

命 令 書 (写)

平成26年(不再)第40号

再 審 査 申 立 人

有限会社Y

平成26年(不再)第41号

再 審 査 被 申 立 人

平成26年(不再)第40号

再 審 査 被 申 立 人

X組合

平成26年(不再)第41号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成26年(不再)第40号事件及び同第41号事件(初審東京都労委平成24年(不)第40号事件)について、当委員会は、平成28年4月20日第209回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主

文

本件各再審査申立てを棄却する。

理

由

第1 事案の概要等

1 X組合（以下「組合」という。）の組合員A₁（以下「A₁組合員」という。）は、有限会社Y（以下「会社」という。）が運営する介護施設「B₁」で勤務していたが、会社の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（以下、平成の元号は省略する。）、会社から始末書の提出を命じられた。A₁組合員が、始末書を提出しなかったところ、同月24日、会社において、会社の顧問社会保険労務士であるB₂（以下「B₂社労士」という。）とA₁組合員との面談が行われた（以下「本件面談」という。）。本件面談に関し、組合と会社は、同年7月7日及び同月28日に団体交渉を行った。

24年4月30日、会社は、A₁組合員に対し、同人との有期労働契約を同年5月31日の契約期間満了をもって更新しないこと（以下「本件雇止め」という。）とする旨通知した（以下「本件雇止め通知」という。）。組合と会社は、同月16日及び同月30日、A₁組合員の契約更新に係る団体交渉を行った。

本件は、①本件面談において、B₂社労士がA₁組合員に対して、組合からの脱退工作、組合不信を煽る言動を行ったこと、会社が、②23年7月28日に開催された本件面談に係る団体交渉並びに24年5月16日及び同月30日に開催された同人の契約更新に係る団体交渉を誠実に行わなかったこと、③同月31日をもって同人との間の有期労働契約を更新しなかったこと（本件雇止め）が、それぞれ不当労働行為（①は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号、②は同条第2号、③は同条第1号）に各該当するとして、同年6月13日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てのあった事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

(1) B₂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

についての謝罪及び今後同種行為を行わないことを約束すること

- (2) 本件雇止通知の取消し、原職復帰及び24年6月1日から復帰までの間の賃金相当額の支払
- (3) 誠実団体交渉応諾
- (4) 謝罪文の掲示

3 初審東京都労委は、26年6月17日付けで、上記1のうち、①の本件面談におけるB₂社労士の言動、②のうち23年7月28日に行われた本件面談に係る団体交渉における会社の対応が不当労働行為に該当するとして、会社に対し、これらに係る文書交付及び文書掲示等を命じ、その余の申立て（上記1の②のうち24年5月16日及び同月30日に行われたA₁組合員の契約更新に係る団体交渉における会社の対応、同③の本件雇止め）を棄却し、26年7月23日、命令書を交付した。

これを不服として、会社は、26年8月7日、初審命令の救済部分（上記1の①②）の取消しを求めて、また、組合は、同日、初審命令の棄却部分のうち、本件雇止めに係る申立てを棄却した部分（上記1の③）の取消し及び上記2の（2）（4）のとおり救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。なお、組合は上記1の②の団体交渉に係る申立てについては、再審査申立てをしていない。

第2 本件の争点

- 1 本件面談におけるB₂社労士の言動は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点1）。
- 2 23年7月28日に行われた、本件面談に関する団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- 3 本件雇止めは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（争点3）。

第3 当事者の主張の要旨

1 組合の主張要旨

(1) 本件面談について（争点1）

ア 23年6月24日、会社が、顧問社会保険労務士であるB₂社労士を使ってパワハラ・セクハラを用いて組合からの脱退工作、組合不信を煽る言動を行ったことは、労組法第7条第3号に当たる。会社は、A₁組合員のビラ配布に対する始末書提出をめぐって、取締役のB₃（「以下「B₃取締役」という。）からの指示で勤務時間中にA₁組合員を会社の相談室に招き入れ、B₂社労士と二人きりにさせた上で、1時間近くも本件面談を強要した。B₂社労士は、本件面談において、A₁組合員に対し結婚の有無を尋ね、転職した方がいいとほのめかし、組合加入の有無を尋ね、組合が扱うのは法律的なことだけで、組合には相談できないのではないかなどと話すなど、会社からの退職を勧め、それを通じて組合脱退勧奨を行った。

イ B₂社労士は、23年7月7日の団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）において、「組合に入っているという認識はありました」（乙25・75頁）、「（組合入っているんだよねという会話は）それは言っているんで」（同・79頁）、「組合活動、言ったかどうかちょっとわからないけれども、（中略）活動は別にして職場の中でねうまくやってくれという風なことを言ったのかどうか」（同・75頁）と述べ、初審審問においても「組合活動はいいけれどもという、そういう話が出たかもしれませんが」（初審①B₂81頁）、「『組合活動はそれはそれでよいけれども』といった表現を用いたかもしれません」（乙23B₂陳述書）と述べている。初審認定のとおり、B₂社労士は、A₁組合員が組合員であることを認識した上で、転職や結婚の話をしている。

ウ 会社は、B₂社労士が「第三者」であることを強調しているが、会社

の顧問社会保険労務士であり、B₃取締役は本件面談の結果を「社員指導・面談票」の様式を利用して作成しているのであるから、会社が組織的に関与して行ったことは事実であり、初審命令に事実誤認はない。

(2) 団体交渉について（争点2）

会社は、第1回団体交渉での労使双方の確認事項を23年7月28日の2回目の団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）で全てひっくり返すという不誠実団交を行った。本件面談に関して行われた第1回団体交渉において、代表取締役社長のB₄（以下「B₄社長」という。）は「会社の解決策と謝罪」（甲11・50頁、乙25・81頁）のために同月13日までに書面を用意することを約束している。また、第1回団体交渉の中で、B₄社長は、「(同月4日付け要求書の)1番（セクハラ）2番（退職強要）に関してはあの今B₂さんがおっしゃったとおりだとすればあの本人の意図は別にしろ、こういう風な発言をしたってということだと思います」（甲11・49頁、乙25・79頁）と述べ、その後（同要求書の）3番（組合脱退強要）についても認めて謝罪を約束している。

また、第2回団体交渉以降、組合は、本件面談に関して10か月近くの間団体交渉を申し入れていないが、その理由は、第2回団体交渉の後直ちに団体交渉を行えば第2回団体交渉と同様となること、組合の組合員がA₁組合員一人しかいない職場であることと同組合員の立場などを配慮したものであって、本件面談についての追及をあきらめていたからではない。

(3) 本件雇止めについて（争点3）

ア A₁組合員が組合の組合員であり、組合ニュースやビラ撒き等の組合活動を行ったことを最大の理由として本件雇止解雇が行われた。したがって、本件雇止めは労組法第7条第1号に当たる。

A₁組合員が従業員のレターケースに組合ニュースを配布したことを

端緒に、会社は、組合活動を抑制するための始末書提出という懲戒処分、本件面談、第1回団体交渉から第2回団体交渉への大転換、本件雇止解雇という一連の流れの中で、本件面談という支配介入を行い、不誠実団交があった。

イ A₁組合員以外に雇止めになっていないことなどからすると、会社が、同人を有期労働契約にしたのは、組合員であるが故に雇止めにする不当労働行為意思があったからである。

また、レターケースの業務外使用が禁止されたのは、A₁組合員が同僚に頼まれて労災の資料を入れたことがきっかけとなっている（初審①A₁15・16頁）。さらには、賃金や労働時間をめぐり内容を記載した「わーかーずたいむす」という名称のビラをA₁組合員が入れたことが譴責処分の対象となった。以上から、レターケースを業務外の目的で利用しないように注意した会社の行為が「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」という初審判断には誤りがある。

ウ 同僚同士の通信手段として合意の上でレターケースにビラや書類を入れることが職場慣行としてあった。A₁組合員は不特定多数の従業員全員にではなく、同僚から頼まれたり、合意の上でレターケースを使用したにすぎない。

会社主張の後記送迎中の車両事故の報告については、当該運転手が出すべきものでありA₁組合員が出さなければならない書類ではない。

2 会社の主張要旨

(1) 本件面談について（争点1）

ア 本件面談において、B₂社労士は悩みごとに関する組合の解決機能に疑問を呈したことはない。B₂社労士は、会社の間人関係上のアドバイスとして、職場というのは人と人とのつながりが大切で、温かい気持

ちで接すれば、職場は仲良くいくという話をしたのであり、この説明は第1回団体交渉時（乙25・75頁）から初審審問時（初審①B181頁）まで一貫している。他方で、これに反するA1組合員作成の文書等（甲17等）は、客観的な裏付けに欠け、信用性に乏しい。

本件面談において、B2社労士は、結婚について要望があれば相手を紹介できる旨、会社に嫌気が差していて会社を辞めたい気持ちがあるなら転職先を紹介することができる旨、始末書を書いてほしい旨を発言したに過ぎない。これらの発言は、組合弱体化を図る行為ではない。

イ B2社労士自身はもちろん、会社に支配介入の意思は存在せず、その「意を体して」B2社労士が支配介入を行ったものではない。会社は、A1組合員から始末書の提出を拒否され、その対応に苦慮していたことからB2社労士に相談し、同社労士が第三者として個人的な立場で面談を申し出たため、会社はその場を提供したにすぎない。そして、B2社労士は、A1組合員に不平や不満があれば聞き、同人と会社との関係を良好なものにすることができればとの趣旨で本件面談を行ったものである。したがって、会社にも、B2社労士にも組合弱体化等の反組合的行為をする意図はなかった。

（2）団体交渉について（争点2）

ア 会社は、第1回団体交渉時にB2社労士から事実関係を聴取したことを受け、同社労士が結婚しているか等を聞いたことは事実として、これに対する評価・見解を整理して追って文書回答する旨回答し、第1回団体交渉直後に文書回答したのであって、第1回団体交渉において、セクハラ・パワハラを用いた組合敵視の言動と認めたことも、何かを合意・約束したこともないし、その後これを反故にしたこともない。

イ 会社は、第2回団体交渉に当たり、第1回団体交渉において組合がB4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

という交渉態度に終始し、交渉の場が混乱したことに鑑み、同人の出席を控えることとした。また、組合は、第2回団体交渉での会社の対応に問題があると考えたなら、本件面談について交渉を重ねればよかったが、その後団体交渉申入れをすることもなく1年近く放置し、その後本件雇止めが問題となった際に本件面談の問題を掘り起こしたに過ぎない。このような組合の交渉態度や経緯に照らせば、第2回団体交渉での会社の対応は、実質的に団交拒否をしたとはいえない。

(3) 本件雇止めについて（争点3）

ア 23年3月11日以降、A₁組合員が原発反対等を訴える私信を従業員に配布するようになり、従業員から苦情が多数寄せられた。また、会社がA₁組合員から従業員への働きかけを認識したのは、同年5月の契約更新間際であった。このため、会社は、この回の契約は更新することとし、次回更新時である24年6月までに事実関係等の調査を行い、次回更新時にA₁組合員の契約更新について慎重に判断することとした。

そして、会社は、その更新時において、次のとおりA₁組合員の能力や勤務態度が著しく不良であり、その改善も不可能と判断したことから、契約期間満了により同人との雇用契約を終了する旨を通知した。

① 会社からの指示に従わないこと

嫌がる利用者に労働運動の話やチラシ配布を続けることや作業報告書の記載について度々注意を受けているにもかかわらず、これに従わず、改善を期待することは不可能である。

② 介助者としての資質を欠いていること

利用者に対し一方的に自己の主張を押しつける等介助者としての資質を欠いている。作業報告書等を通じて情報共有して、利用者のためのサービス向上を図る姿勢が欠如している。

③ 同僚と協力して仕事することができないこと

嫌がる従業員に労働運動の話をしたり、自宅前で待ち伏せてチラシ配布をするなど、同僚とのコミュニケーションもうまく取れず、協調性が著しく欠如している。

イ A₁組合員が私信やチラシを配布したり会社に対する質問文書等を提出する際には、組合名ではなく個人名で行っており、その内容も原発問題や基地問題等の政治活動というべきものであった。このため、会社としては、これらが組合活動であるとの認識はなかった。会社は、A₁組合員が組合員であるか否かに関係なく、職場秩序を乱している点を問題と考え、本件雇止めとしたのであり、会社に不当労働行為意思はない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、19年7月28日、東京東部地域の中小企業に雇用される労働者によって結成されたいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員は、約30名である。

また、会社における組合員は、本件申立時点では、A₁組合員のみであった。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、12年に設立された、指定訪問介護事業及び指定障害福祉サービス事業を行う会社であり、江戸川区内にデイケア等を行う介護施設である「B₁」の外2つの施設を有している。本件申立時の会社の従業員は約80名である。なお、当初、会社の代表取締役は、B₄社長及び取締役のB₅（以下「B₅取締役」という。）の両名であったが、初審係属中の25年11月6日以降、B₅取締役のみとなった。

2 A₁組合員の入社から「B₁」への異動

(1) A₁組合員の入社

18年9月21日、A₁組合員は、B₄社長の知人であり後に組合の執行委員長となるA₂（以下、組合結成前後を通じ「A₂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。A₁組合員は、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、A₁組合員は、19年7月28日の組合結成と同時に、組合に加入した。

(2) 重度訪問介護業務から「B₁」への異動

ア 18年10月ないし11月頃、A₁組合員は利用者の居宅において介護業務に従事する際に遅刻をし、会社から注意を受けたことがあった。また、同月、A₁組合員は、別の利用者の居宅において介護業務に従事したところ、その親族から同人の勤務態度につき会社にクレームがあった。さらに、19年2月から7月までの間に、A₁組合員は利用者の居宅において介護業務に従事する際に4回、それぞれ10分から1時間程度の遅刻をし、会社に遅刻事由報告書を提出したことがあった。

19年10月ないし11月頃、会社は、利用者からのクレームや度重なる遅刻などの問題があったことから、A₁組合員の解雇を検討し、B₄社長とA₁組合員、同人を会社に紹介したA₂委員長らの間で話し合いを行った。この席上、B₄社長が、A₁組合員は遅刻が多く、利用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、A₂委員長は、自分からも遅刻はいけないとA₁組合員に話をするので、自分に免じて同人の解雇を考え直してほしい旨を述べた。結局、会社は、A₁組合員の解雇を見合わせることにした。

イ 19年12月上旬から中旬にかけて、会社は、A₁組合員に対し、ト

レーナーとともに利用者の居宅において介護業務を行う再研修の機会を設けたところ、同人が5日目に遅刻し、嚴重注意をしたにもかかわらず、6日目も遅刻したために、この再研修を打ち切った。

また、20年5月、会社は、A₁組合員に対し、これまでとは別の利用者の居宅で介護業務に従事する再々研修の機会を提案したが、同人は、遅刻をするおそれがあるなどとして、これを断った。

ウ 上記ア及びイのような経緯があり、19年末頃から、会社は、A₁組合員の重度訪問介護業務を徐々に減らすとともに、20年1月以降、同人の配置転換を検討し、同年5月以降は、一人で業務をすることがない「B₁」での業務に従事させることとし、同年9月1日付けで、同人を「B₁」での業務を中心に従事させることにした。A₁組合員の「B₁」での主な業務内容は、利用者の食事や排せつの介護、歩行の介助、見守り、送迎時添乗業務であった。

3 「B₁」での勤務状況と有期労働契約への変更等

(1) 出勤停止の懲戒処分と組合加入通知、その後の処分撤回

ア 21年5月16日の深夜である午前2時頃、A₁組合員は、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無人の会社事務室に入室した。このため、セキュリティー会社に自動緊急通報がなされた。A₁組合員は、同日から数日間休暇を取得しており、利用者の誕生祝いの作成物を会社に届けるため入室したものであった。

なお、会社は、21年5月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、同年4月21日のスタッフミーティング（「B₁」の介護職員全員を集めて行われる打合せ）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、A₁組合員を含む従業員に対し

説明していた。

イ 21年5月28日付け懲戒処分通知書により、会社は、上記アのA₁組合員の行動は、社会通念上不適切であり、上司の命令に反した行為であるとして、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、21年5月30日付け要求書により、A₁組合員が組合員であることを明らかにして、同人と連名で上記出勤停止処分の撤回を求めた。

上記要求書の提出後まもなく、A₂委員長、A₁組合員とB₄社長、B₅取締役、B₃取締役との間で面談を行った。この面談において、A₂委員長は、A₁組合員が深夜に会社施設に入室したことは非常識であったが、同人に対する処分は重すぎる旨を述べた。会社は、A₂委員長からもA₁組合員を教育していくとの意向が示されたことから、当該処分を撤回することとした。

ウ 21年6月5日付けで、A₁組合員は、会社に対し、深夜に会社に入室したことを深く反省するなど記載した始末書を提出した。

21年6月11日、会社は、A₁組合員に対し、同人からの要求書を受けて再度慎重に審議した結果、同年5月28日付け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旨記載した回答書をA₂委員長立ち会いの下、交付した。

(2) 有期労働契約への変更

21年10月15日、会社は、A₁組合員を含む「B₁」に勤務する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。同日、会社は、A₁組合員との間で、日付を遡らせた同年9月1日から22年5月31日までの9か月間を契約期間とする雇用契約を締結した。

会社は、A₁組合員との契約を2度更新し、22年5月24日には、同年6月1日から23年5月31日までの1年間を契約期間とする雇用契

約を締結し、23年5月27日には、同年6月1日から24年5月31日までの1年間を契約期間とする雇用契約を締結した。

4 業務用レターケースへのビラ配布と始末書の提出要求

(1) 業務用レターケースへのビラ配布

21年11月24日付けで、A₁組合員は、社会問題等に対する情報や自己の意見等を記載した「わーかーずたいむす」という名称のビラを個人名で発行し、これ以降配布を始めた。

23年3月以降、会社は、A₁組合員が従業員の業務用レターケースにビラを入れたり、ビラを押しつけるので困っているなどの従業員からの苦情を受けた。このため、同年4月12日、会社は、スタッフミーティングにおいて、業務用レターケースを業務外の目的で利用しないよう従業員に注意した。

23年6月9日、A₁組合員は、同月3日付け「わーかーずたいむす」を従業員5名の業務用レターケースに入れ、会社は、従業員から業務外の書面を入れないようA₁組合員に指導してほしいとの意見を受けた。

なお、A₁組合員は、会社に対し、23年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」や同年3月17日付け「給料明細と計算方法についての要望書」と題する個人名の書面を提出し、給料明細に勤務時間数を記載してほしいとの要望を会社に伝えていたところ、同年6月3日付け「わーかーずたいむす」には、その結果として、同月分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も記載されていた。

(2) 始末書の提出要求

23年6月14日、会社は、A₁組合員に対し、業務用レターケースに同月3日付け「わーかーずたいむす」を入れたことにつき、確認を行ったところ、同人がこの事実を認めたため、会社として注意をしていたこ

とや会社のルール違反であること、迷惑と感じている従業員がいることを話した上で、同月16日を期限として始末書の提出を求めた。また、このとき会社は、A₁組合員に対し、従業員へのビラの配布について業務用レターケースではなく、手渡しならばよいと述べた。

これに対し、23年6月16日、A₁組合員は、同年4月12日のスタッフミーティングにおいて「わーかーずたいむす」を業務用レターケースに入れてはいけないといったこと及び同年6月14日に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記載した書面（以下「6月16日付け質問状」という。）を会社に提出した。同月16日、会社は、A₁組合員に対し、同日中に始末書を提出するよう再度指示したが、同人は、上記質問に対する回答がなければ始末書を書かない旨を述べ、結局始末書を提出しなかった。

5 本件面談

(1) 本件面談に至る経緯

23年6月16日を経過した後、B₃取締役は、B₂社労士に、A₁組合員が業務用レターケースを私的に使用した行為につき始末書の提出を求めたがこれを拒否しており、対応に苦慮しているなどと相談した。これに対し、B₂社労士は、A₁組合員と二人だけで面談し、同人から話を聞くことを提案した。また、面談後にその内容を会社に伝えるということであるとA₁組合員も率直な話ができないとの配慮から、B₂社労士はB₃取締役と話し合い、面談内容は自分だけに留め会社には伝えないこと、面談の趣旨をA₁組合員に説明し同意を得た上で行うことを決め、B₃取締役は面談の実施を了承した。

(2) 本件面談におけるB₂社労士の言動等

23年6月24日、A₁組合員の就業時間中に1時間程度、会社の相談室において、B₂社労士とA₁組合員との本件面談が行われた。

ア 本件面談直前、B₃取締役は、相談室において、A₁組合員に対し、B₂社労士を紹介し、第三者の社会保険労務士であり守秘義務も守るので、自身の考えや気持ちを素直に話してほしいこと、所要時間は1時間程度であることの説明を行った。この説明の後、B₃取締役は、A₁組合員とB₂社労士を相談室に残して退室した。

イ 本件面談中、B₂社労士は、A₁組合員に対して、会社のことで悩んでいることや困っていることがあれば話してほしいと話し、結婚の有無を質問し、結婚した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なら転職先を紹介することもできるなどと述べた。また、B₂社労士は、組合に入っていると聞いたが本当か、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、B₂社労士は、会社に始末書を出してほしいと求め、書いてあげてもいいなどと述べた。これに対し、A₁組合員はほとんど話をしなかった。

ウ 本件面談終了後、B₂社労士は、相談室にB₃取締役を呼び、A₁組合員がほとんど話をしなかったことを伝えた。このとき、A₁組合員は、B₃取締役に対し、6月16日付け質問状に回答してほしいと述べたが、B₃取締役は、同月27日までにB₂社労士に連絡を取るよう指示した。

エ 本件面談当日、B₃取締役は、「社員指導・面談票」に本件面談の記録を残した。「指導・面談内容」及び「指導・面談したときの本人の様子」の欄には、次のとおり記載されていた。

[指導・面談内容]

「① A₁さんの主張を聞き相談に応ずるので、何でもお話ししてほしいと伝えた

② 業務以外での会社所有物への私信配信につき『始末書』（反省文）

の提出を再度求めた

- ③ B₂先生の連絡先を提示し、電話または手紙でA₁さんの考えを伝えてほしい旨を告げた 」

[指導・面談したときの本人の様子]

「① 自己の殻に閉じこもりあまり発言が無かった

- ② 自己主張を繰り返し反省の弁が無い

※『6/16出した質問状に回答しなければ書かない』(A₁弁)

- ③ B₂先生との話し合いを踏まえて再度整理しA₁さんの考えを、6/27(月)までに連絡してもらうように話した

A₁さんも了解し、『解りました』と返事 」

6 本件面談に係る団体交渉等

(1) 本件面談に係る団体交渉申入れ

ア 23年6月27日、A₁組合員は、B₂社労士に電話で始末書の提出はしないことを伝えた。また、同日、A₁組合員は、会社に対し「再質問状」と題する書面を提出した。同書面には、6月16日付け質問状と同内容の記載に加え、次のような記載があった。

- ① 勤務時間中に1時間近く相談室に呼び入れて社会保険労務士との面談をB₃取締役が求めたことにつき、本件面談が業務命令であったか否か
- ② 面識のない社会保険労務士と二人きりで対面させ、i 「始末書をどうしても書いてくれ」「書けないなら代わりに私が書いてもいい」と話し、「ユニオンに入っている」ことを話題に挙げながら、始末書の提出及び本件面談を強要することに問題はないか、ii 「A₁さんは結婚しないの？相手いないの？結婚したいなら相手さがしてあげるよ、そういうこともできるよ」とのB₂社労士の発言はセクハラに当たるのではないかと、結婚を題材に始末書の提出を迫る

会社に責任はないのか、iii「会社と合わないなら他の仕事なんかやってみたら？そういうことも相談にのるよ、探してみるし、紹介もするよ」とのB₂社労士の発言は退職強要に当たるのではない
か、iv「組合は法律のことでしょ、法律上じゃ解決できない事ってたくさんあるはず。イジメとか、愚痴とか、そういうところを僕に相談してほしい」と述べたことは、組合からの脱退を迫る言動ではないか

イ 23年7月4日、組合は、会社に対して、要求書（以下「7月4日付け要求書」という。）を提出し、本件面談に関して、①「既婚・未婚の確認」や「結婚のあつせん」をもってセクハラを行ったこと（以下「7月4日付け要求書の①もしくは1番」ということがあり、②以下も同様。）、②「転職あつせん」をもって退職強要したこと、③「組合以外に解決の手だてがある」などと組合脱退強要ともとれる行為があったこと、④本件面談を1時間も強要したことがパワハラに当たることなどを挙げて、謝罪と撤回を要求し、団体交渉を申し入れた。

（2）第1回団体交渉

23年7月7日、本件面談について第1回団体交渉が行われた。組合側出席者は、A₁組合員、組合の執行委員であるA₃（以下「A₃執行委員」という。）外数名であり、会社側出席者は、B₄社長、B₅取締役、B₃取締役、「B₁」の所長であるB₆（以下「B₆所長」という。）であった。また、会社は、B₂社労士を本件面談の内容につき当事者として説明する立場で出席させた。

交渉の概要は、以下のとおりであった。

ア 組合は、7月4日付け要求書の趣旨を説明し、本件面談におけるB₂社労士の発言に関し、会社に謝罪と撤回を要求した。これに対し、B₄社長は、パワハラの実態はなく、また、会社からB₂社労士に何かを依

頼したことはない旨を述べた。組合が、7月4日付け要求書の①（セクハラ）、②（退職強要）及び③（組合脱退強要）の事実はないということかを問うと、B₄社長は、同①から③の事実については、B₂社労士にこの場で説明をするように伝えている旨、同社労士からの説明の中で会社にも連帯責任があるとしたら、同じスタンスで謝らなければならない旨述べた。また、B₄社長は、「例えば私どもが認めた人間が、セクハラ行為を、あの、本人がその認識がなくても、相手がそういう風に認識してしまったっていう事実があれば、えー、（7月4日付け要求書の）1番（セクハラ）については私は謝罪すべきで、あの、謝罪を行わせてください。で、2番（退職強要）3番（組合脱退強要）については、私は今回初めてあの、知ったので、それについてはB₂さんのほうからも、話を聞かせてください。4番（パワハラ）については、（中略）無理やり、あの、A₁さんをここに閉じ込めたっていう認識は一切ありませんっていうことで。それについては否定させていただきたい。と今のところは考えています」と述べた。

イ 組合は、本件面談における発言内容についてB₂社労士から詳細を確認しているのかを質問した。これに対し、B₄社長は、B₂社労士から一方的に話を聞くのではなく、A₁組合員も同席する団体交渉の場ではっきりさせたいと考え、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B₂社労士に直接発言させようとしたのに対し、組合が、B₄社長の認識を確かめたいなどとしてこれを妨げ、同社労士を一時退席させた場面があった。

この交渉の全般にわたって、組合は、会社としてどういう認識をしているかをB₄社長から聞きたいとして、B₅取締役やB₃取締役が発言しようとする、これを妨げることがあった。また、組合は、本件面談について組合から事前に要求書を出しているにもかかわらず、会社

が本件面談の詳細について予め関係者に確認することなく、この場で関係者から直接発言を求めようとするのを度々問題視した。

組合は、本件面談を設定したB₃取締役の責任を追及し、これに対し同取締役は、セクハラ、パワハラに関しては受け取る側がそう感じたのであればそうだとするのは分かるとして、B₄社長と同じ考えであるとする回答をした。これに対し、組合は、そうであるなら7月4日付け要求書に対する回答をこの場でするよう会社に迫り、B₄社長は、B₂社労士からの説明を聞いた上で、会社としての考えを整理し、文書で回答したい旨を述べたが、結局、この場で同社労士から発言内容を確認することとなった。

ウ B₂社労士は、本件面談において、①A₁組合員に希望があれば結婚相手を紹介できると言ったこと、②転職したいのであれば、転職先も紹介できると言ったこと、③組合活動は別にして職場では上手くやってほしいなどと言ったこと、④始末書を書いてほしいと言ったことを認め、自分としては、善意でやったことであるが、A₁組合員が不快に思っているなら謝るなどと述べた。

エ B₂社労士からの説明を受け、組合が改めて会社の認識を確認すると、B₄社長は「(7月4日付け要求書の) 1番(セクハラ) 2番(退職強要) に関しては、あの今、B₂さんがおっしゃったとおりだとすれば、あの本人の意図は別にしろ、こういうふうな発言をしたっていうことだと思います」「(同) 3番(組合脱退強要) についてはあの一、出ていないってことで」と述べた。組合に関する発言の有無をめぐって、組合が、「組合入ってるんだよね」と聞いたか否かを確認すると、B₂社労士は、「それは、言いましたね」と述べた。

組合は、24年7月13日までに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の日程を設定したいと述べ、この日の団体交

渉は終了した。

(3) 第1回団体交渉後の会社の対応

ア 第1回団体交渉後、会社が、B₂社労士に対し、団体交渉の場で認められた本件面談における発言内容の外に発言があったか否かを電話で確認したところ、同社労士は、それ以外にはない旨を述べた。会社は、この電話確認以外に、同社労士に聞き取り調査等を行っていない。

イ 23年7月13日、会社は、A₁組合員に対し、「平成23年6月27日付再質問状について」と題する書面を交付し、①同年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外の目的で使用しないよう従業員に注意したことは、業務命令である旨、②譴責処分は反省と改善を促すと同時に、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旨、③本件面談において、退職強要や組合からの脱退を求めたことはなく、結婚を題材に始末書の提出を迫る意思もない旨、④労働組合に入っているが故の始末書や本件面談の強要というのは誤解である旨、回答をした。

ウ 23年7月13日、会社は、A₁組合員に対し、懲戒処分通知書を交付し、同年6月9日、業務用レターケースへ業務連絡でない印刷物を配布した行為が、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号に該当するが、今回は情状により同第29条第1項第2号の譴責処分に留めることとし、同年7月15日までに始末書を提出することを命じた。

また、同書面には本処分は同年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旨、今後同様の違反に対しては、厳正な懲戒処分を行う旨の記載があった。

会社のパートタイム労働者就業規則の内容については、別紙のとおり

りである。

エ 23年7月13日、会社は、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B₄社長名の書面を交付し、第1回団体交渉における組合からの謝罪及び撤回要求については、いずれも行わないこととした旨を通知した。その理由として、①会社は、A₁組合員が譴責処分を受けながら始末書の提出をしないため、同人の考えを把握する必要があると判断し、中立の立場であるB₂社労士との本件面談を行ったものでありパワハラは存在しないこと、②発言の有無を含めてB₂社労士に確認中であるが、仮に発言があったとしても、「既婚・未婚の確認」及び「結婚のあっせん」が直ちにセクハラになるわけではなくセクハラ行為が存在しないこと、③「転職あっせん」、「組合脱退強要」について、B₂社労士に確認したところ、A₁組合員に対してそのような行為はしていないこと、が挙げられていた。

これに対して、組合は、同月15日、抗議するとともに団体交渉を申し入れた。

(4) 第2回団体交渉

23年7月28日、本件面談について、第2回団体交渉が行われた。組合側出席者は、A₁組合員のほかA₃執行委員ら数名であった。会社側出席者は、B₅取締役、B₃取締役、会社と新たに顧問契約を締結したB₇社会保険労務士（以下「B₇社労士」という。）及びB₈社会保険労務士（以下「B₈社労士」という。）であり、B₄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。

ア 組合が、B₄社長が出席していないことを問題にすると、B₅取締役は、会社として今後は自分が責任をもって対応すると決定し、B₄社長は今後の団体交渉には出席しないことを述べた。組合は、第1回団体交渉において、B₄社長が7月4日付け要求書の①（セクハラ）、②（退

職強要)及び③(組合脱退強要)について事実であれば謝罪すると述べ、この場でその事実を説明すると述べたのであるから、社長自らが出席し前回団体交渉において何を述べたかを言わなければおかしいと指摘した。これに対して、B₅取締役は、書面で提出したとおり、現時点ではセクハラ、パワハラはなかったというのが会社の結論である旨を述べた。組合から説明作業をしたのかを問われると、B₅取締役は、調査の結果から少なくともパワハラはない旨、セクハラについては、結婚という単語が出たかもしれないがB₂社労士にその意図はなかった旨を述べた。

イ また、B₅取締役が、第1回団体交渉において、B₄社長は事実ならば謝罪すべき事柄だというような発言をしたが、この点に関する正式な会社としての対応は後日書面で提出すると約束して団体交渉を終えた旨を述べた。これに対し、組合が、前回団体交渉において、B₄社長が事実であれば謝罪すると述べ、また、7月4日付け要求書の①(セクハラ)、②(退職強要)及び③(組合脱退強要)について、B₄社長は、B₂社労士から事情を聴取した上で事実であることを認め、それを前提に文書を作成すると発言した旨追及すると、B₅取締役は、謝罪するという前提で回答を出すことまでは約束していなかった旨を述べた。

ウ さらに、B₂社労士の発言がセクハラに当たるかをめぐって、これに当たると主張する組合に対し、会社は、セクハラの定義を示すよう繰り返し求めた。組合が、発言者にそういう意図がなくとも言われた側がそう受け止めた場合にはセクハラに当たるとB₄社長が述べたと指摘すると、B₅取締役は、それはB₄社長の個人的な見解である旨を述べた。これに対し、組合が、前回の団体交渉における確認事項を無視して違う回答をし、B₄社長が出てこないのは不誠実である旨、B₄社長の個人的見解というなら団体交渉といえない旨を述べると、B₅取締役

は、B₄社長の個人的見解であるとした発言を撤回した。そして、次回団体交渉では、B₄社長とB₂社労士の出席を約束するようとの組合の求めに対し、B₅取締役は、検討する旨回答した。また、この際のセクハラをめぐるやりとりの中で、B₇社労士がA₁組合員に対し「結婚してないんでしょう」と問い、「だって、今さら結婚、してないんですよ。だからなんでしょう、結婚してないんでしょう」と発言し、組合がこれに抗議したところ、B₇社労士は、重ねて「結婚してないでしょう」と述べ、組合が、B₇社労士の発言を撤回するよう要求する場面があった。

7 直近の契約期間(23年6月1日以降)におけるA₁組合員の勤務態度等

(1) 送迎時の業務遂行における連絡について

23年7月9日、利用者の送迎時添乗業務に従事していたA₁組合員は、送迎終了後運転手と車内で業務と関係のない話をしていたために、帰社予定時刻に15分ほど遅れた。会社は、従業員に対し、利用者の送迎の際帰社が遅れる場合は会社に電話連絡するよう指示をしていたが、A₁組合員は、このとき会社に電話連絡をしていなかった。このため、会社は、同月13日、業務遂行における連絡を怠ったこと、勤務時間中に業務外の会話をしていたことにつきA₁組合員と運転手を指導した。

(2) 作業報告書の記載について

ア 20年5月から、会社は、作業報告書の作成を試験的に導入した。

その際、A₁組合員は、作業報告書を就業時間後に作成することとされていたとして、同月3日付け作業報告書の連絡事項欄に、仕事であるならタイムカードを打刻する前にやるべきであるとの記載をしたことがあった。

20年5月22日付けで、会社は、同年6月から作業報告書の作成を業務として本格的に導入するとして、その目的や趣旨を従業員に通

知した。

20年10月頃、B₆所長はA₁組合員に対し、作業報告書に必要な内容を書かない理由を尋ね、改めるよう指導した。その後、A₁組合員は、以前はサービス残業で作業報告書を作成していたので残業代を返してほしいことや、それなりに書こうとすれば時間が掛かるが残業時間を減らそうと思うときちゃんと書けないことなどを記載した「作業日報が書けない理由」と題する書面を会社に提出した。

22年1月、会社は作業報告書の様式を変更し、「今日の出来事」と題する欄の中に、「良かった事」「悪かった事」等の欄を設け、「必ずどれか一つは記入して下さい」と付記し、その記載例を従業員に示したが、A₁組合員は、これら欄のすべてに「特になし」とだけ記載していた。

23年9月、会社は、再び作業報告書の様式を変更し、「本日の出来事」欄の中に、「本日の利用者状況」「反省点」「その他、気がついた事」「連絡事項」を記載する欄を設け、このうち「本日の利用者状況」欄を必須記入項目とし、その記載例をA₁組合員を含む従業員に改めて配布した。

イ 23年10月18日、B₆所長は、作業報告書の記載に問題のあるA₁組合員ら4名の従業員に対し、記載方法について指導した。これに対し、A₁組合員は、同月28日、「特になし」と書くことのどこが問題なのか、欄を埋めることは義務であり書かないと問題なのか、その根拠は何かなど19項目からなる「作業報告書についての質問書」を会社に提出した。

23年11月4日、会社は、A₁組合員に対し、上記質問書に対する回答書を交付した。会社は、この回答書において、「貴殿がこれまで当社の指示に従っていないのにも関わらず、仮定かつ否定的な質問が多

く、貴殿が当社の職員として当社の指示に従い業務に従事する意思があるのか極めて不審」であるとしつつも、「当社としても貴殿の質問に対し下記の通り逐一回答することにより、貴殿の改善を求めることとしましたので、良く読み今後の行動につなげる事により、当社の疑念を払拭するように努めてください」と記載の上、上記19項目に対する回答を行った。これに対して、A₁組合員は、同月5日付けで、「何故あのような感想欄に必須で書かなければならないのか、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。

ウ これ以降、A₁組合員は、必須記入項目である「本日の利用者状況」の欄に、「今日も元気そうでした」、「今日も楽しそうでした」などと記載するほかは、「反省点」、「その他、気がついた事」や「連絡事項」の欄に「特になし」と書いていた。

23年11月18日、利用者が帰宅時に発作を起こした際にも、A₁組合員の作業報告書では、「今日は、朝は寒く、夕方に少し温かくなり、体調の変化も多かったようです。」と記載されていただけであった。また、24年2月18日、A₁組合員の添乗業務中に送迎車が事故を起こした際も、必須記入項目とされていた添乗業務の内容欄にその旨の記載はなかった。

(3) 利用者に対する薬の服用ミスについて

23年9月18日、A₁組合員は、利用者に対し、本来1包であるべきところ3包を投薬する服用ミスを犯した。その後A₁組合員は、複数の施設利用者の服薬状況等の個人情報を会社の許可を得ることなく自宅に持ち帰り、これを一覧表にして、同年11月19日にスタッフルームの伝言スペースに掲示した。同日、会社は、A₁組合員が上司の指示を受けずに利用者の個人情報を持ち帰り、一覧表を掲示したことを問題として、

同人を指導した。

23年12月13日、会社は、A₁組合員を含む従業員全員に対し「秘密保持に関する誓約書」の提出を求めた。これに対し、A₁組合員は、同月15日、誓約書の提出は業務命令か否かなどの事項からなる質問状を提出し、会社の回答をみてから誓約書の提出を検討することを通知し、会社がこれに回答した後、同月22日に誓約書を提出した。

(4) 残業申請に係る注意指導について

23年7月1日より、会社は、残業及び休日出勤をする場合には、事前に「残業、休日出勤申請書」を提出して上司の承認を得る事前申請の運用を開始し、始業準備のための残業は始業時刻の15分前までにとどめることを従業員に説明していた。

24年2月20日、A₁組合員は、始業時刻が14時30分であったところ14時9分に出勤をし、B₆所長から事前申請をせずに15分以上前に出勤したことにつき注意を受けた。

8 本件雇止通知及びその後の団体交渉等

(1) 本件雇止通知について

ア 24年4月30日、会社は、A₁組合員に対し、「契約更新についての通知」（本件雇止通知）を交付し、契約更新の判断基準に照らし、同人の勤務状況等を検討した結果、「有期雇用契約従業員の能力、業務成績、勤務態度」に関して、契約期間における同人の言動等は非違行為が多く懲戒処分も受けていること等から、同年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（本件雇止め）を通知した。

有期労働契約に変更して以降、会社とA₁組合員との間の労働契約書には、「契約更新の有無」について「更新する場合があります」との項目に○が付され、「契約更新の判断基準」として、「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、業務成績、勤務態度」「会社の経営状況」「その他」が列挙されていた。

イ また、会社は、A₁組合員に対し、上記アの本件雇止通知とともに「契約更新しないことについての理由」と題する文書（以下「本件雇止理由書」という。）を交付した。会社は、本件雇止めの理由等について、次のとおりであるとしている。

すなわち、A₁組合員には、18年9月21日の入社以後、居宅介護事業における勤務態度について、遅刻、利用者からのクレーム等の問題があり、会社は同人の契約解除を検討したが、A₂委員長との話合いの結果、雇用を継続することとした。会社は、20年9月1日、A₁組合員を「B₁」に異動させ、異動後も同人には深夜の会社施設への入室といった問題があった。このような経緯の中、会社は、直近の契約期間である23年6月1日以降における、①同月9日の会社施設を利用した私信の配布、②同年7月9日の送迎時の業務懈怠等、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）、④同年9月18日の投薬ミス、⑤残業申請に関する注意指導等の具体的事実を挙げた上で、i A₁組合員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、特に③及び⑤については、現在でも改善がされていない、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と判断した。

（2）本件雇止めに係る団体交渉等

24年5月3日、組合は、会社に対し、上記（1）アの本件雇止通知

の撤回を要求事項とする団体交渉を申し入れ、同月16日に第3回団体交渉が、同月30日に第4回団体交渉が行われた。

組合側出席者は、A₂委員長、A₁組合員ほか数名であり、会社側出席者は、第2回団体交渉と同じであった。

ア 第3回団体交渉について

組合は、本件雇止通知ほかの会社からの書面はB₄社長名で出されており、また、団体交渉の経過からすると、同人が本件面談につきセクハラ等の事実があれば謝罪する旨述べたのであるから、同人が出てきたほうが団体交渉が円滑にいく旨を述べ、B₄社長の出席を要求した。これに対し、会社は、B₅取締役が本日の議題である本件雇止めに関する決定権を有し、本件雇止理由書を取りまとめた旨を述べた。

組合が、本件雇止めの直接の理由は何かと質問したところ、会社は、本件雇止理由書中にA₁組合員がこの1年間に起こした「具体的事実」を挙げ、「今年度における当社の判断」と題してその理由を示してあるが、会社は、A₁組合員の就業規則違反などに対して注意をし、改めるよう指示を繰り返してきたにもかかわらず、同人には改める姿勢がみられないこと、会社はその都度十分な指導をしてきたつもりであるが、同人は指導を無視し続けていることなどを答えた。この点に関し、組合が、本件面談は会社のいう指導に当たるのかなどと述べたのに対し、会社は、本件面談はここでいう指導とは関係がない旨、今回の議題は本件雇止めである旨を述べた。組合は、本件面談につき謝罪・撤回してもらうのと同時に、本件雇止めの問題について協議したい旨、B₄社長の出席を求めて事実解明を行いたい旨を述べた。会社は、本件面談と本件雇止めとは別問題であるが、B₄社長の出席については持ち帰って検討する旨を述べた。

イ 第4回団体交渉について

組合は、B₄社長の欠席の理由を質問し、本件面談に関し第1回団体交渉で組合に一定の見解を述べたB₄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、本件面談の問題は、第2回団体交渉以降中断したまま10か月も経過し、本日の議題である本件雇止めとは別問題であるから、B₄社長の出席の必要はない旨を述べた。

組合が、会社がA₁組合員にセクハラやパワハラに当たるような指導をしたにもかかわらず、反省がないと評価していることは、本件雇止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なら、何に当たるのかと度々質問したのに対し、B₅取締役は、本件面談が指導に当たるか否かも含めて、発言を控えたいなどと述べた。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。

また、会社は、前回団体交渉における指摘を受けて再調査した結果として、「契約更新しないことについての理由（再交付）」と題する書面を組合に示し、組合が、本件雇止めを撤回するよう求めたのに対し、雇止めの撤回をするつもりはないと答えた。

ウ 24年5月30日付けで、会社は、上記イのとおり組合に示した「契約更新しないことについての理由（再交付）」をA₁組合員に対し交付した。同書面は、上記（1）イの「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あった。

9 24年6月13日、組合は、東京都労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第5 当委員会の判断

1 本件面談におけるB₂社労士の言動について（争点1）

当委員会も、本件面談におけるB₂社労士の言動は、労組法第7条第3号の支配介入に当たると判断する。その理由は以下のとおりである。

(1) 本件面談におけるB₂社労士の言動について次の事実が認められる。

ア 本件面談は、23年6月24日、A₁組合員の就業時間中に1時間程度、会社の相談室において行われた。B₂社労士は、A₁組合員に対し、①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なら転職先を紹介することもできる、②組合に入っていると聞いたが本当か、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、悩みがあれば自分に話してみてもどうかなどと述べた。なお、本件面談中、A₁組合員はほとんど話をしなかった。(前記第4の5(2))

イ これに対し、会社は、上記ア②の言動について、B₂社労士は悩みごとに関する組合の解決機能に疑問を呈したことはなく、これに沿うA₁組合員作成の文書等(甲17等)は信用性に乏しい旨主張する(前記第3の2(1)ア)。

しかしながら、組合が初審東京都労委に提出したA₁組合員のメール(甲17)及び報告書(甲25)には、B₂社労士は「ユニオンは法律を守るようにするが、法律じゃ解決できない事ってたくさんあるでしょ」、「ユニオンに入っているってきいたけど、本当なの?(中略)でも、そういうところでは、法律の事しかやらないんじゃないのかな?ユニオンじゃ話せないんじゃないかな」と述べた旨記載されている。上記メールは、本件面談の当日にA₁組合員がA₃執行委員に送ったものであり、上記報告書は、本件面談の約10日後に同人が改めて組合に報告するため作成したものであって、いずれも記憶の鮮明な時期に作成されたものである。その内容は、本件面談の状況を順序を追って具体的に描写しており、明確に事実を述べている。そして、初審の審問においてもA₁組合員はこれらの内容に沿う証言をしている(初審①A₁13頁)。よって、A₁組合員の上記メール等や証言は基本的に信用性があ

るというべきである。

他方、B₂社労士は、初審東京都労委に提出した陳述書（乙23）において、A₁組合員に組合の話をした記憶はないとしているが、同陳述書において「組合について触れたとすれば、『組合活動はそれはそれでよいけれども』といった表現を用いたかもしれません」と述べているほか、初審の審問においても、組合活動に関する話はしたかとの尋問に対し「いろいろ話した中で、もししたら…。組合活動はいいけれどもという、そういう話が出たかもしれません」（初審①B₂81頁）、法律じゃ解決できないようなことを相談に乗ってあげると言ったかとの尋問に対し「はっきり覚えてません」（同91頁）などと上記ア②の言動を明確に否定してはならず、全般にわたって曖昧な証言に終始している。また、B₂社労士は、組合加入の有無の質問について第1回団体交渉において、「それは、言いましたね」と述べていたが（前記第4の6（2））、初審の審問では「そんなにはっきり覚えてません」（初審①B₂97頁）と証言するなど回答を変遷させている。このように、B₂社労士の陳述書及び証言は、A₁組合員のメール及び報告書と比較すると曖昧と言わざるを得ず信用するに足りない。

したがって、上記ア②のB₂社労士の言動については、前記第4の5（2）に認定したとおりであり、会社の上記主張は採用できない。

(2) そこで、上記のB₂社労士の本件面談における言動が組合運営に対する支配介入に当たるか否かについて判断する。

ア 労組法第7条第3号は、労働組合の自主性、団結力及び組織力を確保し、使用者との間に実質的な対等性を保障するため（労組法第1条）、使用者による組合弱体化のおそれのある不当な行為を禁止したもの、すなわち使用者に労働組合の結成、運営に対し支配し介入することを禁じたものと解される。

そこで、本件面談の場所・時間・出席者等の状況やその中でのB₂社
労士の発言内容等からみて、これらの言動が組合弱体化のおそれのあ
る不当な行為に当たるか否かについて判断する。

イ (ア) 本件面談は、A₁組合員の就業時間中に会社の相談室において、
面識のない会社の顧問社会保険労務士と二人だけで約1時間にわた
って行われたものであり、A₁組合員はほとんど話をしなかったとい
うのである(上記(1)ア)。このような状況からすると、本件面談は、
A₁組合員に少なからず精神的圧力を与える状況の下で行われたもの
といえる。

(イ) このような状況の下で、まず、B₂社労士が、A₁組合員に対し、
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な
ら転職先を紹介することもできると発言したこと(上記(1)ア①)
は、会社を退職することを前提とするもので不利益を示唆するとい
う側面を有している。次に、同社労士が、A₁組合員に対し、組合に
入っていると聞いたが本当か、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発言したこと(同②)は、A₁組合
員が組合に加入していることを知っていた上で、ことさらに組合加
入の有無を質問するものであり、また、組合の役割や機能を軽視す
るものといえる。そうすると、B₂社労士のこれらの発言は、A₁組
合員が組合に加入していることを問題視し、同人の組合活動を抑制
しようとする要素があるものというべきである。

(ウ) 上記の諸点を勘案すると、B₂社労士の本件面談における言動は、
会社からの退職という不利益を示唆しながら、A₁組合員が組合に加
入していることを問題視し、併せて組合の役割や機能を軽視する発
言を行うことによって、同人の組合活動を抑制しようとするものと
評価されるべきである。

(エ) そして、組合に加入するか否か（組合員であるか否か）は、組合員が自主的に決定すべきであり、これは組合の内部運営の基本にかかわる事柄であるから、使用者の介入は本来的に許されるものではない。よって、本件面談におけるB₂社労士の言動は、それ自体で組合の弱体化を招くおそれのある不当な行為であり、組合の内部運営に対する支配介入行為に当たる。

ウ 次に、上記のB₂社労士の支配介入行為が会社の行為といえるか、換言すれば、B₂社労士の支配介入行為を会社に帰責できるか否かについて判断する。

この点に関して、会社は、B₂社労士が第三者として個人的な立場で面談を申し出たためその場を提供したにすぎない旨主張する（前記第3の2(1)イ）。

しかしながら、①B₃取締役が会社の顧問社会保険労務士のB₂社労士にA₁組合員の対応に苦慮していることを相談し、会社の上、本件面談を行ったこと、②本件面談に際し、B₃取締役はA₁組合員に面談の趣旨説明をしたこと、③本件面談は、A₁組合員の就業時間中に、会社の相談室において行われたもので、面談後、B₃取締役は、B₂社労士から面談でのA₁組合員の様子などの報告を受け、「社員指導・面談票」に面談の記録を残したこと（前記第4の5）からすると、本件面談は会社の業務の一環として行われたものと評価すべきであり、B₂社労士の言動は個人としての行動とはいえないから、上記会社の主張は失当である。

本件面談においては、会社がB₂社労士にA₁組合員と会社間の始末書未提出に係る労働問題の処理を依頼し、同社労士によって支配介入に当たる行為が行われたのであるから、同社労士の行為は会社の行為というべきであり、会社はその不当労働行為責任を免れることはでき

ない。

エ さらに、会社は、会社にもB₂社労士にも反組合的行為をする意図はなかった旨主張するが（前記第3の2(1)イ）、本件面談におけるB₂社労士の言動は、本件面談を行った本来的な意図はともかく、それ自体で組合の弱体化を招くおそれのある支配介入行為に当たるものである。なお、本件面談においては、B₂社労士はA₁組合員が組合に加入していることを問題視し、組合の役割や機能を批判するなどしたのであって、組合ないしA₁組合員の組合活動に対する反組合的意思も認められる。よって、会社の上記主張は失当である。

(3) 以上のとおりであるから、本件面談におけるB₂社労士の言動は、A₁組合員が組合に加入していることを問題視し、その組合活動を抑制しようとするものであり、組合を弱体化させるおそれのある不当な行為として、労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に当たる。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

2 23年7月28日に行われた本件面談に関する団体交渉における会社の対応について（争点2）

当委員会も、第2回団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務に反するものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断する。その理由は以下のとおりである。

- (1) 会社は、初審命令が、会社が第1回団体交渉における約束を反故にし、B₄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と判断したことについて、第1回団体交渉でセクハラ・パワハラを用いた組合敵視の言動と認めたことも、何かを合意・約束したこともないし、その後これを反故にしたこともない旨主張する（前記第3の2(2)）。
- (2) そこで、本件面談に関する団体交渉申入事項（7月4日付け要求書の①(セクハラ)、②(退職強要)、③(組合脱退強要)、④(パワハラ)に関す

る謝罪と撤回要求) について、第2回団体交渉における会社の対応が誠実交渉義務に反するか否かについて判断する。

ア まず、第1回団体交渉について、次の事実が認められる。

B₄社長は、セクハラ、退職強要及び組合脱退強要について、B₂社労士の説明で会社にも連帯責任があるとしたら謝らなければならない旨、セクハラについては本人がその認識がなくても相手がそうと認識した事実があれば謝罪を行わせてほしい旨、パワハラについては無理やり閉じ込めたという認識はなく否定する旨述べた。次に、本件面談の当事者として説明する立場で出席したB₂社労士は、希望があれば結婚相手を紹介できると言ったこと、転職したいのであれば転職先も紹介できると言ったこと、組合活動は別にして職場では上手くやってほしいなどと言ったこと、始末書を書いてほしいと言ったことを認め、A₁組合員が不快に思っているなら謝るなどと述べた。この説明を受け、B₄社長は、セクハラと退職強要に関しては、B₂社労士が、その意図は別にしろその種の発言をしたが、組合脱退強要に関する発言は出ていないと述べた。これに対し、組合は、組合に入っているかと聞いたかと確認し、B₂社労士はそれは言ったと述べた。組合は、改めて文書で会社の回答を求め、交渉は終了した。(前記第4の6(2))

イ 上記アのB₄社長の第1回団体交渉における発言や回答からすると、会社は、A₁組合員がセクハラと認識した事実があるなら謝罪すると述べ、B₂社労士の説明を受けてセクハラと退職強要に関する発言があったと認め、退職強要や組合脱退強要についても会社にも連帯責任があるとしたら謝罪するとしていたものであり、とくに、セクハラに関しては会社が謝罪する方向で交渉を終えていたといえる。

ところが、会社は、23年7月13日、組合に対し、B₄社長名で、組合からの謝罪及び撤回要求についてはいずれも行わない(同6(3))

エ) との、第1回団体交渉終了時と異なる内容の見解を通知した。

ウ B₄社長の第1回団体交渉における発言や回答及び会社の23年7月13日の通知の内容を踏まえると、会社としては、A₁組合員がセクハラと認識した事実があるなら謝罪する、退職強要及び組合脱退強要についても連帯責任があるとしたら謝罪する等と述べていたB₄社長自らが第2回団体交渉に出席して、会社が見解を変えた経緯や理由について組合に十分に説明すべきであったといえる。

しかるに、会社は、第2回団体交渉にB₄社長を出席させず、組合がそのことを問題にしたのに対し、今後はB₃取締役が対応する旨述べるのみで(同6(4))、同社長が出席しない理由を説明しなかった。

そして、第2回団体交渉では、会社は、セクハラ、パワハラはなかったというのが結論である旨、B₂社労士にセクハラの意図はなかった旨を述べるのみであった。組合が、第1回団体交渉においてB₄社長は、事実であれば謝罪すると述べ、セクハラ、退職強要、組合脱退強要についてB₂社労士の事情聴取の上、事実であることを認め、それを前提に文書を作成すると発言した旨追及すると、会社は、謝罪するという前提で回答を出すことまでは約束していなかった旨述べた。組合は、発言者に意図がなくとも言われた側がそう受け止めた場合はセクハラに当たるとB₄社長が述べたと指摘したが、会社は、それは同社長の個人的な見解であると述べ、すぐ後にこの発言を撤回した(同6(4))。以上によれば、会社は、B₄社長が第1回団体交渉でセクハラに関しては謝罪する方向で述べていた見解と異なる見解に至った経緯や理由については、何ら説明していないといえる。

また、退職強要、組合脱退強要に関しても、会社は、上記のとおり、謝罪するという前提で回答を出すことまでは約束していなかった旨述べるのみで、このような会社の対応は、前回交渉におけるB₄社長の発

言や、転職と組合加入に関する発言を認めたB₂社労士の証言を踏まえると、会社としては、たとえ組合が要求する謝罪には応じられないという結論に達していたとしても、謝罪しないとの見解に至った経緯や理由を説明すべきであったのに、これにつき何ら具体的な説明をしていない。

なお、パワハラについては、会社は、上記アのとおり、A₁組合員を無理やり閉じ込めたという認識はなく否定する旨述べ、その後の通知及び第2回団体交渉においても同様の見解を述べ（同6(3)、(4))、組合がこれに対し具体的な質問や反論をした事実も認められないことからすると、この点に関しては、会社の説明に不十分な点があるとはいえない。

以上からすると、7月4日付け要求書の①②③、すなわち、セクハラ、退職強要、組合脱退強要に関して、会社は、第2回団体交渉において説明を尽くしたとはいえない。

エ このような会社の交渉態度は、第1回団体交渉における会社の回答についての的確に説明すべき立場にあったB₄社長を出席させていないこと、組合の謝罪及び撤回要求にはいずれも応じないと一方的に通知したにもかかわらず、第1回団体交渉終了時の見解と異なる見解に至った経緯や理由を具体的に説明しなかったことから、誠実な対応を通して組合の理解を得ようとする姿勢に欠けるものといわざるを得ない。したがって、このような会社の対応は、誠実交渉義務に反し、不誠実であると評価すべきである。

オ なお、会社は、①第1回団体交渉で組合がB₄社長に集中的に質問を浴びせかけ、交渉の場が混乱したことに鑑み、同人の出席を控えた旨、②組合は、第2回団体交渉後、本件面談に関する団体交渉申入れをすることもなく1年近く放置した経緯に照らせば、第2回団体交渉の会

社の対応は、実質的に団交拒否をしたとはいえない旨主張する（前記第3の2(2)イ）。

しかしながら、上記①について、第1回団体交渉において、組合がB₄社長の認識を確かめたいとして、同社長以外の会社側の出席者の発言を妨げることがあったことは認められるものの（前記第4の6(2)）、同交渉の議事録（甲11、乙25）をみても、組合がB₄社長に回答を求めたことで交渉の場が混乱して話し合いが成立しなかったなどの事実までは認められない。よって、第1回団体交渉における組合の交渉態度をもって、B₄社長の団体交渉の出席を事前に控えるべき事情が存するとはいえず、会社の上記主張①は採用できない。

次に、上記②について、組合は、第2回団体交渉終了時、次回交渉でのB₄社長の出席を求めたこと（同6(4)）、本件雇止めに係る第3回及び第4回団体交渉の席上、本件面談に言及し、第1回団体交渉で組合に一定の見解を述べた同社長の出席が不可欠である等と述べたこと（同8(2)）からすると、第2回団体交渉における会社の対応をそれ以降も問題としていたことは明らかである。また、第2回団体交渉において、会社が組合にセクハラの定義を示すよう繰り返し求めたり、B₇社労士がA₁組合員に対し「結婚してないんでしょう」などと発言し、組合がこれに抗議したこと（同6(4)）からすると、その後直ちに団体交渉を行えば同様の結果となることその他から、第3回団体交渉の申入れまでの間は、新たな申入れをしなかったとの組合の主張（前記第3の1(2)）も理解できないではない。そうすると、組合が第2回団体交渉後10か月近くの間、本件面談に関する団体交渉申入れをしなかったことをもって、本件面談の問題が解消していたとはいえず、また、組合がその追及を放棄していたともいえないのであって、上記エに判断した会社の誠実交渉義務違反は解消されていなかったことに

なる。したがって、会社の上記主張②は採用できない。

- (3) 以上のとおりであるから、23年7月28日に行われた本件面談に関する第2回団体交渉における会社の対応は、不誠実団体交渉に当たり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

3 本件雇止めについて（争点3）

当委員会も、会社が24年5月31日をもってA₁組合員との有期労働契約を更新しなかったこと（本件雇止め）は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらないと判断する。その理由は、以下のとおりである。

- (1) 本件雇止めに至る経緯等は次のとおりである。

A₁組合員は、18年9月21日、期間の定めのない契約社員として会社に採用され、その後、会社が「B₁」に勤務する契約社員全員につき有期労働契約に変更したことに伴い、21年9月1日から22年5月31日までの雇用契約を、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年間の雇用契約を会社と締結した。その後、会社は、24年4月30日、A₁組合員に対し、本件雇止めを通知した。この間、A₁組合員は、19年7月28日に組合に加入し、出勤停止処分撤回を求める21年5月30日付け要求書において組合員であることを明らかにした。（前記第4の2(1)、3、8(1)）

上記のとおり、A₁組合員は、会社に採用された18年9月当初は期間の定めのない契約社員として、22年6月以降は期間を1年間とする有期労働契約社員として2回にわたって契約を更新してきたところ、24年5月31日をもって本件雇止めとなったものである。

以下、本件雇止めという「不利益な取扱い」（労組法第7条第1号）がA₁組合員の組合活動等の「故をもって」（同）行われたものといえるか否か、すなわち、会社の不当労働行為意思によって行われたものといえ

るか否かについて判断する。

(2) 組合は、A₁組合員が組合の組合員であり、組合ニュースやビラ撒き等の組合活動を行ったことを最大の理由として本件雇止めが行われた旨主張する（前記第3の1(3)ア）。そこで、会社と組合及びA₁組合員の組合活動との関わりについて検討する。

ア 本件雇止めに至る間の労使事情をみると、①23年6月14日、会社はA₁組合員に対し、業務用レターケースに「わーかーずたいむす」を入れたことについて始末書の提出を求め、同人は、それは業務命令であるか等との6月16日付け質問状を提出し、結局始末書を提出をしなかったこと（前記第4の4(2)）、②同月24日、B₂社労士とA₁組合員との本件面談が行われ、これを議題とする第2回団体交渉において、会社と組合の間で意見が対立したこと（同5(2)、6(4))が認められる。

イ まず、上記ア①については、そもそも「わーかーずたいむす」は、A₁組合員の個人名で発行されていたものであり、その内容についても組合の活動と直接に関連していることを示す記載はないから（同4(1)）、会社が「わーかーずたいむす」の配布を組合活動と認識していたとまではいえない。また、会社は、i A₁組合員がビラを手渡しすることは認めていること、ii 23年3月以降、A₁組合員が業務用レターケースにビラを入れたりするので困っているなど従業員から苦情を受け、同年4月、業務用レターケースを業務外の目的で利用しないようA₁組合員や他の従業員に注意したこと、iii 同年6月14日、A₁組合員に、「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について確認を行い、会社のルール違反であることや迷惑と感じている従業員がいることを話し、始末書の提出を求めたこと、iv 同年7月13日、A₁組合員の質問状に対し、譴責処分は反省と改善を促すと同時に

その担保として始末書の提出を求める処分である旨、労働組合に入っているが故の始末書や本件面談の強要というのは誤解である旨回答したこと（同4、6（3））からすると、会社は、業務用レターケースを業務外の目的で利用しないよう注意したにもかかわらず会社のルールに従わないA₁組合員の勤務上の態度を問題として、譴責処分とし始末書の提出を求めたとみられるのであって、「わーかーずたいむす」を組合ニュースと認識し同人の組合活動を抑制することを目的として始末書の提出を求めたとはいえない。

また、上記ア②については、本件面談及び第2回団体交渉において会社の対応に適切といえない点があったことは認められる。しかし、本件面談は、A₁組合員が業務用レターケースを私的に使用した行為につき始末書を提出しないことを契機として行われたもので（同5（1））、上記のとおり、会社は同人の勤務上の態度を問題として始末書の提出を求めたものであること、また、会社は、本件雇止通知の撤回を要求事項とする団体交渉申入れに応じ、本件雇止めまでの間に24年5月16日及び同月30日の2回、団体交渉を行い、雇止めの理由等を説明していること（同8（2））からすると、本件面談及び第2回団体交渉における会社の対応が上記1及び2の不当労働行為に当たるとしても、このことをもって本件雇止め自体がA₁組合員や組合の活動を嫌悪して行われたとまでみることはできない。さらに、A₁組合員は、23年7月の本件面談に関する団体交渉に出席していたが（同6（2）（4））、その後、24年4月末の本件雇止通知までの間、活発な組合活動を行っていたとの事実は認められず、ほかに同人の組合活動を会社が嫌悪していたことをうかがわせるような事実も認められない。

したがって、A₁組合員が組合活動を行ったことを理由として本件雇止めが行われたとの組合の上記主張は直ちには採用し難い。

(3) 次に、会社が主張する本件雇止めの理由について検討する。

ア 会社がA₁組合員に交付した本件雇止理由書には、入社以後、遅刻やクレーム等の問題があった経緯の中、直近の契約期間における①23年6月9日の会社施設を利用した私信の配布、②同年7月9日の送迎時の業務懈怠等、③不十分な業務報告（作業報告書において具体的な報告をしていないこと）、④同年9月18日の投薬ミス、⑤残業申請に関する注意指導等の具体的事実から、A₁組合員は、i 会社の方針や指示命令に従わず、現在でも改善されていない、ii 他の従業員と比して何回も指導を重ねなければならず、指導の結果からすれば向上も期待できないと判断した旨記載されていた（同8(1)）。

この点に関して、組合は、レターケースにビラや書類を入れることは職場慣行としてあり、A₁組合員は合意の上で使用したに過ぎない旨、送迎中の車両事故の報告は当該運転手が出すべきで同人が出さなければならぬものではない旨主張する（前記第3の1(3)ウ）。

イ そこで、会社が挙げる具体的事実（上記ア①ないし⑤）について検討する。

(ア) 上記ア①について、23年6月9日、A₁組合員は「わーかーずたいむす」を従業員5名の業務用レターケースに入れたこと（前記第4の4(1)）が認められる。

組合は、レターケースにビラや書類を入れる職場慣行があった旨主張する。そこでみるに、A₁組合員は21年11月24日付けで「わーかーずたいむす」を発行し、配布を始めたが（同4(1)）、この当時に業務用レターケースへの私信配布が禁止されていたか否かは明らかでない。しかし、上記(2)イのとおり、23年3月以降、A₁組合員の業務用レターケースへのビラ配布に従業員から苦情があったことからすると、会社が、業務用レターケースを本来の使用目的に

限り、業務外の目的で利用しないよう従業員に注意したことは当然の措置といえる。それにもかかわらず、A₁組合員は、同年6月9日、「わーかーずたいむす」を業務用レターケースに入れている。また、A₁組合員は、会社が始末書の提出を求めたのに対し、業務命令であるか否かなどと書面で質問し、結局始末書を提出しなかったものであり（同(2)）、会社の指示命令に従っていないといえる。

さらに、組合は、A₁組合員は従業員らの合意の上でレターケースを使用したと主張するが、同人が従業員らの同意を得ていたとの事実を認めるに足りる証拠はない。かえって、従業員から会社に、業務外の書面を入れないようA₁組合員に指導してほしいとの意見があったこと（同4(1)）からすると、同人が同意を得て業務用レターケースを使用したとは認め難く、組合の主張は採用できない。

(イ) 上記ア②について、23年7月9日、A₁組合員は、利用者の送迎終了後、運転手と車内で会話をしている会社に電話連絡せずに帰社予定時刻に遅れ、同月13日、会社に指導されたこと（同7(1)）が認められる。会社は利用者の送迎の際帰社が遅れる場合は会社に電話連絡するよう指示していたこと（同(1)）からすると、同人の上記行動が業務懈怠と評価されたことはやむを得ないといえる。

(ロ) 上記ア③について、A₁組合員は、23年10月18日、作業報告書の記載方法を会社に指導されたが、「特になし」と書くことのどこが問題なのか等19項目の質問書を提出し、その後も「本日の利用者状況」の欄に「今日も元気そうでした」などと記載するほかは「特になし」と書いていたこと（同7(2)イウ）、同年11月18日の利用者が帰宅時に発作を起こした際や24年2月18日の添乗業務中に送迎車が事故を起こした際も作業報告書に記載しなかったこと（同ウ）が認められる。作業報告書の記載は業務として従業員に課され

ているもので、その様式には「本日の利用者状況」「反省点」「連絡事項」等の欄が設けられており、会社は従業員に記載例を配布していたこと（同ア）からすると、会社がA₁組合員に作業報告書の各欄に具体的な内容を記載するよう指導したことは何ら不自然ではないといえる。しかるに、A₁組合員は、23年11月4日に会社が質問に逐一回答することにより改善を求めるとして同人の質問書に対する回答書を交付しても（同イ）、作業報告書に具体的な内容を記載しなかった。

なお、車両事故の報告はA₁組合員がすべきものではないとの組合の主張について、当該事故は同人の添乗業務中に起こったもので、作業報告書の添乗業務の内容欄は必須記入項目とされていたこと（同ウ）からすると、同人が報告すべきものではないとはいえず、組合の主張は採用できない。

(エ) 上記ア④について、23年9月18日、A₁組合員は、利用者に対し薬の服用ミスを犯したこと、その後、複数の施設利用者の服薬状況等を会社の許可なく持ち帰り、これを一覧表にして、同年11月19日、スタッフルームの伝言スペースに掲示し、会社は同人を指導したこと（同7(3)）が認められる。A₁組合員の上記行動は、利用者への対応として不適切といわざるを得ないものである。

(オ) 上記ア⑤について、24年2月20日、A₁組合員は、事前申請をせず15分以上前に出勤し会社から注意を受けたこと（同7(4)）が認められる。会社は、23年7月1日より、残業及び休日出勤をする場合は事前に申請書を提出し上司の承認を得る運用を開始し、始業準備のための残業は始業時刻までの15分以内にとどめることを求めていたこと（同(4)）からすると、A₁組合員は、これら出勤、残業等に関する会社の指示に従わなかったものである。

(カ) 上記(ア)ないし(ウ)からすると、会社が、①23年6月9日の会社施設を利用した私信の配布、②同年7月9日の送迎時の業務懈怠等、③不十分な業務報告、④同年9月18日の服薬ミス、⑤残業申請に関する注意指導等を本件雇止めの具体的事実挙げたことには相応の理由があるといえる。

ウ 以上のとおり、A₁組合員は、直近の契約期間（23年6月から24年5月まで）において、会社のルールに従わず、再三にわたり会社から注意や指導を受けており、また、これに従わないなどの態度もみられたものである。これらの態様や程度に照らすと、会社の主張（①チラシ配布や作業報告書の記載について度々注意を受けても従わず改善を期待することは不可能、②作業報告書等を通じて情報共有してサービス向上を図る姿勢が欠如している、③同僚とのコミュニケーションもうまく取れず協調性が欠如している（前記第3の2(3)））も首肯できる。

したがって、本件雇止めには相当性があるといえる。

(4) 不当労働行為の成否

上記判断のとおり、本件雇止めに至る間の労使事情をみても、会社が組合やA₁組合員の組合活動を嫌悪して本件雇止めを行ったとは認められないこと、本件雇止めには相当性があると認められることから、本件雇止めは、A₁組合員の勤務態度を直接の理由としてされたものとみるのが相当であり、会社の不当労働行為意思に基づいて行われたものとはいえない。

よって、本件雇止めは、A₁組合員が組合員であるが故をもって、または、組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不利益取扱いに該当するとはいえない。したがって、本件雇止めは不当労働行為に当たらないとした初審命令は相当である。

4 救済方法

上記1及び2のとおり、本件面談におけるB₂社労士の言動は労組法第7条第3号の、本件面談に関する23年7月28日の団体交渉における会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

したがって、本件について、上記不当労働行為に関して今後同様の行為を繰り返さない旨の文書交付及び掲示並びに履行報告を命じた初審命令主文第1項及び第2項は相当である。

以上のとおりであるので、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年4月20日

中央労働委員会

第三部会長 三輪和雄

【別紙 略】