

命 令 書

申 立 人 G組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 H会社

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和5年(不)第13号事件について、当委員会は、令和7年1月15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 異動命令の取消及び現職復帰
- 2 遠方での不要な研修についての謝罪
- 3 職場の会議や研修から組合員を排除しないこと
- 4 誠実団体交渉応諾
- 5 誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①組合員1名について、それまで勤務していた勤務場所で勤務させないこと、②当該組合員からの要求に応じないこと、③団体交渉における対応、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H会社（以下「新会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全国各地で障がい者グループホームを運営する株式会社である。

なお、本件申立時の被申立人は、同じ商号の別の株式会社（以下「会社」という。）であったが、会社は本件審問終結後に新会社に吸収合併されて解散し、新会社が会社の権利義務を包括承継した。

イ 申立人G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約50名である。

（2）会社のグループホームの概要や就業規則等について

ア 令和5年1月現在、会社が兵庫県、大阪府及び京都府内で運営するグループホームは、以下のとおりである。

（ア）H〳川西鼓が滝（兵庫県川西市、以下「本件施設」という。）

（イ）H〳播磨町（兵庫県加古郡播磨町）

（ウ）H〳西脇野村町（兵庫県西脇市）

（エ）H〳藤井寺（大阪府藤井寺市）

（オ）H〳亀岡篠町（京都府亀岡市）

なお、会社は、同年4月、兵庫県伊丹市内にH〳伊丹北園を開所した。

イ 会社が運営する各グループホームには、施設の責任者である管理者と利用者に提供する介護サービスの内容の立案及び実行の指導を行うサービス管理責任者が置かれ、利用者の支援業務を担当し、食事・入浴等の介助や清掃、洗濯及び調理等を行う生活支援員が勤務している。

また、複数の施設を担当するエリアマネージャーが地域ごとに置かれている。

ウ 会社の令和4年4月14日改定の就業規則には、別紙1の規定がある。

（3）本件申立てに至る経緯等について

ア 令和4年2月1日、本件施設が開所し、D（以下、会社に対し組合員であることを通告する前も含めて「D組合員」という。）は本件施設の生活支援員として勤務を開始した。

イ 令和4年8月9日、D組合員は、利用者から掴みかかられそうになった際、その利用者を平手で殴打した（以下、この件を「8.9トラブル」という。）。このことに関し、D組合員の上司はD組合員に対し、異動や退職に言及した。

ウ 令和4年9月22日、組合は会社に対し、同日付け文書にて、D組合員が組合員であることを通告した。

エ 令和4年11月21日、本件施設にて勤務中のD組合員と、8.9トラブルの相手方とは別の利用者（以下「当該利用者」といい、その保護者を「当該保護者」ということがある。）との間でトラブル（以下「11.21トラブル」という。）が生じた。

オ 令和4年11月22日、D組合員が当該利用者に掴みかかられた際に、D組合員は当該利用者の手の甲に爪を立て、ケガを負わせた。また、別の職員が制止に入っ

たところ、D組合員はその職員にも爪を立て、ケガを負わせた（以下、このことを「11.22トラブル」といい、11.21トラブルと併せて「本件トラブル」という。）。11.22トラブルは、兵庫県川西市（以下「市」という。）により、障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（以下「障がい者虐待防止法」という。）に規定する障がい者虐待と認定された。

カ 令和4年11月25日以降、D組合員は自宅待機となり、同日以降、本件施設では勤務していない。

キ 令和4年11月26日、組合は会社に対し、同日付け緊急要求書（以下「11.26組合要求書」という。）を提出し、D組合員に対する「出勤停止処分」の解除や団体交渉（以下「団交」という。）に応じることを求めた。

ク 令和4年12月8日、同5年1月17日、同年2月8日、同年3月20日、組合と会社との間で団交（以下、これらの団交をそれぞれ「12.8団交」、「1.17団交」、「2.8団交」、「3.20団交」という。）が開催された。

ケ 令和4年12月12日以降、D組合員は、週3回、研修のためH〳〵播磨町に出勤し、それ以外の勤務日は有給の扱いで自宅待機となった。なお、通勤に必要な時間も就労時間とすることとされた。

ただし、令和5年2月12日から同年3月6日までの間は、D組合員は体調のことから有給で自宅待機となった。

コ 会社はD組合員に対し、令和5年3月1日付けの辞令にて、同年4月1日付けでのH〳〵伊丹北園への異動を内示（以下「本件異動内示」といい、この異動を「本件異動」という。）した。

なお、前記(2)ア記載の各施設のうち、D組合員の自宅から最も距離が近いのは本件施設であり、次に近いのはH〳〵伊丹北園であった。

また、本件申立後の令和5年4月1日、本件異動は実施された。

サ 令和5年3月24日、組合は当委員会に対し、会社がD組合員を令和4年11月25日以降、本件施設において勤務させないこと等が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った。

第3 争 点

- 1 会社がD組合員に対し、令和4年11月25日以降、H〳〵川西鼓が滝において勤務させないことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか。
- 2 当該利用者及びその家族と直接会って謝罪したいとの要求に会社が応じないことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか。
- 3 D組合員の処遇に関する組合との団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社がD組合員に対し、令和4年11月25日以降、H[↑]川西鼓が滝において勤務させないことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

以下の点から、令和4年11月25日以降、会社がD組合員に対し、H[↑]川西鼓が滝において勤務させないことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入である。

ア 令和4年9月30日の団交で約束した研修、会議・安全配慮義務を履行しなかったため、同年11月22日の事故を招いたこと

D組合員は、当該利用者とは別の不穏な状態になった利用者から掴みかかられそうになり抵抗したことから、辞職強要を受け、組合員であることを通告し、令和4年9月30日に団交が開催された。

組合は、この団交で、事故の責任は会社であり個人の責任にしてはならないこと等を主張した。会社は、事故の責任は会社にもあることを認め、今後、研修や会議を行っていくことを約束し、安全対策も検討すると回答した。

しかし、11.21トラブルまでの間に、この約束を全く履行しなかった。会社は、コロナ患者の発生を挙げるが、クラスター発生が終息した後には、研修や会議は可能であった。

イ 令和4年11月25日から同月28日の自宅待機（有給）を組合を通さず、通知したこと

(ア) 会社は、本件手続にて11.21トラブルの映像を提出したが、11.22トラブルの映像は存在しないとして提出していない。また、令和4年11月21日についても、早朝や午後等については映像はないとされている。市の調査が入る予定にもかかわらず、保存されていないことについて合理的な説明はない。

(イ) 11.21トラブルの映像についての会社作成の解説は恣意的である。

映像によると、D組合員はあくまで防衛的に対応していた。叩き始めたのは当該利用者であって、D組合員は、つかみ合いではなく、掴まれた手を放してほしくてつかんでいる感じで、離れようとしてどんどん後ずさりしているのに当該利用者が前進している。当該利用者は、掴んだ腕を離さず、D組合員のマスクを引きちぎり眼鏡のレンズが外れるほどに掴んで叩き落とす他害行動をした。

D組合員は、「湯、かけるで。」、「ここから追い出されてもいいの」等と発言はしているが、湯は洗い物のぬるま湯で、実際にかけようとしたわけではない。

会社は、聞き取り調査もせずに、D組合員は当該利用者からちょっかいを出されると過剰に反応する傾向があったと断定するが、実際には、朝からずっと掴みかかられており、そのことを証明する映像が消滅している。

会社が作成した11.21トラブルを解説した文書には、同僚の名前を誤って記載しており、この点においても、会社が作成した文書は信ぴょう性に欠ける。

また、この同僚は、当該利用者がD組合員に絡むことに対して、初めの段階で引き離すことも声をかけて気持ちを切り替えられるようにすることもなく、手をつないだまま黙って見ているだけであった。D組合員の困っている状態を認識しながら、ずっと叩く行為を止めず、逃げるようにアドバイスすることもしなかった。敢えてやらせているとの疑念を持たざるを得ない。この同僚の対応が事故を誘発させ、深刻化させたのは間違いない。しかし、会社は支援の問題ではなくあくまでD組合員の発言が大きなトラブルに発展させたと責任を擦り付けている。同僚間の支援体制が全くできていないことは明白であるにもかかわらず、D組合員に起因させようとしていることが不当労働行為である。

なお、会社は、11.21トラブルに対しどう対処すべきかをその日のうちに話し合おうとはせず、当該利用者に診察を受けさせるという対処もしなかった。会社は、入居者から加害を受けるのもうまく対処できないのもD組合員だけであると主張するが、他にも加害を受ける人はいたし、H´伊丹北園でも虐待が起きている。

(ウ) 組合は、11.22トラブルに対する会社の対応が、事故が起きれば個人に責任を負わせるもので、それを変えるためには労働組合が必要であると考え、職場の労働者にこのことを知らせるために、会社の組合への回答書を本件施設内に貼りだした。

この回答書は、多数のコロナ患者の発生により本件職場が回らなくなった際に、D組合員が管理者に対し、今回だけでも派遣を利用するよう要求したところ、D組合員が支払いをするなら利用する等とのメールが返信されたり、多くの夜勤を命じられるなどの嫌がらせを受ける等したことに関して、組合が提出した要求書への回答であって、不適切な発言を謝罪し、夜勤は平等にすること等が記載されていた。

この回答書は、組合の闘いの結果として勝ち取ったものであった。

本件の自宅待機は、この回答書の貼り出しへの報復である。

(エ) 令和4年11月25日、会社の次長がD組合員に電話を架けてきて、事情を聞き取りもせず、組合の頭越しに同月28日まで有給の自宅待機とすることを通知した。その時には、これが規則違反の疑いで、調査・処分決定の前置きであるこ

との説明はなかった。

会社は、組合と協議中でなかったから、頭越しに通知したことに問題はない旨主張するが、令和4年9月30日団交で、組合は、研修・会議が行われているかどうかによって団交が必要になると宣告しており、約束を果たせていない以上協議事項は解決しておらず継続していた。当然、会社は組合を通すべきであつたにもかかわらず、会社は組合無視を強行した。

ウ 令和4年11月28日の自宅待機を、虐待認定が出されていない段階で組合を通さず本人に通知したこと。後に、組合の要求への回答で無給であることが判明したこと

令和4年11月28日、市の調査の直後、調査結果が出ていないにもかかわらず、会社はD組合員に対し、虐待行為と認定されたと明言し、処分検討のため1週間程度自宅待機とする旨言い渡した。D組合員は、組合を通してほしいと繰り返し言ったが、会社は命令を強行した。しかも、その時、会社はD組合員に対し、無給であることを通知しておらず、組合が無給であることを知ったのは、同月30日の会社との会話においてである。

エ H[〃]播磨町で勤務させたこと（従事した内容・通勤時間・令和5年1月24日付け診断書提出後の対応）

(ア) 組合は、障がい者理解のための研修を強く要求し、会社はH[〃]藤井寺で研修し、令和5年1月からH[〃]亀岡篠町で勤務と回答した。会社は、支援の場の見学を研修とする旨の提案をしてきたので、組合は遠隔地には不満があつたが、研修に同意した。

12.8団交で、会社はH[〃]藤井寺には事前に連絡しておく旨発言していたにもかかわらず、令和4年12月9日にD組合員が同施設を訪ねると、施設側は一切聞いていなかった。組合が会社に連絡すると、H[〃]藤井寺は研修場所として不都合なことがわかった、D組合員は、9日と10日は休みだと思っていたので、後で連絡しようと思っていたなど無責任な回答をした。

H[〃]播磨町は、あまりに遠く、組合としては拒否したが、シフトのことが心配だったので、会社に対し、D組合員に直接話してほしい旨返答した。会社は、H[〃]播磨町への派遣そのものに踏み込んでD組合員に提示し、組合の頭越しに合意させた。

(イ) H[〃]播磨町では背面監視され、細かく注意を受けるだけの清掃業務を強制された。組合は、これについて抗議したところ、背面監視はなくなったが、会社はパワハラが行われていたことを知っており、清掃の研修指導を行っていた、ベッドメイキングをしていたなどと弁明に終始している。会社は、団交におい

て、清掃やベッドメイキングの研修も重要だからしてもらおうと言っていない。H^レ播磨町での研修において、会社は研修内容やプログラムを示す等していない。

また、H^レ播磨町への実際の通勤時間は、会社が主張する2時間程度では収まらない。

(ウ) 長時間の無意味なH^レ播磨町への派遣により、D組合員は持病が悪化したため、組合は原職復帰を要求した。これに関して、会社が診断書の提出を求めたので応じた。この診断書を会社が入手したのは、令和5年2月6日頃であって、会社が診断書に基づいて自宅待機にしたというのは虚偽である。2.8団交にて、組合は、持病悪化の責任を追及したところ、会社は、元に戻すのではなく、D組合員が受診している医師からの診療情報提供への同意を求めてきた。組合は同意し、会社が診療情報を受領した後、D組合員は、産業医の判断まで有給の自宅待機となった。

会社の産業医は、診療情報を治療に使うのではなく、長時間通勤と強制配転命令のために使い、その結果、D組合員の持病はさらに悪化した。診療情報は本来、患者の治療のために共有するものであるにもかかわらず、産業医は問診さえしていない。

オ H^レ川西鼓が滝での再発防止のための研修・会議に参加させず、この案件について職場に箝口令を敷いたこと

会社が市に提出した改善計画書には令和5年2月21日の研修が書かれているがこれをはじめ改善策は、当事者であるD組合員を入れないでは成り立たない。組合は、ずっと、当事者抜きの改善はあり得ないと主張し、D組合員の参加を求めてきた。しかし、会社は、当事者抜きでも改善は可能と言い続けた。

当該利用者と会わないようにしようと思えば、他の施設でリモートでも令和5年1月から3月の間でも、研修や会議の情報共有もできたはずなのに、行わなかった。同年3月24日に兵庫県川西市内で虐待についての研修が行われ、会社は正社員数名を参加させたが、D組合員を参加させなかった。

また、本件施設では、D組合員のことは触れないようにとする箝口令が敷かれていた。元管理者の陳述書には、虐待認定されたことは職員全員が知っていたが、本社対応になり触れないことになった等と書かれている。

D組合員は、本件トラブル以降、同僚と連絡も取れなくなり、令和5年2月に出会った同僚はD組合員に、何も言うてはいけないと言われていると言っている。D組合員は、同僚に対しても、弁明の機会も与えられず「虐待者」というレッテルだけが貼られ、名誉も傷つけられ、本件施設で勤務ができなくなったため、同

僚や入居者との信頼関係を断ち切られた。

カ H´伊丹北園への異動通告（団体交渉中に行ったこと、虐待認定を理由として懲罰的に行ったこと）

会社は、組合との団交中にもかかわらず、本件異動内示を行った。組合が、持病を抱えるD組合員にとって過酷であると何度も訴え、抗議しているにもかかわらず撤回しない。

これは、どこまでも組合員を元の職場から排除し、病気を悪化させ、退職に追い込むものであって、組合を職場から一掃する狙いをもったものである。

キ 令和5年3月20日の団交で血糖値について知らせた時の返答

本件異動内示により、D組合員の持病は極度に悪化し、血糖値が上がった。しかし、会社は、3.20団交で、これに対し、休職した方がいい旨発言し、休職勧奨を行った。D組合員の賃金は日給月給制度であるから、休めば収入が途切れることを承知の上で休職を勧奨することは生存権の否定である。

（2）被申立人の主張

ア 令和4年9月30日の団交で約束した研修、会議・安全配慮義務を履行しなかったため、同年11月22日の事故を招いたこと

令和4年9月30日の団交にて、会社は、安全配慮義務についてはどのような対応をしていくか検討すると回答したのみで、具体的な措置を取ることを約束していない。また、この団交以降11.22トラブルまでの間に、本件施設で研修と会議を行うことができなかったが、これには同年10月に本件施設にてコロナ患者が発生し、現場が混乱したというやむを得ない事情があった。さらに、本件施設の他の従業員も同様に研修と会議に参加することができなかった。

なお、会社は、11.22トラブルまでの間に研修と会議を実施できなかったことに鑑み、D組合員を懲戒処分の対象としないこととした。

かかる会社の対応に不合理な点はなく、不利益取扱いや支配介入には当たらない。

イ 令和4年11月25日から同月28日の自宅待機（有給）を組合を通さず、通知したこと

11.22トラブルにおいて、D組合員は当該利用者をつかみ合いになり、手を振りほどこうとして当該利用者の手の甲に爪を立て、手の甲に切り傷や爪痕が残るケガを負わせた。その場にいた従業員によると、当該利用者がかまってほしさにD組合員の背中をちょんちょんと触ったところ、D組合員が激昂して、「やめて。さわらないで。あっちへ行って。」と叫んだために、当該利用者が不穏になりつかみ合いになったとのことであった。また、その前日の11.21トラブルでも、D組

会員と当該利用者がつかみ合いになる状況が生じており、そのままD組合員を本件施設で勤務させた場合には、より重大な事象が発生する恐れがあったので、それを防止するために自宅待機を命じたものである。かかる会社の対応には、合理的な理由がある。

なお、組合は、D組合員が会社からの回答書を本件施設に掲示したことに対する制裁として自宅待機が命じられた旨主張するが、会社は、そもそも自宅待機を命じた時点で、回答書が掲示されていたことを確認していない。

また、会社がD組合員に自宅待機を直接通知したのは、その措置を速やかに行う必要があったためであるが、その時点で、会社は組合から本件トラブルについて何らの申入れも受けておらず、会社とD組合員との間に組合が介在している状況になかった。

ウ 令和4年11月28日の自宅待機を、虐待認定が出されていない段階で組合を通さず本人に通知したこと。後に、組合の要求への回答で無給であることが判明したこと

令和4年11月28日に行われた市の調査終了時に、会社は、市の職員から、D組合員の行為が虐待行為に当たることが確認されたとのコメントがあり、会社が行った調査においても、同組合員の行為が虐待行為に当たることが確認されていた。D組合員は、当該利用者の手の甲にケガをさせており、また、同年8月に別の利用者を往復ビンタしたことがあり、会社から注意されてそのような行為に及ばないことを約束していたにもかかわらず、本件トラブルを起こしたことから、利用者にケガをさせる不正行為が再発する恐れがあった。よって、会社が、就業規則第122条第2項に該当すると判断したことには合理性があり、会社の行為は不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

また、同日、D組合員に対し自宅待機を通知した際に、同組合員から組合を通じて通知するよう言われたが、令和4年11月26日付けの組合の要求書に自宅待機に関する要求事項があったため、その要求書に回答する形で対応することでよいかと聞いたところ、それでよいとの回答があったので、同月30日に、会社は組合に対し、同組合員に対する処分を検討することになったので就業規則第122条第2項により自宅待機とする旨を通知したものである。

エ H¹ 播磨町で勤務させたこと（従事した内容・通勤時間・令和5年1月24日付け診断書提出後の対応）

（ア）本件トラブルにおいて、つかみ合いの状態に至った要因として、D組合員が当該利用者からちょっかいを出されたことに対して過剰な反応をし、不適切な発言をするなどしたことにあると認められた。再度の当該利用者とのトラブル

を回避するために、D組合員を異動させることが必要であった。また、当該保護者は、D組合員に対して憤慨しており、同組合員が本件施設で勤務し続けることを受け入れない態度を示しており、当該保護者の意向に沿う対応を取る必要があった。

会社は、D組合員を本件施設から転勤させる方針を固めたが、組合とD組合員はこれを受け入れないと主張し、団交を申し入れるなどしたため、会社は、すぐに異動の辞令は出さず、団交の中で転勤への理解を求めることにした。当時、本件施設を除いて同組合員の自宅から最も近い施設はH〃藤井寺であったため、会社はこの施設で、同組合員を暫定的に研修させることにしたが、当該施設は研修のために同組合員を受け入れることが困難なことが判明したため、会社は次に同組合員の自宅から近いH〃播磨町での研修を命じた。

H〃播磨町への通勤には2時間程度の時間を要したが、会社には、他に研修のために通勤させることができる施設を用意することはできなかった。会社は、D組合員の通勤の負担を軽減するために、夜勤のない日勤のみの週3日勤務とし、通勤時間を労働時間を含める等の配慮を行った。

(イ) 会社は、D組合員から体調不良を起こしているとの申告を受けた際、直ちに診断書の提出を求めて同組合員の状態を把握し、それを踏まえてD組合員を有給の自宅待機とし、その後、産業医のアドバイスに基づいて産業医からD組合員の主治医に診療情報の提供を求めるなど適切に対処した。

(ウ) 組合は、H〃播磨町では研修ではなく、背面監視の清掃業務に従事させられたと主張するが、清掃業務は、生活支援員が遂行すべき重要な業務であり、掃除のやり方を学ぶことは有意義であった。また、D組合員が指導を受けたのは、清掃業務のやり方に改善を要する部分があったからであって、背面監視という指摘は当たらない。加えて、D組合員は、ベッドメイキングや布団干し・消毒作業、お風呂の準備・利用者の着替えの準備等を行い、障がい特性についての知識習得も行っていた。施設の利用者の多くは、日中の時間帯に施設外の作業所に赴いていたものの、日中でも常時2～3名の利用者が施設に滞在していたので、同施設で、利用者との関わりを学ぶことができた。

オ H〃川西鼓が滝での再発防止のための研修・会議に参加させず、この案件について職場に箝口令を敷いたこと

会社は、D組合員を本件施設で開催される研修や会議に参加させなかったが、これは、同組合員を本件施設に出勤させることができなかったためであり、同組合員を本件施設に勤務させなかったことには合理的な理由がある。

なお、会社が市に提出した改善計画書にある研修については、本件施設以外で

開催することにし、D組員にも参加してもらうことを検討していたが、体調不良による自宅待機の状態にあったため、令和5年2月21日の研修には参加できなかった。その後、会社は代替の研修を準備し、D組員は、H〃伊丹北園での研修に参加している。

なお、組合は、会社が本件施設の従業員に対し、11.22トラブルについて箝口令を敷いたと主張するが、そのようなことを行った事実はない。

カ H〃伊丹北園への異動通告（団体交渉中に行ったこと、虐待認定を理由として懲罰的に行ったこと）

会社は、D組員の自宅から10km程度の場所に、H〃伊丹北園を開業することを予定しており、令和5年4月に開業できる目途が立ったため、同4年12月に、同組員に対して、しばらくはH〃播磨町で研修してもらうが、同5年4月からはH〃伊丹北園で勤務してもらいたいと考えていると伝えた。同年3月の時点では、H〃伊丹北園で勤務する従業員を決めていく必要があったため、同組員に対し、H〃伊丹北園での勤務を命じる辞令を出したものである。また、本件異動は、通勤の負担を軽減するものであった。

キ 令和5年3月20日の団交で血糖値について知らせた時の返答

D組員からは、以前にもH〃播磨町への出勤で血糖値が上がって体調不良が生じているとの申告があり、それを踏まえて、自宅待機の措置を取った。会社は、D組員が受診している医師に問い合わせ、当該医師からH〃播磨町への通勤には問題がない旨の回答があったため、H〃播磨町への通勤の再開を命じた。ところが、それから間もない3.20団交において、血糖値が500を超えているとの申告があったため、会社は、D組員の健康上、勤務の継続を求めるのは困難ではないかと考え、休職してもらった方がよいのではないかと趣旨の発言をしたものである。

2 争点2（当該利用者及びその家族と直接会って謝罪したいとの要求に会社が応じないことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

会社は、本件異動の理由として、当該保護者がD組員に対して憤慨し、復帰に反対していることと、面会すれば事故が再発する可能性があることを挙げる。しかし、謝罪し、信頼を回復することはまずもって会社の責任であり、信頼回復の努力を職員がすることを妨げる権限が会社にあるだろうか。むしろ、誠実に説明し、信頼を回復するよう尽力することによってこそ、保護者は安心して施設を利用でき、施設の社会的評価も上がる。

団交において、会社は家族が刑事告訴すると家族が言っている旨発言したが、こ

れは虚偽であって、当該保護者の憤慨や復帰反対の意向についても虚偽であるとの疑念はぬぐえなかった。

会社が、D組合員の当該利用者とその保護者に謝罪したいとの申出に対して、頑なに拒否しているのは、あくまでも労働者個人に責任を擦り付け、人員増や研修の充実などの根本的解決を避けているからに他ならない。

(2) 被申立人の主張

1. 17団交にて、組合からD組合員が当該利用者と当該保護者に謝罪する場を設けてほしいとの要望があったが、会社はその場で回答し難かったため、検討すると返答した。本件施設の状況を確認したが、当該保護者は、D組合員に対し、引き続き憤慨しており、D組合員と面談すれば、トラブルになる可能性があることが確認された。また、当該利用者は、現在は、問題なく本件施設で生活しているが、D組合員と面談することで不安定になる恐れがあることが確認された。

会社としては、虐待の被害者である当該利用者の安定した生活の確保と、当該保護者が当該利用者を安心して預けられる環境を維持することを最優先とすべきであったので、組合の申入れに応じなかった。かかる対応には、合理的な理由があり、不利益取扱いや支配介入に当たらない。

3 争点3（D組合員の処遇に関する組合との団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、市から虐待の通知が出たら転勤の判断をすると言っていたにもかかわらず、組合に対し、市からの通知があったことさえ連絡をしてこず、組合から再三再四、電話で問い合わせをしても折り返しの電話もしないという不誠実な対応をした。会社が組合に電話をしてきたのは、令和4年12月21日であった。組合は年内の団交開催を求めたが、応じず、年始すぐに団交を必ず行う旨返答した。

組合は、令和4年12月27日付け要求書でも、年内団交要求と記載し、会社は、日程を年末に提案すると返答し、同月28日、組合から会社へ電話を2回かけて、明日中に返事をするよう確認した。しかし、同29日、会社は、弁護士と連絡を取れず日程を決められない旨返答し、組合を愚弄する対応をした。また、年明け後も会社は同5年1月4日まで対応を放置した。

また、団交の内容は毎回決着がつかず、持ち越しになっていたのだから、当然次の団交日程を決めていかなければならないにもかかわらず、同年2月も3月も、組合が何度も要求しなければ、会社は無視あるいは日程調整の引き延ばしを図った。

イ 1. 17団交にて、会社側弁護士は、団交を2回やった、2回やったから誠実団交

と言って団交を打ち切ろうとした。

ウ 1.17団交にて、組合は、当該利用者やその保護者がD組合員に対し憤慨し、本件施設で働き続けることに反対していることの証拠を示すことや当該保護者の意思を文書で確認することを要求したが、会社は、「お客様」に書いてもらうことはできないと拒否した。組合は、それならば、保護者対応をしている管理者に家族とのやり取りを文書にするよう要請した。会社は、令和5年1月31日付け回答書では、管理者の文書の提出を拒み、団交での約束を反故にした。組合は、再度、管理者の文書の提出を求め、会社は文書を提出してきたが、その内容は、令和4年11月29日段階のやり取りにすぎず、しかも、あくまで会社の責任を問うもので個人の責任を問うものではなかった。組合は、そのことを指摘し、改めて、1.17団交以降に会社から当該保護者に謝罪と面談を提案した上で保護者がどのような対応をしたのかを書面にするよう要求した。しかし、会社はこれに応じなかった。

3.20団交にて、会社は管理者の文書は、会社の責任を問うものであると認めながら、他にも保護者が憤慨していることを証明できる文書は出せる等と言った。しかし、会社は、その時点で既に作成していた文書を提示せず、令和5年4月9日になってから送付してきた。そして、当該保護者の文書は、2か月以上も経て、本件手続にて、提示され、組合に直接提示しなかったところに不当労働行為性がある。

組合は、令和4年12月8日に、D組合員が謝罪の意思があることを伝え、その後何度もその旨要求していたが、会社が、D組合員に謝罪の意思があることを当該保護者に伝えたのはそれから5か月たってからであった。

当該保護者の文書は、担当者が作成し、当該保護者が署名捺印したものである。

会社は当該保護者に対し、虐待が問われるのは施設であることは全く知らせず、ひたすらD組合員が虐待をしたことをアピールしている。

エ 上記1(1)ア記載のとおり、会社は、令和4年9月30日の団交で約束した研修、会議・安全配慮義務を履行しなかった。また、組合は、12.8団交にて、事案の一部のみを切り取って個人の責任にするのは間違いであり、前回の団交で約束した研修・会議や安全配慮義務を怠った会社にこそ責任があると主張したが、会社は、専門的研修について、グループホームは育成機関ではないと前回団交の約束を反故にする回答をした。

D組合員は、改善計画書に記載されていた令和5年2月21日の研修の代替の研修に参加できたが、同計画書に記載された「今回起きた事故同様のケースが起きた際の職員の動きや適正な動き、支援方法を行えるよう、実際に起きた事例を題

材とする研修会を開き、職員全体のサポート体制を確立する」ものとはならなかった。

また、上記１（１）エ記載のとおり、12.8団交にて、組合は、障がい者理解のための研修を強く要求し、会社は、支援の場の見学を一つの研修とするとして、研修を提案してきたので同意した。しかし、実際には、背面監視され、細かく注意されるだけの清掃業務を強要された。

（２）被申立人の主張

ア 令和４年12月８日以降同５年１月17日まで団交が開催されなかったこと

令和４年12月21日、組合から年内に団交を開催するよう要求があったが、年内に兵庫県川西市に赴く日程を確保できなかった。会社は、リモートでの開催を提案したが、組合が対面での団交を希望したため、年明けに会社が兵庫県川西市に赴く形で団交を開催することになり、日程調整の結果、1.17団交が開催されたもので、日程を引き延ばした事実はない。

組合は、12.8団交にて、次回団交の開催を申し入れたとしているが、12.8団交で組合が述べたことは、H〃亀岡篠町へ異動するなら団交をしてもらわないと認められないということであり、特定の時期に団交を行うことを明確に求めるものではなかった。

会社は、2.8団交や3.20団交の開催についても、団交申入れを受けて速やかに日程調整をしており、団交日程を引き延ばした事実はない。

イ 令和５年１月17日の団交で、団交を２回もやった等と発言したこと

会社がかかる発言をしたのは、12.8団交と1.17団交にて、D組合員を本件施設から他の施設に異動させる必要があると繰り返し説明したものの、組合の理解を得ることができず、双方の主張が完全に対立し、妥結の見込みが全く立たない状況になったためである。この発言は、誠実に交渉を尽くした上で行ったものであって、その後も会社は団交を打ち切ることなく応じており、不誠実団交には当たらない。

ウ 当該利用者の家族がD組合員に対し憤慨しているとする証拠を提出するよう求めたのに対する対応について

2.8団交にて、組合は、当該保護者が憤慨している証拠として、本件施設の管理者の文書を提出するよう求めたため、その後提出した。会社は、3.20団交にて、この文書で管理者が言おうとしていることは、会社がD組合員に対して、しかるべき対応をとってほしいということであると説明したが、組合はこの説明を受け入れなかった。そして、当該保護者が現在も憤慨していることを証明する証拠を提出するよう求めたので、これにも対応した。

会社は、この点においても誠実に対応している。

なお、会社は、本件手続において、組合との団交で提出しなかった当該保護者が作成した文書を証拠として提出したが、団交時には、虐待の被害者になった当該保護者に負担をかけるべきではないと考えたからであって、本件手続で提出したのは、当該保護者がD組合員に対して憤慨している事実を認定してもらうため必要であったためやむを得ず行ったものである。

エ 約束したことを履行しないこと（研修、会議・安全配慮義務についての約束とH〃播磨町で勤務は研修目的であるとの約束）について

安全配慮義務については、会社は、従業員の身体の安全を確保するためには、利用者の他害行為をできるだけ防止すること、他害行為が発生した場合の支援体制を確立することが重要と考え、状況把握やサポート体制を確立し、その内容を従業員へ共有するようにしている。研修や会議については、月に1度ケース会議を開き、事案の共有等を行っている。

H〃播磨町の勤務において、D組合員は清掃業務に従事したが、清掃業務は生活支援員が遂行すべき重要な業務である。また、D組合員は、利用者のベッドメイキングや布団干し、お風呂や着替えの準備、利用者の障がい特性についての知識習得も行っていた。当該施設では、利用者の多くは日中の時間帯は施設外で過ごしていたものの、常時、2～3名の利用者は施設に滞在しており、利用者との関わりを学ぶこともできた。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社がD組合員に対し、令和4年11月25日以降、H〃川西鼓が滝において勤務させないことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか。）、争点2（当該利用者及びその家族と直接会って謝罪したいとの要求に会社が応じないことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか。）及び争点3（D組合員の処遇に関する組合との団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）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。

ア D組合員の就職と本件トラブル前の経緯等について

（ア）令和4年2月1日、本件施設が開所し、D組合員は本件施設の生活支援員として勤務を開始した。

D組合員と会社との間では、同3年12月13日付けで、同4年2月1日を開始日とし終了日を定めない雇用契約書が作成された。この契約書では勤務場所は、「H〃川西鼓が滝、Hが運営するその他事業所」とされ、勤務場所は業務の都合により変更することがある、出向、転勤、配置転換等の業務命令が発令されることがある旨記載されていた。

D組合員が本件施設までの通勤に要する時間は、10分から15分程度であった。
(イ) 令和4年8月9日、D組合員と当該利用者とは別の利用者との間で、8.9トラブルが生じた。

なお、この件は、障がい者虐待と認定はされなかった。

(ウ) 令和4年9月15日、D組合員の上司はD組合員に対し、H〃西脇野村町への異動に言及した。D組合員は通勤できない旨述べたところ、当該上司は退職に言及した。

(エ) 令和4年9月22日、組合は会社に対し、同日付け文書にて、D組合員が組合員であることを通告し、同組合員の異動の撤回や職員の意見を反映し、研修や会議を行い、安全・安心に働けるようにすること等を要求して団交を申し入れた。

(オ) 令和4年9月30日、組合と会社との間で、団交（以下「9.30団交」という。）が開催された。

この団交において、会社は、①8.9トラブルの利用者は、保護者との面談等を経てH〃西脇野村町へ移ることになった、②8.9トラブルについて、障がい者虐待と認定されなかったが、D組合員を同じ施設においておくことはできないことから、同組合員のH〃西脇野村町への異動は撤回し、引き続き、本件施設での勤務とする旨述べた。

また、組合は、①会社には安全配慮義務がある、②研修らしい研修も会議も行わないため、利用者からの加害行為への対応に悩むことになる、③科学的・学問的な知識を得て、利用者の行動の背景を考え、現場の従業員が共通認識を持って対処法を議論していくことが大事だと考える旨述べた。会社は、研修は実施している旨述べ、組合は、プリントを見て何か書くだけで研修らしいものではない旨返答した。会社は、対処法みたいなことについての研修を求めるといふことか確認し、意見として承る旨返答した。

会社は、D組合員が大変な思いをされていて思わずしたこともあると思うが、外見的には虐待に当たる行為をしてしまったので、そういうことは絶対にもうしてほしくない旨述べ、D組合員は、ビンタをしたことは反省している旨返答した。

イ 本件トラブルについて

(ア) 令和4年11月21日11時50分頃、D組合員が台所兼食堂で洗い物をしていた時に当該利用者が職員aに伴われて入室したことを契機に11.21トラブルが生じた。なお、入室の際、職員aと当該利用者は手をつないでいた。また、11.21トラブルは、全体で概ね3分程度であった。

ところで、当該利用者は、日中は通常、別施設で過ごすが、同日は本件施設で過ごしていた。

11.21トラブルの概要は、本件施設に設置された2台の定点カメラの録画によると以下のとおりである。

- a 当該利用者は、職員aと右手をつないだまま、左手で、当該利用者に背中を向けて洗い物をしていたD組合員の背中から右わき腹や右肩あたりを繰り返して軽くたたいた。D組合員は、「たたかんといて、痛いから。」等と繰り返して発言し、さらに、「早くご飯食べて。」、「湯、かけんで。」と発言した。

D組合員は、「早く、食べて、ご飯を。」と言いながら、右手で当該利用者の胸から脇腹あたりを押し、その際、当該利用者は、左手でD組合員の右袖の上腕部あたりを掴んで握った。D組合員は廊下の方へ徐々に後ずさりながら、「洗いもん、してんの。邪魔やの。」、「服、伸びるし、やめてよ。」、「それやることで、何の得になってるの。意味わからん。」等と発言した。当該利用者は、D組合員の右袖部分を握ったまま、D組合員とともに廊下の方へ移動した。また、職員aは二人と一緒に移動したが、途中で当該利用者の右手を離れた。

さらに、D組合員は、「だから、なんで仕事の邪魔すんの。そうやって、ここから追い出されてもいいの。〇〇ちゃんと〇〇ちゃん（過去の利用者の名前）は、ここから出されたでしょ。」、「迷惑かけたからだよ。みんなに。」、「〇〇ちゃんと〇〇ちゃんみたいに、ここから出て行ってねってなっているわけ。」、「〇〇ちゃんと〇〇ちゃんみたいにここから出てねって言われてもいいの。」、「向こう行って、早くご飯、食べなさい。」、「はよ、ご飯、食べなさい。」、「はよ、ご飯、食べえ。」等と発言した。

- b D組合員は、D組合員の右袖部分を握っている当該利用者の左手の甲あたりを左手で繰り返したたきながら、後ずさり、廊下へ出た。当該利用者も、D組合員とともに廊下に移動した。職員aは、「むきになったらあかん。」と繰り返して言ったが、D組合員は、当該利用者の左手の甲をたたくのをやめなかった。当該利用者は、左手をD組合員の右袖から離して、D組合員の顔の方に伸ばし、D組合員のマスクをひっぱった。D組合員は、「服、伸びるし、マスクも伸びるやん。何してるん。」と言った。その後、二人はもみ合いになった。職員aは、「あかんて、あかんて、そんなにしたらあかんて。」と発言し、二人を引き離そうとしたがあきらめ、台所兼食堂へ戻り、電話をかけた。

その間に、当該利用者が右手をD組合員の顔の方に伸ばし、D組合員の眼鏡が顔から叩き落された。D組合員は、「ほら、もうなんで、眼鏡投げるん。」、「壊れたやんか。」、「眼鏡、壊されました。」と発言した。D組合員は左手で当該利用者の右手を抑えた。なお、当該利用者は左手でD組合員の右袖の上腕部を掴んでいた。

- c 職員 a は、電話を左手にもったまま廊下に戻り、右手で、当該利用者の右手をD組合員の手から外し、そのまま当該利用者の右手を握った。当該利用者は、職員 a に導かれて、D組合員から離れ、その後、台所兼食堂に戻った。

電話での連絡により、職員 b が別室から廊下へやってき、D組合員は、再度、「眼鏡壊されました。」と言い、その後、「ずっと朝からこんな被害にあってるのに、なんで、こんな目にあわされるのですか。」、「こんな目にあうほどの給与、もらってません。」と言った。

当該利用者は、職員 a に導かれて、台所兼食堂の食卓の椅子に座り、しばらくの間、職員 a に抱きついていていた。

- (イ) 令和 4 年11月22日、11. 22トラブルが発生し、D組合員が当該利用者に掴みかかれた際に、D組合員は当該利用者の手の甲に爪を立て、ケガを負わせた。また、別の職員が制止に入ったところ、D組合員はその職員にも爪を立て、ケガを負わせた。なお、11. 22トラブルについては、本件審査手続において、定点カメラによる画像は提出されなかった。

同日夕刻、会社はD組合員に対し、勤務場所を2階フロアから1階フロアに変更する旨通知した。本件施設では、1階フロアが男性棟、2階フロアが女性棟になっており、利用者は原則として、1階と2階を行き来できない構造になっていた。

ウ 12. 8団交までの経緯について

- (ア) 令和 4 年11月24日、D組合員は、本件施設内の職員の休憩に使われている部屋に、会社から組合あての同月 4 日付け回答書を掲示した。

この回答書は、D組合員が、夜間、一人勤務になることについて、派遣を採用してほしい旨発言したのに対し、上司が、「Dさんが支払うなら雇います」、「騒いでいるのはあなただけ」等と返答したことを謝罪し、撤回すること等を求めた組合からの同年10月31日付け要求書に回答したものであって、かかる発言があったことは事実で、不適切な発言であり、D組合員に対し、謝罪し、撤回する旨等が記載されていた。

- (イ) 令和 4 年11月25日、会社はD組合員に対し、11. 22トラブルについての市による調査が行われる同月28日までの間、有給の自宅待機とする旨通知した。

なお、これ以降、D組合員は本件施設で勤務していない。

(ウ) 令和4年11月26日、組合は会社に対し、11.26組合要求書をファックスで提出した。

この文書には、①D組合員の今回の件は虐待ではなく正当防衛であり、虐待の疑いによる「出勤停止処分」の解除を求める、②障がい者の理解と具体的対応について研修や職員同士の会議を行うことを求める、③文書回答とともに団交に応じるよう求める旨などが記載されていた。

(エ) 令和4年11月28日、市は会社の職員に対し、聞き取り調査を行った。

(オ) 令和4年11月28日、市による聞き取り調査終了後、会社はD組合員に対し、11.22トラブルは市により虐待認定されることになるとして、同組合員に対する処分を行うか否かを検討する間、1週間程度、自宅待機にする旨通知した。なお、その際、会社はこの自宅待機が無給であるとは通知しなかった。

(カ) 令和4年11月30日、会社は組合に対し、11.26組合要求書に対する回答書（以下「11.30会社回答書」という。）をファックスで提出した。

この回答書には、①市がD組合員の行為を虐待と認定し、会社は処分を検討することにした、②そのため、D組合員を就業規則第122条第2項により1週間程度自宅待機とする、③研修や会議等は、定期的開催、充実させる方向で実施する予定である旨の記載等があった。

(キ) 令和4年11月30日、組合執行委員E（以下「本件執行委員」という。）は会社人事部長F（以下「本件人事部長」という。）に対し、電話にて、組合は11.30会社回答書に納得できず、団交を申し入れる旨通知した。また、本件執行委員が同月29日からの自宅待機が有給か否かを尋ねたのに対し、本件人事部長は無給である旨返答した。

なお、会社はオンライン方式による団交を提案したが、組合は応じなかった。

(ク) 令和4年12月1日、本件執行委員と本件人事部長は電話にて、話をし、本件執行委員は、①無給での自宅待機を即刻撤回すること、②対面での団交に応じることを求めた。

また、本件執行委員は、市に問い合わせたところ、本件の虐待認定はまだ出ておらず、認定が下りるには少なくとも1、2週間はかかると言われた旨述べた。これに対し、本件人事部長は、会社は口頭では認定されると聞いている旨述べ、本件執行委員は、市は施設の方には結果は言っていないと言っていた旨述べた。

(ケ) 令和4年12月2日、会社はD組合員に対する無給の自宅待機を撤回し、同日より、有給での自宅待機とする旨通知した。なお、同年11月29日及び同月30日

については、D組合員は休日とされていた。

エ 12.8団交から1.17団交前までの経緯について

(ア) 令和4年12月8日、組合と会社との間で12.8団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

a D組合員は、本件人事部長が電話で、当該保護者が刑事事件にしようとしており、そうならないように奔走していると言った旨述べ、本件人事部長にそのことを覚えているかと尋ねた。本件人事部長は、ニュアンスは違うが当該保護者は怒っていると言った旨述べた。組合側出席者は、当該保護者が警察に訴えるというようなことを言っていたのかと尋ね、本件人事部長はそこまでは言っていない旨返答した。組合側出席者は、刑事事件にならないように奔走しているというのはどういう根拠で言ったのかを尋ねた。本件人事部長は、当該保護者の怒りの大きさが、もし私がそうなったら刑事事件に発展させるだろうと思ったからである旨述べ、さらに、刑事事件になるとは言っておらず、家族がそういうことになれば、普通、そうなるという趣旨であった旨述べた。

組合側出席者は、当該保護者には、まだ、説明をしていないのかと尋ね、本件人事部長は、一応、この形で説明していると思う旨返答した。組合側出席者は、D組合員の聞き取りもされていないのに、どういう形でされたのかと述べ、今の話であったら、D組合員がものすごい悪者になっている旨述べた。その後、話題は、本件トラブルの内容になった。

b 会社側出席者が、今回、D組合員がどういうことをしたのかが非常に重要である旨述べたところ、組合側出席者は、私たちは重要だと思っていない旨返答し、①9月に、何かが起きた時は、会議を開き、対処法を検討し、話し合いをすることを要求し、会社もその方向で回答した、②それを履行していないのは会社である旨述べた。本件人事部長は、人を傷つける行為は研修レベルではない旨述べ、組合側出席者はそんなことはない旨述べた。

会社側出席者は、利用者から掴まれたときに自分の身を守るために、振り払うことは虐待には当たらないが、その時に爪を立てて、ケガをさせてしまうことは踏み越えている旨述べ、組合は、その考え方は問題の対処の仕方として間違っており、当該利用者は、普段通っている作業所に行けずストレスを抱えており、なぜ、そういうことが起きたのか等を知っておかねばならず、D組合員が爪を立てたかもしれないが、そこに焦点を当てても何も解決しない旨述べた。

c 組合側出席者は、我々としては、研修や会議をきちんと実施することによ

って、D組員も他の従業員も対応策が取れるようになっていけば何ら問題はないと考えている旨述べた。本件人事部長は、①市の認定はまだ出ていない、②少し遠いが他の施設で、利用者の支援をしているところを見て、勉強するという研修をしてほしい旨述べた。組合側出席者は、H〱藤井寺のことかと尋ね、本件人事部長はそうである旨返答した。組合側出席者は、H〱藤井寺では見本になるような実践がなされているということなのかと尋ね、会社側出席者は、①H〱藤井寺が必ずしも、模範的というわけではない、②模範的な取組をしているような現場を見ると参考になると思うが、自宅から行ける範囲内でなければならない、③仮に、うまくいってなかったとしても、支援の現場の一つの例として見てもらいたいと考えている旨述べた。組合側出席者は、その施設長の指揮に従う感じになるのかと尋ね、本件人事部長は、そうである旨返答した。

D組員は、車で片道1時間半かかるとして、毎日、3時間運転する自信はない旨述べ、会社側出席者は、①電車で通勤してもよい、②今まで通りの時間で、自宅を出発して通勤することでよい旨述べた。組合側出席者は、実際にやってみて、どうしてもやっぱり大変ということがあれば、対応を求める旨述べ、本件人事部長はそこは検討する旨述べた。

組合側出席者は、その後の話として、H〱亀岡篠町への異動は認められない旨述べ、本件人事部長は、会社の人事権ということで、市の判断が出てから検討する旨述べた。組合側出席者は、障がい者虐待防止法の趣旨は、当該従業員に責任を求めるものではなく、施設に改善の通知をするものであって、認定が出てD組員の問題でない旨述べた。会社側出席者は、D組員が爪を立てて利用者にケガをさせたことが問題になっており、その全責任がD組員にあるとは言っていないが、D組員の問題でもあると思う旨述べた。

組合側出席者は、「亀岡の話はどうなった、あの、虐待が出てから」と言い、人事部長はそうですねと返答した。組合側出席者は、「それが出てから、もう1回、団体交渉しましょうか。」と言い、さらに、本件施設で勤務し続けるなら、この件での団交は必要ないと思うが、H〱亀岡篠町へ異動することなら団交をしなければならない旨述べた。

ただし、この団交で、次回団交日程は決定されなかった。

- d D組員は、当該保護者が怒っているということならば、私にできることであれば、話合いの場を持たせてもらえたらと思っており、直接謝罪したいと考えている旨述べ、本件人事部長は、「分かりました」と返答した。

(イ) 令和4年12月9日、D組員がH〱藤井寺に出向いたところ、同施設の職員

はD組合員が同日に来訪予定であるとは認識していなかった。

同日、会社はD組合員に対し、①H[〃] 藤井寺には重度の利用者がおり、研修は難しいことが判明したため、H[〃] 播磨町で研修を受けることにする、②H[〃] 播磨町は通勤に時間がかかるため、週3日出勤し、後の2日は出勤せず有給扱いとしたい、③同年4月にH[〃] 伊丹北園を開設することになり、この施設で勤務が可能な状態になれば、その時点から異動することも考えている旨通知した。

同月12日より、D組合員はH[〃] 播磨町にて勤務することになった。

(ウ) 令和4年12月12日以降、D組合員は、週3回、研修のためH[〃] 播磨町に出勤し、それ以外の勤務日は出勤することは要さず、出勤しない勤務日も有給という扱いで勤務した。なお、通勤に必要な時間も就労時間とすることとされた。

D組合員は、H[〃] 播磨町において、清掃を行うことがあり、他の職員が清掃について指導したことがあった。

(エ) 市は会社に対し、令和4年12月15日付け文書(以下「12.15市通知書」という。)

にて、①同年11月22日、本件施設にて、本件施設の職員が利用者に掴みかかられた際、利用者の腕を引き離そうとし、爪を立てて傷を負わせたことを、障がい者虐待防止法に規定する障がい者虐待と認定した、②虐待再発防止のための改善計画を作成し、提出を求める旨通知した。

なお、この文書には、「原因を従業員や利用者個人の責任に帰結させず、組織運営や職場環境面から十分に検討すること」、「分析・検証により明らかになった虐待発生要因に対し、具体的な改善内容(目標、方法、実施時期、担当者等)を設定した改善計画書を作成すること」との記載があった。

(オ) 令和4年12月21日、本件人事部長は組合に電話を架けた。両者間で、団交の日程の話になり、本件人事部長は年内の団交開催はオンライン方式ならば可能だが、対面では無理である旨述べた。

(カ) 令和4年12月27日、組合は会社に対し、同日付け要求書(以下「12.27組合要求書」という。)を提出した。その内容の要旨は、別紙2の12.27組合要求書の欄のとおりである。

(キ) 令和5年1月2日、組合は会社に対し、同日付け抗議文(以下「1.2組合抗議文」という。)を提出した。

この文書には、①12.8団交にて、市からの虐待に関する通知があり次第、団交を行うことを確認したところ、令和4年12月15日付けで通知書が出された、②会社は、同月19日に組合が電話した際、まだ、確認していないと返答し、同月20日には電話連絡を行わず、同月21日に会社から電話があった、③同日、本件人事部長は、年内はどうしても日程調整できないから年始にしてほしい旨述べ

べた、④同月29日、本件人事部長は弁護士と連絡が取れないので日程が決められない旨述べた、⑤会社は、団交を引き延ばし、事実上、拒否しており、直ちに団交に応じることを求める旨の記載があった。

(ク) 令和5年1月5日、会社は組合に対し、12.27組合要求書に対する回答書（以下「1.5会社回答書」という。）を提出した。その内容の要旨は、別紙2の1.5会社回答書の欄のとおりである。

(ケ) 令和5年1月13日、会社は市に対し、同日付け改善計画書（以下「1.13改善計画書」という。）を提出した。なお、後日、市は会社に対し、改善計画書を再提出するよう求めた。

オ 1.17団交から本件異動内示前までの経緯

(ア) 令和5年1月17日、組合と会社との間で1.17団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

a 組合側出席者は、1.13改善計画書のポイントを説明するよう求め、本件人事部長は、組織としての、注意しあえる自浄作用や職員が一人で抱え込まないような環境作りができていなかったことが原因であって、改善方法として、対処法について話し合いを行うケース会議を定期的実施する旨述べた。組合側出席者は、施設長や職員間の関係がちゃんと作れる研修をしてほしい旨述べた。

組合側出席者は、改善計画は職員全員で作成したのかと尋ね、本件人事部長は、管理者（以下「本件管理者」という。）と部長等が協議して作成した旨返答した。

b 組合側出席者は、12.27組合要求書のH⁺ 播磨町での研修についての回答を求めた。本件人事部長は、D組合員が行っている時には利用者は通所して不在がちではあるが、できる範囲で覚えてもらうところをやってもらっており、追い出し部屋とは認識していない旨述べた。D組合員は、①障がい者への対応を学べるのならば研修だが掃除をさせられている、②しかも、横に立って、汚い、遅いと言われるのは追い出し部屋と感じた、③掃除の動画を見せられ、このとおりにやるよう言われたので、トイレ1か所を20から30分かけて掃除したところ、遅い、いつまでかかってんと言われた旨述べた。本件人事部長は、しっかり拭けていないところがあったので確認のためのものと思われ、新しく入った人に対しては、教えながらするスタイルをとっているのだから、監視と取られるとどうかなと思う旨述べた。

組合側出席者は、①私たちは研修を要求していたので、研修ならば遠いが仕方がないと思って合意した、②これは障がい者への理解を深めていくため

の研修ではない旨述べた。本件人事部長は、利用者は昼間、通所しており不在であって、戻ってくる前にD組合員は帰ることになる旨述べた。その後、通勤所要時間の話になり、組合側出席者は、そこまでの重要な研修であれば別だが、持病が悪化しており、この研修は直ちにやめなければならない旨述べた。本件人事部長は、掃除だけしているわけではなく、ホームに残っている利用者の対応もするよう現場には言っている旨述べた。D組合員は、介助のようなことは全くしておらず、掃除の他は食器を洗うぐらいである旨述べた。

- c 会社側出席者は、①H⁺ 播磨町に行ってもらっているのは、D組合員が本件施設で勤務するのは難しいと判断しているからである、②虐待の再発の防止をしなければならない旨述べた。組合側出席者は、D組合員を含め全員で、定期的に対処法について少人数で話し合いを行い、そういうことで施設はよくなっていくもので、他の場所に研修で行かせることではよくならないと思う旨述べた。会社側出席者は、①今年4月に伊丹市内に新しい施設が開所される予定なので、4月からはその施設でこれまでと同じポジションで仕事をしたいと考えている、②少人数で、問題があったときに他の職員がどのように対応するか、いろいろなケースとして想定する研修を、実施していきたい、③D組合員を本件施設に戻すことは難しいと判断している旨述べた。
- d 組合側出席者は、通勤時間がかかっており、持病が悪化している旨述べた。会社側出席者は、どの程度悪化しているのか尋ね、さらに、通勤時間がかかる状況に鑑みて、週3日の勤務にし、残りの2日は体調を整えるため自宅待機にし、往復の通勤時間を労働時間にするという配慮をしている旨述べた。組合側出席者は、掃除をさせられているだけで頑張っていく意味はなく、週3日でも負担が大きい旨述べた。
- e 組合側出席者は、①会社は、D組合員への異動命令は人事権の発動で労働者の同意は必要ないとしているが、我々は権利の乱用と考えており、異動についての業務上の必要性を説明するよう求める、②D組合員を本件施設に戻せば再発するということは、D組合員がいなければ当該利用者が攻撃することはないということかと述べた。会社側出席者は、当該利用者は引き続き本件施設に入居しており、そこにD組合員が戻り日常的に顔を合わすことになれば再発の可能性があると考えている旨述べた。組合側出席者は、①当該利用者が攻撃しなくなる、不穏にならない対策が大事だと思う、②個人の責任にしないと指導もされている、③業務上の必要性和会社が言っていることには根拠がない、④D組合員を本件施設に戻すことを要求している旨述べた。

f D組合員は、①当該利用者及び当該保護者に謝罪したい、②当該保護者と会わせないという状況で、当該保護者が怒っているといわれても納得いかない旨述べた。本件人事部長は、ある程度の時間は必要なのかと思う旨述べ、D組合員は、当該保護者に合うのに時間はかからないと思う旨述べた。本件人事部長が、それはあなたの感想である旨述べ、組合側出席者はそれが普通である旨述べ、本件人事部長は、家族がそうなったら僕は逆である旨述べた。D組合員は、当該保護者が私には絶対会わないと言った証拠を持ってくるよう求めた。本件人事部長は、当該保護者は絶対会わないとは言っていない旨返答したのに対し、D組合員は、では会わせてくださいと述べた。

会社側出席者は、虐待認定を受けている状態で、利用者の保護者と従業員が接触する場を設けて直接謝罪をさせることがよいことなのか、会社は十分に検討する必要がある、謝りたいという気持ちだけでそうしようという形には簡単にできない旨述べた。組合側出席者は、私は、自分の子どもを預けているところでそういう目にあったら、実際にやった人に出てきて謝罪してほしい旨述べた。会社側出席者は、D組合員から直接謝罪したいのでその場を設けてほしいという要望があったことを承って、持ち帰って検討する旨述べた。

g 組合側出席者は、①会社は、D組合員を本件施設という職場から排除している、②市の場合はちょっとあいまいではあるが、他市の事案では、虐待認定された際に、その行為を行った人を交えてちゃんと話し合って改善策を作るようにという指示が出ている旨述べた。

h 会社側出席者は、①会社は、正式に異動を通知していないが、異動していただきたいという内示をしており、これに対して、異動には応じられないという意見を承って団交をしている、②まだ、決まってはいいないが、正式な形で異動の通知を出す可能性もある旨述べた。組合側出席者は、強行する前に団交をすることを求める旨述べ、会社側出席者は、団交も今日で2回目である旨述べた。組合側出席者は、当該保護者へ打診することとか、D組合員を含めて職員で話し合いをしていくことが大事であると組合は述べており、会社もそれを理解しているのだから、検討して次の団交に臨むことが誠実な対応である旨述べ、会社側出席者は2回の団交をしているという点で、誠実な交渉をしているという評価も成り立ち得ると思う旨述べた。

組合側出席者は、協議が係属している以上、異動を強行することは不当労働行為をやるということである旨述べた。

(イ) 令和5年1月26日、組合は会社に対し、同日付け要求書を提出した。

この要求書には、①団交は継続中であり、1月中に再開するよう求める、②改善計画はD組合員を交えて行うべきで再発防止のためにも同組合員を原職に復帰させるべきである、③当該保護者との面談を早期に実施すべきである旨の記載が含まれていた。

(ウ) 令和5年1月27日、会社は組合に対し、ファックスにて文書を提出した。

この文書には、団交日程について、オンライン方式であれば、同月30日、同年2月1日及び同月3日で調整可能であるが、対面であれば同年2月6日の週以降になる旨の記載が含まれていた。

(エ) 令和5年1月30日、組合は会社に対し、同日付け要求書を提出した。

この要求書には、①オンライン方式は団交ではないと何度も確認しているので、今後日程を提示しないよう求める、②D組合員の原職復帰は再発防止と矛盾しないどころか、むしろ必須である、③H⁺播磨町での勤務は、実質的なダメージを与え、自主退職に追い込むためであるとししか考えられない旨の記載が含まれていた。

(オ) 令和5年1月31日、会社は組合に対し、同日付け回答書（以下「1.31会社回答書」という。）を提出した。

この回答書には、①D組合員が本件施設に出勤して当該利用者と相対した場合には、同組合員が虐待行為に及ぶ可能性があると考えており、再発防止の観点から、他の施設に異動していただく必要がある、②H⁺播磨町では、日中、利用者は外出している場合が多く、利用者支援の研修は多くないかも知れないが、掃除等の施設の維持管理業務も重要な業務であるので、それらの研修を行ってください、③D組合員が行った虐待行為については、会社にも原因と責任があるが、同組合員にも原因と責任があると考えている、④1.17団交後に再度、現場の担当者に確認したところ、当該保護者はD組合員に対して憤慨しており、同組合員が本件施設で勤務し続けることは受け入れられないと述べていることが確認された、⑤当該保護者がD組合員と面談した場合には、トラブルになる可能性があり、また、当該利用者は現在、特に問題なく本件施設で過ごしているが、同組合員と面談すると精神的に不安定になる恐れがあることから、当該利用者及び当該保護者との面談は適切ではないと考えている旨の記載が含まれていた。

(カ) 令和5年2月1日、組合は会社に対し、同日付け要求書を提出した。

この要求書には、①当該保護者がD組合員と面談した場合には、トラブルになる可能性があるというのは会社の憶測にすぎない、②当該保護者がD組合員が本件施設で勤務し続けることは受け入れられないと述べているのならば、そ

の旨を書いてサインしてもらわなければ信用できない、③前回団交において、本件人事部長が直接、当該保護者に話し、D組合員が謝罪したいと言っている旨を「含めて会ってくださるよう提案するということを確認しました」ので、本件人事部長が直接話を聞くことを求める旨の記載が含まれていた。

(キ) 令和5年2月3日、会社は組合に対し、同日付け回答書を提出した。

この回答書には、①前回団交時に、D組合員が当該保護者に謝罪したいとのことだったので検討したが、当該保護者はD組合員に対して憤慨しており、同組合員が本件施設で勤務し続けることは受け入れられないと述べていることが確認されたので謝罪は遠慮ください、②当該利用者と当該保護者は被害者であって、会社は、そのような立場の方にサインを求める考えはない旨の記載が含まれていた。

(ク) 令和5年2月3日、D組合員は、受診している医師（以下「本件医師」という。）による同年1月24日付けの同組合員の診断書（以下「本件医師診断書」という。）を会社からの提出要求に応じて提出した。

この診断書には、①血糖コントロールにインスリン治療が必須の状態である、②長時間通勤のストレスが大きく、ストレスによる血糖変動が起こりやすくなっている、③可能であれば通勤時間の短い職場への変更が望ましい旨記載されていた。

(ケ) 令和5年2月8日、組合と会社との間で2.8団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

a 改善計画が話題になり、D組合員は、自分が改善計画の策定にあたってよばれていないことはおかしいし、当該保護者もその場に来てもらわないと困る旨述べた。会社側出席者は、①「お客様」が怒っているところにそのようなことはできない、②利用者に出ていかれたら、会社として成り立たなくなる旨返答した。D組合員は、①同4年11月28日に虐待認定されていないのに虐待認定されたと言われており、当該保護者が怒っているということを私は信用していない、②本件管理者に当該保護者とのいきさつを文書にして、組合に示すことを求める旨述べ、組合側出席者は、D組合員をすごい悪者にして説明して責任を擦り付けているとしたら、当該保護者の怒りはD組合員にだけに向かうことになる旨述べた。

b 本件トラブルが話題になり、会社側出席者は、動画で見る限り、D組合員がいきなり当該利用者から掴みかかられているのではない旨述べ、D組合員は、自分は何もしていないのに掴みかかられた旨述べた。会社側出席者は、①動画ではD組合員は洗い物をしており、別の職員が当該利用者を連れて通

ったところ、当該利用者はD組合員が気になったのか、同組合員の背中をペシッ、ペシッとした、②D組合員は、「やめて、やめて」と第三者からみると反応しすぎであった旨述べ、D組合員は、ここに至るまで何回も掴まれているから「やめて」と言ったのであって、そうでなければ、ポンとされたくらいでやめてとは言わない旨述べた。会社側出席者は、そういうことが原因になって当該利用者はD組合員の腕を掴んだと言いかけたのに対し、D組合員は、朝から掴みかかってくる時点で、当該利用者がずっと不穏であったという原因しか考えられず、私がやめてと言わなくても、こうなっていたと思う旨述べた。

c 組合側出席者は、①D組合員と当該保護者の面会を拒否する理由が理由になっていない、②会社からの文書には、当該保護者が謝罪を申し入れたのに受け入れないとは書かれていない、③当該保護者にどのような説明をしたのか等を本件管理者が文書で明らかにすることを求める旨述べた。

d 会社側出席者は、本件医師診断書を会社の産業医に見てもらい対応を検討しているが、会社から本件医師に連絡し、診療情報提供書の作成を依頼したいと考えているが、同意してもらえるかを尋ねた。D組合員は、同意する旨返答した。会社側出席者は、本件医師診断書が提出されたので、さらに詳しい情報を得て、専門家にも意見を聞いて、H⁺ 播磨町に行かせることができるのか、やめるべきなのかを判断したい旨述べた。

(コ) 令和5年2月9日、会社は市に対し、同日付け改善計画書（以下「2.9改善計画書」という。）を提出した。

この改善計画書には、改善方法として6項目が挙げられており、その中には、①3か月に一度、職員面談を実施し、課題や問題の掘り起こしを行い、職員のストレスの確認やフォローを行う、②今回と同様のケースが起きた際の職員の適正な動きや支援方法を行えるよう、実際に起きた事例を題材する研修会を開き、職員全体のサポート体制を確立し、会議の議事録を全職員へ共有するといった項目が含まれていた。なお、上記②の研修会については、同月21日実施予定と記載されており、同日、研修会が実施されたが、D組合員は出席しなかった。

(サ) 令和5年2月12日から同年3月6日までの間、D組合員は体調のことから有給で自宅待機となった。

(シ) 令和5年2月15日、会社は組合に対し、同日付け回答書を提出した。

この回答書には、①D組合員は当該利用者からちょっかいを出されると過剰な反応をする傾向にあったことから、当該利用者が不穏になってD組合員に絡

むような態度を取った場合には、D組合員が再び過剰な反応をし、虐待行為に及ぶ可能性があると考えている、②本件トラブルにおいてつかみ合いに及んでいるため、当該利用者がD組合員と面談すると、その時の状況を思い出し、精神的に不安定になる恐れがあると考えている、③当該保護者は、D組合員に対して憤慨しており、本件施設で勤務することは受け入れられないと述べていることが確認されたため、会社はD組合員の謝罪について当該保護者に伝えることはできないと判断した、④以上のことから、会社は、D組合員について、他の施設への異動が必要であると考えている旨記載されていた。

また、この回答書には、本件管理者が作成した「ご家族との連絡について」と題する文書（以下「本件管理者文書」という。）が添付されており、この文書には、令和4年11月29日午後10時頃、当該保護者と電話で話をした内容として以下のとおり、記載されていた。

「お母様より『D支援員が、川西鼓が滝に残ろうと他のホームに移ろうと、また、同じ事の繰り返しになると思いますので、会社がきちんとした対応をとっていただかないとHのホームに居るのが不安で仕方がないので、退去はやむを得ないです』と言付かりました。」

(ス) 令和5年2月16日、本件医師は会社の産業医に対し、同日付けの診療情報提供書（以下「本件診療情報提供書」という。）を提出した。

この文書には、①D組合員は、当院受診時には、既にH〃播磨町にて勤務しており、通勤に3時間かかり食事摂取時間が一定間隔ではなくなったことで血糖変動が大きくなったと推察している、②現在は仕事のスタイルにあわせて投薬量を調整している、③ストレスコントロールによるインスリン抵抗性改善も課題と考えており、勤務日数を減らしたりしてもらっているが、ストレス過多の状態が続いている、④ストレスコントロールが完全にできないと全く血糖コントロールができないわけではないので、こちらとしては、H〃播磨町に通勤することやH〃伊丹北園に異動になることも問題なく、本人の受取り次第だと思っている、⑤H〃播磨町に通勤することやH〃伊丹北園への異動に関して本人に尋ねてみたが、本人の妥協点が見つからないため、異動があった場合の本人の受取り方がわからず、異動したとしてもそのストレスに応じたインスリンが必要になると思われる旨記載されていた。

(セ) 令和5年2月22日、組合は会社に対し、同日付け要求書を提出した。

この要求書には、①本件管理者文書は、同4年11月29日に当該保護者と話した内容である、②1.31会社回答書には、1.17団交後に現場の担当者に確認したところ、当該保護者はD組合員に対して憤慨しており、同組合員が本件施設で

勤務し続けることは受け入れられないと述べていることが確認されたとある、③1.17団交後に当該保護者と話し合った内容の提示を求める旨の記載が含まれていた。

カ 本件異動内示とその後の経緯

(ア) 会社はD組合員に対し、令和5年3月1日付けの辞令を送付し、本件異動内示を行った。なお、同月3日までに、D組合員はこの辞令を受け取った。

この辞令には、①同年4月1日付けをもって、H〃伊丹北園への異動を命じる、②ただし、同年3月31日までは、引き続きH〃播磨町での研修を継続する旨記載されていた。

(イ) 令和5年3月3日、会社は組合に対し、同日付け回答書（以下「3.3回答書」という。）を提出した。

この回答書には、①会社は、1.17団交後、当該保護者と話はしておらず、同4年11月29日に本件管理者が当該保護者と話した内容を再度確認したものである、②1.17団交後に、D組合員による謝罪が可能かを担当者に問い合わせたところ、当該保護者は引き続き、D組合員の本件施設への復帰を受け入れる考えがない状況ではあることが再度確認された旨記載され、併せて、D組合員による「謝罪はご遠慮ください」と記載されていた。

(ウ) 令和5年3月14日、組合は会社に対し、同日付け要求書を提出した。

この要求書には、①会社は、D組合員を本件施設に戻さない唯一の理由として、当該利用者や当該保護者がD組合員に憤慨し、戻ることに反対していることを挙げているが、本件管理者文書により、当該保護者が本件施設に戻ることには反対しているとする根拠はないことが判明した、②(i)12.8団交にて、本件人事部長の家族が騒いでいるといった発言の趣旨は、自分が保護者であったら刑事事件に発展するという個人の感想を述べただけであることが判明した、(ii)本件管理者文書は、D組合員の異動を求めておらず会社の責任を問うもので、当該保護者が本件施設に戻ることには反対していること等の根拠にはならない、(iii)1.31会社回答書では、1.17団交後に、当該保護者はD組合員に対して憤慨しており、同組合員が本件施設で勤務し続けることは受け入れられないと述べているとされているが、3.3回答書では、1.17団交後に当該保護者と話していないとされ、1.31会社回答書が虚偽であったことが明らかになった、(iv)3.3回答書からは、本件人事部長は直接、当該保護者に確認もせず、担当者の推測に基づく状況判断であったことが明らかになった、③本件管理者は当該保護者に本件トラブルをどのように説明し、D組合員の謝罪の意向を伝え、これに対し、当該家族がどのように回答したかを明らかにすることを求める旨記載され

ていた。

(エ) 令和5年3月20日、組合と会社との間で3.20団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

a D組合員は、①同月16日の帰宅時の血糖値がひどかった、②研修に行くのがストレスかどうかは私にしかわからないことで、私がストレスと感じればストレスである、③私は、不穏になった入居者の対応が学びたかったので、そういう研修ならば遠方でも納得が行くが、掃除だけならば、追い出し部屋と同じである旨述べた。組合側出席者は、この病状についてどう考えるかと尋ね、会社側出席者は、本件医師からの返答はそのような見解ではないと認識している旨返答した。組合側出席者は、①本人の了解なく本件診療情報提供書が書かれていることは妥当ではない、②本件診療情報提供書においても、不当な異動がストレスを増大させてインスリンの投与量が増えると書かれている旨述べ、人の生死を決めるのに本人に意見を聞かないのかと問いかけ、さらに、D組合員はひどく理不尽と思われることをされて、ストレスが増大し、本件診療情報提供書が書かれた時以上に悪化しているとD組合員は言っている旨述べた。

会社側出席者は、①D組合員からH⁺播磨町での勤務により病状が悪化していると表明があったため、会社としてちゃんと対応するため、自宅待機とし本件医師に対して本件診療情報提供書の提出を依頼した、②本件診療情報提供書において、異動についても問題なく、本人の受取り次第であるとあったことから、H⁺伊丹北園ならば大丈夫であろうとの判断のもと、先日異動の辞令を出した旨述べ、また、H⁺伊丹北園へ異動し、障がい者のお世話をするのは大変な仕事でストレスも発生すると言いかけたところ、

D組合員は、加害をやめさせてくださいと発言し、さらに本件施設で勤務していた時は血糖値は悪くなかった旨述べた。組合側出席者は、①異動は、本人が行けるならいいかもしれないが、本人がしんどいと言っているなら無理であって、本人の受止め方があるということではないか、②研修をまともにやっていれば受取り方もよくなるが、理不尽にH⁺播磨町に行かされているからストレスになっているのを会社は見ようとしていない、③実際にストレスが出ているのだから、異動させてはいけない旨述べ、さらに、D組合員が職場や通勤途上で倒れたら責任とれるのかと言い、再度、D組合員の血糖値の値に言及した。

会社側出席者は、そこまでの病状ならば、休職したほうがいい旨述べ、D組合員は、本件施設で働いた方がいいという話である旨述べた。会社側出席

者は、本件施設に戻したら治るということなのかと尋ね、D組合員はそうである旨返答した。

- b 会社側出席者は、会社としてはD組合員を本件施設に戻すことはできない旨述べた。組合側出席者は、①会社は戻せない唯一の理由として、当該保護者が憤慨しているからと会社はずっと言っている、②本件管理者文書が提出されたが、虐待認定より前の令和4年11月29日の当該保護者との話合いの中身であって、これからすると改善計画書を提出するなどしたことは伝えていないことになる、③D組合員が当該利用者や当該保護者に謝罪したいとしていることを伝えた上で拒否されているのならばわかるが、そうではないのだから本件管理者文書は証拠にならない旨述べた。会社側出席者は、①本件管理者文書以外にも本件管理者等が作成した文書があり、提出を検討してもよい、②1.17団交後、本件人事部長がエリアマネージャーに問い合わせたところ、エリアマネージャーから、①本件管理者は令和4年11月29日以降も当該保護者と接触したことがあり、当該保護者は依然としてD組合員に対して怒っている、②エリアマネージャーとしてD組合員が当該保護者と面談し謝罪することは受け入れないと返答があった旨述べた。組合側出席者は、3.3回答書には、1.17団交後、当該保護者と話はしていない旨の記載がある旨述べた。会社側出席者は、3.3回答書の記載は、本件人事部長の立場からという趣旨である旨返答し、再度、1.17団交後、エリアマネージャーに問い合わせたところ、本件管理者は令和4年11月29日以降も当該保護者と接触したことがあり、当該保護者は依然としてD組合員に対して怒っているとの返答があった旨述べた。組合側出席者は、今の段階では証拠は出されていない、当該保護者がD組合員が本件施設に復帰することを受け入れない状態にあるなどというのはエリアマネージャーの推測にすぎない等と述べた。会社側出席者は、当該保護者からの文書を提出することはできない旨述べた。組合側出席者は、会いたくないと軽く書いてもらえればいいだけである旨述べ、その後も、会社として当該保護者に対し、D組合員も含めて研修や改善策を作成し、こうやって、やっていきますから安心してお預けくださいと説明すればよいだけのことであるのに、会社はD組合員を引き離すことしか考えていない旨述べた。
- c 組合側出席者は、安全配慮義務をどのように果たしていくのか具体的な回答を一度も聞かされていない旨述べ、会社側出席者は、研修もそうであって、令和5年2月21日に研修をする予定であったがD組合員は自宅待機中だったため、近々調整する旨述べた。組合側出席者は、同日は、本件施設に行く

のには何のストレスもなく、連絡があれば参加できたはずである旨述べ、会社側出席者は研修も就業のうちである旨述べた。

組合側出席者は、同月16日の本件診療情報提供書は長時間の通勤がダメであるとしている旨述べ、D組合員は、研修とあって、結局、追い出し部屋みたいに掃除をさせられていることについてであって、要はストレスが悪化の原因であるのだから、本件施設での研修であればストレスになるはずはない旨述べた。組合側出席者は、同月9日に改善計画書が提出されており、そこには実施時期を同月21日として実際に起きた事例を題材とする研修会を開く等といった記載があるにもかかわらず、そこにD組合員が参加していない旨述べた。さらに、組合側出席者は、D組合員が自宅待機になる前に改善計画が立っているのだから、自宅待機になるならないは関係なく、D組合員に参加を呼び掛けるべきではないかと述べた。

組合側出席者は、今後は参加できるのかと尋ね、会社側出席者は、今後はそうである旨返答した。

組合側出席者は、改善計画書には、従業員にストレスを確認するため個別面談をすること等も記載されているにもかかわらず、会議の議事録も提示されておらず、研修にも参加させてもらえず、フォローもしてもらっていないというのはどういうことなのかと述べた。会社側出席者は、自宅待機もあって遅くなったことは確かにあるが、今後はすぐに調整する旨述べた。

(オ) 令和5年3月24日、組合は本件申立てを行った。

(2) 争点1 (会社がD組合員に対し、令和4年11月25日以降、H^〳川西鼓が滝において勤務させないことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

前提事実及び前記(1)ウ(イ)、(オ)、エ(ウ)、オ(サ)認定のとおり、令和4年11月25日以降本件申立てに至るまで、D組合員は、自宅待機やH^〳播磨町での研修により、本件施設において勤務していないことが認められる。

組合は、前記第4. 1(1)アからキの項目を挙げて、令和4年11月25日以降、D組合員を本件施設において勤務させないことが不利益取扱い及び支配介入に当たると主張するので、まず、令和4年11月25日以降、D組合員を本件施設において勤務させないことについて検討し、その後、組合が特に主張する上記のアからキの各項目についてみることにする。

ア 不利益取扱いについて

(ア) D組合員を本件施設で勤務させないことの不利益性についてみると、それまで勤務していた事業所で勤務しないことにより、業務内容や人間関係について

影響を受ける可能性があるのであるから、D組合員が本件施設で勤務しないことについて不利益性がないとはいえない。

(イ) D組合員を本件施設に勤務させないことになる前の労使関係についてみると、前記(1)ア(エ)、(オ)、ウ(ア)認定のとおり、①組合がD組合員が組合員であることを通告し、団交を申し入れ、9.30団交が開催されたこと、②組合は、令和4年10月31日付け要求書にて、D組合員が、夜間、一人勤務になることについて、派遣を採用してほしい旨発言したのに対し、上司が、「Dさんが支払うなら雇います」、「騒いでいるのはあなただけ」等と返答したことを謝罪し、撤回すること等を求めたこと、③会社は、同年11月4日付け回答書にて、かかる発言があったことは事実であり、不適切な発言であり、D組合員に対し、謝罪し、撤回する旨回答したこと、が認められ、組合と会社は、一定の緊張関係にあったというべきである。

(ウ) そこで、D組合員を本件施設で勤務させなくなった経緯について検討することにより、組合員であることと不利益の関係についてみる。

a 前記(1)イ(イ)、ウ(イ)認定のとおり、①D組合員は当該利用者に掴みかかれた際に、当該利用者の手の甲に爪を立ててケガを負わせ、制止に入った別の職員にも爪を立ててケガを負わせるという11.22トラブルを起こしたこと、②11.22トラブルの日の夕刻、D組合員の勤務場所が2階から1階に変更になったこと、③令和4年11月25日、会社はD組合員に対し、11.22トラブルについての市の調査が行われるまでの間、自宅待機とする旨通知したこと、が認められ、会社がD組合員を本件施設で勤務させなくなった端緒は11.22トラブルであったというのが相当である。

b そこで、11.22トラブルについてみると、前提事実及び前記(1)エ(エ)認定のとおり、12.15市通知書にて、市により、障がい者虐待防止法に規定する障がい者虐待と認定されたことが認められる。

また、前提事実及び前記(1)イ(ア)認定のとおり、11.22トラブルの前日にも、D組合員と当該利用者の間で11.21トラブルがあったことが認められる。そして、その内容は、同認定のとおり、①当該利用者が、当該利用者に背中を向けて洗い物をしていたD組合員の背中から右わき腹や右肩あたりを繰り返し軽くたたいたのに対し、D組合員は、「早く、食べて、ご飯を。」と言いながら、右手で当該利用者の胸から脇腹あたりを押し、その際、当該利用者は、左手でD組合員の右袖の上腕部あたりを掴んで握ったこと、②D組合員は、後ずさりながら、D組合員の右袖部分を握っている当該利用者の左手の甲あたりを左手で繰り返したとき、他の職員が「むきになったらあかん。」

と繰り返し言ったが、たたくのをやめなかったこと、③その間、D組合員は、過去の利用者の名前を挙げて、「ここから出て行ってねってなっているわい。」、「なんで仕事の邪魔すんの。そうやって、ここから追い出されてもいいの。」等と繰り返し発言したこと、が認められ、D組合員は当該利用者に対し、痛みを感じたり受傷する可能性のある対応をし、自分の言うことを聞かなければ本件施設で生活できなくなるという発言をしたことは明らかである。なお、同認定のとおり、当該利用者はD組合員のマスクをひっぱり、また、D組合員の顔の方に手を伸ばし、D組合員の眼鏡が叩き落されてはいるが、これらは、D組合員が、同僚からの呼掛けにもかかわらず、当該利用者の手の甲を繰り返したたいた後のことであることが認められる。

そうすると、当時のD組合員の当該利用者への対応には、相当程度問題があったというべきである。

- c さらに、前提事実及び前記(1)ア(イ)から(オ)認定のとおり、①組合が、D組合員が組合員であることを通告する前に、D組合員は、当該利用者とは別の利用者から掴みかかられそうになった際、その利用者を平手で殴打するという8.9トラブルを起こしたこと、②D組合員の上司はD組合員に対し、H[〃]西脇野村町への異動に言及したこと、③組合は会社に対し、D組合員が組合員であることを通告し、異動の撤回等を要求して団交を申し入れ、9.30団交が開催されたこと、が認められる。

そして、9.30団交での会社の発言をみると、前記(1)ア(オ)認定のとおり、8.9トラブルの利用者はH[〃]西脇野村町へ移ることになり、D組合員を同じ施設においておくことはできないことから、同組合員のH[〃]西脇野村町への異動は撤回し、引き続き、本件施設での勤務とする旨述べたことが認められる。そうすると、会社は、D組合員が組合員であることを通告される前から、利用者とトラブルを起こした従業員については、その利用者と同じ施設では勤務させない考えであったというべきであるので、会社は業務上の必要性に基づき組合員であるか否かとは無関係に、D組合員を本件施設に勤務させなかったといえる。

なお、同認定のとおり、9.30団交において、会社は、D組合員が大変な思いをしていて思わずしたこともあると思うが、外見的には虐待に当たる行為をしてしまったので、そういうことは絶対にもうしてほしくない旨述べたことも認められ、会社はD組合員に対し、経緯の如何にかかわらず虐待又は虐待に類する行為は行わないよう求めていたことからみても、本件トラブルを理由にD組合員を本件施設で勤務させなかったというべきである。

d したがって、会社がD組合員を本件施設で勤務させないのは、専らD組合員個人の業務上の問題を理由にしたものとみるべきであるから、組合員であることを理由としたものということとはできない。

(エ) これに関して組合が、第4. 1(1)アからキのとおり主張するので、これについてみる。

a 「ア 令和4年9月30日の団交で約束した研修、会議・安全配慮義務を履行しなかったため、同年11月22日の事故を招いたこと」について

11.22トラブルのいかなる点が会社の行為に当たると組合が主張するのかは明らかではないが、研修や会議の実施や安全配慮の点において、当時の会社に不十分な点があったとしても、このことが主因になって11.22トラブルが起きたということとはできない。また、前記(1)ア(オ)認定によれば、9.30団交において、会社が期限や内容を具体的に定めて、研修や会議の実施を約束したとみることはできない。

b 「イ 令和4年11月25日から同月28日の自宅待機(有給)を組合を通さず、通知したこと」について

組合は、会社が組合の頭越しに自宅待機を通知した旨主張するが、組合と会社との間には、組合員への処遇についての事前協議約款が締結されていたとする疎明もなく、会社が組合への通知を行わないままD組合員に自宅待機を命じたことを不当ということとはできない。なお、組合は、この自宅待機は、会社の組合に対する回答書を本件施設内で貼り出したことへの報復である旨主張するが、本件トラブルの内容からみて、かかる主張は採用できない。

c 「ウ 令和4年11月28日の自宅待機を、虐待認定が出されていない段階で組合を通さず本人に通知したこと。後に、組合の要求への回答で無給であることが判明したこと」について

令和4年11月28日に市の職員が会社に対し、どのような発言をしたのかについては、本件審査手続を経ても判然とはしないものの、前記(1)イ、エ(エ)認定のとおり、12.15市通知書により、11.22トラブルは障がい者虐待と認定されたことや本件トラブルの内容からすると、市の調査に対応した会社が虐待認定が確実に行われると認識したことは不当とまではいえない。

確かに、前提事実及び前記(1)ウ(オ)、(キ)から(ケ)認定のとおり、会社がD組合員に自宅待機を命じた際に無給であることを明示しなかったことには問題があるが、このことを考慮しても、会社が虐待認定が行われるとの考えのもと、無給での自宅待機を命じたこと自体は、業務上の必要性に基づくもので不当とはいえない。

なお、会社が組合への通知を行わずにD組合員に自宅待機を通知したことについては、前記b記載のとおり、組合と会社との間には、組合員への処遇についての事前協議約款が締結されていたとする疎明もなく、不当であるといふことはできない。

d 「エ H〃播磨町で勤務させたこと（従事した内容・通勤時間・令和5年1月24日付け診断書提出後の対応）」について

(a) 組合は、D組合員は、H〃播磨町にて、背面監視され、細かく注意を受けるだけの清掃業務を強制された旨主張する。しかし、前提事実によれば、生活支援員は、グループホームにおいて食事・入浴等の介助や清掃、洗濯及び調理等を行うのであるから、研修として清掃業務を行うことは不当とはいえない。また、研修において、D組合員に対し、通常の指導の域を超えた対応があったと認めるに足る疎明はない。

(b) 通勤時間については、前提事実及び前記(1)エ(ウ)認定によれば、会社は相当程度配慮していたというべきであって、通勤時間をもって、この研修を不当といふことはできない。

(c) また、前記(1)オ(ク)、(ケ)、(サ)、(ス)、カ(ア)認定のとおり、①令和5年2月3日、D組合員は会社に対し、可能であれば通勤時間の短い職場への変更が望ましい旨等が記載された本件医師診断書を提出したこと、②同月12日から同年3月6日までの間、D組合員は体調のことから有給で自宅待機となったこと、③会社は、D組合員の同意を得た上で、本件医師に診療情報提供書の作成を依頼したこと、④同年2月16日、本件医師は会社の産業医に対し、本件診療情報提供書を提出したこと、⑤本件診療情報提供書には、ストレスコントロールが完全にできないと全く血糖コントロールができないわけではないので、こちらとしては、H〃播磨町に通勤することやH〃伊丹北園に異動になることも問題なく、本人の受取り次第だと思っている旨等が記載されていたこと、⑥会社はD組合員に対し、令和5年3月1日付け辞令を送付したこと、⑦この辞令には、同年4月1日付けをもって、H〃伊丹北園への異動を命じることと、同年3月31日までは、引き続きH〃播磨町での研修を継続する旨記載されていたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、会社は、本件医師や産業医の診断に基づきD組合員に対する処遇を決定したというべきで、かかる会社の対応を不当とはいえない。

e 「オ H〃川西鼓が滝での再発防止のための研修・会議に参加させず、この案件について職場に箝口令を敷いたこと」について

(a) 前記(1)オ(コ)認定のとおり、2.9改善計画書には、令和5年2月21日に研修会を実施予定である旨記載されていたところ、D組合員はこの研修に参加しなかったことが認められる。しかし、前提事実及び前記(1)オ(サ)認定によれば、同月12日から同年3月6日までの間、D組合員は体調のことから自宅待機になっていたのであるから、この取扱いを不当とはいえない。

その他についても、会社が研修・会議への参加に関して、D組合員に対して、他の従業員と均衡を欠いた扱いをしたと認めるに足る疎明はない。

(b) また、会社において、本件トラブルについては、本件施設ではなく本社で対応することになったとしても、会社が本件施設の従業員に対して、本件トラブルに関して一切発言しないよう命じたと認めるに足る疎明はなく、会社が本件職場に箝口令を敷いたとする組合の主張は採用できない。

f 「カ H´伊丹北園への異動通告（団体交渉中に行ったこと、虐待認定を理由として懲罰的に行ったこと）」について

(a) 前記(1)ア(ア)認定のとおり、D組合員の雇用契約書には、勤務場所を業務の都合により変更することがある旨記載されていることが認められる。また、前記ア(ウ)c記載のとおり、会社は、利用者とトラブルを起こした従業員については、組合員であるか否かにはかわりなく、その利用者と同一施設では勤務させない考えであったというべきである。そして、前提事実のとおり、令和5年1月現在、会社が兵庫県、大阪府及び京都府内で運営するグループホームとH´伊丹北園のうち、D組合員の自宅から本件施設の次に距離が近いのは、H´伊丹北園であることが認められる。

したがって、H´伊丹北園への異動通告は、業務上の必要性に基づくもので不当ということはできない。

(b) 組合と会社との間には、組合員への処遇についての事前同意約款が締結されていたとする疎明もなく、組合が異動に同意していないことをもって、この異動を不当ということはできない。

g 「キ 令和5年3月20日の団交で血糖値について知らせた時の返答」について

前記(1)カ(エ)a認定のとおり、3.20団交にて、①D組合員が血糖値の値に言及し、本件施設で勤務していた時は血糖値は悪くなかった旨述べたこと、②これに続いて組合側出席者が、(i)異動は、本人が行けるならいいかもしれないが、本人がしんどいと言っているなら無理であって、本人の受止め方

があるということではないか、(ii)実際にストレスが出ているのだから、異動させてはいけない、(iii)D組合員が職場や通勤途上で倒れたら責任とれるのかと言い、再度、D組合員の血糖値の値に言及したこと、③これに対し、会社側出席者は、そこまでの病状ならば、休職したほうがいい旨述べ、D組合員は、本件施設で働いた方がいいという話である旨述べたこと、が認められる。

こういった経緯からみると、D組合員の血糖値に関する会社の返答を、組合員であるが故に行ったものとはいえない。

(オ) 以上のとおり、会社がD組合員を本件施設で勤務させないのは、専らD組合員個人の業務上の問題を理由にするものというべきであるから、組合員であることを理由としたものということはできず、また、その他の組合主張にも理由はない。

したがって、令和4年11月25日以降、D組合員を本件施設において勤務させないことを組合員であることを理由とした不利益取扱いということとはできない。

イ 支配介入について

会社の行為により組合員が不利益を被ったとはいえない場合でも、組合活動を弱体化させたというべき特段の事情があれば、支配介入に該当する可能性はある。しかし、本件において、このことを認めるに足る疎明はなく、令和4年11月25日以降、D組合員を本件施設において勤務させないことを組合活動に対する支配介入とはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、令和4年11月25日以降、D組合員を本件施設において勤務させないことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いには当たらず、組合活動に支配介入したものともいえないのであるから、この点に関する申立てを棄却する。

(3) 争点2（当該利用者及びその家族と直接会って謝罪したいとの要求に会社が応じないことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 不利益取扱いについて

D組合員が当該利用者及び当該保護者に面会し謝罪したいと要求したのに対し、会社が応じないことについては争いがないが、この要求は、障がい者虐待認定を受けた事案において、受傷させた者が被害者やその保護者に直接会えるよう便宜を図るよう求めるものであることは明らかである。

施設において虐待事案が発生した際、その施設の運営者は、運営者としての責任と判断によって、被害者やその保護者に対応するのであって、受傷させた者か

らの対応に関する要求に応じるべき理由はない。したがって、受傷させた立場であるD組合員からの被害者やその保護者との面会要求に会社が応じず、D組合員に対する便宜を図らないことによって、D組合員が不利益を被ったとみることはできない。

以上のとおりであるから、その余を判断するまでもなく、当該利用者及びその家族と直接会って謝罪したいとの要求に会社が応じないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

イ 支配介入について

会社の行為により組合員が不利益を被ったとはいえない場合でも、組合活動を弱体化させたというべき特段の事情があれば、支配介入に該当する可能性はある。しかし、本件において、このことを認めるに足る疎明はなく、当該利用者及びその家族と直接会って謝罪したいとの要求に会社が応じないことを組合活動に対する支配介入とはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、当該利用者及びその家族と直接会って謝罪したいとの要求に会社が応じないことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いには当たらず、組合活動に支配介入したものともいえないのであるから、この点に関する申立てを棄却する。

(4) 争点3 (D組合員の処遇に関する組合との団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

前提事実及び前記(1)ウ(ウ)、エ(ア)、オ(ア)、(ケ)、カ(エ)認定のとおり、組合は会社に対し、団交に応じるよう求める旨の記載のある11.26組合要求書を提出し、組合と会社の間で、12.8団交、1.17団交、2.8団交及び3.20団交が開催されたことが認められる。

11.26組合要求書には、前提事実及び前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、11.22トラブルを端緒とするD組合員の処遇についての要求事項が記載されていることが認められ、このことが義務的団交事項に当たるのは明らかである。

したがって、会社は、団交において誠意を持って対応し、組合からの要求に必ず応じなければならないわけではないにしても、D組合員の処遇に関する組合の要求に対して、自らの見解を具体的に説明する義務があり、説明の不尽や団交日程の引き延ばし、一方的な打切り等の実質的に団交を無意味にする行為があれば、かかる行為は不誠実団交に該当するというべきである。

組合は、前記第4.3(1)アからエの項目を挙げて、会社の対応が不誠実である旨主張するので、以下、これらの項目について、不誠実団交に該当する行為があったか否かを検討する。

ア 令和4年12月8日以降同5年1月17日まで団交が開催されなかったことについて

(ア) 前提事実及び前記(1)エ(ア)、オ(ア)、(ケ)、カ(エ)認定のとおり、組合と会社の間では、12.8団交以降も概ね1か月に1回の割合で団交が開催されていることが認められる。

(イ) 確かに、前記(1)エ(キ)認定のとおり、組合は会社に対し、1.2組合抗議文を提出しており、この抗議文には、①12.8団交にて、市からの虐待に関する通知があり次第、団交を行うことを確認した、②令和4年12月19日に組合が電話した際、会社は、市からの通知を確認していないと返答し、同月20日には電話連絡を行わず、同月21日に会社から電話があった、③同日、本件人事部長は、年内はどうしても日程調整できないから年始にしてほしい旨述べた旨の記載等があることが認められる。

しかし、12.8団交のやり取りについては、前記(1)エ(ア) c 認定のとおり、①研修の話が出た後、組合側出席者は、その後の話として、H^レ 亀岡篠町への異動は認められない旨述べ、本件人事部長は、会社の人事権ということで、市の判断が出てから検討する旨述べたこと、②組合側出席者は、「亀岡の話はどうなった、あの、虐待が出てから」と言い、人事部長はそうですねと返答したこと、③組合側出席者は、「それが出てから、もう1回、団体交渉しましょうか。」と言い、さらに、H^レ 亀岡篠町へ異動するということなら団交をしなければならぬ旨述べたこと、が認められ、組合は、団交を経ない異動は認められない旨述べたにとどまり、市からの虐待通知があり次第団交を行うことを要求し、これに会社が同意したということとはできない。そうすると、前記(1)エ(オ)認定のとおり、令和4年12月21日、本件人事部長が組合に対し、電話で年内の団交開催は対面では無理である旨述べたことは認められるが、このことを含め1.17団交まで団交が開催されなかったことをもって、会社が団交日程を引き延ばし、不誠実な対応を行ったとはいえない。

(ウ) 以上のとおりであるから、令和4年12月8日以降同5年1月17日まで団交が開催されなかったことをもって、会社の団交における対応が不誠実であるとはいえない。

イ 令和5年1月17日の団交で、団交を2回もやった等と発言したことについて
前記(1)オ(ア) h、(ケ)、カ(エ)認定によれば、1.17団交において、会社側出席者が団交を2回もやった等と発言しているが、その後も団交は開催されており、会社が一方的に団交を打ち切ったということとはできない。

したがって、団交で、団交を2回もやった等と発言したことをもって、会社の

団交における対応が不誠実であるとはいえない。

ウ 当該利用者の家族がD組合員に対し憤慨しているとする証拠を提出するよう求めたのに対する対応について

(ア) 団交において、使用者は必要に応じて自らの回答や主張の論拠を示し、必要な資料を提示するなどして誠実に団交に応じるべき義務を負っている。しかし、労働組合が求める資料そのものを提出しないからといって、その対応が直ちに不誠実とされるものではなく、労働組合がその資料を要求した経緯や団交における要求事項との関連の程度、その資料の提示以外の手段での使用者の説明内容等を考慮して、使用者の対応が不誠実団交に当たるか否かは判断されるものである。

(イ) 組合が当該保護者がD組合員に対し憤慨しているとする証拠を提出するよう求めた経緯については、前記(1)オ(ア)c、e、f、(オ)から(キ)、(ケ)a認定によれば、1.17団交やその後の労使間の文書からみて、組合がD組合員を本件施設に戻すことを要求したのに対し、会社はD組合員が本件施設で勤務するのは難しいと返答していることにあるというのが相当である。

また、前記(1)オ(ア)c、e、f、(オ)から(キ)、(ケ)a、b認定によれば、会社は組合に対し、D組合員を本件施設で勤務させられないとの見解をその理由とともに明らかにしていたというべきである。

(ウ) 2.8団交における組合からの本件管理者による文書の提出要求については、前記(1)オ(シ)認定のとおり、会社は、令和5年2月15日、同4年11月29日に当該保護者と電話で話した内容について本件管理者が記載した文書を提出したことが認められ、会社は組合の要求に対し、一定の対応をしたといえる。なお、前記(1)カ(エ)b認定によれば、3.20団交において、組合は、本件管理者文書の記載内容は虐待認定より前のことであること等を挙げ、証拠にならない旨述べてはいるが、これに対し、会社は別の文書を提出してもよい旨返答している上、本件管理者文書には本件トラブル後の当該保護者の意向について記載されていることは明らかである。

それ以外についてみても、当該保護者が憤慨しているとする点についての会社の団交における対応に不誠実な点があったと認めるに足る疎明はない。

(エ) 以上によれば、組合からの本件管理者による文書の提出要求に対する会社の対応をもって、団交における協議において誠意を欠いたものということとはできず、当該利用者の家族がD組合員に対し憤慨しているとする証拠を提出するよう求めたのに対する対応をもって、会社の団交における対応が不誠実であるとはいえない。

エ 約束したことを履行しないこと（研修、会議・安全配慮義務についての約束とH
´播磨町で勤務は研修目的であるとの約束）について

(ア) 本件において、会社が約束を履行しないことがいかなる点で不誠実団交に当た
るかにについて、組合の主張は明らかではないが、前記(2)ア(エ) a 記載のと
おり、9.30団交において、会社が組合に対し、期限や内容を具体的に定めて、
研修や会議の実施を約束したとみることはできない。また、その後の団交につ
いてみても、会社が組合に対し、組合からの要求に基づき、期限や内容を具体
的に定めて、研修や会議の実施や安全配慮に関する何らかの措置を約束し、こ
れを会社が履行しないと認めるに足る疎明はない。

(イ) H´播磨町での研修については、前記(1)エ(ア) c、(ウ)、(カ)認定のと
おり、①12.8団交にて、会社は、D組合員について、支援の現場の一つの例とし
て、他の施設での利用者の支援を見て勉強する研修をしてほしい旨述べたこと、
②令和4年12月12日以降、D組合員はH´播磨町で研修したこと、③12.27組合
要求書には、H´播磨町での研修をやめることを要求するとともに、H´播磨
町では、対応の仕方を学んだり障がい者理解の研修は行われておらず、掃除の
やり方をいちいちチェックされ、いじめを受けている旨の記載があることが認
められる。

そこで、1.17団交についてみると、前記(1)オ(ア) b 認定のとおり、会社は、
(i) D組合員が行っている時には利用者は通所して不在がちではあるが、でき
る範囲で覚えてもらうところをやってもらっている、(ii)掃除については、し
っかり拭けていないところがあったので確認のためのものと思われ、新しく入
った人に対しては、教えながらするスタイルをとっているのだから、監視と取
られるとどうかなと思う、(iii)掃除だけしているわけではなく、ホームに残っ
ている利用者の対応もするよう現場には言っている旨述べたことが認められ、
会社は、H´播磨町での研修について、会社の見解を述べているというべきで
ある。したがって、かかる対応を不誠実団交に当たるということはできない。

(ウ) したがって、研修、会議・安全配慮義務についての対応をもって、会社の団交
における対応が不誠実であるとはいえない。

オ 以上のとおりであるから、D組合員の処遇に関する組合との団交における会社
の対応は不誠実団交に当たるとはいえず、この点に関する申立てを棄却する。

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 7 年 2 月 10 日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓

(別紙省略)

