

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 委 員 長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和 4 年不第22号事件について、当委員会は、令和 7 年 3 月18日第1861回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人 X 1 組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
委員長 A 1 殿

Y 1 会 社
代表取締役 B 1

当社が、①令和 3 年 8 月17日に貴組合の組合員 A 2 及び同 A 3 の兼業先に対して勤務実態の照会を行ったこと、②貴組合から同年10月28日付けで申入れの

あった団体交渉のうち、組合員A4の社会保険料についての議題に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人は、前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

A4（以下「A4」という。）及びA5（以下「A5」という。）は、いずれも被申立人Y1会社（以下「会社」という。）のパートタイム職員として、A4については令和元年6月8日、A5については2年2月に、それぞれ雇用され、会社が運営する通所型介護施設である「B2施設」（以下「B2施設」という。）で業務に従事していた。

2年10月、会社のB1代表取締役（以下「B1社長」という。）は、訪問看護施設を新たに開設するとして、A4に対してその開設準備の業務を指示した。

3年4月1日、会社は、B3施設（以下「B3施設」という。）を開設し、運営を開始した。そして、会社は、同日付けでB3施設の管理者としてC1（以下「C1管理者」という。）を、また、同施設のパートタイム職員として、A2（以下「A2」という。）及びA3（以下「A3」といい、A2、A3及びA5を併せて「A2ら」という。）を雇用するとともに、A5をB2施設からB3施設に異動させ、以後、A4と共にB3施設にて業務を行わせた。

5月17日、C1管理者は、会社に対して、5月31日をもって退職する旨の退職届を提出した。

5月28日、B1社長は、A4と面談を行い、C1管理者が退職したのでB

3施設 には必置の管理者が不在となったため休止すること及びA4には6月末をもって退職してもらうことを告げた。

5月28日及び同月29日、B1社長は、A2らに対し、B3施設は同月末をもって休止することをメール送信又は面談により伝えた。

6月5日、A4は、申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入し、組合は同日付けの「分会結成通知並団体交渉申入書」（以下「6月5日付団交申入書」という。）を会社へ送付し、A4の組合加入を通知するとともに、同人の解雇撤回等を求めて団体交渉を申し入れた。その後、A2も組合に加入した。

6月25日、組合と会社とは、B3施設の休止やA4の解雇等を議題として、第1回団体交渉を開催した。席上、会社は、組合に同日付けの回答書（以下「6月25日付回答書」という。）を交付し、A4が解雇を争うのであれば懲戒解雇の進める旨を通知した。

その後、A5及びA3が組合に加入し、7月15日、組合と会社とは、第2回団体交渉を開催した。

7月23日、会社は、A2らに対し、8月31日をもってB3施設を廃止すること及び同日付けをもってA2らを解雇する旨の通知書を交付し、7月27日、会社はB3施設の事業廃止届を提出した。

8月4日、第3回団体交渉が開催され（以下、第1回から第3回までの団体交渉を併せて「本件団体交渉」という。）、会社は、B3施設の事業を廃止する理由などを説明した。

8月17日、会社は、A2及びA3のそれぞれの兼業の勤務先に対して、同人らの勤務実態について照会を行った（以下「本件兼業照会」という。）。

8月31日、B3施設の事業は廃止となった（以下「本件事業廃止」という。）。

10月28日、組合が、会社へ第4回団体交渉を申し入れたところ（以下、この団体交渉申入れを「本件団体交渉申入れ」という。）、11月5日、会社は、組合に対し、団体交渉には応じない旨の回答書（以下「11月5日付回答書」という。）を送付した。

本件は、以下の点が争われた事案である。

(1) 会社が、A2をB3施設の管理者として任命せず、本件事業廃止をした

ことは、同人が組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い並びに組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(2) 会社が、6月30日にA4を、8月31日にA2らをそれぞれ解雇したことは、同人らが組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い並びに組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(3) 会社が、8月17日に本件兼業照会を行ったことは、A2及びA3が組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い並びに組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(4) 本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(5) 会社が、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(6) 会社が、6月25日付回答書並びに第1回及び第2回団体交渉において、A4に対して、解雇を争う場合は懲戒処分の手続を進めるとしたことは、組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い並びに組合の運営に対する支配介入に当たるか。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立て後、組合は請求する救済の内容を追加し（後記第2．7(3)）、本件結審時における請求する救済の内容は、要旨以下のとおりとなった。

(1) A2の解雇を撤回し、原職復帰の上、解雇撤回までの賃金に年3パーセントの利息を付して支払うこと。また、同人をB3施設の管理者に任命し、同施設を再開すること。

(2) A4、A3及びA5の解雇を撤回し、原職復帰させ、解雇撤回までの賃金に年3パーセントの利息を付して支払うこと。

(3) 本件兼業照会をしたことについて謝罪し、A2及びA3に対し、兼務先で減収となった金員に年3パーセントの利息を付して支払うこと。

(4) 6月5日付団交申入書の要求事項に対し、誠実に団体交渉に応じること。

(5) 本件団体交渉申入れの要求事項に対し、誠実に団体交渉に応じること。

(6) 6月25日付回答書並びに第1回及び第2回団体交渉において、A4に懲戒解雇の事実が存在すると述べたことに対して、謝罪すること。

(7) 陳謝文の掲示及び手交

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、業種を問わず、東京都三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成される、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約200名である。

(2) 被申立人会社は、肩書地に本店を置き、通所型介護施設等を運営する株式会社であり、本件申立時の従業員数は13名である。なお、会社は、通所型介護施設のB2施設と訪問看護施設のB3施設を運営していたが、後記5(4)(12)のとおり、B3施設の事業は令和3年8月31日に廃止となった。

2 B3施設の新規開設

(1) 元年6月8日、A4は、会社が運営する通所型介護施設であるB2施設のパートタイム職員として雇用された。なお、A4は准看護師の資格を有しており、入社時に資格証の写しを会社に提出していた。

会社が、本件審査手続で提出した雇用契約書には、要旨以下アからウまでの記載があった。なお、A4は、この雇用契約書の写しを会社から交付されていなかった。

ア 雇用内容 B2施設が提供する事業全般

イ 雇用期間 期間の定めあり（2年1月1日から期間の定めなし）

ウ 就業場所 本社内及び会社が指定した場所

(2) 2年10月30日、B1社長は、体調を崩して病気休職中であったA4と面談し、融資を受けられるかもしれないので訪問看護施設を新たに開設するとして、全て任せるのでその開設準備の業務を行うよう指示した。

(3) 12月26日、B1社長は、A4に対し、3年4月1日開設を予定するB3施設の「訪問看護工程表」と題する書面を送付した。それを受けてA4は、3年1月からB3施設の開設に向けて、必要な申請書類等の作成、人員募集、物品購入、コピー機のリース、営業車両の購入等の業務を行った。3月頃、B1社長は、「僕は訪問看護のことは分からないのでお任せします。」と述べて、A4に開設準備金として1000万円が入金された通帳を預けた。そして、B3施設は、所管行政庁である東京都に指定申請し、訪問看護施

設として指定された。その後、4月1日からA4は休職から復帰し、B3施設に勤務した。

- (4) 4月1日、C1管理者が、知人であるA4の紹介でB3施設の管理者として会社に入社した。その際、C1管理者は、兼職しているので週2日は出勤できない旨をA4に伝えていたが、そのことは、B1社長には伝わっていなかった。

同日、A2及びA3が、B3施設の職員としてそれぞれ会社に入社した。また、同日、A5は、B2施設でのシフトが入らず勤務時間が少なかったことから、A4の提案により、B2施設からB3施設に異動となった。A5は、2年2月に准看護師のパートタイムとして入社した。雇用契約書には、勤務内容として、「B2施設が提供する事業全般」、「期間の定めはなし」と記載されていた。

なお、A2及びA3は、非常勤の看護師として会社に入社した（A2は9月から常勤となる予定）が、両名は会社から雇用契約書を交付されておらず、両名の雇用条件等については明らかではない。

- (5) 4月1日、会社は、訪問看護施設の開設や事業開始に係る諸手続を終えて、同日、B3施設の運営を開始した。

3 B3施設の事業休止と解雇通告

- (1) 4月末頃、B1社長は、A4からB3施設の人員配置が法令で定める基準（後記8(1)(2)）を満たしていないかもしれないとの報告を受けた。その報告を聞いたB1社長は、A4に、コロナ禍においては一時的にこの基準を満たさなくても事業を継続してよいかを確認するよう指示した。これを受け、A4は、その後知人の同業者に確認し、「問題はない。」とB1社長に回答した。

なお、B1社長の上記指示が、所管行政庁である東京都に確認するよう指示したものであったかについては当事者間に争いがある。

- (2) 5月10日頃、B1社長は、給料計算のため、B3施設の職員の勤怠簿を確認していたところ、C1管理者が常勤でないことや、法定の人員基準を満たしていないことに気付いた。そこで、B1社長は、コロナ禍においてはこのような状況であっても事業を継続することができるのか、東京都に

直接確認した。これに対し東京都からは、コロナ禍であっても法定の要件を厳に遵守してほしい旨の回答があった。

- (3) 5月17日、C 1 管理者は、非常勤で管理者を続けることについて資格剥奪の危険性を感じたこととA 4との確執から、B 1 社長に同月31日をもって退職する旨の退職届を提出した。B 1 社長は、4月末頃、A 4からC 1 管理者の仕事ぶりが良くないことを聞いていたことから、その時は黙って退職届を受領したが、5月末頃に会社のスタッフから進言されてC 1 管理者から退職に至る事情を聴取した。その際B 1 社長は、C 1 管理者から、A 4が定時にほとんど出勤しないこと、管理者が本来作成すべき看護計画を独断で作成していたこと、業務用の車両を稟議もなく購入し私的に使用していたこと、看護師の資格がないのに看護師の名称を記載した名刺を所持していたなど、A 4の仕事ぶりや業務の進め方がB 3施設を私物化しており、A 4とは一緒に働くことができないと思って退職するに至ったとの話を聞いた。

- (4) 5月28日、B 1 社長とA 4とは面談を行い、要旨以下アからウまでのやり取りが行われた。

ア B 1 社長は、A 4に対し、①C 1 管理者の退職により、B 3施設に常置すべき管理者が不在となる、②A 4は6月末で退職してもらうが、退職日までは出勤不要である旨を告げた。

それに対して、A 4が「解雇ってことですか。」と問うと、B 1 社長は「そうです。」と答えた。A 4は、B 3施設の管理者になれる人はいる旨を述べたが、B 1 社長は何ら返答しなかった。

イ A 4が解雇通知書の交付を求めると、B 1 社長は、その場で上記アの内容を手書きで記載し、自身の印を押してA 4に手交した。なお、当該文書には以下のとおり記載されていた。

「5月31日をもって訪問看護ステーション（注：B 3施設を指す。）は休止します。東京都では管理不在は認められないとの事。A 4さんは、6月30日までY 1会社に在籍し、7月より退職してもらう。これにともない、6月1日～6月30日まで出勤しなくても良い。残務整理はB 1が行う。2021年5月28日 Y 1会社 代表取締役 B 1 印」

ウ なお、B 1 社長は、本件審査手続において、B 1 社長が介護施設の人員不足で途方に暮れていた時に、A 4 が自身の人脈を使って必要な人員を集めてくれて、そのことには今でも感謝していると陳述している。

- (5) 5月28日、B 1 社長はA 2 と面談した。その際にB 1 社長は、①C 1 管理者が退職したことにより、B 3 施設の管理者が不在の状態となった、②同施設は人員不足状態であるため休止とする、③A 2 への5月末までの給与は支払う旨を告げた。

5月29日、A 2 は、B 1 社長と再び面談し、B 3 施設の休止についてやり取りを行った。その際に、B 1 社長は、B 3 施設の休止の理由として、管理者不在及び人員不足を挙げて説明をした。

- (6) 5月28日及び29日、B 1 社長は、A 3 及びA 5 に対し、要旨以下のメールをそれぞれに送信した。

6月以降管理者が不在となり運営ができなくなったことが判明した。したがって、B 3 施設は、5月末日で一旦休止する。6月の勤務が提出されているが白紙にしていだきたい。今月勤務した分の賃金は支払う。可能であれば、直接会って謝罪したい。

- (7) その後、5月29日、A 4 及びA 2 らの4名は、B 1 社長の元に赴き、B 3 施設の休止について説明を求めた。その際にB 1 社長は、C 1 管理者の退職及び人員補充が困難であることを理由にB 3 施設を休止することを告げた。

- (8) 5月31日、C 1 管理者は会社を退職した。

4 A 4 及びA 2 らの組合加入と団体交渉の開催

- (1) 6月5日、A 4 は組合に加入し、同日、組合は、会社に対し、6月5日付団交申入書を送付した。この文書で組合は、A 4 の組合加入及びA 6 分会の結成を通知するとともに、①A 4 の解雇の撤回、②B 3 施設の再開を要求事項とする団体交渉を申し入れ、この要求事項について、6月10日までに文書で回答するよう求めた。

また、同日、A 4 は、退職に同意しないことを文書で会社へ通知した。

- (2) 6月8日、A 2 は、組合に加入した。
(3) 6月25日、第1回団体交渉が開催された。

組合からは、A 7 書記長（以下「A 7 書記長」という。）、A 4、A 2 外 4 名が出席し、そのほかに、その時点では組合員ではなかったが、A 5 及び A 3 も同席した。会社からは、B 1 社長及び既に退職した C 1 管理者が出席した。

組合は、A 6 分会の組合員は現在 2 名であると会社に伝えた。

この日の団体交渉で、概要以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 冒頭、会社は、6 月 25 日付回答書を組合に交付した。この回答書には以下(ア)から(イ)までの記載があった。

(ア) 頭書

A 4 には、当初 B 1 社長から退職勧奨をしている。今回のように労働者に非違行為・職場規律違反・不正行為が認められる場合でも直ちに懲戒解雇とすれば労働者の再就職先にも障害をもたらすと思料されたことから、その不利益を回避すべく退職勧奨の方途を選択した。

(イ) 解雇撤回の要求について

解雇は撤回しない。その理由は、以下 a から d までのとおりである。

a 本年 4 月末時点で A 4 から訪問看護事業所の人員基準（管理者を含め常勤換算 2.5 人以上）を下回る状況にある旨の報告があり、同人に対し東京都に人員基準の適合性について問い合わせるよう指示をした。A 4 からは「コロナ禍にあっては人員基準がくずれても問題ない。」との東京都の回答があったとの報告を受けた。B 1 社長が、再度東京都に確認したところ、「現下の状況であっても人員基準を割らないよう」、「配置基準割れに関する問合せを受けたことがない。」との回答であった。以上の事実から、A 4 が虚偽の報告（会社が挙げるこの理由を、以下「本件虚偽報告」という。）を行ったことになり、これは就業規則（後記 8 (4)）第 30 条(1)⑦に違反する。

b A 4 は、対外的に看護資格を有する旨の名刺を配布しているが、正式には「准看護師」であり、A 4 の当該行為は資格詐称（会社が挙げるこの理由を、以下「本件資格詐称」という。）であり、この事実が明らかになれば会社の信用を失墜させることになり、これは就業規則第 30 条(2)⑩に該当する。

c A 4 は、業務車両を業務以外の私的な使途に供しており（会社が挙げるこの理由を、以下「本件私的使用」という。）、これは私的行為の禁止を定めた就業規則第30条(3)⑤に該当する。

d A 4 には、会社経費の不正支出も散見され（会社が挙げるこの理由を、以下「本件不正支出」という。）、就業規則第30条(2)②に抵触する。

(ウ) 会社の対応

A 4 が今回の退職勧奨に応じず、その解雇を争うのであれば、会社としては法的に争う用意があり、また、懲戒解雇とすべく、就業規則にのっとり、懲罰委員会を招集し、告知傾聴の期間を設け、懲戒処分に向けて手続を進める。

なお、この時点において、B 3 施設には就業規則は制定されておらず、上記回答書の就業規則は、B 2 施設の就業規則（後記 8 (4)）である。

イ この日の団体交渉で、概要以下(ア)から(エ)までのやり取りが行われた。

(ア) A 4 の解雇について

会社は、6 月25日付回答書に基づいて A 4 の解雇理由を説明した。

a 本件虚偽報告について

組合は、B 1 社長は A 4 に東京都に確認せよとの指示はしておらず、A 4 は同業者の知り合いに配置基準について確認し問題ないとのことだったので、B 1 社長にはその旨を回答した、東京都に確認したとは言っていないから、虚偽報告には該当しないと述べた。

これに対し、会社は、証拠は残っていないが、B 1 社長から A 4 に「東京都に」確認せよと言って、その後 A 4 に「東京都に確認してくれましたか。」と聞いたら、A 4 は「しましたよ。」との返答であったと述べた。

組合が、本件虚偽報告の事実は存在しないので、解雇理由から撤回してほしいと要求し、会社は検討すると答えた。

b 本件資格詐称について

会社は、保健師助産師看護師法で定める規定（注：同法第42条の3 第3 項の規定のこと。「看護師でない者は、看護師又はこれに紛ら

わしい名称を使用してはならない。」と規定されている。)に違反しており、C 1 管理者から注意をしたが、その後も A 4 は100枚も名刺を作成していたと述べた。これに対し組合は、経歴詐称とは異なるし、利用者に配布した名刺は1枚で、会社の信用を失墜させる行為には該当しないと述べた。

c 本件私的使用について

組合は、具体的な日にちをまとめたものはあるかと会社にたずねた。これに対し会社は、今は持っていないがノートに記載したものがあると述べ、組合はそれを6月28日までに組合に郵送してほしいと求め、会社は了承した。

d 本件不正支出について

組合は具体的な根拠を求め、会社は本年4月分の支出で不正支出が疑われる領収書を示して説明した。会社が、A 4 から居酒屋で医師の接待をしたとの報告を受けたが、コロナ禍で医療従事者が居酒屋に来るとするのは疑わしい、どこの病院の医師か聞きたいと述べたところ、組合は、医師の接待をしたとは言っていない、会議をした時の弁当代であると述べ、4月分の領収書については組合の方で用途を明らかにするので会社においては不正支出と疑われるものを6月26日までに全て出すよう求めた。会社は、5月分の領収書をまだ受領していないので、A 4 が6月26日にB 1 社長へ提出することとし、会社は7月6日までにこれを精査して不正支出と疑われる領収書を提示することとなった。

(イ) 事業の休止について

会社は、今年の4月の時点で人員基準割れとなっていて、営業してはいけないという指示が東京都からあった、決まっている利用者もいたがそういう状況の中では一回休止するというのは間違った判断ではないと思うと述べた。

組合は、休止する前に管理者を探さなかったのか、C 1 管理者が辞表を出して辞めるまでの約2週間の間に新しい職員を探すことはしなかったのかと質問すると、会社は探していないと回答した。組合が

その理由をただすと、会社は時間が掛かるなどと述べた。

(ウ) C 1 管理者が辞表を提出した理由について

C 1 管理者は、A 4 から B 3 施設の管理者を打診された時、週 3 日しか出勤できないと伝えたが、A 4 からそれでもいいから来てくれと言われて入社した旨を述べた。組合が、A 4 に人事権があったのか、B 1 社長ではないのかとただしたところ、B 1 社長は、元々自分はデイサービスをやっており、看護師でもないので電話番とか事務処理くらいしかできないと答えた。

また、C 1 管理者は、A 4 が法令に反する行為を度々行うので、自身の管理者としての責任を問われかねない、管理者とは名ばかりで A 4 が全部取り仕切っていたし、A 4 の業務の進め方には不信感があったので辞表を提出したと述べた。

(エ) 休業補償について

組合は、A 4 以外の職員の解雇について質問した。B 1 社長は、A 4 以外の職員に対して解雇するとは伝えていないと答えた。これに対し組合は、そうすると会社都合の休業となるから休業補償を支払ってほしいと述べ、いつからいつまで休業するといった通知文を提出してほしいと要求し、会社は了承した。

(4) 6 月 27 日、会社は、組合に領収書の写しを送付した。この領収書の写しは、3 年 1 月から 4 月までのもので、全部で 18 件あり、そのほとんどに「御食事代として」と記載されていた。

(5) 6 月 29 日、会社は、所管行政庁である厚生労働省関東厚生局宛てに、B 3 施設の事業休止届を提出した。なお、当該文書には要旨以下アからエまでの事項が記載されていた。

ア 届出事由 休止

イ 休止理由 人員確保が困難なため

ウ 休止年月日 3 年 7 月 31 日

エ 休止の場合の予定期間 3 年 12 月 31 日まで（5 か月間）

(6) 7 月 15 日、第 2 回団体交渉が開催された。

組合の出席者は、第 1 回団体交渉と同様であったが、A 5 及び A 3 はこ

の時点までに組合に加入しており、冒頭、組合は、今回の団体交渉はA 6 分会の組合員全員が出席している旨を会社に伝えた。会社の出席者は、第 1 回団体交渉と同様の出席者に加えて、代理人弁護士が1 名出席した。

この日の団体交渉において、概要以下アからカまでのやり取りが行われた。

ア 休業補償について

組合は、前回の団体交渉で組合が求めた、会社都合による休業の通知文が提出されていないので、いつからいつまでの間、休業とするのかについて、通知文を提出してほしいと求めた。

これに対し会社は、管理者や職員がいないと当然再開はできないし、資金の問題もあるので、休業がいつまでというのは検討中であると述べた。組合は、再開するとなったら1 か月前に通知してほしいと求め、さらに休業中はA 2 らに対して会社から補償する必要があるとして、6 月については既に提出しているシフト表に基づいて10割の給与を支給し、7 月以降については4 月から6 月までの3 か月分の平均賃金の10割を支給するよう求めた。会社が特段の反対を述べなかったことから、組合は、会社都合休業の話がまとまったとして、これを協定化することを提案し、組合が求めた上記通知文に代えて協定書の案文を組合が作成して会社に送るので検討するよう求めた。

イ A 4 の懲戒解雇について

会社は、就業規則にのっとって、懲戒委員会を招集し、A 4 に弁明の機会を設けた上で、最終処分をすることになると思うと述べた。

組合は、A 4 は既に解雇されているという認識でいたが、今の説明だと退職勧奨を受けている状況で、懲戒解雇はされておらず、まだ在職しているという認識なのかとただした。会社は、A 4 は解雇されているが、解雇の場合でも諭旨解雇や懲戒解雇があり、A 4 の弁明を聞いた上で最終的に懲戒解雇に当たるのかを判断する旨を述べた。

組合は、A 4 は既に解雇されているので、就業規則を遵守する義務はない、5 月28日の解雇通知は文面上会社都合で事業を継続しないことを理由とする解雇としか読めない、既にこの通知でA 4 は解雇され、解雇

理由も記載されているので、この理由について団体交渉で協議していくのではないかと述べた。さらに組合は、普通解雇をされていて団体交渉を申し入れたら懲戒解雇にされるというのであればこれは不当労働行為に当たると述べ、前回の団体交渉で懲戒解雇相当であるということが会社から主張されたが、それを裏付ける証拠や事実関係が示されなかったと指摘した。会社は、きちんと整理した上で、改めて提示すると述べた。

ウ 本件虚偽報告について

会社は、前回団体交渉後、A 4 が訪問看護事業所の人員基準について確認したとされた人物に B 1 社長が確認した、その人物は、「A 4 から確かに問合せがあったが、何ともいえないので最終的にはしかるべき所に自分で確認してくださいと念押しした。」とのことだった、会社の認識としては、「東京都に確認せよ。」との指示をしたのに A 4 は東京都に確認せず、「確認をした。」との報告をしたのであるから虚偽報告であり、この懲戒理由は撤回しない旨を回答した。

組合は、東京都に確認はしていないが、「東京都に確認した。」とも言っていないので虚偽報告ではないと述べた。前回同様のやり取りが続いたことから、会社は整理して文書で7月23日までに提出することとした。

エ 本件資格詐称について

組合は、名刺の配布先を質問したが、会社は資格詐称の名刺があることが根拠であり、損害の発生は要件ではないと述べ、配布先を明示する必要はないと述べた。組合が、損害が発生したり、会社の信用が失墜したりしていないということによいのかとただすと、会社は今のところそういうことはない旨を回答した。

会社は、A 4 が利用者を訪問して名刺を配布するとき C 1 管理者も同行していたと述べ、C 1 管理者はその際に A 4 に注意したと述べた。

オ 本件私的使用について

組合は、1月29日に、B 1 社長が A 4 に対し「A 4 の車はくたびれているから社用車を使っていい。」と言ったと述べたが、B 1 社長は記憶

にないと述べた。

組合は、本件私的使用については、前回の団体交渉で根拠資料を会社から郵送することになっていたが、それが提出されていないことに抗議した。会社は、7月23日までに提出すると述べた。

カ 本件不正支出について

組合は、前回の団体交渉の後、A4が5月分の領収書を会社に送ったのに会社からそれについて回答がないことに抗議した。会社は、あれだけ毎月あった飲食に関する領収書が、5月分には1枚もなかったのも明らかにおかしい、会議をやったのなら議事録があるはずだから提出してほしいと述べた。これに対し組合は、会社が懲戒解雇だと主張しているのだから会社が立証してほしいと述べた。

本件不正支出については、会社が整理した上で個別に組合に反論することとなり、会社は、7月23日までに提示することとした。

5 本件事業廃止

- (1) 7月21日、組合は、会社「休業に関する協定書」と題する文書（以下「協定書案」という。）を送付し、前回の団体交渉で合意した内容を案としてまとめたので文言を確認してほしいと求めた。

この協定書案の内容は、要旨以下ア及びイのとおりである。

ア 会社は、A2らに6月1日から会社都合休業を命じたことを確認し、事業再開の目途が立ち次第、原則として再開の1か月ないし2か月前までに休業の終了を組合に通知する。

イ A2らに、休業補償を行う。補償金額は、6月については既に作成されている勤務シフトに従い、その10割を支払う。7月以降は、4月分から6月分までの平均賃金額を支払う。

なお、上記イの補償金額は、A2らそれぞれについて、組合が算定した具体的な金額が記載されていた。

- (2) 7月23日、会社は、組合に対し、同日付けの「主張書面」と題する文書（以下「7月23日付書面」という。）を送付するとともに、本件不正支出が疑われる領収書及び本件資格詐称に係るA4の名刺の写し（「看護師 代表責任者 A4」と記載されている。）を送付した。7月23日付書面には、

要旨以下ア及びイの記載があった。

ア 組合の要求項目について

組合は、A 4 の解雇撤回及びB 3 施設の再開を求めているが、3 年 4 月末時点で、既に人員基準を充足していない旨の報告をA 4 から受けている。人員基準を充足していない以上、そのままの状態で事業運営を継続することは法令違反となるため、当面、B 3 施設の事業を休止することとし、休止に伴う「整理解雇」通知をA 4 に手交している。

また、管理者が、5 月末をもって不在となっており、会社は、有用な人材を確保すべく、これまで力を尽くしたが、必要な人材を確保する見込みが立たないことから、B 3 施設を8 月末日をもって完全閉鎖するとの結論に至った。

したがって、組合の要求事項である「B 3 施設の再開」は会社として受け入れることはできない。また、会社の事業部門の一部廃止に伴う整理解雇としてのA 4 に対する「解雇」についても、これを撤回することはできない。

イ A 4 の懲戒事由について

第1 回団体交渉において、会社がA 4 に対する懲戒事由について言及した際、解雇となっている者に対しての懲戒処分はあり得ないとの発言が組合からあった。仮に、既に通知を発している「整理解雇」が無効となった場合、A 4 は遡及的に会社の地位を回復することとなる。そこでは、改めて、A 4 に会社就業規則に定める懲戒事由の存否が問題となり、就業規則に定める手続にのっとり、処分が下されることとなる。

会社が、言及したA 4 の懲戒事由は、以下の4 点である。

(ア) 本件虚偽報告について

B 1 社長がA 4 に発した業務命令は、所管行政庁である東京都に対して、現下の状況の中で、一時的に人員基準を充足しない場合でも許容されるか否かに関して確認を取るように、との内容であった。

これに対するA 4 の報告は、「確認しました。」という確答であった。実際のところは、所管行政庁である東京都に対してではなく、他の事業者に対し問い合わせたにすぎず、明らかに、虚偽の業務報告を行っ

たものである。問合せの対象事項は、人員基準の適用に関するもので、事業継続にとって極めて重要な事項である。

A 4 は、「確認しました。」と報告したが、「東京都に」とは言っていないなどと弁明している。文脈上、「確認した。」というのであれば、「所管行政庁である東京都に確認した。」と受け止めるのであり、A 4 の釈明は、詭弁以外の何物でもない。

(イ) 本件資格詐称について

訪問看護事業の展開のために使用する名刺に、A 4 が看護師資格を有しないにもかかわらず、有資格者であるかのような表記をなし、営業活動の中で部外者にこの名刺を使用していた。これに関して、組合は実害が発生していない、あるいは、管理者がその事実を認知しているのであれば、「監督責任」の問題であるなどと主張している。

しかし、個人の非違行為は、それ自体論定されるべきであり、監督責任の問題は別個の事柄である。また、資格を詐称した形での営業活動は、会社の信用失墜にもつながる危険性を包含した違法行為であり、実害の発生を問題にするのは論外である。

(ロ) 本件私的使用について

A 4 は、通勤の際に社用車を使用しているが、社用車は業務に供されるべき車両であり、適正か不適正かは論をまたない。

(ハ) 本件不正支出について

会社が把握しているものは数種にわたるが、一事例として、タクシー料金の不正支出が挙げられる。利用日は、業務としては休業日に当たり、また、金額からして、業務に供されたものとは認め難い。

- (3) 7月23日、会社は、A 2 らに対し、B 3 施設の閉鎖とA 2 らに解雇を告げる旨の通知書をそれぞれ送付した。なお、この通知書の内容はいずれも同一であり、その内容は要旨以下アからウまでのとおりである。

ア 会社は、介護保険事業の一環としてB 3 施設を運営してきたが、3年4月末時点で、同施設の管理者を含めた人員基準を充足することができなくなったため同施設を休止するに至った。

イ その後、会社は、B 3 施設の運営再開に向けて鋭意検討してきたもの

の、管理者を含めた必要人員を確保することも見込めずに所定の事業所運営基準を満たすことができない状況にあることから、やむなく、B 3 施設を 3 年 8 月 31 日にて完全閉鎖することとした。

ウ 3 年 8 月 31 日をもって労働契約を解約する。

- (4) 7 月 27 日、会社は、厚生労働省関東厚生局宛てに、B 3 施設の事業廃止届を提出した。なお、当該文書には要旨以下アからウまでの事項が記載されていた。

ア 届出事由 廃止

イ 廃止理由 人員確保が困難なため

ウ 廃止年月日 3 年 8 月 31 日

- (5) 7 月 28 日、組合は、会社に対し、「抗議並びに回答要求申入書」と題する文書を送付した。この文書で組合は、会社が A 2 らに解雇通知を行ったことに抗議するとともに、概要以下アからエまでの事項について文書で提出するよう求めた。

ア B 3 施設を「休止」と判断してから「閉鎖」との判断に至った理由

イ A 4 に対する解雇が整理解雇ではなく、懲戒事由が存在する普通解雇であると主張を変更した理由と懲戒解雇という主張の裏付けとなる証拠書類

ウ A 2 らの解雇撤回の要求に対する会社の回答

エ 協定書案の回答

- (6) 8 月 3 日、会社は、組合に回答書を送付した。この回答書には、概要以下のアからエまでの記載があった。

ア 本件事業廃止について

B 3 施設の閉鎖の判断に至った理由は、専ら経営判断である。B 3 施設開設後、多額の経費が発生し、他方、収益は 0 という状況で、このまま推移すると他の事業部門に影響が出るため、判断した。

イ A 4 に対する整理解雇について

A 4 には懲戒事由が存すると判断している。先に提出した 7 月 23 日付書面の事実摘示を参照してほしい。

ウ A 2 らに対する解雇について

経営判断に基づくものであり、撤回する考えはない。多額の経費のみが発生する事業部門を存続させ、他の事業部門の雇用にも影響を及ぼす事態は回避しなければならない。

エ 協定書案について

会社に協定書案は示されていない。

(7) 8月4日、第3回団体交渉が開催された。

組合及び会社の出席者は、第2回団体交渉と同様であったが、冒頭組合は、C 1 管理者は既に退職しており第三者であるから、同人の出席を認めないと主張し、同人は退去した。

本件事業廃止について、組合は、前回の団体交渉ではまだ事業の廃止を決めていなかったのに、いつの段階で事業の廃止を決めたのかと質問した。会社は、7月20日か21日であると答えた。組合は、前回の団体交渉の5日後に廃止を決定した理由を会社にただした。これに対し会社は、短期間で多額の資金を投じ、このまま続けても資金を食い潰して本業に支障が生じても困るので、経営判断として廃止を決めた旨を回答した。

組合は、整理解雇を判断するために会社の決算数字を見せてほしいと求め、会社は8月16日に提出することとなった。

会社は、B 3 施設を立ち上げて4か月で800万円を超える経費を投入してそれに対応する収入が0であり、これから先、軌道に乗るまでに数か月要するし、この事業部門が会社の事業全体にどのような影響を及ぼすかを考え、また、4月の時点で人員を割っていたから、経営判断として廃止せざるを得ないという結論に達したと述べた。

組合は、廃止の判断を下す前になぜ人員を募集しなかったのか、管理者を探さなかったのかなどと会社にただした。これに対し会社は、既に人員基準を割っているのだから、1回閉めなきゃいけないと思った、管理者については、C 1 管理者に適任者がいないか頼んだが見付からなかった、A 2 は管理者になり得るというのは聞いていたが、B 3 施設に来てすぐに管理者になるのは無理だと考えた旨を答えた。

組合は、C 1 管理者に頼んでA 2 に頼まなかった理由を聞いた。これに

対し、B 1 社長は、「知り合いでね、また再開するのっていいのではないと思ったんです。もしやるんだったら外部の人間を入れて一からのスタートです。」と答えた。これに対し組合が、今まで雇っていた人がいる、雇用責任がある、新しい人で再開したいから全員解雇するのは不当解雇だと抗議した。すると、B 1 社長は、「こんなゴタゴタとか知らない方がいいに決まっているじゃないですか。」と述べた。組合は「こんなゴタゴタってなんですか。」と質問すると、B 1 社長は、「このもめてること」と答え、「自分がもし再開するんであれば」、「もう一度できなかったところを一からやりたい。」と述べた。

会社は、廃止の決断に至った最大の理由は「お金です。」と回答した。

組合は、整理解雇の要件を疎明する資料を求め、会社は整理解雇の正当性について8月16日までに書面を提出すると回答した。

組合が、協定書案を送ったのに会社からの回答がないとただしたところ、会社は協定書案が届いていないと述べたため、組合は再送すると述べた。

- (8) 8月5日、会社は、組合に対し、「御通知」と題する文書を送付し、パートタイム職員の勤務実態を確認するため、それぞれの兼業の勤務先に必要な照会を行う旨を通知した。

これに対し組合は、8月8日、同日付けの「抗議並びに回答要求申入書」（以下「8月8日付抗議書」という。）を会社へ送付し、兼業の勤務先への照会について、以下の理由によりこれを行わないよう要求するとともに、照会内容、法的必要性、休業補償との関連性等について8月12日までに回答するよう求めた。

組合員らに対する休業補償の支払は、会社と組合との合意事項であり、それぞれの兼業の勤務先とは無関係である。本人の合意なく、それぞれの兼業先へ照会を行うことは、組合が休業補償を求めたことに対する嫌がらせの不当労働行為にほかならない。

- (9) 8月7日、組合は、協定書案を再送した。

8月12日、会社は、組合に同日付けの回答書（以下「8月12日付回答書」という。）を送付した。この文書で会社は、兼業の勤務先への照会について、A 2 らに対する休業補償の履践の前提として、勤務実績が適正な内容

か否かを、また、各パートタイム職員の方が適式に兼業業務に就かれているかを確認することは必須であり、正当な業務であると回答した。

8月17日、会社は、A2及びA3のそれぞれの兼業の勤務先に対し、本件兼業照会を行った。

- (10) 8月16日、会社は、組合に同日付けの「弁明書」（以下「8月16日付弁明書」という。）及び第3期（2年5月1日から3年4月30日まで）の決算報告書を送付した。8月16日付弁明書には概要以下アからエまでの記載があった。

ア A4に対する整理解雇は、B3施設の業務活動の休止、それに引き続く廃止に依拠するものである。

イ B3施設は、A4氏からの提言もあるが、介護・看護事業の拡充を図り、会社の財務の改善を図ることを企図して立ち上げた。当初は、資金として1000万円を投入し、事業収入が見込めるのは立ち上げから3か月又は4か月後で、1年で収支均衡を図るというフレームであり、A4に1000万円を預託した。しかし、人員基準を充足しない状況となり、また、管理者が不在となり、事業の継続が不可となる一方で、既に資金は残額360万円ほどで、業務車両購入のための借金が315万円存することを踏まえると、経営判断として、B3施設を廃止せざるを得なかった。

ウ 添付した決算報告書でも分かるように、会社の前年度の事業収支は267万円の欠損となっており、4764万円余の多額の固定負債がある。

エ A4に対する整理解雇は、要件を満たしており、正当なものと考えている。

- (11) 8月17日、会社は、A4に離職票を交付した。この離職票において、「離職年月日」は「3年6月30日」とされ、「離職理由」には「事業者の倒産等によるもの」にチェックがあり、「具体的事情記載欄（事業主用）」には「本人の業務内容、勤務態度から事業主が解雇が必要であると判断したため。」と記載されていた。

- (12) 8月31日、B3施設の事業は廃止となった。

6 本件事業廃止以降の事情と本件申立て

- (1) 会社は、8月末までの間に、組合が協定書案に記載したA2らに対する

休業補償の金額とほぼ同額をA 2らに支払った。

- (2) 10月7日、会社は、同日付けの「催告書」（以下「10月7日付催告書」という。）をA 4に送付し、社会保険料の自己負担分の支払を求めた。

これに対し組合は、10月28日、会社に対し、同日付けの「抗議並びに団体交渉申入書」（以下「10月28日付申入書」という。）を送付し、本件団体交渉申入れを行った。この文書には、議題として、「社会保険料について」、「不当労働行為について」、「解雇について」と記載され、社会保険料については、要旨以下の記載があった。

元年7月にB 1社長から、「社会保険に加入しても、社会保険料相当分は会社が負担する。」との条件提示があり、A 4はこの条件を受け入れて常勤パートタイム職員としての雇用契約を口頭で締結した。この雇用契約は、A 4が解雇されるまで遵守されてきた。その間一度として社会保険料を控除されたことも天引きされたこともない。よって、会社がA 4に交付した10月7日付催告書は、労働条件の合意内容に違反しており、早急に撤回することを求める。

- (3) 11月5日、会社は、組合に11月5日付回答書を送付した。なお、この文書には、要旨以下ア及びイの記載があった。

ア 社会保険料について

10月28日付申入書に記載されている経過は、事実と相違する。会社は、A 4に対し、組合が記載するような条件提示をしたことはない。

A 4は、休職前までは所要の社会保険料の負担をしてきており、これは、同人の給与明細書にも記載されている。

イ 本件団体交渉申入れについて

組合の提示する議題のうち、「社会保険料」の負担は交渉事項ではない。また、「不当労働行為」について、会社は何らの不当労働行為を成していないし、何をもって「不当労働行為」とされるのか判然としない。さらに、「解雇」に関しては、その必要性・相当性等について会社は8月16日付弁明書にて組合に回答しており、まずは、組合から書面で主張をしてほしい。

よって、本件団体交渉申入れは、これを受けることができない。

- (4) 4年4月6日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

7 本件申立て後の事情

- (1) 会社は、本件審査手続において、第4期（3年5月1日から4年4月30日まで）の決算報告書を提出した。この決算報告書では、事業収支は約56万円の欠損となっており、約4300万円の固定負債が計上されている。
- (2) 8月、会社は、B2施設において勤務する介護職員及びヘルパーの求人募集を行った。
- (3) 12月14日、組合は、当委員会に対し、本件の請求する救済の内容を追加（前記第1．2(6)）する旨の申立てを行った。
- (4) 会社がA4に請求した社会保険料の自己負担分の支払については（前記6(2)）、その後会社が訴訟を提起し、訴訟上の和解により決着した。

8 訪問看護ステーションの人員に関する基準等

- (1) 東京都指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準に関する条例（以下「条例」という。）には、以下の規定がある。

「(従業者の配置の基準)

第64条 指定訪問看護の事業を行う者（以下「指定訪問看護事業者」という。）は、当該事業を行う事業所（以下「指定訪問看護事業所」という。）ごとに、次に掲げる指定訪問看護事業所の区分に応じ、当該各号に定める看護師その他の指定訪問看護の提供に当たる従業者（以下「看護師等」という。）を規則で定める基準により置かなければならない。

一 病院又は診療所以外の指定訪問看護事業所（以下「指定訪問看護ステーション」という。）

イ 保健師、看護師又は准看護師（以下この条において「看護職員」という。）

ロ 理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士

二 病院又は診療所である指定訪問看護事業所（以下「指定訪問看護を担当する医療機関」という。） 指定訪問看護の提供に当たる看護職員」

「(管理者)

第65条 指定訪問看護事業者は、各指定訪問看護ステーションにおいて指

定訪問看護ステーションを管理する者（以下この条において「管理者」という。）を置かなければならない。

2 管理者は、専ら当該指定訪問看護ステーションに係る職務に従事する常勤のものでなければならない。ただし、当該指定訪問看護ステーションの管理上支障がない場合は、当該指定訪問看護ステーションの他の職務に従事し、又は同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事することができる。

3 管理者は、保健師又は看護師でなければならない。ただし、やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。

4 管理者は、指定訪問看護を行うために必要な知識及び技能を有する者でなければならない。」

(2) 東京都指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準に関する条例施行規則には、以下の定めがある。

「(用語)

第2条 この規則において「常勤換算方法」とは、当該事業所の従業者の勤務延時間数の総数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいう。」

「(従業者の配置の基準)

第12条 条例第64条第1項に規定する規則で定める基準は、次の各号に掲げる指定訪問看護事業所の区分に応じ、当該各号に定める員数とする。

一 指定訪問看護ステーション

イ 看護職員(条例第64条第1項第1号イに規定する看護職員をいう。

以下この条において同じ。) 常勤換算方法で2.5以上

ロ (略)

二 (略)

2 前項第一号イの看護職員のうち1人は、常勤の者でなければならない。」

(3) 条例及び東京都指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準に関する条例施行要領には、「管理者」について、以下の規定があ

る。

「① 訪問看護ステーションの管理者は常勤であり、かつ、原則として専ら当該指定訪問看護ステーションの管理業務に従事するものとする。ただし、以下の場合であって、当該訪問看護ステーションの管理業務に支障がないときは、他の職務を兼ねることができるものとする。

イ 当該訪問看護ステーションの看護職員としての職務に従事する場合
ロ (略)

ハ (略)

② 指定訪問看護ステーションの管理者は、管理者としてふさわしいと認められる保健師又は看護師であって、保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第14条第3項の規定により保健師又は看護師の業務の停止を命ぜられ、業務停止の期間終了後2年を経過しない者に該当しないものである。

③ 管理者の長期間の傷病又は出張等のやむ得ない理由がある場合には、老人の福祉の向上に関し相当の知識、経験及び熱意を有し、過去の経歴等を勘案して指定訪問看護ステーションの管理者としてふさわしいと知事に認められた者であれば、管理者として保健師又は看護師以外の者をあてることができるものとする。ただし、この場合においても、可能な限り速やかに常勤の保健師又は看護師の管理が確保されるように努めなければならないものである。

④ 指定訪問看護ステーションの管理者は、医療機関における看護、訪問看護又は訪問指導の業務に従事した経験のある者である必要がある。さらに管理者としての資質を確保するために関連機関が提供する研修等を受講していることが望ましい。」

(4) B2施設の就業規則には、以下の規定がある。

「(服務心得)

第30条 社員は服務にあたって誠実に勤務をすることを要し、特に次の事項を遵守しなければならない。

(1) 遵守事項

(略)

⑦ 業務上の失敗、ミス、クレームは事実を速やかに上長に報告すること。

(略)

(2) 誠実義務違反・反社会的・迷惑・不正行為等の禁止

(略)

② 職務の権限を越えて専断的なことをしてはならない。

(略)

⑩ 会社の体面を傷つけ、又は会社の名誉を汚したり、信用を失墜する行為をしてはならない。

(略)

(3) 私的行為の禁止

(略)

⑤ 会社の施設、車輛、事務機器、販売商品が無断で使用し、又は私事に使用するため持ち出してはならない。

(略)

(8) 競業避止等

① 会社の許可なく在職中に競業行為を行い、本人又は第三者の利益を目的とした行為を行ってはならない。

(略)」

第3 判 断

1 会社が、A 2 を B 3 施設の管理者として任命せず、本件事業廃止をしたことは、同人が組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い並びに組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人組合の主張

ア 令和3年5月28日に会社がA 2 らに送信したメールには、B 3 施設の事業の「休止」と記載されていた。6月25日に開催した第1回団体交渉においても、会社は、B 3 施設は「休止」と説明し、A 4 以外は解雇ではないと述べた。そして、第2回団体交渉で、「管理者が見付かり次第再開する」ことを前提に休業補償に関する協定書案を組合が提案することとなった。

その後組合は、協定書案を送付したが、会社は協定書案について回答を行わず、本件事業廃止を一方的に通知するとともに、7月28日にはA 2らに解雇通知を送付した。

このようにみると、本件事業廃止は、第2回団体交渉において休業補償の合意が成立したこと並びにA 2らの組合加入及び団体交渉出席を理由とするものにほかならない。

イ 会社は、経営状況を理由に事業廃止を決めたと主張するが、B 3施設の立ち上げを行った第3期の売上げは40,316,133円であった一方、B 3施設の事業廃止を決断した第4期の売上げは50,456,327円で25%の増加率である。売上げの増加に伴い、営業利益、経常利益、純利益ともに赤字幅は大幅に減少している。

加えて、会社は、本件事業廃止の後、職員の新規募集を行っている。

こうした事実をみれば、会社の経営が悪化していた事情はなく、本件事業廃止は組合からの追及を受けたことが理由である。

ウ 会社は、3年9月よりA 2を管理者として任命することにより本件事業廃止を免れることができた。A 2は、都条例に抵触するような、法的欠格もなく、看護師以外にも多種の資格や病院での実務経験が豊富であり管理者としての資質を備えている。そしてA 2は、9月から常勤となるため管理者としての勤務が可能であることを告げて入社した。この事実をB 1社長も知っていた。よって、C 1管理者が退職をしても、少なくとも9月からはA 2は法的に管理者の要件を満たしており、同人を管理者に任命すれば事業存続は可能であった。

会社は、第3回団体交渉でA 2を管理者に任命しない理由を組合から質問され、「(A 4の) 知り合いで再開するというのはないと思った。」、「もしやるんだったら(組合員以外の) 外部の人間を入れて一からのスタートです。」、「こんなゴタゴタとか知らない方がいいに決まってるじゃないですか!」と回答した。会社が述べた「こんなゴタゴタ」とは、組合との団体交渉のことである。

すなわち、A 2 を管理者として任命しなかったのは、組合との団体交渉を忌避し、組合を排除した後に外部の人間を管理者に据えて事業の再開を図ろうとする会社の不当労働行為意思に基づくものである。

したがって、会社が、A 2 を B 3 施設の管理者として任命せず、本件事業廃止をしたことは、A 4 及び A 2 ら 4 名が組合に加入したこと並びに正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社が、本件事業廃止を決定したのは、専ら経営判断によるものである。本件事業廃止当時、B 3 施設の人員配置は法令の人員基準を満たさない状況となっており、必置とされる管理者も不在となっていた。

また、会社の決算報告書の貸借対照表からも明らかなように、会社の経営状況は良好ではなかった。

仮に、B 3 施設が事業を継続したとしても、それが軌道に乗り利益を確保し得るのには一定の時間が必要であり、それまでは月々100万円程度の経費支出を伴い、経営母体の財務にも影響を与えることになる。

会社は、B 3 施設の立ち上げに頓挫したことで、本体のデイサービス事業にも影響が出てしまうと危惧し、やむなく、本件事業廃止を経営判断したものであり、その判断要素に反組合的意図は微塵も存しない。

イ A 2 を事業所の管理者として任命しなかったのは、管理者としての適格性に疑義があると B 1 社長が判断したことによる。

A 2 が看護師資格を有していることは確かではあるが、管理者は単に資格保有者という要件のみを満たせばいいわけではない。

管理者の選任は、有資格者であることを前提に、その職責に相応しい者か否かが総合的に判断されるべき事柄であり、有資格のみを強調する組合の主張は短絡的で、事の性質から失当というべきある。

ウ 第3回団体交渉で B 1 社長が、「こんなゴタゴタとか知らない方がいいに決まってるじゃないですか。」と発言した「こんなゴタゴタ」とは、3年5月から始まった B 3 施設の会計処理や管理者辞任の問題を意味しているのであり、それは A 4 や A 2 らの組合加入前に始まった紛議で

あって、組合活動とは全く関係ないことである。

(3) 当委員会の判断

組合は、本件事業廃止が不当労働行為に当たると主張するので、以下検討する。

ア 本件事業廃止に至る経緯をみると、B 1 社長は、3 年 5 月 10 日頃、C 1 管理者が常勤でないことや、法定の人員基準を満たしていないことを知り、所管行政庁に確認し、コロナ禍であっても法定の要件を遵守するよう指摘を受けた（第 2．3(2)）。そして、5 月末には C 1 管理者が退職し（第 2．3(8)）、法令上必置とされる管理者が不在となり、この時点で B 3 施設は、そのまま施設を運営すれば法令に抵触する状態にあったことが認められる。

イ その後、B 1 社長は、A 4 及び A 2 らが組合に加入する以前の 5 月 28 日から 29 日にかけて、上記アの事情を理由に挙げて、B 3 施設の事業を休止することを A 4 及び A 2 らに伝えている（第 2．3(4)(5)(6)(7)）。

ウ そして、A 4 及び A 2 らが組合加入した後に、C 1 管理者の後任が見付かり、かつ、法定の人員基準を満たすようになるなど、B 3 施設の事業再開が現実的に可能となったといえるような具体的な事情はうかがわれないのであるから、会社が、何らかの反組合的意図をもって本件事業廃止を行ったとみることは困難である。

エ この点につき、組合は、第 2 回団体交渉まで会社は「管理者が見付かり次第再開する」ことを前提として休業補償に関する協議を行っていたにもかかわらず、その後本件事業廃止を行うことを一方的に通知したのは、第 2 回団体交渉において休業補償の合意が成立したこと並びに A 2 らの組合加入及び団体交渉出席を理由とするものであり、不当労働行為に当たると主張する。

確かに、第 3 回団体交渉で、会社は本件事業廃止を決定した時期について 7 月 20 日か 21 日と回答しており（第 2．5(7)）、休業補償のやり取りがなされた第 2 回団体交渉（同 4(6)ア）の後に本件事業廃止を決定している（同 5(4)(12)）。そして、5 月 29 日以降それまでの間に A 4 及び A 2 ら全員が組合に加入しており（第 2．4(1)(2)(6)）、このような経緯を客観的

にみると、会社は、組合員が拡大し、団体交渉で組合からB3施設の事業休止や組合員らの解雇について追及を受けたことで、組合員らを嫌悪し、B3施設の事業を再開する意思を失い、本件事業廃止を決定したとみる余地がないとはいえない。

オ しかしながら、第2回団体交渉で会社は、資金の問題もあるので休業がいつまでというのは検討中であると回答しており（第2．4(6)ア）、「管理者が見付かり次第再開する」ことが前提であったとはいえない。また、B1社長は、デイサービスが本業で訪問看護事業については不慣れであることがうかがわれ（第2．2(3)、同4(3)イ(ウ)）、B3施設で中心的役割を担うはずのC1管理者はA4との確執により退職し（第2．3(3)(8)、同4(3)イ(ウ)）、B1社長がB3施設の運営を一任していたA4には解雇を通告した（同3(4)）ことで、B1社長がB3施設の事業を再開させるには非常に厳しい状況下にあったといえる。

さらに、当時の会社の決算報告書からすると債務超過で多額の固定負債があり会社の経営状況は必ずしも良好ではなかったことがうかがわれ（第2．5(10)ウ）、事業再開の見通しが立たないまま休止の状況を継続すれば本業であるデイサービスに影響を与えかねないとして、会社が本件事業廃止を決断したことには、当時の状況から無理からぬ事情があったというべきである。

カ 組合は、A2は9月から常勤となる予定で、かつ、管理者としての資質を備えているので、同人を管理者に任命すれば、B3施設の事業存続は可能であったにもかかわらず、A2を管理者として任命しなかったのは、組合を排除した後に外部の人間を管理者に据えて事業の再開を図ろうとする会社の不当労働行為意思に基づくものであると主張する。

しかしながら、A2らの組合加入前である5月28日から29日にかけて、会社は、A2を含めた複数の職員に対し、人員不足や管理者欠員を理由に挙げてB3施設の休止を告げ、A2については同月28日及び29日に個別にB1社長と面談しているが、その際にA2に管理者への就任を打診したような事情はない（第2．3(5)(7)）のであるから、組合員であることを公然化する前の時点において、会社が、A2をC1管理者の後任の

職責を担える人材として評価していたとみることは困難である。

管理者の任命は、資格の有無や経験の長さだけでなく、その職責の重要性を鑑み、職員の管理能力その他様々な要素を考慮して会社が判断するものであるから、会社がA2を管理者に任命しなかったとしても、そのことが直ちに不当労働行為意思に基づくものであるということとはできない。

キ 組合は、B1社長が第3回団体交渉で、「もしやるんだったら（組合員以外の）外部の人間を入れて一からのスタートです。」などと述べたことを捉え、会社は組合との団体交渉を忌避し、組合を排除した後に外部の人間を管理者に据えて事業の再開を図ろうとする会社の不当労働行為意思に基づくものであると主張する。

しかしながら、同団体交渉で、組合が指摘する発言の後に、B1社長は、「こんなゴタゴタとか知らない方がいいに決まっているじゃないですか。」、「このもめてること」、「自分がもし再開するんであれば」、「もう一度できなかったところを一からやりたい。」とも述べており（第2.5(7)）、これらの発言は、今回のもめ事を一旦収束させるとともに、事業計画を一から立て直してからでないと再開できないといった意思の表明とみる余地もあるから、この発言のみをもって、会社が、組合嫌悪の意思により本件事業廃止を決定したとみることはできない。

ク さらに組合は、会社の営業利益、経常利益、純利益ともに赤字幅は大幅に減少して、B3施設の事業を廃止した後、職員の新規募集を行っており、会社の経営が悪化していた事情はないと主張する。

しかしながら、組合が指摘する事情は、B3施設の事業廃止を行ってから約半年から1年が経過した後のことであり（第2.7(1)(2)）、会社が本件事業廃止を決断した当時の状況とは異なるし、本件事業廃止を行ったことの効果であるとみる余地もあるから、組合の主張は採用することができない。

ケ 以上のとおり、本件事業廃止は、当時の状況から無理からぬ事情があったとみられ、会社が、3年8月31日付けでB3施設の事業を廃止したことは、A2らが組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを

理由とする不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

2 会社が、3年6月30日にA4を、8月31日にA2らをそれぞれ解雇したことは、同人らが組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い並びに組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人組合の主張

ア A4の解雇

(ア) A4の解雇は同人の組合加入等が理由であること

5月28日に、B1社長がA4に手交した文書には、整理解雇とも、懲戒解雇とも、諭旨解雇とも記載されておらず、B1社長がA4に通知した内容は、「退職勧奨」にほかならない。

ところが、6月5日付団交申入書が送付されたことをもって、会社は、A4の懲戒事由をねつ造し、6月25日の第1回団体交渉では、会社が組合員と認識しているA4に対してのみ「懲戒解雇」を通告した。

「退職勧奨」が「懲戒解雇」に変更された理由は、組合がA4の組合加入を通告し、団体交渉申入れを行ったことにほかならない。

(イ) 懲戒事由について

会社が主張するA4の懲戒事由は、いずれもその事実が存在しない。

a 本件虚偽報告について

会社は、A4が東京都に問い合わせしていないのに虚偽の報告をしたというが、A4は「東京都から聞いたとは言っていない。」と述べている。A4が「虚偽報告」をした証拠が存在しないことを、会社は団体交渉で認めている。

b 本件資格詐称について

A4のB3施設の名刺の肩書きが、「看護師」と記載されていたことを会社は懲戒事由として挙げているが、会社はA4の入社時に資格証で「准看護師」であることを確認していた。会社は、資格を確認の上、B2施設でA4の名刺を「看護師」で作成していた。

そもそも、B3施設の開設に当たり、看護師などの資格を資格証で確認することは会社の義務であり、本件資格詐称の責任は会社に

ある。

c 本件私的使用について

1月29日にB1社長が、「自由に使っていいよ。」と述べたことを受けて、A4は2回から3回程度社用車を通勤に使用したにすぎない。また、何が不正な私的利用に該当するのかを確認するために、組合が第1回団体交渉で会社に根拠資料を求めたが、その後、その資料は会社から送付されていない。

d 本件不正支出について

第1回団体交渉の後、会社から領収書が貼り付けられた紙が送付されてきたが、この紙からは不正の事実も理由も不明であった。第2回団体交渉で、会社は再度整理して示すと述べ、7月23日にも領収書が送付されてきたが、タクシーを利用した領収書はB3施設の営業で医師との面談のために使用したものであり、本件不正支出の事実はない。

(ウ) 解雇理由の変遷について

5月28日、B1社長がA4に手交した文書には、整理解雇とも、懲戒解雇とも、諭旨解雇とも記載されていなかったが、6月25日の第1回団体交渉では、会社はA4に対して「懲戒解雇」を通告し、その後、7月23日付書面には「整理解雇」と記載されており、A4の解雇理由は1か月ごとに変遷した。

このような会社の主張の変遷自体が、A4に対する解雇理由が不当労働行為であること以外に存在しない事実を明らかにしている。

イ A2らの解雇

B1社長が、A2らに5月28日から29日にかけてB3施設の休止を告げた時点では、再開するまでの休業であり、「退職させる」考えはB1社長にはなかった。しかし、第2回団体交渉までにA2らの組合加入を認識し、組合が休業補償を請求すると、会社は、組合潰しの不当労働行為意思を固め、同団体交渉のわずか1週間後にB3施設の廃止を決定し、同時にA2らの解雇を強行した。

A2は、管理者として就任する準備をしており、同人を管理者に任命

すれば、B 3 施設は閉鎖することなく、解雇も不要であった。

ウ 組合員の解雇

以上のとおり、会社による組合員全員の解雇は、組合に加入し、団体交渉等の組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入にほかならない。

(2) 被申立人会社の主張

ア A 4 の解雇

(ア) A 4 の解雇が同人の組合加入等とは無関係であること

A 4 に対する退職勧奨は、B 3 施設の休止に伴う整理解雇であって、A 4 に告知したのは A 4 が組合に加入する以前の 3 年 5 月下旬であり、会社が同人の組合加入通知を受けるよりも前のことであるから、時系列からしても、A 4 に対する解雇が同人の組合加入や組合活動をしたことを理由とするものでないことは明らかである。

会社は、A 4 に全幅の信頼を置き、B 3 施設の立ち上げを一任したが、同施設の業務開始時から、東京都の定める常勤かつ有資格者の管理者を置かず、人員配置基準も満たさないという状況で、B 3 施設の運営に必須の要件を欠いて、訪問看護事業を営めないという結果に至らせていることは紛れもない事実である。

よって、B 3 施設の事業の廃止により、同施設の立ち上げの実質的な責任者である同人を整理解雇としたことは、もっぱら経営判断によるものであって、組合が主張するような理由によるものではないことは明白である。

(イ) 懲戒事由について

会社は、A 4 には以下のように懲戒解雇に該当し得る事由があることと説明している。

a 本件虚偽報告について

A 4 は、会社に対し、「東京都に確認したら、コロナ禍なので管理者を置かなくてもよいとのことだった。」という報告をしている。後になって、知り合いの事業者を確認したという内容に報告内容が修正されている。会社が、A 4 が問い合わせた知人に確認したところ、

A 4 から問合せがあった事実を認め、「監督官庁である東京都に確認するよう」、言葉を添えたとのことであった。このことからすれば、A 4 が東京都に対し確認したという報告内容は、「虚偽」といわざるを得ない。事は、事業執行に関わる重要事項であり、この A 4 の報告そのものが大きな問題であることは疑いない。

b 本件資格詐称について

A 4 自身が、「看護師」という肩書を付した名刺を作成し配布したのであり、会社は名刺の作成や配布に関わっていない。

会社は、A 4 の入社時に、同人が「准看護師」であることは確認している。しかし、確認の事実と資格詐称の名刺作成及び配布とは何らの関連もない。

組合は、しきりに、資格詐称の名刺配布による「信用失墜」は生じていないことを主張するが、信用失墜のおそれのある行為であることは否定できない。

c 本件私的使用について

B 1 社長が、A 4 に対し、社用車を「自由に使っていいよ。」などと言うはずがない。また、本件私的使用のデータの提出を組合が会社に求めた経緯はあるが、そもそも、社用車を自己の意のままに使用していたのは A 4 であり、その使用データでもって正規使用を弁明するのは、A 4 の方である。

d 本件不正支出について

領収書の中には、居酒屋での飲食に関わるものが認められ、経費としての不正支出の疑念は払拭されていない。

また、休日の銀座でのタクシー利用の領収証に関して、組合は、「B 3 施設の営業のための医師との面談」と使用目的を説明しているが、合理的・適切な理由説明とはいえない。多摩地区にある B 3 施設の営業のために、何故わざわざ銀座まで、しかも日曜日に出向いて行かなければならないのか、全く理解できない説明である。

(ウ) 解雇理由が変遷していなことについて

組合は、会社が主張する解雇理由の変遷自体が、A 4 の解雇の不当

労働行為該当性を明らかにしている旨を主張するが、A 4 に対する解雇理由は全く変遷していない。A 4 に関しては、懲戒解雇に該当し得る事由があると会社は言明しており、懲戒解雇とせず、本件事業廃止に伴う整理解雇としている。A 4 が組合に加入し、団体交渉を申し入れたこととは全く関係はない。

イ A 2 らの解雇

前記 1 (2) のとおり、会社が、本件事業廃止を決断したことは純粋に経営判断によるものであり、A 2 らを解雇としたのは本件事業廃止による整理解雇であり、組合が主張しているような理由によるものではない。

(3) 当委員会の判断

ア A 4 の解雇

(ア) 会社が、A 4 の組合加入を認識した 6 月 5 日（第 2. 4 (1)）以前の 5 月 28 日に、B 1 社長と A 4 とは面談を行い、B 1 社長は、A 4 を解雇する旨を伝えた上で、B 3 施設を 5 月 31 日をもって休止すること、A 4 は 6 月 30 日まで出勤不要で 7 月より退職してもらうことを記載した通知書を手交した（同 3 (4)）。このことから、会社は、A 4 が組合に加入する以前から、既に同人に B 3 施設を退職してもらうとの決断をしていたといえる。

(イ) この点について組合は、5 月 28 日の面談では「退職勧奨」であったのに、会社が A 4 を組合員と認識してから「懲戒解雇」に変更し、その理由をねつ造したと主張する。

確かに、6 月 25 日付回答書には「退職勧奨をしている。」との記載があり、第 1 回団体交渉において、B 3 施設で会社が唯一組合員と認識している A 4 に対し、5 月 28 日の面談の際には触れていなかった A 4 の懲戒事由を主張し始めたこと（第 2. 4 (3) ア、同イ (ア)）からすると、組合が、組合嫌悪の発露であるとの疑念を抱くことも理解できなくはない。

もっとも、5 月 28 日の面談では、A 4 は B 1 社長に解雇であることを確認し、その場で手交した文書には、B 3 施設の休止により A 4 は

「7月より退職してもらおう。」と記載されており、6月25日付回答書にも「解雇は撤回しない。」とも記載されている（第2．3(4)、4(3)）のであるから、この日の会社の通告は、退職勧奨ではなく、B3施設の事業休止に伴う解雇通告であったとみるのが相当である。

(ウ) これを踏まえ、改めてA4の解雇を巡る経緯を検討する。

B1社長は、2年10月、新たに訪問看護事業を始めることとして、A4にB3施設の開設の準備業務を指示した（第2．2(2)）。その後B1社長が、A4に多額の開設資金を預け、この業務を一任したことからすると（第2．2(3)）、B1社長はA4に対し全幅の信頼を置いていたことがうかがえる。ところが4月末頃、B1社長は、A4からB3施設の人員配置が法令で定める基準を満たしていないかもしれないとの報告を受け、A4に、コロナ禍であっても一時的にこの基準を満たさなくても事業を継続してよいかを確認するよう指示し、A4は、知人の同業者に確認し、問題はないとB1社長に回答した（第2．3(1)）。

5月10日頃、B1社長は、自ら調べてC1管理者が常勤でないことや、B3施設が法定の人員基準を満たしていないことに気付き、東京都に直接確認し、コロナ禍にかかわらず法定の要件を厳に遵守してほしい旨の回答を得た（第2．3(2)）。この点、B1社長は、C1管理者が常勤でないという重要な事実をA4から聞いておらず（第2．2(4)）、さらに、この本件虚偽報告については、B1社長がA4に「東京都」に確認するよう指示したか否かについては当事者間に争いがある（同3(1)）ものの、仮にB1社長が、確認先として「東京都」と明示せずにA4に指示していたとしても、人員基準等の法定の要件を満たしているか否かは、B3施設の事業の存続に関わる重要な確認事項であり、運営を任されていたA4がそれを知人に聞いただけで、「問題はない。」とB1社長に回答したこと自体、同社長のA4に対する信頼を大きく損なったことは想像に難くない。

加えて、その後B1社長は、C1管理者から、具体的な事例を基にA4の仕事ぶりや業務の進め方はB3施設を私物化しているとの話

を聞いている（第2．3(3)）。

- (エ) このように、B1社長がA4に一任していたB3施設は、運営を開始して間もないうちに人員基準割れ及び管理者の欠員という法定の要件を満たさない状況となり、法令遵守の下で運営することが不可能な状況に陥ったばかりでなく、B1社長は、そうした重要な事実をA4からの報告ではなく自らが調べて認識した。そして、B1社長は、全幅の信頼を置いていたA4の仕事ぶりに問題があることを自ら認識するとともに、C1管理者からも伝え聞いたことにより、A4が組合に加入する以前に同人を退職させる意思を固めていたといえる。

そうすると、5月28日の面談では、B1社長は、A4の勤務態度を問題視しつつも、A4に対する感謝の念もある（第2．3(4)ウ）ためか、B3施設の事業の休止のみを理由にしてA4に穏当に退職してもらおうとしたとみられるが、同人がこれを争ってきたため（同4(1)）、B1社長が認識している事実を6月25日付回答書に記載してA4に退職を求めた（同4(3)ア）ものとみられるから、会社が、A4の組合加入を知って懲戒解雇に変更したとする組合の主張は採用することができない。

- (オ) 組合は、5月28日の面談では、「退職勧奨」であったのに、第1回団体交渉では、「懲戒解雇」を通告し、その後の7月23日付書面には「整理解雇」と記載されており、A4の解雇理由は1か月ごとに変遷していて、会社のこのような主張の変遷自体が、A4に対する解雇理由が不当労働行為であることを明らかにしていると主張する。

しかしながら、前記(イ)のとおり、5月28日の面談での通告は、B3施設の事業休止に伴う整理解雇とみるのが相当であり、7月23日付書面（第2．5(2)）では、それが本件事業廃止に伴う整理解雇に変化したただけであり、会社の見解は一貫しているといえる。第1回団体交渉で、会社は「懲戒解雇」を示唆しているが（第2．4(3)ア）、この背景には、上記(エ)のとおり事情があったものといえるのであり、会社としては、A4の勤務態度を問題視しつつも、B1社長にはA4に対する感謝の念もあり、A4に退職してもらおうとしても、B3施設の事

業休止又は事業廃止に伴う会社都合による整理解雇として穏当な方法で退職を促すという姿勢で臨んでいたとみられるから、会社の主張が不自然なまでに理由なく変遷したということはできず、組合の主張は採用できない。

以上により、会社が、6月30日にA4を解雇したことは、同人が組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い並びに組合の運営に対する支配介入に当たらない。

(カ) なお、組合は、会社が主張するA4の懲戒事由は、いずれもその事実が存在しないから、A4の解雇が不当労働行為に当たる旨を主張する。

しかしながら、A4の解雇を会社が決定した時に同人の組合加入又は同人の組合活動がその判断の要素に含まれていたかが不当労働行為の成立を判断する上で重要であるところ、これについては会社は前記(ウ)から(カ)までのとおり、A4の組合加入前に同人を退職させる意思を固めていたというほかなく、A4の組合加入を知って整理解雇を懲戒解雇に不自然に変更したともいえないから、A4に懲戒解雇に相当する事由が存在するか否かは、上記判断を左右しない。

イ A2らの解雇

会社は、B3施設の事業休止を決めた段階で、A2らに対し、5月末までの給与を支払う旨を告げるとともに、6月以降の勤務については白紙とするよう求めていた（第2．3(5)(6)）のであるから、A2らの組合加入前の時点で、既に、B3施設の事業が継続されない場合には、A2らの雇用を継続しないと考えていたことがうかがえる。

そして、A2らの解雇は、本件事業廃止を理由とするものであるところ、会社が本件事業廃止を行ったことについては、会社として相応の事情があり、不当労働行為に当たるとはいえないことは前記1(3)で判断したとおりである。

したがって、A2らの解雇は、組合員又は組合活動を理由とした不利益取扱いには当たらず、組合の組織運営に対する支配介入に当たるともいえない。

3 会社が、8月17日に本件兼業照会を行ったことは、A2及びA3が組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い並びに組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人組合の主張

ア A2やA3が兼業をしていることは、雇入れ時から会社が了承していたことであった。そもそも組合員らがB3施設に兼業で働いていることは、いわゆる個人情報であり、法所定の場合を除き、あらかじめ本人の同意を得ずに、個人データを第三者に提供することは禁止されている。とりわけ本件兼業照会は、解雇通知後、会社都合の休業中に実行しており、会社の企業秩序維持の必然性は全く存在しないのであり、不当労働行為意思に基づく悪質極まりない行為である。

イ 会社から、組合員らの兼業先に必要な照会を行う旨の通知が送付された際、組合は、この照会を行うことは組合活動に対する嫌がらせであることから、照会を断る旨を通知するとともに、照会内容や照会の法的必要性、休業補償との法的関連性について回答を求めた。しかし、会社はこれを無視し、A2及びA3の兼業先に本件兼業照会を行った。

ウ 8月18日にA3は、兼業先の夜勤勤務に従事していたが、総務部長や看護部長に呼ばれ、「今後の処分は本部と話し合って決める。」などと告げられた。その後、処分は発令されていないが、A3はいつ処分をされるのかとおびえ、不安な日々を送っている。

9月8日にA2は、兼業先の理事及び院長同席の面談を受け、異動を言い渡された。A2は病棟勤務であったが、日勤職場に異動させられ、結果、夜勤手当が月当たり64,000円の減額となった。

エ 第3回団体交渉終了後に、会社がこのような嫌がらせ行為を実施した理由は、組合と合意した休業補償を実施することになったことへの組合員らに対する報復行為であり、組合員らに組合活動を断念させることを目的としたものである。

会社は、A2及びA3への嫌がらせ効果を狙うとともに、兼務先職場を困惑させ、組合員らに対し物理的・精神的・不利益を与えることを目的として本件兼業照会を実施したのである。よって、本件兼業照会は、組合

員らが組合に加入したこと及び組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。

また、組合にこれ以上の会社に対する責任追及と組合及び組合員の法的権利行使を牽制するための行為といわざるを得ない。よって、本件兼業照会は、組合の解雇撤回及び職場復帰を求める権利要求を妨害することを目的とした支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア A 2 及び A 3 が、会社以外の事業所で兼業として勤務することに関して、適正な手続を経ているか否かを確認することはコンプライアンスの一環であって、会社として適切な対応であり、何ら違法なものではない。

イ A 2 が、兼業先で不利益を被ったというのであれば、それは本件兼業照会に基づくものではなく、兼業先の就業規則に A 2 が違背していたからと推断するのが相当といえる。

また、A 3 が、兼業先の看護部長から何かを言われたとしても、当該職場で兼業が認められていれば問題ないことであって、兼業が禁じられているか、一定の手続が必要なことを看護部長の発言は示唆している。両名に不利益な取扱いが仮に生じたとしても、それは本件兼業照会によるものではなく、それぞれの兼業先での就業規則に対する両名の違背に基づくものと推断するのが相当であり、会社に責を負わせるのは全くの筋違いである。

(3) 当委員会の判断

会社は、3年8月17日に本件兼業照会を行ったこと（第2. 5(9)）について、A 2 及び A 3 が会社以外の事業所で兼業として勤務することに関して適正な手続を経ているか否かを確認するために行った旨を主張するが、同月31日に解雇することを通知している両名に対して、本件兼業照会を行う必要性や合理性の存在を認めるに足りる事情は、およそ認められない。

しかも、会社は、事前に組合に本件兼業照会を通知しているところ（第2. 5(8)）、これに対し組合が8月8日付抗議書で反対しているにもかかわらず、いわば組合の意向を無視して本件兼業照会を強行したものであり、組合の反対を押し切ってまで行う必要性を認めるに足りる主張も会社か

らなされていない。

組合は、8月8日付抗議書で、本件兼業照会の照会内容、法的必要性、休業補償との関連性等について質問したが（第2.5(8)）、会社の8月12日付回答書には、A2らに対する休業補償の履践の前提として本件兼業照会を行うことは必須である旨の記載があるのみであり（同(9)）、組合の質問に対し具体的な回答を行ったものとは評価することができない。また、休業補償については、第2回団体交渉で算定方法を組合が提案し、会社はこれに異を唱えず（第2.4(6)ア）、組合が会社に送付した協定書案には具体的な金額が記載されていたこと（同5(1)）、会社が協定書案に記載された金額とほぼ同額をA2らに支払っていること（同6(1)）が認められるところ、この休業補償の履践に当たって、本件兼業照会が真に必須であったとは認めるに足りる事情を、うかがうことはできない。仮に、会社が、組合と協議していた休業補償の金額に異論があるのであれば、組合から提示のあった協定書案に対して会社の見解を示して協議すべきであったといえる。

そうすると、会社は、A2らへの休業補償の支給に当たって、組合と協議することなく、むしろ組合が反対しているにもかかわらず、必要性及び合理性の乏しい本件兼業照会を一方的に行ったことになるから、会社が、本件兼業照会を行ったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるといわざるを得ない。

一方で、本件兼業照会によってA2及びA3に対し不利益が生じたことや、本件兼業照会が休業補償を実施することになったことに対する組合員らへの報復であることについて、これを認めるに足りる具体的な疎明がなされていないことから、本件兼業照会は、組合員であること又は組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとまではいえない。

4 本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人組合の主張

会社は、本件団体交渉において、不誠実な対応を繰り返した。団体交渉が不誠実であった事実を挙げると以下のとおりである。

ア 第1回団体交渉

会社は、A 4に「懲戒事由」が存在するとして、「懲戒解雇」と告げたが、その根拠となる証拠や資料を何も示さなかった。本件不正支出及び本件私的使用に係る根拠資料については、会社は、3年6月28日までに提出することを約束したが、4年4月に至るまで履行していない。

また、会社は、A 2らについては解雇ではないと述べていたにもかかわらず、3年7月23日に一方的に上記回答を反故にし、A 2らに解雇通知書を送付した。

イ 第2回団体交渉

組合は、A 2らの会社都合による休業の条件を会社に確認し、会社の回答が組合も合意できる内容であったため、協定書を締結することとなった。そこで、組合は、協定書案を作成し、会社へ送付したが、その後会社から何ら回答が行われていない。

また、会社は、A 4は懲戒解雇に当たるとして就業規則にのっとった手続をする旨を述べた。しかしながら、そもそもB 3施設には就業規則が存在せず、元年5月28日にA 4は「6月30日付会社都合退職」を通告されていたのだが、会社は、今後懲戒委員会を開催すると述べた。

組合は、会社がA 4の懲戒解雇を主張しているので、第1回団体交渉で会社が提出を約束した具体的懲戒の事実の証拠提出を再度求めたが、会社は、この約束を反故にし、資料提出を先延ばしにした。

会社は、第2回団体交渉では、B 3施設は休止であり、閉鎖でないと述べ、休業補償についても組合と合意したにもかかわらず、そのわずか5日後の7月20日に廃業を一方的に決定した。

ウ 第3回団体交渉

会社は、第1回及び第2回団体交渉における主張と異なり、組合員らの解雇理由を新たに「整理解雇」とする主張を始めたが、会社は、整理解雇を裏付ける経営資料を用意しておらず、経営状況等の説明もなく、またもや具体的説明及び資料提出を先送りした。

エ 本件団体交渉における会社の対応

以上のように、会社は、団体交渉で検討するために必要な資料や会社の主張の根拠となる資料の開示を約束しながら、実際には何一つ開示せ

ず、具体的な説明も行わなかった。こうした会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとともに、労働組合活動を停滞させるものであるから、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

本件団体交渉において、組合は、会社に対し時系列を無視してあらゆる問題を、組合加入あるいは正当な組合活動に対する報復であるとして、自己の要求項目であるB3施設の事業再開を強く迫っている。

これに対し、会社は、東京都が定める事業所運営の基準を充足していないこと、更には会社の財務内容からして事業再開は困難であり事業所を廃止せざるを得ない旨を必要な疎明資料も添えて、本件事業廃止に至る事由について丁寧な説明を繰り返している。

組合が要求すること自体は、組合としての正当な行為であると認め得ることと同様に、組合の要求には応じられないとする会社の経営判断に基づく対応もまた尊重されなければならない。

会社は、個々の組合員の組合加入を問題視したり、組合活動を妨害したことなど全くない。会社としては、組合に自己の立場や考えを繰り返し誠実に述べてきたのであり、不誠実な対応は一切していない。

A4の解雇についても、本件不正支出や本件資格詐称について根拠資料を示し、会社の経営状況については決算報告書を提出して説明を行った。

したがって、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉及び組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

本件団体交渉において、組合と会社とは、B3施設の事業休止又は廃止、A4の解雇を議題として協議しているところ、組合はこの団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に当たると主張するので、この点について、以下検討する。

ア A4の解雇を議題とする協議について

本件団体交渉において、会社は、A4の解雇理由について、B3施設の事業休止又は廃止のほか、A4に懲戒事由があると主張している。

まず、本件虚偽報告について、労使双方にそれぞれの見解を裏付ける

証拠がない中で、会社はB 1 社長の記憶に基づいて見解を述べている（第2．4(3)イ(ア)a）。また、会社は、A 4 が確認したとする知人に問い合わせる結果を第2回団体交渉で説明したり（第2．4(6)ウ）、7月23日付書面で、会社の見解を整理して組合に回答したりして（同5(2)イ(ア)）、会社は本件虚偽報告に係る自らの見解について相応の説明を行っているといえる。

これに対し、組合は、A 4 の記憶に基づいて会社の見解を否定するのみであり、この件については、労使双方の主張が平行線で行き詰まりの状況にあったといえる。

また、会社は、本件資格詐称について、その行為が法律に違反する行為であることを説明するとともに（第2．4(3)イ(ア)b）、元となる名刺を組合に提示している（同5(2)）。組合は、名刺の配布先を求めたが、会社は資格がないのに「看護師」と記載のある名刺があることが本件資格詐称の根拠であり、配布先を明示する必要はないと回答し（第2．4(6)エ）、組合はそれ以上の追及をしていない。

本件私的使用について、会社は、第1回団体交渉で、根拠資料の提出を約束したものの（第2．4(3)イ(ア)c）、それを提示してはいない。しかしながら、この件については、A 4 が社用車を私的に使用していたことを前提としてB 1 社長がそのことを事前に許可していたかが問題になっており（第2．4(6)オ）、会社の資料が提出されなかったとしても協議の進展に支障を与えたとはいえないし、B 1 社長の事前の許可の存否については双方に証拠がなく、それ以上協議しても行き詰まりの状況であったといえる。

本件不正支出について、会社は、第1回団体交渉で3年4月分につき本件不正支出と疑われる領収書を示して主張の根拠を説明し（第2．4(3)イ(ア)d）、そのほかに不正が疑われる領収書を組合に送付している（同(4)）。5月分については組合に提出していないが、このことについて会社は、第2回団体交渉で、飲食に関する領収書が急に5月にはなくなったことに不信感を示している（第2．4(6)カ）。そして、領収書のほとんどが飲食代であり、組合が、第1回団体交渉で領収書の飲食は会議に伴う

弁当代である旨を述べたことから、会社は第2回団体交渉で議事録の提出を組合に求めたが、組合はこれには応じていない(第2.4(6)カ)。会社はさらにタクシー代の不正支出と疑われる領収書とこれについての見解を組合に送付したが(第2.5(2)イ(エ))、これに対する組合の返答はなかった。したがって、本件不正支出について労使間で協議は深化しておらず、その存否は明らかになってはいないが、その原因が会社のみにあるとはいえない。

以上のとおり、会社は、A4の解雇理由について、根拠となる資料を示したり、証拠がなくとも自らの見解を可能な限り説明をしているといえるし、証拠の不存在が原因で交渉が行き詰まりの状態であったともいえるから、この議題についての会社の団体交渉における対応が不誠実であったとはいえない。

イB3施設の事業休止及び事業廃止を議題とする協議について

会社は、第1回及び第2回団体交渉で、B3施設の事業休止について、法定の人員基準を満たさなくなったこと、資金の問題もあることを説明し(第2.4(3)イ(イ)、同(6)ア)、本件事業廃止を決定して以降は、7月23日付書面で、管理者が5月末で不在となり、必要な人材を確保する見込みが立たないことを説明し(同5(2)ア)、第3回団体交渉では、短期間で多額の資金を投じ、このまま続けて本業に支障が生じても困るので廃止を決めた、4月の時点で既に人員基準を割っているのだから、1回閉めなきゃいけないと思った、管理者については、C1管理者に適任者がいないか頼んだが見付からなかった、A2はB3施設に来てすぐに管理者になるのは無理だと考えた旨を説明している(第2.5(7))。そして、経営状況の根拠として8月16日付弁明書とともに決算報告書を組合に提示して、会社の経営状況を説明している(第2.5(10))。

なお、休業に関連して組合から提案のあった協定書案に対して会社が回答した事実は見当たらないが、会社はこの協定書案の休業補償の案に記載された金額に沿った形でA2らに支払を行っている(第2.5(1)(9)、同6(1))。

こうした会社の対応をみれば、会社は、B3施設の事業休止及び事業

廃止について、それを決断した経緯や理由について資料を示しながら相応の説明を行っているといえる。

ウ 以上のとおり、会社は、本件団体交渉において、A 4 の解雇及び B 3 施設 の事業休止ないし廃止について、相応の説明や事後の対応を行っていると評価することができる。

したがって、本件団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉に当たるとはいえないし、組合の運営に対する支配介入に当たるともいえない。

5 会社が、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

会社は、11月 5 日付回答書により、本件団体交渉申入れを拒否した。

会社は、A 4 の懲戒事由の根拠資料について、本件団体交渉で提出を約束したが、本件不正支出及び本件私的使用の内訳とその理由となる資料の全て及び「看護師」と記載された A 4 の名刺の配布先一覧は、現在に至るまで提出していない。また、B 3 施設の開設に当たっての事業計画と収支報告書等も同様である。

その他、会社が主張する A 4 の懲戒事由である本件虚偽報告の証拠となる事実、整理解雇要件に沿った正当性の主張、本件兼業照会の照会内容や照会の法的必要性、休業補償との法的関連性等についても、団体交渉で回答を約束したにもかかわらず、現在に至るまで回答が行われていない。

会社は、決算報告書や、事実を捏造した 8 月 16 日付弁明書を送付しただけで、対面での説明には応じていない。

社会保険料の支払については、話合いで解決すべき事案であるのに団体交渉を拒否し、訴訟を提起したこと自体、組合及び組合員への嫌がらせであり、支配介入に該当することを裏付けるものである。

以上のとおり、本件団体交渉申入れに会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、これにより組合は協議する機会を奪われ労使間の問題を解決することが不可能となったのであるから、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、本件団体交渉申入れに先立って、会社の第3期決算報告書を添付した上で、8月16日付弁明書として、会社としての考え方を組合に提出している。この弁明書に対し組合は一切応答せず、弁明書の提出から2か月半も経過してから、本件団体交渉申入れを行っており、組合が、8月16日付弁明書についてきちんと応答しなかったことが問題である。

また、本件団体交渉申入れで求めているA4に関する社会保険料の支払に関する件は、会社がA4に対し、再三にわたり立替保険料の支払を請求したのに、同人がこれを拒絶したため、訴訟提起に至ったものであり、その後、訴訟上の和解で決着している。

以上のとおり、本件団体交渉で協議したことについては、会社としては、これまで論拠を提示し労使が十分に論議したにもかかわらず、主張は対立し合意に至らない状態で、交渉の行き詰まりにあったのであり、A4の社会保険料については解決済みであったことから、会社は、本件団体交渉申入れに応諾しなかったのである。

したがって、会社が、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否又は組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、10月28日、社会保険料、不当労働行為及び解雇を議題として本件団体交渉申入れを行った（第2．6(2)）。

これに対し会社は、11月5日付回答書を組合に送付し、「社会保険料」について、10月28日付申入書に記載されている経過は、事実と相違しており、社会保険料の催告の撤回には応じられない、「社会保険料」の負担は交渉事項ではないとし、「不当労働行為」については、何をもって不当労働行為とされるのか判然としない、「解雇」については、その必要性・相当性等については8月16日付弁明書で回答しているので、これに組合の主張をしてほしいなどとして、本件団体交渉申入れを拒否していることが認められる（第2．6(3)）。

イ 確かに、「不当労働行為」については10月28日付申入書には説明が何も

なく、何をもって不当労働行為とし、何について交渉したいのかが判然としない。会社は、11月5日付回答書でその旨を組合に伝えているが(第2.6(3))、組合は、これに回答していない。

また、「解雇」について、その必要性、相当性については、前記4(3)で判断したとおり、会社は資料を提示するなどして相応の説明を行っており、解雇理由の中には、証拠の不存在によりこれ以上論議しても平行線で行き詰まりの状態にあったものが認められる。会社は、11月5日付回答書で、まずは8月16日付弁明書に対する組合の見解を求めているが(第2.6(3))、これに対し、組合は応答していない。

そうすると、これらの議題について会社が応じなかったとしても、直ちに正当な理由のない団体交渉拒否に当たるということとはできない。

ウ 一方、社会保険料については、会社は、11月5日付回答書で会社の認識を説明しているが(第2.6(3)ア)、労使間で事実関係の認識が異なるのであれば、これまで団体交渉で協議をしていなかった新たな労働問題であることも踏まえ、正に団体交渉で協議すべき事項であったといえ、これについて、会社が団体交渉を拒否したことに正当な理由は認められない。

以上のとおり、本件団体交渉申入れのうち社会保険料の議題については、これを拒否する正当な理由は認められないから、会社が社会保険料の議題に係る本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるが、会社は会社なりの見解を示しており、会社が、本件団体交渉申入れを理由もなく無視したり、殊更に軽視したとはいえないから、組合の運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

6 会社が、6月25日付回答書並びに第1回及び第2回団体交渉において、A4に対して解雇を争う場合は、懲戒処分の手続を進めるとしたことは、組合に加入したこと及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い並びに組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人組合の主張

A4に対する懲戒処分は、同人が組合に加入した後の第1回団体交渉に

において明言されたものであり、時系列的にも、組合加入をして団体交渉を申し入れたことに対する報復であり、同人が組合員であること及び同人の組合活動を理由とした不利益取扱いに当たる。

そして、第1回団体交渉で会社が組合に交付した6月25日付回答書には、「解雇を争うというのであれば懲戒処分とする」旨の脅しの記載が存在する。この事実は、組合がA4の解雇撤回を団体交渉議題としたことから、解雇撤回を求める組合活動を阻害するために、懲戒解雇を持ち出したものにほかならない。

ゆえに、会社のA4に対する懲戒解雇通知は、同人の解雇撤回を求める組合活動を阻止するための、組合活動に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

A4に対する退職勧奨は、事業所休止に伴う整理解雇であって、当初、A4に対し告知したのは、同人が組合に加入する以前の3年5月下旬であり、そこではA4の組合加入あるいは組合活動などという事象は生じていないし、B1社長の思考として純粋に会社経営上の判断に基づくものであった。

その当時、A4には、事業そのものの私物化、B1社長に対する本件虚偽報告等の事実が認められ、懲戒事由にも当たり得るものがあると考え、B1社長が団体交渉の席上で、退職勧奨に応じない場合には懲戒手続を進める考えがあることを示唆したものであって、A4の組合加入や組合活動を行ったことは、一切考慮要素とはなっていない。

したがって、会社の対応が不当労働行為に当たるとはいえない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、6月25日付回答書で、A4に対して退職勧奨し、これに応じない場合は、懲戒処分の手続を進める旨を通知している（第2．4(3)ア(ウ)）。そして、第1回及び第2回団体交渉では、この回答書の趣旨に沿って、A4の懲戒事由について協議が行われている（第2．4(3)イ(ア)、同(6)イからカまで）。

このことについて組合は、会社がA4の懲戒解雇を示唆したことは組合に加入して団体交渉を申し入れたことに対する報復であり、解雇撤回

を求める組合活動を阻害するものである旨を主張するので、以下検討する。

イ 前記 2 (3) アで判断したとおり、5 月 28 日の面談では、B 3 施設の事業の休止のみを理由にして A 4 に穏当に退職するように通告したが、A 4 がこれに応じなかったため、B 1 社長が認識している事実を 6 月 25 日付回答書に記載して同人に退職を促したものとみられるから、B 1 社長は、同人の組合加入前に、既に同人の勤務態度に問題があると認識し、同人を退職させる意思を固めていたとみられる。

6 月 25 日付回答書には、A 4 に対し、「直ちに懲戒解雇とすれば労働者の再就職先にも障害をもたらすと思料されたことから、その不利益を回避すべく退職勧奨の方途を選択した。」と記載されているところ（第 2 . 4 (3) ア(7)）、この趣旨は、会社としては A 4 に懲戒解雇事由があると認識しつつも、穏当な方法で同人に退職を促そうとしたものとみられるから、そうした発言や説明が、組合活動を阻害するためのものであるとか、同人の解雇撤回を求める組合活動を阻止するために行ったものであるとまでは評価できない。

したがって、会社が、6 月 25 日付回答書並びに第 1 回及び第 2 回団体交渉において、A 4 に対して退職勧奨し、これに応じない場合は、懲戒処分の手続を進めるとしたことは、不当労働行為に当たるとはいえない。

7 救済の方法

前記 3 (3) 及び 5 (3) ウで判断したとおり、会社が、本件兼業照会を行ったこと及び本件団体交渉申入れのうち社会保険料を議題とする団体交渉に応じなかったことは不当労働行為に当たるところ、会社における組合員は全員退職していること（第 2 . 3 (4) アイ、同 5 (3) (11)）、本件団体交渉申入れの議題であった社会保険料の負担については既に訴訟上の和解により決着していること（同 7 (4)）など、諸般の事情を総合考慮し、本件の救済の方法としては、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、本件兼業照会を行ったことは労働組合法第 7 条第 3 号に、本件団体交渉申入れのうち社会保険料を議題とする団体交渉に

応じなかったことは労働組合法第7条第2号にそれぞれ該当するが、その余の
事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文の
とおり命令する。

令和7年3月18日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士