

命 令 書（匿名版）

令和3年（不再）第18号

再審査申立人 X組合

令和3年（不再）第20号

再審査被申立人

令和3年（不再）第18号

再審査被申立人 Y法人

令和3年（不再）第20号

再審査申立人

上記当事者間の中労委令和3年(不再)第18号及び同第20号事件（初審埼
労委令和元年（不）第3号事件）について、当委員会は、令和5年2月15日
第336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、同鹿土眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令す
る。

主 文

I 令和3年（不再）第18号再審査被申立人・同第20号再審査申立人Y法
人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3年（不再）第18号再審査被申立人・同第20号再審査申立人Y
法人は、本命令書受領の日から7日以内に、下記内容の文書を令和3年（不
再）第18号再審査申立人・同第20号再審査被申立人X組合に手交しな

ければならない。

記

令和 年 月 日

X組合 執行委員長 A 1 様

Y法人 理事長 B 1 印

当法人が、平成30年12月10日付け文書において、貴組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたことは、埼玉県労働委員会及び中央労働委員会において労働組合法第7条の不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

(年月日の欄には、Y法人がX組合に手交する日を記載すること。)

2 令和3年（不再）第18号再審査申立人・同第20号再審査被申立人X組合のその余の救済申立てを棄却する。

II 令和3年（不再）第18号再審査申立人・同第20号再審査被申立人X組合の再審査申立てを棄却する。

理

由

第1 事件の概要等

1 事案の概要

本件は、令和3年（不再）第18号再審査申立人・同第20号再審査被

申立人X組合（以下「組合」という。）が、令和3年（不再）第18号再審査被申立人・同第20号再審査申立人Y法人（以下「法人」という。）が行った下記(1)の行為は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の、下記(2)の行為は同条第2号の、下記(3)の行為は同条第3号の各不当労働行為に当たるとして、令和元年11月13日、埼玉県労働委員会（以下「埼玉県労委」という。）に救済申立てを行った（以下「本件救済申立て」という。）事案である。

- (1) 組合の組合員A2を令和元年8月3日付けで雇止めにしたこと。
- (2) 以下の各議題に係る令和元年7月26日付けの第7回団体交渉申入れを拒否したこと。
 - ① A2に対するパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）について
 - ② A2の令和元年8月3日付けの雇止めについて
 - ③ 就業規則改定に関わる労働者代表選出について
 - ④ 皇室祝賀行事関連の休日の手当について
- (3) 平成30年（以下「平成」の元号は省略する。）12月10日付け「『法人の「反論書への回答」に対する組合の再反論』に対する意見」（以下「本件文書」という。）において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたこと。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 法人は、A2の令和元年8月3日付け雇止めを撤回し、無期転換して雇用を継続しなければならない。なお、職場復帰までの未払賃金を支払うこと。
- (2) 法人は、A2を雇止めすることにより、組合を職場から排除した支配介入を取り消さなければならない。
- (3) 法人は、組合が令和元年7月26日付けで申し入れた団体交渉を拒否

してはならない。

- (4) 法人は、今後、雇止め、団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為を繰り返さない旨の謝罪文を掲示すること。

3 初審命令の要旨

埼玉県労委は、令和3年6月9日付けで、上記1(2)②及び(3)が不当労働行為に当たるとして、法人に対し、A2の雇止めに係る団体交渉応諾を命ぜるとともに、これに係る文書の手交を命じ、その余の救済申立てを棄却することを決定し、同月30日、当事者双方に対し、命令書を交付した（以下「初審命令」という。）。

4 再審査申立ての要旨

これに対し、組合は、上記棄却部分の取消しを求め、法人は、上記救済部分の取消しを求め、当委員会にそれぞれ再審査を申し立てた。

なお、組合は、上記1(2)④に係る棄却部分については、再審査申立てを行っていない。

5 再審査における争点

- (1) 法人B2支部（以下「支部」という。）がA2を令和元年8月3日付けで雇止めにしたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。（争点1）

- (2) 次の団体交渉事項について、①平成30年12月13日の第3回から令和元年7月25日の第6回までの団体交渉における支部の対応及び②組合の第7回団体交渉の申入れ（同年7月26日、同年8月2日、同月8日、同月19日、同年9月1日及び同年10月11日付け各申入れ）を支部が拒否したことは、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。（争点2）

① A2に対するパワハラについて

② A2の令和元年8月3日付けの雇止めについて

③ 就業規則改定に関わる労働者代表選出について

- (3) 支部が、本件文書において、組合の書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

ア 支部がA2の雇止めを決めた時期について、支部は、30年4月1日から1年間の契約を締結した30年3月28日とするが、31年3月に契約が更新されており、継続雇用可否の評価がされた31年3月である。

A2は、令和元年8月3日、契約職員として無期転換権が生じる前日に、5年間の雇用期間が終了したとして雇止めされ、無期転換される権利を奪われた。これはA2が組合の組合員として活動をしたが故の不利益取扱いの不当労働行為である。

イ A2は1年半に及ぶパワハラを受け続け、これにより体調不良となり、30年6月に組合に加入し、パワハラについて団体交渉により解決することを求め、組合とA2は、第1回団体交渉(30年7月)から第6回団体交渉(令和元年7月)まで、支部がパワハラの実を認め謝罪するよう求め続けたが、支部はパワハラの実を一切認めることなく謝罪拒否を貫いてきた。

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

支部は、他のグループの一般契約職員であった職員C1を窓口相談員に応募させ、意図的にA2の雇止め時に過員状態を作り、過員であることを理由として雇止めを行ったのであり、これは、同人のパワハラへの追及や賃上げ要求などの組合活動を嫌悪しての不利益取扱いである。

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

(2) 法人の主張

ア 支部がA2の雇止めを決定したのは、30年3月28日である。

A2が、令和元年8月3日付けで雇止めになった理由は、①雇用契約で5年を限度とすると定めており、A2はこれに応じて契約をしていること、②就業規則第35条第2項でも、通算して5年を限度とすると定めていること、の2点である。A2の雇止めを決定した時点ではA2は組合に加入していなかったから、支部は、A2が組合員であるとの認識を欠いていた。

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

組合は、支部がA2の雇止め時に意図的に過員状態を作り出したと主張するがそのような事実はない。支部は、1人減になるので人員計画内で補充をただけであり、人員計画にのっとり対応をしたにすぎない。

イ 支部は、A2の雇用契約について、31年4月1日から令和元年8月3日まで約4か月の短期更新をしたが、これはA2の最初の契約の

勤務開始日が26年8月4日で、雇用契約と就業規則で定める5年に満つるまでには、約4か月余裕があったことと、同人が勤務継続を希望したため、短期の更新をただけである。もし、支部が団体交渉を嫌悪していたのなら、このような短期の更新すらせず契約どおり31年3月末をもって雇止めにすることもできたわけだが、現実にはそのようなことはしておらず、従前の契約と就業規則の趣旨にのっとり、満5年に満つるまで契約を行っている。これはA2に対する利益的な取扱いであるし、短期更新をした時になって初めて雇止めを決めたわけでもない。

2 争点2について

(1) A2に対するパワハラについて（議題1）

ア 組合の主張

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

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

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

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

支部はパワハラ問題の再調査を行い、必要な説明をすべきである

のに、30年10月3日付け文書からは再調査を行った形跡はない。

イ 法人の主張

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

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

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

(2) A2の雇止めについて（議題2）

ア 組合の主張

(ア) 組合は、支部が行ったとするA2に対する評価の結果がどのようなものだったのかを問題にしたが、支部は業務上の評価について一切回答しなかった。回答したのは、「人員計画」の問題にすぎないということである。

支部は、A2を雇止めするために一般契約職員であった職員C1を窓口相談員に異動させ、窓口相談員をあらかじめ1人増やし過員を作り出していた。そして、「人員計画」を根拠として雇止めを行い、この件について団体交渉開催を拒否している。これは、労組法第7条第2号違反である。

(イ) 就業規則第35条において通算契約期間が5年を超えて契約を更

新する場合の「所属長が雇用契約の更新することを特に必要と認めた場合」にA2が当たらない理由に関して、支部が団体交渉においてA2の業務上の評価を示さなかったのは誠実交渉義務違反であり、交渉が尽くされていない。

(ウ) 支部は、団体交渉において、職員C2の31年3月末日付け退職に伴う後任の公募について説明せず、A2に応募の機会を与えなかった。これは誠実交渉義務に違反する。

(エ) 支部は、団体交渉開催要求を拒否しつつ、令和元年7月26日付け「回答書」を組合に提出してきたが、文書回答で済む話ではなく、団体交渉を拒否したのは不当労働行為である。

イ 法人の主張

(ア) A2の雇止めについて、支部は、雇用契約と就業規則に従って契約の更新をしなかったものであり、A2の組合活動を嫌悪して更新をしなかったわけではない。また、これを更新するということは無期契約への転換権を付与することになるが、それはA2の権利でもないし、支部の義務でもない。

また、職員の採否は人員計画が基本にあり、人員計画を破って超過する契約更新はできないところ、出張窓口は全て閉鎖する方針であり、窓口相談員は純減しかない。このような人員計画上の理由からもA2の契約更新はできない。

これまでの団体交渉で、以上のことを毎回のように議論してきたが、完全に平行線である。

(イ) 支部は、A2について就業規則上の上限まで契約を更新したが、このことは、A2の有期雇用契約が大きな問題もなく更新が重ねられてきたことを意味しない。

すなわち、A2の勤務態度には、①トイレ離席問題、②挨拶問題、

③ SNSにC3の窓口対応が良くないという書き込みがあったことに対する注意喚起をした際の対応ぶり、④ A2が窓口で業務と関係ない文庫本を読んでいると匿名電話により通報されていること、⑤ A2が客に対し誤った説明をし、接客態度も悪かったため、客が激怒してしまい、支部の上司が訂正とお詫びの対応をせざるを得なくなったことなど、様々な問題があったことから、支部は、かねてから同人に教育指導をせざるを得ないと考えて行動してきたのであり、A2の雇用を継続することへの不安を抱いていた。

そして、支部は、団体交渉において、A2の勤務態度の問題点について具体的な事実を挙げて説明してきている。

(ウ) 第5回及び第6回の団体交渉において、B3支部長はA2の評価について、「本人から質問があれば、人事の手续としてお答えをします」旨の回答をしている。

支部においては窓口相談員には制度上の人事評価は存在しておらず、支部内だけの任意の評価にすぎない上、ごく限られた人数の中での相対的な評価であり、他の職員のプライバシーへの配慮が必要なことを踏まえると、団体交渉のような公の場でA2の評価を公開することはできず、人事のルールにのっとり開示する必要があった。A2は、支部に対し人事上の開示をいつでも要請できる状況にあったが、その要請をしていない。このような状況の下では、支部は、団体交渉の場で、組合からのA2の業務上の評価についての質問に対し、説明する義務があったということとはできないから、上記事項を説明しなかったことは誠実交渉義務に違反するものではない。

そもそも、職員の採否は人員計画が基本にあり、人員計画を破って超過する契約更新はできないところ、出張窓口は全て閉鎖す

る方針であり、窓口相談員は純減しかないから、A2の評価は議論する意味がない。また、組合は、A2の評価についてこれまで突っ込んで議論しようとしなかったし、支部は本人からの申出があれば開示できると再三述べているのに、組合はそれすら協力しない。この論点についてあまり関心がないと評価されてもやむを得ないであろう。

(エ) ホームページにおいて募集する職員の業務内容は、出張窓口ではやらない電話対応が含まれており、出張窓口の窓口業務とは異なる。また、ホームページに掲載することは公募であり、万人の閲覧が可能となるものである。このような募集をすることについては、従来から支部で個別の案内はしていない。団体交渉で何が語られているかについて支部内に広報していないところ、ホームページは、それを知らない総務担当職員がルーチンワークとして欠員募集の処理をしたものである。したがって、初審命令が、支部は、職員C2の退職に伴う後任の公募をしていたことを団体交渉で説明していないとし、組合が理解し納得することを目指して支部が団体交渉に当たっていたとはいえないと判断する点は、法人に無理を強いるものである。

(オ) 組合からの申入れに対し、支部が令和元年7月26日付け「回答書」により回答したことは認めるが、これは団体交渉開催が必要であることを認めたものではない。

(3) 就業規則改定に関わる労働者代表選出について（議題3）

ア 組合の主張

23年、26年、27年及び29年の労働者代表選出の際、C4事務所出張窓口で就業しているC5保険給付等補助員（窓口相談員）に対し、その選出の告示、選出行動への参加の呼びかけ、選出結果の

報告などが一切行われなかった。

29年の労働者代表選出や、26年の就業規則改定に際し23年選出の労働者代表から意見聴取したことの合法性を議題として申し入れた団体交渉を拒否するのは労組法第7条第2号違反である。

イ 法人の主張

26年4月1日施行の有期雇用の上限を5年とする就業規則の改定は、23年9月に代表選出された職員の意見を聴取して手続を行っている。これが違法無効でないことは、労働基準監督署に相談して確認済みである。就業規則改定が違法無効ではないという支部の見解は揺るがない。もし、違法無効と判断してほしいのであれば、司法の判断に委ねられるべきものである。これ以上の団体交渉にはなじまない問題である。

3 争点3について

(1) 組合の主張

A2へのパワハラについて事実を認め謝罪するよう要求したことに対し、これを拒否した支部を更に追及し続けたところ、本件文書において、組合の再反論書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べ（以下「本件記述」という。）、組合を逆に攻撃してきた。組合活動を「逆ハラスメント」とすることは、組合活動が不法行為であると決めつけることにより、組合活動をやめさせようとするものである。

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

(2) 法人の主張

第2回団体交渉でパワハラの問題について、「今後どうするかの折り返し点にしたいという趣旨」「揚げ足を取るとかそういうつもりは全

くない」として、組合から書面の提出を求められ、再度、調査と確認をして丁寧な回答書を出した。ところが、それに対して組合から返されてきた再反論の文書は、悪口や揚げ足取りのオンパレードで、第2回団体交渉での約束が反故にされてしまった。

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

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

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合等

ア 組合は、肩書地に所在し、14年10月2日に結成された労働組合であり、組合員数は54名（令和元年11月現在）である。組合は、A3に加盟しており、これを上部団体としている。

イ A2は、26年8月4日、支部との間で、年度ごとに更新が予定される契約職員として雇用契約を締結し、C5保険給付等補助員（窓口相談員）として勤務していたが、令和元年8月3日に雇止めとなった。A2は、30年6月5日に組合に加入している。法人における組合の組合員はA2 1名である。

(2) 法人

法人は、肩書地に所在し、C 5 保険法等に基づき設立された C 5 保険等の保険者業務を行う法人である。資本金 7 0 億 5 9 0 0 万円、従業員数は約 2 1 0 0 名である。

法人には、各都道府県に支部が設置されており、支部（法人 B 2 支部）には出張窓口が設置されている。C 3 の出張窓口は、C 3 C 4 事務所内に場所を借りて設置されている。

2 就業規則

- (1) 26 年 4 月 1 日、法人は、Y 法人契約職員就業規則（以下「就業規則」という。）第 3 5 条を改定し、以下のとおり下線部分を追加した。

(雇用契約の期間等)

第 3 5 条

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

附則 2 第 3 5 条第 2 項ただし書きの規定は、施行日の前日から引き続き雇用される者については、適用しない。

- (2) 3 0 年 4 月、法人は、就業規則第 3 5 条を改定し、以下のとおり下線部分を追加した。

(有期契約職員の雇用契約の期間等)

第 3 5 条

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

む。)は通算して5年を限度とする。

(3) 法人では、就業規則の改定を行うに当たり、都道府県支部ごとに労働者代表を選出し、その意見を聴く手続をとることとしている。

法人が26年4月1日に行った、有期雇用の上限を5年とする就業規則の改定は、支部（法人B2支部）においては23年9月に代表選出された職員の意見を聴取してから行っているが、26年4月1日の就業規則の改定の際の労働者代表選出手続については、出張窓口の契約職員への告知はされていなかった。支部では、人事異動に併せて労働者代表選出を行っていた。

3 A2の雇用契約の推移等

(1) 26年8月4日、A2と支部は、就業場所を支部出張窓口（C6C4事務所内に所在）、業務内容をC5保険給付等に関する相談・受付業務、契約期間を27年3月31日までとする雇用契約を締結した。支部出張窓口における勤務体制は通常、A2 1人であった。

(2) 27年4月1日、同就業場所及び同業務内容でA2の雇用契約が28年3月31日まで更新された。27年4月1日の契約から「労働契約書」に「契約期間は(略)通算して5年を限度とします。」との記載がされた。

(3) 28年4月1日、同就業場所及び同業務内容でA2の雇用契約が29年3月31日まで更新された。当該労働契約書には「契約期間は(略)通算して5年を限度とします。」との記載がある。

(4) 29年4月1日、就業場所を支部出張窓口（C3C4事務所内）とし、同業務内容でA2の雇用契約が30年3月31日まで更新された。当該労働契約書には「契約期間は(略)通算して5年を限度とします。」との記載がある。

(5) 30年2月28日頃、支部は、A2に、「別紙 Y法人に勤務する

契約職員の皆様へ」を渡した。同文書には以下のとおり記載されていた。

平成26年4月1日以降に採用となったC5保険給付等補助員については、通算契約期間に上限（5年）を設けておりますが、平成31年4月1日以降、選考基準を満たす方は通算契約期間の上限を超えて契約更新を行うことが可能となるようにします。

《選考対象》次のいずれも満たす方

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

《選考基準（予定）》

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

- (6) 支部は、就業規則及び雇用契約の定めに基づき、30年3月28日の時点で、A2の雇用契約については就業規則で定める上限（5年）を超えて更新しないという意思決定をし、支部はA2との間で同年4月1日から31年3月31日までの雇用契約を締結し、同就業場所及び同業務内容で契約が更新された。当該労働契約書には「契約は更新しません」との文言が明記された。

また、支部の雇用契約は、法人が定めた人員計画にのっとって運用されるものである。法人においては全国的に出張窓口の窓口業務は廃止の方向で進んでおり、窓口相談員の純減は組織の既定路線であり、支部のC3の出張窓口（A2の就業場所）においても、窓口相談員を社会保険労務士へ委託し、純減させていくというのが既定の方針であり、C3の

出張窓口での窓口業務を31年初め頃に社会保険労務士への委託に切り替える計画であった。

(7)ア 31年3月27日、支部は、A2に、就業場所を支部とし契約期間を令和元年8月3日までとする「労働契約書」を渡した。同契約書には「契約は更新しません」と記載があった。

イ 31年3月28日、組合とA2は、「通知書」と題する文書に「“契約は更新しません”との記載を認めるものではない」と記載し、同文書を添付の上、A2と支部は、同年4月1日から令和元年8月3日までの期間の「労働契約書」を取り交わし、同契約を締結した。

ウ 第4回団体交渉で、法人は、当初同年3月末までの契約として進めてきたが本人のまだ働きたいとの希望があること、5年満了が同年8月3日であること、C3の出張窓口を縮小したことにより支部の負担が増えることから、契約期間を令和元年8月3日までとしたと述べた。

(8) A2は、自己の人事評価について、支部に対し人事上の開示をいつでも要請できる状況にあったが、その要請をしていない。

4 A2の組合加入及びその後の団体交渉

(1) A2の組合加入と団体交渉申入れ

ア 30年6月5日、A2は組合に加入した。

イ 組合は、支部に対し、30年6月6日付けで、A2の組合加入を通知するとともに、A2に対するパワハラを議題とする団体交渉を申し入れた(第1回団体交渉申入れ)。組合が指摘するパワハラの内容は、次のとおりである。

(ア) 29年1月25日、窓口職員研修において、B4グループ長(以下「B4」という。)から、28年7月にA2がC3の出張窓口に異動して以降、挨拶ができていなかったと事実と異なる注意が

された。

(イ) 29年4月17日、客からの通報により、B4がC3C4事務所に来て、A2に本を見せるように要求し、「見せろ、業務命令だ」と怒鳴った。B4は本を見て「業務に関係ない」と特定した。B4はA2に対し態度が悪いと問題にした。

(ウ) 29年8月30日、SNSの書き込みに関して、B4がすぐに対応し、10分間面談の上注意された。B4から、「こういう書き込みが1件あるということは、同じように思っている人が何十人というということだ」と言われた。

(エ) C3C4事務所の所長から、会議の席で、支部に対し、A2に事務所の職員に対してきちんと挨拶をするよう指導してほしいという要請があり、29年11月7日、B5グループ長（以下「B5」という。）及びB6グループ長補佐（以下「B6」という。）がC3の出張窓口に行き、A2に対しC4事務所の職員に挨拶をするよう指導した。

(オ) 30年1月31日、B5がC3の出張窓口に来て、「場所を借りていることを分かっているんだろうな」「C4事務所の人たちに挨拶をしているか」と強圧的に確認した。

(カ) 30年5月31日、C3C4事務所に客から苦情が寄せられ、B6がこのことに関してA2に指導・注意をした。

(キ) 同日、B6は、A2がトイレに行くため10分位席を空けることがあり、C3C4事務所の職員から「席を長く空けていた」と言われたことがあった、と注意した。

ウ 支部は、組合からパワハラと指摘された事項について、B4、B5及びB6から事情を聴取した。その結果は、概要次のとおりであった。

(ア) 上記イ(ア)（29年1月の挨拶問題）について、B4は、28年1

1月にC3の出張窓口を訪問した際に、A2が挨拶を返してくれなかったことが気になっており、29年1月の研修会の個別面談でそのことを指摘した。A2は、これを認め、その理由も「慌てていたから」と述べている。これを受けて、B4は指導し、A2もこれに応じて改善することを述べた。

(イ) 上記イ(イ) (29年4月の窓口対応) について、客から「C3C4事務所の法人職員が、業務時間中に文庫本を読んでいる。」との匿名電話があり、B4が出張窓口を訪問したところ、A2が窓口で本を読んでいるところだった。B4が本を見せるようA2に求めたところ、A2がその本を隠したため、「本を見せなさい。私の業務に必要だ。」と命令口調で述べた。A2が本を提示したので、表紙と内容を確認し、A2に業務上必要かと質問したところ、次の仕事に必要なとの返答があった。本の題名に「中間管理職」との記載があったため、当時の契約では管理職ではないことを口頭で確認した。B4は、「態度が悪い」という指摘をしていない。

(ウ) 上記イ(ウ) (29年8月のSNSの書き込み) について、「B4から10分間面談の上、注意された」と指摘されているが、A2との15～20分程度の面談の中で、この話は1分か2分程度のものである。その内容については、B4は、自分自身にも経験があり、自分が原因の苦情電話を受けたことがあり、その時に先輩に「同じように思っている人が何十人もいる」と言われたことがあるというものである。「接遇マナーは注意が必要ですね」と話した。「B4がすぐに対応」とは具体的に何を指しているのか、どの時点でもB4の記憶にない。

(エ) 上記イ(エ) (29年11月の挨拶問題) について、C3C4事務所から、A2は挨拶の際に一言もないとの指摘を受けて、翌日、B5

及びB 6が、C 3の出張窓口に出向き、A 2に対し、「挨拶がないと事務所の人から話が出ているが、事務所の人とどのようなタイミングで接点があるのですか。誤解を与えるような態度を取っていませんか。」と質問した。周りにC 4事務所の客がいる状況でもあり、特段詰問という形態ではなく、挨拶の一環というレベルの話を行った。周りの客へ不快な思いを起ささせるような言い回しはしていない。

(オ) 上記イ(オ) (30年1月の挨拶問題) について、B 5は、A 2に対し雇用の継続の話をしたものであり、当然「継続」をするつもりで話をした。A 2には、「29年11月以降、客とのトラブル話やC 4事務所からの苦情が入っておらず、誤解を与えることがなくなったことは好ましいことです」と褒めた。「場所を借りている」点は伝えたが、その後は、「難しい環境だと思うが、引き続き頑張ってもらいたい」と締めており、寄り添った対応であったと自負している。

(カ) 上記イ(カ) (30年5月の窓口対応等) について、C 3 C 4事務所内の出張窓口においてA 2が客対応をした際に、客から、①A 2から案内された保険料が違っていること、②A 2の態度が悪いという苦情が出た。そこで、B 6がC 3 C 4事務所に出向いて、客に謝罪し、説明をして解決をした。B 6は、その後、A 2と面談をし、「客に不快に感じられてしまえば、よい対応であったとはいえない」と伝え、挨拶と親身な対応について指導をした。

(2) 第1回団体交渉

ア 30年7月6日、支部大会議室において、組合と支部との間で、第1回団体交渉が行われた。組合側の出席者はA 4副執行委員長及びA 2ほか組合員6名、支部側の出席者はB 3支部長ほか支部職員3名であった。所要時間は2時間であった。

イ 団体交渉において、支部は、議題1について、上記(1)ウの聴取結

果に基づき、組合の指摘したパワハラについての具体的な事実関係を伝え、これらはいずれも職務範囲内での対応であり、パワハラは確認できない旨を報告した。これに対し、組合は、A2本人から聞いている内容と差があると述べた。

ウ 組合が、支部における労働契約法に基づく無期転換の扱いについて質問したことに対し、支部は、毎年、有期契約を締結している、例外はあるが基本的には5年を超えて更新していない、契約書で説明していると述べた。

(3) 第2回団体交渉に至る経緯

ア 組合は、支部に対し、30年8月3日付けで、①A2に対するパワハラ、②30年度の雇用契約書の問題並びに31年度の契約更新及び継続雇用の要求を議題とする団体交渉を申し入れた。(第2回団体交渉申入れ)

イ 組合は、支部に対し、30年8月28日付けで、「第1回団体交渉のパワハラに関する法人側回答への反論」を提出した。

(4) 第2回団体交渉

ア 30年8月30日、C7ビル5階第3集会室において、組合と支部との間で、第2回団体交渉が行われた。組合側の出席者はA4副執行委員長及びA2ほか組合員5名、支部側の出席者はB3支部長ほか支部職員3名であった。所要時間は1時間40分であった。団体交渉でのやり取りの要旨は、次のとおりである。

イ 議題1について、組合は、A2がB4、B5及びB6から受けたとするパワハラについて、改めてA2の主張する事実を述べ、他方、支部は、従前と同趣旨の説明を繰り返した。

組合は、支部に対し、第3回団体交渉までに再調査を行い、書面による回答をするよう求めた。支部は、「文書にしても議論は平行

線になり、内容も簡素で短いものになる」「そのことについて、誠意ある回答ではないと言われたくない」と伝えた。これに対し、組合のA5は、「折り返し点として支部の意見を書面で出してほしい」「短い文章になっても構わない」「誠意がないとは言わない」「揚げ足を取るつもりはない」と発言した。

ウ 議題2について、組合は、契約職員の通算契約期間について5年を限度とした26年4月の就業規則改定に関し、無期転換権を主張して、当該改定は労働契約法の趣旨を逸脱しており、無効である旨の発言をし、これに対し、支部は、上記の就業規則の改定が有効であることを説明した。更に組合は、その改定理由について本部に確認の上、回答するよう支部に要求した。また、A2の雇用継続に関し判断するのは支部長であることを確認した。

エ 組合が、今年のA2の契約書について、5年限度の記載はあったが具体的な説明がなかったので無効であると主張したのに対し、支部は、A2に説明をして合意を得られたので労働契約書を送付した旨回答した。A2は、1月の時は5年ルールで5年以上はできないとの説明があったが、2月の時は更新の可能性があるとの話だけがあり、契約しないと聞いていないと発言した。

(5) 第3回団体交渉に至るまでの経緯

ア 30年10月3日、支部は、組合からの要請を受け、組合に対し、「第一回団体交渉のパワハラに関する反論への回答」により、パワハラに関する再調査の結果を報告した。同書面には、パワハラの事実はない旨の記載のほか、要旨次の記載があった。

(ア) 29年1月の挨拶問題について、B4は、28年11月は、挨拶への指導を目的としていない。29年1月は業務全般の指導の話の中で伝えたものである。(A2の)挨拶が聞こえなかったこ

とから、指導をした。これは、窓口対応の改善を指導したものである。

- (イ) 29年11月の挨拶問題について、B5はA2に対しC4事務所の人に挨拶をしているかを確認したままで、本人への否定も追及も行っていない。また、B5のA2に対する質問は、客対応の基本的対応の確認であり、追及を目的としたものでなく、人格を否定したものでもない。
- (ウ) 30年1月の挨拶問題について、業務部長が「場所を借りていることはわかっているだろう」という趣旨をB5に伝え、B5がこれをA2に伝えているが、高圧的言い回しで行ったものではない。
- (エ) 30年5月の窓口対応について、A2による不適切と思われる顧客対応とC8保険料についての誤った説明をしてしまったとの苦情についてB6が対応したものである。保険料の誤りとは、支部に照会し確認してから回答するという基本行動ができていなかったということである。不適切と思われる顧客対応とは、窓口を訪れた客が怒ってしまうような対応（結果）が問題であった。
- (オ) 29年4月の窓口対応について、B4がA2に行った対応は、窓口対応及び勤務態度に関する確認と事実即した指導改善が目的である。本が年金の本であったとすれば、業務に必要な本とは考えていない。
- (カ) 29年8月のSNSの書き込みについて、B4は、「入職間もないころに苦情を受けたことがあり、その時に当時の先輩から、一人の声を出して苦情を言うお客さまがいる場合は、その後ろには何十人かの口に出さなかったお客がいることを考えるべき」と指導された自らの経験を伝えたものであり、指導である。

(キ) トイレ離席問題について、A 2 は、必要に応じ C 4 事務所と連携すべきであり、（トイレで）離席時には一声かけるのも常識の範囲内と考えている。

(ク) 全体を通しての組合の見解について、いずれのケースも職務範囲内での対応であり、「非正規雇用者故に人間扱いがされなかった」という事実はない。今回のケースは、法律的な問題ではなく、常識の範囲内での対応と考えている。

イ 30年10月25日、組合は、支部に対し、「法人の『反論書への回答』に対する組合の再反論」を提出し、パワハラに関する再調査の結果報告に対して反論した。同書面には、組合の再反論が記載されており、その中に次の記載があった。

(ア) 「挨拶を返さない人物とは考えておりません。また非正規雇用をとらえて差別的扱いをすることはありません。」と支部は回答するが、支部長はその場に立ち会っておらず B 4 の発言を支持する理由はどこにもない。これこそ差別的扱いそのものである。（2 頁）

(イ) 具体的な問題行動…があったのならともかく挨拶云々で事実確認などという行為はきわめて異常だし、ブラック企業さながらの行為とも言える。（3 頁）

(ウ) 「窓口接遇の改善を指導したものです。」との支部の回答に対し、具体的な説明が一切ないことは、パワハラを認めたものと考えます。（3 頁）

ウ 30年11月9日、組合は、支部に対し、「申入書」を手渡し、パワハラについて十分に検討するよう要求した。

エ 支部は、組合に対し、本件文書を送付した。その内容は次のとおりである。

平成30年12月10日

X組合 執行委員長 A1 殿

Y法人 B2支部 支部長 B3

『法人の「反論書への回答」に対する組合の再反論』に対する意見

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

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

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

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

と考えます。」（3頁）と主張するような論法等が数多く見受けられます。

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

この組合の再反論の書面について顧問弁護士に相談したところ、「裁判になると、このような論法が展開されることがあるので、ひとつひとつ反論を加えてゆくことになるが、当事者同士の協議の場で、ここまで言われたら、むしろ、法人に対する、A2と組合からの「逆ハラスメント」になるのではないか。万が一、このような非日常的な対応で職員がメンタル的に追い詰められたら大へんなことになる。これ以上、このような非生産的な協議に深入りをするべきではない。」とのアドバイスを受けました。

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

このことについては、第2回の団体交渉当日に「再調査の回答は

第3回の団体交渉に説明してもらえればよかった。」旨の発言がありました。今回の再反論書の内容と併せて、このような交渉態度も、法人の職員に対する逆ハラスメントにあたると思われられます。

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

以上

オ 組合は、支部に対し、30年10月23日付けで、①26年4月に就業規則第35条について「雇用契約の期間は通算して5年を限度とする」改定を行ったこと、②賃上げ要求及び③A2に対するパワハラを議題とする団体交渉を申し入れた。（第3回団体交渉申入れ）

(6) 第3回団体交渉

ア 30年12月13日、C7ビル5階第3集会室において、組合と支部との間で、第3回団体交渉が行われた。組合側の出席者はA4副執行委員長及びA2ほか組合員3名、支部側の出席者はB3支部長ほか支部職員3名であった。所要時間は2時間5分であった。団体交渉でのやり取りの要旨は、次のとおりである。

イ 議題1について、組合は、支部の再調査結果について精査されているのか疑問であると述べた。これに対し、支部は、当該文書は団体交渉において口頭で回答しているものと変わらず、パワハラの問題については平行線であると述べた。

ウ 議題2について、支部は、就業規則の改定について、人材の固定化が組織運営上よくないというのが背景であると説明し、A2の雇用継

続は基本的には契約書どおりと考えていると回答した。

また、組合が「別紙 Y法人に勤務する契約職員の皆様へ」を示して、同文書中の5年を超えて継続雇用する場合の「選考基準(予定)」が最終的に決まったのかどうか聞いたところ、支部は確認すると答えた。

エ 議題3について、支部は、26年4月の同規則改定時の労働者代表選出に係る書面は保存年限経過のため既に存しないが、現存している29年9月の労働者代表選出に係る書面から、支部の正規職員であるC9からC10(第4回団体交渉でC11に修正)に代表者が替わったことを説明した。

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

(7) 第4回団体交渉に至る経緯

ア 31年1月23日、組合は、支部があるビルの入口付近でビラを配布した。

イ 組合は、支部に対し、31年1月28日付けで、①A2の同年3月末での雇止めを行わないこと、②31年春闘要求、及び③パワハラ問題の早期解決を議題とする団体交渉を申し入れた。(第4回団体交渉申入れ)

ウ 支部は、第4回団体交渉に先立ち、組合の求めに応じ、①29年9月11日付けで支部企画総務グループが発出した「労働者の過半数代表者選出選挙について」の写し及び②30年9月13日付けで支部長と労働者代表であるC11との間で締結された「時間外勤務

及び休日勤務に関する協定書」の写しを提供した。

(8) 第4回団体交渉

ア 31年2月28日、C7ビル5階第3集会室において、組合と支部との間で、第4回団体交渉が行われた。組合側の出席者はA4副執行委員長及びA2ほか組合員4名、支部側の出席者はB3支部長ほか支部職員3名であった。所要時間は2時間であった。団体交渉でのやり取りの要旨は、次のとおりである。

イ 議題1について、組合は、31年2月19日にB6から新たなパワハラがあった(就業場所の変更契約書を作成する際に、A2が疑義があつてその提出を保留したことについて、B6が、「なんでまだ署名、捺印して送り返さないのか」「このままならば3月からB2支部で働けなくなる」という趣旨の話をしたというもの)として、支部に対し正しく調査するよう求めた。支部は、B6から聴取した結果(A2から変更契約書の提出がなかったことから、B6は、総務から依頼を受けて、A2に対し「なんで出してくれないのか」という趣旨の話を伝えたところ、A2から疑義があつたからとの話があつたので、B6は、「総務の担当のほうにその旨伝えなかったのか」と言ったものであるというもの)を述べ、B6の具体的な発言内容については両者の主張に食い違いが見られた。

支部が、指摘されたB6は「もうどういふふうにしやべっていいのか、わからない」と精神的に参っている旨の説明をしたのに対し、組合は、「そんなの嘘です」「嘘言っているにきまっているじゃないですか」「デマを飛ばして」などと反論した。

組合は、これまでのパワハラ問題についてもどちらが正しいのか、団体交渉を続けたい旨を発言した。

ウ 議題2について、支部は、就業規則の改定について、「選考基準(予

定)」が実際の基準になった旨を回答した。

エ 支部は、31年3月31日までの雇用期間であったA2の雇用契約について、同人の就業場所であるC3の出張窓口は社会保険労務士に委託することになっていたが、令和元年8月3日まで雇用の継続が決まったと説明した。

また、支部は、この雇用の継続は、A2の最初の契約の勤務開始日が26年8月4日で、雇用契約と就業規則で定める5年に満つるまでには約4か月余裕があったことと、同人に勤務継続の希望があったことによるものであると説明した。

オ 議題3について、支部は、組合に対し、26年4月改定の就業規則に関し労働者代表の意見書を提出したとされるC9の前任の労働者代表がB5だったことをB5本人に確認し、C9が労働者代表に選出されたのは23年9月末だったであろうと説明した。また、支部は、組合に対し、当時の労働者代表選出の際にも出張窓口の契約職員への告知をおそらく失念してしまったと思うと述べ、本当に申し訳なかったと発言した。

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

(9) 第5回団体交渉に至る経緯

ア 組合は、支部に対し、31年3月22日付けで、①A2を令和元年8月3日で雇止めせず、無期転換し雇用継続すること、②賃金改定の要求、及び③パワハラについての謝罪を議題とする団体交渉を

申し入れた。(第5回団体交渉申入れ)

イ 31年3月25日、支部企画総務グループが、労働者代表選出選挙実施を通知した。投票日は同月28日であった。

ウ 31年3月28日、支部とA2は、同年4月1日から令和元年8月3日までの期間の「労働契約書」を取り交わし、同契約を締結した。

エ 31年4月1日、支部は、同年3月末で窓口相談員を退職となった職員C2の後任として、支部の保健グループの契約職員であった職員C1を新たに窓口相談員として雇用した。

オ 組合は、31年4月24日付け「要求書」を支部に送付し、同年4月30日、令和元年5月1日及び同月2日が特別に政府による休日とされ無給となるので、臨時の手当支給を求めた。同文書により、組合は、第5回団体交渉の議題に、「31年4月30日から令和元年5月2日の臨時手当について」を追加した。

カ 支部は、2019年4月1日から2020年3月31日を雇用予定期間とする契約職員(窓口相談員)1名の募集について、支部のホームページに掲載した。このような募集をすることについては、従来から支部内で個別の案内はしていない。

(10) 第5回団体交渉

ア 令和元年5月9日、C7ビル5階第1集会室において、組合と支部との間で、第5回団体交渉が行われた。組合側の出席者はA4副執行委員長及びA2ほか組合員3名、支部側の出席者はB3支部長ほか支部職員3名であった。所要時間は2時間であった。団体交渉でのやり取りの要旨は、次のとおりである。

イ 議題1について、組合は、パワハラについて謝罪による解決を求めたが、支部は、パワハラの実態はなく、通常の業務の範囲内であった

との認識を示した。

ウ 議題2について、組合は、A2を令和元年8月3日で雇止めせず、無期転換を行い雇用継続することを要求した。これに対し、支部は、5年を超えて契約を更新しないことは確定であると回答し、これは、上記選考基準により選考した結果によるものである旨を説明するとともに、人員計画も勘案し総合的に判断した旨を説明した。

組合からA2の評価について質問があったが、B3支部長は、本人から質問があれば、人事の事務として答えるという趣旨の回答をした。

エ 「31年4月30日から令和元年5月2日の臨時手当について」の議題についてもやり取りをした。

(11) 第6回団体交渉に至るまでの経緯

ア 令和元年5月28日、組合は、支部があるビルの入口付近でビラを配布した。

イ 組合は、支部に対し、令和元年6月25日付けで、A2を同年8月3日で雇止めせず無期転換し雇用継続すること、賃金改定の要求及びパワハラについての謝罪を議題とする団体交渉を申し入れた。

(第6回団体交渉申入れ)

ウ 令和元年7月1日、組合は、埼玉県労委にあっせんを申請した。

エ 組合は、支部に対し、令和元年7月12日付け「要求書」を提出し、あっせんに備え、支部に関する以下の資料提供等を求めた。

(ア) 正規職員の現在人数、非正規職員の現在人数

(イ) 31年4月1日までに、無期転換可能となる5年間の雇用期間を超えた非正規職員の全人数、及びこのうち実際に無期転換した非正規職員の人数

(ウ) 「別紙 Y法人に勤務する契約職員の皆様へ」を含む書面全体

(エ) (ウ)の書面による「選考」がA2組合員について行われた経緯

と評価の具体的内容の開示

オ 支部は、組合に対し、令和元年7月22日付け「要求書（2019年7月12日付け）に対する回答」を提出し、令和元年7月12日付け「要求書」に対して、上記エ(ア)についてのみ、支部における正規職員が55名、非正規職員が80名である旨回答した。

カ 令和元年7月23日、埼玉県労委であっせんが開催されたが、打ち切りで終わった。

(12) 第6回団体交渉

ア 令和元年7月25日、組合と支部との間で、C7ビル5階第3集会室において、第6回団体交渉が行われた。組合側の出席者はA4副執行委員長及びA2ほか組合員3名、支部側の出席者はB3支部長ほか支部職員3名であった。所要時間は2時間であった。団体交渉でのやり取りの要旨は、次のとおりである。

イ 組合は、あっせんを不調に終わらせたとして、支部に対し抗議するとともに、就業規則が30年4月1日に改定されていたことをあっせん期日まで知らされていなかったと主張した。この点について、支部は、改定の内容は、上記「別紙 Y法人に勤務する契約職員の皆様へ」によりA2に説明していたと説明した。

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

今後は36協定に合わせて1年に1回は労働者代表選出をしていく考えであると述べた。

エ 議題2について、支部は、契約社員を5年を超えて雇用するかどうかは、A2が仮に優秀と評価されたとしても必ず雇用を継続するわけではなく、人員計画上の上限を超える場合は雇用できず、窓口を外部委託しつつある減員傾向の中、増員につながる延長はできない旨、31年4月以降の窓口相談員の必要人員はC3の出張窓口分が1人減となり7人である旨、令和元年8月4日以降継続雇用しないのは人員計画上の理由である旨を説明した。

B3支部長は、A2の評価について、本人から質問があれば、人事の手续として答えるという趣旨の回答をした。

オ 組合が、C12組合の組合員は雇止めがないと聞いているが事実かと質問したことに対し、支部は、担当が法人本部に確認したが、そのような事実はないとの回答を得ている旨説明した。さらに、組合から確認を求められ、支部は、担当者の確認では信用されていないようなので再度確認し連絡する旨説明した。

カ さらに、支部からは5年を超えて有期雇用契約を更新した者も何人かいるとの発言もあったが、交渉時間が2時間を経過したため、組合が第6回団体交渉を終わりにして、別途団体交渉の申入れをする旨を述べた。これに対し、支部は「平行線という認識なので」「本日をもって終了したい」と発言して団体交渉を終えた。

キ なお、議題1は議題として掲げられていたが、組合はパワハラ問題に触れることがなかった。

(13) 第7回団体交渉申入れと支部の対応

ア 令和元年7月26日、組合は、支部に対し、①30年の労働者代表の選出、②C12組合の組合員の無期転換の有無、③26年の就

業規則改定に係る労働者代表選出の合法性、及び④A2の無期転換拒否を撤回し雇用継続することを議題とする第7回団体交渉を申し入れた（第7回団体交渉申入れ（1回目））。

イ 支部は、第6回団体交渉における組合からの確認要求について、支部長名で令和元年7月26日付け回答書を組合に送付し、この中で、法人本部に確認した結果を伝えた。

ウ 支部は、組合に対し、令和元年7月29日付け「ご通知」により、団体交渉を打ち切りとする旨を通知した。当該文書には、「本件団体交渉は、どこまで行っても平行線ですと言わざるを得ない」「本件交渉が平行線で解決が見込めない」などと記載されていた。

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

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

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

キ 令和元年8月3日、支部は、A2を雇止めにした。

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

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

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

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

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

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

セ 令和元年10月11日、組合は、支部に対し、「6度目の第7回団体交渉申入書」により、6度目の第7回団体交渉申入れを行った。

5 本件救済申立て及びその後の経過

(1) 令和元年11月13日、組合は、埼玉県労委に対し、本件救済申立てを行った。

(2) 令和元年12月17日、組合は、支部に対し、「7度目の第7回団体交渉申入書」により、7度目の第7回団体交渉申入れを行った。同申入れにおいて、組合は、議題として「31年4月30日から令和元年5月2日の3日間の臨時手当について」を追加した。

(3) 令和2年2月7日、組合は、支部に対し、A2へのパワハラの件を議題とする8度目の第7回団体交渉申入れを行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1 (A2を令和元年8月3日付けで雇止めにしたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 支部は、A 2 と雇用期間を令和元年 8 月 3 日までとする雇用契約を締結していたところ、就業規則及び雇用契約の定めに基づき、A 2 を同日をもって雇止めにした。この雇止めは、A 2 に対する不利益な取扱いに当たる。

(2) 以下、支部による A 2 の雇止めが不当労働行為意思により行われたものかについて検討する。

ア 組合は、組合が A 2 に対するパワハラについて謝罪を求め続けたことから、支部が組合を嫌悪して 3 1 年 3 月に A 2 の雇止めを決定したのであり、雇止めは同人が組合の組合員であることを理由とするものであると主張する。これに対し、法人は、3 0 年 3 月 2 8 日付け雇用契約の時点で、A 2 の契約更新をしないことを表明していたのであり、A 2 の雇止めには不当労働行為意思はないと主張する。

そこで、まず、支部が A 2 の契約更新をしないことを決定した時期について認定し、これを踏まえ、A 2 の雇止めが不当労働行為意思により行われたものであるかについて検討することとする。

イ(ア) 支部と A 2 の雇用契約は 1 年ごとに更新されてきたが、2 7 年 4 月 1 日から 3 0 年 3 月 3 1 日までの労働契約書には、「契約期間は(略) 通算して 5 年を限度とします。」と記載されていた。(前記第 3 の 3 (2)~(4))

イ(イ) 支部は、就業規則及び雇用契約の定めに基づき、3 0 年 3 月 2 8 日の時点で、A 2 の雇用契約については就業規則で定める上限(5 年)を超えて更新しないという意思決定をして、A 2 との間で同日付けの雇用契約を締結し、その際と同契約に係る契約書には、「契約は更新しません。」と明記されていた。(同 3 (5)、(6))

イ(ウ) A 2 は、3 0 年 6 月 5 日に組合に加入し、組合は、同月 6 日付け団体交渉申入書において、A 2 の組合加入を支部に通知した。(同 4

(1)ア、イ)

(エ) 支部は、A 2 の雇用契約について、31年4月1日から令和元年8月3日まで約4か月の短期更新をした。これは、A 2 の最初の契約の勤務開始日が26年8月4日で、雇用契約と就業規則で定める5年に満つるまでには約4か月余裕があったことと、同人に勤務継続の希望があったことによるものである。(同4(8)エ及び(9)ウ)

ウ 上記イ(イ)のとおり、支部は、就業規則及び雇用契約の定めに基づき、A 2 の雇用契約については、就業規則で定める上限(5年)を超えて更新しないという意思決定をして、30年3月28日にA 2 との間で雇用契約を締結し、その契約書の中で「契約は更新しません。」と明記して、契約期間の満了により雇止めとする旨を明らかにしている。したがって、支部がA 2 の契約更新をしない決定をしたのは、30年3月28日付け雇用契約の時点であると認められ、組合が主張する31年3月ではない。

しかるところ、A 2 が組合に加入したのは30年6月5日であり、支部が雇止めを決めた同年3月28日の時点では同人は組合に加入していないから、同日の時点では、支部はA 2 が組合の組合員であることの認識を欠いていた。したがって、A 2 の雇止めは、A 2 が組合の組合員であることを理由とするものではない。

なお、上記イ(エ)のとおり、支部は、その後、A 2 の雇用契約について、31年4月1日から令和元年8月3日まで約4か月の短期更新をしたが、これは、A 2 が最初に勤務を開始したのが26年8月4日であり、雇用契約及び就業規則で定める5年に満つるまでには約4か月の余裕があったことと、同人に勤務継続の希望があったことによるものである。したがって、上記短期更新の事実は、支部がA 2 の雇止めを決定したのが30年3月28日であるとの認定を左右するもので

はない。

- (3) 以上によれば、支部によるA2の雇止めは、A2が組合の組合員であることを理由とするものではなく、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。
- (4) また、支部によるA2の雇止めは、雇止めを決めた30年3月28日の時点では、A2は組合の組合員でなく、支部はA2が組合員であることの認識を欠いていたのであるから、組合の弱体化を意図してされたものでなく、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当たらない。

2 争点2 (①平成30年12月13日の第3回から令和元年7月25日の第6回までの団体交渉における支部の対応及び②組合の第7回団体交渉の申入れ(同年7月26日、同年8月2日、同月8日、同月19日、同年9月1日及び同年10月11日付け各申入れ)を支部が拒否したことは、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)について

- (1) 第1回から第6回までの団体交渉のうち労組法第27条第2項の申立期間内に行われたのは、第3回以降のものである。第3回から第6回までの団体交渉における議題で、かつ、第7回団体交渉の申入れにおける議題は、①A2に対するパワハラについて(議題1)、②A2の雇止めについて(議題2)、③就業規則改定に関わる労働者代表選出について(議題3)の3つである。

もともと、第3回以降の団体交渉に先立ち、第1回及び第2回の団体交渉が行われていることから、第3回から第6回までの団体交渉における支部の対応が誠実交渉義務に違反するかは、議題ごとに、第1回及び第2回の団体交渉における支部の対応を含めて検討し、その結果を踏まえ、第7回団体交渉申入れを支部が拒否したことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて検討することとする。

(2) 議題1について

ア 議題1（A2に対するパワハラについて）は、第3回から第6回までの団体交渉において議題とされているが、令和元年11月13日に埼玉県労委に本件救済申立てを行う前に出された第7回団体交渉申入れには直接の議題として記載されていない。しかし、同議題については、第1回から第5回までの団体交渉において一貫してやり取りが行われていたという経緯に照らせば、第7回団体交渉が開催された場合、組合は同議題を交渉議題として取り上げたものと考えられ、このことは支部も認識ができたと考えられる。したがって、同議題も第7回団体交渉申入れの議題であると解される。

イ 議題1に関する組合と支部とのやり取りの概要は、次のとおりである。

(ア) 組合が30年6月6日付けでパワハラを議題とする団体交渉を申し入れた。これを受けて、支部は、組合にパワハラと指摘された事項（挨拶問題、窓口対応等）について、B4、B5及びB6から具体的な事情を聴取した。（前記第3の4(1)イ、ウ）

(イ) 第1回団体交渉において、支部は、組合からパワハラとして指摘された事項について、B4、B5及びB6から事情聴取をした結果に基づき具体的な事実関係を伝え、これらはいずれも職務範囲内の対応でありパワハラは確認できない旨を報告した。これに対し、組合は、A2本人から聞いている内容と差があると述べた。（同4(2)イ）

(ウ) 第2回団体交渉において、組合は、A2がB4、B5及びB6から受けたとするパワハラについて、改めてA2の主張する事実を述べ、支部に対し、第3回団体交渉までに再調査をするよう求めた。（同4(4)イ）

- (エ) これを受けて、支部は、再調査を実施し、30年10月3日付け文書により再調査の結果を組合に報告した。これに対し、組合は、同月25日付け文書により反論している。(同4(5)ア、イ)
- (オ) 第3回団体交渉において、組合が、支部の再調査結果について精査されているのか疑問であると述べたのに対し、支部は、当該文書は団体交渉において口頭で回答しているものと変わらず、パワハラの問題については平行線であると述べた。(同4(6)イ)
- (カ) 第4回団体交渉において、組合は、31年2月19日にB6から新たなパワハラがあったとして、支部に対し正しく調査するように求めたのに対し、支部は、B6から聴取した具体的な事実関係を説明した。B6の具体的な発言内容については組合と支部の主張に食い違いが見られ、組合は、これまでのパワハラ問題についてもどちらが正しいのか、団体交渉を続けたい旨を発言した。(同4(8)イ)
- (キ) 第5回団体交渉において、組合は、パワハラについて謝罪による解決を求めたが、支部は、パワハラの実実はなく、通常の業務の範囲内であったとの認識を示した。(同4(10)イ)
- (ク) 第6回団体交渉において、議題1は議題として掲げられていたものの、組合はパワハラ問題に触れることはなかった。(同4(12)キ)
- (ケ) 第7回団体交渉の申入れ書には、令和元年11月13日に埼玉県労委に本件救済申立てを行う前までに提出された申入れ書には、議題1について記載されていなかった。

ウ 上記イのとおり、組合がパワハラと主張する事実関係やパワハラ該当性の評価について組合と支部との間で食い違いがある。このような状況においては、支部は、誠実交渉義務として、団体交渉において、組合の理解及び納得を目指して、パワハラとして指摘された案件について事実関係の調査を行い、その結果を踏まえ、自らの見解及びその

根拠を具体的に説明することを要するが、組合の見解を受け入れたり、組合に謝罪したりすることまでは要しないというべきである。

しかるところ、支部は、議題1について、①組合にパワハラとして指摘された事項について、B4、B5及びB6からあらかじめ事情を詳細に聴取し、その上で、②第1回の団体交渉において、その聴取結果に基づき、具体的な事実関係を伝え、これらはいずれも職務範囲内の対応でありパワハラは確認できない旨を報告し、③その後組合から要請のあった再調査を行って、30年10月3日付け文書により再調査の結果を報告し、④第3回団体交渉において、当該文書は団体交渉において口頭で回答しているものと変わらないと述べ、⑤第4回団体交渉において、B6から新たなパワハラがあったとされた件についても、B6からあらかじめ事情を聴取した結果を説明し、⑥第1回から第5回までの団体交渉を通じて、組合から指摘された案件はいずれもパワハラではなく、職務範囲内での対応であったとの自己の見解を繰り返し説明している。

以上の事実関係に照らせば、議題1に係る第1回から第5回までの団体交渉における支部の上記一連の対応は、組合の理解及び納得を目指して誠実に団体交渉に当たっていたと評価することができ、誠実交渉義務に違反するものではない。

エ 一方、組合は、第1回から第5回までの団体交渉において、議題1について、組合が指摘する案件はパワハラであるとの主張を繰り返し、パワハラについて謝罪による解決を求めていた。これに、議題1について、組合は、第6回団体交渉では触れることがなく、第7回団体交渉申入れでは、埼玉県労委に本件救済申立てを行った令和元年11月13日までは議題として掲げていないことを併せ考慮すると、遅くとも第6回団体交渉が終了した段階では、これ以上団体交渉を重ねても

組合と支部との主張は平行線をたどったままであり、行き詰まった状態であったと認められる。

したがって、議題1に係る令和元年7月26日付け第7回団体交渉の申入れを支部が拒否したことには正当な理由がある。

オ 組合は、支部はパワハラ問題の再調査を行い、必要な説明をすべきであるのに、30年10月3日付け文書からは再調査を行った形跡はなく、誠実交渉義務に違反すると主張する。

しかし、前述したとおり、支部は、議題1について、組合にパワハラと指摘された事項について、B4、B5及びB6からあらかじめ詳細に事情を聴取し、第1回団体交渉において、その調査の結果を踏まえ事実関係を具体的に報告し、パワハラではないとの見解を述べており、その後も、組合から要請のあった再調査を行い、その結果を30年10月3日付け文書により報告している。したがって、組合の上記主張は採用することができない。

(3) 議題2について

ア 議題2（A2の雇止めについて）は、第2回から第6回までの団体交渉において継続的に取り上げられ、組合と支部との間でやり取りが行われた。その概要は、次のとおりである。

(ア) 第2回団体交渉において、組合は、5年を超えて更新をしないとする就業規則の改定は、無期転換権をないがしろにし、労働契約法の趣旨を逸脱するもので、無効である旨を主張した。これに対し、支部は、上記の就業規則の改定が有効であることを説明した。（前記第3の4(4)ウ）

(イ) 第3回団体交渉において、支部は、5年を上限とする就業規則の改定は、人材の固定化が組織運営上良くないというのが背景であると説明し、A2の雇用継続は基本的には契約書どおりと考えている

と回答した。

組合が「別紙 Y法人に勤務する契約職員の皆様へ」を示して、同文書中の5年を超えて継続雇用する場合の「選考基準（予定）」が最終的に決まったのかどうかを聞いたところ、支部は確認すると答えた。（同4(6)ウ）

(ウ) 第4回団体交渉において、支部は、就業規則の改定について、「選考基準(予定)」が実際の基準になった旨を回答した。支部は、31年3月31日までの雇用期間であったA2の雇用契約について、同人の就業場所であるC3の出張窓口は社会保険労務士に委託することになったが、A2の希望により令和元年8月3日まで雇用の継続が決まった旨を説明した。（同4(8)ウ、エ）

(エ) 第5回団体交渉において、組合は、A2を令和元年8月3日で雇止めせず、無期転換を行い雇用継続することを要求した。これに対し、支部は、5年を超えて契約を更新しないことは確定であると回答し、これは、上記選考基準により選考した結果によるものである旨を説明するとともに、人員計画も勘案し総合的に判断した旨を説明した。

その際、組合からA2の評価について質問があったが、B3支部長は、本人から質問があれば、人事の手続として答えるという趣旨の回答をした。（同4(10)ウ）

(オ) 第6回団体交渉において、組合は、支部が埼玉県労委のあっせんを不調に終わらせたとして抗議するとともに、就業規則が30年4月1日に改定されていたことをあっせん期日まで知らされていなかったと主張したのに対し、支部は、改定の内容は上記「別紙 Y法人に勤務する契約職員の皆様へ」によりA2に説明していたと回答した。

さらに、組合からのA2の評価についての質問に対し、B3支部長は、本人から質問があれば、人事の手續として答えるという趣旨の回答をした。

支部は、契約職員を5年を超えて雇用するかどうかは、A2が仮に優秀と評価されたとしても必ず雇用を継続するわけではなく、人員計画上の上限を超える場合は雇用できず、出張窓口を外部委託しつつある減員傾向の中、増員につながる延長はできない旨、31年4月以降の窓口相談員の必要人員はC3の出張窓口分が1人減となり7人である旨、令和元年8月4日以降継続雇用しないのは人員計画上の理由である旨を説明した。

組合が、C12組合（別組合）の組合員は雇止めがない旨の発言をしたのに対して、支部は、法人本部から、そのような事実がないとの回答を得ている旨説明したが、組合から確認を求められたことから、再度確認して連絡する旨説明した。その後、支部は、法人本部からの確認内容を令和元年7月26日付けの文書で回答した。

(同4(12)エ～カ及び(13)イ)

(カ) 組合は、令和元年7月26日付けで第7回団体交渉の申入れを行ったが、支部は、同月29日付け「ご通知」により、本件交渉が平行線で解決が見込めないとして団体交渉申入れを拒否した。(同4(13))

イ 上記アのとおり、組合はA2の雇用を継続するよう要求するのに対し、支部は雇用契約書の記載のとおりA2の雇止めをすると主張して、双方の主張は対立している。

契約職員の雇止めに関しては、法人は、有期契約の更新は5年を上限とすることを就業規則で定めており、A2との雇用契約書でもそれを明示して雇用契約を締結しているのであるから、法人がA2につき

5年を超えて契約更新をして無期転換申込権を付与することは法人の義務であるとはいえない。

このような状況においては、支部は、誠実交渉義務として、団体交渉において、A2を雇止めにして雇用を継続しないという自己の立場を説明するとともに、その根拠を具体的に説明することを要するが、組合の要求ないし主張を容れたり、譲歩したりする義務まではないといふべきである。

ウ しかるところ、上記アのとおり、第2回から第6回までの団体交渉において、組合が、5年を超えて更新をしないという就業規則の改定は無期転換権をないがしろにするもので無効であり、A2について無期転換を行って雇用を継続するよう要求したのに対し、支部は、組合の質問に係る調査を複数回行い、①上記就業規則の改定は有効である、②5年を上限とする就業規則の改定は人材の固定化が組織運営上よくないというのが背景である、③A2の雇用継続は基本的には契約書どおりと考えている、④5年を超えて契約を更新しないことは確定であり、これは、選考基準により選考した結果によるものであり、人員計画も勘案し総合的に判断したものである、⑤A2が仮に優秀と評価されたとしても人員計画上の上限を超える場合は雇用できず、出張窓口を外部委託しつつある減員傾向の中で、増員につながる延長はできない、31年4月以降の窓口相談員の必要人員はC3の出張窓口分が1人減となり7人であり、令和元年8月4日以降継続雇用しないのは人員計画上の理由である旨等を回答している。

以上の事実関係に照らせば、議題2に係る第2回から第6回までの団体交渉における支部の一連の対応は、組合の質問に係る調査を複数回行い、その都度、必要な事項の回答を行ったもので、組合の理解及び納得を目指して誠実に団体交渉に当たっていたと評価することが

でき、誠実交渉義務に違反するものではない。

エ 一方、組合は、団体交渉において、一貫して、5年を限度とした就業規則は無期転換権をないがしろにする無効なものである旨を主張して、A2の雇用を継続するよう要求し続けている。そうすると、第6回団体交渉が終了した段階では、これ以上団体交渉を重ねても組合と支部の主張は平行線をたどったままで交渉は行き詰まった状態にあったと認められる。

したがって、議題2に係る第7回団体交渉の申入れを支部が拒否したことには正当な理由がある。

オ 議題2に係る団体交渉における支部の対応は誠実交渉義務に違反する旨の組合の主張について、以下、判断する。

(ア) 組合は、就業規則第35条において通算契約期間が5年を超えて契約を更新する場合の「所属長が雇用契約の更新することを特に必要と認めた場合」にA2が当たらない理由に関して、支部が団体交渉においてA2の業務上の評価を示さなかったのは誠実交渉義務違反であり、交渉が尽くされていないと主張する。

しかし、支部において、就業規則第35条の規定により5年を超えて契約を更新することが問題となり得るのは、契約を更新することにつき人員計画上の制限がない場合に限られると解される。しかるところ、支部は、第5回団体交渉において、A2を令和元年8月4日以降継続雇用しないのは、人員計画も勘案し総合的に判断した旨を説明し、第6回団体交渉において、出張窓口を外部委託しつつある減員傾向の中、増員に繋がる延長はできず、人員計画上の理由であることを説明している。これは、人員計画上の理由からおおよそA2の更新をすることがないことを説明したもので、これにより契約更新に当たり評価のみで契約を更新できるわけではないことを

説明したものと見える。

加えて、第5回及び第6回の団体交渉において、B3支部長は、A2の評価の開示要求に対し、本人から質問があれば、人事の手續として答えるという趣旨の回答をしている。支部の上記対応は、団体交渉のような公の場でA2の評価を公開することは困難であり、A2の評価は人事のルールにのっとって開示する必要があるとする見解に立つものであること、他方、A2は支部に対し人事上の開示をいつでも要請できる状況にあった(前記第3の3(8))という事情に照らせば、支部の上記対応は一定の理由があったといえ、団体交渉の場で同人の評価を示さなかったことが直ちに誠実交渉義務に違反するとまではいえない。

(イ) また、組合は、団体交渉において、支部が、職員C2の31年3月末日付け退職に伴う後任の公募について説明せず、A2に応募の機会を与えなかったことは誠実交渉義務に違反すると主張する。

しかし、①求人ホームページに掲載することは公募の一態様であり、万人の閲覧が可能なものであること、②このような募集をする場合は、従来から支部内で個別の案内はしていないこと(前記第3の4(9)カ)等の事情の下では、団体交渉において、支部は、議題2に関連する事項として、職員C2の退職に伴う後任の公募がある旨を説明する義務を負うとまではいえない。したがって、支部が上記事項を説明しなかったことは誠実交渉義務に違反するものではない。

(4) 議題3について

ア 議題3(就業規則改定に関わる労働者代表選出について)は、第3回から第6回までの団体交渉において、組合からのA2の継続雇用の要求に関連して取り上げられた。同議題に関する組合と支部とのやり

取りの概要は、次のとおりである。

(ア) 第3回団体交渉において、支部は、26年4月の同規則改定時の労働者代表選出に係る書面が保存年限経過のため既に存在しないが、29年9月に支部の正規職員であるC9からC10（第4回団体交渉でC11に修正）に代表者が替わったことを組合に伝えた。団体交渉の中で代表者選出は人事異動に伴うものであり、契約職員には告知がなかったであろうことが確認された。支部は、この点について本当に申し訳ないと述べたが、就業規則の改定自体には何ら問題はないと考えている旨を説明した。（前記第3の4(6)エ）

(イ) 支部は、第4回団体交渉に先立ち、組合の求めに応じ、29年の労働者代表選出に関する文書の写しを提供した。（同4(7)ウ）

(ウ) 第4回団体交渉において、支部は、組合に対し、26年4月改定の就業規則に関し労働者代表の意見書を提出したとされるC9の前任の労働者代表がB5だったことをB5本人に確認し、C9が労働者代表に選出されたのは23年9月末だったであろうと説明した。また、支部は、組合に対し、当時の労働者代表選出の際にも出張窓口の契約職員への告知をおそらく失念してしまったと思う、本当に申し訳なかったと述べた。

組合は、26年4月の就業規則改定は契約職員を5年で雇止めにするという大きな労働条件変更であったのにもかかわらず、きちんと労働者代表選出が行われなかったのだから、当該就業規則改定に納得しかねる旨を述べた。これに対し、支部は、当該就業規則改定は適正であり有効であるとの見解を示し、労働者代表選出に関しては、今後は1年ごとにしっかり行っていく旨を述べた。（同4(8)オ）

(エ) 第6回団体交渉において、組合は、26年4月の就業規則改定について、改定時の2年半前に選出された労働者代表が意見書を提出

した規則改定は無効であると主張した。これに対し、支部は、人事異動に合わせて労働者代表選出を行っていたことは問題があるのかと労働基準監督署に確認したところ、その都度選出するのが好ましいが、ただ現実的にそういったことができない会社も多く、支部のような対応をとっているケースもあるとの回答であったことを説明した。その際、支部は、2年半という期間について労働基準監督署から言及はなかったが、今後は36協定に合わせて1年に1回は労働者代表選出をしていく考えであると述べた。(同4(12)ウ)

イ 上記アのとおり、組合が、労働者代表選出手続に問題がある26年4月の就業規則改定は無効であると主張するのに対し、支部は、労働者代表選出手続に一部問題があることによっても就業規則改定は有効であると主張して、双方の主張は対立している。このような状況においては、支部は、誠実交渉義務として、組合の理解及び納得を目指して、団体交渉において、就業規則改定に関わる労働者代表選出について、必要な事実関係の調査を行い、必要に応じ文書の写しを提出するなどして、自己の見解及びその根拠を具体的に説明することを要するが、それ以上に組合の解釈を容認することまでは要しない。

しかるところ、支部は、第3回から第6回までの団体交渉において、議題3について、①組合の求めに応じて、29年の労働者代表選出に係る文書の写しを提供しており、また、②保存年限経過のため既に文書が存しないとする26年4月の就業規則改定時の労働者代表の選出についても、その前任者や選出時期をできる限り特定して回答している。さらに、支部は、③団体交渉の中で、労働者代表選出に関し出張窓口の契約職員への告知がされていなかったであろうことを認めたと謝罪し、今後は1年ごとにしっかり行っていく旨も述べ、その上で、④労働基準監督署に確認したことを踏まえ、就業規則改定が有

効である旨を繰り返し説明している。

そうすると、議題3に係る第3回から第6回までの団体交渉における支部の上記対応は、組合の理解及び納得を目指して誠実に団体交渉に当たっていたと評価することができ、誠実交渉義務に違反するものではない。

ウ 一方、組合は、団体交渉の場において、就業規則改定は無効である旨の主張を一貫して繰り返している。そうすると、第6回団体交渉が終了した段階では、これ以上団体交渉を重ねても、就業規則改定の有効性に関する組合と支部の主張は平行線をたどったままで交渉は行き詰まった状態にあったと認められる。

したがって、議題3に係る第7回団体交渉の申入れを支部が拒否したことには正当な理由がある。

(5) まとめ

以上によれば、上記3つの議題に係る第3回から第6回までの団体交渉における支部の対応は誠実交渉義務に違反するものではなく、第7回団体交渉申入れを支部が拒否したことには正当な理由があるから、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

3 争点3（支部が、本件文書において、組合の書面及び団体交渉態度について「逆ハラスメントにあたる」と述べたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 本件記述（本件文書中の組合の再反論及び団体交渉態度が「逆ハラスメントにあたる」との記述）が組合の運営に対する支配介入に当たるか否かは、本件記述の内容、前後の文脈、それがされた状況、それが組合の運営や活動に与えた影響、推認される支部の意図などを総合して具体的に判定すべきものである。以下、この観点から本件記述が支配介入に当たるかを検討する。

(2)ア 本件記述の全容は、次のとおりである。(前記第3の4(5)エ)

「この組合の再反論の書面について顧問弁護士に相談したところ、『裁判になると、このような論法が展開されることがあるので、ひとつひとつ反論を加えてゆくことになるが、当事者同士の協議の場で、ここまで言われたら、むしろ、法人に対する、A2と組合からの『逆ハラメント』になるのではないか。万が一、このような非日常的な対応で職員がメンタル的に追い詰められたら大変なことになる。これ以上、このような非生産的な協議に深入りするべきではない。』とアドバイスを受けました。

また、先日の第2回の団体交渉(30年8月30日)の直前(同月28日)に再調査の依頼文を支部に送付し、事前の連絡もなく、短期間での調査・回答を求めるような行為もありました。このことについては、第2回団体交渉当日に『再調査の回答は第3回の団体交渉に説明してもらえればよかった。』旨の発言がありましたが、今回の再反論書の内容と併せて、このような交渉態度も、法人の職員に対する逆ハラメントにあたると思われる。」

イ 次に、本件記述の前後の文脈についてみる。本件文書は、その冒頭に、支部においてパワハラ問題についての組合の交渉態度が不誠実であるとする事情を具体的に列挙した上で、「いずれも非論理的な論法で、極めて不適切な交渉態度である」「このような交渉態度は社会常識に照らして許されない」との記載があり、これに引き続き本件記述がされたものである。そして、その末尾には、「第3回の団体交渉において、パワハラ問題のうち一部を議題として取り上げるということですが、非生産的な議論に時間を費やすことのない交渉の場となることを、当法人からも申し入れる次第です。」との記載がある。(同4(5)エ)

ウ 本件記述がされた状況は、次のとおりである。

(ア) 第2回団体交渉において、支部は、「文書にしても議論は平行線になり、内容も簡素で短いものになる」「そのことについて誠意ある回答ではないと言われたくない」と伝えた。これに対し、組合のA5は、「折り返し点として支部の意見を書面で出してほしい」「短い文章になっても構わない」「誠意がないとは言わない」「揚げ足を取るつもりはない」と発言した。(同4(4)イ)

(イ) これを受けて、支部は、パワハラ問題について再調査を行い、その結果をまとめて回答書を提出した。(同4(5)ア)

(ウ) これに対し、組合は、再反論書を提出し、この中で、①「挨拶を返さない人物とは考えておりません。また非正規雇用をとらえて差別的扱いをすることはありません」との支部の回答について、B4の発言を全面的に事実であると断定するのか、B4の発言を支持する理由はどこにもない、「差別的扱いそのもの」、②「窓口接遇の改善を指導したものです」との支部の回答について、「具体的な説明が一切ないことは、パワハラを認めたものと考えます」、③具体的な問題行動があったのならともかく挨拶云々で事実確認などという行為はきわめて異常だし、「ブラック企業さながらの行為とも言える」などと記載した。(同4(5)イ)

(エ) 本件文書は30年12月10日付けであり、同月13日開催の第3回団体交渉の直前に送られている。(同4(5)エ及び(6)ア)

エ そこで、本件記述の組合の組合活動に与える影響について検討する。

本件記述における「法人に対する、A2と組合からの逆ハラスメントになるのではないか。万が一、このような非日常的な対応で職員がメンタル的に追い詰められたら大変なことになる」「交渉態度も、法人の職員に対する逆ハラスメントにあたる」との部分は、パワハラ問

題に関する組合の交渉態度を強く非難する表現であること、これが第3回団体交渉の直前に組合に送られたものであることを考慮すると、組合がパワハラ問題を追及する活動を行うことを抑制する効果を持つものである。実際に、組合は、本件記述について、法人が組合に対しパワハラ問題追及活動において争う方針を転換するよう強要するものと受け止めている。

オ さらに、支部が本件記述をした意図について検討する。

上記の本件記述の内容、本件記述がされた状況、本件記述が組合のパワハラ問題追及活動に与える効果を総合考慮すると、支部が、組合の交渉態度は一方向的でハラスメントの問題を理解しようとしなない不適切なものと受け止めた面があるとしても、本件記述は、パワハラ問題に関する組合の交渉態度を強く非難して、団体交渉において組合が従前のような交渉態度を取ることのないように牽制するものであり、組合のパワハラ問題追及活動を萎縮させることを意図してなされたことが推認される。

カ 以上のとおり、本件記述は、組合のパワハラ問題追及活動を萎縮させることを意図してされたものと推認され、組合の運営や活動に対する支配介入に当たる。

- (3) したがって、本件記述は、組合の運営や活動に対する支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

4 救済方法

上記3で述べたとおり、本件記述は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。この不当労働行為から組合を救済するには、法人に対し主文I第1項の文書の手交を命ずるのが相当である。組合は、救済方法として文書の掲示も求めるが、その必要まではないというべきである。

5 結論

以上によれば、組合の本件記述に係る本件救済申立ては理由があり、法人に対し文書手交を命ずべきであるが、その余の救済申立ては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相当でないから、法人の本件再審査申立てに基づき、初審命令を主文Ⅰのとおり変更し、組合の再審査申立てを棄却する。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

令和5年2月15日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔 ⑩