

命 令 書

申 立 人 G組合

代表者 執行委員長 A

申 立 人 H組合支部

代表者 執行委員長 B

被申立人 J 法人

代表者 理事長 C

上記当事者間の令和5年(不)第63号事件について、当委員会は、令和7年2月26日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、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

- 1 被申立人は申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

G組合

執行委員長 A 様

H組合支部

執行委員長 B 様

J 法人

理事長 C

当法人が、貴組合員D氏の令和5年6月1日以降のシフトを週1日としたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人らのその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 従前の勤務日数での契約更新並びに賃金及び慰謝料の支払
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 シフトから外された期間の賃金の支払
- 4 誓約書の掲示及び手交

第 2 事案の概要

本件は、被申立人が、①組合員 1 名がシフトから外された期間の賃金を補償しなかったこと、②組合員 1 名のシフトを週 1 日としたこと、③申立人らの団体交渉申入れに対して不誠実な対応をしたこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第 3 争 点

- 1 被申立人が、組合員 D に令和 5 年 4 月 1 日から同年 5 月 13 日までの賃金の補償を行わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 被申立人が、令和 5 年 6 月 1 日以降の組合員 D のシフトを週 1 日としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 申立人らの令和 5 年 5 月 27 日付け及び同年 6 月 10 日付け団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、不誠実団交に当たるか。

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 J 法人（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、高齢者グループホーム、障がい者グループホーム等の施設を管理・運営し、社会福祉事業を営む社会福祉法人で、その従業員数は本件審問終結時約 250 名である。
- (2) 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 51 名である。
- (3) 申立人 H 組合支部（以下、「組合支部」といい、組合及び組合支部を併せて「組合」ということがある。）は、肩書地に事務所を置き、組合の大阪泉州地域の組合員で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時 13 名である。

2 本件申立てに至る経緯について

(1) 組合加入通知までの経緯

ア 令和 4 年 4 月 4 日、D（以下、同人が組合に加入する前も含めて「D 組合員」という。）は、法人にパート職員として採用され、同年 5 月 31 日までの雇用契約を締結した。

イ 令和4年5月31日付けで、D組合員は、法人と同年6月1日から同5年5月31日までパート職員として勤務する雇用契約書を締結した。同雇用契約書には、解雇、退職事由に該当しない場合は、希望者を70歳を限度に更新する旨の記載があった。また、一週間の所定労働時間等については、別紙勤務表によると記載されていた。D組合員は、月曜、水曜、金曜の週3日勤務であった。

なお、勤務シフトは、前月の20日頃に決定されていた。

ウ 令和5年3月1日、D組合員は法人の施設長（以下「施設長」という。）に架電し、38.5度の発熱のため勤務ができない旨述べ、勤務を休んだ。

エ 令和5年3月2日、D組合員は、施設長に架電し、翌日から仕事に復帰できる旨述べたところ、施設長は、D組合員は金曜日の勤務シフトから外れ、週2日の勤務になる旨述べた。

オ 令和5年3月16日、D組合員は組合に加入した。

カ 令和5年3月21日午前9時30分頃、D組合員は施設長に対し、電子メールを送信した。同電子メールには、「悩んだ、結論です、これ以上、迷惑をかけられません、大変、急ですが、責任をとって3月31付けで退職させていただきます、」との記載があった。

キ 令和5年3月21日午前9時40分頃から同月22日にかけて、D組合員と施設長は、ショートメッセージでやり取りを行った。同やり取りで、D組合員は、週2日の勤務になって37,000円の減給となり、生活が苦しい旨、報告書と退職届は早急に提出する旨、本心は週3日で仕事をしたい、辞めたくはない、従前と同じ週3日で勤務させてもらえるのであれば、4月から採用予定の次の事業所を辞退する旨伝え、施設長は、法人の事業部長（以下「部長」という。）からの回答を待つ旨答えた。

ク 令和5年3月23日、D組合員は部長に対し、電子メールを送信した。同電子メールには、「減給で大変だからです、次の事業所は、採用されています、4月3日から勤務してくださいと言われました。」との記載があった。

ケ 令和5年4月1日、法人はD組合員に対し、退職届と健康保険証を施設の事務所に送付するよう連絡した。

コ 令和5年4月10日、D組合員は、法人の総務担当者あてに給与内容の確認を求める書面を提出した。同書面の冒頭には、「1年間、大変お世話になりました。」との記載があった。

サ 令和5年4月10日、D組合員は、組合支部の書記（以下「組合書記」という。）とともに法人の本部へ行き、部長ほか1名と面談を行い、D組合員は辞職をしない旨述べた。なお、組合書記は同面談には出席しなかった。

シ 令和5年4月21日、D組合員と部長は、同組合員の労働条件に関して協議を行っ

た。部長は、D組合員に対し、原則週2日シフトであれば勤務できる旨述べた。

ス 令和5年5月2日付けで、組合は法人に対し、「組合加入通告及び団体交渉申入れ」と題する書面を提出し、団体交渉を申し入れた（以下、団体交渉を「団交」、同日付けの書面を「5.2団交申入書」、5.2団交申入書による団交申入れを「5.2団交申入れ」という。）。

5.2団交申入書には、D組合員が組合に加入したことを通知する旨、団交の開催を申し入れる旨の記載の後に、要求事項として、①D組合員の勤務日数を週2日から週3日に戻すこと、②正確な雇用契約書を交付すること、③法人の就業規則を送付すること、等の記載があった。

（2）組合加入通知後、本件申立てに至る経緯

ア 令和5年5月3日付けで、施設長は、法人の理事（以下「理事」という。）の指示により、D組合員の同4年4月から同5年3月までの間における勤務上の行動及びそれに対する指導を報告書としてまとめた。同報告書には、朝食に異物が混入していた、スープが焦げていた等の記載があった。

イ 令和5年5月5日付けで、法人は組合に対し、5.2団交申入れについて、同月14日午後4時30分との団交日程等を回答した。

ウ 令和5年5月14日午後4時30分から、組合と法人との間で団交（以下「5.14団交」という。）が行われた。

5.14団交で、法人は、①勤務日数について、雇用契約書には勤務表によると書いているが、口頭で週3日と伝えているので、同年5月31日までの雇用契約期間中は、D組合員の勤務を週2日から週3日に戻す旨、②令和4年6月1日から同5年5月31日までの雇用契約書はD組合員が原本を保管しているはずだが、必要であればコピーを渡すこともできる旨、③就業規則は、雇用契約書締結時にD組合員へ配付済みであり、受領のサインももらっているが、必要であればコピーを渡すこともできる旨、④D組合員は68歳で既に定年を迎えており、就業規則第15条で、職員が申し出た場合、希望者は全員70歳を限度に再雇用し、同条第2項で、その場合、新たに労働契約を見直す規定になっている旨等述べた。また、組合から、法人がD組合員に対し不当労働行為等の不利益な扱い等をしてはいけない旨、今後も労働条件について団交での話し合いで前進を図っていきたいので、理解を求める旨述べたところ、法人は、団交を拒否する気は全くないので、心配する必要はない旨述べた。

エ 令和5年5月14日付けで、D組合員は法人に対して、現在の雇用契約書は同月末までが期限となっているが、同年6月1日以降の雇用契約の更新を希望する旨記載した書面を送付した。

オ 令和5年5月17日、D組合員は、月曜、水曜、金曜の週3日勤務を再開した。

カ 令和5年5月17日、法人は、法人の理事長（以下「理事長」という。）及び理事が出席した会議において、D組合員の同年6月からの雇用契約について、勤務上の問題行動改善を目的としたマンツーマン指導を行うためとして、週1日勤務で雇用期間を1か月とすることを決定した。

キ 令和5年5月17日、理事はD組合員に対して、同年6月1日以降のD組合員の契約書（以下「5.17提案契約書」という。）及び6月1日付けの辞令を示して、D組合員と話し合い（以下「5.17話し合い」という。）を行った。

5.17話し合いでは、次のようなやり取りがあった。

理事は、職員が申し出た場合は、70歳を限度に再雇用する旨、申し出があったときは新たに労働契約を見直す旨、見直した結果、6月1日から30日までの1か月、21時から朝の7時までで休憩が間の3時間、1週間の労働時間が7時間となる旨等を述べた。D組合員は、前は1年であった旨、これからずっと1か月なのか尋ねたところ、理事は、これが終わったらまた見直す旨述べた。理事は、今回の更新としては週1日であり、6月30日までにD組合員が更新を求めれば、その時にもう一度これを見直すということになる旨述べた。

理事は、これでよければ契約、と述べ、D組合員は、2、3日中に、できるだけ早急に回答する旨述べた。

ク 令和5年5月18日、法人はD組合員に対して、同年6月1日以降のシフト表（以下「6月シフト表」という。）を交付した。6月シフト表では、就労日が、4日（日）、9日（金）、16日（金）、21日（水）、28日（水）で月5日の勤務となっていた。

ケ 令和5年5月22日付けで、組合は法人に対し、「申し入れ」と題する書面を提出した。同書面には、5.17提案契約書の雇用期間を1か月としていることは、違法かつ不当であり、抗議を申し入れる旨、今回も1年間の雇用期間で更新されるのが当然である旨、少なくとも同年6月1日から同6年5月31日までの契約書発行を要求する旨、24日までに回答を求める旨等の記載があった。

コ 令和5年5月26日付けで、法人は組合に対し、5.17提案契約書における雇用期間を同年6月1日から同6年5月31日までとする、と書面で回答した。

サ 令和5年5月27日付けで、組合は法人に対し、「抗議文」と題する書面を提出した。同書面には、5.14団交で週2日勤務から週3日勤務に戻したにもかかわらず、5.14団交から3日後に、週1日勤務、契約期間を1か月とする5.17提案契約書を提示することは、信義に反し、絶対に許せない旨、週1日に減らされ、曜日がバラバラでは生活できない、1年契約の週3日勤務にするのが当然である旨等の記載があった。

シ 令和5年5月27日付けで、組合は法人に対し、書面で団交を申し入れた（以下、

同書面を「5.27団交申入書」、5.27団交申入書による団交申入れを「5.27団交申入れ」という。）。5.27団交申入書には、1週間の所定労働時間を7時間から21時間に変更し、5.14団交での確認どおり、D組合員の勤務を週3日にするよう求める旨、緊急を要するため団交の候補日として同月30日もしくは同月31日のいずれも午後5時からの開催を求める旨等の記載があった。

ス 令和5年5月29日付けで、法人は組合に対し、5.27団交申入れについて、団交日程を同年6月2日午後1時と回答した。

その後、同年5月30日付けで、法人は組合に対し、団交日程について、同年6月2日午後1時30分と再度回答した。

さらにその後、同年5月31日付けで、法人は組合に対し、団交日程について、同年6月2日午後5時30分から午後6時30分までとする旨回答した。

セ 令和5年6月2日午後5時30分から、組合と法人との間で団交（以下「6.2団交」という。）が行われた。

6.2団交では、次のようなやり取りがあった。

法人は、5.14団交では、同4年6月1日から同5年5月31日までの期間については週3日に戻すこと、希望があれば70歳まで再雇用するが、その際、労働契約については見直すことを確認した旨、同年6月1日から同6年5月31日までの1年間については1週間で7時間の雇用契約というのをお願いしたい旨、5.27団交申入書には団交での確認のとおり週3日と書かれているがそれは確認していない旨述べた。これに対し、組合は、週3日で継続していると思っている旨述べた。

法人は、なぜこのような条件になったか話をすると述べ、D組合員によるケトルの空焚きや薬品庫の鍵を閉めないこと等を説明した。また、理事は、5.17話合いにおいて、週1日で1か月働いてもらって、状態が改善されたらまた変更すると話した旨述べ、これに対し組合は、契約書がぱっと出されただけで週1日になったとすぐわからない旨、D組合員は、丁寧に説明がなかったから、後で週1日とわかった旨述べた。

法人は、この状態で週3日勤務を継続すると、火災、食中毒が発生する可能性があり、これらは一番怖いことなので、入居者の生活支援をしてもらう気には到底ならない旨、週1日で業務状態が改善されれば見直したい旨、5.14団交以降、改善を期待して勤務に戻したがどれも改善されなかった旨述べた。

また、組合は、D組合員が勤務を再開した同5年5月17日以降で業務命令違反に近い主な行動を書面にして提出してほしい旨述べ、法人は、提出する旨答えた。

ソ 令和5年6月10日付けで、組合は法人に対し、書面で団交を申し入れた（以下、同書面を「6.10団交申入書」、6.10団交申入書による団交申入れを「6.10団交申入

れ」という。）。6.10団交申入書には、以下の内容で団交を要求するとして、①D組合員の勤務を週3日から週1日とする5.17提案契約書の提示は、労働条件の極限的変更で違法である旨、②D組合員が一方的にシフトから外され就業の機会を奪われた期間（同年3月の4日分及び同年4月から同年5月13日までの18日分の計22日分）の賃金として、206,140円の損害賠償を請求する旨、③D組合員が勤務を再開した同月17日から同月31日までの間で、法人が問題と考えているD組合員の勤務状況を明確にするよう求める旨、④D組合員の契約更新について、契約期間1年で、1週3日、月・水・金の労働を条件にすることを要求する旨、④団交日程として同年6月16日若しくは同月19日のいずれも午後6時からの開催を求める旨等の記載があった。

タ 令和5年6月14日付けで、法人は組合に対し、6.10団交申入れについて、書面（以下「6.14法人回答書」という。）で回答を行った。6.14法人回答書には、団交日程について、同年7月3日、同月5日、同月6日及び同月7日のいずれも午前10時から、との記載があった。

チ 令和5年6月22日付けで、組合は法人に対し、6.14法人回答書について、「抗議と申し入れ」と題する書面（以下「6.22組合申入書」という。）を提出した。6.22組合申入書には、法人は、組合が団交日程として要求する午後6時頃の時間帯をすべて無視し、午前10時からと回答していることは許しがたい対応であり、不当労働行為である旨、組合の要求どおり午後6時頃の開催を求める旨、組合は6月中の団交開催を要求したが、法人の都合でずるずると引き延ばされてきたので、これ以上の引き延ばしは許されない旨、団交日時として同年7月5日及び同月7日のいずれも午後6時からの開催を要求する旨の記載があった。

ツ 令和5年6月23日付けで、法人は組合に対し、「抗議と回答」と題する書面（以下「6.23法人回答書」という。）を提出した。6.23法人回答書には、6.22組合申入書に抗議するとの記載の後に、法人は、団交の早期開催に向け積極的に日程調整しているにもかかわらず、団交開催が法人の都合でずるずると引き延ばされているとの組合の見解はあまりに理不尽である旨、団交日時として、同年7月3日、同月5日、同月6日及び同月7日のいずれも午前10時からと回答する旨の記載があった。

テ 令和5年6月26日、法人は当委員会に対し、勤務条件を調整事項とするあっせん申請を行ったが、組合があっせんに応じなかったため、法人はあっせん申請を取り下げた。

ト 令和5年6月27日付けで、組合は法人に対し、「抗議と申し入れ」と題する書面（以下「6.27組合申入書」という。）を提出した。6.27組合申入書には、6.23法人回答書に抗議するとの記載の後に、①同年7月5日及び同月7日は、組合及び法人

とも、団交の開催が可能な日程であり、法人が回答している午前10時を午後6時に変更すれば済むことである旨、それができない場合は、その理由を詳細に報告することを求める旨、組合がその理由に合理性があると判断した場合、別日での開催を考える旨、②組合が最大限譲歩するので、法人が午後6時頃に団交が開催可能な候補日を4日程度示してほしい旨等の記載があった。

ナ 令和5年6月28日付けで、法人は組合に対し、6.27組合申入書について、書面で回答を行った。同書面には、①同年7月5日及び同月7日は、両日とも理事長業務執行のため、午後6時開催には応じられない旨、②午後6時頃の開催要求を突き通されている状況で、組合が最大限譲歩するとは理解しがたい旨、③午後6時頃から団交開催が可能な日程は、同月9日及び同月23日である旨の記載があった。

ニ 令和5年7月1日、組合は法人に対し、電子メールを送付し、団交の日程を同月9日午後6時から、と回答した。同月3日付けで、組合は法人に対し、同メールと同内容の書面を提出した。

ヌ 令和5年7月9日午後6時から、組合と法人との間で団交（以下「7.9団交」という。）が行われた。7.9団交では、次のようなやり取りがあった。

（ア）理事長は、冒頭で、組合のビラに記載されていた過去の争議について説明したいと述べ、過去に政党が組織した労働組合が、自身が理事長を務める生活協同組合（以下「生協」という。）の乗っ取り等を図った旨、そのため、当該労働組合の組合員5、6名を狙い撃ちで解雇した旨、その結果、労働委員会も裁判所も負けたと説明した。理事長は組合に対し、こんな事情があっても、組合員を狙い撃ちで解雇するのはいけないのか、と尋ね、組合は、不当労働行為であるので、してはいけない旨答えた。理事長は、組合のビラになぜ過去の争議の話が出てくるのか、別法人で関係ない旨述べたところ、組合は、労働組合に対する関わり方として問題があると思ったのでビラに取り入れた旨答えた。理事長は、組合を、乗っ取りにきた組織と似たような組織だと思うので、もう結構である、そのつもりで対応する旨述べた。

（イ）法人は、D組合員の労働条件について、D組合員に就業規則違反があり、再三再四指導しているにもかかわらず改善の見込みがないため、集中的に教育したいので、週1日の勤務が妥当と考えている旨、契約更新をしないとは言っていない旨、雇止めも一切考えていない旨述べた。

また、法人は、令和5年3月のシフトから5月末までの期間については元に戻したので、3月の4日分の賃金については支払う旨、4月以降の分については、D組合員から就労の申入れがなかったため、支払う必要はないと判断している旨述べた。

(ウ) 法人は、6.10団交申入書で要求のあった、同年5月17日から同月31日までの間で、法人が問題と考えているD組合員の勤務状況について、具体的に説明したところ、組合は、確かに、D組合員に改善すべきところはあるかもしれないが、指導等をやっていけば、改善しないことはないと思う旨述べた。法人は、本当にそう思うのか、どうやって改善するのか、365日一緒についてやるのかと尋ね、週1日であれば人をつける旨述べた。

組合が、週1日とすることをちゃんと説明したのか尋ねたところ、法人は、だから、今説明していると答えた。法人は、わかったと言ってくれたから、わかったもんやと思っていたが、それは伝わらなかったんですね、と述べた。

(エ) また、団交の開催時間をめぐって、組合と法人との間でやり取りが行われたが、合意には達せず、後日調整することとなった。

ネ 令和5年9月5日付けで、組合は法人に対し、「要求書」と題する書面（以下「9.5組合要求書」という。）を提出した。9.5組合要求書には、①D組合員の雇用契約更新について、従来通り、月曜、水曜、金曜の週3日勤務の労働条件で更新するよう強く要求する旨、法人が、7.9団交においてD組合員に提示した週1日勤務は、強権的で一方的な不利益変更であり、完全な不当労働行為である旨、②7.9団交で法人の責任を認めた3月分の賃金を、直ちにD組合員に支払うよう求める旨、③4月から5月分の賃金の損害賠償を請求する旨の記載があった。

ノ 令和5年9月5日付けで、法人は組合に対し、書面（以下「9.5法人回答書」という。）で回答を行った。9.5法人回答書には、9.5組合要求書に回答するとして、①雇用契約更新を提示しており、不当労働行為には当たらない旨、②3月分の賃金として、37,480円をD組合員に支払う旨、③7.9団交時にも伝えたが、同年4月以降D組合員から就労の申入れがないので、要求されている4月から5月分の賃金は発生しない旨の記載があった。

ハ 令和5年10月19日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1について

(1) 申立人の主張

ア 5.14団交において、法人は、D組合員の勤務日数を、5月31日までの雇用契約期間中は週3日に戻した。法人は、3月にD組合員を就労させなかった4日分を支払った。4月1日から5月13日までの就労させなかった期間分の賃金も支払うのは当然である。

3月の4日分と4月から5月13日分までは一つながりのことであり、法人が3月分の賃金だけ支払って、4月以降分の賃金を支払わないのは矛盾している。

イ 法人は、9.5法人回答書において、同年4月以降、D組合員から就労の申入れがないので、組合が要求している4月以降の賃金は発生しないと回答している。しかしながら、D組合員は、同年3月後半から同年4月21日の部長との面談まで一貫して週3日で就労したいと表明しており事実と異なる。また、法人では、毎月20日に翌月分のシフトが渡されるところ、法人がD組合員に対し、同年3月20日に同年4月分のシフト表を発行しなかったことに原因があることから、申し出がなかったからという法人の主張は成り立たない。

ウ 組合は、6.10団交申入書において、初めて賃金の損害賠償を請求した。さらに、9.5組合要求書でも要求した。D組合員が組合員であることが明確になってから賃金の請求をしている。組合との交渉が始まってから、遡って正当な請求をしたものであり、法人は、組合嫌悪ゆえに、3月分の賃金を認めながら、4月以降の分の賃金を認めていないのであるから、労働組合法第7条第1号の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア D組合員は、令和5年3月下旬に辞職及び新たに就職したことを通告してきたことから、法人が、同年4月のシフトからD組合員を外したのは当然である。

法人は、同年5月2日付のD組合員の組合加入通告を受け、5.14団交において、同月後半のシフト入りに合意した。従って、同月2日までは不利益取扱いを論じる余地はない。

また、同月2日以降についても、既に同月のシフトは決まっていたので、5.14団交での要望を受けて、シフト調整のうえ、同月17日からの勤務日を設けたものであり、不利益取扱いには当たらない。

イ 同年4月1日以降、D組合員は出勤可能な日程を申し出てこないため、勤務が組めない状態であった。勤務実態がないため賃金は発生しない。よって4月分以降の賃金の支払は否認する。

2 争点2について

(1) 申立人の主張

ア 5.14団交で、法人がD組合員の勤務を週2日から週3日に戻したことから、組合は法人に対し、今後もD組合員の労働条件については組合と協議して決めていくことを確認した。それにもかかわらず、法人は、D組合員が勤務に復帰した初日で、しかも5.14団交からわずか3日後の令和5年5月17日に、法人の会議において、6月1日以降、週1日のシフトとすることを決定した。そして、組合の頭越しで、直接、D組合員に対し、不利益変更となる5.17提案契約書を提示した。このやり方自体が、組合を嫌悪し、組合との確認事項を無視している。また、5.17提案契約書の内容は、5.14団交で法人から何ら話がなかった。

イ 法人がD組合員に渡した6月シフト表は、週1日で、日曜、金曜、金曜、水曜、水曜と就労日をバラバラにし、月5日の勤務に減らされていた。悪質極まりない。これでは生活するために、法人で就労しながら、別の職場での就労を続けることができない。法人は事実上、同意できない労働条件を提示し、D組合員を自主退職に追い込もうとした。実質、雇止めを狙った不当労働行為である。

ウ 組合がビラに記載した、生協における過去の労働争議について、7.9団交で、理事長は説明を行った。この時、組合員を狙い撃ちで解雇したことには理由があったとして、理解を押しつけようとした。また、やりとりの最後で、「Kと似たような組織やと思いますわ。（略）そのつもりで対応します」と言った。これは、組合に対する敵意の表明であり、完全な不当労働行為意思の表明である。法人にとってその利益を害すると判断した労働組合・組合員を排除するのは当然という法人の不当労働行為意思は、生協の争議から今日まで明らかに継続しているのである。

法人は、法人と生協は何の関係もないと主張するが、両方の法人の理事長が同一人物であるなど、関係性は鮮明である。

（2）被申立人の主張

ア D組合員の勤務態度への注意は、組合加入通告以前から行っていた。

D組合員の勤務態度は、令和5年5月2日の組合加入通告よりはるか以前より問題になっており、法人から再三注意していた。この事実は、同年3月にD組合員が作成した報告書等から十分認められる。

同4年11月には、朝食の皿に髪の毛やラップの切れ端を混入し、サラダにナイロン袋の破片を混入させた。同5年1月15日に、スープの鍋を着火したまま放置して焦がした。同年3月8日及び同月20日、髪の毛の混入があった。また、D組合員が自認する問題以外にも入居者の安全上多くの懸念事項があった。

法人がD組合員が組合加入した後に多岐にわたる問題行動を指摘し始めたかのように組合は受け取るが、この点は合理的理由がある。D組合員が担当する夜勤は、一人体制であり、通常は、他の職員や施設長には、D組合員の就労状況が分からない。唯一、朝食を担当する朝勤の者が出勤した引継ぎ時に判明したのが、上記朝食への毛髪等の混入等事案だった。同年5月17日以降は、D組合員を再指導するため、指導担当職員がD組合員の夜勤に留意していたため、これまで判明していなかった数々の問題行為が明るみに出たにすぎない。

イ 同年6月1日以降、D組合員を週1日勤務としたのには合理的理由がある。

法人は、同年5月17日以降のD組合員の就労状況に深刻な懸念を持った。このため法人は、D組合員の勤務を継続するなら、再度入所時のような、付きっきりの指導が必要と判断した。法人のような小規模事業所では余剰人員はおらず、指導を担

当する職員は、他の事業所との兼務とせざるをえず、週1日を充てるのがせいぜいであつた。このため、とりあえず1か月間、D組合員を週1日、指導者付きで勤務してもらうことにした。

法人は、1か月間の集中指導により、D組合員の勤務態度が改善すれば、シフト増加を含めて契約更新も検討する予定であつた。

同年6月1日以降、D組合員のシフトを週1日とした理由は、同人が組合に加入したこととは全く無関係である。

ウ 7.9団交で、理事長が、生協における過去の労働争議に言及した契機は、組合が本事件に関して撒いたビラについて、過去のエピソードを披露したにすぎない。理事長自身、泉南地域の労働組合とも連携してきた者であり、労働組合を嫌悪しているわけでは全くない。

3 争点3について

(1) 申立人の主張

ア 団交開催時刻について、法人が、午前10時、午後1時など、働いている組合役員、組合員が出席できない時間帯を指定してきたことについて

組合は、最初の5.2団交申入れから、平日であれば夕方以降の時間の団交を要求してきた。働いている組合役員や組合員が参加できる条件での団交を求めることは、組合として当然である。

イ 5.27団交申入れによる6.2団交について、組合が令和5年5月中の開催を要求したのに、法人の都合で同年6月2日開催としたことについて

法人は、5.14団交からわずか3日後の同年5月17日、組合との合意を踏みにじり、大幅な不利益変更の雇用条件を出してきた。早急な、同月中の団交が必要であつたことは、はっきりしている。5月中の団交を拒否することで、D組合員を契約期限切れに追い込み、働けなくしたことは不当労働行為にあたる。

ウ 6.10団交申入れによる7.9団交について、開催時刻をめぐって法人が団交開催を引き延ばしたことについて

法人は、組合からの6.10団交申入れに対して、いずれも午前10時からと回答してきた。これに対し、組合から6.22組合申入書で抗議と申入れを行ったにもかかわらず、法人は6.23法人回答書で全く同じ日時を指定してきた。組合に対して極めて挑戦的である。

法人は、同年6月からのD組合員の雇用契約更新が成立せず、D組合員が就労できない状態になっていることを百も承知の上で、1か月以上も団交開催を引き延ばしてきた。

(2) 被申立人の主張

ア 団交開催時刻について

組合は、「団交のために有休は使わない」と強硬に主張した。法人は、理事長や理事が夜間に対外的な折衝、会議等が多く予定されており、団交のための時間がとり難い状況であった。

組合は、大阪府労働委員会の各期日には異議なく出席しており、夜間の団交開催に執着していた態度はあまりにも偏頗である。

法人は、組合との交渉を回避しようとした事実是一次たりともない。

イ 5.27団交申入れによる令和5年5月中の開催申入れに対して同年6月2日開催としたことについて

組合が法人に団交を申し入れたのは、同年5月27日である。同日は土曜日であり、法人は、同月29日にその週中の開催を回答している。

法人は、可及的速やかに団交に応じることとして、申入日から土日を含む6日後の同年6月2日に団交を開催している。法人としては、最速で団交に応じている。

団交開催がD組合員の雇用期限の後となったのは、ひとえに組合の団交申入れが、同年5月17日の雇用条件提示から同月27日まで遅延したからに他ならない。

ウ 6.10団交申入れによる団交につき、法人は団交開催を引き延ばしていない。

組合から団交の申入れがあったのは、令和5年6月10日である。これに対して、法人は、同年6月14日に同年7月3日から同月7日までの4日間を提案している。

よって、組合が主張するような法人が団交開催を1か月以上遅延させた事実はない。結局、組合が午後6時、法人が午前10時開催を主張し続けた結果、開催日の決定が遅れたものである。

第6 争点に対する判断

1 争点1について

(1) 本件において、D組合員に対し、就労していない令和5年4月1日から同年5月13日までの賃金が補償されていないことに当事者間で争いはない。したがって、D組合員には、当該賃金が補償された場合と比べると経済的な不利益があるといえる。

(2) そこで、法人が、D組合員に令和5年4月1日から同年5月13日までの賃金を補償しなかったことが、組合員であるが故になされたものであるかについてみる。

ア 法人がD組合員を組合員と認識した時期とその前後の経緯

前記第4.2(1)イ、ス認定によれば、法人がD組合員の組合加入通知を受けたのは、令和5年5月2日であり、また、法人において月の勤務シフトが決定されるのは、前月20日頃であること、が認められる。

そうすると、D組合員の同年4月及び5月の勤務シフトが決定されたのは、それぞれ同年3月20日頃及び同年4月20日頃であり、シフト決定時点において、法人が

D組合員を組合の組合員と認識していなかったことは、明らかである。

なお、前記第4. 2(1)サ認定によると、同年4月10日、D組合員が部長ほか1名と面談をした際、組合書記が同行したことが認められるが、組合書記は面談には出席しておらず、この時点で法人がD組合員の組合加入を認識していたとする事実の疎明もない。

イ 3月に就労させなかった4日分の賃金が支払われたこととの関係

組合は、当該賃金補償については交渉が始まってから遡って正当な請求をしたものであり、3月に就労させなかった4日分の賃金は支払われたが、組合嫌悪故に法人は令和5年4月1日から同年5月13日までの賃金の補償を認めていない旨主張する。

しかしながら、3月に就労させなかった4日分の賃金が支払われたのがD組合員が組合に加入した後であったからといって、直ちに、法人が同年4月1日から同年5月13日までの賃金を補償しなかったのは組合嫌悪を理由とするものであるとまでは認められない。この点、法人は、令和5年4月1日から同年5月13日までの賃金の補償をしなかったのは、D組合員が同年3月下旬に辞職すること及び新たに就職したことを通告してきたことから、法人が同年4月のシフトからD組合員を外したためであると主張しており、かかる主張には一定の合理性がある。

ウ 以上のとおりであるから、法人が令和5年4月1日から同年5月13日までの賃金を補償しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらないので、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2について

(1) 法人が、令和5年6月1日以降のD組合員のシフトを週1日としたことの、不利益性についてみる。

前記第4. 2(2)キ、ク認定によれば、法人はD組合員に対し、5.17提案契約書を提示したうえで、6月シフト表を交付し、令和5年6月1日以降の勤務を、それまでの週3日から週1日としたことが認められる。就労日数の減少によって、D組合員の賃金は減少することになったのであるから、D組合員には経済的な不利益があるといえる。

(2) そこで、法人が、令和5年6月1日以降のD組合員のシフトを週1日としたことが、組合員であるが故になされたかどうかについてみる。

組合員であるが故になされたかどうかについては、①当時の労使関係、②当該不利益取扱いの時期、③使用者の発言態度等、④当該不利益取扱いの必要性等の事情から総合的に判断されるものと解すべきであり、以下、それぞれ検討する。

ア 当時の労使関係について

前記第4. 2(1)ス、(2)ウ認定によれば、①令和5年5月2日付けで、組合が法人に対し、D組合員の組合加入を通告し団交を申し入れたこと、②同月14日、組合と法人との間で、D組合員の勤務日数等を議題とした5.14団交が行われたことが認められる。

イ 当該不利益取扱いの時期について

前記第4. 2(2)カ、キ認定のとおり、5.14団交の直後である令和5年5月17日に、法人は、D組合員の就労日数を週1日にすることを決定し、同日、D組合員に5.17提案契約書を提示しており、団交と当該取扱いの時期は極めて近接していることが認められる。

ウ 使用者の発言や態度について

(ア) 前記第4. 2(2)ヌ(ア)認定のとおり、7.9団交で、理事長は組合に対し、自身が理事長を務めていた生協における過去の労働争議について、組合員を狙い撃ちで解雇した旨、乗っ取りにきた組織と組合が似たような組織だと思うので、もう結構である、そのつもりで対応する旨発言したことが認められる。この点について、法人は、過去のエピソードを披露しただけであって、労働組合を嫌悪しているわけではない旨主張する。

しかしながら、理事長の発言は、単にエピソードを披露しただけにとどまらず、過去の不当労働行為を正当化し、組合に対しても同様の取扱いを行うとの疑念を抱かせるもので、あからさまな組合嫌悪意思を表明しているというべきである。したがって、この点に関する法人の主張は採用できない。

(イ) また、前記第4. 2(2)ウ認定のとおり、5.14団交において、組合が法人に対し、今後もD組合員の労働条件について団交で解決を図っていきたい旨述べたのに対して、法人は団交を拒否する気は全くない旨答えたことが認められる。それにもかかわらず、法人は、5.14団交から僅か3日後に、組合と協議することなく直接D組合員に5.17提案契約書を提示しており、かかる法人の対応は団交でのやり取りを無視したものである。

(ウ) これらのことからすると、法人の発言や対応から、法人には反組合的意思があったと推認できる。

エ 当該不利益取扱いの必要性について

法人は、D組合員を週1日勤務にしたのは、マンツーマン指導が必要であり、指導担当職員を充てるのは週1日が限度であった旨主張する。

しかしながら、D組合員は勤務に復帰した令和5年5月17日から31日までは、週3日の勤務を行っており、この間、D組合員にマンツーマン指導が行われていたとの事実の疎明はなく、そうすると、マンツーマン指導自体が必要だったのかは疑わ

しい。

また、前記第4. 2(2)キ、セ、ヌ(ウ)認定によれば、法人は、5.17話合いの際にも、6.2団交の際にも、マンツーマン指導を行うため週1日の勤務とする旨の説明を行ったとはいえず、7.9団交において、組合の追及に対して、初めて説明を行ったことが認められ、かかる法人の対応は不自然といえる。

これらのことからすると、勤務上の問題行動改善を目的としてマンツーマン指導を行うため、D組合員の勤務を週1日とすることが必要との法人の主張は、認められない。

オ 以上を総合すると、法人が5.14団交の僅か3日後に令和5年6月1日以降のシフトを週1日としたことは、その必要性もなく、組合嫌悪意思が認められ、組合員であるが故になされたものであるといえる。

(3) 以上のとおりであるから、法人が、令和5年6月1日以降のD組合員のシフトを週1日としたことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と認められる。

3 争点3について

(1) 一般に、労使間の一連の交渉過程の中で、使用者が交渉日程の設定を合理的な理由なく遅延させたりした場合は、団交を拒否することそのものには該当しない場合でも、誠実交渉義務違反を基礎付ける事情とされ得るものと解される。

(2) この点について、組合は、5.27団交申入れ及び6.10団交申入れに対する法人の対応が不誠実である理由として、①団交開催時刻について、法人が、午前10時、午後1時など、働いている組合役員、組合員が出席できない時間帯を指定してきたこと、②5.27団交申入れによる6.2団交について、組合が令和5年5月中の開催を要求したのに、法人の都合で同年6月2日開催としたこと、③6.10団交申入れによる7.9団交について、開催時刻をめぐって法人が団交開催を引き延ばしたことを主張するので、以下、検討する。

ア 組合主張①について

法人は、夜間に対外的な折衝会議などが多く団交のための時間を取り難い旨主張し、前記第4. 2(2)ス、タ、ツ認定のとおり、組合に対し、団交開催時刻を午前10時、午後1時、午後1時30分と回答していることが認められる。

しかしながら、実際の団交は、前記第4. 2(2)セ、ヌ認定のとおり、6.2団交については午後5時30分から、7.9団交については午後6時から開催されており、法人は、夜間対応が困難としながらも、団交開催に向けて調整を行い、当初の回答から譲歩をしたといえる。したがって、団交開催時刻の調整について、法人の対応は不誠実とはいえない。

イ 組合主張②について

組合は、D組合員の雇用期間内での早急な団交が必要であった旨主張する。しかしながら、速やかな団交開催を求めるのであれば、D組合員が5.17提案契約書の提示を受けてすぐに団交を申し入れるべきであるところ、この間書面によるやり取りを行っていたとはいえ、5.27団交申入れまで10日間を要したのは組合である。これに対し、法人は、5.27団交申入れから、6日後に6.2団交を開催しているものであり、法人の対応は不誠実とはいえない。

ウ 組合主張③について

前記第4.2(2)ソからツ、トからニ認定によれば、法人は、組合による6.10団交申入れから4日後には最初の団交日程を回答しており、その後も、組合と日程等をめぐって相当程度の回数のやり取りを行っている。

このことからすれば、結果として、団交は6.10団交申入れから約1か月後の開催となったが、法人が意図的に引き延ばしをしたとまではいえない。

さらに、組合は、開催時刻をめぐって法人が団交開催を引き延ばした旨主張するが、団交開催時刻についてすぐに合意に至らなかったのは上記ア記載のとおり組合の希望する時間帯が限定されていたためでもあるといえ、一方的に法人のみに非があるとはいえない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、組合主張①から③のいずれにおいても、法人が団交日程の設定を合理的な理由なく遅延させたとはいえない。よって、法人の行為は、不誠実団交には当たらないことから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 救済方法

組合は、①従前の勤務日数での契約更新並びに賃金及び慰謝料の支払、②誓約書の提示をも求めるが、主文1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7年3月14日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓