

# 命 令 書

申 立 人 労組ジーケーアイ  
委 員 長 X 1

被申立人 日本印刷株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第43号事件について、当委員会は、平成24年11月20日第1574回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同櫻井敬子、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 被申立人日本印刷株式会社は、申立人労組ジーケーアイの組合員 X 1 に  
対する平成22年3月31日付雇止めをなかったものとし、23年3月31日までの  
賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、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

労組ジーケーアイ  
委員長 X 1 殿

日本印刷株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員である X 1 氏に対して、平成22年4月以降の準社員労働契約を締結する意思がない旨を通告したこと及び自宅待機命令を行ったこと、また、貴組合から申し入れられた団体交渉を21年12月7日付回答書によりこ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、文書を交付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 派遣社員の直接雇用化方針決定について、被申立人会社が申立人組合の関与を認めて、これを編集部派遣社員に説明しなかったことが不当労働行為に当たるとの申立てを却下する。
- 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の内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成18年12月以降、被申立人日本印刷株式会社（以下「会社」という。）において、派遣社員として就労していた X 1 （以下「X 1」という。）は、21年2月、X 1 を含む派遣社員9名について、同年4月以降直接雇用する方針であるとの説明を会社から受けた後、契約期間を4月1日から22年3月31日までの1年間とする準社員労働契約を会社と締結した。

その後、申立人労組ジーケーアイ（以下「組合」という。）の組合員であることを公然化した X 1 は、過半数代表者選挙への立候補をするなどしていたところ、22年2月25日、会社から、翌日以降の自宅待機命令及び4月以降に関する労働契約の更新拒否を通告された。

また、21年8月以降、組合と会社とは団体交渉を2回開催し、12月1日、組合が3回目の団体交渉の開催について会社に申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。

本件は、①会社がX1の労働契約更新を拒否したこと、②組合の団体交渉申入れに対して会社が応じなかったこと、③過半数代表者選挙の選出手続における会社の対応、④会社がX1に対して自宅待機命令を発したこと及び⑤派遣社員の直接雇用化方針決定について、会社が組合の関与を認めて、これを編集部派遣社員に説明しなかったことが、それぞれ不当労働行為に該当するか否か争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

組合は、当初、請求する救済の内容として下記(1)ないし(4)を求めているが、22年11月9日に下記(5)を追加した。

- (1) 会社は、X1に対する22年3月末日付けの契約終了・更新拒否を撤回し、原職に復帰させ、復帰までの賃金を年6分の利息を付加して支払うこと。
- (2) 会社は、組合からの団体交渉申入れを不当な理由をもって拒否せず、誠実に応ずること。
- (3) 会社は、X1を不当に排除して実施した労働者代表選挙を公正な方法で再度実施すること。
- (4) 上記(1)ないし(3)に関する陳謝文の交付・掲示
- (5) 編集部派遣社員雇用に係る反組合的言動に関する陳謝文の交付・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、昭和43年3月、日本経営合理化協会（正式名称：株式会社日本経営合理化協会事業団）の印刷部門が分離独立し設立された、印刷などを主な業とする株式会社である。

なお、日本経営合理化協会の代表であるY2は、本件申立時点において、会社の代表取締役も兼務している。

また、会社においては、平成20年当時、営業部門、生産部門、経理・総務部門があり、営業部門の下には編集部（当時）が置かれていた。会

社では、編集部における業務に従事させるため、15年頃から派遣社員を受け入れており、20年時点で申立外株式会社リクルートスタッフィング（以下「派遣元会社」という。）から4名、他の会社から5名の派遣を受けていた。

【乙47】

- (2) 申立人組合は、派遣労働者によって20年に結成された個人加盟の労働組合であり、本件申立時の組合員数は4名であり、うち被申立人会社の社員はX1のみである。

## 2 X1の入社までの経緯等について

- (1) 18年12月1日、X1は、派遣元会社から会社に派遣されて就労を開始し、21年3月31日までの2年4か月の間、会社編集部において印刷物に係る業務に従事した。

20年2月、X1は、派遣元会社から会社に派遣され編集部において就労していたX2（以下「X2」という。）とともに、労働問題に係るメディアの発行母体として任意団体を設立し、6月に両名は、申立外労働組合東京ユニオン（以下「東京ユニオン」という。）に加入した。その後、両名は、会社編集部における派遣実態が労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（当時。以下「労働者派遣法」という。）に違反するとして、東京ユニオンの役員とともに東京労働局長（以下「労働局」という。）への申告を検討したが、申告の当否をめぐり、X1及び東京ユニオン役員とX2との間で意見が分かれたため、労働局への申告はなされなかった。

9月下旬、X1が、派遣元会社に対して、会社編集部への派遣が違法である旨を指摘し、その是正を求めたところ、10月上旬、派遣元会社はX1に対して、派遣が違法状態であった旨及び業務内容を変更した新たな契約を11月1日から締結する旨を伝えた。また、会社は、この当時、派遣元会社と労働者派遣契約を締結し、編集部において9名の派遣社員（以下「編集部派遣社員」という。）を就労させていたところ、10月、派遣元会社から、編集部派遣社員の派遣実態が労働者派遣法施行令第4条に定める業務に該当しない可能性がある旨の示唆を受けた。このため、

会社は、編集部派遣社員を直接雇用とすることについて、派遣元会社と協議する等の具体的な検討を開始した。

一方、X 2 は、上記経緯によって、東京ユニオンによる労働局への申告及び会社への団体交渉申入れという自らの構想が困難となったと認識し、任意団体を労働組合へ組織変更した。

そして、10月、X 2 の知人 2 名が新たに加入した後、組合は、X 2 に断りなく派遣元会社へ違法派遣の指摘を行ったことが情報漏洩に相当するとして、X 1 を除名した。

さらに、組合は、11月 4 日付団体交渉申入書を会社へ送付し、X 2 を労働者派遣法等に違反した状態で就労させたとして、団体交渉の開催を求めたが、会社は、同月 6 日付文書において、当社は当事者に当たらない旨を回答し、団体交渉に応じなかった。

【甲 1、甲 2、甲 60、甲 61、乙 48】

- (2) 11月 21日、X 2 は、編集部派遣社員に係る会社への労働者派遣が、労働者派遣法第 40 条の 2 及び同条の 4 に違反するとして、労働局に対して労働者派遣法に基づく申告を行った。

なお、労働局は、12月 18日、会社において上記申告に係る調査を実施し、21年 2 月 19日、会社に対して、編集部派遣社員に係る会社への労働者派遣について、労働者派遣法第 40 条の 2 に違反する旨の是正指導書を交付した（以下「本件是正指導 I」という。）。

【甲 53、乙 48、審 4 P 19】

- (3) 21年 1 月上旬、X 1 は、派遣元会社から、会社が編集部派遣社員の直接雇用への転換を希望している旨の説明を受けた。

2 月 4 日、会社は、役員会において編集部派遣社員 9 名を契約期間 1 年の準社員として直接雇用する旨の方針を決定し、同日、会社は、X 1 を含む編集部派遣社員と個別に面談（以下、X 1 に係る面談を「本件面談」という。）を実施し、各人の意向を確認した。

なお、同日付の X 1 に係る労働条件通知書には、「契約更新の有無」として「イ 更新する場合は有り得る。 ロ 契約の更新はしない。」との項目があり、このうち、イに○印が付されていた。

また、本件面談において、X 1 が会社に対して、編集部派遣社員に関する労働局による調査が実施されたことについて質問をしたところ、会社の Y 3 総務・経理部長（以下「Y 3 部長」という。）は、労働局の調査が行われたのは事実であるが、調査以前に会社として手を打っており労働局からも認めてもらっている旨の回答を行った。さらに、X 1 は会社から、自らの役割について、後から入ってきた人の指導に当たってもらうことがある旨、若くスキルのない人の指導的な役割も必要となってくる旨を告げられた。

その後、会社は12日に、X 1 を含む編集部派遣社員 9 名との間で、21年 4 月 1 日から22年 3 月31日までを契約期間とする準社員労働契約を締結した。

なお、会社と X 1 とが締結した労働契約においては、勤務時刻は午前 9 時から午後 5 時15分まで、休憩時刻は午後 0 時15分から 1 時まで及び午後 3 時から 3 時15分まで、時給は1,540円とされていた。また、X 1 は、契約を締結した編集部派遣社員 9 名の中では、派遣社員としての編集部在籍期間が 2 番目に長かった。

【甲38、乙 1、乙 2、乙47、乙48、審 1 P 18】

### 3 会社における X 1 の組合活動等について

- (1) 東京ユニオンは、「加入通知」と題する21年 2 月27日付文書によって、会社に対して、X 1 が東京ユニオンに加入したことを通知した。

また、3月16日、X 1 は、組合に再加入し、組合は、同日、当委員会に対して、会社を被申請者として、雇止め問題及び賃上げをあっせん事項とするあっせん申請（21都委争第40号）を行うとともに、「団交申入及び要求変更、組合員通告と要求」と題する同日付文書を会社に送付した。

この文書において、組合は、本件是正指導 I によって「派遣関係が虚偽の契約であったことが明白となった」等として、団体交渉の開催を再度求めるとともに、X 1 が組合の組合員であることを通知した。

なお、東京ユニオンは、8月12日、X 1 が5月末に脱退した旨を会社に通知した。

【甲20、乙18、乙25】

- (2) 4月1日、X1は、準社員として会社に入社した。また、会社は、同日「準社員・臨時従業員およびパートの就業規則」（以下「準社員等就業規則」という。）を施行した。

【甲5】

- (3) 4月27日及び5月7日、当委員会において上記(1)に係るあっせんが実施され、5月7日、組合と会社とは、要旨以下の内容を含む協定書（以下「本件協定書」という。）を締結した。

- ① 組合と会社とは、組合が本件あっせん開始前にあっせん事項のうちX1に関する部分を全て取り下げたことを確認する。
- ② 組合及びX2と会社とは、20年3月末日で労働者派遣契約に基づくX2の会社への派遣期間が終了したことに伴い、X2と会社との関係も全て終了したことを確認する。
- ③ 会社は、組合に対し、解決金を支払う。
- ④ 組合及びX2と会社とは、本件に関し相互に不利益となるような言動等を行わず、本件及び本あっせんの経過並びに本協定書の内容を第三者に公表しない。
- ⑤ 組合は、組合が開設している「ブログ」の中で、会社に関係する部分を本協定締結後3日以内に全て削除し、今後、削除した内容を掲載しない。
- ⑥ 組合及びX2と会社とは、本協定に定めるもののほか何らの債権債務がないことを確認し、今後、一切争わない。

【甲21】

- (4) X1は、6月19日の昼休憩時、午後3時の休憩時、終業時間後及び同月22日の終業時間後に、会社内において、準社員及び派遣社員計15名に、「安心して働き続けるために ～日本印刷 準社員の労働者代表に立候補します～」と題する文書（以下「本件印刷物」という。）を配布した（以下「本件配布行為」という。）。

本件印刷物はX1の個人名義で作成されており、「日本印刷 準社員の皆さまへ」として、4月に施行された準社員等就業規則に係る過半数代

表者選挙に自らが立候補する旨、及び準社員について有期雇用から無期雇用への転換、時給制から月給制への転換、退職金の支給等8項目を列挙してその改善に取り組む旨などが記載されるとともに、編集部派遣社員の直接雇用への転換について、会社による自主的な改善・是正ではなく、自らの所属する組合が労働局に是正を求め、労働局が会社へ直接雇用を行うよう指導したため、準社員に直接雇用の申入れがなされたというのが本当の経緯であるとの記載がなされていた。

また、X1は、6月22日の昼休みの際、Y3部長に本件印刷物の配布について報告するとともに本件印刷物を手交した。これに対して、Y3部長は、準社員等就業規則を確認した後、会社内の自席にいたX1のところへ行き、印刷物の無断配布は準社員等就業規則違反に当たるため、事前に許可を取るよう厳重に注意したところ、X1は、本件印刷物の配布は組合活動の一環であり問題がない旨を回答した。

【甲4、乙48、審1 P52、審3 P26及び27】

- (5) X1は、過半数代表者選挙への立候補にあたり、準社員や派遣社員の意見を聴く必要があると考え、意見交換会の開催を企画した。

そして、6月24日、X1は会社内において、「意見交換会のご案内」と題する文書を休憩時間に準社員及び派遣社員へ配布した。この文書には、7月6日午後6時から社外の公営施設において意見交換の機会を設けるとして、準社員及び派遣社員の参加を促す旨の記載がなされていた。

【甲60、甲64】

- (6) 7月6日午後の就業時間中、自席において業務に従事していたX1は、「～本日の集まりについて～」と題する同日付け文書（以下「準社員等連名文書」という。）を隣席の準社員から回付された。この文書には、「先日は雇用に関してプリント等いただきましたが、私たちは現在の雇用スタイルが大変働きやすく、十分に満足しております。従って、以下の者は本日の会合には不参加とさせていただきます。」と記載され、その下部には準社員及び派遣社員ら10名の氏名が手書きで記載されていた。
- なお、同日の意見交換会への参加者はいなかった。

また、翌日以降、X1は、準社員等連名文書に署名をした者の一部に



対して、当該文書の作成者が誰であるかについて休憩時間に質問をしたが、作成者を確認することはできなかった。

【甲6、甲60、審2 P 27及び28】

- (7) 会社の Y 1 取締役営業本部長（当時。以下「Y 1 取締役」という。）は、Y 3 部長から、6月22日頃、本件配布行為に関する報告を受け、7月上旬には、準社員による X 1 への準社員等連名文書交付に関する報告を受けた。これらを契機として Y 1 取締役は、準社員等就業規則を確認したところ、同規則には、懲戒処分については懲戒解雇のみが規定されており、それより軽い懲戒処分が規定されていなかったため、Y 3 部長に対して、同規則の改訂を指示した。

なお、会社は、準社員等連名文書の作成及び回覧の経緯について、編集部の準社員及び X 1 に対する聴取を実施していない。

【乙47、乙48、審4 P 9～14】

- (8) 8月13日、会社は、従業員への告知を行うため設置してある掲示板及び会社入口に設置してあるタイムレコーダーに、準社員等就業規則の改訂に係る過半数代表者選挙を17日に実施する旨の告知書面を掲示した。

会社は、8月17日の朝礼終了後、社長、Y 1 取締役、Y 3 部長出席のもと、正社員の過半数代表者選挙を実施し、同日午後、同じく社長、Y 1 取締役、Y 3 部長出席の下、準社員の過半数代表者選挙を実施した。

準社員の過半数代表者選挙は、Y 3 部長の司会によって進行され、初めに同人が就業規則変更のため代表を選出する旨の説明をした後、参集していた準社員に対して立候補を募った。これに対して、X 1 が挙手をし、他に立候補する者はいなかった。次に、Y 3 部長は、他薦を募ったところ、検版部門の準社員が同じ部門の準社員 Z 1 を推薦し、同人が推薦を受けたため、両名を候補者として挙手による投票が行われることとなった。

そして、初めに Y 3 部長が X 1 に賛同する者の挙手を求めたところ、挙手する者は一人もいなかった。次に、Z 1 に賛同する者の挙手を求めたところ、X 1 以外の全ての準社員が挙手した。このため、Y 3 部長が過半数代表者に Z 1 が選出されたことを宣言して選挙は終了し、翌18日に準

社員等就業規則が改訂された。

また、X 1 は、翌19日の終業時刻後に Z 1 を訪ね、Z 1 が業務中であったため、準社員の待遇改善等について意見交換の機会を別途設けるよう依頼したところ、Z 1 は、職場環境や労働条件について不満を抱いていないとしてこれに応じなかった。その際、X 1 は、Z 1 に対して、会社から過半数代表者になるよう依頼されたかどうかについて、2回質問をしたところ、Z 1 は、いずれも肯定する旨の回答を行った。

しかし、その約30分後に Z 1 は帰宅途中の X 1 に架電し、このやりとりについて、会社から過半数代表者選出の場に出席するよう指示があったかどうかという質問だと思ったため肯定したものであり、聞き間違いであった旨を伝えた。

【甲60、甲67、乙47、乙48、審1 P 22～25】

#### 4 団体交渉その他労使関係の経緯について

- (1) 7月21日、組合は、同日付団体交渉申入書及び「派遣労働者の業務内容の確認について」と題する同日付文書を会社に手交した。

この団体交渉申入書において、組合は、「要求及び交渉事項」として、交通費の遡及支給、有給休暇の算定開始日の遡及、職業紹介料金の従業員への還元、雇用安定化助成金の従業員への還元、編集部派遣社員の直接雇用化に係る社員への正確な事実の周知、時給の増額、期間の定めのない雇用にすることなど8項目を掲げて、団体交渉の開催を求めた。また、組合は、「派遣労働者の業務内容の確認について」と題する文書において、営業部で受け入れている派遣労働者3名に係る適用業務等の具体的契約内容、派遣受入開始日、派遣会社名の3点について文書回答するよう求めた。

【甲8、甲9、乙15】

- (2) 8月17日、組合と会社とは、第1回の団体交渉を実施した。

この団体交渉は、社外の公営施設において、組合側として X 2 と X 1 の2名、会社側として Y 1 取締役と Y 3 部長の2名がそれぞれ出席して約3時間実施され、交通費の遡及支給、有給休暇の算定開始日の遡及など、上記(1)に係る組合要求事項について交渉を行った。また、営業部の

派遣労働者3名に係る文書回答要求について、会社は、違法ではないとの認識を示した上で、回答の可否を含めて社内で検討の上、後日連絡する旨を述べた。

この団体交渉において、組合がX1の時給増と無期雇用への転換要求に関する回答を求めたところ、会社は、労働契約書どおり来年3月までの契約としたい旨を回答した。これに対して、組合が少なくともX1を期間の定めのない社員にすること及び人員計画・採用計画を遅くとも10月までに回答することを求めたところ、会社は、人員計画・採用計画提示の要求について、要求として聞いておくが確約はしかねる旨を回答した。

さらに、組合が、本件印刷物配布について、休憩時間になされたにもかかわらずX1が注意を受けた理由は何か、また、準社員等連名文書は就業時間中にX1に回付されたにもかかわらずこの件に関する注意を行わないのかと質問したところ、会社は、前者については、印刷物を配布するには会社の許可が必要であるため注意を行った旨を、後者については、準社員等連名文書の実物を見ていないため注意しておらず、実物を持っているなら見せてほしい旨を回答した。これに対して、組合が、当該文書は個人名が記載された文書であり、記載された者の不利益につながりかねないため見せられないと述べたところ、会社は、実物を見ない限り対象者がわからないため注意はしないと回答した。

【甲60、乙15】

- (3) 8月20日、X2はY3部長へ架電し、営業部における派遣業務について、労働局へ申告を行う意向を伝達した。また、この電話連絡において、Y3部長は、X2に対して組合規約と組合名簿を欲しい旨を述べた。これに対して、X2が、組合員はX2とX1の2名であることを伝えるとともに、組合規約が欲しいのならば文書で要求するよう述べたため、会社は、翌21日付申込書により、組合規約及び組合員名簿の開示を組合に求めた。これに対して、組合は、8月31日、組合員名簿については、組合員が2名のみであるため交付しないこと、組合規約については、提出義務はないが会社の対応をみて検討すると回答した。

【甲13、乙15】

- (4) 8月25日、X1は、営業部派遣社員に係る会社への労働者派遣が、労働者派遣法第40条の2並びに第26条第1項及び第5項に違反するとして、労働局に対して公益通報を行った。

【甲53】

- (5) 9月24日、会社は、「貴組合のブログについて」と題する同日付文書を組合へ送付した。この文書において会社は、「貴組合は、貴組合NPC日本印刷支部のブログにおいて、当社の実名を挙げて昨年秋以降貴組合と当社との間で話し合われ、東京都労働委員会におけるあっせんによって解決した問題についての経過を記載しています（平成21年9月14日及び17日付の記事）」等とした上で、これが本件協定書④に明らかに違反し、⑤の趣旨にも違反するとして、「約定違反状態の是正」を要求した。

なお、会社が問題とするブログは、上部に「日本印刷校正者ユニオン労組ジーケーアイNPC日本印刷支部」と記載され、記事掲載部分には、9月14日付記事については「連載 第1回 派遣契約が違法?!」、同月17日付記事については「連載 第2回 派遣契約のどこが違法だったのか」とタイトルが付され、派遣業務の内容等に関する文章がそれぞれ記載されていた。

これに対して、組合は、「9月24日付、ブログの協定違反、総務・経理部長文書について」と題する10月4日付文書により、本件協定書①によってX1の労働条件についてはあっせん事項から外されていること、ブログ記事はX1の問題でありX2の問題でないことなどから、本件協定書には違反しない旨を回答した。

また、この文書で組合は、執行委員長を廃止して委員長を新設し、X1が委員長に就任したことを会社へ通知するとともに、第1回団体交渉において、会社が5つの項目について調査検討の上、回答すると約束したにもかかわらず、その後Y3部長が約束を反故にする発言を行ったとして、団体交渉の再開を求めた。

【甲25、甲26、乙26、乙27】

(6) 10月5日、労働局は、会社において、上記(4)に係る調査を実施した。

【甲59⑨、審4 P53】

(7) 組合は、「団体交渉再開の要求について」と題する10月18日付文書及び「団体交渉再開の要求（2回目）」と題する同月23日付文書を会社へ送付し、団体交渉の開催を求めた。これに対して、会社は、「10月18日付 団体交渉再開の要求の件」と題する同月22日付文書及び「10月23日付 団体交渉再開の要求（2回目）について」と題する同月27日付文書をそれぞれ組合に送付し、組合が回答を求める5つの項目が何であるか書面で提示するよう求めた。

10月28日、組合は、日本経営合理化協会を訪問し、会社が団体交渉拒否を止めるよう指導してほしいとの要請を行った。

その後、会社は、「団体交渉再開について」と題する11月4日付文書において、団体交渉に応ずる旨を回答するとともに、「団体交渉開催場所のご通知」と題する11月16日付文書において、上記5項目の書面提示を再度求めた。

【甲15～17、甲22、甲27、甲60、乙31】

(8) 11月19日、組合と会社とは、第2回の団体交渉を実施した。

この団体交渉は、労使とも前回交渉と同じ出席者によって、社外の施設において約1時間半行われ、会社が、交通費の遡及支給については応じられないこと、新年度の採用計画については確定次第連絡すること、X1の契約更新については契約期間満了の30日前に回答することを述べるなどの質疑応答がなされた。

また、会社は、営業部の派遣について違法性はないと認識していること、10月5日に実施された労働局の調査について、労働局からの回答が来ていないことを答えるとともに、組合に対して、組合へ何らかの回答があったか否かについて尋ねた。これについて、組合が労働局からの回答を得ていない旨を答えたところ、会社は、現時点においても違法性はないと認識しているが、労働局の回答を待って回答したいと述べた。

さらに、会社は、組合が10月28日に日本経営合理化協会を訪問したことについて、当社ナンバーワンの顧客に対してアポイントメントなしで

突然訪問したことは当社の印象を著しく侵害する旨を述べるとともに、協会からはアポなし訪問等同じ状況が続くと会社に発注しない旨を言われたとして、同様の行為を今後は控えるよう組合に求めた。これに対して、組合は、前回団体交渉における約束を会社が反故にしたため、やむを得ず行ったことである旨を回答するなどした。

また、会社は、「貴組合のブログについて」と題する11月19日付文書を手交した。この文書には、9月24日付文書で協定書違反行為を是正するよう求めたにもかかわらず、記事を削除せずに掲載し続け、11月7日には再掲載という方法で協定書違反記事を再度掲載したことが協定書違反である旨、11月25日正午までに、同月7日付記事を含め本件協定書に違反する全ての記事の削除を要求する旨、期限までに全て削除されなかった場合は本件協定書を解除し解決金返還を請求せざるを得なくなる旨が記載されていた。

これについて、翌20日、X2は、Y3部長に架電し、ブログを期限までに削除するのは難しく、組合内で協議の上、再度連絡する旨、及び抗議理由は分からないわけではないとして12月4日に団体交渉を開催してほしい旨を伝えた。

【乙15、乙32】

- (9) 11月27日、X1とX2は、東京労働局を訪問し、営業部派遣社員の業務内容を分類してその時間割合を分析した資料及び座席表等を提出するとともに、営業部派遣社員の業務実態について、派遣社員本人から直接個別具体的な聞取りを実施するよう、事案を担当する需給調整指導官に要請した。

なお、労働局は、12月下旬、会社において調査を実施し、営業部の派遣社員本人から直接聞取りを実施した。

【甲59、甲60】

- (10) 11月30日、会社は、「貴組合のブログについて」と題する同日付文書をX1に手交し、組合からの連絡がないことは遺憾であり、本件協定書を解除し解決金返還の請求をすることも検討せざるを得ないとした上で、12月7日正午までに本件協定書に違反する記事を削除するよう求めた。

これに対して、12月1日、組合は、「ブログ記事及び前進回答に関する次回団交の要求」と題する11月30日付文書を会社へ交付した。

この文書で組合は、ブログ記事に関する本件協定書について、労使間で解釈に相違があることが分かった等とした上で、「次回団交では、この点に関する双方の主張の確認に加え、これまで当労組が提出した諸要求への前進回答、説明を求めます」として、12月10日又は15日に団体交渉を開催するよう求めた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）。

【甲29、甲30、乙15】

(11) 12月7日、会社は、「回答書」と題する同日付文書をX1に手交した。

この文書で会社は、組合が労使間で解釈に相違があると指摘したことについて、「当社は、既に、平成21年9月24日及び11月19日の2回にわたり、『貴組合のブログについて』と題する書面にて、本件に関する当社の見解を貴組合に伝えており、現在それ以上の回答をすることはできません。」とした上で、「当社としては、話し合いを通じて貴組合との間で信頼関係を築き上げていきたいと考えており、今回の団体交渉の申し入れについても誠実に対応するつもりでございますが、貴組合が協定違反であるブログへの書込を一向に取りやめないという不誠実な対応に終始する限り、それは難しいのではないかと危惧しております。」として、ブログ記事が本件協定書に違反しないという組合見解を根拠とともに書面で示すよう求めるとともに、会社としては、その書面を見た上で今後の対応を検討したいと考えているとの回答を行った。

これに対して、X2は、翌8日にY3部長に架電し、書面回答は行わないこと及び別途連絡することを伝えた上で、21日にY3部長に再び架電し、日本印刷校正者ユニオンは組合とは独立した労働組合であるため本件協定書違反には当たらない旨を回答するとともに、会社は書面回答を求めているがこの電話をもって回答とする旨を述べた。

【甲31、審3P30及び31】

5 三六協定締結に係る過半数代表者選挙とX1への雇止め通告など

(1) 12月17日、組合は、「半日有給休暇制度、年末年始等手当の導入について」と題する同日付文書を会社に手交し、新たな休暇制度の導入や、

年末年始、ゴールデンウィーク等の連続休暇による給与の大幅減少を防ぐためとして、1月と6月の給与に一律6万円を加算すること等を会社に要求した。

また、同日夕方、X1ら5名が会社事業所前の路上において、「NPC日本印刷へ以下の2点について要求し、準社員の皆さんの待遇改善に取り組みます！」などと記載された印刷物を配布する情宣活動を行った。

【乙33、乙34の1及び2】

- (2) 22年1月14日、組合は、当委員会に対して、会社を被申請者として、本件協定書の解釈の相違についての話し合い及び団交促進をあっせん事項とするあっせん申請（22都委争第7号）を行った。

これに対して、当委員会から連絡を受けた会社は、同日以降、当委員会に2回来訪してあっせん員と申請内容の確認等を行い、申請に対する対応を2月末日までに当委員会に回答することとなった。

【甲50の1及び2】

- (3) 2月1日、労働局は、前記4(4)に係る営業部派遣社員に係る公益通報に関して会社を訪問し、口頭による指導を行った。

【甲58・59】

- (4) 2月18日、X1が、会社総務部の正社員であったZ2に、現時点における過半数代表者が誰であるかを確認したところ、自分の口からは話せないでY3部長に尋ねてほしいと回答された。そこで、同日、X1がY3部長に尋ねたところ、Y3部長はその名前を明らかにせず、昨年8月の過半数代表者選挙において選出された正社員である旨等をX1に述べた。

これらのやりとりについて、X1が組合に報告したところ、準社員の代表者が選出されているからといって準社員が全従業員の過半数代表者選挙に参加できないのはおかしいとの指摘がなされ、現在の過半数代表者が誰であるかを特定すべきであるとの結論に至った。

このため、翌19日X1は、再度Y3部長を訪ね、三六協定の有効期限が同月末日に迫ってきている旨を指摘するとともに、過半数代表者選挙の実施時期及び代表者の氏名等を尋ねた。これに対して、Y3部長は、



氏名を知りたがる理由についてX 1に尋ねるなどした後、選挙が昨年8月に挙手により実施されたこと、及び選出された代表者の氏名等を回答した。

【甲43、甲60、審1 P 32】

- (5) 2月20日、X 1は、前年8月に準社員の過半数代表者に選出されたZ 1に対して、過半数代表者であるZ 1と組合との間で、意見交換のための面談機会を設けるよう求める文書を内容証明郵便により送付し、同人に対して4回目となる面談申入れを行った。

【甲18】

- (6) 2月22日、会社は、正社員のみを対象とする朝礼において、三六協定の過半数代表者を選出するための選挙を実施する旨を発表するとともに立候補者を募った。これに対し、従業員1名が立候補し、他薦による者はいなかったため、この立候補者について選挙が実施された。

会社は、この選挙の方法を書面による投票とすることとし、同日から2～3日経った頃、立候補者について賛成・反対・棄権を表明する書面の全従業員への回覧を開始し、この書面は27日に最後の従業員から会社総務部に返却された。

なお、この選挙に際し、会社は、掲示板及びタイムレコーダーに過半数代表者選挙を実施する旨の書面を掲示するなどの事前告知を実施しなかった。

【乙48、審4 P 36・37・57～59】

- (7) 2月25日、会社は、X 1に対して、4月1日以降の準社員労働契約を締結する意思がないことを通告し（以下「本件雇止め」という。）、また、翌日以降3月一杯の期間について自宅待機とするよう業務命令（以下「本件自宅待機命令」という。）を発するとともに、同人の3月分の賃金については保証する旨を通告した。

その際、X 1が自宅待機の理由を尋ねたところ、会社は、会社の風紀を乱されると困る旨を発言した。また、X 1が会社説明に納得がいかず、翌日以降も出社したい旨の希望を述べたが、会社が本件自宅待機命令を撤回することはなかった。

なお、X 1 は、3 月 3 日、Y 3 部長に対して業務命令に従う旨を通知し、5 日に私物の引取りのため出社したい旨を会社に連絡した。これに対して、Y 3 部長が12日午前 8 時に出社するよう日時を指定したため、X 1 は指定された日時に出社したが、その際、準社員及び派遣社員はいずれも出社していなかった。

また、準社員等就業規則その他の会社の規程類において、自宅待機命令に関する規程は定められておらず、同命令を行うかどうかの基準あるいは同命令を行う場合の待機期間について、社内において特段の決まりは存在していなかった。

【甲43、甲47、審4 P 41～43・59～61】

- (8) 2月26日、会社は、上記(2)に係るあっせん申請について、本件協定書の解釈に関する件のみでは意味がないため、X 1 の雇用問題について組合が申請を併せて行うか、あるいは同問題も協議するということであればあっせんに応ずる旨をあっせん員に回答した。

これについて、あっせん員が組合に打診したところ、組合は、X 1 の雇用問題を議題とすることに応じなかったことなどから、3月18日、あっせん員は、あっせん手続を打ち切った。

【乙15】

- (9) 3月25日、組合は、「X 1 の雇用に関する団交の申し入れ」と題する同日付文書を会社に送付し、本件雇止めの撤回を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。この文書において、組合は、日本印刷校正者ユニオンのブログ記事4件を3月18日に削除したとの連絡が同ユニオンからあったこと、また、組合としても記事削除を確認したことを通知した。

これに対して、会社は、翌26日、団体交渉について応諾する意思があるが日程については会社から別途連絡すること、会社側からは本件協定書違反について交渉議題として挙げることを組合に通知し、4月5日に2候補日を組合に提示した。

これについて組合は、4月8日、本件協定書違反を交渉議題としたいとの会社主張について、あっせんを会社側で拒否したにもかかわらずなぜ改めて話し合いたいのか等として、その理由を文書で示すよう会社に

求めた。

これに対して、会社は12日、「ご回答及び団体交渉申入れについて」と題する同日付文書において、組合が本件協定書違反を行ったと解さざるを得ず、交渉議題として挙げるのは当然である旨を述べるとともに、3候補日を提示して組合の回答を求めた。

【乙6～8、乙10、乙15】

- (10) 4月20日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 6 本件申立て後の事情

- (1) 4月28日、労働局は、会社に対して、営業部派遣社員に係る会社への労働者派遣について、是正指導書を交付した（以下「本件是正指導Ⅱ」という。）。

なお、会社は、8月1日、営業部派遣社員を直接雇用とした。

【審4 P45】

- (2) 会社は、「通知書」と題する23年3月30日付文書において、X1が同年3月以降、少なくとも2名の会社準社員に対して、終業後に路上において突然話しかけ、準社員が対話を断ったにもかかわらず駅までつきまとい続けたとの報告を受けたなどとして、組合活動の実施に際し従業員に不安や恐怖を与えないよう求める旨を組合に申し入れた。

【乙46】

## 7 X1の雇止め事由等

- (1) 21年4月2日、X1は、所定始業時刻が午前9時であったところ、寝坊のため、28分間の遅刻をした。また、X1は、出社するまで会社に遅刻する旨の連絡を行っておらず、出社後直ちに編集部係長に遅刻の報告と謝罪を行った際、遅れる場合は電話連絡を行うよう注意を受けた。

【乙2、乙3、乙47、審1 P44】

- (2) 会社は、原則毎月第2月曜日の午前8時20分から、社長訓示、予算達成状況の報告、クレーム情報についての注意喚起など、会社全体の置かれている状況について従業員全員が共通認識を持つため、全体朝礼を実施しており、準社員も出席が義務付けられていた。

これについて、8月10日、X1は、全体朝礼の開催を失念して午前8時58分に出社したため、全体朝礼に出席しなかった。

また、X1は、10月13日、前日の第2月曜日が祝日であったため同日に振り替えられていた全体朝礼の開催を失念し午前8時57分に出社したため、全体朝礼に出席しなかった。この2回の全体朝礼欠勤について、X1は、出社するまで会社に遅刻する旨の連絡を行っておらず、出社後、直ちに編集部部長に遅刻の報告と謝罪を行った際、同部長から注意を受けた。

【乙2、乙3、乙47、審1 P44～46】

- (3) X1については、上記(1)及び(2)に挙げるほか、21年4月1日から同年12月31日において、私事都合を理由として会社に事前に届け出た早退が1回（7月10日）、遅刻が3回（10月2日、同月5日、12月25日）、さらに交通機関遅延による遅刻が3回あった。

なお、私事都合を理由とする早退1回及び遅刻3回については、全てX1が事前に所定の手続により会社に届出をし、会社の承認を受けていた。

【乙12、乙47、審1 P39～43】

- (4) 21年4月1日に準社員として入社した9名に関する、入社から同年12月31日までの遅刻等の勤怠は以下のとおりである。

準社員氏名	(届出なし)	(届出あり)			合計数
	無届遅刻・早退・朝礼欠勤数	私事都合遅刻・早退数	家庭事情都合遅刻・早退数	左記以外の届出のある遅刻・早退・朝礼欠勤数	
A	3回	4回	0回	3回	10回
B	2回+1回	0回	0回	6回	9回
C	2回	0回	0回	1回	3回
D	1回	1回	0回	2回	4回
E	1回	0回	0回	1回	2回
F	0回	0回	1回	7回	8回
G	0回	0回	0回	4回	4回
H	0回	0回	0回	1回	1回
I	0回	0回	0回	0回	0回

なお、会社は、上記表のアルファベットの記載順が勤怠不良であると判断した順番であり、AがX1であるとしている。また、準社員Bの「+1回」については、電車遅延による10分程度の遅刻であったが、会社への届出が遅かったため、無届遅刻としてカウントすることにしたとしている。

【乙4、乙47】

- (5) 会社の準社員等就業規則第9条（服務上の心得）は、「準社員、臨時従業員およびパートは、次の事項を守らなければならない。」とした上で、同条(10)において、「会社の所定の届け出や手続きなどを怠らないこと」、同条(11)において、「会社内で演説、集会または印刷物の配付、提示その他これに類する行為をする場合には、事前に会社の許可を受けること」と定めている。

また、同第13条第1項は、「病気、その他やむを得ない理由により欠

勤または遅刻、早退もしくは私用外出するときは、事前にまたは事後速やかに所定の手続きにより、会社に届け出て承認を受けなければならない。」と定めている。

さらに、21年8月の改訂により追加された準社員等就業規則第44条は、「準社員、臨時従業員およびパートが次の各号のいずれかに該当する場合は、情状により、けん責、減給、出勤停止、または諭旨退職とする。ただし、違反行為が軽微であるか、情状酌量の余地があるかまたは改悛の情が明らかである場合は、懲戒を免除し訓戒にとどめることがある」としたうえで、同条(1)として「会社の定める諸規則（通達、規定、マニュアルその他一切の業務命令を含む）に従わないとき」、同条(2)として「正当な理由がなく遅刻、早退または私用外出を行ったとき」、同条(3)として「正当な理由がなく無断欠勤したとき」、同条(9)として「許可なく会社内で演説、集会、示威、貼紙、印刷物の配付その他これに類する行為があったとき」等、12の条号を列挙している。

【甲5、甲67】

### 第3 判断

#### 1 X1の雇止めについて

##### (1) 申立人組合の主張

###### ① 雇止め理由について

X1は、18年12月以降、2年4か月にわたり派遣社員として会社で勤務し、この間、契約更新の回数は9回に及んでおり、直接雇用された派遣社員9名の中では会社における勤務期間が2番目に長い。

にもかかわらず、X1が組合加入を公然化し、組合員として積極的に活動するようになると、会社は、任意に設定した合理的理由を欠く雇止め基準に基づき、契約を更新しなかった。

###### ② 勤怠について

ア 会社は、X1が全体朝礼を2回「欠勤」したと主張するが、2回ともX1が会社を休んだ事実はない。毎月1回、通常の出社時間より40分早めて開始する全体朝礼に遅刻し、「欠席」してしまったというのが事実である。

イ 会社は、X 1 の遅刻・早退・全体朝礼欠勤の回数は合計10回にのぼると主張するが、うち7回は会社から承認を受けている。

私事都合とした遅刻3回・早退1回については、全て所属長に事前に相談し、業務に支障がないことを確認した上、届書に記載して申請・承認されている。他の3回についても、電車遅延によるものであり、入社後速やかに会社の承認を得ている。

会社は、私事都合という申請理由が就業規則に違反しているかのごとく評価しているが、適切とはいえない。

### ③ 就業規則違反について

ア 本件配布行為に係る過半数代表者選挙は、会社の業務として行われたものであり、社内における従業員同士の意見交換を前提とするものである。このため、本件印刷物のような書類が配布されることについても、業務や施設管理上の支障のない範囲であれば、会社はこれを受忍すべきである。

また、X 1 の過半数代表者選挙への立候補は、一準社員としての個人の行為であるだけでなく、組合員として会社に対する発言力を高めようとする目的の下になされたものである。

イ 会社は、準社員等連名文書の回覧について、職場秩序が乱された旨を主張するが、この文書は業務時間中に回覧・作成されており、職務専念義務に違反する行為であって、職務専念義務から解放される時間に行われた本件配布行為と比べ、就業規則違反の質が悪い。にもかかわらず、会社は、上記文書の作成者が誰であるかについて調べようとせず、これは差別的取扱いである。

## (2) 被申立人会社の主張

### ① 雇止め理由について

本件雇止めの理由は、以下のとおり、会社が設定した勤怠に関する判断基準をX 1 が満たさなかったこと、及び同人が就業規則違反行為を行ったことにあり、同人の組合活動又は同人が組合員であることとは何ら関係がない。このことは、会社が上記判断基準を満たさなかったX 1 以外の準社員1名についても、同人と同様に、再契約を締結し

なかったことから明らかである。

## ② 雇止めに係る判断基準について

会社は、21年2月、X1を含む派遣社員9名に対して、契約を更新する場合がありますこと、その判断基準は、契約期間満了時の業務量・従業員の能力、勤務成績、態度等であることを説明した上で、各人と1回目の準社員労働契約を締結した。

会社は、翌年1月頃、上記基準の「従業員の能力、勤務成績、態度」に基づき、準社員の勤怠を判断基準とすることとしたが、22年度の会社の業績見込みが芳しくなく、編集業務の効率改善等を図る必要もあり、生産性（勤務態度・勤怠状況等）の低い準社員については、再契約締結のオファーをできないと考えるに至った。最終的に、会社は、21年4月1日ないし12月31日の期間において、無断・無届けでの遅刻・早退・全体朝礼欠勤（以下「無届遅刻等」という。）が2回以上の準社員については、無届遅刻等を繰り返していると評価され、勤怠が芳しくなく、また、生産性も高いとはいえないことなどから、基本的に、再契約締結のオファーを出さない方針とした。

そして、22年1月から2月にかけて、準社員9名の勤怠状況等を精査したところ、X1及び準社員Bについて、3回の無届遅刻等が確認されたため、2月25日、両名に再契約しないことを通知した。

なお、準社員Bの無届遅刻等3回のうち1回は電車遅延による10分程度の遅刻であったが、会社への届出が遅かったため無届遅刻として取り扱った。また、準社員Cは、無届遅刻等が2回あったが、遅刻全体の回数がX1及び準社員Bとは比較にならない少なさであったことから、再契約締結のオファーを行うこととした。

## ③ 勤怠について

ア X1は、21年4月1日に入社したにもかかわらず、翌2日、無断・無届けで30分近く遅刻し、編集部係長から口頭で注意を受け、8月10日及び10月13日には、無断・無届けで全体朝礼に欠勤した。

X1は、この3回の無届遅刻等について、事前の届出はもちろん、電話連絡という容易に履行し得る義務すら怠っており、会社従業員



としての適格性に欠ける。

イ X 1 は、1 年契約の準社員として初めての労働契約期間であるにもかかわらず、わずか9 か月の間において、無断・無届けでの遅刻及び全体朝礼の欠勤等を、準社員9 名中最も多い3 回行っており、最も勤怠が良くない者であった。

ウ さらに、X 1 は、「病気、その他やむを得ない理由」（準社員等就業規則第13条第1 項）に当たると判断することができない「私事都合」という理由により、また、具体的な理由等を説明することもなく、9 か月間において4 回の遅刻等を行った。会社としては、従業員が欠勤等をする場合には、上記規定の「やむを得ない理由」の存在を確認する必要があるところ、従業員から単に「私事都合」という理由しか示されない場合、その存在を確認することができない不都合が生ずる。しかるに、X 1 は、「私事都合」という届けを行ったのみによる遅刻・早退を4 回も行った。

また、9 か月間におけるX 1 の遅刻・早退・全体朝礼欠勤の回数は合計10 回にのぼり、私事都合を含めた全体の遅刻及び早退等の回数の中でも最悪の状況であり、勤怠、労働意欲・態度等において良好でないと評価せざるを得なかった。

#### ④ 就業規則違反について

本件雇止めについては、X 1 の勤怠に問題があったことが主な理由であるが、21年6 月19日及び22日、同人が準社員等就業規則に違反して、会社の許可を事前に得ることなく、事業所内において準社員及び派遣社員15名という多数人に対し、印刷物を配布したことも考慮した。

なお、会社が、上記考慮を行った趣旨は、これのみによりX 1 への対応を殊更に厳しくする趣旨ではなく、上記判断基準を満たしていなくても、同人に有利な方向で再契約締結の可否を再検討するということはできないという趣旨である。

また、X 1 による上記配布行為によって、以下のような事態が生じており、同人の行為は、単に形式的違反ではなく、会社内の秩序に対して具体的な悪影響のある行為であった。

ア 21年6月22日、Y3部長が、上記配布行為について、就業規則違反の指摘と嚴重注意を行ったところ、X1は、組合活動の一環であるとして開き直る態度を示し、同日終業時間後に、重ねて無許可で配布を行った。

イ X1による印刷物の配布を受けた準社員等が、印刷物で呼びかけられた会合への不参加の申出をするために、準社員等連名文書を作成してX1に交付するといった事態が生じた。

また、これを受け取ったX1が、昼休時に準社員に対して、「誰がこういう文書を出したんだ。」と詰め寄る事態が生じた。

なお、組合は、会社が準社員等連名文書を作成した従業員に対して注意を行わなかった旨を主張するが、この文書はX1が所持しているところ、団体交渉において組合に開示を求めても拒絶されたため、会社として作成者を特定し注意することができなかったというのが実情である。

ウ その後も、少なくとも準社員2名が、終業時間後にX1によって社外で待ち伏せされ、帰路つきまとわれたため、不安や恐怖を覚えて会社に相談してくるという事態が生じた。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 本件労使関係と本件雇止めとの関係について

ア 本件においては、組合が会社編集部及び営業部派遣社員の労働者派遣法違反に係る労働局への申告あるいは公益通報、更には要請等を行っていること（第2.2(2)、同4(4)(9)）、X1が組合活動として過半数代表者選挙へ立候補したこと、その際、同人が、編集部派遣社員の直接雇用への転換は会社による自主的な改善・是正ではない旨を記載した本件印刷物を配布したこと（同3(4)(8)）、組合が団体交渉等において準社員の労働条件向上に係る各種要求を行い（同4(1)(2)(8)、5(1)）、日本経営合理化協会に対する要請行動や会社事業所前における情宣活動を実施したこと（同4(7)、5(1)）、会社による過半数代表者選挙について疑念を抱き、選挙の実施時期及び代表者の氏名等を調査していたこと（同5(4)）など、組

合による活発な組合活動が行われていたことが認められる。

さらに、会社は、組合による前記申告・通報に伴い、労働局による立入調査が実施され、本件是正指導Ⅰ及び同Ⅱを受けたこと（同2(2)、6(1)）、本件是正指導Ⅰの後に編集部派遣社員について、本件是正指導Ⅱの後に営業部派遣社員について、それぞれ直接雇用化を実施したこと（同2(3)、6(1)）、本件配布行為を契機として準社員等就業規則に係る懲戒処分規定の改訂を実施したこと（同3(7)(8)）、本件自宅待機命令の理由を尋ねられた際、会社の風紀を乱されると困る旨を発言していること、また、同人が出社意思を示したのにこれを拒絶し同命令を維持したこと（同5(7)）、会社において、自宅待機命令に関する規程は定められておらず、命令を行うかどうかの基準あるいは待機期間について特段の決まりは存在していなかったこと（同5(7)）、私物引取りのため同人が出社を要望したところ、準社員及び派遣社員と接触できない時間帯の出社を指定していること（同5(7)）、組合の日本経営合理化協会訪問について、同様の行為を今後控えるよう団体交渉で求めたこと（同4(8)）、ブログ記事に係る本件協定書違反の有無について労使双方の見解が対立していたこと（同4(5)(8)(10)(11)）などが認められる。

これらの事情に鑑みると、組合による活発な組合活動に伴い、組合と会社とが厳しく対立していたところ、会社が、組合及び組合活動の中心的存在として重要な役割を担っていたX1の存在及びその活動を嫌悪していたと推認することができる。

イ また、X1は、会社従業員における唯一の組合員であったこと、本件雇止め時点において組合委員長であったこと、本件雇止めにより収入が途絶され甚大な経済的不利益を被っていること、会社は、組合員が誰であるかを組合に照会の上、同人が唯一の組合員であると認識していたこと（第2.4(3)）が認められる。

ウ 以上によれば、本件雇止めは、組合及び組合員であるX1の存在及びその活動を嫌悪した会社が、社内における唯一の組合員であり、組合活動の中心的存在として重要な役割を担っていたX1を社外に

放逐することを企図して行われたものではないかと疑われる。

これに対して、会社は、本件雇止めの理由について、勤怠に関する判断基準をX1が満たさなかったこと、及び同人が就業規則違反行為を行ったことにある旨を主張するので、その当否について以下検討する。

② 会社主張の雇止め事由について

ア 雇止めに係る判断基準及び勤怠について

(ア) 会社の主張する判断基準について

- a 会社は、22年度の業績見込みが芳しくなく、編集業務の効率改善等を図る必要もあり、生産性の低い準社員については再契約できないと考えた旨を主張する。

しかしながら、X1は、派遣社員として2年4か月間にわたり会社において就労し、編集部派遣社員9名の中では編集部在籍期間が2番目に長いところ、同人の業績あるいは業務遂行能力自体が悪い旨の疎明はなく、更には、本件面談の際、同人は会社から自らの役割について、後から入ってきた人の指導に当たってもらおうことがある旨、若くスキルのない人の指導的な役割も必要となってくる旨を告げられており、編集業務の効率改善等を図るとする会社主張との整合性について、疑問を抱かざるを得ない。

- b また、会社は、21年4月ないし12月において、無届遅刻等が2回以上の準社員については、無届遅刻等を繰り返していると評価され、勤怠が芳しくなく生産性も高いとはいえないとして、再契約締結のオファーを出さない方針とした旨を主張するが、実際には、無届遅刻等が2回以上ある準社員は3名存在したにもかかわらず、準社員Cについて、遅刻全体の回数が少ないことを理由に再契約締結のオファーを行ったとしており、自らの定めた基準のとおり準社員の契約更新の適否を判断したとは認め難い。

- c 加えて、会社は、22年1月頃に勤怠を判断基準として、生産性

の低い準社員について再契約締結のオファーをできないと考えるに至ったこと、2月にかけて準社員の勤怠状況を精査したことを主張しており、本件雇止めに係る無届遅刻等2回以上という判断基準は、準社員労働契約締結当初から存在していたものではなく、上記①ア記載のとおり、組合による活発な活動により組合と会社とが厳しく対立している過程において設定されたものであることが認められる。

d 以上のことから、会社主張の上記基準については、基準設定自体に合理性があるとは直ちに認め難く、また、会社が準社員の雇止めに係る判断について、自らの設定した基準に沿って行っていなかったものといわざるを得ないのであって、これらの事情に鑑みると、上記基準の存在自体についても疑念を抱かざるを得ない。

(イ) X1の勤怠について

a X1は、(i) 21年4月2日、所定始業時刻が午前9時であったところ寝坊のため28分間の遅刻をしたこと、(ii) 8月10日、全体朝礼の開催を失念して午前8時58分に出社したため、8時20分から開催された全体朝礼に出席しなかったこと、(iii) 10月13日、前日の第2月曜日が祝日であったため同日に振り替えられていた全体朝礼の開催を失念し午前8時57分に出社したため、全体朝礼に出席しなかったこと、(iv) 上記(i)～(iii)のいずれについても、出社するまで会社に遅刻する旨の連絡を行っておらず、出社後に注意を受けたことが認められる。

b 会社においては、準社員にも全体朝礼への出席が義務付けられていること、準社員等就業規則第9条(10)は、服務上の心得として、「会社の所定の届け出や手続きなどを怠らないこと」を定めていることなどから、上記(i)～(iv)については、従業員としての自覚に欠ける行為であったといわざるを得ない。

さらに、同第13条第1項は、「病気、その他やむを得ない理由により欠勤または遅刻、早退もしくは私用外出するときは、

事前にまたは事後速やかに所定の手続きにより、会社に届け出て承認を受けなければならない。」と定めていることから、(i)～(iii)について、X1が「事後速やかに所定の手続きにより、会社に届け出て承認を受け」ていなかった場合、同人の行為は同項にも抵触する行為であったとすることができる。

- c しかしながら、上記事情について子細にみると、(i)～(iii)はいずれも各30分程度の過失による遅刻であり、出社後直ちに上長へ口頭で報告していること、遅刻に伴い会社業務への具体的支障が生じたと認めるに足りる疎明はないこと、21年8月18日の改訂により追加された準社員等就業規則第44条によると、「会社の定める諸規則（通達、規定、マニュアルその他一切の業務命令を含む）に従わないとき」、「正当な理由がなく遅刻、早退または私用外出を行ったとき」あるいは「正当な理由がなく無断欠勤したとき」などについては、懲戒処分が付することができる旨の規定があり、上記(iii)については懲戒処分が行い得たにもかかわらず、会社が懲戒処分を行った事実は認められず、(i)～(iii)のいずれについても注意に留まっていたことが認められる。

さらに、会社が、X1に対する上記3回の注意に際して勤怠を理由に雇止めを行う可能性がある旨の指摘を行うなど、入社から本件雇止めまでの間において、同人に対してその勤怠が契約更新の当否に影響を及ぼし得る旨の具体的指摘を行って問題意識の共有を図った事情は認められず、同人の契約満了の約1か月前に至り、突如としてこれを主たる理由の一つとする本件雇止めを通告したことが認められる。

- d 加えて、会社は、X1が「私事都合」という理由により具体的な理由等を説明することなく4回の遅刻等を行ったが「私事都合」という理由しか示されない場合、その存在を確認することができない不都合が生ずる旨、あるいは、私事都合を含めた全体の回数において同人の勤怠が最悪の状況である旨を主張する

が、上記4回の遅刻等については、全てX1が事前に所定の手続に沿って会社に届出を行い、会社はこれに承認を与えているものであることから、承認済みの事項について、本件雇止め段階において問責することに合理的理由があるとは認められない。

- e これらの事情を総合すると、X1の勤怠に係る会社のその余の主張を考慮しても、同人の行為について契約更新拒否を許容し得る程度に重大な行為であったと評価することはできない。

#### イ 就業規則違反について

##### (ア) 本件配布行為について

- a 会社は、本件雇止めについて、21年6月19日及び22日、X1が準社員等就業規則に違反して、会社の許可なく事業所内において印刷物を配布したことも考慮した旨を主張する。

確かに、会社の準社員等就業規則第9条(11)が、準社員等の遵守事項として、「会社内で演説、集会または印刷物の配付、提示その他これに類する行為をする場合には、事前に会社の許可を受けること」と規定していることから、X1による本件配布行為は、会社の事前許可を得ていないものである以上、形式的には上記事項に違反するものといえることができる。

しかしながら、本件において、X1は組合活動の一環として過半数代表者選挙への立候補を行っていること、6月22日にY3部長が本件配布行為について準社員等就業規則違反の指摘を行った際、X1は組合活動の一環として配布している旨を回答していることから、本件配布行為は組合活動としてなされ、会社も遅くとも6月22日の段階では、本件配布行為が組合活動としてなされたことを認識していたものと認められる。

そして、企業施設内における組合活動としての印刷物配布行為については、単に就業規則に形式的に違反していることのみをもって直ちに不当とすることは適当ではなく、印刷物配布の経緯、時期・背景、態様、内容及び当該企業が被る業務運営上の支障など諸般の具体的事情に照らして、当該配布行為の相当

性を判断することが必要である。

- b これを本件についてみると、まず、配布の経緯については、4月に新たに入社した準社員に対して、組合活動の一環として、会社が実施する過半数代表者選挙について、自らの立候補を周知すること等を目的になされたものであり、会社に対しても配布を報告するとともに、本件印刷物を手交していることが認められる（第2.3(4)）。

また、本件印刷物が配布された時期は、従前派遣社員として就労していた準社員が4月に入社した直後であって、派遣社員の直接雇用への転換について、自主的な改善・是正であるとする会社の見解と、組合が労働局に是正を求め、その結果指導がなされたため実現したとする組合の見解が対立していたため、組合が情宣活動として自らの見解の準社員への周知を図る意図も含めてなされたものと認められる。

そして、本件印刷物配布の態様などをみると、準社員及び派遣社員計15名に対して、いずれも就業時間外に平穩に配布されたと認められ、これを覆すに足りる具体的事実の疎明はなく、また、本件配布行為によって準社員の仕事に支障が生じた事実は認められない。

さらに、本件印刷物の記載内容についても、立候補の経緯や理由を説明するとともに、準社員の労働条件の向上及び選挙での自らへの支持等と呼びかけるものであって、通常の情報宣伝活動の範囲内のものであり、事実の歪曲や誹謗中傷が行われているなどの事情、あるいは本件印刷物の配布によって会社の事業活動に具体的支障が生じた事情は認められない。

- c 以上のことから、本件配布行為については、形式的には就業規則に違反しているとしても、正当な組合活動の範囲を逸脱したものということはできない。

(イ) 準社員等連名文書の回覧について

- a 会社は、本件配布行為の後、準社員等連名文書の作成及び交付



という事態が生じた旨を主張する。

しかしながら、準社員等連名文書の作成及び回覧を行った者がX1でないことは明らかであり、作成及び回覧自体についてX1が問責される余地を認めることはできない。

- b また、会社は、準社員等連名文書を受領したX1が準社員に対して詰め寄る事態が生じた旨を主張し、Y3部長は、自らの作成した陳述書において、21年7月6日の昼休みに準社員等連名文書を受領したX1がかなり興奮した様子で会議室で昼食をとっていた準社員に「誰がこういう文書を出したんだ。」と詰め寄っていたとの報告を編集部係長から受けた旨を陳述している。

しかしながら、7月6日昼休みの段階において、X1が準社員等連名文書を受領していた事実は認められず、会社主張の事態が生じていた事実を認めることはできない。

- c 加えて、会社は、準社員等連名文書を作成した従業員に対する取扱いについて、作成者を特定し注意することができなかった旨を主張する。

しかしながら、会社は、準社員等連名文書の作成及び回覧の経緯について編集部の準社員及びX1に対する聴取を実施していないこと（第2.3(7)）、第1回団体交渉において、準社員等連名文書の実物を見せるよう組合に依頼し、記載された者の不利益につながりかねないとして組合が拒んだところ、実物を見ない限り対象者がわからないため注意はしないと回答したこと（同4(2)）、本件審査において、会社は、準社員等連名文書の作成者が「準社員等」である旨を主張していることが認められる（前記(2)④イ）。

このため、準社員等連名文書の作成及び回覧については、会社従業員が就業時間中に会社に事前の許可を得ることなく「印刷物の配付、提示その他これに類する行為」を行った事例であり、少なくとも本件配布行為と同等の就業規則違反案件であると解されるにもかかわらず、会社の上記対応は、就業規則違反

を意識しつつ事実関係を積極的に調査したものとは認められず、本件配布行為に係る対応に比較して、不自然な差異があるといわざるを得ない。

(ウ) つきまとい行為について

会社は、少なくとも準社員2名が、終業時間後にX1によって社外で待ち伏せされ、帰路つきまとわれたため、不安や恐怖を覚えて会社に相談してくるという事態が生じた旨を主張する。

しかしながら、会社が23年3月30日付「通知書」によって、23年3月以降にX1が準社員2名に対してつきまとい続けたなどとする申入れを組合に行った事実（第2.6(2)）は認められるものの、本件雇止め時点において、会社が通知書記載の内容について認識していなかったことは明らかであり、通知書記載の内容が事実であったとしても、これにより本件雇止めの正当性が根拠付けられるとはいえない。

そして、本件において、X1がこのような行為を本件雇止め以前に行ったと認めるに足りる疎明はなく、雇止め事由とするには不自然かつ不合理なものといわざるを得ない。

ウ X1の雇止め事由について

以上のことから、会社の主張するX1の雇止め事由については、総じて相当性に疑問があり、また、雇止め事由に係る事実関係の把握について慎重かつ的確な手続を経たものではないといわざるを得ない。

③ 本件雇止めについて

上記①及び②を総合すると、本件雇止めは、活発な活動により会社と厳しく対立していた組合における社内で唯一の組合員であり、組合活動の中心的存在として重要な役割を担い、本件雇止め時点において組合委員長であったX1の組合員としての存在及び組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いに当たるとともに、同人を会社から放逐して、社内から組合員を消滅させることにより、社内における組合の勢力拡大抑止を図るとともに、社内における組合の活動を抑圧ないし不能な

らしめようとした支配介入にも該当するものと認められる。

なお、会社は、勤怠に係る判断基準を満たさなかったX 1以外の準社員1名についても再契約を締結しなかったことから、本件雇止めが不当労働行為に当たらない旨を主張するが、上記のとおり、本件雇止めが同人の存在及び活動などを嫌悪して行われたものであると認められる以上、会社主張の事情が存在するとしても上記判断を左右するものではない。

## 2 団体交渉における会社の対応について

### (1) 申立人組合の主張

組合にとって、X 1の契約更新に向けた交渉が最も重要かつ喫緊の議題であったため、組合は、第1回及び第2回団体交渉において、雇用の無期化とともに、X 1の契約更新の早期確約を求めた。

しかし、会社から回答がなされなかったため、組合は、21年11月30日付書面で団体交渉の早期開催を申し入れたが、会社は、12月7日付回答書によってこれを拒否した。

会社は、ブログ記事が協定書違反であると主張するが、会社回答は「協定違反は明らか」というのみで協定書の具体的解釈を示しておらず、また、ブログ記事削除を団交再開の条件としていたため、組合は、当事者間での解決は困難と判断し、協定書の解釈と団交促進（X 1の契約更新問題）を議題とするあっせん申請を行うに至った。

### (2) 被申立人会社の主張

21年12月7日付回答書の趣旨は、組合のブログ記事が協定書違反であると会社として認識していることを伝えること、ブログ記事を削除しない組合の態度に会社が不信感を抱いていることを伝えること、ブログ記事が協定書に違反しないと組合が主張する根拠が変遷していたためこれを特定することにあつたのであり、同回答書に「今回の団体交渉の申し入れについても誠実に対応するつもりでございます」と記載しているとおり、団体交渉を拒否する意思はなかった。

また、結果的に団体交渉は開催されていないが、その理由は、組合から会社に対する連絡が断続的であり、組合からの団体交渉要求が12月21

日の電話連絡以降一旦途絶えたこと、22年3月25日に団体交渉申入れがなされた際は会社側から日程を提案したにもかかわらず、突如本件申立てがなされたこと、本件審査手続において、会社と組合との間で事実上主張のやり取りが行われていたことにあり、会社が団体交渉を拒否したからではない。

(3) 当委員会の判断

- ① 本件においては、組合と会社とは、21年8月及び11月に団体交渉を計2回開催したものの、会社は、本件団体交渉申入れに対して、12月7日付回答書を組合に交付し、その後本件申立てに至るまでの間、団体交渉が実施されていないことが認められる。
- ② 会社は、12月7日付回答書の趣旨について、組合のブログ記事が協定書違反であると認識していること及びブログ記事を削除しない組合の態度に会社が不信感を抱いていることを伝えること、並びにブログ記事が協定書に違反しないと組合が主張する根拠が変遷していたためこれを特定することにあつたとして、団体交渉を拒否する意思がなかった旨を主張している。

確かに、会社は、上記回答書において、「今回の団体交渉の申し入れについても誠実に対応するつもりでございますが、貴組合が協定違反であるブログへの書込を一向に取りやめないという不誠実な対応に終始する限り、それは難しいのではないかと危惧しております。」とした上で、ブログ記事が本件協定書に違反しないという組合見解を根拠とともに書面で示すよう求め、その書面を見た上で対応を検討する旨を回答したことが認められる（第2.4(11)）ところ、この回答書に、団体交渉を拒否する旨の明示的な記載は見受けられない。

しかしながら、上記回答書の内容は、団体交渉に先立つ書面回答を組合に要求するとともに、回答内容によっては団体交渉に応ずる可能性がある旨を示したものにすぎず、また、上記回答書に先立つ11月19日付文書及び同月30日付文書において、会社が本件協定書の解除及び解決金の返還請求を示唆しつつ、ブログ記事の削除を求め続けていたこと（同4(8)(10)）を併せ考慮すると、要するに、本件協定書違反に

ついて会社が望む対応を組合が行わない限り、団体交渉には応じない意向を表明しているに等しいものであるといわざるを得ない。

- ③ そもそも、労働組合の団体交渉実施要求について、その根拠や正当性を団体交渉実施の前提としてあらかじめ文書で説明しておかなければならないとする根拠はない。

加えて、本件においては、会社が、9月24日付文書において、ブログ記事が本件協定書に違反するとして、「約定違反状態の是正」を要求したのに対して、組合が、10月4日付文書において、X1の労働条件についてはあっせん事項から外されているところ、ブログ記事はX1の問題でありX2の問題でないことを理由として、協定違反に当たらない旨を回答したこと（第2.4(5)）、その後、会社は、11月19日付文書において、組合が記事を削除せず、あるいは再掲載を行ったことが協定書違反である旨を主張し（同4(8)）、さらに、12月7日付回答書において、「当社は、既に、平成21年9月24日及び11月19日の2回にわたり、『貴組合のブログについて』と題する書面にて、本件に関する当社の見解を貴組合に伝えており、現在それ以上の回答をすることはできません。」と回答したこと（同4(11)）などが認められる。

上記経緯に照らすと、本件団体交渉申入れの段階において、労使間において会社主張の協定違反状態が存在するか否かについて双方の見解が分かれており、かつ、見解に相違のあることについて会社も認識し得たことが認められる。

したがって、このような労使間のやりとりも考慮すると、会社主張の協定違反状態の取扱いについては、団体交渉の席上において双方の協議により解決を図ることも十分考えられる。そして、本件団体交渉申入れ時点においては、X1の準社員労働契約の期間満了が迫っており、組合が同人の契約更新について団体交渉を会社に求めていたという事情がある。こうした状況の中で、組合と見解が分かれている本件協定違反の成否について、会社が自らの解釈を前提に、組合がこれを受け入れて対応しない限り団体交渉を行わないという姿勢をとることは、X1の契約期間満了問題という差し迫った事項に関する団体交渉

の開催を事実上拒否したものと見える。

以上のことから、本件協定違反の是正を団体交渉の実施条件とすることに合理的理由があるとは認められず、12月7日付回答書による会社回答は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

- ④ なお、会社は、団体交渉不開催の理由として、ア.組合からの団体交渉要求が12月21日の電話連絡以降一旦途絶えたこと、イ.22年3月に団体交渉申入れがなされた際は会社側から日程を提案したにもかかわらず本件申立てがなされたこと、ウ.本件審査手続において、会社と組合との間で事実上主張のやり取りが行われていたことを主張する。

しかしながら、上記アについては、会社がブログ記事削除を団体交渉再開の条件にしていたため、X1の契約期間満了が迫る中、組合が当事者間での解決が困難と判断して、団体交渉によらず当委員会へのあっせん申請という他の手段を選択したものと認められ、会社の上記回答の後に組合が団体交渉申入れを引き続き行わなかったことが、会社の団体交渉拒否を正当化するものとはいえない。また、上記イ及びウについては、本件雇止め後の事情であって本件団体交渉申入れ時とは事情が大きく異なる上、イについては、上記提案は会社が要求していた本件協定違反状態の是正問題について進展がみられた後になされたものであること、ウについては、不当労働行為審査と団体交渉とではその目的や機能が異なることから、いずれも団体交渉拒否を正当化する理由にはならない。

したがって、会社の主張は、上記判断を左右するものではない。

### 3 過半数代表者選挙について

#### (1) 申立人組合の主張

X1は、過半数代表者に選出されれば、三六協定の締結者となることのできる等大きな発言権を得ることができ、また、選出されない場合も、立候補に伴い組合員としての自身の考えを同僚に聞いてもらえる機会が増えるため、組合の運動方針に則り、過半数代表者になろうとした。

しかし、会社は、21年8月の過半数代表者の選出手続において、X1ら準社員を除外し、また、22年2月18日及び19日、X1が、Y3部長に

過半数代表者の選挙がいつ行われるか等について尋ねるなどしていたところ、22日に開催された正社員のみ出席する朝礼において、事前周知なく過半数代表者選挙の立候補者を募ってX1にその機会を与えず、さらに、25日にX1に対して翌日からの自宅待機を命ずる一方、同日前後から立候補者の信任投票を行うための回覧を回付させた。

会社は、21年8月の過半数代表者の選出方法が誤信だったと知りながら、2月の過半数代表者選挙でも、X1を過半数代表者の選出手続から排除し、立候補、発言及び投票の機会を与えなかった。これは、組合活動に対する妨害である。

(2) 被申立人会社の主張

① 会社は、21年8月17日、準社員等就業規則の懲戒規定改訂のため、準社員の過半数代表者選挙を行う一方、同日、正社員就業規則の賞罰規定を変更するため、正社員のみを対象として、正社員の過半数代表者選挙を行った。本来であれば、上記いずれについても、全従業員を対象として過半数代表者選挙を行う必要があったが、会社は、この時、正社員就業規則変更については正社員の、準社員等就業規則変更については準社員の過半数代表者を選出すればよいと誤信していたにすぎず、会社に、組合員であるX1 1人を正社員の過半数代表者選挙から排除する意思は全くなかった。

② 22年2月当時、会社は、準社員について、三六協定を適用して法定時間外労働等に従事させる場面を想定していない以上、過半数代表者選出選挙に参加させる必要はなく、正社員による選出で足りると誤信していたため、過半数代表者の立候補を募る手続を、正社員しか出席しない通常の朝礼時に行った。このため、この朝礼にはX1を含む全準社員が参加しておらず、朝礼に出席できなかった者はX1のみではないことから、組合活動の妨害には当たらない。

さらに、選挙実施の事前周知は望ましいことではあるが、これがなされないことが直ちに組合活動の妨害になるわけではなく、事前周知がないことはX1を含む全準社員について同様であるため、組合活動の妨害には当たらない。また、会社は、上記誤信をしていたところ、

その後、準社員を含む全従業員に対して平等に書面投票の回覧を回すことにより、全従業員に投票機会を等しく与えることが重要であると考えるに至り、全従業員が関与可能な回覧による書面投票を行ったにすぎず、これは組合活動の妨害を目的としてなされたものではない。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社は、21年8月に実施した正社員就業規則及び準社員等就業規則の変更の際し、正社員の過半数代表者と準社員の過半数代表者選出とを別々に実施しており、このことによって、結果的に、X1は、正社員に自らの見解を周知する機会を失ったとみることもできる。

しかしながら、労働基準法は、使用者に対して、就業規則変更の際し当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、労働者の過半数を代表する者への意見聴取義務を課しているところ、この意見聴取については全労働者の過半数代表者の意見を聴く必要があるとされている。このため、会社も事実上認めるように、会社の行った手続が法に則った適正なものといえるかについては疑念が生じ得るところではあるが、他の準社員もX1と同様の取扱いを受けており、会社の執った行動に照らせば、上記(2)①記載の誤信をしていたとの会社主張について虚偽と認めるに足りる事情は見当たらないことから、会社が、組合員であるX1を手続から排除することとなるとの認識の下に、あえて正社員就業規則変更の際して法にそぐわない不適正な手続を行ったとまでは認められない。

- ② また、22年2月の三六協定締結に係る過半数代表者選挙についても、会社は、立候補を募る手続を正社員のみ出席していた朝礼において実施しており、X1を含む準社員に対して立候補の機会を与えておらず、これに伴いX1が自らの見解を周知する機会を失ったとみることもでき、法に則った適正な手続であったといえるか疑念が生じ得るものである。

しかしながら、会社は、正社員就業規則変更については正社員の、準社員等就業規則変更については準社員の過半数代表者を選出すればよいと誤信し、三六協定締結に係る過半数代表者も、その適用を予定



している正社員のみを対象としてもかまわないとして行ったものと解される。そうであれば、会社の手続が労働基準法との関係で問題があったとしても、組合員であるX1を上記手続から排除することになるとの認識の下に、会社があえて不適正な手続を行ったとまで認めることはできない。

なお、組合は、X1に投票機会が与えられなかったことが組合活動に対する妨害である旨を主張するが、同人に投票機会が与えられなかったことについて、組合の結成や運営に対する干渉行為あるいは組合弱体化行為と評価するに足りる事情は認められないこと、また、結果的には準社員全員に投票機会が与えられており、同人に投票機会がなかったことは本件自宅待機命令に起因するものであると認められることから、組合の主張は採用することができない。

- ③ 以上のことから、過半数代表者選挙における会社の対応が、組合に対する支配介入に当たるとは認められない。

#### 4 X1の自宅待機について

##### (1) 申立人組合の主張

22年2月、X1は、過半数代表者選挙や労働局による営業部違法派遣に係る直接雇用化の進捗について会社に問い合わせたが、会社は、これに答えず自宅待機命令を下し、組合員である同人を職場から隔離・隠蔽した状態で、過半数代表者選挙や営業部派遣社員の直接雇用を進めた。

自宅待機命令は、X1に事前に何ら相談なく、組合との交渉も拒絶している状況で突如告げられ、同人が強く出社を希望したにもかかわらず、その翌日から出社させてもらえず、同僚と退職のあいさつを交わすことすら許されなかった。

X1に対する自宅待機命令は、組合活動を行う同人を職場から隔離するためになされた支配介入である。

##### (2) 被申立人会社の主張

- ① 会社がX1に自宅待機を命じた趣旨は、3月一杯を再就職活動に充てられるようにするとともに、業務命令という形を採ることにより、3月一杯の所定労働時間の賃金を保証することにより、準社員Bに対

しても、同様の自宅待機を命じている。自宅待機はむしろX1の利益を図るものであり、反組合的意思はない。

また、2月25日の面談において、X1から26日以降も出社する旨の発言があったが、会社としては、本当に出社したいというよりも、会社決定に感情的に反発しているものと判断されたため、X1の一時的感情には反するかもしれないが、賃金を保証しつつ3月一杯を再就職活動に充てたほうがX1にとって経済的に有利であると考えられたため、当初方針のとおり自宅待機を命じたものである。

- ② そもそも、使用者は、労働組合に対して、当該労働組合の組合員以外の労働者の労働条件に関する情報を提供する義務を負っておらず、申立人組合員ではない営業部派遣社員の処遇を確認することが組合にとって不可能になったとしても、何故支配介入が成立するのか、組合の主張の趣旨が不明である。また、会社は、営業部派遣社員の直接雇用化を22年8月に実施しており、仮に、会社が自宅待機を命じていなくても、3月31日までが雇用期間であるX1が、直接雇用化の過程を確認することは不可能であり、支配介入が成立する余地はない。

さらに、自宅待機を命じた時期と過半数代表者選挙の時期は同じ22年2月下旬ではあるが、X1は、2月選挙に向けた選挙活動を何も行っていないこと等から、同人の選挙権・被選挙権が現実に侵害された事実はなく、たまたま同一時期であったことを奇貨として、後から強引に関連付けて主張しているにすぎない。

### (3) 当委員会の判断

- ① 会社は、本件自宅待機命令の趣旨は、待機期間中を再就職活動に充てられるようにすること、雇止めまでの賃金を保証することにある旨を主張している。

しかしながら、そもそも、会社が主張するX1の雇止め事由は同人の勤怠と就業規則違反のみであって、同人の業務遂行能力自体が問われたとは認められず、派遣社員として就労していた時期を含め、その業務遂行能力に特段の問題があったとの疎明はない。にもかかわらず、業務遂行能力に特段の問題がなく、かつ、契約期間が12か月間にすぎ

ない有期労働契約社員に対して、1か月以上の期間にわたり、賃金を支給しつつ不就業状態を容認するような処置を執ること自体が、営利企業の人事施策として不自然なものといわざるを得ない。

加えて、会社は、X 1 から自宅待機の理由を聞かれた際、会社の風紀を乱されると困る旨を発言したこと、X 1 が翌日以降も出社したいとの意思を明らかにしたにもかかわらずこれを受け入れず、本人の意思に反して当初方針のとおり自宅待機命令を維持したことが認められ（第2.5(7)）、更には、X 1 が私物の引取りのための出社を求めたところ、会社は勤務開始時刻より1時間早い午前8時の出社を指定し、X 1 が指定日時に出社したところ準社員及び派遣社員はいずれも出社していなかった事実を鑑みると、会社は、準社員及び派遣社員と接触できない時間帯にX 1 に出社するよう指示していたことが認められる。

これらの事情を鑑みると、X 1 に対する自宅待機命令は、会社が主張するように、賃金を保証しつつ再就職活動が行えるよう同人の利益を図るためになされたものとみることが到底できず、同人が会社に出社しない状態を作出する目的でなされたものとみざるを得ない。

- ② 前記1のとおり、X 1 の雇止めは不当労働行為に該当するものであることに加え、同人に対する2月25日付自宅待機命令は、営業部派遣社員に係る公益通報について、労働局の会社来訪が2月1日になされ（第2.5(3)）、会社に対する同局の処置が問題となっていた時期であり、（労働局は4月28日に本件是正指導Ⅱを行い、その後会社は営業部派遣社員の直接雇用化を実施している。（同6(1)））、かつ、3月1日の三六協定更新期を間近に控え、会社が過半数代表者選挙の準備及び選挙手続を正に進めていた一方、会社による過半数代表者選挙の実施内容に疑念を抱いたX 1 が現在の過半数代表者が誰であるか等について、2月18日に総務部正社員Z 2 に対して、2月18日及び19日にY 3 部長に対して、それぞれ質問を行い（同5(4)）、2月20日には準社員過半数代表者であったZ 1 に内容証明郵便により面談申入れを行う（同5(5)）など、三六協定締結に係る過半数代表者選挙について、組合が活発な活動を行っていた時期になされたものであることが認めら

れる。

- ③ このため、本件自宅待機命令は、これまで活発な組合活動を行ってきたX1を3月31日の契約期間満了を待たずに会社から排除することにより、組合の活動を弱体化するためになされた支配介入に該当する。

なお、会社は、準社員Bに対しても、自宅待機命令を行っている旨を主張するが、上記のとおり、本件自宅待機命令は、X1を会社から排除する目的でなされた組合に対する支配介入であると認められることから、これと同じ命令を受けた従業員が存在するとしても、上記判断を左右するものではない。

さらに、会社は、本件自宅待機命令がなくとも、営業部派遣社員の処遇あるいは直接雇用化の過程をX1が確認することは不可能である旨、また、同人の選挙権・被選挙権が現実に侵害された事実はない旨を主張するが、支配介入の成立について結果の発生は要件とされていないことから、会社の主張は認められない。

## 5 派遣社員の直接雇用に関する会社説明について

### (1) 申立人組合の主張

会社は、編集部派遣社員9名を直接雇用した際、直接雇用は会社の自主的な決定によるものであるとの説明を行ったが、直接雇用は、組合のX2が労働局に申告し、派遣受入中止と雇用安定を図るよう是正指導がなされたことによるものであり、客観的事実に反する。

会社のこのような主張は、組合活動の成果を否定し、会社内における組合の影響力を弱める効果があり、支配介入に当たる。

### (2) 被申立人会社の主張

会社は、編集部派遣社員の直接雇用化について、20年10月頃には具体的な検討を開始し、本件是正指導Iを受ける前に準社員労働契約を締結しており、組合の主張は、時系列からして誤りである。

また、20年11月4日付団体交渉申入書には派遣社員への説明という要求は記載されていないこと、12月18日に労働局から調査を受けた際も同局は組合の関与を明らかにしていないこと、21年2月4日になされた会社とX1との面接においても、X1から、会社の説明内容が公正でない

とか、不当であるといった申出は一切なかったことから、会社としては、派遣社員の直接雇用化における組合の関与の有無及び程度について認識しておらず、派遣社員の直接雇用化の際、直接雇用化に組合の関与があったことを説明するよう要求する意思が組合にあったかについて知る術はなかった。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、編集部派遣社員9名に対する面談を21年2月4日に実施しており、これは本件に係る本事項追加の申立てのなされた22年11月9日から1年以上前に行われたものであることが認められる。

したがって、会社が派遣社員を直接雇用する方針を決定したことについて、組合の関与を認めてこれを編集部派遣社員に説明しなかったことが支配介入に当たるとの組合の申立ては、申立期間を徒過したものと見て却下せざるを得ない。

② なお、念のため付言するに、本件においては、20年9月下旬にX1が派遣元会社に対して派遣が違法である旨の指摘を行い、更には10月に派遣元会社が会社に対して派遣実態が労働者派遣法施行令第4条に定める業務に該当しない可能性がある旨の示唆を行ったこと、これを受けて会社が直接雇用化の具体的検討を開始したこと（第2.2(1)）が認められるところ、派遣元会社に対するX1の指摘については、組合に無断でなされており、その後、X1がこれを理由として組合から除名されていることから、組合の活動とみることはできず、組合の方針に反するX1個人の行為であったと認められる。

加えて、そもそも上記指摘の当時、申立人は労働組合としてはいまだ存在しないこと、及び組合による労働局への申告がなされた時期は11月下旬であり、直接雇用への転換について会社が検討を開始した後になされたものであることが認められる。

このため、上記経緯に鑑みると、編集部派遣社員の直接雇用への転換については、その契機が、X1による派遣元会社への指摘にあるとみるか、会社が自主的に決めたとみるかはともかく、少なくとも組合の労働組合活動を契機として実現したとみることはできない。

③ また、組合は、最終陳述書において、「編集部派遣社員を直接雇用する経過をめぐる被申立人の虚偽の主張の数々」が支配介入である旨を主張するようであるが、時機に後れた主張といわざるを得ず、判断の対象とはしない。

#### 6 救済方法について

(1) 上記1の救済については、X1の準社員としての労働契約期間が1年間であることから、主文第1項及び第2項のとおり命ずるのが相当である。

なお、23年4月1日以降に係るX1の処遇については、労使で協議を行った上で決定することが望ましい。

(2) 上記2の救済については、本件団体交渉申入れの後に本件雇止めがなされており、申入れ時点とは事情が大きく異なること、及び前記1のとおり本件雇止めは不当労働行為であると認められることから、主文第2項のとおり命ずるのが相当である。

(3) 上記4の救済については、X1の自宅待機期間中に係る賃金が減額されていないことから、主文第2項のとおり命ずるのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X1に対し雇止めを通告したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に、21年12月7日付回答書による会社回答は、同法同条第2号に、X1に対して自宅待機命令を行ったことは、同法同条第3号に該当するが、派遣社員の直接雇用に関する会社説明についての申立ては、同法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の事実は、同法第7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条並びに同法第27条第2項及び同規則第33条第1項第3号を適用して、主文のとおり命令する。

平成24年11月20日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志