

神奈川、平 30 不 6、令元. 9. 5

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 医療法人 Y

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人医療法人 Y（以下「法人」又は「Y」という。）が、申立人 X 組合（以下「組合」という。）の組合員である A 1（以下「A 1」又は「A 1 組合員」という。）を雇止めにしたこと（以下「本件雇止め」という。）が、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容要旨

(1) 法人は、A 1 組合員に対する平成 30 年 3 月 4 日付けの雇用契約の更新拒否を撤回しなければならない。

(2) 陳謝文の掲示

3 争点

法人が、平成 30 年 3 月 4 日付けで A 1 組合員を雇止めにしたことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第 2 認定した事実

## 1 当事者

### (1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和元年5月20日）現在の組合員は、683名である。

#### 【甲 16、審査の全趣旨】

### (2) 被申立人

Yは、病院、介護老人保健施設、住宅型有料老人ホーム、訪問看護ステーション等の施設を経営する医療法人であり、本件結審日現在のYの職員は、620名である。

なお、Yの理事長であるB 1は、社会福祉法人兼愛会（以下「兼愛会」という。）、社会福祉法人みやび会及び学校法人東峰会の理事長を務めるとともに、公益財団法人赤枝医学研究財団の代表理事を務めており、これらの法人により赤枝グループが構成されている。

#### 【乙 14、乙 15、審査の全趣旨】

## 2 A 1の兼愛会での就労からYでの就労に至るまでの経緯

(1) A 1は、平成28年12月10日付けで、兼愛会に有期雇用契約の看護師として雇用され、横浜市緑区に所在する特別養護老人ホームしょうじゅの里三保（以下「しょうじゅの里三保」という。）で勤務し、入居者の健康管理や、褥瘡処置・吸引等の医療措置、服薬管理等の業務に従事した。その後、兼愛会は、平成29年1月1日付けと同年6月10日付けの計2回、A 1との雇用契約を更新し、その都度兼愛会と同人とは雇用契約を締結した。

#### 【乙 18-1、乙 18-2、乙 18-3、審査の全趣旨】

(2) 平成29年8月中旬頃、A 1から、しょうじゅの里三保のB 2副施設長代理（以下「B 2」という。）に、人間関係で悩んでいるとの相談があった。B 2が、A 1が所属する医務室の職員に確認したところ、A 1が現在の職場で勤務を続けるのは難しいと考え、Yが運営する赤枝病院のB 3事務長（以下「B 3事務長」という。）に相談した。そこで、B 2は、B 3事務長から、A 1の新たな勤務場所として、赤枝病院や同じくYが運営する介護老人保健施設グリーンリープス赤枝及び訪問介護ステーション

あさがお(以下「あさがお」という。)を紹介されたため、A1に打診したところ、同人は横浜市旭区に所在するあさがおを希望した。

【乙22、第1回審問A1証言、第1回審問B3証言、審査の全趣旨】

- (3) その後、A1は、兼愛会との契約期間終了前の平成29年9月5日付けで、Yと有期雇用契約を締結し、あさがおで勤務を開始した。雇用契約書には、A1の雇用条件について次のアからキまでの内容が記載されていた(一部抜粋)。

なお、この雇用条件と、兼愛会と締結していた雇用契約における雇用条件とでは、就業時刻、賃金額等が異なっていた。

「ア 雇用期間

平成29年9月5日～平成30年3月4日

イ 就業の場所

訪問看護ステーションあさがお及び、赤枝グループ施設内

ウ 業務の内容

訪問及び看護業務及び、施設に関わる業務全般

エ 就業時間

毎月1日を起算日とする変形労働時間制に基づくものとする。

オ 休暇

年次有給休暇：法定通り(有給)

その他の休暇：法定通り(無給)

カ 契約の更新

更新する場合が有り得る。

(略)

キ 更新の判断

下記3項目の基準全てにつき行う。

第1節 契約満了の時点の業務の有無、又は業務量により判断する。

第2節 本人の言動、職務能力、就労成績、健康状態、解雇の規定 に定める事

由により判断する。

第3節 事業所の経営内容、経営方針等により判断する。 」

【甲3、甲15、乙1、乙22】

- (4) A1のYでの雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の資格取得日は、平成29年9月5日であった。また、A1の同年10月分給与明細書には、「有給残日数」として、「5.00」との記載があった。

【甲3、甲11、甲15、甲16、乙3～乙6、第1回審問B3証言】

### 3 A1のあさがおでの勤務状況

- (1) あさがおでのA1の業務内容は、複数の訪問看護サービス利用者（以下「利用者」という。）の健康管理、経過観察、医療措置等であった。

【審査の全趣旨】

- (2) A1は、平成29年9月5日からあさがおで就労を開始し、初めの約1か月は、管理者であるB4（以下「B4」という。）や他の看護師と同行で利用者宅を訪問していたが、A1が一人で訪問するようになってから、次のアからクまでの業務上のミスや利用者からの苦情（以下「業務上のミス等」という。）が生じるようになった。

ア 平成29年10月5日、訪問看護サービスの提供後、利用者の自宅に記録のファイルを置き忘れて事務所に戻った。

イ 平成29年10月6日、利用者から、A1の訪問が苦痛である旨の話があった。

ウ 平成29年10月21日、訪問看護サービス中に、利用者の右手小指の爪を切る際、爪切りの刃が利用者に当たり、出血させた。

エ 平成29年10月25日及び同月30日、利用者から、ケアマネージャーに対し、A1について、「笑顔がない。作業も雑。担当について検討してほしい。」という話があった。

オ 平成29年10月30日、訪問看護サービスの提供後、利用者の自宅に浴室ブーツを置き忘れて事務所に戻った。

カ 平成29年11月1日、訪問看護サービスの提供後、利用者の自宅に浴室ブーツを置

き忘れて事務所に戻った。

キ 平成 29 年 11 月 21 日、利用者が服用を忘れた内服薬を誤飲のおそれがある場所に収納した。

ク 平成 29 年 12 月 18 日、オンコール（利用者の急変等が生じた場合、休日や時間外であっても呼出しに応じられるよう待機するシステム）の当番の日であったが、利用者の自宅を把握していなかった。

B 4 は、業務上のミス等を確認したときは、そのたびごとに A 1 に注意、指導した。また、B 3 事務長も、業務上のミス等について A 1 と 1 度面談を行った。

なお、ウについては、B 4 や他の看護師が A 1 と 2 回同行して作業手順を再確認したこと、また、イ及びエは、同じ利用者からの苦情であるが、訪問看護の担当者を A 1 から他の者に交代したことで、あさがおの利用は継続された。

【乙 7～乙 13、第 1 回審問 A 1 証言、第 1 回審問 B 3 証言、第 1 回審問 B 4 証言】

#### 4 A 1 の組合加入から本件申立てに至るまでの経緯

(1) A 1 は、平成 29 年 12 月 24 日、組合に加入した。

【甲 1、甲 16、第 1 回審問 A 2 証言、第 1 回審問 A 1 証言】

(2) A 1 は、平成 29 年 12 月 25 日、横浜市の医療法人社団 Z 1 を受診した。診断書（以下「29. 12. 25 診断書」という。）には「病名」として「うつ状態」「体調不良につき、1 ヶ月の休養を要す。」と記載されていた。この日以降、A 1 は、あさがおに出勤していない。

【甲 1、甲 2、乙 19、乙 22】

(3) 組合は、Y に対し、平成 29 年 12 月 25 日付け「組合加入通知書及び診断書の提出について」（以下「29. 12. 25 組合加入通知書」という。）と題する文書により、A 1 が組合に加入した旨を通知した。また、この文書には、29. 12. 25 診断書が添付されていた。

【甲 1】

(4) Y は、組合に対し、平成 29 年 12 月 28 日付け「書類の拝受及び休職手続きについて」（以下「29. 12. 28 連絡文書」という。）と題する文書により、29. 12. 25 組合加入通知書及び 29. 12. 25 診断書を受け取った旨及び A 1 が休職手続きをしないと欠勤扱いになる旨を通知した。

【甲 2】

(5) 組合は、Yに対し、平成29年12月30日付け「団体交渉要求書」（「以下「29.12.30 団交要求書」という。）と題する文書を送付した。この文書には、A1の10月から12月までの給与明細書、A1とYとの間で締結した雇用契約書等が添付されていた。

組合は、29.12.30 団交要求書で、平成30年1月18日午後1時半から組合事務所に於いて団体交渉を開催することを要求した。組合が交渉を求めた事項は、①職場でA1がパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けていたこと及び休憩が取れないこと、②労働基準法第34条違反、③労働契約法第5条違反といった労働問題についてであった。また、上記①から③までの交渉事項について、平成30年1月12日までに文書で回答することを要求した。さらに、休職手続を行うか否かの判断に当たり、休職に関する規定を確認するため、就業規則を組合事務所に送付してほしい旨を通知した。

なお、29.12.30 団交要求書には、A1がB4からパワハラを受けていたとして、必要以上の叱責をされることなど、9つの事例が示されていた。また、仕事量が多すぎて休憩が取れないことなどが記載されていた。

### 【甲3】

(6) Yは、組合に対し、平成30年1月11日付け「御連絡」（以下「30.1.11 連絡文書」という。）と題する文書を送付した。この文書には、Yの就業規則の休職手続が定められている部分のページ及び欠勤・休職届が添付されていた。

Yは、30.1.11 連絡文書で、平成29年12月分の給与については、休職手続が間に合わないため、とりあえず欠勤扱いとすること、29.12.30 団交要求書で組合が文書回答を求めた上記①から③までの事項のうち、①については平成30年1月20日までに文書回答する予定であること、②及び③については法律の条文や判例が紹介されているだけなので、回答の対象にはならないと考えていることなどを回答した。

また、Yは、30.1.11 連絡文書で、組合が指定した団体交渉の日時は都合がつかないので、平成30年1月23日の10時30分から、場所は都内か横浜市内ではどうかと提案した。

さらに、Yは、30. 1. 11 連絡文書で、団体交渉のルールについて事前に合意書を締結したいと提案した。

【甲4】

- (7) 組合は、Yに対し、平成30年1月15日付け「通知書及び団体交渉要求書」（以下「30. 1. 15 団交要求書」という。）と題する文書を送付した。この文書には、あさがおでの労働時間及び休憩時間が記されたスケジュール表、また、A1がB4から受けとられるパワハラについてのA1の陳述書が添付されていた。

組合は、30. 1. 15 団交要求書で、平成30年1月24日午後3時から組合事務所において団体交渉を開催することを要求した。そして、Yが提案した団体交渉のルールに関する合意書については、これまで数多くの団体交渉を開催してきたが一度も締結したことはないと回答した。

また、組合は、30. 1. 15 団交要求書で、Yが30. 1. 11 連絡文書で回答の対象とならないとした事項について、「労働基準法第34条違反」については、A1に休憩時間が付与されているかを調査して回答すべきであり、「労働契約法第5条違反」については、A1が感じたパワハラの内容をB4に確認した上で回答すべきであるとした。

さらに、組合は、30. 1. 15 団交要求書で、休憩時間に関する労使協定があれば提出するよう要求した。

【甲5】

- (8) Yは、組合に対し、平成30年1月20日付け「御連絡」（以下「30. 1. 20 連絡文書」という。）と題する文書を送付し、平成30年1月24日午後3時から組合事務所での団体交渉に応じる旨を通知した。そして、団体交渉のルールに関する合意書について、建設的な交渉を進めるためには、あらかじめルールを定めることは極めて合理的なことであるので、再検討を組合に求めるとともに、合意書の案を添付した。

また、Yは、30. 1. 20 連絡文書で、29. 12. 30 団交要求書に記載されていたパワハラの9つの事例について事実確認した結果を個別に説明し、パワハラは存在せず、他の職員と比べてA1のミスが多いため必要な限度で、言葉を選んで慎重に指導をしていた旨を回答した。そして、休憩時間については、A1の仕事量をみると1時間の休憩時間を取ることが十分にできており、かつ、A1は休憩時間を自由に使っていた旨を回答した。

さらに、Yは、30. 1. 20 連絡文書で、A 1 の休職手続に必要な書類を至急提出してほしいと求めた。

【甲 6】

(9) 組合とYは、平成 30 年 1 月 24 日、団体交渉を行った（以下「本件団交」という。）。組合側の出席者は、A 2 執行委員長、A 3 組合員及びA 1 であり、Y側の出席者は、B 3 事務長、兼愛会のしょうじゅの里三保のB 5 副施設長及びB 6 弁護士外 1 名であった。

団体交渉の主な内容は、次の①から⑥までのおりである。

① A 1 の休職期間の解釈

組合は、休職期間の始期について、欠勤が 1 か月続いた後に、3 か月の休職期間に入ることを主張した。

これに対し、Yは、欠勤開始から直ちに 3 か月の休職期間に入ると主張した。

なお、Yの就業規則には、休職期間について、次のとおり記載があった。

「(休職)

第 33 条 職員が次の各号の一に該当した場合は休職とする。ただし、試用期間中は休職を認めない。

第 1 節. 業務外の傷病により最初の欠勤から起算して、暦日で欠勤 1 ヶ月以上にわたる場合

第 2 節. 私事欠勤が 1 ヶ月以上にわたる場合

(略)

(休職期間)

第 34 条 休職期間は次のとおりとする。

第 1 節. 前条第 1 号及び 2 号の場合 3 ヶ月

(略)

」

② A 1 の雇用契約更新の可能性

組合は、平成 30 年 3 月 4 日の雇用契約期間満了日をもって、休職期間中であって

もA1を雇止めにするのかについて質問をした。

これに対し、Yは、A1を雇止めにするかどうかは法人が判断する、継続して勤められることをここで約束することはできない、今は決められないと回答した。

③ 勤務場所の変更に関する考え方

組合は、A1の勤務場所が兼愛会のしょうじゅの里三保からYのあさがおに変わったことは、赤枝グループ内の人事異動であると主張した。

これに対し、Yは、A1は一度兼愛会を退職し、Yに新規採用されており、両者は別の法人であることから、人事異動には当たらないと回答した。

④ あさがおにおけるA1の休憩時間

組合は、A1があさがおでの勤務期間中、休憩時間が十分に取れていなかったと主張した。

これに対し、Yは、休憩が取れるように訪問看護のシフトを組んでいたと回答した。

⑤ A1の労災手続等

組合は、A1のうつ状態は、B4によるパワハラが原因であることから、労働災害の認定を申請し、休業補償給付を受けるつもりであるが、傷病手当金の申請を先に行いたいと主張した。

これに対し、Yは、必要な書類を送ると回答した。

⑥ 組合の和解案

組合は、本件団体交渉事項の解決を図るため、和解案を提案した。和解案の主な内容は、A1の円満退職、賃金6か月相当分の解決金の組合への支払、傷病手当金の受給手続にYが協力することであった。

これに対し、Yは、検討するのに2週間ほど必要であると回答した。

【甲8、甲16、乙2、乙20、乙22、第1回審問A2証言、第1回審問B3証言】

(10) Yは、A1に対し、平成30年2月1日付け「雇用契約終了の御連絡」（以下「本件雇止め通知書」という。）と題する文書を送付した。

Yは、本件雇止め通知書で、YとA1との雇用契約の期間は平成30年3月4日までとなっており、同日をもって雇用契約を終了し、更新しない旨を通知した。また、本件団交における組合の和解案については、検討中である旨を回答した。

なお、Yでは、A1以外にも、業務上のミスが多く、指導をしても改善されないことから、雇用契約を更新せずに期間満了で契約を終了した職員が数名存在した。雇用契約を終了する場合、Yは、1か月以上前にその旨を本人に通知していた。

【甲9、第1回審問B3証言】

(11) Yは、組合に対し、平成30年2月7日付け「御連絡」（以下「30.2.7連絡文書」という。）と題する文書を送付した。

Yは、30.2.7連絡文書で、組合の和解案を検討した結果、解決金については、30.1.20連絡文書で説明したとおり、組合が主張するパワハラや休憩問題についてはいずれも事実とは認められないので、これを支払うことはできないが、そのほかの要求事項は合意することができる旨を回答した。

また、30.2.7連絡文書には、就業規則やA1があさがおで就労を開始した日から欠勤するまでの間の休憩時間の取得状況を表す資料などが添付されていた。

【乙2、乙22、審査の全趣旨】

(12)平成30年3月27日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点（法人が、平成30年3月4日付けでA1組合員を雇止めにしたことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）

(1) 申立人の主張

① 本件雇止めの不利益性

兼愛会とYは、いずれも赤枝グループに属しており、A1は、Yに新規採用されたのではなく、兼愛会からYへ人事異動になったものである。年次有給休暇も兼愛会から継続している。

A1とYとの雇用契約書には、「更新する場合があります」と記載されており、A1は当然に更新されるものだと考えていた。

よって、本件雇止めは不利益取扱いに当たる。

② 本件雇止めに合理的理由はないこと

Yは、審査手続の中で、「契約更新をしない合理的な理由」を主張しているが、これらは、本件団交では主張されておらず、本件雇止め通知書及び30.2.7連絡文書にも全く記載がない。A1に仕事のミスがあったのは事実だが、A1以外の者もやっていたミスもある。苦情があったのも事実であるが、同じ利用者からの苦情である。

③ 本件雇止めの不当労働行為該当性

本件団交では、Yから契約更新を拒否するとの主張は一切されず、休職の解釈について議論となり、今後、事務折衝による解決を図ることで合意していた。それにもかかわらず、Yは、回答検討期間中に突然A1に対して本件雇止めを通知してきた。

このことは、Yが、A1の組合加入を嫌悪して本件雇止めを行ったものであり、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

① 本件雇止めの不利益性

A1は、兼愛会を退職し、Yに新規採用されたものであって、人事異動ではない。改めて雇用契約を締結しており、兼愛会の雇用契約と勤務条件は異なっている。なお、年次有給休暇は、就業規則上、必ずしも付与する必要はないが、恩恵的に付与したものである。また、A1の雇用保険等は、資格開始が新規採用日と同日になっている。さらに、A1とYの間における更新の実績はなく、雇用期間もわずか6か月と短く、労働契約法第19条の適用はない。

したがって、本件においては不利益な取扱いは存在しない。

② 本件雇止めに合理的理由があること

A1の勤務態度には多くの問題点があり、内外から苦情が寄せられていた。A1に対し、問題が生じる都度注意をしたが、十分な反省の態度がみられないことから雇用契約を終了させたものであり、本件雇止めには合理的理由が存在する。

また、Yが、再三指摘をしたにもかかわらず、A1は休職手続を執らなかつた。そのような場合でも更新拒否ができないとすると、労働者が手続を懈怠することで

更新拒否を免れるという不合理な結果を招来する。

③ 本件雇止めをの不当労働行為該当性

Yは、団体交渉においてA1の継続雇用について約束することはできない旨を回答し、一般論として雇止めの可能性があることを告げている。

Yは、団体交渉の開催と、契約終了のそれぞれの検討を並行して別個に行っており、団体交渉の回答前に本件雇止めを通知したことをもって、不当労働行為に当たるとはいえない。

(3) 当委員会の判断

① 本件雇止めの不利益性

組合は、A1のあさがおでの就労は、新規採用ではなく、赤枝グループ内での人事異動であって、継続雇用されたものであり、A1の雇用契約の更新には合理的期待がある旨の主張をする。

確かに、前記第2の1(2)及び2(3)(4)で認定したとおり、兼愛会とYは同じ赤枝グループに属するが、A1は、兼愛会とは別法人であるYと、兼愛会で雇用されていた時とは異なる労働条件で新たに雇用契約を締結していること、それに併せて雇用保険等の社会保険も切り替えられていることなどからすると、同人のあさがおでの就労を同グループ内での人事異動と解することはできない。また、赤枝グループ内において、人事が一体的に運営されていたと認めるに足りる事実の疎明もない。したがって、A1は、平成29年9月5日から新たにYに採用されたとみるべきであり、本件雇止めは、契約更新のない期間満了による雇止めに当たる。しかし、たとえ契約更新なしの初めての期間満了による更新拒絶であっても、労働者側に契約更新に対する期待があるときは、更新拒絶はそのような期待を否定するものとして、それ自体としては不利益な取扱いに当たると認められる。

② 本件雇止めの不当労働行為該当性

前記第2の4(1)(5)(7)(9)(10)で認定したとおり、A1は、平成29年12月24日、組合に加入し、組合は、同人の職場環境の改善などを求めてYとの間で平成30年1月

24日に本件団交を行ったが、その約1週間後の同年2月1日付けでYは同人に対し本件雇止めを通知している。この経過のみをみれば、本件雇止めはA1が組合員であることを理由として行ったとみる余地があり、仮にそうであるとするならば、本件雇止めは、労組法第7条第1号にいう不利益な取扱いに該当し得るので、以下において、本件雇止めの理由及び不当労働行為意思の存否について検討する。

ア 本件雇止めの理由

(ア) Yは、A1には勤務態度に多くの問題点があったことから、同人との雇用契約を終了させたものであり、本件雇止めには合理的理由が存在すると主張する。

確かに、前記第2の3(2)及び4(2)で認定したとおり、あさがおでA1が就労を開始し、一人で訪問看護を行うようになってから、同人に業務上のミス（同アウオカキク）や、同人に対する利用者からの苦情（同イエ）が生じるようになり、Yはこれらのことを確認したときは、その都度A1に注意、指導をしたり、B3事務長が面談するなどしているが、A1は平成29年12月25日に欠勤を開始するまで業務上のミス等が続いていたことが認められる。このことからすれば、Yが、A1の職務能力及び就労成績が十分でないと判断したことは不合理であるとはいえない。

また、前記第2の3(2)で認定したとおり、Yは、業務上のミス等が生じたことにより、他の看護師がA1と同行したり、担当者をA1から他の者に交代したりするなどの対応を強いられていることが認められる。こうした事実をみると、YがA1の雇用契約期間満了に当たり、A1に引き続き就労を望む理由はなかったといえる。

さらに、A1は、前記第2の4(2)(4)(6)(8)(10)で認定したとおり、Yから休職の手続を行うよう再三催促されているが、それにもかかわらず、同人はこの手続を執っておらず、平成29年12月25日以降、本件雇止めが通知された平成30年2月1日まで欠勤の状態が続いていたことが認められる。

以上のとおり、A1は、Yに新規で採用され、あさがおで新たな業務に従事

したところ、複数回にわたって業務上のミス等があり、Yはその都度同人に対し注意、指導を行ったが改善されなかった。そして、A1は、長期にわたり欠勤した状態が続いており、こうした中で同人との雇用契約の期間が満了したのであって、そのような状況の下でYが同人を引き続き就労させることを希望せず、本件雇止めを行ったとしても、このことには相応の理由があるといわざるを得ない。

- (イ) 組合は、Yが主張する本件雇止めの理由は、審査手続の中で初めて主張されており、本件団交では主張されておらず、本件雇止め通知書及び30.2.7連絡文書にも、全く記載がないことから、後付けの理由である旨主張する。

しかしながら、前記第2の4(9)②(10)(11)で認定したとおり、Yは、本件団交の時点でA1の雇用契約の更新についてはまだ判断していなかったのであり、組合もそれ以上の追及をしていない。また、確かに本件雇止め通知書には、更新しない理由は記載されていないが、本件審査の主張と異なる理由が記載されているならばともかく、記載がないことをもってYの本件雇止めの理由の合理性が否定されることにはならない。さらに、30.2.7連絡文書は、組合の和解案に対する回答であるから、本件雇止めの理由が記載されていないとしても何ら不自然ではない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

#### イ 不当労働行為意思の存否

- (ア) 組合は、Yは本件団交では契約更新を拒否するとの主張をしていなかったにもかかわらず、組合の和解案への回答検討期間中に突然A1に対して本件雇止めを通知したことから、それはYが同人の組合加入を嫌悪して行ったものであると主張する。

本件団交をみると、前記第2の4(9)②で認定したとおり、Yは、組合が平成30年3月4日の雇用契約期間満了日をもって、休職期間中であってもA1を雇止めにするのかと質問したことに対し、A1が継続して勤められることをここ

で約束することはできないと回答している。

そして、前記第2の4(10)で認定したとおり、Yでは、雇用契約を終了する場合、契約期間が満了する日の1か月以上前に本人に通知しているところ、A1の契約期間満了日である平成30年3月4日の1か月前がYの回答期限より先に到来することから、他の職員の場合と同様に取り扱うために、Yは、同年2月1日付けで本件雇止めを通知したものと考えられ、この経過において不自然な点はなく、組合の主張は採用することができない。

- (イ) 一方、Yの組合への対応をみると、前記第2の4(5)ないし(9)及び(11)で認定したとおり、Yは、組合が要求事項としたA1のパワハラ被害について、事実確認をした上で30.1.20連絡文書で説明し、A1の休憩問題については、同文書で説明したほか、30.2.7連絡文書で資料も提示している。また、団体交渉の申入れに対しても、遅滞なくこれに応じ、組合の質問に対して会社の認識を回答している。さらに、組合と建設的に交渉を進めるために、団体交渉ルールに関する合意書の締結を提案している事実も認められる。

Yは、組合から提案された解決金の支払には応じなかったが、これはYが調査した結果、組合が主張する事実がないと判断したからであり、根拠もなく組合の提案を拒否したわけではない。このようなYの対応をみる限り、Yは、組合の要求に対しては真摯に対応しており、組合との団体交渉を回避したり、組合を嫌悪するといった事実は何ら認められない。

- (ウ) また、Yでは、前記第2の4(10)で認定したとおり、A1以外にも、勤務態度を理由に契約を更新されていない職員は存在しており、組合員であるA1のみが雇止めされたわけでもない。そのほか、A1が組合員であるが故に本件雇止めとなったことを推認させる具体的事実について組合の主張・立証は何らなされていない。

- (エ) 以上のとおり、本件雇止め時において、Yが、組合ないし組合員であるA1を嫌悪しており、そのことを理由として本件雇止めを行ったことをうかがわせ

る事情は認められない。

③ 結論

前記②アで判断したとおり、本件雇止めに合理性がないとする組合の主張は採用できず、前記②イで判断したとおり、Yが組合ないし組合員であるA 1を嫌悪して本件雇止めを行ったことを推認させる事実は何ら認められないから、本件雇止めが、A 1が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとはいえない。

2 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、法人が、平成30年3月4日付けでA 1組合員を雇止めにしたことは、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和元年9月5日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾