

命 令 書

申 立 人 X₁ 合同労組
 代表者 執行委員長 A₁

同 上 X₂ 分会
 代表者 分会長 A₂

同 上 X₃

被申立人 Y 会社
 代表者 取締役 B₁

上記当事者間の沖労委平成26年(不)第1号Y会社事件について、当委員会は、平成28年7月28日第361回公益委員会議において、会長公益委員藤田広美、公益委員上江洲純子、同照屋兼一及び同井村真己が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

申立人らの申立てをいずれも棄却する。

理 由

- 第1 事案の概要及び申立人らの請求する救済内容の要旨
- 1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、X₂分会（以下「分会」という。）書記長X₃（以下「X₃」という。）の労働契約を平成26年10月11日で終了したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当するとして、また、組合員の労働条件等を議題とした団体交渉申入れに対する会社の対応が労組法第7条第2号に該当するとして、X₁合同労組（以下「合同労組」という。）及び分会並びにX₃が、救済を求めて申し立てた事件である。

2 申立人らの請求する救済内容の要旨

申立人らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、X₃に対して、以下の措置を含め、平成26年10月11日付け解雇がなかったのと同様の状態に回復させること。

ア 原職又は原職相当職への復職

イ 解雇の日の翌日から復職するまでの間にX₃が受け取るはずであった賃金相当額及び年6分の割合による加算金の支払い

ウ 解雇により申立人X₃が被った損害金1000万円及び年6分の割合による加算金の支払い

- (2) 申立人らへの謝罪文を掲示すること。

- (3) 会社は、分会から平成26年8月3日に申入れがあった団体交渉に応ずること。

第2 本件の争点

- 1 会社が、X₃との労働契約を、平成26年9月11日付け契約期間満了通知書を交付することにより、平成26年10月11日で終了したことは、労組法第7条第1号の不利益な取扱いに該当するか。（争点1）
- 2 平成26年8月3日、同月20日、9月21日及び10月1日付け分会からの団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。（争点2）

第3 当事者の主張の要旨

- 1 X₃に対する不利益な取扱いについて（争点1）

争点1については、X₃と会社の間で締結された労働契約は、期間の定めのないものであったか（(1)）、仮に、当該労働契約が期間の定めのあるもので

あったとしても、X₃には労働契約更新への期待があったのか（(2)）、会社がX₃との労働契約を終了したことは、X₃が組合活動を行ったことを嫌悪したことによるものか（(3)）について争いがある。

(1) X₃の労働契約について

ア 申立人らの主張

平成26年4月ころ行われたX₃に対する採用面接において、会社は、X₃に対し、労働契約の契約期間が6か月であることや契約更新の有無についての説明は一切しなかったし、労働契約書を交付せず、その後解雇するまで、6か月の有期労働契約であることを説明していなかった。したがって、X₃と会社の間で締結された労働契約は、期間の定めのないものであったというべきであり、その契約終了は解雇である。

イ 被申立人の主張

X₃は、会社が求人誌に掲載した6か月間の有期労働契約の募集条件を承知して応募したものであって、会社は、採用面接においても、契約期間は6か月であることを告げ、X₃もこれを了承して、有期労働契約を締結したのである。X₃との間で締結された労働契約は、6か月の期間の満了により終了したのであるから、これをもって解雇と主張する申立人らの主張は失当である。

(2) 契約更新への期待はあったかについて

ア 申立人らの主張

X₃と同時期に採用されたB₂は、これまでに契約更新の有無について説明を受けておらず不安を感じていたため、平成26年6月13日の昼食時間に、X₃らが居合わせる中、B₃主任に契約の更新はあるのか質問した。これに対し、B₃主任は、「それは分からない。会社がどういうやり方をするのかは知らないけど、もしかしたら6時間パートは8時間パートになり、時給が664円になるかもしれない。分からんよ。」と答えた。B₃主任は、残業を指示するような現場管理監督者であり、他の従業員から使用者の利益を代表する者と目されていた。したがって、B₃主任によるこの発言は、契約更新への期待をX₃に与えるものであり、かつ、X₃の抱いた期待は、期待権として法的保護に値するものである。

イ 被申立人の主張

B₃主任はパートタイム従業員であって、会社の役員でも、人事に関し

て権限を授与された者でも、また、使用者の利益を代表する者でもない。したがって、B₃主任がX₃の契約更新の有無について発言をしたとは考えられず、仮に、B₃主任の何らかの発言によりX₃が契約更新への期待を持ったとしても、パートタイム従業員の発言に基づく期待をもって法的保護に値する期待権があるとまではいえない。

(3) 会社は、X₃の組合活動を嫌悪していたかについて

ア 申立人らの主張

X₃は、平成26年8月26日の出勤時に、分会の労組新聞第04号を会社の門前で配布し、B₁取締役にも直接手渡した。同新聞には、8月2日の分会結成大会で分会の書記長にX₃が選出された旨大書されていたので、B₁取締役は、X₃が分会の中心人物だと認識したはずである。また、X₃が、平成26年9月4日の休憩時間にX₃と同時期に採用されたB₄に対し、革命的共産主義者同盟全国委員会機関紙・週刊「前進」（以下「機関紙」という。）を渡した際、B₃主任は、X₃に対し、新人に渡していることを見とがめ、B₁取締役にこの件を報告したところ、同取締役は、X₃がB₄を分会に勧誘していたことを嫌悪した。そして、そのわずか1週間後の9月11日、B₁取締役は、X₃及びB₄を会議室へ呼び出して、10月11日を満了日とする契約期間満了通知書を交付して解雇したのである。

イ 被申立人の主張

B₁取締役は、X₃から平成26年8月に労組新聞を手渡されたか記憶がなく、X₃がB₄に機関紙を渡していたことなども知らない。X₃及びB₄との労働契約は、6か月の契約期間の満了により終了したのであって、分会に勧誘したことや勧誘されたことをもって契約を終了させたのではない。

2 団体交渉拒否について（争点2）

争点2については、分会からの団体交渉の申入れに対し、本件申立てに至るまでの間に団体交渉が1回も開催されていないことから、会社の対応が団体交渉拒否に該当するか（(1)及び(2)）、分会の申入れにかかる条件では団体交渉の開催には応じられないとして会社があげた理由に合理性が認められるか（(3)及び(4)）について争いがある。

(1) 団体交渉申入れに対する会社の対応について

ア 申立人らの主張

分会は、平成26年8月以降、残業の是正や法定労働時間の遵守等を交渉事項として、4回にわたり、就業時間内及び会社内施設での団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、就業時間内及び会社内施設で団体交渉を行うことについて、法的義務はない、業務上の支障を来す、中立性を守れないとの理由をあげて拒否し、団体交渉は1回も開催されなかった。

イ 被申立人の主張

会社は、分会からの4回の団体交渉申入れに対し、常に誠意をもって、希望日に近く会社が対応可能な期日を示して団体交渉に応ずる旨回答しており、団体交渉を拒否したことはない。また、就業時間外及び会社外施設での団体交渉の開催を提案して申入れに対応していた。

(2) 組合員名簿の開示要求等について

ア 申立人らの主張

会社は、分会の団体交渉申入れに対し、組合員名簿の開示及び組合員数の報告を分会に求め、これを団体交渉のルールとするという不当な要求をした。また、就業時間内及び会社敷地内での組合活動及び文書配布を禁止する旨分会に警告し、労働者の団結権、団体交渉権及び争議権を一切認めたくない姿勢を示した。

イ 被申立人の主張

会社が、分会に対して組合員名簿の開示及び組合員数の報告を求めたのは、団体交渉の規模などを把握するために必要と考えたに過ぎず、組合員名簿の開示等や組合活動の制限を団体交渉開催の条件としたことはない。会社は、分会から組合員名簿の開示等を拒否された後も、また、会社敷地内で組合活動が行われていても、これらを理由に団体交渉を拒否したことはなく、一貫して団体交渉の開催に向けて協議を行ってきた。

(3) 就業時間内の団体交渉について

ア 申立人らの主張

就業時間内の団体交渉は業務に支障や混乱が生じるという会社の主張については、何をもって支障や混乱が生じるのか明らかにしておらず、正当で合理的な理由にあたるとはいえないし、不当労働行為の意思そのものである。しかも、会社は、観光シーズン最盛期の繁忙期を過ぎ閑散期に入っても、就業時間内の団体交渉を拒否した。

イ 被申立人の主張

会社は規模が大きくないため、B₁取締役は、経営者としてのみでなく、就業時間中、作業現場における様々な問題の最終決定権者として常に判断や指示を行わなければならない立場にある。したがって、就業時間中にB₁取締役が職務を離れ、長時間団体交渉を開催することは、業務に重大な支障や混乱が生じるおそれが極めて大きく、就業時間内での団体交渉に応じることは現実的に困難である。

観光シーズン最盛期には、有期労働契約従業員を増員するけれども、最盛期を過ぎると増員した従業員は期間満了となり、通常の体制に戻る事となる。したがって、観光シーズン最盛期を過ぎたとしても業務が繁忙であることに変わりはなく、就業時間内での団体交渉に応じることは困難である。

(4) 会社内施設の団体交渉について

ア 申立人らの主張

分会は、従業員らに団体交渉傍聴を呼びかけていること、団体交渉終了後すぐに従業員らに交渉結果を伝えることができることから、従業員の往来が多い会社内の会議室こそ団体交渉の場所としてふさわしいと考えている。これに対し、会社は、会議室は、従業員が頻繁に往来する場所であるので団体交渉の場所としてふさわしくないと主張するけれども、会議室内に衝立を置けば団体交渉開催に支障を来さず人の往来に迷惑をかけることもない。

また、会社は、会議室は来客に対応できる唯一の場所であって急な来客対応のために空けておく必要があると主張するが、会議室は、構造的に見て来客対応を目的とするものではなく、他に社長室があるので来客に対応できる唯一の場所ではない。

さらに、会社は、会議室で従業員がシーツ等の染み抜き作業を行っていると主張するけれども、隣接する作業場内には使用可能な作業台があり、就業時間中に会議室で頻繁に作業を行っているわけではない。このように会議室を利用すれば、業務に支障や混乱が生じることはない。

なお、会社は、団体交渉の場所として会社外の会場を提案するけれども、当該会場へ赴く場合、X₃は、運転免許を持っていないため、路線バスと徒歩で往復1時間20分を要し、往復バス運賃は900円余りかかる。X₃にとって、会社が提案する会場での団体交渉に出席するのは、相当な

費用負担をともない不利益を被ることになる。

イ 被申立人の主張

分会は、団体交渉の場所として会社内の会議室を要求した。しかしながら、会議室は、従業員が事務所やトイレへの通路として頻繁に往来する場所であるため、団体交渉の場所としてふさわしくない。また、会議室は、来客に対応できる唯一の場所であって、急な来客対応のために空けておく必要がある。さらに、会議室はシーツ等を広げて染み抜き作業を行う場所としても使用されているので、会議室での団体交渉は、業務に支障や混乱を来すこととなり受け入れることができない。

なお、会社が提案した会社外の団体交渉会場は、自家用車で15分程度の距離にあり、移動に特段の不利益があるとはいえない。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 組合等について

ア 合同労組は、肩書地に事務所を置き、労働者個人及び労働者の団体で構成される労働組合である。

イ 分会は、肩書地に事務所を置き、会社及びB₁取締役が役員となっているB₅会社に勤める有期労働契約従業員によって、平成26年8月2日に結成され、同日に合同労組に加盟した労働組合である。

本件申立時の組合員数は5人である。

ウ X₃は、同年4月に会社に採用され、分会結成時から書記長を務めていた。

(2) 会社について

会社は、肩書地に事務所を置き、ホテル、病院等で使用するシーツやタオル類等の洗濯、乾燥、アイロン掛けなどの処理を主な業務とする有限会社である。

2 X₃に対する不利益な取扱いについて（争点1）

(1) X₃の契約期間について

ア 平成26年4月ころ、会社は、求人誌「アグレ」に下記事項を含む求人広告を掲載した。

①雇用形態：パートタイム

②仕事内容:シーツ・タオル・おしぼりの洗濯業務・仕上げ作業等

③契約期間:6か月間

④勤務時間:8:30~15:30(食事休憩45分/実労働時間5.75時間)

⑤資格:未経験・年齢不問

⑥時給:700円

⑦休日:[1]水・土 [2]木・日(シフト制)

⑧待遇:労災・雇用保険、駐車場有

【書証乙第18号証(以下書証について「乙18」等と略記)、B₁の証言[審問速記録]51頁(以下証言について「審B₁51頁」等と略記)】

イ X₃は、上記アの広告を見て会社に応募したところ、同月7日、採用面接が行われた。面接は、B₅会社の取締役であるB₆が行った。

【甲4、乙18、43、審X₃6、18、27頁、審B₁51頁】

ウ B₅会社の取締役であるB₆は、X₃に対し、採用する旨の電話連絡を行い、これによりX₃は、遅くとも同月12日には勤務を開始した。X₃を採用するに際し、会社は、X₃に対して労働契約書や労働条件通知書を交付しなかった。

【甲18、審X₃8、9、10、40頁、審B₁64頁】

エ 同月から同年6月までの間に採用された有期労働契約従業員8人は、X₃と同様の労働条件であった。

【審問の全趣旨】

(2) X₃の労働契約終了は、その組合活動を嫌悪したが故のものかについて

ア 平成26年6月から同年7月にかけて、A₂及びX₃らは、3回の分会結成準備会を経て、同年8月2日に分会を結成した。X₃及びX₃と同時期に同様の労働条件で採用された有期労働契約従業員のうち、組合員はX₃のみであった。

【甲2、審X₃20頁、審問の全趣旨】

イ A₂は、B₁取締役に対し、同月3日付け「労働組合結成通知書及び団体交渉申入書」を手渡した。

【乙1、審B₁86頁】

ウ B₁取締役は、A₂に対し、「労働組合結成通知書及び団体交渉申入書」に対する回答として、同月14日付け「変更申入書」を手渡した。

【乙2、審問の全趣旨】

エ 同月ころ、X₃は、労組新聞第04号を配布した。この労組新聞は、分会結成と役員氏名を報じる内容であり、「分会長にA₂、分会書記長にX₃が選出された。」と記載されていた。

【甲2、審X₃42頁】

オ 同年9月ころ、会社は、X₃及びX₃と同時期に同様の労働条件で採用された有期労働契約従業員のタイムカードの氏名欄の色を緑色に変更した。

【乙19、審X₃12頁、審B₁87、88頁】

カ 同月11日、会社は、X₃及びB₄に対し、同日付け「契約期間満了通知書」を手渡した。X₃宛て「契約期間満了通知書」には、会社との労働契約は同年10月11日をもって期間満了となる旨記載されていた。

【甲1、乙40、41、審X₃24頁、審B₁53頁】

キ 同年10月11日、X₃は、会社を退職した。

【甲1、18、乙40】

ク 同年4月から同年6月までの間にX₃と同様の労働条件で採用された有期労働契約従業員8人のうち、3人は契約期間の途中で、5人は同年10月から同年12月までの間に退職した。

【乙41、42、審問の全趣旨】

ケ 同年10月ころ、会社は、求人誌「アグレ」に下記事項を含む求人広告を掲載した。

- ①雇用形態：パートタイム
- ②仕事内容：シーツ・タオル・おしぼりの洗濯業務・仕上げ作業等
- ③契約期間：6か月間 ※短期募集
- ④勤務時間：8:30～17:30 ※週3回・週5日勤務選択可
- ⑤資格：未経験・主婦（夫）・年齢不問
- ⑥時給：750円
- ⑦休日：2日～4日 ※応相談
- ⑧待遇：労災・雇用保険、駐車場有

【甲11】

3 団体交渉拒否について（争点2）

- (1) 分会長であるA₂は、B₁取締役に対し、要旨①から④までを内容とする平成26年8月3日付け「労働組合結成通知書及び団体交渉申入書」を手渡し、

同月15日午後5時30分までに文書にて回答するよう求めた。

- ①交渉日時 8月22日（金）午後4時30分から
- ②交渉場所 B₅会社2階会議室
- ③交渉議題
 - ・労働組合掲示板設置及び従業員休憩所設置の要求
 - ・就業規則及び財務諸表・貸借対照表の開示要求
 - ・過労死レベル残業の是正と労働基準法36条締結の要求
 - ・週40時間労働の遵守要求と休日運用
 - ・従業員代表選挙要求
- ④出席者 組合側3人 A₂（分会長）、書記長、執行委員（本部書記）
会社側3人 B₁取締役、その他2人

【乙1、審B₁86頁】

- (2) B₁取締役は、A₂に対し、要旨①から③までを内容とする同月14日付け「変更申入書」を手渡し、日程について同月29日午後5時30分までに文書で回答するよう求めた。

①主旨

平成26年8月3日付け「労働組合結成通知書及び団体交渉申入書」で指定された8月22日（金）の日程について、夏休みの繁忙期であること、B₁取締役の日程の都合がつかなかったことから、日時及び場所を変更したい。

②代替案

第一候補日 平成26年9月6日（土）午後7時から午後9時まで

C₁市立中央公民館2階会議室

第二候補日 平成26年9月20日（土）午後7時から午後9時まで

C₁市立中央公民館2階会議室

③要望

- ・第1回団体交渉の時点の組合員名簿の開示及び組合員数の報告をお願いします。
- ・就業時間内（休憩時間を含む。）及び会社敷地内での組合活動及び文書の配布等しないようご協力をお願いします。

【乙2、審B₁56頁、審問の全趣旨】

- (3) 分会は、会社に対し、要旨①から⑨までを内容とする同月20日付け「第一回団交申入書(2)」により新たな団体交渉の日程等を申し入れ、同年9月

1 日午後 5 時30分までに文書で回答するよう求めた。

- ①平成26年 8 月14日付け「変更申入書」の第一候補日、第二候補日とも開催時間及び会場に関して承諾できない。
- ②開催時間に関しては、就業時間内の午後 4 時から午後 5 時30分の開催を求める。
- ③会場については、会社内施設において、現に会議・ミーティングを開催している会議室があるので、あえて、会社から 4 キロメートルも離れた有料会場を使用する必要はない。
- ④ 9 月12日（金）の午後 4 時から午後 5 時30分まで会議室において、団体交渉の開催を求める。
- ⑤団体交渉の日程の事前調整（15分程度）が必要あれば日程を知らせてほしい。
- ⑥組合員名簿の開示には応じられないが、役員名簿の提出には応じる。
- ⑦会社敷地内での組合活動及び文書配布の自粛要請について、「結成通知及び第一回団交申入書」の分会から会社への提出や、「変更申入書」の会社から分会への手渡しも、会社敷地内での組合活動及び文書配布そのものである。
- ⑧文書配布等の「等」が曖昧で意味不明である。
- ⑨組合活動・文書配布に関しては、憲法第28条「団結権」及び労働組合法の趣旨に沿って、団体交渉のテーマとしたい。

【乙3】

(4) 会社は、分会に対し、要旨①から⑤までを内容とする同月31日付け「日程申入書」を送付し、日程について同年 9 月19日（金）午前 8 時30分までに回答するよう求めた。

- ①平成26年 8 月20日付け「第一回団交申入書(2)」で指定された 9 月12日（金）の日程について、指定された開催時間及び会場に関して承諾できない。
- ②団体交渉開催の候補日として、9 月20日（土）の午後 7 時から午後 9 時までC₁市立中央公民館 2 階会議室で行うよう申し入れる。同日の会場使用料は、当方で負担する。
- ③第 1 回団体交渉の時点の組合員名簿の開示及び組合員数の報告をお願いする。

④就業時間内（休憩時間を含む。）及び会社敷地内での組合活動及び文書の配布等しないようご協力をお願いする。

⑤日程事前調整の必要があれば、9月5日（土）の午後7時から午後9時までのC₁市立中央公民館2階会議室の日程と場所を利用することを提案する。また、これに係る回答を9月3日（水）午前8時30分までに郵送にて求める。

【乙4、審問の全趣旨】

(5) 同年9月2日、分会は、会社に対し、要旨①及び②を内容とする「9・5日程事前調整へのご返答について」をファックス送信した。

①平成26年8月31日付け「日程申入書」で提案のあった、9月5日の午後7時から午後9時までC₁市立中央公民館2階会議室を事前調整日程とすることに賛成する。

②会社の指示に従い本文書をファックス送信するので、受領書を9月3日午前8時30分までに分会宛てに送信してほしい。

【乙5】

(6) 会社は、分会に対し、要旨①及び②を内容とする同日付け「日程事前調整の訂正及びご提案」をファックス送信し、同月4日（木）午前8時30分までに郵送又はファックスで回答するよう求めた。

①平成26年8月31日付け「日程申入書」で打診した9月5日（土）の記載は誤りで、正しくは、9月6日（土）である。

②改めて、9月6日（土）午後7時から午後7時30分、又は午後8時から午後8時30分、場所をC₁市立中央公民館2階会議室、参加者について会社側はB₁取締役その他1人の合計2人、分会側はA₂、書記長、執行委員（本部書記）の合計3人とする事前調整を提案する。

【乙6、審問の全趣旨】

(7) 同月3日、分会は、会社に対し、要旨①及び②を内容とする「「変更案」へのご返答及び年休について」をファックス送信し、同月4日（木）午前8時30分までに回答書及び受領書をファックス送信するよう求めた。

①平成26年9月2日付け「日程事前調整の訂正及びご提案」で提案のあった9月6日案は、日程の都合がつかない。

②今後は、日付の記載について誤記がないよう誠実な対応をお願いする。

【乙7】

(8) 同月11日、会社は、X₃に対し、会社との労働契約は10月11日をもって期間満了となる旨記載した9月11日付け「契約期間満了通知書」を手渡した。

【甲1、乙40、審X₃24頁、審B₁53頁】

(9) 会社は、分会に対し、要旨①から③までを内容とする同月19日付け「ご通知」をファックス送信した。

①8月31日付け「日程申入書」で打診した団体交渉の候補日（9月20日）について、回答期限までに分会から回答がないため、会場をキャンセルした。

②後日改めて候補日について通知する。

③受領書を10月3日（金）午前8時30分までに郵送又はファックス送信するようお願いする。

【乙8、審問の全趣旨】

(10) 同月21日、分会は、会社に対し、要旨①から④までを内容とする「第一回団交申入書(3)」をファックス送信し、同月23日午前8時30分までに手渡し又はファックスで回答するよう求めた。

①交渉日時 9月23日（火）午後4時から

②交渉場所 会社内会議室

③出席者 8月3日付け「労働組合結成通知書及び団体交渉申入書」の内容に準ずる

④交渉議題 ・9月11日付け「期間満了通知書」について
・その他は、8月3日付け「労働組合結成通知書及び団体交渉申入書」の議題に準ずる

【乙9】

(11) 会社は、分会に対し、要旨①及び②を内容とする同月22日付け「回答」を郵送及びファックス送信した。

①分会提案の9月23日（火）は日程の都合がつかないため、後日改めて候補日を通知する。

②受領書を10月3日（金）午前8時30分までに郵送又はファックス送信するようお願いする。

【乙10、審問の全趣旨】

(12) 会社は、分会に対し、要旨①から④までを内容とする同月30日付け「第一回団体交渉期日申入書」をファックス送信し、同年10月3日（金）正午ま

で文書で回答するよう求めた。

- ①交渉日時 10月6日(月) 午後7時から午後8時30分まで
- ②交渉場所 C₂センター会議室小308号室
- ③組合員名簿の開示及び組合員数の報告をお願いします。
- ④就業時間内及び会社敷地内における組合活動及び文書の配布を禁止するので協力をお願いします。

【乙11、審問の全趣旨】

- (13) 同年10月1日、分会は、会社に対し、団体交渉の開催日時を同月6日(月)午後7時から午後10時まで、場所を会社内施設とする内容の「第一回団交申入書(4)」をファックス送信し、同月3日(金)午前8時30分までに文書による回答を求めた。

【乙12】

- (14) 会社は、分会に対し、要旨①から④までを内容とする同月2日付け「回答(2)」を郵送及びファックス送信し、同月3日(金)正午までに受領書及び回答の送信を求めた。

- ①9月30日付け「第一回団体交渉期日申入書」で申入れを行った候補日及び場所に対する出席の可否について回答を求める。
- ②10月1日付け「第一回団交申入書(4)」で打診のあった団体交渉開催の日時及び場所には応じられない。
- ③組合員名簿の開示及び組合員数の報告をお願いします。
- ④就業時間内及び会社敷地内における組合活動及び文書の配布を禁止するので協力をお願いします。

【乙13、審問の全趣旨】

- (15) 同月3日、分会は、会社に対し、要旨①から④までを内容とする「回答(2)に対する見解」をファックス送信し、会社に抗議するとともに、団体交渉の開催を申し入れた。

- ①これまで4回の団体交渉申入れを行ったが、のらりくらりと2か月にわたり期日を引き延ばしてきた会社の対応は、明確な団体交渉拒絶の表明である。
- ②会社提案の9月5日の事前交渉案に、分会が同意したところ、会社は、記載に誤りがあったとの理由にならない理由をあげて、自らの提案を反故にし、団体交渉そのものを拒絶した。

③第1回団体交渉を、日時を10月6日午後7時から、場所を会社内施設として改めて要求し、回答期限は10月3日午後5時30分までとする。

④10月3日以降については、必要であれば時間・場所を特定せず、昼休み時間及び就業時間外、自宅等において、真摯な話し合いを求める。

【乙14】

(16) 会社は、分会に対し、要旨①から④までを内容とする同日付け「回答」を郵送及びファックス送信した。

①分会からの団体交渉申入れを拒絶したことはなく、これまで団体交渉の開催を前提に協議を重ねてきた。

②第1回団体交渉開催の日時を10月6日（月）午後7時からとする点については、分会は了承していると認識している。

③団体交渉の時間は、十分な話し合いを行うために必要かつ相当な時間として午後8時30分までとしたい。

④団体交渉の場所は、法令上、会社が会社施設を提供する法的義務はなく、また、業務への支障のおそれの観点からも分会の提案に応じることはできない。双方にとって中立な公的施設であるC₂センター会議室を会場として利用することが相当であり、会場として設定している。

【乙15、審問の全趣旨】

(17) 同月8日、会社は、C₂センターの会議室使用料4,968円を支払った。

【乙16、乙17、審問の全趣旨】

第5 当委員会の判断

1 X₃に対する不利益な取扱いについて（争点1）

(1) 不当労働行為の成否の前提として、申立人らは、X₃と会社との間の労働契約は期間の定めのないものである旨主張するので、当該労働契約における期間の定めの有無について検討する。

前記認定事実（2(1)ア及びイ）によれば、平成26年4月ころ、会社が求人誌に掲載した募集広告には契約期間6か月と明記されており、これを見てX₃は応募していたことが明らかである。加えて、X₃は、募集内容に6か月と書いてあるから、そのとおりかもしれないと思ったので面接において契約の更新があるかを聞かなかったと陳述している（審X₃29頁）ことからすれば、X₃自身も契約期間が6か月であることを認識していたことが推認さ

れる。これらによれば、X₃の採用時において、X₃と会社の間では、6か月の有期労働契約を締結することについて認識に齟齬はなく、X₃と会社との間の労働契約は期間6か月の有期契約であったと認められる。

したがって、申立人らの主張は採用できない。

- (2) 次に、申立人らは、昼食時間にX₃らが居合わせた際、同僚がB₃主任に契約更新の有無について尋ねたところ、B₃主任は契約更新があるかもしれない旨回答したとし、そのようなB₃主任の発言は、X₃に対しても契約更新への期待を与えるものであり、かつ、X₃の抱いた期待は法的保護に値すると主張する。

しかし、そもそもB₃主任が当該発言を行ったかは明らかではなく、ほかにX₃が契約更新への期待を抱いたことを裏付ける証拠もない。また、仮にB₃主任において申立人らが主張する内容の発言を行ったとしても、前記第3・1(2)ア摘示のとおり、「それは分からない。(中略)分かんよ。」という念を押したうえでの発言であったというのである。かえって証拠(乙第36号証)及び審問の全趣旨によれば、B₃主任はシーツ・タオル等の仕上げ作業を担当する現業職のパートタイム労働者に過ぎないというのであり、B₃主任が何らかの人事権を有していたことを裏付ける証拠はまったくない。このようなところからすると、X₃が、平成26年10月11日の契約期間の満了時に契約が更新されるとの期待を抱く余地はないというべきであるし、仮にX₃がそのような期待を抱いたとしても、これに合理的な理由があったとは認められない。

したがって、この点に関する申立人らの主張には理由がない。

- (3) また、申立人らは、会社が、X₃の組合活動を嫌悪したが故に解雇又は雇止めをした等、X₃に対する不利益な取扱いをした旨主張する。

ア 前記認定説示のとおり、X₃と会社との労働契約は、6か月の有期契約であったと認められるところ、X₃は遅くとも平成26年4月12日には勤務を開始し(前記認定事実2(1)ウ)、会社はX₃に対して10月11日をもって労働契約の期間が満了することを書面で通知し(同2(2)カ)、同日をもってX₃は会社を退職している(同2(2)キ)のであるから、X₃と会社との間の労働契約は、期間満了によって終了したものと認められる。

加えて、X₃及びX₃と同時期に同様の労働条件で採用された有期労働契約従業員のうち、組合員はX₃のみであったところ(前記認定事実2

(2)ア)、X₃と同時期に同様の労働条件で採用された有期労働契約従業員は、最終的にはその全員が平成26年12月までに退職しており(同2(2)ク)、組合員と非組合員との間で契約更新の取扱いに特段の相違はなかったと認められる。

また、会社が平成26年9月11日にX₃に対して契約期間満了通知書を交付したときまでに、X₃が組合員であることを会社において認識していたことを窺わせる証拠はない。

以上を総合すると、会社がX₃を解雇した事実は認められないのみならず、会社がX₃との労働契約を終了したことについて、組合員であるX₃に対する不利益な取扱いがなされたとも認めることができないし、会社が組合活動を嫌悪したことによるものとも認められない。

イ なお、申立人らは、X₃がB₄を分会に勧誘したことを会社が嫌悪したとも主張するが、B₁取締役が、B₃主任からX₃がB₄を分会に勧誘していたことの報告を受けて、X₃を嫌悪する感情を抱くに至ったことを一応なりとも認めるに足りる証拠はない。

また、申立人らは、会社がX₃らを会社に居づらくさせることを狙ってタイムカードの氏名欄の色を変更したなどとも主張する。しかし、会社がX₃及びX₃と同時期に同様の労働条件で採用された有期労働契約従業員のタイムカードの氏名欄の色を緑色に変更した(前記認定事実2(2)オ)のは、労働条件が異なる他の従業員とX₃らを区別するためであったとする会社の主張に特段不自然な点はなく、申立人らの主張は採用しない。

さらに、申立人らは、会社が、X₃らを解雇しながら、その一方で2週間後に、X₃らの時給よりも高い時給を設定し新規従業員を募集したとし、これはX₃を排除する不利益な取扱いであるなどとも主張する。しかし、会社が、同年10月ころに新たに従業員を募集したのは、予想外に修学旅行等により業務の需要が続いたからに過ぎず、X₃らよりも高い時給で募集したのは単に応募者を確保するためであったとする会社の主張には特段不自然な点はなく、この点に関する申立人らの主張も採用できない。

(4) 以上のとおりであって、会社が、平成26年10月11日をもってX₃との労働契約を終了したことは、労組法第7条第1号の不利益な取扱いに該当しない。

2 団体交渉拒否について（争点2）

- (1) 本件においては、分会結成後、分会から4回にわたり団体交渉申入れがなされたものの、全く団体交渉は開催されるには至らなかった。これについて申立人らは、会社は分会の団体交渉の申入れを全て拒否したと主張する。他方、会社は、団体交渉の開催に向けて真摯な努力をしてきており、拒否したものではないと反論している。

一般に、労働組合から団体交渉の申入れがあったときは、使用者にはこれに応諾する義務があるとされるけれども、使用者は、組合指定の日時及び場所での団体交渉に必ず応じなければならないとの義務までを負うものではない。もっとも、使用者は、組合が開催日時及び場所を指定して団体交渉を申し入れた場合、やむを得ない事情等があり、組合指定の日時及び場所での団体交渉に応じられないときは、組合にその旨説明し、代替案として別の日時及び場所を示すなど、誠意をもって対応し、団体交渉の開催に向けて努力しなければならないと解される。

これを本件についてみてみるに、前記認定事実によれば、会社は、分会が8月22日に指定した団体交渉の申入れについて、繁忙期であることやB₁取締役の日程の都合がつかないとの理由を明示して、9月6日か同月20日とする代替案を提示している（3(1)、(2)）。これに対し、分会が9月12日に会社内施設において就業時間内に開催したいとして団体交渉を申し入れたところ、指定された日時及び場所では応諾できないとして、あらためて9月20日の開催を提案している（3(3)、(4)）。さらに、分会が9月23日を指定した団体交渉の申入れに対しては、会社は日程の都合がつかないため、後日あらためて候補日を通知すると回答した上で、10月6日を開催日とする提案をしている（3(10)、(11)、(12)）。そして、これらの会社の回答は、いずれも分会が指定した回答期限内になされている。

このように、会社は、分会からの団体交渉の申入れに対しては、いずれも回答期限内に速やかに代替案を提示して回答し、しかもその代替案は、分会が指定した日程とはそれほど離隔しないものであったことが明らかであって、これらのやりとりからすれば、会社がいたずらに団体交渉の開催を延引するなどの様子は窺えず、団体交渉の開催に向けて努力していたとみられる。したがって、本件については、結果的に団体交渉が一度も開催されなかったという一事をもってしては、会社が団体交渉を拒否したものと評価することは

できないというべきである。

- (2) 分会が就業時間内での団体交渉の開催を申し入れたのに対し、これを承諾しなかった会社の対応について検討する。

そもそも就業時間内においては、労働者は使用者の指揮命令に服しつつ職務を誠実に遂行すべき義務を有しているのであり、慣行上許されている場合や使用者の許諾がある場合は格別、そのような事情が認められない場合には、会社が、就業時間内の団体交渉に応諾しなければならないものではない。

前記認定事実によれば、分会は、分会結成を会社に対し通知すると同時に団体交渉の申入れを行っており（3(1)）、これは分会結成直後の初めての団体交渉の申入れであることからすると、分会と会社の間には、団体交渉のあり方についての慣行は全く形成されておらず、団体交渉に関する特段の取決めや合意なども存在しなかったものと認められる。

また、就業時間内の団体交渉に応じられない理由として会社が主張するのは、会社の規模に照らし、B₁取締役は、作業現場における様々な問題の最終決定権者として常に判断や指示を行わなければならない立場にあるため、就業時間中に団体交渉のために職務を離れることは、業務に重大な支障や混乱が生じるおそれが極めて大きいことなどである。

このように、本件においては、就業時間内に団体交渉を行う慣行も合意も存在しない以上、分会が就業時間内での団体交渉の開催を当然に求めることはできないし、就業時間内の団体交渉の開催が困難な理由として会社があげる理由には特段不合理な点はない。したがって、就業時間内の団体交渉の申入れに対し応諾しなかった会社の対応は、団体交渉を拒否したものとはいえない。

- (3) 分会が会社内施設での団体交渉の開催を申し入れたのに対し、これを承諾しなかった会社の対応について検討する。

一般に、使用者は会社施設について施設管理権を有しており、慣習上、あるいは使用者の応諾がある場合は格別、労働組合には、会社施設を利用する権利が当然に保障されているわけではなく、使用者は、団体交渉の場所を会社内施設に設定しなければならない義務を負うものではない。

本件においては、分会と会社の間には、団体交渉のあり方についての慣行は全く形成されておらず、団体交渉に関する特段の取決めや合意なども存在しなかったことは、前記認定説示のとおりである。

加えて、分会の要求に係る会議室が団体交渉の場所として相当ではない理由として会社が掲げる理由は、急な来客対応に備えて空けておく必要があり、シーツ等を広げて染み抜き作業を行う場所としても使用されていることから、団体交渉の開催場所とするならば業務に支障や混乱を来すし、また、会議室は、従業員が通路として頻繁に往来する場所であるためふさわしくないというのであって、このような説明には特段不合理な点は見当たらない。

したがって、会社内施設での団体交渉の申入れに応諾しなかった会社の対応は、団体交渉を拒否したものとはいえない。

- (4) さらに、就業時間外かつ会社外施設で団体交渉を開催したいとして会社が提示した代替案については、分会にとって団体交渉の開催を著しく困難にするものとして、実質的には団体交渉の拒否にあたるのではないかも問題となる。

前記認定事実によれば、会社が提案した日時及び場所は、①平成26年9月6日及び同月20日は午後7時から午後9時まで、C₁市立中央公民館2階会議室、②同年10月6日は午後7時から午後8時30分まで、C₂センター会議室小308号室であった(3(2)、(4)、(12)、(16))。これによれば、開始時刻はいずれも午後7時であり、勤務を終えて会場に移動するのに十分な時間が確保されるとともに、開始時刻が特段遅いわけでもないこと、また、提案した予定時間についても1時間30分又は2時間であり、団体交渉事項を議論するには十分な時間であって、特段不合理な点はみられない。さらに、会社の提案にかかる場所については、いずれも、会社から10キロメートル以内に位置し、本県の交通事情からすれば、時間的及び経済的に過重な負担を課すものとはいえない。しかも、会社は、平成26年9月20日のC₁市立中央公民館2階会議室での開催を提案した際の当該会議室の使用料を会社が負担する旨付記し(前記認定事実3(4))、平成26年10月6日のC₂センター会議室の使用料については、実際に会社が支払ったと認められる(同3(16)、(17))ことから、費用負担について分会に不利益を与えるものではないと考えられる。

したがって、会社が提案した日時及び場所は、分会にとって団体交渉の開催を著しく困難にするようなものではなく、この点においても、会社が団体交渉を拒否したものとは認められない。

- (5) なお、申立人らは、会社が組合員名簿の開示等を分会に求めたことにつ

き、これに応じることが団体交渉のルールであるとする会社の要求は不当であるとも主張する。申立人らのかかる主張の趣旨は必ずしも明確ではないものの、かかる会社の要求に分会が応じなかったことから団体交渉が開催されていないことを指摘するものと理解される。

確かに、前記認定事実によれば、分会からの団体交渉申入れに対し、会社は、分会に組合員名簿の開示及び組合員数の報告を求めた事実が認められる（3(2)、(4)、(12)、(14)）。しかし、それは同時に、分会の団体交渉申入れに対し、別の日時及び場所での開催を希望する旨の回答に際し、要望として付記しているにとどまることが明らかであって、更には、分会が組合員名簿の開示を拒否した（3(3)）後においても、会社は、分会に対し、具体的な日時及び場所を提案するなどして団体交渉の開催に向けた努力をしていたと認められる（3(4)、(9)、(11)、(12)、(14)、(16)）。このようなところからすれば、会社には、組合員名簿の開示及び組合員数の報告を団体交渉開催の前提ルールとするまでの意図があったとは認められないというべきである。

したがって、会社が組合員名簿の開示等を求めたことについては、その開示等がない限り団体交渉を開催しないという姿勢を示したものと認められず、この点に関する申立人らの主張には理由がない。

- (6) 以上のとおりであって、平成26年8月3日、同月20日、9月21日及び10月1日付け分会からの団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当しない。

第6 法律上の根拠について

以上の判断に基づき、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28年7月28日

沖縄県労働委員会

会 長 藤 田 広 美