命　令　書

平成２７年（不再）第５５号事件
再　審　査　申　立　人　兼　　Ｘ組合
平成２７年（不再）第５６号事件　　（以下「組合」という。）
再　審　査　被　申　立　人

平成２７年（不再）第５６号事件
再　審　査　申　立　人　兼　　Ｙ会社
平成２７年（不再）第５５号事件　　（以下「会社」という。）
再　審　査　被　申　立　人

上記当事者間の中労委平成２７年（不再）第５５号及び同第５６号併合事件（初審東京都労委平成２６年（不）第８号事件）について、当委員会は、平成２９年９月２０日、第２３２回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員鎌田耕一、同木本洋子、同沖野眞巳、同松下淳一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　　文

１　本件初審命令主文を次のとおり変更する。

⑴　会社は、本命令書受領の日から１０日以内に、下記内容の文書を組合に交付するとともに、同文書と同一内容を新聞紙２頁大（５５㎝×８０㎝）の白紙に楷書で明瞭に記載し、これを会社Ｆ局の社員が見やすい場所に、連続して１０日間掲示しなければならない。

記

年　　月　　日

Ｘ組合

執行委員長　A_1　様

Ｙ会社

代表取締役　B_1　㊞

当社が、平成２４年８月２３日のA_2氏に対する事情聴取における発言に関し、平成２５年４月１日付けから平成２６年１月１７日付けまで１０回にわたり貴労働組合からされた団体交渉の申入れに応じなかったことは、中央労働委員会において、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

（注：年月日は、文書の交付の日を記載すること。）

⑵　組合のその余の本件救済申立てを棄却する。

２　会社のその余の本件再審査申立てを棄却する。

３　組合の本件再審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　事案の概要等

１　組合は、平成２６年１月３０日（以下「平成」を省略する。）、会社の次の①から⑤までの各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第７条各号所定の不当労働行為に当たるとして、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済を申し立てた。

なお、会社は、その前身であるＤ会社が２４年１０月１日付けでＥ会社を吸収合併し、現商号に改称したものであり、これに伴い、Ｄ会社Ｆ局とＥ会社Ｇ支店が統合され、会社Ｆ局となった（以下、吸収合併・改称の前後を通じて「会社」といい、統合の前後を通じて「Ｆ局」という。）。

①　組合の組合員であるＡ$_{2}$に対する２５年３月３１日付け雇止め（以下「本件雇止め」という。）の予告通知に係る同年２月２６日のＦ局Ｈ課長Ｂ$_{2}$（以下、下記組織改正に伴う改称の前後を通じて「Ｂ$_{2}$Ｈ部長」という。）の対応（後記第３の６⒁第２段落記載の同人の対応をいい、以下「本件Ｂ$_{2}$対応」という。）（労組法第７条第３号）。

なお、Ｆ局においては、同年３月１日付け組織改正に伴い、業務企画室長は総務部長に、Ｈ課はＨ部に、Ｈ課長はＨ部長に、Ｈ課担当課長はＨ部副部長に、Ｈ課課長代理はＨ部課長にそれぞれ改称された（以下、改称の前後を通じて、順に「総務部長」、「Ｈ部」、「Ｈ部長」、「Ｈ副部長」、「Ｈ部課長」という。）。

②　２５年３月４日付けで組合からされた本件雇止め予告通知の撤回要求に関する団体交渉（以下「団体交渉」を「団交」という。）の申入れに係る同月１２日の第１回団交及び同月２５日の第２回団交における会社の対応（労組法第７条第２号）。

③　第１回団交及び第２回団交におけるＢ$_{2}$Ｈ部長の本件Ｂ$_{2}$対応に係る発言（後記第３の７⑻第１段落及び８⑷第１段落記載の同人の発言。以下「本件

Ｂ$_2$発言」という。）（労組法第７条第３号）。

④　本件雇止め（労組法第７条第１号）。

⑤　会社が、第２回団交をもって、本件雇止め予告通知の撤回要求に関する団交を打ち切り、その後、２５年４月１日付けから２６年１月１７日付けまで１０回にわたり組合からされた本件雇止めの撤回要求、Ａ$_2$に対するパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に係る謝罪要求等に関する団交の申入れに応じなかったこと（以下「本件団交打切り・拒否」という。）。

２　前記１の申立てに係る請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

①　本件Ｂ$_2$対応及び本件Ｂ$_2$発言に関する謝罪

②　本件雇止めがなかったものとしての取扱い、原職復帰及びバックペイ（年５分加算）

③　本件雇止めの撤回要求に関する団交応諾

④　文書掲示及び会社グループ報掲載（前記１の②、④及び⑤に関して）

３　東京都労委は、２７年１１月１０日、前記１の組合の申立てのうち②及び⑤はそれぞれ労組法第７条第２号の不当労働行為に当たるとして、会社に文書交付及び文書掲示を命じ、その余を棄却することを決定し、同年１２月１０日、組合及び会社にそれぞれ命令書を交付した。

これを不服として、組合は、同月１４日、棄却部分の取消しと同部分の救済を求めて、会社は、同月２２日、救済部分の取消しと同部分に係る救済申立ての棄却を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

４　本件の争点は、次のとおりである。

①　本件Ｂ$_2$対応は、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　第１回団交及び第２回団交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Ｂ$_2$ 発言は、労組法第７条第３号の不当労働行為に当たるか(争点３)。

④　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４）。

⑤　本件団交打切り・拒否は、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たるか（争点５）。

第２　当事者の主張の要旨

以下において、「改正労働契約法」とは、２４年８月１０日に公布された労働契約法の一部を改正する法律（２４年法律第５６号）による改正後の労働契約法（１９年法律第１２８号）をいう。上記改正により、改正労働契約法第１８条（２５年４月１日施行）、第１９条（２５年３月３１日までは第１８条。２４年８月１０日施行）及び第２０条（２５年４月１日施行）の規定が追加されたところ、以下、改正労働契約法第１８条から第２０条までとは、２５年４月１日施行後の改正労働契約法の各条文をいう。）。

１　争点１（本件Ｂ$_2$ 対応の労組法第７条第３号該当性）

⑴　組合の主張

Ｂ$_2$ Ｈ部長は、２５年２月２６日、Ａ$_2$ に電話し、Ａ$_2$ の自宅での面談の約束を取り付けようとしたところ、Ａ$_2$ はこれをいったん了承した。ところが、その後間もなくＡ$_2$ が電話で、組合員同席で話を聞きたいと申し入れると、Ｂ$_2$ Ｈ部長は直ちに本件雇止め予告通知を行った。本件Ｂ$_2$ 対応は、組合とＡ$_2$ を分断し、Ａ$_2$ に自ら退職することを認めさせようとしたものであり、労組法第７条第３号の不当労働行為に当たる。

⑵　会社の主張

会社は、Ａ$_2$ が２４年４月１７日に通勤災害に遭い（詳細については後記第３の５⑴ア記載のとおりである。以下「本件通勤災害」という。）、同日以降同年９月１９日に出勤した以外には出勤していなかったこと等から、Ａ

$_2$ を雇止めとすることとした。Ｂ$_2$ Ｈ部長は、Ａ$_2$ の自宅を訪ねて、２５年２月２２日付け「雇止め予告通知書」を手渡すことを目的に、同月２６日、Ａ$_2$ に電話し、自宅訪問の意向を伝えたにすぎない。また、Ｂ$_2$ Ｈ部長は、組合員が同席すると抗議等により本件雇止め予告通知の趣旨がＡ$_2$ に伝わらないことも懸念されたため、組合員の同席に応じなかったものであって、本件Ｂ$_2$ 対応には合理的な理由があり、労組法第７条第３号の不当労働行為には当たらない。

２　争点２（第１回団交及び第２回団交における会社の対応の労組法第７条第２号該当性）

⑴　組合の主張

本件雇止め予告通知の撤回要求に関する２５年３月１２日の第１回団交及び同月２５日の第２回団交において、会社が、Ａ$_2$ を同月３１日付けで雇止めとする理由について、期間雇用社員就業規則（郵便事業編）（２４年１０月１日改正施行）（以下「就業規則」という。）第１０条の規定を根拠に説明したのに対し、組合は、Ａ$_2$ は会社との雇用契約を６回更新しており、改正労働契約法第１９条の規定によれば雇止めの根拠としては不的確であると指摘し、同法第１９条の規定に基づく説明を再三求めて、本件雇止め予告通知の撤回を要求した。しかし、会社は、同法第１９条の規定に関して誤った理解をして、就業規則第１０条の規定に則って判断したと繰り返すのみであった。

このように、合意への努力を行う意思がなく、見解の相違であると繰り返し述べるのみで、議題の実質的な検討に入ろうとしない会社の交渉態度は不誠実であり、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たる。

⑵　会社の主張

会社は、第１回団交及び第２回団交において、Ａ$_2$ を雇止めとすることに

ついて、その根拠や理由等に関する資料を配付した上で、いわゆる解雇権濫用法理が単に雇用契約の更新回数のみを理由として類推適用されるものではないこと、仮に同法理が類推適用されたとしても、Ａ$_2$は労務提供を全くしていないのであるから、客観的に合理的な理由が存在すると認識していることなどを含めて十分な説明を行い、組合の理解を求めた。これに対し、組合は、改正労働契約法第１９条の規定に関する独自の見解を主張し、これを繰り返すのみで会社の説明に理解を示さなかった。会社は誠実に交渉を行っており、会社の対応は労組法第７条第２号の不当労働行為には当たらない。

３　争点３（本件Ｂ$_2$発言の労組法第７条第３号該当性）

⑴　組合の主張

第１回団交及び第２回団交において、Ｂ$_2$Ｈ部長は、会社は組合と雇用契約を締結しているわけではない、労働組合が関与するとトラブルになる、Ａ$_2$との話の際に組合員が同席すると話が伝わらないなどと発言しており、このような本件Ｂ$_2$発言は、労働組合の存在を否定し、労働者の団結を破壊するものであり、労組法第７条第３号の不当労働行為に当たる。

⑵　会社の主張

本件Ｂ$_2$発言については、本件雇止め予告通知はＡ$_2$本人に対し行うことや、Ａ$_2$からの組合員同席で話を聞きたいとの申入れに応じなかった理由を述べたにすぎず、組合を無視又は否定したものではないから、労組法第７条第３号の不当労働行為には当たらない。

４　争点４（本件雇止めの労組法第７条第１号該当性）

⑴　組合の主張

組合がＡ$_2$の組合加入を通知した２４年８月３０日以降、会社は、職場復帰を目指すＡ$_2$に対して軽作業からの就労を拒否した。また、Ａ$_2$が、同年

９月１８日から作業開始を認めるとの診断証明書を提出したのに対し、会社は、いったん同日の出勤は待つよう指示したにもかかわらず、同日午後になって、同日午後９時の所定始業時刻から出勤するよう命じた。そして、A_2が、同日は用事を入れていることなどから出勤できないとして、翌日に出勤すると、会社はA_2に対し、前日を欠勤扱いとして始末書の提出を強要するとともに、A_2の都合も確認せずに従前の勤務シフトを変更した。さらに、この日、会社はA_2に対し、翌朝午前６時４５分以降付加的な業務を与えた上で、業務終了までほとんど休憩を取らせないなど通常より過重な労働を行わせ、回復途上にあったA_2の右足を悪化させた。

このように、会社は、A_2の組合加入を知るや否や、A_2を職場復帰させずに自主退職に追い込み、会社から排除しようとしていたのであり、その延長線上で、治療・療養のため出勤できなかったA_2に対して、勤務成績不良を理由に、２５年３月３１日付けで雇止めとした。本件雇止めは、会社が組合を嫌悪し､組合員であるA_2を会社から排除するために行ったものであり、労組法第７条第１号の不当労働行為に当たる。

⑵　会社の主張

A_2は、本件通勤災害により２４年１０月１日付け雇用契約に係る雇用契約期間中において勤務実績が１日もない上に、A_2から提出された診断書等の内容から判断して職場復帰の見通しも立たないことから、会社は、２５年４月１日以降の雇用契約の更新は行わないこととしたものであり、A_2が組合員であること等の故をもって雇止めとしたものではない。このことは、会社がA_2に対し、２４年８月３０日に同人の組合加入通知を受ける前から、このまま出勤できなければ雇止めとなる可能性を示唆していたことからも裏付けられる。したがって、本件雇止めは労組法第７条第１号の不当労働行為には当たらない。

５　争点５（本件団交打切り・拒否の労組法第７条第２号該当性）

⑴　組合の主張

会社は、本件雇止め予告通知の撤回要求に関して、第１回団交及び第２回団交において誠実に対応しないまま、第２回団交をもって一方的に団交を打ち切った。その後、組合は、２５年４月１日付けから２６年１月１７日付けまで、１０回にわたり、本件雇止めの撤回要求、A_2 に対するパワハラに係る謝罪要求等に関して団交を申し入れたところ、会社は、正当な理由なく同申入れに応じなかった。したがって、本件団交打切り・拒否は、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たる。

⑵　会社の主張

会社は、本件雇止め予告通知の撤回要求に関して、第１回団交及び第２回団交において誠実に対応したものの、組合の理解が得られず交渉が行き詰まりの状況に至ったため、第２回団交をもって団交を打ち切った。その後組合からされた１０回の団交申入れはいずれも本件雇止めの撤回要求に関するものであり、改めて交渉する必要はなく、事情の変更もない（なお、A_2 に対するパワハラの事実がないことは、第１回団交及び第２回団交において既に説明している。）ことから、会社が同申入れに応じなかったことには正当な理由がある。したがって、本件団交打切り・拒否は、労組法第７条第２号の不当労働行為には当たらない。

第３　当委員会の認定した事実

１　当事者

⑴　組合は、会社の期間雇用社員等によって、２３年６月１０日に結成された労働組合であり、肩書地が主たる事務所所在地である。本件初審申立時の組合員数は４３名であった。

なお、会社には、本件初審申立時において、組合のほかＩ組合、Ｊユニオ

ン等の労働組合が存在していた。

⑵　会社は、Ｈ局を設置し、郵便、銀行窓口、保険窓口の各業務及びＨ局を活用して行う地域住民の利便の増進に資する業務を営む株式会社であり、肩書地が主たる事務所所在地である。２５年６月２８日時点の社員数は約２０万９０００名であった。

２　就業規則等

⑴　会社は、期間雇用社員の就業に関して就業規則を設けている。就業規則は、期間雇用社員について、①スペシャリスト契約社員（雇用契約期間３年又は５年以内）、②エキスパート契約社員（同期間３年以内）、③月給制契約社員（同期間１年以内）、④時給制契約社員（同期間６か月以内）（２３年３月３１日以前の名称は、パートタイマー又は契約社員Ⅱであった。以下、名称変更の前後を通じて「時給制契約社員」という。）、⑤アルバイト（同期間１か月未満）に区分（第２条第１項、同条第１項の２、第９条）した上で、「雇用契約の更新」、「休職」、「退職」、「休暇及び休業」、「無給の休暇の基準」及び特別休暇等の「承認を受ける手続」について、次のとおり規定している（同規定における「社員」とは期間雇用社員を指す。）。

「（雇用契約の更新）

第１０条　会社が必要とし、本人が希望する場合は、雇用契約を更新することがある。ただし、雇用契約期間が満了した際に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由等並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不適当と認めたときには、雇用契約を更新しない。

２（略）

３　雇用契約を更新しないときは、契約の満了する３０日前までに、その予告を行う。（略）」

「（休職）

第１３条　会社は、社員（試用期間中の社員を除く。）が、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該社員を休職にすることができる。

（略）

⑴　労働組合の役員として組合の業務に専ら従事するため、（略）会社の許可（（略））を受けた場合

⑵　都道府県議会議員等の公職に就任し、会社の業務と両立しない場合（（略））

⑶　刑事事件に関し起訴された場合

２～３（略）」

「（退職）

第１５条　社員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職する。

⑴　雇用契約期間を満了し、契約が更新されなかった場合は、雇用契約期間が満了した日をもって退職とする。

⑵～⑸（略）」

「（休暇及び休業）

第３７条　休暇及び休業の種類は、次の各号に定めるとおりとする。

⑴　年次有給休暇

⑵　特別休暇

⑶　無給の休暇

⑷　育児休業

⑸　介護休業

２（略）」

「（無給の休暇の基準）

第４２条　社員が、次の各号のいずれかに該当して、勤務日又は正規の勤務時間中に勤務しない場合は、その勤務しない期間を無給の休暇

とする。

⑴～⑷（略）

⑸　業務上の事由又は通勤による傷病

医師の証明等に基づき、最小限度所属長が必要と認める期間

⑹　その他の私傷病

医師の証明等に基づき、１年度において１０日の範囲内で社員の請求する期間

⑺～⑽（略）

２　社員は、前項第５号及び第６号の無給の休暇（以下「病気休暇」という。）期間中は治療又は療養に専念しなければならない。

３～６（略）

（承認を受ける手続）

第４３条　特別休暇、病気休暇及び無給の休暇を受ける手続については、社員就業規則第６６条の規定を適用する。」

⑵　会社は、正社員の就業に関して社員就業規則（２４年４月１日改正施行）（以下「正社員就業規則」という。）を設けている。正社員就業規則は、特別休暇等の「承認を受ける手続」について、次のとおり規定している（同規定における「社員」とは正社員を指す。）。

「（承認を受ける手続）

第６６条　社員は、特別休暇又は病気休暇を受けようとするときは、あらかじめ所属長に休暇申請書を提出し、その承認を得なければならない。

（以下略）」

⑶　会社は、就業規則及び正社員就業規則について、社員の誰もが見ることができるように各職場に備え付けていた。

３　Ｈ部の組織と業務内容

⑴　Ｈ部には、２４年４月１日時点において、管理職４名（Ｂ$_2$ Ｈ部長及びＨ副部長３名）、正社員（管理職を除く。）及び高齢再雇用社員を合わせて７４名並びに期間雇用社員１２６名の計２０４名の社員が在籍していた。管理職４名のうちＨ副部長であるＢ$_3$ 副部長は、業務運営のほか雇用管理業務を担当していた。

⑵　Ｈ部は、主な業務として、①窓口での切手、はがき、収入印紙等の販売、②Ｆ局管内のポストのほか、配達業務を行わない比較的小規模のＨ局から取り集めてきたＨ物について、Ｆ局で配達するものと他のＨ局で配達するものとに区分けをする作業及び③Ｆ局で配達する郵便物を配達地域毎に区分けをした後、Ｆ局集配営業部へ送る作業を行っており、上記②及び③については、郵便物の種類（通常郵便物、書留郵便物、ゆうパック等）によって業務を分担している。

４　Ａ$_2$ の雇用契約等

⑴　Ａ$_2$ は、２２年３月１７日付けで、会社Ｋ支店との間で、雇用契約期間を同日から同月３１日までとする時給制契約社員として雇用契約を締結した。就業の場所については、同月２３日に同支店が廃止されＦ局が新設されたことに伴い、同月１７日から同月２２日までは同支店、同月２３日から同月３１日まではＦ局とされ、従事すべき業務の内容は「郵便内務事務。その他これに付随、関連する業務」、「基本賃金」（時給）は９３０円とされた。

⑵ア　その後、Ａ$_2$ はＦ局との間で、時給制契約社員として、次表のとおり６回にわたり雇用契約を締結したが、後記５及び６の経緯により本件雇止め予告通知を受け、２５年３月３１日をもって雇止めとされた。

	雇用契約締結年月日	雇用契約期間

①	２２年　３月３１日付け	２２年　４月　１日～２２年　９月３０日
②	２２年　９月３０日付け	２２年１０月　１日～２３年　３月３１日
③	２３年　３月３１日付け	２３年　４月　１日～２３年　９月３０日
④	２３年　９月３０日付け	２３年１０月　１日～２４年　３月３１日
⑤	２４年　３月３１日付け	２４年　４月　１日～２４年　９月３０日
⑥	２４年１０月　１日付け	２４年１０月　１日～２５年　３月３１日

イ　前記アの各雇用契約において、Ａ$_2$の就業の場所はＨ部、従事すべき業務の内容は「郵便内務事務。その他これに付随、関連する業務」、「基本賃金」（時給）は９４０円（ただし、表中①及び③の雇用契約においては９３０円）、勤務時間は午後９時から翌日午前８時まで（うち、休憩時間は午後１１時４５分から午後１２時まで及び翌日午前１時から午前１時４５分までの２回合わせて１時間であり、休息時間は午後１０時１５分から午後１０時３０分まで、翌日午前３時４５分から午前４時１５分まで、午前５時３０分から午前５時４６分まで及び午前６時４５分から午前７時までの４回合わせて１時間１６分である。）とされ、また、休暇及び休業は就業規則第３７条から第４４条までの規定により、雇用契約の更新は就業規則第１０条等の規定によるとされた。

なお、会社の勤務時間制度上、休憩時間については、業務上の都合により所定時間に取得できなかった場合には当該休憩時間に相当する時間を振り替えて付与するが、休息時間についてはこのような振替は行われない。

ウ　Ａ$_2$は、前記アの表中①から⑤までの各雇用契約に基づき、本件通勤災害に遭うまで週４日勤務し、通常Ｈ物に係る前記３⑵の②及び③の業務に

従事した。同業務には、Ｆ局建物１階から業務用エレベーターで、メールボックス（郵便物が入ったプラスチック製のケース）が積まれた５０kgから６０kg程度までの四輪のパレット（台車）が上がってくるたびに、パレットをエレベーターから降ろし、郵便物区分け作業場まで押していく作業も含まれていた。

５　A_2 の組合加入に至る経緯

⑴ア　２４年４月１７日午前、A_2 は、深夜勤務を終えて帰宅する途中、急発進してきた自動車に右足をひかれて負傷するという本件通勤災害に遭い、その後、右足の痛みが激しくなってきたことから、同日、医療法人Ｌ病院において、C_1 医師の診察を受け、右下腿打撲と診断された。

イ　A_2 は、足の症状が悪化していると感じ、２４年５月１８日、M整骨院のC_2 柔整師の診察を受けたところ、「右足がかなり腫れている。」として右足関節捻挫と診断され、以後同整骨院に通院して治療を受け、少なくとも２か月以上にわたり右膝から下をギブスで固定し、その間の約１か月間松葉杖が必要であった。

ウ　A_2 は、２４年４月１７日及び１８日、Ｆ局に電話して、交通事故に遭った旨及び痛みがあるため休みたい旨を伝え、了承を得た。同人は、その後も、別表「№.１」欄から「№.１０」欄までのとおり、Ｆ局に対し、C_1 医師及びC_2 柔整師の診断を受ける都度、診断書又は診断証明書を郵送で提出した上で、その内容や治癒の状況等を電話で報告した。C_1 医師が作成した同月２３日付け及び同年５月１４日付けの２件の診断書や、C_2 柔整師が作成した同月１８日付けから同年８月１２日付けまでの８件の診断証明書によれば、A_2 は、同年４月１７日から同年５月末日まで、通院加療や経過観察を要する見込みであるとされ、同月１８日から同年９月１０日頃まで安静休業加療を必要と認めるとされた。

⑵　２４年８月２３日午後１時１５分頃、Ｂ$_3$ 副部長は、Ａ$_2$ の自宅に電話し、約３０分間にわたり、右足の治癒の状況や職場復帰の見通しについて、次のとおり事情聴取した。

ア　Ｂ$_3$ 副部長は、同月１２日付けで約３０日間の安静休業加療を必要と認めるとの診断証明書が提出されているが、治癒の状況や職場復帰の見通しはどうかと尋ねたところ、Ａ$_2$ は、①完全に治癒するまでには１年を要し、現在、歩くのは３０分が限界と言われているが、普段の生活はできる、②同月１２日から３０日間で右膝周りに筋肉を付けるリハビリを行い、職場復帰できるよう原柔整師と話し合っているので、同年９月第２週目には職場復帰できると答えた。これに対し、Ｂ$_3$ 副部長は、同年５月１８日付けから同年７月２９日付けまでの７件の診断証明書ではそれぞれ約２週間の安静休業加療を必要と認めるとされていたものが、同年８月１２日付け診断証明書では安静休業加療を必要と認める期間が約３０日間に延びていることなどから、会社としてはＡ$_2$ が職場復帰できる時期について判断できないと述べた。

イ　また、Ｂ$_3$ 副部長は、①Ａ$_2$ は４か月間出勤していないが在籍しているため欠員とはならず、要員不足のまま欠員補充ができない、②このまま出勤できなければ雇止め予告通知を行うことになり、同年９月３０日の雇用契約期間満了をもって雇用関係は終了する、③雇止め予告通知は雇用契約期間満了日の３０日前までに行うルールになっており、Ａ$_2$ に関しては同年８月中に結論を出さなければならないなどと述べた。これに対し、Ａ$_2$ は、①家族の生活がかかっているので退職するつもりはない、②雇止めとなれば、職場復帰のためほぼ毎日のようにＣ$_2$ 柔整師のところに通いリハビリを行ってきた努力が無駄になるなどと述べたところ、Ｂ$_3$ 副部長は、Ａ$_2$ が職場復帰できる保証はなく、職場復帰するには病院から「就労許可証」を出してもらう必要があると述べた。

⑶　２４年８月２３日、Ｂ$_3$ 副部長は、前記⑵の事情聴取の内容について聴取書を作成した上で、Ｂ$_2$ Ｈ部長、Ｂ$_4$ 総務部長及びＢ$_5$ 局長に報告した。

同報告を受けたＢ$_2$ Ｈ部長は、同日、同年１０月１日付けでＡ$_2$ の雇用契約の更新を行うか否かについて検討した結果、Ａ$_2$ が同年４月１７日から現在に至るまで出勤していないことから、就業規則第１０条第１項の規定に基づいて雇止めとすることもやむを得ないところであるが、前記⑵の事情聴取において、雇用の継続を求めるＡ$_2$ からリハビリの方法や職場復帰の時期が具体的に示されたことなどを考慮し、同年９月第２週目の職場復帰の様子を見ることとして、同年１０月１日付けでＡ$_2$ の雇用契約の更新を行うことを決定した。

⑷　２４年８月２４日、Ａ$_2$ は、前記⑵の事情聴取におけるＢ$_3$ 副部長の発言から、このままでは雇止めになると危惧し、以前からＦ局門前でビラ配布を行っていた組合に相談し、組合に加入した。

６　Ａ$_2$ の組合加入後、本件雇止め予告通知に至る経緯

⑴　２４年８月３０日午前１１時５０分、会社はＡ$_2$ に対し、雇用の継続を希望するのであれば同年１０月１日付けで雇用契約の更新を行う旨を記載した同年８月３１日付け「期間満了予告通知書」を特定記録Ｈ物として郵送する手続を行った。なお、Ｆ局は、同通知書について、雇用契約期間満了日の３０日前までに当該期間雇用社員に交付することとしている。

⑵　組合は、２４年８月３０日午後１時３０分頃、Ｆ局に電話し、Ａ$_2$ が組合に加入したことを通知した上で、午後２時５５分頃、Ａ$_1$ 委員長、Ａ$_3$ 執行委員及びＡ$_2$ ほか４名の組合員がＦ局に赴き、会社に対し、①同通知書面及び②「８月２３日、Ｂ$_3$ 副部長から解雇したい旨の電話を受けました。解雇理由は、私が休職をしているために新しく人を雇えない、また、私がいつ復職するのかメドが立っていないとのことですが、私としましては、このよう

な理由で解雇をしようとする御社に断固抗議いたします。」等と記載したＡ$_{2}$作成の抗議文を提出した。

これに対し、会社は、Ｂ$_{4}$総務部長、Ｂ$_{2}$Ｈ部長ほか１名により対応し、Ｂ$_{4}$総務部長は、①Ｂ$_{3}$副部長はＡ$_{2}$の雇用契約期間満了日が同年９月３０日であることから、雇用契約の更新を行うか否かを検討するためにＡ$_{2}$に電話して、右足の治癒の状況や職場復帰の見通しについて事情聴取したにすぎないこと、②口頭のみで雇止め予告通知を行うことはなく、Ｂ$_{3}$副部長はＡ$_{2}$に対して同通知を行ったものではないことなどを説明した。

なお、会社は、雇止め予告通知については書面により行うこととしている。

⑶　２４年９月６日、Ａ$_{2}$からＦ局に対し、別表「№１１」欄のとおり、同月３日付けでＣ$_{2}$柔整師が作成した同月１１日から軽作業程度からの仕事開始を認める旨の診断証明書が郵送された。

その後、Ｂ$_{2}$Ｈ部長は、午後３時３０分頃、Ａ$_{2}$の携帯電話（以下「携帯」という。）に電話し、同証明書の記載内容に関して、①深夜勤務に軽作業はないので同月１１日は出勤しないこと、②会社健康管理センター（以下「健康管理センター」という。）の産業医と面談し、いつから通常に就労できるのか確認することを指示した。

Ａ$_{2}$は、同指示に従い同月１１日は出勤しないこととした上、同月１３日に産業医と面談することとなった。

⑷　２４年９月１２日、Ｂ$_{2}$Ｈ部長は、翌日に予定されたＡ$_{2}$の産業医との面談に先立ち、これまでＡ$_{2}$から会社に提出された同年４月２３日付けから同年９月３日付けまでの１１件の診断書等（別表№１から№１１まで）を持って産業医を訪ね、Ａ$_{2}$の仕事内容を説明した上で、Ａ$_{2}$の職場復帰について相談した。

⑸　２４年９月１３日、Ａ$_{2}$は産業医と面談し、通常に就労できるようなので、かかり付けの病院から「仕事は何月何日からできます。」との診断書を出し

てもらい、それをＦ局に提出した上で、同月１８日以降に健康管理センターの定期健康診断を受けるよう助言を受けた。

⑹　２４年９月１４日午前、Ａ$_2$は、別表「№.１２」欄のとおり、同月１５日付けでＣ$_2$柔整師が作成した同月１８日から作業開始を認めるとの診断証明書を得た。

午後０時１５分頃、Ｂ$_2$Ｈ部長は、Ａ$_2$の携帯に電話し、同月１３日の産業医との面談の状況について事情聴取した。その中で、Ａ$_2$は、前記⑸のとおり産業医から助言を受けたことを伝えた上で、①同月１８日から作業開始を認めるとの診断証明書を得ているので同日から出勤する、②これからＦ局に同証明書を郵送する手続を行うので同日には届く、③同日の深夜勤務明けである同月１９日に定期健康診断を受けたいと述べた。これに対し、Ｂ$_2$Ｈ部長は「１８日からの出勤は待ってください。診断書の内容が分からないので就労の許可は出ません。」と答え、定期健康診断の日程については別途連絡すると述べた。

⑺　２４年９月１８日午前、Ａ$_2$は、日頃から介護していた同人の姉の福祉関係の用事を済ませるために関係行政機関を訪ねていた。

同日、前記⑹の診断証明書がＦ局に届いた。Ｂ$_2$Ｈ部長は、同日午後０時過ぎにＡ$_2$に電話し、同日から作業開始を認めるとの同診断証明書が届けられたので、同日午後９時の所定始業時刻から出勤するよう指示した。これに対し、Ａ$_2$は、同月１４日にＢ$_2$Ｈ部長からの電話で話をした際、同月１８日から出勤してよいと言われなかったため、同日は用事を入れていることや交通費がないことから出勤できないと答えると、Ｂ$_2$Ｈ部長は「私は、診断書を見てからと答えました。」と述べ、また、出勤しなければ欠勤扱いとなると述べたが、Ａ$_2$は、同月１８日は出勤せず翌日から出勤すると答えた。

⑻　２４年９月１９日、Ａ$_2$は、本件通勤災害後初めて出勤した。会社のＡ$_2$に対する対応状況等は、次のとおりであった。

ア　午後９時１０分頃からＢ$_3$ 副部長は、Ｂ$_2$ Ｈ部長席付近においてＡ$_2$ に対し、同月１８日に出勤しなかった理由について事情聴取した。

その中で、Ｂ$_3$ 副部長がなぜ出勤しなかったのかと尋ねると、Ａ$_2$ は、交通費がなかったからと答えた。Ｂ$_3$ 副部長が、同月１８日から作業を認めるとの診断証明書をＦ局に郵送する手続を行っていたのであるから、同日から出勤できるよう準備するのが普通ではないかと尋ねると、Ａ$_2$ は「Ｂ$_2$ Ｈ部長から必ずしも診断書の日に出勤できるとは限らないと言われていたので、シフトのこともあり、出勤日がずれると勘違いしていました。」と答えた。これに対し、Ｂ$_3$ 副部長が「Ｂ$_2$ Ｈ部長は、診断書の内容を確認して判断すると言っています。Ａ$_2$ さんとの電話のやり取りだけで診断書も確認せず、いつから出勤してくださいとは言えないからです。」などと述べて、なぜ出勤する準備をしなかったのかと尋ねると、Ａ$_2$ は「勘違いしていたことは私の落ち度です。保険会社からお金が出なくて交通費がなかったことと、外せない用事がありました。今日は人からお金を借りてまで来ています。」と答えた。

この事情聴取の終わりに際し、Ｂ$_3$ 副部長は「９月１８日から出勤可能である診断書を書いてもらっているにもかかわらず、その日に出勤する準備をしていなかったということですね。９月１８日当日の欠務は欠勤とします。欠勤というのは本人に不利益になることと、反省の意味を込めて３日以内に始末書の提出をすること。」と述べ、Ａ$_2$ は「分かりました。」と答えた。

なお、会社においては、期間雇用社員が正当な理由がなく欠勤した場合には、本人に弁明と反省の機会を与えるため、始末書の提出を求めることとされている。

イ　前記アの事情聴取に引き続いて、午後９時３０分頃から、Ｂ$_3$ 副部長はＡ$_2$ に対し、同月１８日から作業開始を認めるとの同月１５日付け診断証

明書の記載内容等について事情聴取した。

その中で、Ｂ$_3$ 副部長が「普通に働けるという意味ですかね。深夜勤ができるということは重労務ができるということですよね。」と尋ねると、Ａ$_2$ は「そういうことになりますね。ただ、重労務に耐えられるか、絶対大丈夫ではないとも。」と答えた。Ｂ$_3$ 副部長が「絶対ということは何に対しても普通言えませんよね。ところでさっき話が出ていた用事というのは何ですか。５か月間休んでいて、用事があるから出勤できないというのも変な話ですよね。」と尋ねると、Ａ$_2$ は、同月１８日は日頃から介護している姉の福祉関係の用事を済ませるために関係行政機関を訪問していたとして、２、３日前に出勤の指示があればスケジュールの調整ができたなどと答えると、Ｂ$_3$ 副部長は「話が戻ってしまいますが、９月１８日から出勤可能という診断書はＡ$_2$ さん自身分かっていたことですよね。そうであればその日から出勤できる準備をするのが当然ということになりませんか。」と尋ねた。Ａ$_2$ が「そうですね、前もってその日は出勤できませんと言うべきでした。」と答えると、Ｂ$_3$ 副部長は「そうでないと突発欠務ということになりますよね。」などと述べた。

その後、Ｂ$_3$ 副部長はＡ$_2$ に対し、この日の深夜勤務明けの同月２０日に健康管理センターの定期健康診断を受けるよう指示し、Ａ$_2$ は同指示を承諾した上で、前週に会社に提出していた本件通勤災害に係る労災申請に関する書類の処理状況を尋ねたところ、Ｂ$_3$ 副部長は、担当者に確認の上で連絡すると答えた。

この事情聴取の終わりに際し、Ｂ$_3$ 副部長はＡ$_2$ に対し、同月９日（日）から同年１０月６日（土）まで４週間分の勤務指定表を提示して押印を求め、これに対しＡ$_2$ は、勤務シフトの内容を確認しないまま押印した。

ウ　午後１０時５０分頃、Ａ$_2$ は、本件通勤災害発生前には毎週日曜日から水曜日までの勤務シフトであったことから、Ｂ$_3$ 副部長に対し、同年９月

２０日（木）から３日間休みであるが３日以内に始末書を提出しなければならないかと尋ねたところ、勤務指定表を確認していないのか、同月２０日は出勤日であると言われたため、確認してみると、毎週月曜日から木曜日までの勤務シフトに変更されていることに気が付き、Ｂ$_{3}$ 副部長に対し、本人の都合を確認しないで勤務シフトを変更できるのかと尋ねた。Ｂ$_{3}$ 副部長はＡ$_{2}$ に対し、会社においては勤務指定表については４週間分をその初日の１週間前に提示することとしている旨、及び業務上の必要に応じてＡ$_{2}$ の勤務シフトを変更した旨を述べ、何か支障があるのかと尋ねると、同人は特に支障はないと答えた。

そこで、Ｂ$_{3}$ 副部長はＡ$_{2}$ に対し、同月２０日出勤した際に始末書を提出するよう指示した。

エ　この日、Ａ$_{2}$ は、前記アからウまでの事情聴取等の時間帯を除くほかは、所定の勤務時間帯どおり午後９時から翌朝８時まで、本件通勤災害発生前と同一である通常Ｈ物の区分け作業等の業務（前記４⑵ウ）に従事し（ただし、次のとおり約１５分間は別作業の応援を行った。）、その間、所定の休憩時間及び休息時間を取得した。

午後１０時３０分頃、当日の深夜業務の責任者であったＢ$_{6}$ 課長は、Ａ$_{2}$ に対し「足が痛いですか。大丈夫ですか。」と声を掛けたところ、同人は何も答えなかった。

翌朝６時頃、差し出された翌日の午前１０時までに配達しなければならいＨ物が到着したところ、通常よりもその数量が多かったため、Ｂ$_{6}$ 課長はＡ$_{2}$ に対し、上記Ｈ物をその袋から作業台に取り出す作業の応援を指示し、Ａ$_{2}$ は午前６時１５分頃まで同作業を行った。その後、同人は、通常Ｈ物の区分け作業等の業務に従事し、午前６時４５分から午前７時まで４回目の休息時間を取得したものの、終業時刻間際には右膝に痛みを感じた。

オ　Ａ$_{2}$ は退社前に、同月２０日（木）及び同月２４日（月）について年次

有給休暇（以下「年休」という。）を申請し、承認を受け、同月２１日（金）及び同月２２日（土）が非番、同月２３日（日）が週休日であったため、次回出勤予定日は同月２５日（火）となった。

⑼　２４年９月２０日、A_2 は、深夜勤務明けに健康管理センターの定期健康診断を受けた。その際、A_2 は産業医に対し「足が痛む。立っていても痛む。」などと訴えたため、産業医は「職場復帰はまだ早い。」と診断した。

その後午前１０時頃、A_2 はB_2 H部長に電話し、席を外していたB_2 H部長の替わりに応対した社員に対して、産業医から職場復帰はまだ早い旨の診断を受けたことをB_2 H部長に伝えてほしいと依頼した。また、午後０時過ぎには、産業医からもB_2 H部長に対して、A_2 の上記診断結果について連絡があった。

⑽　２４年９月２１日午前８時４５分頃から５分程度、B_2 H部長はB_6 課長に対し、同月１９日のA_2 の勤務状況について事情聴取した。

その中で、B_2 H部長が「A_2 さんの作業状況はどうでしたか。」と尋ねると、B_6 課長は「普段と変わらない状況だと感じました。」と答え、B_2 H部長が「足のけがをしていたがどうでしたか。痛いと言っていましたか。」と尋ねると、B_6 課長は、同月１９日午後１０時３０分頃「足が痛いですか。大丈夫ですか。」と声を掛けたところ、A_2 は黙っていたと答えた。さらに、B_2 H部長が「ほかに何かありましたか。」と尋ねると、B_6 課長は「翌朝１０時郵便の処理が間に合わなくて、A_2 さんに応援してもらいました。」と答え、B_2 H部長が「そのとき、足はどうでしたか。」と尋ねると、B_6 課長は「別に普通でした。」と答えた。

⑾ア　２４年９月２１日午後０時５０分頃、B_2 H部長はA_2 に電話し、同月２０日の産業医の診断内容について事情聴取した。A_2 は、産業医から「復帰は早かったのではないか。悪化させたら大変ですよ。」などと言われたと答えた上、これから医者に行く旨を伝えると、B_2 H部長は、診断書を

提出するよう指示した。

イ　同月２１日付けで、Ａ$_{2}$は会社に対し、次のとおりの始末書を郵送した。

「　　始末書

私は、２４年９月１８日、突発欠勤しました。理由は９月１４日にＢ$_{2}$Ｈ部長からいつ出勤できるのか明記した診断書を送ってきて下さいと言われ、その際、私から「診断書に記載された日に出勤可能ですか」と問い合わせたところ、「必ずしもそういうわけではありません。診断書が届いたときにまた連絡します」と答えられ、私としては診断書に明記された日に出勤できるわけではないのだと勝手に判断いたしました。

その後、１８日正午過ぎにＢ$_{2}$Ｈ部長から電話があり、今晩出勤して下さいと言われましたが、私としましてはそのような事態を予測していたわけではなく、また、交通費もないという事情もあり、出勤は難しいと答えるしかありませんでした。今回、このような思い違いをし、職場に多大な迷惑を掛けたことは私の不徳の致すところであります。大変申し訳ありませんでした。

今後は、寛大な措置をよろしくお願いいたします。」

⑿ア　２４年９月２５日以降、Ａ$_{2}$は再び出勤できなくなり、Ｆ局に対して、別表「№.１３」欄から「№.２１」欄までのとおり、同日付けから同年１１月２２日付けまでのＣ$_{2}$柔整師が作成した５件の診断証明書、及び同月２８日付けから２５年２月７日付けまでの医療法人社団ＮクリニックＣ$_{3}$医師が作成した４件の診断書について、診断を受ける都度郵送し、うち３件の診断書の提出に際して、診断の内容や治癒の状況等を記載した自らの手紙を同封した。

上記９件の診断証明書又は診断書によれば、Ａ$_{2}$は、右足関節捻挫及び右膝関節捻挫により２４年９月２５日から同年１２月７日まで安静休業加療を必要と認めるとされ、また、右膝関節前十字靭帯不全や右足関節捻挫

（陳旧性靱帯損傷）等により同年１１月２８日から２５年３月６日頃まで長時間の立ち仕事・重作業等は避けるべきものとされた。

また、２４年１２月１３日付け診断書の提出に際し同封された同月１４日付けＡ$_{2}$の手紙には「約４週間の休業加療であるとＣ$_{3}$医師は断言しております。」などと、２５年１月１０日付け診断書の提出に際し同封された同月１２日付けＡ$_{2}$の手紙には「約４週間の休業加療を言い渡されました。」、「Ｂ$_{2}$Ｈ部長を始め、Ｈ部の皆様には多大なご迷惑を掛け大変恐縮しておりますが、今しばらくの間、職場復帰を目指し、トレーニング、リハビリに励む所存であります。」、「どうか寛大な処置、判断をお願いいたします。」などと記載されていた。さらに、同年２月７日付け診断書の提出に際し同封された同日付けＡ$_{2}$の手紙には「現在も負傷した靱帯の回復に向け、超音波治療を始め、電気治療、器具を使用しての筋力トレーニングに励んでいる所存であります。」、「誠に心苦しくはありますが、今回も前回と同様の約１か月間の安静治療を言われました。」、「一刻も早い職場復帰を希望しておりますが、負傷した靱帯を完全に治すことに専念しなさいとＣ$_{3}$医師に言われました。」、「皆様に対し申し訳なさで頭の上がらない思いですが、どうかご理解のほどよろしくお願いいたします。」などと記載されていた。

イ　これに対し、会社は、２４年９月２５日以降、少なくとも同年１０月３日、同月１９日、同月２６日、同年１１月５日、同月２１日及び同年１２月３日の６回にわたり、Ａ$_{2}$に対し、いずれもＢ$_{2}$Ｈ部長によって５分から１０分程度、電話で診断証明書又は診断書の内容や治癒の状況等について事情聴取した。その際、会社がＡ$_{2}$に対して、このまま出勤できなければ雇止め予告通知を行うことになり、２５年３月３１日の雇用契約期間満了をもって雇用関係は終了するなどと示唆することはなかった。

⑬　２５年２月２２日、Ｂ$_{2}$Ｈ部長は、Ａ$_{2}$の同年４月１日付け雇用契約の更

新の可否について検討し、①２４年１０月１日付け雇用契約に係る雇用契約期間（２４年１０月１日から２５年３月３１日まで）において、現時点で勤務実績が１日もないこと、②２５年２月７日付け診断書の記載内容から就労できる見込みも立たない状況であることなどを理由に、就業規則第１０条第１項の規定に基づき、同年３月３１日付けで雇用契約期間満了による雇止めとすることとし、B$_{5}$ 局長の承諾を得た。この日、会社は、A$_{2}$ に対する同年２月２２日付け「雇止め予告通知書」を作成した。

⒁　２５年２月２６日午後０時過ぎ、B$_{2}$ H部長は、A$_{2}$ の自宅を訪ねて同月２２日付け「雇止め予告通知書」を手渡すこととして、A$_{2}$ に電話し、同年４月１日以降の雇用契約について話したいので同年２月２７日午後２時頃に自宅を訪ねたいと述べたところ、A$_{2}$ はこれを了承した。

その後、同月２６日午後０時３５分頃、A$_{2}$ は、B$_{2}$ H部長に電話し、「家も話をするようなところではないので、O駅の喫茶店でどうでしょうか。私が組合に入っていることはご存知でしょうか。」と述べたところ、B$_{2}$ H部長は「通知は、組合に入っているとかいないとかの問題ではない。」と答えた。A$_{2}$ が「明日、組合の方同席でお話を聞きたい。」と申し入れると、B$_{2}$ H部長は「それでは、郵送させていただきます。内容は、雇用契約の更新については、就業規則に基づき検討した結果、２５年４月１日以降更新しないこととなりましたので、雇止め予告通知書を郵送します。また、通知書の受領を拒んでも、会社が２５年３月３１日付け雇止めを予告したことの効力には影響しません。よろしいですか。」と述べた。

⒂　２５年２月２７日、会社はA$_{2}$ に対し、同月２２日付け「雇止め予告通知書」を特定記録郵便物として郵送する手続を行い、同通知書は遅くとも同年３月１日までにA$_{2}$ の自宅に配達された。

7　第１回団交に係る経緯

２５年３月４日、組合は会社に対し、本件雇止め予告通知の撤回要求に関して団交を申し入れた。同月５日、Ｂ$_{4}$ 総務部長は、同申入れの組合窓口であったＡ$_{4}$ に電話し、第１回団交の開催日時等を提示し、同月６日、会社と組合は、開催日時を同月１２日午前１０時から午後０時まで、開催場所を区民館とすること等で合意した。

同日午前１０時から午後０時１０分頃まで区民館において、会社からＢ$_{4}$ 総務部長、Ｂ$_{2}$ Ｈ部長及びＢ$_{3}$ 副部長の３名が、組合からＡ$_{1}$ 委員長、Ａ$_{3}$ 執行委員、Ａ$_{5}$ 執行委員、Ａ$_{2}$ 、Ａ$_{4}$ 及びＡ$_{6}$ の６名がそれぞれ出席して、次のとおり第１回団交が行われた。

なお、第１回団交に先立ち、Ａ$_{2}$ からＦ局に対し、同月７日付けでＣ$_{3}$ 医師が作成した別表「№.２２」欄の診断書が郵送で提出された。同診断書によれば、Ａ$_{2}$ は、右膝関節前十字靭帯不全及び右足関節捻挫（陳旧性靭帯損傷）により長時間の立ち仕事・重作業等は約４週間避けるべきものとされていた。

⑴　冒頭、Ｂ$_{4}$ 総務部長は、自身を含む前記３名は会社から本件雇止め予告通知の撤回要求に関して交渉権限の委任を受けており、自身についてはＢ$_{5}$ 局長から全権の委任を受けていると説明した。その後、会社及び組合は、交渉の進め方について協議を行ったところ、会社が先に本件雇止め予告通知の撤回要求に関する回答と説明を行った後に、組合との質疑応答に入ることで合意した。

⑵　Ｂ$_{4}$ 総務部長は、本件雇止め予告通知の撤回要求には応じられないと回答し、その理由として、Ａ$_{2}$ の２５年４月１日付け雇用契約の更新の可否について就業規則に基づき検討した結果、２４年１０月１日付け雇用契約に係る雇用契約期間は同日から２５年３月３１日までであるところ、現時点で勤務実績が１日もなく勤務成績不良であるから、同更新は不適当と認め、本件雇止め予告通知を行ったと説明した。

また、Ｂ$_{4}$ 総務部長は、資料として、就業規則第１０条及び第１５条の各

条文が記載された「期間雇用社員就業規則（抜粋）」を配付した上で、①同第１０条第１項の規定を読み上げて、Ａ$_{2}$ は同規定中「勤務成績」が不良であると説明し、②同第１５条第１号の規定を読み上げて、同規定に基づきＡ$_{2}$ は雇用契約期間満了日である同年３月３１日をもって退職となると説明し、③同第１０条第３項の規定（ただし書を除く。）を読み上げて、同規定に基づきＡ$_{2}$ に対し同年２月２２日付け「雇止め予告通知書」を交付したと説明した。

さらに、Ｂ$_{4}$ 総務部長は、Ａ$_{2}$ の勤務実績について、Ａ$_{2}$ は本件通勤災害に遭い、２４年４月１７日以降勤務に就いていなかったところ、医師による「就業可」の診断証明書に基づき同年９月１９日の１日のみ勤務に就いたものの、その後は足の痛みを訴え、現在まで勤務に就いていないと説明した。その上で、Ｂ$_{4}$ 総務部長は、①同年３月３１日付け雇用契約に係る雇用契約期間である同年４月１日から同年９月３０日までの１８３日間のうち、勤務を要する日は９７日間であったが、勤務に就いたのはそのうちの７日間であり、残りの９０日間は勤務に就いていないこと、②同年１０月１日付け雇用契約に係る雇用契約期間中、同日から２５年２月２８日までの５か月間（１５１日間）のうち勤務を要する日は８０日間であったが、そのうち１日も勤務に就いていないことを説明した。

なお、Ａ$_{2}$ は、勤務に就かなかった上記①の９０日間及び上記②の８０日間について、就業規則第３７条第１項第３号、第４２条第１項第５号及び第２項、第４３条並びに正社員就業規則第６６条第１項に基づく病気休暇の申請を行っておらず、会社はＡ$_{2}$ に対し、組合加入通知前後を通じて、病気休暇制度を適用していない。

⑶　これに対し、Ａ$_{1}$ 委員長は「労働災害として認定されれば雇止めはできないということなんですよ。」と述べたところ、Ｂ$_{4}$ 総務部長は、Ａ$_{2}$ の場合は通勤災害であると認識していると述べた上で、①Ａ$_{2}$ を含む期間雇用社員

の雇止めについては通勤災害や業務災害に係る制限はない、②仮に雇止めではなく雇用契約期間途中の解雇であったとしても、労働基準法（以下「労基法」という。）第１９条の規定により、「業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後３０日間」に限り制限を受けるが、通勤災害に係る制限はない、③したがって、Ａ$_{2}$に関して、通勤災害による傷病が原因であったとしても、勤務実績がないことから勤務成績不良と判断し、就業規則に基づき雇止めとしたことについては法的に問題ないと認識していると回答した。

Ａ$_{3}$執行委員は「何回更新しているかということが、一番の争点になるわけですよね。単なる有期契約社員というだけでなくて、ほぼ３年とか働いていた場合は、正社員と同じ労働条件が、雇用についての条件が生み出されるわけですよね。」などと述べた上で、Ａ$_{2}$の雇用契約の更新回数を尋ねたところ、Ｂ$_{4}$総務部長は「２２年３月からＡ$_{2}$さんは更新しています。」、「全部で５回の更新ということになりますね。」などと答えた。

そして、Ｂ$_{4}$総務部長は、①本件雇止めについて、単に雇用契約期間が通算で２年以上あるとかあるいは更新回数が５回あるとか、そのことのみを理由として解雇権濫用法理が類推適用されるものではないと認識している旨、②仮に本件雇止めについて同法理が類推適用されたとしても、Ａ$_{2}$は労務提供を全くしていないのであるから、客観的に合理的な理由が存在すると認識している旨説明した。

⑷　Ａ$_{1}$委員長は会社に対し、本件雇止め予告通知に際して、事前にＡ$_{2}$に対し、あと何日出勤できない状況が続けば雇止めとなるとの説明をしたかと尋ねた。Ｂ$_{4}$総務部長やＢ$_{3}$副部長は、前記５⑵イの経緯に関して、２４年８月２３日にＢ$_{3}$副部長が電話でＡ$_{2}$に対し、このまま出勤できなければ雇止め予告通知を行うことになり、同年９月３０日の雇用契約期間満了をもって雇用関係は終了するとの話をしたと答えた。Ａ$_{3}$執行委員やＡ$_{6}$は、その話

を記録したメモ等はあるのかと尋ね、Ｂ$_4$ 総務部長は上記電話の際の聴取書があると答えた。Ａ$_3$ 執行委員は「それじゃあ、今度出してくださいよ。」と述べたが、Ｂ$_4$ 総務部長は特に返答しなかった。

Ａ$_2$ は、「（上記電話の際にＢ$_3$ 副部長から）私が働かない限り新しい人員を雇えないから迷惑だっていうことを言われたんです。それもパワハラじゃないんですか。」と尋ねると、Ｂ$_3$ 副部長は、労働力不足の状況について伝えたがＡ$_2$ が言うような表現はしていないと答えた。Ａ$_2$ は、現在自身が出勤していなくても、会社は「もう深夜勤２名採用してますよね。」と尋ねると、Ｂ$_3$ 副部長は新設された勤務時間帯で２名採用したと答えた。

Ａ$_2$ は「医師からの診断書を欠かさず提出しているにもかかわらず、Ｆ局に来て、５０kgないし６０kgのパレットを運んで仕事をしろというのは、結局、今治療しているけがをもっと悪化させて、社会復帰を完全に絶たせるような悪質なことをしようとしているのではないですか。」と述べた。Ｂ$_4$ 総務部長は、現在Ａ$_2$ から就労できないとの診断書が提出されており、会社はＡ$_2$ を就労させようと思っているわけではない、Ａ$_2$ が就労できるか否かを確認する手段としては診断書しかないなどと答えた。

Ａ$_3$ 執行委員は「実際に働けないから、誰かを雇い入れなきゃいけないからね。Ａ$_2$ さんに辞めてほしいということを言ったわけでしょ。」と尋ねると、Ｂ$_4$ 総務部長は、Ｂ$_3$ 副部長はＡ$_2$ の右足の治癒の状況や職場復帰の見通しについて事情聴取したものであり、辞めてほしいなどとは言っていないと答えた。

⑸　Ａ$_1$ 委員長は会社に対し「交通災害、労働災害に遭ってけがをして、職場になかなか戻れない人は、１年経っても職場に１日も出なかったら、全員クビになるっていうふうに決められてるんですか、Ｄでは。」などと尋ねた。Ｂ$_4$ 総務部長は、期間雇用社員であるＡ$_2$ の雇止めについては就業規則に基

づくものであると答えた。

Ａ$_{1}$委員長やＡ$_{4}$は、①「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（１５年１０月２２日厚生労働省告示第３５７号。以下「厚労省告示」という。）やいわゆる整理解雇の４要件について知っているのか、②厚労省告示や整理解雇の４要件に基づき本件雇止めには正当な理由があるのか、③厚労省告示や整理解雇の４要件と就業規則とはどちらが優先されるのかと尋ねた上で、「知っているのか、知っていないのかという話をしてるんですよ。知っていながらこの解雇をしたのか。あるいは知らなくて解雇をしたのか、どっちなんですかってことなんですよ。どっちなんですか、イエスかノーかで答えてください。」、「整理解雇の４要件っていう法律で定められているこの４つの要件を知ってるのかっていうことを聞いてんですよ。」などと述べた。Ｂ$_{4}$総務部長は、厚労省告示や整理解雇の４要件について、関係資料を用意していないので具体的な内容を述べることはできないが、本件雇止めの決定は就業規則に基づくものであり、同決定に際し整理解雇の４要件については考慮していないと答えた。

⑹　Ａ$_{3}$執行委員は会社に対し「治療休暇中の社員で、期間雇用社員で、出勤してなかったからって、雇止めになった例があるのかって聞いてるんだよ。」と尋ねた。Ｂ$_{4}$総務部長は、自身の記憶の限りにおいてはＦ局以外の他のＤも含めてそのような例はないと答えた。

なお、少なくとも２３年４月１日以降２７年４月３０日までのＦ局においては、通勤災害や業務災害のほか私傷病によりＡ$_{2}$のように長期にわたり勤務に就くことができなかった期間雇用社員はＡ$_{2}$以外には存在せず、また、無断欠勤が続き連絡が取れずに２５年３月３１日付けで雇止めとなった期間雇用社員１名を除くと、本人の意思に反して雇止めとなった期間雇用社員もＡ$_{2}$以外には存在しない。

⑺　Ａ$_{3}$執行委員は会社に対し、改正労働契約法に関して「昨年の労働契約法

改正になったでしょ。有期労働契約者も正規に準ずるって法的に義務付けられたでしょ。彼女なんか文字どおりもう３年も働いているわけなんだから、正規と同じ雇用条件ですよ。」、「５回も更新してる場合は、正規雇用労働者と一緒の労働条件が発生するわけ。」、「契約を更新している場合は、もう違う労働条件が発生しているわけ。本来、もうほとんど正規と同じね。雇止めの４要件というものが適用されるわけですよ。だから、解雇について、雇止めについて、正当な理由がないとできないわけですよ。」、「有期労働契約社員でも雇止めはできないんだと。それをやる場合は解雇になるんですよっていうことを言ってんの。」などと主張した。

これに対しＢ$_4$ 総務部長は、本件雇止めは解雇ではなく期間雇用社員に対する就業規則に基づく雇止めであり、法的な問題はないと回答した。

⑻　Ａ$_3$ 執行委員は会社に対し、前記６⒁の経緯に関して「（Ａ$_2$ が、）組合が同席するって言ったら、拒否したわけでしょ。」と尋ねると、Ｂ$_2$ Ｈ部長は「はい。」と答えた上で、「Ａ$_2$ さんと会社の契約ですから。」、「組合と契約しているわけじゃないので。」などと述べた。Ａ$_6$ が、なぜＡ$_2$ との面談を取りやめ、Ａ$_2$ の自宅に「雇止め予告通知書」を郵送したのかと尋ねると、Ｂ$_2$ Ｈ部長は「会社の意思をＡ$_2$ さんに伝えたかった。」、「組合の方が同席するということがあったから。」、「Ａ$_2$ さんに伝わるかどうか分からなかったんで、それで郵送した。」などと答えた。

その際、Ｂ$_4$ 総務部長が「組合の人のところに話を別にする、Ａ$_2$ さんに話が伝わればいいからじゃないですか。」、「組合の人に説明することはないじゃないですか、その場では。」などと補足して説明したところ、Ａ$_4$ は「２月２６日に押し迫ってねえ、組合に話す必要がないなんていってるのはおかしいでしょ。もうそういう話が進んでるんだったらねえ、３か月も前に組合に通告して、相談して、組合と話すべきなんですよ。」と述べ、これに対してＢ$_4$ 総務部長は、会社とＡ$_2$ との雇用契約であるから、本件雇止め予

告通知に際して組合に説明する義務はないと答えた。

Ａ$_{1}$委員長は、Ａ$_{2}$は会社から電話で雇止めとすると言われた際に反論しようとしたところ、一方的に電話を切られたと言っているが、雇止めについてＡ$_{2}$の同意を得ていないのかと尋ねた。Ｂ$_{4}$総務部長は、Ａ$_{2}$を含む期間雇用社員に対する雇止め予告通知に際して本人の同意を求めることはしておらず、就業規則第１０条第３項の規定に基づきＡ$_{2}$の雇用契約期間満了日の３０日前までに本件雇止め予告通知を行ったと説明した。

なお、前記６⒁のとおり、２５年２月２６日、Ｂ$_{2}$Ｈ部長がＡ$_{2}$に電話し、翌日に自宅を訪ねたいと発言したことに関して、Ａ$_{1}$委員長やＡ$_{5}$執行委員は「普通に考えて、女性だけの家に、男が押し入って、一方的に話をするなんて。」、「それこそ人権侵害だ、あなたがやってるのは。」などと尋ね、Ｂ$_{2}$Ｈ部長は「女性だけのっていうのは、私分からないですよ。」と答えた。

⑼　第１回団交の終わりに際して、Ａ$_{3}$執行委員は会社に対し、第２回団交において、資料として①Ａ$_{2}$の雇用契約に関する書面、②勤務表、③勤務成績表を提示するよう要求した。

８　第２回団交に係る経緯

２５年３月１３日、同月１５日の両日、会社と組合は、第２回団交の開催日時等について調整し、開催日時を同月２５日午後３時から午後５時までとし、開催場所を区民館とすること等で合意した。

同日午後３時から午後５時１０分頃まで区民館において、会社からＢ$_{4}$総務部長、Ｂ$_{2}$Ｈ部長及びＢ$_{3}$副部長の３名が、組合からＡ$_{1}$委員長、Ａ$_{3}$執行委員、Ａ$_{5}$執行委員、Ａ$_{7}$執行委員、Ａ$_{2}$、Ａ$_{4}$及びＡ$_{6}$の７名がそれぞれ出席して、次のとおり第２回団交が行われた。

⑴　冒頭、Ｂ$_{4}$総務部長は組合に対し、交渉の進め方について、第１回団交と同様に、会社から先に説明を行った後に組合との質疑応答に入りたいと述べ

たところ、組合は特に異議等を述べなかった。

⑵　Ｂ$_4$ 総務部長は組合に対し、第１回団交で要求があった資料を提示したいとして「Ａ$_2$ 氏の雇用契約更新状況等」を配付し、同資料について説明を行った。同資料は全２項目から成り、第１項（「１　雇用契約の更新状況」）については、前記４のとおり２２年３月１７日付けから２４年１０月１日付けまで、会社がＡ$_2$ との間で締結した各雇用契約に係る雇用契約期間等が記載されており、雇用契約の更新回数が分かるものであり、第２項（「２　２４年４月１日以降の勤務状況」）については、前記７⑵のとおり、第１回団交においてＢ$_4$ 総務部長がＡ$_2$ の勤務実績について口頭で説明した全ての内容が含まれていた。

Ｂ$_4$ 総務部長は、同資料について説明する中で、第１項に記載したとおり、これまで会社はＡ$_2$ との間で７回にわたり雇用契約を締結しているとして、更新回数について第１回団交で５回と答えたが誤りであり６回に訂正すると述べた。また、Ｂ$_4$ 総務部長は、同資料と第１回団交で提示した資料（「期間雇用社員就業規則（抜粋）」）をもって、本件雇止め予告通知に関する説明のための資料としては足りるのではないかと認識していると述べたところ、組合は特段異議を述べたり、別資料の提示を要求することはなかった。

また、Ｂ$_4$ 総務部長は、前記７⑺のとおり、第１回団交において、Ａ$_3$ 執行委員が改正労働契約法に関して、３年も働き、複数回にわたって雇用契約を更新しているＡ$_2$ のような場合には、「正規労働者と一緒の労働条件が発生する」、「雇止めの４要件というものが適用される」などと主張したことについて、改めて、判例や改正労働契約法、労基法、厚労省告示、その他関連法令に照らし、同主張は当たらず、Ａ$_2$ は無期契約労働者である正社員と同じ扱いとはならないとした上で、本件雇止めは解雇ではなく期間雇用社員に対する就業規則に基づく雇止めであり、法的な問題はないと回答した。

⑶　これに対し、Ａ$_3$ 執行委員は、改正労働契約法第１９条の規定に関して、

「改正は、有期労働契約であっても、雇止めの法理が適用されるんだということが法制化されたんですよ。だから、Ａ$_{2}$ さんなんか３年も働いて、６回も期間更新している人は、無条件で要するに、正規社員と同じ労働条件が法制化されてるんだと。」、「正当な社会的に、それなりに相当と思われる理由がない限り、その雇止め、要するに、不成立ですよってふうに、法制化されてるんですよ。」などと主張した。Ａ$_{1}$ 委員長が「整理解雇の４要件が何であって、Ａ$_{2}$ さんがその４要件のどこに該当しないのかっていうのを単刀直入に言ってくださいよ。整理解雇の４要件、４つあるから、１つずつ。４要件のことは知ってますよね。」などと述べると、Ｂ$_{4}$ 総務部長は「この間も言ったでしょ。整理解雇ではないですよって。」と答えた。

Ａ$_{1}$ 委員長やＡ$_{7}$ 執行委員は「労働契約法の１９条をあなたはどういうふうに読むんですか。」、「１９条に対する見解をちょっと述べてください。」などと述べた。Ｂ$_{4}$ 総務部長は、本件雇止めについて改正労働契約法を含めて法的な問題はないと認識していると答えた上で、組合は本件雇止めのどこが法的に問題であると主張するのかと尋ねた。組合は具体的な返答を行わず、Ａ$_{1}$ 委員長やＡ$_{7}$ 執行委員らは、改正労働契約法の条文を読めば分かるとして「１９条読んでみろよ。」、「読み上げてくださいって言ってるんですよ。」、「ちゃんと読みなさい。」、「１９条読めよ。そこに六法持ってきてんだろ。」などと、同法第１９条の規定を読み上げるよう繰り返し求めた。そのため、Ｂ$_{4}$ 総務部長は同法第１９条本文の規定を全て読み上げた。

その後、Ａ$_{7}$ 執行委員が「今読んだ１９条は、切れたら切れたで次更新しなさいって書いてあるんだよ。Ａ$_{2}$ さんのような場合は、更新しなきゃいけないの。」などと述べると、Ｂ$_{4}$ 総務部長は「会社が必要と認めたときの話ですよね。」と答え、Ａ$_{7}$ 執行委員が「違うよ。本人が希望したら、更新しなきゃいけないって、今も法律に書いてあったでしょ。」などと述べると、

Ｂ$_4$ 総務部長は「解釈の違いではないですか。」と答えた。Ａ$_1$ 委員長が「１９条に基づいて、反復更新している者に関しては、本人の希望があれば、次も次回も契約が満期になったときに更新しなきゃいけないっていうふうに、法理で定められているってことなんですよ。」などと述べると、Ｂ$_4$ 総務部長は「その解釈が違うんじゃないですか。」と答え、Ａ$_1$ 委員長は「反復更新をして何年も契約更新をしている人間は、無条件にしなきゃいけないっていうのが第１９条なんですよ。」、「社会的常識ですよ。」などと述べて、本件雇止め予告通知を撤回するよう求め、Ａ$_7$ 執行委員は「もう１回読みなさいよ、１９条。」などと述べた。

⑷　Ａ$_2$ は会社に対し、改めて前記６⒁の経緯に関して、自身が組合員同席で話を聞きたいと申し入れたにもかかわらず、なぜ同申入れを拒否したのかと尋ねた。Ｂ$_2$ Ｈ部長は「トラブルが発生しないようにと、こちらが配慮したかったってことですね。」、「Ａ$_2$ さんに対して、説明するっていうのは初めは思っていました。けれども、その後、Ａ$_2$ さんから電話があった際には、本当に、説明することができないような状況であったならば、いろんなトラブルが生じる、そういうおそれが、配慮があったから郵送に切り替えさせていただいたということです。」などと答えた。

Ａ$_2$ は「産業医の勧めで休みなさいって言われたことをもとにして、リハビリに専念して、そのとおりにしたら、結局このような３月末で雇止めという結果になったということについて、どうお考えでしょうか。産業医のその判断は間違っていたんでしょうか、それとも私が産業医の言うことを無視してまで職場に復帰すればよかったんでしょうか。」、「私は、右足の靭帯がボロボロに崩れても働けっていうことですか。」、「１日の就業時間を少し短くしてでも、何日間出て来てほしいとか、提案いろいろありますよね。」などと述べ、Ａ$_1$ 委員長は「医師の診断に基づいてリハビリしてるんだから、それ待ってればいいじゃないですか。何で雇止めするんですか。」などと述

べた。これに対しＢ$_{2}$ Ｈ部長は「就業許可がでない限り、働かせることができないわけなんですよ。」などと答えた。

Ａ$_{1}$ 委員長は「普通は医師の診断書があって働けないっていうのであれば、会社としては働かせられない。だったらそこで解雇もしないんですよ。」と述べ、Ａ$_{7}$ 執行委員は「休職のままでいいじゃん。」と述べ、Ａ$_{3}$ 執行委員は「雇止めなんかできないよ。」と述べたが、会社は特に返答しなかった。

Ａ$_{2}$ は、改めて前記５⑵イの経緯に関して「戦力外である私が邪魔だったわけですよね。前年８月に、Ｂ$_{3}$ 副部長による、私がいるから新しい人が雇えないっていう発言覚えていますか。」と尋ね、Ｂ$_{4}$ 総務部長は「この間も説明しましたですよね。」と答えた。Ａ$_{2}$ は「はい。でも実際は、深夜勤に２人男性を雇っていますし、今現在も深夜勤で募集かけてますよね。ということは、私がいてもいなくても、募集かけられる状態にあるんじゃないんですか。」と尋ね、Ａ$_{4}$ が「Ｂ$_{3}$ 副部長が言ったことはうそだったってことを言ってるんだよ。」と述べると、Ｂ$_{3}$ 副部長は、うそをついたわけではなく２名の採用は会社の状況を踏まえ適正に判断したことによるものであると答えた。

⑸ その直後、Ｂ$_{4}$ 総務部長は、第１回団交で話したことについてまた同じような説明を求められていると述べた上で、団交の打切りに備えて予め用意していた発言メモに従い、誠意を持ってできる限り説明を行ったが、そもそも本件雇止めが解雇であるという組合の主張は、会社の見解と大きく相違しており、残念ながらこれ以上の交渉の進展は見込めないので、第２回団交をもって本件雇止め予告通知の撤回要求に関する団交を打ち切りたい旨述べた。

これに対し、Ａ$_{1}$ 委員長は「ふざけんじゃないよ、この野郎。労働組合なめてんのか。１９条に違反してんだろうが。」、「不誠実極まりないぞ。法律破ってるだろう。」、「徹底的にやるぞ、おい。」などと述べ、Ａ$_{3}$ 執行委員は「撤回しろよ。団交を逃げて行くんなら撤回して行けよ。」などと述

べた。

9　本件雇止め後の団交申入れに係る経緯

⑴　２５年４月１日付けで、組合は会社に対し、①本件雇止めの撤回要求、②②Ｂ$_{2}$ Ｈ部長及びＢ$_{3}$ 副部長によるＡ$_{2}$ に対するパワハラの謝罪要求（以下「議題①」のようにいう。）等に関して団交を申し入れた。なお、これに先立ち、会社は同年３月２７日付けで、Ａ$_{2}$ に対し、就業規則第１５条第１号に基づくものであるとして、同月３１日付け退職となる旨を通知した。

これに対し、会社は同年４月４日付けで、第１回団交及び第２回団交において誠実かつ十分な説明を行い、本件雇止め予告通知の撤回要求には応じられないこと等について組合の理解を求めたが理解を得ることができず、これ以上の進展は見込めないと判断し、同要求に関する団交を打ち切ったものであり、同申入れには応じられない旨、なお、Ｂ$_{2}$ Ｈ部長らがＡ$_{2}$ に対してパワハラを行った事実はない旨を書面により回答した。

⑵　２５年４月２４日付けで、組合は会社に対し、議題①、②等に関して団交を申し入れた。

これに対し、会社は同年５月９日付けで、同年４月４日付けで回答したとおりであり、同申入れには応じられない旨を書面により回答した。

⑶　２５年５月７日付けで、Ｐ労働基準監督署により本件通勤災害が認定された。なお、Ａ$_{2}$ は、本件通勤災害の相手方の自動車損害賠償責任保険等による保険金の支払を２４年４月分から２５年３月分まで受け、その後通勤災害に係る労災保険給付を受けた。

⑷　２５年６月７日付けで、組合は会社に対し、本件通勤災害が認定されたとした上で、議題①、②等に関して団交を申し入れた。なお、組合は、同申入れに係る書面において、議題②について、会社はパワハラの事実が団交の中で明確になっているにもかかわらず、回答書で同事実はないと言い張ってい

るとし、いつまでも言い張ることを止めて謝罪するよう要求した。

これに対し、会社は同年６月１３日付けで、同年４月４日付け及び同年５月９日付けで回答したとおりであり、同申入れには応じられないこと、なお、本件通勤災害が認定されたとしても本件雇止めの適否に何ら影響はなく、本件雇止めの撤回要求には応じられないことを書面により回答した。

⑸　２５年７月１２日付けで、組合は会社に対し、議題①、②等に関して団交を申し入れた。なお、組合は、同申入れに係る書面において、議題②について、同年６月７日付け申入れに係る書面で要求した内容と同趣旨の要求を行った。

これに対し、会社は同年７月１９日付けで、同年４月４日付け、同年５月９日付け及び同年６月１３日付けで回答したとおりであり、同年７月１２日付け申入れには応じられないことを書面により回答した。

⑹　２５年８月１６日付けで、組合は会社に対し、議題①、②等に関して団交を申し入れた。なお、組合は、同申入れに係る書面において、議題②について、パワハラは団交の中でも明らかになった事実であり、録音に基づく団交記録があるのだから、同事実を認め、謝罪するよう要求した。

これに対し、会社は同月２２日付けで、既に回答したとおりであり、同申入れには応じられないことを書面により回答した。

⑺　２５年９月１９日付け及び同年１０月１８日付けでそれぞれ、組合は会社に対し、議題①、②等に関して団交を申し入れた。なお、組合は、同申入れに係る書面において、議題②について、パワハラは団交の中でも明らかになった事実であり、Ｂ２Ｈ部長がＡ２に対しＡ２の自宅で面談したいと非常識で異常な要求を行ったことは同事実の一端であるが、こうした経過を含めて他のパワハラの事例についても録音に基づく団交記録があるのだから、同事実を認め、謝罪するよう要求した。

これに対し、会社は同年９月２７日付け及び同年１１月５日付けで、それ

ぞれ、既に回答したとおりであり、同年９月１９日付け及び同年１０月１８日付け申入れには応じられないことを書面により回答した。

⑻　２５年１１月１５日付けで、組合は会社に対し、議題①、②等に関して団交を申し入れた。なお、組合は、同申入れに係る書面において、議題②について、パワハラは団交の中でも明らかになった事実である旨、Ｂ$_2$ Ｈ部長がＡ$_2$ に対しＡ$_2$ の自宅で面談したいと非常識で異常な要求を行ったことは不当労働行為であり、Ｂ$_2$ Ｈ部長は団交の中で、組合員が同席するとＡ$_2$ に話が伝わらないと思ったなどと不当労働行為を重ねる発言を行った旨、Ｂ$_4$ 総務部長は団交の中で、Ｂ$_2$ Ｈ部長の上記各言動を全面的に擁護し肯定しており、Ｂ$_4$ 総務部長とＢ$_2$ Ｈ部長は一体で変わるところがない旨を主張し、こうした経過を含めて他のパワハラの事例についても録音に基づく団交記録があるのだから、同事実を認め、謝罪するよう要求した。

これに対し、会社は何も回答しなかった。

⑼　２５年１２月１３日付け及び２６年１月１７日付けでそれぞれ、組合は会社に対し、議題①、②等に関して団交を申し入れた。なお、組合は、同申入れに係る書面において、議題①について、本件通勤災害が認定されているということは、国の機関が、Ａ$_2$ は治療が必要であり、治療を継続すれば原職復帰が可能であると認定しているということであるから、会社がこの事実を無視して問答無用に本件雇止めを強行したことは法律的にも道義的にも、一般常識から言っても許されない旨指摘し、議題②について、パワハラ自体が悪辣である上、Ａ$_2$ を組合から脱退させる目的でされた労組法第７条第３号の不当労働行為である旨指摘した。

これに対し、会社は何も回答しなかった。

10　労使関係

２８年１１月９日本件再審査結審時までの本件当事者間の労使関係におい

て、別件不当労働行為再審査申立事件として、中労委２６年（不再）第１２号事件があり、その内容は次のとおりである。

組合は、①会社が当時、Ｑ支店（２４年１０月１日付けでＱ局に改称された。）に期間雇用社員として勤務していた組合員９名に対して、２３年６月３０日付けで雇止めとしたことが不当労働行為（労組法第７条第１号及び第３号）に当たるなどとして、同年７月４日、東京都労委に救済を申し立て、その後、２４年６月２８日までの間に、②A_1 委員長を２３年９月３０日付けで雇止めとしたこと、③上記①、②等に係る団交における会社の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるなどとして申立事実の追加をした（東京都労委２３年（不）第７０号事件）。

東京都労委は、上記①の雇止めは業務量に応じた適正な要員配置を実施するために行われたものであり、組合員であること等の故をもってされたものではないなどとして、２６年２月１９日、組合の申立てをいずれも棄却する命令を発した。これに対し、組合は再審査を申し立てた（中労委２６年（不再）第１２号事件）が、当委員会は、初審命令を維持して、２８年７月１３日、組合の再審査申立てを棄却する命令を発し、同命令は確定した。

第４　当委員会の判断

１　争点１（本件B_2 対応の労組法第７条第３号該当性）

⑴　前記第３の６⒁のとおり、B_2 Ｈ部長は、２５年２月２６日、A_2 に対し、同月２２日付け「雇止め予告通知書」を手交するため、同人に面談を申し入れたが、A_2 から組合員同席で話を聞きたい旨の申入れがされると、上記通知書を手交する予定を変更し、同年４月１日以降雇用契約を更新しないこととしたので、上記通知書をA_2 の自宅に郵送すると述べた（本件B_2 対応）。

上記やり取りに関して、同７⑻及び８⑷のとおり、B_2 Ｈ部長は、同年３月１２日の第１回団交において、組合が「（A_2 が、）組合が同席するって

言ったら、拒否したわけでしょ。」と尋ねると「はい。」と答えた上で、「A$_2$さんと会社の契約ですから。」、「A$_2$さんに伝わるかどうか分からなかったんで、それで郵送した。」などと述べ、また、同月２５日の第２回団交において「トラブルが発生しないようにと、こちらが配慮したかったってことですね。」などと述べた（本件B$_2$発言）。

⑵ア　本件B$_2$発言の内容からすると、B$_2$H部長は、A$_2$に対して２５年２月２２日付け「雇止め予告通知書」を手交する予定でいたところ、同月２６日のやり取りにおいて、組合員同席でA$_2$に対し雇止め予告通知を行うと、組合員の抗議等により同通知を適切に行うことができないおそれがあると懸念し、組合員同席で同通知を行うことを避けるため、上記通知書を郵送することとしたものと認められる。このような対応が、少なくとも同通知を行うに際して組合の関与を避けようとしたものであることは否定し難い。

イ　しかしながら、労基法第１４条第２項の規定に基づく厚労省告示によれば、雇止め予告通知は使用者が労働者本人に対して行うべきものであるところ、前記第３の２⑴及び６⑵のとおり、会社は、就業規則第１０条第３項の規定により「雇用契約を更新しないときは、契約の満了する３０日前までに、その予告を行う。」と定めた上で、雇止め予告通知は書面により行うこととしていることが認められ、A$_2$の組合加入通知を受けた日にも、組合に対して、口頭のみで雇止め予告通知を行うことはないことを説明している。これらの事情に照らすと、B$_2$H部長が本件雇止め予告通知を口頭で行うとは考え難く、同６⒁のとおり、B$_2$H部長がA$_2$に対し、同年４月１日以降雇用契約を更新しないこととしたので同年２月２２日付け「雇止め予告通知書」を自宅に郵送するなどと述べた趣旨は、上記通知書の交付方法を手交から郵送に変更することや雇止め予告通知の根拠等についての説明をしたものにすぎないものというべきである。

ウ　また、同７⑻のとおり、第１回団交における本件Ｂ$_2$ 発言に関するＢ$_4$ 総務部長の補足説明によれば、会社は、本件雇止め予告通知に関して組合との協議を予定していたものであり、組合においては同年２月２２日付け「雇止め予告通知書」の到達後に団交を申し入れて協議を行うことが可能であり、組合員が同席しなければＡ$_2$ に対する雇止めが既成事実化されてしまうなどの特段の事情も存しないのであるから、組合員の同席を避けようとしたものであったとしても、上記通知書につき、Ａ$_2$ の自宅での手交を取り止め、郵送に切り替えたことをもって、直ちに組合の団交権が否定されたとか（同７及び８のとおり、現に、その後会社は組合からの団交申入れに応じている。）、組合の存在が否定又は軽視されたとまでは評価することができないし、組合の運営に影響を及ぼすおそれがあったということもできない。

エ　さらに、同６⒁のとおり、本件Ｂ$_2$ 対応のその他の言動をみても、同人がＡ$_2$ に対して退職するよう迫ったり、働きかけを行ったという事実は認められない。

なお、組合は、２４年８月３０日、会社に対し組合員の身分や労働条件の決定に関しては事前に組合と協議するよう申し入れたところ、Ｂ$_4$ 総務部長から「承りました。」との回答を得たとも主張するが、これを認めるに足る証拠はなく、他に会社及び組合間において同決定に関して事前に組合と協議するとの合意が成立していたと認めるに足りる証拠はない。

⑶　以上によれば、本件Ｂ$_2$ 対応は、労組法第７条第３号の不当労働行為に当たらない。

２　争点２（第１回団交及び第２回団交における会社の対応の労組法第７条第２号該当性）

⑴ア　組合は、本件雇止め予告通知の撤回要求に係る第１回団交及び第２回団

交において、改正労働契約法第１９条の規定に基づく説明を再三求めたにもかかわらず、会社は就業規則第１０条の規定に則して判断したと繰り返すのみであったと主張する。

イ　しかしながら、前記第３の７⑵及び⑶のとおり、会社は、第１回団交において、まず、本件雇止め予告通知の撤回要求には応じられないと回答した理由について、A_2 の２４年１０月１日付け雇用契約に係る雇用契約期間中において勤務実績が１日もないこと等が就業規則第１０条第１項の勤務成績不良に当たるとして、本件雇止め予告通知の根拠となる就業規則の条文について資料を提示し、口頭で読み上げるなどして説明している。

そして、改正労働契約法第１９条の規定に基づき通算雇用契約期間あるいは雇用契約の更新回数につき一定の条件を満たしさえすれば、A_2 のような期間雇用社員も無期契約労働者である正社員と同じ扱いとなるとの組合の主張に対しては、本件雇止めについて、単に通算雇用契約期間あるいは雇用契約の更新回数のみを理由として、解雇権濫用法理が類推適用されるものではなく、仮に同法理が類推適用されたとしても、A_2 は労務提供を全くしていないのであるから、客観的に合理的な理由が存在すると認識している旨の説明をしているところ、以上の説明は、同法第１９条の規定により法制化されたいわゆる雇止め法理の趣旨を踏まえたとしても、A_2 が労務提供を全くしていないことは同条にいう「客観的に合理的な理由」に当たるとの趣旨を含むものと認められる。

また、組合が会社に対し、会社は本件雇止め予告通知に際し、事前にA_2 に対してあと何日出勤できなければ雇止めとなるのかの説明をしたかと尋ねたところ、会社は、B_3 副部長が２４年８月２３日、電話でA_2 に対し、このまま出勤できなければ雇止め予告通知を行うこととなるとの話をした旨説明している。

なお、後記５⑵で述べるとおり、組合は、本件通勤災害が労働災害とし

て認定されれば雇止めはできない旨も主張したが、会社はこれに対し、A_2の不就労は業務災害ではなく通勤災害によるものであると認識しており、A_2を含む期間雇用社員の雇止めについては通勤災害や業務災害に係る制限はないなどと説明している（前記第３の７⑶）。

ウ　会社は、第２回団交においても、前記第３の８のとおり、第１回団交において組合から要求のあった資料に該当するものとして、A_2の雇用契約の更新状況及び２４年４月１日以降の勤務状況が記載された資料を配付し、第１回団交における組合の主張、すなわち、３年間雇用され複数回にわたり契約が更新されているA_2のような場合には、正規労働者と同一の労働条件が発生するなどの主張に対しては、判例及び関係法令に照らし、同主張は当たらず、本件雇止めは解雇ではなく期間雇用社員に対する就業規則に基づく雇止めである旨、第１回団交と同旨の説明をしている。

エ　これに対し、組合は、第１回団交においても、第２回団交においても、前記イの会社の説明に対して具体的な反論等を行うことなく、改正労働契約法第１９条の規定に関する自らの見解を主張し続け、これを受け入れるよう迫る姿勢に終始し、本件雇止め予告通知を撤回するよう要求するのみであった。

オ　前記エのような組合の交渉態度に鑑みれば、前記イにみた会社の対応は、本件雇止め予告通知の撤回要求における組合の主張に対して相応の説明を尽くしたものと認められ、他に会社の対応が不誠実であったと評価し得る事情や経緯も存しない。

なお、前記第３の８⑸のとおり、会社は第２回団交を打ち切るに当たり、予め用意した発言メモを読み上げたことが認められるが、会社が同団交において、組合が問題とした改正労働契約法第１９条との関係を含め、組合の要求に関して相応の説明を尽くしたことは上記のとおりであり、団交の打切りに備えて事前にメモを用意していたからといって、そのことのみを

根拠として、組合の対応いかんにかからず当初から団交を打ち切る予定であったとか、不誠実な対応であったということはできない。

⑵　以上によれば、第１回団交及び第２回団交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らず、これを不当労働行為に当たるとした初審判断は相当でない。

３　争点３（本件Ｂ$_2$発言の労組法第７条第３号該当性）

前記１⑴の本件Ｂ$_2$発言の表現自体をみると、組合員が同席するとトラブルが発生するかのような、組合に対する否定的評価を含むものであるとの疑念を持たれてもやむを得ない面もある。しかしながら、本件Ｂ$_2$発言は、本件雇止め予告通知の撤回要求に関する団交の場において、組合の質問に応じて、本件Ｂ$_2$対応の経緯や趣旨を説明するに際し、Ａ$_2$との雇用契約や同通知の取扱いに関して、当時におけるＢ$_2$Ｈ部長、又は会社の認識に言及したものであり、これに加えて、前記２⑴でみた組合の交渉態度を総合して考慮すると、本件Ｂ$_2$発言について、組合の存在を否定するものであったとか、組合活動に影響を及ぼすおそれがあったとまでは評価できず、労組法第７条第３号の不当労働行為には当たらない。

４　争点４（本件雇止めの労組法第７条第１号該当性）

⑴ア　前記第３の５⑶のとおり、会社は、組合からＡ$_2$の組合加入通知を受ける以前の２４年８月２３日の時点で、Ａ$_2$が同年４月１７日以降１日も出勤できていないという状況を踏まえ、就業規則に照らせば同年９月３０日付けで雇止めとすることもやむを得ないとして、Ａ$_2$に対してもその旨を告げたものの、同人が雇用継続を求めており、同人から職場復帰の時期等が具体的に示されたことなどを考慮し、同年９月第２週目の職場復帰の様子を見ることにして、同年１０月１日付けで雇用契約を更新することを決

定したものである。

このような経緯に照らすと、上記決定は、本来はＡ$_2$については同年９月３０日付けで雇止めとすることもやむを得ないところ、なお今一度だけ雇用契約の更新をして、Ａ$_2$に職場復帰の機会を与える趣旨、言い換えれば、同月以降もＡ$_2$から職場復帰の見通しが一定程度示されない限りはその次（２５年４月１日付け）の雇用契約の更新は行わないとの趣旨でされたものと認められる。

イ　一方、同６⑻、⑿ア及び⒀のとおり、Ａ$_2$は、２４年９月１９日に職場復帰したものの、同月２５日以降も再び出勤することができない状況が続き、会社宛ての手紙では一刻も早い職場復帰の意向を示していたものの、治療上の必要のため長時間の立ち仕事・重作業等は当面避けるべきなどとの診断書等を繰り返し提出し、職場復帰の見通しは何も示すことができないまま、本件雇止めに至っている。

ウ　以上によれば、会社は、Ａ$_2$の組合加入通知を受ける以前の２４年８月２３日の時点で、既に同年９月以降もＡ$_2$から職場復帰の見通しが一定程度示されない限りは、その次（２５年４月１日付け）の雇用契約の更新は行わない旨の方針を有していたところ、現に２４年９月以降もＡ$_2$の職場復帰の見通しが立たない状況が続いたことから、上記方針に従ってＡ$_2$の雇用契約の更新を行わなかったものと認められる。

⑵　これに対し、組合は、本件雇止めはＡ$_2$が組合に加入したことや組合員であることの故をもってされたものであり、その根拠として、会社は２４年８月３０日にＡ$_2$の組合加入を知るや否や、Ａ$_2$に対して職場復帰させずに自主退職に追い込み会社から排除しようとして、次のアからエ記載のとおり対応したが、Ａ$_2$が自主退職しなかったため、雇止めとするに至った旨主張するので、以下検討する。

ア　職場復帰を目指すＡ$_2$に対し軽作業からの就労を拒否した旨の組合の主

張について

前記第３の６⑶によれば、会社は、２４年９月６日、A_2 から同月１１日以降軽作業程度からの仕事開始を認める旨の診断書が提出されたものの、深夜勤務には軽作業がないとの理由により同日からの就労を拒否したことが認められるが、このことは、同４のとおりのA_2 の業務（深夜勤務）の内容に照らし、不自然、不合理とまではいえない。これに加えて、会社は、同時に、A_2 の職場復帰の意向を受けて、同人に対し、産業医と面談し、いつから通常に就労できるか確認するよう指示していることも併せ考慮すれば、会社が、同人に対し、殊更に職場復帰させずに自主退職に追い込むため、軽作業からの就労を拒否したとか、配慮を欠く対応をしたとは認められない。

イ　A_2 が、２４年９月１８日から作業開始を認めるとの診断証明書を提出していたのに対し、いったん同日の出勤は待つよう指示したにもかかわらず、同日午後になって、同日午後９時から出勤するよう命じ、A_2 が用事を入れているため出勤できないとして翌日に出勤すると、前日を欠勤扱いとして始末書の提出を強要した旨の組合の主張について

前記第３の６⑹、⑺、⑻ア及び⑾イの経緯からすれば、会社は同月１４日、A_2 が会社に郵送するので同月１８日には届くとした同月１５日付け診断証明書の記載内容を見なければ、A_2 が通常に就労できるか否か確認できないとして、同診断証明書が届いた時点で就労の是非を判断するとの趣旨で「１８日からの出勤は待ってください。診断書の内容が分からないので就労の許可は出ません。」と発言したのに対し、A_2 は、少なくとも同月１８日の出勤は許可されないと解し、同日に用事を入れたことなどから同日に出勤することができなかったことが認められる。

会社が、同月１５日付け診断証明書が届く前の同月１４日、A_2 に対し、同診断証明書の記載内容を見なければ通常に就労できるか否か確認できな

いとして同月１８日からの出勤を許可しなかったことについては、Ａ$_2$の身体状況の確認に慎重を期したものといえ、不適切とはいえない。しかし、会社の上記発言内容からすると、Ａ$_2$に対する指示内容は、必ずしも明確なものであるとはいえず、このような会社の発言を受けて、Ａ$_2$が、少なくとも同月１８日の出勤は許可されないと解したことについては、Ａ$_2$にのみ非があるとはいえない。そうすると、会社がＡ$_2$に対し同日に出勤しなかったことに正当な理由がないとして欠勤扱いとし、始末書の提出まで求めたことはやや配慮を欠く対応であったといわざるを得ない。

ウ　２４年９月１９日、Ａ$_2$の都合も確認することなく、従前の勤務シフトを変更した旨の組合の主張について

前記第３の６⑻イ及びウの経緯に照らせば、会社は、Ａ$_2$に対しては、遅くとも同月９日以降出勤することを前提として（同５⑵アのとおり、同年８月２３日、会社がＡ$_2$に対し事情聴取した際、Ａ$_2$は同年９月第２週目（同月２日（日）から同月８日（土）まで）には職場復帰できると答えた。）、従前の勤務シフトを変更する内容の同年９月９日（日）から同年１０月６日（土）まで４週間分の勤務指定表を作成したものとみられる。

会社においては、原則として勤務シフトの初日の７日前に勤務指定表を示すこととされていることからすれば、Ａ$_2$の出勤の見通しが確定的なものでなかったことを踏まえても、会社は上記変更に当たり、少なくとも出勤が見込まれるようになった後には、Ａ$_2$に対し、速やかに変更後のシフトを示すことが望ましかったといえる。

しかし、会社は、Ａ$_2$に対し、これを職場復帰当日になって、シフトが変更されていることについて何らの説明をすることもなく、しかもその翌日から変更後のシフトで勤務することを既定のこととして提示した。

この点、Ａ$_2$の職場復帰が見込まれるようになった２４年９月１４日以降、職場復帰日までの期間だけみても、会社がＡ$_2$に連絡を取り、変更後

のシフトを示すことができなかったなどの事情は認められない（むしろ同６⑹のとおり、会社は、同月１４日には、Ａ$_2$と職場復帰について電話で話をしている。）のであるから、職場復帰当日、Ａ$_2$がその場では特に支障はないと答えたことを考慮しても、上記のような会社の対応は、やや配慮を欠くものといわざるを得ない。

エ　２４年９月１９日、Ａ$_2$に対し、翌朝午前６時４５分以降付加的な業務を与えた上で、業務終了までほとんど休憩を取らせないなど、通常より過重な労働を行わせ、回復途上にあったＡ$_2$の右足を悪化させた旨の組合の主張について

前記第３の６⑻エのとおり、同日、Ａ$_2$は、事情聴取等の時間帯を除き、所定の勤務時間帯どおり午後９時から翌朝８時まで、本件通勤災害発生前と同一である通常郵便物の区分け作業等の通常業務に従事し、所定の休憩時間及び休息時間も取得した。もっとも、その間、翌朝午前６時頃から１５分間程度は、郵便物を袋から作業台に取り出す作業の応援業務を行ったことが認められるが、同業務が通常業務に比べて過重な業務であると認めるに足りる証拠はなく、かえって、同４⑵ウのとおり、通常業務には、５０kgから６０kg程度までのパレットをエレベーターから降ろし、郵便物区分け作業場まで押していく作業が含まれており、Ａ$_2$自身もこの作業はかなりの重労働であると証言していること（本件初審第１回審問速記録６８～６９頁）からすると、この日、所定の勤務時間内において応援業務を行ったからといって、直ちにＡ$_2$が通常より過重な業務に従事したと認めることはできない。

これに対し、組合は、Ａ$_2$が翌朝午前６時４５分から取得予定であった休憩時間も取得できず、業務終了まで働かされたと主張する。しかしながら、この日、Ａ$_2$は上記のとおり、所定の休憩時間及び休息時間（午前６時４５分から１５分間の休息時間を含む。）を取得したと認められる。

なお、仮に組合が主張するように、Ａ$_2$が上記休息時間を取得できなかったとしても、そもそも、同４⑵イのとおり、Ａ$_2$には午前６時４５分以降に休憩時間は設けられておらず、午前６時４５分から１５分間の休息時間（休憩時間とは異なり、業務上の都合により所定時間に取得できなかったとしても振替は行われない。）が設けられているのみであることから、会社の勤務時間制度に反するものではない。

また、組合は、Ａ$_2$は同日の就労によって、回復途上にあった右足を悪化させたと主張する。しかし、Ａ$_2$は、会社に対し、同日１８日、同日から作業開始を認めるとの同月１５日付け診断書を提出し、同６⑻イのとおり、同月１９日に出勤した際、会社から、改めて通常に就労できるか確認された際にも、通常に就労できる旨回答しており、また、同エのとおり、同日午後１０時３０分頃、会社がＡ$_2$に対し、「足が痛いですか。大丈夫ですか。」と声を掛けた際、同人は何も答えていない。

これらの事情を併せ考慮すると、会社が同日の職場復帰に当たり、Ａ$_2$が通常通り就労できると判断し、特段の配慮をしなかったとしてもやむを得ないというべきであり、会社がＡ$_2$に対し、殊更に職場復帰させずに自主退職に追い込むため、通常より過重な労働を行わせ、回復途上にあった同人の右足の症状を悪化させたものとは認められない。

⑶　以上によれば、組合の前記⑵アからエまでの主張のうち、イ（始末書の提出要求）やウ（勤務シフトの変更）に係る会社のＡ$_2$への対応にはやや配慮を欠く面があったといわざるを得ない。

しかし、これらの事情を考慮しても、会社が、Ａ$_2$との雇用契約について同人の組合加入通知を受ける前から職場復帰の見通しが一定程度提示されない限りは雇用契約の更新は行わないとの方針を有しており、同人の２４年９月以降の状況を踏まえ、同方針に従って本件雇止めを行ったにすぎないとの前記⑴の認定は左右されるものではなく、会社がＡ$_2$の組合所属の故に同人

を退職に追い込むために上記のような対応をとったとまではいえず、会社の不当労働行為意思を推認することはできない。

したがって、会社がＡ$_2$に対し、組合に加入したことや組合員であることの故をもって、本件雇止めをしたとまで認めることはできず、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。

５　争点５（本件団交打切り・拒否の労組法第７条第２号該当性）

⑴　前記２でみたとおり、会社は、第１回団交及び第２回団交において、組合に対し、本件雇止め予告通知の撤回要求に関して相応の説明を尽くしたと認められ、他に会社の対応が不誠実であると評価できる事情や経緯も存しない。したがって、前記第３の８⑸のとおり、会社がこれ以上の交渉の進展は見込めないとして、第２回団交をもって同要求に関する団交を打ち切ったことには、正当な理由がないとはいえない。

なお、組合は、会社が団交の打切りに備えた発言メモを用意して第２回団交に臨んだことから、計画的に団交を打ち切ったとも主張するが、そのことのみを根拠として、組合の対応いかんにかからず当初から団交を打ち切る予定であったとはいえないことは前記２⑴エに述べたとおりであり、上記判断を左右するものではない。

⑵　その後、前記第３の９のとおり、組合が２５年４月１日付けから２６年１月１７日付けまで、１０回にわたって、会社に対し、議題①（本件雇止めの撤回要求）、②（Ｂ$_2$Ｈ部長及びＢ$_3$副部長によるＡ$_2$に対するパワハラの謝罪要求）等に関して団交を申し入れたところ、会社は同申入れに応じなかった。以下、上記各団交申入れにおいて一貫して議題事項として掲げられており、中心的な問題であったことが明らかな議題①、②について、会社が同申入れに応じなかったことにつき正当な理由がないといえるかにつき検討する。

ア　議題①については、２５年３月３１日付けで本件雇止めが実行された後にその撤回を要求するものであること以外は、実質的に本件雇止め予告通知の撤回要求と同一内容であると認められるところ、当該要求については会社が組合に対して相応の説明を尽くしていることは前記⑴で判断したとおりであるので、その後に、本件雇止め予告通知の撤回要求の時点と異なる新たな事情が生じたものと認められるか否かを検討する。

前記第３の９⑶のとおり、同年５月７日付けで本件通勤災害が認定されたところ、同７⑶のとおり、これに先だち行われた第１回団交において、組合が「労働災害として認定されれば雇止めはできないということなんですよ。」と述べたところ、会社は、Ａ$_2$の場合は通勤災害であると認識していると述べた上で、Ａ$_2$を含む期間雇用社員の雇止めについては通勤災害や業務災害に係る制限はなく、仮に雇止めではなく雇用契約期間途中の解雇であったとしても、労基法第１９条の規定により「業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後３０日間」に限り制限を受けるが、通勤災害についてはそのような制限はないとして、Ａ$_2$に関して、通勤災害によるけがが原因であったとしても勤務実績がないことから勤務成績不良と判断し、就業規則に基づき雇止めとしたことについて法的に問題ないと認識していると回答していた。

このように、既に第１回団交においても、Ａ$_2$のけがは通勤災害であることを前提として協議が行われていたところ、組合は、同９⑼のとおり会社に対し、同年１２月１３日付け及び２６年１月１７日付け団交の申入れにおいて、本件通勤災害が認定されているということは国の機関がＡ$_2$は治療が必要であり、治療を継続すれば原職復帰が可能であると認定していることであるから、会社がこの事実を無視して問答無用に本件雇止めを強行したことは法律的にも道義的にも一般常識から言っても許されない旨の見解を示したものの、かかる見解は、通勤災害を前提としてＡ$_2$の原職復

帰を求める点において第１回・第２回団交において示されたものと同旨のものであり、それ以外には、本件通勤災害が認定されたことに伴って新たに協議が必要であるとする事情について明らかにしていない。

上記経緯に照らせば、本件雇止めの撤回要求に関して、本件雇止め予告通知の撤回要求の時点と異なる新たな事情は認められない。

したがって、会社が本件雇止め予告通知の撤回要求に関する団交を打ち切ったことに正当な理由がないとはいえないことは前記⑴で判断したとおりであるから、議題①に関する団交の申入れに応じなかったことについても、正当な理由がないとはいえない。

イ　次に議題②についてみると、前記第３の９のとおり、組合は会社に対し、Ｂ$_2$ Ｈ部長及びＢ$_3$ 副部長によるＡ$_2$ に対するパワハラの謝罪を要求する議題②に関する団交の申入れを行うに際し、同両名によるパワハラについて、団交の中で明らかになった事実であるなどとするのみで、同９⑻及び⑼記載のＢ$_2$ Ｈ部長の発言の一部を除けば、発言の日時、内容等までは具体的に特定しなかった。しかし、同５⑵イ並びに同７⑷及び同８⑷のとおり、Ａ$_2$ は会社に対し、第１回団交において、２４年８月２３日、Ｂ$_3$ 副部長がＡ$_2$ に対し電話で事情聴取した際、Ａ$_3$ は４か月間出勤していないが在籍しているため欠員とはならず、要員不足のまま欠員補充ができないなどと発言したことに関して、「私が働かない限り新しい人員を雇えないから迷惑だっていうことを言われたんです。それもパワハラじゃないんですか。」と尋ね、改めて第２回団交においても「戦力外である私が邪魔だったわけですよね。」などと尋ねており、組合の上記団交申入れにおけるパワハラに関する主張の概略については会社は認識していたものと認められる。

上記経緯に照らせば、組合が、少なくともＢ$_3$ 副部長の上記発言について、Ａ$_2$ に対するパワハラであるとして、議題①とは別個に、それに関す

る謝罪を要求し、議題②に関する団交の申入れを行ったものであることは、団交の当事者である会社においても明らかであるといえる。そして、A_2が在籍しているため欠員補充ができない旨の上記発言の内容は、本件雇止めとは別個の事実として、A_2に対して精神的苦痛を与え得るものであるから、組合がこれを独立の議題として団交を申し入れている以上、会社は、上記発言に至る経緯や趣旨、その後の会社の対応に係る事情等をA_2及び組合に対し、十分に説明すべきであった。

しかし、会社は、雇止め撤回要求について回答したとおりと述べたり、パワハラの事実はないと書面で一蹴したりするのみで、この議題についての団交の申入れに一貫して応じていない。会社は、本件雇止め予告通知の撤回を議題とした第１回団交及び第２回団交において上記発言に関して一定の説明は行ったものの、A_2の「私が働かない限り新しい人員を雇えないから迷惑だっていうことを言われたんです。」との発言や、組合のB_3副部長はうそをついたとの主張に対して、A_2が言うような表現はしていないとか、うそをついたわけではなく２名の採用は会社の状況を踏まえ適正に判断したことによるものであると答えたのみであり、B_3副部長の上記発言に至る経緯や趣旨、その後の会社の対応に係る事情等を十分説明していなかったのであるから、この点に関する団交が実質的に尽くされていたともいえず、会社が議題②に関する団交の申入れに応じなかったことには正当な理由はないものと認められる。

⑶　以上のとおり、本件団交打切り・拒否のうち、会社が第２回団交をもって、本件雇止め予告通知の撤回要求に関する団交を打ち切ったことには正当な理由がないとはいえないから、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たらず、これを不当労働行為に当たるとした初審判断は相当でない。

他方で、２５年４月１日付けから２６年１月１７日付けまで、１０回にわたり組合からされた議題①、②等に関する団交の申入れに応じなかったこと

のうち、議題①についての対応は正当な理由がないとはいえないが、議題②についての対応は正当な理由がないものと認められ、同号の不当労働行為に当たる。

６　結論及び救済方法

以上によれば、争点１から４までについては不当労働行為は成立しないが、争点５のうち、Ａ$_2$に対するパワハラに関する謝罪要求に係る団交拒否については、労組法第７条第２号の不当労働行為が成立する。

そして、本件における救済方法としては、前記第３の４から10までのとおりの本件経緯等の事情を考慮し、主文のとおり、会社に対して文書掲示及び文書交付を命じるのが相当である。

以上のとおり、会社の本件再審査申立てについては、争点２に係る部分及び争点５に係る部分の一部については理由があるが、その余は理由がなく、組合の本件再審査申立てについては理由がない。

よって、労組法第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２９年９月２０日

中央労働委員会

第二部会長　山川　隆一