

命 令 書

再 審 査 申 立 人 X組合

再審査被申立人 医療法人Y

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第46号事件（初審神奈川県労委平成30年（不）第6号事件）について、当委員会は、令和3年1月13日第270回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞已、同相原佳子、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人医療法人Y（以下「法人」という。）が、再審査

申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA₁について、平成30年3月4日（以下「平成」の元号は省略する。）付けで雇用契約を終了し、更新しなかったこと（以下「本件不更新」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、同月27日、組合が神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済申立てをした事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 本件不更新の撤回
- (2) 文書掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審神奈川県労委は、令和元年9月5日付けで救済申立てを棄却する命令を発し、同日、組合及び法人に命令書を交付した。組合はこれを不服として、同月18日、初審命令の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

4 本件の争点

法人が、30年3月4日付けでA₁に係る雇用契約を終了し、更新しなかったことが、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。

第2 当事者の主張

1 組合の主張

- (1) 不利益な取扱いに当たること

A₁は、法人と同じZ₁グループ（後記第3の1(2)参照）に属する社会福祉法人Z₂（以下「Z₂」という。）において29年1月1日から9月4日まで看護師として勤務した後、同月5日から法人が経営する訪問看護ステーションZ₃（以下「Z₃」という。）において勤務していたところ、管理者からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受

け、同年12月25日付けで「うつ状態」と診断された。法人は、A₁が休職中であった30年2月1日に、同年3月4日をもって雇用契約を終了し更新はしない旨を通知（以下「30. 2. 1通知」という。）し、A₁を雇止めにした。A₁はZ₂から法人に人事異動し継続雇用されたものであり、本件不更新は雇用契約の更新を数回繰り返した後の雇止めである。A₁と法人との雇用契約書には「更新する場合がある」と記載されており、A₁は当然に雇用契約が更新されるものと考えていた。本件不更新は不利益な取扱いに当たる。

法人はA₁が新規採用であったと主張するが、Z₂からの継続雇用であることは、①Z₂の理事長と法人の理事長が同じであること、②Z₂に退職届を提出していないこと、③Z₂での勤務から空白なく法人で勤務していること、④年次有給休暇が法人で就労を開始した翌月には付与されており、年次有給休暇がZ₂から継続して交付されていることから裏付けられる。

(2) 不当労働行為意思があること

ア 法人は、30年1月24日にA₁の休職手続等を議題として行った団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、上記の団交を「30. 1. 24団交」という。）の時点では、A₁の契約の不更新について判断も決定もしておらず、組合が提出した和解案の検討に10日ほど要すると述べていた。それにもかかわらず法人は、同団交のわずか8日後に30. 2. 1通知を行った。法人が30. 1. 24団交での組合の要求に起因して本件不更新を決定したことは明らかである。

イ 法人は本件不更新の理由について、A₁が仕事上のミスをしたこと、Z₃の訪問看護サービスの利用者（以下「利用者」という。）から苦情があったことを主張するが、ミスをした職員はA₁以外にもおり、苦情は同じ利用者から寄せられたものであり、合理性がない。

なお、法人は本件不更新の理由について、30.1.24 団交、30.2.1 通知及び30.2.7 連絡文書（法人が30年2月7日に組合に対し送付した「御連絡」と題する書面をいう。以下、同じ。）のいずれにおいても説明しておらず、本件が初審に係属して初めて主張したものであり、後付けの理由であることは明らかである。

ウ 以上のとおり、本件不更新に合理性はなく、A₁が組合員であることを理由とするものであって、不当労働行為意思がある。

2 法人の主張

(1) 不利益な取扱いに当たらないこと

A₁はZ₂を退職し、法人に新規採用されたものである。A₁と法人との間に雇用契約更新の実績はなく、雇用期間もわずか6か月と短く、労働契約法第19条（有期労働契約の更新等）は適用されない。A₁と法人との雇用契約は適法に終了しており、不利益な取扱いは存在しない。

組合は、A₁がZ₂からの継続雇用であった旨主張するが、①法人とZ₂の理事長が同一であっても、人事が一体的に運営されていたものではないこと、②A₁はZ₂における雇用期間中に、法人との間で雇用期間及び雇用条件が異なる雇用契約を締結しており、雇用の継続性は認められないこと、なお、Z₂ではA₁以外にも退職者が退職願を提出しないことがしばしばあること、③Z₂の退職日の翌日が法人への就職日であることは、法人による新規採用を否定するものではないこと、④年次有給休暇は、法人の就業規則上は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ことから、組合の主張は理由がない。加えて、A₁の社会保険の資格開始日が法人への就職日であることから、A₁が新規採用されたことは明らかである。

(2) 不当労働行為意思がないこと

ア 法人は、30.1.24 団交において、A₁の雇用継続について約

束することはできない旨述べ、一般論として契約を更新しない可能性があることを告げていた。また、法人は、団交への対応及びA₁の契約更新について別個に並行して検討を行っており、A₁の雇用期間の終了日が30年3月4日であったことから、その1か月前に30.

2. 1通知をしたものであって、何ら不自然な点はない。

イ A₁は他の職員と比べてミスが目立ち、利用者やケアマネージャーからの苦情も多かった。法人は、A₁の勤務内容に問題が生じる都度、本人の意見も聴いた上で注意したが、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、合理的な理由がある。

なお、法人は、30. 1. 24団交の時点ではA₁の雇用契約の不更新について判断していなかったのであるから、同団交以前に不更新の理由を伝えなかったことは当然である。また、30. 2. 1通知は不更新の予告をするものであり、理由の記載がないことをもって法律上問題があるとはいえない。さらに、30. 2. 7連絡文書は組合の提案についての検討結果を伝えるものであるから、契約終了及びその理由について記載がないことは当然である。その後、組合は、契約終了の理由を質問することなく再審査申立てを行ったものである。

ウ 以上のとおり、本件不更新には合理性があり、組合員であること、組合活動を理由とするものではないため、不当労働行為意思はない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、個人加入の労働組合であり、初審結審時(令和元年5月20日)の組合員数は683人である。
- (2) 法人は、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、初審結審時の職員数は620人である。

なお、法人の理事長であるB₁は、Z₂及び学校法人Z₄の各理事長を務めるとともに、公益財団法人Z₅の代表理事を務めており、法人、Z₂、上記の学校法人及び上記の公益財団法人によりZ₁グループが構成されている。

2 A₁が法人での就労に至るまでの経緯

- (1) 28年12月10日、A₁はZ₂に有期雇用契約の看護師として採用され、その後、29年1月1日付け及び同年6月10日付けでZ₂との雇用契約を更新し、その都度雇用契約書を取り交わした。同年6月10日付け雇用契約におけるA₁の雇用期間は、同日から30年3月31日までとされていた。

A₁がZ₂に雇用されていた間、同人は、横浜市緑区に所在する特別養護老人ホームZ₆（以下「Z₆」という。）に勤務し、入居者の健康管理、経過観察、褥瘡処置・吸引等の医療措置等に従事した。

- (2) 29年8月中旬頃、A₁から、Z₆のB₂副施設長代理（以下「B₂」という。）に、人間関係で悩んでいるとの相談があった。B₂は、A₁及び同人の職場であった医務室の職員から話を聴いた上、A₁が現在の職場で勤務を続けることは難しいと考え、法人が経営するZ₇病院のB₃事務長に相談した。B₃事務長は、A₁の新たな勤務先として、Z₇病院のほか、同じく法人が経営する介護老人保健施設Z₈及び横浜市旭区に所在するZ₃を提示した。B₂がA₁に打診したところ、同人はZ₃での勤務を希望した。
- (3) 29年9月5日、A₁と法人は、A₁の雇用条件に係る次の内容を含む雇用契約を締結した。なお、次のうちアないしエはA₁とZ₂が締結していた29年6月10日付け雇用契約における雇用条件と異なっていたほか、賃金の額等も両契約で異なっていた。

ア 雇用期間

「29年9月5日～30年3月4日」

イ 就業の場所

「Z₃及び、Z₁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。

・ 詳細は予めシフト表により定める。

勤務日数 5日/週（オンコール有）」

なお、オンコールとは、Z₃に電話が繋がらない時間帯に利用者やその家族から呼出しがあった場合に看護師が携帯電話で対応し、必要があれば利用者宅に行き処置をするシステムである。

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

「更新する場合は有り得る。」

キ 更新の判断

「下記3項目の基準全てにつき行う。

①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。

②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。

③事業所の経営内容、経営方針等により判断する。」

(4) 上記(1)、(3)のとおり、A₁と法人との雇用契約の開始日は、A₁とZ₂との雇用契約の期間満了日より前であったが、A₁は、Z₂に退職願を提出

しなかった。

なお、Z₂の就業規則には次の定めがある。

「第67条 職員が自己の都合により退職しようとするときは、できる限り業務の繁忙期を避け少なくとも1ヶ月（役職者は3ヶ月）前までに書面による退職願を提出しなければならない。

（以下略）」

- (5) A₁の法人における雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の資格取得日は、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、「有休残日数」として、「5.00」との記載があった。

3 法人におけるA₁の勤務状況

- (1) 29年9月5日、A₁はZ₃での勤務を開始し、複数の訪問看護サービス利用者の健康管理、経過観察及び医療措置等の業務に従事した。

- (2) A₁の勤務開始から約1か月間は、A₁による利用者宅の訪問に、管理者であるB₄又は別の看護師が同行した。その後、A₁が一人で訪問するようになってから、次のアからケのとおり、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。）が生じた。

ア 29年10月5日、A₁は、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 29年10月6日、利用者から、A₁の訪問が苦痛である、Z₃の利用を中止したい旨の話があった。その後、担当看護師が交代し、当該利用者によるZ₃の利用は継続された。

ウ 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当たり、出血させた。その後、B₄ないし別の看護師が当該利用者宅へのA₁の訪問に2回同行し、作業手順を確認した。

エ 29年10月25日、利用者からケアマネージャーを通じ、A₁に

ついて、笑顔がない、作業が雑である、担当の変更を検討してほしい旨の話があった。

オ 29年10月30日、利用者から、A₁についての苦情及び同人とはコミュニケーションがとれないので事業所を変更しようと考えている旨の話があった。その後、担当看護師が交代し、当該利用者によるZ₃の利用は継続された。

カ 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。

キ 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。

ク 29年11月21日、利用者が服用を忘れた内服薬を、収納場所として指示されていない場所に収納した。

ケ 29年12月18日、オンコール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。

なお、上記の業務上のミス等のうち少なくともエ及びオは、同じ利用者に係るものであった。

- (3) B₄は、A₁の業務上のミス等を確認したときは、その都度A₁に注意、指導した。また、B₃事務長は、B₄からA₁の業務上のミス等について相談を受け、A₁と一度面談を行った。

4 A₁の組合加入から本件初審申立てに至るまでの経緯

- (1) 29年12月24日、A₁は組合に加入した。
- (2) 29年12月25日、A₁は、横浜市のCクリニックを受診した。同クリニックによる診断書には「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。

同日以降、A₁はZ₃に出勤していない。

- (3) 29年12月25日、組合は、「組合加入通知書及び診断書の提出につ

いて」と題する書面により、A₁が組合に加入した旨を法人に通知した。
この書面には、上記(2)の診断書が添付されていた。

(4) 29年12月28日、法人は、「書類の拝受及び休職手続きについて」と題する書面を組合に提出した。この書面には、A₁が同月25日付けで休職に入るのかについて本人の意思を確認したい、休職手続きをしないと欠勤扱いになる旨が記載されていた。

(5) 29年12月30日、組合は、「団体交渉要求書」と題する書面（以下「29.12.30団交要求書」という。）に、A₁の同年10月から12月までの給与明細書及びA₁と法人が取り交わした雇用契約書等を添付して法人に提出した。

29.12.30団交要求書には、30年1月18日の団交の開催を要求する旨、交渉議題は①A₁が職場でB₄からパワハラ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（休憩）、③労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）である旨、これらについて同月12日までに書面で回答するよう求める旨が記載されていた。なお、上記①については、A₁が感じたパワハラの内容として「必要以上の叱責を行う。」等9点が記載されるとともに、休憩が十分に取れないような仕事のスケジュールが組まれている旨のA₁の主張が記載されていた。

また、上記の要求書には、A₁の休職手続きについて判断するため、就業規則を組合事務所に送付してほしい旨が記載されていた。

(6) 30年1月11日、法人は、「御連絡」と題する書面を組合に提出した。

上記の書面には、法人の就業規則のうち休職手続きに該当するページ及び欠勤・休職届の用紙を添付する旨、A₁の29年12月分の給与については休職手続きが間に合わないため取りあえず欠勤扱いとする旨、29.12.30団交要求書に記載された交渉議題については30年1月20日までに書面で回答する旨、交渉議題のうち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旨が記載されていた。

また、上記の書面には、団交の日程については同月23日を提案する旨及び団交のルールについて事前に確認書を締結したい旨が記載されていた。

- (7) 30年1月15日、組合は、「通知書及び団体交渉要求書」と題する書面（以下「30. 1. 15団交要求書」という。）に、「Z₃でのスケジュール」と題する書面及び「管理者から受けたパワーハラスメント」と題する書面を添付して法人に提出した。

30. 1. 15団交要求書には、法人が回答の対象としないとした「労働基準法第34条違反」及び「労働契約法第5条違反」について、それぞれ事実確認をした上で回答すべきである旨が記載されていた。

また、上記の要求書には、団交の日程については同月24日であれば可能である旨及び団交ルールに関する確認書についてはこれまで数多くの会社と団交を開催してきたが一度も締結したことはない旨が記載されていた。

- (8) 30年1月20日、法人は、「御連絡」と題する書面（以下「30. 1. 20連絡文書」という。）を組合に提出した。この書面には、①同月24日の団交に応じる旨、②A₁へのパワハラ及び休憩時間について事実確認をした結果、パワハラは存在しない、A₁は1時間の休憩時間を取ることは十分にできていた旨、③A₁の休職手続に必要な書類を至急提出してほしい旨が記載されていた。

- (9) 30年1月24日、組合と法人は団交を行った（30. 1. 24団交）。組合側の出席者は、A₂執行委員長、A₃組合員及びA₁であり、法人側の出席者は、B₃事務長、Z₆のB₅副施設長及びB₆弁護士外1名であった。

この団交では、次のアないしオを含むやり取りがあった。

ア 休職手続について

法人は、休職に関するA₁の意思を確認したい旨述べたのに対し、組合は、法人の就業規則によれば1か月の欠勤の後に3か月の休職期間に入る旨述べた。これに対し、法人は、1か月の欠勤を経ることなく休職扱いとする社内慣行がある旨述べた。

なお、法人の就業規則には次の定めがある。

「(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。

1. 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
2. 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。

1. 前条第1号及び2号の場合 3か月

(略)」

イ 雇用契約の更新について

組合は、A₁と法人との雇用契約の満了日(30年3月4日)時点でA₁が復職していない場合、雇用契約を更新するのか、雇止めにするのかをただした。これに対し、法人は、A₁を雇止めにするかどうかは法人において判断する、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旨述べた。

ウ 継続雇用について

組合は、A₁は法人から年次有給休暇を5日付与されている、当該

休暇はZ₂からの繰り越しである、A₁はZ₁グループ内で転勤したものであり、Z₂から継続雇用されている旨主張した。これに対し、法人は、A₁はZ₂を退職し、法人に新規採用されており、Z₂からの継続雇用ではない旨述べた。

エ 休憩時間について

組合は、A₁がZ₃で休憩時間が十分に取れなかったと述べた。これに対し、法人は、休憩が取れるように訪問看護のシフトを組んでいたと述べた。

また、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述べた。これに対し、法人は、申請に必要な書類を送ると述べた。

オ 組合からの提案

組合は、A₁の問題に関する解決策として、①A₁が円満退社すること、②退職後に傷病手当が受給できるよう協力すること、当該受給の前提となる1年以上の継続雇用があったことを認めること、③A₁の賃金6か月相当分、約249万円を解決金として支払うこと等を提案した。これに対し、法人は、検討するのに2週間ほど必要である旨述べた。

- (10) 30年2月1日、法人は、A₁に対し、「雇用契約終了の御連絡」と題する書面(30.2.1通知)を交付した。30.2.1通知には、法人とA₁との雇用契約期間は同年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、更新しない旨が記載されていた。また、30.1.24団交における組合の提案については、検討中である旨が記載されていた。

なお、法人においては、A₁以外にも、有期雇用契約を更新せずに雇

用期間満了により契約を終了した職員が存在し、当該職員の中には、勤務態度を理由に契約が更新されなかったものも含まれている。法人は有期雇用契約を更新しない場合、通常は1か月以上前にその旨本人に通知している。

- (11) 30年2月7日、法人は、組合に対し、30.2.7連絡文書を送付した。この書面には、組合が主張するパワハラや休憩問題については、30.1.20連絡文書で説明したとおり、いずれも事実とは認められない旨、これを前提に組合の提案について検討した結果、解決金を支払うことはできない旨、それ以外の要求事項については合意することができる旨記載されていた。

なお、上記の書面には、法人の就業規則及びZ₃におけるA₁の就業時間に関する資料等が添付されていた。

- (12) 30年3月27日、組合は、神奈川県労委に対し、本件救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

法人が、30年3月4日付けでA₁に係る雇用契約を終了し、更新しなかったことが、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

1 不利益な取扱い該当性

- (1) 組合は、Z₂の理事長と法人の理事長が同じであること、A₁がZ₂に退職願を提出していないこと、Z₂での勤務から空白なく法人で勤務していること、年次有給休暇が就労開始の翌月から付与されていることを指摘して、A₁のZ₃での就労は法人に新規採用されたものではなく、Z₁グループ内の人事異動であり、Z₂から継続雇用されたものであると主張し、したがって、本件不更新は雇用契約の更新を数回繰り返した後の

雇止めであり、不利益な取扱いに当たる旨主張する。

しかし、法人はZ₂とは別の法人であり、A₁は、新たに法人と雇用契約を締結し、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。また、Z₁グループ内で人事が一体的に運営されていたと認めるに足りる証拠はない。そうすると、組合の指摘する事情を考慮しても、A₁のZ₃での就労について、Z₂から継続雇用されたものと解することはできない。

以上によれば、A₁は29年9月5日付けで法人に新規採用されたものであり、本件不更新は、同日付けの雇用契約が初めて期間満了し不更新とされたものである。したがって、本件不更新が雇用契約の更新を数回繰り返した後の雇止めにあたる旨の組合の主張は採用できない。

- (2) もっとも、本件不更新が過去に更新実績のない雇用契約が期間満了し不更新とされたものであっても、法人の従業員としての地位が継続されないことは、一般に従業員にとって不利益となるといえるため、そのような不更新も不利益な取扱いにあたるということが出来る。
- (3) 以上のとおり、本件不更新は契約更新を数回繰り返した後の雇止めには当たらないが、不利益な取扱いにあたる。

2 不当労働行為意思の有無について

(1) 労使関係の状況について

前記第3の4のとおり、A₁が29年12月24日に組合に加入した後、組合は、管理者によるA₁へのパワハラや同人の休憩取得等を問題として、29.12.30団交要求書及び30.1.15団交要求書を提出し、30.1.24団交で法人を追及した。これらへの法人の対応をみると、組合が問題としたA₁へのパワハラについて、事実確認をした上で30.1.20連絡文書で説明し、休憩問題については同文書で説明したほか、30.2.7連絡文書で資料を提示し、その他の質問に

対しても、法人の認識を回答した。また、団交申入れに対しては遅滞なく日程調整に応じ、組合と建設的に交渉を進めるために、団交ルールに関する確認書の締結を提案した。30. 1. 24団交では、組合の質問や要求に対する法人の認識を回答し、組合が提案した和解案について、持ち帰って検討すると回答した。

上記のとおり、A₁が組合に加入してから法人が30. 2. 1通知をするまで、さらにその後も含めて約1か月半の間に、法人と組合との間で頻繁なやり取りが見られ、A₁の就労状況をめぐり両者の見解に対立はあったものの、法人は組合の要求に対し、相応の対応をしていたといえる。

(2) 本件不更新の理由について

ア 前記第3の3(2)、(3)のとおり、A₁がZ₃で一人で訪問看護を行うようになってから、同人の業務上のミスや、同人に対する利用者の苦情が生じるようになり、法人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たが、A₁が29年12月25日に欠勤を開始する1週間前まで、業務上のミス等が続いていたことが認められる。これらのことからすれば、法人が、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、A₁の業務上のミス等が生じたことにより、法人は、他の看護師を同行させたり、担当者を他の看護師に交替させるなどの対応を強いられている。これらのことからすれば、法人が、A₁の雇用契約の期間満了に当たり、A₁に引き続き就労を望まなかったことは不合理であるとはいえない。

以上によれば、法人が本件不更新をしたことには、相応の理由があったといえる。

イ 組合は、法人が主張する本件不更新の理由について、30.1.24 団交、30.2.1通知及び30.2.7連絡文書のいずれにおいても説明していないことから、後付けの理由である旨主張する。

しかしながら、前記第3の4(9)イのとおり、法人は、30.1.24 団交の時点でA₁の雇用契約更新については判断していなかったものであり、組合もそれ以上の追及をしていない。また、確かに30.2.1通知には更新しない理由は記載されていないが、記載がないことをもって本件不更新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、組合が提案した和解案に対する回答であるから、本件不更新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。また、本件不更新が本件審査における法人の主張する理由とは異なる理由によるものであり、法人の主張が後付けの理由であったことを示す証拠はない。

したがって、上記組合の主張は採用できない。

(3) 本件不更新に至る経緯について

組合は、法人が30.1.24団交の時点では雇用契約を更新するか否かについて判断していなかったにもかかわらず、組合の和解案の検討に必要であるとした期間が徒過する前に30.2.1通知をしたことから、組合の要求内容に起因して本件不更新を決定したことが推認される旨主張する。

そこで、30.2.1通知に係る法人の対応に不自然な点があったかについて検討すると、A₁の雇用契約は30年3月4日に期間満了となっているところ、法人においては、有期雇用契約を更新せずに終了する場合、契約期間が満了する日の1か月以上前に本人に通知することが通例になっており、A₁についても契約を更新しないのであれば、同年2月初頭にはその旨をA₁に通知するのが上記通例にのっとった対応であ

ったといえる。30. 1. 24 団交で、法人は、A₁の契約更新の可能性をただされたのに対し、雇用継続をここで約束することはできないと述べて、契約更新について判断を明示してはいないものの、上記のA₁への通知すべき時期に鑑みると、団交の8日後にA₁へ通知したことが不自然とはいえない。

確かに、30. 2. 1 通知の時点では和解の交渉中であり、しかも、組合から提案された和解案には、A₁の円満退社や解決金の支払等が内容として含まれていたことからすると、法人が、A₁について契約不更新の判断をするならば、和解内容の一環として提案されている円満退社等について検討し、回答することもあり得たのであり、和解の交渉中に組合に対して何ら連絡や断りなく、A₁に対して30. 2. 1 通知を行った点は、組合への十分な配慮があったとはいえない面がある。しかし、和解の交渉中であるからといって、雇用契約を更新しない場合の手続を進めてはならないとまではいうことはできず、また、法人が和解についての検討期間満了に先立って30. 2. 1 通知を行ったのは、上記契約期間満了1か月以上前の通知の通例の要請によるものであったと考えられ、上記の経過が直ちに不自然であるとはいえない。

その他、法人の不更新の判断が、組合の要求内容に起因して態度決定をしたものであると認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、30. 2. 1 通知に係る法人の対応が不自然であり、組合の要求に起因して本件不更新を決定したことが推認されるとはいえないから、組合の上記主張は採用できない。

(4) その他の事情について

前記第3の4(10)のとおり、法人ではA₁以外にも勤務態度を理由に契約を更新されなかった職員が存在しており、組合員であるA₁のみが不更新とされたわけではない。

その他、A₁が組合員であることないし組合活動を行ったことの故に本件不更新がされたことを推認させる具体的事実は認められない。

(5) 小括

上記(1)ないし(4)のとおり、労使関係の状況ないしその他の事情をもって法人の組合嫌悪意思を推認することはできず、本件不更新には相応の理由があるから、本件不更新について法人の不当労働行為意思は認められない。

3 不当労働行為該当性

以上のとおり、本件不更新は、不当労働行為意思が認められないため、労組法第7条第1号には該当しない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労委規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年1月13日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦