

命 令 書

申 立 人 X 4 組合

代表者 執行委員長 X 1

申 立 人 X 5 組合支部

代表者 執行委員長 X 2

被申立人 Y 3 法人

代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の令和4年(不)第40号及び同年(不)第48号併合事件について、当委員会は、令和6年3月13日及び同年4月10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、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同福井康太、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名の懲戒解雇の撤回及びバック・ペイ
- 2 団体交渉応諾
- 3 誓約文の掲示及び手交

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名が有罪判決を受けたことを理由に、同人に弁明の機会を与えず、懲戒解雇としたこと、②申立人らが団体交渉を申し入れたところ、これを拒否したこと、がそれぞれ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Y3法人（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、社会福祉事業等を営む社会福祉法人であり、その従業員数は本件審問終結時約50名である。

法人は、軽費老人ホームa（以下「施設a」という。）、小規模多機能ホームb（以下「施設b」という。）、ヘルパーステーションc（以下「施設c」という。）、サービス付き高齢者向け住宅d（以下「施設d」という。）及びケアプランセンターe（以下「施設e」という。）等を運営している。

イ 申立人X4組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加盟の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53名である。

ウ 申立人X5支部（以下「組合支部」という。）は、肩書地に事務所を置き、大阪泉州地域の組合の組合員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13名である。

なお、平成29年5月、組合支部の下部組織として、X6分会（以下、「分会」といい、組合、組合支部及び分会を併せて「組合ら」というほか、組合、組合支部及び分会のいずれかを含む場合にも「組合ら」ということがある。）が設立され、有期契約で介護職員として働いていたX3（以下、組合らに加入する前も含めて「X3組合員」という。）が分会長となった。

(2) 就業規則について

法人においては、有期契約職員及び無期契約職員を対象にした就業規則（以下「契約職員就業規則」という。）と常勤職員及び正職員を対象にした就業規則（以下「常勤職員就業規則」という。）の2つの就業規則がある。

契約職員就業規則では、懲戒について、第43条で「契約職員に不正や不都合な行為があるか、又は故意、怠慢、過失等により当会に損害を与えたとき、又は与えようとしたときは、常勤職員の懲戒規定に準じて懲戒する。」と規定されている。

常勤職員就業規則には、別紙の記載がある。

(3) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成29年5月18日、組合らは、法人に対し、X3組合員が組合に加入したことを通知した。これ以降、組合らと法人との間で、団体交渉（以下「団交」という。）が開催されるようになった。

イ 令和3年7月31日午前、X3組合員は、施設dの入所者F（以下「F氏」という。）の入浴介助を行った。X3組合員と一緒に入浴介助を行っていた施設bの職員G（以下「G職員」という。）が、施設bの管理者であるH（以下「H施設管理者」という。）に対し、X3組合員がF氏を殴った旨報告した。その後、X

3組合員は、上記の件について質問され、分からないと回答した。

同日午後、H施設管理者の指示により、G職員は、X 3組合員がF氏を介護する様子を、扉の外からスマートフォンで撮影したところ、X 3組合員がベッドのリモコンで、F氏の膝を突いている様子が映っていた。

ウ 令和3年8月2日、法人の総合施設長であるY 2（以下「Y 2施設長」という。）は、同年7月31日のX 3組合員の行動について報告を受けた。

同年8月2日頃から同月23日までの間、法人は、X 3組合員がF氏のおむつ交換を行う時間に、その様子をカメラで撮影した。

エ 令和3年8月26日、法人は泉佐野警察署に被害届を提出した。

オ 令和3年8月27日、法人は泉佐野市に対し報告を行った。

カ 令和4年3月18日付けで、泉佐野市は法人に対し、「養介護施設従事者等による高齢者虐待の改善について（通知）」（以下「4.3.18虐待認定通知書」という。）を発出した。

キ 令和4年7月4日、大阪地方裁判所岸和田支部において、X 3組合員は、罰金30万円の有罪判決の言渡しを受けた。

これに対し、X 3組合員は控訴せず、同判決は確定した。

ク 令和4年7月6日、法人において、常勤職員就業規則第51条に基づき、X 3組合員の懲戒処分に関する協議（以下、「4.7.6法人協議」というが、当事者の表記に合わせて「懲戒委員会」ということもある。）が行われた。

4.7.6法人協議には、①Y 2施設長、②H施設管理者、③職員代表として、施設a、施設b、施設c及び施設eの労働者代表が各1名ずつ、④事務局として職員J（以下「J職員」という。）の計7名が出席した。

ケ 令和4年7月12日、法人はX 3組合員に対し、「懲戒解雇通知書」（以下「4.7.12懲戒解雇通知書」という。）を送付した。

コ 令和4年7月15日、法人はX 3組合員を懲戒解雇した（以下「本件懲戒解雇」という。）。

サ 令和4年7月20日、組合らと法人との間で団交（以下「4.7.20団交」という。）が開催された。なお、4.7.20団交には、X 3組合員も出席していた。

シ 令和4年8月12日、組合らと法人との間で団交（以下「4.8.12団交」という。）が開催された。なお、4.8.12団交には、X 3組合員も出席していた。また、4.7.6法人協議に職員代表として出席した職員K（以下「K職員」という。）も出席していた。

ス 令和4年8月22日、組合らは、当委員会に対し、本件懲戒解雇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4年(不)第40号事件。以下「4-

40事件」という。)を行った。

セ 令和4年9月10日、組合らは法人に対し、「申し入れ書」(以下「4.9.10団交申し入れ書」という。)を送付した(以下、この団交申し入れを「4.9.10団交申し入れ」という。)

ソ 令和4年9月19日、法人は組合らに対し、「回答書」(以下「4.9.19法人回答書」という。)を送付した。

4.9.19法人回答書には、①組合らとの協議は平行線を辿っており、協議の余地はないものと判断している旨、②そのため団交を打ち切りさせていただいている旨等の記載があった。

タ 令和4年10月11日、組合らは、当委員会に対し、法人が4.9.10団交申し入れに対して、団交を拒否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4年(不)第48号事件。以下「4-48事件」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 本件懲戒解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。
- 2 組合らの4.9.10団交申し入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(本件懲戒解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。)について

(1) 申立人らの主張

ア 本件は、警察と法人が一体となって組合をつぶすために作り上げた不当労働行為である。

本件の「虐待」行為は、懲戒解雇にできない程度の行為であり、事件化しなければ到底懲戒解雇にはできない事案であった。法人は、組合つぶしのために、注意したら止められたものを24日間にわたって放置し、証拠を集めて警察に被害届を出してX3組合員を逮捕させ、有罪判決を出させ、それを根拠に懲戒解雇を行い、組合を法人から一掃することを狙ったのである。

イ 法人は、組合の存在が目障りであった。

(ア) X3組合員は、夜勤二人体制を要求して分会を立ち上げ、春闘などでは賃上げや職場環境の改善などを要求してきた。その後、精神疾患が悪化して休職を繰り返す中でも、分会として存在し続けた。

法人は、施設の労働者の賃上げや労働条件改善等について、あくまで団交の場で話し合っ解決しようとする組合らの姿勢や、X3組合員の病氣休職後復

帰プログラムを要求する等の組合らの存在が目障りだった。法人は、一人分会であることをいいことに、X 3 組合員を逮捕させ有罪判決が出れば問答無用で懲戒解雇でき、組合を一掃できると考えたのである。

(イ) 法人は、団交の求めがあれば、誠実に対応するなどしており、組合活動を阻害する意図・目的は有さない旨主張するが、法人の回答は何一つ歩み寄ろうとしないゼロ回答であり、組合らの要求に全く誠実に答えないものであった。

ウ 本件は、令和 3 年 7 月 31 日に、X 3 組合員が G 職員と一緒に F 氏の入浴介助をしていた時、F 氏を叩いたとした G 職員の報告から始まっている。

(ア) 同日、法人は、H 施設管理者の指示で F 氏のおむつ交換をのぞいてスマートフォンで撮影したところ、その映像では、X 3 組合員が F 氏の膝をコツコツとつついているのが確認された。

(イ) 法人は、X 3 組合員を有罪にするための証拠集めのために、令和 3 年 8 月 2 日から 25 日までの 24 日間、盗み撮りを行った。

H 施設管理者と G 職員は、F 氏の居宅に無断で段ボール箱を持ち込み、その段ボール箱に穴を開け、そこにスマートフォンを設置して、おむつ交換シーンを下半身側から撮り続けたのである。女性である F 氏のおむつ交換を下半身側から撮り続けた行為は、人権を尊重し、尊厳の保持に努めなくてはならない法人として許されるものではない。にもかかわらず、法人としての在り方もかなぐり捨てて、X 3 組合員を有罪にするための証拠集めに必死になったのである。

(ウ) そして、法人は、令和 3 年 8 月 26 日に、泉佐野署に被害届を提出し、同年 10 月 13 日、X 3 組合員は職場に出勤したときに逮捕された。

エ 法人は、X 3 組合員を有罪にして懲戒解雇とし、組合をつぶそうとした。

(ア) 法人は、24 日間も F 氏を放置し、盗み撮りを続けた。

X 3 組合員の行為が虐待に当たると考えたのであれば、まずは虐待と思われる行為をやめさせなければならない。X 3 組合員は、コミュニケーションと思って行っていた。その時点で X 3 組合員に対し、「そんな些細なことでも虐待にあたる」として注意し指導していればやめていたはずである。しかし、法人はそれをせずに、警察に届けるための証拠集めに終始した。

また、X 3 組合員の行為を虐待というのであれば、法人が真っ先に行うことは F 氏の安全の確保である。その手段としては、X 3 組合員を介護の担当から外すとか介護以外の仕事をさせるとか、方法はいくらでもある。しかし、法人が X 3 組合員を F 氏の担当から外したのは 8 月 26 日で、警察に被害届を出してからである。

長期にわたって盗み撮りができたことは、虐待行為がすぐに止めに入らなけ

ればならないような暴行ではない、つまり警察に被害届をまず最初に出さなければならぬような暴行ではなかったこと、懲戒解雇に値するほどの暴行ではなかったことを、法人は自ら証明するものである。

(イ) 法人は、本件について組合には全く報告していない。今までは復帰プログラムなど組合らと協議してきたり、文書のやり取りがあったり、X3組合員の様子がおかしいというときも、組合支部執行委員長に連絡があり、そのたびに施設内で話し合って解決してきた。

令和3年8月2日にY2施設長から電話があったが、このとき、事態について話してくれていたら、組合らとしてもX3組合員に事実を確認し、再発防止に向けた対応ができたのである。法人はあくまでもX3組合員を有罪にするために、組合に相談することなく、警察と結託して事件化したのである。

(ウ) 法人は、行政に報告する前に、警察に被害届を提出した。「虐待行為」を確認したら、まず最初に行政に報告しなければならない。これは、高齢者虐待防止法上の義務である。行政によって調査が行われ、問題があれば改善命令が出される。それに沿って施設で再発防止のために改善していくものである。

法人は、あくまでも事件化し、有罪判決を出させ、組合をつぶそうとしたのである。

(エ) 弁明の機会を与えない懲戒解雇は無効であり、組合つぶしである。

a 法人は、弁明の機会があった旨主張するが、X3組合員には一度も弁明の機会は与えられていない。

(a) 法人は、最初に虐待の事実を聞いたが、身に覚えがないと否定したとするが、本人は、自分の行為が虐待に当たるとは思っておらず、何を指摘されたのかも分からないような状態だった。したがって、弁明のしようもない。

(b) 法人は、警察の取り調べのときや裁判で、弁明の機会を与えられていたと主張するが、組合は懲戒解雇処分に対しての弁明の機会を与えることを法人に要求しているのである。

また、組合は、警察の弾圧や介入を許さず、逮捕や裁判に対しては完全黙秘で闘っている。警察権力に対して弁明するなどあり得ない。X3組合員の完全黙秘の闘いは組合の矜持にかかわるものであり、方針である。警察権力の取り調べや裁判を弁明の機会とすることは、警察権力に屈服させることであり、組合つぶしの不当労働行為そのものである。

(c) 泉佐野市の担当者が聞取りのために家を訪れた時も、係争中のため答えられないと言っており、それ以外のことは答えていない。

泉佐野市の特別監査の呼出も係争中のため応じられなかっただけである。

(d) 法人は、X 3 組合員も同席した上で令和 4 年 3 月 23 日に団交を行い、同団交において、F 氏に対する暴行について、X 3 組合員の意見を聴取する機会を設けたが、同人から説明されることはなかった旨主張する。しかし、そもそも団交を要求したのは組合であり、法人から X 3 組合員の弁明のために団交を要求されたのではない。また、この時は係争中であり、説明はできない。さらに、団交は弁明のためのものではない。

(e) 裁判の場も団交の場も、弁明の場ではない。X 3 組合員と組合は弁明の機会を放棄していない。

b 法人は、令和 3 年 10 月 15 日付け「回答書」において、弁明の機会を設定し、組合にも証拠を示して説明すると、わざわざアンダーラインを引いて回答している。また、同月 22 日付け「業務命令通知書」においても、「処分を検討するにあたり、貴殿に弁明の機会を設けたいと考えております」としている。しかし、本人への弁明の機会も、組合らに対して証拠等を示しての説明もなかった。

c 法人は、就業規則上、弁明の機会は必須とされていない旨主張するが、法人自身が、令和 3 年 10 月 15 日付け「回答書」や令和 3 年 10 月 22 日付け「業務命令通知書」で、本人に弁明の機会を設ける、組合にも証拠を示して説明すると回答している。懲戒委員会を開催し、そこで X 3 組合員に弁明の機会を設けることは当然のことで、必須項目かどうかの問題ではない。

また、弁明の機会を設ける規定がないのなら、それは就業規則の不備であり、そこが問われるべきである。懲戒処分の中でも最も重い処分である懲戒解雇である以上、弁明の機会を与えることは必要である。懲戒処分を行うに際して、弁明の機会を付与しなかったことで、懲戒処分の相当性を否定する裁判例もある。

(オ) 法人側主導の懲戒委員会の決定は無効である。

a 懲戒委員会は司会が J 職員であり、同人は、団交にも法人側として出席し、組合が話を聞きに行った時も Y 2 施設長の隣にいた人物である。この人物が懲戒委員会を仕切っていた。

b また、法人は、懲戒委員会で資料を提出し、事件の説明を行っているが、そこでは、有罪判決が出たこと、泉佐野市も虐待認定をしたこと、X 3 組合員は謝罪もせず反省の色も見せていないと書かれており、表現も「叩いた」ではなく「殴った」となっている。

このように法人側の圧力や懲戒処分決定へ誘導するような資料が配られ、法人側の発言しかない中で、法人の意に反して、堂々と処分反対と言えるだろうか。X 3 組合員不在で発言(弁明)もできていない中で行われた懲戒委員会の処分は無効である。

c 法人は、懲戒委員会において懲戒処分が決定されたことが正当であるがごとく主張する。しかし、懲戒委員会は、開催するに当たり、X 3 組合員にも通告し弁明の機会を設けなければならないが、本件の懲戒委員会は、X 3 組合員への聞取りもなく、開催日時も知らされていない。

d 法人は公平性を期すために、労働者代表も交えて協議した旨主張する。しかし、懲戒委員会の議事録の氏名は黒塗りされており、団交で氏名を明らかにするよう要求したが拒否された。また、拒否する理由として「危害が及んではいけないから」と言うが、この発言自体、組合への憎悪を示している。さらに、団交に出席した労働者代表の一人であるK職員は、施設 e の管理者である。労働者代表はその名のとおり労働者の利害に沿った立場であるのに、団交での発言でも明らかなおと、使用者側の人物である。労働者代表といっても、法人側の人間、上司に付度する人間あるいは組合が大嫌いな人間で構成されていることが十分見て取れる。

オ 以上のとおりであるから、X 3 組合員への懲戒解雇は組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合活動への支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 法人がX 3 組合員を解雇したのは、同人が労働組合に所属するからではなく、同人が施設の利用者に対して虐待を行ったことを理由とするものであって、組合員であるが故に解雇したものではない。

イ 法人には、組合らに対して不利益処分を行う動機がない。

平成28年に組合らが分会を立ち上げ、同29年の団交を行ってから、複数回の団交の申入れがあったが、法人は、これまでも団交の申入れがあるごとに、数時間に及ぶ団交を1、2日かけて行い、誠実に対応し交渉に応じてきた。

また、X 3 組合員が体調を崩し長期休暇を取り、休暇明けの復職時にも、同人の体調を気遣い組合支部の代表者である組合支部執行委員長に、法人の側からわざわざ声をかけて、復職プログラムを検討したこともある。

このように、X 3 組合員が組合員であるが故に不利益に取り扱うつもりであれば、これまでも不利益処分を行う機会があったであろうが、そのような事実がないのは、法人にそのような不当な目的がなかったことの証左である。

ウ カメラ撮影について

(ア) 撮影に及んだ経緯について

令和3年8月2日、法人は、X3組合員の上司であるH施設管理者からX3組合員が虐待をしているかもしれないとの報告を受けた。

介護施設としては、施設内の虐待の有無を確認し、虐待がある場合は厳しい態度で臨まなければならないところ、X3組合員は虐待を否定しており、被害者とされる入所者は、事理弁識能力を欠く常況にあり、意思を伝えることができないため、虐待を確認することができない状況であった。

法人は、弁護士と相談し、今後の対応について協議したところ、施設内の虐待は、秘密裡に行われ、現認するのが難しい状況にあることや、同年7月31日の午前中に「殴ったでしょ」との指摘を受けたのに、同日の午後には再度リモコンで膝をコツくとの暴行に及んでいたことから、X3組合員の対応をカメラ撮影することとし、虐待が長期に及んでいるかもしれないので一定期間撮影を続けることとして、事実確認と証拠保全のために、当該入所者の部屋にカメラを備え付け、X3組合員がおむつ交換を行う20分程度の介護の状況を撮影することにした。なお、法人は、当該入所者の成年後見人であり、入所者の家族であれば虐待の有無を確認するために撮影に同意するであろうと判断し、撮影に及んだ。

(イ) カメラ撮影することの適否について

X3組合員に対して暴行の事実が疑われた当初、同人が虐待を否定した以上、法人としてはその事実を確認する必要があると考えている。その手段としてカメラ撮影を行ったものであるが、当該方法は合理的な手段であると考えている。また、刑事裁判でも違法収集証拠との評価はなされていない。

(ウ) 撮影期間を一定期間とした点について

ある程度の撮影期間に及んだ点について、当該暴行が一時的、偶発的なものか、長期的に行われているのか、故意的悪意的なものであるかを判断するには、短期的な撮影では判断できず、一定期間の介護態様から判断しなければならなかったことから長くなりすぎない程度に継続的な撮影に及んだものである。

(エ) なお、組合らは、撮影初期の段階で虐待の事実を確認し、X3組合員に事実を伝えれば、その時点で虐待を防止することもできたかもしれないと指摘するが、仮にそのような対応をとった場合、法人が立場を窮することにもなりかねない。すなわち、そのような対応をとった場合、施設内で短期的一時的な虐待があったと判断することになるだろうが、実際の虐待が長期的かつ慢性的なものか、どのような虐待を行っていたのか知る機会を失うことになるし、施設が「不適切な介護」として当該職員を処罰しない場合は、入所者やその家族、他の職員

からは、虐待を隠ぺいしたと評価される可能性もあり、そうなれば法人の信用問題にも関わることであったので、事実確認のために、ある程度継続的な撮影が不可欠であると判断したものである。

エ X 3 組合員に対する処分に当たり、法人に不当な意図はない。

(ア) 本件で、法人が X 3 組合員を解雇したのは、同人が施設の入所者に対して虐待に及んだことに基づくものである（4. 3. 18虐待認定通知書、暴行事件の有罪判決）。

a X 3 組合員が虐待に及んだことは、裁判所による厳格な証明を得て確定された事実であり、動かしがたいものである。法人は、かかる事実を元に、同人を懲戒解雇処分に付したものであって、同人が組合に所属していた等の事情は一切考慮されていない。事案の概要やその後の経緯から、至極当然な処分の結果である。

b X 3 組合員に対する懲戒処分の決定は、就業規則に基づき職員代表と協議して決定されたものであり、法人側の恣意的な意図が介在する余地はないといえる。

すなわち、法人は、X 3 組合員が施設利用者に対する虐待により暴行罪での有罪の言い渡しを受け、一応の推定無罪が崩れたことにより、懲戒解雇処分を検討することになった。

法人は、契約職員就業規則において、服務心得として、高齢者虐待防止法等を遵守することとされ、服務規則には、暴行、脅迫などの反社会的行為に及んではないことを定め、服務規程に反するような非違行為があった場合は、常勤職員の懲戒規定に準じて、懲戒すると定めている。

そして、常勤職員就業規則では、有期契約社員と同様に服務心得、服務規程が設けられており、これらの規定に反し、懲戒に値すると認められたときには懲戒処分がなされる。

懲戒処分を決定するに当たっては、施設長又は事業統括責任者と職員代表とが協議してこれを定めることとされている。

法人は、これを受けて懲戒委員会を設け、職員代表を含め X 3 組合員に対する処分を議論したところ、委員からは、利用者に対する虐待であること、自発的に発語できない弱者に対するものであって悪質であること、これまでも虐待に及んでいた可能性があること、本人からの謝罪がないことなどが考慮され、懲戒解雇に至ったものである。

このように、X 3 組合員の懲戒解雇は、法人の意思のみならず、職員代表の意見を踏まえて行ったものであり、X 3 組合員が組合員であることを考慮

して処分を行ったと解する余地はないものである。

- c 組合らは、X 3 組合員の行った虐待は軽微なものであって、同人に対する処分は重すぎる旨主張するが、X 3 組合員の行為は、介護に携わる者にとっては看過できない虐待行為である。

(イ) 警察へ相談、被害届を提出したことについて

- a 法人は、X 3 組合員の行動が虐待に当たると考えたが、慎重に対応すべく、しかるべき機関に客観的に判断してもらうために警察に相談したところ、暴行に当たるとの助言をもらったため、被害届を提出したものである。
- b 法人がX 3 組合員の行為を警察に相談したのは、動画を確認したところ、当該行為は、介護者による虐待に当たる犯罪であり、組合らと協議して解決する次元を超えていると判断したからである。

また、労働者の労働条件については、組合らと協議しその改善などを検討していくこともあろうが、犯罪行為があった場合にまで組合らとの交渉を踏まえた上でないと職員に対する処分ができないとか、警察に相談できないというのは、法人の自治権を過度に制限することになる。また、組合らと協議を踏まえた上でないと犯罪事実の申告すらできないというのは、組合らに所属する職員にある種の治外法権的特権を与えることになりかねない。

法人は施設内の事柄について、管理運営権を有しており、犯罪事実があると判断すれば、それを警察に相談することは当然に認められた権利であり、その結果として、組合員の権利が制限されることになっても、それは、虐待行為に及んだ組合員の行為に起因するものにすぎない。

(ウ) 組合らは、行政に相談せずに警察に相談した点を問題視する。

しかし、入所者に対する虐待行為が確認された場合に、警察に相談するか行政に相談に行くかは、虐待の程度や虐待者の認否、態度などを総合考慮した上で、施設において判断すべき裁量事項である。法人が、行政への相談もしくは組合らに告げずに、警察に相談したのは、虐待行為が悪質であると判断したからである。

(エ) 組合らは、X 3 組合員に対する懲戒解雇に先立ち、弁明の機会を設けずに行われた点を指摘する。

しかし、就業規則上、弁明の機会は必須とされていない。

それに加え、X 3 組合員の行為は、刑事裁判という厳格な手続きを経たうえで認定されているなど、各過程でこれまでもX 3 組合員には弁明する機会があったものの、同人がこれを利用せず黙秘していたにすぎず、そのような場合にまで、さらなる陳述の機会を設けることまでは求められていないというべき

である。

- a まず、虐待発覚直後の令和3年7月末日、職員による聞取りの機会があり、同時点でX3組合員は当該事実を否定していた。

同年8月27日、法人がX3組合員に自宅待機命令を出すのに先立ち、同人に心当たりはないかと確認したところ、同人は身に覚えがないと否定した。

その後、入所者に対する暴行の刑事裁判の場においても、罪状認否、被告人質問と弁明の機会があったにもかかわらず、X3組合員はこれを黙秘した。

同4年3月、泉佐野市がX3組合員に対し、本件についてヒアリングを行った際、同人は「虐待と言われればそうかもしれない」と言及したと法人は聞いた。

同年5月、泉佐野市が虐待調査のための特別監査を行うべく、X3組合員を呼び出したが、同人は係争中であることを理由に調査に協力しなかった。

令和4年3月23日の団交では係争中であることを理由に発言を拒否していた。

このようにX3組合員には再三にわたり弁明の機会が与えられていたものの、それらの機会を利用せず、否認や黙秘を続けたものであり、懲戒処分
の判断に当たっては、これらの事情を斟酌したものである。

- b 組合は、X3組合員に弁明の機会がないままにされた懲戒解雇は無効である旨主張する。

組合は、憲法上、黙秘権が保障されているので、刑事事件においては黙秘
しただけで、弁明の機会とは別のものであると考えているようだが、黙秘権
があっても「自己に有利な供述」は可能である。にもかかわらず、刑事事件
では一切何らの弁明もなされていない。

加えて、X3組合員は、泉佐野市の特別監査の聞取りのために呼び出され
たものの、これを拒否し、泉佐野市の虐待認定において、泉佐野市職員がX
3組合員の自宅を訪問し、やり取りをした際には、同人は「虐待と言われ
ればそうかもしれない」などの発言をしている。

このように、これまで弁明の機会があったものの弁明をしなかったものであ
り、さらに弁明する機会があったとしても、自身の非を認めるにすぎないの
であるから、あえて、再度弁明するための機会を設ける必要はない。

さらに、仮に、弁明の機会が与えられていなかったとしても、就業規則上
に弁明の機会を設ける規定がない場合には、弁明の機会なく解雇することが
直ちに無効になるわけではない。

- (オ) 組合らは、懲戒委員会について、職員代表の選出が恣意的であり、選出され

たものは法人の意向を酌むものであって、懲戒解雇は法人の意思によるものである旨指摘したいようである。

しかしながら、法人は職員代表を選出するにあたり、各施設の管理者の選出にはX 3組合員の事件に深くかかわったものを外すなどの配慮を行い、さらに懲戒委員会の議論にあたっては、当該X 3組合員の監督に深く関わっていたY 2施設長及びX 3組合員の上司にあたるH施設管理者を退席させ、同人らの意見が過度に影響を与えないように配慮したうえでの議論で、懲戒解雇相当と判断されたものである。したがって、組合らの指摘は本件に当てはまるものではない。

オ 以上のとおりであるから、法人がX 3組合員を解雇したのは、虐待行為に及んだからであって不利益処分ではない。当該処分により組合らの組合活動を阻害する目的や意図もなく、不当労働行為には該当しない。

2 争点2（組合らの4.9.10団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

（1）被申立人の主張

4.9.10団交申入れに対し、法人が団交を拒否したのは、これまで行われてきた4.7.20団交及び4.8.12団交と議論が重複し、妥結に至ることがない段階まで協議を尽くしても解決の可能性がなかったからであり、上記団交申入れの拒否は「正当な理由」が認められる。

ア 4.9.10団交申入れは、既に回答してきたものであり、本件は議論が成熟しているが、解決に至らなかったものであり、団交の誠実義務を尽くしたものである。組合らの主張は、以下に述べるように、組合らに納得のいく協議がされていないことをもって、協議が尽くされていない、と主張するものであって、いずれも理由のない主張である。

（ア）懲戒委員会の開催告知がないこと、及び弁明の機会がなかったこと

法人は、4.7.20団交及び4.8.12団交において、X 3組合員は、刑事裁判や泉佐野市の虐待認定において、終始黙秘していることから弁明の機会を与えても弁明を期待できないこと、これまでも十分な弁明の機会が与えられていたのにこれを行ってしなかったものであり、そのような場合にまで、さらに、弁明の機会を与えて懲戒処分を決定しなければならない理由はないことを説明してきており、議論は尽くされている。

（イ）懲戒委員会の手続や協議の内容について

a 4.7.20団交において、X 3組合員の懲戒解雇は、就業規則に則り職員代表を交えた協議の上行ったことを説明した。また、4.8.12団交では職員代表の

1 人に参加してもらい、どのような協議をしたのかを説明し、協議内容については議事録まで提出して説明しており、協議を尽くしている。

b 組合らは、4.9.10団交申入書において、懲戒委員会に出席した他の委員を団交に出席させることを求めているが、そもそも、職員代表は、労働者側の立場の者ではない。団交の使用者側の立場に立つものではない。仮に当該委員が善意で団交の場に参加するとしても、その位置づけは参考人程度でしかなく、使用者側はそのような参考人の出席を求める団交を強いられるものではない。

c また、組合らは、4.9.10団交申入書において、懲戒委員会での議論の過程が分かるようにマスキングのない議事録を提出するよう求めているが、法人は、4.8.12団交に先んじて、懲戒委員会の議事録を提出しており、組合らにおいてどのような議論がなされたのか、懲戒処分に至った経緯を確認できるはずである。法人がマスキングしたのは、職員代表として参加した者の名前のみである。

同事項が開示されると、議論に参加した職員に危害もしくは不当な圧力が加えられる可能性があるし、仮に、これらの事項が後日開示されることになれば、自由で闊達な意見交換を経て処分を取り決めることを阻害することになりかねなくなる。このように委員の名前を開示することは、これを求める組合らの要望には応じる義務がないものである。

(ウ) 行政に相談せず警察に相談した点

入所者に対する虐待を確認した以上、それを警察に届け出るのはやむを得ないこと、法人は被虐待者の後見人であるとともに、虐待を行った職員の使用者でもあるから、公正な判断が求められているところ、そのためには、警察に被害を届け出て判断を仰ぐしかない、と、一貫して説明してきた。

(エ) 泉佐野市に対する虐待事案の顛末報告について

法人の認識としては、同事項の開示を組合から求められたという認識はない。

そもそも、当該事項は、法人が泉佐野市に対して回答するものであり、組合らとの団交において議論すべき事項ではない。同事項に対する回答がないことが団交拒否に当たる理由が不明である。

団交において、泉佐野市に対する回答を組合らに知らせなくとも、組合らの労使問題にかかわることではない。

イ 以上のとおりであるから、4.9.10団交申入れの拒否は、議論を尽くし、妥結に至る可能性のないことから拒否したものであって、正当な理由があり、不当労働行為に当たるものではない。

(2) 申立人らの主張

4. 9. 10団交申入れに対して、法人は4. 9. 19法人回答書にて団交を拒否した。

①懲戒委員会の開催告知がX 3組合員に行われていないこと、②懲戒委員会でX 3組合員の弁明が行われていないこと、③懲戒委員会の手続や討議内容、について協議が尽くされておらず、また、④警察に通報する前に行政に相談しなかった理由、⑤4. 3. 18虐待認定通知書の「改善を要する事項」について、どのように回答したのかについては、明らかになっておらず、さらなる団交が必要である。

ア ①懲戒委員会の開催告知がX 3組合員に行われていないこと、及び②同委員会でX 3組合員の弁明が行われていないことについて

4. 9. 10団交申入書に記載したように、4. 8. 12団交でも、懲戒委員会の開催告知がX 3組合員に行われていないこと、懲戒委員会でX 3組合員の弁明が行われていないことについては説明がなされていない。

法人は、「警察の取り調べ、裁判で弁明できた」、「黙秘することで、弁明の機会を放棄した」として、X 3組合員と組合らに非があると言っている。しかし、X 3組合員に開催告知をせず「懲戒委員会」に呼び出し、事情を聴かなかったのはなぜか、ということについては全く答えていない。それを明らかにするために、団交を申し入れたのである。

イ ③懲戒委員会の手続や討議内容について

(ア) 全会一致で懲戒処分を決定したとのことなので、他の労働者代表の意見を聞くのは当然のことである。

懲戒委員会では、協議の前にY 2施設長が4. 7. 6法人協議資料を労働者代表に対して渡して読み上げている。そこには、有罪判決や泉佐野市の虐待認定、さらには裁判で黙秘、被害者に謝罪なしと記載し、同資料を読み上げたのである。明らかに懲戒解雇を引き出すための誘導である。また、団交に出席した労働者代表の発言もいかにもY 2施設長に付度した発言である。4. 8. 12団交での発言でも分かるように、労働者代表ではなく施設代表の内容である。

したがって、組合らとして残りの3人の労働者代表に真意を聞くことは当然である。懲戒委員会での討議が正しく行われたかを知るために必要なことである。

(イ) 黒塗りなしの議事録提出を要求するのも、上記(ア)と同じ理由である。

4. 8. 12団交で、組合は、提出された議事録は労働者代表の名前が黒塗りされていたことに抗議した。しかし法人は「職員の安全を守るためだ」と言っている。労働者代表は公表するものである。誰が出席して、どのような発言をしたのか知る権利はX 3組合員にも組合らにもある。まるで組合らが労働者代表を

脅迫するかのような発言であり、これこそ不当労働行為意思の表れである。

(ウ) 組合らは今回の懲戒委員会は正当な手続を欠いていると指摘している。しかし法人は、それに対して真摯に耳を傾けることなく、懲戒解雇は撤回しない、平行線だ、妥協点は見当たらないとして、自分たちの落ち度を認めようともしない。このような不誠実な対応に対して、団交を再度要求するのは当然である。

ウ ④警察に通報する前に行政に相談しなかった理由について

警察に通報する前に行政に相談しなかった点が明らかになっていない。

今回の事件は最初から話合いで解決した事案であった。法人は、組合や泉佐野市担当課に相談する前に被害届を出し、証拠集めとして盗み撮りを行った。事件化し、懲戒解雇することでX 3組合員を追放し、組合をつぶそうとしたのであり、警察と法人とで作り上げられた事件である。したがって、この点について何回も説明を求めるのは当然である。2～3回の団交で「団交により解決することはできない」と団交を打ち切ろうとすることは、団交拒否の不当労働行為そのものである。

エ ⑤4. 3. 18虐待認定通知書の「改善を要する事項」に対して、どのように回答したのかについて

(ア) 4. 3. 18虐待認定通知書の「改善を要する事項」に対して、どのように回答したのかについては、全く明らかになっていない。

行政は、本件で虐待は認定したが、X 3組合員に責任を負わせるのではなく、施設としてどのように責任を取るのか、その改善策を求めている。泉佐野市は「虐待者を含めた」とわざわざ書いている。被害届を出して逮捕するような行為ではないから、X 3組合員を含めた施設の従事者全員で研修・学習することとして指導しているのである。

また、泉佐野市は、今回、法人が泉佐野市に報告する前に、警察に被害届を提出したことに対しても、行政にすぐに報告するように指導している。

さらに、泉佐野市は、個別の配慮や対応が必要な法人の職員に対する対応についても指導している。これは、精神疾患を抱えて働くX 3組合員のことを考えての内容だと思われる。

このように、泉佐野市の指導は総じて職員をはじめ施設の全員で研修や勉強会を行って再発防止に努めることとしている。

これに対して法人がどのような回答をしたのか、組合らとして知る必要がある。虐待防止を本当に実現するためには、組合らと法人が協議して改善策を実践することが必要である。懲戒解雇をして当該人を追放することでは何の解決にもならない。法人は、団交できちんと説明しなければならない。

(イ) なお、4-40事件の申立てを行った令和4年8月22日以前に、組合らが法人に対して、4.3.18虐待認定通知書の「改善を要する事項」について回答を明らかにするよう求めたことはない。組合らが「改善を要する事項」について知り得たのは、同年9月16日に泉佐野市に対して申入れを行ったときである。令和4年3月23日の団交では、法人は一貫して「改善を要する事項」の存在を伏せていた。

組合らは、申入れ時に泉佐野市から受け取った「改善を要する事項」を見て、今後の団交で「改善を要する事項」に対する施設の回答内容、具体的な業務内容について聞くことを決め、改めて団交申入れを行おうとする中、4.9.19法人回答書が送られ、団交拒否をしたのである。

オ 以上のとおりであるから、4.9.10団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

第5 争点に対する判断

争点1及び争点2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) 令和2年以前の経緯

ア 平成26年10月、X3組合員は、有期契約職員として法人に採用され、介護職員として勤務を開始した。

イ 平成29年5月18日、組合らは、法人に対し、X3組合員が組合に加入したことを通知した。同日以降、同30年4月までの間に、組合らは法人に対し、勤務体制、勤務評価制度、夏期一時金の支給、給料や時給等の引上げ等に関する要求を行い、複数回にわたり団交が行われたり、法人による書面回答が行われたりした。

ウ 平成31年1月29日からX3組合員は休職し、同年4月15日に復職した。その後、令和2年1月までの間で、X3組合員は、2回、休職した。

エ 令和2年1月24日、組合らは法人に対し、「要求書」（以下「2.1.24組合要求書」という。）を提出した。

2.1.24組合要求書には、要求事項として、①法人は、X3組合員に退職勧奨しないこと、②法人は、X3組合員が介護職に復帰できるプログラムにすること、との記載があった。

なお、2.1.24組合要求書についての団交は開催されていない。

オ 令和2年4月から、X3組合員は施設bの介護職員として職場復帰した。

(2) X3組合員の逮捕までの経緯

ア 令和3年7月31日午前、X3組合員は、F氏の入浴介助を行った。X3組合員と一緒に入浴介助を行っていたG職員が、H施設管理者に対し、X3組合員がF

氏を殴った旨報告した。その後、X 3 組合員は、上記の件について質問され、分からないと回答した。

同日午後、H施設管理者の指示により、G職員が、X 3 組合員がF 氏を介護する様子を、扉の外からスマートフォンで撮影したところ、X 3 組合員がベッドのリモコンで、F 氏の膝を突いている様子が映っていた。

ところで、F 氏は、認知症で精神疾患も患っており、自らの意思表示を行うことが困難であった。

イ 令和3年8月2日、Y 2 施設長は、同年7月31日のX 3 組合員の行動について報告を受けた。

同年8月2日頃から同月23日までの間、法人は、F 氏の居室に穴をあけた段ボール箱を持ち込み、段ボール箱内にカメラを設置し、X 3 組合員がF 氏のおむつ交換を行う時間のみ、その様子をカメラで撮影した。

ウ 令和3年8月26日、法人は泉佐野警察署に被害届を提出した。

また、同日、法人は、X 3 組合員をF 氏に対する介護の担当から外した。

エ 令和3年8月27日、法人は泉佐野市に対し報告を行った。

また、同日、法人はX 3 組合員に対し、「業務命令通知書」（以下「3.8.27業務命令通知書」という。）を交付した。

3.8.27業務命令通知書には、①X 3 組合員がF 氏に対して令和3年7月末日から同年8月末日までの勤務時間において虐待を疑う行為を確認した旨、②当該事実関係を確認すること及び虐待が認められた場合についての処分を決定するまで自宅待機を命じる旨、③自宅待機期間は同年8月28日から同年9月10日までである旨、④当該期間については延長することがある旨記載されていた。

オ 令和3年8月30日、組合支部執行委員長、組合支部書記長及びX 3 組合員は、法人を訪れ、被害届を取り下げるよう要求した。

カ 令和3年9月6日、組合らは法人に対し、「申し入れ書」（以下「3.9.6組合申入書」という。）を送付した。

3.9.6組合申入書には、①3.8.27業務命令通知書において自宅待機を命じているが、即時職場復帰させることを要求する旨、自宅待機とは本件で処分が下るのを待っている状態であり、それ自体が処分である旨、②(i) X 3 組合員の記憶では暴行した覚えはないとのことである旨、「虐待」の事実があれば、F 氏に対しては謝罪しなければならないと思うが、「虐待」の事実を具体的に出してもらわなければ、組合としても対処できない旨、「虐待」の事実を明らかにしてほしい旨、(ii) X 3 組合員は「相談室に呼ばれて注意された」ことについても覚えていないとのことだが、これは「シラをきっている」、「ウソをついている」という

ことではない旨、X 3 組合員が精神疾患を抱えながら働いていることは、施設も周知の事実である旨、精神的ストレスによる解離性障害の可能性もある旨、③ (i) 法人は「虐待行為を何度も確認した」と言うが、なぜその都度注意をして改善に向けて話し合わなかったのか、業務命令通知書や被害届を出す前に、なぜ X 3 組合員に聞取りを行わなかったのか、事実確認もなく被害届を提出し、自宅待機を命じることは間違っている旨、(ii) 施設内で職員が虐待行為を行った事実があるのなら、それをなくすためにミーティングや勉強会を行い改善させるのが筋である旨、(iii) いきなり被害届を提出することは、既に X 3 組合員は犯罪者だと確定し、懲戒処分を狙っているとしか考えられない旨、直ちに被害届を取り下げを要求する旨、④ X 3 組合員は精神疾患を抱えながらも復帰プログラムのもと、介護の仕事が続けることができているが、今回の自宅待機命令と被害届提出によるストレスで再発し、退職に追い込まれる可能性もある旨、抗議し、団交を要求する旨等の記載があった。

キ 令和 3 年 9 月 10 日、法人は組合らに対し、「回答書」（以下「3. 9. 10 法人回答書」という。）を送付した。

3. 9. 10 法人回答書には、3. 9. 6 組合申入書に対して回答するとして、① 本件の問題について法人は入居者の成年後見人としての立場とともに、虐待を行ったと思われる従業員の雇用主としての立場という二面的な立場にある旨、② 法人は、X 3 組合員の行動が虐待に当たると考えており、虐待の程度によっては成年後見人の立場として被害届を提出する義務を負うと考える旨、一方で、組合らの要望に応じて被害届を取り下げるとは従業員に肩入れすることになりかねない旨、③ 本来であれば虐待を示す証拠を開示のうえ処分を下すことになるが、現段階では捜査機関から証拠開示しないよう求められている旨、当該事態は法人にとっても想定外のことであり、法人としては X 3 組合員に処分を下すことができないため、有給としての自宅待機命令を通知したものであり、捜査機関からの了解が得られるまでは X 3 組合員に対する処遇を変更する予定はない旨、④ 自宅待機命令は懲戒処分として行っているものではない旨、⑤ 「虐待の具体的事実」については泉佐野警察から「捜査中のため」証拠等を含めて明らかにしないよう要請されているため、現段階では明らかにすることができない旨、捜査機関から虐待の内容及び証拠開示の許可を得次第速やかに開示を行う旨、⑥ X 3 組合員の虐待行為の疑いの報告を受けてから自宅待機を命じるまでの期間は一か月にも及んでおらず、また、職員の虐待行為を疑った場合にどのような対応を取るべきかは法人が決定すべき事項である旨、入居者が自らの意思表示が困難な成年被後見人であるため、成年後見人としては、確認できている虐待行為の程度に鑑みれば被害届で対応す

ることが望ましいと考えている旨、現段階では被害届を取下げることにはできない旨、⑦現状では、法人が検討している処分の根拠を開示できない以上、現時点での交渉は具体的な進展がないと考えている旨、法人としては、捜査機関から証拠を開示してもよいとの連絡を受けた後、組合らからの交渉申入れを受けるつもりであるので、しばらく待つてほしい旨等の記載があった。

また、同日、法人は、X 3 組合員に対し、「業務命令通知書」（以下「3. 9. 10 業務命令通知書」という。）を送付した。

3. 9. 10 業務命令通知書には、X 3 組合員に通知した自宅待機命令について、捜査機関の捜査が継続中であり、X 3 組合員に対する虐待事実の明示及び証拠開示が困難であるため、明確な処分ができかねている旨、そのため自宅待機命令について延長する旨、当該命令は懲戒処分ではなく「有給」とする旨、自宅待機期間は令和 3 年 9 月 11 日から同月 24 日までである旨の記載があった。

ク 令和 3 年 9 月 16 日、組合らは法人に対し、「申し入れ書」（以下「3. 9. 16 組合申入書」という。）を送付した。

3. 9. 16 組合申入書には、①3. 9. 10 業務命令通知書において、さらに令和 3 年 9 月 11 日から同月 24 日までの自宅待機命令を命じているが、組合らとして改めて即時職場復帰させることを要求する旨、自宅待機とは、解雇や懲戒解雇の前置措置であり、労働者として働く権利と誇りを奪うものである旨、健康な労働者であってもその重圧で心身ともに不調をきたしかねない措置であり、ましてや X 3 組合員は精神疾患を抱えており、再発し自ら退職せざるを得なくなるかもしれない旨、誇りを持ってやっている介護職・介護職場から追放しようとするものである旨、②本件について 9 月中に団交を行うことを要求する旨、警察の指示で処分の根拠を開示できないとのことだが、まずはしっかりと X 3 組合員から事情を聞き、今後「虐待行為」が起きないように、また職場復帰ができるよう話し合うべきである旨等の記載があった。

ケ 令和 3 年 9 月 23 日、法人は組合らに対し、「回答書」（以下「3. 9. 23 法人回答書」という。）を送付した。

3. 9. 23 法人回答書には、X 3 組合員の介護の仕事に看過できない虐待行為を疑う行為が認められたために自宅待機を命じている旨、誇りを持って仕事をしているのなら虐待を疑われる行為などありえないはずである旨、組合は X 3 組合員の心身の不調について言及するが、虐待行為を受けた被害者も認知症とはいえ精神的にダメージを負っている可能性も否定できない旨、泉佐野市からは証拠開示が可能となり次第、X 3 組合員に証拠を開示しながら聴取を行いたいとの申出も受けている旨、何らの根拠もなく自宅待機命令を下しているわけではない旨、自宅

待機を継続させるべきだと考えている旨等の記載があった。

また、同日、法人は、同日付け「業務命令通知書」（以下「3. 9. 23業務命令通知書」という。）により、X 3 組合員に対して、自宅待機期間を同年10月 9 日まで延長する旨等を通知した。

コ 令和 3 年10月 7 日、法人はX 3 組合員に対し、「業務命令通知書」（以下「3. 10. 7業務命令通知書」という。）を送付した。

3. 10. 7業務命令通知書には、X 3 組合員に通知した自宅待機命令について、捜査機関の捜査が継続中であるが、当該期間が法人の想定よりも長くなっていることも鑑み、自宅待機命令を解き、出勤を許可する旨、10月10日は公休扱いとし、11日月曜日からの出勤を命じる旨、業務内容については、現在の状況に鑑み、当面は管理者の指示する介護業務以外の業務を行うこととする旨の記載があった。

サ 令和 3 年10月11日、組合らは法人に対し、「申し入れ書」（以下「3. 10. 11組合申入書」という。）を送付した。

3. 10. 11組合申入書には、3. 10. 7業務命令通知書に対して、団交を開催してそこで問題を明らかにし、解決することを要求する旨、期日としては、10月中に行うよう調整を求める旨等の記載があった。

シ 令和 3 年10月13日、X 3 組合員は、職場に出勤し、法人施設の敷地内で逮捕された。

（3）X 3 組合員の懲戒解雇までの経緯

ア 令和 3 年10月15日、法人は組合らに対し、「回答書」（以下「3. 10. 15法人回答書」という。）を送付した。

3. 10. 15法人回答書には、次のとおり記載されていた。

「 令和 3 年10月11日付けでいただいた申し入れ書について、以下の通りお答えさせていただきます。

先日泉佐野警察にX 3 氏が逮捕されたと職員から伺いました。

今後については、X 3 氏が釈放され次第、速やかに当会が本人に対して当該虐待についての聞き取り及び弁明の機会を提供したいと考えております。

その後、貴組合に対しても事実関係を証拠等を示してご説明差し上げたいと考えております。

（略）

なお、上記にある通り、X 3 氏に聞き取りを行ったのち、貴組合にも事実関係を文書等にてお伝えいたしますので今しばらくお待ちください。

以上」

イ 令和 3 年10月22日、X 3 組合員は暴行事件で起訴された。

なお、同4年7月4日の判決言渡しまでの間に、複数回公判が開かれたが、X3組合員は完全黙秘であった。

ウ 法人はX3組合員に対し、令和3年10月22日付け「業務命令通知書」（以下「3.10.22業務命令通知書」という。）を交付した。

3.10.22業務命令通知書には、①X3組合員が同月13日に逮捕、同月22日に起訴されたと聞いた旨、②法人の就業規則により、同日から当該刑事事件が裁判所に係属する期間まで、休職を命じる旨、③この度のX3組合員の行為を踏まえ、法人としてもX3組合員に対する処分を検討するに当たり、弁明の機会を設けたいと考えている旨、④X3組合員が出席可能な状態になった時点で法人まで連絡してほしい旨等の記載があった。

エ 令和3年10月24日、組合らは法人に対し、「団体交渉申し入れ書」（以下「3.10.24団交申し入書」という。）を送付した。

3.10.24団交申し入書には、3.10.15法人回答書に対して、団交を開催してそこで問題を明らかにし、解決することを要求する旨等の記載があった。

オ 令和3年10月29日、法人は組合らに対し、「回答書」（以下「3.10.29法人回答書」という。）を送付した。

3.10.29法人回答書には、①団交の日程については、X3組合員が勾留中であるため、本人不在の開催はできない旨、X3組合員が釈放されてから決定したい旨、②3.10.24団交申し入書には「問題を明らかにし」とあるが、「問題」はなぜX3組合員が「なんの落ち度もない寝たきりの利用者に繰り返し虐待をしたのか、いつから行っていたか」ということである旨等の記載があった。

カ 令和4年3月上旬、X3組合員は保釈された。

キ 令和4年3月9日、法人はX3組合員に対し、「雇用契約満了のお知らせ」（以下「4.3.9法人通知書」という。）を送付した。

4.3.9法人通知書には、①X3組合員と締結した雇用契約を同月31日をもって終了する旨、②理由は、「就業規則第10条に違反行為する行為(暴力)を当法人が確認したこと及び当該行為により刑事訴追され、当法人の信用を著しく傷つけたこと(同9条)」、③なお、X3組合員は無期労働契約への転換の権利を有しているため、同年4月1日以降について無期労働契約への転換を希望するかどうか別紙書類にて回答してほしい旨、④もっとも、無期転換契約の意思が示されたとしても、上記行為による法人の処分が妨げられるものではないことを通知する旨等が記載されていた。

なお、4.3.9法人通知書には、「無期労働契約の申し入れ」と題する書面が同封されていたところ、X3組合員は、同年3月11日付けで、同書面により無期労働

契約の申入れを行い、同月23日、法人はこれを受領した。

ク 令和4年3月13日、組合らは法人に対し、「申し入れ書」（以下「4.3.13組合申入書」という。）を送付した。

4.3.13組合申入書には、4.3.9法人通知書は明らかな解雇であり、組合としては認められない旨、即時撤回を要求する旨、この件について団交の開催を要求する旨等の記載があった。

ケ 令和4年3月16日、法人は組合らに対し、「回答書」（以下「4.3.16法人回答書」という。）を送付した。

4.3.16法人回答書には、団交については、同月23日の午後6時から午後8時を希望する旨、解雇通告はしていない旨等の記載があった。

コ 令和4年3月17日、組合らは法人に対し、「申し入れ書」（以下「4.3.17組合申入書」という。）を送付した。

4.3.17組合申入書には、X3組合員を直ちに職場復帰・原職復帰させることを要求する旨、暴力があったというのは法人の主張であり、事実関係については係争中である旨、4月1日付けで無期雇用にし、職場復帰させることを要求する旨等の記載があった。

サ 令和4年3月18日付けで、泉佐野市は法人に対し、4.3.18虐待認定通知書を発出した。

4.3.18虐待認定通知書には、高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律第24条に基づき、令和3年8月31日に実施した任意の調査の結果、改善すべき事項が認められたので、高齢者虐待防止に取り組み、高齢者の人権を尊重し、尊厳の保持に努めるよう通知する旨記載した上で、①「事業所名」として、施設bの名称、②「認定事実」として、「認知症のある高齢者本人に対し、頭や胸を叩いたり、頭突きをしたり、顔を手で抑え込むような不適切な行動が行われたことは、高齢者の尊厳を著しく損なう行為であり、身体的虐待に該当する。」、③「認定根拠」として「動画内容や写真及び、施設職員や虐待者本人への聞き取りにより、事実を確認できたため。」、④「指導事項」として、別紙「改善を要する事項」のとおり、⑤「提出書類と期限」として、別紙の「改善を要する事項」について、具体的な改善取り組み内容を記載し、確認できる資料を添付して提出してほしい旨、提出期限は令和4年5月31日との記載があった。

なお、「改善を要する事項」の内容は、次のとおりである。

「A：今回の高齢者虐待事例について、職員間でどうすればおこらなかったかを検討・分析し、今後の再発防止のための改善策を提出してください。

B：理解がしづらいなど個別の配慮や対応が必要な職員に対する指導の工夫点

について、計画を提出してください。

C：虐待者を含めた施設の従事者らが、高齢者虐待や身体拘束に関する知識や理解を深められるよう、研修や勉強会等を定期的実施してください。すぐ実施できなければ、施設内で復命を積極的に実施するなど、職員の知識・技術の向上に努めてください。

D：高齢者虐待の疑いが生じた場合は、市役所地域共生推進課にすぐにご相談ください。

〔提出書類〕A・Bについて、改善計画。Cについて、研修開催予定表。〕
シ 令和4年3月23日、組合らと法人との間で団交（以下「4.3.23団交」という。）が開催された。なお、4.3.23団交にX3組合員は出席していた。

4.3.23団交においては、以下のようなやり取りがあった。

（ア）冒頭、X3組合員の無期転換の権利行使に関するやり取りがあった。

（イ）組合らが、本人に注意をせずに、なぜ警察に被害届を出したのか、本人に話を聞いてから被害届を出すべきである旨述べたのに対し、法人は、警察に被害届を出すことは別に順序はない旨、被害届はあとから取り下げることができる旨述べた。

組合らが、組合に話をしてから被害届を出すべきであった旨、何があっても組合を通すべきである旨、研修で虐待について教えればよい旨述べたのに対し、法人は、組合に話をしてから出すべきことではない旨、明白に暴行行為であるから、研修というレベルではないし、研修自体もX3組合員は受けていない旨述べた。

（ウ）法人が、X3組合員に話を聞く前に被害届を出したことを問題視しているようだが、その前後関係については法人の判断で良いのではないかと述べたのに対し、組合らは、被害届を出すというのは、労働者を警察に売る、ということである旨述べた。法人が、どうすべきだったのかと尋ねたのに対し、組合らは、きちんと団交で話し合うべきだと言っている旨述べた。これに対し、法人は、刑事事件レベルで団交は考えにくいと思う旨述べた。

組合らが、労働者の立場に立つのが労働組合である旨述べたところ、法人は、労働者を守る立場というのは分かるが、我々は何もかも自分達で決めていいというわけではなく、第三者機関に委ねることも必要である旨述べた。これに対し、組合らは、第三者に委ねる必要はなかった旨、職場で職員研修すればよい旨述べた。法人は、虐待の研修は3年間で十数回開催している旨、法人では研修はきちんと行っているが、X3組合員は受けていないし、研修のレベルの虐待ではない旨、明白に暴行行為だという認定である旨述べた。

(エ) 法人が、本人はずっと黙秘しているが、本人はどう思っているのかと尋ねたのに対し、組合らは、「それはいま係争中なので。どう思っているかはちょっと。」と答えた。

(オ) 法人は、被害届をなぜ本人から聞き取る前に出したのかとのことだが、特に明確なルールはない旨、法人からすると、被害者の後見人の立場であり、自分の法人の職員が暴行行為に及んだことをうやむやにするわけにはいかない旨、団交を重ねる間に、どのような処遇になるのかが分からないことを、外部から見ると暴行があったのにうやむやにしていると捉えられる可能性がある旨、それは断じてあってはならない旨述べた。組合らは、警察に訴えたら逮捕されて何か月も拘留され、すさまじい人権抑圧にさらされる旨、そのようなことをするということが物凄い強行措置である旨述べた。

(カ) 組合らが、ビデオ撮影や警察に被害届を出した経緯について尋ねたのに対し、法人は、①7月31日の午前中に被害者の胸をX3組合員が叩いたことをその場にいた職員が確認したところ、X3組合員は「分からない」と回答した旨、②その日の午後に、職員がX3組合員の被害者に対する介護の様子を撮影したところ、虐待に及んでいた旨、③8月の頭にその話を聞き、弁護士に相談したところ、その回答として「前からそういう行為をしていたかもしれないから、それを証拠として残さないといけない。そういう行為がなければ撮る必要もないし、もしエスカレートするかどうか見ながら、短期間継続して、もしエスカレートするようなら止めてください」と言われ、撮影を継続した旨述べた。組合らが、撮影を指示したのはY2施設長ですよ、と述べたところ、法人は、そうである旨、被害届を先に出したとか、我々の行為が気に入らないのは理解しているが、そういう行為に対して特にルールがない旨、そのような行為が良いのか悪いのかは裁判所や行政の判断に委ねるしかない旨、我々が「虐待」と言ったとしても「虐待ではない」という意見もあるだろうし、誰が決めるのかといえ、そのために行政機関等がある旨述べた。これに対し、組合らは、一般的にはそういうことかもしれないが、X3組合員は組合員であるので、「やったか、やらない」かは団交で話し合うべきである旨、何でも裁判や行政に委ねるのは違う旨、いきなり被害届を出す、そのようなことをする前に労働組合と話し合いをすべきである旨述べた。

(キ) 法人は、泉佐野市に虐待認定されたことを伝える旨、コピーを渡す旨、この中でも具体的行為が挙げられ、虐待が認定されたとある旨述べた。

組合らが、動画というのは裁判所で流れたものなのかと尋ねたのに対し、法人は、その一部である旨述べた。組合らは、これについては行政にはきちんと

問わないといけませんが、施設としても虐待があったとの認識ですよ、と述べた。

組合らが、今までは、X 3 組合員の状況や健康状態に変わったことがあったときは、連絡があった旨、施設が虐待したというのであれば、連絡があってもおかしくない旨述べたのに対し、法人は、「次元が」と述べた。組合らが、次元がと言うが、と述べたところ、法人が、「X 3 さん自身のことなので、X 3 さんの口からお話はされていないのですか」と述べた。これに対し、組合らが、「はい」、「はい、えーと、無期、無期を希望しますということを口頭で言わなくてはいけないなということで」と述べていたところ、X 3 組合員は、「弁護士の指示」と述べた。法人が、「なんて」と述べたのに対し、X 3 組合員は、「弁護士の指示」と述べた。

(ク) その後、ビデオ撮影等に関するやり取りがあった。

(ケ) 法人が、きちんとした懲戒処分は裁判後に出すので、それについては知らせる旨述べたところ、組合らは、司法の判決だけで終わるわけではない旨、それで解決になるとは思っていないし、まだまだ今後も交渉を起こしていくと思う旨述べた。

ス 令和4年5月10日、泉佐野市はX 3 組合員に対し、特別監査を行うために呼び出したが、X 3 組合員は係争中であるとして、これに応じなかった。

セ 令和4年6月26日、組合らは法人に対し、「申し入れ書」（以下「4. 6. 26組合申入書」という。）を送付した。

4. 6. 26組合申入書には、①X 3 組合員は、無期労働契約の申入れを行い、受理されている旨、②直ちに職場復帰・原職復帰させることを要求し、この件について団交を開催することを要求する旨、③法人は4. 3. 9法人通知書で「無期転換契約の意思が示されたとしても上記行為による当法人の処分が妨げられるものではない」と明記し、4. 3. 23団交でも懲戒処分を行うことを明言しているが、絶対に認められず撤回を求める旨、④そもそも、今回の事件は、X 3 組合員に注意し、組合らとの交渉で解決できたことであり、介護のやり方の問題で研修指導すれば済むことである旨、⑤それを行わず警察に被害届を出し、X 3 組合員を逮捕させ勾留したが、これは明らかにX 3 組合員を解雇し、組合らを潰すために仕組まれた事件であり、断じて許すわけにはいかない旨等の記載があった。

ソ 令和4年7月1日、法人は組合らに対し、「回答書」（以下「4. 7. 1法人回答書」という。）を送付した。

4. 7. 1法人回答書には、裁判の判決及び泉佐野市の虐待認定等を考慮して法人において協議して懲戒処分を決定する旨、懲戒処分の内容が決定次第、組合ら及

び本人に郵送する旨、そのため懲戒処分決定後に団交を行いたい旨等の記載があった。

タ 令和4年7月4日、大阪地方裁判所岸和田支部において、X3組合員は、罰金30万円の有罪判決の言渡しを受けた。

これに対し、X3組合員は控訴せず、同判決は確定した。

チ 令和4年7月6日、法人において、4.7.6法人協議が行われた。

(ア) 4.7.6法人協議には、①Y2施設長、②H施設管理者、③職員代表として、施設a、施設b、施設c及び施設eの労働者代表が各1名ずつ、④事務局としてJ職員の計7名が出席した。

なお、常勤職員就業規則第51条に、「職員に対する懲戒又は懲戒解雇に公平を期するため施設長又は事業所統括責任者と職員代表とが協議して決定する」との規定があるところ、事業所統括責任者はH施設管理者であった。

(イ) 4.7.6法人協議の冒頭において、Y2施設長が、「X3懲戒処分協議資料」と題する書面（以下「4.7.6法人協議資料」という。）を読み上げ、撮影した動画を職員代表らに見せた。Y2施設長は、X3組合員に対する処分内容を協議してもらう旨、協議の内容は、4.7.6法人協議資料の検討事由になる旨、私とH施設管理者は当該事件に大きく関わっているため退席する旨、懲戒処分の結果と理由を後ほど聞かせてほしい旨述べた後、Y2施設長及びH施設管理者は退席した。その後、X3組合員に対する処分内容について協議が行われ、協議の結果、全員一致で懲戒解雇処分となった。

(ウ) 4.7.6法人協議資料には、「1. 事件の概要」、「2. 事件詳細」、「3. 時系列」、「4. X3の懲戒処分の根拠（就業規則）」、「5. 解雇の有効性の判断基準」、「5-2. 具体的な解雇理由」及び「検討事由」が記載されていた。

a 「1. 事件の概要」には、①被害者として、F氏の氏名、住所、生年月日、要介護度、病名等が、②加害者として、X3組合員の氏名、就業日、雇用形態等が記載されていた。

b 「2. 事件詳細」には、次のような記載があった。

(a) 「①令和3年7月31日11時頃（写真①）」として、F氏を職員2名が入浴させた後、脱衣場で洋服を着させる際に、X3組合員が右手でF氏をグー(手の甲)で叩いた旨、それをG職員及び洗濯物を取りに来ていた職員が目撃した旨、G職員がX3組合員に「今グーで殴ったでしょ」と問い詰めると、X3組合員は「記憶にない」と言った旨、しかし、音も「ドス」となったこと、G職員と一緒に目撃した職員に確認すると殴ったのを見た

との言葉を受け、殴ったことを確信した旨、その後すぐにG職員は、「これは問題になるかもしれない」とF氏の赤くなった胸元の写真を撮影した旨

(b) 「②令和3年7月31日(土)14時頃(動画①)」として、G職員が脱衣場でのことをH施設管理者に報告した旨、同日の午後、H施設管理者の指示を受け、X3組合員によるF氏のおむつ交換を覗いて撮影した旨、確認すると、X3組合員がベッドのリモコンを本人の膝に「コツコツ」と何度も押し当てている様子が映っていた旨

(c) 令和3年8月4日から同月23日までの間の11個の動画の撮影日時

c 「3. 時系列」には、①令和3年10月22日、暴行事件で起訴された旨、②同4年3月18日に泉佐野市から虐待行為の認定を受けた旨、③同年7月4日に岸和田地方裁判所で罰金30万円の有罪判決を受けた旨、④X3組合員の態度として、「裁判では黙秘 被害者に謝罪なし」との記載があった。

d 「4. X3の懲戒処分の根拠(就業規則)」として、①常勤職員就業規則の第49条、第50条、第51条及び第10条の条項、②労働契約法第15条及び第16条の条項が記載されていた。

e 「5. 解雇の有効性の判断基準」には、①就業規則の懲戒規定の有無・誓約書の有無・規定の合理性、②企業秩序違反行為があるか、③懲戒規定で定める懲戒事由に該当するか、④懲戒権の行使に相当性があるか、との記載や、懲戒処分の種類とそれが該当する場合の例等について記載されていた。

f 「5-2. 具体的な解雇理由」には、懲戒処分となる具体例や裁判例が記載されていた。

g 「検討事由」には、次のとおり記載されていた。

- | | |
|------------------------------------|------|
| 「1. 就業規則の懲戒規定の有無・誓約書の有無・規定の合理性…有・無 | |
| 2. 企業秩序違反行為があるか(業務上・業務外など) | …有・無 |
| 3. 懲戒規定で定める懲戒事由に該当するか | …有・無 |
| 4. 懲戒権の行使に相当性(解雇の濫用ではないか)があるか…有・無 | |
| 行為の態様(暴行は職員?第三者?利用者?)・内容・程度・悪質性 | |
| の有無 反省の有無 など | 」 |

(エ) なお、4.7.6法人協議の結果については、J職員が議事録を作成し、職員代表が内容を確認し、間違い等がなければ議事録に署名することとなった。

作成された議事録には、処分の理由について「就業規則第51条に基づき協議を行った結果、加害者が被害者に対して、リモコンで何度も小突いたり、敷パッドで顔を叩く、手で顔を抑える、頭突きを行う等、複数回に渡って暴行行為

を行っていたことを認めた。また、これらの行為は、泉佐野市においても虐待として認定され、また裁判においても有罪判決を受けていることから、刑法犯である暴行罪と認められている。そして、被害者は加害者が本来介護すべき利用者であり、介護者と被介護者の立場にある。被介護者は認知症や精神疾患も重く、何らの抵抗もできない弱者であり、介護者が被介護者に対して繰り返し暴行を行うことは決して許されるべきものではない。更には、被害者に対する謝罪も行われていない。このようなことから判断すると、加害者の行為は就業規則第10条12号の『暴行』にあたり、就業規則第49条第2項の規程に基づき懲戒解雇とするのが妥当であると考え。」と記載されていた。

また、同議事録には、「懲戒協議」として、J職員の発言とこれに対する労働者代表の発言等が記載されていたところ、①X3組合員のF氏に対する虐待は、企業秩序違反に当たると思う方は挙手してほしいとのJ職員の発言と、全員挙手した旨及び労働者代表1名の発言、②懲戒規定で定める懲戒事由に該当するかについてはどうか、とのJ職員の発言と、これに対する労働者代表4名の発言、③どのような懲戒処分が妥当だと思ふかとのJ職員の発言と、これに対する労働者代表2名の発言、④処分の内容は、とのJ職員の発言と、これに対する労働者代表3名の発言、⑤全員が懲戒解雇が妥当だとの意見だが、再度懲戒解雇に賛成の方は挙手願いたいとのJ職員の発言と、全員挙手した旨等が記載されていた。

ツ 令和4年7月12日、法人はX3組合員に対し、4.7.12懲戒解雇通知書を送付した。

4.7.12懲戒解雇通知書には、次の記載があった。

「 当会就業規則に定める手続き（就業規則第51条）に従い慎重に審議を重ねた結果、当会就業規則第49条第2項（就業規則第10条（12））の懲戒事由に該当するため、令和4年7月15日付で『懲戒解雇処分』に決定しましたので本書によりその旨通知します。

なお、労働基準法第20条による解雇予告手当については、下記内容にて振り込みます。

処分事由：貴殿は、2021年7月31日から2021年8月23日までの間、（略：施設dの名称が記載）に入居する（略：F氏の氏名が記載）氏に対して複数回に渡って暴行行為（虐待行為）を行ったため。

記

（略：解雇予告手当について記載）

」

また、同日、法人は組合支部に対し、X 3 組合員に対する懲戒処分の内容について書類を送付した。

テ 令和 4 年 7 月 14 日、組合らは法人に対し、「抗議文」（以下「4. 7. 14 抗議文」という。）を送付した。

4. 7. 14 抗議文には、4. 7. 12 懲戒解雇通知書について強く抗議する旨、X 3 組合員の処遇を巡っては団交を行うことを法人と組合らとの間で合意していたところである旨、組合らとの合意を無視し、団交を行う前に、「7 月 15 日付で懲戒解雇処分に決定」とし、一方的に解雇予告手当を振り込むことをやめるよう要求する旨、組合は、X 3 組合員の懲戒解雇は断じて認めない旨、撤回を求める旨等の記載があった。

ト 令和 4 年 7 月 15 日、法人は本件懲戒解雇を行った。

（4）本件懲戒解雇後の経緯

ア 令和 4 年 7 月 20 日、組合らと法人との間で 4. 7. 20 団交が開催された。なお、4. 7. 20 団交には、X 3 組合員も出席していた。

4. 7. 20 団交では、以下のようなやり取りがあった。

（ア）組合らが、4. 7. 12 懲戒解雇通知書によると、今回、就業規則に定める手続に従い慎重に審議を重ねた結果とのことだが、審議のメンバーが誰であるのか尋ねたのに対し、法人は、労働者代表として、各施設から、今回の件に関わっていない者を出して話し合ってもらった旨、Y 2 施設長や H 施設管理者はその判断に関わっていない旨述べた。

組合らが、各施設の労働者代表はどのように決めたのか尋ねたのに対し、法人は、基本的に 36 協定を締結している労働者代表である旨、ただし G 職員についてはビデオを撮影しているので外して違う者にした旨、施設 e は職員が一人しかいないのでその一人が労働者代表となり、他の施設については、常勤職員でかつ一定の就業期間がある者で、本人が代表者となる意思があり他の労働者から異議がない者が選出された旨述べた。組合らが、常勤職員就業規則第 51 条を見ると、事業所の責任者と職員代表が協議をして決めるとあるが、事業所統括責任者は誰になるのかと尋ねた。これに対し、法人は、H 施設管理者である旨、本来であれば、施設長、事業所統括責任者及び当該施設の労働者代表の三人で協議するのだが、Y 2 施設長と H 施設管理者は本件に直接関わっているので、ふさわしくないということで、各事業所から一人ずつ出てきてもらい決めてもらった旨述べた。

組合らが、満場一致であったのか尋ねたところ、法人は満場一致であった旨述べた。

組合らが、労働者代表は何を根拠に話し合ったのか尋ねたのに対し、法人は、事件の経過を説明し、かつ、撮影したビデオを見てもらった旨、その後、泉佐野市の虐待判断があったこと、X 3 組合員が有罪判決を受けたこと、懲戒処分にはどのような処分があるかを伝えた旨、そのように説明したうえで、何らかの処分を法人として下すのに当たって、処分の内容について、あなた達が話し合って決めてほしいと言って進めた旨、述べた。これに対し、組合らは、労働者代表だけが関わって懲戒のことを決めるのはおかしい旨述べた。

組合らが、四人の労働者代表で話し合って懲戒解雇がふさわしいと決まったのかと尋ねたのに対し、法人は、そうである旨、自分の意思で発言しているのかは確認した旨述べた。

(イ) 組合らが、Y 2 施設長が労働者代表に対してどのような説明をしたかは知らないが、こちらからも説明させてほしい旨述べたのに対し、法人は、本来、処分を決定するに当たって、X 3 組合員にも来てもらった上で判断したかった旨、ところが、裁判の席でもそうだったが、黙秘を貫かれているので、と考えざるを得なかった旨述べた。

組合らが、団交で話さなかったのは、係属中であったからと言っているではないか、裁判で判決が下りるまでは何も言わないということである旨、だから今からである旨、それを聞かずに黙秘しているなどと言うのは何の意味もない旨、その前にこの処分を撤回しなければならない旨述べた。これに対し、法人は、それはできない旨、法人としては既に懲戒解雇処分を行った旨述べた。

X 3 組合員が、裁判が終わって話す機会を設けてくれれば話す旨述べたのに対し、法人は、それは少し違う旨述べた。組合らが、何が違うのかと述べたのに対し、法人は、なぜこのタイミングで話を聞かないといけないのかと述べた。

組合らが、法人が懲戒のための審査の会議を持っているのであれば、それに対して本人が弁明しなければならないのではないのか、それが弁明の機会というものである旨述べたのに対し、法人は、そうですね、と述べた。組合らは、懲戒の問題で協議をしている時に本人が弁明することだから、そのような機会を設けないとおかしい旨述べた。

組合らが、判決が出たからといって弁明の機会を奪っていいのか、と述べたのに対し、法人は、裁判でも弁明の機会があった旨述べた。組合らが、裁判とは別である旨述べたところ、法人は、別である理由が分からない旨述べた。

法人が、Y 2 施設長、H 施設管理者及び J 職員が聞いた時も X 3 組合員はやっていないと言った旨述べたのに対し、X 3 組合員は、コミュニケーションの一環である旨述べた。法人は、コミュニケーションの一環としてやったと言っ

ていない旨、要するにグーで殴ることは暴力であり、X3組合員がしたことは暴力ではないと考えているようだが、法人としては暴力であり虐待であると判断したので今回の処分に至っている旨述べた。

(ウ) その後、法人が撮影したビデオの組合らへの開示、ビデオ撮影に至った経緯や理由、法人がX3組合員に注意をしたり、組合と協議する前に警察に通報したこと等についてのやり取りがあった。

(エ) 法人が、懲戒解雇が嫌ならば、合意退職にしたいという話であれば、まだテーブルに乗れる旨、暴行したか否かは、同じ事実に対して物の見方が違っている旨述べた。

法人が、解雇撤回で交渉しているのだらうと確認したのに対し、組合らは、そうである旨述べた。法人が、我々はそれはできないと言っている旨述べた。

X3組合員が、なぜかと尋ねたのに対し、法人は、同じ事実で全く見方が違う旨、また、今ここで議論していることは、組合からすると、法人が事件をでっち上げた、解雇に押しやったとの主張であり、法人からすると、暴行という行為があったからしかるべき対応をした旨、その評価の違いで解雇権の乱用と言うなら、話し合っても妥結に至らない旨述べた。

(オ) 組合らが、また次の団交を申し入れる旨述べたのに対し、法人は、応じられない旨述べた。組合らが、団交を拒否するのかと尋ねたのに対し、法人は、そのように理解してもらってよい旨、議題を見て判断するが、今の状態では受け入れられない旨、議論が平行線で解決の余地がない旨、申入書を出してみしてほしい旨、その上で、確かにその点は判断の余地があるかなと思えば応じる旨述べた。

イ 令和4年7月25日、組合らは法人に対し、「懲戒解雇決定無効および団体交渉申し入れ書」（以下「4.7.25団交申し入れ書」という。）を送付した。

4.7.25団交申し入れ書には、次の記載があった。

「① 2022年7月12日付『懲戒解雇通知書』での懲戒解雇決定を行った懲戒委員会の開催通知や、懲戒処分を予告し、弁明の機会を本人に与える旨の通知はされていない。2021年10月22日付の『業務命令通知書』で『この度の貴殿の行為に踏まえ、当会としても貴殿に対する処分を検討するにあたり、貴殿に弁明の機会を設けたいと考えております』と明記している。

2022年3月17日付『雇用契約満了のお知らせ』に対応した3月23日団体交渉はそういう場ではないし、事実関係については裁判係争中という正当な理由で交渉の議題になっていない。だから、本人も組合も弁明としての発言を団体交渉で行っていない。

本人と組合には通告せず、弁明機会を与えることなく懲戒委員会を開催し懲戒解雇を決定した。これは適正な手続きを欠いた懲戒処分であり無効である。

- ② 2022年7月20日団交でのY2施設長の発言によれば、施設長が4施設の労働者代表に事件を説明し、ビデオを見せ、市役所の指導、判決結果を伝え、公平を期すために、懲戒処分は労働者代表にさせたところ、処分は懲戒解雇だったという。

懲戒処分はそもそも使用者が適正手続を経て行うものなのに、処分決定を労働者（代表）にやらせたということであり、就業規則第51条から外れている。しかも施設長が実際上は労働者代表に事案を説明している。これは『公平を期する』と言いながら、懲戒解雇決定を誘導している。

またここでも、本人や組合からの弁明や事件説明が労働者代表に行われていないし、懲戒委員会では弁明の機会がないことは問題にもされていない。

- ③ 以上懲戒処分の手続き、懲戒委員会の内容ともに、不当かつ違法であり、懲戒解雇決定は無効である。解雇撤回を要求する。」

ウ 令和4年7月31日、組合らは法人に対し、「申し入れ書」（以下「4.7.31組合申入書」という。）を送付した。

4.7.31組合申入書には、X3組合員の解雇撤回についての団交は、同年8月12日午後6時から行うこととする旨、団交の場には「懲戒委員」の出席を求める旨、「懲戒委員会」の議事録の提出を要求する旨の記載があった。

エ 令和4年8月6日、法人は組合らに対し、「回答書」（以下「4.8.6法人回答書」という。）を送付した。

4.8.6法人回答書には、懲戒委員の出席については、1名出席を予定している旨、議事録の提出については、個人情報のため一部のみ開示する旨の記載があった。

なお、法人は組合らに対し、4.7.6法人協議の議事録を提出したが、同議事録は、労働者代表の氏名の部分のみ黒塗りとなっていた。

オ 令和4年8月12日、組合らと法人との間で4.8.12団交が開催された。なお、4.8.12団交には、X3組合員も出席していた。また、4.7.6法人協議に職員代表として出席したK職員も出席していた。

(ア) 組合らは、4.7.25団交申入書にも記載しているが、本人と組合には通告せず、弁明の機会を与えることなく、懲戒委員会を開催して懲戒解雇を決定した、これは適正な手続を欠いた懲戒処分であり無効である旨、先に労働者代表に聞きたい旨述べた。

組合らは、K職員に対して、今回の懲戒委員会のための労働者代表として来たのか、今までは労働者代表というものはなかったのか、労働者代表となった経緯、職場の中での立場、勤務年数、今回、初めて懲戒委員会が開催されたのか、今回の懲戒委員会の開催通知がいつ行われたのか、について尋ね、これらに対するやり取りがあった。

(イ) 組合らが、懲戒委員会で、4.7.6法人協議資料を渡され、全部目を通したのかと尋ねたのに対し、K職員は、目を通した旨述べた。

組合らが、ビデオを見たのか確認したのに対し、K職員は、見た旨述べた。組合らが、ビデオの撮影方法について疑問は抱かなかったのかと尋ねたのに対し、K職員は、経緯は事前に知らされていた旨述べた。組合らが、撮影方法について、どのように説明されたのか尋ねたのに対し、K職員は、段ボールを利用して撮影したことは知っているが、何で撮ったのかについては知らない旨述べた。組合らが、Y2施設長から説明はなかったということか、盗み撮りという形で聞いているのかと述べたところ、法人は、盗み撮りは言い方が悪いので隠し撮りとした旨、隠し撮りということは分かっているということである旨述べ、K職員は、分かっている旨述べた。

組合らが、盗み撮りについてどう思うのか尋ねたのに対し、K職員は、事実を知る上で隠し撮りするのは必要だったと思う旨述べた。

組合らは、令和3年7月31日からずっと証拠を集めるために動画を撮っているが、7月31日の段階で、何故止めなかったのかという疑問がなかったのかと尋ねた。これに対し、K職員は、その疑問が浮かぶ前に、13個の事実がある旨、初めて動画を見て胸が痛んだ旨述べた。組合らが、動画の内容を尋ねたのに対し、K職員は、リモコンで膝をコツコツする場面、尿取りパッドを顔面で開く場面、頭突きをする場面、多分鼻を抑えている場面が映っていた旨、それを見てショックだった旨、介護労働者としてあるまじき行為だと思う旨述べた。

組合らが、K職員は懲戒委員会に法人側、労働者側のどちらの側の立場で出席したのかと尋ねたのに対し、K職員は、労働者側の立場として参加した旨、労働者側を守るべきかもしれないが、介護の現場で働いている者としては、虚弱な高齢者を守る側でもある旨述べた。

(ウ) 組合らが、懲戒委員会で動画を見た時、なぜ、施設長や責任者が止めなかったのか、盗み撮りをしていたことについて疑問を感じなかったのか、質問をしなかったのかと述べた。これに対して、K職員が、疑問は感じなかった旨、もっと真実を知りたかった旨、私からすると、止める止めないよりも、行った事実がある旨、それに対する反省はないのかと述べたところ、X3組合員は、「あ

りません」と述べた。K職員が「え、ありませんて」と確認したのに対し、X3組合員は、不適切な介護かもしれないがコミュニケーションの延長である旨述べた。

K職員は、介護の現場で働く者がこのような行為を行って、それをコミュニケーションと言うならば、介護職で働いている職員に対する侮辱である旨述べたのに対し、組合らは、その言葉をそのまま返す旨述べた。

組合らがK職員に対し、あなたは懲戒委員会でなぜそのようなことになったのか聞かなければいけない旨述べたのに対し、K職員は、「聞きたいです。何でこんなことをしたんですか。X3さん。」と述べた。組合らが、懲戒委員会の場では聞かなかったのかと述べたのに対し、K職員は、本人がいなかったのだから今、事実を知りたい旨述べた。組合らは、何も聞いていないわけですね、本人に来てもらって事実をきちんと弁明しなくてはいけない、そのようなことは聞いていないのですね、と述べたのに対し、K職員は、団交という場を設けていることは聞いている旨述べた。

(エ) 組合らが、懲戒委員会に出て本人が弁明するのが本筋である旨、団交がそれには代わらない旨述べたところ、法人は、弁明の機会を与えていないと言うが、こちらとしては弁明の機会を与えている旨述べた。組合らが、どこが与えているのかと述べたのに対し、法人は、団交にも参加しており、何かご自身で言いたいことはないかと質問した際に、今係争中で弁護士からも止められているからと述べた旨、機会があったのに放棄した旨述べた。

組合らが、懲戒委員会に出席させるか、あるいは、それに向けて弁明の機会を設けるなど、具体的に設定しないと弁明の機会を設けたことにならない旨述べたのに対し、法人は、組合らはそのような理解であろうが、こちらはそうではない旨述べた。

法人が、今、X3組合員は、あなたが行ったことは事実なのかどうかとの質問に対して、コミュニケーションとしてしたと言ったが、それがおそらく弁明の内容なのだろう、他にもっとあるのかと尋ねたのに対し、組合らは、また、きっちりとその機会をもらって、と述べた。法人が、それが今ではないかと述べたのに対し、組合らは、違う旨述べた。

組合らが、弁明の機会を与えずに行った懲戒委員会の決定は無効である旨述べたのに対し、法人は、こちらとしては弁明の機会を与えた旨、話し合いをする機会があった旨述べた。組合らが、弁明の機会として団交をやっているのではないと、その時の団交で言っている旨述べたところ、法人は、不当解雇の理由の一つとして弁明の機会が与えられなかったと言うのであれば、今、弁明をし

てほしい旨述べた。これに対し、組合らは、それは違う旨述べた。

組合らが、団交は弁明の場ではない旨、解雇を白紙撤回して、その上で新たにX3組合員に出席しろ、という形でしなければならない旨述べたところ、法人は、既に処分は決定された旨述べた。組合らが、それは無効である旨述べたところ、法人は、こちらは有効であるとの理解であり、前回の協議と同じである旨、この議題は平行線である旨述べた。

(オ) 組合らが、前回の団交と違う内容だから今日の団交がある旨述べたところ、法人は、組合らが労働者代表の意見も聞きたいとのことなのでこのような場を設けた旨、X3組合員はコミュニケーションと言うが、労働者代表の意見としてX3組合員のやっていることは間違っているという意見がある旨述べた。これに対し、組合らは、労働者代表ではない旨、法人にべったりの管理者の典型的な回答である旨述べた。

X3組合員が、議事録は黒塗りで名前を消している旨、名前を書いてほしい旨述べたのに対し、法人は、名前を明らかにして不当な圧力が掛かってはいけない旨、法人としては職員を守らないといけない旨述べた。これに対し、組合らは、労働者代表というのは、労働者に公表されるから労働者代表である旨述べた。

(カ) 組合らがK職員に対し、7月31日14時頃撮影したビデオを見て、どこが暴行・虐待であるかと尋ねた。これに対し、K職員は、全て暴行である旨、暴行イコール虐待である旨述べた。組合らが、7月31日の段階で暴行であると認定したのであれば、その段階で止めなければいけない旨、懲戒委員会の時、その後ずっと撮影するのはおかしいと言うのは当たり前ではないか、と述べたのに対し、K職員は、そちらは当たり前かもしれないが、私としては、まず事実を知りたかった旨述べた。

組合らが、なぜ懲戒解雇なのか、その基準は何かと尋ねたのに対し、法人は、議事録に書いている旨述べ、K職員は、懲戒解雇に当たる行為をしたからである旨述べた。組合らが、懲戒解雇というのは非常に重たい旨述べたところ、K職員は、分かっている旨述べた。これに対し、組合らは、なぜこんなことをしたのかをまず考える旨、労働者は証拠を撮って警察に突き付けるなど考えない旨述べた後、「どの面下げて介護士だなんて言っているのか」と述べた。

組合らが、なぜ、今回、すぐ被害届を出して、逮捕させているのかと述べたのに対し、K職員は、一線を越えた行為だからである旨、虐待である旨述べた。

K職員はX3組合員に対し、もう一度質問するが、自分の行った行為に関してどう思うのかと尋ねた。これに対し、X3組合員は、不適切な行為かもしれ

ないが、コミュニケーションの延長である旨述べた。K職員が、これが事実を物語っている旨述べたところ、組合らは、それは違うと指摘すればよい旨述べた。K職員は、今までに改める機会はたくさんあった旨、気づく機会はたくさんあったが、今、コミュニケーションの一環だと言う、これがX3組合員が思っている事実なのかと述べた。

組合らは、なぜ警察に訴えたのかと尋ねたのに対し、K職員は、私には、それは分からない旨述べた。組合らは、なぜそれを聞こうとしなかったのか、それはおかしい旨述べた。

(キ) 組合らが、弁明の機会は与えていないということでもいいのか、と述べたのに対し、法人は、そちらは、そのように理解してください、こちらは与えたという理解である旨述べた。組合らが、団交の場で発言を求めた、あれが弁明のことだということかと述べたのに対し、法人は、そのように理解してください、と述べた。

(ク) 法人が、本日、この場を設けたのは、どのようなことを話し合っただけで処分したのかということを経営側から一方的にX3組合員は懲戒相当だから首を切った、という判断ではないことを理解してもらうために、この場を設けた旨述べたところ、組合らは、名前を書いてほしい旨述べた。これに対し、法人は、名前は出せない旨述べた。組合らが、なぜかと尋ねたのに対し、法人は、あくまで処分したのは施設である旨述べた。組合らが、公表しなければならない旨述べたのに対し、法人は、処分が覆ることはない旨、本日の協議を踏まえても、やはりないと思う旨述べた。

(ケ) 組合らが、4.7.6法人協議資料には、時系列が出てくるが、経過について何も言わず、いきなり起訴されたから始まっているのはおかしい旨、この資料は誰が作成したのか、事前に配付したのか、と述べたのに対し、法人は、施設側、経営サイドで作成した旨、当日配付した旨述べた。組合らが、Y2施設長が説明したのかと尋ねたのに対し、法人は、Y2施設長が説明しながら読み上げた旨述べた。

組合らが、4.7.6法人協議資料の中には、弁明の問題や弁明の機会についての記載がない旨述べたのに対し、法人は、就業規則の中に弁明の機会との記載がない旨述べた。組合らが、就業規則のことではなく、4.7.6法人協議資料に記載がなく、都合のいいものを引っ張ってきて、一方的に情報を流されたら懲戒委員会は重い処分の方向に引っ張られていく旨述べたところ、法人は、それで、組合らが説明をしたら、懲戒委員会が意見を覆す可能性があるだろう、ということかと述べた。組合らが、だから、懲戒解雇は無効であり、一旦撤回すべき

だと言っている旨述べたのに対し、法人は、百歩譲って、手続的な落ち度が少しあり、もう一度処分をやり直すとなった時に、同じ処分が下る可能性は勿論ある旨述べた。組合らが、一旦、撤回してからの話である旨述べたのに対し、法人は、撤回しない旨述べた。組合らが、撤回してからでないと話合いにならない旨述べたのに対し、法人らは、撤回できない旨、できないではなく、しない旨、こちらとしては手続的な違法があるとは考えていないので、撤回しない旨述べた。

組合らが、3.10.22業務命令通知書では、処分を検討するのに当たり弁明の機会を設けたいと考えていると記載している旨述べたのに対し、法人は、長きに渡って弁明の機会を与えられていると思っている旨、我々は正しいと思っているが、その判断は司法に委ねるしかない旨、話合いは必要だが、話合いで噛み合わないところは、そのために裁判所がある旨述べた。

(コ) 法人が、懲戒処分を撤回して、話合いをして、もう1回懲戒委員会が開かれ解雇が出た場合には、また解雇を撤回しろということになるのではないか、その場合、永遠に続くということになる旨述べたのに対し、組合らは、まずは懲戒委員会自体が無効である旨、懲戒委員会が無効なら、その決定も無効である旨述べた。

(サ) 法人が、団交を続けたいと思っていることは分かるが、平行線になるということの認識はしてもらっている、と述べたところ、組合らは、次は、別の労働者代表を全員出席させてほしい旨、K職員だけでなく他の人の話も聞きたい旨、最悪、議事録ではなくテープを出してほしい旨述べた。法人が、他の労働者代表が出席しても組合らが聞きたいことは、施設側がテープを回し続けたことをなぜ止めなかったのかという主旨のことではないかと述べたのに対し、組合らは、懲戒解雇をどうしてしたのか、その判断基準である旨述べた。

法人が、今日のK職員の話の中では、そこに思い至ることすらなかったことが前提にあったと思う旨、なぜカメラを止めなかったというところに焦点がいくというよりも、虐待があったことを前提に、その是非を問うことを議論した、というのがK職員が言っている内容である旨、そもそも組合らがフォーカスしたいところが協議の議題にすら上がっていない旨、他の委員を呼んでも、おそらく同じ回答になる旨述べたのに対し、組合らは、それを直接聞きたい旨述べた。法人が、他の方を呼んでも同じ回答になる旨述べたのに対し、組合らは、あれが虐待だというなら、なぜあんなひどいことをしたのか、なぜだろうと考える旨述べた。法人が、しかし考えなかった旨述べたのに対し、組合らは、そこがおかしい旨述べた。法人は、おかしいと言うが、こちらはおかしいと思っ

ていないので、処分を撤回することはない旨、協議を重ねても、別の労働者代表に出席してもらっても、と述べた。

(シ) 法人が、組合らは懲戒解雇の撤回を希望するが、こちらとしては、それはない旨、それがずっと平行線のままになっている旨、協議を尽くしたところで互いに妥結するところはないのかと述べたところ、組合らは、争いがエスカレートするだけである旨述べた。法人が、互いにある程度納得させるのが団交である旨、妥結点が見つかるのであれば団交の余地は十分ある旨述べたのに対し、組合らは、だから、今日は懲戒解雇を撤回してくれと言って団交をしている旨述べた。法人が、懲戒解雇の撤回しかないのかと述べたのに対し、組合らは、撤回して、まず元に戻してからでしか話し合いにならない旨述べた。

カ 令和4年8月22日、組合らは、当委員会に対し、本件懲戒解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、4-40事件の不当労働行為救済申立てを行った。

キ 令和4年9月10日、組合らは法人に対し、4.9.10団交申入書を送付した。

4.9.10団交申入書には、次のとおり記載されていた。

「① X3組合員の解雇撤回についての団体交渉の開催を申し入れます。

『懲戒委員会』の開催告知がX3組合員に行われていないこと、『懲戒委員会』での弁明も行われていないこと、これらについて、8月12日の団体交渉の場でも説明がなされていません。このような状態での懲戒処分決定は無効です。この点を明らかにするために、団体交渉の開催を要求します。

② 組合は『懲戒委員会』の手続きや討議内容について正確に知りたいので、次回団体交渉に（略：K職員の苗字が記載）さん以外の委員を出席させて下さい。

③ 『懲戒委員会』の全発言を知りたいので、懲戒委員会の録音テープを団体交渉前に提出して下さい。そのうえで黒塗りなしの議事録を改めて団体交渉前に提出して下さい。

④ 団体交渉は10月1日までに設定したいと思いますので、候補日を2～3あげて下さい。時間、場所はいつもどおりです。

以上」

ク 令和4年9月16日、組合らは泉佐野市に対し、「申し入れ書」を提出し、4.3.18虐待認定通知書の件について、疑義があるとして申入れを行った。

(甲45)

ケ 令和4年9月19日、法人は組合らに対し、4.9.19法人回答書を送付した。

4.9.19法人回答書には、次のとおり記載されていた。

「 2022年9月10日付の貴組合からの申し入れ書に対して回答します。

X 3氏に対しては既に懲戒解雇処分済であり、今後同処分を撤回することはありません。また貴組合との協議は平行線を辿っており、協議の余地はないものと判断しております。そのため団体交渉を打ち切りさせていただいております。そのうえで下記回答致します。

記

- ① 貴組合の主張する『懲戒委員会』の手続きに対する懲戒処分決定の無効の主張に法的根拠はありません。
- ② 前回の団体交渉にて懲戒委員1名を出席させましたが出席者に対して『介護者失格』などの言葉を浴びせていたことから今後は出席させることありません。
- ③ 録音テープはありません。黒塗りした箇所は名前のみであり、それで必要十分だと考えます。
- ④ 前回の団体交渉で申し上げた通り、貴組合との団体交渉は平行線を辿っておりこれ以上議論をしても解決する余地はありません。

以上」

(甲34)

コ 令和4年10月11日、組合らは、当委員会に対し、法人が4.9.10団交申入れを拒否したことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、4-48事件の不当労働行為救済申立てを行った。

2 争点1（本件懲戒解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合ら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、本件懲戒解雇が、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか、以下検討する。

ア 労働組合法第7条第1号は、労働者が労働組合の組合員であること等の故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止しているところ、本件において、令和4年7月15日に、X 3組合員が懲戒解雇されたことに、当事者間で争いはない。

そこで、本件懲戒解雇が、組合員であるが故になされたかどうかについてみる。

イ 組合員であるが故になされたかどうかについては、①当時の労使関係、②当該不利益取扱いに至った理由、③当該不利益取扱いに至る手続の相当性等の事情から総合的に判断されるものと解すべきである。

(ア) まず、組合らと法人との間の労使関係についてみる。

a 前記1(3)ツ認定のとおり、4.7.12懲戒解雇通知書において、法人はX 3

組合員の処分事由として、令和3年7月31日から同年8月23日までの間のF氏に対する暴行行為（虐待行為）を挙げている。

そこで、まず、本件懲戒解雇の処分事由として挙げられている暴行行為が最初にあったとされる令和3年7月31日頃の労使関係についてみる。

前記1(1)イ、ウ、オ認定のとおり、①平成29年5月18日のX3組合員の組合加入通知以降、組合らと法人との間で、複数回にわたる団交が行われてきたこと、②(i)平成31年1月29日からX3組合員は休職し、同年4月15日に復職したこと、(ii)その後、令和2年1月までの間、X3組合員は2回、休職したが、同年4月から介護職員として復職したこと、が認められる。また、令和2年4月から同3年7月31日までの約1年4か月の間に、組合らと法人との間で、労使間の対立や紛争があったとの主張も事実の疎明もない。そうすると、令和3年7月31日頃までは、組合らと法人との間の労使関係は、緊張関係にあったとはいえない。

b 次に、本件懲戒解雇当時の労使関係についてみると、前提事実及び前記1(2)ウからケ、(3)キ、ク、コ、セ、ツ認定によると、①令和3年8月26日、法人は泉佐野警察署に被害届を提出したこと、②同月30日、組合支部執行委員長、組合支部書記長及びX3組合員は、法人を訪れ、被害届を取り下げるよう要求したこと、③法人は、X3組合員に対し、3.8.27業務命令通知書等により、同年8月28日から同年10月9日までの間、自宅待機を命じたこと、④組合らは、3.9.6組合申入書等により、X3組合員の即時職場復帰等を要求したこと、⑤法人がX3組合員に対し、4.3.9法人通知書により、令和4年3月31日をもって雇用契約を終了する旨等通知したこと、⑥X3組合員は、同年3月11日付けで、無期労働契約の申入れを行ったこと、⑦組合らは、4.3.13組合申入書等により、4.3.9法人通知書の撤回やX3組合員の職場復帰を要求したこと、⑧令和4年7月12日、法人はX3組合員に対し、4.7.12懲戒解雇通知書を送付し、同月15日付けで懲戒解雇処分とする旨通知したこと、が認められる。そうすると、本件懲戒解雇当時、組合らと法人との間は、X3組合員に対する処遇を巡って緊張関係にあったといえる。

c これらのことから、本件懲戒解雇の処分事由として挙げられている暴行行為が最初にあったとされる令和3年7月31日頃までは、組合らと法人は緊張関係にはなく、同月31日のX3組合員の行為の後に、緊張関係が高まっていたとみることができる。そうすると、本件懲戒解雇当時、組合らと法人との間は、X3組合員に対する処遇を巡って緊張関係にあったとはいえるものの、このことのみをもって、直ちに反組合的意思が推認されるとはいえない。

(イ) 次に、本件懲戒解雇に至った理由についてみる。

a 法人は、X 3 組合員の懲戒解雇は、組合員であることをもって行ったものではなく、4. 3. 18虐待認定通知書及び暴行事件の有罪判決を受けて行ったものである旨主張するので、以下検討する。

b 前記 1 (3) ツ認定によると、4. 7. 12懲戒解雇通知書には、①就業規則第49条第 2 項及び就業規則第10条(12)の懲戒事由に該当するため、懲戒解雇処分に決定した旨、②処分事由として、令和 3 年 7 月31日から同年 8 月23日までの間、F 氏に対して複数回に渡って暴行行為（虐待行為）を行ったため、との記載があったことが認められる。また、前提事実によると、契約職員就業規則及び契約職員の懲戒について準用する常勤職員就業規則第10条及び第49条において、懲戒解雇についての規定があることが認められる。

そして、前記 1 (3) イ、サ、タ認定によると、①4. 3. 18虐待認定通知書には、「認知症のある高齢者本人に対し、頭や胸を叩いたり、頭突きをしたり、顔を手で抑え込むような不適切な行動が行われたことは、高齢者の尊厳を著しく損なう行為であり、身体的虐待に該当する。」との記載があったこと、②令和 3 年10月22日、X 3 組合員は暴行事件で起訴され、同 4 年 7 月 4 日、罰金30万円の有罪判決の言渡しを受けたこと、X 3 組合員は控訴せず、同判決は確定したこと、が認められる。

c これらのことからすると、X 3 組合員の行為は、泉佐野市からは身体的虐待に該当すると認定され、また、暴行罪で有罪判決を受けているのであり、これらのことから、X 3 組合員がF 氏に対して虐待行為を行ったと法人が判断したことは、理由があるといえる。

そのうえ、前提事実のとおり、法人は、介護施設等を運営しているのであるから、入所者に対して虐待行為を行ったことを重く受け止め、職員に対する処分として、就業規則に基づき、最も重い懲戒処分である懲戒解雇処分を選択したことには合理的な理由があったといえる。

d この点について、組合らは、法人が24日間、X 3 組合員の行為の撮影を続けたことから、X 3 組合員の行為がすぐに止めに入らなければならないような暴行ではなく、懲戒解雇に値するほどの暴行ではなかった旨主張する。

しかしながら、上記のとおり、X 3 組合員の行為に関して、泉佐野市による身体的虐待の認定があり、また、暴行罪の有罪判決を受け、同判決が確定している。したがって、X 3 組合員の行為が懲戒解雇に値するほどの暴行ではなかったとの組合の主張は採用できない。

e なお、組合は、X 3 組合員が有罪判決を受けるまでの経緯について、①法

人は、X 3 組合員を有罪にするための証拠集めのために盗み撮りを行った旨、②法人は、組合にも行政にも報告することなく警察に被害届を出して X 3 組合員を逮捕させ有罪判決を出させ、それを根拠に懲戒解雇を行った旨など指摘する。

しかしながら、X 3 組合員の行為を撮影した方法や、組合や行政に相談することなく警察に被害届を提出した経緯にかかわらず、X 3 組合員の行為について泉佐野市からの身体的虐待の認定及び暴行罪の有罪判決を受けたことは事実であり、したがって、組合の上記指摘は、前記 c の結論を左右するものではない。

f 以上のとおりであるから、本件懲戒解雇に至った理由は、合理的なものであったとみるのが相当である。

(ウ) 次に、本件懲戒解雇に至る手続の相当性についてみる。

a 前提事実及び前記 1 (3) チ、ツ認定によると、①契約職員就業規則第42条には、契約職員について、常勤職員の懲戒規定に準じて懲戒する旨規定されていること、②常勤職員就業規則第51条は、職員に対する懲戒又は懲戒解雇に公平を期すため施設長又は事業所統括責任者と職員代表とが協議して決定すると規定されていること、③令和 4 年 7 月 6 日、4. 7. 6 法人協議が行われたこと、同協議には、職員代表として、施設 a、施設 b、施設 c 及び施設 e の労働者代表が各 1 名ずつ出席していたこと、同協議において、職員代表が X 3 組合員に対する処分内容について協議し、協議の結果、全員一致で懲戒解雇処分となったこと、④同月12日、法人は X 3 組合員に対し、4. 7. 12 懲戒解雇通知書を送付し、懲戒解雇処分に決定した旨通知したこと、が認められる。これらのことからすると、法人は、契約職員就業規則や常勤職員就業規則で定める手続に概ね則って、X 3 組合員の懲戒解雇処分を決定したとみるのが相当である。

b この点について、組合らは、法人は X 3 組合員に対し弁明の機会を与えず、懲戒解雇した旨、裁判の場も団交の場も弁明の場ではない旨、3. 10. 15 法人回答書や 3. 10. 22 業務命令通知書にも、弁明の機会を設定する旨記載していたにもかかわらず、本人への弁明の機会等がなかった旨主張する。

前記 1 (3) ア、ウ認定によると、①3. 10. 15 法人回答書には、X 3 組合員が釈放され次第、速やかに法人が X 3 組合員に対して当該虐待についての聞取り及び弁明の機会を提供したいと考えている旨の記載があったこと、②3. 10. 22 業務命令通知書には、この度の X 3 組合員の行為を踏まえ、法人としても X 3 組合員に対する処分を検討するに当たり、弁明の機会を設けたい

と考えている旨の記載があったことが認められ、3.10.15法人回答書や3.10.22業務命令通知書の記載からすると、組合らやX3組合員が、X3組合員の弁明を聞くための場を法人が設定すると受け取ったことには一定の理由があるといえる。かかる状況において、法人がX3組合員に対して、同人の弁明を聞くための場を設けたとする疎明はない。

もっとも、前提事実によると、常勤職員就業規則には、職員への懲戒を決定するに当たり、本人に弁明の機会を付与する旨の規定はない。

また、前記1(3)シ(エ)認定によると、①令和4年3月23日、4.3.23団交が開催され、同団交にはX3組合員が出席していたこと、②4.3.23団交において、法人が、本人はずっと黙秘しているが、本人はどう思っているのかと尋ねたのに対し、組合らは、「それはいま係争中なので。どう思っているかはちょっと。」と答えたこと、が認められる。そうすると、3.10.15法人回答書や3.10.22業務命令通知書を送付した後に開催された4.3.23団交において、法人は、X3組合員に対し、意見を確認したのであるが、組合らやX3組合員は、係争中であることを理由に回答しなかったといえる。

さらに、その後、前記1(3)タ認定のとおり、令和4年7月4日にX3組合員が有罪判決の言渡しを受けている。

これらのことからすると、法人が、X3組合員の弁明を聞くための場を設けずに、処分の検討を行ったとしても不合理とまではいえない。

以上のことを考え合わせると、法人が、X3組合員の弁明を聞くための場を設けなかったことは、その是非はともかく、ことさら、同人が組合員であるが故にとった対応であるとはいえず、反組合的意思が推認される事情とはならない。

- c また、組合らは、法人側主導の懲戒委員会の決定は無効である旨主張し、その理由として、①懲戒委員会の司会であるJ職員は、団交に法人側で出席し、組合が話を聞きに行った時もY2施設長の隣にいた人物であり、そのような人物が懲戒委員会を仕切っていた旨、②懲戒処分へ誘導するような資料が配付された旨、③懲戒委員会の開催に当たり、X3組合員の聞取りもなく、開催日時も知らされておらず、X3組合員が不在のまま開催されたものである旨、④労働者代表といっても、法人側の人間、上司に付度する人間あるいは組合が大嫌いな人間で構成されたものである旨を挙げるので、以下、これらについてみる。

- (a) まず、組合主張①についてみる。

前記1(3)チ(エ)認定によると、4.7.6法人協議における、職員代表によ

る協議の場にJ職員も同席していたことは認められるものの、J職員が、X3組合員の処分を懲戒解雇処分とするよう誘導したと認めるに足る疎明はない。したがって、この点に関する組合らの主張は採用できない。

(b) 次に、組合主張②についてみる。

この点について、組合らは、4.7.6法人協議資料には、有罪判決が出たこと、泉佐野市も虐待認定をしたこと、X3組合員は謝罪もせず反省の色も見せていないと書かれており、表現も「叩いた」ではなく「殴った」となっている旨主張する。

前記1(3)チ(ウ)c認定によると、4.7.6法人協議資料には、①令和3年10月22日、暴行事件で起訴された旨、②同4年3月18日に泉佐野市から虐待行為の認定を受けた旨、③同年7月4日に罰金30万円の有罪判決を受けた旨、④X3組合員の態度として、「裁判では黙秘 被害者に謝罪なし」との記載があったことが認められる。これらの記載は、前記1(3)イ、サ、タ認定で記載した事実や、X3組合員がF氏に対して謝罪したとの疎明もないことからすると、事実と反するものではなく、かつ、これらの記載は、X3組合員の処分内容を決定するのに当たり、必要な情報であるとみるのが相当である。

したがって、4.7.6法人協議資料に、有罪判決が出たこと、泉佐野市も虐待認定をしたこと、X3組合員は謝罪していないことが記載されていることをもって、4.7.6法人協議資料が、懲戒処分へ誘導するような資料とはいえない。

なお、組合らは、4.7.6法人協議資料に、X3組合員に反省の色も見せていないと書かれている旨主張するが、4.7.6法人協議資料には、かかる記載は見当たらない。

また、組合らは、表現が「叩いた」ではなく「殴った」となっている旨主張するが、前記1(3)チ(ウ)c認定によると、4.7.6法人協議資料で、X3組合員の行為を説明するのに「殴った」との表現を用いたとは認められない。

したがって、この点に関する組合らの主張は採用できない。

(c) 次に、組合主張③についてみる。

前記1(3)チ認定のとおり、令和4年7月6日に、4.7.6法人協議が行われたところ、同協議を行うに当たって、法人がX3組合員に対して、開催日時を通知したとの疎明もなく、また、同協議にX3組合員は出席していない。

しかしながら、前提事実のとおり、常勤職員就業規則第51条の規定上、X 3 組合員が出席した上で4. 7. 6法人協議を行うことまで求められていない。したがって、4. 7. 6法人協議に当たり、X 3 組合員に開催日時を通知せず、同人が4. 7. 6法人協議に出席していなかったことをもって、4. 7. 6法人協議に手続上の瑕疵があるとはいえず、この点に関する組合らの主張は採用できない。

(d) 最後に、組合主張④についてみる。

- i この点について、まず、組合らは、法人が組合らに対し、労働者代表の氏名を明かさなかったことを問題視する。しかし、このことのみをもって、4. 7. 6法人協議に出席した労働者代表の人選に問題があったということはできない。
- ii 組合らは、労働者代表の一人であるK職員は、施設eの管理者であり、団交の発言から明らかなとおり、使用者側の人間である旨主張する。しかし、施設eの管理者であることのみをもって、労働者代表となることが不適切であったとまではいえない。また、団交における、いかなる発言をもって、K職員が使用者側の人間であるといえるのかについて、具体的な事実の主張も疎明もない。
- iii これらのことからすると、組合らの主張をもって、4. 7. 6法人協議に職員代表として出席した労働者代表の人選に問題があったとはいえず、この点に関する組合らの主張は採用できない。

(e) 以上のとおり、4. 7. 6法人協議に関する組合らの主張は採用できず、4. 7. 6法人協議での決定が無効であるとはいえない。

d 以上のことからすると、法人は、就業規則に概ね則った手続により、X 3 組合員の懲戒解雇処分を決定したといえるのであり、本件懲戒解雇に至る法人の手続には、特段、反組合的意思が推認されるような点はなかったとみるのが相当である。

(エ) 以上を総合すると、本件懲戒解雇当時、組合らと法人との間は、X 3 組合員に対する処遇を巡って緊張関係にあったとはいえるものの、このことのみをもって、反組合的意思が推認されるとはいえず、本件懲戒解雇に至った理由は合理的なものであり、その手続においても、特段、反組合的意思が推認されるような点は認められない。そうすると、本件懲戒解雇は、同人が組合員であることを故になされたものとはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、法人が、令和4年7月15日付けでX 3 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらないので、この点に関

する組合らの申立ては棄却する。

- (2) 次に、本件懲戒解雇が、組合らに対する支配介入に当たるか、以下検討する。

労働組合法第7条第3号は、労働者が労働組合を運営すること等を使用者が支配したり介入したりすることを不当労働行為として禁止しているところ、支配介入が成立するといえるためには、使用者の行為が労働組合の活動に打撃を与える目的でされたものであるなどの特段の事情が存在することを要するというべきである。

本件において、分会長であるX3組合員が解雇されたとの事情は認められるものの、法人が、分会に打撃を与える目的でX3組合員を解雇したといった特段の事情があったと認めることはできない。したがって、法人が、令和4年7月15日付けでX3組合員を解雇したことは、組合らに対する支配介入に当たらないので、この点に関する組合らの申立ては棄却する。

- 3 争点2（組合らの4.9.10団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について、以下判断する。

- (1) 組合らの4.9.10団交申入れに対して、法人が団交を拒否したことについて、当事者間に争いはない。
- (2) 労働組合法第7条第2号は、労働組合からの義務的団交事項に係る団交申入れに対して、使用者が正当な理由なく拒むことを禁じている。
- (3) そこで、まず、組合らが4.9.10団交申入書で申し入れた事項が、義務的団交事項に当たるかについてみる。

前記1(4)キ認定によると、組合らが、4.9.10団交申入書により4.9.10団交申入れを行ったところ、4.9.10団交申入書には、①X3組合員の解雇撤回についての団交の開催を申し入れる旨記載した後、(i)「懲戒委員会」の開催告知がX3組合員に行われていないこと、「懲戒委員会」での弁明も行われていないこと、これらについて、4.8.12団交の場でも説明がなされていない旨、(ii)このような状態での懲戒処分決定は無効である旨、(iii)この点を明らかにするために、団交の開催を要求する旨、②組合は「懲戒委員会」の手續や討議内容について正確に知りたいので、次回団交にK職員以外の委員を出席させるよう求める旨、③「懲戒委員会」の全発言を知りたいので、懲戒委員会の録音テープを団交前に提出し、その上で黒塗りなしの議事録を改めて団交前に提出するよう求め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、組合らは、①「懲戒委員会」の開催告知がX3組合員に行われておらず、「懲戒委員会」での弁明が行われていないことについて、団交の場で説明がされていないことや、②「懲戒委員会」の手續や討議内容について正確に把握したいことを理由として、4.9.10団交申入れを行っているといえる。そう

すると4.9.10団交申入れは、組合員の懲戒処分に関することであり、これは組合員の労働条件に関する事項であるから、義務的団交事項であるといえる。

(4) そうすると、法人が正当な理由なく、このような義務的団交事項に関する団交申入れに応じなければ、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為となる。

ア この点について、法人は、4.9.10団交申入れに対し、法人が団交拒否したのは、これまで行われてきた4.7.20団交及び4.8.12団交と議論が重複し、これ以上議論を尽くしても妥結や解決の可能性がなかったからであり、上記団交申入れの拒否は正当な理由が認められる旨主張する。

確かに、団交において、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張、提案、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者は交渉を打ち切ることもやむを得ないものというべきであり、その後の団交申入れを拒否しても正当な理由のない団交拒否には当たらない。

そこで、申入事項①「懲戒委員会」の開催告知がX3組合員に行われておらず、「懲戒委員会」での弁明も行われていないこと、申入事項②「懲戒委員会」の手続や討議内容について、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っていたといえるか、検討する。

イ まず、申入事項①についてみる。

前記1(4)ア(イ)、オ(エ)認定によると、①4.7.20団交において、(i)4.7.6法人協議(懲戒委員会)について、法人は、本来、処分を決定するに当たって、X3組合員にも来てもらった上で判断したかった旨、ところが、裁判でもそうだったが、黙秘を貫かれているので、と考えざるを得なかった旨述べたこと、(ii)弁明の機会の付与に関して、法人は、裁判でも弁明の機会があった旨述べたこと、②4.8.12団交において、(i)組合らが、懲戒委員会に出て本人が弁明するのが本筋である旨、団交がそれには代わらない旨述べたところ、法人は、こちらとしては弁明の機会を与えている旨、X3組合員は団交にも参加しており、団交の場で何か言いたいことはないかと質問した際に、今係争中で弁護士からも止められているからと述べた旨、機会があったのに放棄した旨述べたこと、(ii)組合らが、懲戒委員会に出席するか、それに向けて弁明の機会を設けるなど、具体的に設定しないと弁明の機会を設けたことにならない旨述べたのに対し、法人は、組合らはそのような理解であろうが、こちらはそうではない旨述べたこと、(iii)組合らが、弁明の機会を与えずに行った懲戒委員会の決定は無効である旨述べたのに対し、法人は、こちらとしては弁明の機会を与えた旨、話し合いをする機会があった旨述べたこと、(iv)法人は、組合らが不当解雇の理由の一つとして弁明の機会が与えられなかったと言うのであれば、今、弁明をしてほしい旨述べたところ、組

合らは、それは違う旨、団交は弁明の場ではない旨、解雇を白紙撤回して、その上で新たにX3組合員に懲戒委員会に出席させる形でしなければならない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、4.7.20団交及び4.8.12団交において、法人は、①「懲戒委員会」の開催告知がX3組合員に行われていない理由として、X3組合員が裁判でも黙秘を貫いていたからであることを説明し、②「懲戒委員会」での弁明が行われていないことについては、(i)裁判の場で弁明の機会があったことや、(ii)団交でのX3組合員の言動を挙げ、団交でも弁明の機会があったことを説明し、③さらに、組合に対し、弁明の機会が与えられなかったと言うのであれば、今、弁明をしてほしい旨述べ、協議を進展させるための提案をしているといえる。

そうすると、法人は、「懲戒委員会」の開催告知がX3組合員に行われておらず、「懲戒委員会」での弁明も行われていないことにつき、自らの主張、提案、説明を尽くしているとみるのが相当である。

一方、組合らの対応をみると、懲戒委員会に本人が出席しなければ弁明の機会を設けたことにはならない旨、繰り返し述べ、また、法人からの上記提案についても、解雇を白紙撤回して、その上で新たにX3組合員に懲戒委員会に出席させる形でなければならない旨述べ、自らの主張について譲歩する姿勢を示していない。

以上のような団交の経過をみると、申入事項①について、組合らと法人の話し合いは、互いに自らの主張を繰り返して譲らず、平行線のまま膠着しているのであって、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っているとみるのが相当である。

ウ 次に、申入事項②についてみる。

前記1(3)チ(エ)、(4)ア(ア)、エ、オ(ア)から(ウ)、(オ)、(カ)、(ク)、(ケ)、(サ)認定によると、①4.7.20団交において、法人は、組合らからの質問に答える形で、4.7.6法人協議の審議のメンバー、審議のメンバーである労働者代表の選出方法、処分内容は満場一致で決定したこと、協議に当たり労働者代表に説明した内容、四人の労働者代表で話し合っただけで懲戒解雇がふさわしいと決定したこと、を述べたこと、②法人は組合らに対し、4.7.6法人協議の議事録を提出したこと、同議事録は、労働者代表の氏名の部分のみ黒塗りとなっていたこと、同議事録には、「懲戒協議」として、労働者代表の発言等が記載されていたこと、③4.8.12団交において、(i)組合らがK職員に対して、労働者代表になった経緯、職場での立場、勤務年数、過去の懲戒委員会の開催の有無、今回の懲戒委員会の開催通知がいつ行われたのか、懲戒委員会で4.7.6法人協議資料が渡され、全部目を通したの

か、ビデオ動画を見たのか、撮影方法についてどのように説明されたのか、動画の内容、について質問し、K職員は、これらの質問に対して回答したこと、(ii) 組合らがK職員に対し、4.7.6法人協議で動画を見た時、なぜ、施設長や責任者が止めなかったのか、盗み撮りに疑問を感じなかったのか、質問をしなかったのかと尋ねたのに対し、K職員は、疑問を感じなかった旨、もっと真実を知りたかった旨回答したこと、(iii) 組合らが、懲戒解雇の理由と基準について尋ねたのに対し、法人は、議事録に書いている旨述べ、K職員は、懲戒解雇に当たる行為をしたからである旨回答したこと、(iv) X3組合員が、議事録は名前が黒塗りになっているので名前を書いてほしい旨述べたのに対し、法人は、名前を明らかにして不当な圧力が掛からないよう職員を守らないといけない旨述べたこと、組合らが名前を出せない理由について尋ねたのに対し、法人は、あくまで処分したのは施設である旨述べたこと、(v) 法人は、組合らからの質問に答える形で、4.7.6法人協議資料は、施設側、経営サイドで作成した旨、当日配付した旨、施設長が説明しながら資料を読み上げた旨述べたこと、(vi) 組合らが、次は、別の労働者代表を全員出席させてほしい旨、最低、議事録だけではなく、テープも提出してほしい旨述べたこと、(vii) 法人が、他の労働者代表が出席しても組合が聞きたいことは、施設側がビデオを撮影し続けたことをなぜ止めなかったのかという主旨のことではないか、今日のK職員の話の中では、そこに思い至ることすらなかったことが前提にあったと思う旨、そもそも組合らがフォーカスしたいところが協議の議題にすら挙がっていない旨、他の方を呼んでも、おそらく同じ回答になる旨述べたのに対し、組合らは、それを直接聞きたい旨述べたこと、(viii) 法人が、他の方を呼んでも同じ回答になる旨述べたのに対し、組合らはあれが、虐待だというなら、なぜあんなひどいことをしたのか、なぜだろうと考える旨述べたこと、法人が、しかし考えなかった旨述べたのに対し、組合らは、そこがおかしい旨述べたこと、(ix) 法人が、おかしいと言うが、こちらはおかしいと思っていないので、処分を撤回することはない旨、協議を重ねても、別の労働者代表に出席してもらっても、と述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、4.7.20団交及び4.8.12団交において、法人は、組合らの質問に答える形で、懲戒委員会の手続について十分な説明を行っている。また、懲戒委員会の討議内容についても、法人は組合らに対し、「懲戒協議」として、労働者代表の発言等が記載された議事録を事前に提出した上で、4.8.12団交に臨み、同団交において、K職員が、組合らからの懲戒委員会に関する質問や懲戒解雇の理由と基準について回答している。さらに、議事録で黒塗りとなっている労働者代表の氏名を明らかにするとの組合らの要求や、K職員以外の別の労働

者代表を団交に出席させるとの組合らの要求に対して、法人は、要求に応じない理由を組合らに対して説明した上で、要求に応じないとの姿勢を示している。そうすると、法人は、懲戒委員会の手続や討議内容について、自らの主張や説明を尽くしているとみるのが相当である。

一方、組合らの対応についてみると、懲戒委員会の手続や討議内容について、法人の説明のうち、どの部分が不明瞭であるのか、既に提出されている議事録では討議内容を把握するのに不十分である理由について具体的に明らかにしないまま、K職員以外の労働者代表が団交に出席した上で協議する必要があるとの見解のみを繰り返し述べ、自らの主張について譲歩する姿勢を示していない。

以上のような団交の経過をみると、申入事項②について、組合らと法人の話し合いは互いに自らの主張を繰り返して譲らず、平行線のまま膠着しているのであって、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っているとみるのが相当である。

エ 以上のとおり、申入事項①及び申入事項②は、いずれも、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っている。したがって、法人が、これらに関する団交申入れを拒否しても、正当な理由のない団交拒否には当たらない。

(5) なお、組合らは、警察に通報する前に行政に相談しなかった理由、4.3.18虐待認定通知書の「改善を要する事項」について、どのように回答したのかについては、明らかになっておらず、さらなる団交が必要である旨も主張するが、前記1(4)キ認定によると、4.9.10団交申入書には、上記の事項について協議したい旨の記載があったとは認められない。そうすると、法人が、4.9.10団交申入書により、上記の事項についてまで団交を申し入れていると認識できたとはいえないのであるから、仮に、組合らが主張する上記の事項について協議が尽くされていなかったとしても、そのことをもって、法人が4.9.10団交申入れに応じなければならないことにはならない。

(6) 以上のとおりであるから、組合らの4.9.10団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たらないので、この点に関する組合らの申立ては棄却する。

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6年5月10日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓

