



命 令 書

申 立 人 東京都品川区
労組ジーケーアイ
委員長 A1

被 申 立 人 東京都港区
Y会社
代表取締役 B1

上記当事者間の埼労委平成30年（不）第4号H 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年6月9日第937回公益委員会議、同年6月24日第938回公益委員会議及び同年7月2日第939回公益委員会議において、会長・公益委員青木孝明、公益委員甲原裕子、同向田正巳、同山下三佐子及び同山崎仁枝が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、①申立人が被申立人に対し、申立人組合員 A1 （以下「A1 」という。）の労働災害などについて団体交渉の申入れをしたところ、被申立人がこれを拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及

び第3号に該当する不当労働行為であるとして、②被申立人がA1を雇止めにしたことは労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、③被申立人がZ健康保険組合からA1に支払われた傷病手当金について説明していないことは労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、申し立てられたものである。

また、④A1が診察を受けた内容を確認するため、被申立人埼玉製作所狭山工場健康管理センターに申入れを行ったところ、被申立人がこれを拒否したことが労組法第7条第4号に該当する不当労働行為であるとして追加で申し立てられたものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、以下の文書を申立人に交付し、かつ、埼玉製作所内の全ての掲示板に3か月間掲示しなければならない。

労組ジーケーアイ殿
Y会社 は、埼玉製作所における労働災害を議題とする団体交渉要求を不当にも拒否しました。今後は、貴組合と誠実に交渉致します。
Y会社 は、貴組合員の傷病手当金を何ら説明することなく、何ら断りもなく、差し押さえました。窃盗に近い行為であり、真摯に反省するとともに謝罪致します。今後、このようなことは致しません。
●年●月●日
東京都港区
Y会社
代表取締役社長 ●●●● 会社印

- 2 被申立人は、①雇止めを撤回し、バックペイを支払わなければならない。
②CM関節症などの再発の恐れのない事務職などで職場へ復帰させなければならない。
③労働災害に対する慰謝料を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、A1に関する診療情報の開示及び説明、診療医との面談要求に速やかに応じなければならない。また、今後、同種の不当労働行為をしないことを誓約しなければならない。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人労組ジーケーアイ（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、平成20年2月1日に結成された組合であり、申立時における組合員数は2名である。

(2) 被申立人

被申立人Y会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を有し、昭和23年に設立された、自動車、オートバイ等の製造・販売を業とする株式会社である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 平成29年10月4日、A1 は、会社との間で同日から平成30年1月3日までを契約期間とする期間3か月の期間従業員雇用契約を締結した。A1 は、会社の埼玉製作所の生産ラインで、直接製造に関わる業務に従事した。

(2) 平成29年11月下旬、会社はA1 に対し、「期間従業員契約更新可否連絡書」を渡した。同文書には同年12月26日（火）午後5時30分からA1 の契約更新手続が行われる予定であることが記載されていた。

(3) 平成29年12月4日（月）、A1 は、痔の手術後体調が悪くなり、B2 チームリーダー（以下「B2 」という。）に電話をし、欠勤することを伝えた。以後、A1 は、同月8日（金）まで欠勤した。

(4) 平成29年12月18日（月）、A1 は、B2 に電話をし、指の痛みのため会社を休むこと及び指の痛みについては労災にしてほしい旨を申し出た。同月19日（火）、B2 は、A1 に電話をし、同月20日（水）に会社の埼玉製作所狭山工場健康管理センター（以下「健康管理センター」という。）を受診す

るように伝えた。

- (5) 平成29年12月20日(水)、A1 は、B2 及びB3 ユニットリーダー(以下「B3 」という。)の同席の上、健康管理センターを受診し、B4 医師の診察を受けた。B4 医師はA1 に対し、「指を使う仕事をしないように」と指示した。

受診後、A1 は、会社埼玉製作所事務棟の打合せスペースでB2 及びB3 と面談をした。このとき、A1 は、B2 から出社の意向について聞かれ、労災なので出社しないと話した。この日以降、A1 は出社しなかった。

- (6) 平成29年12月21日(木)、A1 は出社せず、総務課のB5 社員(以下「B5 」という。)から電話連絡を受けた。

- (7) 平成29年12月22日(金)、B2 は、A1 に対し、現在の状況と出社についての意向を確認するために電話連絡をした。B2 は、A1 に対し出社できないかと尋ねたが、A1 は、労災であるので出社しない旨を回答した。

同日、A1 は松戸市立福祉医療センター東松戸病院(以下「東松戸病院」という。)を受診した。

- (8) 平成29年12月25日(月)、組合は会社に対して、以下のとおり「労災証明のお願い」をファクシミリにより送付し、会社は同日、同文書をファクシミリで受信した。また、同日、組合委員長のA2 (「A3 」と名乗った可能性あり)が会社へ電話連絡をし、同文書がファクシミリで届いているかどうかを確認した。

なお、同文書には、東松戸病院医師による同月22日付け診断書が添付されており、「約4週間(受傷から)の安静と内服・外用を要する」と記載されていた。

平成 29 年 12 月 25 日

Y 会社 埼玉製作所
総務課 期間従業員担当 御中

労組ジーケーアイ
委員長 A2

労災証明のお願い

お世話になっております。

残念なことに、当労組組合員、A1 【職番 C12196、所属 C A E No. 4
ライン】が労災により、12 月 18 日月曜日から休業しております。同月 22
日金曜日、松戸市立福祉医療センター東松戸病院を受診し、両手母指 CM 関
節症及び腰ヘルニアの発症により 4 週の安静を要するとの診断がなされま
した（診断書参照）ので、お知らせ致します。

治療費の請求書（5 号様式）及び休業補償申請書（8 号様式）の作成に際
しまして、事業主が証明する事項がございます。書面を近く送付致します
が、先ずは、貴社として、本件の労災申請に協力していただけるか、12 月
27 日水曜日 17 時までにご回答願います。なお、回答は文書を組合宛にファ
クス送信ください。ファクス番号 048-948-7149。

契約更新について。労災申請に協力していただけるのであれば、明年 1 月
4 日以降の契約は更新しない意向ですが、労災の対象外となり健康保険に
よる傷病手当となってしまうことも考えられます。このため、本件がどう補
償されるか明確になるまでは、契約の継続をお願い致します。

添付資料 診断書 1 枚

以上

fax 送先 04-2953-3362

- (9) 平成29年12月29日（金）、A2 が会社へ電話をしたところ、総務課のB6 社員（以下「B6 」という。）が対応した。A2 は、同月25日付け文書の回答を求めたが、B6 は、A1 の組合への加入について不明であるため、この電話では要求に応じられない、A1 の安否確認がしたいと話をした。同日午後4時頃、A1 は会社に電話をし、B6 が対応した。
- (10) 平成29年12月30日以降、A1 は、会社に対し、同月29日付け独身寮退寮届を郵送し、独身寮の部屋及び会社のロッカーの鍵を返却した。
なお、A1 が会社の独身寮に居住していたのは同月18日頃までである。
- (11) 平成30年1月9日、組合が送付した平成29年12月25日付け「労災証明のお願い」に対して、会社は以下の「回答書」を組合に送付した。

労組ジーケーアイ

委員長 A2 殿

平成 30 年 1 月 9 日

Y 会社

埼玉製作所 生産業務部

総務課長 B7

回答書

平成 29 年 12 月 25 日付け「労災証明のお願い」に対して、下記の通り回答を致します。

記

「労災申請の協力」について

労災申請について、関係書類をご提出いただいた場合は、内容を確認し対応させていただきます。

なお、弊社と A1 氏との労働契約は、平成 30 年 1 月 3 日までとなっております。

契約更新に関しては、A1 氏へ平成 29 年 12 月に弊社から契約更新に関して手続きを取るようご案内を致しました。しかし、その後 A1 氏とは弊社からの再三に渡る電話での連絡にも関わらず、電話に出ていただけない状況が続いております。また、寮室にも不在であることから契約更新の手続きが出来ておりません。A1 氏との労働契約は平成 30 年 1 月 3 日をもって既に終了をしていることから、それ以後の契約更新は出来ない状況となっております。

以上

(12) A1 は、Z 健康保険組合から平成30年3月5日付けで、傷病手当金及び傷病手当金付加金の支給決定通知を受けた。支給期間は平成29年12月5日から平成29年12月10日の間であった。

(13) A1 は、所沢労働基準監督署長から平成30年5月11日付けで、労災保険休業給付支給決定通知を受けた。対象期間は平成29年12月22日から平成30

年1月26日までであった。

- (14) 組合は、会社に対し、平成30年7月12日付け「団体交渉申入書及び要求書」を手交した。
- (15) 平成30年7月13日、組合は当委員会にあっせん申請をした。あっせん期日が同年8月22日に開かれたが、双方の主張に大きな隔たりがあり、不調により終了した。
- (16) 平成30年11月9日、A1 は会社を相手方として、東京地方裁判所に労働審判の申立てを行った。
- (17) 平成30年12月27日、組合は、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。

3 追加申立てに至る経緯

- (1) 令和2年3月2日、A1 は、平成29年12月20日におけるB4 医師の診察内容を確認するため、健康管理センターに電話で申入れを行った。
- (2) 令和2年3月4日、健康管理センター長（B8 医師）は、A1 に対し、同月2日の申入れについて回答を差し控える旨を電話により返答した。
- (3) 令和2年5月29日、組合は、当委員会に対し、本件救済の追加申立てを行った。

第4 争点

- 1 組合が会社に平成29年12月25日付け「労災証明のお願い」（甲第1号証）を送付したことは、団体交渉の申入れに当たるか。当たる場合、それへの会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
〈争点1〉
- 2 会社がA1 の期間従業員雇用契約を更新しなかったことは、労組法第7

条第1号の不当労働行為に当たるか。〈争点2〉

3 Z 健康保険組合からA1 に支払われた傷病手当金について、A1 が会社及び同健康保険組合に過少ではないかと問い合わせたか。会社及び同健康保険組合が、問合せに対し説明を拒んだ場合、これが労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。〈争点3〉

4 健康管理センターの診察内容に関するA1 からの確認の申入れに対して、同センターが回答を拒否したことは、労組法第7条第4号の不当労働行為に当たるか。〈争点4〉

第5 判 断

1 組合が会社に平成29年12月25日付け「労災証明のお願い」（甲第1号証）を送付したことは、団体交渉の申入れに当たるか。当たる場合、それへの会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

〈争点1〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

(ア) 要求書に要求事項を示し回答指定日を設ける場合、団体交渉を行うことが多いのであって、「要求書」という標題の文書の中に、団体交渉に必要な事項（交渉の日時、場所、出席者など）を記載し要求するならば、それは「団体交渉申入書」という標題ではなくても、団体交渉の申入れに当たると解するのは当然である。

組合発出の甲第1号証「労災証明のお願い」について、会社は「団体交渉申入書」ではないとし、団体交渉申入れには当たらず、団体交渉の拒否に当たらないと主張しているが、要求書という標題のもと、要求事項とともに団体交渉を求めることもあり、組合文書の標題によって労組法の保護対象から外れることはない。

確かに、甲第1号証の文書で、組合と会社の責任者が面会して説明を求めるといふ意味での団体交渉は要求していない。しかし、要求事項を明示し、期限を設け回答を要求している。法的保護の対象となる団体交渉とは、労使間の合意を目指す手続を指すのであり、団体交渉

申入書の提出や労使の面談を法的要件としてはいない。契約期間が実質的に終了させられる危険迫る状況の中で、組合として不当解雇を未然に防ぐために、面談による団体交渉を設定して解決するというのは、現実的な方策ではなかった。組合が甲第1号証の文書において、会談による交渉を申し入れていないからと言って、労組法の保護対象から外れることはない。

(イ) 会社は、甲第1号証の文書で要求した回答期日を守らず、遅れて提出した回答書（甲第2号証）の内容も診断書の提出に対する対応を何ら示さない不誠実な内容であり、かつ、組合が雇用継続やそれに代替する労災補償を求めているのに対して、雇用関係の終了を一方的に宣言するなど交渉する意思がないことを示しており、会社の対応が誠実交渉義務に反するかどうか問われるのである。

甲第1号証によりA1 が組合員であることを公然化すると、会社は、「業務多忙により」組合文書への対応が遅れたと主張するが、甲第2号証の回答書にあるとおり、A1 の契約更新に関して、再三、電話連絡する時間はあった。にもかかわらず、会社は組合への回答を後回しにしたことは、組合との交渉を避けたと言わざるを得ず、不当労働行為であることは明らかである。

会社は、回答書において、①診断書を無視し、②回答書は期限を守らず、③組合の代表者と交渉をせずに組合員A1 に雇用関係の終了を一方的に通告しており、これらは、誠実交渉義務違反（①及び②）、支配介入や団体交渉拒否の不当労働行為なのである。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 組合の平成29年12月25日付け「労災証明のお願い」（甲第1号証）は、そもそも会社に対する団体交渉申入れに当たらないので、会社の対応が団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為に当たらないことは明らかである。

平成29年12月25日付け「労災証明のお願い」なる文書（甲第1号証）は、何ら事前の連絡なく組合から会社宛てにファクシミリ（総務課代表番号）にて突然送信された。その後、同日の午前11時頃及び同

日午後5時頃に「A3」と名乗る男性から会社総務宛に電話があった。午後5時頃の電話には総務のB5がこれに出て、「A3」と名乗る男性からファクシミリを送信したが確認していただいたかとの話があったので、B5は、ファクシミリは受信している旨及び担当者により内容確認を行う旨を返答した。この日の電話のやり取りで甲第1号証が団体交渉の申入れであるという話は全くなかった。

年末の繁忙期でもあったため、当時の会社担当者（B6）がファクシミリを確認したのは、平成29年12月28日であり、担当者は同日にA1へ電話したが不通であり連絡が取れなかった。同月29日、当時の組合委員長のA2から電話連絡を受け、同月25日付け「労災証明のお願い」文書への返答を求められたが、その時点でA1の組合への加入について全く聞いていなかった。会社担当者はA1と電話連絡ができ、A1から、組合への加入は事実である、労災申請の証明をしてもらいたい、契約更新について今は話をしたくない旨の説明があったが、更新についての意向は示されず、団体交渉についての話もなかった。その上で、同日会社担当者の上司がA2に電話連絡を行ったが、労災申請については真摯に対応すること、「労災証明のお願い」への文書回答は年明けになる旨を伝え、A2もその旨について了承した。したがって、会社担当者も上司も「労災証明のお願い」なる文書が会社に対する団体交渉申入れの書面という認識はなかったのである。もとより、この日の電話のやり取りで甲第1号証が団体交渉の申入れであるという話は全くなかった。

(イ) 平成29年12月29日に会社担当者がA1と電話してから、平成30年7月11日まで、組合から会社に対して連絡はなく、もとより団体交渉申入れもなかった。平成30年7月12日、組合委員長のA1は同日付け「団体交渉申入書及び要求書」（乙第1号証）を会社担当者に手交した。そこで、初めて会社に対して団体交渉が申し入れられたが、これは組合が労働委員会にあっせんの申請をするので、そのあっせん期日が団体交渉日であり、あっせん手続に会社が応じてもらいたいとの趣旨の説明があった。会社は、あっせん手続に応じたが、平成30年7

月 13 日付けあっせん申請においても、組合は甲第 1 号証が団体交渉の申入れであり、会社がこれを拒否したなどとは全く記載していない。当該申請において、甲第 1 号証について単に「組合申入」であり、その後の平成 30 年 1 月 9 日に会社回答（甲第 2 号証）があったとだけ記載する一方、乙第 1 号証については「団体交渉申入書及び要求書」と明記しているのであり、このことは、組合自身、甲第 1 号証が団体交渉申入れではないことを自認していたことの証左である。

(2) 当委員会の判断

ア 労組法は、「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て拒むこと」を不当労働行為として禁止している（労組法第 7 条第 2 号）。

このような法的保護の対象となる団体交渉とは、労働組合と使用者との間で、労働者の待遇又は労使関係上のルールについて行う交渉であるが、労働組合が団体交渉を申し入れる場合、団体交渉申入書等によって、団体交渉の当事者（労働組合の名称・所在地）、担当者、交渉事項などを明確に示す必要がある。

こうした点を踏まえ、組合が会社に対し、「労災証明のお願い」を送付したことにより、団体交渉を申し入れたと言えるかどうか検討する。

イ まず、当該文書の標題は「労災証明のお願い」であり、受信者名は「Y 会社 埼玉製作所 総務課 期間従業員担当」であって、一見してそれが団体交渉の申入れの意味を指すとは解し難い。発信者名として、労働組合の名称は「労組ジーケーアイ」と書かれているものの、その所在地も電話番号も記載されておらず、交渉事項についても明確に示されていない。

当該文書には「本件の労災申請に協力していただけるか、12 月 27 日水曜日 17 時までにご回答願います。なお、回答は文書を組合宛にファクス送信ください。」とあり、会社としては、「労災証明のお願い」に対し文書回答のみすれば足りると考えるのが一般的である。

なお、この文書の末尾で、雇用契約の更新について、「労災の対象外と

なり健康保険による傷病手当となってしまうことも考えられます。このため、本件がどう補償されるか明確になるまでは、契約の継続をお願い致します。」との記載もあるが、その前段で「労災申請に協力していただけるのであれば、明年1月4日以降の契約は更新しない意向です」とも書かれており、これを要求事項と解することも難しい。

この文書がファクシミリにより送付された平成29年12月25日に、会社の総務課に組合の当時の委員長のA2（A3）から電話はあったが、その際、団体交渉の申入れである旨の説明もなく、また、後に組合が会社担当者に手交した平成30年7月12日付け「団体交渉申入書及び要求書」と比較しても、当該文書は、団体交渉を前提とした当事者間の交渉事項が明らかとなっていない。

したがって、会社が「労災証明のお願い」を団体交渉申入書であると認識することは困難であったと言わざるを得ず、当該文書を送付しただけでは、組合が会社に対し、団体交渉を申し入れたとは言えない。

ウ 組合は、「労災証明のお願い」は会談による交渉を申し入れていないが、要求事項を明示し期限を設け回答を要求しており、法的保護の対象となる旨を主張する。しかし、上記のとおり、当該文書は、団体交渉の前提として何を要求し、何を交渉事項とするものなのか明らかになっておらず、交渉を通じて労使間の合意を目指すことを意図したものとは言えないのだから、組合の主張を採用することはできない。

また、組合は、会社が回答期限を守らなかったことを主張するが、会社が期限を徒過したことに對し、組合が抗議をした形跡はなく、会社の平成30年1月9日付け「回答書」に対しても、回答期限についての抗議や更なる要求なども行っていない。

エ 以上のとおり、組合が会社に対し、平成29年12月25日付け文書「労災証明のお願い」を送付したことは、団体交渉の申入れであったと言うことはできず、したがって、会社の対応も労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとは認められない。

2 会社がA1 の期間従業員雇用契約を更新しなかったことは、労組法第7

条第1号の不当労働行為に当たるか。〈争点2〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

会社は、A1 が組合員であることを公然化すると、総務課の期間従業員担当の B5 から同課の労務担当などを担う B6 に担当を変更したが、B6 は A1 に「何度もお電話差し上げて、連絡とれなかった」と話しているとおりに、平成 29 年 12 月 25 日、B5 から担当を引き継いだ以降、A1 に何度も連絡する時間を取りながら、組合要求には応じなかった。契約期間満了日が迫っている組合員 A1 にとって、組合が会社に求めた回答期日を徒過させ、診断書をも無視したことは明白な不当労働行為である。

A1 が総務課の B5 から受けた説明は、無断欠勤による解雇の可能性、労災でないことを認めて出勤すれば雇止めだが、契約満了までの給与は支給するという不合理なものであった。その後、組合員であることを公然化すると、担当者が B5 から B6 へ変更され、診断書が無視され、産業医との面談も反故にされ、組合との交渉は拒否され、A1 に直接、契約期間の終了を一方的に通告され、契約書にサインをする機会を与えられなかった。

更新契約書への署名押印がすぐにできない場合、とりあえず、電話で口頭確認し、後日、口頭で確認した日付で契約書にサインする方法も取れる。後日ではあるが、所沢労働基準監督署が労災と認定した事案であり、東松戸病院の診断書は契約期間中に提出され、健康管理センターの医師でさえ業務の影響による痛みと推測している。配慮されて当然であるところだが、労働組合を公然化した故に、会社は A1 に対しかくも過酷な取扱い、不利益取扱いとしての雇止めをしたのである。

イ 会社の主張の要旨

会社は、A1 に契約更新の意思及び就労の意思がなかったため、期間従業員雇用契約を更新しなかったのであるから不当労働行為に当たらない。

会社は、A1 を平成 29 年 10 月 4 日から期間従業員として雇用した。

A1 は、同年12月4日（月）から同月8日（金）まで病気欠勤となった。同月18日（月）、B2 に対し、作業についていけないので退職したい、指が痛く労災にしてもらいたい旨の電話連絡があり、A1 は出社せず、同日から退職する平成30年1月3日まで、欠勤して勤務はしていない。

平成29年12月20日（水）、B3 及びB2 が同席の上、A1 に健康管理センターを受診してもらったところ、レントゲン結果からは異常が見られなかったため、念のための痛み止めが処方された上で、ひとまず経過観察するのが適切とされた。これを踏まえ、B2 はA1 に対し、親指に負担のかからない業務を付与するので翌日から出社してもらいたい旨を伝えた。これに対し、A1 から、出社はしないが、契約どおり平成30年1月3日での満了を希望するとの話があった。

平成29年12月22日（金）、B2 が出社についての意向を確認するためA1 に電話連絡をしたが、A1 からは労災手続中であるので出社するつもりはない旨の説明があった。そうしたところ、同年12月25日付け「労災証明のお願い」なる文書（甲第1号証）がファクシミリ（総務課代表番号）にて会社宛てに突然送信されたが、同月29日に会社担当者がA1 と電話連絡した際、A1 から、契約更新について今は話をしたくない旨の説明があり、同月18日に自ら示していた退職の意向を変更する旨の話もなかった。

加えて、A1 は平成29年12月26日に予定されていた契約更新手続（「期間従業員契約更新可否連絡書」甲第4号証103ページ）にも自ら出席せず、全く手続を行わなかった。

このため、A1 において、平成29年12月18日に自ら示していた退職の意向に変わりはなく、また、3か月の雇用期間中、所定労働日63日のうち16日を欠勤し、親指に負担のかからない範囲内で業務付与するので就業するよう要請したにもかかわらず業務に従事しない状態が続き就労の意思もないと認められたことから、A1 との雇用契約を平成30年1月3日付けで期間満了により終了することとしたものである。

(2) 当委員会の判断

ア A1 と会社との間で平成 29 年 10 月 4 日から平成 30 年 1 月 3 日まで 3 か月の期間従業員雇用契約を締結していたが、会社は平成 30 年 1 月 3 日をもって期間満了とし当該契約を更新しなかった。これが、A1 が組合員であること又は同人の組合活動を嫌悪しての不利益取扱いであったかどうかについて検討する。

イ A1 は、会社が指定する埼玉製作所の生産ラインで直接製造に関わる業務に従事していたが、痔の手術後の髄液もれにより体調が悪くなり、会社の B2 に電話連絡の上、平成 29 年 12 月 4 日から同月 8 日まで欠勤した。

その後同月 18 日に、A1 から指の痛みのため欠勤するとの電話連絡が B2 にあり、A1 は、指の痛みについて労災にしてほしいと申し出た。同月 19 日、B2 が A1 に対し、健康管理センターを受診するよう電話をし、同月 20 日に、A1 は B2 及び B3 同席の上、健康管理センターを受診した。同月 20 日の受診後、A1 は、会社の埼玉製作所事務棟の打合せスペースで B2 及び B3 と面談し、B2 から出社の意向について聞かれ、労災なので出社はしないが、平成 30 年 1 月 3 日まで契約を継続したいと答えた。

平成 29 年 12 月 21 日、総務課の B5 は電話で、出社しない A1 に対し、無断欠勤が続いてしまうと、平成 30 年 1 月 3 日の期間満了まで雇用継続することが難しいとの話をした。

また、平成 29 年 12 月 22 日にも、B2 が、出社についての意向を確認するため A1 に電話をし、出社できないかと尋ねたところ、A1 は、労災であるので出社しない旨を回答した。

A1 は、平成 29 年 12 月 18 日から同月 29 日まで出社せず、土日を除き、その間は欠勤の扱いとなった。契約更新手続日とされていた同月 26 日も A1 から会社に何も連絡はなく、会社としては最終的に同月 29 日に、同人の期間従業員雇用契約について平成 30 年 1 月 3 日をもって終了するという決定をした。

ウ 以上の経過を見てみると、平成 29 年 12 月における A1 の勤務状況に

については、体調不良や指の痛みなどにより 21 日間の平常勤務日のうち 15 日が欠勤となっている。

また、期間従業員雇用契約の更新に関しても、その手続日とされていた平成 29 年 12 月 26 日はもとより、同月 28 日まで会社の担当者であった B5 に特段の連絡もなかった。同月 29 日、A2 が会社に電話した際、対応した B6 が A1 の安否確認をしたいと話したため、同日午後 4 時頃、A1 が B6 に電話しているが、雇用契約更新の手続日の変更申入れなどもなく、契約更新の意思について明らかにしなかったことが認められる。会社がこれらを総合的に勘案して、契約更新の実績もない A1 について、契約更新をしないと判断したことにはやむを得ない面があったと言える。

エ さらに言えば、平成 29 年 12 月 25 日に会社へ送付された「労災証明のお願い」によって、会社は、A1 が組合の組合員であることを知り得たが、それまでは、同人が組合員であることを知る機会はなかったのである。

また、同月 20 日に、A1 は、指の痛みにより健康管理センターを受診したが、同人は、同日受診後に B2 から出社の意向について聞かれ、既にその時点で、労災なので出社しないと答えていた。

同月 21 日には、B5 が A1 に対して、無断欠勤が続くと期間満了まで雇用継続することが難しい旨の話をしており、さらに同月 22 日にも B2 が A1 に対し、改めて出社についての意向を確認したが、A1 は、労災であるので出社しない旨を回答している。

つまり、会社は、平成 29 年 12 月 25 日付け「労災証明のお願い」をファクシミリにより受信する前から、A1 の就労に係る意思などを確認し、同人が同月 26 日の契約更新手続に何の連絡もせず出席しなかったことから、最終的に同月 29 日、同人との雇用契約について平成 30 年 1 月 3 日をもって終了することを決定したと言える。

したがって、会社が、A1 が組合員であること又は同人の組合活動を嫌悪して、同人の契約更新をしないことを決定したと認めることは難しい。

オ 組合は、診断書が無視され、組合との交渉は拒否され、A1 に更新契約書にサインする機会を与えられず、労働組合を公然化した故に会社は不利益取扱いとして雇止めをした旨を主張する。

確かに、会社は、平成 29 年 12 月 25 日付け「労災証明のお願い」及び診断書をファクシミリにより同日に受信したが、当該文書への対応に日数がかかり、組合が回答期限としていた同月 27 日を徒過してしまったことは事実である。

しかし、判断 1 (2) で述べたとおり、当該文書は、団体交渉の申入れとは認められず、また、前記ウ及びエのとおり、A1 からは雇用契約の更新手続日とされていた同月 26 日の日程変更について特段の意思表示もなく、雇用契約の期間が満了してしまったのである。

会社が組合に送付した平成 30 年 1 月 9 日付け「回答書」には「寮室にも不在であることから契約更新の手続きが出来ておりません。A1 氏との労働契約は平成 30 年 1 月 3 日をもって既に終了をしていることから、それ以後の契約更新は出来ない状況となっております。」と記載されているが、これに対し、組合はことさら抗議もしていない。

カ 以上のとおり、会社が A1 の期間従業員雇用契約を更新しなかったことは、同人が組合員であること又は同人の組合活動の故をもっての不利益取扱いであったとまでは言えず、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるとは認められない。

3 Z 健康保険組合から A1 に支払われた傷病手当金について、A1 が会社及び同健康保険組合に過少ではないかと問い合わせたか。会社及び同健康保険組合が、問合せに対し説明を拒んだ場合、これが労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか。〈争点 3〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

会社は「会社が傷病手当金から何らかの控除をした事実はない」と主張するが、A1 が Z 健康保険組合にどうして支給額が少ないのか電話で聞いたところ、会社が差し引いたからとの説明があり、健康保険組

合として説明できないので、会社に問い合わせしてほしいとの説明を受けた。会社及びZ 健康保険組合が傷病手当金の支給額について説明しなかったことは労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張の要旨

傷病手当金については、痔の治療により休業した平成29年12月4日(月)から同月8日(金)までについての請求と思われるが、言うまでもなく、傷病手当金は、会社が休業の証明はするものの、金額の計算・給付等は会社と別法人であるZ 健康保険組合が直接行っているため、会社が傷病手当金から何らかの控除をした事実はなく、組合の主張自体失当である。会社の不利益取扱いの不当労働行為など成立しないことは明白である。

(2) 当委員会の判断

組合は、Z 健康保険組合からA1 に支払われた傷病手当金について、A1 が会社及びZ 健康保険組合に問合せをし、説明を拒まれたことが、労組法第7条第1号の不利益取扱いであると主張するので、検討する。

Z 健康保険組合は、A1 に対し、平成29年12月5日から同月10日までを支給期間とする傷病手当金及び傷病手当金付加金について、平成30年3月5日付け支給決定通知書を送付した。組合は、当該通知書の支給額が少ないとして、A1 がZ 健康保険組合に問合せをしたと主張するが、その問合せの具体的な日時や内容、同健康保険組合の回答の内容も明らかとなっていない。また、同傷病手当金に関する会社への問合せについては何ら疎明もなく、A1 が会社に問合せをしたという事実があったとは認め難い。

したがって、傷病手当金について、会社及びZ 健康保険組合がA1 からの問合せに対し説明を拒んだ事実は認められず、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

4 健康管理センターの診察内容に関するA1 からの確認の申入れに対して、同センターが回答を拒否したことは、労組法第7条第4号の不当労働

行為に当たるか。〈争点4〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

会社の健康管理センターでの診察内容を確認するため、A1 は令和2年3月2日、健康管理センターに電話申入れを行った。同月4日、健康管理センターよりA1 に連絡があり、一切の回答を拒否された。

会社は、令和元年12月6日付け準備書面(3)において、B4 医師が作成したA1 に関する診療録に関する虚偽の主張を展開したため、組合は、これに対する反証を行うため、事実の確認や証拠の収集が必要である。

こうした状況の中、会社は、係争中の案件だからという理由で、診療情報に関する開示の一切を拒絶した。この行為は、労組法第7条第4号の、不当労働行為救済申立てにおいて証拠を提示した労働者に対する不利益取扱いを禁じたことへの違反である。

イ 会社の主張の要旨

組合は、診察内容の確認の申入れを拒否したことが労組法第7条第4号の不当労働行為に当たると主張するが、A1 からの確認の申入れに対して、健康管理センターが回答を差し控えたことは何ら不当労働行為に当たらない。

A1 から、令和2年3月2日頃に健康管理センターへ電話連絡が入ったが、同月4日、A1 に対して、回答は差し控えると返事をしている。これは、裁判所において係争中であったためであり、従前より、係争中の事案については回答を差し控える運用である。

その後、同日の令和2年3月4日に会社は、健康管理センター所長(B8 医師)から総務課のB9 に電話で連絡があり、その旨を聞き及んだものである。すなわち、当時、A1 から健康管理センターに連絡があったこと、また、そのやりとりについては、事後的に健康管理センターからB9 が聞き及んだものである。

(2) 当委員会の判断

健康管理センターは、診察内容に関する A1 からの確認の申入れに対して回答をしなかったが、このことが本件申立ての審査手続において同人が証拠を提示したことを理由とする不利益取扱いであったかについて検討する。

A1 は、令和 2 年 3 月 2 日に健康管理センターに電話をし、平成 29 年 12 月 20 日の同人の診察内容の確認 (B4 医師との面談を含む) を申し入れた。これに対し、令和 2 年 3 月 4 日、健康管理センター所長 (B8 医師) が A1 に連絡をし、申入れに回答しない旨を返答しており、同センターが回答をしなかった事実は認められる。

そして、この健康管理センターの対応については、医師の判断なのか、会社の指示によるものか必ずしも明らかではないが、同センターは会社の組織に属する部署であるので、組合の主張するとおり、会社の行為であると捉えることができる。また、本件申入れ当時、A1 と会社が東京地方裁判所で訴訟中であったことについて争いはない。

会社は、健康管理センターが、従前から係争中の案件について回答を差し控える運用であったと主張する。

一般的に、裁判係争中の当事者の間においては、相手方からの裁判外での問合せに安易に回答すると、裁判に影響する可能性もあることから、回答しないとすることはあり得ることであって、健康管理センターが係争中のため回答しないとした運用については、合理性がないとまでは言えない。

また、会社が、本件申立てにおいて A1 が証拠を提示したことを嫌悪して、同人に回答しなかったことをうかがわせるような事実の疎明もない。

したがって、本件申立ての審査手続において A1 が証拠を提示したことを理由として、同人に対する不利益取扱いがあったとは認められず、労組法第 7 条第 4 号の不当労働行為には当たらない。

第 6 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年7月2日

埼玉県労働委員会

会 長 青木 孝明 ⑩