

命 令 書

再審査申立人 有限会社 論創社

再審査被申立人 東京・中部地域労働者組合

主 文

初審命令主文第1項から第4項を取り消し、これらに係る救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、有限会社論創社（以下「会社」）が、①平成17年3月31日（以下「平成」の元号を省略）をもってNの15年7月からの会社における雇用（以下「本件雇用」）を打ち切ったこと（以下「本件雇止め」）が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に、②Nが加入した東京・中部地域労働者組合（以下「組合」）が、17年1月5日付けで申し入れた同人の雇用問題等に関して、本件雇止め以前の同月14日以降同年3月24日までの間に5回行われた団体交渉（以下「本件団体交

渉)において不誠実な対応をとり、それ以後は団体交渉の申入れを拒否したことが同条第2号の不当労働行為に、③会社は、組合員AやNに組合からの脱退を迫ってAを脱退させ、N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Nのかつての指導教授等に送信し、組合の活動に介入したことが同条第3号の不当労働行為に当たるとして、上記②については同年4月7日、上記①及び③については同年9月16日、東京都労働委員会(以下「東京都労委」)に救済申立てのあった事件である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件雇止めを撤回し、Nを正社員として雇用すること。
- (2) 会社は、Nの雇用問題等に関し、組合と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

3 初審命令の要旨

東京都労委は、19年7月3日付け命令書をもって、同月26日、会社に対し、上記1の①の会社の行為及び同②の本件団体交渉のうちNの雇用問題に関する交渉における会社の対応について、不当労働行為と判断し、①Nを17年4月1日以降も、新たな雇用条件について合意するまで、従前と同様の雇用条件が継続していたものとして取り扱うこと、②Nの同日以降の雇用条件に関する組合との団体交渉に誠実に応じること、及び、③上記①及び②に関する文書手交を命じ、その余の救済申立ては棄却した。

4 本件再審査申立て

19年8月3日、会社は、初審命令の救済部分を取り消し、これに係る救済申立ての棄却を求めて、本件再審査を申し立てた。

5 本件の争点

初審命令（上記3）に対して会社がその救済部分を不服として再審査申立てを行う一方、組合はその棄却部分に対する再審査申立てを行っていないこと（上記4）その他本件の事情にかんがみると、本件再審査の争点は、下記のとおりとするのが相当である。

(1) 本件雇止めは組合所属を理由としたもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に定める不当労働行為といえるか。

ア Nの本件雇用については、同人と会社との間で17年3月末までの期間に限定するという合意があったか。また、会社がNを同年4月以降正社員とする旨の約束があったか。

イ 会社代表取締役X（以下「X社長」）は、16年12月28日の面談（以下「12月28日の面談」）において、Nに本件雇止めを告知したか。

ウ 本件雇止めは、組合所属を理由としたものか。

(2) Nの雇用問題に係る本件団体交渉における会社の対応は不誠実なものであり、また、会社が同交渉以降同問題に関する団体交渉を拒否したことは正当な理由なく交渉を拒否するもので、労働組合法第7条第2号に定める不当労働行為といえるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 会社の主張の要旨

(1)ア 争点(1)のア（本件雇用の期間に係る合意等の有無）について

Nの本件雇用の申し出は、会社のアルバイト社員であったYを介して、大学での助手の期間を会社でアルバイトとして雇ってほしいというものであった。会社は、Nと17年3月31日までの有期のアルバイト契約をしたにすぎず、助手任期終了後、同人を正社員として採用することを条件に雇用したものではない。また、Nの働きぶ

りをみて正社員として採用する旨の合意も存在しない。なお、本件雇用の期間のうち、1年を超える期間はいわゆる身分保障期間と解するのが相当であり、当時の労働基準法14条に違反するものではない。

イ 争点(1)のイ（本件雇止めの告知の時期）について

X社長は、N及び会社の今後の予定を考え、早めに17年3月末をもって雇用期間満了となる旨の確認をとった方がよいと考えて12月28日の面談でNに対し、同年3月末で期間満了となるので退職してほしい旨を告知した。これに対して、Nからは、話が違うとか同年4月以降は正社員にしてくれとかといった申し出はなされなかった。

ウ 争点(1)のウ（本件雇止めの理由）について

Nとの雇用契約は17年3月末までの有期雇用契約であり、この契約に基づき、X社長が12月28日の面談で上記イの告知をした時点では、会社はNが組合に所属していたことは知らなかった。また、15年7月以降、会社は業績が悪化の一途をたどり、広告宣伝費、福利厚生費、給与の削減などあらゆる経費削減を実行したが、業績は回復せず、17年4月以降、Nを雇用する経済的余裕もなかったから、本件雇止めはNの組合所属を理由とするものではない。

したがって、本件雇止めは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

(2) 争点(2)（Nの雇用問題に係る本件団体交渉における会社の対応及びその後の会社の団体交渉不応諾）について

会社は、Nの雇用問題について組合からの団体交渉の申入れに応じ、総計5回、時間にして7時間半以上の時間を費やして本件団体交渉に応じている。

会社は、Nを17年3月末までのアルバイト契約として雇用したに

すぎないのに、組合は、本件団体交渉において、それまでの同人の勤務状態に照らし同人を正社員として雇用することを求めた。そして、組合は本件団体交渉において、実体法上認められない要求に固執し続けた。こうしたことから、交渉は平行線をたどることとなったが、会社としては、本件団体交渉で双方の主張や説明は既に尽くされ、それ以上交渉を重ねても進展する見込みのない段階に至ったものと判断し、以後の団体交渉に応じる必要はないとの結論に至った。

したがって、本件団体交渉の対応ないし同交渉以後の交渉申入れを拒否したことには理由があり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

2 組合の主張の要旨

(1) ア 争点(1)のア（本件雇用の期間に係る合意等の有無）について

N は、15年4月に大学の助手になるとすぐ就職活動を始め、同月ころから、会社への雇入れについて、一人で直接、X 社長に願い出たが、その内容は、N の助手任期が切れる17年4月から会社での採用を求めるものであった。これに対して同社長は、「15年7月から働いたらどうか。」「働きぶりを見て、（編集者として）合格点に達していたら17年4月以降の正社員化を約束する。」と述べ、この内容でN と合意したものである。そして、N は、正社員と同等の働き方をし、X 社長もN の能力を評価して、合格だと認めていた。

なお、初審命令では、「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、当時の労働基準法第14条に照らし、無効と解される。」との判断がなされているが、妥当な判断である。

イ 争点(1)のイ（本件雇止めの告知の時期）について

X 社長が、N に対し、17年3月末で雇用期限切れである旨、及び12月28日の面談で同人に本件雇止めの告知をした旨を主張し始めたのは、同社長が弁護士らと相談した後の同年2月3日の第2回団体交渉以降である。

X 社長は、12月28日の面談では、労働組合的な発想をするのは良くないというような発言をした。また、17年4月1日以降のNの雇用条件をどのようにするかについては、同社長は、会社の経営が厳しいとして、正社員化することを洩る発言を行ったが、同年3月で契約期限切れであるという話はしていない。また、当該面談では、結論が出ておらず、同年1月に再度話し合うことになっていた。

ウ 争点(1)のウ（本件雇止めの理由）について

X 社長は、17年2月3日の第2回団体交渉以降、N に対し、17年3月末で雇用期限切れである旨、及び12月28日の面談で同人に雇用期限切れの告知をした旨を主張し始めたが、これは第1回団体交渉でNの正社員化、労働条件の改善や労働組合の活動に関する事項について要求され、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ことによる。

したがって、本件雇止めによる解雇は、Nと労働組合を職場から排除するためのものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号の組合員への不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 争点(2)（Nの雇用問題に係る本件団体交渉における会社の対応及びその後の会社の団体交渉不応諾）について

Nの雇用問題に係る本件団体交渉の内容は、会社が主張するように平行線で進展の見込みのないものではない。会社は、第2回以降の団体交渉では、「有期雇用契約期限切れ解雇」との新たな主張を持ち出して

団体交渉を空転させ、本件雇止めによる解雇までのアリバイ作りとしての団体交渉を続けていたのであり、これは誠実団体交渉義務に違反する。

また、X 社長は、第1回団体交渉において継続協議を労使間で確認したにもかかわらず、N の雇用問題に係る団体交渉を全面的に拒否したが、これは、明らかに正当な理由のない団体交渉拒否である。

したがって、これら会社の行為は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に当たる。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(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、本件初審申立時の従業員は7名であった。

(2) 組合は、東京都千代田区及び中央区を中心とする事業所の従業員らで組織された、いわゆる合同労組で、本件初審申立時の組合員は28名であった。

(3) N は、8年3月にT₁大学を卒業し、その後教員免許を取得した。

10年4月にはT₂大学の文学研究科修士課程に入学し、12年3月に同課程を修了、同年4月W大学（以下単に「大学」）の社会科学研究科博士後期課程に入学し、18年3月に単位取得満期退学により同博士後期課程を修了した。この間の15年1月に大学の助手試験に合格し、同年4月から大学の任期制助手（任期は最大2年）となり、17年3月まで務めた。当時、大学では、助手から研究者の道に進むのは相当困難な状況にあった。

2 N の雇用問題をめぐる争いの発生

(1) N の会社採用時の状況等

ア 14年6月、N は、民間学術団体の初期社会主義研究会に入会し、

同研究会の事務局に常駐していた Y と知り合った。同研究会では、「平民法 100 年コレクション」全 13 巻の刊行を企画し、N も発行の手伝いをする事となったが、その後、同人は同書の版元となった会社の X 社長を知った。なお、Y は、N 及び X 社長の双方と親交がある者で、下記イのとおり、N が会社に採用された当時、アルバイトとして会社の仕事を手伝っていたが、16 年 10 月に会社を自己都合退職した。

当時会社には就業規則はなく、労働条件面においては残業手当が支給されないことがあり、賞与の支給はなく、また、社会保険に加入していない等といった状況があった。また、長期に勤務する従業員はいなかった。

イ N は、15 年 5 月頃、Y の紹介で、X 社長に会い、編集者としての修業のため、大学の助手の任期中、アルバイトとして会社で働きたい旨同社長に申し出た。

X 社長は、N を大学の助手の任期中、アルバイトとして雇用することとし、同人は、口頭の労働契約に基づき、15 年 7 月 1 日から会社で就労を開始し、本件雇止めがなされる 17 年 3 月 31 日まで会社で勤務した（本件雇用）。

なお、N は、上記 1 (3) 認定のとおり、教員免許を取得しており、高等学校の教諭の採用に応募したことがあった。N は、Y に対して公務員などの安定的な雇用を望んでいると述べたことがあり、また、当面、会社などにおいてアルバイトをして将来正社員になるという形にしたいと述べたこともあった。

(2) 大学助手の兼職禁止等について

N が 15 年 4 月に就任することとなった任期制助手の報酬として、大学から同人に、年間約 250 万円の給与が支払われていた。

ちなみに、大学の助手規程第9条において、助手は、教授会の議を経て大学が認めない限り他の仕事を兼務することが禁止（以下「兼職禁止」）されており、このことは、助手就任時に大学が行うオリエンテーションで事前説明がなされていた。

(3) 本件雇用に係る N の業務等

ア N は、本件雇用に際し会社に履歴書を提出することはなかった。

N は、本件雇用による会社への雇入れ（「本件雇入れ」）後、正社員と同様にタイムカードを使用することとされ、給与は月額15万円とすることを X 社長と口頭で確認した。

会社は、N の本件雇用上の立場をアルバイトとして認識していたが、会社では、アルバイトと正社員との明確な違いに関する取り決めはなかった。

イ 会社は、15年当時、推理作家を題材としたミステリー物の出版に取り組んでいたところ、N は、同年7月から、主として論創ミステリー叢書「平林初乃輔探偵小説選 I」について校正主体の編集関連業務を担当し、歴史的仮名遣いを現代仮名遣いに直す作業等を行った。この作品の校正作業は、既に当該著者が亡くなり、著作権が切れた文章を校正するもので、あらかじめ校訂基準表を作成し、この基準表に則って校正していく作業であった。校訂基準表は Y が作成し、N はこの基準表に基づき校正作業を行った。ただし、読み合わせなど校正作業の一部は、X 社長らが手伝ったりした。N は、その後も、校正主体の編集関連業務を担当し、校正、付物（カバー、帯）のデザイナーとのやり取り、紙の発注、印刷会社とのやり取り、取次店への見本出し、発送、書店や読者への対応等の一連の作業を行った。

ウ 会社における編集関連業務に従事する正社員の業務内容は、企画から刊行までの全工程を一人で担当することとなっていたが、N の場

合、担当した仕事のせいもあって、著者と交渉してどういう本を作るかという企画を立てる業務、著者との人間関係を築いてお金（印税）の交渉等をする業務はしていなかった。もっとも、正社員の場合にも、著者から持ち込まれる原稿が割合に多く、その場合には、企画業務はなかった。また、印税はその都度、X社長が決められているのが実態であった。

エ X社長は、本件雇入れ直後のころNに、「論創社は、規模も小さいから、1冊の本の最初から最後まで引き受けて仕上げるといいう仕事をやっている。だから、ここでやって行きたかったら、それを覚えるように。」という趣旨の話をしたことがあった。また、同社長は、Nに、17年3月末までの大学の助手の任期が終了した後のことは、（今後）話合いで決めようという趣旨の話をしたことがあった。

オ Nは、大学の用務を優先するとの会社との約束はあったものの、当初の約束は週4日勤務だったが、本件雇入れ後間もなく、正社員と同様ほぼ週5日勤務した。なお、Nへの報酬は、上記アの確認どおり、毎月15万円が支払われたが、この額は正社員の給与（25万円ないし35万円）に比べ著しく低いものであり、また、業務の成果によって報酬が変動することはなかった。なお、本件雇入れ1年後から、他の編集担当者と同様、資料代が支給されるようになった。

カ Nは、本件雇入れから3か月経過後には、他の編集担当者と同様、毎週、業務進行会議に出席して業務進行表を提出するようになり、編集担当の社員一人が月に1冊（場合によっては、一人2冊、あるいは二人で1冊）発行するという会社の仕組みに同人も組み込まれ、15年9月から17年3月までの19か月間で18冊の書籍を担当した。

(4) 本件雇用期間中のNの活動

Nは、大学の助手の任期中、会社で働く一方、大学から厳格に義務

付けられてはいなかったものの、3、4本の論文を作成し、学会で2回発表を行った。

(5) N の社内問題への関わりと組合加入等

ア X 社長は、16年夏頃から会社の赤字を明言し始め、同年9月から昼の弁当を廃止したり、月に多いときは約100万円を支払っていた新聞広告の節約や外注費等さまざまな経費の削減を行なった。同時に毎月末に社員との個人面談が行われるようになり、各自の仕事の内容がチェックされた。

また、更なる経費節減のために、会社は社員A、B2名の給与35万円を25万円に引き下げたり、同年10月にはアルバイトのYや社員Cに自主的に退職してもらったりした。

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いた。

N は、同年11月から12月にかけて、X 社長や副社長に会う機会があった時に、給与明細が出ていない点や、会社の職場環境の改善を求めた。また、同年10月ころ、N は、ノルマ達成をX 社長から求められていた社員Aとともに組合に会社の労働問題について相談に行き、同年11月9日、N と社員Aは組合に加入した。しかし、会社に対する組合加入の通告は、下記3(1)のとおり、17年1月5日になり、初めて行われた。

イ 16年12月13日、論創ミステリ叢書が朝日新聞の書評欄に取り上げられたことを受けて、当該叢書10冊の完成を祝い、X 社長、

N 及び会社が校正等を依頼しているKの3人は帝国ホテルでバイキング形式の食事をしたが、翌日（又はその2日後）、N 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Kに同社長を批

判する発言をしたところ、同日、これについて同社長から叱責された。

(6) 12月28日の面談の内容等

16年12月のX社長と社員との個人面談は、同月27日に行われることになった。この面談に際して、Nは、事前に社員のA、Bなどと相談し、Aの提案で他の社員の結果を見た上で面談した方がいいというアドバイスを受けた。

個人面談予定日の当日、Nは、「病欠」により会社を欠勤し、翌28日、X社長との面談に臨んだ。この面談（12月28日の面談）は、同社長とNの二人きりで行われたが、会社は記録を取らなかった。

X社長は、会社も経営が苦しい等の理由を挙げて、Nに、17年3月一杯で会社を辞めてほしい、同年4月以降は研究生活か、他の出版社への就職を選ぶように話したところ、Nは、会社に残る選択はないかと述べたので、同社長は、別に会社に雇わないと言っている訳ではないが、会社は最終選択肢にしてほしい等と言った。そして、同年1月末に再度話し合いをすることになった。なお、12月28日の面談中において、X社長は、Nに、同人の会社の利害に反する発想ないし言動を批判する趣旨の発言もした。

ちなみに、NとBらは、これより前に会社の労働環境、労働条件の劣悪さについて話し合ったことがあった。

3 組合の会社に対する組合加入通告書及び団体交渉要求書の提出

(1) 17年1月5日午後、5、6人の組合員が会社を訪れ、社員AとNが組合に加入していることを明らかにし、「組合加入通告書」と「団体交渉要求書」をX社長に手交した。

「組合加入通告書」には、「2004年11月9日に社員AとNが組合に加入した」旨が記載されていた。

また、「団体交渉要求書」には、議題として、「1、業務委託問題に

ついて」、「2、N組合員の正社員化について」、「3、残業代の支払いについて」、「4、社会保険制度について」、「5、就業規則について」、「6、その他、同組合員らの労働条件について」の6議題が記され、17年1月17日に、会社会議室で、会社社長の出席の下で、交渉の開催を求めるものであった。

(2) この要求に対し、X社長は、第1回団交の開催日時を17年1月14日午後4時30分、会社で開催に応じる旨回答した。

4 本件団体交渉の内容等

17年1月14日から3月24日にかけて行われた本件団体交渉では、会社側はX社長が、組合側はNを始め、組合員Z1（以下「Z1」）、同Z2（以下「Z2」）、Aらを含めて毎回5名ないし7名が出席し、会社内で開催された。

なお、組合は、団体交渉開始に当たり、テープレコーダー等の使用を申し出て、これにより交渉の内容を記録した。一方、会社は、テープレコーダーの使用等により詳細な記録を取ることはしなかった。

(1) 第1回団体交渉

ア 第1回団体交渉は、17年1月14日、午後4時30分から同6時まで、会社側はX社長が、組合側はNを始め、Z1、Z2、Aら6名が出席して、会社内で行われた。

イ 組合は、同日付け「要求書」を示し、冒頭、Z1は、この「要求書」に記載された9項目の要求について説明した。この中には、第9項目として、「9、会社は本年3月末付けでN組合員を正社員化すること」との要求があった。当該第9項目の要求（Nの正社員化）の説明で、Z1は、要旨、次のとおり述べた。

「Nは、一応17年3月末ということで、現時点でアルバイトという形での仕事をしているようだ。」「しかし、仕事の実態を見

れば、ほかの社員の人とほとんど何ら変わるところはない仕事をしているし、仕事能力的にも、格別ここで契約を解除するという問題がある訳でもなくて、現に、日本のミステリー等々は一人で10巻以上を超えるような仕事をきちんとやってきているという最近の実績もある。そこで、N の意思に反してここで契約を解除することを止めてもらいたい。」「彼のこれまでやってきた仕事の内容や、会社は（労働者の）生活を保障する責任を持っていることからして、もし（N の）アルバイトする契約を解除するというのであれば、今まで同じ仕事をしながらアルバイトということで、不安定な労働条件だとか、賃金的にも安いということ自体が不当だと思っているので、仕事の実態に見合った、正社員として遇してもらいたい。」

ウ この日の交渉は、17年1月14日付け要求書の1項目から順次話し合いが行われ、交渉開始45分ほどして、議題は9項目の「N の正社員化」に移った。この中で、X 社長は、N との本件雇用の約束について、要旨、「今のN の身分というのが、大学の社会学部の助手なんです。」「そうすると、そこが正規の雇い主であり、そこから給与をもらっている。」「本件雇用については、別にこちらがお願いしたことではなくて、N からアルバイトをさせてほしいということで、アルバイトをしているわけです。最初はね。」などと述べた。ちなみに同社長は、「ノルマ」に関する要求に対する説明において、会社の経営が苦しい事情にあることを述べていた。

なお、このX 社長の発言に対し、組合は、異議を出すなど、同発言を問題とするようなことはなかった。

また、X 社長は、「N の正社員化」要求に対して、N の能力や働きぶりは合格だと言った上で、「会社としては（N を）欲しいが、大学院卒の人を雇うに際して安い給与という訳にもいかない等々

のことを考えると、研究職としてやっていった方がいいのではないかと思う。出版社に入るにしても、もっと大きなきちんとした所に入ってやった方がいいのではないかと思う。彼を正社員として雇用することについては、すぐに結論を出し、はい、雇いますという訳には行かない。」と、Nの正社員としての雇用が困難である旨述べた上、12月28日の面談における同社長の発言について、「論創社に入るにしても入らないにしても論創社は最終選択として考えてほしい、というふうにNには言っている。」「(会社はNに、)別に雇わないと言っている訳ではなくて、会社は最終選択で…やった方がいいんじゃないか(と言っている)。」と述べた。

これに対して、組合側は、「アルバイトといっても、事実上Nがこれだけの期間にわたって働いてきているので、一方的に契約を解除するように会社が言えない実態が出来ている。」との指摘をした上で、「話し合いが継続中に強行しないこと」を求めた。

エ その後、双方の間で「確認書」が取り交わされた。その要旨は、

- 「 1 組合員の労働条件については真摯に話し合う
2 労働者、労働組合の権利の保障についてはこれを保障する
3 社内の組合掲示板設置要求は認める
4 組合脱退を迫る言辞等をしないことを確認する
5 就業規則の作成は遵守する
6 ノルマを強要しない
(5, 6については就業規則作成の過程で組合と協議し決定する)
7 人格否定の言辞、評価差別をしないことを確認する
8 業務委託契約化提案の撤回要求は継続協議とし、強行しない
9 Nの正社員化は継続協議する 」

とされていた。

オ 最後に、X 社長が、N の雇用問題について、「これは、個人的な問題で、労使の問題ではない。」と述べたが、組合側がこれに応じなかったため、「N とは1月末にもう1回話し合いをすることにしていたので、次回は、N の雇用問題を切り離して先にやらないか。」と提案した結果、次回は、N の雇用問題を中心に話し合うこととなり、第2回団体交渉の日時を設定して終了した。

(2) 第1回団体交渉後配布された組合ビラの内容

組合は、第1回団体交渉終了後の17年2月2日付け「東京・中部地域労働者組合・論創社ニュース」第1号を発行した。この組合ビラには、「次回団体交渉のお知らせ」として「次回の団体交渉は、2月3日（木）16時30分から…N の雇用問題を中心に話し合われる予定です。これは、思想、考え方が相応しくないことをもって経営者が首を切ることができるかを問うものでもあります。」との記載があった。また、同時期に、組合は、「論創社で、昨年末、組合を結成」、「直ちに団交要求、確認書・組合掲示板を獲得」と題する組合ビラを配布した。このビラには、「1月14日、第1回団体交渉が行われた。…要求として、労基法・労組法の遵守、就業規則の作成に始まり、…退社勧奨を受けているNの雇用継続などを提示した。…次回団交（2月3日）では、期限の迫っているNの雇用継続の問題について話し合われる。」との記載があった。

(3) 第2回団体交渉

ア 第2回団体交渉は、17年2月3日、午後4時30分から同6時まで、会社側はX 社長が、組合側はN を始め、Z1、Z2、Aら7名が出席して、会社内で行われた。第1回の団体交渉で確認されたとおり、交渉の中心は、N の雇用問題（本件雇止め及び正社員化）についてであった。それについて、冒頭にZ1は、「この前、両者で

合意したとおり、とりあえず N の（雇用の）期限が3月一杯ということで、それが中心であると思う。」と発言した上、同日の団体交渉時までに X 社長が N に同年4月以降の仕事を同社長に引き継ぐように求めたことについて、団体交渉が空洞化するなどとして同社長に注意を促した。

イ この日の交渉で、X 社長は、N の本件雇用及び本件雇止めについて、「助手（の期間）が終わるまでという約束だった。」、「採用の経緯として、助手の期間である17年3月までアルバイトとして働かせてほしいということだったので、その期限である同月一杯でアルバイトを終わりにさせてほしいと思う。」と述べた。また、「その時点（本件雇用の約束の期間が終わる時点）で、改めて正社員としての身分を確定してほしい。」という組合の再三にわたる要求に対して、「ちょっと無理ですね。」、「それが難しい。」と回答し、その理由として、「論創社は、赤字すれすれの企業で、経費を削減しなければならないし、給料が支払えるか支払えないかの問題もある。また、N を正社員として採用するということになれば、それなりにきちんと話（指導）をしなければならないし、しっかりとやっていたら N にもう少し教えることができるが、8人の編集担当者を管理するのは、僕の資質、能力、体力には難しい。それに、論創社はやくざな出版物をたくさん出しているので、N にはもっと学術的な、きちっとした出版社に行って能力を伸ばしてもらおう方がよい。」、「会社全体の支出を一つ一つ切り下げていく中での一環として、N にも、本件雇用が3月一杯なので、辞退してもらおうということだ。」などと述べ、さらに、本件雇用について、「契約書もなければ、履歴書もない。友達の紹介ということもある。」、「助手が終わるまでという約束なんですよ。」などと述べた。その一方で、X 社長は、本件雇止めの理由について

は、(組合側から、「裁判例では、解雇をする前に解雇回避努力をすべきとの記述がある。」との指摘を受けて、)「経営が苦しいから N に辞めてもらうのはなく、基本的には期限の問題だ。」とも述べた。また、12月28日の面談での同社長の発言等については、「Nには、来年3月で期限が切れることは話した。」「継続するにせよ、継続しないにせよ、お互いに都合がある訳だから、(17年)1月に話し合しましょうということで、…僕の方の立場で言えば、バイトを継続するのか、正社員になるのか、話し合しましょうと(いうことになっていた)。つまり、12月28日の面談では、僕の方の希望を伝えた。」「これを通告と取られてもいい。」などと述べたが、これらの発言が事実と反するという趣旨の組合からの反論、異議は認められない。

ウ 他方、組合側は、「(一般的に、)仮に1年契約の雇用契約を結んでいたとしても、その契約を盾にとって今後契約をしないということは筋が通らない。簡単に追い出すことはできない。」「そのことは、裁判所や労働委員会での判断が確定している。」「会社は、本件雇用を17年3月までだと日常的に話していた訳でない。」と主張した上、むしろ、17年度以降の仕事もNに任せていた。」「1年以上働いたという雇用実態がある。」として、Nの会社におけるこれまでの正社員と同等の働きぶり等を挙げ、「Nを17年4月から正社員としての身分で確定してもらいたい。」との要求及び「使用者の責任として、社長の都合が悪いということで契約解除はできない。」「正社員化の拒否は解雇に当たる。」「実態は解雇である。」「(整理解雇に類する社長の説明については、)その場合には厳しい要件がある。」「本件雇止めの通告は、解雇と同じである。」との主張を繰り返した。

エ この間に、組合側の、「正確な表現は分からないが、むしろ、(本件雇用に際して)会社の方から、ちゃんと正社員としてやってほしいという意向も、Nに伝えられた。」「Nの会社運営等に対する批判的な言動から契約解除の流れになったのではないか。」との主張に対し、X社長がこれを否定するなどのやり取りや、会社の経営状態とNの雇用問題との関連に関するやり取りなどがあった。

オ 結局、「一応本件雇用に期限がある。」「論創社としての意向は、Nに12月28日に伝えてある。」とするX社長の主張と、「17年3月の助手期間の終了と同時にNに辞めてもらうという社内運営であったとは思わない。」「期限の約束があることと、それを理由とする契約解除が法的に有効、無効かという問題とは別である。」等とする組合側の主張が繰り返され、労使の話合いは膠着状態のまま、次回交渉の日時を設定して終了した。

(4) 第3回団体交渉

ア 第3回団体交渉は、17年2月24日、午後4時30分から同6時まで、会社側はX社長が、組合側はNを始め、Z1、Z2、Aら7名が出席して、会社内で行われた。

冒頭、組合は、就業規則作成のためのサンプル資料を渡して、X社長に就業規則作成を促した。引き続き行われた交渉の議題は、前回同様、Nの雇用問題についてであり、交渉は同問題に終始した。

イ X社長は、「15年7月の時点でのNとの約束は、助手の期間である17年3月末までアルバイトをさせてほしいというので承諾したものである。」「したがって、本件雇止めは、経営上の問題もあるが、基本は3月までのアルバイトであることだ。」と繰り返し述べたほか、「基本的には、16年12月以前にNの方から、17年3月以降も雇ってほしいという話や、社員になりたいという話は出ていな

い。」と述べた。これに対し、組合側は、「17年4月以降の仕事を担当させており、本件雇用が同年3月末までで終了するという形で仕事が進められていなかった。」、「16年12月末になって、会社から、急に辞めてほしいという意思表示を行っている。」、「本件雇用の期限の問題だけの理由では法的には首切り（本件雇止め）はできず、違法である。」と述べ、その理由として、「そもそも本件雇用が17年3月末までで終了するという形になっていなかったのではないか。」との疑問を呈するなど、本件雇止めの理由の追及をしたほか、「両者で本件雇用が17年3月末までとの了解をしているなら、16年12月末に本件雇止めの告知を強く言う必要はない。」等繰り返し述べて、Nの継続雇用及び正社員化を求めた。

ウ この間に、Nなど組合側は、「論創社は、全部の社員が1冊の本を出す最初から終わりまで全部をやるような会社だから、17年4月以降正社員としてやりたいのであれば、1冊の本の仕事を全部覚えなさいということであったと思うので、私（N）もそれは修業しなければならないと思って、1冊の本の仕事を全部覚えるということであった。」、「17年4月以降の仕事をすることに向けての心構えみたいなことをほのめかせて、（Nに）同月以降の仕事をさせることを期待させるようなことを言ってきたのではないか。」と主張したのに対し、X社長は、「いろんな話の中で、一般論として、いろんなことを言っている。」と返答した。また、同社長は、「助手（の任期）の終了に伴って、Nが17年3月に辞めるかもしれないし、同年4月以降も続けたいかも分からないので、はっきりさせる必要があるので、本件雇用は17年3月末で終わりです、要するに、辞めてくれ、と言ったままである。」と述べ、組合の質問に応じて「17年4月以降もNが会社にいる、いないの両方の可能性があった。」と、同日以降

N を就労させる可能性があったことを肯定する旨の返答をした上で、「17年3月を目の前にして同月より前に同月で雇用は終わりですと言うのは、親切であり、常識である。(N が) 残りたいと言ったとしても、(本件雇用は) おしまいですよということを(N に) 伝えた。」と述べた。そのほか、会社でのアルバイトと正社員との違いをめぐっての質疑応答や、会社でのNの働き方をめぐってのやり取り等が行われた。

エ 結局、この日の交渉でも労使双方の議論は膠着状態のままであり、次回交渉の日時を設定して終了した。

(5) 第4回団体交渉

ア 第4回団体交渉は、17年3月9日、午後4時30分から同6時まで、会社側はX社長が、組合側はNを始め、Z1、Z2、Aら5名が出席して、会社内で行われた。

イ この日の交渉でも、X社長は、Nの本件雇用について、「助手の期限が終わるまで(編集者の)修業をさせてほしいということで了解した。最初の時点では。」、「約束は17年3月末です。」、「一応、16年12月(28日)に、17年3月一杯で辞めてくれ、3月で終わりですと言った。」、「本件雇止めの根拠は、17年3月末までの約束だったことである。」、「そのこと(本件雇止め)は違法だとは思っていない。」、「アルバイト以上の仕事は与えていない。」、「しかし、組合主張の勤務実態があったとしても、約束は約束だ。」と述べた。

他方、組合側は、「有期雇用には契約書が必要だ。」、「Nの仕事の内容も勤務実態も正社員とほとんど同じであった。17年4月以降に行うこととなる仕事が渡されていた。これらのことからすると、期限があるから雇止めにすることは法的に認められない。裁判では通らない。」、「(本件の)雇止めは、解雇だ。」、「何度も、12月28日

(の面談で)の告知を主張するのは、自動的にそこで契約が終わると
というような約束はなかったのではないか。」「雇用期限どおりに辞め
てもらうには合理的な理由がなければならないのに、それが示されて
いない。」などと述べた。

このように、労使双方とも、基本的には従来主張を繰り返した。
また、本件雇止めの理由や N の働き方をめぐってのやり取りを繰り返
し行った。

この間に、N は、「17年4月以降無職になるためにこれまで
頑張ってきた訳ではない。」「(17年4月以降のことは、)話合いで
ということだった。」と述べた。

ウ なお、X 社長は、本件団体交渉について、「第三者機関に出して、
それではっきりさせようという覚悟である。」「もう平行線な訳だ
から、平行線の覚悟がある。」と述べたほか、「(団体交渉での正社員
要求に対して全面拒否したら大変なことになる。)」との組合の指摘に
対して、「大変なことになるのは覚悟している。」「こんなこと(や
り取り)を繰り返しても仕方がない。」などと述べた。

これに対して、組合側は、「団体交渉中だから、当事者が話し合っ
て解決できる問題だ。」「裁判になると、雇止めの問題ではなく、勤
務実態からすると解雇の法理が働く。」「労働問題を専門にしている
弁護士に相談するか、判例集や労働法の本をみてから、(社長として
の)決断をすべきだ。次回までに調べてもらいたい。」と述べた。

エ 結局、この日の交渉でも労使双方の議論は膠着状態のままであり、
次回交渉の日時を設定して終了した。

(6) 第5回団体交渉

ア 第5回団体交渉は、17年3月24日、午後4時30分から同6時
30分まで、会社側は X 社長が、組合側は N を始め、Z1、Z

2、Aら7名が出席して、会社内で行われた。

イ 冒頭、組合側が「前回、契約期間が来ただけの理由で雇止めというのは、法的にも、社会通念上あり得ない。労働問題の入門書等を勉強の上で今回の団体交渉に臨んでいただきたいと要請した。」と述べたのに対して、X社長は、「弁護士に相談したら、(弁護士に)一任したらどうかと言われた。…友人が労働委員会の調停に出したらどうかという話だった。」「(16年)12月28日以前に戻る訳にはいかないので、第三者機関(労働委員会)の調停か弁護士に任せたい。」などと述べた上、今後の対応については、代理人弁護士に委ねる意向を示した。これに対して、組合側は、「当事者間で話合いが続いているのに、わざわざ迂回する必要はない。」と反対した。

ウ この日の交渉では、組合側が、「Nから「助手の期間が終わった17年4月からここで正社員として働かせてもらえないだろうか。」という申入れがあり、社長から、「じゃあ、それまでの間、修業みたいな形でここでやってはどうか。」との申入れがあって、それを受けて同年3月までは、一種の修業ということになった。同年4月から正社員でやるということであれば、1冊の本の最初から最後までを一人で担当するというでなければ困るのだ。だから、同年3月までは前段階であり、同年4月以降は社員であることを前提としている。問題は、その大切な部分を外して、期限切れの点で約束を守るのであるなら、正社員の約束も守るべきだ。」と述べたのに対し、X社長は、「そういうことだと、今まで僕が言ってきたことと違う。」「(16年)12月28日に、(17年)3月一杯でという再確認をした。」と述べて、上記組合側の主張する事実を否認した。

その上で、X社長は、「本件雇止めは、会社全体を経営する立場から決断した。(会社の)人数の問題もある。給料の点もある。出版

物の傾向もある。いろいろある。」「そういう中で3月までの約束だったので、約束どおり辞めてもらうということだ。」「本件雇止めの理由は、期限の約束が基本である。」「Nからの正社員化の申入れは聞いていない。」等と述べたのに対し、組合側は、「厚生労働省の雇止めに関する指針を読めば、組合の主張が分かる。」「17年4月からNの正社員化という流れの中で、契約解除は内定取消し的である。」「雇用の期限が合理的に定められておらず、解雇権の濫用に当たる。」「Nがいても困らないと社長自身が言っているのだから合理的な判断をするように。」「合理的な理由を示すように。」と述べるなど、労使双方は基本的にはこれまでの主張を繰り返し述べ、また、本件雇止めの理由やNの働き方をめぐってのやり取りを繰り返し行った。

なお、X社長とNの間では、本件雇用の契約期間の問題について言及した中で、要旨、次のとおりのやり取りがあった。

X社長 「Nが17年4月以降も働きたいなんていうのは、僕に言ったことは一度もないですよ。」

N 「いや、それは、(社長が17年)1月の面接でと言うから(、言えなかった)。しかも、(社長に)辞めなさいということ(を先に言われちゃった訳ですよ。)」

X社長 「だったら、その時に言えばいいじゃない。その時には君、何も言ってない。」

N 「いや、12月28日(の面接)の時に、残るという選択はないのかと、何回も僕は言いましたよ。けれど、社長から、先に、基本的に組合的なものの考えというか、あるいは(会社の)不利になるような情報を労働側に流しているようなことをしていたら、少なくともここでは駄目だと言われちゃったんだから。」

X 社長 「でも、それは、僕が（17年）3月末に辞めてくれと
いうことを、はっきり12月28日（の面接時）に言ったってこ
とじゃないですか。その理由も2つ、ちゃんと僕は君に伝えてい
るはずだから。」

その後も、X 社長は、「第三者機関の判断を仰いで、…その第三
者の判断に従う以外にないじゃないですか。」等と述べ、組合側は
「最終的に決めるのは社長である。」、「団体交渉を継続中であるから、
そこまでに（労働委員会に申し立てる必要にまで）至っていない。」
と述べるなど、労使双方の主張は対立し、交渉は膠着状態のまま推移
した。

なお、同交渉の録音は、最後まで録音されず途中で終了している。

(7) 資料の要求等

本件団体交渉の中で、組合は、会社に対し、N の雇用問題に関連す
る資料を求めたり、同問題に関し新たな提案をしたりする等して、会社
の対応を求めるようなことはなかった。

5 会社による本件雇止めと団体交渉不応諾

(1) 会社の代理人弁護士は、17年3月29日付け「通知書」をもって、
N 及び組合に対し、本件雇止めと本件団体交渉について通告した。

同「通知書」には、概ね、以下のように記載されていた。

「会社は、15年7月1日、N との間で、N が大学の社会学部の助
手を務める期間が満了する17年3月31日限りとの合意の下、有期労
働契約（アルバイト）を締結した。そのため、期間満了前の約3か月前
である16年12月28日までに、会社からN に対しては、17年3
月31日の期間満了による労働契約の終了を告知している。これに対し、
N からは、組合に加入したとのことで、同年1月14日付け要求書に
基づき、同年3月末付けでN を正社員化することの請求ほかがあった。

しかしながら、Nにおいて、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ない。また、会社としてもNを正社員として雇用する意思はない。上記のとおり、元々本件では同月31日を超えての雇用をしないことが、会社とNとの間で合意されていたことだし、現在、会社においては、経営状況や業務量などの関係からアルバイトの契約更新は行っていないので、理解していただきたい。なお、本件に関する会社と組合との間の団体交渉は、17年1月14日、2月3日、2月24日、3月10日(マ)、3月24日の合計5回、いずれも1時間半から2時間ほどの時間をかけて行われており、双方の主張や説明は尽くされた段階であると思料するので、これ以上の団体交渉に応じることはできかねる。」

(2) Nは、17年3月31日で雇止めとされた(本件雇止め)。これに対して、組合は、同年4月1日付け「抗議及び団体交渉要求書」をもって、①Nの身分問題、②就業規則作成問題、③A組合員の労働条件、④会社の行ってきた不当労働行為、⑤その他について、同月5日午後4時30分から、団体交渉を開催するよう会社に要求した。

(3) 会社の代理人弁護士は、17年4月2日付け「回答書」により、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ことが明らかであるとして、組合の要求には応じられない旨回答した。

(4) 組合は、第4回の団体交渉が開催された2日後の17年3月11日、Nの雇用問題について、会社前における第1回目の街宣活動を実施した。その後、同年4月7日までの間に合計9回にわたり同活動を実施した。

6 本件雇止め後の状況

(1) Nは、17年5月1日から20年3月31日まで(19年4月を除く)の間は財団法人川崎市生涯学習財団の嘱託職員として、同年5月1

日から同年9月30日までの間は特定非営利活動法人かわさき市民アカデミーに補助業務従事職員として就労し、収入を得た。

(2) N は、19年10月31日付けで、日本の社会運動家である石川三四郎を採り上げた、「石川三四郎のユートピア—社会構想と実践—」と題する書籍を出版した。

(3) 組合は、17年4月7日以降18年3月28日までの間に11回にわたり、N の雇用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、「団体交渉に応じることについてやぶさかでないが、現在、本件に関しては、東京都労委に事件が係属しており、話し合いを行っているところである。そのため、東京都労委の立会いの下での団体交渉に応じる意思がある。」として、当事者間のみの団体交渉には応じられないことを繰り返し組合に回答した。なお、組合が、上記の団体交渉開催の要求に際して、会社に対し、N の雇用問題に関し新たな提案をしたりする等して会社の対応を求めている事情等はいかがかわれない。

組合は、本件雇止めの後本件再審査終結時までの間にしばしば、会社及びX社長の自宅付近で、N の雇用問題に関して、街頭宣伝活動を行った。

(4) 18年4月20日、会社は、東京地方裁判所に対して組合の街頭宣伝活動の差止め及び損害賠償を求める訴訟を提起したが、これに対しN は、19年に地位確認等請求等の反訴を提起し、これら事件は、本件再審査終結時現在同地方裁判所に係属中である。

(5) Aは、17年6月22日付け「通知書」をもって、組合に対し、組合を脱退する旨通知した。これにより、会社の社員の中に組合の組合員はいなくなった。また、その後、当時会社で働いていた社員は全員雇用契約が解除され、20年5月現在、会社の業務は、実質的には、週2日勤

務するアルバイト1名のほかは、業務委託契約による者により遂行されている。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (本件雇止めの労働組合法第7条第1号及び第3号該当の有無) について

(1) 争点(1)ア (本件雇用の期間に係る合意等の有無) について

ア 本件雇用に係る労働契約の締結に当たり、Nがどのような申し出をし、どのような内容で契約を結んだかについては、雇用契約書等その内容を客観的に示す資料はない。

このことについて、組合は、大学の助手の任期が切れる17年4月から正社員としての採用を依頼したところ、X社長の申し出により、本件雇用として、助手の任期中はアルバイトとし、Nに編集者としての適格があれば任期満了後は正社員とする約束の下、会社で就労したものである旨主張するのに対し、会社は、Nの依頼は助手任期中、アルバイトとして雇って欲しいというものであり、本件雇用は同任期中のアルバイトであり、また、同人を正社員として採用する約束はなかった旨主張するので、以下この点について検討する。

イ まず、本件雇用がアルバイトとしての有期契約として合意されていたか否かについて検討する。

(ア) そこで、本件団体交渉の状況をみるに、前記第3の4(1)及び(3)ないし(5)認定のとおり、X社長が、第1回団体交渉では「Nからアルバイトをさせてほしいということで、アルバイトをしている」と、第2回団体交渉では「採用の経緯として、(Nが)助手の期間である17年3月までアルバイトとして働かせてほしいということだった」と発言をしたのに対し、組合側は異議を出すなど、同発言を問題とするようなことはなく、むしろ、同発言での主

張事実を前提に協議が進められている。また、X 社長は、第3回団体交渉でも同趣旨の発言をし、第4回団体交渉では、ややニュアンスを変えてはいるが、「助手の期限が終わるまで（編集者の）修業をさせてほしいということで了解した。最初の時点では。」と述べている。

この点に関して、15年当時、会社に勤務しN及びXの双方に親交のあったY（同2(1)ア）の証言をみるに、同人は、当審第2回審問において、「Nは、社会科学部の助手に採用された前後に、Nの方から、出版社で是非アルバイトをしたい、将来的なことを考えてアルバイト先がどこかないかと相談を受けたので、僕は出版社で何軒か聞いた中で、論創社の方に話が進んでいったという経緯だと記憶している。」と証言した。なお、同2(1)イ認定のとおり、NはYに対して、当面、会社などにおいてアルバイトをして将来正社員になるという形にしたいとの希望があることを述べていた。

これらによれば、15年5月当時のNの就職についての希望は、「編集者としての修業」という将来の職業的自立を見据えたものではあったものの、同人の会社への依頼の内容は、同社での2年先の就職ではなく、助手の任期中におけるアルバイト先の確保であったとみるのが相当である。

(イ) 次に、同4(1)イ、(2)及び(3)ア認定のとおり、Z1は、第1回団体交渉において、「Nは、一応3月末ということで、現時点でアルバイトという形での仕事をしているようだ。」と述べ、第2回団体交渉においても、「Nの（雇用の）期限が3月一杯ということで。」と述べており、また、第1回団体交渉後に組合が配布した組合ビラにおいて、「期限の迫っているNの雇用継続の問題につい

て話し合われる。」との記載がなされていたが、これらは、いずれも、同年3月末で本件雇用の期限が存することを前提とする発言ないし記載であるというべきである。

しかも、同4(3)イ認定のとおり、第2回団体交渉において、X社長が「助手(の期間)が終わるまでという約束だった。」「採用の経緯として、助手の期間である17年3月までアルバイトとして働かせてほしいということだった。」との発言をしたのに対し、これを前提に協議が進められていることが認められる。

なお、同4(1)イ認定のとおり、17年1月14日付け「要求書」の第9項目の要求として、「9、会社は本年3月末付けでN組合員を正社員化すること。」があったが、この要求も、同年3月末で本件雇用の期限が満了することを前提とするものと解される。

これらのことからすると、本件雇用は、その期限を同年3月末とするものであったとみるのが相当である。

(ウ) 以上のとおり、①15年5月当時のNの就職についての希望は、「編集者としての修業」という将来の職業的自立を見据えたものではあったものの、会社での2年先の就職ではなく、助手の期間におけるアルバイト先の確保であったこと、②本件雇用は、その期限を同年3月末とするものであったことが認められ、また、③同2(3)オ及びカ認定のとおり、Nは、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冊の書籍を担当したことが認められる。これらに、同2(2)及び(3)オ認定のとおり、毎月の報酬は15万円であって正社員の給与に比べ著しく低い額であったこと、他方で大学から任期制助手の報酬として年間約250万円の給与が支払われていたこと等の事情を併せ考えると、本件雇用に関する会社とNとの間の合意は、同人の依頼に基づき、助手

の任期中のアルバイトとして、17年3月まで就労することを内容とするものであったと認めるのが相当である。

なお、組合は、「Nが17年3月末日までに発行できる状態ではなかった「太田三三郎研究」が同人の担当業務とされていることから、Yは、同年4月以降もNが会社で働いていることを前提にして、同人を「太田三三郎研究」の担当とする決定に関与しているものであり、Yには、Nが同年3月末日までの有期労働者であるとの認識がなかった。」と主張する。しかし、Nが同年3月末日までの有期契約で働いていた場合においても、Nが、会社との間でその契約を更新し、あるいは新たな契約を締結することにより、同年4月以降会社で働く可能性もあったというべきであるから、組合指摘のような事情があることをもって上記判断が左右されるものではない。

ウ 次に、組合が、15年4月の時点において、Nは会社に対し、17年4月からの就職先として会社への正社員採用を依頼し、これに対してX社長は編集者としての適格があれば助手の任期満了後は正社員にする約束があったと主張する点について、以下検討する。

組合は上記のとおり主張するが、そのようなNの依頼についても、社長の約束についても、当該主張を裏付ける証拠は、第5回団体交渉における組合側の発言を除いて、Nの証言以外にはない。

そこで、本件団体交渉等の経緯をみると、同4(1)ないし(3)認定のとおり、第1回団体交渉において、組合は、正社員化の要求をしているが、その根拠として、上記のようなNの正社員化の依頼があったとの主張も、また同人を正社員にするとの社長の約束があったとの主張もしておらず、むしろ本件雇止めの強行をしないことを要求し、それがかなわぬなら正社員化をせよというものであり、第1回団体交渉

後に配布された組合ビラにおける主張でも、その域を出ていない。そして、第2回団体交渉において、組合は、正社員化の要求の根拠としては、17年度以降の仕事を任せていたとか、1年以上働いたとかという雇用実態、Nの会社におけるこれまでの正社員と同等の働きぶり等のほか、「正確な表現は分からないが、むしろ、(本件雇用に際して)会社の方から、ちゃんと正社員としてやってほしいという意向も、Nに伝えられた。」というのみで、上記のようなNを正社員にする約束があったとの明確な主張をしていない。そして、同4(6)ウ認定のとおり、組合は、第5回団体交渉において、卒然として、「(15年4月の時点において、)Nは会社に対し、17年4月からの就職先として会社への正社員採用を依頼し、これに対するX社長の提案により、15年から助手の任期中は修業として働くこととなり、その後、同社長から、「17年4月から正社員でやるというのであれば、一冊の本の最初から最後までを一人で担当することでなければ困る」等という17年4月以降を社員であることを前提とする発言があった」という趣旨の発言をし、これに対して、X社長は、「そういうことだと、今まで僕が言ってきたことと違う」などと言って、組合の主張を否認しているところ、同4(1)、(3)ないし(5)認定の第1回から第4回までの本件団体交渉における労使の発言に照らして、上記の同社長の発言には不自然なところはなく、他方、組合の発言は、いかにも従来の発言内容からして不自然な変化が見られるといわざるを得ない。

上記のことからすると、本件雇用に係る労働契約の締結に際して、条件付きとはいえ、会社とNの間において助手の任期満了後は同人を正社員にする約束があったとする組合の主張は採ることができない。エ もっとも、同2(3)エ認定のとおり、X社長は、本件雇入れ直後

のころに、N に、「論創社は、規模も小さいから、1冊の本の最初から最後まで引き受けて仕上げるという仕事をやっている。だから、ここでやって行きたかったら、それを覚えるように。」という趣旨の話をしたことがあった。これについては、同4(4)ウ認定のとおり、第3回団体交渉で、N など組合側は、「論創社の全部の社員が1冊の本を出す最初から終わりまで全部をやるような会社だから、17年4月以降正社員としてやりたいのであれば、1冊の本の仕事を全部覚えなさいということであったと思うので、私もそれは修業しなければならないと思って、1冊の本の仕事を全部覚えるということであった。」等と主張している。

しかし、これらの主張をもってしても、本件雇用に係る就労後において、会社とN の間でN を大学での助手の任期が終了する17年4月以降は正社員として採用することについての明確な約束がなされていたとまで認めることは困難である。しかも、同4(5)イ認定のとおり、N は、第4回団体交渉では、「(17年4月以降のことは、) 話合いでということだった。」として、会社と同人の間においてN の正社員化についての明確な約束があったとの主張は行っていない。

これらのことからすると、本件雇入れ後においても、会社とN の間において助手の任期満了後は同人を正社員にするとの約束が行われていたとまで認めることはできない。

オ 以上のとおり、本件雇用は、15年7月から17年3月までの期限を限った大学の助手任期中のいわゆるアルバイトとしてのものであり、かつ、本件雇用に係る労働契約の締結の際に、N から助手任期終了後に正社員とすることの依頼がなされたり、会社から、条件付にせよ、同年4月以降同人を正社員とする約束がなされたことを認めることは

できず、また、本件雇入れ後においても、会社から同年4月以降同人を正社員とする約束が行われていたことを認めることはできない。

なお、初審命令は、「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、…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。」との判断を付加しているが、本件雇用の期間の定めの有効・無効の問題、ひいては、本件雇止めの有効・無効の問題等は、本件不当労働行為の成否と直接関係するものではないので、この点については判断を要しないと思料する。

(2) 争点(1)イ（本件雇止めの告知の時期）について

ア 組合は、X社長が、Nに対し、17年3月末で雇用期限切れである旨、及び12月28日の面談で同人に本件雇止めの告知をした旨を主張し始めたのは、同社長が弁護士らと相談した後の同年2月3日の第2回団体交渉以降であると主張するところ、前記第3の4(3)イ認定のとおり、確かにX社長は、第2回団体交渉において、「採用の経緯として、助手の期間である17年3月までアルバイトとして働かせてほしいということだったので、その期限である同月一杯でアルバイトを終わりにさせてほしいと思う。」と述べていることが認められる。

イ これに対して、会社は、12月28日の面談の中で、X社長がN及び会社の今後の予定を考えて、早めに17年3月末をもって雇用期間満了となる旨の確認をとった旨主張し、その際、Nから話が違うとか、同年4月以降は正社員にしてくれとかという話は一切なかったと主張するのに対し、組合は、同日の面談では、X社長から、「17年4月以降、私をアルバイトの継続として雇用し、正社員にはしないということを言われた。」旨主張する。

上記組合の主張は、同4(6)ウ認定のとおり、第5回団体交渉において、Nが「(社長に)辞めなさいと言うことを先に言われちゃった訳ですよ。」と述べていることからして、到底採用できない。もっとも、会社の主張は、上記のとおり、早めに17年3月末をもって雇用期間満了となるので辞めてほしい旨の告知をしたというものであって、必ずしも、12月28日の面談において、会社が本件雇止めの告知を確定的に行ったという点については、明らかにしていない。

そこで、以下において12月28日の面談におけるX社長の発言について、更に検討する。

ウ まず、上記(1)判断のとおり、本件雇用は、15年7月から17年3月までの大学の助手任期中のアルバイトとしてのものであったと認めるのが相当である。そうすると、本件雇用の雇用期間の終了約3か月前の面談において、X社長がNとの間で本件雇用の終了の確認を行ったとする会社の主張に不自然なところはない。

エ 次に、17年1月14日に開催された第1回団体交渉及び同交渉の内容を伝える組合ビラにおいても、下記のとおり、Nの本件雇用の契約解除に関連する発言ないし記載が見受けられるが、これは、組合側が、会社がNに対して第1回団体交渉開催以前の段階で既に同年3月末での雇止めの告知ないしこれに類する通告をしたことを前提として、これらの発言ないし記載を行ったものと推認される。

(7) 前記第3の3(1)及び4(1)イ認定のとおり、17年1月5日に会社に提出した「団体交渉要求書」の中には、「N組合員の正社員化について」とする議題が掲げられていたが、第1回団体交渉において、Z1は、同議題に関して、「Nは、一応3月末ということで、現時点でアルバイトという形での仕事をしているようだ。」「格別ここで契約を解除するという問題がある訳でもなくて…」、

「N の意思に反してここで契約を解除することを止めてもらいたい。」「もしアルバイトする契約を解除するというのであれば…」と述べて、複数回にわたり、N の本件雇用の契約解除に言及している。

(イ) 同4(2)認定のとおり、第1回団体交渉終了後の17年2月2日付けの組合ビラでは「経営者が首を切ることができるか」と、同時期に発行された組合ビラでは「退社勧奨を受けているN」と記載されており、これら組合ビラにおいても、本件雇用の契約解除を意味するとみられる解雇に関する記載や、N が退社勧奨を受けていたことを示す記載がある。

オ さらに、本件団体交渉におけるX社長の発言をみるに、同4(3)イ認定のとおり、同社長は、第2回団体交渉において、12月28日の面談での発言について、「Nには、12月28日の面談において来年3月で期限が切れることは話した。」「つまり、12月28日の面談では、僕の方の希望を伝えた。」「これを通告と取られてもいい。」などと述べているところ、この発言が事実と反するという趣旨の組合からの反論、異議はなされていない。

なお、Nの12月28日の面談に際し同人の相談を受けていたBは、会社側から証拠として提出された陳述書で、12月28日の面談の直後、Nに同面談の内容を聞いたところ、同人が、X社長から、17年3月一杯でアルバイトを辞めてほしいと言われたと告げた旨述べているところ、この陳述は、上記イにみたとおり、第5回団体交渉において、Nが「(社長に)辞めなさいと先に言われちゃった訳ですよ。」と述べているところと符合するものである。

カ もっとも、同4(1)ウ認定のとおり、X社長は、第1回団体交渉において、「(12月28日の面談で、)論創社に入るにしても、入ら

ないにしても論創社は最終選択として考えてほしいというふうに、N には言っている。」等と述べているが、これは、同 2 (6) 認定のとおり、同社長が N に、17 年 3 月一杯で会社を辞めてほしい、同年 4 月以降は研究生活か、他の出版社への就職を選ぶように話したところ、N が会社に残る選択はないかと述べたので、会社は、円満に N の雇用問題を解決するために、同年 4 月以降において N を雇用する考えのないことを、このような婉曲的な表現で述べたものであると解される。

キ 上記ウないしカにみたところからすると、X 社長は、12 月 28 日の面談において、N に、会社の意向として、本件雇用の期間が満了する 17 年 3 月一杯で会社を辞めてほしいと述べるとともに、同年 4 月以降において N を雇用する考えのないことを婉曲的に述べた上で、円満に N の雇用問題を解決するため、同年 1 月末に再度話し合うこととしたものとみるのが相当である。そして、同 4 (3) イ認定のとおり、X 社長は、第 2 回団体交渉において、「12 月 28 日の面談では、継続するにせよ、継続しないにせよ、お互いに都合がある訳だから、(17 年) 1 月に話し合いましょうということで、…。僕の方の立場で言えば、バイトを継続するのか、正社員になるのか、話し合いましょうということになっていた。」とも述べているが、これも、上記の事情を説明したものと解される。

ク そうすると、12 月 28 日の面談に際して、X 社長から N に本件雇止めの告知を確定的に行ったとまでは認められないが、当該面談において、同社長は、会社の意向として、あらかじめ、N に本件雇用の期間が満了する 17 年 3 月一杯でアルバイトを辞めてほしいと言い渡し、併せて、同年 4 月以降において N を雇用する考えのないことを婉曲的に伝達したものと認められる。そして、この会社の意向を

聞いた N が、同日以降の早い時期に組合に相談した結果、急遽、年明けの同年1月5日に、組合が N らの組合加入を X 社長に通告するとともに、N の雇用問題等に関する団体交渉開催を要求し本件団体交渉に至ったとみるのが相当である。

したがって、会社としては、16年12月28日までに、本件雇止め意思を固めていたというべきである。そして、同人の円満な退職のため、17年1月末に再度話し合うこととしたものであり、その際、会社としては、同年4月以降については、N を雇用する考えのないことを婉曲的に伝達するにとどまっているが、N に研究生活か、他の出版社への就職を選ぶように話していたところからしても、N を雇用することは予定していなかったとみるのが相当である。

なお、同4(1)ウ、オ及び(3)イ認定のとおり、X 社長は、12月28日の面談での発言に関して、第1回団体交渉においては、「(会社は N に、) 別に雇わないと言っている訳ではなくて、会社は最終選択で…やった方がいいんじゃないか (と言っている)。」等と、本件雇止めの告知についてはあいまいに述べた一方、第2回団体交渉においては、「N には、12月28日の面談において来年3月で期限が切れることは話した。」「つまり、12月28日の面談では、僕の方の希望を伝えた。」「これを通告と取られてもいい。」などと述べており、その説明を変化させているが、第1回団体交渉においては、N の雇用問題については、「個人的な問題で、労使の問題ではない。」との認識の下に、できるだけ団体交渉の雰囲気に対立的にならないように配慮して、上記のような抑制的な表現をしたものと解される。そして、組合側が同問題を団体交渉の対象から外す考えがないことが判明すると、次回の交渉では同問題を優先的に取り上げることを提案した上、第2回団体交渉においては、会社の真意を開陳したもの

と解されるものであって、上記のような同社長の説明の変化があったからといって、これをもって、会社が16年12月28日までに本件雇止めの意思を固めており、その趣旨を同日の面談でNに伝達していたとする上記判断を左右するものとは認められない。

(3) 争点(1)ウ(本件雇止めの理由)について

ア 前記第3の3(1)認定のとおり、組合が17年1月5日に会社に示した「組合加入通告書」では、Nらが組合に加入したのは16年11月9日であるとされている。

しかしながら、同2(5)ア認定のとおり、Nは同月頃から、X社長や副社長に会う機会があったときに、給与明細が出ていない点や、会社の職場環境の改善を求めたことが認められるが、上記加入通告前に、Nが会社に組合に加入していることを告げたり、公然と要求を掲げて会社に労働条件等の改善を求めたりするなどの具体的な組合活動を行ったことを認めるに足りる証拠はなく、会社が同加入通告前にNの組合加入を認識していたといった事情はうかがえない。

イ そして、X社長は、同4(1)ウ、(3)イ、(4)イ及び(6)ウ認定のとおり、本件雇止めないしNを正社員として採用できない理由として、本件団体交渉において、「経営が苦しいからNに辞めてもらうのではなく、基本的には期限の問題だ。」(第2回団体交渉)、「本件雇止めは、経営上の問題もあるが、基本は(17年)3月までのアルバイトであることだ。」(第3回団体交渉)等と述べているが、これは組合側から、裁判例では解雇をする前に解雇回避努力をすべきとの言及があるとの指摘を受けて、その説明を変更したものと解される。また、それ以前においては、第1回団体交渉で、背景事情としての会社の経営が苦しいことを述べた上で、大学院卒のNを正社員として雇うに際して安い給与という訳にもいかないこと等を挙げ、第2回団体交渉

では、会社の経営が苦しいことのほか、Nを正社員としてきちんと指導するのは、X社長の資質、能力、体力には難しいこと、会社の出版物の傾向がNには適当ではないことを挙げていた。さらに第5回団体交渉では、「本件雇止めは、会社全体を経営する立場から決断した。人数の問題もある、給料の点もある、出版物の傾向もある。いろいろある。」「そういう中で3月までの約束だったので、約束どおり辞めてもらうということだ。」等と説明している。

ウ 以上、本件においては、①上記アのとおり、Nらが組合に加入したのは16年11月9日であるとされているが、会社が17年1月5日の組合加入通告前にNの組合加入を認識していたといった事情はうかがえないこと、②上記(1)判断のとおり、本件雇用は、Nの大学における助手任期中のアルバイトとしてのもので、かつ、その期限は17年3月末までのものであり、同年4月以降同人を正社員とする約束があったとは認められないこと、③同(2)判断のとおり、X社長は17年1月5日のNの組合加入通告前の16年12月28日に、あらかじめ、17年3月末で本件雇用の期間が満了するため、会社を辞めるように告げ、併せて同年4月以降においてNを雇用する考えのないことを婉曲的に伝達したものと認められること、そして、12月28日の面談での発言に関して、第1回団体交渉において当該発言の経過を述べた上で、第2回団体交渉においては、会社の真意を開陳したと解されること、これらに加え、④前記第3の2(5)ア認定のとおり、16年12月28日に行った本件雇止めの事前告知前の同年9月以降、会社は、昼食補助の廃止、新聞広告の節約、給与額の引下げ等の経費削減に加え、同年10月にはアルバイトや社員に退職を求め、その実現を得ていたこと、⑤X社長は本件団体交渉で上記イのように述べていたことを指摘できるのであって、これらを総合すると、本

件雇止めは、N が組合の組合員であることないし組合活動を行ったことの故をもって行われたものと認めることはできない。

なお、組合は、「X 社長が、第 2 回団体交渉以降、17 年 3 月末で雇用期限切れである旨、及び 12 月 28 日の面談で N に雇用期限切れの告知をした旨を主張し始めたが、これは、組合から、第 1 回団体交渉で N の正社員化、労働条件の改善や労働組合の活動に関する事項について要求され、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ことによる。」と主張するが、前記第 3 の 4 (1) エ認定のとおり、会社は、第 1 回団体交渉において、組合の多くの要求を受け入れて、確認書を取り交わしていることが認められることからすると、上記の組合の主張は、既に前段において事実として認められないといふべきである。

(4) 小括

以上のとおりであるから、本件雇止めは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に定める不当労働行為には該当しない。

2 争点(2) (N の雇用問題に係る本件団体交渉における会社の対応及びその後の会社の団体交渉不応諾の労働組合法第 7 条第 2 号該当の有無) について

(1) 初審命令が本件団体交渉のうち N の雇用問題に関する交渉について不当労働行為と判断し、会社がこれに対して再審査申立てを行っている(前記第 1 の 3 及び 4)。

そこで、まず、N の雇用問題に関する第 1 回から第 5 回までの本件団体交渉における会社の対応について検討する。

ア 本件団体交渉で交渉開催日、出席者、交渉時間、交渉場所に関する会社の対応が不誠実であるといった事情は認められない。そして、組合が不誠実であるとするのは専ら会社が行った交渉の内容の問題であ

ると思料されるので、以下、まず、この点についてみることにする。

イ 前記第3の4の(1)及び(3)ないし(6)認定のとおり、Nの雇用問題に関する本件団体交渉は、合計約7時間15分にわたって話し合いが行われたことが認められる。そして、本件団体交渉の内容は、基本的には、Nを雇止めとすることには理由がなく、17年4月以降同人の正社員化を求める組合の主張と、本件雇用は同年3月限りの期限を有するものであることを前提に、当該契約内容どおり雇止めとする方針を譲らない会社の主張が対立したものであったことが認められる。

ウ そこで、会社と組合との本件団体交渉を子細にみると、前記第3の4(1)イ、ウ、オ及び(3)認定のとおり、第1回団体交渉で、組合が、「Nは、一応3月末ということで、現時点でアルバイトという形での仕事をしているようだ」としたうえ、「Nの仕事の実態を見れば、ほかの社員の人とほとんど何ら変わるところはない仕事をしているし、仕事能力的にも、格別ここで契約を解除するというような問題がある訳でもない」と主張して、本件雇止めの撤回を要求し、本件雇止めを行うというのであれば、Nの正社員としての採用を要求したのに対して、X社長は、背景事情としての会社の経営が苦しいことを述べた上、本件雇止めの撤回の要求には婉曲的にこれを拒否し、Nの正社員としての採用の要求に対しては、大学院卒のNを正社員として雇うに際して安い給与という訳にもいかないこと等を挙げて、その要求に応ずることが困難なことを婉曲的に説明し、また、このNの雇用問題は、「個人的な問題で、労使の問題ではない」と述べたが、組合側が同問題を団体交渉の対象から外す考えがないことが判明すると、次回の交渉では同問題を優先的に取り上げることを提案した上、第2回団体交渉では、本件雇止めの撤回の要求に対しては、「採用の経緯として、助手の期間である17年3月までアルバイトとして働かせて

ほしいということだったので、その期限である同月一杯でアルバイトを終わりにさせてほしいと思う。」、**N**には、12月28日の面談において来年3月で期限が切れることは話した。」等と説明し、**N**の正社員化要求に応ぜられない理由としては、会社の経営が苦しいことのほか、**N**を正社員としてきちんと指導するのは、**X**社長の資質、能力、体力では難しいこと、会社の出版物の傾向が**N**には適当ではないことを挙げていた。その後、組合側から、本件雇止めの撤回要求に関し、(本件雇止めの)実態は(整理)解雇である、裁判例では(整理)解雇をする前に解雇回避努力をすべきとの記述がある等との主張・指摘を受けて、同社長は、第2回及び第3回の団体交渉においては、「経営が苦しいから**N**に辞めてもらうのではなく、基本的には期限の問題だ。」、「本件雇止めは、経営上の問題もあるが、基本は(17年)3月までのアルバイトであることだ。」等と、本件雇止めが助手の任期中のアルバイト雇用という契約の趣旨どおりに期間満了により雇用を終了させるものであることを繰り返して説明した。

以上のほか、組合は、同4(1)及び(3)ないし(6)認定のとおり、本件団体交渉において、**X**社長が挙げる上記の理由については雇止めとしての理由がないと主張した上、「そのことは、裁判所や労働委員会の判断で確定している。」(第2回団体交渉)、**N**の1年以上にわたる勤務の実態から「一方的に契約を解除するように会社と言えない実態が出来ている。」(第1回団体交渉)、「正社員化の拒否は解雇に当たる。」、「(整理解雇に類する同社長の説明については、)その場合には厳しい要件がある。」(第2回団体交渉)、「雇用期限どおりに辞めてもらうには合理的な理由がなければならないのに、それが示されていない。」(第4回団体交渉)等と主張し、また、同人の正社員化の要求に関しては、「(会社は、)17年度以降の仕事も**N**に任せて

いた。」「正確な表現は分からないが、むしろ、(本件雇用に際して) 会社の方から、ちゃんと正社員としてやってほしいという意向も、N に伝えられた。」(第2回団体交渉)、「N の仕事の内容も勤務実態も正社員とほとんど同じであった。」(第4回団体交渉) 等と主張した。

上記組合の主張に対し、同社長は、本件団体交渉の最終となった第5回団体交渉では、「本件雇止めは、会社全体を経営する立場から決断した。人数の問題もある、給料の点もある、出版物の傾向もある。いろいろある。」「そういう中で3月までの約束だったので、約束どおり辞めてもらうということだ。」と主張した。

エ 上記ウの X 社長の発言には幾分一貫性を欠くところがあるが、同社長は、本件雇止めは雇用期間の満了を理由とするものであること、12月28日の面談において N に、17年3月末で雇用期間が満了することを話しており、これをもって本件雇止めの告知をしたと考えていること、また、N を正社員として採用する考えのないことを、それぞれ、再三述べている。

しかるところ、上記1(1)及び(2)判断のとおり、本件雇用は17年3月末までのアルバイトとしての就労であったのであり、X 社長は本件団体交渉以前にもあらかじめ本件雇用の期間が満了する同月末で会社を辞めてほしい旨告げていたことが認められるのであるから、会社が本件団体交渉において、これらのこと(本件雇用が17年3月末までのアルバイトとしての就労であったこと及び本件雇用の期間が満了する同月末で会社を辞めてほしい旨告げていたこと)を強く主張したとしても、不誠実な対応ということとはできない。そして、前記第3の2(5)ア認定のとおり、会社の経営状況は相当程度悪化していたことが認められ、他のアルバイトや社員に対して退職を求める等の対応

をしていたこと、また、上記1(1)判断のとおり、本件雇用に係る労働契約の締結に際しても、本件雇入れ後においても、会社から、Nに対して、同年4月以降同人を正社員とする約束が行われていたと認めることはできないこと等の事情にかんがみると、会社が17年4月以降Nを正社員等として雇用しないと繰り返し主張したことも首肯できるものがある。

一方、組合は、本件雇止めの撤回要求や正社員化要求について、必ずしも会社がこれを受け入れるに足りる論拠を示しているとは認められない。

オ 以上のとおり、本件団体交渉においては、Nを雇止めとすることには理由がないとして、17年4月以降同人の正社員化を求める組合の主張と、本件雇用は同年3月限りの期限を有するものであることを前提に、当該契約内容どおり雇止めとする方針を譲らない会社の主張が繰り返される内容のものであったことが認められるところ、その過程において、会社は、組合の要求に対する回答と本件雇止めの理由を率直に述べているものと認められる。前記第3の4(5)ウ及び(6)イ認定のとおり、組合側は、第4回団体交渉において、「労働問題を専門にしている弁護士に相談するか、判例集や労働法の本をみてから、(社長としての)決断をすべきだ。次回までに調べてもらいたい。」と要求しているところ、第5回団体交渉において、X社長は、「弁護士に相談したら、一任したらどうかと言われた。…友人が労働委員会の調停に出したらどうかという話だった。」と答えているのであって、この点でも組合側の主張へは対応しているというべきである。そして、同4(7)認定のとおり、組合は、上記の主張以上に、会社に本件団体交渉に関連する資料を求めたり、新たな提案をしたりして、会社の対応を求めるようなことはなかった。

カ これらのことからすると、本件団体交渉において会社が上記ウのような対応をとったことを不誠実として非難することはできない。

なお、X社長の説明は、一部変遷もみられるが、基本的には一貫しており、また、会社の立場等を具体的に説明しているといえ、小規模企業の代表者で、かつ、団体交渉の経験がないと推測されるX社長が一人で本件団体交渉に当たっている点も斟酌すると同社長の説明に一部変遷がみられることをもって上記判断を左右しないというべきである。

キ 次に、組合は、X社長は、第1回団体交渉において継続協議を労使間で確認したにもかかわらず、第5回団体交渉において、Nの雇用問題に係る団体交渉を全面的に拒否したが、これは、明らかに正当な理由のない団体交渉拒否であると主張する。そこで、この点について、検討する。

以上みたところからすると、Nの雇用問題について優先的に協議した第2回以降の本件団体交渉は、いずれも、Nの雇用は17年3月末までとする会社の主張と同年4月以降も継続すべきであるとの対立状態で推移して交渉が進展せず、膠着状態で推移しており、前記第3の4(6)及び(7)認定のとおり、この点は、第5回団体交渉においても同様であり、上記1(1)ウ及び(3)イにみた正社員化の約束の有無をめぐってのやり取りのほかは、労使双方は基本的にはこれまでの主張を繰り返し述べ、また、本件雇止めの理由やNの働き方をめぐってのやり取りを繰り返し行っており、組合からは、新たな提案等もなされない。このような状況にかんがみると、第5回団体交渉においては、労使双方の主張、説明は出し尽くしていたとみることができ、いわゆる行き詰まり状態に至っていたとみるのが相当である。そして、同4(6)認定のとおり、X社長は、第5回団体交渉において、「12月

28日以前に戻る訳にはいかないので、第三者機関（労働委員会）の調停か弁護士に任せたい。」、「第三者機関の判断を仰いで、…その第三者の判断に従う以外にないじゃないですか。」等と述べ、本件団体交渉の打ち切りを示唆する言動を行った。そして、この言動には、上記のとおり、会社と組合との主張が対立して交渉が進展せず、膠着状態で推移し、労使双方の主張、説明は出し尽くし、第5回団体交渉においては、いわゆる行き詰まり状態に至っていたとみられることからすれば、正当な理由があるというべきである。

ク 以上のとおり、本件団体交渉における N の雇用問題に対する会社の対応を、不誠実団交、あるいは正当な理由のない団体交渉拒否であるとまでいうことはできない。

(2) 次に、組合は、N が本件雇止めとされた17年4月以降も、同人の雇用問題についての団体交渉を会社に申し入れたが、会社は、既に議論が尽くされているとして、あるいは東京都労委に事件が係属し同委員会で話し合っているとして、組合の申入れに応じていないことが正当な理由のない団体交渉拒否である主張するので、以下検討する。

上記(1)のとおり、本件団体交渉の経過と内容をみると、N の雇用問題に関する本件団体交渉は合計7時間余りにわたって話し合いが行われ、その内容は、基本的には、労使双方の主張が繰り返されたものであり、双方の主張及び説明はし尽くしても交渉が進展せず、膠着状態で推移しており、本件雇止め当時は、このことによって本件団体交渉が行き詰まり状況となっていたことが認められる。そして、会社及び組合の本件団体交渉における主張の前提とされている事実のうち双方が対立している点については、本件救済申立てに関して、初審東京都労委においては前記第1の5(1)の争点と同様の事項を争点として、当審においても同5(1)の事項を争点として、両者間で争われていたのであり（審査の全趣

旨)、この争点を棚上げにしての交渉の進展は望めない。これらのことに、同6(3)認定のとおり、組合からNの雇用問題に関し新たな提案がある等事情の変化がうかがわれないことを併せ考慮すると、会社が同問題に関する組合の団体交渉申入れに応じていないことには正当な理由があるというべきである。

(3) 以上のとおりであるから、本件団体交渉におけるNの雇用問題に関する会社の対応及びその後の会社の団体交渉不承諾は、労働組合法第7条第2号に定める不当労働行為には該当しない。

3 結論

以上のとおりであるから、初審命令主文第1項から第4項までを取り消し、これらに係る組合の救済申立てを棄却するのが相当である。

よって、当委員会は、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、主文のとおり命令する。

平成21年1月21日

中央労働委員会