

平成27年7月10日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成25年(行ウ)第135号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
(以下「甲事件」という。)

平成25年(行ウ)第359号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「乙事件」という。)

口頭弁論終結日 平成27年5月15日

判決

当事者等 別紙当事者等目録記載のとおり

主文

- 1 甲事件原告・乙事件被告補助参加人の請求及び甲事件被告補助参加人・乙事件原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を含め、これを2分し、うち1を甲事件原告・乙事件被告補助参加人の、その余を甲事件被告補助参加人・乙事件原告の各負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 甲事件

中央労働委員会が中労委平成23年(不再)第44号及び同第45号併合事件について平成25年1月16日付けでした命令のうち、甲事件原告・乙事件被告補助参加人の再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

2 乙事件

中央労働委員会が中労委平成23年(不再)第44号及び同第45号併合事件について平成25年1月16日付けでした命令のうち、甲事件被告補助参加人・乙事件原告の再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

第2 事案の概要

甲事件被告補助参加人・乙事件原告(以下「原告組合」という。)は、甲事件原告・乙事件被告補助参加人(以下「原告会社」という。)が、原告組合による組合員A1(以下「A1」という。)の雇用継続等を議題とする団体交渉(以下「団交」という。)の申入れに応じなかったこと、A1に対して原告会社提示の雇用契約書に署名しなければ雇止めとなる旨を通知し、A1が上記署名をしなかったことを理由に雇止めをしたことがいずれも不当労働行為に該当するとして、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に救済申立てをしたところ、都労委は、上記につき、不当労働行為該当性を認めて救済命令を発し、上記につき、不当労働行為該当性を否定してこれに関する救済申立てを棄却した。これに対し、原告会社及び原告組合がそれぞれ中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立てをしたところ、中労委は、上記各申立てをいずれも棄却した。

甲事件は、原告会社が、中労委の上記棄却命令のうち、原告会社の再審査申立てを棄却した部分の違法性を主張してその取消しを求める事案であり、乙事件は、原告組合が、上記棄却命令のうち、原告組合の再審査申立てを棄

却した部分の違法性を主張してその取消しを求める事案である。

1 前提となる事実

以下の各事実は、当事者間に争いがないか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により認められる。

(1) 当事者等

原告会社は、中外製薬株式会社（以下「中外製薬」という。）の100パーセント子会社として、東京都中央区に本社を置き、薬剤の臨床試験にかかわるデータマネジメント、解析プログラミング等を業とする株式会社である。

A1は、平成18年3月1日、原告会社との間で、雇用契約期間を同日から平成20年12月31日までとする有期雇用契約を締結し、上記雇用契約期間の満了に際して、次期雇用契約の期間を平成21年1月1日から同年12月31日までとする契約更新を行い、この間、原告会社に勤務していた者である。

(2) A1の雇止めを巡る原告会社、原告組合及びA1の交渉経緯等

ア A1は、平成18年3月1日、原告会社との間で、雇用契約期間を同日から平成20年12月31日までとする有期雇用契約を締結し、以後、原告会社のバイオメトリクス部（以下「BM部」という。）に配属され、薬剤の臨床試験データの管理業務等に従事していた。平成20年9月の原告会社における契約社員の正社員登用制度の導入を受け、A1は、同年10月、原告会社の正社員登用試験を受験したところ、不合格となった。A1は、同年12月、原告会社のB1業務部長（以下「B1部長」という。）及びB2BM部長（以下「B2部長」という。）と、平成21年1月1日以降の契約更新について話し合い、その結果、原告会社との間で、雇用契約期間を平成21年1月1日から同年12月31日までとする有期雇用契約を締結し、引き続き原告会社において勤務しつつ、同年10月、再度、原告会社の正社員登用試験を受験したが、不合格となった。

イ 平成21年12月3日、A1は、B1部長及びB2部長との間で、平成22年1月以降の雇用契約について話し合い、その際、B1部長から、次期雇用契約の期間を平成22年1月1日から同年6月30日までの6か月間とする新たな雇用契約の結結を提案され、その旨が記載された雇用契約書を提示されたが、上記提案に対して納得できない旨の異議を唱え、諾否を留保した。

同月9日、A1は、B1部長から、次期雇用契約について、上記提示に係る雇用契約書を一部修正した新たな雇用契約書を提示され、署名押印を求められたところ、新たに提示された上記雇用契約書には、雇用契約期間を平成22年1月1日から同年6月30日までとする旨に加え、上記雇用契約期間の満了をもって雇止めとする旨が記載されていた。A1は、新たに提示された上記雇用契約書への署名押印を留

保した。

ウ 平成21年12月13日、A1は、原告組合の事務所を訪れ、自らの雇用問題について初めて原告組合に相談し、同日、原告組合に加入した。

同月16日、原告組合の組合員数名が原告会社を訪問し、受付付近で原告会社の代表者と面会し、上記代表者に対してA1の原告組合加入の事実を伝えるとともに、同日付け「組合加入通知書」及びA1の雇用継続等を議題とする同日付け「団体交渉要求書」を手渡して趣旨を説明したところ、上記代表者は、検討して回答する旨を述べた。なお、同日、B1部長は、午前中に中外製薬との打合せを行い、午後は、新卒者の採用活動の一環としてのプレセミナー等を行っていたところ、上記プレセミナーの間に原告組合による上記訪問があったことから、その後、上記代表者から上記団交申入れ等に関する対応を任せられ、プレセミナー後、関係者と原告組合への対応について検討した。

同月17日、B1部長は、午前中、原告会社の会議に出席するとともに、午後は、翌年から導入予定であった退職金及び住宅手当の制度導入に関する検討や関係部署との意見交換を行った。

同月18日、原告会社は、原告組合からの上記団交申入れに対し、同日付け「回答書」を原告組合にファクシミリ及び郵便で送付し、同書面により、「業務多忙」を理由として平成22年1月6日まで回答を猶予するよう申し入れるとともに、今後のやり取りは書面によるものとし、直接の架電や面接等については、原告会社の就業時間内外や施設内外を問わず、当面、一切拒否する旨を回答した。なお、平成21年12月18日、B1部長は、午前中は通常業務を行い、午後は、上記プレセミナーが予定されていたが、途中から進行を他の者に任せ、関係者とともに弁護士事務所（本件訴訟における原告会社の訴訟代理人らの所属事務所）に赴いて上記団交申入れに対する対応を協議し、弁護士の助言を受けた上で、上記「回答書」の送付を行った（以後、原告会社は、上記弁護士事務所の所属弁護士による助言を受けつつ、原告組合への対応を行っている。）

同月21日、原告組合は、同日付け「回答書に対する要求書」により、原告会社に対して、再度、A1の雇用継続等に関する団交申入れを行った。同書面において、原告組合は、原告会社の同月18日付け「回答書」について、原告組合の同月16日付け「団体交渉要求書」に対する回答になっていないなどとして原告会社に対する抗議をし、併せて原告会社の都合で団交の開催が平成22年1月以降になった場合は、A1の雇用について、これまでどおりの雇用形態が継続されたものとして取り扱うことを原告会社に要求した。なお、平成21年12月21日、B1部長は、午前中に同月28日開催予定の職場協議会（原告会社において労使協議の場として実施されている協議会。）の

打合せを行い、午後は、通常業務のほか、上記職場協議会の資料作成や、休職中の従業員の復職に向けた産業医との面談等を行った。

同月22日、B1部長は、午前中、原告会社の会議に出席し、午後は、上記プレセミナーの実施や、採用施策についての詳細検討等を行った。

同月23日、B1部長は、午前中、同年度における自らの業績等の報告書を作成し、午後は、同月24日に予定された年度末面接に向けて、各業務部員の課題達成状況の確認等を行う一方、これらの業務の合間に、原告組合の同月21日付け「回答書に対する要求書」への対応について、関係者と協議した。

同月24日午前中、A1は、B2部長同席の下、B1部長から、同月9日に提示した雇用契約書にA1が署名押印して提出しなければ雇止めとなる旨を通知したところ、A1は、上記内容については原告組合を通すように述べ、上記雇用契約書に署名押印して提出することはなかった。同月24日午後、原告会社は、原告組合の同月21日付け「回答書に対する要求書」について、原告組合の見解及び要求は当を得ないものであり、原告会社の見解は、同月18日付け「回答書」で既に述べたとおりである旨の同月24日付け「回答書」を、原告組合にファクシミリで送信した。なお、同日、B1部長は、A1との上記面談後、各業務部員の年度末面接及び評価を行い、午後8時30分頃に退社した。

同月25日午前中、B1部長は、同年度における自らの業務課題について、原告会社の代表者との面接を行っていたところ、その間の同日午前11時頃、原告組合は、原告会社の同月24日付け「回答書」に対する同月25日付け「回答書に対する要求書」を原告会社にファクシミリで送信し、同書面において、原告会社の要求は原告組合の要求に対する回答になっておらず、明らかに団交拒否の不当労働行為である旨、原告組合は、同月16日付け「団体交渉要求書」及び同月21日付け「回答書に対する要求書」における見解・立場を維持する旨を述べ、A1の雇用が打切りとなる旨の通告の撤回及び団交開催を要求するとともに、団交の希望開催日時を同月25日午後3時までに回答するよう要求した。これに対し、原告会社は、同日午後2時頃、同日付け「回答書」を原告組合にファクシミリで送信し、原告組合の同日付け「回答書に対する要求書」への回答を、回答期限が余りにも短く検討の時間がないため、同月29日まで猶予するよう申し入れた。なお、同月25日午後、B1部長は、中外製薬との会議に出席しつつ、上記会議の合間を縫って、原告会社の同日付け「回答書」のファクシミリ送信を行った。同日午後、原告組合は、原告会社の同日付け「回答書」を受領した後、都労委に対し、後述の不当労働行為救済申立てを行った。

同月26日(原告会社の休日であった土曜日), B1部長は, 原告組合の上記不当労働行為救済申立てへの対応について, 関係者と協議した。

同月28日, 原告会社は, 原告組合の同月25日付け「回答書に対する要求書」に対し, 原告組合の見解及び要求は当を得ないものであり, 原告会社の見解は同月18日付け「回答書」で既に述べたとおりである旨の同月28日付け「回答書」を, 原告組合にファクシミリで送信した。同日午後5時30分頃から30分間程度, 原告組合は, 原告会社が入居する建物付近の路上で「中外臨床研究センターは, 契約社員の不当な雇止めをやめよ! 団交拒否を許さないぞ!」と題するビラを配布するなどの街宣活動を行った。なお, 同日, B1部長は, 午前中に通常業務等を行い, 午後は前述の職場協議会を実施した後, 上記職場協議会で出された提案・要望事項について午後8時30分頃まで打合せを行っていたところ, 上記職場協議会の休憩の合間に, 原告会社の同日付け「回答書」のファクシミリ送信を行った。

同月29日午前8時30分頃から45分間程度, 原告組合は, 同月28日と同じビラを組合員7名において配り, 拡声器でその内容を伝える街宣活動を行った後, 組合員5名において原告会社の受付に赴き, 原告会社の代表者等との面会を求めた。原告会社と同じビル内に入り, 受付を共有する中外製薬の受付担当者において, 事前の面会予約がないとして上記面会を断ったところ, 原告組合の組合員らは, 原告会社宛ての同日付け「抗議及び要求書」を原告会社の代表者に手渡すよう述べた。原告組合は, 同書面において, 同月16日付け「団体交渉要求書」並びにこれと同旨の同月21日付け及び同月25日付け各「回答書に対する要求書」における見解・立場を維持する旨表明し, 改めて団交応諾及びA1の雇用継続を要求した。なお, 同月29日は, 原告会社の同年中における最終営業日であり, B1部長は, 経理決算業務, 各種申請書類の確認・承認等多数の業務を行い, 午後3時頃から原告会社の納会に参加し, 上記納会は午後5時30分頃終了した。

同月31日, A1の従前の有期雇用契約における雇用契約期間が満了した。

エ 平成22年1月5日午前8時30分頃から45分間程度, 原告組合は, 組合員7名により, 原告会社付近で, 「中外臨床研究センターは, 契約社員の不当な切り捨て・団交拒否をやめよ!」と題するビラを配布するなどの街宣活動を行った後, 原告会社の受付に赴き, 受付担当者に同日付け「抗議及び要求書」を手渡した上で, 現在に至るも, 原告会社から, 原告組合の平成21年12月29日付け「抗議及び要求書」に対する回答がなく, 原告会社の団交拒否及び一連の不当労働行為に改めて抗議する旨, 同月16日付け「団体交渉要求書」並び

にこれと同旨の同月 21 日付け及び同月 25 日付け各「回答書に対する要求書」における見解・立場を維持する旨を主張したほか、平成 22 年 1 月 5 日正午頃から 1 時間程度、原告組合は、原告会社付近で、再度ビラを配布するなどの街宣活動を行った。同日、原告会社は、原告組合に対し、同日付け「回答書」をファクシミリ及び郵便で送付したが、同文書において、原告会社は、同文書の内容が原告組合のこれまでの一連の文書に対する原告会社の回答であるとし、また、原告会社が同月 6 日まで回答猶予を申し入れたことについて、原告組合の理解が得られたと認識している旨を通知するとともに、原告組合と原告会社との間には形式的にも実質的にも労働契約ないし使用従属関係が存しないとして、原告組合が原告会社に団交申し入れができる事実的及び法律的根拠並びに原告組合の申し入れた議題を団交事項とすべき事実的及び法律的根拠を具体的に示すよう要求し、さらに、原告組合の要求について当を得ない主張であるとして、原告組合が団交期日に指定した平成 21 年 12 月 24 日は既に経過しているから、他の日時を再検討すること、原告組合が団交会場として指定した原告会社の施設は業務上の必要により会場として使用できないから、他の場所を再検討すること、出席者について事前に提示することなどを原告組合に求めた。

平成 22 年 1 月 6 日、原告組合は、同日付け「抗議及び要求書」を原告会社にファクシミリで送信し、「改めて、貴社に 2009 年 12 月 16 日付団体交渉要求書に基づき、団体交渉を開催するよう要求する。」として、団交日時を平成 22 年 1 月 22 日午後 7 時から、会場を、原告会社内の会議室、原告会社所有の貸会議室又は原告会社指定の原告会社近辺の公共若しくは民間の会議室とすることを提案し、また、原告組合側の出席者として、原告組合の役員 3 名、A1 ほか「組合が指定する団交員」であることを提示した。

同月 12 日、原告会社は、原告組合に対して同月 5 日付け「回答書」とほぼ、同内容の同日付け「回答書」を送付し、同文書において、原告組合に対し、原告組合の提案する団交日時では業務上の支障があり、また、団交会場について、会社関連施設では業務上の支障があり、公共又は民間の施設は公共又は民間に迷惑をかけるので、いずれも再検討するよう要求したほか、出席者については、原告組合が提示した出席者が何ゆえに出席するのか、原告会社との関連性を示すよう要求し、さらに、原告組合による一連の街宣活動について、原告会社の業務を違法に妨害し、原告会社と原告組合との信頼関係を損なうものであるなどとして抗議し、文書による謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

同月 14 日正午頃から 45 分間程度、原告組合は、組合員 12 名により、原告会社付近で「中外臨床研究センターは、契約社員の不当な

切り捨て・団交拒否をやめよ！不当労働行為の上塗りを許さないぞ！」と題するビラを配布するなどの街宣活動を行った後、原告会社の受付付近で、受付担当者に対し、原告組合の同日付け「抗議及び要求書」を手渡したが、その際、受付担当者において、組合員らが原告会社等への来訪者への妨げとなっているとして制止するような場面があった。原告組合は、同日付け「抗議及び要求書」において、原告会社による団交拒否やA1の雇止めの強行など一連の不当労働行為に強く抗議する旨、原告組合は、労働組合法（以下「労組法」という。）に基づいた「労働組合」であり、憲法及び労組法に規定される権利を有するものであり、このことが、原告組合の全ての要求行為の法的根拠である旨、改めて、原告会社に平成21年12月16日付け「団体交渉要求書」及びこれと同旨の平成22年1月6日付け「抗議及び要求書」に基づき団交開催を要求する旨、団交日時については、同月29日午後7時からに変更する旨を述べた。

同月18日、原告会社は、原告組合に対し、同月5日付け及び同月12日付け各「回答書」とほぼ同内容の同月18日付け「回答書」を送付した。原告会社は、同文書において、原告組合が提案する団交日時については、業務上の支障があるとして、別日時を再検討するよう要求し、また、原告組合による同月14日の街宣活動について、原告会社の業務を違法に妨害し、原告会社と原告組合との信頼関係を損なうものであるなどとして抗議し、原告組合に対して文書による謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

同月28日、原告組合は、原告会社に対し、同日付け「抗議及び要求書」をファクシミリで送信した。原告組合は、同文書において、原告会社の同月12日付け及び同月18日付け各「回答書」につき、原告会社による団交拒否やA1の雇止めの強行などの一連の不当労働行為に強く抗議する旨、原告組合からの団交申入れに関する事実的及び法的根拠は既に示している旨、改めて、原告会社に同月14日付け「抗議及び要求書」に基づき団交開催を要求する旨、団交日時については、同年2月12日午後7時からに変更する旨を述べた。

同年2月1日、原告会社は、原告組合に対し、同年1月5日付け「回答書」とほぼ同内容の同年2月1日付け「回答書」を送付した。原告会社は、同文書において、原告組合が提集する団交日時については、業務上の支障があり、また、団交会場については、原告会社には思い当たる場所がないとして、原告組合側で再検討するよう要求した上、原告組合による同年1月14日の街宣活動について、原告会社の業務を違法に妨害し、原告会社と原告組合との信頼関係を損なうものであるなどとして抗議し、原告組合に対して文書による謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

同年2月2日午後12時15分頃から25分間程度、原告組合は、

原告会社付近で、「2月5日、労働委員会が始まります。中外臨床研究センターは、契約社員の不当な切り捨て・団交拒否をやめよ！不当労働行為の上塗りを許さないぞ！」と題するビラを配布するなどの街宣活動を行った。上記街宣活動について、原告会社は、同月3日付け「抗議文」により、原告組合に抗議するとともに、街宣活動に対する文書による謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

同年4月2日午後5時30分頃から20分間程度、原告組合は、原告会社付近で、「4月28日、第3回労働委員会が行われます。中外臨床研究センターは、契約社員の不当な切り捨て・団交拒否をやめよ！不当労働行為の上塗りを許さないぞ！社会的責任を果たせ！争議非合法化を許すな！」と題するビラを配布するなどの街宣活動を行った。上記街宣活動について、原告会社は、同月5日付け「抗議文」により、原告組合に抗議するとともに、街宣活動に対する文書による謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

同月16日正午頃から45分間程度、原告組合は、原告会社付近で、「4月28日、第3回労働委員会が行われます。中外臨床研究センターは、契約社員の不当な切り捨て・団交拒否をやめよ！不当労働行為の上塗りを許さないぞ！」と題するビラを配布するなどの街宣活動を行った。上記街宣活動について、原告会社は、同月16日付け「抗議文」により、原告組合に抗議するとともに、街宣活動に対する文書による謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

同月20日、原告組合は、同日付け「抗議及び要求書」により、原告会社の団交拒否及びA1の雇止めの強行等に抗議するとともに、団交の開催を要求し、具体的には、原告会社による団交拒否やA1の雇止めの強行などの一連の不当労働行為に強く抗議する旨、原告組合からの団交申入れに関する事実的及び法的根拠は既に示している旨、改めて、原告会社に同年1月28日付け「抗議及び要求書」に基づき団交開催を要求する旨、団交日時については、同年5月11日午後7時からに変更する旨を述べた。

同年4月26日、原告会社は、原告組合の同月20日付け「抗議及び要求書」に対し、同年1月5日付け「回答書」とほぼ同内容の同年4月26日付け「回答書」を送付した。原告会社は、同文書において、原告組合が提案する団交日時については、業務上の支障があるとして、別日時を再検討するよう要求し、団交会場については、まずは原告組合が示すよう要求するとともに、平成21年12月28日から平成22年4月16日までの間に原告組合が行った7回の街宣活動に対して、原告会社の業務を違法に妨害し、原告会社と原告組合との信頼関係を損なうものであるなどとして抗議し、原告組合に対して文書による謝

罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

オ 都労委による後述の初審命令の発令後である平成23年6月14日、原告組合は、原告会社に対し、同日付け「団体交渉要求書」により、平成21年12月16日付け「団体交渉要求書」に記載された議題について団交開催を求めたが、原告会社は、平成23年6月16日付けで、原告組合の街宣活動等について文書による謝罪と同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求する「抗議文」を交付するとともに、原告組合の同月14日付け「団体交渉要求書」を受領しかねるとして返送し、これに回答しなかった。

カ 平成24年1月16日、A1は、原告会社を被告として、原告会社の従業員たる地位の確認を求める訴訟を東京地方裁判所に提起した。

### (3) 救済申立て等

ア 原告組合は、原告会社が、原告組合によるA1の雇用継続等を議題とする平成21年12月16日付け、同月21日付け及び同月25日付けの各団交申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団交拒否及び原告組合の運営に対する支配介入に該当し、同月24日、A1に対し、雇用契約期間を平成22年1月1日から同年6月30日までとする雇用契約書に署名押印しなければ平成21年12月31日で雇止めとなる旨を通知し、A1が上記雇用契約書に署名押印しなかったことを理由に同日限りで雇止めをしたことが、A1の原告組合加入を理由とする不利益取扱い及び原告組合の運営に対する支配介入に該当するとして、同月25日、都労委に対して救済申立てを行った(都労委平成21年(不)第117号事件)。また、原告組合は、都労委の初審手続において、原告会社が、原告組合による同月29日付け、平成22年1月5日付け、同月6日付け、同月14日付け、同月28日付け及び同年4月20日付けの各団交申入れに応じなかった事実もまた、上記の事実と併せて一連の団交拒否に該当する旨主張した。

都労委は、平成23年5月10日付け命令(以下「初審命令」という。)により、上記について不当労働行為(正当な理由のない団交拒否並びに組合の組織及び運営に対する支配介入)に該当すると認め、原告会社に対し、誠実団交応諾、原告組合の団交申入れに応じなかったことが都労委において不当労働行為と認定された旨及び今後同様の行為を繰り返さないよう留意する旨を記載した文書の掲示並びにこれらを履行した旨の都労委に対する文書報告を命じるとともに、上記について不当労働行為(A1の原告組合加入を理由とする不利益取扱い及び原告組合の運営に対する支配介入)には該当しないとして、これに関する救済申立てを棄却し、同年6月9日、原告会社及び原告組合に対してそれぞれ初審命令を交付した。

イ 原告会社は平成23年6月20日、原告組合は同月23日、それぞれ初審命令を不服として中労委に再審査申立てを行ったところ、中労

委は、両事件を併合して再審査を行い（中労委平成23年（不再）第44号及び同第45号併合事件）、平成25年1月16日付け命令（以下「本件命令」という。）により上記各再審査申立てをいずれも棄却し、同年2月18日、原告会社に対して本件命令を交付し、同日頃、原告組合に対しても本件命令を交付した。

原告会社は平成25年3月13日、原告組合は同年6月17日、それぞれ本件命令のうち、各再審査申立てを棄却した部分の取消しを求めて訴え（原告会社につき甲事件、原告組合につき乙事件）を提起した。

## 2 争点

- (1) 原告組合が労組法2条に適合する労働組合といえるか
- (2) 原告会社がA1の雇用継続等を議題とする原告組合の団交申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団交拒否（労組法7条2号）及び支配介入（同条3号）に該当するか
- (3) 原告会社がA1に対して原告会社提示の雇用契約書に署名押印しなければ雇止めとなる旨を通知し、A1が上記署名押印をしなかったことを理由に雇止めをしたことが、不利益取扱い（労組法7条1号）及び支配介入（同条3号）に該当するか

## 3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)（原告組合が労組法2条に適合する労働組合といえるか）について

（被告の主張）

原告組合は、東京都千代田区、中央区等を中心とする事業所の従業員らによって組織され、組合員の労働条件の維持改善等の経済的地位の向上を図ることを主たる目的として活動している団体であり、労組法2条に適合する労働組合であることは明らかである。労組法2条は、労働組合の組合員たる労働者について、その範囲を特定の企業に使用される従業員に限定しておらず、労働組合を組織すべき組合員の数についても、特定企業の全員ないし過半数を要件とはしていないから、労働組合の法適合要件として、特定の使用者との間に使用従属関係の存在する者がその構成員の大部分を占める必要があることなどを前提とした原告会社の主張は、独自の見解であり失当である。したがって、原告組合については不当労働行為が成立し得る。

（原告組合の主張）

原告組合は、東京都千代田区、中央区等を中心とする事業所の従業員らにより組織されたいわゆる合同労働組合（以下「合同労組」という。）であるところ、労組法2条にいう「労働組合」が、企業別組合に限らず合同労組も含むこと、合同労組もまた、企業別組合と同様、所属組合員の労働条件に関わる内容を議題として、当該組合員が在籍する使用者との間で正当に団交をなし得ることは、労組法に照らして明らかである。

これに反する原告会社の主張は、労組法にいう「労働組合」の意義を正解しない独善的な主張にすぎない。したがって、原告組合については不当労働行為が成立し得る。

（原告会社の主張）

本件命令は、労組法 2 条所定の主体性、自主性等の要件について何ら判断を行わずに、原告組合に法適合性を認めている。しかし、原告組合が労働者により「自主的に」組織した団体といえるに足りる証拠は存在せず、原告組合構成員のどれだけの範囲が労働者であるのかについても疑義がある。むしろ、原告組合は、その構成員の大部分が原告会社との間で使用従属関係や支配決定関係を有していないから、労組法 3 条所定の「労働者」には該当しないというべきであって、労組法 2 条所定の「労働者が主体となって自主的に…組織する団体」といえるか疑念があるし、その構成員の大部分を占める原告会社の部外者が、団交申入れを介して原告会社・A 1 間の個別労働紛争に干渉することは、労組法の予定した労働条件の維持改善の目的から離れ、政治運動や社会運動を主目的とするものといわざるを得ず、原告組合が労組法 2 条所定の目的の要件を充足するかについても疑念がある。これらの疑念について適切な判断をしていない本件命令には、重要な判断の脱漏があり、違法である。また、原告組合において、労組法 2 条所定の要件を具備していないのであれば、原告組合に対する不当労働行為は成立しないことになる。

(2) 争点(2)(原告会社が A 1 の雇用継続等を議題とする原告組合の団交申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団交拒否及び支配介入に該当するか)について

（被告の主張）

ア 原告組合が求めた団交の議題は、平成 21 年 12 月 31 日に雇用契約期間が満了となる A 1 の雇用継続等に関するものであり、同年内に団交が行われなければ、団交で話し合うことができないまま A 1 の雇用期間満了を迎える状況にあったことからすれば、原告会社において、業務多忙により、A 1 の雇用期間満了までに団交を行うことができないのであれば、原告組合にその事情を真摯に説明し、納得を得るべく対応すべきであったところ、原告会社は、上記対応を行わず、ただ単に A 1 の雇用期間満了後の平成 22 年 1 月 6 日まで回答猶予を求めたにすぎない。この点、仮に当時、原告会社の団交担当者であった B 1 部長が業務多忙であったとしても、原告会社において、業務多忙の故にただ単に回答猶予を求めるという対応しかできない状況であったと認めることはできず、原告会社が業務多忙を理由に団交申入れに応じなかったことには、正当な理由がない。

イ 原告組合が、原告会社に赴き、身分を明らかにした上で、原告会社の従業員である A 1 の組合加入通知と併せて、A 1 の雇用継続等に関する団交申入れをしたという一連の経過に照らせば、原告会社におい

ては、原告組合が労働者を主体とする団体であり、政治運動や社会運動を主目的とする団体でないことなど、法適合要件を具備する合同労組であって、雇用する労働者の代表として団交を求めていることを容易に認識し得たはずである。上記経過の中で、原告組合が正規の労働組合であるとの点につき、原告会社が疑義、疑念を抱くのがもっともであるといい得る事情は見当たらず、仮に、原告会社において、原告組合が正規の労働組合であるか否か、原告組合との団交に応じる必要があるか否かについて疑義、疑念を抱いたとしても、上記疑義等に合理的根拠はないから、原告会社が、原告組合の団交申入れに当たり、原告組合の法適合要件を更に明らかにしなければならないとして団交申入れに応じなかったことには、正当な理由がない。

ウ 原告組合が配布したビラの内容は、A 1の雇止めに至る経緯のほか、原告組合による団交申入れの内容やそれに対する原告会社の回答等、専ら原告組合が認識している事情や、都労委への救済申立ての内容や審査の進捗状況等を訴えて支持を呼びかけるものであり、そこに事実無根というべきものはなく、その態様も、始業時、昼休み又は終業時に原告会社付近において、30分から1時間程度、拡声器等を使用し、A 1の雇用問題に係る主張を訴えながら、7名から12名程度の組合員がビラを配布するというものであって、通常の組合活動の範囲を逸脱するものであったということとはできない。原告組合の上記活動が、原告会社との団交開催を不可能にするほど信頼関係を破壊するものであったとは認められず、また、原告会社が団交に応じなかったことへの対応としてなされたものであることにも鑑みれば、原告会社が原告組合の上記活動を理由として団交申入れに応じなかったことには、正当な理由がない。

エ 原告組合による最初の団交申入れの時点で、A 1が原告会社に雇用されていた事実には争いが無いところ、原告組合は、A 1の雇止めの前後を通じて一貫して上記雇止めの効力を争って団交を申し入れていることや、A 1が原告会社を被告として提訴した従業員としての地位確認を求める訴訟が、中労委の再審査最終時において東京地方裁判所に係属していたことにも照らせば、平成21年12月31日の雇用契約期間満了により、A 1の雇用関係が確定的に終了しているということとはできず、原告組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」(労組法7条2号)に該当するというべきであるから、雇用関係が確定的に終了していることを理由に団交応諾義務を負わないとする原告会社の主張は失当である。

また、労働組合が、所属組合員個人のために、個別的労働紛争の解決を求める団交についても、使用者が団交応諾義務を負うことは明らかであるから、A 1の雇用継続等に係る議題について、個別的労働紛争に関する議題であることを理由に団交応諾義務を負わないとする原

告会社の主張は失当である。

オ 原告会社は、単に回答猶予を求めるという対応しかできないほどの業務多忙であったとはいえにもかかわらず、業務多忙を理由に団交申入れに応じず、原告組合が原告会社の雇用する労働者の代表者として団交を求めていることを容易に認識し得たにもかかわらず、原告組合の法適合性に関する疑義の表明を繰り返し、通常の組合活動の範囲を逸脱するものとはいえ原告組合のビラ配布や街宣活動を捉えて、これにより団交の前提となる信頼関係が破壊されたとして謝罪要求を繰り返し、A1の雇用契約関係が確定的に終了しているとはいえにもかかわらず、雇用契約関係の終了を理由に団交申入れに応じていない。これらの事情に加え、原告会社が、原告組合からの団交申入れを受け、今後のやり取りを書面に限定し、当面、電話や面談を一切拒否する旨を通告していること、団交開催が平成22年1月以降になった場合についての原告組合によるA1の雇用継続の要求について、「当を得ない」として一蹴していること、団交開催日時について、原告組合の再検討を促すのみで、具体的提案を行ったことはうかがわれぬことなども併せ考えると、原告会社は、理由のいかんを問わず、原告組合の求める団交の開催を一切拒む姿勢であったというほかない。

また、上記事情に加え、A1が、自らの雇用問題の交渉につき、原告組合を通じて行う旨を求めているにもかかわらず、原告会社において、原告組合の多数回に及ぶ団交申入れに一切応じていないことを総合すると、原告会社の対応は、原告組合の存在を殊更に無視するものであり、その結果、原告組合の団結権を否認し、更に原告組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成し、ひいては原告組合の弱体化をも招来するものといえる。

以上によれば、原告会社が原告組合による団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否（労組法7条2号）及び支配介入（同条3号）に該当する。

（原告組合の主張）

ア 原告組合が団交申入れを行った平成21年12月当時、原告会社において、仮に、団交担当者のB1部長が多忙な状況にあったのであれば、仕事を差し替え、団交対策要員を増やすなど緊急事態に備えるべきであったし、万策尽くしても団交開催が無理な事情があれば、その旨を原告組合に真摯に伝え、団交準備のための会合を原告組合と共同で設定するなど別途対策を立てることも可能であった。しかしながら、原告会社は、原告組合に対して、同月当時、B1部長の業務多忙により団交に応じられない旨の説明は一切しておらず、前述の考えられ得る対応も全くしていない。

イ 原告会社は、遅くとも、原告組合による最初の団交申入れに対して

回答を行った平成21年12月18日の時点で、原告組合の法適合性を十分に認識していたにもかかわらず、A1の雇用期間満了日である同月31日が経過した後の平成22年1月5日付け「回答書」において、初めて原告組合の法適合性についての疑念を表明し始めたものであり、原告組合が同月14日付け「抗議及び要求書」で原告組合の法適合性について回答したにもかかわらず、その後も上記の疑念表明を繰り返し、原告組合の法適合性の根拠を示すよう要求するなどして、団交には一切応じなかった。

ウ 原告組合は、平成21年12月31日に雇用契約期間の満了を迎えるA1の雇用継続という重大かつ緊急の議題について、同月16日に行った団交申入れが原告会社に拒否されたことから、同月28日に初めてビラ配布や街宣活動を実施したものであり、これらの組合活動を理由に、同日より前の団交拒否が正当化される理由はない。また、これらの組合活動は、上記の重大かつ緊急の議題について、原告会社が不当な団交拒否を繰り返したことを受け、これに抗議するとともに、A1の雇止めの撤回に加え、組合員の団結の維持強化等を追求するという正当な組合活動の目的をもって行われたものであり、ビラに虚偽記載はなく、いずれも十分な根拠に基づく正当な評価が記載されており、名誉・信用毀損に該当するものではないほか、街宣活動や団交要求の行動についても、客観的に人を畏怖せしめ、業務を妨害するような態様には一切及んでおらず、いずれも正当な組合活動の範囲内にとどまり、団交の前提となる信頼関係を破壊するものではないというべきであるから、団交拒否の正当な理由とはなり得ない。

エ 原告組合は、平成21年12月31日のA1の雇止めの効力を争って団交申入れを行っており、A1の雇止めに關する紛争は継続しているというべきであるから、A1の雇用関係が確定的に終了しているとして、原告会社の団交応諾義務が否定されることはない。

また、労働組合が、所属組合員の労働条件その他の待遇に関する事項で、使用者に処分可能なものにつき申し入れた団交に対して、使用者が応諾義務を負うことは明らかであり、A1の雇用継続等に関する議題が個別的労働紛争に関するものであるからといって、原告会社が団交応諾義務を負わないとする理由はない。

オ 以上によれば、原告会社は、原告組合による団交申入れに対し、当初から、理由のいかんにかかわらず、団交に応じる意思がなかったものというべきであるし、当該態度は、原告組合の存在を無視し、その団結権を否認するなど、原告組合の弱体化を招来するものともいうべきであるから、原告会社が原告組合による団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否（労組法7条2号）及び支配介入（同条3号）に該当する。

（原告会社の主張）

- ア 原告会社の団交担当者であるB1部長は、12月中が年内で最も業務多忙な時期であり、人事・経理の最終決裁者として多数の決済処理事案を抱えていたほか、年明けから実施される退職金や住宅手当の制度準備もしなければならず、原告組合からの団交申入れがあった平成21年12月当時は、極めて業務多忙な状況にあった。そのため、B1部長は、原告組合との団交の機会を持つに際し、原告会社内で団交事項を十分に吟味し、問題に対する一定の見解を作成し、原告組合からの発言を予想し、それに対する回答、対応を検討しておくなど、相当量に上る必要な準備をする時間を確保することができなかつたことから、当面、原告組合からの団交申入れに対し、年明けまでの回答猶予を求めたのみであり、団交拒否はしていない。この点、原告会社において、業務多忙によりA1の雇用期間満了までに団交を行うことができない場合、原告組合に対してその旨を真摯に説明し、納得を得るべく対応すべきだとする根拠は不明であり、A1の雇用契約期間が年内に満了するからといって、年内に団交を実施すればA1の雇止めが撤回される保障は一切なく、A1において、雇用継続を目的とする場合に地位保全の仮処分の申立てに及ぶことも十分可能であったことからすれば、原告組合による団交申入れの議題の重要性、緊急性を過度に評価して、原告会社に上記作為を求めるのは不当であるし、そもそも原告会社においては、業務多忙により上記のような対応をする余裕がなかつた。
- イ 原告組合は、A1一人が加入しているとはいっても、その構成員の主要部分は原告会社との間で雇用契約関係その他の使用従属関係を有しないことから、原告組合が、原告会社との関係で直ちに労働組合としての法適合性を有すると解すべき理由はないところ、原告組合は、原告会社にとってそれまで交渉経験のない相手であり、「団体交渉要求書」の記載内容や、原告会社による調査結果のみでは、原告組合の主体性や目的等の法適合性に関する疑義が解消されず、そのため、原告会社は、原告組合に法適合性に関する説明を求めたが、原告組合からは、原告会社の疑義を解消できるだけの真摯な説明がされなかつた。そこで、原告会社は、原告組合から上記説明がなされ、その法適合性を確認することができるまで、団交開催を留保したものである。
- ウ 原告組合の配布に係る一連のビラの内容は、虚偽記載を交え、原告会社の名誉・信用を著しく毀損するものであるから、当該ビラの配布は不法行為に該当し、この点について違法性を阻却すべき事情は存在しない。また、原告組合による上記ビラ配布を伴う街宣活動や、原告会社に対して団交開催を要求する行動は、上記ビラに記載された原告会社の名誉・信用を著しく毀損する虚偽を交えた内容を通行人や従業員に拡声器で吹聴し、あるいは大人数で原告会社の受付に押しかけ、威圧的な言動でもって面談や文書の受領を要求するもので、組合活動

に名を借りた業務妨害というべきものである。原告会社は、原告組合のこれらの行動に対して繰り返し抗議し、原告組合に対して謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を求めたが、原告組合からは上記謝罪・誓約は一切なされていない。これらの事情から、原告会社・原告組合間では、団交の前提となる労使間の信頼関係が破壊されていることから、原告会社は、原告組合との団交に応じることができない状況にある。

エ 原告会社とA 1との雇用契約関係は、平成21年12月31日をもって期間満了により確定的に終了していることから、原告組合は、「使用者が雇用する労働者の代表者」(労組法7条2号)には該当し得ない。

また、個別的労働紛争についての専門の司法上、行政上の解決手続が急速に整備されている現状に照らし、団交において個別的労働紛争を扱うべき必要性が明らかに低下していることからすれば、実質的に集団的性格を持たない個別的労働紛争に関する事項は義務的団交事項に含まれないものと解するのが相当であるところ、原告組合の申入れに係る団交は、A 1の雇用継続等という個別的労働紛争に関する事項を議題とするものであるから、原告会社においては、上記議題に係る原告組合の団交申入れに対する応諾義務を負わない。

オ 以上によれば、原告会社が、原告組合の団交申入れに応じなかったことについては正当な理由があるほか、原告組合の存在を殊更に無視し、その団結権を否認するなどの行為に相当するものとはいえず、正当な理由のない団交拒否(労組法7条2号)及び支配介入(同条3号)に該当するものではない。

(3) 争点(3)(原告会社がA 1に対して原告会社提示の雇用契約書に署名押印しなければ雇止めとなる旨を通知し、A 1が上記署名押印をしなかったことを理由に雇止めをしたことが、不利益取扱い及び支配介入に該当するか)について

(原告組合の主張)

A 1の雇用契約の問題は、平成21年12月16日の時点で集団的労使関係の局面に移行しており、原告会社は団交応諾義務を負うことから、A 1の雇用契約の問題について、原告会社はA 1との個別交渉を禁止されるほか、労働条件の一方的決定が禁止される。

しかるに、B 1部長は、同月24日、A 1に対し、同月9日に提示した雇用契約書(雇用契約期間を平成22年1月1日から同年6月30日までとするもの)に署名押印して提出しなければ、平成21年12月31日をもって雇用は打ち切りとなる旨を通知して、上記雇用契約書への署名押印を再度迫った。なお、同月3日及び同月9日のA 1とB 1部長らとの面談では、同月末日をもってA 1の雇止めを行うことは一切明示されていない。そして、A 1が、団交による解決のため、原告組合に話

を通すように告げて上記署名押印をしなかったところ、原告会社は、同月24日以降も原告組合の団交要求を無視し続けた上、同月末日をもってA1の雇止めを強行した。その結果、A1は、平成22年1月以降6か月間という最低限の雇用の保障に加え、自身の雇用契約の問題を組合員として団体交渉で解決する権利をも失うという重大な不利益を被った。

原告会社によるこれらの行為は、団交応諾義務を負うA1の雇用契約の問題について、原告組合を無視してA1との個別交渉を行った上で、A1の労働条件を一方的に不利益変更するものであり、A1に対して原告組合を裏切り、個別交渉に応じて雇用契約書に署名押印するか、それとも雇止めを甘受するかという選択を強要するものであって、A1の原告組合加入を理由とする不利益取扱い及び原告組合の運営に対する支配介入に該当する。

（被告の主張）

原告組合は、原告会社がA1の原告組合加入前にA1の雇止めを決定していた事実はなく、A1の雇止めは組合活動を理由とした不利益取扱いに当たる旨主張する。しかしながら、原告会社は、A1に対し、平成21年12月3日、業務実績が乏しいことを理由に平成22年1月以降の契約更新は難しいとして、6か月間だけ契約を締結し、その間転職活動をすることを促した上、同月9日には、期間満了後の雇止めを明記した6か月間の新たな雇用契約を提案したものであるから、原告会社としては、同日の時点において、本来的には、A1を同月31日をもって雇止めとする方針であったが、A1の今後の生活も勘案した結果、再就職先を探す期間として6か月間雇止めを猶予し、A1が同意するのであれば、その限りで契約を更新することを提案したものとみるのが相当である。したがって、原告会社は、A1の原告組合加入前にA1の雇止めを決定していたものであり、原告組合への加入を理由とする不利益取扱い及び原告組合の運営に対する支配介入に当たるとの原告組合による上記主張は認められない。

原告組合は、以上のほか、原告会社が、A1の次期雇用契約に関し、原告組合及びA1が団交による協議を要求しているにもかかわらず、平成21年12月24日、A1に対し、雇用契約期間を平成22年1月1日から同年6月30日までとする雇用契約書に署名押印して提出しなければ、平成21年12月31日をもって雇用が打ち切りとなる旨を通知して、上記雇用契約書への署名押印を強要したこと、A1に提案していた雇用契約期間を6か月間とする次期雇用契約案を一方的に破棄したことが不当労働行為であるとも主張するが、上記及びの各事実は、本件命令の前提となる中労委の再審査手続において、不当労働行為を構成する具体的事実として申し立てられていたものとは異なる事実であるから、原告組合の主張はそもそも主張自体失当である。

仮に、上記再審査手続において、これらの事実が不当労働行為を構成

する具体的事実として申し立てられていたとしても、原告組合の主張は認められない。すなわち、前述のとおり、原告会社は、A 1の原告組合加入前にA 1の雇止めを決定しており、転職活動に必要な猶予期間として6か月間の雇用期間をおく趣旨で次期雇用契約の提案をしていたものであるところ、同月末の雇用期間の終了が直前に迫ってきたことから、既に提案した6か月後の雇止めを含む次期雇用契約を同月24日に再度A 1に示したにすぎず、これに対し、1年間の期間更新を求めるA 1が、6か月後の雇止めに同意せず、当該雇用契約書に署名押印して提出しなかったことから、雇用契約期間を6か月間とする次期雇用契約が成立しなかったものである。上記経緯に照らせば、原告会社が、雇用契約書への署名押印を強要したとか、雇用契約期間を6か月間とする次期雇用契約案を一方的に破棄したということとはできず、不利益取扱い及び支配介入には該当しない。

(原告会社の主張)

原告会社は、A 1が原告組合に加入する前の平成21年12月9日の時点で、A 1に対し、同月31日をもって雇用契約を終了させること、同年内にA 1が申込みをすれば、さらに雇用契約期間を6か月間とする次期雇用契約を締結する用意があることを伝えている。同月24日のB 1部長による雇用契約終了の通知は、前述の原告会社における当初からの方針を再度伝えたものにすぎず、雇用契約終了の点も含めて、A 1の原告組合への加入によって原告会社の態度を変更したものではない。したがって、これらの点については、不利益取扱い及び支配介入には該当しない。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 争点(1)(原告組合が労組法2条に適合する労働組合といえるか)について

原告組合が労組法2条に適合する労働組合といえるかを問題とする原告会社の主張は、原告組合が労働組合としての法適合性に関する中労委の資格審査の方法ないし手続に瑕疵があり若しくは審査の結果に誤りがあることのみをもって、本件命令の取消しを求めるのではなく、争点(2)及び(3)の判断をする前提として、不当労働行為の成否を検討するために明らかにすることが必要な争点として主張しているものと解して検討する(仮に、上記資格審査の方法ないし手続に瑕疵があり若しくは審査の結果に誤りがあることのみをもって、本件命令の取消しを求めているのであれば、その主張は失当である〔最高裁判所昭和31年(オ)第58号昭和32年12月24日第三小法廷判決・民集11巻14号2336頁参照〕)。

証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告組合は、東京都千代田区、中央区等を中心とする事業所の従業員らが主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織した労組法2条に適合する労働組合であると認められる。原告会社は、原告組合が

労組法2条所定の自主性、主体性、目的等の要件を充足するかについて疑義がある旨主張するが、法適合要件の充足を疑うべき具体的事情についての主張立証はなく、採用できない。

なお、原告組合においては、A1以外の組合員が、原告会社という特定の使用者との間で、労組法上の労働者と認めるべき使用従属関係や支配決定関係を有していないこともまた、本件の弁論の全趣旨からして明らかであるところ、当該事情が、原告組合における前述の法適合要件の充足を否定するものでないことは明白であるから、上記事情を根拠に原告組合の法適合要件を否定する原告会社の主張は失当であるといわざるを得ない。

以上によれば、原告組合は、不当労働行為の成立対象となるべき労働組合としての実質たる法適合性を有すると認めることができる。

2 争点(2)(原告会社がA1の雇用継続等を議題とする原告組合の団交申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団交拒否及び支配介入に該当するか)について

原告会社は、A1の雇用継続等を議題とする原告組合の平成21年12月16日付け団交申入れ以降、原告組合との団交に一切応じていない(前提となる事実(2)ウからオまで)。原告会社は、上記団交に応じなかった理由として、平成21年12月当時の業務繁忙、原告組合の法適合性に関する疑義の不解消、同月28日以降の原告組合の違法な街宣活動による労使間の信頼関係の破壊、A1の雇用契約の確定的終了や、個別的労働紛争に関する事項が義務的団交事項に含まれない旨を挙げていることから、以下、これらの事情を中心に、団交に応じなかったことに正当な理由がないといえるか否かを検討し、併せて、団交に応じなかったことが支配介入に該当するか否かについても検討する。

(1) 原告組合が申し入れた団交の議題は、平成21年12月31日で雇用契約期間が満了となるA1の雇用継続等に関するものであり、年内に団交が行われなければ、団交で話し合うことができないまま雇用契約期間の満了を迎える状況にあったことからすれば、上記団交の申入れは、原告会社の従業員であるA1の雇用喪失に係る極めて重要かつ緊急を要する問題を議題とするものであったというべきである。したがって、仮に、原告会社における団交担当者であったB1部長において、上記団交申入れの当時、年末の時期で、通常時期よりも業務繁忙な状態にあり、同年中に団交開催ができない旨の事情があったのであれば、雇用契約期間がいったん満了し、事実上にせよ雇用契約が終了してしまえば、それによる不利益を回復するための対応方法や団交内容の詳細が変わってくることに照らし、原告会社において、原告組合に上記事情を真摯に説明し、原告組合の納得を得るべく対応することが必要であったというべきである。そして、前提となる事実(2)ウにおける平成21年12月中のB1部長による一連の業務内容や団交対応に関する検討状況等に照らせば、原告会社において、当時、上記対応すらし得ないほどの業務繁忙状況に

あったものとは認められないことはもとより、業務繁忙な状況にあって、同年中の団交開催ができない事情について具体的で了解可能な説明がされたことも認められないのであり、本件訴訟におけるB1部長の供述内容を前提としても、前述の認定を覆すべき証拠が存在するとはいえない。

しかるに、前提となる事実(2)ウのとおり、原告会社は、同月16日に原告組合からの団交申入れを受け、同月18日、単に「業務多忙」を理由として翌平成22年1月6日まで回答を猶予するよう申し入れたのみであり、これをもってしては、上記議題に係る団交応諾に向けた誠意ある対応がなされたものとは到底いえない。

(2) 前提となる事実(2)ウに加え、関係証拠及び弁論の全趣旨に照らせば、平成21年12月16日の原告組合による団交申入れ以降、原告会社における上記団交の担当者であったB1部長において、従前の研修等による合同労組についての知識、原告組合による同日付け「組合加入通知書」及び「団体交渉要求書」の各記載内容、インターネット検索等による原告組合についての調査、原告組合への対応を巡る関係者との協議や弁護士の助言等によって、遅くとも、原告会社が上記「団体交渉要求書」に対する回答を行った同月18日の時点で、原告組合が、原告会社の従業員であるA1の加入する合同労組であり、原告会社の雇用する労働者の代表者として団交を求めていることを容易に認識し得たものというべきである。そして、前提となる事実(2)ウの原告組合による原告会社に対する自己紹介、用件説明の内容、交付された「団体交渉要求書」等の内容に照らして、原告組合が労働組合としての法適合性を欠くと疑うことが合理的なものであると認めるべき事情は何ら見当たらないといわなければならない。上記認定にかかる事情が存在し、原告会社の認識もそれに沿うものであったことは、上記「団体交渉要求書」に対する同月18日付け「回答書」を含め、原告組合に宛てた原告会社の文書において、翌平成22年1月5日付け「回答書」に至るまで、原告組合の法適合性についての疑義が一切表明されていないことによっても裏付けられるものというべきである。そうすると、原告会社において、平成22年1月5日付け「回答書」以降、原告組合に対する団交応諾の前提として、原告組合の法適合性の明示を繰り返し要求するに際し、これに疑義を抱くべき合理的理由があったとはいえない。

(3) 団交が、使用者と対立する立場を堅持する労働組合にとって重要な意味を持つ交渉手段であることに照らせば、労働組合の団交外における種々の街宣活動等に違法と評価し得る点があるか否かは、団交に応じないことの正当性を直ちに左右するものではなく、使用者が労働組合の街宣活動等を理由として団交を拒否することが許されるのは、これが使用者と労働者との間の信頼関係を破壊し、団交の正常な開催を困難ならしめるような場合でなければならないと解すべきである。

そこで、上記判断に照らし、原告組合による平成21年12月28日以降の街宣活動等について、団交が正常に開催できない程度に至っているか否かを検討するに、前提となる事実(2)ウからオまでに加え、関係証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、原告組合が配布したビラの内容は、A1の雇止めに至る経緯、原告組合による団交申入れの内容、それに対する原告会社の回答等の原告組合において認識している事情や、都労委への救済申立ての内容、審査の進捗状況等を訴えて支持を呼びかけるものであり、当該記載内容に事実無根というべきものがあるとはいえず、その態様も、始業時、昼休み又は終業時に、原告会社付近において、30分から1時間程度、拡声器等を使用し、A1の雇用問題に係る主張を訴えながら、7名から12名程度の組合員がビラを配布するというものであり、その他、原告会社の受付担当者等に対する団交要求の行動も含めて、通常の組合活動の範囲を逸脱するものであったと認めるべき証拠は見当たらず、さらに、原告組合によるこれらの街宣活動等が、原告会社において団交に応じなかったことへの対応として、都労委に対する救済申立てを行った後に始められたものであることにも鑑みれば、これらの街宣活動等はその内容及び手段において相当なものであったといえるべく、原告会社が主張するように、原告会社・原告組合間において、団交の正常な開催ができないほど信頼関係を破壊するものであったと認めることはできない。

- (4) 原告組合が、当初からA1の雇止めの効力を争って原告会社に対する団交申入れを行っているほか、前提となる事実(2)カのとおり、A1は、原告会社を被告として、原告会社の従業員たる地位の確認を求める訴訟を東京地方裁判所に提起しており、弁論の全趣旨によれば、少なくとも中労委の再審査終了時において、同訴訟がいまだ係属中であったものと認められることからすれば、団交による労働紛争の解決を行うという観点から見て、平成21年12月31日の雇用契約期間満了によっても、団交の必要性・相当性は失われていないといわなければならないのであって、A1の雇用関係が確定的に終了しているということとはできず、原告組合が原告会社に対し本件命令の審理対象となった団交(前提となる事実(3))を求めた各時点において、原告組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」(労組法7条2号)に該当するというべきである。これに反する原告会社の主張は理由がなく、採用できない。

また、労働組合が、所属組合員個人のために、個別的労働紛争の解決を求める団交についても、使用者が団交応諾義務を負うことは明らかであるから、A1の雇用継続等に係る議題が個別的労働紛争に関する議題であることや他の労働紛争の解決制度が存在することを理由として、団交応諾義務を否定する原告会社の主張は失当である。

- (5) 以上によれば、原告会社が団交に応じなかったことについての正当な理由として挙げる前述の各事情については、いずれも正当な理由に該当

するものとはいえない。

むしろ、前述の検討に照らせば、原告会社は、平成21年12月中において、単に回答猶予を求める旨の対応しかできないほどの業務多忙な状況にあったとはいえないにもかかわらず、抽象的な「業務多忙」を理由に原告組合の団交申入れに応じなかったほか、原告組合が原告会社の雇用する労働者の代表者として団交を求めていることを容易に認識し得た上、法適合性を欠くと疑うことが合理的なものであると認めるべき事情もないにもかかわらず、原告組合の法適合性に関する疑義の表明を繰り返し、通常の組合活動の範囲を逸脱するものとはいえない原告組合の街宣活動等を捉えて、これにより団交の前提となる信頼関係が破壊されたとして謝罪要求を繰り返しているものと認められるところ、これらの事情に加え、前提となる事実(2)ウ及びエによれば、原告会社は、

原告組合からの団交申入れに対して、今後のやり取りをあえて書面に限定し、当面、他の連絡手段である電話や面談を一切拒否する旨通告しており、団交開催が平成22年1月以降になった場合のA1の雇用継続に関する原告組合の要求について、「当を得ない」として一蹴しているほか、団交開催日時や開催場所について、原告組合の再検討を促すのみで、具体的な提案を行った形跡がうかがわれないうことなどが認められる。これらの事情を総合考慮すれば、原告会社においては、原告組合による団交申入れを受けた当初の時点から、理由のいかんを問わず、原告組合の申入れに係る団交の開催を一切拒む姿勢であったと認めるのが相当であるし、当該姿勢は、原告組合の存在を殊更に無視してその団結権を否認し、原告組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来するものともいえる。

したがって、原告会社が原告組合による団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否（労組法7条2号）及び原告組合の運営に対する支配介入（同条3号）に該当するものと認められる。

- 3 争点(3)(原告会社がA1に対して原告会社提示の雇用契約書に署名押印しなければ雇止めとなる旨を通知し、A1が上記署名押印をしなかったことを理由に雇止めをしたことが、不利益取扱い及び支配介入に該当するか)について

- (1) 前提となる事実(2)アからウまでに加え、関係証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告会社が、A1の原告組合加入前である平成21年12月3日及び同月9日、B1部長において、A1に対し、同月31日の契約期間満了をもって次期雇用契約の更新をしない方向であるが、A1において希望すれば、再就職先を探すための期間として6か月間のみ雇用契約を更新し、上記雇用契約期間が満了した場合は確実に雇止めとする旨を通知していた事実が優に認められる。上記認定に反し、同月3日及び同月9日の時点で、原告会社が、A1に対し、その意思いかんにかかわらず、最低6か月間の雇用契約期間の更新についてはこれを保証する旨の

意向を示したなどという事実を裏付けるべき証拠はない。原告組合は、同月3日及び同月9日の面談において、A1が、B1部長から同月末日をもって雇止めを行うことは明示されていない旨主張しており、A1において、同旨の供述も一部みられるところ、他方で、A1は、同月3日や同月9日の時点で、B1部長から、業務実績が乏しいことなどを考慮した結果、次期雇用契約の更新は非常に厳しいが、6か月間のみ雇用契約を締結し、その間は就職活動に充ててよい、旨告げられた旨の供述もしているものであり、同供述に表れた内容からして、B1部長が、A1において6か月間の雇用契約期間を定める次期雇用契約を締結する意思がなければ、原告会社においては従前の雇用契約の期間満了をもって雇止めとする意向である旨を伝えたものというべきであって、A1の意思いかんにかかわらず最低6か月間の雇用契約期間の更新についてはこれを保証する趣旨を伝えたものと解するのは困難かつ不自然である。

そして、前述の関係証拠等に照らせば、同月24日にB1部長がA1に対してした6か月間の雇用契約期間を定めた雇用契約書に署名押印しなければ雇止めとなる旨の通知は、同月9日の時点で既にB1部長がA1に対してしていた通知内容を再度伝えたものにすぎず、A1に対して6か月間の雇用契約の締結をあえて迫るなど、A1の原告組合加入前における上記方針と相違する個別交渉や、労働条件の一方的決定等の対応に出たものとは認められないし、A1が同月31日をもって雇止めとなったのは、A1の原告組合加入前からの原告会社の提案による6か月間の雇用契約の締結に合意しない旨のA1の主体的判断に起因するものであることは明らかである。

- (2) 以上によれば、原告会社は、遅くともA1が原告組合に加入する前の平成21年12月9日の時点で、同年内にA1が6か月間の雇用契約を締結することに合意すればその旨の契約を締結し、A1が上記雇用契約の締結に合意しなければ、同月31日をもってA1を雇止めとすることを決定した上で、A1に明示していたものであり、A1の原告組合加入の前後において、原告会社が、A1の雇用問題に関する前述の取扱いを変更した事実は認められないから、原告会社が、A1の原告組合加入前からの上記方針のとおり、A1に対して6か月間の契約期間を定める雇用契約書に署名押印しなければ雇止めとなる旨を改めて通知し、A1が上記署名押印をしなかったことを理由に、雇用契約期間満了をもってA1の雇止めをしたことは、A1の原告組合加入を理由とする不利益取扱い（労組法7条1号）及び原告組合の運営に対する支配介入（同条3号）には該当しない。

原告組合は、原告会社によるこれらの行為が、団交応諾義務を負うA1の雇用契約の問題について、原告組合を無視してA1との個別交渉を行い、A1の労働条件を一方的に不利益変更するものであるとか、A1に対して原告組合を裏切り、個別交渉に応じて雇用契約書に署名押印する

か、それとも雇止めを甘受するかという選択を強要するものであるなどと主張するが、前述の認定説示に照らし、事実認定及び評価を誤るものであって、上記主張は採用できない。

#### 4 原告組合の補助参加の適法性を争う原告会社の主張について

(1) 原告会社は、平成27年5月15日の第12回口頭弁論期日（口頭弁論終結日）において、甲事件における原告組合の補助参加につき違法性を主張しているところ、その論旨は要するに、取消訴訟において、行政事件訴訟法（以下「行訴法」という。）22条1項の訴訟参加が規定されている以上、民事訴訟法（以下「民訴法」という。）42条所定の補助参加は認められない、仮に、取消訴訟において、民訴法42条所定の補助参加が認められるとしても、参加適格については、行訴法22条1項の「訴訟の結果により権利を害される第三者」と同等の要件を満たす者に限り認められるところ、原告組合は上記要件を満たさない、とするものである。

(2) 前記主張は、原告会社が、平成25年4月17日の第1回口頭弁論期日において、原告組合の補助参加について異議を述べ、同年5月31日付けで上記異議の理由を述べる意見書を提出し、同年6月12日の第2回口頭弁論期日において、上記異議を撤回し、その後も複数期日にわたって弁論を行った後に、口頭弁論終結日に至って上記意見書の内容の一部を再論するものであり、仮に、民訴法44条1項所定の異議を再度述べる趣旨であれば、当該異議は、これを述べないで弁論をした後の異議として、民訴法44条2項に基づき不適法であるとして却下を免れない。また、前記論旨の内容は、いずれも独自の見解に基づくものであって理由はなく、原告会社が救済命令に対する再審査申立てを棄却する命令の取消しを求めている甲事件において、救済申立てをした原告組合が、取消判決の効力によってその法律上の利益を侵害されることは明白であるから、原告組合が、甲事件において、行訴法7条、民訴法42条所定の「訴訟の結果について利害関係を有する第三者」に該当するものとして、適法に補助参加をなし得ることは明らかであり、これに反する原告会社の主張は失当である。

#### 5 小括

以上の検討によれば、原告会社及び原告組合の各再審査申立てをいずれも棄却した本件命令には、いずれも違法事由が認められない。

#### 第4 結論

よって、甲事件における原告会社の請求及び乙事件における原告組合の請求はいずれも理由がないからこれらを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

別紙

当事者等目録

甲事件原告・乙事件被告補助参加人	株式会社中外臨床研究センター
甲事件被告・乙事件被告	国
処分行政庁	中央労働委員会
甲事件被告補助参加人・乙事件原告	東京・中部地域労働者組合