

【別紙】

1 当事者の概要

- (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。

2 事件の概要

3年4月1日、会社は、すみれ訪問看護ステーション（以下「すみれST」という。）を開設したが、管理者が5月31日をもって退職することとなり、5月28日、会社社長は、すみれSTの職員であるX1に、すみれSTは休止すること及び6月末をもって退職してもらうことを告げた。6月5日、X1は、組合に加入し、その後、すみれSTの職員であるX2、X3及びX4（以下、この組合員3名を「X2ら3名」という。）も組合に加入した。

6月25日及び7月15日、組合と会社とは、団体交渉を開催したが、会社は、6月25日、組合に回答書（以下「6月25日付回答書」という。）を交付し、X1が解雇を争うのであれば懲戒解雇の手続を進める旨通知した。会社は、X2ら3名に対し、8月31日をもってすみれSTを廃止すること及び同日付けをもってX2ら3名を解雇する旨を通知した。

8月4日、第3回団体交渉が開催され（3回開催された団体交渉を以下「本件団体交渉」という。）、同月17日、会社は、X2及びX3のそれぞれの兼業先に対して、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、すみれST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、会社に第4回団体交渉を申し入れたところ（以下「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(1)から(6)までの点が争われた事案である。

- (1) 会社が、X2をすみれST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。（争点1）
- (2) 会社が、6月30日にX1を、8月31日にX2ら3名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。（争点2）
- (3) 会社が、8月17日に本件兼業照会を行ったことは、X2及びX3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。（争点3）
- (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。（争点4）
- (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。（争点5）

- (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、X1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。(争点6)

3 主文の要旨 <一部救済>

- (1) 会社による文書交付(要旨: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、社会保険料についての議題に応じなかったことが、不当労働行為であると認定されこと、及び今後このような行為を繰り返さないよう留意すること。)
- (2) 会社による上記(1)の履行報告

4 判断の要旨

- (1) 争点1について

ア 本件事業廃止に至る経緯をみると、社長は、3年5月10日頃、Z1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、そして、5月末にはZ1管理者が退職し、法令上必置とされる管理者が不在となり、この時点ですみれST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。

その後、社長は、X1及びX2らが組合に加入する以前の5月28日から29日にかけて、上記の事情を理由に挙げて、すみれSTの事業を休止することをX1及びX2ら3名に伝えている。

そして、X1及びX2ら3名が組合加入した後に、Z1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、すみれST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。

また、すみれSTで中心的役割を担うはずのZ1管理者はX1との確執により退職し、社長がすみれSTの運営を一任していたX1には解雇を通告したことで、社長がすみれST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、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。

イ 組合は、9月から常勤となるX2を管理者に任命すれば、すみれSTの事業存続は可能であったと主張するが、X2ら3名の組合加入前にX2に管理者への就任を打診したような事情はなく、会社が、X2をZ1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り、会社がX2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。

ウ 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、本件事業廃止を行ったことは、不当労働行為に当たるとはいえない。

- (2) 争点2について

ア X1の解雇

(ア) 会社が、X1の組合加入を認識した6月5日以前の5月28日に、社長とX1とは面

談し、社長は、X 1 を解雇する旨を伝えた上で、すみれS Tを5月31日をもって休止すること、X 1 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。このことから、会社は、X 1 が組合に加入する以前から、既に同人にすみれS Tを退職してもらう、すなわち同人を解雇する決断をしていたといえる。

(イ) なお、会社が、X 1 の組合加入を認識した6月5日以前の経緯は以下のとおりである。

社長は、2年10月、新たに訪問看護事業を始めるとして、X 1 にすみれS Tの開設の準備業務を指示した。その後社長が、X 1 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、社長はX 1 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5月10日頃、運営を開始して間もないうちに、①法令上管理者は常勤であるべきところ、Z 1 管理者が常勤でなかったことや、②すみれS Tの人員配置が法令で定める基準を満たしていなことが判明した。こうした重要な事実を、①についてはX 1 から報告されておらず、②については、X 1 は所管行政庁に確認することなく知人の同業者に確認しただけで、「問題はない。」と社長に回答していた。これらのことを知った社長が、X 1 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、社長は、5月末頃にZ 1 管理者から、X 1 の仕事ぶりや業務の進め方はすみれS Tを私物化しているとの話を聞いたことが認められる。

こうした経緯により、社長は、X 1 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。

(ウ) したがって、会社が、6月30日にX 1 を解雇したことは、不当労働行為に当たるといえない。

イ X 2ら3名の解雇

会社は、すみれS Tの事業休止を決めた段階で、X 2ら3名に対し、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のであるから、X 2ら3名の組合加入前の時点で、既にすみれS Tの事業が継続されない場合には、X 2ら3名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、X 2ら3名の解雇は、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上記(1)で判断したとおりである。

したがって、X 2ら3名の解雇は、不当労働行為に当たらない。

(3) 争点3について

ア 会社は、3年8月17日に本件兼業照会を行ったことについて、X 2及びX 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、既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、これに対し組合が文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、文書で、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、会社の回答書には、X 2ら3名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、組合の質問に対し具体的な回答を行っていない。そして、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認めるに足りる事情はうかがえない。仮に、会社が、休業補償の金額に

異論があるのであれば、会社の見解を示して組合と協議すべきであったといえる。

そうすると、会社は、X 2ら3名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。

イ 一方で、本件兼業照会によってX 2及びX 3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) 争点4について

本件団体交渉において、組合と会社とは、X 1の解雇及びすみれS Tの事業休止又は廃止を議題として協議している。

ア X 1の解雇を議題とする協議

本件団体交渉において、会社は、X 1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おり、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 すみれS Tの事業休止及び事業廃止を議題とする協議

会社は、すみれS T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、本件事業廃止を決定して以降は、文書で、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、さらに、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、管理者については、Z 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、X 2はすみれS T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。そして、経営状況の根拠として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。

こうした会社の対応をみれば、会社は、すみれS T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、X 1の解雇及びすみれS Tの事業休止ないし廃止について、相応の説明を行っていると評価することができるから、本件団体交渉における会社の対応が、不当労働行為に当たるとはいえない。

(5) 争点5について

ア 組合は、「社会保険料の負担」、「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文書（以下「団交申入書」という。）で行った。これに対し会社は、11月5日付回答書を組合に送付し、「社会保険料の負担」について、団交申入書で組合が記載している経過は、事実と相違しており、社会保険料のX 1の自己負担分の催告の撤回には応じられないとし、「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既に文書で会社の見解を示しているから、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。

確かに、「不当労働行為」については団交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、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)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、組合の見解を求めているが、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することはできない。

イ 一方、「社会保険料の負担」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、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。

ウ 以上のとおり、本件団体交渉申入れのうち、「社会保険料の負担」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、会社がこ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) 争点6について

会社は、6月25日付回答書で、X1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。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、X1の懲戒事由について協議が行われている。

このことについて組合は、会社がX1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が、前記(2)で判断したとおり、5月28日の面談では、すみれSTの事業の休止のみを理由にしてX1に穏当に退職するように通告したが、X1がこれに応じなかったため、社長が認識している事実(前記(2)ア(i))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、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、X1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、この趣旨は、会社としてはX1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、同人の解雇撤回を求める組合活動を阻害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、X1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。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和4年4月6日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和7年3月18日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和7年5月21日 |