

# 命 令 書

申 立 人        Xユニオン  
                  執行委員長    A 1

被 申 立 人     Y法人  
                  理事長        B 1

上記当事者間の埼労委令和元年（不）第3号Z不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年5月28日第936回公益委員会議及び同6月9日第937回公益委員会議において、会長・公益委員青木孝明、公益委員甲原裕子、同山下三佐子及び同山崎仁枝が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人Y法人は、申立人Xユニオンからの令和元年7月26日付け第7回団体交渉申入書に係る議題のうち、組合員A2の雇止めについては、速やかに、かつ、誠実に申立人との団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人Y法人は、本命令書受領の日から7日以内に、下記内容の文書を申立人Xユニオンに手交しなければならない（下記文書中の年月日の欄には、被申立人が申立人に手交する日を記載すること。）。

記

令和 年 月 日

Xユニオン  
執行委員長 A 1 様

Y法人  
理事長 B 1 印

当協会が、行った下記の行為は、埼玉県労働委員会において労働組合法第7条の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にいたします。

#### 記

- 1 令和元年7月26日付け第7回団体交渉申入書に係る議題のうち、A 2組合員の雇止めについて、申入れを拒否したこと（第2号）。
- 2 平成30年12月10日付け文書において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたこと（第3号）。

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 事件の概要

本件は、申立人Xユニオンが、被申立人Y法人が行った以下の行為が、それぞ

れ、1については、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、2については、同条第2号に、3については、同条第3号に該当する不当労働行為に当たるとして、申し立てられたものである。

- 1 申立人の組合員A2（以下「A2」という。）を令和元年8月3日付けで雇止めにしたこと。
- 2 令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを拒否したこと。
- 3 平成30年12月10日付けの文書において、申立人の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたこと。

## 第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人の組合員A2の令和元年8月3日付け雇止めを撤回し、無期転換して雇用を継続しなければならない。なお、職場復帰までの未払賃金を支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人の組合員A2を雇止めすることにより、申立人を職場から排除した支配介入を取り消さなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が令和元年7月26日付けで申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- 4 被申立人は、今後、雇止め、団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為を繰り返さない旨の謝罪文を掲示すること。

## 第3 争いのない事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

ア 申立人Xユニオン（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、平成14年10月2日に結成された労働組合であり、申立時の組合員数は54名である。

なお、組合は、C協議会に加盟しており、これを上部団体としている。

イ A2は、平成26年8月4日に被申立人埼玉支部（以下「支部」という。）と年度ごとに更新が予定される契約社員として雇用契約を締結し、健康保険給付等補助員（窓口相談員）として勤務しており、令和元年8月3日

に雇止めとなった。

A 2 は、平成30年6月5日に組合に加入した。

なお、被申立人における申立人組合員は、A 2 1名である。

## (2) 被申立人

被申立人は、肩書地に所在し、健康保険法等に基づき設立された健康保険等の保険者業務を行う法人である。資本金70億5900万円、従業員数は、約2,100名である。

## 2 本件申立てに至る経緯

### (1) A 2 が組合に加入するまでの経緯

ア 平成26年4月1日、被申立人は、Y法人契約職員就業規則（以下「就業規則」という。）第35条を改定し、以下のとおり下線部分を追加した。

(雇用契約の期間等)

#### 第35条

2 雇用契約は、更新する場合がある。ただし、雇用契約書に定める職種が健康保険給付等補助員である者（略）については、雇用契約の期間（雇用契約の締結前6ヶ月以内に終了した雇用契約の期間を含む。）は通算して5年を限度とする。

附則 2 第35条第2項ただし書きの規定は、施行日の前日から引き続き雇用される者については、適用しない。

イ 平成26年8月4日、A 2 と支部は、就業場所を支部出張窓口（所沢年金事務所内）、業務内容を健康保険給付等に関する相談・受付業務、契約期間を平成27年3月31日までとする雇用契約を締結した。

なお、支部出張窓口における勤務体制は通常、A 2 1人であった。

ウ 平成27年4月1日、同就業場所及び同業務内容でA 2 の雇用契約が平成28年3月31日まで更新された。

なお、平成27年4月1日の契約から、「労働契約書」に「契約期間は(略)通算して5年を限度とします。」との記載がされた。

エ 平成28年4月1日、同就業場所及び同業務内容でA2の雇用契約が平成29年3月31日まで更新された。

オ 平成29年4月1日、就業場所を支部出張窓口（川越年金事務所内）とし、同業務内容でA2の雇用契約が平成30年3月31日まで更新された。

カ 平成30年2月28日頃、支部は、A2に、「別紙 Y法人に勤務する契約職員の皆様へ」を渡した。同文書には以下のとおり記載されていた。

平成26年4月1日以降に採用となった健康保険給付等補助員については、通算契約期間に上限（5年）を設けておりますが、平成31年4月1日以降、選考基準を満たす方は通算契約期間の上限を超えて契約更新を行うことが可能となるようにします。

《選考対象》 次のいずれも満たす方

- ・ 通算契約期間の上限を超えて契約更新を希望する方
- ・ 契約更新最終年度（5年目）の方
- ・ 契約更新最終年度において、満65歳未満の方

《選考基準（予定）》

契約更新最終年度における、直近3年間（契約更新最終年度分を含む）の実績評価において「優」または「良」が1回以上ある方（窓口相談員、債権回収専門員を除く）であって、かつ、勤務状況および勤務態度を踏まえ支部長が認める方。

キ 平成30年3月28日、A2の雇用契約が同年4月1日から平成31年3月31日まで、同就業場所及び同業務内容で更新された。なお、当該契約である「労働契約書」には「契約は更新しません」との文言が明記された。

ク 平成30年4月、被申立人は、就業規則第35条を改定し、以下のとおり下線部分を追加した。

(有期契約職員の雇用契約の期間等)

第35条

2 雇用契約は、更新する場合がある。ただし、雇用契約書に定める職種が健康保険給付等補助員である者（・・・略・・・又は所属長が雇用契約の更新することを特に必要があると認めた者を除く。）については、雇用契約の期間（雇用契約の締結前6カ月以内に終了した雇用契約の期間を含む。）は通算して5年を限度とする。

ケ 平成30年6月5日、A2が組合に加入した。

(2) 第1回団体交渉

ア 組合は、支部に対し、平成30年6月6日付けで、A2に対するパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を議題とする団体交渉を申し入れた。

イ 平成30年7月6日、支部大会議室において、組合と支部との間で、第1回団体交渉が2時間行われた。組合側の出席者はA3副執行委員長及びA2他組合員6名、支部側の出席者はB3支部長他支部職員3名であった。

なお、組合が主張するパワハラがあった年月日及びパワハラを行ったとする相手方は以下のとおりである。①、④及び⑤については挨拶に関すること、②、③及び⑥は窓口対応や勤務中の離席をめぐってパワハラがあったと組合は主張した。

①平成29年1月25日…B3グループ長（以下「B3」という。）

②平成29年4月17日…B3

③平成29年8月30日…B3

④平成29年11月7日…B4グループ長（以下「B4」という。）

及びB5グループ長補佐（以下「B5」という。）

⑤平成30年1月31日…B4

⑥平成30年5月31日…B5

### (3) 第2回団体交渉

- ア 組合は、支部に対し、平成30年8月3日付けで、A2に対するパワハラ並びに平成30年度の雇用契約書の問題並びに平成31年度の契約更新及び継続雇用の要求を議題とする団体交渉を申し入れた。
- イ 組合は、支部に対し、平成30年8月28日付けで、「第1回団体交渉のパワハラに関する協会側回答への反論」を提出した。
- ウ 平成30年8月30日、JACK大宮ビル5階第3集会室において、組合と支部との間で、第2回団体交渉が1時間40分行われた。組合側の出席者はA3副執行委員長及びA2他組合員5名、支部側の出席者はB2支部長他支部職員3名であった。

### (4) 第3回団体交渉に至るまでの経緯

- ア 平成30年10月3日、支部は、組合に対し、「第一回団体交渉のパワハラに関する反論への回答」によりパワハラに関する再調査の結果を報告した。
- イ 平成30年10月25日、組合は、支部に対し、「協会の『反論書への回答』に対する組合の再反論」を提出し、パワハラに関する再調査の結果報告に対して反論した。
- ウ 平成30年11月9日、組合は、支部に対し、「申入書」と題する文書を手渡し、パワハラについて十分に検討するよう要求した。
- エ 支部は、組合に対し、平成30年12月10日付け「『協会の「反論書への回答」に対する組合の再反論』に対する意見」と題する以下の文書を送付した。

平成30年12月10日

Xユニオン

執行委員長 A 1 殿

Y法人埼玉支部

支部長 B 2

『協会の「反論書への回答」に対する組合の再反論』に対する意見

今回の再反論について、次のとおり当協会側の意見を申し述べさせていただきます。

平成30年7月6日の第1回団体交渉で組合から指摘された案件については、いずれもパワハラの実態はなく、職務上の正当な行為、業務上の適正な指導の範疇であると考えます。

平成30年10月3日付で郵送しました「第一回団体交渉のパワハラに関する反論への回答」については、第2回の団体交渉で確認させていただいたとおり、当協会から、「文書にしても議論は平行線になり、内容も簡素で短いものになる。」「そのことについて、誠意ある回答ではないと言われたくない。」とお伝えしております。それに対し、貴組合からは「それは大丈夫。揚げ足を取るとか、そういったことはしない。」旨の回答を頂きました。

ところが、今回の組合の再反論の文中には、揚げ足を取るような再反論や、実在しない事実をあたると決めつけ、それに対して「差別的扱いそのもの」（2頁）とか「ブラック企業さながら」（3頁）といった口を極めた悪評価を下してみせる論法、あるいは、回答が無い、説明が無いと断定して、そのことが「パワハラを認めたものと考えます。」（3頁）と主張するような論法等が数多く見受けられます。

しかし、そもそも揚げ足を取るのは非常識ですし、実在しない事実



をあったと決めつけたり、（パワハラという）事実が無い以上協会側としては「そのようなことはありません」としか答えようがないのに、それをあげつらって、回答が無い、説明が無い、だからパワハラを認めていると結論づけるのは、いずれも非論理的な論法で、極めて不適切な交渉態度であると言わざるを得ません。こういう論法を多用されると、パワハラの実態を虚構しているのではないかと非難されてもしかたがないのではないのでしょうか。このような交渉態度は社会常識に照らして許されないと思料いたします。

この組合の再反論の書面について顧問弁護士に相談したところ、「裁判になると、このような論法が展開されることがあるので、ひとつひとつ反論を加えてゆくことになるが、当事者同士の協議の場で、ここまで言われたら、むしろ、協会に対する、A 2 氏と組合からの「逆ハラスメント」になるのではないかと。万が一、このような非日常的な対応で職員がメンタル的に追い詰められたら大へんなことになる。これ以上、このような非生産的な協議に深入りをするべきではない。」とのアドバイスを受けました。

また、先日の第 2 回の団体交渉（平成30年 8 月30日）の直前（平成30年 8 月28日）に再調査の依頼文を協会に送付し、事前の連絡もなく、短期間での調査・回答を求めるような行為もありました。

このことについては、第 2 回の団体交渉当日に「再調査の回答は第 3 回の団体交渉に説明してもらえればよかった。」旨の発言がありましたが、今回の再反論書の内容と併せて、このような交渉態度も、協会の職員に対する逆ハラスメントにあたると思われる。

第 3 回の団体交渉において、パワハラ問題のうち一部を議題として取り上げるということですが、非生産的な議論に時間を費やすことのない交渉の場となることを、当協会からも申し入れる次第です。

以上

(5) 第3回団体交渉

ア 組合は、支部に対し、平成30年10月23日付けで、平成26年4月に就業規則第35条について「雇用契約の期間は通算して5年を限度とする」改定を行ったこと、賃上げ要求及びA2に対するパワハラを議題とする団体交渉を申し入れた。

イ 平成30年12月13日、JACK大宮ビル5階第3集会室において、組合と支部との間で、第3回団体交渉が2時間5分行われた。組合側の出席者はA3副執行委員長及びA2他組合員3名、支部側の出席者はB2支部長他支部職員3名であった。

(6) 第4回団体交渉

ア 平成31年1月23日、組合は、支部があるビルの入口付近でビラを配布した。

イ 組合は、支部に対し、平成31年1月28日付けで、A2の3月末での雇止めを行わないこと、平成31年春闘要求及びパワハラ問題の早期解決を議題とする団体交渉を申し入れた。

ウ 平成31年2月28日、JACK大宮ビル5階第3集会室において、組合と支部との間で、第4回団体交渉が2時間行われた。組合側の出席者はA3副執行委員長及びA2他組合員4名、支部側の出席者はB2支部長他支部職員3名であった。

なお、支部は、第4回団体交渉に先立ち、組合の求めに応じ、平成29年9月11日付けで支部企画総務グループが発出した「労働者の過半数代表者選出選挙について」の写し及び平成30年9月13日付けで支部長と労働者代表であるB10との間で締結された「時間外勤務及び休日勤務に関する協定書」の写しを提供した。

また、組合からは、平成31年2月19日にB5からA2に対し新たなパワハラがあったとの主張がなされた。

(7) 第5回団体交渉に至るまでの経緯

ア 組合は、支部に対し、平成31年3月22日付けで、A2を令和元年8

- 月3日で雇止めせず、無期転換し雇用継続すること、賃金改定の要求及びパワハラについての謝罪を議題とする団体交渉を申し入れた。
- イ 平成31年3月25日、支部企画総務グループが、労働者代表選出選挙実施を通知した。投票日は同月28日であった。
- ウ 平成31年3月27日、支部は、A2に、就業場所を支部とし契約期間を令和元年8月3日までとする「労働契約書」を渡した。同契約書には「契約は更新しません」と記載があった。
- エ 平成31年3月28日、組合とA2は、支部に対し、「通知書」と題する文書で、「“契約は更新しません”との記載を認めるものではない」と記載し、同文書を添付の上、平成31年4月1日から令和元年8月3日までの期間の「労働契約書」の締結に合意した。
- オ 平成31年4月1日、支部は、同年3月末で窓口相談員を退職となったB6の後任として、支部の保健グループの契約職員であったB7を新たに窓口相談員として雇用した。
- カ 組合は、平成31年4月24日付け「要求書」を支部に送付し、4月30日、5月1日及び2日が特別に政府による休日とされ無給となるので、臨時の手当支給を求めた。
- 同文書にて、組合は、第5回団体交渉の議題に、平成31年4月30日から令和元年5月2日の臨時手当についてを追加した。
- キ 令和元年5月9日、JACK大宮ビル5階第1集会室において、組合と支部との間で、第5回団体交渉が2時間行われた。組合側の出席者はA3副執行委員長及びA2他組合員3名、支部側の出席者はB2支部長他支部職員3名であった。

(8) 第6回団体交渉に至るまでの経緯

- ア 令和元年5月28日、組合は、支部があるビルの入口付近でビラを配布した。
- イ 組合は、支部に対し、令和元年6月25日付けで、A2を同年8月3日で雇止めせず無期転換し雇用継続すること、賃金改定の要求及びパワハラについての謝罪を議題とする団体交渉を申し入れた。

- ウ 令和元年7月1日、組合は、当委員会にあっせんを申請した。
- エ 組合は、支部に対し、令和元年7月12日付け「要求書」を提出し、あっせんに備え、支部に関する以下の資料提供等を求めた。
- (ア) 正規職員の現在人数、非正規職員の現在人数
  - (イ) 平成31年4月1日までに、無期転換可能となる5年間の雇用期間を超えた非正規職員の全人数、及びこのうち実際に無期転換した非正規職員の人数
  - (ウ) 「別紙 Y法人に勤務する契約職員の皆様へ」を含む書面全体
  - (エ) (ウ)の書面による「選考」がA2組合員について行われた経緯と評価の具体的内容の開示
- オ 支部は、組合に対し、令和元年7月22日付け「要求書(2019年7月12日付)に対する回答」を提出し、「要求書」に対して上記エ(ア)についてのみ、支部における正規職員が55名、非正規職員が80名である旨回答した。
- カ 令和元年7月23日、当委員会であっせんが開催されたが、打切りで終わった。

#### (9) 第6回団体交渉

令和元年7月25日、組合と支部との間で、JACK大宮ビル5階第3集会室において、第6回団体交渉が2時間行われた。組合側の出席者はA3副執行委員長及びA2他組合員3名、支部側の出席者はB2支部長他支部職員3名であった。

#### (10) 第7回団体交渉申入れと支部の対応について

- ア 令和元年7月26日、組合は、支部に対し、平成29年の労働者代表の選出、協会けんぽ職員労組の組合員の無期転換の有無、平成26年の就業規則改定に係る労働者代表選出の合法性及びA2の無期転換拒否を撤回し雇用継続することを議題とする第7回団体交渉を申し入れた。
- イ 支部は、組合に対し、令和元年7月29日付け「ご通知」により、団

体交渉を打切りとする旨通知した。当該文書には、「本件団体交渉は、どこまで行っても平行線ですと言わざるを得ない」、「本件交渉が平行線で解決が見込めない」などと記載されていた。

ウ 令和元年7月30日、組合が、支部にてビラを配布した。

エ 令和元年7月31日、A2と組合は、支部に対し、連名でA2の継続雇用を申し入れた。

オ 令和元年8月1日、支部は、A2及び組合に対し、A2の継続雇用はできない旨回答した。

カ 令和元年8月2日、組合は、支部に対し、「第7回団体交渉の再度の申入書」にて、2度目の第7回団体交渉申入れを行った。

キ 令和元年8月3日、支部は、A2を雇止めにした。

ク 支部は、組合に対し、令和元年8月7日付け「ご通知」により、「第7回団体交渉の再度の申入書」に対し回答した。当該文書には、「前回当職からご通知申し上げましたとおり、当支部は本件について、団体交渉を打ち切らせてもらうことと致しました」、「すでに各争点について双方の主張が平行線を辿っておりますので、当支部としては、進展の見込みがないと判断したうえでの対応です」などと記載されていた。

ケ 令和元年8月8日、組合は、支部に対し、「第7回団体交渉の再々度の申入書」にて、3度目の第7回団体交渉申入れを行った。

コ 令和元年8月15日、支部は、組合に対し、「議論は平行線です」などと記載された「ご通知(3回目)」により「第7回団体交渉の再々度の申入書」に対し回答した。

サ 令和元年8月19日、組合は、支部に対し、「第7回団体交渉の4度目の申入書」にて、4度目の第7回団体交渉申入れを行った。

シ 令和元年8月26日、支部は、組合に対し、「これまで、数限りなく『平行線です』と申し上げてきました」などと記載された「ご通知(4回目)」により「第7回団体交渉の4度目の申入書」に対し回答した。

ス 令和元年9月1日、組合は、支部に対し、「嚴重抗議及び団体交渉申入書」にて、5度目の第7回団体交渉申入れを行った。

- セ 令和元年9月11日、組合が、支部にてビラを配布した。
- ソ 令和元年9月13日、組合が、被申立人東京支部にてビラを配布した。
- タ 令和元年10月11日、組合は、支部に対し、「6度目の第7回団体交渉申入書」にて、6度目の第7回団体交渉申入れを行った。

### 3 本件申立て及びその後の経過

#### (1) 本件申立て

令和元年11月13日、組合は、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。

#### (2) その後の経緯

ア 令和元年12月17日、組合は、支部に対し、「7度目の第7回団体交渉申入書」にて、7度目の第7回団体交渉の申入れを行った。

同申入れにて、組合は、議題に平成31年4月30日から令和元年5月2日の3日間の臨時手当についてを追加した。

イ 令和2年2月7日、組合は、支部に対し、8度目の第7回団体交渉の申入れを行った。

ウ 令和2年9月2日、組合は、当委員会に対し、A2が支部で受けたとする7件のパワハラについて、パワハラ加害者から聴取した時の担当者、日時、経過時間、内容等及び各結論についての報告書並びに支部が平成31年4月に窓口相談員の公募を行った証拠として、ハローワーク又は就職情報誌に掲載された募集要項等の提出を求めて物件提出命令を申し立てた。

エ 令和2年10月27日、組合は、当委員会に対し、契約職員を5年間継続雇用し雇止めした後、クーリングオフ期間6か月を経過後に公募を通じて再度採用する職員採用制度の規程の提出を求めて物件提出命令を申し立てた。

オ 令和2年10月27日、当委員会は、上記ウの申立てを却下した。

カ 令和3年1月12日、当委員会は、上記エの申立てを却下した。

## 第4 争点

- 1 支部が、A 2 を令和元年 8 月 3 日付けで雇止めにしたことは、組合活動を嫌悪しての不利益取扱いに当たるか。当たる場合、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。〈争点 1〉
- 2 支部が、令和元年 7 月 26 日付け第 7 回団体交渉の申入れを拒否したことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。第 6 回団体交渉までに、支部は次の団体交渉事項について誠実交渉義務を尽くしたか。  
〈争点 2〉
  - ① A 2 に対するパワハラについて
  - ② A 2 の令和元年 8 月 3 日付けの雇止めについて
  - ③ 就業規則改定に関わる労働者代表選出について
  - ④ 皇室祝賀行事関連の休日の手当について
- 3 支部が、平成 30 年 12 月 10 日付けの文書において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたことは、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか。〈争点 3〉

## 第 5 判 断

- 1 支部が、A 2 を令和元年 8 月 3 日付けで雇止めにしたことは、組合活動を嫌悪しての不利益取扱いに当たるか。当たる場合、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。〈争点 1〉

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 組合の主張の要旨

A 2 は、令和元年 8 月 3 日、契約職員として無期転換権が生じる前日に、5 年間の雇用期間が終了したとして雇止めされ、無期転換される権利を奪われた。これは A 2 が組合の組合員として活動をしたが故の不利益取扱いの不当労働行為である。

A 2 は 1 年半に及ぶパワハラを受け続け、これにより体調不良となり、平成 30 年 6 月に組合に加入し、パワハラについて団体交渉により解決することを求め、組合と A 2 は、第 1 回団体交渉(平成 30 年 7 月)から第 6 回団体交渉(令和元年 7 月)まで、支部がパワハラ的事实を認め謝罪するよう求め続けたが、支部はパワハラ的事实を一切認めることなく謝罪拒

否を貫いてきた。

そればかりでなく、第3回団体交渉を前に、支部はA2と組合のパワハラ問題の解決を求め追及する態度に対して、「逆ハラスメントになるのではないか」と決めつけ、これ以上の組合の追及を許さないという、強烈な嫌悪の心情を露わにしてきた。

支部は、他のグループの一般契約職員であったB7を窓口相談員に応募させ、意図的にA2の雇止め時に過員状態を作り、過員であることを理由として雇止めを行ったのであり、これは、同人のパワハラへの追及や賃上げ要求などの組合活動を嫌悪しての不利益取扱いである。

また、支部が、A2の無期転換を拒否し、雇止めしたことは、支部から組合員を排除することで組合員を皆無とするための支配介入である。

#### イ 被申立人の主張の要旨

A2が、令和元年8月3日付けで雇止めになった理由は、雇用契約で5年を限度とすると定めており、A2はこれに応じて契約をしていること、就業規則の第35条第2項でも、通算して5年を限度とすると定めていること、の2点である。

組合の主張は、団体交渉という組合活動をしたから雇止めになったというものであるが、雇止めになることは団体交渉の申入れがなされるより先に決まっていたのであり、団体交渉と雇止めの間に因果関係はないと言ふべきである。

支部は、A2の雇用契約について、平成31年4月1日から令和元年8月3日まで、約4か月の短期更新はしたが、これはA2の一番最初の勤務開始が平成26年8月4日からで、雇用契約と就業規則で定める5年に満つるまでには、あと少しだけ余裕があったことと、同人の希望もあったので、短期の更新をただけである。もし、支部が団体交渉を嫌悪していたのなら、このような短期の更新すらせず契約どおり平成31年3月末をもって雇止めにすることもできたわけだが、現実にはそのようなことはしておらず、従前の契約と就業規則の趣旨に則って、満5年に満つるまで契約を行っている。これはA2に対する利益的な取扱いであるし、短期更新をした後になって初めて雇止めを決めたわけでもない。いずれ



にしても、組合の指摘は的を射ていないと言える。

## (2) 当委員会の判断

A 2 と支部は、平成 26 年 8 月 4 日から平成 27 年 3 月 31 日まで健康保険給付等補助員（窓口相談員）としての雇用契約を締結し、その後、平成 27 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで 1 年間ずつ雇用契約を更新してきたが、平成 31 年 4 月 1 日からの雇用契約は令和元年 8 月 3 日をもって期間満了とし、当該雇用契約を更新しなかった。これが、A 2 の組合活動を嫌悪しての不利益取扱いであったかどうかについて検討する。

### ア 労組法第 7 条第 1 号該当性について

#### (ア) 不利益性について

争いのない事実によれば、A 2 の有期雇用契約については 5 回にわたり更新されている。平成 30 年 2 月 28 日、A 2 は、B 4 から「別紙 Y 法人に勤務する契約職員の皆様へ」を渡され、平成 26 年 4 月 1 日以降に採用された有期雇用契約職員について、5 年を超えての契約更新の可能性もあるとの説明を受け、契約更新について希望の持てる状況が続くとの感触を得た。

平成 30 年 6 月 5 日に A 2 が組合に加入してからは、同年 8 月 30 日の第 2 回団体交渉以降、組合として同人の 5 年を超えての雇用継続を要求しており、平成 31 年 4 月 1 日から令和元年 8 月 3 日までの契約については、「“契約は更新しません”との記載を認めるものではない」とする通知書を添付の上、同人は当該契約に合意している。

A 2 が当該雇用契約を更新しないことに合意していないのは明らかであり、また、大きな問題もなく契約の更新が繰り返されてきたことがうかがえることから、同人が当該雇用契約の更新を期待するのには相当な理由があり、当該契約が更新されなかったことは、不利益取扱いであると言える。

#### (イ) 不当労働行為意思について

平成 30 年 6 月 5 日に A 2 が組合に加入して以降、令和元年 7 月 25 日までの間に A 2 の雇用継続や同人に対するパワハラなどを議題とし

た団体交渉が組合と支部との間で6回行われた。また、平成31年1月23日及び令和元年5月28日に支部のあるビル入口付近で、令和元年7月30日には支部において抗議ビラを配布する組合活動が行われている。

一方、A2の雇用契約については、平成30年3月28日付けで締結された平成30年4月1日から平成31年3月31日までの雇用期間の契約書において「契約は更新しません」と明記され、平成30年3月31日までの契約書と明らかな違いが見られる。平成30年4月改定の就業規則により、「所属長が雇用契約の更新することを特に必要があると認めた者」については通算雇用期間5年を超えることができるようになったが、A2の就業場所である川越年金事務所での窓口業務を平成31年初め頃に社会保険労務士への委託に切り替える計画であったことを踏まえ、支部は、既に平成30年3月28日の時点で、A2の雇用契約については5年を超えて更新しないという意思決定をしていたと認められる。

確かに、平成30年12月10日付け支部長名の文書から組合に対する支部の非難の感情は見てとれるものの、支部は、A2の雇用契約について平成31年4月1日から令和元年8月3日まで更に更新したが、5年を超えて同人の雇用契約を更新しないという支部の意思は一貫している。

組合は、支部が他のグループの一般契約職員を窓口相談員に応募させ、意図的に過員状態を作り出し雇止めを行ったと主張する。しかし、A2との雇用契約について、通算期間は5年を限度とするという支部の意思は、上記のとおりA2が組合に加入した平成30年6月5日よりも前から固まっていたと見るべきであるから、同人の組合活動を嫌悪した故であるとまでは認められない。

#### (ウ) 小括

したがって、支部がA2の雇用契約を更新せず、令和元年8月3日付けで雇止めにしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

## イ 労組法第7条第3号該当性について

上記ア（イ）のとおり、支部は、A2が組合に加入する前から、同人の雇用契約については5年を超えて更新しないという意思決定をしていたことからすると、令和元年8月3日付けでA2を雇止めにしたことは、組合の弱体化を意図したものとは認められず、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たらない。

2 支部が、令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。第6回団体交渉までに、支部は次の団体交渉事項について誠実交渉義務を尽くしたか。〈争点2〉

- ① A2に対するパワハラについて
- ② A2の令和元年8月3日付けの雇止めについて
- ③ 就業規則改定に関わる労働者代表選出について
- ④ 皇室祝賀行事関連の休日の手当について

### 2-① A2に対するパワハラについて

#### (1) 当事者の主張の要旨

##### ア 組合の主張の要旨

A2は、1年半に及ぶパワハラを受け続け、これにより体調不良となり、組合に加入し、パワハラについて団体交渉により解決することを求めた。

組合とA2は、第1回団体交渉から第6回団体交渉まで、支部がパワハラ的事实を認め謝罪するよう求め続けたが、支部はパワハラ的事实を一切認めることなく、謝罪拒否を貫いてきた。

支部は、組合が問題としてきた全てのパワハラをパワハラではないと全否定し、しかも、パワハラ当人から聞き取りした後は、組合の反論についてほとんど調査らしい調査もしなかった。

そればかりでなく、支部は、第3回団体交渉を前に、パワハラ問題の解決を求め追及する組合の態度に対して「逆ハラスメントになるのではないか」などと決めつけ、これ以上組合の追及を許さないという

強烈な嫌悪の意思を露わにしてきた。

#### イ 被申立人の主張の要旨

パワハラがあったか否かについては、これまで6回にわたる団体交渉で何度も何度も繰り返し議論を重ねてきたが、完全に平行線である。

A2に対し、挨拶やトイレ離席、接客態度などについて指導したことは、パワハラと非難を受けるようなやりとりではなく、パワハラと指摘される出来事は、全て出発点がA2に起因する何らかの問題点であり、それに対応した上司の説明はいずれも合理的である。

これまでの団体交渉と調査を経て、指摘される事柄がパワハラに当たらない、という支部の考えは揺るがない。団体交渉を重ねるごとに組合とA2の主張は変遷し、過激化し、客観性がない。組合と支部の主張は完全に平行線か、むしろその隔たりはますます大きくなっている。

#### (2) 当委員会の判断

団体交渉において、使用者が負う誠実交渉義務とは、労働組合の要求に対し、これに応じたり譲歩したりする義務ではない。結局において労働組合の要求に応じたり譲歩したりできないとしても、組合の要求及び主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、使用者の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して努力する義務のことである。

また、不当労働行為の成否を検討するに当たっては、使用者の行為のみを形式的に捉えて判断すべきではなく、組合の対応をも考慮して実質的に判断すべきものである。

上記の観点に立って、支部が令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを拒否したことに正当な理由があったかどうかについて、団体交渉事項ごとに判断する。

A2に対するパワハラについては、第1回から第6回までの団体交渉申入れ時の議題として継続的に取り上げられてきた。パワハラに関するやり取りのなかった第6回団体交渉を除く第5回までの団体交渉の経過

を見ると、第1回団体交渉において、支部は組合の主張するパワハラについて確認した事実関係を伝え、いずれも職務範囲内での対応でありパワハラは確認できない旨を報告した。これに対し組合は、A2本人から聞いている内容と差があるとし、第2回団体交渉ではB3、B4及びB5から受けたパワハラについて改めてA2の主張する事実が述べられ、組合は支部に対し、第3回団体交渉までに再調査をするよう求めている。

支部は、平成30年10月3日付けの文書で再調査の結果を組合に報告し、これに対し組合は平成30年10月25日付けの文書により反論している。

平成30年12月13日の第3回団体交渉では、組合は、支部の再調査結果の文書について精査されているのか疑問である旨発言したが、支部は、当該文書は団体交渉において口頭で回答しているものと変わらず、パワハラの問題については平行線であると発言している。

第4回団体交渉では、組合は、平成31年2月19日にB5から新たなパワハラがあったとして、支部に対し正しく調査するよう要求したが、支部は、B5から聴取した結果を述べ、B5の具体的な発言内容については両者の主張に食い違いが見られた。組合は、これまでのパワハラ問題についてもどちらが正しいのか、団体交渉を続けたい旨を発言し、第5回団体交渉においても、パワハラについて謝罪による解決を求めたが、支部は、パワハラの実態はなく、通常の業務の範囲内であったとの認識を示した。

以上のように、組合が主張するパワハラ問題について、支部は、5回にわたる団体交渉を通じて、B3、B4及びB5から聴取した調査の結果を説明し、また再調査については文書を発出するなどして職務範囲内での対応であったことを繰り返し説明している。

また、第6回団体交渉ではパワハラ問題に触れることはなく、令和元年7月26日付け第7回団体交渉申入れでも直接的に当該問題を議題としていない。

これらのことから、支部は、パワハラ問題について、調査及び再調査の結果など具体的に回答の根拠を説明し、必要に応じ文書回答を行うなど、組合が理解し納得することを目指して誠実に団体交渉に当たってい

たと評価することができ、これ以上団体交渉を重ねても議論は平行線をたどったままの行き詰った状態であったと認められる。

したがって、A 2 に対するパワハラについて、支部が令和元年 7 月 26 日付け第 7 回団体交渉の申入れを拒否したことには正当な理由があり、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為には当たらない。

## 2-② A 2 の令和元年 8 月 3 日付けの雇止めについて

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 組合の主張の要旨

組合は、支部が行ったとする A 2 に対する評価の結果がどのようなものだったのかを問題にしたが、支部は業務上の評価について一切回答しなかった。回答したのは、「人員計画」の問題にすぎないということである。

支部は、A 2 を雇止めするために一般契約職員であった B 7 を窓口相談員に異動させ、窓口相談員をあらかじめ 1 名増やし過員を作り出していた。そして、「人員計画」を根拠として雇止めを行い、この件について団体交渉開催を拒否している。これは、労組法第 7 条第 2 号違反である。

#### イ 被申立人の主張の要旨

A 2 の雇止めについて、支部は、契約と就業規則に従って更新をしなかったものであり、A 2 の組合活動を嫌悪して更新をしなかったわけではない。また、これを更新するということは無期契約への転換権を付与することになるが、それは、A 2 の権利でもないし、支部の義務でもない。

これまでの団体交渉で、毎回のように議論してきているが、完全に平行線である。

### (2) 当委員会の判断

組合は、有期雇用契約職員である A 2 の 5 年を超える雇用継続を要求し、第 2 回から第 6 回までの団体交渉において交渉事項としてきた。

第2回団体交渉では、組合は、契約職員の通算契約期間について5年を限度とした平成26年4月の就業規則改定に関し、当該改定は労働契約法の趣旨を脱法しているのではないかと発言し、その改定理由について本部に確認の上、回答するよう支部に要求した。また、A2の雇用継続に関し判断するのは支部長であることを確認した。

第3回団体交渉では、支部は就業規則の改定について、人材の固定化が組織運営上よくないというのが背景である旨を述べ、A2の雇用継続は基本的には契約書どおりと考えていると回答した。また、組合が「別紙 Y 法人に勤務する契約職員の皆様へ」を示して、同文書中の5年を超えて継続雇用する場合の「選考基準（予定）」が最終的に決まったのかどうか聞いたところ、支部は確認すると答え、第4回団体交渉において、「選考基準（予定）」が実際の基準になった旨を回答した。さらに、支部は同団体交渉の中で、平成31年3月31日までの雇用期間であったA2の雇用契約について、同人の就業場所である川越年金事務所の相談窓口は社会保険労務士に委託することになったが、同人の希望により令和元年8月3日まで雇用の継続が決まったと説明した。

第5回団体交渉では、組合は、A2を令和元年8月3日で雇止めせず、無期転換を行い雇用継続することを要求したが、支部は、5年を超えて契約を更新しないことは確定であると回答した。これは上記選考基準により選考した結果によるものである旨を説明したが、組合が質問したA2の評価については示さず、人員計画も勘案し総合的に判断した旨を説明するにとどまった。

第6回団体交渉は、令和元年7月23日に行われた当労働委員会におけるあっせん後の同月25日に開催された。組合は、あっせんを不調に終わらせたとして、支部に対し抗議するとともに、就業規則が平成30年4月1日に改定されていたことをあっせん期日まで知らされていなかったと主張したが、支部は、改定の内容については、上記「別紙 Y 法人に勤務する契約職員の皆様へ」によりA2に説明していたと回答した。さらに、支部は、A2が仮に優秀と評価されたとしても必ず雇用を継続するわけではなく、令和元年8月4日以降継続雇用しないのは人員計画上の理由であるとし、平成

31年4月以降の窓口相談員の必要人員は川越年金事務所の相談窓口分が1人減となり7人である旨を説明した。支部からは5年を超えて有期雇用契約を更新した者も何人かいるとの発言もあったが、交渉時間が2時間を経過したため、組合が第6回団体交渉を終わりにして、別途団体交渉の申入れをする旨を述べたのに対し、支部は「平行線という認識なので」、「本日をもって終了したい」と発言して同団体交渉を終えた。

組合は、支部に対し令和元年7月26日付けで、同年8月4日以降のA2の雇用継続を議題に含む第7回団体交渉の申入れを行ったが、支部は同年7月29日付け「ご通知」により「本件交渉が平行線で解決が見込めない」として当該団体交渉申入れを拒否した。

A2の雇止めに係る団体交渉の経過の概要は以上のとおりである。支部は、契約と就業規則に従って契約更新をしなかったものであり、契約を更新するということは無期契約への転換権を付与することになるが、それは支部の義務でなく、議論は完全に平行線であるから、これ以上団体交渉を続ける必要がない旨を主張する。

争点1の(2)アで述べたとおり、A2の有期雇用契約については大きな問題もなく更新が繰り返されてきており、同人が当該契約の更新を期待するのは無理のないことと言える。しかしながら、就業規則第35条において通算契約期間が5年を超えて契約を更新する場合の「所属長が雇用契約の更新することを特に必要と認めた者」にA2が該当しない理由について、支部は、第5回団体交渉においては人員計画も勘案し総合的に判断した旨を、第6回団体交渉においては人員計画上の理由である旨を説明するにとどまり、A2の業務上の評価などについて示すことはなかった。

また、支部は、窓口相談員であったB6が平成31年3月末で退職したため、同年4月から後任として支部保健グループの一般契約職員であったB7を新たに窓口相談員として雇用している。当該雇用に当たっては、同年3月中旬に支部のホームページに求人を掲載して公募したものであり、A2も応募をすることができたはずであるが、団体交渉を通じて支部の発言の中で、このことに触れることは一切なかった。また、B6の退職理由は年齢が65歳を過ぎたためであるから、支部は、少なくとも第4回団体交渉



の時点（平成31年2月28日）で、B6の後任が必要になることは既に承知していたと言えるが、団体交渉では、B6の退職に伴う後任の公募に関して何の説明もなく、A2の雇止めについては人員計画を踏まえた判断である旨の説明を繰り返しているのである。

こうしたことから、支部は、A2の雇用契約については5年を超えて契約の更新をしないという結論ありきであり、組合が理解し納得することを目指して、自らの主張の根拠を具体的に説明するなどして誠実に団体交渉に当たっていたとは言えず、被申立人の主張を採用することはできない。

したがって、A2の雇止めについて、支部が令和元年7月29日付けの団体交渉申入れを拒否したことには正当な理由がなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## 2-③ 就業規則改定に関わる労働者代表選出について

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 組合の主張の要旨

平成23年、平成26年、平成27年及び平成29年の労働者代表選出の際、年金事務所出張窓口で就業している健康保険給付等補助員（窓口相談員）に対し、その選出の告示、選出行動への参加の呼びかけ、選出結果の報告などが一切行われなかった。

平成29年の労働者代表選出についてや平成26年の就業規則改定に係る平成23年の労働者代表選出の合法性を議題として申し入れた団体交渉を拒否するのは労組法第7条第2号違反である。

#### イ 被申立人の主張の要旨

平成26年3月に行った、有期雇用の上限を5年とする就業規則の改定は、平成23年9月に代表選出された職員の意見を聴取して手続きを行っている。これが違法無効でないことは、労働基準監督署に相談に行って確認済みである。

就業規則改定が違法無効ではないという支部の見解は揺るがない。もし、違法無効と判断してほしいのであれば、司法の判断に委ねられるべきものである。これ以上の団体交渉にはなじまない。

## (2) 当委員会の判断

支部の就業規則については、A 2 の継続雇用の要求に関連して同規則改定に係る労働者代表選出に関し、第 2 回団体交渉から第 6 回団体交渉までにおいて継続的に取り上げられた。

第 3 回団体交渉では、支部は、平成 26 年 4 月の同規則改定時の労働者代表選出に係る書面が保存年限経過のため既に存しないが、現存している平成 29 年 9 月の労働者代表選出に係る書面から、支部の正規職員である B 8 から B 9 (第 4 回団体交渉で B 1 0 に修正) に代表者が替わったことを組合に伝えた。

平成 29 年 9 月の労働者代表選出は人事異動に伴うものであり、同選出については就業場所が出張窓口である契約職員には告知がなかったであろうことが団体交渉の中で確認され、支部からは、本当に申し訳ないとの発言があったが、就業規則の改定自体には何ら問題はないと考えている旨が述べられた。

第 4 回団体交渉において、支部は、組合に対し、平成 26 年 4 月改定の就業規則に関し労働者代表の意見書を提出したとされる B 8 の前任の労働者代表が B 4 だったことを B 4 本人に確認し、B 8 が労働者代表に選出されたのは平成 23 年 9 月末だったであろうとの説明を行った。また、支部は、組合に対し、当時の労働者代表選出の際にも出張窓口の契約職員への告知をおそらく失念してしまったと思うと述べ、本当に申し訳なかったとの発言がなされた。

組合は、平成 26 年 4 月の就業規則改定は契約職員を 5 年で雇止めするという大きな労働条件変更であったのにも関わらず、きちんと労働者代表選出が行われなかったのだから、当該就業規則改定に納得しかねる旨を発言したが、支部は、当該就業規則改定は適正であり有効であるとの見解を示し、労働者代表選出に関しては、今後は 1 年ごとにしっかり行っていく旨を述べている。

なお、支部は、第 4 回団体交渉に先立ち、組合の求めに応じ、平成 29 年 9 月 11 日付けで支部企画総務グループが発出した「労働者の過半数代表者

選出選挙について」の写し及び平成 30 年 9 月 13 日付けで支部長と労働者代表である B 1 0 との間で締結された「時間外勤務及び休日勤務に関する協定書」の写しを提供した。

第 6 回団体交渉の中でも、組合は、平成 26 年 4 月の就業規則改定について、改定時の 2 年半前に選出された労働者代表が意見書を提出した規則改定は無効であると主張した。これに対し、支部は、人事異動に合わせて労働者代表選出を行っていたことは問題があるのかと労働基準監督署に確認したところ、その都度選出するのが好ましいが、ただ現実的にそういったことができない会社も多く、支部のような対応を取っているケースもあるとの回答であったことを説明した。その際、2 年半という期間について労働基準監督署から言及はなかったが、今後は 3 6 協定に合わせて 1 年に 1 回は労働者代表選出をしていく考えであることを支部は述べた。

以上のように、支部は、平成 29 年の労働者代表選出に係る文書については、組合の求めに応じてその写しを提供し、保存年限経過のため既に文書が存しないとする平成 26 年 4 月の就業規則改定時の労働者代表の選出についても、その前任者や選出時期をできるかぎり特定して回答している。また、団体交渉の中で、労働者代表選出に関し出張窓口の契約職員への告知がなされていなかったであろうことを認めた上で謝罪し、今後は 1 年ごとにしっかり行っていく旨も述べている。その上で、労働基準監督署に確認したことを踏まえ、就業規則改定が有効である旨を繰り返し説明している。

これらのことから、支部は、就業規則改定に関わる労働者代表選出について、具体的に回答の根拠を説明し、必要に応じ文書の写しを提供するなど、組合が理解し納得することを目指して誠実に団体交渉に当たっていたと評価することができ、これ以上団体交渉を続けても、就業規則改定の有効性についての見解が合意に至る見込みはない状況だったと認められる。

したがって、就業規則改定に関わる労働者代表選出について、支部が令和元年 7 月 26 日付け第 7 回団体交渉の申入れを拒否したことには正当な理由があり、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為には当たらない。

## 2-④ 皇室祝賀行事関連の休日の手当について

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 組合の主張の要旨

組合は、支部に対し、平成31年4月及び令和元年5月の天皇即位の日関連の祝日に臨時手当の支給を求めたが、支部が「ノーワークノーペイ」として拒否した件につき、正規職員はノーワークでもペイされることから間違いであるとして、同年12月に申し入れた団体交渉について「交渉しても応諾はできないので、回答しなかった」ということでこれを拒否した。この理由は拒否の理由とはならない回答であり、労組法第7条第2号違反である。

#### イ 被申立人の主張の要旨

皇室祝賀行事関連の休日手当を支給しないという組織決定は揺るがない。確かに政府から支給するのが望ましいという見解の表明はあったが、法的義務ではない。この点も平行線である。

### (2) 当委員会の判断

令和元年5月1日が祝日とされ、平成31年4月30日及び令和元年5月2日が休日となったことに伴う非正規雇用職員の臨時手当については、組合から要求があり、令和元年5月9日開催の第5回団体交渉で議題として取り上げられた。

支部は、組合の要求に対し、賃金の原資は加入者の保険料であり、労働力の対価として賃金を出しているのので、ノーワークの段階で支給はできない旨を回答した。支部は、行政から臨時の手当などについて配慮するよう要請があったことは確認したが、支部としてもこれは「国が手当してくれなくちゃ困る」との発言をした。

また、支部は、非正規雇用職員がどのくらいいるのかとの組合からの質問に対し、全体の3分の2ぐらいであると回答し、さらに日本年金機構でも臨時手当について対応していない旨を説明している。

同団体交渉においては、主に時間が割かれた議題は、A2の雇止めやA2へのパワハラについてであって、非正規雇用職員の臨時手当につい

ては、支部の回答に対しA2から「支部長減らしてくださいよ、自分の給料」などと発言はあったが、さらに説明資料を求めるなどして交渉の継続について言及するようなことはなかった。

この臨時手当の問題については、令和元年7月25日開催の第6回団体交渉では交渉事項とされず、また、同年7月26日付け第7回団体交渉申入れでも当初は議題とされておらず、本件申立後の同年12月17日付け「7度目の第7回団体交渉申入書」により追加されたものであった。ただし、同申入書では、臨時手当について、第5回団体交渉における組合の発言と同趣旨の考え方及び臨時手当支給を求める旨が述べられているのみであった。

以上のことから、支部は組合に対し、皇室祝賀行事関連の休日の手当を支給できない旨の回答の考え方や根拠を具体的に説明し、組合からの質問に応じるなど、組合が理解し納得することを目指して誠実に団体交渉に当たったと評価することができ、再び団体交渉を重ねても、同様の議論が繰り返されるばかりで合意に達する見込みはないと言える状態であると認められる。

したがって、令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れの追加議題である当該臨時手当について、支部が団体交渉の申入れに応じないことには正当な理由があり、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

### 3 支部が、平成30年12月10日付けの文書（甲第21号証）において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。〈争点3〉

#### (1) 当事者の主張の要旨

##### ア 組合の主張の要旨

A2へのパワハラについて事実を認め謝罪するよう要求したことに對し、これを拒否した支部を更に追及し続けたところ、支部は「組合の逆ハラスメント」になるとして、組合を逆に攻撃してきた。

組合活動への「逆ハラスメント」既定は、組合活動が不法行為である

と決めつけることにより、組合活動をやめさせようとするものである。

組合のパワハラ追及を、これ以上行えば上司を「メンタル的に追い詰める」ことを理由として、組合の争う方針を転換するよう強要するものであり、支配介入である。

#### イ 被申立人の主張の要旨

第2回団体交渉でパワハラの問題について、「今後どうするか折り返し点にしたいという趣旨」、「揚げ足を取るとかそういうつもりは全くない」として、組合から書面の提出を求められ、再度、調査と確認をして丁寧な回答書を出した。ところが、それに対して組合から返されてきた再反論の文書は、悪口や揚げ足取りのオンパレードで、第2回団体交渉での約束が反故にされてしまった。

こうした不誠実極まりない交渉態度のせいで、非難を向けられた職員がもし精神的に不調をきたしたりすれば、今度はその職員から支部が非難され板挟みにあってしまうことになる。つまり、団体交渉も度を超せば、権利の濫用で違法行為になりうるのであって、組合にはそのことも理解してもらう必要があるため、甲第21号証のような表現をしたまでである。

支部は、団体交渉が逆ハラスメントになるとは言っていない。「こういう不誠実極まりない交渉態度」がハラスメントになるのではないかと警告したのである。したがって、このことが不当労働行為に当たるとは考えていない。

#### (2) 当委員会の判断

支部は組合に対し、平成30年12月10日付けの文書を送付したが、同文書には組合の再反論書面について「協会に対する、A2氏と組合からの『逆ハラスメント』になるのではないか」、「このような非生産的な協議に深入りするべきではない」と顧問弁護士からアドバイスを受けた旨の記載があり、また、第2回団体交渉（平成30年8月30日）における組合の交渉態度について「協会の職員に対する逆ハラスメントにあたると思われる」などと述べられていた。

支部は、同文書において、団体交渉が逆ハラスメントになるとは言っていない、組合の不誠実極まりない交渉態度がハラスメントになるのではないかと警告した旨を主張する。しかし、同文書を通して見ると、支部は、「逆ハラスメントにあたる」と言及する前段においても、第2回までの団体交渉内容について双方の捉え方が一致するとは限らないにもかかわらず、組合の再反論書に対し「揚げ足を取るのは非常識」、「非論理的な論法」などと述べており、パワハラに関する支部の回答に納得せず再反論をする組合に対して、明らかに非難の感情がうかがえる。

また、同文書は平成30年12月13日に行われた第3回団体交渉の直前に送られたものであることからすれば、本件の主たる組合活動である団体交渉において組合を委縮させることを企図した支配介入であると認められる。

したがって、支部が、同文書において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

## 第6 救済方法

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

## 第7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年6月9日

埼玉県労働委員会

会長 青木 孝明