

# 命 令 書

申 立 人 埼玉県さいたま市  
自治労埼玉県本部内  
自治労埼玉県国保連合会臨時パート職員ユニオン  
執行委員長 X 1

被 申 立 人 埼玉県さいたま市  
埼玉県国民健康保険団体連合会  
理 事 長 Y 1

上記当事者間の埼労委平成26年（不）第4号埼玉県国民健康保険団体連合会不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年10月7日第896回公益委員会議及び同月22日第897回公益委員会議において、会長・公益委員小寺智子、公益委員野崎正、同島村和男、同藤本茂、同設楽あづさが出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人埼玉県国民健康保険団体連合会は、申立人自治労埼玉県国保連合会臨時パート職員ユニオンとの平成26年8月18日の団体交渉において合意に至った組合員の雇止めに関する次の事項について速やかに書面化しなければならない。
  - (1) 通算契約期間が6年未満で「2年限度」条項が適用される組合員の雇止め問題について、引き続き交渉していく。
  - (2) 交渉期間中は当該組合員を雇止めしない。
- 2 被申立人埼玉県国民健康保険団体連合会は、申立人自治労埼玉県国保連合会臨時パート職員ユニオンに対し、下記の文書を本命令書受領の日から15

日以内に手交しなければならない（下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること）。

記

平成 年 月 日

自治労埼玉県国保連合会臨時パート職員ユニオン

執行委員長 X 1 様

埼玉県国民健康保険団体連合会

理事長 Y 1

埼玉県国民健康保険団体連合会が、貴組合に対して行った下記の行為は、埼玉県労働委員会において、労働組合法第7条第2号の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いたします。

記

埼玉県国民健康保険団体連合会が、貴組合との平成26年8月18日の団体交渉において合意に至った組合員の雇止めに関する事項について書面化しなかったこと。

3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、被申立人埼玉県国民健康保険団体連合会が、①申立人自治労埼玉県国保連合会臨時パート職員ユニオンの組合員の雇用契約更新に当たり、平

成 26 年 2 月 24 日、申立人自治労埼玉県国保連合会臨時パート職員ユニオンと交渉することなく、組合員に対し、雇用契約更新回数の制限などの条件を個別的に提示したことは労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に、また、②平成 26 年 8 月 18 日の団体交渉において、申立人自治労埼玉県国保連合会臨時パート職員ユニオンと合意に至った組合員の雇止めに関する事項について書面化しなかったことは同法同条第 2 号の不当労働行為に、それぞれ当たるとして申し立てられたものである。

## 第 2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人の組合員の雇用契約更新に当たり、申立人と交渉することなく、組合員に対し雇用契約更新回数の制限などの条件を個別的に提示して申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人との平成26年8月18日の労使交渉において合意に至った組合員の雇止めに関する事項について書面化しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後速やかに下記文書を、縦 2 メートル、横 1 メートルの白色黒板に楷書で明瞭に墨書し、被申立人事務所の入口の見やすい場所に、2 週間掲示しなければならない。

### 記

埼玉県国民健康保険団体連合会が行った下記の行為は、埼玉県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 3 号及び第 2 号の不当労働行為であると認定されました。

よって、埼玉県国民健康保険団体連合会はここに深く反省し、謝罪するとともに、今後はこのような行為を行わないことを誓約致します。

### 記

- 1 被申立人が、平成26年2月24日、申立人の組合員の雇用契約更新に当たり、申立人と交渉することなく、組合員に対し雇用更新回数の制限などの条件を個別的に提示したこと。
- 2 被申立人が、申立人との平成26年8月18日の労使交渉において合意に至った組合員の雇止めに関する事項について書面化しなかったこと。

年 月 日

自治労埼玉県国保連合会臨時パート職員ユニオン 様

埼玉県国民健康保険団体連合会

理事長 Y 1

### 第3 争いのない事実

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

申立人自治労埼玉県国保連合会臨時パート職員ユニオン(以下「組合」という。)は、肩書地に所在し、平成24年7月2日に、被申立人埼玉県国民健康保険団体連合会の臨時職員によって結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は4名である。

なお、申立人は、自治労埼玉県本部(以下「自治労」といい、申立人と併せて「組合ら」という。)に加盟し、これを上部団体としている。

##### (2) 被申立人

被申立人埼玉県国民健康保険団体連合会(以下「連合会」という。)は、肩書地に所在し、国民健康保険法に基づき、国民健康保険の保険者(埼玉県内の市町村と国保組合)が共同してその目的を達成するため、県知事の認可を受け、設立された法人である。

平成27年1月1日現在の職員数は、194名であり、正規職員が154名、臨時職員が10名、その他にパート職員と嘱託職員がいる。

なお、臨時職員は、診療報酬の審査支払事務などの補助業務に従事している。

#### 2 連合会における臨時職員の採用状況

連合会における臨時職員の採用期間は1年以内とされているが、雇用契約を更新して、通算契約期間が6年を超える者もいる。

組合員については、通算契約期間が最も長い者は平成8年4月に採用され、最も短い者は平成23年10月に採用されている。

平成24年4月1日の採用通知においては、契約更新の条件に係る記載

はなかった。

### 3 本件申立てに至る経緯

(1) 組合の結成前後から平成25年4月の雇用更新まで

ア 平成23年2月、連合会の臨時職員であるX1 (以下「X1」という。)及びX2 (以下「X2」という。)は、臨時職員全員に対し行われた雇用更新面接において、平成24年3月末日をもって雇止めとする旨の説明を受けた。

イ 平成24年4月1日、X1及びX2は、連合会との雇用契約を更新し、平成25年3月末日までの1年間を期間として採用する旨の書面が交付された。

ウ 自治労、自治労埼玉地域公共サービスユニオン (以下「地域公共ユニオン」という。)及び同ユニオン国保連合会臨時パート職員支部 (以下「ユニオン支部」という。)は、連合会に対し、2012年 (平成24年) 4月18日付け組合加入通知及び団体交渉申入れ書 (甲第7号証) を提出し、連合会の臨時職員が地域公共ユニオンに加入した旨を通知し、連合会の臨時職員、パート職員が「期間の定めのない職員」であることの確認等を議題とする団体交渉を申し入れた。

なお、ユニオン支部の支部長はX1とされていた。

エ 平成24年5月14日及び同年6月13日、自治労及び地域公共ユニオンと連合会は、臨時職員・パート職員の雇用、待遇等について、団体交渉を行った。

オ 平成24年7月2日、ユニオン支部の組合員が、X1を執行委員長として、組合を結成した。

組合が結成された後は、組合らと連合会との間で、臨時職員の雇止め問題などに関して団体交渉が行われた。

カ 平成24年12月26日、連合会のY2 総務企画課長が、組合らに対し、組合らが同年11月21日に行われた団体交渉において合意した事項であるとして労働協約の締結を求めている、「連合会の臨時職員が期間の定めのない雇用に転化していることから、労働契約法第19条に基づき今後合理性のない解雇、雇止めは行わない」などの書面化に

については、締結を拒否する旨の回答を行った。

また、連合会は、組合らに対し、「埼玉県国民健康保険団体連合会の臨時職員については、労働契約法に基づき、合理性のない解雇、雇い止めは行いません。」と記載された総務企画課長名の平成24年12月27日付け回答書（甲第8号証別紙）を交付した。

キ 組合は、連合会に対し、2013年（平成25年）1月22日付け要求書（甲第10号証）を提出し、個別面接実施前又は同月末日までの団体交渉開催及びこれまでの団交における合意事項の労働協約化を求めた。

これに対して、連合会は、平成25年1月29日付け回答書（甲第11号証）を組合らあてに交付した。その回答書には、「…団体交渉の申し入れについては、本会は、平成25年2月6日17時30分から18時迄、8日17時30分から18時迄、13日17時30分から18時迄のいずれかの日時を希望します。」、「交渉によって新たに合意に至った事項はありません。」などと記載されていた。

ク 平成25年2月22日、連合会が、組合らに対し、同日付け回答書（甲第13号証）を交付し、各臨時職員の契約更新の際に交付する書面に、以下のとおり新しい雇用条件を盛り込み、個別に提示するとした。

（1）平成25年4月1日現在の通算の契約期間が6年を超える臨時職員

更新の有無…更新する場合があります。ただし、契約の更新は次に掲げる基準により判断します。

- ・ 契約期間満了時の業務量
- ・ （以下、略）

（2）その他の臨時職員

更新の有無…原則、更新はしない。ただし、次に掲げる判断基準により、平成25年4月1日以後の契約期間の初日から起算して2年（但し、個別契約にて、これよりも短い期間を定めた場合は、その特約の期間）を限度に、更新することがあり得る。（以下「『2年限度』条項」という。）

- ・ 契約期間満了時の業務量

・（以下、略）

ケ 平成 25 年 2 月 26 日、連合会は、組合員を含む臨時職員に対して同年 4 月以降の契約更新のために個別面接を行った。

その後、組合員は、連合会から提示された新たな雇用条件により更新することを了承する旨が記載された書面に、署名又は押印をした。

コ 組合らは、連合会に対し、2013 年（平成 25 年）2 月 27 日付け要求書（甲第 14 号証）を提出し、以下の内容を議題とする団体交渉の申し入れを行った。

1 労働契約法に基づき、X 3、X 1、X 2 及び X 4 について、同年 4 月 1 日以降の雇用契約更新を求めること

2 「2 年限度」条項を撤回し、X 3、X 1、X 2 及び X 4 について、これまでどおりの契約更新を求めること

サ 平成 25 年 3 月 19 日、自治労と連合会は、連合会の回答書の案について、話し合いを行った。

シ 平成 25 年 4 月 1 日、連合会が、組合らに対し、以下を内容とする同年 3 月 29 日付け回答書（甲第 15 号証）を交付した。

1 埼玉県国民健康保険団体連合会の臨時職員については、労働契約法及び個々の臨時職員の同意した勤務条件に従い、これに反する解雇、雇止めは行わない。

2 （略）

ス 平成 25 年 4 月 1 日、連合会が、組合員に対し、同日から平成 26 年 3 月 31 日までの 1 年間の採用及びその採用条件等を通知した。

（2）平成 26 年 4 月の雇用更新まで

ア 組合らが、連合会に対し、2013 年（平成 25 年）6 月 14 日付け要求書（甲第 16 号証）を提出し、臨時職員及びパート職員の雇用について、「2 年限度」条項を撤回し、これまでどおりの契約更新を求めること等を議題として、同年 6 月中旬までに団体交渉を行うよう申し入れた。

イ 平成 26 年 2 月 19 日、組合らと連合会が、団体交渉を行った。

席上、連合会の総務企画課 Y 3 副主幹（以下「Y 3」という。）が、同年 4 月以降の臨時職員の雇用条件については、昨年同様の雇用

条件で、同月 24 日に臨時職員と個別面接を実施する旨を発言した。

ウ 平成 26 年 2 月 24 日、始業前に、組合らが連合会に対し、要求書（甲第 17 号証、乙第 17 号証）を提出し、組合員の平成 26 年度の雇用更新等を求めて団体交渉を開催するよう申し入れた。当該要求書には、次のとおり記載されていた。

「① 労働契約法に基づき、組合員である、X 3、X 1、X 2、X 4、X 5 について、2014 年（平成 26 年）4 月 1 日以降の雇用契約更新を求めます。

② 連合会臨時職員、パート職員の雇用更新、雇用継続については、一昨年 2012 年（平成 24 年）3 月から継続して労使交渉を行っている事項であり、2013 年（平成 25 年）4 月、さらに 2014 年（平成 26 年）4 月以降の契約更新について使用者側が一方的に新たな条件を付け加え、労働者側にとって不利益になる変更を行うことは認められません。また、連合会による雇用更新条件の変更は、労働基準法や労働契約法に定められている正当な手続きを踏んでいません。当然、当該組合員も納得しておりません。

連合会は『2 年限度』条項をすみやかに撤回し、X 3、X 1、X 2、X 4、X 5 について、『2 年限度』のなかった 2013 年（平成 25 年）3 月以前の条件による雇用契約更新を求めます。

③ 2 月 24 日の雇用更新面談において『2 年限度』条項が提示されるなら、組合員である、X 3、X 1、X 2、X 4、X 5 は、その『2 年限度』条項部分のみ同意いたしません。

④ 2014 年（平成 26 年）2 月 19 日に行われた労使協議に、使用者側としてただ一人出席された Y 3 副主幹は以下のようにも発言されました。

『私には労使協定をむすぶ権限はない』

『連合会の話し合いにより、私（Y 3）が労務担当者と決まっ

た。交渉には私だけが出席することとなった』

上記の発言は、権限をもった責任者を今後労使協議には参加させないとの内容であり、労働組合法第7条によって明確に禁止されている『不誠実団交』を今後も行っていくとの宣言と解することができ、断じて容認できません。

また昨年6月14日付要求書提出以降、業務多忙を理由に交渉が9月13日まで開催されず、その後の交渉も11月27日、2014年（平成26年）2月19日と、総務企画課課長など交渉妥結権限を持った者の出席が無い中でしか、交渉が行われなかったことに強く抗議いたします。

適法で正常な労使交渉を行うよう強く要求します。

⑤ 上記事項について、2013年(ママ)3月7日までに団体交渉を行うことを申し入れます。 」

エ 平成26年2月24日、午前10時から、組合員5名を含む臨時職員に対し、雇用更新のための個別面接が行われた。

組合員は、連合会から提示された条件により更新することを了承する旨が記載された書面に、署名又は押印をした。当該書面において、組合員のうち2名は、「2年限度」条項により、契約更新の有無について「更新はしない。」とされていた。

オ 組合らが連合会に対し、連合会が組合に提案、協議をすることなく組合員に対して個別的、一方的に更新条件の変更を通告し契約させた行為は労働組合の存在を無力化させ団結権を侵害する支配介入に当たるとして、2014年（平成26年）3月7日付け「労働組合の団結権侵害および労働条件の一方的不利益変更の撤回についての要求書」（甲第18号証）を提出し、団体交渉を申し入れた。

カ 平成26年3月14日、組合らと連合会が、組合員の雇用条件等について、団体交渉を行った。

キ 平成26年3月17日、組合と連合会は、同月14日の団交記録について、以下のとおり、書面化（甲第19号証）し、確認した。

1 （略）

2 通算契約期間6年未満の当該組合員に対する勤務条件については、引き続き協議する。

3 (略)

ク 平成26年4月1日、組合員は、同日から平成27年3月31日までの1年間を期間として、連合会との雇用契約を更新した。

(3) 平成26年8月18日の団体交渉から本件申立てまで

ア 平成26年8月18日、組合らと連合会が、臨時職員の夏季休暇及び雇止め等について、団体交渉（以下「8.18団交」という。）を行った。

イ 平成26年8月21日、組合らが連合会に対し、8.18団交の団交結果記録の案（甲第22号証）を交付した。

当該文書には、組合員の雇止めに関する事項につき以下のとおり記載されていた。

「1 (略)

2 臨時職員の雇止め問題については今後とも継続して労使で話し合っていく。結論が得られるまでは、連合会はX4、X5両臨時職員の雇止めは行わない。

3 (略) 」

ウ これに対し、連合会が組合らに対し、8.18団交の団交結果記録の案（以下「連合会提示案1」という。）（甲第23号証）を交付した。

当該文書には、組合員の雇止めに関する事項につき以下のとおり記載されていた。

「1 (略)

2 通算契約期間6年未満の当該組合員に対する雇止め問題については、引き続き協議する。

3 (略) 」

エ また、連合会は、組合らに対して、上記ウの連合会提示案1の2項を次のとおり変更した案文（以下「連合会提示案2」という。）（甲第24号証）を交付した。

「2 通算契約期間6年未満の当該組合員に対する雇止め問題については、引き続き協議する。また、協議の間は、当該組合員の雇止めは行わない。」

オ 平成26年8月27日、連合会は、組合らに対して、上記エの連合会提示案2の2項を次のとおり変更した案文（以下「連合会提示案3」という。）（甲第25号証）を交付した。

「2 通算契約期間6年未満の当該組合員に対する雇止め問題については、引き続き協議する。」

カ 平成26年9月11日、連合会が組合らに対し、上記オの連合会提示案3の2項を次のとおり変更した案文（以下「連合会提示案4」という。）（甲第26号証）を交付した。

「2 通算契約期間6年未満の当該組合員に対する雇止め問題については、引き続き協議する。」

なお、平成27年3月31日を超えて協議が継続する場合、同日をもつての当該組合員の雇止めは行わない。」

キ 平成26年9月16日、連合会が組合らに対し、上記カの連合会提示案4の2項を次のとおり変更した案文（以下「連合会提示案5」という。）（甲第27号証）を交付した。

「2 通算契約期間6年未満の当該組合員に対する雇止め問題については、引き続き協議する。」

なお、平成27年3月31日を超えて協議を継続することとなった場合は、連合会は同日をもつて当該組合員の雇止めを行う。これに対し、組合は雇止めを行わないよう希望した。」

ク 組合らは、連合会に対し、2014年（平成26年）10月8日付け

「2014年（平成26年）8月18日団体交渉確認事項の文書化及び臨時職員の雇用更新・労働条件の改善について」と題する書面（甲第29号証）を提出し、組合員の雇止めに関する事項につき、8.18団交での合意どおり「通算契約期間6年未満の臨時職員の雇止め問題については今後とも継続して労使で話し合っていく。結論が得られるまでは、連合会は当該組合員の雇止めは行わない。」との内容にて同年10

月10日までに書面化することなどを求めた。

ケ 平成26年10月23日、組合らと連合会が、団体交渉を行った。

席上、組合らが、連合会作成の連合会提示案4（甲第26号証）を採用するよう提案したが、連合会のY4 総務企画課長（以下「Y4」という。）は、拒否した。

コ 平成26年10月23日、組合と連合会は、同日の交渉内容を書面化（甲第30号証）し、署名押印した。当該文書は、紙面の右側半分には、連合会提示案4の内容が記載され、左側半分には、以下のとおり、組合と連合会との確認事項が記載されている。

「1 乙（組合）は甲（連合会）に対して、甲が作成した「交渉記録（結果）」案＝右記＝を「交渉記録（結果）」として採用するよう要求したが、これに対する甲の回答は「『なお』書は考えていない。『なお』書のあった『交渉記録（結果）』を考えていない。了承していただけない場合は労働委員会に持ち込むことについてやむを得ないとする」というものだった。

2014年（平成26年）8月18日の交渉で乙が甲に対して協議が継続する場合（平成27年3月31日を超えて）についてはどの質問に対して甲は人道的に首を切るわけにはいかない旨、発言した。

2 雇止め問題について甲乙間に合意が成立しなかった。」

#### 4 本件申立て

平成26年12月16日、組合は、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。

### 第4 争点

1 被申立人が、申立人の組合員の雇用更新契約に当たり、申立人と交渉することなく、平成26年2月24日、組合員に対し雇用契約更新回数制限などの条件を個別的に提示して面接を行ったことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号で禁止する支配介入に該当するか。

〈争点1〉

- 2 被申立人が、8. 18団交における合意内容として、「労使の話し合いで結論が得られるまで、被申立人は、組合員2名の雇止めは行わない。」旨の書面化を拒否したことは、労組法第7条第2号で禁止する不誠実団交に該当するか。〈争点2〉

## 第5 判 断

- 1 被申立人が、申立人の組合員の雇用更新契約に当たり、申立人と交渉することなく、平成26年2月24日、組合員に対し雇用契約更新回数の制限などの条件を個別的に提示して面接を行ったことは、労組法第7条第3号で禁止する支配介入に該当するか。〈争点1〉

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 組合の主張の要旨

組合は、平成24年7月2日、雇用更新確保を主眼として結成され、結成当初より連合会に対し雇止めをやめるよう申入れを続けてきた。

組合は、連合会が平成25年4月更新の際に、通算契約期間6年未満の臨時職員の契約更新について「2年限度」条項を付加する姿勢を打ち出した以降は、同「2年限度」条項を撤回し、これまでどおりの条件により雇用契約を更新することを求めて、契約更新に係る個別面接前に団体交渉を行うことを申し入れてきた。

2013年（平成25年）6月14日付け要求書（甲第16号証）により契約更新に向けての団体交渉を申し入れた以降、数回の団体交渉が行われたが、「2年限度」条項に関する説明や実質的な協議は行われなかった。

ところが、平成26年2月19日に行われた団体交渉において、連合会は組合に対して、同年4月以降の雇用更新条件については、平成25年度と同様「2年限度」条項を維持するとした上で、平成26年2月24日に臨時職員との個別面接を行い、「2年限度」条項を前提とする更新の意思確認をすることを通告した。

そこで、同月24日に、組合は、連合会に対して、同日付けの要求書（甲第17号証）を提出して個別面接前の団体交渉を求めたが、連

合会は団体交渉を行うことなく、同日、雇用契約の更新に係る個別面接を行った。

組合が、かねてより個別面接前に団体交渉を行うよう申し入れてきたにもかかわらず、団体交渉を行うことなく個別面接を行った連合会の行為は、組合の存在を否定し、無力化させ、団結権を侵害するもので、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

#### イ 連合会の主張の要旨

連合会は、2013年（平成25年）6月14日付け要求書（甲第16号証）の受領後、平成26年2月24日の個別面接までの間、組合との間で4回にわたり「2年限度」条項について団体交渉を実施したが、双方とも譲歩せずに物別れに終わったものであり、団体交渉をしないまま更新面接を実施した事実がない。

契約更新に係る個別面接は、組合員、非組合員の区別なくすべての臨時職員との間で毎年2月下旬に実施している。同個別面接は臨時職員の更新希望の確認等契約更新するに当たって必要不可欠な手続であり、組合活動に対する支配介入の意思はない。

したがって、組合を無視し団結権を侵害しているわけではなく、労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

### （2）当委員会の判断

ア 使用者が行った行為が不当労働行為に該当するかどうかは、その行為自体の内容、程度、時期のみならず、当該行為の前後の労使関係の実情並びに使用者、行為者、組合及び労働者の認識等を総合して判断すべきものである。

イ 本件において、連合会が、契約期間が3月31日までの臨時職員に対して、4月1日以降の契約更新に係る個別面接を2月下旬に行うことは、対象者の更新希望の有無を確認し、更新を決定するのに必要な行為であり、その内容、時期からして合理的なものといえる。

また、その態様・程度も例年どおり更新希望の確認と勤務条件等の書面への署名又は押印を求めるもので、個別面接の趣旨からして

合理的な範囲にとどまる。

組合は、かねてより個別面接前に団体交渉を行うことを申し入れていたにも関わらず、連合会が団体交渉をすることなく個別面接を行った旨主張している。この点、X 1 証言及び2014年（平成26年）2月24日付け要求書（甲第17号証）によると、組合が連合会に対して、2013年（平成25年）6月14日付けの要求書（甲第16号証）により「2年限度」条項の撤回を求めて団体交渉を申し入れた以降、個別面接が行われた平成26年2月24日までの間に、「2年限度」条項の撤回を議題とする団体交渉が、平成25年9月13日、同年11月、同年12月及び平成26年2月19日の4回行われていたことが認められる。

これら団体交渉について、X 1 は、Y 3 が連合会の方針を一方的に通告しただけだから、組合と連合会の団体交渉は行われなかった旨の陳述をし、これに沿う証言もしている。

確かに、Y 3 が、組合からの要求を受け入れずに一貫して「2年限度」条項は撤回しない旨を述べていた様子が見られるが、X 1 は、これらの団体交渉において組合からも「要求はしました。」と証言しているほか、平成26年2月19日の団体交渉記録（乙第27号証）によると、同日の団体交渉では、Y 3 が連合会の方針を伝えた後、組合らと連合会との間でやりとりがなされていたことが認められるから、団体交渉が行われなかったとするX 1 の陳述及び証言を採用することはできない。

したがって、組合の主張には理由がない。

もっとも組合は、個別面接当日の朝に団体交渉を申し入れたことをもって、異議申入れをしたのに連合会が個別面接を強行したかのような主張をなすものであるが、当該要求書には「3月7日までに団体交渉を行うことを申し入れます。」と記載されていることから、組合が団体交渉を個別面接前に行うように申し入れたとは認めることができない。また、前述のとおりこの時期に個別面接を行うことは合理的なものと言えることから、当該要求書をもって連合会が個別面接の中止や延期をすべきであったとみることもできない。執行

委員長を含む組合員においても個別面接実施自体を異議なく受け入れ、勤務条件等の書面に各自了承サインまでしている。

【争いのない事実、甲第17号証、甲第43号証、乙第4号証、乙第18号証、乙第19号証、乙第20号証、乙第21号証、乙第27号証、第1回審問X1証言、第2回審問Y4証言】  
ウ よって、連合会が、平成26年2月24日、組合員に対し、雇用契約更新回数制限などの条件を個別的に提示して面接を行ったことは、組合嫌悪の念から組合の存在を否定し、あえて個別面接を行ったものとは言えず、労組法第7条第3号で禁止する支配介入に該当しない。

2 被申立人が、8. 18団交における合意内容として、「労使の話合いで結論が得られるまで、被申立人は、組合員2名の雇止めは行わない。」旨の書面化を拒否したことは、労組法第7条第2号で禁止する不誠実団交に該当するか。〈争点2〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

8. 18団交において、「臨時職員の雇止め問題については今後とも継続して労使で話し合っていく、結論が得られるまではX4、X5両臨時職員の雇止めは行わない。」ことについて労使双方で合意し、この内容について書面化することを合意した。

しかし、連合会は「結論が得られるまでは、連合会はX4、X5両臨時職員の雇止めは行わない。」ことについての合意を否定し、組合から提示した文案（甲第22号証）のほか、連合会が作成した連合会提示案4（甲第26号証）の労働協約化も拒否した。

団体交渉の場で合意しておきながら、その合意について否定し、労働協約化を拒否することは、労組法第7条第2号で禁止する不誠実団交に該当する。

イ 連合会の主張の要旨

8. 18団交の結果につき書面化に至らなかったのは、組合の言い

分である「結論が得られるまでは雇止めを行わない」の「結論」には交渉打切りが含まれず、臨時職員の雇止め撤回の結論しか想定されなかったためである。

連合会は、組合との間で臨時職員の雇止めについて合意が成立していないので、労働協約化の義務はない。

したがって、労組法第7条第2号で禁止する不誠実団交に該当しない。

## (2) 当委員会の判断

ア 団体交渉の結果、労使間に合意が成立した場合、これを書面化するのを正当な理由なく使用者が拒否した場合には、団体交渉の意義を失わせる不誠実な団体交渉に当たり、不当労働行為に該当する。

そこで、本件における連合会の対応が不誠実な団体交渉に該当するかどうかについて、

① 8. 18団交の合意内容

② 合意内容の書面化拒否に正当な理由はあったのか  
の2点を検討する。

イ 8. 18団交の合意内容について

8. 18団交の主な議題は、組合員5名のうち、通算契約期間が6年未満で「2年限度」条項が適用されるX4、X5 両組合員に係る雇止めの件であった。

当日の団体交渉記録によると、組合らと連合会との間で以下のやりとりがあった。

自治労のX6 書記長（以下「X6」という。）の「・・・結論が出るまでは雇止めを執行しないということ。」との発言に対して、連合会のY5 事務局長（以下「Y5」という。）は「交渉中はね。」と述べ、それを受けたX6の「交渉が来年の3月をまたいで、4月以降に交渉がずれ込むこともありえるわけですよ。」との発言に対して、Y5は「それは可能性としてはありますよね。」と述べている。

また、Y 5の「早めに結論を出さなければならないと思っている。」との発言を受けて、X 6が「とりあえず、結論が出るまでは、雇止めはしないってことで。」と発言したところ、Y 5は「できませんよね。」と述べ、さらにX 6が「しないっていいですよ。」と述べたところ、Y 5が「できないですよ。」と発言している。

そして、Y 5が「今日の結論としては、交渉期間中は雇止めしないということで。引き続き継続して交渉しましょうということですよ。」と発言し、組合らもこれを否定していない。

以上の発言から、組合と連合会との間で、(ア)通算契約期間が6年未満で「2年限度」条項が適用される組合員の雇止め問題について、引き続き交渉していく、(イ)交渉期間中は当該組合員を雇止めしない、との2つの合意があったことが認められる。8. 18団交における議題は通算契約期間が6年未満で「2年限度」条項が適用されるX 4、X 5 両組合員に係る雇止めの件であったものの、これと深く関わる2つの合意は、組合と連合会との間に確定的な意思の合致があったと言うべきである。

また、X 6の「それを交渉記録として、まとめさせていただいて。」との発言を受け、Y 5は「交渉記録としてまとめてね、お互い交換することになっているじゃないですか。」と述べていることから、合意内容について書面化する旨の合意があったことも認められる。

なお、当事者間では、「交渉が来年の3月をまたいで、4月以降に交渉がずれ込むこともありえる」ことについて想定はしていたが、Y 5がひとつの「可能性としてはあ」として述べたにすぎず、平成27年4月以降も交渉を続けるか、それともそれ以前に結論を出すかといったことは、何ら取り決められていなかった。

#### 【乙第30号証、乙第31号証、第1回審問X 7証言】

##### ウ 書面化に至らなかった経緯

(ア) まず、書面化に当たっては、団体交渉記録によると、文案は組合が作成することとするが、連合会も作成するのであれば、双方

が作成したものを突き合わせることにしていたことが認められる。

【乙第30号証、乙第31号証】

(イ) 次に、当事者間において、以下の a から f までのやりとりがあったが、調印に至らなかった事実が認められる。

- a 組合は連合会に対して、平成26年8月21日に、「臨時職員の雇止め問題については今後とも継続して労使で話し合っていく。結論が得られるまでは、連合会はX4、X5両臨時職員の雇止めは行わない。」との文案（甲第22号証）を提示した。
- b これに対し、連合会は、組合の言う「結論」が連合会の意図する交渉の打切りを含まず雇止め撤回の結論とされるのでは趣旨が異なるとして、組合に対して「通算契約期間6年未満の当該組合員に対する雇止め問題については、引き続き協議する。」との連合会提示案1（甲第23号証）を提示した。
- c すると、組合から「雇止めをしない」との文言を入れてほしいとの申入れがあったため、連合会は、「通算契約期間6年未満の当該組合員に対する雇止め問題については、引き続き協議する。また、協議の間は、当該組合員の雇止めは行わない。」と加筆し、連合会提示案2（甲第24号証）として組合に提示した。
- d それでも連合会は「雇止め撤回の結論が得られるまで雇止めをしない」趣旨と誤解されることを恐れて連合会提示案2に対する組合の対応を待たずして引き続き、組合に対して「通算契約期間6年未満の当該組合員に対する雇止め問題については、引き続き協議する。」と修正した連合会提示案3（甲第25号証）を提示した。
- e ところが、組合が、連合会提示案3に納得しなかったため、連合会は、それ以前に交渉を打ち切るつもりではあったものの仮にの趣旨で「平成27年3月31日を超えて協議が継続する場合、同日をもつての当該組合員の雇止めは行わない。」のなお書きを付加した連合会提示案4（甲第26号証）を組合に提示した。

f にもかかわらず連合会は、連合会提示案4では交渉が打ち切りになったら雇止めがあり得るとの趣旨が明確ではないとして、組合に対し「通算契約期間6年未満の当該組合員に対する雇止め問題については、引き続き協議する。なお、平成27年3月31日を超えて協議を継続することとなった場合は、連合会は同日をもって当該組合員の雇止めを行う。これに対し、組合は雇止めを行わないよう希望した。」と変更した連合会提示案5（甲第27号証）を提示したが、組合がこれに応諾しなかった。

以上により、組合と連合会との間では8.18団交結果である雇止め問題については何ら書面化できず、労働協約の締結に至らなかったものである。

**【争いのない事実、乙第68号証、第2回審問Y4証言】**

(ウ) しかるに、前記イのとおり組合と連合会との間で、「交渉期間中は雇止めをしない」旨の合意があったことは明らかであるから、この点を含めた書面化に応じなかった連合会は、合意内容の書面化を拒否したものと評価できる。

(エ) 以上を前提に連合会の書面化拒否に正当な理由があったのかどうか検討する。

まず、書面化の手順に当たっては、文案は組合が作成することとするが、連合会も作成するのであれば、双方が作成したものを突き合わせることにしていたことから、組合から提示された「結論が得られるまでは、連合会はX4、X5両臨時職員の雇止めは行わない。」とする甲第22号証の書面化に応じないで平成26年9月16日までの間に、組合に対して、連合会提示案1ないし連合会提示案5を提示した連合会の対応が団体交渉の意義を失わせるような不誠実なものであったと直ちに評価することはできない。

もっとも、連合会が書面化に応ずべき期間にも限りがある。本件の場合、組合は連合会に対し、2014年（平成26年）10月8日付け「2014年（平成26年）8月18日団体交渉確認事項の文書化及び臨時職員の雇用更新・労働条件の改善について」と題する書面（甲

第29号証)により同年10月10日までの書面化を求めた。したがって、遅くとも同年10月10日までには連合会は、前記イの合意内容について書面化すべき義務があったと言うべきである。

この点について連合会は、「交渉の継続中（打切りの結論を出す前）に雇止めはしない。」と発言しており、組合との間で、「結論が得られるまでは雇止めを行わない」旨の合意がないので、労働協約締結義務は負担しない旨主張する。そして、連合会は、自治労のX7（以下「X7」という。）が本件審問において「結論」には交渉決裂による打切りを含まないと証言しているとおおり、「結論が得られるまで」との表現は、結局のところ「連合会が組合の要求を応諾して雇止めを撤回するまで」の意味となる旨述べている。

しかしながら、労働協約の当事者は組合と連合会であるから、「結論が得られるまで」との表現が、一方当事者である組合が納得する結論を得るまでを意味すると解することは困難であり、組合の趣旨は「交渉期間中は」と解するのが相当である。このことは、組合が連合会提示案2でも受け入れる考えであったことから明らかである。

したがって、連合会が「結論が得られるまでは」との表現を「連合会が組合の要求を応諾して雇止めを撤回するまでは」を意味すると固執し書面化を拒否したことに正当な理由はない。

もっとも、連合会提示案4に記載されている「平成27年3月31日を超えて協議が継続する場合」というのは、前記イのとおり仮の想定にすぎなかったと考えるのが相当であり、既にみたとおおり、「通算契約期間が6年未満で『2年限度』条項が適用される組合員の雇止め問題について、引き続き交渉していく」、「交渉期間中は当該組合員を雇止めしない」ことの合意文書化の範囲でこれを拒否したことが労組法第7条第2号で禁止する不誠実団交に当たる。

【甲第29号証、乙第68号証、第1回審問X7証言、

第2回審問Y4証言】

エ したがって、連合会が、8. 18団交における合意内容の書面化を拒否したことは、労組法第7条第2号で禁止する不誠実団交に該当する。

**第6 救済方法**

組合は、謝罪文の掲示を求めているが、主文2の文書の手交をもって足りると判断する。

**第7 法律上の根拠**

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年10月22日

埼玉県労働委員会

会 長 小 寺 智 子 ⑩