

平成30年5月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成29年(行ウ)第1号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論終結の日 平成30年2月13日

判決

原告 X株式会社  
被告 山口県  
同代表者兼処分行政庁 山口県労働委員会  
被告補助参加人 Z1

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費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第1 請求

山口県労働委員会が、山労委平成28年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について平成28年12月8日付けでした原告に対する不当労働行為救済命令のうち主文第1項を取り消す。

#### 第2 事案の概要等

- 1 被告補助参加人に所属する組合員A1(以下「A1」という。)は、原告の設置する事業所の一つである宇部工場において、縫製された製品をたたみ、袋詰めにする業務に従事していたところ、原告が平成27年7月31日をもって宇部工場における上記業務を含む「C1業務」と称する一連の業務を別の事業所に移転する等の計画を発表し、同計画に伴い、A1を含む宇部工場の業務従事者4名に対し、同業務従事者らと原告との契約関係が請負契約であることを前提として、同年8月1日以降も引き続き移転先事業所での就労を希望する者は、改めてパート従業員として採用するとして履歴書の提出を求めながら、その後、A1に対してのみ、同年5月31日をもって契約関係を終了させる旨を告知し、同年8月1日以降の就労について同人を採用しなかった。

これを受けて、被告補助参加人は、平成28年2月18日、処分行政庁に対し、原告を被申立人として、平成27年5月31日でA1との契約関係を終了させたこと及び同年8月1日以降の就労について改めて採用しなかったことが、不利益取扱いの不当労働行為として労働組合法7条1号本文前段に該当するとして、原告に①A1に対して行った平成27年5月31日付けの「雇用契約」終了を取り消し、翌月以降、毎月金12万0529円を支払うこと、②A1に対し、平成27年5月31日付け定年退職に伴い支給すべきであった退職金を支結すること、③A1に対し、平成27年2月18日以降支給すべきであった賞与及び通勤手当を支給することを求める不当労働行為救済申立て(山労委平成28年(不)第1号不当労働行為救済申立事件。以下「本件申立事件」という。)を行った。

処分行政庁は、平成28年12月8日、

「1 被申立人は、申立人組合員A1との平成27年5月31日の就労に関する契約終了を取り消し、同年7月31日までは被申立人会社宇部工場に就労していたものと取り扱い、申立人組合員A1に対し、その間得られたであろう金員として24万円の支払いを命じる。

2 その余の申立てを棄却する。」

との主文による救済命令(以下「本件命令」といい、本件命令に係る命令書を「本件命令書」という。)を発した。

本件は、原告が本件命令のうち第1項を不服としてその取消しを求める事案である。

2 前提事実(当事者に争いがなく、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、繊維製品(学生服、制服等)の製造加工及び販売等を目的とする株式会社である。

イ 被告補助参加人は、平成20年1月16日に結成された、山口県宇部市(以下「宇部市」という。)内に事務所を置く労働組合であり、同市内に居住し又は同市内に所在する事業所に勤務する者及びその他執行委員会が認めた者により構成され、C2に所属するいわゆる合同労組である。

ウ A1(昭和30年5月23日生)は、平成20年5月26日、原告の事業所の一つである宇部工場を就業場所とするパート社員として原告に採用され、C1業務(縫製された体操着等の製品をたたみ、袋詰めにし、小箱に詰めた上で荷台に積上げる作業をいう。以下同じ。)のうち、縫製された製品をたたみ、袋詰めにする業務に従事していた者である。

エ 原告は、A1との間の契約の形式について、平成21年10月付けで、雇用契約から請負契約に変更した。(なお、当該変更の有効性、変更後の契約の性質については、原告と被告補助参加人との間には争いがある。)

(2) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 原告は、平成27年4月15日、宇部工場におけるC1業務を平成27年7月31日をもって廃止し、縫製された製品をたたむ業務については外注し、検針・検品業務等の一部の業務を原告の事業所の一つであるB1(以下「B1」という。)に移転する計画を発表し、同計画に伴い、A1を含む宇部工場の業務従事者4名に対し、同業務従事者と原告との契約関係が請負契約であることを前提として、同年8月1日以降も引き続きB1において就労を希望する者は、改めてパート従業員として採用するとして履歴書の提出を求めた。

イ A1は、平成27年4月20日頃、被告補助参加人に加入した。

被告補助参加人は、同月21日付け「団体交渉の申入書」と題する書面により、原告の宇部工場長B2(以下「B2工場長」という。)に

対し、A1が被告補助参加人の組合員である旨を通知するとともに、「貴職は平成27年4月20日、A1氏が従事しているC1業務を本年7月31日をもって終了すると発表しました。その際、貴職発出のH27.4.15付「宇部工場内C1業務の終了のお知らせ」において、あたかもA1氏と請負契約を締結しているかのごとき文言(従前から請負業務にご従事いただいた皆様)を用いて、A1氏との労働契約が終了することを示唆しました。しかし、A1氏は当初から御社と直接の雇用(労働)契約を締結して「請負」ではありません。したがって、C1業務を終了するからといって労働契約が必然に終了することはありません。A1氏は御社を退職する意思をもちません。」として団体交渉の実施を申し入れ、日時を平成27年4月28日14時00分、場所を被告補助参加人の会議室、議題(要求)を「①C1業務を継続すること。少なくとも業務終了の理由を客観的資料をもって具体的に説明し、A1氏に理解を求めること、②宇部工場内において、A1氏が従事する業務を与えること」とし、団体交渉の応諾の返答期限を4月24日とした上で、A1の労働契約書の提示を求めた。

ウ これに対し原告の代理人弁護士(以下「会社代理人」という。)は、平成27年4月24日付け「ご連絡」と題する書面(以下「4月24日付解約告知書面」という。)により、被告補助参加人に対し、「A1氏は請負契約ではなく雇用契約を締結しているのご主張ですが、A1氏も含めてC1業務を担っている4名の方はいずれも請負業務契約を締結しており、A1氏のみ異なる「雇用契約」を締結しているとは極めて奇異なご主張かと思えます。この点について、かつて貴組合も(弁護士法違反であったと思料される違法な交渉ですが)関与されて疑問が呈された際に、当社はA1氏に添付の文書を交付して、従前どおり請負契約にするのか、敢えて雇用契約としての取り扱いを求めるのか(雇用保険・社会保険等の加入をするのか)をA1氏ご本人に確認して、従前どおり請負契約でよい旨の意思確認もしています。」「雇用契約であるのご主張であれば、A1氏は平成27年5月には60歳の誕生日を迎えられ、当社の就業規則によれば同月末に定年退職されることとなります。また仮に雇用契約であるとするならば、遡って雇用保険や社会保険料の自己負担分をまとめて納付されることも必要になります。つきましては貴組合の法的な主張を確認しなければ準備できませんので、4月30日までに、A雇用契約である旨の主張を維持するか(=遡って社会保険料等を負担するとともに5月末に契約は終了する。)\*5月末に業務を終了されるのは会社としては構いません。しかしながら、当然、契約の性質について法的には争うこととなりますし、貴組合がこのご主張を維持される場合には、支払金に関する2つ法的構成の相違による混乱を避けるため、会社としては予定を前倒しし、本年5月末の請負契約終了とする旨の解約告知を予め本書により通知し

ます。なお、当社はパートアルバイト社員を対象として(制度的に義務もありませんが)高齢者の再雇用制度などは具備していません。特に個別に会社に必要とされている方をお願いして、例外的にパートアルバイト契約していただいているケース以外には会社が元パートアルバイトとの間で契約することはありませんし、A1氏においてそのような予定はありません。B 請負契約であることを了承するのか(現状のまま7月末まで業務を継続する。)。いずれのご主張なのかを、改めてA1氏ご本人のご意思を十分確認したうえで、書面をもって明確にしてください。」と主張し、「A1氏との間は請負契約ですので、労働契約書なるものは当然存在しません。」とした上で、団体交渉を求められた同年4月28日は都合がつかないこと、被告補助参加人の主張を確認する必要があることから、団体交渉の実施日時場所等について、平成27年5月12日午後7:00から、C3ホテル4階会議室において、参加者は6,7人程度までで調整することなどを提案し、同年4月30日までに、書面により被告補助参加人の主張を回答するよう求めた。

エ これに対し、被告補助参加人は、同年5月1日付け「団体交渉開催の催告書」と題する書面により、原告の上記指定日に、同指定場所において団体交渉を開催することを受け入れるとしたが、開始時間の変更は認めないとして、同日16時から開催することを求め、会社代理人は、会社の就業時間内に組合との団体交渉は行わないとしてこれを拒否し、同年5月12日の団体交渉は開催されなかった。

さらに、会社代理人は、同年5月18日付けの「ご連絡」と題する書面により、被告補助参加人及びA1に対し、同月26日、27日、28日のいずれかの期日で調整の上、C4ホテルにおいて団体交渉に応じる旨を申し入れたが、同提案に基づく団体交渉も開催されなかった。

オ さらにその後、会社代理人は、同月27日付け「ご連絡」と題する書面により、被告補助参加人及びA1に対し、「貴組合においては、当社の提案した5月26/27/28日の3期日について理由もなく調整をせず、漫然と放置されたことを自認しておられます。」「上記のような貴組合の姿勢では、今後の団体交渉の開催は合意の見込みもなく無意味であり、日程すら協議による調整も不能であると思料いたします。つきましては、団体交渉について調整は中止します。」「また4月24日付けご連絡において通知したとおり、両方で「請負」であるのか「雇用」であるのか、その見解の対立したままで、これ以上現場において仕事の提供と報酬の払いを継続することは、意思の合致をみないもの＝契約不成立の状況にあると考えられ、法的な混乱を招くことが必至と考えられます。つきましては、4月24日付けご連絡において通知したとおり、5月31日をもってA1氏と当社との契約は終了しますのでご確認ください。6月1日以降は来社されましても、A1氏をお願いするC1業務はありません。工場内への立ち入り自体も厳

にお断りしますので、この段ご承知おきください。」と通知した。

カ 被告補助参加人は、平成28年2月18日、処分行政庁に対し、本件申立事件の申立てを行い、処分行政庁は、平成28年12月8日、本件命令を発し、原告は、同月13日頃、本件命令書の写しを受領した。

キ 原告は、平成29年1月13日、本件訴訟を提起した。(顕著な事実)

### 3 争点及び争点に対する当事者の主張

本件の争点は、原告が平成27年5月31日にA1との契約関係を終了させたことが労働組合法7条1号本文前段の不当労働行為に該当するとした本件命令の当否であり、争点に対する当事者の主張は以下のとおりである。

#### (1) 被告の主張

ア 原告が平成27年5月31日にA1との契約関係を終了させたことは、以下のとおり労働組合法7条1号本文前段の不当労働行為に該当し、処分行政庁による手続及び判断に誤りはない。

##### (ア)a 嫌悪性の認定について

被告補助参加人による平成27年4月21日付け団体交渉の申入れは正当なものであったと認められるにもかかわらず、原告は、4月24日付解約告知書面において3年以上前の被告補助参加人とは別の組織(C2のC5労働相談センター)と原告との間のやり取りに言及し、法令違反に関する指摘をしているが、あえてそのような指摘をする必要性は認められないから、これを嫌悪性の現れと評価すべきことは明らかである。

##### b 契約の終了に関する評価等について

(a) 原告がしたA1の平成27年8月以降の就労に係る提案は、

①同提案が被告補助参加人の団体交渉における主たる主張(原告とA1との間の契約を雇用契約として取り扱うこと)の撤回を前提とするものであること、②同提案がされる以前の同年4月15日に、B1を就労場所とするパート従業員募集の予定については、既にA1に対して明示されていたこと、③A1はB1ではなく宇部工場における就労を希望していたこと、④B1におけるパート従業員は年齢不問で募集されていたことなどからすれば、被告補助参加人に対して譲歩したものとはいえない。

(b) 本件申立事件における争点は、①原告が、A1が被告補助参加人に加入したことを理由として、平成27年5月31日でA1との間の契約を終了させたか否か、②当該契約を終了させる行為が、不利益取扱いとしての不当労働行為に当たるか否かの2点に整理されていた。

そして、被告補助参加人が、A1の就労について、正社員としての定年退職とその後の再雇用を強く主張していたことからすれば、契約の法的性質はともかくとして、同日における契約の終了を否定していたことは明らかであり、この点について処分行

政庁に誤認はない。

(c) 原告は、A 1 が被告補助参加人に加入する以前は、A 1 との間の契約について、少なくとも平成 27 年 7 月 31 日まで継続させることを当然に予定していた。そうすると、原告が同年 5 月 31 日に上記契約を終了させたことに合理的な理由はなく、これが A 1 に対して一方的に不利益な条件を設定したものであることは明らかである。

この契約の終了の通知は、A 1 が被告補助参加人に加入し、被告補助参加人と原告との間で交渉が始まり、その中で、被告補助参加人が契約の法的性質を問い、A 1 の継続的な雇用を主張したことを契機としてなされたものであるから、諸々の要求をする被告補助参加人を嫌悪した原告の不当労働行為意思に基づく不当労働行為と評価すべきである。

(d) 原告が団体交渉の実現に向けて一定の努力をした事実は認められるけれども、合意の見込みがないからといって、団体交渉の開催が無意味とされるものではなく、団体交渉が開催されないまま契約の終了に至ったことは不当労働行為の認定にあたり考慮すべきである。

(イ) 契約の性質等を判断していないことについて

不当労働行為の成否を判断することを任務とする処分行政庁は、不当労働行為救済手続において、労働組合法上の労働者該当性の判断は行うが、本件において、雇用契約であるか請負契約であるかを判断したとしても、A 1 と原告との具体的な契約関係が一義的に定まるものではないことも踏まえると、当該契約の性質や、A 1 に対する定年制度の適用の有無について判断すべき立場にはない。

イ 本件命令の内容について

処分行政庁が行う救済命令は、行政処分として使用者に対して公法上の義務を負わせるのみであり、使用者と労働者との間の私法上の法律関係を形成するものではないから、本件不当労働行為の内容に照らし、処分行政庁が原状回復のために、2 か月分の報酬に相当する金員の支払を命じたことにつき、救済方法としての瑕疵はない。

(2) 原告の主張

ア 原告が平成 27 年 5 月 31 日に A 1 との契約関係を終了させたことが労働組合法 7 条 1 号本文前段の不当労働行為に該当するとした処分行政庁の判断は誤りである。

(ア) 本件命令は、原告の 4 月 24 日付解約告知書面中の法令違反の指摘に係る記載(「かつて貴組合も(弁護士法違反であったと思料される違法な交渉ですが)」との記載)をもって、原告が被告補助参加人に対して嫌悪感情を有していたと認定するが、その引用の方法が恣意的である上、上記記載の趣旨が被告補助参加人に対して、A 1 の認

識や意見を踏まえて応答することを求めることにある点を看過したものである。

また、使用者側において、団体交渉申入れに違法があることを疑う場合には、適法な団体交渉を維持するため、応答に際して違法性の指摘をすることは当然であるから、上記指摘をしたことには理由があるというべきである。

さらに、上記指摘の評価については、本件申立事件における審理において何ら争点化されておらず、原告の被告補助参加人に対する嫌悪感情を認定する根拠とするのは不意打ちである。

- (イ) 原告は、平成27年5月18日付け書面において、同年8月以降にA1がB1においてパート従業員として就労することを議題とする旨の提集をしているところ、これは、60歳を超過し、本来はB1におけるパート従業員の募集の対象とはならない同人に対して譲歩したものであり、同人の希望に沿った解決案を提示したと評価すべきである。
- (ウ) 本件命令は、原告が平成27年5月31日限りでA1との間の契約を終了させたことをもって、A1に対して不利益な取扱いをしたものであると評価するが、以下のとおり失当である。
  - a 被告補助参加人は、一貫して、原告とA1との間の契約の性質が雇用であること及び当該契約が就業規則において定められた定年制度により平成27年5月31日までにいったん終了することを明確に主張し、その上で、本件申立事件において、退職金の支払及び再雇用を求めていたのであるから、契約を終了させることがA1にとって不利益とはいえない。同年7月31日まで契約が継続した他の請負契約社員とA1との間に結果的に不均衡が生じたからといって、直ちに不当労働行為が成立するとはいえない。
  - b 原告は、平成27年5月31日までに雇用契約を前提とした場合のA1の定年日を迎え、同人について再雇用制度の適用はないにもかかわらず、被告補助参加人が、なおA1と原告との間の契約が雇用契約であると主張して、請負契約であることを前提とした同年7月末までの勤務を拒絶してきたことから、かかる意思の不一致に基づき生じる法的混乱を回避するために、同年5月31日における契約の終了を通知したにすぎないのであって、これが被告補助参加人に対する不当労働行為を構成することはない。
- (エ) 原告は、再三にわたり交渉会場を予約し、被告補助参加人に対して候補日を複数提示するなどして団体交渉の実現に向けて努力をしていたにもかかわらず、被告補助参加人がその実現を拒否したものである。
- (オ) 判断の遺脱  
被告補助参加人の主位的な主張(定年退職を前提とした正社員と

しての再雇用)に照らした場合、本件申立事件における争点は、平成27年6月1日以降に原告がA1との間で再雇用契約を締結しなかったことが不当労働行為に該当するか否かである。

そうすると、処分行政庁は、争点について判断する前提として、同年5月31日までの両者間の契約が雇用であるか、あるいは請負であるかについて、明確に判断しなければならなかった。また、本件命令が2か月分の賃金相当額の支払を命じるには、2か月間の再雇用契約の成立が前提となるはずである。

しかるに、本件命令においては、同日までの両者間の契約の性質及び再雇用契約の成否について判断がなされていないのであるから、本件命令については、判断を遺脱した違法がある。

#### イ 本件命令の内容の違法性

本件命令は、2か月分の賃金相当額の支払を命じているが、このような命令をするには2か月間の再雇用契約の成立が前提となるところ、理由を明示しないままこのような創設的な判断をすることはできないというべきである。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

後掲各証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められる。

##### (1) 原告における就業規則等の定め概要

###### ア(ア) 平成21年8月1日施行の就業規則

- a この就業規則は、異なる定めをした特定の社員以外の全ての社員に適用するものとし(2条)、「社員」とは、会社の所定の手続によって採用され会社の業務に従事する者をいう(3条)。
- b 勤務時間は、1週40時間以下、1日8時間以下である。始業時刻は午前8時20分、終業時刻は午後5時20分、同35分又は同50分、休憩時間は午後0時から午後1時までである(6条)。
- c 社員の定年は満60歳であり、定年後の継続雇用に関しては別に定める「継続雇用制度に関する規程」による(44条)。
- d 社員で2年6か月以上勤務した者については、退職時に勤続年数に応じた退職手当を支給し、退職手当に関する規定は別に定める(47条)。
- e 社員の給与に関しては、別に定める賃金規則による(48条)。

###### (イ) 平成24年2月1日施行の就業規則

- a この就業規則は、異なる定めをした特定の従業員以外の全ての従業員に適用し(2条1項)、パートタイム従業員の就業に関する事項については別に定めるところによる(同条2項。別に定めがない場合には、本就業規則を適用する(同条3項))。

「従業員」とは、会社の所定の手続によって採用されて会社の業務に従事する者をいう(3条)。



b 勤務時間は、1週40時間以下、1日8時間以下である。始業時刻は午前8時20分又は午前9時、始業時刻が午前8時20分の場合の終業時刻は午後5時20分、始業時刻が午前9時の場合の終業時刻は午後6時、休憩時間はいずれの場合も午後0時から午後1時までである(6条)。

c 従業員の定年は満60歳とし、定年後の継続雇用に関しては別に定める「継続雇用制度に関する規定」による(42条)。

d 従業員で2年6か月以上勤務した者については、退職時に勤続年数に応じた退職手当を支給し、退職手当に関する規定は別に定める(46条)。

e 従業員の給与に関しては、別に定める賃金規則による(47条)。

(ウ) パートタイム労働者就業規則(平成24年2月1日実施)

「パートタイム労働者」とは、第2章(4条ないし6条)の定めにより採用された者で、所定労働時間を1日8時間未満又は1か月173時間未満とする契約で採用された者をいう(2条)。

イ 継続雇用制度に関する規程(平成18年4月1日施行)

会社は、定年に達した社員が引き続き会社で勤務を希望する場合は、定年退職後も当該社員を引き続き雇用する(3条)。

継続雇用による雇用年齢の上限は満65歳であり(4条)、会社は継続雇用希望者の定年退職予定日の3か月前までに継続雇用に係る労働条件について同希望者と協議し、継続雇用契約書を交付する(5条1項)。

(2) A1の原告における就労の状況等

ア A1の採用条件

A1は、平成20年5月26日、就労場所を宇部工場、担当業務をC1業務とするパート従業員として、原告に採用された(なお、具体的な労働条件を定める契約書等の書面は作成されなかった。)

採用時の求人票には、雇用形態が「正社員以外」「臨時社員」であること、就業時間が午前8時30分から午後5時10分(休憩時間50分)であること、賃金は時間給制(700円ないし750円)であること等が記載されていたが、諸手当や賞与の記載はなく、また、雇用期間の定めはないものとされていた。定年は60歳であり、65歳までの再雇用がある旨の記載があった。

イ A1の当初の就労等の実態

A1は、当初、概ね午前8時30分頃に宇部工場に出勤し、午後5時15分以降に退勤していたが、他の業務との調整のため、出勤時間については、午前9時、同10時と、段階的に変更され、予定される業務量によっては、労働時間が短縮される日もあった。

賃金については、1時間当たり750円の時間給であり、通勤手当等の手当及び賞与は支給されていなかった。

ウ 契約の形式の変更

原告は、平成21年10月頃、A1を含むC1業務を担当する従業員との間の契約について、雇用契約の形式から、請負契約の形式に変更した。なお、期間について、明示的な合意はなかった。

A1は、上記変更後、従前の時間給とは異なり、C1業務において処理した衣服等1枚当たり概ね12円ないし17円とする出来高払いにより報酬を得ることとなり、その支払に当たっては、消費税が加算され、源泉徴収がされることはなかった。

上記変更後A1に支払われた報酬額は、平成27年1月ないし5月においては、平均して月額12万円程度であった。

エ B1へのC1業務の移転計画等

(7) 原告は、平成24年5月30日頃、A1に対して、同年7月1日からB1にC1業務を移転する計画があることを明らかにした。

A1は、C1業務のB1への移転については、同所への通勤が困難であること等の不都合があるとして、C2のC5労働相談センター(以下「C5労働相談センター」という。)に相談した。これを受けて、同センター所長C6は、平成24年6月4日付け書面により、原告に対して、A1の契約内容等について協議すること及びB1への移転計画を撤回することを求める旨を申し入れ、併せて、A1に関する契約書類等を協議に持参することを依頼した。

(イ) 当時の宇部工場長であるB2工場長は、A1に対し、平成24年6月22日付け書面により、原告とA1との間の契約は雇用契約ではなく請負契約であること、契約書等は作成していないこと、従前の雇用契約の形式に戻す場合には出退勤の時間等種々の制約が生じる上に給与から社会保険料等を控除しなければならなくなること、宇部工場におけるC1業務の終了は、従前の計画を変更し、平成25年6月初旬を目途に実施する予定であること等を通知した。

(ウ) また、会社代理人は、C5労働相談センターに対し、平成24年7月24日付け書面により、同センターが原告とA1との間の契約に関する契約書等の交付を要求することについて、弁護士法等との接触がないかの確認をしたいとして、当該要求をする根拠を明らかにすることを求めた。

(エ) 結局、C5労働相談センターが原告に対して求めた前記協議が実施されることはなかった。

また、平成25年6月初旬におけるC1業務の移転も実現せず、移転計画はいったん撤回されることとなった。

オ 宇部工場におけるC1業務の廃止及びB1へのC1業務の移転計画等

原告は、平成27年4月15日、前記前提事実のとおり、同年7月31日をもって宇部工場におけるC1業務を廃止すること、引き続きB1においてパート従業員として勤務することを希望する場合には、同年

5月15日までにパート従業員の募集に応募し、履歴書を提出することを求めた。

(3) A1の被告補助参加人への加入、団体交渉の申入れの経過等

ア A1は、平成27年4月20日頃、前記B1へのC1業務の移転に関連して、被告補助参加人に加入した。

被告補助参加人は、同月21日付け「団体交渉の申入書」により、団体交渉の実施を申し入れ、その後、前記前提事実のとおり、団体交渉の実施等に関する交渉が行われた。

イ A1は、平成27年5月18日、B2工場長らとの間で、B1におけるパート従業員の募集、A1の宇部工場における就労等について話し合った。B2工場長らは、上記募集にA1が応募した場合には、採否について検討するとしたが、A1が宇部工場における就労の継続を求めたのに対しては、同所における業務はないとして、これに応じなかった。

ウ 会社代理人は、被告補助参加人及びA1に対し、平成27年5月18日付け書面により、被告補助参加人が、原告とA1との間の契約が雇用契約であるとする主張を撤回し、当該契約が同年7月末を終期とする請負契約であることを了解する場合、同年8月以降にA1がB1においてパート従業員等として勤務することを交渉の議題とすることができる旨を示して、被告補助参加人に対し、平成27年5月26日ないし28日のいずれかの日の午後7時に団体交渉を実施するための調整を求めたが、結局、同提案に基づく団体交渉は行われなかった。

エ 会社代理人は、前記前提事実のとおり、被告補助参加人及びA1に対し、平成27年5月27日付け書面により、同月31日をもってA1との契約を終了させることを通知した。

(4) 本件申立事件の審理等

ア 本件申立事件においては、平成28年5月12日から同年8月2日まで、合計4回の委員調査が実施された。第4回委員調査において、被告補助参加人及び原告に対して審査計画書(案)が提示され、同期日において提出された両者の意見(最後陳述書の提出期限を延長すること及び争点整理案の争点2を「そもそも、A1氏との契約を終了したことは不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。」として、争点1の末尾に続ける形式とし、1つの争点として集約すること)に基づいて修正したものをもち、審査計画書として決定することを両者が了解した。

決定された審査計画書において、本件申立事件の争点は、「被申立人は、A1氏が申立人組合に加入したことの故をもって平成27年5月31日でA1氏との契約を終了したか。そもそもA1氏との契約を終了したことは不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。」とされた。

イ 第4回委員調査終了に引き続き、平成28年8月2日に実施された本件申立事件の審問期日では、A1ほか1名の証人尋問が実施され、最後陳述書の提出時期や命令書の写しの交付予定時期等が定められた上

で、即日、審問が終結された。

ウ 処分行政庁は、原告がA 1 との間の契約を平成27年5月31日で終了した対応に限り、原告による不当労働行為の成立が認められるとして、前記のとおり、本件命令を発した。

本件命令書で示された争点は、審査計画書に記載されたものと同旨のものであった。

同命令書には、「さらに、会社が組合に平成27年4月24日付けで送付した連絡には、『貴組合も(弁護士法違反であったと思料される違法な交渉ですが)』との記載があることからして、会社が組合に対して肯定的な感情を保有していなかったことは明らかである。」とする説示があり、また、同命令書においては、原告とA 1 との間の契約が雇用契約と請負契約のいずれであったかについては、判断が示されていない。

## 2 争点に対する判断

### (1) 不当労働行為の成否について

ア 労働委員会は、使用者の不当労働行為によって生じた侵害状態を除く、是正し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るために、個々の事案に応じて必要かつ適切と考えられる是正措置を決定し、これを命ずる権限を有するものであって、かかる救済命令の内容の決定については、広い裁量権が認められるから、裁判所は、労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないというべきである(最高裁昭和57年(行ツ)第50号同62年5月8日第二小法廷判決・裁判集民事151号1頁参照)。

イ 以上を踏まえて、処分行政庁が、原告がA 1 が被告補助参加人に加えたことの故をもってA 1 に対して不利益な取り扱いをした(労働組合法7条1号)と判断したことについての誤りの有無を検討する。

#### (ア) 不利益性

a 前記のとおり、原告は、平成27年5月27日付け書面により、被告補助参加人及びA 1 に対して、同月末におけるA 1 との間の契約の終了を通知し、同人の宇部工場への立入りを拒絶する旨を通知している。これにより、原告とA 1 との間の契約の法的性質、あるいは当該通知の法的効力にかかわらず、A 1 は、同年6月以降、宇部工場において従前どおりに業務を行うことが事実上不可能となっているのであるから、上記通知により、原告は、A 1 に対して不利益な取り扱いをしたと評価すべきであり、これと同旨の処分行政庁の判断に誤りはない。

b これに対して、原告は、前記のとおり、被告補助参加人が同年5

月31日における契約の終了を主張し、請負契約を前提とした同年7月31日までの勤務を拒絶したと主張し、証拠によれば、被告補助参加人は、原告とA1との間の契約の法的性質を争っており、請負契約ではなく、定年が定められている雇用契約を主張していることが認められる。

しかし、被告補助参加人は、雇用契約に当たることに加え、再雇用が認められる内容の契約であることも主張し、一貫して、A1の宇部工場における就労の継続を求めていたものであり、A1について再雇用制度の適用がないことや同年5月31日までに当該契約が終了することを了解していたとはいえない(なお、4月24日付解約告知書面には、被告補助参加人が当該契約が雇用契約である旨の主張を維持する場合には、同年5月末に当該契約が終了する旨の見解が示されているものの、同月1日付け書面には、「雇用契約であれ請負契約であれ5月末をもって解約すれば、不当労働行為を構成する」旨の被告補助参加人の主張が記載されており、これによれば、被告補助参加人が上記原告の見解に対して否定的な意見を有していたことは明らかである。)

また、A1自身も、前記認定のとおり、被告補助参加人に加入し、被告補助参加人を通じて、原告に対してA1の宇部工場における就労の継続等を要求しており、A1としては、原告が当該契約の性質についてどのように評価するかにかかわらず、少なくとも平成27年7月31日までは宇部工場において就労することを希望していたと認められ、同年6月1日以降に当該契約に基づく業務を拒絶する意思を有していなかったことは明らかである。

よって、原告の上記主張は採用できない。

(イ) 不当労働行為意思

- a 前記認定事実のとおり、原告は、A1が被告補助参加人に加入する以前においては、C1業務の一部をB1に移転した後も、A1を含む宇部工場において同業務に従事していた者について、B1を勤務すべき場所とするパート従業員として雇用する可能性があることを予定し、仮に上記移転後において、A1をパート従業員として雇用しない場合であっても、少なくとも平成27年7月31日までは、A1に対して、宇部工場におけるC1業務を担当させることを予定していたといえることができる。

そのような状況にある中で、原告は、前記のとおり、同年4月21日付け書面により、被告補助参加人から、A1が被告補助参加人に加入した旨の通知を受けた後、4月24日付解約告知書面により、被告補助参加人に対し、原告とA1との間の契約について、同年5月末における契約の終了を受け入れるか、又は請負契約であることを受け入れるかという選択を迫り、上記予定をあえて前倒

しして、同月末をもって当該契約を終了させるための解約の告知をし、その後、被告補助参加人との間の団体交渉に係る調整が奏効せず、その実施がないまま、被告補助参加人及びA1に対し、同月27日付け書面によって、当該契約を終了させる旨を通知したものであり、原告のA1に対する不利益取扱いには、合理的な理由が認められず、被告補助参加人に対する嫌悪の不当労働行為意思に基づいてされたものと認めるのが相当である。

なお、会社代理人が4月24日付解約告知書面においてした「かつて貴組合も(弁護士法違反であったと思料される違法な交渉ですが)」との指摘については、法の見解の指摘にとどまるものと解されるから、この点をもって組合嫌悪の意思を推認することは困難といわざるを得ないが、この点を措くとしても、前記のとおり、原告が上記書面により被告補助参加人に対して迫った選択が、いずれも被告補助参加人にとって受け入れ難いものであることは明白であったと解されることも踏まえると、原告は、被告補助参加人に対して肯定的な感情を有していなかったと推認することができ、以上によれば、原告が上記のような経緯でA1との間の契約を終了させる旨の通知をしたのは、A1が被告補助参加人に加入し、被告補助参加人が当該契約の性質について原告と異なる見解を示した上、団体交渉の実施を要求したことを契機として生じた、当該見解に関連する原告と被告補助参加人との間の紛争を解消するためであったと認められる。そして、原告において、予定を前倒して当該契約を終了させてまで、当該紛争を直ちに解消しなければならない合理的な理由があったとは認められないことからすれば、原告は、A1が被告補助参加人に加入した故をもって、A1に対して不利益な取扱いをしたものと評価するのが相当であり、これと同旨の処分行政庁の判断に誤りはない。

- b これに対し、原告は、前記のとおり、原告がA1との間の契約を平成27年5月31日限りで終了させたことについて、意思の不一致に基づき生じる法的混乱を回避する必要があると主張する。

しかし、A1が、平成21年10月の契約の形式の変更以降、平成27年5月頃まで、継続して、宇部工場においてC1業務に従事して、その業務量に応じて対価を得ていたという事実関係が存在し、証拠によれば、A1自身、同年6月1日以降も、かかる実態を變動させることを望んでいなかったと認められることからすれば、そもそもA1と原告との間において、意思の不一致があったとはいえず、被告補助参加人と原告との間においても、A1が行った業務の法的評価に関する見解に相違が生じていたにすぎないといえる。このような法的な見解の相違があるとしても、原告としては、自らの認識に基づく法の見解に従って行動すれば足りるもの

であり、請負契約であるとして、同年7月31日まで就労させることに問題はない。原告は、当該契約を同日以降も継続した場合、被告補助参加人及びA1が就労の継続を再雇用契約の合意であると主張することが想定されると主張するが、被告補助参加人及びA1の主張によってただちに法律関係に変動が生じるものではない以上、あえて当初の予定を変更して、当該契約を同年5月31日に終了させる合理的な必要性があるとは認められず、原告の上記主張を採用することはできない。

- c 原告は、A1に対して譲歩した提案をした旨を主張するけれども、前記のとおり、原告は、平成27年5月18日付け書面によってB1における就労を議題とすることを提案する以前において、既にA1を含めたC1業務の担当者に対して、B1におけるパート従業員募集の案内を提示し、その応募後にパート従業員として採用する可能性があることを明らかにしていたのであるから、上記議題を提案したからといって、原告に不当労働行為意思があったことを否定する根拠とはならないというべきであり、原告の主張を採用することはできない。

(ウ) 団体交渉の打切りについて

原告が被告補助参加人との団体交渉を実施するために相当程度の調整を図った事実は認められるけれども、前記までに説示したところによれば、その経緯を措くとしても、原告が、A1が被告補助参加人に加入した故をもって、A1に対して不利益な取扱いをしたものと認められる。

ウ 判断の遺脱について

前記のとおり、原告は、本件申立事件の争点については、平成27年6月1日以降に原告がA1との間で再雇用契約を締結しなかったことが不当労働行為に該当するか否かに整理されるべきであり、本件命令において原告とA1との間の同年5月31日までの契約の性質が請負であるか雇用であるかの判断をしなかったことは違法であると主張する。

確かに、前記前提事実のとおり、被告補助参加人は、平成28年3月18日付け「追加申立書」により、平成27年5月31日付け定年退職に伴い支給すべき退職金の支給を求める申立てを追加していることが認められる。

しかし、被告補助参加人が、同日付け定年退職を認めるのは、A1が同年6月1日以降に再雇用されることを当然の前提としたものであると解すべきことは、本件申立事件に至る経緯、証拠により認められる本件申立事件において被告補助参加人がした主張の内容に照らして明らかであり、再雇用契約の成立が認められない場合において、同年5月31日までに原告とA1との間の契約が終了することを容認したもので

はないというべきであるし、証拠によれば、被告補助参加人は、本件申立事件において提出した平成28年6月27日付け準備書面(4)において、契約の性質が請負であるか雇用であるかを問わずに、不当労働行為が成立することを主張していること、さらに同事件の審査計画書において、前記のとおり経緯で争点が整理されたことも踏まえると、本件申立事件における当事者の主張との関係において、原告指摘の点について、処分行政庁が特に判断する必要があったとはいえない。

また、不当労働行為審査制度の趣旨や、不当労働行為救済命令が、労働委員会が作成する和解調書が債務名義となり得るのとは異なり、名宛人に対して私法上の義務を直接負わせるものではなく、公法上の義務を負わせるにすぎないと解されること(労働組合法27条の13第2項、27条の14第5項、32条参照)等を踏まえると、その発令の前提として、当事者間における私法上の争いの全てについて判断する必要があるとは認められない。

そして、原告について不当労働行為の成立が認められる以上、その成否を決する前提として、処分行政庁が原告とA1との間の契約の法的性質を判断する必要がないことは明らかである。

したがって、原告の上記主張を採用することはできない。

エ 以上によれば、原告がA1との間の契約を平成27年5月31日をもって終了させる旨通知した行為について、労働組合法7条1号所定の不当労働行為が成立すると認められるから、これと同旨の処分行政庁の判断に誤りはない。

(2) 本件命令の内容について

ア 本件命令において、原告に対し、A1との間の契約を終了させた措置を取り消すこと、平成27年7月31日までは同人が宇部工場に就労していたものと取り扱うこと及び同人に対して2か月分の報酬相当額を支払うことを命じた点について、裁量権の逸脱又は濫用と認められるかを検討する。

イ 被告補助参加人が本件申立事件において求めた救済の内容によれば、本件命令の内容は、被告補助参加人の申立ての範囲内において、その一部を認めるものであると評価できる。

また、被告補助参加人は、本件申立事件にしておいて、契約の終了の取消し、平成27年6月1日以降毎月の報酬相当額の支払並びに退職金、賞与及び通勤手当の支給を求めていたが、証拠及び弁論の全趣旨によれば、それら全ては認められない場合においても、本件命令のような内容の救済命令がなされることを積極的に拒絶する趣旨ではなく、また、そのような救済命令がA1の意思に反するものでもなかったと認められる。

さらに、原告がA1に対してした不利益な取扱いが、少なくとも平成27年7月31日までは継続することが予定されていた両者間の契約



を、2か月前倒しにして、同年5月31日をもって終了させる旨の通知をしたことであることからすれば、本件命令が不当労働行為による被害を救済する性質を有することは明らかであるといえる。

ウ 以上によれば、本件命令の内容は、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限度を逸脱するものではないというべきである。

エ これに対して、原告は、前記のとおり、本件命令の内容に創設的な判断をした違法があることを主張する。

しかし、原告とA1との間における2か月間の再雇用契約の成立を認めるまでもなく、原告が平成27年5月31日付けでした契約の終了を取り消すことにより、A1が同年6月1日から同年7月31日まで宇部工場において業務を行うことにより得られたであろう利益として、2か月分の報酬相当額を観念することはできる。

そうすると、上記救済命令制度の本来の趣旨、目的に照らした場合、処分行政庁が、原告がした同年5月31日における契約の終了の措置を取り消すことを命じるにとどめ、再雇用契約の成立の認定をしないまま2か月分の報酬相当額の支払を命じたからといって、本件命令が労働委員会の裁量を逸脱し、又は濫用したものとはいえないから、原告の主張を採用することはできない。

(3) 他に本件命令がその裁量を逸脱・濫用したものであることを認めるに足りる証拠はない。

#### 第4 結論

以上によれば、原告の請求には理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

山口地方裁判所第1部