

平成 22 年 10 月 27 日判決言渡同日原本領収 裁判所書記官

平成 21 年(行ウ)第 351 号 不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件

口頭弁論終結の日 平成 22 年 7 月 28 日

判 決

原告 東京・中部地域労働者組合

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 有限会社論創社

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第 1 原告の請求

被告が中労委平成 19 年(不再)第 44 号事件について平成 21 年 1 月 21 日付けでした命令を取り消す。

#### 第 2 当事者の主張等

##### 1 事案の概要

原告は、(1)補助参加人が原告の組合員である X1 との雇用契約の打ち切りをしたことは、組合員に対する不利益取扱い及び支配介入に該当する、(2)補助参加人が 5 回行われた団体交渉で不誠実な対応をして、その後の団体交渉に応じなかったことは、団体交渉不応諾に該当する、(3)補助参加人が X1 から原告の組合員に対して脱退を迫るなどしたことは、原告に対する支配介入に該当すると主張して、東京都労働委員会に対し、①雇用の打ち切りを撤回して X1 を雇用すること、② X1 の雇用問題等に関する団体交渉に応じることなどを補助参加人に命じることを求めるという不当労働行為救済命令申立てをした。この件について、都労委は、上記(1)及び(2)の主張を認めて申立ての一部を認容する命令をしたが、中央労働委員会は、補助参加人の再審査申立てを受けて都労委の命令を取り消し、救済命令申立てを棄却するという命令をした。本件は、原告が被告に対し、中労委の命令の取消しを求めている事案である。

##### 2 前提事実(証拠の記載のあるもの以外は争いがない)

###### (1) 当事者等

ア 有限会社論創社(補助参加人)は、人文社会科学系の書籍の編集、出版等を目的とする有限会社である。Y1 は、補助参加人の代表者である。

イ 原告は、補助参加人の本店がある東京都千代田区等の事業所の従業員らで組織された、いわゆる合同労働組合である。

ウ X1 は、平成 8 年 3 月東北大学教育学部、平成 12 年 3 月大正大学文学研究科修士課程、平成 18 年 4 月早稲田大学大学院社会科学研究科博士後期課程を卒業ないし修了しており、この間の平成 15 年 4 月から平成 17 年 3 月まで、早大の任期制助手(任期は最大 2 年)を務めた。

###### (2) 本件雇用の打ち切りに至る経緯等

ア X1 は、早大の助手であった平成 15 年 7 月 1 日、補助参加人との間で、賃金を月額

15万円と定めて雇用契約(以下「本件雇用契約」という。期間の定めの有無は争いがある。)を締結した。

X1は、本件雇用契約に基づき、補助参加人の編集関連業務に従事していたが、平成16年夏ころ以降、正社員に対して賃金減額や退職勧奨が行われたことから、本件雇用契約の継続可能性等に不安感を抱くなどして、同年11月9日、原告に加入した。

イ 補助参加人と原告は、平成17年1月14日から同年3月24日までの間、本件雇用契約の継続可能性等について、5回の団体交渉を行った(以下、まとめて「本件団体交渉」といい、個別のものを「1回目の団体交渉」などという。)

しかし、補助参加人は、平成17年3月31日、本件雇用契約の打ち切りをして、翌4月以降、X1を就労させなかった(以下「本件雇用の打ち切り」という。)

### (3) 本件訴訟に至る経緯等

ア 前記1のとおり、原告は、平成17年4月7日及び同年9月16日、都労委に対し、(1)補助参加人が本件雇用の打ち切りをしたことは、X1が原告に所属していることを理由とするものであり、組合員に対する不利益取扱い(労働組合法7条1号)及び支配介入(同条3号)の不当労働行為に該当する、(2)補助参加人が本件団体交渉で不誠実な対応をして、その後の団体交渉に応じなかったことは、団体交渉不応諾(同条2号)の不当労働行為に該当する、(3)補助参加人がX1ら原告の組合員に対して脱退を迫るなどしたことは、支配介入(同条3号)の不当労働行為に該当すると主張して、補助参加人が本件雇用の打ち切りを撤回してX1を雇用すること、X1の雇用問題等に関する団体交渉に応じることなどを内容とする救済命令申立てをした(平成17年不第33号、第72号)。

都労委は、平成19年7月3日、上記(1)及び(2)の補助参加人の対応等が不当労働行為に該当すると判断して、①X1を平成17年4月1日以降も、その雇用条件について新たな合意が成立するまで、従前と同様の身分及び給与等の雇用条件が継続していたものとして取り扱わなければならない、②X1の同日以降の雇用条件について原告が申し入れた団体交渉を拒否することなく、誠実に応じなければならないとの命令をした(以下「初審命令」という。)

イ 補助参加人は、平成19年8月3日、中労委に対し、初審命令の救済部分の取消し及びこれにかかる救済申立ての棄却を求めて再審査申立てをした(平成19年不再第44号)。

中労委は、平成21年1月21日、初審命令の救済を命じた部分を取り消して、これにかかる救済申立てを棄却するという命令(以下「本件命令」という。)をした(原告に対する交付は同月29日)。

ウ 原告は、平成21年7月14日、本件訴えを提起した。

### 3 本件の争点

(1) 補助参加人が本件雇用の打ち切りをしたことは、組合員に対する不利益取扱い(労働組合法7条1号)及び支配介入(同条3号)の不当労働行為に該当するか否か

(2) 補助参加人の本件団体交渉等における対応は、団体交渉不応諾(労働組合法7条2号)の不当労働行為に該当するか否か

#### 4 争点に関する当事者の主張の要旨

##### (1) 争点(1) (本件雇用の打切りにおける不当労働行為の成否)

###### 【原告の主張】

ア X1は、平成15年4月、早大の任期制助手になったが、その任期満了後のポストが限られていたために研究職を続けられる可能性がきわめて低いと考えており、将来の生活に不安感を抱いていた。そこで、本件雇用契約締結に先立つ同年5月ころ、Y1に対し、任期満了後の平成17年4月からの雇用を願い出たところ、Y1は、2年待つくらいならすぐに働いて、働きぶりがよければ平成17年4月に正社員とすると約束した。これにより、原告と補助参加人の間に、期間の定めのない雇用契約（ただし、平成17年3月まではアルバイト待遇、翌4月以降は正社員）が成立した。

ところが、Y1は、平成16年12月28日にX1と面談した際(以下「12月28日の面談」という。),「君の発想は労働組合的である」と、労働組合を嫌悪する発言をした。そして、平成17年2月3日の第2回団体交渉後には、当初の約束を反故にして、本件雇用契約は同年3月31日までの有期契約であり、これを更新しないと言い始めた。

そのうえで、補助参加人が本件雇用の打切りをしたことは、X1が原告に所属していたことを理由とするものであり、組合員に対する不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当する。

イ 仮に、本件雇用契約が平成17年3月31日までの有期契約であったとすると、1年を超える期間の定めは平成15年法律第104号による改正前の労働基準法14条に違反するから、期間1年の有期契約の効力を有するにすぎない。そして、1年経過後も労働者が引き続きその労務に従事し、使用者も異議を述べなかった場合には、期間の定めのない雇用契約として更新されたものと解するべきであるから、本件雇用契約は、期間の定めのない雇用契約として更新されている。

###### 【被告及び補助参加人の主張】

ア Y1は、X1に対し、助手の任期満了後も引き続き雇用して、平成17年4月に正社員とすると約束したことがない。本件雇用契約は、助手の任期満了(平成17年3月)までの有期契約である。

Y1は、12月28日の面談で、X1に対し、平成17年3月いっばいで辞めてほしいと述べて、その後引き続き雇用する考えがないことを伝えた。その理由は、本件雇用契約が平成17年3月までの有期契約であること、業績が平成15年7月以降悪化し続けていた補助参加人において、大学院卒であるX1を正社員として雇用する経済的余裕がなかったことにあり、Y1が労働組合を嫌悪したからではない。また、Y1は、平成17年1月5日に初めてX1の原告加入を知ったのであるから、12月28日の面談で、「君の発想は労働組合的である。」と発言する可能性がない。

イ Y1が、第1回及び第2回団体交渉において、X1が助手の任期満了(平成17年3月)までのアルバイトであると十数回発言したのに対し、原告は、ことさらこれに反論したり異議を述べたりしなかった。また、X1は、平成17年3月28日までに、同月末で辞める予定で業務の引継ぎを終えていた。したがって、原告は、本件雇用契約が平成17年3月までの有期契約であることを認識していたものというべきで

ある。

以上より、本件雇用の打切りは、X1 が原告に所属していることを理由とするものではなく、組合員に対する不利益取扱い等の不当労働行為には該当しない。

(2) 争点(2) (本件団体交渉等における不当労働行為の成否)

【原告の主張】

原告と補助参加人は、本件雇用契約が期間の定めのないものであるという共通認識のもと、本件団体交渉を開始した。ところが、補助参加人(Y1)は、第2回団体交渉において、突然、12月28日の面談で本件雇用の打切りを通告していたと言い始めて、その後は時間稼ぎに終始するという不誠実な対応をした。また、5回目の団体交渉の後、補助参加人は、正当な理由なく団体交渉に応じなかった。

このように、補助参加人が本件団体交渉で不誠実な対応をして、その後の団体交渉に応じなかったことは、団体交渉不応諾の不当労働行為に該当する。

【被告及び補助参加人の主張】

補助参加人は、5回にわたり、長時間、本件団体交渉に誠実に対応した。本件団体交渉は、労使双方の主張が対立して膠着状態になり、進展の見込みがなくなったため、補助参加人は、その後、原告の団体交渉の申入れを受け入れなかったのであり、正当な理由なくこれに応じなかったわけではない。

したがって、本件団体交渉等における補助参加人の対応は、団体交渉不応諾の不当労働行為に該当しない。

第3 争点についての判断

1 前提事実、証拠(各所に記載したもの)と弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 本件雇用契約の締結経緯及びX1の業務状況等

ア X1は、近代日本の社会思想について研究していた平成14年に、民間の学術団体である初期社会主義研究会に入会し、同研究会事務局のX2と知り合った。X2は、平成14年の秋ころから補助参加人における校正作業を手伝い、補助参加人から月額15万円を受け取っていた。同研究会は、当時、補助参加人を通じて、「平民社百年コレクション」という一連の書籍を刊行しており、X1は、その編集作業を手伝うことになった。

イ X1は、そのころ、X2に対し、助手の任期中、補助参加人でアルバイトをしたい、その任期満了後の生活に不安もあるので今から貯金等をおきたいなどと話した。X2からこれを伝え聞いたY1は、早大の助手であるX1をただちに正社員にすることはできないが、アルバイトとしてなら雇用してもよいと考えた。これに基づき、補助参加人とX1は、平成15年7月1日、賃金をX2と同額の月額15万円として、本件雇用契約を締結した。

なお、補助参加人においては、アルバイトと正社員は明確に区別されておらず、Y1は、アルバイトを、有期契約であり正社員よりも賃金が低額の者と認識していた。

X1は、X2に対し、将来正社員になりたいとも述べていたが、本件雇用契約の締結に当たって、正社員としての勤務条件の交渉等を行われなかった。

ウ Y1は、本件雇用契約の締結に当たって、X1に対し、大学の用務があればそれを優

先してもよいことにして、他の従業員にはない優遇をした。X1は、早大の入試や卒業式等の用務のために、早退や欠勤をしたことがあった。

エ 補助参加人は、平成15年当時、「論創ミステリー叢書」の出版に取り組んでおり、X1は、入社した同年7月当初から、その校正作業等に従事し、歴史的仮名遣いを現代仮名遣いに改める作業、付物(カバー、帯)のデザイナーとの交渉、紙の発注、印刷会社との連絡、取次店への見本出し、発送、書店や読者への対応等の一連の編集関連業務を行った。

オ 補助参加人において編集関連業務に従事する正社員は、企画から刊行までの全工程を一人で担当することとなっていた。X1の場合、担当していた「論創ミステリー叢書」は、著作者の死亡後50年が経過して著作権の問題が生じないものであったため、著作者と交渉して企画を立てる業務はなかった。ただし、正社員の場合にも、著者から原稿が持ち込まれる場合には(補助参加人ではその割合が多かった)、企画業務はなかった。

補助参加人は、X1に対し、入社後、他の正社員と同様にタイムカードを使用することを指示していた。X1は、入社当初は週4日勤務との約束であったが、間もなく、ほぼ週5日勤務するようになった。

X1は、本件雇用契約締結から3か月経過後には、他の編集担当の正社員と同様に、毎週、業務進行会議に出席して業務進行表を提出するようになった。

正社員の賃金は月額25万円から35万円であったが、X1の賃金は月額15万円(定額)であった。

編集関連業務に従事する正社員は、おおむね1人当たり月に1冊の書籍の発行に携わった。X1は、正社員ではなかったが、平成15年9月から平成17年3月までの19か月間で、合計18冊の書籍の発行に携わった。

カ Y1は、X1に対して、補助参加人は規模も小さいため企画から刊行までの全工程を1人で担当すること、補助参加人で働いていきたかったらそれを覚えるようにという趣旨の話をしたことがあった。

キ 平成17年3月28日現在のX1の業務進行表には、刊行時期が「未定」となっている書籍が11冊記載されているが、このうち、X1が校正作業を続けていたのは1冊だけであった。

ク X1の在職時、補助参加人においては、就業規則等の規程は作成されておらず、また、正社員であっても給与明細が発行されず、社会保険等にも加入していないという状況であった。

## (2) X1の早稲田大学の助手としての活動

ア X1は、平成15年4月に早大の任期制助手になり、年間約250万円を受給していた。

早大の助手規程第9条において、助手は、教授会の議を経て大学が認めない限り他の仕事を兼務することが禁止されており、このことは、同大学が行うオリエンテーションにおいて説明された。

イ X1は、助手の任期中に、3、4本の論文の発表、「日本アナキズム運動人名事典」の執筆、学会での発表(2回)をした。

ウ X1 は、補助参加人に在職していた当時、助手であるとともに、早大社会科学研究所の博士後期課程に在籍しており、平成 17 年 4 月時においても在学中であった。

(3) X1 の原告加入等

ア Y1 は、平成 16 年夏ころから、従業員の前で、補助参加人の経営状況が良くないと明言し始め、従業員向けの昼の弁当サービスを廃止したり、多いときには月額約 10 0 万円を支払っていた新聞広告費用や、外注費等のさまざまな経費の削減を行った。

また、そのころから、Y1 は、毎月末に従業員と個人面談を行い、各自の仕事の内容に目を光らせるようになった。

その他、補助参加人は、正社員の賃金を月額 35 万円から 25 万円に引き下げたり、自主的に退職させたりしていた。

X1 は、同年 10 月ころ、正社員の X3 とともに、補助参加人の労働問題について原告に相談に行き、同年 11 月 9 日、原告に加入した。そして、X1 は、Y1 に対し、同年 11 月から 12 月にかけて、従業員に給与明細が発行されていないことを指摘したり、職場環境の改善を求めるなどした。

イ Y1、Y1 の知人及び X1 の 3 人は、同年 12 月 13 日、論創ミステリー叢書が朝日新聞の書評欄に取り上げられたことを受けて、同叢書 10 冊の完成を祝い、帝国ホテルでバイキング形式の食事をした。しかし、X1 は、後日、その食事代に関して、補助参加人の経費の使い方を批判する趣旨の発言をして、Y1 から叱責された。

(4) X1 と Y1 との 12 月 28 日の面談

X1 は、原告に加入した後の平成 16 年 12 月 28 日、Y1 と面談し、今後の雇用関係について話をした(12 月 28 日の面談)。

(5) 原告の補助参加人に対する組合加入通告書及び団体交渉要求書の提出

原告員らは、平成 17 年 1 月 5 日午後、補助参加人を訪れ、X1 と X3 が原告に加入していることを明らかにし、「組合加入通告書」と「団体交渉要求書」を Y1 に手渡した。「組合加入通告書」には、「2004 年 11 月 9 日に正社員 X3 と X1 が組合に加入した」旨が記載されていた。

Y1 は、原告に対して、日時を同月 14 日午後 4 時 30 分、場所を補助参加人社屋として、団体交渉に応じる旨回答した。なお、Y1 は、この加入通告を受けるまで、X1 が原告に加入していることを知らなかった。

(6) 原告と補助参加人との団体交渉

原告と補助参加人は、平成 17 年 1 月 14 日から同年 3 月 24 日まで、合計 5 回、以下のとおり団体交渉を行った(本件団体交渉)。

本件団体交渉においては、主に、平成 17 年 4 月 1 日以降の X1 と補助参加人との間の雇用契約の存続や X1 の正社員としての待遇等(以下「X1 の雇用問題という。’)が議題になった。

ア 第 1 回団体交渉(平成 17 年 1 月 14 日午後 4 時 30 分ころから 6 時まで)

(ア) 第 1 回団体交渉の内容

原告は、冒頭、同日付け要求書を示し、原告側の X4 がその内容について説明した。X4 は、要求書の第 9 項「会社は本年 3 月末付けで X1 組合員を正社員化すること」について、「X1 さんは、一応 3 月末ということで、現時点でアルバイトと

いう形での仕事をしているようですけれども、仕事の実態をみれば、他の社員の  
人とほとんど何ら変わるところはない仕事をしていますし（略）、X1さんの意思  
に反してここで契約を解除するというをやめて、彼のこれまでやってきた仕  
事の内容、それから会社というのは生活を保障するという責任を持っているわけ  
ですから、改めてここで、もしアルバイトする契約を解除するというのであれば、  
むしろ仕事の実態に見合った正社員として遇してもらいたいというのがこち  
らの要求です。」と述べた。

Y1は、団体交渉開始から約40分後に、X1の地位について、「今のX1さんの身  
分というのが、早稲田大学の社会学部の助手なんですよ。そこが正規の雇い主、  
雇用関係、そこから給料をもらっていると。」と述べ、また、X1の採用経緯につ  
いて、「(X1の方から)アルバイトをさせてほしいということで、アルバイトしてい  
るわけだよね。最初はね。」と述べた。また、X1の働きぶりについては、「よくや  
ってくれてますよ。能力はもちろんあるし。何もかも、はっきり言って合格です  
よ。うちも本当はほしい。」と述べたうえで、原告が要求している、X1を正社員  
としての待遇で引き続き雇用することについては、「だけれども、彼はやっぱり大  
学の研究職としていった方がいいのではないかとというのが僕の基本的な気持ちな  
んですよ。」「彼も研究者としての道は捨ててないと思うんだよね。」「例えば  
出版社に入るとしても、もうちょっと大きな、きちとした所に入ってやった方  
が、彼の将来のためになるんじゃないかと。」「現時点でじゃあ、彼を実際に社員  
にして、まあどういう賃金体系をするかはまだ決まってないわけですがけれど、  
やっぱりまあ助手の、大学院の人を雇うわけだから、そんなに安い給料というわ  
けにもいかないだろうし。」「すぐに結論を出す、はい雇いますというわけには  
ちょっといかないの。」等と述べて、X1を引き続き雇用することに難色を示し  
た。また、Y1は、X1に既に伝えた内容として、「論創社に入るにしても入らない  
にしても、最終選択として考えてほしいというふうに、彼には言ってるんです。」  
と述べた。

これに対して、X4は、「アルバイトといっても、これだけの期間、事実上働いて  
ますから。」「一方的にね、契約を解除するっていうふうに、会社には言えない実  
態がもうできてるということがありますし。」と述べた。

その後、双方の間で確認書が取り交わされ、X1の雇用問題については、継続協  
議することとされた。

団体交渉の最後に、Y1が、X1の雇用問題について、「一応ね、12月28日だと、1  
月末にもう一回話し合うってことになってたんだよね。」と述べ、第2回団体交  
渉は、X1の雇用問題を中心に話し合うこととされた。

#### (イ) 第1回団体交渉後配布された組合ビラの内容

原告は、平成17年2月ころ、「補助参加人で、昨年末、組合を結成」、「直ちに団  
交要求、確認書・組合掲示板を獲得」と題する組合ビラを配布した。このビラに  
は、「1月14日、第1回団体交渉が行われた。」「退社勧奨を受けているNの雇  
用継続などを提示した。」「次回団交(2月3日)では、期限の迫っているNの雇  
用継続の問題について話し合われる。」との記載があった。なお、「N」とはX1

のことである。

イ 第2回団体交渉(平成17年2月3日午後4時30分ころから6時まで)

(ア) 第2回団体交渉の内容

X4が、冒頭、「この前両者で合意したとおり、X1さんの期限が3月いっぱいということで、それが中心だと思う」と発言したうえ、「取りあえず3月というのは決まっていますけれども、それをどうするかということが議論の対象となったときに、例えば4月以降、彼が継続して仕事をするということであれば、やる仕事であるものを引き継ぎをなさないと、社長が自分に引き上げてしまうとか(略)は、一種の既成事実がそれなりに進行していっちゃうということもあって、団交の中身が事実上空洞化する。」と述べて、Y1に対して、平成17年4月以降もX1が勤務を継続するとなった場合にはX1が担当することになるであろう業務について、先にY1に引き継がせておいて平成17年3月末に雇用の打切りを強行することはしないでほしいという趣旨を申し入れた。

そして、X1の雇用問題について、Y1が、「経緯で言えば、助手が終わるまでアルバイトをさせてほしいということだったので、一応まあ、その期限が3月なので、そのときでアルバイトを終わりにさせてもらいたいというふうに思っています。」「最初の約束が、助手が終わるまでということなので。」と述べたのに対して、X4は、「だから組合の要求はね、改めてその時点で正社員として身分のレベルでも確定してもらいたいという要求なので。」と述べた。Y1は、原告の要求に対しては、「ちょっと無理ですね。」と述べ、その理由として、「お金の問題。はっきり言って給料をね、払えるか払えないかという問題も当然あるわけだし。」「論創社は、赤字すれすれでやっているの。経費も削減していかないといけないし。」等、補助参加人の経営状態が良くないことや、「8人(の従業員の指導)をやっていくというのは、僕の能力の資質というのか、体力と言ってもいいんだけど、なかなか8人は難しい。」等、Y1の指導能力の観点から困難であることや、「もうちょっと学術的というか、きちっとした会社に行って能力を伸ばした方が、実際にはいいんじゃないか。」等、X1のキャリアに照らせば他の出版社等の方が就職先としてふさわしいと思われることや、「やっぱりその約束が、助手が終わるまでということで、X1くんの方からアルバイトをさせてくれないかという形で来ている話でね。」「助手が終わるまでという約束なんですよ。」等、本件雇用契約の期間満了であることを述べた。

これらの発言に対して、X4は、「助手の期限だっていうことが突然すごく大きな比重を置いた問題になって」と、Y1が本件雇用の打切りの理由として本件雇用契約の期間満了を強調することに対する不満を述べ、「だから、こちら側、その事情、もちろん勘案した上で、その時点で正社員として雇用していただきたいという要求で言っているわけなので。」と述べた。

Y1は、繰り返し、本件雇用契約の期間はX1の助手の任期満了までという約束があると発言した。これに対して組合側は、「仮に約束があったとしても、その約束なり契約書を盾に、いろいろ言って追い出すとかね。そう簡単にはいくもんじゃない。」「X1さんが居続けることによって会社が倒産するわけでもないわけ

だし。」「期限の問題では通らないですよ。」「取りあえず約束でというんだ  
ったら、その3月ということで、勤務実態に応じた遇し方をしてもらいたい。」「  
「期限が来たからというところでの切り離しも、会社の経営不振みたいな問題が  
あるから支出全体を削減する中の一環なんだよという形での切り離しも、共に法  
的にはまったく根拠がない理屈です。」「口約束程度の約束で、3月だというこ  
とをね、それを根拠にして、実際にはこうやって働いてきた人を、3月いっぱい  
の期限だということで、雇止めにしちゃうことは、日本の今の労働法の範囲だと  
できません。経営不振みたいなことをいうのであれば、それこそ整理解雇の4要件  
から言っても、まったく満たされていない。」「来年の3月にX1さんが助手が  
終わるから、そのときにアルバイトとして辞めてもらう関係だということを前提  
とした社内運営だとは思ってないですよ。」「アルバイトとしての雇用が3月ま  
でだから、約束だからということが、勤務状態の中では反映されていない。」等と  
述べて、平成17年3月31日に辞めるという予定で業務が進行しているわけでは  
ないことや働きぶり等のX1のこれまでの勤務実態に照らせば、契約期間が満了  
することや補助参加人の経営不振を理由としてX1を雇止めにすることには合理  
性がないこと、したがってX1を平成17年4月以降も引き続き、勤務実態に見合  
った条件で雇用すべきであるということを主張した。

また、Y1は、12月28日の面談について、「論創社としてはこういう意向である  
というのを、X1さんの方には、28日の日に伝えてあるんじゃないかな。」「12月  
28日にとにかく、3月いっぱい辞めてほしいというふうに言ったわけじゃない  
ですか。」「3月いっぱいおしまいであるということを通告したというふう  
に取られても(仕方がない)。」等、Y1がX1に対して12月28日の面談において平  
成17年3月31日で辞めてほしいと告げていたと述べた。また、「継続するにせ  
よ継続しないにせよね。お互いに都合があるわけだから、1月には話し合いまし  
ょうということで(略)、1月中に、僕の方の立場から言えば、バイトを継続するの  
か正社員になるのか、話し合ひましよう」とも述べ、平成17年4月以降もX1  
が補助参加人において勤務する可能性もあったという趣旨の発言をした。

結局、話し合いは平行線のまま、第1回団体交渉は、次回交渉の日時が設定されて  
終了した。

(イ) 第2回団体交渉後配布された組合ビラの内容

第2回団体交渉終了後の平成17年2月21日付け「東京・中部地域労働者組合  
・論創社ニュース」第2号には、「労働組合は、期限切れといったところで、X1に  
正社員(論創社には明確な定義がないが)なみの労働の実態があるため、今回の  
場合、整理解雇に当たる点(略)を示しました。」との記載がある。

ウ 第3回団体交渉(平成17年2月24日午後4時30分ころから6時まで)

(ア) 第3回団体交渉の内容

X4は、冒頭に、前回までのまとめとして、補助参加人の主張は、本件雇用契約は  
平成17年3月31日までの有期雇用契約であること、補助参加人の経営上経費を  
できるだけ節減したいため、その一環としてX1の人件費も対象となっているこ  
とである、これに対する原告の主張は、補助参加人においてはアルバイトと正社

員との区別がなく、本件雇用契約を平成17年3月31日で打ち切ることを前提とした業務の進め方にはなっていなかったこと、仮に期間の定めがあったとしても、正社員と同様の勤務実態であった労働者の雇用契約を、期間のみを理由に打ち切することは法律上できないこと、補助参加人の経営不振の問題だとしても、本件では整理解雇の厳しい要件を満たしていないことであると述べた。

Y1は、本件雇用契約はX1の助手の任期満了までのアルバイト契約という約束であったこと、X1に対しては12月28日の面談において平成17年3月31日で辞めてほしいと伝えたことを繰り返し述べ、原告側は、平成17年3月31日で本件雇用契約が終了することを前提とした業務の進め方になっておらず、X1の勤務実態は他の正社員と同様であったことを主張した。

この日の団体交渉においては、X1も発言をして、自分も他の正社員と同様に営業進行会議に出て業務進行表を提出していたこと、Y1から、平成17年4月以降も正社員としてやりたいのであるならば、1冊の本を出版する最初から最後まで全ての業務について勉強するようと言われたこと等について述べた。

また、原告側は、帝国ホテルでの食事の件についてX1が補助参加人の経費の使い方を批判する趣旨の発言をしたことをきっかけに、Y1がX1を辞めさせようと考えたのではないかと追及したが、Y1はこれを否定した。

結局、前回と同様に、話し合いは平行線のまま、第3回団体交渉は、次回交渉の日時が設定され終了した。

(イ) 第3回団体交渉後に配布された組合ビラの内容

第3回団体交渉終了後の平成17年3月3日付け「東京・中部地域労働者組合・論創社ニュース」第3号には、X1の雇用継続について、「組合は、正社員登用を示唆して雇用しながらもその考えを一変させ(略)X1を実質的な解雇に追い込もうとする真の理由を(略)尋ねました。」との記載がある。

エ 第4回団体交渉(平成17年3月9日午後4時30分ころから6時まで)

この日の交渉においても、Y1は、X1が大学助手の任期中アルバイトをさせてほしいと申し入れてきたため期間を平成17年3月31日までと合意して本件雇用契約を締結したこと、12月28日の面談で平成17年3月31日で辞めるよう告知したことを繰り返し述べたのに対し、原告は、仮に雇用期間があったとしても、X1の勤務実態に照らせば、合理的な理由がなくX1を辞めさせるのは違法である、Y1はX1が気に入らなくなったから辞めさせるのではないかと繰り返し述べ、話し合いは平行線をたどった。

オ 第5回団体交渉(平成17年3月24日午後4時30分ころから6時まで)

X4は、冒頭に、「平成17年4月以降正社員ということを前提にして、じゃあ3月までは修行だという話なのに、前提を除いた修行のとこだけを取り出して、期限切れだと。約束を守るのであれば、4月以降の正社員の方の約束を守るべき」、「修行という格好でやってたんだよということを確認して、問題を解決するということが、流れからいって一番問題がないと思うんですよ。」と発言し、これに対してY1は、「そうなるよ、前の話とは大分違ってきますよね、われわれ、今まで僕が言ってきたこととね。」と述べた。また、12月28日の面談に関して、以下の応酬があった。

- Y1 彼が3月、4月以降も働きたいなんていうのは、僕に言ったことは一度もないですよ。
- X1 いや、だからそれは1月の面接でと言うから、先に言われちゃったわけですよ、それ、辞めなさいということ。
- Y1 その時に言えばいいじゃない。その時には君、何も言っていない。
- X1 それは言いましたよ。それは12月28日のときに。残るという選択肢はないのか、何回も僕は言いましたけど、基本的にこういうものの考え、組合的なとか、あるいは不利になるような情報を労働側に流しているような行動をするようなことをしていたら、これ駄目だと。
- Y1 いやいや、だから君はそれを、それをやったのか、あの、何というのかな・・・
- X1 そう言われちゃったんだから、それ、社長に、先に。
- Y1 でも、それはあれじゃないですか。僕が3月末に辞める、辞めてくれという事は、はっきり12月28日に言ったってことじゃないですか。それね、その理由も2つ、ちゃんと僕は君に伝えているはずだから。
- X4 2つっての、さっきの老婆心の部分ですか。
- Y1 うん、まあ、老婆心というか。あの・・・
- X4 X1さんに言ったのは、それも言ってるのかもしれないけど、もっと大きな理由としてね、やっぱり君の言動というのはここにふさわしくないのだと。だから雇用の継続というのはあり得ないのだよという説明をしているわけですよ。
- Y1 いやいや、それはあれですよ。まあ、いろんなこと言ったかもしれないけども、それはまあ、付け足しの部分ですよ。

そして、本件雇用の打ち切りの理由について、Y1は、本件雇用契約は平成17年3月までの有期契約である、X1は学術書を扱うような出版社や研究者を目指した方がよい、経営者として人数や賃金についての判断がある等と、従来と同様の主張を繰り返し、一方、原告側は、X1が助手の任期満了後は正社員になることを希望していた、X1の勤務実態は正社員と同様のものになっていた、Y1はX1の思想を理由に辞めさせるのではないかと述べて、話合いは平行線のままであった。

Y1は、今後の団体交渉への対応について、X1の雇用問題以外の議題であれば団体交渉に臨むが、X1の雇用問題については弁護士に相談すると述べた。

(7) 本件雇用の打ち切り等

ア 補助参加人は、X1及び原告に対し、代理人弁護士を通じて、平成17年3月29日付け「通知書」で、本件雇用の打ち切りを通知した。同通知書には、本件雇用契約はX1の助手の任期満了である平成17年3月31日限りとの合意の下で締結されたアルバイトすなわち有期雇用契約であること、補助参加人は平成16年12月28日までに本件雇用の打ち切りを通告していること、補助参加人においては、経営状況や業務量などの関係から、アルバイトの契約更新は行っていないこと、5回にわたる本件団体交渉で双方の主張や説明は尽くされたので、これ以上の団体交渉には応じられないことが記載されていた。

イ 原告は、平成17年4月1日付け「抗議及び団体交渉要求書」をもって、X1の雇用問題等について団体交渉に応じるよう補助参加人に要求した。

しかし、補助参加人は、代理人弁護士を通じて、同月2日付け「回答書」により、X1の雇用問題については既に双方の議論が尽くされていることが明らかであるため今後の団体交渉には応じられないと回答した。

ウ 原告は、補助参加人に対して、平成17年5月以降も繰り返しX1の雇用問題等について団体交渉に応じるよう求めたが、補助参加人は、代理人弁護士を通じて、すでに都労委に事件が係属していたために、都労委立会のもとでの団体交渉には応じると回答して、当事者だけの団体交渉は行われなかった。

## 2 争点(1) (本件雇用の打切りにおける不当労働行為の成否) について

### (1) 本件雇用契約の期間の定め及び平成17年4月以降X1を正社員とするという合意の有無

ア 本件雇用契約は、給与の額が低額であり、勤務日数も週4日と合意されるなど、X1が助手であることを前提として締結されており、さらに、X1は、大学の用務を優先してよいという、他の従業員にはない優遇措置を受けている(前記1(1)イ、ウ)。そうすると、補助参加人とX1は、同人が助手であることを不可欠の考慮要素として、本件雇用契約の諸条件を定めたものといえることができる。また、X1は、本件雇用契約の締結に当たって、助手の任期満了後は正社員になることを希望していたが、その際、将来の勤務条件の交渉等が行われた形跡はうかがわれない。

このような事実によれば、本件雇用契約は、期間をX1の助手の任期満了までとする有期契約であるというべきであり、また、平成17年4月以降、X1を正社員とするという合意を認めることはできない。

イ このことは、前記1(6)において認定した本件団体交渉の内容からも裏付けられる。

すなわち、Y1が、本件雇用契約の期間はX1の助手の任期満了時である平成17年3月31日までであるという発言を繰り返したのに対し、原告の組合員は、「助手の期限だっていうことが突然すごく大きな比重を置いた問題になって」と、契約期間の問題に重点が置かれることに不服を述べたり、本件雇用の打切りを強行しないように申し入れたりするにとどまり、そもそも期間を定めた事実はないという異議を述べていない。本件団体交渉の全てに参加したX1も、このような異議を述べておらず、第5回団体交渉に至って、「(平成17年4月以降も働きたいということを) 言いましたよ。それは12月28日のときに。残るという選択肢はないのか、何度も僕は言いました」と述べるだけで、当初から平成17年4月以降にX1を正社員とするという合意が成立していたとは述べていない。

前記1(6)記載のとおり、原告は、X1の勤務実態に関して、平成17年3月31日で辞めることを前提とした業務進行にはなっていなかったとか、正社員と同様の働きぶりであった等と述べ、このような勤務実態からすれば、契約期間の満了や経営不振を理由として本件雇用の打切りをすることはできないので、勤務実態に見合う待遇で、X1を引き続き雇用すべきであると要求している。また、原告は、組合ビラに「期限の迫っているNの雇用継続の問題」、「期限切れといったところで、X1に正

社員（論創社には明確な定義がないが）なみの労働の実態があるため、今回の場合、整理解雇に当たる点（略）を示しました。」、「正社員登用を示唆して雇用しながらもその考えを一変させ（略）X1を実質的な解雇に追い込もうとする真の理由（略）を尋ねました。」と記載している。これらの事実によれば、原告は、本件雇用契約は期間の定めがないとか、平成17年4月以降正社員とするということを主張していたのではなく、本件雇用契約が平成17年3月31日に期間満了により打ち切られることを前提として、そうだとすると、X1の働きぶり等を考慮すると、本件雇用の打ち切りは合理性がないという理由で、雇用を継続して、そこで勤務条件の見直しを図ることを求めていたものと解するのが相当である。

ウ X1が、助手の任期満了後ポストが限られており研究職を続ける見込みがないことから、将来の生活等に不安感を抱き、平成17年4月以降正社員となることを希望していたことは事実である。これに基づき、補助参加人においても、X1を正社員とすることが将来的な可能性のひとつであったものと考えられる。

しかし、X1は、大卒後、修士課程を経て早大大学院社会科学研究所博士後期課程へと進み、同課程に在籍しつつ、助手を務め、その任期中に3、4本の論文を発表したり、学術書の執筆を担当したり、学会での発表も2回行ったりするなど、研究活動を行っている（前記第2の2(1)ウ、第3の1(2)）。このようなX1の資格、経歴及び研究活動状況等によれば、X1は、もし助手の任期中に専門分野に合った研究職が見付かれば、これを選択するのが当然というべきである。また、X1の在職当時、補助参加人においては、就業規則等の規程が作成されていない、正社員であっても給与明細が発行されず、社会保険等にも加入していない等、労働条件が整っているとは言いがたい状況であったこと（前記1(1)ク）などによれば、研究職でなくても勤務条件の良い他の出版社等の転職先が見付かれば、そちらを選択したと考えるのが自然である。

X1の助手の任期満了は、本件雇用契約締結時から1年9か月も先のことであり、同契約締結の時点では、任期満了後のX1の去就は不確実であった。それにも関わらず、Y1がその時点で、助手の任期満了後も引き続きX1を雇用することに合意していたというのは合理性を欠き、相当でない。

原告が、そもそも期間の定めをした事実はないという異議を述べていないことは前記イで認定したとおりであり、原告が、「本件雇用契約は平成17年4月以降のX1の正社員としての雇用を前提とするものであってそれまではいわば修行という話であった」旨を主張し始めたのが第5回団体交渉に至ってからであること（これに対しては、Y1が、即座に、「そうなる、前の話とは大分違ってきますよね。」と異議を述べている。）は前記1(6)オ記載のとおりである。このような本件団体交渉の経緯に照らしても、本件雇用契約の内容が、平成17年4月以降もX1を引き続き雇用するものであったというのは不自然というべきである。

エ Y1が、X1に対し、補助参加人で長く働きたかったら企画から刊行までの全工程を1人で担当することを覚えるようにという趣旨の発言をしたこと、補助参加人においてはアルバイトと正社員との違いに関する明確な規程等がなく、X1の勤務実態は他の正社員とほぼ同様のものというべきであること、平成16年の段階ではX1

の担当していた業務のうち平成 17 年 4 月以降に作業を要すると思われるものも予定されていたことは、前記 1(1)イ、エないしキ記載のとおりであり、また、本件団体交渉において、Y1 が、大学助手の任期満了後においても X1 が補助参加人において勤務を継続する可能性もあったという趣旨の発言をしたことは前記 1(6)イ（ア）のとおりである。しかし、これらの事情は、上記ウの判断を覆すものではなく、また、補助参加人において、平成 17 年 4 月以降 X1 を正社員とすることが将来的な可能性のひとつであったことと矛盾するものともいえない。

(2) Y1 は 12 月 28 日の面談で X1 に対し本件雇用の打ち切りを通告したか

ア 原告が、本件団体交渉の冒頭において、「X1 さんの意思に反してここで契約を解除するということをやめて」と申し入れていることは、前記 1(6)ア（ア）記載のとおりである。この事実によれば、原告は、補助参加人が X1 に対し、本件団体交渉よりも前に本件雇用の打ち切りを通告したことを受けて、本件団体交渉を申し入れたものということができる。

イ また、Y1 が、本件団体交渉において、本件雇用の打ち切りの理由として、本件雇用契約の期間が X1 の助手の任期が満了する平成 17 年 3 月 31 日までであること、X1 のキャリアを考えれば研究職や学術書を扱う他の出版社の方が就職先としてふさわしいと思われること、大学院卒の X1 を正社員とすることが補助参加人の経営状態や Y1 の指導能力等から困難であることを述べており、そのうえで、12 月 28 日の面談の内容について、「論創社としてはこういう意向であるというのを、X1 さんの方には伝えてあるんじゃないかな。」「3 月いっぱいまで辞めてほしいというふうに言ったわけじゃないですか。3 月いっぱいでおしまいであるということを通告したというふうにとられても（仕方がない）」、「論創社に入るにしても入らないにしても、最終選択として考えたほしいというふうに、彼には言ってるんです。」「1 月末にもう一回話し合うってことになってたんだよね。」と述べていること、さらに、X1 も、第 5 回の団体交渉において、「(Y1 が、X1 が平成 17 年 4 月以降も継続して勤務したいと申し出たことはないと言ったのに対して)いや、だからそれは 1 月の面接でと言うから、先に言われちゃったわけですよ、それ、辞めなさいということ。」「12 月 28 日のときに。残るといふ選択肢はないのか、何回も僕は言いました」と述べていることは、前記 1(6)記載のとおりである。

このような団体交渉の経過によれば、Y1 は、12 月 28 日の面談で、X1 に対し、本件雇用の打ち切りを通告したと認めることができる。前記のとおり、Y1 が「1 月末にもう一回話し合う」予定を立てたのは、X1 が正社員となることを強く希望したため、その諾否についてあらかじめ交渉等に応じることにしたものと考えられる。

(3) 本件雇用の打ち切りは X1 が原告に所属していたことを理由とするものか

ア 前記(1)記載のとおり、本件雇用契約は、期間を X1 の助手の任期満了である平成 17 年 3 月 31 日までとする有期契約であり、また、同年 4 月以降、X1 を正社員とするという合意を認めることはできないこと、前記(2)記載の 12 月 28 日の面談内容、前記 1(6)記載の本件団体交渉の経緯や、Y1 が、平成 16 年夏ころから補助参加人の経営状況が苦しいと従業員の前で明言し始めて経費削減策等を取っていたこと(前記 1(3)ア)などによれば、本件雇用の打ち切りの理由は、①本件雇用契約は期間を X1 の

助手の任期满了までとする有期契約であること、②大学院生の X1 を雇用したら相応の賃金を支払う必要があるが、経費削減策等を取っていた補助参加人はその余力がなかったこと、③ Y1 は、X1 の就職先には、キャリアに見合った研究職や学術書を扱う他の出版社等の方がふさわしいと考えたことであると認められる。

イ 原告は、Y1 が、12月28日の面談で、X1 に対し、「君の発想は労働組合的である。」と、労働組合を嫌悪する発言をした、Y1 が本件雇用契約は期間の定めがあると主張し始めたのは第2回団体交渉以降であり、本件雇用の打ち切りの目的は、X1 と原告を職場から排除することであったなどと主張する。

しかし、12月28日の面談の内容については、前記(2)記載のとおりであり、上記発言については、X1 の供述以外の裏付けがなく、これを認めるに足りない。また、本件団体交渉において、Y1 が、「(原告側が、『Y1 が12月28日の面談においてX1 の言動が補助参加人にふさわしくないと述べた』と発言したのに対して) まあ、いろんなこと言ったかもしれないけども、それはまあ、付け足しの部分ですよ」と述べていることは前記1(6)記載のとおりであり、Y1 が、12月28日の面談において、X1 の言動を批判する発言をしたことがうかがわれるが、X1 の組合加入を知った1月5日より前の発言であることからすれば、X1 の組合加入や組合活動を嫌悪するものではないといえることができる。

そして、Y1 が12月28日の面談において本件雇用の打ち切りを告知し、X1 の雇用継続に対して経営不振等の理由を述べて消極的な回答をしていたことは前記1(6)記載のとおりであるから、Y1 が本件雇用契約の期間について主張したのが第2回団体交渉以降であるとは認められない。

以上より、原告の主張は採用できない。

#### (4) まとめ

以上によれば、補助参加人が本件雇用の打ち切りをしたことは、X1 が原告に所属していることを理由とするものであり、組合員に対する不利益取扱い(労働組合法7条1号)及び支配介入(同条3号)の不当労働行為に該当すると認めることはできない。

なお、本件雇用契約の期間の定めが改正前の労働基準法14条に違反するかどうかという問題は、本件雇用の打ち切りが不当労働行為に該当するか否かという争点と直接関係があるものではなく、判断を要しない。

#### 3 争点(2)(本件団体交渉等における不当労働行為の成否)について

(1) 団体交渉において、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張、提案、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者は交渉を打ち切ることもやむを得ないものというべきである(最高裁平成3年(行ツ)第160号・同4年2月14日第二小法廷判決参照)。

(2) 前記1(6)記載のとおり、X1 の雇用問題について、本件団体交渉において、5回にわたり、合計約7時間をかけて議論が交わされたが、Y1 は、毎回団体交渉に臨んでおり、団体交渉の場所や日時等についてもすみやかに合意され、出席者や出席者数等をめぐって労使が対立したこともない。Y1 は、X1 が大学助手の任期中アルバイトをさせてほしいと申し入れてきたため期間を平成17年3月31日までと定めて本件雇用契約を締結したこと、12月28日の面談で本件雇用の打ち切りを通告したことを繰り返し述べ

ており、これに対して原告は、X1の勤務実態に照らせば期間の定めや経営不振を理由として本件雇用の打切りをすることはできないこと、平成17年4月以降引き続きX1を正社員の待遇で雇用すべきであることを繰り返し述べ、話し合いは平行線のままであった。

このような本件団体交渉の経過によれば、原告と補助参加人は、互いにみずからの主張を繰り返して譲らず、話し合いが平行線のまま膠着したものということができる。そうすると、一方当事者である補助参加人の対応だけを、ただちに不誠実であると認めることはできない。

また、第5回団体交渉の後は補助参加人が原告の団体交渉の申入れに応じていないが、上記のとおり、原告と補助参加人との間で話し合いが平行線のまま膠着していたのであるから、そのような場合に、弁護士などの法律専門家に依頼して労働委員会などの第三者機関における紛争解決を求めようとすることも、使用者の判断としては相応の合理性を有するものであるといえ、これを団体交渉不応諾とまでいうことはできない。

- (3) 以上によれば、補助参加人の本件団体交渉等における対応は、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当すると認めることはできない。

#### 第4 本件の結論

以上のとおりであるから、原告の請求は理由がない。したがって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部