

命 令 書

申 立 人 練馬全労協・練馬地域ユニオン
執行委員長 X 1

被 申 立 人 郵便事業株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第59号事件について、当委員会は、平成24年6月5日第1563回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成21年1月5日ないし7月31日、被申立人郵便事業株式会社（以下「会社」という。）の光が丘支店で期間雇用の契約社員（以下「期間社員」という。）として就労していた X 2 （以下「X 2」という。）は、同支店の健康診断（以下「健診」という。）を5月15日に受診した際、健診項目のうち、胸部エックス線検査（以下「胸部X線検査」という。）のみを受検しなかった。この未受検を理由として、会社が7月11日付けでX 2に雇用契約を

更新しない旨通知したところ、同人は、同月22日付けで申立人練馬全労協・練馬地域ユニオン（以下「組合」という。）に加入し、組合と会社とは、21年7月30日ないし22年2月10日に組合員X2の雇用問題を議題とする団体交渉を計7回行った。しかし、会社は、組合の22年3月10日付け、4月4日及び28日付けの3回の団体交渉継続の申入れについては、既に行った7回の団体交渉で十分な説明をしてきたので、これ以上の交渉を行ったとしても進展が図れないとして応じなかった。本件は、会社の上記対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

22年3月10日付け、4月4日及び28日付けの、組合員X2の雇止めに関する団体交渉申入れを拒否することなく誠実に応ずること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、平成8年に結成された個人加盟のいわゆる地域合同労組であり、本件申立時の組合員数は約60名である。
- (2) 被申立人会社は、19年10月1日に郵政民営化によって発足した郵便事業を業とする株式会社であり、日本郵政グループにおいて郵便事業・物流業を担っている。会社には、主な事業所として13の支社、1,110の支店、2,536の集配センターがあり、従業員数は約10万1,000名である（数字は全て23年3月31日現在）。会社の光が丘支店は、練馬区内に4つある支店の1つであり、郵便切手等の販売、郵便及び小包の引受・配達を行っている。

【答p8, 甲1】

2 X2と会社との雇用契約について

- (1) 会社は、期間雇用就業規則（以下「就業規則」という。）及び人事管理規程（以下「人管規程」という。）により期間社員の就業に必要な事項を定めており、本件（契約社員Ⅱ）に係る主な定めを要約すると以下のとおりである。

なお、郵政民営化直後（20年1月1日現在）の会社の正社員は9万8,900名、非正社員は15万3,000名であり、期間社員等の非正社員（スペシャリスト社員、エキスパート社員、契約社員Ⅰ、契約社員Ⅱ、パートタイマー、

アルバイト)は、全従業員の約60.7%を占めていた。

- ① 契約社員として選考実施者(事業所の長)に選考・採用され、支店等での一般的業務に1日6時間以上従事し、時給制で給与が支給される者を契約社員Ⅱという(就業規則第2条第1項第4号、人管規程第28条)。
- ② 採用に際し、「期間雇用社員雇入労働条件通知書」(以下「労働条件通知」という。)を交付して労働条件を明示する(就業規則第8条第1項)。
- ③ 雇用契約の期間は6か月以内とし、雇用契約において定める(就業規則第9条第5号)。
- ④ 会社が必要とし、本人が希望する場合に雇用契約更新(以下「更新」という。)を行うことがあり、その手続は、雇用契約期間満了30日前までに「期間満了予告通知書」(以下「満了通知」という。)を交付し、本人が更新に同意した場合には、労働条件通知を交付することにより行う(就業規則第10条第1項、人管規程第32条第1項)。
- ⑤ 雇用契約期間満了の際、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由、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ときは、雇用契約を更新しない(就業規則第10条第1項)。
- ⑥ 更新をしないときは、雇用契約期間の満了する30日前までに予告(以下「30日前予告」という。)を行い(就業規則第10条第3項)、その予告は、「雇止め予告通知書」(以下「予告通知」という。)の交付をもって行う(人管規程第32条第2項)。

なお、会社には管理者用の「期間雇用社員雇用マニュアル」(以下「マニュアル」という。)があり、このマニュアルには、「『雇止め予告通知書』を交付しない口頭通知は無効ですので注意してください」と記載されている。

- ⑦ 試用期間は、採用日から2か月間であり、4か月を超えない範囲で延長されることがある。この試用期間に実際に勤務した日数が勤務すべき日数の2分の1に満たない場合、勤務すべき日の2分の1に達するまで延長される(就業規則第11条、人管規程第33条)。

- ⑧ 勤務時間は、1日につき6時間以上8時間未満、4週間につき1週平均40時間以内とする（就業規則第21条第1項第4号）。
- ⑨ 雇用契約期間が2か月を超える者に対し、事業所の長が労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）に基づく雇入時健診を実施し、その結果、労務の提供を十分に行うことができないと見込まれる場合は産業医の意見に基づき採用決定を取り消すことができる（人管規程第30条）。

【甲4・28～31・31の2～3・32・32の2～8,乙2】

(2) 会社は、X2を期間社員（契約社員Ⅱ）として採用するに当たって、20年12月26日付労働条件通知を交付した。採用時のX2の年齢は47歳であり、労働条件は以下のとおりであった。

- ① 21年1月5日ないし2月28日を契約期間とする2か月間の雇用であり、特段の問題のない限り更新が予定されていた。
- ② 就業場所は光が丘支店第一集配課（当時）、業務内容は国際小包や代金引換「ゆうパック」の配達であり、正規の勤務時間は1日7時間、週4日（4週間につき1週平均28時間）、1時間当たりの基本給は1,000円であった。

【答p8～9,甲3・4】

(3) X2の更新から雇止めまでの経緯は、以下のとおりであった。

- ① 1回目の更新は、21年3月1日ないし31日を契約期間とする1か月間の雇用であり、この間、X2は会社で就労したが、会社と同人との間で、更新に係る通知（満了通知及び労働条件通知）の有無は確認できなかった。
- ② 2回目の更新は、21年4月1日ないし7月31日を契約期間とする4か月間の雇用であり、会社は、2月23日付けで満了通知を、3月31日付けで労働条件通知を、それぞれX2に交付した。

なお、会社では、日本通運株式会社との宅配便事業統合に伴い、新たに申立外JPエクスプレス株式会社（以下「JP EX」という。）が設立され、21年4月ないし10月に、「ゆうパック」に関する業務をJP EXに順次移行することになっていた。このため、21年2月、会社は、「ゆうパック」に関する業務を行っている期間社員に対し、4月にJP EX

の概要説明を、5月にJPEXとの雇用契約（期間社員）に移行するかどうかの意向確認を行う旨通知していた。この通知には、㉔ 意向確認の結果、引き続き会社の期間社員として勤務することが可能である、㉕ 8月1日から開始される予定のJPEXの期間社員採用に合わせるため、会社における4月1日時点の期間社員の雇用契約更新は、ひとまず7月31日までの4か月間とすると記載されていた。

- ③ 3回目の更新（21年8月1日ないし9月30日を契約期間とする2か月間の雇用）は、後記4の本件未受検を巡る経緯により行われなかったが、会社は、21年6月30日付けで満了通知（以下「本件満了通知」という。）をX2に交付した。

なお、本件満了通知には、更新された場合に予定される労働条件が示しており、㉔ 6月30日現在でJPEXとの雇用契約への移行合意が得られていないため、8月1日以降の雇用予定について通知するものである、㉕ JPEXとの雇用契約への移行合意が得られた場合は、雇用契約を更新しないこととし、7月31日に退職となることを通知するとの記載があった。

- ④ 会社は、後記4の経緯を経て、7月31日付けでX2を雇止めするに当たり、本来30日前予告をすべきところ、7月11日の午後に同日付予告通知（以下「本件予告通知」という。）を同人に交付した。
- ⑤ 会社は、就業規則第10条第1項の規定「健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めたとき」（前記(1)⑤）に基づいて、7月31日付けでX2を雇止めとした（以下「本件雇止め」という。）。

【答p8～11, 甲5・7・9・11・14】

3 健診を巡る経緯について

- (1) 21年5月15日、18日及び19日の3日間、光が丘支店で21年度定期健診が行われ、X2は、同月15日に健診を受診したが（以下「本件健診」という。）、健診項目のうち胸部X線検査のみを受検しなかった（以下「本件未受検」という。）。本件健診当日、X2と会社の産業医である首都圏郵政健康管理センター（以下「健康管理センター」という。）のY2医師（以下「産業医」という。）とは、問診で以下のやり取りをした。

- ① X2は、被ばくを考えるNPOに所属しており、胸部X線検査は意味のないものと考えているので受けたくないと述べ、産業医は、法令及び社内規程に定められている健診においては、胸部X線検査を受検しない者に対して検査の判定ができないと答えた。
- ② X2は、X線量が5分の1程度で済む、被ばく量の少ない検査を受検すると述べ、産業医は、X2が受けるつもり検査が、X線を使用する（画像の残る）検査であることを確認した上で、その検査結果を速やかに光が丘支店の業務企画室に提出するよう指導した。

【甲8・45, 乙5・6, 1審p4～6】

(2) 本件健診に係る主な定めを要約すると以下のとおりである。

- ① 安衛法は、事業者と労働者に対し、健診の実施と受診を義務付けており（第66条第1項及び第5項）、労働者が事業者の指定した医師が行う健診を受けることを希望しない場合、規定に相当する他の医師の行う健診を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出することにより代用できるとしている（第66条第5項ただし書）。
- ② 上記安衛法の規定に基づき、労働安全衛生規則（以下「安衛則」という。）には、常時使用する労働者に対し行う雇入時健診及び定期健診について、以下の定めがある。
 - ア 雇入時健診は、3か月以内に受診した健診結果を書面で提出した場合、その健診結果に相当する検査項目を省略できる（安衛則第43条）。
 - イ 定期健診は、1年以内ごとに1回行わなければならない（安衛則第44条第1項）。
 - ウ 検査項目の一つとして、雇入時健診では「胸部エックス線検査」（安衛則第43条第4号）が、定期健診では「胸部エックス線検査及びかくたん検査」（安衛則第44条第1項第4号）が義務付けられている。
- ③ 会社の安全健康規程（以下「安健規」という。）は、所属長は、常時使用される社員に対し、法令に定める雇入時健診や定期健診を実施すると定めている（安健規第18条）。
- ④ 会社の安全健康手続（以下「安健手続」という。）には、上記安健規第18条について、以下の定めがある。

- ア 1週間の勤務時間が当該事業場正社員の正規勤務時間の8割以上で、かつ、雇用契約期間が2か月以上又は期間の延長や再雇用により2か月以上引き続き雇用される者（安健手続第26条第1項）、及び1週間の勤務時間が当該事業場正社員の正規勤務時間の5割以上8割未満で、かつ、期間の延長や再雇用により1年以上引き続き雇用される者（安健手続第26条第2項）は、常時使用される社員とする。
- イ 雇入時健診について（安健手続第29条）
- i 所属長は、期間社員が雇用契約期間の延長又は再雇用により雇入時健診の対象になった場合、当該健診を速やかに実施する。
- ii 雇入れ対象年度の雇入時健診結果をもって、当該年度の定期健診を省略する。
- ウ 検診項目について（安健手続別表2）
- 胸部X線検査は、雇入時健診及び定期健診のいずれの場合においても、必要な検診項目である。
- エ 雇入時健診で省略できる検査項目（安健手続第31条）
- 採用前3か月以内に受診した健診結果を書面で提出した場合、当該健診結果に相当する検査項目の受診を省略できる。
- ⑤ 「労働者に対する胸部エックス線検査の対象のあり方等に関する懇談会報告書（21年11月）」等を踏まえ、厚生労働大臣が定める基準（22年1月25日付基発0125第1号）は以下のとおりである。
- ア 40歳以上の者については、定期健診における胸部X線検査の必要性が十分示されており省略すべきでない。
- イ 雇入時健診における胸部X線検査は、結核も含めて呼吸器疾患の診断等に有用であるため実施すべきである。
- ⑥ 産業医は、光が丘支店の人事・厚生関係の責任者である Y3 業務企画室長（当時。以下「Y3室長」という。）に対し、胸部X線検査について以下の見解を示していた。
- ア 雇入時健診の判定のためには、法令及び社内規程で定められた胸部X線検査の受検が必要である。
- イ 上記判定は、画像の残る検査でなければできないところ、被ばく量

の少ない検査であってもエックス線（以下「X線」という。）を使用するのであれば画像が残る検査であるので、その結果を書面で提出した場合、当該健診結果に相当する検査項目の受診を省略できる。

ウ 胸部X線検査では、結核・癌・肺炎などの肺に関する疾患全般を確認している。

⑦ 放射線による被ばく基準について

国際放射線防護委員会（ICRP）の19年勧告による一般人の1年間の被ばく限度放射線量は、平常時で1ミリシーベルト以下であり、胸部X線検査の集団検診による放射線ばく露（実効線量）は、0.05ミリシーベルト程度である。

【甲33・33の2～3・34・34の2～3・35, 乙3・14】

4 本件未受検を巡る経緯について

- (1) X2とY3室長とは、以下のとおり、本件未受検から本件予告通知までの間に7回の面談（以下「本件面談」という。）を行ったが、前記2(3)⑤のとおり、X2は雇止めとなった。

なお、X2は、本件健診に当たって、事前に会社から具体的根拠の説明を受けていなかった。また、X2とY3室長との面談には、Y4 第一集配課長（当時）が同席したことがあった。

① 本件健診当日（21年5月15日）の面談の概要

ア X2は、検診項目のうち胸部X線検査について、10年以上毎年人間ドックを受診していた父親を癌で亡くしたことが契機となって健診について疑問を感じているなどと述べて、被ばくの問題があるのでできれば受検したくないと申し出た。また、X2は、X線量の少ない検査方法で受検したいとも述べた。これに対し、Y3室長は、あくまでも規則で決まっているので胸部X線検査を受けてほしいが、産業医に確認の上、回答するとした。

イ Y3室長は、X2の雇用契約について、胸部X線検査受検結果（以下「受検結果」という。）を提出しなければ「更新できないでしょう。」と述べた。

② 健診根拠規程等提示日（5月18日）の面談の概要

ア Y3室長は、なぜ胸部X線検査が必要なのか確認したいというX2の要望に応え、根拠となる会社の規程を書面で示して説明した。この書面は、安健規第18条（前記3(2)③）、安健手続第26条（同④ア）及び安健手続別表第2（同④ウ）を抜粋したものであった。

イ Y3室長は、X2に産業医の見解（前記3(2)⑥ア,イ）を伝え、特例として他の医療機関での胸部X線検査受検を認めるとした。

ウ Y3室長は、X2に対し、上記検査を5月中に受検して、その検査結果を遅くとも6月中に出すよう指示し、受検結果を提出しなければ「雇用更新はできないでしょう。」と述べた。

③ 受検予定日直後（6月17日）の面談の概要

ア X2は、被ばく量の少ない検査方法で受検できる医療機関を調べて公休日である6月16日に受検しようとしたが、予約していなかったため受検できず、いまだ予約をしていない旨報告した。

イ Y3室長が今後の胸部X線検査受検予定について質したところ、X2は、神奈川県で自己の責任で胸部X線検査をしないことを申告して認められた事例があると述べ、労働基準監督署に相談してみますと話した。また、X2は、放射線を受けたくないため、制度改善の提案はできるか質問した。これに対し、Y3室長は、胸部X線検査は社内規程等で定められており、会社には制度改善の提案制度があるが、まずは現行社内規程を守ってほしいと述べ、胸部X検査を受検しないのであれば更新をしない可能性が高い旨説明した。

④ かくたん検査直後（6月26日）の面談の概要

X2は、6月25日に胸部X線検査受検のために東京慈恵会医科大学附属病院に赴いた際、医師からかくたん検査でも胸部X線検査と同等の結果が得られるとの説明を受け、自らの判断で胸部X線検査ではなくかくたん検査を受けたこと、及びかくたん検査の中間結果が出るのは10日から14日後、最終結果は約2か月後となる旨報告した。この報告に対し、Y3室長は、かくたん検査は当初から約束している検査方法ではないと述べ、この間の経緯を産業医に報告するとして、産業医による健診の判定ができない場合は更新できないと説明した。

⑤ 本件満了通知の交付（6月30日）

前記2(3)③のとおり、会社は、本件満了通知を交付した。

⑥ 予告通知交付1週間前（7月3日）の面談の概要

ア Y3室長は、X2に対し、かくたん検査では定められた検査項目を実施していないため安衛法及び社内規程に基づく健診が適正に行われたと判断できないとの産業医の見解を伝え、健診が適正に実施されなければ更新をすることは困難であると述べ、胸部X線検査受検の意思（以下「受検意思」という。）があるのかないか問い質した。

イ 上記質問に対してX2が即答できないと答えたため、Y3室長は受検意思の最終確認日を7月11日とし、X2もこれを了承した。また、X2は、産業医と直接相談した上で判断したいと述べた。

なお、Y3室長は、直接相談が可能な産業医の日程をX2に示したが、その日程の多くはX2の勤務時間と重なっていた。

⑦ 受検意思最終確認2日前（7月9日）の面談の概要

Y3室長が産業医との相談状況を確認したところ、X2は、7月10日に電話するつもりであると述べた。

⑧ 受検意思最終確認日（7月11日午前）の面談の概要

Y3室長は、X2に対し、受検意思の最終確認を行った。これに対し、X2は、7月10日に健康管理センターに電話したが、産業医は急用のため不在であった旨報告し、「受けるか受けないかの判断がまだ出来ない。」、「納得しなければ受けない。」、「納得できれば受ける。」などと述べて、産業医との相談ができていないため返事ができない旨の回答をした。

⑨ 本件予告通知の交付（7月11日午後）

前記2(3)④のとおり、会社は、本件予告通知を交付した。

【甲10・17・18・38・43・45、乙6～13、1審p4～15、25～35、2審p24～37】

(2) 健診結果の交付とその後のX2の対応等について

- ① 7月17日、X2は、健診結果として「健康診断票兼指導票本人用（以下「健診票」という。）」を会社から交付された。この健診票には、「雇入時健康診断として実施」、「胸部レントゲン検査拒否のため、就業判

定不能」などの記載があり、X 2 の採用年月日は21年4月1日となっていた。

② 7月22日、X 2 は、産業医に電話し、胸部X線検査に代わるものとしてかくたん検査を受けたところ、7月10日に結核、肺がん共に陰性であり、人にうつるような結核に罹患している可能性は少ないとの中間結果が出た旨報告したが、産業医は、胸部X線検査を受検していない限り、X 2 の就業についてよいですとも悪いですともいえず、判定不能という結果しか出せなかったと述べた。そこで、X 2 は、胸部X線検査でなければ就業判定ができない理由について質問し、産業医は、「決まりになっていますから。」などと答えた。また、X 2 は、会社の健診におけるX線の被ばく量等についての質問をしたが、産業医は、具体的な回答をしなかった。

③ 上記②の産業医との会話を受けて、7月28日、X 2 は、独立行政法人労働者健康福祉機構海外勤務健康管理センターにおいて直接撮影による胸部X線検査を受検した。この受検結果は、8月4日に判明する予定であった。

【甲12・15・19・44～46, 乙5】

5 組合と会社との団体交渉の経緯について

組合と会社とは、X 2 の雇用問題について、21年7月30日、9月17日、10月8日、23日、12月16日、22年1月14日及び2月10日の各日、合計7回団体交渉を行った。これらの団体交渉は、平均開催時間が2時間程度、組合側出席者が X 3 副委員長（以下「X 3 副委員長」という。）及びX 2 ほか2名ないし9名、会社側出席者がY 3 室長ほか1名ないし3名であった。

上記のうち、21年9月17日、10月8日及び23日の団体交渉は、後記(2)②のとおり、当委員会において、あっせん手続中に行われ、それ以外は光が丘支店の研修室や会議室で開催された。

(1) X 2 の組合加入と組合の要求について

① 会社から本件予告通知を交付されたX 2 は、7月22日付けで組合に加入し、組合は、同月27日付けで会社に団体交渉を申し入れた。

② 7月27日付団体交渉申入書及び同月30日に行われた第1回団体交渉

における、X2に関する組合の主な要求は以下のとおりであった。

ア 本件雇止めの手続について、㉑ 希望すれば更新をすると記載した本件満了通知を6月30日に交付しておきながら、7月11日になって本件予告通知を交付した経緯及び理由、㉒ 更新をしない具体的な理由、㉓ 本件予告通知が30日前予告となっていないにもかかわらず、これを有効と主張する理由を説明し、X2を期間社員として継続雇用すること。

イ 本件雇止め理由である本件未受検について、㉑ 5月に特例として胸部X線検査以外の検査を認めておきながら、7月3日になって胸部X線検査以外認めないとした理由、㉒ 光が丘支店では11名が健診未受診であるにもかかわらず、胸部X線検査を拒否していないX2だけ雇止めする理由を説明し、8月4日に判明する同人の受検結果（前記4(2)③）に基づく就業判定を行うこと。

【甲13,乙4】

(2) 第1回ないし第4回団体交渉について

① 第1回団体交渉の概要は以下のとおりであった。

ア 本件雇止めの手続について、会社は、㉑ 本件満了通知は単に7月31日をもって退職となる旨を通知しただけのものであり、この通知に8月1日から9月30日までの労働条件が記載されているのは更新をした場合について付記したものである、㉒ 公共機関としての安全配慮義務を果たせないため、就業規則第10条第1項の規定「健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めたとき」（前記2(1)⑤）に基づき更新をしない、㉓ X2には5月15日以降数回にわたって胸部X線検査を受検しなければ更新をしない旨口頭で通知してきたが、7月3日ないし11日の期間を設けて更に待っても受検意思を確認できなかったため、改めて本件予告通知を交付した、㉔ 本件予告通知が30日前予告となっていないのは、結論を引き延ばした同人の責任であるなどの説明をし、十分な期間をかけて対応してきた結果として、更新をしないという総合的な判断をしたのであるから、この判断が変わることはないと述べた。

イ 本件雇止め理由である本件未受検について、会社は、④ 特例としてX線以外の検査方法を認めた事実はなく、6月26日にX2がかくたん検査を受けたことを知った際も、かくたん検査は当初から求めてきた検査方法ではないと告げ、7月3日にはかくたん検査では規程等に定められた検査方法を満たしていないとの産業医の見解も伝えていた、⑤ 同人以外の健診未受診者は、同人のように自己の判断で胸部X線検査のみを受検しなかったのではなく、業務上の理由により期間中に受診できなかつたのであって、近隣支店における健診の際に受診する予定となっているなどの説明をし、雇用契約期間満了後である8月4日に受検結果を受領することはできないと述べた。

ウ 上記ア及びイの会社の説明に対し、組合は、④ 本件面談において、胸部X線検査を必ず受検しなければ更新をしないということがX2の中で結びついていなかった、⑤ 会社は対応に十分な期間をかけたというが、わずか2か月程度しか経過しておらず、健診の受診が8月以降となった人もいた、⑥ 法的には同人に定期健診受診義務はない、⑦ 法的にはかくたん検査でも胸部X線検査と同様の判定が可能であるなどと述べた。

そして、組合は、本件面談でX2とY3室長との理解に齟齬があったのは明らかで、その一方で両者ともそれなりに努力していたのであるから、一旦決めたことだから見直しできないとせず柔軟な対応をしてほしいと述べて、当委員会にあっせんを申請するとした。

② 上記①の経緯から、組合は8月3日付けで当委員会にあっせんを申請したが（平成21年都委争第128号）、当事者の主張不一致により、あっせんは10月23日付けで打切りとなった。このあっせん手続中、組合と会社とは、当委員会において、9月17日、10月8日及び23日の各日、計3回団体交渉を行った。第2回ないし第4回の団体交渉の概要は以下のとおりであった。

ア 本件雇止めの手続について、組合は、④ 本件予告通知は30日前予告となっておらず、就業規則等に照らして無効である、⑤ X2は胸部X線検査を受検しないとは発言しておらず、就業判定不能との健診

結果により雇止めしたのは不当である、㉔ 法的に同人には健診受診義務はないなどの主張をした。

以上の組合の各主張に対し、会社は、特段の問題のない者について更新をするというのが一般的な取扱いになっているが、本件未受検から本件予告通知交付までの経緯の中で、5月から雇止めについて口頭で説明してきたところ、本件満了通知交付時点では更新をすることも判断できず、その判断のために最終的な時間を設けても受検意思を確認できなかったため、改めて書面（本件予告通知）で通知したとの説明を繰り返した。

上記の会社の説明に対し、組合は、口頭で言ってきたことが予告通知になるのかと質問し、会社は、正式な本件予告通知の交付が10日遅れているのは事実であると答えた。また、会社は、就業規則では30日前予告の方法を定めておらず口頭で行っても無効ではない、雇止めについて口頭で通知したのは労働基準法及び就業規則の趣旨を理解した上でのおやむを得ない対応であったなどとも述べた。

そして、本件雇止めが有効か無効かについて、会社は、この点について組合と会社の主張は平行線のままであるが、本件予告通知の交付が10日遅れたのは、X2の胸部X線検査に対する行動に基づくもので会社の事務上のミスとは考えておらず、同人に責任があると考えていると述べた。

イ 本件雇止め理由である本件未受検について、組合は、契約の更新により1年以上使用される予定の者、及び契約の更新により1年以上引き続き雇用されている者のいずれにもX2は該当せず、法的には雇入時及び定期いずれの健診も受診義務がないなどと主張した。

これに対し、会社は、X2については、特段の問題がない場合は更新をする予定であったため、雇用契約期間の延長又は再雇用により1年以上引き続き雇用される者（安健手続第26条第2項、前記3(2)④ア）に該当すると判断し、法令に基づく社内規程により健診を受診してもらう必要があったと説明した。

また、X2と他の健診未受診者との取扱いの違いについて、組合は、

公共機関としての安全配慮義務というのであれば、7月28日に自費で胸部X線検査を受検している同人だけを雇止めとする合理的理由はないと主張し、会社は、未受診者は近隣支店の定期健診において全員受診済みであるなどと述べた。さらに、胸部X線検査について、組合は、㉑ 社内規程への異議は一切受け付けないのか、㉒ かくたん検査ではなぜだめなのかなどの質問をし、会社は、制度の問題であり、X線による検査がよいかどうかという話と、社内規程に定められた検査項目を実施したかどうかという本件未受検問題とは次元が違う旨の回答をした。

ウ 会社の社会保険加入手続等について、組合は、X2の社会保険等の加入時期が誤って処理され、また、21年3月1日ないし31日の労働条件通知が同人の手元にないとして、責任の所在を追及した。これに対し、会社は、X2の社会保険等については、組合の指摘どおりに訂正の手続を行った旨報告するとともに、社内で注意・指導を行って再発防止に努めるなどと述べて謝罪し、21年3月1日ないし31日の労働条件通知については、調査したが詳細は不明であると答えた。

エ 本件雇止め問題の解決について、組合は、X2とY3室長とは、胸部X線検査を巡って相互の意思疎通に齟齬があったのであるから、団体交渉では本件雇止めの法的効力について争うのではなく、問題の解決に向けて和解（譲歩）の検討をしてほしいと要求し、会社は、関係法令に基づく社内規程による健診項目の一部を受検しなかったことにより、雇用契約期間満了をもってX2を雇止めしたことは適正な措置と判断しており、撤回は困難であると述べた。

【甲1・16・16の2～3・20・37・38・42・47, 乙13, 1審p41～60, 2審p37～65】

(3) あっせん打ち切り後の団体交渉

上記(2)②のあっせん打ち切り後、組合と会社とは、21年12月16日、22年1月14日及び2月10日の各日、計3回の団体交渉を行った。第5回ないし第7回の各団体交渉の概要は以下のとおりである。

- ① 21年12月16日に行われた第5回団体交渉において、組合と会社とは、これまでの団体交渉の経緯を確認した上で、要旨以下のやり取りを行い、

㉑ 雇止めの可能性を口頭で通知したことについて、㉒ 本件予告通知の有効性、㉓ 支店長、支社、本社の出席等について、次回団体交渉で再度協議することになった。

ア 本件雇止めの手続について、会社は、㉑ 5月15日以降雇止めの可能性がある旨口頭で何度も通知し、㉒ 事務的に正式な予告通知の交付は7月11日となり、㉓ X2のために受検意思の最終確認期間を設けたことで、本件予告通知の交付が10日遅れた旨の説明をした。

以上の会社の説明について、組合は、雇止めを口頭で通知したとは具体的かつ正確にどう発言したのか質問し、会社は、胸部X線検査を受検してその結果を提出しなければ、「更新できないでしょう（5月15日）。」、「雇用更新はできないでしょう（5月18日）。」、「次期契約更新はしないことになる可能性が高い（6月17日）。」と発言したと答えた。

これに対し、組合は、㉑ 上記の発言は指導・助言のたぐいであって厳密な意味での雇止め予告ではないばかりか、㉒ 人管規程第32条第2項（前記2(1)㉑）では更新をしないときの予告は予告通知の交付をもって行うとされ、㉓ マニュアル（同）に雇止めの口頭予告は無効であると明示されているなどの抗議をし、人事権を持った人が団体交渉に出席しないと解決しないなどと述べ、任命権者である支店長の出席を求めたが、会社は、光が丘支店の人事及び渉外担当であり、本件雇止めに当初から携わっているY3室長が対応すると述べて、回答できなかった部分については確認の上、次回の団体交渉で回答するとした。

イ 本件雇止めの理由である本件未受検について、組合は、7月11日の受検意思最終確認の前提として産業医との相談が不可欠であったにもかかわらず、X2にその機会を与えないまま本件予告通知を交付したなどと抗議した。これに対し、会社は、㉑ 産業医との相談とは、あくまでも医療的なことを聞きたいとの要望に応じたもの、㉒ X2には、かくたん検査では定められた検査項目を実施していないので安衛法及び社内規程に基づく検査として適正と判断できないとの産業

医の見解を7月3日に伝えてあった、㉔ 7月11日まで待ったのは、受検意思最終確認のためであって、産業医との相談のためではなかったなどの説明を行った。

また、健診票の交付時期（前記4(2)㉑）について、組合は、「胸部レントゲン検査拒否のため、就業判定不能」との記載のある健診票をX2に提示して胸部X線検査を受検するよう指導していれば、本件面談におけるような行き違いは起きなかったなどと主張したが、会社は、他機関での受検結果が同人から提出されるのを待っていたために産業医による健診票の作成自体が遅れたと説明し、繰り返しになるが、対応に十分な期間をかけてきたにもかかわらず、約束を守らなかった同人自身に原因があるとして、適正な対応をしてきたと認識している旨述べた。

㉒ 22年1月14日に行われた第6回団体交渉において、組合と会社とは、要旨以下のやり取りを行い、本件雇止めの有効性及び他の健診未受診者との均衡の点について、会社が支社の見解を確認した上で、次回の団体交渉で再度協議することになった。この団体交渉終了間際、会社は、これまでの団体交渉では同様の質問と説明が繰り返されており、次回も同じような状況であれば次々回の団体交渉の開催については検討したい旨述べた。

ア 雇止めの可能性を口頭で通知したことについて、会社は、㉓ これまでの団体交渉で、更新できない旨口頭で通知してきたことに法的効力があると述べたことはなく、21年7月11日に10日遅れで正式な本件予告通知を交付した旨説明している、㉔ マニュアルは注意喚起を図る意味合いのものであって、その記載内容には拘束されないなどと述べた。

イ 本件予告通知について、会社は、書面（本件予告通知）の交付が10日遅れたのは事実であるが、この遅れの理由は、受検結果の提出を待っていたところ、最終的に受検意思の確認ができなかったためであるなどの説明をし、本件雇止めの理由（本件未受検）は正当であると判断しており、本件予告通知交付の遅れの原因はX2自身にあるため、

交付が10日遅れたことをもって無効とは判断していないと述べた。

これに対し、組合は、本件予告通知は30日前予告となっておらず、人管規程第32条第2項（前記2(1)⑥）に照らして手続的に無効であるなどと主張し、会社は、本件予告通知は10日遅れだが、10日遅れの予告通知がいつ何時もまかり通ると言っているわけではなく、X2については個別に対応してきた経緯があるため有効と考えている旨の説明をし、この点について組合の考えと会社の見解とは平行線となっており、縮まらないなどと述べた。

また、会社は、本件予告通知交付決定の流れについて、① 支店長とY3室長とは、事前の相談により、7月11日に受検意思を確認できなかった場合は本件予告通知を交付すると決めていた、② Y3室長は、決裁権者である支店長から事務を委任されていたが、11日に支店長に電話で報告した上で、本件予告通知を交付したとの説明をし、任命権者が判断して人事上の通知を交付しているものが翻ることはないとして述べた。

ウ 支店長、支社、本社の団体交渉出席について、会社は、必要に応じて支社や本社の専門の部署の見解を確認しながら団体交渉を進めているが、期間社員の人事権は各支店の支店長にあり、各支店の問題は支店で判断しているとして、光が丘支店における本件に係る事務の責任者であるY3室長が対応すると答えた。これに対し、組合は、誠意ある回答がなされない場合、状況に応じて支社等の考えも求めていきたいと述べた。

エ 産業医との相談について、組合は、X2はY3室長の下承を得ており、産業医に連絡を取ろうともしていたが、7月11日までにその機会を持つことができなかったのであるから、産業医と相談した上で結論を出したいというX2の意思を尊重すべきであったなどの主張をし、会社は、産業医の見解については既に7月3日に伝えてあったが、直接相談したいとのX2の意向を受けて相談可能な日程も教えたものであり、相談する機会は十分にあったのであるから、これまでの対応状況からして更に待つことはあり得なかったとし、産業医との相談を

待たずに本件予告通知を交付したのはおかしいというのであれば、それは見解の相違であると答えた。

オ 胸部X線検査について、組合は、X2は個人的問題としてではなく社会的問題として疑問を感じていたのであり、かくたん検査を受けるなどの努力もしていたなどと主張し、会社は、現行制度上の雇入時健診の健診項目を同人が受検していないことを問題としているのであって、胸部X線検査の実施方法などが社会的問題となっていることについては本件団体交渉で議論できない旨の回答をした。

また、組合は、会社が胸部X線検査を受検するよう業務命令を出すなどの明確な指示をしていないと主張し、会社は、本件未受検はX2自身の申出によるもので、個別に十分な対応を行っていたことから、同人自身が本件未受検問題について十分に理解しているものと判断しており、業務命令を出す必要があったとは考えていないなどと答えた。

③ 22年2月10日に行われた第7回団体交渉において、組合と会社とは、要旨以下のやり取りを行い、④ Y3室長による支店長への報告内容及び支店長による本件雇止めの判断経緯、⑤ 本件健診に係る社内規程の確認、⑥ 組合提案に基づく再雇用や金銭補償を内容とする和解の検討が持越しとなり、これらの事項については、会社が回答方法及び回答をX3副委員長に連絡することになった。

ア 本件雇止めの手続について、組合と会社とは、これまでの団体交渉における会社の説明を確認した上で、組合は、④ X2は、他の期間社員と同様に本件満了通知を交付されたことにより、更新をされるものと思い込んでいた、⑤ X2は、Y3室長から雇止めの口頭通知を受けたとは思っていないなどと抗議して、雇止めの口頭通知が有効であるというのであれば、その根拠を説明するよう要求した。

これに対し、会社は、これまでの団体交渉で、雇止めの可能性を口頭で通知してきたことが予告通知として有効であるとの説明はしていない旨述べて、21年6月30日に本件満了通知を交付した理由について、受検結果が提出された場合には、他の期間社員と同様にX2の更

新をする予定であったところ、本件満了通知を交付した6月30日は受検結果の提出を待っている状態であったため、取りあえず他の期間社員と同様に扱い、本件満了通知を交付したと説明した。

イ 本件雇止め理由である本件未受検について、組合は、会社全体について、就業判定不能による期間社員の雇止め事例及び健診未受診による正社員の処分事例があるか質問し、会社は、郵政民営化以降、光が丘支店では健診未受診事例はなく、したがって雇止めや処分の事例もないと回答した。

また、X2の雇入時健診について、会社は、光が丘支店では、期間社員の雇入時健診を、採用後の当該支店又は近隣支店の定期健診日程の中で行うという実態があると延べ、本件健診は雇入時健診と定期健診とを兼ねて行ったものであるなどと説明したが、組合は、安健手続には雇入時健診と定期健診とを兼ねるとの規定はない（前記3(2)④イii）旨指摘し、㊸ 本来採用の直前又は直後にすべき雇入時健診を行わず、就業判定不能のまま5月まで就労させておきながら、同人が胸部X線検査を明確に拒否していない状況で就業判定不能として雇止めして、その理由を公共機関としての安全配慮義務とするのはおかしい、㊹ J P E X設立のため、同人ら期間社員は1年以上雇用される見込みはなかったなどと抗議した。

さらに、組合は、他の支店で定期健診を受けていたにもかかわらず結核が発生した事例があるので情報収集してほしいと要求したが、会社は、情報収集はするが、本件団体交渉で議論する内容ではないと述べた。

ウ 本件雇止め手続の流れについて、組合は、X2が産業医との話合い次第で胸部X線検査を受検すると意思表示したにもかかわらず、Y3室長は支店長の判断を誤った方向に誘導する報告を行った、Y3室長による会社の回答は繰返しになっているなどと抗議し、支店長が本件雇止めを決定するに当たって、その判断材料としてY3室長がどのような報告や相談を行ったのか、また、支店長による本件雇止め判断の具体的経緯を知りたいなどとして、責任ある立場で回答できる支店長

の出席を求めた。

これに対し、会社は、④ 支店長は、Y 3 室長から本件予告通知交付に至る全ての経過報告を受け、⑤ 支店長とY 3 室長とは、7月10日に話し合った結果、翌11日に受検意思を確認できなかった場合は、予告通知の交付を行うという方針を事前に決めており、⑥ 支店長は、7月11日に不在であったが、Y 3 室長から電話で受検意思最終確認（前記4(1)⑧）の報告を受け、本件予告通知の交付を承認したなどと本件雇止め手続の流れを説明し、団体交渉には光が丘支店の人事、安全衛生の責任者であるY 3 室長が対応すると述べた。

【甲12・21・39～42・47, 乙13, 1審p41～60, 2審p13～23】

(4) 会社による本件団体交渉の打切り

① X 3 副委員長とY 3 室長の事務折衝

22年2月25日、X 3 副委員長とY 3 室長とは事務折衝を行った。この事務折衝でY 3 室長は、① Y 3 室長による支店長への報告内容及び支店長による雇止めの判断経緯について、上記(3)③ウとおおむね同趣旨の説明をし、② 健診に係る社内規程の確認について、X 2 の雇入時健診は、雇入れ対象年度の雇入時健診結果をもって、当該年度の定期健診を省略するとの規定（安健手続第29条、前記3(2)④イii）に基づき、光が丘支店の定期健診日程の中で行ったものである。定期健診と雇入時健診を兼ねるとの説明は訂正する、③ 組合提案に基づく、再雇用や金銭補償を内容とする和解の検討について、本件雇止めは適正と考えており、和解には応じられないと答えて、これまで十分に説明してきたので、団体交渉は打ち切ると通告した。

② 組合の団体交渉申入れと会社の回答

組合は、3月10日付け、4月4日及び28日付けで、本件雇止めに関する団体交渉を継続するよう3回申し入れた（以下、「本件団体交渉申入れ」という。）が、会社は、3月17日付け、4月9日付け及び5月13日付けの文書で、これまで十分な説明を行っており、これ以上の話合いによっても状況の進展は見込まれないなどと回答し、これに応じなかった。

上記3回の本件団体交渉申入れの書面は、これまでの団体交渉におけ

る会社の対応を批判し、交渉の継続を求める内容であり、趣旨は以下のとおりであった。

ア 21年7月11日に産業医との話し合い次第で胸部X線検査を受検すると意思表示したにもかかわらず、会社は同日付で本件予告通知を交付しており、本件雇止めは、胸部X線検査（被ばく）に不安と疑問を述べたX2を厄介払いするものである。

イ 会社の説明は、社内規程等で胸部X線検査を受検することが定められているとの一点張りで、間接撮影についても、費用と手間を考慮する方法であり全く安全と説明するのみで、胸部X線検査に対するX2の不安や疑問に答えていない。

ウ 会社のいう口頭通知とは胸部X線検査を勧奨し雇止めの可能性を示唆したものでしかなく、本件予告通知の交付は30日前予告となっておらず無効であるにもかかわらず、手続ミスであっても本件雇止めは無効にならず手続遅れの責任はX2にあると回答するなど、言い逃れと責任逃れに終始した会社の対応は十分な説明といえない。

エ 会社は、期間社員の社会保険加入時期を誤って処理するなどのずさんな雇用管理の実態について、一部に誤りを認めて訂正したものの、申し訳ありませんと述べたのみで自らの責任を曖昧にする一方で、X2には雇止めの責任を押し付けている。

オ 会社は、X2の健診について、第7回団体交渉で雇入時健診結果をもって当該年度の定期健診を省略するとの規定（前記3(2)④イii）に基づいて定期健診と雇入時健診を兼ねて行ったと説明し、その後の事務折衝において、5月の定期健診時に雇入時健診を実施したと訂正した。本件健診の根拠規程についてですら誤った説明をしたのであり、雇入時健診の実施時期と方法についての疑問に答えていない。

カ 光が丘支店では、当時十数名の期間社員が健診を受診しておらず、業務運行上の理由で健診受診の先送りが許されている。胸部X線検査以外の健診項目を受診し、胸部X線検査についても自費で受検したX2だけを雇止めする合理的理由はない。

キ 組合が当初から譲歩して和解案を提示してきたのに対し、会社は、

応じられないと繰り返すのみで和解案を提示することもなく、合意形成の意思が全く感じられない。

【甲22～26・26の2～3・27・47, 乙13, 2審p13～23】

6 本件不当労働行為救済申立て

22年6月11日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 申立人組合の主張

第1回ないし第7回の団体交渉における会社の対応は、下記(1)ないし(4)のような不誠実な交渉態度であり、会社は、交渉議題に係る説明を十分に尽くしていないにもかかわらず、第7回団体交渉で新たに問題提起した事項等について、事務折衝で回答済みとして団体交渉を打ち切り、その後の本件団体交渉申入れを正当な理由なく拒否した。

- (1) 30日前予告でない本件予告通知と人管規程やマニュアルとの整合性を説明しないまま、本件雇止めは有効であると強弁し、本件予告通知の遅れの責任はX2にある、本件面談で雇止めの可能性を示唆したことを雇止めの口頭予告であったと説明するなど、一貫性のない言い逃れと責任逃れの説明に終始した。
- (2) 期間社員であるX2には定期健診も雇入時健診も法的に受診義務がないにもかかわらず、受診義務に係る十分な説明をせず、同人は胸部X線検査の受検を拒否していないのに、本件未受検を理由とする本件雇止めが有効だと強弁し、雇止めの原因となった本件健診についても、定期健診と雇入時健診を兼ねて行ったものであるなどの誤った説明をした。
- (3) 団体交渉に支店長の出席を求める組合の要請を拒否し、Y3室長が21年7月11日のX2の受検意思最終確認の内容を支店長にどう伝えたのか、という組合の新たな問題提起等についても十分な回答を行わなかった。
- (4) 和解による解決をかたくなに拒み続けるなど、組合との合意形成を図る意思が全くなかった。

2 被申立人会社の主張

胸部X線検査は法令等に基づき使用者に実施が義務付けられているもので

あり、本件雇止めの手続に瑕疵はないにもかかわらず、会社は、法令、社内規程及びこれらに基づく具体的取扱いなどについて7回にもわたる団体交渉で丁寧に説明し、組合の要求事項に対し、資料を交付するなどして誠実な説明と回答を行ってきた。その結果、双方の見解は平行線となり、新たな問題提起もなく、これ以上の進展は見込まれないという経緯から、会社は団体交渉を打ち切ったのであり、本件団体交渉の打ち切り及び同様の議題の本件団体交渉申入れの拒否には正当な理由がある。

3 当委員会の判断

- (1) 本件雇止めは、会社が、2回の更新により7か月間雇用されていたX2を（第2.2(2)①、同2(3)①②）、特段の問題のない限り更新を予定していたにもかかわらず（同2(2)①）、本件面談を経た結果（同4(1)）、本件未受検を理由として雇止めしたもので（同2(3)⑤）、本件雇止めについて、第1回団体交渉から第7回団体交渉後の事務折衝までの間一貫して、組合は、同人を期間社員として継続雇用又は再雇用するよう求め続け（同5(1)②ア、同5(3)③）、会社は、更新又は再雇用はしないと回答し続けており（同5(2)①ア、同5(4)①）、打開の糸口が見つからないまま推移していたことが認められる。
- (2) このような状況の下、会社は、第6回団体交渉で、これまでの団体交渉では同様の質問と説明が繰り返されており、次回も同じような状況であれば次々回の団体交渉の開催については検討したい旨述べ（第2.5(3)②）、第7回団体交渉後に行った事務折衝で、これまで十分に説明してきたので団体交渉は打ち切ると通告し（同(4)①）、その後、組合の3回の団体交渉申入書に対して、これまで十分な説明を行っており、これ以上の話合いによっても状況の進展は見込まれないと、それぞれ文書で回答しており（同(4)②）、その後、本件雇止めに係る団体交渉は一度も実施されていない。
- (3) したがって、会社が本件団体交渉申入れに応じていないことは明らかであるが、誠実な団体交渉が行われたにもかかわらず、双方の主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みがなく、交渉が行き詰まりに達した場合には、それ以上の団体交渉を拒否したとしても正当な理由があ

るものとして、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しないと解される。そこで、本件団体交渉申入れの前提となる21年7月30日ないし22年2月10日に行われた計7回の団体交渉の内容及び経緯について、会社が主張するように、これらの団体交渉で誠実な説明と回答を行ってきた結果、双方の見解は平行線となり、新たな問題提起もなく進展も見込まれなかったのか否かについて、以下検討する。

(4) 上記各団体交渉における会社の対応について

① 本件雇止めの手続に係る会社の説明について

ア 組合は、会社が、30日前予告でない本件予告通知と人管規程やマニュアルとの整合性について説明しないまま、① 本件雇止めは有効である、② 本件予告通知の交付遅れの責任はX2にある、③ 本件面談で雇止めの口頭予告を行ったなどの、一貫性のない言い逃れと責任逃れの説明に終始した旨主張する。そこで、上記各団体交渉における、本件雇止めの手続についての会社の説明をみると、以下の事実を認めることができる。

- i 第1回団体交渉において、21年5月15日以降胸部X線検査を受検しなければ更新しないと口頭で通知してきた旨を述べ、本件予告通知が30日前予告となっていないのは結論を引き延ばしたX2の責任であるとの説明をしたこと（第2.5(2)①ア）。
- ii 第2回ないし第4回団体交渉において、5月から雇止めについて口頭で説明してきたところ、受検意思を確認できなかったため、改めて書面（本件予告通知）で通知したとの説明を繰り返し、本件予告通知の交付が10日遅れたのは、X2の行動に基づくもので会社の事務上のミスとは考えていないと述べたこと（第2.5(2)②ア）。
- iii 第5回団体交渉において、5月15日以降雇止めの可能性がある旨何度も口頭で通知し、事務的に正式な予告通知の交付は7月11日となり、X2のために受検意思の最終確認期間を設け、本件予告通知の交付が10日遅れたと説明したこと（第2.5(3)①ア）。
- iv 第6回団体交渉において、本件予告通知について、交付が10日遅れたのは事実であるが、この遅れの理由は受検意思の確認ができな

かったためであると説明し、本件雇止めの理由（本件未受検）は正当であると判断しており、本件予告通知交付の遅れの原因はX 2自身にあるため、交付が10日遅れたことをもって無効とは判断していないと述べたこと（第2.5(3)②イ）。

v 第7回団体交渉において、本件満了通知を交付した理由について、受検結果が提出された場合には、他の期間社員と同様に更新をする予定であったところ、本件満了通知を交付した6月30日は受検結果の提出を待っている状態であったため、取りあえず他の期間社員と同様に扱い、本件満了通知を交付したと説明したこと（第2.5(3)③ア）。

イ 上記ア i ないし v のとおり、本件雇止めの手続に係る会社の説明は、
① 5月15日以降、X 2に対して胸部X線検査を受検しなければ更新ができないと説明しつつ、受検結果の提出を待っていた経緯があり、
② 30日前予告ができなかったのも、受検意思の最終確認期間を設けたためであるから、
③ 30日前予告でなくとも本件予告通知は有効であり、本件雇止めも有効であるというもので、会社は、第1回ないし第7回の各団体交渉を通じて上記の主張を変えなかったものの、その主張をするに至った具体的経緯については繰り返し説明していたことが認められる。

ウ 本件面談の経緯をみると、Y 3室長は、X 2に対し、できれば胸部X線検査を受検したくないと申出のあった5月15日と健診根拠規程等を提示した5月18日の両日に、受検結果を提出しなければ更新できないでしょう（第2.4(1)①イ、同②ウ）と、今後の胸部X線検査受検予定について質した6月17日には、受検しないのであれば更新をしない可能性が高い（同③イ）と、また、かくたん検査直後の6月26日に、健診の判定ができない場合は更新できない（同④）と、産業医の見解を伝えた7月3日には、健診が適正に実施されなければ更新をすることは困難である（同⑥ア）と、それぞれ述べていることが認められる。

以上のようなY 3室長の発言が、5月15日以降、X 2に対して胸部

X線検査を受検しなければ更新ができないと説明したとの上記イの会社の基本的見解の根拠になっているものと考えられるが、その説明方法には曖昧な面があり、組合が、本件面談においては、胸部X線検査を受検しなければ更新をしないということがX2の中で結びついていなかったと述べ（第1回団体交渉、第2.5(2)①ウ）、会社が胸部X線検査を受検するよう業務命令を出すなどの明確な指示をしていないと主張し（第6回団体交渉、同(3)②オ）、X2は本件満了通知を交付されたことにより更新をされるものと思い込んでおり、Y3室長から雇止めの口頭通知を受けたとは思っていないと抗議しているとおり（第7回団体交渉、同(3)③ア）、第1回団体交渉前のY3室長の対応には、責められるべき点もなかったわけではない。

エ しかし、会社は、本件面談において、かくたん検査では社内規程に基づく健診が適正に行われたと判断できないとの産業医の見解を伝えており、受検意思の最終確認日を7月11日としてX2もこれを了承したこと（第2.4(1)⑥ア、イ）に照らせば、胸部X線検査を受検しなければ更新ができない旨説明したとの会社の説明にも相応の合理性があるといえる。

したがって、前記各団体交渉について、組合からは、会社が手続ミスの言い逃れと責任逃れに終始したとみえたとしても（第2.5(4)②ウ）、会社は、本件雇止め手続に係る自らの立場を明確に示し、会社として認識している本件面談の経緯に沿って行った人事上の判断の経緯を、可能な限り説明していたものと評価することができる。

オ 一方、本件雇止めの手続に係る組合の基本的見解は、雇用契約期間満了の20日前に行われた本件予告通知は、30日前予告ではないから無効で、したがって本件雇止めは無効であるというものであり（第2.5(2)②ア、同(3)②イ、同(4)②ウ）、組合の立場からの見解としてそれなりの根拠があり、理解できないわけではないが、組合が本件団体交渉における会社の説明及び見解を変えない会社の姿勢に納得していないからといって、会社の説明自体が不誠実な内容であったとまではいえない。

カ また、会社は、本件予告通知の交付は30日前予告となっておらず無効である（第2.5(4)②ウ）等の組合の釈明要求や質問に応ずるかたちで、① 5月から雇止めについて口頭で説明してきたところ、受検意思を確認できなかった（前記アii）との本件面談の経緯や、② X2のために受検意思の最終確認期間を設け、本件予告通知の交付が10日遅れた（同iii）との本件予告通知を7月11日に交付した理由、さらには、③ 本件満了通知交付時は受検結果の提出を待っている状態であったため、他の期間社員と同様に扱い交付した（同v）との本件満了通知を交付した事情についても、会社の認識する事実に基づいた説明をしており、その説明が不十分であるために労使の意見が一致をみることができなかったというような事情は特に認められない。

キ さらに、組合は、会社の回答は繰り返しになっていると抗議しているが（第2.5(3)③ウ）、前記イ及びオのとおり、第1回ないし第7回の各団体交渉において、労使双方の基本的見解が変わらなかったため、同様のやり取りが複数回繰り返されるという状況にあったのであるから、会社に対する組合の追及も、同じ内容の繰り返しとなっていたことができる。

ク 以上のことから、本件雇止めの手続に係る団体交渉については、会社が組合の質問に相応の回答をし、組合の理解を得るための説明を行っていたとみるのが相当であり、説明や協議を尽くしても、労使双方がそれぞれの主張を変えるまでには至らず、双方の主張が平行線となっていたものといわざるを得ない。

② 本件雇止め理由である本件未受検に係る会社の説明について

ア 組合は、会社が、X2の健診受診義務に係る十分な説明をしないまま、① 本件未受検を理由とする本件雇止めは有効であり、② 本件健診は定期健診と雇入時健診を兼ねて行ったものであるなどと誤った説明をした旨主張する。そこで、本件団体交渉における、本件雇止め理由である本件未受検についての会社の説明をみると、以下の事実を認めることができる。

i 第1回団体交渉において、X2のかくたん検査について、6月26

日に当初から求めてきた検査方法ではないと告げ、7月3日には規程等に定められた検査方法を満たしていないとの産業医の見解も伝えていたと説明し、また、同人以外の健診未受診者について、近隣支店における健診の際に受診する予定であると述べたこと（第2.5(2)①イ）。

- ii 第2回ないし第4回団体交渉において、X2の健診受診義務について、特段の問題がない場合は更新をする予定であったため、一年以上引き続き雇用される者に該当すると判断したと説明し、また、同人以外の健診未受診者について、近隣支店において全員受診済みであると述べたこと（第2.5(2)②イ）。
- iii 第5回団体交渉において、X2と産業医との相談について、あくまでも医療的なことを聞きたいとの要望に応じたもので、産業医の見解を7月3日に伝えてあったと説明したこと（第2.5(3)①イ）。
- iv 第6回団体交渉において、X2と産業医との相談について、産業医の見解は7月3日に伝えてあったが、直接相談可能な日程も教え、相談の機会は十分にあったと述べ、相談を待たずに本件予告通知を交付したのはおかしいというのであれば、それは見解の相違であると答え、また、胸部X線検査の実施方法などが社会的問題となっていることについて、本件団体交渉で議論できないと回答したこと（第2.5(3)②エ,オ）。
- v 第7回団体交渉において、就業判定不能による期間社員の雇止め事例、及び健診未受診による正社員の処分事例について、郵政民営化以降、光が丘支店では健診未受診事例はなく、したがって雇止めや処分の事例もないと回答し、また、X2の雇入時健診について、光が丘支店では、期間社員の雇入時健診を、採用後の当該支店又は近隣支店の定期健診日程中に行うという実態があり、雇入時健診と定期健診とを兼ねて行ったものであると説明し、さらに、定期健診を受けていたにもかかわらず結核が発生した他支店の事例について、情報収集はするが、本件団体交渉で議論する内容ではないと述べたこと（第2.5(3)③イ）。

イ 前記①ア i ないし v 及び上記ア i ないし v のとおり、本件雇止め理由である本件未受検に係る会社の説明は、④ 特段の事情がなければ更新が予定されていた X 2 は、社内規程等で雇入時健診の受診を義務付けられている 1 年以上の雇用が見込まれる者であり、⑤ 7 月 11 日の最終確認において、受検意思が確認できなかったのであるから、③ 本件未受検を理由とする本件雇止めは有効であるというもので、会社は、第 1 回ないし第 7 回の各団体交渉を通じて上記の主張を変えなかったものの、その主張をするに至った具体的経緯については繰り返し説明していたことが認められる。

ウ 本件健診を巡る経緯及び本件面談の経緯をみると、X 2 は、本件健診が雇入時健診であるなどの受診義務に係る説明を会社から事前にも受診時にも受けたことがなかった（第 2.3 (1)、同 4 (1)）ために、各団体交渉において、組合は、法的には同人に定期健診受診義務はない、法的にはかくたん検査でも判定が可能であると述べ（第 1 回団体交渉、同 5 (2)①ウ）、かくたん検査ではなぜだめなのかと質問し（第 2 回ないし第 4 回団体交渉、同 5 (2)②イ）、同人はかくたん検査を受けるなどの努力もしていたと主張する（第 6 回団体交渉、同 5 (3)②オ）などしており、雇入時健診と定期健診とを混同している様子が窺える。また、組合が、本来採用の直前又は直後にすべき雇入時健診を行わず、就業判定不能のまま就労させておきながら、雇止めの理由を安全配慮義務とするのはおかしいと抗議しているとおりの（第 7 回団体交渉、同 5 (3)③イ）、第 1 回団体交渉前の Y 3 室長の X 2 への対応に問題がなかったわけではない。

エ しかし、④ 本件健診に係る社内規程で、週の勤務時間が正社員の 5 割以上 8 割未満で、期間の延長や再雇用により 1 年以上引き続き雇用される者を常時使用される社員と定め（第 2.3 (2)④ア）、常時使用される社員に雇入時健診や定期健診を実施すると定めていること（同③）、⑤ 本件面談において、かくたん検査では社内規程に基づく健診が適正に行われたと判断できないとの産業医の見解を伝え、受検意思の最終確認日を 7 月 11 日として X 2 もこれを了承しているこ

と（同4(1)⑥ア,イ）などの事実を照らしてみると、各団体交渉における本件未受検についての会社の説明には相応の合理性があるといえる。

したがって、前記各団体交渉について、組合からは、会社の説明が社内規程等で定められているとの一点張りにみえたとしても（第2.5(4)②イ）、前記①エと同様に、会社は、本件未受検に係る自らの立場を明確に示し、会社として認識している本件面談の経緯に沿って行った人事上の判断について、可能な限り説明していたものと評価することができる。

オ 一方、本件雇止め理由である本件未受検に係る組合の見解は、① 期間社員であるX2には雇入時健診も定期健診も法的に受診義務がなく、② 同人が産業医との面談を求めたことには胸部X線検査（被ばく）への不安という正当な理由があり、また、同人は、明確な胸部X線検査受検拒否をしたわけではなく、産業医との話し合い次第で受検する意思を示していたのであるから、③ 本件未受検を理由とする本件雇止めには正当な理由がないというものであり（第2.5(2)①ウ、同(2)②ア,イ、同(3)①イ、同(3)②エ、同(4)②ア,カ）、組合の立場からするとそれなりの根拠があり、無理からぬものともいえるが、組合が本件団体交渉における会社の説明や基本的見解を変えない会社の姿勢に納得していないからといって、会社の説明自体が不誠実な内容であったとまではいえない。

カ また、会社は、雇入時健診の実施時期と方法について疑問がある（第2.5(4)②オ）等の組合の釈明要求や質問に応ずるかたちで、① 6月26日に、かくたん検査は求めてきた検査方法ではないと告げ、7月3日には、かくたん検査では定められた検査方法を満たしていないとの産業医の見解を伝えていた（前記ア i）との本件面談の詳細な経緯や、② 光が丘支店では、期間社員の雇入時健診を採用後の当該支店又は近隣支店の定期健診日程中に行う実態がある（同 v）との社内規程とその運用方法、さらには、③ 近隣支店において全員受診済み（同 ii）とのX2以外の未受診者の受診状況や、④ 郵政民営化以降の光

が丘支店では健診未受診事例はなく、雇止めや処分の事例もない（同 v）との同人との取扱いの違いについても説明しており、会社の説明が不十分であるために労使の意見が一致をみることができなかったというような事情は特に認められない。

キ さらに、会社は、胸部 X 線検査の実施方法が社会問題となっていること、及び定期健診を受けていたにもかかわらず結核が発生した他支店の事例について、本件団体交渉で議論する内容でないなどと答えている（前記ア iv, v）。

組合が上記の事項について本件団体交渉で議論しようとしたことには、健診に係る社内規程等の弾力的な運用を求める趣旨があったものとみることにもできるが、会社は、本件面談において、被ばく量の少ない検査であっても X 線を使用する画像が残る検査という前提で、他の医療機関での胸部 X 線検査受検を認めており（第 2.3 (2)⑥イ, 同 4 (1)②イ）、現に、X 2 は、時機を失していたとはいえ、本件予告通知交付後の 7 月 28 日に直接撮影による胸部 X 線検査を受検していた（同 4 (2)③）。

このように、会社は、本件未受検について、それなりに柔軟な対応を行っており、社内規程の硬直的な運用に固執していたとまではいえない。そして、こうした X 2 に対する個別的対応と次元の異なる一般的な社会問題としての胸部 X 線検査の是非や他支店での結核発生事例について、議論の拡散を防ごうとする趣旨から、会社がこれらを本件団体交渉の対象外としたことには、やむを得ない事情があったというべきである。

したがって、上記事項を本件団体交渉の範囲外とした会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

ク 加えて、組合は、会社は本件健診の根拠規程についてですら誤った説明をしたとしている（第 2.5 (4)②オ）。確かに、安健手続第 29 条の「雇入れ対象年度の雇入時健診結果をもって、当該年度の定期健康診断を省略する。」（第 2.3 (2)④イ ii）との文言に照らせば、本件健診について、定期健診と雇入時健診を兼ねて行ったものであるとの

会社の説明は正確とはいえず、Y3室長は、22年2月25日のX3副委員長との事務折衝において訂正している（同5(4)①）。

しかし、会社の上記説明は、期間社員の雇入時健診を、採用後の当該支店又は近隣支店の定期健診日程中に行っている光が丘支店の実態について説明したものであり、正確さを欠く説明であったとしても、それによって交渉に混乱が生じ停滞したといった事情は特に認められないのであるから、上記説明をもって、会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

ケ 結局、会社と組合との意見が一致しないのは、① 法令や社内規程等におけるX2の受診義務の有無、及び② 21年7月11日の最終確認における同人の受検意思の有無であるところ、受診義務については、法令や社内規程等の解釈の相違であり、受検意思については、同人が7月11日に産業医との話し合い次第で受検すると述べた事実について双方に争いが無いものの、組合は条件付で受検意思を示したと解し、会社は受検意思が確認できないと評価したという、事実の評価に係る相違であるから、交渉が進展しないのは、会社の説明等が不十分で交渉態度が不誠実であったためではなく、双方の主張の対立によるものであったといわざるを得ない。

コ 以上のことから、本件雇止め理由である本件未受検に係る団体交渉については、会社が組合の質問に相応の回答をし、組合の理解を得るための説明を行っていたとみるのが相当であり、説明や協議を尽くしても、労使双方がそれぞれの主張を変えるまでには至らず、双方の主張が平行線となっていたものといわざるを得ない。

③ 支店長による雇止め判断の根拠に係る会社の説明について

ア 組合は、会社が団体交渉に支店長の出席を求める組合の要請を拒否し、Y3室長が7月11日のX2の受検意思最終確認の内容を支店長にどう伝えたのか、という組合の新たな問題提起等についても十分な回答を行わなかった旨主張する。そこで、本件団体交渉における、支店長による雇止め判断の根拠についての会社の説明をみると、以下の事実を認めることができる。

- i 第6回団体交渉において、支店長とY3室長との事前の相談により、7月11日に受検意思を確認できなかった場合は本件予告通知を交付すると決め、Y3室長は、同日に支店長に電話した上で本件予告通知を交付したとの説明をしたこと（第2.5(3)②イ）。
 - ii 第7回団体交渉において、支店長は、① Y3室長から本件予告通知交付に至る全ての経過報告を受け、② 7月11日に受検意思を確認できなかった場合は予告通知の交付を行うという方針を10日に決定しており、③ 支店長は11日に不在であったが、Y3室長から電話で報告を受け、本件予告通知の交付を承認したと説明し、団体交渉には光が丘支店の人事、安全衛生の責任者であるY3室長が対応すると述べたこと（第2.5(3)③ウ）。
- イ 会社が前記①及び②のような説明を行っている以上、支店長に対するY3室長の報告・相談といった会社内部の連絡調整の方法などの意思決定の詳細な過程を組合に説明する必要があったとまではいうことができないが、上記ア i 及び ii のとおり、支店長による雇止め判断の根拠についての会社の説明は、本件面談中にY3室長が支店長に行った報告や相談の内容、及び支店長が本件雇止めを決定するに至った経緯にまで及んでいる。
- ウ また、組合は、本件雇止めについて団体交渉を重ねるうち、Y3室長による支店長への報告や相談の経緯等について、本件雇止めの責任者である支店長が団体交渉に出席して説明を行うべきであるとの要求をするに至っているが（第2.5(3)③ウ）、団体交渉に誰を出席させるかは、原則として当事者が自主的に定めるものであるところ、① 期間社員の人事権は各支店の支店長にあり（第2.5(3)②ウ）、Y3室長は、光が丘支店の人事・厚生関係の責任者であったこと（第2.3(2)⑥）、② 前記①及び②で判断したとおり、Y3室長は実質的な説明や回答を行っており、本件団体交渉の進行に支障が生じていたとは認められないことからすると、会社が支店長の出席を拒んだことをもって不誠実な交渉態度であったということとはできない。
- エ さらに、X2が7月11日に産業医との話し合い次第として受検意思を

示したにもかかわらず、Y3室長が決裁権者である支店長に対し、受検意思を示さなかったと報告したのではないか、その誤った報告によって本件予告通知が交付されたのではないかとの組合の問題提起については、第7回団体交渉において持越し事項となったにもかかわらず、会社は、22年2月25日のX3副委員長との事務折衝で、第7回団体交渉と同趣旨の回答を行ったのみであったが（第2.5(4)①）、前記イのとおり、会社は、意思決定のプロセスを団体交渉で既に説明していた。また、Y3室長と支店長とは、光が丘支店において担当者と責任者として意思疎通を図っていたのであるから、支店長は、X2が産業医との話し合い次第で受検すると述べた事実を、Y3室長と同様に受検意思が確認できないものと評価したとみるのが自然であり、Y3室長の支店長への報告内容如何によって、本件予告通知交付の決定が左右されたとは考え難い。

オ 以上のことから、組合が、責任者から直接説明を受けたいとして支店長の出席を求めたことには、本件面談の当事者であって本件未受検を巡ってX2との意思疎通に問題がなかったわけではないY3室長が団体交渉で行う説明に納得できないという事情があったと窺えるものの、会社が、新たに組合が問題提起した支店長による雇止め判断の根拠について十分な回答を行っていないとまではいうことはできず、たとえ、Y3室長の支店長への報告の内容や支店長による本件雇止めの判断経緯について新たに団体交渉を行ったとしても、双方の主張は平行線のままであったとみるのが相当である。

④ 組合の提案による和解を拒否した会社の対応について

ア 組合は、各団体交渉の中で、紛争を円満に解決するための和解案を会社に提示し、会社に和解の検討を促すなどしたものの、会社は、和解の協議には一切応じられないとして、一貫してX2の雇止めは有効であると繰り返しており、組合は、そのような会社の対応を、合意形成を拒否する不誠実な交渉態度であると主張している。そこで、本件団体交渉における、和解に係る会社の対応をみると、以下の事実を認めることができる。

- i 第1回団体交渉において、X2と対応してきた結果、更新をしないという総合的な判断が変わることはないと述べたこと（第2.5(2)①ア）。
 - ii 第2回ないし第4回団体交渉において、本件雇止めが有効か無効かについて組合と会社の主張は平行線のままであるが、会社の事務上のミスとは考えていないと述べ、問題の解決に向けて和解（譲歩）の検討をしてほしいとの要求に対し、本件雇止めの撤回は困難であると述べたこと（第2.5(2)②ア,エ）。
 - iii 第6回団体交渉において、10日遅れの予告通知がいつ何時もまかり通ると言っているわけではなく、X2については個別に対応してきた経緯があるため有効と考えている旨の説明をし、㉔ この点について組合の考えと会社の見解とは平行線となっており縮まらない、㉕ 任命権者が判断して人事上の通知を交付しているものが翻ることではないなどと述べたこと（第2.5(3)②イ）。
 - iv 第7回団体交渉後に行った事務折衝において、組合が提案した再雇用や金銭補償を内容とする和解について、本件雇止めは適正と考えており、応じられないと答えたこと（第2.5(4)①）。
- イ 上記ア i ないし iv のとおり、会社は、X2を期間社員として継続雇用すべきであるとの組合要求には応じられない旨を繰り返し回答しているが、本件雇止めについての団体交渉そのものには応じており、前記①で認定したとおり、本件雇止めに至る経緯を明らかにしていた。
- そして、会社は、社会保険の加入時期を誤って処理し、本件健診について第7回団体交渉で正確ではない説明をするなどしたものの、その後の団体交渉及び事務折衝の間にその誤りを認めて謝罪・訂正するなどの対応もしていた（第2.5(2)②ウ、同(4)①）。
- ウ また、前記①ないし③で判断したとおり、会社は、会社として認識している本件面談の経緯等に沿って行った自らの判断について、組合の理解を得るための説明を行っていたのであるから、組合が提案した再雇用や金銭補償に応じられないとしたことをもって、会社の対応が不誠実であったということはできない。

エ 確かに、組合の具体的な和解の提案について全く検討しようとならない会社の対応は、労使紛争の円満な解決を図るという点で問題がないとはいえないが、団体交渉において、使用者は、組合の提案に譲歩したり、応じたりする義務があるわけではなく、仮に応じられないのであれば、その理由を誠実に説明する必要があるのであって、会社は、本件雇止めが有効であるとし、和解に応じられない会社の立場を、本件団体交渉で繰り返し説明していた。

オ 以上のことから、会社が和解の協議に応じようとしなかったことは、不誠実な交渉態度であったとまではいえない。

(5) 団体交渉を打ち切った会社の対応について

① 上記(4)で判断したとおり、会社が支店長の出席要請や和解の協議に応じなかったことが不誠実な交渉態度であるということはできず、本件雇止めの手続や本件雇止め理由である本件未受検に係る団体交渉は、労使双方がそれぞれの立場から説明を尽くし、主張が平行線となっていたものと認められる。

② 組合は、第7回団体交渉で組合が新たに問題提起した事項等について、会社が、事務折衝で回答済みとして団体交渉を打ち切り、その後の本件団体交渉申入れを正当な理由なく拒否したと主張している。

確かに、第7回団体交渉では、① Y3室長による支店長への報告内容及び支店長による本件雇止めの判断経緯、② 本件健診に係る社内規程の確認、③ 組合提案に基づく和解の検討の3項目が持越し事項となっていた(第2.5(3)③)。

③ しかし、Y3室長による支店長への報告内容等が、新たに団体交渉に応ずべき事項とまではいえないことは、前記(4)③で判断したとおりである。また、本件健診に係る社内規程の確認は、本件未受検に係る団体交渉の一部分であって新たな問題提起とまではいえず、前記(4)②で判断したとおり、本件未受検に係る団体交渉は、説明や協議を尽くした結果、労使双方の主張が平行線となっていた。さらに、組合提案に基づく和解の協議に応じられないとしたことが不誠実な交渉態度であったとまでいえないことは、前記(4)④で判断したとおりである。

したがって、上記3項目の持越し事項について、X3副委員長との事務折衝においてのみ回答し、本件雇止めについての団体交渉を打ち切ると通告した会社の対応が不誠実なものであったとまではいえない。

(6) 団体交渉を拒否した会社の対応について

① 会社は、組合の22年3月10日付け、4月4日及び28日付けの本件団体交渉申入れに応じていないが、前記(4)①ないし④で判断したとおり、第1回ないし第7回の団体交渉は、会社に特に責められるべき交渉態度があったとまではいうことができず、労使双方の主張が対立したまま平行線となっていたものであり、本件雇止めについての団体交渉を打ち切ると通告した事務折衝の段階で双方の主張の隔たりが大きく、既にいずれかの譲歩により団体交渉が進展する見通しの立たない状態にあったといえることができる。また、組合の本件団体交渉申入れの趣旨（第2.5(4)②アないしキ）は、いずれも、これまでの団体交渉で組合が主張してきた内容であって、交渉の進展が見込まれるような新たな提案等がなされた訳ではない。

② 以上のことから、本件雇止めについて、膠着状態のまま本件団体交渉が推移していたところ、上記①の経緯により、会社が団体交渉を打ち切り、その後の組合の本件団体交渉申入れを拒否したものと認められる。

(7) 結論

以上のとおりであるから、本件団体交渉は、継続しても交渉が進展する余地のない行き詰まりの状態に達していたものと認めるのが相当であり、したがって、会社が2月10日の第7回団体交渉を最後に、その後の本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が22年3月10日付け、4月4日及び28日付けで組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成24年6月5日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志