

命 令 書

申 立 人 N組合

代表者 執行委員長 E

被申立人 P法人

代表者 理事長 F

上記当事者間の令和5年(不)第37号事件について、当委員会は、令和7年3月26日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Gの雇用契約が、令和5年4月1日付けで期間を6か月間として更新されたものとして取り扱い、同人に対し、この間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

N組合

執行委員長 E 様

P法人

理事長 F

当法人が、令和5年3月31日をもって貴組合員G氏を雇止めとしたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する雇止めの撤回
- 2 不誠実団体交渉に対する謝罪
- 3 誓約文の掲示

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、①職場で春闘行動の一環としてアンケート用紙を配付した組合員1名を雇止めとしたこと、②これに関して開催された団体交渉に誠実に対応しなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 被申立人が、令和5年3月31日をもって申立人組合員Gを雇止めとしたことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 2 令和4年11月14日、令和5年3月30日及び同年4月21日の団体交渉における被申立人の対応は、不誠実団体交渉に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者

- (1) 被申立人P（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、施設入所支援事業、生活介護事業、障がい者地域生活援助事業等の社会福祉事業を行う社会福祉法人であり、その従業員数は、本件審問終結時約460名である。

法人の運営する施設の一つに、障がい者の施設入所支援事業及び生活介護事業を行っている「Q施設」（以下「本件施設」という。）がある。

- (2) 申立人N組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約10名である。

2 本件申立てに至る経緯

- (1) 令和2年7月1日、G（以下、同人が組合に加入する前も含めて「G組合員」という。）は、派遣社員として、本件施設での勤務を開始した。
- (2) 令和4年5月1日、G組合員と法人は、雇用契約を締結した。

この時に作成された雇用契約書（以下「本件雇用契約書」という。）には、時間給の額や休暇等以外に、次の記載があった。

ア 「雇用期間」として、令和4年6月1日から同5年3月31日まで

イ 「勤務時間」として、午後0時15分から午後9時まで

ウ 「職種」として、「生活支援員」

エ 「就業場所」として、本件施設

オ 「本契約終了時更新の有無」として、「自動更新はしない」、「契約の更新は、

次のいずれかにより判断する 1. 契約期間終了時の業務量 2. 労働者の勤務成績および態度 3. 労働者の能力 4. 法人の経営状況 5. 従事している業務の進捗状況 6. 契約更新開始日より勤務可能な状態であること」

(3) 令和4年9月13日、組合は法人に対し、「組合員通告書」を提出し、G組合員が組合の組合員である旨通知した。

(4) 令和4年9月14日、組合は法人に対し、G組合員の有給休暇や時給等についての要求及び回答を求める旨を記載した「申入書」(以下「4.9.14組合申入書」という。)を提出した。

4.9.14組合申入書には、「①有休について 派遣会社で消化していない10日を引き継ぐこと。」「②時給について (略)。派遣会社を介した交渉で1050円を主張しました。一旦は時給1030円で契約しましたが、時給1050円に昇給すること。」「③慰労金について 6月と12月に2万円の慰労金を支給すること。」「④危険手当について 新型コロナに感染した利用者の支援に対して、1日につき5千円支給すること。」「⑤契約更新について (略)。誰がどのように、何を基準にして判断するのかを明らかにされたい。」との記載があった。

(5) 令和4年9月22日、法人は組合に対し、「回答書」(以下「4.9.22法人回答書」という。)を提出した。4.9.22法人回答書には、4.9.14組合申入書に記載の年次有給休暇や時間給、手当等の要求事項について、双方合意形成がなされており、変更する考えはない旨等の回答が記載されていた。

(6) 令和4年10月24日、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」(以下「4.10.24団交申入書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

4.10.24団交申入書には、要求事項として、4.9.22法人回答書について納得いかないので、4.9.14組合申入書全ての項目について、として「①年次有給休暇について」、「②時間給について」、「③慰労金について」、「④危険手当について」、「⑤契約更新について」、「⑥その他」、「●Bグループのトイレの扉を至急修理すること」との記載があった。

(7) 令和4年11月1日、法人は組合に対して、「回答書」(以下「4.11.1法人回答書」という。)を提出した。

4.11.1法人回答書には、組合からの団交申入れについて、法人は、「下記の条件を提示致します」と記載した上で、場所、日時、出席者についての提示に続き、「4. 会議の録音・録画は行わない。」との記載があり、また、「5. ご説明」として、4.9.14組合申入書の要求事項については4.9.22法人回答書で回答しており、合意形成を覆すことは困難と考える旨、このことを十分考慮検討するようお願いする旨が記載されていた。

(8) 令和4年11月14日、組合と法人との間で、団交（以下「4.11.14団交」という。）が開催された。法人側出席者は、法人事業部長のH（以下「法人部長」という。）、本件施設の施設長のJ（以下「施設長」という。）、社会保険労務士のK（以下「法人社労士」という。）の3名であった。

ア 4.11.14団交では、団交の録音録画に関して、以下のようなやり取りがあった。

冒頭、組合が、4.11.1法人回答書において録音録画をしないことを団交開催の条件とした理由について尋ねたところ、法人社労士は、ちゃんと意見が言えるようにということである旨、録音されていたら、そこに意識が集中して話が進まない旨述べた。

組合が、いくつも団交しているが、そんなことを言われたことはない旨、調べたが、録音禁止を条件とするのはダメである旨、裁判の判例がいくつもあるが、知らなかったのかと述べたところ、法人社労士は、一応断った旨、裁判になれば録音は許され証拠になる旨、それは分かっている旨述べた。

組合が、言った言わないということは、どこでも出てくることであり、そうした場合に事実はどうだったかを見極めないといけない旨、双方にとって録音はメリットがある旨述べたところ、法人社労士は、確かに無理は言えないし、分かる旨述べた。

組合が、条件を付けるのがおかしい、団交はオフィシャルな場で公明正大に行わなければならない、判例では、口外禁止・録音禁止・会社側議事進行を条件にした団交拒否を認めていない旨述べたところ、法人社労士は、何も拒否はしておらず、今日は受け止めて団交に参加しているので安心してほしい旨述べた。

組合が、最初に条件と言われたのでエーとなった旨述べたところ、法人社労士は、回答の中に明記がなかったので録音されるものと察していた旨述べた。

組合が、団交に条件をつけるという建付けが問題である旨述べたところ、法人社労士は、弁護士に聞いたら、希望は出せるとのことだった旨述べた。組合が、希望と条件をつけることは違う旨述べたところ、法人社労士は、組合もこれについて言うチャンスはあった旨述べた。

その後、話は、4.11.1法人回答書に関するものに移った。

イ 組合は、4.11.14団交でのやり取りを録音した。また、組合は、4.11.1法人回答書を受領した後、4.11.14団交までの間に、法人に対し、団交における録音禁止は受け入れられないとの見解を伝えていなかった。

(9) 令和5年2月2日頃、本件施設の副施設長（以下「副施設長」という。）は、G組合員に対し、「雇用契約満了（手続事項）通知書」（以下「5.2.2雇用契約満了通知書」という。）を交付し、選択肢のどちらかに記入して、署名捺印して提出する

ように述べた。

5.2.2雇用契約満了通知書の上半分には、①G組合員との雇用契約は、期間満了により令和5年3月31日をもって終了する旨、②法人は業務の都合により再雇用を考慮しており、再雇用を希望する場合は申し出てほしい旨、新たな契約は、業務量により6か月の期間の見込みであり、労働条件については、新たな雇用契約書にて提示する旨等の記載があった。

5.2.2雇用契約満了通知書の下半分には、法人理事長あてに、「上記内容について、確かに説明を受けました。労働条件の内容によっては」の次に、「☐再雇用を希望いたします。」、「☐再雇用を希望いたしません。」の二つの選択肢が並び、日付と署名・捺印をする欄の記載があった。

これに対し、同年2月2日、G組合員は、「☐再雇用を希望いたします。」の箇所チェックを入れて署名押印し、法人に提出した。

なお、法人が5.2.2雇用契約満了通知書のような様式の書面を交付するのは、その時点において、有期雇用職員のうち、法人が再雇用を考えている職員に対してのみであり、再雇用の予定がない職員には交付していなかった。

- (10) 令和5年2月11日及びその前後、G組合員は、本件施設において、別紙の内容の「春闘アンケートへのご協力をお願いします。」と題する書面（以下「本件春闘関連組合書面」という。）の入った封筒を、よければ後で読んでほしい旨を述べて、法人の正規職員2名に、それぞれ別の日に手渡した（以下、このG組合員の行為を「本件配付行為」という。）。

なお、G組合員は、本件春闘関連組合書面を配布することについて、事前に、法人に許可を求めていなかった。

また、G組合員の勤務時間は午後9時までであり、渡された正規職員の勤務時間は午後10時までであった。

- なお、本件配付行為が行われた時刻については、G組合員は、本件申立ての審問において、法人が主張する時刻である同日午後8時30分頃は風呂の掃除をしていた旨、勤務時間後に本件配付行為を行い、その後事務所に移動してタイムカードを記録して帰宅した旨を証言した。一方施設長は、受領した職員1名（もう1名が誰かは法人は施設長証言時においても不知）から、①時計がなかったから時刻はわからないが、風呂掃除業務が一段落した時間だったので午後8時半頃と記憶していた旨、②少なくともG組合員がタイムカードを押す前であった旨、を聞いたと証言した。
- (11) 令和5年2月14日、施設長は、副施設長から、本件配付行為についての報告を受けた。

当該報告の内容は、本件春闘関連組合書面を受け取った職員が、受け取った当日

か翌日に、直接の上長である副施設長に、受け取った本件春闘関連組合書面を見せて相談したというものであった。当該職員から相談を受けた際、副施設長は携帯電話で本件春闘関連組合書面を撮影しており、副施設長は当該画像についても、施設長に送信した。

なお、後記(13)認定のとおり、施設長は、この報告を受けた後、同年3月中旬に法人にその旨を報告するまでの間、G組合員や受け取った職員に対して、特に事実確認や注意などを行うことはなかった。

- (12) 令和5年3月13日、組合は法人に対し、「要求書」（以下「5.3.13組合要求書」という。）を提出した。

5.3.13組合要求書には、①常勤・パート労働者の10%賃上げ、パート労働者への夏季・冬季一時金それぞれ1か月支給すること、夜勤当直について必要な要員を確保すること、交通費の支給を1日当たり100円上げること、等の9項目を要求する旨、②要求に対する回答を同月17日午後5時までに求める旨、③同月20日午後1時から午後3時に団交を開催するよう申し入れる旨の記載があった。

- (13) 令和5年3月中旬、5.3.13組合要求書が組合から法人に提出されたことを知った施設長は、団交における組合の要求事項に関連するかもしれないとして、法人部長に対して、本件配付行為について報告した。この際、本件春闘関連組合書面の画像を印刷したものも法人部長に対して提出した。

この報告の後、法人部長は、法人の理事長や法人社労士に相談した上で、施設長に対し、本件配付行為が勤務時間内に行われたものであるかどうかを正確に確認するよう指示し、施設長は、副施設長に相談を行った職員に時刻についての聴き取りを行い、その結果を法人部長に報告した。なお、施設長は、G組合員には時刻の確認等の聴き取りを行わなかった。

- (14) 令和5年3月16日、法人は組合に対し、「通知書」（以下「5.3.16法人通知書」という。）を提出した。

5.3.16法人通知書には、組合からの団交申入れについて、下記の条件を提示するとして、①要求書の回答について、同月17日午後5時までとあったが、法人内の確認に時間を要するため、同月24日午後5時までに示す旨、②団交について、組合指定の日時は出席者の都合がつかず、以下の要領でお願いする旨、(i)日時は、同月30日午後1時から午後3時、(ii)会議の録音・録画は行わない旨等の記載があった。

- (15) 令和5年3月24日、法人はG組合員に対し、「雇用期間の満了に伴う雇用契約終了のご通知」と題する書面（以下「5.3.24雇用契約終了通知書」という。）を交付した。

5.3.24雇用契約終了通知書には、以下のとおり記載されていた。

「貴殿と令和4年6月1日付けで締結いたしました雇用契約（以下『本雇用契約』といいます。）につきましては、令和5年3月31日をもって期間満了となることから、事務手続上、契約満了のご連絡及び同一書面にて再雇用の意向をご確認させていただきました。これにより、貴殿から令和5年2月2日付けで引き続き雇用されることを希望する旨の申出（以下『再雇用の申出』といいます。）をしていただきましたが、貴殿におかれましては、就業規則第18条第⑬号に定める『法人の許可なく業務以外の目的で掲示、貼り紙、印刷物の配布等を行わないこと』、第18条第⑤号『業務上の指示・命令に従い、自己の職務権限を超えた専断的な行動は慎むこと。』、第18条第⑦号『特別の許可を受けた場合を除き、就業に関して定められた時間を厳守すると共に、その就業時間中は職務に専念し、みだりに職場を離れたり、他の職員の業務を妨げないこと』に該当する以下の行為、法人の許可を得ずに貴殿は、勤務時間中に業務に関係のない印刷物を、他の勤務時間中の職員に配布していたことが、配布物の内容に恐怖を感じた職員からの相談が令和5年2月12日あったことが、貴殿の行動を知る機会となりました。

独断的な行動が実際に行われていたとなれば、法人として再雇用の申出を認めることはできません。

つきましては、新たな雇用契約の締結を行うことはできませんので、令和5年3月31日の本雇用契約期日満了日をもって本雇用契約が終了し、ご退職いただくこととなりますので、本書をもってご通知いたします。

以上」

なお、5.3.24雇用契約終了通知書を交付するまでの間、法人はG組合員に対し、本件配付行為について、注意や事情聴取を行っていなかった。

また、法人のパートタイマー就業規則（以下「就業規則」という。）第18条は「パートタイマーは、常に次の事項を守って職場の規律を保持し、職務に精励しなくてはならない」として、第1号から第20号までの事項を規定しており、5.3.24雇用契約終了通知書で引用しているとおりの条項があった。なお、就業規則第18条第13号については、正確には「施設内において、個人的な宗教活動や選挙活動を行ったり、法人の許可なく業務以外の目的で掲示、貼り紙、印刷物の配布等を行わないこと。」と定められていた。

(16) 令和5年3月24日、法人は組合に対し、「回答書」を提出した。

同回答書には、5.3.13組合要求書に対する回答として、常勤・パート労働者の10%賃上げは、法人の現在の経営状況を鑑みて応じることはできない旨等の記載があった。

(17) 令和5年3月25日、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」（以下「5.3.25団交

申入書」という。)を提出し、G組合員の雇止め・解雇を撤回することを要求するとともに、団交を開催するよう申し入れた。

(18) 令和5年3月30日、組合と法人との間で、団交(以下「5.3.30団交」という。)が開催された。法人側出席者は、法人部長、施設長、法人社労士の3名であった。

ア 5.3.30団交では、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 冒頭、組合は、本日は春闘団交についての団交であったが、契約終了通知があり、このことを第一の議題とする旨述べた。

(イ) G組合員は、①契約終了の理由について、法人はG組合員が本件春闘関連組合書面を勤務時間中に渡したとするが、それは事実誤認である旨、②G組合員の勤務時間終了後に、「家に持ち帰って良かったら回答を書いて」と言って渡した旨、③法人からは就業規則違反に当たるからやめてというような言葉かけも、弁明の機会もなかった旨、④それにもかかわらず、突然一週間前に、しかも同月13日に春闘要求書を提出して、同月24日の午後までに回答お願いしますと出したら、その日である同月24日に、雇用期間満了だから終わりとされた旨、⑤これは内容的に懲戒解雇である旨、懲戒解雇の場合は、必ず、事実確認と弁明の機会を設けることと厚生労働省の通達にもある旨、⑥このようなやり方は不当であり、本件春闘関連組合書面を渡したことで雇止めということは納得できない旨、引き続き本件施設で働きたい旨述べた。

組合が、5.3.24雇用契約終了通知書には、法人の許可なく、業務以外の目的で貼り紙の掲示、印刷物の配布を行わないこと、これに違反したということと、配布物の内容に恐怖を感じた等と記載しているが、これは本件春闘関連組合書面のことかと確認した。これに対し、法人部長は、そうである旨回答した。

(ウ) 組合が、本件春闘関連組合書面のどのようなところに恐怖を感じたのか、どこが問題かと尋ねたのに対し、法人社労士は、書面自体に「わー」と怖くなり、上司に相談して発覚した旨回答した。組合が、そのどこが怖かったのかと尋ねたのに対し、法人社労士は、「それはその人、その人それぞれの」と回答した。組合が、具体的に書かないと、全部伝聞の話ではないかと述べたのに対し、法人社労士は、それは法廷で闘争になった時に詳細に出す旨述べた。

組合が、解雇理由として言っている以上は具体的に明らかにするよう求めたのに対し、法人社労士は、その前に聞くが、組合は雇止めと言うが5.3.24雇用契約終了通知書には雇止めと書いていない旨述べた。組合が、表題は「雇用期間の満了に伴う雇用契約の終了のご通知」だが、中身は懲戒解雇という内容である旨述べたのに対し、法人社労士は、契約終了の通知である旨、解雇とは書いていない旨述べた。

(エ) 組合が、5.3.24雇用契約終了通知書には「契約終了です」と書けば済むはずなのに、こんなこともした、あんなこともしたと記載しており、これは解雇事由ではないのか、契約期間満了だから辞めてもらうで済む話が、こんなこともあった、あんなこともあった、しかも恐怖を感じたなんて、すごい悪印象である旨述べたのに対し、法人社労士は、「パワーハラスメント」と述べた。組合が、パワーハラスメントは権力を持っている人達がやる行為である旨述べたところ、法人社労士及び法人部長は「逆もあります」と述べ、続けて法人社労士は、「この場でもね」と述べた。また、法人社労士は、権力を持っているだけではない旨、今、パワハラというのは同僚でもそうであるし、下の人でもできる場合がある旨、相手が仕事以外のところで恐怖を感じたらパワハラである旨述べた。

(オ) 組合が、5.3.24雇用契約終了通知書は公的な文書であるかと確認したのに対し、法人社労士は、そうである旨回答した。組合は、公的文書の中で引用するのであれば、双方からの事実確認や弁明の機会も必要であるが、していない旨述べた。これに対し、法人社労士は、そこまで求めるのであれば、また細かくその職員に聞いて回答をとということもあり得る旨述べた。組合が、あり得ます、ではなく5.3.24雇用契約終了通知書を出す前にやるべきこと、と述べたのに対し、法人社労士は、今回は第1回目の契約を終わらせるということで、と述べた。組合が、それなら、下のことをなぜ書いたのか述べるよう求めたのに対し、法人社労士は、「それは今まで、最初の団交にもあって、それは労働組合の活動に対する違法行為と言われると、Gさんと話すチャンスが中々なくて」と述べた。

(カ) G組合員が、「僕は僕の仕事が終わった時に相手の承諾を得て渡しているわけですね。まずそれを押さえて下さい。それは否定しませんよね。」と述べた上で、その上で、恐怖を感じたという相談があったならば、自分に対しても、どうなんですか、と両方の意見を聞くべきではないか、社会的常識として、と述べた。これに対して、法人社労士は、社会的常識というところでは、労働契約と就業規則という契約の関係をG組合員はどう思っているのか、と述べた。

組合が、恐怖を感じたというのは大変な言葉だから、具体的に恐怖の中身は何か、客観的に公平的に見てこれがそうだというのを示さなければならない旨述べたのに対し、法人社労士は、その前に、なぜそうなったのかということ飛ばしてそちらに行くのか、と言い、なぜ仕事中に配ったのか、法人の許可なく広告物、印刷物を配るのはダメである旨、許可を得てほしい旨、就業時間中に配ることについても許可を得てほしい旨、許可したものでない限り、就業時

間帯に独断的行動は止めてほしい旨、これらは就業規則に書いている旨、そこを守ってくれたら、このような問題は起きなかった旨述べた。

組合が、問題があるというなら注意すればいい旨、同年2月12日に分かってから法人は1か月ずっと黙っていた旨、本来なら、その段階でこんなことをしてどうなのだと言うのに、なぜ注意しないのか、と述べたのに対し、法人社労士は、それは法人の判断である旨述べた。G組合員が、なぜ一言自分に言ってくれなかったのか、施設長から就業規則違反だからやめるよう言えば済む話ではないか、と述べたところ、法人部長は、その時にそのような判断をした旨述べた。組合が、たった1枚でも問題なのかと述べたのに対し、法人部長は、1枚かどうか分からないが、そのような判断をした旨述べた。

(キ) 組合が、組合員通告をしている組合員が他の職員の思いを聞くためにアンケート用紙を「これもし良かったら、家に持って帰って読んで書いてください。無理やったら処分してください」と言って渡しただけである旨述べると、法人社労士は、「アンケート用紙だけじゃないんじゃないですか。もう一つあったんじゃないですか?」、「法人はこんなひどい所やと書いてませんでしたか?」と述べ、組合が本件春闘関連組合書面の表の部分は事実経過を書いただけであり、どこのことを言っており、どこが問題なのか、と質問すると、法人社労士は、「どこが悪いというよりビックリするじゃないですか」と述べ、法人部長は、「法人としては文面がどうのこうのと言ってるわけじゃない。文面内容については触れません」と述べた。組合が組合を作った経緯を書いた上で春闘アンケートに協力よろしく願いいたしますという形で書いた旨述べると、施設長は、「経緯は問題ないんですけど、法人批判が入っている、それを読んだ職員がどう感じたか」と述べた。

組合が、職員には動揺があったとのことだが、具体的にどのように言われていたのかと尋ねたのに対し、施設長は、自分が直接聞いたわけではないが、自分が読んでも感じる旨述べた。組合が、法人批判をしているから問題だということかと尋ねたのに対し、施設長は、そのようなことは言っていない、読んだ職員がどう感じたかである旨述べた。

組合が、就業規則の中身からすれば、許可を得ずにビラを配ることはできないということかと尋ねたのに対し、施設長は、そうである旨回答した。これに対し、組合は、それはおかしい旨、許可を得ないとビラを配付できないというのを労使関係としてしまうと、対等ではなくなる旨述べた。

(ク) 法人部長が、組合は「解雇」と言うが、どこにも解雇と書いていない旨述べた。組合が、そうであれば、就業規則違反どうのこうのという、こんな懲戒的

な話を書く必要はない旨、懲戒という言葉は使っていないが、罪を書いている旨、雇用契約の終了を1か月前に通知すれば済む話である旨、それをわざわざ一週間前になって通告したところに、何か裏があると思ってしまう旨述べ、G組合員は、自分の推測だが、自分は5.2.2雇用契約満了通知書で「再雇用を希望する」に丸をつけて、署名して提出したので、再雇用を希望した他の有期雇用職員は再雇用され、自分の場合だけは終了することにしかたかったから理由をつけたのではないかと思う旨述べた。これに対し、法人部長は、書面のとおりである旨述べた。

組合が、なぜこれを付けたのかと再度尋ねたのに対し、法人部長は、「2月2日の再雇用希望の後にこういうことが分かったので雇用契約を終了させていただきます」と述べた。組合が、再雇用を希望した有期雇用の職員は再雇用しているということかと尋ねたのに対し、法人部長は、必ずではない旨述べた。

(ケ) 組合が、この一か月間、注意もできたし、弁明を聞く機会もあったのであり、それは当然のことである旨述べたのに対し、法人部長は、ここに書いてあるとおりである旨述べた。組合が、確認、注意、弁明の機会が大事だと思う旨述べたのに対し、法人社労士は、雇用契約終了の通知であり解雇ではない旨述べた。組合が、気づいた段階で、注意、弁明の機会を設けてもいいのではないかと述べたのに対し、法人社労士は、それを設けるか設けないかも法人の自由である旨述べた。

組合が、本件春闘関連組合書面の1枚目に法人批判的な文言があったから問題なのかと尋ね、法人部長はそうではない旨述べた。法人社労士が「仕事中に」というのに対し、G組合員が「時間が終わってからやったんですよ」と述べると、法人社労士は「相手が仕事中に」と述べた。

(コ) その後、組合と法人で、通知の時期や弁明の機会の付与に関してやり取りがあった。その中で、法人部長が「今までこうして話してきて弁明の機会というような話をしてきたけど、結論として通知のとおり」と述べた。組合は、通知のとおりであっても、お互いに話し合っこの辺で折り合おうとかするのが普通である旨述べ、法人部長が組合の話を聞いた上で、法人として結論として通知のとおりである旨述べた。これに対し組合は、団交というのはお互いに譲れるところは譲って落ち着くところが決まっていくというところがあり、「もう決めたとおりですよ」というのは誠実さが無い不誠実団交である旨述べた。法人部長は、ちゃんと話は聞いている旨述べた。

また、やりとりを続ける中で、法人社労士が「そちら様、法的手段に出られたらどうですか」と述べ、法人部長はいい大人が1時間以上話し合っ歩み寄

りが見られない旨述べた。組合が「最初からその気がない。うちはこれで決めてきたんやという言い方をされたじゃないですか」と述べると、法人部長は「そうです。これです。」と述べた。

(サ) G組合員が、法人が認めたビラ以外はダメというが、本件春闘関連組合書面はアンケートである旨、自分は忙しかったら処分してねと言い、それ以上何もしておらず、本人に承諾を得て行った旨述べたのに対し、施設長は、アンケートであるが、何とかの会とかビラとかパンフを撒くときは、みんな必ず言うてくる旨述べた。組合が、それは労働条件に関する話ではないでしょうと述べたのに対し、施設長は、内容は問うていない旨述べた。

(シ) 組合が、2月12日に相談があったのは施設長に対してかと尋ねたのに対し、施設長は、自分に直ではない旨述べた。組合が、伝聞の伝聞の話ではないかと述べたのに対し、施設長は、だから後から本人に聞いた旨、見解の違いはあるなと思った旨述べた。組合が、そうであれば、余計に確認作業が必要である旨述べたのに対し、施設長は、そこは別に問題とは思っていない旨述べた。

組合が、判断するためにこそ確認が必要ではないのか、本人の考えを聞かないのかと述べたのに対し、法人部長は、今回は法人の取得した情報で判断した旨、実際に配ったビラを入手できたので、それが証拠になった旨述べた。組合が、そうであれば、それで本人に問いただしたらよい旨述べたのに対し、法人社労士は、それは法人の自由である旨述べた。

組合が、労働者保護のための厚生労働省の通達を理解してはどうか、解雇の時こそ確認、その上、組合活動である旨述べたところ、法人社労士は「でも相手の勤務中とかはダメでしょう」と述べた。これに対し、G組合員が「勤務中でも妨害するようなことはしていない」と反論した。

(ス) 組合が、本件春闘関連組合書面を受領した職員が文面のどこに恐怖を感じたのか、職員が恐怖を感じたと主張するならば根拠を出すべきと述べたのに対し、法人社労士は、文面のどこというより全体的に恐怖を感じたということだろう、それは聞いていないから分からない旨述べた。組合が、分からないなら5.3.24雇用契約終了通知書に書けないはずである旨述べたのに対し、法人社労士は、ルールを守っていたらこのようなことは起きなかった旨述べた。

組合が、内容に恐怖とは、首にする人に追い撃ちをかけるような誹謗中傷である旨述べたのに対し、法人社労士は、その人は、自分の職場は大事と思ったのでは、と述べた。組合が、その人が思ったかもしれないが、法人がG組合員を首にする理由にするのはおかしい旨述べたのに対し、法人社労士は、一回の契約を打ち切るには説明はいらない旨述べた。組合が、それを言うのであれば、

なぜわざわざ「恐怖を感じさせた」なんて入れる必要はなく、これこそ5.3.24雇用契約終了通知書が懲戒解雇という本質を表わす一言だと思う旨述べたのに対し、法人社労士は、ルールに従っていたらこうならなかった旨述べた。組合が、具体性・客観性が必要である旨述べたのに対し、法人部長は、5.3.24雇用契約終了通知書に書いたとおりである旨述べた。

イ 組合は、5.3.30団交の当初から、机の上にレコーダーを置き、録音をした。これに対して、法人は異議を述べなかった。また、5.3.30団交では、録音に関するやり取りはなかった。

(19) 令和5年3月31日、法人はG組合員を雇止めとした。

(20) 令和5年4月10日、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」（以下「5.4.10団交申入書」という。）を提出し、G組合員の雇止め・解雇の撤回について、同月14日午後2時から本件施設において団交を開催するよう申し入れた。

(21) 令和5年4月12日、法人は組合に対し、「通知書」（以下「5.4.12法人通知書」という。）を提出した。

5.4.12法人通知書には、組合からの団交の要求について、以下の要領でお願いするとして、①場所については法人本部、②日時は、同月14日午後2時から午後4時まで、③出席者は、法人部長及び法人社労士の2名である旨の記載があった。

(22) 令和5年4月14日、組合は法人に対し、「通知書」（以下「5.4.14組合通知書」という。）を提出した。

5.4.14組合通知書には、①5.4.12法人通知書に対する回答として、(i)現場を知っている本件施設の責任者は参加してもらいたい旨、(ii)団交場所について、本件施設での開催を要求する旨、②改めて、G組合員の雇止め・解雇撤回について、同月21日午後2時から団交を開催することを申し入れる旨等の記載があった。

(23) 令和5年4月21日、組合と法人は、法人本部にて、団交（以下「5.4.21団交」という。）を行った。法人側出席者は、法人部長、施設長、法人社労士の3名であった。

5.4.21団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 組合が、雇止め通知の理由が本件春闘関連組合書面の配布になっている旨述べたのに対し、法人社労士は、本件春闘関連組合書面とは言っていない旨述べた。組合が、内容は本件春闘関連組合書面だと書いていた気がする旨述べたのに対し、法人社労士は、後から分かったことですよ、と述べた。

組合が、5.3.30団交では施設長が2月12日に相談されたとのことだったが、いつ法人が知ったのかと尋ねたのに対し、施設長は、今は覚えていない旨述べた。組合が、3月13日まで法人は知らなかったのかと述べたのに対し、施設長は、自

分しか分かっていない旨、自分もどうしたものかと思っていた旨、G組合員が施設で代理の職員に春闘の要求書を渡したので、法人に報告しなければ、ということになり、そういえば本件春闘関連組合書面があり、それに基づいて団交要求事項に加えています、ということを経緯として報告した旨述べた。

組合が、それは労働組合にとっては普通の活動である旨、それを理由にして、恐怖心を与えたとか、恐怖を感じた云々に対して法人社労士はパワハラだと言った旨述べた。これに対し、法人社労士は、「ここでワーワーと言われることで、そのことでパワハラと指摘した」と述べた。組合が、「職員さんが感じた恐怖感パワハラに当たると主張されましたよね」、と述べたのに対し、法人社労士は、「恐怖を感じたらパワハラでしょうね。それは個人個人の」と述べた。

組合が、厚生労働省告示のパワハラの定義を述べた上で、法人社労士は知っているのか尋ねたのに対し、法人社労士は、知っているが自分も法律の第三者である旨述べた。組合が、パワハラという大変な言葉を当てはめるのだから、当該人からもG組合員からも話を聞かないといけない旨述べると、法人社労士は、「そこではその時間もなくて」と述べた。組合は、法人社労士がパワハラと言う以上、厚生労働省の通達にあるようなことは全部した上で主張しなければならない旨述べたのに対し、法人社労士は、パワハラ相談は受けているが、自分はパワハラとは断言できない旨述べた。組合が、断言できないのなら根拠もあやふやなものを何故軽々しく団交の場で発言するのか、と述べたのに対し、法人社労士は、「すいませんでしたね」と述べた。組合が、すいませんということは、発言を撤回するのかと述べたのに対し、法人社労士は、断言していない旨述べた。組合は、受け手の感じ方だけではパワハラにならないことは法律家の間では常識の話である旨述べた上で、パワハラ発言は撤回するよう求めた。これに対し、法人社労士は、「パワハラとは言ってません」と述べた。組合が、何と言ったのかと尋ねたのに対し、法人社労士は、「揚げ足取られるから言いません」と述べた。

組合が、今言ったことについて法律家としてどう思うのかと述べたのに対し、法人社労士は、今その場所ではないと思う旨、ここはG組合員の解雇についての場である旨述べた。組合が、5.3.24雇用契約終了通知書によると本件春闘関連組合書面を理由に雇止めをした旨、しかもやり方が主観的で一方的である旨述べた。これに対し、法人社労士が、そうであれば、労働審判でもしてはどうかと述べたところ、組合は、話を逸らさないでほしい旨、もう一度話を戻すが、当事者の話を聞かずにパワハラと主張した旨述べた。これに対し、法人社労士は、言っていないし、覚えていない旨、忘れた旨を述べた。組合が、そんな都合のいい話はない、恐怖を感じさせたというのはパワハラ定義のどこかと尋ねたのに対し、法

人社労士は、自分はパワハラを判断する立場にない旨述べた。

イ 組合が、5.3.24雇用契約終了通知書は、どう見ても組合活動に対する不当労働行為の典型的な文書だと思う旨、組合員通告をしており、職場の要求を掴もうとアンケートを書いてもらうのは普通のことである旨、それを時間外に行い、やり方にしても強制的に相手を妨害していない旨述べたのに対し、法人社労士は、「でも相手は仕事ですよ」と述べた。G組合員が、一言も自分に事実確認や注意も一切なしで突然雇用契約終了としており、これは労働組合活動破壊の最たるものである旨、そうでないと言うなら客観的証拠を出すよう述べたところ、法人部長は、法人として判断したからである旨述べた。

G組合員が、5.3.24雇用契約終了通知書に「独断的な行動が行われたとなれば」とあるが、その判断のためには自分の言い分を聞かなければならない旨、相手は時間内だから渡すなら後の時間にしよう言われたら自分もそうする旨述べたのに対し、法人社労士は、G組合員が前もって上司に許可を取っていた場合にはそのような返答があったかもしれない旨述べた。G組合員が、それは労働組合のあり方として健全ではない旨、御用組合が増えているが、そこまで使用者に卑屈な労働組合は聞いたことがない旨、しかもアンケートであり、なぜ、自分に一言言ってくれなかったのか、と述べたのに対し、法人社労士は、それはG組合員がそのようなアンケートを配るとは予想していなかったからではないかと述べた。G組合員が、労働組合は、春闘の時期にはアンケートをする旨述べたのに対し、法人社労士は、相手が仕事でもやるのかと述べた。G組合員が、仕事に回答してとは言っておらず、家に持って帰って読んで書いてと言った旨述べたのに対し、法人社労士は、配ったのは事実である旨述べた。

組合が、そこだけが問題か、それは大罪かと述べたところ、法人社労士は、罪とは考えていない旨述べた。組合が、罪でないなら、通知の中に入れなくていい、首を切って、その上で、石をぶつけるようなものである旨述べた。

組合が、誠実交渉は義務であり、根拠を具体的に示したり、必要な資料を示したり努力する義務があると判例にあり、これを重く感じてほしい旨述べたところ、法人部長は、我々としては精一杯誠実にしているつもりである旨、書いてあるとおりである旨述べた。組合が、それでは説明になっていないので説明してほしいと言っている旨、曖昧であるし、追及すると覚えがないと無責任である旨述べたのに対し、法人社労士は、残念なのは、なぜ就業規則を守ってもらえなかったのかということである旨述べた。

ウ 組合が、1か月以上あったのに猶予も与えず、職員に聞いてもいないのはミスであり、両者の言い分を聞いて行うことを求める旨述べたのに対し、法人部長は、

ミスとは思わない旨、職員に配布した事実がある旨述べた。組合が、事実はあっても恐怖とまでいうのがどうか、と述べた。また、組合が、法人は本人に聞いていないと5.3.30団交で言っていたが、それから22日経ったが、当該職員から聞いたのかと述べたのに対し、法人部長は、聞いていない旨述べた。

組合が、5.3.24雇用契約終了通知書の下段には「独断的な行動が実際に行われたとなれば」と記載されており、仮定推定で行っておきながら法人が本人から事情聴取しない旨述べたのに対し、法人部長は、仮定推定ではなく、行われていた事実がある旨述べた。組合が、そうであればどれが事実か答えなければならないが、聞いていませんと言っており、事実が確定しない旨、本人に聞きもしなかったら確認のしようがない旨、両者の言い分も聞いて判断するのが普通である旨、恐怖を与えたと言っている旨述べたのに対し、法人社労士は、仕事時間中に呼び止めて渡したことが違反行為である旨述べた。組合が、違反行為をしたから雇用契約を終了することかと述べたのに対し、法人社労士は、独断的行為をずっと続けたからである旨述べた。組合が、では懲戒かと尋ねたのに対し、法人部長は、懲戒ではない旨述べた。組合が、懲戒でないのであれば今の話を入れる必要はない旨述べたのに対し、法人社労士は、就業規則と言っているが、労働組合とも懲戒とも書いていない旨述べた。

エ 組合が、雇止めをしたのは組合活動をしたからであろうと述べたのに対し、法人部長は、そのようなことは通知に書いていない旨述べた。組合が、内容はそうなる旨述べたのに対し、法人部長は、どう取るかは自由である旨述べた。組合が、「組合に恐れを感じたと」と述べたのに対し、法人社労士は、そのようなことは書いていない旨述べた。組合が、法人批判したから恐怖を覚えたと言った旨述べたのに対し、施設長は、印刷物としか書いていない旨述べた。

法人部長が、書面どおりですよ、としか言っていない旨述べると、組合が、それがおかしいのであり、具体性客観性からしたら程遠い旨、使用者は組合活動したからとは絶対に書かないが内容はそうである旨述べた。法人部長は、考えていないから書かない旨、組合活動を理由にしていない旨述べた。

組合が、春闘アンケートを時間内に取ったのが問題なのか尋ねたのに対し、法人部長は、春闘であろうが宗教であろうが投資の勧誘であろうが一緒である旨述べた。

組合が、一回の行為で罰してはならないと厚生労働省通達にもあった旨述べたのに対し、法人部長は、罰しているつもりはない旨述べた。組合が、更新しない理由にしていることが罰していることになる旨述べたのに対し、法人部長は、そのような認識はない旨述べた。

オ 組合が、組合活動が理由ではないと言ったが、パワハラと言うからには慎重に客観的にすると厚生労働省の通知にもあるが法人はしていない旨述べたのに対し、法人社労士は、今回は書面から逸脱しないことが大事であり、書面が一番の問題である旨述べた。組合が、恐怖感のことが5.3.24雇用契約終了通知書に記載されているから言っているのであり、逸脱していない旨、法人社労士はパワハラに当たると言った旨述べたのに対し、法人社労士は、パワハラとは言っていない旨述べた。組合が、皆さんは覚えていないのかと尋ねたのに対し、法人部長は覚えていないと述べ、施設長は、話があっちこっち行って追いかけるのが大変で覚えていない旨述べた。

組合が、5.3.24雇用契約終了通知書には恐怖を覚えた職員がいると記載している、法人社労士はパワハラと言っていないのか、と述べたのに対し、法人社労士は、パワハラは雑談で出た、横道に逸れた、パワハラを議論している場ではない旨述べた。組合が、そういう場ではないが、法人側が言った言葉である旨述べた。法人社労士が、G組合員がパワハラと感じたのかと尋ね、G組合員が自分はそんなことは一言も言っていない旨述べると、法人社労士は、「だったらそんな議論をするのは違う。対象者がいないのにパワハラなんて」と述べ、組合は「パワハラと言ったのはあなたです」と述べ、G組合員は、法人社労士がパワハラになる可能性があるとして例まで挙げて自分たちに対する圧力にしようとした旨述べた。

組合が、パワハラ発言は撤回するのか、パワハラ発言が不適切だと認めるなら受けるが、そこはハッキリさせるべきであり、雑談とか卑怯な言い方をするものではない旨述べたところ、法人社労士は、雑談は撤回する旨述べた。組合が、「パワハラは」と尋ねたのに対し、法人社労士は、覚えていない旨述べた。

組合が、法人社労士はパワハラについてさんざん説教をしたのにおかしなことを言う旨述べたところ、法人社労士は、自分を責めるために言うのか、問題が自分にすり替わってきた旨述べた。組合が、法律を知っている人物だから責任をもって発言してほしい旨述べたところ、法人部長が、時間だから終了する旨述べた。組合が、「分かりました、話も尽きていないし、次やりますということを理解してください」と述べたところ、法人部長は「もうお引き取りください、もう聞きました」と述べた。

(24) 令和5年7月13日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（法人が、令和5年3月31日をもってG組合員を雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）

について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、G組合員から「再雇用の申出」を受け取りながら、G組合員と何ら協議・合意することなく、本件配付行為という組合活動を就業規則違反の独断的行動と決めつけ、一方的に突如雇止めを行った。これは、以下で主張するとおり、G組合員が、組合の組合員であること、組合活動を理由に行われた不利益取扱いである。

(ア) 令和5年2月2日、G組合員は、署名押印した5.2.2雇用契約満了通知書を法人に提出して再雇用の意思を表明した。法人からは、同年3月24日に5.3.24雇用契約終了通知書が渡されるまで何の反応もなかった。法人は5.2.2雇用契約満了通知書による再雇用の申出を受け取りながら、1か月半以上放置した。これは、事実上、G組合員の再雇用を承認していたといえる。

また、G組合員は、派遣労働者の期間を含めて約3年間、本件施設で働いてきたので、G組合員には、労働契約法第19条の2の期待権が発生している。

(イ) 法人は、G組合員が行った本件配付行為という組合活動を一方的に就業規則違反として、雇止めを行った。

a 本件配付行為は組合活動である。法人は、5.3.30団交において、本件配付行為を知ってから1か月間放置した理由について「労働組合に対する違法行為と言われる」からと述べており、法人も本件配付行為を「組合活動」と認識していたといえる。

法人は、再雇用を行わなかった理由について、就業時間内に業務と関係のない書類を配布したという5.3.24雇用契約終了通知書に記載の事情が認められたことであるとしており、本件配付行為という組合活動を理由にした雇止め・解雇であることを自認している。

b 本件配付行為は、G組合員の就業時間外の午後9時以降に行われた。G組合員は、勤務終了後、本件施設の支援室で「お疲れ様。お先に失礼します。良かったらこれ読んでね。」と言って、封筒に入れた本件春闘関連組合書面を渡した。実際に渡せたのは2名であり、それぞれ別の日に渡している。

タイムカードの打刻が午後9時15分を過ぎると残業扱いになり、支援室からタイムカードのある事務室までは徒歩で3分程度かかるので、G組合員は、午後9時5分から10分ぐらいに本件春闘関連組合書面を正規職員に渡している。

配布時間について、法人は就業時間内である午後8時30分であるとするが、根拠となるべき書面はなく、本件審問での証言も伝聞にすぎない。また、法

人は、G組合員に対して聴き取りをしていない。

午後8時から9時までのG組合員の業務は、40人の利用者を三回交代で入れる風呂の掃除で大変な仕事であり、加えて利用者対応もある。退勤前の最も忙しい時に、現場を離れることはできず、本件春闘関連組合書面を渡す余地などあるわけがない。現場の誰に聞いてもわかる話だ。

また、団交においても法人は「G組合員の勤務時間内」論を維持できなかった。5.3.30団交において、G組合員が「僕は僕の仕事が終わった時に相手の承諾を得て渡している」と述べると、法人社労士が「相手の勤務中とかはダメでしょう」と述べ、5.4.21団交でも「でも相手は工作中ですよ。」と述べて、「相手の時間中」論にすり替わった。よって、法人の主張する「午後8時30分」論は、5.4.21団交以降にでっち上げられたものである。

- c 法人は、本件配付行為を業務外の行為とするが、一声かけて用紙を渡しただけであり、いわば私語の類いであって就業規則違反にする話ではない。配付した相手の業務を妨げるものではなかった。

また、G組合員は、5.3.24雇用契約終了通知書が出されるまで、組合活動を含めて就業規則違反の指摘・指導をなされたことはない。

- イ また、G組合員に対する雇止めは、組合に加入すれば雇止め・解雇など不利益になることを本件施設内の労働者に知らせようとするものであった。これは団結権の侵害であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

- ア G組合員と法人との間の労働契約は、以下のとおり、当初合意していた期間が経過したことから終了したものであり、組合活動と直接関係しない。G組合員からの再雇用の申出を受託しなかったが、その理由は、勤務時間内に業務と関係ない書類を配布していたという5.3.24雇用契約終了通知書記載の事情が認められたことである。

また、労働契約法第19条の要件を満たさないことから、有期労働契約の更新が認められない事案である。したがって、労働組合法第7条第1号の「不利益な取扱い」に該当しない。

- (ア) G組合員との契約を終了させることは「不利益な取扱い」に該当しない。

本件においては、本件雇用契約書で、令和5年3月31日までの有期労働契約を締結していたところ、その期間が経過したことから労働契約が終了したにすぎないのであり、そもそも不利益な取扱いがあったとはいえない。

- a 組合は、G組合員には、労働契約法第19条第2号の期待権が発生している旨主張するところ、本件では、過去に反復して契約を更新したという事実は

なく、労働契約法第19条第1号の事由がないことは明らかであるが、同条第2号の要件（当該有期労働契約が更新されるもの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こと）も満たしていない。本件は、いわゆる定年後の再雇用とは異なり、独自に有期労働者を雇用し、一度も更新した実績もない状況で契約を終了しているのであって、契約満了時に更新を期待する合理的な理由があるとはいえない。仮に、本件で、契約の更新が強いられるとなると、結局ほぼすべての有期労働者において権利濫用の法理が適用されることになり、有期労働のあり方自体を否定することとなる。

そもそもG組合員は、契約当時67歳であり、法人におけるパートタイマー職員の定年は60歳、定年後再雇用の限度は65歳までとされているところ、同人は、パートタイマーの再雇用の限度を超えたなかで、有期労働契約を締結している。法人は、これまでも有期労働者の更新を拒絶した例があること、G組合員と有期労働契約を締結する際、更新が当然になされることを期待させるような言動は法人においてなかったことから、G組合員において契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるとはいえない。

b 法人は、G組合員に再雇用の希望を確認する文書である5.2.2雇用契約満了通知書を交付しており、当該文書中には、「法人は業務の都合により再雇用を考えております」旨の記載があるところ、当該文書にも「新たな契約を交わすことになった場合には…」とあくまでも再雇用に関して労働者の希望を聞くにとどまり、なお再雇用しないことがあり得ることが前提となっていること、とりわけ5.2.2雇用契約満了通知書の配付後に生じた特段の事情によっては事態が変更し得ることは当然の前提であるところ、当該文書は令和5年2月2日より前にG組合員に配付されているが、本件配付行為はその後になされたものであることを考えると、G組合員に対し、契約更新の合理的な期待を抱かせたものとはいえない。

(イ) G組合員を再雇用しないことは、「使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」にも該当しない。

a 令和5年2月12日、G組合員が同じ現場で仕事をする職員に本件春闘関連組合書面を封筒に入れて配付した。受領した職員は、あとでその内容を確認し、どうしていいかわからなくなり、直接の上長である副施設長に相談した。配布した時間は午後8時30分頃である。同月14日夜、事務所で二人になった際に、施設長は副施設長からその旨の報告を受けた。施設長は、これをすぐには本部に報告していなかったが、組合から5.3.13組合要求書が提示され、

団交申入れがなされたことから、本件春闘関連組合書面の内容が団交に関係するかもしれないと考え、法人部長にこの件を報告した。報告を受けた法人部長が、経営者会議のメンバーと法人社労士にこれを連絡したところ、法人社労士から「チラシの配布が勤務時間内になされたのであれば、就業規則に違反することになるので、配付時間について、正確に確認してほしい」との助言があり、施設長において受領した職員に確認したところ、配付されたのは午後8時30分頃で、G組合員においても、受領者においても、いずれも勤務時間内であることが確認できた。なお、G組合員は午後9時までの勤務であり、受領者は午後10時までの勤務であった。

組合は、退勤前の最も忙しい時に現場でビラを渡す余地などないと主張しているが、本件春闘関連組合書面を受領した支援員によると、当時、G組合員は風呂掃除を終えてはいるものの、まだ勤務時間中であったと認識しているとのことであった。

勤務時間内に法人の許可なく印刷物を配布する行為は、G組合員との有期雇用契約終了時点において、同人の勤務態度が不良と判断されたことが確認されたことから、法人は契約更新を行わないこととし、同年3月24日、その旨を5.3.24雇用契約終了通知書でG組合員に通知した。

- b 以上のとおり、G組合員は、組合活動に関する文書を、法人施設内において、G組合員及び受領者の勤務時間中に配布しており、受領者は、組合のチラシの配布を受け、どうしてよいか分からず、上司に相談する事態となっている。しかも、文書の内容は、「アンケートへの協力」を呼びかける表題であるものの、法人の対応を非難する組合としての主張が縷々記載されたものであり、単なるアンケートに留まるものではなく、組合の主張を記載したビラ配布に相当するものである。例えば公道で、組合活動であることを明確にしてチラシを配布するのであれば、受領する側も文書の内容について一定の想像も可能であり、受領するかどうかの選択もできるが、いかなる文書であるかの説明もなく、封筒に入れた文書を突然職場で勤務時間内に渡され、確認すると組合活動の文書であったとなると、受領者が怖いと感じ、大きな戸惑いを覚えることも当然である。このような手法による組合の主張書類の配布が職場の規律を乱していることは明らかであり、だからこそ、現に、受領者は、怖くなって上司に相談しているのである。

就業規則第18条第13号からも明らかなとおり、施設内における業務外の印刷物の配布は法人の許可を必要としているところ、本件は、許可なくなされたものである上、職場の規律を乱しているものである。

c 組合は、これがG組合員の勤務時間外になされたことを強調するが、前述のとおり、施設長が受領者に確認したところ、配布したのは午後8時30分頃であったと説明を受けている。

さらに、G組合員の主張を前提としても、G組合員はタイムカードを打刻する前の勤務時間であるほか、職場の規律を乱すかどうかという観点からは、むしろ、受領者が通常勤務している場所において、同人の勤務時間内に、その内容を伏して受領者が拒否しづらい方法で、組合の主張を記載したチラシを配布するという不適切な方法を講じているのであり、不良な勤務態度を裏付けるものであることは明らかである。

d なお、本件は、いわゆる懲戒解雇または普通解雇事案ではなく、有期労働者の初回の契約更新を行わなかった事案であり、更新を拒絶するに際しては、勤務態度の不良があればそれで十分であり、具体的な就業規則違反が必要なものではない。法人は、本件配付行為は、5.3.24雇用契約終了通知書に記載しているとおり、就業規則に違反していると考えてはいるが、仮に、直ちに就業規則に違反しないとしても、組合活動に関するものとはいえ、本件態様でチラシを配布する行為は、勤務態度の不良であることは明白である。労働契約法第19条が、就業規則に違反していなければ、初回の労働契約の更新を拒絶できない等と考えているとは到底いえない。

e 法人の有期雇用契約の職員で、5.2.2雇用契約満了通知書のような形で再雇用を希望する旨を表明したのに、その後再雇用されなかった例はない。有期雇用契約を更新しなかった例は3例あるが、1例については当時は再雇用の希望は文書で提出する形をとっていなかったし、残りの2例はいずれも再雇用がないことは本人も理解していたことから、5.2.2雇用契約満了通知書又はこれに類する書類は交付していない。

イ 以上のとおりであり、法人は、G組合員の勤務態度に鑑みて、契約を更新しなかったにすぎず、労働者の労働組合の運営を支配し、又はその運営に介入するものではない。そのため、労働組合法第7条第3号にも該当しない。

2 争点2（4.11.14団交、5.3.30団交及び5.4.21団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

（1）申立人の主張

法人が、団交において、①録音禁止を団交開催の条件としたこと、②G組合員の雇用契約終了の理由について、具体的な説明をせず、通知に書いたとおりである旨を繰り返したこと、③団交がパワハラになっている旨の発言をしたこと、④パワハラに関しての発言で団交を混乱させたこと、は労働組合法第7条第2号違反の不誠

実団交に当たるので、以下、詳述する。

ア 法人は、4. 11. 14団交及び5. 3. 30団交について、録音禁止を団交開催の条件とした。

(ア) 法人は、4. 11. 1法人回答書により、4. 11. 14団交について「録音・録画禁止」を団交開催の条件とした。これは団交妨害である。その後、組合は、4. 11. 14団交で、判例を示して説得し、その結果、法人は、了承した。ところが一転、法人は、5. 3. 16法人通知書により、「録音禁止」を復活させ、5. 3. 30団交の開催の条件とし、4. 11. 14団交での合意を踏みにじり、「録音禁止」を使って団交を妨害した。

これまでの団交で「録音禁止」という会社はなかった。そのため、組合では録音について、大議論となり多くの時間が費やされた。録音問題に忙殺され、団交前や団交中に大切な時間が削がれた。まさに春闘妨害・団交妨害である。

(イ) 法人は、録音録画をしないことを希望し伝えること自体、問題があるものではない旨主張するが、4. 11. 1法人回答書には、「希望する」との言葉はなく、「下記の条件を提示致します」とあり、「条件」である。

また、法人は、法人の考えを示したものであり、結果的に団交が実施されていることから、考えを示したこと自体を不当労働行為ということとはできない旨主張する。

しかし、録音問題は、4. 11. 14団交の開催前から当日における重大な対立点であり、4. 11. 14団交で十分議論して解決した話である。にもかかわらず、5. 3. 16法人通知書には「団交開催の条件」が一方的に通告された。「考え」「希望」と「条件」は違う。4. 11. 14団交で一件落ち着いた話を一片の書面で覆す。これこそ不誠実団交である。また、「結果的に団交が実施」されたのは、組合が法人のデタラメなやり方を許さなかったからである。決して結果オーライにはならない。

(ウ) なお、5. 3. 16法人通知書での「録音を行わない」との記載を巡って、法人との間でやり取りはしていない。なぜなら、取り合う必要がなかったからである。無視して団交に臨んだ。

録音問題は、4. 11. 14団交で決着済みであり、そのような条件提示に応じる理由はなかった。また、4. 11. 14団交と5. 3. 30団交での「録音禁止」の意味は違う。4. 11. 14団交では、「ちゃんと意見が言えるように」「録音に集中して話が進まない」という口実だったが通用しなかった。それならばそれ以外の新たな理由が必要だが、何も提示できなかった。つまり、合理性のないまま「録音なし」を突き付けてきた。そこに、組合への悪意を感じざるを得ない。組合の追及の

手を弱めるため「ダメもと」の作戦だったのだろう。だからこそ、組合は姑息な手には乗らなかった。

イ 法人は、5. 3. 30団交及び5. 4. 21団交において、G組合員の雇用契約終了の理由について、具体的な説明をせず、5. 3. 24雇用契約終了通知書に書いたとおりである旨を繰り返した。

(ア) 法人は、就業規則違反の本件春闘関連組合書面配布と職員の恐怖感を「契約終了」の理由にしながら、「懲戒解雇ではなく期間満了の通知だ」と具体的客観的な説明をせず、「ご通知に書いたとおり」を繰り返し、質問に答えない団交になっている。

組合は、5. 3. 24雇用契約終了通知書について、就業規則違反としつつ、解雇と書いていなかったのを質問したが、法人は、「雇用期間満了による雇用期限切れ」とごまかした。組合がそれ以上問うと言葉に詰まり、判で押したように「ご通知に書いてあるとおり」と連呼した。これでは団交が形だけで実質は回答していないのと同じあり、不誠実団交の証拠であるといえる。

(イ) また、法人は、「職員の恐怖感」について、5. 3. 30団交では、「細かくその方に聞いてご回答をとということもあり得ます」、「法廷で闘争になった時に詳細に出す」と述べ、5. 4. 21団交では、職員から聞いたのかとの質問に対し、「聞いてない」と述べ、知らないことを開き直っている。

ウ 5. 3. 30団交において、「この場でもね」と法人社労士が、団交がパワハラになっている旨の発言をし、組合に対して圧力をかけた。5. 4. 21団交において「ここでワーワーと言われることでパワハラと指摘した」と法人社労士が発言している。

法人は、「参加者個人が感じたこと」と主張するが、表現がおかしい。法人側の参加者は法人を代表しているから責任を伴う。また、団交は「個人的感想」を言い合う場ではない。「個人的感想は自由」との論法は団交では通用しない。さらに、「個人的感想」や「混乱」とは、法人がまとまっていないという証拠でもある。ならば中断を申し出て内部協議するなり、「持ち帰って検討します」と次回団交を約束するのが責任と誠意ある態度である。やるべきことをせず時間を無為に過ごす。まさにアリバイ団交、不誠実団交である。

エ 法人は、5. 3. 30団交において、法人社労士が「相手方が仕事以外のところで恐怖を感じたらパワハラです」と発言したにもかかわらず、5. 4. 21団交において、組合が厚生労働省の通達を基に、パワハラ定義が間違っていることを指摘すると、「断言できません」、「言っていません」、「覚えてません」、「忘れしました」等の無責任な発言をし、その上で「揚げ足を取るから言いません」と回答拒否をした。事実究明を妨げるとともに、団交を混乱させた。不誠実団交である。

法人は、団交が混乱した事実はない旨主張するが、法人の態度の変化や混乱は団交の録音と議事録から明らかである。パワハラを巡る押問答は、法人がまともに答えないことから起きた混乱である。法人が作り出した混乱によって時間が取られ、団交は時間切れで終了した。終了時間になると、法人は話途中なのに、それまでの流れとかかわりなく大声で「終わります」、「出て下さい」と威迫までした。これは完全に「逃げ得」であり、不誠実団交である。

(2) 被申立人の主張

団交における法人の対応は、いずれも不誠実団交とはいえない。

ア 組合は、録音禁止を団交の条件としたことを不誠実団交に該当すると主張する。

しかし、本件においては、組合からの団交申入れに際して、法人は録音しないことを要望したが、その後、録音の可否に関するやり取りのないまま団交の日を迎え、その冒頭で、法人は、組合において録音することを認めているのであるから、録音をするのであれば団交を拒絶する等といった態度にまで出ているものではないことは明らかである。また、録音録画を認めないとする考え方を述べることは不誠実団交には当たらない。

イ 組合は、雇用終了の理由として、5.3.24雇用契約終了通知書に記載した内容を繰り返したことが不誠実団交であると主張する。

しかし、本件は、有期労働者であるG組合員について、当初合意していた期間が満了したことから契約が終了したものであり、G組合員の労働者としての地位の終了の法的根拠はこの点に尽きるものである。また、法人は、それに加えて、5.3.24雇用契約終了通知書に記載のあるとおり、G組合員の更新拒絶に当たり、勤務態度の不良と考えられる事実を具体的に述べているのであり、十分な説明を行っている。

ウ 組合は、法人が、団交がパワハラになっていると発言し、組合に対し、圧力をかけたことを指摘する。

しかし、団交の進め方について、法人側の参加者である法人社労士が自らの感想を述べたにすぎず、それが組合に対する圧力になるとは到底考えられない。

エ 組合は、法人社労士の発言が変遷したことをもって、団交を混乱させたことが不誠実団交であると主張する。

しかし、団交の目的は、G組合員の労働条件、労働環境等について協議することであるところ、パワハラの定義をめぐり、若干の変遷があったことが、かかる協議を阻害した事実はないし、現に、相当時間を費やして所定の事項のやり取りがなされているのであり、不誠実な団交ということはできない。

第6 争点に対する判断

1 争点1（法人が、令和5年3月31日をもってG組合員を雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（1）不利益取扱いについて

ア まず、法人が、G組合員を雇止めとしたことによって、同人が不利益を被ったといえるかについてみる。

（ア）この点について、法人は、法人とG組合員との間の労働契約の期間が経過したことから労働契約が終了したにすぎないので、そもそも「不利益な取扱い」があったとはいえない旨主張する。

前記第4．2（2）認定のとおり、G組合員と法人との間の本件雇用契約は、雇用期間が令和5年3月31日までの有期雇用契約であり、「自動更新はしない」こととなっていたことが認められ、このことからすれば、法人は、雇用期間満了により同日をもって雇用契約を終了させたようにもみえる。しかしながら、有期雇用契約であったとしても、G組合員が契約更新を合理的に期待できる状況にあるにもかかわらず、契約更新がなされないのであれば、G組合員は、身分上の不利益及び経済的な不利益を被ったというべきである。

（イ）そこで、G組合員が、契約更新を合理的に期待できる状況にあったかについてみる。

前記第4．2（9）認定によると、①令和5年2月2日頃、法人はG組合員に対し、5.2.2雇用契約満了通知書を交付したこと、②5.2.2雇用契約満了通知書には、（i）法人は業務の都合により再雇用を考慮しており、再雇用を希望する場合は申し出てほしい旨、（ii）新たな契約は、業務量により6か月の期間の見込みである旨の記載があったこと、③同日、G組合員は、「再雇用を希望致します」にチェックを入れて署名押印した5.2.2雇用契約満了通知書を法人に提出したこと、④法人は、有期雇用職員のうち、再雇用を考慮している職員に対してのみ、5.2.2雇用契約満了通知書のような様式の書面を交付していたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、G組合員に対し、同人が希望すれば、少なくとも6か月間は再雇用されると期待させる言動をしている。そして、同認定のとおり、G組合員は、同日、再雇用を希望する旨の申出を行っているのであるから、G組合員には、雇用契約が更新され、少なくとも6か月間は再雇用されることにつき、合理的期待が存在したとみるのが相当である。

（ウ）以上のとおり、G組合員は契約更新を合理的に期待できる状況であったにもかかわらず契約更新されず、雇止めとなったのであるから、同人は、身分上の

不利益及び経済的な不利益を被ったというべきである。

イ 次に、法人がG組合員を雇止めとしたことが、同人が組合員であるが故になされたものであるかについて、検討する。

(ア) この点について、組合は、法人が本件配付行為という組合活動を一方的に就業規則違反として雇止めを行ったもので、組合活動を理由とする不利益取扱いである旨主張する。一方、法人は、有期雇用契約の労働者であるG組合員の初回の契約更新を拒絶するに際しては勤務態度の不良があれば十分であるところ、本件配付行為は、5.3.24雇用契約終了通知書に記載のとおり、就業規則に違反しており、少なくとも勤務態度の不良であることは明白であるため、不利益取扱いには該当しない旨主張する。

そこで、本件配付行為について、具体的にみていく。

a まず、本件配付行為について、法人が組合活動であると認識していたかについて、検討する。

前記第4.2(10)、(11)、(13)認定のとおり、①本件春闘関連組合書面は、表題が「春闘アンケートへのご協力をお願いします。」であり、また、組合の名称、G組合員の氏名、組合員通告の経緯、団交の報告、春闘アンケートを実施する理由等について記載されていたこと、②令和5年2月14日、施設長は、本件春闘関連組合書面を撮影した画像を入手し、同年3月中旬に、法人部長にそれを印刷した書面を提出したこと、が認められる。これらのことからすれば、法人は、組合活動について記載してあることが明白な本件春闘関連組合書面を見ており、同書面を配付する行為は組合活動であると容易に認識できたといえ、法人も、本件配付行為は、組合活動であったと認識していたとみるのが相当である。

b 次に、本件配付行為をもって、「勤務態度の不良」に該当するとして、雇止め理由としたことに合理性があるかについてみる。

前記第4.2(10)、(15)認定によると、①令和5年2月11日頃、G組合員は、本件施設において、本件春闘関連組合書面を封筒に入れ、法人職員2名に配付したこと、②G組合員は、本件春闘関連組合書面を配付することについて、事前に、法人に許可を求めていなかったこと、③就業規則第18条は、「パートタイマーは、常に次の事項を守って職場の規律を保持し、職務に精励しなくてはならない」として、第1号から第20号までの事項を規定し、第13号では、「施設内において、個人的な宗教活動や選挙活動を行ったり、法人の許可なく業務以外の目的で掲示、貼り紙、印刷物の配布等を行わないこと。」と定められていること、が認められる。

これらのことからすると、本件配付行為は、5. 3. 24雇用契約終了通知書で挙げられていた就業規則第18条第5号、第7号、第13号のうち、同条第13号については、形式的には該当しているといえる。

しかしながら、前記第4. 2(11)、(15)認定からすると、法人の本件施設の現場の責任者である施設長や副施設長が本件配付行為について認識した令和5年2月14日から、法人がG組合員に5. 3. 24雇用契約終了通知書を交付する同年3月24日まで、1か月以上の期間があったにもかかわらず、法人はG組合員に対して、本件配付行為について注意や事実確認を行っていない。かかる対応からすると、そもそも、法人が、当初から本件配付行為により職場の規律が損なわれたとみていたのかについて疑問がある上、法人は、G組合員に対して事実確認を行わないまま、雇止めと理由となるような「勤務態度の不良」に該当するとしているのであるが、かかる対応は、あまりに性急に過ぎるといわざるを得ない。

そうすると、確かに、本件配付行為は、就業規則第18条第13号には形式的には該当するものの、法人が、本件配付行為をもって、「勤務態度の不良」に該当するとして、雇止め理由としたことに合理性があるとは認めがたい。

(イ) 以上のとおり、法人は、本件配付行為を組合活動であったと認識しつつ、これを雇止め理由としているのであるが、本件配付行為をもって、「勤務態度の不良」に該当するとして、雇止め理由としたことには合理性は認めがたい。

そうすると、法人が、G組合員を雇止めとしたのは、「勤務態度の不良」というより、むしろ、組合員であることを理由として雇止めを行ったとみるのが相当であり、したがって、同人が組合員であるが故になされたものであるといえる。

ウ 以上のとおりであるから、法人が、令和5年3月31日をもってG組合員を雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 支配介入について

上記(1)判断のとおり、法人は、組合活動を理由として雇止めを行ったといえるところ、かかる法人の行為は、法人の従業員が組合に加入し、組合活動を行うことを躊躇させるものであるから、組合の運営を阻害したというのが相当である。

したがって、法人が、令和5年3月31日をもってG組合員を雇止めとしたことは、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2 (4. 11. 14団交、5. 3. 30団交及び5. 4. 21団交における法人の対応は、不誠実団

交に当たるか。)について

- (1) 組合は、不誠実団交に当たる法人の対応として、〔Ⅰ〕4.11.14団交及び5.3.30団交において、録音禁止を団交開催の条件としたこと、〔Ⅱ〕法人が、5.3.30団交及び5.4.21団交において、G組合員の雇用契約終了の理由について、具体的な説明をせず、5.3.24雇用契約終了通知書に書いたとおりである旨を繰り返したこと、〔Ⅲ〕5.3.30団交において、法人社労士が団交がパワハラになっている旨の発言をし、組合に対し圧力をかけたこと、〔Ⅳ〕5.3.30団交において、法人社労士が「相手方が仕事以外のところで恐怖を感じたらパワハラです」と発言したにもかかわらず、5.4.21団交において、組合がパワハラの定義が間違っていると指摘すると、「言ってません」等と態度を一変させ、事実究明を妨げるとともに、団交を混乱させたこと、を挙げるので、以下、それぞれについてみる。

ア 組合主張〔Ⅰ〕について

- (ア) まず、4.11.14団交の開催につき、法人が録音禁止を団交開催の条件としたかについてみる。

前記第4.2(7)認定のとおり、4.11.1法人回答書には、組合からの団交申入れについて、法人は、「下記の条件を提示致します」と記載した上で、「4.会議の録音・録画は行わない」と記載されていたことが認められ、かかる記載からすると、法人は、録音禁止を団交の条件としたようにもみえる。しかしながら、前記第4.2(8)認定によると、①法人が、4.11.14団交において、録音禁止を条件に団交を拒否していない旨、希望は出せるとのことだったので、希望として出した旨説明していること、②4.11.14団交は、組合が録音している状態で行われていたことが認められる。また、団交が録音されていることについて法人が異議を述べたとの事実も認められない。そうすると、法人は、組合が録音禁止に応じなければ団交を開催しないという対応を取っていないのであるから、録音禁止を団交開催の条件としたとみることはできない。

- (イ) 次に、5.3.30団交の開催につき、法人が録音禁止を団交開催の条件としたかについてみる。

前記第4.2(14)認定のとおり、5.3.16法人通知書には、組合からの団交申入れについて、下記の条件を提示する旨記載した上で、会議の録音・録画は行わない旨の記載があることが認められる。会議の録音・録画については、前記第4.2(8)ア認定のとおり、4.11.14団交において、組合は、録音禁止を団交開催の条件にすることに異議を述べていることが認められ、かかる経緯がありながら、法人が、5.3.16法人通知書において、再度、上記のような記載をしたことは、疑問を覚えないわけではない。しかし、5.3.30団交における法人の対

応をみると、前記第4. 2 (18)イ認定のとおり、組合は、5. 3. 30団交の当初から、机の上にレコーダーを置き、録音をしている一方で、法人は、これに対して異議を述べていないことが認められる。かかる法人の対応をみると、法人が、録音禁止を団交開催の条件としたとみることはできない。

なお、組合は、5. 3. 16法人通知書の当該記載が4. 11. 14団交での合意を踏みにじり、「録音禁止」を使って団交を妨害した旨主張するが、このことによって具体的に5. 3. 30団交が妨害された事実も認められず、この組合の主張は採用できない。

(ウ) 組合は、法人が4. 11. 1法人回答書で「録音・録画禁止」を団交開催の条件としたことにより、組合で録音について大議論となり多くの時間が費やされ、団交前や団交中の大切な時間が削がれたのであり、法人の対応は団交妨害である旨主張する。

しかしながら、一方当事者が、団交実施の具体的方法や開催条件等について、何らかの提案をすること自体は認められるのであるから、法人が、4. 11. 1法人回答書で、団交の条件を提示したことのみに基づいて、直ちに不当であるとはいえない。そうすると、組合が、4. 11. 1法人回答書に対する対応のために、組合内部で多くの時間を費やしたとしても、そのことをもって、4. 11. 1法人回答書が不当なものであるとか、団交妨害であるということにはならない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、組合主張〔Ⅰ〕は採用できない。

イ 組合主張〔Ⅱ〕について

(ア) 法人が、5. 3. 30団交及び5. 4. 21団交において、G組合員の雇用契約終了の理由について、いかなる説明をしたかについてみる。

前記第4. 2 (18)ア(カ)、(キ)、(サ)、(シ)、(23)イからエ認定からすると、①5. 3. 30団交において、(i)法人社労士が、なぜ仕事中に配ったのか、法人の許可なく広告物、印刷物を配るのはダメである旨、許可を得てほしい旨、就業時間中に配ることについても許可を得てほしい旨、許可したものでない限り、就業時間帯に独断的行動は止めてほしい旨、これらは就業規則に書いている旨、そこを守ってくれたら、このような問題は起きなかった旨述べたこと、(ii)組合が、就業規則の中身からすれば、許可を得ずにビラを配ることはできないということかと尋ねたのに対し、施設長は、そうである旨回答したこと、(iii)G組合員が、法人が認めたビラ以外はダメというが、本件春闘関連組合書面はアンケートであり、本人に承諾を得て行った旨述べたのに対し、施設長は、アンケートであるが、何とかの会とかビラとかパンフを撒くときは、みんな必ず言

ってくる旨、内容は問うていない旨述べたこと、(iv)組合が、判断するためにこそ確認が必要ではないのか、本人の考えを聞かないのかと述べたのに対し、法人部長は、今回は法人の取得した情報で判断した旨、実際に配ったビラを入手できたので、それが証拠になった旨述べたこと、②5.4.21団交において、(i) G組合員が、労働組合は、春闘の時期にはアンケートをする旨述べたのに対し、法人社労士は、相手が仕事中でもやるのかと述べたこと、(ii) G組合員が、仕事中に回答してとは言っておらず、家に持って帰って読んで書いてと言った旨述べたのに対し、法人社労士は、配ったのは事実である旨述べたこと、(iii) 組合が、法人が書いてあるとおりに言うが、それでは説明になっていないので説明してほしい旨述べたところ、法人社労士が、残念なのは、なぜ就業規則を守ってもらえなかったのかということである旨述べたこと、(iv) 法人社労士が、仕事時間中に呼び止めて渡したことが違反行為である旨述べたこと、(v) 組合が、春闘アンケートを時間内に取ったのが問題なのか尋ねたのに対し、法人部長は、春闘であろうが宗教であろうが投資の勧誘であろうが一緒である旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、① G組合員が就業規則に違反する行為を行ったことを問題視していること、② 法人の許可なく、職員を仕事時間中に呼び止めて、本件春闘関連組合書面を配付したことが違反行為であると判断したこと、③ 配付物の内容に関係なく、印刷物を配布するのに法人の許可は必要であること、④ 実際に配ったビラを入手したので、それを根拠に判断したこと、を説明しているのだから、G組合員の雇用契約終了の理由については、一定の説明をしているとみるのが相当である。

(イ) なお、組合は、法人が「職員の恐怖感」を契約終了の理由としながら、具体的な説明をしていない旨も主張する。

しかしながら、前記第4. 2 (15) 認定によると、5.3.24雇用契約終了通知書には、① G組合員においては、就業規則第18条第5号、第7号、第13号に該当する行為があった旨、② G組合員は、法人の許可を得ずに、勤務時間中に業務に関係のない印刷物を、他の勤務時間中の職員に配布していた旨、③ 配布物の内容に恐怖を感じた職員からの相談が同年2月12日にあり、G組合員の行動を知る機会となった旨、④ 独断的な行動が実際に行われていたとなれば、法人として再雇用の申出を認めることはできない旨記載されており、同通知書の記載からすると、G組合員の行動を法人が把握した経緯の中で、「配付物の内容に恐怖を感じた職員」との記載があるにすぎず、これをもって、法人が、「職員の恐怖感」を契約終了の理由としているとみることはできない。

また、前記第4. 2 (18) ア(カ)認定のとおり、5. 3. 30団交において、組合が、恐怖を感じたというのは大変な言葉だから、具体的に恐怖の中身は何か、客観的に公平的に見てこれがそうだというのを出さなければならない旨述べたのに対し、法人社労士は、その前に、なぜそうなったのかということを飛ばしてそちらに行くのか、なぜ仕事中に配ったのか、法人の許可なく広告物、印刷物を配るのはダメである旨、許可を得てほしい旨、就業時間中に配ることについても許可を得てほしい旨、許可したものでない限り、就業時間帯に独断的行動は止めてほしい旨、これらは就業規則に書いている旨、そこを守ってくれたら、このような問題は起きなかった旨述べており、このやり取りからすると、法人は、組合に対し、法人が問題視したのは、「職員の恐怖感」ではなく、法人の許可なく就業時間中に本件春闘関連組合書面を配付したことであると説明していたといえる。

以上のことからすると、そもそも、法人は、「職員の恐怖感」を契約終了の理由としているとみることはできないのであるから、G組合員の契約終了の理由に関する法人の説明が不十分であったということにはならず、法人の対応が不誠実団交に当たるとはいえない。

(ウ) 以上のとおりであるから、組合主張〔Ⅱ〕は採用できない。

ウ 組合主張〔Ⅲ〕について

まず、5. 3. 30団交において、法人が、団交がパワーハラになっている旨の発言をしたかについてみる。

前記第4. 2 (18) ア(エ)、(23)ア認定によると、①5. 3. 30団交において、(i) 組合が、恐怖を感じたなんて、すごい悪印象である旨述べたのに対し、法人社労士が、「パワーハラスメント」と述べたこと、(ii) 組合が、パワーハラスメントは権力を持っている人達がやる行為である旨述べたところ、法人社労士及び法人部長は「逆もあります」と述べ、続けて法人社労士は、「この場でもね」と述べたこと、②5. 4. 21団交において、組合が、恐怖を感じた云々に対して法人社労士はパワーハラだと言った旨述べたのに対し、法人社労士は、「ここでワーワーと言われることで、そのことでパワーハラと指摘した」と述べたことが認められる。かかるやり取りをみると、5. 3. 30団交において、法人社労士が、団交がパワーハラになっている旨の発言をしたと組合が受け取るのは当然のことである。

しかしながら、5. 3. 30団交での、その後のやり取りをみると、前記第4. 2 (18) ア(エ)から(ス)認定からすると、組合は、双方からの事実確認や弁明の機会について質問し、これに関するやり取りがなされるなど、パワーハラとは別の議題について協議がなされている。また、組合が、自身の主張を行うことを躊躇するよう

な様子も見受けられない。かかる状況をみると、法人社労士のパワハラに関する発言によって、協議に支障があったと認めることはできないのであるから、かかる発言のみをもって、同団交での法人の対応が、不誠実団交に当たるとまではいえない。

したがって、組合主張〔Ⅲ〕は採用できない。

エ 組合主張〔Ⅳ〕について

(ア) この点について、まず、組合は、5. 3. 30団交で、法人社労士は「相手が仕事以外のところで恐怖を感じたらパワハラです」と発言したにもかかわらず、5. 4. 21団交では、「言ってません」等の無責任な発言をし、その上で「揚げ足を取るから言いません」と回答拒否をするなど、事実究明を妨げた旨主張する。

前記第4. 2 (18) ア(エ)、(23) ア認定によると、①5. 3. 30団交において、法人社労士が、相手が仕事以外のところで恐怖を感じたらパワハラである旨述べたこと、②4. 4. 21団交において、(i) 組合が、パワハラと言う以上、厚生労働省の通達にあるようなことは全部した上で主張しなければならない旨述べたのに対し、法人社労士は、パワハラの相談は受けているが、自分はパワハラとは断言できない旨述べたこと、(ii) 組合が、断言できないのなら何故軽々しく団交の場で発言するのか、発言を撤回するのかと述べたのに対し、法人社労士は、断言していない旨述べたこと、(iii) 組合が、パワハラ発言は撤回するよう求めたのに対し、法人社労士は、パワハラとは言っていない旨述べたこと、(iv) 組合が、何と言ったのかと尋ねたのに対し、法人社労士は、揚げ足を取られるから言わない旨述べたこと、が認められる。

かかるやり取りをみると、組合からのパワハラに関する質問や要求に対する法人の回答には、不明瞭な点があることは否めない。

しかしながら、前記第4. 2 (20) から(22) 認定によると、5. 4. 21団交の議題は、G組合員の雇止めであるところ、組合のパワハラに関する質問は、団交議題であるG組合員の雇止めと直接的には関係しないものといわざるを得ない。そうであれば、これに対する法人の回答に不明瞭な部分があったとしても、そのことをもって不誠実団交に当たるとはいえない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ) 次に、組合は、パワハラを巡る押問答は、法人がまともに答えないことから起きた混乱であり、法人が作り出した混乱によって時間が取られ、団交は時間切れで終了した旨主張する。

前記第4. 2 (23) ア、オ認定からすると、確かに、5. 4. 21団交において、パワハラを巡るやり取りで時間が費やされたことは窺える。

しかしながら、前記第4. 2 (23)ア、オ認定によると、パワハラを巡るやり取りの中で、法人社労士は、①今その場所ではないと思う旨、ここはG組合員の解雇についての場である旨、②今回は書面から逸脱しないことが大事であり、書面が一番の問題である旨、③パワハラを議論している場ではない旨の発言をしていたことが認められ、かかる発言からすると、法人に、本来の団交議題であるG組合員の雇止めに議論を戻そうとする姿勢が窺える。そして、これに対する組合の対応をみると、前記第4. 2 (23)ア、エ認定のとおり、組合は、①話を逸らさないでほしい、もう一度話を戻すが、当事者の話を聞かずにパワハラと主張した旨、②恐怖感のことが5. 3. 24雇用契約終了通知書に記載されているから言っているのであり、逸脱していない旨、③パワハラを議論している場ではないが、法人側が言った言葉である旨、パワハラ発言は撤回するのかをハッキリさせるべきである旨等の発言をしている。これらのことからすると、法人は本来の団交議題であるG組合員の雇止めに議論を戻そうとしたのに対し、組合がパワハラについての議論を続けようとしたといえる。そうであれば、仮に、パワハラを巡るやり取りのために、G組合員の雇止めにについての協議が時間切れになったのだとしても、法人のみに責任があったとはいえないのだから、パワハラを巡る法人の発言をもって、不誠実団交に当たるとはいえない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上のとおりであるから、組合主張〔Ⅳ〕は採用できない。

(2) 以上のとおり、組合の主張はいずれも採用できないのであるから、4. 11. 14団交、5. 3. 30団交及び5. 4. 21団交における法人の対応は、不誠実団交に当たらない。

したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 救済方法

組合は、誓約文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和7年5月12日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓 印

(別紙省略)

