

令和6年6月27日判決言渡し 同日原本交付 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第66号 再審査命令取消請求事件（甲事件）

令和3年（行ウ）第274号 不当労働行為再審査棄却命令取消等請求事件（乙事件）

口頭弁論終結日 令和6年2月8日

判決

甲事件原告兼乙事件被告補助参加人 X1会社
(以下「原告X1会社」という。)

乙事件原告 X2組合
(以下「原告組合」という。)

甲事件被告兼乙事件被告 国
(以下「被告」という。)

処分行政庁 中央労働委員会

乙事件被告補助参加人 Z会社
(以下「参加人Z会社」という。)

主文

- 1 原告組合の訴えのうち、中央労働委員会に対する命令の義務付けを求める部分を却下する。
- 2 原告X1会社の請求及び原告組合のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、参加によって生じた費用を含め、甲事件及び乙事件を通じ、原告X1会社及び原告組合の各負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 甲事件

中央労働委員会が、中労委令和元年（不再）第22号事件及び同第24号併合事件について、令和2年11月18日付けでした命令の主文第1項(1)を取り消す。

2 乙事件

- (1) 中央労働委員会が、中労委令和元年（不再）第２２号事件及び同第２４号併合事件について、令和２年１１月１８日付けでした命令の主文第１項のうち原告組合の申立てを棄却した部分及び第２項を取り消す。
- (2) 中央労働委員会は、原告Ｘ１会社及び参加人Ｚ会社に対し、別紙１「請求する救済の内容」記載の命令を発しなければならない。

第２ 事案の概要

- 1 原告組合は、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に対し、原告Ｘ１会社が、①原告Ｘ１会社のパート社員であり、原告組合の組合員であるＡ１（以下「Ａ１」という。）を契約社員に登用しなかったこと、②Ａ１による契約期間満了に伴い退職する旨の意思表示の撤回を認めなかったこと、③平成２８年１月２７日、同年３月９日及び同年４月２７日の各団体交渉（以下「団交」という。）において不誠実な対応をしたことが、①②について労働組合法（以下「労組法」という。）７条１号又は同条３号、③について同条２号又は同条３号の不当労働行為にそれぞれ該当し、また、参加人Ｚ会社は①②について同法７条の「使用者」に該当するので①②の各行為は参加人Ｚ会社との関係においても同条１号又は同条３号の不当労働行為に該当するなどとして救済命令を申し立て、神奈川県労委は、上記①③の原告Ｘ１会社の各行為が不当労働行為に当たると認め、救済命令を発した（以下「初審命令」という。）。

原告Ｘ１会社及び原告組合は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、初審命令を不服としてそれぞれ再審査を申し立てたところ、中労委は、初審命令を一部変更し、上記③のうち同年１月２７日及び同年４月２７日の各団交に係る行為のみを不当労働行為に当たると判断し、原告Ｘ１会社に対し、その限りで救済命令を発し、その余の救済命令申立て及び再審査申立てをいずれも棄却した（以下「本件命令」という。）。

甲事件は、原告Ｘ１会社が被告に対し、本件命令のうち原告Ｘ１会社に対して救済命令を発した部分の取消しを求める事案であり、乙事件は、原告組合が被告

に対し、本件命令のうち原告組合の救済命令申立て及び再審査の申立てを棄却する部分の取消し並びに別紙１「請求する救済の内容」記載の救済命令を発することの義務付けを求める事案である。

２ 前提事実（争いのない事実又は後掲各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 参加人Ｚ会社は、関東地方などで旅客鉄道事業等を営むことを目的とする株式会社であり、原告Ｘ１会社の発行済み株式の全部を保有する親会社である。原告Ｘ１会社は、鉄道の駅舎、車両及び線路等の清掃等を目的とする株式会社であり、関東各都県を中心に事業所を置き、参加人Ｚ会社の駅構内の清掃等の事業を行っている。

イ 原告組合は、参加人Ｚ会社及びその関連会社の従業員等を組織して、平成２７年２月２２日に結成された労働組合であり、令和３年７月１５日時点の組合員は５名である。

Ａ１は、平成２７年２月２２日の結成時から原告組合に加入している組合員である。

ウ Ａ１は、平成２６年５月２７日、原告Ｘ１会社との間で、パート社員としての有期労働契約を締結し、勤務箇所を小田原事務所とし、参加人Ｚ会社の駅構内の清掃等に従事していた。上記契約は継続的に更新され、平成２７年８月２４日、Ａ１は、原告Ｘ１会社との間で、期間を同年１０月１日から同年１２月３１日までとして、パート社員としての有期労働契約（以下「本件契約」という。）を締結した。

(2) パート社員と契約社員の相違等

ア 原告Ｘ１会社の従業員には、正社員のほかに、期間を１年以内、賃金を月給制とする契約社員と、期間を１年以内、賃金を時給制とするパート社員とがあり、就業規則は契約社員に適用するものとパート社員に適用するものが

各別に定められている。

イ 契約社員とパート社員とは、契約上、業務時間数及び業務内容に大きな差異はないが、パート社員の毎月の賃金は支給額で約 17 万円、手取り額で約 13 万円であるのに対し、契約社員の毎月の賃金は支給額で約 21 万円、手取り額で約 17 万円であり、平成 28 年度の実績では、契約社員には、年に 2 度、基本給の 6 割程度の一時金が支給され、その年収は、パート社員より約 70 万円多かった。

ウ 原告 X 1 会社の就業規則では、契約社員選考試験に合格した者を契約社員として採用するとされているところ(契約社員就業規則 28 条 1 項)、原告 X 1 会社においては、パート社員が所属する部署の現場長の推薦に基づき、契約社員選考試験を経ることなく、パート社員を契約社員へ登用することがあった(以下、原告 X 1 会社のパート社員を契約社員に登用することを「契約社員への転換」ということがある。))。

(3) 本件意思表示及びその撤回等

ア A 1 は、平成 27 年 12 月 8 日、小田原事業所長である B 1 (以下「B 1 所長」という。)と面談し、契約社員となるためにはどうしたらよいか、契約社員に転換されないのであれば、転職したいなどと伝えた。

B 1 所長は、同月上旬頃、何度か A 1 と面談し、A 1 を契約社員とすることはできない旨回答した。A 1 は、同月 11 日、B 1 所長に対し、同月 31 日をもって退職させてほしいことを伝えた(以下「本件意思表示」という。))。

B 1 所長は、本件意思表示を了承し、A 1 は、同月 19 日朝、職場で他の従業員に対して退職の挨拶をした後、退勤した。

イ A 1 は、平成 27 年 12 月 28 日、B 1 所長に対し、本件意思表示を撤回し、平成 28 年 1 月からも小田原事業所で勤務する旨記載した自筆の文書(以下「本件撤回文書」という。)を提出した。B 1 所長は、A 1 に対し、同月以降は勤務することができない旨伝え、本件撤回文書を返却した。

ウ 原告X1会社は、A1との間で本件契約を更新せず、平成27年12月31日の経過をもって本件契約は期間満了となった。

エ 原告組合は、原告X1会社に対し、A1を原告X1会社に契約社員として復職させること等を要求事項とする団交を申し入れ、平成28年1月13日、同月27日、同年3月9日及び同年4月27日、団交が行われたが（以下これらの団交を、それぞれ日付に応じて「1月13日団交」、「1月27日団交」、「3月9日団交」及び「4月27日団交」という。）、妥結には至らなかった。

(4) 原告組合による救済命令申立て等

ア 原告組合は、平成28年8月22日、神奈川県労委に対し、原告X1会社が、①A1を契約社員に登用しなかったこと、②A1による本件意思表示の撤回を認めなかったこと、③1月27日団交、3月9日団交及び4月27日団交において不誠実な対応をしたことが、上記①②は労組法7条1号又は3号に、上記③は同条2号又は3号にそれぞれ該当し、また、参加人Z会社は上記①②の各行為につき労組法7条の「使用者」に該当するから、上記①②の各行為は参加人Z会社との関係においても労組法7条1号又は3号に該当するなどとして救済命令を申し立てた（神奈川県労委平成28年（不）第20号事件）。

神奈川県労委は、令和元年5月29日、上記①②の各行為が不当労働行為に当たると判断し、原告X1会社に対し、A1を平成27年10月1日から契約社員に登用したものとして取り扱い、同年12月31日に離職するまでの間にパート社員として支払われた賃金との差額相当分の金員を支払うこと及び文書掲示を命じるとともに、その余の救済命令の申立てを棄却する旨の命令（初審命令）を発した。

イ 原告X1会社は、令和元年6月6日、原告組合は、同月7日、それぞれ中労委に対し自らの主張が容れられなかった部分を不服として再審査を申し立てた（中労委（不再）第22号事件、同第24号事件）。

中労委は、各申立てを併合して審査した上、令和２年１１月１８日、原告X１会社が、１月２７日団交及び４月２７日団交においてパート社員から契約社員への転換について十分な説明を行わなかったことが不当労働行為に当たると判断し、初審命令を変更し、原告X１会社に対し、その旨記載した文書の交付を命じ、その余の救済命令申立て及び再審査申立てをいずれも棄却する旨の命令（本件命令）を発した。

本件命令の命令書は、令和３年１月１５日に原告組合に、同月２１日に原告X１会社にそれぞれ交付され、原告X１会社は、同年２月１６日、甲事件を、原告組合は、同年７月１５日、乙事件をそれぞれ東京地方裁判所に提起し、両事件の弁論は併合された（本件訴訟）。原告X１会社及び参加人Z会社は、乙事件について、行政事件訴訟法２２条に基づく参加を申立て、令和３年１０月２１日、同裁判所はこれを許可した。

３ 争点及び争点に関する当事者の主張

別紙２のとおり

第３ 争点に対する判断

１ 認定事実

上記前提事実のほか、後掲の各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認められる。

(1) 小田原事業所における勤務割等

ア 原告X１会社の小田原事務所は、参加人Z会社の小田原駅構内に事務所を置き、小田原駅を含む東海道線９駅の駅舎清掃、２駅での車内清掃等を担当業務としていた。小田原事務所には、平成２８年９月１日時点で、正社員が３名、契約社員が１４名、パート社員が２３名所属していた。

イ 小田原事務所における勤務割は、業務を行う路線、駅及び業務時間等によって、A番、B番、C番、F番、I番、X番、Y番及びS番等に区分され、このうちS番については、小田原事務所が担当する駅のうち小田原駅に次い

で乗降客が多い二宮駅での一人作業が含まれていた。

パート社員の新人が業務を行う場合は、指導役の従業員のもとで見習業務に従事し、まず日勤勤務、次に小田原駅での夜勤勤務があるA番、B番及びX番、次に小田原駅以外の駅での一人作業があるC番、Y番及びS番といった順に業務を習得していくこととされていた。

ウ 原告X1会社においては、毎月20日頃から、翌月の各人の勤務割が記載された勤務割予定表の作成を開始し、毎月25日頃にこれを発表しており、契約期間が当月末に満了するパート社員については、勤務割予定表の作成に支障が出ないよう、毎月20日頃までに契約更新を判断する取扱いとなっていた。小田原事業所においても、この取扱いに倣っていた。

(2) 契約社員への転換の基準等

ア 原告X1会社の契約社員就業規則では、契約社員選考試験に合格した者を契約社員として採用するとされていたが、パート社員が所属する部署の現場長の推薦に基づき、契約社員選考試験を経ることなく、本社の決定により、パート社員を契約社員として登用することがあった。契約社員就業規則では、会社は、契約社員の任用にあたり、契約社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性、協調性等の人事考課に基づき、公正に判断して行う、とされているところ(31条)、パート社員を契約社員に登用するについては、事実上、現場長が上記各要素を評価して行う推薦が重視されていた。

また、小田原事務所の所長がパート社員を契約社員へ推薦するには、従来から、その者が勤務態度に問題がない者であること、特にA番、B番、C番、X番、Y番及びS番の各業務を習得したことが必要であると考えられていた。

イ 小田原事務所においては、平成25年4月1日から平成29年11月1日までの間に、18名のパート社員が契約社員へ転換された。これらの者について契約社員へ転換されるまでに要した期間は、最短で約3箇月、最長で約2年であり、平均期間は約9箇月であった。

(3) A 1 の勤務状況等

ア 勤務割の習得状況

A 1 は、平成 26 年 5 月 27 日、原告 X 1 会社にパート社員として入社して以降（第 2 の 2(1)ウ）、小田原事務所において、A 番、B 番、C 番、X 番及び Y 番の業務を担当し、これらの業務を習得したが、S 番は担当したことがなく習熟していなかった。A 1 は、平成 27 年 4 月の勤務割予定表において、初めて S 番見習業務を割り当てられたものの、他の従業員の負傷により、他の勤務割を担当することになり、以後、S 番は割り当てられなかった。A 1 が S 番を割り当てられなかったのは、I 番を担当していた従業員から、A 1 が Y 番の湯河原駅の一人作業であるごみ抜き分別・巡回清掃で手抜きをしているという指摘がされ、小田原駅に次いで乗降客の多い二宮駅での同種の一人作業がある S 番を担当させるのに不安が生じ、勤務の様子を確認することになったためであった。

イ 小田原駅構内の詰所の外での喫煙

小田原駅構内は全面禁煙とされているところ、A 1 は、小田原駅構内に設置されている原告 X 1 会社の詰所内の喫煙ルームを使わず、詰所の北東側の屋外で喫煙し、原告 X 1 会社の従業員からこれについて注意を受けたが、その後も、同じ場所で喫煙を続けていた。A 1 が喫煙していた場所は、小田原駅の東海道線下りホームの南西端から南西方向に約 40 m 先の地点であり、喫煙した場所を挟んで北西側及び南東側にそれぞれ東海道本線の線路が走り（喫煙した場所と最寄りの線路との距離は 5 m 以内である。）、喫煙した場所の北西側には、東海道本線の線路と並走する形で上野東京ラインなどの線路も走っていた。

ウ B 1 所長からの注意等

A 1 は、勤務中、制服のポロシャツの胸元のファスナーを下げて大きく開いた状態で着用していたり、ズボンのポケットに手を入れて歩いたりしたこ

とがあった。

A 1 は、平成 27 年 8 月 24 日、小田原事業所の事務室において、パート社員としての有期労働契約の更新のため B 1 所長と面談した際、B 1 所長から、上記の服装・態度及び上記イの喫煙について注意、指導を受け、分かりましたなどと回答した。しかし、その後も、A 1 のこれらの勤務態度は改まらなかった。

なお、原告 X 1 会社の従業員に配布されている従業員用のハンドブックには、「休憩時・移動時の立ち振る舞い」として、「私たちが休憩中や移動中であっても、お客様にはわかりません。お客様にマイナスなイメージを与えるような態度は避けましょう。」と記載され、「悪い例」として、「ズボンのポケットに手を入れて歩いている」と、「クリーン（ポロシャツ着用時）」の「男性の悪い例」として、「ポロシャツ」の「ファスナーが大きく開いている」と記載されている。

(4) 本件意思表示及びその撤回等

ア A 1 は、平成 27 年 8 月 24 日、本件契約を締結した際、B 1 所長に対し、契約社員への転換を求めたところ、B 1 所長は、契約社員に推薦することはできない旨回答した。

イ A 1 は、平成 27 年 12 月 8 日、小田原事業所の事務室において、B 1 所長と面談し、B 1 所長に対し、契約社員となるためにはどうしたらよいか、契約社員に転換されないのであれば退職したい旨伝えた。

B 1 所長は、これを受け、原告 X 1 会社の当時の取締役総務部長である B 2（以下「B 2 取締役」又は「B 2」という。なお、B 2 取締役は、現在、原告 X 1 会社の常務取締役である。）に電話で相談し、B 2 取締役は、B 1 所長に対し、仕事ぶりに改善が見られないのであれば、契約社員とすることはできない旨回答した。

ウ B 1 所長は、平成 27 年 12 月 9 日又は 10 日頃、小田原市内の飲食店で

A 1 と面談し、A 1 に対し、契約社員としての水準に達していないため、契約社員とすることはできないこと、契約社員への転換には、職場での信頼関係が大切であることなどを伝えた。これを受けて、A 1 は、契約社員にならないのであれば、退職したい旨述べた。その際、B 1 所長は、A 1 に対し、辞めるのであれば、年休を消化できる 1 月末にしたほうがよいのではなどと述べた。

エ B 1 所長は、平成 27 年 12 月 11 日、小田原事業所の事務室において、A 1 と面談し、A 1 に対し、改めて、契約社員とすることはできない旨、契約社員への転換には、仕事に取り組む姿勢を反省し、失った信頼を取り戻すことが必要である旨、今後時間をかけて一生懸命努力してほしい旨を伝えた。その際、A 1 は、B 1 所長に対し、職場に迷惑をかけることになるが、今月いっぱい退職させてほしい旨述べた（本件退職の意思表示）。

オ A 1 は、平成 27 年 12 月 18 日、国府津駅の詰所において、B 1 所長と退職の手続のため面談し、B 1 所長に対し、同月 31 日をもって原告 X 1 会社を退職するに際し、12 月中に離職証明書を発行してもらいたい旨要望した。これに対し、B 1 所長は、同月末の退職を了承し、離職証明書は退職後にしか発行できないこと、同月 18 日付け健康保険資格喪失予定証明書を郵送することを伝えた。

B 1 所長は、同月 18 日、B 2 取締役に対し、A 1 との面談の結果を報告した。原告 X 1 会社の労働契約管理システムである「退職登録データ」には、同月 18 日、A 1 が同日付けで原告 X 1 会社を退職することが承認された旨記録されている。

カ A 1 は、平成 27 年 12 月 19 日朝、小田原駅構内の詰所において、原告 X 1 会社の他の従業員に対し、退職の挨拶を行い、同日が最後の出勤となることを伝え、謝礼の品を渡して退勤し、以後、同月 28 日に本件撤回文書を持参するまで出勤しなかった。

キ 原告X1会社は、平成27年12月25日、小田原事業所の従業員に対し、平成28年1月の小田原事業所の勤務割予定表を発表した。同勤務割予定表には、A1の名前は記載されていなかった。

ク A1は、平成27年12月28日、小田原事務所において、B1所長に対し、本件意思表示を撤回し、平成28年1月からの勤務への復帰を求める旨記載した自筆の文書（本件撤回文書）とこれと同様の要求項目が記載された原告組合が作成した同日付けの申入書（以下「12月28日申入書」という。）を提出したところ、B1所長は、本件撤回文書のみを受け取った。なお、12月28日申入書は、別途、原告X1会社の本社に郵送された。

B1所長は、A1からの上記要求についてB2取締役と電話で相談したところ、B2取締役から、A1の退職は既に決定しているため、本件撤回文書を返却するようにとの指示を受け、A1に対し、電話で、来月から働いてもらうことはできない旨説明し、その後、本件撤回文書を返却した。

(5) 1月13日団交

ア 原告組合は、原告X1会社に対し、平成28年1月3日付けの団交申入書（以下「1月3日付け申入書」という。）を提出し、団交の開催を求めた。1月3日付け申入書には、要求事項として、直ちに同年1月からの契約書を作成してA1を勤務に復帰させ、それまでの賃金を補償すること、A1を同月から契約社員とすること及び希望するパート社員全員を契約社員とすること等が記載されている。

イ 原告組合と原告X1会社は、平成28年1月13日、団交を開催した（1月13日団交）。原告X1会社側の出席者は、B2取締役及び本社の従業員1名であった。

1月13日団交において、原告X1会社は、12月28日付け申入書及び1月3日付け申入書に対する各回答文書をそれぞれ読み上げ、原告組合に対し、これらの文書を交付した。これらの回答文書には、要旨、退職はA1が

自ら願い出たものであり、契約満了で退職する合意に達したことから撤回は認められない旨、平成28年1月の勤務割予定表は平成27年12月25日に発表されており、A1を勤務に入れることはできない旨、A1の雇用契約は同月31日をもって終了し、その後の賃金補償はない旨、希望するパート社員全員を契約社員とする考えはない旨等と記載されている。

これに対し、原告組合は、原告X1会社に対し、契約社員への転換に関する原告X1会社内の基準を示すよう求めるなどした。

(6) 1月27日団交

ア 原告組合は、原告X1会社に対し、平成28年1月18日付け団体交渉申入書（以下「1月18日付け申入書」という。）を交付し、団交の開催を求めた。1月18日付け申入書には、要求事項として、1月3日付け申入書に記載された要求事項を含む10項目が記載されていた。

イ 原告組合と原告X1会社は、平成28年1月27日、団交を開催した（1月27日団交）。原告X1会社側の出席者は、B2取締役及び本社の従業員1名であった。

1月27日団交において、原告X1会社は、1月18日付け申入書に対する回答文書（以下「1月27日付け回答文書」という。）を読み上げ、原告組合に対し、これを交付した。1月27日付け回答文書には、A1を契約社員として復職させること、復職までの賃金を補償すること、希望するパート社員全員を契約社員とすることについては、従前と同じく拒否する旨記載されている。

同団交において、原告組合は、原告X1会社に対し、A1がS番及びF番勤務に就いていない理由を質問した。原告X1会社は、シフト（勤務割）は技術、技量、総括的に考えて、B1所長が周囲の人と相談して決めていると回答した。

また、原告組合は、原告X1会社に対し、A1の契約社員への転換を認

めないと判断したのは誰か、A 1 のどこに問題があって契約社員への転換を認めないのかと質問したところ、原告 X 1 会社は、前者について、現場と本社で総合的に判断した旨回答し、後者について、そこを議論するつもりはない旨、総合的にとしか言いようがない旨回答した。

同団交において、原告組合は、原告 X 1 会社に対し、人事登用制度に係る資料を提出するよう求めたところ、原告 X 1 会社は、根本になるのは就業規則である旨回答した。

(7) 3月9日団交

ア 原告組合は、原告 X 1 会社に対し、平成 28 年 2 月 29 日付け団交申入書（以下「2 月 29 日付け申入書」という。）を交付し、団交の開催を求めた。2 月 29 日付け申入書には、要求事項として、直ちに A 1 を勤務に復帰させ、それまでの賃金を補償すること、直ちに A 1 を契約社員にすること等が記載されているほか、従業員の賃金の増額、増員要求及び職場の改善要求に関する事項が記載されていた。

イ 原告組合と原告 X 1 会社は、平成 28 年 3 月 9 日、団交を開催した（3 月 9 日団交）。原告 X 1 会社側の出席者は、B 2 取締役及び本社の従業員 1 名であった。

原告組合は、1 月 27 日付け回答文書に対する質問文書（以下「3 月 9 日付け質問文書」という。）を読み上げ、原告 X 1 会社に対し、これを交付した。3 月 9 日付け質問文書には、契約社員への登用制度について具体的説明を求める旨、平成 27 年度の契約社員への登用実績等の説明を求める旨等記載されている。

3 月 9 日団交では、主に、人員増員等の職場環境の整備についての質問とこれに対する回答が行われた。また、3 月 9 日団交で、原告組合が、契約社員への登用制度について質問したところ、原告 X 1 会社は、小田原事業所においては、いろいろなパートができるようになってから契約社員にしている

旨、就業規則は見られるようになっている旨、本社の人間は社員１人ひとりを把握できないため所長の意見は大きい旨回答した。原告組合は、原告X１会社に対し、契約社員への登用制度について公表されているものがあるはずなので、次回、それについて説明してほしい旨述べた。

(8) ４月２７日団交

ア 原告X１会社は、平成２８年３月２３日頃、原告組合に対し、３月９日付け質問文書に対する回答書を交付した。同書には、契約社員への転換について、技術、技量、勤務態度、勤労意欲等を総合判断して決定している旨、契約社員への転換の実績は開示していない旨等記載されていた。

イ 原告組合は、原告X１会社に対し、平成２８年４月１１日付け団体交渉申入書（以下「４月１１日付け申入書」という。）を交付し、団交の開催を求めた。同書には、A１が一貫して契約社員への登用を求めてきたことをどのように考えるか、契約社員への転換につき、技術、技量、勤務態度、勤労意欲等を総合判断して登用することがあるとは例えばどのようなことかなどの事項について説明を求める旨の記載があった。

ウ 原告組合と原告X１会社は、平成２８年４月２７日、団交を開催した（４月２７日団交）。原告X１会社側の出席者は、B２取締役及び本社の従業員１名であった。

原告X１会社は、４月１１日付け申入書に対する回答書を読み上げ、原告組合に対し、これを交付した。同書には、A１の契約社員登用については、技術、技量、勤務態度、勤労意欲等を総合的に判断したこと、A１は、パート社員当時、これまでの仕事に対する姿勢の反省に立って心を入れ替えて取り組む旨所長に訴えていたが退職したいとの申し出があったこと、契約社員への登用につき、会社は、パート社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格及び協調性等の人事考課に基づき、公正に判断して行うことなどが記載されていた。

同団交において、原告組合が、A 1 が平成 27 年 6 月から一貫して契約社員にしてほしいと言ってきたことに何も答えていないと述べたところ、原告 X 1 会社は、個人の技術、技量、勤務態度、勤労意欲を総合的に判断している旨述べた。また、A 1 及び原告組合が、原告 X 1 会社に対し、A 1 を契約社員に登用しなかった理由、A 1 が反省すべき事項について、何度か質問したのに対し、「A 1 本人が知っている。」旨の返答をしたのみで、契約社員へ登用しなかった理由となる A 1 の行動・態度については説明しなかった。

- 2 争点 1－原告 X 1 会社が、A 1 を契約社員へ登用しなかったことが、労組法 7 条 1 号（不利益取扱い）又は同条 3 号（支配介入）の不当労働行為に当たるか。
- (1) 契約社員へ登用しないことが、パート社員にとって不利益な取扱いに当たること

契約社員は、パート社員と比較して、契約上、業務時間数及び業務内容に大きな差はないにもかかわらず、月ごとの賃金が約 4 万円多く、年収は平成 28 年度実績で約 70 万円多いことからすると（第 2 の 2 (2)イ）、契約社員はパート社員に比して、契約上賃金において厚遇されているといえる。そして、原告 X 1 会社においては、パート社員の契約社員への登用には、パート社員の所属する部署の現場長が、当該パート社員について契約社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性、協調性等を評価して行う推薦が重視されていた（第 2 の 2 (3)ウ、第 3 の 1 (2)ア）。したがって、現場長である所長が、所属するパート社員に対し、契約社員への転換のための契約社員への推薦をしないこと、原告 X 1 会社が契約社員への転換を認めないことは、当該パート社員に対し、賃金において厚遇される労働契約を締結せず、相対的に低い賃金のまま留め置かれる不利益を与えるものであるから、雇入れの場面ではあるものの、パート社員の労働契約における「不利益な取扱い」（労組法 7 条 1 号）に当たるといふべきである。

(2) A 1 に契約社員への転換を認めなかったことが、組合員であること又は正当な組合活動を行ったことの故をもってなされたといえるか。

ア A 1 は、パート社員として勤務していた際、全面禁煙とされている小田原駅構内の詰所の屋外で喫煙し、原告 X 1 会社の従業員から注意を受けたにもかかわらず、その後もその場所で喫煙を続けていた (1 (3)イ)。また、A 1 は、勤務中に、制服の胸元のファスナーを下げていたり、ズボンのポケットに手を入れて移動したりするなど、従業員向けの指導書 (従業員用ハンドブック) の指導を守らないことがあり、B 1 所長からこれらの点について注意、指導を受けたにもかかわらず、これらを改めなかった (1 (3)ウ)。

イ 禁止されている場所で喫煙をすること及び従業員向け指導書に反する服装・態度をとることは、それ自体問題のある行為である。また、A 1 が喫煙していた場所は、東海道線のホームから約 40 m の地点で、かつ、東海道本線の線路に挟まれ、各線路に近接した場所であり (1 (3)イ)、電車内やホーム上の乗客から見通せる可能性がある場所であって、そのような場所で喫煙する行為は、乗客に対して駅構内全面禁煙の遵守を要請している駅管理者である参加人 Z 会社から業務委託を受ける子会社原告 X 1 会社の従業員として、著しく不適切な行為といえる。また、原告 X 1 会社の従業員及び B 1 所長から注意指導を受けていながら、喫煙・服装・態度を改めなかったことは、さらに問題である。したがって、上記アの A 1 の勤務の状況は、契約社員としての自覚、勤務態度、適格性及び協調性の各要素において、低評価を受けるべきものといえることができる。

ウ また、小田原事務所においては、契約社員への推薦にあたり、A 番、B 番、C 番、X 番、Y 番及び S 番の業務を習得することが必要と考えられていたところ (1 (2)ア)、A 1 は、A 番、B 番、C 番、X 番及び Y 番は習熟していたが、S 番は割り当られず、習熟していなかった (1 (3)ア)。そして、A 1 について、平成 27 年 4 月にいったん S 番を割り当てようとしたが、他の従業員から湯

河原駅の一人作業で手抜きをしている旨の指摘があり、小田原駅に次いで乗降客の多い二宮駅の同種の一人作業がある S 番を A 1 に担当させるのに不安があったことから、勤務の様子を確認することになっていたものであり（1(3)ア）、上記アの A 1 の勤務の状況に照らすと、A 1 に S 番を割り当てなかったことが、不合理であるとはいえない。

エ 以上によれば、B 1 所長が A 1 を契約社員へ転換しなかったのは、契約社員としての自覚、勤務態度、適格性及び協調性の各要素において、低評価を受けるべき勤務態度があり、契約社員としての水準に達していないと判断されたからであると認められる。

したがって、原告 X 1 会社が、A 1 を契約社員へ登用しなかったことは、A 1 が組合員であること又は組合活動を行ったことの故によるとはいえず、労組法 7 条 1 号の不当労働行為には当たらない。また、原告組合の弱体化やその運営、活動の妨害を図る行為とは認められないから、労組法 7 条 3 号の不当労働行為にも当たらない。

(3) 原告組合の主張などに対する補足説明

ア A 1 は、従業員の C 1 から喫煙場所について一度注意を受けた後は、詰所の外で喫煙したことはない旨供述するが、神奈川県労委での審問では、喫煙について注意を受けた後も同じ場所で吸っていた旨供述しており、A 1 が、喫煙場所について注意を受けた後も、詰所の外の同じ場所で喫煙していた事実（1(3)イ）を認めることができる。

イ A 1 は、B 1 所長から喫煙や身だしなみについて注意を受けたことはない旨供述するが、B 1 所長は、平成 27 年 8 月 24 日、小田原事務所において、A 1 に対し喫煙や身だしなみについて注意指導した旨供述していること、現場指導専任者として小田原事務所に常勤し従業員の業務を監督していた B 3 が作成した報告書にも、喫煙及び身だしなみに関し他の従業員から A 1 について再三の指摘があったので、同日、B 1 所長が小田原事務所で A 1 に対し

この点を注意指導したが、その後も改まらなかった旨の記載があることと対比して、採用できない。

そして、同日は本件契約の契約書作成日であったところ、同日、本件契約締結に際し、A 1 が、B 1 所長に対して契約社員への転換を求め、B 1 所長がこれを断ったというやりとりがあったことは、A 1 も認めるところ、B 1 所長の上記供述及びB 3 の上記報告書の記載は、そのようなやりとりがされた日の出来事として自然であり、十分信用することができる。

したがって、喫煙、服装、態度に関し、同日、B 1 所長が小田原事務所でA 1 に対し注意指導したが、その後も改まらなかった事実（1(3)ウ）を認めることができる。

ウ 原告組合は、A 1 が詰所外で喫煙をしていたのは、詰所の喫煙ルームが十分ではなく、空気清浄機が故障していたからであり、A 1 が喫煙をしていた場所は、ホームの乗客から見えないほど遠い場所であり、駅利用者に受動喫煙の害を及ぼすことも受動喫煙のおそれを感じさせることもなかった上、A 1 以外にも多数の者が喫煙していたから、これを理由として契約社員に登用しないことは許されない旨主張する。

しかし、詰所の喫煙ルームが十分ではなく空気清浄機が故障していたことについて、A 1 はこれに沿う供述をするが、これを裏付けるに足りる証拠はなく採用できない。また、A 1 が喫煙をしていた場所は、その場所とホーム及び線路との位置関係（1(3)イ）に照らし、電車内及びホームの乗客から見通せる可能性がある場所といえる。そして、乗客に見えるような駅構内の屋外の場所で喫煙をする行為は、乗客に対し駅構内全面禁煙のルールを要請している参加人Z会社の関係会社の従業員が、自らルールを破っていることを示すことになるから、乗客に対して受動喫煙のおそれを感じさせるか否かにかかわらず、参加人Z会社及び原告X 1 会社に対する信頼を損ねる行為といえる。さらに、その場所で喫煙をしていた従業員がA 1 以外にいたとしても、

A 1 のその場所での喫煙が許容される理由とはならず、この行為を理由として契約社員に登用されないことが不合理であるとはいえない。

エ 原告組合は、原告 X 1 会社においては、通常、2、3 箇月で契約社員へ転換されるところ、A 1 は1 年7 箇月間パート社員のままであったから、A 1 は組合員であるために契約社員に転換されなかった旨主張する。

しかし、平成 2 5 年 4 月 1 日からの 4 年 7 箇月間に小田原事業所において契約社員への転換した者は、契約社員への転換まで最短で 3 箇月、最長で 2 年、平均で 9 箇月の期間を要していたから（1(2)イ）、A 1 のパート社員の期間が殊更に長いとはいえない。また、原告 X 1 会社において、契約社員への転換は、パート社員の所属する部署の現場長が、契約社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性及び協調性等の各要素を評価して行う推薦が重視されていたところ、A 1 の勤務態度は、契約社員としての自覚、勤務態度、適格性及び協調性という点で、低評価を受けるのが当然のものであったから（(2)イ）、A 1 のパート社員の期間の長さをもって、組合員であるが故にパート社員にとどめられたとは認められない。

オ 原告組合は、契約社員への転換までに 2 年を要した従業員は、A 1 への差別的取扱いを隠すために、契約社員への転換を先延ばしにされ、A 1 が離職した直後である平成 2 8 年 1 月 1 日に契約社員へ転換された旨主張する。

しかし、上記の従業員が契約社員としての労働契約を締結したのは、本件意思表示より前の平成 2 7 年 1 1 月 2 4 日であるから、A 1 の差別的取扱いを隠すため契約社員への転換が先延ばしされていたとは認め難い。この点についての原告組合の主張は、採用できない。

カ 原告組合は、B 1 所長が、A 1 に対し契約社員にはできないと回答するのみで、具体的な指導を行わなかった旨主張する。

しかし、B 1 所長が、平成 2 7 年 8 月 2 4 日、A 1 に対し、具体的な注意指導をしていた事実が認められることは、前記したとおりであり（1(3)ウ、

2(3)イ)、具体的な指導がなかったとはいえ、原告組合の主張は採用できない。

キ 原告組合は、原告X1会社が団交においてA1の契約社員への転換を認めない具体的な理由を明らかにしなかったことを根拠として、A1が組合員であるが故に契約社員への転換を認めなかった旨主張する。

確かに、原告X1会社は、1月27日、3月9日及び4月27日の各団交において、A1の契約社員への転換を認めない具体的な理由を明らかにしていなかったが(1(6)(7)(8))、これは上記各団交に出席したのが原告X1会社の本社の者のみであり(1(6)イ、1(7)イ、1(8)ウ)、その者らがA1の勤務状況について事前に情報収集していなかったことによると考えられる。そして、A1に喫煙禁止場所での喫煙などの問題行動があったと認められることは、既に認定、判断したとおりである(1(3)イウ、2(2)ア)。したがって、団交での説明不足があったことをもって、A1の契約社員への転換を認めなかった理由が、組合員であるが故であるとは認められない。

(4) 小括

以上から、原告X1会社が、A1を契約社員へ登用しなかったことは、労組法7条1号又は同条3号の不当労働行為に該当しない。

3 争点2－原告X1会社が、A1による本件意思表示の撤回を認めなかったことが、労組法7条1号(不利益取扱い)又は同条3号(支配介入)の不当労働行為に当たるか。

(1) 本件意思表示により不更新の合意が成立したこと

A1は、平成27年12月11日、B1所長に対し、同月31日をもって退職したい旨申し出ている(1(4)エ、本件意思表示)。本件意思表示は、本件契約の期間満了日である同日をもって労働契約関係を終了させるという意思表示であるところ、本件契約は有期労働契約であり、退職の意思表示をしなくても期間満了日の経過をもって労働契約関係が終了するものであることからすれば、

本件意思表示は、本件契約の期間満了後の新たな労働契約を締結・更新しない旨の申入れ（不更新の申入れ）であると解するのが合理的である。そして、同月１８日、Ｂ１所長がＡ１に対しこれを了承し、Ｂ２取締役はそのことを報告し、労働契約管理システムに同日退職が承認された旨記録されたことからすれば（１(４)オ）、同日をもって、Ａ１と原告Ｘ１会社の間に本件契約を更新しない旨の合意（不更新の合意）が成立したものと認められる。

(2) 原告Ｘ１会社のＡ１の意思確認状況

平成２７年１２月１８日、Ｂ１所長が本件意思表示を了承したことをもって、本件契約を更新しない旨の不更新の合意が成立したところ、原告Ｘ１会社のＢ１所長は本件意思表示を了承するまで、４回にわたり（平成２７年１２月８日、同月９日又は１０日頃、同月１１日及び同月１８日）、Ａ１と面談して、Ａ１の退職の意思（不更新の意思）を確認し、Ａ１は、その都度、一貫して、同月３１日をもって退職する旨述べていた（１(４)イ～オ）。この面談の際、Ｂ１所長は、辞めるのであれば１月末のほうがいよいのではない旨述べるなどしており（１(４)ウ）、Ａ１に対し、不更新の申入れを慫慂、強制した様子はいかがわれない。さらに、Ａ１は、平成２７年１２月１８日、Ｂ１所長に対し離職証明書の速やかな発行を希望したり、同月１９日、他の従業員に対し退職の挨拶をしたり、翌２０日から出勤しなくなったりするなど、自らの意思でもって、本件契約を更新しない旨の合意に沿った行動をとっていた（１(４)オカ）。

(3) 本件意思表示の撤回に応じない対応の理由など

上記(2)の各事実によれば、本件意思表示（不更新の申入れ）は、Ａ１の真意に基づく確定的なものと評価でき、原告Ｘ１会社においては、Ａ１の意思を十分確認した上、Ｂ１所長がこれを了承したことで、本件契約を更新しない旨の不更新の合意が成立したものであるから、Ａ１から原告Ｘ１会社に対し一方的に上記合意を解消できるとすべき根拠、理由はないといえる。したがって、原告Ｘ１会社が、Ａ１による本件意思表示の撤回に応じない対応が、不合理であ

るとはいえない。

また、原告X1会社においては、毎月20日頃から、翌月の勤務割予定表の作成を開始し、前月25日頃にこれを発表する取扱いとなっており（1(1)ウ）、A1が本件意思表示の撤回を主張する3日前（平成27年12月25日）には、既に、他の従業員に対して平成28年1月の勤務割予定表を発表していた（1(4)キ）。いったん従業員に対して発表した勤務割を変更すると、業務に支障が生じるおそれがあるから、A1の本件意思表示の撤回に応じない原告X1会社の対応は、勤務割予定表を従業員に発表した後の段階では、なおさら、不合理とはいえないものである。

(4) 小括

以上によれば、原告X1会社が、A1による本件意思表示の撤回を認めなかった対応は、A1に対する十分な意思確認の下で成立した不更新の合意を解消しなければならない理由がないこと、かつ、これを解消した場合に一定の業務上の支障も生じ得ることからすれば、不合理であるとはいえないものであって、A1が組合員であることや労働組合の活動をしたことの故をもってなされたものとは認められないから、労組法7条1号の不当労働行為には当たらない。

また、原告組合の弱体化やその運営、活動の妨害を図る行為とは認められないから、労組法7条3号の不当労働行為には当たらない。

(5) 原告組合の主張に対する補足説明

ア 原告組合は、本件意思表示は、A1が契約社員への転換を拒否されたことに絶望して不安定な精神状態でなされたものであり、退職意思の確認は慎重になされるべきところ、退職届の提出もされていないから、確定的ではない旨主張する。

しかし、パート社員就業規則上、契約期間の満了をもって退職する場合、退職願の提出は必須とされていなかった（パート社員就業規則37条1項、2項参照）。また、本件意思表示が、原告X1会社による4回にわたる意思確

認やその後のA1の言動から、A1の真意に基づく確定的な申入れと認められることは、上記(1)(2)で判断したとおりである。したがって、本件意思表示が確定的なものではない旨の原告組合の主張は採用できない。

イ 原告組合は、平成28年1月の勤務割予定表にA1を追加することは可能であった旨主張する。

しかし、いったん従業員に対し発表された勤務割予定表にA1の勤務割を追加すると他の従業員の勤務割を変更することになるから一定の支障が生じることとは否定できない上、仮に追加が可能である場合であっても、不更新の合意が成立しているにもかかわらず、原告X1会社がこれを解消して勤務割予定表にA1を追加すべき義務があると解すべき根拠はない。

したがって、原告組合のこの点についての主張は採用できない。

4 争点3－1月27日団交及び4月27日団交において原告X1会社が行った契約社員への転換についての説明が、労組法7条2号（団交拒否）又は同条3号（支配介入）の不当労働行為に当たるか。

(1) 使用者の誠実団交義務

団交は、労働者が使用者と対等な立場で交渉することにより、労働者の地位を向上させることを目的として行うものであるから（労組法1条）、使用者としては、団交に際し、使用者の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって交渉に当たらなければならない、労働組合の要求に対して譲歩することができないとしても、必要に応じて使用者の主張の論拠を説明するなど、誠実に交渉することを通じて、合意達成の可能性を模索する義務があるといえる。

(2) 1月27日団交

1月27日団交では、これに先立つ1月18日付け申入書に、要求事項として、直ちにA1を勤務に復帰させること、A1を同月から契約社員とすることなどが記載され（1(6)ア、1(5)ア）、1月27日団交の席上において、原告組

合からは、A 1 が S 番に就いていない理由や、A 1 のどこに問題があって契約社員への転換を認めないのかについて質問がされたこと（1 (6)イ）からすると、1 月 2 7 日団交において、原告 X 1 会社が、自らの主張を原告組合が理解し納得することを目指して誠意をもって交渉に当たるためには、契約社員への転換に関する一般論にとどまらず、A 1 の契約社員への転換を認めなかった具体的な理由を説明すること、これを直ちに説明できない場合には、具体的理由を調査して説明しようとする姿勢を示すことによって、原告組合との合意達成の可能性を模索することが求められていたといえる。

しかし、原告 X 1 会社は、勤務割については、「技術、技量、総括的に考えて B 1 所長が周囲の人と相談して決めた」旨回答し、A 1 の契約社員への転換を認めない理由については、「そこを議論するつもりはない」「総合的にとしか言いようがない」旨回答し、いずれについても具体的理由を説明せず、また、説明しようとする姿勢も示さなかった（1 (6)イ）。このような対応は、原告組合との合意達成の可能性を模索する交渉態度とはいえず、不誠実と評価せざるを得ない。

したがって、1 月 2 7 日団交において原告 X 1 会社が行った契約社員への転換についての説明は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たる。

もっとも、原告 X 1 会社の対応は、原告組合の弱体化やその運営、活動の妨害を図る行為とは認められないから、労組法 7 条 3 号の不当労働行為には当たらない。

(3) 4 月 2 7 日団交

3 月 9 日団交の席上において、原告組合から、原告 X 1 会社に対し、契約社員の登用制度について公表されているものを次回説明してほしい旨要望があったこと（1 (7)イ）、4 月 2 7 日団交に先立つ 4 月 1 1 日付け申入書には、A 1 が一貫して契約社員への登用を求めてきたことをどのように考えるか、契約社員への転換について技術、技量、勤務態度、勤労意欲等を総合判断して登用す

るという具体例について説明を求める旨記載されていたこと（１(8)イ）、４月２７日団交の席上において、原告組合が、原告Ｘ１会社はＡ１が平成２７年６月から一貫して契約社員への転換を希望してきたことについて何も答えていない旨述べたこと（１(8)ウ）からすると、原告Ｘ１会社は、４月２７日団交において、自らの主張を原告組合が理解し納得することを目指して誠意をもって交渉に当たるため、契約社員への転換に関する一般論にとどまらず、Ａ１の契約社員への転換を認めなかった具体的理由を説明すること、又は、これを直ちに説明できない場合には、具体的理由を調査して説明しようとする姿勢を示すことが求められていたといえる。

しかし、原告Ｘ１会社は、４月２７日団交において、Ａ１の契約社員への転換を認めない理由について、「個人の技術、技量、勤務態度、勤労意欲を総合的に判断している」旨、Ａ１が反省すべき事項については、「Ａ１本人が知っている」旨述べるにとどまり（１(8)ウ）、具体的な説明を一切行わず、説明を行う姿勢も示さなかった。原告組合は、１月２７日団交時において、Ａ１の契約社員への転換を認めない具体的理由について説明を求めていたから（１(6)イ）、原告Ｘ１会社において、４月２７日団交までに、Ａ１の在職中の勤務状況についてＢ１所長などから情報収集を行い、原告組合に対する説明を試みることは可能であったはずであり、これを行わず、また、その姿勢すら示さなかった原告Ｘ１会社の対応は、不誠実と評価せざるを得ない。

したがって、４月２７日団交において原告Ｘ１会社が行った契約社員への転換についての説明は、労組法７条２号の不当労働行為に当たる。

もっとも、原告Ｘ１会社の対応は、原告組合の弱体化やその運営、活動の妨害を図る行為とは認められないから、労組法７条３号の不当労働行為には当たらない。

(4) 原告Ｘ１会社の主張に対する補足説明

ア 原告Ｘ１会社は、不誠実団交というには、実質的に団交拒否と評価される

程度に不誠実であることをいい、要求事項が多数にのぼる団交においては、団交を全体的にみて評価すべきであり、要求事項の一部の交渉に問題があっても、組合が最も重視する項目について使用者の考えを伝えていけば不誠実とはいえないところ、原告組合が最も重視していたのはA 1の復職であり、A 1の契約社員への転換は重視されていなかったから、原告X 1会社がこの点について説明しなかったことが不誠実団交となることはない旨主張する。

しかし、原告組合は、1月27日団交及び4月27日団交において、A 1の復職のみならず、契約社員への転換を要求事項とした上、A 1が在職中に契約社員への転換を認められなかった具体的理由について質問しており（1(6)(8)）、原告組合がA 1の契約社員への転換を重視していなかったとはいえない。また、要求事項が多数にわたる場合、使用者において一度の団交で全ての事項についての対応が義務付けられるとはいえないものの、要求事項の軽重に応じてそれぞれ対応する姿勢を示すべきであり、労働組合が最も重視する事項についてのみ対応すれば足りるとはいえない。そして、原告X 1会社は、原告組合から、A 1が契約社員への転換を認められなかった具体的理由を繰り返し質問されていたにもかかわらず、これを説明しなかったばかりか、説明する姿勢すら見せなかったものであり、不誠実との非難を免れることはない。

以上によれば、原告X 1会社の上記主張は採用することはできない。

イ 原告X 1会社は、4月27日団交において、A 1の契約社員への転換を認めなかった具体的理由を明らかにしなかったのは、B 2取締役が同月依頼したA 1の勤務態度についての調査結果が同日までに届かなかったからであり、回目の団交において、具体的理由を説明しようと考えていた旨主張する。

しかし、原告組合は、A 1の契約社員への転換を認めない具体的理由について、遅くとも1月27日団交において説明を求めていたから、（1(6)イ）、調査結果が4月27日団交に間に合わないというのは、遅きに失したものと

評価せざるを得ない。また、原告X1会社は、事実を調査中であつたのであれば、4月27日団交において、その旨伝えることもできたのに、それも伝えず、事実の説明を行おうとする姿勢を示していなかった(1(8)ウ)。このことからすれば、原告X1会社がA1の勤務態度を調査中で次回団交で説明しようと考えていたとの事実があつたとしても、4月27日団交における原告X1会社の対応が不誠実であつたとの判断は左右されない。

5 争点4－3月9日団交において原告X1会社が行った契約社員への転換についての説明が、労組法7条2号(団交拒否)又は同条3号(支配介入)の不当労働行為に当たるか。

(1) 3月9日団交において、原告X1会社が行った契約社員への転換についての説明は、「小田原事業所においては、いろいろなパートができるようになってから契約社員にしている」旨、「就業規則は見られるようになっている」旨のものであり、一般論を述べるにとどまっていた(1(7)イ)。

(2) ただ、3月9日団交に先立つ2月29日付け申入書には、契約社員への転換についての直接的な記載はなかったこと(1(7)ア)、3月9日団交の議論の中心は、人員増員及び職場環境の整備等であつたこと(1(7)イ)、原告組合も、原告X1会社に対し、契約社員への転換について3月9日団交での即答を求めていなかったことからすると、3月9日団交において、原告X1会社において、契約社員への転換について具体的な説明を直ちに行うことが求められていたとまでは認められない。そうすると、上記(1)の3月9日団交における原告X1会社の対応は、不誠実とまではいえず、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

また、上記(1)の対応が、原告組合の弱体化やその運営、活動の妨害を図る行為とは認められないから、労組法7条3号の不当労働行為には当たらない。

6 争点5－参加人Z会社は、A1の契約社員への転換及びA1の本件意思表示の撤回の許否について、「使用者」(労組法7条)に当たるか。

(1) 労組法 7 条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることに鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、上記事業主は労組法 7 条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である（最高裁判所第三小法廷判決平成 7 年 2 月 28 日民集 49 卷 2 号 559 頁参照）。

(2) 本件においてこれをみるに、参加人 Z 会社が、原告 X 1 会社のパート社員の契約社員への登用や、A 1 の本件意思表示の撤回の許否に関し、雇用主である原告 X 1 会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあることを認めるべき証拠は見当たらない。パート社員の契約社員への転換は、原告 X 1 会社の現場長の推薦により原告 X 1 会社の本社が行い(1(2)ア)、本件意思表示の撤回の許否の判断も原告 X 1 会社の本社が行い(1(4)オ)、これらの事項について、参加人 Z 会社が関与した形跡は窺えない。

したがって、参加人 Z 会社は、A 1 の契約社員への転換及び A 1 の本件意思表示の撤回の許否について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるとはいえず、「使用者」（労組法 7 条）には当たらない。

(3) 原告組合は、原告 X 1 会社が参加人 Z 会社の子会社であること、その経営は参加人 Z 会社の「グループ経営」方針に基づいて執行されていること、その役員は参加人 Z 会社から派遣されていること、その就業規則は参加人 Z 会社の就業規則に準じて策定されていること、その基幹事業である列車の車内清掃作業は参加人 Z 会社の列車の運行作業と密接に関係することを指摘し、参加人 Z 会社は、原告 X 1 会社の従業員との関係で、「使用者」（労組法 7 条）に当たる旨主張するが、これらの事項によって、参加人 Z 会社が、A 1 の契約社員への転換及び A 1 の本件意思表示の撤回の許否について、雇用主と同視できる程度に

現実的かつ具体的に支配、決定していることが裏付けられるものではない。原告組合の上記主張は採用することができない。

7 本件命令の違法事由についてのまとめ

以上の次第で、原告X1会社が1月27日団交及び4月27日団交においてパート社員から契約社員への転換についてした説明は、労組法7条2号の不当労働行為に当たり(争点3)、原告X1会社がA1を契約社員へ登用しなかったこと(争点1)、A1による本件意思表示の撤回を認めなかったこと(争点2)及び原告X1会社の3月9日団交においての説明(争点4)は、いずれも労組法7条1号、2号又は3号の不当労働行為に当たらず、参加人Z会社は、「使用者」(労組法7条)に当たらず(争点5)、争点6について判断するまでもなく、労組法7条1号又は3号の不当労働行為は成立しない。したがって、これと同旨の本件命令に違法はない。

8 義務付けの訴えについて

原告組合の訴えのうち、別紙「請求する救済の内容」記載の救済命令を発することの義務付けを求める訴えは、行政事件訴訟法3条6項2号に規定するいわゆる申請型の義務付けの訴えであると解される。したがって、これを認めるには、本件命令が取消されるべきもの、又は、無効若しくは不存在であることが必要であるところ(同法37条の3第1項2号)、上記7のとおり本件命令に違法はないから、上記義務付けの訴えは不適法である。

第4 結論

以上によれば、原告X1会社の請求は理由がないから、これを棄却し、原告組合の訴えのうち、中央労働委員会に対する命令の義務付けを求める部分は不適法であるからこれを却下し、原告組合のその余の請求は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第33部

- (1) 被申立人 X 1 会社（以下「X 1 会社」という。）及び被申立人 Z 会社（以下「Z 会社」という。）は、2015 年 12 月 31 日付けの申立人組合の A 1 組合員（以下「時廣組合員」という。）に対する解雇を取り消し、同人を 2015 年 6 月 10 日から X 1 会社の契約社員に登用したものとして扱い、原職に復帰させなければならない。
- (2) X 1 会社及び Z 会社は、連帯して、A 1 組合員に対し、2015 年 6 月 10 日から 2015 年 12 月 31 日までの、A 1 組合員が X 1 会社のパート社員として支給を受けた賃金と X 1 会社の契約社員として支給を受けるべき賃金との差額及び 2016 年 1 月 1 日から職場復帰までの X 1 会社の契約社員としての賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) X 1 会社及び Z 会社は、申立人組合を労働組合として認め、申立人組合からの団体交渉の申し入れに対し、団体交渉において「契約社員の登用制度」の説明をすること及び A 1 組合員が提出した 2015 年 12 月 28 日付け「退職撤回届け」についてどのように受け止めたかを説明することを含めて、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- (4) X 1 会社及び Z 会社は、いずれも、申立人に対し、本命令書受領の日から 1 週間以内に、縦 1 メートル、横 2 メートルの白色木板全体に、下記内容を楷書で明確に墨書し、本社及び各事業所の見えやすい場所に、毀損することなく、1 か月間掲示しなければならない。

謝罪文

年 月 日

X 2 組合 殿

X 1 会社

代表取締役 B 4

当社が、①貴組合のA 1 組合員を2015年6月10日付けでパート社員から契約社員に登用しなかったこと、②同組合員を同年12月31日付けで解雇したこと、③平成28年1月27日、同年3月9日及び同年4月27日に貴組合と実施した各団体交渉において、貴組合に対し不誠実な対応に終始したことは、いずれも、神奈川県労働委員会において労働組合法第7条で禁止された不当労働行為であると認定されました。

当社は、かかる行為によってA 1 組合員、貴組合及び全従業員に対し多大な損害とご迷惑をおかけしましたことを謝罪し、今後このような不当労働行為を二度と行わないことを誓約します。

以上

謝罪文

年 月 日

X 2 組合 殿

Z 会社

代表取締役 B 5

当社の子会社であるX 1 会社が、①貴組合のA 1 組合員を2015年6月10日付けでパート社員から契約社員に登用しなかったこと、②同組合員を同年12月31日付けで解雇したこと、③平成28年1月27日、同年3月9日及び同年4月27日に貴組合と実施した各団体交渉において、貴組合に対し不誠実な対応に終始したことは、いずれも、神奈川県労働委員会において労働組合法第7条で禁止された不当労働行為であると認定されました。

当社は、X 1 会社の親会社として、かかる行為によってA 1 組合員、貴組合及び全従業員に対し多大な損害とご迷惑をおかけしましたことを謝罪し、今後このような不当労働行為を二度と行わないことを誓約します。

また、今後は、貴組合と誠意を持って団体交渉を行い、正常な労使関係の確立に努力致します。

以上

第1 原告X1会社がA1を契約社員へ登用しなかったことが、労組法7条1号（不利益取扱い）又は同条3号（支配介入）の不当労働行為に当たるか（争点1）。

（原告組合の主張）

(1) 原告X1会社においては、通常、2～3箇月でパート社員から契約社員に転換されるにもかかわらず、A1は、原告X1会社に入社してから離職するまで1年7箇月間パート社員のままであったこと、B1所長は、A1に対し、契約社員にはできないと回答するのみで、具体的な指導を行わなかったこと、原告X1会社は、団交において、A1の契約社員への転換を認めない具体的な理由を明らかにしなかったことからすると、原告X1会社が、A1の契約社員への転換を認めなかったことは、A1が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことの故をもってなされたものであることは明らかであり、原告X1会社の対応は、労組法7条1号ないし同条3号の不当労働行為に当たる。

(2) A1は小田原駅の詰所の外で喫煙をしていたものの、詰所内の喫煙ルームが十分ではなく、空気清浄機が壊れていたため、詰所内にいる者の受動喫煙を避けるために、やむを得ず行ったものであること、A1が喫煙をしていた場所は、ホームの乗客から見えない程度に遠い場所であり、駅利用者に受動喫煙の害を及ぼすことも受動喫煙のおそれを感じさせることもなかったこと、A1以外にも多数の者が喫煙をしていたことからすると、これをもってA1の契約社員への転換を認めない理由とすることはできない。

（被告の主張）

(1) A1は、喫煙を禁じられている小田原駅の詰所の外で喫煙をし、原告X1会社の社員から注意を受けたにもかかわらず、これに従わずに喫煙を続けたことがある。これは、人事評価上低評価を受けるものであり、受動喫煙防止のため小田原駅構内が全面禁煙となっていたこと、喫煙した場所がホームに近接した

場所であることも考慮すれば、契約社員への転換を認めない合理的理由となり得るものである。また、原告X1会社の小田原事業所において、パート社員から契約社員に転換されるまでの平均期間は約10箇月であり、最長2年を要した者もいた。そして、B1所長は、A1に対し、契約社員への転換には、仕事に取り組む姿勢を反省し、失った信頼を取り戻すことが必要である旨伝え、契約社員への転換に向けて指導する姿勢を示していた。

- (2) 以上によれば、原告X1会社が、A1の契約社員への転換を認めなかったのは、A1が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことの故をもってなされたものであると認めることはできず、原告X1会社の対応は、労組法7条1号又は同条3号の不当労働行為には当たらない。

(原告X1会社の主張)

- (1) パート社員を契約社員へ推薦するにあたっては、パート社員の6種類の勤務割をこなすことができるか否かを考慮するところ、A1は、一人作業で手抜きをするため、乗車客の多い駅での一人作業が含まれる勤務割を担当させることができなかった。また、A1は、制服の胸元のファスナーを下げ、勤務時間中にズボンのポケットに手を入れたまま、駅構内を移動し、喫煙が禁じられている詰所の外で喫煙をし、B1所長から、これらの点について注意されたにもかかわらず、一向に改善しようとしなかった。
- (2) 以上によれば、原告X1会社が、A1の契約社員への転換を認めなかったのは、A1の勤務態度が不良であったからであり、原告X1会社の対応は、労組法7条1号又は同条3号の不当労働行為には当たらない。

第2 原告X1会社が、本件意思表示の撤回を認めなかったことが、労組法7条1号(不利益取扱い)又は同条3号(支配介入)の不当労働行為に当たるか(争点2)。

(原告組合の主張)

本件意思表示は、A1がB1所長から契約社員への転換を拒否され、収入の低い立場に留め置かれたことに絶望し、不安定な精神状態でなされたものであるか

ら、その退職意思の確認は慎重にされるべきところ、退職届の提出もされていない。また、原告X1会社は、平成27年12月25日、平成28年1月の勤務割予定表を発表したが、小田原事務所は人手不足の状態であり、平成27年12月28日の本件意思表示の撤回の時点で、同勤務割予定表にA1の勤務を追加することは可能であった。

以上によれば、原告X1会社が、A1による本件意思表示の撤回を認めなかったのは、A1が組合員であるからであり、原告X1会社の対応は、労組法7条1号ないし同条3号の不当労働行為に当たる。

(被告の主張)

原告X1会社は、平成27年12月8日、同月9日又は10日頃、同月11日及び同月18日の4度にわたり、A1との面談の機会を設け、A1の退職の意思を十分に確認した。また、原告X1会社は、平成27年12月25日、A1の離職を前提として、平成28年1月の勤務割予定表を発表しており、A1が本件意思表示を撤回したのは、その3日後であったことからすると、A1による本件意思表示の撤回を認めないことが、円滑な業務運営の観点から、不合理であるとはいえない。

以上によれば、原告X1会社が本件意思表示の撤回を認めなかったのは、A1が組合員であることが理由であるとは認められず、労組法7条1号又は同条3号の不当労働行為には当たらない。

(原告X1会社の主張)

原告X1会社は、平成27年12月18日、本件意思表示（実質的には、労働契約の更新をしない旨の意思表示）を承認し、これにより、同日、原告X1会社とA1との間で、A1が同月31日をもって原告X1会社を退職する旨の合意が成立した。A1は、同月19日、原告X1会社の従業員らに対し、退職の挨拶を行っており、本件意思表示がA1の自由な意思に基づくものであることに疑いの余地はない。

原告X1会社は、双方が納得してされた退職の合意を一方的に破棄することは認められないと考え、A1による本件意思表示の撤回を認めなかったのであり、原告X1会社の対応は、労組法7条1号又は同条3号の不当労働行為には当たらない。

第3 1月27日団交及び4月27日団交において原告X1会社が行った契約社員への転換についての説明が、労組法7条2号（団交拒否）又は同条3号（支配介入）の不当労働行為に当たるか（争点3）。

（被告の主張）

- (1) 原告X1会社は、A1の契約社員への転換を認めない理由について、1月27日団交において、現場と本社で総合的に判断した、具体的理由について議論するつもりはないなどと回答し、4月27日団交において、A1の「技術、技量、勤務態度、勤労意欲等を総合判断」した結果であるなどと回答した。
- (2) 原告X1会社は、前記各団体交渉において、A1の契約社員への転換を認めない理由について、具体的に説明することが可能であったのに、一般論の説明に終始しており、誠実な団体交渉を行ったとはいえず、労組法7条2号ないし同条3号（支配介入）の不当労働行為に当たる。

（原告X1会社の主張）

- (1) 不誠実団交というには、実質的に団交拒否と評価される程度に不誠実であることをいうと解すべきである。要求事項が多数にのぼる団交においては、使用者の態度が不誠実であるか否かは、団交を全体的にみて評価すべきであり、要求項目の一部の交渉に問題があっても、組合が最も重視する項目について、組合の要求に応じて使用者の考えを伝えていれば、不誠実とはいえない。
- (2) 1月27日団交において原告組合が最も重視していたのは、原告X1会社にA1による本件意思表示の撤回を認めさせて復職させることであり、A1の契約社員への転換は、10項目ある要求項目の1つにすぎない。また、4月27日団交においても、議論の中心はA1の復職であり、A1の契約社員への転換

は要求項目に含まれていなかった。そして、原告組合は、契約社員への転換の基準に対し、より強い関心を示していたところ、原告X1会社は、この点について、契約社員就業規則が根本であり、本社と現場が総合的に判断して決める旨説明した。

以上によれば、原告X1会社が、前記各団交において、A1の契約社員への転換を認めなかった理由を具体的に説明しなかったとしても、不誠実であるとはいえず、原告X1会社の対応は、労組法7条2号又は同条3号の不当労働行為には当たらない。

第4 3月9日団交において原告X1会社が行った契約社員への転換についての説明が、労組法7条2号（団交拒否）又は同条3号（支配介入）の不当労働行為に当たるか（争点4）。

（原告組合の主張）

3月9日団交に向けての団交申入書には、要求事項の一つに「A1の解雇を撤回すること」が挙げられており、解雇と契約社員への転換拒否は密接に繋がっているから、A1の契約社員への転換拒否が問題とされていたといえる。原告X1会社は、3月9日団交において、契約社員への転換の基準やA1の契約社員への転換を認めない理由について、具体的に説明しなかったところ、これらの対応は不誠実なものであり、また、原告組合の組合員に対し、労働組合の役割に対する疑義を抱かせ、離反させるものであるから、労組法7条2号ないし同条3号の不当労働行為に当たる。

（被告の主張）

原告X1会社は、3月9日団交において、契約社員への転換制度について、小田原事業所においては、いろいろなパートができるようになって契約社員にしている旨、所長の意見は大きい旨回答した。原告X1会社の回答は、一般的、抽象的なものにとどまっているが、契約社員への転換制度の説明は団交当日に求められたものであったこと、原告組合も即日の回答を強く要求していなかったことか

らすると、原告X1会社の対応は、不誠実なものとは認められず、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。また、原告組合の弱体化やその運営・活動の妨害を図るような行為とは認められないから、労組法7条3号の不当労働行為にも当たらない。

(原告X1会社の主張)

3月9日の団交については、申し入れ書には、契約社員への転換に係る要求は記載されておらず、団交当日になって契約社員への転換制度一般についての説明が求められたこと、同日の団交は、人員増加等の職場環境の整備が交渉の中心であったこと、契約社員への転換制度の説明は次回の説明を求めることとされていることからすれば、不誠実とは認められない。

第5 参加人Z会社が、A1の契約社員への転換及びA1の本件意思表示の撤回の許否について「使用者」(労組法7条)に当たるか(争点5)。

(原告組合の主張)

原告X1会社は、参加人Z会社の完全子会社であり、その経営は参加人Z会社の「グループ経営」方針に基づいて執行され、その役員は参加人Z会社から派遣され、その就業規則は参加人Z会社の就業規則に準じて策定され、その基幹事業である列車の車内清掃作業は参加人Z会社の列車の運行作業と密接に関係することからすると、原告X1会社は、経営及び労務管理を含む業務全般について、参加人Z会社から支配されていることは明らかであり、参加人Z会社は、原告X1会社の従業員との関係で労働関係上の諸利益に実質上の支配力・影響力を有する地位にあるから、「使用者」(労組法7条)に当たる。

(被告の主張)

原告X1会社は、事業所長により、パート社員との間で雇用契約を締結し、本社において、契約社員への転換や雇用契約不更新の判断を行っており、少なくとも雇用の開始と終了について決定している。また、その他、原告X1会社の従業員の基本的労働条件について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支

配していたとはいえない。したがって、参加人Z会社は「使用者」（労組法7条）には当たらない。

（参加人Z会社の主張）

参加人Z会社は、原告X1会社の従業員の労働条件等を現実的・具体的に決定したことはなく、A1の契約社員への転換及び本件退職の意思表示の撤回について関与したこともない。したがって、参加人Z会社は、原告X1会社の従業員との間で、「使用者」（労組法7条）には当たらない。

第6 参加人Z会社が、「使用者」（労組法7条）に当たる場合、A1の契約社員への転換を認めない行為及びA1の本件意思表示の撤回を認めない行為が、参加人Z会社による労組法7条1号（不利益取扱い）又は同条3号（支配介入）の不当労働行為に当たるか（争点6）。

（原告組合の主張）

原告X1会社が、A1の契約社員への転換を認めず、A1による本件意思表示の撤回を認めなかったのは、参加人Z会社の意思を反映したものであるから、これらの各行為は、参加人Z会社による労組法7条1号ないし同条3号の不当労働行為に当たる。

（被告の主張）

争う。

（参加人Z会社の主張）

争う。

以上