

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合の組合員 A 2 氏の雇用契約更新に係る第 4 回の団体交渉の申入れに応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

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

A 2 (以下「A 2」という。)は、被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)との間で、平成 27 年 4 月 15 日から同年 9 月末日までを期間とする有期雇用契約を締結し、電車車両用機器の洗浄作業に従事していたところ、同年 8 月末頃、会社より、契約更新しない旨を示唆されたことから、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。)に加入した。

組合と会社とは、A 2 の雇用契約更新を主たる交渉事項として、9 月 28 日、11 月 9 日及び 12 月 17 日の 3 回にわたり、団体交渉を開催した。3 回の団体交渉において、組合が、A 2 が契約更新されない理由の説明を求めたところ、会社は、洗剤の拭き残しがあるなど A 2 の洗浄作業が不十分であったためであるなどと回答した。これについて、組合が拭き残しのあった具体的な回数、日時の明示及び日誌等の資料の提示を求めたところ、会社は、何回もあった、資料を提示する必要はない等の回答を繰り返した。

12 月 22 日、28 年 1 月 22 日及び同年 3 月 9 日、組合は、3 回にわたり、第 4 回の団体交渉を申し入れたが、会社は、これ以上交渉を継続しても進展はな

いとして、団体交渉を打ち切る旨を回答し、団体交渉開催に応じなかった。

本件は、①A2の雇用契約更新に係る第4回の団体交渉に会社が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か、及び②本件に救済利益はあるか否かがそれぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は、A2に対し、27年9月の雇用契約更新に当たって、その更新を拒否した理由が著しく合理性を欠くことを認め、これを撤回するとともに、雇用契約が継続されたものとして扱うよう、組合との間で誠実に団体交渉を行うこと。

(2) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人会社は、東京都品川区広町及び同八潮地区に事業所を有し、申立外C1会社（以下「C1会社」という。）の受注に基づき、申立外C2会社 所有の車両用機器の修繕、清掃業務等を主たる業とする株式会社である。各事業所の従業員数は、品川区広町が約130名、同八潮地区が約15名である。

(2) 申立人組合は、主に東京都の南部地域（品川区及び大田区）に職場又は住居を有する労働者により構成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時点での組合員数は30名である。

2 A2の会社入社から組合加入までの経緯

(1) A2は、平成27年4月15日から同年9月30日までを契約期間とする有期雇用の期間限定雇用員として、会社に採用され、会社の工事部クーラー洗浄班（A2の雇用契約締結当時。以下「クーラー班」という。）に所属し、品川区広町所在のC2会社〇〇センター 内において車両部品の洗浄作業に従事した。

なお、A2が応募したハローワークの会社の求人票には、契約更新について、「契約更新の可能性あり（原則更新）」と記載されていた一方、会社の雇用契約書の様式には、「契約更新の有無」の欄に、「更新の契約をしない場合がある」、「更新する場合があります」、「更新の契約をしない」の三

つの項目が設けられ、A 2 と会社との間で締結された 4 月 15 日付雇用契約書には、「更新する場合があります」という項目に丸が付されていた。

また、雇用契約書には、契約の更新は、契約期間満了時の業務量、被雇用者の能力、会社の経営状況、被雇用者の勤務成績、従事している業務の進捗状況のいずれかにより判断する旨が記載されていた。

【甲20、乙1・5・8、審p3・4】

- (2) 5月中旬、A 2 は、洗浄作業中に使用していた薬品により腕に炎症が発生し、6月2日に病院で診察を受け、8月24日には、受診した病院を經由して、品川労働基準監督署（以下「労基署」という。）に労働災害の申請書類を提出し、10月20日頃、労災認定を受けた。

なお、上記申請により、会社は、10月頃に労基署から連絡を受け、その後、労基署と相談の上、その指導に従い手続を行った。これにより、11月頃には、診療費の全額がA 2 に返還されている。

【甲21・28、審p5・6・18・19】

- (3) 8月25日、B 2 総務部長（当時。以下「B 2 総務部長」という。）は、A 2 に対し、仕事が遅い、信頼関係がないなどとして、雇用契約は更新しない旨を口頭で通告した。

【甲28、審p7・13・14】

3 A 2 の組合加入から第 1 回団体交渉までの経緯

- (1) 9月3日、A 2 は、組合に加入した。
- (2) 9月8日、組合は、会社に対し、同日付「団体交渉申し入れ書」により、A 2 の雇用契約の解除について団体交渉を申し入れた。これに対し、9月11日、会社は、業務多忙を理由に回答の猶予を求めるとともに、やり取りについては正確性を期すため書面で行い、電話や面談による申し入れは当面一切断る旨を回答した。

【甲1・25】

- (3) 9月14日、組合は、会社に対し、同日付「抗議並びに再度の団体交渉申し入れ書」により、A 2 は事実上の雇止めを通告され、生活と生命が脅かされており、一方的な団体交渉の延期は許されないなどと抗議するとともに、一刻も早く団体交渉に応ずるよう申し入れた。

これに対し、会社は、9月18日、同日付「回答書」により団体交渉を9月28日又は同月29日に開催する旨回答した。開催時間は「17時30分～19時30分」と記載されていた。

【甲26・27】

4 第1回団体交渉

9月28日、第1回団体交渉が開催された。

組合は、A2の雇用契約書には、「更新する場合があります」と記載されていたことから、更新しない相当な理由がない限り更新すべきであることを主張し、契約期間満了により更新をしなかった事例がどれくらいあるのかについて質問した。また、B2総務部長がA2に対し、雇用契約は更新しない旨を通告した際に示した二つの理由（仕事が遅い、信頼関係がない）について、抽象的であるとして判断の基準を示すよう求めた。

これに対し、会社は、契約更新をしなかった事例は1年半の間にA2を含めて2名であること、更新する場合がありますというだけのことで原則ではないこと、A2の仕事の品質に問題があり、通常の者と比べて、洗浄に時間がかかっていたこと、1回洗った場合も洗剤が残りC1会社からクレームがあったこと等を回答した。

そのため、組合は、会社が挙げたA2の品質の問題について、何回あったのかを質問したところ、会社は「結構あったから。」「何回もありました。」などと回答した。

組合は、具体的な回数、日にち及びクレーム内容の根拠となる記録を提示するよう求めたが、会社は、具体的な日にちについては「それは言えません。」、根拠資料については「それは、私どもの会社のものですから見せません。」などと回答した。

組合は、A2の腕の炎症について、会社の安全配慮が不十分だったこと及び会社が速やかに労働災害の対応を行わなかったことを指摘するとともに、ハローワークの会社の求人票には、「契約更新の可能性あり（原則更新）」と記載されていることから、更新しない理由である客観的な事実がなければ納得できない旨主張し、仕事の基準やA2の仕事ぶりに関する根拠資料及び労災の対応に関する記録を提示するよう求めた。

これに対し、会社は、契約更新は原則ではなく更新する場合もあり得るということであり、契約書にはその基準が書いてあると主張し、更新しない理由として洗浄に時間がかかること、洗剤の拭き残しを繰り返すことを挙げ、他に理由はないなどと述べたが、その後、協調性がないことも含まれていると回答し、根拠資料については、「私どもは、そういう形のものでなしに、先ほどお話ししたとおり、回答しているという。」などと述べて提出を拒否した。

会社は、私どもはこれで一応御説明しました、「以上です。終わります。」などと述べて団体交渉を終了させた。

【乙13の1・13の2、審p14】

5 A2の雇止め及び第2回団体交渉開催前まで

- (1) 9月末日、A2は、契約期間満了により退職した。
- (2) 10月2日、組合は、会社に対し、改めて同日付「再度の団体交渉を要求する」と題する書面により、A2の契約不更新は不当な雇止め解雇であること、A2の腕の炎症は手袋に穴が開いていたために発生したものであって、上司に報告をした際には病院に行くことも拒否されたこと、会社の対応は労災隠しであり、労働安全衛生法違反であること及びハローワークの求人票では雇用契約更新の可能性あり（原則更新）と記載されていることなどを指摘し、第1回団体交渉での会社の説明では納得ができないとして、第2回団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、10月5日、業務繁忙であるとして猶予を申し入れるとともに、団体交渉の開催日時等は別途連絡する旨を回答した。また、やり取りは書面で行い、電話や面談の申入れについては当面一切断る旨を申し入れた。

【甲2・3】

- (3) 10月15日、組合は、会社に対し、改めて同日付「再度の団体交渉を要求する」と題する書面により、第1回団体交渉において、組合が回答を要求した下記①ないし③について回答するよう求めた。
 - ① 業務上の安全衛生はどのようなになっているのか。
 - ② 雇止め解雇の基準の開示

③ なぜ労災の手続をしなかったのか。

これに対し、会社は、10月20日、同日付「回答書」により、上記①については、安全衛生法及び労基署の指導に基づき実施している、②については、期間限定社員の契約期間満了のため（解雇ではない）、③については、労基署の指導に基づき、労災の手続をしたなどと回答した。

これに対し、10月20日、組合は、同日付「返上書」と題する書面で、会社の同日付回答書は納得できず、団体交渉で問題解決を図ることを要求するとして、同回答書を返上するとともに団体交渉の開催を求めた。

【甲4～6】

(4) 10月26日、会社は、同日付「回答書」により、組合からの10月20日付返上書の要求については、第1回団体交渉での回答及び10月20日付回答書の回答どおりであること、及び団体交渉の開催日時等は現在検討中であり、別途連絡する旨を回答した。

11月2日、会社は、同日付「回答書」により、団体交渉を11月9日に開催する旨回答した。開催時間は、「18時～19時」と記載されていた。

【甲7・8】

6 第2回団体交渉

11月9日、第2回団体交渉が開催された。

交渉冒頭、組合は、会社に対し、団体交渉開催時間を1時間に制限しないよう求め、これに対し、会社は、私どもは一応18時から19時までで御説明させていただきますと述べた。

組合は、A2を職場へ戻すよう要望し、これに対し、会社は、A2は契約期間の満了であり解雇ではないことを主張し、契約不更新の理由として洗剤の拭き残しがあることや洗浄に通常の倍以上の時間を要することを挙げた。

組合は、A2の作業品質の問題に関する記録の開示を求めたが、会社が、なぜ見せる必要があるのかと述べたため、組合は、一方的であり事実かどうか分からないため客観的な資料を示すよう求めた。

それに対し、会社は、クレームがあった際、クレーン班に作業状況の改善策についてアンケートを取り、そのアンケートにA2も記載していること、それにもかかわらず同じことを繰り返していることを回答したことから、組

合が、作業ミスがあった日にちを質問し、会社は、その日にちが6月25日であること、誰が担当したかは日付ごとに書いてあることを述べた。そのため組合は、その書面の提出を求めたが、会社は、A2も知っているはずである、それを見せる必要はないなどと述べて、提出を拒否した。

組合は、クレームがどのくらいあるのか、グループで作業を行っているのになぜA2だけを特定できるのか、A2はクーラー班内の従業員の仕事の手助けをしたこともあるなどと述べて、事実を示す資料を提出してくれれば検討する旨を述べたが、会社は、クレームについてはデータを残している、クーラー班の人から聞いてもA2が手助けしたという話は聞いていない旨を主張し、「だからそれ以上、私どもはお答え、もうない。同じことを繰り返してお答えしているだけです。」と回答した。

組合は、会社がA2の契約期間満了を主張したことについて、根拠のない雇止めであって円満な契約満了ではない旨を主張し、会社に対し、求人票に記載されていた「原則更新」の意味を説明するよう求めたところ、会社は、100%更新するというのではなく、原則は更新する、ただし、この契約書に書いてあるような場合には更新しないということであると説明した。

組合が、日誌を提出できない理由を質問したところ、会社は、「出しません。」、「はい。細かいので。」などと述べたことから、再度組合がA2のミスが多いというのであれば、日誌を見ることにより事実が分かるとして、事実を証明するよう要求したが、会社は「何だよ。私どものいちいちの細かいことをね、何で言わなあかんの。」と述べて提出を拒否し、クーラー班の何人かにも話を聞き、その中でA2のミスが大きく出てきたことが今回の事態に至った大きな理由である旨を説明した。

それに対し組合は、安全上の問題で会社にミスがあったことから原則更新ではあるものの契約期間満了としたのが事実ではないのか、会社は、資料も提出せず、安全対策も含めて何もやっていないなどと指摘したところ、会社は、労災については、見解が甘かったものの労基署への手続を行ったことや労災隠しではないことなどを回答した。

また、組合は、前回の団体交渉で、会社がA2の契約不更新の理由として協調性がないことも挙げたことについて、その具体的な内容を説明するよう

求め、会社が、A2はクーラー班の中で和を乱すことが多くあったと回答したことから、組合は、そういうことを把握しているのだから業務について記録した日誌があるのではないか、会社はA2のマイナスとなる情報ばかりを収集して雇止めの理由にしていることが明らかであるなどと主張し、客観的な資料を提出するよう求めた。

さらに、組合は、会社が原則は更新であるとしつつ挙げた契約不更新理由は納得できる内容ではないため具体的な事実やその根拠を明確にするよう求めたが、会社は、会議室の予約時間が19時までであるとして、「だからこれで時間どおり、終わります。」と述べて団体交渉を終了させた。

なお、この団体交渉において、会社は、交渉議題であるA2の雇用契約不更新に関する資料を持参していたが、組合には開示しなかった。

【乙14、審p51】

7 第2回団体交渉開催後から第3回団体交渉開催前まで

(1) 11月10日、組合は、同日付「団体交渉の申し入れ書」により、会社に対し、A2の雇止め解雇について、11月末日までに団体交渉を開催するよう求めた。11月30日、会社は、同日付「第3回団体交渉の申し入れ書の回答」と題する書面で、A2の契約期間終了に伴う団体交渉要求については前2回の団体交渉で十分説明したところであると回答し、業務多忙を理由に団体交渉開催の猶予を申し入れた。

【甲9・10】

(2) 12月3日、組合は、同日付「第3回目の団体交渉の申し入れ書」により、会社に対し、一刻も早く団体交渉を開催するよう求めた。これに対し、会社は、12月9日、同日付「団体交渉について」と題する書面により団体交渉を12月17日に開催する旨回答した。開催時間は、「18時00分～18時30分」と記載されていた。

【甲11・12】

(3) 12月16日、組合は、同日付「申し入れ書」により、会社に対し、下記のとおり要旨①ないし③の申入れを行った。

① 「原則更新」を無視した雇用契約解除は、根拠のない雇止めであり、不当労働行為である。直ちに撤回、謝罪し、元の職場に戻すこと。

② 組合員の行った労災申請を無視し、日常的に安全確保を怠っていたことについて謝罪し職場の安全環境の確保を行うこと。

③ 組合の団体交渉申入れに真摯に応ずること。また、一方的な打切りや時間、人数制限を行わないこと。

【甲13】

8 第3回団体交渉

12月17日、第3回団体交渉が開催された。

交渉冒頭、組合は、交渉前日の12月16日、組合が会社前でビラ配布を行った際に、通行したB3 営業部長（以下「B3部長」という。）に対し、団体交渉の時間制限をやめるよう申し入れたところ、同人が「30分でやるんだよ。」と怒鳴り、30分が不満ならばやめればいいじゃないかと発言したとして、会社に対し、謝罪を要求した。これに対し、団体交渉に出席していたB3部長は、発言については覚えていない、謝る必要はないなどと述べた。

組合は、団体交渉の時間制限を一方的に決めてはいけない、団体交渉で検討する場合には30分ではできない旨を主張したところ、会社が、話を3回行い、今回の30分を含めると4時間かけている旨回答したことから、組合は、4時間もかけて交渉が進まないのは、会社が根拠を示していないことが理由である旨を述べた。

それに対し、会社は、会社として根拠となる資料を出す必要はないという判断で話をしている、組合が納得しないだけである、会社は理由を説明しておりその根拠を示す必要はないなどと回答した。組合は、再度、B3部長に対し謝罪を要求したが、B3部長は、謝罪の必要はない旨を回答し、会社の出席者は、団体交渉の開始後約38分で退席した。

【甲24の1・24の2、乙15】

9 第3回団体交渉後から本件申立てまで

(1) 12月22日、組合は、会社に対し、同日付「第4回の団体交渉の申し入れ書」により、前回の団体交渉は30分の時間制限による不誠実な団体交渉であり納得できないとして、交渉議題を①労災隠し、②雇用満了とする団体交渉を12月末日までに開催するよう申し入れた。

これに対し、会社は、12月26日、同日付「回答書」により、これまでの

団体交渉において、①労働災害については、認識不足であり労災隠しの意図はなく、労基署の指導もあり適正に処理したこと、②雇用契約満了については、契約書に基づき契約期間を終了したものであることを十分に説明したことを回答した。また、この書面には、「これ以上団体交渉を継続しても進展が見られないので一旦団体交渉(を)打ち切りすることを申し上げます。」と記載されていた。

【甲14・15】

- (2) 28年1月22日、組合は、会社に対し、同日付「前回の回答に対する抗議と第4回の団体交渉^(ママ)を要求書」と題する書面により、これまでの団体交渉で十分に説明したとする会社回答は納得できないとして、交渉議題を①雇用満了、②労災隠しとする団体交渉を1月末日までに開催するよう申し入れた。

これに対し、会社は、1月29日、同日付「回答書」により、上記①及び②については、これまでの団体交渉で十分議論はなされたと考えるため、本件に関する団体交渉の開催は、27年12月26日付回答書において回答したとおりである旨回答した。

【甲16・17】

- (3) 28年3月9日、組合は、会社に対し、同日付「第4回の団体交渉^(ママ)を要求書」と題する書面により、会社はA2の雇用満了等につき不誠実な団体交渉を続けてきたとして団体交渉開催を申し入れた。

これに対し、会社は、3月31日、同日付「回答書」により、上記要求書記載の件については、これまでの団体交渉において十分な議論がなされたと考えるため、団体交渉の開催は27年12月26日付回答書をもって回答したとおりである旨を回答した。

この28年3月31日付回答書には、27年12月26日付けの回答書記載の内容がそのまま付記してあり、「これ以上団体交渉を継続しても進展が見られないので一旦団体交渉(を)打ち切りすることを申し上げます。」と記載されていた。

【甲18・19】

- (4) 28年4月7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。

10 本件審査手続及び申立て後の経緯

- (1) 会社は、本件審査手続において、A 2 の作業品質やC 1 会社からのクレームに関する資料等を書証として提出した。
- (2) 29年 2月15日、当委員会において、本件審査手続の第1回審問が開催され、A 2 及び組合書記長のA 3 が組合側証人として出頭した。
会社代理人は、A 2 に対する反対尋問の中で「A 2 さんの雇止めの理由をもう1回説明しますよということを会社が仮に言った場合には、A 2 さんはそれを希望しますか。」と尋問し、A 2 は「はい、希望します。」と証言した。

【審p16】

- (3) 2月20日、会社は、組合に対し、同日付「ご連絡」と題する書面により、A 2 が審問において雇止めに關する理由の説明を希望していることを受け、会社としては、3回にわたる団体交渉において、組合に対し、A 2 の雇止め理由につき必要な説明を尽くしているものの、なお組合が本件証拠等に基づき団体交渉を希望するのであれば開催することは吝かでないこと、団体交渉開催の候補日等を通知した。

これに対し、2月27日、組合は、同日付「回答書」により、「当労働組合が何時何時においても、団体交渉の開催を求めることは当然である。しかしながら、前記文書において貴職が『団体交渉を開催（する）ことは吝かではありません。』と述べたことに対しては、すでに2016年3月31日付け文書において表明した『これ以上団体交渉を継続しても進展がみられない』との見解を撤回するものである（か）どうかを問わねばならないものとする。したがって、2016年3月31日付け文書の主張を撤回するものであるかど（う）かをお答えねがいたい。」と回答した。

しかし、29年2月27日、会社は、同日付「ご連絡」と題する書面により、28年3月31日付書面における会社の見解を撤回するものではないことを明らかにし、29年2月20日付書面のとおり3回にわたりA 2 の雇止め理由等について必要な説明を尽くしていること、A 2 が改めて説明を受けることを希望したことを踏まえ、組合が本件証拠等に基づき団体交渉を希望す

るのであれば開催する旨を連絡したものであること及び団体交渉開催の候補日を通知した。

【乙16～18】

- (4) 29年3月3日、組合は、同日付「再回答書」と題する書面により、「当労働組合が団体交渉の開催を常に求めることは先に表明したとおりである。しかしながら、2017年2月27日付「回答書」において述べたごとく、貴職が2016年3月31日付け文書における団体交渉の打ち切りを改め、団体交渉の開催の意思を表したとはい⁽⁷⁷⁾いえ『これ以上団体交渉を継続しても進展がみられない』との部分を撤回しないかぎり、いまかりに団体交渉が行われたとしても、紛争の解決にはなんら繋がらず、さらなる紛争の拡大と長期化を招くことは明らかである。したがって、貴職が誠実な団体交渉における対応を担保しないかぎり、団体交渉の再開が可能な条件は成り立たないものと言わねばならない。」と回答した。

これに対し、会社は、29年3月3日、同日付「ご連絡」と題する書面により、「当社が従前の見解を撤回、要するにA2の雇止めを撤回しない限り、『紛争の解決にはなんら繋がらず、さらなる紛争の拡大と長期化を招く』とし、『団体交渉の再開が可能な条件は成り立たない』などという。貴組合の上記対応は、当社が貴組合の見解を認めない限り、団体交渉を再開する必要がないというものである。当社は、遺憾ながら、貴組合が当社からの説明の機会を必要としないと判断されたものとみなし、今回の経緯を東京都労働委員会に報告することとする。」と回答した。

【乙19・20】

第3 判 断

- 1 会社がA2の雇用契約更新に係る第4回団体交渉に応じなかったことに
正当な理由はあるか否か

(1) 申立人組合の主張

- ① 組合と会社とは、平成27年9月28日、11月9日及び12月17日の3回に
わたり団体交渉を行ったが、いずれの交渉においても、組合がA2の雇
用契約不更新の理由を追及したのに対し、会社は、洗浄作業の際の洗剤
の拭き残し等作業品質の問題である旨の従来と同様の回答を繰り返し、

また、具体的な根拠についての資料の提示も拒否し続けるといった不誠実な対応に終始した。

また、会社は、団体交渉において、A2の雇用契約不更新の理由は、洗浄作業の際の洗剤の拭き残し等作業品質の問題であると繰り返し説明したのであるから、その事実関係は極めて重要であり、その日時、回数、程度等を明確にするために資料の提示は不可欠である。

それにもかかわらず、会社は、組合に対し、一方的主張のみを行い、資料等の開示を含めて具体的事実を明らかにするような対応を行わなかった。

② 団体交渉の議論が進展しない理由は、会社が作業記録を始め、A2の仕事上のミスや不具合を示す具体的資料を団体交渉の場で提示しなかったことにある。団体交渉で何らかの資料や記録が提示されていれば、会社側の主張や発言の真偽を確認し、その基礎となる具体的事実が確定されることでその先に議論が一步ずつ進むはずである。

③ したがって、会社が組合の要求する具体的資料の提示をせず、団体交渉に誠実に応じなかったことが議論の進展しない原因であるから、会社が組合からの第4回団体交渉の開催要求に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

① 組合は、会社によるA2の雇止めの効力が、その理由及びこれを裏付ける根拠に照らし否定されるものでないにもかかわらず、特段の根拠がないままにその撤回要求に固執した。

会社は、第1回及び第2回の各団体交渉において、それぞれ相当な時間を費やして、組合に対し、A2の業務遂行状況等に照らした雇止めの理由及びそれを裏付ける根拠について、適切かつ具体的に説明するなど誠実に対応し必要な説明を尽くした。

② 第3回団体交渉においては、組合が冒頭から団体交渉の申入れ事項と関係のない会社担当者の言動に係る謝罪要求に固執し、A2の雇止めの議論に入ろうとしなかったことを踏まえ、会社は、これ以上団体交渉を繰り返しても意味がないものと判断し、やむなく、以降の団体交渉の開

催要求を拒否することとした。

- ③ したがって、これ以上協議を重ねても、双方から新たな提案がなされたり、双方が譲歩するような状況になく、まさに交渉の行き詰まりというべき状況にあったのであり、会社が組合からの第4回団体交渉の要求に応じなかったことには正当な理由がある。

(3) 当委員会の判断

会社は、組合に対し、A2の業務遂行状況等に照らした雇止めの理由及びそれを裏付ける根拠について、適切かつ具体的に説明するなど誠実に対応し、交渉の行き詰まりというべき状況であったと主張するので、以下検討する。

- ①ア 会社は、A2との間で雇用契約を更新しなかった理由として、A2を通常の者と対比し、第1回団体交渉においては、洗浄に時間がかかっていたこと、洗剤が残りクレームがあったこと、協調性がないことも含まれていることを説明し（第2、4）、第2回団体交渉においては、洗剤の拭き残しがあることや洗浄に通常の倍以上の時間を要することのほか、クレームを受けた後の作業状況の改善策についてのアンケート記載後にも同じことを繰り返していること、その作業ミスの日がちが6月25日であること、クーラー班の中で聞き取りを行い、A2のミスが大きく出てきたこと、協調性がないと判断した根拠はクーラー班の中で和を乱すことが多くあったこと等を説明しており（同6）、A2の契約不更新の理由については一定程度説明していたことが認められる。

イ しかし、第1回団体交渉において、組合がA2の品質の問題について何回あったのかと質問したところ、会社は「結構あったから。」、「何回もありました。」などと抽象的な回答を行い、具体的な日にちについては「それは言えません。」と回答し、根拠資料については「それは、私どもの会社のものですから見せません。」と述べて提出を拒否した（第2、4）。

ウ また、第2回団体交渉においては、組合は、会社の説明について、一方的であり事実かどうか分からない、クレームがどのくらいあるの

か、グループで作業を行っているのになぜA2だけを特定できるのか、A2のミスが多いというのであれば日誌を見ることにより事実は分かるなどとして、具体的な質問を行ったり、会社が主張する事実関係の確認が資料要求の理由であることを明示して、客観的な資料の提出を求めたりした。これに対し、会社は、見せる必要はない、「だからそれ以上、私どもはお答え、もうない。同じことを繰り返してお答えしているだけです。」「出しません。」「はい。細かいので。」「何ですよ。私どものいちいちの細かいことをね、何で言わなあかんの。」と述べるのみで（第2、6）具体的な説明ないし資料を提出できない具体的理由を述べることもなく、いたずらにその説明及び資料の提出を拒否した。

エ さらに、会社は、第2回団体交渉において、A2が6月25日に作業ミスを行ったことを説明した際に誰が担当したかは日付ごとに書いてあると述べ、また、組合のA2のクレームに関する質問に対して、クレームのデータは残していると回答し、A2の雇用契約不更新の根拠となる作業品質に関する何らかの資料の存在を明らかにするとともに、第2回団体交渉の場にA2の雇用契約不更新に関する資料を現に持参していたにもかかわらず、組合には開示しなかった（第2、6）。

オ そして、第3回団体交渉において、組合は、団体交渉が進展しないのは会社が根拠を示していないことが理由である旨述べたのに対し、会社は、会社として根拠資料を出す必要はないという判断で話をしている、組合が納得しないだけである、理由を説明しておりその根拠を示す必要はないなどと回答し、提出できない理由を説明することもなく一律に提出を拒否した（第2、8）。

この会社の対応は、前2回の団体交渉においても同様であり、一貫して根拠資料は示さないとの姿勢であった。

カ 組合は、第1回団体交渉から、A2の雇用契約書には、「更新する場合があります」との記載があることやハローワークの求人票には「契約更新の可能性あり（原則更新）」と記載されていたことから、相当な理由がない限り更新すべきである旨を主張した（第2、4）。

これに対し、会社は、第2回団体交渉において、求人票に記載されている「原則更新」の意味について、原則は更新であるが、契約書に書いてあるような場合には更新しないということであると述べて（同6）、A2は契約書に記載されている不更新理由に該当することから更新されなかった旨を説明した。そして、会社は、雇用契約更新をしなかった事例は1年半の間にA2を含めて2名しかいないことを明らかにした（同4）。

こうした事情からすると、組合が、契約不更新となることは異例であるとして、会社主張のA2の契約不更新理由の内容を確認し、その合理性について判断するため、会社が主張する洗剤の拭き残し等A2の作業ミスやクレームの内容・回数等につき、具体的な事実の摘示及びその根拠となる客観的な資料の提出を求めることは当然の要求であったといえる。

ところが、会社は、自らの説明の基となる資料を所持しており、それを組合に提示することに支障があるような事情は特に認められないにもかかわらず、一貫して根拠資料の提出を拒否し、根拠資料を示さない合理的な理由も説明していないのであるから、会社が、組合から疑義のあった事実の存否やクレーム回数等につき、組合の疑義の解消を図り、組合の理解や納得を得るよう努力したということとはできない。

キ 加えて、会社は、第1回団体交渉では、開催時間を2時間に設定していた（第2、3(3)）にもかかわらず、第2回団体交渉の開催時間を1時間に設定したこと（同5(4)）、第2回団体交渉において、会社が一方的に設定した時間である19時での終了を明言し、現に会議室の予約時間は19時までであるとして、「だからこれで時間どおり、終わります。」と述べて突然団体交渉を終了させていること（同6）、第3回団体交渉においては、開催時間を30分に設定し、団体交渉開始後約38分で退席していること（同7(2)、同8）からみれば、会社は、3回の団体交渉に応じてはいるものの、第2回及び第3回の団体交渉においては、組合との話合いがまとまっていないにもかかわらず、前回より

もさらに短い交渉時間を一方的に予定し、交渉の流れにかかわらず予定した時間が経過すれば交渉を終了させるとの姿勢で臨んでいたことが窺われるのであるから、会社の対応は、団体交渉において、組合と真摯に話し合う姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

ク 以上の経緯からすれば、会社は、A 2の契約不更新の理由について、口頭で一定程度回答してはいるものの、それ以上の説明を行う姿勢をみせず、それを裏付ける根拠として組合が求める資料も一切開示しないという不十分な対応に終始していたのであるから、組合に対し必要な説明を尽くしたとする会社の主張は採用することができない。

- ② 会社は、団体交渉が行き詰まりの状態であったと主張するが、組合は、第2回団体交渉において、事実を示す資料を提出すれば検討する旨を述べ（第2、6）、第3回団体交渉においても、団体交渉が進展しないのは会社が根拠を示していないことが理由である旨述べていること（同8）からすれば、会社が不更新理由として挙げたA 2の作業ミスの内容・回数、クレームの内容・回数等を示す客観的な資料を開示することにより、合意に向けて団体交渉が進展する可能性はあったといえる。

また、そもそも上記①の判断のとおり、会社が必要な根拠資料を一切開示しないなどの不十分な対応に終始したことが団体交渉が進展しない主たる要因であるから、主張を出し尽くして行き詰まりの状態になっていたと認めることはできない。

- ③ なお、第3回団体交渉において、組合が、交渉前日に団体交渉の時間制限をやめるよう申し入れたところ、B 3部長が「30分でやるんだよ。」と怒鳴り、30分が不満ならばやめればいけないかと発言したとして、会社に対し繰り返し謝罪要求を行ったこと（第2、8）、それにより交渉時間の大半を費やしたことに問題がなかったとはいえないが、組合と会社との間で交渉時間について意見の対立があったこと、団体交渉における会社の対応が不十分であったことからすれば、団体交渉開始前からわずか30分という短い時間を設定した会社の姿勢に組合が反発を強めたことにも無理からぬものがあるといえ、上記交渉態度をもって、組合が交渉に入ることを自ら放棄したとまでいうことはできない。

- ④ 以上のとおり、第1回ないし第3回団体交渉における会社の対応からすれば、団体交渉が行き詰まりの状態に達していたとはいえ、組合が団体交渉を放棄したとも認められないのであるから、会社が、交渉の行き詰まりを理由に、組合からのA2の雇用契約更新に係る第4回団体交渉の申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといわざるを得ない。

2 救済利益の存否

(1) 被申立人会社の主張

- ① 会社は、28年9月28日に実施された本件審査手続の第3回調査期日において、労働委員会から本件についての和解の可能性を問われた際に、組合が希望するのであれば、もう一度団体交渉を行い、A2の雇止めについて本件に顕出した証拠等に基づいて説明する用意がある旨回答した。

これに対し、組合は、金銭的解決を希望することから、更なる団体交渉を行うことは希望しないとの意向を明らかにした。

そうすると、組合は、本件で既に3回にわたり実施された団体交渉をもって十分であるとし、本件救済を求める意向を有しないことになる。

- ② 会社は、29年2月15日の審問期日後、組合に対し、団体交渉を開催することは吝かでない旨を通知したが、組合は、会社が従前の見解を撤回、すなわちA2の雇止めを撤回しない限り、紛争の解決には何らつながらず、更なる紛争の拡大と長期化を招くことは明らかであるなどとし、会社による説明の機会を必要としないという対応に終始した。

この組合の対応は、会社と折衝する機会を自ら放棄するものに等しいものである。

- ③ したがって、本件申立ては、もはや救済の必要ないし利益が存しないことは明らかであるから却下されるべきである。

(2) 申立人組合の主張

組合が、金銭解決を求め、更なる団体交渉を行うことを希望しないとの立場を表明したのは、労働委員会から、本件の和解の可能性について問われたところ、「我々はもしも和解の場が設定されればこれに応じることに

については拒否しない。そのとき、和解が不成立となることを避けるため、原職復帰を求めず、何らかの和解成立のための条件を検討したい。」との条件の下に回答したものであって、不当労働行為の有無を争う団体交渉拒否事件における本来の主張とは、次元を異にする。

組合は、請求する救済の内容のとおり、雇止め解雇の撤回が団体交渉の場で示されることにより、誠実な団体交渉の実施がなされなければならないとの命令が発せられることを求めているのであるから、救済の利益は失われていない。

(3) 当委員会の判断

①ア 会社は、本件審査手続の第3回調査期日において、組合が金銭的解決を求めるとし、更なる団体交渉を行うことは希望しない旨を述べたとして、組合が救済を求める意向を有しておらず、団体交渉を求める救済の利益は失われた旨主張する。

イ しかし、そもそも、本件審査手続の中で和解に向けた調整を行っている場面において、組合が、会社が主張するような発言をしたとしても、当該組合の発言は、A2の雇用契約不更新問題の早期和解解決に向けて相互に譲り合うことを前提に和解案を述べたものとみるのが相当であるから、和解が成立しなかった本件において、それが組合の確定的な見解であると評価するのは相当でない。

ウ したがって、組合が団体交渉を行うことを希望していないとの前提に立った会社の主張は採用することができない。

② また、会社は、29年2月15日の審問期日後の組合の対応が、会社と折衝する機会を自ら放棄するものである旨を主張するので以下検討する。

ア(ア) 会社は、2月20日、組合に対し、同日付「ご連絡」と題する書面により、組合が本件証拠等に基づき団体交渉を希望するのであれば開催することは吝かでないことを通知した。これに対し、組合は、同月27日、同日付「回答書」により、28年3月31日付文書において会社が表明した「これ以上団体交渉を継続しても進展がみられない」との見解を撤回するか否かを会社に回答するよう求め(第2、10(3))、29年3月3日、同日付「再回答書」により、「これ以上団体

交渉を継続しても進展がみられない」との会社の見解を撤回しない限り団体交渉が行われたとしても紛争の解決にはつながらない旨回答した（同(4)）。

(イ) しかし、組合の2月27日付「回答書」及び3月3日付「再回答書」には、会社の主張する「A2の雇止めを撤回しない限り」との記載は存在しない（第2、10(3)(4)）。それにもかかわらず、3月3日、会社が回答した同日付「ご連絡」と題する書面には、「要するにA2の雇止めを撤回しない限り」との記載がある（第2、10(4)）ことからすれば、この見解は、会社の独自の解釈で付け加えられたものであるといわざるを得ない。

(ウ) そうすると、組合が会社に対し撤回を求めているのは、あくまでも「これ以上団体交渉を継続しても進展がみられない」との見解についてであるところ、会社は、自身が独自の解釈により付け加えた見解を前提に、組合は会社からの説明の機会を必要としないと判断したものとみなす旨回答しているにすぎない。したがって、組合がA2の雇止めの撤回という要求に応じない限り団体交渉を再開する必要はないとの対応を行ったものとみることはできない。

(エ) 以上の経緯からすれば、組合は、A2の雇止めの撤回要求に会社が応じない限り団体交渉を再開する必要はないという対応をしたとは認められず、その後も一貫して団体交渉における会社の誠実な対応を求めているのであるから、組合が会社と折衝する機会を自ら放棄したとする会社の主張は、採用することができない。

イ また、会社が回答した2月20日及び同月27日付けの「ご連絡」と題する書面には、組合が希望すれば団体交渉に応ずる旨の記載があるものの、他方で前3回の団体交渉でA2の雇止め理由等に関する必要な説明は尽くしていることが記載されており、同月27日付けの「ご連絡」には、28年3月31日付回答書で表明した「これ以上団体交渉を継続しても進展がみられない」との見解を撤回するものではないことが記載されており（第2、10(3)）、本件審査手続においても、会社は、組合に対する必要十分な説明はしているとの主張を維持しているのでは

るから、会社に対して、誠実に団体交渉に応ずるよう命ずる必要性が失われたということとはできない。

③ したがって、組合が救済の意思を放棄したとは認められず、また、救済の必要性が失われたということもできない。

3 救済方法について

会社がA2の雇用契約更新に係る第4回の団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たることは、前記判断のとおりである。

本件審査手続においては、証拠としてA2の契約不更新に関する資料が提出されている（第2、10(1)）のではあるが、会社は、それらの資料を含めて会社主張の根拠となる資料を提示し、A2の契約不更新の理由について組合の納得を得るべく具体的に説明するべきであるから、この点の救済としては、主文第1項のとおり命ずることが相当である。

なお、組合は、陳謝文の掲示をも求めているが、本件の救済としては、主文第2項の文書交付をもって足りるものとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、A2の雇用契約更新に係る第4回の団体交渉に会社が応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成29年8月1日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一