

命令書

再審査申立人 X 1 組合

再審查申立人 X 2

再審査被申立人 Y 会社

上記当事者間の中労委令和３年（不再）第２５号事件（初審埼玉県労委平成３０年（不）第４号事件）について、当委員会は、令和６年５月２２日第３５６回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿土眞由美、同小西康之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件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) X 1 組合（以下「組合」という。）の組合員 X 2（平成 3 0 年 7 月頃以降、組合の委員長。以下、委員長就任の前後を通じて、「X 2 組合員」という。）は、Y 会社（以下「会社」という。）に、平成 2 9 年 1 0 月 4 日から平成 3 0 年 1 月 3 日までの雇用期間 3 か月の期間従業員として

雇用され（以下「本件雇用契約」という。）、会社のB1製作所（以下「B1製作所」という。）において就業していたが、平成29年12月初旬、私傷病により欠勤した。

- (2) X2組合員は、平成29年12月中旬に指の痛みを発症したため、同月20日にB1製作所の健康管理センター（以下「健康管理センター」という。）を受診し、同日以降就業も出社もしなかった。
- (3) 組合は、平成29年12月25日、会社に対し、同日付け「労災証明のお願い」と題する文書（以下「労災証明のお願い」という。）をファクシミリにより送付した。同文書には、指の痛みに係る労災証明への協力の可否について同月27日までに回答を求める旨の記載があったが、会社は、記載の期限までに回答しなかった。
- (4) 会社は、平成30年1月9日、労災証明のお願いに対する回答として、同日付け「回答書」（以下「30. 1. 9回答書」という。）を組合に送付した。30. 1. 9回答書には、①労災証明のお願いにより依頼のあった労災申請への協力については関係書類の提出があれば内容を確認して対応する旨、②X2組合員と会社との労働契約は、同人と連絡が取れず、契約更新手続が出来ていないため、平成30年1月3日をもって終了し、それ以後の契約更新は出来ない状態である旨記載されていた。
- (5) X2組合員は、B2健康保険組合（以下「健保組合」という。）から、平成30年3月5日付けで上記(1)の私傷病に係る傷病手当金及び傷病手当金付加金の支給決定通知を受けた。
- (6) 組合は、平成30年12月27日、埼玉県労働委員会（以下「埼玉県労委」という。）に対し、①組合が送付した労災証明のお願いに対し、会社は回答期限までに回答せず（上記(3)）、そのために交渉の機会を逸したこと、また、上記文書に添付した診断書（以下「診断書」という。）を無視して指の痛みを労災として取り扱わず、X2組合員の雇用契約終

了に至ったこと（上記(4)）は、問題解決を議題とする交渉要求に応じず団体交渉を拒否したものであって、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、また、②会社が当初雇用継続するはずだったX2組合員を雇止めにしたことは労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、さらに、③会社が健保組合からX2組合員に支払われた傷病手当金（上記(5)）から某かの金員を減額したことについて説明をしていないことは労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てた（以下「当初救済申立て」という。）。）。。

- (7) また、④本件初審第7回調査前日の令和2年3月2日、X2組合員が健康管理センターに対し同組合員が受けた診察内容の開示等を申し入れたところ、同月4日に同センターが回答を拒否したことが労組法第7条第4号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月29日、救済申立てが追加された（以下「本件追加申立て」という。また、上記(6)の当初救済申立てと併せて「初審救済申立て」という。）。。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 労災証明のお願いで申し入れた団体交渉に応じなかったこと及び傷病手当金を減額したことの説明をしなかったことに関する謝罪文の交付及び掲示
- (2) X2組合員の雇止めを撤回し、CM関節症の再発のおそれがない職種で職場復帰すること並びにバックペイ及び慰謝料の支払
- (3) 指の痛みに係る問合せに対し、X2組合員に関する診療情報の開示及び説明、診療医との面談要求に速やかに応じること、及び今後、同種の不当労働行為をしないことの誓約

3 初審命令の要旨

埼玉県労委は、令和３年７月２日付けで、上記１記載の会社の対応はいずれも不当労働行為に該当しないとして、初審救済申立てをいずれも棄却することを決定し、令和３年７月２０日、労使双方に対し初審命令書を交付した。

４ 再審査申立ての要旨

組合及びX２組合員（以下、両者を併せて「組合ら」という。）は、令和３年８月３日、初審命令を不服として上記２記載の救済を求めて再審査を申し立て、当委員会は、同年１０月６日、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第３２条の２及び第５６条の規定に基づきX２組合員を当事者に追加する旨決定した。

５ 再審査における本件の争点

- (1) 組合が会社に労災証明の願いを送付したことに対する平成３０年１月９日までの会社の対応は、団体交渉を拒否したものとして労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に当たるか。（争点１－１）

また、

ア 会社が上記対応の中でX２組合員に対して無届欠勤扱いをしたことは、再審査の範囲に含まれるか。（争点１－２①）

イ 含まれる場合、当該取扱いは、労組法第７条第１号の不当労働行為に当たるか。（争点１－２②）

- (2) 会社が、X２組合員について、平成３０年１月３日をもって雇用終了としたことは、労組法第７条第１号の不当労働行為に当たるか。（争点２）

- (3) 健保組合からX２組合員に支払われた傷病手当金について、X２組合員が同健保組合に過少ではないかと問い合わせたか。同健保組合が、問合せに対し説明を拒んだ場合、これが労組法第７条第１号の不当労働行為に当たるか。（争点３）

- (4) 健康管理センターの診察内容に関する令和2年3月2日のX2組合員からの確認の申入れに対して、同月4日、同センターが回答を拒否したことは、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たるか。
(争点4)

第2 当事者の主張の要旨

- 1 組合が会社に労災証明の願いを送付したことに対する平成30年1月9日までの会社の対応は、団体交渉を拒否したものとして労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点1-1)

(1) 組合らの主張の要旨

ア 学説によれば、団体交渉とは「労働者の集団または労働組合が代表者を通じて使用者または使用者の団体の代表者と労働者の待遇または労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うこと」であるから、団交と区別されている労使協議におけるやり取りであっても、「労働組合が主体となって義務的団交事項に関し合意を達成することを目指す手続きであれば、法律上は団体交渉として誠実交渉義務が生じる」のである。

イ 組合が、平成29年12月25日に労災証明の願いを会社へ送付したことに始まる一連の行為は、労働組合たる組合が主体となって、会社に対し、X2組合員の診断書を提示した上で休業等を認めさせるという義務的交渉事項について要求を実現すべく文書を送付し、回答を督促するという手続だったのであるから、労組法第7条第2号の法的保護の対象となる「団体交渉」の要件をすべて満たしている。よって、団体交渉申入れに該当する。

また、X2組合員は、平成29年12月18日から指の痛みで会社を休み、B3チームリーダー（以下「B3TL」という。）に「労災

だと思うので医師の判断を仰ぎたい」旨を伝えたところ、B 4 ユニッ
トリーダー（以下「B 4 UL」という。）から出社を強要され、同月
2 1 日、総務課のB 5 社員（以下「B 5 社員」という。）とX 2 組
合員の間では、外部の病院で診断書が出れば、産業医から担当業務の見
直しについて指示を受ける手筈だった。組合は、労災証明のお願いを
会社を送付することで、会社に診断書を提出し、①産業医面談を再設
定し労災の手続を進めること、②出社強要及び解雇の脅しを止めるこ
と、③契約を更新すること、という3点を会社に要求した。労災証明
のお願いの文面上、③の契約更新の意思の伝達は明確であるし、①と
②は明示されていないが、B 5 社員に対して明確にしたので、団体交
渉を申し入れていたことは明らかである。

ウ 会社は、X 2 組合員の契約期間満了日が迫っている中で、あえて労
災証明のお願いで組合が要求した回答期日を守らず、遅れて提出した
3 0 . 1 . 9 回答書の内容は、組合の要求に応えない不誠実なもので
あったし、かつ、X 2 組合員の雇用関係の終了を一方的に宣言するな
ど、組合と交渉する意思がないことを示すという点においても不誠実
なものであった。

会社は、3 0 . 1 . 9 回答書で、①診断書が無視し、②回答期限を
守らず、③組合の代表者と交渉をせずにX 2 組合員の雇用終了を一方
的に通告したのであるから、これらは、誠実交渉義務違反（①及び
②）、団体交渉拒否、支配介入の不当労働行為である。

(2) 会社の主張の要旨

ア 使用者は、労働組合から団体交渉申入れを受けた場合に、正当な理
由がなければこれに応じなければならないが、「労働組合法7条2号
にいう『団体交渉をすることを拒む』とは、要するに団体交渉の申し
入れがあったのにこれに応じて団体交渉をしないことを意味する」

（日本赤十字社（大阪赤十字病院）事件：大阪高判平成元年８月１８日労働判例５５４号９１頁）のである。したがって、組合からの団体交渉申入れがなければ会社の対応が団交拒否の不当労働行為になることはない。

イ 労災証明の願いは、会社に対する団体交渉申入れに当たらないので、会社の対応が団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為に当たらないことは明らかである。

(7) 労災証明の願いには、タイトル及びその記載内容に具体的な団体交渉日時や場所の記載もないのであるから、労災証明の願いを送付したことは組合による団体交渉申入れに該当しない。当初救済申立て以前に、組合から、会社が団体交渉を拒否しているとの主張はされていないこと、組合作成の平成３０年７月１２日付けの「団体交渉申入書及び要求書」と題する文書には要求事項が具体的に記載されており、タイトルも上記のとおり「団体交渉申入書及び要求書」であること、X２組合員自身も労災証明の願いの送付は団体交渉の前段階であったと認めており、組合が会社を相手に行った平成３０年７月１３日付けあっせん申請においても会社が組合との間の団体交渉を拒否したという旨の記載はされていない。

会社から、平成２９年１２月２９日及び３０．１．９回答書でX２組合員の契約期間満了を伝えた後も、組合らからは平成３０年７月１１日までの間会社は何らの連絡がなかったことから、組合が、会社に対し、労災証明の願いで団体交渉を申し入れたという事実がないことは明らかである。

(4) 労災証明の願いは、年末の繁忙期に、事前の連絡なく組合から会社宛てにファクシミリ（総務課代表番号）にて突然送信され、同日に「A１」と名乗る男とB５社員が通話し、「A１」と名乗る男

がファクシミリを送信したが確認していただいたかと述べたので、B 5 社員は、ファクシミリを受信している旨及び担当者により内容確認を行う旨を返答したが、その際、組合からは、労災証明のお願いが団体交渉の申入れであるという話は全くなかった。

年末の繁忙期であったため、当時の会社担当者であるB 6（以下「B 6 社員」という。）がファクシミリを確認したのは、平成29年12月28日であり、B 6 社員は同日にX 2 組合員へ電話したが不通であり連絡が取れなかった。B 6 社員は、同月29日、当時の組合委員長のA 2（A 2 ことA 1。以下「A 2 委員長」という。後記第3の1(1)参照。）から電話連絡を受け、労災証明のお願いへの返答を求められたが、その時点でX 2 組合員から組合への加入について全く聞いていなかったことから、同日、X 2 組合員と通話したところ、X 2 組合員から、組合への加入は事実である、労災申請の証明を希望する、契約更新について今は話をしたくない旨の説明があったものの、更新についての意向は示されず、団体交渉についての話もなかった。また、同日、B 6 社員がA 2 委員長に電話をかけ、労災申請については真摯に対応すること、労災証明のお願いへの文書回答は年明けになる旨を伝え、A 2 委員長もこれを了承した。したがって、会社は労災証明のお願いが会社に対する団体交渉申入れの書面という認識はなく、組合との電話のやり取りでも、組合から、労災証明のお願いが団体交渉の申入れであるという話は全くなかった。

ウ 組合からの団体交渉申入れがなかったのであるから、会社による団体交渉拒否はなく、支配介入もない。なお、平成30年1月9日までの会社の対応は、上記イ(イ)のとおりであり、会社は、組合から平成29年12月25日にファクシミリで労災証明のお願いを突然送付さ

れ、X 2 組合員と連絡がつかなかったため、同月 2 9 日に電話で A 2 委員長に対して、年明けに文書で回答することなどを伝え、組合からの了承を得た。その上で、会社は、休日明けの平成 3 0 年 1 月 9 日に、3 0 . 1 . 9 回答書で回答したのであるから、会社の対応に問題はなく、不当労働行為は成立しない。

エ 争点 1 - 1 には、再審査で取り上げることのできない争点が含まれている。

再審査において、初審よりも争点を拡張することは許されない。しかるに、初審命令の争点は、「組合が会社平成 2 9 年 1 2 月 2 5 日付け『労災証明のお願い』を送付したことは、団体交渉の申入れに当たるか。当たる場合、それへの会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。」というものであり、組合が会社に対して労災証明のお願いを送付したことは団体交渉の申入れに当たるか否か及びこれが団体交渉に当たる場合に、それへの会社の対応（団体交渉の申入れに対する対応）が労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか否かが争点であったが、再審査審の争点 1 - 1 では、上記の点にとどまらず、組合が会社に対して労災証明のお願いを送付したことに対する平成 3 0 年 1 月 9 日までの会社の対応が含まれている。すなわち、再審査審で新たに争点とされた部分は、初審において請求された範囲を超えるものであるから、再審査で争点とすることは許されない（労委規則第 5 4 条第 1 項ただし書）。そして、再審査審で新たに争点とされた部分は、初審の事件と同一性がないから、上記部分に係る救済命令の申立ては、申立期間を徒過しており、却下されるべきである。

2 会社が上記対応の中で X 2 組合員に対して無届欠勤扱いをしたことは、再審査の範囲に含まれるか。含まれる場合、当該取扱いは、労組法第 7 条

第1号の不当労働行為に当たるか。（争点1－2）

(1) 組合らの主張の要旨

会社が、X2組合員の平成29年12月21日以降の欠勤を就業規則に規定のない無届欠勤としたこと、及び同月25日以降にX2組合員の欠勤理由を公傷病とせずに無届欠勤扱いを続けたことは不当な取扱いであり、労働組合を嫌悪し組合員であるX2組合員を排除したいという動機なしにはなしえないものであって、労組法第7条第1号の不利益取扱いである。

(2) 会社の主張の要旨

ア 無届欠勤扱いは、労災証明のお願いと全く関係がなく事件の同一性を欠くものであるし、初審で救済を求めなかった新たな申立事実を追加するものである。再審査手続において、新たな申立事実を追加することは、初審において請求した範囲を超えるものであり、許されない（労委規則第54条第1項ただし書）。また、無届欠勤扱いについては既に行為の日から1年以上経過し、申立期間を徒過しているため、申立て自体却下されるべきである（労組法第27条第2項）。

イ 上記のとおり無届欠勤扱いは再審査の範囲に含まれないが、この点を措いても、指に負荷のかからない就労可能な業務につくことを拒否したX2組合員に対し、解雇の可能性等を告げた会社の対応に何ら問題はなく、不当労働行為が成立する余地はない。

X2組合員が平成29年12月20日に健康管理センターにおいて「経過観察」と判断されたことを受けて、会社が無届欠勤扱いとしたのは合理的かつ相当であるし、労災証明のお願いは労災手続への協力を求めるものにすぎないこと等からすれば、会社が、診断書を受領した後にも引き続きこの取扱いを継続したことに何ら問題はない。

無届欠勤扱いを開始した平成29年12月21日は、X2組合員が組合加入を公然化する前であるから、これが不当労働行為となる余地はない。

- 3 会社が、X2組合員について、平成30年1月3日をもって雇用終了としたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。（争点2）

(1) 組合らの主張の要旨

ア 会社では、期間雇用契約社員の契約の更新について、契約満了日の1か月前にチームリーダーが契約更新の可否を決定し、更新可と判断された場合には契約を更新することとされている。このことは入社時に説明されていたから、X2組合員には本件雇用契約の更新に対する強い期待権が生じており、会社が契約を更新しないとしたことについて、解雇権濫用法理が類推適用される。また、X2組合員が、健康管理センターを受診した後に、会社が本件雇用契約を更新しないこととしたのは、業務上の傷病期間中の解雇を制限する労働基準法第19条ないし就業規則に違反する不当労働行為である。

イ 会社が、X2組合員の契約期間満了が迫っている中で、あえて労災証明のお願いで示された回答期限を守らず、診断書も無視したことは、明白な不当労働行為意思の現れである。

労災証明のお願いにより、X2組合員が組合の組合員であることを公然化すると、X2組合員の雇用を巡る問題の会社の担当は、期間契約社員担当のB5社員から労働組合対策等を担当するB6社員に交代した。X2組合員は、組合の組合員であるが故に、診断書が無視され、産業医との面談を反故にされ、組合との交渉は拒否されて契約期間の終了を一方的に通告され、更新契約書にサインをする機会を与えられなかった。なお、組合が送付した労災証明のお願いにおいて、X2組合員の契約更新の意思の伝達は明確になされている。

すなわち、会社によるX2組合員の雇止めは、労組法第7条第1号の不利益取扱いである。

(2) 会社の主張の要旨

X2組合員に契約更新の意思及び就労の意思がなかったため、本件雇用契約が更新されなかったのであるから、会社による不当労働行為は存在しない。

ア すなわち、X2組合員は、B3TLに対し、平成29年12月18日に退職の申出をし、同月20日には期間満了での退職を希望する旨を述べていたほか、会社に連絡をせずに契約更新説明会を欠席し、同月29日には会社担当者に対して契約期間の満了をもって辞めたいと考えている旨の発言をした。また、本件雇用契約では、X2組合員の業務は現場作業に限定されていたが、X2組合員は製造現場ではなく事務職での復帰を求めており、従前同様の雇用契約の約旨に沿った業務に従事する意思はなく、契約更新手続を行うこともなかった。これらのことからすると、X2組合員に契約更新の意思がなかったことは明白である。なお、労災証明の願いは、本件雇用契約の更新を希望する通知とはいえない。

上記に加え、X2組合員が、会社が親指に負担のかからない範囲内の業務をさせるので就業するよう要請したにもかかわらず、労災であるとして同月18日から契約期間の満了日まで一度も出社しなかったことや、組合は、平成30年7月12日付けの「団体交渉申入書及び要求書」や同月13日付けのあっせん申請書では、金銭解決を求め、X2組合員の会社での就労を求めていなかったことからすると、X2組合員に就労の意思がなかったことも明らかである。

会社は、以上のとおり、X2組合員に契約更新の意思及び就労の意思がないことや、平成29年12月4日から同月8日まで欠勤し、同

月 18 日から契約期間の満了日まで一度も出社しないなど、本件雇用契約の期間中の所定労働日 63 日のうち 16 日を欠勤して通常業務に従事しない状態が続いたことを踏まえて、本件雇用契約を平成 30 年 1 月 3 日付けで期間満了により終了させることとし、30. 1. 9 回答書で通知したのである。

イ 組合は、X2 組合員には会社との間の本件雇用契約の更新に対する強い期待権が生じており、会社が契約を更新しないとしたことについて、解雇権濫用法理が適用されるなどと主張するが、上記アのとおり、X2 組合員は契約更新手続を行わず、契約更新の意思もなかったのであるし、また、労働基準法第 19 条は業務上の疾病を理由とする解雇を制限しているのであって、期間満了による雇用契約の終了の場合に適用されるものではない。

4 健保組合から X2 組合員に支払われた傷病手当金について、X2 組合員が同健保組合に過少ではないかと問い合わせたか。同健保組合が、問合せに対し説明を拒んだ場合、これが労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか。（争点 3）

(1) 組合らの主張の要旨

ア X2 組合員が、健保組合から送付された傷病手当金の支給決定通知を見て、自分の日給額からすると給付金額が少ないのではないかと疑問を持ち、平成 30 年 3 月中旬頃、健保組合に電話で問い合わせたところ、健保組合は、会社から X2 組合員の給付金額を減らす調整が加えられたためであると説明した。X2 組合員は、更に詳しい説明を求めたが、健保組合はその理由までは説明できないとして説明を拒んだ。

イ 傷病手当金に関する説明責任を負うのは健保組合であるが、健保組合は、法人格が異なるとはいえ、実質的には会社の業務を担う一部門にすぎない。また、上記アのとおり、健保組合が説明を拒んだ原因は

会社にあるのだから、X 2 組合員が健保組合から傷病手当金の減額について説明を受けられなかったことは、会社による不利益取扱いであり、労組法第 7 条第 1 号に当たる不当労働行為である。

(2) 会社の主張の要旨

ア 傷病手当金について、健保組合が X 2 組合員から問合せを受けたことはないし、したがって、問合せに対して説明を拒んだということもない。

イ X 2 組合員が問合せをしたとされる傷病手当金は、私傷病の治療により休業した平成 29 年 12 月 4 日から同月 8 日までの間のものと思われるが、傷病手当金について、会社が休業の証明はするものの、傷病手当金の金額の計算・給付等は会社と別法人である健保組合が直接行っているため、会社が傷病手当金から何らかの控除をした事実はない。したがって、会社に不利益取扱いの不当労働行為が成立しないことは明白である。

5 健康管理センターの診察内容に関する令和 2 年 3 月 2 日の X 2 組合員からの確認の申入れに対して、同月 4 日、同センターが回答を拒否したことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 4 号の不当労働行為に当たるか。（争点 4）

(1) 組合らの主張の要旨

X 2 組合員は、令和 2 年 3 月 2 日、同組合員が平成 29 年 12 月 20 日に健康管理センターにおいて産業医である B 7 医師（以下「B 7 医師」という。）の診察を受けた際の診察内容を確認するため、同センターに電話をして、上記確認の申入れをした。ところが、令和 2 年 3 月 4 日、健康管理センターより X 2 組合員に連絡があり、一切の回答を拒否された。

会社は、初審で提出した令和元年 12 月 6 日付け準備書面（3）において、B 7 医師が作成した X 2 組合員に関する診療録に関する虚偽の主

張を展開したので、組合は、これに対する反証を行うため、上記診察内容の確認や証拠の収集が必要であった。

こうした状況の中、会社は、係争中の案件だからという理由で、診療情報に関する開示の一切を拒絶した。この行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとともに、不当労働行為救済申立てにおいて証拠を提示した労働者に対する不利益取扱いを禁じた同条第4号に違反するものである。

(2) 会社の主張の要旨

使用者の行為が労組法第7条第1号又は第4号の「不利益取扱い」に該当するか否かは、「当該職場における従業員の一般的認識に照らしてそれが通常不利益なものと受け止められ、それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶようなものであるか否かという観点から判断される」ものである（西神テトラパック事件：東京高判平成11年12月22日労働判例779号47頁）。

本件では、X2組合員から、令和2年3月2日頃に健康管理センターへ電話連絡があり、平成29年12月20日の診察内容の確認の申入れを受けたが、同センターは、令和2年3月4日、X2組合員に対して、回答は差し控えると返事をした。これは、当時、X2組合員と会社が裁判所において係争中であったためであり、従前より、会社では係争中の事案については回答を差し控える運用としてきた。また、会社は、係争中の元従業員から診察内容の確認があったことに対して回答を差し控えたにすぎず、この対応により組合員らの組合活動意思が萎縮することはないし、組合活動一般に対する制約的效果も何ら生じ得ないから、健康管理センターが回答を差し控えたことは不利益取扱いではなく、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為には当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合ら

ア 組合は、肩書地に所在し、平成20年2月1日に結成された労働組合であり、本件再審査結審時における組合員は3名である。

組合の組合員は、組合活動において別名を用いることがあった。平成29年12月頃に組合の委員長であったA1は、組合活動においては「A2」と名乗り、組合として発する文書には「委員長 A2」と記名していた。

イ X2組合員は、組合結成当時の組合員であり、遅くとも平成30年7月初旬には組合の委員長に就任しており、本件再審査結審時においても委員長である。

X2組合員は、平成29年10月4日、会社との間で本件雇用契約を締結し（下記3(1)ア）、B1製作所で就業していた。

(2) 会社

ア 会社は、肩書地に本社を有し、昭和23年に設立された、自動車、オートバイ等の製造・販売を業とする株式会社である。

イ 当初救済申立時において、会社は埼玉県内にB1製作所を擁し、B1製作所はB8工場、B9工場及びB10工場の3拠点によって構成されていた。B1製作所の所在地はB8工場と同じであり、同所在地内に健康管理センターが設置されていた。

2 会社の労務管理

(1) B1製作所の就業規則

B1製作所では、「期間従業員 就業規則」（以下「本件就業規則」という。）により、期間従業員の契約や欠勤等の取扱いなどについて、

以下アからウまでのとおり、定められている。

ア 契約期間、契約更新及び退職について

「2. 人事

2. 2 期間従業員契約

2. 2. 1 (契約期間)

(1)期間従業員の契約期間は、3ヶ月以内とする。

2. 2. 2 (契約更新)

(1)期間従業員契約を更新する場合は、会社は30日前までに
期間従業員に通知する。

2. 5 解雇、退職

2. 5. 1 (解雇基準)

次の各号の一に該当するときは、解雇する。

③ 自己都合による欠勤が2週間以上に及び、業務に停滞を
及ぼすとき

⑥ 懲戒条項に該当したとき

2. 5. 5 (退職事由)

次の各号の一に該当するときは、退職とする。

① 死亡したとき

② 退職を願い出て会社に受理承認されたとき

③ 期間従業員契約の契約期間が終了し、更新されなかった
とき」

イ 欠勤等の取扱いについて

「3. 勤務

3. 1 服務規律

3. 1. 2 (手続)

⑪<欠勤>

イ) 病気その他やむを得ない理由により欠勤するときは、その理由および予定日数について当日正午までに会社に届出なければならない。ただし、届出の暇のないときは電話伝言等をもってその旨を連絡し、事後速かに届出なければならない。

ロ) 病気欠勤4日以上におよぶときは、前号の届出のほか、医師の診断書を提出しなければならない。この場合、会社が必要と認めて指示したときは、会社の指定する医師の診断書を提出しなければならない。

ハ) 前2号の届出を怠り、もしくは偽ったとき、あるいは前号の診断書の提出をしなかったときは、事故欠勤扱いとする。」

ウ 懲戒について

「4. 懲戒

4. 1 懲戒

4. 1. 2 (懲戒事由)

⑨<無届欠勤、出勤が常でないとき>

無届で欠勤したとき、また出勤が著しく常でないとき。」

(2) 期間従業員の雇用契約の手続

ア B 1 製作所では、契約期間の初日に、新入社員に対し、契約書や雇用保険等の書類を作成させるとともに、入社案内、健康診断、労務説明・講習等を行っており、その中で、「期間従業員入社受入れ説明」と題する書面を配布して、契約期間満了時に契約更新する場合には、契約更新説明会に参加して必ず契約書を提出する必要がある旨説明していた。

イ 上記(1)アのとおり、本件就業規則には、期間従業員契約を更新する

場合には、会社は30日前までにその旨を期間従業員に通知する旨の定めがあるところ、運用としては、更新の可否をチームリーダーが決定し、それを受けて会社が、契約満了日の1か月前までに、更新の可否、対象者の所属・契約期間等の情報、契約手続を行う日時・場所、指定された日時に都合がつかない場合は他の指定日に手続するか会社の担当に連絡をいれること等を記載した「期間従業員契約更新可否連絡書」を期間従業員に交付することにより通知していた。

ウ B1製作所は、更新希望者から、「期間従業員契約更新可否連絡書」で指定された日程では都合がつかない旨の連絡を受けた場合には、別途更新のための契約手続を行い、更新契約を締結していた。

(3) 期間従業員の勤務

ア B1製作所は、いわゆる自社カレンダーによる週休二日制をとっており、平成29年度の10月から12月までにおいては、土曜日及び日曜日が週休日となっていたため、平成29年12月の最終稼働日は29日であった。

イ 自社カレンダーで稼働日と指定された日の勤務を休む場合には、上記(1)イのとおり、予定日数等を当日正午までに届け出ることが必要とされていた。

3 X2組合員の本件雇用契約の終了に至る経緯

(1)ア X2組合員は、平成29年10月4日、会社の入社説明会に出席し、会社から「期間従業員入社受入れ説明」を配布され、入社に係る説明を受けた上で、会社との間で、期間を3か月、職場をB1製作所、職種を生産ラインで直接製造に関わる業務とする本件雇用契約を締結した。

「期間従業員入社受入れ説明」には、「契約更新する場合は、契約更新説明会に参加して必ず契約書を提出する必要がある」旨の記載が

あった。また、会社とX2組合員が同日作成した「期間従業員雇用契約書」には、本件雇用契約を更新する場合には契約の期間満了30日前までに通知することが記載されていた。

イ X2組合員は、本件雇用契約で定められたとおりの業務に従事した。

X2組合員は、平成29年10月4日から同年11月30日までの間は、同月29日に事故欠勤したほかは、ほぼ定められたシフトどおりに就労した。

- (2) 会社は、平成29年11月下旬、X2組合員に対し、「期間従業員契約更新可否連絡書」（以下「本件更新可否連絡書」という。）を交付した。本件更新可否連絡書には、X2組合員を契約の更新者として推薦する旨記載されているほか、契約を更新する場合の手続について、職番や勤務形態ごとに、手続を行う日時や場所が記載され、その下部には「※職番該当日に出席できない場合、都合のつく方でご出席ください」、「※上記日程のいずれも出席不可の場合、総務B5（×××－××××）までご連絡ください。」と記載されていた。

上記の本件更新可否連絡書では、X2組合員は同年12月26日（火）午後5時30分から、「B11工場 研修室3・4」で契約更新手続が行われる予定となっていた。

- (3) X2組合員は、平成29年12月4日、B3TLに対し、痔の手術後体調が悪くなり、欠勤することを電話で伝えた。X2組合員は、同日から同月8日まで欠勤し、会社はこれを病気欠勤として取り扱った。

- (4)ア X2組合員は、平成29年12月18日、B3TLに電話をかけ、同人に対し、退職したい旨を申し出るとともに、指の痛みのため会社を休むこと及び指の痛みについては労災にしてほしい旨を申し出て、同日及び翌日の同月19日は出社しなかった。

イ B3TLは、同月19日、X2組合員に電話をし、指の痛みについ

て病院で診てもらいたいのであれば健康管理センターで診察することができる旨、同センターの整形外科の診療時間は水曜日の午後２時からである旨を伝え、同月２０日に受診するか否かを尋ねたところ、X２組合員は受診する旨答えた。B３TLは、２０日の受診の際は直前に連絡するよう指示し、併せて退職の手続はどうするのか尋ねたところ、X２組合員は、「ちょっとこれがはっきりしないと、これははっきりしてからですかね。」と応えた。

- (5)ア X２組合員は、平成２９年１２月２０日、B３TL及びB４ULの同席の上、健康管理センターを受診し、産業医であるB７医師の診察を受けた。B７医師はX２組合員に対し、指の痛みの程度の変化について尋ね、X２組合員は、土曜から仕事に行っておらず、多少良くなった旨を応えた。それを受けてB７医師は、仕事の影響じゃないかと思う旨を述べ、指を使う仕事をしないように指示した。同席していたB４ULが、静養が必要とかそういうことではないかと尋ねたところ、B７医師は、どうでしょうかね、使わないようにして、よくならなかつたら詳しい検査をして、ということになると思うと応えた。

B７医師は、レントゲン所見は少しあるが、仕事をしないようにして痛みが取れるかどうかを見る、痛みが取れないようなら詳しく調べることになるかもしれない旨を述べた。

- イ X２組合員は、受診後、B１製作所事務棟の打合せスペースでB３TL及びB４ULと面談をした。このとき、X２組合員は、B３TLから出社の意向について聞かれ、労災なので出社しないと述べた。X２組合員は、同月１８日以降、会社の年内営業最終日まで、週休日２日を含めた１２日間に一度も出社しなかった。

- ウ 会社は、同月１８日から同月２０日まで、X２組合員を、「事故欠勤」とした。

(6)ア X 2 組合員は、平成 2 9 年 1 2 月 2 1 日の午前 1 1 時 3 0 分頃、B 5 社員から電話連絡を受けた。電話に出た X 2 組合員は、これから病院へ行くところであった旨述べた。この連絡時に B 5 社員と X 2 組合員の間で、次のイのと通りのやり取りがあった。

イ B 5 社員が、平成 2 9 年 1 2 月 2 0 日の健康管理センターでの診断では異常はないという判断だったと聞いた旨述べたところ、X 2 組合員は、「それはまあ私の認識と全く逆で。（中略）安静が必要だっていうふうに、あの、どのくらいで治りますかっていうことは、それはまあ人によってさまざまなので一概に言えないと。（中略）様子を見てっていうことを言われてたんですね」と述べ、また、診察に同席していた B 4 U L は B 7 医師の言うことについて、真逆の解釈をしており、話をすることが難しいという印象を持っている旨述べた。

B 5 社員が、本日の病院の判断をもって今後のことを決めていくということで間違いないか尋ねたところ、X 2 組合員は、基本的には労災と思っているのでその手続きがどうなるかというものもある旨述べた。

B 5 社員が、無断欠勤が続くと解雇事由に相当するため期間満了まで雇用を継続することが難しく、作業工程の軽いところで仕事するなどして通常出勤の状態を続ければ満了まではなんとかないと認識している旨、外部の医者で診察を受けるのであればその診断を基にもう一度産業医に診断してもらい、その診断を基に現場のリーダー等に指示が出て、作業工程等で指の負担が軽減されるような形になると思う旨を述べたところ、X 2 組合員は、話としてはわかるが、現実的な問題として指を使わない作業はあるのか疑問である旨を述べた。

B 5 社員は、ただ指が痛くて会社を休むというのは難しい、欠勤状態が長く続くと解雇事由に相当するおそれがあることを理解してもらいたい、指が痛くてもできることはあると思うので、負担が少ない環

境で続けられるようにバックアップする、会社として賃金を支払う以上はできる限りの仕事をしてもらう必要がある旨を述べ、X2組合員は、判断がつかない旨を述べた。

B5社員が、満了まで勤めたい理由は、労災ではなく健康保険になった場合に手続をするため、一つの区切りとして3か月まではやりたいということかと尋ねたところ、X2組合員は「そうですね。それはキッチリ期間内。」と答えた。

B5社員が、本日医者に行くのであれば、その結果を持って健康管理センターへ行けば、勤務する上での配慮をされると思うので、契約期間満了まではできる限り出勤してほしい旨、3か月の期間満了で辞める場合も必ず手続が必要である旨、X2組合員の契約期間は平成30年1月の3日までなので、本日開催の期間満了手続の説明会に出席しなければ期間満了退職という形にならない旨述べたところ、X2組合員は、説明会は平成29年12月26日であると認識しており、本日のことは記憶になかった旨述べた。それに対しB5社員は、26日は更新手続の説明会である旨、説明会に出席できなくても別途必ず書類を書いてもらわなければ最終的な手続ができない旨述べた。

B5社員が、必ず手続はしてもらわなければ期間満了退職を希望してもその取扱いができない旨述べたところ、X2組合員は、「大丈夫です。手続はします。」と答えた。さらに、B5社員が、明日以降も休む場合は必ずチームリーダーに一報を入れてほしい旨述べたところ、X2組合員は承知した旨答え、通話を終えた。

なお、上記のやり取りでB5社員が言及した期間満了手続の説明会は、同月21日の午後2時以降に開催される予定となっていたが、X2組合員は、この説明会に参加しなかった。

ウ X2組合員は翌日の平成29年12月22日以降も出社せず、同月

に予定されていた 21 日の平常勤務のうち 15 日間欠勤し、6 日間就労した。会社は、同月 21 日から X2 組合員の契約期間の満了日である平成 30 年 1 月 3 日までの間で、X2 組合員のシフトが入っていた日について、X2 組合員を無届欠勤とした。

- (7) B3TL は、平成 29 年 12 月 22 日、X2 組合員に対し、現在の状況と出社についての意向を確認するために電話連絡をした。B3TL は、X2 組合員に対し出社できないかと尋ねたが、X2 組合員は、労災であるので出社しない旨を回答した。

同日、X2 組合員は C1 病院（以下「C1 病院」という。）を受診した。

- (8)ア 組合は、平成 29 年 12 月 25 日、会社に対して、下記の労災証明のお願いをファクシミリにより送付した。

なお、同文書には、C1 病院医師による同月 22 日付け診断書が添付されており、同診断書には、病名として「①両母指 CM 関節症、②第 4・5 腰椎椎間板ヘルニア疑い」と記載され、「①②共に職務作業に関連して受傷したものと考えられる。」「約 4 週間（受傷から）の安静と内服・外用を要する。」などと記載されていた。

記

「平成 29 年 12 月 25 日

Y 会社 B1 製作所

総務課 期間従業員担当 御中

X1 組合

委員長 A2

労災証明のお願い

お世話になっております。

残念なことに、当労組組合員、X2【職番C12196、所属CAE No.4ライン】が労災により、12月18日月曜日から休業しております。同月22日金曜日、C1病院を受診し、両手母指CM関節症及び腰ヘルニアの発症により4週の安静を要するとの診断がなされました（診断書参照）ので、お知らせ致します。

治療費の請求書（5号様式）及び休業補償申請書（8号様式）の作成に際しまして、事業主が証明する事項がございます。書面を近く送付致しますが、先ずは、貴社として、本件の労災申請に協力していただけるか、12月27日水曜日17時までにご回答願います。なお、回答は文書を組合宛にファクス送信ください。ファクス番号×××－×××－××××。

契約更新について。労災申請に協力していただけるのであれば、明年1月4日以降の契約は更新しない意向ですが、労災の対象外となり健康保険による傷病手当となってしまうことも考えられます。このため、本件がどう補償されるか明確になるまでは、契約の継続をお願い致します。

添付資料 診断書1枚

以上

Fax 送先 ××－××××－×××× 』

イ A2委員長は、同日、「X1組合のA1」と名乗ってB1製作所総務課へ電話をかけ、労災証明のお願いがファクシミリで届いているか

どうかを確認した上で、労災の審査のほうで是非協力してもらいたい旨述べた。対応したB 5社員は、ファクシミリは届いており確認中である旨答え、X 2組合員の様子について尋ね、会社の産業医の診断では腱や骨に異常はなく経過観察という診断であった旨述べた。それに対しA 2委員長は、X 2組合員はまだ指の痛みを訴えている状態である旨、診断には安静ということも入っている旨述べた。B 5社員は、社内で検討して後日連絡する旨述べ、A 2委員長はそれを了承し、通話を終えた。

(9) X 2組合員は、平成29年12月26日、同日に予定されていた期間従業員に対する雇用契約の更新手続の説明会に出席せず、また、会社に何の連絡もしなかった。

(10)ア A 2委員長は、平成29年12月29日、B 5社員からX 2組合員に電話があったことから、B 1製作所に電話をかけたが、B 5社員が別件で対応中だったため、折り返しの電話を求めた。

イ 上記アを受けて、B 6社員が同日、A 2委員長に電話をかけた。

A 2委員長が、B 5社員からX 2組合員に連絡があったそうだが用件は何か確認したいと述べたところ、B 6社員は、個人情報になるので本人以外に答える内容ではないと思う、本人が来ていただく分にはかまわない、X 2組合員の組合への加入について不明である、電話口では応えられない旨を述べた。A 2委員長は、X 2組合員が労災申請で手間取っているので自分から連絡をした、書面で通知済みであるが自分はX 2組合員が加入している労働組合（の者）であり、労働組合が本人に代わって話を聞くことは法律上可能であって普通にあることだ、X 2組合員と何を話したかったのか、細かく話せないなら概要だけでもいいと述べた。B 6社員は、X 2組合員に連絡を取っているので出て欲しい、それ以上は言えない、X 2組合員が会社に来ていない

ので心配だ、X 2 組合員の安否確認がしたい旨を述べた。A 2 委員長は、組合に話せないのは不誠実である、X 2 組合員は動けないとか身体の不調は訴えておらず、指以外は健康であり、労働組合を介して話をしたいというのがX 2 組合員の意思である、だから自分が代わって連絡を取っている等述べたところ、B 6 社員はまずは本人の安否確認をしたい旨述べ、最終的にA 2 委員長が、会社が安否確認をしたい意向であるとX 2 組合員に伝える旨述べ、本日が会社の仕事納めであり、本日中に連絡を取る必要がある旨を確認して通話を終えた。

この通話の中で、A 2 委員長は、同月 2 7 日が回答期限とされている労災証明のお願いについて回答を求めることはなく、また、同書面記載の事項について具体的な協議を申し入れることもなかった。

ウ X 2 組合員は、指以外の健康状態に問題はなく、同月 2 9 日午後 4 時頃会社に電話をし、B 6 社員がこれに対応した。この通話において、概ね以下のようなやり取りがあった。

(ア) B 6 社員が、会社から何度か電話をしたが連絡がとれず、寮にもいないので大丈夫かと思い連絡した旨述べ、いろいろ手続関連があると思うがどうするか尋ねたところ、X 2 組合員は、B 6 社員が労災証明のお願いを見たか確認し、組合として申し入れている件についてA 2 委員長から連絡させるのでそれで対応してほしい旨述べた。

(イ) B 6 社員は、個人情報であるので、X 2 組合員が組合に加入して組合に相談していることが確認できなければ、回答してよいかわいか会社として判断できなかった旨述べた。それに対しX 2 組合員は、組合を通じて申入れをしている、自分が入っている組合であるから大丈夫である旨述べた。

(ウ) B 6 社員は、労災証明のお願いに関しては、書類が出てくれば内容を見た上で真摯に対応するから心配ない旨述べ、しかし本件雇用

契約は平成30年1月3日までであるが本年の営業は終了してしまうため、どうするつもりか心配していた旨述べたところ、X2組合員は、基本的には期間満了をもって辞めたいとは思っているが、労災証明に協力してもらえるか、労基署の判断がどうなるか分からない旨述べ、B6社員は、労災は労基署の判断となるが真摯に対応する旨述べた。

(エ) B6社員は、X2組合員が平成29年12月26日の契約更新の説明会に来なかったこと、今のままであれば平成30年1月3日で労働契約は終了する旨を述べたところ、X2組合員は、やはり組合を通じてやっていただくほかない、基本的には仕事は向いていないということもあり、終わりにしたいと思っている旨、指の症状は少しずつ治まっているが、どのくらいで治るかは人それぞれと言われており心配である旨、労災が却下された場合に健康保険でカバーできるのかなどと述べた。

(オ) B6社員は、労災について真摯に対応する旨及び組合を通じて対応することがX2組合員の意思であれば真摯に対応するが、X2組合員本人のことであるので、まずはX2組合員の意向を伺いたい旨、組合が同席するのは構わないが、X2組合員から話を聞くのが一番早いと思ったと述べた。X2組合員が、何についてかと尋ねると、B6社員は、契約と労災の申請についてであると述べ、申請等にはX2組合員が印鑑を押印しなければならないと思うのでと述べた。それに対しX2組合員は、自分がやるべきことは自分一人でもやるが組合を抜きではやりたくない、やり取りを対組合と対自分に分ける必要はない旨述べ、また、労災の手続は時間がかかり、それまでに十分に回復する気がせず心配であり、その限りにおいて契約を延長してほしいという希望を文書で組合を通じて送っていると述べた。

(カ) B 6 社員は、契約を更新するならば契約書を作成しなければならない旨、そのために再三連絡をしていたのであり、例えば説明会で 1 月 4 日から 3 か月の契約書を作成して契約を結んで働いてもらう旨を述べた。それに対し X 2 組合員は、通常はそうだが問題がある場合はいろいろなことがある、年内営業は本日までのため、今日契約しないと明年 1 月 3 日は過ぎるのでもう契約できないのかと述べた。

B 6 社員は、そのために会社から何度も連絡したのに連絡が取れないので、A 2 委員長を通じて連絡したのだと述べたところ、X 2 組合員は、そういう話であれば組合を通じてやっていただくほかないと述べた。

X 2 組合員が、用件は分かった、つまり雇止めは確定しているということかと尋ねたところ、B 6 社員は、雇止めではなく契約が終わってしまうということであると述べた。X 2 組合員は、それはやはり組合事項であり、こちらは労災証明のお願いでもはっきり書いている旨、回答を組合を通じてもらっていない状態である旨述べた。X 2 組合員が、改めて組合としっかり協議してもらいたい旨、とりあえず労災については郵送するなりなんなりで、と述べたところ、B 6 社員は、そちらは真摯に対応する旨述べた。

(キ) X 2 組合員が、退寮手続をとろうと思ったが、会社に来る意思がないとして退職する意思を示したと思われる可能性もある旨述べたところ、B 6 社員は、退寮と退職は切り離して考えて問題ない旨答えた。

(ク) X 2 組合員は、何度も言うが、組合は X 2 組合員自身が構成して作っているものであるから、組合に個人情報を開示して構わない旨述べ、B 6 社員はそういうことですねと答えて通話を終了した。

エ この通話後、上記ウ(ア)でX 2 組合員が連絡させると述べた、A 2 委員長から会社への連絡はなかった。

(11) B 6 社員の上司であるB 1 製作所総務課のB 1 2 係長（以下「B 1 2 係長」という。）は、平成2 9 年1 2 月2 9 日の上記(10)の通話の後、X 2 組合員には契約更新の意思や就労の意思がないものと判断して、同組合員との雇用契約については更新しない方針を決めた。

(12) X 2 組合員は、平成2 9 年1 2 月2 9 日付けで独身寮退寮届に独身寮の部屋及び会社のロッカーの鍵を同封して会社に郵送し、会社は、平成3 0 年1 月9 日頃、同郵送物を受領した。

なお、X 2 組合員が会社の独身寮に居住していたのは、平成2 9 年1 2 月1 8 日頃までである。

(13) 会社は、平成3 0 年1 月9 日、組合が送付した労災証明のお願いに対して、下記の3 0 . 1 . 9 回答書を組合にファクシミリで送付した。

記

「X 1 組合

委員長 A 2 殿

平成3 0 年1 月9 日

Y 会社

B 1 製作所 生産業務部

総務課長 B 1 3

回答書

平成2 9 年1 2 月2 5 日付け「労災証明のお願い」に対して、下記の通り回答を致します。

記

「労災申請の協力」について

労災申請について、関係書類をご提出いただいた場合は、内容を確認

し対応させていただきます。

なお、弊社とX2氏との労働契約は、平成30年1月3日までとなっております。

契約更新に関しては、X2氏へ平成29年12月に弊社から契約更新に関して手続きを取るようご案内を致しました。しかし、その後X2氏とは弊社からの再三に渡る電話での連絡にも関わらず、電話に出ていただけない状況が続いております。また、寮室にも不在であることから契約更新の手続きが出来ておりません。X2氏との労働契約は平成30年1月3日をもって既に終了をしていることから、それ以後の契約更新は出来ない状況となっております。

以上」

4 X2組合員に対する傷病手当金の給付と労災保険休業給付の決定通知

- (1) X2組合員は、会社を通さずにC2労働基準監督署に労災申請を行い、同署は平成30年1月19日付けで受理した。X2組合員は、申請時に提出した休業補償給付支給請求書を会社に送付しなかった。
- (2) X2組合員は、健保組合から平成30年3月5日付けで、傷病手当金及び傷病手当金付加金の支給決定通知を受けた。支給期間は平成29年12月5日から同月10日までであった。
- (3) X2組合員は、C2労働基準監督署長から平成30年5月11日付けで、労災保険休業給付支給決定通知を受けた。対象期間は平成29年12月22日から平成30年1月26日までであった。

5 当初救済申立てに至る経緯

- (1)ア 組合は、平成30年7月12日、B1製作所を訪問し、同日付け「団体交渉申入書及び要求書」をB12係長に交付した。
「団体交渉申入書及び要求書」には、X2組合員が労災認定されたこと並びに解決に向けた要求事項として、会社とX2組合員の間の期

間雇用契約が更新されたものとみなす取扱い及びそれに伴う賃金相当額等の支払など、５項目が記載されていた。また、組合は、本件を埼玉県労委で解決したいと考えている旨の記載があった。

イ 組合は、同月１３日、Ｂ１２係長及びＢ６社員に対してメールを送信し、組合は会社に対し、あっせん申請する予定であること及び当該あっせん日を団体交渉日とすること、あっせんも団体交渉に含まれることのほか、あっせんに応じるよう強く要請する旨の記載があり、同メールで、同月１９日午後１時までに「団体交渉申入書及び要求書」に対する回答をメールで送信するよう求めた。

(2) 組合は、平成３０年７月１３日、埼玉県労委に、会社を相手方とするあっせん申請を行った。

あっせん申請書には、調整事項として、以下のとおり記載されていた。

「・雇用関係の終了の理由について、会社は労災と認めること。

・労災と認め、雇用保険の訂正、不利益の解消

・解決金の支払い」

また、申請に至るまでの交渉経過とその概要欄には、平成２９年１２月２５日に組合申入「両手母指ＣＭ関節症の診断書を提出 契約更新の申入」、平成３０年１月９日に会社回答「手続不備として更新拒否」、同年５月１１日にＣ２労働基準監督署「労災認定の通知」、同年７月１２日に組合「団交申入及び要求書提出」、同月１３日に組合「補足申入（解答日の通知）」とだけ記載されていた。

(3) 上記(2)のあっせん申請に基づくあっせん期日が平成３０年８月２２日に開かれたが、双方の主張に大きな隔たりがあり、不調により終了した。

(4) X２組合員は、平成３０年１１月９日、会社を相手方として、東京地方裁判所に労働審判の申立てを行った。同審判は、労働審判法第２４条に基づき訴訟に移行したが、令和２年８月２７日、訴えの取下げにより

終了した。

- (5) 組合は、平成30年12月27日、埼玉県労委に対し、当初救済申立てを行った。

当初救済申立てに当たって組合が提出した不当労働行為救済申立書には、「請求する救済の内容」として、不当労働行為を構成する具体的事実とそれに対して求める救済の内容が3項目記載されており、その1項目目に係る不当労働行為を構成する具体的事実は、以下のように記載されていた。

「当組合員X2の労働災害及び雇用継続要求などを議題とする団体交渉申入書を、平成29年12月25日にファクス送付し、同月27日を回答期限としたが、会社がこの要求に応じなかったことは、組合の団体交渉権を無効にする支配介入である（労働組合法第7条第2号及び3号違反）。組合員と会社の契約期間は平成30年1月3日であるところ、会社は同年1月9日に回答したものの、その1・9回答書は、組合の回答期限及び組合員の契約期間をいずれも徒過していること、かつ回答の内容は、すでに契約が終了していると一方的に主張するのみであり、会社と組合の交渉権を事実上、否定しており、（中略）組合員が休業したのは、会社の業務に起因する労働災害による休業であって、この問題解決を議題とする交渉要求に応じなかったことは、無責任の誹りを免れない。労働組合法第7条第2号に違反するのは明白である。」

なお、2項目目として、X2組合員が雇止めされたことが不利益取扱いである旨、3項目目として、健保組合からX2組合員に支払われた傷病手当金から会社は何らかの金額を差し引いた理由をX2組合員に説明をしていないことが不利益取扱いである旨が記載されている。

6 本件追加申立てに至る経緯

- (1) X 2 組合員は、令和 2 年 3 月 2 日、同組合員が平成 2 9 年 1 2 月 2 0 日に健康管理センターで B 7 医師の診察を受けた際の診察内容を確認するため、健康管理センターに電話で申入れを行った。
- (2) 健康管理センター長である B 1 4 医師（以下「B 1 4 医師」という。）は、令和 2 年 3 月 4 日、X 2 組合員に対し、同月 2 日の申入れについて回答を差し控える旨を電話により返答した。この電話において、B 1 4 医師は、係争中なので会社としては直接回答することを控える方針である旨、B 1 4 医師個人ないしは健康管理センターの組織としての単独の意見は言えない旨、窓口は会社である旨を述べた。X 2 組合員が、健康管理センターは、患者の問合せを窓口として受けないということかと尋ねたところ、B 1 4 医師は、係争している部署の担当窓口を通してもらいたい旨を述べた。
- (3) 組合は、令和 2 年 5 月 2 9 日、埼玉県労委に対し、本件追加申立てを行った。

7 本件追加申立て後の事情

- (1) 組合は、初審第 8 回調査の翌日である令和 2 年 8 月 5 日、B 1 2 係長に対し、「組合要求書、添付送付しました」と題するメールで、B 7 医師との面談等を要求事項とする同日付け「要求書」を送信し、会社は、同月 6 日付け「回答書」で、「争点及び第 8 回調査の求釈明事項とも関連するので労委の手続の中で検討されるべきである」と回答した。
- (2) 埼玉県労委は、令和 3 年 7 月 2 0 日、労使双方に対し、初審命令書を交付した。

8 初審命令交付後の事情

- (1) 組合らは、令和 3 年 8 月 3 日、当委員会に対し、本件再審査を申し立てた。

(2) 組合は、B 1 製作所に対し、令和 4 年 8 月 8 日付け「要求書」を送付し、X 2 組合員の①解雇②休業補償③後遺障害の補償を議題とする団体交渉の申入れ及びB 7 医師と X 2 組合員の面談要求を行い、団体交渉及び面談の候補日を提示するよう求めた。

(3) 会社は、組合に対し、令和 4 年 8 月 1 2 日付け「回答書」で、埼玉県労委及び当委員会に係属中の本件の争点に関連しており、当委員会による求釈明事項とも関連するので、当委員会の行う手続の中で必要に応じで検討されるべきである旨回答した。

(4) 組合らは、令和 4 年 8 月 2 9 日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、上記(2)の団体交渉申入れに対する上記(3)の回答が、団体交渉を拒否したものであり不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立てをした（以下「都労委事件」という。）。

都労委事件は、本件再審査結審時において、都労委に係属中である。

(5) 会社は、都労委事件の審査において、令和 5 年 5 月 1 6 日付け書面で、B 7 医師が令和 3 年 3 月 3 1 日をもって退職済みであると通知した。

第 4 当委員会の判断

1 組合が会社に労災証明のお願いを送付したことに対する平成 3 0 年 1 月 9 日までの会社の対応は、団体交渉を拒否したものとして労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。（争点 1－1）

(1)ア(ア) 会社の対応が団体交渉を拒否したものと認められるためには、その前提として、組合が会社に対して団体交渉を申し入れたと評価できることが必要と解される。

本件において、組合らは、会社に対して労災証明のお願いを送付したことにより、X 2 組合員の労災手続を進めることや同組合員の契約更新等に関する団体交渉を申し入れたと主張する。

- (イ) a そこでまず、労災証明のお願いの内容について検討するに、その標題は「労災証明のお願い」とされ、交渉を申し入れる旨の文言ではない（前記第3の3(8)ア）。

次に、本文をみると、その冒頭には、C1病院におけるX2組合員の診断結果が記載され、次いで労災申請の書類には事業主が証明する事項の欄があるので書類を送付する旨の記載のほか、「本件の労災申請に協力していただけるか、12月27日水曜日17時までにご回答願います。なお、回答は文書を組合宛にファクス送信ください。」と記載され、末尾には、「契約更新について。」として、平成30年1月4日以降の契約は更新しない意向であるが、本件がどう補償されるか明確になるまでは契約の継続をお願いしたいと記載されている（同上）。このように、その本文に、協議ないし交渉を求めるという趣旨の記載もなければ、議題や交渉事項という文言もなく、交渉日時の提案などの記載もない（同）。

- b また、A2委員長は、労災証明のお願いを送付してから30.
1. 9回答書を受領するまでの間に、会社と2回電話でのやり取りをしているが、平成29年12月25日のB5社員との通話では、組合が送信した労災証明のお願いの受領確認及び労災の審査への協力依頼のほかは、B5社員からX2組合員の様子について質問されたことに答えるだけであつたし、同月29日のB6社員との通話では、B5社員がX2組合員へ架電した理由を尋ねたところ、B6社員から、個人情報になるので本人以外には答えられないと言われたのに対し、労働組合を介して話をしたいというのがX2組合員の意思であるから、自分が代わって連絡を取っているなどと述べたものの、上記のいずれのやり取りにおいても、会

社に対し、労災証明のお願いが団体交渉の申入れであるという趣旨の発言はしていない（同(8)イ、同(10)）。

- c こうしたことからすると、組合が、労災証明のお願いを送付したことをもって、会社に対してX 2組合員の契約更新等に関する団体交渉を申し入れたと評価することはできない。

イ これに対し、組合らは、労災証明のお願いを会社に送付することで、会社に対しX 2組合員の契約更新等に関する団体交渉を申し入れたとか、会社はあえて労災証明のお願いの文書で組合が要求した回答期日を守らず、30. 1. 9回答書の内容は、組合の要求に応えない不誠実なものであったし、X 2組合員の雇用関係の終了を一方的に宣言するなど、組合と交渉する意思がないことを示すという点においても不誠実なものであった旨主張する。

しかし、組合が労災証明のお願いを送付したことをもって、会社に対してX 2組合員の契約更新等に関する団体交渉を申し入れたということができないことは、上記アのとおりである。また、会社が組合に送付した30. 1. 9回答書の内容は、組合が労災証明のお願いで回答を求めた労災申請への協力について、関係書類が提出されれば内容を確認して対応すると回答したものであり（同(13)）、この点に問題があるということはいえず、本件雇用契約が更新手続のないまま期間満了で終了したこと及び契約終了後は更新手続ができないこと等を通知したことをもって、組合との一切の交渉を拒否したものと評価することもできない。

さらに、会社は、平成29年12月25日に労災証明のお願いを受領し、同月27日の回答期限までに回答しなかったが、回答期限まで2日しかなかったことや、会社は翌年1月の休暇明けの9日には30. 1. 9回答書を組合に送付していることに加え、B 6社員は、平成2

9年12月29日、組合を通じての対応を求めるX2組合員に対し、それが同組合員の意思であれば真摯に対応すると述べていたこと（同(10)ウ）などからすれば、会社が組合の指定した期限までに労災証明のお願いに対する回答をしなかったことをもって、会社に組合と交渉する意思がないことを示すものであるとか、組合の弱体化や支配介入の意図の現れであるなどということとはできない。

したがって、組合らの主張は、いずれも採用することができない。

ウ 以上のとおり、組合が会社に労災証明のお願いを送付したことは、X2組合員の契約更新等に関する団体交渉の申入れであったと認めることはできないし、上記文書の送付を受けた後の会社の対応にも格別の問題は見当たらないことからすれば、組合が会社に対して労災証明のお願いを送付したことに対する平成30年1月9日までの会社の対応は、団体交渉を拒否したものとして労組法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるということはできない。

なお、組合が会社に対し、平成29年12月26日以降に新たに何らかの団体交渉を求めたとも認められない。

(2)ア ところで、会社は、再審査で争点とされた部分は、初審において請求された範囲を超えるものであるから、再審査で取り上げることはできないなどと主張する。

イ この点、組合が初審で提出した平成30年12月27日付け不当労働行為救済申立書をみると、組合は、「請求する救済の内容」の1において、組合が主張する労組法第7条第2号及び第3号違反に該当する会社の行為として、組合が会社に対し労災証明のお願いを送付した後、会社は、平成29年12月27日の回答期限を徒過し、平成30年1月9日まで組合に回答せず、その回答ではX2組合員の契約が既に終了したと一方的に主張し、労災に係る問題解決を議題とする交渉

要求に応じなかった旨を記載し、救済を求めている（前記第3の5(5)）。すなわち、組合は、組合が会社に対し労災証明の願いを送付した後の平成30年1月9日までの会社の対応を不当労働行為を構成する具体的事実として主張している。初審命令も、組合の主張として、30. 1. 9回答書を含む会社の対応が不当労働行為に該当するという旨の主張整理をし（初審命令10頁・第5の1（1）ア（イ））、それを踏まえて不当労働行為の成否を判断しているのであるから、組合が労災証明の願いを送付してから平成30年1月9日までの会社の対応が、再審査の範囲に含まれることは明らかである。

なお、申立事実の範囲が初審命令における争点の設定に左右されることはない。

以上のとおりであるから、会社の主張は採用することができない。

- 2 会社が平成30年1月9日までの対応の中でX2組合員に対して無届欠勤扱いをしたことは、再審査の範囲に含まれるか（争点1-2①）。含まれる場合、当該取扱いは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（争点1-2②）。

組合らは、会社がX2組合員の平成29年12月21日以降の欠勤を無届欠勤扱いとしたことは労組法第7条第1号の不当労働行為であると主張する。

そこで、組合が初審で提出した平成30年12月27日付け不当労働行為救済申立書及び令和2年5月29日付け不当労働行為救済申立書をみると、会社がX2組合員に対して無届欠勤扱いとした行為について救済を求める旨の記載はない。また、組合が初審で提出した令和2年10月27日付け準備書面（6）には無届欠勤扱いに関する記載はあるが、それは争点2に係る背景事情として、会社は組合の組合員であるX2組合員を会社から排除するためにX2組合員を無届欠勤扱いにしたという趣旨を主張する

に留まり、無届欠勤扱いについて別個に救済を求める旨も、求める救済の方法も記載されておらず（労委規則第32条第2項参照）、初審の調査期日において、無届欠勤扱いについて救済を申し立てる旨の主張もしていない。

以上のとおりであるから、会社がX2組合員を無届欠勤扱いとしたことは、初審の申立事実に含まれておらず、したがって、再審査の範囲には含まれないから（争点1-2①）、争点1-2②について判断することはできない（労委規則第54条第1項）。

3 会社が、X2組合員について、平成30年1月3日をもって雇用終了としたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。（争点2）

(1) 組合らは、会社とX2組合員との間の雇用を平成30年1月3日をもって終了としたことは、X2組合員が組合の組合員であることを理由とした不当労働行為であると主張する。

(2)ア この点、B1製作所では、入社時に、期間雇用従業員が契約を更新する場合は契約更新説明会に参加して必ず契約書を提出する必要がある旨の説明をし、また、契約期間の終期が近づいた期間従業員に対しては、期間従業員更新可否連絡書を交付して更新の可否を告知するとともに、契約の更新を希望する場合にその手続を行う日時・場所を伝え、指定された日時に都合がつかない場合には、会社の担当者へ連絡するよう求めており、更新希望者が指定された日時では都合がつかない場合には、別途更新のための契約手続が行われていた（前記第3の2(2)）。

そして、会社は、X2組合員に対しても同人の入社時に同様の説明を行い、平成29年11月下旬に本件更新可否連絡書を交付して、契約の更新者として推薦する旨伝えとともに、契約更新手続を行う日時等を連絡した（同3(1)ア、同(2)）。また、B6社員は、同年12月

29日、X2組合員に対し、契約を更新するためには、説明会に参加して契約書を作成してもらわなければならない、そのために再三連絡をしていたと述べた（同(10)ウ(カ)）。

このように、B1製作所では、期間雇用従業員が契約を更新するためには、期間が満了するまでに契約更新のための手続をとることが必要とされており、X2組合員もこのことを十分認識していたと認められる。

イ 一方、X2組合員は、平成29年12月25日に組合加入を公然化する前の同月18日には、B3TLに対して退職したいと申し出るとともに、指の痛みを理由とする欠勤を開始し、契約期間満了日の平成30年1月3日まで一度も出勤しなかったところ（同(4)、同(5)イ）、その間、平成29年12月21日には、会社が提案した指への負担の少ない現場業務での就労にも難色を示して出勤せず、欠勤する場合はその連絡をするよう求められ、これを承諾していたにもかかわらず翌日以降も連絡することなく欠勤を続けた（同(6)イ、ウ）。また、X2組合員は、本件更新可否連絡書の記載や同月21日のB5社員からの電話により、同月26日に更新手続のための説明会があることを認識しながら、会社は何の連絡もしないまま当該説明会に出席せず、その後も会社からの電話に応じなかった（同(2)、同(6)イ、同(9)、同(10)ア、ウ）。さらに、X2組合員は、同月29日、B6社員と通話した際、同人から、本件雇用契約の期間満了が平成30年1月3日なので、どうするつもりなのか心配していたと言われて、基本的には期間満了をもって辞めたいと思っている、基本的に仕事には向いていないということもあり、終わりにしたいと思っていると述べた。なお、X2組合員は、上記通話の際、労災の手続との関係で、契約を延長してほしいという希望を労災証明のお願いで伝えているとも述べているが、B6

社員から、同日中に更新契約の手続をしなければ本件雇用契約が期間満了で終了すると言われたにもかかわらず、すぐに対応しようとせず、組合を通じてやってもらうほかないなどと発言するに留まった。そして、X 2 組合員はA 2 委員長から会社に連絡させると述べていたものの、X 2 組合員もA 2 委員長も、会社へ何らの連絡もしなかった（同(10)イ～エ）。

結局、X 2 組合員は、平成 2 9 年 1 2 月に予定されていた平常勤務日 2 1 日のうち、病気を理由とするものを含め、1 5 日間欠勤した（同(6)ウ）。

上記のようなX 2 組合員らの一連の対応に加え、本件雇用契約は期間雇用契約であり、X 2 組合員の職種は同組合員が就労に難色を示した現場の生産ラインで直接製造に関わる業務に限定されていたこと（同(1)ア）をも考慮すると、会社が、X 2 組合員には会社での就労意思がないものと判断したこと（同(11)）は自然であり、また、X 2 組合員の契約更新手続を行う意向が明らかであったということもできない。

ウ 上記のとおり、契約更新には手続が必要だったところ、X 2 組合員の更新手続への意向が明らかであったとはいえず、会社がX 2 組合員には就労の意思がないと考えたことはやむを得ないことに加え、会社は平成 2 9 年 1 2 月 2 5 日に労災証明のお願いが送付されてX 2 組合員の組合加入が公然化する前の同月 2 1 日及び 2 2 日も同組合員を無届欠勤扱いとしていたこと（同(6)ウ）など、同組合員の組合加入の公然化の前後を通じて、X 2 組合員に対する会社の対応に特に変化があったとは認められないこと、その他、会社が組合を嫌悪していたことをうかがわせる事情も認められないことなどからすると、会社がX 2 組合員との本件雇用契約を、平成 3 0 年 1 月 3 日をもって終了とした

ことが、同組合員が組合の組合員であるが故であったとは認められない。

- (3) これに対し、組合らは、会社が労災証明のお願いで示された回答期限を守らなかったことは、不当労働行為意思の現れである、労災証明のお願いでX 2 組合員の契約更新の意思は明確であった、X 2 組合員は、組合の組合員であるが故に診断書が無視され、産業医との面談を反故にされ、組合との交渉は拒否されて契約期間の終了を一方的に通告され、更新契約書にサインをする機会を与えられなかったなどと主張する。

しかし、会社がX 2 組合員に対して契約更新の機会を与えていたことは明らかであり、会社はX 2 組合員に対して雇用期間満了までに更新の手続を行うよう重ねて求めていたにもかかわらず（前記第3の3(2)、同(10)）、X 2 組合員は契約更新の意思を明確に示さず、更新手続を行わなかったのである。もとより、労災証明のお願いによってX 2 組合員の契約更新の意思が明確にされていたとはいいい難く、また、同文書によってX 2 組合員の契約更新等に関する団体交渉の申入れがされたとも認められないことは上記1(1)アのとおりであるし、会社が組合に対して30.

1. 9 回答書を送付した後も、平成30年7月のあっせん申請に先立つ団交申入れまで、組合から会社に対し、本件雇用契約の終了について何らの抗議もなく、協議や交渉の申入れもなかったことからすると（同3(13)ないし同5(1)）、組合がX 2 組合員の契約更新に係る交渉を求めていると認めることもできない。さらに、会社が組合を嫌悪していたことをうかがわせる事情がないことは上記(2)ウのとおりである。

したがって、組合らの主張は、いずれも採用することができない。

- (4) 以上のとおりであるから、会社が、X 2 組合員について、平成30年1月3日をもって雇用終了としたことは、X 2 組合員が組合の組合員で

あるが故の不利益取扱いであるとは認められず、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとはいえない。

- 4 健保組合からX2組合員に支払われた傷病手当金について、X2組合員が同健保組合に過少ではないかと問い合わせたか。同健保組合が、問合せに対し説明を拒んだ場合、これが労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。（争点3）

組合らは、健保組合からX2組合員に支払われた傷病手当金について、X2組合員が支給決定通知書を見て支給額が少ないのではないかと疑問を持ち、平成30年3月中旬頃に、健保組合に対し、その旨問合せをしたところ、説明を拒まれたが、これは会社による労組法第7条第1号の不利益取扱いであると主張する。

しかしながら、X2組合員が健保組合に対し、いつどのような問合せを行ったかという具体的な日時・内容や、健保組合の回答のいずれも不明であり、当委員会が釈明を求めてもなお具体的事実が明らかになっていない。

したがって、健保組合が実質的に会社の一部門であるか否かについて判断するまでもなく、組合らが主張する、健保組合がX2組合員からの問合せに対し説明を拒んだという点について、労組法第7条第1号の不当労働行為を認めることはできない。

- 5 健康管理センターの診察内容に関する令和2年3月2日のX2組合員からの確認の申入れに対して、同月4日、同センターが回答を拒否したことは、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たるか。（争点4）

(1) 組合らは、健康管理センターが、X2組合員の診察内容に関する同組合員からの確認の申入れに対して、係争中の案件であることを理由に回答しなかったことが、労組法第7条第1号及び第4号の不利益取扱いに当たる旨主張するので、以下検討する。

(2) X2組合員は、令和2年3月2日に健康管理センターに電話をし、平

成 29 年 12 月 20 日に B 7 医師の診察を受けた際の診察内容の確認を申し入れたところ（前記第 3 の 6 (1)）、令和 2 年 3 月 4 日、B 14 医師は X 2 組合員に電話をして、上記申入れに回答を差し控える旨返答しており、健康管理センターが回答をしなかった（同(2)）。

そして、健康管理センターは、会社の組織に属する部署である上、B 14 医師は、上記応答の際に、X 2 組合員と会社が係争中なので会社としては直接回答することを控える方針であり、B 14 医師個人ないしは健康管理センターの組織としての意見は言えないとか、問合せは上記係争案件を担当している部署を通してもらいたいと述べていること（同上）からすると、B 14 医師の行為は会社の行為であると捉えることができる。

- (3) 会社は、従前から係争中の案件について回答を差し控える運用であったと主張する。この点、X 2 組合員による上記申入れ当時、X 2 組合員は本件及び東京地方裁判所における訴訟において、会社と係争中であった（前記第 3 の 5 (4)）。そして、一般的に、裁判等で係争中の当事者間において、相手方からの裁判等の外での問合せに回答すると、それが審理等に影響する可能性もあることから、係争中の事案について裁判等の手続以外で回答しないとするには相応の理由があるというべきである。そうすると、X 2 組合員個人からの問合せに対し健康管理センターが回答しなかったことのみをもって、これが不合理であるということとはできない。

また、会社が、不当労働行為救済申立てにおいて X 2 組合員が証拠を提示したことを嫌悪して同人に回答しなかったことをうかがわせるような事情は認められず、その他、会社の組合嫌悪をうかがわせるような事情も認められない。

したがって、組合らの主張する不利益取扱いがあったとは認められず、

労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為は成立しない。

第5 結論

以上のとおりであるので、本件各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
委規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和6年5月22日

中 央 労 働 委 員 会

第三部会長 石 井 浩