

命 令 書 (写)

平成 23 年 (不再) 第 44 号

再 審 査 申 立 人

株式会社中外臨床研究センター

平成 23 年 (不再) 第 45 号

再 審 査 被 申 立 人

平成 23 年 (不再) 第 44 号

再 審 査 被 申 立 人

平成 23 年 (不再) 第 45 号

東京・中部地域労働者組合

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成 23 年 (不再) 第 44 号及び同第 45 号併合事件 (初審東京都労委平成 21 年 (不) 第 117 号事件) について、当委員会は、平成 25 年 1 月 16 日第 162 回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 東京・中部地域労働者組合（以下「組合」という。）は、株式会社中外臨床研究センター（以下「会社」という。）が、①平成21年12月16日（以下「平成」の元号は省略する。）付けで組合員X（以下、同人の組合加入前後を通じて「X組合員」という。）の雇用の継続等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）申入れ並びに同月21日付け及び同月25日付け上記団交の開催申入れを拒否したこと、②同月24日、X組合員に契約期間を22年1月1日から同年6月30日までとする雇用契約書に署名しなければ21年12月31日で雇止めとなる旨の通知（以下「本件通知」という。）をし、X組合員がこの雇用契約書に署名しなかったことを理由として同日限りで雇止めをしようとしたことが不当労働行為であるとして、同月25日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てを行った。
- (2)ア 組合は、初審において要旨次のとおりの救済内容を請求した。
- (ア) 誠実団交応諾
 - (イ) 団交拒否及び雇止めによる支配介入の禁止
 - (ウ) 雇止めとする不利益取扱いの禁止
 - (エ) 謝罪文の掲示
- イ 組合は、同月29日付け、22年1月5日付け、同月6日付け、同月14日付け、同月28日付け及び同年4月20日付けで、それぞれ21年12月16日付け団交申入れに関する団交の開催を要求したが、会社がこれを拒否しており、これらの拒否も上記(1)①の事実と一連の団交拒否に該当する旨本件初審手続において主張した。
- (3) 23年5月10日、東京都労委は、上記の申立事実のうち、団交拒否については不当労働行為に該当すると認め、団交応諾命令、文書掲示及び文書による履行報告を命じ、雇止めについては棄却することを決定し、同年6月9日、初審命令書を交付した。
- (4) 本件は、23年6月20日会社が、同月23日組合が、それぞれ上記(3)の初審命令を不服として再審査を申し立てた事件である。

2 争点

- (1) 組合は、不当労働行為救済申立人適格を有するか。（争点1）
- (2) 上記(1)で救済申立人適格が認められた場合、
 - ア 会社が、組合の申し入れたX組合員の雇用の継続等を議題とする団交に応じていないことは、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。（争点2）
 - イ 会社の提示した新たな雇用契約書にX組合員が署名しなかったことを理由に、同組合員を契約期間満了の21年12月31日をもって雇止めにしたことは、X組合員の組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。（争点3）

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（組合の不当労働行為救済申立人適格の有無）について

(1) 会社の主張

組合に所属する者で会社と雇用関係があった者はX組合員ただ一人であり、会社との関係において組合は労働組合法（以下「労組法」という。）に定める「労働組合」としての実質たる団体性を欠き、組合は、不当労働行為の救済申立人適格を有しない。したがって、組合の本件救済申立ては却下されるべきである。なお、かかる組合が集団的に具体的な労使関係に干渉することは、政治運動又は社会運動であるとの疑いさえある。

(2) 組合の主張

組合が労組法に規定する「労働組合」（いわゆる地域合同労組）であることは明らかである。会社が唱える組合に対する法適合性否定論は、地域合同労組否定論というべきものであり、到底受け入れることはできない。なお、組合は主として政治運動又は社会運動を行う団体ではない。

2 争点2（会社が、X組合員の雇用の継続等を議題とする団交に応じなかったこと）について

(1) 会社の主張

ア 21年12月16日、会社は、それまで何らの関係もなかった組合から、突如として、X組合員の組合加入通知及び団交の申入れを受けた。しかも、組合の申入れによると団交日時は同月24日に設定されており、余りに性急であった。

会社の対組合窓口である業務部長Y2（以下「Y2部長」という。）は、年末で通常業務が多忙であることに加え、新卒採用のためのプレセミナー等に忙殺されており、回答の余裕がなく、それらににわかに対応できず、会社は組合に、22年1月6日までの回答猶予を求めた。

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、年内に団交を開催せよと、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交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。

イ また、22年に入ってから会社と組合との間で団交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釈明しなかったからである。すなわち、会社は団交申入れがあるまで、組合と接触したことは一切なく、組合が、労働者が主体となって構成された団体なのかは、全くもってあずかり知らなかったのである。したがって、会社が組合の法適合性に疑義を持つことはやむを得なかったのであり、かかる点につき疑義が残っていたことは、団交に応じなかった正当な理由に該当する。

ウ さらに、組合は21年12月28日以降、何度も会社に対し、会社
の名誉を毀損するビラの配布を含む情宣活動を行い、その業務を妨害
した。会社は組合に対し、かかる事実について謝罪と二度と同様の行
為を行わない旨の誓約を求めているがいまだに果たされていない。こ
れは団交開催の基礎として存すべき労使間の信頼関係を破壊するもの
である。会社が22年に入っても組合の団交開催の要求に応えなかつ
たことには正当な理由がある。

エ 加えて、X組合員の業績は余りに劣悪であり、会社は21年11月
末時点で、同年12月31日をもって同組合員の雇止めを決めてい
た。そうであるとすれば、同組合員と会社との間の雇用契約は同日を
もって確定的に終了していたのであり、解雇の無効原因がない場合、
被解雇通知者は、組合員として、使用者に対し、適法な団交を行う権
利を有しないので、会社は組合に対し団交義務を負わないものであ
る。

オ 上記のとおり、会社の対応について、団交拒否による不当労働行為
は成立せず、当然、支配介入も成立しない。

(2) 組合の主張

ア 21年12月16日、X組合員の雇用の継続等を議題とした団交を
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ているが、業務多忙であることの具体的な理由を
当時組合に対して説明しておらず、それをあえて行わなかったことは
会社に元々団交を行う意思がなかったことの証左である。また、組合
の団交開催要求日時が性急であったと会社は主張するが、それは21
年12月31日で雇用期限が切れると通告されていたX組合員の2
2年の雇用という議題自体が切迫したものであったからであり、団交
開催要求日時が団交申入れの日からある程度近接したものであるこ
とは当然である。

イ 22年1月以降も、組合は何度も会社に団交の開催を要求したが、

会社は組合の法適合性への疑義や情宣活動等を問題にして組合との団交に応じなかった。組合が労組法に基づく「労働組合」であることは明らかであり、会社と雇用関係を有するX組合員の雇用という会社にとって処分可能な議題を団交の要求事項として挙げているのであるから、会社に団交義務があることは明白である。

ウ 組合が配ったビラは何ら会社の名誉を毀損するものではない。また、組合の情宣活動は平穏な態様のものであり、会社受付に出向いたこともあるが、会社幹部との面会を強要したこともなく、当然のことながら会社の通常業務に支障を生ずることはあり得ない。したがって、組合の情宣活動等により信頼関係が破壊されたので団交拒否には正当な理由があるとする会社の主張には理由がない。

エ さらに、会社は、X組合員との雇用契約は21年12月末をもって確定的に終了したので、雇用契約が存在しないから団交応諾義務がない旨主張するが、組合はX組合員の雇用契約の期間中に、同人の次期の雇用契約の契約期間等について団交を申し入れているのであり、団交を申し入れた時点では雇用契約は存在しているのであるから、会社の主張は失当である。

オ 上記一連の会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する団交拒否である。

カ 会社は、一方で組合の団交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X組合員に対して、21年12月24日、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、同組合員に対して団交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り、かかる会社の態度は支配介入に当たる。

3 争点3（X組合員に対する雇止め）について

(1) 組合の主張

ア X組合員は18年3月の会社入社に先立つ会社の採用面接におい

て、契約社員だからといって会社は契約を切ったりはしない旨会社の採用面接担当者から聞いていたし、周囲の契約社員も継続雇用への期待を持っていた。21年の契約期間がそれまでの3年間から1年間に短縮されたが、それは昇給などの面から契約期間は1年間の方が有利であるからと聞いていたからである。さらに21年11月17日に開催されたY3グループマネージャー（以下「Y3GM」という。）らとの面談においても、22年の契約は当然更新されることを前提としたものであった。以上のことから、X組合員は22年以降も雇用契約が更新されることについて合理的な期待を有していた。

イ しかるに、会社は、21年12月3日になってX組合員に対し来期の契約は難しい、半年だけ契約を結びその間転職活動をするよう通告してきた。X組合員がこれに対する回答を留保していると、今度は同月9日になって突然22年6月30日をもって雇止めとする旨記した22年の雇用契約書をX組合員に提示してきた。

このためX組合員は21年12月13日に組合に加入し、同月16日、組合は、会社に対してX組合員の組合加入を通知し、同組合員の雇用の継続等を議題とする団交を申し入れた。しかし、会社は、この申入れを業務多忙ゆえ22年1月6日まで回答を猶予しながら、21年12月24日、直接X組合員を呼び出し、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。その際、X組合員は組合を通して話をして欲しい旨会社に伝えた。X組合員は組合の同月16日付け団交申入れに対する会社の対応及び団交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。組合も同月25日付け文書で会社に対して抗議し、この通告の撤回を求めたが、同日付け「回答書」で会社は同月29日までの回答猶予を求め、さらに同月28日付け「回答書」において、X組合員の雇用に係る団

交要求を何ら根拠も示さずに拒否し、団交を行わないまま、X組合員の雇止めを強行した。

21年12月16日の時点で会社と組合との間の論点は、X組合員の22年の雇用契約の契約期間が6か月か1年かというものであったはずであるが、会社の上記団交拒否により、X組合員は、最低限の6か月間の雇用契約を保障される権利、及び組合の組合員として自らの労働条件をその加入する組合と会社との団交によって決定されるという権利まで奪われたのであり、かかる会社の対応はX組合員が組合に所属していることからする不利益取扱いに当たる。

ウ また、会社の21年12月31日のX組合員の雇止めは、会社が意図的に団交を開催しなかったためであり、支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

ア 会社とX組合員とは、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。会社担当者が、採用面接時において、X組合員の契約を打ち切ったりはしないなどの発言はしたことがない。契約期間中のX組合員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。

イ X組合員は、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、同組合員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、同組合員と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X組合員に十分に説明し、双方合意の上で契約を締結した。このように会社とX組合員との雇用契約は期間の定めがあるものである。また、X組合員の継続雇用への期待は、客観的にも、主観的にも存在せず、単に同組合員の希望的観測にとどまるものでしかない。

X組合員は、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。なお、同年11月17日にY3GMらがX組合員に面談しているが、これは21年の同組合員の業績を評価するために開催したものであり、契約更新を前提としたものではなかった。

社内の規定上、X組合員は契約更新の対象にはなり得なかったが、会社は、同年11月後半の正社員登用判定会議において、同組合員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組合員に提案することを決定した。そして、会社は、21年12月3日にX組合員に雇止め通知とともに、6か月間の雇用契約を提案した。雇用契約上の雇止め通知期間（1か月）にわずか3日足りないだけであり、X組合員の生活に配慮したかかる通知は実質的には契約違反には当たらない。なお、会社は、念のため、同月9日に、22年6月30日をもってX組合員を雇止めとする雇用契約書を同組合員に示したものである。

ウ 会社は、21年12月13日に X 組合員が組合に加入したことを、組合の同月16日付け「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 組合員に上記イの契約締結を提案することを決定したのは、同組合員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。

エ また、22年1月以降の雇用契約が成立しなかったのは、 X 組合員が署名押印した契約書を提出しなかったためであり、21年12月24日に、Y2部長が X 組合員に、雇用契約書に署名押印しなければ22年以降の契約が成立しない旨述べたのは確認の意味であり、他意はない。会社が X 組合員と22年の雇用契約を成立さ

せなかったことが、X組合員が組合の組合員であることや組合活動を行ったことを理由としたものでなければ、不利益取扱いが成立する余地は全くない。なお、組合が最初にビラをまき情宣活動したのは21年12月28日のことであり、会社が組合を嫌悪し、X組合員の雇止めを強行しようとする意思を有したことなどなかった。

オ 本件においては、X組合員には、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。また、期間満了に至る経緯において会社が組合を嫌悪した事情などは見当たらない。

よって、会社とX組合員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。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、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、16年10月に設立され、薬剤の臨床試験にかか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。

(2) 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、本件初審申立時の組合員数は28名である。

2 X組合員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組合員と会社とは、契約期間を同日から20年1

2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組合員）に予告する。」との記載があった。

X組合員は、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。

(2) 20年9月、会社は、契約社員の正社員制度を導入した。

同年10月、X組合員は、正社員登用試験を受験したが、不合格となった。

(3) 20年12月、X組合員、Y2部長及びBM部長Y4（以下「Y4部長」という。）は、X組合員の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組合員と会社とは、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、上記(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。

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

3 X組合員の組合加入に至る経緯

(1) 21年12月3日、X組合員、Y2部長及びY4部長は、X組合員の22年1月以降の雇用契約について話し合った。

この日、Y2部長らは、X組合員に対し、「業務実績が乏しく、仕事

のパフォーマンスなどを考慮した結果、来期の契約更新は難しい」「半年だけ契約を結び、その間に、転職活動をするように」などと述べ、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た。この提案に対し、X組合員は、仕事を与えられていないとして、「業務実績は上がるはずがありません。納得できません。」などと異議を唱え、諾否を留保した。

(2) 21年12月9日、Y2部長は、X組合員に上記(1)の雇用契約書を修正した新たな雇用契約書を提示し、署名を求めた。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、X組合員は、上記(1)で述べた趣旨と同様の異議を唱え、雇用契約書への署名を留保した。

(3) 21年12月13日、X組合員は、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。

4 21年12月16日付け団交申入れとその後の経緯

(1) 21年12月16日、組合員数名は会社を訪問し、受付付近で会社の代表取締役 Y1 (以下「Y1 社長」という。)と面会した。組合は、Y1 社長に名刺を渡し、X 組合員が組合に加入したことを伝えるとともに、同日付け「組合加入通知書」及び X 組合員の雇用の継続等を議題とする同日付け「団体交渉申入書」を手交して趣旨を説明した。これに対し、Y1 社長は「わかりました。検討して回答します。」と述べた。

その後、Y 2 部長は、Y 1 社長から、組合からの団交申入れ等に係る対応を任された。

なお、この日、Y 2 部長は午前中は中外製薬との会議、午後は新卒採用のプレセミナー等を行っていた。

(2) 21年12月17日、Y 2 部長は午前中会社の会議に出席するとともに、午後は退職金等について検討を行った。

(3) 21年12月18日、会社は、上記(1)の団交申入れに対し、同日付け「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、会社施設の内外を問わず、当面、一切拒否する旨を回答した。

この日、Y 2 部長は午前中通常業務を行い、午後はプレセミナーがあったが、その進行を他の者に任せ、組合からの申入れに対し関係者で対応を協議した。なお、会社は、21年年末にかけて、組合からの団交申入れに応ずるか否かを判断するに当たって、弁護士からのアドバイス等も受けていた。

追って、Y 2 部長の21年年内のスケジュールは、上記(2)、本項、下記(4)、(5)、(6)、(7)及び(9)並びに5(1)ア、イ及びエのとおりであったが、同部長はそのことを具体的に組合に説明したことはなかった。

(4) 21年12月21日、組合は、同日付け「回答書に対する要求書」により、会社に対して、再度、X組合員の雇用の継続等に関する団交を申

し入れた。この文書で、組合は、会社の上記(3)の「回答書」について、組合の同月16日付け団交申入書(上記(1))に対する回答になっていないなどとして抗議し、併せて、会社の都合で団交の開催が22年1月以降になった場合は、X組合員の雇用について、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。

なお、同日、Y2部長は、午前中に同月28日に開催する予定の職場協議会の打合せ、午後は産業医との面談等を行った。

(5) 21年12月22日、Y2部長は、午前中に会社の会議に出席し、午後はプレセミナーの実施等を行った。

(6) 21年12月23日、Y2部長は、午前中、自分自身の業績等の報告書を作成し、午後は、同月24日に行う年度末面接に向け、部員の課題達成状況の確認等を行った。

(7) 21年12月24日午前、X組合員、Y2部長及びY4部長は、X組合員の22年1月以降の雇用契約について話し合った。

Y2部長は、X組合員に対し、「年内に先日お渡しした来年の雇用契約書に捺印し、提出していただけない場合、次期契約は成立しません。」と述べた。これに対し、X組合員は、「それは解雇ですか。」と質問したところ、Y2部長は「次期契約が成立しません。」と回答した(本件通知)。X組合員は、組合を通すように述べ、結局、21年12月9日に渡された雇用契約書(上記3(2))に捺印して提出することはなかった。

なお、この日、Y2部長は、他の部員の面接・評価を行い、午後8時30分頃に退社した。

(8) 21年12月24日午後、会社は、組合の同月21日付け「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、同月18日付け「回答書」で既に述べたとおりであるとの趣旨の同月24日付け「回答書」を、組合にファクシミリで送付した。

(9)ア 21年12月25日午前、Y2部長は、自分自身の業務課題についてY1社長と面接を行った。

イ 同日午前11時頃、組合は、会社の上記(8)の「回答書」に対して、同日付け「回答書に対する要求書」を会社にファクシミリで送付した。同要求書において、組合は、①会社の回答は組合の要求に対する回答になっておらず、明らかに団交拒否の不当労働行為である、②組合は、同月16日付け団交申入書並びにこれと同旨の同月21日付け及び同月25日付け各要求書における見解及び立場を維持する旨述べ、X組合員の雇用が打切りとなる旨の通告の撤回及び団交開催を要求するとともに、団交の希望開催日時を同日午後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、同日付け「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、回答期限が余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。

(10) 同月25日午後、組合は、会社の上記(9)イの「回答書」を受領した後、東京都労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 不当労働行為救済申立て後の経緯

(1) X組合員の契約期間満了に至る経緯

ア Y2部長は、21年12月26日（土曜日。同日は会社の休日であった。）、上記4(10)の組合からの不当労働行為救済申立書への対応について、関係者で協議した。

イ 21年12月28日、会社は、組合の上記4(9)イの同月25日付け「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、会社の見解は同月18日付け「回答書」で既に述べたとおりであるとの趣旨の同月28日付け「回答書」を、組合にファクシミリで送付した。

なお、Y2部長は終日職場協議会関連の職務を行い、午後8時30分頃まで打合せをした。

ウ 21年12月28日午後5時半頃から30分間程度、組合は、会社付近で「中外臨床研究センターは契約社員の不当な雇止めをやめよ！ 団交拒否を許さないぞ！」と題する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組合員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東京都労委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。

また、同月29日午前8時半頃から45分間程度、組合は、同月28日と同じビラを7名の組合員が配り、拡声器でその内容を伝える情宣活動を行った。その後5名の組合員が会社の受付に赴き、Y1社長等との面会を求めた。会社は中外製薬と同じビルに入っており、受付を共有していたが、中外製薬の受付担当が事前アポイントがないとして断ったところ、組合は、抗議及び要求書をY1社長に手交するよう述べた。

エ 組合は、会社宛での21年12月29日付け「抗議及び要求書」において、同月16日付け団交申入書並びにこれと同旨の同月21日付け及び同月25日付け各要求書における見解及び立場を維持する旨を表明し、改めて団交応諾及びX組合員の雇用の継続を要求した。

なお、同月29日は、会社の21年の最終営業日であり、Y2部長は、経理決算業務、各種申請書類の確認・承認等多数の業務を行い、午後3時頃から会社の納会に参加した。納会は午後5時30分頃解散となった。

オ 21年12月31日、X組合員の契約期間が満了した。

(2) 22年1月以降の組合の団交申入れ及び情宣活動

ア 22年1月5日午前8時半から45分間程度、組合の組合員7名は、会社付近で、「中外臨床研究センターは、契約社員の不当な切り捨て・団交拒否をやめよ！」と題するビラを配布するなどの情宣活動を行った。ビラにはX組合員が雇止めとなった経過と会社が団交に応じていないことにつき労働委員会に救済申立てを行った旨が記載されていた。組合は、その後、会社の受付に赴き、同日付け「抗議及び要求書」を手交し、①現在に至るも会社から21年12月29日付け「抗議及び要求書」（上記(1)エ)に対する回答がなく、「会社の団交拒否及び一連の不当労働行為に改めて抗議する」、②同月16日付け団交申入書並びにこれと同旨の同月21日付け及び同月25日付け各要求書における見解及び立場を維持する旨を主張した。

また、組合は、同日正午にも1時間程度、会社付近でビラを配布す

るなどの情宣活動を行った。

イ 22年1月5日、会社は、組合に対し、同日付け「回答書」をファクシミリ及び郵便で送付した。会社は、この文書は、組合の上記4(1)、(4)、(9)イ、5(1)エ及び5(2)アの文書に対する回答であるとし、また、会社が同月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同文書により通知した。

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」ないとし、組合が会社に団交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交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、組合が団交期日に指定した21年12月24日は既に経過しているから、他の日時を再検討すること、組合が団交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用できないから、他の場所を再検討すること、出席者について事前に提示することなどを求めた。

ウ 22年1月6日、組合は、会社に対し、同日付け「抗議及び要求書」をファクシミリで送付し、「改めて、貴社に2009年12月16日付団体交渉要求書に基づき、団体交渉を開催するよう要求する」として、団交日時を22年1月22日午後7時から、会場を会社会議室又は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組合員ほか「組合が指定する団交員」であることを提

示した。

エ 22年1月12日、会社は、組合に対し、上記イの同月5日付け「回答書」とほぼ同内容の同日付け「回答書」を送付した。

会社は、この文書で、組合の提案する団交日時では業務上の支障があり、また、団交会場について、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、いずれも再検討するよう組合に対して要求した。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、組合の上記(1)ウ及び(2)ア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。

オ 22年1月14日正午から45分間程度、組合は、12名により、会社付近で「中外臨床研究センターは、契約社員の不当な切り捨て・団交拒否をやめよ！不当労働行為の上塗りを許さないぞ！」と題するビラを配布するなどの情宣活動を行った後、会社の受付付近で、同日付け「抗議及び要求書」を手交した。その際、受付担当が、組合員らが会社等への来訪者への妨げとなっているとして制止するような場面があったが、具体的な業務支障は明らかではない。

組合は、この文書で、①会社による団交拒否やX組合員への雇止めの強行などの一連の不当労働行為に強く抗議する、②組合は、労組法に基づいた「労働組合」であって、憲法及び労組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、③改めて、会社に、21年12月16日付け団交要求書及びこれと同旨の22年1月6日付け要求書に基づき団交を開催することを要求する旨を述べた。

カ 22年1月18日、会社は、組合に対し、同月5日付け「回答書」とほぼ同内容の同日付け「回答書」を送付した。

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

また、会社は、組合の上記オ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。

キ 22年1月28日、組合は、会社に対し、同日付け「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、会社の同月12日付け「回答書」（上記エ。上記文書では「14日付け」と記載されているが誤記とみられる。）及び同月18日付け「回答書」（上記カ）について、①会社による団交拒否やX組合員への雇止めの強行などの一連の不当労働行為に強く抗議する、②組合からの団交申入れに関する事実的及び法的根拠は既に示している、③改めて、会社に、同月14日付け要求書（上記オ）に基づき団交を開催することを要求する旨主張した。

ク 22年2月1日、会社は、組合に対し、同年1月5日付け「回答書」

とほぼ同内容の同日付け「回答書」を送付した。

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

また、会社は、組合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。

ケ 22年2月2日午後12時15分から25分間程度、組合は、会社付近で、「2月5日、労働委員会が始まります。中外臨床研究センターは、契約社員の不当な切り捨て・団交拒否をやめよ！不当労働行為の上塗りを許さないぞ！」と題する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、同月3日付け「抗議文」により、組合に抗議するとともに、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。

コ 22年4月2日午後5時半から20分間程度、組合は、会社付近で、「4月28日、第3回労働委員会が行われます 中外臨床研究センターは、契約社員の不当な切り捨て・団交拒否をやめよ！不当労働行為の上塗りを許さないぞ！社会的責任を果たせ！争議非合法化を許すな！」と題する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、同月5日付け「抗議文」で、組合に抗議するとともに、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。

サ 22年4月16日正午から45分間程度、組合は、会社付近で、「4月28日、第3回労働委員会が行われます。中外臨床研究センターは、契約社員の不当な切り捨て・団交拒否をやめよ！不当労働行為の上塗りを許さないぞ！」と題する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、同月16日付け「抗議文」で、組合に抗議するとともに、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。

シ 22年4月20日、組合は、同日付け「抗議及び要求書」で、会社の団交拒否及びX組合員の雇止めの強行等に抗議するとともに、団交の開催を要求した。①会社による団交拒否やX組合員への雇止めの強行などの一連の不当労働行為に強く抗議する、②組合からの団交申入れに関する事実的及び法的根拠は既に示している、③改めて、会社に、同年1月28日付け要求書（上記キ）に基づき団交を開催することを要求する旨主張した。

ス 22年4月26日、会社は、組合の上記同月20日付け「抗議及び要求書」に対し、同年1月5日付け「回答書」とほぼ同内容の同日付け「回答書」を送付した。

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

また、会社は、組合が、21年12月28日から22年4月16日までにを行った6回の情宣活動（上記(1)ウ、(2)ア、オ、ケ、コ及びサ）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。

(3) 初審命令交付後の状況について

ア 23年6月9日、東京都労委は、前記第1の1(3)のとおり、団交応諾命令及び文書掲示等を内容とする一部救済命令を発出した。会社及び組合は、これを不服として、当委員会に対し再審査を申し立てた。

イ 23年6月14日付けで、組合は、会社に対し、21年12月16日付け団交申入書に記載された議題について団交を開催するよう求めた。これに対し、会社は、何も回答せずに団交要求書を返送したのみであり、再審査結審時において、上記議題に係る団交は行われていない。

また、組合は、同日以降数回にわたって、会社周辺でビラを配布するなどの情宣活動を行った。これに対し、会社は抗議文を送付した。

ウ 24年1月16日、X組合員は、会社の従業員たる地位の確認を求め、東京地方裁判所に提訴した。同訴訟は、本件再審査結審時において同地方裁判所に係属中である。

第4 判 断

1 争点1（組合の不当労働行為救済申立人適格の有無）について

会社は、組合に所属する者で会社と雇用関係があった者はX組合員ただ一人であって、会社との関係において組合は労組法に定める「労働組合」としての実質たる団体性を欠くから、不当労働行為の救済申立人適格がない旨主張する。

しかしながら、労組法第2条にいう「労働組合」が、企業別組合に限らず、いわゆる合同労組も含むことは、労組法に照らし、明らかである。

よって、組合が労働者を主体とする団体ではないとする会社の主張は理由がない。

なお、会社は、組合の団交要求は、政治運動又は社会運動であるとの疑いさえあるとも主張するが、組合はその構成員たるX組合員の雇用という労働条件にかかわるものを議題としているのであるから、会社の主張は失当である。

2 争点2（会社が、X組合員の雇用の継続等を議題とする団交に応じなかったこと）について

当委員会も、初審命令判断のとおり、組合が21年12月16日付けで会社に申し入れたX組合員の雇用の継続等を議題とする団交に会社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否及び同条第3号の支配介入に当たると考える。その理由は、以下のとおりである。

(1) 会社は、組合の要求したX組合員の雇用の継続等に関する団交申入れを拒否した理由として、①業務が繁忙であり、組合の余りに性急な申入れに対応できなかった、②組合が労組法上の「労働組合」であることを明らかにしなかった、③21年12月28日以降、組合が名誉を毀損する情宣活動により会社の業務を妨害し、労使の信頼関係を破壊した、④X組合員の雇用契約が確定的に終了したので会社は団交義務を負わないなどとして、団交拒否に正当な理由があり、不当労働行為に該当しない旨主張する。

(2)ア 組合が求めた団交の議題は、21年12月31日で契約期間が満了となるX組合員の雇用の継続に関するものであり、年内に団交が行われなければ、団交で話し合うことができないまま雇用期間満了を迎える状況であったことが認められることからすれば、本件団交申入れは、会社の従業員たるX組合員の雇用の喪失に係る極めて重要かつ緊急を要する問題に関する申入れであった。そして、会社が、X組合員の雇用契約が終了する21年12月末までに団交を行うことができないのであれば、組合に対し、その事情を真摯に説明し、組合の納得を得るべく対応すべきことが必要であったというべきである。

しかるところ、前記第3の4(2)、(3)、(4)、(5)、(6)、(7)及び(9)

並びに5(1)ア、イ及びエの各事実からすれば、Y2部長が、年末を迎え業務繁忙の状況であったとしても、会社として、ただ単に回答猶予を求めるという対応しかできないほどの状況であったことを認めるべき証拠はないから、会社が団交申入れに応じなかったことに正当な理由はない。

イ また、前記第3の4(1)のとおり、組合は、21年12月16日、X組合員の組合加入通知に併せて団交を申し入れているのであるから、会社は、組合に会社の従業員であるX組合員が加入していることを認識し、また、組合がいわゆる合同労組であることを認識しあるいは容易に認識し得た。そうすると、会社は、会社が雇用する労働者の代表として組合が団交を求めていることを認識しあるいは容易に認識し得たのであるから、団交申入れに当たって、組合が、労組法第2条及び第5条第2項に照らし労組法上の「労働組合」であることを更に明らかにしなければならないとして団交申入れに応じなかったことに正当な理由はない。

ウ さらに、前記第3の5(1)ウ、(2)ア、オ、ケ、コ及びサの各事実からすれば、組合の情宣活動は、同組合ビラの配布を主な内容とするものであり、ビラの内容も組合が認識している事情や東京都労委における審査の進捗状況等を訴えて支持を呼びかけるものであって、そこに事実無根というべきものはなく、配布の様態も通常の組合活動の範囲を逸脱するものであったということとはできない。そうすると、当該活動が団交を開催することができないほど信頼関係を破壊するものであったとは認められないから、会社が団交申入れに応じなかったことに正当な理由はない。

エ 加えて、組合は、21年12月31日のX組合員の雇止めを争い団交を申し入れているのであって、本件救済申立て時点で同組合員の雇用関係が終了しているということとはできない。しかも、前記第3の5(3)ウのとおり、X組合員の雇止めに関する紛争は継続しているから、

雇用契約が確定的に終了しているから団交義務を負わないとする会社の主張は、採用の限りではない。

- (3) そして、前記第3の4(3)、(4)及び(8)並びに5(2)イ、エ、カ、ク、サ及びスのとおり、会社は、①21年12月18日、組合に対し、今後のやり取りは書面によるものとし、架電や面接については、会社の就業時間内外及び会社施設の内外を問わず、当面、一切拒否することを組合に通告していること、②組合が、会社の都合で団交の開催が22年1月以降になった場合、X組合員を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ことに対し、当を得ないものとして一蹴していること、③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を争い、組合の情宣活動に対する謝罪を要求し、申入れの団交日時について業務支障等を理由に組合に再検討を促すのみで、自らが団交実現に向けての具体的提案を行ったことは何らうかがわれないなどのことを併せ考えれば、会社は、理由の如何を問わず、組合の求める団交の開催を一切拒む姿勢であったものというほかない。
- (4) 以上のことからすると、上記(2)及び(3)のとおり、組合の団交申入れを拒否する理由として会社が主張するものは、いずれも正当なものと評価することはできず、組合が行ったX組合員の雇用の継続に関する21年12月16日付け団交申入れ並びに会社がこれに応じなかったことによる同月21日付け、同月25日付け、同月29日付け、22年1月5日付け、同月6日付け、同月14日付け、同月28日付け及び同年4月20日付けの団交開催要求に会社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否に該当するものである。加えて、会社は、前記第3の4(7)認定のとおり、X組合員が、自らの雇用の問題については組合を通して欲しい旨求めた後においても一度も同問題に係る団交を行っていないことが認められ、これらを総合すると、このような会社の対応は、組合の存在を殊更に無視するものであって、組合の団結権を否認し、さらに組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成し、ひいては組合の弱

体化をも招来するものということができ、同条第3号の支配介入にも該当すると評価することができる。よって、会社の再審査申立てには理由がない。

3 争点3（X組合員に対する雇止め）について

当委員会も、初審命令判断のとおり、会社が、会社の提示した22年の雇用契約書にX組合員が署名しなかったことを理由に、同組合員を契約期間満了（21年12月31日）をもって雇止めにしたことは、不利益取扱いでないし支配介入には当たらないと考える。その理由は以下のとおりである。

- (1) 前記第3の3(1)及び(2)で認定したとおり、会社は、21年12月3日及び同月9日、X組合員に、同月31日の契約期間満了をもって来期の契約の更新をしない方向であるが、同組合員が再就職先を探すための期間として6か月間雇止めを猶予し、22年1月1日から同年6月30日までの6か月間については雇用契約を締結するものの、同契約期間が満了した場合は雇止めとする旨通知した。
- (2) そうすると、会社は、遅くとも、X組合員が組合に加入する前である21年12月9日の時点において、①同月31日をもってX組合員を雇止めとすること、②21年内にX組合員が6か月間の雇用契約とすることに合意すれば、その旨の契約を締結することを決定し、X組合員に明示していたと認めることができる。
- (3) そして、前記第3の4(7)で認定したとおり、21年12月24日Y2部長がした本件通知は、上記(1)の通知を再度行ったものである。これに対し、X組合員の組合加入の前後において、会社が、同組合員の雇用問題に関する取扱いを変更した事実は何らうかがわれない。
- (4) 以上のとおり、22年1月1日から6か月間の雇用契約書にX組合員が署名しなかったことを理由として、会社が同組合員を契約期間満了（21年12月31日）をもって雇止めにしたことは、同組合員が組合加入前に会社において決定していたことであるから、不当労働行為意思

は認められず、また、組合の存在を無視し、組合の団結権を否認する意図も認められないので、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する余地はない。したがって、その余の点について判断するまでもなく、組合の再審査申立ては理由がない。

- (5) 組合は、X組合員の雇止めが不当労働行為に該当する理由として、同組合員は会社の団交拒否によって最低限の6か月間の雇用契約を保障される権利等まで奪われたことなどを縷々主張するが、いずれも独自の見解を述べるものであって、採用の限りではない。

4 救済の方法について

本件の救済方法については、再審査結審時においてもX組合員の雇用等に関する団交が行われていない（前記第3の5(3)イ）という事実に鑑み、初審のとおり命じるのが相当である。

以上のとおりであるので、本件各再審査申立てはいずれも理由がない。

よって、労組法第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25年1月16日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘 ㊟