

平成30年12月20日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成29年(行ウ)第573号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成30年9月10日

判決

原告 X1株式会社
被告 国
処分をした行政庁 中央労働委員会
主文

- 1 中央労働委員会が中労委平成27年(不再)第55号及び同第56号併合事件について平成29年9月20日付けでした命令のうち主文第1項(1)及び第2項を取り消す。
- 2 訴訟費用は、被告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

主文第1項と同旨である。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

原告に期間雇用社員として雇用されていた特定の労働者が加入する労働組合であるC1労働組合C2協議会C3ユニオン(以下「本件組合」という。)が東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対して原告が当該特定の労働者をいわゆる雇い止めにしたことが労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。)第7条第1号の規定に違反する旨等の申立てをしたところ、都労委が本件組合の請求に係る救済の一部を認容する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)をし、さらに、本件初審命令を不服として原告及び本件組合がそれぞれした再審査の各申立てについて中央労働委員会(以下「本件処分行政庁」という。)が原告の当該申立てに基づいて本件初審命令の一部を変更するとともに、その余の原告の当該申立てを棄却し、かつ、本件組合の当該申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)をした。

本件は、原告が、本件処分行政庁のした本件命令のうち主文第1項(1)及び第2項が違法である旨を主張して、その取消しを求めた事案である。

2 前提事実(括弧内において掲記する証拠又は弁論の全趣旨によって容易に認めることができる事実等)

(1) 当事者等

ア 原告は、株式会社であり、平成24年10月1日に、X2株式会社との間で、X2株式会社を吸収合併消滅株式会社とし、原告を吸収合併存続株式会社とする吸収合併を行うとともに、その商号をそれまでの「X3株式会社」から現在のものに変更した。

イ 本件組合は、原告の期間雇用社員等によって平成23年6月10日に組織された労働組合である。

ウ A1氏(以下「本件労働者」という。)は、X2株式会社との間で、平成22年3月17日に契約期間を同日から同月31日までとする雇用契約(以下「本件雇用契約」という。)を締結した。当該契約期間の満了に当たり、本件労働者とX2株式会社は、契約期間を同年4月1日から同年9月30日までとして本件雇用契約を更新し、その後も、契約期間をいずれも6か月間として本件雇用契約を更新し、平成24年3月31付けの更新(以下「第5回契約更新」という。)に際しては、その契約期間が同年4月1日から同年9月30日までとされた。その後、同年10月1日に上記アの吸収合併が行われ、本件労働者は、同日付けで、X2株式会社の権利義務を承継した原告との間で、契約期間を同日から平成25年3月31日までとして本件雇用契約を更新した(以下この更新を「第6回契約更新」という。)。本件雇用契約において定められていた就業の場所は、平成22年4月1日から平成24年9月30日までの間においては、X2株式会社のC4支店C5課とされ、同年10月1日から平成25年3月31日までの間においては、原告のC4局(当該吸収合併に際して上記のC4支店がC4局と称することとされた。以下平成22年4月1日から平成25年3月31日までの間に本件労働者が勤務した東京都中央区所在のこの局を「C4局」という。)C5課とされた。また、本件雇用契約においては、従事すべき業務の内容は、内務事務等とされた。

(2) 本件労働者の雇い止めに係る経緯等

ア 本件労働者は、平成24年4月17日に、深夜勤務を終えて帰宅する途上、急発進してきた自動車の前輪に右足をひかれるという交通事故に遭い、負傷した。

イ 本件労働者は、上記アの負傷による痛みを理由として同日の勤務を休んだ後、治療のための欠勤を続け、同年9月19日出勤をしたものの、その後も再び平成25年3月31日まで欠勤を続けた。その間、本件労働者は、受診していた医師又は柔道整復師の診断等を受けるたびに、当該医師等の作成に係る診断書等を原告に提出するとともに、当該診断等の内容や治療の状況等を原告に報告していた。

ウ C4局C5課(平成25年3月1日に行われた原告の組織改正に伴い、「C5部」に改正された。以下この組織改正の前後を通じて「C5部」という。)のB1担当課長(当該組織改正に伴い、担当課長が「副部長」と改正された。以下当該改正の前後を通じてB1担当課長を「B1副部長」という。)は、本件労働者から右足の治療のために約30日間の安静加療が必要である旨が記載された柔道整復師の作成に係る平成24年8月12日付けの診断証明書の提出を受けたことから、同月23日、本件労働者に対して電話をし、約30分間にわたり、治療の状況や今後の職場復帰の見通し等についての事情を聴取した。その際、本件労働者は、B1副部長に対し、治療の状況を説明するとともに、同年

9月の第2週目からは職場に復帰することができる見通しであることなどを伝えた。また、B1副部長は、本件労働者が上記アの交通事故から約4か月間にわたって欠勤しているものの、在籍していることにはなっているので、職場が要員不足のままその補充ができない状態にあること、このまま欠勤が続けば同月30日をもって期間満了によって本件雇用契約が終了することなどを伝えた。

エ B1副部長は、同年8月23日、B2C5課課長(上記ウの組織改正に伴い、C5課長が「C5部長」に改正された。以下当該改正の前後を通じてB2C5課長を「B2部長」という。)に対し、本件労働者から聴取した上記ウの内容を報告した。当該報告を受けたB2部長は、同日、本件労働者が同年9月の第2週目以降に復帰した後にその様子を見ることとし、同年10月1日付けで本件雇用契約を更新することを決定した。

オ B1副部長から上記ウの内容を伝えられた本件労働者は、このままでは原告に雇い止めをされるのではないかと危惧し、同年8月24日、本件組合に加入し、同月30日付けで、その旨を原告に通知した。

カ B2部長は、平成25年2月22日、平成24年10月1日に本件雇用契約が更新されて以降の本件労働者の勤務実績がないことや、本件労働者が提出した「加療中であり、治療上必要の長時間の立ち仕事・重作業等は、当分の間(約4週間)避けるべきと考える」等と記載された医師の作成に係る平成25年2月7日付けの診断書の記載の内容に照らして職場に復帰することができる見込みが立たない状況であったことなどを理由として、原告の期間雇用社員就業規則第10条第1項の定め(当該定めの内容は、「会社が必要とし、本人が希望する場合は、雇用契約を更新することがある。ただし、雇用契約期間が満了した際に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由等並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めた時には、雇用契約を更新しない。」というものである。)に基づき、同年3月31日をもって契約期間が満了する本件雇用契約を同年4月1日以降は更新しないこととし、C4局長の承認を得た。その後、原告は、同年2月27日、同条第3項本文の定め(当該定めの内容は、「雇用契約を更新しないときは、契約の満了する30日前までに、その予告を行う。」というものである。)に基づき、本件労働者に対してその旨を記載した同年2月22日付けの「雇止め予告通知書」と題する書面を郵送し、本件労働者が遅くとも同年3月1日までに当該書面を受領した(以下原告が当該書面によってした本件雇用契約を同年4月1日以降に更新しない旨の通知を「本件雇止予告通知」という。))。

キ 本件組合は、同年3月4日、原告に対し、「交渉事項(C5課A1組員に対する「雇い止め予告通知」の撤回要求)」と記載した同日付け

の団体交渉申入書をもって団体交渉を申し入れ(なお、当該団体交渉申入書には、本件雇止予告通知の撤回要求以外の交渉事項は記載されていなかった。), 同月12日には、本件組合と原告との間で団体交渉(以下「本件第一回団交」という。)が行われた。本件第一回団交には、本件組合側からA2委員長(以下「A2委員長」という。)及び本件労働者に加え、4名の組合員(うち2名が執行委員であった。)が出席し、原告側からC4局総務部のB3総務部長(以下「B3総務部長」という。), B2部長及びB1副部長が出席した。本件第一回団交においては、次の(ア)から(カ)までを含むやり取りが行われた。

(ア) B3総務部長は、本件第一回団交の冒頭において、B3総務部長、B2部長及びB1副部長の3名が原告から本件雇止予告通知の撤回に係る要求に関する交渉権限を委ねられており、B3総務部長についてはC4局長から全権の委任を受けている旨を説明した。その後、本件第一回団交の進め方について議論がされた結果、原告側の出席者から当該要求に対する回答と説明を行った後に、本件組合側の出席者からの質疑に入ることとなった。

(イ) 続いて、B3総務部長は、原告として上記(ア)の要求に応ずることができない旨を回答し、その理由として、同日の時点において、平成24年10月1日に本件雇用契約が更新されて以降の本件労働者の勤務実績がなく、勤務成績が不良であるため、就業規則の定めに基づいて更新が不相当であると判断したからである旨を説明した。また、B3総務部長は、当該定めにかかる期間雇用社員就業規則第10条及び第15条の各定め(同条の定めの内容は、その柱書きにおいて「社員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職する。」とするとともに、その第1号において「雇用契約期間を満了し、契約が更新されなかった場合は、雇用契約期間が満了した日をもって退職とする。」とするものである。)が記載された「期間雇用社員就業規則～抜粋～」と題する書面を本件組合側の出席者に配布して当該各定め等を読み上げた上、期間雇用社員就業規則第10条第1項の定めに基づいて上記のとおり判断をしたこと、期間雇用社員就業規則第15条第1号の定めに基づき、本件雇用契約の契約期間が満了する平成25年3月31日をもって本件労働者が退職となること、本件雇止予告通知が期間雇用社員就業規則第10条第3項本文の定めに基づいてしたものであることを説明した。さらに、B3総務部長は、第5回目契約更新の後の契約期間である平成24年4月1日から同年9月30日までの間に本件労働者が勤務すべきであった97日のうち実際に勤務した日数が7日にとどまり、上記アの交通事故の発生した同年4月17日以降は1日しか勤務していないこと及び第6回目契約更新の後の契約期間中である同年10月1日から平成25年2月28日までの間に本件労働者が勤務すべきであった80日に

については1日も勤務していないことから、本件労働者の勤務成績が不良であると判断した旨を説明した。

(ウ) 上記(イ)の説明に対し、本件組合側の出席者は、「何回更新しているかということが、一番の争点になるわけですよ。単なる有期契約社員というだけでなく、ほぼ3年とか働いていた場合は、正社員と同じ労働条件が、雇用についての条件が生み出されるわけですよ。」などと述べ、本件雇用契約の更新回数を尋ねるとともに、更新を重ねている場合には雇い止めが許されない旨を主張した。これに対し、B3総務部長は、本件雇用契約の更新回数が5回である旨を回答するとともに、「本件の雇止めについて、単に雇用契約が2年以上あるとか、あるいは更新回数が今の話、5回あるとか、ことをもって、解雇の法理が類推適用されるっていうことはないものと認識しています。仮に本件雇止めについて解雇の法理が類推適用されたとしても、A1さんの場合、労働提供を全くしていないことですから、解雇に必要な客観的に合理的な理由は(略)うちの方は存在するということ認識しています。」などと述べた。

(エ) また、A2委員長は、「会社からあと何日間出ないと雇止めになりますよという説明は事前になされたんですか。」などと尋ねた。これに対し、B3総務部長及びB1副部長は、B1副部長が上記ウのとおり本件労働者に対して電話をした際に、これ以上働けない状況が続けば第5回契約更新の後の契約期間が満了する平成24年9月30日をもって雇い止めにすることも考えなければいけないことを伝えた旨を回答した。本件組合側の出席者は、原告側の出席者に対し、B1副部長が本件労働者に伝えた上記の内容を記録したメモ等の有無を尋ねるとともに、電話聴取書がある旨の原告側の出席者の回答を受けて、当該電話聴取書を提出するように求めた。続いて、A2委員長が「それはちゃんと会社から説明があって、今こういう状態なんで、あと何日間働いてもらわないと雇止めになってしまいますよ、と。雇止めするんであれば、今月中にあと何日間働いてくださいと、それで医師の診断書をもらってきてくださいって丁寧に説明するのが普通なんです。その説明が一切なければ、それは、ただ、会社が雇止めをするために、何の説明もなく休ませて、首を切ったって、そういうことなんです。だから、ちゃんと説明をしたのかっていう話をしているんですよ。」と述べ、さらに、本件組合側の出席者は、第6回契約更新の後の契約期間の満了に当たって同旨の説明がされているかどうかを尋ねた。これに対してB3総務課長が答えようとしたところ、本件労働者は、上記ウの電話の際のB1副部長の発言に関し、「それとですね、それとですね、B1課長が言われたことに対して、私がいるから新しい人員を雇えないっていう発言をされたんですよ。」、「つまり私が働かない限り新しい人員を雇えないから迷惑

だっていることを言われたんです。それもパワーハラスメントじゃないんですか。」との指摘をした(以下当該指摘の対象とされた上記ウの電話におけるB1副部長の発言を「本件副部長発言」という。)。これに対し、B1副部長が「今のような表現はしてないと思うんですけどね。」と述べたところ、本件労働者は、その後も続けて、「で、現在私がいなくてももう、深夜勤2名採用してますよね?」、「ということは私が会社にいなくても、人員はいつでも雇用できたんじゃないんですか。」、「なのに、それを、それを理由にして私を解雇しようとしてましたよね、8月に。」などと述べ、他の本件組合側の出席者も、「A1さんが言ったのは、B1さんが、ね、8月の電話のときに、彼女がいるから、ね、新しい人を雇えないというふうに言った、それは事実なんですよ?」と尋ねた。これに対し、B1副部長が「労働力という部分では非常に、少ない状況があるということも、A1さんには伝えているという、そのために。」、「A1さんがいない部分で足りてない、ただあの、まあ、労働力としては、カウントされている。まあ、休んでいるっていう事実はありますから、それについては認識してますけれども、なかなかそのプラスで雇えるかどうかっていうのは、まあ当然色んな判断があって、可能になると。」と答えたところ、A2委員長は、「彼女が言ってるのは、(略)あなたがいるから雇えないんだとあなたは怪我をしていて戦力にならないから、クビにしないと他の人が雇えないんだと言われてるんですよ。で、再三に渡って、電話で、あなたは働けないから辞めてくださいっていう退職強要を何度も受けてるっていうんですよ。再三に渡って。で、そんな状況でまともに会社に行くことができますか?怪我してる人間に、あなた、あなたがいるから雇えないんですよと。あなたがいなくなれば雇うことができるんですよ。だから辞めてくださいって言われてるんですよ。」などと述べた。これに対し、B3総務部長が「まず労働力が提供されないことについて、提供されないかどうかを確認したわけですよ、まずね。で、確認をして、その確認のあとに、その状況を聞いて、辞めて欲しいとかいうことはこっちは言っていない。」と述べ、B1副部長が本件副部長発言において本件労働者に対して退職を要求したことを否定したが、その後も、A2委員長は、「あなたがいつまでも怪我しているから、あなたは戦力にならないと、だから新しい戦力は雇えないんですよと。だから辞めてくださいというふうに言われてるんですよ。そういうふうな言い方は当たり前にするんですか」などと述べた。本件第一回団交において、本件労働者を除き、本件組合側の出席者で、本件副部長発言が「パワーハラスメント」に当たる旨を指摘した者はいなかった。

(ウ) その後、本件組合側の出席者は、「去年の労働契約法改正になったでしょ、ねえ。有期労働契約者も、ねえ、正規に準ずるって法的に義

務付けられたでしょ、ねえ。彼女なんか文字どおりもう3年も働いているわけなんだから。正規と同じ雇用条件ですよ。」などと述べて、原告が本件雇用契約を更新しないという取扱いが解雇に当たり、許されない旨を主張した。これに対し、B3総務部長は、当該取扱いが、解雇ではなく、契約期間満了に伴う雇い止めである旨を回答したものの、本件組合側の出席者は、その後も、「5回も更新してる場合は、正規雇用労働者と一緒の雇用条件が発生するわけ。」、「有期労働契約社員でも雇止めはできないんだと。それをやる場合は解雇になるんですよっていうことを言ってんの。」などと上記の主張と同旨の主張を繰り返した。

(カ) 本件組合側の出席者は、本件第一回団交の終了に際して、原告側に対し、本件雇用契約の更新の状況や本件労働者の勤務の状況が分かる資料を提示するように要求をした。

ク 平成25年3月25日、本件第一回団交に引き続き、本件組合と原告との間で、2回目の団体交渉(以下「本件第二回団交」といい、本件第一回団交と併せて「本件第一、二回団交」という。)が行われた。本件第二回団交には、本件組合側からA2委員長及び本件労働者に加え、5名の組合員(うち3名が執行委員であった。)が出席し、原告側からB3総務部長、B2部長及びB1副部長が出席した。本件第二回団交においては、次の(ア)から(エ)までを含むやり取りが行われた。

(ア) 本件第二回団交の冒頭において、B3総務部長が、団体交渉の進め方について、原告側の出席者から本件第一回団交において本件組合から要求された資料を提示してそれについての説明を行った後に本件組合側の出席者からの質疑に入りたいと述べたところ、本件組合側の出席者は、特に異議を述べなかった。そこで、B3総務部長は、本件雇用契約のそれまでの更新の状況及びB3総務部長が本件第一回団交において説明したとおりの平成24年4月1日以降の本件労働者の勤務の状況が記載された「A1氏の雇用契約更新状況等」と題する書面を本件組合側の出席者に配布し、その内容を説明した。この説明の中で、B3総務部長は、本件第一回団交において5回と回答していた本件雇用契約の更新の回数を6回に訂正した。B3総務部長は、当該書面及び本件第一回団交において提示した「期間雇用社員就業規則～抜粋～」と題する書面をもって本件雇止予告通知に関する説明のための資料としては十分であると認識している旨を述べたところ、本件組合側の出席者が、特に異議を述べたり、追加の資料の提示を要求することはなかった。また、B3総務部長は、本件第一回団交において本件組合側の出席者が上記キ(ウ)及び(カ)において主張していた点について、労働契約法(平成19年法律第128号)や関連する過去の裁判例等に照らしても、そのような主張は当たらない旨を回答した。

(イ) これに対し、本件組合側の出席者は、その後も上記キ(ウ)及び(オ)と同旨の主張を繰り返し、「労働契約法の19条をあなたはどう読んでますか。」「19条に対する見解をちょっと述べてください。」などと述べた。これに対し、B3総務部長は、本件労働者の雇い止めについては、労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)による改正後の労働契約法との関係も含め、法的な問題がないと認識している旨を答えた上で、本件組合側の出席者に対し、当該雇い止めのどこが法的に問題である旨を主張するのかを尋ねた。これに対し、本件組合側の出席者は、具体的な返答をせず、当該改正後の労働契約法の条文を読めば分かるとして、「19条読んでみろよ。」「読み上げてくださいって言ってるんですよ。」「ちゃんと読みなさい。」「19条読めよ。そこに六法持ってきてんだろ。」などと同法第19条の規定を読み上げるように繰り返し求めたため、B3総務部長は、同条柱書きの規定を全て読み上げた。その後、本件組合側の出席者は、「今読んだ19条は、切れたら切れたで次更新しなさいって書いてあんだよ。A1さんのような場合は、更新しなきゃいけないの。」「本人が希望したら、更新しなきゃいけないって、今も法律に書いてあったでしょ。」などと述べた。これに対し、B3総務部長が「解釈の違いではないですか。」と答えたところ、本件組合側の出席者は、「19条に基づいて、反復更新している者に関しては、本人の希望があれば、次も次回も契約が満期になったときに更新しなきゃいけないっていうふうに、法理で定められているってことなんですよ。」などと述べ、B3総務部長が再度「その解釈が違うんじゃないですか。」と答えたが、本件組合側の出席者は、「反復更新をして何年も契約更新をしている人間は、無条件にしなきゃいけないっていうのが第19条なんですよ。」「社会的常識ですよ。」「もう1回読みなさいよ、19条。」などと述べた。

(ウ) その後、本件組合側の出席者は、本件労働者が医師の診断に従って療養している途中に原告が本件雇止予告通知に及んだことを追及したところ、本件労働者が、本件副部長発言に関し、「要するに、戦力外である私が、邪魔だったわけですよ。あの、前年の8月に、B1副部長による私がいるから新しい人が雇えないっていう発言覚えてますか?」と尋ねた。これに対し、B3総務部長が「それ、この間も説明しましたですよ?」と述べたところ、本件労働者は、「はい。でも、実際は、新、新、新夜勤に二人男性を雇っていますし、今現在も新夜勤で募集かけてますよね。っていうことは、私がいてもいなくても、募集かけられる状態にあるんじゃないんですか。」と述べた。これに対し、B3総務部長が答えようとしたところ、本件組合側の出席者が「だから、B1さんが言ったことは嘘だったって事を言ってるんだよ。」などと述べ、B1副部長は、嘘をついたわけではなく、原告

の状況を踏まえて適正に判断した上で、本件労働者が言及した2名を採用した旨を回答した。

(エ) その直後、B3総務部長は、本件第一回団交において回答をしたことについて同じような説明を求められている旨を述べた上で、団体交渉の打切りに備えてあらかじめ用意しておいた文書を見ながら、誠意をもってできる限りの説明を行ったが、本件労働者の雇い止めが解雇である旨の本件組合の主張が原告の見解と大きく相違しており、残念ながらこれ以上の団体交渉の進展が見込めないため、本件第二回団交をもって本件雇止予告通知の撤回要求に関する団体交渉を打ち切りたい旨を述べ、B2部長及びB1副部長とともにその場を退出した。

ケ 原告は、平成25年3月27日付けで、本件労働者に対して本件雇用契約を更新しないことにより退職となる旨を通知して、本件雇用契約の更新の申込みを拒絶した(以下原告が同月31日をもって契約期間が満了した本件雇用契約を更新しなかったことを「本件雇止め」という。)

コ その後、本件組合は、原告に対し、別紙の「日付」欄記載の各日付で、当該「日付」欄に相当する「表題」欄記載の表題の各書面を送付し、団体交渉を申し入れた(以下本件組合が当該各書面をもってした団体交渉の申入れを併せて「本件各団交申入れ」といい、当該各書面を「本件各団交申入書」という。)。本件各団交申入書には、当該「日付」欄に相当する「記載内容」欄記載の内容を含む内容がそれぞれ記載されていた。他方、原告は、本件組合に対し、このうち同年4月1日付けの団体交渉継続要求書に対する回答として、本件第一、二回団交において本件雇止予告通知の撤回に応ずることができないこと等について誠実かつ十分な説明を行ったものの、本件組合の理解を得られなかったため、これ以上の進展を見込めないと判断し、団体交渉を打ち切ったものであり、本件雇止めの撤回に応ずることができないとの原告の回答を変更することは考えておらず、これ以上の団体交渉の要求には応じられないこと、B2部長らが本件労働者に対してパワーハラスメントを行った事実がないこと等を記載した同月4日付けの「回答書」と題する書面を送付し、その後も、本件各団交申入書のうち同月24日付けから同年10月18日付けまでのものについてはその団体交渉の要求に応じられない旨を繰り返し回答したが、その後のものについては、回答をしなかった。

(3) 本件命令に至る経過

ア 本件組合は、平成26年1月30日、都労委に対し、本件雇止めが労組法第7条第1号の規定に違反するとともに、本件組合による本件雇止予告通知の撤回の要求に関して行われた本件第一、二回団交における原告の対応や本件組合が本件雇止めの撤回等を求めて行った本件各

団交申入れに対する原告の対応が同条第2号の規定に違反する旨等の申立てをした。都労委は、平成27年11月10日付けで、原告が本件労働者の雇い止めに関する本件第一、二回団交において誠実に対応しなかったこと及び本件第二回団交をもって団体交渉を打ち切り、本件各団交申入れによって本件組合が申し入れたこの議題を含む団体交渉に応じなかったことが同号の規定に違反するとして、本件組合の請求に係る救済の一部を認容する旨の本件初審命令をした。

イ 本件初審命令に対し、本件組合が申立てを棄却した部分を不服として同年12月14日付けで労組法第27条の15第2項において準用する同条第1項の規定に基づく再審査の申立てをし(中労委平成27年(不再)第55号)、原告が本件組合の請求に係る救済の一部を認容した部分を不服として同月22日付けで同項の規定に基づく再審査の申立てをして(同第56号)、これらの事件が併合されたところ、本件処分行政庁は、平成29年9月20日付けで、本件第一、二回団交における原告の対応や原告が本件第二回団交をもって本件雇止予告通知の撤回の要求に係る団体交渉を打ち切り、その後本件各団交申入れに対して本件雇止めの撤回の要求に係る団体交渉に応じなかったことが労組法第7条第2号の規定に違反するとはいえないが、本件副部長発言が本件労働者へのパワーハラスメントに当たるとして本件組合が要求していた当該パワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉に応じなかったことが同号の規定に違反するとして、原告の再審査の申立てに基づき本件初審命令の一部を変更するとともに、その余の原告の当該申立てを棄却し、かつ、本件組合の再審査の申立てを棄却する旨の本件命令をした(本件命令は、その主文及び理由の内容(本件命令に係る命令書の理由第1の3参照)に照らし、本件初審命令も当該パワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉に応じなかったことが同号の規定に違反するとの判断をしているということを前提とした上で、原告の同号違反となる行為を当該判断の範囲に限定したものと解される。)

(4) 原告は、平成29年12月19日、本件命令のうち主文第1項(1)(本件副部長発言が本件労働者へのパワーハラスメントに当たるとして本件組合が要求していた当該パワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当たるとし、その救済としてポストノーティスを命じた部分)及び第2項(上記の部分に係る原告の再審査の申立てを棄却した部分)の取消しを求めて、本件訴えを当裁判所に提起した。本件組合は、出訴期間内に本件命令の取消しを求める訴えを提起せず、本件訴えに係る訴訟にも、補助参加をしなかった。

3 争点及び争点に関する当事者の主張

本件における主な争点は、原告が本件各団交申入れへの対応として本件労働者へのパワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉に応じな

かったことが労組法第7条第2号の規定に違反するかどうかであり、当該争点に関する当事者の主張は、以下のとおりである。

(1) 被告の主張

ア 原告は、本件各団交申入れにおいて本件副部長発言が本件労働者へのパワーハラスメントに当たるとして本件組合が申し入れていた当該パワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉を正当な理由なく拒んだものである。

イ 原告は、B1副部長による本件労働者へのパワーハラスメントに関する本件各団交申入書の記載では、本件組合が団体交渉において何を議論したいのか等を原告が把握することが不可能であった旨を主張している。

しかし、本件労働者を含む本件組合側の出席者が本件第一、二回団交において本件労働者が指摘した本件副部長発言の真意や表現を問題視していたことは明らかであり、本件各団交申入書のうち、平成25年4月1日付けの団体交渉継続要求書においても本件副部長発言が交渉事項として明記され、同年6月7日付けの団体交渉再開要求書においてもパワーハラスメントが団体交渉の中でも明らかになった事実であるとして改めて交渉事項の趣旨を明示している。したがって、本件各団交申入れにおいて、本件副部長発言が本件労働者へのパワーハラスメントに当たるとして、当該パワーハラスメントに対する謝罪を本件組合が要求していたことは、原告にとっても明らかであった。

ウ また、原告は、本件副部長発言についての説明が本件第一、二回団交において尽くされていた旨を主張している。

しかし、本件第一回団交においては、原告側の出席者は、本件副部長発言について、本件労働者が述べたような表現をしていない旨を回答ただけであり、また、本件第二回団交においても、原告側の出席者は、本件副部長発言については本件第一回団交で説明済みであるとして実質的な回答をせず、本件労働者の「実際は、新、新、新夜勤に二人男性を雇っていますし、今現在も新夜勤で募集かけてますよね。っていうことは、私がいてもいなくても、募集かけられる状態にあるんじゃないですか。」との発言や、本件労働者が在籍していることになっているために要員の補充ができないという虚偽をB1副部長が述べた旨の本件組合側の主張に対しても、虚偽ではなく、本件労働者が言及した2名の採用が原告の状況を踏まえて適正に判断したことによるものであるとだけ答え、どのような経緯で上記2名の募集を行ったか等を一切明らかにしないまま、その直後に本件第二回団交を打ち切ったものである。このような経緯に照らせば、原告は、本件労働者が指摘した本件副部長発言について、その経緯や趣旨、本件副部長発言の後の原告の対応に係る事情等についての説明を尽くしていたとはいえない。

エ 以上によれば、原告の本件各団交申入れへの対応は、本件労働者への

パワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉を正当な理由がなくて拒んだものとして、労組法第7条第2号の規定に違反する。したがって、本件命令は、適法なものであり、原告の請求は、理由がない。

(2) 原告の主張

ア 本件組合は、本件第一回団交において、本件労働者が指摘した本件副部長発言をパワーハラスメントに当たるとして問題視していたわけではなく、この指摘の前後を通じてしていた本件雇止めの違法性に関する主張の一環として、本件副部長発言を非難したにすぎず、当該指摘の後も、本件副部長発言をパワーハラスメントの問題として議論をすることなく、本件雇止めの違法性に係る主張を繰り返していた。仮に、B1副部長が本件副部長発言において本件労働者に対して退職を要求する発言をしていたとしても、そもそも、使用者が雇い止めに先立って労働者に対して退職を勧奨することは珍しいことではなく、当該発言もそれと同様に退職を勧奨するものにすぎないから、パワーハラスメントに該当するものではない。それゆえ、本件組合側の出席者で「パワーハラスメント」という言葉を用いて当該発言を非難する者は、本件労働者以外に誰一人としていなかったのである。また、本件第二回団交においては、そもそも「パワーハラスメント」という言葉が使われることもなかった。このような経緯がある上、特定の行為がパワーハラスメントに当たるかどうかの判断には、当該特定の行為の個別具体性が大きく影響するものであるにもかかわらず、本件各団交申入書には、B1副部長による本件労働者へのパワーハラスメントである旨を主張する具体的な事実が記載されていなかった。これに対し、本件第一、二回団交において、原告側の出席者は、後記イのとおり、本件副部長発言についての説明を尽くしていたのであり、B1副部長による本件労働者へのパワーハラスメントに関する本件各団交申入書の記載では、本件組合が団体交渉で何を議論したいのかや、本件組合の要求の内容を原告が把握することは不可能であった。したがって、原告が本件各団交申入れへの対応として本件労働者へのパワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないとはいふことはできない。

イ 仮に、本件各団交申入れにおいて、本件労働者が本件第一、二回団交において指摘した本件副部長発言がパワーハラスメントに当たるとして、当該パワーハラスメントに対する謝罪を要求する団体交渉を本件組合が申し入れていたとしても、B1副部長は、本件第一回団交において、本件労働者が「働かない限り新しい人員を雇えないから迷惑だ」という発言を自らがしたことを否定しつつ、平成24年8月23日の電話の際に本件労働者に伝えた内容やその趣旨、本件労働者が言及した2名の採用に係る経緯を説明しており、B3総務部長も当該説明を補足し、当該電話の際の本件副部長発言の全体的な趣旨を説明してい

る。また、本件第二回団交においても、本件労働者が本件副部長発言について言及したのに対し、B 3 総務部長は、それについては本件第一回団交において説明済みである旨を回答し、B 1 副部長が本件労働者が在籍していることになっているために要員の補充ができないという虚偽を述べた旨の本件組合側の出席者の主張に対しても、B 1 副部長は、虚偽であることを否定するとともに、再び上記 2 名の採用に係る経緯を説明している。これに対し、本件組合側の出席者は、本件第一回団交において、原告側の出席者の説明を完全に否定する態度を示し、本件第二回団交においても、原告側の出席者の説明を聞こうとしなかった。本件組合は、本件副部長発言を本件雇止めの違法性を基礎付ける事情として認識していたものであるところ、本件雇止めの違法性について独自の主張に固執し、それと異なる解釈に基づく原告の説明に対して全く聞く耳を持たなかったのであるから、原告側の出席者がこれ以上に本件副部長発言に関する説明を繰り返したとしても、本件組合側の出席者がそれを聞こうとする姿勢を示すはずがない。加えて、本件副部長発言は、B 1 副部長と本件労働者との間の電話における一対一の会話においてされたものであるから、事柄の性質上、原告側が行った上記の説明以上の説明をすることは、不可能である。このように、原告側の出席者の本件副部長発言についての説明は、本件第一、二回団交において尽くされていたのであるから、原告は、正当な理由なく本件労働者へのパワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉に応じなかったものではない。

ウ 以上によれば、原告の本件各団交申入れへの対応が本件労働者へのパワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉を拒むものとして労組法第 7 条第 2 号の規定に違反するものではないから、本件命令は、不適法なものとして、取り消されるべきである。

第 3 争点に対する判断

1 原告は、上記第 2 の 3 (2) のとおり、原告の本件各団交申入れへの対応が本件労働者へのパワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むものではなく、労組法第 7 条第 2 号に掲げる行為に当たるものではない旨を主張しているので、原告の主張するところに則して、検討を行うこととする。

2 原告の同アの主張について

原告は、当該主張において、B 1 副部長による本件労働者へのパワーハラスメントに関する本件各団交申入書の記載では、本件組合の要求の内容等を原告が把握することが不可能であったことから、原告がその団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないとはいふことができない旨を主張している。

しかしながら、同 2 (2) キ及びクの前提事実において認定したとおり、本件第一回団交において、本件労働者は、本件副部長発言がパワーハラスメント

に当たる旨を明示的に指摘しており、それに続けて、他の本件組合側の出席者も、「パワーハラスメント」という言葉を直接明示的には用いていなかったとはいえ、本件副部長発言を非難しているのであって、本件第二回団交においても、本件労働者が本件副部長発言に言及しているところ、証拠によれば、本件第一、二回団交において本件副部長発言以外にB1副部長による本件労働者へのパワーハラスメントとして問題とされた具体的な言動が存在しないことを認めることができる。これらの事情を前提として、本件各団交申入書に記載されたB1副部長による本件労働者へのパワーハラスメントに関する交渉事項を見れば、本件組合が本件各団交申入れの当初から少なくとも本件副部長発言を本件労働者へのパワーハラスメントの一つとして主張し、当該パワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉を求めていること自体は、原告としても、推知をすることができたというべきである。

したがって、原告の上記の主張を採用することはできない。

3 同3(2)イの主張について

- (1) 原告は、当該主張において、仮に、本件各団交申入れにおいて本件副部長発言がパワーハラスメントに当たるとして当該パワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉を本件組合が申し入れていたとしても、原告側の出席者の本件副部長発言についての説明は、本件第一、二回団交において尽くされていたとして、原告が正当な理由なく本件労働者へのパワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉に応じなかったものではない旨を主張している。
- (2) 同2(2)キの前提事実のとおり、本件労働者は、本件第一回団交において、本件副部長発言がパワーハラスメントに当たる旨を指摘しているところ、この指摘は、本件組合側の出席者が本件雇用契約の更新を重ねてきた本件労働者に対する雇い止めが許されない旨を主張した上で、雇い止めに至るまでに原告から本件労働者に対して事前に予告を行ったかどうかを尋ね、それに関する質疑応答の中でされるに至ったものであり、さらに、当該指摘に関する質疑応答の中では、A2委員長が本件副部長発言を退職強要ないし退職の要求と捉えて非難したものの、本件組合側の出席者で本件労働者以外に本件副部長発言が「パワーハラスメント」に当たる旨を指摘した者はおらず、その後は、再び本件組合側の出席者が本件雇用契約の更新を重ねてきた本件労働者に対する雇い止めが許されない旨の主張を繰り返しているのである。また、同クの前提事実のとおり、本件第二回団交においても、雇い止めが許されない旨の主張を本件組合側の出席者が繰り返し、本件労働者の療養中に原告が本件雇止予告通知に及んだことを追及する中で、本件労働者が本件副部長発言についての言及をしたものの、その際に本件労働者を含めた本件組合側の出席者から本件副部長発言が「パワーハラスメント」に当たる旨の指摘はなかったものである。このような本件第一、二回団交において本件副部長発言が取り上げられた際の経過や、本件副部長発言に関する本件労働者を含む本件組合側の出席者の発言

の内容等に照らすと、本件労働者を含む本件組合側の出席者は、本件第一、二回団交において、雇い止めが許されない旨の主張を基礎付ける事情として、雇い止めに至る経緯を問題とする中で、原告から療養中の本件労働者に対して退職強要ないし、退職の要求があったことを非難する趣旨で、本件副部長発言を取り上げていたものと解するのが相当である。

加えて、上記2において説示したとおり、本件各団交申入れにおいて、本件組合が本件副部長発言を本件労働者に対するパワーハラスメントの一つとして主張し、当該パワーハラスメントに対する謝罪の要求を交渉事項の一つとして本件各団交申入れを行っていたということが出来るものの、上記第2の2(2)コの前提事実において認定した事実に加え、証拠によれば、本件各団交申入書のいずれにおいても、交渉事項の冒頭には本件雇止めの撤回が掲げられていて、当該謝罪については本件雇止めに関連する他の複数の交渉事項の一つとして掲げられていたにとどまり(本件各団交申入書のうち最初のものである平成25年4月1日付けの国体交渉継続要求書の本文には、「団体交渉の案件は「雇い止め」解雇であり、C3ユニオン組合員であるA1さんにとって期限が切迫する生活と生命そのものに関わる緊急の問題である」との記載があり、最後のものである平成26年4月11日付け団体交渉再開要求書の本文には、「団体交渉の案件は、A1組合員の雇い止めを撤回し、現職復帰させること、である。以上の要求はA1組合員の生活と生命がかかっており、これ以上の引き伸ばしは人道上も許されない。直ちに団体交渉に応じることを要求する。」と記載されている。)、当該謝罪について掲げられていた交渉事項の内容としても、単に当該パワーハラスメントに対する謝罪を求めるにとどまっていた、本件第一、二回団交における原告側の本件副部長発言についての説明等を踏まえた質問や要求などは全く記載されていなかったことを認めることができる。

以上の事情に鑑みると、本件組合は、本件各団交申入れにおいて、表面上は、本件副部長発言がパワーハラスメントに当たるとして当該パワーハラスメントに対する謝罪の要求を交渉事項に挙げてはいたものの、飽くまでも本件雇止めの撤回を本質的な要求とした上で、本件第一、二回団交におけるのと同様に、本件雇止めに至る経緯の中で本件労働者に対して退職強要があったことを非難する趣旨で本件副部長発言を問題としていたものと解することが相当であって(現に、本件組合は、本件各団交申入書のうち最後の二つの申入書である平成26年3月20日付け及び同年4月11日付け各団体交渉再開要求書においては、本件副部長発言が退職強要に当たる旨を主張している。)、当該謝罪の要求自体が本件団交申入れにおける本件組合の本質的な要求であったと解することはできない。これに対し、本件命令においては、本件雇止めの撤回とは別個の独立した議題として当該謝罪の要求に関する議題が認定され、この議題が本件各団交申入れにおける中心的な問題であった旨の判断がされているものと解されるが、

上記に説示したところによれば、当該謝罪の要求に関する交渉事項についてそのように捉えることは、形式的にすぎるといわざるを得ない。

ところで、本件命令においては、原告が本件第二回団交をもって本件雇止予告通知の撤回に関する団体交渉を打ち切ったことに加え、その後も、本件各団交申入れに対して本件雇止めの撤回の要求に係る団体交渉に応じなかったことについて、いずれも、労組法第7条第2号に規定する団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことには当たらない旨の判断がされている。確かに、上記第2の2(2)キ及びクの前提事実のとおり、本件第一、二回団交において、原告側の出席者は、雇止めの理由について相応の説明を尽くしていたのに対し、本件組合側の出席者は、原告が説明した雇止めの理由に関して具体的な反論等を行うことなく、労働契約法第19条の規定に関する自らの見解に固執して本件雇止予告通知の撤回を要求するのみであったものであり、本件全証拠によっても、本件第二回団交の後に当該撤回に関して更に団体交渉を継続すべき新たな事情が生じたものとも認めることはできない。このことに加え、本件全証拠を精査しても、原告が第5回契約更新の後の本件労働者の勤務状況に照らして本件雇用契約を平成25年4月1日以降に更新しない旨の判断をしたことが合理的な理由を欠くものと断ずるに足りる事情をうかがうことができないことなどに照らすと、当裁判所も、本件命令の当該判断は相当なものであると思料するところである。

このように、本件各団交申入れにおいて本質的な要求として挙げられていた本件雇止めの撤回の要求に係る団体交渉に原告が応じなかったことについて正当な理由がないとはいえないことに加え、上記第2の2(2)キ及びクの前提事実によれば、本件第一、二回団交における原告側の出席者による本件副部長発言の内容や趣旨等に関する説明についても、本件組合側の出席者は、これを無視し、B1副部長が虚偽を述べて原告に対して退職を要求したなどと断定して、そのことを追及する姿勢に終始していたと評することができるし、上記のとおり、本件各団交申入書においても、本件副部長発言についての本件第一、二回団交における原告側の説明等を踏まえた質問や要求などが記載されていなかったこと、さらに、本件副部長発言が本件労働者との一対一の電話におけるやり取りの中でされたものであり、録音等の客観的な証拠に基づいて議論ができるようなものではなかったことをも考慮すれば、原告が本件各団交申入れに対し、B1副部長が本件労働者に対してパワーハラスメントを行った事実はない旨を回答したのみで、本質的な要求とは解されない本件労働者へのパワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉にそれ以上応じなかったことも、やむを得ないものといえることができるから、そのことに正当な理由がないとはいえることができないといえるべきである。

- (3) これに対し、被告は、上記第2の3(1)ウのとおり、本件第一、二回団交において原告が本件副部長発言についての説明を尽くしていたとはいふこ

とができない旨を主張している。しかしながら、使用者が団体交渉において一定の説明をして当該団体交渉を打ち切り、その後の団体交渉に応じなかった場合において、そのことが労組法第7条第2号に規定する団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことに当たるかどうかについては、個別具体的な団体交渉の過程を踏まえて判断すべきであるところ、原告が本件各団交申入れに対して本件労働者へのパワーハラスメントに対する謝罪を議題とする団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないとはいえないことは上記(2)で説示したとおりであって、仮に被告が上記の主張において指摘する個別の事実関係についてなお原告側において説明することが可能であったとしても、そのことが上記の結論を左右するものではない。

- 4 したがって、原告が本件各団交申入れへの対応として本件労働者へのパワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉を拒んだことが労組法第7条第2号の行為に当たるということとはできない。

そうすると、本件命令は、違法なものということになる。

第4 結論

以上によれば、原告の請求は、理由がある。

よって、原告の請求を認容することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

(別紙 省略)