

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の群労委令和4年（不）第1号・令和5年（不）第2号Y会社不当労働行為救済申立併合事件について、当委員会は、令和6年5月9日第862回公益委員会議において、会長公益委員新井博、公益委員小暮俊子、同大河原眞美及び同斎藤周が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、組合から令和4年11月15日付けで、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）に対し行った次の(1)の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、(2)の行為が同条第2号に該当するとして、救済申立て（以下「4年1号事件」という。）がされ、さらに、組合から令和5年2月11日付けにて(3)の行為が同条第3号に該当するとして、救済申立て（以下「5年2号事件」という。）がされた事案である。

なお、5年2号事件については、令和5年4月18日付けにて4年1号事件に併合している。

(1) 令和4年9月21日付けにて組合員であるA2（以下「A2」という。）

を会社B 2支所（B 2支所と呼ばれる支店をいう。以下「B 2支所」という。）から会社B 3本所（B 3本所と呼ばれている本店をいう。以下「B 3本所」という。）へ配置転換し、配置転換後は従前と異なり夜間勤務はさせないこととし、休日も変更したこと（以下「本件配置転換等」という。）。)

(2) 団体交渉に関する会社の対応が不誠実であること。

(3) 会社による次の行為

ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメントにより組合の弱体化を図ったこと。

イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書において、A 2を「元職員」と記載したこと。

ウ 作業中に持ち場を離れたり、施設内を走ったりしないよう注意する指導書を組合員であるA 2に対してだけ差別的に交付したこと。

エ 職員会議においてA 2の診断書と休職届を回覧したこと及び運営推進会議において更なる責任追及をあおったこと。

オ A 3組合員（以下「A 3」という。）への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめを企図したこと。

2 請求する救済内容の要旨

組合の請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 4年1号事件

ア 会社は、本件配置転換等を撤回して、A 2をB 2支所に復帰させ、従前と同様の雇用条件に戻すこと。

イ 会社は、本件配置転換等をなかったものとして扱い、本件配置転換等以前の平均賃金と本件配置転換等以降の賃金の差額を支払うこと。

ウ 会社は、対面方式を基本として、誠実に団体交渉に応じること。

エ ポストノーティス

オ 当委員会への履行報告

(2) 5年2号事件

ア 会社は、令和4年11月29日及び同月30日にA 2あて交付した指導書（以下、両日に交付された指導書を併せて「本件指導書」という。）を撤回すること。

イ 会社は、A 2が組合差別のパワーハラスメントにより適応障害を発症したことを謝罪し、休職中の収入の減額分について補償すること。

ウ ポストノーティス

エ 当委員会への履行報告

3 争点

(1) 会社がA 2に対し本件配置転換等を命じたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点1）。

ア 本件配置転換等を命じたことの不利益性

イ 会社は、組合員であることの故をもって、本件配置転換等を命じたといえるか。

(2) 団体交渉に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか（争点2）。

ア 会社は、合理的な理由なく、団体交渉の開催を引き延ばしたといえるか。

イ 会社が団体交渉の開催条件をリモート方式としたことについて、合理性があったといえるか。

ウ 団体交渉において、会社は素性の知れない人物を同席させていたか。同席させていた場合、会社のその対応は、誠実交渉義務違反といえるか。

(3) 会社は、次の行為をしたといえるか。したといえる場合、その行為は労組法第7条第3号の支配介入に該当するか（争点3）。

ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメント・組合弱体化

イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書におけるA 2についての「元職員」との記載

ウ A 2に対する本件指導書の差別的交付

エ 職員会議におけるA 2の診断書と休職届の回覧及び運営推進会議における更なる責任追及をあおる行為

オ A 3への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめの企図

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。4年1号事

件申立時の組合員数は８８名であり、結審時（令和６年１月２２日）の組合員数は８７名である。

また、会社の従業員には、４年１号事件申立時には組合員が２名いたが、結審時には存在しない。

(2) 会社

会社は、肩書地に本店を置き、Ｃ１市内にて小規模多機能型居宅介護事業を営む株式会社である。結審時の従業員数は３５名で、Ｂ３本所には２０名、Ｂ２支所には１５名が配属されている。

２ ４年１号事件救済申立てに至るまでの経緯

(1) Ａ２は、令和４年５月１日、Ｂ２支所で就労を開始した。その雇用契約書には、就業場所として「Ｙ会社Ｂ２支所」と記載されていた。また、会社の就業規則には、「第２６条 業務上必要がある場合、従業員に対し就業場所若しくは従事する職務の変更又は出向を命ずることがある。」と規定されていた。

(2) 同年８月２３日、Ａ２、Ａ３及び従業員のＢ４（以下「Ｂ４」という。）が介助をした利用者のＣ２（以下「Ｃ２」という。）の鼻から出血する事故（以下「８月事故」という。）があった。

(3) 同年９月１３日、Ａ２、Ａ３及びＢ４がＣ２の入浴介助等をしていたところ、Ｃ２がそれを拒んで激しく抵抗したため、その手の甲及び顔から出血する事故（以下「９月事故」という。）が発生した。

その際、Ａ２は、Ｃ２に対して「馬鹿」、「顔を見てるだけで殴りてえんだよ」、「ははは、ちんちん使うんだ？」、「すげえなあ。ちんちん使うんかい？」、「死んだ方がいいよ」、「世の中のために死んでくれ」、「きつたねえな、ばかやろう」、「生きてる価値、マイナスだよ、マイナス、死ね、死ねよ、おら、死ね死ね」等の発言（以下「本件発言」といい、９月事故と併せて「本件事案」という。）をした。

なお、本件発言はＢ４によって、Ｂ４のスマートフォンに録音された。

Ａ２は、本件事案の生じた後、９月事故については会社看護師に報告したが、会社には報告しなかった。また、本件発言については、どちらにも報告はしなかった。

(4) なお、Ｃ２は従前から介助を拒否して、職員に対し、殴る、蹴る、かみつくななどの行為をすることがあり、会社が家族に退所を検討するように伝えた

ことがあった。また、会社専務であるB 5（以下「専務」という。）が介助中にC 2が興奮状態となり、専務が制止しようとした際にC 2が負傷したことがあった。

(5) 同月15日、B 2支所の施設管理者であるB 6（以下「B 6」という。）は、専務に本件事案について報告し、その詳細についてB 4から説明を受けるよう求めた。

(6) 同月16日午前、専務は、B 4から本件事案について聴取した。

同日午後、専務は、A 3から本件事案について聴取し、A 3に事故報告書の作成を命じた。

(7) 同月19日、会社会長であるB 7（以下「会長」という。）及び専務は、A 2から8月事故及び本件事案について聴取した。ただし、A 2は、本件発言については、専務から問われることがなかったこともあり、自ら言及することはなかった。

そして、専務は、当面はA 2に夜間勤務をさせないこととし、追って文書でA 2を解雇する旨述べた。A 2は、「解雇されると困ります」、「あらためますので仕事させてください」等と述べたのに対し、専務は、「これ事件なんですけど」、「もしかしたら事件化するかもしれない」等と述べた。なお、その後A 2に対し解雇通知の文書が発出されることはなかった。

(8) 同年9月20日、A 2は、組合に加入した。

A 2の加入を受けて、同日午後7時頃、組合は、自宅にいた専務の携帯電話に電話し、A 2が組合に加入したことを通告し、A 2に対する解雇通告を撤回するように求めた。専務は、解雇は口頭でしただけで、現在調査中であり、「事件になる可能性があります」、「事件にいたします」、「傷害かもしれませぬ」等と述べ、事件になった後に解雇の話が出る可能性があるとも述べた。組合は、調査中ではなく調査の結果が出てから処分を決めるのが筋ではないかと述べた。

(9) 同月21日、A 2は、会社の指示によりB 3本所に出勤した。そこで会社社長のB 1（以下「社長」という。）及び専務と面談し、B 2支所で引き続き働くことを希望したA 2に対して、会社は、研修を受けさせるためとして、B 3本所への配置転換を命じた。

ただし、研修期間は告げられておらず、配置転換が一時的なものかどうかははっきりしていない。

面談の中で、専務は再度A2にC2の受傷の経緯などを聴取し、A2は反省している旨述べた。面談の終わりの方で、社長が「うちの会社がよくて勤めたいのであれば考えればいい」と言うと、A2は勤めたいと応じた。さらに、社長が「だったら自分を変えなくちゃね。その代わりにずっと監視が付きますよ。なおるまで」と発言したところ、A2は「はい」と応じた。

また、B3本所への配置転換と併せて、会社は、A2の休日を土曜日及び日曜日とするとともに、勤務時間帯を指導員の人員を確保できる日勤帯に変更したため、B3本所においてもA2の夜間勤務はなくなった。

これに対しA2は、家族の介護等の理由で休日は平日にすることを求めたが、専務は、専務自身がA2の研修の面倒を見るので、その休日に合わせるためである旨述べ、平日の休みについてはその都度個別の希望を出すように言った。

本件配置転換等により、A2の通勤距離は片道約5.8kmから約2.2kmと短縮されたが、夜間勤務がないことにより給与が減額される結果となった。

その他、専務は、面談の中で、次のような発言をした。

ア 「労組に話されて、勤務するなら勤務してもらってもいいけど、とんでもなく厳しくなりますよ、今度はね。事件を起こしたんだからね。…何年に起こしたってのが事件じゃないってことよく覚えておけよ。…押さえつけたというのは暴行だよ」

イ 「だけど労働局（ママ）からかかってきたのは死ぬほどびっくりしたよ。おれが何したんだってね。あー、この人、どういう考えでこういうふうになったのかなって、さっきも、切実に言ったけどさ、会社つぶれそうだよ」

ウ 「労組の話は聞くけど、僕のところはいろいろなことが聞けないという話になるんかね？どっちが上なん？どっちの…労組ってそんなに偉いの？」

エ 「相談の結果こっちの方に迷惑かかることはやめてくれ。相談したっていいよ。どこだって。相談なんていくらでもできるよ。つまりここで働きつつ、チクチクとそういうような形できて、こっちに不快な思いをさせながら、働き続けるって…なんで黙ってるの？…そうしようっていうの？なんで黙ってるの？どうでもいいのか？」

(10)同日、専務は、C1市役所を訪問し、本件事案について相談した。

なお、会社の「高齢者虐待対応マニュアル」（以下「マニュアル」という。）においては、高齢者虐待の対応手順として、C 1 市へ状況の相談、通報を速やかに行うこと、必要に応じて警察への連絡を行うことなどが記載され、また、市町村への通報・報告は利用者や家族への事実確認や職員が聞き取り調査をした結果から「虐待の疑いあり」と判断した段階で行うと記載されていた。また、虐待が疑われる職員については、心理状態や現場の状況に配慮した上で事実を冷静に確認、虐待と決めつけずに慎重に確認との記載があった。

- (11) 同月 22 日、組合は、会社に対し、A 3 が組合員であること及び A 2 が組合に加入したことを書面で通知するとともに、A 2 の解雇撤回等を求める要求書を提出し、同月 30 日までの団体交渉の開催を求めた。

同月 22 日、組合は会社に対し、A 2 や A 3 に対する未払残業代の支払などを求める追加要求書を提出した。

- (12) 同日、専務は、C 1 警察署生活安全課を訪れ、本件事案について相談した。

- (13) 同月 26 日、組合は、B 3 本所及び B 2 支所にて「不当解雇を撤回しろ」と記載されたビラを配布し、会社が組合の要求や申入れを無視して不当な対応を繰り返していると抗議する同日付けの文書を会社へ送付した。

- (14) 同月 27 日、会社は上記(11)の団体交渉の要求に対し、新型コロナウイルス感染症対策のため、群馬県がリモート方式の会議等を推奨しているとして、リモート方式による団体交渉の開催を提案するとともに、本件事案等の調査やリモート方式による団体交渉開催の準備のため、開催日を組合の要求より 1 か月先の同年 10 月 30 日とするという提案をした。

これに対し、組合は、会社の提案には応じられず、新型コロナウイルス感染症対策のために十分な広さを持つ会場を組合側が確保する用意があることを示した上で、同年 9 月 30 日までに対面により開催することを求めたが、会社は上記の提案を変えなかった。

なお、同年 9 月及び 10 月頃、群馬県の新型コロナウイルス感染症対策に関する「社会経済活動再開に向けたガイドライン」（以下「県ガイドライン」という。）に基づく警戒レベルは 2 であり、高齢者施設での面会は十分注意（オンライン面会を推奨）とされていた。

- (15) 同年 9 月 29 日、組合は、会社に対し、A 2 の配置転換等の撤回を条件に同年 10 月 30 日の団体交渉の開催に同意するものの、リモート方式による

団体交渉の開催には理由がなく、対面による団体交渉に応じない場合には不当労働行為に該当する旨を通知した。

これに対し、会社は、従前の主張を繰り返し、開催方法及び開催日についての組合の要望を受けることができないと回答した。

(16) 同年10月3日、会社は、虐待防止委員会の設置を決定した。同委員会の構成は、委員長を専務、副委員長をB8（以下「B8」という。）、B9（以下「B9」という。）及びB6の3名、委員を会社全従業員としていた。

なお、「小規模多機能の家Y会社運営規程」（以下「運営規程」という。）では、虐待を防止するための対策を検討する委員会を月1回以上開催し、その結果について従業員に周知徹底を図ると規定されていたが、これまで会社が重大な虐待事案と認めた案件がなかったこともあり、同日より前には規定どおりに開催されてはいなかった。

(17) 同月12日、社長は、残業代の問題については「それは組合を通して出しますので」と述べるA3に対し、「なんで組合を通さないと出せないの」、「賃金の未払いがあるんだったら悪いからすぐ払いたい」、「いずれにしても出してください。出さないことには話にならない」と強く言った。

また、会長は、「なんで組合がここに出てくるんだよ」、「組合員だってこと、おれなんかも、雇う時知らなかったよな」等と発言した。

同日、組合は、社長の上記の対応はパワーハラスメントであり、不当労働行為に該当するとして抗議し謝罪を求めるとともに、会社が残業代の算出に必要な就業規則、賃金規程及び36協定書の提出を行わず、また、タイムカードの設置や休憩時間等の問題もあり、組合としては時間外労働時間の計算ができないのであるから、早期に団体交渉を開催するよう要求した。

(18) 同月13日、組合は、会社に対し、対面での団体交渉の早期開催を申し入れた。

(19) 同月19日、組合は、会社に対し、上記(7)の聴取の内容を文書で示した上で、同月30日の団体交渉において謝罪すること、対面での団体交渉を直ちに開催すること、組合の要求事項及び申入れ事項について誠実な謝罪と対応を行うことを求めた。

(20) 同月21日、組合は、会社に対し、上記(17)の社長がA3に対して行った対応について再度抗議し、団体交渉を開催して、要求する事項について回答するよう求めた。

(21) 同月 24 日、会社は、組合に対し、インフルエンザ他感染症対策のため、リモート方式による団体交渉の開催を再度求め、開催日時の調整は組合がリモート方式を認めた上で行うこと、開催方法についてはこれ以上の問合せは受け付けられないこと及び今後の連絡は正確性を期するために当面の間は書面により行い、電話による申入れは断ることを通知した。

(22) 同月 25 日、組合は、当委員会に対し、団体交渉をリモート方式ではなく対面方式で開催することを調整事項とした、あっせんの申請を行った。

(23) 同月 26 日、組合は、会社に対し、上記(21)のリモート方式を求める会社の通告は容認できないとしたものの、リモート方式での団体交渉に応じることをとし、同月 30 日までに開催するよう求めた。

(24) 同月 27 日、会社は、組合に対し、組合が示した期日までの日程調整は困難であるとして、同年 11 月第 2 週までの間に開催したいので、開催候補日を複数示すよう依頼した。

(25) 同年 10 月 28 日に組合と会社の間で以下のファックスでのやりとりがあった。

まず、組合は、会社に対し、先に会社から団体交渉の開催予定日を同月 30 日と指定したのであるから、延期は認められない旨回答した。

それに対して、会社は、開催予定日については承諾したが、開催時間を 1 時間、出席者を双方 3 名以内、録音や録画の不許可、組合からの団体交渉以外の電話や面談を当面断ることを伝えた。

これに対して、組合は、開催時間を 2 時間とし、出席者を双方 8 名以内とし、録画は行わないが録音の許可を申し入れた。

この申入れに対して、会社は、開催時間は 1 時間 30 分程度、出席者は双方必ず 3 名以内、録音や録画の不許可、組合からの団体交渉以外の電話や面談を当面断ることを繰り返し、開催方法についてこれ以上の問い合わせを受け付けないことも付け加えた。

組合は、会社に対し、出席者は双方 5 名、録音は自由であることを問い合わせでなく通告し、就業規則、賃金規程、36 協定書等について団体交渉開催前に送付するように改めて申し入れた。

(26) 同月 30 日、団体交渉がリモート方式により開催された（以下、当該団体交渉を「本件団体交渉」という。）。

本件団体交渉において、会社は、組合に対し、本件発言について説明した。

組合が、A 2 の解雇撤回を求めたところ、会社は、A 2 に対する解雇予告の通知はしていないと述べた上で、会社都合退職となると再就職が困難となる恐れがあるため、自己退社を勧めたものであって、解雇ではないと回答した。

しかし、会社は、A 2 が心理的及び身体的虐待を利用者に行ったこと、その行為が現場の判断で秘匿されたこと、経験豊富な職員による不適切事案であるとして、A 2 については退職勧奨が相当と判断した旨述べ、本件事案におけるその他の介助者についても、A 2 の動静を把握していたにもかかわらず報告がなかったことや、利用者に対する礼を欠いた応接は戒告にあたるとして処分を検討している旨発言した。

なお、本件団体交渉の最中、組合は、会社側出席者について会長及び専務以外の素性が知れない者の存在を主張し、会社側のカメラを回して周囲を写すよう数回要求したが、会社は対応しなかった。

本件団体交渉の終盤において、今後、ファクシミリにより連絡を取ることについては差し支えない旨を、組合、会社双方が確認した。

(27) 同年 1 1 月 1 日、会社は、組合に次のアないしエの申入れ等を行った。

ア 団体交渉についての申入れ

- (ア) 今後の団体交渉はリモート方式による。
- (イ) 次回期日は同月 1 5 日以降とする。
- (ウ) 交渉時間は 1 時間までとする。
- (エ) A 2 については、退職勧奨を行った後も現在継続雇用中であり、配置転換などは本件団体交渉において回答しているので、今後の団体交渉の議題として扱わない。

イ 謝罪の要求

同年 9 月 2 6 日に組合が配布したビラ等は、本件発言に触れることなく会社を批判しているため、組合が謝罪すること。

ウ 本件発言についての組合の対応に係る回答の要求

組合がビラ等において本件発言に言及しなかったことについて、本件団体交渉後、組合でどのような話し合いがされたかについて文書で回答すること。

エ 同年 1 0 月 3 0 日付けの「団体交渉回答」と題する書面の交付

なお、上記エの書面には、A 2 が身体的虐待、心理的虐待及び性的虐待を

行ったことや、A 2 に対し、今後も継続して退職勧奨する等の記載があった。また、会社が退職を勧める理由として、虐待再発の不安から使用者と従業員の信頼関係が崩壊していることや、職員の A 2 に対する不信の念が払拭できず、この職において絶対不可欠なチームワークが取れない恐れがあること等が記載されていた。

(28) 同年 1 1 月 1 日、組合は、会社に対し、団体交渉をリモート方式により開催することには理由がなく、対面以外の方式は今後一切認めないことを回答した。そして、会社が、本件団体交渉において不法に外部の者を同席させたことや、リモート方式を組合に強いたことは不当労働行為であるとして、当委員会あて救済申立てを行うことを通知した。

さらに、上記(7)において会長及び専務が A 2 に退職を迫ったことがパワーハラスメントであるとして、発言の撤回と謝罪を求めた。

また、ビラ等において本件発言に言及しなかったことについて、A 2 は本件発言を意図的に隠したものではなく、ビラ等の内容は全て事実であるとして撤回も謝罪も行わないことを表明した。

同日、更に、組合は、会社に対し本件団体交渉の内容を踏まえて要求書を提出し、A 2 の勤務のシフトの組み方について、本人の希望を聴取・調整の上決定することや、本件配置転換等の前の状態に戻すこと等を要求した。

(29) 同月 2 日、組合は、不当労働行為救済申立てを行うため、上記(22)のあっせん申請を取り下げた。

(30) 同月 5 日、会社は、組合に対し、会社の裁量を超えて本人の希望のみを勤務シフトに反映することはできないこと、休日を土日とすることについて不都合があれば希望休や介護休暇等の会社の休暇制度を利用してほしいこと、A 2 の夜間勤務は利用者やその家族の感情に反し、A 2 の能力が不足していることから認められないこと等を回答した。

(31) 同月 7 日、組合は、会社に対し、A 2 の労働条件を本件配置転換等の前の状態に戻すこと等を要求し、会社がこれに応じない場合には、当委員会あて不当労働行為救済申立てを行うことを通知した。

(32) 同月 1 0 日、会社は、上記(31)の要求に対し、A 2 の休日を指定したことは他の職員に比べて差別的なものであるとはいえず、また、A 2 の夜間勤務を制限したことは会社の裁量によるものであり、配置転換は業務上必要のある業務命令として扱う等の回答をした。

3 4年1号事件救済申立てから5年2号事件救済申立てに至るまでの経緯

(1) 令和4年11月15日、組合は、当委員会あて4年1号事件にかかる救済申立てを行った。これに対する同年12月20日付けの会社の答弁書には、今後は対面方式を基本として団体交渉に応ずる用意があると記載されていた。

(2) 同年11月24日、会社は、日勤帯と夜勤帯の従事者全員で行うミーティング（以下「申し送り」という。）を当面の間行わないこととし、日勤帯のリーダーと夜勤帯の従業員との間で情報共有を行う方法に変更した。

(3) 同月29日付けにて、C1市は、会社に対して、本件発言が心理的虐待に該当する旨の通知を発出した。

また、「口頭指導事項」と題する書面には、けがについては身体的虐待とまでの認定とはならなかったが、介助の工夫や情報共有により防ぐことができた事案と思われるので再発防止策をとることや、事業所間の人事交流など風通しの良い職場づくりを検討するようとの記載があった。

(4) 同月29日、会社は、利用者の家族を集めて本件事案にかかる説明会（以下「家族説明会」という。）を実施した。事案内容の説明をした後に質疑応答と会社によるアンケート調査が行われ、8月事故及び本件事案について、同一の介護者によるものかどうか、警察への届出の有無、その介護者に夜間勤務をさせるか否かなどの質問があったほか、入所親族が心配だなどA2の行為に批判的な意見が多かった。

(5) 同日、会社はA2に対し、口頭で何度も指導してきたにもかかわらず、A2がホールや廊下で緊急の要件ではないのに走ることを繰り返して利用者にぶつかりそうになったこと、今後は業務に集中して施設内では走らないようにすること、指導に言い分があれば1週間以内に文書で提出すること、指導に従うのであれば署名して提出することなどを記載した指導書を交付したが、A2はいずれも提出しなかった。

(6) 同月30日、会社はA2に対し、口頭で何度も指導してきたにもかかわらず、A2が排せつ介助を行う中で持ち場を離れて廊下を走ったこと、持ち場を離れず、ホールや廊下を走らないようにすることなどが記載された指導書を交付して、弁明又は指導書への署名を求めた。

なお、同日の指導書の交付前には、B9による口頭での指導がなされていた。

専務が指導書を交付した際、A 2は利用者の排せつ介助中に応援が欲しくて走った旨述べた。そして、A 2は指導書への署名は拒否する一方、「ま、ここまで来て、呼びに来るんじゃないくて、トイレから大きい声出せばよかったですね。はい、そのようにしたいと思います」、「注意されたことは、あの一改めますよ」等と述べた。

- (7) なお、会社の就業規則上、本件指導書の交付に係る根拠規定はなく、本件指導書以外に同様の指導書が従業員に交付されたことはなかった。
- (8) 同日、会社は、職員連絡用SNS上に同年12月1日付け虐待改善計画書を掲載した。その「改善に向けた事業者のコメント」欄には、「今回当施設内にて元職員による利用者様への心理的虐待が認められた事について、改善を要する項目については真摯に取り組み、早急に改善できるものから計画通り実施し、事業所全体で一丸となり、達成していきたい」との記載があった。
- (9) 同年12月5日、A 2は、会社あて休職届を提出し、休職した。休職届には、「病名 適応障害 頭記疾患のため就労困難」と記載された診断書が添えられていた。
- (10) 同月6日、会社は、職員会議を開催した。社長は、A 2が休職に入る旨伝え、管理者補佐のB 8及びB 9に、A 2の休職届と診断書を渡した。
- (11) 同月12日、会社は、運営推進会議を開催し、本件事案の経過、C 1市の本件事案に対する認定及びA 2の休職について報告がされ、また、本件事案に関して職員交流の必要性などA 2を含めた今後の対応や対策などが話し合われた。

なお、会社は指定小規模多機能型居宅介護事業者であるので、C 1市指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例（以下「市条例」という。）第108条の規定により読み替えて準用する第59条の17第1項の規定により、運営推進会議を設置することが求められており、会社は同会議に対し活動状況を報告し、その評価を受け、必要な要望、助言等を聴く機会を設けなければならないとされていた。

また、同会議は利用者家族、地区住民、民生委員及びC 1市職員のほか、会社役員の専務、社長及び会長並びに従業員であるB 8、B 9、B 6及び社長の実妹のB 10（以下「B 10」という。）で構成されていた。

- (12) 同日以降、会社施設内に、推進委員スタッフ代表のB 8、B 9、B 6及びB 10による運営推進会議の結果報告が掲示された。その文書には、職員の

交流を早急に実施すべきこと、本件事案により会社の信頼が損なわれたこと、その信頼を取り戻すためにはこれまで以上の努力をしなければならないこと等の意見があったことのほか、「当事者はすでに病気を理由に3か月の休暇願を出し現在休職中ですが、これで事件がすべて解決したわけではありません」、「当事者は深く反省し何らかの処罰は出来ないものか、と声を大きくし訴えた推進委員会でした」との記載があった。

(13) 同月21日、専務は、4年1号事件の会社代理人弁護士あて電子メール（以下「本件メール」という）を送信した。本件メールには、「配置転換について、C1市の口頭指導による人事交流について検討している」、「労組は、「A2、A3」が判明していますが他の職員は未加入であると考えています」、「最近A3を中心として指導事項を守らないという職場の雰囲気となっております。そこで指導者としてB3事業所からB9を派遣し、B2事業所から看護師B11、B12（A3と比較的仲がよく、業務不熱心なところが共通しています。今回の異動についてご利用者に対する接し方を再度確認しなければいけない職員であると考えております。）を人事異動してはどうかと話し合っています。労組員ではありませんがトラブルのもとになるのであれば様子を見たいとも考えております」との記載があった。

(14) 令和5年1月10日、従業員のB11（以下「B11」という。）は、会社に対し、退職を申し出、同年2月10日退職した。

4 5年2号事件救済申立て以降の経緯

(1) 令和5年2月13日、組合は、当委員会あて5年2号事件にかかる救済申立てを行った。

(2) 同年6月2日、組合及び会社は、対面にて団体交渉を行った。

(3) A2は、会社に対し、同年7月31日をもって退職する旨記載された同年6月27日付け退職届を提出した。

(4) A3は、会社に対し、同年8月30日をもって退職する旨記載された、同月16日付け退職届を提出した。

なお、上記2(26)のとおり本件団体交渉において言及されているように、会社は本件事案に関わったA2以外の介助者の中でA3について懲戒処分を検討していたが、実際にA3に対して懲戒処分がなされることはなかった。

また、上記3(13)のとおり専務はA3への指導を目的としてB3本所とB

2支所の従業員の配置転換を検討したが、実際にこの配置転換がなされることはなかった。

第3 判断

1 争点1（会社がA2に対し本件配置転換等を命じたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

ア 次のとおり、本件配置転換等には不利益性がある。

(ア) A2の会社との雇用契約書には就業場所が指定されており、配置転換の可能性については記載されていない。B3本所への配置転換は、A2が希望するものではないから、本人にとっては不利益であったといえる。

(イ) A2は、B3本所への配置転換と併せて夜間勤務をしないよう指示され、賃金が月あたり4万7千円弱減少した。

(ウ) A2は、B3本所への配置転換と併せて休日を変更され、実母を介護するための時間の確保が困難となる等、私生活に支障が生じた。

イ 次の(ア)ないし(キ)から分かるとおり、会社が本件配置転換等を行ったのはA2が組合員であるからであり、会社にはいわゆる不当労働行為意思がある。

(ア) 組合によるA2の組合加入通知及び解雇撤回の申入れを契機として、専務は、9月事故を「事件にいたします」と発言した。

(イ) 会社は、組合加入通知の前には暴行という表現を用いておらず、B3本所への配置転換については言及していないが、通知後には、暴行及び傷害事件として扱うようになり、本件配置転換等を命じた。

(ウ) 令和4年9月21日、社長及び専務がA2と面談した際、専務は、A2の組合加入を問題視した発言を行った。

(エ) 本件配置転換等に、会社の業務上の必要性は存在しない。

(オ) 会社は、A2を退職へ追い込むために、B2支所への復帰を認めず夜間勤務をさせないこと及びB3本所での厳しい監視下に置くことを決定した。

(カ) A2は、本件事案について真摯に反省をしていたが、会社は、継続して雇用するための指導をせず、A2に解雇通告した。

(キ) 同月 20 日に組合が電話したところ、会社は A 2 の解雇を撤回していないと答えている。本件配置転換等は、組合が解雇の撤回を求めたためになされたものである。

なお、会社は、B 3 本所への配置転換を同月 19 日に決定したと主張するが、上記のとおり同月 20 日より前であるはずはない。

ウ 以上から、本件配置転換等は、不利益取扱いに該当する。

(2) 会社の主張の要旨

ア 次のとおり、本件配置転換等には不利益性がない。

(イ) A 2 の通勤距離は、B 3 本所への配置転換により片道で約 5.8 km から約 2.2 km となり、通勤の負担はむしろ軽減されている。

(ロ) 夜勤手当及び深夜手当相当額の減収額は月 3 万 3 千円程度で、生活に支障を生じさせる程度とはいえず、本件事案を起こした A 2 において甘受すべき範囲内である。本件配置転換等の後は、介助中の応接マナー等の指導のため、指導員が確保できる日勤帯での勤務としたのであり、本件配置転換等の必要性からすれば、通常甘受すべき程度を越える不利益も存しない。

(ハ) A 2 の休日を変更したのも指導員確保の観点からである。

イ 次のとおり、会社には不当労働行為意思はない。

専務が「事件になる可能性があります」、「傷害かもしれません」等の発言をしたのは、本件事案における A 2 の行動を指摘する趣旨のものであって、A 2 の組合加入を原因又は理由に発言したものではない。

令和 4 年 9 月 19 日夜には B 3 本所への配置転換の決定をしており、また、本件配置転換等は専ら業務上の必要を理由とするものであって、組合加入を契機とするものではないから、会社には不当労働行為意思がない。

ウ 以上から、本件配置転換等は、不利益取扱いには該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件配置転換等を命じたことの不利益性

A 2 の雇用契約書には、就業場所は B 2 支所と記載され（前記第 2 の 2 (1)）、配置転換は想定していないと解釈できる余地があり、A 2 自身もこれを望んでいなかったこと（前記第 2 の 2 (9)）を考えると、B 3 本所への配置転換は A 2 にとり、不利益性があったというべきである。

また、B 3 本所への配置転換と併せて、A 2 に夜間勤務をさせないこと

にしたことについても、夜間勤務に従事しないことによってA 2の賃金は減少しており（前記第2の2(9)）、不利益性があったと認められる。

さらに、休日の変更についても、A 2は平日の休暇取得のために介護休暇申請をせざるを得なくなる（前記第2の2(30)）など、前記第2の2(9)のとおり変更を希望しないA 2に休日の変更を命ずるのは、A 2にとって不利益性が認められる。

イ 本件配置転換等の合理性

本件配置転換等に至る経緯（前記第2の2(2)から(9)まで）を考慮すれば、会社がA 2に本件配置転換等を命じたのは、本件事案に対処することが目的であったと認めるのが自然である。

前記第2の2(3)によれば本件発言は録音もされており、A 2のC 2に対する発言はC 2の人格を否定するに等しい発言であるし、「顔を見るだけで殴りてえんだよ」、「死ね死ね」などという暴言は、更に身体に対する攻撃に発展することを危惧しなければならない内容である。そうした状況下において、加害者と被害者を取りあえず極力接触させないようにすることは、会社の再発防止策として当然とすべき対応の一つと解することができる。

また、再教育の一環としての研修をA 2に受けさせること（前記第2の2(9)）も、再発防止策の一つとして理解しうるもので、その指導のための人員確保の必要性からB 3本所勤務として、夜間勤務をなくして休日を土日としたこと（前記第2の2(9)）についても業務上の必要性を肯定しうる。

したがって、会社がA 2に本件配置転換等を命じたのは、本件事案に対処することを目的としたものであり、業務上の必要性があったと認めることができ、合理性があったと判断することができる。

ウ 会社は、組合員であることの故をもって、本件配置転換等を命じたといえるか。

確かに、会社が本件配置転換等を通告した際に、専務がA 2が組合に加入して相談したことを問題視する発言をした事実は認められる（前記第2の2(9)アからエまで）が、この事実から直ちにA 2が組合員であるが故に本件配置転換等を命じたとまで判断するのは困難である。

また、専務が組合との電話の中で「事件になる可能性があります」、「事件にいたします」と述べた事実は認められるが（前記第2の2(8)）、他方、

専務はそれ以前のA2に対する事情聴取においても「これ事件なんですけど」、「もしかしたら事件化するかもしれない」と述べており（前記第2の2(7)）、会社の対応が大きく変わったとは認められない。そして、事件にすると虐待事案として評価ないし扱うことと解されるところ、高齢者介護施設として、職員による虐待事案が発生したことが認められれば、事業主としての社会的評価が毀損されることになることは明らかであることを踏まえれば、会社がA2の組合加入を理由に、本件事案をあえて事件化すると述べたとは考えにくい。

また、A2に夜間勤務をさせないことについては、会社は組合の電話による加入通知の前の事情聴取でA2に告げており（前記第2の2(7)）、組合員であることを理由としたものとはいえない。

なお、会社がB3本所への配置転換や休日の変更をいつ決定したかについては、組合の電話による加入通告（前記第2の2(8)）の後であることを判断できる疎明はない。

エ 小括

以上のことから、本件配置転換等は、A2が組合員であることを理由としたものとはいえず、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

2 争点2（団体交渉に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

ア 会社が団体交渉の開催を延期したことには、合理的な理由はない。

A2は、令和4年9月19日に30日後の解雇を通告されたため、組合は、同月22日に団体交渉の申し入れをしたが、同月27日、会社は、本件事案について調査中であること及びリモート方式での団体交渉を検討していることを理由に、団体交渉には同年10月30日に応じる旨を回答した。組合は、少なくともA2の処遇にかかる問題については延期できない旨申し入れたところ、会社は、A2の処遇を明らかにしないまま、合理的理由なく同日より前の期日の団体交渉開催には応じなかった。

イ 会社が団体交渉の開催条件をリモート方式としたことには、合理性がない。

会社は、新型コロナウイルス感染症対策を理由に、リモート方式による団体交渉の開催を主張したが、当時の県ガイドラインにおける警戒レベル

は2で、会社は、事業所への家族や業者の立入を認めていた。また、会社は、従業員に特別な外出制限を要請しておらず、令和4年9月に会長、社長らは県外の温泉旅行に出かけていた。さらに、同年10月7日には利用者を温泉施設C3に連れ出していた。

会社は、4年1号事件における同年12月20日付け答弁書で、今後は対面での団体交渉の用意があるとの態度を表明したが、それをもって団体交渉拒否がなかったことにはできない。

ウ 会社は、本件団体交渉に素性の知れない人物を少なくとも1人同席させ、指示を仰いでいた。

対面により団体交渉をしていれば、素性の知れない人物が同席することはあり得なかった。対面での団体交渉を開催するよう、あっせん申請や会社への申入れをしたりしたにもかかわらず、会社の対応は誠実ではなかった。会社がりモート方式による団体交渉の開催に固執した理由は、素性の知れない人物を同席させるためであったといえる。

(2) 会社の主張の要旨

ア 会社には、これまで労働組合がなく、団体交渉を求められたのが創業以来初めてで不慣れであったことや、組合から提出された要求事項に対応する時間を確保する必要があったなど、開催まで1か月程度の準備期間を要したのには合理的理由があった。

イ 労組法第7条第2号は「団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」を禁止するのみであって、その開催方法に制限はないところ、会社はりモート方式で団体交渉を実施した。当時は新型コロナウイルスに対する警戒レベルが高く、多数の高齢者を受け入れている会社の役員が万が一にも新型コロナウイルスを会社施設に持ち帰ることになるのは避ける必要があったことから、対面交渉を忌避する理由があった。

なお、会社は、本件団体交渉以降、対面方式を基本として団体交渉に応ずる用意があることを組合に示し、令和5年6月2日には対面での団体交渉を実施するなど柔軟に対応している。

ウ 本件団体交渉において、会社は、正体不明の人物を同席させて指示を受けていたということはない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、合理的な理由なく、団体交渉の開催を引き延ばしたといえるか。

組合は、A 2 が令和 4 年 9 月 1 9 日付けにて 3 0 日後の解雇を予告され、A 2 の処遇を明らかにしないまま、団体交渉の期日を同年 1 0 月 3 0 日としたことには、合理的な理由がないと主張する。

確かに、同年 9 月 3 0 日の団体交渉を申し入れた同月 2 2 日付け申入書に対して、同年 1 0 月 3 0 日の期日の提示（前記第 2 の 2 (11)・(14)）というのは、かなり期間が空いており、相当性には疑問が残るところである。

他方、団体交渉の期日を同日とすることについて、会社は、本件事案等の調査やリモート方式による団体交渉開催の準備のためとの理由をあげているところ（前記第 2 の 2 (14)）、これらの理由が不合理とまではいえず、また、それらの調査や準備のために相応の時間を要することを考えると、同日の開催が著しく遅いと断定するのも困難である。

また、組合は、会社が A 2 の処遇を明らかにしないままに、期日を先延ばししていたと主張するが、前記第 2 の 2 (9) のとおり、会社は、A 2 に対し、A 2 を監視する等の条件を付すものの、少なくとも、継続して勤務することについては認め、A 2 も勤めたいと応じ、休日の取り方等も話し合われていることから、A 2 の処遇が全く明らかでなかったとまではいえない。

以上を考慮すると、会社が、合理的な理由なく団体交渉の開催を引き延ばしたとまでは評価できない。

イ 会社が団体交渉の開催条件をリモート方式としたことについて、合理性があったといえるか。

団体交渉は、原則として労使が直接話し合う対面方式で行われるべきであるのは当然である。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の流行下におけるリモート方式の団体交渉の当否については具体的な感染状況にも左右されて種々の見解があり得るところであり、一律に肯定することも否定することもできない。

ただし、本件団体交渉申入れ時点において、会社が新型コロナウイルス感染症対策として、会社役員、従業員、利用者、利用者家族あるいは出入りの取引業者などに対して、対面の団体交渉を不可とするのと同程度といえるような行動制限を設けていたかについては疑問が残るといわざるを得ない。

しかしながら、当時の県ガイドラインに基づく警戒レベルは 2 であり、面会は十分注意（オンライン面会を推奨）とされていたこと（前記第 2 の 2

(14)) を考慮すると、高齢者施設を運営する会社が団体交渉についてリモート方式を主張したことを明らかに不当と非難するのは相当ではない。

したがって、会社が団体交渉の開催条件をリモート方式としたことについて、合理性がなかったとまではいえない。

ウ 団体交渉において、会社は素性の知れない人物を同席させていたか。同席させていた場合、会社のその対応は、誠実交渉義務違反といえるか。

本件団体交渉において、会社が素性の知れない人物を同席させたという主張を裏付ける疎明はない。

確かに、カメラを回すようにとの組合の要求は合理的なものであり、会社が対応しなかったこと（前記第2の2(26)）は不自然といえるので、この点組合が疑念を抱いたことは理解できる。

しかし、証拠上、交渉担当者以外の者からの発言は認められず、仮に会社が素性の知れない人物を同席させていたとしても、それが誠実交渉義務違反に該当するとまでは認められない。

エ 小括

以上のとおり、本件団体交渉に関する会社の対応には全く問題がなかったとはいえないものの、取りあえず双方合意のもとに同年10月30日にリモート方式による団体交渉が開催されたことも考慮すると、労組法第7条第2号の団体交渉拒否には該当しない。

3 争点3（会社は、前記第1の3(3)アないしオの行為をしたといえるか。したといえる場合、その行為は労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメント・組合弱体化

(ア) 会社は、令和4年10月30日付け「団体交渉回答」中の「身体的虐待、心理的虐待及び性的虐待を利用者に行った」との記載内容から明らかであるように、C1市の調査結果発表2か月前の同月3日に虐待防止委員会の設置を決定し、本件事案におけるA2の言動を心理的虐待、身体的虐待と決めつけた。

また、虐待防止委員会は市条例では定期的な開催が規定されているが、会社は、本件事案に至るまで開催したことがなかった。

(イ) 同年12月12日の運営推進会議においても、本件事案に身体的虐待

があったかのような発言がなされた。

- (ウ) 会社は、C 1 市の調査結果を待たずに家族説明会に向けた準備を行い、家族説明会において、利用者の家族が身体的虐待があったとの印象を持たざるをえない報告をした。

イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書における A 2 についての「元職員」との記載

専務は、従業員連絡用 SNS に掲載した虐待改善計画書に、悪意をもって A 2 を「元職員」とあたかも A 2 が退職したかのような記載をした。会社は、他の事例を流用して記載した際に一部事項の書き換えに漏れがあったのみと主張するが、他に書き換えられた箇所は多数に及び、「元職員」のみ書き換え損ねたとするのは不自然である。したがって、「元職員」と記載した行為には、会社の悪意があったといえる。

ウ A 2 に対する本件指導書の差別的交付

- (ア) 会社は、A 2 への本件指導書交付以前に、他の従業員に対して同様の指導書を交付したことがなかった。A 2 に限らず、従業員が必要に応じて施設内を走ることは日常的に見られる光景であり、適正な業務の一環であるといえる。
- (イ) 指導書の交付は、会社の就業規則に規定されていない。また、就業規則上、業務において走ることを禁止していない。就業規則の前文には「責任を持って積極的に、かつ誠実にその職務を遂行する」とあることから、利用者が緊急に介護を必要とする状況においては、走ってかけつけるのは当然で、適正であるといえる。
- (ウ) A 2 が施設内を走ったことには、A 2 が応援を大声で呼んでも対応してもらえないような状況下であって、応援を探しに走ったという理由がある。A 2 は、B 3 本所への配置転換の後、業務に従事させないなどの扱いを受けていた上、B 3 本所の従業員からも冷遇され、無視されていた。
- (エ) 同年 1 1 月 3 0 日の指導のやりとりの中で、B 9 は、A 2 に対して、利用者を驚かせたとの指摘や、関係する注意又は指導を行っていなかった。B 9 の指導の直後に指導書が交付されたが、指導書は、予め用意されていたかのようにであった。

エ 職員会議における A 2 の診断書と休職届の回覧及び運営推進会議における更なる責任追及をあおる行為

同年１２月６日の職員会議にて、社長は、Ａ２から診断書と休職届が提出されたことを報告した上で、従業員全員に診断書と休職届を回覧するという、Ａ２のプライバシー権を侵害し個人情報保護法に違反する不法行為を行った。また、Ａ２の病歴を職員会議で回覧する行為は、Ａ２に対して重大なストレス又は不安を与え、Ａ２は安全に業務を遂行することができなくなるから、Ａ２への配慮を欠く社長の行為は、安全配慮義務に違反する。この行為は、会社の事業所全体を恐怖により支配して組合の影響力を排除することを目的とする、支配介入であるといえる。

同月１２日の運営推進会議にて、Ｂ９は、事件の解決や処分を促す「交流を早期に実施することを願う」等の組合差別を目的とした配置転換を推進する発言をし、同会議における「勝ち誇って更なる責任追及をあおる雰囲気」を作りだした。

オ Ａ３への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめの企図

(ア) 同年１０月１２日に社長及び会長と面談した際の「残業代の請求額をすぐに出せ」といった対応はパワーハラスメントであり、また、社長は「組合員がいれば会社が潰れる」との認識にたってＡ３を退職させようとしていた。

(イ) 本件団体交渉においても、専務は、Ａ３に対する懲戒処分を検討していることを明言した。

(ウ) 本件メールには、Ｂ９を指導者としてＢ３本所からＢ２支所へ、Ａ３と親しかったＢ１１及びＢ１２をＢ２支所からＢ３本所へそれぞれ配置転換することによって、Ａ３の孤立を企図していることが記載されていた。

(エ) 同年１２月１２日の運営推進会議において、Ｂ９は、Ａ３に対する処分を求めるかのごとき発言を行った。

(オ) 会社は、Ｂ２支所において全職員を集めて行っていた朝の申し送りを廃止し、Ａ３に対して申し送り・引継ぎを行わない状況での業務を強制した。その結果、Ａ３は、非常に不安な状態で就労することとなった。

(カ) Ａ３は、会長から差別的に「おまえ」と呼ばれることが数回あった。

(キ) 本件メールにおいて、専務はＡ３と親しい従業員であるＢ１１他１名について「監視・指導する」としており、その後、Ｂ１１は退職した。Ｂ

1 1 が退職したのは、本件メールを見たことが原因である。

B 1 1 は、会社に対し強い不信感及び不満を抱いていたが、A 2 の配置転換や、組合員へのパワーハラスメント等を目のあたりにしていたので、A 3 が組合加入を勧めても、組合に加入することはなかった。会社は、A 3 を孤立させ、従業員の組合への加入や協力を阻害した。

(2) 会社の主張の要旨

ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメント・組合弱体化

(ア) 会社は、本件事案が生じるまでの間、虐待の発生を覚知していなかったもので、虐待防止委員会を定期的開催していなかったが、虐待の発生に伴って、同年10月3日に同委員会を開いたことは、会社として当然の対応であり、本件事案に限ってその設置を急いだことはない。

(イ) 同年12月12日の運営推進会議においては、会社内に掲示された結果報告のとおり議論がなされたが、A 2 に対するパワーハラスメントや労働組合の弱体化を図るという話は一度もなかった。

(ウ) C 1 市による「口頭指導事項」において、介助中の事故、けがについては、身体的虐待までの認定とはならなかったが、介助の工夫や情報共有により防ぐことができた事案と思われるので、再発防止策をとるようにと指導された。

イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書における A 2 についての「元職員」との記載

参考にした書式の表記が残ってしまったものであり、「元職員」と記載したことに悪意はない。

ウ A 2 に対する本件指導書の差別的交付

(ア) A 2 以外の従業員は、これまで走って移動することはなかった。

したがって、本件指導書の交付について前例がないのは当然である。

(イ) 従業員に対し指導を行うことについて、就業規則上の根拠は不要である。

(ウ) 会社施設には認知症を患う利用者が多く滞在しており、施設内では平穏な環境を保つことが必要である。会社は、A 2 に対し、そのためには施設内を走らず騒がしい行動をとらないことが必要であると口頭で伝えていた。本件指導書は、会社の口頭指導にもかかわらず、A 2 の行動に変化

が見られなかったもので、交付したものである。

エ 職員会議におけるA2の診断書と休職届の回覧及び運営推進会議における更なる責任追及をあおる行為

職員会議において、社長が従業員にA2が休職に入る旨伝え、シフト調整の必要からA2の診断書及び休職届を管理者補佐であるB8及びB9に手渡した際、両名を介して他の従業員が目にした可能性はあるが、社長が他の従業員の回覧に供したことはない。

また、運営推進会議において、会社が本件事案に関してA2の責任追及をあおるような行為を行った事実はない。

オ A3への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめの企図

(ア) 会社は、本件事案の現場に居合わせたにもかかわらず、A2の行為を制止せずに助長させたA3に対して、懲戒処分を検討していたが、実際には懲戒処分はしていない。

(イ) B9については、B11（看護師）の退職に伴い、B3本所に所属する看護師であるB9がB2支所の薬剤管理業務についても担うことになったもので、配置転換はしていない。

(ウ) 申し送りを廃止し、個別に職員間で引継ぎを行うこととしたのは、会社全体を対象に取り決めたことであって、A3に対してのみ行ったものではない。

厳密には、申し送りについては廃止していない。申し送りを令和4年11月24日に当面の間休止し、日勤帯のリーダーが夜勤帯の従業員に情報共有を行う方法に変更しただけのことである。

(エ) 会長がA3を「おまえ」と呼んだ事実はない。

(オ) 会社がB11に退職を促したことはなく、B11の退職理由は知らない。会社はB11の組合加入を妨げたこともなく、会社がA3の孤立を企図した事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメント・組合弱体化

組合の主張によると、会社は、C1市の本件事案にかかる調査結果を待たずして、本件事案のA2の行為に身体的虐待があったと決めつけた上で、

A 2を攻撃する目的で、虐待防止委員会を設置し、また、従業員をして、運営推進会議内においてその決めつけを踏まえた発言をさせ、身体的虐待があったとの意識を持たせた。これによって、会社はA 2を追い詰め、組合の組織弱体化を狙ったとする。

この主張について、以下検討する。

- (ア) 会社の運営規程では、会社は虐待防止委員会を月 1 回以上開催すると規定されていたところ、本件事案の前は規定どおりに開催されていなかったことは、会社も認めるところである（前記第 2 の 2 (16)）。

しかしながら、本件事案のような虐待事案が発生した以上は、会社が令和 4 年 1 0 月 3 日に虐待防止委員会を設置したこと（前記第 2 の 2 (16)）は当然求められる対応であり、不自然に設置を急いだとは認められない。

- (イ) また、組合は、会社が C 1 市の調査結果発表前に、A 2 の本件事案における行為に身体的虐待もあったと決めつけたと主張する。

本件事案のような虐待事案が発生した場合、会社はマニュアルに従った各対応（前記第 2 の 2 (10)）を早急に行い、再発防止策を検討することが求められる。そして、会社が調査を行った結果を踏まえて、会社なりに事案を評価すること自体は非難されることではない。その評価は結果的には C 1 市の認定とは一部異なることとなった（前記第 2 の 2 (26)・(27) 及び 3 (3)）が、他方、会社が、A 2 が組合員であることを理由に恣意的に身体的虐待に言及したと認めうるような事実は見当たらない。

- (ウ) さらに、同年 1 2 月 1 2 日に開催された運営推進会議において、本件事案に関して当事者の処罰を求める意見等が出たことは、同会議の結果報告（前記第 2 の 3 (12)）から推認しうるが、同会議は利用者家族や地域代表等も委員となっているところ（前記第 2 の 3 (11)）、誰がどのような発言をしたかは不明であり、従業員から会社の意を体した A 2 に対するパワーハラスメントと評価しうるような意見があったとは認定できない。

- (エ) したがって、組合の主張は認められない。

イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書における A 2 についての「元職員」との記載

組合は、会社が作成した虐待改善計画書に、悪意をもってA2を「元職員」と記載し、従業員に閲覧させたと主張するところ、会社は、参考にした改善計画書の表記が残ってしまったものであり、悪意はなかったと主張する。

確かに、会社が作成した虐待改善計画書と本件審査手続きにおいて提出された改善計画書を比較すると、当該部分の文章はほぼ同じであり、その他の部分の形式もほぼ同じであることから、会社が主張する理由が不自然とまではいえない。そして、「元職員」との記載は1箇所に留まること（前記第2の3(8)）からも、会社が悪意をもって「元職員」と記載したと認定するのは困難である。

ウ A2に対する本件指導書の差別的交付

組合は、会社においては、A2以外の従業員も日常的に施設内を走るなどしており、また、A2が走ったことについても理由があるから、A2に限って本件指導書を交付するなどした行為は差別的であると主張する。

確かに会社において、これまでA2以外の職員に対して、このような指導書を交付した前例はない（前記第2の3(7)）。

しかし、認知症を患う利用者が多く滞在する会社施設の性質上、そのような利用者への配慮をするよう従業員に指導することの必要性は否定できず、A2に対しては、本件指導書を交付する前に施設内を走ることについて口頭指導が複数回行われてきたことがうかがえる。

また、前記第2の3(6)のとおり、同年11月30日の指導書交付の際、A2は、指導書に署名して提出することは拒否するものの、注意されたことは改める旨答えるなど、指導内容自体には特段反論しておらず、会社があえて不合理な指導をA2に行ったとまでは認められない。

以上を考慮すると、会社が、A2が組合員であることを理由に、A2に差別的に本件指導書を交付したとまで認定するのは困難である。

エ 職員会議におけるA2の診断書と休職届の回覧及び運営推進会議における更なる責任追及をあおる行為

認定した事実によれば、職員会議において、社長がA2の診断書と休職届を管理者補佐のB8及びB9に渡したこと（前記第2の3(10)）までは認められるものの、その他の従業員に回覧したとまでは認められない。

また、運営推進会議における発言については、前記第2の3(12)のとお

り、処罰を求める意見が出たことは推認しうるが、具体的な発言内容や発言者は不明であり、従業員から、会社の意を体した責任追及をあおるような発言があったとまでは認定することができない。

オ A 3 への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめの企図

(ア) 配置転換については、本件メール（前記第 2 の 3 (13)）からは会社が A 3 への指導のための配置転換を検討していたことはうかがわれるが、配置転換が実際に行われた事実は認められない（前記第 2 の 4 (4)）。そして、C 1 市が会社人事交流を検討するように指導していたこと（前記第 2 の 3 (3)）からも配置転換が検討されること自体は不自然なことではなく、配置転換に A 3 を孤立させる意図があったとまでは認めることはできない。

(イ) 次に、同年 10 月 12 日の残業代に関する会社の A 3 に対する対応については、会社が組合を通したいとする A 3 に残業記録の提出を強く迫り、その際会社は A 3 が組合員であることを快くは思っていないと思われる発言をした事実が認められる（前記第 2 の 2 (17)）。しかし、会社はこの時点では、残業代を算出するためには就業規則、36 協定、賃金規程等の提出や、タイムカード設置や休憩時間等の問題の解決が必要であるとの組合の主張を認識しておらず（前記第 2 の 2 (17)）、残業の記録さえあれば足りると考えた会社に、組合の主張を無視する意図があったとまでは認められない。そして、会社の対応が組合を弱体化させるおそれのあった行為とまでは評価することはできず、実際に組合の運営等に影響を与えたとの事実も認められない。

(ウ) さらに、会社が本件事案に関して、A 3 の懲戒処分を検討した事実は認められるが、その後懲戒処分は行われず（前記第 2 の 4 (4)）、また、本件事案を考慮すれば懲戒処分の検討がなされても不相当とはいえない。

(エ) その他、前記第 2 の 3 (2) のとおり、従前行われていた申し送りの方法が変更された事実は認められるが、変更は会社全体を対象としており、ことさら A 3 に対するいじめの意図があったとは認定できない。また、B 1 1 の退職理由は不明といわざるを得ず、会社が A 3 の孤立化を企図したり、従業員の組合への加入や協力を阻害したとの事実は認定できず、

さらに会長がA 3に対し差別的に「おまえ」と言ったかについても提出された証拠からは認定できない。

カ 小括

以上のとおり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する事実は認定できない。

4 結論

以上のことから、本件申立てには理由がない。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和6年5月9日

群馬県労働委員会
会 長 新 井 博