

# 命 令 書

申 立 人 東京・中部地域労働者組合  
執行委員長 X 1

被申立人 有限会社論創社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成17年不第33号及び同第72号事件について、当委員会は、平成19年7月3日第1445回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人有限会社論創社は、申立人東京・中部地域労働者組合の組合員X 2を平成17年4月1日以降も、その雇用条件について新たな合意が成立するまで、従前と同様の身分及び給与等の雇用条件が継続していたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人会社は、X 2 の平成17年4月1日以降の雇用条件について申立人組合が申し入れた団体交渉を拒否することなく、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

東京・中部地域労働者組合

執行委員長 X 1 殿

有限会社論創社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合組合員 X 2 氏を平成17年3月31日で「雇止め」にしたこと、同年2月3日から3月24日までの間に行われた団体交渉における当社の対応が不誠実であったこと、同年3月30日以降、同氏の身分問題等の団体交渉を当社が拒否したことは、いずれも不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

大学の助手であった X 2 (以下「X 2」という。)は、被申立人有限会社論創社(以下「会社」という。)の代表取締役 Y 1 (以下「社長」という。)と一定の合意の下、平成15年7月1日から17年3月31日までの1年9か月間、会社の業務に従事した。

17年1月14日以降、X 2 が加入した申立人東京・中部地域労働者組合(以下「組合」という。)と会社とは、X 2 の17年4月以降の身分、その他について団体交渉を行ったが、「4月から正社員にする約束だった。」と主張する組合と、「3月までの約束だった。」と主張する会社が対立して団体交渉は打ち切れ、同年4月以降、X 2 は雇用されなかった(以下、本件ではこ

れを「雇止め」という。 )。

本件は、上記雇止めが X 2 の組合所属を理由とした不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか否か、上記団体交渉に係る会社の対応が不誠実な交渉態度、また、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か等が争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X 2 の雇止めを撤回し、正社員として雇用すること。
- (2) 会社は、X 2 の身分問題等の団体交渉に応じること。
- (3) 会社は、組合員を脱退させたり、組合員を誹謗・中傷したりして組合の活動に介入しないこと。
- (4) 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 会社は、年間約70冊の人文科学系の書籍を発行する出版社で、本件申立時の従業員数は7名である。
- (2) 組合は、都内千代田区、中央区を中心とする事業所の従業員らにより組織された、いわゆる合同労組で、本件申立時の組合員数は28名である。

### 2 X 2 の処遇を巡る争いの発生

#### (1) 採用時の合意内容

都内の私立大学の博士課程に在籍していた X 2 は、14年6月以降、民間の学術団体において、会社を版元とする「平民社100年コレクション」の発行の手伝いを通じ社長を知った。

X 2 は、15年4月から大学の任期制助手となったが、期間が17年3月までと限られていたため、助手着任後の5月頃、千代田区内の喫茶店で前記学術団体の Z 1 とともに社長と会い、2年後に助手の任期が切れるので将来お世話になれないかと相談したところ、後日、社長から「7月に論創社は拡大するので、机を用意するから働いてみたらどうか。助手の期間はアルバイトでやってみて、君の働きぶりを見る。そして、編集者としてやっていけそうであったら正社員とする。」と勧められた。

ちなみに、当時、X 2 が在籍した大学では、助手から研究者の道に進

むのは相当に困難であり、大学の非常勤講師になる者もいるが、多くは予備校の講師や定職に就くことも難しい状態になるといわれていた。

X 2 は、15年7月1日から働き始めたが、入社の際、社長から「他の社員もいる手前、週3日程度というのはどうかと思う。また、勤務時間の途中から来て早く帰るというのもどうかと思う。君が将来本当に論創社で編集者としてやっていきたいのであれば、この会社では、1冊の本に関して、校正、付物進行、紙の発注、発送業務、取次営業など全ての事務に関わるシステムでやっているから、社内において覚えてもらいたい。」との条件を示され、正社員と同様タイムカードを使用すること、給与は月額15万円とすることを口頭で確認した。

以下、本件では、このX 2の雇用形態を「アルバイト」という。

【甲53、乙9、12、1審p6～9、2審p18～19、5審p4～6、6審p41】

## (2) 業務の実態

X 2 は、15年7月から、主として論創ミステリ叢書「平林初乃輔探偵小説選」の校正を担当し、歴史的仮名遣いを現代仮名遣いに直す作業を行った。

この書籍は、9月末に発行されたが、定例の企画会議に出席した社長は、「よくやってくれた。あの仕事はX 2君にしかできないよ。」とか、「論創社の本が朝日新聞にこの大きさで出ることは滅多にない。素晴らしいことだ。」などと称賛した。

X 2 は、10月頃から、校正、付物（カバー、帯）のデザイナーとのやりとり、紙の発注、印刷会社とのやりとり、取次店への見本出し、発送、書店や読者への対応等、1冊の書籍に丸ごと関わる会社のシステムに組み込まれ、毎週月曜日の朝、社員全員が参加して行われる業務進行会議に出席し、各自の担当の報告と全員による確認を受けた。

X 2 は、大学の用務を優先するとの約束はあったものの、正社員と同様ほぼ週5日勤務し、15年9月から17年3月までの19か月間で18冊の書籍を担当し、月に1冊は出すとの会社のノルマをほぼ果たした。

【甲1、13～18、25～30、53、54、乙9、12、1審p8～10、19～20、6審p28】

## (3) X 2の社内問題への関わり

社長は、16年夏頃から赤字を公言し始め、9月から昼の弁当を廃止し、社員の中には、「給与明細が出ない。」、「残業代も出ない。」、「社会保険が完備されていない。」、「タイムカードが捨てられている。」との不満を述べる者もあり、X2も社長に、給与明細が出ていないことを指摘した。

また、この頃から、毎月末に社長との個人面接が行われるようになり、社長は、各人のノルマをチェックした。そして、ノルマ達成を社長から求められていた社員X3は、11月9日、X2と共に組合に加入した。

12月13日、論創ミステリ叢書10冊の完成を祝い、社長、X2及び会社が校正等を依頼しているY2（以下「Y2」という。）の3人は帝国ホテルで食事をしたが、翌日、X2は、「食事代が結構高く社長の金の使い方がなっていない。」とY2に批判したところ、同日、これについて社長から叱責された。

【甲53、乙13、1審p26～30】

#### (4) 4月以降の処遇を巡る争いの発生

X2は、16年11月末の個人面接で、社長から、「月1冊のペースを守って、よくやっている。給料を上げなければならないと思っているが、もう少し待ってほしい。」と言われ、12月28日の個人面接でも、「4月から君の給料を上げたいとは思っていたが、今の会社の経営状況では厳しい。」と言われ、続けて30分程、ある書店が倒産した時の苦勞話を聞かされた。

X2は、「これまで4月以降の正規採用を前提に頑張ってきたのですから、約束どおりお願いします。」と頼んだが、社長は、「雇わないとは言っていないけども、研究や教育の世界というものを考えてみてもいいんじゃないか。」、「社長のやる事、金の使い方に口を出してはいけない。」、「君の発想は労働組合的である。」などとX2に忠告し、結局、面談の続きは年明けの1月に行うこととした。

【甲53、1審p30～32、2審p14～15、17～18、6審p15～17】

### 3 組合加入通知と社長の反応等

#### (1) 組合加入通知と社長の反応

17年1月5日、組合は、社員X3とX2が組合に加入していることを

明らかにし、会社に団体交渉を求めた。

これに対して、社長は、直ちに社員を集め、「労働組合から通知があった。」、「僕としても未体験のことだ。」などと語り、翌6日、X2に、「こんなことでごたごたしてもしょうがない。」、「君はよくメモをとっているけど、社長の前で失礼だ。」と怒鳴り、「アルバイトである君に月1冊のノルマを課した覚えはない。」と告げた。

また、7日朝にも社長は、正社員並みの出勤の約束であったか否かを巡って、何度も電話で怒鳴りながらX2とやりとりを行った。

【甲53、61、66、67、乙9】

## (2) 関係者の忠告

1月6日午後、常日頃社長と昼食を共にしているY2は、仕事の打合せということでX2を隣のビルに呼び、「あなたの一生がめちゃくちゃになるから、組合なんてやめなさい。」、「Y1さん(社長)は怒らせたら怖い人よ。今なら間に合うから謝りなさい。」とX2に忠告した。

【甲53、3審p35】

## 4 本件団体交渉の内容、程度

17年1月14日から3月24日にかけて、会社側は社長が、組合側は組合員X4、同X5、X2、X3らを含め毎回5～7名が出席し、会社内で計5回の団体交渉が行われた。

なお、組合は、団体交渉開始にあたり、テープレコーダーの使用を申し出て交渉の内容を記録したが、会社は、録音はせず、メモも取らなかった。

### (1) 第1回団体交渉と確認書の作成

1月14日、第1回団体交渉が、下表「要求書要旨」欄記載の項目に沿って午後4時30分から6時まで行われた。

	要 求 書 要 旨	確 認 書 要 旨
1	組合員の労働条件についての話し合い	真摯に話し合う
2	労働者、労働組合の権利の保証	権利を保証する
3	社内の組合掲示板設置	社内に組合掲示板を設置する
4	組合脱退を迫る言辞等を行わない	確認する

5	就業規則の作成、遵守	5 及び 6 については、就業規則を作成する過程の中で組合と協議し決定する
6	ノルマを強制しない	
7	人格否定の言辞、評価差別をしない	確認する
8	業務委託契約化提案の撤回	継続協議し、強行しない
9	X 2 の正社員化	継続協議する

交渉開始後45分程して、議題は9項目目の「X 2の正社員化」に移ったが、X 2の能力や実績について社長は、「本当によくやってくれていますよ。能力はもちろんあるし。もちろん漢字も読めるし、納期もぴったりしているし、なにもかもはっきり言って合格ですよ。」と高く評価した上で、X 2の進路については、「現時点で、じゃあ彼を実際に社員にして、まあ、助手、大学院の人を雇うわけだから、そんなに安い給料というわけにもいかないだろうし、・・・まあ、この際、他に行ってもらった方がいいかなと。」、「勤めたいのかね。それがよく分からない。・・・論創社は最終選択として考えてほしいと、というふうに彼には言っているんですよ。」、「別に、雇わないとは言っているわけではなくて、・・・」などと会社での雇用があり得ることを示唆しつつ会社以外で働くことも提案した。

なお、組合は、X 2の身分について、「これだけの期間、事実上働いていますから、一方的に契約を解除するというふうに会社側は言えない実態が・・・」と述べたところ、社長は、「まあ、それは分かりますよ。」との認識を示した。

交渉は時間切れとなり、最後に、会社と組合とは、上表「確認書要旨」欄記載の内容を確認書としてまとめ、双方が記名押印した。そして、次回期日は2月3日とし、議題はX 2問題に限定することとした。

【甲19、24、54、60、64、68、乙9、3審p9、6審p11～20】

## (2) 第2回団体交渉

2月3日、第2回団体交渉が行われ、組合は、X 2の正社員化について回答を求めたが、社長は、「助手の任期が満了するまでアルバイトをさせてくれという約束であった。」として要求を拒否した。

組合は、「勤務の実態があるのであるから通らないですよ。」と指摘したが、社長は、「X2君の担当本は売れていないし・・・。彼は校正のみをやっていて、編集者としてのものではない。」と反論し、「前回と違う発言をしないように。」と主張する組合と対立した。

この日の団体交渉で社長は、X2の身分について、「とにかく3月までの約束だった。」「期限の問題だ。」などの主張を繰り返した。ちなみに、社長は、この第2回団体交渉に先立ち、知人や弁護士等に相談し、「正社員として雇用する義務はない。」との助言を受けていた。

【甲20、乙9、1審p43、3審p13、24、6審p21】

(3) 第3回団体交渉

2月24日、第3回団体交渉が行われ、社長は、12月28日のX2との話合いの内容に言及し、「やめてほしいと伝えた。」「強い意志をもって発言した。」と述べたので、組合は、「なぜ強く言う必要があるのか。社長は、(4月以降、X2が会社に)いる、いない両方の可能性を考えていたのではないか。」と指摘したところ、社長は、「いる、いないについては半々だった。両方の可能性があるとは思っていた。」との認識を示した。

さらに、組合は、採用時の合意について、「17年4月以降もやるのであるなら修業しなさい。論創社は1冊の本に関して最初から最後まで携わるというシステムだからそれを覚えなさいと言ったでしょ。それは将来を意識しての発言でしょ。」と指摘したが、社長は、「X2君が思い込んだだけ。」と反論した。

結局、この日の団体交渉でも社長は、X2の身分について、「ただ、期限がきたからというだけ。」「X2君には出ていってもらおう。」などの主張を繰り返した。

【甲21】

(4) 第4回団体交渉

3月9日、第4回団体交渉が行われ、組合は、「雇止め・解雇の条件を満たしません。違法です。労働の実態があったのだから。」と指摘したが、社長は、「違法だとは思っていない。(3月までの)約束だっ

た。」と反論した。

さらに、組合は、採用時の合意について、「論創社は小さなところで、1冊に丸ごと携わるので、正社員で今後やっていくのであったらX2君にもそうしてもらおうと最初言ったのでやってきたのではないか。」と指摘したが、社長は、「最初の時点ではね。それはその時で、先のことは分からない。」と回答し、組合の「4月以降も続くような仕事をさせていたでしょ。」との指摘に対しては、「そのような実態があったとしても、やめてもらおうと思った。」などと回答した。

結局、この日の団体交渉でも社長は、X2の身分について、「とにかく3月末までなんです。」との主張を繰り返した。

【甲22】

(5) 第5回団体交渉

3月24日、第5回団体交渉が行われ、組合は、「期限の問題だけでは雇止めはできない。」と指摘したが、社長は、「これまで何回か団交をやってきたが、弁護士に相談したら、一任したらどうかと言われた。」などと述べ、「あくまでも3月までの約束だった。」との主張を繰り返した。

【甲23】

5 本件雇止めと団体交渉拒否

- (1) 17年3月30日、会社の代理人弁護士は、X2と組合に内容証明郵便で「通知書」を送付したが、それには、「X2殿において、通知人会社に対し、自己を正社員として雇用すべきであるとの請求権はありません。」、「平成17年3月31日を越えての雇用をしないことが、通知人会社とX2殿との間で合意されていたことすし、・・・」、「これ以上の団体交渉に応じることはできかねます。」などのことが記載されていた。

【乙1】

- (2) X2は、3月31日で「雇止め」となり、組合は、4月1日、X2組合員の身分問題、就業規則作成問題、X3組合員の労働条件、貴社の行ってきた不当労働行為、その他について会社に団体交渉を求めたが、同月2日、会社の代理人弁護士は、「貴組合と当社との主張については既に議論が尽くされていることが明らかです。」として団体交渉を拒否した。

【甲33、乙7】

- (3) 組合は、3月下旬から4月上旬にかけて、連日のように社前での抗議行動を展開したが、会社はこれを写真撮影したりし、また、警察官が駆けつけることもあった。

【乙8、9、15】

## 6 本件申立てとその後の状況

- (1) 17年4月7日、組合は、「団体交渉拒否」について本件不当労働行為救済申立て（都労委平成17不第33号）を行った。
- (2) 5月6日、何者かにより、アクセス数が多いと言われているインターネットの掲示板「2ちゃんねる」に、X2及び組合の誹謗中傷が書き込まれ、6月から7月にかけて、X2のかつての指導教授、国会議員、労働委員会委員等に同様の電子メールが送信された。

6月23日、X3の組合脱退届が組合に送付され、会社も写しを入手した。

【申、甲31、32、53、乙11】

- (3) 会社は、就業規則を作成し、6月23日、中央労働基準監督署長に届け出た。

【乙10】

- (4) 17年9月16日、組合は、「X2の雇止め」及び「会社の支配介入」について本件不当労働行為救済申立て（都労委平成17不第72号）を行い、当初申立て事件（17不第33号）と併合し、17年5月24日から18年3月8日までの間、調査が、18年4月25日から10月27日までの間、審問が行われた。
- (5) 組合は、17年5月25日以降も、「X2組合員の身分問題」等について繰り返し会社に団体交渉を求めたが、会社の代理人弁護士は、17年6月1日、9月6日、10月3日、12月28日、18年1月27日、3月16日、4月3日、「本件に関しては、東京都労働委員会に事件が係属しており、話し合いを行っているところです。そのため、東京都労働委員会の立会いのもとでの団体交渉に応じる意思があります。」とその都度、ファックスで組合に回答し、会社は、当事者間の団体交渉を拒否している。

【甲35～52】

## 第3 判断

## 1 申立人組合の主張

### (1) X 2 の身分

X 2 は、社長と「助手の期間はアルバイトで。」「編集者としてやっていけそうであったら正社員とする。」と合意していたが、16年12月28日、社長から「4月以降の正社員待遇が難しくなった。」と告げられた。

この間、X 2 は、月1冊の書籍発行のノルマを果たすなど正社員と同等の業務に従事した。

### (2) 「雇止め」の理由

社長は、第1回団体交渉で、「雇わないとは言ってるわけではなくて・・・」などと回答したが、第2回目以降の団体交渉では、「X 2 は3月までの約束だった。」と主張を変えた。

社長の豹変は、第1回団体交渉で労働条件の改善を要求され、このままでは組合の活動を容認することになると考えた結果であり、X 2 の雇止めと排除は、組合員への不利益取扱いであり組合への支配介入である。

### (3) 団体交渉の実態

第1回団体交渉では、「組合員の労働条件について真摯に話し合う。」「組合掲示板を設置する。」等の労使合意が成立し、「X 2 の正社員化」については、時間不足のために継続協議となった。

ところが、社長は、第2回から第5回までの団体交渉では、「X 2 は3月までの約束だった。」等の主張を繰り返すのみで、理由を説明して理解させる努力を払わず、アリバイ作りのための団体交渉を重ね、3月30日以降は、正社員化の請求権はないなどとして団体交渉を拒否している。

### (4) その他の支配介入

会社は、組合員X 3 やX 2 に組合からの脱退を迫ってX 3 を脱退させ、X 2 や組合の誹謗中傷をインターネットの掲示板に書き込み、同様の電子メールをX 2 のかつての指導教授等に送信し、組合の活動に介入した。

## 2 被申立人会社の主張

### (1) X 2 の身分

会社は、X 2 とは、17年3月31日限りとの合意の下、有期のアルバイト契約をしたにすぎず、X 2 を正社員として採用することを条件に雇用した

ことはない。X 2 には、3 か月前に契約の終了を告知した。

X 2 の担当は校正業務で、正社員の編集者の業務を任せたことはない。

(2) 「雇止め」の理由

X 2 の契約は、当初から期間を定めたアルバイト契約であり、契約終了と組合員であるか否かは関係がない。

(3) 団体交渉の内容、程度

第 1 回団体交渉で会社は、「X 2 の有期のアルバイト契約」について説明したが、組合は、「X 2 を 4 月から正社員として雇用せよ。」と主張し、第 2 回から第 5 回までの団体交渉でも、「3 月で有期のアルバイト契約が終了する。」との会社の主張と「4 月から正社員として雇用せよ。」との組合の主張が平行線を辿り、双方の主張や説明は尽くされた。

(4) その他の支配介入

会社及び会社代理人は、組合員を脱退させたり、誹謗中傷をインターネットの掲示板に書き込んだり、同様の電子メールを送信したりしたことは一切なく、組合の主張は単なる憶測である。

### 3 当委員会の判断

(1) X 2 の「雇止め」について

会社は、「X 2 とは、17年 3 月31日限りとの合意の下、有期のアルバイト契約をしたにすぎない。」とか、「X 2 に編集者の業務を任せたことはない。」と主張する。

しかし、X 2 の採用時の合意内容や業務の実態は、前記第 2、2 (1)ないし(3)で認定したとおりであり、「助手の期間はアルバイトでやってみて、君の働きぶりを見る。そして、編集者としてやっていけそうであったら正社員とする。」との社長の申出に X 2 が合意したものであり、助手の期間終了後の身分の取扱いについて明文化されてはいなかったものの、雇用期間を助手の期間だけに限定した合意があったと解することは、後述するように妥当ではない。

X 2 が実際に従事した業務は、正社員の編集者と同様、一冊の書籍に丸ごと関わる会社のシステムに組み込まれ、X 2 は、毎週月曜日の業務進行会議に出席し、毎月末の社長との個人面接でノルマのチェックを受

け、タイムカードを使用してほぼ週5日出勤するなど正社員の編集者とはほぼ同等の業務に従事し、会社もそうさせてきたところであり、X2は、正社員となることを期待しそれを前提に業務に従事してきたと認めるのが相当であるから、会社の上記主張は採用することができない。

また、会社は、「X2には、3か月前に契約の終了を告知した。」として、X2の雇用終了が当初から決まっていたかのように主張する。

しかし、3か月前、すなわち、16年12月28日の「4月から君の給料を上げたいとは思っていたが、今の会社の経営状況では厳しい。」との社長の発言（第2、2(4)）は、4月以降の雇用の継続を前提に給与等の処遇に言及したとみられるものであり、また、第1回団体交渉における雇用の継続を前提とした社長の一連の発言（第2、4(1)）に照らし、この時点では3月末で期間満了により雇用関係が当然終了する認識であったとは認められない。これら雇用の継続を前提とした社長の認識に反する「3月までの約束だった」とする第2回ないし第5回団体交渉における社長の発言（第2、4(2)ないし(5)）や同趣旨の社長の本件審問における証言は、社長自身の第1回団体交渉までの発言を翻すものであって信用できず、「3月までの約束だった」とする会社の上記主張は、到底採用することができない。

ところで、労使問題に関する社長の姿勢をみると、X2が、給与明細や金の使い方を批判するなど（第2、2(3)）社内問題に関わる中で、社員X3とX2の組合加入を知った社長は、「僕としても未体験のことだ。」と社員に語り、「君はよくメモをとっているけど、社長の前で失礼だ。」とX2に怒鳴るなど（同3(1)）警戒心を示したが、1月14日の初めての団体交渉では、「組合員の労働条件について真摯に話し合う。」、「労働者、労働組合の権利を保証する。」、「社内に組合掲示板を設置する。」、「就業規則の作成やノルマの強制について、就業規則を作成する過程のなかで組合と協議し決定する。」等（同4(1)）の確認書に記名押印するなど、組合の活動に一般的な理解を示していた。

しかしながら、社長は、この交渉でX2に会社以外で働くことを提案したが組合がこれを受け入れず（第2、4(1)）、第2回以降の団体交

渉では、一転して、X2の身分は「3月までの約束だった。」と繰り返して主張するようになり（同(2)ないし(5)）、3月末日でX2を「雇止め」にした事実が認められる。

以上を総合すると、「X2とは、17年3月31日限りとの合意の下、有期のアルバイト契約をしたにすぎない。」等の会社の主張は採用することができず、仮に、1年9か月間の有期の労働契約が締結されたとしても、この期間の定めは、「1年・・・を超える期間について締結してはならない。」とする当時（平成15年法律第104号による改正前）の労働基準法第14条に照らし、無効と解されるところである。

にもかかわらず会社がX2を「雇止め」にした真の理由は、社長が、給与明細や金の使い方を批判するX2をうとましく思っていたことに加えて、第1回団体交渉で確認書に記名押印するなど組合の活動に一般的な意味での理解は示していたとしても、その確認書の内容は、組合要求に対する大幅譲歩とみられること、その後、知人や弁護士等から助言を受けたこと、助言の前と後で、社長の団体交渉での対応が大きく変化していること等を併せ考えると、初めての組合との団体交渉で組合の交渉力を目の当たりにし、このままでは組合の影響力が会社の雇用労働問題全般に及ぶことを現実的な問題として認識し、これを回避しようとして、組合員たるX2との雇用関係を終了させるために、第2回団体交渉以降、採用時より17年3月末の雇用終了が合意されていたとの解釈を主張し、これに固執したものとみるのが相当である。

したがって、本件「雇止め」は、組合員X2への不利益取扱いであるとともに、同人を排除することによって組合の影響力を排除しようとした組合の組織・運営に対する支配介入にも該当する。

## (2) 団体交渉について

X2の雇用条件を巡っては、計5回の団体交渉が行われた。

社長は、第1回団体交渉では、2名の組合員を擁する組合と「労働条件について真摯に話し合う。」「社内に組合掲示板を設置する。」等に合意して確認書に記名押印し、X2の能力や実績については、「本当によくやってくれていますよ。」と高く評価するなど（第2、4(1)）、

相応の対応を行っていたが、その後の第2回から第5回の団体交渉では、組合が業務の実態を指摘しても、社長は、「X2君の担当本は売れていないし・・・。彼は校正のみをやっていて、編集者としてのものではない。」と事実と異なる認識を示し、組合が採用時の合意を指摘すると、「最初の時点ではね。それはその時で、先のことは分からない。」と述べるなど、17年3月末で雇用関係が終了するものではないことを認めるような発言をしたにもかかわらず、結局、社長は、「3月までの約束だった。」との主張を繰り返すことに終始した(第2、4(2)ないし(5))。

前記(1)で判断したとおり、X2は正社員の編集者とほぼ同等の業務に従事し、会社もそうさせてきたものと認められるのであり、第2回から第5回までの団体交渉での会社の対応は、「3月までの約束だった。」との自己の結論を押し付けることだけを目的に交渉に臨んだとみられるもので、これは、不誠実な交渉態度といわざるを得ない。

さらに、会社が3月30日に組合に示した、「正社員として雇用すべきであるとの請求権はありません。」とか「平成17年3月31日を越えての雇用をしないことが、通知人会社とX2殿との間で合意されていた・・・」などとして、これ以上の団体交渉には応じかねる旨の主張及び4月2日に組合に示した、組合と会社との主張については既に議論が尽くされている旨の主張(第2、5(1)(2))は、それ以前の交渉内容を踏まえると、いずれも団体交渉拒否の正当な理由とは認められない。

### (3) 支配介入について

「会社は、組合員X3やX2に組合からの脱退を迫ってX3を脱退させ、X2や組合の誹謗中傷をインターネットの掲示板に書き込み、同様の電子メールをX2のかつての指導教授等に送信した。」と組合は主張する。

確かに、X3の組合脱退届の写しを会社が入手し(第2、6(2))、会社関係者がX2に「組合なんてやめなさい。」と忠告したり(同3(2))、誹謗中傷が、インターネットの掲示板に書き込まれ、同様の電子メールが送信されたりした(同6(2))が、これらの行為が会社又は会社の指示により行われたとの事実は確認できず、会社による支配介入があったとまでは判断することができない。

(4) 本件救済方法について

組合は、X2を正社員として雇用することを求めているが、X2の組合加入が明らかとなる以前の16年12月28日の時点において、17年4月以降の雇用の継続を前提に給与等の処遇を巡って社長とX2が対立していたこと、会社の経営状況が厳しかったこと、X2採用時の合意が「編集者としてやっていけそうであったら・・・」との条件付きであったこと等を考慮すると、本件においてはX2を正社員として雇用することまで命ずるのは相当でないが、団体交渉が行われず、17年4月以降のX2の雇用条件が確定していない状況を考慮すると、労使の合意が成立するまでの間は、従前の雇用条件が継続していたものとして取り扱うのが相当である。したがって、主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。

なお、組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては主文第3項の程度で足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がX2を「雇止め」にしたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に、組合との団体交渉に係る会社の対応は、同法同条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成19年7月3日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三