

命 令 書 (写)

申 立 人 横浜市南区
X 1 労働組合
執行委員長 A 1
被 申 立 人 東京都台東区
株式会社 Y 1
代表取締役 B 1
同 東京都渋谷区
Y 2 株式会社
代表取締役 B 2

上記当事者間の神労委平成28年（不）第20号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成31年4月5日第1661回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員浜村彰、同内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社 Y 1 は、申立人組合員である A 2 に対して、平成27年10月1日から、パート社員から契約社員に登用されたものとして取り扱い、平成27年12月31日に離職するまでの間のパート社員として支払われた賃金との差額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社 Y 1 は、本命令受領後、速やかに下記の文書の内容を縦1メートル、横2メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、同社の小田原事業所において職員の見やすい場所に毀損することなく14日間掲示しなければならない。

記

当社が、①貴 X 1 労働組合の組合員である A 2 をパート社員から契約社員に登用しなかったこと、②平成28年1月27日、同年3月9日及び同年4月27日に実施した各団体交渉において、貴組合に対し、パート社員の契約社員への登用について十分な説明を行わなかったことは、①については労働組合法第7条第1号及び第3号に、②については同

条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

X 1 労働組合
執行委員長 A 1 殿

株式会社Y 1
代表取締役 B 1

3 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社Y 1 (以下「Y 1」という。)が、①Y 1 のパート社員であり、申立人X 1 労働組合(以下「組合」という。)の組合員である A 2 (以下「A 2 組合員」という。)をパート社員から契約社員に登用(以下「契約社員への転換」という。)しなかったこと、②A 2 組合員が申し立てた退職の意思表示の撤回(以下「退職意思の撤回」という。)を認めなかったこと、③組合員である A 3 (以下「A 3 組合員」という。)による就業規則の全文コピーの提供要求を拒否したこと、④一連の団体交渉(以下「団交」という。)で不誠実な対応に終始したことが、①及び②は労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号に、③は同条第1号に、④は同条第2号及び第3号に、被申立人Y 2

株式会社(以下「Y 2」という。)が、労組法第7条の使用者に当たることから、上記①及び②については、同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立て(以下「本件申立て」という。)があった事件である。

2 請求する救済内容要旨

- (1) Y 1 及びY 2 は、A 2 組合員による退職意思の撤回を認め、契約社員として復職させること。
- (2) Y 1 及びY 2 は連帯して、A 2 組合員に対して、同人を本来契約社員に登用すべきであった平成27年6月10日から、退職した

同年12月31日までの、パート社員と契約社員の差額賃金を支払うこと。

- (3) Y 1 及び Y 2 は連帯して、A 2 組合員に対して、同人が退職した平成28年1月1日以降から職場復帰までの契約社員としての賃金相当額を支払うこと。
- (4) Y 1 は、組合との団交で、①組合あてに提出する文書に、表題、宛名、差出人、日付等を記載すること、②団交に小田原事業所長を出席させること、③団交で、パート社員の契約社員への登用の基準を明らかにすること、④A 2 組合員が Y 1 に提出した、平成27年12月28日付け「退職撤回届け」を、Y 1 がどう受け止めたか説明すること。
- (5) Y 1 は、就業規則全文を組合に開示すること。
- (6) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) Y 1 が、パート社員であった A 2 組合員の契約社員への転換を認めなかったことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点①)
- (2) Y 1 が、A 2 組合員の退職意思の撤回を認めなかったことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点②)
- (3) Y 1 が、A 3 組合員による就業規則の全文コピーの提供要求を拒否したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。(争点③)
- (4) Y 1 が、一連の団交において、①団交の質問事項に対する回答書に表題、宛名、差出人、日付を記載しなかったこと、②小田原事業所長（以下「所長」という。）を出席させなかったことは、不誠実団交及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点④)
- (5) Y 1 が、平成28年1月27日、同年3月9日及び同年4月27日に実施した各団交において、組合に対し、契約社員への転換について十分な説明を行わなかったことは、不誠実団交及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点⑤)
- (6) Y 1 が、平成28年1月27日に実施した団交と、同年4月27日に実施した団交で、A 2 組合員の退職意思の撤回を認めなかった理由を変遷させたことは、不誠実団交及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点⑥)

- (7) Y 2 は、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。(争点⑦)
- (8) Y 2 が、組合との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たるとした場合、パート社員であったA 2組合員の契約社員への転換が認められなかったことは、Y 2 による組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点⑧)
- (9) Y 2 が、組合との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たるとした場合、A 2組合員の退職意思の撤回が認められなかったことは、Y 2 による、組合であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点⑨)

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 組合は、肩書地に事務所を置き、Y 2 及び同社の関連会社の職員等で構成されている労働組合であり、結審日現在（平成31年1月28日）の組合員は、5名である。

イ A 2組合員

A 2組合員は、平成26年5月27日、パート社員として、Y 1 の小田原事業所で就労を開始し、主にY 2 駅構内の清掃等に従事していたが、平成27年12月31日にY 1 を離職した。

A 2組合員は、Y 1 離職後の、平成28年5月28日、組合の定期大会で書記長に選出された。

【甲49】

ウ A 3組合員

A 3組合員は、平成24年11月11日に、パート社員として、Y 1 の小田原事業所で就労を開始し、主にY 2 の駅構内の清掃等に従事し、平成25年4月1日に契約社員に登用された。

【甲47、甲54】

(2) 被申立人

ア Y 1

Y 1 は、昭和38年3月30日にC 1 株式会社として設立され、平成11年12月1日に、株式会社Y 1 に社名を変更した。同社は、肩書地に本社を置き、Y 2 の子会社として、

同社駅構内の清掃のほか、ビルメンテナンス事業等を行っている。関東各都県を中心に、100か所の事業所をおいており、結審日現在の従業員は、3,711名である。同社の小田原事業所は、小田原市に所在し、小田原駅のほか、大磯駅、二宮駅、国府津駅、鴨宮駅、早川駅、根府川駅、真鶴駅、湯河原駅の駅舎清掃及び小田原駅、国府津駅での折り返し列車の車内清掃等を業務としている。結審日現在小田原事業所の従業員は、46名であり、その内訳は、正社員3名、契約社員10名、パート社員31名、出向社員1名、嘱託社員1名となっている。

【乙1、乙4】

イ Y2

Y2 は、C2 の分割民営化により、昭和62年4月1日に設立された。肩書地に本社を置き、主に旅客運輸業を行っている。結審日現在の従業員は、52,580名である。

2 Y1 従業員の契約形態及び契約社員及びパート社員の就業規則等について

(1) Y1 従業員の契約形態について

ア 契約社員

Y1 従業員のうち、契約社員とは、契約社員選考試験に合格し、契約社員雇用契約書により雇用契約を締結した月給制の職員である（契約社員就業規則第28条第1項、同規則第93条第2項）。

契約社員の雇用契約期間は1年以内となっており、採用時にその期間を定める（同規則第28条第2項）。当該従業員の雇用契約を更新しない場合は、雇用契約書に定める契約期間満了日の30日前までに雇用契約の終了を予告することとしている。（同規則第30条）。

Y1 の小田原事業所においては、入社時から契約社員として採用することはしておらず、後記イで認定するパート社員として、いったん採用した後、契約社員に転換する運用となっていた。

また、契約社員の転換にあたっては、現場の長である所長からの推薦に基づき、契約社員就業規則第31条を準用してY1 本社で決定することとされていた。

【乙2、第2回審問B4証言、第3回審問B8証言】

イ パート社員

(ア) Y1 従業員のうち、パート社員とは、パート社員選考試験

に合格し、パート社員雇用契約書により雇用契約を締結した時給制の職員である（パート社員就業規則第27条第1項、同規則第86条第2項）。

パート社員の雇用契約期間は、1年以内となっており、採用時にその期間を定めるとし（同規則第27条第2項）、雇用契約を更新する場合は、雇用契約書に定める雇用契約期間の満了日までに、雇用契約を締結することとしている（同規則第28条）。

(イ) また、Y1 が、平成26年5月7日を受付年月日、同年7月31日を紹介期限としていた同社の小田原事業所のパート社員求人票の備考欄には、「正社員登用制度あり」、「入社後3ヶ月間で準社員（月給制）に登用されている方もいます」と記載されていた。

【甲43、乙3】

(2) 就業時間

Y1 の小田原事業所においては、「日勤勤務」については、契約社員は、始業時刻が8時、8時30分、10時、14時及び14時30分のいずれか、拘束時間は8時間30分、休憩時間60分となっている。

一方で、パート社員は、始業時刻が、8時、8時30分、9時、10時、14時、15時の6種類の出勤パターンがあり、始業時刻が8時、8時30分、9時、15時の場合には、拘束時間8時間、休憩時間60分となっており、始業時刻が10時、14時の場合には、拘束時間8時間30分、休憩時間90分となっている。

宿直勤務については、契約社員、パート社員とも、始業時刻は8時20分、終業時刻が、翌日の8時30分、拘束時間は24時間10分、休憩時間が9時間10分となっている。

(3) 業務種別

Y1 の小田原事業所には、業務を行う路線や駅、業務時間や勤務日が平日か土日祝日等かの違いにより、A番、B番、C番、F番、I番、S番、X番、Y番等の業務種別がある。

このうちS番勤務とは、平日の上り列車の清掃担当の補助を業務とし、業務地は、小田原駅、大磯駅、二宮駅、国府津駅の4か所であり、業務時間は、8時20分から、翌日の8時30分までの宿直勤務である。

S番勤務は、そのほかの業務種別よりも、宿直勤務がある上、清掃対象とする駅が多いことから、困難業務であるとされ、新人が行う場合には、通常1名で行うところ、指導役の職員とともに2名で見習い

業務を行う取扱いとなっていた。

また、契約社員への転換にあたっては、困難業務であるS番勤務を含む6種類の勤務形態がこなせるかどうか判断の重要な要素とされていた。

【乙15号証の6、第2回審問B4証言】

(4) 就業規則等

ア 契約社員就業規則

「(雇用契約及び期間)

第28条 会社は、契約社員選考試験に合格した者を契約社員として採用する。この場合、契約社員雇用契約書（以下「契約書」という。）により雇用契約を締結する。

2 契約社員の雇用契約期間は、1年以内とし、採用時にその期間を定める。

3 会社は、雇用契約期間満了後、業務上の必要がある場合、勤務評価等に基づき雇用契約を更新することがある。

(略)

(雇用契約終了の予告)

第30条 会社は、雇用契約の更新を行わない場合は、雇用契約書に定める契約期間満了日の30日前までに、雇用契約終了の予告をする。」

(任用の基準)

第31条 会社は、契約社員の任用にあたり、契約社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性、協調性等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

(略)

(基本給)

第93条 基本給は、従事する業務の難易、資格、技量、経験等を考慮の上、雇用契約書において個別に決定する。

2 基本給表の号俸は別表第7のとおりとし、月額にて支給する。

以下(略)

」

【乙2】

イ パート社員就業規則

「(雇用契約及び期間)

第27条 会社は、パート社員選考試験に合格した者をパート社員として採用する。この場合、パート社員雇用契約書（以下「契約書」という。）により雇用契約を締結する。

2 パート社員の雇用契約期間は、1年以内とし、採用時にその期間を定める。

3 会社は、雇用契約期間満了後、業務上の必要がある場合、勤務評価等に基づき雇用契約を更新することがある。

（略）

（雇用契約期間更新の手続き）

第28条 会社は、前条第3項の規定に基づきパート社員の雇用契約を更新する場合は、雇用契約書に定める雇用契約期間満了日までに、雇用契約を締結する。

（略）

（任用の基準）

第30条 会社は、パート社員の任用にあたり、パート社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性、協調性等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

（略）

（雇用契約の終了及び手続）

第37条 パート社員の雇用契約は、次の各号の1に該当する場合、終了する。

(1) 雇用契約期間が満了した場合

（略）

(4) パート社員が契約解除を願い出て、会社がこれを承認した場合

2 前項第4号の規定に基づき契約解除を願い出る場合、次の各号の定めによる。

(1) 雇用契約解除願は、別記様式1により、原則として契約解除希望日の30日前までに会社に届け出るものとする。

（略）

（基本賃金）

第86条 基本賃金は、従事する業務の難易、資格、技量、経験等を考慮の上、雇用契約書において個別に決定する。

2 基本賃金は、時給にて支給する。

以下(略)

」

【乙3】

ウ A2組合員の雇用契約書

A2組合員が、平成26年5月27日にY1 に就職してから、平成27年12月31日に離職するまでの雇用契約は、以下の内容で更新されていた。

①雇用契約の終了または解雇については、「パート社員就業規則第37条、第38条による。」、②契約の更新の有無については、「更新する場合があります。」とし、③契約更新の有無は、「ア 契約期間満了時の業務量が減少する場合」、「イ 勤務成績又は勤務態度等の勤務評価に基づき会社が判断した場合」、「ウ 業務に関する知識、技能が著しく劣ると会社が判断した場合」、「エ 会社の経営状態が厳しく、雇用の継続が困難と判断した場合」、「オ 従事している業務が終了となる場合」と記載されていた。

なお、契約の一方当事者であるY1 の代表者として、平成26年12月4日付けで作成した契約書には「小田原事業所 B3」とあり、平成27年8月24日付けの契約書には「小田原事業所 B4」と記載されていた。

また、パート社員である同人の給与は、時給930円で計算されており、月8回程度の宿直勤務に従事し、毎月の支給額が17万円、手取額は13万円程度であった。前記(2)及び(3)で認定したとおり、契約社員とパート社員とは、業務時間数、業務内容で大きな差異はなかったが、契約社員は毎月の支給額で21万円、手取額で17万円程であり、平成28年度の実績では、年に2度、基本給の6割程度の一時金が支給され、年収で70万円程度の違いがあった。

【甲46、乙9】

(5) 小田原事業所における契約社員の登用状況

証拠上明らかな限り、Y1 の小田原事業所では、平成25年4月1日にA3組合員が契約社員に転換されて以降、本件申立て（平成28年8月22日）までの約3年4か月の間、16名のパート社員が契約社員に転換されていた。

【甲47、乙24、乙25】

3 A2組合員の離職までの経緯

(1) 前記第2の1(1)ウで認定したとおり、A3組合員は、平成25年4月

1日に6か月の契約期間で、契約社員に転換されたが、平成26年4月の契約から、勤務態度不良等を理由として、契約期間を3か月に短縮された。

【乙5】

- (2) A2組合員は、平成26年5月27日、Y1 にパート社員として入社した。

【甲49】

- (3) A1（以下「A1委員長」という。）は、平成27年2月22日、A3組合員がY1 を雇止めになりそうだとの話を受けて、組合を結成し、執行委員長に就任した。A2組合員及びA3組合員は、同日の結成時から組合に参加していた。組合結成時、組合員のうちY1 の従業員は、A2組合員及びA3組合員のみであった。

【甲1、甲2、甲48、甲49、甲54、甲56】

- (4) 組合は、Y1 に対し、平成27年2月23日付け「労働組合結成通知書」で、同月22日付けで組合を結成したことを通知し、あわせて同日付け「団体交渉申入書」により団交を要求した。組合は、Y1 に対して同文書に記載されている交渉事項について同年3月2日までの文書回答を求めた。

なお、交渉事項は、①ダイヤ改正における業務内容の変更と、それにとともなう労働条件と要員の変更を求めるもの、②パート社員と契約社員全員を正社員にすること、③平成26年4月1日以降、6か月から3か月に変更されたA3組合員の契約期間を、再度6か月に変更すること、及び④希望する全てのパート社員を契約社員とすることについてであった。

【甲1、甲3】

- (5) 組合とY1 は、平成27年3月12日、Y2小田原駅構内の会議室で、第1回団交を開催し、上記(4)の交渉事項について団交を行った。同団交で、Y1 は、①ダイヤ改正に伴う増員は行わないこと、②現時点では、希望するパート社員及び契約社員全員を正社員とする考えはないこと、③A3組合員の契約期間については、同人の自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等を総合的に勘案した上で、3か月に変更したものであること、④現時点で、希望する全てのパート社員を契約社員として登用する考えがない旨等を回答した。なお、証拠上、団交出席者は明らかにされていない。

【甲4、甲5】

- (6) Y1 は、平成27年3月に、B5職員（以下「B5職員」という。）の怪我を理由として、平成27年4月の勤務表を変更し、A2組合員のS番勤務見習いのシフトを取り消した。

S番勤務見習いとは、前記第2の2(3)で認定したとおり、本来1名で行うS番勤務を、業務習熟のため、指導役の職員とともに特別に2名体制で行うものである。これ以降、Y1 は、A2組合員が離職するまでの間、S番勤務及びS番勤務見習いに従事させていない。

【甲49、第1回審問A2証言】

- (7) Y1 は、平成27年3月19日、A3組合員に対し、同年4月以降、3か月であった契約期間を1か月に短縮し、雇用契約を更新しないことを前提とした同年4月1日から30日までの雇用契約書（以下「27.3.19A3契約書」という。）を渡した。

【甲6】

- (8) 組合は、平成27年3月23日、Y1 に対し、①27.3.19A3契約書を撤回して、6か月の契約期間で契約を更新すること、②A3組合員が、同契約書をY1 の事業所で受けとった際、既に同人の印が押されていたこと、③A3組合員が、組合員であることをもって契約期間を短縮したり、契約更新をしない等、不利益取扱いを行うことは不当労働行為であること等について、同月25日までの回答を求めるとともに、同内容を交渉事項として団交を申し入れた。

【甲6、甲7】

- (9) A3組合員は、平成27年3月26日、自らの契約更新を求めて、組合やその支援者による支援集会が行われるなかストライキを行った。このストライキについて、A2組合員は、「4・5X1 結成集会報告書」と題されたリーフレットに、ダイヤ改正に伴う増員と労働条件の向上のため組合と団結して闘う旨のコメントを寄せている。

【甲8、甲9、甲10】

- (10) Y1 は、平成27年3月30日付けで、A3組合員に対し勤務態度の改善について警告する内容の文書を渡した。同文書には、「貴殿は、これまでの会社の注意指導にかかわらず勤務態度不良な状態を継続したため、会社はその雇止めを検討したところであるが、貴殿の将来に配慮していま一度機会を付与することとし、このたび、貴殿との雇用契約期間を、平成27年4月1日から平成27年6月30日まで更新するこ

ととした。」、「勤務態度等を改めるべく厳重に警告する。」との記載があった。

また、Y 1 は、同人と平成27年4月1日から同年6月30日まで、雇用期間を3か月とする雇用契約（以下「27. 3. 30 A 3 契約書」という。）を締結した。

【甲9、乙6】

- (ii) 組合とY 1 は、平成27年4月8日、組合事務所で、第2回団交を行った。組合側の出席者は、A 1 委員長及びA 3 組合員、A 4 書記（以下「A 4 組合員」という。）であり、Y 1 側の出席者は、B 6 総務部長（以下「B 6 部長」という。）及びB 7 総務部次長（以下「B 7 次長」という。）であった。団交での主な交渉内容は、以下のとおりであった。

ア 組合は、組合結成後、Y 1 がA 3 組合員に対して提示した27. 3. 19 A 3 契約書の内容は、雇止めの通告であり、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いであるから、不当労働行為に当たるのではないかと述べた。

これに対して、Y 1 は、27. 3. 19 A 3 契約書の内容は、3か月であった契約期間を1か月とする雇用条件の変更をするものであり、A 3 組合員の同意を得られなかったことから、改めて従来の雇用期間を3か月とする27. 3. 30 A 3 契約書を提示した旨述べた。また、雇止めの通告については、A 3 組合員の過去一年間の業務態度、特に鴨宮駅で、汚れを認識していながら清掃を行わなかった等の業務不良を踏まえて、就業規則及び雇用契約書に基づき判断したのであるから、不当労働行為には当たらない旨回答した。

イ 組合は、所長が、平成26年4月にA 3 組合員の契約期間を6か月から3か月に変更することを判断したのであれば、このことについて事実関係を明らかにするため、所長を団交に出席させるべきである旨申し入れた。

これに対して、Y 1 は、A 3 組合員の契約期間の変更について、「一般的な話であるが」と前置きした上で、「当直やチーフなどのリーダークラス」の職員から報告があったものを、所長がA 3 組合員に事実関係を確認した上で判断しており、最終的には「本社」で判断しているのであるから、団交に係る権限を持った者が出席すれば足り、所長の出席は必要ない旨回答した。

【甲39、乙12】

- (12) 組合は、平成27年6月10日付け「申入書」（以下「27.6.10申入書」という。）を送付した。同文書で組合は、Y1 に対し、①ダイヤ改正による業務量の増加に伴い、従業員を増員し、休息時間を増やすこと、②パート社員および契約社員を正社員に登用すること、③A2組合員を含む契約社員への登用を希望するパート社員全員を契約社員に転換すること、④6か月から3か月に変更されたA3組合員の契約期間を元に戻すこと、⑤Y1 によるA3組合員に対する契約期間を変更する等の対応は、理由がなく不当労働行為であることから直ちに対応を改めること等を要求し、これについて、同月17日までの文書回答を求めた。

【甲11】

- (13) Y1 は、組合に対し、平成27年6月30日付け「申入書」（以下「27.6.30回答書」という）を郵送した。同文書には、27.6.10申入書に対して、①従業員の増員予定がないこと、②現時点で、パート社員及び契約社員を正社員として登用する予定がないこと、③現時点では、A2組合員を含むパート社員全員を契約社員として登用する予定がないこと、また、契約社員の雇用契約については、契約社員就業規則に則り取り扱うこと、④A3組合員の契約期間については、契約社員就業規則に基づき取り扱うこと、⑤A3組合員の契約期間変更について、不当労働行為という認識はなく、社会通念上相当と判断すれば雇用契約を更新しないこともありうる旨等の記載があった。

【甲12】

- (14) B8が、平成27年6月、Y1 の取締役総務部長（以下「B8取締役」という。）に就任し、これ以降、B6部長に代わって組合との交渉担当者として団交に出席することとなった。

また、B4は、平成27年7月、Y1 の小田原事業所長（以下「B4所長」という。）に就任した。

【乙16、乙19】

- (15) 組合は、Y1 に対し、平成27年7月18日付け「申入書」及び「団体交渉申入書」で、27.6.10申入書で要求した内容を再度要求したことに加えて、①27.6.30回答書に、作成名義人及び宛名が記載されておらず、正式な書類とは認められず、不誠実で組合軽視の不当労働行為であるから、謝罪し誠意ある回答を行うこと、②所長を団交に出席

させること、③A 2 組合員を平成27年 8 月から契約社員に転換すること等を要求し、同年 7 月27日または31日を希望日として団交を申し入れた。

【甲13、甲51】

(16) 組合と Y 1 は、平成27年 8 月 5 日、Y 1 の茅ヶ崎事業所会議室で、第 3 回団交を行った。組合側の出席者は、A 1 委員長、A 2 組合員及びA 4 組合員であり、Y 1 側の出席者は、B 8 取締役及びB 7 次長であった。

ア Y 1 は、団交の冒頭で、同日付け「申入書」(以下「27. 8. 5 回答書」という。)を読み上げた上で組合に手交した。同文書は、組合の要求事項に対する Y 1 の対応が記されたものであり、団交は、本社で対応し、所長は出席しない旨、及び現時点で A 2 組合員を契約社員に転換する考えはなく、契約社員の転換については、契約社員就業規則に則り取り扱う旨を新たに回答したほか、そのほかの事項については、27. 6. 30 回答書と同様に組合の要求を拒否するものであった。

イ Y 1 は、27. 8. 5 回答書を読み上げた後、組合の要求に対する回答書に、表題、宛名及び作成名義人がないことについて、従前の記載方法を踏襲しており、Y 1 が団交を行っている

C 3 労働組合や C 4 労働組合に対しても同様の体裁で回答をしていること、また、団交で同文書を直接組合に手交していることから問題ない旨述べた。

さらに、平成27年 4 月に予定されていた A 2 組合員の S 番勤務見習いの勤務表が取り消されて以降、同年 8 月の勤務表にも同組合員の S 番勤務見習いが予定されていないことは、S 番勤務の経験が契約社員転換の条件となっていることを考えれば、不当労働行為である旨の組合の主張に対し、Y 1 は、本人の「仕事の技量により見習いを入れている」ことから、「意図的に見習いを入れないとは思わない」、「S 番をやらせて力量、技量を見ていくことも大切。9 月以降約束はできないが、見習いの件は考えてみる。」と述べた。

【甲14、甲15、乙20】

(17) Y 1 は、平成27年 8 月24日、A 2 組合員との間で、同年10月 1 日から12月31日を契約期間として、パート社員として契約を更新した。A 2 組合員は、B 4 所長に対し、契約社員への転換を再度求めた。

【乙9、第2回審問B4証言】

- (18) B4所長は、平成27年11月17日、本社人材育成部に所属し、従業員の業務改善や教育を行う役割にあった B9スーパーバイザー（以下「B9SV」という。）とともに、 B10職員（以下「B10職員」という。）と小田原事業所の事務室で1時間程度の面談を行った。

同面談の趣旨は、B10職員が、平成27年11月15日の業務終了後に、A2組合員及びA3組合員に声をかけられ、小田原駅近くの喫茶店へ行ったところ、同人らにA1委員長、A4組合員ほか1名が加わって、組合への勧誘活動を受けたことについて相談するものであった。

B9SVは、B10職員に対して「心配しないでください。B10さんのことは、みんなで守りますから安心してください。彼らがやっていることは脅迫行為と一緒にですから、もしB10さんが警察に相談してもよいということでしたら、小田原警察の担当の方に相談させてもらいます。」「B10さんが、仕事以外で彼らに関わりたくないなら、今度、声をかけられたとき、はっきり断った方がいいと思います。」と述べた。

【乙14】

- (19) A2組合員は、平成27年12月8日、Y1 の小田原事業所の事務室で、B4所長及びB11副所長と面談を行った。その席でA2組合員は、契約社員となるためには、どうしたらよいか、また、組合を脱退する代わりに契約社員にしてほしい旨及び契約社員に転換されないのであれば、退職したい旨伝えた。

B4所長は、回答を留保し、A2組合員の契約社員への転換について、電話で本社のB8取締役と相談した。これに対し、B8取締役は、A2組合員が契約社員としての水準に達していないことを理由に契約社員とすることはできない旨述べた。

【甲49、乙16、第1回審問A2証言、第2回審問B4証言】

- (20) B4所長は、平成27年12月9日あるいは10日頃、A2組合員を小田原市内の飲食店に呼び出し、契約社員としての水準に達していないことを理由に、契約社員とすることはできない旨伝えた。これに対しA2組合員は、契約社員になれないのであれば、退職したい旨述べた。

B4所長は、A2組合員に対して、翌年の1月末まで勤務した上で、改めて判断してはどうかと慰留したが、A2組合員は、転職して出直したい旨述べた。

【甲49、甲56、乙16、第1回審問A2証言、第2回審問B4証言】

- (21) A2組合員は、平成27年12月11日、Y1の小田原事業所の事務室で、B4所長及びB11副所長と1時間程度の面談を行った。B4所長は、A2組合員に対し、平成28年1月1日からの契約社員への転換はできない旨、契約社員への転換には、仕事に取り組む姿勢を反省し、失った信頼を取り戻すことが必要である旨、今後時間をかけて一生懸命努力してほしい旨を伝えた。

これに対し、A2組合員は、会社には迷惑をかけるが、平成27年12月末で退職させてほしい旨、組合には、自分が退職する旨は伝えておらず距離を取りたい旨を述べた。

【乙7、乙16、第1回審問A2証言】

- (22) B4所長とA2組合員は、平成27年12月18日の午前10時頃、国府津駅の詰所で面談し、退職手続の確認を行った。A2組合員は、B4所長に対し、今月中に離職証明書を発行するよう求めたが、B4所長は、退職前に離職証明書は発行できないことを説明し、代わりに、健康保険資格喪失予定証明書を送付することを約束した。

A2組合員は、同日の午後11時50分頃、当日当直で勤務中であつた

B12職員に対し退職の挨拶をした上で、翌日ほかの職員に対しても挨拶をする旨伝えた。

Y1は、上記の面談後、同社の労働契約管理システムの「退職登録データ」に、A2組合員が同月31日付けで退職することを登録した。この登録内容は、「12/18 17:45」に「承認」された。

【乙8、乙10、乙16】

- (23) A2組合員は、平成27年12月19日の午前8時30分頃、小田原駅の下りホーム詰所にて、同僚に対して、退職の挨拶を行い、挨拶の品を渡した。

【乙16、第1回審問A2証言】

- (24) Y1は、平成27年12月25日、平成28年1月の勤務表を職員に発表した。この勤務表にA2組合員の名前はなかった。

【乙16、第2回審問B4証言】

- (25) A1委員長及び組合員数名が、平成27年12月26日、A2組合員を小田原市内にある飲食店に呼び出し、退職の申入れを撤回するよう説得した。

【第1回審問A1証言、第2回審問A3証言】

(26) A 2 組合員及び A 3 組合員は、B 4 所長に、平成27年12月28日付け退職意思を撤回する旨の A 2 組合員の自筆文書（以下「27. 12. 28撤回文書」という。）及び組合の申入書（以下「27. 12. 28申入書」という。）を渡した。

27. 12. 28申入書には、A 2 組合員の Y 1 退職意思の撤回を認め、直ちに、来月以降の契約書を作成し、勤務させるべきと記載されていた。

B 4 所長は、27. 12. 28撤回文書を受け取る一方、27. 12. 28申入書の受領は拒否し、A 2 組合員に対し、本社と相談した上で、連絡する旨述べた。B 4 所長は、B 8 取締役から27. 12. 28撤回文書を本人に返却するよう指示を受け、A 2 組合員に架電し、来月以降は勤務することはできない旨伝えた。

その後、A 2 組合員は、小田原事業所を再度訪れ、B 4 所長に対し、電話で話した内容を書面にして、交付するよう求めたが、B 4 所長はこの要求を拒否し、27. 12. 28撤回文書を A 2 組合員に返却した。

【甲18、甲19、乙16、第2回審問A 2証言、第2回審問B 4証言】

(27) Y 1 は、A 2 組合員との雇用契約を更新せず、同契約は、平成27年12月31日付けで終了した。

【乙9】

4 A 2 組合員の離職以降、本件申立てまでの経緯

(1) A 2 組合員は、平成28年1月1日、小田原駅にある Y 1 の従業員詰所を訪れた、これに対して、B 4 所長は、A 2 組合員に退去を求め、今度従業員詰所に来たら警察に通報しなければならない旨述べた。

その後、B 4 所長は、A 2 組合員とともに喫茶店に行き、従業員詰所は Y 1 の関係者しか入れない場所であり、そのような場所に入ってくるのは不法侵入に当たるので、次回、同じようなことがあった場合には、警察に連絡しないといけないことになるので、自重するよう伝えた。

【甲52、第1回審問A 2証言、第2回審問B 4証言】

(2) B 4 所長は、平成28年1月3日に行われた始業前の朝礼で、従業員に対し本社の指示で、部外者が構内に入ってきたら警察に通報するよう伝達した。

【審査の全趣旨】

(3) 組合は、平成28年1月3日付け「団体交渉申入書」（以下「28. 1.

3 申入書」という。) で、Y 1 に対し、団交の開催及び同文書に記載された交渉事項について、同月 9 日までの回答を求めるとともに、団交の開催希望日として同月 13 日、同月 14 日及び同月 15 日を示した。

交渉事項は、① A 2 組合員の契約社員としての復職及び復職までの賃金補償、② パート社員及び契約社員を全員正社員にすること、③ 希望するパート社員を全員契約社員に転換すること、④ A 3 組合員の契約期間を 3 か月から 6 か月に変更すること、⑤ B 4 所長の団交への出席を求めるものであった。

【甲20】

(4) 組合と Y 1 は、平成 28 年 1 月 13 日、Y 1 の茅ヶ崎事業所会議室で、第 4 回団交を開催した。組合側の出席者は、A 1 委員長、A 2 組合員、A 3 組合員及び A 4 組合員のほか、C 5 労働組合（以下「C 5 労組」という。）の C 6 副委員長（以下「C 6 組合員」という。）及び C 7 組合員であり、Y 1 側の出席者は、B 8 取締役及び B 7 次長であった。

ア Y 1 は、団交の冒頭で、平成 28 年 1 月 13 日付け「申入書」と記載された文書（以下「28. 1. 13 回答書」という。）を読み上げた上で組合に手交した。同文書で、組合の 27. 12. 28 申入書に対し、A 2 組合員の退職は自らの意思に基づき申し出たものであり、雇用契約期間満了で退職する合意が成立したことから、撤回は認められず、平成 28 年 1 月からの復職はできない旨等を回答した。

また、Y 1 は、平成 28 年 1 月 13 日付け「申入書（1 月 3 日）」（以下「28. 1. 13 回答書 2」という。）を読み上げた上で組合に手交した。同文書で、28. 1. 3 申入書に対し、A 2 組合員の復職については上記 28. 1. 13 回答書と同様、そのほかの事項については、27. 6. 30 回答書と同様に要求を拒否するとともに、B 4 所長の団交出席も拒否した。

イ Y 1 は、① A 2 組合員の復職については、「25 日に勤務発表をした。28 日に撤回文書。自分から願い出て、19 日に最後だからと朝礼で挨拶した。お菓子も配った。A 2 さんの気持ちを尊重して、契約満了でこうなった」旨、② A 3 組合員の契約期間を 3 か月から 6 か月に変更するか否かは、「現場長が決める、本社が決めるのではない、総合的に会社が判断している」こと、③ 前記(2)の平成 28 年 1 月 3 日に行われた朝礼での B 4 所長の発言について、警察に通報

すると言ったとすれば、「言い過ぎかもしれない」こと、④職員でないA2組合員が駅構内に立ち入れないのは通常のことであること、⑤所長の出席について、現場協議の制度はなく出席を拒否する旨述べた。

組合は、B4所長の団交の出席を求めるとともに、A2組合員の契約社員への転換と関連して、パート社員から契約社員への登用に関するY1 内の基準を示すよう求めた。

【甲22、甲23、甲44】

- (5) 組合は、平成28年1月18日付け「団体交渉申入書」（以下「28.1.18団交申入書」という。）で、Y1 に対し、28.1.3団交申入書に記載した要求項目のほか、①A3組合員の勤務が同月7日以降、夜勤のS番勤務のみとなっているので通常のシフトに戻すこと、②B4所長が朝礼で「本社の指示で、部外者が構内に入ったら警察に通報しろ」との指示した理由を説明すること、③Y1 の就業規則等を組合に提示した上、全従業員に配布すること等を交渉事項として、同月27日に同社の茅ヶ崎営業所での団交を申し入れた。

【甲24】

- (6) 組合とY1 は、平成28年1月27日、Y1 の茅ヶ崎事業所会議室で、第5回団交を開催した。組合側の出席者は、A1委員長、A2組合員、A3組合員及びA4組合員、C5 労組のC6組合員及びC7組合員であり、Y1 側の出席者は、B8取締役及びB7次長であった。

ア Y1 は、団交の冒頭で、平成28年1月27日付け「申入書」（以下「28.1.27回答書」という。）を読み上げ、組合の28.1.18団交申入書記載の要求事項に対し、①A3組合員のS番固定は同組合員の宿直室の使用方法に問題があり、このことを管理者が注意したにも関わらず、改善されなかったことを理由とするものであり、またS番に固定することについては本人の了承を得ている旨、②B4所長は朝礼で、部外者が構内に入らないよう注意していたが、聞き入れられない場合は警察に連絡すると発言したものである旨、③就業規則は、従業員が閲覧できるようにしているが、労働組合に提示する義務はない旨及び全従業員に就業規則のコピーを配布する予定がない旨を回答した。

なお、組合が従前から要求していたA2組合員の契約社員として

の復職及び賃金補償、パート社員及び契約社員の正社員登用、希望するパート社員を全員契約社員へ転換すること、A 3 組合員の契約期間を 3 か月から 6 か月に戻すこと、B 4 所長の団交出席について、Y 1 はこれまでの回答と同様に拒否した。

イ 組合は、団交において、Y 1 に対し、事実上契約社員の登用条件となっている S 番及び F 番勤務に、A 2 組合員が就いていない理由を質問した。Y 1 は、A 2 組合員のシフトについて、「技術、技量、総括的に考えて」、B 4 所長のみでなく、「周りの人と相談して決めている」と回答した。

また、Y 1 は、A 2 組合員の契約社員への転換について、本社が、就業規則に基づき、総合的に判断したと述べた。

そのほか、組合は、A 2 組合員の人事考課について具体的に説明するよう求めたが、Y 1 は、「個別具体的に言う議論ではないですけど、総合的に判断してやっている」、「個別には議論しない」と述べた。

組合は、Y 1 に対し、個別具体的な議論ができないのであれば、就業規則、人事制度についてわかる資料を示すよう求めた、これに対して、Y 1 は、「就業規則はよそに出すものではない」として、従業員に公開するが、組合には提供する義務はない旨述べた。また、従業員に対する就業規則のコピー提供について、「コピーするとかしないとか、はない」旨述べた。

組合は、Y 1 に対し、① A 2 組合員の退職に当たって、Y 1 は A 2 組合員の意思を尊重したと説明するのであれば、本人が退職しておらず、職場に戻せと述べているのであるから、これを尊重しないのは何故か、② 退職に当たっては、「退職届」を提出させるべきではないか等と質問した。

これに対し、Y 1 は、A 2 組合員の退職について、平成 27 年 12 月 8 日、同月 15 日及び同月 19 日に同人の意思を確認し、最終的に同月 19 日に合意が成立したことに加え、同月 25 日には、平成 28 年 1 月分のシフトがほかの職員に公表されているのであるから、退職意思の撤回を認めることができない旨回答した。また、A 2 組合員の雇用契約は、平成 27 年 12 月 31 日で期間満了により終了しており、「退職届」の提出は不要である旨回答した。

ウ そのほか、Y 1 は、組合に対し、28. 1. 27 回答書を補足する

形で、前記(2)のB 4所長の朝礼での発言は、組合や組合員を名指しで排除する趣旨のものではなく、業務に関連しない部外者は駅構内への立入りを禁止する趣旨の発言であること、また、組合からの団交の申入れは本社で対応することとし、所長と直接協議を行う現場協議の制度をとっていないことから、所長は団交の申入書を受け取れないこととしている旨を説明した。

【甲25、甲40、乙21】

- (7) 組合はY 1 に対し、平成28年2月29日付け「団体交渉申入書」（以下「28. 2. 29申入書」という。）で、同年3月9日を指定し団交の開催、及び以下の要求項目に対する文書回答を求めた。

要求項目は、同年4月から賃金の増額及び増員を求めるもののほか、A 2組合員の契約社員としての復職や、A 3組合員のS番固定を解除すること、宿直室のシーツや枕カバーを毎日交換することを求めるものであった。

【甲26】

- (8) 組合とY 1 は、平成28年3月9日、Y 1 の茅ヶ崎事業所会議室で、第6回団交を開催した。組合側の出席者は、A 1委員長、A 2組合員、A 3組合員及びA 4組合員、C 5 労働組合のC 6組合員及びC 7組合員であり、Y 1 側の出席者は、B 8取締役及びB 7次長であった。

ア 組合は、団交の冒頭で、28. 2. 29申入書及び平成28年3月9日付け「1. 27回答書に対する見解と質問」（以下「28. 3. 9質問書」という。）を読み上げた。

組合は、同文書で①28. 1. 27回答書に発信人、宛名、日付の記載がないことから、回答書の体裁を改めること、②A 2組合員は、パート社員と契約社員間で、4万円の賃金格差があることから、A 2組合員は、27. 6. 10申入書で要求して以降一貫して、契約社員への転換を求めており、これを認めるべきであること、③A 2組合員の退職発言は、パート社員として1年7か月勤務したにもかかわらず、契約社員への転換が拒否されたことで、自暴自棄になり行われたものであり、Y 1 は、同人の意思を尊重して、退職の合意をしたと主張するならば、平成27年12月28日に行なった退職意思の撤回についても、団交での同人の「自分は退職していない、職場に戻せと訴えた」と述べた意思を尊重して職場への復帰を認めるべきで、認

めない理由を明らかにすること、④A2組合員は、パート社員就業規則で定めた「雇用契約解除願い」を提出していないことから正式な退職願いは提出されていないと考えられるが、これについてY1は、どのように考えるか回答すること、⑤A3組合員の業務種別をS番に固定した理由、及び契約期間の変更について説明すること、⑥パート社員の契約社員への登用制度の具体的説明及び平成27年度の登用実績等を明らかにすること並びに⑦就業規則等を組合に提示すること等を求めた。

イ Y1 は、28.2.29申入書の回答として平成28年3月9日付け「回答書」（以下「28.3.9回答書」という。）を読み上げた上で組合に手交した。Y1 は、同文書で、A3組合員のS番固定を解除するか否かについては、同人の業務改善の状況を見て判断すること、職場環境の改善については、「働きがいの向上に取り組む。」と回答したほかは、組合の要求を拒否する旨回答した。

ウ 団交では、主にA2組合員の復職について第5回団交と同趣旨のやり取りが繰り返されたほか、A3組合員のS番固定、従業員の増員要求等について話し合われたが、Y1 は組合の要求を拒否した。

その他、組合が、契約社員への登用制度について説明を求めたところ、Y1 は、「就業規則かなんかにあるかな。A3さんは就業規則を見た」と述べた。

【甲28、甲29、甲41、乙22】

- (9) Y1 は、平成28年3月23日付け「回答書」（以下「28.3.23回答書」という。）で、28.3.9質問書に対して、①組合の申入書に対する回答書には、発信者、宛名、日時は記載していないが、組合の質問に対する回答を行なうときは、団交において口頭で直接回答しており、回答書はこれを書面にしたものであるから、発信者、宛名は分かるはずである。口頭によらず文書を送付する方法で、組合の質問に回答する場合には、発信人、宛名、日時の記載する扱いであること、②A2組合員の契約社員への転換については、技術、技量、勤務態度、勤労意欲等を総合判断して決定していること、③A2組合員は雇用契約期間が満了する平成27年12月31日以降、契約の更新を拒否する旨明言しており、同人の職場への復帰は認められないこと、④雇用期間満了による退職の場合、就業規則上、退職者による「雇用契約解除

願い」の提出は不要であること、⑤A3組合員のS番固定について、本人はこれに同意している。また、契約期間を6か月に戻す考えはないこと、⑥契約社員への転換について受験制度はなく、「技術、技量、勤務態度、勤労意欲等を総合判断して」登用することがあり、登用実績は開示していないこと、⑦就業規則は小田原駅のホーム詰所に備え付けてあり、従業員は縦覧できるよう準備しているが、人事制度の関連の文書は開示していないこと等を回答した。

Y1 は、同回答書で契約社員の登用実績について組合に開示することを拒否したほか、その他の質問については、同社の従前の回答書及び団交で回答した内容を繰り返すものであった。なお、同文書には、組合が求めていた、発信者、宛名、日時の記載があった。

【乙11】

- (10) 組合は、平成28年4月11日付け「団体交渉申し入れ書」（以下「28.4.11申入書」という。）で、Y1 に対し、第6回団交及び28.3.23回答書の説明と関連して、概ね28.3.9質問書と同趣旨の質問を行い、具体的な説明をするよう求めた上、同月20日の団交開催を申し入れた。

【甲31】

- (11) 組合とY1 は、平成28年4月27日、Y1 の茅ヶ崎事業所会議室で、第7回団交を開催した。組合側の出席者は、A1委員長、A2組合員、A3組合員及びA4組合員、C5 労組のC6組合員及びC7組合員であり、Y1 側の出席者は、B8取締役及びB7次長であった。

ア Y1 は、団交の冒頭で、平成28年4月27日付け「回答書」を読み上げた上で組合に手交した。

Y1 は、同文書で、①A2組合員の退職意思の撤回に関するY1 の考え方について、「A2さんとの雇用期間満了で退職の合意をしている。」したがって、「退職届」及び「雇用契約解除願い」等、A2組合員と所長の合意を証する書面は不要であること、②A2組合員を、契約社員に転換しなかった理由、及び再雇用を認めなかった理由は、Y1 が、同人の「技術、技量、勤務態度、勤労意欲等を総合判断」した結果であること、③A3組合員の契約期間を6か月に戻さないことについて、会社の判断に誤りはなく、勤務態度、勤労意欲、協調性等の改善が必要であること、④A3組

組合員のS番固定については、同人と話す機会を持った上で、同意を得て行っており、宿直室の利用方法が改善されない限り解除する予定はないこと、⑤契約社員への転換については、パート社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格、協調性等の人事考課に基づき公正に判断していること、⑥A3組合員は、B4所長から就業規則のコピーの提供を拒否されたと述べるが、そのような事実はないこと等を回答した。回答内容は、従前、Y1が書面及び団交で説明してきた内容を繰り返すものであった。

イ 団交で、組合が、A2組合員の27.12.28撤回文書について、Y1はどのように受け止めるのか、何故これを認めないかを質問したことについて、B8取締役は、「何度もA2さんとはお話をさせていただき、本人の気持ちがあり、手続きに入ったということである」と述べた上、同月28日の段階で「手続は進んでいる」、「契約満了」となった、27.12.28撤回文書を認めなかったのは「最終的には本社が『会社として判断している』」と回答した。

また、組合は、契約社員への転換について、「勤務態度、技量、勤労意欲等を判断」するとしたY1の基準が抽象的であるため、具体的な説明を求めたが、B8取締役は、「『勤務態度、技量、勤労意欲等を判断してやっている。』とすべてがそうなんです。」「回答は一貫してこれしかないんです。」と述べた。

ウ C7組合員が、Y1が作成した28.4.27回答書に、A2組合員が、B4所長に対し、「これまでの仕事に対する姿勢の反省に立って、心を入れ替えて取り組む」と述べたと記載されていることから、A2組合員に対し、そのような発言をしたか否かを確認した。これに対しA2組合員は、「言いました、なので契約社員にしてほしいと。さらに精進して頑張ります」と訴えた」と述べた。A4組合員の「反省したのか、心を入れ替えて取り組むと言ったのか」との再度の問いかけに、「言っていない」と述べた上、契約社員登用に関するB4所長からの具体的な指導は「なかった」と回答した。

【甲32、甲42、乙23】

- (12) 組合は、平成28年8月22日、当委員会あて、不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 Y1が、パート社員であったA2組合員の契約社員への転換を認

めなかったことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

A 2 組合員は、平成26年5月末、Y 1 にパート社員として採用されてから、平成27年12月末に同社を離職するまで、1年7か月にわたり契約社員に登用されなかった。

同人は、平成27年3月、S 番見習いのシフトを外され、その後同年12月8日にB 4 所長と面接した際にも、契約社員への転換について具体的な指導を受けられない等、契約社員への転換の機会や指導を得られず、低額な賃金で勤務を強いられたことは、Y 1 の不当労働行為意思の表れであるから、同人が組合員であること及び同人の組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

Y 1 は、契約社員への転換については、契約社員就業規則を準用するなどして、人事考課を行い、公正に判断しているところ、A 2 組合員については、その勤務態度の劣悪さを重く見て、S 番見習いのシフトに入れず、契約社員への登用を見送ったものであり、不当労働行為意思に基づくものではなく、労組法に反する行為は行っていない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の3(12)、(15)、(16)、(17)及び(19)で認定したとおり、A 2 組合員は、平成27年6月以降、Y 1 に対して、組合の団交等を通じて、自身を契約社員に転換するよう求めていた。

パート社員であるA 2 組合員の給与額面額は、前記第2の2(4)ウで認定したとおり、手取りで13万円程であったところ、契約社員に登用された場合、パート社員と業務内容や業務シフト及び労働時間において特段の差異が認められない一方で、給与で4万円程増額されることに加えて、平成28年度の実績では、年に2度、基本給の6割程度の一時金が支給されるものであった。

よって、A 2 組合員を契約社員に転換すべきであったにもかかわらず、これを認めなかったとすれば、経済上の不利益が認められる。

イ 不当労働行為性について

(ア) 労使関係について

前記第2の3(3)、(4)及び(7)で認定したとおり、組合は、平成27年2月22日、3か月に短縮されたA3組合員の契約期間を6か月に戻すこと等、従業員の待遇改善等を目的として結成され、A2組合員及びA3組合員は、組合に結成当初から参加した。Y1

は、組合結成直後、かつA3組合員の契約期間更新のわずか13日前の同年3月19日、A3組合員に対し、契約期間を3か月から1か月に短縮し、契約期間満了後の雇用契約を更新しないことを前提とした契約書を提示した。

これに対し、前記第2の3(8)ないし(13)、(15)及び(16)で認定したとおり、組合は、Y1 に対し団交を申し入れるほか、A3組合員が、小田原事業所前で、組合やその支援者による支援集会のもと、ストライキを行い、事実上、同人の雇止めを撤回させ、Y1 に対して、組合の要求を認めさせるなど、一定の譲歩を引き出したことが認められる。他方で、Y1 は、組合員の勤務条件の改善等を求める組合の団体交渉での要求をいずれも拒否するなど、交渉は平行線のままとなっており、両者の対立が深刻であったことが認められる。

(イ) A2組合員の契約社員転換について

Y1 は、A2組合員が契約社員に転換されなかったことは、同社において契約社員への転換が事実上の運用にすぎず、制度化されていないことを理由とするもので、不当労働行為意思に基づくものではない旨主張するので、以下判断する。

a 契約社員の登用制度の内容

前記第2の2(1)ア並びに(4)ア及びイで認定したとおり、確かにY1 において、パート社員から契約社員への転換につき就業規則等による定めはない。

しかしながら、Y1 の小田原事業所においては、直接、契約社員を採用することはなく、一旦パート社員として採用した上で、契約社員就業規則第31条の準用による人事考課を行い、所長の推薦を経て、本社で契約社員への転換を決定することとされており、実際に、前記第2の2(5)で認定したとおり、A3組合員が契約社員に転換された平成25年4月1日から組合が本件申立てを行った平成28年8月22日までの約3年4か月の間、

16名のパート社員が契約社員へ転換されていた。

また、前記第2の2(1)イ(イ)、(2)ないし(4)ウで認定したとおり、契約社員とパート社員との間で職務内容等に大きな差は認められないこと、Y1 小田原事業所のパート社員の求人票に、パート社員として入社して早い者で3か月で契約社員に転換されている者がおり、正社員の登用制度までであると記載されていること、その上、当委員会における審問の中で、契約社員への登用を希望する者で希望がかなえられなかった者がいるのか否かと問われたことに対し、B4 所長がそのような者はいない旨、B8 取締役が「記憶にございません。」と証言をしていることを併せ考えると、同社の小田原事業所では、パート社員としての期間にばらつきはあるものの、契約社員への転換を希望する者は、各種の勤務形態、中でも夜勤があり清掃対象の駅が多く難易度の高いとされるS番勤務の経験を経ることで、契約社員へと転換する運用をとっていたことが認められる。

b Y1 の対応について

(a) 前記第2の2(3)で認定したとおり、Y1 では、パート社員を契約社員に転換するか否かの判断に当たって、その他の業務形態より困難業務とされるS番勤務を経験することが必要であるとされていたと認められるところ、前記第2の3(6)ないし(10)で認定したとおり、同社は、組合結成直後、かつA3組合員の契約更新問題で労使関係が悪化する中、平成27年3月、B5職員の怪我によるシフト調整を理由に、同年4月の勤務表にあったA2組合員のS番見習い勤務の予定を取り消した。その後、同僚職員からB9SVに、A2組合員が勤務で手抜きをしているとの報告があったことを理由に、最終的に同人が、平成27年12月31日に同社を離職するまで、S番勤務及びその見習い勤務のシフトにも従事させていない。

(b) また、Y1 は、組合との団交において、組合が契約社員の登用制度について説明を求めるも、後記5(3)イで判断するとおり、契約社員就業規則第31条に記載された文言を繰り返し読み上げるのみで、同条で規定する勤務態度や技能等をいかなる観点から評定し、いかなる基準で契約社員に登用

する運用としているのかについて明らかにしなかった。

- (c) さらに、A 2 組合員は、前記第 2 の 3 (9) で認定したとおり、A 3 組合員の雇用契約の更新を求めるストライキに関する組合、及びその支援者による支援集会に参加したほか、組合の情報誌等にコメントを寄せ、組合員の勧誘活動等も行っており、組合活動に積極的に関与していた。他方で、Y 1 は、前記第 2 の 3 (18) で認定したとおり時間外に行われた組合の勧誘活動について、従業員を指導する立場にあった B 9 S V に加えて、B 4 所長が自ら同席して、直接小田原事業所の事務室で B 10 職員から聴取を行った。聴取の席で、B 9 S V は、「彼らがやっていることは脅迫行為と一緒に」、「警察の担当の方に相談」、「はっきり断ったほうがいい」と述べる等、A 2 組合員の組合活動を敵視していたことが認められる。

(ウ) 小括

以上のとおり、Y 1 は、労使関係が緊張する中で、契約社員の転換を希望する A 2 組合員に対して離職に至るまで S 番勤務の見習いにすら従事させなかったこと、組合に対しても契約社員の転換に関する基準を明らかにしない態度を頑なにとっていること、及び業務時間外の組合への勧誘活動について、B 4 所長自ら面接を行った上、組合を敵視する発言を行っていることなどからすると、同社は、反組合的態度をとっていたことが認められる。

(エ) 合理性について

Y 1 は、A 2 組合員を S 番勤務に就かせず、契約社員に転換しなかった理由は同人の能力不足及び就労態度に問題があったことにある旨主張する。

確かに、平成 27 年 4 月以降の A 2 組合員の勤務状況についてみると、臨時業務を指示された際に「組合に話をしろ」、「手順書以外の作業はやらない」との発言を行い、当該臨時業務への従事を拒否する旨の発言を行ったことについて当事者間に争いはない。

しかしながら、臨時業務の遂行に異を唱えたことについては、そもそも宿直の休憩時間中に作業を指示されたものであって、輸送混乱時や就業規則上臨時業務が課せられている場合についてまで業務を拒否したことは認められない。

Y 1 は、上記のほか、「 A 2 の事象についてのまとめ」と題された文書（乙第13号証）により、A 2 組合員の業務不良（宿直室の片付けを行わない、手順書通り清掃を行わない、強引な組合勧誘活動を行う、ユニフォームを定められたとおりに着用しない、喫煙マナーが悪い、小田原駅職員に対する劣悪な言動を行ったこと等をB 9 S Vが注意、指導したにもかかわらず改善されないこと）を指摘するが、同文書の作成者とされるB 9 S Vが、平成28年12月31日に退職しており、同社でも連絡が取れない状況にあること、同文書が、A 2 組合員が退職してから約5か月がたってから、B 9 S Vの私物のメモを元に作成されたものである上、メモの行方も不明となっていること、作成経緯についてB 4 所長が、B 8 取締役の指示によりB 9 S Vに作成を依頼し、B 8 取締役に報告したと証言する一方で、B 8 取締役は、「私の方でこれの証拠を証言できることはありません。」と明確な証言を避けていることからすると、直ちには採用することができない。

これらのことからすれば、Y 1 の主張するA 2 組合員の能力不足や、就労態度の不良については、同社における業務遂行能力に疑義を生じさせるものとはまではいえないか、明確な根拠がない主張にすぎず、同社が契約社員転換の条件としていたS番勤務及びその見習い業務すら経験させなかったことについて合理性は認められない。

ウ 結語

前記ア及びイからすると、Y 1 が、A 2 組合員から、平成27年6月10日に組合を通じて契約社員への転換の希望を伝えられて以降、明確な理由も示さないまま、S番勤務の見習いの機会すら与えず、直近の雇用契約期間の始期である平成27年10月1日に、契約社員への転換を認めなかったことは、同社の不当労働行為意思に基づくものであると認められ、同人が組合員であること及び同人の組合活動を理由とした労組法第7条第1項に該当する不利益取扱いに当たる。

また、かかる組合員に対する不利益取扱いは、組合の自主的な活動に大きな影響を与えるものといえることから、労組法第7条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入に当たる。

2 Y 1 が、A 2 組合員の退職意思の撤回を認めなかったことは、同

人が、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

Y 1 が、A 2 組合員の退職意思の撤回を認めなかったことについて、団交を重ねるたびに、説明内容が変遷したこと、小田原事業所では人員不足が慢性化しており、同人の就労を拒否することに合理性がないこと、及び合意退職の際には、就業規則上、退職届の提出が必要となるにも関わらず、これが提出されていないことからすれば、同人の退職意思の撤回が認められなかった理由は、Y 1 の組合に対する嫌悪の意思の表れであるといわざるを得ず、同社の対応は、同人が組合員であること及び同人の組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

A 2 組合員の雇用契約は平成27年10月1日から同年12月31日までであり、同人からの申し出に基づき、契約更新しないことについて合意が成立した（パート社員就業規則第37条第1項第1号）。

A 2 組合員が退職意思の撤回の申入れを行ったのは、契約期間満了による退職が、Y 1 により決定された後の、平成27年12月28日である。

したがって、Y 1 が、同人の退職意思の撤回を認めなかったことは、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の3(26)で認定したとおり、A 2 組合員は、Y 1 に対して、退職意思を撤回する趣旨の27.12.28撤回文書及び団交を通じて、Y 1 での勤務継続を望んでおり、かかる要求が認められないとすれば、A 2 組合員はY 1 に復職できないことから、不利益性が認められる。

イ 不当労働行為性について

前記第2の3(19)ないし(24)で認定したとおり、Y 1 は、平成27年12月8日の面接での、A 2 組合員の退職意思の表明を受けて、同月9日あるいは10日及び11日に、B 4 所長自ら、2度にわたってA 2 組合員と面接し、退職時期の延期を薦めるなど、慰留を行っていたことに加え、契約社員への転換に向けて、同僚の信頼を得るべ

く業務に奮起して欲しい旨声をかけたことが認められる。

Y 1 は、A 2 組合員の退職意思が強固であり、平成27年12月18日、同人から離職証明書の交付を求められ、同日には、離職証明書を交付する代わりに健康保険資格喪失予定証明書の送付を約束するなど交付手続を行うなど、具体的な手続を開始し、同日にシステム上の退職者登録も完了していることから、A 2 組合員の退職については、同社内部の意思決定を経ていたことが認められる。

加えて、A 2 組合員が、同月19日、同僚に挨拶の品を配って、退職の挨拶をしたことを踏まえ、Y 1 は、同月25日、A 2 組合員が退職することを前提としたシフト表を職員に周知し、次月の業務遂行に向けた準備も始めている。

前記第2の3(25)及び(26)で認定したとおり、A 2 組合員の27.12.28撤回文書は、以上の経緯を経た後、同人が同月26日の組合の説得に折れる形で、雇用契約期間満了3日前の同月28日に提出したものであり、Y 1 における業務の支障や他の職員への影響が大きいことからすれば、Y 1 がA 2 組合員の退職意思の撤回を認めなかったことも無理からぬものといえる。

以上のとおり、Y 1 は、A 2 組合員に対して、退職意思の表明を受けた後に、退職の慰留や手続について再三の確認等を行うなど、むしろ同人をY 1 に留めようとしており、当時のA 2 組合員の退職意思が強固であったこと、及び退職意思の撤回を認めた場合、業務遂行や他の職員への影響が大きいことからすれば、Y 1

の対応が、不当労働行為意思に基づいて行われたと認めることはできない。

この点、組合は、Y 1 が団交を重ねるたび、A 2 組合員の退職理由についての説明内容を変遷させたこと、小田原事業所では人員不足が慢性化しており、同人の退職意思の撤回を拒否することに合理性がないこと、及び退職手続について就業規則に反して同人から退職届を徴しなかったこと等を主張し、Y 1 の不当労働行為意思は明確である旨主張するが、説明内容の変遷については、後記6(3)で判断するとおり、その事実が認められないこと、また、その他の主張についても、上記の結論を左右するものではない。

ウ 小括

以上のことからすれば、Y 1 は、A 2 組合員がB 4 所長の慰

留を振り切って、退職の意向を示したことから、A 2 組合員の契約終了に関連する所与の進めたこと、退職意思の撤回を認めた場合、業務遂行や他の職員への影響が大きいことからすれば、Y 1 が A 2 組合員の退職意思の撤回を認めなかったことが、不当労働行為意思に基づくものとは認められず、組合員であることを理由とした不利益取扱いには該当しない。

また、A 2 組合員の退職意思の撤回を認めなかったことは、組合員に対する不利益取扱いに当たらないことから、このことを前提とする組合の運営に対する支配介入は認められない。

3 Y 1 が、A 3 組合員による就業規則の全文コピーの提供要求を拒否したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。

(1) 申立人の主張

A 3 組合員は、B 4 所長に対し、就業規則の全文コピーの提供を求めているが、Y 1 はこれを拒否した。かかる行為は、Y 1 の組合に対する嫌悪の情の表れであり、不利益取扱いに当たるとともに、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

組合は、A 3 組合員が B 4 所長に対し、就業規則の全文コピーの提供を求めた旨主張するが、かかる事実は存せず、不当労働行為は成立しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、A 3 組合員が、B 4 所長に対して、就業規則の全文コピーの提供を申し立てたにもかかわらず、これを拒否したことは不当労働行為に当たる旨主張するが、A 3 組合員は当委員会の審査手続きの中で「いつかは覚えていないですけれども、所長か副長に申入れをしたときに組合に就業規則を出す必要はないということで拒否されました」とその日時や相手方について曖昧な証言をしている。

一方で、Y 1 の B 4 所長は、A 3 組合員から就業規則の全文コピーの提供の申入れを受けたことはない旨証言している。

以上のことからすれば、A 3 組合員からの就業規則の全文コピーの提供を求めたことを、B 4 所長が拒否したことが、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるとする組合の主張は、かかる事実の裏付けがなく採用できない。

4 Y 1 が、一連の団交において、①団交の質問事項に対する回答書に表題、宛名、差出人、日付の記載がなかったこと（回答書の体裁について）、②小田原事業所長を出席させなかったことは（所長の団交不出席について）、不誠実団交及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア ①回答書の体裁について

Y 1 が、組合あての回答書に、「表題、宛名、差出人、日付」を記載せず、これに対し、団交で、記載するよう申し入れたにもかかわらず、これに応じなかったことは、労働組合が会社から独立した人格であることを否定し、支配コントロールしようとする考え方からきているものであるから、不誠実団交に当たるとともに、支配介入に当たる。

イ ②所長の団交不出席について

組合は、組合員の勤務評価を行っている所長の団交への出席を一貫して求めてきたが、「団交は本社でやるので不要。そのような制度になっていない」と拒否している。しかし、団交での勤務評価の質問をすると「勤務評価は現場で行っているのでこの場では答えられない」ので「所長に聞いて次回回答する」であった。現場の管理者を団交に出席させないのは実質的な団交をしないことで団交を軽視する労組法第7条第2号違反の不誠実団交なのである。

A 2 組合員の処遇に関する一連の団交について、同人の雇用契約書の Y 1 の代表者欄に B 4 所長の名前があること及び団交に現場の実態が分かる者がいなかったことを考えれば、団交への所長の出席が必要である。

(2) 被申立人の主張

ア ①回答書の体裁について

組合からの申入れに対する回答は、本来口頭で行えば足りるところ、より分かりやすくするという理由から団交時に書面で提示するものである。

他組合との団交でも、同様の形式をとっているが特段の問題とされておらず、表題等の記載をしないことに組合に対する嫌悪に基づくものであるなどの意図はない。

イ ②所長の団交不出席について

団交の交渉員については、会社の裁量により決定するものであり、Y 1 は、7回の団交を通じて、誠実に組合と交渉している。

(3) 当委員会の判断

ア ①回答書の体裁について

前記第2の3(16)、4(4)、(6)ア、(8)イ及び(11)アで認定したとおり、Y 1 は、組合の団交申入れの際に示された団交事項について、団交の冒頭、あらかじめ作成された回答書を読み上げ、組合にこれを手交し、その後、具体的な交渉を行っていたことが認められる。

この方式は、Y 1 が団交を行っているC 3 労働組合やC 4 労働組合に対しても同様であり、Y 1 の回答書は、単なる備忘録あるいはメモとして取り扱われていたものといえる。

組合は、Y 1 のこの回答書の体裁自体、同社が組合を軽視し、団交を不誠実に行っていることの証左である旨主張するが、団交時、組合に手交したメモの体裁に仮に不備や不明な点があるとしても、これをもって、団交の実施そのものに何らかの影響があるとは認められない。また、前記第2の4(9)で認定したとおり、Y 1 は、組合からの団交で交付する回答書以外の文書では、「発信者、宛名、日時」の記載をしていることから、組合の存在を殊更軽視していたとは認められない。

このことからすると、Y 1 の不誠実団交及び組合の運営に対する支配介入は認められない。

イ 所長の団交不出席について

組合は、A 2 組合員の処遇に関する一連の団交において、現場の実態が分かる者として所長の出席を求めていた。

一般的に、団交で、使用者側において現実に交渉に当たる交渉担当者の人選は、原則自由に決定できるものであり、当該交渉担当者が交渉事項について実質的に回答し、説明を行い、あるいは協議をする等の対応をする権限が与えられていれば問題はないところ、平成27年6月以前はB 6 部長が、それ以降はY 1 の取締役部長に就任したB 8 取締役が、組合員であるA 2 組合員の処遇等に関する交渉権限を有していたことは明らかである。

したがって、団交において、所長が出席しなかったことを理由として、Y 1 の不誠実団交及び組合の運営に対する支配介入が成

立するとする組合の主張は認められない。

5 Y 1 が、平成28年1月27日、同年3月9日及び同年4月27日に実施した各団交において、組合に対し、契約社員への転換について十分な説明を行わなかったことは、不誠実団交及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

組合は、Y 1 に対し、団交において、A 2 組合員の契約社員の転換に関連して、Y 1 の人事考課にかかる基準を明らかにするように求めたことに対し、Y 1 は、就業規則の文言をそのまま読み上げるのみであった。組合は、就業規則を読み上げるのみでなく、具体的な評価基準を明らかにするよう求めたが、やはり就業規則の棒読みを繰り返し、人事評価については、「公平に扱っている」と述べるのみであった。このようなY 1 の対応は、不誠実な団交であるとともに、恣意的な評価制度を使って、組合支配を行おうとするものである。

(2) 被申立人の主張

平成28年1月27日の団交において、Y 1 は、契約社員にするか否かについて、就業規則が根本であり、社員にはその内容を見られるようにしてあること、総合的に判断していること、本社と現場で判断することなどを説明した。

組合は、「契約社員への転換」と言うが、Y 1 では契約社員への転換は制度としては存在しない。したがって、それに関する規定も存在しない。パート社員が契約社員になる場合とは、パート社員が契約社員になることを希望し、会社がそれを認めた場合であるから、個々のケース毎に契約社員とするかどうかを決定することになる。

Y 1 は、団交において、契約社員就業規則（具体的には第31条の任用の基準）が根本であり、本社と現場が総合的に判断して決めると説明しているのであるから、制度自体も規定もなく、パート社員には会社に対して契約社員にすることを求める権利も有していない事柄の説明としては、上記説明で十分なものというべきである。

したがって、上記Y 1 の説明が不誠実団交や組合の運営に対する支配介入に当たるということはない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合が、平成28年1月27日、同年3月9日及び同年4月27日に実

施した各団交で求めたA2組合員の契約社員への転換にかかる団交事項は、いずれも、組合員である同人の労働条件及び処遇等に関するものであるから、Y1は、これに対し、誠実に協議し、回答する義務がある。

イ 組合は、上記団交事項に関連して、Y1に対し、①同社の契約社員の転換にかかる人事評価制度について明らかにすること、②A2組合員の具体的な人事評価について明らかにすることを求めた。

これに対して、前記第2の4(6)、(8)ウ及び(11)イで認定したとおり、Y1は、①については、「就業規則かなんかにあるかな」と曖昧な回答を述べた上、「『勤務態度、技量、勤労意欲等を判断してやっている。』とすべてがそうなんです。」「回答は一貫してこれしかないんです。」などと、契約社員就業規則を読み上げるのみで、なんら具体的な回答を行わず、②についてもY1は、「個別具体的に言う議論ではないですけど、総合的判断してやっている」、「個別には議論しない」と述べ、これを明らかにしなかった。

組合は、せめて就業規則の全文を示して説明するよう求めたが、Y1は、「就業規則はよそに出すものではない」と述べ、団交に、同社の社員であるA2組合員及びA3組合員が出席しているにもかかわらず、就業規則の提供すら拒否した。

ウ 使用者は、団交において組合と誠実に交渉に当たる義務があり、組合の要求に対して論拠や資料を示しながら、具体的な回答や主張をし、また、合意を求める組合の努力に対しては誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務があると解されるのであるから、組合の要求に、直ちに応ずることができないとしても、なお、明らかにできない理由を十分に説明するなど、労使関係において合意形成をする努力を行うべきである。

しかしながら、上記イで判断したとおり、Y1が、各団交において、このような努力を行ったとはいえ、誠実に団交を行ったとは認められないから、労組法第7条第2号に該当する不誠実団交に当たる。

また、組合員の労働条件に関する団交で、交渉相手から不誠実な対応を示されることは、組合員に組合の団結力及び交渉力に対する疑義を生じさせ、組合弱体化をもたらす可能性があることから、か

かる行為は、労組法第7条第3号に該当する組合の運営に対する支配介入に当たる。

6 Y1 が、平成28年1月27日に実施した団交と、同年4月27日に実施した団交で、A2組合員の退職意思の撤回を認めなかった理由を変遷させたことは、不誠実団交及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

Y1 は、平成28年1月27日に実施した団交で組合に対し、A2組合員本人の意思を尊重した契約期間満了の退職であると説明していたにもかかわらず、その後の団交では、同人の退職意思の撤回通知が提出される前に、本社として解雇を判断したに変遷した。かかるY1の解雇理由の説明には一貫性がなく、不誠実な団交であり、雇止め解雇による組合の弱体化を狙った本社の意思を明言したものである。

(2) 被申立人の主張

Y1 は、A2組合員の退職意思の撤回を認めなかった理由について、同人がY1 に対し、退職意思の申し出を行い、このことよって平成27年12月31日で退職する旨の合意が成立したことによるものであると一貫して説明しており、矛盾した説明は行っていない。

(3) 当委員会の判断

組合は、平成28年1月27日の団交で、Y1 が、A2組合員の退職について、「解雇ではなく、退職したいという本人の意思を尊重した契約期間満了の退職である」と説明したと述べるが、前記第2の4(6)で認定したとおり、同日の団交において、これに該当する発言は見当たらない。そこで、A2組合員の退職直後の同月13日の団交について念のため検討する。

A2組合員の退職までの経緯は既に前記2(3)イで判断したとおりであるところ、前記第2の4(4)及び(11)イで認定したとおり、組合が変遷を指摘する平成28年1月13日に実施した団交でのB8取締役の「A2さんの気持ちを尊重して、契約満了でこうなった」旨の発言は、Y1 が、一度は慰留したA2組合員の退職を、本人の固い意思を重要視し、契約期間満了による退職を決定した旨述べたものであると認められる一方で、同年4月27日に実施した団交でのB8取締役の「最終的には本社が『会社として（A2組合員の退職意思の撤回を認めな

いと)判断している』との発言は、平成27年12月28日の同人による退職意思の撤回の申し出を、Y1 本社の決定として認めなかった旨述べたものであると認められる。

以上のことからすれば、両団交での上記B8取締役の発言は、時点(A2組合員が退職意思の表明した時点、及び退職意思を撤回する旨の意思表示を行った時点)の異なる別の事柄(Y1 が、A2組合員の契約期間満了での退職についてどのように取り扱うか、及び同人の退職意思の撤回の意思表示をどのように取り扱うか)について述べたものであり、組合の主張する矛盾や変遷は認められず、不誠実団交には当たらず、このことを理由とする組合の運営に対する支配介入も認められない。

7 Y2 は、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

Y2 とY1 は、資本関係上、沿革上、人事関係上及び業務遂行上、一体の関係にあると認められることから、A2組合員の雇止め解雇等の救済を行うためには、Y1 を支配しているY2 の不当労働行為意思を認めるべきである。

(2) 被申立人の主張

Y2 は、A2組合員と労働契約関係にあったことはなく、また、Y1 は労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位に当たるということはできず、組合も、Y2 がかかるとの地位にあることの具体的事実を何ら主張していない。したがって、本件においてY2 は労組法上の使用者に当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合は、Y2 が、労組法第7条の「使用者」に当たる旨、抽象的かつ不明確な主張を重ねた上、当委員会の審問手続においてA1委員長が「具体的にY2が指示したからとかということではなくして、言ってみれば任されている。(略)それが我々の言っている一体なのです」などと証言している。しかしながら、労組法7条の「使用者」は、組合員と直接雇用関係にある事業者に限られるものではなく、一定の場合には同条の「使用者」に該当する場合もあると解されるが、A2組合員とは直接の雇用関係にないY2 が同条の「使用者」に当たることについて、組合は具体的な主張及び立証をしておらず、

組合の主張は認められない。

したがって、Y 2 が、同条の「使用者」であることを前提とした争点（争点⑧及び⑨）については、これを判断するまでもなく不当労働行為は認められない。

8 不当労働行為の成否

- (1) 前記 1 でみたとおり、Y 1 が、A 2 組合員から S 番勤務の機会を奪い、結果として、パート社員であった A 2 組合員の契約社員への転換を認めなかったことは、労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為であると判断する。
- (2) 前記 5 でみたとおり、Y 1 が、平成 28 年 1 月 27 日、同年 3 月 9 日及び同年 4 月 27 日に実施した各団交において、組合に対し、契約社員への転換について十分な説明を行わなかったことは、労組法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為であると判断する。
- (3) 前記 2 ないし 4 並びに 6 及び 7 でみたとおり、その他の争点については不当労働行為には当たらないと判断する。

9 救済の方法

前記 8 (1) で判断したとおり、A 2 組合員を契約社員に転換を認めなかったことは、労組法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であることから、同人が組合員でなければ契約社員に転換されていたものと考えられる。

そして、A 2 組合員は、少なくとも組合が同人の契約社員への転換を要求した平成 27 年 6 月 10 日以降、直近の雇用契約期間の始期である同年 10 月 1 日から契約社員に転換されたものと取り扱うことが相当である。一方で、前記 2 (3) で判断したとおり、A 2 組合員の表明した退職意思の撤回に応じなかった Y 1 の対応は、不当労働行為とはいえ、同人は同年 12 月 31 日をもって Y 1 を退職している。そこで、主文第 1 項及び第 2 項のとおり命じることとする。

また、前記 8 (2) で判断したとおり、Y 1 が、平成 28 年 1 月 27 日、同年 3 月 9 日及び同年 4 月 27 日に実施した各団交において、組合に対し、契約社員への転換について十分な説明を行わなかったことは、不当労働行為に該当すると認められるので、主文第 2 項のとおり命じることとする。

よって、労組法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和元年 5月29日

神奈川県労働委員会
会長 盛 誠 吾