

命 令 書

申 立 人 K組合

代表者 執行委員長 D

堺市南区

被申立人 L

代表者 代表取締役 E

上記当事者間の令和4年(不)第23号事件について、当委員会は、令和6年9月11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

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

K組合

執行委員長 D 様

L会社

代表取締役 E

当社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) 令和4年4月21日に、貴組合と協議を行うことなく、貴組合員F氏の休日のうち、日曜日を土曜日に変更したこと（3号該当）。
- (2) 貴組合が令和4年4月26日付け団体交渉申入書により申し入れた団体交渉に応じなかったこと（2号該当）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 組合員1名に対する土曜日の出勤禁止命令の取消し
- 3 陳謝文の交付及び掲示

第2 事案の概要

本件は、①組合員1名が職場復帰した際、被申立人が、労働協約を無視して、労使の合意なく同人の休業日を変更したこと、②申立人が、同組合員の職場復帰後の労働条件等について、団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、これに応じなかったことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 被申立人が、令和4年4月21日に、申立人と協議を行うことなく、申立人組合員Fの休日のうち、日曜日を土曜日に変更したことは、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 2 令和4年4月26日付け団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

第4 認定した事実

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 当事者

(1) 被申立人L会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、歯科技工物の製作、修繕、販売等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時4名である。

(2) 申立人K組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約150名である。

なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された、M分会（以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合ら」という。）がある。

2 本件申立てに至る経緯について

(1) 令和3年以前の経緯

ア 遅くとも平成18年には、F（以下、組合加入前も含め「F組合員」という。）は、会社で歯科技工士として勤務していた。なお、F組合員は、週休1日で勤務していたが、令和2年8月頃には、週休2日となり、日曜日と水曜日が休日となった。

イ 令和2年3月27日、組合らは会社に対し、「労働組合加入通知書」、「団体交渉申入書」及び「分会要求書」を提出し、F組合員が組合に加入した旨、会社内に分会が結成されたことを通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）

の開催等を申し入れた。

ウ 令和2年4月15日、組合らと会社との間で「協定書」（以下「2.4.15協定書」という。）が締結された。

2.4.15協定書には、次の記載があった。

「L会社（以下、会社という）と、K組合及びM分会（以下、組合という）は、誠意ある団体交渉を行った結果、下記のとおり合意に達したので、ここに協定書を締結する。

記

1. 会社は、組合が結成されたことを認め、不当労働行為を行わない。
2. 会社は、労働基準法・労働組合法等の労働諸法令を遵守する。
3. 組合員に影響を与える問題（身分・解雇・賃金・労働条件等の変更）について、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行う。
4. 会社は、労働時間を適正に管理する。
5. 組合掲示板は、継続協議とする。

以上」

なお、2.4.15協定書には、会社代理人として弁護士H（以下「会社代理人弁護士」という。）の記名押印があった。

エ 令和2年8月頃、F組合員の勤務地が、NクリニックからP院へと転勤となった。なお、この転勤により、F組合員の通勤時間は5分から10分程度長くなった。また、F組合員は、車通勤であり、Nクリニックでは、民間駐車場を利用し、その利用料金の半額をF組合員が負担していたが、P院では、駐車場の利用料金の負担はなかった。

上記の転勤に際して、組合は、会社に対し、協議を申し入れなかった。

（2）令和4年4月21日にF組合員が職場復帰するまでの経緯

ア F組合員は、人工透析を開始するとして、令和4年1月31日から同年4月10日まで年次有給休暇の取得及び病気休業をした。

イ 令和4年2月3日、組合らは会社に対し、「分会要求書」（以下「4.2.3分会要求書」という。）を提出した。

4.2.3分会要求書には、下記のとおり要求するので、速やかに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨記載した後、次のとおり記載されていた。

- 「1. 就業規則を組合に開示されること。
2. 退職金制度を設けられること。
3. 分会掲示板を貸与されること。
4. 事務分掌を明らかにされ、指揮命令系統を明確にされること。

5. F 分会長の人工透析開始後の労働条件について組合と協議されること。

6. その他関連事項

以 上」

なお、同月25日、会社は組合に対し、就業規則を提出した。

ウ 令和4年2月25日、会社は組合に対し、「通知書(1)」(以下「4.2.25会社通知書」という。)を提出した。

4.2.25会社通知書には、次の内容の記載があった。

(ア)「開示の請求」として、①会社は、後記(イ)記載の就労制限に係る医師の意見書の提出を請求する旨、②会社は、F組合員から、令和4年3月10日までの有給休暇の申請をもらっている旨、同月11日以降の復職について話し合う必要があるので、2月中に提出してほしい旨、③仮に、上記までに提出がない場合は、復職までに職場の調整が必要になると思われることから、復職の時期が遅れることを了承してほしい旨。

(イ)「経緯」として、①令和4年1月から、F組合員は、「人工透析が必要になった。体調不良で仕事ができない。仕事を減らしてほしい。」と訴え、同月31日から休んでいた旨、②会社はF組合員に対し、(i)いつまで就労不能なのか、(ii)いつから就労可能なのか、(iii)就労可能だとして、どのような就労の制限を受けるのか、業務内容にどのような配慮をすべきなのか、出勤時間、出勤日数にどのような配慮をすべきなのか、(iv)就労について制限を受けるとして、いつまで制限を受けるのか、についての医師の意見書を出してほしいと令和4年1月からお願いしているが、未だに医師からの診断書等をもらえていない旨。

(ウ)「今後」として、①会社の方針としては、上記(イ)の医師の意見書によって、F組合員の体調や、F組合員にどのような業務をお願いできるのかを確認することができなければ復職も検討できない旨、②団交の申入れがあったが、意見書が提出されてから、F組合員と話し合いたいと考えている旨。

エ 令和4年3月30日、組合らは会社に対し、「分会要求書」(以下「4.3.30分会要求書」という。))、「診断書」及び「身体障害者診断書・意見書(じん臓機能障害用)」を提出した。

4.3.30分会要求書には、下記のとおり要求するので、速やかに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨記載した後、次のとおり記載されていた。

「1. F 分会長の職場復帰に際し、障害者差別解消法の合理的配慮を提供されること。

①通勤時間が短縮するようしかるべき職場異動を講じられること。

②週3日行う血液透析(月曜、水曜、金曜いずれも午前8時から4時間)

のうち、一日は公休日となるよう、残りの2日はフルタイム勤務が可能となるよう勤務時間を配慮されること。

2. その他関連事項

以 上

なお、「診断書」には、F組合員の住所、氏名、病名のほか、「備考」として、「右記にて週3回の血液透析が必要である。尚下肢筋力低下も認め遠方の通勤は困難と思われます。」との記載があった。

オ 令和4年4月6日、組合は会社に対し、F組合員の職場復帰に関し、現時点での主治医の考え及び本人の希望を書面にて連絡するとして、文書（以下「4.4.6組合文書」という。）を提出した。

4.4.6組合文書には、次の内容の記載があった。

（ア）「1 合理的な配慮を求めます。」として、①勤務先についてQ院への変更を希望する旨、②通勤手段はマイカーを希望する旨、③勤務時間について、透析をクリニックで毎週月曜日・水曜日・金曜日（開始時刻8時から4時間弱）に行い、12時にクリニックを出発し、職場に向かう旨、希望として、それから8時間働ける環境を提供してほしい旨。

（イ）「2 Fの現時点での体調等」として、①本人としては、体調は、今のところ、これといって問題がない旨、②本人の希望として、残業はさせないでほしい旨、③本人としては、集中してこれまでどおりの業務をできるかについては不安もある旨。

（ウ）「3 医師の書類」として、何時間ぐらいであれば、支障なく車の運転ができるかについては、医師は具体的な数値を記入した書面の提出を拒んでいる旨。

カ 令和4年4月8日、会社は組合に対し、「通知書(4)」(以下「4.4.8会社通知書」という。)を送付するとともに、F組合員の出勤する曜日や時間等については、4.4.8会社通知書の記載内容でよい書面で回答するよう求めた。

4.4.8会社通知書には、4.4.6組合文書に記載の要望に対する回答として、次の内容の記載があった。

（ア）「1 転勤の希望」として、①F組合員は、通勤距離の短縮のため、Q院での勤務を希望しているが、Q院は現在、2名の技工士が働いており、作業スペースとして、3名の技工士が働くのは難しい旨、②F組合員が復職後、技工士としてフルに働くことは難しいと思う旨、補助的な立場で技工士としてQ院で働くのは、スペース的な問題で難しい旨、③仮に、F組合員が100%技工士として働くとしても、代わりに現在勤務している技工士を異動させる必要があり、欠員が出たタイミングで検討するのは別にして、現実的には難しい旨等の記載。

(イ) 「2 通勤手段」として、①F組合員は、マイカーでの通勤を希望しているが、会社としては認めることはできない旨、②F組合員は糖尿病と診断されており、医師から30分程度の運転であれば問題ない等の具体的な指示が出ていない以上、認めることはできない旨、③交通機関を使った合理的な交通費については支給する予定である旨、④マイカーを使わないと約束してほしい旨、会社からの質問として合理的な交通機関を知らせてほしい旨の記載。

(ウ) 「3 勤務時間」として、F組合員は、(i)月曜日、水曜日、金曜日は12時に透析が終わるので、それから会社に出勤して8時間働きたい、(ii)火曜日、木曜日は通常どおり、(iii)残業はさせない、との勤務時間を希望している旨記載した上で、会社としては、①防犯等の問題や、病気を持っている社員が一人で仕事に倒れても対応できないことから、一人だけの勤務時間の延長は認められず、(i)は承諾できない旨、②(ii)及び(iii)は承諾する旨、③(i)について、交通機関を使った移動時間を考えると、「月、火、金については、午後3時から午後6時までの3時間の勤務時間」を提案する旨、また、これに関する会社からの質問として、月曜日、水曜日、金曜日は所定労働時間としての出勤時刻として午後3時までには出勤することを約束してくれるのか、との記載。

(エ) 「4 復職後の仕事」として、業務内容と1週当たりの勤務時間、会社からの質問として、業務内容に納得してもらえるか、との記載。

(オ) 「5 報告、連絡、相談」として、P院の技工士A（以下「A氏」という。）をF組合員の上司として指名する旨、会社からの質問として、復帰後はA氏の業務指示に従うことを約束してもらえるのか、との記載。

(カ) 「6 復職後の賃金」として、復職後の賃金の時給額及びその根拠の記載。

(キ) 「7 復職開始日」として、①F組合員は、令和4年4月11日からの勤務開始を希望しているが、医師の意見と具体的な復職の希望が出たのは同月6日であり、検討時間が足りない旨、②このようなことを避けるため、組合に事前に書類を提出してほしいと何度もお願いしていたのであり、まずは、会社からの前記(イ)から(オ)記載の質問に回答してほしい旨、③復帰後の職務内容について協議する必要がある旨、トラブルとなっても困るため、F組合員の復帰は上記について協議できてからとなる旨、④同月11日からの出勤は禁じる旨、仮に事前協議なく出勤してトラブルになれば、そのこと自体を懲戒理由とする旨の記載。

キ 令和4年4月9日、組合は会社に対し、「申入書」（以下「4.4.9組合申入書」という。）を提出した。

4.4.9組合申入書には、4.4.8会社通知書を踏まえた組合側の提案として、①組

合は、4.3.30分会要求書にて、F組合員の職場復帰に際し、障害者差別解消法の合理的配慮の提供を求めているが、4.4.8会社通知書からは、時間不足のためか、会社内で十分な検討ができていないように見受けられる旨、そこで、F組合員の欠勤期間を10日間延長し、職場復帰を令和4年4月21日に再設定するので、この間に十分検討し、また、団交にも応じてもらう旨、②通勤時間短縮に格別の配慮を求めるので、P院に代わる勤務職場を提供してほしい旨、③通勤手段から自動車を除外することはできず、自動車通勤で、万一通勤途上で糖尿病に起因する事故があったとしても会社の安全配慮義務違反は追及しない旨、④フルタイムでの職場復帰は困難との会社判断を尊重し、週32時間勤務とし、1週間のうち、透析のある2日は4時間勤務とし、透析のない3日は従来どおり8時間勤務とする旨、⑤以上を提案し、再度社内で検討するよう申し入れるので、ある程度会社の考えがまとまったら、2.4.15協定書第3項もあり、団交を開催するよう求める旨、⑥令和4年4月21日から円満に職場復帰できることを期待する旨等の記載があった。

ク 令和4年4月12日、会社は組合に対し、「通知書(5)」(以下「4.4.12会社通知書」という。)を提出した。

4.4.12会社通知書には、次の内容の記載があった。

(ア)「令和4年4月9日付申入書について」として、①マイカー通勤について、(i)F組合員の問題だけでなく、第三者も含めた問題であり、F組合員が会社に対して事故の責任を追及しないことと、会社としてマイカー通勤を認められないことは別問題である旨、(ii)マイカー通勤は認められず、通勤による負担を考慮して、勤務時間の短縮を再提案する旨、②配置転換について、(i)検討期間が短く、従前よりも近場の職場への異動はできない旨、F組合員が他の職場に異動するためには、その先の職場の人員に別の職場へ異動してもらう等の対応が必要であり、実際にこの対応が可能かどうか検討するには、2、3か月かかる旨、(ii)F組合員が実際に働ける能力が不明であり、実際に働きながら、業務内容、業務時間等を調整する必要がある旨、F組合員が他の職場に異動することは配置転換を意味し、どのような業務を任せべきか不明な状況では、検討できない旨、(iii)復職希望日は令和4年4月21日であるので、まずは従前どおり、P院での勤務を命じる旨の記載。

(イ)「当社の回答」として、①復職について、(i)そもそも、マイカー通勤、配置転換及び賃金額は、復帰後のF組合員の勤務状況(体力)次第である旨、(ii)そこで、P院での勤務を前提に、令和4年4月21日から復職するのが現実的だと思う旨、②団交について、(i)会社としては、マイカー通勤、配置転換及び

賃金額について、復職後も団交で話し合うことに異存はない旨、(ii)会社としては、1か月程度、F組合員の勤務状況を見てから議論するのが適切であり、その後に「面談での団交」をするのが適切だと考えている旨、(iii)しかし、書面でのやり取りが続いているので、F組合員の希望があれば、「面談での団交」にも応じるつもりである旨、例えば、ZOOM等で行うことも可能である旨の記載。

(ウ)「返答下さい」として、以下の記載があった。

「 1 令和4年4月8日付の当社の通知書の質問

(1) 令和4年4月8日付の当社の通知書において、当社がF様に要請している事項について回答して下さい。

2 回答

(1) マイカーを使わないと約束して下さい。

(2) 合理的な交通機関を提出して下さい。

(3) 当面の間ですが、「P院」に勤務して下さい。

(4) 「P院」にて、火曜日、木曜日について、可能な出勤時間、退社時間を教えて下さい。

(5) 「P院」にて、月、水、金曜日について午後3時を出勤時間として、同時刻までに出勤し、4時間勤務すると約束してくれますか。

(6) 当面の間ですが、F様の業務を以下の業務とすることにして下さい。

(略)

(7) 復帰後は、(略：A氏の名前)氏が上司としてF様に細かい報告を求めることになりますが、業務指示に従ってください。

(8) 復帰日を令和4年4月21日として、(4)(5)の時間勤務することを約束して下さい。」

ケ 令和4年4月14日、組合は会社に対し、「申入書」(以下「4.4.14組合申入書」という。)を提出した。

4.4.14組合申入書には、4.4.12会社通知書を受領した旨、以下、申し入れるので検討し、会社の考えをまとめて提示してほしい旨記載した上で、①通勤時間短縮の合理的配慮の提供を求める旨、万一、提供できない場合には、通勤時間短縮に代わる具体的配慮の提供を求める旨、②4.4.12会社通知書では、勤務場所はP院で、車通勤は認めないとするが、公共交通手段で自宅からP院までの所要時間は、120分を超える旨、通勤時間120分は、雇用保険の退職理由の判断基準とされており、健常者に適用される基準を無視し、障がい者に120分を超える通勤を強いる4.4.12会社通知書は断じて受け入れられず、再考を求める旨、③なお、4.4.12

会社通知書の、1か月程度、F組合員の勤務状況を見ながら議論するのが適切との記載は、組合もそう考える旨、新たな労働条件が決まるまで、従来の賃金水準を切り下げる合理的理由はないが、職場復帰に際して1週間当たりの労働時間が短縮となる場合には、労働時間に応じて賃金を減額することは受け入れる旨、④上記2点の基本的課題が解決すれば、会社が求めている「返答下さい」の各項目について回答できるようになると考える旨の記載があった。

コ 令和4年4月19日、会社は組合に対し、「通知書(6)」(以下「4.4.19会社通知書1」という。)を提出した。

(ア) 4.4.19会社通知書1には、次の内容の記載があった。

a 「当社としての回答」として、①勤務条件について、(i)P院に交通機関で通勤してほしい、(ii)P院にて、月曜日、水曜日、金曜日は午後3時を出勤時間、午後6時を退勤時間とし、火曜日と木曜日は午前9時を出勤時間、午後6時を退勤時間としてほしい、②通勤時間についての合理的配慮として、通勤時間が4時間ほどかかると予想されるところ、半年間に限り1時間分を労働時間として賃金の支払を認める旨等の記載。

b 「最後に」として、①話合いの前提として、(i)そもそも、マイカー通勤、配置転換及び賃金額は、復帰後のF組合員の勤務状況(体力)次第である旨、(ii)P院での勤務を前提に、令和4年4月21日から復職するのが現実的だと思う旨、②団交について、会社としては、1か月程度、F組合員の状況を見てから議論するのが適切であり、その後に面談での団交をするのが適切であるとする旨の記載。

(イ) 4.4.19会社通知書1には「YAHOO!路線情報」(以下「4.4.19添付資料」という。)が添付されていた。

4.4.19添付資料には、令和4年4月21日(木曜日)に、F組合員の自宅の最寄駅であるB駅から、P院の近隣のバス停留所Cを経て、P院に午前9時に到着するために検索されたルートと所要時間等が記載されていた。

サ 令和4年4月19日、組合は会社に対し、「申入書」(以下「4.4.19組合申入書」という。)を提出した。

4.4.19組合申入書には、以下のように申し入れるので検討し、会社の考えをまとめて提示してほしい旨記載した上で、①賃金水準を引き下げる合理的な理由がない旨、新たな労働条件を決めるまで、従来の賃金水準を切り下げる合理的理由はない旨、②当面の勤務場所をP院とすることに同意する条件として、通勤時間が80分程度となるよう配慮を求める旨、4.4.19添付資料でも、通常勤務の火曜日と木曜日は、朝の出勤がB駅午前6時31分、バス停留所C午前8時40分であり、

土曜日では、B 駅午前 6 時 5 分、バス停留所 C 午前 8 時 41 分となり、交通機関だけで 2 時間を超える旨、従来の通勤に要していた 80 分程度で通勤できるよう配慮を求める旨、③月曜日と金曜日の透析日の勤務時間は受け入れる旨、④同年 4 月 21 日までに復帰条件が整わない場合は、今回は会社が譲歩することを求める旨の記載があった。

シ 令和 4 年 4 月 19 日、会社は組合に対し、「通知書(7)」(以下「4.4.19 会社通知書 2」という。)を提出した。

4.4.19 会社通知書 2 には、4.4.19 組合申入書及び、同日、会社代理人弁護士が組合担当者と電話をした内容を踏まえ、次のように回答する旨記載した上で、①組合担当者は、同月 21 日に P 院に出社するにはマイカー通勤を認めること、もしくは、これを黙認することが条件であると回答したが、会社としてはこれを認めることはできない旨、F 組合員は糖尿病と診断されており、医師から 30 分程度の運転であれば問題ない等の具体的な指示が出ていない以上、会社としては認めることができない旨、②会社としては、マイカー通勤を認めない旨、マイカー通勤を認めないことが理由で F 組合員が出社を拒否しても、会社としては賃金を支払えないことを理解してほしい旨の記載があった。

ス 令和 4 年 4 月 20 日、組合は会社に対し、「申入書」(以下「4.4.20 組合申入書」という。)を提出した。

4.4.20 組合申入書には、①4.4.19 会社通知書 2 を受領した旨、②F 組合員の職場復帰をめぐる解決すべき課題が絞られてきた旨、③車を使用した通勤について、(i)主治医は、30 分程度の運転であれば問題ないと考えているようで、F 組合員が自宅から車で通院していることは承知しているが、自動車運転にかかる所見を文書で示すことを拒んでいる、(ii)会社は、車通勤を容認せず、通勤に片道 2 時間 40 分以上かかるが公共交通手段を利用するよう指示している、(iii)組合は、通勤時間短縮の合理的配慮を求めている、という現状を踏まえて、(ア)現実的な対応について会社及び組合が知恵を出す、(イ)会社、組合、F 組合員とも、万が一の通勤途上の事故に備えをしておくことを提案する旨、④賃金について、会社も技工士の専門職として復帰することを想定しており、現行の賃金水準を変更しない旨、⑤会社の考えを再考し、本日中に組合まで連絡してほしい旨の記載があった。

セ 令和 4 年 4 月 21 日、F 組合員は、組合担当者とともに、会社に出勤した。

F 組合員が会社施設内に入り、その後、組合担当者が会社施設内に入った。会社は組合担当者に対し、施設内から退去するよう求め、警察を呼び、組合担当者は施設内から立ち去った。

その後、会社はF組合員に対し、同日付け「通知書(8)」(以下「4.4.21会社通知書」という。)を手交した。また、会社はF組合員に対し、休日を日曜日から土曜日に変更してほしい旨述べ、F組合員は、これを了承した。

4.4.21会社通知書には、①会社は、F組合員が糖尿病を患い、回復直後ということもあり、医師の書面による許可がない限りマイカー通勤を認めないと通知していた旨、②しかし、令和4年4月21日、F組合員は、会社の通知を無視してマイカーで出社し、これを認めない会社と押し問答になり、警察を呼ぶ事態になった旨、③F組合員は同年1月31日から欠勤しており、同年4月21日はその欠勤後の初めての出社になる旨、④会社としては、マイカー通勤による出社を認めない旨、マイカーでの通勤を禁じる旨、⑤次にマイカー通勤をした場合には、そのまま帰ってもらう旨、その指示に従わない場合には警察を呼ぶほか、不法侵入罪・不退去罪で刑事告訴等をする旨、⑥マイカー通勤は第三者に危害を与えかねないもので、上記の業務命令違反は重大な違反になる旨、これを無視した場合には、しかるべき処分をする旨の記載があった。

(3) 本件申立てまでの経緯

ア 令和4年4月22日、組合は会社に対し、「抗議書」(以下「4.4.22組合抗議書」という。)及び同日付けの診断書を提出した。

4.4.22組合抗議書には、①昨日、会社はF組合員に対し、復帰後の勤務日、勤務時間及び休日を提示したが、それらの中に、労使協議も労使合意もない休日の変更があった旨、②これは2.4.15協定書第3項に違反するもので、嚴重に抗議する旨、③直ちに組合に謝罪し、休日の変更を撤回することを求める旨、④なお、本日、主治医の「車の運転については特に問題はないと考える」と記載した診断書が発行された旨、⑤明日23日から出勤するので、職場にその旨周知徹底願う旨記載されていた。

イ 令和4年4月23日(土曜日)午前8時24分頃、会社は組合に対し、「通知書(9)」(以下「4.4.23会社通知書」という。)をファクシミリで送付した。

4.4.23会社通知書には、同月22日午後5時頃、ファクシミリで送付された4.4.22組合抗議書に対して回答するとして、次の内容の記載があった。

(ア)「令和4年4月23日の出勤」として、①会社はF組合員に対して、令和4年4月23日の出勤を禁じる旨、なお、この旨は同月22日に組合担当者に電話で伝えている旨、②「経緯」として、(i)同月21日、会社はF組合員に対し、土曜日の出勤日を日曜日に変更してほしいと申し出て、F組合員はこれを承諾した旨、(ii)同月22日午後5時、「土曜日(23日)に変更してほしい」とファクシミリで通知してきた旨、(iii)以上は突然の変更の通知であり、会社としては対応

できない旨、③「出勤日の変更の必要性」として、(i)従前、F組合員には一人で仕事をしてもらっていたが、復職後、F組合員の体力、集中力に波があることも予想される旨、(ii)したがって、上司のA氏が監督できる日程で勤務してもらう必要がある旨の記載。

(イ)「今後の予定」として、今後の出勤日について、F組合員及びA氏を含めたメンバーで、ZOOM等で打合せすることを希望する旨の記載。

(ウ)「マイカー通勤」として、令和4年4月22日の診断書では、「一般的には車の運転については問題ない」と記載があるので、会社としては、①3週間以内に、会社側が医師に診断書について質問できること、②上記の面談の結果によっては、マイカー通勤を禁止することがあり得る、との条件のもとに、3週間に限って、マイカー通勤を認める旨の記載。

ウ 令和4年4月25日、組合は会社代理人弁護士に対し、電話にて、土曜日の出勤日の変更については、対面でないと話し合いには応じない旨回答した。

エ 令和4年4月26日、組合は、「団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を会社代理人弁護士にファクシミリで送信するとともに、会社に郵送し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

本件団交申入書には、日時については、令和4年5月6日まで、場所については、会社又は組合事務所、と記載した上で、要求事項として、次のとおり記載されていた。

「(1)2022年2月3日付『分会要求書』第2項から第5項まで

(2)2022年3月30日付『分会要求書』第1項

(3)通勤手当について

- ・駐車場代の全額とガソリン代20円/kmとされること。

(4)特別休暇について

- ・有給とされること。

(5)育児世代、介護世代の社員が働き続けられるよう配慮されること。

- ・看護休暇、介護休暇を有給とされること。

(6)賃金を引き下げることなく、定年を65歳とされること。

(7)失効年休積立制度を新設されること。

(8)その他関連事項

以 上」

なお、会社代理人弁護士に送信したFAX送信票には、「要求事項のうち緊急度の高いものを優先し、解決していきましょう。日程調整をお願いします。」との記載があった。

オ 令和4年4月26日、会社代理人弁護士は組合に架電し、事業所付近の公園で団交をすることを提案した。これに対して組合は、適切な場所での団交にこだわる旨回答した。

カ 令和4年4月27日、会社は組合に対し、「通知書(11)」(以下「4.4.27会社通知書」という。)を提出した。

4.4.27会社通知書には、次の内容の記載があった。

(ア)「土曜日の出勤の禁止」として、会社はF組合員に対し、今後、土曜日の出勤を禁じる旨の記載。

(イ)「経緯」として、①令和4年4月21日、会社はF組合員に対し、土曜日の出勤日を日曜日に変更してほしいと申し出て、F組合員はこれを承諾した旨、②同月22日午後5時、F組合員は会社に対し、変更は無効であるとファクシミリで通知してきた旨、③同月25日、会社は組合担当者に対し、「土曜日の出勤日を日曜日に変更できるか」協議する件で、ZOOMで打ち合せたいと申し出たが、組合担当者は面前での団交にこだわるとしてこれを拒否した旨、④「土曜日の出勤日を日曜日に変更できるか」協議するには、会社関係者が参加して勤務スケジュールを調整する必要がある、会社関係者が多数参加するのであれば、会社の近くで行うことが適切である旨、同月26日、会社は組合担当者に対し、「事業所近くに喫茶店等もない。関係者の予定を調整する必要があるので、事業所付近の公園で関係者を集めて『土曜日の出勤日を日曜日に変更できるか』協議したい。」と申し出たが、組合担当者は、「会場を借りるなどの適切な場所での団体交渉にこだわる。」として、これを拒否した旨、⑤あくまで団交における「交渉」とは話し合いを意味し、電話等で話し合うことが可能である旨、今後の出勤日等については、当事者双方の予定を聞いて調整可能かどうかを調整するものであり、わざわざ面で会う必要性はない旨、⑥組合担当者の対応は会社に対し過剰な負担を課すものである旨の記載。

(ウ)「当社としての回答」として、①会社はスケジュールの調整がつかず、組合担当者が調整に応じないこともあり、会社はF組合員に対し、今後、土曜日の出勤を禁じる旨、②なお、会社としては、F組合員がZOOM等の適切な方法で協議する意向があるのであれば、F組合員と協議する予定である旨の記載。

キ 令和4年4月27日、組合は会社に対し、「申入書」(以下「4.4.27組合申入書」という。)を提出した。

4.4.27組合申入書には、①4.4.27会社通知書は、本件団交申入書で申し入れた団交を拒否したものであり、強く抗議する旨、②4.4.27会社通知書は、(i)「経緯」において、本件団交申入書で申し入れた協議内容を「今後の出勤日等につい

ては」と意図的に矮小化し、「当事者双方の予定を聞いて調整可能かどうかを調整するもの」と団交を単なる調整会議と見くびるもので、組合担当者の対応は会社には過剰な負担を課すものであると言ひ、(ii)「当社としての回答」において、組合担当者が調整に応じないと事実と異なる虚偽を並べ、団交の応諾を明確にしない旨、③万が一、団交を拒否するものではないと主張するなら、早急に会社内で日程調整の上、団交の開催日時、会場を決定するべく、組合と連絡を取り合うべきである旨、④なお、会社がF組合員の土曜日出勤を良しとしないなら、会社都合の休業として賃金10割保証すれば、何の問題も生じることはない旨、⑤会社が2.4.15協定書を遵守し、F組合員の職場復帰の労働条件等については、「会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行う」(同協定書第3項)よう、良識ある対応をすることを求める旨の記載があった。

ク 令和4年4月27日又は28日、会社代理人弁護士は組合に架電し、会社代理人弁護士と組合担当者との間で、次のようなやり取りがあった。

会社代理人弁護士は、電話で労働条件について話をするのも団交である旨、公園で話をしても団交である旨述べた。これに対して、組合担当者は、①F組合員をQ院に異動させること、②土曜日の出勤日について協議すること、③F組合員の給与額について要求し、会社がQ院への異動及び給与額を約束しない限り、土曜日の出勤日についてZOOM等で話し合わない旨述べた。会社代理人弁護士は、Q院への異動及び給与額は既に回答しているとおり承諾できない旨回答した上で、ZOOM等による団交の開催を求め、組合担当者は、これに応じなかった。このやり取りが繰り返された後、会社代理人弁護士が、同じことの繰り返しになるから、もうやめましょう、と述べ、同日の電話は終了した。

ケ 令和4年4月30日、組合は会社に対し、「抗議書」(以下「4.4.30組合抗議書」という。)を提出した。

4.4.30組合抗議書には、①4.4.27組合申入書及び同月28日に電話で団交に応じるよう説得したにもかかわらず、会社代理人弁護士は、4.4.27会社通知書に固執し、同じことの繰り返しになるとして、説得を拒絶した旨、②この間、会社が、2.4.15協定書がないかのごとく指揮命令権を振りかざして勤務場所、通勤手段、賃金、勤務時間及び休業日等の労働条件を主張し、円満な職場復帰を望む組合が譲歩を重ねてきた旨、③最終的に組合は、本件団交申入書の要求事項のうち緊急度の高いものを優先して協議し、合意事項を協定書化することを求めた旨、④組合は、協定書の内容として、(i)会社は、通勤時間短縮となる合理的配慮を提供する、ただし、提供するまで2、3か月を要する、(ii)当面の勤務場所を従来の堺市とする、(iii)賃金は、従来の月額42万円×30時間/40時間(通勤手当を除く)とす

る、を提案した旨、⑤ところが、会社は、勤務場所を堺市から変更することはできない、賃金は42万円×実勤務時間／170時間（通勤手当を除く）と言い始め、組合が協定書作成を条件にするなら、勤務日、勤務時間に係る協議に応じることはできないと繰り返した旨、⑥また、組合が、勤務日問題が解決するまで土曜日出勤を控える代わりに会社は賃金を支払うよう求めると、会社は、土曜日出勤禁止は組合の協議拒否に起因し、ノーワークノーペイで賃金は払わないとの根拠の乏しい主張を繰り返した旨、⑦組合は、緊急度の高い要求事項の解決を目指したが、会社が拒否したため、改めて本件団交申入書で申し入れた団交に応じるよう会社に求めたが、会社は、通知書のとおりであり、同じことの繰り返しになるとしてこれを拒否した旨、⑧会社の団交拒否に強く抗議し、会社は、不当な土曜日出勤禁止命令を撤回し、これらの不当労働行為を組合に謝罪するよう求める旨が記載されていた。

コ 令和4年5月9日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

3 本件申立て後の経過

（1）令和4年5月10日、会社は組合に対し、「通知書(12)」（以下「4.5.10会社通知書」という。）を提出した。

4.5.10会社通知書には、①Q院への転勤を求めているが、現時点では不可能であるとしか回答できない旨、②給与について、復職後の時給は1,200円として考えている旨、③会社としては、F組合員の土曜日の出勤日を日曜日と変更するかどうかについて、F組合員との間でZOOM等による簡便な方法で調整する場を設けてほしいと申し出ているのは従前のとおりである旨、F組合員及び組合担当者が、上記のような方法での話合いに応じるのであれば、会社としてはこれを拒否する理由はない旨、④土曜日の出勤禁止分の休業補償について、会社の責めに帰すべき事由が存在しないため、出勤していない土曜日の出勤について賃金の支払義務を負わない旨、⑤組合担当者は、会社が団交の「交渉」を拒否しているとして不当労働行為に当たると主張するが、団交における「交渉」とは話合いを意味し、電話等で話し合うことや本件通知書で意見を交換することも含む旨、本通知書で返事を返すことも交渉に当たる旨、会社としては、誠実に団交に当たっている旨の記載があった。

（2）令和4年5月14日、組合は会社に対し、「抗議書」（以下「4.5.14組合抗議書」という。）を提出した。

4.5.14組合抗議書には、①組合は、2.4.15協定書に基づきF組合員の職場復帰に係る労働条件について労使交渉で円満に解決しようとしてきたが、会社代理人弁護士は、2.4.15協定書を無視し、組合との協議なく休業日の変更を企んだり、土曜日

出勤禁止を命じた旨、これは、労働組合法第7条第3号違反の不当労働行為であり、抗議し、会社に謝罪と撤回を求める旨、②本件団交申入書の要求事項7点について会社回答を示して、書面の交換に限ることなく団交の日時、会場について組合と協議して決定すべきである旨、会社に誠実に団交に当たるよう求める旨の記載があった。

- (3) 令和4年5月31日、会社は組合に対し、団交の日程を同年6月1日とすることを通知した。

また、同年5月31日、会社は組合に対し、「通知書(14)」(以下「4.5.31会社通知書」という。)を提出した。

4.5.31会社通知書には、同年6月1日の団交について、事前に以下回答するとして、「1 出勤場所の合理的配慮について」、「2 土曜日の出勤禁止は、F氏の責めに帰すべき事由であること」、「3 雇用主、上司がだれかについて」、「4 賃金の減額が正当であること」、「5 協定書」、「6 土曜日の出勤日の調整について」及び「7 その他の請求」として、それぞれ会社の見解が記載されていた。このうち、「5 協定書」については、①F組合員は、2.4.15協定書の労使協定違反を主張しているが、F組合員の主張を合理的解釈すれば、同協定書の「問題を協議し、労使合意の上で円満に行う。」との文言が、F組合員の同意がなければ一切、労働条件を変更できない合意が成立している、との主張になると思う旨、②あくまで同協定は労使交渉を真摯に行うことを約束したものである旨、③また、仮に、F組合員の同意がなければ一切、労働条件を変更できないとの合意が成立しているとしても、現時点は、F組合員の病気による労働力の低下という事情が新たに発生しており、その事柄まで見据えた合意であるという解釈はできない旨、なぜなら、例えば、「従業員の同意がなければ一切、労働条件を変更できない」との合意が成立している場合に、当該従業員が後日横領をしたとしても一切処分できなくなり、そのような法解釈はあり得ない旨、④以上、本件では、労使協定違反はない旨記載されていた。

- (4) 令和4年6月1日、組合と会社との間で、団交(以下「4.6.1団交」という。)が開催された。

4.6.1団交において、F組合員の賃金、復帰後のパフォーマンス、Q院への転勤、土曜日の出勤日変更等についてやり取りがあった。また、土曜日の出勤日変更についてのやり取りの中で、F組合員は、最初、口頭で聞いた時は、自分では用事がなかったのに、いいかなと思ったが、家に帰って家族の用事を聞いた旨、簡単に決めてしまったので、組合に相談したら、自分優先に考えないといけなかったと言われたので、今までどおり日曜日は家族の用事に使いたいと思った旨、それで土曜日を交渉

してもらうことになった旨発言した。

- (5) 令和4年6月15日、会社は組合に対し、F組合員に対する土曜日出勤禁止命令を解除する旨、同月18日以降について、F組合員が出勤してもよい旨通知した。

同月18日以降、F組合員は、土曜日にも出勤するようになり、同人の休日は、水曜日と日曜日となった。

- (6) 令和4年7月13日、組合と会社との間で団交（以下「4.7.13団交」という。）が開催された。

4.7.13団交において、F組合員の賃金減額、土曜日に出勤できなかった分の賃金、Q院への異動等についてやり取りがあった。また、同団交において、組合が当委員会へのあっせん申立てを行いたいのので会社は同意するかを尋ね、会社は、前向きに検討する旨回答した。

同月29日、組合は、当委員会に対し、あっせんの申請を行った。

- (7) 令和4年8月5日、F組合員はうつ病により同月8日から休職する旨の届出が会社に提出された。

- (8) 令和5年7月27日、当委員会におけるあっせん期日において、組合と会社は合意に至り、同6年2月7日から、F組合員はQ院で職場復帰することとなった。

第5 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、令和4年4月21日に、組合と協議を行うことなく、F組合員の休日のうち、日曜日を土曜日に変更したことは、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 会社は、2.4.15協定書を無視して、事前協議を呼びかけることもなく、必要性のない休日変更を強行し、労働条件を変更した。かかる会社の対応は、組合の弱体化を意図した支配介入であることは明白である。

イ そもそも休日問題は、「当職に全て一任されて」いる交渉窓口会社代理人弁護士が、F組合員の勤務日・休日を把握しないまま、F組合員の復帰条件について交渉を進めようとして発生したものである。

会社代理人弁護士は、F組合員は平日勤務、土日休日との認識で、令和4年4月19日火曜日、4.4.19会社通知書1に4.4.19添付資料を添付し、電車・バス通勤経路・時間を示した。組合が、これらは平日のもので土曜日はもっと時間がかかることを指摘したところ、会社代理人弁護士は「ええっ、土曜日に出勤するのですか。そんなこと聞いていませんよ」と絶句した。会社代理人弁護士は、この時初めてF組合員の土曜日勤務を知ったのである。

同月20日水曜日は、同月21日からの職場復帰を目前にして、組合と会社間で、

通勤手段のやり取りに終始した。

同月21日木曜日、F組合員は職場復帰した。23日土曜日を目前にした会社は、組合と事前に協議して合意を得ることなく、F組合員に勤務日変更を持ち掛けた。会社は、一気に休日変更問題を解決し、さらに事前協議同意約款無力化の実績を作り、組合弱体化を図ろうとしたのである。このことは、後日、4.5.31会社通知書で、事前協議同意約款協定について、①単に労使交渉を真摯に行うことを約束したものである、②仮に「組合の同意がなければ一切労働条件が変更できない」との合意が成立しているとしても、現時点ではF組合員の病気による労働力の低下という事情が新たに発生しており、その事柄まで見据えた合意であるとの解釈はできないとし、事情変更の原則により無効との解釈をして、労働協約無視を正当化しようとしていることから明らかである。

休日変更は、職場復帰初日、組合員が業務に就く前に会社が行った業務指示の中で持ち出された問題である。組合員の職場復帰を機に組合弱体化を図ろうとした、労働協約を無視する攻撃の一環である。

ウ また、F組合員の職場復帰に際し、組合は勤務場所、労働時間、賃金等労働条件を交渉で決めるよう会社に求めていた。ところが会社は、2.4.15協定書第3項を無視し、加えて、障害者雇用促進法が事業主に合理的配慮の措置を講ずることを義務づけていることも無視して労働条件を押し付けてきた。組合は、再三再四にわたり、会社に対し、2.4.15協定書第3項を遵守した良識のある対応を求めてきたが、会社は一貫してこれを無視し、職場復帰条件を決めようとしたのである。支配介入に当たることは明白である。

エ 会社による休日変更の必要性はなかった。

会社は、休日変更の理由を、F組合員の体調を確認することもなく、「F組合員の体力、集中力に波があることも予想される」との予断をもって、上司が監督できる日程で勤務してもらう必要がある、土曜日ではF組合員の業務をチェックする人の確保が難しいからだだった、とした。ところが、令和4年6月にはこの変更を取り消した。取り消した理由は、F組合員が、「以前から一人で自分の仕事をしてきたし、今も一人でできます」と言ったから、という。これが本当の理由なら、はじめにF組合員の体調を確認しておけば土曜日にF組合員の「業務をチェックする人」は不要となり、休日変更の必要性はなかった。

なお、休日変更が限定的、例えば同年4月23日1回限りであれば、業務上異常事態が発生したとして、組合の合意もあろうが、会社は当初から相当な期間に及ぶ休日変更を意図していたと思われる。

オ なお、令和2年8月の転勤問題では、組合は会社転勤協議の申入れをしてい

ないが、これは、会社による駐車場代全額負担という利益があり、さしたる不利益が見当たらなかった（この転勤でF組合員に週休日の変更もなくその他不利益は生じていない）ことから、会社に協議を申し入れなかっただけである。

一方、透析開始後の職場復帰問題では、会社の復帰職場、通勤手段、賃金、休日等労働条件の提示内容が、組合に不利益をもたらすと判断し、労働協約を遵守するよう求めたものである。

（２）被申立人の主張

ア 不当労働行為の支配介入に当たるには、組合活動を阻害する行為であることや、会社がそのような目的を持っていることが必要であるが、本件の経過からすれば、会社が、令和４年４月21日に、組合と協議を行うことなく、F組合員の休日のうち、日曜日を土曜日に変更したことは、組合に対する支配介入に当たらない。

イ F組合員の土日の出勤日については、組合及び会社の間で議論されることもなく、復職日の令和４年４月21日直前まで、お互いに議論してこなかった。

元々、会社は組合に対し、4.4.12会社通知書及び4.4.19会社通知書１のとおり、月曜日から金曜日を出勤日（土曜日、日曜日を休日）とすることを前提に、月曜日、水曜日、金曜日については時短にすることを提案していた。令和４年４月19日の時点では、組合もそのことについて異議を申し出ていなかった。会社は、F組合員の労働条件の変更を話し合うのに、組合を通じて協議することが前提であると理解していたし、そのつもりであった。4.4.12会社通知書や4.4.19会社通知書１は、そのための書面であった。

同月19日、組合担当者が会社代理人弁護士に電話をし、F組合員は土曜日に出勤する意向が強いことを知った。会社代理人弁護士が会社の担当者にその旨を伝えた。会社は、F組合員の仕事のチェックをA氏に頼む予定であり、同人は土曜日が休日、日曜日は出勤日であったことから、仮に土曜日、日曜日にF組合員が出勤してくるのであれば、出勤日は日曜日にしてほしいと希望していた。

そこで、復職後の同月21日木曜日に、同月23日土曜日の出勤日について話し合う必要があった。

同月21日、会社はF組合員に対し、休日を日曜日から土曜日にしてほしいとお願いし、F組合員はこれを快諾した。なお、4.6.1団交でも、F組合員は変更を快諾したことを認めている。

ウ 会社も、出勤日の変更が労働条件の変更に当たることは争わない。また、組合員の労働条件の変更については、組合を通じて協議することが原則であることは理解している。

会社は、復職後の出勤日について組合に事前に通知しており、違法はない。

また、本件では、議論しきれなかった出勤日について、日曜日と土曜日の変更をお願いし、F組合員はこれを了解している。会社としては、組合の権利を阻害するとも思っていなかった。

確かに、組合を通じずに、会社とF組合員が直接交渉したことは事実である。しかし、令和4年4月19日に、土曜日に出勤するとの話が突然出てきて、同月23日土曜日の出勤について、同月21日に話し合う必要があった。出勤日の交換であり、内容的にも業務指示の範疇である。また、その後、話し合いを断ったのは組合であり、会社は、直接交渉により、組合としての立場を弱体化させる意図もなく、その危険もない。

会社の行為は、不当労働行為には当たらない。

エ なお、組合は、後日、会社がF組合員の土曜日出勤を認めたことが、土曜日の出勤禁止を正当化できない根拠であるかのような主張をする。

F組合員に日曜日出勤をお願いした趣旨としては、体調が万全でない同人の仕事ぶりをチェックする立場の人の出勤日に合わせてほしいとお願いしたものである。F組合員が家族の都合もあって日曜日の出勤は難しいと説明し、これを受けて、会社は、一日だけであれば、F組合員に自己判断で仕事をしてもらい、月曜日に、F組合員の仕事をチェックすればよいだろうと判断しただけである。組合の主張が正しいとすれば、今後、会社としては組合の都合に配慮することが難しくなる。組合の主張は、会社としては遺憾である。

2 争点2（本件団交申入れに対する会社の対応は、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

ア 令和4年4月26日、組合は会社に対し、同年5月6日までに団交をするよう要求してきた。会社は、組合とF組合員の出勤日について協議するため、団交の会場を探したが、期限の5月6日まで一週間に迫っていたこと、ゴールデンウィークの連休期間が重なったことから、予約の空きがある会場を見つけることができなかった。そのため、やむを得ず、会社は組合に対し、ZOOM（テレビ会議システム）や事業所付近の公園で団交を行うことを提案した。しかし、組合担当者は、会場を借りるなどの適切な場所での団交にこだわるとして、これを拒否した。結局、団交の開催方法を巡る対立のため、団交を開くことができなかった。

令和4年6月1日に、会社は組合と団交を行っており、不誠実な対応をしていない。

以上の経緯からすれば、本件団交申入れに対する会社の対応は、そもそも団交拒否には当たらない。

イ なお、当時の問題は、①出勤日のうち、土曜日を日曜日に変更するかどうか、②復職後の給与額、③Q院で復職したい、難しければ車でP院に勤務したいとの要望であった。これに対する会社の対応は、①については、現場の担当者も参加した上で協議したい、そのためには現場の担当者も手軽に参加できるようにZOOMでの話し合いを希望する、と申し出ていた。②については、パフォーマンスを1か月程度様子を見て、その後に協議したいと回答していた。③については、車の運転について問題がないとの診断書が後日出てきたこともあって、マイカー通勤を認めている。

組合は、②③について議論があったかのような主張をするが、これは事実と異なる。例えば、4.4.27組合申入書を見ても、①の出勤日についてしか具体的な反論がなく、当時組合が問題にしていたのは①の問題であることは明らかである。

そして、①について協議するために、会社が組合に対し、「現場の担当者も参加した上で協議したい」、「そのためには、現場の担当者も手軽に参加できるようにZOOMでの話し合いを希望する」と申し出たことは、労使の問題を迅速かつ適切に解決するために必要であった。

そもそも、組合が求めるように、①の出勤日の変更等で、毎回会場を借りて団交をすることは現実的ではない。

以上のとおり、会社の対応に違法はない。

(2) 申立人の主張

ア 組合は、本件団交申入書で、未協議課題の解決と労働条件の改善を求めて団交を申し入れ、要求事項のうち緊急度の高いものを優先して解決するよう呼びかけた。すると、会社は、協議事項を休日問題に矮小化した上で、公園での交渉で十分だと主張し、「通知書のとおり」、「同じことの繰り返しになる」として、開催期日の延期提案を行うことなく、団交を拒否した。会社が、正当な理由なく団交を拒否したことは明らかである。

イ 組合は、本件団交申入書の団交なら応じる用意があるが、会社が提案する公園では団交にならない。

公園はおしゃべりを楽しむ場所にはいいが、真剣に労働条件を話し合う場所としてはふさわしくない、職場近くに会議ができる公共施設がなければ、職場もしくは弁護士事務所、組合事務所での開催を求めた。ところが、会社は、職場も弁護士事務所、組合事務所も拒否し、近くの公園での開催との主張を繰り返した。

また、組合は、職場復帰に際し、障害者雇用促進法で事業主の義務とされる合理的配慮の提供として通勤時間が短縮する勤務場所の提供を求め、Q院への転勤が今すぐ困難であるとの会社主張を受け入れ、Q院転勤を準備しつつ当面のP院

での労働条件を協議する姿勢であり、会社に理解を求めた。ところが、会社は、Q院勤務はあり得ないとして、P院勤務の労働条件を一方的に主張してきた。前提条件の一致、共通理解がない状態で、労使が公園で話し合った程度で合意に達することが困難なことは明らかである。

ウ 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

第6 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、令和4年4月21日に、組合と協議を行うことなく、F組合員の休日のうち、日曜日を土曜日に変更したことは、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) 前記第4. 2(1)ウ認定のとおり、2.4.15協定書には、「3. 組合員に影響を与える問題（身分・解雇・賃金・労働条件等の変更）について、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行う。」との条項があるところ、会社は、出勤日の変更が労働条件の変更に当たることについては争っていない。

したがって、会社が、令和4年4月21日に、組合と協議を行うことなく、F組合員の休日のうち、日曜日を土曜日に変更したことは、労働協約違反に当たることは明らかである。そして、労働協約違反は、当該労働協約を締結した労働組合を無視ないし軽視する行為であり、支配介入に当たるといふべきである。

- (2) この点につき、会社は、支配介入に当たするには、組合活動を阻害する行為や会社がそのような目的を持っていることが必要であるが、本件の経過からすれば、支配介入に当たらない旨主張し、本件の経過として、〔I〕会社は、F組合員の出勤日について、4.4.12会社通知書及び4.4.19会社通知書1により、月曜日から金曜日を出勤日とすることを前提に、月曜日、水曜日、金曜日について時短にすることを提案し、令和4年4月19日の時点では、組合も異議を申し出ていなかった旨、〔II〕同月19日、F組合員は土曜日に出勤する意向が強いことを会社が知り、同月21日に、同月23日土曜日の出勤日について話し合う必要があったことから、同月21日、会社はF組合員に休日の変更を依頼し、F組合員は快諾した旨を主張するので、これらについて、以下検討する。

ア まず、会社は、本件の経過として、上記〔I〕のとおり主張するので、月曜日から金曜日を出勤日とすることに組合の同意があったかどうかについてみる。

前記第4. 2(1)ア、(2)キからサ認定によると、①F組合員の令和2年8月以降の休日は、日曜日と水曜日であったこと、②4.4.9組合申入書には、F組合員の通勤方法及び勤務時間について組合の提案を記載した上で、会社の考えがまとまったら、2.4.15協定書第3項もあり、団交を開催するよう求める旨の記載があ

ったこと、③4.4.12会社通知書には、「返答下さい」として、(i)火曜日、木曜日について、可能な出勤時間、退社時間を教えてください、(ii)月曜日、水曜日、金曜日について午後3時を出勤時間として、同時刻までに出勤し、4時間勤務することを約束してくれるか、との記載があったこと、④4.4.14組合申入書には、通勤時間短縮の合理的配慮の提供を求める旨等を記載した上で、基本的課題が解決すれば、会社が求めている「返答下さい」の各項目について回答できるようになると考える旨の記載があったこと、⑤4.4.19会社通知書1には、月曜日、水曜日、金曜日は午後3時を出勤時間、午後6時を退勤時間とし、火曜日と木曜日は午前9時を出勤時間、午後6時を退勤時間としてほしい旨の記載があったこと、⑥4.4.19組合申入書には、(i)土曜日では交通機関だけで2時間を超える旨、80分程度で通勤できるよう配慮を求める旨、(ii)月曜日と金曜日の透析日の勤務時間は受け入れる旨の記載があったこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、会社は、4.4.12会社通知書及び4.4.19会社通知書1において、月曜日から金曜日の出退勤時間等を提示しているものの、提示された出勤日と出退勤時間について組合が4.4.19組合申入書で同意したのは、透析日である月曜日と金曜日のみである。このことに、組合が会社の申入れ以前から団交の開催を求めていたことや文書のやり取りが継続していたことを併せ考えると、組合が、回答を留保した曜日について会社の提案に異論がなかったとまでいうことはできないのであるから、それまでの出勤日を変更し、月曜日から金曜日を出勤日とすることについて、少なくとも組合は同意していたとみることはできない。

イ 次に、会社は、本件の経過として、上記〔Ⅱ〕のとおり主張するので、これについてみる。

前記第4.2(2)セ認定によると、令和4年4月21日、会社はF組合員に対し、休日を日曜日から土曜日に変更してほしい旨述べ、F組合員は、これを了承したことは認められる。しかしながら、2.4.15協定書は、会社と組合らとの間で締結されたものであるから、会社は、組合と協議し、組合の合意を得るよう努めるべきである。しかるに、会社がF組合員の意向を知ったとする同年4月19日から同月23日土曜日までの間に、会社が組合に対して、F組合員の休日の変更について協議を申し入れたとする疎明はない。かかる会社の行為は、労働協約の内容を無視し、組合の頭越しに、組合員本人に直接休日の変更を持ち掛けるものであるから、F組合員が休日の変更を了承したからといって、会社の行為が正当化されるものではない。

ウ したがって、本件の経過に関する会社主張〔Ⅰ〕及び〔Ⅱ〕は採用できない。

エ 以上のことからすると、会社は、労働協約の内容を無視し、組合の同意がない状況で、組合員本人に直接休日の変更を持ち掛けており、かかる会社の行為は、組合活動を阻害するものといわざるを得ず、支配介入に当たる。

(3) 以上のとおりであるから、会社が、令和4年4月21日に、組合と協議を行うことなく、F組合員の休日のうち、日曜日を土曜日に変更したことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

2 争点2（本件団交申入れに対する会社の対応は、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) 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。

(2) 本件団交申入書に係る団交が、本件申立て時点において、開催されていないことについては争いがない。

(3) そこで、まず、本件団交申入書で申し入れられた事項が義務的団交事項に当たるかについて検討する。

前記第4. 2(3)エ認定によると、本件団交申入書には要求事項として、通勤手当や特別休暇等が挙げられており、これらは、組合員の労働条件その他待遇に関する事項に該当するものであるから、義務的団交事項である。

(4) そうすると、会社が正当な理由なく、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。

この点について、会社は、本件団交申入れに対する会社の対応は、そもそも団交拒否に当たらない旨主張するので、以下検討する。

ア 前記第4. 2(3)エ、オ、カ(ウ)、ク認定によると、①令和4年4月26日、組合は本件団交申入れを行ったこと、②同日、会社代理人弁護士が組合に架電し、事業所付近の公園で団交をすることを提案したのに対し、組合は、適切な場所での団交にこだわる旨回答したこと、③4.4.27会社通知書には、会社としては、F組合員がZOOM等の適切な方法で協議する意向があるのであれば、F組合員と協議する予定である旨の記載があったこと、④同年4月27日又は28日、会社代理人弁護士が、ZOOM等による団交の開催を求め、組合担当者が、これに応じなかったこと、が認められる。これらのやり取りからすると、会社は、団交拒否の意思表示はしていない。

しかし、一見したところでは使用者が団交を拒否していない場合においても、使用者が、交渉の実施を困難にするような日時、場所、方式を設定し、理由なくこれに固執するなど、その態度が事実上交渉の拒否とみなし得る場合には、団交拒否に当たるといふべきである。そこで、以下、具体的な状況についてみる。

イ 組合と会社との間で問題となっていた団交方式について検討するに、会社は、団交の会場を探したが、期限が一週間に迫っていたこと等から予約の空きのある会場を見つけることができなかった旨、そのため、やむを得ず、組合に対してZOOMや事業所付近の公園で団交を行うことを提案した旨主張する。

(ア) 団交は、労使双方が相対峙して行うのが原則であるところ、まず、会社がZOOMでの団交開催を提案した理由についてみる。

会社が組合に対し、団交の会場を見つけることができなかったと説明したとする疎明はない。また、前記第4. 2(3)エ認定のとおり、本件団交申入書には、場所について、会社又は組合事務所と記載しているのであるから、会社又は組合事務所で団交を行うことも可能であるところ、これらの場所で団交を行うことにつき、いかなる支障があるのかについて、会社からは主張も疎明もない。さらに、会社が主張するように期限が迫っていたことから予約の空きのある会場を見つけることができなかったのであれば、組合に対し、日程の延期を申し出るとの対応を取ることも可能であったが、そのような対応を取ったとする疎明もない。これらのことからすると、会社が、ZOOMでの団交開催を提案したことは、やむを得ないものであったとはいえず、合理的な理由があったとはいえない。

そして、前記第4. 2(3)ウ認定によると、本件団交申入れの前日である令和4年4月25日、組合は会社代理人弁護士に対し、土曜日の出勤日の変更については、対面でないと話し合いには応じない旨回答しており、組合は会社に対し、対面方式での団交を希望する意向であることを伝えている。かかる状況において、前記第4. 2(3)カ(ウ)、ク認定からすると、会社は、ZOOMでの団交開催を求め続けているといえる。

以上のことからすると、会社は、合理的な理由もなく、ZOOMでの団交開催を求め続けており、かかる会社の対応は、事実上、団交を拒否するものとみざるを得ない。

(イ) 次に、事業所付近の公園で団交を行うことを提案したことについてみると、団交を行う場所として、不特定多数の人が行き来する公園が適当な場所でないことは明らかであり、公園での団交開催に組合が応じないのは当然のことである。したがって、かかる会社の提案は、事実上、団交を拒否するものといえる。

ウ ところで、会社は、令和4年6月1日に、会社と組合との間で、団交を行っており、不誠実な対応をしていない旨主張する。

確かに、前記第4. 3(4)認定のとおり、同日、会社と組合との間で、4.6.1団交が開催されていることが認められる。

しかしながら、本件申立てまでに団交が開催されなかったのは、会社が合理的な理由なくZOOMでの団交開催を求め続けたことにあるのだから、4.6.1団交が開催されたからといって、本件団交申入れに対する会社の対応が、事実上、団交を拒否するものであることには変わらない。

エ なお、会社は、当時組合が問題としていたのは出勤日の変更のみで、それ以外については議論がなく、出勤日の変更について協議するのに毎回会場を借りて団交をすることは現実的ではなく、労使の問題を迅速かつ適切に解決するためにZOOMでの団交開催を申し出た旨主張するようである。

しかしながら、前記第4.2(3)エ認定のとおり、本件団交申入書には要求事項として、F組合員の出勤日の変更以外の項目も記載されており、組合が、出勤日の変更以外の事項についても協議するよう求めていたのは明らかである。また、仮に、組合が出勤日の変更のみについて協議を求めていたのであったとしても、上記イ判断と結論は変わらない。

(5) 以上のとおりであるから、会社は、団交に応じる義務があるにもかかわらず、正当な理由なく本件団交申入れに応じておらず、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であり、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。

3 救済方法

組合は、誠実団交応諾、組合員1名に対する土曜日の出勤禁止命令の取消し及び陳謝文の掲示をも求めるが、当委員会におけるあっせんにおいて組合と会社が合意していること等に鑑みると、主文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6年10月18日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓