

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が平成26年10月22日、同月25日、同月29日及び11月1日に貴組合の組合員 X 2 氏に対して業務改善指示書等を交付したこと並びに貴組合との間で同年10月30日及び12月2日に開催した団体交渉における当社の対応は、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の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」又は「Y 1 会社」という。) と期間の定めのない雇用契約を締結する正社員であった申立人 X 2 (以下「X 2」という。) は、会社が運営するコーチングスクールの英会話コーチとしてクラスを担当していた。

X 2 は、平成25年1月から産前産後休業及び育児休業を取得したが、職場復帰に当たり、子を保育園に入園させられる見通しが立たなかったため、26年9月1日、会社との間で、契約期間を26年9月2日から27年9月1日までの1年間とし、雇用形態を週3日勤務の契約社員とする雇用契約を締結した。

契約社員として職場復帰したX 2 は、26年9月8日、子の保育園への入園が可能になり、週5日勤務することが可能になったとして、雇用契約を期間の定めのない正社員に変更するよう会社に求めた。

9月19日の会社との面談において、X 2 は、改めて雇用契約を正社員に変更するよう会社に求めたが、会社は、現時点では契約の変更に応じられない

と回答した。

10月9日、申立人 X1組合（以下「組合」といい、X2と併せて「組合ら」という。）は、会社に対し、X2の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れ、同月30日及び12月2日に団体交渉が開催されたが、会社は、X2の正社員への契約変更には応じなかった。

10月22日、同月25日、同月29日及び11月1日、会社は、X2に対し、同人の言動について改善指導を行う趣旨の業務改善指示書等合計19通を交付した。

27年6月3日、会社は、X2の正社員としての地位不存在確認を求める労働審判を東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に申し立てた。

7月11日、会社は、X2に対し、自宅待機を命じた。

7月31日、会社は、労働審判を取り下げるとともに、X2に対し、9月1日をもって同人との雇用契約関係を終了させる旨の雇用期間満了通知書を送付した。

8月3日、会社は、東京地裁に対し、X2を被告とする雇用契約上の地位不存在確認訴訟を提起した。

組合らは、会社に対し、X2の雇用継続等を求めたが、会社は、これに応じず、9月1日をもって同人の雇用契約期間が満了した。

本件は、以下の点が争われた事案である。

(1) 会社の以下の行為が、それぞれX2が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

ア X2との間の雇用契約を正社員契約に変更しなかったこと。

イ 会社が26年10月22日、同月25日、同月29日及び11月1日にX2に対して業務改善指示書等を交付したこと。

ウ 27年9月1日の雇用契約期間満了に当たり、X2との雇用契約を更新しなかったこと。

(2) 26年10月30日及び12月2日の団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否か。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) X2との間の雇用契約を正社員に変更し、同人にクラスを担当させるこ

と。

- (2) X 2 が組合員であることを理由として、雇用契約の更新をしないなどの不利益かつ差別的な取扱いをしないこと。
- (3) 団体交渉において、組合が申し入れた事項について誠実に協議に応ずること。
- (4) 文書の掲示及び交付

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、個人加入を原則とする労働組合であり、本件申立時の組合員数は約110名である。
- (2) 申立人 X 2 は、平成20年7月9日に会社に期間の定めのない正社員として入社し、会社が運営する英語及び中国語のコーチングスクールである B 2 （以下「 B 2 」という。）に所属していたが、後述のとおり、産前産後休業及び育児休業を経て、26年9月2日から雇用期間を1年とする契約社員となった。ただし、この雇用契約の効力については、本件結審日（令和元年12月13日）現在、後記17のとおり別件訴訟が係属中である。
- (3) 被申立人会社は、大学生や社会人を対象とするキャリアデザインスクールである B 3 及び B 2 の運営等を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は22名、うちコーチ職は14名である。

2 X 2 の職場復帰に至る経緯

- (1) X 2 の育児休業終了までの経緯

ア X 2 の育児休業の取得

X 2 は、入社以降、 B 2 の英会話コーチとしてクラスを担当するとともに、英語教材の製作等の業務に従事していた。

X 2 は、平成25年1月から産前休業を取得して3月2日に出産し、翌日以降、産後休業及び育児休業を取得した。当初の育児休業終了予定日は、26年3月1日であった。X 2 の労働時間は、フレックスタイム制とされ、同人の産前休業開始時点における賃金の額は、定額時間外手当とされた部分を含めて月額48万円であった。

なお、X 2 は、23年頃、自らの賃金の取扱いについて不満を持ち、東

京労働局（以下「労働局」という。）に相談したことがあった。

【乙2、1審p2～3、争いのない事実】

イ 育児休業期間の延長

(ア) X 2 の26年2月20日付メール

26年2月20日、X 2は、当時の直属の上司であった常務執行役員 B 4（当時。以下「B 4」という。）宛てにメールを送信し、在住する区の認可保育園への入園が認められず、東京都認証保育園への26年度中の入園も難しいため、同年度中の職場復帰は困難な見通しである旨を伝えた。

(イ) 2月22日の面談及び復帰後の就業形態に係る書面

2月22日、X 2と会社代表取締役 B 1（以下「B 1社長」という。）及びB 4とは、X 2の育児休業及び職場復帰について面談を行った。

この面談において、B 1社長は、「【 B 2 】コーチの就業形態：2014年4月以降」と題する書面（以下「就業形態書面」という。）をX 2に手渡し、復帰に当たっての就業形態を検討するよう述べた。

就業形態書面には、育児休業から職場復帰する場合の就業形態として、「正社員」（週5日勤務）、「正社員（時短勤務）」（週5日勤務で1日の勤務時間は4ないし6時間）及び「契約社員（1年更新）」（週3日又は4日勤務で1日の勤務時間は4ないし7時間）の3形態が設定され、それぞれ1週間当たりの勤務日数、所定労働時間、想定される業務内容等が一覧表形式で規定されていた。また、欄外の「補足説明」には、「正社員、時短勤務、契約社員、いずれの形態であってもコーチ職の社員はコーチ業務（クラス主担当）を必須とします」、「クラスを担当するコーチは、『突発的な理由により担当クラスに参加できない』という事態にならないよう、必要なバックアップ体制（注：子の体調不良等の状況においても自らが欠勤することのないよう、保育に欠けない状態を準備することを指す。以下同様。）などは、あらかじめ各自で準備するものとします」、「契約社員は、本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提です」などと記載されていた。

(ウ) X 2 の 2 月 26 日付メール

2 月 26 日、X 2 は、B 4 宛てにメールを送信し、8 月 31 日まで育児休業を延長したい旨などを申し出た。

X 2 の申出を受けて、会社は、同人の育児休業の期間を、会社の育児・介護休業規程で定める最大限の期間である、子が 1 歳 6 か月に達する 9 月 1 日まで延長することを認めた。

【甲 1～3・64・73・80・90、乙 4・5・49・57・68、1 審 p3～6・48～49・100～101・105、争いのない事実】

ウ 職場復帰に至るやり取り

(ア) 7 月 20 日、X 2 と会社とは、同人の職場復帰について面談を行った。

この面談において、X 2 は、育児休業終了までに子を保育園に入園させられる見通しが立っておらず、会社の就業規則第 38 条第 1 項第 2 号の退職事由「家事の都合、その他やむを得ない事由」に当たるとして、育児休業終了後、11 月 30 日まで退職とするよう申し出た。

(イ) 8 月 23 日、X 2 と会社とは、同人の職場復帰について面談を行った。

この面談において、会社は、X 2 が 7 月 20 日付けで申し出た退職は認められない旨及び同人が職場復帰できない場合は解雇ではなく自己都合退職として取り扱われる旨を回答した。さらに、B 1 社長は、一旦退職する形にはなるが、業務委託形式で週に 1 日仕事をすることも可能である旨を述べた。

(ウ) 8 月 26 日、X 2 は、電話で B 4 に対し、週 3 日勤務の契約社員として職場復帰したい旨を伝えた。

【甲 1・31・73・80、乙 51・57、1 審 p6～7、争いのない事実】

(2) X 2 の職場復帰

ア 9 月 1 日の面談

9 月 1 日、X 2 と B 1 社長、B 4 及び B 5 社会保険労務士（以下「B 5 社労士」という。）とは、X 2 の雇用契約の変更について面談を行った。

この面談において、会社は、X 2 に対し、契約期間を 26 年 9 月 2 日から 27 年 9 月 1 日までの 1 年間とし、雇用形態を週 3 日勤務の契約社員と

する雇用契約書を提示した。

「従事する業務の内容」欄には、概略 B 2 事業本部のコーチ業務及びコーチサポート業務並びに新規事業立ち上げサポート業務と、「始業・終業の時刻及び休憩時間」欄には、「原則水・土・日曜日／4時間勤務」等と、「服務規律」欄には、「就業規則第24条（服務心得）を理解し、遵守すること」、「備考」欄には、「クラス運営に支障が出ないように、労働者側が育児のバックアップ体制を確立するものとする。」などと記載されていた。賃金の額は、クラス担当業務とその他業務についての合計として月額10万6,000円とされ、時間外労働については1時間当たり2,200円が支給されることとされていた。

雇用契約書を一通り読み合わせた後、X 2 が、子を保育園に入園させられれば週5日勤務の正社員に契約を変更できるかと尋ねたのに対し、B 4 は、クラススケジュールの調整が必要である旨を述べ、B 5 社労士は、会社の合意があれば契約の変更は可能である旨を述べた。

X 2 は、この契約書及び秘密保持等に関する「誓約書」に署名して、会社と雇用契約を締結した。上記誓約書には、会社の経営上の情報及び職務上知り得た個人情報等について、会社内又は社外において、会社の許可なく開示等をしないことを約束するなどの内容が記載されていた。

なお、会社は、雇用契約変更に当たり、X 2 に対し、正社員としての退職金を支払っていない。

イ X 2 の職場復帰及び9月3日の説明会

9月3日、X 2 は、育児休業終了後、初めて会社に出勤した。この日以降、X 2 は、毎週水曜日の午後6時から午後10時まで、及び土曜日と日曜日の午後1時から午後5時までを勤務時間として、会社に出勤した。そして、同日、会社は、X 2 に、9月21日に開講するクラスを割り当てる旨を伝えた。

同じ9月3日に行われた会社の英会話クラス受講希望者向け説明会において、X 2 は、参加者からコースの選択について質問を受けた。X 2 が、その時点でのクラス分けの方法を、同席していた直属の上司である B 6 執行役員（後に常務取締役。以下「B 6」という。）に尋ねる

と、B 6 は、X 2 に代わって質問に答えた。

ウ X 2 の 9 月 3 日付挨拶メール

9 月 3 日午後 10 時頃、X 2 は、全従業員宛てに、育児休業を終了し職場復帰したとの挨拶のメールを送信した。このメールには、「私の希望としては、週 5 日、全力でのカムバックを果たしたかったのですが、娘を保育機関に預けることができなかつたため、週 3 日 4 時間（水、土、日）の出勤になりました。娘を保育園に預けることができ次第、また皆様と同じように週 5 日しっかり働いて最大限 Y 1 会社に貢献できればと思っています。」などと記載されていた。これに対し、B 1 社長は、X 2 を気遣うなどするごく短いメールを、B 6 は、X 2 の復帰を歓迎するとともに、クラスの運営方法で 2 年前とは変わっている部分があるなどと記載したメールを、それぞれ返信した。

【甲 4～6・42・73・80、乙 6・20・38・49・51、1 審 p7～11・13・55～57・183、2 審 p3、争いのない事実】

(3) 会社におけるクラススケジュールの調整について

B 6 は、25 年 10 月以降、B 2 のコーチのクラススケジュールの管理を行っていた。

クラススケジュールの編成に当たっては、クラスの内容、各コーチの能力、休日数や有給休暇及び教室の空き状況等を考慮しつつ、担当クラスのコマ数の調整を行っていた。このため、会社は、各コーチに対し、有給休暇については、原則として取得予定日の 4 か月前までに申請するか、クラス担当のない日に取得するよう要請していた。

そして、クラス開講予定日の 2 か月前までに、クラスの内容、会場となる教室及び担当コーチを決定し、その後、インターネットにおいて受講者の募集を行っていた。

【乙 52・53】

3 会社の就業規則第 24 条

会社の就業規則第 24 条（服務心得）には、社員が服務に当たって守らなければならない事項として、以下の規定がある。

「① 社員は会社の方針および自己の責務をよく認識し、その業務に参与す

- る誇りを自覚し、会社および所属部門の上長の指揮と計画の下に、全員よく協力、親和し、秩序よく業務の達成に努めなければならない。
- ② 社員は業務組織に定めた分担と会社の諸規則に従い、上長の指揮の下に、誠実、正確かつ迅速にその職務にあたらなければならない。
- ③及び④ (略)
- ⑤ 社員が以下の行為をしようとするときは、予め上長の承認を得て行なわなければならない。
- (1)及び(2) (略)
- (3) 会社の重要書類またはこれに類する物品等を社外に持ち出すとき。
- ⑥ 社員は下記の行為をしてはならない。
- (1) 会社の命令および規則に違反し、また上長に反抗し、その業務上の指示および計画を無視^{ママ}すること。
- (2)及び(3) (略)
- ⑦ 社員は会社の業務の方針および制度、その他会社の機密を外部の人に話し、書類を見せ、また雑談中当該内容を察知されないよう、注意せねばならない。
- 社員は会社の名誉を傷つけ、または会社に不利益を与えるような言動および行為は一切慎まなければならない。
- ⑧ないし⑩ (略)」

【甲1】

4 X 2 の組合加入に至る経緯

(1) X 2 の職場復帰直後の発言等

ア 9月7日、X 2は、他のコーチのクラスに立ち会った後、スタッフルームにおいて、B 6に対し、当該コーチの能力に問題がある旨を述べた。

イ 9月8日、X 2は、〇〇区〇〇〇〇に所在する保育園から、10月に子の入園が可能である旨の連絡を受けたとして、B 4にその旨をメールで知らせた。

翌9日、X 2は、B 4にメールを送信し、自分は保育園が見付かるまで暫定的に週3日での復帰を希望したまでであると記載するとともに、就業形態書面には「契約社員は、本人が希望する場合は正社員への契約

再変更が前提です」との記載があることを指摘した。

ウ 9月10日、X2は、B1社長に、「正社員への契約再変更について」と題するメールを送信し、就業形態書面の「契約社員は、本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提です」との文言に基づき、週5日、1日6時間勤務の就業形態により10月1日から正社員（時短勤務）として勤務することを希望する旨を伝えた。この日のうちに、B1社長は、X2にメールを返信し、現段階での正社員への契約変更は考えていない旨及びその詳細を9月19日に予定している面談において伝える旨を述べた。

【甲67・73・80・98、乙7・50・51・57、1審p14～15・24・62～63・70・107～110、争いのない事実】

(2) 9月19日の面談

9月19日、X2とB1社長、B6及びB5社労士とは、会社において2時間30分程度面談を行った。

ア 正社員への契約変更について

X2が、子を預ける保育園が見付かったので、週5日、1日6時間勤務の正社員（時短勤務）として勤務することを希望する旨を述べたのに対し、B1社長は、クラスの担当について、X2の希望だけを聴くことはできない旨を述べ、B6は、産休明けのコーチのみを優遇すると組織のバランスが崩れてしまう可能性があるとして述べた。そして、B1社長は、X2自身が保育のバックアップ体制について会社に説明し、会社が心配ないと判断できれば正社員に契約変更できる旨を述べ、B6は、クラスに穴を開けない（注：クラスを休講にしないこと）ということが大前提であることを述べた。

X2は、勤務時間は午前9時から午後4時までとしたい、基本的には土曜日又は日曜日のクラスを担当することを希望する、クラスのサポート業務等を行うことも想定しているなどと述べたが、B6及びB5社労士は、希望はなるべく聴くけれども、会社の業務やニーズとのバランスを図る必要があり、仕事の内容についてX2と会社とが合意できなければ、正社員への契約変更はできない旨を述べた。

X 2 が、正社員に変更できないならば、契約社員としての契約にも合意できないとした場合はどうなるかと尋ねると、B 5 社労士は、その場合には、X 2 自身の意思による退職になると述べた。

X 2 が、クラスを受け持つことが難しい場合、受付等に業種を転換することが可能かと尋ねると、B 1 社長は、現状で業種転換を伴う人事異動は考えていないし、X 2 が一番パフォーマンスを発揮できるのはコーチ職であると考えている旨を述べた。

イ 保育のバックアップ体制について

X 2 は、例えば、夫が保育園に子を迎えに行けば、自分は平日の夜のクラスを担当できる、保育園で子が体調不良になった場合は、両親に協力を願うなどと述べ、自らの保育のバックアップ体制についてどの程度伝えれば会社の確証が得られるのかと尋ねた。B 5 社労士は、少なくとも状況を示す書類の提示や他の家族の状況を明らかにするなど説得力のある説明が必要であると述べたが、B 1 社長は、以前の面談で週 3 日勤務がやっとだと述べていた X 2 から、今、保育園に預けられると言われても判断が難しいと述べた。X 2 は、子を保育園に預けることができる、夫が迎えに行くことは可能である、自分が正社員として復帰するのであれば母も退職することが可能であるなどと述べたが、B 5 社労士は、「それは十分分かりました。」と述べつつ、改めて、当面週 3 日勤務を継続し、自分で実践して証明してみてもどうかと提案した。

X 2 は、これまで、週 3 日でずっと働きたいと言ったことは一度もなく、正社員に戻れる前提で契約社員としての契約を締結したなどと述べ、週 3 日で勤務しても、今後、会社が正社員に契約を変更してくれるのかどうか信頼できない旨を述べた。

B 5 社労士は、週 5 日勤務で復帰しても保育体制が確立できていなくて仕事に支障が生じれば、服務規律が守れていないと評価され、頻繁に繰り返されれば指導や処分の対象となり、辞めてもらわないといけないう可能性もあると指摘した。X 2 は、「それでも構わないです。・・・そのときは私がいけなかったんだということで反省する点があるので、もし週 5 でやって、X 2 さんこうでしたねということであるならば、い

つでもクビにさせていただいて、ということになります。」と答えた。

ウ 労働局への相談や他の従業員への言動について

X 2 が、会社が正社員への契約変更に応じないことについて労働局に相談している、労働局も会社の対応が誤っていると言っていた、この面談の後改めて労働局に相談するなど述べると、B 1 社長は、過去にも X 2 が労働局に相談したことがあるのは承知していると述べ、X 2 に、他の女性従業員にも自分が受けている処遇について話したことがあるのではないかと尋ねた。X 2 がそのことを認めると、B 1 社長は、X 2 が会社の中に波風を立てている、そういうことをすると X 2 がどんどん戻りにくい関係になる、会社の秩序を乱さないでほしいなどと述べた。

エ クラスの担当等当面の取扱いについて

B 1 社長は、クラススケジュールは 2 か月先から 4 か月先まで組まれている、そのことは X 2 も承知であろうと述べた。X 2 は、4 か月先に確実に正社員になれるのであれば待つ、時期の目途を示してほしいと述べたが、会社は、X 2 を正社員としないのはクラススケジュールだけの問題ではない、まずは週 3 日で勤務してもらって判断するが、他のコーチも含めたクラススケジュールの調整も必要であって X 2 の契約変更の時期を現時点で確定することはできない旨を述べた。その後も、X 2 は、週 5 日勤務の正社員に契約を変更してほしい旨を、会社は、まずは週 3 日で勤務してほしい旨を、それぞれ主張し続けた。

会社は、X 2 が納得できないというならば、労働契約がきちんと結ばれていない状態になってしまう、そのような状態で 9 月 21 日に開講するクラスを受け持たせることは難しい、契約社員としての契約期間は 1 年間であって、契約書には期間の途中における正社員への契約変更については記載されていない旨を述べた。

【甲 61・73・80・104、乙 49～52・57、1 審 p15～17・66～67・83～84・112～117、2 審 p65～67】

(3) 9 月 19 日の面談以降の経緯

ア クラスの担当コーチの変更

面談の行われた 9 月 19 日の夜、B 6 は、X 2 宛てメールで、9 月 21 日

に開講するクラスの担当コーチを他の者に変更する旨及び翌日以降の X 2 の業務は資料の作成等デスクワークが中心になる旨を伝えた。

イ 9月21日の X 2 の発言

9月21日、X 2 は、他のコーチに対し、同月19日の X 2 と会社との面談において、B 6 が、産休コーチが帰ってくると組織のバランスが乱れる旨の発言をしたと述べた。

ウ 9月24日の面談における B 6 の発言

9月24日、B 6 は、X 2 と面談し、同月19日の面談を受けて考えが変わったかと尋ねたが、X 2 は、正社員に復帰する希望は変わらない旨を述べた。この面談において、B 6 は、「俺は、妻が妊娠したら俺だけの稼ぎで食わせる覚悟で(妻を)妊娠させる。」と発言した。X 2 が、B 6 に、今後労働局から会社に対し助言指導の呼出しがあることを伝えると、B 6 は、「やるだけやってみて、あと(で)自分の首絞めることになるかもしれないよ。」と発言した。

エ 労働局の助言

9月22日、X 2 は、労働局に対し、会社に正社員への契約再変更に応ずること及び退職勧奨をしないことを求める旨の解決援助の申出を行った。

10月6日、会社は、B 5 社労士とともに労働局を訪れ、X 2 の申出に係る事情等について説明した。

同じ10月6日、労働局の担当官は、電話で、X 2 に対し、会社との話合いに応ずるよう助言した。

【甲7・8・73・80、乙8・9・49・50・52・57、1審p17～18・25・85、争いのない事実】

5 X 2 の組合加入及び第1回団体交渉に至る経緯

(1) X 2 の組合加入及び組合の団体交渉申入れ

26年10月8日、X 2 は、組合に加入した。

10月9日、組合は、会社に対し、X 2 が組合に加入したことを通知するとともに、同人との契約社員の労働契約を正社員に再変更すること、勤務時間を1日6時間とすること、組合加入により不利益な扱いをしないこと

及びその他を要求・協議事項として団体交渉を申し入れた。

【甲9・76・77・80、乙40・52、1審p18・117、2審p4】

(2) 第1回団体交渉に係る日程調整の経緯

10月9日付団体交渉申入れ（上記(1)）において、組合は、回答期限を同月15日正午としていたが、同月14日、会社は、団体交渉の候補日時及び場所を同月22日までに指定して連絡するとの文書を組合に送付した。

10月15日、組合は、会社に対し、同月末までの候補日を二、三提案すること及び午後6時30分か午後7時開始とすることを要望した。

10月22日、会社は、団体交渉の候補日時を11月10日午後1時又は同月17日午前10時からと提案する回答書を組合に送付したが、組合は、10月22日付文書により、会社の提案した日時は、組合の、10月末までの候補日かつ時間帯は午後6時30分か午後7時開始との要望を考慮していないとして、改めて10月30日又は同月31日、午後6時30分開始の日程を提案した。

10月23日、会社は、団体交渉の候補日時として同月30日午後1時又は午後3時からと提案する回答書を組合に送付し、組合らは、同月24日付文書により、会社提案の時間帯に抗議しつつも、午後3時開始で応諾した。

【甲10～15・76・77・80、乙52、2審p5】

(3) 10月18日の面談

10月18日夕方、X2とB1社長及びB6とは、1時間20分程度面談を行った。

ア 組合への加入等について

B6は、X2に何らかの譲歩等主張に変化はあるかと尋ねたが、X2は、自分の労働条件についてこの場では交渉できない、組合と会社との団体交渉に譲りたいなどと述べた。B1社長は、X2が組合に加入した正確な日時を繰り返し尋ねるとともに、組合とは団体交渉の日程調整をしていると述べ、会場の確保の都合上、組合側の出席予定者数を教えるよう求めた。

B1社長は、「組合に行くっていう、誰かに何かアドバイスされたの？」、「X2さんの中での、労働局の位置付けと、ユニオンの位置付けって何なんですか？」、「労働局ってそもそもパブリックじゃないですか、

ユニオンって全然パブリックのものではないですよ。で、パブリックの方が一般的には会社と・・・」、「労働基準監督署、労働局っていう、最終的にはユニオンでもそこに行くわけですよ。」などと述べた。X2が、労働組合が交渉を申し入れれば会社は応じなければならないと聞き、しっかり話合いができると期待して組合に加入した旨を述べると、B1社長は、X2に労働組合への加入を勧めた相談窓口について繰り返し尋ねた。

イ 正社員への契約変更について

X2が、基本的にはすぐに正社員に戻してほしいと述べると、B1社長は、最低でも4か月掛かることは理解してもらえらると思う、少なくとも1年後の契約更新の際に何かを考えなくてはいけないとは思いますが、前記4(2)の9月19日の面談の際に1年間無理とまでは言っていない、などと述べた。

X2が、就業形態書面に正社員になれるのが前提と記載されているのに、その契約変更が会社の判断によるとされているところがそもそもおかしいと述べると、B1社長は、X2が正社員になることが前提なのは間違いないが、希望どおりにいつでも変更することはできないと述べた。

X2は、就業形態書面の契約社員制度を創設した際、育児休業明けに契約社員になった者が正社員への変更を希望した場合は1年後の契約更新の際に行うことを想定していたのかと尋ねると、B1社長は、言及することは難しい、本人と会社の一番良い配分に変更することを考えていた旨を述べた。

X2は、9月1日に契約した時には、飽くまでもタイミングで会社の合意が必要と言われただけであったと述べたが、B6は、タイミングで合意が必要であるとは、正社員に契約変更することを前提に1年間の期間の中で見極めていくことである、正社員にしないとは一言も言っていないなどと述べた。X2は、職場復帰に当たり、事前にそのような説明はなかったと述べた。

B1社長が、X2が会社の指示に応じて業務を遂行することが双方の信頼関係の構築に最も寄与すると思うが、X2の行動には逸脱が多く見

受けられると述べると、X2は、会社が自分の希望に難色を示したことに対してのアクションである旨を述べた。

ウ X2のクラス担当の変更等について

B1社長は、X2に会社の就業規則等を手渡し、そこに書かれたことをよく読んで守るよう求め、X2をクラス担当から外したのは労働局や労働組合に相談したからではなく、他の問題があったからである、「あなたが組合と違って関係なく、危険であるというところで。」と述べた。

B6は、X2が過去2年間にわたりクラスを担当していなかったことを指摘し、9月3日の説明会でX2が質問に答えられなかったこと（前記2(2)イ）に言及して、いきなりクラスを担当させるリスクが分からないので、徐々に慣らしていくことが必要であると述べた。

B1社長は、「あなたにしっかりコーチをお任せできるというところ・・・に行っていないんだもん。だから、クラスを持っていないんだよね。」と述べた。X2が、クラスを持つことが正社員になる前提かと尋ねると、B1社長は、「もちろんそうですよ。」と述べ、「(コーチとして採用されたX2は、)コーチができるかできないか、ということが一番の判断基準になることは間違いない。」「現状こうなっている(X2にクラスを担当させていない)というところに関しては、あなたが労働局に行くとか、あなたがユニオンに入るとかっていうずっと以前に、この判断を・・・せざるを得なかった。」「(X2が前記2(2)ウのメールを送信したことに言及し、)私は、正直言って不信感を持ちました。」などと述べた。

エ 労働局への相談や他の従業員への言動等について

X2が、正社員に契約変更する時期の目安を会社が示さないことに不満を述べると、B1社長は、「あなたの言うことを会社が聞かないから、じゃあ私は何をやってもいいのかっていう考え方は改めた方がいいと思いますよ。」「会社が言うことを聞かないとなった瞬間に、例えば他言したりとか、・・・労働組合に行く、労働局に行くっていう話はおいといで、一般的に、社員(が)、会社に対して何か不満があったときに起こす行動、今まで起こしているよね。いくつか。」と述べた。

その後、23年頃 X 2 が自らの賃金の取扱いについて労働局に相談したこと（前記 2 (1)ア）について言い合いとなり、B 1 社長は、「ああ、そういう言い方とかが、やっぱり私、あなたと合意できないんだよね。考え方が。本当に。・・・で、交渉には応じます。でも、・・・交渉には応じる義務があるけれども、その先はないからね。必ず私たちが譲歩しなければいけないとか、X 2 さんが必ず譲歩しなければいけないということではなくて、・・・交渉ってそういうことだからね。会社に言うことを聞かせようとか、私が X 2 さんに言うことを聞かせようなんていうことが目的ではない。」と述べた。

その後も、X 2 と B 1 社長とは、自らの主張を繰り返し、面談は終了した。

【甲80・105、乙10・11・33・51・57、1審p19～23・123～124・139～145】

(4) 10月22日付業務指導書の交付

10月22日、B 6 は、出勤していた X 2 を呼び出し、自らの名義で会社印が押印された同日付業務指導書を交付した。

この業務指導書は、概略以下の3点について指導を行うものであった。

なお、会社においては、従前、書面をもって従業員に対する注意指導を行ったことはなく、X 2 も、書面により注意指導を受けたのは、入社以来初めてのことであった。

ア 他のコーチのクラス運営について「危機感すら感じる」などと発言したこと（就業規則第24条第1号違反）。

今後は、自分が感じる他のコーチの問題点等を同僚に聞こえるように大きな声で話して職場内の秩序を乱すことはしないよう求める。

イ 9月19日の面談においてB 6 が「産休コーチが帰ってくると組織の規律が乱れる。」と発言したと、他の従業員に事実と異なる内容を吹聴したこと（就業規則第24条第1号違反）。

B 6 が述べた「産休明けコーチの希望を全て聴くことはできない。戻るなら正社員と同じ働き方ができることが必要。時短が優遇措置であり、全ての希望を聴いていたら組織の規律が乱れてしまう」という発言の内容を理解し、自分の意見（会社の悪口）等を他の従業員に他言したり会

社への不信感をあおるような発言をしたりしないこと。

ウ 勤務時間について自己の希望を過度に主張し、会社の業務組織に定めた分担及び上長の指揮の下に誠実、正確かつ迅速に職務に就いていないこと（就業規則第24条第2号及び第6号(1)違反）。

今後は、業務組織に定めた分担の理解及び上長の指揮の下に、誠実、正確かつ迅速にその職務に当たり、業務上の指示及び計画を無視しないこと。また、固定時間（注：例えば特定の曜日の勤務時間を長期にわたり同じ時間帯に定めることなどを指す。）で働けるとは契約書には書いていないことなどを含めて、自己都合の希望を過度に主張しないこと。

【甲16・80、乙50・52、1審p23～26、2審p67～69・93、争いのない事実】

(5) 10月25日の面談及び業務改善指示書等の一括交付（別紙1）

10月25日、X2とB1社長及びB6とは、10分程度面談を行った。

B1社長は、団体交渉を10月30日に実施すると組合に提案した旨を述べた後、X2にクラスを担当させる判断ができかねていることを伝えるため、団体交渉の1週間前の今日、今までに聞いていて書きためていたことを整理して渡しておく、これは団体交渉とは関係がないと述べ、別紙1の①ないし⑯の同社長名義の業務改善指示書等16通を一括してX2に交付した。

B1社長は、X2に対し、持ち帰ってよく読んだ上で、指導に応じられるのであればそれぞれに署名押印して提出するよう求めたが、X2が、本当に署名押印しないといけない書面なのか時間を取って調べる旨を述べると、B1社長は、持ち帰らなくてよい、外部の誰かに見せるのであろう、翌26日の出勤時でよいので会社で署名してほしいなどと述べた。そして、B6が書面一式を一旦預かることとなった。

なお、別紙1の⑦の文書については、会社が後記9(7)の12月24日付回答書により、作成日付を9月26日（金曜日）に訂正した。

【甲17・71・80、乙57、1審p27～29・149】

(6) 10月26日の面談

10月26日、X2とB1社長とは、40分程度面談を行った。

この席で、B1社長は、改めて別紙1の①ないし⑯の業務改善指示書等をX2に示し、全て読み上げ、これらに署名するよう求めた。X2は、こ

これらの内容に納得できないので署名しない旨を述べ、B 1 社長は、会社の指導を拒絶するということかと繰り返し確認した。最終的に、X 2 は、これらの文書を持ち帰って署名するか否かを検討し、次に出勤する10月29日に回答する旨を述べた。

【甲78・80、乙51・57、1審p29～30・125～126】

(7) 組合らの10月28日付抗議申入書

組合らは、10月28日付けで、会社に対し、同月25日及び同月26日にX 2 に対し、事実確認も口頭注意も行われていない内容について業務改善指示書等を発して署名を迫り、同人が組合に相談することを妨害するなどしたことは不当労働行為の疑いが極めて強いなどと記載した抗議申入書を送付した。

【甲19・76・77、1審p30～31、2審p6】

(8) 10月29日付業務改善指導書の交付及び同日の面談

ア 10月29日付業務改善指導書の交付

10月29日、B 1 社長が、出勤したX 2 に対し、前記(5)の面談において一旦交付し、上記(6)の面談において改めて手渡した業務改善指示書等16通に対する回答を求めると、X 2 は、これらの文書の内容に納得できないので署名しないことにした旨を述べた。

B 1 社長は、X 2 に対し、10月29日付業務改善指導書を交付した。この業務改善指導書は、X 2 が、10月26日に行った業務改善指導を拒絶し改善の見込みがないことを受けて、改めて改善を求め、また、当日29日までに提出すると約束した改善向上に関する資料を提出しないことについて改善方法の提示等を求めるとともに、就業規則第24条を遵守し、上同等の指示命令に従い誠実かつ忠実に業務を遂行することを求める内容であった。

イ 10月29日の面談

B 1 社長は、10月29日午後8時頃、X 2 を呼び出し、2時間程度面談を行った。

(ア) 業務改善指示書等について

X 2 が事情聴取等もされていないので納得がいかないなどと述べ

ると、B 1 社長は、「事情聴取っていうの、今まで話したじゃない。あれは事情聴取ですよ。」と述べ、会社とのやり取りを録音しているのであろうと X 2 に確認し、自分が何と言ったか聞き直せばよいと述べた。

B 1 社長は、X 2 が業務改善指示書等に署名をしないことを繰り返し非難した。X 2 は、業務改善指示書等の内容は事実と異なるものもあり、納得できないので署名しないと繰り返した。

X 2 が、会社の業務改善指示書等を発したやり方はおかしい、自分に対する嫌がらせである旨を述べると、B 1 社長は、「こちらも、相当迷惑は被っています。あなたがこういうこと（注：会社が業務改善指導の対象とした行動を指すとみられる。）をするんだっただらば、私はあなたと雇用契約を結ばなかったから。はっきり言って。」と述べた。

(イ) 団体交渉における交渉事項について

X 2 が、組合から昨日10月28日付「抗議申入書」が届いているのではないかと尋ねると、B 1 社長は、受け取っていない、明日の団体交渉ではその書面を受け取らない状態、その内容を見ない状態で直接行くなどと述べた。

X 2 が団体交渉等において他者も交えて話したい、業務改善指示書等の内容について理解できないなどと述べると、B 1 社長は、「では、今から質問していいですよ。これは業務改善命令ですから、労働組合と話すことではないでしょう。あの人たちは労働条件について話をするわけで。」と述べた。

X 2 がなおも組合と共に話したい旨を述べると、B 1 社長は、「それはあなたが労働組合法で守られている、いろいろありますよね、団結権とか。でも私の方にも経営権がありますからね。」「交渉はしますよ。労働組合法の中の交渉権に対しては私は交渉には応じる。」などと述べた。

(ウ) X 2 の協調性について

B 1 社長は、X 2 は以前から協調性に欠けていた、上司の指示命令に従わない、会社と戦っていると他の社員に言うなど会社の規律を乱す言動をしている、だから、今回の契約の際に、就業規則第24条（服

務規律) をしっかり守るよう伝えたのだ、などと述べた。そして、B 6 の発言を他のコーチに伝えたこと(前記4(3)イ)などについて、「他言する必要はないよね、社員に。若しくは、会社に私がいじめられているとか言ったよね。」「いけないと思いますよ。だって、そこで協調性が乱れるでしょう。会社として。」「うそついてますよ。例えば、私が圧力をかけて人を辞めさせているとか、そういうこと他言していませんよ。」などと述べた。

B 1 社長は、X 2 に対し、「私の下で働きたいですか。」と尋ねた。X 2 は、「正社員に戻りたいです。」と応じ、B 1 社長の質問に答えたくない旨を述べたが、B 1 社長は、繰り返し尋ね、しばらくのやり取りの後、X 2 は、「B 1 さん(B 1 社長)の下で働きたいです。」と述べた。

(エ) 保育園への申請及びX 2 が外部に相談することについて

B 1 社長は、X 2 の子の入園可能とされた保育園には勤務日数を週5日と申請したのではないかと尋ねた。X 2 がその時点では週3日勤務の契約であったが、希望すれば業務の状況に応じて週5日勤務になる前提で週5日と申請したと答えると、B 1 社長は、それは偽造であると述べた。

X 2 と B 1 社長とは、正社員への契約変更の時期についての自らの解釈や主張を繰り返し、B 1 社長は、X 2 が問題を起こすから正社員に契約変更できなくなった、何かあるとすぐ労働局や労働組合に行かれて、労働組合等を通さないと話せないと言われたら話合いができない、「外部に行って、ここがいけない、あそこがいけないって、つるし上げられてる感覚ですよ。」などと述べた。面談の最後に、B 1 社長は、「考えてほしいのは自分が経営者だったら何をされたら困るか、話し合うことができなくなって外に行かれたらもうおしまいだよ。第三者がうちの会社のことなんにも分からない人がどどどどって入ってくるんだから、まとまるものもまとまらなくなるよ。」と述べた。

【甲18・80、乙34・51・57、1審p31～37・137～139・146～148・159～161】

10月30日午後3時から午後5時まで、組合と会社とは、第1回団体交渉を行った。組合側は、A2書記長（以下「A2書記長」という。）、A3執行委員（以下「A3執行委員」という。）、A4執行委員（以下「A4執行委員」という。）、X2外1名が、会社側は、B1社長、B7取締役（以下「B7」という。）、B4及びB6が出席した。

冒頭、組合は、10月25日に会社がX2に対し業務改善指示書等を一括して交付したことについて抗議した。

(1) 正社員への契約変更について

組合がX2の正社員への契約変更を求めると、会社は、1年の有期雇用契約期間の中で会社のタイミング等により検討すると述べ、同人との面談等の経緯を説明して、保育園が決まっても同人がすぐに週5日勤務に戻るわけではないが、同人が正社員に戻ることを前提に話をしていた、などと述べた。組合は、契約締結の時点や契約変更の申出に当たり、正社員への契約変更の前提となるクラススケジュールの調整に最長4か月掛かるなど、契約変更までの期間を具体的に示せなかったのかと繰り返し質問したのに対し、会社は、現場のことは分からなかったと述べたり、会社の認識を続けて説明したりするにとどまった。

また、組合は、X2が妊娠中に会社の指示によりデスクワークを行っていたことを指摘し、クラスを担当できる時期まで同人にデスクワークをさせればいいのかと提案したのに対し、会社は、同人の妊娠中の勤務軽減の内容は把握していない、コーチとして復職する以上はクラスを担当してほしい、産前と産後では全く同じ扱いができるかどうか検討する必要があるなどと述べた。

その後、組合が改めてX2の正社員への契約変更の時期を具体的に示すよう求めたが、会社は、それはできない、コーチ業務を安定的に遂行できる実績を積み上げてほしいなどと答えた。

(2) X2にクラスを担当させない理由について

会社は、X2にクラスを担当させない理由として、保育園が決まったら週5日勤務に戻るなどと会社が約束していないことを記載したメールを全従業員宛てに送信したこと（前記2(2)ウ）を挙げた。組合は、会社がX

2に対し、正社員に戻るためのクラススケジュールの調整に要する期間を、4か月などと具体的に伝えていないのだから、X2が希望すれば直ちに正社員に戻れると考えても仕方がない旨を述べたが、会社は、2か月先くらいまでクラススケジュールが固定されていることは分かるだろうと、勤務歴の長いX2に告げた旨を述べた。会社は、X2にクラスを担当させることに危険を感じたとも述べ、それ以外の理由については、確認した上で後日文書により回答したい旨を繰り返し述べたが、組合は、この場に説明を準備していないのは団体交渉に臨む態度として不誠実であると抗議した。

その後、会社は、X2にクラスを担当させない理由として、同人は9月3日の説明会（前記2(2)イ）において言葉が出てこなかった、同人は契約書に書いていないことを過度に主張した、同人との間で信頼関係を結ぶか疑問を持った、自分が会社からいじめられていると他の従業員に話した、ほかにも多分幾つもある理由がある、などと述べた。X2は、9月1日の契約締結時には信頼関係の話は出なかったし、同月19日の面談でも同月3日の説明会の話は一切なかったと述べた。組合は、理由の後出しではないか、会社は復帰に当たってのトレーニングは検討していなかったのか、（会社の、契約書に書いていないことを過度に主張したとの発言に対し）契約書に書いていないことは話し合いによって決めるのが普通である、X2が不安になるのは当然で、他の従業員に愚痴をこぼしたにすぎないなどと述べた。

会社は、現状でX2にクラスを担当させることはできない、同人が自らの問題を改善すればクラスを担当させると述べたが、組合が同人にクラスを担当させないことと同人を正社員に契約変更しないこととの関係を問うと、会社は「全然別物です。」と述べた。また、会社は、X2にクラスを担当させられない理由は、業務改善指示書等にほぼ散りばめているが、改めて文書で渡したい、ほかにも理由があるかもしれないとも述べた。

(3) 業務改善指示書等について

組合が、X2がクラスを担当するために改善すべきポイントの説明を求めると、会社は、ちゃんと説明を用意していないが、業務改善指示書等に書いてるのが要因の一つと読めるだろう、それで十分だと思うと述べた。

組合が、業務改善指示書等に書いてあることを個別に話そうと述べると、

会社は、今日はそのつもりで来ていないので次回話したい、しかし、これらの理由で正社員への契約変更ができないということではないとも述べた。

会社は、業務改善指示書等に記載されている事実はB 1社長自身が事実確認をしているが、X 2本人から弁明は受けていないと述べた。

(4) 次回までの検討事項等について

B 1社長は、会社従業員の行動指針である「Y 1会社バリューステートメント」などを読み上げ、組合が資料を持っているし時間も押していると制止しても読み上げを続け、X 2にこれを実行してほしい、実行できなければクラスを担当させられないと述べた。なお、このとき読み上げた文書を除いて、会社は、組合の求めにもかかわらず、組合がそれまでに発した文書や団体交渉議題に関する資料等の文書を机の上に置くことはなかった。

組合は、本日の会社の対応は不誠実団体交渉といわざるを得ないと述べ、次回団体交渉までにX 2にクラスを担当させることができないと判断した理由を開示し、同人の正社員への契約変更の具体的な目途を検討するよう求めたが、会社は、クラスを担当させることができないれば契約変更の時期を設定することはできない旨を繰り返した。

組合は、クラスを担当させられないと判断した理由は、今日にでも答えるべきものであるとして、11月5日正午までにファクシミリで回答文書を送付するよう繰り返し求めた。会社は、回答期限についてイエスともノーとも言えないと述べたが、最終的に11月5日に回答すると述べた。

【甲62・77・80、乙1・51・52・57、1審p37～39・126～127・162、2審p6～12・69～73・84～89、争いのない事実】

7 第1回団体交渉以降の経緯

(1) 組合らの10月31日付文書

組合らは、会社に対し、10月31日付けで「抗議と次回団交日程申入書」と題する文書を送付し、同月30日の団体交渉において会社が正確な事実経過を把握せずに協議に臨んだことなどに抗議するとともに、次回団体交渉日程を提案し、11月5日正午までに回答するよう求めた。

【甲21・77、乙52、2審p12】

(2) 11月1日付業務改善指示書の交付

11月1日、B1社長は、出勤したX2をエレベーターホールに呼び出し、同社長名義の同日付業務改善指示書を読み上げて交付した。

この業務改善指示書には、10月26日及び同月29日の面談において、会社の業務改善指導に対し、X2が何一つ改善しない旨を述べるとともに現経営陣に対する批判を行ったため、改めて就業規則第24条を遵守し業務改善を行い、上同等の指示命令に従い誠実かつ忠実に業務を遂行するよう厳重に業務指示を行うこと、並びに今までの業務改善指示書等及びこの業務改善指示書はX2が労働局や組合に相談したことによって発したものであることが記載されていた。

B1社長は、X2に対し、就業規則第24条を守り言動を慎むよう求め、この業務改善の指示は、「あなたがユニオンに入られたとか、労働組合に行かれたとか、そんなことが理由ではないです。」とも述べた。そして、正社員への契約変更の時期については、「あなたはクラスを持っていないから。まずクラスを持ってください。持つためには、(業務改善指示書を指して)ここ、改善してください。」と述べ、X2も、会社の指導には納得がいかない、正社員に戻してほしいなど従前の主張を繰り返し、面談は10分余りで終了した。

【甲29・80・83、乙57、1審p39～40・163、2審p7】

(3) 第2回団体交渉に係る日程調整の経緯

11月5日、会社は、次回団体交渉の日時について、組合の希望する日程では応じられないとして、同月12日までの回答猶予を求める回答書を組合らに送付した。組合らは、11月5日付文書により、組合への回答を早急に行うよう求めた。

11月12日、会社は、次回団体交渉日程を同月25日又は12月2日の午前10時から1時間半程度と提案する回答書を組合ら宛てに送付したが、組合らは、11月17日付文書により、会社が提案した日時は差し支えるとして、同月21日又は同月26日の午後に団体交渉を開催するよう求めた。

11月19日、会社は、次回団体交渉日程を12月2日午前10時又は同月11日午後1時30分から1時間半程度と提案する回答書を組合らに送付し、組合

らは、11月21日付文書により、12月2日10時開始で応ずる旨を回答した。

【甲22～28・77、乙52、2審p12】

(4) 会社の11月12日付回答書を巡るやり取り

会社は、上記(3)の11月12日付回答書において、「議題については必ずしも明確でないようですが、X2氏の①業務改善指導書について、②正社員への雇用契約の変更について、でよろしいでしょうか？」と組合らに確認を求めた。

11月17日、組合らは、同日付文書により、10月30日の団体交渉の最後に確認した会社の回答すべき内容は、①X2の正社員への具体的な復帰スケジュール及び②同人にクラスを担当させられない理由の2点であると回答した。

【甲25・26・77、2審p12】

(5) 会社の11月19日付回答書を巡るやり取り

ア 会社は、前記(3)の11月19日付回答書において、前回団体交渉時にX2の正社員への具体的な復帰スケジュールを検討するなどとは約束していないし、同人と会社との間の信頼関係が既に破綻しているから、今のところ同人を正社員に契約変更する予定もない、同人が会社の注意指導に対し全く反省の態度を示さず、改善の努力をしようとする気配もないから、正社員への契約変更はとても不可能である、このことは同人にクラスを担当させない理由でもある、と述べ、「多々」ある同人との間の信頼関係が破綻した理由の例として、以下の(ア)ないし(イ)を示した。

(ア) 9月19日の面談において、会社がX2に「まず週3日の勤務をがんばってください。」と話す、同人が「会社を信頼していないので約束できない」旨を回答した。このように、X2は、会社の指示命令に素直に従おうとせず、自己の主張のみを会社に対して押し通し、会社との間の信頼関係を構築する努力を全くしない。

(イ) X2は、「社長は給料の高い順にパワハラで従業員を辞めさせていて、次は私がターゲットになっている」などと事実でないことを社外の者に言いふらしている。B1社長がそのような言動を慎むよう口頭及び文書で注意指導したが、X2は、「納得できない。」、「指導・指示

内容を拒絶します。」、「従いますとは言えない。」と反抗的な態度を示し、同社長が発した警告書に確認印を押印しなかった。

- (ウ) X 2 は、B 6 が「ママコーチが戻ってくると会社の規律が乱れる。」と話したと他の従業員に言いふらし企業秩序を乱した。B 1 社長が口頭及び文書で注意指導したが、X 2 は、「納得しないので拒否します。」と反抗的な態度を示し、同社長が発した業務改善指示書等に確認印を押印しなかった。

イ 11月21日、組合らは、会社に対する同日付文書により、会社が、前回団体交渉で確認した事項について回答をしなかつただけでなく、X 2 の正社員への具体的な復帰スケジュールを検討する約束を反故にし、正社員には戻すが時期は特定できないと発言していたのに、契約変更する予定もないと一方的に覆したことについて抗議した。また、前回団体交渉において、X 2 にクラスを担当させないこととした理由について回答することを確認したのに、正社員に契約変更しない理由を挙げており、その理由自体にも疑問点や不明な点が多々あるため、次回の団体交渉の協議事項に加え、会社に説明を求めると述べた。

【甲27・28・77・80、乙52、1審p40、2審p13・73】

8 12月2日の第2回団体交渉

12月2日午前10時から正午まで、組合と会社とは、第2回団体交渉を行った。組合側は、A 2 書記長、A 3 執行委員、A 4 執行委員及びX 2 が、会社側は、B 7、B 4、B 6、B 8 社会保険労務士（以下「B 8 社労士」という。）外1名が出席した。B 1 社長は出席しなかった。

(1) 前回団体交渉のやり取りについて

組合は、前回団体交渉で約束した事項の回答を会社が度々引き延ばしたと抗議したが、会社は、前回団体交渉の録音は聞いていないし聞く必要もない、前回団体交渉での合意事項についての認識は、組合の認識とは違う、組合と会社とで認識が異なるのだから、前回のことを言い合っても時間の無駄である、合意はしていないなどと述べた。

(2) 正社員への契約変更について

組合が、会社は前回の団体交渉でX 2 を正社員には戻すが時期は約束し

ていないと言っていたとして、正社員への契約変更の時期に係る話を求めたが、会社は、同人を正社員に戻すとは言っていない、9月1日の面談までは正社員に戻す前提で話を進めていたが、その後同人が主張しすぎるから信頼関係が破綻していったなどと述べた。

組合が、会社が11月19日の回答書でX2の正社員への契約変更ができな
いとしたのは、前回の団体交渉での説明を覆すものであると抗議したが、
会社は、今日の結論として持ってきている、正社員に戻すとは言ってい
ないと繰り返し、正社員に戻すかどうかは来年9月（の契約更新時）が基
点となると述べた。組合らが、そのようなことは初めて聞いたと述べると、
会社は、「初めて言っちゃいけないの？ 団体交渉で。じゃあ、やる必要な
いじゃないの。」、「じゃあ、今後組合は新たな主張をしないんですか。」な
どと述べた。また、会社は、前回団体交渉から今回に至るまでの間に、X
2を正社員にしないこととしたと述べた。

(3) X2にクラスを担当させない理由について

組合が、なぜX2にクラスを担当させないこととした理由を文書で回答
しなかったのかと尋ねると、会社は、「文書回答か口頭回答かというのは、
（録音を）とっているから同じでしょ。」、「回答いらぬですか。」、「団交
を進めてくださいよ。」などと発言し、組合が交渉をスムーズに進めるため
に発言を控えるよう求めても、「いえ、控えませんよ。」、「妨害なんてしま
せんよ。話を妨害しているのはあなたじゃないですか。」などと発言した。
会社は、「文書回答しているじゃないですか。」とも述べ、X2にクラスを
担当させないこととした理由についても11月19日付回答書に書いてある
と繰り返した。

そして、会社は、X2にクラスを担当させない理由は、全てではないが、
「とりあえず」、①「会社を信頼できない。」と発言したこと、②「(クラス
に) 穴を開ければ辞めればいいですよ。」と発言したこと、③保育のバ
ックアップ体制について説明がないこと、④9月2日以降有給休暇を2回
取得したことの4点と、今までの業務改善状況、そのほか業務改善指示書
等に記載していることであると述べた。また、会社は、インターネットの
口コミサイトの7月11日付投稿において、 B2 で帰国子女であるコ

一チのクラスを数年前に受講した者が、当該コーチについて低い評価をしているのを示し、このコーチはX2であるらしいと述べた。しかし、組合がそのコーチをX2だと特定した根拠を質問すると、会社は、特定していないがその可能性が高いなどと述べた。X2は、このコーチは自分ではない、会社も誰だか知っているはずだ、と述べた。

会社は、9月19日の面談の際、X2が会社を信頼できないと述べたことについて、会社としてはそのような人は信頼できないと述べた。

(4) 業務改善指示書等について

組合は、9月19日にX2のクラス担当を外す前の日付の業務改善指示書等は3通しかない、また、これらは10月25日に他の13通とともにまとめて渡されたものであると指摘したが、会社は、既にB1社長が口頭で指導していたものであると述べた。

組合は、業務改善指導を行うのであれば、事実について本人に聴き取りを行うべきではないか、なぜ10月25日に業務改善指示書等16通を一括して交付したのかと尋ねたが、会社は、B1社長に聞かないと正確には分からない、むしろ組合が事前にそのことを質問しておくべきであったなどと繰り返した。

(5) X2を正社員に契約変更できない理由について

会社は、正社員に契約変更できないかもしれない理由は、確定はできていないが、前記(3)のロコミサイトへの投稿があったことのほか、業務改善指示書等に対して「ゼロ回答」であること、誰とは言わないが複数の女性従業員から、X2の行動が非常に迷惑であるとの声や、ここ1週間ほどの間に同人と会社との関係がぎくしゃくしているように見えるとの声があったことであるが、基本的にはコーチ業務が持てないことであると述べた。

会社とX2とは、正社員への契約変更の時期、就業形態書面の文言の解釈、同人が契約変更を主張し始めてからの態度についての評価、業務改善指示書等の一括交付について、互いに従前の主張を繰り返した。

(6) 次回までの検討事項等について

X2が、9月19日の面談において、X2をその時点で正社員に契約変更しない理由を会社がどのように説明したか改めて尋ねると、会社は、覚え

ていない、文書で回答すると述べた。

また、組合は、就業形態書面の「契約社員は本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提です」という文言の解釈及びX2の契約書との関係についても文書で回答するよう求め、会社は、12月12日までにこれを併せて回答することを了承した。

しかし、組合が再度9月19日の時点でX2を正社員に契約変更しないと判断していた理由を尋ねると、会社は、同月20日付業務改善指導書2通（別紙1の④⑤）に記載されているとおりであると述べた。X2は、これらの文書に記載されている事実は、9月19日の面談で起こったことであって、事前に会社が用意していた理由ではあり得ないと指摘した。

最後に、組合が業務改善指示書等の内容について質問が多くあると述べ、個別に言及し始めると、会社は、文書で質問事項を示すよう求めた。組合が次回の団体交渉の日程を提案し、会社はこれを持ち帰って検討することとして、団体交渉は終了した。

【甲63・77・80、乙14・52、1審p40～41、2審p13～20・75～76・89～92】

9 第2回団体交渉以降の経緯

(1) 組合らの12月3日付文書

組合らは、12月3日付けで会社に対し「抗議申入及び回答確認」と題する文書を送付した。この文書は、会社が10月30日の第1回団体交渉における確認事項を反故にした上、それまではX2を正社員に契約変更するとしながら、11月19日付回答書で正社員にしない旨を回答したことについて厳重に抗議するとともに、12月2日の第2回団体交渉において会社が回答することを確認した事項2点（就業形態書面の文言の解釈及び9月19日に会社が示したX2の正社員への契約変更を認めない理由）を改めて確認するものであった。

【甲30・77】

(2) 12月3日付注意指導

12月3日、B1社長及びB6は、X2を別室に呼び出し、同月2日の団体交渉で会社が言及した口コミサイトの投稿（前記8(3)）について、その対象者が誰であるかX2の認識を繰り返し尋ねた。

X 2 は、回答を拒否したが、B 1 社長は、経営に関わる問題であるから協力するよう繰り返し求めた。X 2 が特定のコーチの名前を挙げると、B 6 は、帰国子女であるコーチは X 2 だけであると述べた。B 1 社長らは、X 2 と同様のやり取りを繰り返した後、同人に対し、うそを言ったり会社の指示に従わない姿勢を見せたりすることについて改善するよう口頭で指導した。

また、B 1 社長は、自分が X 2 宛てに送付した業務上のメールについて、1 件を除いて X 2 からの返信がなかったとして、受信した旨を返信しなければならない旨などを口頭で指導した。

【甲80、乙14・15・57、1審p41】

(3) X 2 の12月10日付メール

12月10日、X 2 は、就業時間外に、会社の業務用メールアドレスから、他の従業員に対し、B 1 社長を批判し、「早くあの場から去りたいですが、辞めると交渉権を失ってしまうので、会社の敗北をしかと見届けるまで、戦います。(面白いことに、時間が経てば経つほど、会社はボロを出してくれています。)」と記載したメールを送信した。

【甲106、乙36・57・66の2】

(4) 会社の12月12日付回答書

12月12日、会社は、組合らに対し、回答書を交付した。

この回答書には、組合の12月3日付文書による団体交渉申入れに応諾するが、事前に団体交渉議題を明確にするため、会社の以下アないしウの主張に対する組合の反論を待つて日程を提案したい旨が記載されていた。

ア X 2 を正社員に契約変更できない理由について

(ア) 会社は、4月頃から毎月、X 2 と9月以降の復帰についての話合いの場を持ち、会社の方針を何度も繰り返し説明したが、同人は、常に自己の主張を曲げず、会社の意見に耳を傾けようとしなかった。

(イ) 7月20日の面談において、X 2 は、育児休業終了後に特例で休職を認めるよう主張し、会社が認められないと説明しても、強硬に自己の主張を続け、泣き出すなどしたため、面談を延長することとなり、B 1 社長らの業務に悪影響を及ぼした。X 2 は、8月23日の面談におい

でも、休職を認めてほしいとの主張を曲げず、退職の覚悟であると言
い残して帰宅したが、同月26日には自ら週3日勤務の契約社員として
契約してほしい旨を電話で会社に連絡した。

(ウ) 9月1日に契約社員の雇用契約を締結する際、会社は、顧問社労士
の同席の下、契約内容を詳細に説明した。X2が、「保育園が決まれば
5日勤務（正社員）に戻れますか。」と質問したので、B4は、コーチ
及びクラススケジュールの観点からも、希望したからといって、即、
対応することはできないと説明し、B5社労士も、再度労働契約を
変更するには双方の合意が成立することが必須である旨を説明した。
B1社長の確認に応じ、X2は、了承して契約書に署名した。したが
って、就業形態書面の記載のみを理由とする、会社が契約の変更を行
わないことが約束違反である旨の主張は的を射ていない。

(エ) X2は、育児休業終了後、9月3日には全従業員に向けて「保育園
が決まり次第、5日勤務で働くことになっている」と挨拶し、正社員
化への既成事実を作ろうとしたり、会社との合意もなく民間の保育園
に週5日勤務と申請して入園許可を取得し、すぐに契約変更したいと
自己中心的な要求を行ったり、他の女性従業員に対し、「私、会社に
いじめられているから、あなたも妊娠を考えているなら気を付けた方
がいいよ。」と、事実を反し企業秩序を乱す発言を行ったりした。

このようなX2の会社に対する不誠実な態度や、会社の注意指導に
対し全く反省の態度を示さず自己の主張・要求のみを貫こうとする行
為等を総合的に判断し、会社は、現段階では同人にクラスを担当する
正社員に契約変更することはできないと決定して、9月10日付メール
及び同月19日の面談でその旨を通告した。

(オ) 9月19日の面談において、会社は、X2に対し、業務態度を改善し、
クラスを担当させても大丈夫と判断できるようになるまで、まずは週
3日勤務でクラス担当以外の業務を遂行するよう伝えるとともに、保
育のバックアップ体制について聴取した。これに対し、X2は、きち
んと説明できず、クラスを担当することに対する責任感が欠如してい
ることを露呈するとともに、反抗的な態度をとることによって会社と

の信頼関係を毀損した。さらに、会社は、X 2 に対し、服務規律を遵守するよう再度指導したが、同人は、会社のことは信頼できないと何度も繰り返し発言し、そのまま労働局に行くと言って退出した。

(カ) 以上のように、9月19日の面談におけるX 2の発言及び行動の全てから、会社と同人との間の信頼関係は既に破綻しており、同人にコーチとしてクラスを担当させられないと判断していたことは正当であるとともに、正社員への契約変更も難しいと判断したのも当然であることが明らかである。

イ 就業形態書面と雇用契約の関係

会社は、全ての場合に、即、正社員に契約変更できることまでを約束したものではない。このことは、9月1日の雇用契約締結及び同月19日の面談の際に、X 2 に対して説明している。

ウ 会社は、X 2 を週5日勤務の正社員とすることを求める組合の要求を受け入れるつもりはない。

【甲31・77、乙52、1審p41、2審p20～21・76】

(5) X 2 の12月13日付休暇申請

12月13日、X 2 は、B 6 に対し、子の体調不良を理由として、同日及び翌14日の休暇を申請する旨のメールを送信した。

12月17日、B 1 社長は、X 2 がメールにより休暇を申請したことについて、電話により行うべきであったとして、X 2 に対し、注意指導を行った。

【甲75・80、乙52・57、1審p42～43、争いのない事実】

(6) 組合らの12月15日付「抗議及び申入書」

12月15日、組合らは、会社に対し、ファクシミリにより同日付「抗議及び申入書」を送付した。

この文書は、会社の12月12日付回答書（前記(4)）に、組合の同月3日付「抗議申入及び回答確認」（前記(1)）で回答すべき内容として確認した2点及び団体交渉日程についての回答がないとして抗議するとともに、会社がこれまでに発した業務改善指示書等19通の内容について質問するものであった。

【甲32・66・77、2審p77～78】

(7) 会社の12月24日付回答書（別紙2）

12月24日、会社は、組合らに対し、回答書を送付した。

この回答書には、組合らの12月15日付文書（上記(6)）による業務改善指示書等に関する質問事項について、別紙2の①ないし⑰のとおり回答し、このうち①ないし⑬（別紙1の①ないし⑬に同じ。）の文書については、復職から一、二か月後に行う復職後面談の際に交付しようとしていたため過去日付ではあるが、10月25日に一括交付したものであると述べるともに、会社が12月12日付回答書（前記(4)）で求めた反論を組合に改めて求め、組合の反論を待つて団体交渉の日程を示す旨が記載されていた。

【甲33・77、2審p77】

(8) 12月27日付注意指導

12月27日、B1社長及びB7は、X2を別室に呼び出し、同月17日と同じ内容の注意指導（前記(5)）を繰り返すとともに、X2が休暇を取得したことについて、バックアップ体制が整っていないと述べた。さらに、X2が11月1日に1分遅刻したとして注意指導を行い、15分相当の給与を減額すると通告した。

【甲80、乙17・51・57、1審p127～129、争いのない事実】

(9) 組合らの27年1月7日付「抗議及び申入書」

27年1月7日、組合らは、会社に対し、「抗議及び申入書」を送付した。

この文書は、会社の26年12月24日付回答書（前記(7)）に、組合の同月3日付文書（前記(1)）及び同月15日付「抗議及び申入書」（前記(6)）等で回答すべき内容として確認した2点及び団体交渉日程についての回答がないとして抗議するものであった。

【甲34・77】

(10) 当委員会におけるあっせん

27年1月7日、組合は、当委員会に対し、会社を被申請者とし、団体交渉促進（正社員への契約変更）を調整事項としてあっせんを申請した（平成27年都委争第1号事件）。

あっせん期日は5回実施されたが、4月23日に実施された第5回あっせん期日において、当委員会は、当事者間の主張不一致によりあっせんを打

ち切った。

【甲77・80、乙57、1審p42、2審p21～22、当委員会に顕著な事実】

(11) 組合らの3月6日付「抗議申入書」

3月6日、組合らは、会社に対し、「抗議申入書」を送付し、X2の職場復帰の頃から、X2に他の従業員の入社及び退社等の情報が伝えられていないこと、26年12月2日にB1社長とB6がX2に対し注意指導を行ったこと（前記(2)）及び12月27日に同社長とB7がX2に対し注意指導を行ったこと（前記(8)）に対して抗議した。

【甲35】

10 X2の子の保育園の情報提供を巡るやり取り

(1) X2とB1社長とのやり取り

27年3月24日、B1社長は、X2に対し、X2の子が4月に保育園に入園するとの情報を得たとして、呼出し等に備えて保育園の連絡先を知らせるよう求めた。

3月25日、X2が、保育園に届け出た緊急連絡先は自分ではないが、会社に保育園の連絡先を知らせる必要があるのか、とメールで尋ねたのに対し、B1社長は、保育園の連絡先等を労働者名簿に記入して提出するよう改めてメールで指示した。

4月1日、B1社長が、X2に対し、改めてメールで労働者名簿の提出を求めると、同月4日、X2は、家族との協議の結果、会社に保育園の連絡先を伝えることが必要な理由が明確でないため伝えないこととした旨を回答した。これに対し、同じ4月4日、B1社長は、保育園からの連絡への対応や慶弔金の支給に必要であるなど会社が保育園の連絡先を尋ねる理由を付して、改めて連絡先を労働者名簿に記載して当日中に提出するようメールで指示した。X2がメールにより労働者名簿を提出し、保育園の連絡先を会社に知らせるかどうかは改めて回答する旨を返信すると、B1社長は、速やかに未記入の箇所に記入して労働者名簿を提出し直すよう求めた。

4月5日、B1社長は、出勤したX2に電話し、約50分間にわたり、保育園の連絡先を会社に知らせるよう求めた。その後、X2は、労働者名簿

に「該当事項」を記入して提出する旨をB1社長宛てにメールで伝えた。

4月6日、B1社長は、X2に対し、X2の同月4日付メール2件の記載及び前日5日の電話での回答について、就業規則により子の保育園等労務情報に変更があった場合は速やかに報告することが定められている、会社宛てに保育園から連絡があった場合に対応できるよう名称だけは知らせてほしい、保育園の名称が分からないと慶弔金も支給できない、4回も労働者名簿の提出を求めたのにX2が依然として自宅の電話番号や子の保育園等の情報の記載を拒否していることを会社として重く受け止めている、雇用契約を結びクラスを任せるには双方の信頼関係と努力が必須であり、会社の情報管理の方針に従ってもらわないと困る、X2は就業規則上の権利主張をよくするが、権利主張と業務遂行は双方で成り立つ関係である、などと記載したメールを送信した。

【甲80、乙18・51・57、1審p43～44・129・165・179】

(2) 組合らと会社とのやり取り

4月6日、組合らは、会社に対し、X2の家族に関する個人情報の提示をこれ以上要請しないよう求める申入書を送付した。

4月8日、会社は、組合らに対し、X2が会社の要請にもかかわらず保育園の情報提供を拒否し続けた、これ以上情報提供を求めないが、同人に不利益な事態が生じてても会社に責任はないと記載した回答書を送付した。

4月17日、組合らは、会社に対し、家族に係る事項は労働基準法で定める労働者名簿の必須記載事項ではないのに、会社が執拗に保育園の情報提供をX2に求めたことが問題なのであり、同人の情報提供拒否を問題視するのは不当労働行為とも受け止められると記載した申入書を送付した。

4月21日、会社は、組合らに対し、同月8日付回答書の記載は、法令等で記載を義務付けられていない事項であったとしても、会社が労務管理上必要と判断し、従業員に提供を要請した情報については素直に提供してほしい、そのくらいの素直さは会社の従業員としては持ち合わせてほしいという素朴な気持ちから出たものであって、X2が組合員であるから不利益な取扱いを行おうとしたものではない旨の回答書を送付した。

【甲36～39・77・80、乙52・57、1審p130】

11 録音やマスコミへの情報提供を巡るやり取り等

(1) 4月18日のやり取り

4月18日、B1社長は、スタッフルームのX2の席に近づき、組合らの同月17日付申入書（上記10(2)）の記載について質問した。X2が会話を録音し始めると、B1社長は、録音をやめるよう繰り返し命じた。X2は、場所を移動すれば録音してよいのか、自らの記録のために録音したい旨を繰り返し述べたが、B1社長は、自分の業務指示に従うよう繰り返し命じ、スタッフルームでの録音をやめるよう業務指導を行うと述べた。

【甲68・80、乙19・51・57、1審p44～45・130・164～165】

(2) マスコミの報道

5月12日、C1新聞のウェブサイト（C1〇〇〇〇〇）に、「マタハラ防止、動き鈍い企業」と題する記事が掲載された。この記事には、26年秋、東京都内の教育関係の企業で働く女性が、子の保育園が決まったので正社員に戻すよう直属の上司に求めたが、上司は、これを渋り、押し問答の末に「俺なら、俺の稼ぎだけで食わせる覚悟で、嫁を妊娠させる。」と発言し、社長も、女性に対し、嫌なら退職をと迫った旨などが記載されていた。

【乙51・65、1審p131～132】

(3) セキュリティチェックリスト

会社は、機密保持の観点から、セキュリティ上継続的に遵守すべき事項をまとめたセキュリティチェックリストを作成し、27年5月23日、同チェックリストを、X2を含めた全従業員に配付した。このチェックリストには、「ボイスレコーダー機能を搭載したアプリを使用しての録音は社内情報、顧客情報、関連企業情報の漏えいの恐れがあるため行わないこと」との記載があった。

6月7日、X2は、上記の項目を含むほとんどの項目に遵守している旨のチェックをしたチェックリストを会社に提出した。

【乙22】

(4) 会社の労働審判申立て

6月3日、会社は、X2を相手方として、正社員の地位不存在確認を求める労働審判を東京地裁に申し立てた（平成27年（労）第395号）。

6月4日、会社代理人弁護士らは、X2に対し、上記労働審判申立てを通知し、今後マスコミを含む第三者に対して本件に関する内容の不用意な発言を控えるよう要請する通知書を内容証明郵便で送付した。

【甲40・80、乙57、1審p45、2審p22】

(5) 6月6日の面談

6月6日、X2とB1社長、B7及びB6とは、面談を行った。

ア 録音について

B1社長は、X2に対し、録音を行わないよう求めたが、X2は、そのような約束はできないと述べた。B1社長は、録音しないよう業務命令を行ったがX2が従わなかったと発言し、この発言も録音しておくようX2に求めた。

B1社長は、情報セキュリティの観点から社内での録音は禁止していると述べたが、X2は、B1社長との面談では録音は絶対に必要であると述べた。B1社長は、スタッフルームでの録音をやめるよう繰り返し、X2自身もセキュリティチェックリストにチェックをして提出しているはずである、業務指導を行うなどと述べた。

イ マスコミへの情報提供について

B6は、5月12日のC1〇〇〇〇〇に掲載された記事（前記(2)）はX2が提供した情報及び音声データによるものかと尋ねたが、X2は、この場で答えられない、弁護士と相談して話すと答えた。B1社長は、6月3日にX2が他の従業員に動画等を見せたとの報告も受けていると述べた。

B6は、上記記事に「俺なら、俺の稼ぎだけで食わせる覚悟で、嫁を妊娠させる。」と書かれた自らの発言について、やり取りの一部分だけが切り取られている、自分の価値観を押し付けたつもりではないなどと述べた。B1社長は、X2は何か言われるとすぐに過剰反応して、労働局に相談したりマスコミに情報提供したりするので、怖くて全くコミュニケーションが取れない、何を信じていいのかわからないなどと述べた。

B1社長は、X2が C2 （職場におけるマタニティハラスメント被害者の支援等の活動を行う特定非営利活動法人）の交流会に参

加してマスコミの取材を受けたのではないかと尋ね、マスコミの記事等により会社に被害が及べば、情報漏えいや名誉毀損により損害賠償を求めることになると述べた。B 7は、X 2が取材を受けていると聞いた以上、会社は当然事実確認や状況把握を行うと述べ、今後の掲載予定等を尋ねたが、X 2は、回答を拒否した。

X 2は、今後の話合いは弁護士に依頼していると述べ、C 1〇〇〇〇〇の記事に関わっていることについて認めた。B 1社長は、マスコミに情報を提供することはやめてほしいと要求した。

ウ 正社員への契約変更について

B 7が、正社員への契約変更についての就業形態書面の文言の解釈がX 2と会社とで一致していないと述べると、X 2は、以前、組合が会社の解釈について質問したのに、会社が回答しなかったと述べた。

X 2が、労働局は自分との雇用契約を正社員に変更することを前提に話し合うよう指導したはずであると述べたのに対し、B 1社長は、正社員にすることを前提に話し合ったが、まずは、正社員になる前に、X 2がクラスを担当できるようにならなければならず、そのためには、会社との信頼関係を構築すべく努力するよう指導を重ねてきた旨を述べた。

【乙51・57・61、1審p45・132～133】

(6) 6月6日のX 2のメール

6月6日の就業時間中、X 2は、業務用端末から自らの私用メールアドレス宛てに2件のメールを送付した。一方のメールには、「弁護士折衝において」との見出しが付され、会社との紛争の解決に係るX 2の考え方として、金銭的和解ができなければ裁判による解決も辞さない旨及び記者会見を行って会社に対して十分な社会的制裁を与えることができれば和解金の額にはこだわらない旨などが記載されていた。他方のメールは、B 1社長がX 2宛てのメールで夏季休暇の取扱いを自分と労務担当者に確認するよう求めたことに対し、反論の意味合いを込め、質問を列挙して返信したい旨を他者に相談する文面であり、「白状すると、私がちょっと嫌味なメールを送り、仕掛けたところがあります。」とも記載されていた。

【乙21・57・66の1】

(7) 6月10日の面談及び同日付業務改善指導書

6月10日、B1社長、B7及びB6は、出勤した直後のX2を別室に呼び出し、面談を行った。

録音を開始したX2に対し、B1社長がスタッフルームでの録音は禁止であると述べると、X2は、指導等を行う際は別室で行うのであれば従うと述べた。さらに、X2とB1社長とは、同社長が労働者名簿に保育園の連絡先を記載するようX2を指導したことについて口論となった。

さらに、B1社長が、自分の業務指導は全て就業規則に基づくものであると述べると、X2は、会社も就業規則に従って、自分の希望する正社員の育児時短制度の利用を認めるべきであるなどと述べて、口論となった。

B1社長は、情報漏えいの観点からスタッフルームでの録音をやめるように繰り返し求め、概略下記アの内容の6月10日付業務改善指導書をX2に交付し、確認を求めた。

ア 6月10日付業務改善指導書

(7) 秘密録音行為

26年9月24日、X2が事業所内における面談の様子を継続的に録音していたことを認めたため、会社は、事業所内における一切の秘密録音を禁止する旨を口頭で注意し、10月26日には、この事案について9月27日付けで作成した注意指導書（別紙1⑧）を他の業務改善指示書等とともに交付した。また、27年4月18日、B1社長がX2に組合らの文書の記載について質問すると、X2は、録音を開始し、会社が再三注意したにもかかわらず、録音をやめなかった。

6月6日、会社は、X2がスタッフルームに録音機器を持ち込み、出勤時から録音を継続していたことを知り、秘密録音をやめるよう注意したが、同人は同意せず、26年9月1日に自ら署名した機密保持に関する誓約書を遵守しない姿勢を明らかにした。

秘密録音行為は、機密情報漏えいが強く懸念されるばかりか、企業秩序を著しく毀損するものであるから、厳重に注意するとともに、今後事業所内での一切の録音行為をしないよう求める。

(4) 社外の第三者に対する真実と異なる事実の摘示

X 2 は、遅くとも27年5月上旬にC 1 新聞社外 1 社の取材に対し、会社からマタニティハラスメントを受けた旨の発言を行い、これを踏まえた記事及び映像が作成され、C 1 新聞社の記事はインターネット上で一般に公開されている。記事では匿名であるが、X 2 が発言したことは明らかである。会社は、マタニティハラスメントと言われるような行為は一切行っておらず、記事は、明らかに事実と異なっている。

従業員は、服務規律上、「会社の名誉を傷つけ、または会社に不利益を与えるような言動及び行為」の一切を禁止されている（就業規則第24条第7号）ところ、X 2 は、真実と異なる事実を第三者に摘示した。X 2 のこれらの言動は、会社の名誉を毀損し、又は会社に不利益を与えるものであることが明らかである。さらに、6月6日の面談におけるX 2 の言動から、今後も継続して会社の名誉を毀損し、又は会社に不利益を与える事実を摘示し続けることが強く疑われるとともに、その言動は、私利を図る目的に基づくものであって、何ら正当な理由がない。

したがって、X 2 が明らかに真実と異なる事実を社外の第三者に摘示した行為について注意するとともに、今後もこのような発言を第三者に対して行うことを厳に控えるよう指導する。

イ 業務改善指導書交付後のやり取り

X 2 は、この業務改善指導書に一通り目を通した後、内容が間違っているため遵守できない旨を述べた。

B 1 社長は、26年9月1日にX 2 が署名した秘密保持に関する「誓約書」を示して、改めて読み上げるよう求めたが、X 2 はこれを拒否し、上記誓約書を撤回すると述べた。

B 6 は、X 2 が業務改善指導書にも従わず誓約書も撤回するのであれば、X 2 に仕事を任せることは難しいと述べ、今日は就労を免除するので、業務改善指導書と誓約書を持ち帰ってこれらに従えるかどうか検討し、次の出勤日である27年6月13日に改めて見解を示してほしいと述べて、X 2 を早退させた。

その後、会社は、X 2 の業務用端末から社内サーバーへのアクセスを

制限する措置を行った。

【甲41・62・80、乙51・57、1審p46】

(8) 組合の6月12日付文書と同月13日の面談

6月12日、組合らは、同日付文書により、会社の同月10日付業務改善指導書（前記(7)ア）に抗議し、今後はトラブルを避けるためX2は執務室内での録音は控えるが、X2の録音は自らを防衛するためであるから、B1社長等との面談の際は録音を承認するよう申し入れた。

6月13日、B1社長及びB6は、出勤した直後のX2を別室に呼び出し、改めて同月10日に示した業務改善指導書と誓約書に従うよう求めた。X2は、組合との団体交渉において録音の取扱いについて合意に至るまでは執務室での録音は差し控える旨及び取材等の依頼にはその時の状況により判断して対応する旨を記載した確認書を会社に交付し、誓約書にも従う旨を述べた。B6は、6月17日までX2の業務用端末から社内サーバーにアクセスすることができないと説明した。

【甲43・44・73・77・80、乙51・57、争いのない事実】

(9) 6月24日の就業時間中、X2は、業務用端末によりテレビ局関係者と思われる者とのメールのやり取りを行い、「録音はボイスレコーダーを使用しました。」「(インタビューや音声について)個人の特定ができなければ、他の番組でお使いいただいても構いません」と記載した。このやり取りの最後の、相手からの返信メールには、相手が「オンエアは23:05位からになる予定です。」と記載されていた。

また、X2は、自らの私用メールアドレス宛てに件名のないメールを送付した。このメールは、「サーバーの件について」との見出しが付され、X2が社内サーバーから遮断されていることについて組合に相談する文面であった。

【乙21】

12 7月11日付自宅待機命令

7月11日、B1社長は、スタッフルームで作業をしていたX2の業務用端末の画面を見て、作成中のメールに「団体交渉」という文言を見付けた。B1社長は、勤務時間中に業務外のメールを作成していたとしてX2を注意し、

保存されているデータを確認するとして、業務用端末を取り上げ、X 2 に業務を中止して帰宅するよう命じた。

X 2 は、保存データの確認に立ち会う旨を述べ、B 1 社長とのやり取りの様子を録音し始めると、同社長は、今日は帰りなさい、明日も出勤しなくてよい、録音は認めないと述べた。B 1 社長がスタッフルームを出ていくと、X 2 は、同社長の後を追って教室まで行き、そこで同社長とのやり取りの様子を改めて録音し始めたので、同社長と教室にいた B 6 は、録音は許可しない旨を述べた。その後、X 2 は退勤した。

同じ7月11日の夜、会社は、X 2 に対し、同日付自宅待機命令書をメールで送付した。この自宅待機命令書には、X 2 が7月11日の就業時間中に業務用端末を用いて業務とは無関係のメールを作成していた、B 1 社長がこの事実を確認するために業務の中止及び帰宅を命じても、X 2 はこれを拒否し執務室内で録音を開始した、会社は、X 2 のこれらの行為に関する事実調査及び処分の検討等を行う必要があるため、同月12日以降は自宅待機を命ずる旨が記載されていた。

7月13日、組合らは、会社に対し、抗議申入書を送付し、X 2 に対する同月11日付自宅待機命令書に抗議するとともに、自宅待機に関する団体交渉を申し入れた。

【甲48～50・69・80、乙21・50～52・57、1審p46～47・134、争いのない事実】

13 第3回団体交渉

7月14日、組合と会社とは、団体交渉を行った。組合側は、X 2 外2名が、会社側は、役員3名及び会社代理人弁護士3名が出席した。

この団体交渉において、組合は、X 2 に対する自宅待機命令の撤回及び同人と会社との面談における録音の承認を求めたが、会社は、これらの要求に応じない旨を回答し、団体交渉は平行線に終わった。

【甲77・80、乙52・57、2審p78～80、争いのない事実】

14 本件申立て

7月31日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

15 9月1日付けのX 2 の雇用契約期間満了に至る経緯

(1) 7月31日付雇用期間満了通知書

7月31日、会社は、X2に対し、雇用期間満了通知書を送付し、同人は、この通知書を8月2日に受領した。

この通知書には、契約社員としての雇用契約期間中のX2の下記アないしクの言動から、同人には契約社員として誠実に労務提供する意思がないことが明らかであることに加え、会社との信頼関係が回復不可能な状態にまで毀損されたため、9月1日付けでの契約期間満了をもって同人との雇用契約関係を終了させることとした旨が記載されていた。

ア 正社員への契約変更^アに固執して、これを実現するために、他の従業員、B6、保育園及び労働局に対し、週5日勤務の正社員として働くことになっている旨の事実と異なる発言を行ったり、B1社長に対し、正社員としてなら働きたい旨を述べて、契約社員として働く意思のないことを明らかにしたりしたこと。また、組合との2回の団体交渉や当委員会のあっせん期日及び労働審判手続においても、自分の主張に終始したこと。

イ 会社に対し、勤務時間についてコーチ業務への理解が欠如しているとしか考えられないような希望を伝えたり、会社との面談において会社を信頼できない旨を発言したりしたこと。

ウ 27年^マ9月に他のコーチについて「危機感すら感じる。」と発言し、また、他の従業員に「私は会社にいじめられているからあなたも妊娠を考えているなら気を付けた方がいいよ。」「産休コーチが帰ってくると組織の規律が乱れると言われた。」等事実無根の内容を吹聴するなどして、会社の秩序を著しく害したこと。

エ マスコミの取材に対し、会社からマタニティハラスメントを受けたかのように事実と異なる発言を行ったこと。

オ 事業所内で繰り返し無断録音行為を行ったこと。

カ 会社の改善指導及び指示を拒絶したこと。保育園の情報の回答や労働者名簿の提出を拒否するなど、些細な業務上の指示にも従わないこと。

キ 27年7月11日、B1社長の退社命令に従わず、長時間にわたり同社長の後を追いつけるなどの異常な行動に及んだこと。

ク 就業時間中に業務外メールを作成・送信したこと。また、そのメール

に、会社に社会的制裁を与えることを画策している旨を記載していたこと。

【甲53・80、乙23・51・57】

(2) 雇用関係不存在確認訴訟等の提起

会社は、7月31日付けで、労働審判申立て（前記11(4)）を取り下げた。

8月3日、会社は、X2を被告として、東京地裁に雇用契約上の地位にないことの確認を求める訴訟を提起した（平成27年（ワ）第21599号）。その後、X2は、会社を被告として、東京地裁に雇用契約上の地位にあることの確認等を求める訴訟を提起した（平成27年（ワ）第29819号）。

【甲55・77・80、争いのない事実】

(3) 第4回団体交渉

8月4日、組合らは、会社に対し、「抗議及び団体交渉申入書」をファクシミリにより送付し、X2に対する7月31日付雇用期間満了通知書（前記(1)）に抗議し、同人の自宅待機命令の解除等を求めて団体交渉を申し入れた。

その後、会社がX2に退職手続に関連する書類一式を送付し、組合がそれに抗議するなどのやり取りがあった。

8月31日、組合と会社とは、第4回団体交渉を行った。組合側は、X2外2名が、会社側は、B6及び会社代理人弁護士3名が出席した。

この団体交渉において、組合は、X2の雇用継続等を求めたが、会社は、これらの要求に応じない旨を回答し、団体交渉は平行線に終わった。

【甲55～59、乙25～29、争いのない事実】

(4) X2の雇用契約期間満了

9月1日をもって、X2の雇用契約期間が満了した。

【争いのない事実】

16 本件追加申立て

9月18日、組合らは、当委員会に対し、会社がX2との雇用契約を更新しなかったことについて本件追加申立てを行った。

17 本件追加申立て後の事情

(1) 東京地裁の判決

30年9月11日、東京地裁は、X2と会社との契約社員契約の締結の合意は有効であり、本件合意において同人が正社員への復帰を希望することを停止条件とする無期の時短正社員契約の成立は認められないとした上で、会社が雇用契約期間満了に当たり同人との雇用契約を終了させたことについては、客観的に合理的な理由がなく社会通念上相当といえないとして契約社員としての権利義務を有する地位確認を認容するなど、X2の請求を一部認容する判決を言い渡した。会社及びX2は、この判決を不服として、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した。

【甲74、争いのない事実】

(2) 東京高裁の判決

令和元年11月28日、東京高裁は、上記(1)の原判決を変更し、会社が雇用契約期間満了に当たりX2との雇用契約を終了させたことは、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当であるなどと判断する判決を言い渡した。

X2は、この判決を不服として、最高裁判所に上告及び上告受理申立てを行い、本件結審日現在、この訴訟は、同裁判所に係属している。

【乙68、争いのない事実】

第3 判断

1 会社がX2との間の雇用契約を正社員契約に変更しなかったことが、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か

(1) 申立人組合らの主張

ア 正社員への契約変更が予定され、会社も同様の認識であったこと

平成26年9月1日の契約締結の際、会社は、X2に対し、希望しても、即、正社員への契約変更ができる訳ではない旨の説明はしていない。X2が、保育園が決まれば週5日勤務の正社員として復帰したい旨を伝えると、B4は、「クラススケジュールのタイミングだけの問題」と述べ、B5社労士は、「契約の再変更は会社の合意があれば可能」と述べたが、合意に必要な要件は何も示さなかった。

イ 会社が正社員に契約変更しないと決めたのは、団体交渉後であること

9月10日、B1社長は、「現段階で」正社員への契約変更は考えていないとX2宛てにメールで伝え、9月19日の面談においても、会社は、X2に対し正社員への契約変更を行わないとは言わなかったが、面談の後半で、同人が労働局に相談すると表明した途端、会社は、雇用契約が曖昧だからクラスを持たせられない旨を発言して、同日夜、同人に対し、メールでクラス担当を外すと通告した。

これらの経緯から、会社がX2をクラス担当から外したのは、労働局に相談し要求や権利の行使を行ったことに対する報復的措置であり、このような会社の姿勢は、組合加入によって決定的となった。

会社は、X2が組合に加入して以降、同人への嫌悪をあらわにし、10月18日及び同月29日の面談において、同人の組合加入を非難し問題視する発言を行った。会社は、第1回団体交渉において、X2が正社員に戻ることを前提に話をしていると発言したが、その後、11月19日付回答書において、同人の正社員への契約変更を明確に拒否し、問題行動を起こす人物であるから正社員に契約変更できないと主張するようになった。

ウ 正社員に契約変更しなかった理由は、不自然であり、合理的でないこと

会社は、X2との面談や組合との団体交渉において、同人にクラスを担当させない理由と同人を正社員に契約変更しない理由とが、同じであるとしたり異なっているとしたりして、一貫した説明ができていない。

また、会社が挙げるX2にクラスを担当させない理由又は正社員に契約変更しなかった理由は、下記(ア)ないし(イ)のとおり、いずれも不自然であり、合理的であるとはいえない。

(ア) コーチとしてのブランクがあるとの主張について

9月3日の説明会におけるX2の行動は、正確を期そうとする姿勢の表れにすぎないし、仮に会社が同人にコーチとしてのブランクを感じたとしても、これが正社員として採用しない理由にはならない。

(イ) コーチとしての適格性についての主張について

そもそも「熱意」という主観的要素を正社員としての適格性の判断材料とすることに疑義がある。

X 2 は、9月19日の面談で、コーチとしてクラスを担当することを第一の希望にしていることを伝えつつ、会社からクラススケジュールの調整が難しいと言われたため、「事務方の仕事でも他の業務でも、できることは何でもやらせていただきます。」と述べたにすぎない。

(ウ) 協調性及び会社との信頼関係が欠如しているとの主張について

X 2 は、就業規則に定められた範囲内で会社に就業形態の希望を伝えたにすぎず、自身の雇用契約について何らかの要望をしたことは、「服務規律違反」、「業務命令違反」や信頼関係の破壊にはならない。

また、会社が問題とする X 2 の発言は、事実として存在しないか、発言の趣旨を曲解するものであり、X 2 が同僚に対して発言することを一切封じようとするのも不当である。

(エ) 会社に対し保育のバックアップ体制を証明する義務はないこと

労働者は、使用者との雇用契約に従い、債務の本旨に従った弁済の提供、すなわち所定労働時間に労務を提供すれば足りるのであり、保育のバックアップ体制が整っている旨を使用者に報告する義務はない。バックアップ体制をどう構築するかは、個々の労働者の私的領域に属する問題であり、X 2 がバックアップ体制の説明義務を果たしていないと会社が主張するのは、同人への嫌がらせにほかならない。

なお、会社において、コーチの欠勤の際、他のコーチが代講に当たることは珍しくなかった。

(オ) 業務改善指示書等に挙げられた内容について

会社は、第2回団体交渉で、正社員に契約変更できない理由は業務改善指示書等に記載されていると発言した。しかし、これらの内容は、いずれも7年間正社員として働いていた X 2 を、契約社員から正社員に契約変更しない決定的な理由とはいえない。

また、X 2 のクラス担当を外した9月19日以前の日付の業務改善指示書等3通には、クラス担当を外す具体的な事実関係は記載されていないか、記載されていても、事実と異なる内容又は当時問題とされていなかった事柄である。

エ 結論

会社は、X 2 の組合加入によって、同人を正社員としてコーチ職に戻すことを拒否する姿勢に転じたものであり、会社が主張する、同人を正社員に契約変更しない理由は、いずれも合理的であるとはいえない。

したがって、会社が X 2 との間の雇用契約を正社員契約に変更しなかったことは、労働組合に加入して自らの権利を主張する同人を嫌悪して行った不利益取扱いである。さらに、会社の行為は、組合に対する圧力であり、組合との協議を無意味にするものであるから、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 希望すれば直ちに正社員へ契約変更するとの合意はなかったこと

X 2 との契約社員の雇用契約は、同人が希望すれば直ちに正社員に変更するなどといった内容ではなく、様々な事情を考慮した上で、同人と会社との合意があつて初めて正社員に変更されるという、契約自由の原則に基づいた、当然の内容の契約であるにすぎない。

イ 正社員に契約変更しなかったのは、組合加入とは無関係であること

X 2 に対し、正社員への契約変更に応じられないと回答したのも、同人をクラス担当から外したのも、会社が同人の組合への加入を知った10月9日より前である。

B 1 社長は、X 2 が労働局に行ったり労働組合に加入したりしたことを嫌悪したことはなく、自らの意見を述べたものにすぎない。

会社は、11月19日付回答書で「今のところ」X 2 を正社員に契約変更する予定がない旨を記載したが、同人が問題言動を真摯に改め会社との信頼関係を構築するなどして、会社が正社員への契約変更をすることが可能と判断するに至れば、会社と同人との合意により変更をする可能性があつたのであり、その可能性を放棄したのは同人自身である。

ウ 正社員に契約変更しない正当な理由があること

正社員であるコーチ職は、契約社員であるコーチ職よりも多くの時間のクラスを担当するので、契約社員としてもクラス担当を任せられない者を正社員に契約変更することはできない。

以下のとおり、会社が X 2 にクラスを担当させなかったこと及び同人

を正社員に契約変更しなかったことには正当な理由があり、同人が組合員であることを理由にしたものではない。

(ア) X2にクラスを担当させなかった理由

a コーチとしてのブランク

9月3日の説明会におけるX2の対応を見て、会社は、コーチとしてのブランクが想像以上にあると認識し、クラス担当を外すこととした。

b コーチとしての適格性

X2は、9月19日の面談において、クラスを受け持つことが難しい場合、業種を転換することが可能かなどと述べ、コーチを担当することに対する熱意が全く感じられなかった。また、X2は、そもそも週3日勤務なんて希望していない、会社のことは信頼できないなどと発言した。

c 協調性及び会社との信頼関係の欠如

X2は、職場復帰以降、正社員への契約変更に固執して契約社員として誠実に労務を提供しようとしめない態度を示したり、就業形態の希望内容を一方的に通知したり、虚偽の事実を他の従業員に吹聴したりするなど、問題のある言動を繰り返して職場の秩序を乱した。

また、X2は、9月19日の面談で、会社のことは信頼できないと発言し、その後、労働局に対し、会社から退職勧奨を受けているなどと虚偽の内容の申出を行い、会社からの指示・指導の一切を拒絶し、会社との信頼関係を構築しようとしなかった。

d 保育のバックアップ体制を証明していないこと

コーチ職への復帰に当たっては、債務の本旨に従った労務提供を行うため、突発的な事由により担当クラスに参加できないという事態にならないよう、保育園への入園のほか、親族等の協力も含めたバックアップ体制の整備が必要である。会社は、従前からX2に対し、保育のバックアップ体制の確立を求めており、同人は、会社に対して自身のバックアップ体制を具体的に説明する義務がある。

しかし、X2は、会社が尋ねても、バックアップ体制について十

分な説明をせず、欠勤すること、クラスに穴を開けることありきで自らを正社員とするよう要求し続けていた。

(イ) X 2 を正社員にしなかった理由

上記のとおり、会社が X 2 にクラスを任せられる状態には至っておらず、必要な保育のバックアップ体制が整っていることも確認できなかったため、正社員としてクラスを担当させることができるという判断に至らなかった。

エ 結論

会社が X 2 にクラスを担当させなかったこと及び同人を正社員にしなかったことには正当な理由があり、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いには当たらない。

また、X 2 が組合の中心となっているとはいえ、会社の行為が組合を弱体化させる性質を客観的に有しているともいえず、会社に組合の運営に対する支配介入意思がないことも明らかであるから、会社の行為は、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 雇用契約締結の際、X 2 が希望すれば正社員へ契約変更することが予定され、会社も同様の認識であったとの組合らの主張について

26年9月1日、会社は、X 2 との契約社員としての雇用契約締結に当たり、クラススケジュールの調整が必要であることや、正社員への契約変更には会社との合意が必要であることなどを説明しており（第2. 2(2)ア）、希望すれば直ちに正社員への契約変更が行われると受け取られるような説明はしていないのであるから、X 2 が希望すれば直ちに正社員に契約を変更するという認識が同人と会社との間で一致していたという組合の主張を採用することはできない。

イ 会社が X 2 を正社員に契約変更しないこととしたのは団体交渉後であるとの組合の主張について

組合が主張するとおり、会社が X 2 を正社員に契約変更する予定がないと回答したのは、11月19日付回答書によってであり（第2. 7(5)）、これは第1回団体交渉の後のことである。しかし、上記アのとおり、希望

すれば直ちに正社員に契約変更できるわけではないところ、9月19日の面談において、そのことを説明した会社に対し、X2が正社員への速やかな復帰を繰り返し求め、契約社員としての契約に合意できない場合や受付等への業種転換に言及するなど契約社員としての契約について疑義を述べたこと（第2.4(2)アエ）も受けて、同日、会社が同人をクラス担当から外した経緯があり（同4(3)ア）、これは、組合が同人の加入を会社に通知した10月9日（同5(1)）より以前のことであった。

その後、10月18日の面談において、B1社長は、X2に対し、クラスを担当させることができるとの判断に至らなければ正社員にしない旨を述べている（第2.5(3)ウ）。

そうすると、会社がX2にクラスを担当させられないと判断したのは、組合加入通知を受ける前の9月19日であり、また、同人にクラスを担当させられないことが同人を正社員に契約変更しない主な理由となっているのであるから、会社が第1回団体交渉後の11月19日付回答書によって同人を正社員に契約変更する予定がないと回答したとしても、その回答のみをもって、会社が同人を正社員に契約変更しないこととしたのは団体交渉後であるということとはできない。

ウ 会社が、正社員に契約変更しなかった理由として挙げている事柄について

組合は、X2にクラスを担当させない理由と同人を正社員に契約変更しない理由とで、会社の説明が一貫していないと主張する。しかし、就業形態書面の記載内容（第2.2(1)イ(イ)）からも、コーチ職において、クラスの担当が重要な職務に位置付けられていることは明らかであるし、また、X2のクラス担当を外した理由と同人を正社員に契約変更しない理由とは重複する点もあるので、以下、同人にクラスを担当させなかった理由も含め、会社の主張する同人を正社員に契約変更しない理由について検討する。

(ア) X2にクラスを担当させなかった理由

a X2にコーチとしてのブランクがあることについて

会社は、9月3日の説明会における質問への対応（第2.2(2)イ）

から、X2のコーチとしてのブランクを懸念したと主張するが、同人は、その時点でのクラス分けの方法に係る質問に対し、復帰初日であったために即答できず、B6に尋ねただけであり、このことをもってクラスを担当させない理由とするには疑問がある。

b X2のコーチとしての適格性について

9月19日の面談において、会社が、保育園が見付かっても直ちに正社員に契約変更できるものではないと説明したのに対し、X2は、正社員への契約変更や、それを前提とした勤務日や勤務時間等の要求を主張し、正社員に変更されることが前提で契約社員としての契約を締結したとか、週3日で勤務しても、正社員に契約変更してくれるのかどうか会社を信頼できないとか、週5日勤務で復帰して仕事に支障を生じて指導や処分の対象となった場合には自分をクビにしてもらってもよい旨を述べるなどした。これを受けて、会社は、X2が納得できないというならばクラスを受け持たせることは難しいと述べ（第2.4(2)アイエ）、同日、同人が担当する予定であったクラスの担当コーチを他の者に変更した（同(3)ア）ことが認められる。

X2のこれらの発言が、面談におけるやり取りの中で、正社員復帰への思いやそれがすぐに実現しないことへの不満などからなされたものであることを考慮すると、会社がこれをもって同人にクラスを担当させられないと判断したのは、同人の言動を殊更に悪く解釈しているといえなくもない。しかし、会社は、これらの発言について、X2への信頼を揺るがすものと捉えて強く問題視していたことがうかがわれる。

c X2に従業員同士の協調性及び会社との信頼関係が欠けていることについて

会社がX2の協調性の欠如の表れとしている事実は、9月9日以降同人が正社員への契約変更を引き続き求めていることのほか、同月3日に全従業員宛てメールで子を保育園に預けられれば週5日勤務することとなるとの自分の認識を記載したこと（第2.2(2)ウ）、

他の女性従業員に自分が受けている処遇について話したこと（同4(2)ウ）、労働局に対し解決援助の申出を行ったこと（同4(3)エ）などを指すとみられる。これらについては、X2が会社に対し自己の希望や主張を述べたり、他の従業員や労働局に対し会社の意に沿わない発言をしたものにすぎないとみることもできる。

また、会社は、9月19日の面談の際にX2が会社を信頼できない旨を述べたこと（第2.4(2)イ）を挙げるが、これらは、面談におけるやり取りにおいて、自らの要求が予想以上に強く拒絶されて混乱した中での発言でもあり、これらをもって、協調性や信頼関係の欠如と評価することは、同人の言動に対する過剰な反応といえるものである。

しかし、会社としては、9月19日の面談において、X2が労働局に相談したり、他の従業員に自分の処遇について話したりしたことを、職場の秩序を乱すことと捉えて、X2が納得できないというならばクラスを受け持たせるのは難しいと述べ（第2.4(2)ウエ）、10月18日の面談でも、23年頃X2が労働局へ相談したことについてB1社長とX2が言い合いとなる（同5(3)エ）など、会社とX2との紛争をX2が労働局や他の従業員に話すことを、協調性や信頼関係に関わるものとして殊更に問題視していたことがうかがわれる。

なお、会社は、X2が会社からの指示・指導の一切を拒絶したとも主張するが、X2が業務改善指示書等に記載された内容を拒絶したことについては、後記2で判断するとおり、業務改善指示書等の手続等に問題があり、その内容も事実確認等が十分でないものが多かったことが認められる。

d X2が保育のバックアップ体制について証明していないことについて

26年9月19日の面談において、X2が自らの保育のバックアップ体制についてどの程度伝えれば会社の確証が得られるのかと尋ねると、B5社労士は、少なくとも状況を明らかにする書類の提示や他の家族の状況を明らかにするなど説得力を持った形での説明

が必要である旨を述べた。X 2 は、子を保育園に預けることができる、夫が迎えに行くことは可能である、自分が正社員として復帰するのであれば母も退職することが可能であるなどと述べたが、B 5 社労士は、「それは十分分かりました。」と述べつつ、改めて、当面週 3 日勤務を継続し、自分で実践して証明してみてもどうかと提案し、会社は、それ以上の追加の質問等を行わなかった（第 2. 4 (2)イ）。そして、その後、27年 3 月に至るまで、会社が X 2 に子の保育の状況を尋ねることはなかった（第 2. 10(1)）。

以上の経緯をみると、X 2 は、26年 9 月 19 日の時点で、自らの保育のバックアップ体制について一通り説明したが、会社は、それ以上説明を求めず、その後も、B 5 社労士が述べた書類の提示や他の家族の状況の説明等を求めていなかったのであるから、このことをもって、X 2 にクラスを担当させない理由とすることには疑問がある。

(イ) X 2 を正社員に契約変更しなかった理由

会社は、X 2 にクラスを任せられるには至っていないし、必要な保育のバックアップ体制が整っていることも確認できなかったため、正社員としてクラスを担当させることができるという判断に至らなかったと主張する。

確かに、上記(ア)のとおり、会社が X 2 にクラスを担当させなかった理由については、同人の言動を会社が殊更に悪く解釈しているところなどが無いとはいえない。

しかし、会社が X 2 にクラスを担当させられないと判断したのは、9 月 19 日の面談におけるやり取りが直接の契機であり（第 2. 4 (2)）、これは、10 月 9 日に組合が同人の加入を会社に通知する（同 5 (1)）以前のことである。会社は、組合加入前の X 2 が正社員への速やかな復帰を繰り返し求め、契約社員としての契約について疑義を述べたり、会社との紛争を労働局や他の従業員に話したりしたことなどから、同人との信頼関係を構築できないと判断したのであるから、その是非はともかくとして、少なくとも、同人が組合員であることが理由である

ということとはできない。

組合加入通知後も、X2をクラス担当から外したことや、会社の問題視する同人の言動等について、会社と同人との面談や組合との団体交渉等においてやり取りが行われている（第2.5ないし9）が、会社が同人にクラスを担当させないこととした理由や会社の主張する同人の問題行動は、基本的には9月19日から大きく変わっておらず、9月19日時点の会社の認識や、その時点で会社が問題視していた同人の言動と、それ以降の同人の同種の言動が主に取り上げられている。そうすると、9月19日にX2をクラス担当から外した後、会社が同人にクラスを担当させることができるとの判断に至らなかったことについても、同人が組合員であることからというのではなく、むしろ、組合加入前に同人にクラスを任せられないと判断した会社の認識が、組合加入後の同人や組合との交渉等によっても覆らなかったとみるのが相当である。

エ 結論

前記アのとおり、X2の雇用契約は、希望すれば直ちに契約社員から正社員に変更するものではなく、クラススケジュールなど諸般の事情を踏まえた上で、会社との合意により契約変更する可能性があるというものであった。

上記ウのとおり、会社がX2を正社員に契約変更しないこと及び同人にクラス担当をさせないこととした理由には、同人の言動を殊更に悪く解釈したり、同人の言動に対する過剰な反応といえるものも含まれるなど、疑問の余地がないとはいえない。

しかし、会社がX2を正社員に契約変更できないとする主たる理由であるところの、同人にクラス担当を任せられないという会社の判断は、組合が同人の加入を通知する前からのものであり、会社がその後も同人にクラスを担当させるとの判断に至らなかったことについても、同人が組合員であることが理由であるとみることは困難であるから、会社が同人との間の雇用契約を正社員契約に変更しなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであるということとはできず、組合の運営に

対する支配介入にも当たらない。

2 会社が平成26年10月22日、同月25日、同月29日及び11月1日にX2に対して業務改善指示書等を交付したことが、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か

(1) 申立人組合らの主張

ア 業務改善指示書等交付の意義

業務改善指示書等の内容は、具体性を欠き、事実に基づいていなかったり、指導の対象ともいえなかったりする上、重複もみられる。また、X2が既に口頭で注意を受け、謝罪した事柄や、改善を図ったことによりその後は発生していない事柄も記載されている。

事実である事柄についても、改善指導を受けるような内容でない言動や、口頭注意で十分足りる内容を、殊更に書面にして交付し、署名を強く求めている。X2が、内容に納得できないとして署名をしないと、さらにそれを問題行動として指導の対象としている。

会社において、以前このような業務改善指示書等が出された例はなく、会社も、組合員であるX2に対してのみ交付したことを認めている。

業務改善指示書等の交付は、手続においても不当なものである。交付は懲戒処分そのものではないが、会社は、就業規則第24条違反を主張しており、同条違反は、懲戒処分事由であるから、手続的相当性の観点から、懲戒処分の前提となることを明らかにした上で、本人に事情聴取し、弁明の機会を与えるべきである。しかし、会社は、26年10月25日及び同月29日の面談において、X2に対し適正な弁明の機会を与えることを拒否し、第1回団体交渉において、X2に事実確認をしなかったと自ら認める発言を行った。

イ 業務改善指示書等の交付の時期と態様

会社は、組合の10月9日付けの団体交渉申入れに対し、同月23日付けで、同月30日に団体交渉に応ずる旨を回答したが、これと前後して、X2は、B6とB1社長に次々に呼び出され、入社以来初めて業務改善指示書等を交付された。特に、会社は、上記回答直後のX2の勤務日である10月25日に、業務改善指示書等16通を一括して同人に交付した。

10月18日の面談は、会社が労働局の助言に応じて設定したものである。また、X2は、会社が予定していたという10月25日の復帰後面談について知らされていない。

ウ 業務改善指示書等の交付が不当労働行為に当たること

前記のとおり、業務改善指示書等には手続にもその内容にも相当性がないことは明らかであり、交付の時期や経緯等をも併せ考えれば、会社がX2に対して業務改善指示書等を交付したことは、労働組合に加入して自らの権利を主張する同人を嫌悪して行った不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する圧力であって、組合との協議を無意味にする支配介入にも該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 業務改善指示書等交付の意義

会社では、これまで、労働者の企業秩序違反行為に対して書面による注意指導を行ったことはなかったが、X2が契約社員として就労して以降、問題行動が立て続けに起こったため、労働局の助言も踏まえ、同人に対し、口頭のみでなく、文書による注意をも行うこととした。

使用者が、労働者の企業秩序違反行為に対し、口頭又は書面をもって注意・指導を行うことは、当該労働者が組合員であるか非組合員であるかを問わず、企業秩序を維持し、当該労働者に改善を促す機会を与えるために、当然行い得るものであり、嫌がらせや不当労働行為等と評されるいわれはない。

イ 業務改善指示書等の交付の時期と態様

X2が問題行動を起こした際には、まず会社が事実確認を行い、できる限り口頭で注意指導した上、その都度業務改善指示書等を作成しており、後に復職後一定期間の後に実施される復職後面談において、書面を交付することを予定しており、書面の作成は、会社が同人の組合加入を知った10月9日以前から行っていた。

会社は、10月18日にX2との面談を設定して業務改善指示書等を一括して交付する予定としたが、同月9日に組合から組合加入通知及び団体交渉申入書が送付されたため、一度は交付を見送った。しかし、その後、

第1回団体交渉の日程が10月30日に決まり、会社は、それ以前に業務改善指示書等を交付した方がよいとの判断に至り、当初から予定していた同月25日の復帰後面談において交付することとした。

ウ 業務改善指示書等の交付が不当労働行為に当たらないこと

書面作成と組合加入の時間的先後関係からして、X2に対する業務改善指示書等の交付が組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いでも組合の運営に対する支配介入でもないことは明白である。

また、会社は、X2が労働局に行ったり労働組合に加入したりしたことを嫌悪したことはないから、業務改善指示書等の交付は、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性

会社が、業務改善指示書等を理由として、X2に対し、懲戒処分等を行った事実は認められないが、業務改善指示書等の交付や同人がこれら書面に従わないことを、会社が同人の正社員への契約変更を認めない理由や雇用契約を更新しない理由としていること（第2. 7(5)ア(ウ)、同8(5)、同9(4)、同15(1)カ）からすれば、これらの書面の交付が同人にとって不利益な取扱いであることは明らかである。

イ 事実確認の手續や指導の内容等

(ア) 業務改善指示書等において注意指導の対象とされている内容や、業務改善指示書等が発出された経緯をみると、面談等において会社がX2の言動を問題視している旨を述べたことは認められるものの（第2. 4(2)ウ、同4(3)ウ、同5(3)エ、同5(8)イ(ウ)、明確に口頭注意を行う旨を示したとは認められない。また、会社が自ら認めるように（第2. 6(3)、本人に対する事実確認や釈明の聴取等の手續が行われたとも認められない。

加えて、会社は、業務改善指示書等で指導の対象とした事項の一部について組合の質問に答えた12月24日付回答書（第2. 9(7)）において、9月24日付警告書の作成日を9月26日に訂正したり（別紙2⑦）、10月1日付警告書を9月26日付警告書と内容が重複していたとして

自ら取り消したりしている（同⑨）。

以上のように、業務改善指示書等の交付に至る手続には杜撰な面があり、手続上相当であるとはいえない。

- (イ) 業務改善指示書等において指導の対象となっている事項には、上記(ア)のとおり、本人からの事情聴取等が十分に行われていないものが見受けられ、また、会社が前記1(2)ウ(ア)において、X2にクラスを担当させない理由として挙げた事項と重複するものも多い（別紙1①③⑤⑦など）。これらについては、前記1(3)ウ(ア)において判断したとおり、会社がX2の言動に過剰に反応して殊更に悪く解釈しているともいえるものも含まれる。

ウ 交付の時期

会社においては、従前、書面をもって従業員に対する注意指導を行ったことはなく、X2もそれまで書面による注意指導を受けたことがなかったところ、会社は、同人に対し、10月22日に初めて業務指導書を交付し（第2.5(4)）、その後、同月25日には、9月13日から10月25日までの間の日付の業務改善指示書等16通を一括して交付している（同5(5)）。

会社は、X2に問題行動があった際に、その都度、業務改善指示書等を作成しており、同人に交付する時期を検討していたところ、結果的に10月25日の面談において交付することとなった旨を主張する。しかし、業務改善指示書等の性質からすれば、これらはその都度交付すべきものであり、かつ、会社にはX2にその都度交付する機会があったにもかかわらず、これほど多くの業務改善指示書等を一括して交付したのは不自然である。

注意指導書が初めて交付された10月22日及び業務改善指示書等16通が一括して交付された同月25日は、同月9日付けで組合がX2の組合加入を通知し団体交渉を申し入れた後、第1回団体交渉の開催が決定された同月30日の直前であった（第2.5(1)、同(4)、同(5)）。この交付時期に加え、上記イ(ア)のとおり、業務改善指示書等に係る手続も相当とはいえないことからすれば、会社が、X2の組合加入及び組合の団体交渉申入れを知った後に、あえて日付を変えつつ急いで作成されたことがうかがわ

れる。

エ B 1 社長の発言

B 1 社長は、10月18日の面談において、「労働局ってそもそもパブリックじゃないですか、ユニオンって全然パブリックのものではないですよね。で、パブリックの方が一般的には会社と・・・」などと述べ（第2. 5(3)ア）、X 2 が相談先を労働局から組合に変えたことへの不信感を表明している。

加えて、B 1 社長は、10月25日に業務改善指示書等16通を一括交付する際には、組合との団体交渉の1週間前の今日渡しておく旨をあえて述べている（第2. 5(5)）から、組合との団体交渉までに業務改善指示書等の交付を間に合わせようとしたことは明らかであり、このことは、団体交渉の前に、X 2 の問題行動を書面に残し、署名を求めてその内容を既成事実化し、交渉を優位に進めようとする意図を推認させるものである。

オ 以上を考慮すると、会社が、これまで書面による従業員への注意指導を行っていなかったにもかかわらず、十分な手続も踏まず多くの書面を一括交付するという不自然な方法により、10月22日、同月25日、同月29日及び11月1日にX 2 に対して業務改善指示書等を交付したことは、同人が組合に加入し、正社員への契約変更を求める同人の要求が組合との交渉事項となったことを理由とした不利益取扱いであるとともに、組合との団体交渉に先立ってこれらの書面を交付することにより、団体交渉を優位に進めようとするものであるから、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

3 会社が27年9月1日の雇用契約期間満了に当たり、X 2 との雇用契約を更新しなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か

(1) 申立人組合らの主張

X 2 は、就業規則や就業形態書面に基づいて、正社員への契約変更を希望したが、権利の行使を嫌悪する会社は、組合に加入した同人に対する執拗な人格攻撃に終始し、その積み重ねをもって、同人が会社の指示・指導

に一切従わず、就業規則の服務心得に違反し、「改善の余地はなく、改しゅんの情もみられない。」と結論付けて、雇用契約の更新を拒絶し、同人を職場から排除した。

会社が業務改善指示書等をX2に交付した行為は、同人の組合加入を嫌悪したことによることは明白であるところ、会社が同人との雇用契約終了の理由として列挙した事項は、それらの業務改善指示書等に挙げたものと同じ内容であり、指導の対象となった同人の言動は、事実確認が十分なされずに事実を歪曲されたり、一方的に断定されたりしたものである。

会社が、契約期間満了を理由にX2を排除したことは、同人が組合に加入し正当な要求をしたことを「過度の主張」として問題視して行った不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する圧力であって、組合との協議を無意味にする支配介入にも該当する。

(2) 被申立人会社の主張

会社の、X2に対する雇用契約更新拒否には合理的理由があり、同人が組合員であることが理由ではないので、組合員であるが故の不利益取扱いには該当しない。

X2は、契約社員の契約締結時に、自らが希望しても直ちに正社員に戻ることはできないことを十分認識していたにもかかわらず、契約締結直後から、正社員への契約変更を要求し続け、正社員に戻れないから問題を起こしている旨を述べ、正社員として就労することに固執した。

そして、X2は、正社員への契約変更を実現するために、労働局への解決援助申立てを行い、組合に加入し団体交渉を申し入れ、また、労働委員会へのあっせん申請を行い、さらには、他の従業員に対して「会社からいじめられている」などと述べ、「退職を迫られた。」、「マタハラを受けている。」としてマスコミにも訴え出るなど、ありとあらゆる手段を用いたのであって、正社員への契約変更に固執し、およそ契約社員として誠実に就労する意思がないことは明らかである。

このように、X2は、会社内の秩序を著しく乱す言動等を繰り返し、これらに対する会社からの指示・指導に一切従わなかったばかりか、会社の対外的な信用を失墜させるなど会社への社会的制裁を画策する事態にま

で至っており、同人と会社との信頼関係はもはや回復が不可能な状態にまで毀損された。

このため、会社は、X 2 との契約社員の契約期間満了日である27年 9 月 1 日をもって、同人との労働契約関係を終了させることとし、同年 7 月 31 日付けでその旨を通知した。

また、X 2 が組合の中心となっているともいえないし、会社に支配介入意思がないことも明らかであるから、会社の行為は、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、7 月 31 日付雇用期間満了通知書において、X 2 との雇用契約関係を終了させる理由として、雇用契約期間中の同人の以下の(ア)ないし(ク)の言動から、同人には契約社員として誠実に労務提供する意思がないことが明らかであることに加え、会社との信頼関係が回復不可能な状態にまで毀損されたことを挙げているので(第 2. 15(1))、それぞれ検討する。

(ア) X 2 が正社員への契約変更を強く主張し、他の従業員等に会社とのやり取りを伝えたり B 1 社長に契約社員としての勤務に否定的な発言をしたりしたことについては、前記 1 (3)ウ(ア) b c のとおり、会社が X 2 の言動を殊更に悪く解釈していたり、X 2 の言動に対する過剰な反応といえなくもないものであり、会社は、これらの言動を強く問題視していたことがうかがわれる。

(イ) X 2 が勤務時間について希望を伝えたり、会社との面談において会社を信頼できない旨を発言したりしたことについても、上記(ア)と同様である。

(ウ) X 2 が他の従業員に自分が受けている処遇について話したこと等についても、前記(ア)と同様である。

(エ) X 2 がマスコミの取材を受けたこと(第 2. 11(5)イ)については、会社は、自らがマタニティハラスメントを行ったとの報道がなされた(同(2)) ことを問題視したものである。

(オ) X 2 が事業所内で繰り返し無断録音行為を行ったこと(第 2. 11(1))、

同11(5)ア、同11(7)、同12)については、就業規則第24条第7号(同3)に違反する行為に当たる可能性がある。一方、会社との労働紛争の渦中にある労働者が、自己防衛のために会社とのやり取りを録音することは、ある程度認められ得るものであるといえるところ、会社は、スタッフルームにおける録音は問題としているが、面談を録音すること自体は許容していることがうかがわれる(第2.5(8)イ(ア))。しかし、X2は、スタッフルームにおいて、再三の録音禁止の指導に従わず、出勤時から録音を継続する(第2.11(7)ア(ア))などし、会社は、このことを問題視したものである。

- (カ) 会社が10月22日、同月25日、同月29日及び11月1日に交付した業務改善指示書等は、前記2(3)の判断のとおり、いずれも手続上相当であるとはいえず、X2がこれらへの署名等を拒否したことも直ちに責められるべきこととはいえない。

そして、会社が保育園の情報を求めたことについては、会社が保育園からの連絡への対応や慶弔金の支給に必要であると考えたことによるものであるとみられる(第2.10(1))。

- (キ) X2が27年7月11日、B1社長の退社命令に直ちに從わず、その場を離れた同社長の後を追ったこと(第2.12)については、その経緯をみると、X2が自分に不利な状況とみて、同社長が自分の業務用端末の保存データを確認することを阻止しようとしたためであるとうかがわれる。

- (ク) 業務外メールについては、確かに、少なくとも26年12月10日の就業時間外並びに27年6月6日及び同月24日の就業時間中に、X2が業務用端末から他の従業員、テレビ局関係者と思われる者又は自らの私用メールアドレス宛てに業務外のメールを送信したことが認められる(第2.9(3)、同11(6)(9))。

また、26年12月10日付メールには、「早くあの場から去りたいですが、辞めると交渉権を失ってしまうので、会社の敗北をしかと見届けるまで、戦います。(面白いことに、時間が経てば経つほど、会社はボロを出してくれています。)」(第2.9(3))と、会社との紛争に勝利するた

めに職場にとどまっているとも受け取れる内容の記載があり、27年6月6日付メールには、会社に社会的制裁を与えたい旨や、B1社長に嫌味なメールを送って仕掛けた旨の記載もされている(第2.11(6))。

イ 前記1(3)で判断したとおり、会社は、X2が組合に加入する前の26年9月19日の面談において、同人との信頼関係が失われており同人にクラスを任せられないと判断していたものであり、上記ア(エ)ないし(ク)のとおり、その後の同人の言動からも、同人との間の信頼関係が失われ、同人に安心して業務を任せることができないとの従前の認識を覆すに至らなかったものと認められる。マスコミへの情報提供や無断録音行為、業務外メールなどのX2の行為(上記ア(エ)(オ)(ク))は、組合活動とは無関係とはいえないものの、会社が組合加入前から同人の行為は会社との信頼関係を失わせるものと認識していたことからすれば、同人が組合員であることや同人の行為が組合活動と関係することの故に、会社が同人の行為を問題視したとみることは困難であり、むしろ、マスコミへの情報提供等の同人の行為そのものを問題視したとみるのが相当である。

ウ 一方で、前記2(3)の判断のとおり、会社が26年10月22日、同月25日、同月29日及び同年11月1日にX2に対して業務改善指示書等を交付したことは、同人が組合に加入し、正社員への契約変更を求める同人の要求が組合との交渉事項となったことを理由とした不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入にも該当する。また、会社がX2との雇用契約を終了することを決定した当時、会社がX2を正社員に契約変更しないことや、同人に対する自宅待機命令等を巡って会社と組合との労使関係は対立的な状態にあった(第2.12、同13)。

しかし、これらのことを考慮してもなお、会社が27年9月1日付雇用契約期間満了に当たり、X2との雇用契約を更新しなかったことは、上記イのとおり、組合加入前に同人にクラスを任せられないと判断した会社の従前の認識が、その後の同人の言動からも覆るに至らなかったためであると認められ、その会社の認識の是非はともかくとして、少なくとも、同人が組合員であること又は同人の組合活動を理由としたものであるとまではいえない。したがって、会社が同人との雇用契約を更新しな

かったことが、同人が組合員である故の不利益取扱いに当たるということはできないし、組合の運営に対する支配介入に当たるともいえない。

4 26年10月30日及び12月2日の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か

(1) 申立人組合らの主張

ア 会社は、団体交渉を直接拒否することはなかったものの、その日程をむやみに引き延ばした。

イ 会社は、組合との団体交渉において、協議事項について準備することなく、その場しのぎの曖昧な説明しかせず、説明の内容も一貫していないなど、組合に対して誠実に説明責任を果たそうとしなかった。

会社は、第1回団体交渉において組合が業務改善指示書等の交付について抗議しても「協議事項にない。」と述べ、X2にクラスを担当させることができない理由を説明できず、団体交渉後に文書でまとめて提出することにこだわって協議の場での説明を回避した。

しかし、会社は、11月19日付回答書で、X2の正社員への具体的復帰スケジュールを持ち帰って検討し改めて示すという約束はしていない、正社員に契約変更する予定もない、などとして、団体交渉での発言を翻した。また、X2にクラスを担当させることができない理由について挙げたのは3項目にすぎないばかりか、いずれも9月19日の面談でX2に伝えられた理由とは異なるものであった。

第2回団体交渉においては、B1社長が欠席し、代わりに、それまでX2と会社との交渉にも全く関わってこなかった社会保険労務士らが出席したが、同社会保険労務士らが前回団体交渉の経緯や確認事項を誤って認識していたため、協議に支障を来した。会社は、業務改善指示書等の判断根拠の具体的説明や一括交付した理由について組合が改めて質問しても「それほど重要だと思ふことは、事前に出してください。」「それを文書で回答しましょう。」などと発言し、説明責任を放棄した。会社は、クラス担当外しの理由が業務改善指示書等に記載されているとしたが、その説明は、一貫せず、矛盾するものであり、理由を具体的に特定することができず、その結果、協議を進めることができなかった。ま

た、会社は、質問に答えて説明責任を果たすのではなく、逆に組合から書面で質問を出すよう求めて、協議を引き延ばした。

さらに、第2回団体交渉後に送付された会社の2通の回答書は、団体交渉で組合が要求した内容の回答がないばかりか、事実と異なる内容が記載され、組合の反論を待って次回団体交渉日程について連絡すると述べる、極めて不誠実なものであった。

会社は、団体交渉に応じてはいるが、団体交渉においては、組合の求める事項について説明ができなかった上、文書回答にこだわり、その場での話し合いが成り立たなかった。

ウ 会社の説明は、終始抽象的であり、具体的な事実確認をしようとする、前言を覆したり、それ自体に問題のある業務改善指示書等に基づいて発言したりするので、協議が進展しなかった。組合は、合意点を見出そうと、会社からの文書回答を待ったが、会社の回答は、団体交渉で確認したものとは異なる内容であった。また、会社は、団体交渉において、組合の発言を茶化したり混ぜ返したりするような発言も行った。このように、会社は、団体交渉において、双方の確認を踏まえて協議を重ねる姿勢にはなかった。

エ 以上のとおり、会社の対応は、団体交渉において誠実に協議する姿勢には程遠く、不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社は、団体交渉を拒否したことはない。

また、団体交渉日時の設定に関する会社の対応には合理的な理由があり、何ら不当労働行為には該当しない。

イ 第1回団体交渉において、組合は、あらかじめ協議事項に明確に挙げられていなかった事項について説明を求めたため、会社は、その場では回答できないが後日文書で回答する旨を答えた。しかし、組合は、一方的に会社を信頼できないと決め付け、他方で、X2の子の保育園の状況について虚偽を述べ、不誠実な対応を行った。

会社は、第1回団体交渉において、X2の正社員への具体的復帰スケジュールを示すなどとは約束していない上、飽くまで「今のところ」、す

なわち現時点のX2の状況では、正社員へ復帰させることはできないと回答したにすぎず、何ら確認事項を反故にしていない。また、X2に対して業務改善指示書等を一括して交付した理由を組合に回答するとも約束していない。

その後、会社は、誠実な回答をすべく努力したが、労働組合に対する回答文書を作成することが初めての経験であった会社にとって、過去に遡るX2の数々の問題行動の整理を踏まえ、誠実な回答をするためには、予想以上の時間を要した。

第2回団体交渉に参加したB8社労士外1名は、事前に会社からX2と会社とのやり取りの経緯を詳細に事実確認した上で団体交渉に参加したが、組合は、虚偽の事実を述べて会社を混乱させ、また、大声で怒鳴るなどしたため冷静な話合いができず、議論は何も前進しないまま第2回団体交渉は終了し、この回をもって団体交渉が打ち切られた。

その後、会社は、組合の質問に対し、書面での回答を約束していない事項を含め、誠実に回答し、X2を正社員に契約変更できない理由の見解について組合に対し反論を求めたが、組合は、反論しなかった。

ウ 会社は、2回の団体交渉、複数の回答書等による説明・回答を通じて、X2を正社員に契約変更することができない理由について根気強く丁寧な繰り返し説明、説得をし、納得を得られるよう努力した。

一方、組合の態度は、会社を委縮させて自由闊達な議論を阻害するものであり、不誠実な団体交渉を行っているのはむしろ組合の方である。

エ 団体交渉における会社の対応は、何ら不当労働行為には該当するものではなく、また、その後の第3回団体交渉及び第4回団体交渉の対応等からして、もはやその救済利益も存しない。

(3) 当委員会の判断

ア 日程調整について

組合は、26年10月9日付けで、会社に対し、団体交渉を申し入れ（第2.5(1)）、団体交渉の日程は10月末まで、開始時間は午後6時半以降とするよう要望したが、会社は、11月10日午後1時開始か同月17日午前10時開始を提案した（同(2)）。これに対し、組合が改めて10月中の午後6時

30分以降の時間帯で調整するよう申し入れ、会社が10月30日午後の時間帯を提案して組合もこれに応じた（第2. 5(2)）。

第1回団体交渉終了後、組合は、10月31日付けで、会社に対し、団体交渉の日程を提案したが（第2. 7(1)）、会社は、組合の提案する日程には応じられないとして、11月25日又は12月2日の午前中の日程を提案した（同(3)）。組合は、改めて11月中の別の日程を提案したが、会社がこれに応じず、結局、団体交渉は12月2日午前10時に開始されることとなった（第2. 7(3)）。

以上の経緯をみると、2回の団体交渉の日程は、いずれも、組合と会社との互いの都合により調整を行った結果決定されたものであるから、会社がむやみに日程を引き延ばしたものとはいえない。

イ 第1回団体交渉における会社の対応について

(ア) 正社員への契約変更について

第1回団体交渉の当時、X2はクラス担当から外されており（第2. 4(3)ア）、正社員への復帰を前提としてクラススケジュールの調整に係る期間を具体的に示すよう求める組合と、正社員への復帰の前に、契約社員としてコーチ業務を安定的に遂行できる実績を積み上げるよう求める会社との間で議論がかみ合っていない状況がうかがわれる（同6(1)(4)）。会社は、すぐに週5日勤務に戻れるわけではないことや、クラスを担当させることができなければ契約変更の時期を設定できないことなど、会社の認識や立場について一定程度の説明はしているが、組合らの質問に対し、現場のことは分からなかったと述べたり、会社の認識を続けて説明したりする（第2. 6(1)）など、的確に回答していない面もみられる。

(イ) X2にクラスを担当させない理由について

会社は、X2にクラスを担当させないこととした理由として、同人が、保育園が決まったら週5日勤務に戻るなどと会社が約束していないことを記載したメールを全従業員宛てに送信したことを挙げ、同人にクラスを担当させることに危険を感じたとも述べたが、それ以外の理由は確認した上で後日文書により回答したい旨を繰り返しており

(第2.6(2))、準備を十分に行わずに団体交渉に臨んだことがうかがわれる。

会社は、最終的には、上記に加え、X2は9月3日の説明会において言葉が出てこなかった、同人との間で信頼関係を結べるか疑問を持った、同人は契約書に書いていないことを過度に主張した、自分が会社からいじめられていると他の従業員に話した、また、同人にクラスを担当させられない理由は、業務改善指示書等にほぼ散りばめているが、改めて文書で渡したいなどと述べ(第2.6(2))、一定程度の説明は行っている。しかし、ほかにも多分幾つも理由がある、ほかにも理由があるかもしれないなどと述べており、(第2.6(2))、準備不足による説明の曖昧さは拭えなかった。

(ウ) 業務改善指示書等について

業務改善指示書等については、第1回団体交渉の協議事項に記載されていなかった(第2.5(1))ところ、会社は、組合が業務改善指示書等の内容について個別に話そうとすると、今日はそのつもりで来ていないなどと述べ、交渉に応じなかった(同6(3))。しかし、会社は、団体交渉において、組合がクラスを担当するために改善すべきポイントを尋ねたのに対し、業務改善指示書等に書いてあるのが要因の一つと答えている(第2.6(3))のであるから、業務改善指示書等について、説明すべき立場にあったといえる。

会社は、この団体交渉の約1週間前の10月22日に1通、同月25日に16通、また、同月29日に1通の計18通の業務改善指示書等をX2に交付しており(第2.5(4)(5)(8)ア)、同月28日には組合が業務改善指示書等に対する抗議申入書を送付し(同(7))、そのことを翌29日の面談においてX2がB1社長に確認している(同(8)イ(イ))のであるから、同月30日の団体交渉において、組合からの質問があることは、当然に想定できたことである。

それにもかかわらず、10月29日の面談において、B1社長は、業務改善指示書等について、「これは業務改善命令ですから、労働組合と話すことではないでしょう。」と述べ、また、組合の同月28日付「抗議申

入書」について、受け取っていない、明日の団体交渉ではその書面を受け取らない状態、その内容を見ない状態で直接行くなどと述べていた（第2. 5(8)イ(イ)）。

こうしたことからすると、会社としては、団体交渉において業務改善指示書等が話題に上ることを想定していながら、あえて交渉することを避けていたものとみざるを得ない。

(エ) 会社の交渉態度

会社は、組合の求めにもかかわらず、組合がそれまでに発した文書や団体交渉議題に関する資料等の文書を机の上に置くことはなく、また、B1社長は、組合の制止も聞かず「Y1会社バリューステートメント」などを読み上げ続けたりした（第2. 6(4)）。

以上のような会社の交渉態度は、団体交渉に臨む姿勢として問題があるといわざるを得ない。

ウ 第2回団体交渉における会社の対応について

(ア) 正社員への契約変更について

会社は、第1回団体交渉後の11月19日付回答書において、前回団体交渉時にX2の正社員への具体的な復帰スケジュールを検討するなどとは約束していないし、同人と会社との間の信頼関係が既に破綻しているから、今のところ同人を正社員に契約変更する予定もないと回答しており（第2. 7(5)ア）、このことについて、組合は、団体交渉での発言を翻したものであると主張する。

しかし、第1回団体交渉では、組合は、X2の正社員への契約変更の具体的な目途を検討するよう求めたけれども、会社は、検討するとの約束まではしていないし（第2. 6(4)）、正社員への契約変更について、同人が正社員に戻ることを前提に話をしていた、と説明した（同(1)）ものの、同人をクラス担当から外している状況を踏まえ、クラスを担当させることができなければ契約変更の時期を設定することはできない、と繰り返し説明していた（同(4)）のであるから、会社が前回の団体交渉での発言を翻したということとはできない。

第2回団体交渉では、組合が正社員への契約変更の時期に係る話合

いを求めたが、会社は、X 2 を正社員に戻すとは言っていない、9月1日の面談までは正社員に戻す前提で話を進めていたが、その後同人が主張しすぎるから信頼関係が破綻していったなどと述べるなどしており（第2. 8(2)）、会社の認識や立場については一定の説明を行っているともいえる。

(イ) X 2 にクラスを担当させない理由について

X 2 にクラスを担当させない理由について、会社は、当初、11月19日付回答書に書いてあるなどと繰り返した（第2. 8(3)）。しかし、11月19日付回答書は、X 2 にクラスを担当させない理由を、会社と同人との間の信頼関係が既に破綻していることだとして、「多々」ある同人との間の信頼関係が破綻した理由の例として3点だけを例示したものであり（第2. 7(5)ア）、同人にクラスを担当させない理由を十分に説明したものとはいえない。

会社は、その後、X 2 にクラスを担当させない理由について、全てではないが、「とりあえず」、①「会社を信頼できない。」と発言したこと、②「(クラスに) 穴を開ければ辞めればいいんですよ。」と発言したこと、③保育のバックアップ体制について説明がないこと、④9月2日以降有給休暇を2回取得したことの4点と、今までの業務改善状況、そのほか業務改善指示書等に記載していることであると述べており（第2. 8(3)）、一定程度の説明は行ったともいえるが、全てではないが、「とりあえず」という曖昧な説明の仕方には問題があるといわざるを得ない。

(ウ) 業務改善指示書等について

第1回団体交渉において、会社は、業務改善指示書等について、今日はそのつもりで来ていないので次回話したいと述べ（第2. 6(3)）、話し合いを行わずに次回送りとした。

ところが、第2回団体交渉において、組合が10月25日に業務改善指示書等16通を一括して交付した理由を問うと、会社は、B 1 社長に聞かないと正確には分からない、むしろ組合が事前にそのことを質問しておくべきであったなどと繰り返した（第2. 8(4)）。

第1回団体交渉の経緯からすれば、第2回団体交渉において、業務改善指示書等が議題となることは明らかであり、会社自身も次回話したいと述べていたのであるから、会社は、第2回団体交渉において、業務改善指示書等について説明すべき立場にあったというべきであり、上記のとおり、B1社長に聞かないと正確には分からないとか、むしろ組合が事前に質問しておくべきであったなどと繰り返した会社の対応は、組合の納得を得るべく説明を尽くす努力に欠けていたといわざるを得ない。

(エ) 会社の交渉態度

会社側出席者は、組合らが会社の発言内容について初めて聞いたと述べると、「初めて言っちゃいけないの?」、「じゃあ、今後組合は新たな主張をしないんですか。」などと述べ、また、組合がX2のクラス担当を外した理由を文書で回答しなかった事情を尋ねると、「文書回答か口頭回答かというのは、(録音を)とっているから同じでしょ。」、「回答いらぬですか。」などと述べる(第2.8(2)(3))など、組合側を茶化すような発言を繰り返している。

以上のような会社の交渉態度は、団体交渉に臨む姿勢として問題があるといわざるを得ない。

エ 結論

(ア) 2回の団体交渉を通じてみると、X2の正社員への契約変更については、会社が団体交渉での発言を翻したとまではいえず(前記ウ(ア))、双方の立場の違いから議論がかみ合わない中、会社は、組合らの質問に的確に答えていないところもあったが、会社の認識や立場について一定程度の説明は行っているともいえる(同イ(ア)、同ウ(ア))。

しかし、X2にクラスを担当させない理由については、会社は、一定程度の説明は行ったものの、文書回答している旨を繰り返し述べて具体的な説明を回避しようとしたり、ほかにも多分幾つも理由がある、全てではないが、「とりあえず」などと曖昧な説明を行ったりしており(前記イ(イ)、同ウ(イ))、組合の理解を得ようと努力していたと評価することはできない。

業務改善指示書等については、会社は、第1回団体交渉では、議題に上ることを想定していながら、あえて交渉することを避けており（前記イ(ウ)）、第2回団体交渉では、説明すべき立場にあったにもかかわらず、むしろ組合が事前に質問しておくべきであったなどと繰り返して（同ウ(ウ)）、説明を尽くす努力を怠っていたものといわざるを得ない。

また、前記イ(エ)及びウ(エ)のとおり、会社の交渉態度は、団体交渉に臨む姿勢として問題がある。

(イ) 以上からすれば、26年10月30日及び12月2日の団体交渉における会社の対応は、組合の理解を得るよう十分な説明に努めたということではできず、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

(ウ) なお、第2回団体交渉の後、会社は、組合の12月15日付「抗議及び申入書」における業務改善指示書等の内容に係る質問（第2.9(6)）に対し、同月24日付回答書により回答している（同(7)）が、このことは、上記判断を左右しない。

5 救済方法について

前記4のとおり、26年10月30日及び12月2日の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するが、その後、会社が同月24日付回答書により、業務改善指示書等の内容に係る組合の質問に回答していること（第2.9(6)(7)）、27年7月14日及び8月31日の2回団体交渉が行われていること（同13、同15(3)）などの事情を考慮すると、本件の救済としては、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が平成26年10月22日、同月25日、同月29日及び11月1日にX2に対して業務改善指示書等を交付したことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に、また、同年10月30日及び12月2日の団体交渉における会社の対応は、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。

令和2年7月21日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄