

## 命 令 書

令和2年（不再）第36号

再 審 査 申 立 人 Y会社

令和2年（不再）第37号 代表者 代表取締役 B1

再 審 査 被 申 立 人

令和2年（不再）第36号

再 審 査 被 申 立 人 X1組合

令和2年（不再）第37号 代表者 執行委員長 A1

再 審 査 申 立 人

令和2年（不再）第36号

再 審 査 被 申 立 人 X2

令和2年（不再）第37号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第36号及び同第37号事件（初審東京都労委平成27年（不）第71号事件）について、当委員会は、令和4年8月3日第327回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 令和2年（不再）第36号再審査申立人・同第37号再審査被申立人Y会社の再審査申立てに基づき、初審命令を次のとおり変更する。

1 令和2年（不再）第36号再審査申立人・同第37号再審査被申立人Y会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を令和2年（不再）第36号再審査被申立人・同第37号再審査申立人X1組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X1組合

執行委員長 A1 殿

Y会社

代表取締役 B1

当社が貴組合との間で平成26年12月2日に開催した団体交渉において誠実に対応しなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると東京都労働委員会及び中央労働委員会において認定されました。当社はこのことを誠実に受け止めます。

（注：年月日は文書を交付した日を記載すること。）

2 令和2年（不再）第36号再審査被申立人・同第37号再審査申立人X1組合及び同X2のその余の各救済申立てを棄却する。

II 令和2年（不再）第36号再審査被申立人・同第37号再審査申立人X1組合及び同X2の各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

(1)ア 令和2年(不再)第36号再審査被申立人・同第37号再審査申立人X2(以下「X2」という。)は、令和2年(不再)第36号再審査申立人・同第37号再審査被申立人Y会社(以下「会社」又は「Y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り、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。

イ X2は、平成25年1月(以下「平成」の元号を省略する。)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、契約期間を同月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(以下「本件契約」ともいう。)

ウ 契約社員として職場復帰したX2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。

エ 26年9月19日の会社との面談において、X2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。

オ 26年10月9日、令和2年(不再)第36号再審査被申立人・同第37号再審査申立人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日及び同年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。

カ 26年10月22日、同月25日、同月29日及び同年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。

キ 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。

ク 27年7月11日、会社は、X2に対し、自宅待機を命じた。

ケ 27年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、同年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。

コ 27年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。他方、X2は、同年10月22日、同地裁に正社員の地位にあることの確認等を求める訴訟（以下「別件訴訟」ともいう。）を提起した。

サ 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、27年9月1日をもって同人の雇用契約期間が満了した。

- (2) 本件は、組合らが、会社の以下の①及び②の各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当し、以下の③の行為が同条第2号の不当労働行為に該当するとして、27年7月31日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、救済の申立てをし（以下「本件申立て」という。）、さらに、同年9月18日、以下の④の行為が同条第1号及び第3号の不当労働行為

に該当するとして追加的に救済申立てをした(以下「本件追加申立て」という。) 事案である。

- ① X 2 との間の本件契約社員契約を正社員契約に変更しなかったこと。
- ② 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X 2 に対して業務改善指示書等を交付したこと。
- ③ 26年10月30日及び同年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こと。
- ④ 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(以下「本件雇止め」ともいう。)

## 2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) X 2 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 응ずること。
- (4) 文書の掲示及び交付

## 3 初審命令の要旨

都労委は、令和2年7月21日、上記1(2)②及び③の会社の行為が不当労働行為に該当するとして、会社に対し、文書交付を命じるとともに、これを履行したときの報告を命じ、その余の救済申立てを棄却するとの決定をし、同年9月17日、会社及び組合らに対し、命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。

## 4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令が救済した部分について再審査を申し立て、組合ら

は、初審命令が棄却した部分について再審査を申し立てた。

## 5 再審査における争点

- (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。(争点1)
- (2) 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。(争点2)
- (3) 26年10月30日及び同年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。(争点3)
- (4) 会社が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。(争点4)

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 組合らの主張

ア 26年9月1日(以下、第2の1ないし3において26年のものは年の記載を省略する。)の契約社員としての雇用契約(本件契約)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わけ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、常務執行役員B2(当時。以下「B2」という。)は、「クラススケジュールのタイミングだけの問題」と述べ、B3社会保険労務士(以下「B3社労士」という。)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。

「契約社員」は正社員に復帰できるまでのつなぎの制度であって「本人が希望すれば正社員への契約再変更が前提」であったこと、会社代表取締役B4（当時。以下「B4社長」という。）も、条件が整いさえすれば1年経たずとも正社員に復帰するという認識だったことからすれば、X2が希望したにもかかわらず正社員に復帰させないという措置は、想定されていた制度設計とは異なる扱いである。

イ 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、いずれも不自然であり、合理的であるとはいえない。

ウ 以下に述べるとおり、会社がX2の正社員復帰拒否を決定した時期は、第1回団体交渉から第2回団体交渉の間である。それ以前には、会社は正社員復帰は前提であると発言していたのに、X2の組合加入・団体交渉申入れ、団体交渉という一連の組合の正当な行為に対し、組合嫌悪の意思を募らせ、徐々に正社員復帰を拒否する方向に態度を変更し、第1回団体交渉を経て、その組合嫌悪意思が決定的となり、X2の正社員復帰を拒否したものである。

(ア) 9月19日の面談で、X2の東京労働局（以下「労働局」という。）に相談する発言をきっかけに、会社がX2のクラス担当を外すと発言した経緯はあるが、将来的に正社員に復帰できることについては否定していない。

(イ) X2の組合加入、団体交渉申入れ後の10月18日の面談において、B4社長は、正社員復帰について「前提であることは間違いないよ。でも、その時期に関しては相談しなければいけない。」と述べ、他方で、X2の組合加入について執拗に詮索し、「何をや

ってもいいのかっていう考えは改めた方がいい」、「一般的に、社員、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」と組合加入を批判していた。

(ウ) 10月26日の面談でも会社は将来的な正社員復帰を拒否はしていなかったが、X2が組合員として組合と相談することに否定的な態度をとり、正社員復帰に悪く作用するという考えを示していた。同月30日の第1回団体交渉でも、「X2さんが正社員に戻られることを前提に私たちは契約社員としての契約は結んでいます。」と述べていた。

(エ) ところが、会社は正社員復帰が前提であるという態度を翻し、11月19日に組合に対して「正社員に変更するなどとても不可能」という回答書を出した。これは、会社は第1回団体交渉で組合に対して極めて否定的な印象をもち、組合への嫌悪意思が決定的となったため、第1回団体交渉から第2回団体交渉の間に、新たな事由もないのにX2の正社員復帰拒否を決定したものである。

このように、会社は、団体交渉という組合の正当な行為を理由として、それまで前提としていた正社員復帰を拒否したのであるから、正社員復帰拒否はX2の組合加入や組合活動を決定的動機としていることは明らかである。

エ 以上のとおり、①不当労働行為意思を推認させる会社の言動が数多く存在していること、②正社員復帰拒否は通常の人事措置とは異なる扱いであること、③正社員復帰拒否を決定した時期は組合活動と極めて近接した時期であることからすれば、正社員復帰拒否はX2の組合加入・組合活動がなければ行われなかったといえることは明らかであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。



また、会社における組合員はX2一人であり、組合の中心的要求はX2の正社員復帰であった。会社が強硬に正社員復帰拒否したことは、労働組合の組織・運営、活動に支障や影響を及ぼすものであり、また会社もそのことを認識し、あるいは認識すべきであったといえる。X2の正社員復帰拒否は、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア X2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っ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 X2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。

会社は、11月19日付け回答書で「今のところ」X2を正社員に契約変更する予定がない旨を記載した。これは、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ったからである。その可能性を放棄したのは同人自身である。

ウ 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契約に変更することはできない。会社がX2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、以下のとおり正当な理由があり、同人が組合員であることを理由にしたものではない。

X 2 にクラスを担当させなかった理由は、コーチとしてのブランク、コーチとしての適格性、協調性及び会社との信頼関係の欠如及び保育のバックアップ体制を証明していないことである。また、X 2 を正社員にしなかった理由は、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ものである。

エ 組合は、会社の対応の変化を述べるが、X 2 の問題言動に応じて会社の対応が変化したことが全く捨象されているし、X 2 の問題言動に応じて会社の対応が変化したことをもって、組合嫌悪の意思の表れなどと述べるのは論理の飛躍にすぎる。組合対応等労務に明るくない会社において、会社との対決姿勢を強めた X 2 が社外の労働組合に加入し、交渉を組合に委ねたため、社内のコミュニケーションを超えるばかりか、労組法に違反しないような慎重な対応が求められ、その態度に変容が起こることは何ら不思議ではなく、かかる態様の変容をもって、組合嫌悪の意思の表れなどと評するのは失当である。

オ X 2 は、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、会社が X 2 に対して業務改善指示書等を交付したこと、会社が X 2 を雇止めしたことのいずれについても、育児休業を取得したことを理由とした不利益取扱いであるとして、別件訴訟を提起していた。X 2 及び組合自身は、上記各行為について別件訴訟において育児休業を取得したことが決定的動機であると主張し、あえて組合員であることが決定的動機であるとの主張を放棄しているのであるから、組合及び X 2 が、労働組合に対する団結権否認又は嫌悪の意図を決定的動機として解していなかったことは明らかであ

る。

カ 以上のとおり、会社がX2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るから、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は、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、X2が組合の中心となっているとはいえ、正社員契約に変更しなかったことは、これ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、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

## 2 争点2について

### (1) 組合らの主張

ア 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、これ以前にこのような業務改善指示書等が出された例はない。

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、X 2 に事実確認をせず、X 2 に対し適正な弁明の機会を与えていない。

イ 会社は、組合の 26 年 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、上記回答直後の X 2 の勤務日である同月 25 日に、業務改善指示書等 16 通（以下「甲 17 書面」ともいう。別紙 1 参照）を一括して同人に交付した。

会社は、この間、回答を延期するなどして第 1 回団体交渉を引き延ばした。この引き延ばしにより時間を稼いで業務改善指示書等を準備し、第 1 回団体交渉が決定すると、その直前に大量の業務改善指示書等を交付した。そして、X 2 にサインをさせて、団体交渉の前に X 2 への指導及び X 2 が指導を受け入れたという既成事実を作り上げ、団体交渉を有利に進めて X 2 の正社員復帰を阻もうとしたことがうかがえる。同月 25 日の交付の際には、X 2 が組合に相談しようとするのを妨害しようとしているし、同月 29 日の面談では、B 4 社長は甲 17 書面に対する組合からの抗議申入書を翌日の団体交渉前に「受け取らないでいく」と宣言している。

同月 18 日の面談では B 4 社長が X 2 に対して、組合加入の経緯、団体交渉参加人数などについて話題にしており、X 2 が答えられないとか分からないなどと返答しても、多数回にわたって執拗に質問を続けている。さらに、X 2 の組合加入を意識し、組合に対する偏見や組合への相談を批判的に捉える発言をしているような B 4 社長の態度からしても、会社が組合に対して遠慮していたとか、慎重を期すために同日の交付を見送ったとの主張は到底受け入れられない。

ウ 会社は、「10月6日に労働局において相談したところ、口頭で注意・指導するだけではなく、業務改善指示書を出した方がよい旨のアドバイスを得た」と主張するが、労働局の会社に対する指導についての証拠は提出されていない。仮に、労働局が従業員の指導についてアドバイスを行ったとしても、過去の問題行動について、日付を遡らせた業務改善指示書等を作成して後日交付するようアドバイスをするとは思われない。一般論として、口頭だけの指導だけでなく、書面を交付した方がよいとのアドバイスをしたことは考えられるが、これにB5執行役員（後に常務取締役。以下「B5」という。）及びB4社長がヒントを得て、日付を遡らせた書面を作成・交付することを思いつき、X2が復帰直後から問題行動を起こしていたという、事実と異なる証拠を作出したものと考えるのが自然である。

エ 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、支配介入にも該当する。

## (2) 会社の主張

ア 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、当然行いうるものである。

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、以下のとおり、X2の企業秩序違反行為に対し、書面をもって注意・指

導を行ったものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。

X2が契約社員として就労して以降、問題行動を立て続けに起こすことから、X2の問題行動がある都度、記録として書面を作成していた。同月6日に会社が労働局において、X2のことを相談したところ、口頭で注意・指導するだけでなく、業務改善指示書等を出した方がよい旨のアドバイスを得た。同月8日の段階で、同月18日に面談を設定し、甲17書面を交付する予定であったが、同月9日に組合加入通知及び団体交渉申入書が送付されたため、初めての組合対応ということもあり、一度は見送った。その後、団体交渉の日程が同月30日に決まり、甲17書面を交付しておいた方がよいとの判断に至り、同月25日に甲17書面を交付することとした。

したがって、会社がX2に業務改善指示書等を交付したことは、X2が組合に加入したことの故をもってなされたものでないことは明白である。

イ 使用者の行為が、労働組合に対する団結権否認又は嫌悪の意図を決定的動機として行われたと認められるなどの事情がない限り、不当労働行為意思は認められないと解される。そして、その主張・立証責任については、組合側に存在すると解される。

X2は、会社がX2との間の雇用契約を正社員に変更しなかったこと、会社がX2に対して業務改善指示書等を交付したこと、会社がX2を雇止めしたことのいずれについても、育児休業を取得したことを理由とした不利益取扱いであるとして、別件訴訟を提起していた。X2及び組合自身は、上記各行為について別件訴訟において育児休業を取得したことが決定的動機であると主張し、あえて組合員であることが決定的動機であるとの主張を放棄しているのであ

るから、組合及びX2が、労働組合に対する団結権否認又は嫌悪の意図を決定的動機として解していなかったことは明らかである。

ウ なお、本件においては、X2と会社との間に雇用関係が存在しないことが司法手続により確定している。そのため、労使関係そのものが既に適法に解消されており、労使関係の正常化のために過去の不当労働行為について救済を図る必要性は存在しない。

### 3 争点3について

#### (1) 組合らの主張

ア 会社は、第1回団体交渉及び第2回団体交渉の日程について、期日の延期を繰り返し、また、その時間帯についても組合の提案を無視したもので、会社が誠意をもって団体交渉を行う努力をしたといえるものではない。

イ 会社は、第1回団体交渉はX2の労働契約をいつ正社員に変更するかが主な協議事項であったが、具体的な時期を回答せず、X2をクラス担当から外した理由についても的確な回答をせず、団体交渉後に文書で回答するとして、団体交渉での説明を拒んだ。

会社は、26年11月19日付けで回答をしたが、X2を正社員に登用する予定がないとし、その理由はいずれも正社員復帰をめぐるX2が会社と交渉を続けること自体を非難するものにすぎず、また、クラス担当業務を外した理由の説明はなかった。

ウ 組合は、会社に対して、第1回団体交渉において、会社がX2に交付した業務改善指示書等の一括交付について第2回団体交渉での協議事項とすることを確認したにもかかわらず、会社は、第2回団体交渉において、「B4じゃないと正確に分からない」等と回答した。仮に、B4社長でないと理由が分からないのであれば、第2回団体交渉にB4社長は出席すべきであった。会社は、一括交付と

なった理由について、B 5 及び B 4 社長が労働局からアドバイスを  
受けて、B 3 社労士に相談し、日付を遡らせた業務改善指示書等  
を作成した、と主張する。これが真実であれば、第 2 回団体交渉に B  
5 が出席していたのであるから、上記経緯を説明すればよいのに、  
説明していない。

エ X 2 及び組合は、団体交渉を申し入れた以後、一貫して、X 2 に  
ついて週 5 日の就労が可能であると主張してきたことに変わり  
はない。労働者が使用者に対して、「保育園に預けることになった」と  
述べても、あるいは「実家の親に預けることになった」と述べても、  
週 5 日の就労が可能であると申し出たこと自体に変わりはなく、団  
体交渉における労働者及び組合の誠実性がないとして会社の誠実  
交渉義務を変容させるような事情とはなりえない。

オ 会社は、組合の「録音がある」とは 9 月 1 日の録音があると述べ  
たものと解しているが、同月 1 9 日の面談の録音である。同日の面  
談の録音は現に存在している。したがって、組合及び X 2 が虚偽発  
言を隠蔽し続けているとの会社の主張は全く当たらない。

カ 会社は、第 2 回団体交渉において、これまでの交渉経緯を十分に  
理解していない特定社会保険労務士の B 6（以下「B 6 社労士」と  
いう。）と、同人の事務所職員で無資格と思われる「交渉人」を自称  
する B 7 が出席した。

B 6 社労士や B 7 のように何ら決定権限を有しない者を何名も  
出席させて X 2 及び組合とやり取りさせ、組合からの質問を遮った  
り茶化したりすることは不誠実団体交渉に当たるというべきであ  
る。B 6 社労士及び B 7 は会社の代理人ではないと宣言して団体交  
渉に参加しているから弁護士法第 7 2 条違反は成立しないとも主  
張するが、このような宣言さえしていれば同条違反を免れるわけで



はない。B 6 社労士及びB 7がB 6 社労士の事務所の業務として第2回団体交渉に出席していたことからして、会社から報酬を得ていたことも確実であろう。このような弁護士法第72条違反の事実は、会社が、団体交渉の交渉事項について何ら権限のない会社外の者を同席させて交渉を阻害したことを示すものであり、誠実交渉義務違反を基礎付けるものである。

このように、第2回団体交渉において、会社を代理する権限がないのに「交渉人」を名乗って団体交渉で発言し続けたB 6 社労士及びB 7は、実質的交渉権限のない者である。何ら権限のない「交渉人」を名乗る者の発言が会社側発言の半分以上を占めていたことは、団体交渉における会社の返答や説明が極めて不十分であったことを示している。このように実質的交渉権限のない者を交渉に当たらせていたこと自体が、誠実交渉義務違反に当たるといふべきである。

## (2) 会社の主張

ア 会社は、団体交渉を拒否したことはなく、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回団体交渉は会社にとって初めての団体交渉であったことに加え、社会保険労務士の立会いもない状況であった。組合が掲げる要求・協議事項の中心が、X 2の労働契約を正社員契約に再変更することであったので、会社としては、組合及びX 2による、X 2と会社との間における正社員契約に再変更する合意が存在しているという誤った主張を正すための準備を中心に行ってきた。

このような状況において、組合がX 2にクラスを担当させることができない理由について質問をしてきたため、回答をした。そのほかの事項については、当該団体交渉が録音されている上、1つ1つ

の理由の説明に組合が怒号を浴びせ、揚げ足を取ってくることから、そのまま続けて説明することに脅威を感じ、また、誤解を生じさせてはいけなと考え、既に業務改善指示書等に盛り込まれている旨説明するにとどめ、ほかには文書で回答することとした。

これらの事情や組合の交渉態度を踏まえ、会社にのみ完璧な回答を求め、交渉における一部分の言葉を切り出して会社の対応が準備不足と評価するのは明らかに誤りである。

ウ 会社は、第1回団体交渉における約束を踏まえ、組合に対し11月19日付け回答書を交付し、その中で、X2を正社員へ復帰させることができない理由を具体的に説明した。また、会社は、第2回団体交渉におけるやり取りを踏まえ、組合に対し12月12日付け回答書を交付し、この中で、会社が正社員への契約変更ができない理由やクラスを担当させない理由等を具体的かつ詳細に説明している。このように、団体交渉後に団体交渉における説明を補充するものとして交付された回答書も併せると、会社は誠実に交渉を行っているというべきである。

エ 業務改善指示書等について、第1回団体交渉においては、会社も組合も次回以降の協議事項とすることとしていた。第2回団体交渉においては、一括交付の理由については協議事項に明確に挙げられておらず、その場では回答できないこと、事前に協議事項として明確にされれば確認した上で回答すると述べたにすぎない。

オ 会社は、第2回団体交渉でのやり取り及び労使間の合意に基づき、12月24日付け回答書を交付しており、同回答書において甲17書面を一括交付した理由を具体的に説明している。業務改善指示書等をめぐる団体交渉の経緯を踏まえると、甲17書面の一括交付の理由について会社が説明を尽くしたか否かは、組合の第2回団体交

渉申入れ書の議題の記載状況、第2回団体交渉における会社発言だけでなく、同団体交渉後に組合から「抗議及び申入書」が提出され、これらを受けて後日会社が作成・交付した12月24日付け回答書をも併せて考えると、会社は誠実に交渉しているというべきである。

カ 第2回団体交渉に参加したB6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し合いができず、議論は何も前進しないまま第2回団体交渉は終了した。

キ 第2回団体交渉に出席したB6社労士及びB7は弁護士法第72条違反にはならない。団体交渉における交渉権限委任は事実行為の委託としての準委任（民法第656条）に該当する以上、委託を受けた者が団体交渉における交渉自体を行ったとしても、労働協約の締結等、法律行為を行わない限りは法律事務を取り扱ったことにはならず、同条違反にはならない。

ク 会社は一度たりとも虚偽の発言・回答を行っていない。これに対し、組合及びX2は、「誠実な」対応が要求されると組合及びX2自らが主張する団体交渉の場において、第1回団体交渉においては、保育園に確実に入園できるわけではないにもかかわらず、それができる旨虚偽の事実を述べて正社員への契約変更を要求し、第2回団体交渉においては、本件契約締結後に保育園が決まった旨の虚偽の発言をしていたほか、9月1日の本件契約締結時における録音が存在しないにもかかわらず、それがあつ旨虚偽の事実を述べて契約再変更を要求したものであつて、著しく不誠実、さらには不誠実を超えた悪質な態度をとつた。そのほか、怒号（机を何度も叩くことを含む）や虚偽発言を繰り返し、不当労働行為に関する誤つた解釈を

前提に会社を脅すなど、組合ないしX2の団体交渉における不誠実さ・悪質さが際立っている。

ケ 団体交渉における会社の態度についての初審命令は、労組法第7条第2号違反の有無が問題となる誠実さを超えた、もはやマナーの問題にとどまる交渉態度を問題視しているにすぎない。

#### 4 争点4について

##### (1) 組合らの主張

ア 会社は、第1回団体交渉後、X2を正社員に戻さないと決めたのと同時に、X2を雇止めにして会社から排除することを決めた。27年7月11日（以下、第2の4において27年のものは年の記載を省略する。）にB4社長がX2のパソコンの「団体交渉」という文字を見て、X2のパソコンを取り上げるという過剰な反応を示したことこそ、B4社長に団体交渉や組合に対する強い嫌悪や拒絶感があること、すなわち不当労働行為意思があることの表れである。

イ 会社は、有期契約期間満了の9か月も前に、信頼関係破綻を理由にX2を正社員に復帰させないことを決定するとともに雇止めも決定していた。

ウ 本件契約社員制度において契約期間満了で雇止めすることは想定されておらず、X2の契約社員としての業務とは関連なく労使交渉として自由な行動であるはずの「正社員への再変更に固執した」ことを挙げることからしても、本件雇止めは通常の人事措置とは異なる取扱いである。

エ 第1回団体交渉においては、雇止めについては全く言及していなかったにもかかわらず、第1回団体交渉と第2回団体交渉の間に、X2を正社員に復帰させないことを決定し、雇止めも決定した。本件雇止めは、組合加入・組合活動と時間的に近接している。

オ 会社が本件雇止めの決定打となったと主張する「平成27年7月11日の出来事」自体、B4社長がX2のパソコンに「団体交渉」という言葉が表示されていたことを見たのを発端に生じた出来事である。7月14日の第3回団体交渉の3日前の出来事であった。会社の主張を前提としても、本件雇止めは、組合加入・組合活動の時期と極めて近接している。

カ 以上のとおり、①不当労働行為意思を推認させる会社の言動が数多く存在しており、雇止め直前である7月11日のB4社長の「団体交渉」という言葉に対する過剰な反応にも会社の不当労働行為意思が強く表れていること、②本件雇止めは通常の人事措置とは異なる扱いであること、③雇止めを決定した時期及び決行した時期が組合加入・組合活動の時期と極めて近接していることからすれば、本件雇止めはX2の組合加入・組合活動がなければ行われなかったといえることは明らかであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

キ 会社が雇止めという形でX2を会社から排除したことは、労働組合の組織・運営、活動に支障や影響を及ぼすものであり、また会社もそのことを認識し、あるいは認識すべきであったといえ、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張

ア 以下のとおり、本件雇止めは、雇用契約期間中のX2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上、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によるもので、合理的な理由がある。

また、会社が本件雇止めを決定した時期は、7月11日の出来事があり、これによって判明したX2が作成した6月6日付けメール

が発覚した後である。

(7) 会社は、26年9月24日、X2が同年9月1日以降事務所内で無断録音をしていたことが発覚したことから、同月27日付け注意指導書により、X2に対し、執務室内における録音を禁止するよう指導した。実際にも、会社代表者はX2に対し、面接や交渉の場面は個別に許可するものの、執務室内における録音を禁止した。しかるに、X2は、会社から指導を受け、会社代表者からも録音の禁止を命じられたにもかかわらず、執務室内における無断録音を繰り返し行った。

(イ) X2は、ほかの従業員に対して「会社からいじめられている」などと事実無根の発言をした。

(ウ) X2は、会社から「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て、マスコミ関係者へ虚偽の情報を提供した。

(エ) 7月11日、B4社長はX2に事務所から退出するよう命じた。しかし、X2は、これに応じず、スマートフォンを用いてメールサーバーに保存されたメールの削除をしようとしたため、B4社長は、スマートフォンで会社のメールサーバーにアクセスしないよう伝えた。その後、X2は、執務室を後にしたB4社長を追い回した。B4社長は、X2に対し繰り返し事務所からの退出を命じたが、X2は執務室内において、スマートフォンを用いて一方的に録音を開始した。B4社長は、繰り返し事務所からの退出を命じ、翌日以降出社しなくてよい旨を述べた。X2は、同日午後5時30分ないし40分頃、会社の事務所を退出した。

会社のその後の調査で、X2作成の6月6日付けメールが見付かり、これにより、X2が、会社に社会的制裁を加える目的で在

籍し、会社名を公表して記者会見を開き、その目的を達成することを意図していたこと等が判明した。

(オ) X 2 は、業務用メールを私的に利用した。同行為は、職務専念義務に違反する。

(カ) このように、X 2 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。

(キ) X 2 は、本件契約締結時に、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、本件契約締結直後から、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、そのためにありとあらゆる手段を用いた。X 2 は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。

イ 以上のとおり、本件雇止めは合理的な理由があり、不当労働行為意思に基づくものではない。

また、X 2 は、会社が X 2 との間の雇用契約を正社員に変更しなかったこと、会社が X 2 に対して業務改善指示書等を交付したこと、会社が X 2 を雇止めしたことのいずれについても、育児休業を取得したことを理由とした不利益取扱いであるとして、別件訴訟を提起していた。X 2 及び組合自身は、上記各行為について別件訴訟において育児休業を取得したことが決定的動機であると主張し、あえて組合員であることが決定的動機であるとの主張を放棄しているのであるから、組合及び X 2 が、労働組合に対する団結権否認又は嫌

悪の意図を決定的動機として解していなかったことは明らかである。

ウ 以上によれば、本件雇止めは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。

また、X2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、本件雇止めは、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 組合は、個人加入を原則とする労働組合であり、本件初審申立時の組合員は約110名である。
- (2) X2は、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B8スクールに所属していたが、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。
- (3) 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B9スクール及びB8スクールの運営等を業とする株式会社であり、本件初審申立時の従業員は22名、うちコーチ職は14名である。

#### 2 X2の職場復帰に至る経緯

##### (1) X2の育児休業終了までの経緯

##### ア X2の育児休業の取得

X2は、入社以降、B8スクール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、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もち、労働局に相談したことがあった。

#### イ 育児休業期間の延長

(ア) 26 年 2 月 20 日（以下、「第 3」において 26 年であることが明らかなものは、年の記載を省略する。）、X 2 は、B 2 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、X 2 と B 4 社長及び B 2 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 4 社長は、就業規則、「就労規則の見直しについて」及び「【B 8 スクール】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。

「就労規則の見直しについて」には、主な変更事項として、「就業形態の追加▼契約社員の導入」「コーチは原則、契約社員としての新規雇用はなく、育児休業明けの者に限り、契約社員として一時的に契約することができる。また、会社との相談により、契約社員から正社員へ復帰することも可能。」「※契約期間は、勤続期間に算入しない」などと記載されていた。また、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。

会社では、コーチ職の正社員には担当すべき最低コマ数が明示され、クラスを担当することが必須とされており、クラス担当にならない限り、会社が正社員契約を締結することはない。B8スクールにおいては、2か月という受講期間に成果を達成するためのコーチングを特色としているため、担当コーチによるコーチングが最も重要であり、コーチが受講生に密接に関わる必要があることなどから、高い処遇をする反面、クラス運営に極力支障が出ないような態勢を整えることを求めていた。

(ウ) 2月26日、X2は、B2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。

X2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。

ウ 職場復帰に至るやり取り

(ア) 7月20日、B4社長とB2は、X2と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、X2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号の休職事由「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日まで休職したい旨申し出た。その理由として、実母が27年春に定年になるが、それまではサポートを受けることが困難である、夫には頼りたくない、無認可保育園は信用できず、ベビーシッターも夫が家に人が入るのを嫌がるので検討しないことを述べるとともに、27年1月には育児休業から復帰するコーチがいるのでその前に復帰しておきたい、契約社員は正社員よりも格下であるとの印象をもっており、転職も考えていると述べた。

会社は、X2の3か月間の休職の申入れに対し、X2の述べる理由では就業規則上の要件には該当しないと判断し、特例は認められないと回答した。

(イ) 8月23日、B4社長とX2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、X2は、再度3か月間の休職を求め、会社は、X2が7月20日付けで申し出た休職は認められない旨回答した。これに対し、X2から、職場復帰できない場合は解雇になるのかとの質問がなされ、B4社長は、自己の意思で辞める場合に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、B4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るとともに、その場で退職の結論を出さずにもう一度復職方法について検

討するよう伝えた。

- (ウ) 8月26日、X2は、電話でB2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。

(2) X2の職場復帰

ア 9月1日の面談

9月1日、X2とB4社長、B2及びB3社労士は、X2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、X2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B8スクール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10万6000円、時間外労働については1時間当たり2200円が支給されることが記載されていた。

雇用契約書を一通り読み合わせた後、X2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、B2は、クラススケジュールの調整が必要である旨を述べ、B3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。

X2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（本件契約）を締結した。同誓約書には、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、違反した場合には会社が被った損害その他損害賠償に関連して出費した諸費用の全てを賠償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、X2に対し、正社員としての退職金を支払っていない。

#### イ X2の職場復帰及び9月3日の説明会

9月3日、X2は、育児休業終了後、初めて会社に出勤した。同日以降、X2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、同日に行われた直属の上司であるB5との面談において、X2は、同月21日に開講するクラスの割当てなどについて説明を受けた際、土日の勤務をある程度固定にしてほしい旨を述べた。

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、X2は、参加者からコースの選択について質問を受けた。X2が、その時点でのクラス分けの方法を、同席していたB5に尋ねると、B5は、X2に代わって質問に答えた。B5は、参加者に対するX2の対応が適切ではないと判断し、X2に対してブランクを解消することが必要であると考えた。

#### ウ X2の9月3日付け挨拶メール

9月3日午後10時頃、X2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、B4社長は、X2を気遣うなどするごく短いメールを、B5は、X2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。

### (3) 会社におけるクラススケジュールの調整について

B5は、25年10月以降、B8スクール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。

## 3 会社の就業規則第4条及び第24条

会社は、就業規則第4条において秘密保持義務を定め、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。

### 「第4条

社員は会社の業務ならびに社員の身上に関し、その職務上知り得たノウハウ及び顧客情報については、在職中はもちろん退職後と云えども、みだりに公表してはならない。

## 第24条

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<sup>ママ</sup>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)」

## 4 X2の組合加入に至る経緯

(1) X2の職場復帰直後の発言等

ア 9月7日、X2は、ほかのコーチのクラスに立ち会った後、ほか

の従業員がいるスタッフルームの隅にあるコピー機近くにおいて、B 5 に対し、当該コーチの能力に問題があり、危機感すら感じると述べた。

イ 9月8日、X 2は、新宿区高田馬場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 2にその旨をメールで知らせた。

翌9日、X 2は、B 2にメールを送信し、自分は保育園が見つ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、X 2は、B 4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、B 4社長は、X 2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。

エ 後日、B 4社長は、従業員から、9月14日にX 2から、私は会社にいじめられている、あなたも妊娠を考えているなら気を付けた方がいいなどと言われたとして相談を受けた。また、同月17日、B 5は、X 2が会社からいじめられていると言っている旨、別の従業員から報告を受けた。

オ 9月中旬頃、X 2は、B 3社労士に電話をし、会社には電話をしたことを内密にしてほしいとして、保育園が決まったので会社に正社員への契約変更を希望したが認めてもらえなかった、正社員に戻



れないことは辞めなさいと言っているのと同じではないか、会社からいじめられているなどと述べた。B 3 社労士は、正社員として契約するには正社員として勤務する条件が整って双方が合意する必要がある旨改めて説明した。

(2) 9月19日の面談

9月19日、X 2 と B 4 社長、B 5 及び B 3 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

X 2 は、3日働いてみて、夜働くことと保育園なしで働くことが結構大変だったので、通勤経路で保育園を探したところ子を預ける保育園が見つかったとして、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した。B 4 社長は、労働時間が通常の従業員より少ないのは一番の優先事項だが、コーチの就業形態には夜のクラスが入るが大丈夫かと尋ねると、X 2 は、土曜日と日曜日の出勤により1週間4コマのクラスを担当できる旨答えた。B 4 社長は、クラスの担当について、X 2 の希望を念頭に置くが、希望どおりにいかないことは十分あり得る旨を述べ、B 5 は、これから産休明けコーチが増える可能性があり、優先的に週末クラスを持たせることにしたら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、B 4 社長は、従業員も会社も無理をしないでいいバランスを保ちながら長く続けることが大事である旨述べた。

X 2 が、週3日でずっと働きたいと思ったことは一度もなく、保育園が見つかるまでのつなぎであり、保育園が見つかった今は週5日の正社員に戻りたいと述べると、B 4 社長は、条件の一つとして保育園があるとよりよいということで、保育園が絶対条件ではなく、X 2 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、B 5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。

X 2が再度、勤務時間を午前9時から午後4時までとし、基本的には土曜日又は日曜日のクラスを担当するほかは、クラスのサポート業務等を行うことを想定していた、平日夜間の時間帯にクラスを担当できるかについては改めて検討する必要があるなどと述べると、B 3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X 2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 3社労士は、その場合には、X 2自身の意思による退職になってしまうと述べた。

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どうかを含めて話し合いたいと求めると、B 4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 3社労士は、少なくとも状況を示す書類の提示やほか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、B 4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X2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。X2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、B3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はどうかと提案した。

X2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しきれない旨を述べた。

B3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という可能性もあると指摘した。X2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、X2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 労働局への相談やほかの従業員への言動について

X2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述べていた、この面談の後改めて労働局に相談するなど述べると、B4社長は、過去にもX2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、X2に、ほかの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。X2がそのことを認めると、

B 4 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 4 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、ほか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、就業形態書面には「本人が希望すれば正社員への変更が前提です」と書いてあるとして週 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。

B 4 社長は、X 2 が納得できないというならば、労働契約保留ということになる旨を述べ、B 5 が、X 2 に対し、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旨を述べると、X 2 は、B 5 の判断に任せる旨述べた。これを受け、B 5 は、自分が判断をして今日明日中に連絡する旨述べた。

(3) 9 月 19 日の面談以降の経緯

ア B 5 は、9 月 19 日の面談後、同日の夜に、X 2 宛てメールで、同月 21 日に開講するクラスの担当コーチについて同人を外してほか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、X 2 は、ほかのコーチに対し、同月 19 日の X 2 と

会社との面談において、B 5 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紛争解決援助の申出を行った。

エ 9月24日、B 5 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。X 2 は、間違った主張をしているとは思っていない、(就業形態書面には正社員への契約変更が)前提と書いてあるのにそれが会社の判断になる、いつ正社員になるか分からないというのは一般的な解釈としては間違っているのではないかと答えた。B 5 は、契約書に関してX 2 に勘違いさせてしまったことについては、会社の落ち度は多分ゼロではないと思う、考えを変えてくれとは求めているが、契約に納得していない状態でクラスを持たせられるかは考えたい旨述べた。X 2 が、B 5 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 5 は、後で自分の首を絞めることになるかもしれないと述べた。また、X 2 が、会社が少しでもより良いものになればいいなという思いが強い、B 5 もX 2 の立場を自分の妻に置き換えて考えてみると違う考え方ができると思うと述べると、B 5 は、「それはケースバイケースだよ。俺は、妻が妊娠したら俺だけの稼ぎで食わせる覚悟で妊娠させる。」と述べ、周りの意見を聞かないでX 2 の考えで行動を起こすことが、本当に会社のためになるか考えた方がよい旨を述べた。

オ 9月27日、会社に労働局から来局依頼の通知が届いたことを受け、B 4 社長は、X 2 が労働局への申出の際に証拠を用意したであろうと考え、X 2 に対し、会議などを秘密で録音していたのではな

いかと確認した。X 2 が秘密録音を認めたため、B 4 社長は、今後一切の秘密録音を禁止する旨口頭で注意指導した。

カ 10月6日、B 4 社長とB 5 は、B 3 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、X 2 とは1年間の有期労働契約を締結しており、正社員への契約再締結が必要であるが、再契約の時期は確約できない、退職勧奨はしていないなどと説明した。その際、会社は、あらかじめ、問題視していたX 2 の職場復帰前からの行動の記録を基に相談資料を作成してこれを労働局に交付し、過去のX 2 の行動について相談もした。労働局からは、単に口頭で注意・指導するだけでなく、書面を交付して注意・指導を行った方がよい旨の助言を受けた。

同日、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。

キ 10月6日、労働局の上記助言を受け、B 5 とB 4 社長は、同日に労働局を一緒に訪問したB 3 社労士に相談したところ、同人から、業務改善指示書等の作成について、指導書及び警告書は注意指導を行うものであるのに対して、指示書は業務指示であり必要に応じて特段の制約がなく出せる旨、また、X 2 の弁明を聞く機会を設ける必要がある旨のアドバイスを受けた。そして、B 3 社労士は、X 2 の弁明を聞く機会を設けるため、業務改善指示書等の内容に納得がいけない場合にはその旨を記載できるフォーマットを作成の上、B 4 社長に提供した。

このアドバイスを受けて、B 4 社長とB 5 は、それぞれが把握しているX 2 の問題点について、これまで書面に記録していたものを、指示書、指導書、警告書の性質の違いを踏まえ、言動ごとに書面を分け、業務改善指示書等を交付することとした。

同月 7 日、B 5 は、業務指導書の案を作成の上、内容及び形式に問題がないかどうかについて、B 3 社労士に電話で相談した。B 5 は、これを同月 22 日に X 2 に交付した（下記 5(4)参照）。

## 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

10 月 6 日、X 2 は、組合事務所を訪れ、同月 8 日、組合に加入した。

同月 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。

### (2) 第 1 回団体交渉に係る日程調整の経緯

10 月 9 日の団体交渉申入れ（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。

同月 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。

同月 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 日付け文書により、会社の提案した日時は組合の要望（同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）を考慮していないとして、改めて同月 30 日又は同月 31 日、午後 6 時 30 分開始の日程を提案した。

同月 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 日付け文書により、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。

(3) 10 月 18 日の面談

10 月 18 日夕方、X2 と B4 社長及び B5 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

B5 は、労働局の話を受け、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、会社の話聞くことはできるが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。なお、X2 が、会社が労働局を訪れた 10 月 6 日に組合に加入したと述べたことから、B4 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が 11 月の早い時期にタイミングを合わせたいと述べ、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。

B4 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答えると、B4 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。

その後、X2は、正社員への契約変更の合意に向けて話し合いをしっかりとしたいので、組合との交渉が11月になるのであれば11月でも構わないと述べた。

B4社長は、「(組合との)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、X2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X2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。

#### 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、B4社長は、最低でも4か月掛かることは理解してもらえと思う、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、上記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、いつ正社員になれるか分からないということでは納得できない、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、B4社長は、X2が正社員になることが前提なのは間違いない、育児休業明けで復帰するX2のために作った契約社員制度であるが、希望どおりにいつでも変更することはできないことはこれまでも説明している旨述べた。

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、この制度はB4

社長が育児支援をしたくて作った制度だとは思いますが、育児支援を感じられない旨述べたのに対し、B 4 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、本人の希望の100%を受け入れることはできないが、育児休業明けコーチのワークとライフの両立を目的に作った制度であり、その思いは今も変わらない旨を述べた。

X 2 が、9月1日に契約したときには、飽くまでもタイミングで会社の合意が必要と言われたただけであったと述べたのに対し、B 5 が、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答えると、X 2 は、「見極め」が必要とは聞いておらず、そうであれば無理をして週3日の契約社員では会社に戻ってこなかったと思う旨、また、正社員になれないとは言っていないと言うが、本当になれるのかどうか不安である旨を述べ、さらに、1年間契約社員を続けることは契約の段階から考えておらず、長くても保育園が決まるであろう4月までと考えていた旨を述べた。

#### ウ X 2 のクラス担当の変更等について

B 4 社長が、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、X 2 の行動にはそれに逸脱するものが多く見受けられると述べると、X 2 は、会社が正社員に戻りたいという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。

B 4 社長は、X 2 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、X 2 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、ほかの問題があったか

らである、「あなたが組合とかって関係なく、危険であるというところ。」と述べた。

また、B 5 は、X 2 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 X 2 が質問に答えられなかったこと（上記 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。

X 2 が、クラスを持つことが正社員になる前提かと尋ねると、B 4 社長は、コーチ採用なので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、せっかくの人材を使いこなせないというのは、会社にとっても大きな損失であり、X 2 にとっても時間のロスであって、会社はそんなことを望んではない旨を述べ、「現状こうなっている（X 2 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。」、「（X 2 が上記 2(2)ウのメールを送信したことに言及し、）正直言って不信感を持ちました。」などと述べた。X 2 は、就業形態書面記載の「前提」とは自分が正社員への変更を希望することであると理解しており、ここまで会社の判断が必要だとは予想すらしていなかった旨を述べた。

#### エ 労働局への相談等について

X 2 が、正社員に戻れる環境になったので正社員への契約変更を希望しているとして、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た。B 4 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置いといて、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。幾つか。」と述べると、X 2 は、2 3 年頃に自らの賃金の取扱いについて労働局に相談したこと（上記 2 (1)ア）を例に出し、会社の対応は今でもマタハラだと思っているなどと述べた。

その後も、X 2 と B 4 社長とは、自らの主張を繰り返し、面談は終了した。

(4) 10月22日付け業務指導書の交付

10月22日、B 5 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け業務指導書（以下「甲 1 6 書面」ともいう。）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。

- ① ほかのコーチのクラス運営について「危機感すら感じる」などと後輩従業員に聞こえるような声で発言したこと（就業規則第 2 4 条第 1 号違反）。

今後は、自分が感じるほか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。

- ② 9月19日の面談において B 5 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、ほか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 2 4 条第 1 号違反）。

B 5 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）等をほか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。

- ③ 勤務時間について自己都合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。

なお、X2が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。

- (5) 10月25日の面談及び業務改善指示書等の一括交付

ア B4社長は、X2に対して、過去の分も含めて甲17書面を交付することとし、10月8日の段階では、同月18日に面談を設定していたことから、この面談において甲17書面を一括交付する予定であった。しかし、B4社長は、同月9日、組合から団体交渉申入書を受け、X2の組合加入の通知とともに、X2を正社員に契約変更をすること等を議題とする団体交渉の申入れを受けた。B4社長は、これを受け、初めての組合対応ということもあり、同月18日の面談の場で甲17書面を交付することをちゅうちょし、これを見送った。その後、B4社長は、第1回団体交渉の日程が同月30日に決まったことから、それより前に甲17書面を交付しておいた方がよいとの判断に至り、もともと面談が予定されていた同月25日に交

付することとした。

イ B4社長とB5は、10月25日にX2と10分程度面談を行った。

B4社長は、団体交渉を同月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、これまでX2に伝えてきたことやX2に関して入ってきていた情報について、団体交渉の1週間前の今日、文章に整理したものとして渡しておくこと述べ、同社長名義の甲17書面を一括してX2に交付した。甲17書面には、別紙1の①ないし⑯の指導等内容が記載され、指導等内容の下には、「上記指導に従うときは下記に記入の上、当職まで提出してください。」との記載があり、年月日、従業員氏名、押印のほか、「・・・上記について改善向上に努めます。」などの記載に続き「(改善すべき事項および改善方法)」の記載欄があった。X2から、団体交渉に向けてスムーズに話し合うためのものかどうか尋ねると、B4社長は、団体交渉とは関係ない旨応答した。

B4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、改善すべき事項等を書いて提出するよう、また、異議がある場合にはその内容を書いて提出するよう求めた。これに対し、X2が、本当に署名押印しないといけない書面なのか調べたいのでどのくらい時間を要するか分からない旨答えると、B4社長は、持ち帰らなくてよい、外部の誰かに見せて署名するかどうかという話ではなく、業務の範囲であるので、翌26日に会社で熟読し、署名してほしいなどと述べた。そして、B5が書面一式を一旦預かることとなった。

(6) 10月26日の面談

10月26日、B4社長は、X2と40分程度面談を行った。

この席で、B4社長は、改めて甲17書面を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、甲17書面の交付について納得していないので組合に相談したい、これらの内容にも納得できないので署名しない旨答えた。B4社長は、甲17書面のほぼ全ての内容が就業規則24条との関係で会社が問題とする内容であり、業務指導であって納得がいくいかないの性質のものではない旨を述べ、X2から、このような書面をほかの従業員に渡したことがあるかどうか尋ねられると、X2以外にも就業規則に違反した従業員に対して書面を交付して指導している旨答えた。

B4社長は、X2に対し、会社の指導を拒絶するということかと確認し、最終的に、X2は、これらの文書を持ち帰って署名するか否かを検討し、次に出勤する同月29日に回答する旨を述べた。

(7) 組合らの10月28日付け抗議申入書

組合らは、10月28日付けで、会社に対し、組合との団体交渉直前にして、同月25日、X2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甲17書面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、同月26日、X2に対し、当該書面を全て読み聞かせ署名を迫っ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。

(8) 10月29日付け業務改善指導書の交付及び同日の面談

ア 10月29日付け業務改善指導書の交付

10月29日、B4社長が、出勤したX2に対し、同月25日の面談において一旦交付し、同月26日の面談において改めて手渡した甲17書面に対する回答を求めると、X2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 4 社長は、X 2 に対し、同日付け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、同月 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 4 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) B 4 社長は、X 2 に対し、甲 17 書面は X 2 の納得のいかんに関わらず、会社として問題を指摘しているものであり、それに対して一つも改善できないのかと尋ねた。X 2 が、内容も納得できないし、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 4 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かと X 2 に確認し、自分が何と言ったか聴き直せばよいと述べた。

B 4 社長は、X 2 が甲 17 書面に署名しないことを繰り返し非難し、X 2 は、甲 17 書面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、会社の甲 17 書面を発したやり方はおかしい、自分に対する嫌がらせの証拠である、精神的苦痛を味わっている旨を述べると、B 4 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をするんだったらば、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。」、「就業規則違反をしないで



くださいって労働契約を結ぶときに言ったじゃないですか。24条のところをちゃんと読んでくださいねって。」などと述べ、さらに、X2が協調性に欠けていたこと、上司の指示命令に従わないことについては引継を受けている、復帰後も、B5の発言をほかのコーチに伝えたり、会社にいじめられている、社長が圧力をかけて従業員を辞めさせているなどとほかの従業員に話すなど、会社の規律を乱す言動をされ、非常に失望している旨を述べた。

B4社長は、甲17書面について、白紙で戻すのではなく、X2が改善しないというのであれば改善しないと、内容が理解できないのであればその旨を記載して戻すべきである旨述べた。

(イ) B4社長が、X2に対し、「私の下で働きたいですか。」と尋ねると、X2は、「正社員に戻りたいです。」と応じ、B4社長の質問に答えたくない旨を述べた。B4社長が、なぜ正社員なのかと尋ねると、X2は、自分がもともとイメージしていたキャリアだからであり、有期雇用契約は正社員が前提であるので選んだ旨答えた。B4社長は、正社員に戻ることが前提であるが、就業規則24条に違反し続けていると前提ではなくなる、正社員に戻る前提での有期雇用契約の中で、クラスを持ってもらうことさえ実現できていない旨を述べた。その後も、B4社長は、自分の下で働きたいかと繰り返し尋ね、しばらくのやり取りの後、X2は、「B4さん（B4社長）の下で働きたいです。」と答えた。

(ウ) X2が、組合から昨日10月28日付け「抗議申入書」が届いているのではないかと尋ねると、B4社長は、受け取っていない、明日は直接団体交渉に行くので、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ことになるなどと述べた。

X2が甲17書面についてはこれからも予定されるであろう

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 4 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、これに対し、X 2 は、「こういったことも相談の内容になります。」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 4 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。

- (エ) B 4 社長が、子を保育園に預けていないのではないかと尋ねると、X 2 は、預けていない旨答えた。また、B 4 社長が、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ると、X 2 は、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た。これに対し、B 4 社長が偽造しないようにと述べると、X 2 は、偽造ではない、戻れる前提であり、タイミングの問題なのでなどと述べた。B 4 社長は、「タイミングの問題なのにあなたは我慢できなくて、いろいろかき混ぜたんでしょう。」「なぜ 1 か月も待てなかったの？なんで 2 週間も待てなかったの？」と述べた。

その後も、X 2 と B 4 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た。B 4 社長が、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、X 2 が正社員に戻ることに

が前提だということに対して会社は分かっていると言っていると述べると、X2は、具体的な話がないことが不安であると述べた。さらに、B4社長は、会社に育児休業明けのコーチが戻ってくるのはX2が初めてであり、X2に提示している条件は完全なものではない旨を述べ、「こうしたらいいです、ああしたらいいですよってやるのがうまいやり方なのに、それを外部に行って、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、B4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。

#### 6 10月30日の第1回団体交渉

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、A3執行委員、A4執行委員、X2外1名が、会社側は、B4社長、B10取締役（以下「B10」という。）、B2及びB5が出席した。

冒頭、組合は、同月25日に会社がX2に対し甲17書面を一括して交付したことについて抗議した。また、その直後に会社が本日の協議事項は何かと尋ねたことから、組合は、協議事項が記載された書面（10月9日付け団体交渉申入書等）を手元に置くよう求めた。

##### (1) 正社員への契約変更について

組合は、X2の正社員への契約変更を求めた。その際、組合側の団体交渉出席者は、事実とは異なり、保育園の入園が決定しているとして正社員への復帰を求めたが、X2がこれを訂正することはなかった。

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、同人との本件契約締結の経緯や会社に復帰後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日勤務に戻れるわけではないが、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、本件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、B2が、現場のことを預かっていないので分からず、一般的なことを話したと述べたり、会社は、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ではないかと提案したのに対し、会社は、同人が妊娠中にデスクワークを行っていたことは把握しているが、その内容までは把握していない、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（上記2(2)ウ）を挙げた。組合は、会社がX2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、X

2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。

会社が、クラス担当を外した経緯について時系列を確認の上文書で提出したいと述べると、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。会社は、最終的にX2にクラスを担当させることに危険を感じたと述べ、後日文書により回答したい旨を繰り返し述べた。

その後、会社は、X2にクラスを担当させない理由として、①同人は9月3日の説明会（上記2(2)イ）において言葉が出てこなかった、②同人は契約書に書いていないことを過度に主張した、③同人との間で信頼関係を結べるか疑問をもった、④自分が会社からいじめられているとほかの従業員に話した、ほかにも多分幾つも理由がある、などと述べた。X2は、同月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、（契約書に書いていないことを過度に主張したとの会社の発言に対し）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、ほか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、今はX2にクラスを担当させられない状態にある、同人に自らの問題を改善してもらえないとクラスを担当させられないと述べ、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、「全然別物です。」と答えた。また、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

書等に書いてあることが要因の一つと読めるのではないか、それで十分だと思いと答え、その後のやり取りの後、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述べた。

(3) 業務改善指示書等について

組合は、団体交渉申入れ後に X 2 に対して業務改善指示書等を発したことは、組合員であることによる不利益といわざるを得ないとして抗議するとともに、十分に注意するよう要求した。

その後、会社が、X 2 にクラスを担当させられない理由は業務改善指示書に書いてある旨述べたことから、組合が、業務改善指示書等に書いてあることを個別に話すことを求めたところ、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と答えた。さらに、組合が、業務改善指示書等に書かれた言動があるから X 2 を正社員に復帰させないということかと問うと、会社は、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答えた。

また、B 4 社長は、甲 1 7 書面に記載されている「事実」は同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、甲 1 7 書面により記載した言動の有無を確認したかったとも述べた。

組合は、会社が X 2 に対して業務改善指示書等を発するなどしたことは、重要な団体交渉事項の一つであるとして、次回の団体交渉で交渉することを求めた。

(4) 次回までの検討事項等について

B 4 社長は、会社従業員の行動指針である「Y 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 にこの行動指針を実行してほしい、実行できなければクラスを担当させられないと述べた。これに

対し、組合は、この行動指針を守っていないということがクラスを持たせられない結論か、具体的に特定してもらわないと話が進まないとして抗議した。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X2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け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、最終的に同日に回答すると述べた。

## 7 第1回団体交渉以降の経緯

### (1) 組合らの10月31日付け文書

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。

### (2) 11月1日付け業務改善指示書の交付

11月1日、B4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け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、①10月26日及び同月29日の面談に

において、会社の業務改善指導に対し、X 2 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 2 4 条を遵守し業務改善を行うよう業務改善指示を行うこと、②今までの業務改善指示書等及びこの業務改善指示書は X 2 が労働局や組合に相談したことによって発したのではないこと、並びに③上司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 X 2 に求める旨が記載されていた。

B 4 社長は、X 2 に対し、就業規則第 2 4 条を守り言動を慎むよう求め、この業務改善の指示は、X 2 が労働組合に加入したとか、労働局に相談に行かれたとか、そんなことが理由ではない旨述べた。また、契約社員としての契約は正社員に戻ることが前提の契約である旨、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。」と述べた。X 2 は、会社の指導には納得がいていない、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 1 0 分余りで終了した。

### (3) 第 2 回団体交渉に係る日程調整の経緯

1 1 月 5 日、会社は、同日付け回答書により、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、また、第 1 回団体交渉を踏まえ、組合に誠意ある回答をするための準備期間が必要であるとして、同月 1 2 日までの回答猶予を求める旨を組合らに通知した。組合らは、同月 5 日付け文書により、組合への回答を早急に行うよう求めた。

同月 1 2 日、会社は、次回団体交渉日程を同月 2 5 日又は 1 2 月 2 日の午前 1 0 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、1 1 月 1 7 日付け文書により、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。

同月 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 日付け文書により、12 月 2 日 10 時開始で応ずる旨を回答した。

(4) 会社の 11 月 12 日付け回答書をめぐりやり取り

会社は、上記(3)の 11 月 12 日付け回答書において、「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。

同月 17 日、組合らは、同日付け文書により、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、① X2 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。

(5) 会社の 11 月 19 日付け回答書をめぐりやり取り

ア 会社は、上記(3)の 11 月 19 日付け回答書において、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いう約束はしていないし、今のところ同人を正社員に契約変更する予定もない、その理由はクラスを担当させない理由でもあるが、同人と会社との間の信頼関係が既に破綻しているからであるとし、「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①ないし③を示した上で、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ため、正社員への契約変更はとて不可能であり、組合の要求には応じられないが、団体交渉を通じて何らかの合意形成ができればと考えてい

る旨を述べた。

① 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。」と話すと、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。

② 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。B4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。

③ X2は、上司が「ママコーチが戻ってくると会社の規律が乱れる。」と話したとほかの従業員に言いふらし企業秩序を乱した。B4社長が口頭及び文書で注意指導したが、X2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指示書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け文書により、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っただけでなく、X2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、X2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。

#### 8 1 2月2日の第2回団体交渉

1 2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 10、B 2、B 5のほか、会社から交渉権限の委任を受けたB 6社労士及びB 7が出席した。B 4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、団体交渉の冒頭において、会社が前回団体交渉で約束した回答期限（1 1月5日）を度々引き延ばしたこと、X 2をクラス担当から外した理由と正社員への契約変更の目途については、回答すると確認したにもかかわらず未回答であるとして抗議した。その上で、組合が会社に対し、前回団体交渉の録音を聞いたのか尋ねたところ、B 6社労士は、「テープなんて聞きませんよ、あんなもの1時間、2時間、何言っているんですか。」と答え、前回団体交渉での合意事項についての会社の認識は、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旨を述べた。また、組合が、1回の団体交渉ごとにお互いに議事録を確認しようと述べると、B 6社労士は、「議事録はそちらがそちらで作ればいいんですよ。」「決まった合意事項というのであれば、きちんと労働契約を締結しなければ合意事項にならないでしょ。」と述べ、組合が、話し合ったことをひっくり返すのかと述べると、B 6社労士は、ひっくり返してはいない、合意していないという主張であると述べた。また、組合が確認事項も合意事項であると述べると、B 6社労士は、署名していない以上、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X2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し合いを求めたところ、B7は、同人を正社員に戻すとは言っていないと述べた。組合が、契約社員は正社員への変更が前提ということが条件である旨を述べると、B6社労士は、それはあなたが評価しているだけであり、条件ではないという前提で話し合いをしようと述べ、他方、B5は、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。

組合は、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。これに対し、B10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述べ、B5は、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、B6社労士は、「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、B2が、前回団体交渉から今回に至るまでの間に、X2を正社員にしないこととしたと述べたことを受け、組合が、そのように変えた根拠を問うと、B6社労士は、前回の団体交渉でX2を正社員にすると断定していないと繰り返し述べた。

組合は、本件契約締結直後に保育園が決まったからもう1回契約を結び直してほしいという要望は当然であると述べた。

(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、B 5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。」などと発言した。また、B 6社労士は、「団交を進めてくださいよ。」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たのに対し、「いえ、控えませんよ。」と応じ、組合がさらに、話が壊れてしまう、妨害である旨述べると、「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。」、「的確な質問をしないから話が困窮するんですよ。」などと発言した。そして、B 7が、「文書回答しているじゃないですか。」と述べ、組合が回答になっていないと答えると、B 7は、「それはあなたがそう思うだけでしょ」と述べるなど、会社は、X 2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日付け回答書に書いてあると繰り返した。

そして、B 5は、X 2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た。また、B 5は、インターネットのロコミサイトの7月11日付け投稿において、B 8スクールで帰国子女であるコー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X 2である可能性が高い、事実を確認したいなどと述べた。X 2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、と答えた。

#### (4) 業務改善指示書等について

組合は、X 2をクラス担当から外すことを決定した9月19日より

も前の日付け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日にほかの13通とともにまとめて渡されたものである、後付けではないかと指摘した。この指摘に対し、B10が、既にB4社長が口頭で指導していたものであると答えると、X2は、口頭による注意を受けたことはないと述べた。

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、B10は、B4社長に聞かないと分からない旨を繰り返し述べ、B6社労士は、組合が重要だと思うことは事前にそのことを質問しておくべきであったなどと述べた。また、組合が、会社は前回も予習して団体交渉に臨まなかったが、今回も宿題も予習もしていないと指摘したのに対し、B6社労士は、団体交渉だから勝手に感想を述べなくてよい旨述べ、組合が、確認事項に反することが不当労働行為だと述べると、B6社労士は、「不当労働行為って言えば何でもとおっているんじゃないの、勘違いしちゃだめだよ。」などと述べた。

(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、上記(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み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、その後も、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等について、互いに従前の主張を繰り返

した。

X 2 が、9 月 1 9 日の面談において、X 2 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、B 5 は覚えていないと答えた。また、組合が同日の時点で X 2 を正社員に契約変更しないと判断していた理由を再度尋ねると、会社は、同月 2 0 日付け業務改善指導書 2 通（別紙 1 の④⑤）に記載されているとおりであると答えた。この回答に対し、X 2 は、これらの文書に記載されている事実は、同月 1 9 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。

(6) 次回までの検討事項等について

上記(5)のとおり、B 5 が、9 月 1 9 日の面談において X 2 を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は覚えていないと答えたことから、B 6 社労士は、文書で回答すると述べ、続いて、B 7 が、我々の解釈で回答すると述べた。B 7 の発言を受け、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 X 2 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、1 2 月 1 2 日までにこれを併せて回答することを了承した。

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、団体交渉は 1 時間半の予定であるとして、文書で質問事項を示すよう求めた。組合は、1 1 月 2 1 日付け文書では本日の 1 0 時開始で応ずると回答したのみで、1 時間半という時間については了承していないとして抗議したが、最終的に、組合が質問の仕方を検討した上で質問事項を文書で提出することとなった。そして、組合が次回の団体交渉の日程を提案し、会社は、日程及び質問事項等について 1 2 月 1 2 日までに回答することを確認

して、団体交渉は終了した。

## 9 第2回団体交渉以降の経緯

### (1) 組合らの12月3日付け文書

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日付け回答書で正社員にしない旨を回答したことについて嚴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。

### (2) 12月3日付け注意指導

12月3日、B4社長及びB5は、X2と面談を行い、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（上記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。

X2は、回答を拒否したが、B4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。X2が特定のコーチの名前を挙げると、B4社長は、当該口コミサイトの投稿は、その内容に照らし、X2が名前を挙げたコーチの入社前の受講者によるものである旨を述べた。B4社長らは、X2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、B4社長は、自分がX2宛てに送付した業務上のメールについて、1件を除き返信がなかったとして、受信した旨を返信するよう、また、重要書類は上司の机に無断で置かずに直接手渡すよう口頭で指導した。



(3) X 2 の 1 2 月 1 0 日付けメール

X 2 は、就業時間外に、ほかの従業員に対し、1 2 月 1 0 日付けで、B 4 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。…引き続き、報告はさせていただきますし。」と記載されたメールを送信した。

(4) 会社の 1 2 月 1 2 日付け回答書

1 2 月 1 2 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 1 2 月 3 日付け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

(7) 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し合いの場をもち、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 2 0 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 4 社長らの業務に悪影響を及ぼした。X 2 は、8 月 2 3 日の面談においても、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 2 6 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、B2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、B3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。B4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、ほかの従業員に対し、「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、同月10日付けメール及び同月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、X2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X2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、X2に対して説明している。

- ウ 会社は、X2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。

(5) X2の12月13日付け休暇申請

12月13日、X2は、B5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。

同月17日、B4社長は、X2がメールにより休暇を申請したことについて、メール連絡だけではなく電話をして承認を得るように、X2に対し、注意指導を行った。

(6) 組合らの12月15日付け「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け「抗議及び申入書」を送付した。

この文書は、会社の同月12日付け回答書(上記(4))に、組合の同月3日付け「抗議申入及び回答確認」(上記(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。

(7) 会社の12月24日付け回答書

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日付け「抗議及び申入書」(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1、2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旨の記載とともに「しかし、今考えると、その都度X2氏に提示すべきであった」と記載されていた。また、会社は、同回答書において、会社が12月12日付け回答書(上記(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開催希望日を示すと通知した。

なお、会社は、同回答書において、別紙1の⑦の文書について、作成日付を9月24日付けから同月26日付けに訂正した。

(8) 12月27日付け注意指導

12月27日、B4社長及びB10は、X2と面談を行った。なお、会社が、業務指導のため録音をしないで必要であればメモを取るよう求めたのに対し、X2が録音したい内容になるかもしれないので録音したい旨応えるやり取りが何度か繰り返された。

この面談において、会社は、X2に対し、同月13日及び同月14日の2日間休暇を取得したことについて同月17日と同じ内容の注意指導（上記(5)）を改めて行うとともに、バックアップ体制の説明を求めた。これに対し、X2は、クラスを担当していたら休まなかった、業務に支障がないと判断した、B5のスケジュールが立て込んでいたのでメール連絡したことを述べたが、バックアップ体制について説明することはなかった。また、会社は、X2が11月1日に1分遅刻した際の連絡方法等について注意指導を行った。

(9) 組合らの27年1月7日付け「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日付け回答書（上記(7)）に、組合の同月3日付け文書（上記(1)）及び同月15日付け「抗議及び申入書」（上記(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とともに、都労委にあっせんを申請したので、あっせんに応じて問題解決に当たるよう会社に求めるものであった。

(10) 都労委におけるあっせん

27年1月7日（以下、「第3」において27年であることが明らかなものは、年の記載を省略する。）、組合は、都労委に対し、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、都労委は、当事者間の主張不一致によりあっせんを打ち切った。

(11) 組合らの3月6日付け「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にはほか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B4社長とB5がX2に対し注意指導を行ったこと（上記(2)）及び同月27日に同社長とB10がX2に対し注意指導を行ったこと（上記(8)）に対して抗議した。

#### 10 X2の子の保育園の情報提供をめぐるやり取り

##### (1) X2とB4社長とのやり取り

3月24日、B4社長は、X2の子が4月に保育園に入園すると従業員から聞いたことを受け、X2に対してメールを送信し、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。

同月25日、X2が、保育園に届け出る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、B4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、B4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、会社が保育園の連絡先を必要とする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、同日、B4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、B4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。X2は、会社の要求が、「保育園の連絡先」の提出からそのほかの個人情報の記載を求める「労働者名簿」の提出にすり替えられている、労働者名簿は既存しており、空欄を埋

めた上での再提出については説明がほしい、不明な点がある中で本日の提出はできない旨をメールで伝えた。

同月5日、B4社長は、出勤したX2に電話し、昨年7月に労務管理体制が変更したことに伴い、ほかの従業員は労働者名簿の更新を完了していることを説明するなど、X2のメールの記載に回答するとともに、労働者名簿の再提出を改めて求めた。X2は、会社のことが信頼できないので個人情報の開示はできない、労働者名簿も提出できないなどと述べるなど、B4社長とのやり取りが続き、電話はおよそ50分に及んだ。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B4社長宛てにメールで伝えた。

同月6日、B4社長は、X2に対し、X2の同月4日付けメール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。

## (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、同日付け申入書により、X2の家族に関する個人情報の提示をこれ以上求めないよう申し入れた。

同月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

ず保育園の情報提供を拒否し続けた、X2がこのような態度で拒否をするのであればこれ以上情報提供をお願いしないが、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。

同月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としてその「責」に帰するかのような表現は不当労働行為とも受け止められると記載した同日付け申入書を送付した。

同月21日、会社は、組合らに対し、同月8日付け回答書記載のX2がこのような態度で拒否をするのであればこれ以上情報提供をお願いしないが、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。

## 11 録音及びマスコミへの情報提供をめぐるやり取り等

### (1) 4月18日のやり取り

4月18日、B4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日付け申入書（上記10(2)）の記載について、X2の名前で不当労働行為と書かれているが、X2にとって不当労働行為とは何であるかと質問した。X2が、自分には分からないと答え、ボイスレコーダーで会話を録音し始めると、B4社長は、スタッフルームでの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、なぜ録音をやめなければならないのかと尋ねた。B4社長は、スタッフ



ルームでの録音禁止については以前話した旨を述べ、ほかの部屋は空いていないのでとりあえず録音を止めるように求めたが、X2が止められないと答えたため、同人に対し、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、退出した。

## (2) マスコミの報道

5月12日、C1新聞のウェブサイト（C1オンライン）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は、育児休業明けに保育園が決まらず、子が入園できたら正社員に戻すという条件で週3日勤務の契約社員に復帰し、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、会社は労働局の指導も無視し、女性の後に育休を取った複数の社員も嫌がらせを受けて退職した旨などが記載されていた。

## (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、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。

## (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、受理された。

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。

(5) 6月6日の面談

6月6日、B4社長、B10及びB5は、X2と面談を行った。そのやり取りの概要は、次のとおりである。

ア 録音について

B4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。B4社長は、録音ではなくメモを取るよう求めたが、X2が応じられないとしたため、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。なお、会社が、入社直後から録音しているのか尋ねると、X2は、何かあると思った日は入社直後から録音を行っている と答えた。

B4社長は、情報セキュリティの観点から会社内での録音の禁止は全社員に徹底していると述べたが、X2は、B4社長との面談では録音は絶対に必要であると述べた。B4社長は、面談の録音に際しては面談者の承諾を得るよう述べ、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、業務指導の内容となり、厳重に注意するなど述べた。

イ マスコミへの情報提供について

B5は、5月12日のC1オンラインに掲載された記事(上記(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、X

2は、この場で答えられない、弁護士と相談して話すと言った。続いて、B4社長から、6月3日にX2が従業員1名に対し、自分はこのことをしている、これから事が大きくなるからねと話した上で動画等を見せたとの報告も受けているが事実かと尋ねたが、X2はその件についても答えられないと述べた。

B4社長は、上記記事に労働局からの指導を無視したとあるが事実ではない、こういうことがエスカレートしていくと会社の売上げにも影響が生じると述べ、次いでX2が笑ったことを指摘すると、X2は、「本当にマスコミの報道がお嫌いなんだなと思ひまして」と答えた。B4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、B5の発言(上記4(3)エ)についてもその真意が確認されることなく音声としてマスコミに流されている、何を信じていいのかわからないなどと述べた。

B4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の対象になると述べ、情報漏えいによる損害賠償についてはX2も誓約書を提出していること(上記2(2)ア)を指摘した。続けて、B4社長が、「なんで笑うの」と質すと、X2は、誓約書には法的拘束力がないからであると答えた。また、B10が、X2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のに対し、X2は、回答を拒否した。

X2は、今後の話合いは弁護士に依頼していると述べ、C1オンラインの記事に関わっていることについては認めた。B4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 1 0 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 4 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ない、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、正社員には戻れないと断言したことはない旨を述べた。X 2 が、会社は書面で正社員に戻れないと断言した旨を述べると、B 4 社長及び B 1 0 は、今のように信頼関係が構築できていない状態であれば正社員には戻れないということであり、無条件に戻れないと断言したことはない旨を述べた。

(6) 6月6日のX 2のメール

6月6日、X 2 は、就業時間中に業務用端末から自らの私用メールアドレス宛てに2件のメールを送信した。一つのメールには、「弁護士折衝において」と題して、「今、『マタハラ』が脚光を浴びていること。提訴し、記者会見をすることで、裁判には前向きです。」「基本的に、私は、裁判に前向きです。その前に、早期解決を図るため金銭的和解に応じるのであれば、800万円。」「提訴することが決まり、会社名を公表した記者会見をし、その後、和解、という流れで、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、800万円という金額にはこだわりません。会社は、裁判というより「記者会見」を

嫌がるでしょう。「記者会見」を避けるために、こちらの言い値を支払うこともありえると思っています」旨記載されていた。もう一方のメールは、夏季休暇についてB 5に確認をしたところ、B 4社長から自分と労務担当者に確認するよう求められたことに対し、「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。」と記載の上、反論の意味合いを込めて質問を列挙して返信したい旨を他者に相談する内容が記載されていた。

(7) 6月10日の面談及び同日付け業務改善指導書

ア 6月10日、B 4社長、B 10及びB 5は、出勤した直後のX 2と面談を行った。

会社は、録音を開始したX 2に対し、B 4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、X 2は、指導等を行う際は別室で行うのであれば了承すると述べた。B 4社長が、スタッフルームで注意すべき事項が生じた場合にはそこで指導するのは当然である旨を述べると、X 2は、スタッフルームで不当労働行為とは何かと聞かれたり、不必要な労働者名簿の提出を強要されたなどと述べ、両者の間で口論となった。

さらに、B 4社長が、業務指導は全て就業規則に基づくものであるとして就業規則を守るよう求めると、X 2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た。

イ B 4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)及び(イ)の内容の6月10日付け業務改善指導書をX 2に交付し、記載内容の確認を求めた。

(ア) 26年9月24日、X 2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、同年10月26日には、この事案について同年9月27日付けで作成した注意指導書（別紙1⑧）をほか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、B4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。

会社は、就業規則第4条において秘密保持の遵守を義務付けており、これを実効化すべく全従業員に誓約書を作成させ、さらに、セキュリティチェックリストを作成して2か月に一度のチェックを義務付けることとした（X2は、27年6月7日、「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」との項目にチェックの上提出している。）。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。なお、事業所内における録音行為を継続する場合には、厳正に対処する。

- (イ) X2は、遅くとも27年5月上旬にC1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、C1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、X2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、X2は、真実と異なる事実を第三者に摘示した。X2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X2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、X2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。

ウ X2は、この業務改善指導書を一読した後、内容が間違っているので遵守できない旨を述べ、セキュリティチェックリストのチェックは、アプリではなく録音機器で録音しているので問題はないとの姿勢を示した。

B4社長は、26年9月1日にX2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、X2はこれを拒否し、上記誓約書を撤回すると述べた。

B5は、顧客の個人情報漏えい防止の観点からも、スタッフルームでの録音禁止の遵守は仕事をする上での最低条件であり、X2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、X2に仕事を任せることは難しい旨を述べ、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、X2を早退させた。

その後、会社は、情報漏えいの危険性があるとしてX2の業務用端末から社内サーバーへのアクセスを遮断する措置を行った。

(8) 組合の6月12日付け文書と同月13日の面談等

6月12日、組合らは、同日付け「抗議及び団体交渉申入書」により、会社の同月10日付け業務改善指導書（上記(7)イ）及び同月10日の就労拒否（同ウ）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、B4社長等との面談の際は録音を承認するよう申し入れるとともに、X2と対面での面談等では記録として録音することを承認すること、「業務改善指導書」の内容を具体的に特定して提示すること等を要求・協議事項として団体交渉を申し入れた。

同月13日、B4社長及びB5は、出勤した直後のX2と別室で面談を行い、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とき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提出し、誓約書にも従う旨を述べた。B5は、同月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。

同月13日、会社は、同日付け「団体交渉受諾書兼会社見解書」により、①団体交渉申入れについて応諾するが、日程については改めて連絡する旨、また、②録音の承認申入れについては、現にX2は会社との面談の内容をマスコミに情報提供していることなどが確認され、当社の従業員には少なからず不安と混乱が生じており、職場秩序維持



の観点からこれ以上X2による録音を容認することはできない旨を組合らに回答した。なお、その後の日程調整により、第3回団体交渉を7月14日に開催することが決定した。

(9) 6月22日、組合らは、同日付け文書により、X2の業務用端末が同月10日以降社内のサーバーから遮断され、業務に支障を来している、不当労働行為の疑いが強いとして会社に抗議するとともに、X2が社内サーバーに接続して業務に当たれるよう申し入れた。

(10) 6月24日、会社は、個人情報データへのアクセスを制限するなど、社内サーバー等へのアクセスを一部制限した上で、X2の業務用端末から社内サーバーへの遮断を解除した。

同日、X2は、就業時間中に、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、ほか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、「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、「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のメールを送信した。

(11) 6月24日及び同月25日、テレビの報道番組において、マタハラ被害を受けたと主張するX2を含む5人が記者会見をした内容が報道された。その中で、X2が仮名で取材に応じて発言した内容が、「育休明け“正社員→契約社員”“マタハラ被害”やりとり音声に…」とのテロップを付して放映されるとともに、X2がボイスレコーダーにより録音したデータの一部が放映された。

12 7月11日の出来事等

(1) 7月11日、B4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、勤務時間中に業務外のメールを作成しないようX2を注意すると、X2はメール画面を閉じた。B4社長は、保存されているデータを確認すると伝えて、X2の業務用端末を持って自分の机に移動した。

X2が保存データの確認への立会いを求めたため、B4社長は一緒に確認することはできない、今日は帰るよう述べたが、X2は退社を拒否するなど、両名のやり取りが続き、ほかの従業員から、スタッフルーム横の補講スペースにいる受講生に聞こえているとの指摘を受けた。X2がB4社長とのやり取りの様子を録音し始めると、同社長は、録音は認めないと述べ、続けて、今日は帰りなさい、明日も出勤しなくてよい、お客様に迷惑を掛けているということがものすごく嫌だと述べると、X2は、B4社長が感情的になって迷惑を掛けている旨述べた。

B4社長がスタッフルームを出ていくと、X2は、同社長の後を追って教室まで行き、そこでB5から録音しているのかと尋ねられると、許可を取って録音をしている旨答えた。B4社長は、録音の許可はしていない旨を述べ、その後、X2は退勤した。

同日午後5時40分頃、会社は、X2の業務用端末の「ゴミ箱」にメールがあることを確認し、約1時間後、当該メールが全て削除されたことを確認した。会社が使用しているメールサービスは、業務用端末以外のパソコン等からのアクセスが可能であった。その後、会社はメールの復元を試み、ゴミ箱から削除されたメールを確認した。

(2) 7月11日の夜、会社は、X2に対し、同日付け自宅待機命令書をメールに添付して送信した。この自宅待機命令書には、①X2が同日

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、②B 4 社長がこの事実を確認する必要があるとして業務の中止及び退社を命じても、X 2 はこれを拒否し執務室内で録音を開始した、また、③業務用端末を度々業務外に使用していた事実が確認された、④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 1 2 日以降は自宅待機を命ずる旨が記載されていた。

(3) 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 1 1 日付け自宅待機命令書に抗議するとともに、自宅待機に関し、同月 1 4 日に設定されている団体交渉の場で協議するよう申し入れた。

(4) 7月13日の夜、B 4 社長は、X 2 に対し、事実確認等の調査の結果、自宅待機中の業務遂行の必要はないと判断したことから、同日中にメールサーバーへのアクセスを遮断する旨をメールで伝えた。

### 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。

### 14 本件申立て

7月31日、組合らは、都労委に対し、本件申立てを行った。

### 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、会社は、X 2 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、X 2 は、本件契約締結時に、希望しても直ちには正社員に戻ることができないこと等について十分認識していたにもかかわらず、本件契約締結直後から正社員への契約変更を要求し続け、正社員に戻ることができないから問題を起こしている旨述べ、正社員への契約変更に固執し、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、契約期間中の下記①ないし⑦の言動から、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。

- ① 本件契約締結時の会社からの説明を蔑ろにし、本件契約締結直後から正社員に戻ることを要求し続け、会社の説明も一切聞き入れず、歩み寄りの姿勢もみられない等、自分の主張に固執する姿勢が顕著であること。
- ② また、ほかの従業員に「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、女性従業員の不安をあおり、会社の秩序を著しく害したこと。
- ③ 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。会社に社会的制裁を加える目的でマスコミに情報提供を行ったこと。
- ④ 事業所内で繰り返し無断録音行為を行ったこと。
- ⑤ 会社の改善指導及び指示を拒絶し、全く改善の余地がみられないこと。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。
- ⑥ 27年7月11日、B4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続けるなどの異常な行動に及んだこと。

- ⑦ 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目的として在籍していると明言していること。

- (2) 会社は、7月31日付けで、労働審判申立て（上記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。10月22日、X2は、会社を被告として、東京地裁に正社員の地位にあることの確認等を求める訴訟を提起した。

- (3)ア 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日付け雇用期間満了通知書(上記(1))に抗議し、X2の雇用契約解除予告を撤回し、正社員のコーチ職に戻すこと、自宅待機命令を解除することを求めて団体交渉を申し入れた。

同月26日、組合らは、会社が同月22日付け文書によりX2に退職手続に関連する書類一式を送付したことについて団体交渉の協議事項を団体交渉前に既成事実として強行するものであるとして抗議した。

- イ 8月31日、組合と会社は第4回団体交渉を行った。組合側は、X2外2名が、会社側は、B5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。

- (4) 9月1日をもってX2の雇用契約期間が満了した。

#### 16 本件追加申立て及びその後の事情

(1) 9月18日、組合らは、都労委に対し、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。

(2) 上記15(2)の訴訟において、裁判所は次の各判断を示した。

ア 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、当該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。

イ 令和元年11月28日、東京高裁は、上記アの原判決を変更し、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った。

ウ 令和2年12月8日、最高裁判所は、上記イのX2の上告について棄却し、上告受理申立てについて受理しない旨を決定した。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点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）について

(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

の不利益性について

会社は、雇用契約（本件契約）締結後、X 2 から正社員契約への変更希望を受けたが、同契約を正社員契約に変更しなかった。組合らは、この点について、本件契約締結の際、X 2 が希望すれば正社員契約に変更することが予定されており、会社も同様の認識であったとし、その前提に立って、正社員契約に変更しないことは不利益取扱いであると主張する。

しかし、本件契約は、1年という契約期間の定めのある有期雇用契約である。会社は、本件契約締結の際に、クラススケジュールの調整が必要であることや、正社員契約への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（前記第3の2(2)ア）、希望すれば直ちに正社員契約に変更されると受け取られるような説明はしていない。組合らの上記主張の前提事実は、これを認めることができない。

以上のとおり、X 2 が希望しただけでは会社は雇用契約を正社員契約に変更すべき義務を負うものではないから、雇用契約を正社員契約に変更しないことをもってX 2 に対する不利益取扱いということとはできない。

(2) 不当労働行為意思について

組合らは、会社がX 2 につき正社員契約に変更をしないことを決めた時期は、第1回団体交渉と第2回団体交渉との間であり、組合嫌悪の意思に基づくものであると主張するので、この点についても検討する。

ア 会社では、コーチ職の正社員には担当すべき最低コマ数が明示され、クラスを担当することが必須とされており、クラス担当にならない限り、会社が正社員契約を締結することはない。B 8 スクールにおいては、2 か月という受講期間に成果を達成するためのコーチ

ングを特色としているため、担当コーチによるコーチングが最も重要であり、コーチが受講生に密接に関わる必要があることなどから、高い処遇をする反面、クラス運営に極力支障が出ないような態勢を整えることを求めている。(前記第3の2(1)イ(イ))

会社は、26年9月19日の面談において、X2との雇用契約は有期雇用契約であり、X2が希望すれば直ちに正社員契約に変更できるわけではない旨を説明した。これに対し、X2は、正社員への速やかな復帰を繰り返し求め、さらに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、会社との雇用契約に納得していない旨を述べた。X2の同発言を受け、会社は、同社にとって最も重要な業務であるクラス担当をX2にさせるのは相当でないとして、同日、同人をクラス担当から外した。(同4(2)、(3))

以上によれば、会社は、26年9月19日、X2に対し、同人をクラス担当から外す旨を通知したことにより正社員契約に変更しないことを表明したものと見えるところ、これは組合がX2の組合加入を会社に通知した同年10月9日(同5(1))よりも前のことである。したがって、会社が同年9月19日に上記の表明をした当時、X2が組合の組合員であるとの認識はないから、会社の上記表明が組合の組合員であることを理由とするものではないことは明らかである。

イ なお、会社は、26年10月9日にX2が組合に加入したことを知った後も、X2との雇用契約を正社員契約に変更していない。しかし、これは、同社が、X2は正社員への再変更を求めるだけで、クラスの運営に支障が出ないような保育のバックアップ体制の整備について説明をすることがなく、また、業務改善指示書等に記載



している問題行動があり、同人に注意指導をしてもこれを拒否しているものとみて、同年9月19日の判断を変更するような状況に至っていないと考え、同人にクラスを担当させるとの判断に至らず、正社員契約に変更しなかったものである（前記第3の7(5)、(6)、9(4)、(8)）。そうすると、仮に、当時、組合と会社との労使関係が良好とはいえない状況にあったとしても、会社がX2の組合加入を知った後もX2の雇用契約を正社員契約に変更しないのは、同人が組合の組合員であることを理由とするものとはいえない。

(3) 正社員契約に変更しないことの労組法第7条第1号及び第3号該当性

以上によれば、会社がX2の雇用契約を正社員契約に変更しないことは、組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いではなく、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しないし、また、組合の運営に対する支配介入に当たらず、同条第3号の不当労働行為にも該当しない。

2 争点2（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）について

(1) 業務改善指示書等の交付の不利益性について

会社は、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。

業務改善指導書や指示書は、会社が従業員に対し業務の改善を指導ないし指示する書面であるが、会社は、X2が業務改善指示書等に従わないことをもって、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の一つにしていることからみて、上記の業務

改善指示書等の交付は、X 2にとって、将来、正社員への契約変更が認められないか、又は雇用契約を更新されないおそれにつながるものといえるから、不利益性がある。

(2) 甲 1 6 書面及び甲 1 7 書面の作成・交付決定時期と不当労働行為意思について

ア 組合らは、会社が甲 1 6 書面及び甲 1 7 書面を X 2 に一括交付したのは組合嫌悪の意思に基づくものであると主張する。これに対し、会社は、26 年 1 0 月 8 日以前に甲 1 6 書面及び甲 1 7 書面を作成・交付することを決定しており、その時点では、X 2 の組合加入を認識していなかったから、同書面の交付について不当労働行為意思はないと主張する。

そこで、甲 1 6 書面及び甲 1 7 書面の作成・交付決定時期を認定し、同時期との関係からみて、これらの書面の作成・交付は、X 2 が組合の組合員であることを理由とするものであるか否かについて検討する。

イ 以下の事実によれば、甲 1 6 書面及び甲 1 7 書面の作成・交付を決定した時期は、26 年 1 0 月 8 日以前であると認められる。

(ア) B 5 と B 4 社長は、26 年 1 0 月 6 日、労働局を訪れ、X 2 が申し出た案件について、会社の立場と見解を説明した際、会社が問題視していた X 2 の職場復帰前からの行動について労働局に相談もした。会社は、その相談をするに当たり、問題視していた X 2 の職場復帰前からの行動を記録しておいた書面を基に、X 2 のこうした行動を記載した資料を作成して労働局に交付した。労働局からは、単に口頭で注意・指導するだけでなく、書面を交付して注意・指導を行った方がよい旨の助言を受けた。

この助言を受けて、B 5 と B 4 社長は、同日に労働局と一緒に

訪問したB3社労士に相談したところ、同社労士から助言を得て、会社が把握しているX2の問題点としてこれまで書面に記録していたものを、書面の形式で業務改善指示書等を交付することとし、その際に、指示書、指導書、警告書の性質の違いを踏まえ、問題言動ごとに書面を分けることとした。(前記第3の4(3)カ、キ)

(イ) これを受け、B5は、26年10月7日に、業務指導書の案を作成した上、B3社労士に電話をして、内容及び形式について問題がないかを相談し、同月22日に甲16書面をX2に交付した。  
(前記第3の4(3)キ、同5(4))

(ウ) また、B4社長は、X2に対して、過去の分も含めて業務改善指示書等を交付することとし、26年10月8日の段階では、同月18日に面談を設定していたことから、この面談において甲17書面を一括交付する予定でいた。しかし、B4社長は、同月9日、組合から団体交渉申入書を受け、X2の組合加入の通知とともに、X2を正社員に契約変更をすること等を議題とする団体交渉の申入れを受けた。B4社長は、初めての組合対応ということもあり、同月18日の面談の場で甲17書面を交付することをちゅうちょし、これを見送った。その後、B4社長は、第1回団体交渉の日程が同月30日に決まり、それより前に甲17書面を交付しておいた方がよいとの判断に至り、もともと予定されていた同月25日の復帰後面談においてこれを交付した。(前記第3の5(5)ア、イ)

ウ 以上のとおり、会社は、X2の組合加入を認識した26年10月9日よりも前の同月8日までには業務改善指示書等(甲16書面及び甲17書面)を作成・交付することを決定していたことが認めら

れる。組合らは、会社は、労働局からの一般論の助言にヒントを得て、日付を遡らせた業務改善指示書等の作成・交付することを思いつき、事実と異なる証拠を作出したと主張するが、前記認定の事実を照らせば、同主張事実を認めることはできない。

そうすると、上記交付決定に基づく各書面の交付は、組合の組合員であることを理由とするものとはいえない。

なお、甲 1 6 書面を交付した同月 2 2 日や甲 1 7 書面を交付した同月 2 5 日の時点では、会社は X 2 の組合加入を知っていたが、作成・交付することを決定した同月 8 日以前の時点では、X 2 の組合加入を認識していなかったのであるから、交付時に X 2 の組合加入を知っていたことは、甲 1 6 書面及び甲 1 7 書面の交付が組合の組合員であることを理由とするものでないとの判断を左右するものではない。また、B 4 社長は、団体交渉の前に甲 1 7 書面を一括交付した方がよいとの判断の下に上記の交付時期を決めていることからみて、同書面を一括交付したのは団体交渉における会社側の対応を準備する面があったといえるが、この点を捉えて一括交付が組合嫌悪の意思に基づいてされたということとはできない。

(3) 業務改善指示書等の交付の必要性、合理性と不当労働行為意思について

ア また、会社は、業務改善指示書等の交付には必要性、合理性があり、この点からみても不当労働行為意思はないと主張する。そこで、以下、業務改善指示書等の交付の必要性、合理性があるか否かについても検討し、その結果を踏まえ、この点からみても不当労働行為意思に基づくものであるか否かについて検討する。

イ 業務改善指示書等の内容とその対象となる事実は、別紙 1 のとおりである。業務改善指示書等は、日頃から述べている会社の主張や

会社とX2との間のやり取りを文章化して整理したものであり、異議があれば記載するように説明して一括交付されたものであって、その内容も、執務室における秘密録音を禁止したり、実際にあったX2の言動を指摘して、退職勧奨されたなどと外部に対して事実と異なることを述べたことについて注意、指導したりするものである。業務改善指示書等の中には、X2が会社の主張に反する主張を繰り返していることを批判する部分も一部含まれてはいるが、全体としてみれば、指導の範囲を逸脱したものとははいえない。

これに、B4社長らが26年10月6日に労働局に対し過去からのX2の問題と考える行動について相談したところ、労働局から、単に口頭で注意・指導するだけでなく書面を交付して注意・指導を行った方がよい旨の助言を受けたという経緯があることを併せ考慮すると、会社がX2の行った指導・指示対象事実を書面にしてこれを交付する方式で指導や指示を行うことには相応の必要性、合理性があるといえる。

なお、業務改善指示書等は、本来、一括交付するのではなく、会社が従業員に対する指導や指示の必要を認めたときに、その都度交付することが望ましいものであるが、上記認定の書面内容及び一括交付に至る経緯に照らせば、甲16書面及び甲17書面を一括交付したことによって、業務改善指示書等の交付の相応の必要性、合理性が否定されるものではない。

ウ 以上のとおり、業務改善指示書等の交付は、X2に対し業務改善を促すために行われたもので、相応の必要性及び合理性があるから、この点からみても、組合の組合員であることを理由とするものということはできない。

(4) 業務改善指示書等の交付の労組法第7条第1号及び第3号該当性

以上によれば、会社がX2に対し業務改善指示書等を交付したことは、同人が組合の組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しないし、また、組合の運営に対する支配介入に当たらず、同条第3号の不当労働行為にも該当しない。

3 争点3(26年10月30日及び同年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)について

(1) 日程調整について

ア 組合は、会社に対し26年10月9日付けで団体交渉を申し入れ、団体交渉の日程は同月末まで、開始時間は午後6時半以降とするよう要望したところ、会社は、同年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。これに対し、組合が改めて同年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、会社が同年10月30日午後の時間帯を提案して、組合もこれに応じた(前記第3の5(2))。

第1回団体交渉終了後、組合は、会社に対し、26年10月31日付けで団体交渉の日程を提案したが、会社は、組合の提案する日程には応じられないとして、同年11月25日又は同年12月2日の午前中の日程を提案した。組合は、改めて同年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、団体交渉は同年12月2日午前10時に開始されることとなった。(同7(3))

イ 以上の日程調整に関する経過に照らせば、第1回団体交渉及び第2回団体交渉の2回にわたる団体交渉の日程は、いずれも、組合と会社が、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といえ、会社が合理的な理由もなしに一方的に日程を引き延ばしたものであるということとはできない。

(2) 第1回団体交渉及び第2回団体交渉における会社の対応について

第1回団体交渉及び第2回団体交渉における議題は共通するものを含むことから、まず、議題ごとに第1回団体交渉及び第2回団体交渉における会社の対応が不誠実であるか否かを検討し、次いで、第1回団体交渉及び第2回団体交渉における会社の交渉態度が不誠実か否かについて検討する。

ア 正社員への契約変更に関する議題について

上記1(1)で述べたとおり、雇用契約上、X2が希望しても、会社は正社員への契約変更をすべき義務を負っていないのであるから、団体交渉において、会社は、組合からの上記契約変更の要請に応じられるか否かについての会社の立場を表明するとともに、その理由を説明し、誠実な交渉を通じて合意達成の可能性を模索することは必要であるが、正社員への契約変更の要求を入れたり譲歩したりする義務まではないと解される。以上の観点から、会社の説明内容について検討する。

(ア) 第1回団体交渉において、組合は、クラス担当から外されているX2について、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た。これに対し、会社は、①組合からの上記要請を拒否し、②X2を正社員に契約変更することができない理由について、コーチである以上、クラスを担当することができるようになることが必要であり、そのためにはX2の問題行動を改善する必要があることなどを説明し、③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た上で、すぐに週5日勤務に戻れるわけではないことを述べ、④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を説明している

(前記第3の6(1))。

(イ) 第2回団体交渉において、組合は、正社員への契約変更の時期に係る話し合いを求めた。これに対し、会社は、①X2を正社員に戻すとは言っていない、26年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と述べ、さらに、②正社員に契約再変更をすることができない理由として、コーチである以上、クラスを担当することが必須であることや、業務改善指示書等に記載されているX2の問題行動にあることを説明している。(前記第3の8(2)、(5))

(ウ) 第2回団体交渉でのやり取りを踏まえ、会社は、同団体交渉後に組合に対し26年12月12日付け回答書を交付し、同回答書の中で、会社が正社員への契約変更ができない理由や、就業形態書面及び本件契約との関係について詳細に説明している(前記第3の9(4))。

(エ) 上記(ア)から(ウ)までのとおり、第1回団体交渉及び第2回団体交渉における会社の説明内容、第2回団体交渉後に交付した26年12月12日付け回答書の内容等を総合勘案すると、会社は、第1回団体交渉及び第2回団体交渉においてのみならず、その後に団体交渉における説明を補充するものとして交付された回答書によって、正社員への契約変更をしないことに関する会社の立場を表明するとともに、その理由についても具体的かつ詳細に説明を行っているといえる。

イ X2にクラスを担当させない理由に関する議題について

(ア) 第1回団体交渉において、会社は、X2にクラスを担当させないこととした理由について、当初、①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、経緯については文書で提出したい、最終的に同人にクラスを担当させることに危険を感じたと述べ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た。しかし、その後、会社は、その理由として、②X2は26年9月3日の説明会において言葉が出てこなかったこと、③同人との間で信頼関係を結べるか疑問をもったこと、④同人は契約書に書いていないことを合意事項かのように過度に主張したこと、⑤自分が会社からいじめられていると会社のほかの従業員に話したことという点を付加して説明し、さらに、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記載しているが、改めて文書で渡したいなどと述べた(前記第3の6(2))。

(イ) 会社は、第1回団体交渉において改めて文書回答をする旨の発言をしたことから、組合に対し26年11月19日付け回答書を交付し、その中で、X2がクラスを持っていない理由と併せて、現時点でのX2の状況では正社員へ復帰させることができない理由として、X2と会社との信頼関係が既に破綻していること、その具体的理由は多々あるが、そのうちの3つとして以下のものを示した(前記第3の7(5))。

- ① 会社がまずは契約社員としての勤務を誠実にを行うよう述べたことに対し、X2が会社のことを信頼できないと述べたこと。
- ② X2が社外の者に対して、B4社長が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との事実と異なることを述べており、これに対する会社の注意指導や業務改善指示書等を拒否したこと。

- ③ 9月19日の面談におけるB5の発言を曲解し、ほかの従業員に対し、B5が「産休コーチが帰ってくると組織の規律が乱れる」と話したなどと事実と反する発言をしたこと。
- (ウ) 第2回団体交渉において、会社は、X2にクラスを担当させないこととした理由について、26年11月19日付け回答書に記載があると説明し、その後、X2が、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ね。」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、④同年9月2日以降有給休暇を2回取得したことの4点を説明し、さらに、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問題言動にあると説明した(前記第3の8(3))。
- (エ) その後、会社は、第2回団体交渉でのやり取りを踏まえ、組合に26年12月12日付け回答書を交付し、同書面により会社が正社員への契約変更ができない理由等を詳細に説明している。その中で、正社員への契約変更ができない大きな理由の一つが、X2にクラスを担当させることができないことにあり、その理由が重複する点もあることから、同回答書に記載された理由は、X2にクラスを担当させることができない理由にもなっている旨を説明している(前記第3の9(4))。
- (オ) 上記(ア)から(エ)までのとおり、第1回団体交渉における会社の説明内容、26年11月19日付け回答書の内容、第2回団体交渉における会社の説明内容、同年12月12日付け回答書の内容を総合勘案すると、会社は、第1回団体交渉及び第2回団体交渉においてだけでなく、後に団体交渉における説明を補充するものとして交付された回答書によって、X2にクラスを担当させない

理由を具体的かつ詳細に説明を行ったものといえる。

ウ 業務改善指示書等に関する議題について

(ア) 業務改善指示書等は、第1回団体交渉の議題として記載されていなかったところ、第1回団体交渉において、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、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」と述べ、組合も次回の団体交渉で交渉することを求めたことから、話し合いを行わずに次回送りとした(前記第3の6(3))。したがって、同議題は第1回団体交渉における議題になっていないというべきである。

(イ) 会社は、第1回団体交渉において業務改善指示書等について次回話したいと述べたのであるから、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ものである。

第2回団体交渉において、会社が業務改善指示書等の中身について説明した際に、組合から26年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われると、会社は、会社側出席者として考えられる理由を説明した上で、B4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、などと述べた(前記第3の8(4))。

組合の26年11月17日付け文書には議題として「業務改善指示書等の一括交付の理由」の記載がない(同7(4))ことから、会社は組合から業務改善指示書等の一括交付の理由まで質問されることを予期していなかったことがうかがわれる上、会社側の上記の発言内容及びB4社長が出席していなかったこと等を併せ考慮すると、会社が組合から上記質問をされても、その場で正確な回答ができなかったというのもいささか無理からぬ面があ

り、会社の上記対応をもって直ちに不誠実ということは相当でない。

そして、第2回団体交渉において、組合は、業務改善指示書等について質問を書面で提出してほしい旨の会社の要望を受けて、質問の仕方を組合の方で検討する旨述べる（同8(6)）など、次の団体交渉を行うことを想定していた。

(ウ) その後、組合は、26年12月15日付け「抗議及び申入書」を提出し、同書面の中で、第2回団体交渉において、会社が組合から質問事項を提出するよう要請し、質問を受けた後、回答することを確認したとし、その確認に従って、業務改善指示書等の内容に係る質問事項を記載して添付している。会社は、第2回団体交渉において、一括交付した理由はB4社長に確認して回答する旨の会社発言をしたことに加え、組合の上記「抗議及び申入書」を踏まえ、組合に対し同月24日付け回答書を交付している。同回答書の中で、業務改善指示書等の内容について説明するとともに、甲17書面を一括交付した理由について、「①ないし⑬の文書については、復職から1、2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」と回答するとともに、「しかし今考えると、その都度X2氏に提示すべきであった」と記載し、さらに、争点明確化のために組合からの反論を待つて希望する団体交渉の日程を連絡する旨を記載している（前記第3の9(6)、(7)）。

(エ) 以上(イ)及び(ウ)の業務改善指示書等をめぐる団体交渉の経緯を踏まえると、甲17書面の一括交付の理由について会社が説明を尽くしたか否かは、組合の第2回団体交渉申入れ書の議題の記載状況、第2回団体交渉における会社発言だけでなく、同団体交

渉後に組合から「抗議及び申入書」が提出され、これらを受けて後日会社が作成・交付した同年12月24日付け回答書をも併せて総合勘案して判断すべきところ、会社は、第2回団体交渉でのやり取り及び労使間の合意に基づき、同回答書を交付し、同回答書において甲17書面を一括交付した理由を具体的に説明しているものといえる。

エ 会社の交渉態度について

(7) 組合らは、第1回団体交渉において、会社が、組合の質問に対して的確な回答をせず、復職前面談の話を持ち出して話題をそらしたのは不誠実であると主張する。

しかし、会社が本件契約締結に至った経緯を説明したのは、正社員への契約変更の合意がないのに、当該合意が存在するという組合らの誤った認識を正す必要があると判断したためであること、会社にとって初めての団体交渉であり、事前の予備折衝等が行われたこともないこと等からみて、会社の上記対応をもって直ちに不誠実なものということとはできない。

また、第1回団体交渉において、会社は上記各議題について説明を行った際、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、B4社長は、組合の制止も聞かず「Y会社バリューステートメント」などを読み上げ続けたことがあった（前記第3の6(4)）。しかし、前者は会社の対応の不誠実さを基礎付ける事情とまではいえないし、後者は当該行為の内容やこれに要した時間等からみて、これが団体交渉の円滑な進行を妨げるような不誠実な対応と評価するのは困難である。

(イ) 第2回団体交渉において、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、会社側出席者のB 6社労士やB 7が、「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。」などと述べた。また、組合がX 2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、B 5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。」などと述べた。B 6社労士は「団交を進めてくださいよ。」と発言し、組合が交渉をスムーズに進めるために同人に発言を控えるよう求めたのに対し、「いえ、控えませんよ。」と応じ、組合が、話が壊れてしまう、妨害である旨述べると、「妨害なんてしてませんよ。妨害しているのはあなたじゃないですか。」、「的確な質問をしないから話が困窮するんですよ。」などと発言した。(前記第3の8(2)、(3))。

B 6社労士及びB 7は、第2回団体交渉のために会社から交渉権限の委任を受けて出席した社外の者であるところ、同人らの上記各発言は、組合側の発言が会社の認識や解釈と異なるもので、虚偽発言や不当労働行為に関する誤った主張を繰り返すものと理解し、これを正す必要があると考えてされた面があるとはいえ、組合の発言を遮ったり、B 6社労士及びB 7の発言についての組合の見解に対し感情的なやり取りをしたりするのは不適切であること、また、B 6社労士やB 7の発言は、会社側発言の過半を占めており、しかも同人らの発言が原因となって団体交渉の進行の在り方をめぐり組合との間でやり合いになって時間が掛かるなどして、団体交渉が紛糾していることがうかがわれ、団体交渉の円滑な進行を阻害したものといわざるを得ない。

(ウ) 次に、組合らの団体交渉における交渉態度についてみる。

X 2は、26年9月末の時点で保育園への入園が決まった事実

はなかった。しかるに、組合は、第1回団体交渉において、保育園が決まった旨を述べて正社員への契約変更を要求し（前記第3の6(1)）、第2回団体交渉においても、本件契約締結直後に保育園が決まったからもう1回契約を結び直してほしいという要望は当然であると述べている（同8(2)）。保育園が決まったか否かは、正社員への契約変更を判断する上での重要な事情であることに鑑みると、この点について事実と異なる発言をして交渉に臨んだ組合の態度には問題があるというべきである。

しかし、組合の交渉態度の上記問題は団体交渉の議題の内容に関わるものであり、これと団体交渉における円滑な進行の確保の要請とはその性質が異なり、両者は区別されるべきである。組合の交渉態度の上記問題により団体交渉の円滑な進行が阻害されたとまではいえない。これに対し、第2回団体交渉における会社の対応は、B6社労士外1名による不適切な発言が相当数ある上、同人らの発言が過半を占めたことが原因となって団体交渉の円滑な進行が妨げられている。このように、会社側が団体交渉の円滑な進行を妨げたことは、組合の交渉態度の上記問題によって免責ないし責任軽減されるものでなく、会社の上記対応が不誠実であるとの判断は左右されない。

#### オ 小括

以上によれば、第1回団体交渉における会社の対応は不誠実とはいえないが、第2回団体交渉における会社の対応は交渉態度の点において不誠実である。

#### (3) 第1回団体交渉及び第2回団体交渉における会社の対応の労組法第7条第2号該当性

以上によれば、第2回団体交渉における会社の対応は不誠実なもの

であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 4 争点4（会社が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）について

- (1) 本件雇止めの不利益性について

会社は、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（本件雇止め）。

会社とX2との雇用契約は、子の養育状況等によって、将来、正社員として稼働する環境が整い、本人が希望する場合には、合意により正社員として期間の定めのない労働契約を再締結することを想定しているから、労働者において契約期間の満了時に更新されると期待することについて合理的な理由があるものと認められる。そうすると、本件雇止めは、このようなX2との雇用契約について契約期間満了時に契約を更新しないものであるから、同人に対する不利益取扱いに当たる。

- (2) 不当労働行為意思について

組合らは、会社がX2の雇止めを決めた時期は第1回団体交渉と第2回団体交渉との間であり、組合嫌悪の意思に基づくものであると主張する。これに対し、会社は、雇用契約期間中のX2の言動から、X2には契約社員として誠実に労務を提供する意思がないことが明らかである上、27年7月11日の出来事の後、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から同人を雇止めにするここととしたのであり、合理的な理由があり、不当労働行為意思はないと主張する。

そこで、以下のアないしオ等を理由とする本件雇止めが合理的であるかについて検討し、その結果を踏まえ不当労働行為意思について検



討する。

ア 無断録音行為

(ア) 会社の就業規則上、秘密保持義務が規定されている（就業規則第24条第7号）。これを受けてX2が雇用契約時に署名して提出した誓約書には、会社が秘密保持すべき対象として指定した情報を会社の許可なく開示し、漏えい又は使用しないことを約する旨が記載されていた。また、X2は、「Y会社スタッフ セキュリティチェックリスト」中の「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、関連企業の漏えいの恐れがあるため行わないこと」にチェックをして提出した。（前記第3の2(2)ア、3、11(3)）

しかし、26年9月、X2が事務所内で無断録音をしていたことが発覚したことから、会社はX2に対し、執務室内における録音を禁止するよう指導した。また、会社代表者はX2に対し、面接や交渉の場面は個別に許可するものの、執務室内における録音を禁止したが、X2は、その後も執務室内における無断録音を繰り返し行った。（同4(3)オ、11(1)、(5)ア、(7)イ）

(イ) X2の上記の一連の無断録音行為は、服務規律に反し、円滑な業務に支障を生じさせる行為に当たる。

イ ほかの従業員への事実無根の発言

X2が、26年9月7日、ほかのコーチについて「危機感すら覚える」と発言し、同月14日、ほかのコーチに対して私は会社にいじめられている、あなたも妊娠を考えているなら気を付けた方がいいなどと事実でないことを述べ、同月21日、ほかのコーチに対し、B5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（前記第3の4(1)ア、エ、(3)イ）。

X 2 の上記各発言は、会社の社内秩序を害するものである。

ウ マスコミ関係者への情報提供

(ア) a X 2 は、同人の言動等に対する会社の対応に関する情報をマスコミ関係者に伝え、録音データを提供していた。

b 27年5月12日、C1新聞のウェブサイト、「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、会社は労働局の指導も無視し、女性の後に育休を取った複数の社員も嫌がらせを受けて退職した旨などが記載されていた。(前記第3の11(2))

c 27年6月24日及び25日、テレビの報道番組において、マタハラ被害を受けたと主張するX2を含む女子5人が記者会見をした内容が報道された。その中で、X2が仮名で取材に応じて発言した内容が、「育休明け“正社員→契約社員”“マタハラ被害”やりとり音声に…」とのテロップを付して放映されるとともに、X2がボイスレコーダーにより録音したデータの一部が放映された。(前記第3の11(1))

d X2がマスコミ関係者に情報提供したもののうち、以下の(a)から(e)までの情報の内容は客観的事実に反する。

(a) 保育園に入れれば正社員に戻す条件があったとする点。

(b) 保育園が決まったのに会社は正社員に戻すのを渋ったとする点、及び保育園に子を預けることが決定したのに会社が正社員への再契約をしなかったとする点。

(c) B 4 社長が「育児休業明けの者を優先しない」と述べた  
とか、「嫌なら退職を」と迫られたとする点。

(d) 会社が労働局の指導も無視したとする点。

(e) X 2 の後に育休を取った複数の社員も嫌がらせを受けた  
とする点。

(イ) 以上のとおり、X 2 の上記のマスコミ関係者に対する情報提供  
行為は、虚偽の情報提供を多く含むものである。会社はX 2 に対  
し、マスコミ関係者に提供した情報の内容が客観的事実に反する  
旨の指導を繰り返ししているが、会社の指導に対しX 2 自身が根  
拠をもって反論できていないことに照らせば、同人は提供する情  
報が虚偽であることを知っていたと推認される。そうすると、X  
2 の上記行為は、会社との信頼関係を損なう行為であるとともに、  
会社の信用を毀損するおそれのある行為である。

エ 27年7月11日の出来事

(ア) 27年7月11日、B 4 社長はX 2 に対し事務所から退出する  
よう命じたが、同人がこれに応じず、スマートフォンを用いてメ  
ールサーバーに保存されたメールの削除をしようとしたため、B  
4 社長は、スマートフォンで会社のメールサーバーにアクセスし  
ないよう伝えた。その後、X 2 は、執務室を後にしたB 4 社長を  
追い回した。B 4 社長は、X 2 に対し繰り返し事務所からの退出  
を命じたが、X 2 は執務室内において、スマートフォンを用いて  
一方的に録音を開始した。B 4 社長は、繰り返し事務所からの退  
出を命じ、翌日以降入社しなくてよい旨を述べた。X 2 は、午後  
5時30分ないし40分頃、会社の事務所を退出した。

会社のその後の調査で、X 2 作成の同年6月6日付けメールが  
見付かり、これにより、X 2 が、会社に社会的制裁を加える目的

で在籍し、会社名を公表して記者会見を開き、その目的を達成することを意図していたこと等が判明した。(前記第3の12(1)、11(6))。

(イ) 以上の経緯等からみて、27年7月11日にX2がB4社長を追い回したのは、B4社長がX2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のもものと推認される。X2がこのような意図をもって行った同年7月11日の一連の行為は、業務命令違反であるとともに、会社との信頼関係を損なうものである。

#### オ 業務用メールの私的利用

(ア) a 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が業務用端末からほかの従業員、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(前記第3の9(3)、11(6)、(10))。

b X2がほかの従業員に送信した26年12月10日付けメールには、「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。…引き続き、報告はさせていただきますし。」旨の記載がある(前記第3の9(3))。

c X2がほかの従業員に送信した27年6月6日付けメールには、「弁護士折衝において」と題して、「今、「マタハラ」が脚光を浴びていること。提訴し、記者会見をすることで、裁判には前向きです。」「基本的に、私は、裁判に前向きです。その前に、早期解決を図るため金銭的和解に応じるのであれば、8

00万円。」「提訴することが決まり、会社名を公表した記者会見をし、その後、和解、という流れで、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、800万円という金額にはこだわりません。会社は、裁判というより「記者会見」を嫌がるでしょう。「記者会見」を避けるために、こちらの言い値を支払うこともありえると思っています」旨の記載がある（前記第3の11(6)）。

d X2が行ったテレビ局関係者と思われる者との27年6月24日のメールのやり取りには、「録音はボイスレコーダーを使用しました。」「個人の特定ができなければ、ほかの番組でお使いいただいても構いません」との記載がある（前記第3の11(10)）。

(イ) X2の上記の業務用メールの私的利用行為は、職務専念義務に違反するものであるとともに、そのメールの内容に照らし、会社との信頼関係を損なうものである。

#### カ 小括

以上の事実によれば、会社がX2の雇止めを決めた時期は、27年7月11日の出来事の後であると認められ、組合らが主張するような第1回団体交渉と第2回団体交渉との間である事実を認めることはできない。

X2が雇用契約期間中に行った執務室内での無断録音行為、ほかの従業員への事実無根の発言等、マスコミ関係者への虚偽の情報提供、27年7月11日の出来事、業務用メールの私的利用などの行為は、服務規律違反、業務命令違反、職務専念義務違反として看過し難い企業秩序に違反するものであり、しかも、会社の度重なる指導にもかかわらず繰り返し行われている。X2の上記一連の行為は、

会社との信頼関係を損なう行為であるとともに、会社の信用を毀損するおそれのある行為である。これにX2が反省の念を示していないことを併せ考慮すると、X2の上記一連の行為により会社とX2との信頼関係は回復困難なまでに失われたものといわざるを得ず、本件雇止めには合理的な理由があるというべきである。

会社がX2の雇止めを決めた当時、会社が正社員への契約変更をしないことや、X2に対する自宅待機命令等をめぐって会社と組合との労使関係は対立的な状態にあったが、この点を考慮しても、上述したとおり、本件雇止めには合理的な理由があり、仮にX2が組合の組合員でなくても、会社は同様の判断をしたものと推測される。したがって、本件雇止めは、X2が組合の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とはいえない。

(3) 本件雇止めの労組法第7条第1号及び第3号該当性

以上のとおりであって、本件雇止めは、X2が組合の組合員である故の不利益取扱いに当たらず、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しないし、また、組合の運営に対する支配介入に当たらず、同条第3号の不当労働行為にも該当しない。

5 救済方法

上記3のとおり、第2回団体交渉における会社の対応は不誠実なものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。しかしながら、その後行われた第3回団体交渉及び第4回団体交渉にはB6社労士及びB7は出席しておらず、これらの団体交渉については組合も不当労働行為救済申立ての対象にしていない。また、X2と会社との雇用契約は27年9月1日の期間満了により終了したことが民事訴訟において確定しており、X2の退職後、会社には組合の組合員がいなくなっている。これらの事情に鑑みると、会社の上記不当労働行為責任を明確にして、

同種行為の再発を抑止する必要があることから、主文Ⅰ第1項の文書の交付を命ずるのが相当である。

## 6 結論

以上によれば、組合らの本件申立ては、第2回団体交渉における会社の対応は不誠実なもので、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たることから、主文Ⅰ第1項の文書の交付を命ずるが、その余はいずれも理由がないから棄却すべきであるところ、これと一部異なる初審命令はその限度で相当でないから、初審命令を主文Ⅰのとおり変更し、組合らの各再審査申立てを棄却することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和4年8月3日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔