

命 令 書

申 立 人 東京・中部地域労働者組合
委員長 X 1

被申立人 株式会社中外臨床研究センター
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成21年不第117号事件について、当委員会は、平成23年5月10日第1537回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同篠崎鉄夫、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社中外臨床研究センターは、申立人東京・中部地域労働者組合が、平成21年12月16日付けで申し入れた X 2 の雇用等を議題とする団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

東京・中部地域労働者組合
委員長 X 1 殿

株式会社中外臨床研究センター
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合からの平成21年12月16日付団体交渉申入れに応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 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。
- 4 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の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人株式会社中外臨床研究センター（以下「会社」という。）において、平成21年12月31日までの雇用契約に基づき、契約社員として就労していた X 2（以下「X 2」という。）は、12月3日及び9日、会社から、契約期間を22年1月1日から同年6月30日までとする新たな雇用契約を提示されたことを契機に、21年12月13日、申立人東京・中部地域労働者組合（以下「組合」という。）に加入した。

21年12月16日、組合は、X 2の雇用等を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、業務多忙を理由に回答の猶予を求め、結局、団体交渉が開催されないまま、同人の契約期間は同月31日で満了した。

本件は、①会社が、組合の申し入れたX 2の雇用等を議題とする団体交渉に応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否ないし組合に対する支配介入に当たるか否か、②会社の提示した新たな雇用契約書にX 2が署名しなかったことを理由に、契約期間満了の21年12月31日をもって雇止めとしたことは、X 2の組合活動を理由とする不利益取扱いないし組合に対する支配介入に当たるか否か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、団体交渉に応ずること。
- (2) 会社は、組合に対する支配介入を行わないこと。

(3) 会社は、組合員 X 2 に対し、21年12月31日付けで雇止めとする不利益取扱いを行わないこと。

(4) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、申立外中外製薬株式会社（以下「中外製薬」という。）の100パーセント子会社として、平成16年9月に設立され、薬剤の臨床試験に関わるデータマネジメント・解析プログラミング等を業とする株式会社で、21年2月現在の従業員数は約150名である。

【甲25 p 14、乙1、乙30 p 2、審1 p 31】

(2) 申立人組合は、東京都千代田区、中央区等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 の雇用契約及び正社員登用試験の受験状況

(1) 18年3月1日、X 2 と会社とは、契約期間を同日から20年12月31日までとする雇用契約を締結した。雇用契約書の第3条には、「雇用契約の更新または雇止めについては、契約期間満了の都度判断し、更新を行わない場合、甲（会社）は契約終了の30日前までに乙（X 2）に予告する。」との記載があった。

X 2 は、会社のバイオメトリクス部（以下「BM部」という。）に配属され、薬剤の臨床試験データの管理業務等に従事した。

【甲25 p 2・14、乙3、乙30 p 7、審1 p 28～30、審2 p 19】

(2) 20年9月、会社は、契約社員の正社員登用制度を導入した。

10月、X 2 は、正社員登用試験を受験したが、不合格となった。

【甲25 p 18、乙30 p 5、審1 p 37～38、審2 p 20～21】

(3) 20年12月、X 2、業務部長 Y 2（以下「Y 2 部長」という。）及び BM部長 Y 3（以下「Y 3 部長」という。）は、X 2 の21年1月以降の契約更新について話し合った。その結果、X 2 と会社とは、契約期間を21年1月1日から同年12月31日までとする雇用契約を締結した。

この雇用契約書には、雇用契約更新及び雇止めについて、前記(1)と同様

の記載があったほか、契約期間を除いておおむね従前どおりの内容が記載されていた。

【甲25 p 19、乙2、乙30 p 6、審1 p 39～40、審2 p 20、審3 p 7～8】

(4) 21年10月、X2は、再び正社員登用試験を受験したが、不合格となった。

【甲25 p 23、乙30 p 7、審1 p 44、審2 p 23、審3 p 11】

3 X2の組合加入に至る経緯

(1) 21年12月3日、X2、Y2部長及びY3部長は、X2の22年1月以降の雇用契約について話し合った。

この日、Y2部長は、X2に対し、契約期間を22年1月1日から同年6月30日までの6か月間とする新たな雇用契約の締結を提案し、契約期間が満了した際には、雇止めとする旨を告げた。Y2部長は、X2に対し、同人は本来なら新たな契約更新の対象とならないが、再就職先を探す時間が必要であろうことから、同人が6か月間を転職準備に充てることを想定している旨を伝えた。この提案に対し、X2は、異議を唱え、諾否を留保した。

【甲18、甲25 p 24、乙30 p 8、審1 p 46～47、審2 p 24～27・37～38・42～43、審3 p 13・15～16】

(2) 12月9日、会社は、X2に上記(1)の雇用契約書を修正した新たな雇用契約書を提示した。この雇用契約書には、上記(1)と同様の契約期間が記載されていたほか、「第3条 雇止め」として「本契約期間満了をもって雇い止めとする。」と記載されていた。この提案に対し、X2は、雇用契約書への署名を留保した。

【甲19、甲25 p 24、乙30 p 8、審1 p 46～47、審2 p 28～29・37・43、審3 p 16～17】

(3) 12月13日、X2は、組合事務所を訪れ、自身の雇用問題について初めて組合に相談し、同日、組合に加入した。

【甲5、甲25 p 26、甲26 p 3、乙4、審1 p 6～7、審2 p 2・29～30】

4 21年12月16日付団体交渉申入れとその後の経緯

(1) 12月16日、組合員数名は、会社の代表取締役 Y1 に面会して、同日付「団体交渉要求書」及び「組合加入通知書」を手交し、X2の組合加入を通知するとともに、同人の雇用等を議題とする団体交渉を12月24日に開

催するよう申し入れた。

【甲1、甲5、甲25p26、甲26p3、乙4、乙5、乙30p9・13・15、審1p7～8、審2p2～3・30、審3p16～18】

- (2) 12月18日、会社は、上記(1)の団体交渉申入れに対し、同日付「回答書」をファクシミリで送付し、業務多忙を理由に22年1月6日まで回答を猶予するよう申し入れるとともに、今後のやり取りは書面によるものとし、直接の架電や面接等については、会社の就業時間内外、また、会社施設内外を問わず、当面、一切拒否する旨を回答した。

【甲6、甲25p26～27、甲26p4、乙6、乙30p14、審1p9～10、審2p11、審3p19】

- (3) 12月21日、組合は、同日付「回答書に対する要求書」により、会社に対して、再度団体交渉を申し入れた。この文書で、組合は、会社の上記(2)の「回答書」について、組合の前記(1)の団体交渉要求書に対する回答になっていないなどとして抗議し、併せて、会社の都合で団体交渉の開催が22年1月以降になった場合は、X2の雇用について、これまでどおりの雇用形態が継続されたものとして取り扱うことを会社に要求した。

【甲20、甲25p27、甲26p4、乙7、乙30p9・14、審1p10～11、審2p7】

- (4) 12月24日午前10時半頃、X2、Y2部長及びY3部長は、X2の22年1月以降の雇用契約について話し合った。

Y2部長は、22年1月以降の契約について、X2が前記3(2)の雇用契約書に署名押印して提出しない場合、次期契約は成立せず、21年12月31日で契約期間満了となる旨を同人に通知した。

これに対し、X2は、この件については組合に申し入れるよう求めた。

【甲3、甲25p27、甲26p4、乙9、乙30p9～10・14、審1p11・47～48、審2p32、審3p17、審4p29】

- (5) 12月24日午後、会社は、組合の12月21日付「回答書に対する要求書」について、組合の見解及び要求は当を得ないものであり、会社の見解は、12月18日付「回答書」で既に述べたとおりであるとの趣旨の12月24日付「回答書」を、組合にファクシミリで送付した。

【甲2、甲26p4、乙8、乙30p14】

- (6) 12月25日午前11時頃、組合は、会社の上記「回答書」に対して、同日付

「回答書に対する要求書」を会社にファクシミリで送付し、X 2 の解雇撤回及び団体交渉応諾を要求し、併せて、前記12月21日付要求書と同じく、団体交渉の開催が22年1月以降になった場合は、X 2 の雇用について、これまでどおりの雇用形態が継続されたものとして取り扱うことを会社に要求した。さらに、組合は、この要求書で、団体交渉の希望開催日時を12月25日午後3時までに回答するよう要求した。

これに対し、会社は、同日午後2時過ぎ、同日付「回答書」をファクシミリで送付し、組合の上記要求書への回答を、回答期限があまりに短く検討の時間がないため、同月29日まで猶予するよう申し入れた。

【甲3、甲4、甲26 p 4～5、乙9、乙10、乙30 p 14、審1 p 12～13】

- (7) 12月25日午後、組合は、会社の上記「回答書」を受領した後、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件不当労働行為救済申立て後の経緯

(1) X 2 の契約期間満了に至る経緯

- ① 12月28日、会社は、組合の前記12月25日付「回答書に対する要求書」に対し、組合の見解及び要求は当を得ないものであり、会社の見解は12月18日付「回答書」で既に述べたとおりであるとの趣旨の12月28日付「回答書」を、組合にファクシミリで送付した。

【甲7、甲26 p 5、乙11】

- ② 12月28日夕方及び翌29日朝、組合は、会社付近でビラを配布するなどの情宣活動を行った。ビラの内容は、X 2 が会社から契約期間を大幅に縮めた雇用契約を提示された経緯や、本件を不当労働行為として当委員会に申し立てた旨などを会社従業員及び一般市民に対して訴え、支持を呼びかけるものであった。

なお、これ以降の情宣活動（後記(2)①、⑤、⑨、⑩及び⑪）においても、同様の趣旨のビラが配布された。

【乙12、乙30 p 15、審2 p 16、審3 p 23、審4 p 28】

- ③ 組合は、会社宛ての12月29日付「抗議及び要求書」において、組合の同月16日付、同21日付及び同25日付要求書における見解及び立場を維持する旨を表明し、改めて団体交渉応諾及びX 2 の雇用継続を要求した。

なお、12月29日は、会社の21年の最終営業日であった。

【甲8、甲26p5、乙13、乙30p15、審1p13、審2p7】

④ 12月31日、X2の契約期間が満了した。

【乙2、乙30p10、審1p47】

(2) 22年1月以降の組合の団体交渉申入れ及び情宣活動

① 22年1月5日朝、組合は、会社付近でビラを配布するなどの情宣活動を行った後、会社の受付に赴き、同日付「抗議及び要求書」を手交した。この文書の内容は、会社が組合の前記(1)③の「抗議及び要求書」に対する回答をしていないことに対して抗議し、X2の就労を要求するものであった。

組合は、1月5日正午頃にも、会社付近でビラを配布するなどの情宣活動を行った。

【甲9、甲26p6、乙14、乙16、乙30p15～16、審1p13～14】

② 1月5日、会社は、組合に対し、同日付「回答書」をファクシミリ及び郵便で送付した。会社は、この文書が、組合の前記4(1)、(3)、(6)、5(1)③及び上記5(2)①の文書に対して回答したものであるとし、また、会社が1月6日まで回答猶予を申し入れたことについて、組合の理解が得られたと認識している旨を表明した。

会社は、上記「回答書」において、組合と会社との間に「形式的にも実質的にも労働契約ないし使用従属関係が存し」ないと指摘し、組合が会社に団体交渉申入れができる事実的及び法律的根拠並びに組合の申し入れた議題を団体交渉事項とすべき事実的及び法律的根拠を具体的に示すよう要求した。

さらに、会社は、組合の要求について、当を得ない主張であるとし、組合が団体交渉期日に指定した21年12月24日は既に経過しているから、別日時を再検討せよ、組合が団体交渉会場として指定した会社施設は業務上の必要により会場として使えないから、別場所を再検討せよ、出席者について事前に提示せよなどと回答した。

【甲10、甲26p6、乙15、乙30p16、審1p14～15・19～24、審2p8、審3p19～20】

③ 1月6日、組合は、会社に対し、同日付「抗議及び要求書」をファク

シミリで送付し、X 2 の就労及び団体交渉応諾を要求した。

組合は、この文書において、団体交渉日時を1月22日19時から、会場を会社会議室、会社所有の貸会議室、若しくは同社の指定する同社近辺の公共又は民間の会議室とすることを提案し、また、組合側の出席者として、組合役員3名、X 2 ほか「組合が指定する団交員」を提示した。

【甲11、甲26 p 7、乙17、乙30 p 16、審1 p 15、審2 p 8、審3 p 20～21】

- ④ 1月12日、会社は、組合に対し、1月5日付「回答書」とほぼ同内容の同日付「回答書」を送付した。

会社は、この文書で、組合の提案する団体交渉日時では業務上の支障があり、また、団体交渉会場について、会社関連施設では業務上の支障があり、公共又は民間の施設は公共又は民間に迷惑をかけるので、いずれも再度検討するよう要求した。また、出席者については、組合が提示した出席者が何故に出席するのか会社との関連性を示すよう要求した。

さらに、会社は、上記「回答書」で、組合の前記(1)②及び(2)①の情宣活動について、会社の業務を違法に妨害し、会社と組合との信頼関係を損なうものであるなどとして抗議し、組合に対し、謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

【甲12、甲26 p 7、乙18、乙30 p 17、審1 p 16～17、審2 p 8・17、審3 p 21～22】

- ⑤ 1月14日正午頃、組合は、会社付近でビラを配布するなどの情宣活動を行った後、会社の受付で、同日付「抗議及び要求書」を手交した。組合は、この文書で、X 2 の雇止めの強行に抗議し、同人の就労を要求するとともに、改めて日時を指定して団体交渉の開催を要求した。また、組合は、自らが労働組合法に基づいた労働組合であって、日本国憲法及び労働組合法に規定される権利を有するものであり、このことが、組合の全ての要求行為の法的根拠であると主張した。

【甲13、甲26 p 7、乙19、乙20、乙30 p 17、審1 p 17、審2 p 8～9、審3 p 21】

- ⑥ 1月18日、会社は、組合に対し、1月5日付「回答書」とほぼ同内容の同日付「回答書」を送付した。

会社は、この文書で、組合が提案する団体交渉日時については、業務上の支障があるとして、別日時を検討するよう要求した。

また、組合の前記⑤の情宣活動について、会社の業務を違法に妨害し、会社と組合との信頼関係を損なうものであるなどとして抗議し、組合に対し、謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

【甲14、甲26 p 8、乙21、乙30 p 18、審1 p 17～18、審3 p 21】

- ⑦ 1月28日、組合は、会社に対し、同日付「抗議及び要求書」をファクシミリで送付した。組合は、この文書で、会社の1月12日付（上記文書では「14日付」と記載されているが誤記とみられる。）及び同月18日付「回答書」（前記④及び上記⑥）を受けて、X2の雇止めの強行は不当労働行為であるとして抗議するとともに、組合からの団体交渉申入れに関する事実的及び法的根拠は21年12月21日付「組合加入通知書」及び22年1月14日付「抗議及び要求書」にて既に示しているなどと主張した。

【甲15、甲26 p 8、乙22、乙30 p 18、審1 p 18、審2 p 10、審3 p 21】

- ⑧ 2月1日、会社は、組合に対し、1月5日付「回答書」とほぼ同内容の同日付「回答書」を送付した。

会社は、この文書で、組合が提案する団体交渉日時については、業務上の支障があり、また、団体交渉会場については、会社には思い当たる場所がないとして、組合側で再度検討するよう要求した。

また、組合の前記⑤の情宣活動について、会社の業務を違法に妨害し、会社と組合の信頼関係を損なうものであるなどとして抗議し、組合に対し、謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

【甲16、甲26 p 8、乙23、乙30 p 19、審1 p 18～19、審3 p 22】

- ⑨ 2月2日正午頃、組合は、会社付近で、ビラを配布するなどの情宣活動を行った。

この情宣活動について、会社は、2月3日付「抗議文」により、組合に抗議するとともに、今までの同様の情宣活動に対する謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

【甲17、乙24、乙25、乙30 p 19】

- ⑩ 4月2日夕方、組合は、会社付近で、ビラを配布するなどの情宣活動を行った。

この情宣活動について、会社は、4月5日付「抗議文」で、組合に抗議するとともに、今までの同様の情宣活動に対する謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

【甲21、乙26、乙27、乙30 p 19】

- ⑪ 4月16日正午頃、組合は、会社付近で、ビラを配布するなどの情宣活動を行った。

この情宣活動について、会社は、4月16日付「抗議文」で、組合に抗議するとともに、今までの同様の情宣活動に対する謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

【甲23、乙28、乙29、乙30 p 19】

- ⑫ 4月20日、組合は、同日付「抗議及び要求書」で、会社の団体交渉拒否及びX2の雇止めの強行等に抗議するとともに、団体交渉の開催を要求した。

【甲22】

- ⑬ 4月26日、会社は、組合の上記4月20日付「抗議及び要求書」に対し、1月5日付「回答書」とほぼ同内容の同日付「回答書」を送付した。

会社は、この文書で、組合が提案する団体交渉日時については、業務上の支障があるとして、別日時を検討するよう要求し、団体交渉会場については、まずは組合が示すよう要求した。

また、組合が、21年12月28日から22年4月16日までに行った7回の情宣活動（前記(1)②、(2)①、⑤、⑨、⑩及び⑪）に対して、会社の業務を違法に妨害し、会社と組合との信頼関係を損なうものであるなどとして抗議し、組合に対し、謝罪及び同様の行為を二度としない旨の文書による誓約を要求した。

【甲24、審1 p 19】

第3 判 断

1 却下を求める被申立人会社の主張について

会社は、組合と会社との間には、全部であると一部であることを問わず、形式的にも実質的にも雇用関係ないし使用従属関係はなく、また、会社は組合に対して、全部であると一部であるとかかわらず労働条件等について決定

し得る立場にはなく、組合は、会社との関係で法適合組合に求められる当事者性の要件を欠如するものであるから、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

しかし、本件において、組合の構成員には会社と雇用関係にある者又は雇用関係にあった者が含まれており、組合が当該組合員と会社との雇用をめぐる問題につき団体交渉を申し入れていることは明らかであって、会社の上記主張は、独自の見解というべく、採用の限りでない。

2 会社が団体交渉に応じなかったことについて

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

組合は、21年12月16日、契約期間満了日の12月31日が目前に迫ったX2の雇用等を議題とした団体交渉を申し入れたのに対して、会社は、「業務多忙」を理由に22年1月6日までの回答猶予を求めた。しかし、その後、組合が、団体交渉によって協議が整うまでは、当面、X2の雇用継続を求めたのに対し、会社は、当を得ないものであるとして拒否し、一方、会社の幹部は、X2が前記第2.3(2)の雇用契約書に署名しない場合、12月31日で雇用打切りとなる旨を通告した。

本件申立て後に会社が行った一連の回答内容を重ね合わせれば、会社が、当初から団体交渉を先送りし、組合との話合いに応じないうちにX2を契約期間満了に至らしめる意向であったことは明らかである。

X2の雇用継続問題等については緊急を要する重大な議題であるのに、会社は、このことを十分知った上で、あえて組合との団体交渉を拒否し続けた。

組合員の雇用に関わる問題について交渉力を否定されることは、組合にとって労働組合であること自体を否定されるのに等しい。まして、組合は、地域合同労組であり、組織に対する強い信頼の上に団結が築かれているから、本件団体交渉拒否は、より悪質であり、組合の組織に一層の打撃をもたらすものである。

会社は、一方で組合の団体交渉要求に対しては「回答猶予」として態度を明らかにせず、他方ではX2に対して、組合の方針に従えば22年1

月以降の雇用契約は存在しないと迫ったのであり、これは、同人に対して団体交渉での話し合いにより解決しようとする組合の方針を捨てるように強要したのと同じである。

組合は、複数であろうと1人であろうと困難な状態に置かれている労働者の権利を回復し、職場を確保することが自らの重要な任務であると考えている。しかし、会社は、このような考えを持つ組合を、職場から排除するために、組合との団体交渉を拒否し、X2の雇止めを強行した。

したがって、会社の対応は、明らかに不当極まりない団体交渉拒否であり、労働組合の活動を排除する支配介入行為である。

② 被申立人会社の主張

21年12月16日、会社は、それまで何らの関係も有したことのなかった組合から、突如として、組合加入通知及び団体交渉の申入れを受けた。しかも、これに対する回答期限は5日後、団体交渉日時は12月24日に設定されており、余りに性急であった。

会社は、業務多忙であり、回答の余裕がなく、それらににわかに対応できず、組合に、22年1月6日までの回答猶予を求めたのみである。

その申入れを無視するかのごとく、組合は、その後も立て続けに、一方的に、要求書や抗議文なるものを会社に送付し、年内に団体交渉を開催せよと、性急な要求をしてきた。会社としては、やはり、にわかに対応することは困難であり、当初のとおり、22年1月6日までの回答猶予を求める立場を維持した。この時点で、会社は、猶予を得た後に、組合加入通知及び団体交渉要求等に回答する所存であった。実際に、会社は、1月5日付けで組合に回答書を送付し、組合が会社に対して団体交渉要求等をし得る根拠の釈明を求めるほか、日時、場所、出席者等につき会社の見解を述べ、組合に検討を求めるなどして、しかるべく回答しているのである。

したがって、会社が回答猶予を求めたのは、会社に、団体交渉を拒否する意思や雇止めを強行する意思があったゆえのものではない。余りに性急すぎる団体交渉申入れに対して、正に回答猶予を求めたにすぎず、団体交渉拒否に当たらないのは当然である。このため、支配介入にもな

り得ない。

なお、万一、会社の回答猶予の要求が団体交渉の拒否に当たるとしても、組合の団体交渉申入れが余りに性急であることや、会社が業務多忙であってにわかに対応できる状態でなかったことは、労働組合法第7条第2号の正当理由に該当するものであり、不当労働行為は成立しない。

加えて、団体交渉が開催できていないのは、組合が明らかにしてしかるべき法適合性について一切釈明せずにおり、さらに、組合が21年12月28日以降、合計7回にわたり行った情宣活動により、団体交渉開催の基礎として存すべき労使間の信頼関係が破壊され、組合からの謝罪と二度と同様の行為を行わない旨の誓約がなされていないがゆえである。

以上、会社が団体交渉を拒否した事実はなく、不当労働行為は成立しない。万一、団体交渉拒否と評価されるとしても、組合が法適合性を明らかにしようとしないうちに、違法不当な行動に出ながら謝罪等をせずに労使間の信頼関係を破壊したことは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否の正当な理由となるものである。

(2) 当委員会の判断

- ① 21年12月16日、組合は、契約期間は同月31日までとされていたX2の雇用等について、同月24日に団体交渉を開催するよう求めた（第2.4(1)）。この申入れに対して、会社は、12月18日に、22年1月6日までの回答猶予を申し入れた（第2.4(2)）。

21年12月21日、組合は、会社に対して改めて団体交渉の開催を要求するとともに、年内に団体交渉が行えない場合は、協議が整うまでX2の雇用を継続するよう要求したが（第2.4(3)）、会社は、これらの組合の要求について当を得ないものである旨を回答した（同(5)）。

また、12月24日、会社が、X2に、前記第2.3(2)の雇用契約に応じない場合は、契約の更新を行わないことを改めて表明した（第2.4(4)）ことを受けて、翌25日、組合は、改めて年内に団体交渉を開催するよう求めるとともに、年内に団体交渉が行えない場合は、協議が整うまでX2の雇用を継続するなどの措置を講ずることを要求した（同(6)）。これに対して、会社は、検討の時間がないとして12月29日まで回答を猶予す

るよう求めた（第2.4(6)）後、同月28日、組合の見解及び要求は、当を得ないものである旨を回答し（同5(1)①）、結局、その後も団体交渉に応じていない。

- ② 上記の対応について、会社は、業務多忙であり、組合の余りに性急な申入れに対し、にわかに対応することが困難であったため、回答猶予を求めたにすぎず、団体交渉を拒否したのではないと主張する。

しかしながら、団体交渉の議題は、12月31日で契約期間が満了となるX2の雇用の継続に関するものであり、年内に団体交渉が行われなければ、団体交渉で話し合うことができないまま期間満了を迎える状況であったのであるから、会社が年内に団体交渉を行えないというのであれば、それ相応の事情を示して組合の納得を得る努力をすべきであったといえる。

- ③ それにもかかわらず、会社は、組合に対して、回答猶予を求める理由として業務多忙である旨を抽象的に挙げるのみで、会社はその事情について誠実に組合の理解を得ようとした事実は認められない。また、会社が組合と事前協議などを行ってX2の雇用について事実上の調整に応じようとした事実も認められないばかりか、かえって、書面以外でのやり取りは拒否する旨を組合に通告した（第2.4(2)）事実が認められる。

さらに、組合は、会社の都合で団体交渉の開催が22年1月以降になった場合、X2の雇用について、これまでどおりの雇用形態が継続されたものとして取り扱うよう求めた（第2.4(3)）が、会社は、この要求についても、当を得ないものとして一蹴している（同(5)）。

これらの事実からは、会社が、問題の本質的な解決のために時間をかけて対応を検討するなど、組合の要求に真摯に対応しようとしていたとみることは到底できない。

- ④ 会社は、22年1月5日以降の回答において、繰り返し組合の法適合性への疑問を呈するとともに、組合からの交渉日時、場所、出席者等に関する提案については全く応じられないとする（第2.5(2)②）一方、団体交渉又は協議の実現に向けて、会社が日時、場所等につき具体的な提案を行った事実は認められない。これらの回答からは、団体交渉に応じ

ようという姿勢は見られず、結局、会社は、実質的に団体交渉を拒否したものである。

⑤ そして、会社が本件審査の中でも、業務多忙であったとする具体的事情を一切疎明していないことを併せ考えれば、結局、業務多忙のため、組合の余りに性急な申入れに対応することができなかったとの理由は口実にすぎず、会社は、当初から組合との団体交渉には応じない意向であったとみるのが自然であり、組合との団体交渉を拒否したものとわざるを得ない。

⑥ また、会社は、X2の雇用等についての団体交渉を意図的に回避する一方で、12月24日、直接同人に対して、前記第2.3(2)の雇用契約書に署名しない場合は、契約期間が満了することを改めて通知した。X2は、会社に対して、自らの雇用契約については、組合を通して申し入れるよう求めたが(第2.4(4))、会社は、結局、このことに関する団体交渉又は協議の申入れ等を行わなかった。この結果、組合と会社とは、一度も交渉を行うことなく、X2の雇用が終了することとなった。

このような会社の対応は、組合の存在を殊更に無視し、組合の団結権を否認するものであるから、本件団体交渉拒否は、組合の組織及び運営に対する支配介入にも該当する。

⑦ また、会社は、組合が法適合性について一切釈明せず、さらに、12月28日以降の組合の情宣活動により、団体交渉の開催の前提となるべき労使間の信頼関係が破壊されたとも主張する。

しかし、会社が組合の法適合性に疑問を持ったというだけでは、団体交渉を拒否する正当な理由とはならないし、ビラの内容も組合員らが認識するところの実情及び当委員会での審査の進捗状況などを訴えて支持を呼びかけるものであり、組合の情宣活動が通常の場合の組合活動の範囲を逸脱するものであったと認めるに足りる疎明はないから、会社の主張を採用することはできない。

3 契約期間満了による雇止めについて

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

21年12月16日、組合は、会社に対してX2の組合加入を通知し、同人の雇用等を議題とする団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、この申入れに応じないまま、12月24日、直接X2を呼び出し、同月9日に提示した雇用契約書に署名しなければ、同月31日で雇用期限切れとなる旨を通告し、署名を強要した。組合は、12月25日付文書で会社に対して抗議し、この通告の撤回を求めたが、会社は、同月28日付「回答書」において、この要求を何ら根拠も示さずに拒否し、団体交渉を行わないまま、X2の雇止めを強行した。

X2は、組合の12月16日付団体交渉申入れに対する会社の対応及び団体交渉の内容を考慮した上で、雇用契約書についての諾否を決めようと考えていた。しかし、会社は、12月18日付「回答書」で22年1月6日までの回答猶予を申し入れ、団体交渉申入れへの回答を引き延ばし、その結果、21年12月31日の雇用期限満了に至った。

したがって、X2の雇止めは、明らかに、同人が組合に加入し、組合が同人の雇用等について団体交渉を要求したことに対し、会社が報復として行ったものであって、同人の組合加入及び組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

なお、会社は、X2の勤務状況、成績、勤務態度等が極めて劣っていたと主張しているが、その主張は全て立証を欠いている。

② 被申立人会社の主張

会社とX2とは、契約期間を18年3月1日から20年12月31日までとする有期雇用契約を締結していたが、この間の同人の業績は著しく劣っており、20年10月の正社員登用試験にも不合格であった。

X2は、本来ならば雇止めの対象となるところであったが、会社は、同人が奮起して勤務態度を改善し、業績を向上させることを期待して、同人と21年1月1日から同年12月31日までを契約期間とする新たな有期雇用契約を締結することとした。会社は、この契約の趣旨をX2に十分に説明し、双方合意の上で契約を締結した。

X2は、新たな有期雇用契約に基づき、会社に就労したが、21年10月の正社員登用試験には再び不合格となったばかりか、この年の業績も改

善せず、会社が期待する水準には及ばなかった。

社内の規定上、X 2 は契約更新の対象にはなり得なかったが、会社は、21年11月後半の正社員登用判定会議において、同人の再就職の準備等に配慮し、契約期間を22年1月1日から同年6月30日までとする有期雇用契約の締結を、同人に提案することを決定し、21年12月3日及び9日に、同人に提案した。

会社は、21年12月13日にX 2 が組合に加入したことを、組合の同月16日付「組合加入通告書」により初めて知った。したがって、会社が、X 2 に上記契約締結を提案することを決定したのは、同人が組合に加入する前であったし、そもそも会社は、この時点で組合の存在を全く知らず、知る由もなかった。

なお、22年1月以降の雇用契約が成立しなかったのは、X 2 が、会社からの申込みの誘引に応ぜず、署名押印した契約書を提出しなかったためである。

また、本件においては、X 2 には、雇用継続についての期待が生じ得る特段の事情はないし、仮に生じたとしてもその期待に合理性はなく、雇用契約は、期間満了によって適法かつ有効に終了している。

よって、会社とX 2 との有期雇用契約の終了について、不利益取扱い及び支配介入が成立する余地は全くない。

(2) 当委員会の判断

- ① 会社は、21年12月3日、X 2 に対し、契約期間を22年1月1日から同年6月30日までとする新たな雇用契約の締結を提案し（第2.3(1)）、21年12月9日には、同様の契約期間でその後雇止めとする旨を記載した雇用契約書を提示した（同(2)）。X 2 は、前記第2.3(2)の雇用契約書への署名を留保し、12月13日に組合に加入した（第2.3(3)）。

12月16日、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れたが（第2.4(1)）、会社は、同月18日付「回答書」で、組合の申入れに対する回答を、22年1月6日まで猶予するよう申し入れた（同(2)）。

その後、団体交渉が開催されないまま、21年12月24日、会社は、X 2 に対し、前記第2.3(2)の雇用契約書に署名押印して提出しない場合、

次期契約は成立せず、12月31日で契約期間満了となる旨をX2に通知した(第2.4(4))。X2は、この件については組合に申し入れるよう求めたが、結局、会社が提示した雇用契約書に署名押印して提出することはなかった。

- ② 上記①のとおり、会社は、遅くとも12月9日までに、22年1月以降の同人の雇用についての方針を決定し、同人に提案している。これは、X2が組合に加入する21年12月13日より前のことであるから、この方針を決定し提案した時点において、X2が組合の組合員でなかったことは明らかであり、会社が、X2を組合員であると認識することはあり得ないことである。

したがって、会社が、22年6月30日をもって雇止めとする旨の雇用契約を提示したことが、X2の組合加入又は組合活動と関わりがあるということはできない。

- ③ 組合は、会社が、組合が申し入れた団体交渉に応じないまま、X2が前記第2.3(2)の雇用契約書に署名しないことをもって、雇用契約が満了したとして、21年12月31日で同人を雇止めにしたのは、同人が組合に加入し、組合が同人の雇用等について団体交渉を要求したことに対し、会社が報復として行った、同人の組合加入及び組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合の運営に対する支配介入にも当たると主張する。

しかし、会社は、X2に対し、同人が組合に加入する前の21年12月3日及び9日に、本来なら新たな契約更新の対象とならないが、転職準備に充てることを想定して6か月間の雇用契約を提案する旨を説明して提示している。

上記の経過から、会社は、22年6月30日をもって雇止めとすることについてX2の合意が得られなければ新たな契約を締結できず、22年1月以降は同人を雇用しない、との立場に立っているものとみられる。

一方、12月24日の話合いにおけるY2部長の発言は、12月9日に表明した次期契約についての意向を維持していることを確認的に表明したものであるとみられ、X2の組合加入の前後で、会社が方針転換したと

解することはできない。

また、X2が組合に加入し、組合が団体交渉を申し入れた後に、会社が、殊更に同人の組合加入を問題にしたことや同人の組合活動を理由にして雇止めをする方針を維持したことを裏付けるに足りる事実は認められない。

したがって、団体交渉についての会社の対応を考慮してもなお、X2の雇止めが、同人の組合加入又は組合活動を理由とする同人に対する不利益取扱いなし組合の運営に対する支配介入に当たるとまでいうことはできない。

4 救済方法について

前記第3.3(2)で判断したとおり、X2の雇止め自体は、不当労働行為には該当しない。

しかし、本件においては、組合が申し入れたX2の雇用等を議題とする団体交渉について、会社は、団体交渉開催の前提条件とはならない回答要求を繰り返して、結局、団体交渉に全く応じていない。そのため、上記雇止めについての不当労働行為の成否に関わらず、同人の雇用の問題はいまだ団体交渉による解決の機会を得ないまま残っている。したがって、組合と会社とは、なお団体交渉によりこの問題を解決する機会を持つべきであるといえるから、主文のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合が申し入れたX2の雇用等を議題とする団体交渉に応じていないことは、労働組合法第7条第2号及び第3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23年5月10日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭