組合員と G 看護師の所属が違うとするが、そもそもは、X 2 組合員は、F 師長のパワハラ相談について組合活動の一環として業務時間外にて対応してきた。そして、何度か配られた組合ビラを受け取った G 看護師も X 2 組合員が組合窓口だという認識はあった。

G 看護師が X 2 組合員のところへ来たのは、X 2 組合員が科長としての立場で呼び出したわけではなく、G 看護師と X 2 組合員の間で、F 師長のパワハラ問題でかねてより話し合っていた経緯や関係性から呼び出し、G 看護師らもそのような経緯から呼出しに応じたのである。

(ウ) また、X 2 組合員が G 看護師らを呼び出したことは、組合活動の一環だけでなく、Y 7 の労働環境を整えるための業務の一環でもあったのであり、何ら法人から非難されるものではない。

a X 2 組合員は、Y 7 の労働環境を安定させ守るために、Y 7 職員からの、F 師長のパワハラとも目される様々な行為や介護保険法を順守しない言動についての苦情を受け、それまで何度となく Y 2 総務課長や J 施設長と話し合いを行ってきた。このことは、法人自身が様々な書類で認めてきたことであり、その中で最も整理されているのが、令和 2 年 5 月 20 日付け法人回答書に添付されている記録である。

Y 7 利用者と病院 B の利用者が重なる中で、F 師長の対応を巡る問題が発生し、この解決のために法人側の対処を求めていたところ、その過程で F 師長が自らの職域においても問題を起していることを病院 B の職員より知ることとなった。そして、X 6 に匿名メールで内部告発が行われ、また、このメール以外にも行政窓口にも訴えがなされているとの情報もあり、X 2 組合員はなんとか法人内部で対処できないかと考え、まずは事実確認のために病院 B の職員の話を知ろうとした、というのが経緯である。F 師長の問題は、Y 7 だけの問題ではないことは明らかであり、総合的な解決のためには、病院 B の職員の話も聴かなければならないからである。

上記のように X 2 組合員の F 師長問題への対処は、Y 7 の労働環境の保全という観点から継続して取り組まれているものであり、間違いなく業務の一環である。これを Y 2 総務課長も承知しているからこそ、X 2 組合員や X 3 組合員の訴えを受けて対処策を探っていたのである。そして、F 師長問題の解決のための一つの方策として、Y 7 関係者や F 師長を含めた話し合いが模索されていたが、3 月 2 日にはこの話し合いが不自然な形で突然「白紙撤回」された上、X 2 組合員の取組みの中の「病院 B の職員を呼んで話をした」行為だけが問題とされ処分が突然行われるという事態になったのである。

b X 2 組合員は組合の中心を担っており職場の様々な問題を解決する際に組合活動を通じて法人に改善を求めることも行ってきた。このような活動は病院Bの職員にも認知されており、相談や苦情も持ち込まれてくる。また、X 2 組合員は組合窓口であるが、科長という立場もあった。当時は団交や組合申入れで対応すると問題が長期化してしまい、早期解決のために、まずは業務の問題として、Y 2 総務課長やJ 施設長に善処を依頼してきた。

このように、X 2 組合員の業務と組合活動は不即不離の関係で絡み合っているのである。今回の事案は、そのような中で起きた行為のごく一部が、外形的・形式的に就業規則に反しているとして、本筋であるF 師長問題を置き去りにして処分を強行した、ということになる。

c 法人は、仮にF 師長のパワハラ問題が存在していたとしても、それは訪問看護の問題であり、Y 7 の問題ではないとしているが、組合が、令和2年3月16日付けの「抗議及び団交申入書」で指摘したように、間違いなくY 7 の労務問題と関わる案件である。

d また、F 師長問題は、実は大きな問題であった。

法人は、F 師長問題は、たいした問題ではない、Y 7 からの要請は正式なものではないとして解決済みの姿勢であるが、現実問題としては、H 看護師はF 師長のパワハラに耐えかねて退職し、また、F 師長の職域から異動を余儀なくされた職員もいる。

Y 7 関係者もF 師長のパワハラの言動について相当具体的に聞き及んでいたが、それらが全く何の問題もなかったかのような法人の主張自体が不自然極まりないものである。問題があったからG 看護師らはY 7 で愚痴をこぼしたのであり、告発メールが届いたのである。

結局、法人は、処分優先のあまり、F 師長の問題は何がどうなったか曖昧なまま、騒いだ組合だけが、X 2 組合員だけが悪い、ということにしているのである。

(エ) さらに、法人は、他部署職員を動揺させ、不安を与えた行為だとして処分しているが、X 2 組合員の行為がきっかけなのか、行為自体が原因なのか、どういふ不安であるのか、動揺であるのか、何も明らかにされていない。

2.2.25 話合いの際、G 看護師はX 2 組合員から内部告発メールを見せられて、精神的に動揺したわけではなく、病院B内の在宅事業所でしか書けない内容だった点や、このメールの差出人に見当がついていた点で動揺していた。

2.3.3 面談において、K 次長は、G 看護師らは「メールを見たことで、自分らが送ったんじゃないのに、私らの名前で送ったことがショックやった」と述べ

た、と発言している。内部の人間にしか書けないことがG看護師らの名前で見られていることにショックを受けたのであり、ショックの内容や動揺の内容は、X2組合員の行為ではないことは明らかである。

誰が、どのような被害を被ったのか否かを全て曖昧にしたまま、とにかくX2組合員を処分することが優先された政治的な組合弾圧であったというしかない。

イ 処分手続が不適切であることについて

(ア) 法人は、被処分者であるX2組合員に対して事実調査を全く行わず、処分手由について正確な事実確認を怠った。

a 法人は、X2組合員に対して、処分を前提とした事情聴取を行っていない。

(a) 2.3.3面談は、処分のために目的を隠して行ったものであり、正当な手続とはいえない。

Y2総務課長は、2.3.3面談を当初「訪問看護の件」としてX2組合員ら呼び出しており、その後も、面談の趣旨を問うX2組合員らに対して一貫して「経過を聞きたい」としか答えていない。結局、この日は面談趣旨をはっきりと伝えないままであって、処分をするかもしれないことを前提とした事実関係の把握のための面談とは一切明らかにしていない。そのことは、2.3.3面談についてX2組合員に連絡してきたJ施設長自身がX2組合員の処分に向けた手続として事実経過を確認するための面談という認識がなく、2.3.3面談中に「知らなかった」、「Y2さんからは訪問看護のことで聞きたいという話やったから」と明言している。

結局、この日は、法人にとって懲戒処分に向けた「就業時間中の業務外活動を確認するための面談」であったわけだが、そのことをX2組合員に通告しないまま、あたかもかねてより問題となっていたF師長に関する善後策の検討会のような趣旨の会議としてX2組合員を呼び出した。趣旨を隠したこのような法人の行為が正当な手続とはいえないのはもちろんである。

(b) また、2.3.3面談において、Y2総務課長が、目的を隠したまま、処分するためだけの事実関係を確認しようとしたため、決定的に不十分なものとなり、誰が、どのように動いたかを総合的に法人が把握できない、という状況となったのである。

(c) さらに、2.3.3面談において、Y2総務課長は、2.2.25話合いで、何時から何時まで何を話したのかを聞いていない。結局、X2組合員が呼び出したことだけをX2組合員に認めさせたかったようであるが、G看護師らが

どう言っているかも秘匿したままであったため、X 2 組合員らも何を答えたらよいのか分からない受け答えとなっている。処分のための唯一の資料となった2.3.3面談記録は、X 2 組合員がG看護師を呼び出したことのみを確認するためだったということになる。そして、その通り、X 2 組合員だけが処分されたのである。最初から、X 2 組合員の処分を狙った行動であったことは明らかである。

(d) X 2 組合員に対する処分検討を通告した上での事前の事情聴取をしなかったため、事実関係の確認がまったく杜撰である。令和2年2月28日にK次長とY 2 総務課長が、訪問看護職員に聴取りを行った内容のメモでは、G看護師のY 7 訪問時間は15時半となっているが、2.3.13指示書の呼出し時刻は15時となっている。このような自らの資料に齟齬が存在したままの懲戒処分などあり得ない。

b また、X 2 組合員は、顛末書の提出を求められていない。

(a) 就業規則第75条②、第78条第2項では、戒告処分事案については、上司が顛末書を求めるなどして事実関係を調査することになっているが、法人や、X 2 組合員の上司であるJ施設長からX 2 組合員に対して顛末書を求められることもなければ、J施設長からの事情聴取もない。

(b) 法人は、令和2年3月3日にX 2 組合員から事情を詳細に聴取し、これを文書化しており、X 2 組合員からの顛末書の提出は不要と判断した旨主張するが、顛末書とはそもそも本人が書くものであり、事情聴取を文書化するものではない。

また、令和2年4月10日付け法人回答書には、2.3.3面談について、法人は、本件「呼び出し」の事実関係を確かめようとしたが、X 2 組合員らは組合活動を理由として「呼び出し」の経過を明確に証言しなかった旨記載している。「明確に証言しなかった」はずなのに、「事情を詳細に聴取」し、それをもって処分を決定する「顛末書」とした。主張の大きな変更と矛盾である。

そもそも、顛末書に代えるとしたY 2 総務課長作成の2.3.3面談記録(乙第4号証)にも、組合が提出したこのときの反訳書にも2.2.25話合いの面談時間が全く書いていない。「就業時間中に業務外活動をした」ことが処分事由であるのに、G看護師らとX 2 組合員との面談時間を聞きもしない2.3.3面談をメモにした文書が顛末書といえるのか疑問である。

また、X 2 組合員による顛末書の提出を不要と判断したとのことだが、いつ、誰がそのように判断したのか、法人から説明はない。そもそも、顛

末書の提出を求めるのは上司である J 施設長であるが、同人はこの処分に反対であり、顛末書の提出など考慮の対象にもなり得ないのである。

(イ) 法人は、就業規則上、処分権限を持っている J 施設長を外して 2.3.13 戒告処分を決定した。

a 2.3.13 戒告処分は、法人の理事長名で行われているが、就業規則第 78 条第 3 項によると、処分権限を持っているのは施設長である J 施設長である。

2.3.13 指示書を受け取った X 2 組合員が J 施設長に指示内容を問い合わせたところ、J 施設長は、「処分について詳しく関わっていない」とのことであった。

さらに、令和 2 年 7 月 7 日、J 施設長と X 2 組合員との面談によると、J 施設長は、X 2 組合員の処分に反対していた。

このように、法人は、自らが決めた就業規則の規定を無視し、処分権者である J 施設長の意向に逆らい、理事長名で処分を強行したのである。この一事をみても、処分が無効であることは明白である。

b 法人は、J 施設長の処分への関わりについて、理事及び J 施設長が検討したと主張するが、事実は、後に J 施設長が X 2 組合員に語るように、J 施設長を外して処分決定が行われ、J 施設長は 2.3.3 面談のやり方に反対し辞表を提出したのであり、だからこそ、2.3.13 戒告処分の名義人が理事長となっているのである。

なお、本件審問において、Y 2 総務課長は、理事長名にすることについて、「2 施設にまたがっているため、自分が提案した」と証言したが、決定の中身については承知していない旨を証言している。就業規則には施設長が決定を行うと記載しているにもかかわらず、決定の中身は知らないが、理事長名で行うことを進言するというのは不自然である。

c 法人は、主張書面 1 で、J 施設長に対して戒告処分についての意見を求めたところ、異論はないとの意見であった旨主張するが、そもそも J 施設長は意見を聞かれる立場ではなく、処分を決定する立場である。また、法人が J 施設長から意見を聞いた日は、処分を言い渡した当日である令和 2 年 3 月 13 日であり、決定事項を確認しただけにすぎない。

d 法人は、主張書面 8 で、2.3.13 戒告処分は理事ら及び J 施設長が検討し、戒告処分を科した旨主張するが、法人は、主張書面 8 を提出するまでは、一貫して、令和 2 年 3 月 13 日の戒告処分手交の日に J 施設長に意見を求めた、としていた。

2-35 事件の答弁書では、「本件の X 2 に対する戒告処分を下したことに

いて、その前提となる事実確認はY 2が行い、その報告を受けた理事が戒告の判断を下している」と記載し、また、令和3年7月21日の団交で、組合がX 2組合員の処分に対する法人の決定手続について質問したところ、Y 3交渉員は、「理事長、事務局長、Y 2、Y 3が、通知の3日から7日前に決定をおこなった」旨回答している。同月22日、Y 3交渉員は自身の発言を撤回し、同月20日付け主張書面8の主張に合わせた訂正を行ってきたが、そこには、理事らとJ施設長の協議がいつであったのか、J施設長がどのように述べたのか等の詳細は全く記載されていない。

さらに、令和3年7月27日、X 2組合員がJ施設長に「処分に関しての話合いには入っていないでしょ?」と質問すると、「入っていない」と回答している。

結局、法人は、主張書面8に至って「理事とJ施設長が決定した」などと当初主張していなかった虚言を押し通そうとしている。事実は、J施設長は、2.3.13戒告処分の決定に関わっていないのであって、Y 3交渉員が団交で述べたように、理事同士の話があった後、「理事長、事務局長、Y 2、Y 3が通知の3日から7日前に決定をおこなった」、そして、J施設長には戒告通知の手交日である3月13日当日に処分決定されたことが通知されたことになる。

このように、J施設長は、決定された戒告処分を手交当日に手交するように指示されてX 2組合員に手交しただけであって、その処分の決定を行ったわけではない。

ウ X 2組合員に対する処分は公平性を欠くものである。

(ア) 2.2.25話合いでは、X 2組合員、X 3組合員、G看護師、H看護師が参加した。また、同日、病院Bの別の職員が業務時間中にメールを見せてくれと言いつて来ている。業務時間中であることを理由に処分するのであれば、G看護師らにも同等な対応が行われるかと思うが、この中で処分されたのはX 2組合員だけである。

G看護師らが処分されていない理由について、Y 3交渉員は、2.6.26団交で、F師長の判断でやむを得なかったと述べていたが、それも、本件審問において、「自分の考えだ」と述べた。

また、法人は、一般従業員と扱いが異なるのは当然と主張するが、X 3組合員はX 2組合員と同じ介護科長で管理職という立場である。また、医療・介護において看護師が介護職(介護科長も含む)へ業務指示することが多く、介護科長と看護師(一般従業員)の場合、どちらが上司となるかは判断が難しく、明確

に定まっているわけではない。

(イ) また、過去に Y 7 に在籍していた元職員と X 2 組合員に対する処分との扱いの差は歴然としている。

- a 過去に Y 7 に在籍していた元職員は、業務指示に従わない、勝手に物品を購入する、就業時間中に神社参拝に行くなど、数えきれないほどの注意を受けている。懲戒事由に該当すると法人自身が考えるこれらの行動に対して、法人は、顛末書も何も求めず、処分はしていない。また、元職員は、申立人組合とは別の労働組合の組合員であるが、法人は、元職員について、就業時間中の組合活動についても、Y 7 の科長らに放置するよう指示をしていた。
- b 法人は、退職勧奨は軽微な懲戒処分より影響が大きいと述べて、公平の観点に問題はないとしているが、退職勧奨は就業規則にはない行為であって、そもそも懲戒処分と比較するものではない。

また、法人は、平成28年4月に元職員が Y 7 に異動した直後から Y 7 を混乱させる多数の事案について懲戒処分相当と考えながら、また、Y 7 異動前の職場でも多数の問題行動があったにもかかわらず、これらの非違行為を放置していた。退職勧奨は、元職員が加入した労働組合との交渉の中で行われたのであり、法人は、遅くとも、平成28年4月以降9月頃まで退職勧奨など行わず、元職員の非違行為を野放しにし続けたのである。一方、今回の X 2 組合員への2.3.13戒告処分は、2月25日の事実から処分通知交付の3月13日まで、わずか17日である。X 2 組合員に対する処分との扱いの差は歴然としている。

(ウ) さらに、法人において、過去に金銭紛失や盗難などが起きているが、いずれも処分なしで済んでおり、X 2 組合員に対する処分と比して明らかに不平等である。

- a ここ10年間において、①法人の金を使い込んだケース、②利用者の預かり金を紛失させたケース、③その他、金銭の紛失等があったが、いずれも、処分なしで済んでいる。

①法人の金を使い込んだケース

平成24年12月頃、介護施設において職員が複数回にわたり施設のお金を自分で使い込んだケース(横領)があったが、処分などがあったとは聞いていない。

②利用者の預かり金を紛失させたケース

平成26年3月頃、介護施設の当時の管理者が利用者の預かり金を一時期頻繁に紛失させたケースがあった。また、その管理者は、金銭の紛失について

上司に報告せずに自身で処理していたが、処分があったとは聞いていない。

③その他、金銭の紛失等のケース

平成27年11月5日、Y7で金銭の紛失があったが、本人に負担させて処分していない。なお、この件について、法人は不知と主張するが、Y7から法人に対して報告書を提出しており、当然、法人も把握している。また、平成26年頃、病院送迎車の事故などを本人負担させて処分を回避させたケースもある。

b 過去に遡ると金銭紛失や盗難など数多く起きているが、法人は、処分はせず自己負担や自主退職しているケースが多い。つまり、2-13事件や2-22事件の案件よりも重大な問題が起こってきたが、法人は処分しておらず、明らかな不公平である。

(エ) 上述のように、過去に組合が関わった具体的事案だけ見ても、法人はなかなか処分しないというのがよくわかる。これらに比して、X2組合員に対する処分の手続の粗雑さ、事案の発生から処分までわずか17日という極端な短期間の処分を考えると、X2組合員を処分することを目標に、法人はひた走ったということになる。

エ 法人は、支部結成以来、組合敵視ないし軽視を続けており、既に大阪府労働委員会において、何件もの命令が出されている。

平成29年に組合が要求した団交議題について、令和元年9月及び同年10月に全て不誠実団交であると認定され、法人はこれを争わずに命令は確定した。しかし、命令を受け入れたはずの法人は、「不服な点はたくさんある」とうそぶきながら、不誠実な団交を続けていた。そして、その最中に新たな組合攻撃が始まったのである。

X2組合員に対する処分は、先の労働委員会命令の敗北を挽回せんとするためのものであり、今も変わらぬ組合敵視が続いていることを示している。

オ X2組合員に対する処分は、以下のとおり、組合に対する支配介入にも当たる。

法人の組合対策の基本は支部結成以来続いている「Y7孤立化」であり、Y7職員の他職場との交流を断ち切ることにある。

本件は、元々、F師長のパワハラ問題の対処をどうするかという話のはずであったが、この問題が適切に解決すると、それは組合の努力の結果ともなる事態であり、非組合員であるG看護師らに対する組合の影響力が増大するし、場合によっては同人らの組合加入も考えられる。これを嫌悪した法人が、同人らと組合の関係の断絶を目指して些細な就業規則違反をでっち上げて処分を強行したものである。

現実に、この件以降、F師長の職場である在宅事業部とY7の従来の業務関係は極端に減少している。訪問介護及びデイサービスにおいて、従来、病院Bのケアプランセンターからの紹介は、Y7の業務のうち、20～30%を占めていたが、訪問介護は令和2年1月、デイサービスは同年4月を最後に紹介が途絶えたままであり、現在の業務に占める割合も訪問看護では22%に、デイサービスでは13%に減少している。こうして法人は意図的にこれまでの業務上のつながりを断ち切っている。また、Y7へ頻繁に出入りしていた職員らは一切と言ってよいくらいY7へ来なくなった。

法人は、支部結成時もそうであったが、業務実績の向上を犠牲にしても組合の影響力を抑え込むことを優先していることが明らかであり、まさに支配介入である。

カ 以上のとおりであるから、法人が、X2組合員に対して2.3.13指示書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

2.3.13戒告処分は、X2組合員が業務時間中に所管外の職員を呼び出して自身の業務とは無関係の行為をしたことに対して下した適法な懲戒処分であり、組合とは何ら関係がないものである。

ア X2組合員の行為は、就業規則第70条第2号、第7号、第8号に該当する就業規則違反行為である。

(ア) 2.2.25話合いが業務時間中の行為であることについて

a 令和2年2月25日、X2組合員はG看護師をY7に呼び出し、午後3時過ぎから40分以上1時間未満もの間にわたり、G看護師と話をしていた。同日の同時刻は、X2組合員にとってもG看護師にとっても就業時間で定められた休憩時間外であり、業務時間中であった。

組合は、X2組合員がG看護師を呼び出した上で休憩を取って同人と話をしたと主張する趣であるが、X2組合員がG看護師を呼び出した時刻は、就業規則が定める休憩を取ってよい時間ではない。そのような時間に自身の判断で休憩を取ること自体が就業規則に違反している。

組合は、X2組合員は休憩時間と業務時間を切り分けることができない状態だったと主張する。しかし、X2組合員は、介護科長として就業規則に定められた休憩時間と業務時間を守るべき立場にいる。その上で、組合は、業務時間中の組合活動を自白しているのである。

なお、組合は、X2組合員は日常的にまとまった休憩時間を取る余裕はな

い旨、業務の合間を見てわずかの時間の休憩を取っている旨主張するが不知である。

- b X 2 組合員は、2. 2. 25話合いで40分以上1 時間未満の間にわたりG 看護師らと話をしていた。

組合は、2. 2. 25話合いの面談時間について、午後 3 時頃から午後 3 時10分頃までの10分程度であったと主張するが、これは客観的事実に反しており、実際のX 2 組合員とG 看護師らとの面談時間は、40分以上1 時間未満の長時間にわたっている。

その根拠は、G 看護師の上司であるF 師長が令和 2 年 6 月にG 看護師から聴取した内容による。同内容を記載した書面には、「X 2、X 3 氏と40分以上1 時間未満は面談？していたとのこと」との記載がある。

また、令和 2 年10月21日付けのG 看護師のメモには、「6 月にF 師長からこの日のことを聞かれたとき、15時30分からと話しました。その前の訪問が13時30分～15時30分の予定だったので、15時30分すぎと答えましたが、45分が2 回で早めに終了し、Y 7に向かっていると思うので、15時すぎくらいには到着していると思います。」、「X 3 さんとX 2 さんが、私を待っていてY 7で話しをしました。」と記載されており、G 看護師が午後 3 時すぎにY 7に到着してX 3 組合員及びX 2 組合員と話を開始していたことが分かる。

さらに、「3 時30分頃、H 看護師はグループホームにいてX 3 さんに呼ばれ、私たちと合流しました。」、「そこで、H 看護師と一緒にメールを見ました。私は、二度メールを見たことになります。」とも記載されており、午後 3 時30分にH 看護師が合流し、メールを確認したことが分かる。これらを総合すると、午後 3 時過ぎにG 看護師がY 7に到着してX 3 組合員及びX 2 組合員と話を開始し、その後午後 3 時30分頃にH 看護師が合流してメールを確認し話をしていたことになる。

これは「X 2、X 3 氏と40分以上1 時間未満は面談？していたとのこと」という乙第13号証のG 看護師の供述とも符合している。

さらに、令和 2 年 7 月29日の会議において、G 看護師は、X 2 組合員との会話が10分で終わるようなものではなかったとも供述している。

このように、X 2 組合員が、令和 2 年 2 月25日の午後 3 時過ぎから40分以上1 時間未満もの間にわたりG 看護師と話をしていたことは明らかである。仮に10分休憩を取得していたとしても、それを超過していたことは明らかであるから、いずれにしても就業規則に違反している。

- c なお、就業規則上の適宜10分間の休憩の付与については、法人は運用を各

施設に委ねており、同休憩を希望する従業員は上司(所属長)の許可や部下への伝達を経て取得する運用となっている。Y7における運用は不明であるが、少なくとも従業員が任意に上司の許可や部下への伝達もなく好きに取得できるものではない。上司の許可や部下への伝達を要件としたのは、そうしなければ、従業員が好きな時間に自由に休憩を取れることとなり、業務時間と休憩時間の区別が困難になることや、業務過多の場合等、休憩を取ることで業務に支障をきたすケースが考えられるからである。

本件では、X2組合員は上司であるJ施設長の許可を取っておらず、同休憩の取得には当たらない。仮に、X2組合員の同休憩の取得が認められたとしても、面談時間は優に10分を超えるものであったとのことである。

したがって、いずれにせよ、X2組合員が業務時間中にG看護師を呼び出し、面談したことは動かしがたい事実である。

(イ) X2組合員は、業務時間中に権限外である他部署(病院B在宅事業部・訪問看護ステーション)の職員であるG看護師をY7に呼びつけ、H看護師を同席させ、X3組合員とともに組合への勧誘を行った。

X2組合員には、業務時間中に他部署の職員を業務以外で呼び出す権限はない。仮に、X2組合員が組合へ届いたメールをG看護師らに見せる必要があるなら、業務時間外にするべきであった。

(ウ) 2.2.25話合いは業務上の行為ではない。

a 組合は、2.2.25話合いを業務の一環である旨主張するが、仮にF師長のパワハラ問題が存在していたとしても、それは訪問看護部の問題であり、Y7の問題ではなく、Y7の労務問題とは無関係である。

万一、F師長のパワハラがY7の職員に及ぶようなことがあったとしても、X2組合員がF師長のパワハラの状況を訪問看護職員であるG看護師から聴取することは越権行為であり、Y7の科長の業務に含まれる行為とはいえない。

b また、2.2.25話合いの際、X2組合員はG看護師らに対し、組合への加入を勧誘している。

その根拠は、G看護師自身の供述である。2.4.1書面は、令和2年4月1日にG看護師が2-13事件の申立書を読んで供述した内容を記載したものであるが、同書の記載から、G看護師がX2組合員から組合への加入を勧誘されたことが分かる。また、2-13事件の申立書で、組合自身もG看護師らとの面談時に組合への勧誘活動があったことを自白している。

このように、X2組合員は業務時間中であるにもかかわらず、組合への勧

誘という組合活動を行っており、「業務の一環である」との主張が客観的に事実と反していることは明らかである。

- c さらに、「業務の一環である」との主張は、第2準備書面において突如としてされたものである。組合はそれ以前においては相反する内容を主張しており、主張の変遷が見られる。同主張は、後付けで考え出された組合の創作である疑いが濃厚である。

まず、X2組合員は裁定委員会前に提出した顛末書において「この時、業務中に来てくれとは一切言いませんでした。」「私は一旦休憩を取ることにしました。」と供述している。真に業務の一環なのであれば、G看護師を業務時間中に呼び出せばよいし、X2組合員が休憩を取る必要もない。

また、X2組合員は裁定委員会で「G看護師とは仕事での電話はあるが、ほとんどがF師長の相談だった。業務のことで電話する関係性ではない。だからG看護師は、業務だなと思うとは思えない。」と供述しており、F師長の問題が業務のことではないという認識を示している。このような供述は、組合が突如として行った「業務の一環である」との主張との決定的な矛盾を露呈している。

さらに、組合は、第1準備書面では「F師長のパワハラ相談について組合活動の一環としてX2は業務時間外に対応してきた。」「G看護師がX2のところへ来たのは、X2が科長としての立場で呼び出したわけではなく」と主張しており、第2準備書面の「業務の一環である」との主張と矛盾している。

このように組合から突如としてなされた「業務の一環である」との主張は、X2組合員の従前の供述や、組合の本件における従前の主張とも矛盾しており、一片の信用性もない。

加えて、本件審問におけるX2組合員の供述と組合の主張に齟齬があり、組合の主張がその場しのぎの矛盾にまみれた虚偽であることを示している。

- d なお、組合が主張するF師長のパワハラ問題については、令和2年1月23日にX3組合員がF師長に謝罪をさせたという報告をY2総務課長が受けたこともあり、そもそも調査依頼を受けた認識がなく、それ以降も具体的な調査依頼は受けていない。

また、2.4.1書面には、実際にはF師長のパワハラ問題が存在していなかったことも記載されている。さらに、在宅事業所意見会においても、訪問看護職員がY7でF師長の愚痴をこぼしていた件で、組合に利用されたことを後悔する内容が話し合われている。

組合は、F 師長の問題について、ケアプラン上の問題が主であった業務上の問題提起を、時間の経過と共に「パワハラ問題の解決を求めている。」との表現にすり替えているにすぎないのであって、早期の段階からパワハラ問題の解決を求めているわけではなかった。

イ 処分手続について

(ア) 法人は、2.3.13戒告処分において何ら不当な手続をしていない。

a 組合は、2.3.3面談について、Y 2 総務課長が目的を隠したまま処分するためだけの事実関係を確認しようとした旨主張するが、的外れである。

2.3.3面談は、K次長が、訪問看護職員がY 7にてメールを見せられたとの報告をF 師長から受け、事実確認をする必要があると判断されたために行ったものであり、K次長もY 2 総務課長もX 2 組合員の処分は念頭になく事情聴取に至っている。そもそもY 2 総務課長は、X 2 組合員を処分する権限を有しておらず、X 2 組合員の処分は、その事情聴取の報告を受けた法人が決定したものである。

また、X 2 組合員は「訪問看護の件」と聞いた上で事情聴取に応じており、「2月25日にX 2 が訪問看護職員と話をするに至った経緯の事実確認」という事情聴取の目的は、Y 2 総務課長が聴取中に再三にわたり言及している。

この事情聴取は処分を前提としておらず、聴取前に趣旨を隠す意図もなく、聴取中にその趣旨を明らかにしており、何ら不当な手続はしていない。

b また、就業規則第78条が定める顛末書の提出を命じる点について、本件では同手続を省略している。これは、法人が令和2年3月3日にX 2 組合員から事情を詳細に聴取しこれを文書化しており、X 2 組合員からの顛末書の提出は不要であると判断したためである。

(イ) 2.3.13戒告処分の手続は適正なものであった。

a 2.3.13戒告処分は、理事ら及びY 7 施設長であるJ 施設長がX 2 組合員の業務上の不適切な行為に対して検討し、令和2年3月13日に反省文の提出を求める戒告処分を科したものである。

b 2.3.13戒告処分について、X 2 組合員の直属の上司であるJ 施設長の承諾があった。このことは、本件審問におけるY 2 総務課長の「(略)法人理事の間で戒告処分、反省文を出してもらおうという話になったと。で、J 施設長もそこを、その件については反対せず、追認をされたというふうに認識をしております。」「まず、戒告処分に反対はされておりました。(略)それ(通知書)をJ 施設長にお渡しして中身も確認されてます。その中身を確認された上で、自ら持参してX 2 さんに手渡しをされてるというところで異論

はないという認識になりました。」という供述から証明されている。

また、2.3.13戒告処分が理事長名で出されていることについても、Y2総務課長の「(略)病院と介護は2施設またがってる案件であるということで、理事長名で出していただくのが適当なんじゃないかなというところで提案いたしまして、その形になりました。」という供述から、合理的な措置であったことが証明されている。

ウ X2組合員に対する処分は、他の職員に対する措置と比較して不均衡なものではない。

(ア) 2.3.13戒告処分は、X2組合員の管理職としての職責の重さによるものであり、本件に関わったG看護師等の一般の従業員と扱いが異なっていることは当然である。管理職であるX2組合員を処分して一般の従業員にすぎない者らを処分しなかったからといって、不均衡ではない。

(イ) X2組合員に対する処分は、過去にY7に在籍していた元職員に対する措置と比較して不均衡なものではない。

組合は、X2組合員に対する処分と過去にY7に在籍していた元職員に対する措置の均衡を問題視する趣であるが、元職員との比較自体が不合理である。

法人は、元職員に対して懲戒処分を下していないが、退職勧奨を行い、交渉の結果、同人が退職に同意し、退職の形式としては普通解雇の形をとっている。

確かに元職員の行状は懲戒事由に該当しうるものではあったが、元職員の勤務態度や勤務成績を見て、指導や注意をしても全く改善が見られず、法人は、これ以上、元職員を雇い続けることは困難であると判断した。しかし、懲戒解雇や普通解雇を下す程の事由はなく、元職員と交渉して自主退職を促すこととしたのである。そのような方針のもとで軽微な事由により懲戒処分を下すことは、元職員の自主退職に向けた交渉の障害になると考えて、法人はあえて元職員に懲戒処分を下さなかったのである。

このような退職勧奨及び普通解雇は、労働者の地位を喪失させる重大な処分であり、戒告及び減給の懲戒処分とは比較にならない程の重いものである。また、元職員はY7の単なる従業員であったのに対し、X2組合員はY7の科長という役職者で、行為の重みが元職員とは比較にならない。X2組合員の行為は、科長という役職者の行為として見ても看過できないものであるからこそ懲戒処分を下したのである。元職員への措置とX2組合員に対する懲戒処分を比較すること自体にそもそも無理があるというべきである。

(ウ) 組合は、過去に金銭の紛失等のケースがあった旨主張する。

法人の各施設において、金銭の紛失はしばしば見られることであるが、組合

の主張するケースについては不知である。

なお、病院送迎車の事故のみならず、施設の業務上の交通事故には、全て業務保険によって対処しており、職員が一部を自己負担するようなことはない。

エ 組合は、2.3.13戒告処分について、組合敵視の一環であると主張するが、単なる言いがかりにすぎない。2.3.13戒告処分は、適法な懲戒処分であり、組合とは何らの関係がないものである。

オ 組合は、X2組合員に対する処分についてG看護師らとの関係の断絶を目指して行ったものであるとする趣であるが、このような主張には何らの根拠もなく、組合の単なる憶測・想像に基づく虚構にすぎない。

カ 以上のおおりに、法人は、X2組合員が就業規則に違反したために懲戒処分を科しただけのことであり、組合とは何ら関係ない。

2.3.13戒告処分は、法人の指揮命令権に基づく正当な行為であって、不当労働行為に該当することはない。仮に、本件処分のような懲戒処分が許されないとするならば、組合に加入している従業員には何らの懲戒処分も下すことができないこととなり、使用者たる法人が有すべき懲戒権は有名無実のものとなる。

2 争点2（法人が、X2組合員に対して2.6.1付け懲戒処分通知書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 2.6.1減給処分は、2.3.13戒告処分に従わないことを理由としての処分である。

組合側は、2.3.13戒告処分の直後から、公的な異議申立て（2-13事件申立て）をしている。不当と考える処分による指示で、「反省書」を書くことなどできるはずがない。公的な異議申立てを行ったにもかかわらず、さらなる処分を行うということは、実質的に同じ事案についての二度目の処分であり、一事不再理の原則を逸脱した不当なものであることは明らかである。

イ また、就業規則の適用が恣意的である。

法人は、組合から団交で2.6.1減給処分を強行する理由を聞かれて、「就業規則にある」と述べるばかりであった。ところが、減給処分には、就業規則上、始末書の提出が義務付けられているが、X2組合員は、2.6.1減給処分に当たって、就業規則に基づいた始末書の提出を求められなかった。

また、平成28年からのY7事務職員であった元職員問題においても、懲戒処分相当と総務担当者が判断する多数の非違行為がありながら、結局懲戒処分は行われておらず、法人が懲戒処分を恣意的に行っていることが明らかである。

ウ さらに、2.6.1減給処分までの経緯は、何が何でもさらなる処分を行うという法

人の強い姿勢を明らかにした。

この時期は、世界で初めての新型コロナウイルス感染が拡大し始めた時期であった。令和2年4月7日からは緊急事態宣言が発令され、介護・医療現場として危機感を募らせての日常業務であった。このため、同月6日の団交で、前年から行われていた大阪府労働委員会命令に基づく団交も含めて争議関連の争いごとを一旦停止する休戦提案を組合側より行った。ところが、わずか4日後には、法人は、組合が行った休戦提案を拒否すること、X2組合員に対する指示は「粛々と実施する」旨を通告してきた。

同年4月14日、法人がX2組合員に対し、反省文を1週間以内に提出しない場合は懲戒処分を検討する手続に入る旨通知されたため、同月15日、組合は実効確保措置申立てを行った。同年5月14日、大阪府労働委員会より勧告は行わないものの「これ以上紛争が拡大しないよう、慎重な対応に努められたい」とする文書要望が出されたが、法人は、この要望を無視し、同月20日の回答書において、さらなる処分に突き進むことを宣言し、X2組合員に対しては裁定委員会開催通知を送った。このため、同月21日、組合は、再度、実効確保措置申立てを行ったが、法人は、裁定委員会開催を強行し、同年6月2日午後から、実効確保措置申立てに係る労働委員会での事情聴取が予定されていたが、同日の午前中に、Y3交渉員がY7を訪れ、2.6.1付け懲戒処分通知書を介助中のX2組合員に無理やり手交しようとした。法人は、大阪府労働委員会での実効確保措置申立てに係る判断を忌避し、とにかく処分を強行しようとしたのである。

同月11日、大阪府労働委員会から、再度の実効確保措置申立てについて、法人のみに対して「誠に遺憾」との表明がなされた文書要望が出され、この要望を受けて、法人は2.6.1減給処分を凍結した。

この動きを見ると、法人が、労働委員会の要望を振り切ってでも、X2組合員に対する処分を形だけでもやりたかったことが分かる。

エ 法人は、2.6.1減給処分を強行したが、減給金額は3,000円3か月というものであり、実質的にX2組合員に相当厳しい負担を強いるものではなかった。また、その後、大阪府労働委員会の法人に対する「誠に遺憾」との表明もあり、その執行を「当面の間保留」している。このことから考えると、処分の実効である減給に大した意味はなく、法人が組合に強く臨むという姿勢を明確に表明することが大事であったということになる。組合とは協調しない、組合に対する敵視政策は断固として継続していることを法人職場内部に宣言することに意味があったということになる。

また、X2組合員は身体に不調をきたすなど、法人による二度の不当処分等に

より弊害が発生している。法人による、二度の処分等は、組合運営の中心を担っているX2組合員や組合の疲弊や消耗を狙ったものであり、まさに不当労働行為といえる。

(2) 被申立人の主張

そもそも、戒告処分は法人の指揮命令権に由来する懲戒権に基づいており、その根拠は就業規則にある(就業規則第78条第1項第1号)。そして、就業規則上、被懲戒者が異議を述べることを想定しておらず、減給以上の処分についてのみ裁定委員会における弁明の機会が付与される(就業規則第78条第5項)。被懲戒者には反省文の提出を拒む権限はなく、X2組合員には法人の指示に従って反省文を提出する義務がある。この義務は、戒告処分の発令によって既に発生しており、X2組合員が異議を述べたり大阪府労働委員会に審理を申し立てたからといって、その効力が失われたり一時停止したりすることはない。それにもかかわらずX2組合員がこれを怠ったために懲戒処分を科すことは何ら不当ではなく、組合の主張は根拠のないものである。

3 争点3 (2.4.28団交、2.5.29団交、2.6.26団交及び2.7.30団交におけるX2組合員の戒告処分に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア F師長のパワハラ問題について

(ア) 2.4.28団交

F師長のパワハラの問題について、Y3交渉員は、組合がJ施設長及びY2総務課長に解決を求める要請をしていることを認めながらも、法人の責任を棚上げにして、一貫して「パワハラという方が証明せよ」と述べ続けた。

また、組合側からの調査申入れについて、Y3交渉員は、「正式なそういう申入れがあったことについては知らなかった」、「エピソードの一つとして聞いている」として、正式なものとそうでないものがあるが如くにごまかし続けた。

そして、組合が具体的な点を指摘すると、Y3交渉員は黙ってやり過ごすとの対応をした。

(イ) 2.6.26団交

F師長の問題での話合いの予定がなくなった理由について、Y3交渉員は、「話合いの予定として立てていない」、「3月2日に話合いは白紙にしたいという提案をしている」、「具体的な調査依頼を受けたというふうには立てない」と述べるのみであった。具体的な問題として、Y2総務課長やJ施設長等に相談を持ちかけ、また、2.3.3面談でも、F師長に関して具体的な訴えをY2総務

課長に対して行ったにもかかわらず、「Y 2 さんは聞いていない」と事実と異なる発言で全てを切り捨てた。

また、3月2日に、Y 2 総務課長は「会社から止められた」と述べていたが、そのことをY 3 交渉員は知らなかった。

さらに、話合いがなくなった理由について、Y 3 交渉員は「サービス担当者会議でちゃんと解決するということが望ましい」と回答した。しかし、サービス担当者会議は利用者也参加する会議であり、その場で法人内部の問題点をさらけ出して議論することなどできるはずもなく、このような回答は、ごまかしでしかない。

(ウ) 2.7.30 団交

F 師長問題について、サービス担当者会議で解決するというY 3 交渉員に対し、組合が、利用者のいるサービス担当者会議でパワハラ問題など解決できるはずがないと反論したところ、Y 3 交渉員は、「具体的にパワハラの内容を提起しなくて、パワハラパワハラと言っていいんですか」と話をすり替えた。

また、Y 3 交渉員は、F 師長のパワハラ事案には、Y 7 の中に対するパワハラと病院の中でのパワハラがあるとした上で、病院内では話合いを行ったとしたが、Y 7 に関しては、具体的な話ではないなどとして認めようとしなない。組合が、令和2年5月20日付け法人回答書に添付されたY 2 総務課長の記録に記載の具体的事実を指摘すると、Y 3 交渉員は「それはサービスの問題だ」とごまかし、その後、シドロモドロになりながらも、F 師長に問題があったことを認めた。しかし、その後、「具体的な内容を提起せんで」とまた元に戻り、最後には全く違う組合攻撃の話にすり替えた。

(エ) F 師長のパワハラ問題は、2.3.13 戒告処分のかっかけとなった事項である。

Y 7 の科長らは法人に対し、F 師長のパワハラ問題について何度も相談しており、令和2年5月20日付け法人回答書に添付されたY 2 総務課長の記録にも、Y 7 から具体的な要請が入っていることが記載されている。同年2月27日には、X 2 組合員はY 2 総務課長にF 師長への対応を求め、2.3.3 面談でも、X 2 組合員及びX 3 組合員は、F 師長の問題点を具体的に指摘し、F 師長を交えた解決のための話合いの開催を求め続けた。しかし、法人は、F 師長とY 7 との解決のための話合い設定などの努力を全くしようとしなかった。

F 師長のパワハラ問題は存在していた。そして、Y 7 が法人に真剣な対応を求めていること、かつ、それを法人が認識していたことは明らかである。しかし、上記のとおり、団交では、「具体的でない」、「サービス担当者会議で行う」と言い張って済ませた。サービス担当者会議は利用者、家族、他社関係者

も参加する場であり、法人内のパワハラ問題を討議などできるはずもないのに、法人はそのことには全く答えない。

法人は、何らの調査や話し合いも行わないままに、パワハラがないと決めつけており、そのような姿勢は不誠実というほかない。

イ 2.3.13戒告処分に至る手続について

(ア) 2.4.28団交

組合は、2.3.3面談が「何のため」であったのかを問うたが、法人は、ごまかしに終始し、同面談で2月25日にG看護師ら呼び出した経緯を聞いたのは何のためか、については明らかにしなかった。

(イ) 2.5.29団交

Y2総務課長がG看護師に対して調査をした契機について、Y3交渉員は、G看護師がY2総務課長に提出したメモ(2.4.1書面)を読み上げ、あたかもG看護師の思いを受けて調査を行い、処分に至ったかのような発言をした。しかし、同メモは2.3.13戒告処分後に作成されたものであり、Y3交渉員が事実関係を全く承知していないことが明らかとなった。

また、組合が、2.3.3面談が「だまし討ち」であったことについて、なぜ趣旨を明らかにしなかったのかと質問したのに対し、Y3交渉員は、「事実関係だけを把握すればいい」として、明確な回答を拒否した。

(ウ) 上記のとおり、法人は、団交において、2.3.3面談についての組合からの質問に明確に回答しないなど、2.3.13戒告処分に至る過程を明らかにしない。結局、団交では、法人が2.3.13戒告処分に向けて、手続を、いつから、どのように開始したのかは全く明らかとならなかった。

ウ 2.3.13戒告処分が正当か否かについて

(ア) 就業規則上の業務時間について

a 2.4.28団交

勤務時間と休憩時間についての議論において、現実には休憩を取らずに長期間勤務してきた実態に対して、Y3交渉員は「(X2組合員は)就業規則を守らせる立場」と形式的な答えでごまかし続けた。

b 2.5.29団交

令和2年5月20日付け法人回答書では時間管理の責任はX2組合員にあるとなっていた。しかし、組合から、休憩が取れない実態やサービス残業をしなくて済むための業務改革を法人として何をしてきたかと問われると、法人は全員が黙して語らずとなった。

c X2組合員らのような管理者は、連日まとまった休憩を取ることができず

に働いている。そして、法人は、そのことを知りながら、これまで改善するための積極的な対策を一切取ってこなかった。したがって、X 2 組合員は、G 看護師との面談が行われた午後 3 時から休憩を取っているが、それが業務時間中であるから処分対象であるとする法人の主張は、そもそも成り立たないものである。また、同時に、その休憩は就業規則にある 10 分休憩の規定に則った行動であり、懲戒処分の対象になり得ない。

X 2 組合員の勤務時間は、そもそもサービス早出から始まり昼休みもまともにまとめて取れない状況が続いている。そのことについて、Y 3 交渉員は、「(X 2 組合員は)就業規則を守らせる立場」と言うばかりで、実態を直視した回答を回避し続けた。

(イ) 公平原則の観点について

a 2.5.29 団交

G 看護師らについては処分されない理由について、Y 3 交渉員は「業務時間中の職員を X 2 さんが呼び出した」、「呼ばれた人の業務が、X 2 さんが呼ぶことによって侵害された、と我々は理解した。」と答えるばかりで、公平原則の観点について返答しなかった。

また、令和 2 年 2 月 25 日には、業務時間中に、病院 B の職員が X 2 組合員にメールを見せてくれと言いに来ていた。この件について、組合が調査しないのかと質問したのに対し、Y 3 交渉員はこれから調査すると回答し、組合が、なぜこれからののか追及すると、Y 3 交渉員は、「今初めて聞いた」と述べた。しかし、この件は、当該職員の名前は隠したが、団交前である同年 5 月 26 日の裁定委員会に提出した X 2 組合員の顛末書に記載している。

b 2.6.26 団交

G 看護師が処分されない理由について、Y 3 交渉員は「F 師長の判断でやむを得なかったものとして取り扱われている。」と回答した。

c 上記のとおり、団交において、公平原則の観点について、全く答えがなかった。2.2.25 話し合いを行った X 2 組合員と G 看護師の両名を処分するのではなく、X 2 組合員だけが処分対象となる理由は、全く明らかでない。また、G 看護師以外の職員については調査すらしていない。G 看護師が処分されないことについて、Y 3 交渉員は「上司の F 師長が許したから」と回答したが、X 2 組合員の上司である J 施設長は、X 2 組合員の処分に反対していたのである。

エ 団交出席者について

(ア) 2.3.13 戒告処分は、Y 2 総務課長が事実関係を調べ、それに基づいて処分を

行ったが、2.4.28団交以降、Y2総務課長は団交に出席せず、自らがキーパーソンの位置でありながら、X2組合員の処分に至る経緯などについて説明を回避し続けている。また、団交に出席した交渉員も、正確な情報を掴まないまま、交渉に臨んでいた。

(イ) 4人の交渉員は全員代表交渉員でありながら、ほとんどの問答はY3交渉員が行っている。F師長のパワハラ問題で、具体的な事実を前にしても具体的ではないと決めつけるなど、Y3交渉員の不誠実な対応について、他の交渉員は言葉を差し挟もうとしない。また、他社の関係者や利用者が参加するサービス担当者会議で、パワハラ問題を議論できるはずもないのに、F師長のパワハラ問題をサービス担当者会議で解決するとするY3交渉員の発言に関して、事情を知っているはずのY4交渉員もY5交渉員もそのことについて発言しない。

(ウ) 過去の大阪府労働委員会命令において、Y3交渉員及び法人側弁護士は実質的な交渉権を持っていなかったと認定されたが、実態は何も変わっていない。実質的な交渉権を付与されていないY3交渉員が不誠実な発言を繰り返し、法人側弁護士は黙っているだけ、新しく追加された2名の代表交渉員は、協議内容を把握していない、権限がない、黙って回答できない、ということが多い。同命令後も、相変わらず、交渉権限のない者が適当にお茶を濁した交渉を行っているのが実態である。

(エ) いずれにしても、2.3.13戒告処分に関する団交は、決定を行った実際の内容とは無縁なものであることが明らかとなった。団交には理事は全く出ない、そして交渉員は、理事が決定した処分の内容について、団交に向けた議論もせず、自分の(Y3交渉員の)推測だけで組合の問いかけに答えてきた、ということになる。理事の意向・考えを伝えることにもなっておらず、この団交を誠実なものとするには、理事が出席するしかないことが明らかとなった。

オ 以上のとおり、本件団交における法人の交渉態度は、労働組合法第7条第2号違反に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア F師長のパワハラ問題について

法人は、F師長のパワハラがないと決めつけたことはない。

2.4.28団交において、法人は組合に対し、F師長のパワハラについての具体的な根拠を示すように求めているが、これ以降、組合からF師長のパワハラについて具体的な根拠が示されることはなかった。

法人は、F師長にパワハラがないと決めつけておらず、組合に具体的な事実を明示するよう求めたもののそれがなされなかったため、パワハラ認定ができな

かったのである。

また、本件審問におけるY 2 総務課長の供述からも明らかなとおり、法人は、X 3 組合員及びF 師長から聴取りを行っている。さらに、法人は、訪問看護職員からの事情聴取もした上で、F 師長のパワハラがなかったと結論づけている。

イ 2.3.13戒告処分に至る手続について

法人と組合の団交において、X 2 組合員に対する処分の手続論が主な議題となったことはない。

また、2.3.3面談について、団交で法人は一定の説明をしている。

なお、戒告処分に至る法人の意思決定は内部の事項であって、団交で説明せずとも不誠実となることはない。

ウ 2.3.13戒告処分が正当か否かについて

(ア) 就業規則上の業務時間について

法人は、団交において、就業規則上の業務時間について実態を踏まえた回答をしており、不誠実ではない。

また、そもそも、X 2 組合員は上司である施設長の設置を拒否し、J 施設長を施設長として認めていないのであるから、Y 7 にはX 2 組合員の労働時間を管理するものが不在という異常な状態が続いており、X 2 組合員の労働時間の実態を前提にした議論は不可能であった。

(イ) 公平原則の観点について

法人は、2.3.13戒告処分について説明をしている。

2.3.13戒告処分は、X 2 組合員が管理職であるが故に下されたものであり、また、他部署の職員をも巻き込んだ重大なものであったため、他の事例との比較は困難で、公平原則の違反とはならない。

エ 団交出席者について

(ア) 法人の出席者の決定は法人の裁量に属していること

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、組合にその人選を決める権限はない。

法人は、団交に臨むに際し、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、その場で決定できない事項については持ち帰り、理事と協議するようにしている。

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取っているにすぎず、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て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。

仮に、組合の本申立てが認められれば、法人の出席者を組合が随意に選択できることとなり、到底公平な労使交渉とはいえず、不当極まりない。

(イ) 代表交渉員はY 2 総務課長や理事らと十分な協議をした上で団交に臨んでいること

X 2 組合員に対して2. 3. 13戒告処分を下したことについて、その前提となる事実確認はY 2 総務課長が行い、その報告を受けた理事が戒告処分の判断を下している。法人の代表交渉員は、2. 3. 13戒告処分についてY 2 総務課長及び理事らと十分な協議をした上で団交に臨んでおり、また、団交において法人の意向を十分に回答し尽くしているため、理事が出席する必要はない。

(ウ) 組合は交渉権限と決定権限を混同していること

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。

オ 以上のとおり、法人は、団交において、X 2 組合員に対する処分についての説明を尽くしており、不誠実と指摘されることはない。

4 争点4 (G看護師が2. 4. 1書面を作成したのは、法人の働きかけによるものといえるか。いえるとすれば、かかる法人の行為は、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 組合が、2-13事件を申し立てたところ、2-13事件の審理の過程において、法人が、G看護師に、2-13事件の申立書を示して2. 4. 1書面を書かせたことが明らかとなった。

2. 4. 1書面は、以下に述べるように、法人の組合対策工作の圧力の中で「書かされた」ものである。

イ 2. 4. 1書面は、2. 3. 13戒告処分前の供述と変わっている。

2. 3. 13指示書には、G看護師は、「自分が話をしたことでX 2 科長に迷惑をかけることになるなら申し訳がない」と話しているとの記述がある。2. 3. 13戒告処分前には、「X 2 に申し訳ない」と思っていたG看護師が、2. 3. 13戒告処分が発令された後の4月1日には「(組合は)干渉しないでほしい」と態度を反転させている。

また、Y 2 総務課長が作成した2. 5. 29団交の議事録の補足欄に、「3/5～10 G看護師と面談時、G看護師は『私らのせいで、X 2 さんが責められるのなら申し

訳ない。謝りに行く』と言い、Y2を責めた」と記載されている。ところが、4月1日には、2.4.1書面を書いて「(組合は)干渉しないでほしい」などと真反対の態度を取るようになったのである。この変化は、法人の組合に対する強硬な姿勢の前に、迎合を強いられたためである。

ウ 2.4.1書面の文言にも不自然な点がある。

(ア) G看護師は、2.4.1書面で、相談には行っていない、Y7に来てほしいと言われ、内容もわからず、伺った、としている。しかし、それまでパワハラ問題について相談していないのに、呼ばれた用件も分からないまま、X2組合員と直接の業務の関連はないにもかかわらず、呼出しに応じるであろうか。X2組合員の令和2年5月26日付け顛末書にあるように、伝言を聞いたG看護師はすぐにX2組合員に連絡を取り、呼出しに応じている。それまでの相談の経緯があるからこそ、呼出しに応じたのであり、呼出しに応じたこと自体が、それまでのG看護師らのX2組合員などに対するF師長についての話が、「愚痴」などではなく相談であったことを示している。

(イ) また、2.4.1書面には、「問題なく働いていますので、干渉しないでほしい」との文言があるが、2.3.13戒告処分以降、X2組合員らは、G看護師に何らの働きかけをしていないのであって、この文言が4月1日時点でG看護師から出てくること自体が不自然である。

(ウ) 2.4.1書面の不自然さを典型的に示しているものは、メールを見せてほしいと言っていない、との言葉である。X2組合員は、2.2.24メールの確認のためにG看護師に声をかけた。メールの存在を知った当事者が、様々な問題を抱えていた職場状況のことを外部に訴えたメールの存在を知らされて、「見せてくれ」と言わないだろうか。何がどう書かれているのかについては、通常強い関心の対象のはずであり、それについて、他人事のような書きぶりこそが不自然といえる。

(エ) しかも、2.4.1書面では、2月27日に職場でF師長を交えた話合いが行われたとしている。しかし、その直前の同月25日に職場のことを外部に訴えたメールを見てX2組合員らと話をしながら、その中でどのような内容が話し合われたのか、2.4.1書面には全く記載されておらず、書いているのは「組合に加入を誘われた」とすることだけである。G看護師が、具体的な話の内容を記載した上で、組合加入の誘いについてどう感じたかを書いているなら、それなりに理解できるかもしれないが、話の内容に全く触れないまま形式的なことしか記載していないこの文書自体が、G看護師が意に染まぬ文書を書いた、もしくは署名させられたことを示している。

エ さらに、2.4.1書面によると、令和2年2月27日にF師長の職場で話合いがもたれ、「良い雰囲気になった」はずなのだが、1年も経たない同年年末時点では全員が退職するという異常事態になった。実際には、F師長やG看護師が報告しているような円満な状況にはなかったことは明らかである。

令和2年12月、G看護師は退職に当たってY7に手土産を持って挨拶に訪れ、謝罪の意を表明している。G看護師は、F師長の勤務態度を厳しく批判し、それまでの自分の姿勢については、「私は働いている時点では、(F師長はG看護師の)上司やから、もめながらやるのもつらいし、きれいにやめたいし」と自分の姿勢がやむを得なかったと正当化しながら、「X2さんとかにも迷惑かけたなとすごい思ってた」と反省の言葉を述べた。

これらは、G看護師が書いたとされる2.4.1書面などの文書が、自らの真意でないことを明確に示している。G看護師は、退職を前に、法人とのしがらみがなくなったため、本心を語ったのである。

オ 法人は、令和2年10月21日付けのG看護師のメモの記載をもって2.4.1書面はG看護師が自発的に作成したものである旨主張するが、法人がG看護師に組合の申立書等を読ませ、何が問題なのか伝えて、書面を提出するように指示しなければ自分で書けるわけがない。また、同メモには「圧力を受けて書いたものではありません」と記載されているが、なぜ、そこをあえて強調するのか不自然である。

カ 法人は、2.4.1書面、2.4.9書面、F師長の名前で提出された「令和2年2月25日」と記載された書面の署名について、令和2年7月29日の会議で確認し、署名してもらったとしている。

しかし、そもそも、この会議の参加者は、G看護師と、G看護師の直属の上司で「パワハラ加害者」であるF師長、理事である事務局長、法人側弁護士、Y2総務課長及びY3交渉員である。これらの人達に囲まれてG看護師は署名を求められたのであるから、G看護師本人の自由意志で署名したわけではないことは明らかであるし、このような圧迫された場で、G看護師が、パワハラ被害を訴えたり、新たな事実を公言することなど極めて困難であり、公平ではない。

キ しかも、2.4.1書面と令和2年7月29日の会議でのG看護師の発言とでは齟齬がある。

(ア) 2.4.1書面では、「『組合に加入してもらえたら、問題が起こった時に踏み込んでいけるんです』と言われ、少し怖いと感じました」としていた。しかし、令和2年7月29日の会議では、「(組合に)入ればあなたたちを守れるから、というようなことを言って下さったし、すごくそれで私は、なんと言うんですかね、救われた部分があるんです」と発言しており、2.4.1書面と真逆のことを述

べている。

(イ) また、2.4.1書面の作成日に齟齬がある。

令和2年7月29日の会議の中で、G看護師が2.4.1書面に署名を求められた際、法人側弁護士が、G看護師に「作られた覚えがありますか」と問うた時、F師長は「一緒に見たときの」と言った後、さらに「事業所の話合いが終わってからですね」と述べている。このやり取りを見ると、2.4.1書面は、同年4月9日の在宅事業所意見会の後に作成されたもの、と考えられる。しかし、証拠説明書によると、2.4.1書面はG看護師が同年4月1日に作成した、となっているのである。

(ウ) さらに、同年7月29日の会議で、法人側弁護士が、2.4.1書面と何か違うところはないか、と問いかけたのに対し、G看護師は、2.4.1書面の「相談を持ちかけたことはありません」との表現に「これは、思っ言っではないですけど…」と答えている。2.4.1書面は、自分が書いたはずであるのに、違和感を表明しているのである。

(エ) これらを総合すると、2.4.1書面は、G看護師が自分から書いたものとは思えない。

ク 以上のとおり、法人は、2-13事件の審理を有利に進めるために、G看護師に2.4.1書面を書かせた。2.4.1書面は、法人が、X2組合員に対する処分を正当化するために事実を歪曲したものである。

このような法人の行為は、処分正当化のための行為であり、組合活動に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 2.4.1書面は、2-13事件の申立書を読んだG看護師が、自ら進んで作成し、後日、再度内容を確認の上で同人が署名をしたものである。

イ 2.4.1書面の作成経緯については、以下のとおりである。

組合から2-13事件の申立てがなされ、F師長への聴取など協力が必要になったため、令和2年3月31日の朝、Y2総務課長からF師長へ2-13事件の申立書を法人内情報共有システムで送信した。しかし、F師長はそれ以前から「訪問看護職員は動揺している。これ以上関わらせたくない」との意向があったため、申立書をG看護師に見せることは想定していなかった。翌4月1日、F師長から「G看護師に申立書を見せた。『組合の言っていることは全然違う。私からも言いたいことがある。聞いてもらえないのか』とG看護師が言っている。」とY2総務課長へ電話があり、2.4.1書面が送られてきたのである。

よって、法人がG看護師に直接、2-13事件の申立書を見せたのではない。また、

G看護師は2.4.1書面を自主的に作成したのである。

ウ 法人は、G看護師へ強制や圧力など一切かけておらず、同人の供述は全て自発的なものであり、X2組合員、X3組合員の前で態度を変えているのは、同人らを前にして委縮し、防御的に迎合する態度をとっているからである。

X2組合員、X3組合員らは団交において、しばしば激しく暴力的な中傷の言葉で代表交渉員を威圧している。書記として団交に参加していたY2総務課長は、その場の張り詰めた空気にいたたまれず、何度か団交を中座し、パニック発作を発症したほどである。業務上、X2組合員らと接する職員の中に、同人らに対し恐怖心を抱き、できれば関わりを持ちたくないと意思表示する者がいるのも事実である。G看護師が、組合に対する憤りがあっても、労働委員会での組合の主張やX2組合員らによる上司のF師長などへの攻撃を通じ、退職してもなお続く恐れを抱いてX2組合員らに迎合的な態度をとったとしても当然である。

また、組合は、令和2年12月17日に退職の挨拶に訪れたG看護師とX3組合員との会話を書証として提出している。これは反訳であることから、録音されたものである。X3組合員は組合に有利な発言を誘導するため、事前に周到な用意をしていたことになる。会議でもない普段の会話を録音し、「内密で」というG看護師の要望を無視して書証として提出するなど、信頼関係があればあり得ない行動である。

エ 2-40事件申立て後の令和2年10月21日に、法人がG看護師から聴取した結果を記載したG看護師の供述書には、2.4.1書面に関し、「4月1日付けの私のメモは、私の意思で作成したもので、誰かの圧力を受けて書いたものではありません。」と記載されており、G看護師が自発的に作成したものであることは明らかである。

また、2.4.1書面の真正を示す令和2年10月21日付けG看護師の供述書についても、本件審問におけるY3交渉員の供述から、同供述書はG看護師の真意により作成されたものであること、さらに、同供述書の作成が真正であることが証明されている。

オ 2.4.1書面は、令和2年4月1日にG看護師が法人に提出し、同年7月29日に、法人が、G看護師に内容の確認を求めたところ、G看護師が署名したものである。

同日のG看護師の供述から、「相談には行っていない」の記載について若干の疑義があるものの、内容に問題がないことが明らかとなり、その場でG看護師の署名を得ている。このように、2.4.1書面は、作成者が内容を確認し、弁護士の前で署名した真正な文書であり、組合が主張するような性格の書面ではない。

カ 以上のとおり、組合の申立ては、何らの根拠や事実のない単なる憶測や想像に基づく不当な申立てにすぎない。事件の当事者から自身に不利な供述がなされた

ため、これを封殺しようとしてこのような不当な申立てを行ったと思われるが、速やかに棄却されたい。

5 争点5（法人が、2.4.9書面を、2-13事件の書証として当委員会に提出したことは、X2組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 2-13事件の審理が行われる中で、法人は、審理を有利に進めるために、2.3.13戒告処分の発端となったパワハラ「加害者」であるF師長に資料提供の上、在宅事業部職員へ組合に対する非難を行わせ、それをまとめて2.4.9書面を作成し、大阪府労働委員会に提出した。

イ 法人が、2.4.9書面を大阪府労働委員会に書証として提出したことにより、X2組合員は不利益を被った。

2.4.9書面は法人のX2組合員に対する処分を正当化するために、事実を歪曲したものであり、処分の正当化はすなわちX2組合員の不利益そのものである。

法人は、処分は正当であると主張しており、法人の正当化の立証が成立し、そのバランスが法人の主張に有利に働けば、X2組合員の処分は正当だとの判断に傾くわけで、その限りでX2組合員には不利益となる。

仮に2.4.1書面、2.4.9書面が真正なものであるなら、X2組合員は「そう大して問題のないF師長の職場に対して不当な言いがかりを付けて混乱させた」ということになるのであるから、X2組合員にとって、不利益であることは自明である。法人は、X2組合員の行為はF師長の職場全体に対して迷惑なものであったと印象付けるために提出しているのである。

ウ 在宅事業所意見会は、令和2年4月9日午後4時から午後6時まで開催されているが、同日の午後4時から午後5時までは就業時間中であり、午後5時から午後6時まで残業として行っている（残業代が支給されたかは不明）。また、同意見会は事務所内で行われている。これらを見ると、F師長による業務指示で在宅事業所意見会は開催され、その資料として、2-13事件申立書、組合の令和2年3月16日付け「抗議及び団交申入書」及び同書に対する法人回答書案が法人より提供され、意見が交わされたことになる。そして、法人は、開催直前には就業時間内の午後4時から開催されることを知っていたのである。

法人によると、この在宅事業所意見会は、2-13事件申立書及び法人回答書案に関する意見を検討するために開催されたのであるが、その提供資料には、令和2年3月16日付け「抗議及び団交申入書」も提供されており、2.3.13戒告処分を巡る労使間のやり取りに関する在宅事業所職員の意見を聞くための会議であった。

要するに、法人が要請して開催されたということである。

業務時間中に組合との争議問題について、病院Bの在宅事業部職員全員を参加させて会議をすることが業務なのか。Y3交渉員は、本件審問において、F師長が業務と判断すれば業務である旨陳述したが、そうであればX2組合員が業務と判断したら業務となるのではないか。X2組合員に対する処分と比較して、その不公平さはあまりに明白である。法人は、業務時間中に本来業務外の意見会をF師長が開催したことを知りながら、全く問題にもしない。問題にしないどころか、法人の主張の補強材料とするため、資料提供を行い、業務時間中の業務外活動を容認している。X2組合員の処分への支持への誘導であり、支配介入というほかない。

エ 上記のような経緯で開催された在宅事業所意見会の意見が2.4.9書面である。その内容は、令和元年10月頃から同2年2月27日の話し合いまでの間、この職場で問題であったはずの軋轢(F師長のパワハラ疑惑)の具体的な中身については全く触れることなく、組合の言動についての批判に満ちたものとなっている。それも具体的な批判ではなく、印象操作と言われるような抽象的な言葉が並んでおり、組合を非難する内容にあふれた報告に仕立てられている。

これこそ、法人による組合の組合活動に対する支配介入であり、かつ、X2組合員に対する不利益を図った証拠である。

オ また、2.4.9書面の記載内容は、不自然なものであり、本人らの真意が反映されているとは到底考えられない。

2.4.9書面は、病院Bの在宅事業部職員全員の会議のまとめであるが、抽象的な言葉ばかりが並び、具体的な事実の一つも記載されていない。

また、法人がこの会議に向けて提供した資料は、2-13事件の申立書、組合の令和2年3月16日付け「抗議及び団交申入書」及び同書に対する法人回答書案である。2-13事件申立書には、Y7の職員に対するF師長の罵声について記載しているが、F師長自身の職場での問題点は何も記載していない。組合の同日付け「抗議及び団交申入書」には、F師長の問題点をいくつか指摘し、2.2.24メールも添付しているが、2.4.9書面では、それについて、どのように事実と違うのかなどの具体的な指摘は何も記載していない。そもそも、同日付け「抗議及び団交申入書」に記載しているのは、Y7の職員が経験したF師長の問題点であり、それらを他部署の職員が「でたらめな内容」などと非難できるはずがない。

法人は、F師長のパワハラはないということを示すために、2.4.9書面を提出したと思われるが、組合の主張するF師長のパワハラについて具体的な反論の内容を示すことはできず「気持ちが悪い」などという主観的な言葉を連ねるばかりで

ある。

このように不自然な意見が並べられたものを、参加者の真正な見解を示すもの
と考えることなど到底できない。

カ さらに、2.4.9書面は、証拠説明書ではF師長の作成となっているが、2-40事件
申立書に対する認否では、「被申立人が2.4.9書面を作成して提出したことは認め
として法人が作成したことを認めていた。令和2年4月9日の法人内情報共有シ
ステムでのF師長の書込みによると、この意見会には「書記を置いた」とあるが、
書記が作成した議事録は提出されていない。書記はおそらく会議の具体的な内容
を記録していると思われるが、書記が作成した議事録は提出されず、誰が作った
のかよく分からない抽象的な組合非難の言葉を連ねた報告が出ている。意見会で
出た具体的な事実を明かすことができないため、抽象的な組合非難の言葉を連ね
た文書にしたのである。

キ 以上のとおり、法人が、2.4.9書面を、2-13事件の書証として大阪府労働委員会
に提出したことは、X2組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当た
るとともに、組合活動に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 2.4.9書面は、訪問看護職員らが自主的に集まって開催された意見交換会の内
容を記載したものであり、法人が開催させたものではない。

イ 令和2年4月9日、Y3交渉員がF師長に対し、組合の令和2年3月16日付け
「抗議及び団交申入書」に対する回答書案の事実確認のために、同書面を法人内
情報共有システムで送信したところ、これを受けて、在宅事業部の職員らが、自
主的に、2-13事件の申立書及び回答書案に関する意見を検討するために在宅事業
所意見会を開催したものである。

上記のとおりY3交渉員はF師長に法人内情報共有システムで回答書案を送
信したが、これに対するF師長の書込みから、在宅事業所意見会が参加者の任意
により開催されたものであることが分かる。

ウ 2.4.9書面の作成について、法人からの働きかけはない。

2.4.9書面は、作成者が内容を確認し、弁護士の前で署名した真正な文書であ
り、組合が主張するような性格の文書ではない。令和2年7月29日に、2.4.9書面
についてF師長に確認を取った。そのときのF師長の供述から、ケアプランセン
ターのメンバー全員の意見を交換した際のものであることが確認でき、その場で
F師長の署名を得ている。

エ また、令和2年10月21日付けのG看護師の供述書には、2.4.9書面に
関し、「4月9日のこと」、「みんな率直に話しをしました。F師長に言わされたものでは

ありません。」と記載されており、訪問看護職員らが自主的に率直に話した内容であることは明らかである。

オ 以上のとおり、組合の申立ては、何らの根拠や事実のない単なる憶測や想像に基づく不当な申立てにすぎない。

第5 争点に対する判断

争点1から争点5について

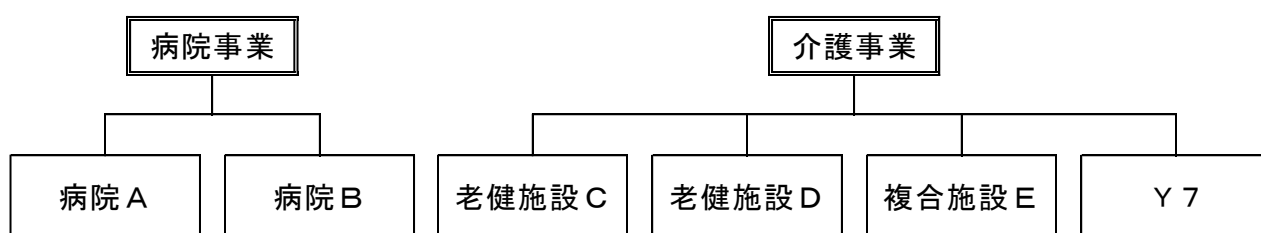
1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(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Y7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。

法人本部には、各施設の総務を統括する部署として、法人本部総務部が置かれている。本部総務部は、主に労務管理を行っており、減給等の懲戒処分を行うに当たり、被処分者とされる職員に弁明の機会を与え、審査し判断するために開催される「裁定委員会」も本部総務部が主催している。また、法人は、各施設にパワハラ相談窓口を設けていたところ、令和2年4月に本部総務部を相談窓口を追加した。本部総務部においては、主に、各施設で対処しきれないパワハラ問題についての相談、調査を行うこととなっていた。

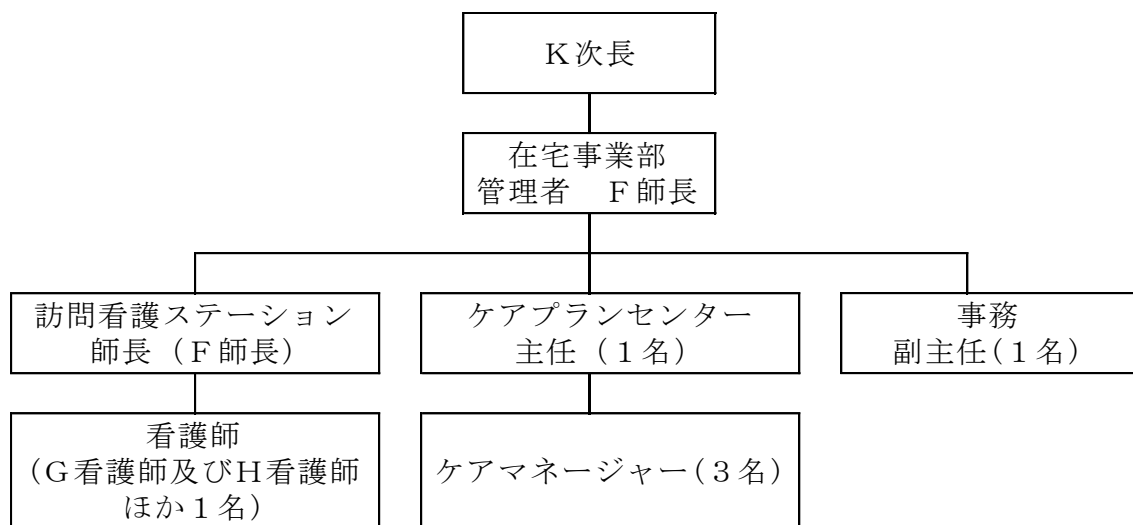
イ 法人の事業は、病院事業と介護事業に大別され、下記の図のような病院・施設等を運営している。



ウ 病院Bには、在宅事業部、看護部、事務部等がある。

令和2年時点では、在宅事業部には、訪問看護ステーション及びケアプランセンターがあり、在宅事業部の管理者はF師長であった。なお、病院Bの在宅事業部の所属長はK次長であり、同人は、F師長の直属の上司であった。

令和2年2月時点での在宅事業部の組織を図示すると、次のとおりとなる。



なお、令和2年12月から同3年1月までの間に、訪問看護ステーションの管理者を含む看護師が、少なくとも3名退職し、法人は、同年1月末日、訪問看護ステーションを休止した。

エ Y7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、訪問介護L、デイサービスM及びグループホームPを運営している。

また、Y7では、部門ごとに介護科長1名が管理者となっており、訪問介護の管理者はX3組合員、デイサービスの管理者はX2組合員であった。

Y7の科長は、自ら介護業務を行いながら、他の職員への指導や総務業務等を行っている。

X2組合員の直属の上司は、J施設長であり、同人はY7の所属長でもあった。

J施設長は、平成29年7月、Y7の施設長に任命され、令和3年12月に同人が退職するまでの間、Y7の施設長であった。

なお、J施設長の執務席は、複合施設Eにあり、同人がY7に滞在しているのは、週に1回から2回、11時から又は12時頃から約10分間であった。

オ Y7の訪問介護利用者やデイサービス利用者と病院Bの訪問看護利用者は重なることがある。また、グループホームPには、週1回から2回程度、看護師が来ることになっていたが、その際、病院Bの訪問看護職員が来ていた。

(2) 法人の就業規則について

法人のY7職員の就業規則には、別紙1のとおり記載がある。

(3) 2-13事件申立てまでの経緯について

ア 平成25年11月15日付けで、組合等は法人に対し、「組合加入通知および団体交

渉申し入れ」（以下「25.11.15組合文書」という。）を提出した。

25.11.15組合文書には、①同月6日、法人の職員が組合に加入し、「X5」を結成した旨、②「X5」の分会長はX2組合員である旨の記載があった。

イ 平成28年4月から同年6月にかけて、Y7の科長らは法人に対し、当時、Y7に在籍していた職員Q（以下「Q元職員」という。）に関する報告書を少なくとも5回提出した。これらの報告書には、同年4月から同年6月のQ元職員の行動を記載した上で、同人の行動は、懲戒事由に値するのではないか、との意見が記載されていた。

同年8月、Q元職員は申立人とは別の労働組合に加入し、法人と同組合との間で、Q元職員の処遇について協議し、最終的に、Q元職員は解雇となった。なお、法人は、Q元職員に対して懲戒処分は行っていない。

ウ 平成29年6月27日、組合は当委員会に対し、法人が、①Y7の科長を法人の会議に出席させず、Y7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、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。

エ 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、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、この事件を「29-30ほか併合事件」という。）。

オ 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。

カ 平成31年4月頃、F師長が法人に採用された。

キ 令和元年9月19日、当委員会は、組合及び法人に対し、29-30ほか併合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、を命じる一部救済命令であった。同命令について、組合は、同年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。なお、本件審問終結時、再審査は係属中である。

ク 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、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。なお、本件審問終結時、

再審査は係属中である。

ケ 令和2年1月17日、Y2総務課長は、F師長の言動についてX2組合員からJ施設長に対して訴えがあった旨をJ施設長から聞いた。

コ 令和2年1月23日、X3組合員はY2総務課長に架電し、①訪問介護利用者に病院Bの訪問看護が入っているが、トラブルがある旨、②F師長の対応が悪い旨、③F師長の話し方はパワハラで脅迫めいている、ヘルパーも怖がっているし連携が取れない、そういう言葉が続くなら、上に入ってもらって話をしないといけないようになるとF師長に言った旨、④次にあつたら、ここだけの話ではすまないと思っているとF師長に伝えたら、最後は謝罪した旨等、述べた。

サ 令和2年2月24日、組合の上部団体であるX6に2.2.24メールが届いた。

2.2.24メールには、病院Bの訪問看護ステーションの者である旨、昨年から看護師長になったF師長のパワハラが横暴すぎる旨の記載に続き、事例として10項目の記載があった。また、2.2.24メールには、①病院Bの「(X5 ユニオン)」の幹部に助けてほしいと依頼したが、動いてくれない、②職場改善してくれるなら「ユニオン」に入ろうと思ったが、これだとできないので本部からお願いできないか、③それもできないなら、労働基準局や弁護士等に行こうと思う、④F師長の報復が怖いので、今は匿名でお願いする、⑤組合幹部が内実をよく知っている旨の記載があった。

シ 令和2年2月25日、X2組合員、X3組合員、G看護師及びH看護師との間で、2.2.25話合いがあった。2.2.25話合いに至る経緯及びやり取りは次のとおりであった。

(ア) 令和2年2月25日午前、X2組合員はケアプランセンターの職員に対し、G看護師にX2組合員へ連絡するよう伝えてほしい旨依頼した。折り返し架電をしてきたG看護師に対して、X2組合員は、時間がある時にY7に寄ってほしい旨述べた。

(イ) 同日午後3時頃、G看護師はY7を訪ね、X2組合員とX3組合員が応対した。その後、X3組合員が、Y7内のグループホームPにいたH看護師を呼びに行き、X2組合員、X3組合員、G看護師及びH看護師の4名で2.2.24メールについてやり取りがあった。

なお、2.2.25話合いの中で、X2組合員は、G看護師及びH看護師に2.2.24メールを見せ、また、2.2.25話合いの最後には、G看護師及びH看護師に組合のビラを渡した。

ス 令和2年2月27日、X2組合員がY2総務課長に架電した。

X2組合員は、F師長とデイサービスでトラブルがある旨、法人としてF師長

の暴走を止めて欲しい旨、ケンカをしたいわけではなく穏便に解決したい旨、介護事業部副部長であるR（以下「R副部長」という。）及びJ施設長には話をしている旨述べた。これに対し、Y2総務課長は、一度担当者が集まって話合いをしてみてはどうかと述べ、X2組合員は、確かにその方がいいと思う旨、考えてみる旨述べた。

セ 令和2年2月28日、K次長及びY2総務課長は、F師長、G看護師を含む訪問看護職員4名から聴取りを行った。

ところで、本件審査において、法人は、令和2年2月28日にK次長及びY2総務課長が訪問看護職員4名から聴取した内容のメモであるとして、書証（以下「2.2.28ヒアリングメモ」という。）を、同年9月16日に当委員会に提出した。

2.2.28ヒアリングメモには、①午前中、G看護師がX2組合員から電話で、手すきの時があれば来てもらえるかと言われた旨、②15時半頃、H看護師と一緒に行ったところ、X2組合員とX3組合員がいた旨、③X2組合員は、組合の上部団体宛てに病院Bの訪問看護職員の名前でメールが届いたと言い、スマートフォンのメールを見せてきた旨、④内容は、F師長に代わってからパワハラをされている、早朝勤務を強いられて残業代はついていない、オンコール手当を削られたといったものだった旨、⑤X2組合員には、そんなことはない、たぶん私達3人が送ったものではないと言った旨、⑥X2組合員は、犯人捜しをしても仕方がない、困っているのであれば一緒に闘うと言った旨記載されていた。

ソ 令和2年3月2日、X2組合員及びX3組合員は、Y2総務課長に架電した。

X2組合員及びX3組合員は、早急に話合いが必要である旨、F師長はケアプランを無視している旨、F師長との話合いにケアマネージャー4人を入れて欲しい旨述べ、Y2総務課長は、病院Bの在宅事業部内で色々問題が出ているので、話合いの場を持つのは白紙にしたい旨、この問題はK次長に伝えて対処する旨述べた。

タ 令和2年3月3日、J施設長、K次長、Y2総務課長、X2組合員及びX3組合員の間で2.3.3面談が行われた。2.3.3面談では、次のようなやり取りがあった。

(ア) Y2総務課長が、今日は事実確認をしたい旨、訪問看護の件で、2月25日にG看護師とH看護師がX2組合員と話をしたというのは聞いているが、その経緯を聞きたい旨述べたところ、X2組合員は、そちらの件か、と述べ、X3組合員は、私は関係なかったのかと述べた。

X2組合員が、それだとニュアンスが変わってくる、私が話をしていたのは、F師長との件で困っている、というか、前々から相談していたから、と述べたところ、Y2総務課長は、今日はそれを置いておいて、2月25日の経過、経緯

を聞きたい旨述べた。X 2 組合員が、それを事前に言ってほしかった旨、それは聞いていなかった旨述べたところ、Y 2 総務課長は、言える範囲でいい旨、G 看護師やH 看護師と話をするに至った経緯を聞きたいだけである旨述べた。

X 2 組合員が、事実確認の趣旨、目的は何かと尋ねたのに対し、Y 2 総務課長は、事実確認をし、どういうことでそうなったのかを聞きたい旨述べた。X 2 組合員が、どこからその話が出ているのかと述べたところ、Y 2 総務課長は、そこを言わないと言ってもらえないということであれば、それでいい旨述べた。

X 3 組合員が、全然話が違う旨、F 師長が訪問介護と連携を取るにあたって、どのような問題点があるかということ、J 施設長やY 2 総務課長に相談し、色々あったことも細かく伝えていたが、改善されないの、今日はその聴取りだと思って来ている旨述べたところ、Y 2 総務課長は、今日はその話をするつもりはない旨述べた。

X 2 組合員が、それなら事前にそのように言ってくれたらいい旨、それは話が違うかなと思う旨、ただ、誤解が生まれるのも良くないので話すのはいい旨、一つ言えるのは、X 6 にメールが来たので、匿名であったし訪問看護職員の名前で来ていたから、本人達でないのであれば、法人に出すと良くないと思った旨述べたところ、Y 2 総務課長は、その内容は言いにくいという話ですね、と述べた。X 2 組合員が、言うのはいい旨述べたところ、Y 2 総務課長は、そこを聞きたいのではない旨述べた。

X 3 組合員が、何を聞きたいのかと尋ねたところ、Y 2 総務課長は、メールを見せてくれとかではなく、G 看護師らと話をするに至った経緯である旨述べた。X 2 組合員は、今言っているではないか、匿名でメールが来たからである旨、そのメールをG 看護師らが書いていないのであれば、同人らにとって不利益になるかもしれない旨、病院Bの訪問看護の状態についての組合への相談メールであり、G 看護師らが書いていないのであればオープンにしたらややこしくなると思い、同人らに出したかどうか確認をした旨述べた。

Y 2 総務課長が、いつ、誰にという経緯を知りたい旨述べたところ、X 2 組合員は、25日かな、と述べ、X 3 組合員は、日にちははっきりと覚えていない旨、訪問看護職員は、Y 7 によく来る旨、利用者の連携があり、それで寄りするということがあるので、わざわざ呼び出さなくても頻繁に会う旨述べた。Y 2 総務課長が、では25日は会った時に話をしたのかと尋ねたところ、X 3 組合員は、来たのだと思う旨述べた。

X 2 組合員が、どこが聞きたいのか分からない旨述べたところ、Y 2 総務課長は、G 看護師とY 7 で話をするに至った経緯を聞きたい旨述べた。これに対

し、X3組合員は、言ったとおりである旨述べた。

Y2総務課長は、G看護師が来ていて、その時に捕まえて話をしたということかと述べたところ、X3組合員は、来ていたのはH看護師かな、と述べた。

(イ) X2組合員が、何かおかしい旨述べたところ、Y2総務課長は、私はJ施設長に、業務上の話を聞きたいからX2組合員を呼んでくださいと言った旨述べ、J施設長は、訪問看護のことで連絡してほしいということで、と述べた。Y2総務課長は、どのように言うかは任せていた旨述べ、J施設長は、中身を知らなかった旨述べた。

X3組合員が、J施設長が思っていたことと、Y2総務課長が聞こうと思っていたことは違っていたということですね、と述べたところ、J施設長は、Y2総務課長からは訪問看護のことで聞きたいから、という話であった旨述べた。X3組合員が、そう言われたので私が問題として挙げている面談だと思った旨述べたところ、Y2総務課長は、誤解を招いたのは申し訳ない旨述べた。

(ウ) X2組合員が、自分としては、F師長のパワハラとかサービス残業に当たるかといったことを、根拠が分からないし、そこを先走ってやるのもおかしいと思った旨、元々、訪問看護職員は、Y7に来ており、同じ利用者で関わっているから、本人らが違うのにそれが出たら損すると思った旨、もう一人には聞けなかったが、二人に聞いて違うのであれば、それに越したことはないと思った旨、しかし、逆に本人らが法人に言ってしまうから、と述べたところ、Y2総務課長は、メールの内容を聞きたいのではなく、経緯を知りたかった旨、K次長と一緒に訪問看護職員からは話を聞いたので、両方から話を聞かなければと思った旨、25日の件で、どのような経緯でY7でその話をするようになったのかというところをX2組合員から直接聞かないといけないと思った旨述べた。

Y2総務課長が、H看護師もG看護師もY7の中で利用者の訪問に来ていたということですね、と述べたのに対し、X2組合員は、H看護師が来ていた旨述べ、X3組合員は、H看護師がグループホームPの仕事をしていた旨述べた。Y2総務課長が、G看護師はどうしてその話を、と述べたところ、X2組合員は、こんな話があるという話はした旨述べた。X3組合員は、H看護師からも色々情報を聞いていたので、と述べ、X2組合員は、あまり話すと、相談を受けていたので、と述べた。

X2組合員が、なぜそこに急に、趣旨がわからない、今に始まったことではない、前提がなかったら、呼べるようにはならない旨述べたのに対し、Y2総務課長は、相談を受けているとかその辺の内容は別にいい旨、組合のことなの

で、私達は聞いてはいけないことだと思ふ旨、聞きたかったのは、25日にどのような経緯で、話をするに至ったかということである旨述べた。

X 2 組合員が、Y 7 に、ちょこちょこ来ていたので、と述べたところ、Y 2 総務課長は、25日に関しても、同様であったのかを確認し、X 3 組合員は、これを肯定した。Y 2 総務課長が、言っていることが互いに違うから、もう 1 回確認しないとイケない旨述べたところ、X 2 組合員は、なんて言っているのかと尋ねた。これに対し、Y 2 総務課長は、そこはね、二人が言っていることも向こうに伝えないし、と述べた。

(エ) X 2 組合員が、何が趣旨なのかさっぱり分からない旨述べたところ、Y 2 総務課長は、25日になぜそうなったのか、どちらから呼びかけたのかなど、その辺の経過を聞きたかった旨、メールの内容や前々から相談を、といったことは別に言わなくてもよい旨述べた。

X 3 組合員が、具体的にある程度言ってほしい旨、例えば、向こうが組合に無理やり何かされたという感じで言っているのかと述べたところ、Y 2 総務課長は、訪問看護職員 3 名が何を言っているかは、ここでは言えない旨述べた。X 2 組合員が、もしも、向こうが、とぼっちりでメールを急に見せられたと言うのであれば、こちらも言わなければいけないが、趣旨が分からない旨述べたのに対し、Y 2 総務課長は、それは、訪問看護職員らが X 2 組合員に口を開かない限り、私達からは何も言うことはない旨述べた。

X 2 組合員は、だから、この面談の、そういう部分的な聞き方が、と述べ、X 3 組合員は、今、電話で聞いていいかと述べた。Y 2 総務課長は、いや今は、と述べ、K 次長に対して、経過を聞いたので、もういいですかと述べた。これに対し、X 2 組合員は、いや、よくないと述べ、X 3 組合員は、Y 2 総務課長が引っ張ってやっているようだが、K 次長はそうは思っていない旨、この面談は何だろうという不快感がある旨、我々は業務で呼ばれ、業務中に業務の話をするために来ている旨、以前からお願いしていたことに関して、面談の仲介役として Y 2 総務課長が入っているから私は来た旨、全然話が違う旨述べた。

Y 2 総務課長は、今回の呼出し方が悪かったとご容赦いただいて、私が仕切るのがまずいなら黙る旨述べた。

(オ) X 2 組合員が、労働組合のことで来て、その事実確認、と述べたところ、Y 2 総務課長は、組合のことで聞きたかったわけではない旨、目的は、25日の経過を聞きたい、それだけである旨述べた。X 3 組合員が、それはなぜかと尋ねたところ、Y 2 総務課長は、私と K 次長が、訪問看護職員から話を聞いたか

ら事実確認をしようと、今はそれだけである旨述べた。

X 3 組合員が、言っていることが違うと言われたりしている旨述べたところ、Y 2 総務課長は、組合の話になるから言いにくいと言うので、それは別に聞いていない、と言っているのである旨述べた。

X 2 組合員が、組合に F 師長の一連のことについて訪問看護職員の名前で来ていれば、普段から面識があるから本人に確認は、と述べたところ、Y 2 総務課長は、それは組合の中での活動だから、そんなことは全然、と述べた。X 2 組合員は、こんなメールが独り歩きするよりは、本人に確認して、本人が違うと言うのであれば、止めとけばいいと思った旨述べたところ、Y 2 総務課長は、本人に確認したことを咎めているのではない旨、それは組合活動なので、と述べた。

X 3 組合員が K 次長に対して、今日はどういう感じですかと尋ねたところ、K 次長は、メールを見たことで、訪問看護職員らが、自分達が送ったのではないのに、自分達の名前で送ったことがショックだったと言っている旨述べた。これに対して、Y 2 総務課長は、本人達が言っていることを私達が仲介して言わない方が、と述べた。X 3 組合員は、そうやって止めるでしょう、K 次長の次長としての立場が全くなく、Y 2 総務課長は一体何ですかとなる旨述べた。Y 2 総務課長が、今日はそれが目的ではなく、と述べたところ、X 3 組合員は、話にならないから、止めずに黙って欲しい旨、私達の質問に K 次長は答えてくれている旨述べた。Y 2 総務課長は、私の聞きたいことは終わっている旨述べた。

K 次長が、そのように本人達から聞いたので、本当にそんなメールが来たのかなと思った旨述べたのに対し、X 3 組合員は、訪問看護職員の名前でメールが来たのは事実である旨、ただ匿名であり、それが本当かどうかは確認しないといけないと思った旨述べた。

(カ) その後、X 3 組合員及び X 2 組合員は、F 師長について、①事務所内で怒鳴り散らす、②勝手に必要がない入浴介助を入れる、③ケアプランに則ってほしいと言うと怒鳴る、など事例を挙げた上で、F 師長やケアマネージャー等と Y 7 職員との話合いの場を設けるよう求めた。また、F 師長を交えたサービス担当者会議、F 師長及びケアマネージャーとの話合いの場の設定、2. 2. 24メールの内容等についてのやり取りが行われた。

チ 令和 2 年 3 月 5 日から 10 日にかけて、K 次長及び Y 2 総務課長は、在宅事業部の職員に対して、個別のヒアリングを行った。その際、G 看護師は、私達のせいで X 2 組合員が責められるのなら申し訳ない旨、謝りに行く旨述べた。

ツ 令和2年3月6日、利用者1名に係るサービス担当者会議が開催され、同会議に、X3組合員は出席したが、F師長は出席しなかった。

なお、サービス担当者会議は、ケアマネージャーが主催者となる会議で、主にケアプランの作成又は変更時等に開催が義務付けられており、出席者は、利用者、家族、サービス事業担当者、主治医、ケアプラン作成者等である。

テ 令和2年3月13日、法人はX2組合員に対し、2.3.13指示書を交付した。

同日、X2組合員は、Y2総務課長に架電をして、2.3.13指示書は戒告処分であるかと尋ねたところ、Y2総務課長は、そうである旨回答した。

(ア) 2.3.13指示書は、理事長名で発せられており、「以下の通り、指示します。」との記載の後に次のとおり記載があった。

a 「経過」として、次の記載。

①令和2年2月25日午前中、X2組合員が、G看護師に電話で「手すきの時に来て欲しい」と依頼した旨、②同日午後3時頃、G看護師は、グループホームPに訪問看護に訪れていたH看護師とともに、Y7を訪れた旨、X2組合員は、組合の上部団体に届いたというメールを、G看護師に読ませた旨、③同月28日、G看護師、H看護師は、K次長に上記経過を説明し、動揺したことを訴えた旨

b 「上記経過の件につき、以下の通り反省文の提出を指示します。」と記載した後に、次の記載。

「他部署の職員を、業務時間中に業務権限を超えた要件で呼び出し、他部署職員を動揺させ、不安を与えた行為は、職務上の権限を超えた、他部署の業務を妨害する不適切な行為です。(就業規則第70条2号、7号、8号)

法人は、X2科長に強く反省を求めます。

X2科長は、本書到達後1週間以内に、(略：J施設長の名字)施設長経由でY6宛に反省文を提出すること。(就業規則第78条1号)

なお、(略：G看護師の名字)職員は『自分が話をしたことでX2科長に迷惑をかけることになるなら申し訳がない』と話をしていることを、付け加えます。

以上」

(イ) ところで、2-13事件の答弁書では、「令和2年2月25日の呼び出し」として、「令和2年2月25日、午後3時30分頃、X2は上記(略：G看護師の名字)をY7へ呼び出し申立人へ届いていた匿名のメールを見せた。」と記載されていた。

また、本件審査において、当委員会は法人に対し、「X2組合員の戒告処分について、就業規則第79条の『懲戒の事由』のどれに該当するのかを明らかに

してください。」との求釈明を行った。これに対して、法人は、「就業規則第79条第1号である。」と回答した。

ト 令和2年3月16日付けで、組合らは法人に対し、「抗議及び団交申入書」（以下「2.3.16組合申入書」という。）を提出した。

2.3.16組合申入書には、資料として2.2.24メールが添付されていた。

また、2.3.16組合申入書には、次のような記載があった。

(ア) 2.3.13指示書は、X2組合員に対して事前説明や事実確認がなく、内容も事実と異なる一方的な内容であり、同人を不当に陥れる不利益な取扱いであり、労使関係をいたずらに悪化させる許されないものである旨、強く抗議し、直ちに団交開催を求める旨

(イ) そのままの事の発端は、X6に送付された2.2.24メールである旨、同メールには、病院Bの電話番号が記載され、本文中に訪問看護職員を名乗った者からF師長に関するパワハラや違法行為等の内部告発が記載されていた旨、このメールが来る以前から、訪問看護職員、ケアプランセンターの一部職員、Y7職員らは、F師長によるパワハラや介護保険法を順守しない言動について問題視し、各々が相談しあっていた旨

(ウ) ①上記のF師長に関する問題行動については、Y7の科長らは、Y2総務課長、R副部長、J施設長にも相談してきた旨、②具体的には、F師長は、(i)ケアプランに記載していないサービスを、サービス担当者会議を行わずに行う、(ii)関係事業者に一報もなく一方的にサービスを変更するという違法行為ともいえる言動を取る、(iii)主治医の指示を確認せずF師長が独自判断をする、(iv)Y7で点滴をする場合、点滴後の抜針を介護職員がやることになると発言する、(v)Y7職員に対し、一方的に罵声を浴びせる等パワハラ行為、を行ってきた旨、③また、他会社からもF師長のケアプランを無視した言動等に苦情や相談があった旨、④そのことについて、Y7の科長らは相談し、Y2総務課長も問題視し、F師長とY7科長らの話合いの場をつくと約束した旨

(エ) そのような経緯の中、2.2.24メールがあり、X2組合員は、なんとか内部で解決できないか、メールの内容が訪問看護職員のものでなかったら不利益を受けるのではないかと、との配慮から、法人へ報告する前に、いつも相談し合っていた訪問看護職員に対して事実確認をした旨、また、その時、X2組合員が訪問看護職員に対して、一方的に2.2.24メールを提示したわけではなく、訪問看護職員に対して、2.2.24メールの経緯説明と事実確認をしたところ、メールを見せてほしいとの訴えがあったため、悩んだ末開示したにすぎない旨、他にも病院B職員からX2組合員に対して、2.2.24メールを見せてほしいというケー

スもあった旨

(オ) 3月3日、J施設長から訪問看護について話を聞かせてほしいと言われ、X2組合員及びX3組合員は面談に行った旨、以前から相談していたF師長の件で話すのかと思ったら、急にY2総務課長から、2月25日にX2組合員が訪問看護職員を呼び出した件について取り調べのような面談が行われた旨

(カ) 組合は、理事長が団交に出席して協議することを求めるとともに、①2.3.13指示書は誰がどこで決定したのか明らかにすること、②F師長のY7組合員に対するパワハラや違法行為ともいえる言動について協議し改善すること、③X2組合員に対する一方的な反省文や不利益取扱いを撤回すること、④Y2総務課長の一方的な面談を謝罪し、事前説明もなく不当な面談をさせないように注意すること、また、誰の指示で行ったのかを明らかにすること、を要求する旨

ナ 令和2年3月17日、組合は当委員会に対し、法人がX2組合員に対し、2.3.13指示書を交付したことが不当労働行為に当たるとして、2-13事件の申立てを行った。

(4) 2-13事件申立てから2-22事件申立てまでの経緯について

ア 令和2年3月27日付けで、法人はX2組合員に対し、「指示書」を交付した。

同指示書には、2.3.13指示書において、反省文の提出を求めたが、期日を過ぎても提出されていない旨、X2組合員は、本書到達後速やかに法人宛てに反省文を提出するよう求める旨記載されていた。

イ 令和2年3月30日付けで、組合らは法人に対し、「抗議及び団交申入書」（以下「2.3.30組合申入書」という。）を提出した。

2.3.30組合申入書には、①法人は、同月27日付けで、X2組合員に対して再度、業務指示書を交付したが、この問題に対しては、組合は、同月16日に抗議及び団交申入れを行い、同月17日に、2-13事件申立てを行っている旨、②2.3.16組合申入書に対して回答せず、団交開催前に、X2組合員に対して指示書を交付した行為は、組合無視及び軽視であり、抗議する旨、③そもそも、法人が対応しなければならぬF師長のパワハラ問題や違法行為の疑いを棚上げしていることが一番の問題である旨、④法人に対し、(i)理事長が団交に出席すること、(ii)2.3.16組合申入書について団交で回答すること、(iii)X2組合員に対する不当な業務指示書を撤回すること、を求める旨の記載があった。

ウ 令和2年3月31日、Y2総務課長はF師長に、2-13事件の申立書を法人内情報共有システムで送付した。

エ 令和2年4月1日、F師長はY2総務課長に対し、同日付けG看護師名の書面を法人内情報共有システムで送付した。

同書面は、G看護師の署名がないこと以外は別紙2の2.4.1書面と同じ内容のものである。

また、2.4.1書面には「・不当労働行為を構成する具体的事実(3)を読んで、全く事実と異なります。」との記載があるところ、2-13事件の申立書には、「不当労働行為を構成する具体的事実」として「(3)2月25日、X2は、以前から相談に乗っていた訪問看護職員に対して、時間のあるときにY7へ立ち寄って欲しい旨を伝えた。その後、訪問看護職員2名がY7を訪れたため、X2は休憩を取り両名の話聞いた。両名に対してX6へメールを出したか否かの事実確認をしたところ、うち1名からメールの内容を見せて欲しいとの強い要請があったため、内容を開示した。この2名のうち1名の訪問看護職員が(略：F師長の名字)師長によるパワハラを理由に退職を検討していた為、問題解決するために相談に応じた。この中で、以前からの相談も組合としてうけていた経緯から、X2から組合加入により組合として一緒に問題解決を図るように提案をした。」との記載があった。

オ 令和2年4月6日、組合と法人との間で、団交（以下「2.4.6団交」という。）が開催された。

2.4.6団交において、組合は法人に対し、現在、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大しており、労使問題ではなく、差し迫った問題に労使で力を合わせるべきである旨、一旦「休戦」し、収束してから行うことを提案する旨、X2組合員の処分問題、中労委の調査、当委員会の命令に係る団交を一旦中断し、今は、新型コロナウイルス感染症について総力で乗り越えていくことが大事である旨発言した。

カ 令和2年4月9日、Y3交渉員は、2.3.16組合申入書及び2.3.30組合申入書に対する回答書として作成した書面（以下「本件回答書案」という。）を、F師長、Y2総務課長及びY4交渉員に対し、法人内情報共有システムで送付した。なお、本件回答書案は、令和2年4月10日付けで法人が組合に提出した回答書と、日付及び押印の有無を除き同じ内容のものである。

同月9日、この本件回答書案に関して、法人内情報共有システム上で、下記の(ア)及び(イ)のやり取りがあった。

(ア) 午前9時42分、Y2総務課長は、上記Y3交渉員のメールに対し、「(略：F師長の名字)師長 この回答書は組合からの3.16付抗議文に対してのものです。すでにお渡ししたかもしれませんが、添付しておきます。」と書き込むとともに、F師長に対して、2.3.16組合申入書を送付した。

(イ) 午後3時51分、F師長は、上記Y3交渉員のメールに対し、「おつかれさま

です。Y 2 様はじめ Y 3 様、交渉に関係してくださっている皆様にはご迷惑とご心配をおかけしております。本日、午後 4 時からこの件に関しての初めての事業所全体会議を開きます。最近、ケアプランセンターのスタッフと面談しています。○氏、○氏に対して抱いていた疑問や、怒り、かなり前からこの事業所に抱いていた問題点、今までなかなか言い出せなかったこと、苦しんでいたことを少しずつ吐露してくれています。有意義な意見会になるようすすめてまいります。書記を^(ママ)をもうけております。結果については書面にしてお伝えいたします。」と書き込んだ。

なお、事業所全体会議とは、在宅事業所意見会のことである。

キ 令和 2 年 4 月 9 日付けで、F 師長は Y 3 交渉員及び Y 2 総務課長に対し、「在宅事業所意見会」と題する書面を送付した。同書面は、F 師長の署名がないこと以外は別紙 3 の 2. 4. 9 書面と同じ内容のものである。

ク 令和 2 年 4 月 10 日付けで、法人は組合らに対し、2. 3. 16 組合申入書及び 2. 3. 30 組合申入書に対する回答書（以下「2. 4. 10 法人回答書」という。）を提出した。

2. 4. 10 法人回答書には、次のような記載があった。

(ア) 2. 4. 6 団交において、組合から「労使紛争の休戦」について提案があったが、X 2 組合員に対する 2. 3. 13 指示書の取扱いを凍結するとの提案であるならば、受け入れることができない旨、法人は、事実関係を踏まえ就業規則に基づき、粛々と 2. 3. 13 指示書を実施する旨

(イ) 2. 4. 6 団交で 2. 3. 16 組合申入書について協議予定であったが、結果として協議できなかった旨、2. 4. 6 団交で予定していた法人の回答は、以下のとおりである旨

a F 師長について

(a) X 6 宛てのメールについて

2. 3. 16 組合申入書に添付されたメールの内容について法人が調査したところ、F 師長に関わる件は全く事実に基づかないものであった旨

(b) 訪問看護ステーション及びケアプランセンターと本部総務部との関わりについて

① F 師長が業務改善に指導性を示す中で、従来の業務との変化に戸惑い、指導性をパワハラと感じる職員の訴えが、令和元年 10 月、本部総務部に寄せられ、調査した結果、パワハラには当たらないとして当該職員に返答し、様子を観察し続けた旨、② 同 2 年 1 月末、X 2 組合員や X 3 組合員から J 施設長と Y 2 総務課長に、F 師長のサービス提供内容や言動について問題提起があり、Y 2 総務課長は、一度、話合いの機会を設けてはどうかと提

案した旨

(c) F 師長に対する誹謗中傷

組合は、2. 3. 16組合申入書で、F 師長の言動について内容を列記しているが、一つ一つ検証することなく違法と決めつけ、パワハラと断定しているが、これは、F 師長に対する誹謗中傷といわざるを得ない旨

b 本件「呼び出し」について

①組合は、「いつも相談し合っていた訪問看護職員」というが、訪問看護職員達は、Y 7 職員に一時的な感情で職場の愚痴を言ったことはあるが、組合に相談したことは一度もないと証言している旨、②令和 2 年 2 月 25 日、X 2 組合員が G 看護師に Y 7 に来るように依頼し、業務に関係することであると理解し、Y 7 を訪れた G 看護師らに 2. 2. 24 メールを読ませた経過は 2. 3. 13 指示書に記載のとおりである旨、③ 2. 3. 16 組合申入書には、X 2 組合員は訪問看護職員らに、一方的に 2. 2. 24 メールを提示したわけではなく、メールを見せてほしいとの訴えがあったため、悩んだ末に開示した旨記載されているが、当該職員らは、私達からメールを見せてほしいと言っていないと証言している旨、④ X 2 組合員は、他部署の職員を業務時間中に職務権限を超えた内容で呼び出し、他部署の職員を動揺させ、不安を与える行為を行った旨、⑤ 訪問看護職員らは、同月 27 日、K 次長に経過を報告し、強く動揺したことを訴え、具体的対処を求めた旨

c 2. 3. 3 面談について

①法人は、本件「呼び出し」について事実関係を調査するため、X 2 組合員及び X 3 組合員の面談を行った旨、② 2. 3. 16 組合申入書に記載しているような「取調」ではない旨、③ 事実関係を確かめようとしたが、X 2 組合員らは組合活動を理由として「呼び出し」の経過を明確に証言しなかった旨、④ Y 2 総務課長は、組合活動に関係していることは一切言及しないと発言している旨

d 組合の要求について

① 2. 3. 13 指示書の決定の経過について、調査した事実関係について就業規則に基づき法人として判断、決定したもので、誰がどこで決定したのかは、組合に開示しない旨、② F 師長の言動について、パワハラなどの違法行為の事実はないので、組合との協議の必要を認めない旨、③ X 2 組合員に対する反省文等の撤回について、法人として撤回する意思はない旨、④ Y 2 総務課長の面談について、当該訪問看護職員らの訴えを受け、訪問看護職員らの事情聴取のみならず、一方の X 2 組合員からも聞き取る必要があったための面

談であり、一方的な面談ではない旨、したがって、謝罪を求め、注意をすることはしない旨

e 2.3.30組合申入書について

①上記のとおり、2.3.13指示書は、事実関係を踏まえて就業規則に基づき行ったもので、不法なものではない旨、②理事長の団交出席は認めない旨、③2.3.16組合申入書についての回答は上記のとおりである旨、④2.3.13指示書は撤回しない旨

(ウ) 「追記」として、訪問看護職員から、以下の報告が法人にあった旨

訪問看護ステーションでは、本年2月27日、退職予定のH看護師も含めてF師長と話し合いを行い、互いに理解でき、良い雰囲気となり、これからも頑張っ
て仕事をしていこうということになった旨、事業所内で、現在、コミュニケーションも十分に取れ、問題なく働けているので、組合は干渉しないでほしい旨
ケ 令和2年4月10日付けで、組合らは法人に対し、「抗議及び申入書」（以下「2.4.10組合申入書」という。）を提出した。

2.4.10組合申入書には、①2.4.6団交の中で、組合は、現在の労使紛争を一旦「休戦」して、労使で力を合わせて新型コロナウイルス感染症と闘う体制を作るべきだと提案した旨、②しかし、2.4.10法人回答書で、法人がX2組合員に対する懲戒処分問題は「休戦しない」と回答したことについて強く抗議する旨、③数多くの議題について直ちに団交を開催することも求める旨の記載があった。

コ 令和2年4月14日、法人はX2組合員に対し、同月13日付け「指示書」を交付した。同指示書には、1週間以内に反省文を提出するよう求める旨、期日を過ぎても反省文を提出しない場合、就業規則第78条第5項に従い、裁定委員会を開催の上、懲戒処分を検討する手続に入る旨の記載があった。

サ 令和2年4月15日付けで、組合らは法人に対し、「抗議及び申入書」（以下「2.4.15組合申入書」という。）を提出した。

2.4.15組合申入書には、①同月14日、J施設長がX2組合員に対して指示書を手渡したが、そもそも、2.3.13戒告処分は、事実確認もなく事実と異なる内容であり不当なものである旨、②X2組合員の行為は、それまで相談を受けていたパワハラ問題について、当該職員から事情を聞き解決のための努力を行ったもの
にすぎない旨、③肝心のパワハラ問題については善処を求めていたX2組合員や組合に何の説明もせず、一方的にパワハラはなかったと決めつける姿勢は、処分のために事実経緯を隠蔽するものといえる旨、④組合は再三にわたってX2組合員の処分に関する団交申入れをしているが、団交で全く協議はされておらず、団交もせず
に指示書を3回も出すこと自体が組合無視であり不当である旨の記載が

あった。

シ 令和2年4月15日、組合は当委員会に対し、2-13事件に係る実効確保の措置申立て（以下「2.4.15実効確保申立て」という。）を行った。

2.4.15実効確保申立ての申立書には、X2組合員に対して2回目の懲戒処分が行われようとしている旨記載するとともに、X2組合員に対する懲戒処分を行わないこと、それに向けた手続を停止することを勧告するよう求める旨の記載があった。

ス 令和2年4月20日付けで、法人は組合らに対し、2.4.10組合申入書及び2.4.15組合申入書等に対する回答書（以下「2.4.20法人回答書」という。）を提出した。

2.4.20法人回答書には、①2.4.10組合申入書について、2.4.10法人回答書で示したように、あくまで業務に関わる指示書の遂行であり、組合のいうところの労使紛争の休戦とは、別問題であると考えている旨、②2.4.15組合申入書について、(i)法人は、2.3.13指示書に示した事実経過、すなわちX2組合員が就業時間中に業務権限を超えた用件で呼び出し、組合の上部団体に届いたメールを示したという事実を確認し、組合もその事実を認めている旨、(ii)組合は、パワハラに該当する事実を何一つ明らかにしていない旨の記載があった。

セ 令和2年4月23日付けで、組合らは法人に対し、「団交申入書」（以下「2.4.23団交申入書」という。）を提出した。

2.4.23団交申入書には、X2組合員の処分等について団交で協議することを求める旨記載した上で、①2.4.20法人回答書の記載では、2.3.13指示書で示した事実経過について、何を組合が認めたのかが曖昧である旨、②2.4.20法人回答書で、組合はパワハラに該当する事実を何一つ明らかにしていないとするが、パワハラの実態関係がどうであるかを客観的に明らかにしていないということか、パワハラと見られる事実を全く指摘していないということか、が明らかでない旨の記載があった。

ソ 令和2年4月24日、J施設長はX2組合員に対し、「裁定委員会開催予告」を手交し、裁定委員会を開催する予定である旨通知した。

タ 令和2年4月28日、組合と法人との間で、2.4.28団交が行われ、法人からは、Y3交渉員及びY4交渉員のほか、書記としてY2総務課長が出席した。

2.4.28団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 裁定委員会の通知と「休戦」について

a 冒頭、令和2年4月24日の裁定委員会開催予告の通知に、日程は未定、緊急事態宣言等を考慮し、と記載していることと、組合からの「休戦提案」との関係について、やり取りがあった。このとき、Y3交渉員から、処分の停

止は考えていない旨、緊急事態宣言中の5月6日までは裁定委員会を開催する予定はないが、「休戦」ではない旨の発言があった。また、このときのやり取りの途中で、Y2総務課長が退席した。

- b さらに、組合からの「休戦提案」について検討した会議の出席者についてのやり取りがあった。このとき、Y4交渉員から、自分は「休戦提案」について検討する会議には参加していない旨の発言があった。また、組合からは、なぜY4交渉員が会議に参加していないのか、Y4交渉員抜きで「休戦拒否」を決定するのは問題である旨の発言があった。

(イ) 2回目の処分について

- a 組合は、法人は反省文を提出しないということで2回目の処分をしようとしているが、2.4.15実効確保申立てに係る法人側弁護士の文書を読んだところ、法人の主張は、戒告処分は法人の専権事項で、異議申立ては一切許さないと読めるが、そうなのかと尋ねた。これに対して、Y3交渉員は、就業規則ではそうなっている旨述べた。組合は、異議があったらどうするのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、そのときは異議を唱えて従うしかないと思う旨、戒告処分は、元々は裁定委員会にかかっていたが、3年か4年前に戒告処分は裁定委員会の対象から外すということで就業規則が改定されており、そのことは組合も知っていると思う旨述べた。これに対して、組合は、事実確認をしてからの戒告であるところを、法人は事実確認をしていない旨述べた。Y3交渉員は、訪問看護職員を呼び出す権限をX2組合員が持っていないにもかかわらず、就業時間中呼び出した事実を確認した旨述べた。組合は、そこも違うが、その点は後で聞く旨述べた。

組合は、労働委員会に処分は不当だと申立てをした旨、その結果を見てからなら分かるが、反省文を出さないからとして次の処分をしようとしている旨、本人が異議申立てをしても認めないということかと述べた。これに対し、Y3交渉員は、それだけで認めないということではなく、色々なやり方がある旨、具体的な事実関係の瑕疵があり、確認の瑕疵があり、本人からの具体的な指摘があれば、と述べた。組合は、それは事後の問題である旨述べ、Y3交渉員は、就業規則上はそのようになっている旨述べた。

- b 組合は、処分が不当であると争っているのに、処分に従わないとさらに処分するのはおかしい旨、同じようなことをしている人がいるが処分を受けていない旨、他にもメールを見せてくださいという人もいたが処分はない旨、戒告処分は就業規則で異議申立ての手続がないから、裁判等をしようとして再処分するのが法人の姿勢だというのであれば、それはそれで、すごい法人だな

と思うだけで、仕方がない旨述べた。これに対し、Y3交渉員は、就業規則の改定については、組合も了解した旨述べた。

組合が、再処分をしようとしていることが問題である旨述べたところ、Y3交渉員は、申立てをしたら就業規則の執行の停止が当たり前というのは、組合の考え方である旨述べた。組合が、反省文を書かなかつたらさらに処分をするなんて就業規則に書いているのかと述べたところ、Y3交渉員は、業務指示に従わないということである旨述べた。組合は、業務指示と戒告処分は違う旨、この仕事をしなさいという業務指示と、この懲戒処分とは種類が違う旨述べた。

(ウ) 2.3.13戒告処分について

a 2.3.13戒告処分の理由及び事実確認の方法について

組合が、2.3.13戒告処分の理由を尋ねたところ、Y3交渉員は、X2組合員が、権限外の訪問看護職員を呼びつけ、業務に関係のない話をし、当該職員の仕事を止めた、というのが大筋の流れである旨述べた。

組合が、事実関係をどのようにして確認したのか尋ねたところ、Y3交渉員は、①2月28日に訪問看護職員から本部総務部に相談があり、K次長とY2総務課長がヒアリングを行った旨、②G看護師、H看護師と他の訪問看護職員2名からも話を聞いたが、Y7に呼ばれたことについてはG看護師、H看護師から聞いた旨、③3月3日に、X2組合員、X3組合員、K次長、Y2総務課長及びJ施設長の5人で面談を行った旨、④その後、3月10日までの間に、訪問看護職員やケアプランセンターのメンバー全員からヒアリングを行った旨述べた。

b 2.3.3面談について

(a) 組合が、2.3.3面談について、どういうことで呼び出したのか、この時点から法人は処分を目指していたということかと尋ねたのに対し、Y3交渉員は、そのようなことはない旨述べた。

組合が、どういう面談なのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、2月25日の事実関係を確認させてもらいたいと、2.3.3面談の中でY2総務課長がX2組合員に言っている旨述べた。

組合が、どのような面談として呼んだのか、どのような位置付けなのか、それをX2組合員に告知したのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、J施設長を通じて連絡したはずである旨述べた。組合が、何をするから呼んでくれと伝えたのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、25日の件で話を聞きたいとJ施設長から連絡したと聞いている旨述べた。組合が、誰から聞いたの

かと尋ねたところ、Y3交渉員は、Y2総務課長からである旨述べた。

(b) 組合が、2.3.3面談でどのような事実が確認されたのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、G看護師とH看護師とX2組合員が話をしたという事実、メールを見せたという事実を確認した旨述べた。組合が、そこでX2組合員が認めているのかと述べたところ、Y3交渉員は、メールを見せたということは結果として認めていると思う旨、人の名前、例えば、病院Bの別の職員に会ったということは外しているようだが、メールのおおよその内容についてX2組合員から報告を受けたと聞いている旨述べた。

組合が、2.3.3面談でほかに確認した事実はあるのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、今回のことに関わっては、X2組合員も言葉を濁してきちんと回答していないところがある旨述べた。

c 2.3.13戒告処分に当たり法人が確認したことについて

組合が、処分に向けて確認したことを言ってほしい旨述べた。これに対し、Y3交渉員が、確認したのは二つである旨、例えば、H看護師は当時グループホームPにおり、G看護師が呼ばれて一緒にX2組合員に、と述べたところ、組合は、誰が呼んだのかと尋ねた。Y3交渉員は、G看護師の報告によると、G看護師が来た旨、H看護師は呼び出されたのではない旨述べた。組合が、H看護師自身からは聞いていないのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、その事実だけは聞いた旨、何時頃だと聞くと、グループホームPにおいて業務が終わった頃だから午後3時だと思っていたが、記録を見たら午後3時半頃だったというのはH看護師からの証言だったようである旨、我々は、H看護師はたまたま同席したのだと理解している旨述べた。

組合が、G看護師はどこでメールを見せられたのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、Y7である旨、何階かまでは聞いていない旨述べた。組合が、H看護師がどのようにして呼ばれたかは分からないのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、この記録では分からない旨述べた。組合が、G看護師はどのようにして呼ばれたのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、G看護師はX2組合員に連絡してほしいと言われ、連絡し、X2組合員からY7に来てほしいと言われ、何も分からず従ったと、そのようにG看護師から聞いている旨述べた。

組合が、その場には誰がいたのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、G看護師とH看護師である旨述べた。組合が、あとは、と尋ねたところ、Y3交渉員は、何人かということではなく、X2組合員がどのようなことをしたかということはこちらは聞いている旨、メモが出て確認をした旨、X2組合員からメールを見せられたと証言している旨、その場にX3組合員がいたかどうか

かは聞いていない旨述べた後、そこにX 3 組合員もいたのですか、と述べた。これに対し、組合は、答える必要はない旨述べた。

d 2.3.13戒告処分事由となったX 2 組合員の行為について

組合が、X 2 組合員の行為がどう問題で処分になったのかと述べたところ、Y 3 交渉員は、最初の問題提起は、訪問看護職員から心外だという話があり、それで事実関係を聞いた旨述べた。組合が、X 2 組合員に見せられたのが心外なのか、メールがあったことが心外なのか、と述べたところ、Y 3 交渉員は、多分、両方だと思う旨述べた。

組合が、X 2 組合員の行為の何がどう問題だから処分したことになるのか、もう一回整理して言うよう求めたのに対し、Y 3 交渉員は、勤務中のX 2 組合員が、勤務時間中の訪問看護職員であるG看護師を呼び出して、組合上部団体に届いたメールを見せた、ということである旨述べた。組合が、そのどこが問題だと述べたところ、Y 3 交渉員は、勤務中である、X 2 組合員には呼び出す権限がない、業務に関係しないメールを見せた、ということである旨述べた。組合が、メールを見せたことも理由になっているのかと述べたところ、Y 3 交渉員は、G看護師らにショックを与えた旨述べた。組合が、メールを見せてショックを与えた、この三つなのかと確認したところ、Y 3 交渉員は、はい、と述べた。組合は、不安を与えたというのは主観的な話だから、客観的に立証するのは難しい旨、それを処分理由の一つに挙げるのは疑問である旨述べた。

e 勤務規則上の業務時間について

組合が、勤務時間中というのは誰がどのようにして決めるのかと尋ねたところ、Y 3 交渉員は、就業規則に書いている旨述べた。組合が、就業規則に書いていても、X 2 組合員はずっと食事介助や入浴介助に入っている旨述べたところ、Y 3 交渉員は、X 2 組合員であれば就業規則を無視していつでも休憩が取れるということでもない旨述べた。

組合は、現実には連続して仕事をしており、就業規則上のまとまった休憩時間70分を取れていないのは分かっているだろう、と述べた。これに対し、Y 3 交渉員は、X 2 組合員は、就業規則に基づいて従業員を就労させる権限を持っていた旨述べた。組合が、自分に対しても、と述べたところ、Y 3 交渉員は、権限は持っている旨述べた。

組合が、休憩を取れていないのは知っているのではないか、X 2 組合員は権限を持っているのだから、まとまった休憩を取るべきだと言っているのか、と述べたところ、Y 3 交渉員は、その日がたまたま取れなかったということ

か、と尋ねた。組合が、ずっと取れていない旨述べたところ、Y3交渉員は、それなら、それに対する業務改善をすべきだったと思わないか、と述べた。組合が、70分まとまって休憩を取れる業界だと思っているのか、それをするためには法人が大幅な増員をする必要がある旨、食事介助をし、入浴介助がすぐ始まり、送迎に行かなくてもいい日があると午後3時頃落ち着く、だから午後3時以降に連絡したりするが、そういうことは分かっているはずである旨、別に業務時間中に来てくれと書いていない旨述べた。

組合が、X2組合員はサービス早出を何年もやっている旨、そのことは事務局長にも伝えている旨、事務局長からなぜ人数を増やすのかと言われたので、人が足りない、だから午前8時頃から働いているんですよ、職員は休憩を取らないといけないが、まとまって取れない、その中でX2組合員が取るわけにはいかない、そういうことは伝えている旨、J施設長も見ているから知っている旨、就業規則どおりにはいかない旨、残業したら駄目だと言われるが、それでも回らないから残業せざるを得ない、人員があればそこで赤字になるのも分かっているから、残業代を請求せず残業をしてきた、そういうギリギリの中でやっていることを法人は知っているのに、業務時間中、業務時間中と言われるとおかしい旨述べた上で、今の休憩の話は理解できたかと尋ねた。これに対し、Y3交渉員は、理解できるが、それをきちんとするのはX2組合員の仕事である旨述べた。

組合が、あなた達は相手の休憩時間も関係なしに電話をして組合の話をし、X2組合員が何かすると勤務時間中だから駄目だというのはおかしい旨述べたところ、Y3交渉員は、X2組合員は就業規則を守るべき、守らせるべき立場の人間である旨述べた。組合が、Y3交渉員が勤務時間中に電話をするのはどう肯定するのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、僕にはやる権限がある旨述べた。

f F師長のパワハラ問題について

(a) 組合が、パワハラ問題について、具体的に書いていないと法人は言うが、書いているのを読んでいないのかと述べた。これに対し、Y3交渉員は、聴取りをした旨、事実関係をきちんと書いていないと言っている旨述べた。

組合が、相手が全部やっていないと言えばそれで通るのか、きちんと、とはどういう意味かと尋ねたところ、Y3交渉員は、パワハラって相手を決めつけるんですよ、と述べた。組合が、こちらはF師長に怒鳴られている旨、怒鳴られている方が怒鳴られていると言っているのに、根拠がないと言ったらおかしい旨、パワハラだと言っているのに、本人がやってない

と言ったらそれで終わりなのかと聞いている旨述べたところ、Y3交渉員は、パワハラだというのなら、具体的な事実関係を示さなければ駄目である旨、元々示さなくてパワハラと決めつけている旨述べた。組合は、報告している旨、Y2総務課長にこういうことがあると言っている旨、J施設長にも出している旨述べた後、Y2総務課長が聞いているという事実は知っているかと尋ねた。これに対し、Y3交渉員は、やり取りしているのは知っている旨述べた。組合が、その中で、こういうことがあるというのは言っている旨述べたところ、Y3交渉員は、パワハラと決めつけた方がきちんと立証しなくてはいけない旨述べた。組合が、いつ面談をしたのか、いつ立証させてくれたのかと述べたところ、Y3交渉員は、「自分とかがネタ出さなあかんやんか」と述べた。これに対し、組合は、Y2総務課長に面談してほしいと連絡した旨述べた。

- (b) 組合は、パワハラ問題を組合として解決するとき、加害者側が組合員でない場合は組合には呼び出す権限がなく、法人に言うしかない旨、こんな問題があるので解決してください、と言っている、今はその段階である旨、それをパワハラと決めつけたと言うが決めつけも何もない旨、我々は法人に問題提起し、どうかしてくれと言っているが、こちらが事実関係を何もかも確認してからでない問題提起をしてはいけないのか、と述べた。これに対し、Y3交渉員は、パワハラと断定するから言っている旨述べた。

組合が、パワハラ問題だと組合が言うときは、その疑いがあるということである旨、この人が絶対パワハラだとは言わない旨、そんなことは加害者から話を聞かないと分からない旨、しかし、怒鳴られているのだから、その可能性は十分にある、だから問題提起をしているのに、何もせずに、なぜパワハラがないと断言できるのか、と述べたところ、Y3交渉員は、ここで言っているのは、訪問看護内部あるいはケアプランセンター内部のことについてパワハラだという話があったので、それは調査をし、本人達と師長とのディスカッションもした旨述べた。これに対し、組合は、私達の話とは別の話をしている旨、そのときは調査をして互いに話をしたのに、なぜX3組合員の申入れには調査をしなかったのかと述べた。Y3交渉員は、調査をしてくれという依頼はしたのかと尋ね、組合は、依頼した旨、Y2総務課長も認識している旨述べた。Y3交渉員が、X3組合員が一方的にパワハラをされた、きちんと調査をして解決するよという問題提起をしたということですね、と述べ、組合は、そうである旨述べた。

組合が、Y3交渉員がそのことを知らなかったことが問題である旨述べ

たところ、Y3交渉員は、正式にそのような申入れがあったことは知らなかった旨、調査をしてきちんと解決するようにという提起をX3組合員がしていたということは知らない旨、X3組合員がされたという話をしているというのは、エピソードの一つとして聞いている旨述べた。これに対し組合は、違う旨、X3組合員は2回Y2総務課長に申入れをし、J施設長にもしている旨述べた。

(c) 組合が、なぜY7で起こったことを問題にしなかったのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、問題にしていなかったわけではない旨述べた。組合が、書いていても読んでいないということだな、と述べたところ、Y3交渉員は、一般論として書いているだけである旨、パワハラと決めつけるのなら、それについての客観的な事実を特に書くべきである旨述べた。組合が、2.3.16組合申入書に書いている旨、F師長がY7に対して、一方的に罵声を上げる等のパワハラ行為を行っている旨、なぜこれが調査されないのか、なぜこれが一般論なのか、と述べた。これに対し、法人側交渉員は回答しなかった。

チ 令和2年5月6日付けで、組合らは法人に対し、「抗議及び団体交渉申入れ」(以下「2.5.6組合申入書」という。)を提出した。

2.5.6組合申入書には、冒頭に、2.4.28団交において、Y2総務課長が早い段階で退席したまま戻ってこず、同人が深く関わった事案に同席しなかったことについて不信感を抱いた旨の記載があった。また、同書面には、2.4.28団交におけるやり取りを記載した後、法人の対応に抗議する旨の記載があった。さらに、同書面には、2.3.13戒告処分について、①勤務時間中かどうかについて、(i)X2組合員は現実にほとんど休憩が取れず、サービス残業を行っている状況である旨、(ii)業務の合間を見て休憩している現状であり、病院Bの職員との面談は、休憩を取っての行為である旨、(iii)法人自身も管理職がまとまった休憩時間を取れないことは十分承知しており、総務関係者がX2組合員の勤務時間中に組合関係のことで電話してくることが頻繁にある旨、(iv)処分するときだけ勤務時間中とするやり方自体が、処分を目的とする恣意的なものである旨、②パワハラ問題は、かねてよりY2総務課長と話し合ってきたことであり、パワハラでないとするなら、まず問題を投げかけてきたX2組合員に対して事実関係と対処内容を報告すべきである旨、それを意図的に行わず、Y7に関わるパワハラ疑惑についても調査も行わないままパワハラはない、と断言するのは、処分をするために事実を隠ぺいするものであり、抗議する旨の記載があった。

ツ 令和2年5月8日付けで、法人は組合らに対し、「回答書」(以下「2.5.8法人

回答書」という。)を提出した。

2.5.8法人回答書には、2.4.28団交では、組合側の乱暴な口調によるやり取りの中で、法人として準備していた回答ができなかった旨、改めて2.4.23団交申入書に対して回答する旨記載した上で、2.3.13戒告処分について、①事実関係について、(i)業務時間中のX2組合員が業務時間中の訪問看護職員を呼び出し、組合上部団体に届いたメールを見せた、との部分は争いがない旨、(ii)時間の特定は、H看護師がグループホームPでの訪問看護業務終了直後との証言に基づき、具体的に再調査したところ、午後3時30分頃であると判明した旨、(iii)G看護師及びH看護師は、自分達からメールを見せてほしいとは言っていないと証言している旨、(iv)2.4.28団交時にY3交渉員が、当日のX3組合員の関わりを明示できなかったのは、G看護師及びH看護師による証言メモの記述を、Y3交渉員が見落とししたためである旨、②パワハラについて、(i)組合は、いつ、誰が、F師長からどのようなパワハラを受けたのかを具体的に明らかにしていないにもかかわらず、F師長の言動をパワハラであると断言している旨、(ii)訪問看護職員は、F師長の当初の業務指導に戸惑い不満を募らせたのは事実、Y7で愚痴をこぼしていたのも事実と証言しているが、組合に解決してほしいとは言っていないと証言している旨、(iii)団交の中で、X3組合員がF師長からパワハラを受けたと発言したが、団交後、Y2総務課長に確認したところ、Y2総務課長は、訪問看護ステーションやケアプランセンターの全職員から聴取り調査も行い、F師長の言葉遣いの荒っぽさについては是正するようアドバイスをしている旨の記載があった。

また、2.5.8法人回答書には、Y2総務課長が途中退席した理由について、平成29年に団交時にパニック発作を起こし、それ以降、医師による投薬治療を続けた上で出席していたが、2.4.28団交においても、その理由により体調が悪化し、退席した旨の記載があった。

テ 令和2年5月13日付けで、組合らは法人に対し、「抗議及び団交申入れ」（以下「2.5.13組合申入書」という。）を提出した。

2.5.13組合申入書には、2.5.8法人回答書に対する反論を行うとした上で、①「X2処分に関わって同組合員の勤務時間について」として、(i)X2組合員がまとまった休憩時間を取れないという勤務実態について一言も触れていない旨、(ii)処分をするためにマイナスとなることについて触れない姿勢が明らかである旨、(iii)公平な処分であると主張するなら、この点について何らかの弁解をすべきである旨、②「『組合がパワハラと決めつけた』との主張について」として、(i)X2組合員はパワハラを受けている職員の相談を受け、解決を求めて法人総

務担当者と協議をしていたのであり、パワハラでないとするなら、その時に即時にそう断じればよい旨、(ii)総務担当者も問題を感じていたからこそ、善後策を模索していたのであり、今になって組合はパワハラと断じていたなどとするのは、処分のための後付けでしかない旨、(iii)Y7でのF師長の行為については、未だに調査すら行われず、法人の回答でも一切触れておらず、まずいことには触れずにすませる、しかし処分は行う、というのが法人のやり方である旨の記載があった。

ト 令和2年5月14日付けで、当委員会は、組合及び法人に対し、2.4.15実効確保申立てにつき勧告を行う決定はされなかったが、担当審査委員から文書による要望を行うこととなった旨通知した。このときの審査委員の要望書には、2-13事件については、現在、審査手続中であることから、関係当事者は、これ以上労使紛争が拡大することがないよう慎重な対応に努められたい旨記載されていた。

ナ 令和2年5月20日付けで、法人はX2組合員に対し、「裁定委員会開催通知」を交付し、「反省文(2020年3月13日付通知)が未提出の件」を議題とする裁定委員会を開催予定であるので、出席するよう通知した。

ニ 令和2年5月20日付けで、法人は組合らに対し、「回答書」(以下「2.5.20法人回答書」という。)を提出した。

(ア) 2.5.20法人回答書には、2.5.13組合申入書に対する回答が記載されていたところ、「X2処分に関わって同組合員の勤務時間について」及び「『組合がパワハラと決めつけた』との主張について」については、次のように記載されていた。

a X2処分に関わって同組合員の勤務時間について

①X2組合員は、デイサービスMの科長であり、業務全体を管理している立場であり、職員の勤務について指揮命令権を有している旨、②勤務時間の管理もX2組合員の業務範囲であり、自身の勤務についても一義的には自身で管理する義務がある旨、③しかし、就業規則から逸脱して自由に休憩時間を設定できる権限を有しているわけではない旨、④法人は、サービス残業を容認しておらず、仮に団交で主張するようにサービス残業が常態化しているとすれば、即刻、是正しなければならない旨、⑤X2組合員自身の休憩時間の管理はX2組合員の責任であり、「休憩時間が取れない実態」があるとするれば、X2組合員は、それを改善する義務がある旨、⑥違法状態でしかデイサービスMの運営が成り立たないとすれば、抜本的な対策を検討する必要があるが、それは今回の団交議題とは別の問題である旨

b 「組合がパワハラと決めつけた」との主張について

①Y 7 と訪問看護の問題点について、X 2 組合員及びX 3 組合員が、J 施設長、R 副部長及びY 2 総務課長に対し、問題提起していた事実はあるが、内容はいずれも、Y 7 の利用者のケアプラン上の問題が主であり、その中で F 師長の言動について指摘していた旨、②法人に対し、F 師長のパワハラ調査依頼を具体的に受けたものではないので、パワハラ調査の報告をする必要もなかった旨、③ケアプラン上の問題が主であった一連の問題提起を、後になって「パワハラ問題の解決を求めている」と表現するのは、組合による都合の良いすり替えである旨、④Y 2 総務課長は、F 師長と R 副部長がサービス内容について直接話をし、その後、R 副部長から X 2 組合員らに連絡を入れたことで、X 2 組合員及びX 3 組合員からの問題提起は一定の解決をみた、と認識している旨、⑤令和 2 年 1 月 23 日に X 3 組合員が、F 師長の「パワハラ」に言及しているが、「次にあったら、ここだけでの話ではすまないと思っている、と F 師長に伝えたら、F 師長は最後には平謝りであった」と話しており、この時点では X 3 組合員自身も、本部総務部に対し、パワハラ調査依頼をしたとの認識はなかったはずである旨、⑥しかし、法人は、調査依頼を受けた認識はなくても、F 師長の言動を X 2 組合員及び X 3 組合員が問題視していることを把握したため、同年 3 月 5 日から同月 10 日にかけて病院 B 在宅事業部の職員にヒアリング調査をし、その上でパワハラはないと認識した旨

(イ) また、2.5.20 法人回答書には、①裁定委員会を開催し、就業規則に定められた懲戒処分を進める旨、②大阪府労働委員会は、組合の実効確保の措置申立てを却下した旨、③この点でも懲戒処分の実施手続を妨げるものはなくなったと判断している旨の記載があった。

(ウ) さらに、2.5.20 法人回答書には、Y 2 総務課長が作成したとする「記録」が参考資料として添付されていた。

「記録」には、①令和 2 年 1 月 17 日、X 2 組合員が J 施設長に報告した内容、②同年 1 月 23 日、X 3 組合員が Y 2 総務課長に架電した際の内容、③同年 2 月 27 日、X 2 組合員が Y 2 総務課長に架電した際の内容、④同年 3 月 2 日、X 2 組合員及び X 3 組合員が Y 2 総務課長に架電した際の内容等が記載されていた。

ヌ 令和 2 年 5 月 21 日、組合は当委員会に対し、2-13 事件に係る実効確保の措置申立て（以下「2.5.21 実効確保申立て」という。）を行った。

ネ 令和 2 年 5 月 21 日付けで、組合らは法人に対し、書面を提出し、2.5.20 法人回答書に対して反論するとともに、X 2 組合員に対する再処分を議題とする団交を

行うよう申し入れた。

ノ 令和2年5月26日、X2組合員は法人理事長宛での顛末書（以下「2.5.26顛末書」という。）を提出した。

2.5.26顛末書には、2.2.25話し合いまでの経緯、同年2月25日の経緯、2.3.3面談の状況についての記載のほか、G看護師に2.3.3面談及び反省文の提出のことを話したら、G看護師は、メールを見せられたから不安を受けたわけではなく、自分達はX2組合員に迷惑がかからないように法人に言ったのに話が違うと言って、G看護師から謝罪を受けたことを記載した上で、①1度目の処分は、調査不十分であり納得できない旨、②組合に対する支配介入の疑いがあり、組合として対応することになることから、当然、すぐに反省文を書ける状態ではないにもかかわらず、反省文を提出しないことにより業務指示違反として2度目の処分を受けるということ自体が問題である旨、③業務時間中であることを理由に処分をするならば、G看護師が業務時間中に来た点や、同日、他のケアプランセンター職員が、業務時間中に突然メールを見せてほしいと言いに来て誰々さんが犯人だと言いに来た点等を踏まえても、X2組合員のみを処分することは平等取扱いの原則に反する旨、④本来なら、Y2総務課長は、事前に面談趣旨や処分検討をしている旨を伝えてから事情聴取をして、公平な弁明の機会を与えてから1度目の処分をすべきである旨、⑤今回の2度目の処分を行うことは様々な観点から不当である旨の記載があった。

ハ 令和2年5月26日、X2組合員に対する懲戒処分を議題とする裁定委員会が開催された。同日の裁定委員会には、X2組合員のほか、裁定委員会の委員長として事務局長、委員として、病院Bの看護部長、Y4交渉員、Y5交渉員、Y3交渉員及びY2総務課長が、顧問として法人側弁護士が出席した。

同日の裁定委員会において、X2組合員が反省文を提出しなかった事実を確認した上で、委員からX2組合員に対し、①反省文を提出しなかった理由、②本日、2.5.26顛末書を提出したが、同書に記載されている内容でよいか、について発言を求め、X2組合員の発言の後、懲戒処分の内容について委員間で協議された。協議の結果、X2組合員に対し、就業規則第78条第1項第2号に基づき、減給3,000円を3か月科すことが相当であり、理事長に答申する旨決定された。

ヒ 令和2年5月29日、組合と法人との間で、2.5.29団交が行われ、法人からは、Y3交渉員、Y4交渉員、Y5交渉員及び法人側弁護士が出席した。

2.5.29団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 団交出席者について

a 組合が、なぜY2総務課長が出席していないのかと尋ねたところ、Y3交

渉員は、Y 2 総務課長は書記である旨、代表交渉員は4人揃えている旨述べた。

組合が、この間の事実関係に一番接しているのはY 2 総務課長である旨、前回の団交でY 3 交渉員は知らないこともあった旨、事実を一番知っている、しかも元々交渉に参加している、そのような人が参加しないで、なぜ事実の確認ができるのか、と述べたところ、Y 3 交渉員は、必要なメモは貰っている旨述べた。

- b 組合は、この団交の日程を決めたときに、Y 2 総務課長の都合はどうだったのか、と尋ねたところ、Y 3 交渉員は、Y 2 総務課長も入れたら今月中には団交はできなかった旨、Y 2 総務課長が駄目だった旨述べた。これに対し、組合は、なぜその時どうするのかと聞かなかったのか、この前の団交では、事実関係を確認するためにY 2 総務課長に来てほしいと言っている旨、2.5.6組合申入書に書いている旨、Y 2 総務課長の同席を求めているのに、なぜ同人が出席しないことについて相談しないのかと述べた。

組合は、我々はこの場に来てY 2 総務課長がいないことが分かったが、あなた達は知っていたのだろう、と述べた。Y 4 交渉員は、出ると思っていた旨、昨日の午後知った旨述べ、Y 5 交渉員は、数日前に欠席のことは聞いた旨述べ、法人側弁護士は、一昨日の裁定委員会の時に、と述べた。組合は、問題はY 3 交渉員である旨、Y 3 交渉員はY 2 総務課長が出ないことを最初から知っており、組合がこんなことを書いているのに、知らん顔して直前になって他の交渉員に言っている旨述べた。

(イ) 裁定委員会について

Y 3 交渉員は裁定委員会の議事録を配付した。

Y 3 交渉員は、議事録の最後に処分の内容が書いており、このことについて組合の理解を得たい旨、事実関係で言えば、2.3.13指示書に記載している事実が違っているということではなかったと思う旨、2.3.13戒告処分をし、何度も反省文を提出するよう求めたが、X 2 組合員が従わなかったという事実を裁定委員会で確認した旨、これに基づいて処分を裁定委員会で決めた旨述べた。

組合は、2.3.13戒告処分に異議申立てをしている旨、不当だとしていれば反省文は書けない、そうすると次の処分がある、争ったら、また次の処分が来る、ということになるのではないか、それについて裁定委員会で議論は出なかったのか、と述べた。これに対し、法人側弁護士は、法的には問題ないと思っている旨、元の処分の効力は有効に発生しているので、それに基づいて処分するのは特に問題はないと考えている旨述べ、Y 5 交渉員は、最初の反省文を提出し

ていないことについての処分であり、争っていることへの処分ではないと思う旨述べた。

Y 4 交渉員は、自分なら反省文を求められた段階で書く旨、内容については別の形で争う旨、X 2 組合員が最後に出した顛末書に似た内容になるかもしれない旨述べた。組合が、反省文になっていない反省文を書くということかと尋ねたのに対し、Y 4 交渉員は、そうである旨、とりあえずは出す旨述べた。

組合は、あなたはそうするかもしれないが、そうしない人がいる旨、それをもう一度処分するというのは、異議申立てをするなということと同義であり、それはおかしいと言っている旨述べた。これに対し、Y 4 交渉員は、最終的に出さなかったことに対する処分であり、内容としたら別だと思う旨述べた。

(ウ) 2.3.13 戒告処分について

a X 2 組合員以外の職員は処分されていないことについて

(a) 組合は、G 看護師は業務時間中に来ている旨、他の職員もメールを見せてくれ、誰がやったのだと言いに来たが、それは仕事ではない旨、そういうことは咎めず、不平等である旨、なぜ X 2 組合員だけ処分なのかと述べた。これに対し、Y 3 交渉員は、G 看護師は X 2 組合員に呼ばれて来た旨述べた。組合が、G 看護師と X 2 組合員には業務上の関係はない旨、関係があるのは F 師長のパワハラ問題だけである旨述べたところ、Y 3 交渉員は、G 看護師自身は、Y 7 に来てほしいと言われ、何も分からず伺った、業務かもしれないと思ったが、行ってみると業務ではなかった、自分からメールを見せてほしいとは言っていない、と書いている旨述べた。

組合が、業務時間中に業務外のことをしている旨、業務に関係ない人に呼ばれても仕事に行く必要がない旨述べたところ、Y 3 交渉員は、G 看護師は仕事だと思って行った旨述べた。

組合が、G 看護師も就業時間中に来ているのに、なぜ、それについてはお咎めなしで、X 2 組合員だけお咎めがあるのかと聞いている旨述べたところ、Y 3 交渉員は、行かないと分からない旨述べた。これに対し、組合は、業務上の関係のない人に呼ばれ、なぜ呼ばれるのか聞けばいいのに聞かずにいる旨、だから業務上ではない話で行っているのに、なぜ、こちらだけお咎めがあるのだ、と述べた。

(b) 組合が、X 2 組合員の顛末書に書いている、ケアプランセンターの人がメールを見せてくれ、犯人は誰々だと言いに来ていることについて、調査はしていないのかと尋ねたところ、Y 3 交渉員は、これからする旨述べた。

組合が、なぜこれからののかと述べたところ、Y 3 交渉員は、その話は

今初めて聞いた旨述べた。これに対し、組合は、Y 2 総務課長にも言っている旨述べた。

- (c) 組合が、全体像をどう調査してどう把握しているのか、法人は全体像を把握しているのか、と述べたところ、Y 3 交渉員は、聞けるところは聞いている旨述べた。組合が、それで、誰が業務時間中に業務外のことをしているのかと尋ねたところ、Y 3 交渉員は、X 2 組合員に呼ばれて来たのは間違いはない旨述べた。組合が、X 2 組合員は仕事中来いとは一言も言っておらず、自分の判断で来ている旨、呼ばれたから罪は軽いということなのかと述べたのに対し、Y 3 交渉員は、こちらからしたら、呼ばれた人の業務がX 2 組合員が呼ぶことによって侵害されたと理解した旨述べた。

b 2. 3. 13戒告処分までの調査について

- (a) 組合が、①元々、G看護師は法人に言っていない旨、②病院Bの看護部長との面談があり、そのときに2. 2. 24メールの話が出たと思う旨、③G看護師とH看護師以外の人が出た、だからX 2 組合員には迷惑をかけないようにします、とG看護師はX 2 組合員に言いに来た旨述べたところ、Y 3 交渉員は、そのような話があったことは聞いている旨、ただ、その時はそういう気持ちだったが、G看護師がY 2 総務課長に提出したメモによると、組合に加入したら問題が起こった時にはすぐに踏み込んでいけるとX 2 組合員は言ったが、G看護師にはその気はなく、今はコミュニケーションも十分取れて、問題なく働いているので、干渉しないでほしい、というのがG看護師の思いとしてある旨、その思いを受けてY 2 総務課長が調査をしてきた旨述べた。これに対し、組合は、途中で話が変わっている旨、問題が拡大してきたから言っていることが変わっている旨、そういうところで言えば、X 2 組合員は事情聴取を受けていない旨、3月3日に、Y 2 総務課長が戒告処分に向けた調査です、と言えれば分かるが、何も言っていない旨述べた。

- (b) 組合が、なぜX 2 組合員に対して事情聴取をしなかったのかと述べたのに対し、Y 3 交渉員は、事実関係だけ把握すればいい旨述べた。組合が、J施設長は趣旨を聞かずにX 2 組合員を呼び出している旨、だまし討ちをしている旨、音源を聞いているのかと述べたところ、Y 3 交渉員は、答える必要はない旨述べた。

c 就業実態について

- (a) 組合が、どこの職場であれ、サービス残業をせざるを得ない実態がある旨、管理者だったら休憩なんて取れない旨述べたところ、Y 5 交渉員は、

そういう時代もあったが、今は必ず休憩を取っているし、取りなさいと言っている旨、サービス残業は絶対に駄目だと言っている旨述べた。

組合が、是正しなければならないと言うが、二人でやれと言われれば、早く出るしかない旨、そのことは法人は容認している旨、J施設長にも言っていることである旨述べたところ、Y5交渉員は、実際に人数も限られている中で、時間内に入れなければならないということもある旨、たとえサービスの質を落ととしても、労働基準法を守らなければいけない旨、サービスの質を求めていくとキリがない旨述べた。これに対し、組合は、ここまでは落とせないというラインがある旨述べ、Y5交渉員は、そのラインというのは自己満足のところにもなる旨述べた。

(b) 組合が、そういう話は介護事業部のどこでやっているのか、休憩が取りにくいことをどのようにして解決するのかという話をそれぞれの事業所で勝手にやれということか、そういう号令が出ているのかと尋ねたところ、Y5交渉員は、サービス残業をさせてはいけないというのがある旨述べた。

組合が、号令を発するのはある意味で簡単であるが、それができたかどうかをどうやってチェックしているのかと尋ねたところ、Y5交渉員は、自分も現場に入ったりしているので、全体を見ている旨述べた。組合が、あなたの事業所だけではなく、他のところもある旨述べたところ、Y5交渉員は、他のところは、さすがに、と述べた。

組合は、①本当にやろうと思ったら、号令、実施、点検、分析をしなければならないが、そのようなことを法人の方針としてやっているのか、②そのような話は、少なくとも、Y7についてはない、③2.5.20法人回答書を見ると、号令はかけている、号令をかけたなら経営者の責任は終わり、できないのは現場が悪いから、というのがある、④Y7に対しても、きちんとやってきたが、Y7がさぼっているのだと、2.5.20法人回答書を見ると、そう書いているようにしか見えない旨述べた。これに対し、Y3交渉員は、サービス残業があれば請求してくださいと述べた。組合が、そういう問題ではない旨、サービス残業があるのはX2組合員が悪いと書いているが、こんな書き方はないだろうと言っている旨、この問題で、X2組合員が休憩を取れないと言ったら、お前が悪いと言っているが、それはないだろうと言っている旨、Y5交渉員もY4交渉員も、2.5.20法人回答書を見て何も思わなかったのか、と述べたのに対し、法人側交渉員は回答しなかった。

組合が、こんな文書は撤回しないとイケない旨、Y5交渉員、Y4交渉

員の責任である旨述べたところ、Y5交渉員は、できないと述べた。

組合が、実態と全然違う旨、法人の責任を置いておいて、X2組合員が悪いと書いている旨、あなた達の立場でこんな文書を許してはいけないと思わないのかと述べたのに対し、法人側交渉員は回答しなかった。

フ 令和2年6月1日、Y3交渉員はX2組合員に対し、メールを送信した。

同メールには、「団交の件ですが、実効確保申立とは関係なく処分を進めることになりました。」との記載があった。

へ 令和2年6月2日午前、Y3交渉員がX2組合員に、2.6.1付け懲戒処分通知書を持参したが、X2組合員は介助中であるとして受け取らなかった。その後、2.6.1付け懲戒処分通知書は、J施設長からX2組合員に手交された。

2.6.1付け懲戒処分通知書は、理事長名で発せられており、次のとおり記載されていた。

「
懲戒処分通知書

就業規則第78条の定めにより、貴殿を下記の通り懲戒処分に付し、貴殿の反省を求めることとしたので通知する。

記

懲戒該当理由

法人が指示した反省文（2020年3月13日付、同月27日付、同年4月13日付通知）の提出を怠ったことによる業務命令違反（就業規則第79条7号違反）。

懲戒内容

減給（就業規則78条1項2号）。

今回の業務命令違反行為に対し、裁定委員会で協議を重ねた結果、3,000円を3か月間の減給に処すこととした。なお、減給は6月分給与から3か月間とする。

懲戒処分年月日

2020年6月1日

以上」

ホ 令和2年6月2日午後、当委員会において、組合及び法人に対し、2.5.21実効確保申立てに係る事情聴取が実施された。

マ 令和2年6月2日、組合は当委員会に対し、法人がX2組合員に対し、2.6.1減給処分を行ったことが不当労働行為に当たるとして、2-22事件の申立てを行った。

(5) 2-22事件申立てから2-40事件申立てまでの経緯について

ア 令和2年6月2日付けで、組合らは法人に対し、「抗議及び団体交渉申入れ」（以下「2.6.2組合申入書」という。）を提出した。

2.6.2組合申入書には、2.5.29団交において、Y2総務課長が欠席したこと及び事前説明がなかったことについて抗議するとともに、Y2総務課長を出席させた上で、X2組合員に対する処分について協議すること等を求める旨の記載があった。

イ 令和2年6月9日付けで、組合らは法人に対し、「抗議及び団体交渉申入れ」（以下「2.6.9組合申入書」という。）を提出した。

2.6.9組合申入書には、同月2日にY3交渉員が介助中のX2組合員に対して2.6.1付け懲戒処分通知書を持参したこと等について抗議する旨、次回団交において、F師長のパワハラ等に係る申入れを行ってきた件について、現状報告を求める旨の記載があった。

ウ 令和2年6月11日付けで、2.5.21実効確保申立てにつき勧告を行う決定はされなかったが、担当審査委員から法人に対し、文書による要望を行った。このときの審査委員の要望書には、新たな労使紛争が生じたことは、誠に遺憾である旨、法人は、労使紛争のこれ以上の拡大を防止するよう努められたい旨の記載があった。

エ 令和2年6月17日付けで、法人は組合らに対し、「回答書」（以下「2.6.17法人回答書」という。）を提出した。

2.6.17法人回答書には、①大阪府労働委員会からの令和2年6月11日付けの要望書を受け、X2組合員に対する2.6.1減給処分の執行を当分の間留保する旨、②2.6.2組合申入書について、(i)Y2総務課長は2.5.29団交を意図的に欠席したわけではないが、同日の団交は組合による糾弾の場のような状態であり、結果としてY2総務課長の心身の安全維持のためには適切であった旨、(ii)さらに組合が呼びかけた抗議ファックスにはY2総務課長が名指しされ、SNSで拡散している旨、(iii)2.6.26団交にはY2総務課長を出席させないこととする旨、③2.6.9組合申入書について、F師長のパワハラについて本部総務部はパワハラ調査依頼を受けたとの認識がない旨の記載があった。

オ 令和2年6月18日付けで、組合らは法人に対し、「抗議及び団体交渉申入れ」（以下「2.6.18組合申入書」という。）を提出した。

2.6.18組合申入書には、2.6.17法人回答書を受領した旨記載した後、①Y2総務課長を団交に参加させることを求める旨、②どのようなときに本部がパワハラ調査依頼を受けたと判断するのか基準を示すよう求める旨、③F師長を含めた話合いの場が必要との判断を、いつ、誰が、なぜ変更したのかを明らかにするよう求める旨の記載があった。

カ 令和2年6月23日付けで、組合らは法人に対し、「2020年6月26日団交での協

議事項について」（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、2.6.26団交で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してほしい旨の記載があった。同文書では協議事項として5項目挙げられていたが、このうち、2.3.13戒告処分及び2.6.1減給処分について、次のように記載されていた。

(ア) 2.3.13戒告処分について

- ① Y 2 総務課長が団交に欠席の理由、なお、出席する場合は必要ない。
- ② 令和2年3月2日、F 師長問題での話合いの予定が何故なくなったのか、誰が判断したのか。
- ③ 休憩時間の取り方、「就業規則による10分の問題」、なぜ業務時間だと判断できるのか、まとまった休憩を取れていない実態をどう考えるのか。
- ④ 病院Bの呼ばれた職員は、業務時間に業務外のことをしたのではないか。

(イ) 2.6.1減給処分について

- ① 反省文を書かなければ処分は終了したことにならないのか、処分に対する異議申立てをした場合はどうするのか。
- ② 論旨解雇より軽い処分までは始末書を提出することになっているが、これらを拒否する度、すべて次の処分があることになるのか。

キ 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 3 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 2 総務課長の欠席理由について

Y 3 交渉員は、Y 2 総務課長はこの団交に出席しない旨、パニック障害の診断書が出ている旨述べた。組合が、Y 2 総務課長は今後もう出てこないのかと尋ねたところ、Y 3 交渉員は、この件が終わり、医師の許可が出たら出てくることできると思う旨述べた。

組合は、Y 2 総務課長は2.3.13戒告処分に深く関わっている旨、自分が関わって処分をして、その経緯を説明してくれと言われたらパニック障害だから出られません、と言われたら、こちらはかなわない旨、パニック障害だから出てこいと言えないかもしれないが、そうであれば、対組合の関係からは外すよう求める旨、何かあったときにY 2 総務課長の出席を求めても、パニック障害だと言って逃げられたら、こちらは困るので、組合との問題になることについては、一切、Y 2 総務課長を外すよう求める旨述べた。

(イ) F 師長問題での話合いの予定について

- a 組合が、2.6.23組合文書での質問に対する回答をするよう求めたところ、

Y 3 交渉員は、F 師長問題での話合いが何故なくなったのか、誰の判断か、とのことだが、①組合は、利用者のケアプランに関するF 師長のやり方がY 7 の一部業務を乱しているということと、F 師長がパワハラをしてきたということと一緒にしてF 師長問題と言っているが、この場合は、ケアプランに関することであると思う旨、②話合いの予定は立てていないというのが法人の見解である旨、③2月27日、Y 2 総務課長はX 2 組合員に話合いの提案をしたが、その時のX 2 組合員の回答は、考えてみるとのことで、その時点では話合いの予定は立っていない旨、④その後、Y 2 総務課長は、R 副部長らのアドバイスを受けて、ケアプランに関するモラルは、サービス担当者会議等であるべきで、専門外であるY 2 総務課長が取り仕切るべきではない、との考えに至った旨、⑤そのため、Y 2 総務課長は、3月2日に、X 3 組合員とX 2 組合員に話合いは白紙にしたいという提案をした旨、⑥これは、2.5.20法人回答書で回答したとおりである旨述べた。

また、Y 3 交渉員は、組合はパワハラの調査依頼を受けた認識がないとの法人の回答に対して反論をしているが、①F 師長の話し方がパワハラだとのX 3 組合員の発言については、X 3 組合員自身がF 師長を平謝りにさせているということもあり、本部総務部に具体的対処を求めたのではないと考えている旨、②Y 7 職員に対するF 師長の発言がパワハラに値するとの組合の主張については、いつ、どのような場面で、どのような発言があったのかということが一切言われていない旨、③パワハラは懲戒処分の対象だが、パワハラがあることについて抽象的にしか言われておらず、具体的な調査依頼を受けたという認識には立てない旨述べた。

組合が、Y 2 総務課長とJ 施設長には話をしているが、その話を行っていないということでもいいかと尋ねたところ、Y 3 交渉員は、具体的な日時等の情報はY 2 総務課長のところに来ていない旨述べた。組合が、J 施設長には出している旨、J 施設長はパワハラの窓口になっているが、その情報は聞いていないということでもいいですね、と述べたところ、Y 3 交渉員は、Y 2 総務課長は聞いていない旨述べた。

- b 組合が、①ケアプラン上の問題であるとか、調査依頼が来ていないと言うが、そもそも組合案件ではないと思っていたから、業務内で解決できないか、とずっと言ってきた旨、②(i)ケアプラン上の問題、(ii)Y 7 の職員が怒鳴られたこと、(iii)主治医の意見を聞かないでF 師長の判断で動くなどの医療行為、(iv)デイサービスの看護師がグループホームの業務に当たれないかと言っていること、これらのことをJ 施設長にもY 2 総務課長にも言ってきた

が、それは調査依頼を受けていない、ということでもいいんですね、と述べた。これに対し、Y 3 交渉員は、それについては、R 副部長のアドバイスもあり、サービス担当者会議できちんと解決するということが望ましい旨述べた。組合は、K 次長は、ケアプラン会議に F 師長が出てきたらいいですねと言ったが、結局、F 師長は出てこなかった旨述べた。

組合が、Y 2 総務課長は途中までは話をしようと言っていたが、3月2日の時点で会社から「入るな」と言われている、そのことは聞いていないのかと尋ねた。これに対し、Y 3 交渉員は、「会社が止めたって」と聞き返した。組合が、そう言っていた旨述べたところ、Y 3 交渉員は、それは R 副部長から、と述べた。組合は、R 副部長が関わるのはケアプランの話だけである旨、X 2 組合員が Y 2 総務課長に言っていたのは、医療行為の問題、パワハラの問題、ケアプランの問題の、主に3点で話していた旨、R 副部長はケアプランの話しか F 師長と話していない旨、だから結局、Y 2 総務課長が出てこなかったら分からない旨、誰が判断したのか、ということである旨、「会社が止めた」と言うので、では誰が止めたのか、ということである旨述べた。

(ウ) 休憩時間の取り方について

Y 7 以外の施設での10分間の休憩の取り方等について、やり取りがあった。

(エ) X 2 組合員に呼ばれた病院 B の職員は、業務外のことをしたのではないかについて

Y 3 交渉員は、G 看護師は業務外のこととは思わずに、デイサービスの責任者である X 2 組合員に呼ばれ、Y 7 に出向いた旨、二人は業務外のメールを X 2 組合員に見せられ、その時に組合に勧誘されたと言っている旨、これらの経過を所属長である F 師長に報告し、F 師長の判断で、やむを得なかったものとして取り扱われている旨述べた。

組合が、パワハラ相談をしたが、それは度外視して、ということですね、と述べたところ、Y 3 交渉員は、パワハラ相談ということで X 2 組合員が頻繁に呼び出したことがあったのかと尋ねた。組合は、向こうから話したことがあったとしても、X 2 組合員が呼び出したことはない旨、来た時に相談を受けたことはあるが、それはなかったことにされている旨述べた。これに対し、Y 3 交渉員は、X 2 組合員から呼ばれるということについては、業務外のことだとは考えていなかったということである旨述べた。X 2 組合員は、業務内で呼んだことはない旨述べた。

(オ) 2.6.1 減給処分について

a Y3交渉員は、戒告処分は出した時点で終了している旨、ただ、反省文の提出という業務指示は未達成という状態になっている旨、だから二重処分ということにはならない旨述べた。

組合が、異議申立てをしたが、反省文は書かなければならない、内心の自由はない、処分に異議があるから申立てをし、反省文を書かなかったのだが、それは許されないということかと述べたところ、Y3交渉員は、許されないと思っている旨述べた。これに対して、組合は、思っていると言うが、Y3交渉員の気持ちで発言しているのか、法人として発言しているのか、と述べた。また、組合は、Y4交渉員及びY5交渉員に対して、どう思っているのかと尋ね、さらに、Y4交渉員に対して、以前、自分なら反省文にならない反省文を書くと言っていたが、反省文でないものを書いてきてそれを認めるなら、訳がわからない旨述べた。これに対し、Y4交渉員は、反省文の中で自分が異議を持っていることを書かないと伝わらない旨述べた。

組合は、Y5交渉員に対し、どのように考えているのか尋ねた。これに対し、Y5交渉員は、異議申立ての内容にもよると思うが、基本的に同じ意見である旨述べた。

b 組合が、就業規則によると、諭旨解雇までは始末書の提出がついているが、今回はなぜ始末書の提出を求めているのか尋ねたところ、Y3交渉員は、処分は総合的なものであり、最初から始末書を出さないことが分かっている状態であれば、総合的な情状によって処分が軽減されることはない旨述べた。

組合が、始末書の提出を求めても出さないことは分かっているから求めなかったということかと尋ねたところ、Y3交渉員は、そうである旨述べた。組合が、今回、始末書を書けと言ってもどうせ書かないから、始末書の提出を求めなかったということかと述べたところ、Y3交渉員は、それが推測される旨述べた。

組合は、戒告で始末書、始末書を書かないから減給、減給に対する始末書は本来は取るが、書かないと推測して取らなかった、それなら、2.3.13戒告処分を出すときに、いきなり反省文と書かず、反省文を書くのか書かないのか聞けばいいのではないかと述べ、Y5交渉員及びY4交渉員に対して、その点は何か聞いているかと尋ねた。これに対し、回答はなかった。組合が、Y5交渉員及びY4交渉員に対し、そのことを知らなかったのだろう、考えたことはあるかと尋ねたのに対しても、回答はなかった。

ク 令和2年7月3日付けで、組合らは法人に対し、書面を提出し、2.3.13戒告処分について、①F師長と「ステーション職員」との間で発生した問題についての

対応、②F 師長に関わり病院Bで発生した問題がどのように解決したのか、解決していないのか、③令和2年3月1日まで、F 師長とY 7 職員で持たれる予定であった話合いがなくなった理由、④話合いがなくなった理由をその時説明しなかった理由、について釈明するよう求めた。

ケ 令和2年7月29日、法人側弁護士、事務局長、Y 3 交渉員、Y 2 総務課長、F 師長及びG 看護師との間で面談（以下「2.7.29面談」という。）が行われた。

（ア）2.7.29面談では次のようなやり取りがあった。

a 法人側弁護士がG 看護師に対し、X 2 組合員と仕事の関係で、電話で話をしたり直接話をするにはあるのか尋ねたところ、G 看護師は、デイサービスの利用者が同じで、処置内容のことで電話をもらったりすることがあるので、たまにはある旨述べた。

法人側弁護士が、令和2年2月25日のことを聞きたい旨、F 師長とG 看護師の話をまとめたメモ（以下「F 師長メモ」という。）があるが、ケアマネージャーからラインでメールが来たということかと尋ねたところ、G 看護師は、そうである旨、訪問先でラインが入って、X 2 組合員から電話がほしいとのことであり、薬の内容のことかと思ひ、電話をした旨述べた。

法人側弁護士が、それはG 看護師の仕事が終わった後かと尋ねたところ、G 看護師は、訪問先での予定の仕事が終わった後に、と述べ、F 師長が、その日の利用者は2名で午後1時半から午後3時半である旨述べた。

G 看護師は、午後3時過ぎか15分頃か、それくらいの時間だったと思うが、X 2 組合員に電話をした旨、電話をすると、X 2 組合員が話さなければならぬことがあるので、一度こちらに来てほしい、とのことだったので、今からなら行けると答え、Y 7 に寄った旨述べた。

b 法人側弁護士が、2.2.25話合いで、X 2 組合員が何を話したかと尋ねたところ、G 看護師は、最初、言いにくそうな様子で、メールが届いていると言われ、そのメールの内容が結構厳しい内容で、もしこれが本当であれば訴えることができると思うと言われた旨、そして、匿名だが、法人訪問看護ステーション、スタッフに関するメールであるので、もう見せませぬ、と言って、メールを見せてきた旨述べた。

法人側弁護士が、向こうから見せてきた、と尋ねたのに対し、G 看護師は、①そうです、見せてくださいとは言っていない旨、②メールは詳細に書かれているが、間違っているところも結構あった、しかし、内部事情を知らない人間が書けるメールではないと思った、それで、衝撃を受けた旨、③X 2 組合員は我々を心配して呼び出したのは確かであり、そこだけは言っておきた

い旨、④本部の方から、その時間に組合活動をしたことが処分の対象だと言われ、確かにチラシを渡されたので、そうかもしれない旨、⑤ただ、入ればあなたたちを守れるから、と言われて、すごく救われた部分がある旨、⑥だから、そこで、しんどいです、困っているなどは言った旨、⑦そして、3人で看護部長に相談したら、F師長に話をしてくれ、その後、腹を割って話すことができた旨、⑧X2組合員にはしんどい部分はたくさん言ってしまったと思うが、これからは頑張っていこうと思っているので、私達の問題を紛争の問題にあげないでほしい旨述べた。

- c 法人側弁護士がG看護師に対し、X2組合員とどれぐらいの時間話をしたか尋ねたところ、G看護師は、計っていないので分からないが、10分で終わる内容ではないだろうなと思う旨述べた。

法人側弁護士は、F師長メモを示し、これは、F師長がG看護師から聞き取った内容を書いたメモであるかと尋ねた。これに対し、F師長はそうである旨、6月頃に作成したものである旨答えた。

法人側弁護士はG看護師に対し、F師長メモには、X2組合員、X3組合員と40分以上1時間未満面談したと書いているが、これで間違いがないか尋ねた。これに対し、G看護師は、1時間はいないと思う旨述べた。法人側弁護士が、10分20分の話ではないということですね、と述べたところ、G看護師は、ないですね、40分いたかどうかはわからない旨述べた。

法人側弁護士がF師長に対し、自身が作成したことを示すために、F師長メモへの署名を求め、Y2総務課長が署名の上に「令和2年6月」と記入するよう求めたところ、F師長はこれに応じた。

- d 法人側弁護士は、2.4.9書面を示し、在宅事業所意見会というのは、訪問看護職員の間で意見交換をしたということかと尋ねたところ、F師長は、事務所の事務員を含めてケアプランセンター全員である旨述べた。法人側弁護士がF師長に対し、内容に間違いがないということで、2.4.9書面への署名を求めたところ、F師長はこれに応じた。

法人側弁護士が、2.4.1書面を示し、G看護師に対して作成した覚えがあるか尋ねたところ、F師長が、「これはあの、一緒に見た時の」と述べ、G看護師は、「はい」と述べた。法人側弁護士が、内容で違うところがあるか尋ねたところ、F師長が、事業所の話合いが終わってからですねと述べ、G看護師は、2.4.1書面には相談を持ち掛けたことはありませんとなっているが、「思っ言っではないですけど」と答えた。法人側弁護士が、愚痴みたいな感じですね、と述べたところ、G看護師は、利用者とのやり取りの中で言っ

たことはあるかもしれない旨、それを相談と受けとられたら、と述べた。法人側弁護士は、そこは断言しないようにする旨述べた。

法人側弁護士は、向こうと喧嘩をするということではなく、事実を労働委員会に認めてもらうということで、それでいこうと思う旨述べた上で、G看護師に対し、2.4.1書面を労働委員会に提出することに同意してもらえるか尋ねた。これに対し、G看護師は、はい、と答えた。法人側弁護士は、2.4.1書面への署名を求めたところ、G看護師はこれに応じた。

(イ) ところで、F師長メモは、「令和2年2月25日」と題する書面で、次のような内容が記載されていた。

午後1時58分：ケアマネージャーからG看護師にラインで連絡

X2組合員に連絡してほしい(電話番号あり)

午後2時06分：G看護師からケアマネージャーにラインで了解の返信

午後1時30分から午後3時30分まで訪問中。早めに出て午後3時30分前にはY7に到着する。

「その後、X2、X3氏と40分以上1時間未満は面談？していたとのこと。」

当時H看護師はグループホームPで臨時訪問があり医療処置を終えて、X3組合員が呼び出しY7で合流したとのこと。

コ 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、Y3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、F師長のパワハラ問題について次のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、2.3.16組合申入書にF師長のケアプラン無視、点滴の抜針、介護職員への指示、主治医の指示なくF師長の判断で動いている等を記載している旨、また、3月3日に具体的に相当話をしている旨、色々なことを話しているのに、具体的に明らかにしないと回答できないというのは、どういうことであるか、と述べた。これに対し、Y3交渉員は、ケアプランの問題については、R副部長のアドバイスもありサービス担当者会議で話をすることにした旨述べた。

組合が、2.3.3面談でサービス担当者会議をするので、という話になったが、結局、F師長は出ていない旨述べたところ、Y3交渉員は、結局、サービスの内容は解決せずに今日まで来ているということか、と尋ねた。これに対し、組合は、当たり前である旨述べた。

(イ) 組合は、2.3.3面談の内容は労働委員会に書証で提出しており、しっかり読んだら、話合いをしましょう、話合いをしてください、と言っているのではないか、なぜそれをしないのか、組合が言っているのはケアプランだけではない、大きな声で怒る、自分のやりたいようにやる等たくさん書いていた、それをY

2 総務課長に言っているのではないか、それがどうしてどこかに行ってしまうのか、と述べた。これに対し、Y 3 交渉員は、病院Bで発生した問題というのは具体的な提起ではない旨述べた。

組合は、書いている旨、F 師長がどう言っているかは知らないが、病院BとY 7の関係では色々と問題があった旨、病院Bとも、Y 7とも話をし、Y 7との関係ではどうします、としなければならないのに、なぜそうしなかったのかと聞いている旨述べた。これに対して、Y 3 交渉員は、具体的な提起がないからである旨述べた。組合が、具体的な提起は3月3日にしているし、その前からしている旨、なぜあれが具体的ではないのか、と述べたところ、Y 3 交渉員は、労使交渉の問題ではなく、サービスの内容の問題である旨述べた。

組合が、Y 7との関係で、なぜできないのかと聞いている旨述べたところ、Y 3 交渉員は、それはサービス担当者会議で一つ一つ解決していく旨述べた。組合が、サービス担当者会議でそんな話ができるはずがない、利用者がいる前でF 師長パワハラですという話をするのか、と述べたところ、Y 3 交渉員は、具体的にパワハラの内容を提起せずにパワハラ、パワハラと言っているのか、と述べた。組合は、利用者がいて、そんな話ができるはずがない旨、点滴の場所等をサービス担当者会議で言うのか、2.3.3面談のY 2 総務課長の話を全部読まず、都合の良いところしか見ていないからそういうことになる旨述べた。

(ウ) 組合が、3月3日に話をしているのに、なぜその話がどこかにいってしまうのだと言っている旨述べたところ、Y 3 交渉員は、Y 2 総務課長から課長自身が入った話はやめようと提起した旨述べた。組合が、3月2日に白紙にと言われたが、その後の同月3日に色々な問題がある、話合いの場を作ってくださいという話をしているのに、なぜ、それが消えてしまうのだと聞いている旨述べたところ、Y 3 交渉員は、Y 2 総務課長が入ってする話ではないと言っている旨述べた。組合が、では誰が入ってする話なのか、R 副部長とJ 施設長は、総務の問題だから総務が対応する、パワハラ事案も入っているから総務の判断だと言った旨述べたところ、Y 3 交渉員は、パワハラ事案というのは、Y 7の中に対するパワハラと病院の中のパワハラがある旨、病院の中のパワハラについて言えば、当事者たちが話を進めて互いに納得をした旨、パワハラということではなかった、言い方がきつところがあったかもしれない、それをお互いに言い合って、これから先も力を合わせて仕事をしていきましょう、ということに病院の中ではなった旨述べた。

組合が、それで、Y 7はどうなったのかと尋ねたのに対し、Y 3 交渉員は、Y 7は、いつどこでという具体的なものが何もない旨述べた。組合が、2.3.3面

談でも言ったが、事前の聴取り調査もしてもらえていない旨述べたところ、Y3交渉員は、一般的にパワハラということで、聴取り調査をしろということではなかった旨述べた。組合が、こちらは相談をもちかけている旨述べたところ、Y3交渉員は、それは具体的な話ではないと述べた。

(エ) 組合が、3月2日にY2総務課長にいきなり白紙にされたが、それはなぜかと尋ねたところ、Y3交渉員は、パワハラは懲戒処分の対象である旨、いつどこでどういうことがあったかということ、まず訴える側が提起をして、と述べた。組合は、Y2総務課長にも、J施設長にも、R副部長にもしている旨、それからしていない理由は何なのかと述べた。Y3交渉員は、具体的なことはどのように言ったのかと述べ、組合は、きちんとやっている旨、知っているのに、とぼけないでほしい旨述べた。

Y3交渉員が、総務部に提案するとすれば、具体的に何月何日こういうことがあった、これはパワハラに値するのではないか、という提案があつて、と述べたところ、組合は、具体的にと言うが、何月何日までメモに書いて、全部記録を書いて、労働委員会に出すような書証を作るのか、と述べた。これに対し、Y3交渉員は、そこまでは言っていない旨述べた。

組合は、何をしないといけないのか、何をしていないから、法人は相談を受けたとも思わなかったのかと述べたところ、Y3交渉員は、具体的な内容である旨述べた。組合は、2.5.20法人回答書にも数多く記載されているが、これでは駄目なのか、と述べた。これに対し、Y3交渉員は、それはサービスの問題である旨述べた。

組合は、F師長の話し方はパワハラで脅迫めいている、二人のヘルパーも怖がっている、それでは連携がとれない、と記載している旨、これは法人の記録である旨、なぜこれが取り上げられないのか、と述べた。これに対し、Y3交渉員は、誤解を受けるような、あるいは上からものを言う言い方については、Y2総務課長が直接言ったり、K次長を通して、そのような態度を改めるべきだという指示をした旨述べた。組合が、あつたということではないか、と述べたところ、Y3交渉員は、そのように受けとめた人がいるわけだから、と述べた。

組合が、そうであれば、そういうことについて、どのようにして解決しようかという話をこの人達としなければいけない旨述べたところ、Y3交渉員は、話し方がパワハラ的であるということについては、X3組合員がF師長と直接やり合つて、最終的にはF師長が平謝りに謝つたという報告をY2総務課長が受けた旨述べた。組合が、①一回だけであり、その前にもその後にもあつた旨、

②3月3日に再度言っている旨、③平謝りしたという報告でそれで終わりというのは、総務がパワハラ窓口としては機能していないということである旨、④総務からF師長にこのような話をし、F師長からこのような回答があったが、Y7の皆さん、それでいいですか、と言わないといけないのではないか、⑤それで、Y7の側が分かったと言え、この問題は終わりである旨述べたところ、Y3交渉員は、具体的な内容を提起しないで、と述べた。これに対して、組合は、話が飛んでいる旨、質問に答えていない旨述べた。

組合が、「だからそうやって解決するのじゃないか」と述べたところ、Y3交渉員は、「そういう解決をしてなかったから、組合は」、「拡散していいんですか」と尋ねた。これに対し、組合が、解決していない旨、話をすり替えないでほしい旨述べたところ、Y3交渉員は、「してなかったらああいうことをしてもいいんですか」と述べた。組合は、解決していない旨述べ、Y3交渉員は、部分的に解決している旨述べた。組合が、そもそも、パワハラかもしれないという事案があったときに、パワハラをしているかもしれない人の聴取りだけをして、被害を受けている人の話を聞かないというのは、総務課として絶対してはいけないことである旨述べたところ、Y3交渉員は、違うやないですか、と述べた。

サ 令和2年8月13日、組合は当委員会に対し、X2組合員の戒告処分に関する本件団交での法人の対応が不当労働行為に当たるとして、2-35事件の申立てを行った。

シ 令和2年8月17日、法人は、2.4.1書面（別紙2）、2.4.9書面（別紙3）及びF師長の署名と「令和2年6月」との手書きの記載が加わったF師長メモ等を、2-13事件及び2-22事件の書証として、当委員会に対して提出した。

ス 令和2年9月16日、組合は当委員会に対し、法人が、G看護師に2.4.1書面を作成させたこと及び2.4.9書面を2-13事件の書証として提出したこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、2-40事件の申立てを行った。

(6) 2-40事件申立て後の経緯について

ア 令和2年11月18日、法人は、当委員会に対し、同年10月21日付けの文書（以下「2.10.21文書」という）を書証として提出した。

2.10.21文書は、①同年10月21日、Y3交渉員がG看護師に聴取りをし、②Y3交渉員が原文を作成し、G看護師に送付し、③G看護師が原文を修正し、Y3交渉員に送付し、④その修正に基づきY3交渉員が作成し直し、再度、G看護師に送付し、⑤G看護師が署名、押印をし、Y3交渉員に送付されてきたものであった。

2.10.21文書には、次の記載があった。

(ア) 「2月25日のこと」として、①X2組合員から呼出しがあったので、早めに行こうと思った旨、②何の話か分からなかったが、デイサービスと訪問看護と重なっている利用者もいるので、その利用者のことかもしれないとも思った旨、③X3組合員とX2組合員が待っていて、Y7で話をした旨、④その時、X2組合員からメールを見せられた旨、⑤午後3時30分頃、H看護師はグループホームにいてX3組合員に呼ばれ、私達と合流した旨、⑥そこで、H看護師と一緒にメールを見た旨、私は、二度メールを見たことになる旨、⑦X2組合員から、組合のビラを渡され、組合加入の誘いがあった旨、⑧X3組合員からは、自身の身の上話や組合に入るメリットの話があった旨、⑨6月にF師長からこの日のことを聞かれたとき、その前の訪問が午後1時30分から午後3時30分の予定だったので、午後3時30分すぎと答えたが、45分が2回で早めに終了し、Y7に向かったと思うので午後3時すぎぐらいには到着していると思う旨

(イ) 「2月27日のこと」として、①F師長の業務指示についていけないこともあって、悩んでいた旨、②病院B看護部長に間に入ってもらい、看護師全員で話をした旨、③その時、F師長は私達に率直に謝ってくれた旨、④わだかまりも解消された旨

(ウ) 「4月1日付けメモについて」として、①2.4.1書面は、自分の意思で作成したもので、誰かの圧力を受けて書いたものではない旨、②間違ったことが書かれていたので、私自身の意見を言いたかった旨、③X2組合員については、私が言わなければこんなことにはならなかったのにと思うので、今でも申し訳ない気持ちがある旨

(エ) 「4月9日のこと」として、みんな率直に話をした旨、F師長に言わされたものではない旨

イ 令和2年12月17日、G看護師がY7を訪問し、X3組合員に退職の挨拶を行った。このとき、G看護師は、X2組合員に迷惑をかけた旨述べた。

ウ 令和3年7月21日、組合と法人との間で、団交（以下「3.7.21団交」という。）が行われた。

3.7.21団交で、組合が、2.3.13戒告処分はどのようなところで決めたか尋ねたところ、Y3交渉員は、最終的な決定は、事務局長、理事長を入れて確認した旨答えた。組合が、それは何時で、誰が集まったのか尋ねたところ、Y3交渉員は、僕はその場にいた旨答えた。組合が、3月13日が戒告処分ですよ、何月何日ですかと尋ねたところ、Y3交渉員は、一週間ぐらい前ではないか、一週間か三日前か、と答えた。組合が、Y3交渉員がいて、理事長がいて、事務局長がいて、そ

れからと述べたところ、Y3交渉員は、Y2総務課長と僕と、と述べた。また、Y3交渉員は、理事の中では、別途話があったと聞いている旨述べた。

エ 令和3年7月22日付けで、法人は組合らに対し、「団交時のY3発言の撤回について」と題する文書を提出した。

同文書には、3.7.21団交におけるY3交渉員の発言を撤回する旨、2.3.13戒告処分における法人の決定手続について、Y3交渉員は、理事長、事務局長、Y2総務課長及びY3交渉員が通知の3日から7日前に決定を行ったと述べたが、これはY3交渉員の記憶違いであった旨、会議は、事実関係の調査報告を行ったにすぎず、決定は、別途理事らとJ施設長が行った旨の記載があった。

2 争点1（法人が、X2組合員に対して2.3.13指示書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) まず、法人が、X2組合員に対して、2.3.13指示書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

ア 前提事実及び前記1(2)、(3)テ認定のとおり、①令和2年3月13日、法人はX2組合員に対し、2.3.13指示書を交付したこと、②2.3.13指示書には、「X2科長は、(略)反省文を提出すること(就業規則第78条1号)」との記載があること、③就業規則第78条第1項第1号は、「戒告…始末書を取り将来を戒める。」と規定されていること、が認められる。これらのことからすると、2.3.13指示書でX2組合員が提出するよう指示された「反省文」は、就業規則第78条第1項第1号で規定されている「始末書」とであると解される。したがって、2.3.13指示書による反省文の提出は、懲戒処分である戒告として指示されたものであるから、2.3.13指示書の交付により、X2組合員が不利益を被ったことは明らかである。

そこで、かかる不利益取扱いが、X2組合員が組合員であるが故になされたものであるかについて、以下検討する。

イ 前提事実及び前記1(3)ア認定によると、X2組合員は、法人に「X5」が結成された当時の分会長であり、また、2.3.13指示書が交付された当時は組合の副執行委員長であったのだから、X2組合員は、支部結成当時から、法人における組合活動の中心的な役割を担っていたといえる。

したがって、2.3.13戒告処分は、組合活動の中心的人物に対する処分であったといえる。

ウ 次に、法人が、X2組合員に対して2.3.13指示書を交付した当時の労使関係についてみる。

前記1(3)ウからオ、キ、ク認定によると、①平成29年6月27日、組合は当委

員会に対し、法人が(i) Y 7の科長を法人の会議に出席させず、Y 7に施設長を配置しようとしたこと、(ii)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事件を申し立てたこと、②同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、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事件を申し立てたこと、③同年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、30-40事件を申し立てたこと、④令和元年9月19日、当委員会は、組合及び法人に対し、29-30ほか併合事件の命令書を交付したこと、同命令は、法人に対し、誠実団交応諾及び誓約文の手交を命じる一部救済命令であったこと、また、同命令について、組合は、同年10月3日、中労委に再審査申立てを行ったこと、本件審問終結時点においても、再審査は係属中であること、⑤同年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こと、同命令は、法人に対し、誠実団交応諾及び誓約文の手交を命じる全部救済命令であったこと、また、同命令について、組合は、同月14日、中労委に再審査申立てを行ったこと、本件審問終結時点においても、再審査は係属中であること、が認められる。

これらのことからすると、法人がX 2組合員に対して2. 3. 13指示書を交付した当時、組合と法人との間は、Y 7の科長の法人の会議への出席や、Y 7への施設長配置、団交に対する法人の対応を巡り緊張関係にあったとみるのが相当である。

エ 次に、2. 3. 13戒告処分理由についてみる。

前提事実及び前記1(3)テ(ア)認定によると、2. 3. 13指示書には、①令和2年2月25日午前中、X 2組合員が、G看護師に電話で「手すきの時に来て欲しい」と依頼した旨、②同日午後3時頃、G看護師はH看護師とともに、Y 7を訪れ、X 2組合員は、2. 2. 24メールを、G看護師に読ませた旨、③G看護師及びH看護師は、K次長に経過を説明し、動揺したことを訴えた旨、④上記経過の件につき、反省文の提出を指示する旨、⑤他部署の職員を、業務時間中に業務権限を超えた用件で呼び出し、他部署の職員を動揺させ、不安を与えた行為は、職務上の権限を超えた、他部署の業務を妨害する不適切な行為である旨の記載があることが認められる。

これらのことからすると、法人は、令和2年2月25日にX 2組合員が、①業務時間中に、②他部署の職員を業務権限を超えた用件で呼び出し、③他部署の職員を動揺させ不安を与えたことが就業規則に定める戒告処分に相当するとして、2. 3. 13指示書を交付したといえる。

そこで、法人が2. 3. 13戒告処分理由とした、これら①から③について、以下

検討する。

(ア) まず、業務時間中の行為であるとして、これを処分理由として挙げたことについてみる。

a この点について、組合は、休憩時間中の行為である旨主張し、法人は、業務時間中の行為である旨主張する。

前記1(3)シ認定からすると、令和2年2月25日、X2組合員はG看護師に対し、時間がある時にY7に寄ってほしい旨述べたこと、同日午後3時頃にG看護師はY7を訪ね、X2組合員、X3組合員、G看護師、H看護師の4名で2.2.25話合いが行われたことが認められる。

b まず、2.2.25話合いが就業規則上の休憩時間中の行為であったかについてみる。

前記1(2)認定によると、就業規則上、Y7の職員には、1時間の休憩時間と適宜10分間の休憩が付与されているところ、就業規則の規定及び前記a記載の2.2.25話合いの開始時刻からすると、2.2.25話合いは就業規則上の1時間の休憩時間外に行われたことは明らかである。

次に、2.2.25話合いが10分間の休憩時間中に行われたのかについてみる。この点について、組合は、2.2.25話合いの面談時間は、10分程度であった旨主張し、法人は、2.2.25話合いの面談時間は40分以上1時間未満であった旨主張するところ、本件審査における当事者双方から提出された陳述書等の内容は相反するものであり、2.2.25話合いの面談時間は判然としない。

c 次に、組合は、休憩時間は、就業規則どおりの運用は困難で現場に即した休憩の取り方をしている旨主張するので、この点についてみる。

組合は、X2組合員は日常的にまとまった休憩時間を取る余裕はなく、業務の合間を見てわずかの時間の休憩を取っている旨主張するところ、法人は、「不知」としている。また、本件審問において、Y7の職員の休憩時間について実態を把握していたのかとの質問に対し、Y2総務課長は、法人本部としては把握していない旨陳述している。さらに、法人がY7に対し、休憩時間は就業規則どおりに取得するよう指導したとする疎明はない。

これらのことからすると、法人は、Y7における休憩時間の実態を把握しておらず、かつ、休憩時間の取得方法について、就業時間どおりに取得するよう指導したともいえず、かかる状況において、X2組合員が、就業規則で定められた時間外に休憩時間を取得したとしても、是非はともかく、法人もこれを黙認していたと解されてもやむを得ない状況にあったといわざるを得ない。

d 以上のことからすると、2.2.25話合いの面談時間は判然とせず、また、仮に就業規則で定められた時間外に休憩時間を取得したのであったとしても、法人がこれを黙認していたと解されてもやむを得ない状況にあったといえるから、法人が、ことさら、業務時間中の行為であるとして、これを処分理由としたことには疑問が残る。

(イ) 次に、他部署の職員を業務権限を超えた用件で呼び出したとして、これを処分理由としたことについてみる。

a この点について、組合は、X2組合員がG看護師らを呼び出したことは、Y7の労働環境を整えるための業務の一環でもあった旨主張し、法人は、2.2.25話合いは業務上の行為ではない旨主張する。

b 前提事実及び前記1(1)ウ、エ、(3)シ(イ)認定によると、①X2組合員は、Y7の介護科長であり、G看護師及びH看護師は、病院Bの訪問看護ステーションの看護師であったこと、②2.2.25話合いの最後に、X2組合員はG看護師及びH看護師に組合のビラを渡したことが認められる。これらのことからすると、確かに、X2組合員がG看護師らを呼び出したことは、業務上の行為とはいえない面があったことは否定できない。

c しかしながら、前記1(1)オ認定によると、Y7のデイサービス利用者と病院Bの訪問看護利用者は重なることがあり、Y7の職員と訪問看護職員とは業務上、関わりがあったといえることから、実際にパワハラと評価される行為があったか否かはともかく、F師長のパワハラ問題がY7の労働環境に影響がないとまではいえない。また、前記1(3)ケ認定からすると、X2組合員は、2.2.24メールが届く以前から、J施設長に対し、F師長の言動について申入れをし、その解決を求めており、このことは、Y2総務課長を通して法人も認識していたといえる。そうすると、X2組合員がG看護師らを呼び出した行為は、X2組合員からのこれまでの申入れと関連性があることは法人も認識できたといえる。

これらのことからすると、X2組合員がG看護師を呼び出したことには、一定の理由があったといえ、かつ、そのことを法人も認識できたといえる。法人は、X2組合員がG看護師を呼び出したことを、同人の業務権限を超えたものとして処分理由にしているが、かかる経緯がありながら、ことさら、業務権限外であることのみを取り上げて問題視したものといわざるを得ない。

d 以上のことからすると、X2組合員がG看護師を呼び出したことは、業務上の行為とはいえない面があったことは否定できないものの、それまでの経

緯を考慮すると、他部署の職員を業務権限を超えた用件で呼び出したとして、これを処分理由としたことには疑問が残る。

(ウ) さらに、X 2 組合員が他部署の職員を動揺させ不安を与えたとして、これを処分理由としたことについてみる。

前記 1 (3) テ(ア) a 認定のとおり、2. 3. 13 指示書には、G 看護師、H 看護師は、K 次長に動揺したことを訴えた旨の記載があるものの、本件審査において、G 看護師又は H 看護師が、X 2 組合員の行為によって動揺したと認めるに足る疎明はない。

(エ) 以上のとおり、法人は、X 2 組合員が、①業務時間中に、②他部署の職員を業務権限を超えた用件で呼び出し、③他部署の職員を動揺させ不安を与えた、として 2. 3. 13 戒告処分を行っているが、これらを処分理由としたことには疑問が残る。

オ 次に、2. 3. 13 戒告処分に至る手続についてみる。

この点について、法人は、2. 3. 13 戒告処分において何ら不当な手続はしていない旨主張する。これに対して、組合は、法人は、X 2 組合員に対して事実調査を全く行わず、処分事由について正確な事実確認を怠った旨主張するので、以下、法人が処分事由について事実確認を行ったかについてみる。

(ア) この点について、組合は、①法人は X 2 組合員に対して、処分に向けた事前の事情聴取を行っていない旨、2. 3. 3 面談は処分のために目的を隠して行ったものであり、正当な手続とはいえない旨、② X 2 組合員は顛末書の提出を求められていない旨主張する。これに対し、法人は、① 2. 3. 3 面談の聴取中に、事情聴取の目的を再三にわたり言及している旨、② 2. 3. 3 面談で X 2 組合員から事情を詳細に聴取し、これを文書化したものがあるため、就業規則第 78 条で定める顛末書の提出は不要と判断した旨主張する。

(イ) まず、2. 3. 3 面談について検討する。

a 前記 1 (3) タ(ア)、(ウ) から(オ) 認定によると、2. 3. 3 面談で、X 2 組合員及び X 3 組合員からの、2. 3. 3 面談の趣旨、目的について尋ねたり、なぜ 2. 2. 25 話合いの経過を聞くのか、との質問に対しても、Y 2 総務課長は、2. 2. 25 話合いの経緯、経過を聞きたい旨繰り返し述べていることは認められる。しかしながら、前記 1 (3) テ(ア) 認定によると、2. 3. 13 指示書には、令和 2 年 2 月 25 日の X 2 組合員の行為が、就業規則第 70 条第 2 号、第 7 号及び第 8 号に該当するとして、反省文の提出を求めているところ、2. 3. 3 面談において、Y 2 総務課長、J 施設長又は K 次長が、同日の X 2 組合員の行為が、就業規則第 70 条第 2 号、第 7 号、第 8 号に抵触する可能性がある旨の発言を

したとする疎明はない。そうすると、X 2 組合員は、同日の行為が、就業規則に抵触する可能性があることを知らないまま、2. 3. 3面談に臨んでいるのであるから、法人が2. 3. 3面談をもって2. 3. 13戒告処分の処分事由について事実確認を行ったとするのであれば、X 2 組合員に対して、その趣旨、目的を伝えていないといわざるを得ない。

- b また、前記1(3)テ(ア)認定によると、2. 3. 13戒告処分は、業務時間中の行為であることが問題となっているところ、2. 3. 3面談において、2. 2. 25話合いの面談時間についての質疑があったとする疎明はない。

さらに、前記1(3)テ(ア)認定によると、2. 3. 13戒告処分では、X 2 組合員がG看護師に2. 2. 24メールを読ませたことが問題となっているところ、前記1(3)タ(エ)認定によると、2. 3. 3面談で、X 2 組合員が、訪問看護職員が、とぼっちりでメールを急に見せられたと言うのであれば、こちらも言わなければならない旨述べているのに対し、Y 2 総務課長は、それは、訪問看護職員らがX 2 組合員に口を開かない限り、私達からは何も言うことはない旨述べるに留まり、X 2 組合員に対し、2. 2. 24メールを見せるに至った経緯や理由について確認していない。

これらのことからすると、2. 3. 3面談において、2. 3. 13戒告処分の問題となっている事実についても確認が不十分であるといわざるを得ない。

- c 以上のことからすると、2. 3. 3面談を2. 3. 13戒告処分の処分事由の事実確認の場とするのであれば、X 2 組合員に対して、その目的、趣旨を伝えておらず、その内容についても確認が不十分であるのであるから、2. 3. 3面談をもって、2. 3. 13戒告処分の処分事由について確認したとはいえない。

- (ウ) 次に、顛末書の提出についてみる。

法人は、2. 3. 3面談においてX 2 組合員から詳細に聴取し、これを文書化したものがあるため、就業規則第78条で定める顛末書の提出は不要と判断した旨主張するが、前記b判断のとおり、2. 3. 3面談をもって、2. 3. 13戒告処分の処分事由について確認したとはいえないのであるから、これをまとめた文書をもって顛末書を不要とすることはできない。また、前記1(2)認定のとおり、就業規則第78条第2項は、「顛末書提出を命じるものとする」とされており、かかる規定からすると、2. 3. 3面談の内容にかかわらず、X 2 組合員本人に対して顛末書の提出を命じるべきであって、この点からも、法人の対応には問題があるといえる。

- (エ) 以上のとおり、2. 3. 3面談をもって、2. 3. 13戒告処分の処分事由について確認したとはいえず、X 2 組合員に対して顛末書の提出も求めている。また、

2.3.3面談以外に、2.3.13戒告処分までの間、法人がX2組合員に対して、処分事由についての事情聴取をしたとの疎明はない。

これらのことからすると、法人は、2.3.13戒告処分に当たり、十分な事実確認を行ったとはいえないのであるから、2.3.13戒告処分に至る手続には問題があったとするのが相当である。

カ 以上のことを総合すると、2.3.13戒告処分は、組合と法人が緊張関係にある中で、組合活動の中心的人物に対して行われたものであり、その理由にも疑問が残り、手続にも問題があったのであるから、X2組合員が組合員であるが故になされた不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 次に、法人が、X2組合員に対して2.3.13指示書を交付したことは、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

前記(1)イ判断のとおり、2.3.13戒告処分は、組合活動の中心的人物に対して行われたものであることからすると、法人は、2.3.13戒告処分により、法人における組合の影響力を低下させ、組合活動に影響を及ぼしたといえる。したがって、法人が、X2組合員に対して2.3.13指示書を交付したことは、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点2（法人が、X2組合員に対して2.6.1付け懲戒処分通知書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) まず、法人が、X2組合員に対して、2.6.1付け懲戒処分通知書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

ア 前提事実及び前記1(4)へ認定のとおり、X2組合員は、2.6.1付け懲戒処分通知書により減給を命じられたのであるから、2.6.1付け懲戒処分通知書を交付されたことにより、X2組合員が不利益を被ったことは明らかである。

そこで、かかる不利益取扱いが、X2組合員が組合員であるが故になされたものであるかについて、以下検討する。

イ 前記2(1)イ判断のとおり、X2組合員は、支部結成当時から、法人における組合活動の中心的な役割を担っていたのであるから、2.6.1減給処分は、組合活動の中心的人物に対する処分であったといえる。

ウ 次に、法人が、X2組合員に対して2.6.1付け懲戒処分通知書を交付した当時の労使関係についてみる。

X2組合員に対して2.3.13指示書を交付した当時、労使関係が緊張関係にあったことは、前記2(1)ウ判断のとおりである。これに加えて、前記1(3)ナ、(4)

オ、ク(ア)、ケ、サ、タ、チ、テ、ヒ認定によると、①令和2年3月17日、組合は当委員会に対し、法人がX2組合員に2.3.13指示書を交付したことが不当労働行為であるとして、2-13事件の申立てを行ったこと、②2.4.6団交において、組合が「休戦」を提案したのに対し、法人は、2.4.10法人回答書で、組合からの「労使紛争の休戦」の提案が、X2組合員に対する2.3.13指示書の取扱いを凍結するとの提案であるならば、受け入れることはできない旨回答したこと、③2.4.10法人回答書に対して、組合は、2.4.10組合申入書により抗議したこと、④2.4.15組合申入書、2.4.28団交、2.5.6組合申入書、2.5.13組合申入書、2.5.29団交で、組合は法人に対して、2.3.13戒告処分に関して、繰り返し抗議や申入れをし、協議を行っていることが認められ、組合と法人は、2.3.13戒告処分を巡り、対立関係にあったといえる。

したがって、法人が、X2組合員に対して2.6.1付け懲戒処分通知書を交付した当時、労使関係は、2.3.13戒告処分当時よりも、さらに緊張関係が高まっていたといえる。

エ 次に、2.6.1減給処分の理由についてみる。

前記1(2)、(4)へ認定によると、2.6.1付け懲戒処分通知書には、懲戒該当理由として、「法人が指示した反省文(2020年3月13日付、同月27日付、同年4月13日付通知)の提出を怠ったことによる業務命令違反(就業規則第79条7号違反)」との記載があること、就業規則第79条第1項第7号には「職務上の指揮命令に従わず職場秩序を乱したとき」と規定されていること、が認められ、これらのことからすると、法人は、X2組合員が2.3.13戒告処分に従わず、反省文を提出しなかったことが職務上の指揮命令に従わず職場秩序を乱したとして、2.6.1減給処分を行ったとみるのが相当である。

この点、前記2判断のとおり、2.3.13戒告処分は不当労働行為に当たるのであるから、これに従わなかったことを理由になされた2.6.1減給処分は、合理性を欠くものといわざるを得ない。

オ さらに、2.6.1減給処分の手続についてみる。

前記1(2)認定のとおり、就業規則第78条第1項第2号で、減給は「始末書を取り給与を減じて将来を戒める」とされているところ、2.6.1減給処分に当たり、X2組合員に対して、就業規則の同号で定める始末書の提出を求めたとの疎明はなく、また、2.6.1減給処分を通知する際に、その理由を説明したとの疎明もなく、さらに、本件審査においても、法人はこの点について何ら主張をしていない。そうすると、法人は、何ら根拠もないまま、就業規則の規定に反して、始末書の提出を求めていないとみざるを得ず、そうであれば、法人の就業規則の運用に、恣

意的な面があることは否めず、2.6.1減給処分の手続に問題がないとまではいえない。

カ さらに、2.3.13戒告処分から2.6.1減給処分までの経緯についてみる。

前記1(3)テ、(4)オ、ク(ア)、ヌ、ヘ、ホ認定によると、①令和2年3月13日、法人は、X2組合員に対し、2.3.13指示書を交付したこと、②2.4.6団交において、組合が法人に対して、現在、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大しており、労使問題ではなく、差し迫った問題に労使で力を合わせるべきである旨、一旦「休戦」し、収束してから行うことを提案したこと、③法人が、2.4.10法人回答書において、組合からの「労使紛争の休戦」の提案が、2.3.13指示書の取扱いを凍結するとの提案であるならば、受け入れることはできない旨、粛々と2.3.13指示書を実施する旨回答したこと、④同年5月21日、組合は当委員会に対し、2.5.21実効確保申立てを行ったこと、⑤同年6月2日午前、Y3交渉員がX2組合員に対し、2.6.1付け懲戒処分通知書を持参したこと、⑥同日午後、当委員会において、組合及び法人に対し、2.5.21実効確保申立てに係る事情聴取が実施されたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、組合からの「休戦」提案を考慮することなく、また、令和2年6月2日午後に、2.5.21実効確保申立てに係る事情聴取があることを認識した上で、同日午前に、その前日付けの、2.6.1付け懲戒処分通知書を交付しようとしており、かかる法人の対応は、あまりに性急な対応であるといえる。

キ 以上のとおり、2.6.1減給処分は、組合と法人の緊張関係が高まっていた中で、組合活動の中心的人物に対して行われたものであり、その理由は合理性を欠き、手続面でも問題がなかったとはいえ、さらに、2.6.1減給処分に至る法人の対応があまりに性急なものであったことからすると、2.6.1減給処分は、X2組合員が組合員であるが故になされた不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2)次に、法人が、X2組合員に対して、2.6.1付け懲戒処分通知書を交付したことは、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

前記2(1)イ判断のとおり、X2組合員は、支部結成当時から、法人における組合活動の中心的な役割を担っていたのであるから、かかる組合活動の中心的人物を、法人が二度にわたり処分することで、法人における組合の影響力を低下させ、組合活動に影響を及ぼしたといえる。したがって、法人が、X2組合員に対して2.6.1付け懲戒処分通知書を交付したことは、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 争点3 (2.4.28団交、2.5.29団交、2.6.26団交及び2.7.30団交におけるX2組合員の戒告処分に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。)について、以下判断する。

(1) 組合は、X2組合員の2.3.13戒告処分に係る、①F師長のパワハラ問題、②戒告処分に至る手続、③戒告処分が正当か否かに関して、(i)就業規則上の業務時間、(ii)公平原則の観点、の各議題についての法人の対応及び本件団交の出席者が実質的な交渉権限を有していないことが不誠実団交に当たる旨主張する。

そこで、まず、各議題における法人の対応について検討し、その後、本件団交の出席者について検討する。

(2) 各議題における法人の対応について

ア F師長のパワハラ問題

(ア) 前記1(4)タ(ウ) f 認定によると、2.4.28団交において、①組合が、こちらはF師長に怒鳴られており、パワハラだと言っているのに、本人がやっていないと言ったら、それで終わりなのかと述べたのに対し、Y3交渉員は、パワハラだと言うなら、具体的な事実を示さなければ駄目である旨述べたこと、②組合が、Y2総務課長やJ施設長に報告している旨述べたところ、Y3交渉員は、パワハラと決めつけた方がきちんと立証しなくてはいけない旨述べたこと、③組合が、いつ立証させてくれたのかと述べたところ、Y3交渉員は、「自分とこがネタ出さなあかんやんか」と述べたこと、④組合が、なぜX3組合員の申入れに対して調査しなかったのかと述べたのに対し、Y3交渉員は、正式に申入れがあったことは知らなかった旨、エピソードの一つとして聞いている旨述べたこと、⑤組合が、なぜY7で起こったことは問題にしなかったのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、問題にしなかったわけではない旨、一般論として書いているだけである旨、パワハラと決めつけるのなら、それについての客観的な事実を特に書くべきである旨述べたこと、⑥組合が、2.3.16組合申入書に書いている旨、なぜこれが調査されないのか、なぜこれが一般論なのか、と述べたのに対し、法人側交渉員は回答しなかったこと、が認められる。

また、前記1(5)キ(イ)認定によると、2.6.26団交において、①Y3交渉員が、(i)F師長問題での話合いの予定は立てていないというのが法人の見解である旨、(ii)パワハラがあることについて抽象的なことしか言われておらず、具体的な調査依頼を受けたという認識には立てない旨述べたこと、②組合が、(i)ケアプラン上の問題、(ii)Y7の職員が怒鳴られたこと、(iii)主治医の意見を聞かないでF師長の判断で動くなどの医療行為、(iv)デイサービスの看護師がグループホームの業務に当たれないかと言っていること、これらのことをJ施設長にもY2総務課長にも言ってきたが、それは調査依頼を受けていない、

ということでもいいんですね、と述べたのに対し、Y3交渉員は、それについては、サービス担当者会議できちんと解決するということが望ましい旨述べたこと、が認められる。

さらに、前記1(5)コ認定によると、2.7.30団交において、①組合が、F師長の問題行動については、2.3.16組合申入書に記載しており、3月3日に具体的に相当話をしているのに、具体的に明らかにしないと回答できないというのは、どういうことであるか、と述べたのに対し、Y3交渉員は、ケアプランの問題についてはサービス担当者会議で話をすることにした旨述べたこと、②組合が、組合が言っているのはケアプランだけではない、大きな声で怒る、自分のやりたいようにやる等たくさん書いていた、それをY2総務課長に言っているではないか、それがどうしてどこかに行ってしまうのか、と述べたのに対し、Y3交渉員は、病院Bで発生した問題というのは具体的な提起ではない旨述べたこと、③組合が、具体的な提起は3月3日にしているし、その前からしている旨、なぜあれが具体的ではないのか、と述べたところ、Y3交渉員は、サービスの内容の問題である旨述べたこと、④組合が、サービス担当者会議でそんな話ができるはずがない、利用者がいる前でF師長パワハラですという話をするのか、と述べたところ、Y3交渉員は、具体的にパワハラの内容を提起せずにパワハラ、パワハラと言っていいのか、と述べたこと、⑤Y3交渉員が、Y7におけるパワハラについては、いつどこでという具体的な話がない旨述べたこと、⑥組合が、何をしていないから法人はパワハラ相談を受けたと思わなかったのか、2.5.20法人回答書にも数多く記載されているが、これでは駄目なのか、と述べたのに対し、Y3交渉員は、それはサービスの問題である旨述べたこと、が認められる。

(イ) これらのことからすると、①組合から具体的な問題提起がなかったとする法人に対し、組合は、具体例を幾つか挙げた上で以前から問題提起をしていたことを指摘し、②また、組合が挙げた例の中には、Y7の職員が怒鳴られた等、ケアプラン上のサービス問題とはいえF師長の言動が含まれていたにもかかわらず、法人は、サービス担当者会議で解決する旨述べ、③さらに、組合が、サービス担当者会議で話をする問題点を指摘すると、法人は、具体的にパワハラの内容を提起せずにパワハラと言っていいのか、と述べるのみで、組合からの指摘に回答していない。かかる法人の対応は、組合からの質問に対して真摯に対応したものとはいえ、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。

(ウ) 以上のとおりであるから、2.4.28団交、2.6.26団交及び2.7.30団交における

F 師長のパワハラ問題に係る法人の対応は、不誠実団交に当たる。

イ 戒告処分に至る手続

(ア) 組合は、法人は2.3.3面談についての質問に明確に回答しないなど、2.3.13戒告処分に至る過程を明らかにしない旨主張する。一方、法人は、2.3.3面談について、一定の説明をしている旨主張する。

(イ) 前記1(4)タ(ウ) a から d 認定によると、2.4.28団交で、①組合が、2.3.13戒告処分の理由を尋ねたところ、Y3交渉員は、X2組合員が、権限外の訪問看護職員を呼びつけ、業務に関係のない話をし、当該職員の仕事を止めた、というのが大筋の流れである旨述べたこと、②組合が、事実関係をどのようにして確認したのか尋ねたところ、Y3交渉員は、(i)2月28日に訪問看護職員から本部総務部に相談があり、K次長とY2総務課長がヒアリングを行った旨、(ii)G看護師、H看護師と他の訪問看護職員2名からも話を聞いたが、Y7に呼ばれたことについてはG看護師、H看護師から聞いた旨、(iii)3月3日に、X2組合員、X3組合員、K次長、Y2総務課長及びJ施設長の5人で面談を行った旨、(iv)その後、3月10日までの間に、訪問看護職員やケアプランセンターのメンバー全員からヒアリングを行った旨述べたこと、③組合が、2.3.3面談について、どういうことで呼び出したのか、この時点から法人は処分を目指していたということかと尋ねたのに対し、Y3交渉員は、そのようなことはない旨述べたこと、④組合が、どういう面談なのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、2月25日の事実関係を確認させてもらいたいと、2.3.3面談の中でY2総務課長がX2組合員に言っている旨述べたこと、⑤組合が、2.3.3面談でどのような事実が確認されたのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、G看護師とH看護師とX2組合員が話をしたという事実、メールを見せたという事実を確認した旨述べたこと、⑥組合が、処分に向けて確認したことを言ってほしい旨述べたのに対し、Y3交渉員が、確認したのは二つである旨、例えば、H看護師は当時グループホームPにおり、G看護師が呼ばれて一緒にX2組合員に、と述べたところで、組合が、誰が呼んだのかと尋ね、Y3交渉員は、G看護師の報告によると、G看護師が来た旨、H看護師は呼び出されたのではない旨述べたこと、⑦組合が、X2組合員の行為がどう問題で処分になったのかと述べたところ、Y3交渉員は、最初の問題提起は、訪問看護職員から心外だという話があり、それで事実関係を聞いた旨述べたこと、が認められる。

また、前記1(4)ヒ(ウ) b 認定によると、2.5.29団交で、組合が、X2組合員は事情聴取を受けていない旨、3月3日に、Y2総務課長が戒告処分に向けた調査です、と言えは分かるが、何も言っていない旨、なぜX2組合員に対し

て事情聴取をしなかったのかと述べたのに対し、Y3交渉員は、事実関係だけ把握すればいい旨述べたこと、が認められる。

(ウ) これらのことからすると、法人は、2.3.13戒告処分について、最初の問題提起は訪問看護職員からの相談であり、それで事実関係を聞いた旨述べるとともに、その後、3月10日までの間に、誰から事実確認を行ったのかを述べ、さらには、3月3日にどのような事実が確認されたかとの組合の質問に対しても、確認できた事実の内容について述べているのであるから、2.3.13戒告処分までに法人が行ったとする事実確認について、一定の説明をしているといえる。また、2.3.3面談がどのような面談であったのかとの組合からの質問に対しても、2月25日の事実確認のためのものである旨述べており、組合からの質問に対しても、相応の回答をしているといえるのであるから、かかる法人の対応が不誠実団交に当たるとまではいえない。

(エ) この点について、組合は、①2.4.28団交で、法人は、2.3.3面談で2月25日の経緯を聞いたのは何のためか、については明らかにしなかった旨、②2.3.13戒告処分に向けて、手続を、いつから、どのように開始したのか全く明らかとならなかった旨主張するが、そもそも、本件団交において、組合がこのように質問したとする疎明はないのであるから、法人の対応が不誠実団交に当たるとはいえない。

また、組合は、2.5.29団交で、2.3.3面談でなぜ趣旨を明らかにしなかったのかと質問したのに対し、Y3交渉員が、事実関係だけを把握すればいい旨回答したことをもって、明確な回答を拒否した旨主張するが、法人は、自らの見解を表明しているとみるのが相当であって、かかる対応をもって、明確な回答を拒否したとまではいえない。

(オ) ところで、組合は、2.5.29団交で、Y3交渉員は2.4.1書面を読み上げ、あたかもG看護師の思いを受けて調査を行い、処分に至ったかのような発言をしたが、同メモは、2.3.13戒告処分後に作成されたものであり、Y3交渉員が事実関係を全く承知していないことが明らかになった旨主張する。

前記1(4)ヒ(ウ)b(a)認定によると、Y3交渉員が、G看護師がY2総務課長に提出したメモによると、今はコミュニケーションも十分取れて、問題なく働いているので、干渉しないでほしい、というのがG看護師の思いとしてある旨、その思いを受けてY2総務課長が調査をしてきた旨述べたことが認められる。上記のメモとは、2.4.1書面を指すものと解されるどころ、前提事実及び前記1(4)エ認定のとおり、2.4.1書面は、2.3.13戒告処分後に作成されたものである。しかるに、上記のY3交渉員の発言は、あたかも、2.3.13戒告処分前

に2.4.1書面が提出されたかのように受け取られるものであり、かかる発言は不適切であったとはいえる。しかしながら、かかる発言があったからといって、本件団交において、2.3.13戒告処分までに法人が行ったとする事実確認について、一定の説明をしたとする判断に変わりはなく、上記のY3交渉員の発言をもって、不誠実団交に当たるとまではいえない。

(カ) 以上のとおりであるから、法人は、X2組合員の戒告処分に至る手続について、一定の説明をしているといえるのであるから、この点に関する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 戒告処分が正当か否か

(ア) 就業規則上の業務時間について

a 前記1(3)テ(ア)認定によると、2.3.13戒告処分は、令和2年2月25日におけるX2組合員の行為が、業務時間中であったとして行われた処分であるといえ、法人は、業務時間に関する法人の見解等について、組合の追及に応じた説明を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(4)タ(ウ)e認定によると、2.4.28団交において、①組合が、勤務時間中というのは誰がどのようにして決めるのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、就業規則に書いている旨述べたこと、②組合が、就業規則に書いていても、X2組合員はずっと食事介助や入浴介助に入っている旨述べたところ、Y3交渉員は、X2組合員であれば就業規則を無視していつでも休憩が取れるということでもない旨述べたこと、③組合が、現実には連続して仕事をしており、就業規則上のまとまった休憩時間70分を取れていないのは分かっているだろう、と述べたのに対し、Y3交渉員は、X2組合員は、就業規則に基づいて従業員を就労させる権限を持っていた旨述べたこと、④組合が、自分に対しても、と述べたところ、Y3交渉員は、権限は持っている旨述べたこと、⑤組合が、(i)X2組合員はサービス早出を何年もやっている旨、(ii)人手が不足、職員がまとまった休憩が取れない中で、X2組合員が取らざるを得ない旨、そのことは事務局長に伝えており、J施設長も知っている旨、(iii)就業規則どおりにはいかない旨等を述べた上で、休憩の話は理解できたかと尋ねたのに対し、Y3交渉員は、理解できるが、それをきちんとするのはX2組合員の仕事である旨述べたこと、が認められる。

また、前記1(4)ヒ(ウ)c(a)認定によると、2.5.29団交において、組合が、どこの職場であれ、サービス残業をせざるを得ない実態がある旨、

管理者だったら休憩なんて取れない旨述べたところ、Y5交渉員は、①そういう時代もあったが、今は必ず休憩を取っているし、取りなさいと言っている旨、②サービス残業は絶対に駄目だと言っている旨、③たとえサービスの質を落としても、労働基準法は守らないといけない旨、④サービスの質を求めていくとキリがない旨述べたこと、が認められる。

(b) これらのことからすると、法人は、業務時間は就業規則により定められていることを述べた上で、就業規則どおりに休憩を取れないとする組合に対して、①X2組合員であれば、就業規則を無視して休憩を取れるということでもない旨、②就業規則どおりに休憩を取るようになるのがX2組合員の仕事である旨を説明し、さらに、③Y7を含む法人の職場では、現在は、休憩を取るようになるのが法人の方針であるとの見解を示しているといえるのであるから、本件団交において、法人は、業務時間に関する法人の見解や、2.3.13戒告処分に当たり、X2組合員の行為が、休憩時間中ではなく業務時間中の行為であると判断した理由について、一定の説明をしているといえる。

(c) この点について、組合は、法人が実態を直視した回答を回避し続けた旨主張する。しかしながら、本件団交において、法人は、業務時間に関する法人の見解について説明すべきところ、法人の回答が実態に即しているかはともかく、前記(b)判断のとおり、法人としての見解は一定の説明をしているのであるから、法人の回答をもって、不誠実団交に当たるとまではいえない。

c 以上のとおりであるから、法人は、戒告処分が正当か否かとの議題に関して、就業規則上の業務時間について、一定の説明をしているのであるから、この点に関する本件団交における法人の対応が、不誠実団交に当たるとまではいえない。

(イ) 公平原則の観点について

a 組合は、公平原則の観点について、全く答えがなかったとして、①2.2.25話合いを行ったX2組合員とG看護師の両名を処分するのではなく、X2組合員だけが処分対象となる理由は、全く明らかではない旨、②令和2年2月25日の業務時間中に病院Bの職員がX2組合員にメールを見せてくれと言いに来ていた件について、2.5.29団交より前にX2組合員から裁定委員会に対して提出した顛末書に記載していたにもかかわらず、同団交において、Y3交渉員が、これから調査する、今初めて聞いた、と発言した旨主張するので、これらの点についてみる。

(a) まず、組合主張①についてみる。

前記1(4)ヒ(ウ) a(a)、(c)認定によると、2.5.29団交において、①組合は、G看護師は業務時間中に来ている旨、なぜX2組合員だけ処分なのかと述べたのに対し、Y3交渉員は、G看護師はX2組合員に呼ばれて来た旨、G看護師は仕事だと思って来ている旨述べたこと、②組合が、G看護師も就業時間中に来ているのに、なぜ、それについてはお咎めなしで、X2組合員だけお咎めがあるのかと聞いている旨述べたところ、Y3交渉員は、行かないと分からない旨述べたこと、③組合が、X2組合員は仕事中来いとは一言も言っておらず、自分の判断で来ている旨、呼ばれたから罪は軽いということなのかと述べたのに対し、Y3交渉員は、呼ばれた人の業務がX2組合員が呼ぶことによって侵害されたと理解した旨述べたこと、が認められる。また、前記1(5)キ(エ)認定によると、2.6.26団交において、Y3交渉員が、G看護師が経過を所属長であるF師長に報告し、F師長の判断で、やむを得なかったものとして取り扱われてい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、なぜG看護師は処分されなかったのかとの組合の質問に対し、X2組合員とG看護師では、行為の態様が異なることや、G看護師については、所属長であるF師長の判断があったことを述べているのであるから、X2組合員とG看護師とで取扱いが異なる理由について一定の説明をしているとみるのが相当である。

組合は、G看護師が処分されなかった理由としてF師長の判断があった旨主張し、法人が回答したことについて、X2組合員の上司であるJ施設長もX2組合員の処分に反対していたのであり、法人の回答を問題視するようである。しかしながら、組合が、本件団交において、J施設長も処分に反対していたことを述べて、取扱いが異なる旨述べたとする疎明はなく、そうであれば、法人の回答に問題があったとまではいえない。

(b) 次に、組合主張②についてみる。

前記1(4)ヒ(ウ) a(b)認定によると、2.5.29団交において、①組合が、X2組合員の顛末書に書いている、ケアプランセンターの人がメールを見せてくれ、犯人は誰々だと言いに来ていることについて、調査はしていないのかと尋ねたところ、Y3交渉員は、これからする旨述べたこと、②組合が、なぜこれからののかと述べたところ、Y3交渉員は、その話は今初めて聞いた旨述べたこと、が認められる。また、前記1(4)ノ、ハ認定によると、①2.5.26顛末書には、業務時間中であることを理由に処分をする

ならば、令和2年2月25日、他のケアプランセンター職員が、業務時間中に突然メールを見せてほしいと言いに来て誰々さんが犯人だと言いに来た点等を踏まえても、X2組合員のみを処分することは平等取扱いの原則に反する旨の記載があること、②令和2年5月26日の裁定委員会には、委員として、Y3交渉員も出席していたこと、③裁定委員会において、2.5.26顛末書について言及があったこと、が認められる。

これらのことからすると、組合が指摘するケアプランセンターの職員については、2.5.29団交の3日前に提出された2.5.26顛末書に記載されており、かつ、Y3交渉員は、このことを当然、把握すべき立場にありながら、2.5.29団交で、今初めて聞いた旨述べており、かかる発言は真摯さに欠けるといわざるを得ない。しかしながら、その後、組合が、上記の職員について言及したとする疎明はない。そうすると、Y3交渉員の発言に問題がないわけではないものの、この発言のみをもって、不誠実団交に当たるとまではいえない。

b 以上のことからすると、戒告処分が正当か否かとの議題に関して、公平原則の観点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まではいえない。

エ 以上のとおりであるから、本件団交における各議題の法人の対応のうち、2.4.28団交、2.6.26団交及び2.7.30団交におけるF師長のパワハラ問題に係る法人の対応は、不誠実団交に当たる。

(3) さらに、本件団交の出席者について検討する。

一般的に、団交の交渉担当者として、誰を出席させ、労働組合からの要求事項に対し、回答ないし説明を行う者を誰にするか、については、いずれも使用者の判断に属するものであって、労働協約等で団交ルールを定めている等の特段の事情がない限り、他方の当事者である労働組合が関与しうる事項ではないといえる。

そして、前提事実のとおり、法人は、本件団交には、代表交渉員とされている者を出席させており、また、前記(2)で引用されている本件団交でのやり取りをみると、代表交渉員に対し、協議に必要な情報等を十分に与えていないとまでみることはできない。

したがって、本件団交の法人側出席者が、実質的な交渉権限を有していなかったとまではいえず、本件団交の出席者についての法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいえない。

(4) 以上のとおり、本件団交における法人の対応のうち、2.4.28団交、2.6.26団交及び2.7.30団交におけるF師長のパワハラ問題に係る法人の対応は、不誠実団交に当

たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

5 争点4（G看護師が2.4.1書面を作成したのは、法人の働きかけによるものといえるか。いえるとすれば、かかる法人の行為は、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) まず、G看護師が2.4.1書面を作成したのは、法人の働きかけによるものかについてみる。

ア この点について、組合は、法人がG看護師に2-13事件の申立書を示して2.4.1書面を書かせたものである旨主張する。一方、法人は、2-13事件の申立書をG看護師に見せたのはF師長であり、法人が直接見せたのではない旨、G看護師は2.4.1書面を自主的に作成した旨主張する。

前提事実及び前記1(4)ウ、エ認定によると、①令和2年3月31日、Y2総務課長がF師長に、2-13事件の申立書を法人内情報共有システムで送付したこと、②同年4月1日、F師長はY2総務課長に対し、同日付けG看護師名の書面を法人内情報共有システムで送付したこと、③同書面は、G看護師の署名がないこと以外は別紙2の2.4.1書面と同じ内容のものであること、④2.4.1書面には「・不当労働行為を構成する具体的事実(3)を読んで、全く事実と異なります。」との記載があること、が認められる。これらのことからすると、2.4.1書面は、2-13事件の申立書を読んだ上で作成されたものであり、2-13事件の申立書は法人がF師長に提供したものであるとはいえるものの、これらのことのみをもって、法人が、G看護師に対し、2.4.1書面を作成するよう働きかけたとまではいえない。

イ 組合は、①2.4.1書面は、2.3.13戒告処分前の供述と変わっている旨、②2.4.1書面の文言にも不自然な点がある旨、③G看護師は退職に当たり挨拶に訪れ、謝罪の意を表明しており、2.4.1書面が自らの真意でないことを示している旨、④2.4.1書面の内容と2.7.29面談でのG看護師の発言とでは齟齬がある旨等を挙げる。

しかしながら、上記の組合主張は、いずれも、2.4.1書面の不自然さについてのものであるが、仮に、組合主張のとおり、2.4.1書面に不自然な面があったとしても、直ちに、それが法人の働きかけによるものとまではいえず、その他、2.4.1書面の作成に関して、いつ、誰が、どのようにして、G看護師に対して働きかけたかについて具体的な事実の疎明がないのであるから、法人が、G看護師に対して2.4.1書面を作成するよう働きかけたとまではいえないとの結論は変わらない。

(2) 以上のとおり、G看護師が2.4.1書面を作成したのは、法人の働きかけによるものとまではいえない以上、組合に対する支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

6 争点5（法人が、2.4.9書面を、2-13事件の書証として当委員会に提出したことは、X2組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

組合は、2.4.9書面は、X2組合員に対する処分を正当化するために、事実を歪曲したものであり、処分の正当化はすなわちX2組合員の不利益そのものである旨、法人の正当化の立証が成功し、そのバランスが法人の主張に有利に働けば、X2組合員の処分は正当だとの判断に傾き、その限りでX2組合員には不利益になる旨、X2組合員の行為はF師長の職場全体に対して迷惑なものであったと印象づけるために法人は2.4.9書面を提出した旨主張する。

しかしながら、そもそも、法人には、本件審査において、組合の主張・立証に対して、反論・反証を行う権利があるのだから、仮に、2.4.9書面が提出されたことにより、法人の主張に有利に働いたとしても、それは、組合が受忍すべきことである。

また、法人が、X2組合員に対する処分を正当化するために、事実を歪曲して、2.4.9書面を作成したと認めるに足る事実の疎明はない。加えて、2.4.9書面が当委員会に提出されたからといって、直ちに、X2組合員に対する処分が正当化されるものではなく、2.4.9書面に疑義があれば、組合は、それに対して反論・反証すれば足りる。

したがって、法人が、2.4.9書面を、2-13事件の書証として当委員会に提出したことは、X2組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

7 救済方法

組合は、誠実団交応諾、組合に対する金員の支払及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文1から主文3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5年6月9日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

