

平成28年1月14日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成27年(行コ)第281号 不当労働行為救済命令取消、不当労働行為再
審査命令取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成25年(行ウ)第13
5号(以下「原審甲事件」という。),同第359号(以下「原審乙事件」とい
う。))

口頭弁論終結日 平成27年11月10日

判決

当事者等 別紙当事者等目録記載のとおり

主文

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人会社の控訴により生じた費用は控訴人会社の負担とし、
控訴人組合の控訴により生じた費用は控訴人組合の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

1 控訴人会社

- (1) 原判決中、控訴人会社敗訴部分を取り消す。
- (2) 中央労働委員会(以下「中労委」という。)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(以下「本件命令」という。)のうち、控訴人会社の再審査
申立てを棄却した部分を取り消す。

2 控訴人組合

- (1) 原判決中、控訴人組合敗訴部分を取り消す。
- (2) 中労委がした本件命令のうち、控訴人組合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

- 1 本件は、控訴人組合において、控訴人会社の行為(①控訴人組合からの組合
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、②A1に対し控訴人会社
が提示した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。)に対し救済申
立てをし、都労委が上記①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②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
棄却したところ、控訴人らがそれぞれ中労委に再審査申立てをし、中労委が
本件命令により控訴人らの各再審査申立てをいずれも棄却したことから、
控訴人らが本件命令のうち各自の再審査申立てを棄却した部分の取消しを
それぞれ求めている事案である。

原審は、(a)控訴人会社が控訴人組合の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)及び控訴人組合への支配
介入に当たる(同条3号)、(b)A1の雇止めは、控訴人会社が、A1の控

訴人組合加入前からA1に提示していた方針を実行したものであって、A1の控訴人組合加入を理由とする不利益取扱い（同条1号）及び控訴人組合への支配介入に当たらないとし、控訴人らの各再審査申立てを棄却した中労委の命令に違法事由はないとして、控訴人らの請求をいずれも棄却した。

そこで、これを不服とする控訴人らが、それぞれ本件各控訴を提起した。

2 前提となる事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、後記3のとおり「当審における当事者の補充主張」を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」第2の1ないし3に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 当審における当事者の補充主張

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

(控訴人会社の主張)

ア 原審は、労組法2条が定める労働組合の要件である主体性、自主性、目的等に関する解釈を示すことなく、控訴人組合が同条の労働組合に当たるとしている点で、理由に不備がある。また、控訴人会社は、控訴人組合の労組法2条所定の要件の充足を疑うべき具体的事情として、控訴人組合が、控訴人会社から、団体交渉申入れをなし得る事実的及び法律的根拠について何度も釈明を求められたにもかかわらず、控訴人会社に対し根拠を示そうとしない尋常ではない対応に終始してきた事実を主張立証した。原審は、控訴人会社の上記主張立証を看過して、控訴人会社が上記の具体的事情を主張立証しない旨説示しており、判断の逸脱ないし事実誤認がある。

イ 控訴人組合は、以下のとおり、労組法2条所定の労働組合の要件を満たしておらず、控訴人組合が同条所定の労働組合に当たるとした原審の判断には、事実誤認及び法令の解釈適用の誤りがある。

(ア) 主体性の欠如

労組法2条の「労働者が主体となって」とは、「使用者である会社との間で労働契約ないし使用従属関係にある労働者が主体となって」との意味に解するのが、同条の趣旨目的に合致する。また、我が国の社会慣行では、労働組合とは企業別組合を意味するものとされているから、労組法上の労働組合といえるためには、慣習法上も、使用者と労働組合ないしその構成員との間に労働契約ないし使用従属関係が存在しなければならないものとされていると解される。

本件では、控訴人組合の構成員のうちA1以外の者と控訴人会社との間には労働契約ないし使用従属関係は存在しないから、控訴人組合は、「労働者が主体的となって」組織する団体又は連合団体とはいえず、労組法2条の労働組合とはいえない。

(イ) 自主性の欠如

労組法上の労働組合といえるためには、労働者が主体となって「自主的に」組織する団体又は連合団体でなければならない（労組法2条

本文)、使用者の利益代表者が関与する団体は、労組法上の労働組合としての保護を受けない。控訴人組合の実態は不明であるが、使用者の利益代表者が加入している可能性を否定できない。そして、労組法5条1項は、労働組合が労働委員会に対し不当労働行為についての救済申立てをするためには、自らが労組法2条の要件を満たすことを立証しなければならない旨を規定していると解されるところ、控訴人組合は、組合員名簿等自主性に関する証拠を提出しておらず、上記立証責任を果たしていないから、自主性の要件を満たしているとはいえず、労組法上の労働組合といえない。

(ウ) 労組法2条所定の目的の欠如

労組法上の労働組合といえるためには「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」組織された団体又はその連合団体であることを要し(労組法2条本文)、政治運動や社会運動を主目的として組織・活動する団体は、労働組合として保護されない。また、労働争議に関し紛争当事者ではない労働組合に特に団体交渉の権利が認められるのは、労働者の権利保護のための例外な制度であるところ、「労働者」の要件として使用従属関係を求められるのは、このような労働者の権利保護制度が健全に機能する仕組みとして、当該企業と使用従属関係にある労働者であれば、労働条件の維持・改善について共通の利害を有し、真摯に企業との交渉を行うことが期待できるからである。労働条件は、企業とその従業員との労働契約ないし使用従属関係を前提とした概念であるから、労働組合の構成員の全て又はその大部分が部外者である場合には、その者らが当該団体名で集团的に具体的な労使関係に干渉することは、法制度が保護しない第三者による不当な紛争への介入であり、政治活動ないし社会活動とでも評価するほかない。

控訴人組合のA1以外の構成員は、控訴人会社との間で労働契約ないし使用従属関係になく、そのような部外者らが「X1労働組合」なる団体名を標榜し、控訴人会社とA1との間の個別的な労使関係に集团的に干渉することは、法制度が保護しない第三者による紛争の不当な介入であり、政治活動ないし社会活動と評価するほかない。

したがって、控訴人組合は、労組法2条所定の目的を欠く。

(エ) 団体性の欠如

いわゆる合同労組において、ある使用者と労働契約ないし使用従属関係にある労働者が単独で加入している場合には、いわゆる「一人組合」類似の関係となるが、一人の労働者が合同労組に加入したと主張することで労働組合としての団体交渉適格を認めることは、労働組合の団体性の要件の潜脱を認めることになり、許されない。合同労組の加入者が、当該加入者が使用されている企業との関係で一人しかいない場合、その合同労組は「団体又はその連合団体」に

当たらないと解すべきである。

控訴人組合の構成員のうち、控訴人会社と労働契約ないし使用従属関係にある者はA 1 しかないから、控訴人組合は、労組法 2 条の「団体又はその連合団体」とはいえず、団体性の要件を欠くというべきである。

ウ 労組法は、労使対等の実現を目的としているが（労組法 1 条）、合同労組に労組法上の労働組合としての保護を与えることは、以下のとおり、バランスを失し、労使対等の原則に反する。すなわち、労働組合の争議行為が行き過ぎた場合の使用側側の対抗措置としては、損害賠償責任の追及や懲戒があるが、部外者である合同労組が主体となって行動する限り、使用者としては、不法行為責任はともかく、当該合同労組の債務不履行責任を追及したり懲戒を行うことは困難である。ストライキが行われる際に通告し得る賃金カットも、部外者にはそもそも賃金請求権の前提となる就労義務が存在しないため、合同労組に対しては採り得ない手段である。さらに、合同労組は、個別企業の枠を超えて労働者が団結する組織であるところ、これと対抗関係に立つべき使用者側には合同労組に対する格別の団体的結合がないという点でも、偏頗であり、労使対等の原則に反する。したがって、控訴人組合に労組法上の労働組合としての保護を与えることは、労使対等という労組法の大原則に反するというべきである。

また、労働組合の加盟の方式には労働者個人が加盟する個人加盟と労働組合が加盟する団体加盟があり、個人加盟は単位組合の、団体加盟は単位組合の連合体の加盟方式であるところ、そのような範疇に収まらない「合同労組の個人加盟」は、労組法の予定しない加盟方式である。控訴人組合は、個人加盟の方式を採っていることが明らかであり、その加盟方式には法的に疑義がある。

（被控訴人の主張）

控訴人会社の主張は、おおむね原審及び本件再審査において控訴人会社がした主張の繰り返しであり、これらの主張を排斥した原審の判断に誤りはない。

(2) 争点 (2) （控訴人会社がA 1 の雇用継続等を議題とする控訴人組合の団交申し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

（控訴人会社の主張）

ア 団交に応じなかったことについての正当な理由等

原審は、控訴人会社が、控訴人組合から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、団交の開催を一切拒む姿勢であったと認定し、その姿勢ないし対応は、正当な理由のない団交拒否（労組法 7 条 2 号）に当たるとする。

しかしながら、原審の上記判断は、以下のとおり、その基礎とする事実

認定及び法令の解釈適用を誤ったものである。

(ア) 原審は、平成21年12月当時、業務多忙のため控訴人組合との団交に応じることができなかったとの控訴人会社の主張につき、控訴人組合の団交の申入れが同月31日に雇用期間が満了となるA1の雇用継続等という緊急を要する問題を議題とするものであったことからすれば、業務多忙のため年内に団交を開催できない事情を控訴人組合に真摯に説明して納得を得るべく対応すべきところ、そのような対応すらできないほど控訴人会社が業務多忙であったとは認められず、控訴人会社が団交応諾に向けた誠意ある対応をしたとはいえないと判示している。

しかしながら、控訴人会社がA1との雇用契約を更新しないとした理由は、A1の業務実績が乏しいことにあり、従業員の業務実績に対する評価は、話し合いによって変わるものではなく、団交による解決になじむ事項ではない。控訴人会社とのA1との雇用契約終了の効力は、裁判所による事後的判断になじむ事項であり、A1には労働審判や訴訟等団交以外の手段によって雇用契約終了の効力を事後的に争うことが可能であったのであるから、控訴人組合の申入れに係る団交を行わなければならない必要性、緊急性、相当性はなかった。控訴人組合の団交申入れに係る議題が緊急性のあるものであったことを前提として、控訴人会社が控訴人組合に対し年内に団交を開催できない事情の説明等をすべきであったとする原審の判断は、前提事実の評価を誤ったものである。また、控訴人会社が控訴人組合に対し上記説明を行うことは、年明けの団交の開催を無留保で約束するに等しく、控訴人組合が労組法上の労働組合に該当するかにつき疑義を有していた控訴人会社に対し、上記のような対応を取ることがを要求することは酷である。さらに、B1部長は、当時、極めて業務多忙な状況にあり、上記のような対応をする余裕はなかったのであって、原審が、この点を看過し、業務多忙を理由に平成22年1月6日まで回答猶予を求めた控訴人会社のした対応が誠意あるものとはいえないとした判断には、事実誤認ないし事実に対する評価の誤りがある。

(イ) 原審は、控訴人組合から労組法上の労働組合に当たるか（法適合性）に関して疑義を解消できるだけの真摯な説明を得られなかったため法適合性を確認できるまで団交開催を留保したとの控訴人会社の主張につき、控訴人会社において控訴人組合の法適合性に疑義を抱くべき合理的理由があったとはいえないと判示する。

しかしながら、控訴人組合は、平成21年12月16日、控訴人会社を訪れ、控訴人会社代表者に対し、「X1労働者組合」と名乗り、A1が加入したことを告げて団交を求めたにすぎず、控訴人組合がどのような性質の団体であるのかや法適合性があるかにつき何の説

明もしなかったのであるから、それまで控訴人会社と全く関わりがなかった控訴人組合について、控訴人会社が団交に応じるべき法適合性のある組合かどうか疑問を抱くのは至極当然であって、疑義を抱くことが合理的であると認めるべき事情が見当たらないとの原審の認定は、事実に対する評価を誤ったものである。

原審は、控訴人会社が平成22年1月5日付けの回答書により回答をするまでの間、控訴人組合の法適合性につき疑義を表明していなかったことから、控訴人会社が控訴人組合の法適合性について疑義を有していなかったことが裏付けられると判示する。

しかしながら、B1部長は、自ら調査することなく、法適合性に関する疑義を控訴人組合に表明することは失礼に当たると考え、業務多忙で詳細な調査をする時間もなかったことから、慎重かつ適切に対応するため、控訴人組合に対しとりあえず回答猶予を求め、平成22年1月5日付けの回答書で初めて法適合性の疑義を表明したものであって、それまでの間、控訴人会社が控訴人組合の法適合性について疑義を表明していないことは、控訴人会社が疑義を有していなかったことを裏付けるものではなく、原判決は事実の評価を誤っている。

控訴人組合は、控訴人会社が上記回答書により控訴人組合の法適合性について疑義を表明した後も、法適合性の根拠を示すなどの真摯な回答をしなかった。このため、控訴人会社は、控訴人組合の法適合性に関する疑義を解消することができなかつたのであるから、上記回答書以降、控訴人会社に上記疑義を抱くべき合理的理由があったとはいえないとする原審の判断も、事実認定又は事実の評価を誤ったものである。

(ウ) 原審は、控訴人組合の違法な街宣活動等により労使間の信頼関係が破壊されたため団交に応じることができないとの控訴人会社の主張につき、団交が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した上で、控訴人組合の街宣活動等は内容及び手段において相当なものであり、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と判示する。

しかしながら、法律は労働組合及びその活動が法の枠内にあることを大前提として労働組合に種々の保障を与えているのであって(クリーンハンズの原則。民法1条2項、708条)、労働組合が違法な

活動を行うような場合は、団交申入れを行う権利等法的保護を受ける資格を喪失し、使用者が、結果として団交に応じないことに正当な理由があると解すべきであり、原審の上記解釈は、法律の解釈適用を誤ったものである。

また、原審は、控訴人組合が配布したビラの記載内容に事実無根というべきものがあるとはいえず、ビラ配布の態様その他控訴人会社の受付担当者等に対する団交要求の行動も含めて、通常の場合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ないと判示するが、上記判断は、事実誤認ないし事実に対する評価を誤ったものである。

仮に、原判決説示のとおり、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、街宣活動等が労使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に限り解されるとしても、控訴人組合は、控訴人会社の抗議を無視して、違法行為を反復継続して行っており、そのような団体との間に信頼関係を築けるはずはなく、控訴人らの信頼関係は、団交の正常な開催が困難な程度に破壊されているのであるから、控訴人組合の街宣活動等が、内容及び手段において相当なものであり、上記の程度に信頼関係を破壊するものであったとは認められないとした原審の判断は、事実の評価及び法律の解釈適用を誤るものである。

(エ) 原審は、A 1 との雇用契約は平成 21 年 12 月 31 日をもって確定的に終了したから、控訴人組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」（労組法 7 条 2 号）に該当しないと控訴人会社の主張につき、控訴人組合が団交申入れを行っていること及び A 1 が控訴人会社を被告として従業員たる地位の確認を求める訴訟を提起し中労委の再審査最終時に同訴訟が係属中であったことを根拠として、同日の雇用契約期間満了によっても、団交の必要性・相当性は失われておらず、A 1 の雇用関係が確定的に終了しているとはいえないから、控訴人組合は、本件命令の審理対象となった団交（前記前提となる事実（3））を求めた各時点において、「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当する旨判示する。

しかしながら、有期雇用契約は、更新がない限り、期間満了によって確定的に終了するものであり、団交の申入れや従業員の地位確認訴訟の提起があれば期間の進行が中断するとする法律の規定もない。原審の上記解釈は、有期契約という概念の本質を見誤った、採り得ない解釈であり、控訴人組合が「使用者が雇用する労働者の代表」（労組法 7 条 2 号）に当たるとした原審の判断は、法令の解釈適用を誤ったものである。

また、原審は、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との控訴人会社の主張につき、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旨判示して、上記主張を排斥しているが、その根拠を示しておらず、法令解釈の理由に不備がある。労働審判、労働局や労働委員会によるあっせん等、個別的労働紛争を専門とする司法上、行政上の解決手続が整備されている現状において、団交で個別的労働紛争を扱うべき必要性は明らかに低下している上、本件のように勤務実績が乏しいことを理由とする期間満了による契約終了の問題は、団交による解決ではなく、裁判所のような第三者機関の事後的判断による解決になじむ事項であり、団交に紛争解決手段としての相当性はない。したがって、A1と控訴人会社との期間満了による雇用契約の終了の問題は、義務的団交事項に当たらないと解すべきであり、これと異なる原審の判断は、法令の解釈適用を誤ったものである。

(オ) 原審は、控訴人会社が控訴人組合の申入れに係る団交を一切拒む姿勢であったと判断した根拠として、控訴人会社が、控訴人組合の団交申入れに対し、連絡手段を書面に限定する旨通告したことを挙げる。

しかしながら、控訴人会社は、意思疎通を慎重かつ正確に行うために書面によるやりとりを申し入れたにすぎず、上記申入れをもって、控訴人会社が控訴人組合の申入れに係る団交を一切拒む姿勢であったとする原審の認定は、事実に対する評価を誤ったものである。

また、原審は、控訴人会社が、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控訴人組合の要求について、「当を得ない」と一蹴したと認定しているが、控訴人組合の上記要求は、控訴人会社に対し団交の要求事項への応諾を強要するに等しいものであり、このような不当な強要に応じなかったことをもって、控訴人会社が団交開催を一切拒む意図であったと評価することは、事実の評価の甚だしい誤りである。

原審は、控訴人会社が、団交開催日時や開催場所について、控訴人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と判示するが、控訴人会社としては、控訴人組合が法適合性に関する質問に誠実に回答しないため、控訴人組合が団交に応ずべき相手であるかどうか判断できない状況にあったものであり、このような相手に対し、控訴人会社の方から団交開催日時や開催場所の提案をすることを求めることは、過度な要求である。控訴人会社が上記提案をしなかったことをもって、団交開催を一切拒む意図であったと評価することは、事実の評価を誤ったものである。

イ 支配介入に当たらないこと

原審は、控訴人組合から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、団交の開催を一切拒むという控訴人会社の姿勢は、控

訴人組合の存在を殊更に無視してその団結権を否認し、控訴人組合の交渉力に関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であるから、控訴人組合の運営に対する支配介入に当たると判示する。

しかしながら、控訴人組合の交渉力に対する組合員の不信の醸成については控訴人組合の弱体化を招来するとの評価は、余りにも抽象的で漠然とした可能性をいうものであり、控訴人会社が団交に応じなかったことをもって控訴人組合にそこまでの影響があるとする論理には、飛躍がある。

(被控訴人の主張)

控訴人会社の主張は、おおむね原審及び本件再審査において控訴人会社がした主張の繰り返しであり、これらの主張を排斥した原審の判断に誤りはない。

(3) 争点 (3) (控訴人会社がA 1に対して控訴人会社提示の雇用契約書に署名押印しなければ雇止めになる旨を通知し、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

(控訴人組合の主張)

ア 原審の事実誤認

(ア) 原審は、控訴人会社が、A 1の控訴人組合加入前である平成21年12月3日及び同月9日に、B 1部長において、A 1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、A 1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たと認定しているが、これは事実誤認である。

(イ) B 1部長は、初審の審問及び陳述書において、控訴人会社は平成21年11月末、A 1との契約更新について検討し、同年12月末日で雇止めになるが、猶予として契約期間を6か月間とする新たな契約をA 1に提案し、これにA 1が応じた場合、平成22年6月末で雇止めとすることを決定し、そのことを平成21年12月3日及び同月9日の面談でA 1に明示した旨を証言及び陳述する。

しかしながら、平成21年11月17日のB 2部長及びグループマネージャーであるB 3(以平「B 3GM」という。)とA 1との面談では、A 1は、同年12月末日をもって雇止めになることを告げられておらず、むしろ、B 3GMがA 1に対し「期待されていないんじゃないかと思っているんじゃないかと思っているんだけど、期待していなかったら、無駄な時間は使わないよ。」発言するなど、雇用契約の更新を窺わせる発言がされている。また、B 1部長の証言等の中には、同月末日をもってA 1を雇止めにするに

A 1 の反応・返答が一切現れていない。さらに、B 1 部長は、再審査の第 3 回審問では、同月 3 日及び同月 9 日の面談の際に、A 1 に対し同月末日をもって雇止めとすることを明示した旨の証言をしていない。

以上のことからすれば、平成 21 年 12 月 3 日及び同月 9 日の面談の際に A 1 に対し同月末日をもって雇止めとすることを明示した旨の B 1 部長の証言及び陳述は、信用することができない。

(ウ) A 1 の初審及び再審査の各審問における証言並びに陳述書によれば、平成 21 年 12 月 3 日及び同月 9 日の面談で行われたやりとりは、更新後の契約期間を平成 22 年 1 月 1 日から 6 か月とするかどうかに関するものであって、控訴人会社が上記の 2 回の面談において平成 21 年 12 月末日をもって雇止めとすることを A 1 に明示したとの事実は認められない。

また、控訴人組合の副執行委員長である A 2 の初審及び再審査の各審問における証言並びに陳述書によれば、A 1 が控訴人組合に相談した内容は、契約更新後の平成 22 年 1 月からの雇用期間の相談であって、平成 21 年 12 月末日をもって控訴人会社から雇止めとされることは、相談の内容になっていない。

B 1 部長の初審及び再審査の各審問における証言並びに陳述書のうち、上記 (イ) の信用できない部分以外の証言及び陳述によれば、B 1 部長は、平成 21 年 12 月 3 日の面談において、A 1 に対し、更新後の平成 22 年 1 月からの雇用期間を 6 か月とすること、それは再就職先を探す期間であること、6 か月を経過すると雇止めとすること、契約書に署名押印してもらいたいことを述べ、平成 21 年 12 月 9 日の面談において、A 1 に契約書を示し、同契約書の趣旨につき平成 22 年 6 月で雇止めになることを明確にするためのものであると説明したことが認められる。

以上の各証拠を踏まえると、平成 21 年 12 月 3 日及び同月 9 日の面談において A 1 と B 1 部長らとの間で行われたやりとりは、控訴人会社が更新後の平成 22 年 1 月からの雇用期間を 6 か月とすることを提案し、これに対して A 1 が異議を述べ、契約書への署名押印を留保したことに尽きるものであって、平成 21 年 12 月末日をもって A 1 を雇止めとすることは明示されていなかったことが認められる。

仮に、上記各面談において、上記のような雇止めが明示されていれば、A 1 から激しい異議が出されて然るべきであり、控訴人組合の平成 21 年 12 月 16 日の団交要求も、上記雇止めの撤回を求めるものとなっていたはずであるが、A 1 が上記のような異議を出したとの事実は証拠上認められず、控訴人組合の上記団交要求も、更新後の契約期間の一方的な不利益変更や半年後の雇止めの撤回を求めるものであって、同月末日の雇止めの撤回を求めるものとはなっていない。

い。

したがって、平成21年12月3日及び同月9日の面談においては、控訴人会社からA1に対し同月末日をもって雇止めとすることなどは明示されていなかったものである。

イ 原審の労組法7条1号及び3号の解釈適用の誤り

(ア) 原審は、控訴人会社がA1に対し控訴人会社が提示した雇用契約書に署名押印しなければ雇止めになる旨を通知し、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について、不利益取扱いにも、支配介入にも当たらないとしているが、上記判断は、労組法7条1号及び3号の解釈適用を誤ったものである。

(イ) 仮に、控訴人会社において、A1の控訴人組合加入前に、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が上記契約の締結に合意しなければ、平成21年12月31日をもってA1を雇止めとすることを決定していたとしても、それは控訴人会社側の単なる内部事情にすぎない。A1が控訴人組合に加入し、A1の雇用契約の問題が集团的労使関係の局面に移行した同月16日の時点で、控訴人会社は、控訴人組合を通じて、A1の雇用契約の問題を解決するために改めて協議に応じなければならないのであって、A1の控訴人組合加入の前後において、控訴人会社が上記問題に関する従前の取扱いを変更したかどうかは、上記問題に関する控訴人会社の行為が不利益取扱い及び支配介入に当たるかを判断する上で、問題とはならない。

(ウ) 控訴人会社は、A1の雇用契約の問題が集团的労使関係の局面に移行した平成21年12月16日以降、団交応諾義務を負い、上記問題についてA1との個別交渉を禁止され、労働条件の一方的決定も禁止されていたところ、同月24日、B1部長において、A1に対し、同月9日に提示した雇用契約書への署名押印を迫り、これに応じなければ、同月末日をもって雇止めとする旨通知しており、その言動は、A1に対し、控訴人組合を裏切って個別交渉に応じて上記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に対する不利益取扱い及び控訴人組合の運営に対する支配介入に該当することが明らかである。

控訴人会社は、その後も団交拒否を続けた上、平成21年12月末日をもって雇止めを強行したのであり、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、自らの雇用契約の問題を組合員として団交で解決する権利をも失うという重大な不利益を被った。上記雇止めの強行は、団交応諾義務を負うA1の労働条件を一方的に不利益に変更するものであり、B1部長の上記言動と引き続いて、A1に対する一連の不当労働行為として評価されるべきである。

さらに、控訴人会社が一貫して団交拒否を続けたことは、A 1 が自らの雇用契約問題につき控訴人組合と控訴人会社との団交を通じて協議し解決を図る地位・利益を否定するものであるから、不利益取扱い及び支配介入に当たり、A 1 の組合活動を妨害するという面でも、不利益取扱いに当たる。

(被控訴人の主張)

ア 原審の事実誤認をいう控訴人組合の主張について

控訴人組合は、平成 21 年 1 月 17 日の B 2 部長及び B 3 GM と A 1 との面談では、B 3 GM らが雇用契約の更新を窺わせる発言をしていると指摘するが、同日の面談は、同年 10 月に A 1 が受験した正社員登用試験の結果を伝えるためのものであり、控訴人組合が挙げる B 3 GM の発言は、A 1 の成長を期待していたが水準に至らなかったため不合格となった旨を述べたものにすぎず、上記発言を次期の雇用契約更新を前提とする発言と解釈することはできない。

控訴人組合は、A 1 の初審の審問における証言及び陳述書に依拠して、A 1 が、平成 21 年 1 月 3 日や同月 9 日の時点で、B 1 部長らから、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を告げられたと主張しており、そのままでは同月末日で雇止めになることを自認している。原審は、A 1 自身の上記証言等に現れた内容からして、B 1 部長が、A 1 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、控訴人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ると認定しているものであり、原審に事実誤認はない。

控訴人組合は、平成 21 年 1 月 3 日及び同月 9 日の面談において A 1 に対し同月末日をもって雇止めとすることを明示した旨の B 1 部長の証言及び陳述につき、信用性がないと主張するが、その根拠として指摘する点は、些末な点にすぎず、上記証言の信用性を左右し得るものではない。

イ 原審の労組法 7 条 1 号及び 3 号の解釈適用の誤りをいう控訴人組合の主張について

(ア) 控訴人会社は、平成 21 年 1 月 31 日をもって A 1 を雇止めとすることを内部で「決定」するのみならず、A 1 が控訴人組合に加入する前の同月 3 日及び同月 9 日に A 1 に「告知」していることから、上記決定が控訴人会社の内部事情にすぎないとの控訴人組合の主張は、前提を欠く。

(イ) 労組法 7 条 1 号は、使用者の労働者に対する不利益な取扱いが労働組合の組合員であるが故をもって行われたこと（不当労働行為意思）を、同号の不当労働行為の成立要件としているから、控訴人会社

がA1の控訴人組合加入の前後でA1の雇用問題に関する取扱いを変更したかどうかは問題とならないとする控訴人組合の主張は、労組法の理解を誤ったものである。A1の控訴人組合加入以前に決定及び告知された平成21年12月末日をもっての雇止めは、A1が控訴人組合の組合員かどうかに関わりなく行われた不当労働行為意思によらない行為であるから、不利益取扱いに当たらず、控訴人組合の組合員の団結権を侵害するものでもないから、支配介入にも当たらない。

また、控訴人組合を無視して雇止めを強行した（控訴人組合と交渉を行うことなく雇止めを実施した）という点については、本件命令において、A1の雇止めとは別個のものとして、本件団交拒否に関する争点（争点（2））が設定され、労組法7条2号及び3号該当性が肯定されているのであるから、A1の雇止めに関する不当労働行為の成否の場面において二重に判断されるべきものではない。

(ウ) 控訴人組合は、B1部長が平成21年12月24日にA1に対し雇用契約書への署名押印に応じなければ、同月末日をもって雇止めとする旨を通知したことを問題にするが、上記通知は、そもそも、本件救済申立てにおける申立事実ではない。また、仮に、上記通知が申立事実として争われていたとしても、上記通知は既に通告していた雇止めについて、確認的意味を込めて通知したものにすぎず、個別交渉を試みるものでもなければ、A1に不利益を与えるものでもなく、独自に不当労働行為を構成することはない。

(エ) 控訴人組合は、控訴人会社の団交拒否がA1に対する不利益取扱いや控訴人組合に対する支配介入に当たるとも主張する。

しかしながら、本件命令においては、控訴人会社による本件団交拒否とA1に対する雇止めとが明確に区別して整理されており、本件団交拒否については労組法7条1号該当性は争点とされていなかったのであるから、取消訴訟に至って上記のような主張をすることは許されない。

また、団体交渉の主体は、労働組合であって、組合員個人ではないから、本件団交拒否は、労組法7条1号により保護されるべきA1個人の法的利益を害するものではなく、A1に対する不利益な取扱いに当たらない。

さらに、団交拒否が支配介入に当たるとの控訴人組合の主張が、控訴人会社が団交を行わないことによって控訴人組合の運営に支配介入した（労組法7条3号）との主張であるとすれば、その主張の当否については、A1に対する雇止めとは別の争点（争点（2））として既に判断されているものであり、同条1号の不利益取扱いとは別個の問題である。また、控訴人組合の上記主張が、「自らの問題を控訴人組合と控訴人会社との団交において協議し解決するというA1

の地位・利益」を否定するというA1への不利益取扱いによって、控訴人会社が控訴人組合の運営に支配介入したとする主張であれば、上記のとおり、本件団交拒否はA1に対する不利益取扱いに当たらないと解されるから、いずれにしても、控訴人組合の上記主張には理由がない。

(4) 控訴人組合の補助参加適格の有無について

(控訴人会社の主張)

原審は、控訴人組合に補助参加適格がないとする控訴人会社の主張を、理由を示すことなく、独自の見解に基づくもので理由がないとして排斥しており、法令解釈の理由に不備がある。

取消訴訟については、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から、取消訴訟における訴訟参加については同項が適用され、民訴法42条の補助参加は認められないと解すべきであって、原判決が、原審甲事件において控訴人組合に対し民訴法42条による補助参加は認めた点には、法令解釈の誤りがある。

仮に、取消訴訟において民訴法42条の補助参加が認められるとしても、同条が定める補助参加の適格である「訴訟の結果について利害関係を有する第三者」については、行訴法22条1項が定める要件を基準として判断すべきであり、同項の「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、補助参加が認められると解すべきところ、控訴人組合は、原審甲事件の控訴人会社の請求が認められても、法律上の権利が害されるわけではなく、権利義務に変動は生じないから、上記要件を満たさない。それにもかかわらず、原判決が控訴人組合の原審甲事件への補助参加を認めた判断には、法令の解釈適用の誤りがある。

(被控訴人の主張)

控訴人会社の主張を排斥した原審の判断に誤りはなく、同主張は、それ自体失当である。なお、控訴人会社は、控訴人組合が提起した原審乙事件において民訴法42条の補助参加の申立てを行って、自らの主張を自らの行動をもって否定している。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、控訴人会社が控訴人組合の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）及び控訴人組合の運営に対する支配介入に当たり（同条3号）、控訴人会社がA1に対し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の控訴人組合加入を理由とする不利益取扱い（同条1号）及び控訴人組合の運営に対する支配介入（同条3号）には該当しないから、控訴人らの各再審査申立てを棄却した本件命令に違法事由はなく、控訴人らの請求をいずれも棄却すべきものであり、また、控訴人組合には原審甲事件への補助参加の適格があると判断する。その理由は、原判決

30頁12行目の「要求するに際し」を「要求するに際しても」と改め、後記2のとおり「当審における当事者の補充主張に対する判断」を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

2 当審における当事者の補充主張に対する判断

(1) 争点(1)(控訴人組合が労組法2条に適合する労働組合といえるか)に関する控訴人会社の補充主張について

ア 控訴人会社は、控訴人組合の構成員のうちA1以外の者と控訴人会社との間には労働契約ないし使用従属関係が存在しないから、控訴人組合は、労組法2条所定の主体性の要件、目的の要件及び団体性の要件を欠く上、控訴人組合に使用者の利益代表者が加入している可能性を否定できず、同条所定の自主性の要件を満たしているともいえず、労組法上の労働組合とはいえないと主張する。

しかしながら、労組法2条の「労働者が主体的となって」とは、労働者が組合員の構成員の主要部分を占めること並びにそれらの労働者が組合の運営及び活動を主導することを意味すると解するのが相当であって、同条の文言及び趣旨目的、同法の他の規定の内容に照らしても、同条の「労働者が主体的となって」との文言を、控訴人会社の主張するように「使用者である会社との間で労働契約ないし使用従属関係にある労働者が主体となって」との意味に限定的に解すべき合理的理由を見出すことはできない。

労組法2条が、労働組合の組合員の全員ないし過半数が特定の企業に使用される従業員であることを労働組合の要件としていないことは、同条の文言から明らかであるから、同条の「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」との要件や、「団体又はその連合団体」の要件についても、その意義を、控訴人会社の主張するように限定的に解することはできない。

また、証拠及び弁論の全趣旨により認められる控訴人組合の発足の経緯、活動実態等に照らせば、控訴人組合に使用者の利益代表者が関与しているなど、控訴人組合が使用者からの独立性を欠いており、自主性の要件を満たしていないことをうかがわせる事情も認められない。

したがって、控訴人会社の上記補充主張は、控訴人組合が労組法2条の要件を満たすとの原審の認定判断を左右するに足りないものというべきである。

イ 控訴人会社は、企業の範囲を超えて横断的に結合することによって組織されたいわゆる合同労働組合に対し、労組法上の労働組合としての保護を与えることは、労使対等の原則（労組法1条）に反すると主張する。

しかしながら、上記主張は、要するに、合同労組に対しては、労使交渉以外の場面における使用者側の対抗措置が限定されるか又は奏功し難

いことを指摘するものにすぎない。そもそも、労組法1条は、労働者が経済上弱者であり、使用者との交渉において弱い立場にあることを前提として、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」を同法の根本的な目的と定めているのであり、控訴人会社の主張する上記事情は、上記の根本的な目的に抵触する事情とはいえないから、同主張は、採用することができない。控訴人組合のような合同労組についても、労組法2条及び5条2項の要件を満たす限り、労組法上の労働組合として労働組合運動の保障が与えられるべきであり、合同労組に対し労組法上の労働組合としての保護を与えるべきではないとの控訴人会社の上記主張は、合同労組への個人加盟が、労組法の予定しない加盟方式であり法的に疑義があるとの主張も含め、採用することができない。

(2) 争点(2)(控訴人会社がA1の雇用継続等を議題とする控訴人組合の団交申し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)に関する控訴人会社の補充主張について

ア 正当な理由のない団交拒否に当たるかについて

(ア) 控訴人会社は、A1との雇用契約を更新しないとした理由はA1の業務実績が乏しいことにあり、従業員の業務実績に対する評価は、団交による解決になじむ事項ではないから、控訴人組合の申し入れに係る団交を行う必要性、緊急性、相当性はなかったものであって、上記団交申し入れに係る議題に緊急性があるとした原審の事実認定には誤りがあり、また、上記認定を前提として、年内に団交を開催できない事情を控訴人組合に説明するなどの対応すらできないほど控訴人会社が業務繁忙であったとは認められないとした原審の判断にも誤りがあると主張する。

しかしながら、労働条件の維持改善を図るという労働組合の目的(労組法2条)や、労働者の地位の向上を図るという労組法の目的(労組法1条)に照らせば、個々の組合員の雇止めや更新後の契約条件等に関する個別的労働紛争の問題も、義務的団交事項に当たると解するのが相当であって、使用者が雇用契約を更新しない理由が当該労働者の業務実績に対する評価にあり、使用者に当該雇用契約を更新しないとの方針を団交によって変更する意思がないとしても、上記事項が団交による解決になじまず、団交を行う必要性、相当性がないなどと解することはできない。上記のように解さなければ、使用者は、団交による方針変更の意思がないと主張することによって、いかなる事項についても団交応諾義務を免れることが可能となり、相当でない。

そして、原判決の「事実及び理由」第3の2(1)で説示しており、控訴人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の雇用が継続されるかどうかと

いう極めて重要かつ緊急を要する問題であったところ、前記前提となる事実（２）及び証拠（証人B１）により認められるB１部長の同月１６日から同月２９日までの業務の状況、取り分け、同月１６日に控訴人会社の親会社（C１株式会社）の労政グループ担当者を交えて団交申入れに対する対応を協議し、同担当者から弁護士の紹介を受け、同月１８日に弁護士事務所に赴いて団交申入れに対する対応を弁護士と協議し、控訴人組合の同月２１日付け「回答書に対する要求書」への対応につき関係者と協議するなどの時間は捻出できていることなどに照らすと、控訴人会社において上記期間中、一度も団交に応じることができないほど業務繁忙であったとまでは認め難く、少なくとも、年内に団交を開催することができない理由について控訴人組合に真摯に説明する暇もないほどに業務が繁忙であったとは認められない。控訴人会社が控訴人組合の団交申入れに対し同月１８日付けの回答書をもって業務多忙を理由に平成２２年１月６日まで回答を猶予するよう申し入れたことが、上記議題に係る団交応諾に向けた誠意のある対応とはいえないとした原審の判断及びその基礎とした事実認定に誤りはなく、控訴人組合の上記主張は、上記判断を左右するに足りない。

（イ）控訴人会社は、控訴人組合の法適合性に疑義を抱くことが合理的であると認めるべき事情が見当たらないとした原審の事実認定に誤りがあると主張し、控訴人会社が平成２２年１月５日付けの回答書により回答を行うまでの間、控訴人組合に対し上記の疑義を示さなかったのは、B１部長において自ら調査することなく、上記の疑義を表明することは控訴人組合に対して失礼に当たると考えたからにすぎず、上記の疑義を抱いていなかったからではないとも主張する。

しかしながら、証拠によれば、B１部長は、控訴人会社の親会社（C１株式会社）の人事部において労政グループマネージャーとして様々な労使協議や団体交渉を担当した経験があり、同部に所属していた間に勉強会等で得た知識等から、いわゆる合同労組の存在を知っており、控訴人組合から団交申入れを受けた後は、自らインターネット検索等によって控訴人組合について調査を行ったことが認められる上、前記認定のとおり、B１部長は、平成２１年１２月１８日以降、控訴人組合からの団交申入れに対する対応につき、弁護士から助言を受けていたものである。このようなB１部長の知識、経験や弁護士からの助言等に加えて、控訴人組合が同月１６日の団交申入れの際、控訴人会社に交付した「団体交渉要求書」には、控訴人組合の所在地、名称、代表者である執行委員長の肩書及び氏名、団交の議題等が明記されていたことに照らすと、原判決の「事実及び理由」第３の２（２）で説示するとおり、遅くとも、控訴人会社が上記「団体交渉要求書」に対する回答を行った同月１８日の時点では、控訴

人会社ないしB1部長において、控訴人組合が、控訴人会社の従業員であるA1の加入する合同労組であり、控訴人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は認識できていたものと認めるのが相当である。そして、前記2(1)で説示したところに照らせば、控訴人会社が主張する控訴人組合の法適合性について抱く疑いについては、いずれも理由がないものであり、控訴人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であるといえるような事情はなかったと認めるのが相当である。したがって、平成22年1月5日以降、控訴人会社が控訴人組合に対し法適合性について釈明を求めたのに対し、控訴人組合がこれに応じなかったことを理由に控訴人会社が団交申入れに応じなかったことについては、正当な理由があるとはいえない。

むしろ、控訴人会社が、A1の雇用契約期間が満了する平成21年12月31日までの間は、控訴人組合に対し、労働組合の法適合性についての疑義を示さず、A1の雇用契約期間が満了した平成22年1月以降、控訴人組合に対し労働組合として法適合性を有することを示すよう繰り返し求めるようになった経緯に照らすと、控訴人会社は、A1が控訴人会社の従業員であることに争いが無い雇用契約期間満了日までは、業務繁忙との理由で団交申入れに対する対応を平成22年1月以降に先延ばしし、A1の雇用契約期間が満了するや、A1が控訴人会社の従業員の地位を失ったことにより控訴人組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」(労組法7条2号)に該当せず、控訴人会社には団交応諾義務はないとの見解を主張して、団交に応じないことを正当化する意図を有していたことが強く疑われる。

したがって、控訴人会社の上記主張も、団交に応じなかったことにつき控訴人会社に正当な理由がないとする原審の判断を左右するに足りない。

(ウ) 控訴人会社は、原審が、控訴人組合の街宣活動等は内容及び手段において相当であり、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は認められないとした判断には、法令の解釈及び事実認定の誤りがあると主張する。

しかしながら、労働組合が団交に応じない使用者を団交に応じさせるための手段として街頭宣伝活動を行うことは、それが社会的相当性を超えて使用者や第三者の権利を不当に侵害するものでない限り、適法な労働組合活動というべきであり、使用者がこれによる信頼関係破壊を理由として団交を拒否することは許されないと解するのが相当である。前記前提となる事実(2)及び証拠によれば、控訴人組合の街宣活動は、控訴人会社が控訴人組合からの団交申入れに応じなかったために控訴人組合が都労委に対する救済申立てを行っ

た後の平成21年12月28日に開始され、同日から平成22年4月16日までの間、7回にわたり、控訴人会社の始業時、昼休み又は終業時に、控訴人会社の社屋付近で、30分から1時間程度、7名ないし12名程度の組合員がビラを配るとともに、拡声器等を使用してA1の雇用問題に関する主張を訴えるというものであって、ビラの記載内容も「X2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! 12月25日、中外臨床研究cの不当労働行為を労働委員会に提訴しました!」などと題し、主として、控訴人会社が控訴人組合の団交申入れに応じない事実及び控訴人会社がA1に対し雇止めを通告した事実等を記載し、併せて、控訴人会社のこれらの行為が不当労働行為に当たるなどの控訴人組合の意見を記載するものであったことが認められる。

上記認定事実には照らせば、控訴人組合の街宣活動は、団交に応じようとし、ない控訴人会社を団交に応じさせるための手段として行われたものであり、かつ、適法な労働組合活動の範囲内のものと認められるから、控訴人会社が、上記街宣活動による信頼関係破壊を理由に団交に応じないことを正当化することは許されないというべきである。

したがって、控訴人会社の上記主張も、団交に応じなかったことにつき控訴人会社に正当な理由がないとする原審の判断を左右するに足りない。

(エ) 控訴人会社は、A1との雇用契約は平成21年12月31日に終了したから、以後、控訴人組合は労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しないとし、控訴人組合が本件命令の審理対象となった団交を求めた各時点において「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するとした原審の判断は、有期契約の概念に反し、法令の解釈適用を誤るものであると主張する。

しかしながら、従業員がその地位の喪失を争い、その主張が容れられたときには、その者は引き続き従業員たる地位を有することになるのであるから、その者は、上記争いが最終的に解決するまでは、労組法7条2号の関係ではなお「使用者が雇用する労働者」に当たると解するのが相当であり、このことは、当該従業員が有期雇用契約により雇用されていた者であって雇止めを争っている場合においても同様と解すべきである。

原審認定事実のとおり、A1は、控訴人組合が最初に団交の申入れをした平成21年12月16日の時点において控訴人会社の従業員たる地位にあり、控訴人組合は、同日以降、A1の雇止めを争って控訴人会社に団交を求め続け、同月25日には、控訴人会社の正当な理由のない団交拒否等及びA1に対する控訴人組合加入を理由とする不利益取扱い等につき都労委に救済申立てをし、A1も、平成24年1月16日、控訴人会社を被告として、控訴人会社の従業員たる地位の

確認を求める訴訟を提起し、同訴訟は、中労委の再審査最終時まで係属していたものである。そうすると、A 1 及び控訴人組合が雇止めの効力を争い、A 1 の雇用継続の問題につき団交による解決を図ろうとする状態は、雇用契約期間が満了した平成 21 年 12 月 31 日以降も、少なくとも中労委の再審査最終時まで続いていたといえるから、労組法 7 条 2 号の関係では、A 1 は、この間もなお、控訴人会社が雇用する労働者に当たると解されるのであって、控訴人組合がこの間に申し入れた A 1 の雇用継続問題に関する団交については、控訴人会社は、控訴人組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しないと理由でこれを拒否することはできないといふべきである。

したがって、控訴人会社の上記主張も、採用することができない。

なお、控訴人会社は、A 1 の雇用契約終了の問題のような個別的労働紛争の問題は、義務的団交事項に当たらず、これと異なる原審の判断は、法令の解釈適用を誤ったものであるとも主張する。

しかしながら、前記(ア)で説示したとおり、個々の組合員の解雇や雇止め等に関する個別的労働紛争の問題も、義務的団交事項に当たり、労働組合は団交を通じて上記の個別的労働紛争の解決を図る機能を有すると解するのが相当である。組合員が上記のような個別的労働紛争の解決のために、労働審判手続等の司法上又は行政上の紛争解決手続を利用することができることは、労働組合に上記機能を認めることと相容れないことではなく、団体交渉には政策的な考慮も加えた柔軟な解決を図り得る面があることに照らすと、組合員が選択し得る紛争解決手段の中に団体交渉が含まれることは、労働者の地位向上の観点からは望ましいことといえる。また、控訴人会社が A 1 の雇用契約を更新しない理由が A 1 の業績に対する評価にあることを斟酌しても、そのことのみをもって直ちに、A 1 の雇用継続の問題が、団体交渉による解決になじまない問題であるともいえない。

したがって、控訴人会社の上記主張も、採用することができない。

(オ) 以上の認定に係る控訴人組合の団交申入れに対する控訴人会社の対応に照らせば、原審説示のとおり、控訴人会社は、控訴人組合から団交申入れを受けた当初から、理由のいかんを問わず、団交の開催を一切拒む姿勢であったといわざるを得ず、その対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるといふべきである。

上記認定判断に関する控訴人会社のその余の補充主張も、上記認定判断を左右するに足りない。

イ 支配介入に当たるかについて

控訴人会社は、団交に応じなかったことによって、控訴人組合の交渉力に対する組合員の不信を醸成し、控訴人組合の弱体化を招来すると

する原審の判断には、論理の飛躍があると主張する。

しかしながら、前記認定事実によれば、控訴人会社は、平成21年12月24日の面談の際、A1から、同人の雇用問題については控訴人組合を通してほしいと求められたにもかかわらず(前記前提となる事実(2)ウ)、その後も、控訴人組合との団交の開催を一切拒む姿勢を取っていたのであるから、その対応は、控訴人組合の存在を殊更に無視するものであったといえる。控訴人会社の上記対応は、控訴人組合の団結権を否認するものであり、また、控訴人組合の交渉力に対する組合員の信頼を損なうものといえることができ、控訴人組合の弱体化を招来するものといえるから、労組法7条3号の支配介入に当たると評価するのが相当であり、控訴人会社の上記主張は、上記判断を左右するに足りない。

(3) 争点(3)(控訴人会社がA1に対して控訴人会社提示の雇用契約書に署名押印しなければ雇止めになる旨を通知し、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)に関する控訴人組合の補充主張について

ア 控訴人組合の事実誤認の主張について

(ア) 控訴人組合は、平成21年12月3日及び同月9日の面談において、A1に対し同月末日をもって雇止めとすることを明示したとのB1部長の証言及び陳述は、信用することができず、A1の証言等によれば、上記各面談では、同月末日をもってA1を雇止めとすることは明示されていなかったことが認められるから、控訴人会社が同月9日の時点で、A1に対し、6か月間の雇用契約の締結に合意しないのであれば、同月末日をもって雇止めとすることを明示したとの原審の認定は、誤りであると主張する。

(イ) 確かに、A1は、再審査の第2回審問において、平成21年12月3日及び同月9日は、控訴人会社から、同月末日をもって雇止めとするとの通告を受けていないと証言している。

しかしながら、A1は、上記審問において、同月3日の面談の際、B1部長らから、来期の契約は、今までどおりの契約とするのが難しい、今後の期間は半年間とすることにし、転職をするように告げられたとも証言し、陳述書においても、同日の面談の際、B1部長及びB2部長から、業務実績が乏しく、仕事のパフォーマンスなどを考慮した結果、来期の契約更新は難しい、半年だけ契約を結び、その間に転職活動をするよう勧められた旨陳述し、初審の第1回審問及び第2回審問においても同旨の証言をしている。

B1部長らの上記発言内容によれば、A1が6か月間の雇用契約の締結に応じない場合には同月末日に雇用契約期間が満了することになるのであるから、上記発言は、実質的には、A1が6か月間の雇用契約の締結に応じなければ、同月末日に雇止めになることを告げるに等しいものといえることができ、A1の上記証言及び陳述によっ

ても、同月3日の面談において、B1部長らがA1に対し、雇用契約期間を6か月とする雇用契約の締結に応じないのであれば、同月末日に雇止めになるとの趣旨を伝えたとの事実を認めることができる。

したがって、上記の点において、A1の上記証言等とB1部長の証言等との間に食い違いはないというべきであって、原審が、これらの証言等に基づいて、A1の控訴人組合加入前の同月3日及び同月9日、B1部長が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たと認定したことに誤りはない。控訴人組合の事実誤認の主張は、上記認定を左右しない。

イ 原審の労組法7条1号及び3号の解釈適用の誤りをいう控訴人組合の補充主張について

(ア) 控訴人組合は、控訴人会社において、A1の控訴人組合加入前に、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、平成21年12月31日をもって、A1を雇止めとすることを決定していたとしても、それは控訴人会社側の単なる内部事情にすぎず、A1の控訴人組合加入の前後において、控訴人会社がA1の雇用問題に関する従前の取扱いを変更したかどうかは、A1の雇用契約の問題に関する控訴人会社の行為が不利益取扱い及び支配介入に当たるかを判断する上で、問題とならないと主張し、控訴人会社がA1に対し控訴人会社提示の雇用契約書に署名押印しなければ雇止めになる旨を通知し、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行為について、不利益取扱い及び支配介入に当たらないとした原審の判断には、労組法7条1号及び3号の解釈適用の誤りがある旨を主張する。

(イ) しかしながら、上記アで認定したとおり、控訴人会社は、A1が控訴人組合に加入する前の平成21年12月3日及び同月9日に、A1に対し、A1が6か月間のみ雇用契約の更新を希望しないのであれば、同月末日をもって雇止めとすることを告知していたのであるから、A1が6か月間のみ雇用契約の更新を希望しないのであれば、同月末日をもってA1を雇止めとするとの控訴人会社の決定は、単なる控訴人会社の内部事情ではなく、A1に表示された方針であって、これを被控訴人会社の内部事情であるとする控訴人組合の主張は、前提を欠くものというべきである。

そして、原判決の「事実及び理由」第3の3(1)及び(2)の認定のとおり、控訴人会社は、平成21年12月24日、A1に対し、A1の控訴人組合加入前からA1に示していた上記方針を再度告げたが、

A 1 が 6 か月間のみの雇用契約の更新を希望しなかったため、上記方針に基づいて、同月末日の雇用契約期間満了をもって A 1 を雇止めとしたものであって、控訴人会社のこれらの行為は、A 1 が控訴人組合の組合員かどうかに関わりなく行われたものであるから、A 1 の控訴人組合加入を理由とする不利益取扱い（労組法 7 条 1 号）に当たらず、控訴人組合の組合員の団結権を侵害するものでもないから、控訴人組合の運営に対する支配介入（同条 3 号）にも当たらないというべきである。

したがって、控訴人組合の上記(ア)の主張は採用することができない。

(ウ) なお、控訴人組合は、控訴人会社による団交拒否が A 1 に対する不利益取扱いに当たるとも主張するが、団体交渉の主体は、労働組合であって、組合員個人ではないから、控訴人組合の団交拒否は、労組法 7 条 1 号により保護されるべき A 1 個人の法的利益を害するものではなく、A 1 に対する不利益な取扱いに当たらず、上記主張は採用することができない。

(4) 控訴人組合の補助参加適格に関する控訴人会社の補充主張について

控訴人会社は、原判決が控訴人組合の原審甲事件への補助参加を認めた判断には、法令の解釈適用の誤りがある旨を主張する。

しかしながら、原判決の「事実及び理由」第 3 の 4 (2) の説示のとおり、控訴人会社は、原審口頭弁論期日において、控訴人組合の補助参加について述べた異議を一旦撤回し、複数回の口頭弁論期日において弁論を行った後、控訴人組合の補助参加について再び異議を述べるに至ったものであって、後者の異議申立ては、原判決において不適法なものとして民訴法 4 4 条 2 項により却下されており、その判断に誤りはない。したがって、そもそも、控訴人組合の補助参加は、補助参加適格の有無を問題にするまでもなく、適法であり、控訴人会社の上記主張は、理由がない。

また、上記の点を措いても、取消訴訟については行訴法 7 条により民訴法 4 2 条が準用されると解されるところ（最高裁判所平成 1 3 年 2 月 2 2 日第一小法廷決定・集民 2 0 1 号 2 0 1 頁等）、原審甲事件における控訴人会社の請求が認容され、本件命令のうち控訴人会社の再審査申立てを棄却した部分が取り消されれば、中労委は、上記取消判決に拘束され、その趣旨に従って控訴人会社の再審査申立てについて改めて命令をしなければならず（行訴法 3 3 条 1 項及び 2 項）、上記命令によって、控訴人会社が控訴人組合の団交申入れに応じなかったことが労組法 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為に当たるとを認めて、控訴人会社に対し控訴人組合との団交に誠実に応じること等を命じた初審命令が、取り消されることとなる。したがって、控訴人組合は、上記取消判決の効力によって法律上の利益を侵害されるというべきであるから、原審甲事件につき、民訴法 4 2 条の「訴訟の結果について利害関係を有する第三者」に当たり、補助参加適

格を有するというべきである。

以上と異なり、控訴人組合の補助参加が不適法である旨をいう控訴人会社の主張は、独自の見解をいうものであり、採用することができない。

3 結論

以上のとおりであるから、控訴人らの各再審査申立てをいずれも棄却した本件命令に違法はない。

よって、控訴人らの各請求をいずれも棄却した原判決は相当であり、本件各控訴は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第14民事部

(別紙) 当事者等目録

控訴人 (原審甲事件原告・原審乙事件被告補助参加人)
株式会社 X 2 (以下「控訴人会社」という。)

控訴人 (原審甲事件被告補助参加人・原審乙事件原告)
X 1 労働組合 (以下「控訴人組合」という。)

被控訴人 (原審甲事件被告・原審乙事件被告)

国

処分行政庁 中央労働委員会