

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y法人
 理事長 B

上記当事者間の神労委令和元年（不）第24号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6月18日第1708回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、①申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下「A2」という。）に対し、令和元年7月1日付けで雇止めとする旨意思表示したこと、②組合員A3（以下「A3」という。）に対し、同月7日付けで雇止めとする旨意思表示したこと、③組合員A4（以下「A4」という。）を同年8月25日付けで雇止めとしたことが、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年11月14日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 原職復帰及びバックペイ
- (2) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 法人が、A2に対して行った懲戒解雇処分の係争中に、同人との間の雇用契約が継続している場合であっても、令和元年7月1日付けで

- 雇止めとする旨意思表示をしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか否か。（争点①）
- (2) 法人が、A3に対して行った懲戒解雇処分の係争中に、同人との間の雇用契約が継続している場合であっても、令和元年7月7日付けで雇止めとする旨意思表示をしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか否か。（争点②）
- (3) 法人が、A4を令和元年8月25日付けで雇止めとしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか否か。（争点③）

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

- ア 組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和3年3月15日）現在の組合員数は、150名である。
- イ A2は、平成30年7月2日、歯科衛生士として、A3は、平成29年7月8日、受付事務及び診療時の助手として、A4は、平成28年7月22日、受付事務及び診療時の助手として、歯科医師であるB（以下「B」という。）に雇用された者である（以下、A2、A3及びA4を併せて「A2ら3名」という。）

(2) 被申立人

法人は、「しらゆり歯科」の名称で歯科医院を開業していたBを理事長として、平成31年4月5日に設立され、Bが従前から院長を務めていたしらゆり歯科と同住所において、引き続き歯科医院を営んでいる。法人は、令和元年5月1日、Bから営業譲渡を受け、Bが有していた雇用契約に関する地位を含む権利義務を包括的に承継し、本件結審日現在の従業員は、7名である。

2 A2ら3名の雇用契約の内容

- (1) A2及びBは、平成30年7月2日、雇用契約を締結した。同契約書（以下「A2契約書」という。）には、Bを「甲」、A2を「乙」として、次の記載があった。

「第1条 甲は、以下の労働条件により、乙を雇用します。

(1) 雇用期間：2018年7月2日から2019年7月1日まで

(2) 雇用期間満了後は、契約を更新することがあります。甲は、次の基準に基づき、更新の有無を判断します。

- ① 雇用期間満了時点の業務の有無又は業務量
 - ② 乙の勤務成績及び健康状態
 - ③ 甲の経営状況
 - ④ 従事している業務の進捗状況
- (3) 就業場所：しらゆり歯科
- (4) 業務内容：歯科衛生士業務及び甲が指示する業務」
- (2) A3及びBは、平成29年7月8日、雇用契約を締結し、平成30年7月8日に、これを更新した。更新後の同契約書（以下「A3契約書」という。）には、Bを「甲」、A3を「乙」として、次の記載があった。
- 「第1条 甲は、以下の労働条件により、乙を雇用します。
- (1) 雇用期間：2018年7月8日から2019年7月7日まで
 - (2) 雇用期間満了後は、契約を更新することがあります。甲は、次の基準に基づき、更新の有無を判断します。
 - ① 雇用期間満了時点の業務の有無又は業務量
 - ② 乙の勤務成績及び健康状態
 - ③ 甲の経営状況
 - ④ 従事している業務の進捗状況
 - (3) 就業場所：しらゆり歯科
 - (4) 業務内容：受付・助手業務及び甲が指示する業務」
- (3) A4及びBは、平成28年7月22日、雇用契約を締結し、平成29年7月23日及び平成30年8月26日の計2回、これを更新した。更新後の同契約書（以下「A4契約書」という。）には、Bを「甲」、A4を「乙」として、次の記載があった。
- 「第1条 甲は、以下の労働条件により、乙を雇用します。
- (1) 雇用期間：2018年8月26日から2019年8月25日まで
 - (2) 雇用期間満了後は、契約を更新することがあります。甲は、次の基準に基づき、更新の有無を判断します。
 - ① 雇用期間満了時点の業務の有無又は業務量
 - ② 乙の勤務成績及び健康状態
 - ③ 甲の経営状況
 - ④ 従事している業務の進捗状況
 - (3) 就業場所：しらゆり歯科
 - (4) 業務内容：受付・助手業務及び甲が指示する業務」

3 A 2 及び A 3 が解雇された前後の経緯

(1) しらゆり歯科の従業員について

A 2 が、平成30年7月2日に、しらゆり歯科で勤務を開始した当時、院長である B のほか、歯科衛生士である Z 1（以下「Z 1」という。）、受付事務等を担っていた A 3 及び A 4、Z 1 の娘で学生アルバイトの Z 2（以下「Z 2」という。）が所属していた。その後、Z 3（以下「Z 3」という。）が同年10月13日に、学生アルバイト1名が同月20日に勤務を開始し、しらゆり歯科には、B のほか計7名の従業員が所属していた。また、Z 3 が、令和元年5月頃に従業員を統括するリーダーとなるまで、B を除く他の従業員の間には、役職上の上下関係はなかった。

(2) A 2 による業務上の変更等

ア A 2 は、平成30年7月2日に勤務を開始して間もなく、自らの発案で、しらゆり歯科の衛生管理に関する次の事項について変更した。

- ① 歯形を取る印象材の保管方法
- ② 診察台や器具等の消毒・滅菌方法
- ③ ドリル先端部分のバーの洗浄方法
- ④ 診療台付属キャビネット引出し内の治療用物品の収納場所

B は、Z 1 から上記変更に伴う A 2 の言動について相談を受け、自身も上記変更により困惑する場面が生じたことから、次第に A 2 を問題視するようになった。

イ 前記ア①及び②について、A 2 は、平成30年7月中に、B 及び Z 1 に対し、事前に相談し、了承を得て実施した。

従前、しらゆり歯科では、患者から印象を取った際、その印象材を濡れ紙で包んで保管しておき、当該患者の診療を優先させる方法がとられていたが、同①により、印象材を直ちに保湿箱に入れるという手順が生じた。Z 1 は、従前のおり、患者の診療を優先することがあったところ、A 2 は自身の定めた手順を守るよう繰り返し注意した。

ウ 前記ア③について、A 2 は、平成30年9月頃、B に対し、バーを立てたまま洗浄できるバースタンドの導入を提案し、了承を得て購入した。A 2 は、バースタンドの納入後、Z 1 に相談することなく、自らが最善と考える使用方法を記載し、院内に貼り出した。同掲示物には、Z 1 による、確認したことを示すサインとともに、

「患者様のいない場合にすぐにやります」との追記があった。

バースタンドによる洗浄のためには、使用済みのバーをスタンドに戻し、そのスタンドごと洗い場に下げるという手順が生じるところ、Z 1は、しらゆり歯科での従前の方法に沿って、バーを個別に洗い場に持ち込むことがあった。A 2は、Z 1のかかる行為を発見する度、自らが定めた方法を守るよう繰り返し注意した。

エ 前記ア④について、A 2は、平成30年9月から10月までにかけて、キャビネットの整理に伴う、物品の収納場所の変更を自らの判断で行った。新たに定めた収納場所は、収納すべき物品名を記載したラベルを貼る方法で、他の従業員に周知した。

Z 1が、A 2の定めた収納場所と異なる箇所、物品を収納することがあったところ、A 2はこれを注意した。

(3) 平成30年10月12日のZ 1の欠勤

Z 1は、平成30年10月12日、勤務シフト上は出勤日となっていたが、休みであると勘違いし、始業時刻に出勤しなかった。Bは、同日、Z 1に架電し、注意をするとともに、患者の予約が少ないので、当日の出勤は不要である旨告げた。これを受け、Z 1は欠勤することとした。

A 3及びA 4が、平成30年10月15日、非番のZ 1が子供の歯の治療でしらゆり歯科に来院した際、同月12日の欠勤の理由について質したところ、Z 1は、勤務シフトの書き写し漏れのため出勤を失念していたが、当日はBから了解を得て欠勤した旨述べた。A 3及びA 4は、かかるZ 1の回答に納得せず、同人の子供の面前で、無断欠勤であるなどと責めた。

A 3は、平成30年10月16日、Z 1に対し、同月12日は無断欠勤である、言い訳をしないでほしいなどと責めた。また、A 4は、同月19日の終業時間後、Z 1に対し、同月12日の欠勤の件について、言い訳ばかりを述べているなどと責めた。

(4) 月曜日のシフト決めに関するやり取り

ア しらゆり歯科では、院内に貼り出されたカレンダーに翌月の出勤予定を書き込む方法で、シフトを決定し、歯科衛生士の不在日があれば、Bが都度、声掛けをして調整していた。Bは、平成30年10月15日、当日出勤していたA 2ら3名及びZ 3に対し、従業員で話し合っ

て曜日ごとに固定したシフト案を作成するよう指示した。

A 2ら3名は、平成30年10月15日、シフト案（以下「本件シフ

ト」という。)を作成した。本件シフトによると、月曜日に出勤する歯科衛生士は、午前にはA 2及びZ 1、午後にはA 2及びZ 3とされていた。翌16日、本件シフトは、A 2による次の記載とともに、院内に貼り出された。なお、A 2ら3名は、本件シフトを掲示するにあたって、Z 1に対し、月曜日午前のシフトの割当てに承諾できるか否かを直接確認したことはなく、BからもZ 1の承諾があった旨聞いていなかった。

「 決定事項です。

各自、確認をお願いします。

都合があり出勤出来ない日は^マ変わりをたのんで下さい。その際、必ず受け付けに報告して下さい。

無断のない様に！！

」

イ Z 1は、平成30年10月16日に出勤した際、掲示された本件シフトを見て、月曜日の午前の割当てを交代してもらうため、Z 3に相談しようとした。すると、A 4が、本件シフトは既に決定しており、都合が悪ければ都度交代すればよい旨述べ、本件シフトの変更に対して反対した。そこで、Z 3が、月曜日の勤務については、本件シフトの割当てを原則としつつ、Z 1と話し合っ、都度交代することを提案し、その場を収めた。

(5) Z 4宛て書簡をめぐる経緯

ア A 4は、平成30年9月頃、Bから、Z 2を正社員として平成31年4月から採用することを検討している旨聞いた。従前、A 4は、Bより、人件費の支払いで苦勞している内情を聞かされていたことから、Z 2を正社員として採用することで、しらゆり歯科の経営に影響が及ぶことや、Z 2が歯科衛生士資格の国家試験に不合格となった場合、無資格のまま診療する状況を懸念し、Bに採用を見送ってもらう必要があると考えた。A 4は、かかる懸念をA 3に相談したところ賛同を得たため、A 3とともに、平成30年10月頃、Bに対し、Z 2の正社員採用は時期尚早である旨伝えた。これに対し、Bは、既に決定したことであり、A 3及びA 4の心配には及ばない旨述べた。

A 3及びA 4は、平成30年10月12日のZ 1の欠勤や、Z 1とZ 2がしらゆり歯科の設備を利用して親子で施術し合っていたのをBが注意しなかったことなどから、BはZ 1の言いなりになっていると

考えるようになった。そこで、A 3 及び A 4 は、しらゆり歯科の会計処理を担当している外注先の Z 4 に手紙で事情を伝えて、B に意見してもらおうと考え、同事務所宛ての書簡（以下「本件書簡」という。）を作成した。

本件書簡には、Z 2 を正社員に迎えることで、人件費が増額し、B が中立な立場でなく Z 1 及び Z 2 にさらに肩入れする不安がある旨記載されていた。さらに、本件書簡には、Z 1 をめぐる経緯として、常識では考えられない Z 1 の賃上げ要求に B が応じた旨、平成 30 年 10 月 12 日に Z 1 が無断欠勤をしたことについて譴責がなく納得できない旨、Z 1 が仕事を全うしないまま退勤した旨、業務面で Z 1 と連携が取れない旨、Z 1 とその家族が B に無料で治療を受けている旨、私用の薬品を独断で購入して B に費用請求している旨、昼休みに医院の設備を利用して Z 1 と Z 2 が互いに施術を行っている旨などが指摘されているほか、次の記載があった。

「このような非常識な行動を平然と行う衛生士に院長が寄り添うため、釈然としないことが多い日々です。

【中略】

Z 2 さんが社員として雇用されますと、院長は Z 1 さん親子の要求に対し反論されないので、スタッフ間で今以上にアンフェアな環境になる恐れが多分にあります。

【中略】

B 先生は、いま私たちの意見はお耳に届かないように思われます。

最近是我们的不满も解決しようとはされず、以前のように細かく予約をチェックすることや、指示もあまりありません。経営内容を改善していこうという気概が残念ながらあまり感じられないのです。

どうか Z 4 様より B 先生に、来春の社員雇用については見送って頂くよう、もしくは Z 2 さんを社員雇用する場合は、その条件として Z 1 さんには退職して頂くようお願いしていただけないでしょうか。

私たちは余計な心配をせずに気持ちよく、しらゆり歯科でお仕事させていただきたいのです。

何卒ご理解の程、宜しくお願い申し上げます。

」

イ A 3 及び A 4 は、平成30年10月24日、Z 4 に本件書簡を提出するにあたって、他の従業員からも賛同を得たいと考え、A 2 に本件書簡を見せて相談した。A 2 は、これを了承し、本件書簡はA 2 ら3名の連名での署名の上、提出されることとなった。なお、A 2 ら3名は、本件書簡中のZ 1 及び Z2に関する記述について、同人らにその真偽を確認したことはなかった。

A 2 ら3名は、平成30年10月24日、しらゆり歯科を訪れていたZ 4 の職員に対し、本件書簡を手渡そうとしたところ、同職員は、Bが目を通していないものを受け取るわけにはいかない旨述べて、受領を拒否した。そこで、A 2 ら3名は、同日の診察終了後、Bに対し、本件書簡は、Z 4 宛てとなっているが、B宛てのものとして読んで、書面で回答がほしい旨述べて、本件書簡を手渡した。その際、A 2 及びA 3 は、Bに対し、30分以上にわたって、「【Z 1 を】えこひいきしている」、「【Z 1 との】密着が目余る」、「アンフェアな環境である」等と訴えた。これに対し、Bは、「何とかみんなで仲良く頑張っていきましょう。宜しくお願いします」と述べ、その場を切り上げた。

(6) A 2 ら3名の組合加入

ア B は、平成30年11月5日、A 4、A 3、A 2 の順で個別に面談を実施した。その際、Bは、A 3 及びA 4 に対して、手紙（以下「A 3 及びA 4 宛て手紙」という。）とそれぞれの雇用契約書（A 3 契約書又はA 4 契約書）を手渡した。A 3 及びA 4 宛て手紙には、次の記載があった。なお、同手紙の宛名に、A 2 の名前も記載されていたが、A 2 に交付されることはなかった。

「Z 4 様へのお手紙の回答を書きました。

【中略】

当院は、私が自分の理想を実現するため、私財を投じて開設した私個人の診療所です。

ですから、このような経営に関するご心配は経営者である私がする事であって、スタッフの皆様が案じる事ではないように思います。

【中略】

仲良くとまではいかないまでも、挨拶を返さない、無視をする、陰口を言う、整理した器具や材料の置き場所の変更を壁に貼ったメモだけで済ませる、洗い物をやり直す等々は、側から見ているZ

1 さんに対して失礼な態度だと思えます。

もし心当たりがある方がいたら、やめていただけないでしょうか。お願いします。

【中略】

患者様が沢山来て下さり、衛生環境が整っても、朝から悪口の中を出勤するスタッフがいたら、少しも嬉しくありません。

毎日大変胸が痛み、私も診療所に出勤することが苦痛です。

【中略】

どうか、皆様で力を合わせて仕事に集中していただけるよう切に願います。 」

イ Bは、平成30年11月5日、A3との面談の後、A2を呼び出し、手紙（以下「A2宛て手紙」という。）を渡すとともに、「A2さんには、今日で辞めてもらってかまいません」と告げ、同日付けで離職するかを問いかけた。これに対し、A2がすぐに回答できない旨述べ、面談は終了した。A2宛て手紙には、前記ア記載のA3及びA4宛て手紙のうち、「もし心当たりがある方がいたら、やめていただけないでしょうか。お願いします。」、「どうか、皆様で力を合わせて仕事に集中していただけるよう切に願います。」との記載を除き、概ね同様の記載があったほか、次の記載があった。

「 備品の管理方法や場所の移動は、衛生士3名で話し合ってから決定し、変更などの情報の共有を徹底していればよかったのではないのでしょうか。スタッフは皆、A2さんのやり方に合わせてくれています。

【中略】

この数ヶ月一緒に仕事させていただき、A2さんには、よりハイレベルな診療所で、より知識の高い仲間と働く方がいいと思えました。

短い間でしたが、ご尽力には心より感謝申しあげます。

A2さんのますますの飛躍をお祈りしています。 」

ウ A2及びA3は、平成30年11月5日の夕方、前記イ記載のBの対応について相談するため、組合を訪れたところ、A4も含めて組合に加入することとなった。

組合は、Bに対し、平成30年11月5日付け「団体交渉申入書」により、A2ら3名の組合加入を公然化し、「A2氏への解雇につい

て」等を交渉議題とする団体交渉を申し入れた（以下「30.11.5 団交申入れ」という。）。

Bは、平成30年11月9日、代理人を選任し、同代理人と組合との間で調整した結果、同月29日に団体交渉を開催することで合意した。

(7) A2及びA3に対する平成30年11月20日付け通知

ア Bは、平成30年11月16日、A3との面談を実施し、Z1に挨拶をしているか否かを尋ねたほか、従業員間では敬語を用いてコミュニケーションを取ることなどを指示した。また、Bは、同月19日、A3との面談を実施し、コミュニケーションは取れているかなどを尋ねた。これに対し、A3は、Z1には挨拶をしている旨、コミュニケーションは取れている旨の返答をした。

Bは、上記2回の面談中、A3が腕を組んだり、視線を合わせなかったことや、応答の語調などから、勤務態度に改善の見込みがないものと考えた。

イ Bは、平成30年11月20日、A2及びA3に対し、同日付け通知書を手渡し、A2については同月5日付けで、A3については同月20日付けで懲戒解雇とした旨及び解雇理由をそれぞれ通知した（以下、A2に対するものを「A2宛て通知」、A3に対するものを「A3宛て通知」という。）。その際、Bは、A2及びA3に対し、同月21日からは出勤の必要はなく、出勤したとしても院内には立ち入れない旨述べた。A2及びA3は、同日以降、出勤していない。

A2宛て通知書及びA3宛て通知書には、それぞれ次の記載があった。

「【A2宛て通知書】

貴殿の下記行為がしらゆり歯科就業規則第26条第9項、同条第11項、同条第14項に該当するため、平成30年11月5日付で貴殿を懲戒解雇としたこと及び平成30年11月22日以降は出勤しないでいただきたいことを通知します。

なお、退職に関する諸手続については、別途ご連絡します。

記

貴殿は、正当な理由がないのにしばしば、院長の業務上の指示に従わなかった。

また、貴殿は、業務上使用する器具や材料の置き場について、所属する歯科衛生士3名全員で相談して決定、変更すべきところ、日常的に、これを独断で決定、変更した上、同僚の歯科衛生士2名【Z1及びZ3】に対して、直接伝達しなかった。【中略】院長や上記同僚【Z1、Z3及びZ2】との間で、良好かつ円滑なコミュニケーションを取ろうとせず、もって、職場内の秩序又は風紀を著しく乱した。

加えて、貴殿は、職場内の人事に関して何ら権限もないのに、しらゆり歯科の顧問に過ぎないZ4の公認会計士・税理士に対して、事実に基づかない主張を記載した書簡を手渡す等して、職場内の紛争を不当に生じさせようとした。 」

「【A3宛て通知書】

貴殿の下記行為がしらゆり歯科就業規則第26条第9項、同条第11項、同条第14項に該当するため、本書をもって、本日付で懲戒解雇とします。

なお、退職に関する諸手続については、別途ご連絡します。

記

貴殿は、正当な理由がないのにしばしば、院長の業務上の指示に従わなかった。

また、貴殿は、【中略】院長や上記同僚【Z1、Z3及びZ2】との間で、良好かつ円滑なコミュニケーションを取ろうとせず、もって、職場内の秩序又は風紀を著しく乱した。

加えて、貴殿は、職場内の人事に関して何ら権限もないのに、しらゆり歯科の顧問に過ぎないZ4の公認会計士・税理士に対して、事実に基づかない主張を記載した書簡を手渡す等して、職場内の紛争を不当に生じさせようとした。 」

ウ Bが定める「しらゆり歯科就業規則」には、以下の規定があった。

「（懲戒解雇）

第26条 次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇とする。但し、情状によっては、通常の解雇又は減給若しくは出勤停止にとどめることがある。

(1)～(8) 【略】

(9) 正当な理由なくしばしば業務上の指示・命令に従わなか

った場合

(10) 【略】

(11) 素行不良で職場内の秩序又は風紀を著しく乱した場合

(12) ～ (13) 【略】

(14) その他前各号に準ずる不適切な行為があった場合 」

(8) A 2 及び A 3 の解雇についての労使交渉等

ア 平成30年11月29日、前記(6)ウ記載の30. 11. 5 団交申入れによる団体交渉（以下「30. 11. 29 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A 2 ら 3 名及び A 5 執行委員（以下「A 5 執行委員」という。）のほか、組合員 1 名の計 5 名であり、B 側は、代理人弁護士 2 名であった。

30. 11. 29 団交において、組合は、A 2 及び A 3 宛て通知書の記載内容について具体的な説明を求めるとともに、同人らの職場復帰を要求した。これに対し、B 側は、解雇撤回は想定しておらず、職場復帰も考えていない旨回答した。また、労使双方において、A 2 及び A 3 の解雇について、引き続き団体交渉することを合意した。

イ 平成31年 1 月 16 日、A 2 及び A 3 の解雇を交渉議題とする団体交渉（以下「31. 1. 16 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A 2 ら 3 名及び A 5 執行委員のほか、組合員 2 名の計 6 名であり、B 側は、代理人弁護士 2 名であった。

31. 1. 16 団交において、組合が、改めて A 2 及び A 3 の解雇撤回と職場復帰を求めたのに対し、B 側は、応じられない旨回答した。また、労使双方において、A 2 及び A 3 の解雇について、引き続き団体交渉することを合意した。

ウ 平成31年 2 月 8 日、A 2 及び A 3 の解雇を交渉議題とする団体交渉（以下「31. 2. 8 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A 3、A 4 及び A 5 執行委員のほか、組合員 2 名の計 5 名であり、B 側は、代理人弁護士 2 名であった。

31. 2. 8 団交において、B 側より、金銭の支払いによる解決の提案がされたところ、組合は、A 2 及び A 3 の解雇撤回がなされない限り、応じることはできない旨回答した。また、組合は、B 側に対し、今後、同議題の団体交渉については、次回開催を予定せず、必要に応じて申入れを行う旨伝えた。

エ A 2 及び A 3 は、平成31年 3 月 27 日、同人らに対する懲戒解雇が

無効である旨主張し、Bに対して、A 2及びA 3が労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める民事訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起した。

オ 組合は、平成31年4月15日及び翌月15日の2回にわたって、しらゆり歯科の最寄り駅前にて、A 2及びA 3の解雇を抗議し、本件訴訟を提起したことを周知する内容のビラ（以下、併せて「本件各ビラ」という。）を配布した。

(9) A 2及びA 3に対する雇止め通知

本件訴訟の提起後、Bから包括的に事業を承継した法人は、令和元年6月27日、本件訴訟における第2回口頭弁論期日において、同年5月30日付け「準備書面1」を陳述し、A 2及びA 3の解雇理由として、A 2宛て通知及びA 3宛て通知に記載されている事情が「正当な理由なくしばしば業務上の指示・命令に従わなかった場合」に該当する等と主張するとともに、仮に雇用契約が継続しているとしても、A 2及びA 3に対し、同人らと法人との間における各有期雇用契約を更新しない旨の通知をした（以下「A 2雇止め通知」又は「A 3雇止め通知」という。）。

4 A 4が雇止めとなった前後の経緯

(1) A 2及びA 3の離職以降のA 4の様子

ア しらゆり歯科においては、患者の処置後、次回の治療内容の共有方法として、診療の補助に入った者がメモをし、カルテに付していたが、治療計画がある程度定型化されている場合は、受付担当者に口頭で伝達する方法で済ますことがあった。

Z 1は、平成30年11月20日、診療補助を行い、次回の治療内容をメモにすることなく、受付業務を行っていたA 4に対し、口頭で伝えた。これに対し、A 4は、「メモにしてください」と述べて、対応しなかった。

イ A 4は、平成31年1月、受付において、患者から医療用品の問合せを受けていたところ、受付に立ち寄ったZ 1が、当該患者に「proAB」という商品を販売するため手渡した。A 4は、同商品を販売するにあたって、Z 1に価格を尋ねたところ、Z 1自身も把握していなかったため、Z 1は、曖昧に商品名を伝え、売上記録から価格を調べるよう返答し、持ち場へ戻った。その結果、A 4は、異なる商品の価格を参照してしまったため、本来1,200円である商

品を200円で販売した。

ウ しらゆり歯科では、歯科衛生士による診療記録については、所定の歯科衛生実地指導用紙を用いていた。

Z 1 は、平成31年3月20日、上記用紙が少なくなっていたため、A 4 に対し、印刷するよう依頼した。A 4 は、これまでそのような依頼を受けたことがなかったため、自身の業務の都合から、Z 1 に対し、「用紙は自分でコピーしてください」と述べ、これに応じなかった。

エ A 4 は、しらゆり歯科内の待合室用トイレ及びその周辺設備の清掃業務を担当していた。

A 4 は、平成31年3月22日、Z 3 から、トイレに併設されている洗面台の鏡が曇っていることを指摘されたところ、時間がないため対応できない旨返答した。そのため、Z 3 は、A 4 の代わりに、洗面台の清掃を行い、同人に対し、今後は気を付けるよう述べた。

オ A 4 は、平成31年4月9日、患者の受付対応をしていた際、診察券に記載された当該患者の名前に誤記があることを発見した。A 4 は、それをZ 1 によるものと思い込み、同人に対し、誤記があったことを指摘し注意した。これに対し、Z 2 が「これ私です。すみませんでした」と返答したが、A 4 はZ 2 が返答したことに気付かなかった。そのため、A 4 は、Z 1 が無視したものと勘違いし、B に対し、「Z 1 さんに、返事するよう注意してください」と述べ、さらに、Z 1 に対し、返事をするよう詰め寄った。これに対し、Z 1 が、Z 2 が返答した旨述べたところ、A 4 は、勘違いであることを理解し、Z 2 に対し、「お互いに気を付けましょう」と述べた。

B は、平成31年4月12日、A 4 に対し、上記経緯を踏まえ、事実確認をする前に決めつけて行動することのないよう注意した。

(2) A 4 の労働条件についての労使交渉等

ア 組合は、B に対し、平成31年3月21日付け「2019春闘要求及び団体交渉申入書」（以下「31. 3. 21団交申入書」という。）により、次の5項目（以下「2019春闘要求」という。）を交渉議題とする団体交渉を申し入れた（以下「31. 3. 21団交申入れ」という。）。

「 1. A 2 組合員、A 3 組合員、A 4 組合員の雇用以降の労働時間を調査したところ未払い賃金があることが確認できました。下記未払い賃金額（遅延損害金を含む）を支払うこと。

【中略】

2. A 4 組合員の時給を150円アップすること。アップできない場合は資料を示した上で詳細に説明すること。
3. 賃金支給は契約書の日付を厳守し、給料明細についても遅延なく手交すること。
4. 業務指示漏れ、指示内容についての祖語は、社員間のトラブルの発生や院内事故に繋る可能性が考えられることから、指示漏れや齟齬を発生させないように対策を講ずること。
5. 勤務時間の管理を徹底し、出勤時刻前作業や昼休みに食い込んだ作業の見直しを図ること。

イ Bは、組合に対し、平成31年4月16日付け「ご連絡」（以下「31.4.16B連絡書」という。）を提出した。同書には、31.3.21 団交申入書を本件書面とし、次の記載があった。

「 1 本件書面第1項について

当院において、未払賃金は確認できませんでした。未払賃金の請求根拠を、裏付け資料を添えて、明らかにしてください。

2 本件書面第2項について

賃金アップの要求には応じかねます。

3 本件書面第3項～第5項について

一般論としては、当然のことと認識しております。

4 団体交渉の日程について

団体交渉の候補日については、充実した団体交渉を行うため、まずは上記第1項の裏付け資料のご提出をお願いいたします。

ウ 組合は、Bに対し、平成31年4月17日付け「ご連絡」により、2019春闘要求第1項及び第4項については、団体交渉の席上で資料に基づき説明する旨、その他の項目については、団体交渉で協議したい旨通知し、その開催候補日を提案するよう要請した。また、組合は、同月22日、B代理人弁護士に対し架電したほか、同月24日付け「ご連絡」により、再度、団体交渉の開催を要請した。

エ Bは、組合に対し、平成31年4月25日付け「ご連絡」（以下「31.4.25B連絡書」という。）を提出した。同書には、次の記載があった。

「 【2019春闘要求第3項ないし第5項について】通知人につき、具体的な問題点が存在するということであれば、それをご指摘いただき、具体的な要求をしていただきますよう、お願いいたします。

まずは、具体的な問題点の有無、具体的な要求の有無を確認させていただきますので、この点について、ご回答いただきますよう、お願いいたします。 」

オ 組合は、Bに対し、平成31年4月26日付け「ご連絡」により、具体的な要求等は団体交渉で行うとして、団体交渉の開催候補日を提案するよう要請した。これに対し、Bから包括的に事業承継した法人は、組合に対し、令和元年5月7日付け「ご連絡」により、31.4.25B連絡書と同様の回答を行った。

カ 組合は、法人に対し、令和元年5月8日付け「ご連絡」（以下「元.5.8組合連絡書」という。）により、2019春闘要求第1項及び第2項についての団体交渉を開催するよう求めるとともに、同日付け「団体交渉申入書」を提出し、「Z4組合員へのパワハラ、いじめについて」を交渉議題とする団体交渉を申し入れた（以下「元.5.8団交申入れ」という。）。

キ 組合は、令和元年5月16日、当委員会に対し、団体交渉ルールの策定等をあっせん事項として、労働関係調整法第12条の規定に基づくあっせん（以下「本件あっせん」という。）を申請した。組合は、本件あっせん事項に係る交渉議題として、2019春闘要求第1項ないし第5項及びA4に対するパワーハラスメント（以下「パワハラ」と略す。）の計6項目を指定した。法人は、同月23日、本件あっせんに応諾する旨回答した。

ク 法人は、組合に対し、令和元年5月22日付け「ご連絡」（以下「元.5.22法人連絡書」という。）を提出し、元.5.8組合連絡書及び元.5.8団交申入れについて、次のとおり回答した。

「 1 未払い賃金について

【中略】

賃金未払いの事実が存在するということであれば、その根拠について、客観的資料を添えて、具体的にご指摘ください。当院において、提出された資料をふまえて、賃金未払いの事実の存在について確認できました場合には、当該未払い賃金につき、お支払いいたします。

2 A 4 組合員の賃金アップについて

A 4 組合員の賃金アップに応じかねることは、当職ら作成の【31. 4. 16B 連絡書】で回答したとおりです。

3 【略】

4 A 4 組合員へのパワハラ、いじめについて

【中略】

A 4 組合員へのパワハラ、いじめとご主張される具体的事実について、その日時、場所、内容をお示しいたしますよう、お願いいたします。

この間、単に項目を列記したのみで通知人に対する面談を求められておりますが、現状では事実等が示されておらず、面談の前提を欠いていると認識しております。」

ケ 組合は、法人に対し、令和元年 5 月 23 日付け「ご連絡」を提出し、元. 5. 22 法人連絡書について、次のとおり回答した。

「 組合は、団交の早期開催を貴医院に要請してきました。しかし、交渉議題は確認できているにもかかわらず団交期日の提案は、2 ヶ月が近くになってもありませんでした。組合は、5 月 16 日神奈川県労働委員会に『あっせん申請』を行いました。組合は職場の課題は、当事者間で協議し解決できることがよいと考えていることを申し添えます。」

コ 令和元年 6 月 19 日、当委員会において、本件あっせんの第 1 回期日が開催された。出席者は、組合側は、A 2 ら 3 名及び A 5 執行委員のほか、組合員 2 名の計 6 名であり、法人側は、代理人弁護士 2 名であった。

上記期日において、組合及び法人は、A 4 に対するパワハラについて、期日間に、その具体的内容を組合が事前に通知して、団体交渉を開催した上で、本件あっせんの第 2 回期日を令和元年 8 月 5 日に実施することで合意した。

サ 組合は、法人に対し、令和元年 7 月 11 日付け「団体交渉申入書」（以下「元. 7. 11 団交申入書」という。）を提出し、A 4 に対するパワハラについて、次の 3 項目を指摘し、それらに対応する具体的内容を示して、団体交渉を申し入れた（以下「元. 7. 11 団交申入れ」という。）。

「 1. A 4 組合員に業務上必要な情報を伝えないことや、A 4 組合

員には挨拶を返さなどして、職場の人間関係からの切り離しのパワハラ行為がある。再発防止のための対策をとること。

2. A4組合員に対して、2名の上司から別々の、違う内容の指示を出し、その上で問責するという行為は精神的攻撃のパワハラです。指示系統をはっきりさせるなどの対策を取るなどして再発を防止すること。

3. A4組合員に、カルテ記入の代筆要求、退社直前の残業要求、業務内容の拡大要求など過大な要求が行われています。これらは過大要求のパワハラであることから、業務の見直し等を行い再発防止を図ること。」

(3) A4の雇止めをめぐる経緯

ア Bは、令和元年7月19日、A4に対し、同日付け通知書を手渡し、同年8月25日の雇用期間満了をもって契約を終了し、同人との間の雇用契約を更新しない旨通知した（以下「A4宛て通知」という。）。

イ 組合は、法人に対し、令和元年7月19日付け「抗議並びに団体交渉申入」により、元.7.11団交申入れをしていることや本件あっせんが係属中であることなどから、A4に対する雇止め通知を撤回するよう抗議するとともに、「A4組合員に対する雇止めについて」を交渉議題とする団体交渉を申し入れた（以下「元.7.19団交申入れ」という。）。

ウ 法人は、組合に対し、令和元年7月24日付け「ご連絡」（以下「元.7.24法人連絡書」という。）により、元.7.11団交申入れについては次のとおり回答し、元.7.19団交申入れについては団体交渉に応じる旨回答した。

「【元.7.11団交申入書】摘示の各事実につき、通知人において確認したところ、その存在を確認することができませんでした。

つきましては、同書面摘示の各事実につき、それぞれ根拠となる資料等を送付ください。」

エ 法人は、A4に対し、令和元年8月2日付け「雇用契約不更新の理由証明書」を交付し、同人との間の雇用契約を更新しない理由を「職務命令に対する違反行為を行ったこと等勤務不良のため」とであると通知した。

オ 令和元年8月5日、当委員会において、本件あっせんの第2回期

日が開催された。出席者は、組合側は、A 3、A 4 及び A 5 執行委員のほか、組合員 2 名の計 5 名であり、法人側は、代理人弁護士 2 名であった。

上記期日において、組合及び法人は、元. 7. 19 団交申入れに係る団体交渉を開催した上で、本件あっせんの第 3 回期日を令和元年 9 月 2 日に実施することで合意した。また、法人は、A 4 の勤務態度に改善があるかについて、近時の勤務態度を調査し、同人との間の雇用契約更新について検討する旨述べた。

カ 令和元年 8 月 19 日、A 4 の雇止めを交渉議題とする団体交渉（以下「元. 8. 19 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A 2 ら 3 名及び A 5 執行委員のほか、組合員 2 名の計 6 名であり、法人側は、代理人弁護士 2 名であった。

元. 8. 19 団交において、組合が、A 4 の雇止めの具体的理由を質したところ、法人は、「一番のポイントというのは会計事務所に書面を提出しようとしたことです」、「それからまあ院長やほかの同僚に対する言動や対応そのあたりのことになりますね」と回答した。一方で、法人は、A 4 に対し、雇用契約を更新して、引き続き就労することを希望するかを確認し、A 4 はこれを肯定した。そこで、法人は、組合に対し、「【A 4 宛て通知】を出していますけども、そのことをこちらとして今のお話だと引き続きということ我希望されるということですから、それを含めて検討したいと思えます」と述べた。また、労使双方において、A 4 の雇止めについて、引き続き団体交渉することを合意した。

キ A 4 は、令和元年 8 月 25 日、雇用期間満了により、法人との間の雇用契約が終了した。A 4 は、同日以降、出勤していない。

ク 法人は、組合に対し、令和元年 8 月 30 日付け「ご連絡」により、A 4 の雇止めについて、次のとおり通知した。

「 1 A 4 氏の契約不更新の撤回の可能性について

当院において、【元. 8. 19 団交】を受けて、関係者に再度聞き取りを行ない、A 4 氏の契約不更新の撤回の可能性に関して調査、検討致しましたが、契約不更新に変更がないことを確認しましたので、その旨お伝えします。 」

ケ 令和元年 9 月 2 日、当委員会において、本件あっせんの第 3 回期日が開催された。出席者は、組合側は、A 3、A 4 及び A 5 執行委

員のほか、組合員1名の計4名であり、法人側は、代理人弁護士2名であった。

上記期日において、法人は、A2及びA3と同時期にA4を解雇しなかった理由として、前記3(3)ないし(5)記載の事情において従属的な立場にあったこと、職員としての在籍期間が長かったことを指摘した。あっせん員は、A4の雇用契約更新について、再度、検討の余地があるかを確認したところ、法人は、これを否定した。そのため、あっせん員は、これ以上あっせんを継続しても合意に至るのには困難であると判断し、本件あっせんを打ち切った。

コ 令和元年9月11日、A4の雇止めを交渉議題とする団体交渉（以下「元.9.11団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A2ら3名及びA5執行委員のほか、組合員2名の計6名であり、法人側は、代理人弁護士2名であった。

元.9.11団交において、組合が、A4に対する雇止めの具体的理由を改めて質したところ、法人は、BがA4の雇止めを判断したのは令和元年7月初めであるとした上で、前記(1)ウ及びオ記載の事情等を示した。これに対し、組合が、A4に対する注意や指導がなかったことを指摘すると、法人は、平成31年4月までは、A4に注意指導しており、翌5月以降の事情については、雇止めに当たって考慮していない旨回答した。

(4) 組合は、令和元年11月14日、本件申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（法人が、A2に対して行った懲戒解雇処分の係争中に、同人との間の雇用契約が継続している場合であっても、令和元年7月1日付けで雇止めとする旨意思表示をしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア Bは、従前、A2ら3名が、しらゆり歯科の運営について意見を述べ、そのために協力して行動することに強い嫌悪感を持っていたところ、平成30年11月5日に、同人らが組合に加入したことを伝えられるに至り、同月29日に予定していた団体交渉を待たずして、同月20日、A2及びA3の両名を懲戒解雇した。かかる解雇に当たって、A2及びA3に対する事実確認はなされていない上、同人らの解雇理由はいずれも、事実として存在しないか、懲戒解雇の事由を

構成しない。

以上のことから、Bは、組合活動が生じるならば中心人物になると考えたA2及びA3を排除するという不当労働行為意思の下、同人らを平成30年11月20日付けで懲戒解雇したものである。

イ そして、法人が、A2及びA3に対して行った雇止めの意思表示は、仮に、懲戒解雇が無効であり、同人らとの間の雇用関係が存続する場合に、予備的になされたものであることからすると、かかる意思表示は、同人らの懲戒解雇と同一の不当労働行為意思の下に行われたというほかない。

ウ したがって、法人がA2に対して行った雇止めの意思表示は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。さらに、かかる意思表示は、円満な労使関係を実現する機会を阻害し、組合の社会的信用を毀損して、組合を弱体化させるものとして、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア Bは、A2を平成30年11月5日付けで懲戒解雇しているところ、これは、業務命令違反や職場内の秩序を乱したことを理由とするものであり、組合員であるかは一切関係のないものである。そして、法人が、A2に対して、予備的に雇止めの意思表示をしたことについても、雇用期間満了のほか、懲戒解雇と同様の理由による。

イ したがって、法人がA2に対して行った雇止めの意思表示は、同人が組合員であること故に行ったものではないから、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。また、法人に反組合意思は存在しない以上、労組法第7条第3号の支配介入にも該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の2(1)及び3(9)認定のとおり、法人は、令和元年6月27日、A2に対し、仮に雇用契約が継続しているとしても、同年7月1日付けで雇止めとする旨の通知を行った。A2契約書には雇用契約を更新することがある旨記載されていたところ、かかる通知により、法人はA2に対し不利益な取扱いをしたといえる。

イ A2の雇止めの理由について

法人は、雇用期間満了のほか、次の理由によりA2を雇止めとした旨主張するので、以下検討する。

(ア) 職場内の秩序を乱した旨の主張について

前記第2の3(1)及び(2)認定のとおり、A2は、平成30年7月2日に勤務を開始して間もなく、医院の衛生管理に関し、数々の事項を変更し、BやZ1の困惑を招いた。A2は、当初、同じ歯科衛生士のZ1に相談の上、実行していたが、同年9月頃から、バースタンドの導入や物品の収納場所の変更を、Z1に相談することなく実行するようになった。Z1は、A2作成の掲示物に、「患者様のいない場合にすぐにやります」と記載する等、A2の定めた手順や方法に、概ね協力的であったことがうかがえるものの、異なる対応を採ることが度々あった。A2は、そのようなZ1の行為に対し、繰り返し叱責していたことが認められる。

A2の上記行為について、Bが、A2を注意指導した事実は見当たらず、注意指導によって言動を改める余地があったから、A2が職場内の秩序を乱したと評価することは相当ではない。しかし、A2は、短期間のうちに数々の変更を一方的に行い、Bを含む他の職員の困惑を招いた上、同じ立場にあったとはいえ先に入職していたZ1に対し配慮に欠けた言動をしたといえる。

なお、法人は、A2が、A3と共に、Z3に対し、入職の前後において、B、Z1及びZ2について否定的な評価を伝えたことを主張し、これに沿う内容のZ3作成のメモ等を提出する。しかしながら、かかる書証の記載は、これを裏付けるに足る他の証拠がないから、前記事情を認定することはできない。

(イ) 業務上の指示に従わなかった旨の主張について

前記第2の3(4)認定のとおり、Bは、平成30年10月15日、当日出勤していた従業員に対し、協議の上で、曜日ごとに固定したシフトを作成するよう指示した。しかしながら、A2ら3名は、同日、Z1の意向を確認しないまま、本件シフトを作成し、翌16日、「決定事項です」との記載とともに掲示した。その後、出勤したZ1が、月曜日の午前の割当てを外すよう希望したものの聞き入れられず、本件シフトは維持されることとなった。

以上からすれば、A2ら3名は、Bが従業員全員の意向を調整したシフトの作成を指示したにもかかわらず、同人ら限りで、

意図的に本件シフトを策定したといえ、業務上の指示に従わなかったと認められる。

なお、法人は、A 2ら3名が、Bから、Z 1、Z 2及びZ 3との間で、挨拶を行い、必要なコミュニケーションをとるよう指示されていたにもかかわらず、これに従わなかったとするものの、A 2ら3名がかかる態度をとった事実を、証拠上認定することはできないから、この点をもって、業務指示違反を認めることはできない。そのほかに、法人は、業務用備品の発注や平成30年10月26日のシフト変更等に係るA 2の言動に、業務指示違反がある旨主張するが、その前提となる指示等についての具体的な立証はなく、採用することはできない。

(ウ) その他不適切な行為があった旨の主張について

前記第2の3(5)認定のとおり、A 3及びA 4は、Z 2が正社員として採用されることを憂慮し、これを阻止することを目的として、本件書簡を作成し、Z 4の職員に手渡そうとした。本件書簡には、Z 2を正社員とすることで、人件費が増額することやBがZ 1及びZ 2だけに肩入れするおそれがあること、Z 1及びZ 2に関する否定的な事実や評価、経営改善にBの気概が感じられないこと、Z 2の正社員登用と引き換えにZ 1の退職を求めること等が記載され、A 2ら3名の連名の署名がなされていた。さらに、A 2ら3名は、平成30年10月24日、Z 4の職員に本件書簡の受領を拒否されたため、Bに対し、本件書簡を手渡し、その際にA 2及びA 3において、30分以上にわたり、Bを非難した。

以上からすれば、本件書簡に係るA 2ら3名の一連の言動は、顕在化していた従業員間の軋れきを決定的にするものであったといわざるを得ない。

(エ) 小括

以上によると、A 2は、業務指示違反が認められ、また、本件書簡をめぐる不適切な行為により、従業員間に軋れきを生じさせ、Bとの信頼関係も損なわれていた。

加えて、前記第2の3(1)認定のとおり、しらゆり歯科はBを除いて7人という少数の従業員で構成される職場である上、A 2の雇用契約を更新した実績がないことに鑑みると、A 2を雇止

めとすることに一応の理由はあったといえる。

ウ 不当労働行為該当性について

前記イで判断したとおり、法人がA2を雇止めとすることは一応の理由がある状況において、反組合的な意思ないし動機によって法人がA2を雇止めとしたかについて以下検討する。

(ア) 前記第2の3(6)認定のとおり、Bは、平成30年11月5日、A2に対し、即時に退職しても構わないとの発言とともに、A2宛て手紙を手渡している。同手紙には、A2の退職を促す記載がある一方で、A3及びA4宛て手紙にあるような今後の勤務を前提とした記載はなかった。また、Bは、同日、A3及びA4に対し、それぞれ雇用契約書を手交しているが、A2には渡していないことが認められる。このように、Bは、同時点で、A2との雇用関係を解消する意思を有していたといえる。

前記第2の3(7)認定のとおり、その後、Bは、平成30年11月20日、A2に対し、A2宛て通知を交付しているところ、同通知には物品の収納場所の変更やZ1とのコミュニケーション等についてといった事情が解雇理由である旨の記載があり、かかる記載内容はA2宛て手紙と共通している。前記第2の3(9)認定のとおり、続いて、本件訴訟において法人はA2の懲戒解雇の有効性を争って、A2は「正当な理由なくしばしば業務上の指示・命令に従わなかった」等の主張をした上で、A2雇止め通知をしている。このように、法人は平成30年11月15日の時点でA2との雇用関係を解消する意思を有し、その後も一貫した姿勢がみられるから、法人は、A2宛て手紙の時点の意思をもって、A2雇止め通知をしたと認められる。

なお、組合は、平成30年11月5日に、A2はBから退職勧奨を受けたにすぎない旨主張するが、Bが、その内心において、雇用契約の終了に向けた意思を有していたことは明らかであり、退職勧奨であったかどうかは本件の結論を左右しない。

(イ) 前記第2の3(6)ウ認定のとおり、A2ら3名は組合に加入し、組合は、平成30年11月5日、Bに対し、A2ら3名の組合加入を公然化するとともに、団体交渉を申し入れた。前記(ア)で判断したとおり、A2が組合加入を公然化する前に、BはA2との雇用関係を解消する意思を有していたのであるから、A2が組合

員であることが、A 2 雇止め通知に影響を与えたとは考え難い。

その他、A 2 が組合員であることが、雇止め通知の動機となったことを示す事情は証拠上認められないから、法人がA 2 を雇止めとした理由は、前記イで判断したとおりの事情であると認められる。

したがって、A 2 雇止め通知は、組合が主張するような反組合的な意思ないし動機に基づく行為であるとは認められない。

エ 結論

よって、法人が、A 2 雇止め通知をしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには当たらない。また、同行為は、組合の団結権を侵害しうるものではないから、労組法第 7 条第 3 号の支配介入にも当たらない。

2 争点②（法人が、A 3 に対して行った懲戒解雇処分に係争中に、同人との間の雇用契約が継続している場合であっても、令和元年 7 月 7 日付けで雇止めとする旨意思表示をしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

前記 1 (1)ア及びイ記載の事情からすれば、法人がA 3 に対して行った雇止めの意思表示は、A 2 と同様に、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。さらに、かかる意思表示は、円満な労使関係を実現する機会を阻害し、組合の社会的信用を毀損して、組合を弱体化させるものとして、労組法第 7 条第 3 号の支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア B は、A 3 を平成30年11月20日付けで懲戒解雇しているところ、これは、業務命令違反や職場内の秩序を乱したことを理由とするものであり、組合員であるかは一切関係のないものである。そして、法人が、A 3 に対して、予備的に雇止めの意思表示をしたことについても、雇用期間満了のほか、懲戒解雇と同様の理由による。

イ したがって、法人がA 3 に対して行った雇止めの意思表示は、同人が組合員であること故に行ったものではないから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには該当しない。また、法人に反組合意思は存在しない以上、労組法第 7 条第 3 号の支配介入にも該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の2(2)及び3(9)認定のとおり、法人は、令和元年6月27日、A3に対し、仮に雇用契約が継続しているとしても、同年7月7日付けで雇止めとする旨の意思表示を行った。A3契約書には雇用契約を更新することがある旨記載されていたところ、かかる意思表示により、法人はA3に対し不利益な取扱いをしたといえる。

イ A3の雇止めの理由について

法人は、雇用期間満了のほか、次の理由によりA3を雇止めとした旨主張するので、以下検討する。

(ア) 職場内の秩序を乱した旨の主張について

前記第2の3(3)認定のとおり、Z1は、平成30年10月12日、シフトを失念し、出勤しなかったことがあったものの、同日中に、Bから欠勤の了解を得ていた。Z1は、A3及びA4に対し、欠勤した事情を釈明したが、同月15日から同月19日までにかけて、同人らから、無断欠勤である等と追及されたことが認められる。

しかしながら、Bが、A3及びA4に対し、Z1の欠勤を了解していたことを伝えた事実につき、これを裏付けるに足る証拠は認められない。Bが、A3及びA4に対し、事情を伝えていれば、Z1が追及されることもなかった可能性があるから、前記事情により、職場内の秩序が乱されたとする法人の主張は全面的には採用し難い。もっとも、同時期に生じた後記(イ)記載の事情と併せ鑑みると、A3及びA4とZ1との間に相当程度の軋れきが生じていたことがうかがわれる。

(イ) 業務上の指示に従わなかった旨及びその他不適切な行為があった旨の主張について

前記1(3)イ(イ)及び(ウ)で判断したとおり、A2ら3名は、Bによる業務上の指示に反し、同人ら限りで、本件シフトの策定を行った。さらに、本件書簡に係るA2ら3名の一連の言動は、従業員間の軋れきを決定的にするものであった。

(ウ) 小括

以上によると、A3は、業務指示違反が認められ、また、本件書簡をめぐる不適切な行為により、従業員間に軋れきを生じさせ、Bとの信頼関係も損なわれていた。

加えて、前記第2の3(1)認定のとおり、しらゆり歯科はBを除いて7人という少数の従業員で構成される職場であったことからすれば、A3の雇用契約が1度は更新されていることを考慮しても、A3を雇止めとすることに一応の理由はあったといえる。

ウ 不当労働行為該当性について

前記イで判断したとおり、法人がA3を雇止めとすることに一応の理由がある状況において、反組合的な意思ないし動機によって法人がA3を雇止めとしたかについて以下検討する。

(ア) 前記第2の3(6)及び(7)認定のとおり、組合の30.11.5団交申入れにより、A2ら3名の組合加入が公然化され、平成30年11月29日に団体交渉が開催されることとなった。しかしながら、Bは、同月20日、A3に対し、懲戒解雇とする旨記載されたA3宛て通知をしたことが認められる。

以上によると、Bは、A2ら3名の組合加入や組合活動を牽制するために、A3宛て通知を行ったとも考えられる。

(イ) しかしながら、前記第2の3(6)及び(7)認定のとおり、Bは、30.11.5団交申入れ前に、A3に対し、A3及びA4宛て手紙により、Z1に対する態度を改めるよう伝え、平成30年11月16日及び同月19日に、A3との間で2回の面談を行った上で、かかる面談でのA3の態度や語調から改善の見込みがないと判断して、A3との雇用関係を解消する意思を有したといえる。

また、前記イで判断したとおり、A3の雇止めには一応の理由が存することに鑑みると、A3雇止め通知は、組合が主張するような反組合的な意思ないし動機に基づく行為であるとは認められない。

エ 結論

よって、法人が、A3雇止め通知をしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。また、同行為は、組合の団結権を侵害するものではないから、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たらない。

3 争点③（法人が、A4を令和元年8月25日付けで雇止めとしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア Bは、平成30年10月24日、A 2ら3名がしらゆり歯科の運営について意見したことを「クーデター」として嫌悪していた。さらに、Bは、A 2ら3名が組合に加入した後、組合との団体交渉を回避するなど、かかる嫌悪の意思を強くしていることがうかがえる。そのような中、法人は、組合による本件あっせん申請の直後、A 4に対して雇止めを通知していることからすれば、それが不当労働行為意思によるものであることは明らかである。

イ したがって、法人によるA 4の雇止めは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。さらに、A 4は、A 2及びA 3の解雇後に唯一職場に残った組合員であって、同人を雇止めにするのは、組合の弱体化を決定的にするものであるから、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア A 4との間の雇用契約は、雇用期間満了により終了し、同契約を更新しなかった理由は、「職務命令に対する違反行為を行ったこと等勤務不良のため」であり、組合員であるかは一切関係ない。

イ したがって、法人によるA 4の雇止めは、同人が組合員であること故に行ったものではないから、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。また、法人に反組合意思は存在しない以上、労組法第7条第3号の支配介入にも該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の2(3)及び4(3)認定のとおり、法人は、A 4を令和元年8月25日付けで雇止めとした。A 4契約書には雇用契約を更新することがある旨記載されており、同人も元. 8. 19団交で次期の更新を希望する旨述べていたことからすれば、法人はA 4に対し不利益な取扱いをしたといえる。

イ 不当労働行為該当性について

(ア) A 4の雇止めの理由について

前記第2の4(3)認定のとおり、法人は、元. 8. 19団交において、A 4の雇止めの具体的理由として、本件書簡をZ 4に提出しようとしたこと及びBや同僚に対する言動を掲げている。

a 前記2(3)イで判断したとおり、A 4らが本件書簡を作成

し、Z 4に提出しようとしたことによって、Bとの信頼関係が損なわれていたことは、A 4もA 3と異なるところはない。

- b 前記第2の4(1)認定のとおり、①平成30年11月20日、Z 1が次回の治療内容を口頭で伝えたことに対し、A 4が、「メモにしてください」と述べ、対応しなかったこと、②平成31年1月25日、Z 1が患者に勧めた医療用品を、A 4が誤った価格で販売したこと、③同年3月20日、Z 1が歯科衛生実地指導用紙の印刷を依頼したところ、A 4が応じなかったこと、④同月22日、A 4が、担当していた清掃業務の不備のため、Z 3から注意を受けたこと、⑤同年4月9日、A 4が、診察券の誤記載をZ 1によるものと思い込み、さらに同人に注意を無視されたと勘違いし、思慮に欠ける行動に及んだことが認められる。

なお、法人は、A 4の勤務態度に関するその他の事情として、Z 1及びZ 2に対するレセプト業務研修における態度、物品の発注ミスや患者の来院予約の変更ミスなどを主張し、これに沿う内容の陳述書等を提出する。しかしながら、かかる書証の記載は、これを裏付けるに足る他の証拠がないから、前記事実を認定することはできない。

- c このように、A 4について、Bとの信頼関係が損なわれており、また、A 2らが退職した後、勤務態度に問題があったのであるから、法人がA 4を雇止めとしたことには一応の理由があるといえる。

(イ) A 4を雇止めした当時の法人の認識について

- a 前記2(3)ウ(ア)記載の事情のほか、前記第2の3(8)及び4(2)認定のとおり、30.11.29団交、31.1.16団交及び31.2.8団交では、組合が、A 2及びA 3の解雇撤回と職場復帰を要求したものの、Bがこれを一貫して否定し、交渉が決裂した。そのため、A 2及びA 3は本件訴訟を提起し、組合はA 2及びA 3の解雇を抗議する本件各ビラの配布に及んでいる。その後、組合は、2019春闘要求として、交渉議題をA 4の労働条件にシフトしていき、31.3.21団交申入れ及び元.5.8団交申入れを行ったほか、文書によって度々、団体交渉の開催を

要請し、本件あっせん申請に至った。このように、組合は、A 2ら3名の組合加入後、A 2及びA 3の解雇撤回だけでなく、唯一在職していた組合員であるA 4の労働条件の向上を求めるなど、その活動を徐々に活発化させていたことが認められる。

- b 前記第2の4(2)及び(3)認定のとおり、本件あっせんの第1回期日では、A 4に対するパワハラ問題について、団体交渉で協議することが申し合わされた。これを受けて、組合は、かかる問題を交渉議題とする元. 7.11団交申入れを行ったが、法人は、同申入れに応答する前に、令和元年7月19日付でA 4の雇止めを通知し、元. 7.24法人連絡書により、裏付け資料を求める当座の文書回答を行うに止まった。その後、前記イ(7)記載の事情のほか、法人がA 4の雇止めを結論付けたことで、本件あっせんは打切りにより終結した。このように、法人は、A 4の労働条件に係る本件あっせんに応諾し、A 4のパワハラ問題を協議することに応じたにもかかわらず、かかる議題の団交申入れに応じることなく、本件あっせん係属中に雇止めを結論付けたことが認められる。
 - c このように、組合は団体交渉、本件訴訟、本件各ビラの配布及びあっせん申請と組合活動を展開し、徐々にその活動を活発化させていったことを法人は認識していた。
- (ウ) A 4の雇止めを決定したことについて

前記(7)及び(イ)で判断したとおり、法人はA 4を雇止めとした一応の理由を掲げているが、他方で、法人は活発化する組合活動を認識していたことが認められるから、法人がいかなる理由でA 4を雇止めすると判断したか、以下検討する。

- a 前記第2の3(6)ウ及び(7)イ認定のとおり、平成30年11月20日にA 2及びA 3が退職して以降、法人に勤務する組合員はA 4一人であった。法人内に唯一残された組合員であるA 4を雇止めして退職させれば、法人における組合の影響力を減殺することができたといえる。
- b しかし、前記第2の4(3)オ、カ、ケ及びコ認定のとおり、Bは、令和元年7月初めにはA 4との雇用関係を終了させる意思を有していたところ、第2回あっせんを経て、組合の主

張を踏まえてA4の雇止めについて再度検討したものの、上記意思が変わらなかったことが推認される。

c また、前記第2の3(2)から(4)まで認定のとおり、A2がZ1に注意したこと、A2らがZ1の欠勤について責めたこと及び本件シフトを巡るやり取りなど、A2ら3名と他の従業員との間に軋れきが生じていたことが認められる。さらに、前記(ア)で判断したとおり、A2及びA3が退職した以降のA4の勤務態度には問題があるところ、法人が指摘するA4の勤務態度は、全てが同人の責任であるとは評価できないものや、通常起こり得る範囲の従業員同士の揉め事といえるものが含まれるものの、A4を雇止めした時点で、法人内の従業員間、とりわけA4とZ1との信頼関係が相当程度悪化していたと推認される。

d 前記第2の3(1)認定のとおり、しらゆり歯科はBを除いて7人という少数の従業員で構成される職場であることからすれば、従業員間の信頼関係が業務の円滑さ等に与える影響は極めて大きく、A4を雇止めした当時、法人にとって、悪化した従業員間の人間関係の改善が喫緊の課題であったことは想像に難くない。

そして、前記(ア)で判断したとおり、A4について、Bとの信頼関係が損なわれており、また、本件書簡の作成に深く関与しているから、職場環境を改善して法人の業務を円滑にするため、法人がA4を退職させると判断したことも、やむを得ないといえる。

e 以上を総合して判断すると、法人内の従業員の軋れきを決定的にし、A2及びA3が退職した後、他の従業員と問題を起こすA4について、少数の従業員で構成されるしらゆり歯科の秩序を維持するため、法人がA4との雇用契約を更新しないと判断したものと見える。

ウ 結論

よって、法人によるA4の雇止めは、同人が組合員であることや組合活動を理由とした不利益な取扱いではなく、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。また、上記行為は、組合の団結権を侵害したのではなく、労組法第7条第3号の不当労働行為にも

該当しない。

4 不当労働行為の成否

前記1ないし3でみたとおり、いずれの争点についても、不当労働行為に該当しないと判断する。

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

令和3年8月18日

神奈川県労働委員会

会長 浜 村 彰