

平成19年4月23日判決言渡 同日原本領収
平成18年(行ウ)第208号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成19年2月8日

判 決
原 告 X 1
被 告 国
処分をした行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 麒麟麦酒株式会社

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた部分を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が平成13年(不再)第1号事件について平成17年9月21日付
けで発した命令を取り消す。

第2 事案の概要

被告補助参加人(以下「本件会社」という。)に雇用されていた原告は、埼玉県地方労働委員会(以下「埼玉県労委」という。)に対し、原告が労働組合への加入意思を表明したことを嫌った本件会社が、加入を妨害する目的で、①原告を雇用期間の定めのない正社員として採用したにもかかわらず、労働組合への加入資格がない有期雇用の契約社員として取り扱ったこと、②原告を雇用期間満了による雇止めにしたこと等が不当労働行為に該当する旨主張して、救済申立てをしたところ、埼玉県労委は同申立てを棄却した(埼地労委平成10年(不)第5号。以下「本件初審命令」という。)

原告は本件初審命令を不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し再審査申立てをしたところ、中労委は同申立てを棄却した(中労委平成13年(不再)第1号。以下「本件再審査棄却命令」という。)

本件は、原告が、中労委の発した本件再審査棄却命令を不服として、その取消しを求めた事案である。

1 前提事実(争いのない事実には証拠等を掲記しない。)

(1) 当事者等

ア 原告は、1954(昭和29)年10月18日生まれの中華人民共和国籍の者である。

イ 本件会社は、飲料、たばこ、飼料、医薬品等の製造販売を業とする株式会社である(弁論の全趣旨)。本件会社の雇用形態には、正社員、契約社員、臨時従業員、嘱託、再雇用社員等があり、正社員は、管理職である経営職と、それ以外の総合職とに区分されている。

ウ 本件会社には、総合職社員で構成するキリンビール労働組合(以下「キリン労

組」という。)及び臨時従業員で構成する労働組合があり、キリン労組は本件会社とユニオンショツプ協定を締結している(弁論の全趣旨)。

(2) 雇用契約

ア 本件会社は、平成7年6月21日、原告との間で、主な担当業務は企業法務一般、基本賃金月額が30万1160円との約定で雇用契約を締結したが、その際に交わされた雇用契約書には、「雇用期間は1995年6月21日より1996年6月20日までとする。」との記載があり、「被雇用者」欄には原告の名が記載され、原告名の印影がある。

イ 本件会社は、平成8年6月21日、原告との間で、「雇用期間は1996年6月21日より1997年6月20日までとする。」と記載されている以外は、上記アの雇用契約書とほぼ同様の内容の雇用契約書を交わしており、「被雇用者」欄には、上記アと同様、原告の名が記載され、原告名の印影がある。

ウ 本件会社は、平成9年5月20日、原告に対し、同年6月20日の雇用期間満了にあたり、新たに契約期間を6か月(更新なし)とする雇用契約を締結する用意がある旨の通知をした。

エ 本件会社は、平成9年6月21日、原告との間で、「雇用期間は本契約締結日から6ヶ月とし、更新はしない。」と記載されている以外は、上記ア及びイの雇用契約書とほぼ同様の内容の雇用契約書を交わしており、「被雇用者」欄には、上記ア及びイと同様、原告の名が記載され、原告名の印影がある。

オ 本件会社と原告との間の雇用契約は、平成9年12月20日限り、雇止めにより終了した。

(3) 不当労働行為救済申立て

ア 原告は、平成10年5月19日、埼玉県労委に対し、本件会社は、原告が労働組合への加入意思を表明したことを嫌い、加入を妨害する目的で、①原告を雇用期間の定めのない正社員として採用したにもかかわらず、労働組合への加入資格がない有期雇用の契約社員として取り扱ったこと、②原告を雇用期間満了による雇止めにしたこと等が不当労働行為に該当する旨主張して、救済申立てをしたところ、埼玉県労委は、平成12年12月21日、同申立てを棄却した(本件初審命令)。

イ 原告は、平成13年1月11日、本件初審命令を不服として、中労委に対し再審査申立てをしたところ、中労委は、同17年9月21日、同申立てを棄却した(本件再審査棄却命令)。

2 原告の主張

(1) 雇用契約締結時及び継続中の不利益な取扱い

原告は、平成7年4月1日、本件会社において、同年6月21日付けで試用期間付きの期間の定めのない総合職6級の従業員として採用された。しかし、原告が労働組合への加入の意思表示をしたところ、本件会社はこれを認めず、原告を1年の有期雇用従業員と扱って、その旨キリン労組に通知したため、キリン労組も原告の加入を認めなかった。

その後も、原告は、平成7年10月及び同8年11月に、キリン労組の事務所を

訪ね、キリン労組への加入につき協力を求めたほか、社外組合の分会の結成活動をした。さらに、原告は、平成8年2月から同年7月にかけて、中国人労働者の労働条件をめぐって団体交渉をしており、実質的な組合活動を行っていたといえる。これらの原告の活動を嫌悪した本件会社は、原告を有期雇用従業員として扱い続け、2回にわたり更新契約書に署名押印させ、原告の組合加入に対する妨害を継続した。すなわち、本件会社は、原告が期間の定めのない総合職正社員であるにもかかわらず、期間1年の臨時雇用従業員として扱い、原告が労働組合へ加入するのを妨害し続けたのであるから、かかる行為が不当労働行為に該当することは明らかである。

(2) 解雇

原告は、労働組合への加入を断念させようとする本件会社の工作にもかかわらず、キリン労組への加入をあきらめず、さらに社外労働組合の分会結成を考えていた。また、原告は、中国人労働者の労働条件に関し、実質的な組合活動（団体交渉）を行った。そのような原告を排除する目的で、本件会社は、平成9年6月21日、原告に対し、雇用期間を6か月として更新しないという内容の雇用契約書へ署名押印させた。その後、原告は、勤務に何ら問題がないにもかかわらず、本件会社から平成9年12月21日に期間満了という形で解雇された。

したがって、本件会社が原告を解雇したことは、不当労働行為に該当する。

3 被告及び被告補助参加人の主張

(1) 原告の主張(1)に対し

本件会社は、原告を期間1年の定めで契約社員として雇用したのであり、このことは、雇用契約書の内容等から明らかである。また、原告が入社に際し労働組合への加入の意思を表明したことはないから、本件会社が原告の組合加入を妨害する意思を有していたということはない。

(2) 原告の主張(2)に対し

本件会社と原告との間の雇用契約は、平成9年12月20日、期間満了により終了したのであり、原告に対する不当労働行為意思に基づく解雇ではない。本件会社が原告の労働組合加入の意思を初めて知ったのは、同年6月12日のことである。

第3 当裁判所の判断

1 原告の主張(1)について

原告は、期間の定めのない正社員として雇用されたのに、本件会社による不当労働行為意思により、契約期間1年の契約社員として扱われ続けたと主張する。

しかし、前記前提事実(2)ア、イ及びエによれば、原告と本件会社との間で交わされた3通の雇用契約書には、いずれも雇用期間の定めが明記されており、「被雇用者」欄には原告の名が記載され、原告名の印影があることが認められる。そして、これら雇用契約書の原告の各印影が、いずれも原告自ら押印したことにより顕出されたことは、証拠及び弁論の全趣旨により明らかであるから、上記3通の雇用契約書はいずれも真正に成立したものと認められる。そうだとすると、原告と本件会社との間には、平成7年6月21日に雇用期間を1年とする雇用契約が成立し、同8年6月21日に雇用期間を1年として、同9年6月21日に雇用期間を6か月として、それぞれ雇用契約が更新されたと認めるのが相当である。

なお、原告は、平成7年4月1日付け「選考の結果について」と題する書面をもって、同日に期間の定めのない正社員としての雇用契約が成立した旨主張するようである。しかし、当該書面が契約社員としての採用内定通知に過ぎないことは文面上明らかであり、他に原告の主張事実を認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、原告の主張(1)は、その主張の前提事実を欠き、その余の点について判断するまでもなく理由がない。

2 原告の主張(2)について

(1) キリン労組への加入の意思表示について

原告は、本件会社の採用面接の際、自らの国での労働組合活動歴や、本件会社入社後の労働組合加入の希望を述べ、在職中も平成7年11月にキリン労組の事務所を訪れるなど、キリン労組加入へ向けての活動をし、本件会社に対してもその意思を表明していた旨供述する。

しかし、キリン労組の事務所は、平成7年10月当時、東京都港区南青山の全国ビール労働会館(3階建)に所在していたのに、原告は当時の状況として、「3階建てビルではありません。」「高速道路の、いろんな交差点の近くというような感じがありますね。」などと、キリン労組の事務所が平成10年5月に東京都港区赤坂の溜池山王駅交差点付近の首都高速道路沿いにある新虎ノ門ビル(11階建)に移転した後の状況と符合する内容の供述をしており、この矛盾について合理的な説明をすることができていない。

また、原告が提出した書証には、本件会社に対し、在職中から、労働組合への加入を求めているかのような記載があるが、それらの文書はいずれも原告が本件会社に提出した書類の写しであるところ(弁論の全趣旨)、本件会社に保管されていた原本と比較対照すると、上記記載は、いずれも原告が本件会社に対して提出した後に加筆したものであることが明らかである。

加えて、原告は、雇止め直後の平成9年12月24日、代理人弁護士 X2 を通じて本件会社に対し雇止めが解雇権の濫用に当たり無効である旨の内容証明郵便を送付しているが、その中で、不当労働行為の主張を含め、労働組合に関連することは一切触れられていない。

以上のような原告の供述態度、立証態度、雇止め直後の主張に照らすと、原告がキリン労組への加入を希望し、その意思を本件会社に表明し、在職中加入へ向けて活動していた旨の原告の供述及び関連する提出書証は、いずれも信用することができない。

その他の証拠中には、原告が、平成9年6月12日、当時キリン労組中央執行委員であった X3 に対し、キリン労組への加入について電話で問い合わせたことが認められるものの、同月12日以前に、原告がキリン労組に対して加入を求める活動をしたことや、本件会社に対し加入の意思を表明したことを認めるに足りる確かな証拠はない。

(2) 社外労組の結成活動その他の活動について

原告は、本件会社に在職中、中国人労働者の労働条件をめぐって団体交渉をし、社外労働組合の分会を結成する活動をしていたことも理由として本件会社に解雇さ

れた旨主張し、これに沿う供述をする。

しかし、前記(1)で述べたとおりの原告の供述態度、立証態度及び雇止め当初の主張に照らすと、原告の前記供述をたやすく信用することはできない。また、その他の証拠によっても、原告が平成9年6月17日以降に、本件会社に対して一般労組に加入する可能性を示唆したことが認められるのみで、同日以前に、原告が中国人労働者の労働条件をめぐって団体交渉をし、社外労働組合への加入や、その分会結成へ向けての活動をしたことを認めるに足りる的確な証拠はない。

なお、原告が主張する中国人の労働条件をめぐっての団体交渉は、労働組合の活動ではないから、仮にそのことを理由に原告が雇止めとされたとしても、それが不当労働行為であると解すべき根拠はない。

(3) 小括

以上の検討結果によれば、本件会社が原告に対し雇止めを通知した平成9年5月20日（前記前提事実(2)ウ）以前に、原告が麒麟労組へ加入しようとしたり、社外労働組合の分会を設立しようとしたりする等の組合活動を行った事実を認めるに足りる証拠はない。したがって、原告の主張(2)は、いずれもその主張の前提事実を欠き、理由がない。

3 結論

以上によれば、原告が不当労働行為として主張する点は、いずれもその主張の前提事実を欠く。よって、原告の申立てを棄却した本件初審命令及び本件再審査棄却命令に誤りはない。したがって、原告の本訴請求は理由がないので、これを棄却することにする。

東京地方裁判所民事第36部