



命 令 書

申立人

X組合

執行委員長 A₁

被申立人

Y会社

代表取締役 B₁

上記当事者間の三労委平成29年（不）第6号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和2年4月21日開催の第600回公益委員会議において、会長向山富雄、公益委員三浦敏秀、同前寫卓弥、同板垣謙太郎が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件救済申立てのうち、① A₂ 組合員の懲戒解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する、②平成29年10月2日、同月13日及び同月31日に開催された団体交渉が不誠実であり労働組合法第7条第2号に該当する、③申立人が被申立人に対し平成29年11月15日付け及び同月21日付けで申し入れた団体交渉に被申立人が応じなかったことが労働組合法第7条第2号に該当するとして救済を求めた部分を棄却する。
- 2 申立人のその余の申立てを却下する。

理 由

第1 請求する救済の内容

- 1 懲戒解雇処分の撤回
- 2 団体交渉応諾，誠実団体交渉
- 3 謝罪文の提出，掲示及び新聞への掲載

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、① A₂ 組合員（以下「A₂ 組合員」という。）が、被申立人Y 会社（以下「被申立人」という。）が運営するサービス付き高齢者向け住宅「C₁」（以下「C₁施設」という。）で機能訓練指導員として就労していたところ、被申立人が機能訓練室を移転させ、これに反対したA₂組合員に出勤停止及び始末書の提出を求めたが、A₂組合員は、始末書を提出せず、また、被申立人の方針に従わなかったことから、平成29年11月14日、被申立人が、A₂組合員を解雇したことが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとして、②申立人X組合（以下「申立人」という。）と被申立人が同年10月2日、同月13日、同月31日に開催した団体交渉における被申立人の対応が不誠実であること、及び、③被申立人が、申立人からの同年11月15日付け及び同月21日付けの団体交渉申入れに正当な理由なく応じなかったことがそれぞれ労働組合法第7条第2号に該当するとして、当委員会に対して救済申立てがあった事案である。

更に、申立人は、④被申立人が申立人及びA₂組合員に対し文書を手交ないし送付した（しようとした）ことが労働組合法第7条第2号に該当するとして救済を求めている。

2 前提事実（審査の全趣旨により容易に認められる事実）

(1) 当事者

ア 申立人

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、三重県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、本件申立時点の組合員数は、700名であった。

イ 被申立人

被申立人は、平成9年7月28日に設立され、資本金1,000万円、在宅介護支援サービス事業、介護施設サービス事業等を業とする株式会社であり、申立時点の従業員数は約300名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成29年4月、被申立人は、A₂組合員に対し、被申立人が運営するC₁施設 のデイサービスフロアに保育園を開設するため、デイサービスフロアの改修工事を実施することから、改修工事期間中は、デイサービスフロア内の機能訓練室ではなく、シアタールームで機能訓練業務を実施するよう指示した。

イ 平成29年6月20日又は22日、被申立人は、A₂組合員に対し、改修工事完了後も引き続きシアタールームで機能訓練業務を実施するよう指示した。

ウ 平成29年6月30日、A₂組合員は、機能訓練室に機能訓練機材等を搬入した。

エ 平成29年7月3日、A₂組合員が、機能訓練室で機能訓練業務を再開したため、同日、被申立人施設事業部部長 B₂（以下「B₂部長」という。）は、A₂組合員に対し、被申立人の方針に従うよう指示した。

オ 平成29年7月7日、被申立人のB₂部長は、A₂組合員に対し、シアタールームに移転するよう指示し、文書を手交した。

カ 平成29年7月11日、被申立人は、A₂組合員に対し、改めてシアタールームに移転するよう伝えた。

キ 被申立人は、平成29年7月13日付けで、A₂組合員に対し、シアタールームに移転すること、これに従わない場合は被申立人の就業規則に基づき処分することを通知した（A₂組合員は、被申立人のB₂部長から、当該文書を平成29年7月14日に受領した。）。

ク 平成29年8月2日、被申立人は、賞罰委員会を開催し、7日間の出勤停止及び始末書を提出させることとし、同月14日、A₂組合員に対し、懲戒処分通知書を手交した。

ケ 平成29年8月22日から同月28日、A₂組合員は C₁施設 に出勤し、C₁施設 の施設管理者 B₃（以下「B₃施設長」という。）は、A₂組合員に対し、退所を指示した（なお、B₃施設長は、出勤停止期間中に、A₂組合員に対し、ブログの更新といった業務を指示した。）。

コ 平成29年9月5日、被申立人は、A₂組合員に対し、A₂組合員を諭旨解雇とする懲戒処分通知書を手交した。

- サ 平成29年9月11日、A₂組合員は、申立人に加入した。
- シ 平成29年9月12日、申立人は、被申立人に対し、A₂組合員の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。
- ス 平成29年10月2日、第1回団体交渉が開催され、被申立人は、A₂組合員の諭旨解雇を再検討することとなった。
- セ 平成29年10月3日、被申立人は、申立人に対し、同月13日の団体交渉の開催を提案した。
- ソ 平成29年10月13日、第2回団体交渉が開催され、被申立人は、申立人に対し、A₂組合員の諭旨解雇を維持することを伝えたが、団体交渉の経緯を踏まえ、A₂組合員の諭旨解雇は再検討し、継続審議することとなった。
- タ 平成29年10月16日、被申立人は、賞罰委員会を開催し、A₂組合員の諭旨解雇を維持し、再度本人に通知することを決定し、同月20日、申立人に対し、その旨、通知した。
- チ 平成29年10月21日、申立人は、被申立人に対し、団体交渉の開催を提案し、被申立人は、同月31日の団体交渉を応諾した。
- ツ 平成29年10月23日、被申立人は、A₂組合員に対し、A₂組合員の諭旨解雇を維持する旨の『懲戒処分通知書(再通告)』を内容証明郵便にて送付した。

テ 平成29年10月31日、第3回団体交渉が開催され、被申立人は、A₂組合員の諭旨解雇を一旦保留とすることとした。

ト 平成29年11月14日、被申立人は申立人に対して、同日付け『連絡書』及び『懲戒処分通知書』を送付し、A₂組合員を懲戒解雇とすることを通知した。

また、被申立人は『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議に伴う回答』を申立人に交付した。

ナ 平成29年11月15日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れ、同月17日、被申立人は、申立人に対し、申立人が申し入れた団体交渉に応じられないと文書で回答した。

ニ 平成29年11月21日、申立人は、被申立人に団体交渉を申し入れ、同月22日、被申立人は、申立人に対し、申立人が申し入れた団体交渉に応じられないと文書で回答した。

ヌ 平成29年11月15日、申立人は、A₂組合員の懲戒解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する、第1回団体交渉から第3回団体交渉が不誠実な団体交渉であり労働組合法第7条第2号に該当する、申立人が同月15日及び21日に申し入れた団体交渉に被申立人が応じなかったことは正当な理由がなく労働組合法第7条第2号に該当するなどとして、当委員会に救済を申し立てた。

3 争点

(1) 争点1 平成29年10月2日に開催された第1回団体交渉について

ア 被申立人の「平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

イ 被申立人の「機能訓練室の移転」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

ウ 被申立人の「資料の提供」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

(2) 争点2 平成29年10月13日に開催された第2回団体交渉について

ア 被申立人の「平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

イ 被申立人の「機能訓練室の移転」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

ウ 被申立人の「資料の提供」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

(3) 争点3 平成29年10月31日に開催された第3回団体交渉について

ア 被申立人の「平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

イ 被申立人の「機能訓練室の移転」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

ウ 被申立人の「資料の提供」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

エ 被申立人の「障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針についての実施状況」に関する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

- (4) 争点4 平成29年10月20日, 被申立人が甲第23号証を送付したことが, 不誠実な団体交渉に当たるか。
- (5) 争点5 平成29年10月23日, 被申立人がA₂組合員に対し, 「懲戒処分通知書(再通告)」を直接手交しようとしたことが, 不誠実な団体交渉に当たるか。
- (6) 争点6 平成29年10月23日, 被申立人がA₂組合員に対し, 「懲戒処分通知書(再通告)」(甲第26号証)を内容証明郵便で送付したことが, 不誠実な団体交渉に当たるか。
- (7) 争点7 平成29年11月14日, 被申立人が申立人に対し, 「連絡書」(甲第29号証), 「懲戒処分通知書」(甲第29号証の1), 「『懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見書』に対する抗議に伴う回答」(甲第29号証の2)を送付したことが, 不誠実な団体交渉に当たるか。
- (8) 争点8 申立人が平成29年11月15日に申し入れた団体交渉について
- ア 被申立人が「懲戒解雇の撤回」に関する団体交渉を拒んだことに正当な理由がなかったか。
- イ 被申立人が「業務場所変更の妥当性」に関する団体交渉を拒んだことに正当な理由がなかったか。
- (9) 争点9 申立人が平成29年11月21日に申し入れた団体交渉について
- ア 被申立人が「懲戒解雇の撤回」に関する団体交渉を拒んだことに正当な

理由がなかったか。

イ 被申立人が「業務場所変更の妥当性」に関する団体交渉を拒んだことに
正当な理由がなかったか。

(10) 争点10 A₂組合員の解雇について

ア A₂組合員の解雇は、申立人の正当な組合活動等の故をもって行われた
か。

イ A₂組合員の解雇は、申立人の組合運営に対する介入にあたるか。

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点1について

(申立人の主張)

ア 争点1 (ア) について

第1回団体交渉で、申立人は、被申立人に対して、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分につき、当該処分の経緯や客観的な根拠の説明や資料などの提出を求めたが、被申立人がこれを無視した。

また、第1回団体交渉で、被申立人代理人が「見解の相違」を常套句として利用し、見解の相違を埋める努力を怠ったこと、団体交渉が始まったばかりの段階で、訴訟になれば勝訴できることを示唆し和解交渉を拒絶する態度を示したことは、被申立人が不誠実であることの徴表である。

イ 争点1 (イ) について

申立人は、入居者の安全や機能訓練指導員の疲弊に配慮し補助員の再度の配置を求めたが、被申立人は最後まで返答なしという不誠実な態度であった。

第1回団体交渉で、被申立人は、機能訓練室の移転により損害を与えて

いるわけではないとの根拠のない発言をしたり、顧客に対する機能訓練のサービス低下を是認したりしている。

ウ 争点1 (ウ) について

申立人は、被申立人に対して、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分につき、資料の提出を求めたが、被申立人がこれを無視した。

(被申立人の主張)

被申立人が団体交渉において、申立人からの質問に対し、回答を拒否した事項は基本的に存在せず、被申立人は、申立人のどの質問に対しても答えられる事項は誠実に回答をしていた。

申立人は、不誠実な団体交渉であると主張するが、具体的に、申立人の質問に被申立人が拒否したといった主張や指摘をしていない。

被申立人は、A₂組合員の懲戒処分について、懲戒処分までの事情、懲戒処分理由や懲戒処分の通知の流れなど具体的に説明している。

また、A₂組合員の意見を踏まえて被申立人内部で検討したことも説明している。

なお、団体交渉の終盤（終了後）には、被申立人代表取締役社長 B₁と申立人A₁書記長（当時）のみで協議することにも応じ、申立人の要求にはなるべく前向きに応じ交渉をしようとする被申立人の団体交渉に対する誠実な姿勢が明らかとなっている。

被申立人は、A₂組合員の懲戒処分について、当該処分の理由等の説明を尽くしており、その説明が受け入れられない、懲戒処分が撤回されないことをもって、何故不誠実と評価されるか不明である。

また、見解の相違が存在すること自体で不誠実団交というのは申立人独自の見解に過ぎない。

不誠実な団体交渉とする根拠がないことは明らかである。

(2) 争点2について

(申立人の主張)

ア 争点2 (ア) について

被申立人は、第1回団体交渉で、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分の概要を述べただけにもかかわらず、第2回団体交渉の冒頭で当該懲戒処分を維持すると結論を述べ、また、1ヶ月程度遅れて、被申立人の見解をまとめた『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』を申立人に手交するなど、誠実に交渉を深め、和解を模索する態度ではない。

また、被申立人が、第2回団体交渉で申立人に手交した『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』は事実に反する捏造文書である。

イ 争点2 (イ) について

改修工事完了後の機能訓練の実施場所について、被申立人が、『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』として、改修工事完了後もシアタールームで機能訓練を実施することとしたことは突然の変更ではないと発言しながら、入居者に通知した時点（平成29年4月）では、改修工事完了後に機能訓練室に機能訓練業務を戻すかどうか何も決めていないと矛盾したことを述べており、このような、被申立人の対応は不誠実である。

また、第2回団体交渉で、被申立人代表取締役が入居者家族に対して「今の話題での必要性を感じない」と発言し、入居者家族から受け取った要望書及び署名に対する回答を求められたが、回答期日などの明確な意思表示をしなかったことは、真摯に団体交渉に臨んできたという被申立人の主張を覆すものである。

申立人からの「もう少し丁寧に対応していればこういう事態にはならなかったと思われませんか」との質問に対し「そうかもしれませんね」と回答しながら、和解への譲歩に反映されていないことが、不誠実性の徴表であ

る。

ウ 争点2 (ウ) について

第2回団体交渉で、被申立人が、選択肢のひとつとして、機能訓練室を廃止するプランがあるとの発言をしたことが、不誠実性の徴表である。

(被申立人の主張)

被申立人は、第1回団体交渉に引き続き、A₂組合員の懲戒処分の理由を説明しているが、改めて被申立人が作成した甲第20号証を持参し、申立人にとって被申立人の言い分が明確に把握できるようにも努めている。

また、被申立人としてはどこまで団体交渉事項と関連性があるのかは疑問であったが、保育園設置の経緯やニーズ等について、申立人の質問に回答している。

なお、第1回団体交渉同様に、被申立人代表取締役社長 B₁と申立人 A₁書記長(当時)と2名のみでの協議に応じ、その結果、被申立人は、A₂組合員に対する懲戒処分を一旦保留することとし、申立人にその旨を通知している。

一旦要求に応じたという事実は被申立人が団体交渉の結果を踏まえて判断を変更したということにほかならず、それだけ誠実な交渉をしていたことの大きな証左である。

申立人にとって、事実と違う発言、見解と違う発言があったことをもって不誠実団交とするのは申立人独自の見解であり根拠とならない。

再検討の結果を伝えることが不誠実団交とするのは申立人独自の見解であり根拠とならない。

不誠実な団体交渉とする根拠がないことは明らかである。

(3) 争点3 について

(申立人の主張)

ア 争点3 (ア) について

第3回団体交渉で、被申立人が、「見解の相違は、裁判で決着をつけるしかない。」と発言したことは、申立人との団体交渉を終わらせ、話し合いにより見解の相違を埋める努力を放棄している。

また、申立人が譲歩の姿勢を示したにもかかわらず、被申立人は、申立人には譲歩の姿勢がみられないなどと事実を捻じ曲げ、団体交渉を打ち切ろうとした。

さらに、顧客である入居者家族の問いかけに具体的に回答しないことは、被申立人の不誠実性を根拠づける。

加えて、第3回団体交渉後、見解に相違があるなかでA₂組合員を懲戒解雇したことは、被申立人の不誠実性の徴表である。

イ 争点3（イ）について

第3回団体交渉で被申立人が事実と反して機能訓練室の移転理由を伝えたと述べたことは、被申立人の不誠実性の徴表である。

また、被申立人は、第3回団体交渉で、A₂組合員が被申立人に対し提出した『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議文』への回答もしなかった。

ウ 争点3（ウ）について

申立人は、第3回団体交渉で、被申立人から懲戒処分の根拠となる就業規則の説明を受けていないから、A₂組合員の懲戒処分の濫用につき重要な議論ができていない。

エ 争点3（エ）について

被申立人が、A₂組合員に補助員を配置せずに機能訓練業務をさせるという社内制裁をしながら、障がい者を差別していないと述べたことは、不誠実性の徴表である。

(被申立人の主張)

被申立人は、申立人から質問のあった、機能訓練室の移転の経緯や保育園の

定員、規模拡張の手續及び補助金等について回答している。

また、A₂組合員の懲戒処分を一旦保留とし、申立人にその旨を通知している。

申立人は、被申立人の決定事項を伝えるだけで内容に立ち入った説明は一切なかった、見解の相違であるとして見解の相違を埋める努力を放棄していたと主張する。

しかしながら、見解の相違を埋める努力は双方がするものであり、一方当事者が他方に押し付けるものではない。なお、争いのない事実として、被申立人は、申立人との団体交渉がなければ、本来平成29年9月中にされたであろう解雇を、交渉の結果留保するなど、「譲歩」を行っていることは明らかである。

また、申立人は、甲第20号証は「事実に反する虚偽に満ちた文書では説明にならない」など非難するが主観的であり反論になっていない。

申立人及びA₂組合員は、平成29年10月31日に行われた第3回団体交渉において「私にも譲る準備がないわけじゃない。」と述べており、一定の譲歩の姿勢があり、全く譲歩の姿勢を見せなかったとする被申立人の主張は誤りと主張する。

たしかに上記の発言があったことは事実であるが、それだけである。

実際に何をどのように譲る、譲歩するのか、その後も具体的に何も語られておらず、全く譲歩の姿勢を見せなかったことは事実である。

見解の相違が存在すること自体で不誠実団交というのは申立人独自の見解に過ぎない。

不誠実な団体交渉とする根拠がないことは明らかである。

(4) 争点4について

(申立人の主張)

平成29年10月13日の団体交渉で、A₂組合員に対する懲戒処分について

て継続審議としたのに反し、一方的に通告されたものであり、不誠実団交に当たるとする。

(被申立人の主張)

今回の団体交渉を受けて再検討し連絡することは約束したが、団体交渉の継続まで約束した事実はない。

これまで合計3回の団体交渉や被申立人の文書によってA₂組合員に対する懲戒処分等の理由等の説明を尽くしており、かつ、連絡書(甲第23号証)は、平成29年10月31日の第3回の団体交渉の最後において懲戒処分を一旦保留としたが、その後再度被申立人社内で検討の結果、懲戒処分を維持することに変更がなかった結果によるものであり、そもそも、改めての理由等の説明の必要性自体存在しない。

(5) 争点5について

(申立人の主張)

団体交渉中である労働者に対して、役職者が「懲戒処分通知書(再通告)」を職場で直接手交すること自体が労働組合法第7条第2号を構成する事実である。

(被申立人の主張)

被申立人は団体交渉事項に係る交渉自体は申立人を通じて行っておりA₂組合員と直接交渉とは(ママ)一切行っていない。有効な処分とするためには処分対象者に処分の事実を伝達する必要がある、「懲戒処分通知書(再通告)」の交付も処分の事実を伝達した行為にすぎず、交渉ではない。

(6) 争点6について

(申立人の主張)

団体交渉中である労働者に対して、「懲戒処分通知書(再通告)」を内容証明郵便で一方的に送付すること自体が労働組合法第7条第2号を構成する事実で

ある。

(被申立人の主張)

被申立人は団体交渉事項に係る交渉自体は申立人を通じて行っており A₂組合員と直接交渉とは(ママ)一切行っていない。有効な処分とするためには処分対象者に処分の事実を伝達する必要がある、「懲戒処分通知書(再通告)」の交付も処分の事実を伝達した行為にすぎず、交渉ではない。

(7) 争点7について

(申立人の主張)

この行為は、平成29年10月31日の第3回団体交渉において、被申立人と申立人の間でなされていた円満解決に向けた再検討、継続協議の合意に反する行為であり不誠実団交を構成する行為である。

(被申立人の主張)

被申立人は、一旦処分保留とはしたものの、交渉、協議の続行までは約束していない。

(8) 争点8について

(申立人の主張)

団体交渉の継続を前提に平成29年10月31日の団体交渉は終了しており、被申立人の団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号で禁止されている違法な団体交渉拒否に該当する。

(被申立人の主張)

団体交渉を3回行い、申立人の質問に誠実に回答し説明を尽くしている。

申立人は、被申立人代表取締役社長 B₁に対し、申立人が各方面に影響を及ぼし被申立人の経営を危ぶませるかのごとき発言や被申立人代表取締役社長 B₁の次世代にも影響があるかのような発言までするに至っており、この

ような状況のもと、被申立人は交渉は尽くされており、これ以上は、平行線かつ前述の発言を繰り返されるだけであると判断し、以後の団体交渉を断ったものである。

団体交渉の拒否に正当な理由があることは明らかである。

(9) 争点9について

(申立人の主張)

団体交渉の継続を前提に平成29年10月31日の団体交渉は終了しており、被申立人の団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号で禁止されている違法な団体交渉拒否に該当する。

(被申立人の主張)

団体交渉を3回行い、申立人の質問に誠実に回答し説明を尽くしている。

申立人は、被申立人代表取締役社長 B₁に対し、申立人が各方面に影響を及ぼし被申立人の経営を危ぶませるかのごとき発言や被申立人代表取締役社長 B₁の次世代にも影響があるかのような発言までするに至っており、このような状況のもと、被申立人は交渉は尽くされており、これ以上は、平行線かつ前述の発言を繰り返されるだけであると判断し、以後の団体交渉を断ったものである。

団体交渉の拒否に正当な理由があることは明らかである。

(10) 争点10について

(申立人の主張)

懲戒解雇はA₂組合員が労働組合に加入したが故に受けた不利益扱いであり、労働組合の活動を阻害するため強行された支配介入に他ならない。

(被申立人の主張)

A₂組合員が申立人組合に加入する以前に、被申立人はA₂組合員に対し、

既に出勤停止及び諭旨解雇の懲戒処分を行っており、A₂組合員が組合員であるが故に不利益な扱いを受けたとか支配介入がなされたとかの申立人の主張は時系列的に矛盾していることは明らかである。

第3 当委員会の判断

1 認定事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 機能訓練室移転とA₂組合員の対応について

ア 平成25年4月1日、A₂組合員は、被申立人に入社し、被申立人が運営する C₁施設 で機能訓練指導員（鍼灸マッサージ師）として働き始めた。

【乙9，証人A₂ 13頁】

イ A₂組合員が、機能訓練指導員として働き始めてから平成29年5月8日まで、機能訓練室は C₁施設 のデイサービスフロアーに設けられていた。

【甲1，審査の全趣旨】

ウ 平成29年4月、B₃施設長及び被申立人シニアアドバイザー B₄（以下「B₄シニアアドバイザー」という。）は、A₂組合員に対し、C₁施設 のデイサービスフロアー内に保育園（開設予定日：平成29年7月，定員：19名）を開設するための工事を同年5月8日から同年6月30日までの間実施するため、同工事期間中は機能訓練を地下一階にあるシアタールームで実施するよう指示した。

【甲1，20，乙9，当事者B₁ 3頁】

エ 平成29年4月21日、B₃施設長は、入居者及びその家族に対し、「企業内保育園の開設及び改修工事について（お願い）」により、「C₂保育園」の開設及びそれに伴う改修工事の実施を通知した。

この通知に対し入居者及び家族から異論は出なかった。

【甲1，審査の全趣旨】

オ 平成29年6月、被申立人は工事实施後の機能訓練の場所を検討し、①デイサービスフロアー内の機能訓練室は保育園の一角にあり、保育園との

間の壁は簡易間仕切りのため防音壁がなく、機能訓練室と保育園双方にとって騒音問題が予測されること、②将来的な保育園の拡充などがあることを考慮し、工事完了後も引き続きシアタールームで機能訓練を実施することとした。

【甲20, 乙9, 当事者B₁ 4頁】

カ 平成29年6月20日又は22日, 被申立人は, A₂組合員に対し, 工事完了後も引き続きシアタールームで機能訓練業務を行うよう指示した。

【甲20, 29の2, 証人A₂ 21頁】

キ 平成29年6月26日, A₂組合員は, 被申立人代表取締役社長 B₁ (以下「B₁社長」という。), B₂部長, B₄シニアアドバイザー, B₃施設長 (以下「B₁社長ら」という。) に対し, 『【要望】機能訓練について』と題するメールを送信し, 次のとおりシアタールームから機能訓練室に戻すことを要望するとともに, 機能訓練室の移転にかかる問題点, 疑問点及びその影響と課題を伝えた (以下該当箇所を抜粋)。

「【機能訓練室の移転問題に関するお願い】

当初の予定どおりに, (仮設) シアタールームから本来の機能訓練室に戻り, 7月から入居者様のために高品質な機能訓練を継続させていただきたい。

【機能訓練室の移転に伴う問題点】 (問題点の詳細は省略)

- ①室面積の適合 ②空間の健全性 ③床面の耐久性
- ④導線の安全性 ⑤来客への影響

【機能訓練室の移転に伴う疑問点】

- 機能訓練室で業務を担当する専門職への相談が皆無であったのは?
- 保育園が完成してから予定を変更したい旨を上意下達された真意は?

- 機能訓練室が先に使用していたが保育園の都合を優先させる理由は？
- 部屋の縮小と移転の勧告には顧客に対する誠意が含まれているのか？
- 無理に移転させる必要がある程の重大な用途は見当たらないのだが？

【機能訓練室の移転による影響と課題】

歌謡クラブの活動として、シアタールームで15名ほどの入居者様が毎日カラオケを楽しまれていますので、その場所を奪うこととなります。

納涼祭や敬老会の主会場として、パーティションを開けフロア拡張しないと、C₁施設には来客を迎え80名程度を収容できる場所がありません。

(サ) 高齢者住宅において、専用の機能訓練室と常勤の機能訓練指導員を整えている介護事業所は、県内でもまだ少ないと思われれます。社長の先見の明であり、C₁施設の特色でもある機能訓練が、一步後退することは無念でなりません。」

【甲2】

ク 平成29年6月30日、A₂組合員は、シアタールームからデイサービスフロア内の機能訓練室に機能訓練機材等を運び込んだ。

【甲20】

ケ 平成29年6月30日、A₂組合員は、B₁社長らに対し、『【嘆願】機能訓練室について』と題するメールを送信し、次のとおり同年7月から機能訓練室で機能訓練を再開することを伝えるとともに、A₂組合員の機能訓練室移転に係る考え方を述べた（以下該当箇所を抜粋）。

「当初の予定どおり、7月より機能訓練室での業務を再開いたしま

す。

入居者様には5～6月の2か月間の辛抱をお願いしていました。

どうか深い心で許容して頂けますようお願い申し上げます。

【追伸】可能性を広くする手法として、将来的に保育園が機能訓練室を使用しなければならない段階に発展した際には、60分程度で移転作業が可能です。」

【甲3】

コ 平成29年7月3日、A₂組合員が、機能訓練室で機能訓練業務を始めた。

【甲20、乙9】

サ 平成29年7月3日、被申立人のB₂部長は、A₂組合員に対し、被申立人の方針に従うよう指示するとともに、B₃施設長は、A₂組合員に対し、機能訓練室での業務を継続するならばほかの職員と一緒に仕事はさせられないので再検討してほしいと述べた。

【甲4、乙9、証人A₂ 5頁】

シ 平成29年7月3日、A₂組合員は、B₁社長らに対し、『【確認】機能訓練について』と題するメールを送信し、次のとおり本来の機能訓練室での継続を希望するとともにA₂組合員の機能訓練室に関する考え方を伝えた。

「【確認事項】私の主張は、機能訓練室の移転には顧客への誠意が全く見られないことに憂慮し、2ヶ月前の状態に復旧し現状維持でいくことが正当であるということだけです。誰が描いた絵なのか存じませんが、A₂は会社の方針に逆らったので懲罰処分になるといった大袈裟な対立構図は、孤立化に向けた感情操作になりませんか？

家族様に対する最低限の礼儀として、「保育園のために機能訓練室を

シアタールームに移転しますが、入居者様のために●●●●●を致しますのでどうかご安心ください。」といった旨のお知らせを配信すべきではなかったか！？

他の職員との協働が出来ないとすれば、機能訓練補助員のC₃氏が分担していた業務を私一人でやることになるが、万が一事故が発生した際には視覚障害者を雇用した会社が責任を負わねばならぬことを認識しておいていただきたい！

最後に一言、今日は約60日ぶりに機能訓練室で各種訓練を行いました。入居者様も室内環境の清々しさに格段の違いを感じておられたようでした。

将来的に保育園が機能訓練室を使用しなければならない段階に発展するまでは、無理に変動を敢行せず現状維持で働かせて頂きたく再々度のお願いを致します。」

【甲4】

ス 平成29年7月7日、被申立人のB₂部長は、A₂組合員に対し、機能訓練の実施場所を、同月11日18時までにシアタールームに移転するように指示し、その旨の文書を手交した。

【甲5, 6, 20】

セ 平成29年7月10日、A₂組合員は、B₁社長らに対し、『【拝領】機能訓練について』と題するメールを送信し、次のとおりA₂組合員の機能訓練室に関する考え方を伝えるとともに、保育園の付帯設備として実際に使用するまで、機能訓練室で機能訓練を実施するよう求めた。

「 通告に表記されていた会社の意向については、顧客への一片の配慮もなく、何度尋ねようが具体的な説明も全くいただけませんでし

た。

通告の前に、私がお願いしていた「保育園のために機能訓練室をシアタールームに移転する旨のお知らせ」も顧客に配信されませんでした。

顧客と会社のために創出した特別な機能訓練を維持継続させるためには、現機能訓練室の使用と機能訓練補助員との協働が絶対要件なのですが、先週は会社の方針ということで補助員なしに1.5倍は無理しました。もう十分に、社内制裁なるものを受けたように感じます。

部長からは、個人的には軟着陸できるような落としどころが必要だと言うと言われました。私が前回述べた、保育園の付帯設備として実際に使用するまでの間、機能訓練室の移転留保ということが会社の方針にも反しない唯一の穏便な退路であると考えます。何卒ご賢察のほど宜しくお願い致します。」

【甲6】

ソ 平成29年7月11日、被申立人は、A₂組合員に対し、改めてシアタールームに移転するよう伝えた。

【甲20】

タ 平成29年7月14日、被申立人は、A₂組合員に対し、同月20日18時までに機能訓練の実施場所をシアタールームへ移転するよう通告するとともに、通告に従わない場合は被申立人の就業規則（以下「就業規則」という。）に基づき処分を行うことを文書で通知した。

【甲7, 8】

チ 平成29年7月19日、A₂組合員は、B₁社長らに対し、『【現況】機

能訓練について』と題するメールを送信し、次のとおり機能訓練についての再検討を依頼するとともに、A₂組合員が入居者に対して実施したヒアリングの結果を伝えた。

「会社の方針により、機能訓練補助員の支援がない状況下で、一人業務を行って既に半月以上が経過しました。昨年会社に提出した診断書（三枝病変の狭心症および心筋梗塞）を承知の上で、過酷な労働を強いられているため、さすがの自分も心身の消耗が著しいです。顧客と初志のために忍従していますが、処分以前に今現在も実質的な社内制裁を受け続けているという事実は残ります。

更に、補助員が担っていた歩行訓練を必要とする入居者様への対応が、半月以上できていないといった損失は大きいです。（下肢筋力と体幹バランスの低下）

私としては断腸の思いですが、一人業務の限界で機能訓練のプログラムを改変しなければ継続不可の段階に達してきました。（個別機能訓練加算も当然困難）4年以上も続けてきた鍼灸マッサージの個別治療か、個別リハビリの何れかを選択するしか方法はありません。鍼灸マッサージは C₁施設 の特色でもあり、それを重視して入居を決められた顧客も少なくないでしょう。個別リハビリは、心身機能が低下しつつある多くの入居者様に必要不可欠な訓練です。機能訓練の専門家ではない皆様ですが、責任を持って討議してみてください。

保育園がオープンから半月以上を経過しても入園児が皆無の状況であることや、C₁施設 の職員不足が深刻であることなど、常時安定してきた機能訓練室よりも優先すべき課題が、我が社には山積し

ているのではないでしょうか。

参考までに、集団訓練の際に入居者様からヒアリングした結果をお伝えします。

①現在の機能訓練室の方が良い（15／25人）②シアタールームの方が良い（0／25人）③どちらでも良い（5／25人）*意思表示が困難な方は5名

①機能訓練は自分に必要である（20／25人）②今は必要ない（1／25人）」

【甲8】

ツ A₂組合員は、機能訓練業務をシアタールームで実施するようにとの被申立人の指示には従わなかった。

【審査の全趣旨】

(2) A₂組合員に対する懲戒処分と処分に対するA₂組合員の対応について
ア 平成29年8月2日、被申立人は、賞罰委員会を開催し、A₂組合員が、機能訓練室で機能訓練業務を実施し、シアタールームに移動するよう指示してもこれに従わなかったため、7日間の出勤停止及び始末書を提出させることとした。

【乙4】

イ 平成29年8月14日、被申立人は、A₂組合員に対し、始末書の提出及び同月22日から28日までの7日間の出勤停止を内容とする同日付けの懲戒処分通知書を手交した。

なお、懲戒処分通知書に書かれている懲戒該当理由及び懲戒該当事項は次のとおりである。また、この通知書につき事実と相違する等言い分があるときは文書で提出するよう書かれている。

「1 懲戒該当理由

平成29年6月22日にシアタールームで業務するよう指示し

たが、指示に従わず、平成29年6月30日にリハビリ室に機材を搬入し、また、その後の再三の指示にも従わず、リハビリ室で業務を継続したため。

2 懲戒該当事項

第81条第1項(6)、第81条第1項(20)」

【甲9、20、審査の全趣旨】

ウ 平成29年8月20日、A₂組合員は、被申立人に対し、『懲戒処分に対する弁明書』を提出した。当該文書には、次のとおり、被申立人に顧客優先の観点で欠落していること、従来どおりのクオリティを維持した機能訓練を提供することが必要なことが書かれている。

「もし業務命令が、顧客優先という観点ではなく、組織経営の観点から一方的かつ局面的に指示されたものであっても、常に服従することが人間として専門職として迷わず一択する正当な道であると、是非を問わぬ一律の解釈をされますか？

また、上司の判断に過不足がある可能性に気づいた際にも、上意下達のみで一職員には上申する機会が与えられないのでしょうか？

総合的な判断による会社の方針とされていたものが、変更を余儀なくされた場合や顧客に不利益を与えた場合には、例外なく役職者は責任を負われるのでしょうか？

社長の意向が先行し、移転理由の説明もない非常な葛藤の中で、顧客ファーストの至誠を遵守し、職責を全うしてきたという強い信念が私にはあります。

しかし、以下の事情を酌んでいただければ、入居者様と家族様のために如何なる懲罰処分も受容する覚悟をお約束します。

①機能訓練室の移転問題に関する因果の因は、当初の予定を変更した会社の業務命令から始まったことであり、当事者である専門職には理由の説明もなく質問への回答もなく、要望を伝える機会すら得られなかった不備について確認して頂きたい。

②機能訓練指導員は、障害者雇用により身体介護を行わない契約を結んでいるが、4年以上も補助員と協働することで、県内でも比類なき機能訓練を提供してきた。しかし、7月から2か月近くも補助員を外されるという社内制裁を受け続けている。

③保育園の開設により、C₁施設 の住民が不利益を被ることはプライドのある住まいに反することであり、今まで通りのクオリティを維持した機能訓練を提供することが自分の職務である。(現状の機能訓練室と補助員は必須要件です)」

【甲10】

エ A₂組合員は、出勤停止期間である平成29年8月22日から同月28日までの7日間、毎日、C₁施設 に来所した。これに対し、B₃施設長はA₂組合員が出勤停止期間中であること、給与支払いがないことを伝え、退所を指示したが、A₂組合員はこれに応じなかった。また、A₂組合員は、始末書も提出しなかった。なお、この間、B₃施設長は、A₂組合員に対し、ブログの更新といった業務の指示を行っている。

【甲20、29の2、39、乙5、証人A₂ 11頁・22頁、
当事者B₁ 37頁】

なお、B₁社長は、A₂組合員の出勤停止から1週間程度経った、出勤停止7日目ぐらいに、A₂組合員が出勤停止期間中に出勤していることを把握した。

【当事者B₁ 51頁】

オ 平成29年8月31日、被申立人は、賞罰委員会を開催し、A₂組合員が始末書を提出していないこと、出勤停止期間にもかかわらず同月22日から28日までの7日間について C₁施設 に来所したことから、諭旨解雇とすることとし、9月4日の週までにA₂組合員に通知を行うことを決定した。なお、賞罰委員会の委員からは以下のような意見が出されている。

「処分の意味を理解しているのだろうか？始末書の提出も無視するという事は会社に反発しているとしか考えられない。これからも同じことを繰り返すようであれば、他の職員にも良い影響はないと思う。

自分の主張をするのは良いが、会社という組織の中では、指示に従えない場合は続ける事は難しいのでは？」

【乙5】

カ 平成29年9月5日、被申立人は、A₂組合員に対し、同年8月22日から同月28日までの7日間の出勤停止期間に C₁施設 に来所し施設長の退所の指示を無視して滞在し続けたこと及び始末書を提出しなかったことを理由とする諭旨解雇を内容とする懲戒処分通知書を手交した。

なお、懲戒処分通知書に書かれている懲戒該当理由及び懲戒該当事項は次のとおりである。また、この通知書につき事実と相違する等言い分があるときは文書で提出するよう書かれている。

「1 懲戒該当理由

平成29年8月14日付で懲戒処分「始末書の提出および出勤停止（7日間）」に付したが、それに従わず、平成29年8月22日から平成29年8月28日の出勤停止期間全ての日において C₁施設 に来所し、施設長の退所の指示にもかかわらずこれを無視し、居続けたこと

2 懲戒該当事項

第81条第2項(7), 第81条第2項(22), 第81条第2項(23)」

【甲11, 審査の全趣旨】

ただし, 被申立人は, A₂組合員に対し, 何月何日までに依願退職をしなければ, 懲戒解雇にするということは伝えていない。

【証人A₂ 26頁】

キ 平成29年9月11日, A₂組合員は, 被申立人に対し, 『懲戒処分に対する抗弁書』を提出した。当該文書には, 次のとおり機能訓練室を移転することの問題点の指摘及び被申立人に対する要求が書かれている。

「【機能訓練室の移転問題について】要約しておきますので再確認をお願いしたい。

「 C₂ 保育園の工事期間中は, 機能訓練室を仮設部屋(シアタールーム)に一時移動するように」指示されていたが, 平成29年6月20日(火)に当初の計画を突然変更して, 「今後もシアタールームで機能訓練を続けるように」との口頭指示が会社(B₄氏)よりあった。機能訓練室の移転は, 介護施設にとって決して小さな改変ではないが, 機能訓練の責任者である小職への事前相談は行われず, 移転理由の説明も顧客への配慮も一切なかった。専門職だけが判る改変による顧客の不利益を再三訴えたが, 「総合的な判断による会社の方針」の一点張り(B₂部長)であった。

入居者様の貴重な一日と日常生活機能の維持を守ることが小職の職責であるため, 止むを得ず当初の予定どおり7月3日から本来の機能訓練室で従来の機能訓練を再開させるに至った。ところが, 会社(B₁社長)は意向に反する行為だと称して, 機能訓練補助員を業務から外し, 8月14日には懲戒処分(始末書の提出と7日間の

出勤停止)を通告してきた。しかし、三重労働局や X組合 などに労働紛争に関する相談をした上で、懲戒処分は不当であると判断したため、本社総務人事課に弁明書を提出し業務を継続した。会社(賞罰委員会)からは、弁明書に対する回答もないままで、9月5日に最終的な懲戒処分(諭旨解雇)を通達してきた。

【機能訓練室の移転問題に関する争点】 Y会社幹部会で真摯に協議して頂きたい。

①事件の原因は、まず会社が当初の予定を急に変更し、事前説明もなく業務命令のような形態から始まったことにある。現場を熟知し顧客第一の観点を持つ専門職と、会社経営と組織運営の観点を持つ社長との立場の差異、そのダブルスタンダードとも言えるものを、会社と現場の双方向で円滑に調整する誠意と努力がなかった。当事者である機能訓練指導員や入居者様に対する理由の説明も移転後の配慮もなく、見直しを要望したり解決案を提案しても「総合的に判断した会社の方針」だとしか答えぬ不誠実な態度だった。止むを得ず現場主義の小職は、高齢者の貴重な1日と健康を守るため、適正な業務を選択し職責を1人で遂行するしかなかった。

②保育園より前からいる C₁施設 の住民は、保育園ができることによって何らかの不利益を被ってはならない。入居契約時の機能訓練を担保できないということは、 C₁施設 のコンセプト「プライドのある住まい」に反することにもなる。今まで通りのクオリティを維持した機能訓練を提供することが、自分の職務である。今日現在でも、会社は移転後の機能訓練室の使用目的を明確に示していない。

③当初の予定どおり、7月3日から本来の機能訓練室で業務を再開

しようとしたが、会社の指示で機能訓練補助員を業務から外すとの通知があった。小職は障害者雇用（弱視障害2級）により、身体介護を行わないという条件で入社している。補助員に仕事を伝授し4年あまり協働した結果、県内でも比類なき機能訓練を提供することができた。現時点で二箇月以上も一人で業務を行っているが、有休をとらねばならぬほど心身の疲弊は顕著であり、屈辱的な社内制裁を今も受けている。

【機能訓練室の移転問題に係る要求】

- 会社（ B₁氏）は上記の争点を真摯に受け止め、今後は顧客への誠意と社員との対話を重視して、高齢者福祉を商う者としての高邁な志を堅持して頂きたい！
- 会社（ B₁氏）からの一言が、顧客の不利益と社員の人生を左右させるような大きな事件に発展してしまったので、不当な懲戒処分は全て撤回して頂きたい！
- 会社の人的財産であり技術的財産である C₁施設 の機能訓練を、今後も維持継続ができるように、機能訓練室と機能訓練補助員を確保して頂きたい！」

【甲12】

(3) 被申立人の就業規則について

ア 就業規則第3条は、当該就業規則の適用範囲は正社員及び準社員とすることを規定している。

【乙1】

イ 就業規則第76条は、社員の懲戒の慎重かつ公正を期すために賞罰委員会を設置することを規定している。

【乙1】

ウ 就業規則第80条第1項は、懲戒の種類を規定しており、その中の出勤停止、諭旨解雇及び懲戒解雇について次のとおり規定している（該当条문을抜粋）。

「第80条 懲戒の種類は、その情状により次のとおりとします。

（4）出勤停止 始末書を提出させ、7日以内の出勤を停止します。その期間の賃金は支払いません。

（7）諭旨解雇 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは退職願を提出するように勧告します。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とします。

（8）懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇します。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しません。なお、退職金も同様とします。」

【乙1】

エ 就業規則第80条第2項は、懲戒を行うときは、処分の内容、非違行為、懲戒の事由等を書面で社員に通知することを規定している。

【乙1】

オ 就業規則第81条は、懲戒の事由を次のとおり規定している（該当条문을抜粋）。

「第81条 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、戒告、減給、出勤停止、昇級停止、又は降格・降職とします。

（6）職務上の指揮命令に従わず、職場秩序を乱したとき

（20）第4章（服務）に違反したとき

2 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇、又は懲戒解雇にします。ただし、情状により降格・降職、昇級停止、出勤停止、又は減給とする場合があります。

(7) 正当な理由なく配転・出向命令等の重要な職務命令に従わず職場秩序を乱したとき

(22) 前項の懲戒を受けたにもかかわらず、あるいは再三の注意、指導にもかかわらず改悛、又は向上の見込みがないとき

(23) 第4章（服務）に違反する重大な行為があったとき」

【乙1】

カ 申立人は、被申立人から就業規則を受け取っている。

【甲38の1, 38の3】

(4) A₂組合員の申立人加入と団体交渉の申入れについて

ア 平成29年9月11日、被申立人との交渉に限界を感じたため、A₂組合員は、申立人に加入した。

【甲40, 証人A₂ 19頁】

イ 平成29年9月12日、申立人は、被申立人に対し、A₂組合員の申立人組合への加入を通知するとともに、①A₂組合員への懲戒処分の撤回、②機能訓練室の移転について、③被申立人のすべての就業規則、時間外労働・休日労働に関する協定書（36協定）、A₂組合員に関するタイムカードの記録の写し、給与規定、賃金台帳等必要な資料のコピーの同月15日までの提供を議題とする団体交渉を、同月19日10時に開催するよう申し入れた。

これに対し、同月13日、被申立人は、同月19日は都合がつかないとして、同月22日の開催を提案した。

しかし、同月14日、申立人は、同月22日の都合がつかないため、別の日程を提案した。

これに対し、同月19日、被申立人は、10月2日の開催を提案し、同日第1回団体交渉が開催されることとなった。

【甲13, 14, 15, 16】

(5) 第1回団体交渉

ア 平成29年10月2日, 申立人と被申立人は, 第1回団体交渉を開催し, 平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分, 機能訓練室の移転の各事項について交渉を行った。

【甲35, 38の1, 乙9】

イ 被申立人は, 申立人からの「懲戒処分の通知書の発出に至った経緯について聞かしてほしい。」との趣旨の質問に対し, 「4月13日に, 保育園工事期間中は機能訓練をシアタールームで行うよう, A₂組合員に伝えた後, 6月22日に, 騒音問題などを理由に引き続きシアタールームで機能訓練をやる方が好ましいとの会社の判断を, A₂組合員に伝えた。7月3日にA₂組合員の判断で機能訓練の場所を移動したため, 通告, 再通告, 出勤停止の懲戒処分を行い, この懲戒処分に従わなかったことから, 9月5日に諭旨解雇の懲戒処分を行うに至った。」との趣旨の回答をした。

なお, 被申立人の回答につき, A₂組合員は, ①被申立人はA₂組合員に対し機能訓練室の移転理由を説明していない, ②被申立人から懲戒処分については説明を受けたが, A₂組合員が機能訓練室の移転が顧客にとって不利益であることを指摘したにもかかわらず, その検討結果は一切説明されていないと述べた。この点, 申立人は, 被申立人に対し, 特段, 説明を求めている。

また, 申立人が被申立人に対し, 平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分は「やや乱暴ではないか」と述べたのに対しては, 被申立人は, ①A₂組合員に説明したものの, 機能訓練室の移転先についての考え方の違いから納得してもらえないが, 騒音の問題を総合的に判断した中で妥当性のある回答と思っている, ②A₂組合員に説明せずに懲戒処分を進めたわけではなく, 何度も話をしてきたうえでの結論である, ③機能訓練の実施場所についてA₂組合員と被申立人の考えのどちらかが法に違反

しているわけではないが、従業員は被申立人の方針に従う必要がある、④被申立人の方針に従うようにとの指示を従業員が無視し続ける場合に出勤停止としたり、それでも無視する場合に解雇したりすることはやむを得ない、⑤何回も説明して今回の論旨解雇に至らないようにするチャンスはあったことから、懲戒処分の撤回には応じられないと回答するとともに、平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分に関する被申立人の対応は乱暴ではない、(乱暴であるかどうかは)お互いの見解の違いであると述べた。申立人が、被申立人に対し、「団体交渉申し入れ書の中で懲戒処分の撤回を求めていることや、A₂組合員から会社に提出した弁明書及び抗弁書に対しどのような対応を行ったのか聞かしてほしい。」との趣旨の質問をしたところ、被申立人は、「A₂組合員からのメール、弁明書及び抗弁書について確認したうえで(幹部会で話をしたうえで)、それを踏まえて賞罰委員会を開催し懲戒処分を決定している。」との趣旨の回答をした。

なお、被申立人代理人は、「見解の相違」や訴訟になれば勝訴できることを示唆した。

また、被申立人は、申立人に対し、懲戒処分の撤回は行わないこと、論旨解雇については、就業規則のとおり退職届が出されない場合は解雇処分を行うことを、伝えた。

【甲35, 38の1, 乙9】

ウ 機能訓練室の移転に関して、被申立人は、申立人に対し、介護士の確保が難しいことから企業内保育所を設置することになったと説明したうえで、「平成29年4月13日に、A₂組合員に対し、工事期間中は機能訓練をシアタールームで実施してほしい旨の話をした。その時点では工事完了後のことについて話をしていなかったことから、同年6月22日に、A₂組合員に対し、双方の騒音の問題や構造的な問題を踏まえ、工事完了後も引き続きシアタールームで機能訓練を実施することとした会社の判断

を伝えた。」との趣旨の発言をした。また、被申立人は、申立人に対し、騒音問題も考慮すると機能訓練場所の移転の判断は妥当であり、A₂組合員にも6月から7月に何度も面談をした中でその旨を伝えていることを、説明した。

A₂組合員は、争点は、①機能訓練室への移転は、機能訓練の専門職としての職責から行ったものであること、②保育園ができることにより、入居者の機能訓練がランク・ダウンすること、③A₂組合員は視覚障害者として雇用され、機能訓練補助員のC₃氏と4年半働いてきたが、7月3日に機能訓練室を移転した段階で、C₃氏が補助員の業務を外されたこと、そのことに伴い、従前の機能訓練の8割ないし7割程度しかできなくなったことであると述べたうえで、①平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分の撤回、②機能訓練室でC₃氏を補助員として付けて機能訓練を実施することの承認などを要求し、申立人が「保育園は施設（ C₁施設 ）にとって不可欠なものではない。何かいい方法がないか。」との趣旨の質問をした。

これに対し、被申立人は、①機能訓練室を移動するだけのことで損害を与えているものでもないこと、②保育園を設置するという事で国の補助金を受けており、保育園を完成させる必要があること、③機能訓練室の条件が悪くなるとは考えていないなか、機能訓練室の移転をA₂組合員に指示してもA₂組合員が応じてくれないこと、④補助員については、（当初から）補助員をつけて機能訓練をしてくださいとは言っておらず、補助員を付けずに7割ないし8割のペースでしてもらってよいという趣旨の回答をした。

【甲35，38の1，乙9】

エ 資料の提供に関しては、申立人から、被申立人に対して、特段の言及はなかった。

【甲38の1】

オ 被申立人は、申立人に対し、平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分については再検討することとし、第2回団体交渉につき、「今日、明日中には、また、FAXで返答させていただきます。」と述べた。

【甲35、38の1、乙9、当事者B₁ 8頁】

カ なお、被申立人は、平成29年10月13日に開催された、第2回団体交渉において、A₂組合員が平成29年9月11日付けで被申立人に提出した「懲戒処分に関する抗弁書」の回答を『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』と題する書面にまとめ、これを交付しているが、被申立人は、第1回団体交渉において、申立人に対し、当該文書の概要を説明している。

【甲38の1、証人A₃ 4頁】

キ 第1回団体交渉において、申立人は、「今、X組合とね、これでドンパチを始めたら、絶対にプラスにならない。」と述べ、これに対し、被申立人は、「そういう脅し的なこと」と述べた。

【甲38の1】

(6) 第2回団体交渉

ア 平成29年10月3日、被申立人は、申立人に対し、同月13日の団体交渉の開催を提案し、同日、第2回団体交渉が開催されることとなった。

【甲17、18】

イ 平成29年10月13日、申立人と被申立人は、第2回団体交渉を開催し、平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分、機能訓練室の移転の各事項について交渉を行った。

【甲36、38の2、乙9】

ウ 申立人は、被申立人に事前に通告することなく、C₁施設の入居者家族である非組合員C₄氏を団体交渉に同席させ、また、同氏は、被申立人に対し、A₂組合員への懲戒処分の撤回を求め、解雇撤回に賛同する

入居者家族の署名がなされた要望書を提出した。被申立人は、団体交渉の場であることを理由に非組合員の退席を求めたが、申立人の要請を受け、非組合員が同席する形で団体交渉が進められた。

【甲19, 36, 38の2, 乙2, 9】

エ 平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分に関して、被申立人は、申立人からの「第1回団体交渉で持ち帰り検討することになった件についての検討結果を回答してほしい」との質問に対し、「社内検討の結果、A₂組合員への懲戒処分は維持することとなった。A₂組合員の提出した抗弁書については回答書を作成した。」との回答をした。この回答に対して、申立人からは、被申立人がA₂組合員への平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分についてどのような観点から検討を行い、結論を出したかといった点についての言及はなかった。

【甲36, 38の2, 乙2, 9, 当事者B₁ 9頁】

オ また、被申立人は、A₂組合員に対し、『懲戒処分に対する抗弁書』等に係る意見』と題する書面を交付し、次のとおり、機能訓練実施場所の移転の経緯と理由、A₂組合員に対する懲戒処分の経緯と理由についての被申立人の考え方を示すとともに、「懲戒処分に対する抗弁書」記載の争点①、②及び③に関しては、当該文書を読み上げた。

「 C₁施設 に設置しました「 C₂ 保育園」は国の補助事業として、企業内における介護職員等の職場環境の一環として働きやすい職場づくりを目指すことにより、優秀な人材を確保し、施設の介護の質の向上を図るため開設しました。

このことについて、貴殿に平成29年4月13日に工事を実施する旨、また併せて工事期間中は機能訓練を隣接するシアタールームで実施するよう説明を行い、工事期間中の二か月間はシアタールームでの実施としました。

その後、会社内部で協議を進め、元の機能訓練室は保育園の一角にあり、簡易間仕切りになっていることから防音壁になっておらず、機能訓練室と保育園双方にとって騒音問題が予測されることや保育園の拡充等も考慮し、引き続きシアタールームで機能訓練を実施していただくよう会社として決定しました。またその旨、平成29年6月22日に貴殿に説明しました。

しかし、理解を得られず、貴殿は会社の意向を無視し、平成29年6月30日にシアタールームから、元の機能訓練室に機能訓練機材等運び込み、平成29年7月3日より勝手に業務を行っています。

このことに対し、会社として機能訓練をシアタールームで実施するよう平成29年7月6日に貴殿と直接面談し、内容を説明の上、書面をもって通告しました。

それに応じなかったため、平成29年7月11日に直接面談し、内容を説明の上、書面をもって再通告しました。

二回の通告にも従わなかったため、平成29年8月14日に始末書の提出及び出勤停止（7日間）の懲戒処分を直接面談し、内容を説明し書面をもって付したところです。

それにもかかわらず、平成29年8月22日から平成29年8月28日の出勤停止期間のすべての日において C₁施設 に来所し、居続けたことにより、諭旨解雇の懲戒処分を直接面談し、内容を説明のうえ付したところです。

以上のように会社側として、再三にわたり話し合いの機会があり、都度説明をしてきました。意見の違いもあり双方合意には至りませんでした。互いの立場や考え方の違いは一定の理解ができたものと確信しております。

また、機能訓練補助員の配置についても、補助員本人の意向も踏ま

え、会社が命じた機能訓練室での機能訓練に従わない状況においては、貴殿の体調や業務の安全性を考慮いただき、単独で出来る範囲内で実施していただくべきものであると考えています。

会社として現場で働く皆様のご意見に耳を傾けることは、よりよい介護サービスを提供するためには重要なことと考えており、引き続きそのための取り組みを進めてまいります。

いずれにいたしましても、当社の経営理念を着実に実践することにより、職員が一丸となって地域に信頼される施設運営に努めてまいります。

なお、貴殿の抗弁書にある【機能訓練室の移転問題に関する争点①、②および③】についての見解はそれぞれ以下の通りです。

1 デイサービスの隣に作った機能訓練室は、人気のデイサービスを作ることにありました。しかしながら、開設以来、機能訓練室があることによる評価が低く顧客が増えないため、デイサービスを閉鎖せざるを得ない状況になりました。

そのために、総合的に判断して、デイサービスの場所には職員のニーズの高い保育室を作り、働き易い環境を作ることに決定し、隣の機能訓練室には将来の保育室増設場所として、現時点ではイベント時に使用する事と決定したのであり、突然の変更ではありません。

また同理由により、機能訓練室が従来のある必要性は全くなく、未利用であるシアタールームを利用する決定をしました。その場所や構造になんの問題もなく、顧客から見て不便になったわけでもありません。したがって、工事期間中に施設長や会社に対する問い合わせやクレームは、1人のみであり内容は貴殿の文書そのもの

のでありました。

そもそも機能訓練室の作業は任せていますが、責任者（管理者）は施設長であり、相談は施設長と行うことが当然と考えます。

2 機能訓練を受けることは入居者の自由な選択であり、また機能訓練を受ける場所は限定されたものではありません。プライドのある施設を保つために、施設長の指示に従い、従事することは絶対条件です。それにより、住みやすい住まいを全員で造っていく必要があります。個人の勝手な発言や行動はプライドの有る住まいに逆行します。職員を不安にして、それを感じた顧客が困惑する結果を招きます。貴殿の行動が入居者に最大の不利益を与えていることを真摯に受け止め、貴殿にその感性が有るなら、早急に処分に従うべきであります。入居者の大切な一日を守る責任者は施設長であり、その指示に従った作業を行うことが絶対です。

3 当初より補助員を付ける事は考えていません。また居室訪問にて、顧客のマッサージを行うように施設長を通じ、機能訓練の業務を依頼しました。それにも関わらず、4年以上の長きにわたり施設長や施設事業部長の注意も聞かずに、暴力や激高する対応で勝手に補助員を利用して、機能訓練室のみで業務を行ってきた態度には、より強い処分が相当すると考えています。また、同補助員のコストを入れると、貴殿の介護保険による報酬が大きな赤字となっていることも申し添えます。」

【甲20, 38の2, 乙9】

カ 申立人が、工事完了後の機能訓練室の場所について、問題は元の機能訓練室に戻るという話が変わってきたことであるとして、「工事完了までの

期間はシアタールームで機能訓練を行う旨の文書を出した時点では、会社は、元に戻すつもりだったんですね」という趣旨の質問したところ、被申立人は、「その時点においては、シアタールームに移す、あるいは元に戻すことも含めて決定事項はなかった。が、その後の2か月間の期間において、騒音問題や、今後の拡張の問題等々、総合的に判断をして、会社として、シアタールームでしていただいたほうがよいという結論に至った。」という趣旨の回答をした。

さらに、申立人が、この点、事前にA₂組合員や入居者家族に通知しているのか質問したところ、被申立人は、A₂組合員に連絡はしているが、入居者やその家族に対しては多分まだしていないという趣旨の回答をした。

【甲38の2，乙2，9】

キ 被申立人は、申立人からの入居者及びその家族にもっと丁寧に説明すべきだったのではないかという趣旨の質問に対し、「場所を変えることが、否定的ではなく、積極的な、あるいは皆さんの利便性を考えて、何の問題も起こらないという前提で考えている」との趣旨の回答をした。

これに対し、申立人からは、本来の機能訓練室でないと業務が行えない具体的な理由についての言及はなかった。

【甲38の2】

ク 資料の提供に関して、申立人から、特段の言及はなかった（賞罰委員会の議事録も求められていない。）。

【甲36，38の2，乙2，9】

ケ また、申立人の要請に応じて、被申立人と申立人が一対一で面談し、A₂組合員への平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分については再検討し、継続審議することとなった。

被申立人は、第2回団体交渉を終えるにあたり、「おってまた、じゃあ、

連絡させていただくということで。」と述べた。

【甲36, 38の2, 乙2, 9】

(7) 賞罰委員会の開催及び懲戒処分の通知

ア 平成29年10月16日、被申立人は、賞罰委員会を開催し、A₂組合員に対して行った懲戒処分を維持し、再度本人に通知することを決定した。なお、賞罰委員会の委員からは以下のような意見が出されている。

「会社の指示に従わず、勝手な行動をする事は、入居者やその他の社員に対しても良い影響を与えないのではないだろうか。

会社という組織で働くには、就業規則や服務規程等の決まりを守らなければ一緒に働くことは出来ない。

処分した場合、街宣活動やビラ配り等で他の社員や入居者が不安に感じてしまうのではないだろうか。その場合は社員や入居者にもしっかりと説明しなければならない。

本当に仕事を続けたい、入居者にサービスを提供したいという思いであれば、業務する場所が変わったからと言って、文句は言わないのではないだろうか？自分の主張だけのように感じる。

仮に移転先のシアタールームで機能訓練を行う条件で、処分を撤回したとしても、本人に対してだけでなく、会社に対しても不安を感じる職員が出て来ると思う。」

【乙6】

イ 平成29年10月20日、被申立人は、申立人に対し、『連絡書』と題する文書を送付し、A₂組合員に対する懲戒処分を維持し、同月30日までに退職願を提出しない限り、懲戒解雇とすることを通知した。

【甲23】

ウ 平成29年10月23日、B₄シニアアドバイザーは、C₁施設相談室にいたA₂組合員に対し、「懲戒解雇通知書（再通告）」を手交しよ

うとしたが、A₂組合員は、団体交渉での協議事項であることを理由に受け取りを拒否した。

【甲26，40】

エ 平成29年10月23日、被申立人は、A₂組合員に対し、同月30日までに退職願を提出しなければ同月31日付けで懲戒解雇する旨を記した『懲戒処分通知書（再通告）』を内容証明郵便で送付した。なお懲戒処分通知書に書かれている該当理由及び該当事項は次のとおりである。

「1 懲戒該当理由

平成29年8月14日付で懲戒処分「始末書の提出および出勤停止（7日間）」に付したが、それに従わず、平成29年8月22日から平成29年8月28日の出勤停止期間全ての日において C₁施設 に来所し、施設長の退所の指示にもかかわらずこれを無視し、居続けたこと

2 懲戒該当事項

第81条第2項（7）、第81条第2項（22）、第81条第2項（23）」

【甲26】

なお、A₂組合員は、平成29年10月30日までに、退職届を提出していない。

【審査の全趣旨】

(8) 第3回団体交渉

ア 平成29年10月21日、申立人は、被申立人に対し、団体交渉の開催を提案し、被申立人は、申立人に対し、同月31日の団体交渉を応諾した。

【甲24，25】

イ 平成29年10月31日、第3回団体交渉において、被申立人は、申立人に対し、『「 C₁施設 」の機能訓練についての要望書に係

る回答』を提出し、同月2日付け文書で、C₁施設の入居者家族から、被申立人に対し提出された『「C₁施設」の機能訓練についての要望書』において要望のあった、A₂組合員に対する懲戒処分の撤回、リハビリ室での機能訓練の実施、機能訓練時の補助要員の確保について、保育園を設置することになった経緯、機能訓練室を移動することになった経緯と移動後の機能訓練室が利便性や構造上も何ら問題がないこと、被申立人の方針に従わなかったことからA₂組合員を処分したこと、A₂組合員が一人でできる範囲内で業務を命じていることから機能訓練補助員を配置していないことを回答した。

【甲19, 27】

なお、被申立人は、入居者家族とのやりとりのなかで、「見解の相違は、裁判で決着をつけるしかない。」と発言した。

【甲38の3】

ウ A₂組合員は、被申立人に対し、『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議文』を提出し、同月13日に被申立人からA₂組合員に交付された『懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見』中の14の事項について抗議を行うとともに、次のとおり当該文書の撤回等を要求した。

「懲戒処分に関する抗弁書を9月11日に提出したが、会社側は1か月以上も経って、「懲戒処分に関する抗弁書」等に係る意見なるものを団体交渉の場を出してきた。意見書の内容のほとんどが虚偽と偏見により作話されているため、事実を示し強く抗議をしたい。B₂部長が、「A₂さんの業務について否定するものではない」と何度も語られていたが、意見書では小職の業務や人格を否定的にとらえ批判することに終始している。今頃になって抗弁書への回答を提出してきた意図は、小職を退職（懲戒解雇）に追い込むためには、行為と処分の不均衡を補正する必要があるので、過去の個人攻撃という姑息な手段を選択し

たに相違ないと考える。

しかし、そのアンフェアな手法は言うに及ばず、悪意に満ちた捏造や曲解などの卑劣な文章を作成した者と公式文書として認めた者には、怒りを越えた言葉にできないほどの苦痛を感じている。よって、意見書の全面的な改正もしくは破棄を要求する。」

【甲28】

エ 申立人と被申立人は、平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分、機能訓練室の移転、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針についての実施状況の各事項について交渉を行った。

【甲37、38の3、乙3、9】

オ 第3回団体交渉の冒頭、申立人から、申立人が、第2回団体交渉で、B₁社長に様々な話をしたにもかかわらず、被申立人が交渉を打ち切って懲戒処分をすることは受け入れられない、被申立人は、あえて、地域全般を巻き込んだトラブルを起こすのかとの発言があり、これに対し、被申立人は、被申立人はこれまで何回もA₂組合員とも話をしている、トラブルを起こす気はないと述べた。

【甲38の3】

カ 平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分に関して、被申立人は、申立人からの「A₂組合員が懲戒解雇（ママ）を受けるようなことを会社にしたかどうか教えてほしい」との趣旨の質問に対し、「業務指示に従わなかったことから、今回の処分に至った。逆に会社はどうすべきだったのか。」との趣旨の回答をした。この回答に対して、申立人は、被申立人に対して、「今は和解に向けて話したいから、団体交渉を行っている。」との趣旨の発言をした。

【甲38の3】

キ 機能訓練室の移転に関して、被申立人は、申立人に対し、平成29年6

月20日に、A₂組合員に対し、最終的な判断は翌日の役員会で決定される旨の話をした、同月22日にB₂部長とB₄シニアアドバイザーが、A₂組合員に対し、保育園と機能訓練室の双方の騒音等の理由から、将来的な保育所の拡充等も踏まえ総合的判断をして、機能訓練をシアタールームで継続するように話をした、少なくとも同年7月3日には話をしていると説明した（この点、申立人及びA₂組合員との認識には相違があり、被申立人は、後日、平成29年6月22日に誰がA₂組合員に対し、機能訓練室の移転を指示したのかを回答することとなった。）。

また、被申立人は、保育園の必要性とその定員や今後の入園者の見込みと拡張予定についても説明した。

【甲38の3、乙3、9】

ク 資料の提供に関して、申立人から、被申立人に対して、被申立人が申立人に就業規則を送付したことを除いて特段の言及はなかった（賞罰委員会の議事録も求められていない。）。

【甲37、38の3、乙3、9、当事者B₁ 12・21頁】

ケ 障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針についての実施状況に関して、申立人から、被申立人に対して、「障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者差別禁止指針と合理的配慮指針を理解してA₂組合員を雇用しているのか。」との趣旨の発言があり、被申立人は、申立人に対し、「A₂組合員を差別したことは全くない。今までそのような話になったことはない。」との趣旨の回答をした。

【甲37、38の3、乙3、9】

コ A₂組合員は、今までどおりの機能訓練室で補助員をつけて、今までどおり機能訓練をさせてほしいというのが目標ではあるが、譲る準備はないわけではないので、会社も歩み寄ってほしいと述べ、申立人のA₁書記長（当時）が平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分を一旦保

留するよう求めたところ、B₁社長が、A₂組合員の平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分に関する判断を一旦保留する旨を表明した。

【甲37, 38の3, 乙3, 9】

サ なお、第3回団体交渉終了直前、申立人は、被申立人に対して、A₂組合員に譲歩の余地があることから、被申立人も必要があれば、提案をいただきたいと述べ、これに対し、B₁社長も、「分かりました。」と述べている。また、申立人が被申立人に対し、「ちょっと、時間、おきましょうよ。」と述べたところ、被申立人は、申立人に対して、時間を厳守するよう苦言を呈した。

第3回団体交渉の最後に、申立人が「また、連絡するということでいいですかね。」と述べ、被申立人は、「はい。」と答え、第3回団体交渉を終了した。

【甲37, 38の3, 乙3, 9】

シ なお、申立人は、被申立人は X組合 と全面戦争に入るリスクを負うのか、申立人には円満解決する意思はあるが、会社がA₂組合員の懲戒解雇を強行するのであれば、申立人は、銀行や市役所に詰めかけて宣伝活動をする、社長の息子も犠牲になるという趣旨のことを述べ、具体的な金融機関名を示唆した。

【甲37, 38の3, 乙3, 9】

(9) A₂組合員の懲戒解雇

ア 平成29年11月1日、被申立人は、賞罰委員会を開催し、A₂組合員への懲戒処分を維持し、再度、A₂組合員へ通知することを決定した。なお、賞罰委員会の委員からは以下のような意見が出されている。

「職員、入居者等への影響もあるが、今まで段階を踏んで本人にも説明を行っていたが、それにも関わらず、改善されないという事は、今後

も改善する気がないのではないだろうか。

組織で働くうえで、協調性や会社、上司の指示を守らないのであれば、一緒に仕事をする他の人にも良い影響は与えないと思う。

色々なリスクはあるが、本人の反省が見られないのであれば、やはり懲戒解雇をする必要がある。」

【乙7】

イ 平成29年11月14日、被申立人は、申立人に対し、同日付けの『連絡書』と『懲戒処分通知書』を送付し、3回の団体交渉を踏まえた結果A₂組合員への懲戒処分を維持し、同年10月30日までに退職願を提出しなかったことを理由にA₂組合員を懲戒解雇することを通知した。なお懲戒処分通知書に書かれている懲戒該当理由及び懲戒該当事項は次のとおりである。

「1 懲戒該当理由

平成29年6月22日にシアタールームで業務するよう指示したが、指示に従わず、平成29年6月30日に旧リハビリ室に機材を搬入した。その後、再三の指示にもかかわらず、旧リハビリ室で業務を継続したため、平成29年8月14日付で懲戒処分「始末書の提出および出勤停止（7日間）」に付したが、始末書の提出もなく、平成29年8月22日から平成29年8月28日の出勤停止期間全ての日において C₁施設 に来所し、施設長の再三にわたる退所の指示にもかかわらず、これを無視し居続けた。平成29年9月5日付で懲戒処分「諭旨解雇」に付したが、退職願の提出が無かった為平成29年10月23日付で懲戒処分（再通告）「諭旨解雇（平成29年10月30日迄）」に付したが、期日までに退職願の提出がされなかった。

2 懲戒該当事項

第81条第2項(7), 第81条第2項(22), 第81条第2項(23)」

また, 被申立人は, 申立人に対し, 『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議に伴う回答』を交付し, 同年10月31日にA₂組合員が『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議文』で求めた次の14の事項について回答した。

- ① 移転理由についての説明を意見書で初めて知ったことについて
- ② 社長宛に機能訓練室の復旧の必要性を事前報告した上での実行について
- ③ 弁明書に対する返事がなく, 退所の指示や出勤停止中に業務指示があったことについて
- ④ 話し合いの機会が全くなかったことについて
- ⑤ 会社の指示が入居者様の不利益となっていることについて
- ⑥ 機能訓練室の認識について
- ⑦ デイサービスの廃止について
- ⑧ 機能訓練室の変更を専門職に相談しなかったことについて
- ⑨ 旧機能訓練室とシアタールームとの比較について
- ⑩ 会社への苦情が一人であったこと
- ⑪ A₂氏の行動が, 入居者にとって不利益を与えていることについて
- ⑫ 本業務に障がい者への配慮等感じられない
- ⑬ 暴力と激高等により重い処分が妥当ということについて
- ⑭ 機能訓練に係る経営状況について

【甲29, 29の1, 29の2】

(10) 第4回団体交渉申入れと被申立人の団体交渉拒否について

ア 平成29年11月15日, 申立人は, 被申立人に対し, 『抗議兼団交申入書』を送付し, 「懲戒処分に関する抗弁書等に係わる意見」に対する抗議に

対する回答と同時になされた同月14日付けのA₂組合員に対する懲戒解雇処分に抗議するとともに、当該懲戒解雇処分の撤回及び撤回するまでの賃金全額の支払いを求め、また、開催日時を同月20日または同月24日の13時半、開催場所を申立人会議室又は被申立人社内、交渉事項を①懲戒解雇の撤回について、②業務場所変更の妥当性についてなど、とする団体交渉の申入れを行った。

【甲30】

イ 平成29年11月17日、被申立人は、申立人に対し、同日付けの『連絡書』を送付し、A₂組合員への懲戒解雇処分の撤回及び撤回までの賃金の支払いには一切応じられないこと、同月15日付けの団体交渉申入れを拒否することを回答した。なお、当該連絡書には次のとおり記載されている。

「1 A₂組合員の行為については再三再四の指導注意にもかかわらず当社の指揮命令を無視したものであり、更には口頭の注意、出勤停止等複数回、反省の機会を与えたにもかかわらず、全く自身の行為を反省翻意せず、当社の指揮を無視し異なる室において業務を強行され続けました。

そして、貴組合との団体交渉後もその態度等は変わらなかったため、当社としては誠に残念ですが、先般平成29年11月14日付けの解雇処分に至ったものです。

従いまして当該処分の撤回（及び撤回までの賃金支払い）には一切応じられません。

2 また、団体交渉については合計3回を重ね、その中で当社は十分に説明を尽くし、誠実に交渉を重ねて参りました。

むしろ、貴組合の方がこれまでの団体交渉においては、貴組合組合員ではない者を同席させ発言させる（なお、これについては当社も渋々

承諾しましたが、事前の連絡は一切ございませんでした)、団交開始時間に遅れる等の行為により、貴重な交渉時間を消費されました。

更に本来、平成29年9月5日付けの諭旨解雇に続く解雇処分(A₂組合員が退職届を出さなかった場合)により9月中に解雇処分とされていたところ、貴組合との団体交渉の末、当社の譲歩により、結果として約2ヶ月弱、処分が延期となっています。

なお、貴組合はA₂組合員が組合員であるが故に当該処分と受けたのであり支配介入である旨も主張されますが、全く具体的根拠なき一方的な主張であり、そのような事実、事情は一切ございません。

以上のことから、当社が本件において、到底、不誠実団交との誹りを受けるものではないことは明らかです。

3 以上の次第ですので、貴組合は本件について団体交渉を改めて申し入れています。当社としてはこれまでの交渉の結果、説明を尽くし、かつ、貴組合(A₂組合員)との見解の隔たりは大きいものであることから、これ以上当社として譲歩等する点もございませんので、団体交渉には応じられません。」

【甲32】

ウ 平成29年11月21日、申立人は、被申立人に対し、同月17日付けの被申立人の団体交渉拒否の通知を非難するとともに、同月24日の団体交渉に出席するよう再度要請した。

【甲33】

エ 平成29年11月22日、被申立人は、申立人に対し、同日付けの『連絡書』を送付し、同月17日付けの文書における理由と同じ理由により、同月24日の団体交渉への出席を拒否する旨の回答を行った。

【甲34】

(11) 不当労働行為についての当事者の認識

ア B₁社長によれば、次のとおり、被申立人は、A₂組合員が申立人組合員であるが故に、不利益な取扱いを行ったり、平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分を行ったものではない。

「(1) これまでの準備書面でも述べているとおり、A₂氏は当社の業務指示に従わなかった上で、再三の注意等にも従わなかったため、出勤停止処分に至ったもののこれを受けても反省等もせず、従前の態度等を繰り返したため、やむを得ず、諭旨解雇の処分に至ったものです(団体交渉以前)。

その後、組合との団体交渉に至り交渉に入ったことから、一旦当社も上記処分を保留とし話し合いに応じて参りましたが、A₂氏に一切の譲歩の姿勢も見られず、組合との見解の相違は大きいため(第3回団体交渉に関しては前記もしましたが、半ば脅しとも取れるような発言までされています)、これ以上の交渉はお断りしています。

(2) A₂氏が組合員であるが故に不利な扱いをしたり、処分をしたことなど、あり得ません。

諭旨解雇処分はA₂氏の組合加入前ですし、時系列的にもあり得ません。

むしろ逆に、(平成28年9月5日に諭旨解雇としていることから、A₂氏から退職届が提出がなければ同月末には懲戒解雇となっていたことが想定されていたのであり) 組合加入、団体交渉の結果、A₂氏の最終的な処分は後になっています。

(3) また、団体交渉においては全て誠実に説明を尽しており(時には私とA₁書記長との1対1の協議まで行うまでしている)、不誠実な交渉との誹りを受ける理由はございません。

むしろ、組合は非組合員を当社の事前同意もなく同席させ発言させる、

開始時間に遅刻しこれについて説明や謝罪もない，交渉事項とはおおよそ無関係な攻撃をしており，とても当社に対し不誠実交渉と言える立場にはないものと思料します。」

【乙9】

イ B₁社長が，前記1（1）キ及びケの A₂ 組合員からのメールに対し，返信をしなかったのは，被申立人の方針として決定したことであり，すでに B₃施設長及びB₄シニアアドバイザーから本人に説明を行っているからである。

【乙9】

ウ 申立人A₃書記長（当時は書記次長）によれば，次のとおり，本事件の発端は，被申立人が関係者への説明と努力を怠ったことにある。

「そもそもの問題の発端は，会社が機能訓練室の移転について入居者やその家族，機能訓練室の実質的責任者であったA₂さんに，十分な説明と理解を得るような努力を怠ったことにあります。これはB₁社長も団体交渉の席上で認めています。」

【甲39】

2 争点1に対する判断

(1) 交渉事項の義務的団交事項該当性

被申立人が団体交渉を行うことを労働組合法によって義務づけられている事項（いわゆる義務的団交事項）とは，組合員である労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であって，被申立人に処分可能なものをいうとされている。

申立人が当委員会に審査を求める「不当労働行為を構成する事実」における，平成29年10月2日，同月13日及び同月31日の団体交渉の議題は，「平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分」，「機能訓練室の移

転)、「資料の提供」及び「障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針についての実施状況」である(審査計画書参照)。

(2) 誠実交渉義務の内容及び程度

被申立人は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、申立人の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において申立人の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。

そして、被申立人が誠実に団体交渉にあたったかどうかは、申立人の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた被申立人の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して判断すべきものである。

(3) 争点1 (ア) について

「平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分」は、A₂組合員の労働条件その他の待遇に関するものであり、義務的団交事項である。

そして、前記1(5)イで認定したとおり、第1回団体交渉で、申立人が、被申立人に対し、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分の経緯を尋ねたところ、被申立人は、申立人に対し、平成29年8月14日付け懲戒処分の経緯及び理由として、被申立人がA₂組合員に対し、①保育園を開設するにあたり、保育園工事実施中はシアタールームで機能訓練を実施するように指示したこと、②平成29年6月22日、騒音問題などを理由に工事完了後も引き続きシアタールームで機能訓練を実施するよう指示したこと、③同年7月3日、A₂組合員が、機能訓練室で機能

訓練を再開したため、再三に渡り、シアタールームで機能訓練を実施するよう指示したこと、④A₂組合員が被申立人の指示に応じなかったことから、7日間の出勤停止及び始末書の提出の懲戒処分としたことを述べた。

また、被申立人は、平成29年9月5日付け懲戒処分について、①A₂組合員がシアタールームで機能訓練を実施するようこの指示に応じず、機能訓練室で機能訓練を実施し続けた、②A₂組合員が、通告、再通告及び平成29年8月14日付け懲戒処分に応じなかったことから諭旨解雇とした、③A₂組合員が退職届を提出しなければ、就業規則に沿って解雇とすると述べた。

申立人からは、A₂組合員が提出した弁明書及び抗弁書にどのように対応したのか質問があり、被申立人は、当該文書を踏まえ（幹部会でも共有し）、賞罰委員会を開催し、懲戒処分を決定していると回答している（もっとも賞罰委員会開催時点で、抗弁書は提出されておらず、申立人及び被申立人の質疑応答は不正確なところも認められるが、概ね、質疑応答の趣旨は理解できる。）。

なお、最終的には、第1回団体交渉では、被申立人は、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を再検討することとした。

このように、被申立人は、申立人からの求めに応じ、A₂組合員の平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分の経緯及び理由を述べ、また、当該処分を再検討することとしており、不誠実であるとはいえない。

ところで、申立人は、被申立人に対して、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分につき、当該処分の経緯や客観的な根拠の説明や資料などの提出を求めたが、被申立人がこれを無視したと主張するが、前述したとおり、申立人からの求めに応じ、当該処分の経緯や理

由を述べており、被申立人が申立人からの求めを無視したという事実は認められない。

また、申立人は、被申立人代理人が「見解の相違」を常套句として利用し、見解の相違を埋める努力を怠ったこと、団体交渉が始まったばかりの段階で、訴訟になれば勝訴できることを示唆し和解交渉を拒絶する態度を示したことが、被申立人が不誠実であることの徴表であると主張する。

しかしながら、あくまでも、被申立人の当該発言は、被申立人の見解を表明したにすぎず、被申立人は、申立人からの求めに応じ、当該処分を経緯や理由を述べており、申立人の主張は採用できない（被申立人は、「見解の相違」や訴訟になれば勝訴できることを示唆しているが、そのことをもって、被申立人が本件団体交渉に応じていないわけではない。）。

(4) 争点1 (イ) について

「機能訓練室の移転」は、一般的には、被申立人の経営方針に関するものであり、「機能訓練室の移転」が義務的団交事項に当たるというためには、「機能訓練室の移転」がA₂組合員の労働条件その他の待遇に関わるものでなければならない。

この点、申立人の主張するように、「機能訓練室の移転」により、補助員なしに機能訓練業務を実施しなければならなくなり、労働安全衛生や労働災害対策など、A₂組合員の労働条件やその他の待遇に関するものであれば、その限りにおいて、誠実な交渉を義務づけられる。

前記1 (5) ウで認定したとおり、申立人が、被申立人に対し、機能訓練においてA₂組合員の補助員を配置できないのかと尋ねたのに対し、①補助員をつけて機能訓練を実施してくださいとは言っていない、②機能訓練は補助員を付けずに7割ないし8割のペースでもらったらよいという趣旨の回答をしている。

そうすると、被申立人は、機能訓練室の移転について、義務的団交事項であるA₂組合員の労働条件その他の待遇について、申立人の求めに応じて回答しており、不誠実であるとまでは認められない。

なお、申立人は、被申立人が、機能訓練室の移転により損害を与えているわけではないとの根拠のない発言をしていると述べるが、この点、義務的団交事項であるA₂組合員の労働条件その他の待遇であるかどうか明確ではないが、仮に、義務的団交事項であるとしても、被申立人の「機能訓練室の移転」についての見解を述べたにすぎず、このことをもって、不誠実であるということにはならない。

また、被申立人が、顧客に対する機能訓練のサービス低下を是認していると述べるが、被申立人がいかなる機能訓練を実施するかは、被申立人の経営方針に関するものであり、この点、義務的団交事項たりえず、被申立人の不誠実性の根拠たりえない。

(5) 争点1（ウ）について

前記1（4）イで認定したとおり、申立人は、被申立人のすべての就業規則、時間外労働・休日労働に関する協定書（36協定）、A₂組合員に関するタイムカードの記録の写し、給与規定、賃金台帳等必要な資料のコピーの提供を求めているが、これらは、申立人が申し入れている団体交渉事項が義務的団交事項に当たり、かつ、当該団体交渉事項につき交渉を進めるうえで必要な範囲で、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項として、義務的団交事項に当たる。

しかしながら、第1回団体交渉では、申立人は、この点なんら言及しておらず、被申立人がこれに応じなかったからといって、不誠実であるとは認められない。

もっとも、被申立人の具体的根拠を必要な資料を提示して説明することも、

誠実交渉義務のひとつとなりうることは前述したとおりである。

しかし、そのためには、明らかに議題との関連性及び必要性が明確であるものを除き、申立人は、被申立人に対し、議題との関連性及び必要性を説明する必要がある。

この点を検討するに、就業規則（A₂組合員の解雇の根拠となる就業規則）は、第1回団体交渉の議題である「平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分」の根拠であり、被申立人は、当然のことながら、当該根拠規定を提示する必要がある。

そして、前記1（3）カで認定したとおり、申立人は、被申立人から、就業規則を受け取っており、被申立人は誠実に申立人の求めに応じている。

しかしながら、すべての就業規則（A₂組合員の解雇の根拠となる就業規則を除く。）、時間外労働・休日労働に関する協定書（36協定）、A₂組合員に関するタイムカードの記録の写し、給与規定、賃金台帳等必要な資料のコピーの提供については、申立人から、第1回団体交渉の議題との関連性及び必要性につき言及があったとは認められず、被申立人として、その必要性は判断できず、被申立人が申立人に対し、当該資料を提供しなかったとしても、不誠実たりえない。

(6) 小結

(3) ないし (5) で述べたとおり、被申立人は、平成29年10月2日に開催された第1回団体交渉において、申立人に対し、①機能訓練室移転の経緯、②平成29年8月14日付け懲戒処分の経緯及び理由、③平成29年9月5日付け懲戒処分の経緯及び理由を述べ、また、A₂組合員から同人の機能訓練及び機能訓練室に対する考え方も聞き、そのうえで、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を再検討するとしており、被申立人は、申立人に対し、申立人の求めに応じて、申立人の要

求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を回答しているのであって、A₂組合員にかかるはじめての団体交渉であることも鑑みれば、被申立人の対応は、不誠実であるとまでは認められず、労働組合法第7条第2号には該当しない。

また、被申立人は、申立人の求める資料の提供には応じているといえ、労働組合法第7条第2号には該当しない。

3 争点2に対する判断

(1) 争点2（ア）について

「平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分」は、A₂組合員の労働条件その他の待遇に関するものであり、義務的団交事項である。

そして、前記1（6）エ及びオで認定したとおり、被申立人は、申立人に対し、第1回団体交渉で再検討するとした、A₂組合員への平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分につき、懲戒処分を維持するとの被申立人の回答を述べるとともに、A₂組合員が被申立人に対し提出した「懲戒処分に対する抗弁書」につき、被申立人の見解をまとめた『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』を交付し、機能訓練室の移転の経緯及び理由、A₂組合員に対する懲戒処分の経緯及び理由を示した。

第2回団体交渉における被申立人の回答をみるに、その内容は、概ね、被申立人が申立人に対し第1回団体交渉で回答したものにとどまるが、申立人からは平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分それ自体につきなんら言及もなく、第2回団体交渉が、もっぱら「機能訓練室の移転」の議論が中心であったこと、また、第2回団体交渉においても、申立人の求めに応じ、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を再検討することとしたことからすれば、被申立人の対応が不誠実であるとはいえない。

申立人は、第1回団体交渉で、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分の概要を述べただけにもかかわらず、第2回団体交渉の冒頭で当該懲戒処分を維持すると結論を述べ、また、1ヶ月程度遅れて、被申立人の見解をまとめた『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』を申立人に手交するなど、被申立人は、誠実に交渉を深め、和解を模索する態度ではないと主張する。

しかしながら、被申立人は、第1回団体交渉で再検討することとした、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分につき、まず、結論を述べ、その後、A₂組合員が被申立人に検討を求めた争点①、②及び③について被申立人の見解を述べているのであって（もっとも、申立人からは平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分それ自体につき、なんら言及はなかった。）、申立人の主張するように、被申立人が、第2回団体交渉の冒頭で、被申立人の再検討結果を伝えたからといって、被申立人が不誠実であるということにはならない。また、被申立人が、被申立人の見解をまとめた、『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』を申立人に手交するのが遅かったとしても、そのことは、第1回団体交渉が不誠実であることの根拠たりうるとしても、第2回団体交渉が不誠実であることの根拠とはなりえない（もっとも、被申立人は、第1回団体交渉では、『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』を申立人に手交していないが、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分につき、申立人からの求めに応じ、当該処分の経緯や理由を述べている。）。

また、申立人は、被申立人が、第2回団体交渉で申立人に手交した『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』は事実と反する捏造文書であると主張するが、この点、申立人から、具体的な主張・立証はなく、被申立人の対応が不誠実であるとは認められない。

(2) 争点2 (イ) について

前述したとおり、「機能訓練室の移転」により、補助員なしに機能訓練業務を実施しなければならなくなり、労働安全衛生や労働災害対策など、A₂組合員の労働条件やその他の待遇に関するものであれば、被申立人は、その限りにおいて、誠実な交渉を義務づけられる。

そして、前記1 (6) オ、カ及びキで認定したとおり、被申立人は、申立人に対し、①介護人材を確保するため保育園を開設することとしたこと、②A₂組合員に対しては、元々、改修工事完了後に機能訓練室に機能訓練業務を戻すとは伝えておらず、シアタールームに移転して業務を続けるよう伝えていたこと、③シアタールームの場所・構造に何ら問題がないという認識であることを述べた。

また、改修工事完了後の機能訓練の実施場所について、被申立人が、『懲戒処分に対する抗弁書』等に係る意見』として、改修工事完了後もシアタールームで機能訓練を実施することとしたことは突然の変更ではないと発言しながら、入居者に通知した時点（平成29年4月）では、改修工事完了後に機能訓練室に機能訓練業務を戻すかどうか何も決めていないと矛盾したことを述べており、このような、被申立人の対応は不誠実であると主張する。

しかしながら、機能訓練室の移転の経緯それ自体は、義務的団交事項ではなく、被申立人の不誠実性の根拠たりえない。

そして、申立人の認識と被申立人の認識に相違があるとしても、被申立人は、当初は、改修工事完了後にどこで機能訓練を実施するか決定していなかったが、その後、機能訓練の実施場所を検討し、騒音や保育園の将来的な拡張を考慮し、改修工事完了後も引き続きシアタールームで機能訓練業務を実施することとしたと、機能訓練室の移転の経緯を伝えており、義務的団交事項であるかどうかは格別、被申立人の交渉態度には、なんら不誠実なところ

は認められない。

また、被申立人は、A₂組合員の機能訓練業務につき、当初から補助員を配置することは考えておらず、居室訪問による機能訓練業務を実施するよう依頼してきたが、A₂組合員が、被申立人の承諾なく補助員を利用して機能訓練室でのみ機能訓練業務を実施してきたと述べ、A₂組合員が「懲戒処分に対する抗弁書」において提起した機能訓練室移転の問題点については、被申立人の見解をまとめた『「懲戒処分に対する抗弁書」等に係る意見』を交付し、機能訓練室の移転の経緯と理由を詳述している。

これらのことから、被申立人は、「機能訓練室の移転」につき、誠実に交渉しているといえる。

前記1（6）キで認定したとおり、被申立人は、申立人からの入居者及びその家族にもっと丁寧に説明すべきだったのではないかという趣旨の質問に対し、機能訓練室の移転は、利便性の観点から何ら支障がないとの見解を示しており、これに対し、申立人から、機能訓練室でないと業務ができない具体的な理由について言及はなく、被申立人の対応が不誠実であるとは認められない。

なお、前記1（6）ウで認定したとおり、申立人は、第2回団体交渉の席に、被申立人の承諾なく、C₁施設の入居者の家族を同席させ、被申立人が退席を求めたが、申立人がこれに応じなかったという経緯が認められる。

そして、被申立人は、検討できるかどうかは格別、当該入居者の家族からの要望を聞いており、当該入居者の家族からの要望が義務的団交事項にならないことに鑑みれば、被申立人として、申立人に対し誠実に対応しようとする姿勢が窺われ、このような事実は、被申立人の誠実性を根拠づけるものである。

申立人は、B₁社長が入居者家族に対して「今の話題での必要性を感じな

い」と発言し、入居者家族から受け取った要望書及び署名に対する回答を求められたが、回答期日などの明確な意思表示をしなかったことは、真摯に団体交渉に臨んできたという被申立人の主張を覆すものであると主張する。

しかしながら、前述したとおり、当該入居者の家族からの要望は、義務的団交事項ではなく、被申立人が誠実交渉義務を負わないことからすれば、申立人摘示の発言や態度が、被申立人の不誠実性を根拠づけることにはならない。

(3) 争点2 (ウ) について

前述したとおり、申立人が要求する資料については、申立人が申し入れている団体交渉事項が義務的団交事項に当たり、かつ、当該団体交渉事項につき交渉を進めるうえで必要な範囲で、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項として、義務的団交事項に当たる。

そして、前記1 (6) クで認定したとおり、申立人は、被申立人に対し、第2回団体交渉において、「申立人のすべての就業規則、時間外労働・休日労働に関する協定書 (3 6 協定)、 A₂ 組合員に関するタイムカードの記録の写し、給与規定、賃金台帳等必要な資料のコピーの提供」を求めておらず、被申立人の対応が不誠実であるとはいえない。

申立人は、被申立人が、選択肢のひとつとして、機能訓練室を廃止するプランがあるとの発言をしたこと、申立人からの「もう少し丁寧に対応していればこういう事態にはならなかったと思われませんか」との質問に対し「そうかもしれませんね」と回答したことが、不誠実性の徴表であると主張するが、被申立人の発言と「申立人のすべての就業規則、時間外労働・休日労働に関する協定書 (3 6 協定)、 A₂ 組合員に関するタイムカードの記録の写し、給与規定、賃金台帳等必要な資料のコピーの提供」との関連性は認められず、

申立人の主張は採用できない。

(4) 小結

(1) ないし (3) で述べたとおり，平成29年10月13日に開催された第2回団体交渉において，被申立人は，申立人に対し，①機能訓練室の移転，②平成29年8月14日付け懲戒処分，③平成29年9月5日付け懲戒処分につき，A₂組合員から提出された書面を踏まえて，文書又は口頭により具体的に回答をしており，また，そのうえで，平成29年9月5日付け懲戒処分を再々検討するとしている。

もっとも，被申立人が，どのような観点からA₂組合員への平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を再検討したのかは明確ではなかったが，申立人からさらなる質問もなく，第2回団体交渉の議題の中心が「機能訓練室の移転」であり，申立人の求めに応じ，平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を再々検討することとしたことからすれば，不誠実であるとまではいえず，労働組合法第7条第2号には該当しない。

また，申立人は，被申立人に対し，資料の提供を求めておらず，労働組合法第7条第2号には該当しない。

4 争点3に対する判断

(1) 争点3 (ア) について

「平成29年8月14日付け及び9月5日付け懲戒処分」は，A₂組合員の労働条件その他の待遇に関するものであり，義務的団交事項である。

そして，前記1 (8) イで認定したとおり，被申立人は，申立人に対し，第2回団体交渉で提出された入居者及び当該家族からの要望書を踏まえ，『「 C₁施設 」の機能訓練についての要望書に係る回答』を

手交し、①機能訓練室の移転の経緯、②機能訓練室とシアタールームとの利便性及び構造の比較、③A₂組合員の懲戒処分の理由、④機能訓練補助員を配置しない理由を回答した。

また、前記1（8）カで認定したとおり、被申立人は、申立人からA₂組合員の懲戒解雇の理由を尋ねられ、A₂組合員が業務指示に従わなかったことであると回答している（なお、第2回団体交渉開催時点では論旨解雇である。）。

このように、被申立人は、A₂組合員の懲戒処分につき、申立人の求めに応じ回答しているのであって、不誠実とは認められない。

もっとも、どのような観点から被申立人がA₂組合員に対する平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を再々検討したのか明確ではないが、申立人に対し、第2回団体交渉で提出された入居者及び当該家族からの要望に応えるかたちで、当該議題について被申立人の主張を明確にしており、不誠実とまでは認められない。

また、申立人は、被申立人が、「見解の相違は、裁判で決着をつけるしかない。」と発言したことは、申立人との団体交渉を終わらせ、話し合いにより見解の相違を埋める努力を放棄していると主張している。

しかしながら、前述したとおり、被申立人の当該発言は、被申立人の見解を表明したにすぎず、そのことをもって、被申立人が不誠実であるとはいえない。

申立人が譲歩の姿勢を示したにもかかわらず、被申立人は、申立人には譲歩の姿勢がみられないなどと事実を捻じ曲げ、団体交渉を打ち切ろうとしたと主張するが、かかる事実は認められず、申立人の主張は採用できない。

また、申立人は、顧客である入居者家族の問いかけに具体的に回答しないことは、被申立人の不誠実性を根拠づけると主張するが、前述したとおり、団体交渉において、被申立人は、顧客である入居家族に回答する義務はなく、

被申立人の不誠実性を根拠づけることにはなりえない。

(2) 争点3 (イ) について

前述したとおり、「機能訓練室の移転」により、補助員なしに機能訓練業務を実施しなければならなくなり、労働安全衛生や労働災害対策など、A₂組合員の労働条件やその他の待遇に関するものであれば、被申立人は、その限りにおいて、誠実な交渉を義務づけられる。

そして、前記1 (8) イで認定したとおり、被申立人は、申立人に対し、第2回団体交渉で提出された入居者及び当該家族からの要望書を踏まえ、『「 C₁施設 」の機能訓練についての要望書に係る回答』を手交し、①機能訓練室の移転の経緯、②機能訓練室とシアタールームとの利便性及び構造の比較、③A₂組合員の懲戒処分理由、④機能訓練補助員を配置しない理由を回答した。

また、前記1 (8) キで認定したとおり、被申立人は、申立人に対し、B₂部長及び B₄シニアアドバイザーが、平成29年6月22日、A₂組合員に対し、機能訓練をシアタールームで継続するよう指示したと述べたところ、申立人から、第3回団体交渉において、A₂組合員は、平成29年6月22日にB₂部長に会った事実はないとの指摘を受け、平成29年11月14日付け『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議に伴う回答』において、B₄シニアアドバイザーがA₂組合員に説明した旨を回答した。

また、被申立人は、申立人からの求めに応じ、保育園の必要性及び定員並びに今後の拡張予定も回答している。

被申立人は、義務的団交事項であるA₂組合員の労働条件その他の待遇にとどまらず、機能訓練室の移転について、申立人の求めに応じて回答しており、不誠実とは認められない。

なお、申立人と被申立人には、被申立人がA₂組合員に対し機能訓練室の

移転理由を伝えただけで、改修工事完了後もシアタールームで機能訓練を実施するように指示したかどうかについて見解の相違があり、申立人は、被申立人が事実と反して機能訓練室の移転理由を伝えたと述べた、見解に相違があるなかでA₂組合員を懲戒解雇したのは、被申立人の不誠実性の徴表であると主張する。

しかしながら、前述したとおり、機能訓練室の移転の経緯自体は、義務的団交事項ではないから、被申立人が不誠実とはなりえない。

また、申立人は、第3回団体交渉で、A₂組合員が被申立人に対し提出した『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議文』への回答もしなかったと主張する。

しかしながら、被申立人は、申立人の求めに応じ、A₂組合員が提出した『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議文』に回答し、第3回団体交渉で回答できなかったところについては、平成29年11月14日付け『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議に伴う回答』につき文書で回答しているのであって、被申立人の不誠実性の根拠たりえない（もっとも、『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議文』のほとんどは義務的団交事項ではない。）。

(3) 争点3（ウ）について

前述したとおり、申立人が要求する資料については、申立人が申し入れている団体交渉事項が義務的団交事項に当たり、かつ、当該団体交渉事項につき交渉を進めるうえで必要な範囲で、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項として、義務的団交事項に当たる。

そして、前記1（8）クで認定したとおり、申立人は、被申立人に対し、第3回団体交渉において、「申立人のすべての就業規則、時間外労働・休日

労働に関する協定書（36協定）、A₂組合員に関するタイムカードの記録の写し、給与規定、賃金台帳等必要な資料のコピーの提供」を求めておらず、被申立人の対応が不誠実であるとはいえない。

申立人は、被申立人から懲戒処分の根拠となる就業規則の説明を受けていないから、A₂組合員の懲戒処分の濫用につき重要な議論ができていないと主張するが、被申立人は申立人に対し就業規則を交付しているのであるから、「申立人のすべての就業規則、時間外労働・休日労働に関する協定書（36協定）、A₂組合員に関するタイムカードの記録の写し、給与規定、賃金台帳等必要な資料のコピーの提供」に関する被申立人の対応が不誠実である根拠とはなりえない。

申立人の主張を争点3（ア）に関するものであると善解したとしても、第1回団体交渉において、被申立人は、申立人に対して、今後、平成29年9月5日付け懲戒処分に基づき退職届が提出されなければ就業規則に基づき懲戒解雇とすると述べるとともに、第1回団体交渉から第3回団体交渉において、当該処分の根拠となる事実を述べており、申立人から、特段、当該処分の根拠である就業規則について詳述するよう求められていないのであるから、被申立人が就業規則について説明をしていないからといって、被申立人の対応が不誠実ということにはならない。

(4) 争点3（エ）について

「障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針についての実施状況」については、申立人の求めるものが明確ではないが、A₂組合員の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項にかぎり、義務的団交事項であり、障がい者雇用であるA₂組合員の労働条件その他の待遇であれば、被申立人は団体交渉に応じなければならない。

前記1（8）ケのとおり、申立人は、被申立人に対して、「障害者の雇用

の促進等に関する法律に基づく障害者差別禁止指針と合理的配慮指針を理解して A₂ 組合員を雇用しているのか。」との趣旨の質問があり、被申立人は、「 A₂ 組合員を差別したことは全くない。今までそのような話になったことはない。」という趣旨の回答した事実が認められる。しかしながら、この点について、申立人が被申立人に何を求めているのか判然としない。

そうすると、被申立人は、申立人の求めに応じ回答しており、当該回答が抽象的なきらいがあるとしても、申立人が被申立人に何を求めているのか、具体的になってない以上、やむを得ないものである。

前述したとおり、被申立人が誠実に団体交渉にあたったかどうかは、申立人の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた被申立人の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して判断すべきものであるが、申立人の要求が判然とせず、また、抽象的な場合は、被申立人の回答が抽象的であるとしても、不誠実であるとはいえない。

申立人は、被申立人が、 A₂ 組合員に補助員を配置せずに機能訓練業務をさせるといふ社内制裁をしながら、障がい者を差別していないと述べたことは、不誠実性の徴表であると主張するが、被申立人が A₂ 組合員に社内制裁をしたかどうかは格別、あくまでも被申立人の見解を述べたにすぎず、このことが、ただちに、被申立人の不誠実性を基礎づけるということとはできない。

(5) 小結

(1) ないし (4) で述べたとおり、被申立人は、平成 29 年 10 月 31 日に開催された第 3 回団体交渉において、申立人の求めに応じ、必要に応じ、入居者及び当該家族からの要望を踏まえながら、①機能訓練室の移転、②平成 29 年 8 月 14 日付け懲戒処分、③平成 29 年 9 月 5 日付け懲戒処分につ

き回答し、そのうえで、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を一旦保留としている。もっとも、被申立人は、どのような観点からA₂組合員への平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を再々検討したのか明確ではないが、入居者及び当該家族からの要望を踏まえ被申立人の主張を明確にしており、不誠実とまでは認められず、労働組合法第7条第2号には該当しない。

「障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針についての実施状況」については、被申立人の回答が抽象的であるが、申立人が被申立人に何を求めているのか、具体的ではなく、被申立人の回答が抽象的であるからといって、そのことのみをもって、不誠実であるとまでは認められず、労働組合法第7条第2号には該当しない。

また、申立人は、被申立人に対し、資料の提供を求めておらず、労働組合法第7条第2号に該当しない。

5 争点4ないし争点7

労働組合法は、労働者の団体交渉権を実質的に確保するため、同法第7条第2号において、「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て拒むこと。」と規定し、被申立人が団体交渉に応じないこと、また、被申立人が団体交渉に応じても、誠実な交渉をしないことを不当労働行為として禁止している。

申立人は、①平成29年10月20日に被申立人が申立人に対し「連絡書」(甲第23号証)を送付したこと、②平成29年10月23日に被申立人がA₂組合員に対し「懲戒処分通知書(再通告)」を直接手交しようとしたこと、③平成29年10月23日に被申立人がA₂組合員に対し「懲戒処分通知書(再通告)」(甲第26号証)を内容証明郵便で送付したこと、④平成29年1月14日に被申立人が申立人に対し「連絡書」(甲第29号証)、「懲戒処分

通知書」(甲第29号証の1)及び『懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見書』に対する抗議に伴う回答」(甲第29号証の2)を送付したこと自体が、労働組合法第7条第2号に該当するとして、当委員会に救済を求めている。

しかしながら、労働組合法第7条第2号は、被申立人が団体交渉に応じないこと、また、被申立人が団体交渉に応じても、誠実な交渉をしないことを不当労働行為として禁止するものであって、申立人が当委員会に審査を求める、上記①ないし④の「不当労働行為を構成する事実」が団体交渉の不誠実性を判断する一要素となりうるとしても、労働組合法第7条第2号の法文上、文書の手交ないし送付自体が労働組合法第7条第2号には該当しえない。

そうすると、申立人が当委員会に審査を求める、上記①ないし④は、労働委員会規則(労働委員会規則昭和24年第1号)第33条第5号に規定する「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き」に該当するとして、却下すべきものである。

6 争点8について

(1) 争点8(ア)について

申立人及び被申立人が誠意をもって団体交渉を重ねたにもかかわらず、双方の主張が対立し、それ以上に譲歩の余地がないことが明確となった段階においては、それ以上の団体交渉の続行に応じなかったとしても正当な理由があると解することができる。

前記1(1)ツ及び(2)エで認定したとおり、A₂組合員の懲戒解雇の根拠となる事実、つまりは、①A₂組合員が機能訓練室の移転の指示に従わなかったこと、②A₂組合員が7日間の出勤停止及び始末書提出の懲戒処分に応じず、出勤停止期間中に出勤し、始末書を提出しなかったことについては、申立人及び被申立人に争いはない。

被申立人は、申立人に対し、第1回団体交渉から第3回団体交渉において、

申立人及びA₂組合員の求めに応じ、A₂組合員の平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分の理由を述べているが、第1回団体交渉から第3回団体交渉において、申立人及び被申立人の主張は平行線であった。

しかしながら、被申立人は、申立人の求めに応じ、第1回団体交渉及び第2回団体交渉において、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を再検討することとし、また、第3回団体交渉では、平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を一旦保留とし、最終的には、A₂組合員が始末書を提出しなかったことから、平成29年11月1日に賞罰委員会を開催し、懲戒解雇が適当であると判断したものである。

そうすると、被申立人がA₂組合員に対し、同月14日付けで懲戒解雇を通知した時点では、申立人及び被申立人いずれも譲歩の余地はなかったと認められる。

また、前記1(8)シで認定したとおり、申立人は、第3回団体交渉において、被申立人に対し、銀行や市役所に詰めかけて宣伝活動をする、社長の息子も犠牲になるという威圧的な言辞をしており、申立人及び被申立人の主張が平行線であったことを踏まえると、被申立人が、申立人からの同月15日付け団体交渉に応じなかったことに「正当な理由」がないとまではいえない。

なお、申立人は、第3回団体交渉後、平成29年11月12日に開催する定期大会後に団体交渉を実施することで合意したと主張し、被申立人は、平成29年9月5日付け懲戒処分を再検討することとしたが、再度、団体交渉をするとの約束や合意はしていないと主張する。

前記1(8)コ及びサで認定したとおり、第3回団体交渉を終了直前に、B₁社長は、申立人執行委員長から、平成29年9月5日付け懲戒処分の保

留を求められ、当該処分を一旦保留とすると述べている。

また、申立人は、被申立人に対し、A₂組合員に譲歩の余地があり、被申立人も必要があれば、提案をいただきたいと述べ、被申立人代表取締役も、「分かりました。」と述べている。

その後、申立人は、「ちょっと、時間、おきましょうよ。」と述べ、それに対し、被申立人は、時間を厳守するよう苦言を呈し、最後に、申立人は、「また、連絡するということがいいですかね。」と述べ、被申立人は、「はい。」と答えている。

前記1（5）オ及び（6）ケで認定したとおり、第1回団体交渉及び第2回団体交渉で、被申立人は、次回日程調整につき、おって回答する趣旨の発言をしているが、第3回団体交渉では、申立人と被申立人において、明確に次回団体交渉の日程を調整した事実は認められない。

一方、前述したとおり、第3回団体交渉の終了直前に、申立人が被申立人に対し、被申立人に必要があれば譲歩の提案を検討することを求め、被申立人もこれに応じていること、また、申立人が、「ちょっと時間をおきましょうよ。」と述べていることからすれば、被申立人は、申立人に団体交渉を継続する意向があることを認識できたものと思量される。

この点、被申立人は、今後、団体交渉を継続する意向がないのであれば、また、団体交渉を継続するかどうか未定であるのであれば、良好な労使関係秩序を構築する観点から、申立人に対し、被申立人の意向を明確に述べるべきであった。

しかしながら、第3回団体交渉において、申立人と被申立人において、団体交渉を継続するとの確定的な合意が成立していない以上、このことのみをもって、被申立人が、申立人からの同月15日付け団体交渉に応じなかったことに「正当な理由」がないとまではいえない。

よって、労働組合法第7条第2号に該当しない。

(2) 争点8 (イ) について

申立人が、平成29年11月15日付けで、被申立人に申し入れた「業務場所変更の妥当性」にかかる団体交渉とは、第1回団体交渉から第3回団体交渉の議題である「機能訓練室の移転」についてであるから、被申立人が、第1回団体交渉から第3回団体交渉において「機能訓練室の移転」にかかる団体交渉に誠実に対応しており、そのうえで、双方の主張が対立し、それ以上に譲歩の余地がないことが明確となっていれば、その後の団体交渉に応じなかったとしても「正当な理由」がないとまではいえない。

前述したとおり、被申立人は、第1回団体交渉から第3回団体交渉において、申立人及びA₂組合員の求めに応じて、「機能訓練室の移転」の経緯や必要性を詳述している。

もともと、申立人の追求は、A₂組合員の労働条件その他の処遇ではなく、もっぱら、経営方針としての「機能訓練室の移転」である。

そして、申立人が義務的団交事項に該当すると主張する「機能訓練室の移転」による、補助員なしに機能訓練業務を実施しなければいけなくなったこと、労働安全衛生、労働災害対策については、申立人はほとんど追求をしていない（労働安全衛生及び労働災害対策につき具体的な追求はない）。

被申立人として、申立人に対し、誠実交渉義務を尽くすべきは、A₂組合員が「機能訓練室の移転」により、A₂組合員の労働条件及びその他の待遇にどのような影響を及ぼすかであるが、この点、申立人は、機能訓練業務においてA₂組合員に補助員を配置することを求め、被申立人は、申立人に対し、①当初から補助員を配置する予定はなかったこと、②A₂組合員のみでできる業務を実施するよう指示していることを述べており、申立人及び被申立人の主張は、平行線であった（この点、申立人がさらなる追求をした事実も認められない）。

そうすると、申立人が被申立人に対し、同月15日付けで団体交渉を申し

入れた時点では、申立人及び被申立人いずれも譲歩の余地はなかったと認められる。

よって、被申立人が、申立人からの同月15日付け団体交渉に応じなかったことに「正当な理由」がないとまではいえない。

なお、前記6(1)で述べたとおり、第3回団体交渉において、申立人と被申立人において、団体交渉を継続するとの確定的な合意も成立していない。

よって、労働組合法第7条第2号に該当しない。

7 争点9について

(1) 争点9(ア)について

被申立人が誠実交渉義務を尽くし、団体交渉が行き詰まりに達したら、その後、事情変更がなければ被申立人は団体交渉を再開する義務はない。

前述したとおり、被申立人は、団体交渉が行き詰まりに達したとして、申立人からの平成29年11月15日付け団体交渉の申入れに応じなかったものであり、被申立人には、団体交渉に応じない「正当な理由」がないとまではいえない。

そして、本件議題につき、同月15日から同月22日までに、被申立人に団体交渉に応ずべき事情変更も認められないから、被申立人には、申立人からの同月22日付け団体交渉の申入れに応じない「正当な理由」がないとまではいえない。よって、労働組合法第7条第2号に該当しない。

(2) 争点9(イ)について

被申立人が誠実交渉義務を尽くし、団体交渉が行き詰まりに達したら、その後、事情変更がなければ被申立人は団体交渉を再開する義務はない。

前述したとおり、被申立人は、団体交渉が行き詰まりに達したとして、申立人からの平成29年11月15日付け団体交渉の申入れに応じなかった

のであり、被申立人には、団体交渉に応じない「正当な理由」がないとまではいえない。

そして、本件議題につき、同月15日から同月22日までに、被申立人に団体交渉に応ずべき事情変更も認められないから、被申立人には、申立人からの同月22日付け団体交渉の申入れに応じない「正当な理由」がないとまではいえない。よって、労働組合法第7条第2号に該当しない。

8 争点10について

(1) 争点10（ア）について

ア 機能訓練室での機能訓練業務の再開

（認定事実1（1）カ、ク、コ、サ、ス、ソ及びタ）

被申立人は、平成29年6月20日又は22日、A₂組合員に対し、「C₂ 保育園」を開設するために実施していた工事完了後も、機能訓練業務をシアタールームで実施するよう指示したところ、A₂組合員は、これに納得せず、機能訓練室に機能訓練機材等を運び込み、7月3日から、機能訓練室で機能訓練業務を再開した。

これに対し、B₂部長は、A₂組合員に対し、シアタールームで機能訓練業務を実施するとの被申立人の方針に従うように指示したが、A₂組合員は、これに納得せず、機能訓練室で業務を続けたため、被申立人は、同月6日付けで、A₂組合員に対し、再度、シアタールームで機能訓練業務を実施するよう指示し、同月11日、被申立人は、A₂組合員に対し、被申立人の方針を述べた。

さらに、B₂部長は、A₂組合員に対し、同月14日、同月13日付け文書を手交し、シアタールームで機能訓練業務を実施するよう指示し、これに応じなければ、就業規則に基づき処分をする旨通知した。

イ 平成29年8月14日付け懲戒処分（認定事実1（2）ア及びイ）

被申立人は、平成29年8月2日、賞罰委員会を開催し、A₂組合員が被申立人の指示に従わず機能訓練室で機能訓練業務を再開し、被申立人がA₂組合員に対しシアタールームに移動するよう指示しても、A₂組合員は当該指示に従わなかったことから、就業規則第81条第1項(6)及び(20)の規定に基づき、同月22日から同月28日までの7日間の出勤停止及び始末書の提出を求めることとし、被申立人は、同月14日、A₂組合員に対し、懲戒処分通知書を手交した。

ウ 平成29年8月14日付け懲戒処分後のA₂組合員の状況

(認定事実1(2)エ)

A₂組合員は、出勤停止期間中である平成29年8月22日から同月28日にかけて、C₁施設 に出勤し、これに対し、B₃施設長は、A₂組合員に、①出勤停止期間中であること、②給与の支払いはないことを伝え、退所を指示したが、A₂組合員は、B₃施設長の指示に従わず、C₁施設 に出勤し続けた。

なお、被申立人は、A₂組合員に対し、出勤停止期間中、ブログの更新といった業務を指示した。

エ 平成29年9月5日付け懲戒処分(認定事実1(2)オ及びカ)

被申立人は、平成29年8月31日、賞罰委員会を開催し、A₂組合員が出勤停止期間中である同月22日から28日にかけて、C₁施設 に出勤し、B₃施設長の退所の指示に従わなかったこと、及び、始末書を提出しなかったことから、就業規則第81条第2項(7)、(22)及び(23)の規定に基づき、論旨解雇とすることとし、9月5日、A₂組合員に対し、懲戒処分通知書を手交した。

オ A₂組合員の申立人への加入、第1回団体交渉・第2回団体交渉の経緯
(認定事実1(4)ア、イ、(5)ア、イ、ウ、オ及び(6)イ、エ)

A₂組合員は、平成29年9月11日、申立人に加入し、申立人は、同

月12日、被申立人に対し、機能訓練室の移転、A₂組合員への平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分等を議題とする団体交渉を申し入れ、第1回団体交渉が10月2日に開催された。

第1回団体交渉では、被申立人は、機能訓練室の移転や平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分の経緯や理由を述べ、申立人は、被申立人に対し、A₂組合員への平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分の撤回を求めた。被申立人は、申立人の要求を再検討することとし、第1回団体交渉を終えた。

その後、同月13日、第2回団体交渉が開催され、被申立人は、申立人に対し、第1回団体交渉で再検討することとしていた、A₂組合員への平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を撤回しない方針であると述べた。

カ A₂組合員への懲戒解雇の通知（認定事実1（7）ア、イ、ウ及びエ）

被申立人は、平成29年10月16日、賞罰委員会を開催し、A₂組合員への諭旨解雇を維持することを決定し、同月20日、申立人に対し、その旨を通知した（なお、申立人への通知によれば、被申立人は、A₂組合員が同月30日までに退職届を提出しなければ、懲戒解雇とするとのことである。）。被申立人は、同月23日、A₂組合員に対し、懲戒解雇通知書を手交したが、A₂組合員がこれを受け取らなかったため、同日、内容証明郵便にて、懲戒処分通知書を送付した。

キ 第3回団体交渉の経緯（認定事実1（8）イ、ウ、エ、キ及びコ）

申立人は、平成29年10月21日、被申立人に対し、団体交渉を申し入れ、同月31日、第3回団体交渉が開催された。

A₂組合員は、被申立人に対し、『「懲戒処分に関する抗弁書等に係る意見」に対する抗議文』を提出し、当該文書の撤回を求め、被申立人は、申立人に対し、B₂部長及びB₄シニアアドバイザーが6月22日に機能訓練

を引き続きシアタールームで実施するよう指示していることを述べたが、最終的には、B₁社長が、A₂組合員への懲戒解雇にかかる判断を一旦保留することとして、当該団体交渉を終えた。

ク A₂組合員への懲戒解雇の通知（認定事実1（9）ア及びイ）

被申立人は、平成29年11月1日、賞罰委員会を開催し、A₂組合員への懲戒解雇を維持することとし、A₂組合員に通知することとした。

被申立人は、同月14日、A₂組合員に対し、懲戒解雇を通知した。

ケ 不当労働行為意思

アからクで述べたように、被申立人のA₂組合員に対する懲戒解雇は、A₂組合員が申立人に加入するまでの事実に基づく、つまりは、①A₂組合員が、被申立人の再三の指示に従わずにシアタールームで機能訓練業務を実施したこと、②被申立人がA₂組合員に対して命じた懲戒処分（出勤停止及び始末書の提出）に従わなかったこと、そのため、③被申立人は、平成29年9月5日付けでA₂組合員を諭旨解雇としたことによるものである（就業規則によれば、諭旨解雇とされた被処分者が始末書を提出しなければ懲戒解雇となる。）。

被申立人は、A₂組合員が申立人に加入し、団体交渉が開催されたことから、当該諭旨解雇を再検討し、最終的には、当該諭旨解雇を維持し、A₂組合員から始末書が提出されなかったことから、懲戒解雇としたものである。

そうすると、A₂組合員の懲戒解雇は、A₂組合員が申立人に加入するまでの事実に基づくものであるから、不当労働行為意思を觀念することはありえず、労働組合法第7条第1号には該当しえない。

コ 申立人の主張

申立人は、①A₂組合員が申立人に加入することにより、被申立人の懲戒解雇ありきの意思が強化され、②申立人が被申立人に対し、譲歩の提案

やA₂組合員の諭旨解雇及び懲戒解雇にかかる説明を求めても、被申立人は回答を避け、まともに説明を行っていないこと、③被申立人は、A₂組合員に対し、一方的に懲戒解雇を通知したことに不当労働行為意思が認められると主張する。

しかしながら、ケで述べたように、A₂組合員は、申立人に加入するまでに諭旨解雇とされ、申立人に加入するか加入しないかに関わらず、A₂組合員が始末書を提出しなければ、懲戒解雇となっていたこと、被申立人は、申立人の申し入れに応じ団体交渉を開催し、機能訓練室の移転、諭旨解雇及び懲戒解雇の経緯を述べるとともに、申立人の要求に応じ、A₂組合員の解雇を再検討していることからすれば、A₂組合員が申立人に加入したが故に懲戒解雇になったということとはできない。よって、申立人の主張は採用できない。

サ 小結

アからコで述べたとおり、A₂組合員の懲戒解雇は、労働組合法第7条第1号に該当しない。

(2) 争点10 (イ) について

ア 支配介入の判断基準

被申立人の行為が労働組合法第7条第3号に規定する支配介入に該当するには、被申立人に主観的要件すなわち不当労働行為意思が存することを要するというべきであるが、この不当労働行為意思とは、直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図であることを要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があれば足りると解すべきである。

そして、支配介入該当性は、その行為自体の内容、程度、時期のみではなく、問題となる行為が発生する前後の労使関係の実情、使用者、行為者、

組合、労働者の認識等を総合して判断すべきものである。

イ 組合攻撃の意図

前述したとおり、被申立人のA₂組合員に対する懲戒解雇は、A₂組合員が申立人に加入するまでの事実に基づきなされたものであり、当該懲戒解雇により申立人及び申立人支部の運営に影響を生じさせているものではない。

また、被申立人は、前記（１）ケでも述べたとおり、A₂組合員が申立人に加入したことにより、団体交渉における申立人の要求を踏まえA₂組合員の平成29年8月14日付け懲戒処分及び平成29年9月5日付け懲戒処分を再検討し、改めて賞罰委員会を開催するなど、A₂組合員の懲戒処分を慎重に検討しており、被申立人に、客観的にみて、申立人を弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることを認識していたとは認められない。

よって、被申立人のA₂組合員の懲戒解雇は、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当しない。

9 附言

本事案では、平成29年10月2日、同月13日及び同月31日に開催された団体交渉が不誠実であるとして争われており、当委員会が不誠実性を判断するうえでは、団体交渉の録音データ（甲38の1、2、3）の反訳（逐語的な記録）が重要となってくる。

当委員会は、申立人及び被申立人に対し、団体交渉の録音データの反訳（逐語的な記録）の提出を求めたが、申立人及び被申立人からは、当該文書は提出されなかった。

一般的には、申立人が不誠実であることを主張・立証し、これに対し、被申立人が反論・反証することにより、事実が明確になる。

本件でも、まず、申立人から、団体交渉の録音データのうち、被申立人が不誠実であることを立証できる部分について、当該部分の反訳（逐語的な記録）が提出されていれば、被申立人の反論・反証が促され、事実が明確になることにより、不当労働行為救済申立てにかかる審理の円滑化や迅速化に繋がったと考えられる。

よって、今後は、申立人及び被申立人、特に申立人においては、積極的に団体交渉の録音データの反訳（逐語的な記録）を提出するよう努められたい。

第4 結論

以上の次第で、労働組合法第27条の12第1項及び労働委員会規則第43条第1項の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和 2年 4月21日

三重県労働委員会

会 長 向 山 富 雄