

命 令 書

再 審 査 申 立 人 三多摩合同労働組合

同 東京都多摩市

B

再 審 査 被 申 立 人 中央大学生生活協同組合

主 文

- 1 初審命令主文第6項のうち、平成14年度総代会におけるC専務理事の発言に係る申立てを棄却した部分を取り消し、次のとおり命令する。

再審査被申立人中央大学生生活協同組合は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を再審査申立人三多摩合同労働組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

三多摩合同労働組合

執行委員長 D 殿

中央大学生生活協同組合

当生協のC専務理事が、平成14年6月25日に開催された当生協の平成14年度総代会において、貴組合について「争議行為をして相手を屈伏させ解決金を取るという恐喝のプロ集団というように認識している」等の発言を行ったことは、貴組合の組織運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為であると中央労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

((注) 年月日は交付の日を記入すること)

- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、中央大学生生活協同組合（以下「生協」という。）の次の行為が不当労働行為であるとして、三多摩合同労働組合（以下「組合」という。）及び生協の定時従業員である組合員B（以下「B」といい、組合と併せて「組合ら」という。）が、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てをした事件である。

- (1) 東京都労委13年（不）第94号事件（平成13年12月20日申立て。以下、平成の元号は省略する。）

ア Bに対して、12年12月21日付け、13年5月28日付け及び同年6月11日付けで懲戒処分を行ったこと（以下、それぞれの懲戒処分を「第1次懲戒処分」、「第2次懲戒処分」及び「第3次懲戒処分」

という。)

イ 13年度の雇用契約更新に当たって、Bが所定労働日を特定するよう求めたところ、生協が13年3月6日に手交した契約書においてBの年間所定労働日を大幅に削減したこと。

ウ Bの12年度冬期慰労金（支払日：12年12月5日）及び13年度夏期慰労金（支払日：13年7月6日）を削減し、12年度期末手当（支払日：13年3月30日）を支給しなかったこと。

エ Bに対して、13年8月1日付け（実施の発令は同年11月15日付け）で配置転換を命じたこと（以下「本件配転命令」という。)

(2) 東京都労委15年（不）第69号事件（15年6月23日申立て）

ア 組合が申し入れたBに対する懲戒処分及び本件配転命令を議題とする団体交渉を、裁判所及び労働委員会に係属していることを理由として拒否したこと。

イ 14年6月25日に開催された生協の14年度総代会（以下「14年度総代会」という。）にBを出席させなかったこと。

ウ 生協のC専務理事（以下「C専務理事」という。）が、14年度総代会の席上で、組合らを誹謗・中傷する発言等を行ったこと。

(3) 東京都労委17年（不）第64号事件（17年8月23日申立て）

ア Bに対して17年4月9日付けで生協定時従業員としての身分を喪失したとする通知書を送付したこと（以下「本件雇用関係終了通知」という。)

イ 組合が申し入れたBの17年度雇用契約問題等に関する団体交渉を、Bの生協定時従業員としての身分喪失により組合は団体交渉権を喪失したことを理由として拒否したこと。

2 組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 東京都労委13年（不）第94号事件

ア Bに対する第1次懲戒処分、第2次懲戒処分及び第3次懲戒処分を撤回すること。

イ Bに対し、12年度冬期慰労金27,000円及び同年度期末手当5,000円を支給すること。

ウ Bとの間の13年3月6日付け労働契約書の内容を従前どおりの内容に戻すこと。

エ Bに対する本件配転命令を撤回すること。

オ 陳謝文の交付、掲示及び全従業員への配付

(2) 東京都労委15年(不)第69号事件

ア 本件配転命令についての団体交渉を、裁判所及び労働委員会に係属していることを理由として拒否しないこと。

イ 総代会へのBの出席を妨害しないこと。

ウ 14年度総代会におけるC専務理事の発言について、生協発行の広報誌に救済を命じる旨の命令文(救済命令の場合)を掲載・謝罪し、組合らの見解を掲載すること。また、総代会において、命令内容を議案書に記載し、報告・謝罪し、組合らの見解を述べる機会を与えること。

エ Bの13年度夏期慰労金を、就業規則上の支給基準に従い、平均的査定で支給すること。

オ 陳謝文の交付、掲示及び全従業員への配付

(3) 東京都労委17年(不)第64号事件

ア Bに対する雇止め解雇を撤回し、書籍事業部図書館係(以下「図書館係」という。)に復職させること。

イ Bと生協との間に雇用関係があるものとして取り扱い、13年8月1日以降、復職までの期間の賃金相当額を年5分の利息を付して支払うこと。

ウ Bの就労場所を主たる議題とする組合からの団体交渉の申入れを拒否しないこと。

エ 陳謝文の交付、掲示及び全従業員への配付

3 初審東京都労委は、前記各事件を併合して審査を行い、19年1月30日、生協に対し、①Bに対する第1～3次懲戒処分がそれぞれなかったものとして扱うこと、②Bに対し、12年度期末手当について、査定が平均値であったものとして支給額を是正し、是正により支払われるべき額と既に支払われた額との差額を支払うこと、③組合に対する文書交付、④履行報告を命じ、⑤12年度冬期慰労金に関する申立てを却下し、⑥その余の申立てを棄却した。

4 組合らは、19年2月13日、東京都労委の命令（以下「初審命令」という。）を不服とし、初審命令で棄却された部分のうち、①本件配転命令、②生協が14年度総代会にBを出席させなかったこと、③C専務理事が14年度総代会の席上で組合らを誹謗・中傷する発言等を行ったこと、④本件雇用関係終了通知及び⑤生協がBの17年度雇用契約問題等に関する団体交渉を拒否したことは不当労働行為に該当するとして、再審査を申し立てた。

なお、組合らは、初審命令で却下された12年度冬期慰労金及び棄却された13年度夏期慰労金に関する申立てについては、再審査申立てをしていない（13年度雇用契約の年間就業日数を大幅に削減したこと及び配置転換問題に関する団体交渉に誠実に応じなかったことに対する初審命令主文第3項の文書交付命令についても、再審査において不服の主張はしていない。）。

5 生協は、19年2月13日、初審命令を不服として、初審命令の救済部分の取消し及び組合らの申立ての棄却ないし却下を求めて再審査を申し立てた（19年(不再)第6号事件）が、19年7月18日付けで再審査申立

てを取り下げた。

第2 争点

- 1 本件配転命令は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。
- 2 生協が14年度総代会へのBの出席を拒否したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。
- 3 14年度総代会におけるC専務理事の発言は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。
- 4 本件雇用関係終了通知は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。
- 5 生協が、組合がBの17年度雇用契約問題等に関し17年4月26日付け、同年5月31日付け及び同年7月14日付けで申し入れた団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。

第3 当事者の主張の要旨

1 組合らの主張

(1) 本件配転命令について

ア 本件配転命令は不当であること

生協の図書館職場においては、本件配転命令まで定時従業員の配置転換はないという慣習が確立していた。また、本件配転命令が出された13年度の雇用契約書には、従来と違い、「勤務場所」が明記されており、特約のある労働契約とみるべきである。

したがって、本件配転命令はBの同意なく行われたもので無効であり、Bが書籍事業部書籍店外壳係（以下「外壳係」という。）への配転

命令を拒否したことは正当なものである。

イ 本件配転命令の理由には根拠がないこと

(ア) 生協の主張する本件配転命令の理由には、次のとおり、いずれも根拠がない。

すなわち、①「就業時間中の私語とミスの多発」については、生協が初審命令を受け入れた結果、就業時間中における私語及びミスの多発を理由とする第3次懲戒処分は不当労働行為であると認め、他のパートと比較して私語及びミスの多発は存在しなかったのであるから、この理由には根拠がなく、②「職場環境の悪化」については、仮にあったとしても、その原因は、生協のG担当係長（以下「G係長」という。）から受けたミスの指摘に対するBの反抗的な態度にあるのではなく、B排除を目的に行った生協の組織的な不当労働行為にある。また、③「外売係のパートの必要性」については、当時、図書館係への増員ないしは正規従業員の配転が予定されており、外売係におけるパートの増員の必要性はなかったのである。

(イ) 本件配置転換は、収入減・降格などの経済的不利益はなくとも、Bに対し精神的な不利益を与え、また、同人の組合活動に不利益を与えるものであった。

ウ 本件配転命令は不当労働行為であること

本件配転命令の真の理由は、Bの組合員としての影響力が図書館係の定時従業員に浸透するのを恐れた生協が、Bを図書館から排除することで同人の組合活動を抑圧し、図書館係の他の定時従業員と分断を図るとともに、今後図書館での定時従業員の抵抗を沈静化させることにあった。よって、本件配転命令は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為である。

(2) 14年度総代会へのBの出席拒否について

初審命令の、生協がBの総代会出席を妨げたことは「従業員としての労働条件等に関する措置ではない」との判断は誤りである。総代会が生協組合員という資格があつて初めて出席が許されるものとはいえ、同時に労働組合としてその資格を得てこれに参加することは労働組合活動の一環として正当な行為である。よつて、総代会への出席を妨害したのは、Bに対する不利益取扱いであり、組合活動に対する支配介入であるから、労組法7条1号及び3号の不当労働行為である。

(3) 14年度総代会におけるC専務理事の発言について

総代会は生協が主催する会議であつて、生協は、大学関係者の9割以上が加入する3万人にも及ぶ組合員を抱えるマンモス職域生協であり、その代議員によつて構成される総代会の発言趣旨は代議員を通じて学生、教職員、生協従業員に伝えられるものである。したがつて、総代会は、生協内部の会議といえども事実上は大学構成員に広く影響を与え得るものであり、C専務理事の総代会における発言はその影響力を認識した上で敢えてした発言ととらえるべきである。

また、14年度総代会におけるC専務理事の発言がなされたのは、本件配転命令について団体交渉が決裂し、争議の長期化する気配が出てきた時期であり、生協にとっては何としても組合の行動を沈静化させたい時期であつた。

初審命令も判断するとおり、総代会の発言は「Bや組合に対する強烈な嫌悪の意思を推測させるものといわざるを得ない」ものであり、B及び組合に対する度を超した誹謗中傷発言として、明らかな支配介入に当たり、労組法7条1号及び3号の不当労働行為であることは明白である。

(4) 本件雇用関係終了通知について

最高裁決定により本件配転命令の有効性が確定したとはいえ、Bは図書館係での就労の意思表示をしており、外壳係の就労場所には合意して

いない。また、本事件が労働委員会において係属中であり、生協とBの間では就労場所について争いがあったのである。そのような中で、Bに外売係を就労場所とする雇用契約書を送付し、Bがその内容には応じられないとしたことをもってBが自ら雇用関係を喪失させたとする生協の主張は、Bの退職を擬制する主張である。雇用契約を一方的に破棄＝雇止め解雇したのは生協である。

初審命令も認めているように生協はB及び組合に対して、一貫して不当労働行為意思があったことをみれば、本件雇用関係終了通知はBを生協から排除しようとするためのものであり、労組法7条1号及び3号の不当労働行為である。

(5) 17年度雇用契約問題等に関する団体交渉について

組合が生協に求めた団体交渉は、雇用契約問題を唯一の議題とするものではなく、3度にわたる懲戒処分を含む生協の一連の不当労働行為を議題とするものである。よって、組合との一切の団体交渉を拒否するという生協の姿勢が是認される理由はない。

また、Bは13年8月以降就労しておらず4年近いブランクがあるという事情に照らせば、Bの就労に当たって、条件整備のための団体交渉は不可欠であり、本件配転命令の有効性が法的に確定したとしても、生協は、Bに就労を命じるに当たり、組合の申し入れた団体交渉に誠実に応じるべき義務があったというべきであり、それを拒否したことは労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

2 生協の主張

(1) 本件配転命令について

本件配転命令が有効であることは、民事訴訟において既判力をもって確定しており、その手続及び結論の正当性、妥当性に疑いはなく、労働委員会の審査においてもその結論は尊重されるべきである。

また、実質的にも、本件配転命令は、第1～3次懲戒処分とは関係なく、合理的理由に基づいてなされたものであるし、Bの配置転換先について生協は十二分に配慮して、図書館系の業務内容と非常に近く、すぐに業務に慣れることが可能な外壳係とし、勤務時間等のその他の労働条件も一切変更せず、通勤時間も変わらないのでBにとって不利益は全くない。外壳係と図書館系の職場の距離も数十メートルしか離れていないので、同人の労働組合活動を阻害することも全くない。

このように、本件配転命令は、労組法7条1号にいう不利益取扱いに該当せず、労組法7条3号にいう支配介入にも該当し得ない。

(2) 14年度総代会へのBの出席拒否について

生協組合員は、定款により、総代会の承認と議長の許可があれば発言が認められることになっているが、それは生協組合員の立場での14年度総代会の議案に関する発言の機会であり、生協の定時従業員あるいは労働組合員としての立場での発言の機会ではない。また、14年度総代会の議案ではない「争議についての報告」に関する発言の機会でもない。その機会が与えられなかったとすれば、すなわちそれは生協組合員としての立場において14年度総代会の議案に関する発言の機会を与えられなかっただけで、生協パート従業員として不利益を被ったわけではなく、労働組合活動が阻害されたわけでもない。

このように総代会出席拒否は、労組法7条1号にいう不利益取扱いに該当せず、労組法7条3号にいう支配介入にも該当し得ない。

(3) 14年度総代会におけるC専務理事の発言について

14年度総代会におけるC専務理事の発言は、総代に対する経営側の説明責任を果たすため、争議の経過と状況等の事実を報告するだけのもので、組合らを誹謗中傷するものでもなく、予断と偏見を与える意図でなされたものでもない。また、労働組合活動を阻害する意図でなされた

ものでもない。争議が長引いていることの理由について説明をするためには組合らの性格について触れなければならないし、そのために当時学内外で一般的に言われていた事実を報告したにすぎない。生協の総代会という限られた会の席において、既に学内外で知られていた事実を報告したにすぎないので、そのことにより労働組合活動に具体的な影響があるということは考えられない。

このように、C専務理事の発言は、労働組合活動を阻害する意図もなく、実際に労働組合活動に全く影響を与えておらず、労組法7条3号の支配介入に該当し得ない。

(4) 本件雇用関係終了通知について

生協は、本件配転命令が正当であることが裁判により法的に確定したことを前提として、Bに対し、配置転換先である外壳係を就労場所とした雇用契約の締結及び外壳係での就労を、期日を定めて二度命じたが、Bは二度ともこれを無視し、何の連絡もしなかった。Bは自らの意思で雇用契約を締結しなかったので、さらに生協から雇用関係終了の通知をしたのである。本件雇用関係終了通知はこのような経過に基づいてなされたものであるから、労組法7条1号の不利益取扱いに該当せず、同条3号の支配介入に該当することなどあり得ない。

なお、Bが生協と雇用関係にないこと及び生協が同人に対し雇用関係終了通知をするに至った経緯が不当労働行為に当たらないことはいずれも民事訴訟において確定しており、労働委員会においてもその結論は尊重されるべきである。

(5) 17年度雇用契約問題等に関する団体交渉について

生協と組合は本件配転命令について8回も団体交渉を重ねてきたが、何の進展もなく、また、解決の方向性すら見出すことができずに決裂したため、最高裁決定によって、本件配転命令の有効性が確定した。この

ような経過があるのだから、生協は本件配転命令を明確に拒否して図書館係での就労のみを前提とし、司法判断を無視することを求める団体交渉に応じる法的義務を負うものでないことは明らかである。

したがって、生協には団体交渉を拒否することについて労組法7条2号にいう正当理由がある。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査申立人」と、「被申立人」を「再審査被申立人」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」と、「定時従業員就業規定」を「定時従業員就業規程」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 第2の2(1)(初審命令書5頁、以下「初審命令書」との記載を省略する。)中、「雇用契約は14年3月31日までの間、」を「雇用契約は14年2月末日までの間、」に、「勤務日数は週5日で、」を「勤務日数は、採用当初は週5日であったが、8年度及び9年度は週3日、10年度以降は週4日で、」に改める。
- 2 第2の2(2)(5頁)中、「生協総務部のM係長は、」を「生協図書館係のM係長は、」に、「上司であるG(当時の役職は主任で、12年に係長代行となって図書館の定時従業員を統括する立場に立ち、13年に係長となった。)」を「G(当時の役職は主任。7年から和書担当としてBの上司であったが、9年に洋書担当となり、この時点ではBの直接の上司ではなかった。12年に担当係長代行となって図書館の定時従業員を統括する立場に立ち、13年に担当係長となった。)」に改める。
- 3 第2の2(4)(6～7頁)中、「これに対してBは、」を「これに対してB

らは、」に改め、「生協従業員も生協の食堂を半額補助で支給される食券で利用できることになっているが、」の次に「10年に作成された」を、「G係長は利用禁止である旨を特に徹底していなかったし、」の次に「同マニュアルが作成される前は、」を加える。

4 第2の2(10)(12頁)中、「『定時従業員の就業および給与に関する規定』を「第1次懲戒処分がなされた当時の定時従業員就業規程」に、「譴責に関する規定はない。」を「譴責に関する規定はなかった(13年3月に改正され、譴責に関する項目が付け加えられた。)」に改める。

5 第2の4(5)(17頁)中、「Bは、このような話合いは一体何なのかと質問したが、答えはなく、事情聴取の結果を一週間後の5月28日に報告すると告げられた。」を「この中で、Bが『これは何の会議なんですか?』と尋ねたのに対し、H事業部長らは、『あなたに事実確認をしているということです。』、『雇用保険被保険者証を提出してくださいよというお話ししているにもかかわらず、あなたの方で提出しなかったということなんで、…、生協としては、非常に重大に受け止めているんですよ。』などと答えた。最後に、H事業部長はBに対し、この日の経過を踏まえて処分を決定し、生協としての意思表示を一週間後の同月28日にG係長を通して行うと告げた。」に改める。

6 第2の5(3)(20頁)中、「Bも有給休暇を取得して参加した。」を「Bも勤務終了後に参加した。」に改める。

7 第2の5(5)(21～22頁)中、「自分宛になっている文書を自分に知らせずに掲示するのはおかしいなどと抗議した。」を「自分あてになっている文書なのだから自分に出すべきだなどと抗議した。」に改める。

8 第2の6(1)(22～23頁)中、「『今日、9月の人事異動の内示があり、Bさんは9月から書籍店外売係へ異動となった。明日10時に印鑑を持って出社するように。』と告げた。Bが、『7月27日から9月16日まで休

業日とされていたため、8月1日には既に予定を入れており、都合がつかない。』と言ったところ、」を「この日生協の定期人事異動の内示があり、Bは外壳係へ異動することになり、翌日（同年8月1日）辞令を交付するので、午前10時半に印鑑を持参して生協会議室に来るよう伝えた。これに対し、Bが、同日は既に予定があるので行けないと述べたところ、」に、「（配転は）定時従業員契約内容に違反するものであり、受入れられない。」を「この辞令は、……定時従業員契約書内容に違反するものであり、納得できるものではない。以上の理由により、私は今回の辞令を拒否する。」に改める。

9 第2の6(4)（24頁）中、「2か月の間に図書館職場復帰にむけ、生協側が努力することを前提に自宅待機に同意する旨回答し、生協も大筋でこれに同意した。」を「同月15日付けで、生協側がこの2か月の間にBの図書館の原職に復帰できる条件整備を行うことを前提に生協の上記提案を受け入れる旨回答した。この点について、生協は、同月16日付けで、図書館の混乱解決のためさらに努力する旨回答したのに対し、組合は、同月17日付けで、『組合の15日付回答書と同内容と理解します。』と回答した。」に改める。

10 第2の6(8)（26頁）中、「組合は、労働委員会、裁判と平行して団体交渉を継続したいと述べたのに対し、」を「組合は、両者の主張に隔たりがあるので生協が経営的な判断で歩み寄るしかない旨、両者の主張はだいたい出尽くして団交の余地がない旨、組合は労働委員会や裁判の結論に左右されない旨などを述べ、労働委員会、裁判と平行して団体交渉を継続したいと告げたのに対し、」に改める。

11 第2の6(10)（26～27頁）中、「東京地方裁判所八王子支部」の次に「（以下「東京地裁八王子支部」という。）」を加え、27頁の「11月26日、」を「12月20日、」に改める。

12 第2の7(5)②オ(31頁)中、「仕事の場所・内容」を「仕事の内容・場所」に改める。

13 第2の8(1)を(2)、(2)を(3)と繰り下げ、新たに(1)として次のとおり加える。

「(1) 生協においては、消費生活協同組合法第47条の規定により総代会がおかれ(定款第42条)、生協理事長は、毎事業年度1回通常総代会を召集しなければならないことになっており(同第46条)、毎事業年度の事業計画の設定及び変更については総代会の議決を経なければならないこととされていた(同第51条3号)。また、総代会の招集手続については、少なくとも5日前までに日時・場所・会議の目的たる事項を記載した書面を総代に通知して行わなければならないものとされていた(同第47条)。

14年度総代会については、14年6月18日付けで、第77回通常総代会として、次の事項を議題として、同月25日に生協食堂北側ホールにおいて開催されることが通知された。

『第1号議案 2001年度活動報告及び決算報告の承認に関する件

第2号議案 2001年度剰余金処分案の承認に関する件

第3号議案 2002年度活動方針案及び予算案の承認に関する件

第4号議案 2002年度借入金の最高限度額の設定に関する件

第5号議案 役員及び委員会委員の改選に関する件』

なお、労働問題に関する事項は総代会の議題として取り上げられる事項ではないが、14年度総代会においては、同総代会の6日前に行われた常務理事会の決定により、同総代会終了後にC専務理事から争議の経過と現状を報告することになっており、その内容については同

専務理事に一任されていた。」

14 上記13で改めた第2の8(2)(32頁)の末尾に次のとおり加える。

「なお、生協組合員の資格及び組合員の発言権については、定款に次のとおり規定されており、Bが生協の定時従業員として雇用された当時(5年2月)の定時従業員就業規程には「定時従業員の方は、組合(生協)に加入していただくこととなります」と規定されていた(同規定は13年3月の定時従業員就業規程改正時に削除されている。)

『第8条(組合員の資格)

本組合の組合員となることができるものは左に掲げるものとする。

- 1 学校法人中央大学及びその大学内の諸団体に勤務するもの
- 2 学校法人中央大学が設置する学校の学生生徒

第56条(組合員の発言権)

組合員が総代会に出席して発言を求めたときは議長は総代会の承認を得てこれを許可することができる。』

15 上記13で改めた第2の8(3)(32頁)の末尾に次のとおり加える。

「なお、定款上、総代会の議事録には議事の要領を記載することとされているが(定款第52条3号)、14年度総代会の議事録には、C専務理事が発言したことについての記載はない。」

16 第2の8(4)として次のとおり加える。

「(4) 生協において、総代の総定数は100名以上150名以下とされ(定款第43条)、総代会は総代の3分の1以上が出席しなければ開催することはできないものとされていた(同第48条1項)。

14年度総代会当時、総代数は135名であり、その内訳は、学生総代60名、大学院生総代5名、教員総代20名、大学職員総代35名、生協従業員総代15名であり、生協従業員総代の内訳は、経営側7名、従組側8名であった。14年度総代会には、総代62名のほか、

学生である生協組合員1名が傍聴人として出席していた。

なお、総代会の書記は、慣例により従業員から選出されることになっており、14年度総代会においてはJ係長ほか1名が選出されていた。」

17 第2の8(5)として次のとおり加える。

「(5) 上記6(11)認定の14年7月5日に開催された第3次懲戒処分の事実関係を議題とする団体交渉の中で、組合は、生協法上、総代会への組合員の出席を拒否することはできないはずであるとして、14年度総代会へのBの出席拒否に対し抗議する旨の「抗議申入書」を読み上げ、生協に渡した。

これに対して、生協のK理事（以下「K理事」という。）は、Bは生協と雇用契約を締結していないから生協の定時従業員ではなく、生協の組合員でもないと理事会で判断した旨発言し、F理事は、生協の見解はK理事が発言したとおりであると応答した。」

18 第2の9(4)(34頁)を次のとおり改める。

「ア 組合は生協に対し、17年4月26日付け団体交渉申入書により、『2005年度雇用契約について』及び『処分・配転問題について』を議題とする団体交渉を申し入れた。上記申入書において、組合は、①B組合員には原職である図書館係で就労する意思があり、生協も配転地位確認訴訟において『…本件労働契約は実質的には期間の定めのない契約に転化しており』と主張しているように契約更新がないからといって生協定時従業員の身分が喪失したことにはならないこと、②処分・配転等の不当な扱いに端を発した労働争議は、現在においても未だ何も解決されておらず、争議を配転問題に矮小化せず直ちに抜本的解決を図るべきであることなどを主張した。

これに対し、生協は、同年4月28日付け回答書により、上記団体

交渉申入れを拒否した。上記回答書において、生協は、①本年3月1日の最高裁決定によりBの就労場所が外売係であることは法的に争いが無いこととなったこと、②生協はBに対し、この決定に基づき17年度の労働契約の締結を求めたが、これにBが応じなかったため、生協はBに対し、生協従業員としての身分を本年4月9日付けで喪失したことを通知したが、Bは法的に確定した就労場所を前提とする労働契約を不服として締結を拒否したのであるから、明白な労働契約の更新拒絶であること、③Bが生協従業員としての身分を喪失したことにより、生協は組合の団交申入れに応じる義務はないなどと主張した。

イ その後、組合は生協に対し、17年5月31日付け及び同年7月14日付け団体交渉申入書において、B組合員は、就労場所を外売係とする17年度雇用契約の内容には同意できないとただけであり、雇用契約解除そのものを申し出たわけではないから、契約更新がないからといって生協定時従業員の身分が喪失したことにはならないなどとして、『2005年度雇用契約について』及び『処分・配転問題について』を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、生協は、17年6月4日付け及び同年7月19日付け回答書において上記各団体交渉申入れを拒否した。生協は、上記17年7月19日付け回答書において、裁判所の判断が確定するまでBが雇用契約を締結しなくても生協定時従業員としての地位を認めてきたが、最高裁の決定により就労場所についての争いが法的に解決された以上、Bが確定された就労場所を内容とする雇用契約の締結を拒否する理由はもはや全くなかった。それにもかかわらず、就労場所が不服であるとして雇用契約の締結を拒否することは、契約締結自体の拒否であると主張した。」

19 第2の9(4)の次に(5)として次のとおり加える。

「(5) 18年7月27日、生協は、Bに対し、懲戒解雇ないしBの辞職などを理由として雇用関係不存在確認訴訟を東京地裁八王子支部に提起し、これに対して、Bは、生協に対し、懲戒解雇は不当労働行為であるなどとして生協の従業員たる地位の確認を求めて反訴を提起した(のちに生協が提起した雇用関係不存在確認訴訟は取り下げられた。)。19年1月31日、東京地裁八王子支部は、Bの反訴請求を棄却した。これに対し、Bは控訴したが、同年6月6日、東京高裁は、Bの控訴を棄却した。さらに、Bは最高裁判所に上告受理申立てを行ったが、同年11月8日、同裁判所は、上告審として受理しないと決定した。」

第5 当委員会の判断

1 本件配転命令は不当労働行為に該当するか否か(争点1)について

(1)ア 組合らは、13年8月1日付け(実施の発令は同年11月15日付け)で生協が行ったBに対する本件配転命令は、Bに対する不利益取扱いであり、支配介入の不当労働行為に当たるとして、まず、①図書館職場には配置転換はないという慣行に違反し、また、②Bの勤務場所を明記した13年度雇用契約書に反してなされたものであることを挙げる(前記第3の1(1)ア)。よって、以下順次検討する。

イ 生協においては、本件配転命令までの間、図書館系の定時従業員を他の職場へ配置転換した例はなかったが、他の系の定時従業員を他の職場へ配置転換した事例はあったことが認められる(前記第4でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審認定事実」という。))第2の7(5)②エ)ので、図書館職場の定時従業員を配置転換した例はなかったとの一事のみをもって、図書館職場の定時従業員について配置転換はないという慣行が確立していたとまでいうことはできない。

次に、Bの13年度雇用契約書には、「仕事の内容・場所」として「変

更なし(中央大学図書館における図書整理)」と記載されていること(同7(5)②オ)、Bの13年度雇用契約書にこのような「仕事の内容・場所」が明記されるに至った経緯は、同人が13年度雇用契約の更新に際し就業場所・業務内容等の明示を求め(同4(1)、(2))、生協が従来記載しなかった事項であることをBに告げつつ、わざわざ作り直して記載したものであること(同4(2))、また同契約書の末尾に「上記以外は」定時従業員就業規程の定めによると記載されていること(同7(5)②オ)からすると、定時従業員就業規程自体には「業務の都合上、職場の変更を行なうことがあります。」との定めがみられることを考慮しても、生協が13年度の間中期においてBの意思に反し就業場所・業務内容を外売係に変更したことは、少なくとも同年度中の就業場所・業務内容の変更は行われぬとの期待に反する点で同人にとって不利益な取扱いであったといえることができる。また、Bが8年以上従事してきた業務内容・勤務場所の変更を伴うという不利益な取扱いであったということもできる。このことは、Bに命ぜられた配置転換先は同一の書籍事業部内であり、図書館係とも密接な関連を有する外売係であってその業務は図書館への図書の納入関係等それまでの業務との関連性・類似性が認められること、Bの給与、通勤時間において経済的に不利益な変更がないものであることを考慮しても変わらないものと解される。

- (2) 上記のとおり、本件配転命令によりBに対する不利益が生じたことが認められるが、これが同人の組合活動等を理由とするものであるか否かについて、さらに検討する。

ア 生協は、本件配転命令の理由として、13年9月11日の第4回団体交渉において、①所属長との信頼関係喪失による職場環境の悪化、②Bの私語及びミス、③配転先である外売係における定時従業員の必

要性等を挙げている（初審認定事実第2の6(3)、7(5)①）。これに対して、組合らは、上記理由はいずれも根拠がない旨主張するので（前記第3の1(1)イ(ア)）、以下検討する。

イ(ア) 職場環境の悪化（上記①の理由）について

組合らは、上記理由には根拠がないとして、職場環境の悪化があったとしても、その原因はG係長が中心となってBの組合加入や当時組合が行っていた生協との団体交渉などの組合活動を嫌悪し、同人を図書館職場から排除することを目的に行った組織的な不当労働行為にある旨主張する（前記第3の1(1)イ(ア)）。

確かに、G係長は、Bの団体交渉における行為や発言、組合への加入を批判する内容の「従業員組合抗議声明」文を13年6月15日以降生協掲示板に掲載させ、同年7月13日、上記「抗議声明」への署名を定時従業員（従組の組合員ではない）に対し働きかけたりしていること（初審認定事実第2の5(5)）からすると、G係長は従組委員長ではあるものの、上記言動は図書館係での指導的立場を利用したものとみるべき面もあるのであって、職場環境悪化の一因はG係長の言動にもあったといわざるを得ない。また、生協定時従業員の年次有給休暇に係る一連の経過（同2(2)、(5)、(6)、(7)）をみると、生協側の年次有給休暇制度に対する理解不足も明らかである。

しかしながら、他方でBのG係長に対する態度をみると、①同年4月24日、Bが終業時間前に後片付けを始めたことについてG係長が注意したことに対し反論したこと（同3(2)）、②同年7月18日、従組の「抗議声明」文に関して、G係長に対し就業時間中も抗議を続けたこと（同5(5)）など、G係長に対する強い反抗的態度を示しており、このようなBの勤務態度には問題があっ

たといわざるを得ない。また、Bと他の定時従業員との関係をみると、同年6月8日にBが組合に加入した以降、同僚の一人がBに対し「団交などもうこれ以上ゴタゴタを起こさないでほしい」と言ったことや、同僚たちが昼食時にBを避けるようになったこと（同5(2)）が認められる。

上記各事実からすると、本件配転命令当時、BとG係長との関係は双方に原因があるとはいえ現実に極度に悪化しており、また、Bと他の定時従業員との関係も同様に悪化していたと認められ、これに伴って、図書館係における職場環境が悪化していたことが推認される。

このような状況下において、生協が円滑な業務運営を図る必要からBをG係長の直接の指揮監督下から引き離し、別の職場に異動させる必要性があると判断したことには一定の合理性が認められる。したがって、本件配転命令は、所属長との信頼関係喪失による職場環境の悪化によるものであるとの生協の主張には相当性が認められ、組合らの主張は採用できない。

(イ) Bの私語及びミス（上記②の理由）について

生協は、①13年9月25日の第2回団体交渉において、Bと他の定時従業員とのミスの数を比較することはできないと回答し（初審認定事実第2の6(5)）、②生協が日報から作成した記録からは、私語の頻度についてBと他の従業員と頻度を比較することはできない（同7(1)）から、Bの私語やミスが他の従業員と比較して多かったと認めることはできない。

しかし、Bの勤務状況からは私語及びミスが少なくなかったことが窺われること（同7(1)）からすると、このことを本件配転命令の理由の一つにしたことを強ち合理的根拠がないということも

できず、組合らの上記主張は採用できない。なお、Bの私語及びミスを理由とする第3次懲戒処分を不当労働行為とした初審判断（初審命令理由第3の5(3)）に関し、生協が再審査申立てを取り下げたからといって、同人の私語及びミスが少なかったということもできない。

- (ウ) 外壳係における定時従業員の必要性（上記③の理由）について
Bの配置転換先とされた外壳係は、当時、定時従業員の補充を必要としており、外壳係の業務と図書館系の業務とは密接な関連があつて、図書館係での経験が生かせること（初審認定事実第2の7(5)②ア、ウ）から、本件配転命令が外壳係の定時従業員の必要性に基づくものであったとの生協の主張にはそれなりの理由があるといわざるを得ない。

ウ 上記のとおりであるから、本件Bの配転命令に関し、所属長との信頼関係喪失による職場環境悪化等によるものであるとの主張には相当の理由があつたといふことができる。

- (3) 次に、本件配転命令とBの組合活動の関連性等について検討する。

ア 組合らは、本件配転命令の真の理由は、Bを図書館から排除することで組合活動を抑圧しようとしたものである旨主張する（前記第3の1(1)ウ）。これに対し、生協は、本件配転命令は業務上の必要に基づいて行われたものであり、Bの組合活動を阻害することを意図したものである旨主張する（同2(1)）。

イ そこで、本件配転命令前後の労使事情についてみると、①12年6月以降、Bの年次有給休暇申請を巡って同人と生協との間に対立が生じ（初審認定事実第2の2(5)、(6)、(7)）、同年8月下旬、Bの同僚である定時従業員Iが年次有給休暇を申請した際に、C専務理事はIに対して「Bさんはイデオロギー的だ。宗教と同じで取りつかれてい

る。」等の発言を行っていること（同2(7)）、②Bのユニオン加入当時の13年5月下旬には、Bと同僚が昼食を共にするのを生協従業員らが複数人のチームで数日間にわたって監視するなどしていたこと（同3(4)）、③14年度総代会においてC専務理事のBに関する発言があったこと（同8(3)）からすると、生協は、定時従業員の労働条件の改善を求めるBの組合活動等に対し、強い反感ないし不快感を有していたことが容易に推認される。

(ア) しかしながら、本件配転命令はBとその上司のG係長との対立関係に起因する図書館職場の職場環境の悪化、Bの平常の執務態度等を主な理由としてその当事者の一方について職場替えをしたものとして一応の相当性が認められることは上記(2)に判断したとおりである。

(イ) また、本件配転命令によりBの図書館係における組合活動に影響が生じたと認めるに足りる疎明はない。

(ウ) さらに、本件配転命令については、外壳係の就労場所が図書館から隣接した場所にあること（初審認定事実第2の7(5)②イ）からすれば、Bが図書館係の他の定時従業員と接触する機会が失われたわけではなく、組合活動上特段の不利益は認めがたい。

ウ 以上からすると、本件配転命令は、生協は図書の整理業務等を大学から受託していた（初審認定事実第2の1(1)）ところであり、委託者である大学等との良好な関係を維持するための配慮からも、円滑な業務遂行のために、職場環境を改善する必要性があったということができ、Bが組合の組合員であること等を主な理由として行われたものということとはできず、組合らの上記主張を採用することはできない。

したがって、本件配転命令が、Bが組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとはいえず、また、組合らの弱体化を企図した支

配介入であるということもできないとした初審判断は相当である。

2 14年度総代会へのBの出席拒否は不当労働行為に該当するか否か（争点2）について

(1) 組合らは、Bが総代会に参加することは労働組合の活動の一環として正当な行為であるから、総代会への出席妨害は支配介入であって、不利益取扱いでもある旨主張する（前記第3の1(2)）。これに対して、生協は、Bは生協組合員としての立場において14年度総代会の議案に関する発言の機会を与えられなかっただけで、労働組合の活動が阻害されたわけではないから、総代会への出席拒否は不利益取扱いにも支配介入にも該当しない旨主張する（同2(2)）。よって、以下検討する。

(2)ア そこで、総代会入場拒否に関する生協の対応をみると、14年6月25日、14年度総代会の会場入口において、Bは、生協組合員証を提示し総代会を「傍聴する権利」があるとして入場を求めたのに対して、生協は、雇用契約がないので総代会への出席はできないなどとして入場を拒否したものである（初審認定事実第2の8(2)）。生協の定款によれば、「大学内の諸団体に勤務するもの」は生協組合員の資格を有するとされ、「組合員が総代会に出席して発言を求めたときは、議長は総代会の承認を得てこれを許可することができる」とされている（同8(2)）。

イ しかしながら、総代会会場入口付近にいた生協職員のBに対する総代会会場への入場拒否は、Bと生協との間に14年度雇用契約の更新手続きがなされていないため雇用契約が存在せず、したがってBが生協組合員であるとは考えずになされたものであることは上記のとおりである。確かに、生協職員がそのように考えたことについては、本件配転命令に関しまだ係争中であったことから生協の対応にはやや慎重さを欠く面はあるものの、Bに対する総代会入場拒否の理由が、同人

が労働組合の組合員であることを理由としたものであったということ
はできず、結局不当労働行為に該当する不利益取扱いと判断すること
はできない。

なお、14年7月5日の団体交渉の中で、生協が「Bは生協と雇用
契約を締結していないから生協の定時従業員ではなく、生協の組合員
でもない」との見解を示していること（初審認定事実第2の8(5)）か
らみても、当該生協職員がBに対し上記のような対応を行ったことに
は無理からぬ事情が存在したといえることができる。

ウ また、組合らは、Bの総代会への参加は労働組合活動の一環として
正当な行為であると主張しているが、生協の事業計画等の審議を行う
という総代会の本来的な性格からみても（初審認定事実第2の8(1)）、
労働組合の組合員がその立場において出席し発言することは想定され
ておらず、14年度総代会において争議行為に関する報告が予定され
ていたことを考慮しても、総代会への出席は労働組合活動の一環であ
るとする組合らの主張は採用できない。

- (3) 上記のとおりであるから、14年度総代会へのBの出席拒否は、同人
の組合活動等を理由とする不利益取扱いであるとはいえず、また、組合
らの組合活動に対する支配介入であるともいえない。

したがって、14年度総代会へのBの出席拒否が不当労働行為に該当
しないとした初審判断は相当である。

- 3 14年度総代会におけるC専務理事の発言は不当労働行為に該当するか
否か（争点3）について

- (1) 組合らは、C専務理事の発言は組合ないし組合活動に対する度を超し
た誹謗中傷発言であって、明らかな支配介入に当たると主張する（前記
第3の1(3)）。これに対して、生協は、C専務理事の発言は、総代に対
する経営側の説明責任を果たすため、争議の経過と事実を報告するだけ

のもので、組合らを誹謗中傷するものではなく、既に学内外で知られていた事実を報告したにすぎないものであって、労働組合活動を阻害する意図でなされたものではない旨主張する（同2(3)）。よって、以下検討する。

- (2)ア まず、14年度総代会におけるC専務理事の発言内容についてみると、①組合については、「争議行為をして相手を屈伏させ解決金を取るという恐喝のプロ集団というように認識している」「反社会的な集団に屈してはいけない」などと表現し、②Bについては、「自分がこうと思ってしまったこと、信じてしまったことだけが事実であり、真実であって、それを批判・否定する者については全て敵であるという精神構造の持ち主のようだ」などと表現するものであった（初審認定事実第2の8(3)）。これは、生協が主張するような「争議の経過と状況等の事実を報告するだけのもの」という範囲にとどまるものではなく、組合らの存在及び活動に対する社会的評価を低下させるものであるばかりではなく、組合らに対する誹謗中傷に当たる。

なお、生協は、C専務理事の発言は当時学内外で一般的に言われていた事実を報告したにすぎないとも主張するが、「学内外で一般的に言われていた事実」であるか否かにかかわらず、このような発言が組合らに対する誹謗中傷に当たるとの判断を覆すものではない。

- イ また、生協は、14年度総代会におけるC専務理事の発言は、生協の総代会という限られた会の席における報告にすぎないとも主張している（前記第3の2(3)）。

しかしながら、総代には、生協従業員の総代だけでなく、学生総代、大学院生総代、教員総代及び大学職員総代も含まれており、総代会には総代以外の生協組合員も出席することができ、実際に14年度総代会には総代62名と学生である生協組合員1名、さらに生協従業

員である書記2名が出席していたものである（初審認定事実第2の8(4)）。このように、14年度総代会は、生協が主張するような「限られた会の席」であるとはいえず、そこには労働組合の組合員資格を有する生協従業員も参加していたのである。また、その構成等からすると、総代会におけるC専務理事の発言や議事内容が総代や生協組合員たる生協従業員に対し、また生協組合員を通じて広く外部者に伝わる可能性は当然に存在したといえることができる。

ウ なお、C専務理事は、当時生協の業務を統括し執行する立場にあったことからすると、同専務理事の発言は生協自体の発言と評価すべきものであり、組織としての生協の組合らに対する認識を反映したものと見える。

- (3) 上記のとおりであるから、14年度総代会におけるC専務理事の発言は、組合らを誹謗中傷し、生協従業員の組合に対する不信や反感を醸成するものであって、組合の組織運営に対する支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

したがって、14年度総代会におけるC専務理事の発言にかかる組合らの再審査申立てには理由がある。よって、同専務理事の発言は不当労働行為に当たらないとした初審命令を変更することとし、当委員会としては主文1のとおり文書交付を命ずることとする。

- 4 本件雇用関係終了通知は不当労働行為に当たるか否か（争点4）について

- (1) 組合らは、本件が労働委員会に係属中であつたにもかかわらず、生協が雇用契約を一方的に破棄したものであるから、本件雇用関係終了通知は不当労働行為に当たる旨主張する（前記第3の1(4)）。これに対して、生協は、本件配転命令が正当であることが法的に確定したことを前提として、Bに雇用契約書締結を求めたところ、同人は上記配転命令をなお

不当なものとして配転命令前の図書館係に所属すべきものとして、自らの意思で雇用契約を締結しなかったため、本件雇用関係終了通知をしたのであるから、これは不当労働行為に該当しない旨主張する（同2(4)）。
よって、以下検討する。

- (2) 本件雇用関係終了通知に至るまでの経緯をみると、①生協は、本件配転命令が最高裁決定により確定するまでの間、本件配転命令を議題とする団体交渉には14年7月6日以降応じていない（初審認定事実第2の6(11)）ものの、Bに対して雇用契約締結を要求することはなく、生協の提起した地位確認訴訟においてはBとの雇用関係が継続していることを認めていたこと（同9(1)）、②17年3月1日の最高裁決定により、Bが外壳係で勤務する地位にあることが確定したこと（同7(6)）、③同年3月10日及び同月24日、生協は、上記判決確定後、Bに2度にわたり外壳係を勤務場所とする17年度雇用契約書の締結を求めたが、同人がこれに応じないため、契約不成立とみなし、17年4月9日付けで本件雇用関係終了通知を行ったこと（同9(2)、(3)）が認められる。
- (3) 上記の経緯からすると、生協が17年3月に至ってBに対し17年度雇用契約書の締結を求めることとしたのは、最高裁決定によってBが外壳係で勤務する地位にあることが確定したことによるものと認められる。このような生協の対応は、使用者として裁判所の最終的な判断に依拠したものであって是認できる。これに対して、Bは、生協の雇用契約送付に応ずることはなかったものであり、その後、生協は、Bに通知した2度目の雇用契約返送期限（17年4月2日）までに同人の回答がなかったことを理由として、本件雇用関係終了通知を行ったことが認められる。そうすると、生協が本件雇用関係終了通知を行うに至ったのは、Bが本件配転命令先の外壳係を業務内容とする雇用契約締結に応じなかった結果であるといわざるを得ないのであり、これがBの組合活動等を理由と

するものであったとまでいうことはできない。

したがって、本件雇用関係終了通知は不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

5 Bの17年度雇用契約問題等に関する団体交渉拒否（以下「本件団交拒否」という。）は不当労働行為に該当するか否か（争点5）について

(1) 組合らは、Bと生協の間には深刻な労働争議が存在していたのであるから、本件配転命令の有効性が法的に確定したとしても、生協にはBに就労を命じるに当たって団体交渉に応諾すべき義務があり、本件団交拒否は不当労働行為に当たる旨主張する（前記第3の1(5)）。これに対して、生協は、本件配転命令の有効であることが法的に確定したという経過があるから、本件配転命令を拒否して図書館係での就労のみを前提とする団体交渉に応じる法的義務はない旨主張する（同2(5)）。よって、以下検討する。

(2) 本件団交拒否に至る経過をみると、組合は、生協が17年3月10日にBに対し17年度雇用契約書を送付するとともに「期限内に返送されない場合は、貴殿に契約締結の意志がなく、契約がなされないことになり定時従業員としての地位を失うこととなりますのでご注意ください」と通知したこと（初審認定事実第2の9(2)）に対し、数次にわたって17年度雇用契約書等の問題について団体交渉を申し入れたが、生協がこれらを拒否したところ（同9(3)）、改めて17年度雇用契約書等に関する団体交渉申入れ（「2005年度雇用契約について」及び「処分・配転問題について」）を行ったもの（同9(4)）である。

これに対して、生協は本件団交拒否に当たって①17年3月1日の最高裁決定によりBの就労場所は外壳係であることは法的に争いがなくなったこと、②生協はBに対し17年度雇用契約書の締結を求めたが、Bは法的に確定した就労場所を不服として労働契約締結を拒否したことを

団体交渉拒否の理由として挙げて、③Bが生協従業員としての地位を喪失したことにより、生協は団体交渉申入れに応じる義務はないなどと主張している（同9(4)ア）。

そこで、生協の主張する以上の理由が組合との団体交渉を拒否する正当な理由といえることができるかについて判断すると、組合らは、Bの雇用契約更新がないからといって同人の生協定時従業員としての身分が失われたことにならないとして争っており、当時東京都労委において本事件の審査が行われていたことからすると、Bの雇用契約を巡る問題の解決を団体交渉によって図ることを排除する理由はないのであるから、生協の言う上記各理由は団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。また、組合は、団体交渉申入れに当たり、Bの17年度雇用契約のみを議題とするのではなく、第1～3次懲戒処分や本件配転命令も含めた一連の争議を「直ちに抜本的に解決」することを求めていた（同9(4)ア）のであるから、上記の各理由のみでは生協が団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

- (3) しかしながら、初審命令交付後、19年11月8日にBの雇用関係存在確認反訴請求訴訟について同人の請求棄却判決が確定していること（初審認定事実第2の9(5)）、また、本件再審査において、組合は、最高裁決定により本件配転命令が有効であることが確定したとはいえ、Bは図書館係での就労の意思表示をしており、外壳係の就労場所には合意していないと主張し（前記第3の1(4)）、これに対し生協は、本件配転命令を明確に拒否して図書館係での就労のみを前提とし、司法判断を無視することを求める団体交渉に応じる法的義務が生協に全くないと主張していること（同2(5)）、さらにBは、確定判決があっても外壳係での就労を受け入れる意思はない旨証言していることから、組合はあくまでも図書館係における就労を要求し、生協は既にBとの間に雇用関係はないと

しており、両者の主張に歩み寄りの余地はないといわざるを得ない。

上記のことからすると、現時点でBの17年度雇用契約問題等を議題とする団体交渉については、組合がBの地位確認訴訟や雇用関係存在確認訴訟の確定判決があったことを前提として交渉に臨むなどの事情変更がない限り、17年度雇用契約問題等について団体交渉により解決する可能性はない。よって、組合は現時点において生協に17年度雇用契約問題等を議題とする団体交渉に応じることを要求することはできず、当委員会としては本件団交拒否を不当労働行為ということとはできないと判断する。

したがって、Bの17年度雇用契約問題等を議題とする団体交渉拒否は不当労働行為に該当しないとした初審判断は結論において相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおりに変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおりに命令する。

平成20年3月19日

中央労働委員会