

命 令 書

申 立 人 東京東部地域合同労働組合東部ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 有限会社アイ介護サービス
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第40号事件について、当委員会は、平成26年6月17日第1612回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同稲葉康生、同平沢郁子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人有限会社アイ介護サービスは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人東京東部地域合同労働組合東部ユニオンに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

東京東部地域合同労働組合東部ユニオン
執行委員長 X 1 殿

有限会社アイ介護サービス
代表取締役 Y 1

平成23年6月24日に、貴組合の組合員である X 2 氏と Y 3 社会保険労務士との面談において、同社会保険労務士が X 2 氏の組合活動を抑制

する効果を持つ発言をしたこと、及び当社が23年7月28日に行われた団体交渉に誠実に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

申立人東京東部地域合同労働組合東部ユニオン（以下「組合」という。）の組合員X2（以下「X2」という。）は、被申立人有限会社アイ介護サービス（以下「会社」という。）が運営する施設「すぺーす・あい」で勤務していたが、業務用レターケースに業務と関係のない文書を入れたことを理由に、平成23年6月14日、「すぺーす・あい」の所長であるY2（以下「Y2所長」という。）から始末書の提出を命ぜられた。X2が、始末書の提出を拒否したところ、6月24日、会社において、会社の顧問社会保険労務士であるY3社会保険労務士（以下「Y3社労士」という。）とX2との面談（以下「本件面談」という。）が行われた。

この面談に関し、組合と会社とは、7月7日及び同月28日に団体交渉を行った。この間の7月13日、会社は、X2に懲戒処分通知書を交付した。

24年4月30日、会社は、X2に対し、同人との有期労働契約を、5月31日の契約期間満了をもって更新しない（以下「本件雇止め」という。）こととする旨通知した。組合と会社とは、5月16日及び同月30日に、X2の契約更新についての団体交渉を行った。

本件は、①23年6月24日に行われた、本件面談におけるY3社労士の言動が、組合の運営に対する支配介入に、②23年7月28日、24年5月16日及び

同月30日に行われた団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉に、③会社が、24年5月31日をもってX2との労働契約を更新しなかったことが、組合員であることを理由とした不利益取扱いに、それぞれ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

- (1) 会社は、Y3社労士を使って行った、組合に対する誹謗中傷、組合からの脱退勧奨について謝罪し、今後このようなことを行わないことを約束すること。
- (2) 会社は、X2との有期労働契約を更新しないこととする旨の通知を取り消し、同人を原職に復帰させ、24年6月1日から復帰までの賃金相当額を支払うこと。
- (3) 会社は、団体交渉に誠実に応ずること。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、平成12年に設立された、指定訪問介護支援事業及び指定障害福祉サービス事業を行う有限会社であり、肩書地に本社を置き、江戸川区内にデイケア等を行う施設である「すぺーす・あい」のほか二つの施設を有している。本件申立時の会社の従業員数は、約80名である。
- (2) 申立人組合は、東京東部地域の中小零細企業に雇用される労働者によって組織された、いわゆる合同労組であり、19年7月28日結成されたものである。本件申立時の組合員数は、約30名である。

なお、会社における組合員は、申立時点では、X2のみであった。

2 X2の入社の経緯と「すぺーす・あい」への異動等

- (1) X2は、18年9月21日に、代表取締役のY4（当時。以下「Y4社長」という。）の知人であり後に組合の執行委員長となるX1（以下「X1委員長」という。）の紹介により、期間の定めのない契約社員として、会社に採用された。Y4社長とX1委員長は、障害者解放運動を行っていた故Y5（Y1代表取締役（以下「Y1代表取締役」という。）の実兄で会社の元代表取締役であった。）を通じて知り合い、Y4社長が

X 1 委員長から全国労働組合交流センターの出版物を購入したり、 K 組合 等が主催する決起集会のチケットを購入したこともあった。X 2 は、重度訪問介護業務（重度の肢体不自由者であって常時介護を要する利用者につき、その居宅において入浴、排せつ又は食事の介護等を行う業務）に従事することとなった。

また、X 2 は、19年 7 月 28 日の組合結成時に、組合に加入した。

【甲 31、甲 33、乙 9 の 1、乙 24】

(2) X 2 は、18年 11 月下旬に利用者の居宅で労働運動の話をし、その親族がやめるように頼んでもやめなかったため会社にクレームがあり、会社は、以後、X 2 をこの利用者の居宅に派遣しないことにした。また、他の利用者からもクレームがあり、同人が頻繁に遅刻をするなどの問題や会社の注意指導に従わないこともあったため、会社は、同人に対する解雇を検討するようになった。

19年 10 月ないし 11 月頃、Y 4 社長と X 1 委員長が面談した。この席上、Y 4 社長は、X 2 は、遅刻が多く、障害者に向き合っていないので解雇を検討している旨を述べた。これに対して X 1 委員長は、遅刻はいけないので指導するとの意向を示し、自分に免じて考え直してほしいなどと述べた。結局、Y 4 社長は、X 2 の解雇は行わない旨を述べた。

19年 12 月上旬から中旬にかけて、会社は、X 2 に対し、再研修としてトレーナーとともに居宅介護業務を行わせたが、X 2 が予定されていた 5 日のうちに 2 回遅刻したために再研修は打切りとなった。また、20年 5 月、会社は、X 2 に対し、再々研修として、これまでとは別の利用者の居宅で介護の研修を行うことを提案したが、同人は、遅刻をする虞があるなどとして、この再々研修を断った。

会社は、20年 9 月頃から、X 2 の重度訪問介護業務の仕事を徐々に減らすとともに、一人で業務をすることがない「すぺーす・あい」での業務（以下「施設系事業」ということがある。）を増やし、21年 3 月 1 日には、同人を「すぺーす・あい」へ完全に異動させた。

【審 1 p 29～31・35～39、審 2 p 6・25～26・39～40・61、乙 11 の 5、乙 13、乙 27】

(3) 21年 10 月 15 日、会社は、X 2 を含む、施設系事業の契約社員全員につ

き、その契約を有期労働契約に変更した。会社は、契約変更に先立って、7月末頃のスタッフミーティング（「すぺーす・あい」の介護職員全員を集めて行われる打合せ）において、1年ごとに時給を見直すために1年契約にするという趣旨の説明を行った。

会社は、21年10月15日、X 2と日付を遡らせた21年9月1日から22年5月31日までの雇用契約を締結し、22年6月1日及び23年6月1日から、それぞれ契約期間1年間の雇用契約を締結した。

【審1 p 9～10、審2 p64～69、甲18の1～3、乙9の2～4】

3 緊急通報事件及びX 2の組合加入通知等

- (1) 21年5月16日午前2時頃、X 2は、利用者の誕生祝いのための作成物を会社に届けるために、セキュリティーシステムの解除をしないまま、会社から渡されていた鍵を用いて会社事務所に入室した。このため、セキュリティーシステムが作動し、セキュリティー会社である S 社 に自動で緊急通報がなされた（以下「緊急通報事件」という。）。X 2は、同日から休暇に入る予定であった。

会社は、4月1日の事務所移転に伴うセキュリティーシステム導入に当たり、同月21日のスタッフミーティングにおいて、セキュリティーシステムの作動中は、これを解除してから入室しないとセキュリティー会社に自動で通報がなされることを、X 2を含む従業員に対し説明していた。また、後日、X 2に事務所の鍵を渡した際にも、同様の説明を行っていた。

【審2 p38・39、甲16の1、乙15の1～3】

- (2) 会社は、上記のX 2の行動が、社会通念上不適切な行動であり、上司の命令に反した行為であるとして、5月28日、同人に対し、14日間の出勤停止とする懲戒処分を行った。

これに対して、組合は、5月30日付けで、X 2が組合員であることを明らかにし、同人と連名で上記出勤停止処分の撤回を求める旨の要求書を会社に交付した。

5月末ないし6月初め頃、X 1委員長とY 4社長とが面談し、X 1委員長が、深夜に入室したことは不適切であったが、X 2は業務のために入室したものであり、会社のセキュリティーシステムに対する説明も十分でな

かったので処分は重すぎる旨を述べ、X 2 に対しても指導していくとの意向を示したことから、Y 4 社長も処分を撤回する意向を示した。

X 2 は、6 月 5 日付けで、会社に対し、緊急通報事件を起こしたことを深く反省するなどと記載した始末書を提出し、会社は、6 月 11 日、同人に対し、回答書を交付し、同人からの要求書を受けて再度慎重に審議した結果、5 月 28 日付出勤停止処分を撤回し、出勤停止とした期間中の賃金を支払うこととすると通知した。

【審 2 p28・29・40・41、甲 16 の 1 ～ 4、乙 16】

4 本件面談

(1) 会社は、X 2 がレターケースにビラを入れたり、ビラを押し付けるので困っているなどの従業員からの苦情があったため、23 年 4 月 12 日に行われたスタッフミーティングで、業務用レターケースを業務以外の目的で利用しないよう従業員に注意した。ちなみに、会社は、手渡しや本人の同意を得た上で個人用ロッカーにビラを入れることは認めている。

ところが、X 2 は、6 月 9 日、「わーかーずたいむず」と題するビラを業務用レターケースに入れた。このビラには、発行名義が「X 2」と記載されており、沖縄基地移転問題に関する意見が記載されていたほか、同人は、会社に対し、1 月 8 日付け「賃金の計算方法の開示とタイムカードの写しの願書」と題する書面や 3 月 17 日付け「給料明細と計算方法についての要望書」と題する書面を提出し、給料明細に勤務時間数を記載してほしいとの従業員からの要望を会社に伝えていたが、その結果、6 月の給料明細から勤務時間数を記載する旨の回答を得たことなどが記載されていた。X 2 は、「わーかーずたいむず」を受け取った従業員が会社マークされるのではないかと考えて発行名義を個人名にしたが、同人としては、組合活動として行っているとの認識であった。

6 月 14 日、Y 2 所長は、X 2 に対し、X 2 が業務用レターケースを利用したビラ配布行為を繰り返しているため、他の従業員から苦情が寄せられているとして、X 2 に対し事実確認を行った。その際、X 2 がビラをレターケースに入れた事実を認めたため、Y 2 所長は、6 月 16 日を期限として始末書の提出を求めた。会社は、これを譴責処分として行ったものである

としている。

これに対し、X 2 は、6 月16日付文書で、会社に対し、4 月12日のスタッフミーティングで、業務用レターケースを業務以外の目的で利用しないよう従業員に注意したこと及び6 月14日にX 2 に対し始末書の提出を求めたことは、それぞれ業務命令であるか否かなどと質問し、始末書を提出しなかった。

【審 1 p15・56・57・74・75、甲 4、甲10、甲20の 1、甲25、

甲27の①・②、甲33、乙18の 1～4】

(2)① 6 月16日を経過した後、Y 6 取締役(以下「Y 6 取締役」という。)

は、会社の顧問社会保険労務士である Y 3 社労士に、X 2 が業務用レターケースを利用したビラ配布行為につき始末書の提出を拒否しており、対応に苦慮しているなどと相談した。Y 3 社労士は、X 2 と二人だけで面談し、X 2 が始末書を提出しない事情を聞き出すことを提案し、会社はこれを了承した。

② 6 月24日のX 2 の就業時間中に、会社の相談室において、Y 3 社労士とX 2 との本件面談が行われた。

X 2 と Y 3 社労士とは、本件面談以前に面識はなく、本件面談の直前、Y 2 所長が、X 2 に対し、「労務士さんが来ている」と声をかけて相談室に誘導したところ、X 2 は、「ロウムシ」と音が似ている利用者が来ているものと聞き違えて相談室へ向かった。相談室において、Y 6 取締役は、X 2 に対し、Y 3 社労士が会社の顧問社会保険労務士であること、及び本件面談は、X 2 が始末書を提出しないことにつき、Y 3 社労士の仲介によりX 2 の考えや気持ちを聞くことが目的であり、面談の趣旨に納得できなければ面談は行わないとの説明を行った。X 2 が拒否しなかったため、Y 6 取締役は、X 2 と Y 3 社労士を相談室に残して退室した。

面談中、Y 3 社労士は、X 2 に対して、X 2 の両親のことや幼少時の家庭環境に触れた上、結婚の有無を質問し、結婚していないのであれば結婚相手を紹介しようかなどと述べ、会社とうまくいっていないようだが、会社を辞めたい気持ちがあるのなら転職先を紹介することもでき

るなどと述べた。また、Y3 社労士は、X2に組合加入の有無を質問し、組合は法律的なことしか扱わないので相談ができないのではないかと、悩みがあれば自分に話してみてもどうかなどと述べた。さらに、Y3 社労士は、X2に、業務用レターケースにビラを配布したことについて始末書を出すよう勧め、どうしても書けないのであれば書いてあげるかななどと述べ、最終的に、同社労士に後日連絡をするように述べた。

面談中、X2は、ほとんど話すことなく沈黙し、面談は約1時間後に終了した。X2は、Y4社長に話したことのあった、X2の両親のことや幼少時の家庭環境の話をY3 社労士が知っていたこと、また、結婚を勧められたことに強い不快感を持った。

面談後、Y6取締役は、Y3 社労士から面談内容の報告を受け、6月24日付けで「社員指導・面談票」に面談の記録を残した。指導・面談したときの本人の様子欄には、自己の殻に閉じこもりあまり発言がなかった、自己主張を繰り返し反省の弁がない、などと記載されている。

なお、会社は、本件面談は、Y3 社労士が第三者として行ったものであり、会社として行った指導・面談ではなかったが、他に適当な記録様式がなかったため、「社員指導・面談票」の様式を用いたとしている。

- ③ 6月27日、X2は、「再質問状」を会社に提出した。同文書には、前記6月16日付けでX2が会社に交付した文書と同内容の記載があり、また、本件面談が業務命令であったか否か、本件面談でのY3 社労士の発言は、セクハラ及び退職強要に当たり、組合からの脱退を迫る言動ではないかとの記載があった。

また、組合は、会社に対して、7月4日付「要求書」により、本件面談の内容が、「既婚・未婚の確認」や「結婚のあっせん」をもってセクハラを行ったこと、Y3 社労士との面談を1時間も強要したことがパワハラに当たること、「転職あっせん」をもって退職強要したこと、「組合以外に解決の手だてがある」などと組合脱退強要があったことなどを挙げて会社に謝罪と撤回を要求し、団体交渉を申し入れた。

【審1 p74～82、審2 p44・45・116・117、甲5、甲6、甲17、甲25、甲38①、乙18の5、乙23】

5 本件面談後の団体交渉等

(1) 7月7日に本件面談についての第1回団体交渉が行われた。組合側出席者は、X2のほか X3 組合執行委員（以下「X3 執行委員」という。）など数名であり、会社側出席者は、Y4 社長、Y1 代表取締役、Y6 取締役、Y2 所長及び Y3 社労士であった。Y3 社労士は、会社の交渉員としてではなく、面談内容を当事者として証言する立場で出席した。

交渉の概要は、以下のとおりであった。

① 組合が、本件面談に至った経緯について質問し、会社は、X2の始末書の提出がないことについて Y3 社労士に相談したところ、同社労士からX2と二人で話をしてみようかとの提案があったので、そうしてもらうことにしたこと、X2には、面談について了解を得たことなどを述べた。これに対して組合は、X2が面談について了解した事実はないなどと反論した。この交渉の全般にわたって、組合は、Y4 社長が責任者として、きちんと事実関係を掌握してきているのかどうかを確かめたいとして、Y1 代表取締役やY6 取締役が発言しようとする、これを妨げることがあった。

② 組合が、Y3 社労士の発言内容について質問し、Y4 社長は、同社労士から詳しい報告を聞いていない旨を述べた。この過程で、会社がY3 社労士に直接発言させようとしたのに対し、組合が、Y4 社長の認識を確かめたいなどとしてこれを妨げ、Y3 社労士を一時退席させたことがあった。

また、Y4 社長は、パワハラについてはなかったと認識しているが、X2がセクハラであると受け止めた事実があるなら謝罪したい、退職強要や組合脱退強要についても、そのような事実があるなら謝罪したい、それについては、Y3 社労士の話を聞いてみたいなどと述べた。

③ Y3 社労士は、本件面談において、(ア) X2に結婚の有無を質問し、希望があれば結婚相手を紹介できると言ったこと、(イ) 会社に居づらいのであれば、転職先も紹介できると言ったこと、(ウ) 組合加入の有無を質問し、組合活動は別にして職場では仲良くしてほしいなどと言ったこと、(エ) 始末書の意味で「わび状」を書いてほしいと言ったこと、X2がほとんど話さないの、後日電話をしてほしいと言ったところ、後日

電話で「わび状」は出さないと言われたこと、(カ)自分としては、善意でやったことであること、(キ)X 2 が不快に思っているなら謝ることなどを述べた。

- ④ 組合が、本件面談のようなことを繰り返さないでほしいと求め、Y 4 社長は、繰り返さないことを約束すると述べた。
- ⑤ 組合は、この団体交渉の結果を踏まえて、改めて文書で会社の回答を求め、それを見て次回団体交渉日程を設定したいと述べた。

【甲11の1・2、乙17、乙25】

- (2) 第1回団体交渉終了直後、Y 1 代表取締役が、Y 3 社労士に電話で本件面談の内容について確認したところ、同社労士は、セクハラ、パワハラや退職強要、組合脱退強要などの意図はなかったなどと述べた。会社は、この電話確認以外に、Y 3 社労士に聞き取り調査等を行ったことはない。

【審2 p95～97、p122～124】

- (3) 会社は、7月13日付け「平成23年6月27日付再質問状について」と題する書面で、X 2 に対し、(ア)4月12日のスタッフミーティングで、業務用レターケースを業務以外の目的で利用しないよう従業員に注意したことは、業務命令である、(イ)6月14日に、X 2 に対し始末書の提出を求めたことは、譴責処分の対象となった従業員が反省し改善を約束したことの担保として始末書の提出を求める処分であり、パートタイム労働者就業規則に基づく措置である、(ウ)Y 3 社労士は、本件面談において退職強要も組合からの脱退を求めることもしておらず、結婚を題材に始末書の提出を迫るという意思もなかったなどと通知した。

また、会社は、7月13日付けで、組合に対し「平成23年7月4日付要求書について」と題する書面を交付し、本件面談において、セクハラ、パワハラ、退職強要、組合脱退強要はなかったと通知した。

さらに、会社は、7月13日、X 2 に対し「懲戒処分通知書」を交付した。同書面には、これは6月14日に口頭で行った処分を改めて文書により通知するものであるとした上で、X 2 が、6月9日、業務用レターケースへ業務連絡以外の内容の印刷物を配布したことは、パートタイム労働者就業規則第8条第1項第5号に抵触し、同第30条第2項第4号及び第13号の懲戒

事由に該当するため、同第29条第1項第2号に定める譴責処分とし、7月15日までに始末書を提出するよう求めること、今回は、情状によりX2に対する処分を譴責処分に留めることなどの記載があった。

会社のパートタイム労働者就業規則には、以下のような定めがある（該当する号以外の各号は省略する。）。

（服務）

第8条 パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

（①ないし④省略）

⑤ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと

（⑥以下省略）

（制裁の種類）

第29条 会社は、その情状に応じ次の区分により制裁を行う。

（①省略）

② 譴責 始末書を提出させ将来を戒める。

（③ないし⑤省略）

⑥ 普通解雇 30日前に予告する。

⑦ 論旨解雇 退職願の提出を勧告し、即時退職を求め、催告期間内に勧告に応じない場合は懲戒解雇に付す。

⑧ 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

（制裁の事由）

第30条（1省略）

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、第29条の⑥、⑦及び⑧に定める制裁を行う。この場合において行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第20条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第26条に定める

普通解雇又は減給若しくは出勤停止とすることがある。

(①ないし③省略)

④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき

(⑤ないし⑫省略)

⑬ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき

(⑭以下省略)

【甲7、甲8、甲10、乙8】

(4) 7月28日に第2回団体交渉が行われた。組合側出席者は、X2のほかX3執行委員ら数名であった。会社側出席者は、Y1代表取締役及びY6取締役並びに会社と新たに顧問契約を締結したY7社会保険労務士事務所所属のY7社会保険労務士（以下「Y7社労士」という。）及びY8社会保険労務士（以下「Y8社労士」という。）で、Y4社長は出席しなかった。

交渉の概要は、以下のとおりであった。

① 組合は、Y4社長が出席していないこと、Y7社労士とY8社労士が出席していることを問題にし、両社労士との顧問契約の時期などを質問した。これに対して会社は、会社の方針として、Y4社長は今後の団体交渉には出席しないこと、顧問契約の時期については回答しないことなどを述べた。

この後、Y1代表取締役が回答に詰まったときに、Y7社労士及びY8社労士が代わって回答すると、組合が両社労士に発言を控えるよう求め、会社は、両社労士が交渉委任を受けているのであるから発言するのは当然であるなどと主張し、組合が両社労士の契約時期を質問し、会社がそれには答える必要がないと述べるといったやり取りが何度も繰り返された。

② 組合は、第1回の団体交渉で、Y4社長が組合の指摘するような事実があれば謝罪する旨を述べ、Y3社労士の発言を聞いた上で事実があることがはっきりしたのだから、会社が謝罪する流れになっていたはず

であると述べた。これに対して会社は、Y3 社労士に確認したところ、セクハラ、パワハラや退職強要、組合脱退強要などの意図はなかったとのことなので、セクハラ、パワハラや退職強要、組合脱退強要には当たらないと判断したなどと述べた。

また、Y3 社労士の書いた面談についてのメモをY7 社労士が読み上げようとしたところ、組合が、(ア)読上げは、Y3 社労士と話をしたY1 代表取締役がすべきである、(イ)本人が書いたという保証がないし、これを読み上げたことで本人が団体交渉に出席しないでもいいことになって困るなどと述べ、結局、このメモが読み上げられることはなかった。

- ③ 組合が、セクハラについては謝罪する旨をY4 社長が述べたと指摘したのに対し、Y1 代表取締役が、それは個人的な見解だろうと述べ、後にこの発言を撤回するということがあった。

セクハラについては、組合が、結婚の有無を聞いているのにどうしてセクハラでないといえるのかなどと質問し、会社が、組合のいうセクハラの定義を述べるように求めるやり取りが何度も繰り返された。

- ④ 組合が、会社がセクハラでないという認識をもっているのであれば、再度同様のことが行われるのかと質問し、会社は、今後行わないと答えた。組合が、悪いことだと思っていないのに、なぜ今後行わないのかと質問し、会社は、このような争いごとになるからであるなどと答えた。交渉の終盤になって、Y7 社労士が、X2 に対し、「結婚、していないんですね。・・・結婚していないんでしょう。そんな今さら確認しなくていい。」などと述べた。これに対して、組合は、新たなセクハラであるなどとして抗議した。

- ⑤ 組合が、始末書を提出させるために Y3 社労士と面談させているのに、改めて処分を行うのはおかしいなどと述べたのに対し、会社は、始末書を求めた6月14日の時点で、口頭で処分は行っていると述べた。

- ⑥ 組合が、次回団体交渉では、事実関係の解明をしたいとして、Y4 社長と Y3 社労士の出席を約束するよう求めたのに対し、会社は、約束はできないので持ち帰って相談すると答えた。

6 X 2の雇止め及びその後の団体交渉等

- (1) 会社は、24年4月30日付けで、X 2に対し、「契約更新についての通知」及び「契約更新しないことについての理由」と題する文書を交付し、5月31日の契約期間満了をもって、同人との雇用契約を更新しないことを通知した。「契約更新しないことについての理由」と題する文書には、「これまでの経緯」として、遅刻、利用者からのクレーム（出入り禁止）、業務命令違反による上司とのトラブルが度々生じ、注意指導等を行っても効果がなく、その後も利用者宅の食品を無断で持ち帰る事件が生じたことから契約の解除（雇止め）を検討したが、19年10月、X 1 委員長の申入れがあったため、雇い続けることとしたものの、その後の21年5月にも緊急通報事件を起こしたり、無断欠勤をするなど改善はみられなかったなどと記載されており、「具体的事実」として、①23年6月9日の会社施設を利用した私信の配布（懲戒処分対象事実）、②23年7月9日の送迎の際の業務懈怠等、③不十分な業務報告（作業報告書（日報）において具体的な報告をしていないこと）、④23年9月18日の服薬ミス、⑤残業申請に対する注意指導等の事実が挙げられており、（i）X 2が会社の方針又は指示命令に従わないことは、上記①、③、④、⑤を見れば明らかであること、（ii）他の従業員と比して何回も指導を重ねなければならないことは、上記①、③、④、⑤からすれば明らかであり、かつ、作業報告書の内容も極めて低レベルであり、記載も雑であることからすれば、通常の従業員と同等の能力を持っているとは考えられず、これまでの指導の結果からすれば向上することも期待できないことが、X 2の雇止め理由として記載されていた。

【乙1、乙2】

- (2) 組合は、24年5月3日付けで、会社に対し、X 2の契約を更新しないとの通告は不当な解雇通告であるとして、その撤回を要求事項とする団体交渉を申し入れ、同月16日、第3回団体交渉が行われた。

組合側出席者は、X 1 委員長、X 2 ほか数名であり、会社側出席者は、第2回団体交渉と同じであった。

交渉の概要は、以下のとおりであった。

- ① 冒頭、組合は、X 2 の勤務状況についてよく分かっているはずであるとして、Y 4 社長の出席を強く要求した。これに対して会社は、Y 1 代表取締役が団体交渉の責任者であり、同人が雇止めの理由を取りまとめた旨を述べた。
- ② 組合は、「これまでの経緯」として記載された「利用者からのクレーム（出入禁止）」との部分について、最終的に利用者からもう来ないでくれと言われた事実はないと述べ、会社は、利用者からのクレームがあり、研修をしても、利用者からもう来ないでくれと言われたのが事実であると述べた。これに対して組合は、会社のいう研修は、研修とはいいい難い内容であるなどと述べた。
- ③ 会社が、「これまでの経緯」として記載された「利用者宅の食品を無断で持ち帰る事件」との部分については、利用者の冷蔵庫から X 2 が野菜を持ち出そうとしたのを、仕事を引き継いだ従業員が注意してやめさせたことであると説明した。組合は、会社の指摘する事実でも「野菜の持ち帰り」はしていないこと、いらない野菜を利用者からもらったことはあるが、会社の指摘するような事実は記憶していないことを述べた。
- ④ 組合は、「これまでの経緯」として記載された「雇止めを検討したが」との部分について、その当時は無期雇用で、「雇止め」を検討することはありませんと述べた。もっとも、組合も、X 2 の仕事振りが問題となって、X 1 委員長と Y 4 社長が面談し、X 1 委員長が、X 2 の仕事振りについてはこちらでも指導するので、頑張っってやっっていこうという話になったという経緯については認めた。
- ⑤ 組合は、「これまでの経緯」として記載された「緊急通報事件」の部分について、セキュリティーシステムについての会社の説明が不十分なのではないか、このようなことが雇止め理由になるとは思えないなどと述べた。これに対して会社は、セキュリティーシステムの導入については、「すぺーす・あい」の全従業員に説明していること、「緊急通報事件」は経緯として挙げているのであって、直接の雇止め理由にはしていないことを述べた。
- ⑥ 会社が、「これまでの経緯」として記載された「無断欠勤」の部分に

については、スタッフ会議を無断で欠席したことであると説明した。組合は、X 2 のほかにスタッフ会議を欠席した従業員がいないことを証明すべきであるなどと述べた。

- ⑦ 会社が、「これまでの経緯」として記載された理由は、直接の雇止め理由ではないと述べたため、組合が、雇止めの最大の理由は何かと質問し、会社は、X 2 が問題行動をし、会社が指導をしてきているにもかかわらず、改善がみえず、始末書を提出しないことも含めて反省がなく、改善の見込みもないということであるなどと答えた。これに対して組合は、本件面談は会社のいう指導に当たるのか、セクハラやパワハラに当たるような指導をされて、反省することができるのかなどと述べた。

会社は、本件面談がセクハラやパワハラに当たるとは思っていないが、本件面談と雇止めとは関係がないと述べた。これに対して組合は、Y 3 社労士の出席を求めて事実解明を行いたいと述べた。

- ⑧ 組合は、会社が問題行動と指摘している事項にも事実と違うところがあるので、今回は、Y 4 社長の出席のもとにその解明を行いたいと述べ、会社は、Y 4 社長の出席については持ち帰って検討する旨を述べた。

【甲13の1・2、乙21、乙27】

- (3) 会社は、5月30日付けで、X 2 に対し、「契約更新しないことについての理由（再交付）」と題する書面を交付した。同書面は、4月30日付「契約更新しないことについての理由」につき、理由を補充及び追加したもので、X 2 の契約を更新しない理由として、後記7(1)の内容が記載されている。

【乙3】

- (4) 5月30日に第4回団体交渉が行われた。組合側の出席者は、X 1 委員長ほか数名であり、会社側出席者は、第2回及び第3回団体交渉と同じであった。

交渉の概要は、以下のとおりであった。

- ① 冒頭、組合は、Y 4 社長の欠席の理由を質問し、会社は、X 2 の雇止めの件については、Y 1 代表取締役が責任をもって対応することとし、同代表取締役が色々調査をしたので、その結果を報告させようとして述べた。

べた。組合は、会社のいう指導に本件面談が含まれていると会社は述べており、そうであれば、そこでセクハラ、パワハラなどがあったのかどうかを解明することが不可欠で、そのためには、第1回団体交渉で組合に一定の見解を述べたY4社長の出席が不可欠であるなどと述べた。これに対して会社は、本件面談が指導に当たると会社が述べた事実はなく、本件面談の問題は、交渉が途中で中断したまま10か月も経過しており、本件面談と今回の雇止めとは関係がないと述べた。

組合は、X2にセクハラやパワハラに当たるような指導をした上で反省がないと会社が評価しているのでは、雇止め理由として成り立たないと主張し、本件面談が指導に当たらないというのであれば、何に当たるのかと質問した。これに対してY1代表取締役は、自分の知識不足ゆえの発言が攻撃の対象にされるという経験をしており、この点については十分な検討もできていないので、本件面談が指導に当たるか否かも含めて、この場で軽々には答えられないなどと述べた。同様のやり取りが、この団体交渉の中で何度も繰り返された。

- ② 組合が、X2が雇用保険に加入していない理由を質問し、会社は、本人が加入しない意向であったと答えた。これに対して組合は、本人が加入しない意向を示した事実はないと述べ、会社が詳しい事実関係を調査することとなった。

組合が、X2の雇用契約が無期から有期に変わった経緯について、Y4社長が、契約期間中は解約されないというメリットがあると説明したと述べ、会社が事実関係を調査することとなった。

- ③ 組合が、X2の雇止めを撤回するよう求めたのに対し、会社は、雇止めの撤回をするつもりはないと答えた。

【甲14の1・2、乙28】

- (5) 6月13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。

7 X2の雇止めの理由等について

- (1) 会社とX2との間の労働契約には、「更新する場合があります」とされ、契約更新の判断基準としては「契約期間満了時の業務量」、「従事してい

る業務の進捗状況」、「有期契約従業員の能力、業務実績、勤務態度」、「会社の経営状況」、「その他」が挙げられているところ、会社は、X 2 の雇止めの理由について、次のとおりであるとしている。

すなわち、居宅介護事業における勤務態度について、下記(2)①に挙げるとような問題があり、解雇を検討したが、X 2 を会社で紹介した X 1 委員長と話し合った結果、同委員長が、自分も X 2 を指導していくので今回は自分に免じて雇用を継続してほしいと述べたので雇用を継続することとした。この後、会社は、居宅介護事業での X 2 の就労は困難と判断して、通所介護事業所である「すぺーす・あい」に業務をシフトさせ、21年3月1日、最終的には「すぺーす・あい」に異動させた。しかし、「すぺーす・あい」への異動後も、下記(3)①に挙げるとような問題があった。会社は、最後の契約更新となった23年6月に、その後1年間の勤務態度等を見極めるために契約を更新したが、その後も下記(4)①に挙げるとような問題のほか、業務が終了しても退社しなかったり、同僚とのチームワークを乱す行為をするなどの問題も明らかになった。下記(4)①に挙げた X 2 の各言動からは、同人が、(ア)会社からの指示命令に従わないことは明らかであり、改善を期待することは不可能である、(イ)相手の話を聞かず自分の主張のみを押し通し、利用者への配慮がなく、一般的な社会人としても不適切な対応をとるなど、障害者介護に従事する介助者としての資質に欠ける、(ウ)同僚と協力して仕事をすることができないと判断されたために雇止めを行った。

【乙3、乙9の4】

(2) 居宅介護事業における勤務態度等

① 会社が問題として主張する X 2 の勤務態度等

ア 18年10月14日、X 2 は、利用者宅において、利用者に無断で野菜の切れ端を持ち出そうとし、X 2 の指導に当たっていた従業員が気付いて注意したが、その後も同様の行為を繰り返した。

イ X 2 は、入社直後から度々遅刻を繰り返した上、反省の様子が見られなかった。

ウ X 2 は、入社直後から、会社従業員に対し、一方的に政治及び労働

運動等について話をし、又はビラを配っており、従業員がやめるよう懇願しても繰り返し、会社に苦情が寄せられるほどであった。

- エ X 2 は、入社直後から、利用者に対し、労働運動等について話をし、又はビラを配っており、利用者がやめるよう懇願しても繰り返した。
- オ 以上の事実は、過去の問題について反省し、改善されているか否かという点について判断する際に考慮した事情であって、更新しない理由としたものではない。

② 上記の会社の指摘に関連して認められた事実

- ア 18年10月14日に X 2 が野菜の切れ端を持ち出そうとしたことについては、利用者の冷蔵庫から X 2 が野菜を持ち出そうとしたのを、仕事を引き継いだ従業員が注意してやめさせたことがあった。もっとも、その後、X 2 は、利用者の許可を得て野菜を持ち帰ったことはあったが、無断で野菜を持ち帰ろうとしたことはない。また、この事実は、19年10月ないし11月頃の Y 4 社長と X 1 委員長の面談の際には、話題となっていない。
- イ X 2 の「遅刻事由報告書」が残っているのは、19年2月28日、5月10日、5月23日、7月26日、12月18日、12月20日、23年4月9日、7月3日及び12月25日の9回分である。会社は、これ以外にも利用者があえて問題としていない遅刻があるとしているが、これを裏付けるに足りる疎明はない。
- ウ 23年3月以降に行った会社の聞き取り調査で、この時期にも、ビラ配布をやめてほしいと何度も X 2 に伝えているにもかかわらず、ビラをレターケースに入れたり、携帯メールアドレスに送信してくるので迷惑していた旨を述べた従業員がいたことが窺われる。
- エ 前記2(2)のとおり、X 2 が、利用者に対して労働運動等について話をしたために、利用者からクレームが来たことがあった。

【審1 p32～34・36～39・43～45、審2 p39・47、乙11の1～9、乙12】

(3) 「すぺーす・あい」への異動（21年3月1日）後の勤務態度等

① 会社が問題として主張する X 2 の勤務態度等

- ア 21年5月16日、X 2 は、会社からの二度にわたる説明を無視して、

セキュリティシステムを解除せずに会社事務所に立ち入り、緊急通報事件を起こした。

イ 21年6月23日、X2は、スタッフミーティングを無断で欠席した。

ウ 21年10月、X2は、全従業員が対象となっている健康診断につき、会社の説得にもかかわらず、受診しなかった。また、22年10月、同様の健康診断につき、合理的理由がないのに受診を拒否し、二度催促してようやく受診した。

エ 22年1月、会社の「作業報告書」の形式変更に伴い、同書面には詳細な記載が必要となったが、X2は、自身の業務について一切詳細な記載を行わず、その後、会社が記載方法について詳細に指導したにもかかわらず、改めなかった。

オ 利用者及び会社従業員に対する労働運動の一方的押し付け及びビラ配布は、一切改善されなかった。

カ 以上の事実は、過去の問題について反省し、改善されているか否かという点について判断する際に考慮した事情であって、更新しない理由としたものではない。

② 上記の会社の指摘に関連して認められた事実

ア 緊急通報事件については、前記3に認定のとおりである。

イ 21年6月23日のスタッフミーティングについては、X2が予定を確認し忘れたために欠席したものであった。

ウ 健康診断については、会社の指摘するような事実があった。

エ 会社の「作業報告書」の導入に関しては、次のような事実がある。

(ア) 20年5月から、会社は、作業報告書を試験的に導入した。その目的は、①従業員個々の労働時間、仕事内容の詳細を明確にする、②仕事内容を把握し、仕事の偏りを緩和する、③問題点の明確化、④日々の行動を再認識し、反省点及び成功点を今後役に立てるの4点であった。試験的導入の際、作業報告書の記載は、就業時間後に行うこととし、記載したくないという者には記載を強制しないこととした。X2は、当初数日間は作業報告書を記載したが、その後、作業報告書を就業時間外に書かせるのはサービス残業の強制に当た

るとして記載を拒否した。

(イ) 6月から、会社は、作業報告書を本格的に導入した。本格導入後も、X2は、作業報告書によって、誰がどれだけ速く仕事できたかを比べられることになるのがよくないと考えて、しばらくの間は作業報告書を記載しなかったが、その後、作業報告書を記載するようになった。もっとも、X2は、その日にあった特徴的な出来事を記載することとされている「今日の出来事」欄に、ほとんどの場合「特になし」と記載するなど記載の内容が不十分であるとして、度々会社から注意を受けていた。

(ウ) 10月頃、Y2所長がX2に作業報告書の記載内容について注意した。X2が、何のために作業報告書を書くのか説明してほしいなどと言いながら、「不当労働行為摘発メモ」と名づけたメモ帳に、Y2所長の発言をメモしていたところ、同所長が「説明するから聞け。」などと言いながらメモを取り上げたため、これを取り返そうとしたX2ともみ合いになった。この際、「不当労働行為摘発メモ」のホチキスがとれて、メモ帳がばらばらになった。

オ この時期にも、ビラ配布をやめてほしいと何度もX2に伝えているにもかかわらず、ビラをレターケースに入れたり、携帯メールアドレスに送信してくるので迷惑している旨を述べた従業員が多数いた。また、自宅前や駅前でX2が待ち受けていてビラを渡された経験があるとして、苦情を訴えた従業員がいた。

【審1 p20～23・50・51、甲24の1～3、乙12、乙14の1～12、乙17、乙22】

(4) 直近の契約期間開始（23年6月1日）以降の勤務態度等

① 会社が問題として主張するX2の勤務態度等

ア 4月12日、月例ミーティングにおいて、レターケースを業務以外の目的で利用しないよう会社が厳重に注意したにもかかわらず、X2は、6月上旬、レターケースに業務とは関係のない私的な内容の書面（X2発行の「わーかーずたいむず」を指しているものと認められる。）を入れこれについて他の従業員から会社に苦情がきた。Y2所長は、6月14日、X2を譴責処分とし始末書の提出を求めたが、X2は始末

書を提出せず、処分について疑問を呈する書面を複数回会社に提出した。

イ 会社は、従業員に対し、利用者の送迎の際に帰社が遅れるときは会社に電話連絡するよう指示をしていたが、23年7月9日、利用者の送迎に従事していたX2は、送迎車の運転手Aに対し、車内で業務と関係のない労働運動の話をしていたため、帰社予定時刻に遅れ、しかも電話連絡を怠った。

ウ 23年10月18日、Y2所長が、作業報告書の記載について指導したが、X2は言い訳をし、一向に改善しなかった。

エ 23年9月18日、X2は、利用者に対し、薬の服用ミスの事故を起こした。その後X2は、複数の利用者の服薬状況等の個人情報を会社の許可なく自宅に持ち帰り、利用者が服用している内服薬の一覧表を作成し、11月19日、会社の許可なく会社施設内の掲示板に掲示した。

会社は、許可のない個人情報の持出し及び掲示についてX2に注意指導し、従業員全員に「秘密保持に関する誓約書」の提出を求めたが、X2は、会社に対して質問状を提出し、会社がこれに回答した後誓約書を提出したが、本件審査における組合側準備書面には、会社に薬の服用ミスの責任転嫁をするような記載があった。

オ 会社は、始業時刻の15分程度前までにくれぱよい旨をミーティングで説明し、X2に個別に指導しているにもかかわらず、不必要に早く出社している。また、貸与しているトレーナーも汚損がひどく、1着には穴が開き、焦げ目がついていた。

カ X2は、24年5月17日に、利用者の自宅を訪れ、本件審問における会社側の証人にはならず、組合側の証人となるように要請した上、これまでもクレームを受けているにもかかわらず、労働運動の話をした。また、組合は、5月23日に、「すぺーす・あい」の前で街頭宣伝活動を行い、近隣住民から警察に通報された。会社が、利用者への影響を心配して配慮を求めたが、X2はやめるつもりはないと述べた。

② 上記の会社の指摘に関連して認められた事実

ア レターケースに「わーかーずたいむす」を入れ、始末書の提出を求

められた経緯等については、前記4に認定したとおりである。

イ 23年7月9日の件については、AがX2を誘って自動販売機で飲物を購入し、車内で話をしていたために帰社が遅れたという事情がある。話の内容は、X2の行っている労働運動のことであった。その後、会社がこの件について2名を指導した際に、X2は、反省した様子を見せ、今後同じ事を繰り返さないように気を引き締めて職務に努めると述べ、その後同様の行為を行ったことはない。

ウ(ア) 23年10月18日、Y2所長は、作業報告書の記載に問題のあるX2ら4名の従業員に対し、作業報告書の書き方について指導した。この際、X2以外の3名は分かりましたと答えたが、X2は納得しなかったため、Y2所長は、同人に「なぜ記入しないのかの理由」を記載した文書の提出を求めた。X2は、10月28日、会社に対し、(i)「特になし」と書くことのどこが問題なのか、(ii)欄を埋めることは義務であり書かないと問題なのか、その根拠は何なのかなどと記載した「作業報告書についての質問書」を提出した。

会社は、11月4日付けで、X2に対し、同人は会社に雇用され、会社の指示を受けて業務に従事しているのであるから、業務の結果を報告するのは当然であるなどと記載した回答書を交付した。これに対して、X2は、翌5日に、「何故あのような感想欄に必須で書かなければならないか、やっぱり解りませんので、解るように教えてください。」などと記載したメモを会社に提出した。

(イ) X2は、これ以降も、「本日の利用者状況」の欄に、「今日も元気でした」、「今日も楽しそうでした」などと、「反省点」・「その他、気がついたこと」・「連絡事項」の欄に「特になし」などと書き続けた。

(ウ) 23年11月18日に、利用者が帰宅時に発作を起こした際にも、X2の作業報告書では、「今日は、朝は寒く、夕方に少し温かくなり、体調の変化が多かったようです。」と記載されていただけであった。また、24年2月18日に、利用者の送迎中に会社車両が事故を起こした際にも、X2の作業報告書にその旨の記載はなかった。

エ(7) 23年9月18日、X2が、自分の担当している利用者に、1日3回に分けて服用すべき分量を1度に服用させてしまう事故があった。

この利用者は、当初ふらつきや眠気が表れたが、大きな体調不良にはならなかった。会社は、当日ミーティングを行って、今後安全性を高めるための対処法、改善策を、組織全体で取り組んでいくこととした。

(イ) X2は、薬の服用ミスの防止のために、利用者の服用薬の資料を自宅に持ち帰り、これを一覧表にして、11月19日にスタッフルームの伝言スペースに掲示した。X2は、掲示の許可は取らなかったものの、作成した一覧表を掲示前に上司に見せていた。

会社は、X2が、上司の指示を受けずに利用者の個人情報を持ち帰り、これを掲示したことを問題として、同人を指導した。

オ X2の出勤時刻や貸与されたトレーナーの状況などについては、おおむね、会社の主張するような事実があった。

カ 前記①のカで会社が雇止めの理由に挙げている、利用者に労働運動や本件についての話をしたこと、組合の街宣活動については、いずれも、X2に対する雇止め通知後の事実である。

【審2p50・51、乙14の13～25、乙17、乙19の1・2、乙20の1～3、乙24の4～5】

第3 判 断

1 本件面談について

(1) 申立人組合の主張

Y3社労士は、本件面談において、X2に対し結婚の有無を尋ねたり、転職した方がいいとほのめかし、組合は法律のことだけで、会社の役には立たないと述べるなど、セクハラ及びパワハラを行い、組合不信をあおる言動を繰り返したものである。このように、本件面談は、X2の人格を傷つけ、精神的に消耗させ、組合活動の意欲を阻喪させるために行われたものであって、組合の運営に対する支配介入に当たる。

なお、Y3社労士は、会社の顧問社会保険労務士であり、第三者ではなく、本件面談は会社ぐるみで組織的に行われたものである。

(2) 被申立人会社の主張

Y 3 社労士は、世間話の一環として、結婚をしているか否かを尋ね、また、会社に対して不満等はないか、もし万が一会社に不満等があり、転職をしたいということであれば紹介をすることもできること、職場での人間関係の構築の仕方、X 2 自身のために始末書を書いた方が良いこと等を伝えたものである。したがって、これらの事実は、何ら組合弱体化を図る行為とはいえない。また、Y 3 社労士は、X 2 と面談し、第三者の立場から不平や不満を聞き取り、これに対して会社とX 2 との関係が良い方向にいくようにできる限りのアドバイスをしようとしていたのであって、同社労士に反組合的行為に及ぶ意思は全くなかった。

さらに、本件面談は、会社がX 2 の始末書提出拒否に頭を悩ませていたところ、Y 3 社労士が、こういう時は第三者が入ったほうがいい、話をしてみると言ったため、面談の機会を設けたのであり、会社は、Y 3 社労士に指示、依頼をしたものではなく、その発言内容も予期していなかった。したがって、会社に支配介入の意思はない。

以上のとおり、本件面談は、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

- ① 本件面談は、X 2 が「わーかーずたいむす」を業務用レターケースに入れたことから、会社が同人に始末書の提出を求め、同人がこれを拒否したことに端を発している（第2、4(1)）。そして、「わーかーずたいむす」の発行名義はX 2 個人の名義となっはいるものの、X 2 自身は、「わーかーずたいむす」の配布を組合活動と認識して行っていたものであった（第2、4(1)）。

会社は、遅くともX 2 の組合加入通知を受けた21年5月30日以降は、同人が組合員であることを知っていたものであり（第2、3(2)）、「わーかーずたいむす」の記載内容も、政治的な主張だけにとどまらず、給料明細に勤務時間数を記載してほしいとの要望が会社に認められたことなど労働条件に関するものもあった（同4(1)）。こうしたことを考えれば、X 2 が組合とは無関係に個人として労働運動を行っていたと考えるのは現実的ではなく、X 2 自身が「わーかーずたいむす」の配布を組合活動と認識して行っていたことを会社も知っていたというべきである。

② そして、本件面談が実施された状況についてみると、X 2 は、事前の説明なく相談室に通され、Y 6 取締役から本件面談の趣旨説明を受けた。その際、面談を拒否して退出することが物理的に不可能ではなかったとはいえ、面談について抗議・拒否し、退出することは、事実上困難であったと考えられる。その結果、X 2 は、個室において、初対面の Y 3 社労士と二人きりで、事実上退出できない状況下で、約 1 時間にわたり面談を行ったものである（第 2、4 (2)②。）

こうした状況下で、Y 3 社労士は、Y 6 取締役からの相談内容を踏まえ、本件面談において、X 2 に結婚の有無を質問して結婚相手を紹介しようかなどと述べた上で、組合加入の有無を質問し、組合は法律的なことしか扱わないのでそういう相談ができないのではないかと、悩みがあれば自分に話してみてはどうか、会社を辞めたい気持ちがあるのなら、転職先を紹介することもできるなどと述べ、さらに、始末書を提出するよう勧めたことが認められる（第 2、4 (2)②）。

以上の事実を総合すれば、本件面談において、社会保険労務士を業として行っている Y 3 社労士が、X 2 が組合活動と認識して行っていたビラ配布に関して、始末書を提出するよう勧め、組合加入の有無を質問した上で、組合の悩みごとの解決機能に疑問を呈し、さらに転職を勧める発言を行ったものであるから、そのことが、X 2 の組合活動を抑制する効果を持つものであることは明らかであるといえる。

③ 会社は、本件面談実施を提案したのは会社ではなく Y 3 社労士であり、面談内容を含め、会社が同社労士に対して何らかの指示をしたものでも、依頼をしたものでもないと主張する。しかし、そもそも本件面談は、Y 6 取締役が、会社の顧問社会保険労務士である Y 3 社労士に、労務に関する相談の一環として、X 2 の始末書提出拒否につき相談したことに端を発している。結果として、面談の実施を提案したのは Y 3 社労士であったとはいえ、本件面談は、会社の下承のもと、会社施設内の相談室を利用し、X 2 の就業時間中に行われたものである（第 2、4 (2)①②）。さらに、Y 6 取締役が、本件面談実施前に、X 2 に対して自ら面談の趣旨説明を行い、終了後には、Y 3 社労士から報告を受けて、

業務上の指導票の様式を利用して記録を作成していること（第2、4(2)②）も併せ考慮すると、Y3社労士は、会社の業務の一部を担う形で本件面談を行ったものといえる。

そして、会社は、7月28日の団体交渉において、本件面談におけるY3社労士の発言に問題はなかった旨を表明している（第2、5(4)）のであるから、Y3社労士の発言は、会社の業務として、会社の意を体して行われたものというべきである。

- ④ したがって、本件面談におけるY3社労士の発言は、組合の運営に対する支配介入に該当する。

2 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

- ① Y4社長は、第1回団体交渉において、本件面談におけるY3社労士によるセクハラ及びパワハラ等の事実を認め謝罪を約束したが、その約束を反故にして、第2回以降の団体交渉に出席しなくなった。
- ② また、本件面談が会社のいう指導に当たるか否かについて、Y1代表取締役は、「言質を取られると困るから答えない」などと、団体交渉における回答を拒否している。
- ③ さらに、第2回以降の団体交渉には、Y7社労士及びY8社労士が出席するようになり、Y1代表取締役が答えに窮すると、2名の社労士が回答し、実質的な交渉が行われていない。しかも、そのうちのY7社労士は、団体交渉において、「結婚してないんでしょう。」などとセクハラ発言を行って、団体交渉を破壊した。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 団体交渉には、権限と責任をもった交渉担当者が出席すればよく、第2回以降の団体交渉には、労務管理を担当し団体交渉に権限と責任をもつY1代表取締役とY6取締役が出席している以上、Y4社長が出席しないことをもって不誠実であるとはいえない。

なお、会社がY4社長の出席を控えさせることとしたのは、第1回団体交渉において、組合が、Y4社長から言質をとるため同人に対して集中的に質問を浴びせかけるといった交渉態様をとり、交渉の場が非常に混

乱したためである。

また、Y 4 社長は、第 1 回団体交渉において、パワハラ・セクハラ等の認識はないとした上で、「もしそういう風な事実があったのであれば」謝るべき対象となると述べただけであり、後の会社の調査によりそのような事実がないことが明らかになったのであるから、会社が組合との約束を反故にしたなどという事実はない。

② 本件面談の目的については、第 1 回団体交渉において、Y 4 社長も説明をしており、本件面談が雇止めの理由となっていないことは明らかである。交渉事項と直接関係のない本件面談に関して Y 1 代表取締役が一部回答を留保したことをもって、不誠実であるとはいえない。

③ 上記のとおり、第 2 回以降の団体交渉には、Y 1 代表取締役と Y 6 取締役が出席しており、これに加えて交渉権限を持つ 2 名の社労士が出席したことが不誠実な対応になるとはいえない。

第 2 回団体交渉以降も、基本的に組合からの要求に回答しているのは、Y 1 代表取締役及び Y 6 取締役であり、2 名の社労士が出席した第 2 回団体交渉以降、むしろ交渉の正常化が図られているといえる。

組合がセクハラであると指摘する Y 7 社労士の発言は、今さら確認しなくてもいい事項であるから、今後再確認するような事態は起こらないという趣旨を述べて、不毛な議論を終わらせようとしたもので、事実上の団体交渉拒否に相当する不誠実性をもつものではない。交渉中の発言の一部のみを切り取って不誠実であるということとはできない。

(3) 当委員会の判断

① Y 4 社長が団体交渉に出席しなくなったこと等について

ア 会社側が団体交渉員として誰を出席させるかは会社の専権的事項であるといえることができるが、団体交渉における交渉事項に関して、継続して団体交渉が行われる場合には、その実効性に鑑みて当然、会社側の責任ある回答をすべきであると考えられる者の出席が要請される場所であるといえるので、以下この点について判断する。

イ 第 1 回団体交渉において、Y 4 社長は、(ア) X 2 がセクハラであると受け止めた事実があるなら謝罪したい、退職強要や組合脱退強要に

ついても、そのような事実があるなら謝罪したい、それについては、Y 3 社労士の話聞いてみたいなどと述べ、(イ) Y 3 社労士が、X 2 に結婚の有無を質問し、希望があれば結婚相手を紹介できると言ったこと、会社に居づらいのであれば、転職先も紹介できると言ったこと、組合加入の有無を質問し、組合活動は別にして職場では仲良くしてほしいなどと言ったことなどを述べた後、(ウ) 組合から、本件面談のようなことを繰り返さないでほしいとの求めを受けて、このようなことを繰り返さないことを約束すると述べた（第 2、5 (1)）。

このような経緯に照らすと、第 1 回団体交渉において、Y 4 社長は、本件面談に問題があったことを認め、少なくとも、セクハラについては謝罪することを組合に約束したものといえる。

ウ ところが、第 2 回の団体交渉には、Y 4 社長は出席せず、会社は、本件面談における Y 3 社労士の発言は、セクハラ、パワハラや退職強要、組合脱退強要などの意図はないので、不当なものではなかったと回答した（第 2、5 (4)）。この回答が、第 1 回団体交渉における Y 4 社長の約束に反するものであることは明らかである。しかも、第 2 回団体交渉において、Y 1 代表取締役が、後にそれを撤回したにせよ、Y 4 社長の上記の約束を個人的な見解だろうと述べたこともあった（第 2、5 (4)）。こうした事実を併せ考えれば、会社が、Y 4 社長を出席させなかったのは、同社長の約束を合理的理由もなく覆した上で、同社長に対して約束違反を直接追及される事態を避けるためであったものとみざるを得ない。

したがって、本件面談に関する団体交渉について、会社が、第 1 回団体交渉における約束を反故にし、Y 4 社長を団体交渉に出席させなかったことは、不誠実な対応に当たる。

なお、会社は、第 1 回団体交渉は、組合が、Y 4 社長から言質をとるため同人に対して集中的に質問を浴びせかけるという交渉態様をとり、交渉の場が非常に混乱したと主張する。確かに、組合が、Y 4 社長が責任者として、きちんと事実関係を掌握してきているのかどうかにこだわって、Y 4 社長以外の会社交渉員の発言を妨げる場面もあっ

たが（第2、5(1)）、Y4社長が、真意と異なる回答を強制されたことまではいえない。

エ 他方、第3回及び第4回団体交渉は、X2の雇止めを交渉事項とするものであり、前2回の団体交渉とは交渉事項が異なっている。この団体交渉の中で組合は、(ア)Y4社長は、Y1代表取締役よりもX2の勤務状況についてよく分かっているはずであること、(イ)Y3社労士の本件面談は、会社のいう指導に当たるから、そこでセクハラ、パワハラなどがあったのかどうかを解明することが不可欠で、そのためにはY4社長の出席が不可欠であるなどと述べている（第2、6(2)、(4)）。しかしながら、(i)Y1代表取締役は、自身でX2の雇止めの理由を取りまとめた旨を述べており、雇止めの理由に対する組合の質問には相応の回答をしているといえ（第2、6(2)）、また、(ii)本件面談直後に、Y3社労士から面談内容の報告を受け、面談記録を作成したのは、Y6取締役であり（第2、4(2)②）、Y4社長は、第1回団体交渉において組合の質問に対し、Y3社労士から詳しい報告を聞いていないと述べており（第2、5(1)②）、第1回団体交渉終了後に、Y3社労士に、面談内容を確認したのは、Y1代表取締役であって（第2、5(2)）、本件面談におけるセクハラ、パワハラの有無を解明するためにY4社長の出席が不可欠とは認められないことからすれば、X2の雇止めを交渉事項とする団体交渉に、会社がY4社長を出席させなかったことが不誠実な対応であるとまでいうことはできない。

② Y1代表取締役が団体交渉において回答を保留したことについて

ア 組合は、Y1代表取締役が、「言質を取られると困るから答えない」という趣旨の発言をして、団体交渉における回答を拒否していることが不誠実な対応に当たると主張する。

イ 確かに、Y1代表取締役は、第4回団体交渉において、本件面談が指導に当たらないというのであれば、何に当たるのかとの組合の質問に対して、十分な検討ができておらず、自分の知識不足ゆえの発言が攻撃の対象にされるという経験をしているので、本件面談が指導に当

たるか否かも含めて、この場で軽々には答えられないなどと述べている（第2、6(4)①）。しかしながら、本件面談を行ってもX2が反省の色をみせなかったことを会社が雇止めの理由としていないことは明らかであるから、この点についてY1代表取締役が即答しなかったからといって、団体交渉の進行に大きな支障があったものとはいえない。

ウ　したがって、Y1代表取締役が団体交渉において回答を保留したことは、不誠実な対応に当たるとはいえない。

③ Y7社労士及びY8社労士の団体交渉における対応について

ア　組合は、(ア)団体交渉の席上で、Y7社労士がX2に対し、「結婚してないんでしょう。」などと発言したこと、及び(イ)Y1代表取締役が回答に窮すると、Y7社労士及びY8社労士が代わって回答したことが不誠実な対応に当たると主張する。

イ　(ア)については、Y7社労士の「結婚、してないですよ。・・・結婚してないんでしょう。そんな今さら確認しなくていい。」という発言（第2、5(4)④）が、今さら確認しなくてもいい事項であるから、今後再確認するような事態は起こらないという趣旨であるのであれば、端的にその旨だけを述べればよく、Y3社労士が結婚の有無を質問したことがセクハラに当たるとして組合が問題としているのであるから、そのことが問題となっている団体交渉の席上、改めて結婚の有無を質問した発言は、あまりにも思慮を欠いた発言であるといわざるを得ない。しかしながら、Y7社労士の発言は、第2回団体交渉の終盤であって、この日の団体交渉全体を空転させたような事実はなく、また、組合を挑発するためにあらかじめ準備していたものとも思われないのであるから、この発言のみをもって、不誠実な対応であるとまでいうことはできない。

ウ　(イ)については、Y1代表取締役が回答に詰まったときに、Y7社労士及びY8社労士が代わって回答し、組合が両社労士の発言を妨げようとして、結局両社労士の契約時期の問題に話題がそれていく場面が第2回団体交渉ではみられたが（第2、5(4)①）、これについて

は、この話題にこだわった組合の側にも話題がそれた原因がないとはいえず、第3回及び第4回の団体交渉では、組合の疑問に対して、Y1代表取締役が相応の回答を行っていたものであるから、この点については、不誠実な対応であるとまでいうことはできない。

3 本件雇止めについて

(1) 申立人組合の主張

- ① X2は、19年7月の組合結成以来の組合員であり、会社従業員らにビラを配布したり、労働者集会への参加を呼びかけている。そして、X1委員長が、Y4社長に、組合の結成とX2の加入を告げているのであるから、会社は、組合結成当初からX2が組合員であることを認識していた。
- ② 会社は、X2を解雇する手段として、21年9月にX2の契約形態を有期労働契約に変更したのであり、本件雇止めは、X2が会社に対して、要求書を提出したり、団体交渉を行うなど、正当な労働組合活動を行ったことを嫌悪して、周到に準備して行われた不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

- ① X2は、私信やチラシの配布、会社への質問文書の提出等の際に、組合名を出すことなく、いずれも個人名で行っていたため、会社としては、労働組合による組合活動であるとの認識はなかった。また、私信やチラシの内容をみても、X2の思想に基づいた政治活動ともいえるべきものであって、会社とは全く関係のない事項が記載されていた。したがって、会社は、X2を組合員として意識していたのではなく、あくまで一従業員として、その勤務態度等を見ていたのである。
- ② X2は、採用当初から勤務態度等に問題があり、解雇を検討したが、X2を会社に紹介したX1委員長が今回は自分に免じて雇用を継続してほしいと述べたので雇用を継続することとした経過がある。しかし、この後もX2の勤務態度が改まることはなく、同人が会社からの指示命令に従わないことは明らかであり、改善を期待することは不可能であるなどの理由から、会社は雇止めを行ったものである。
- ③ なお、会社は、赤字が続いていた施設系事業の見直しの一環として、

組合員であると非組合員であるとを問わず、施設系事業に従事する全登録社員との契約を有期労働契約としたのであり、X2を雇止めにするためなどではない。

④ したがって、X2の雇止めは、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

① X2は、会社に採用された後、重度訪問介護業務に就いたが、度々遅刻を繰り返したり、利用者に労働運動等について話をしたりしてクレームを受けるなどしており、会社も対応に苦慮していたものとみられる。そして、会社は、一時はX2の解雇を検討したものの、X2の紹介者であるX1委員長と面談した結果、同委員長から、X2の問題点については指導していくこと、同委員長に免じて雇用を継続してほしいことの申出を容れて解雇を思いとどまった経緯があることが認められる（第2、2(2)）。そして、その後は、居宅介護事業でのX2の就労は困難と判断して、通所介護事業所である「すぺーす・あい」に業務をシフトさせ、最終的には「すぺーす・あい」に異動させた（第2、2(2)）。

しかし、「すぺーす・あい」への異動後も、X2は、従業員がやめてほしいと言っているにもかかわらずビラを配布したために従業員から苦情が寄せられたり、作業報告書を記載せず、あるいは不適切な記載を繰り返したりするなど問題となる行動を行っていた（第2、7(3)②）。

② こうした状況の下で、23年6月以降もX2は、会社が、レターケースを業務以外の目的で利用しないよう注意したにもかかわらず、レターケースに「わーかーずたいむす」を入れ、これに対して会社が始末書の提出を指示しても提出しなかった（第2、4(1)）。

前記のとおり、「わーかーずたいむす」の配布を組合活動として認識することが可能であったのは事実であるが、従業員から苦情が出ていた以上、会社の管理できる範囲で苦情に対応することはやむを得ないものといえ、会社は、「わーかーずたいむす」の配布を手渡しや個人用ロッカーに入れる方法なら許容するとしていたものである（第2、4(1)）。そうだとすれば、レターケースを業務以外の目的で利用しないよう注意したことが組合活動そのものを規制する動機で行われたものとまでは

みられないというべきであるから、会社が、始末書の提出を命じたことが不当であるとはいえない。

- ③ また、23年6月1日以降もX2は、会社の指導にもかかわらず作業報告書に会社の指導するような内容の記載をすべき理由が分からないなどとして適切な記載を行わなかったものであり、利用者が帰宅時に発作を起こした際や利用者の送迎中に会社車両が事故を起こした際にも作業報告書に適切な記載をしないなど事故等の把握に支障を来たしかねないこともあった（第2、7(4)②ウ）。

- ④ こうした事実を総合すれば、会社が、X2は会社からの指示命令に従わず改善を期待することは不可能であると判断したことも無理からぬものがあり、会社が同人を雇止めとしたことには、相応の理由があったものといえ、特に不自然であるとはいえない。

なお、X2に始末書の提出を促す本件面談の過程で行われたY3社労士の発言が支配介入に当たることは、前記1(3)のとおりであるが、X2は、本件面談以前から始末書の提出を拒否しており（第2、4）、本件面談を契機にこれを拒否したものではないから、会社が、X2の始末書の不提出を、会社からの指示命令に従わず改善を期待することは不可能であると判断する根拠としたことが不当であるということとはできない。

- ⑤ ところで、組合は、会社が、当初からX2が組合員であることを知って同人の組合活動を嫌い、同人を会社から排除することを意図して契約形態を無期から有期労働契約に変更するなど準備を重ねて最終的に雇止めを行ったと主張している。

会社は、X2が組合員であることは、遅くともX2に対する21年5月28日の14日間の出勤停止処分につき、組合及びX2名義の要求書でその処分の撤回を求める通知を受けた時点で知ったものということができし（第2、3(2)）、しかも、Y4社長とX1委員長は、障害者解放運動を行っていた会社の元代表取締役を通じて知り合ったものであり、Y4社長がX1委員長から労働組合関係の出版物や催事のチケットを購入するなど（第2、2(1)）のほか、19年10月にはX1委員長とY4社

長との面談で、X 2 の解雇が留保された経緯があることなどから（同(2)）、X 1 委員長が組合活動家であることを知っていたものともみられる会社において、その時点から X 2 の組合加入を察知していた可能性がないとはいえない。

しかしながら、会社は、1 年ごとに時給を見直すために 1 年契約とするとの説明を行った上、X 2 に限らず、施設系事業の契約社員全員に対して、契約形態を無期から有期の労働契約に変更したものである（第 2、2 (3)）。また、前記のように、Y 4 社長は、19 年 10 月ないし 11 月頃に、X 1 委員長との面談の結果、X 2 の解雇を一度は思いとどまっているのであり（第 2、2 (2)）、さらに、X 2 が組合員であることが通告された 21 年 6 月には、X 1 委員長との面談の結果、X 2 に対する懲戒処分を撤回しているのであるから（同 3 (2)）、Y 4 社長ないし会社が、組合を嫌っていたものとみるのは困難である。

確かに、23 年 1 月 8 日以降、X 2 は、会社に対し、前記「賃金の計算方法の開示とタイムカードの写しの願書」、3 月 17 日の「給料明細と計算方法についての要望書」を提出したり、6 月 9 日のレターケースへの「わーかーずたいむず」の配付が懲戒処分の対象となったり、6 月 24 日に Y 3 社労士による X 2 の組合活動を抑制する効果を持つ発言が行われた本件面談が行われたり、これを巡る団体交渉が 7 月 7 日及び 28 日に行われたという労使間の緊迫した関係があったことが認められる。しかしながら、その後約 9 か月間は、団体交渉が行われることもなく、特に組合との間で紛争が生じていたという事情は認められない。むしろ、X 2 の業務に関する注意が繰り返されていただけである。

- ⑥ 以上の事実を総合的に勘案すれば、会社が X 2 を雇止めとしたことは、その業務遂行上の原因によるものということができ、正当な組合活動をしたことや組合員であることを理由としたものとは認めることができず、したがって、会社が X 2 を雇止めとしたことは、不当労働行為に当たるとすることはできない。

4 救済方法について

以上のとおり、X 2 と Y 3 社労士と間の本件面談において、同社労士が

X 2 の組合活動を抑制する効果を持つ発言をしたこと、及び会社が23年 7 月 28日に行われた団体交渉に誠実に応じなかったことは、いずれも不当労働行為に該当するのであるが、その救済としては、X 2 に対する雇止めが不当労働行為には当たらないことなど本件に関する一切の事情を考慮し、主文第 1 項のとおり、文書掲示及び交付を命ずることとする。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、X 2 と Y 3 社労士と間の本件面談において、同社労士が X 2 の組合活動を抑制する効果を持つ発言をしたことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当し、また、会社が23年 7 月 28日に行われた団体交渉に誠実に応じなかったことは、同法同条第 2 号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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26年 6 月 17 日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一