

資料

不当労働行為事件命令集
命令・決定一覧

整理 番号	事 件 番 号	事 件 名	申 立 年 月 日	命令・決定 交付年月日	処理 日数	区分	ページ
1	H31(不)1	H外1社事件	31.2.26	3.6.16	842	一救	58
2	R1(不)3	Z事件	1.11.13	3.6.30	596	一救	136
3	H30(不)4	H事件	30.12.27	3.7.20	937	棄却	168
4	R2(不)1	I事件	2.9.1	3.12.2	458	一救	190

(注)区分の欄中、「一救」は一部救済である。

命 令 書

申 立 人 埼玉県熊谷市
国鉄高崎動力車連帯労働組合
執行委員長 A₁

被 申 立 人 東京都渋谷区
Y1会社
代表取締役 B₁

群馬県高崎市
Y2会社
代表取締役 B₂

上記当事者間の埼労委平成31年（不）第1号 H
外1社 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4月16日第
934回公益委員会議及び同月22日第935回公益委員会議において、会長・公益委員
今井眞弓、公益委員青木孝明、同清水邦夫、同甲原裕子及び同向田正巳が出席し、
合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y2会社 は、本命令書受領の日から7日以内
に、下記内容の文書を申立人国鉄高崎動力車連帯労働組合に手交しなければな
らない（下記文書中の年月日の欄には、被申立人が申立人に手交する日を記載
すること。）。

記

令和 年 月 日

国鉄高崎動力車連帯労働組合

執行委員長 A₁ 様

Y2 会社

代表取締役 B₂



当社が、行った下記の行為は、埼玉県労働委員会において、労働組合法第7条の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にいたします。

記

- 1 平成30年10月23日の団体交渉において、貴組合の参加人数や参加者を制限したこと（第2号及び第3号）。
- 2 平成30年の春闘賃上げ要求について、貴組合に対して、他労組と異なる回答を行ったこと（第1号及び第3号）。
- 3 貴組合からの前項への抗議に対し、誠実に対応しなかったこと（第2号及び第3号）。
- 4 A₁ に平成31年2月22日に雇止めを通知したことについて、貴組合に対して、文書で謝罪しなかったこと（第1号及び第3号）。

- 2 申立人の平成30年1月31日に行われた団体交渉に係る申立ては、却下する。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、申立人国鉄高崎動力車連帯労働組合が、被申立人 Y1 会社 及び同 Y2 会社 が、申立人に対し、①平成 30 年 10 月 23 日の団体交渉において、出席人数及び参加者の制限を行ったこと、②申立人からの春闘賃上げ要求に対し、他労組と異なる回答を行ったこと、③前記②に対する抗議への対応、④宛先、回答者、回答日等の記載された文書形式による回答を拒否していることが、また、申立人の組合員に対し、⑤雇止めを行う旨を文書で通知したこと、⑥平成 31 年 4 月 1 日に基本賃金を昇給させなかったことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条の不当労働行為（①は同法 7 条第 2 号及び第 3 号、②は同条第 1 号及び第 3 号、③及び④は同条第 2 号及び第 3 号、⑤は同条第 1 号、第 2 号及び第 3 号、⑥は同条第 1 号及び第 3 号）に当たるとして、申し立てたものである。

なお、⑥に係る事項については、救済申立後、追加申立てを行ったものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人 Y2 会社 は、組合からの春闘賃上げ要求に対し、同社の行った他労組とは異なる回答を撤回、訂正し、組合に謝罪しなければならない。
- 2 被申立人 Y1 会社 及び同 Y2 会社 は、組合からの申入れ文書に対し、誰が、いつ、誰に対して回答したものなのかを明示した正式な文書による回答を行なわなければならない。
- 3 被申立人 Y2 会社 は、平成 31 年 2 月 22 日、A₁ に手渡した雇止めの通知文書を撤回し、申立人及び A₁ に謝罪しなければならない。
- 4 被申立人 Y2 会社 は、A₁ の基本賃金を契約社員 2 級に引き上げること。
- 5 被申立人 Y2 会社 は、平成 31 年 4 月 1 日に基本賃金

を昇給させなかったことを、申立人及びA₁ に謝罪すること。

6 謝罪文の手交及び掲示

被申立人Y1会社 及び同Y2会社 は、それぞれ以下について、謝罪文の掲示及び手交を行うこと。

(1) 被申立人Y1会社

ア 宛先、回答者、回答日等の記載された文書形式による回答を拒否していること

イ A₁ に対し、平成31年4月1日に基本賃金を昇給させなかったこと

(2) 被申立人Y2会社

ア 春闘賃上げ要求に対し、他労組と異なる回答を行ったこと

イ 宛先、回答者、回答日等の記載された文書形式による回答を拒否していること

ウ A₁ に対し、文書で雇止めの通知を行ったこと

エ A₁ に対し、平成31年4月1日に基本賃金を昇給させなかったこと

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 申立人国鉄高崎動力車連帯労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、昭和61年11月17日に結成された労働組合である。

平成29年1月にA₂（以下「A₂」という。）が執行委員長に就任し、本件申立時の執行委員長は、A₂ であった。

本件申立時の組合員数は4名で、被申立人 Y1 会社（以下「Y1 会社」という。）からの出向者が1名、被申立人 Y2 会社（以下「Y2 会社」という。）の契約社員が3名であった。

なお、組合は、国鉄動力車労働組合総連合に加盟しており、これを上部団体としている。

イ 申立人組合員 A₁ (以下「A₁」という。)は、Y2 会社の契約社員であり、籠原事業所に勤務している。主な職務内容は、駅と鉄道車両の清掃である。

平成 25 年 4 月 5 日に同社のパート社員として入社し、平成 26 年 4 月 1 日に同社の 1 年更新の契約社員として雇用され、同日から本件申立てに至るまで、1 年更新の契約社員として雇用されていた。平成 31 年 2 月 26 日、無期転換申込書の送付をもって、労働契約法第 18 条が規定する無期労働契約への転換 (以下「無期転換」という。)の申込みを行い、翌日、Y2 会社が同申込書を受領し、同年 4 月 1 日から同社の期間の定めのない社員として雇用されている。

平成 25 年 9 月に組合に、さらに、平成 26 年 4 月に社内の別組合である Z1 組合 (以下「Z1 組合」という。)に加入したが、平成 27 年 9 月に、同労組からは脱退した。

平成 29 年 1 月、組合の副執行委員長に就任し、本件申立時は、同組合の副執行委員長であった。その後、令和 2 年 1 月に執行委員長に就任した。

(2) 被申立人

ア Y1会社 は、肩書地に所在し、旅客鉄道事業を主とする株式会社である。資本金 2,000 億円、平成 30 年 4 月時点における従業員数は、約 55,000 名である。

イ Y2会社は、肩書地に所在し、Y1会社 が 100% 出資する子会社である。主に Y1会社 から委託を受け、Y1会社 の駅舎・鉄道車両等の清掃、鉄道車両の検査・修繕・車輪削正及び動力車等の運転業務等を行っている。平成 30 年 4 月時点における従業員数は、549 名である。

(3) その他 (Y2会社における他組合の状況)

Y2会社には、組合のほか、複数の組合が併存しており、平成 31 年 2 月 1 日時点における各組合の名称及び組合員数は、以下のとおりである。

ア Z1組合 267名 うち契約社員 185名

イ Z2組合	4名
ウ Z3組合	5名
エ Z4組合	45名
オ Z5組合	10名

なお、上記イからオの各組合の組合員は、いずれもY1会社からの出向者である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) Y2会社におけるこれまでの団体交渉の状況

ア 団体交渉の出席者について

平成24年頃以降、組合を含む各労働組合とY2会社の団体交渉は、おおむね労使双方が3名以内の出席者数で行われており、また、社外の者が交渉に参加したことはなかった。

Y2会社とZ1組合は、平成24年4月1日付けで労働協約を締結しており、団体交渉について、以下のとおり定められている。

第26条 団体交渉は、専ら交渉委員がこれを行う。

2 交渉委員の数は、会社側、組合側各3名以内の同数とする。

3、4 <略>

5 組合は、会社の社員である組合員以外の者に交渉を委任してはならない。

第27条 団体交渉を行おうとする時は、あらかじめ交渉事項を相手方に示すとともに、次の事項について取り決めを行う。

(1) 交渉日時、場所

(2) 交渉委員の人数及び氏名

(3) その他必要事項

なお、本件申立時点において、組合は、Y2会社と労働協約を締結しておらず、過去にも締結したことはない。

イ 団体交渉における申入書及び回答書について

Y2会社と組合を含む各労働組合の団体交渉において、各労働組合の申入書及びそれに対するY2会社の回答書は、ほぼ同様な形式（後記10ペー

ジ、甲第4号証（以下「甲4」と略記。以下、これに準じて表記。）参照）で作成され、交付されていた。

申入書には、見出し部分において、表題、発出日、各労働組合の略称に「申」で始まる文書番号が付されたもの（以下「文書番号」という。）が各記載され、回答書には、見出し部分において、対応する申入書の表題が、右上に、対応する申入書の文書番号及び発出日が各記載されていた。

また、回答書の回答部分においては、対応する申入書の申入れ事項が、項目毎に枠線で囲まれて引用されており、回答は、申入れ事項の項目毎にその直下に記載されていた。

(2) 平成28年5月10日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第7号「申し入れ」（甲46）において、「9、団体交渉の形態について」の中で、「組合としてはかねてより組合書記の団体交渉参加を求めてきたが、会社は頑なに認めようとし、人数制限をするその真意を明らかにされたい。」として、書記の団体交渉参加を求めるとともに、団体交渉において人数制限をする理由について尋ねたところ、Y2会社は、書面で「団体交渉の形態については、労使双方の代表で協議して決める。」と回答した。

(3) 平成29年12月20日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第9号「申し入れ」（甲1）にて、以下を議題とする団体交渉を申し入れた。

- 1、適正な休養の取れる要員を確保し、配置する事。
- 2、定年を65歳とし、誰もが安心して定年まで働ける労働条件の改善を図る事。
- 3、希望者全員を正社員とする事。
- 4、最低時給を1,500円とする事。
- 5、2018年4月以降労働契約法18条の「無期雇用転換（5年ルール）」が始まるが、会社としての対応と、対象人員について明らかにする事。
- 6、2016年に制定された人権に関するいわゆる差別解消三法、とりわけ「部落差別の解消の推進に関する法律」（部落差別解消推進法）の社

内での履行、人権教育の実施等について見解を明らかにする事。

なお、団体交渉開催に先立ち、組合のA₂ は、Y2会社の総務部長であるB₃ （以下「B₃ 総務部長」という。）に対し、組合員4人で参加すると連絡したが、B₃ 総務部長は、出席者は双方3名までとすると伝えた。

(4) 平成30年1月31日、組合とY2会社の団体交渉が行われた。組合員4名の出席を主張する組合と、従前どおり3名の出席を主張するY2会社との間で意見がまとまらず、結局、組合のA₃ （以下「A₃ 」という。）が退席し、組合側の出席者は3名となった。

席上、Y2会社は、組合に対し、申入れに対する回答書（甲2）を交付したが、無期転換については、「法律に則り対応する。」との回答であった。

(5) 平成30年3月3日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第10号「申し入れ」（以下、「申第10号」という。甲3）を提出し、以下を議題として、同月15日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

1、2 <略>

3、賃金引き上げについて

(1) 各職の賃金を時間当たり最低1,500円にする事。

(2) 各職に住宅手当を支給する事。

(3) 各職に扶養手当を支給する事。

(4) 各職に退職金を支給する事。

(5) ~ (8) <略>

4、前回の団交に於いて「無期雇用転換」について対象者を精査中と回答されたが、その結果について明らかにする事。

5、6 <略>

7、団交出席者制限を撤廃する事。

8、組合側・会社側双方が団体交渉について録音し、それを議事録とする事。

- (6) 平成30年3月14日、Z1組合 は、Y2会社に対し、同日付け高鉄サ労申第3号「2018春闘における要求の申入書」（以下「Z1組合 申第3号」という。丙14）を提出し、団体交渉を申し入れた。
- (7) 平成30年3月から同年4月にかけて、A₂ とB₃ 総務部長は、団体交渉の日程調整を電話で行ったが、日程の調整がつかなかったため、同年4月12日、組合は、Y2会社に対し、申第10号に対する回答書を郵送するよう申し入れた。
- (8) 平成30年4月16日、Y2会社とZ1組合 は、団体交渉を行った。席上、Y2会社は、Z1組合 に対し、Z1組合 申第3号に対する回答書（丙25）を交付した。同回答書には、ベースアップについて、以下のとおり記載されていた。
- 「社員（ベースアップ3,000円）、契約社員（同3,000円）、パート社員（時給20円）の賃金アップを実施する。」
- (9) 平成30年4月17日、Y2会社は、本社の次長職以上約20名で構成する経営会議を開催した。
- (10) 平成30年4月18日、Y2会社は、同日付け高鉄サ第30号「平成30年度賃金改定について」と題する文書（甲5）を、社内の関係各長あてに発出した。発信者は「社長」、宛先は「関係各長殿」とされており、内容は以下のとおりであった。
- 1 昇給額
 - (1) 社 員 定期昇給 2,000円
ベースアップ 3,000円
 - (2) 契約社員 3,000円
 - (3) パート社員 20円（時間給）
 - 2 改定日

平成30年4月1日

3 <略>

(11) 平成30年4月19日、Y2会社は、同日付けで「社員のみなさんへ」と題する文書（以下「『社員のみなさんへ』」という。甲6）を、社内の掲示板に掲示した。

発信者は「代表取締役社長 B₄ 」とされ、ベースアップについて以下のとおり記載されていた。

「社員（ベースアップ3,000円）、契約社員（同3,000円）、パート社員（時給20円）の賃金アップを実施する。」

(12) 平成30年4月20日頃、Y2会社は、組合に対し、申第10号に対する回答書（以下「申第10号回答書」という。甲4）を発送した。

同月23日、組合は、Y2会社から、前週末に同書を郵送した旨の電話連絡を受けたため、同月24日、郵便局の私書箱を確認し、同書を受領した。なお、同書の封書には、同月20日の消印が付されていた。同書は、以下のとおり、従来のY2会社の回答書の形式で記載されており、「3、賃金の引き上げについて」に対する回答として、「現行どおりである。」と記載されていた。

「申し入れ」

動労連帯申第10号

平成30年3月3日

1、2 <略>

3、賃金の引き上げについて

(1) 各職の賃金を時間当たり最低1,500円にする事。

(2) 各職に住宅手当を支給する事。

(3) 各職に扶養手当を支給する事。

(4) 各職に退職金を支給する事。

現行どおりである。

(5) ～ (8) <略>

<略>

4、前回の団交に於いて「無期雇用転換」について対象者を精査中
と回答されたが、その結果について明らかにする事。

契約社員就業規則、パート社員就業規則、嘱託社員就業規則に則
り取り扱う。

5、6 <略>

<略>

7、団交出席者制限を撤廃する事。

8、組合側・会社側双方が団体交渉について録音し、それを議事録
とする事。

現行どおりである。

(13) 遅くとも平成30年4月25日までに、Z1組合 は、同月20日付け「会社
側回答」と題する文書（甲7）を、同労組の社内掲示板に掲示した。

同文書には、平成30年度のベースアップについて、

「1 ベースアップ3000円 社員、契約社員に支給する。パート社員時給
20円賃金アップする。」などと記載されていた。

なお、組合は、社内掲示板を有していないが、Z1組合 は、Y2会社と
労働協約を締結していること、組合員数が多いことから、社内掲示板を有
していた。

(14) 平成30年5月15日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第11号
「再解明要求」（以下「申第11号」という。甲8）を発送し、賃金の引上
げについて現行どおりとしたY2会社の申第10号回答書の内容が、組合の存
在を蔑ろにするものであり、不誠実な回答であるとして、同月末までの団
体交渉の開催及び再度の回答を求めた。

同文書には、おおむね以下の内容が記載されていた。

1、2<略>

3 賃金引き上げについて

- (1) 各職の賃金を時間当たり最低1,500円にする事。
- (2) 各職に住宅手当を支給する事。
- (3) 各職に扶養手当を支給する事。
- (4) 各職に退職金を支給する事。

と言う要求に対して、現行どおりである。と言う回答であるが、今年の賃金改定、引き上げが実施されたようであるが、回答も、対応も組合差別、不当労働行為と断ぜざるを得ない内容であり、4月19日社長名での掲示に至った経過を明らかにされたい。

4 前回の団交に於いて「無期雇用転換」について対象者を精査中と回答されたが、その結果について明らかにする事。

と言う要求に対して、契約社員就業規則、パート社員就業規則、嘱託社員就業規則に則り取り扱う。現行どおりである。と言う回答であるが、質問の回答になっていない。そもそも就業規則は誰でも、何時でも、確認できるようになっているのか明らかにされたい。また、各就業規則に無期転換について記載されているのか。A₁ 社員の無期転換の時期について団体交渉での話と、所長の話に食い違いがあるが、明らかにされたい。

万一、就業規則が改定されているのならば、誰もが把握できるようにする事。及び無期転換権利発生の労働者に対し個々連絡対応する事。

5、6<略>

7、団交出席者制限を撤廃する事。

8、組合側・会社側双方が団体交渉について録音し、それを議事録とする事。

と言う要求に対して、現行どおりである。と言う回答であるが、議事録を作る考えがないということは、団交経過は当事者の判断に委

ねられる事になるが、それで良いということか。労働組合活動としての団体交渉に制限を加えるということになるが、見解を明らかにされたい。

また、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯総第13号「抗議」（以下「総第13号」という。甲9）を発送し、賃金の引上げについて現行どおりとした申第10号回答書に対し、以下のとおり記載し、申第10号に重ねて、Y2会社に抗議するとともに、団体交渉の開催、社長による謝罪、経過説明及び再回答を求めた。

「これは、組合ごとに回答が違うという事であり、内容も対応も明らかに組合差別であり、不当労働行為と断じざるを得ないものであり、到底容認できるものではありません。断固抗議するとともに再度団体交渉を開催し、社長自ら謝罪し経過を説明し再回答することを求めます。」

同年6月から同年8月にかけて、組合とY2会社は、団体交渉の日程調整を電話で行ったが、日程が決まらず、団体交渉は行われなかった。

- (15) 平成30年9月4日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第12号「団体交渉申し入れ」（以下「申第12号」という。甲11）を発送した。
同文書による団体交渉申し入れ事項は、以下のとおりであった。

【1】項目

- 1 今後の団体交渉におけるルールについて
- 2 動労連帯総第13号で指摘した組合差別について
- 3 申10号、申11号で要求した項目について
- 4 Y2会社熊谷営業所における人権蹂躪とその隠蔽事案について
- 5 動労連帯高崎の組合掲示板について

【2】、【3】<略>

【4】回答について

回答書は、9月15日までに組合本部まで郵送すること。電話での回答は認められない。

なお、回答書には、回答日、回答者名とその部署名を明記し、社判の押印を必須とする。

- (16) 平成30年10月1日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第13号「改めて団体交渉の申し入れ」（以下「申第13号」という。甲13）及び同日付け別紙「公正で、正常な労使関係の再確立についての申し入れ」（以下「申第13号別紙」という。甲12）を発送した。

これらの文書は、それぞれ、以下の項目が記載されていた。

「改めて団体交渉の申し入れ」

[1] 交渉項目

- (1) 別紙「公正で、正常な労使関係の確立についての申し入れ」と今後の団体交渉ルールについて
- (2) 申11号で要求した項目について
- (3) 総13号で指摘した組合差別について
- (4) 熊谷営業所における人権に関わる大問題とその対応について
- (5) エルダー社員の短日数勤務の導入について
- (6) その他

「公正で、正常な労使関係の再確立についての申し入れ」

- (1) これからは、組合側の申し入れ、団体交渉等の要求については、全て文書にて行います。
- (2) 組合側の要請書や申し入れ、団体交渉要求等については、会社側は、全て「公式文書」にて回答する事を求めます。
尚、これまでの会社文書は、社会的常識に基づく「公式文書」とは言えないものである事を指摘します。
回答書には、宛先、回答日、回答者名とその部署名、社判の押印を必要とします。
- (3) 団体交渉における一方的人数制限は認めません。

(4) 回答書は10月15日までに以下の宛先に送付してください。

尚、同時に、同文書を下記の番号までFAXしてください。

私書箱 (住所、私書箱名記載)

FAX (番号記載)

(17) 申第13号の申入れ後、A₂ とB₃ 総務部長は、団体交渉の日程及び参加人数について、電話でやりとりを行った。

(18) 平成30年10月23日の団体交渉

ア 平成30年10月23日、組合とY2会社は、団体交渉を行った。

組合側の出席者は、組合のA₂ 及びA₄ 書記長（以下「A₄ 」という。）並びに合同労組さいたまユニオン（以下「さいたまユニオン」という。）のA₅ 執行委員長（以下「A₅ 」という。）及びA₆ 書記長（以下「A₆ 」という。）の計4名であった。

イ 団体交渉の開始にあたり、組合側は、Y2会社に対し、組合がさいたまユニオンに労組法に基づく交渉の委任を行った旨を述べ、組合の組合員2名の外、さいたまユニオンの組合員であるA₅ 及びA₆ の計4名の出席を主張した。

Y2会社は、さいたまユニオンの組合員であるA₅ 及びA₆ の参加について、事前に連絡がないうえに、両名は社外の者であり、過去に社外の者が団体交渉に参加した例がないとして、両名の参加は認められないとした。

組合側もY2会社も、さいたまユニオンの組合員2名の参加についての主張を譲らず、また、Y2会社が着席を拒否したため、双方とも着席せずに立ったままで、やりとりが行われた。

B₃ 総務部長は、団体交渉を拒否するつもりはないが、事前に窓口で3人と整理していたこと、社外の者の参加については聞いていない旨述べたところ、組合側は、会社から3人との話があったことは認識しているが、了解はしていない旨述べた。

B₃ 総務部長は、団体交渉は、これまで労使双方が同人数で実施しており、さらに社外の者が参加したことはない旨述べたところ、組合側は、これまでがそのような状況であったとしても、法の趣旨に基づき改めるべきである旨述べた。

B₃ 総務部長は、団体交渉の参加人数について、今までと違うことをするのであれば、この場では決定できない、グループの中で仕事をしているのだから、などと述べたところ、組合側は、Y2会社の代表としてこの場に出席しているB₃ 総務部長が決定すれば済むことであるのに、なぜY1会社 に確認しないと決められないのか、などと述べた。

B₃ 総務部長は、これまでやってきたやり方をこの場で変更することはできない、持ち帰って検討する、Y2会社はY1会社 グループの会社である、などと述べた。

組合側が、申第13号別紙において日程調整などを文書で行うよう求めたことについて、Y2会社の対応を尋ねたところ、B₃ 総務部長は、今までどおりの対応であり、全てを文書にするつもりはない旨述べた。

組合側が、組合とY2会社間のやりとりは文書によって行うこと及び団体交渉参加人数の制限についての2点について、改めてY2会社の回答を求めたところ、B₃ 総務部長は、書面で回答するかどうかを含めて検討する旨述べた。

組合側は、賃金の引上げについて、Z1組合 には、団体交渉でベースアップ実施の回答を行ったにもかかわらず、組合に対して、現行どおりとの回答を記載した申第10号回答書を送付したことは、明らかかな組合差別であると述べたところ、B₃ 総務部長は、組合差別は行っていないと述べた。

組合側が、Y2会社から郵送された申第10号回答書の封書の消印の日付は、平成30年4月20日となっているが、いつ回答書が作成され、いつ投函されたのかを尋ねたところ、B₃ 総務部長は、確認できることは、消印の日付が同日であることのみであり、作成日や投函日は分からない旨述べた。

組合側が、総第13号において要求した事項についての回答は用意して

いるかと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、この件は申入れとは捉えていないため、回答は用意していないと答えた。

A₅ が、B₃ 総務部長に対し、自分たち社外組合の者が退出すれば、団体交渉に応じるのかと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、交渉に応じる旨答えた。ここまですで、1時間50分ほどが経過していた。

そのため、組合側は、A₅ 及びA₆ が退席し、A₂ 及びA₄ を出席者として、10分ほど団体交渉が行われた。

ウ 席上、Y2会社は、組合の申第13号に対する回答書（以下「申第13号回答書」という。甲14）を交付した。

同回答書の内容は、以下のとおりであった。

「改めて団体交渉の申し入れ」
動労連帯申第13号 2018年10月1日
(1) 交渉項目
(1) 別紙「公正で、正常な労使関係の再確立についての申し入れ」と今後の団体交渉ルールについて
現行どおり、信義誠実の原則に基づき対応していく。
(2) 申11号で要求した項目について。
申11号の見解どおりである。
(3) 総13号で指摘した組合差別 ^(ママ) について。
信義誠実の原則に基づき対応している。
(4) 熊谷事業所における人権に関わる大問題とその対応について。
コンプライアンスについては、継続した取り組みをしているところである。
(5) エルダー社員の短日数勤務の導入について。
現段階では導入する考えはない。
(6) その他

エ B₃ 総務部長が、上記回答書の内容を読み上げたところ、組合は、団体交渉における人数制限と正式ではない文書の回答は、信義誠実の原則に基づいているとは言えないと考える旨述べた。

B₃ 総務部長が、回答文書については、これまでのやり方を変える考えはないこと、人数制限については、事前に打合せを行って、交渉メンバーを決定し、団体交渉に臨んでいるのであって、信義誠実の原則に基づいて対応している旨を述べたところ、組合は、正式な文書とは宛先、発行者名、作成年月日などが必要であり、また表題についても適切ではない旨述べた。

(19) 平成31年1月10日の団体交渉

ア 平成31年1月10日、組合とY2会社は、約1時間、団体交渉を行った。

組合側の出席者は、A₁ 及びA₄ の2名、Y2会社側は、B₃ 総務部長及びB₅ 運輸事業部長の2名であった。

冒頭、B₃ 総務部長は、組合に対し、会場に関する連絡について、事前に連絡がつかず、当日になってしまったことについて、謝罪した。

イ 席上、Y2会社は、組合の申第13号別紙に対する回答書（以下「申第13号別紙回答書」という。甲15）を交付した。

同回答書の内容は、以下のとおりであった。

「公正で、正常な労使関係の再確立についての申し入れ」

国鉄高崎動力車連帯労働組合

2018年10月1日

(1) これからは組合側の申し入れ、団体交渉等の要求については全て文書にて行います。

組合からの申し入れに対しては、団体交渉を行うことであり、口頭での回答でも構わないとされている。しかし、現行どおり書面にて回答し、団体交渉を行う。

(2) 組合側の要請書や申し入れ。団体交渉要求等については、会社側は、全て「公式文書」にて回答する事を求めます。

尚、これまでの会社文書は、社会的常識に基づく「公式文書」と言えないものである事を指摘します。

回答書には、宛先、回答日、回答者名とその部署名、社判の押印を必要とします。

現行の書面による回答で問題ないとの認識である。

(3) 団体交渉に於ける一方的人数制限は認めません。

団体交渉は「労働基本権」（憲法28条及び労組法）の核心的内容を成すものであり、あくまでも団体交渉の開催申し立ての主体は労働組合にあります。

団体交渉の人数^(ママ)については、組合、会社の話し合いで決めて行ってきたおり、今後についても窓口で整理をし、団体交渉を行う。

(4) 会社からの組合宛文書は、組合宛に以下の宛先に送付して下さい。尚、同時に、同文書を下記の番号までFAXして下さい。

団体交渉で書面回答しているため、現行どおりとする。

ウ 申第13号別紙回答書（1）文書による回答について

組合は、Y2会社に対し、上記回答書における（1）に対する回答の「口頭での回答でも構わないとされている」とは、Y1会社 グループとしての認識なのか、Y1会社 以外にも確認したのか、などと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、Y3グループ ということではなく、一般的なものであること、弁護士に確認した、などと答えた。

B₃ 総務部長は、組合に対し、これまでも申し入れに対する回答は書面で行っており、電話によるものは日程調整などである、などと発言した

ところ、組合は、電話の場合、今回のように連絡がつかないこともあるため、日程調整については、ファクシミリで行いたい旨述べた。

これに対し、B₃ 総務部長は、一般的に日程調整は、電話で行っており、変更するつもりはない旨述べた。

エ 申第13号別紙回答書（2）「公式文書」による回答について

組合が、Y2会社の回答書における日付の記載について、現在は組合が申入れを行った日付が記載されているが、これは慣習によるものかと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、慣習であること、今後も改めるつもりはない旨述べた。

組合が、この形式ではY2会社の回答書ということが分かりづらい旨述べたところ、B₃ 総務部長は、組合からの申入れに対して団体交渉を実施することが目的であり、書面の体裁が目的ではないこと、回答書面は会社としての正式な回答であり、何ら問題ないと考える、現行どおりの形式を続ける旨述べた。

組合は、Y2会社に対し、改めて、宛先、署名、回答者、作成日付の記載、社判の押印を求めることを述べたが、B₃ 総務部長は、特に問題はないので、現行どおりの形でいく旨述べた。

オ 申第13号別紙回答書（3）団体交渉における人数制限及び社外の者の参加について

(ア) 組合は、団体交渉における人数制限について、人数制限をなくし、参加したい組合員は、参加できるようにしたい旨述べたところ、B₃ 総務部長は、それでは大衆団交になってしまう、会社側と組合側の代表者により実施するのが団体交渉である、出席者については議論して決めること、会社側及び組合側は同じような人数としたい、などと述べた。

(イ) 組合は、組合としては団体交渉のルールは、代表者による交渉のみという考えではないこと、交渉を社外の者に委任する方法もあると考えている、などと述べたところ、B₃ 総務部長は、参加者を3名から4名にしてほしいということであれば考えないわけではないが、社外の者の参加は考えていないこと、出席者は、事前の窓口での打合せの

中で決めたい旨述べた。

組合は、以前、組合が、団体交渉に4名で参加しようとした際に、1名については発言なしの傍聴ということでよい旨を、Y2会社に伝えたが、結局参加を認められなかったこと、組合として、改めて4名の団体交渉参加を求める旨を述べたところ、B₃ 総務部長は、その際は事前に連絡がなかったために断ったこと、今後も会社側はあくまで3名での出席を考えている旨述べた。

カ 申第13号別紙回答書（4）組合宛文書の宛先等について

組合が、この項目の趣旨は、会社から組合に対して文書を送付する場合を想定しており、会社は、全ての連絡を電話で行うつもりであるのかと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、組合への申入れや回答は書面で行い、団体交渉が開催される場合は書面を席上で交付し、開催されない場合は書面を郵送すること、日程調整等の打合せについては電話で行い、書面では実施しない旨述べた。

組合は、郵送では正確な発信の時点が不明であり、ファクシミリを利用してもらいたい旨述べたところ、B₃ 総務部長は、他労組も含めファクシミリは利用しておらず、今後も利用するつもりはない旨述べた。

(20) Y2会社の契約社員就業規則及び賞罰委員会について

ア Y2会社における契約社員就業規則（以下「就業規則」という。丙17）は、契約社員の服務、雇用、賃金及び懲戒について、以下のとおり定めている。

(ア) 契約社員の服務

Y2会社における契約社員の服務については、就業規則に、以下のとおり規定されている。

（服務の根本基準）

第3条 契約社員は、会社事業の社会的意義を自覚し、会社の発展に寄与するために、自己の本文を守り、会社の命に服し、規則等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。

2 契約社員は、会社の命により、会社が事業を運営するいずれの地

域の勤務場所においても勤務しなければならない。

(勤務の厳正)

第6条 契約社員は、みだりに遅刻し、欠勤し、若しくは早退し、
または会社の許可を得ないで、勤務場所を離れ、勤務時間を変更
し、若しくは職務を交換してはならない。

(会社施設内における集会、政治活動等)

第17条 契約社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内におい
て、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為
をしてはならない。

2 契約社員は、勤務時間中に、又は会社施設内において、選挙活動
その他の政治活動を行ってはならない。

(勤務時間中の組合活動)

第18条 契約社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に、又
は会社施設内において、組合活動を行ってはならない。

(欠勤の手続)

第46条 契約社員は、欠勤する場合、事前に所定の手続きをとらなけ
ればならない。ただし、やむを得ない事由でこれによることができ
ない場合は、事後速やかに所定の手続きをとらなければならない。

(イ) 契約社員の雇用及び無期転換について

Y2会社における契約社員の雇用及び無期転換については、就業規則
に、以下のとおり規定されている。

(雇用契約及び期間)

第21条 会社は、契約社員を採用する場合、就職を希望する者から選
考、面接の上採否を決定した後、契約社員雇用契約書(様式1)に
より、雇用契約を締結する。

2 パート社員から契約社員を採用する場合は、原則パート社員勤続
6ヶ月以上を必要とする。

3 契約社員の雇用契約期間は、1年以内とし、原則4月と10月の採
用の際にその期間を定める。

4 雇用契約期間満了後、業務上の必要がある場合に勤務評価に基づ

き雇用契約を更新することがある。

(雇用契約期間更新の手続き)

第23条 会社は、第21条第3項の規定に基づき契約社員の雇用契約を更新する場合は、契約書に定める雇用契約期間満了日の30日前までに、第21条の規定に基づき雇用契約を更新する。

(雇用契約終了の予告)

第24条 会社は、雇用契約の更新を行わない場合は、契約書に定める雇用契約期間満了日の30日前までに、雇用契約終了の予告をする。

(任用の基準)

第25条 会社は、契約社員の任用に当たり、契約社員の自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

(雇用契約の終了)

第34条 契約社員の雇用契約は、次の各号の1に該当する場合に終了する。

- (1) 雇用契約期間が満了した場合
- (2) 休職期間満了後、なお復職できない場合
- (3) 死亡した場合
- (4) 契約社員が契約解除を願い出て、会社がこれを承認した場合
- (5) ～ (7) <略>

(無期労働契約への転換)

第149条 契約社員のうち、有期雇用の通算契約期間が5年を超えた契約社員は、様式3により会社に申し込むことで申込時の有期労働契約が終了する翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。申込みは原則転換対象月の1ヶ月前までに行う。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算する。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある契約社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3、4 <略>

(ウ) 契約社員の賃金について

Y2会社における契約社員の賃金については、就業規則に、以下のとおり規定されている。

(基本賃金)

第88条 基本賃金は、別表第6に定めるところとし、雇用契約書において個別に決定する。

2 基本賃金は、月額にて支給する。

(基本賃金の改訂)

第89条 会社は、第21条第4項に該当する場合、人事考課により基本賃金の改訂を行うことがある。

2 新たに契約社員に採用された者は、基本給表の7級の額とし、以降2級までは、勤務成績に基づき契約更新時に直近上位の基本給で雇用契約を締結する。

3、4 <略>

(契約更新時の昇給の停止)

第89条の3 契約期間内において、勤務成績の評価に基づき、契約更新時に昇給しないことがある。

(エ) 契約社員に対する懲戒

Y2会社における契約社員に対する懲戒については、就業規則に、以下のとおり規定されている。

(懲戒の基準)

第145条 会社は、契約社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合、懲戒する。

(1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合

(2) 上長の業務命令に服従しなかった場合

(3) 職務上の規律を乱した場合

(4) ～(14) <略>

(15) その他著しく不都合な行為を行った場合

(懲戒の種類)

第146条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇とする。
- (2) 出勤停止 30日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。
- (3) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。
- (4) 戒告 厳重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは、訓告する。

(懲戒の決定)

第148条 契約社員が第145条の定めに該当する行為をなしたときは、各種の情状を考慮して賞罰委員会で審議の上決定する。

イ 賞罰委員会について

(ア) 上記ア(エ)のとおり、Y2会社において、「契約社員が就業規則第145条の定めに該当する行為をなしたとき」は、就業規則第148条に基づき賞罰委員会で審議の上懲戒の決定をすることとされていた。

賞罰委員会の構成員は、委員長である社長、並びに委員長が指名した各役員である総務部長、経営企画部長、運輸事業部長、安全推進部長、及び経理部長の6名であり、議事進行は、総務部長が行っていた。

(イ) 賞罰委員会においては、直接、賞罰の対象者から事情等を聴取するということは行われておらず、一般的には所長等の関係者を通じてなされる報告のみによって、開催の決定及び事案の審議がなされていた。

また、対象者による弁明等の機会は、特に設けられていなかった。

(21) Y2会社の会社施設内でのビラ置きとY2会社のA₁ に対する対応

ア 平成30年4月頃、Y2会社は、会社内のビラ配付等や、勤務時間中の組合活動の禁止を徹底する旨の同月10日付け高鉄サ第12号「社員のみなさんへ（職場規律の厳正について）」と題する通知（以下「高鉄サ第12号」という。丙18）を、関係各長あてに発し、籠原事業所を含む各事業所に高鉄サ第12号を掲示することにより従業員に周知された。

高鉄サ第12号の内容はおおむね以下のとおりであった。

・無許可による「会社施設内等における集会、政治活動等」並びに

「勤務時間中等の組合活動」については、禁止

- ・また、施設管理権にあるロッカー、レターケース等に会社が指示した以外のビラ等の投函及び休憩室等へのビラ置きなども禁止

イ 平成30年5月18日の朝、Y2会社の籠原事業所長であるB₆（以下「B₆ 所長」という。）は、前日の作業責任者からの、籠原事業所の休憩室にビラが置いてある旨の報告を受け、副所長と共に現場に赴き、確認した。

同日、B₆ 所長は、B₃ 総務部長に対し、このビラ置きの事象を報告した。

ウ 平成30年5月21日、Y2会社は、改めて会社内のビラ配付等や、勤務時間中の組合活動の禁止を徹底すること、籠原事業所の休憩室において、ビラ置きが発生したこと及び違反者に対しては就業規則に則り、厳正に対処することを旨とする同日付け高鉄サ第79号「職場規律の厳正について」と題する通知（以下「高鉄サ第79号」という。丙20）を、関係各長あてに発し、籠原事業所を含む各事業所に高鉄サ第79号を掲示することにより従業員に周知された。

高鉄サ第79号の内容は、以下のとおりであった。

高鉄サ 第 79 号 平成30年 5 月 21 日
関 係 各 長 殿
総 務 部 長
職場規律の厳正について
「職場規律の厳正」については、「社員のみなさんへ（高鉄サ第12号平成30年4月10日）において、特に、無許可による「会社施設内等における集会、政治活動等」並びに「勤務時間中等の組合活動」についての禁止、また、施設管理権にあるロッカー、レターケース等に会社が指示した以外のビラ等の投函及び休憩室等へのビラ置きなども禁

止されていることを周知してきたところですが、籠原事業所施設内休憩室において、組合のビラ置きが発生しています。

このような違反行為の実行者が明らかになった場合は、就業規則に則り、厳正に対処することを、再度、社員のみなさんへ周知いたします。

エ A₁ とB₆ 所長のやりとり

平成30年5月21日、夜間点呼終了後に、A₁ は、B₆ 所長に対し、「これは私に対するものなのか」、「私が置いた。みんなに見てもらいたいから置いた。何が悪い。」などと発言した。

これに対し、B₆ 所長は、「就業規則のルールに従って下さい。」などと発言したところ、A₁ は「また置く」などと発言した。

オ 平成30年5月22日、B₆ 所長は、B₃ 総務部長に対し、上記エの夜間点呼時におけるA₁ とのやりとりを報告した。

カ A₁ に対する処分

平成30年5月24日、Y2会社は、賞罰委員会を開催し、その結果、5月17日に置いたとされたA₁ のビラ置きは、就業規則第17条に違反するものとして、口頭注意とすることとなった。

同月28日、B₆ 所長は、A₁ に対し、賞罰委員会の結果を口頭で伝えた。

(22) A₁ の無断欠勤及びY2会社の同人に対する対応

ア Y2会社における勤務シフトについて

Y2会社における勤務シフトは、平日及び休日毎に、日勤、夜勤及び徹夜の区分があり、それぞれの区分毎にA₁、A₂、A₃、B₁及びB₂などの形態に分かれており、それぞれに始業時間及び終業時間等が定められていた。

イ 平成30年7月19日、A₃ は、A₁ に対し、翌20日の勤務について、自分の予定シフトであった夜勤B₁（始業午後3時から終業午後11時30分まで）と、A₁ の予定シフトであった日勤A₃（始業午前11時30分から

終業午後8時まで)について、勤務の交代を申し入れ、A₁ の了解を得たため、同日の作業責任者であったB₇ にその旨連絡した。

ウ 平成30年7月20日の作業責任者はB₈ (以下「B₈ 」という。)であった。なお、B₈ は、A₁ の上司であり、Z1組合 に加入している。

同日午後2時過ぎ、B₈ は、籠原事業所の事務所に出勤したA₁ に、「A₃ さんと代わってもらったの。」などと発言した。

これに対し、A₁ は、「俺が頼んでやったわけじゃない」、「代わりたくて代わったのでは」などと発言した。

その後、A₁ は、扉を強く閉めて、事務所を退出し、同僚に「気分が悪いから帰る」とのみ告げて、勤務せずに帰宅した。

B₈ は、他の社員から、A₁ が勤務せずに帰宅した旨の連絡を受けたため、A₁ に対し2回架電したが、つながらなかった。

エ 平成30年7月21日、B₃ 総務部長は、B₆ 所長から、前日のA₁ の欠勤に関する報告を受け、同所長に対し、A₁ の体調を確認するとともに、A₁ 及びB₈ から事情を聴取するように指示した。

オ 平成30年7月22日、A₁ は、籠原事業所長あての欠勤届に「勤務せずに帰った為」と記入のうえ、提出した。

同日、B₃ 総務部長は、A₁ 及びB₈ と面談したB₆ 所長から、A₁ は、あたかも自分から勤務変更を希望したかのように言われたことが気に入らなかったため、腹を立てて勤務せずに帰宅したこと及びA₁ から「勤務せずに帰った為」という欠勤届(丙12)が提出された旨報告を受けた。

カ 平成30年12月4日、Y2会社は、賞罰委員会を開催し、A₁ が欠勤せずに帰宅したことを無断欠勤とし、「懲戒を行うに至らないもの」として訓告とすることを決定した。

キ 平成30年12月6日、Y2会社は、A₁ に対し、「発令」と題する文書(甲17)を交付し、訓告を行った。同文書には、以下のとおり記載されていた。

「平成30年7月20日(金)、勤務せずに帰宅したことは、社員として著しく不都合な行為である。よって訓告とする。

平成30年12月6日

Y2会社

代表取締役社長 B₂ 」

(23) 無期転換申込とA₁ への雇止め通知

ア A₁ は、前記のとおり、平成25年4月5日にパート契約で入社し、平成26年4月1日から本件申立てに至るまで、1年更新の契約社員として雇用されていた。そのため、無期転換申込権の発生日は、平成30年4月5日であった。

イ 平成30年4月、A₁ が、B₆ 所長に対し、無期転換申込について話をしたところ、B₆ 所長は、A₁ には、無期転換申込権はまだ発生していない旨述べた。

ウ 平成31年2月18日、A₁ が、B₆ 所長に対し、再び、無期転換申込について話をしたところ、B₆ 所長は、前回同様、A₁ には、無期転換申込権はまだ発生していない旨述べた。

エ A₁ への雇止め通知

Y2会社は、平成31年2月22日までに、A₁ の雇用契約の更新を行わない旨を決定し、同日、A₁ に対し、雇用契約の更新を行わない旨の書面（甲16）にて契約不更新の意思表示を行った。同書面には、以下のとおり、記載されていた。

A₁ 殿

貴殿との雇用契約については、下記の勤務成績を理由として、平成31年3月31日をもって雇用契約を満了とし、これを更新しないものとする。

1 勤務成績について

(1) 無断欠勤

平成30年7月20日（金）、夜勤B 1勤務のため出勤したが、その後作業責任者に何も伝えることなく無断で帰宅した。

これにより、契約社員就業規則第3条、第6条、第145条に則り、平成30年12月6日付で「訓告」処分とした。

(2) 会社施設内における集会、政治活動等

職場規律の厳正については、平成30年4月10日付高鉄サ第12号「社員のみなさんへ（職場規律の厳正について）」で社員への周知をしているにも関わらず、平成30年5月17日の勤務日に組合機関紙（ビラ）を会社施設内に置いたことで、平成30年5月28日契約社員就業規則第17条及び上記通達に則り、「口頭注意」の指導をした。

2 雇用契約

平成31年3月31日で、平成30年4月1日からの契約社員雇用契約が満了となる。しかし、上記1の理由から、平成31年4月1日以降の雇用契約は更新しない。

平成31年2月22日

Y2会社

総務部長

オ Y2会社は、平成30年度中に無期転換申込権を有していた有期雇用契約社員63名のうち、25名の社員が同年度中に無期転換申込をしたところ、そのうち、A₁ を含め同年度中の通算勤続年数が6年間未満の6名につき、無期転換申込権が発生していないものとして、取り扱った。

カ Y2会社において、平成27年度から平成31年度にかけて、契約更新を希望しながら更新されなかった契約社員は14名存するが、そのうち懲戒処分を受けたものが1名（期間満了により懲戒解雇）、懲戒処分に至らない他の社員とのトラブルを理由に雇止めとなったものが1名、残り12名は高齢を理由とするものであった。

同期間内において、在職中に懲戒処分を受けたにもかかわらず、契約

が更新された者は、いなかった。

(24) 組合は、Y2会社に対し、2019年2月25日付け「雇い止め撤回の申し入れ」によって、以下を議題とする団体交渉を申し入れた。

- 1 当組合員A₁ に対する雇い止めを撤回する事。
- 2 契約社員の無期転換に対する基準を明確にする事。
- 3 契約社員個々の無期転換時期を明確にする事。
- 4～6 <略>

3 本件申立て及びその後の経過について

(1) 平成31年2月26日、組合は、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。
なお、同日、A₁ は、Y2会社に対し、無期転換申込書を送付した。

(2) 平成31年2月27日、組合とY2会社は、団体交渉を行った。

組合は、事前に組合側出席者数3名で行うとしていたが、当日、組合側は、A₂ 、A₁ 、A₄ 及びさいたまユニオンの組合員2名の計5名で出席した。

しかし、Y2会社は、双方3名の出席による団体交渉の実施を主張し、5名での出席を主張する組合側とやりとりを行った。

その後、さいたまユニオンの2名は退席し、双方3名で団交が行われた。

(3) 組合は、Y2会社に対し、2019年2月27日付け「申し入れ」によって、以下を議題とする団体交渉を申し入れた。

1. 各職の賃金引き上げについて<略>
2. 当組合員A₁ に対する雇い止めを撤回する事。
3. 契約社員の無期転換に対する基準を明確にする事。
4. 契約社員個々の無期転換時期を明示する事。
5. 団体交渉開催日を(1) 3月15日(2) 3月18日のいずれかにする事。
<以下略>

組合は、Y2会社に対し、2019年3月5日付け「A₁ への雇い止め撤

回を求める追加申し入れ」（甲29）を提出し、団体交渉の場で回答することを求めた。

（4）平成31年3月18日の団体交渉

組合とY2会社で、事前に、団体交渉の出席者及び人数に関する協議が行われ、Y2会社側は、B₃ 総務部長とB₅ 運輸事業部長の2名、組合側は、A₂、A₁、A₄の3名及びさいたまユニオンのA₆の計4名が出席することで、双方了承した。

平成31年3月18日、事前の協議どおりの出席者で団体交渉が行われた。

席上、Y2会社は、組合に対し、回答書として、2019年3月18日付け「『A₁ への雇い止め撤回を求める追加申し入れ』についての回答」（甲23）及び「雇い止め撤回の申し入れ」（丙39）を提出した。

なお、同回答書の右上に記載された日付は、これまで記載されていた対応する組合の申入書の日付ではなく、団体交渉の開催日である「2019年3月18日」と記載されていた。

上記Y2会社の回答書「雇い止め撤回の申し入れ」（丙39）には、回答として、以下のとおり記載されていた。

「A₁ 契約社員の無期転換の申込権の生じる時期について平成31年2月27日に行政機関に確認したところ、当社の解釈が誤っていたことが判明したため、当該社員から平成31年2月27日に受領した無期労働契約転換申込書（平成31年2月26日付）をもって、平成31年4月1日からは無期労働契約となる。

これにより、「A₁ 殿」（平成31年2月22日付）の平成31年4月1日以降の契約を更新しない文書については無効とする。」

B₃ 総務部長は、団体交渉の間、数回退室し、電話で話すなどした。

B₃ 総務部長は、団体交渉の途中で、Y2会社側回答書を別の回答書（甲22、丙1の2）に差替えたが、差替後の文書は、「これにより、・・・無効とする」の部分の記載が削除されていた。

B₃ 総務部長は、組合に対し、「今回の件については、会社の無期労働転換に対する解釈が違っていたということが判明し、みなさんに大変ご迷

惑をお掛けしたということです、この場をかりてお詫び申し上げたいとおもいます。申し訳ございませんでした。」と謝罪した。

組合は、2019年3月22日付けで、平成31年3月18日の団体交渉の内容について、ビラを作成し、配布した。同ビラには、「3/18団交で撤回しB₃ 総務部長は謝罪」などと記載されていた。

(5) 平成31年3月18日、Y2会社は、A₁ に対し、労働条件通知書（甲24、丙2）を交付し、同年4月1日、A₁ は、Y2会社と、無期労働契約社員として期間の定めのない雇用契約を締結した。

ただし、基本賃金の等級は、平成30年7月20日の無断欠勤により訓告となったことを理由に、契約社員3級に据え置かれた。

なお、平成27年度から平成31年度において、契約更新時に直近上位への等級に昇給しなかった契約社員は、以下のとおりA₁ を含む12名であり、訓告を理由とするものは、A₁ のみであった。

平成27年4月 2名（病気欠勤のため）

同年10月 3名（病気欠勤のため1名）

（担当業務が全う出来ないため2名）

平成28年4月 2名（病気欠勤のため）

平成30年4月 1名（病気欠勤のため）

同年10月 3名（遅刻のため1名、病気欠勤のため2名）

平成31年4月 1名（「訓告」のため）

(6) 平成31年4月19日、組合とY2会社は、団体交渉を開催した。

出席者については、事前にY2会社側2名、組合側4名で行うことで双方が了承し、その出席者数で団体交渉が開催された。

席上、Y2会社は、組合に対し、平成31年4月19日付け「賃金引き上げについての申し入れ」（丙7）を回答書として手交した。

同回答書の右上には、回答日である「2019年4月19日」の日付及びY2会社の社名である「Y2会社」と記載されていた。

- (7) 令和元年7月中旬頃、Y2会社は、「無期労働契約への転換（無期転換ルール）について Y2会社」という書面及び厚生労働省の資料を各事業所の掲示板に掲示するとともに、社内報にも同趣旨の資料を掲載した。
- (8) 令和元年8月24日、組合は、当委員会に対し、Y2会社が平成31年4月1日にA₁の基本賃金を昇給させなかったことが、不当労働行為であるとして、追加申立てを行った。
- (9) 令和2年4月、A₁の賃金等級は、契約社員3級から同2級に昇給した。

第4 争点

1 被申立人Y2会社について

- (1) Y2会社が、団体交渉の参加人数等を制限したことについて〈争点1〉
平成30年10月23日の団体交渉において、Y2会社が、組合の参加人数や参加者を制限したことは、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。当たる場合、救済利益があるか。
- (2) 平成30年4月、賃金改定に関し、Y2会社が、組合に対し、Z1組合に行った回答と異なる内容の回答を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。〈争点2〉
- (3) 平成30年10月23日の団体交渉において、Y2会社が、組合の同年5月15日付け動労連帯総第13号「抗議」に対し、謝罪や撤回・訂正をせずに「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答をしたことは、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。当たる場合、救済利益があるか。〈争点3〉
- (4) 組合の文書申入れに対するY2会社の回答文書形式について
平成30年10月23日及び平成31年1月10日の団体交渉において、Y2会社が、組合に対する回答文書の形式を変更しない旨回答し、回答文書

の形式を従前の形式から変更しなかったことは、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。当たる場合、救済利益があるか。〈争点4〉

(5) A₁ に対する雇用契約不更新の通知について〈争点5〉

Y2会社が、無期転換の申込みをしていたA₁ に対し、雇用契約を更新しない旨を平成31年2月22日付けで通知したことは、労組法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。

(6) A₁ の基本賃金の据置きについて〈争点6〉

Y2会社が、平成31年4月1日の契約更新時に、A₁ の基本賃金を契約社員2級へ昇給させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

2 被申立人Y1会社 について

上記1の(1)から(6)までの各事項について、Y1会社 は使用者に当たるか。使用者に当たる場合、それぞれ不当労働行為に当たるか。

また、不当労働行為に当たる場合、上記1の(1)から(5)までの各事項について、救済利益があるか。〈争点7～争点12〉

第5 判 断

まず、被申立人Y2会社に係る争点1から争点6までについて、次に同Y1会社に係る争点7から争点12までについて、以下判断する。

1 Y2会社が、団体交渉の参加人数等を制限したことについて〈争点1〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

平成30年10月23日に行われた団体交渉において、Y2会社が、組合の参加人数は3名以内、組合から委任を受けたさいたまユニオンの組合員の参加は認めないとし、さいたまユニオンの組合員2名が退席するまで団体交渉に入ることを拒否したことは、組合側出席者の4名を拒否し、団体交渉そのものを拒否しようとしたものであり、正当な理由

のない団体交渉拒否もしくは不誠実団交であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 不当労働行為の成否について

平成30年10月23日以前に行われたY2会社と組合の間の団体交渉においては、B₃ 総務部長と組合の執行委員長であったA₂ の間において、出席者数及び出席者の特定に係る事前調整がなされており、組合側の出席者は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員であった。

同日の団体交渉についても、それまでの取扱いと同様に、その開催に先立ち、事前にB₃ 総務部長とA₂ との間において事前調整が行われ、組合側の出席者は、Y2会社の従業員資格を有する組合員3名とされており、A₂ は、双方3名が出席することを了承していた。

にもかかわらず、組合は、同日の団体交渉において、事前にY2会社に何ら連絡することなく、当日、開催場所にて、突然、Y2会社の社員ではないA₅ 及びA₆ の2名の追加出席を要求した。

係る組合の要求は、組合とY2会社の間のそれまでの団体交渉の出席者数及び出席者の特定に係る事前調整による取扱いに反するものであったことはもとより、双方3名が出席することについてのA₂ の事前の了承を明らかに反故にするものであった。

そのため、B₃ 総務部長は、出席者数につき、事前調整でA₂ が了承した3名を超える4名とすること、及び事前に出席者として特定されていないA₅ 及びA₆ の出席については、容認できないとし、この両名を除いて団体交渉を開催するように説明したのであり、正当な理由に基づく極めて合理的な対応であるから、不誠実団交等の不当労働行為に当たらない。

当日の団体交渉の開催が短時間になってしまったのは、専ら、組

合がそれまでの団体交渉の出席者数及び出席者の特定に関する組合とY2会社の間の上記の事前調整、及びA₂ が双方3名での開催について了承していたことを反故にしたことによるのであり、その不利益を組合が負うべきことは当然である。

(イ) 救済の利益の欠缺について

Y2会社と組合との間において行われた平成31年3月18日の団体交渉は、その開催に先立ち、事前にY2会社と組合の間において出席者数及び出席者の特定に関する協議が行われた。その結果、Y2会社側は2名、組合側は、組合の組合員3名（A₂、A₁、A₄）に加えて、さいたまユニオンのA₆の計4名が出席することで双方了承し、その出席者数で団体交渉が実施された。また、平成31年4月19日に行われた団体交渉においても、事前にY2会社側2名、組合側4名（A₂、A₁、A₃、A₄）で行うことを双方了承し、その出席者数で団体交渉が開催された。

このように、Y2会社は、代表者間において団体交渉の出席者数及び出席者について事前に仕切った場合には、組合の参加人数及び参加者に固執することなく一層柔軟に対応しているのであり、救済の利益を認め得ない。

(2) 当委員会の判断

労働組合の交渉担当者について、労組法は、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者」が交渉する権限を有する旨規定しており（第6条）、「代表者」以外の者は、労働組合から委任を受けて交渉を行うこととなる。

労組法上、労働組合から交渉権限の委任を受けることができる者の範囲についての格別の制限はなく、自然人のみならず、労働組合等の団体についても、①労組法（第6条）は文言上交渉権限の受任者を自然人に限定していないこと、②組合運動は、団体相互の協力体制を通常の運動形態とすること、③組合は、自らの団体交渉権を他の団体に委譲してその団体を交渉当事者とさせることさえも可能であることから、委任を受

けることができる者に含まれる（大阪高等裁判所昭和57年3月17日判決）。

また、労働組合が、団体交渉に出席する者の人数を何名とするのか、これと密接に関連するものとして誰を出席させるのかという事柄について、法に定められた手続規定は存在しない。

以上からすると、団体交渉の進め方に関して、労働組合が、団体交渉に出席する者の人数を何名とするのか、誰を出席させるのかという事柄は、労働組合においてする自主的な判断に委ねられるべき性質のものであり、労使慣行や労使間の合意等によって、実効性ある団体交渉の実現のための合理的な理由が認められない限り、使用者において、制限することは許されないとすべきである。

本争点において、Y2会社は、「平成30年10月23日以前に行われたY2会社と組合の間の団体交渉においては、B₃ 総務部長と組合の執行委員長であったA₂ との間において、出席者数及び出席者の特定に係る事前調整がなされており、組合側の出席者は3名以内とし、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とすると取り扱われていた。同日の団体交渉についても、それまでの取扱いと同様に、その開催に先立ち、事前調整によりB₃ 総務部長とA₂ の間において、組合側の出席者は3名以内とし、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とするとされていた」とし、Y2会社と組合との間で、組合の出席者及び参加者について、労使慣行及び合意があった旨を主張する。

よって、以下、組合とY2会社の間に、組合側の出席者は3名以内とし、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とする労使慣行及び合意があったと認められるのかを判断する。

ア 争いのない事実及びB₃ 総務部長の証言によれば、A₂ が執行委員長に就任した平成29年1月以降から平成30年1月31日の団体交渉までは、その開催に先立ち、組合とY2会社の間において、出席者数及び出席者の特定に関し、Y2会社のいうところの「事前調整」が行われ、組合側の出席者は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員であったことが認められる。

しかしながら、争いのない事実によれば、以下のとおり、組合が、Y2会社に対し、以下の（ア）から（ク）までのとおり、組合側の出席者の人数制限の撤廃を求め、Y2会社がこれを拒んできたことも、また認められる。

- （ア）平成28年5月10日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第7号「申し入れ」（甲46）において、「9、団体交渉の形態について」の中で、「組合としてはかねてより組合書記の団交参加を求めてきたが、会社は頑なに認めようとしない、人数制限をするその真意を明らかにされたい。」として、書記の団体交渉参加を求めるとともに、団体交渉において人数制限をする理由について尋ねたところ、Y2会社は、書面で「団体交渉の形態については、労使双方の代表で協議して決める。」と回答した。
- （イ）平成29年12月20日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第9号「申し入れ」（甲1）にて団体交渉を申し入れた。団体交渉開催に先立ち、組合のA₂ は、B₃ 総務部長に対し、組合員4人で参加すると連絡したが、B₃ 総務部長は、出席者は双方3名までとすると伝えた。
- （ウ）平成30年1月31日、組合とY2会社の団体交渉が行われた。組合員4名の出席を主張する組合と、従前どおり3名の出席を主張するY2会社との間で意見がまとまらず、結局、A₃ が退席し、組合側の出席者は3名となった。
- （エ）平成30年3月3日、組合は、Y2会社に対し、申第10号（甲3）を提出し、「7、団交出席者制限を撤廃する事」を含む事項を議題として、同月15日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。
- （オ）平成30年4月20日頃、Y2会社は、組合に対し、申第10号回答書（甲4）を発送し、「7、団交出席者制限を撤廃する事」に対して、「現行どおりである。」と回答した。
- （カ）平成30年5月15日、組合は、Y2会社に対し、申第11号（甲8）を発送し、申第10号回答書の内容が、不誠実な回答であるとして、再度の回答を求めた。

(キ) 平成30年9月4日、組合は、Y2会社に対し、申第12号（甲11）を発送し、申第11号で要求した項目を含む事項について、団体交渉を申し入れた。

(ク) 平成30年10月1日、組合は、Y2会社に対し、申第13号（甲13）を発送し、申第11号で要求した項目を含む事項について、団体交渉を申し入れた。また、同日、組合は、Y2会社に対し、申第13号別紙（甲12）を発送し、「団体交渉における一方的人数制限は認めません。」と記載し、Y2会社に組合の主張を伝えた。

イ このような経過からすると、Y2会社と組合との間の出席者数及び出席者の特定に関するY2会社のいう「事前調整」は、実態としては、Y2会社が、組合から、組合員側の出席者が、3名以内であり、かつY2会社の社員かつ組合の組合員であるか否かを確認し、これに合致していなければ団体交渉は行わないとし、合致させるように組合に強いたものであったことがうかがえる。

とすれば、組合において、組合側の出席者は、人数は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とするとの規範が形成されていたとはいえず、労使慣行が成立していたとは認められない。

また、争いのない事実によると、組合は、平成30年10月1日、Y2会社に対し、「団体交渉における一方的人数制限は認めません。」と記載した申第13号別紙（甲12）を発送しているのであり、組合とY2会社との間で、組合側の出席者は、人数は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とするとの合意が成立していたとも認められない。

ウ 争いのない事実から分かりますとおり、Y2会社と組合は、労働協約を締結していない。B₃ 総務部長は、Y2会社が、組合側の人数及び参加者を制限する理由について、従来から双方3名で行ってきたこと及び過去に社外の者の参加はなかったことを証言するのみにとどまり、Y2会社と組合との間において、団体交渉に関して、明文化されたルールが存したことを裏付ける証拠はない。

以上からすると、Y2会社が、組合側の人数及び参加者を制限することに、実効性ある団体交渉の実現のための合理的な理由があったとは

認められない。

エ Y2会社は、さいたまユニオンの組合員であるA₅ 及びA₆ の出席を認め、組合側に対し、用意してきた申第13号回答書を交付し、これをもって回答を始めるべきであったが、Y2会社は、さいたまユニオンの組合員であるA₅ 及びA₆ の参加は認められないとし、申第13号回答書による回答を行わなかった。この時間は、1時間50分程度であった。

そして、B₃ 総務部長は、A₅ 及びA₆ が退席した後、申第13号回答書を組合に交付し、A₂ 及びA₄ を出席者として、申第13号回答書による回答を行ったが、この時間は、わずか10分程度にすぎなかったのであり、かようなY2会社の対応は、団体交渉拒否もしくは不誠実団交に当たると言える。

よって、平成30年10月23日の団体交渉において、Y2会社が、組合の参加人数や参加者を制限し、組合の委任者が退席するまで申第13号回答書による回答を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

オ 争いのない事実から、Y2会社とZ1組合 の間では、団体交渉における人数及び委任者につき、組合側の出席者は、人数は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とする労働協約が締結されていたことが認められる。

同日の団体交渉において、Y2会社が、組合の参加人数や参加者を制限したことは、他組合との労働協約の規定と同様なルールを、組合に対し適用しようとするものにほかならず、組合への支配介入に当たると言うべきであるから、同条第3号の不当労働行為に当たる。

カ Y2会社は、本件救済申立て以降の団体交渉において、労使双方3名以内という出席者数に固執することなく、既に3名を超えた出席者数に対し、さいたまユニオンの出席も含めて柔軟に対応しているのだから、もはや救済利益は存しない旨主張する。

しかしながら、組合とY2会社の間には、労働協約は締結されておらず、団体交渉の出席者数及び社外への委任についての書面化したルール等が存しないことから、将来に渡り安定した状況が確立されている

とまではいえず、なお救済利益は存すると言うべきである。

2 平成30年4月、賃金改定に関し、Y2会社が、組合に対し、Z1組合 に行った回答と異なる内容の回答を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。〈争点2〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

Y2会社が、賃金改定に関して、Z1組合 に対しては、会社の正式決定を回答したにもかかわらず、組合に対して、現行どおりとの虚偽の回答をしたことは、組合の別を理由とした不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 不当労働行為の成否について

Y2会社社内では、平成30年3月から同年4月上旬にかけて、平成30年度春闘における賃金改定について、同年度のベースアップを実現することは困難であり、賃金水準については現状を維持する方向で議論が進められていた（丙42）。

ところが、同年4月中旬頃から、社員のモチベーション維持や生産性向上のためには、収支が厳しい状況にあっても極力ベースアップを実施して社員に還元していくことが重要であるという方向の議論が経営幹部の間で進められ、同月16日に、社長及び取締役の経営幹部により、ベースアップを実施することが決定され、翌17日の経営会議においてもそのことが確認された（丙42、第3回審問B₃ 証言（以下「B₃ 証言」という。））。

Y2会社は、申第10号により、組合から平成30年度の賃金改定に係る申入れを受けたため、団体交渉の開催に向けて日程調整を進めていたものの、双方の都合がつかなかったため、同年3月下旬から同

年4月中旬頃までに、組合からの、「書面回答をお願いしたい。」という要望を受けて、これを了承した。

そして、Y2会社は、同年4月19日頃、本来であれば、上記のとおり、平成30年度の賃金改定についてはベースアップを実施する旨の回答書を送付すべきところ、組合に対し、以前にベースアップを実施しない方向で社内の議論が進められていた当時に作成済みであった申第10号回答書を誤ってそのままの内容で送付してしまったのである（甲4）。

このような経過から分かるとおり、Y2会社が、賃金改定について誤った回答が記載された申第10号回答書を送付したことは、事務処理上の過誤にとどまるものであり、何らY2会社の不当労働行為意思に基づくものではない。

また、同年4月19日、「社員のみなさんへ」を掲示し、組合の組合員を含む一般社員に向けてベースアップを実施する旨が周知されていたのであるから、組合又はその組合員には、組合活動に関する現実的、具体的な不利益は認められないのであるから、Y2会社が、賃金改定について誤った回答が記載された申第10号回答書を送付したことは、不当労働行為に当たらない。

（イ）救済の利益の欠缺について

Y2会社は、組合に対し、誠実かつ丁寧に謝罪したうえ、再発防止の徹底を図っているのであるから、救済の利益を認め得ない。

（2）当委員会の判断

本争点は、平成30年4月、Y2会社が、社内の2つの組合（組合及びZ1組合）に対し、ほぼ同時期に、団体交渉の申入れに対する回答書を交付したところ、賃金改定に関し、Z1組合に対して、会社の正式決定を回答したにもかかわらず、組合に対しては、現行どおりとの会社の正式決定と異なる回答（以下「本件回答」という。）をしたことについて、不当労働行為の成否が争われているものである。

労組法は、使用者が、労働組合の正当な行為の「故をもって」不利益

取扱いを行うことを禁じているのであるから、これを本争点についてみれば、①Y2会社が、組合に対し、反組合的な意図又は動機に基づいて、つまりいわゆる不当労働行為意思をもって、本件回答を行ったのか否か、また、②本件回答とZ1組合への回答の内容が異なっていたことが、労組法第7条第1号の「不利益取扱い」に当たるか否かが問題になるので、以下、これを判断する。

ア 本件回答を行ったことに係る不当労働行為意思の存否について

Y2会社は、本件回答を行ったことは、事務処理上の過誤にとどまるものであり、何らY2会社の不当労働行為意思に基づくものではない旨主張するので、Y2会社が、本件回答を行ったことが、事務処理上の過誤にとどまるのかについて判断する。

(ア) 争いのない事実の2(5)以降によれば、申第10号回答書を組合が受領するまでの経過は、以下のとおりである。

平成30年3月3日、組合は、申第10号により、平成30年度の賃金改定に係る申入れを行い、Y2会社と団体交渉の開催に向けて日程調整を進めていたが、都合がつかなかったため、同年4月12日、組合は、Y2会社に対し、申第10号に対する回答書を郵送するよう申し入れた。

同月16日、Y2会社とZ1組合は、団体交渉を行い、席上、Y2会社が、Z1組合に対して交付した回答書には、ベースアップを実施する旨記載されていた。

同月17日、Y2会社は、本社の次長職以上約20名で構成する経営会議を開催したうえで、同月18日、同日付けで、賃金改定実施について、社内関係各長あてに文書を発出し、同月19日、同日付けで「社員のみなさんへ」(甲6)を、社内の掲示板に掲示し、ベースアップ実施について周知した(争いのない事実の2(9)ないし(11))。

Y2会社は、平成30年4月20日頃、組合に対し、申第10号回答書(甲4)を発送し、同月23日、組合に、前週末に同書を郵送した旨の電話連絡を行った。

組合は、同月24日、郵便局の私書箱から、封書に同月20日の消印がなされた同書を受領した。同書には、申入れ項目の「賃金の引き上げ」に対する回答として、「現行どおりである。」と記載されていた。

(イ) 上記の経過から、Y2会社が、社内の2つの組合（組合及びZ1組合）に対し、ほぼ同時期に、団体交渉の申入れに対する回答書を交付したところ、賃金改定について、Z1組合への回答書には、会社の正式決定である賃金を引き上げる旨が記載され、組合への申第10号回答書には、「現行どおりである。」という会社の正式決定と異なる記載がされていたことが認められる。

2つの組合に対する回答書を作成していたのは、団体交渉の申入れに対する回答書を作成する専門の部署である総務部である。

さらに、異なっていた回答部分は、春闘における賃金の値上げについてであり、社内においても、組合を含む他の労働組合においても、重大な関心事であったこと、Y2会社は、本件回答を含む申第10号回答書を発送した同日頃、「社員のみなさんへ」を掲示して賃金を引き上げる旨を一般社員に向けて周知しており、申第10号回答書を発送した当時、賃金引上げを意識していた筈であることから、事務処理上の過誤によって、賃金改定について、組合に対してのみ誤った回答がなされることは通常あり得ない。

よって、事務処理上の過誤で誤った回答をしたと認められるのは、Y2会社が、事務処理上の過誤を裏付ける具体的な事実を主張し、これを立証したときに限られると言うべきである。

(ウ) Y2会社は、平成30年度春闘における賃金改定について、平成30年3月から同年4月上旬にかけては、同年度のベースアップを実施せず、現状を維持する方向で議論が進められていたこと、しかしながら、同年4月中旬ころから経営幹部における方向性が変わり、同月16日に、社長及び取締役の経営幹部により、ベースアップを実施することが決定され、翌17日の経営会議においてもそのことが確認された旨主張する。

しかるに、Y2会社社内におけるベースアップ実施決定に係る意思決定過程について、証拠としてあるのは、B₃ 総務部長の証言のみである。急きょ経営幹部によってベースアップが実施決定されたこと及びその時期等、不自然な部分はあるものの、社員のモチベーション維持や生産性向上のために、収支が厳しい状況であっても極力ベースアップを実施して社員に還元していくことが重要であるとし、一旦行った現行どおりとの決定をベースアップ実施理由の方向に転換したという証言には、一応の合理性が認められ、Y2会社の主張するベースアップ実施決定に至るまでのY2会社の意思決定の経緯は、一応認めることができる。

(エ) Y2会社は、申第10号回答書は、賃金改定について従前の会社の決定に従い用意しており、組合に発送する際には、その後の方針転換を踏まえて修正すべきであったところを失念し、用意していたものをそのまま組合に発送してしまった旨主張する。

この点につき、Y2会社からは、誤発送に至る具体的な発送手順の手順やその時期について、何ら疎明がなく、また、誤って発送したことに気付いたとする時期についても、B₃ 総務部長は「はっきりしません」と証言するにとどまる。

Y2会社は、本件回答を発送した同日に、一般社員に向けて周知していたこと及び誤った回答をすれば組合から糾弾されることが容易に理解される状況にあったと解されることから、組合に対してのみ、意図的に従前の回答を送付する意図、動機などおよそ存しないことを主張する。

しかしながら、後述するとおり、Y2会社は、申第10号回答書の賃金改定の内容が他労組と異なっていたことについて、組合から糾弾されても、回答の訂正、謝罪に応じようとしなかったものであり、一般社員に向けて周知していたことをもって、当該回答を意図的に送付する動機足り得ないとするY2会社の主張には、信用性が認められない。

上記より、Y2会社は、事務処理上の過誤を裏付ける具体的な事実

の主張及び立証を尽くしていないと言える。

(オ) 本件回答が、単なる事務上の過誤にとどまるのであれば、Y2会社において、過誤送付行為が発覚次第、組合に対し、その旨を連絡し、訂正もしくは撤回するのが自然であると言える。

しかし、Y2会社は、現在に至るまで、本件回答につき、訂正も撤回も行っていないこと、さらに、前記争点1にみられるY2会社の組合への対応及び交渉の経緯を鑑みるに、本件回答は、Y2会社が、組合に対し、反組合的な意図又は動機に基づいて、意図的に行ったものと推認でき、Y2会社が、組合に対し、本件回答を行ったことは、不当労働行為意思に基づくものと言うべきである。

イ 本件回答を行ったことが、労組法上の不利益取扱いに当たるかについて

Y2会社は、平成30年4月19日、組合の組合員を含む一般社員に向けてベースアップを実施する旨が周知されており、組合又はその組合員には、組合活動に関する現実的、具体的な不利益は認められないのであるから、Y2会社が、組合に対し、Z1組合への回答と異なる内容の本件回答を行ったことは、労組法第7条第1号の「不利益取扱い」に当たらない旨主張するので、Y2会社の上記行為が、「不利益取扱い」に当たるかについて判断する。

(ア) 労組法は、組合活動の自由を確保するために、組合員間の差別を禁止している（同法第7条第1号）。

しかし、本件のように並存組合状態になると、組合間差別も問題となる。使用者には併存組合を平等に取り扱う、いわば中立保持義務があると解するのが相当である。判例も、「全ての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来運動路線のいかんによって差別的な取扱いは許されないものといわなければならない」としており（最高裁判所昭和60年4月23日判決）、同条第1号は、並存組合状態においては、組合間の差別をも禁止したものと解される。

並存組合状態においては、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いを受けること自体が組合にとっての不利益であることから、組合活動に関する現実的、具体的な不利益がなくても、差別的な取扱いを受ければ「不利益取扱い」に当たると言うべきである。

Y2会社が、組合に対し、Z1組合 への回答と異なる内容の本件回答を行ったことは、組合間での差別的取扱いであり、同条第1号の「不利益取扱い」に当たる。

(イ) 以上から、Y2会社が、組合に対し、Z1組合 への回答と異なる内容の本件回答を行ったことは、不当労働行為意思に基づいてなされた行為であり、組合に対する不利益取扱いであったと認められ、同条第1号の不当労働行為に当たる。

また、係る行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であるとも言えることから、同条第3号の不当労働行為に当たる。

ウ Y2会社は、組合に対し、誠実かつ丁寧に謝罪したうえ、再発防止の徹底を図っているのであるから、救済の利益を認め得ない旨主張するが、後述するとおり、Y2会社が、組合に対し、誠実かつ丁寧に謝罪したうえ、再発防止の徹底を図っているとの事実を認めることはできず、なお救済利益は存すると言うべきである。

3 平成30年10月23日の団体交渉において、組合が、総第13号をもって、他労組と異なる回答に対する謝罪や撤回・訂正を求めたにもかかわらず、Y2会社が、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答をしたことは、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。当たる場合、救済利益があるか。〈争点3〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

(ア) 平成30年10月23日の団体交渉において、組合が、Y2会社に対し、同年5月15日付け動労連帯総第13号「抗議」をもって、組合差別及び虚偽回答に対する謝罪、撤回及び訂正を求めたにもかかわらず、

Y2会社は、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答を行った。

これは、「信義誠実」と言えない不誠実な回答であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、Y2会社の上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 「信義誠実の原則に基づき対応していく」旨の回答は、もとより、今後、同じような過ちを繰り返さないように誠実に対応していくことを約するものであり、組合に誤った内容の従前回答を発送したことについての反省を含むものであったこと、その後、Y2会社は、事前に双方で取り決めることを条件に、団体交渉における出席者数について、組合の意向に配慮して一層柔軟な取扱いを容認していること、及び回答文書の形式についても組合の意向に配慮しており、まさに「信義誠実の原則に基づき」対応していることに照らせば、Y2会社の上記対応が不誠実なものとして評価される理由はない。

(イ) したがって、Y2会社が、平成30年10月23日の団体交渉において、本件回答の誤送付につき、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨回答したことが、不誠実団交等の不当労働行為とされる理由はない。

(ウ) 救済の利益の欠缺について

Y2会社は、平成31年度春闘における賃金改定において、組合に対し、他の労働組合と同じ内容の回答を提示し、平成30年度春闘における回答文書の誤送付について真摯に反省し改善しているのであり、また、B₃ 総務部長が、本件の審問において、組合に対し、直接謝罪の弁を述べているのであるから、これにつき、およそ救済の利益を認め得ない。

(2) 当委員会の判断

ア 争いのない事実から、平成30年5月15日の組合の総第13号による抗議の表明から、同年10月23日の団体交渉の開催に至るまで、以下のとおり、組合からY2会社に対し、本件回答が行われたことについての謝罪、経過説明等が重ねて求められていたこと、B₃ 総務部長及びA₂の証言から、この間、Y2会社から組合に対し、本件回答の訂正もしくは撤回、及び本件回答が行われたことについての謝罪や経過説明等、本件回答に係る言及が一切なかったことが認められる。

(ア) 平成30年5月15日、組合は、Y2会社に対し、申第11号（甲8）を発送し、本件回答につき、「今年の賃金改定、引き上げが実施されたようであるが、回答も、対応も組合差別、不当労働行為と断ぜざるを得ない内容であり、4月19日社長名での掲示に至った経過を明らかにされたい。」とし、「社員のみなさんへ」が掲示されるに至った経過等を明らかにするよう求めた。

同日、組合は、Y2会社に対し、以下の記載のある総第13号（甲9）を発送し、本件回答に対し、申第11号に重ねて、Y2会社に抗議するとともに、団体交渉の開催、社長による謝罪、経過説明及び再回答を求めた。

「これは、組合ごとに回答が違うという事であり、内容も対応も明らかに組合差別であり、不当労働行為と断じざるを得ないものであり、到底容認できるものではありません。断固抗議するとともに再度団体交渉を開催し、社長自ら謝罪し経過を説明し再回答することを求めます。」

(イ) 平成30年9月4日、組合は、Y2会社に対し、申第12号（甲11）を発送し、「2 動労連帯総第13号で指摘した組合差別について」「3 申10号、申11号で要求した項目について」を含む5項目について、団体交渉をすることを申し入れた。

(ウ) 平成30年10月1日、組合は、Y2会社に対し、申第13号（甲13）をもって、「（2）申11号で要求した項目について」「（3）総13号で指摘した組合差別について」を含む6項目について、団体交渉をすることを申し入れた。

イ 上記のような経過により、平成30年10月23日の団体交渉が開催されたのであるから、Y2会社は、同日の団体交渉において、総第13号をもって組合差別及び虚偽回答に対する謝罪、撤回及び訂正を求められたことに対して、誠実に対応する義務があったと言うべきであるが、争いのない事実によると、組合が、総第13号をもって他労組と異なる回答に対する謝罪や撤回・訂正を求めたことに対し、Y2会社が行ったのは、申第13号回答書の「(3) 総13号で指摘した組合差別について」の回答部分に記載されている「信義誠実の原則に基づき対応している」を読み上げただけであった。

この点、Y2会社は、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答は、もとより、今後、同じような過ちを繰り返さないように誠実に対応していくことを約するものであり、組合に誤った内容の従前回答を発送したことについての反省を含むものであったと主張する。

しかしながら、上記のとおり、同年5月15日の組合の総第13号による抗議の表明から、同年10月23日の団体交渉の開催に至るまで、Y2会社から組合に対し、真摯な反省に基づく行為と認め得る具体的な行為が行われた事実は認められない。

よって、係る経過を経てなされた、「信義誠実の原則に基づき対応している」との回答をもって、今後、同じような過ちを繰り返さないように誠実に対応していくことを約するものであり、組合に誤った内容の従前回答を発送したことについての反省を含むものであったと認めることはできない。

さらに、Y2会社は、その後、事前に双方で取り決めることを条件に、団体交渉における出席者数について、組合の意向に配慮して一層柔軟な取扱いを容認し、また、回答文書の形式についても組合の意向に配慮しており、まさに「信義誠実の原則に基づき」対応していることに照らせば、Y2会社の上記対応が不誠実なものとして評価される理由はないと主張する。しかし、同年10月23日の団体交渉において誠実に対応したか否かを、同日の団体交渉より後の団体交渉における出席者数、回答文書の形式に係る対応をもって評価することはできない。

以上から、同日の団体交渉において、Y2会社が、総第13号をもって、他労組と異なる回答に対する謝罪や撤回・訂正を求めたことに対して、Y2会社が、謝罪や撤回・訂正をせず、申第13号回答書の「信義誠実の原則に基づき対応している」との回答部分の読み上げしか行なわなかったことは、誠実に対応する義務を尽くさず、不誠実であったといえ、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、同年5月15日の組合の総第13号による抗議の表明から、同年10月23日の団体交渉の開催に至るまで、組合に対し、本件回答への言及を一切行っていないにもかかわらず、同年10月23日の団体交渉において、「信義誠実の原則に基づいて対応している」旨の回答をしたことは、組合活動への軽視、ひいては組合運営への妨害に当たり、同条第3号の不当労働行為に当たる。

ウ Y2会社は、平成31年度春闘における賃金改定において、組合に対し他の労働組合と同じ内容の回答を提示し、平成30年度春闘における回答文書の誤送付について真摯に反省し改善しているのであり、また、B₃ 総務部長が、本件の審問において、組合に対し、直接謝罪の弁を述べているのであるから、これにつき、およそ救済の利益を認め得ないと主張する。

しかしながら、平成31年度春闘における賃金改定において、組合に対し、他の労働組合と同じ内容の回答を提示したことのみをもって、本件回答を行ったことを真摯に反省し改善していると認めることはできない。

また、B₃ 総務部長が、本件の審問において、組合に対し、直接謝罪の弁を述べていると主張しているが、本件の審問における、B₃ 総務部長の本件回答に係る証言は以下のとおりであり、これをもって、真摯に反省し、謝罪したと認めることはできない。

「社員にお知らせしたということの中では、改めて謝罪ということではないというふうに思いますが、組合側がどうしても謝罪ということであれば、誤って回答したことに対して申し訳ないというふうに思っております。」

(本件回答を)「訂正はしていません。」

「既に社員の皆さんへということで周知を、周知というか掲示をしたということでもありますので、社員全体にはベースアップをするということが知らされたということでもありますので、回答の修正はしなかったということでもあります。」

「この場で、今日もはつきり反省しているということをお話させてもらいましたし、組合が謝罪を求めるということであれば、大変申し訳ないということで、謝罪をさせていただきました。そういったことからすれば、今後はそのようなことのないようにしっかりやっていきたいというふうに考えております。」

また、Y2会社からは、具体的な再発防止措置についての主張、立証もなされていない。

以上からすれば、なお救済利益は存すると言うべきである。

4 組合の文書申入れに対するY2会社の回答文書形式について<争点4>

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

労働組合から使用者に対する団体交渉の申入れや要求は、「会社の内部的意見交換」などではなく、使用者は、憲法及び労組法に基づいて誠実に対応する義務がある行為である。

よって、使用者は、団体交渉の申入れや要求に対し、正式な文書すなわち「公式文書」で回答すべきところ、「公式文書」というためには、文書に宛先、回答日、回答者名とその部署名、社判の押印(以下「宛先等」という。)が記載されていることが必要である。

組合が、平成30年10月23日及び平成31年1月10日の各団体交渉において、Y2会社に対し、「公式文書」による回答を求めたにもかかわらず、Y2会社が、宛先等のない文書で回答したことは、「公式文書」による回答を拒否したことに当たるものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為で

あり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 不当労働行為の成否について

団体交渉における回答の形式については、そもそも、口頭の回答でも何ら問題とされるものではなく、いかなる形式で回答するのかが専ら使用者の裁量に委ねられている。

Y2会社による回答文書の形式は、労働組合からの何時のいかなる申入れに対する回答であるのかを明らかにする趣旨をもって整えられたものであり、複数の申入れに係る団体交渉を並行して行うことが多い労働組合にとっても、回答書上、Y2会社からの回答がなされた申入れを特定することができることから、その便宜にかなうものであり、もとよりY2会社の「公式文書」であった（B₃ 証言）。

係る回答文書の形式は、組合のみならず、Z1組合を含む他の労働組合に対しても同じ形式であり、組合のみに異なる取扱いをしたものでなく、その取扱いについて、組合から、申第12号により申入れを受けるまで、申立人を含む労働組合から何ら問題にされたことはなかった（B₃ 証言）のであり、およそ不利益取扱いや支配介入等の不当労働行為とされるものではない。

(イ) 救済の利益の欠缺について

Y2会社は、組合の考え、意向に配慮して、他の労働組合への回答と平仄を合わせて、平成31年3月頃以降、回答文書の形式を一部変更した（丙42）。

これを具体的に指摘すれば、Y2会社は、組合からの2019年2月25日付け「雇い止め撤回の申し入れ」という申入れ（甲27）を受け、これに対する回答文書（甲22）の作成日付につき、上記の申入れ日である「2019年2月25日」ではなく、その団体交渉（甲21）の開催日である「2019年3月18日」と記載し、もって、回答文書に回答日付を記載することという組合の要求に沿う対応をしたのである（丙42）。その後、Y2会社は、組合からの2019年2月27日付け「申し入れ」（甲28）に対する回答文書において、団体交渉の申入れ日では

なく、実際に団体交渉が行われて回答した日付「2019年4月19日」、及び回答者として「Y2会社」と記載し（丙7）、もって、回答文書に回答日付及び回答者名を記載するという組合の要求に沿う対応をしたのであり、その後も同様の形式により回答しているところである。

現時点において、組合から、回答文書の形式について特段問題にされる点はないのであるから、およそ救済の利益を認め得ない。

したがって、本争点に係る組合の申立ては、棄却されるべきである。

（2）当委員会の判断

ア 本争点においては、組合からの団体交渉の申入れに対するY2会社の回答書の形式が争われているところ、労働組合からの申入れに対する使用者の回答書は、労働組合に対して自らの意思を表示するものであるから、使用者は、労働組合に対し、回答書の交付により申入れに対する回答をするのであれば、回答書は意思の表示に適した形式でなければならぬ。

組合は、宛先等が記載された文書を「公式文書」とし、組合からの申入れに対するY2会社の回答書は、「公式文書」であることが必要であるところ、Y2会社が従来から組合に交付してきた宛先等のない回答書（以下「従来からの形式の回答書」という。）は、「公式文書」ではないのであるから回答書としての形式を満たさない旨主張する。

これに対し、Y2会社は、団体交渉の申入れに対して、いかなる形式の回答書で回答するのかは専ら使用者の裁量に委ねられており、従来からの形式の回答書は、回答書としての形式を満たしている旨主張するので、以下、従来からの形式の回答書が、団体交渉における申入れに対する回答書としての形式を満たしているのかを判断する。

イ 団体交渉における申入れに対する回答書は、使用者の意思が記載された正式な文書なのであるから、その形式は専ら使用者の裁量に委ねられているとまでは言えない。少なくとも、文書及びこれに付随する

事情により、回答主体、回答日時、宛先が読み取れなければならない。

争いのない事実によれば、従来からの形式の回答書には、それに対応する申入書の文書番号が記載されており、文書自体から、宛先が読み取れると言える。

また、文書自体から回答主体を読み取ることはできないが、回答主体は、回答書に対応する申入書の宛先であることが読み取れると言える。

問題となるのは、回答日時である。Y2会社と組合の団体交渉において、団体交渉が開催される場合には、回答書は、団体交渉の席上において交付されてきており、団体交渉における回答日時が、Y2会社の回答日時と読み取れるものであるが、団体交渉が開催されず、回答書が、組合に対し、郵送等によって交付される場合には、付随する事情からも、正確な回答日時は分からないこととなる。

よって、従来からの回答書には、回答日時が記載されていない点で、形式に問題があると言える。

しかしながら、A₂ は、宛先等が従来の回答書に記載されていないことについて、「特に不都合はないですけれども」と証言している。

この証言から、これまで、団体交渉が開催されず、郵送等によって従来からの形式による回答書が交付された場合であっても、申入れをした日時、回答書が交付された日時等によって、おおよその回答日時が推測でき、回答日時の不記載につき、支障がなかったことが認められる。

このようなことからすると、従来からの形式の回答書は、回答日時が記載されていないという点で形式に問題はあるものの、文書及びこれに付随する事情から、回答主体、回答日時、宛先が読み取れる文書であると言える。

さらに、争いのない事実によれば、組合は、平成30年9月4日付けの申第12号により、初めて、Y2会社に対し、宛先等を回答書に記載するよう求めたものであり、それまでは、従前からの形式の回答書をY2会社の正式な回答文書として受領していたことが認められるのであり、従来からの形式の回答書を正式な文書とする労使慣行があったものと認められる。

このようなことからすると、従来からの形式の回答書は、回答書としての形式を満たしていると言うべきである。

ウ また、平成30年10月23日及び平成31年1月10日の各団体交渉において、組合から回答書の形式改善の申入れ、及びそれに対するY2会社の回答が、団体交渉の席上においてなされており、Y2会社は、回答書の形式に係る議題そのものを拒否しているものではない。

エ したがって、Y2会社が、平成30年10月23日及び平成31年1月10日の各団体交渉において、組合に対し、宛先等のない文書で回答したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないと言うべきである。

また、以上からすれば、係るY2会社の対応は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるという組合の主張は採用できないから、同条第3号の不当労働行為にも当たらない。

5 A₁ に対する雇用契約不更新の通知について<争点5>

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

(ア) Y2会社は、A₁ に対し、平成31年2月22日、A₁ の2つの勤務成績（平成30年5月28日に口頭注意の指導を受けたこと、及び同年12月6日に訓告処分を受けたこと）を理由に、雇用契約不更新（以下「雇止め」という。）の意思表示を行った。

しかしながら、A₁ は、Y2会社が、口頭注意に当たるとした行為自体を行っていないのであり、口頭注意は事実誤認によってなされたものである。

さらに、Y2会社が、訓告に当たるとしたA₁ の欠勤は、作業責任者であるB₈ とのトラブルによるものであり、就業規則に違反する欠勤ではなく、Y2会社がA₁ を訓告にしたのは相当でない。

Y2会社が、A₁ を訓告にしたのは、A₁ が、組合の組合員であるが故の不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

平成30年5月28日に口頭注意の指導を行ったという勤務成績、及び同年12月6日に訓告処分をしたという勤務成績は、いずれもA₁の雇止めの理由にならないものであり、Y2会社が、本件雇止め通知をもって、A₁に対して雇止めの意思表示を行ったことは、同人が組合の組合員であるが故の不利益取扱いであり、同号の不当労働行為に当たる。

そして、上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

- (イ) また、Y2会社が、平成30年1月31日に行われた団体交渉において、組合の無期転換についての申入れに対する回答として、「法律に則り回答する」と回答したことは、不誠実な団体交渉であり、同条第2号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 不当労働行為の成否について

a Y2会社が、A₁に対し、本件雇止め通知（甲16）を発出したのは、専ら、有期雇用契約労働者の労働契約法に基づく無期転換権の発生時期について過誤取扱いしたことによるものであり、もとより、同社員が組合に所属する組合であることを理由とするものではなく、組合所属の有無や所属組合の別により区別して取り扱ったものではない（第1回審問A₂ 証言、第2回審問A₁ 証言（以下「A₁ 証言」という。）及びB₃ 証言）。

b 組合は、本件雇止め通知（甲16）に記載されたA₁によるY2会社の許可を得ない職場内のビラ置きについて、事実誤認である旨を主張するが、Y2会社は、A₁が自認したことを踏まえて、同社員を口頭注意としたものであり、口頭注意の基礎となる事実関係に誤りはなく、口頭注意は正当になされたものである。

組合は、本件雇止め通告文書（甲16）に記載されたA₁による無断欠勤について、B₈の対応に端を発したものであり、やむを得ないものであったなどと主張するが、仮に、A₁がB₈の対応

により立腹するようなことがあったとしても、A₁ の無断欠勤が正当化されるものではないから、そもそも、B₈ の対応について問題にすること自体、失当と言うべきである。

これをひとまず措くとしても、A₁ が無断欠勤するに至った経緯に照らせば、B₈ の対応が問題にされる余地はない。

A₁ の無断欠勤については、別に発生していた賞罰案件（S Lの損傷事象）の進捗状況を踏まえて、平成30年12月4日に開催された賞罰委員会において審議された（B₃ 証言）ところ、複数の賞罰案件を同時に処理するためにその開催時期を適宜調整することは、Y2会社の通常の見取りであり、何ら問題にされるものではない。

A₁ の欠勤は無断欠勤であり、訓告処分は正当になされたものである。

以上より、本争点に関する申立ては、Y2会社の不当労働行為とされるものではない。

（イ）救済の利益の欠缺について

Y2会社は、無期転換申込権の発生時期を誤解していたことが判明して以降、無期転換申込みを行ったA₁ を含む対象社員との間において、無期労働契約を締結するとともに、誠実に謝罪するなどしたうえ、再発防止に取り組んでいるのであるから、この点については、もはや救済の利益を認め得ない。

（ウ）以上より、本争点に係る申立ては、理由がなく、また救済の利益を欠くものであるから、当然に棄却されるべきである。

（2）当委員会の判断

ア 争いのない事実から、Y2会社は、以下のとおり、A₁ に対し、口頭注意及び訓告処分を行った後、平成31年2月22日、本件雇止め通知（甲16）をもって雇止めの意思表示を行ったことが認められる。

（ア）ビラ置きによる口頭注意

争いのない事実から、Y2会社の就業規則に以下の条項があること、

平成30年4月頃、Y2会社は、高鉄サ第12号を掲示し、会社内のビラ配付等や、勤務時間中の組合活動の禁止を徹底する旨が、籠原事業所の従業員に周知されたことが認められる。

(会社施設内における集会、政治活動等)

第17条 契約社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為をしてはならない。

2 契約社員は、勤務時間中に、又は会社施設内において、選挙活動その他の政治活動を行ってはならない。

また、争いのない事実、A₁ 証言、第2回審問B₆ 証言及びB₃ 証言から、Y2会社は、同年5月24日、賞罰委員会を開催し、同月17日に、A₁ が、会社施設内に組合のビラを置いたと認定し、就業規則第17条及び高鉄サ第12号に則り、同人を口頭注意とすることにし、同月28日、B₆ 所長が、同人に対し、口頭注意の指導をしたことが認められる。

(イ) 無断欠勤による訓告

争いのない事実から、Y2会社の契約社員の就業規則に、以下の条項があることが認められる。

(サービスの根本基準)

第3条 契約社員は、会社事業の社会的意義を自覚し、会社の発展に寄与するために、自己の本文を守り、会社の命に服し、規則等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。

(勤務の厳正)

第6条 契約社員は、みだりに遅刻し、欠勤し、若しくは早退し、または会社の許可を得ないで、勤務場所を離れ、勤務時間を変更し、若しくは職務を交換してはならない。

(懲戒の基準)

第145条 会社は、契約社員が次の各号の1に該当する行為を行った

場合、懲戒する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合
- (2) 上長の業務命令に服従しなかった場合
- (3) 職務上の規律を乱した場合
- (4) ～(14) <略>
- (15) その他著しく不都合な行為を行った場合

また、争いのない事実及びB₃ 証言から、Y2会社は、平成30年12月4日、賞罰委員会を開催し、A₁ が同年7月20日に勤務しないで帰宅したことを無断欠勤とし、就業規則第3条、同第6条、同第145条に則り、社員として著しく不都合な行為であるとして、A₁ を訓告とすることを決定し、同月6日、A₁ に対し「発令」と題する文書を交付し、訓告を行ったことが認められる。

(ウ) 本件雇止め通知による雇止めの意思表示

争いのない事実から、Y2会社は、平成31年2月22日までに、(ア)のビラ置きによって口頭注意がなされたという勤務成績（以下「ビラ置きによる口頭注意」という。）及び(イ)の勤務しないで帰宅したことにより訓告処分とされたという勤務成績（以下「無断欠勤による訓告」という。）を理由に、A₁ を雇止めにすることを決定し、同日、A₁ に対し、本件雇止め通知をもって、雇止めの意思表示を行ったことが認められる。

イ 本争点においては、Y2会社が、平成31年2月22日、本件雇止め通知をもってA₁ に対して雇止めの意思表示を行ったことが、A₁ が組合の組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、不当労働行為に当たるか否かが争われている。

そこで、Y2会社が、組合に対し、反組合的な意図又は動機に基づいて、つまりいわゆる不当労働行為意思をもって、本件雇止め通知をもって、雇止めの意思表示を行ったのか否かが問題となるので、以下、これを判断する。

(ア) 組合は、「ビラ置きによる口頭注意」及び「無断欠勤による訓告」

が、A₁ を雇止めにする理由とならない旨を主張するので、Y2会社が、A₁ を雇止めにする事についての相当性を判断する前提として、これらが、A₁ を雇止めにする理由となるか否かを判断する。

a 「ビラ置きによる口頭注意」について

「ビラ置きによる口頭注意」におけるビラ置きは、A₁ が、平成30年5月17日に籠原事業所の施設内に組合機関紙（ビラ）を置いたこと（以下、平成30年5月17日に籠原事業所の施設内にビラを置いたことを「本件ビラ置き」という。）であるが、A₁ は、本件ビラ置きをしたことはなく、口頭注意は事実誤認によってなされたものである旨主張する。

そこで、以下、A₁ が、本件ビラ置きをした事実が認められず、口頭注意は事実誤認によるものであるかについて判断する。

争いのない事実から、高鉄サ第12号の掲示後、①平成30年5月21日、Y2会社は、籠原事業所を含むY2会社の事業所に、高鉄サ第79号を掲示し、籠原事業所の休憩室において、ビラ置きが発生したこと、改めて会社内のビラ配付等や、勤務時間中の組合活動の禁止を徹底する旨が、籠原事業所の従業員に周知されたこと、②同日、夜間点呼終了後に、A₁ とB₆ 所長の間やりとりがあり、A₁ が「私が置いた。みんなに見てもらいたいから置いた。何が悪い。」などと発言したことが認められる。

Y2会社は、夜間点呼終了後のA₁ の発言は、高鉄サ第12号が剥がされ、高鉄サ第79号が掲示された後のものであったことから、A₁ の、「私が置いた。みんなに見てもらいたいから置いた。何が悪い。」との発言は、A₁ が、本件ビラ置きを自認したものであり、口頭注意の前提となる事実認定に誤りは無い旨を主張する。

しかしながら、争いのない事実によると、高鉄サ第79号において、ビラ置きの日にはちの特定はなされていない上、B₆ 所長及びA₁ の証言から、同月21日のB₆ 所長とA₁ の間において、ビラ置きの日にはちについてのやりとりがなされていないことが認められる。

また、A₁ は、同日のB₆ 所長とのやりとりの際、同所長からビラを置いた日にちについての具体的な説明がなされなかったため、高鉄サ第12号発出前のビラ置きのことであると考えて、「私が置いた」と発言したものであり、高鉄サ第12号発出以後は、ビラ置きは、行っていない旨証言している。

このようなことからすると、A₁ の「私が置いた。」旨の発言をもって、A₁ が、本件ビラ置きを自認したとまでは言えない。

A₁ は、ビラを置くときは、10枚か20枚であった旨証言しているが、B₆ 所長は、同年5月18日、管理者の報告を受けて籠原事業所の休憩室を訪れてヘルメット棚の前のテーブルに組合のビラが置かれたのを見た旨証言するものの、置かれていた組合のビラは1枚であったこと、さらに、この1枚が開いて置いてあったのか、折ってあったのかについては、「ちょっとそこは記憶がない」としており、B₆ 所長の上記証言をもって、同月17日に休憩室にビラ置きがあったと認定することはできない。

また、同日、ビラ置きを発見したとする管理者の陳述書又は証言、ビラが置かれている写真等の証拠もなく、そもそも同日に休憩室にビラ置きがあったことを認定する客観的証拠はない。

よって、A₁ が、本件ビラ置きをした事実を認めることはできず、口頭注意の前提となる事実認定に誤りがあったものと認められる。

口頭注意の前提となる就業規則及び高鉄サ第12号に違反する行為が認められない以上、勤務成績評価の際に考慮される事実も認められないのであるから、「ビラ置きによる口頭注意」は、A₁ を雇止めにする理由にはならないと言うべきである。

b 「無断欠勤による訓告」について

争いのない事実から、A₁ は、平成30年7月20日の午後2時過ぎ、籠原事業所の事務所に出勤したものの、B₈ の言動に激高し、同僚に「気分が悪いから帰る」とのみ告げ、勤務しないで帰宅（以下、この帰宅を「本件欠勤」という。）したことが認められる。

組合は、「本件欠勤は、就業規則に違反する欠勤（以下「無断

欠勤」という。) ではない。え、作業責任者であるB₈ とのトラブルによるものであり、Y2会社のA₁ に対する訓告は相当ではない。Y2会社のA₁ に対する訓告は、A₁ が、組合に所属しているが故の不利益取扱いであり、不当労働行為に当たる」として、「無断欠勤による訓告」は、A₁ への雇止めの理由とならないと主張するので、以下、かような組合の主張が認められるのかについて判断する。

まず、本件欠勤が無断欠勤に当たるのかについて判断する。

争いのない事実によると、欠勤の手続は就業規則第46条に規定されており、同条ただし書きによって、やむを得ない事由があつて事前の手続をとることができない場合で、かつ事後速やかに所定の手続をとった場合には、無断欠勤に当たらないとされているので、以下、本件欠勤について、同条ただし書きが適用されるについて判断する。

A₁ は、激高した状態で業務を行うと、「転倒したり、ドアを閉めるときに手を挟んだりとか、そういう、何ていうんですかね、注意が散漫になっちゃうんで、」とやむを得ない事由があつた旨を証言する。

しかしながら、争いのない事実、A₁ 及びB₈ の証言によると、同月20日にA₁ が行う予定であつた業務は、鉄道車両内における3人1組で行う清掃業務であり、激高し、注意が散漫になつたとしても、なお行うことができた認められるので、本件欠勤についてやむをえない事由があつたとは言えない。

A₁ は、「当時はだつて管理職は誰もいなかったし」と、事前の手続をとることができなかつた旨を証言するが、A₁ が帰宅する際、籠原事業所には、A₁ の上司であるB₈ がおり、帰宅前に同人に帰宅することを伝えることは可能だったのであるから、事前の手続をとることができない場合であつたとも言えない。

さらに、争いのない事実から、B₈ が、他の社員から、A₁ が帰宅した旨の連絡を受けたため、A₁ に対し、2回架電したが、つ

ならなかったこと、同月22日、A₁ が、籠原事業所長あての欠勤届に「勤務せずに帰ったため」と記入のうえ、提出したことが認められるので、A₁ が、事後速やかに所定の手続をとった場合であったとも言えない。

よって、本件欠勤について、就業規則第46条ただし書きは適用されず、本件欠勤は、無断欠勤に当たる。

次に、Y2会社が、反組合的な意図又は動機に基づいて、つまりいわゆる不当労働行為意思をもって、A₁ に対し、訓告を行ったのかについて判断する。

まず、訓告自体の相当性を判断する。

争いのない事実によれば、就業規則（第146条）上、懲戒の種類は、懲戒解雇、出勤停止、減給、戒告の4種類で、訓告とは、「懲戒を行う程度に至らないもの」とされている。上記のとおり、本件欠勤が、就業規則上の無断欠勤に当たること、訓告は、就業規則における懲戒ではなく、「懲戒を行う程度に至らないもの」であることから、A₁ を訓告にしたことは、不当に重いとは言えない。

次に、訓告が、反組合的な意図又は動機に基づくものであったと言えるのかについて判断する。

争いのない事実によれば、本件欠勤については、同年12月4日に賞罰委員会が開催され、同月6日、「発令」と題する文書をもって、A₁ に訓告が伝えられたものであり、本件欠勤からA₁ に訓告が伝えられるまでに4か月以上かかっていることが認められる。

他方、争いのない事実によれば、口頭注意の対象となったビラ置きについては、対象の行為の日が同年5月17日であり、同月24日に賞罰委員会が開催されて口頭注意とすることが決まり、翌日、A₁ に口頭注意が伝えられていることが認められる。

ビラ置きと比較すると、本件欠勤からA₁ に訓告が伝えられるまでの期間は長きに失し、反組合的な意図又は動機に基づいて、意図的に訓告がなされたものと考えられなくもない。

この点、B₃ 総務部長は、訓告までに時間がかかったのは、同年4月にS L事故が発生し、その調査が、本件欠勤についての賞罰委員会を開催する前月まで行われていたためであると証言する。ビラ置き of 賞罰委員会が同年5月に開催されていることからすると、B₃ 総務部長の上記証言に疑問がなくはないが、訓告は口頭注意と異なって、就業規則に規定された処分であり、書面をもって行われるのに対し、口頭注意は、就業規則に規定された処分ではなく、書面をもって行われるものではないことからすれば、当該証言に必ずしも信憑性がないとはいえず、その理由に一定の合理性も認められる。

よって、本件欠勤から訓告処分までに4か月かかっていることをもって、反組合的な意図又は動機に基づいて、意図的に訓告がなされたものとは言えないと言うべきである。

以上より、「無断欠勤による訓告」は、A₁ への雇止めの理由とならないとの組合の主張は失当である。

(イ) 以下、「ビラ置きによる口頭注意」がA₁ を雇止めにする理由にならないことを前提に、A₁ を雇止めにすることの相当性について判断する。

争いのない事実から、契約社員の契約更新については、就業規則第21条第4項によって、「雇用契約期間満了後、業務上の必要がある場合に勤務評価に基づき雇用契約を更新することがある。」と規定されていることが認められる。

また、B₃ 総務部長の証言から、勤務成績は、任用基準として就業規則第25条に規定されている「自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性」によって評価されることが認められるところ、無断欠勤は、勤務態度として勤務成績評価の際に考慮される事実であることは明らかであるから、「無断欠勤による訓告」により、A₁ を雇止めにすることは相当であるように思われる。

しかしながら、争いのない事実によれば、A₁ は、平成25年4月5日にY2会社のパート社員として入社し、平成26年4月1日に契

約社員となり、以降、期間の満了毎に当然更新を重ねており、本件雇止め通知が発出された当時、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっていたと言えるから、A₁ を雇止めにするには、解雇の場合と相応の客観的で合理的な理由が必要とすべきであり（最高裁判所昭和49年7月22日判決）、「無断欠勤による訓告」のみで、雇止めが相当とはされない。

以下、A₁ の雇止めについて、解雇の場合と相応の客観的で合理的な理由が認められるのかを判断する。

B₆ 所長は、A₁ の勤務態度について、「平成30年4月からですね、Y2会社では事業所で各作業員が行う作業の実態を把握して、職場の労働環境を少しでも良くしようということを目的に、実作業、時分の確認といたしますかね、実作業の時分を確認するために、日々使っていますチェックシートに実作業時間といたしますか、実際にかかった清掃の時分を記入してもらおうという取組を行いました。その中でA₁ 社員は、その取組について、会社がやることだろうか、そういった意見を持ってたようで、なかなか取り組んでいただけませんでした。最終的には私が個人面談をしてですね、業務について説明をして、従ってくれるようになりました。約1か月遅れで対応していただくことになりました。」、「作業責任者から、点呼での業務指示、細かい作業指示みたいなものですが、そういった中で、反発というか意見というかね、そういうのがたまにあるというのは聞いていましたけども、それをもって私が特別指導するというようなことは、この具体例以外はなかったです。」と証言し、細かい指示に従わない頻度について、「頻度とすると、まあ2、3か月に1回ぐらいですかね。」と証言している。

B₈ は、陳述書において、A₁ の勤務態度について、「会社に対する苦情が多く、また、機嫌のよくないときなど、腹を立てて突然キレルこともあるため、事業所内には折り合いのよくない社員もおり、優良とはいえません。」と記載しているが、本件審問

において、Y2会社には、社内の勤務評価制度はなく、A₁ の勤務態度を上司としては評価しておらず、「優良とはいえません。」という評価は、個人の意見である旨を証言している。

上記のB₆ 所長及びB₈ の証言からすると、A₁ は、平成30年7月20日の無断欠勤以外に勤務成績に悪い影響を及ぼす勤務態度はなかったものと言える。

争いのない事実によれば、Y2会社において、平成27年度から平成31年度にかけて、契約更新を希望しながら更新されなかった契約社員は14名存するが、そのうち懲戒処分を受けたものが1名（期間満了により懲戒解雇）、懲戒処分に至らない他の社員とのトラブルを理由に雇止めとなったものが1名、残り12名は高齢を理由とするものであったことが認められる。

B₃ 総務部長は、懲戒処分に至らない他の社員とのトラブルを理由に雇止めとなった従業員は、他の従業員に長い間嫌がらせを行い、注意をされても聞かなかった旨を証言している。

A₁ には、平成30年7月20日の無断欠勤以外に勤務成績に悪い影響を及ぼす勤務態度がなかったこと、懲戒に至らない処分で雇止めとなった事例との比較からすると、A₁ の雇止めについて、解雇の場合と相応の客観的で合理的な理由は認められず、A₁ を雇止めにすることは相当であるとは認められない。

(ウ) 争いのない事実から、Y2会社は、本件雇止め通知を発出した当時、A₁ の無期転換申込権の発生時期を、過誤により、平成31年4月以降と認識していたこと、A₁ は、平成31年2月18日、B₆ 所長に対し、再度、無期転換申込みについて話をし、本件雇止め通知が発出されたのは、この僅か4日後であることが認められる。

これに加えて、前記争点1ないし3にみられるY2会社の組合への対応及び交渉の経緯を鑑みるに、Y2会社は、反組合的な意図又は動機に基づいて、意図的に、組合の組合員であるA₁ に対し、本件雇止め通知をもって、雇止めの意思表示を行ったものと推認でき、係るY2会社の行為は、不当労働行為意思に基づくものと言うべきである。

雇止めによって、A₁ は契約社員としての地位を失うのであるから、本件雇止め通知をもって、A₁ に対し、雇止めの意思表示を行う行為は、労組法第7条第1号の「不利益取扱い」に当たる。

以上からすると、本件雇止め通知をもって、A₁ に対し、雇止めの意思表示をした行為は、A₁ が組合の組合員であることの故に行った不利益取扱いと言えるから、同条第1号の不当労働行為に当たる。また、係る行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であるとも言えるから、同条第3号の不当労働行為に当たる。

ウ Y2会社は、無期転換申込権の発生時期を誤解していたことが判明して以降、無期転換申込みを行ったA₁ を含む対象社員との間において、無期労働契約を締結するとともに、誠実に謝罪するなどしたうえ、再発防止に取り組んでいるのであるから、この点については、もはや救済の利益を認め得ないと主張する。

しかしながら、Y2会社が、A₁ に対して雇止めの意思表示を行ったことは、不当労働行為に当たるのであるから、無期転換権の発生時期についての過誤の再発防止によって、再発を防げるものではない。

また、Y2会社の謝罪の対象は、無期転換申込権の発生時期を誤解していたことについてであって、A₁ が組合の組合員の故をもって雇止めの意思表示を行ったことについてはではないのであるから、救済の利益はなお認められると言うべきである。

エ 平成30年1月31日の団体交渉におけるY2会社の回答について

組合は、Y2会社が、平成30年1月31日に行われた団体交渉において、組合の無期転換についての申入れに対する回答として、「法律に則り回答する」と回答したことは、不誠実な団体交渉であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる旨主張する。

しかし、係る行為は、本件救済申立時から1年以上前に発生しており、同号の規定する「継続する行為」とも解されないから、労働委員会規則第33条第1項第3号の却下事由に該当する。

6 A₁ の基本賃金の据置きについて〈争点6〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

A₁ は、平成31年4月1日の無期労働契約開始時、「無断欠勤による訓告」を理由に、基本賃金の等級が、契約社員3級から同2級に据え置かれた（以下、係る基本賃金の等級の据置きを「本件等級据置き」という。）が、前記争点5で主張したとおり、Y2会社が、訓告に当たるとしたA₁ の欠勤は、無断欠勤ではない。

前記争点5で主張したとおり、Y2会社が、A₁ を訓告にしたのは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるものであり、「無断欠勤による訓告」は本件等級据置きの理由にならない。

本件等級据置きは、A₁ が、組合の組合員であるが故の不利益取扱いであり、同号の不当労働行為に当たる。

また、Y2会社が、処分の理由に当たらない無断欠勤によって、A₁ に対し、「訓告処分」、「一時金の削減」、「雇止め通告」及び「昇給据置き」という度重なる処分を行ったことは、組合を破壊しようという敵対的意図に基づくものであり、本件等級据置きは、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 本争点はY2会社による不当労働行為に当たらないこと

前記争点5で主張したとおり、A₁ の欠勤は無断欠勤であり、A₁ に対する訓告処分は正当になされたものである。

Y2会社は、就業規則上、有期契約社員の基本賃金の等級について、採用時に契約社員7級に位置づけ、以降、契約社員2級までは、勤務成績に基づいて、契約更新時に直近上位の基本給により雇用契約を締結する（第89条2項）ものの、契約期間内の勤務成績評価により、契約更新時に昇給しない取扱いがなされることがあり（第89条の3）、また、勤務成績評価は、「契約社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、試験成績等の人事考課に基づき公正に判断して行う。」（第25条）とされている。

A₁ については、平成30年7月20日に無断欠勤した事象により懲

戒に至らない訓告（第146条2項）を受けており（甲16）、上記の勤務成績評価により、本件等級据置きがなされたのであって、本件等級据置きは、就業規則に基づく正当な取扱いにほかならないから、A₁ が組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い等の不当労働行為とされるものではない。

（イ）救済の利益の欠缺について

Y2会社は、平成31年4月から令和2年3月末までの間、A₁ の勤務成績として特段の問題が存しなかったことから、同年4月に同社員の賃金等級を契約社員2級に昇給したのであり、本争点に関する申立ては、もはや救済の利益を認め得ない。

（ウ）以上より、本争点に係る申立ては、理由がなく、また救済の利益を欠くものであるから、当然に棄却されるべきである。

（2）当委員会の判断

ア 争いのない事実から、平成31年4月1日、A₁ は、Y2会社と期間の定めのない雇用契約を締結したが、「無断欠勤による訓告」を理由に、本件等級据置きがなされたことが認められる。

本争点は、Y2会社がA₁ に対して行った本件等級据置きが、A₁ が、組合の組合員であるが故の不利益取扱いであり、不当労働行為に当たるか否かが争われている。

そこで、Y2会社が、組合に対し、反組合的な意図又は動機に基づいて、つまりいわゆる不当労働行為意思をもって、本件等級据置きを行ったのか否かが問題になるので、以下、これを判断する。

イ まず、本件欠勤が無断欠勤に当たること、Y2会社のA₁ に対する訓告は相当であり、Y2会社のA₁ に対する訓告は、A₁ が、組合の組合員であるが故の不利益取扱いとはいえ、労組法第7条1号の不当労働行為に当たらないことは、前記争点5の判断で述べたとおりである。

ウ 次に、本件等級据置き自体の相当性について検討する。

争いのない事実によれば、就業規則（第89条第2項、第89条の3）上、「新たに契約社員に採用された者は、基本給表の7級の額とし、以降2

級までは、勤務成績に基づき契約更新時に直近上位の基本給で雇用契約を締結する」、「契約期間内において、勤務成績の評価に基づき、契約更新時に昇給しないことがある」と規定されており、契約期間内の勤務成績の評価によって、契約更新時に3級から2級に昇給しないことがあるとされている。

また、B₃ 証言から、勤務成績は、任用基準として就業規則第25条に規定されている「自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性」によって評価されることが認められ、無断欠勤が、勤務態度として勤務成績評価の際に考慮される事実であることは明らかである。

争いのない事実から、平成27年度から平成31年度にかけて、勤務成績等により、契約更新時に直近上位への等級に昇給しなかった契約社員は、A₁ を含めて12名存在するところ、うち8名が病気欠勤、うち1名が遅刻を理由としており、平成30年7月20日の無断欠勤を理由とする本件等級据置きは、相当であると言える。

とすれば、本件等級据置きは、反組合的な意図又は動機に基づいたものとは、認められないのであるから、A₁ が組合の組合員であるが故の不利益取扱いとはいえず、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

また、本件等級据置きは、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であるとも言えず、同条第3号の不当労働行為にも当たらない。

7 被申立人Y1会社 について

上記の1から6までの各事項について、Y1会社 は使用者に当たるか。使用者に当たる場合、それぞれ不当労働行為に当たるか。

また、不当労働行為に当たる場合、上記の1から5までについて、救済利益があるか。〈争点7～争点12〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

Y2会社は、Y1会社 が100%出資するグループ会社であること、Y2会社の役員は全員、Y1会社 の社員あるいは元社員であることな

どから、Y1会社 に支配されており、同社と一体である。

この一体性を示す具体的事実として挙げられるのは、B₃ 総務部長が、平成30年10月23日の団体交渉において、「我々はグループの中の一会社ですから。」（甲35）と述べ、さらに、同年11月30日の組合との電話のやりとりにおいて、同年10月23日の団体交渉で検討事項となっていた団体交渉の参加人数や回答文書の形式等について、 Y1会社本社に相談しているものの、返答が得られていない旨を述べており、Y2会社は、Y1会社 の方針・指示を待っていること等である。

Y2会社は、Y1会社 に支配されており、両者は一体であることから、Y2会社の行った不当労働行為とそれをもたらした不当労働行為意思はY1会社 の意思そのものであるから、Y2会社の不当労働行為が認定された場合、Y1会社 にも不当労働行為の責任が及ぶものである。

Y1会社 とグループ会社の運営は「一つの鉄道グループ会社」として一体であること、Y1会社 がY2会社に鉄道業務の一部を「安く請け負わせる」側である等の事実から、Y1会社 がY2会社従業員の基本的な労働条件の支配、決定を行っていると言える。

イ Y1会社 の主張の要旨

（ア）労組法第7条にいう「使用者」は、原則として労働契約上の雇用主をいうものであるが、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合には、その限りにおいて、係る事業主は同条の「使用者」に当たるとされる（最高裁判所平成7年2月28日判決）。

（イ）しかして、争点2及び3の平成30年度春闘におけるY2会社による本件回答、並びに争点5のA₁に対する本件雇止め通知（甲16）並びに争点6の平成31年4月1日の契約更新時の本件等級据置きについて、Y1会社 は、Y2会社の対応を何ら認識しておらず、まったく関与することがなかったのであり、組合においても、Y1会社

とY2会社との資本関係及び役員構成という形式的な事項を述べるのみであって、所詮、Y1会社 が、A₁ の等級について雇用主であるY2会社と同視しうる程度に現実的かつ具体的に支配、決定したことを何ら主張立証しえないのである。それゆえ、争点8、9、11及び12について、Y1会社 が、「使用者」たる立場にないことは自明である。

(ウ) Y1会社 は、平成30年10月下旬頃、B₃ 総務部長から本社人事部の担当者宛に、弁護士を紹介してもらいたいという依頼（B₃ 証言。丙42）を受けたことから、同担当者は、B₃ 総務部長に対し、弁護士を紹介したにすぎず、それ以上に、争点1の団体交渉における出席者数の制限及び争点4の団体交渉の回答文書の形式に係る対応方について相談を受けたことはなく、もとより、Y1会社 が、その対応方について、Y2会社に対して指示や指導をしたことなどない。

それゆえ、争点7及び争点10についても、Y1会社 が、Y2会社の対応方について、現実的かつ具体的に支配決定したことなど到底認め得ないのであるから、Y1会社 が、労組法第7条の「使用者」として不当労働行為責任を負う余地はない。

(エ) 以上を要するに、争点7から争点12までについて、Y1会社 が、労組法第7条の「使用者」として不当労働行為責任を負う余地はないのであるから、Y1会社 に対する本件救済申立ては、当然に棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 本争点は、Y2会社が、組合又はA₁ に対して行った争点1から争点7までの行為について、Y1会社 が、労組法第7条の「使用者」に当たるか否かが争われているものである。

判例上、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合

には、その限りにおいて、労組法第7条の「使用者」であるとされているから（最高裁判所平成7年2月28日判決）、Y1会社は、Y2会社が組合又はA₁に対して行った争点1から争点7までの行為について、Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労組法第7条の「使用者」であるとされる。

組合は、Y1会社とグループ会社の運営は「一つの鉄道グループ会社」として一体であること、Y1会社がY2会社に鉄道業務の一部を「安く請け負わせる」側である、等の事実から、Y1会社は、Y2会社従業員の基本的な労働条件の支配、決定を行っていると主張するが、係る支配、決定は、「現実的かつ具体的な支配、決定」ではなく、係る支配、決定をもって、Y1会社が、Y2会社が組合又はA₁に対して行った争点1から争点7までの行為について、Y2会社従業員の「使用者」であると言えないことは明らかである。

イ 以下、各争点におけるY2会社の行為ごとに、Y1会社が、労組法第7条の「使用者」に当たるのか、すなわち、Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったのかを判断する。

(ア) 平成30年10月23日の団体交渉において、Y2会社が、団体交渉等の人数等を制限したことについて〈争点7〉

争いのない事実から、B₃ 総務部長が、平成30年10月23日の団体交渉において、団体交渉の参加人数について、今までと違うことをするのであれば、この場では決定できない、グループの中で仕事をしているのだから、などと述べ、さらに、これまでやってきたやり方をこの場で変更することはできない、持ち帰って検討する、Y2会社はY1会社グループの会社である、などと述べたことが認められる。

また、組合は、B₃ 総務部長が、同年11月30日の組合との電話のやりとりにおいて、同年10月23日の団体交渉において検討事項となっていた団体交渉の参加人数や回答文書の形式等について、Y1会社本社に相談しているものの、返答が得られていない旨述べ、Y2

会社が、Y1会社 の方針・指示を待っていることを主張し、これに沿った書証を提出している。

しかしながら、上記の争いのない事実及び組合が主張する事実をもって、争点7のY2会社の行為について、Y1会社 が、その対応方針をY2会社に対して指示していたと認定することはできない。

また、上記の他に、組合から、争点7のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証はない。

よって、争点7のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

(イ) 平成30年4月、賃金改定に関し、Y2会社が、組合に対し、 Z1 組合に行った回答と異なる回答を行ったこと<争点8>

組合は、争点8のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証を一切していない。

よって、争点8のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

(ウ) 平成30年10月23日の団体交渉において、組合が、総第13号をもって、他労組と異なる回答に対する謝罪や撤回・訂正を求めたにもかかわらず、Y2会社が、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答をしたこと<争点9>

組合は、争点9のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証を一切していない。

よって、争点9のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

(エ) 平成30年10月23日及び平成31年1月10日の団体交渉において、Y2会

社が、組合に対し、回答文書の形式を変更しない旨回答し、回答文書の形式を従前の形式から変更しなかったこと<争点10>

前記（ア）に記載した争いのない事実及び組合が主張する事実をもって、争点10のY2会社の行為について、Y1会社 が、その対応方針をY2会社に対して指示していたと認定することはできない。

また、上記の他に、組合から、争点10のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証はない。

よって、争点10のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

（オ） Y2会社が、無期転換の申込みをしていたA₁ に対し、雇用契約を更新しない旨を平成31年2月22日付けで通知したこと<争点11>

組合は、争点11のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証を一切していない。

よって、争点11のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

（カ） Y2会社が、平成31年4月1日の契約更新時に、A₁ の基本賃金を契約社員2級へ昇給させなかったこと<争点12>

組合は、争点12のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証を一切していない。

よって、争点12のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

ウ 以上より、Y1会社 についての申立人のいずれの申立てについても、Y1会社 は、労組法第7条の「使用者」には当たらない。

第6 救済方法

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文1をもって足りると考える。

第7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年4月22日

埼玉県労働委員会

会 長 今 井 眞 弓 ㊞

命 令 書

申 立 人 東京都杉並区
一般合同労働組合東京西部ユニオン
執行委員長 A1

被 申 立 人 東京都新宿区
Y法人
理事長 B1

上記当事者間の埼労委令和元年（不）第3号Z 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5月28日第936回公益委員会議及び同6月9日第937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

- 1 被申立人Y法人 は、申立人一般合同労働組合東京西部ユニオンからの令和元年7月26日付け第7回団体交渉申入書に係る議題のうち、組合員A2 の雇止めについては、速やかに、かつ、誠実に申立人との団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人Y法人 は、本命令書受領の日から7日以内に、下記内容の文書を申立人一般合同労働組合東京西部ユニオンに手交しなければならない（下記文書中の年月日の欄には、被申立人が申立人に手交する日を記載すること。）。

記

令和 年 月 日

一般合同労働組合東京西部ユニオン
執行委員長 A1 様

Y法人

理事長 B1



当協会が、行った下記の行為は、埼玉県労働委員会において労働組合法第7条の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にいたします。

記

- 1 令和元年7月26日付け第7回団体交渉申入書に係る議題のうち、A2組合員の雇止めについて、申入れを拒否したこと（第2号）。
- 2 平成30年12月10日付け文書において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたこと（第3号）。

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、申立人一般合同労働組合東京西部ユニオンが、被申立人Y法人

が行った以下の行為が、それぞれ、1については、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、2については、同条第2号に、3については、同条第3号に該当する不当労働行為に当たるとして、申し立てられたものである。

- 1 申立人の組合員A2（以下「A2」という。）を令和元年8月3日付けで雇止めにしたこと。
- 2 令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを拒否したこと。
- 3 平成30年12月10日付けの文書において、申立人の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたこと。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人の組合員A2の令和元年8月3日付け雇止めを撤回し、無期転換して雇用を継続しなければならない。なお、職場復帰までの未払賃金を支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人の組合員A2を雇止めすることにより、申立人を職場から排除した支配介入を取り消さなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が令和元年7月26日付けで申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- 4 被申立人は、今後、雇止め、団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為を繰り返さない旨の謝罪文を掲示すること。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 申立人一般合同労働組合東京西部ユニオン（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、平成14年10月2日に結成された労働組合であり、申立時の組合員数は54名である。

なお、組合は、合同・一般労働組合全国協議会に加盟しており、これを上部団体としている。

イ A2は、平成26年8月4日に被申立人埼玉支部（以下「支部」という。）

と年度ごとに更新が予定される契約社員として雇用契約を締結し、健康保険給付等補助員(窓口相談員)として勤務しており、令和元年8月3日に雇止めとなった。

A2 は、平成30年6月5日に組合に加入した。

なお、被申立人における申立人組合員は、A2 1名である。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に所在し、健康保険法等に基づき設立された健康保険等の保険者業務を行う法人である。資本金70億5900万円、従業員数は、約2,100名である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) A2 が組合に加入するまでの経緯

ア 平成26年4月1日、被申立人は、Y法人 契約職員就業規則(以下「就業規則」という。)第35条を改定し、以下のとおり下線部分を追加した。

(雇用契約の期間等)

第35条

2 雇用契約は、更新する場合がある。ただし、雇用契約書に定める職種が健康保険給付等補助員である者(略)については、雇用契約の期間(雇用契約の締結前6ヶ月以内に終了した雇用契約の期間を含む。)は通算して5年を限度とする。

附則 2 第35条第2項ただし書きの規定は、施行日の前日から引き続き雇用される者については、適用しない。

イ 平成26年8月4日、A2 と支部は、就業場所を支部出張窓口(所沢年金事務所内)、業務内容を健康保険給付等に関する相談・受付業務、契約期間を平成27年3月31日までとする雇用契約を締結した。

なお、支部出張窓口における勤務体制は通常、A2 1人であった。

ウ 平成27年4月1日、同就業場所及び同業務内容でA2 の雇用契約が平

成28年3月31日まで更新された。

なお、平成27年4月1日の契約から、「労働契約書」に「契約期間は(略)通算して5年を限度とします。」との記載がされた。

エ 平成28年4月1日、同就業場所及び同業務内容でA2 の雇用契約が平成29年3月31日まで更新された。

オ 平成29年4月1日、就業場所を支部出張窓口（川越年金事務所内）とし、同業務内容でA2 の雇用契約が平成30年3月31日まで更新された。

カ 平成30年2月28日頃、支部は、A2 に、「別紙 Y法人に勤務する契約職員の皆様へ」（甲第14号証）を渡した。同文書には以下のとおり記載されていた。

平成26年4月1日以降に採用となった健康保険給付等補助員については、通算契約期間に上限（5年）を設けておりますが、平成31年4月1日以降、選考基準を満たす方は通算契約期間の上限を超えて契約更新を行うことが可能となるようにします。

《選考対象》次のいずれも満たす方

- ・通算契約期間の上限を超えて契約更新を希望する方
- ・契約更新最終年度（5年目）の方
- ・契約更新最終年度において、満65歳未満の方

《選考基準（予定）》

契約更新最終年度における、直近3年間（契約更新最終年度分を含む）の実績評価において「優」または「良」が1回以上ある方（窓口相談員、債権回収専門員を除く）であって、かつ、勤務状況および勤務態度を踏まえ支部長が認める方。

キ 平成30年3月28日、A2 の雇用契約が同年4月1日から平成31年3月31日まで、同就業場所及び同業務内容で更新された。なお、当該契約である「労働契約書」には「契約は更新しません」との文言が明記された。

ク 平成30年4月、被申立人は、就業規則第35条を改定し、以下のとお

り下線部分を追加した。

(有期契約職員の雇用契約の期間等)

第 35 条

2 雇用契約は、更新する場合がある。ただし、雇用契約書に定める職種が健康保険給付等補助員である者（・・・略・・・又は所属長が雇用契約の更新することを特に必要があると認めた者を除く。）については、雇用契約の期間（雇用契約の締結前 6 カ月以内に終了した雇用契約の期間を含む。）は通算して 5 年を限度とする。

ケ 平成30年 6 月 5 日、A2 が組合に加入した。

(2) 第 1 回団体交渉

ア 組合は、支部に対し、平成30年 6 月 6 日付けで、A2 に対するパワーハラメント（以下「パワハラ」という。）を議題とする団体交渉を申し入れた。

イ 平成30年 7 月 6 日、支部大会議室において、組合と支部との間で、第 1 回団体交渉が 2 時間行われた。組合側の出席者はA3 副執行委員長及びA2 他組合員 6 名、支部側の出席者はB2 支部長他支部職員 3 名であった。

なお、組合が主張するパワハラがあった年月日及びパワハラを行ったとする相手方は以下のとおりである。①、④及び⑤については挨拶に関する事、②、③及び⑥は窓口対応や勤務中の離席をめぐってパワハラがあったと組合は主張した。

①平成29年 1 月 25 日…B3 グループ長（以下「B3」という。）

②平成29年 4 月 17 日…B3

③平成29年 8 月 30 日…B3

④平成29年11月 7 日…B4 グループ長（以下「B4」という。）

及びB5 グループ長補佐（以下「B5」という。）

⑤平成30年 1月31日…B4

⑥平成30年 5月31日…B5

(3) 第2回団体交渉

ア 組合は、支部に対し、平成30年8月3日付けで、A2 に対するパワハラ並びに平成30年度の雇用契約書の問題並びに平成31年度の契約更新及び継続雇用の要求を議題とする団体交渉を申し入れた。

イ 組合は、支部に対し、平成30年8月28日付けで、「第1回団体交渉のパワハラに関する協会側回答への反論」(甲第12号証)を提出した。

ウ 平成30年8月30日、JACK大宮ビル5階第3集会室において、組合と支部との間で、第2回団体交渉が1時間40分行われた。組合側の出席者はA3 副執行委員長及びA2 他組合員5名、支部側の出席者はB2 支部長他支部職員3名であった。

(4) 第3回団体交渉に至るまでの経緯

ア 平成30年10月3日、支部は、組合に対し、「第一回団体交渉のパワハラに関する反論への回答」(甲第15号証)によりパワハラに関する再調査の結果を報告した。

イ 平成30年10月25日、組合は、支部に対し、「協会の『反論書への回答』に対する組合の再反論」(甲第18号証)を提出し、パワハラに関する再調査の結果報告に対して反論した。

ウ 平成30年11月9日、組合は、支部に対し、「申入書」(甲第19号証)と題する文書を手渡し、パワハラについて十分に検討するよう要求した。

エ 支部は、組合に対し、平成30年12月10日付け「『協会の「反論書への回答」に対する組合の再反論』に対する意見」(甲第21号証)と題する以下の文書を送付した。

平成30年12月10日

一般合同労働組合 東京西部ユニオン

執行委員長 A1 殿

Y法人 埼玉支部

支部長 B2

『協会の「反論書への回答」に対する組合の再反論』に対する意見

今回の再反論について、次のとおり当協会側の意見を申し述べさせていただきます。

平成30年7月6日の第1回団体交渉で組合から指摘された案件については、いずれもパワハラの実態はなく、職務上の正当な行為、業務上の適正な指導の範疇であると考えます。

平成30年10月3日付で郵送しました「第一回団体交渉のパワハラに関する反論への回答」については、第2回の団体交渉で確認させていただいたとおり、当協会から、「文書にしても議論は平行線になり、内容も簡素で短いものになる。」「そのことについて、誠意ある回答ではないと言われたくない。」とお伝えしております。それに対し、貴組合からは「それは大丈夫。揚げ足を取るとか、そういったことはしない。」旨の回答を頂きました。

ところが、今回の組合の再反論の文中には、揚げ足を取るような再反論や、実在しない事実をあたると決めつけ、それに対して「差別的扱いそのもの」（2頁）とか「ブラック企業さながら」（3頁）といった口を極めた悪評価を下してみせる論法、あるいは、回答が無い、説明が無いと断定して、そのことが「パワハラを認めたものと考えます。」（3頁）と主張するような論法等が数多く見受けられます。

しかし、そもそも揚げ足を取るのは非常識ですし、実在しない事実

をあったと決めつけたり、（パワハラという）事実が無い以上協会側としては「そのようなことはありません」としか答えようがないのに、それをあげつらって、回答が無い、説明が無い、だからパワハラを認めていると結論づけるのは、いずれも非論理的な論法で、極めて不適切な交渉態度であると言わざるを得ません。こういう論法を多用されると、パワハラの実態を虚構しているのではないかと非難されてもしかたがないのではないのでしょうか。このような交渉態度は社会常識に照らして許されないと思料いたします。

この組合の再反論の書面について顧問弁護士に相談したところ、「裁判になると、このような論法が展開されることがあるので、ひとつひとつ反論を加えてゆくことになるが、当事者同士の協議の場で、ここまで言われたら、むしろ、協会に対する、A2 氏と組合からの「逆ハラスメント」になるのではないかと。万が一、このような非日常的な対応で職員がメンタル的に追い詰められたら大へんなことになる。これ以上、このような非生産的な協議に深入りをするべきではない。」とのアドバイスを受けました。

また、先日の第2回の団体交渉（平成30年8月30日）の直前（平成30年8月28日）に再調査の依頼文を協会に送付し、事前の連絡もなく、短期間での調査・回答を求めるような行為もありました。

このことについては、第2回の団体交渉当日に「再調査の回答は第3回の団体交渉に説明してもらえればよかった。」旨の発言がありましたが、今回の再反論書の内容と併せて、このような交渉態度も、協会の職員に対する逆ハラスメントにあたると思われる。

第3回の団体交渉において、パワハラ問題のうち一部を議題として取り上げるということですが、非生産的な議論に時間を費やすことのない交渉の場となることを、当協会からも申し入れる次第です。

以上

(5) 第3回団体交渉

ア 組合は、支部に対し、平成30年10月23日付けで、平成26年4月に就業規則第35条について「雇用契約の期間は通算して5年を限度とする」改定を行ったこと、賃上げ要求及びA2 に対するパワハラを議題とする団体交渉を申し入れた。

イ 平成30年12月13日、JACK大宮ビル5階第3集会室において、組合と支部との間で、第3回団体交渉が2時間5分行われた。組合側の出席者はA3 副執行委員長及びA2 他組合員3名、支部側の出席者はB2 支部長他支部職員3名であった。

(6) 第4回団体交渉

ア 平成31年1月23日、組合は、支部があるビルの入口付近でビラを配布した。

イ 組合は、支部に対し、平成31年1月28日付けで、A2 の3月末での雇止めを行わないこと、平成31年春闘要求及びパワハラ問題の早期解決を議題とする団体交渉を申し入れた。

ウ 平成31年2月28日、JACK大宮ビル5階第3集会室において、組合と支部との間で、第4回団体交渉が2時間行われた。組合側の出席者はA3 副執行委員長及びA2 他組合員4名、支部側の出席者はB2 支部長他支部職員3名であった。

なお、支部は、第4回団体交渉に先立ち、組合の求めに応じ、平成29年9月11日付けで支部企画総務グループが発出した「労働者の過半数代表者選出選挙について」の写し(甲第24号証)及び平成30年9月13日付けで支部長と労働者代表であるB10 との間で締結された「時間外勤務及び休日勤務に関する協定書」の写し(甲第25号証)を提供した。

また、組合からは、平成31年2月19日にB5 からA2 に対し新たなパワハラがあったとの主張がなされた。

(7) 第5回団体交渉に至るまでの経緯

ア 組合は、支部に対し、平成31年3月22日付けで、A2 を令和元年8

- 月3日で雇止めせず、無期転換し雇用継続すること、賃金改定の要求及びパワハラについての謝罪を議題とする団体交渉を申し入れた。
- イ 平成31年3月25日、支部企画総務グループが、労働者代表選出選挙実施を通知した。投票日は同月28日であった。
- ウ 平成31年3月27日、支部は、A2 に、就業場所を支部とし契約期間を令和元年8月3日までとする「労働契約書」を渡した。同契約書には「契約は更新しません」と記載があった。
- エ 平成31年3月28日、組合とA2 は、支部に対し、「通知書」と題する文書で、「“契約は更新しません”との記載を認めるものではない」と記載し、同文書を添付の上、平成31年4月1日から令和元年8月3日までの期間の「労働契約書」の締結に合意した。
- オ 平成31年4月1日、支部は、同年3月末で窓口相談員を退職となったB6 の後任として、支部の保健グループの契約職員であったB7 を新たに窓口相談員として雇用した。
- カ 組合は、平成31年4月24日付け「要求書」を支部に送付し、4月30日、5月1日及び2日が特別に政府による休日とされ無給となるので、臨時の手当支給を求めた。
- 同文書にて、組合は、第5回団体交渉の議題に、平成31年4月30日から令和元年5月2日の臨時手当についてを追加した。
- キ 令和元年5月9日、JACK大宮ビル5階第1集会室において、組合と支部との間で、第5回団体交渉が2時間行われた。組合側の出席者はA3 副執行委員長及びA2 他組合員3名、支部側の出席者はB2 支部長他支部職員3名であった。

(8) 第6回団体交渉に至るまでの経緯

- ア 令和元年5月28日、組合は、支部があるビルの入口付近でビラを配布した。
- イ 組合は、支部に対し、令和元年6月25日付けで、A2 を同年8月3日で雇止めせず無期転換し雇用継続すること、賃金改定の要求及びパワハラについての謝罪を議題とする団体交渉を申し入れた。

- ウ 令和元年7月1日、組合は、当委員会にあっせんを申請した。
- エ 組合は、支部に対し、令和元年7月12日付け「要求書」（甲第42号証）を提出し、あっせんに備え、支部に関する以下の資料提供等を求めた。
- (ア) 正規職員の現在人数、非正規職員の現在人数
 - (イ) 平成31年4月1日までに、無期転換可能となる5年間の雇用期間を超えた非正規職員の全人数、及びこのうち実際に無期転換した非正規職員の人数
 - (ウ) 「別紙 Y法人 〃〃〃〃に勤務する契約職員の皆様へ」を含む書面全体
 - (エ) (ウ)の書面による「選考」がA2 組合員について行われた経緯と評価の具体的内容の開示
- オ 支部は、組合に対し、令和元年7月22日付け「要求書（2019年7月12日付）に対する回答」（甲第45号証）を提出し、「要求書」（甲第42号証）に対して上記エ（ア）についてのみ、支部における正規職員が55名、非正規職員が80名である旨回答した。
- カ 令和元年7月23日、当委員会であっせんが開催されたが、打切りで終わった。

(9) 第6回団体交渉

令和元年7月25日、組合と支部との間で、JACK大宮ビル5階第3集会室において、第6回団体交渉が2時間行われた。組合側の出席者はA3 副執行委員長及びA2 他組合員3名、支部側の出席者はB2 支部長他支部職員3名であった。

(10) 第7回団体交渉申入れと支部の対応について

ア 令和元年7月26日、組合は、支部に対し、平成29年の労働者代表の選出、協会けんぽ職員労組の組合員の無期転換の有無、平成26年の就業規則改定に係る労働者代表選出の合法性及びA2 〃〃〃〃の無期転換拒否を撤回し雇用継続することを議題とする第7回団体交渉を申し入れ

た。

イ 支部は、組合に対し、令和元年7月29日付け「ご通知」（甲第51号証）により、団体交渉を打切りとする旨通知した。当該文書には、「本件団体交渉は、どこまで行っても平行線ですと言わざるを得ない」、「本件交渉が平行線で解決が見込めない」などと記載されていた。

ウ 令和元年7月30日、組合が、支部にてビラを配布した。

エ 令和元年7月31日、A2 と組合は、支部に対し、連名でA2 の継続雇用を申し入れた。

オ 令和元年8月1日、支部は、A2 及び組合に対し、A2 の継続雇用はできない旨回答した。

カ 令和元年8月2日、組合は、支部に対し、「第7回団体交渉の再度の申入書」にて、2度目の第7回団体交渉申入れを行った。

キ 令和元年8月3日、支部は、A2 を雇止めにした。

ク 支部は、組合に対し、令和元年8月7日付け「ご通知」（甲第57号証）により、「第7回団体交渉の再度の申入書」に対し回答した。当該文書には、「前回当職からご通知申し上げましたとおり、当支部は本件について、団体交渉を打ち切らせてもらうことと致しました」、「すでに各争点について双方の主張が平行線を辿っておりますので、当支部としては、進展の見込みがないと判断したうえでの対応です」などと記載されていた。

ケ 令和元年8月8日、組合は、支部に対し、「第7回団体交渉の再々度の申入書」にて、3度目の第7回団体交渉申入れを行った。

コ 令和元年8月15日、支部は、組合に対し、「議論は平行線です」などと記載された「ご通知(3回目）」（甲第59号証）により「第7回団体交渉の再々度の申入書」に対し回答した。

サ 令和元年8月19日、組合は、支部に対し、「第7回団体交渉の4度目の申入書」にて、4度目の第7回団体交渉申入れを行った。

シ 令和元年8月26日、支部は、組合に対し、「これまで、数限りなく『平行線です』と申し上げてきました」などと記載された「ご通知(4回目）」（甲第61号証）により「第7回団体交渉の4度目の申入書」に

対し回答した。

ス 令和元年9月1日、組合は、支部に対し、「嚴重抗議及び団体交渉申入書」にて、5度目の第7回団体交渉申入れを行った。

セ 令和元年9月11日、組合が、支部にてビラを配布した。

ソ 令和元年9月13日、組合が、被申立人東京支部にてビラを配布した。

タ 令和元年10月11日、組合は、支部に対し、「6度目の第7回団体交渉申入書」にて、6度目の第7回団体交渉申入れを行った。

3 本件申立て及びその後の経過

(1) 本件申立て

令和元年11月13日、組合は、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。

(2) その後の経緯

ア 令和元年12月17日、組合は、支部に対し、「7度目の第7回団体交渉申入書」にて、7度目の第7回団体交渉の申入れを行った。

同申入れにて、組合は、議題に平成31年4月30日から令和元年5月2日の3日間の臨時手当についてを追加した。

イ 令和2年2月7日、組合は、支部に対し、8度目の第7回団体交渉の申入れを行った。

ウ 令和2年9月2日、組合は、当委員会に対し、A2 が支部で受けたとする7件のパワハラについて、パワハラ加害者から聴取した時の担当者、日時、経過時間、内容等及び各結論についての報告書並びに支部が平成31年4月に窓口相談員の公募を行った証拠として、ハローワーク又は就職情報誌に掲載された募集要項等の提出を求めて物件提出命令を申し立てた。

エ 令和2年10月27日、組合は、当委員会に対し、契約職員を5年間継続雇用し雇止めした後、クーリングオフ期間6か月を経過後に公募を通じて再度採用する職員採用制度の規程の提出を求めて物件提出命令を申し立てた。

オ 令和2年10月27日、当委員会は、上記ウの申立てを却下した。

カ 令和3年1月12日、当委員会は、上記エの申立てを却下した。

第4 争点

- 1 支部が、A2 を令和元年8月3日付けで雇止めにしたことは、組合活動を嫌悪しての不利益取扱いに当たるか。当たる場合、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。〈争点1〉
- 2 支部が、令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。第6回団体交渉までに、支部は次の団体交渉事項について誠実交渉義務を尽くしたか。
〈争点2〉
 - ① A2 に対するパワハラについて
 - ② A2 の令和元年8月3日付けの雇止めについて
 - ③ 就業規則改定に関わる労働者代表選出について
 - ④ 皇室祝賀行事関連の休日の手当について
- 3 支部が、平成30年12月10日付けの文書（甲第21号証）において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。〈争点3〉

第5 判断

- 1 支部が、A2 を令和元年8月3日付けで雇止めにしたことは、組合活動を嫌悪しての不利益取扱いに当たるか。当たる場合、労組法第7条第1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

A2 は、令和元年8月3日、契約職員として無期転換権が生じる前日に、5年間の雇用期間が終了したとして雇止めされ、無期転換される権利を奪われた。これはA2 が組合の組合員として活動をしたが故の不利益取扱いの不当労働行為である。

A2 は1年半に及ぶパワハラを受け続け、これにより体調不良となり、平成30年6月に組合に加入し、パワハラについて団体交渉により解決す

ることを求め、組合とA2 は、第1回団体交渉(平成30年7月)から第6回団体交渉(令和元年7月)まで、支部がパワハラ的事实を認め謝罪するよう求め続けたが、支部はパワハラ的事实を一切認めることなく謝罪拒否を貫いてきた。

そればかりでなく、第3回団体交渉を前に、支部はA2 と組合のパワハラ問題の解決を求め追及する態度に対して、「逆ハラスメントになるのではないか」と決めつけ、これ以上の組合の追及を許さないという、強烈な嫌悪の心情を露わにしてきた。

支部は、他のグループの一般契約職員であったB7 を窓口相談員に応募させ、意図的にA2 の雇止め時に過員状態を作り、過員であることを理由として雇止めを行ったのであり、これは、同人のパワハラへの追及や賃上げ要求などの組合活動を嫌悪しての不利益取扱いである。

また、支部が、A2 の無期転換を拒否し、雇止めしたことは、支部から組合員を排除することで組合員を皆無とするための支配介入である。

イ 被申立人の主張の要旨

A2 が、令和元年8月3日付けで雇止めになった理由は、雇用契約で5年を限度とすると定めており、A2 はこれに応じて契約をしていること、就業規則の第35条第2項でも、通算して5年を限度とすると定めていること、の2点である。

組合の主張は、団体交渉という組合活動をしたから雇止めになったというものであるが、雇止めになることは団体交渉の申入れがなされるより先に決まっていたのであり、団体交渉と雇止めの間に因果関係はないと言ふべきである。

支部は、A2 の雇用契約について、平成31年4月1日から令和元年8月3日まで、約4か月の短期更新はしたが、これはA2 の一番最初の勤務開始が平成26年8月4日からで、雇用契約と就業規則で定める5年に満つるまでには、あと少しだけ余裕があったことと、同人の希望もあったので、短期の更新をただけである。もし、支部が団体交渉を嫌悪していたのなら、このような短期の更新すらせず契約どおり平成31年3月末をもって雇止めにすることもできたわけだが、現実にはそのようなこ

とはしておらず、従前の契約と就業規則の趣旨に則って、満5年に満つるまで契約を行っている。これはA2 に対する利益的な取扱いであるし、短期更新をした後になって初めて雇止めを決めたわけでもない。いずれにしても、組合の指摘は的を射ていないと言える。

(2) 当委員会の判断

A2 と支部は、平成26年8月4日から平成27年3月31日まで健康保険給付等補助員（窓口相談員）としての雇用契約を締結し、その後、平成27年4月1日から平成31年3月31日まで1年間ずつ雇用契約を更新してきたが、平成31年4月1日からの雇用契約は令和元年8月3日をもって期間満了とし、当該雇用契約を更新しなかった。これが、A2 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。

ア 労組法第7条第1号該当性について

(ア) 不利益性について

争いのない事実によれば、A2 の有期雇用契約については5回にわたり更新されている。平成30年2月28日、A2 は、B4 から「別紙Y法人 に勤務する契約職員の皆様へ」（甲第14号証）を渡され、平成26年4月1日以降に採用された有期雇用契約職員について、5年を超えての契約更新の可能性もあるとの説明を受け、契約更新について希望の持てる状況が続くとの感触を得た。

平成30年6月5日にA2 が組合に加入してからは、同年8月30日の第2回団体交渉以降、組合として同人の5年を超えての雇用継続を要求しており、平成31年4月1日から令和元年8月3日までの契約については、「“契約は更新しません”との記載を認めるものではない」とする通知書を添付の上、同人は当該契約に合意している。

A2 が当該雇用契約を更新しないことに合意していないのは明らかであり、また、大きな問題もなく契約の更新が繰り返されてきたことがうかがえることから、同人が当該雇用契約の更新を期待するのには相当な理由があり、当該契約が更新されなかったことは、不利益取扱いであると言える。

(イ) 不当労働行為意思について

平成 30 年 6 月 5 日に A2 が組合に加入して以降、令和元年 7 月 25 日までの間に A2 の雇用継続や同人に対するパワハラなどを議題とした団体交渉が組合と支部との間で 6 回行われた。また、平成 31 年 1 月 23 日及び令和元年 5 月 28 日に支部のあるビル入口付近で、令和元年 7 月 30 日には支部において抗議ビラを配布する組合活動が行われている。

一方、A2 の雇用契約については、平成 30 年 3 月 28 日付けで締結された平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの雇用期間の契約書において「契約は更新しません」と明記され、平成 30 年 3 月 31 日までの契約書と明らかな違いが見られる。平成 30 年 4 月改定の就業規則により、「所属長が雇用契約の更新することを特に必要があると認めた者」については通算雇用期間 5 年を超えることができるようになったが、A2 の就業場所である川越年金事務所での窓口業務を平成 31 年初め頃に社会保険労務士への委託に切り替える計画であったことを踏まえ、支部は、既に平成 30 年 3 月 28 日の時点で、A2 の雇用契約については 5 年を超えて更新しないという意思決定をしていたと認められる。

確かに、平成 30 年 12 月 10 日付け支部長名の文書から組合に対する支部の非難の感情は見てとれるものの、支部は、A2 の雇用契約について平成 31 年 4 月 1 日から令和元年 8 月 3 日まで更に更新したが、5 年を超えて同人の雇用契約を更新しないという支部の意思は一貫している。

組合は、支部が他のグループの一般契約職員を窓口相談員に応募させ、意図的に過員状態を作り出し雇止めを行ったと主張する。しかし、A2 との雇用契約について、通算期間は 5 年を限度とするという支部の意思は、上記のとおり A2 が組合に加入した平成 30 年 6 月 5 日より前から固まっていたと見るべきであるから、同人の組合活動を嫌悪した故であるとまでは認められない。

(ウ) 小括

したがって、支部がA2の雇用契約を更新せず、令和元年8月3日付けで雇止めにしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

イ 労組法第7条第3号該当性について

上記ア（イ）のとおり、支部は、A2が組合に加入する前から、同人の雇用契約については5年を超えて更新しないという意思決定をしていたことからすると、令和元年8月3日付けでA2を雇止めにしたことは、組合の弱体化を意図したものとは認められず、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たらない。

2 支部が、令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。第6回団体交渉までに、支部は次の団体交渉事項について誠実交渉義務を尽くしたか。〈争点2〉

- ① A2 に対するパワハラについて
- ② A2 の令和元年8月3日付けの雇止めについて
- ③ 就業規則改定に関わる労働者代表選出について
- ④ 皇室祝賀行事関連の休日の手当について

2-① A2 に対するパワハラについて

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

A2は、1年半に及ぶパワハラを受け続け、これにより体調不良となり、組合に加入し、パワハラについて団体交渉により解決することを求めた。

組合とA2は、第1回団体交渉から第6回団体交渉まで、支部がパワハラ的事实を認め謝罪するよう求め続けたが、支部はパワハラ的事实を一切認めることなく、謝罪拒否を貫いてきた。

支部は、組合が問題としてきた全てのパワハラをパワハラではないと全否定し、しかも、パワハラ当人から聞き取りした後は、組合の反論についてほとんど調査らしい調査もしなかった。

そればかりでなく、支部は、第3回団体交渉を前に、パワハラ問題の解決を求め迫及する組合の態度に対して「逆ハラスメントになるのではないか」などと決めつけ、これ以上組合の迫及を許さないという強烈な嫌悪の意思を露わにしてきた。

イ 被申立人の主張の要旨

パワハラがあったか否かについては、これまで6回にわたる団体交渉で何度も何度も繰り返し議論を重ねてきたが、完全に平行線である。

A2 に対し、挨拶やトイレ離席、接客態度などについて指導したことは、パワハラと非難を受けるようなやりとりではなく、パワハラと指摘される出来事は、全て出発点がA2 に起因する何らかの問題点であり、それに対応した上司の説明はいずれも合理的である。

これまでの団体交渉と調査を経て、指摘される事柄がパワハラに当たらない、という支部の考えは揺るがない。団体交渉を重ねるごとに組合とA2 の主張は変遷し、過激化し、客観性がない。組合と支部の主張は完全に平行線か、むしろその隔たりはますます大きくなっている。

(2) 当委員会の判断

団体交渉において、使用者が負う誠実交渉義務とは、労働組合の要求に対し、これに応じたり譲歩したりする義務ではない。結局において労働組合の要求に応じたり譲歩したりできないとしても、組合の要求及び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て、使用者の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して努力する義務のことである。

また、不当労働行為の成否を検討するに当たっては、使用者の行為のみを形式的に捉えて判断すべきではなく、組合の対応をも考慮して実質的に判断すべきものである。

上記の観点に立って、支部が令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを拒否したことに正当な理由があったかどうかについて、団体交渉事項ごとに判断する。

A2 に対するパワハラについては、第1回から第6回までの団体交渉申入れ時の議題として継続的に取り上げられてきた。パワハラに関するやり取りのなかった第6回団体交渉を除く第5回までの団体交渉の経過を見ると、第1回団体交渉において、支部は組合の主張するパワハラについて確認した事実関係を伝え、いずれも職務範囲内での対応でありパワハラは確認できない旨を報告した。これに対し組合は、A2 本人から聞いている内容と差があるとし、第2回団体交渉ではB3、B4 及びB5 から受けたパワハラについて改めてA2 の主張する事実が述べられ、組合は支部に対し、第3回団体交渉までに再調査をするよう求めている。

支部は、平成30年10月3日付けの文書（甲第15号証）で再調査の結果を組合に報告し、これに対し組合は平成30年10月25日付けの文書（甲第18号証）により反論している。

平成30年12月13日の第3回団体交渉では、組合は、支部の再調査結果の文書について精査されているのか疑問である旨発言したが、支部は、当該文書は団体交渉において口頭で回答しているものと変わらず、パワハラの問題については平行線であると発言している。

第4回団体交渉では、組合は、平成31年2月19日にB5 から新たなパワハラがあったとして、支部に対し正しく調査するよう要求したが、支部は、B5 から聴取した結果を述べ、B5 の具体的な発言内容については両者の主張に食い違いが見られた。組合は、これまでのパワハラ問題についてもどちらが正しいのか、団体交渉を続けたい旨を発言し、第5回団体交渉においても、パワハラについて謝罪による解決を求めたが、支部は、パワハラの実態はなく、通常の業務の範囲内であったとの認識を示した。

以上のように、組合が主張するパワハラ問題について、支部は、5回にわたる団体交渉を通じて、B3、B4 及びB5 から聴取した調査の結果を説明し、また再調査については文書を発出するなどして職務範囲内での対応であったことを繰り返し説明している。

また、第6回団体交渉ではパワハラ問題に触れることはなく、令和元年7月26日付け第7回団体交渉申入れでも直接的に当該問題を議題とし

ていない。

これらのことから、支部は、パワハラ問題について、調査及び再調査の結果など具体的に回答の根拠を説明し、必要に応じ文書回答を行うなど、組合が理解し納得することを目指して誠実に団体交渉に当たっていたと評価することができ、これ以上団体交渉を重ねても議論は平行線をたどったままの行き詰った状態であったと認められる。

したがって、A2 に対するパワハラについて、支部が令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを拒否したことには正当な理由があり、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

2-② A2 の令和元年8月3日付けの雇止めについて

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

組合は、支部が行ったとするA2 に対する評価の結果がどのようなものだったのかを問題にしたが、支部は業務上の評価について一切回答しなかった。回答したのは、「人員計画」の問題にすぎないということである。

支部は、A2 を雇止めするために一般契約職員であったB7 を窓口相談員に異動させ、窓口相談員をあらかじめ1名増やし過員を作り出していた。そして、「人員計画」を根拠として雇止めを行い、この件について団体交渉開催を拒否している。これは、労組法第7条第2号違反である。

イ 被申立人の主張の要旨

A2 の雇止めについて、支部は、契約と就業規則に従って更新をしなかったものであり、A2 の組合活動を嫌悪して更新をしなかったわけではない。また、これを更新するということは無期契約への転換権を付与することになるが、それは、A2 の権利でもないし、支部の義務でもない。

これまでの団体交渉で、毎回のように議論してきているが、完全に平行線である。

(2) 当委員会の判断

組合は、有期雇用契約職員であるA2の5年を超える雇用継続を要求し、第2回から第6回までの団体交渉において交渉事項としてきた。

第2回団体交渉では、組合は、契約職員の通算契約期間について5年を限度とした平成26年4月の就業規則改定に関し、当該改定は労働契約法の趣旨を脱法しているのではないかと発言し、その改定理由について本部に確認の上、回答するよう支部に要求した。また、A2の雇用継続に関し判断するのは支部長であることを確認した。

第3回団体交渉では、支部は就業規則の改定について、人材の固定化が組織運営上よくないというのが背景である旨を述べ、A2の雇用継続は基本的には契約書どおりと考えていると回答した。また、組合が「別紙 Y 法人 〇〇〇〇に勤務する契約職員の皆様へ」（甲第14号証）を示して、同文書中の5年を超えて継続雇用する場合の「選考基準（予定）」が最終的に決まったのかどうか聞いたところ、支部は確認すると答え、第4回団体交渉において、「選考基準（予定）」が実際の基準になった旨を回答した。さらに、支部は同団体交渉の中で、平成31年3月31日までの雇用期間であったA2の雇用契約について、同人の就業場所である川越年金事務所の相談窓口は社会保険労務士に委託することになったが、同人の希望により令和元年8月3日まで雇用の継続が決まったと説明した。

第5回団体交渉では、組合は、A2を令和元年8月3日で雇止めせず、無期転換を行い雇用継続することを要求したが、支部は、5年を超えて契約を更新しないことは確定であると回答した。これは上記選考基準により選考した結果によるものである旨を説明したが、組合が質問したA2の評価については示さず、人員計画も勘案し総合的に判断した旨を説明するにとどまった。

第6回団体交渉は、令和元年7月23日に行われた当労働委員会におけるあっせん後の同月25日に開催された。組合は、あっせんを不調に終わらせたとして、支部に対し抗議するとともに、就業規則が平成30年4月1日に改定されていたことをあっせん期日まで知らされていなかったと主張した

が、支部は、改定の内容については、上記「別紙 Y 法人 〇〇〇〇」に勤務する契約職員の皆様へ」（甲第 14 号証）により A2 〇〇〇〇に説明していたと回答した。さらに、支部は、A2 〇〇〇〇が仮に優秀と評価されたとしても必ず雇用を継続するわけではなく、令和元年 8 月 4 日以降継続雇用しないのは人員計画上の理由であるとし、平成 31 年 4 月以降の窓口相談員の必要人員は川越年金事務所の相談窓口分が 1 人減となり 7 人である旨を説明した。支部からは 5 年を超えて有期雇用契約を更新した者も何人かいるとの発言もあったが、交渉時間が 2 時間を経過したため、組合が第 6 回団体交渉を終わりにして、別途団体交渉の申入れをする旨を述べたのに対し、支部は「平行線という認識なので」、「本日をもって終了したい」と発言して同団体交渉を終えた。

組合は、支部に対し令和元年 7 月 26 日付けで、同年 8 月 4 日以降の A2 〇〇〇〇の雇用継続を議題に含む第 7 回団体交渉の申入れを行ったが、支部は同年 7 月 29 日付け「ご通知」（甲第 51 号証）により「本件交渉が平行線で解決が見込めない」として当該団体交渉申入れを拒否した。

A2 〇〇〇〇の雇止めに係る団体交渉の経過の概要は以上のとおりである。支部は、契約と就業規則に従って契約更新をしなかったものであり、契約を更新するということは無期契約への転換権を付与することになるが、それは支部の義務でなく、議論は完全に平行線であるから、これ以上団体交渉を続ける必要がない旨を主張する。

争点 1 の（2）アで述べたとおり、A2 〇〇〇〇の有期雇用契約については大きな問題もなく更新が繰り返されてきており、同人が当該契約の更新を期待するのは無理のないことと言える。しかしながら、就業規則第 35 条において通算契約期間が 5 年を超えて契約を更新する場合の「所属長が雇用契約の更新することを特に必要と認めた者」に A2 〇〇〇〇が該当しない理由について、支部は、第 5 回団体交渉においては人員計画も勘案し総合的に判断した旨を、第 6 回団体交渉においては人員計画上の理由である旨を説明することとなり、A2 〇〇〇〇の業務上の評価などについて示すことはなかった。

また、支部は、窓口相談員であった B6 〇〇〇〇が平成 31 年 3 月末で退職したため、同年 4 月から後任として支部保健グループの一般契約職員であった

B7 を新たに窓口相談員として雇用している。当該雇用に当たっては、同年3月中旬に支部のホームページに求人を掲載して公募したものであり、A2 も応募をすることができたはずであるが、団体交渉を通じて支部の発言の中で、このことに触れることは一切なかった。また、B6 の退職理由は年齢が65歳を過ぎたためであるから、支部は、少なくとも第4回団体交渉の時点（平成31年2月28日）で、B6 の後任が必要になることは既に承知していたと言えるが、団体交渉では、B6 の退職に伴う後任の公募に関して何の説明もなく、A2 の雇止めについては人員計画を踏まえた判断である旨の説明を繰り返しているのである。

こうしたことから、支部は、A2 の雇用契約については5年を超えて契約の更新をしないという結論ありきであり、組合が理解し納得することを目指して、自らの主張の根拠を具体的に説明するなどして誠実に団体交渉に当たっていたとは言えず、被申立人の主張を採用することはできない。

したがって、A2 の雇止めについて、支部が令和元年7月29日付けの団体交渉申入れを拒否したことには正当な理由がなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

2-③ 就業規則改定に関わる労働者代表選出について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

平成23年、平成26年、平成27年及び平成29年の労働者代表選出の際、年金事務所出張窓口で就業している健康保険給付等補助員（窓口相談員）に対し、その選出の告示、選出行動への参加の呼びかけ、選出結果の報告などが一切行われなかった。

平成29年の労働者代表選出についてや平成26年の就業規則改定に係る平成23年の労働者代表選出の合法性を議題として申し入れた団体交渉を拒否するのは労組法第7条第2号違反である。

イ 被申立人の主張の要旨

平成26年3月に行った、有期雇用の上限を5年とする就業規則の改定は、平成23年9月に代表選出された職員の意見を聴取して手続きを

行っている。これが違法無効でないことは、労働基準監督署に相談に行き確認済みである。

就業規則改定が違法無効ではないという支部の見解は揺るがない。もし、違法無効と判断してほしいのであれば、司法の判断に委ねられるべきものである。これ以上の団体交渉にはなじまない。

(2) 当委員会の判断

支部の就業規則については、A2 の継続雇用の要求に関連して同規則改定に係る労働者代表選出に関し、第2回団体交渉から第6回団体交渉までにおいて継続的に取り上げられた。

第3回団体交渉では、支部は、平成26年4月の同規則改定時の労働者代表選出に係る書面が保存年限経過のため既に存しないが、現存している平成29年9月の労働者代表選出に係る書面から、支部の正規職員であるB8からB9（第4回団体交渉でB10に修正）に代表者が替わったことを組合に伝えた。

平成29年9月の労働者代表選出は人事異動に伴うものであり、同選出については就業場所が出張窓口である契約職員には告知がなかったであろうことが団体交渉の中で確認され、支部からは、本当に申し訳ないとの発言があったが、就業規則の改定自体には何ら問題はないと考えている旨が述べられた。

第4回団体交渉において、支部は、組合に対し、平成26年4月改定の就業規則に関し労働者代表の意見書を提出したとされるB8の前任の労働者代表がB4だったことをB4本人に確認し、B8が労働者代表に選出されたのは平成23年9月末だったであろうとの説明を行った。また、支部は、組合に対し、当時の労働者代表選出の際にも出張窓口の契約職員への告知をおそらく失念してしまったと思うと述べ、本当に申し訳なかったとの発言がなされた。

組合は、平成26年4月の就業規則改定は契約職員を5年で雇止めするという大きな労働条件変更であったのにも関わらず、きちんと労働者代表選出が行われなかったのだから、当該就業規則改定に納得しかねる旨を発言

したが、支部は、当該就業規則改定は適正であり有効であるとの見解を示し、労働者代表選出に関しては、今後は1年ごとにしっかり行っていく旨を述べている。

なお、支部は、第4回団体交渉に先立ち、組合の求めに応じ、平成29年9月11日付けで支部企画総務グループが発出した「労働者の過半数代表者選出選挙について」の写し（甲第24号証）及び平成30年9月13日付けで支部長と労働者代表であるB10との間で締結された「時間外勤務及び休日勤務に関する協定書」の写し（甲第25号証）を提供した。

第6回団体交渉の中でも、組合は、平成26年4月の就業規則改定について、改定時の2年半前に選出された労働者代表が意見書を提出した規則改定は無効であると主張した。これに対し、支部は、人事異動に合わせて労働者代表選出を行っていたことは問題があるのかと労働基準監督署に確認したところ、その都度選出するのが好ましいが、ただ現実的にそういったことができない会社も多く、支部のような対応を取っているケースもあるとの回答であったことを説明した。その際、2年半という期間について労働基準監督署から言及はなかったが、今後は36協定に合わせて1年に1回は労働者代表選出をしていく考えであることを支部は述べた。

以上のように、支部は、平成29年の労働者代表選出に係る文書については、組合の求めに応じてその写しを提供し、保存年限経過のため既に文書が存しないとする平成26年4月の就業規則改定時の労働者代表の選出についても、その前任者や選出時期をできるかぎり特定して回答している。また、団体交渉の中で、労働者代表選出に関し出張窓口の契約職員への告知がなされていなかったであろうことを認めた上で謝罪し、今後は1年ごとにしっかり行っていく旨も述べている。その上で、労働基準監督署に確認したことを踏まえ、就業規則改定が有効である旨を繰り返し説明している。

これらのことから、支部は、就業規則改定に関わる労働者代表選出について、具体的に回答の根拠を説明し、必要に応じ文書の写しを提供するなど、組合が理解し納得することを目指して誠実に団体交渉に当たっていたと評価することができ、これ以上団体交渉を続けても、就業規則改定の有

効性についての見解が合意に至る見込みはない状況だったと認められる。

したがって、就業規則改定に関わる労働者代表選出について、支部が令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを拒否したことには正当な理由があり、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

2-④ 皇室祝賀行事関連の休日の手当について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

組合は、支部に対し、平成31年4月及び令和元年5月の天皇即位の日関連の祝日に臨時手当の支給を求めたが、支部が「ノーワークノーペイ」として拒否した件につき、正規職員はノーワークでもペイされることから間違いであるとして、同年12月に申し入れた団体交渉について「交渉しても応諾はできないので、回答しなかった」ということでこれを拒否した。この理由は拒否の理由とはならない回答であり、労組法第7条第2号違反である。

イ 被申立人の主張の要旨

皇室祝賀行事関連の休日手当を支給しないという組織決定は揺るがない。確かに政府から支給するのが望ましいという見解の表明はあったが、法的義務ではない。この点も平行線である。

(2) 当委員会の判断

令和元年5月1日が祝日とされ、平成31年4月30日及び令和元年5月2日が休日となったことに伴う非正規雇用職員の臨時手当については、組合から要求があり、令和元年5月9日開催の第5回団体交渉で議題として取り上げられた。

支部は、組合の要求に対し、賃金の原資は加入者の保険料であり、労働力の対価として賃金を出しているため、ノーワークの段階で支給はできない旨を回答した。支部は、行政から臨時の手当などについて配慮するよう要請があったことは確認したが、支部としてもこれは「国が手当してくれなくちゃ困る」との発言をした。

また、支部は、非正規雇用職員がどのくらいいるのかとの組合からの質問に対し、全体の3分の2ぐらいであると回答し、さらに日本年金機構でも臨時手当について対応していない旨を説明している。

同団体交渉においては、主に時間が割かれた議題は、A2 の雇止めやA2 へのパワハラについてであって、非正規雇用職員の臨時手当については、支部の回答に対しA2 から「支部長減らしてくださいよ、自分の給料」などと発言はあったが、さらに説明資料を求めるなどして交渉の継続について言及するようなことはなかった。

この臨時手当の問題については、令和元年7月25日開催の第6回団体交渉では交渉事項とされず、また、同年7月26日付け第7回団体交渉申入れでも当初は議題とされておらず、本件申立後の同年12月17日付け「7度目の第7回団体交渉申入書」により追加されたものであった。ただし、同申入書では、臨時手当について、第5回団体交渉における組合の発言と同趣旨の考え方及び臨時手当支給を求める旨が述べられているのみであった。

以上のことから、支部は組合に対し、皇室祝賀行事関連の休日の手当を支給できない旨の回答の考え方や根拠を具体的に説明し、組合からの質問に応じるなど、組合が理解し納得することを目指して誠実に団体交渉に当たったと評価することができ、再び団体交渉を重ねても、同様の議論が繰り返されるばかりで合意に達する見込みはないと言える状態であると認められる。

したがって、令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れの追加議題である当該臨時手当について、支部が団体交渉の申入れに応じないことには正当な理由があり、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

3 支部が、平成30年12月10日付けの文書（甲第21号証）において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたことは、労組法第7条第3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

A2 へのパワハラについて事実を認め謝罪するよう要求したことに対し、これを拒否した支部を更に追及し続けたところ、支部は「組合の逆ハラメント」になるとして、組合を逆に攻撃してきた。

組合活動への「逆ハラメント」既定は、組合活動が不法行為であると決めつけることにより、組合活動をやめさせようとするものである。

組合のパワハラ追及を、これ以上行えば上司を「メンタル的に追い詰める」ことを理由として、組合の争う方針を転換するよう強要するものであり、支配介入である。

イ 被申立人の主張の要旨

第2回団体交渉でパワハラの問題について、「今後どうするか折り返し点にしたいという趣旨」、「揚げ足を取るとかそういうつもりは全くない」として、組合から書面の提出を求められ、再度、調査と確認をして丁寧な回答書を出した。ところが、それに対して組合から返されてきた再反論の文書は、悪口や揚げ足取りのオンパレードで、第2回団体交渉での約束が反故にされてしまった。

こうした不誠実極まりない交渉態度のせいで、非難を向けられた職員がもし精神的に不調をきたしたりすれば、今度はその職員から支部が非難され板挟みにあってしまうことになる。つまり、団体交渉も度を超せば、権利の濫用で違法行為になりうるのであって、組合にはそのことも理解してもらう必要があるため、甲第21号証のような表現をしたまでである。

支部は、団体交渉が逆ハラメントになるとは言っていない。「こういう不誠実極まりない交渉態度」がハラメントになるのではないかと警告したのである。したがって、このことが不当労働行為に当たるとは考えていない。

(2) 当委員会の判断

支部は組合に対し、平成30年12月10日付けの文書（甲第21号証）を送付したが、同文書には組合の再反論書面について「協会に対する、A2氏

と組合からの『逆ハラスメント』になるのではないか」、「このような非生産的な協議に深入りするべきではない」と顧問弁護士からアドバイスを受けた旨の記載があり、また、第2回団体交渉（平成30年8月30日）における組合の交渉態度について「協会の職員に対する逆ハラスメントにあたる」と考えられます」などと述べられていた。

支部は、同文書において、団体交渉が逆ハラスメントになるとは言っていない、組合の不誠実極まりない交渉態度がハラスメントになるのではないかと警告した旨を主張する。しかし、同文書を通して見ると、支部は、「逆ハラスメントにあたる」と言及する前段においても、第2回までの団体交渉内容について双方の捉え方が一致するとは限らないにもかかわらず、組合の再反論書に対し「揚げ足を取るのは非常識」、「非論理的な論法」などと述べており、パワハラに関する支部の回答に納得せず再反論をする組合に対して、明らかに非難の感情がうかがえる。

また、同文書は平成30年12月13日に行われた第3回団体交渉の直前に送られたものであることからすれば、本件の主たる組合活動である団体交渉において組合を委縮させることを企図した支配介入であると認められる。

したがって、支部が、同文書において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

第6 救済方法

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

第7 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6月9日

埼玉県労働委員会

会 長 青木 孝明 印

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）から電話があったが、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、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 から会社にも何も連絡はなく、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

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った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向的に通告され、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 から会社にも何も連絡はなく、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、その手続き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き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 日の契約更新手続き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

命 令 書

申 立 人 埼玉県川越市
川越地域ユニオン
委員長 A1

被 申 立 人 埼玉県狭山市
社会医療法人 Y
理事長 B1

上記当事者間の埼労委令和2年（不）第1号I 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11月11日第943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

- 1 被申立人は、申立人が、平成31年4月12日、令和元年5月31日、同年7月4日及び同年10月16日付けで申し入れた団体交渉事項のうち、以下のものについて拒否してはならない。
 - (1) 時間外手当の未払について
 - (2) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について
 - (3) B2 の机の購入及び言語療法室の確保について
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、申立人川越地域ユニオンが、平成31年4月12日、令和元年5月31日、同年7月4日及び同年10月16日付けで申し入れた組合員A2 の時間外手当未支給等に関する団体交渉（以下併せて「本件団体交渉申入れ」という。）について、被申立人社会医療法人Y が、当該団体交渉事項については、これまでに3回の団体交渉を実施しており、今後、団体交渉の進展が困難であるとして拒否したことが、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。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

被申立人は、本件団体交渉申入れについて、誠実に応じなければならない。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

川越地域ユニオン（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、平成27年11月4日に結成された労働組合であり、申立時の組合員数は16名である。組合は、全国労働組合連絡協議会に加盟しており、これを上部団体としている。

なお、申立人組合員A2 は、平成25年9月から、被申立人社会医療法人Y に入職し、申立時は同病院のリハビリテーション科に所属し、言語聴覚士（以下「S T」ということがある。）として勤務している。遅くとも平成30年5月までに組合に加入した。

(2) 被申立人

社会医療法人Y （以下「病院」という。）は、肩書地に所在し、病床数199床の病院を経営する社会医療法人である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) A2 の時間外勤務及び時間外手当について

ア 病院における時間外勤務及び時間外手当について

病院の就業規則（乙第8号証（以下「乙8」と略記。以下これに準じて略記。）及び乙19）及び給与規定（乙9）によると、時間外勤務及び時間外手当については、以下のとおり規定されている。

就業規則

第30条 業務の都合により必要ある時は所定時間外又は休日に勤務させることがある。

2 時間外勤務或は休日勤務させる場合は、超過勤務として労働基準法第36条に定める手続きによる。

3 時間外勤務及び休日出勤は所属長の命令により実施するものとし、業務の性質上本人より申し出る場合においても所属長の許可を受けるものとする。

4～7（略）

第31条 時間外勤務又は休日勤務をさせた場合は別に定めるところによって割増賃金を支給する。

給与規定

第3条 所定労働時間7時間35分を超えて勤務した場合は時間外手当を、深夜（22時～6時）に至って労働した場合は深夜手当を、次の計算によって支給する。（略）

イ 病院におけるA2 を含む言語聴覚士の勤務状況について

（ア）申立時において、病院には、A2 （平成25年9月入職）、B3（平成26年3月入職）及びB2（平成27年3月入職）の3名の言語聴覚士が勤務している。

A2 を含む言語聴覚士は、病院のリハビリテーション科に所属し、病院の就業規則における所属長は、リハビリテーション科長である。平成12年から平成28年3月まではB4（以下「B4」という。）が、平成28年4月からはB5 が、平成30年7月から申立時まではB6 がリハビリテーション科長であった。

（イ）A2 は、上記のとおり、平成25年9月から病院に勤務したが、少なくとも同年12月以降は、時間外勤務をほぼ毎日行っていた。

A2 の時間外勤務は、所属長による事前の命令によるものでも、事前の許可を得るものでもなく、専ら本人の判断で行われ、事後に本人が時間外手当を申請するという形で行われていた。

A2 が入職した当時、リハビリテーション科長であったB4 は、同人に対し、業務管理や時間外勤務の実施について、平成25年12月6日付け「時間外手当申請書（残業申請）について」と題する書面（甲15の4枚目、乙17-1）や平成26年3月14日付け「時間外手当申請の取り扱いについて」と題する書面（乙17-8）を交付するなど、度々指導や助言を行った。

B4 は、毎月、A2 から事後に申請された時間外勤務に対して、日毎に理由のコメントを付して、その可否をA2 に回答していた。

その際、時間外勤務として認められず、時間外手当が支払われなかったものも多数存在していた。

また、B4 は、平成26年2月24日及び平成30年9月25日に、B7 事務長（以下「B7 」という。）に対し、また、平成26年2月26日にB1 病院長（申立時は理事長であり、以下「院長」又は「理事長」という。）に対し、A2 が業務を適切に行っていないことを、報告していた。

(ウ) 病院は、平成26年3月7日付け「言語聴覚士に対して服務規程による指揮統制について」（乙32の資料1）をA2 に交付した。

同書面には、言語聴覚士がリハビリテーション科の所属であり、就業規則が規定する所属長の指揮・命令に従う旨及び複数存在した指揮系統を統一する旨が記載されていた。

B4 は、これを踏まえて、A2 に対し、平成26年3月19日付け「指揮統制について」（甲17の2枚目、乙17-10）と題する書面を交付し、言語聴覚士が、リハビリテーション科の所属であることを確認し、業務上の報告、連絡及び相談は、院長やB7 に対してではなく、リハビリテーション科長であるB4 に対して行うよう指示した。

(2) 言語療法室のパーティション及びパネルについて

ア 平成26年、病院は、別館の会議室をパーティション（間仕切り）によって仕切り、二つの言語療法室に区分した。

病院が発注したパーティションは、上部20センチの部分を取り外し可能なパネルで塞ぐことのできる構造になっており、パーティションにパネルを取り付けると、言語療法室を天井まで遮蔽することが可能であった。

イ 平成28年、病院への消防点検が実施されることとなり、点検の前に、病院側が、院内を見回ったところ、言語療法室を仕切るパーティション上部にパネルが設置され、天井までの空間が遮蔽されていることを確認した。病院は、言語療法室がパネルによって天井まで遮蔽された状態は消防法違反となると考えたため、パネルを取り外し、天井までの空間を確保した。

その後、A2 がパネルを取り付けて復元し、天井までの空間を遮蔽した。

ウ A2 によるパネルの復元後、病院は、その事実を確認し、消防法違反となると考えたため、再度パネルを取り外した。

エ 平成30年8月頃、A2 は、担当している患者に対し、パネルの復元を求める署名活動を行い、患者及びその保護者など70名以上の署名を集めた。

署名用紙には、「言語療法室を仕切っているパネルの上部が外された為に、二つの言語療法室の音が響き合って訓練に大きな支障が出ています。『上部パネルの再度取り付け』を病院関係者に申請していますが、同意していただける方は署名をお願いします。」との文言が記載されていた。

また、病院宛てに、平成30年10月25日付けで、言語療法室の上部の遮蔽を求める趣旨の患者の保護者の要望書も提出された。

(3) B2 の机の購入及び言語療法室の確保について

病院に勤務する3名の言語聴覚士のうち、A2 及びB3は、上記(2)アの言語療法室を使用しており、B2 は、別館にある別の部屋を使用して業務を行っている。これらの部屋とは別に、本館6階に言語療法室がある

が、言語療法とは別の用途に使われている。

A2 は、B2 が使用している机は、言語療法の用途には大きすぎて適さないとして、病院に、B2 が使用する新たな机の購入を申請した。

(4) 第1回団体交渉の申入れに至るまでの経緯

ア 平成30年9月20日、組合は、病院に対し、平成30年9月20日付け団体交渉申入書(甲5)により、以下を団体交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

- 「①残業代未払分の支給について
- ②言語療法室のパネルの取り外しについて
- ③B2 の机の購入について
- ④その他就業規則に関すること」

イ 平成30年9月28日、病院は、組合に対し、ファクシミリにて、団体交渉に応じる旨を回答した。

(5) 第1回団体交渉及びその後の経過について

ア 平成30年10月4日、組合と病院は、病院の会議室において、第1回団体交渉を、約1時間20分ほど行った。

組合側の出席者は、A1 委員長(以下「A1」という。)、A3 書記長(以下「A3」という。)、A4 書記次長(以下「A4」という。)及びA2 であり、病院側の出席者は、B7、B4 及びB8 総務課長(以下「B8」という。)であった。

まず、A2 の時間外手当の未払について、交渉が行われた。

A1 は、A2 の時間外手当について、未払分があると述べた。

これに対し、B7 は、病院としては未払分はないという認識であり、支払に関する話はできないと述べた。

さらに、B7 は、B4 が、A2 に対し、時間外勤務に関して、効率的な業務の進め方の指導もしていると述べた。

B7 は、通常の時間外勤務申請の手続は、事前になされるものであり、A2 が、手続を事前に行わずに時間外勤務を行っていた際には、B4

及びB5 が、手続を事前に行うようA2 に指導した旨述べた。

また、B7 は、通常の時間外勤務申請の手続ができている分に関しては多分申請どおりになっていると思うと述べた。

これに対し、A2 は、リハビリテーション科長がB4 及びB5 のときには、時間外勤務の申請方法について、病院から指導されていない旨述べた。これに対し、B4 は、説明していると述べた。

A2 は、言語聴覚士の業務が多岐に渡り、量的にも多い旨説明したが、B4 は、1日でやってくれとは言っていない、計画を立ててやってくれと何回も言っている、これだけやっているんだから全部出せと言うだけではなく、計画を立ててやっていることをちゃんと伝えてくれないと分からないと述べた。これに対し、A2 は、実際にやっているところを見に来てくれと言ったと述べ、実際に業務を行っている様子を確認するよう、B4 に求めた旨述べた。これに対し、B4 は、確認するからこっちに来てやってください、という話はしていると述べた。

また、B4 は、時間外手当の申請について、A2 に過去に交付した書面（乙17）を提示し、時間外手当申請及び業務管理について具体的に指導していた旨を述べた。

その後、B8 が、ちょっと時間になってしまったのでと述べ、時間外手当の未払についての交渉は終了した。

続いて、B2 の机の購入について、交渉が行われた。

B7 は、B2 が、組合の組合員になっているかを尋ねたところ、A1 は、なっていないと答えた。

B7 が、B2 の机はA2 の業務改善とどう関係があるのか尋ねたところ、A1 は、組合員であろうとなかろうと、労働者であることは同じである旨答えた。

B8 は、病院においては、患者のスペースが最優先であり、病院のインフラ関係、つまり、どこにどのくらいの広さを与えるかということは病院の裁量に任せてほしいと述べた。

これに対し、A1 が、言語療法の特性から、患者のためのスペースを病院の施設管理の優先事項としてほしい旨述べたところ、B8 は、先に

整備したい医療機器もあるため、裁量は病院に任せてほしいと述べた。

A2 は、理事長が、B2 の新しい機の購入の申請書を決裁した旨述べたが、B8 は、理事長が決裁したとしても、病院の最優先課題はB2 の機の購入ではないというのが病院の判断である旨述べた。

最後に、言語療法室のパネルの取り外しについて、交渉が行われた。

A2 は、パネルが取り外され、業務に支障が出ている旨述べ、パネルを取り外した理由を尋ねたところ、病院は、消防法がその理由である旨答えた。

イ 平成30年11月2日、病院は、組合に対し、以下の内容の書面をファクシミリにて送付した。

「・当院の主張に対するユニオンの見解をお示してください。

・3日以内（本日も含め）に何らかのご連絡をいただければ、当方の主張を受け入れたものとさせていただきます。

・ご返答いただけるのであれば、

1 残業申請について、就業規則に法^(ママ)っていることを証明してください。

2 課題とさせていただいていた管理者に無断でのアンケート調査（示威行為）の扱いについてご見解をお示してください。」

ウ 平成30年11月3日、組合は、病院に対し、「11月2付ファックスへの回答」と題する書面をファクシミリにて送付した。内容は、以下のとおりであった。

「・10月4日の団体交渉における、貴院の主張に対する当ユニオンの見解については、団体交渉の場においてお答えします。

・貴院のファックスにおける1については、団体交渉において、就業規則に則って主張します。また2については、団体交渉において見解を申し述べます。

・以上団体交渉においてお答えいたします。」

エ 組合は、病院に対し、平成30年11月1日及び同月10日付け団体交渉申入書により、団体交渉を申し入れた。

団体交渉事項は、以下のとおり、前回と同じであった。

- 「①残業代未払分の支給について
- ②言語療法室のパネルの取り外しについて
- ③B2 の机の購入について
- ④その他就業規則に関すること」

オ 平成30年11月12日、病院は、組合に対し、「11/10に理事長宛に再度同じ内容で団交の申請をされていますが、ユニオン見解をお示しいただけないのであれば、今後の要請には応じかねます。」などと記載された書面をファクシミリにて送付した。

カ 組合は、病院に対し、平成30年11月17日付け団体交渉申入書により、再度、団体交渉を申し入れた。

団体交渉事項は、前回の団体交渉申入書と同様であったが、「尚事前に当組合の団体交渉の内容についての見解の開示がなければ、団体交渉を応諾しないということは、団体交渉の拒否とみなされます。」などと記載されていた。

キ 平成30年11月下旬から同年12月末にかけて、組合と病院は、団体交渉の開催日程について協議し、平成31年1月11日に開催することとした。

(6) 第2回団体交渉及びその後の経過について

ア 平成31年1月11日、組合と病院は、病院の会議室において、第2回団体交渉を、約1時間20分ほど行った。

組合側の出席者は、A1、A3、A4 及びA2 であり、病院側の出席者は、B7、B4 及びB8 であった。

第2回団体交渉においては、A2 の時間外手当の未払についてのみ、交渉が行われた。

A1 は、仮に所属長の押印がなくても、タイムレコーダーの打刻がある限りは、それに基づいて実働時間を把握するべきであり、実働時間で考えてほしいと述べた。

実働時間について、A2 は、言語聴覚士の業務量が多く、実働時間が長い旨説明した。これに対し、B7 は、仕事の内容に関しては分かったが、それが時間外勤務に結びつかない、今の話では具体的な業務の

作業時間が分からないと述べた。

また、B4 は、実際に何分かかってやって、どんな書類があるかというのを、出していただけますか、やっている証拠があるなら全部出してください、書類を作るのにどのくらい時間がかかるのか具体的に出してください、そうしないとどのくらいの時間外勤務があるのか分からないと述べた。

A4 は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(乙18)を示し、使用者である病院が、自ら現認することによって、A2 の労働時間を適正に把握する必要があるが、病院は現認していない旨述べた。

これに対し、B7 は、これだけやってというものを出してください、現認していなかったって言うのであれば、それをこれだけやりましたよ、っていうものを出してくださいと述べたが、組合は、時間外勤務を行ったことの証明として、時間外勤務中にA2 が作成した書類や記録を、全て提出することは不可能であるという見解を示した。

最後に、病院は、交渉の内容をまとめて、病院の見解を検討することとした。

イ 平成31年2月から同年3月上旬にかけて、組合と病院は、団体交渉の開催日程について協議し、同年3月19日に、団体交渉を開催することとした。

(7) 第3回団体交渉について

平成31年3月19日、組合と病院は、病院の会議室において、第3回団体交渉を、約1時間15分ほど行った。

組合側の出席者は、A1、A3、A4 及びA2 であり、病院側の出席者は、B7、B4 及びB8 であった。

B7 は、時間外手当の未払に関しては継続審議しているため、言語療教室のパネルの取り外し、B2 の机の購入及び就業規則に関することの3つの団体交渉事項に関して、団体交渉を行うことを事前に提案したが、組合が了解したということでよいか尋ねたところ、A3 は、了解していると答

えた。

また、B7 が、第3回団体交渉の司会は、病院側が行いたい旨述べたところ、組合は了承し、B7 が司会を行うこととなった。なお、第1回団体交渉及び第2回団体交渉においては、組合側が司会を行っていた。

まず、言語療法室のパネルの取り外しについて、交渉が行われた。

A1 は、患者及びその保護者が、プライバシーを保護され、安心して適切な言語療法を受けられるようにするために、パネルを取り外したままではなく、従前どおり設置してほしいという組合の見解を述べ、さらに、パネル設置が消防法等により難しいのであれば、消防法等をクリアするように、病院が設備を是正すべきであると述べた。

これに対し、B7 は、消防法に合致するような形で、平成30年8月17日に、パネルを設置し空間の3分の2を塞ぐことはできるとA2 に提案したが、その提案は断られたと述べた。A2 は、B7 の提案を拒否したわけではなく、効果がないと言ったと述べた。

B7 は、拒否をしたことを記録に残していると述べ、また、言語療法室だけではなくて、一般の診察室も消防法に合致しなくてはいけない、なおかつ患者のプライバシーを守らなくてはいけない、施設管理は、病院の管理者の裁量であると述べた。

A2 は、遮蔽等に配慮した専用の個別療法室を1室以上有していること、という施設基準を示し、パネルを設置し空間の3分の2を塞ぐことは、施設基準の「遮蔽」とは言えない旨述べた。さらに、A4 は、病院に対し、初めから全面的に塞ぎ、なおかつ消防法をクリアできる案を出したが、その案をなぜ断るのかと尋ねたが、B7 は、次に行きます、時間がないのでと述べた。

その後、A1 が、言語療法室のパネルを実際には見ていない旨述べたため、組合と病院は、言語療法室のパネルを実際に確認することとなった。

組合と病院は、言語療法室へ移動し、パネルを確認した後、交渉場所に再度移動した。

B7 は、空間を100%塞がないと納得しないということであれば、この話は一旦ここで今日は終わりにして、次に行きますと述べた。

組合は抗議をしたが、B7 は、私が司会なので、私のペースでやると述べ、また、B4 は、話が合わないから次に進めると述べた。

A2 は、病院に対し、パネルで仕切ったそれぞれの部屋に感知器をつけなければ問題ない、感知器をつけない理由は何かと尋ねたが、B7 は、次に行きましょう、やめまじょうと述べた。

また、B8 は、感知器をつけない理由について、感知器を設置するには費用がかかり、その費用については病院の管理者の裁量に任されている旨答えた。さらに、B8 は、A2 に対し、病院を辞めて設備のあるところに移ったらどうか、病院の施設に不満があるのなら、自分の満足のいく病院を建ててそこでやったらいい、他の職員に恥ずかしくて、この話合いを伝えられないので、退席すると述べ、団体交渉の途中で退席した。

B7 は、次に行きます、次に行かないならもう終わりにしますと述べた。

これに対し、A2 は、これは一方的じゃないですかと抗議したが、B7 は、「新たに次の議案、次の議案って三つやりまじょう、次のB2 の机の購入の話、行きますか、行きませんか、行かないのであれば本当に終わりにします」と述べた。

A1 は、終わるのは困るから、ぜひ机の関係を話し合いたいと述べ、言語療法室のパネルの取り外しについての交渉は終了した。

続いて、B2 の机の購入について、交渉が行われた。

B7 は、B2 の部屋は会議室であるため、B2 の部屋には会議室用の机がある、会議室用の机であるため、他の言語聴覚士の机と比べると大きい、大きい机を使って不便なことは特にないと述べた。これに対し、A2

は、B2 の机がA2 の机の1.5倍広いため、B2 が言語療法を行う際に患者と向き合って座ることができず、言語療法の治療に適さない旨述べた。

また、A1 は、組合員ではないB2 の机について団体交渉を行うことについて、B2 が組合に入っていようといまいと、組合は、組合員あるいは労働者の立場で、改善に向けて団体交渉を行うと述べた。

A2 は、B7 が、B2 の部屋の使用時間を規制したことに抗議した。

しかし、B7 は、パーティションによって仕切った言語療法室を、まず

言語聴覚士の部屋として設定し、言語聴覚士3名で上手く使う工夫をして、それでも部屋が足りないときに、会議室を使い始めたはずだと述べた後、次に行きますと述べた。

これに対し、A4 は、自分だけ話して相手に話をさせないというのは、司会者としてだめだと述べ、A2 は、ちょっと聞きますと病院に尋ねようとしたが、B7 は、次に行きますと述べた。

さらに、A4 は、一つだけ、1分でいいですと発言の機会を求めたが、これに対しても、B7 は、次に行きますと述べた。

A2 は、これは一方的な話で、話合いではないと抗議したが、B7 は、B2 の机の購入についての交渉を終了とした。

続いて、就業規則について、交渉が行われた。A1 は、病院に対し、36協定を締結した労働者代表が誰であるのか尋ね、また、病院が36協定を周知していないことを指摘し、是正を求めた。

これに対し、B7 は、36協定に関しては、所属長に配っているので、各所属では管理をしているはずだ、周知し、ファイリングになっていて、いつでも見ることができる状態になっていると答えた。

B7 が、就業規則に関することについて、他に話し合うことはあるかと尋ねると、A4 は、B4 が職員との会話をレコーダーで録音したことは就業規則に反すると指摘し、また、病院内の安全管理についても就業規則に関する事として挙げた。

さらに、A1 は、労働者代表の選出方法を知りたい旨述べた。

最後に、A4 は、次に継続して議論しましょうと述べたが、これに対し、B7 は、交渉が平行線になっているため、病院の見解を整理する旨伝え、第3回団体交渉は、終了した。

第3回団体交渉においては、A2 の時間外手当の未払についての交渉は行われなかった。

(8) 本件団体交渉申入れ（第4回団体交渉申入れ）及びそれに対する病院の対応

ア 平成31年4月12日付けで、組合は、病院に対し、団体交渉の申入れを

行った。申入書（甲6の1枚目、以下「4月12日付け団交申入書」という。）には、以下の内容が記載されていた。

「・前回の交渉（3月19日）では考え方の違いを主張し合い到達事項等について確認し合う状況に至らずまた次回の交渉日程も決められませんでした。そして時間切れ終了という具合でした。

・「時間外未払問題」についても病院側の検討にあたっての進捗状況を含め早急に検討内容を明らかにして交渉を設定するよう要求いたします。尚、検討内容については交渉前に文書回答をお願いいたします。」

イ 平成31年4月23日、病院は、組合に対し、4月12日付け団交申入書にて提示された日程は、都合が合わない旨をファクシミリにて回答した。

ウ 令和元年5月14日、病院は、組合に対し、4月12日付け団交申入書について、団体交渉に応じない旨をファクシミリにて回答（以下「5月13日付け回答書」という。）した。

回答内容は、以下のとおりであり、「今後の団体交渉の進展が、困難と判断し、打ち切りとさせていただきます。」などと記載されていた。

令和元年 5 月 13 日

川越地域ユニオン

委員長 A1 様

社会医療法人 Y

法人事務局長 B7

団体交渉審議について

これまで、3回の協議の中で、双方の考えを出し、検討をしてまいりました。

現状をまとめてみますと、

1 残業代未払いの件

具体的な金額の提示とその理由について質したところ、ユニオン側より拒否されています。

2 言語療法室のパネル設置の件

当方より、現状で可能なパネルの設置を提案したが、拒否されています。

3 B2 S Tの机購入の件

この部屋は、病院の会議室を利用しており、会議室用の机をそのまま使用していただきたい旨をお伝えしたが、パワハラに当ると主張されている。

※ この部屋は、申請時間以外も占拠している状態が続いています。

当院としては、譲歩している提案や結論に近づけるための提案もしてきたつもりです。ですが、B2 S Tへの扱いが、パワハラになるとの委員長の主張には、憤りさえ感じます。ユニオンとして歩み寄りや譲歩をし、結論を導き出そうとする姿勢が、まったく感じません。現状を把握し、(現認し)組合員の主張が正しいかを判断し、団交に望むべきだと思っています。

したがって、今後の団体交渉の進展が、困難と判断し、打ち切りとさせていただきます。

エ 令和元年5月31日付けで、組合は、病院の5月13日付け回答書に対して、団体交渉拒否は不誠実であり不当である旨の組合の見解を記載した書面（甲7の1枚目及び2枚目）及び同日付け団体交渉申入書（甲7の3枚目及び4枚目、以下「5月31日付け団交申入書」という。）を病院に交付し、2度目の第4回団体交渉の申入れを行った。

上記令和元年5月31日付け書面には、以下の内容が記載されていた。

・団体交渉において労使双方が確認した事項

「ア 労働基準法、労働組合法など法令を遵守する。

イ 社会医療法人Y の就業規則を遵守する。

ウ 『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』（厚労省・都道府県労働局・労働基準監督署による通達）」

・団体交渉における主たる交渉事項

「ア 時間外労働に対する適正な支給と過去2年間の未払分の清算

イ 言語療法室を仕切るパネルの取り外しを元に復すること

ウ B2 の適正な机を購入すること

エ B2 が使用する部屋の時間と使用に関する規制を解消すること

オ 就業規則に関すること」

また、5月31日付け団交申入書には、団体交渉を求める事項として、以下のとおり記載されていた。

「ア B7 事務長の団体交渉の打ち切りとユニオンの団交継続の要求について

イ 残業代未払の支給について

ウ 言語療法室のパネル復元の件

エ B2 の机の購入と部屋使用の規制の件

オ その他就業規則に関すること」

オ 令和元年6月14日、病院は、組合に対し、5月31日付け団交申入書について、団体交渉に応じない旨を回答（甲7の6枚目、以下「6月14日付け回答書」という。）した。

回答内容は、時間外手当未払の件、言語療法室のパネル設置の件及びB2の机の購入の件について、病院の見解が記載されており、文末には「当院は、全て拒否との事ではなく、正しい判断に基づく対応であれば従います。ただし、就業規則についても、都合の良いところだけ切り抜いて利用されているのは、適切な判断はできないと思います。これまでの団交を通して、ユニオンの一部の方により正しい審議ができていない状況が続いており、その状況が今後も続くものと判断し、打ち切りとお伝えしています。」などと記載されていた。

カ 令和元年7月4日付けで、組合は、病院に対し、病院の6月14日付け回答書について、組合の見解を記載した書面（甲8の1枚目及び2枚目）及び団体交渉申入書（甲8の3枚目及び4枚目、以下「7月4日付け団交申入書」という。）を交付し、3度目の第4回団体交渉の申入れを行った。

上記書面（甲8の1枚目及び2枚目）には、「前記団交打ち切りの理由を過去3回の団交の場で、病院側は全く述べていません。協議もせず、一方的に予断をもって団交を打ち切ることは不誠実団交に当たり、労働組合法7条2項^(ママ)に該当する不当労働行為です。よってB7氏は団交打ち切りを撤回し、第4回団体交渉を開催することを要求します。」などと記載されていた。

また、7月4日付け団交申入書には、団体交渉を求める事項として、以下のとおり記載されていた。

- 「ア B7 事務長の団体交渉の打ち切りの通知とユニオンの団交継続の要求について
- イ 残業代未払の支給について
- ウ 言語療法室のパネル復元の件
- エ B2の机の購入と現在B2が約4年間言語療法室として使用している事に対する新たな規制の件

オ 就業規則に関すること」

キ 令和元年7月12日、病院は、組合に対し、7月4日付け団交申入書について、病院の見解を述べた書面（甲8の6枚目、以下「7月12日付け回答書」という。）を交付した。同書面には、団体交渉打切りの理由として「第3回の団交の中で、私の発言で、案件ごとに『平行線ですね』と書いています。議論の中での終盤の議長としての判断です。それを受けて、ユニオン側もその事実を認める発言をしています。ご確認ください。」などと記載されていた。

ク 令和元年10月16日付けで、組合は、病院に対し、病院の7月12日付け回答書について、組合の見解を記載した団体交渉申入書（甲9、以下「10月16日付け団交申入書」という。）を交付し、4度目の第4回団体交渉の申入れを行った。

同書には、団体交渉を求める事項として、以下のとおり記載されていた。

「ア B7 事務長の団体交渉の打切りの通知とユニオンの団交継続の要求について

イ 残業代未払の支給について

ウ 言語療法室のパネル復元の件

エ B2 の机の購入と現在B2 が約4年間言語療法室として使用している事に対する新たな規制の件

オ 就業規則に関すること」

ケ 病院は、組合に対し、代理人弁護士B9 名で、令和元年11月12日付け通知書（乙4）を送付した。

コ 令和元年11月22日、組合と病院代理人弁護士は、代理人弁護士の事務所で話し合いを行った。組合側は、A1 及びA4 が参加した。

サ 病院代理人弁護士は、病院と打合せを行い、打合せの結果を、組合に対し、代理人弁護士名で、令和元年12月18日付け「御連絡」と題する書面（乙6）により交付した。

シ 令和2年1月17日、組合と病院代理人弁護士は、代理人弁護士の事務所で話し合いを行った。組合側は、A1 及びA4 が参加した。

組合は、令和元年12月18日付け「御連絡」(乙6)に、組合の反論等を記載し(乙7)、病院代理人弁護士に交付した。

ス 令和2年3月10日、病院は、A2 を被告として、さいたま地方裁判所川越支部に、債務不存在確認請求訴訟を提起した。

これに対し、A2 は、病院を被告として、時間外手当の支払を求めて反訴を提起した。

(9) 令和2年6月24日、組合は、当委員会にあっせんを申請したが、病院が不参加であったため、同年7月22日、打切りとして終了した。

(10) 令和2年9月1日、組合は、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。

第4 争点

1 組合が申し入れた本件団体交渉申入れの以下の事項について、それぞれ義務的団体交渉事項といえるか。〈争点1〉

(1) 時間外手当の未払について

(2) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

(3) B2 の机の購入及び言語療法室の確保について

(4) 就業規則について

2 争点1において、義務的団体交渉事項に該当する場合、交渉は行き詰まりに至ったといえるか。〈争点2〉

第5 判断

以下、争点1、争点2の順で判断する。

1 本件団体交渉申入れの各事項は、義務的団体交渉事項といえるか。

〈争点1〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

組合は、次の4項目を義務的団体交渉事項として病院に団体交渉の早期開催と真摯な協議を求めている。

- 「①組合員A2 の超過勤務手当の支払
②言語療法室の煙感知器によるパネルの復元
③B2 の机の購入と言語療法室の確保
④就業規則に関する件」

パネル、机及び言語療法室問題は、理事長の指示で決定されたものであり、A2 組合員はじめ他の2名の言語聴覚士の労働条件に関わる義務的団体交渉事項であり、これを拒否すること自体が不当労働行為である。

(ア) 時間外手当の未払について

厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(甲10)を踏まえ、病院における申告制による労働実態と時間外手当の問題は、団体交渉によって解決できるはずである。

(イ) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

言語聴覚士に係る厚生労働省の定める設置規定(以下「施設基準」という。)によると完全に遮蔽することとあり、患者及びその保護者のプライバシーを保障するために言語療法室のパネルを元どおりにすることが組合の要求である。

病院の施設管理権を持つ管理者は、施設基準である「遮蔽等に配慮した8㎡以上の個室」を整備しなければならない。この施設基準は病院の施設管理者の裁量ではなく、遵守する責務がある。

理事長は、その施設基準に基づき大きな部屋を二分し(下部を区分)、上部をパネルで遮蔽する設計をして、業者に施工させたのである。またA2、B3及びB2が使用する言語療法室を指定したのである。

言語聴覚士であるA2、B3及びB2にとって、施設基準に基づく言語療法室を指定されることは、基本的な労働条件である。労働契約における労働時間、賃金と並ぶ働く場所、施設は労働条件なのである。

(ウ) B2 の机の購入及び言語療法室の確保について

B2 の机の購入については、同人の使用している机が、他の言語聴覚士のものより1.5倍も広く、治療に適さないこと及び購入につき、既に理事長の決裁を受けていることから、改善を求めたものである。

B7 は、B2 の使用する言語療法室を会議室とし、現在A2 及びB3の2名が使用している言語療法室を3名の言語聴覚士で使用しろと提案をしている。これは3名の言語療法室を奪うことであり3名が同時に言語療法を行うことは不可能である。1名の言語聴覚士は食堂でも廊下、トイレでも行えという乱暴な提案となっている。

病院は、既に3名の言語聴覚士に3室を設置しており、3名の言語聴覚士に2室を共用する提案は、重大な労働条件の変更である。

(エ) 就業規則について

組合は、団体交渉の場において、36協定の決定手続及び周知について質問し、また、職場の面談にレコーダーを使うことは、就業規則に抵触し、信頼関係が失われる旨を述べた。

36協定の周知及び届出の問題は、病院職員全体の労働条件に係る問題であり、義務的団体交渉事項である。

イ 病院の主張の要旨

組合が、団体交渉を求めている事項は、以下の四つである。

- 「①A2 の残業代（超過勤務手当）
- ②言語療法室のパネルの取り外しの件
- ③B2 の机の購入の件
- ④就業規則に関する件」

上記のうち①と④は義務的団体交渉事項であり、②と③は、病院が従前から「施設管理権の問題」と述べているように、義務的団体交渉事項ではない。

(ア) ③B2 の机の購入の件について

B2 は、組合の組合員でもなく、しかも、組合から示された団体交渉事項は「将来にわたり、組合員の労働条件や権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項」で

はないことは明らかであるから、これも義務的団体交渉事項ではない。

(a) 「言語療法室の確保」について

組合から病院に対し、団体交渉の申入れをする際には事前に団体交渉事項の申入れがあり、それに沿って団体交渉が行われてきたが、計3回行われた団体交渉において、言語療法室の確保が団体交渉の項目として掲げられたことは一度もない。これは既に提出された証拠から明らかである。

組合は、申立人準備書面(3)の7頁及び8頁において、「言語療法室の確保」を記載していることを理由に、これが団体交渉事項であったと主張していると思われるが、上記の準備書面は令和3年1月18日時点で作成されたものであり、しかも、それは組合の見解を記載したにすぎない。

乙3の団体交渉の議事録を見れば明らかなように、言語療法室の話は、B2の机の購入の話をしている過程で出てきてはいるものの、それは独立した団体交渉事項ではない。

事後に、組合が、準備書面に「言語療法室の件」と記載したものである。

(b) B2は、会議室を言語療法室として使用し、占拠してしまっているのが現状である。

言語療法は予約制であることから、二つの言語療法室の空き具合を調整しながら3名で二つの言語療法室を使うことが可能であり、どうしても調整が難しい場合は会議室を臨時に使用することを、病院は、A2に提案してきた。

(c) 組合と病院との間で、団体交渉事項について、「言語療法室の確保」の点のみ争いがあるが、B2の机の購入の延長又はそれに関連する事項と位置づけるならば、争いはない。

(イ) 就業規則について

上記④の就業規則に関する内容は、就業規則の改正や新たな規則の追加等をめぐるものではなく、就業規則に関連する36協定書の署

名の確認等であるから、団体交渉によって何かを決めるものではなく、義務的団体交渉事項ではないと考える。

組合の要求内容は、病院の就業規則に関連して、36協定の書面の存否や誰が労働者の代表者としてそれに署名押印したか等の事実確認であり、これから団体交渉をして話を詰めていく対象ではない。

「就業規則について」が、団体交渉事項となるのであれば、一般的には、その就業規則の改正や修正や追加などについてであるが、これらは組合からの要求に含まれていない。

組合から、団体交渉の場で、「就業規則や労働法を遵守しなければならない」との話が出るが、それは改めて議論するまでもなく、当然のことであり、「就業規則や労働法を遵守する」ことを団体交渉事項とする必要はない。

「就業規則について」の組合の要求内容は、事実確認の問題であり、病院は何時でも応じるつもりでいるため、団体交渉をする必要はない。

(2) 当委員会の判断

団体交渉の対象事項は、使用者として処理しうる事項であって、使用者が任意に応じる限りは、どのような事項でも対象となり得るところ、労組法第7条第2号によって、使用者が団体交渉を行うことを義務づけられる事項（義務的団体交渉事項）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や当該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」と解される。

争いのない事実によれば、組合が、平成31年4月12日、令和元年5月31日、同年7月4日及び同年10月16日付けで、病院に申し入れた事項は、以下のとおりである。

- ・第4回団体交渉申入れ（1度目）平成31年4月12日付け団交申入書（甲6の1枚目）

申入れ事項の記載なし

・第4回団体交渉申入れ（2回目）令和元年5月31日付け団交申入書（甲7の3枚目及び4枚目）

「①B7 事務長の団体交渉の打切りとユニオンの団交継続の要求について

②残業代未払の支給について

③言語療法室のパネル復元の件

④B2 の机の購入と部屋使用の規制の件

⑤その他就業規則に関する事

・第4回団体交渉申入れ（3回目）令和元年7月4日付け団交申入書（甲8の3枚目及び4枚目）及び第4回団体交渉申入れ（4回目）令和元年10月16日付け団交申入書（甲9）

「①B7 事務長の団体交渉の打切りの通知とユニオンの団交継続の要求について

②残業代未払の支給について

③言語療法室のパネル復元の件

④B2 の机の購入と現在B2 が約4年間言語療法室として使用している事に対する新たな規制の件

⑤就業規則に関する事

また、第1回から第3回までの団体交渉申入れ事項は、以下のとおりであった。

「①残業代未払分の支給について

②言語療法室のパネルの取り外しについて

③B2 の机の購入について

④その他就業規則に関する事

上記の4度の第4回団体交渉申入れ事項を整理すると、若干の表現の違いはあるものの、争点1に示したとおり、以下の4点であると認められる。

①時間外手当の未払について

②言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

③B2 の机の購入及び言語療法室の確保について

④就業規則について

このうち、③における「言語療法室の確保」の文言部分について、病院は、計3回行われた団体交渉において、「言語療法室の確保」が団体交渉事項として掲げられたことは1度もない旨主張するものの、加えて「言語療法室の確保」も、B2の机の購入の延長又はそれに関連する事項と位置づければ、争いはない旨主張しており、両当事者間において争いはないと認められる。

よって、以下、各事項ごとに検討する。

ア 時間外手当の未払について

本事項は、組合員であるA2の時間外手当を内容としており、「労働者の労働条件その他の待遇」についてのものと言える。

よって、本事項は、義務的団体交渉事項であると認められる。

また、義務的団体交渉事項であることについて、両当事者間に争いはない。

イ 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

本事項は、A2及びB3が業務で使用している言語療法室について、1室を2室に区分しているパーティションの上部の取り外し可能なパネルに関するものである。

争いのない事実によれば、当該言語療法室の間仕切りとして設置されているパーティションにパネルを取り付けることにより、各室が天井まで遮蔽された状態となるものであり、取り外した状態では、パーティションと天井までの間に20センチ程度の空間ができる構造となっている。

病院の施設基準において、言語療法室を完全に遮蔽することが、義務であるかどうかについては、両当事者間に争いがあるところである。

また、パーティションの設置当初にパネルが取り付けられていたかどうかの点についても、両当事者間に争いがある。

しかしながら、仮に、施設基準上、完全に遮蔽することが義務とまでは言えなかったとしても、言語療法という業務において、音響（音声）が重要な位置を占めており、部屋の遮蔽が業務上の問題となる場

合があることは明らかである。

そうすると、言語聴覚士であるA2 が、病院に対し、言語療法室の遮蔽を求めることは、業務の円滑な遂行のために必要なことであるから、パーティション設置当初の状況にかかわらず、単なる施設管理の問題とは言えず、「労働条件その他の待遇」の範囲に含まれるものと解される。

よって、本事項は、義務的団体交渉事項であると認められる。

ウ B2 の机の購入及び言語療法室の確保について

病院は、B2 が、組合の組合員ではないことから、B2 の机の購入については、「将来にわたり、組合員の労働条件や権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項」ではないことは明らかであり、義務的団体交渉事項に当たらない旨主張する。

この点、非組合員の労働条件であっても、組合員の労働条件と共通又は密接に関連するものである場合や、組合員の労働条件に重大な影響を与えるものである場合は、使用者は、非組合員の労働条件について、組合員の労働条件に与える影響の観点から団体交渉義務を負うことになるというべきである。

争いのない事実によれば、本件の団体交渉においては、単にB2 の机の購入の可否のみならず、B2 の部屋の使用時間制限及び3名の言語聴覚士における言語療法室の予約調整等のやり取りが行われたことが認められる。

とすれば、本事項は、非組合員であるB2 の机の購入の可否のみを内容とする団体交渉事項であると捉えるべきではなく、言語療法室の確保と言う組合員を含む言語聴覚士の執務環境に関わる内容であると言うべきである。

また、争いのない事実によれば、病院には、A2 、B3及びB2 の3名の言語聴覚士が在籍し、3名で3室を使用し、言語療法の業務を行っている。

このうち、A2 及びB3の使用する言語療法室は、一つの会議室

であったものをパーティションによって2室に分割し、言語療法室としたものである。

残るB2の使用する1室については、そもそもの用途が言語療法室であるのか会議室であるのかについて、両当事者間に争いがある。

確かに、病院の主張するように、言語療法室を何室設定するか、また、どのように空き部屋を使用しつつ業務を行うかを管理していくことは、施設管理の問題であるとも考えられる。

しかしながら、A2を含む3名の言語聴覚士にとっては、病院が会議室と主張する1室を言語療法業務に使用するかどうかということ及び3名で2室を使用するために業務を調整することは、日常の業務遂行に密接に関わる事項であると考えられ、労働者の「労働条件その他の待遇」に当たると認められる。

以上からすると、本事項は、単なるB2の机の購入の可否にとどまらず、A2を含む3名の言語聴覚士の業務に使用する言語療法室に関わる事項であるので、組合員の労働条件と共通又は密接に関連するものであると認められるから、病院のかかる主張は採用できない。

よって、本事項は、義務的団体交渉事項であると認められる。

エ 就業規則について

確かに、組合の主張のとおり、就業規則自体は、労働者の「労働条件その他の待遇」に直接関わるものであり、就業規則に係る事項が義務的団体交渉事項であることは明らかである。

しかし、組合が申し入れた本事項に「就業規則」と記載されていることのみをもって、義務的団体交渉事項であるとすることはできない。

争いのない事実によれば、組合が団体交渉で求めたことは、36協定の労働者代表が誰であったか及び36協定の周知についての是正などであって、主に36協定に関する確認事項と言うべきものであったことが認められる。

また、組合は、団体交渉において、36協定に関すること以外にも、職員の会話を録音することや安全管理の問題を就業規則上の問題として述べているが、いずれも明確に就業規則上の問題であるとまでは認

められない。

団体交渉で示された内容からすると、本事項は、就業規則についての具体的な団体交渉事項とするには不明瞭であり、義務的団体交渉事項であるかどうか判断できる事項とは認められない。

よって、本事項は、義務的団体交渉事項であるとは言えない。

2 争点1において、義務的団体交渉事項に該当する場合、交渉は行き詰まりに至ったといえるか。〈争点2〉

以下、上記争点1の「(4) 就業規則について」を除く事項につき、判断する。

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

組合は、病院と団体交渉を行ってきたが、その趣旨は、団体交渉を行うに当たり互いに相手の立場を尊重し信頼と理解を深め、そして良好な労使関係を構築することにある。

この観点から団体交渉の内容を検討してみると、十分な意見交換がなされていない。

病院側が団体交渉拒否の理由として挙げた事項はすべて協議中のものであり、一方的な主張である。まず団体交渉の場で団体交渉拒否の理由を、事実に基づいて説明すべきである。

書面での一方的な通告による団体交渉継続の拒否は、労組法第7条第2号に違反する行為であり、その撤回を要求する。

第1回団体交渉の中で、病院は労働法規及び就業規則を遵守することに合意している。また組合は解決に至る様々な課題を団体交渉の中で提起している。労使双方解決に至る合意形成へ向けて努力をしている。

団体交渉の中で、組合は、諸課題、具体的には患者のプライバシーの問題、労働時間のガイドラインパンフレットに対する病院の対応、36協定の具体的事実など質問・課題を提起したが、病院からはその回答はなく、時間切れで終わってしまっている。そのことを病院は「平

行線」という言葉で表し、合意形成の意思がなく、また議論を深めようとしないで団体交渉拒否をしている。

また、団体交渉打切りの理由を過去3回の団体交渉の場で、病院側は全く述べていない。協議もせず、一方的に予断をもって団体交渉を打ち切ることは不誠実団体交渉に当たり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。そして、病院が、時間外手当の具体的中身について、組合側に返答を要求しているが、組合は、団体交渉の場で明らかにすると主張しており、当然拒否の理由には当たらない。

イ 病院の主張の要旨

本件は、組合が、労働組合として病院に対し、団体交渉の申入れをした時点よりも前の段階で、病院とA2との間で団体交渉事項について交渉が行われ、既にお互いがそれ以上の妥協ができない段階にまで来ていた経緯があることから、組合が団体交渉をしたところで、病院からそれ以上の譲歩を引き出す余地がほとんどない状況であった。

したがって、単に団体交渉が3回しか行われていないことを理由として、団体交渉の再開の要否を判断するのは明確な誤りである。

本件団体交渉事項につき、団体交渉を再開して交渉すれば、合意が成立する見込みがあるのか否かを考えた場合、その見込みは限りなくゼロに近いと判断せざるを得ない。

そうであれば、かかる事案につき団体交渉の再開を求めるのは合理的ではないし、団体交渉を再開することの意味もない。

その理由は、話し合いを行えば歩み寄って結果が出る状況ではなく、逆に団体交渉を再開したところで成果を出すことはほぼ絶望的であると言わざるを得ない状態であるからである。

したがって、本件申立ては速やかに棄却されるのが相当である。

(ア) 時間外手当の未払について

計3回の団体交渉が行われたにもかかわらず、組合の主な要求であった時間外手当に関して言えば、組合はその具体的な内容を明らかにすることなく抽象的な話に終始し、最後まで、時間外手当の金額やその明細さえも明らかにしていない。

したがって、組合と病院がこれ以上、上記の件について交渉したところで、その主張の繰り返しをするだけの話であって、このまま団体交渉を継続して行う意味がないことは、上記の3回の団体交渉の記録（乙1ないし乙3）を見れば明らかである。

組合が、団体交渉で主な目的としている時間外手当については、既に裁判が係属していて、裁判所の結論には全面的に従う方針ではあるが、団体交渉でA2 の時間外手当の問題を話し合う意思は全くない。

(a) 組合は、A2 の時間外手当を本件団体交渉の中心項目と主張してきたにもかかわらず、このA2 の時間外手当に関して、未払の時間外手当の金額さえ示していないことが証拠上明確である上、加えて第3回目の団体交渉では組合自身がそれを示さないことを明示している。

(b) さらに、この時間外手当に関し、さいたま地方裁判所で審理されている債務不存在確認請求訴訟及びそれに対する反訴請求訴訟が係属しており、病院は、時間外手当に関し時効の主張をしたところ、弁論を終結し、証人尋問の手続を経ることなく、判決が言い渡されることになった。

(c) 以上の時間外手当をめぐる今までの団体交渉の経緯と時間外手当の存否を争ってきた裁判の状況をみれば、これから団体交渉を再開して、A2 の時間外手当につき団体交渉を更に続ける意味も必要もないことは明白である。

(イ) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

言語療法室のパネルの取り外しに関する件の交渉は、計3回の団体交渉によって問題点が出し尽くされており、かつ、それに対する組合の要求内容も、この要求に対する病院の譲歩の限界も、既に、具体的に明らかにされている。

したがって、組合と病院がこれ以上、上記の件について交渉したところで、その主張の繰り返しをするだけの話であって、このまま団体交渉を継続して行う意味がないことは、上記の3回の団体交渉

の記録（乙1ないし乙3）を見れば明らかである。

(a) 病院は、B3が入職した機会に一つの会議室をパーティションで二つに区分して、二つの言語療法室（A2 とB3が使用）とした。その時点においては、初めからパーティションの上部は塞がれていなかったが、A2 が付属部品として納入されていたパネルでこの部分を塞いだ。

しかし、そのままだと消防法違反になるため、病院は、平成28年1月にパネルを除去してこれを倉庫に保管したが、その後、A2 が倉庫からこのパネルを取り出してパーティションの上部を再びパネルで塞いでしまったため、病院は平成29年1月にそのパネルを除去した。

(b) その後、病院とA2 との間でこのパネルに関し協議をした結果、病院は、平成30年8月17日の時点でパーティションの上部の空間部分（欄間部分）の3分の2を塞ぐことを提案したが、A2 はパーティションの上部を100%完全に塞ぐことを要求し、全く譲歩しなかった。

(c) 本件団体交渉の場においても、パネルについて話し合いが行われたが、組合は、100%空間を塞ぐことを要求して譲らず、病院も3分の2までとの従前の方針を変更する意思のないことを示した。

(d) この問題は、そもそも組合が介入する以前から継続して問題となっていた案件である上に、A2 が空間を100%塞ぐことに固執して全く譲歩せず、これに対する病院の方針も変わらない以上、もはや団体交渉を続けたところで、合意が成立する見込みはない。

(e) 加えて、このパネルの問題は、病院の設備、施設及び物品の管理の問題でもあり、病院が組合の要求を受け入れる義務はない。

(f) この問題については、病院とA2 との間で既に議論も交渉もやれるだけやってしまった後に、組合が登場して問題が蒸し返されたのであるが、病院のこの事項に対する方針や意思は堅い。

(ウ) B2 の机の購入及び言語療法室の確保について

B2 の机の購入に関する件の交渉は、計3回の団体交渉によって

問題点が出し尽くされており、かつ、それに対する組合の要求内容も、この要求に対する病院の譲歩の限界も、既に、具体的に明らかにされている。

したがって、組合と病院が、これ以上、上記の件について交渉したところで、その主張の繰り返しをするだけの話であって、このまま団体交渉を継続して行う意味がないことは、上記の3回の団体交渉の記録（乙1ないし乙3）を見れば明らかである。

(a) 言語療法室の確保の件

B2 は、現在、会議室を言語療法室として使用し、占拠してしまっているのが現状である。

A2 とB3が使用している言語療法室は別館にあり、B2 はB3の後に入職した。

言語療法は予約制であることから、二つの言語療法室の空き具合を調整しながら、3名でこの二つの言語療法室を使うことが可能であること、どうしても調整が難しい場合は会議室を臨時に使用すること、この方法で仕事をすれば別館で3名が業務を遂行できることを理由として、病院はA2 やB3にその方法を提案してきた（B3は病院の方針に従う意向を示している）。

しかし、A2 は、病院のこの提案を受け入れず、この二つの言語療法室に近い病院の会議室の一つをB2 に使用させ、ここを三つ目の言語療法室であると主張している。

そもそも、この会議室をB2 が使用するためには、病院に申請して使用許可を取る必要があり、B2 は現実にこの手続をとって会議室を使用しているにもかかわらず、A2 はこのような事情を一切無視して、この会議室をまるで言語療法室であるかのように主張する。

「言語療法室の確保」とは、上記の会議室を言語療法室にしようとすることを意味する。

新しく言語療法室を開設するかどうか、現在の会議室をB2 の使用する言語療法室とするか否かは、病院の施設管理の問題であ

って、それを決定するのは病院である。

医師さえ個室を持たない病院の勤務状況のもとで、言語聴覚士の各人に対してのみ個室を持たせることなどできるはずもなく、組合やA2 の要求は問題外である。

上記の状況の下で、病院は会議室の一つをつぶしてまで、別館に更にもう一つの言語療法室を確保しようとする意思はないし、組合のこのような非常識な要求に応じる気持ちは全くない。

(b) B2 の机の購入の件

B2 の机の購入の件については、B2 が使っている場所は会議室であり、その会議室用の机があるのに、更にB2 専用の机を購入して設置することを要求する組合の理屈は理解できない。

B2 からの直接的な要求もない。

病院は組合の要求に応じるつもりはないので、団体交渉を再開しても無意味であり、このB2 の机の購入の件については団体交渉開始前からはっきりとA2 に断っている。

上記のような理不尽な状況の下でB2 の机を購入することなど認められるはずがない。

団体交渉であれば何でも認められるわけではない。

(2) 当委員会の判断

団体交渉において、使用者が負う誠実交渉義務とは、労働組合の要求に対し、これに応じたり譲歩したりする義務ではない。結局において労働組合の要求に応じたり譲歩したりできないとしても、組合の要求及び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て、使用者の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して努力する義務のことである。

よって、使用者が誠実交渉義務を果たしたかどうかについては、上記の義務を尽くした上で、なお、交渉が行き詰まったと言えるかどうかの問題となる。

以下、上記の観点から、各申入れ事項ごとに判断する。

(ア) 時間外手当の未払について

(a) 争いのない事実によれば、時間外手当の未払についての各団体交渉におけるやり取りは、おおむね以下のとおりである。

・第1回団体交渉

A1 が、A2 の時間外手当に未払分がある旨述べたところ、B7 は、病院としては未払分はないという認識である旨答えた。

続いて、B7 は、入職当時のA2 の所属長であるリハビリテーション科長であったB4 が、A2 に対し、かなり頻繁かつ長期間にわたって、効率的な業務のやり方などの指導を行ったこと、またB7 及び当時の院長にその旨の報告があったと述べた。

B7 は、所属長が確認し承認をするという通常的时间外勤務申請手順ができている分に関しては多分申請どおりになっていると思う、正規の時間外勤務申請手続がなされていなかった部分が未払ということなのかもしれないが、病院として未払分はないという解釈になっていると述べ、病院が、A2 に対し、時間外手当の申請方法についても、頻繁に指導していた旨主張した。

これに対し、A2 は、リハビリテーション科長がB4 及びB5 のときには、時間外手当の申請方法について、病院から指導されていない旨述べたところ、B4 は、説明しておりますと述べた。

A2 は、言語聴覚士の業務が多岐に渡り、量的にも多い旨説明したが、B4 は、1日でやってくれとは言っていない、計画を立ててやってくれと何回も言っているのに計画どおりできない、説明をしないで、これだけやっているんだから全部出せっていうことで、やっていることをちゃんと伝えてくれないと分からないと述べた。

A2 は、実際にやっているところを見に来てくれと言ったと述べ、実際に業務を行っている様子を確認するよう、B4 に求めた旨述べた。これに対し、B4 は、こっちに来てやってください、確認するからという話はしていると述べた。

また、B4 は、時間外手当の申請について、A2 に過去に交付した書面(乙17)を提示し、時間外手当申請及び業務管理につい

て具体的に指導していた旨を述べた。

その後、B8 が、ちょっと時間になってしまったのでと述べ、時間外手当の未払についての交渉は終了した。

・第2回団体交渉

A1 は、タイムレコーダーの打刻がある限りは、仮に上長の認印がなくても、実働時間の把握があつてしかるべきであり、実働時間で考えてほしいという見解ですと述べ、実働時間により時間外手当を認定してほしいという組合の見解を示した。

A2 は、言語聴覚士は業務量が多く、実働時間が多い旨説明した。

これに対し、B7 は、仕事の内容に関しては、こんなことをやっていますよ、実際患者と向き合っている以外にもやっていますよ、というのは分かりました、しかし、だから時間外勤務があるよってというのは結び付いていないと述べた。

B7 は、A2 が言っている「時間がかかります」というのは、同じ感覚で言っているかも分からない、1日の中でやらなくちゃいけないのか、1週間の中でやらなくちゃいけないのか、1か月の中でやらなくちゃいけないのかは、今の話の中では分からないと述べた。

また、B4 は、実際にA2 が、この業務を実働だつて言うのであれば、何分かかって実際にやって、どんな書類があるかというのを、出してもらいたい、口頭でしか言っていない、やっている証拠があるなら全部出してもらいたい、書類を作るのにどのくらい時間がかかるのか具体的に出してもらわないとどのくらい時間外勤務があるのか分からないと述べた。

A4 は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(乙18)を示し、使用者である病院が、自ら現認することによって、A2 の労働時間を適正に把握する必要があるが、病院は現認していない旨主張した。

これに対し、B7 は、A2 もこれだけやってというものを

してください、現認していなかったっておっしゃるんだから、それをこれだけやりましたよっていうものを出してくださいと述べた。

組合は、時間外勤務を行ったことの証明として、時間外勤務中にA2 が作成した書類や記録を、全て提出することは不可能であるという見解を示した。

最後に、病院は、交渉の内容をまとめて、病院の見解を検討することとした。

・第3回団体交渉では、時間外手当の未払についての話し合いは、行われなかった。

(b) 病院は、計3回の団体交渉が行われたにもかかわらず、時間外手当に関して、組合はその具体的な内容を明らかにすることなく抽象的な話に終始し、最後まで、時間外手当の金額やその明細さえも明らかにしていないから、これ以上、交渉したところで、その主張の繰り返しをするだけであって、団体交渉を継続して行う意味がない旨主張する。

時間外手当の未払についての各団体交渉は、第1回団体交渉においては、時間外手当の申請方法及びその手順についての認識の違い、第2回団体交渉では、実働時間及び業務における時間管理について議論されている。

確かに、組合の要求は、端的には時間外手当の未払分の支払であるが、その主張の前提となっているのは、組合の認識しているその申請方法、手順及び実働時間に対する考え方である。

組合は、時間外手当の支給根拠について、タイムレコーダーの打刻で実働時間は把握されるべきであるとの認識に基づき団体交渉を行っており、他方、病院は、タイムレコーダーの打刻にかかわらず、所定労働時間内に収めることができるように仕事を調整すべきであるとの認識である。この点について、労使双方で大きな隔たりが生じていた状態であった。

(c) また、病院は、組合が、時間外手当の金額やその明細を明らかにしていない限り、更なる団体交渉は無意味であると主張する。

しかし、病院は、少なくとも、B4 がA2 の所属長であった時期には、A2 から事後になされた時間外手当の申請について、毎月、日毎に理由のコメントを付して、その可否をA2 に回答しており、団体交渉においても、資料として書面を提示している。

とすると、組合が、対象となる時間外手当の金額やその明細を明らかにしなかったとしても、病院は、過去にA2 から事後になされた時間外手当の申請状況及び病院によるその申請への可否について把握していたのであるから、結果として時間外勤務として認められず、時間外手当が支払われなかったものについて、組合に対し、資料として提示するのみではなく、団体交渉において、具体的に内容について互いに確認し、組合に説明すべきであったと言える。

つまり、病院は、組合に対し、具体的に本件における双方の認識の隔たりを解消し、組合の理解を得るように努めるべきであったというべきである。

とすると、病院は、組合の要求及び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て、病院の主張を組合が理解し、納得することを目指して努力したとは言えない。

(d) また、病院は、本件申立てとは別に、時間外手当についての債務不存在確認を求めて民事訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起しており、本事項は団体交渉に馴染まない旨主張する。

しかし、争いのない事実によれば、団体交渉で扱われた本事項の内容は、単なる債権債務の存否のみを求めたものとは言えず、業務における時間管理や実働時間の捉え方、時間外手当の申請方法及びその手順等を内容に含むと認められる。また対象とする期間も本件訴訟と全く同一であるとまでは認められない。

とすれば、特定期間の債務不存在のみを争う本件訴訟の係属をもって、団体交渉に応じる余地はないとする病院の主張は採用できない。

(e) 以上からすると、病院が誠実交渉義務を尽くしたとは言えず、団

体交渉が行き詰まりの状態にあったとは認められないから、病院が、時間外手当の未払に対する団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(イ) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

(a) 争いのない事実によれば、言語療法室のパネルの取り外し及びその復元についての各団体交渉におけるやり取りは、おおむね以下のとおりである。

・ 第1回団体交渉

A2 は、言語療法室のパネルが取り外され、業務に支障が出ている旨述べ、パネルを取り外した理由を尋ねたところ、病院は、消防法がその理由である旨答えた。

・ 第2回団体交渉では、言語療法室のパネルの取り外し及びその復元についての話し合いは、行われなかった。

・ 第3回団体交渉

A1 は、患者及びその保護者が、プライバシーを保護され、安心して適切な言語療法を受けられるようにするために、パネルを取り外したままではなく、従前どおり設置して欲しいという組合の見解を述べ、さらに、パネル設置が消防法等で難しいとすれば、それをクリアするように是正すべきと主張した。

これに対し、B7 は、平成30年8月17日に、消防法と合致させるため、上部空間の3分の2を塞ぐ形でならば、パネルを設置できる旨をA2 に提案したが、断られたと述べた。

A2 は、それでは効果がないと言ったのであって、B7 の提案を断ったわけではない旨述べた。

B7 は、拒否をしているんです、記録に残していると述べ、A2 がB7 の提案を断った旨述べた。

また、B7 は、施設の管理は、病院の管理者の責任であること、言語療法室だけではなくて、一般の診察室も消防法に合致しなくてはいけないこと、なおかつ患者のプライバシーを守らなくてはいけ

ないこと、それは、病院側の管理者の裁量権であると思うと述べた。

A2 は、遮蔽等に配慮した専用の個別療法室を1室以上有していること、という施設基準を示し、パネルを上部空間の3分の2を塞ぐ形で設置することは、施設基準の「遮蔽」とは言えない旨述べた。

A4 は、病院に対し、初めから全面的に塞ぐ、そして、消防法をクリアできるような代案を出したんですよ、それはなんでお断りになるんですかと尋ねたが、B7 は、次に行きます、時間がないのでと述べ、パネルの取り外しについての交渉を終わらせようとした。

その後、A1 が、言語療法室のパネルを実際には見ていない旨を述べたため、組合と病院は、言語療法室へ移動して、パネルを実際に見ることとなった。パネルの確認後、再度、交渉場所へ移動した。

B7 は、パネルを上部空間の3分の2を塞ぐ形で設置すれば、ほぼ天井までの空間を塞ぐことができると考えて提案したが、拒否されてしまった、100%塞がないと納得いただけないような御返答であれば、この話は一旦ここで今日は終わりにしていただいて、次に行きますと述べ、パネルの取り外しについての交渉を終わらせようとした。

組合は、B7 が議事を進めることに対し、抗議をしたが、B7 は、私が司会で私のペースでやらせていただきますと述べ、また、B4 は、話が合わないから次に進めますっていう話ですと述べた。

A2 は、病院に対し、感知器をつければ問題ないんです、感知器をつけない理由は何ですかと尋ねたが、これに対し、B7 は、次に行きましょう、やめましょうと述べ、パネルの取り外しについての交渉を終わらせようとした。

B8 は、感知器をつけない理由について、感知器を設置するには費用がかかり、その費用については病院の管理者の裁量に任されている旨述べた。

B7 は、次に行きます、次に行かないんだったらもう終わりにし

ますと述べた。これに対し、A2 は、一方的じゃないですかと抗議したが、B7 は、新たに次の議案、次の議案って三つやりましょう、次のB2 の話、行きますか、行きませんか、行かないんだったらもう本当に終わりにしますと述べた。

A1 は、終わっちゃったら困るから、ぜひ机の関係ねと述べ、言語療法室のパネルの取り外しについての交渉は終わった。

(b) 病院の具体的な主張は、おおむね以下のとおりである。

- ・病院は、第1回団体交渉に先立つ平成30年8月17日の時点で、A2 に対し、パーティションの上部の空間部分の3分の2を塞ぐことを提案していたが、A2 はパーティションの上部を100%完全に塞ぐことを要求し、全く譲歩しなかった。

- ・また、団体交渉の場においても、組合は、100%空間を塞ぐことを要求して譲らず、病院も3分の2までとの従前の方針を変更する意思のないことを示した。

A2 が空間を100%塞ぐことに固執して全く譲歩せず、これに対する病院の方針も変わらない。

- ・以上のことから、言語療法室のパネルの取り外しに関する交渉は、計3回の団体交渉によって、問題点が出し尽くされており、かつ、それに対する組合の要求内容も、この要求に対する病院の譲歩の限界も、既に、具体的に明らかにされている。

病院とA2 との間で既に議論も交渉もやれるだけやってしまった後に、組合が登場して問題が蒸し返されたのであり、もはや団体交渉を続けたところで、合意が成立する見込みはない。

(c) 上記のとおり、病院は、団体交渉実施以前にA2 に対して提案した案（上部空間の3分の2を塞ぐもの）が合意に至らなかったにもかかわらず、組合との団体交渉においても、その事実を提示し、消防法の規定を説明し、完全に遮蔽することはできないとの見解を示したのみであった。

とすれば、病院は、団体交渉において、組合に対し、改めて提案や説明を行うべきであったと言えるが、そのような事実は認められ

ず、実質的には、団体交渉実施以前のA2 とのやり取りをもって、労使双方の議論が尽くされたとしているのに等しいと言える。

また、団体交渉において、組合が、パーティションで区分した各部屋に感知器を設置すれば、天井まで遮蔽したとしても消防法の規定に抵触しない旨の提案を行ったが、病院は、設置には費用が発生し、その支出については、管理者の裁量である旨を回答したのみであった。

(d) 以上からすると、病院は、組合の要求及び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て病院の主張を組合が理解し、納得することを目指して努力したとは言えない。

よって、病院が誠実交渉義務を尽くしたとは言えず、団体交渉が行き詰まりの状態にあったとは認められないから、病院が、本事項に対する団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(ウ) B2 の机の購入及び言語療法室の確保について

(a) 争いのない事実によれば、B2 の机の購入及び言語療法室の確保についての各団体交渉におけるやり取りは、おおむね以下のとおりである。

・第1回団体交渉

B7 は、B2 は、組合の組合員になっているんですかと尋ねたところ、A1 は、なっていないと答えた。

B7 は、B2 の机が、A2 の業務改善とどう関係があるのかと尋ねたところ、A1 は、組合員であろうとなかろうと、労働者であることは同じである旨答えた。

B8 は、病院のインフラ関係、どこにどのくらいの広さを与えて、貸与するかは病院の裁量にお任せいただけませんかと言った。これに対し、A1 は、言語療法には当然個室はあるべき、優先順位があるのは、立場によって分からなくはないが、優先的に配慮されてしかるべきではないかなどと述べ、言語療法の特性から、患者の

ためのスペースを、病院の施設管理の優先事項としてほしい旨主張した。

B8 は、先に整備したい医療機器もありますし、その裁量は病院に任せていただけないでしょうかと述べた。

A2 は、理事長が、B2 の新しい机の購入の申請書を決裁した旨主張したが、B8 は、理事長が決裁したとしても、病院の最優先課題はB2 の机の購入ではないというのが病院の判断である旨述べた。

・第2回団体交渉では、B2 の机の購入及び言語療法室の確保についての話し合いは、行われなかった。

・第3回団体交渉

B7 は、B2 の使っている部屋は、会議室であり、B2 が部屋が足りないということで、その都度申請をして使っていること、そのため会議室用の机があって当たり前であり、不便なことは特になくと思うこと、他の言語聴覚士の机と比べると大きいので、小さいものを買ってくれということだが、ちょっと大きいだけであり、それを使ってもらいたいことなどを述べた。

これに対し、A2 は、B2 の机は、A2 の机の1.5倍の広さがあるため、B2 が言語療法を行う際に患者と向き合って座ることができず、言語療法の治療に適さないと主張した。

また、A1 は、組合員ではないB2 の机について交渉を行うことに関して、B2 が組合に入っていようといまいと、組合は、非組合員だからといって、その人の抱えている問題について、組合員ではないからやりませんということではないと述べた。

A2 は、B2 が言語療法の業務を行うために使用している部屋について、B7 が使用時間を規制したことに抗議した。

B7 は、病院としては、言語聴覚士の部屋として二つを設定し、3名で上手く使うような工夫をしていただく、それでもだめなときは、ここを使いましょうと始めたはずが、A2 、B3及びB2 のそれぞれの部屋と自分達で決めてしまったと述べた。

また、B7 は、B2 が使用している部屋が会議室として使えないから、病院はかなり不便なことを強いられていると病院の見解を述べた後、次に行きますと述べ、B2 の机の購入についての交渉を終わらせようとした。

これに対し、A4 は、自分でしゃべって、相手に言わせないのは、司会者としてだめだと述べ、さらにA2 は、病院に質問しようとしたが、B7 は、次に行きますと答えた。

さらに、A4 は、一つだけ、1分でいいですと発言の機会を求めたが、これに対しても、B7 は、次に行きますと答えた。

A2 は、一方的で、話し合いではないと抗議したが、B7 は、その他就業規則に関することというのは今まで1回も御提案いただかなかったの、これをお聞きしたいと思いますと述べ、B2 の机の購入についての交渉を終了させた。

(b) 病院は、B2 が使っている場所は会議室であり、その会議室用の机があるうえ、B2 からの直接的な要求もないことから、組合の要求に応じるつもりはなく、団体交渉を再開しても無意味であり、団体交渉開始前からはっきりとA2 に断っていると主張する。

争いのない事実によれば、第1回団体交渉において、組合が、言語療法の特性から、病院の施設管理の優先事項としてほしい旨述べたのに対し、病院の最優先課題は、病院の裁量であってB2 の机の購入ではないというのが病院の判断である旨述べた。

また、第3回団体交渉においても、病院は、本来の部屋の用途は会議室であるのだから、備付けの机で問題ないという見解を述べるにとどまり、A2 が、B2 の机は、A2 の机の1.5倍の広さがあるため、B2 が言語療法を行う際に患者と向き合って座ることができず、言語療法の治療に適さないと主張し、業務遂行上の問題点を具体的に指摘したことに対しても、B2 が使用している部屋が会議室として使えないから、病院はかなり不便なことを強いられているなどとする病院の見解を述べたのみであった。

さらに、病院は、現在、B2 は、会議室を言語療法室として、病院

に申請して許可を取って使用しているとし、言語療法は予約制であることから、二つの言語療法室の空き具合を調整しながら、3名でこの二つの言語療法室を使うことが可能であり、新しく言語療法室を開設するかどうか、現在の会議室をB2の使用する言語療法室とするか否かは、病院の施設管理の問題であると主張する。

(c) しかし、病院は、二つの言語療法室の空き具合を調整しながら、3名でこの二つの言語療法室を使うことが可能であることについて、仮に実際に可能であったとしても、その点について、上記団体交渉において、組合に対し、資料等を用いて説明し、理解を求めたとは認められない。

(d) また、病院は、医師さえ個室を持たない病院の勤務状況の下で、言語聴覚士の各人に対してのみ個室を持たせることなどできるはずもない旨主張するが、この点も団体交渉において、組合に対し、合理的な理由を説明し、理解を求めたとは認められないから、病院のかかる主張は採用できない。

さらに、本件審問において、B7 は、現在は別の用途で使用されている本館の言語療法室について、「活用するのは、私は可能だと思っています。」と証言しているが、この本館の言語療法室の活用等について、病院が何らかの提案を行うなど、団体交渉において取り上げられた形跡も認められない。

(e) 総じて、病院の交渉態度は、施設管理権は病院にあり、組合が要求する机の購入や言語療法室の確保については、病院の裁量に属するとの見解を述べることに終始していたと言わざるを得ない。

組合は、業務遂行に影響がある旨述べていたのであるから、病院は、その点に留意し、具体的に説明を行い、理解を求めるべきであったと言える。

とすると、病院は、組合の要求及び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て病院の主張を組合が理解し、納得することを目指して努力したとは言えない。

よって、病院が誠実交渉義務を尽くしたとは言えず、団体交渉が行き詰まりの状態にあったとは認められないから、病院が、本事項に対する団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

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11月11日

埼玉県労働委員会

会 長 青木 孝明 ④