

令和4年9月9日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第561号 救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年7月1日

判決

原告 株式会社X

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

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 請求

中央労働委員会が令和2年（不再）第31号事件について令和3年9月15日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の要旨

- (1) A1ユニオン（以下「本件組合」という。）は、平成31年1月16日付けで、原告及び株式会社C1（以下「C1」という。なお、平成29年4月1日より前の商号はC1株式会社である。）に対し、組合員であるA2（以下「A2」という。）の労働問題について、団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）ところ、原告及びC1が団体交渉に応じなかったことから、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に対して救済申立て（平成31年（不）第1号。以下「本件救済申立て」という。）をした。神奈川県労委は、本件救済申立てについて、原告が本件団体交渉申入れに応じなかったことは労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為に当たるとして、原告に対し、団体交渉応諾及び文書の手交を命じ

(以下「本件初審命令」という。)、その余の申立てを棄却した。これに対し、原告が本件初審命令について再審査の申立て(令和2年(不再)第31号。以下「本件再審査申立て」という。)をしたところ、中央労働委員会(以下「中労委」という。)は、これを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)をした。

(2) 本件は、原告が被告に対し、本件命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実(当事者間に争いがない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することができる事実。)

(1) 当事者等

ア 原告は、労働者派遣事業、有料職業紹介事業、自動車部品の製造及び組立の請負事業などを営む株式会社である。

イ C1は、自動車製造業などを営む株式会社である。

ウ 本件組合は、いわゆる合同労働組合である。

エ A2は、フィリピン国籍の女性であり、平成30年9月18日に原告に雇用されてC1に派遣され(後記(3)イ)、平成31年1月11日に本件組合に加入した(後記(6)ア)。

(2) 原告とC1との間の労働者派遣契約

ア 原告及びC1は、平成24年7月26日、労働者派遣基本契約(以下「本件基本契約」という。)を締結した。

イ 原告は、平成30年9月18日、C1との間で、本件基本契約に基づき、派遣業務内容を自動車エンジン組立及び付帯業務、派遣期間を同月19日から同年12月31日までとして、C1群馬製作所(以下「本件事業所」という。)に労働者1名を派遣する旨の労働者派遣個別契約(以下「本件個別契約」という。)を締結し、さらに、同年11月19日、派遣期間を同年12月19日から令和元年6月30日までとする旨、上記契約を更新した。

(3) 原告とA2との間の雇用契約等

ア A2は、平成30年9月18日、原告との間で、雇用期間を同月19日から同年12月31日までとする雇用契約(以下「本件雇用契約」という。)を締結し、同期間、派遣労働者として、本件事業所において自動車のエンジン組立及び付帯業務に従事することとなった。なお、本件雇用契約は、同年11月28日、雇用期間を同年12月19日から令和元年6月30日までとの内容で更新された。

イ また、本件雇用契約の締結の際、A2は、原告に対し、入社誓約書を提出した。同誓約書の4項には「欠勤する場合には、必ず事前に派遣元責任者あるいは指定された担当者に連絡し承認を得ます。突発欠勤は極力無いように努めます。」と、5項には「欠勤や無断欠勤が多い場合には、社内規程により減給、解雇、その他懲戒されても不服ありません。」と記載されていた。

ウ A2は、平成30年9月14日から、原告の社宅に入居した。社宅の使用料は月額4万9000円であり、A2の負担額はその3割に当たる1万4700円であった。

(4) A2の勤務状況等

ア A2は、平成30年9月19日から、原告からの派遣労働者として、本件事業所での勤務を開始した。

イ A2は、本件事業所への派遣期間中、以下のとおり、欠勤及び遅刻又は早退をした。

(ア) 平成30年9月 欠勤1日、遅刻又は早退1回

(イ) 同年10月 欠勤1日、遅刻又は早退1回

(ウ) 同年11月 欠勤3日

(エ) 同年12月 欠勤5日、遅刻又は早退3回

(5) 本件個別契約の解除

ア C1のC2係長(以下「C2係長」という。)は、平成30年12月28

日、原告の担当者B1（以下「B1」という。）に対し、本件個別契約を解除する旨伝え、B1は、これを了解した。

イ B1は、同日、A2に対し、A2がC1で働けなくなったことを伝えた。

(6) 本件組合と原告との間の団体交渉の経緯

ア A2は、平成31年1月11日、本件組合に加入した。

イ 本件組合は、同月16日付けで、原告及びC1に対し、「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書（以下「本件団体交渉要求書」という。）を送付することにより、団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）。本件団体交渉要求書には次の記載がある。

(7) 標題B「生理で体調悪く早退～C1がクビ～寮からも出される」

「組合員A2は、2018年12月25日に、生理になり体調が悪かったが定時まで仕事をした。26日午後16時30分から遅番で働いたが、体調が悪く薬を飲みながら働いた。夜20時45分頃に、株式会社C1のC3班長に「生理で体調が悪い」と報告した所「帰って良い」と言われた。その日は早退をした。」

「27日にも工場に出社したが、生理で体調が悪い旨をC3班長に伝え、と、「帰りなさい」と言われて働かずに帰った。」

「翌28日は、遅番であったがさらに体調が悪かったので、C3班長に電話をしたが出なかった。そこでC3班長に「今日もまだ具合が悪くてまた休みます。本当にすみません。」と午後16時41分頃に携帯電話のメッセージを送ったが、既読になっても返信はなかった。」

「組合員A2が会社の寮で休んでいると、夜18時30分頃に株式会社Xの担当者B1氏が寮に訪ねてきた。担当者B1氏は、「連絡なしで休んだ。C1がクビだと言っている。」と解雇を告げた。また寮を出て行かないと月に5万円がかかるなどとの発言もした。突然の解雇通知に驚いた組合員A2は、23時過ぎに仕方なく寮を出て家族の家へ行った。」

(イ) 標題C「古い契約書は破り捨てる～新しい契約書を作る」

「1月9日に、株式会社Xの担当者B1氏から事務所に来るように呼ばれた。(中略)担当者B1氏の話、通訳B2氏が通訳をした。組合員A2の労働契約書を指して、「その契約書は破り捨てる。(12月までの)新しい契約書を作る。」などと発言した。」

「組合員A2は、自分で辞めたのではないと抗議をして、それには応えずに、解雇という内容での離職票を求めた。」

「以上の通り、株式会社X及び株式会社C1は、組合員A2に対して解雇通知を行ったが、合理的な理由はない。普通解雇であるのか、懲戒解雇であるのか、説明を求める。」

「組合員A2の労働契約は、就業条件明示書によれば、現在は平成30年12月1日より平成31年6月30日までが派遣期間としている。よって上記の解雇は、労働契約の途中契約解除であり、不当解雇である。株式会社X及び株式会社C1に対して、解雇の撤回、早期の職場復帰を求める。」

ウ 原告は、本件組合に対し、平成31年1月21日付け文書（以下「本件回答書」という。）をファクシミリで送信した。本件回答書には次の記載がある。

「当社がA2氏を解雇した事実はありません。」

「担当B1はA2氏に対し、①A2氏は欠勤が多いためC1から派遣人員の交代を要請されていること、②以後はC1では稼働できないこと、③新たな派遣先を紹介するので翌1月7日に当社営業所に出社してほしいことの3点を伝えており、A2氏もこれを了承しています。」

「実際にもA2氏は、1月7日に新規派遣先の紹介を受けるため当社営業所に出社しており、さらに、1月9日には彼氏を伴って来所し「失業保険をすぐに受給したいので解雇してほしい」などと主張されています。こ

の点、A2氏に「解雇された」という認識がおありであれば、重ねて「解雇してほしい」などと求めるはずがありません。解雇されたという認識がなかったから、A2氏は解雇を求めたのでしょう。」

「このように、(中略)解雇の事実がない以上、団体交渉は不要と考えます。」

「貴組合におかれましては、A2氏に対し、当社が解雇した事実はないこと、希望すれば新たな派遣先で引き続き勤務できること、退職を希望する場合には退職届を提出すること、このまま無断欠勤が継続すれば懲戒処分の対象にもなりうることについて、よくご説明ください。」

エ 上記ウの後、本件救済申立てに至るまでの50日間、原告は、本件組合に対し、団体交渉の日時等の条件についての協議を含めて、何ら連絡をしなかった。

(7) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 本件組合は、平成31年3月11日、神奈川県労委に対し、本件救済申立てを行い、誠実団体交渉の実施及び陳謝文による救済を求めた(平成31年(不)第1号)。

神奈川県労委は、令和2年7月28日、本件救済申立てについて、原告が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当すると判断して、原告に対し、団体交渉応諾及び文書の手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨の一部救済命令(本件初審命令)を発し、同月29日、命令書が本件組合、原告及びC1に交付された。

イ 原告は、令和2年年8月12日、中労委に対し、本件初審命令の救済部分の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて本件再審査申立て(令和2年(不再)第31号)をした。

中労委は、令和3年9月15日、本件再審査申立てを棄却する旨の命令(本件命令)をした。

ウ 原告は、令和3年11月22日に本件訴訟を提起した。

3 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は本件初審命令を維持した本件命令の違法の有無であり、具体的には、A2の労働問題についての団体交渉に係る原告の対応が労組法7条2号（団交拒否）に当たるかである。これに関する当事者の主張は次のとおりである。

【被告の主張】

- (1) 本件団体交渉要求書には、具体的な交渉事項として、標題C「古い契約書は破り捨てる・新しい契約書を作る」の下に、「会社（原告）及びC1に対して、解雇の撤回、早期の職場復帰を求める」と記載されている。
- (2) 解雇の撤回を求める部分については、A2は原告と雇用契約を締結して、派遣先であるC1で就労していたところ、その雇用期間中にC1から就労を拒否され、原告から契約を破り捨てて新しい契約を作ると言われたことなどが記載された後に、これに引き続いて記載されているものである。また、A2は、B1から「クビではありません」と言われ、原告との雇用契約が存続している旨説明を受けたが、納得しなかった。その後、A2は、B1から、新しい雇用契約書を作成し、それによる雇用契約を締結した後、今ある雇用契約書を破棄する旨を伝えられた。

そうすると、上記交渉事項は、A2が原告に解雇されたものと理解した上で、原告に対し解雇の撤回を求め、併せてこれに関する原告の見解の説明を求める趣旨を含むものと解される。
- (3) また、早期の職場復帰を求める部分については、A2が雇用期間中にC1から就労を拒否され、原告から雇用契約書を破り捨てて新しい契約書を作ると言われるなどした経緯を併せると、本件組合が、A2は原告に解雇されC1に就労を拒否されたものと理解した上で、原告に対し、C1に働き掛けてA2の職場復帰を早期に実現させるように努めることを求め、併せてこれに関する

る原告の見解の説明を求めるものと解される。

- (4) 上記各交渉事項は、A 2 の待遇に関する事項で、かつ、原告が実行したり説明したりすることが可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。

したがって、A 2 の雇用主である原告は、本件団体交渉申入れに対し、原則として速やかに団体交渉に応じて、労使双方が同席する場で、交渉事項に関する会社の立場ないし見解を組合に直接伝達して協議及び交渉を行う義務を負うものと解される。

- (5) しかるに、原告は、本件回答書により「解雇の事実がない以上、団体交渉は不要である」旨を回答し、その後、本件申立てに至るまでの50日間、本件組合に対し、団体交渉の日時等の条件についての協議を含めて何らの連絡をせず、団体交渉に応じていない。

したがって、原告の上記対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

【原告の主張】

- (1) A 2 が解雇されていないことは明らかであるところ、本件団体交渉申入れは、A 2 が原告から解雇されたという誤った事実認識を基にしており、正しい事実認識をしていれば元々解雇等の問題は発生していなかった。

本件団体交渉要求書によると、本件組合が原告に求めているのは、「A 2 に対する解雇通知につき、合理的な理由はない。普通解雇であるのか、懲戒解雇であるのか、説明を求める。」「不当解雇であり、解雇の撤回、早期の職場復帰を求める。」というものである。これに対し、原告は、本件回答書により、解雇の事実はないこと、希望すれば新たな派遣先で引き続き勤務できると回答し、入社すれば他の派遣先、転職先を提示して就労できることを提示し、本件組合の要求にかなう回答をしている。

したがって、不当労働行為は成立しない。

- (2) 本件命令は、A 2 が解雇されたものと認識した旨を認定しているが、A 2 はB 1 から何度も解雇ではないことを聞き、自ら解雇してほしいと述べてい

ること、その理由として失業給付を早くもらえるからだと述べていること、解雇と退職について区別できており、自主退職にはしてほしくない旨認識していることからすれば、A 2 が解雇されていないと認識していることは明らかであり、本件命令には認定の誤りがある。

(3) 本件命令は、本件団体交渉事項には、解雇の撤回及びC 1 に働き掛けてA 2 の職場復帰を早期に実現させるよう努めることのほかに、これらに関する原告の見解について説明を求めることも含まれると認定しているが、原告の見解についての説明を求める点は本件団体交渉要求書に掲げられていない。

(4) 原告は、本件回答書により、本件団体交渉要求書に対する明確な対応をしたのであって、本件組合が本件回答書の内容の真偽を調査して原告に連絡し、団体交渉の日時・場所等についても原告の都合を確認するなどの行動を取るべきであり、原告にのみ団体交渉応諾義務を負わせるのは不公平、不公正である。

(5) 原告は、A 2 を解雇しておらず、他の派遣先又は就職先を提示していたのであるから、実質的には、本件団体交渉申入れの交渉事項は既に達成されている。

第3 当裁判所の判断

1 前記前提事実に加え、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) A 2 の欠勤、遅刻又は早退の状況

ア A 2 は、平成30年9月26日、腹痛を訴えて、C 1 のC 4 班長代行に断って早退した。

A 2 は、翌27日も欠勤したが、B 1 に欠勤することを連絡しなかった。

B 1 は、C 2 係長から、A 2 が欠勤していること、欠勤する際は必ず電話連絡するよう指導してほしいことを伝えられ、A 2 に電話をかけたが、連絡が取れなかった。

イ A 2 は、同年 10 月 4 日、B 1 及び C 2 係長に連絡することなく欠勤した。B 1 は、C 2 係長から、A 2 が欠勤しており、欠勤する際は必ず電話連絡するよう指導してほしい旨を再度依頼され、A 2 に電話をかけたがつつながらず、寮に赴いたが不在で会うことができなかった。

ウ A 2 は、同月 31 日、C 2 係長に対し、熱があつて具合が悪く早退したい旨を申し出た。B 1 は、C 2 係長から連絡を受け、早退を了承し、休む際には連絡するよう指示した。

エ A 2 は、同年 11 月 1 日、B 1 にメールを送信し、具合が良くならないので休むと連絡し、B 1 はこれを了承するとともに、現場にも連絡するよう指示した。

オ A 2 は、同月 2 日及びその次の就労日である同月 5 日、B 1 及び C 2 係長に連絡することなく欠勤した。B 1 は、C 2 係長から、A 2 が欠勤していることを知らされ、A 2 に電話をかけたがつながらなかったことから、メールを送信して指導した。

カ A 2 は、同年 12 月 3 日、B 1 に電話し、ベッドから落ちて頭と首が痛いので休ませてほしい旨連絡し、B 1 はこれを了承した。

キ A 2 は、同月 4 日、B 1 及び C 2 係長に連絡することなく欠勤した。B 1 は、A 2 にメールを送信し、現場から欠勤の連絡がきたこと、入社前の約束を守ってもらえないとフォローできないことを伝えた。

ク A 2 は、同月 5 日、C 2 係長の了承を得て早退し、同月 6 日、B 1 及び C 2 係長に連絡することなく欠勤した。B 1 は、C 2 係長から、「体調不良で休む分には構わないのですけれども、その際に連絡が一切なされていないということと、それに対する改善を X 側にも求めているが、一向に改善されていない。それで結局、現場のほうにも迷惑がかかるので、今後、同じようなことが続く場合は、契約のほうを解除するかもしれない」と言われ、A 2 にメールで「係長から、同じことまたしたら契約解除すると言わ

れました。私ももうA2さんをかばえません。」と伝えた。

ケ A2は、同月24日、出勤時間になっても出勤しなかった。B1は、C2係長からその旨連絡を受け、A2にメールで「無断欠勤ですか？必ず連絡下さい。こないだメールした意味わかってますよね？」「遅刻なら遅刻で現場にちゃんと謝ってから出勤して。一切私に連絡しないなら勤怠で迷惑掛けるようなことをしないでください。」と伝えた。

コ A2は、同月26日、生理で具合が悪いと訴え、C3班長の承諾を得て早退し、翌27日、一旦出勤したが、体調が悪いとC3班長に伝え、仕事をせずに帰宅した。さらに、A2は、翌28日、自宅で安静にしようと思い、C3班長に電話をかけたが、つながらなかったため、メールを送信した。なお、A2は、同月27日及び28日の欠勤についてB1に連絡しなかった。

(2) 本件個別契約の解除後の経過

ア C1のC2係長は、平成30年12月28日、B1に対し、電話で「今まで3か月間改善を依頼していて、全く改善されていない。実際に現場での作業とか、そういった運営に関しても支障が出ていて、不満の声が上がっている。もう我慢ができません。」と伝えた。これに対し、B1が、「それは個別契約の解除ということでしょうか」と尋ねたところ、C2係長は、「そうなりますね」と回答した。B1は、企業間での信頼関係を損なうに十分な理由であると判断し、C2係長から要請のあったA2の労働者派遣契約の途中解除を了承した。

イ 平成30年12月28日、上記アの後、B1は、ポルトガル語の通訳としてB2（以下「B2」という。）を伴い、A2の住む寮を尋ねた。B1とA2とは、寮の玄関で、B2を介して、要旨次のやり取りを行った。

(ア) B1は、A2に対し、C1との本件個別契約が解除され、C1で働けなくなったことを伝えた。

(イ) A 2 は、「私はクビですか」と尋ねた。

B 1 は、「クビではありません。ただ、C 1 で働けなくなっただけです。我々はA 2 に次の仕事を紹介する義務があります。」「次の仕事を紹介したいと思います。」と回答し、2 社の候補があることを伝えたが、A 2 は、C 1 よりも給与面や寮費の補助の関係で不利になることから、難色を示していた。

その後、A 2 は、部屋にいる交際相手のC 5（以下「C 5」という。）に相談したいと述べて部屋に入った。その後、A 2 とC 5 が玄関まで出てきて、C 5 がB 1 に対し、「A 2 がクビになったということではないですか」と聞いた。B 1 は、「クビではありません」と説明したが、A 2 とC 5 は、「クビではありません」との説明に納得しなかった。

B 1 は、A 2 に対し、原告のG 営業所において、平成3 1 年1 月7 日に新たな仕事を紹介することを伝えた。

(ウ) B 1 は、A 2 に対し、C 1 で仕事をしている間は、寮費が無料になるという話をしていたが、こういう結果になったので寮費が実際にかかること、寮費は日割り請求することを伝えた。

これに対し、A 2 が、このまま1 か月間住み続けたらどのくらいかかるのかを尋ねたところ、B 1 は、大体5 万円くらいかかると回答した。

A 2 は、お金がなかったことから、「今日出ていきます。寮を出ます。」と言って、退寮届に署名し、A 2 自身の私物をまとめて、平成3 0 年1 2 月2 8 日午後1 1 時頃、会社の寮を退去した。

ウ A 2 は、平成3 1 年1 月7 日、C 5 を伴い、原告のG 営業所に出社した。

キャリア採用課のB 3 が、A 2 に対し、C 6 株式会社（以下「C 6」という。）ほか1 社の求人票を示して、期間従業員としての就労を提案したところ、A 2 は、同月8 日までに返事すると述べた。ただし、これらの求人票における基本給は、C 1 への派遣当時における原告の基本給を相当程度

下回っていた。

エ B 1 は、平成 3 1 年 1 月 8 日、A 2 に電話をかけたが、連絡が取れなかった。このため、B 1 は、B 2 から C 5 に電話をかけさせ、電話を替わった A 2 に対し、同月 9 日に入社すること、印鑑を持参することを指示した。

オ A 2 は、平成 3 1 年 1 月 9 日、C 5 を伴い、原告の G 営業所に出社した。B 1 と A 2 とは、B 2 を介して、要旨次のやり取りを行った。

(ア) A 2 は、B 1 に対し、平成 3 1 年 1 月 7 日に原告が紹介した C 6 について、女性の受け入れをしていないと聞いているが、本当かと尋ねた。B 1 は、今回の就業先の紹介は、企業の直接雇用になる職業紹介であり、派遣とは異なることなどを回答したが、A 2 は納得している様子ではなかった。

また、A 2 は、平成 3 0 年 1 2 月 2 8 日に原告が紹介した 2 社について、勤務場所が遠いとの理由で断った。

(イ) B 1 は、A 2 に対し、このまま新しい就業先が決まらなければ、給料が支給されないままの状態、雇用保険料や社会保険料が発生し、4 万円の請求を行うことになり、A 2 が不利になると説明した。

A 2 は、C 5 と相談したいと述べ、2 人で席を離れた後、A 2 と同席した C 5 は、B 1 に対し、「A 2 を解雇してください」、「自分たちで仕事を探す。探しながら失業保険を受給したいから」と述べた。

(ウ) B 1 は、A 2 に対し、「解雇はできない」と述べ、今ある雇用契約書を平成 3 0 年 1 2 月末までの雇用契約に「巻き直し」をして、その前の雇用契約書を破棄することを伝えた。これに対し、C 5 は、B 1 に対し、「巻き直しとは何か」と尋ねた。

B 1 は、「1 2 月末までの新しい契約書を作って、契約した後に、古い契約書を破棄することだ」と回答した。これに対し、C 5 は、B 1 に対し、「破棄するとは何か」と尋ねた。B 1 は、「破棄するというのは、

なかったことにするということですよ。例えば破って捨てたり、シュレッダーしたりとか、そういうことです」と回答した。

(エ) B 1 は、A 2 に対し、平成 3 1 年 1 月 1 0 日に出社すること、雇用契約書を持参することを指示した。

カ A 2 は、平成 3 1 年 1 月 1 0 日、原告の G 営業所に出社しなかった。B 1 は、A 2 に電話をかけたが、連絡が取れなかった。

(3) 本件組合による A 2 へのヒアリング等

A 2 は、平成 3 1 年 1 月 1 1 日、本件組合に加入し、スペイン語の通訳を介して、2 時間程度のヒアリングを受けた。A 2 は、原告の担当者から、平成 3 0 年 1 2 月 2 8 日に C 1 がクビだと言っているということで、解雇ということと言われた旨や、平成 3 1 年 1 月 9 日に、新しい契約書を作って従前の契約書を破棄する旨を言われた旨を訴え、本件組合は、A 2 が原告から解雇されたものと認識し、本件救済命令の申立てをした。

2 争点 (A 2 の労働問題についての団体交渉に係る原告の対応が労組法 7 条 2 号 (団交拒否) に当たるか) について

(1) 本件団体交渉申入れにおける団体交渉事項について

ア A 2 は、平成 3 0 年 9 月 1 8 日に原告に雇用されて C 1 に派遣され、その派遣期間は令和元年 6 月 3 0 日までであったところ (前提事実(3)ア)、本件団体交渉要求書の標題 C 「古い契約書は破り捨てる・新しい契約書を作る」には、「株式会社 X 及び株式会社 C 1 に対して、解雇の撤回、早期の職場復帰を求める」(以下「本件団体交渉事項」という。)と記載されている (同(6)イ(イ))。

そうすると、本件団体交渉事項は、A 2 が C 1 への派遣期間中に原告から解雇されたことを前提に、当該解雇を撤回すること及び C 1 に働き掛けて A 2 の職場復帰を早期に実現させるように努めることを求めるものと解される。

イ(7) この点、認定事実(2)によれば、原告は、A 2 に対し、本件個別契約の解除を告知し、他の就業先を提示する一方で、本件雇用契約に関しては、原告において A 2 を解雇するものではない旨を繰り返し説明したものと認められ、本件団体交渉要求書の送付時点において、原告が A 2 との本件雇用契約を解除した事実は認められない。

(イ) しかし、本件団体交渉要求書は、その記載上、原告において、①平成 30 年 12 月 28 日に A 2 に対して本件個別契約の解除を告げたこと(前提事実(6)イ(7))、及び②平成 31 年 1 月 9 日に、前年 12 月末を終期とする契約書を作成し、従前の契約書を破棄する旨提案したこと(同(イ))を、解雇に係る本件組合及び A 2 の主張の根拠としていることが明らかである。

そして、上記①については、原告は、本件個別契約の解除後、A 2 に対する賃金を支払っておらず、新たな就業先に就業しない限り収入の喪失をもたらすなどの点で、A 2 にとっては解雇と同様の不利益が生じたものと解される。特に、外国人である A 2 にとっては、言語表現の理解の面でも、労働者派遣制度に関する理解の面でも、本件個別契約の解除を実質的に解雇と同一のものとして理解することにはやむを得ない面がある。また、上記②については、原告において、契約上の終期の変更により、本件雇用契約を平成 30 年 12 月末日限り終了させる意向を表明したものと見え、「契約書の破棄」との表現を併せ考えると、A 2 にとっては、実質的に契約解除の趣旨として受け止める契機となるものといえる。

これらの事情を考慮して、認定事実(2)及び(3)の過程を検討すると、A 2 は、解雇の不存在に関する原告の説明に対して不満を述べ(認定事実(2)イ(イ))、これを前提として、C 5 において A 2 を解雇すべき旨を主張し(同オ(イ))、さらに、上記②についても、A 2 は、自らの意思による契

約の終了を望まないことを理由として、終期を変更した契約書の作成に応じず（認定事実(2)カ）、直後に本件組合に相談し、原告による解雇を主張した（認定事実(3)）ものと認められる。この間、B 1 や B 2 は、A 2 に対し、解雇の不存在に関する説明を繰り返しているが、このような行動は、当該説明について A 2 が納得していないことを前提とするものと認めるのが相当である。

(ウ) 以上の事情を考慮すれば、本件団体交渉事項は、全体として、前記(イ)のとおり、本件個別契約の解除や、終期変更による本件雇用契約の終了（「契約書の破棄」）に係る原告の提案を前提として解雇の存在を主張し、これに対する救済として、原告に対し、解雇の撤回のほか、C 1 への働きかけによる早期の職務復帰の実現を要求したものであり、本件個別契約の解除により実質的な不利益を受ける A 2 の立場を基準とすれば、相応の根拠を有するものというべきである。また、このような A 2 の立場は、解雇の不存在に関する原告担当者の説明に納得していないことを前提とするものであり、この点は、原告においても、本件団体交渉申入れの時点で認識していたものと認めるのが相当である。

以上によれば、本件団体交渉申入れについては、そもそも、解雇の存否につき、原告と本件組合の間に立場の相違があり、双方の立場及び見解の説明が団体交渉の中心的な内容となることが、原告にとっても当初から想定されていたものというべきである。この点で、本件団体交渉要求書は、原告に対し、当該説明を要求する趣旨を含むものと解するのが相当である。

ウ 前記イ(ウ)で述べた本件団体交渉事項は、A 2 の待遇に関する事項で、かつ、原告が実行したり説明したりすることが可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。

したがって、A 2 の雇用主である原告は、本件団体交渉申入れに対し、

原則として速やかに団体交渉に応じて、労使双方が同席する場で、交渉事項に関する会社の立場ないし見解を組合に直接伝達して協議及び交渉を行う義務を負うものと解される。

(2) 労組法7条2号(団交拒否)該当性

ところが、原告は、本件回答書により「解雇の事実がない以上、団体交渉は不要である」旨を回答したのみで、その後、本件救済申立てに至るまでの50日間、本件組合に対し、団体交渉の日時等の条件についての協議を含めて何らの連絡をしていない。

したがって、原告の上記対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(3) 原告の主張について

ア 原告は、A2が解雇されていないことは明らかであるのに、本件団体交渉申入れは、A2が原告から解雇されたという誤った事実認識を基にしており、正しい事実認識をしていたら元々解雇等の問題は発生していないのであるから、団交拒否の正当な理由がある旨を主張する。

しかし、本件団体交渉事項は、A2が原告から解雇されたとの認識を前提に、解雇の撤回及びC1への職場復帰並びに原告の見解の説明を求めるものである以上、上記認識が誤っているというのであれば、その旨を団体交渉の場で説明すべきであって、原告の指摘する事情は団交拒否の正当な理由には当たらない。したがって、原告の上記主張は採用できない。

なお、原告は、C5において、A2の解雇を希望する旨の発言をしていたこと(認定事実(2)オ(イ))や、A2が、神奈川県労委の審問において「私に告げられたのはC1からクビにされたということで、私は人材派遣会社からそういう事実はない」と述べていることなどを指摘し、A2が原告から解雇されていないことを認識していたとして、本件命令には誤りがある旨を主張する。

しかし、前記(1)イ(イ)で述べたところによれば、これらの発言は、いずれ

も、A 2において、解雇の不存在に関する原告担当者の説明に納得せず、自らの立場を、解雇された労働者として主張していることを前提として合理的に理解することができ、団交拒否の正当な理由を基礎づけるものとはいえない。

イ 原告は、本件命令は、本件団体交渉事項には、解雇の撤回及びC 1に働き掛けてA 2の職場復帰を早期に実現させるよう努めることのほかに、これらに関する原告の見解について説明を求めることも含まれると認定しているが、原告の見解についての説明を求めるとの点は本件団体交渉要求書に掲げられておらず、何ら根拠のないものであって、原告が認識できるものでもなかったと主張するが、前記(1)イ(ウ)で述べたところに照らして採用できない。

ウ 原告は、本件回答書により、本件団体交渉要求書に対する明確な対応をしたのであって、本件組合が本件回答書の内容の真偽を調査して原告に連絡し、団体交渉の日時・場所等についても原告の都合を確認するなどの行動を取るべきであり、原告にのみ団体交渉応諾義務を負わせるのは不公平、不公正であるなどと主張する。しかし、本件回答書（前提事実(6)ウ）は、解雇の不存在を理由として団体交渉が不要であると表明する一方で、本件組合の反論等を促し、その結果により団体交渉に応ずる可能性を留保する旨の記載は皆無である。さらに、原告は、上記の表明に引き続き、解雇の不存在を前提として、A 2に対しその処遇（派遣先の紹介等）につき説明するよう本件組合に求めているところ、このような要求は、解雇の存否に関する労使双方の立場の相違を捨象し、本来団体交渉において原告がすべき説明を、本件組合に転嫁したものといわざるを得ない。本件組合が、本件回答書に対し反論等の対応を行わず、本件救済申立てをしたことにつき、不公正・不公平な面があるとはいえず、原告の前記主張は理由がない。

エ 原告は、A 2を解雇しておらず、他の派遣先又は就職先を提示していた

のであるから、実質的には、本件団体交渉申入れの交渉事項は既に達成されているとして、これをもって団交拒否の正当な理由があると主張する。

しかし、前記(1)イで述べたとおり、本件団体交渉事項は、原告に対し、解雇を撤回すること及びC 1に働き掛けてA 2の職場復帰を早期に実現させるように努めること並びにこれらに関する原告の見解の説明を求めることであり、実質的に本件団体交渉申入れの交渉事項が達成されているとはいえないから、原告の上記主張には理由がない。

オ 原告は、団交拒否にも反組合的意思が必要であるとし、原告には反組合的意思がなかったと主張する。

しかし、労組法7条2号をみても、不当労働行為意思が要件であると解することはできないから、原告の上記主張には理由がない。

(4) まとめ

以上のとおり、A 2の労働問題についての団体交渉に係る原告の対応は労組法7条2号（団交拒否）に当たり、不当労働行為が成立する。

3 以上によれば、原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為に該当し、不当労働行為が成立するとした本件命令の判断は正当であり、本件命令に取り消すべき違法はない。

第4 結論

よって、原告の請求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。

東京地方裁判所民事第11部