

平成29年1月18日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成28年(行コ)第316号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原  
審・東京地方裁判所平成26年(行ウ)第401号)

口頭弁論終結日 平成28年11月9日

判決

控訴人 X1労働組合  
被控訴人 国  
裁決行政庁 中央労働委員会  
被控訴人補助参加人 国立大学法人Z大学

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が、中労委平成24年(不再)第34号事件について平成26年1月15日付けでした命令を取り消す。
- 3 訴訟費用は、第1,2審とも、被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要等

1 事案の要旨

- (1) 被控訴人補助参加人(以下「参加人」という。)は、平成16年3月31日まで、国立学校設置法(昭和24年法律第150号)に基づき設置された国立大学であったが、平成16年4月1日以降、国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則3条1項の規定により、国立大学法人となった。参加人は、同法別表第一の第二欄に掲げる国立大学であるZ大学を設置している。
- (2) 控訴人は、関西地方における個人加盟の合同労働組合である。控訴人のX2分会には、平成21年10月26日当時、参加人の非常勤職員1人が加入していた。
- (3) 参加人の就業規則には、短時間勤務の非常勤職員の労働契約の期間は、参加人が特に認めた場合を除き、更新期間を含め6年を超えないものとする旨の定めがあった。他方、参加人が国立大学法人になる前から勤務している短時間勤務の非常勤職員(以下「本件非常勤職員」というが、控訴人の用例に従い「長期非常勤職員」と表記することもある。)については、当分の間、更新可能年数に制限を設けないものとする旨の役員会の申合せ(以下「当分の間規定」という。)がされていた。

参加人は、平成21年10月26日、平成27年3月末をもって当分の間規定を撤廃する内容を含む「特例職員制度導入に伴う、今後の雇用等についてのお知らせ」(以下「本件お知らせ」という。)を職員に配布し、その後、控訴人と参加人の間で、当分の間規定の撤廃に関する問題等を議

題として団体交渉（以下「団交」という。）が4回行われた。

控訴人は、参加人が団交に不誠実に対応し、上記の4回の団交以降の控訴人からの団交申入れを拒否したことが、労働組合法（昭和24年法律第174号）7条2号の不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた。

大阪府労委は、控訴人の上記救済命令申立てを棄却する旨の命令をした。控訴人は、これを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し再審査を申し立てたところ、中労委は、平成26年1月15日、同再審査申立てを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）をした。

(4) 本件訴訟は、控訴人が、行政事件訴訟法の規定に基づき、本件命令の取消しを求めた事案である。

参加人は、民事訴訟法42条に基づき、被控訴人を補助するため、本件訴訟に参加している。

(5) 原判決は、控訴人の請求を棄却したので、これを不服とする控訴人が、原判決を取り消し、控訴人の請求を認容することを求めて控訴した。

## 2 前提事実並びに争点及び当事者の主張

前提事実並びに争点及び当事者の主張は、下記(1)のとおり原判決を補正し、下記(2)のとおり控訴人の当審における補充主張を摘示するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第2 事案の概要」の「2 前提事実」及び「第3 争点及び当事者の主張」に記載のとおりであるから、これを引用する。

### (1) 原判決の補正

17頁23行目の「行き詰まりに達していたもの」を「行き詰まりの状態になっていたものと」に改める。

### (2) 控訴人の当審における補充主張

控訴人は、当審において、重ねて次のとおり主張する。

ア(ア) 本件で問題になっている団体交渉権を含む労働基本権は憲法28条によって保障され、同13条及び25条によっても裏付けられるほか、日本が批准している「結社の自由及び団結権に関する条約」(ILO87号条約)、「団結権及び団体交渉権条約」(ILO98号条約)、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」(社会権規約A規約)、「団体交渉の促進に関する条約」(ILO154号条約)などにも根拠を有するものであり、これらにより実効的に保障され、解釈され、運用されなければならない。

(イ) そうすると、労働組合の団体交渉権の権利行使に対して、使用者のどのような行為が不当労働行為に該当するかの判断は、上記(ア)の憲法28条等の趣旨から解釈すべきであり、経済上劣位にある勤労者に対して実質的な自由と平等を確保するための手段として団体交渉権等が保障されていることから、労使が実質的に対等な立場での

交渉がされているかという観点から判断すべきである。

そして、その観点からは、交渉議題に関する必要かつ十分な情報を労使双方が共有している必要がある（労働組合法27条の7第1項2号参照）。

イ(7) 原判決は、参加人が、本件就業規則2条2項ただし書（「大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め6年を超えないものとする。」）を定めたのは、平成15年厚生労働省告示第357号（以下「357号告示」という。）が要求する有期労働契約を更新する場合の判断の基準の明示のためであり、当分の間規定を含む本件申合せは、乙大学が法人化する前に、期限付き任用が繰り返されていた実態を踏まえ、急激な雇用制度の変化を避けるための運用上の経過措置として、「大学が特に必要と認めた場合」の要件の運用について申合せの形式で定めたものである旨認定している。しかし、この認定は、法人化後相当期間が経過した後に参加人がした主張に依拠するものであって、客観的な資料による裏付けがなく、参加人は、本件就業規則制定当時ないし本件申合せ当時、そのような説明をしていない。

また、357号告示は、有期労働契約の上限が延長され、雇用が不安定な有期契約労働者が増加したという弊害を是正するためのものであるから、雇用の安定の観点から解釈運用されるべきであり、そうすると、357号告示の4条は、1年を超えて勤務させる有期契約労働者の場合には、できるだけ長い契約期間を設定することを求めていると解すべきであるから、357号告示を雇用期間の上限を設定する理由とすることはできない。

(イ) 参加人は、本件非常勤職員については、「特例」措置として雇用期間の上限規定を適用せず（更新可能年数に制限を設けない）、定年まで雇用を継続する方針を採用し、そのことを表明していたのであり、本件非常勤職員もそのように理解していた。

しかし、参加人が、平成19年3月14日付けの書面で、非常勤職員全員に対し、労働契約の期間の上限に達するまでの雇用を保障したものでないとの見解を表明したため、控訴人は、当分の間規定を維持するよう要求し始めたものである。なお、参加人は、同年6月18日付けの回答書面では、「経過措置」という語を使用しており、このことから、参加人が、当初、雇用期間の上限規定を適用しないことが「経過措置」ではないと認識していたことが認められる。

(ウ) 本件お知らせ時点でも、参加人の本件非常勤職員は、定年まで働き続けることができると認識し、また、定年まで雇用契約の更新が繰り返されるとの労使慣行が存在した。

(エ) そうすると、東芝柳町工場事件判決（最高裁判所昭和49年7月22日第一小法廷判決・民集28巻5号927頁）及び日立メディ

コ事件判決（最高裁判所昭和61年12月4日第一小法廷判決・裁判集民事149号209頁）に照らし、上記(ウ)の労使慣行を変更し、期間満了を理由として本件非常勤職員の雇止めをするには、やむを得ないと認められる特段の事情の存在が必要であり、また、それを、資料を基にして説明しなければならない。

ウ(ア)以上からすると、まず、参加人が提示した本件撤廃理由及び本件Q&A並びに本件団交における説明は、当分の間規定を撤廃し、本件非常勤職員について雇止めをする理由になっておらず、単に参加人の考えを伝えたものにすぎないものである。

そもそも参加人には、実質的な理由を説明する意思がなかったというほかない。

(イ)参加人は、控訴人との合意達成に向けて模索することを当初から放棄していた。

すなわち、控訴人は、代替案として、特例職員制度の導入を1年待ってほしいとの提案をしたが、参加人は、既に特例職員の採用試験の実施時期や採用予定者数を公表し、採用試験実施の準備を進めているとして受け入れようとしなかった。このように、参加人は、既に動かし難い方針として特例職員制度の導入を決定していたのであって、控訴人の側が自己の立場を変えることが考えられない状況であったとの原判決の結論は早計である。

(ウ)まとめ

以上のとおり、参加人が、当分の間規定を撤廃する実質的な理由を説明せず、本件非常勤職員を雇止めしつつその一部を特例職員として採用する制度を動かし難い方針として決定していたことから、本件団交は労使が実質的に対等な立場で行われたものとはいえず、前記アで述べたところに照らし不当かつ不誠実な団交であったというべきであり、それにもかかわらず、参加人が、交渉に進展がみられないとして、第4回団交以降の団交を拒否したことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

### 第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、原判決と同様、本件請求は理由がなく棄却すべきものと判断する。その理由は、下記2のとおり控訴人の当審における補充主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第4 当裁判所の判断」に説示するとおりであるから、これを引用する。

2 控訴人の当審における補充主張に対する判断

(1) 控訴人の主張は、要するに、契約の更新可能年数に制限のないことが本件就業規則の内容になっており、本件非常勤職員が期間の定めのない労働契約を締結した労働者と同様の地位にあること、本件が整理解雇に相当すること等を前提とするものと解される。

(2) まず、357号告示が平成15年のものであること、平成16年4月1

日から参加人は国立大学法人となったこと、及びZ大学では、上記法人化以前は、期限付き任用が繰り返されていた実態があったことから、参加人が、357号告示1条1項及び2項に基づき、本件就業規則に労働契約期間の上限を定めたという事実経過は自然である。また、参加人が、他方で、急激な雇用制度の変化を避けるために運用上の経過措置として、本件就業規則2条2項ただし書に関する本件申合せを定めたとの認定も、自然で合理的なものである。したがって、参加人が、控訴人ないし本件非常勤職員に対し、平成16年当時そのようなことを説明したか否かは別として、上記のような理由から本件申合せをしたとの前提事実には誤りはない。

そして、357号告示4条が、当該契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続勤務している者に係る有期労働契約について、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない旨定めているとしても、そのことにより、上記認定が左右されるものではない。また、本件非常勤職員が期間の定めのない労働契約を締結したのと同様の地位にあると結論付けられるものでもない。

- (3) 本件申合せは、その文言上、恒久的なものではなく、また、例外的なものであることが明らかである。

そして、控訴人は、そのことを、本件就業規則の案を示された時から認識していたと認められる。すなわち、控訴人は、参加人から、平成16年3月、本件申合せの案を提示された際、「当分の間」というのは恒久的なものではなく、参加人はいつでも「当分の間」を終了させて契約の更新をしないことにできるとの認識を有し、本件就業規則2条2項ただし書が雇用期間を限定するものであるからこれを撤廃することを強く求め、また、本件就業規則制定直後からも、一貫して雇用期限の撤廃を求め、さらに、遅くとも平成18年10月以降、「当分の間」が終了すれば本件非常勤職員は契約の更新を拒否されるとの危惧ないし認識を示しつつ、当分の間規定の撤廃に反対している。

以上のとおり、当分の間規定は、恒久的なものではなく、経過措置であることが明らかであり、そのことは控訴人も明確に認識していたものである。そうすると、本件就業規則2条2項ただし書に照らし、契約の更新可能年数に制限を設けないことが本件就業規則の内容になっていたとは認められず、また、それが労使慣行になっていたと認めるに足りる証拠もない。したがって、本件非常勤職員が、期間の定めのない労働契約を締結した労働者と同様な立場にあるとは認められない。なお、そのことについて、本件非常勤職員が合理的な期待を有していたとも認められない(参加者の側に、そのような期待を抱かせる言動もない)。

- (4) 以上からは、当分の間規定は、労働協約でも労使間合意でもなく、あくまで例外的な経過措置であり、それを撤廃することは、雇用期間の上限について本件就業規則の本則に従った運用に戻すことにほかならず、本件

非常勤職員の労働契約の内容を変更するものではないこと、この経過措置の廃止を提案する時期について、本件は合理的であるなどとし、また、参加人が必要な説明をして合意形成の可能性を模索していたと評価し、不誠実な対応はなかったとした原判決の説示は相当である。

- (5) なお、参加人が、控訴人に対し、特例職員の採用数について、職員の年齢構成のほか、財政状況の範囲内で行うとの答弁をしているとしても、そのことは、財政がひっ迫しているから本件非常勤職員の契約の更新には応じられないという趣旨の発言とは解されず、他に、当分の間規定の撤廃が財政上の理由に基づくものと認めるに足りる証拠はない。この点からも、参加人が財政状況等について控訴人に対して説明しなかったことが不誠実な交渉態度であるとはいえない。

また、原判決が説示するとおり、参加人は、必ずしも控訴人の要求に譲歩すべき義務があるものではなく、譲歩せず同じ立場を維持し続けたとしても、それだけで誠意を持って団交に応ずべき義務の違反となるものではないのであって、特例職員制度に代替措置として一定の合理性があることも考慮すると、参加人が本件団交時に特例職員の採用試験の準備を進めていたとしても、不誠実であるとはいえない。また、控訴人が、特例職員制度の導入を1年延期するとの提案をしていたとしても、それだけでは、本件非常勤職員と参加人の法人化後に採用された非常勤職員の契約期間に関し、異なる取扱いの解消にとって有益な合理性のあるものとは認められないから、参加人がこれを拒絶したことをもって、合意形成の可能性を模索する努力を当初から放棄していたと推認することはできない。

- (6) 以上のとおりであるから、控訴人が主張するとおり、団体交渉が実質的に対等の立場で行われるべきものであり、そのためには、交渉議題に関する必要かつ十分な情報を労使双方が共有している必要があることなどを考慮するとしても、参加人は、当分の間規定の撤廃やその代替措置としての特例職員制度の導入について実質的な理由を説明し、合意形成の可能性を模索して誠意を持って団交に当たっており、また、第4回団交を終えた時点で、それ以上協議を尽くしても交渉に進展が見られない状態になっていたと認められるのであるから、参加人がそれ以降の団交を拒否したことには正当な理由があると認められる。

- (7) その他、控訴人が主張するところは、上記判断を左右するものではない。

第4 以上によれば、控訴人の請求を棄却した原判決は正当として是認できる。よって、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第12民事部