

雇したこと(以下、本件雇止めあるいは本件解雇をまとめて「本件解雇等」という。)並びに②組合が申し入れたX組合員の解雇の撤回等を議題とする令和元年7月4日、同年8月30日、同年10月7日及び令和2年9月14日の団体交渉において、会社の役員など、会社に責任を持つ者を出席させなかったこと及び出席した会社の従業員に回答させなかったこと等の対応が、①については、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号に、②については同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、組合が、令和3年2月9日、神奈川県労働委員会(以下「神奈川県労委」という。)に救済申立てをした(以下「本件初審申立て」という。)事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) X組合員に対する本件解雇等の撤回
- (2) 誠実団体交渉応諾
- (3) 陳謝文の掲示

3 初審命令の要旨

初審神奈川県労委は、令和4年6月24日、X組合員に対する本件解雇等に係る申立て並びに令和元年7月4日、同年8月30日及び同年10月7日の団体交渉に係る申立てについては、いずれも本件初審申立てのあった令和3年2月9日から1年以上前に行われており、労組法第27条第2項の期間を徒過しているとして却下し、その余の救済申立てを棄却することを決定し、令和4年8月17日、会社及び組合に対し命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨等

X組合員は、初審命令を不服として、令和4年9月1日、初審命令のうち上記1①に係る部分の取消し及び上記2(1)のおおりの救済を求め、当委員会に再審査を申し立て(以下「本件再審査申立て」という。)、当委員会は、労働委員会規則第32条の2及び第56条に基づきX組合員を当事

者に追加する旨の決定を行った。なお、上記1②に係る部分については、労組法第7条第2号については労働組合のみが申立人適格を有するものであり、本件再審査申立ての対象となっていない。

5 本件の争点

会社が、X組合員を平成31年4月15日付けで雇止めしたことあるいは同月16日付けで解雇したこと（本件解雇等）は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い又は同条第3号の支配介入に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 X組合員の主張の要旨

(1) 初審は、本件解雇等について、労組法第27条第2項で規定する行為とは不当労働行為と主張される会社の行為を指すものであるから組合の行為により継続性を主張する組合の主張は失当である旨、また、団体交渉について、「継続する行為にあつては」とはその会社の行為が継続して行われている場合をいい、同一の交渉事項に係る団体交渉が複数回にわたって行われていたとしても、組合が不当労働行為と主張する行為は各団体交渉における会社の対応としていずれも団体交渉の期日の都度1個の行為として完結しているから「継続する行為」に当たらないと判断する。

しかし、会社は、本件解雇等から第4回団体交渉まで、X組合員を解雇に追い込もうという一貫した意思に貫かれて嘘を言い続け、不当労働行為を行いつづけたのであるから、会社の行為は本件解雇等を含めて1回限りのものではなく、労組法第27条第2項の「継続する行為」であり、却下は失当である。

(2) 会社が、X組合員とB₁（以下「B₁ホーム長」という。）との平成31年2月27日及び同年3月13日の面談においてハラスメントを行いX組合員を雇止めに追い込もうとした行為及び、X組合員が無期転換申

込権を行使したことによって労働組合に加入したことを知りながら、その翌日の同年4月16日に解雇した行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

また、組合は、無期転換申込権の行使という組合活動を通して雇止めを阻止し、非正規労働の不安定性をなくそうとしていたのであるから、会社がX組合員を解雇したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

2 会社の主張の要旨

(1) 本件解雇等はいずれも1回の行為である。合計4回実施された団体交渉において会社が虚偽を述べたことを基礎づける事情はない。また、会社は、そもそも第1回団体交渉前の平成31年4月16日時点でX組合員を解雇しており、かつ十分な解雇理由が存在した以上、団体交渉のいずれにおいても、X組合員指摘の解雇に追い込もうとする意思を会社が有する合理的な理由はない。すなわち、各団体交渉は別個の行為と評価するのが相当であり、X組合員の主張には理由がない。

(2) X組合員主張のB₁ホーム長が行ったというパワハラ・セクハラと称される行為は存在しない。そもそも、組合がX組合員の組合加入を明らかにしたのは令和元年6月1日に団体交渉の申入れを行った時点であり、X組合員が本件解雇等以前に組合活動を行った事実も一切存在しない。会社が本件解雇等のいずれの時点でもX組合員の組合加入を知り得なかった以上、本件解雇等は労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当し得ない。

なお、会社が、X組合員の無期転換申込権の行使を理由としてX組合員を解雇した事実はない。X組合員が自身の問題行動に係る事実をいずれも否認し、当該状態の解消が見込めないため、雇用を継続した場合に再度同様の問題行動に至ることが明白であったことから普通解雇した

に過ぎない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人（X組合員）

ア X組合員は、平成22年4月2日、申立外B₂会社との間で、パートタイムの介護職員として、勤務開始日を同月16日、勤務場所をB₃事業所とする雇用契約を締結し、同月16日から同所での就労を開始した者である。X組合員は、後記2(2)のとおりB₃事業所が施設名をB₄事業所に変更した後も、同所で勤務を継続していた。

イ なお、X組合員が加入する組合は、肩書地に事務所を置く、平成23年5月29日に結成されたいわゆる合同労働組合であり、初審審問終了時の組合員数は26名である。

(2) 再審査被申立人

会社は、肩書地を本社として、B₄事業所を含む有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅その他高齢者向け住居の経営及び運営管理等を業としている株式会社であり、従業員は2万380人、このうちB₄事業所で就労している従業員は41名である。（初審審問終了時）

なお、会社は、申立外C労働組合（以下、「C組合」という。）とユニオンショップ協定を締結している。

2 X組合員の就労開始後、組合加入に至るまでの経緯

(1) X組合員は、上記のとおり、平成22年4月2日、申立外B₂会社との間で、パートタイムの介護職員として、同月16日を就労開始日、B₃事業所を就労場所とする1年間の有期雇用契約を締結し、契約を更新しながら同所での就労を継続していた。

(2) 平成27年12月1日、申立外B₂会社は、申立外B₅会社の完全子会社になり、申立外B₆会社に商号変更した。これに伴い、X組合員が就労

するB₃事業所はB₄事業所に施設名を変更した。

会社は、平成30年7月1日に、申立外B₆会社を吸収合併した。

- (3) 平成31年2月27日、B₄事業所のホーム長であるB₁ホーム長は、X組合員と2人で1時間程度の面談を行い、X組合員に対し、口頭で、X組合員が担当していた業務ラインがなくなること及び会社は同年4月以降はX組合員と契約しないことを通知した。
- (4) 平成31年3月13日、B₁ホーム長は、再度、X組合員と2人で1時間程度の面談を行い、X組合員に対し、口頭で、X組合員が担当していた業務ラインがなくなること及び、入居者が怪我をする等の危険があるためX組合員には他の職員のような直接介助の業務を担当させられないこと、会社は同年4月以降はX組合員と契約しないことを再度通知した。
- (5) X組合員は、平成31年3月18日頃、平成31年2月27日及び同年3月13日の面談時のB₁ホーム長の態度をハラスメントと感じ、会社のハラスメント相談窓口である「B₇窓口」に電話した。

また、X組合員は、同年4月上旬から中旬頃にかけて、C組合に、上記雇止めについて相談した。

- (6) X組合員は、平成31年4月10日、組合に加入した。

3 X組合員の組合加入後、本件初審申立てに至るまでの経緯

- (1) 会社は、平成31年4月13日付け「雇止め通知書」と題する書面（以下、「本件雇止め通知書」という。）を、X組合員に交付した。本件雇止め通知書には、

「2019年2月27日、および同年3月13日に口頭で通知した通り、当社と貴殿の間で、2018年4月16日を開始日として締結した有期労働契約は、2019年4月15日をもって期間満了となりますので、同日付で貴殿は退職となります。

また、当社は下記当社就業規則第3条3項3号、および第23条に

より、貴殿との有期雇用契約を更新しませんので、本書をもって通知します。

記

第3条（期間の定め）

（略）

3 前項の場合において、雇用契約の更新の有無（労働条件の内容の変更を含む）の会社の判断基準は、以下の事項とする。

- (1) 契約満了時の業務量
- (2) 従事している業務の進捗状況
- (3) 有期雇用社員の能力、業務成績、勤務態度、健康状態

第23条（雇止め）

会社が雇止めをする場合には、意思表示を30日前までに行うこととし、この場合においては、契約期間の満了日をもって雇い止めとする」

と記載されていた。

- (2) 平成31年4月15日、X組合員は、会社に対し、「無期労働契約転換申込書」と題する書面を提出した。当該書面には「労働契約法第18条第1項の規定に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます」と記載されており、申出人としてX組合員の氏名が記載され、組合の名称や組合役員の氏名、組合に加入したことを示す文言は記載されていない。
- (3) 会社は、平成31年4月16日、同日付けの「ご連絡」と題する書面（以下「31.4.16文書」という。）をX組合員に交付した。同文書には、

「2019年4月13日付雇止め通知書で通知しましたように、貴殿との雇用契約関係は、2019年4月15日をもって終了していま

す。

しかるところ、貴殿の主張されるように、仮に無期転換権の行使によって当社と貴殿との間に雇用契約関係が生じているとしても、当社は先般お送りした雇止め通知書記載の同様の理由、及び貴殿の上記書面送付後の当社に対する対応等を勘案すると、貴殿が当社の従業員としての適格性をおよそ有していないと判断せざるを得ないので、貴殿との雇用契約関係を解消することを本書面をもって予備的に通知します。」

と、記載されていた。

- (4) 令和元年5月9日、X組合員は、会社の人事担当者であるB。(以下「B。職員」という。)に架電し、解雇の理由を尋ね、併せて解雇理由書の交付を求めた。B。職員は、解雇理由書の交付準備が出来次第送付すると回答した。

会社は、同日付解雇理由書(以下「本件解雇理由書」という。)をX組合員に交付した。

本件解雇理由書には、2019年4月16日付普通解雇について、解雇の効力発生日が2019年4月16日であること、解雇理由として、有期雇用職員就業規則の第25条第1項第2号及び第3号に該当すること及び、その条項に該当するX組合員の具体的な行為として、継続的な業務指示違反や社員として業務を適正に行えないとされる行為などが記載されていた。

- (5) 組合は、会社に対し、令和元年6月1日付け「団体交渉申し入れ書」を送付した。組合から会社へのX組合員の件での連絡は、この時初めて行われた。会社は、同文書によって初めて、X組合員が組合に加入したことを知った。

同文書には、

「 当組合のX組合員（B₄事業所勤務）から、貴社より解雇されたと相談を受けました。X組合員は「無期転換行使」と「雇用契約書」に記されている「但し期間満了1ヶ月前までに、双方により何らの意思表示がないときには、契約期間を6ヶ月延長するものとし、以後もこの例による」に反していると、訴えています。当組合は、X組合員の生活と権利を守るため、交渉を下記のとおり申し入れます。
（以下省略）」

と記載されていた。

- (6) 令和元年7月4日、組合と会社はX組合員に対する平成31年4月16日付け解雇を撤回すること、X組合員に対して謝罪すること、X組合員の解雇に関して生活を保障することを議題として第1回団体交渉を行った。組合は、会社に対して、解雇理由書記載事実の全てを否定し、B₁ホーム長が面談において、X組合員に同人の雇止めを口頭で伝えたか否か、解雇理由とされたX組合員の行為があったか否か等を確認するためB₁ホーム長の団交出席及びB₄事業所の日報の提出を要求した。会社は、組合に対し、B₁ホーム長の出席は必要ないと判断していると回答し、日報については提出を要求する部分を指定するよう求めた。
- (7) 令和元年8月30日、組合と会社は、上記(6)と同様の議題について、第2回団体交渉を行った。組合は、本件解雇理由書に記載された解雇理由に該当する行為をX組合員は行っていない旨主張し、そのことを確認するためにB₁ホーム長の団体交渉出席を求め、31.4.16文書に記載されている「上記書面送付後の当社に対する対応等」とは何を指しているのか質問した。会社は、B₁ホーム長を次回の団体交渉に出席させる旨を回答した。

X組合員は、令和元年5月9日、B₈職員に架電した際に、同人から、「無期転換したから普通解雇になった」と4回言われたと述べ、会社は、

「無期転換したから普通解雇になった」というB₈職員の発言はなかった旨を回答するとともに、X組合員が無期転換申込権を行使し、期間の定めのない労働契約に転換した後、本件解雇理由書記載の理由により普通解雇した旨を回答した。

- (8) 令和元年10月7日、組合と会社は、上記(6)と同様の議題について、第3回団体交渉を行った。組合は、平成31年2月27日及び同年3月13日に行われた面談において、B₁ホーム長がX組合員に同人の雇止めの理由をきちんと説明しなかったのではないかと質問した。B₁ホーム長は、時間をかけて何度も説明したと回答した。

組合が、解雇理由に該当するX組合員の各行為はなかったと主張したのに対し、B₁ホーム長はあったと主張した。

組合は、無期転換申込みによる解雇は問題があると主張したのに対し、会社は無期転換申込みが解雇理由ではないと主張した。

組合から、「だから思うところはそれぞれあると思うんですけど、和解交渉に入っていった方がいいんじゃないでしょうか。」との発言があり、会社は「和解交渉するのであれば、会社としてはお受けいたします。」と応じ、組合が主張をまとめて会社に連絡することとして、団体交渉は終了した。

- (9) 組合は、会社に対し、令和2年2月2日付け「連絡」において、X組合員が体調を崩したとして団体交渉の延期を求め、同月3日開催予定であった団体交渉は延期された。

- (10) 令和2年9月14日、組合と会社は、上記(6)と同様の議題について、第4回団体交渉を行った。X組合員が「私の解雇撤回についての考え」と題する文書を読み上げ、謝罪と即時解雇撤回及び職場復帰、慰謝料を求めたところ、会社側弁護士は、X組合員に職員としての適格性がないと判断したので解雇したと述べ、要求には応じられない旨回答した。

組合は、X組合員が相談窓口に電話したことが解雇の原因だと主張し、会社はそれを否定した。

会社側弁護士は、第3回団体交渉で組合が提案した和解について、和解条件を示すよう促した。組合は、和解ではなく、謝罪及び解雇撤回、職場復帰及び慰謝料を求めることとした旨を述べた。

会社と組合は合意に至らず、組合は、不誠実団体交渉として労働委員会に訴える旨宣言し、同日の団体交渉は終了した。

(11) 組合は、令和2年12月1日、神奈川県労委にあっせんを申請したが、令和3年1月25日、あっせんは打ち切りとなった。

(12) 組合は、令和3年2月9日、神奈川県労委に本件初審申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 会社が、X組合員を平成31年4月15日付けで雇止めしたことあるいは同月16日付けで解雇したこと（本件解雇等）は、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるか。

(1) 労組法第27条第2項が定める申立期間について

労組法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定して、労働委員会に対する不当労働行為の審査事件の申立期間を1年と定める。したがって、行為の日（ただし、継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を超えた申立てについては、労働委員会はこれを受けることができず、却下すべきこととなり、そこに労働委員会の裁量の余地はない（労組法第27条第2項、労働委員会規則第33条第1項第3号）。

そして、労組法第27条第2項の「行為」とは、「前項の申立て」、すなわち「使用者が第7条の規定に違反した旨の申立て」（労組法第27条第1項）に係ることから、不当労働行為として申し立てられた使用者の

行為についていうものである。

そこで本件についてみるに、会社は、X組合員に対し、第3の2(3)のとおり平成31年4月15日付けの雇止めを通知し、同月16日には同3(3)のとおり解雇した。すなわち、本件解雇等は、本件が神奈川県労委に申し立てられた令和3年2月9日よりも1年以上前に行われて終了した明確な一回限りの行為であるから、「継続する行為」には当たらない。したがって、本件初審申立ては、労組法第27条第2項に定める申立期間の経過後にされたもので、却下を免れない。

- (2) 上記(1)に関し、X組合員は、会社は、第1回団体交渉から第4回団体交渉まで、X組合員を解雇に追い込もうという一貫した意思に貫かれて嘘を言い続け、不当労働行為を行っていたのであるから、会社の行為は「継続する行為」であり、却下は不当である旨主張する（前記第2の1(1)）。

しかしながら、雇止めないし解雇は会社が行う一回限りの行為であり、本件解雇等に係る団体交渉とは異なる別個の独立した行為である。そして会社は、前記第3の3(1)、(3)及び(6)認定のとおり、第1回団体交渉の前には既にX組合員を雇止めないし解雇していたのであるから、その後の団体交渉で会社がX組合員を解雇に追い込む行為を行う必要性は認めがたい。また、上記第3の3(6)ないし同(10)のとおり、会社と組合の第1回から第4回までの団体交渉において、X組合員の解雇理由等に係る主張の対立があったこと及び合意に至らなかったこと等は認められるが、証拠を精査してもなお、会社の行為が、X組合員が主張する、X組合員を解雇に追い込もうという一貫した意思に貫かれた「継続する行為」と認めることはできない。よって、X組合員の主張は採用できない。

- (3) 以上のとおり、本件初審申立てが、本件解雇等に係る行為のあった日から1年を経過した後の申立てであることは明らかであるから、労組法

第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に基づき、本件初審申立てのうち本件再審査申立てに係る部分を却下した初審の決定は相当である。

2 上記のとおり、本件再審査申立てに係る部分の本件初審申立ては労組法第27条第2項により却下されるべきものであるから、その余を判断するまでもなく本件再審査申立ては棄却されるべきものであるが、本件審査の経過に鑑み念のため判断するに、本件解雇等については、次のとおり、会社がX組合員が組合員であるが故に不利益な取扱いをしたこと及び組合の運営に支配介入したことは、いずれも認めることはできない。

(1) 労組法第7条第1号該当性について

労組法第7条第1号は、使用者が、労働者が労働組合の組合員であること等の故をもって当該労働者に不利益な取扱いをすることを禁止する。

この点につき、X組合員は、会社が、平成31年2月27日及び同年3月13日のハラスメントによってX組合員を雇止めしに追い込もうとし、X組合員が同年4月15日に無期転換申込権を行使したことをもって組合に加入したことを知りながら翌日にX組合員を解雇するという一連の行為が不利益取扱いに該当すると主張する。

しかし、第3の3(2)認定のとおり、X組合員が平成31年4月15日に提出した無期転換申込権を行使する旨の書面には、X組合員の氏名のみが記載されており、組合名及び組合関係者の氏名の記載はなく、組合に加入した旨の記載もないのであるから、会社が、X組合員の無期転換申込権の行使によってX組合員が組合に加入したことを知ったとは認められない。また、初審第1回審問におけるA₂組合員の証言によると、組合が会社に対し、X組合員に関する最初の連絡を行ったのは令和元年6月1日付け「団体交渉申し入れ書」送付時であり、その他、同日以前に会社がX組合員の組合加入を知っていたと認めるに足りる証拠はないの

であるから、同(5)認定のとおり、会社は、同日に初めてX組合員の組合加入を知ったと認めることが相当である。

すなわち、会社は、令和元年6月1日より前にはX組合員が組合に加入していることを知らなかったのであるから、それ以前の平成31年4月15日ないし同月16日に行われた本件解雇等が、組合の組合員であるが故をもって行われたと認めることはできない。その他、証拠を精査しても、会社が、X組合員が組合員であることの故をもって不利益な取扱いをしたと認めることはできない。また、X組合員がハラスメントと主張する会社の行為を認めるに足りる証拠はない。

よって、本件解雇等は労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

(2) 労組法第7条第3号該当性について

労組法第7条第3号は、使用者が労働組合の運営について支配介入することを禁止する。

この点につき、X組合員は、組合が無期転換申込権の行使という組合活動を通して雇止めを阻止し、非正規労働の不安定性をなくそうとしていたのであるから、会社がX組合員を解雇したことは、組合の運営に対する支配介入であると主張する。

しかし、上記(1)のとおり、会社がX組合員を解雇した平成31年4月16日時点では、会社はX組合員が組合に加入したことを知らなかったのであるから、会社がX組合員を解雇した行為は、組合の運営に対する支配介入と認めることはできない。その他、証拠を精査しても、会社が組合の運営に対する支配介入を行ったと認めることはできない。

よって、会社がX組合員を解雇した行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

3 結語

以上のとおりであるから、初審命令のうち、本件再審査申立てに係る部分についての判断は相当であり、本件再審査申立てには理由がない。

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

令和5年5月24日

中央労働委員会

第一部会長 山川 隆一