命　令　書

申 立 人　　X組合
　　代表者　　委員長　　A_1

被申立人　　Y法人
　　代表者　　理事長　　B_1

上記当事者間の広労委令和６年（不）第３号事件について、当委員会は、令和７年６月27日第1969回公益委員会議において、会長公益委員山川和義、公益委員岡田行正、同下中奈美、同前川秀雅及び同山之内暁子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　　文

１　被申立人は、申立人が令和６年５月30日付けで申し入れた団体交渉に対して、本命令書受領の日から２週間以内に応じなければならない。

２　被申立人は、本命令書受領の日から２週間以内に下記内容の文書を申立人に手交するとともに、縦１メートル、横１メートルの大きさの白紙に明瞭に記載し、特別養護老人ホームC_1正面玄関の職員が見えやすい場所に２週間掲示しなければならない。

記

年　　月　　日

X組合
委員長　　A_1　様

Y法人
理事長　　B_1

当法人が、貴組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、広島県労働委員会において、労働組合法第７条第２号に当たる不当労働行為であると認められました。

今後は、このような行為を繰り返さないようにいたします。

（注：年月日は文書を交付した日を記載すること。）

理　　由

第１　事案の概要等

１　事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「被申立人」という。）が、申立人X組合（以下「申立人」という。）に加入しているA_2組合員（以下、申立人の加入の前後を問わず「A_2組合員」という。）が被申立人職員から受けたとする誹謗・中傷等を団体交渉事項とした、令和６年（以下、令和の元号は省略する。）５月30日付けの団体交渉の要求（以下「本件団体交渉要求」という。）に応じなかったことは、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に該当するとして、同年８月16日、救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）があった事案である。

２　請求する救済の内容の要旨

⑴　被申立人は、本件団体交渉要求に直ちに誠実に応じること。

⑵　謝罪文の手交及び２週間の掲示

３　本件の争点

本件団体交渉要求に対する被申立人の対応は、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に該当するか。

第２　当事者の主張

１　申立人の主張

⑴　申立人代表者は、本件団体交渉要求において、団体交渉の開催日時を６年６月10日午後１時からと指定していたところ、同月４日、被申立人の総務を担当していると思われる職員のＢ$_2$氏（以下「被申立人総務担当者」という。）から申立人代表者に対して電話があり、業務が忙しいとして当該開催日時を変更するよう求められた。そこで、被申立人総務担当者が指定した同月21日午後２時から申立人事務所で団体交渉を行うことを、双方で確認した。

なお、被申立人総務担当者の勤務場所は、被申立人が、「Ｃ$_2$」という名称で特別養護老人ホームや通所介護等の事業を運営している場所（以下「Ｃ$_2$」という。）である。

⑵　それにもかかわらず、団体交渉当日の６年６月21日午後２時になっても被申立人代表者あるいは被申立人総務担当者その他被申立人職員は申立人事務所に現れず、申立人代表者が被申立人事務所に電話したところ、応対した被申立人総務担当者は、「謝罪もないのに今日は行きません」などと述べて電話を切り、団体交渉を拒否した。

団体交渉の主題は、被申立人においてＡ$_2$組合員に対して行われたパワーハラスメントを追及し、Ａ$_2$組合員に清掃業務だけでなく介護業務を行わせることであり、労働環境の改善を訴える必要があった。

⑶　被申立人が、団体交渉の日程の確認を反古にし、団体交渉当日、会場にも現れなかったことは、あからさまな団体交渉拒否であり、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に該当する。

２　被申立人の主張

被申立人は、何らの主張及び立証をしていない。

第３　当委員会が認定した事実

１　当事者

⑴　申立人は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず広島県及びその近傍の労働者を対象として、平成13年３月３日に結成された労働組合である。６年９月５日現在の組合員数は、約250名である。

⑵　被申立人は、肩書地に主たる事務所を置き、「Ｃ$_1$」及び「Ｃ$_2$」等の名称を冠して、特別養護老人ホームの運営や、通所介護その他の老人福祉・介護事業や障害者福祉事業を営む社会福祉法人である。

２　本件救済申立てに係る経緯等

⑴　Ａ$_2$組合員の就労

６年２月１日、Ａ$_2$組合員は、期間の定めのない正規の介護職員として被申立人に採用され、同日から特別養護老人ホームＣ$_1$（以下「Ｃ$_1$」という。）で就労を開始した。採用辞令には、１か月単位の変形労働時間制である旨等が記載され、労働条件通知書には、「従事すべき業務の内容　介護業務等」と記載されていた。

⑵　本件団体交渉要求と被申立人の対応

ア　６年５月30日、Ａ$_2$組合員は、職場でのパワーハラスメント等を相談するため申立人事務所を訪れ、同日、申立人に加入した。

相談に際し、Ａ$_2$組合員は申立人代表者に対し、パワーハラスメント等を記載したメモ（以下「Ａ$_2$メモ」という。）を渡した。

なお、Ａ$_2$メモには、概ね以下の(ｱ)から(ｵ)の内容が記載されていた。

(ｱ)　６年４月16日頃、Ａ$_2$組合員がＣ$_1$の看護師に両腕の写真を撮影され、大笑いしながら「○○じゃー」と言われたこと。また、同日、病院の皮膚科を受診したところ○○○○と診断されたこと。

(ｲ)　６年４月17日頃、Ａ$_2$組合員は自己の上司であるＢ$_3$氏（Ｃ$_1$の介護・看護部長、以下「Ｂ$_3$部長」という。）に対し、前記(ｱ)の診断結果を伝えたが、Ｂ$_3$部長は「私はこれは○○だと思いますよ。」、「私は皮膚科の先

生を信用していませんから」等と述べたこと。

(ｳ) ６年５月21日、Ａ$_2$組合員がＣ$_1$の看護師に両腕と両足の写真を撮影されたこと。

(ｴ) ６年５月22日、Ａ$_2$組合員がＢ$_3$部長に両足と両腕を見られ、「これはやっぱり○○ですね。どう見ても、これ○○ですもん」と決めつけられたこと。また、背中の写真撮影を求められたのに対し断ると、Ｂ$_3$部長は、「あなたと私は信頼関係で結ばれていますからいいですけど理事長や男の人だったら無理矢理にでも裸にして写真撮りますからね」、「いいのよ、あなたひとり辞めても。あと新しい誰かを入れればいいだけのことですから」、「明日から出勤停止にします」等と述べたこと。

(ｵ) ６年５月24日、Ａ$_2$組合員が病院の皮膚科を受診し「○○○」と診断されたが、Ｂ$_3$部長は○○であるとの一点張りで、「Ａ$_2$さんにはこれからも長く頑張ってもらいます。掃除要員として」、「あなたを(ママ)介護の仕事についてもらいません」等と述べたこと。

また、Ａ$_2$組合員は申立人代表者に、自己が命じられている業務が、○○に感染した疑いのある入所者の布団等を干す、漂白剤を使ってベッドや棚の拭き掃除を行う、床に掃除機をかけた後モップで拭く等の清掃や消毒の業務（以下「清掃等業務」という。）であることについても相談した。

イ　申立人は、Ａ$_2$組合員の相談を受けた結果、被申立人に対し、Ｃ$_1$とＣ$_2$のそれぞれの所在地を宛先として、Ａ$_2$組合員が申立人に加入した旨を記載した６年５月30日付けの通知書（以下「加入通知書」という。）及び同日付けの団体交渉の要求書（以下「本件団交要求書」という。）を郵送した。

本件団交要求書には、議題として「１　Ａ$_2$さんに対するいわれなき誹謗・中傷について」（以下「議題①」という。）と「２　掃除だけではなく介護業務に付(ママ)けること」（以下「議題②」という。）、団体交渉の開催日時として「６月10日（月）午後１時より」、開催場所として申立人事務所が記載されていた。

なお、加入通知書には、連絡先として申立人事務所の電話兼ファクシミリの番号及び申立人代表者の携帯電話の番号が記載され、本件団交要求書には、連絡は申立人事務所のファクシミリか申立人代表者の携帯電話に行

うよう記載されていた。

ウ　申立人代表者は、本件救済申立ての審問において、６年６月４日に行ったとする電話のやり取りについて、以下のような供述を行った。

(ｱ) 被申立人総務担当者から申立人代表者に、被申立人総務担当者が申立人との窓口になる旨の電話があった。

(ｲ) 被申立人総務担当者が、本件団交要求書に記載されていた団体交渉の開催日時について難色を示したため、申立人代表者がいつだったらできるのかと尋ねるなどしたところ、６年６月21日午後２時から申立人事務所での開催であれば団体交渉を行える旨の発言があり、被申立人総務担当者が同日に団体交渉を行うこととしたため、申立人代表者もこの発言内容を了承した。

エ　６年６月７日、被申立人総務担当者は申立人代表者に電話し、議題①の具体的な内容を事前に教えるよう求めた。そのため、申立人代表者は、A_2組合員に電話で、A_2メモを被申立人に提供することについて了解を得た上で、同月10日、被申立人総務担当者に対しA_2メモを速達で郵送した。

オ　申立人代表者は、本件救済申立ての審問において、６年６月10日及び同月11日に行ったとする電話のやり取りについて、以下のような供述を行った。

(ｱ) ６年６月10日の電話のやり取り

申立人代表者は、A_2組合員から清掃等業務にのみ従事させられているとの相談があったことから、被申立人総務担当者に電話して抗議を行った。

(ｲ) ６年６月11日の電話のやり取り

被申立人総務担当者から申立人代表者に電話があり、A_2メモを見たとして、A_2組合員からの謝罪を要求するとともに団体交渉の開催日時が６年６月21日に確定したものではない旨を伝えてきた。

これに対し、申立人代表者が、そちらが日時を指定して確認したことではないかと言い返すなど、同月４日に被申立人総務担当者から提示された団体交渉の開催日時が確定したものか否かについて、双方に意見の食い違いがあり、一致をみなかった。

続いて、申立人代表者が被申立人総務担当者に、「団体交渉をやらないのであれば、団体交渉は拒否するとはっきり言え」と発言したが、被申立人総務担当者の返答はあいまいなまま終わった。

なお、団体交渉の開催日時の変更が話し合われることはなかった。

カ　６年６月21日、申立人代表者とＡ$_2$組合員は、申立人事務所で被申立人側の団体交渉に対応する担当者の来所を待っていたが、午後２時になっても誰も現れず、当日に団体交渉が行われることはなかった。

なお、申立人代表者は、本件救済申立ての審問において、同日に行ったとする電話について、以下のような供述を行った。

(ｱ) 申立人代表者は、午後２時から10分ほど待ってＣ$_2$に電話したところ、被申立人総務担当者がこの電話に応対した。

(ｲ) 申立人代表者は被申立人総務担当者に対し、申立人事務所への来所について尋ねたが、これに応じる旨の返答はなく、また、団体交渉の開催日時の変更について話し合われることはなかった。

キ　６年６月21日より後、申立人と被申立人との間で本件団体交渉要求に係る連絡が直接行われることはなかった。

⑶　Ａ$_2$組合員の業務内容

Ａ$_2$組合員は、６年６月18日までは清掃等業務のみを行っていたが、その後は利用者に対する介護業務を行うようになった。

⑷　申立人のあっせん申請

６年７月１日、申立人は当委員会に対し、①被申立人が本件団体交渉要求に誠実に応じ、②Ａ$_2$組合員に対するパワーハラスメントや嫌がらせを止め、介護の仕事に従事させ、③団体交渉を拒否したことについて謝罪するよう調整をなすよう求めて、労働関係調整法第12条所定の労働争議のあっせんの申請を行った。

当委員会は被申立人に対し、あっせんの諾否を尋ねたが、被申立人は一旦応じる意思を示したものの、その後あっせん開催日の日程調整に応じなかった。そのため、当委員会は被申立人が実質的にあっせん手続を拒否していると判断し、同年８月９日、あっせんは打切りとなった。

⑸　本件救済申立て

６年８月16日、申立人は、当委員会に本件救済申立てを行った。

３　本件救済申立て後の状況

申立人は被申立人に対し、６年10月３日付け要求書（要求内容は、①Ａ$_2$組合員への同年７月15日から同月25日までの間の10日分の休業補償の支払、②Ａ$_2$組合員を掃除だけではなく介護業務に付（ママ）けること）及び同年11月15日付け要求書（要求内容は、上記②が外され、上記①のみ）を送付した。また、申立人は被申立人に対し、同年12月10日付けで、再度団体交渉の要求書（議題を上記休業補償の支払等とし、開催日時を同月19日午後１時とする）を送付した。

これらに対し、被申立人から申立人に回答がされたり、団体交渉開催の意向が示されたりすることはなかった。

４　審査における被申立人の対応

⑴　本件救済申立てを受け、当委員会は、６年８月20日付け不当労働行為事件調査開始通知書に申立人が提出した申立書を添付して被申立人に送付し、答弁書及び証拠書類の提出を求めたが、被申立人はこれらの書類を提出しなかった。その後も、当委員会は被申立人に対し、答弁書の提出について督促を行ったほか、申立人提出の主張書面や証拠書類等を送付し認否反論を求めたが、被申立人は当委員会が送付した文書をそのまま当委員会に返送し、答弁書、証拠書類や準備書面などのいずれも一切提出しなかった。

なお、被申立人は当委員会に対し、本件審査手続外で、本件救済申立てから審問終結時までの間に、審査委員宛てなどの文書を計11回送付しているところ、当該文書の表題や内容からは当該文書が答弁書及び証拠として提出されたものなのか判然としなかった。そのため、当委員会は２度にわたり、期限を定めて、答弁書及び証拠に当たるものを明らかにするよう求めたが、被申立人からの連絡はなかった。

このように、当委員会の度重なる促しにもかかわらず、被申立人は、本件審査手続において主張・立証を一切行わなかった。

⑵　また、当委員会は被申立人に対し、調査及び審問の期日を通知したが、被申立人は、調査及び審問の全期日に欠席し最後陳述も行わなかった。したが

って、当委員会は被申立人欠席のまま審査を終結せざるを得なかった。

5　本件団体交渉要求に対する団体交渉の実施状況

本件団体交渉要求から７年３月27日の審問終結時に至るまで、団体交渉は行われていない。

第４　当委員会の判断

本件団体交渉要求に対する被申立人の対応は、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に該当するか。（争点）

1　本件団体交渉要求における議題について

⑴　労働組合法第７条第２号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、これは使用者に労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、もって労働者の団体交渉権（憲法第28条）を実質的に保障しようとするものである。

このような労働組合法第７条第２号の趣旨に照らすと、誠実な団体交渉が義務付けられる対象、すなわち義務的団交事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である（東京高裁平成19年７月31日判決（労働判例946号58頁）「国・中労委（根岸病院・初任給引下げ団交拒否）事件」参照）。

⑵　前記第３の２⑵イで認定したとおり、本件団体交渉要求における議題は、本件団交要求書によれば議題①の「１　Ａ２さんに対するいわれなき誹謗・中傷について」と議題②の「２　掃除だけではなく介護業務に付(ママ)けること」であった。

そして、前記第３の２⑵エで認定したとおり、被申立人総務担当者から議題①の具体的な内容について問われた申立人代表者はＡ２メモを送付している。

そうすると、議題①の内容は、Ａ２組合員が○○と疑われたことに伴って被

申立人職員から誹謗・中傷を受けたことのみならず、Ａ２メモに記載されていた両腕等を写真撮影されたこと等、被申立人職員のＡ２組合員に対する一連の対応に関する事項も含むものといえる。そして、これらは労働者の職場環境の改善に関する事項であるから、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項と認められる。

また、議題②は、Ａ２組合員が従事する業務の内容に関することであり、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項であることは明らかである。

そして、議題①及び議題②のいずれも使用者である被申立人において処分可能であることからすれば、義務的団交事項に当たる。

２　被申立人の対応は団体交渉拒否といえるかについて

⑴　労働組合法第７条第２号にいう「団体交渉をすることを拒む」とは、要するに団体交渉の申入れがあったのに、これに応じて団体交渉をしないことを意味するのであって、これを拒否し又はこれに応じない旨の意向を明示的に表明するか否かは問うところではないと解するのが相当である（大阪高裁平成元年８月18日判決（労働判例554号91頁）「大阪赤十字病院事件」参照）。

⑵ア　被申立人が申立人に対し、団体交渉を拒否し又は申立人の本件団体交渉要求に応じない旨の意向を明示的に表明したことはうかがわれない。

イ　しかし、本件救済申立てに至る経過等をみると、前記第３の２⑵イ及び５で認定したとおり、申立人は被申立人に対し、６年５月30日付けの加入通知書と本件団交要求書を郵送して議題①及び議題②に係る同年６月10日開催日の団体交渉を申し入れたが、被申立人がこれに応じて同日に団体交渉が行われることはなかった。

また、申立人代表者は、本件救済申立ての審問において、同月４日の申立人代表者と被申立人総務担当者との電話のやり取りの中で、被申立人総務担当者が同月21日に団体交渉を行うこととした旨供述している（前記第３の２⑵ウ）。当該供述は具体的かつ詳細で信用でき不自然な点も見当たらず、申立人と被申立人の間で同日を団体交渉実施の代替日としたことが認められるところ、前記第３の２⑵カで認定したとおり、同日に団体交渉は行われていない。

そして、前記第３の２⑷及び⑸で認定したとおり、申立人は同年７月１日に当委員会に対し、本件団体交渉要求に応じること等を調整事項とするあっせん申請を行ったが、当委員会のあっせんの諾否の確認に対し、被申立人は一旦応じる意思を示したものの、その後あっせん開催日の日程調整に応じず、実質的にあっせん手続を拒否したものとして同年８月９日に打切りとなった。そのため、同月16日、申立人は本件救済申立てを行ったものである。

ウ　本件救済申立てに至るまでの間の被申立人の対応は以上のとおりであり、現実に団体交渉は行われていない（前記第３の５）。

エ　なお、前記第３の３及び４で認定したとおり、被申立人は、本件救済申立て後に申立人から追加でなされた団体交渉の要求にも応じていない。さらに、本件審査手続においても、全ての調査及び審問の期日に出席せず、当委員会の度重なる促しにもかかわらず主張・立証を一切行っていない。

オ　上記経過のとおり、申立人の本件団体交渉要求に対して、団体交渉は現実に行われていない。さらに、被申立人の対応をみても、被申立人が本件団体交渉要求に応じようとする姿勢であったとは認められない。

⑶　加えて、労働組合法の趣旨からすると、使用者は、労働組合が申し入れた団体交渉に誠実に応じることが求められているのであるから、団体交渉の実施予定日が都合が悪く出席できない場合には、代替日を提示したり先の見通しを明らかにしたりするなど、団体交渉の実施に向けて誠実な努力を行うことが求められると解される。

しかし、前記⑵イのとおり、申立人と被申立人の間で団体交渉実施の代替日とした６年６月21日に団体交渉は行われておらず、その後、被申立人が、別の代替日を提示するなど団体交渉の実施に向けて誠実な努力を行ったと認めるに足る事情は見当たらない。

なお、仮に、申立人と被申立人の間で同日を団体交渉実施の代替日としたことが認定できないとしても、代替日が決まっていないのであれば、団体交渉の実施に向けてなおさら被申立人は誠実に努力することが求められるが、このような努力を行ったと認めるに足る事情は見当たらない。

したがって、いずれにしても被申立人の対応は不誠実であったというべき

である。

⑷　以上のとおり、本件団体交渉要求から本件救済申立てまでの約２か月半の間に団体交渉は全く行われておらず、本件団体交渉要求に対する被申立人の対応が不誠実であったことも踏まえると、被申立人が本件団体交渉要求を拒否していることは明らかである。

３　団体交渉を拒否したことに正当な理由があるかについて

⑴　被申立人は、本件審査手続において、団体交渉拒否の理由について何ら主張も立証もしていない。また、証拠及び審査の全趣旨に照らしても、被申立人による本件の団体交渉拒否を正当化する特段の事由も認められない。

⑵　なお、前記１で判断したとおり本件団体交渉要求における議題が義務的団交事項と認められる以上、被申立人は団体交渉の場で、申立人の要求事項に対して、被申立人の回答や主張等を具体的な根拠に基づいて丁寧に説明しなければならないのであるから、仮に被申立人がA_2組合員への対応や業務指示等に問題がないと考えていたとしても、そのことが団体交渉を拒否する正当な理由を根拠付けることにはならない。

⑶　したがって、被申立人が申立人との団体交渉を拒否したことに、正当な理由は認められない。

４　結論

以上のことからすると、被申立人は、本件団体交渉要求に応じる義務があったにもかかわらず正当な理由なくその義務を果たさなかったものであり、このような被申立人の対応に酌むべき事情は見当たらない。

したがって、本件団体交渉要求に対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否として、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に該当する。

５　付言

なお、付言するに、被申立人は、前記第３の４⑴で述べたとおり、本件審査手続外において審査委員宛てなどの文書を当委員会に送付している。当該文書には、本件は労使の問題など存在せず雇用関係の問題ではないことから、労働

委員会規則第33条第１項第５号及び同項第６号に基づき本件救済申立ての却下を求める、団体交渉拒否には正当な理由がある旨の記載がある。

しかしながら、仮にこれらの見解が本件審査手続の中で主張されたものであったとしても、以下のとおり、その主張には理由がない。

⑴　申立ての却下を求める主張があったと仮定した場合について

ア　まず、労働委員会規則第33条第１項第５号は、労働委員会が不当労働行為救済申立てを却下することができる事由として「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなとき」を挙げているところ、この「明らかなとき」とは、申立事実が労働組合の行為と全く関係ないなどといった、その主張自体が不当労働行為の成立要件に該当しないときなど、申立ての内容から直ちに不当労働行為に該当しないことが明らかであると判断できる場合を指すと解するのが相当である。

これを本件についてみるに、本件救済申立ての内容からして、それが不当労働行為に該当するか否か、すなわち団体交渉拒否に当たるか否かや団体交渉拒否に正当な理由が認められるか否かは、当事者双方の主張・立証などの審査の手続を経なければ判断できないことであるから、申立ての内容から直ちに不当労働行為に該当しないことが明らかな場合に当たるとはいえない。

イ　次に、労働委員会規則第33条第１項第６号は、労働委員会が不当労働行為救済申立てを却下することができる事由として「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなとき」を挙げている。

このうち「法令上実現することが不可能」な場合とは、請求する救済の内容が現行法体制の下では労働委員会の権限をもってしては使用者に強制することができないと解されるものを指す。また、「事実上実現することが不可能」な場合とは、例えば被申立人が事実上消滅しており救済を命じることが不可能な場合などを指すと解されている。

これを本件についてみるに、請求する救済の内容の「本件団体交渉要求に誠実に応じること」は、現行法体制の下で労働委員会が使用者に強制することができない請求に当たらない。また、被申立人に救済を命じること

が不可能な場合にも当たらない。

したがって、申立人と被申立人との団体交渉の実施については、法令上又は事実上実現することが不可能な場合とはいえない。

⑵　団体交渉拒否には正当な理由があるとの主張があったと仮定した場合について

前記３で判断したとおりである。

第５　救済方法

１　これまでの本件団体交渉要求に対する被申立人の態度に鑑みると、主文１のとおり、本命令書を受領した日から２週間以内という期限を定めて団体交渉に応じることを命じるのが相当である。

２　今後、同様の行為が繰り返されるおそれがないとはいえないので、主文２のとおり、文書手交に加え掲示を命じるのが相当である。

第６　法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

令和７年６月27日

広島県労働委員会

会　長　　山　川　和　義