

命 令 書

大阪府中央区

申立人 L
代表者 執行委員長 B

大阪府中央区

被申立人 M
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成22年(不)第13号事件について、当委員会は、平成23年8月10日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する雇止めの撤回及び原職又は原職相当職への復帰
- 2 賃金相当額等の支払
- 3 損失補填金の支払
- 4 パワーハラスメント解決策の明示
- 5 誠実団体交渉応諾
- 6 不利益取扱い及び報復的不利益取扱いの禁止
- 7 謝罪文の掲示及び手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、会社が、①組合員1名に対して根拠のない雇止めを実施したこと、②団体交渉において、組合が求める根拠や資料を一切示さず具体的な説明もしないなど、誠実に対応しなかったこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事

件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 M (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、人材派遣サービス事業、申立外 P (以下「P」という。)からの受託事業である電報サービス等を業とする株式会社であり、正社員及び雇用期間を1年以内(会社業務の必要性により更新可)とする準社員(契約社員、パートタイマー)により構成され、その従業員数は、本件審問終結時約4,000名である。

イ 申立人 L (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、Pグループに雇用される労働者が大半を占める個人加盟方式の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約80名である。

また、会社には別組合として、正社員、有期契約社員及びパートタイマーで組織する企業内労働組合である Q が存在する。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成9年10月1日、D (以下、組合加入前も含めて「D組合員」という。)は、R (以下「R」という。)にパートタイマーとして採用された。

(甲4)

イ 平成10年3月19日、D組合員は組合に加入した。

(甲1)

ウ 平成13年4月2日、会社は、Rから収益事業を継承し、株式会社として設立され、同年7月1日、営業を開始した。同日、D組合員は、パートタイマーとして、会社に採用された。

(甲5)

エ 平成20年3月4日、組合は、当委員会に対し、会社が、組合員に対する組合休暇の付与に関して、組合間差別を行っていることなどが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第12号事件。以下「20-12事件」という。)を行った。

(甲15)

オ 平成20年5月13日、組合及びD組合員は、当委員会に対し、会社が、D組合員に対するパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)を放置していることなどが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第25号事件。以下「20-25事件」といい、20-12事件と併せて以下「20-12・25併合

事件」という。)を行った。

(甲18)

カ 平成20年11月10日、組合は、20-12・25併合事件の審査において、当委員会に対し、パワハラ等の心理的暴力の禁止を求めた実効確保の措置申立て（以下「20.11.10措置申立て」という。）を行った。

(甲24)

キ 平成21年2月10日、組合は、20-12・25併合事件の審査において、当委員会に対し、パワハラ等の心理的暴力の禁止を求めた実効確保の措置申立て（以下「21.2.10措置申立て」という。）を行った。

(甲29)

ク 会社は D 組合員に対し、平成21年3月31日付けで雇止めとする、同年2月25日付け「雇用止め通知書」（以下「21.2.25雇用止め通知書」という。）を送付した。

(甲14)

ケ 平成21年2月27日、組合は、20-12・25併合事件の審査において、当委員会に対し、同年3月31日付けでの D 組合員の雇止めの禁止、パワハラ等の心理的暴力の禁止を求めた実効確保の措置申立て（以下「21.2.27措置申立て」という。）を行った。

(甲30)

コ 平成21年3月31日をもって、会社は、D 組合員を雇止めにした（以下「本件雇止め」という。）。

サ 平成21年3月31日、組合と会社との間で、本件雇止めの撤回等を議題とする団体交渉（以下、団体交渉のことを「団交」といい、この日の団交を「21.3.31団交」という。）が開催された。

(甲42)

シ 平成21年7月8日、組合と会社との間で、本件雇止めの撤回等を議題とする団交（以下「21.7.8団交」という。）が開催された。

(甲44)

ス 平成21年9月4日、当委員会は、20-12・25併合事件について、棄却命令を発した。

セ 平成22年3月10日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

(3) メンタルヘルス対策について

ア 平成18年3月31日、厚生労働省が策定した「労働者の心の健康の保持増進のための指針について」（以下「メンタルヘルス指針」という。）には、別紙1のとおり

り「(4) 職場復帰における支援」が記載されている。

(甲33)

イ 平成21年3月、厚生労働省からの委託により中央労働災害防止協会に設置された「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための方法等に関する検討委員会」において取りまとめられた「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(以下「職場復帰支援の手引き」という。)には、別紙2のとおり、「2 職場復帰支援の流れ」及び「3 職場復帰支援の各ステップ」が記載されている。

(甲34)

第3 争 点

1 D 組合員の雇止めは、組合員であること又は正当な組合活動を行った故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であり、さらに、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったことに対する不利益取扱いといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、平成13年4月2日(事業開始は、同年7月1日)、R から収益事業を承継した株式会社として設立された。D 組合員の雇用は、R 当時の同9年10月1日から通算すると、同21年3月までで、通算11年6か月間となり、会社との雇用契約についても、7年9か月間、9回の雇用更新が行われている。したがって、D 組合員に対する雇用は、雇用が反復更新されて期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になっていたものであって、解雇権濫用法理が類推適用されるべきであり、仮に百歩譲って期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になっていたとは評価できない場合であっても、雇用の継続が期待されていたのであるから、いずれにしても解雇権濫用法理が類推適用されるべき事案であり、雇止めには、解雇と同様に客観的で合理的な理由が必要であると判断できる。

会社がD 組合員を雇止めにした理由は、21.2.25雇用止め通知書によれば、「過日提出された欠勤届及び診断書において、あなたが現在の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断されることから」というものであるが、これは、客観的で合理的な理由ではなく、社会通念上相当でないことは明らかである。

また、会社は、全く根拠のないまま「今後の就労に耐えられない」との判断をしてD 組合員の雇止めを行った。

D 組合員に対する根拠のない雇止めは、組合員であること、また、組合のストライキや抗議活動を嫌悪したことを理由とした不利益取扱いであり、組合に対する支配介入であり、また、報復的不利益取扱いである。

イ なお、会社は、「雇止め通知」から1年以上も経過した平成22年4月16日付け「準備書面(1)」において、D組合員の勤務状況を雇止めの理由に挙げているが、もともと21.2.25雇用止め通知書に記載がなく、団交においても具体的に説明されたことのない事実であるから、そのような理由の追加は認められないし、理由にはならない。

ウ また、会社は、組合のスト通告について、何のための、誰に対する、どのような要求のストライキかといったことについて、一切明らかにされなかったと主張する。

しかしながら、争議行為の通告について、労働関係調整法第37条は、「公益事業に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも十日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を通知しなければならない」と規定しており、本件の争議行為が同条にいう通知を要するものであるかは疑問ではあるが、組合としては、念のために同条に基づいて通知を行っており、組合が当該通知を行ったことは、当然、会社に対しても伝えている。

また、D組合員が組合の指揮の下に行ってきた各争議行為に対し、会社から異議が出されたことは、これまでに開催された団交を含め、一度もなかった。

各争議行為については、争議行為を行う当日の朝、組合の執行委員が、会社関西電報サービス部京都115センタ（以下「京都115センタ」という。）のセンタ長であるE（以下「Eセンタ長」という。）に対し、終日ストであるか時限ストであるか等の争議行為の内容を電話で通告していた。争議行為の要求事項については、団体交渉書、抗議書、不当労働行為救済申立書、実効確保の措置申立書、労働基準法違反申告書において、また、その都度の団交において組合が会社に要求してきた内容であり、労使双方がその内容を認識していたものである。

エ 会社は、21.2.25雇用止め通知書をもって、D組合員に対し、正式に雇止めを通知したが、雇止め理由である「過日提出された欠勤届及び診断書において、あなたが現在の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断されることから」というのは理由になっていない。

欠勤届は、平成20年12月16日から概ね3か月間の欠勤を届けるものであって、同21年4月1日以降も欠勤するとは言っていないし、診断書についても、同20年12月15日から3か月程度の休養を要するというだけであって、同21年4月1日以降の休養の要否については何も言っていない。

また、会社は、D組合員の健康状態を理由に、平成21年4月以降の就労は不可能であるとするが、会社は、そもそもD組合員の健康状態及び就労可能性に

関する情報を有していない。また、会社は、D 組合員の健康状態について、医師への問い合わせ等を全くしておらず、会社は、D 組合員の4月以降の健康状態について何も情報を有していない。これを裏付けるように、会社は、「会社としては、D 組合員が真実就労に耐えられない健康状態にあるのか疑問なしとしなかった」として、D 組合員の健康状態に関する情報を有していなかったことを正直に認めている。

D 組合員の健康状態に関する情報を有していない会社が、健康状態を理由に4月以降の就労を不可能と決めつけたというのであるから、本件雇止めには合理的な理由はない。

さらに、会社には、メンタルヘルズ指針及び職場復帰支援の手引きで規定する職場復帰支援プログラムに相当するものが存在し、職場復帰プログラムを作成する体制もあった。

しかし、会社は、D 組合員に関する職場復帰に不可欠な医学的情報の収集・問い合わせを全く行わず、産業医を通じて主治医に対する職場復帰支援に関する情報提供依頼をせず、会社の産業医の意見さえ求めなかった。

しかも会社は、診断書を提出したD 組合員が、職場復帰支援という段階的ステップの最初の段階にあることを認識しながら、D 組合員に対して職場復帰支援を一切行わずに雇止めを決定した。

このような雇止めは、D 組合員の健康状態如何にかかわらず職場へ復帰を認めないものであり、D 組合員の排除しか考えていないことは明白であって、このような雇止めには相当性は認められない。

オ 会社にとって、D 組合員の健康状態がよくなるようになるまいが、D 組合員に対する雇止めの決定は既定のものであった。会社は、D 組合員の健康状態如何にかかわらず、もともと契約更新する意思を全く有していなかったのである。

そうすると、D 組合員を雇止めにした真の理由は、21.2.25雇用止め通知書に記載された「現在の健康状態では今後の就労に耐えられない」ということではあり得ない。真の理由は、組合及びD 組合員の組合活動を嫌悪したことであり、また、会社に抗議を行う組合の存在を会社からなくして、組合を弱体化させることにあった。

カ D 組合員及び組合は、労働組合として会社に対して激しい組合活動、抗議行動、争議行為を繰り返しており、会社はこれを著しく嫌悪してきた。会社が嫌悪した組合活動は、枚挙に暇がないが、主なものを挙げると、次のとおりである。

(ア) 平成19年後半における会社に対する組合の要求・抗議、組合活動及び争議行為の主なものとしては、①生理休暇についての抗議、②パソコン個人所有確認

調査票提出指示に対する抗議活動、③出勤率の掲示に対する抗議活動、④団体交渉での組合要求、が挙げられる。

(イ) 平成20年の組合活動としては、①争議行為予告通知、②勤務実績報告書不交付による不利益取扱いとこれに対する抗議、③不当労働行為救済申立て（20-12事件）、④賃金明細書不交付の不利益取扱いとこれに対する抗議、⑤年休届出方法変更及び賃金明細書の受領印強要に対する抗議、⑥春の叙勲周知文書不交付の不利益取扱いとこれに対する抗議活動、⑦不当労働行為救済申立て（20-25事件）、⑧労働基準法違反の申告、⑨本社への抗議・申入れ行動、⑩賃金の銀行振込問題、⑪賃金硬貨のゼロテープ貼付事件及びこれに対する抗議、⑫段ボール箱事件及びこれに対する抗議、⑬実効確保の措置申立て（20. 11. 10措置申立て）、などが挙げられる。

(ウ) さらに、会社が嫌悪した組合活動としては、センタ長の D 組合員に対する自宅面会強要に対する抗議等が挙げられる。

平成20年12月15日、D 組合員は、「うつ状態」との診断を受け、同21年1月21日の団交において、組合は、D 組合員の「うつ状態」の状況を説明し、職場での「いじめ」が原因であり、会社が直接 D 組合員と接触することが、D 組合員の病状を悪化させ重篤化させることがある旨を会社側に伝えた。これに対し、会社側は、D 組合員と直接接しないことを約束したにも関わらず、同月28日、E センタ長が、組合や D 組合員に事前に連絡もせず、D 組合員宅を訪問し、メモを投げ入れた。この E センタ長の突然の訪問により、D 組合員の精神状況は、極度の不安と恐怖感に苛まれ、悪化した。また、組合は、D 組合員に対し、会社が直接接してくることはないことを説明していたが、E センタ長の訪問により、組合の説明は嘘となってしまう、D 組合員の組合に対する信頼は根底から破壊された。

これに対し、組合は、同年1月30日付け「抗議及び通告書」と題する文書（以下「21. 1. 30通告書」という。）をもって、会社に抗議し、E センタ長の行為についての会社の考えを明らかにすること等について、文書での回答を求めた。会社は、同年2月6日付け回答書を送付してきたが、その回答内容は、不誠実なものであった。

さらに、同年2月10日、組合は、当委員会に対し、組合及び D 組合員の同意を得ないで D 組合員宅を訪問し、D 組合員の精神状態を不安定にすることで、証人尋問を平常心で臨めないような行為、妨害をしてはならないこと等を求める実効確保の措置申立て（21. 2. 10措置申立て）を行った。

(エ) D 組合員は、上述したとおり、組合活動の重要な端緒である職場情報の組

合への通知のほか、うつ状態を発症するまでは団交には必ず出席し、本社への抗議活動などの組合活動に積極的に参加してきた。D 組合員のそれらの活動が会社に嫌悪されたことは明らかであった。

キ さらに、会社は、上記以外にも、D 組合員に対し、日常的ないじめ・嫌がらせを行っていた。D 組合員が受けたいじめ・嫌がらせとしては、①椅子をなくす嫌がらせ、②全員出勤日からの排除、③笑いものにされたこと、④スキルアップ研修からの排除、⑤漢字説明プリント等が配布されなかったこと、が挙げられる。

①は、D 組合員が座るべき椅子がない、という嫌がらせを受けたことである。

D 組合員は、京都下労働基準監督署の事情聴取において、D 組合員が座るべき丸イスが2日に1回くらいは席の近くになく、D 組合員は自分のイスをさがすのにフロアを歩き回らねばならない事もあった旨供述している。

②は、D 組合員は、繁忙期の全員出勤日に、勤務予定者から排除されるという嫌がらせを受けたことである。D 組合員は、京都下労働基準監督署の事情聴取において、毎年、叙勲時期の繁忙期に全員出勤という日があり、D 組合員も出勤したが、当日の勤務予定者のところにD 組合員の名札が貼っておらず、自分の席に行くと座るイスもなかった旨供述している。

③は、平成20年4月25日、D 組合員が時間外勤務をしていた、午後6時27分頃、マネージャー・チーフの誰かが大きな声で「F さんて、だれー」と発言し、マネージャー・チーフが笑っていたことである。D 組合員に用事や電話があったわけでもなく、単に笑い者にするための発言であった。

④は、スキルアップ研修が平成20年8月2日から同月13日の期間で行われる旨の張り紙があったが、組合やD 組合員には、スキルアップ研修の説明はなく、D 組合員は、スキルアップ研修から排除されたことである。

⑤は、漢字説明プリントと人権標語募集の資料が配布されたが、D 組合員には配付されていなかったことである。なお、漢字説明プリントと人権標語募集について、組合にもD 組合員にも説明はなかった。

以上のように、D 組合員は、組合員であるが故に、また組合活動をしてきたが故に、職場で日常的にいじめ・嫌がらせを受け、排除されるという不利益扱いを受けていた。

ク 会社が組合の抗議活動やストライキを嫌悪していたことは、本件団交に会社側の交渉担当者として出席していたE センタ長の陳述書や「実効確保の措置申立てに対する意見書(2)」において顕著である。

会社は、雇止めの意思決定をした数日前である、平成21年2月9日付けの陳述

書において、E センタ長は、「D 組合員は M 発足当時からのパート社員ですが、何か事があれば、些細な事でもすぐに組合に訴え、それに応じて組合からの抗議の電話がきて一悶着あるという事がしばしばでした。従って、京都115センタのマネージャー等監督者は、通常であれば何でもない些細なことが、いやがらせやいじめとして、その都度厳しく追及されることから、それこそハレ物にさわるような対応をしいられておりました。むしろ、マネージャー等監督者には精神的に大きな負担となっており、」と自らの認識を述べ、D 組合員及び組合の組合活動に対する露骨な嫌悪感を示している。

また、会社は、同年2月27日付け「実効確保の措置申立てに対する意見書(2)」において、「D 組合員は組合に在籍しているものの、職場で組合活動を行うことはなく、むしろ D 組合員に対する管理職の日常の些細な言動を捉えて、組合幹部がやれ差別だ、やれいじめだと称して抗議活動を繰り返しているに過ぎないというのが実情である。」として、D 組合員の組合活動・抗議活動やストライキに対する露骨な嫌悪を表している。

ケ 以上のとおり、本件雇止めは客観的には合理的な理由がなく、社会的相当性もなく、組合及び D 組合員による激しい組合活動、抗議活動または不当労働行為救済申立て、実効確保の措置申立てが繰り返し行われ、これに対する会社の露骨な嫌悪も繰り返し示されてきたことに照らせば、本件雇止めが、組合嫌悪ないし組合弱体化を意図した不当労働行為意思に基づく不利益取扱いないし支配介入の不当労働行為であることは明らかであり、労働組合法第7条第1号、3号及び4号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア D 組合員の雇止めは、本人の健康状態及び従前からの劣悪な勤務状況に照らし、雇用継続を更新することはできないと判断したためであり、組合員であることは全く関係がない。したがって、組合が主張するような不利益取扱いでは決してない。

イ D 組合員の平成20年4月以降の勤務状況は、極めて劣悪である。とりわけ、同年5月以降の勤務実績は、同月から同年11月までは、終日勤務したのは出勤要請日の半分程度であり、残りの大半はストライキを理由に欠勤していた。その上、同年12月においては、出勤要請日19日のうち、終日勤務したのは12月8日のわずか1日だけであって、その前後10日間はストライキ、12月16日以降は病気を理由に欠勤するという状況であった。さらに、同21年1月から雇用期間の満了する同年3月末までは、全て病気を理由に欠勤したものであり、ほとんど異常というほかない勤務状況であった。

ウ また、欠勤日数の多さもさることながら、欠勤に至る状況や欠勤する際の会社への連絡方法及びその内容も、甚だ問題であった。

病気欠勤に入る平成20年12月16日以前については、D 組合員は、ストライキを理由として欠勤を頻繁にしていたが、そのスト通告というのも、当日朝、本人からではなく、全て社外の組合幹部からなされていた。また、その通告の中身も、「D 組合員は本日はストで欠勤します」という連絡のみで、何のための、誰に対する、どのような要求のストライキかといったことについては、一切明かされたことはない。

また、同年12月16日以降の病気を理由とした欠勤についていえば、D 組合員は、その直前に同年11月26日から連続で8日間ストライキをし、1日勤務したかと思うと、再び連続で5日間ストライキをし、挙句の果てに突如として病気を理由に欠勤に入ったのである。これでは、それまでの欠勤が本当にストライキを理由とした欠勤だったのか、病気やその他の事象が理由の欠勤だったのではないかと疑わざるを得ない。しかも、その欠勤の連絡も、自ら会社職制にするのではなく、組合幹部から連絡してきたものであった。組合に連絡できるのであれば、会社職制に連絡できないはずはない。病気という自分自身に起因する事由による欠勤についてまで組合を通じてしか連絡してこないなど、常識が欠落した行動というほかない。

さらに、同21年1月28日にD 組合員の自宅を訪問したが、応答がなく面談できなかった。ところが、訪問直後に、組合から、猛烈な抗議とともに、以後は、本人とは接触するなという強い要求がきた。上司が自分の部下の従業員に接触するというのは当然のことであって、これを拒否するという組合の態度も、もはや異常というほかない。

エ また、D 組合員の健康状態は、到底就労に耐えられるものではなかった。

D 組合員はうつ状態と診断され、平成20年12月16日以降、病気を理由として欠勤し、同21年3月31日まで一度も就労しない状況であった。また、20-12・25併合事件の初審段階において、D 組合員の証人尋問が採用され、同21年3月17日に行われる予定であったところ、組合から、証人尋問の手続きに耐えられない状況にあるとしてその取消が上申され、結局、証人尋問ができないことまであった。

以上の事実だけをみても、会社が、長期間病気を理由とした欠勤を続けていたD 組合員について、もはや就労に耐えられないと判断したのは、極めて合理的、客観的である。しかも、D 組合員本人からは一切連絡がなく、全て組合を通じた話であり、診断書もなかなか提出されないという状況であった上、本人と接触しようとするとも猛烈な抗議があつて、事実上接触できない状況であった。したが

って、会社としては、D 組合員が真実就労に耐えられない健康状態にあるか疑問なしとはしなかったが、組合の主張に従って、就労に耐えられない健康状態であると判断したものであり、それを当の組合にとやかく言われる筋合いはない。

組合は、「欠勤（遅刻・早退）願」が「2008年12月16日から、概ね3ヶ月間」となっていること、診断書が（平成20年12月15日からとして）「3ヶ月程の休養を要します」となっていることからすれば、平成21年4月1日以降も就労不能かどうかは不明なはずであると主張するが、屁理屈も甚だしいのであって、就労可能というのであればそれなりの診断書を提出すれば足りるのである。

また、組合は、会社がD 組合員の健康状態について主治医からの意見を聴取していないことを問題にするが、組合は、D 組合員との接触すら拒んでいたものであり、もし会社が、主治医と接触しようとするれば、当然猛烈に反対していたはずであり、筋違いもいいところである。

さらに、組合は、職場復帰支援の手引きなどを持ち出して、会社がその手順（第2ステップの「主治医による職場復帰可能の判断」）を踏んでいないと主張する。しかしながら、上記手引きの第2ステップは、「労働者からの職場復帰の意思表示及び職場復帰可能の診断書の提出」により始まるのであって、診断書の提出はおろかD 組合員自らの直接の職場復帰の意思表示すらない段階において、会社に何らかの行動が求められるわけではない。

オ 組合は、20-12・25併合事件の初審命令により「理由がない」として棄却された事項について縷々主張し、これらの事項を、不当労働行為を推認させる間接事実であるとするが、現に20-12・25併合事件の初審命令において不当労働行為ではないと明確に否定されているのであり、もはや決着済みのことといっても過言ではない。

カ 以上のおり、健康状態が芳しくなく、勤務状態が異常ともいえるほど劣悪なパートタイム従業員について、契約を更新し雇用し続けるいわれはない。D 組合員の雇止めは、組合員であることなどは、まったく関係なく、組合が主張するような不利益取扱いなどでも決してなく、何ら違法・不当と評価されるものではない。

2 平成21年3月31日及び同年7月8日の団体交渉における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、平成21年3月26日、会社に対し、① D 組合員への「解雇（雇止め）」を撤回し、雇用契約を更新した上で、本人の職場復帰に向けて、組合と真摯に協議すること、② D 組合員への「パワハラ、嫌がらせ」行為を止め、謝罪するこ

と、③2009年3月11日、大阪府労働委員会の「口頭要望」に対する会社の考え方を明らかにすること、という要求事項を掲げて、団交を申し入れた。

同月31日、組合と会社との間で、団交が開かれたが、会社は、交渉のテーブルにつくものの、誠実に交渉を行うことをしなかった。

また、組合は、同年6月1日、会社に対し、① D 組合員への「解雇（雇止め）」を撤回し、職場復帰を認めること、②会社の「職場復帰支援プログラム」及び「職場復帰支援のための体制整備等」について考え方を明らかにすること、という要求事項を掲げて、団交を申し入れた。

同年7月8日、組合と会社との間で団交が開かれたが、この日の団交においても、会社は、交渉のテーブルにつくものの、誠実に交渉を行うことをしなかった。

イ D 組合員の契約更新状況から、解雇権濫用法理が適用される事案であり、雇止めの正当性を主張する会社は、少なくとも、雇止めについての客観的に合理的な理由と、社会的相当性を基礎づける根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどして、誠意をもって交渉を行う義務がある。

また、平成18年4月1日施行の改正労働安全衛生法は、メンタルヘルス対策の実施を事業者の義務としており、D 組合員に対するパワハラ・嫌がらせをやめさせることは、職場環境整備に関する使用者の義務であり、団交との関係では義務的団交事項である。

さらに、心の健康問題で休業している労働者に対する職場復帰の支援は、労働安全衛生法に根拠を有する会社の義務であり、D 組合員に対して、会社において適切な職場復帰支援が行われるべきである。それらの職場復帰の支援、プラン等の内容は、いずれも、D 組合員の労働条件に関する事項であり、組合と話し合われるべき義務的団交事項である。

ウ 21.3.31団交における要求事項①の D 組合員への「解雇（雇止め）」の撤回について、組合は、会社に対し、21.2.25雇用止め通知書に記載されている雇止め理由について、組合は、誰がどのような根拠で判断したのか質したが、具体的な回答はなかった。「現在の健康状態」と「今後の健康状態」がイコールでないことは自明であり、提出した診断書にも、今後の就労に耐えられないというような医師の判断はどこにも示されていない。組合は、産業医の見解が示されておらず、主治医の意見も述べられていないのに、「欠勤届及び診断書」の情報から、いったいどうして「今後の就労に耐えられない」ことになるのか説明を求めたのである。しかしながら、会社は、根拠や資料を示すことなく、「雇止めの結論は変わらない」という一点張りの回答をし、どうして今後の就労に耐えられないことになるのか、という組合の問いに対する誠実な説明は一切なされなかった。

エ 21.3.31団交における、要求事項②の D 組合員へのパワハラ・嫌がらせについても、メンタルヘルズ指針にあるような、職場環境等の評価と問題点の把握、職場環境等の改善、といった具体的対応の説明は一切なく、いじめはない、と結論を述べるだけであった。

オ 21.7.8団交における、要求事項①の D 組合員への「解雇（雇止め）」の撤回について、会社は、「判断を撤回することはない」、「D 組合員が回復しようとしても雇用することはない」との一点張りであった。会社に対して雇止め理由について質しても、結論を述べるのみで理由は述べず、組合からの「どうして今後の就労に耐えられないことになるのか」という問いに対する説明は一切なかった。

カ 21.7.8団交における、要求事項②の職場復帰支援プログラム等について、会社は、合同労組には説明しないことを繰り返し明言しており、これは会社の組合嫌悪、組合差別意思を露呈する発言である。

キ 以上のとおり、平成21年3月31日及び同年7月8日の団交における会社の対応は、誠実交渉義務に違反する不誠実団交であることは明らかであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、21.3.31団交においても、21.7.8団交においても、組合からの要求事項に対し、団交の場でしっかりと説明して組合側の理解を求めている。

イ 21.3.31団交における要求事項①の D 組合員の職場復帰の要求に対して、会社は、D 組合員を雇止めた理由について、診断書等の記載のみではなく、D 組合員が3か月以上欠勤していること、本人と接触すらできない状況であることから、1年の有期雇用契約を更新しないことを決めたとしっかりと説明するとともに、組合からの疑問や質問に対して十分対応した。

しかしながら、雇止め理由が合理的、客観的であることは明らかであるにもかかわらず、組合は、欠勤届と診断書により就労に耐えられないと判断することには合理性がない、それでは理由にならない、との一点張りで、全く聞く耳を持たなかった。

ウ 21.3.31団交における要求事項②の D 組合員へのパワハラ・嫌がらせについては、そのような事実自体がない以上、「そのような事実はない。」と回答するのは当然であり、それ以外対応のしようがない。組合の要求自体が勘違いというほかなく、およそ形式的団交・不誠実団交と言われる筋合いはない。なお、この点については、20-12-25併合事件で、既に一定の判断が下されており、組合の要求は現に中央労働委員会に係属中の20-12-25併合事件の蒸し返しにすぎない。

エ 21.3.31団交における要求事項③の大阪府労働委員会の「口頭要望」に対する会

社の考え方については、本来、団体交渉事項ではないし、現実には組合は交渉の場で話題にすらしなかった。

オ 21.7.8団交における、要求事項①の D 組合員の職場復帰問題については、前回同様に D 組合員を雇止めした理由を丁寧に説明するなどして誠実に団交を行っており、形式的団交・不誠実団交と言われる筋合いなど全くない。

カ 21.7.8団交における、要求事項②の職場復帰支援プログラム等については、そもそも雇止めが撤回されたり、無効と判断されたりした段階ではじめて問題になる事項である。職場復帰が不可能な D 組合員に職場復帰支援プログラム等を議論すること自体全くナンセンスであり、そもそも団交事項とはなり得ないものである。

キ 以上のとおり、もともと組合の要求事項そのものが身勝手・理不尽な要求であって、およそ団交事項に値するか否かも問題のあるところ、それでも会社は、十分な説明を尽くしているのである。にもかかわらず、組合は、自らの主張に固執し続け、D 組合員の職場が不可能であることを熟知しながら、平然と職場復帰の要求を掲げ、あまつさえ形式的団交・不誠実団交として本件申立てに及んだのである。したがって、形式的団交・不誠実団交などということは決してなく、何ら違法・不当と評価されるものではない。

3 救済方法について

(1) 申立人の主張

労働組合にとって、団体交渉権は最も重要な存立基盤であるが、この基本的権利を否定された上、所属組合員に対する不利益取扱いや組合に対する支配介入を受けたことによって、組合及び D 組合員は計り知れない損失を被った。よって、組合は、会社に対し、被った損失に対する補填を請求する。

この点について、会社は、組合は私法上の損害賠償を求めており、不適法である旨主張するが、組合は、「私法上の損害賠償」を請求しているものではない。

労働委員会の救済命令は、団結権、団体交渉権及び団体行動権の侵害から速やかに救済するという考え方から、労働委員会が原状回復に必要な命令を出すことにより、労働組合法が目的とする対等な労使関係の回復を実現するものである。原状回復の意味が、不当労働行為が行われなかった状態に戻すことにあるのであれば、その救済範囲は、本来幅の広いものであり、会社の不当労働行為によって余儀なくされた組合の金銭的出費に対する補償も当然含まれるべきである。

組合が主張するのは、「不当労働行為から生じた損失（広い意味で）を補填してこれをなかりし状態に事実上帰すこと」であり、「あたかも賃金遡及払いを命じうるとする同じ意味でのその補填は不可能ではない。」

本件において、会社の不当な「解雇」によって、徴収できなくなった D 組合員の組合費、任意継続の健康保険料、病気の治療費、年金、指名ストの賃金補償等を救済措置として求めることは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を命令によって直接是正することにほかならない。

したがって、労働委員会がその裁量により、相当の金銭的給付を命じることが可能であり、妥当であることから、組合及び D 組合員が被った損失に対し、金300万円を支払えとの救済を求めるものである。

(2) 被申立人の主張

組合は、300万円の金銭の支払を求めているが、その請求は、不当労働行為により組合らの権利が侵害されたことに対する損害賠償請求である。しかしながら、不当労働行為に対する救済は、あくまで行政処分として原状回復を命じることが基本であって、私法上の損害賠償を求めることは許されない。よって、組合の請求は、不適法である。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1 (D 組合員の雇止めは、組合員であること又は正当な組合活動を行った故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であり、さらに、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったことに対する不利益取扱いといえるか。)

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社と D 組合員の雇用関係等について

(ア) 平成13年7月1日、D 組合員は、パートタイマーとして会社に採用された。

会社と D 組合員との間の雇用契約は、同日から同21年3月31日までの間で、9回更新されていた。

(甲5、甲6、甲7、甲8、甲9、甲10、甲11、甲12、甲13)

(イ) 平成20年4月から同年11月における D 組合員の勤務実績は、以下のとおりである。

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 出勤要請 | 21日 | 20日 | 21日 | 22日 |
| 1日勤務 | 14日 | 8日 | 11日 | 11日 |
| 欠勤 | 2日 | 1日 | 0日 | 0日 |
| 時間欠勤 | 0日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 年休 | 2日 | 0日 | 2日 | 1日 |
| 特別休暇 | 1日 | 1日 | 2日 | 4日 |
| 終日スト | 1日 | 9日 | 5日 | 5日 |
| 時限スト取得日数 | 1日 (4時間) | 1日 (1時間) | 1日 (4時間) | 1日 (4時間) |

| | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 |
|----------|-------------|-------------|-------------|-----|
| 出勤要請 | 18日 | 20日 | 22日 | 18日 |
| 1日勤務 | 8日 | 8日 | 11日 | 7日 |
| 欠勤 | 1日 | 0日 | 1日 | 0日 |
| 時間欠勤 | 0日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 年休 | 2日 | 2日 | 0日 | 0日 |
| 特別休暇 | 2日 | 2日 | 1日 | 2日 |
| 終日スト | 4日 | 7日 | 8日 | 9日 |
| 時限スト取得日数 | 1日 (4時間) | 1日 (4時間) | 1日 (4時間) | 0日 |

(甲67、乙3)

(ウ) 平成20年12月以降における D 組合員の勤務実績について、同月1日から同月5日まではストライキにより出勤しておらず、同月6日及び7日は休日に勤務割され、同月8日は勤務し、同月9日から同月12日まではストライキにより出勤しておらず、同月13日及び14日は休日に勤務割され、同月15日はストライキにより出勤しておらず、同月16日から同21年3月31日まで、D 組合員は病気を理由に欠勤した。

(乙3、証人 E)

(エ) D 組合員がストライキを理由に欠勤する場合、組合の窓口が、会社に対し、ストライキの通告を行っていた。会社へのストライキの通告は、当日の朝に行われるか、連続してストライキを行う場合は、その最初の日の朝に行われていた。

(当事者 B 、証人 E)

(オ) 会社の平成20年10月21日付けの準社員（パートタイマー）就業規則は、次のとおり定められている。

「第1条から第22条

(略)

(雇用契約)

第23条 パートタイマーの雇用期間は1年以内とし、個人別雇用契約で定める。

2 雇用は会社業務の必要性により更新することができる。

なお、雇用を更新する場合は、前項に定める雇用期間の範囲内とする。

3 第2項の雇用更新にあたっては、業務上の必要性のほか、業績への貢献度、勤務成績、健康状態等を総合的に勘案する。

第24条から第29条

(略)

(退職)

第30条 パートタイマーが、次の各号の1に該当する場合は退職とする。

(1) 死亡した時。

(2) 雇用期間が満了した時。

(3) 退職を申し出て承認された時。

(4) 私傷病又は事故による欠勤(出勤対象日数)が30日に及んだ時

2 パートタイマーが、前項第3号により退職を希望する場合は、14日前までに、所定の書式により会社に申し出なければならない。

(以下略)

」

(乙2)

(カ) メンタルヘルス指針には、職場内で、労働者が精神疾患になった場合、事業主の責任において職場復帰に向けた支援体制をとる旨の記載があり、会社には、メンタルヘルス指針に相当する指針がある。また、会社には、職場復帰支援プログラムを作成する体制が存在する。

(証人 E)

(キ) 会社の産業医は、D 組合員の主治医に対し、職場復帰支援に関する情報提供依頼を行っていない。また、会社は、D 組合員の職場復帰に関して産業医の意見を求めている。

(証人 E)

イ 本件雇止めに至る経過について

(ア) 平成20年12月15日、D 組合員が S を受診し、「うつ状態」との診断を受けた。同月16日、組合執行委員長の B (以下「B 執行委員長」という。)は、E センタ長に電話をかけ、D 組合員は職場でのパワハラによりうつ状態になった旨、年末まで欠勤する旨、D 組合員との直接接しはしないようにしてほしい旨述べ、E センタ長は、概ね了解する旨述べた。

(甲25、当事者 B 、証人 E)

(イ) 平成20年12月25日、組合の窓口担当者が、E センタ長に対し、D 組合員は同21年1月も欠勤する旨、電話で連絡した。

(甲84、証人 E)

(ウ) 平成21年1月7日、組合は、会社に対し、D 組合員の欠勤についての団交の開催を求め、同月21日、組合と会社との間で団交(以下「21.1.21団交」という。)が開催された。21.1.21団交において、組合は、会社に対し、平成21年1月8日付けのD 組合員の診断書(以下「21.1.8診断書」という。)を提出するとともに、組合は、D 組合員はうつ状態である旨、D 組合員は会社の名前

を聞くと精神状態が悪化するので、今後、組合を通じて話をしてほしい旨述べ、
会社は、組合に対し、D組合員の欠勤届も提出してほしい旨述べた。

(当事者 B、証人 E)

(エ) 21.1.8診断書には、D組合員の住所、氏名、生年月日、S
の住所、医師名、電話番号が記載され、「G」と記載された押印があるととも
に、次のとおり記載されていた。

「病名 うつ状態

上記により平成20年12月15日より通院中であるが、尚、3ヶ月程の休養を要
します。

上記の通り診断します

平成21年1月8日

」

(甲25)

(オ) 組合は、平成21年1月23日付け「欠勤(遅刻・早退)願」と題する文書(以
下「21.1.23欠勤届」という。)を会社に提出した。21.1.23欠勤届には、D組
合員の署名及び押印があるとともに、欠勤の期間については、同20年12月16日
から概ね3か月間である旨、欠勤の事由として、「長期にわたる職場でのパワー
ハラスメント(いじめ・嫌がらせ)により「うつ状態」になり、出勤できなくな
った為」と記載されていた。

(甲84、当事者 B、証人 E)

(カ) 平成21年1月28日、Eセンタ長は、D組合員の自宅を訪問したが、D
組合員とは会えなかった。Eセンタ長は、D組合員の自宅のドアにあった
投函口にメモ(以下「21.1.28メモ」という。)を投入した。21.1.28メモには、
「D様 お体の具合はいかがでしょう か 委員長の^(ママ)Bさんからは対応は全
て組合を通じてとお願いされていましたが、長期のお休みになることも聞いて
いますので、会社の上司としてお見舞いに伺わせていただきました。 M
京都115センタ E」との記載があった。

(甲26、証人 E)

(キ) 組合は、21.1.30通告書により、会社に対し、抗議及び通告を行った。21.1.30
通告書には、Eセンタ長が、組合との団交での確認を無視し、連絡もせず、
同月28日にD組合員の自宅を訪問し21.1.28メモを玄関に投げ入れた旨、この
ことは、D組合員を精神的に圧迫するものであり、いじめ、嫌がらせ行為で
あり、D組合員の健康に対する配慮を欠いたものであり、心理的な暴力的行
為であり、安全配慮義務違反で許されない行為である旨、Eセンタ長の訪問
は、D組合員の「うつ症状」を悪化させ、組合とD組合員の信頼関係を破

壊した支配介入行為である旨、 E センタ長の訪問後、組合は D 組合員に面会し謝罪したが受け入れられなかった旨、組合は、 E センタ長の行為を組合の総力を上げて糾弾するとともに、あらゆる手段をもって抗議行動を展開する旨、団交での確認を反故にし、組合否認、無視を繰り返す会社の現在の団交メンバーを認めることはできない旨、代表取締役としての責任において、新しい団交メンバーを選出するよう要求する旨、記載されていたとともに、①会社における人権の考え方、②会社のパワハラ対策、③ E センタ長の行為についての会社の考え、を同年2月6日までに文書で回答することを要求する旨記載されていた。

(甲27、証人 E)

(ク) 会社は、21. 1. 30通告書に対し、平成21年2月6日付け「回答書」と題する文書により、①会社は人権問題を重要課題として位置づけ人権啓発の推進に努めている旨、②会社はパワハラ等の人権問題の幅広い人権啓発研修等について積極的に取り組んでいる旨、③ E センタ長の行為について、 D 組合員から直接欠勤の意思が確認されていないことから、上司が自ら出向いて実情を把握するのは当然なことであり何ら問題ないと考えている旨回答した。

(甲28)

(ケ) 会社は、20-12・25併合事件の審査において、当委員会に対し、平成21年2月9日付け E センタ長の陳述書（以下「21. 2. 9陳述書」という。）を提出した。21. 2. 9陳述書には、「8. D 組合員をめぐる職場のトラブル」として、「 D 組合員は M 発足時からのパート社員ですが、何か事があれば、些細な事でもすぐに組合に訴え、それに応じて組合から抗議の電話がきて一悶着あるという事がしばしばでした。従って、京都115センタのマネージャー等監督者は、通常であれば何でもない些細なことが、いやがらせやいじめとして、その都度厳しく追及されることから、それこそハレ物にさわるような対応を強いられておりました。むしろ、マネージャー等監督者には精神的に大きな負担となっており、申立人組合が主張するところの職場のいじめやパワーハラスメントが存在するはずがありません。」との記載があった。

(乙7)

(コ) 平成21年2月10日、組合は、20-12・25併合事件の審査において、当委員会に対し、21. 2. 10措置申立てを行った。21. 2. 10措置申立てには、求める実効確保の内容として、会社が、 D 組合員に対し、パワハラ、いじめ、威嚇、嫌がらせなど様々なかたちの心理的暴力を行ってはならない旨、組合及び D 組合員の同意を得ないで D 組合員宅を訪問し、 D 組合員の精神状態を不安定にす

ることで証人尋問を平常心で臨めないような行為及び妨害をしてはならない旨の記載があった。

これに対し、会社は、平成21年2月27日付け「実効確保の措置申立てに対する意見書（2）」と題する文書（以下「21.2.27意見書」という。）を提出した。21.2.27意見書には、次のとおり記載されていた。

「(略)

そもそも、D組合員は職場で組合活動を行うことはなく、むしろ日常の管理職の些細な言動を捉えて組合幹部が差別やいじめであると称して抗議活動を繰り返しているというのが実情である。今回の病気による欠勤についても、D組合員は12月に入って以降2週間余りのストの後、突如として病気による欠勤に入るという不可解な行動をとったのであり、しかも欠勤の連絡も自ら会社職制に連絡することはせず、また必要とする診断書も提出してこなかった。全ては組合経由で事を済ませてきているのである。本来、欠勤の届けは一身専属的なことであり、自らなすべきは当然であるし、組合とコンタクトがとれるのであれば、会社職制に連絡のとれないはずはない。そこで上司が自宅を訪問し、本人の意思及びその状況を確認しようとするのは当然のことである。組合は会社がD組合員と接触することを極力排除しようとしているが、これはもはや組合活動の域を越えており、かかる組合の身勝手な行動が許されるはずはない。組合の意図するところはD組合員の審問を先送りにしようとするものとしか考えられない。

(略)

」

(甲29、乙5)

(サ) 平成21年2月中旬、会社は、D組合員の雇止めを決定した。

(証人 E)

(シ) 平成21年2月25日、会社は、D組合員に対し、21.2.25雇用止め通知書を送付した。21.2.25雇用止め通知書には、「雇用止め日」として「平成21年3月31日（現行雇用契約期間満了日）」、「雇用止め理由」として「過日提出された欠勤届及び診断書において、あなたが現在の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断されることから。」と記載されていた。

(甲14、証人 E)

(ス) 平成21年2月27日、組合は、20-12・25併合事件の審査において、当委員会に対し、21.2.27措置申立てを行った。21.2.27措置申立てには、求める実効確保の内容として、会社が、D組合員を同年3月31日付けで雇止めをしてはならない旨、D組合員に対し、パワハラ、いじめ、威嚇、嫌がらせなど様々なか

たちで、D 組合員の精神状態を不安定にすることで証人尋問等を平常心で臨めないような行為及び妨害をしてはならない旨の記載があった。

これに対し、会社は、平成21年3月9日付け「実効確保の措置申立てに対する意見書(3)」と題する文書(以下「21.3.9意見書」という。)を提出した。21.3.9意見書には、次のとおり記載されていた。

「(略)

前回意見書(2)(平成21年2月27日付)でも述べた通り、D 組合員は組合には在籍しているものの、職場で組合活動を行うことはなく、むしろ D 組合員に対する管理職の日常の些細な言動を捉えて、組合幹部がやれ差別だ、やれいじめだと称して抗議活動を繰り返しているに過ぎないというのが実情である。

D 組合員の勤務状況は必ずしも芳しいものではなく、出勤をしばしばストと称して欠務し出勤率は8割に充たないものであった。平成20年11月以降の勤務状況は別紙の通りであるが、例えば11月であれば出勤日は僅か7日であり、2日間の特別休暇と9日間のストであるし、12月についていえば、出勤は12月8日の1日だけであって、その前後10日間はストであって、12月16日以降は病欠となっている。前述の通り D 組合員は社内では一切組合活動をやっていないのであってストと称してどこでどのようなことをしていたのか知る由もないが、この勤務状況の悪さは歴然たるものがある。

今回の病気による欠勤についても、自ら会社職制に連絡することはせず、また必要とする診断書も提出してこなかった。全ては組合経由で事を済ませてきているのである。本来、欠勤の届けは一身専属的なことであり、自らなすべきは当然であるし、組合とコンタクトがとれるのであれば、会社職制に連絡のとれないはずはない。組合は会社が D 組合員と接触することを極力排除しようとしているが、これはもはや組合活動の域を越えている。いずれにしても、勤務状況の不良な社員につき、契約を更新すべきいわれはなく、期間満了で雇い止めをするのである。会社には何らやましいところはない。

(略)

」

(甲30、乙6)

(セ)平成21年3月31日、会社は、D 組合員を雇止めにした。

ウ D 組合員及び組合の組合活動等について

(ア) D 組合員は、京都115センタに勤務するパートタイマーであり、ファックス原書、料金担当として、システム入力 completed した電報ファックス原書を回収し、料金課金番号等のチェックを行い、料金通知を希望する顧客に対して、料金を通知する業務に従事していた。

(甲65)

(イ) 平成19年4月時点において、会社が、会社内における組合の組合員として把握しているのは D 組合員1人であった。

(証人 E)

(ウ) 平成19年9月10日、組合は、D 組合員からの2日間の生理休暇の申請に対し、会社が1日しか休暇を認めなかったことは労働基準法違反であるとして、会社に対し抗議を行った。

(甲68、甲69、甲84)

(エ) 平成19年9月27日、組合は、会社が同月26日に D 組合員にパソコン個人所有確認調査票を手渡し、センタ長に提出するよう指示したことは、組合に事前提案や説明等がなく、また、個人情報保護法、プライバシー権を無視した行為であるとして、会社に対し抗議を行った。

(甲68、甲71、甲84、当事者 B)

(オ) 平成19年9月末頃、組合は、会社が同月26日頃、個人別の出勤率表を掲示したことは個人情報・プライバシー保護の観点から問題であるとして、会社に対して抗議を行った。これに対し、会社は出勤率表の掲示を撤去する旨回答した。

同年10月10日頃、組合は、会社が同月上旬に再び出勤率表を掲示したとして、会社に対して抗議を行った。

同年11月30日頃、組合は、会社が同月27日頃、再び出勤率表を掲示したとして、会社に対して抗議を行った。

同年12月13日、組合と会社との間で、団交（以下「19.12.13団交」という。）が開催された。19.12.13団交において、組合は、出勤率表の掲示についてパワハラの側面もある旨述べたところ、会社は、個人攻撃やパワハラ目的で行ったわけではない旨、会社として甘さはあった旨述べた。組合は、出勤率表は同年11月29日に掲示され、同月30日に撤去されていたが、同日、D 組合員が出勤し、原書を回収していた際、マネージャーやチーフから、「お前のせいや」と連呼された旨、これはパワハラに当たる旨、簡単にパワハラでないと結論づける会社の認識は甘い旨述べた。なお、19.12.13団交に、D 組合員は出席していた。

(甲45、甲84、当事者 B)

(カ) 平成20年2月1日、会社と組合との間で団交が開催された。なお、同日の団交に D 組合員は出席していた。同日について会社は3時間20分の欠勤として処理し、D 組合員の賃金の減額を行った。

(甲84)

(キ) 組合は、厚生労働大臣宛て、平成20年2月15付け争議行為予告通知書（以下「20.2.15争議予告通知書」という。）により、争議行為の予告を通知した。20.2.15争議予告通知書には、日時として、「2008年2月28日以降解決に至るまで」、相手当事者として、「 P U M 」、争議行為の概要として「要求の解決に至るまで連続的、断続的にあらゆる争議行為を行使する」と記載されていた。なお、当該争議予告があったことを、会社は認識していた。

(甲52、証人 E)

(ク) 平成20年2月27日、会社は、 D 組合員に対し、同年3月の勤務割表を交付した。会社では、各パートタイマーに対し、毎月25日頃から末日にかけて、勤務割表を交付していた。 D 組合員は、同月25日（月曜日）は会社に出勤しており、同月26日（火曜日）は、ストライキにより出勤していなかった。なお、 D 組合員に対する同年3月の勤務割表の交付が同年2月27日となった理由について、 E センタ長は、20-12・25併合事件の第2回審問において、監督者の失念である旨証言している。

(甲67、甲68、甲84、乙7、乙8)

(ケ) 平成20年3月4日、組合は、当委員会に対し、会社が、組合員に対する組合休暇の付与に関して、組合間差別を行っていることなどが不当労働行為に当たるとして、20-12事件の申立てを行った。

(甲15)

(コ) 平成20年3月24日、会社は、 D 組合員に対し、同月19日を支給日とする賃金に係る明細書を交付した。会社では、各パートタイマーに対し、概ね毎月10日から19日までの間に、賃金明細書を交付していた。 D 組合員は、同月20日の春分の日は休日に勤務割され、同月21日の金曜日は、ストライキにより出勤しておらず、同月22日の土曜日及び同月23日の日曜日は休日に勤務割され、同月24日の月曜日は、会社に出勤していた。

組合は、会社に対し、同月20日付け「抗議及び要求書」と題する文書（以下「20.3.20要求書」という。）を送付した。20.3.20要求書には、会社が、 D 組合員に対し、同月19日支給の賃金に係る明細書を交付していないことなどに抗議する旨が記載されているとともに、要求事項として、① D 組合員に賃金明細書を手交しなかった経過の詳細を明らかにする旨、② D 組合員へのパワハラに対する具体的対策を明らかにする旨、③社長が、組合及び組合員に謝罪し、社長名での謝罪文を手交する旨、記載されていた。

なお、平成20年3月19日を支給日とする賃金に係る明細書を D 組合員に交

付するのが、同月24日となった経過について、E センタ長は、20-12・25併合事件の第2回審問において、マネージャーの失念である旨、D 組合員への賃金明細書の交付について、マネージャーは課長が交付すると考え、課長はマネージャーが交付すると考えていた旨、賃金明細書をD 組合員に交付していないことが判明したのは、同月20日である旨、賃金明細書は保管庫に入れており、賃金支払日である20日に1枚残っているのが判明した旨、同月20日にはD 組合員は出勤しておらず、勤務の休みの関係でD 組合員に交付するのが同月24日になった旨証言している。

(甲17、甲67、甲84、乙8)

(サ) 組合は、会社に対し、平成20年4月1日付け「抗議及び要求書」と題する文書(以下「20.4.1要求書」という。)を送付した。20.4.1要求書には、要求事項として、「1 貴社の社内規定等において、賃金明細書の手交の時期(支払日の前々日等)を明らかにすること。」、「2 「行き違いから賃金支給日前に手交できません」と回答しているが、どのような「行き違い」があったのか、具体的に明らかにすること。」、「3 通常の賃金明細書の手交までの流れ、責任者、担当者の氏名等を詳細に明らかにすること。」、「4 「パワハラの実情がない」とは、どのような調査を行ったのか詳細に日時等を含め明らかにすること。」、「5 社長が、組合、組合員に謝罪し、社長名での謝罪文を手交すること。」、「6 速やかに団体交渉に応じること。」が記載されているとともに、同月4日までに文書で回答することを求める旨記載されていた。

これに対し、会社は、同月4日付け「回答書」と題する文書(以下「20.4.4回答書」という。)にて回答を行った。20.4.4回答書には、会社回答として、「1 社内規定において賃金支払明細書の手交時期は明記されていません。」、「2 担当課長が賃金明細書を保管庫に保管したまま、手交を忘れたものです。」、「3 賃金支払明細書の手交については、賃金支払明細書の到着後、担当課長または契約社員監督者が手交することとしています。」、「4 L 発434号(2008.3.20)の到着後、当該職場の担当課長の調査結果に基づくものです。」、「5 謝罪を行う考えはありません。」、「6 団体交渉を行う考えであります。」と記載されていた。

(甲56、甲57、甲84)

(シ) 平成20年4月10日、会社は、D 組合員に4月支給分の賃金明細書を交付した。この際、会社は、D 組合員に対し、受領印の押印を求めた。なお、同年4月以降、会社は、京都115センタのすべてのパートタイマーに対し、賃金明細書の受領を確認するため、賃金明細書を交付する際に受領印の押印を求めるこ

ととした。

(甲65、乙7)

(ス) 平成20年4月10日、D組員が、京都115センタのセンタ長であったH(以下「Hセンタ長」という。)に対し、年休届を提出した。Hセンタ長は、届出先がマネージャーに変更になった旨述べた。なお、会社は、平成19年12月10日に就業規則を改正し、すべてのパートタイマーの年休の申請先をマネージャーに変更したとしている。

(甲65、乙8)

(セ) 平成20年4月11日、組合は、電子メールにより、会社に対し抗議(以下「20.4.11抗議」という。)を行った。20.4.11抗議は、会社は組合を無視し、賃金明細書の受領印及び年次有給休暇の届出先の変更を一方的に行ってきた旨、これは、組合を無視、否認する行為であり、不当労働行為である旨、一方的な変更を直ちに中止し、団交において提案、説明、協議することを要求する旨、組合否認、無視を続けるなら、組合はあらゆる手段をもって抗議行動を行うことを通告、警告する、というものであった。

(甲59)

(ソ) 平成20年4月23日、組合と会社との間で団交(以下「20.4.23団交」という。)が開催された。20.4.23団交において、会社は、①賃金明細書受領時の受領印の押印については、会社の責任として受領の確認をして、漏れがないようにするためにっており、本人が受領印の押印を拒否するのであれば、それ以上のことはできない旨、②パートタイマーへの年休付与に係る承認権限について、同19年12月20日に就業規則の責任規定の変更を行った旨、③パワハラについて、3名のマネージャーに事実確認を行った結果、D組員へのパワハラの実態がないとの回答を得た旨述べたのに対し、組合は、①賃金明細書受領時の受領印の押印が強制になっている旨、②D組員の年休の申請先が、組合に提案されることなく、労使で合意していたセンタ長からマネージャーへと一方的に変更された旨、③パワハラの実態について、その内容を書面で提出してもらいたい旨、述べた。

(甲60、甲84)

(タ) 平成20年4月23日、会社は、春の叙勲に関するミーティング(以下「20.4.23ミーティング」という。)を実施した。20.4.23ミーティングにおいて、会社は、「平成20年 春の叙勲ミーティング周知」と題する文書(以下「20.4.23周知文書」という。)を配付した。会社は、D組員に対し、業務についてほしい旨述べ、D組員は、20.4.23ミーティングに参加しなかった。また、会社は、

20. 4. 23周知文書を D 組合員に配付しなかった。なお、当時、料金・原書担当者は、D 組合員を含め2名であった。

20. 4. 23周知文書には、春の叙勲に伴い、大量の電報の発信が予測されるとして、①「入力者」、②「全員」、③「受付者」及び④「料金・原書担当」に対する業務上の注意事項等がA 4判の用紙3枚にわたって記載されており、「入力者」に対する10項目の注意事項及び「受付者」に対する4項目の注意事項は、それぞれA 4判の用紙約1枚にわたって記載されていた。

また、「全員」に対する業務上の注意事項として、「◎『問い合わせ表』の担当者名欄は、番号印ではなく、必ず名字を手書きして下さい。◎4月25日・28日のみ一括発信分に関しての事は全て J チーフまで。」と記載されるとともに、「料金・原書担当」に対する業務上の注意事項として、「◎入力前の原書を、誤って回収してしまわないよう注意してください。(未送信事故に繋がります。) ◎料金通知を優先してお仕事をして下さい。(処理が溜まってきた時は、課金・配達日裏書チェックは後回しにして下さい。) ◎課金・配達日裏書漏れ、投入日漏れ、送信時間漏れ等は K マネージャまで。」と記載されていた。

(甲61、甲65、乙7、乙8)

(チ) 平成20年5月13日、組合及び D 組合員は、当委員会に対し、会社が、D 組合員に対するパワハラを放置していることなどが不当労働行為に当たるとして、20-25事件の申立てを行った。

(甲18)

(ツ) 組合は、会社に対し、平成20年6月2日付け「要求書」と題する文書により、①「団体交渉をしても意味がないですし」と団交を拒否してはならない、②ストライキは「出勤した場合」とみなすのか「出勤とみなさない場合」なのかを明らかにするとともに、そのことを定めた就業規則、社内規定等を明らかにすること、③ D 組合員の「パートタイマー雇用契約書」における「賃金支払方法」について、いつまでに、どのように是正するのか具体的に明らかにすること、④ D 組合員の平成19年7月から同20年5月までの「勤務実績」及び「タイムカード」の詳細を明示すること、⑤ D 組合員の平成19年7月から同20年5月までの「給与支給」(賃金明細書)の各月の「勤怠」の「出勤」、「欠勤」、「昼時間」、「昼残業」、「夜時間」、「夜残業」、「遅刻」、「早退」項目について、詳細に勤務実態を明らかにすること、⑥平成20年度夏期特別手当として、一人一律30万円支払うこと、を要求した。

これに対し会社は、平成20年6月6日付け「回答書」と題する文書(以下「20. 6. 6回答書」という。)により、①団交を拒否した事実はない旨、②電報事

業部準社員（パートタイマー）賃金規則第5条に基づき、争議行為に参加した日については、「勤務とみなさない日」である旨、③パートタイマーの雇用契約書については、会社内統一の契約書に変更することとしており、会社の責任において対処していく考えである旨、④ D 組合員の勤務実績、タイムカードの詳細、給与支給（賃金明細書）の各月の「勤怠」の「出勤」等の項目についての開示要求については、個人情報の開示には応じられない旨、⑤平成20年度夏期特別手当に関する要求には応じられない旨、回答した。

なお、会社と D 組合員との間で締結され、雇用期間が平成19年4月1日から同20年3月31日と記載されているパートタイマー雇用契約書には、賃金の支払方法として、「原則として、本人名義の銀行口座振込とする。」と記載されていた。

(甲12、甲19、甲20)

(テ) 組合は、会社に対し、平成20年6月9日付け「要求書」と題する文書により、20.6.6回答書は不誠実極まりない回答であり不当労働行為である旨、D 組合員の給与支給（賃金明細書）の各月の「勤怠」の「出勤」等の項目についての開示要求に対し、個人情報の開示に応じられない旨回答しているが、組合は、予め D 組合員本人の同意を得ている旨通知するとともに、① D 組合員の「パートタイマー雇用契約書」における「賃金支払方法」について、D 組合員の雇用契約書をいつまでに変更し、賃金支払をどのように是正するのか具体的に明らかにすること、② D 組合員の同19年7月から同20年5月までの「勤務実績」及び「タイムカード」の詳細を明示すること、③ D 組合員の同19年7月から同20年5月までの「給与支給」（賃金明細書）の各月の「勤怠」の「出勤」、「欠勤」、「昼時間」、「昼残業」、「夜時間」、「夜残業」、「遅刻」、「早退」項目について、詳細に勤務実態を明らかにすること、を要求した。

(甲21)

(ト) D 組合員は、京都下労働基準監督署に対し、平成20年6月16日付け「労働基準法違反事件申告書」と題する文書により、会社が、本人の同意を得ることなく賃金を銀行口座に振り込んでいること、賃金の過誤について勤務実績等を明らかにしないこと、が労働基準法第24条に違反する旨の申告（以下「20.6.16申告」という。）を行った。なお、20.6.16申告が行われた後、会社は、組合に対し、D 組合員の勤務実績を開示した。

(甲22、甲84)

(ナ) 組合は、平成20年6月17日付け「団体交渉要求書」と題する文書（以下「20.6.17団交要求書」という。）により、会社に対して申入れを行った。20.6.17団交要

求書には、賃金明細書に記載されている労働時間と D 組合員が自己管理している労働時間が一致していない旨、会社が勤務実績に関する資料の提示を拒否し、賃金の過誤払について話合いができなかったために20. 6. 16申告を行った旨記載されていたとともに、要求事項として、会社は、勤務実態を明らかにする全ての資料を提示し、同月19日に団交を開催すること、次の事項について、同月18日午後4時までに文書回答をすることが記載されていた。

「1 「パートタイマー雇用契約書」における労働基準法違反の「賃金支払方法」について看過できないので、D 組合員の賃金支払いについては、銀行振込をせず、現金支払いとすることを要求する。

2 D 組合員の2007年7月～2008年5月までの「勤務実績」及び「タイムカード」の詳細を明示すること。

3 D 組合員の2007年7月～2008年5月までの「給与支給」（賃金明細書）の各月の「勤怠」の「出勤」、「欠勤」、「昼時間」、「昼残業」、「夜時間」、「夜残業」「遅刻」「早退」項目について、詳細に勤務実態を明らかにすること。

4 上記の件につき、2008年6月19日、午後3時より、 L
の事務所で開催することを要求する。

5 尚、4の組合事務所での団体交渉を拒否するのであれば、拒否する合理的な理由を書面で回答すること。 」

(甲63)

(ニ) 平成20年6月20日、組合は、約20名で会社本社ビルを訪れ、社長に申入れを行いたい旨要求した（以下「20. 6. 20申入れ行動」という。）。

(甲84)

(ヌ) 平成20年6月23日、会社は、組合に対し、「団体交渉の開催依頼について」と題する文書（以下「20. 6. 23団交開催依頼書」という。）にて、団交を開催したい旨申し入れた。20. 6. 23団交開催依頼書には、議題として「貴組合の本社への押し掛けについて」と記載されていた。

(甲76)

(ネ) 大阪中央労働基準監督署は、平成20年10月9日付け「^(ママ)第三者災害報告書」の提出について」と題する文書（以下「20. 10. 9依頼文」という。）により、組合に対し、第三者行為災害報告書の提出を求めた。20. 10. 9依頼文には、20. 6. 20申入れ行動の際に発生したトラブルにより負傷したとして、会社従業員1名から労災申請があった旨、事実確認のため、組合から意見を聞きたいので「第三者行為災害報告書」を提出してほしい旨記載されていた。

これに対し、組合は、同20年10月10日付け「第三者行為災害報告書（調査書）について（提出）」と題する文書（以下「20.10.10報告書」という。）を、大阪中央労働基準監督署に対して提出した。20.10.10報告書には、「事故発生状況」として、同20年6月20日午後4時40分頃、組合員19名が、抗議申入れを行うため会社本社ビルを訪問した旨、組合が、社長への面会を求めたところ、会社は団交のメンバーで対応する旨回答した旨、組合が社長又は副社長に申入れを行いたい旨要求したが、会社が受け入れられないとしたため、直接申入書を手渡すことを目的に社長室に向かった旨、エレベーターが停止していたため階段を使用して上階に向かったところ、20名以上の会社従業員が阻止線を張っていた旨、組合が、阻止線を解き妨害しないよう要請し、階上に上がろうとしたとき、阻止線を張っていた会社従業員が組合員を階下に突き落とした旨、組合員1名のメガネが飛ばされ、3名が負傷した旨、人材派遣の管理者と称する男がD組合員を突き飛ばした旨、組合は、同日午後5時45分頃、撤収した旨等が記載されていた。

(甲79、甲80)

(ノ) 平成20年7月、D組合員の給与の支給方法が、銀行振込から現金支給に変更された。なお、会社において、給与の支給方法が現金支給となっているのは、D組合員のみである。

(甲84、乙8)

(ハ) 平成20年10月20日、会社は、D組合員に対し、10月支給分の賃金を手渡した。なお、D組合員の同月支給分の賃金のうち、硬貨が台紙にセロハンテープで貼り付けられていた。

(甲23、当事者 B、乙8)

(ヒ) 平成20年11月6日、組合と会社との間で団交（以下「20.11.6団交」という。）が開催された。20.11.6団交において、組合は、会社に対し、D組合員の同年10月支給分の賃金のうち、硬貨が台紙にセロハンテープで貼り付けられていたとして抗議を行うとともに、同月4日頃、D組合員の作業する机の下に段ボール箱が置かれていたとして、抗議を行った。

(甲84、乙7)

(フ) 平成20年11月10日、組合は、20-12・25併合事件の審査において、当委員会に対し、パワハラ等の心理的暴力の禁止を求めた20.11.10措置申立てを行った。

(甲24)

(2) D組合員の雇止めは、組合員であること又は正当な組合活動を行った故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であり、さらに、

当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったことに対する不利益取扱いといえるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社による本件雇止め理由は、21.2.25雇用止め通知書によると、「過日提出された欠勤届及び診断書において、あなたが現在の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断されることから」となっているが、①欠勤届は、平成20年12月16日から概ね3か月間の欠勤を届けるものであって、同21年4月1日以降も欠勤するとは言っていない、②診断書についても、平成20年12月15日から3か月程度の休養を要するというだけであって、同21年4月1日以降の休養の要否については何も言っていないことから、理由となっていない旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 前記(1)イ(シ)認定のとおり、21.2.25雇用止め通知書には、D組合員の雇止め理由として、過日提出された欠勤届及び診断書において、現在の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断される旨、記載されていたことが認められるから、まず、D組合員の健康状態についてみると、前記(1)ア(ウ)及びイ(エ)、(オ)、(サ)認定のとおり、①D組合員は、平成20年12月16日から本件雇止めがあった同21年3月31日まで病気による欠勤が続いていたこと、②21.1.8診断書には、D組合員は平成20年12月16日から通院中であるが、尚、3か月程の休養を要する旨記載されていたこと、③21.1.23欠勤届には、欠勤期間として、平成20年12月16日から概ね3か月間である旨記載されていたこと、④会社が本件雇止めを決定したのは、平成21年2月中旬であること、が認められる。

これらのことからすると、会社が本件雇止めを決定した平成21年2月中旬において、D組合員は同20年12月16日から病気を理由に欠勤が続いており、D組合員の健康状態が芳しいものでなかったことが推認できるから、会社がD組合員の健康状態では今後の就労に耐えられないと判断していたとしても、不自然な対応であるとはいえない。

(イ) 会社が、D組合員から提出された欠勤届及び診断書を、D組合員の健康状態の判断材料としたことについてみると、上記(ア)判断の認定事実のとおり、D組合員は、病気による欠勤が続き、通院中であるところ、尚、3か月程の休養を要する旨記載された診断書を会社に提出していたのであるから、会社が、D組合員の健康状態が平成21年4月1日以降の就労に耐えられるか、耐えられないものであるかを判断するに当たり、D組合員から提出された欠勤届や診断書を判断材料の一つとして用いたことは、特段の問題があったとはいえない。

(ウ) D 組合員が会社に提出した欠勤届についてみると、前記(1)イ(オ)認定のとおり、21.1.23欠勤届には、欠勤期間として、平成20年12月16日から概ね3か月間である旨記載されていることが認められる一方、同21年3月16日以降は出勤するとも記載されてはいない。

(エ) D 組合員が会社に提出した診断書についてみると、前記(1)イ(エ)認定のとおり、21.1.8診断書は、「平成20年12月15日より通院中であるが、尚、3ヶ月程の休養を要します。上記の通り診断します 平成21年1月8日」と記載されていることが認められるが、当該記載からは、「尚、3ヶ月程の休養を要」する期間の始期が、通院開始である「平成20年12月15日」であるか、診断書を作成したと推認される「平成21年1月8日」なのかが判然としない。

仮に、平成20年12月15日から3か月程度の休養を要すると解しても、当該診断書には、同21年3月15日又は同年4月1日以降であれば、復職が可能であるとは記載されておらず、当該診断書のみをもって、D 組合員が同21年4月1日以降の就労が可能であったとまでみることはできない。

(オ) また、この他に、組合又は D 組合員が、D 組合員が平成21年4月1日以降の就労が可能であったとする根拠を、会社に示したと認めるに足る疎明はない。

(カ) 以上のことからすると、21.1.23欠勤届及び21.1.8診断書を用いて、会社がD組合員の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断したことは、不合理であるとまではいうことができない。

イ 組合は、会社は、D 組合員の健康状態について、医師への問い合わせ等を全く行っておらず、D 組合員の健康状態及び就労可能性に関する情報を有していない旨、D 組合員の健康状態に関する情報を有していない会社が、健康状態を理由に4月以降の就労を不可能と決めつけたというのであるから、本件雇止めに合理的な理由はない旨主張するので、以下検討する。

(ア) 会社が本件雇止めを決定した2月中旬以前に、会社が、D 組合員の健康状態について、D 組合員の主治医や、産業医に対して意見を求めたと認めるに足る疎明はない。

一方、前記(1)イ(ア)、(ウ)、(カ)、(キ)、(コ)認定のとおり、①平成20年12月15日、B 執行委員長が、E センタ長に対し、D 組合員と直接接触しないようにしてほしい旨述べたこと、②21.1.21団交において、組合は、会社に対し、今後、組合を通じて話をしてほしい旨述べたこと、③平成21年1月28日に E センタ長が、D 組合員の自宅を訪問したこと、④組合は、③の E センタ長の訪問に対し、21.1.30通告書により抗議したこと、⑤組合は、③の E

センタ長の訪問に対し、組合及び D 組合員の同意を得ないで D 組合員宅を訪問し、D 組合員の精神状態を不安定にすることで証人尋問を平常心で臨めないような行為及び妨害をしてはならない旨を求め、21. 2. 10措置申立てを当委員会に対し行ったこと、がそれぞれ認められる。

(イ) これらのことからすると、組合が、会社に D 組合員と直接接触しないよう求め、会社が、D 組合員と直接接触しようとするれば、会社は、組合から抗議を受ける状態にあったことが明らかであるから、会社は、組合の要請により、実質的に D 組合員と接触できない状態にあったといえる。

(ウ) そのような状態であったことを勘案すれば、会社が、D 組合員の主治医に接触しようとしたり、D 組合員に産業医を受診するよう求めたりすることを躊躇したとしても、やむを得なかったといえる。

なお、組合は、会社が D 組合員と接触しないように求めていたが、組合の方から、D 組合員の健康状態に関する情報を、会社に対して提供したり、組合又は D 組合員が、D 組合員が4月以降には出勤できる状況である旨を意思表示したり、診断書を示したことがあったと認めるに足る疎明はない。

(エ) 以上のことから、会社が、医師への問い合わせ等を行わずに、D 組合員の健康状態を理由に、平成21年4月以降の就労に耐えられないと判断したことは、不当なものとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

ウ 組合は、会社はメンタルヘルズ指針に相当するメンタルヘルズ対策を有しながら、これを D 組合員には一切適用せず、また、職場復帰プログラムをつくる体制が存在するにもかかわらず、D 組合員に対しては職場復帰支援を一切することなく、D 組合員の雇止めを決定した旨、これは、会社は、D 組合員の健康状態如何にかかわらず職場復帰を認めないものであり、会社が、D 組合員の排除しか考えていないことは明白である旨、このような雇止めに相当性は認められない旨、主張するので、会社の D 組合員に対する職場復帰支援についてみる。

(ア) 前記(1)ア(カ)及びイ(ウ)認定によると、①メンタルヘルズ指針には、職場内で、労働者が精神疾患になった場合、事業主の責任において職場復帰に向けた支援体制をとる旨の記載があり、会社にはメンタルヘルズ指針に相当する指針があること、②会社には、職場復帰支援プログラムを作成する体制が存在すること、③21. 1. 21団交において、組合から21. 1. 8診断書が提出されたこと、が認められる。

(イ) これらのことからすると、21. 1. 21団交の時点においては、D 組合員が、職場復帰支援の手引きにおける、第1ステップの段階にあったことを、会社は把握していたといえるところ、会社の管理監督者及び事業所内産業保健スタッフ

等が、職場復帰支援のためにあらかじめ検討が必要な事項について連絡をする等、会社が、D 組合員に対し、職場復帰支援手引きの「2 職場復帰支援の流れ」の第1ステップに記載されているような対応をとったと認めるに足る疎明はない。

しかしながら、前記イ(イ)判断のとおり、会社がD 組合員と実質的に接触できなかったといえる状態であったことを勘案すれば、会社が、職場復帰支援の手引きに記載しているような対応をとっていないことが、不自然であるとはいえず、このような会社の対応をもって、D 組合員の健康状態如何にかかわらず、職場復帰を認めないものであったとまではいうことができない。

(ウ) また、職場復帰支援の手引きの「2 職場復帰支援の流れ」の第2ステップは、休業中の労働者から職場復帰の意思が、会社に対して伝えられることから、当該段階に到達したと解されるところ、会社が雇止めを決定した2月中旬までに、D 組合員から職場復帰の意思表示があったと認めるに足る疎明はない。

したがって、職場復帰支援の手引きの第2ステップ以降に記載されているような職場復帰支援を会社が行っていなかったとしても問題があったとはいえず、このような会社の対応をもって、D 組合員の健康状態の如何にかかわらず、職場復帰を認めないものであったとまではいうことができない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社は、職場復帰支援の手引きに記載されているような、職場復帰支援を行ったとはいえないものの、このような会社の対応が不自然であったとはいえず、D 組合員の健康状態の如何にかかわらず、職場復帰を認めないものであるとまではいうことができないから、この点に関する組合の主張は採用できない。

エ 組合は、本件雇止めの理由は、D 組合員及び組合の組合活動を嫌悪してきたことである旨、D 組合員及び組合は、会社に対して激しい組合活動、抗議活動、争議行為を繰り返してきており、会社は、これを著しく嫌悪してきた旨主張するので、この点についてみる。

組合は、会社が嫌悪した組合活動として、①生理休暇についての抗議、②パソコン個人所有確認調査票提出指示に対する抗議活動、③出勤率の掲示に対する抗議活動、④団体交渉での組合要求、⑤争議行為予告通知、⑥勤務実績報告書不交付による不利益取扱いとこれに対する抗議、⑦不当労働行為救済申立て(20-12事件)、⑧賃金明細書不交付の不利益取扱いとこれに対する抗議、⑨年休届出方法変更及び賃金明細書の受領印強要に対する抗議、⑩春の叙勲周知文書不交付の不利益取扱いとこれに対する抗議活動、⑪不当労働行為救済申立て(20-25事件)、⑫労働基準法違反の申告、⑬本社への抗議・申入れ行動、⑭賃金の銀行振込問題、

⑮賃金硬貨のセロテープ貼付事件及びこれに対する抗議、⑯段ボール箱事件及びこれに対する抗議、⑰実効確保の措置申立て（20.11.10措置申立て）、⑱ E センタ長の D 組合員に対する自宅面会強要に対する抗議、⑲実効確保の措置申立て（21.2.10措置申立て）を挙げる。

そこで、本件雇止めまでの D 組合員及び組合の組合活動についてみると、前記(1)イ(キ)、(コ)及びウ(ウ)、(エ)、(オ)、(キ)、(ケ)、(コ)、(サ)、(セ)、(ソ)、(チ)、(ツ)、(テ)、(ト)、(ナ)、(ニ)、(ヒ)、(フ)認定のとおり、本件雇止めに至る直前まで、D 組合員及び組合は、活発な組合活動を行っていたということはできる。しかしながら、20-12・25併合事件の申立ては棄却されており、また、これらの事実があるからといって、会社が組合を嫌悪していたということはできない。

オ また、組合は、会社は、D 組合員に対し、①椅子をなくす嫌がらせ、②全員出勤日からの排除、③笑いものにされたこと、④スキルアップ研修からの排除、⑤漢字説明プリント等が配布されなかったこと、等日常的ないじめ・嫌がらせを行っていた旨主張するが、これらのことが行われていたと認めるに足る疎明はなく、組合が挙げるこれらの行為をもって、会社が D 組合員を嫌悪していたとまでいうことはできない。

カ さらに、組合は、21.2.9陳述書や、21.2.27意見書において、D 組合員及び組合の組合活動に対する会社の嫌悪感が示されている旨主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、21.2.9陳述書についてみると、前記(1)イ(ケ)認定のとおり、同陳述書には、①「D 組合員は M 発足時からのパート社員ですが、何か事があれば、些細な事でもすぐに組合に訴え、それに応じて組合から抗議の電話がきて一悶着あるという事がしばしばでした。従って、京都115センタのマネージャー等監督者は、通常であれば何でもない些細なことが、いやがらせやいじめとして、その都度厳しく追及されることから、それこそハレ物にさわるような対応を強いられておりました。むしろ、マネージャー等監督者には精神的に大きな負担となっており」と記載されていること、②①の記載の直後に、「申立人組合が主張するところの職場のいじめやパワーハラスメントが存在するはずがありません。」と記載されていること、が認められる。

これらのことからすると、21.2.9陳述書の記載内容は、D 組合員に対する職場のいじめやパワハラ等がなかった旨を表明するために、D 組合員の言動を記載しているとみるのが相当であり、この記述をもって、会社が、D 組合員及び組合の組合活動を嫌悪していたとみることはできない。

(イ) 次に21. 2. 27意見書についてみると、前記(1)イ(コ)認定のとおり、同意見書には、「D 組合員は職場で組合活動を行うことはなく、むしろ日常の管理職の些細な言動を捉えて組合幹部が差別やいじめであると称して抗議活動を繰り返しているというのが実情である」と記載されていることが認められる。

しかしながら、21. 2. 27意見書は、D 組合員に対するパワハラ、いじめ等の心理的暴力を行ってはならないこと等を求める21. 2. 10措置申立てに対する意見を記載したものであるから、当該記述は、D 組合員に対するパワハラやいじめ等がなかった旨の表明とみるのが相当であり、この記述をもって、会社が、D 組合員及び組合の組合活動を嫌悪していたとみることはできない。

(ウ) したがって、組合が挙げるこれらの点をもって、会社がD 組合員及び組合の組合活動を嫌悪していたということとはできない。

キ さらに、前記(1)ア(オ)認定によると、会社の準社員(パートタイマー)就業規則には、パートタイマーの退職事由として、「私傷病又は事故による欠勤(出勤対象日数)が30日に及んだ時」と規定されているところ、D 組合員は、平成20年12月16日以降、病気を理由に欠勤が続いており、会社が本件雇止めを決定した同21年2月中旬時点において、欠勤日数は、30日を超えていたと推認できる。これらのことからすると、本件雇止めは、就業規則の規定に則ったものとみることができ、D 組合員のみをことさら不利益に取り扱ったとみることはできない。

ク 以上のとおり、① D 組合員は、平成20年12月16日から本件雇止めのあった同21年3月31日まで病気を理由に欠勤が続いていたこと、②21. 1. 23欠勤届及び21. 1. 8診断書を用いて、会社がD 組合員の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断したことは、不合理であるとまではいうことができないこと、③組合からの要請により、会社とD 組合員が実質的に接触できない状況であったこと、④会社が、医師への問い合わせ等を行わずに、D 組合員の健康状態を理由に、平成21年4月以降の就労に耐えられないと判断したことが、不当なものであるといえないこと、⑤組合又はD 組合員の方から、平成21年4月以降の就労の意思表示なり、就労が可能であるとする根拠を示していなかったこと、⑥本件雇止めは、客観的な合理性や相当性はともかく、組合嫌悪ないし組合弱体化を意図した不当労働行為意思に基づくものということとはできないこと、がそれぞれ認められるから、これらを総合すると、会社がD 組合員を雇止めしたことは、組合員であること又は正当な組合活動を行った故をもって行われた不利益取扱いであるとはいうことができず、さらに、組合に対する支配介入であるともいうことができない。また、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったことに対する不利益取扱いであるということもできないから、これらの点に関する組合の申

立ては棄却する。

2 争点2（平成21年3月31日及び同年7月8日の団体交渉における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合は、平成21年3月17日付け L 発456号「抗議及び通告書」と題する文書（以下「21.3.17通告書」という。）にて、会社に対し申入れを行った。21.3.17通告書には、「1 D 組合員への「解雇（雇止）」を撤回し、雇用更新した上で、本人の職場復帰に向けて、組合と真摯に協議すること。2 D 組合員への「パワハラ、嫌がらせ」行為を止め、謝罪すること。3 2009年3月11日、大阪府労働委員会の「口頭要望」に対する貴社の考え方を明らかにすること。」との要求が記載されているとともに、要求に対し、同月23日までに文書で回答することを要求する旨記載されていた。

(甲38)

イ 会社は、21.3.17通告書に対し、平成21年3月23日付け回答書（以下「21.3.23回答書」という。）と題する文書にて回答を行った。21.3.23回答書には、次のとおり記載されていた。

「 回答書

先に貴組合から、 L 発456号（2009年3月17日）をもって要求のあった事項について、次のとおり回答します。

| 要求事項 | 会社回答 |
|---|--|
| 1. D 組合員への「解雇（雇止）」を撤回し、雇用更新した上で、本人の職場復帰に向けて、組合と真摯に協議すること。 | 1. 契約期間満了をもって雇用止めとしたものであり、撤回する考えはありません。 |
| 2. D 組合員への「パワハラ、嫌がらせ」行為を止め、謝罪すること。 | 2. パワーハラスメント、嫌がらせの事実はないことから、謝罪を行う考えはありません。 |
| 3. 2009年3月11日、大阪府労働委員会の「口頭要望」に対する貴社の考え方を明らかにすること。 | 3. これまで通り誠実な団体交渉により、対応する考えです。 |

」

(甲39)

ウ 組合は、平成21年3月26日付け L 発457号「要求書」と題する文書（以下「21.3.26要求書」という。）にて、会社に対し団交申入れを行った。21.3.26要求書には、「1 組合発456号について、貴社の社長及び取締役との団体交渉開催を要求する。2 団交開催日時については、2009年3月31日、午後3時から、

場所は、貴社、本社会議室か L 組合事務所とする。尚、時間、場所の調整については、本部書記長に連絡されたい。」と記載されていた。これに対し、会社は、同月27日付け「回答書」と題する文書により、団交については、指名された団体交渉委員で団交を行う考えである旨、団交については従来どおりエルおおさかにおいて行う考えである旨、日程等については組合と調整する旨回答した。

(甲40、甲41)

エ 平成21年3月31日、会社は、D 組合員を雇止めにした。

オ 平成21年3月31日、組合と会社との間で、21.3.31団交が開催された。

21.3.31団交において、組合は、D 組合員に対する21.2.25雇用止め通知書に記載されている雇止め理由について、組合としては、合理的な社会通念上正当とは判断できないと考えている旨、経過について説明してほしい旨述べたところ、会社は、約4か月間欠勤が続いている旨、本人とコンタクトがとれない状況である旨、診断書等から判断していつ出勤できるか分からない状況の中で次年度の契約はできない、との判断に至った旨述べた。

組合が、どんな会議で、誰がどのような判断をして、雇止めという結論になったのか尋ねたところ、会社は、会議ではなく、有期雇用者の年度更新手続きの中で判断した旨、平成21年2月末までに年度契約の全ての現契約者の次年度契約をどうするのかについて事業部内で検討するが、その際に、所属から D 組合員は次年度の契約は無理である旨事業部にあげ、事業部はそれを本社にあげ、最終的には社長が判断した旨述べた。組合が同年2月の何日であったか尋ねたところ、会社は、おそらく同月16日の週末であった旨述べた。

組合が、継続更新をしたいという意味があつて欠勤届及び診断書を提出した旨述べるとともに、提出した欠勤届及び診断書の内容から、なぜ今後の就労に耐えられないという判断に至ったのか、なぜ雇止めという結論になるのか、尋ねたところ、会社は、D 組合員が4か月間出勤できず、会社が D 組合員と話ができない状況にあり、さらに欠勤届や診断書の内容からすると、次年度契約を更新するかといえば、会社としては雇止めという判断をせざるを得ない旨述べた。

組合が、D 組合員が同21年4月から勤務できるのなら雇止めを撤回するのか尋ねたところ、会社は、この段階では雇止めを撤回しない旨、同年2月の段階では、D 組合員の健康が回復すれば次年度契約するか否かの検討対象であったが、会社が D 組合員と接触できない状況であり、長期の加療を要するという診断書が提出されていることから、会社としては、会社が持ち得る客観的状況データから、同年2月の段階で判断した旨、同年2月の段階で D 組合員自身から同年4月から勤めるという意思表示等があれば雇用前提の話であった旨述べた。

組合が、診断書には、同20年12月15日から3か月程度休養を要すると記載されているのであるから、休養を要するのは同21年3月14日までである旨、D組合員に、健康状態が回復すれば出勤する意思があれば、会社はD組合員を雇止めする必要がない旨、述べたところ、会社は、D組合員と全くコンタクトがとれないため、D組合員に勤務する意思があるかが分からない旨述べた。

組合が、D組合員が、D組合員をいじめた張本人と接触できるわけがない旨述べたところ、会社は、D組合員をいじめていない旨、組合が勝手に言っているだけの話である旨、会社にも不手際があったと思うが、組合から追及されることを分かっている、あえてD組合員をいじめない旨述べた。

組合は、D組合員へのいじめがあったことは事実である旨、D組合員が、自分をいじめた者と接触したくないのは当然である旨、述べた。これに対し、会社が、組合に対して質問しようとしたところ、組合は、会社は話をごまかそうとしている旨、会社がD組合員の雇止めを決めた当時、同21年3月14日までの診断書しか提出されていないのに、なぜD組合員の雇止めを決めたのか会社は説明していない旨述べた。

会社が、D組合員本人からの意思表示が一切なかった旨述べたところ、組合は、診断書という形で出している旨、団交で話をしている旨、D組合員に連絡をとる必要がある場合は、組合を通して行うよう要請している旨述べた。

会社が、会社とD組合員との間で雇用契約があるのに、なぜ、組合を通じて話をしなければならぬのか尋ねたところ、組合は、職場の人間がD組合員をいじめたからである旨述べた。

会社が、他の人は、体調が悪い場合でも、精神的に苦しい場合でも、必ず会社に連絡する旨述べたところ、組合は、それは会社の勝手な考えであり、医学的には根拠がない旨、会社はD組合員をいじめていないと言うが、D組合員は、いじめられたとの認識を持ち、D組合員が会社の人間と会いたくないと言っている、組合としては、会社の人間に会わせないのが当然である旨述べた。

会社が、今の職場の関係を考えると、D組合員が、組合が言うような状況になるとは考えられない旨、今までそのような人が会社にはいなかった旨述べたところ、組合は、それは会社が把握していないだけである旨述べた。

組合は、D組合員から会社に対する通知書があり、当該通知書は内容証明書で送付する旨述べたうえで、当該通知書を読み上げるとともに、当該通知書に記載していることが、D組合員の現在の意思である旨述べた。

組合が、組合としては、会社はD組合員の雇止めには手続き的に瑕疵があったことを認め、撤回することが賢明な判断であるとする旨述べたところ、会社

は、現段階では会社の考え方は変わらない旨述べた。

(甲42)

カ 平成21年4月7日、宛名を会社代表取締役、通知人を D 組合員とする、同年3月31日付け「通知書」と題する文書（以下「21.3.31付け通知書」という。）が内容証明郵便物として送付された。21.3.31付け通知書には、D 組合員は、会社の雇止め理由は納得できない旨、現在は自宅療養が必要であるため欠勤しているが、回復すれば就労するので雇止めには同意できない旨、雇止めを速やかに撤回することを要求する旨、要求に対する会社の意思を確認し、要求解決に向けて詳細を話し合いたいので、本書到着後10日以内に、B 執行委員長に連絡してほしい旨記載されていた。

(甲31)

キ 組合は、平成21年6月1日付け L 発459号「要求書」と題する文書（以下「21.6.1要求書」という。）にて、会社に対し団交申入れを行った。21.6.1要求書には、D 組合員の雇止めは労働契約法第16条に該当する行為である旨、D 組合員の「うつ状態」の原因は、会社及び京都115センタでの長期にわたる「パワハラ行為」により「うつ状態」になった労働災害であり、労働基準法第19条にも違反する行為である旨、現在、D 組合員は、通院中であるが、軽作業なら就業可能との診断を得ている旨、組合及び D 組合員は、会社の「職場復帰支援プログラム」及び「職場復帰支援のための体制整備等」について見解を求めるとともに、D 組合員の職場復帰を要求する旨、記載するとともに、要求事項として、「1 D 組合員への「解雇（雇止め）」を撤回し、職場復帰を認めること。2 貴社の「職場復帰支援プログラム」及び「職場復帰支援のための体制整備等」について考え方を明らかにすること。3 上記、要求についての団体交渉を開催すること。」と記載されていた。

(甲43)

ク 平成21年7月8日、組合と会社との間で21.7.8団交が開催された。

21.7.8団交において、組合が、D 組合員の解雇を撤回し、職場復帰を認めるとの要求事項に対して、会社が拒否する理由を尋ねたところ、会社は、D 組合員の欠勤が3、4か月続いている状況において、会社が D 組合員と連絡が取れないこと、現在の健康状態では今後の就労に耐えられないという会社側の判断に基づき、D 組合員の雇止めを撤回する考えはないということで、会社は回答した旨述べた。

組合が、D 組合員の職場復帰に向けて何らかの支援プログラムを明らかにしてほしい旨述べ、要求事項の2に対してどのように回答しているか尋ねたところ、

会社は、合同労組に関わることではないため明らかにする考えはないと回答した旨述べた。

組合が、合同労組には関係ないとする理由を尋ねたところ、会社は、現段階で、会社の雇用契約上、受理している組合員はいないため、そのような回答をした旨述べた。

組合が、会社に職場復帰支援プログラムがあるのなら明らかにしてほしい旨述べたところ、会社は、既に回答しているが、合同労組に言われる理由がない旨述べた。

組合が、D 組合員の雇止めが当然となって、初めて会社は職場復帰支援プログラムは関係ないと言えるが、D 組合員の雇止めについて説明できていない以上、職場復帰支援プログラムは必要がある旨述べたところ、会社は、D 組合員の雇止めを撤回する考えはない旨述べた。

組合が、労災が認められれば会社はD 組合員を雇止めできないので、職場復帰支援プログラムを見せてもらう必要がある旨述べたところ、会社は、労災が認められれば雇止めはできないが、労災が認められるかどうか分からないのに職場復帰支援プログラムを見せることはできない旨述べた。

(甲44)

(2) 平成21年3月31日及び同年7月8日の団体交渉における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、21.3.31団交についてみる。

(ア) 組合は、21.2.25雇用止め通知書に記載されている雇止め理由について、組合は誰がどのような根拠で判断したのか質したが、会社から具体的な回答はなかった旨、産業医、主治医の見解が述べられていないなかで、「欠勤届及び診断書」の情報から、会社が「今後の就労に耐えられない」と判断したことに対し説明を求めたにも関わらず、会社は、根拠や資料を示さず、誠実な説明がなされなかった旨主張するので、以下検討する。

前記(1)オ認定によれば、会社は、本件雇止め理由について、① D 組合員は約4か月間欠勤が続いている旨、②会社がD 組合員とコンタクトがとれない状況である旨、③診断書等から判断して、いつ出勤できるか分からない状況の中で次年度の契約はできない、との判断に至った旨、述べたことが認められ、また、組合からの、①誰が、②いつ、③どのような判断をして、雇止めを決定したのか、との質問に対し、会社は、①有期雇用者の年度更新手続きの中で判断し、最終的には社長が判断した旨、②雇止めを決定した時期は、おそらく平成21年2月16日の週末であった旨、③会社がD 組合員と接触できない状況で

あり、長期の加療を要するという診断書が提出されていることから、会社としては、会社が持ち得る客観的状況データから判断した旨、述べたことが認められる。

ところで、前記1(2)イ(イ)判断のとおり、組合からの要請により、会社とD組合員が実質的に接触できない状況であったこと等を勘案すれば、会社が、医師への問い合わせ等を行わずに、21.1.23欠勤届及び21.1.8診断書から、D組合員の健康状態では、平成21年4月以降の就労に耐えることができないと判断したことが、不当とはいえないところである。

これを前提にすると、会社は、①D組合員の雇止めは有期雇用者の年度更新手続きの中で判断し、最終的には社長が判断した旨、②雇止めを決定した時期はおそらく平成21年2月16日の週末であった旨、③会社がD組合員と接触できない状況であり、長期の加療を要するという診断書が提出されていることから、会社としては、会社が持ち得る客観的状況データから判断した旨、述べたことが認められることから、会社は、D組合員が今後の就労に耐えられないと判断した根拠について、一定の説明をしたとみるべきであって、このような会社の対応が不誠実であったということはできず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ)次に、組合は、D組合員へのパワハラ・嫌がらせについて、メンタルヘルス指針にあるような、職場環境等の評価と問題点の把握、職場環境等の改善といった具体的対応の説明は一切なく、いじめはないと結論を述べるだけであり、このような会社の対応は不誠実である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)オ認定からすると、21.3.31団交において、会社は、D組合員へのいじめはなかった旨述べたことは認められるが、会社が、D組合員へのいじめがなかったとする根拠や、職場環境等の評価や問題点の把握、職場環境等の改善といったことについて述べたと認めるに足る疎明はない。

しかしながら、組合が、21.3.31団交の場で、会社に対し、会社がD組合員へのいじめがなかったとする根拠について説明を求めたと認めるに足る疎明もない。また、前記(1)オ認定からすると、①会社は、D組合員をいじめていない旨、組合が勝手に言っているだけの話である旨述べたこと、②組合は、D組合員へのいじめがあったことは事実である旨述べたことが認められることから、D組合員に対するいじめについての事実があったかについて会社と組合では見解に相違があったといえるなかで、D組合員に対するいじめがあったとする組合の主張に対し、会社が何らかの質問をしようとしたところ、組合は、会社は話をごまかそうとしている旨述べたことが認められ、これらのこと

から、D 組合員へのパワハラ・嫌がらせに関する話題については、会社と組合の主張は平行線となり、組合の方から話を打ち切ったともいえる。

そうであるなら、会社が、D 組合員へのパワハラ・嫌がらせについて具体的対応の説明をしていないことについて、会社に非があったということはできないから、かかる会社の対応が、不誠実であったということはできず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上のことから、21. 3. 31団交における会社の対応が、不誠実であったということができない。

イ 次に、21. 7. 8団交についてみる。

(ア) まず、組合は、会社に対して雇止め理由について質しても、結論を述べるのみで理由は述べず、組合からの「どうして今後の就労に耐えられないことになるのか」という問いに対する説明は一切なかった旨、このような会社の対応が誠実交渉義務に反する不誠実団交である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ク認定によると、組合が、会社に対し、D 組合員の雇止めを撤回しないと回答した理由について尋ねたところ、会社は、①会社は、D 組合員の欠勤が3、4か月続いている状況において、会社がD 組合員と連絡が取れないこと、②現在の健康状態では今後の就労に耐えられないという会社側の判断に基づき、D 組合員の雇止めを撤回する考えはない旨述べたこと、が認められ、会社は、本件雇止め理由について、21. 3. 31団交の際と同趣旨の回答を行ったといえる。

前記ア判断のとおり、本件雇止め理由に対する21. 3. 31団交における会社の対応は、一定の説明を行ったとみるべきであり、不誠実であったといえないところ、これを前提にすると、会社は、21. 7. 8団交についても、21. 3. 31団交と同趣旨の回答を行っていることから、会社は、一定の説明を行っているとするべきであり、このような会社の対応が不誠実であるとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ) 次に、組合は、職場復帰支援プログラム等について、会社は、合同労組には説明しないことを繰り返し明言しており、これは会社の組合嫌悪、組合差別意思を露呈する発言であり、このような会社の対応が不誠実である旨主張する。

a 前記(1)キ、ク認定から、①会社が組合に対して職場復帰支援プログラム等について説明していないこと、②職場復帰支援プログラム等について、合同労組には説明しない旨の発言をしたこと、が認められるから、これらの会社の対応が、不誠実であったといえるかについて、以下検討する。

b まず、会社は、組合に対して職場復帰支援プログラム等について説明して

いないが、このような会社の対応が不誠実であったといえるかについてみる。

この点について、組合は、心の健康問題で休業している労働者に対する職場復帰の支援は、会社の義務であり、D 組合員に対して、会社において適切な職場復帰支援が行われるべきである旨、それらの職場復帰の支援、プラン等の内容は、いずれも、D 組合員の労働条件に関する事項であり、組合と話し合われるべき義務的団交事項である旨主張し、会社は、職場復帰支援プログラムは、D 組合員の雇止めが撤回されたり、無効と判断されたりした段階ではじめて問題になる事項である旨主張する。

ところで、メンタルヘルズ指針によると、職場復帰支援プログラムは、労働者が円滑に職場復帰するためのものであり、対象となる労働者は、会社と雇用関係があることが前提であると解されるどころ、前提事実からすると、21.7.8団交の時点では、会社とD 組合員との間で雇用契約がないこと、会社が、D 組合員の雇止めを撤回していないことは明らかであり、また、司法機関等で、本件雇止めが無効であるとの判断がなされたと認めるに足る疎明はない。

そうであるなら、21.7.8団交の時点で、本件雇止めは撤回されておらず、本件雇止めが無効であるという確定的な判断もなされていない状況において、会社が、組合に対し、必ずしも、職場復帰支援プログラム等を明らかにしなければならないとはいえず、会社が、組合に対し、職場復帰支援プログラム等を説明しないことをもって、会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

- c 次に、組合は、会社が、職場復帰支援プログラムについて、合同労組には説明しない旨の発言をしたことは、組合嫌悪、組合差別意思を露呈する発言であり、このような会社の対応が不誠実である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ク認定によると、21.7.8団交において、組合が、職場復帰支援プログラムが合同労組には関係ないとする理由を尋ねたところ、会社は、現段階で、会社の雇用契約上、受理している組合員はいないため、そのような回答をした旨述べたこと、が認められ、このことから、会社の発言の趣旨は、21.7.8団交の時点においては、会社には組合の組合員がいいため、職場復帰支援プログラムを説明する必要はない旨の表明であると解することができる。

したがって、会社が、職場復帰支援プログラムについて、合同労組に説明しない旨の発言をしたことのみをもって、組合嫌悪、組合差別意思の表れと

まではみることができず、この発言をもって、21.7.8団交における会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

(ウ) 以上のことから、21.7.8団交における会社の対応が、不誠実であったということができない。

ウ 以上のとおりであるから、21.3.31団交及び21.7.8団交における会社の対応は、不誠実であったとまではいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成23年8月23日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印

「メンタルヘルス指針」の「(4) 職場復帰における支援」

「(4) 職場復帰における支援

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとする。

- ① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。
- ② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。
- ③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。
- ④ 労働者の個人情報保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと。

なお、職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することも有効である。 」

「職場復帰支援の手引き」の「2 職場復帰支援の流れ」及び「3 職場復帰支援の各ステップ」

「2 職場復帰支援の流れ

本手引きによる職場復帰支援の流れは、病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまでの次の5つのステップからなっている（図参照）。事業者は本手引きを参考にしながら、個々の事業場の実態に即した職場復帰支援プログラムを策定することが重要である。

<第1ステップ>

病気休業開始及び休業中のケアの段階であり、「労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出」、「管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応」及び「その他」で構成される。

<第2ステップ>

主治医による職場復帰可能の判断の段階であり、「労働者からの職場復帰の意思表示と職場復帰可能の判断が記された診断書の提出」、「産業医等による精査」及び「主治医への情報提供」で構成される。

<第3ステップ>

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成の段階であり、「情報の収集と評価」、「職場復帰の可否についての判断」及び「職場復帰支援プランの作成」で構成される。

（略）

」

「3 職場復帰支援の各ステップ

(1) 病気休業開始及び休業中のケア<第1ステップ>

ア 病気休業開始時の労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出

病気休業の開始においては、主治医によって作成された診断書を労働者より管理監督者等に提出してもらう。診断書には病気休業を必要とする旨の他、職場復帰の準備を計画的に行えるよう、必要な療養期間の見込みについて明記してもらうことが望ましい。

イ 管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア

管理監督者等は、病気休業診断書が提出されたことを、人事労務管理スタッフ及び事業場内産業保健スタッフに連絡する。休業を開始する労働者に対しては、療養に専念できるよう安心させると同時に、休業中の事務手続きや職場復帰支援の手順についての説明を行う。

管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等は、必要な連絡事項及び職場復帰支援のためにあらかじめ検討が必要な事項について労働者に連絡を取る。場合によっては労働者の同意を得た上で主治医と連絡を取ることも必要となる。

ウ 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応

病気休業期間中においても、休業者に接触することが望ましい結果をもたらすこともある。その場合は、精神的な孤独、復職できるかという不安、今後のキャリア等で本人が不安に感じていることに関して、十分な情報を提供することが重要である。

（略）

エ その他

以下の場合については、労働基準法や労働契約法等の関係法令上の制約に留意の上、労使の十分な協議によって決定するとともに、あらかじめ就業規則等に定め周知しておくことが望ましい。

- ・ 私傷病による休業の最長（保障）期間、クーリング期間（休業の最長（保障）期間を定めている場合で、一旦職場復帰してから再び同一理由で休業するときに、休業期間に前回の休業期間を算入しないために必要な、職場復帰から新たな休業までの期間）等を定める場合
- ・ 休業期間の最長（保障）期間満了後に雇用契約の解除を行う場合

（２）主治医による職場復帰可能の判断<第２ステップ>

休業中の労働者から職場復帰の意思が伝えられると、事業者は労働者に対して主治医による職場復帰可能の判断が記された診断書（復職診断書）を提出するよう伝える。診断書には就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見を含めてもらうことが望ましい。

ただし現状では、主治医による診断書の内容は、病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、それはただちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことにも留意すべきである。また、労働者や家族の希望が含まれている場合もある。そのため、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応について判断し、意見を述べるのが重要となる。

（略）

（３）職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成<第３ステップ>

安全でスムーズな職場復帰を支援するためには、最終的な職場復帰決定の手続きの前に、必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰の可否を適切に判断し、さらに職場復帰支援プランを準備しておくことが必要である。このプロセスは、本手引きで示す職場復帰支援の手続きにおいて中心的な役割を果たすものであり、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、当該労働者の間で十分に話し合い、よく連携しながら進めていく必要がある。

（略）

ア 情報の収集と評価

職場復帰の可否については、労働者及び関係者から必要な情報を適切に収集し、様々な視点から評価を行いながら総合的に判断することが大切である。家族を含めた第三者からの個人情報収集については、労働者のプライバシーに十分配慮することが重要なポイントとなる。情報の収集と評価の具体的な内容を以下に示す。

なお、事業場外の職場復帰支援サービスや医療リハビリテーション等を利用している場合には、その状況等も有効な情報である。

（ア）労働者の職場復帰に対する意思の確認

- 労働者の職場復帰の意思及び就業意欲の確認
- 職場復帰支援プログラムについての説明と同意

（イ）産業医等による主治医からの意見収集

診断書に記載されている内容だけでは十分な職場復帰支援を行うのが困難な場合、産業医等は労働者の同意を得た上で、下記（ウ）の a 及び b の判断を行うに当たって必要な内容について主治医からの情報や意見を積極的に収集する。この際には、「職場復帰支援に関する情報提供依頼書」（様式例 1）等を用いるなどして、労働者のプライバシーに十分配慮しながら情報交換を行うことが重要である。

（略）