

命 令 書 (写)

令和元年（不再）第22号

再 審 査 申 立 人 Y₁会社

令和元年（不再）第24号

再 審 査 被 申 立 人

令和元年（不再）第24号

再 審 査 被 申 立 人 Y₂会社

令和元年（不再）第24号

再 審 査 申 立 人 X組合

令和元年（不再）第22号

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第22号事件及び同第24号併合事件（初審神奈川県労委平成28年（不）第20号事件）について、当委員会は、令和2年11月18日第268回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞已、同相原佳子、同守島基博、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 初審命令を次のとおり変更する。

(1) 令和元年（不再）第22号再審査申立人・同第24号再審査被申立人Y

1会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を令和元年（不再）第24号再審査申立人・同第22号再審査被申立人X組合に交付しなければならない。

記

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A₁ 様

Y₁会社

代表取締役 B₁ ㊟

当社が、平成28年1月27日及び同年4月27日に実施した貴組合との各団体交渉において、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労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、今後、このようなことを繰り返さないように留意します。

（注：年月日は文書を交付した日を記載すること。）

- (2) その余の本件救済申立てを棄却する。
- 2 その余の本件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

本件は、第22号事件再審査申立人・第24号事件再審査被申立人Y₁会社が、①Y₁会社のパート社員であり、第24号事件再審査申立人・第22号事件再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA₂（以下「A₂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、②A₂組合員による

退職の申出の撤回を認めなかったこと、③組合員であるA₃（以下「A₃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平成28年1月27日（以下「平成」の元号は省略する。）、同年3月9日及び同年4月27日の団体交渉（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号に該当する不当労働行為として、また、第24号事件再審査被申立人Y₂会社が、労組法第7条の使用者に当たることから、Y₂会社との関係においても上記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、28年8月22日に神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした事件である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) Y₁会社及びY₂会社は、A₂組合員による退職の申出の撤回を認め、契約社員として復職させること。
- (2) Y₁会社及びY₂会社は連帯して、A₂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) Y₁会社及びY₂会社は連帯して、A₂組合員に対して、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) Y₁会社は、組合との団交で、①組合宛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、契約社員への転換の基準を明らかにすること、④A₂組合員がY₁会社に提出した、27年12月28日付け「退職撤回届け」を、Y₁会社がどう受け止めたか説明すること。
- (5) Y₁会社は、就業規則全文を組合に開示すること。

(6) 陳謝文の掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立の要旨

(1) 初審神奈川県労委は、令和元年5月29日、上記1の①Y₁会社がA₂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号に該当し、同④団交でのY₁会社の対応が同条第2号及び同条第3号に該当するとして、Y₁会社に対し、A₂組合員を27年10月1日から契約社員に登用されたものとして取り扱い、同年12月31日までの間の賃金差額等を支払うこと及び文書掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却する旨の命令（以下「本件初審命令」という。）を発し、令和元年5月29日、命令書を交付した。

(2) これに対し、Y₁会社は、令和元年6月6日、本件初審命令中、救済を命じた部分の取消しを求め、組合は、同月7日救済申立てを棄却された部分の取消しと救済方法の拡充を求め、それぞれ当委員会に再審査を申し立てた。当委員会は、Y₁会社及び組合からの再審査申立てに係る審査を併合した。

なお、組合は、上記1の③に対する初審命令の判断に不服を申し立てていない。

4 本件の争点

(1) Y₁会社が、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、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か。（争点1）

(2) Y₁会社が、A₂組合員の退職の申出の撤回を認めなかったことは、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か。（争点2）

(3) Y₁会社が、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号及び第3号の不当労働行為に当たるか。（争点3）

働行為に当たるか。(争点3)

(4) Y₂会社は、組合との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たるか。
(争点4)

(5) Y₂会社が、組合との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たる場合、パート社員であったA₂組合員の契約社員への転換が認められなかったことは、Y₂会社による労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点5)

(6) Y₂会社が、組合との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たる場合、A₂組合員の退職の申出の撤回が認められなかったことは、Y₂会社による労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点6)

第2 当事者の主張

1 争点1 (Y₁会社が、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、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か) について

(1) 組合の主張

契約社員は、パート社員よりも賃金が月額あたり約4万円高いのであり、契約社員への転換を認めないことは不利益な取扱いに当たる。

そして、Y₁会社は、通常、パート社員を2～6か月で契約社員に登用しているにもかかわらず、A₂組合員については、パート社員として採用してから離職するまでの1年7か月間、契約社員に登用することはなかった。また、Y₁会社では、契約社員への転換に当たって6種類の勤務形態を遂行できるかが重視されるどころ、そのうちの一つの勤務形態であるS番勤務(後記第3の2(3)エ参照)についても、Y₁会社は、A₂組合員のS番見習のシフトを外し、その後S番勤務に就かせること

もなかった。

A₂組合員の勤務状況に問題はなかったにもかかわらず、上記のとおり、Y₁会社が、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ものであって、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。

(2) Y₁会社の主張

契約社員にするか否かは、S番勤務に就けることが条件とされているわけではなく、まず勤務状況がどうかであるところ、A₂組合員の勤務状況は、作業の手抜き、B₂所長から注意を受けた後も禁じられている場所で喫煙をしていること、身だしなみに不備があったこと、作業補助の指示をしても一切従うことがなかった等劣悪であったから、S番勤務に就けてその勤務状況について判断するまでもなく契約社員にすることはできないとされたものである。

したがって、Y₁会社が、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のは、勤務状況が劣悪であったからであり、組合員であることを理由とするものではないのであるから、上記取扱いは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

2 争点2 (Y₁会社が、A₂組合員の退職の申出の撤回を認めなかったことは、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か) について

(1) 組合の主張

A₂組合員は、27年12月8日、同人が勤務していた小田原事業所の所長であるB₂（以下「B₂所長」という。）及び同副所長であるB₃（以下「B₃副所長」という。）と面談した際、B₂所長らから、契約社員にはできない旨告げられたことに絶望し、口頭で退職を願い出た。その後、A₂組合員は、同月28日に退職の申出を撤回する旨の文書をB₂所長に渡したが、B₂所長は同文書を突き返し、退職申出の撤回を認め

ず、就業規則上提出が必要とされている退職届の提出がないまま退職の手続を進めた。Y₁会社は、団交においてA₂組合員の意思を尊重すると言いつながらも、また、小田原事業所において人員不足が慢性化していつながらも退職の申出の撤回を認めなかつたのであり、Y₁会社による上記対応は合理性がなく、A₂組合員が組合員であることを理由とした労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

(2) Y₁会社の主張

A₂組合員の雇用契約は、27年10月1日から同年12月31日までの間の有期雇用契約であるところ、Y₁会社は、27年12月8日、A₂組合員から雇用契約期間満了の同月31日をもって退職するとの申出を受け、同月18日にそれを承認し、契約の更新をしない旨の合意が成立した。後日、A₂組合員から退職の申出を撤回する旨の文書が出されたが、Y₁会社は、本人の意思を十分確認し、双方納得して退職する旨の合意がされたのであつて、その合意を一方的に破棄することは認められないと考へたために退職の申出の撤回を認めなかつたのであるから、Y₁会社が、A₂組合員の退職の申出の撤回を認めなかつたことは、組合員であることを理由とした労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

3 争点3 (Y₁会社が、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つたことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 組合の主張

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、組合が、パート社員から契約社員の転換する基準を明らかにするよう求めたことに対し、Y₁会社は、就業規則の文言をそのまま

読み上げ、総合判断と述べるのみであった。このようなY₁会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。

(2) Y₁会社の主張

Y₁会社では、パート社員から契約社員への転換は制度としては存在せず、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、会社が契約社員として任用することを認めた場合で、個々のケースごとに契約社員とするかを決定することになる。Y₁会社は、団交において、契約社員就業規則第31条の任用基準が根本であり、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、上記説明で十分なものというべきである。

したがって、団交におけるY₁会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

4 争点4 (Y₂会社は、組合との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たるか) について

(1) 組合の主張

Y₁会社は、資本関係上、沿革上、人事関係上、及び業務遂行上、Y₂会社によって支配されているのであるから、Y₂会社は、組合との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たる。

(2) Y₂会社の主張

Y₂会社は、A₂組合員と労働契約関係にあったことはなく、また、Y₁会社の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えることはできないのであるから、Y₂会社は、組合との関係で、労組法第7条の「使用者」には当たらない。

5 争点5及び争点6 (Y₂会社が、組合との関係で、労組法第7条の「使

用者」に当たる場合、パート社員であったA₂組合員の契約社員への転換が認められなかったこと（争点5）及びA₂組合員の退職の申出の撤回が認められなかったこと（争点6）は、Y₂会社による労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

Y₁会社による不当労働行為はY₂会社の意思を反映したものであるから、上記1(1)及び同2(1)のとおり、パート社員であったA₂組合員の契約社員への転換が認められなかったこと及びA₂組合員の退職の申出の撤回が認められなかったことは、それぞれ、Y₂会社による労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

(2) Y₂会社の主張

上記4(2)のとおり、Y₂会社は、組合との関係で労組法第7条の「使用者」には当たらないのであるから、パート社員であったA₂組合員の契約社員への転換が認められなかったこと及びA₂組合員の退職の申出の撤回が認められなかったことは、いずれも、Y₂会社による労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 組合等

ア 組合は、肩書地に事務所を置き、Y₂会社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、27年2月22日に結成された。初審結審日（31年1月28日）時点での組合員は、5名である。

イ A₂組合員

A₂組合員は、26年5月27日から27年12月31日までの間、パート社員としてY₁会社の小田原事業所で就労し、主にY₂会社の駅

構内の清掃等に従事していた。

また、A₂組合員は、27年2月22日の結成時から組合に参加し、Y₁会社離職後の28年5月28日、組合の定期大会で書記長に選出された。

ウ A₃組合員

A₃組合員は、24年11月11日に、パート社員として、Y₁会社の小田原事業所で就労を開始し、主にY₂会社の駅構内の清掃等に従事し、25年4月1日に契約社員に任用された。

また、A₃組合員は、27年2月22日の結成時から組合に参加した。

(2) Y₁会社等

ア Y₁会社

Y₁会社は、昭和38年3月30日にZ₁会社として設立され、11年12月1日に、Z₂会社に、さらに令和元年12月1日にY₁会社へと社名を変更した。同社は、肩書地に本社を置き、Y₂会社の100%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か所の事業所を置いており、30年12月1日時点の従業員は、3711名である。Y₁会社の取締役及び監査役の一部は、Y₂会社の取締役又は管理職を兼ねている。

Y₁会社の小田原事業所は、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。30年12月1日時点で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。

イ Y₂会社

Y₂会社は、Z₃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、旅客鉄道事業、貨物鉄道事業等を目的としている。初審結審日時点の従業員は、5万2580名である。

2 Y₁会社従業員の契約形態等

(1) 契約形態等

Y₁会社の従業員の契約形態には、正社員の外、契約社員やパート社員等がある。

ア 契約社員

Y₁会社では、契約社員に適用される契約社員就業規則が定められている。同規則には以下の規定がある。

「(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。

以下（略）

イ パート社員

Y₁会社では、パート社員に適用されるパート社員就業規則が定められている。同規則には以下の規定がある。

「（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。

（雇用契約終了の予告）

第29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)

(時間外及び休日勤務)

第60条 (略)

2 会社は、前項の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合、所定労働時間対以外又は休日（公休日を除く）において、労基法第32条の2に規定する労働時間数に達するまで、パート社員に臨時に勤務を命ずることがある。

3 パート社員は、前各号の規定に基づき臨時の勤務を命ぜられた場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

(以下略)

」

(2) 契約社員とパート社員の差異

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、パート社員の毎月の給与は支給額で17万円、手取り額で1

3万円程度であり、他方、契約社員は毎月の支給額で21万円、手取り額で17万円ほどであった。その他、28年度の実績では、契約社員には、年に2度、基本給の6割程度の一時金が支給されており、契約社員の方がパート社員よりも、年収が70万円程度多かった。

(3) Y₁会社小田原事業所における運用等

ア Y₁会社の小田原事業所においては、パート社員として採用した後、契約社員に転換する場合もあった。そして、パート社員から契約社員への転換に当たっては、契約社員就業規則第28条第1項が定める契約社員選考試験はなく、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会社本社で決定することとされていた。また、推薦及び決定に当たって評価を記載する書面はなかった。

イ 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Y₁会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。

ウ Y₁会社の小田原事業所では、25年4月1日にA₃組合員が契約社員に転換された後、本件申立て（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。上記16名の社員につき、パート社員としてY₁会社に入社してから契約社員へ転換するまでに要した期間は、最短で約3か月、最長で2年であり、平均は約10か月であった。

エ Y₁会社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、L番、I番、S番、X番、Y番等の業務種別がある。新人が業務を行う場合には指導役の職員とともに2名で見習業務を行う取扱いとな

っていた。

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、午前8時20分から翌日の午前8時30分までの宿直勤務である。宿直勤務はA番、B番、X番も同様であるが、S番勤務は、小田原駅に次いで乗降客の多い二宮駅を一人で作業する作業ダイヤがある。

また、契約社員への転換に当たっては、上記S番勤務を含む6種類の勤務形態がこなせるかどうか転換可否の判断要素の一つとされていた。

オ Y₁会社における定型の雇用契約書には、Y₁会社の代表者として、勤務事業所の所長が署名押印する欄が不動文字で記載されている。

3 A₂組合員の雇用契約

(1) A₂組合員が、26年5月27日にY₁会社に就職してから、27年12月31日に離職するまでの間、Y₁会社とA₂組合員は、おおむね以下の内容の雇用契約を更新していた。

ア 契約期間 3か月間

イ 時給 930円

ウ 契約更新の有無 更新する場合があります

エ 契約更新の有無の判断要素

(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

- (2) 契約の一方当事者であるY₁会社の代表者として、26年12月4日付けで作成した契約書には「小田原事業所 B₄」とあり、27年8月24日付けの契約書には「小田原事業所 B₂」と記載されていた。
- (3) A₂組合員は、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。

4 組合結成の経緯及び27年8月までの団交等について

- (1) A₃組合員は、25年4月1日より、パート社員から契約社員に転換され、その契約期間は当初6か月間であったが、26年4月の契約からは3か月間となった。
- (2) A₂組合員は、26年5月27日、Y₁会社にパート社員として入社した。
- (3) A₁（以下「A₁委員長」という。）は、A₃組合員がY₁会社を雇止めになりそうだと話を受けて、27年2月22日、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会社の従業員は、A₂組合員及びA₃組合員のみであった。
- (4) 組合は、Y₁会社に対し、27年2月23日付け「労働組合結成通知書」により同月22日付けで組合を結成したことを通知し、あわせて同月23日付け「団体交渉申入書」により以下の交渉事項につき団交を申し入れた。
 - ① ダイヤ改正における業務内容の変更及びそれにもなう労働条件と要員の変更の問題
 - ② パート社員と契約社員全員を正社員にすること
 - ③ 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
 - ④ 希望する全てのパート社員を契約社員とすること

(5) 組合とY₁会社は、27年3月12日、C₁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会社は、①ダイヤ改正に伴い清掃作業ダイヤ及び作業内容の一部変更はするが、要員体制の変更はしないこと、②パート社員及び契約社員について勤続1年以上の者で正社員登用試験に合格した者を正社員としているところ、希望者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はない旨等を回答した。

(6) Y₁会社は、27年3月に、B₅職員のけがを理由として、同年4月の勤務表を変更し、A₂組合員のS番勤務見習のシフトを取り消した。

これ以降、Y₁会社は、A₂組合員が離職するまでの間、同人をS番勤務及びS番勤務見習に従事させていない。

(7) Y₁会社は、27年3月19日、A₃組合員に対し、契約期間を同年4月1日から同月30日まで、契約の更新はない旨を含む内容が記載された雇用契約書（以下「27.3.19 A₃契約書」という。）を渡した。

(8) 組合は、27年3月23日、Y₁会社に対し、以下の交渉事項につき団交を申し入れた。

① 27.3.19 A₃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

② A₃組合員が同契約書をY₁会社小田原事業所で受け取った際、既に同人の印が押されていたが、A₃組合員は同契約書の内容に同意しておらず押印もしていないのであって不当であること

③ A₃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、契約更新をしないことは不当労働行為であること

(9) A₃組合員は、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在Y₁会社小田原事務所前で行われるなか、ストライキを行った。A₂組合員はその支援集会に参加し、またこのストライキについて、「4・5 X組合結成集会 報告集」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。

(10) Y₁会社は、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。

その上で、Y₁会社とA₃組合員は、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 A₃契約」という。）を締結した。

(11) 組合とY₁会社は、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、A₁委員長及びA₃組合員、A₄書記（以下「A₄組合員」という。）であり、Y₁会社側の出席者は、B₆総務部長（以下「B₆部長」という。）及びB₇総務部次長（以下「B₇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、Y₁会社がA₃組合員に対して提示した27.3.19 A₃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とのではないかと述べた。

これに対して、Y₁会社は、27.3.19 A₃契約書の内容は、3か月であった契約期間を1か月とする労働条件の変更をするものであるところ、A₃組合員の同意を得られなかったことから、改めて従前と同様の雇用期間を3か月とする27.3.30 A₃契約を締結した旨述べた。また、雇止めの通告については、A₃組合員の過去1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こと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、A₃組合員の問題は小田原事業所の問題であるので、小田原事業所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、Y₁会社は、所長を団交に出席させなければならない労働協約を結んでいるわけではなく、本件では会社の代表者として団交に出席しているのであり問題はない旨回答した。

ウ また、組合は、勤務態度及び契約期間の判断は誰が行うのか旨尋ねた。

これに対して、Y₁会社は、「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、所長が本人と面談して確認をした上で判断する、A₃組合員についても、所長が本人に事実関係を確認した上で判断している旨回答した。

(12) 組合は、Y₁会社に対し、27年6月10日付け「申入書」と題する書面（以下「27.6.10申入書」という。）を送付した。同書面で組合は、Y₁会社に対し、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、休息時間を確保すること、②パート社員及び契約社員を正社員にすること、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、④A₃組合員の契約期間を3か

月から元の6か月に戻すこと、⑤Y₁会社によるA₃組合員につき雇止めをしようとした等の対応は、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。

- (13) Y₁会社は、組合に対し、27年6月30日付け「申入書」と題する書面（以下「27.6.30回答書」という）を郵送した。同書面には、27.6.10申入書に対して、①必要な要員は確保しており、体調管理は個人によるもので基本動作の励行とともに指導していること、②現時点で、パート社員及び契約社員を正社員とする考えはないこと、③現時点では、希望するパート社員全員を契約社員とする考えはないこと、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のっとり取り扱うこと、④A₃組合員につき雇止めをしようとしたことについて、不当労働行為という認識はなく、会社からの繰り返しの指示や指導に対して速やかに従わないなど客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるときには雇用契約を更新しないこともある旨等の記載があった。

- (14) 27年6月、Y₁会社の取締役総務部長にB₈。（以下「B₈取締役」という。）が就任し、これ以降、B₆部長に代わってB₈取締役が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、27年7月、Y₁会社の小田原事業所長にB₂所長が就任した。B₂所長は、着任後、B₉SVから社員の勤務状況を聴取した。

- (15) 組合は、Y₁会社に対し、27年7月18日付け「団体交渉申入書」を送付して団交を申し入れるとともに、交渉事項が記載された「申入書」と題する書面を送付した。上記「申入書」と題する書面には、27.6.30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を求めるとともに、「要求項目」として改めて以下の組合の要望及び交渉事項が記載されていた。

- ① 団交にY₁会社小田原事業所所長が出席すること
 - ② パート社員及び契約社員を全員正社員とすること
 - ③ 希望する全てのパート社員を契約社員にすること
 - ④ A₂組合員を8月から契約社員にすること
 - ⑤ A₃組合員の契約期間を3か月から6か月にすること
 - ⑥ 1日の徹夜勤務者を現在の7名から2名増員して9名にすること
 - ⑦ 1日の日勤勤務者を毎日2名増員すること
- (16) 組合とY₁会社は、27年8月5日、Y₁会社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、A₁委員長、A₂組合員及びA₄組合員であり、Y₁会社側の出席者は、B₈取締役及びB₇次長であった。B₈取締役及びB₇次長はいずれも本社勤務である。
- ア Y₁会社は、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、上記(15)記載の組合の「要求項目」に対するY₁会社の回答が記されたものであり、①につき、団交は本社で対応する旨、④につき、現時点でA₂組合員を契約社員に転換する考えはなく、契約社員の雇用契約については契約社員就業規則にのっとり取り扱う旨、⑥及び⑦につき、増員する考えはない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 Y₁会社は、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、団交を行って回答をしており、また、記載方法につき特にルールもないこと、Y₁会社が団交を行っている他の組合に対しても同様の体裁で回答を

していることから問題ない旨述べた。

また、組合が、A₂組合員をいつから契約社員にするか、誰が契約社員にするかを定めるのかと尋ねたことに対し、Y₁会社は、いつ契約社員とするかはここでは答えられず、総合判断になること、契約社員にすることは本社で決める旨回答した。

さらに、27年4月に予定されていたA₂組合員のS番勤務見習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、Y₁会社は、本人の「仕事の技量により見習を入れている」、「意図的に見習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、見習の件は考えてみる。」と述べた。

5 A₂組合員の離職までの経緯

- (1) Y₁会社は、27年8月24日、A₂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、パート社員として前記3(1)と同内容の契約を更新した。

A₂組合員は、上記契約更新の際、B₂所長に対し、契約社員への転換を求めたところ、B₂所長は、契約社員に推薦することはできない旨回答した。

- (2) B₂所長は、27年11月17日、本社人材育成部に所属し、小田原事業所に常勤して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。）が、B₁₀職員と小田原事業所の事務室で約30分間の面談を行った場に同席した。

同面談の趣旨は、B₁₀職員が、同月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、書類に署名するよう言われ、何の書類だか分からないまま署名し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いただきます。」「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。

- (3) A₂組合員は、27年12月8日、Y₁会社の小田原事業所の事務室で、B₂所長及びB₃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、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。

B₂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組合員の仕事ぶりが改善されていないのであれば契約社員とすることはできない旨述べた。

- (4) B₂所長は、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ため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。

- (5) A₂組合員は、27年12月11日、Y₁会社の小田原事業所の事務室で、B₂所長及びB₃副所長と1時間程度の面談を行った。B₂所長は、A₂組合員に対し、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、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いない旨を述べた。

- (6) B₂所長とA₂組合員は、27年12月18日の午前10時頃、国府津駅の詰所で面談した。A₂組合員は、B₂所長に対して今月中に離職証明書を発行するよう求めたが、B₂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。

B₂所長は、B₈取締役はA₂組合員との上記面談を報告し、B₈取締役は、A₂組合員との雇用契約は同月31日をもって終了することを了承した。Y₁会社の労働契約管理システムの「退職登録データ」には、A₂組合員が同月31日付けで退職することが、同月18日17時45分に承認された旨の登録がされている。

- (7) A₂組合員は、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。

- (8) Y₁会社は、27年12月25日、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。

- (9) A₁委員長及び組合員数名は、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、退職の申出を撤回するよう説得した。

- (10) A₂組合員及びA₃組合員は、27年12月28日、B₂所長に、退職の申出を撤回する旨のA₂組合員の自筆文書（以下「27.12.28撤回文書」という。）及び「申入書」と題する組合作成の書面（以下「27.12.28申入書」という。）を渡した。

27.12.28 申入書には、A₂組合員によるY₁会社退職の申出の撤回を認め、直ちに、来月以降の契約書を作成し、勤務させることを求める旨等が記載されていた。

B₂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、A₂組合員に対し、本社と相談した上で、連絡する旨述べた。B₂所長は、B₈取締役から、A₂組合員の退職は既に決定しているのであるから27.12.28 撤回文書を本人に返却するよう指示を受け、A₂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、A₂組合員は、小田原事業所を再度訪れ、B₂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、B₂所長はこの要求を拒否し、27.12.28 撤回文書をA₂組合員に返却した。

- (1) Y₁会社は、A₂組合員との雇用契約を更新せず、同契約は、27年12月31日付けで終了した。

6 A₂組合員の離職以降、本件申立てまでの経緯

- (1) A₂組合員は、28年1月1日、小田原駅にあるY₁会社の従業員詰所を訪れた。これに対して、B₂所長は、A₂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、B₂所長は、A₂組合員とともに喫茶店に行き、従業員詰所はY₁会社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。

- (2) 組合は、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、Y₁会社に対し、団交の開催を求めた。

同書面には、交渉事項として以下の内容が記載されていた。

- ① A₂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 A₃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 B₂所長の団交への出席

(3) 組合とY₁会社は、28年1月13日、Y₁会社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、A₁委員長、A₂組合員、A₃組合員及びA₄組合員のほか、D合同労働組合（以下「D合同労組」という。）のE₁副委員長（以下「E₁組合員」という。）及びE₂組合員であり、Y₁会社側の出席者は、B₈取締役及びB₇次長であった。

ア Y₁会社は、団交の冒頭で、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。同文書には、組合の27.12.28申入書に対し、A₂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、28年1月の勤務表も27年12月25日に発表していることから勤務に入れることはない旨等の回答が記載されていた。

また、Y₁会社は、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。同文書には、28.1.3申入書に対し、①A₂組合員との雇用契約は退職の合意により27年12月31日の契約期間をもって終了となり、その後の賃金補償はなく、契約社員とすることはできないこと、②パート社員及び契約社員の全員を正社員にする考えはないこと、③希望するパート社員を全員契約社員にする考えはないこと、④A₃組合員の契約期間につき、契約社員の雇用契約については、契約社員就業規則にのっとり取り扱うこと、⑤団交の出席者は、本社が担当する旨の記載があった。

イ Y₁会社は、A₂組合員については、自分から願い出て、27年12月19日に最後だからと朝礼で挨拶し、お菓子も配ったのであり、A₂組合員の気持ちを尊重して契約満了で退職した旨等を述べた。

組合は、B₂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会社内の基準を示すよう求めた。

(4) 組合は、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会社に対し、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、②B₂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会社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、団交を申し入れた。

(5) 組合とY₁会社は、28年1月27日、Y₁会社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、D合同労組のE₁組合員及びE₂組合員であり、Y₁会社側の出席者は、B₈取締役及びB₇次長であった。

ア Y₁会社は、団交の冒頭で、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かかわらず、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、②B₂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、A₃組合員の契約期間を3か月から6か月に戻すこと、B₂所長の団交出席について、Y₁会社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、Y₁会社に対し、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、A₂組合員が就いていない理由を質問した。Y₁会社は、A₂組合員のシフトについて、「技術、技量、総括的に考えて」、B₂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、組合が、A₂組合員を契約社員にできない理由及び誰による判断かを質問したことにつき、Y₁会社は、現場と本社で総合的に判断したと述べた。さらに、組合が、A₂組合員の何が問題で契約社員としないとしたのかと質問したのに対し、Y₁会社は、「そこを議論するつもりはない。」、「総合的にとしか言いようがない。」と回答した。

組合は、Y₁会社に対し、人事登用制度に係る資料を出してほしい旨求めたところ、Y₁会社は、根本になるのは就業規則であること、就業規則は社員に対して公開している、就業規則は外に出すものではない、組合には提供する義務はない旨述べた。

組合は、Y₁会社に対し、①A₂組合員の退職に当たって、Y₁会社はA₂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

のはなぜか、②「退職届」がないにもかかわらず退職となるのか等と質問した。

これに対し、Y₁会社は、A₂組合員の退職について、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、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、A₂組合員の雇用契約は、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。

- (6) 組合はY₁会社に対し、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、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、A₂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のほか、同年4月から賃金の増額及び増員を求めるものや、A₃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等を求めるものであった。

- (7) 組合とY₁会社は、28年3月9日、Y₁会社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、A₁委員長、A₂組合員、A₃組合員及びA₄組合員、D合同労組のE₁組合員及びE₂組合員であり、Y₁会社側の出席者は、B₈取締役及びB₇次長であった。

ア 組合は、団交の冒頭で、28.2.29申入書及び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。

28.3.9質問書には、Y₁会社がA₂組合員の意思を尊重して、退職の合意をしたと主張するならば、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、パート社員の契約社員への登用制度の具体的説明及び27年度の登用実績等を明らかにすること並びに就業規則等を組合に提示すること等を求める旨が記載されていた。

イ Y₁会社は、28.2.29申入書の回答として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会社は、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、同人の寝室の使用状況の改善を見ていること、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、組合の要求を受け入れるような回答はしなかった。

ウ 団交では、人員増員等の職場環境の整備についての話題が中心であったが、組合は、改めて、A₂組合員の退職につき、27年6月からA₂組合員は契約社員への転換を求めていたが、所長の言い方が理不尽であったので、かっとなってしまい退職を申し出たのであり、真意ではない旨主張した。これに対し、Y₁会社は、A₂組合員とは話をしており、本音を聞いたと思っている旨述べた。

その他、組合が、契約社員への転換制度について説明を求めたところ、Y₁会社は、小田原事業所についてはいろんなパートができるようになって契約社員にしている、就業規則は見られるようになっている、本社の人間は全社員一人一人を把握できず所長の意見は大きい旨述べた。最終的に、組合は公表されている契約社員への転換制度について次回説明してほしい旨述べた。

(8) Y₁会社は、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、A₂組合員は27年12月11日におけるB₂所長との面談において雇用契約期間が満了

する同月31日以降、契約の更新をしない旨明言し、このA₂組合員の発言は真意であると考えていること、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」の提出は不要であること、契約社員への登用は決まったものはないが、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等を回答した。

(9) 組合は、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会社に対し、第6回団交及び28.3.23回答書におけるY₁会社の回答について、おおむね28.3.9質問書と同趣旨の質問を行うほか、過去には一度退職した人を再雇用した例があったにもかかわらずA₂組合員については同じ扱いをしない理由、契約社員への登用につき技術、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ることの具体的な説明をするよう求めた上、団交開催を申し入れた。

(10) 組合とY₁会社は、28年4月27日、Y₁会社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、D合同労組のE₁組合員及びE₂組合員であり、Y₁会社側の出席者は、B₈取締役及びB₇次長であった。

ア Y₁会社は、団交の冒頭で、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会社は、同文書で、A₂組合員を契約社員に転換しなかった理由及び再雇用しなかった理由は、Y₁会社が同人の「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、契約社員への登用につき技術、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ることの具体的な説明としては、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

き公正に判断して行うこと等を回答した。

イ 団交で、組合が、A₂組合員の27.12.28撤回文書について、Y₁会社はどのように受け止めるのか、なぜ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組合員と話をした上で、本人の気持ちがあり、手続に入った旨述べた上、27年12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、組合が、A₂組合員の契約社員への転換を求めたことについてY₁会社は回答していない旨主張したことについて、B₈取締役は、「答えていないわけではない。個人の技術、技量、勤務態度、勤労意欲等を総合的に判断してやっている。全てそうである。」旨述べた。

ウ E₂組合員が、Y₁会社が作成した28.4.27回答書に、A₂組合員が、B₂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B₂所長からの具体的な指導は「なかった」と回答した。

(11) B₈取締役は、28年4月頃、B₂所長に対し、団交においてA₂組合員の勤務状況等が議論されるであろうから、その状況をまとめて報告するよう指示した。上記指示を受けて、B₂所長は、自身が小田原事業所に着任した27年7月より前の状況をも報告するために、小田原事業所に常勤しメモを残していたB₉SVに、A₂組合員の勤務状況をまとめる

よう指示をした。B₉SVは、「A₂の事象についてのまとめ」と題する書面（以下「本件報告書」という。）を作成し、同年4月29日、B₂所長に提出した。B₂所長は、同日、B₉SVから提出された本件報告書を同日13時21分に電子メールでB₈取締役へ送信した。

本件報告書には、作成者及び作成年月日の記載はなく、おおむね以下の内容が記載されている。

ア 26年11月13日、A₂組合員は寢室の布団の整理をしていない。それまでも再三の注意及び指導を受けている。

イ 同年12月15日、A₂組合員は手順書にある階段のホーム上の階段清掃を行わなかったと報告があった。その後注意及び指導をしたが、27年5月以降B₉SVが度々巡回した際にも行われていなかった。

ウ 27年3月7日及び同年6月4日、A₂組合員は、作業中、他の従業員に組合への勧誘をした。

エ 同年8月24日、B₂所長は、A₂組合員に対して身だしなみと喫煙について注意及び指導を行った。A₂組合員は、「分かりました」と答えたが、改めることはなく、退職時まで身だしなみ及び喫煙マナーについて直らなかった。

オ 小田原駅構内は全面禁煙となっているにもかかわらず、A₂組合員は、下り詰所の外に勝手に空き缶を置き喫煙しており、注意及び指導したにもかかわらず聞き入れることはなかった。

カ 制服の着用や通常の作業手順について当直長や一般社員、SVが注意・指導したが「組合に話をする」「手順書のこと以外は絶対にやらない」と非協力的な態度を続け、他の作業への補助に回ることもなかった。

(12) 組合は、28年8月22日、神奈川県労委に対し、本件申立てをした。

(13) B₉SVは、28年12月にY₁会社を退職した。

7 A₂組合員の勤務状況

(1) A₂組合員は、喫煙が禁じられている小田原駅の詰所の外で喫煙をしたことがあり、これにつき、Y₁会社社員から注意を受けたことがあるが、他の従業員も喫煙していたため、その後も同様に喫煙していた。上記のA₂組合員が喫煙していた場所は、小田原駅ホームの先端にあり、小田原駅構内は全面禁煙となっていた。

当時の健康増進法（平成29年法律第41号による改正前のもの。以下同じ。）第25条は、学校、体育館、病院、劇場、観覧場、集会場、展示場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店その他の多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙（室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう。）を防止するために必要な措置を講ずるように努めなければならない、と規定していた。

また、当時の労働安全衛生法（平成27年法律第17号による改正前のもの。以下同じ。）第68条の2は、事業者は、労働者の受動喫煙（室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう。）を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする、と規定していた。

(2) A₂組合員は、ポロシャツのチャックを下まで下げていたり、業務中にズボンのポケットに手を入れて歩くことがあった。

(3) A₂組合員は、午前6時21分小田原着の電車の清掃について、当直の従業員から清掃業務の手伝いの指示を受けたが、「組合に話をしろ」「手順書以外の作業はやらない」と手伝うことを拒否した。勤務開始時間は午前7時であり、午前6時21分は休憩時間であった。

(4) B₂所長は、A₂組合員の寝室の状況を確認したことはない。

8 事実認定の補足説明

A₂組合員の勤務状況等につき、Y₁会社は、勤務状況が悪く、B₂所長による注意にも従わなかった旨主張し、その証拠として本件報告書を提出する。そこで、本件報告書の信用性並びに上記5(1)及び7(1)、(3)のとおり認定したA₂組合員の勤務状況等につき補足して説明する。

(1) 本件報告書の作成経緯

本件報告書は、28年4月頃にB₈取締役が団交において予想される議論の資料として作成をするようB₂所長に指示し、B₂所長からさらに指示を受けたB₉SVが作成したものである（前記第3の6(11)）。

本件報告書は、作成者に対する反対尋問を経ないものであることに加え、その作成経緯を見るに、数回の団交を経た後、A₂組合員の契約社員への転換をめぐる組合とY₁会社との対立が明らかになった後に、Y₁会社社員により作成されたものであり、その内容を直ちには信用することができない。

(2) 本件報告書の内容と他の証拠との整合性

ア 本件報告書の内容の一つは、A₂組合員が寢室の布団の整理をしていないことを指摘するものであるが（前記第3の6(11)ア）、A₂組合員自身は布団を畳み、タオルを使用する等整理をしていた旨述べてこれを否定する（初審①A₂40～41頁、再審①A₂3頁）。また、B₂所長はA₂組合員の寢室を確認したことはなく（前記第3の7(4)）、それどころか、確認したことの無い理由としてB₂所長在任当時は他に問題となる従業員がいた旨述べている（初審③B₂34頁）ことからすると、少なくともB₂所長在任中にはA₂組合員の寢室の布団の整理が問題となるほど不十分であったとは認め難い。その他、本件報告書の上記指摘に整合する証拠はない。

イ また、本件報告書には、A₂組合員が手順書にある清掃を行わなか

ったことを指摘するものがあるが（前記第3の6(11イ)、A₂組合員自身は上記指摘の事実を否定し（初審①A₂40頁、再審①A₂4頁）、A₃組合員もA₂組合員は手順書どおり清掃していた旨述べる（再審①A₃3頁）等、本件報告書と矛盾する証言がある。また、Y₁会社は、清掃に問題があることを契約社員へ転換しなかったこと理由の一つと挙げながらも（乙16、初審②B₂47～48頁）、契約社員への転換の申出があった27年8月24日の契約更新の面談の際には、B₂所長が述べるところによってもA₂組合員に対して喫煙と身だしなみについて注意するにとどまり、まさに業務内容そのものである清掃に関する点については何ら指摘していないことからすると、A₂組合員の清掃につき当時B₂所長が注視するほどの問題があったとは認め難い。これに対し、上記指摘に沿う内容が記載されているY₁会社小田原事業所の当直作業長として従業員に対して作業指示を行う立場にあったB₁₁作成の陳述書（乙18）があるが、同書面も反対尋問を経ておらず、しかも、本件申立て後に作成されたものであることからすると、同書面は本件報告書の信用性を補強するものとして採用することはできず、その他本件報告書の上記指摘に整合する証拠はない。

ウ さらに、本件報告書には、A₂組合員が作業中に他の従業員に組合への加入の勧誘をしたこと指摘するものがあるが（前記第3の6(11ウ)、A₂組合員自身はこれを否定する（初審①A₂42～43頁、再審①A₂3～4頁）。また、A₂組合員が、A₃組合員とともにB₁₀職員に声をかけたとして、B₁₀職員からB₉SVへ相談があったことは認められるものの（前記第3の5(2)）、上記声かけは、本件報告書が指摘する作業中ではなく、業務終了後になされたものであって、本件報告書を裏付けるものとは認められない。その他本件報告書の上記指

摘に整合する証拠はない。

エ そして、本件報告書には、27年8月24日にB₂所長がA₂組合員に対して身だしなみと喫煙について注意及び指導を行ったが、改まらなかったことを指摘するものがある（前記第3の6(11)エ）。

B₂所長は、再審査において、上記注意及び指導をするに当たり、該当箇所の就業規則のコピーにアンダーラインを引いて渡した旨述べるが（再審①B₂6～8頁）、A₂組合員は、渡された就業規則は契約終了や割増賃金に関する就業規則のコピーであって、身だしなみや喫煙に関するような箇所の就業規則は渡されていない旨述べる（再審①A₂4～5頁）。B₂所長が上記就業規則のコピーを渡して指導したとの説明は、団交や初審では出てきておらず、再審査になって初めてされたものである。特に初審においても本件報告書の信用性が争われ、B₂所長の証人尋問があったにもかかわらず、上記指導の具体的な態様については何ら述べられていないのであって、これらの経緯を見るに、B₂所長の上記証言はにわかに信用することはできない。したがって、B₂所長の上記証言は、本件報告書の上記指摘を補強するものとは認められない。

また、A₂組合員は、喫煙について社員から注意を受けたことがある旨述べるが（初審①A₂41～42, 48頁, 再審①A₂11頁）、上記社員がB₂所長であればその旨名前を挙げるであろうところ、社員と述べるにとどまっていることからすると、A₂組合員が述べる社員がB₂所長であったとは認め難い。

その他本件報告書の上記指摘に整合する証拠はない。

オ 他方、本件報告書には、A₂組合員が詰所外で喫煙しており、注意したにもかかわらず改まらなかったこと（前記第3の6(11)オ）を指摘するものがある。

A₂組合員が詰所外で喫煙したこと及びY₁会社社員から注意を受けたにもかかわらずその後も喫煙していたことはA₂組合員自身も認めている（初審①A₂41～42, 48頁, 再審①A₂11頁）のであって、本件報告書の上記指摘に整合する証拠があるものといえる。

カ また、本件報告書には、制服の着用や通常の作業手順について当直長や一般社員、SVが注意・指導したが「組合に話をする」「手順書のこと以外は絶対にやらない」と非協力的な態度を続け、他の作業への補助に回ることもなかったこと（前記第3の6(1)カ）を指摘するものがある。

このうち、A₂組合員が、休憩時間中であった午前6時21分小田原着の電車の清掃について、当直の従業員から清掃業務の手伝いの指示を受けたが、「組合に話をしろ」「手順書以外の作業はやらない」と手伝うことを拒否したことについては、当事者間に争いはない。

(3) 本件報告書の信用性

上記(1)、(2)のとおり、本件報告書の作成経緯及び整合する証拠等を見るに、その記載内容のうちA₂組合員が詰所外で喫煙しており、Y₁会社の社員が注意したにもかかわらず改まらなかったこと（同オ）、休憩時間中の作業補助の指示に対し、「組合に話をしろ」「手順書以外の作業はやらない」と手伝うことを拒否したこと（同カ）の限りにおいて信用することができ、その他は信用することができない。

(4) 小括

以上によれば、寢室の布団の整理の不備、清掃の不十分、組合勧誘行為及びB₂所長による注意についての本件報告書の記載（上記6(1)アないしエ）は信用することができず、他にこの事実を認めるに足りる証拠はない。他方、A₂組合員が詰所外で喫煙しており、注意したにもかかわらず改まらなかったこと（同オ）、休憩時間中の作業補助の指示に対

し、「組合に話をしろ」「手順書以外の作業はやらない」と手伝えることを拒否したこと（同カ）については、上記(3)記載の限りにおいて信用できる本件報告書、A₂組合員の供述及び審査の全趣旨により、上記5(1)及び7(1)、(3)記載のとおり認定することができる。

第4 当委員会の判断

1 争点1（Y₁会社が、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、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か）について

(1) 労組法第7条第1号該当性について

ア 不利益性について

パート社員と契約社員では、業務時間数及び業務内容においては大きな差異がないにもかかわらず、年収においては契約社員の方が約70万円多いこと（前記第3の2(2)）からすると、契約社員への転換を認めないことは経済的に不利益なものであるといえる。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 組合は27年2月22日に結成され、同年3月にはストライキが実施されたことに続き、以後人員増員、契約社員への転換要求、正社員への登用要求等につき、ほぼ毎月組合からY₁会社に対して要求文書が送付され、また、上記事項等に関する団交が開催されており、Y₁会社は結成して間もない組合の活動に比較的に頻繁に対応を迫られる状況にあった。

また、組合員から声をかけられたとするB₁₀職員とB₉SVとの面談において、B₉SVが、「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」などと述べている。上記面談には、B₂所長も同席しており、

上記発言等につき何ら否定をしていないことからすると、Y₁会社は、組合活動を警戒していたことがうかがえる。

- (イ) 契約社員への転換は、所長からの推薦に基づき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、Y₁会社本社で決定されていたところ（第3の2(3)ア及び同(1)ア）、Y₁会社は、A₂組合員の契約社員への転換を認めなかった理由として、同人の勤務状況が悪かったからである旨主張する。

前記認定事実（前記第3）のうちA₂組合員の勤務状況につき問題となり得るものは、喫煙が禁じられている小田原駅の詰所の外で喫煙をし、Y₁会社社員から注意を受けた後も同様に喫煙していた点、身だしなみに不備があった点、休憩時間中の作業補助の指示に対し「組合に話をしろ」「手順書以外の作業はやらない」と手伝うことを拒否した点（前記第3の7(1)ないし(3)）である。

このうち、休憩時間中の作業補助の指示に対し「組合に話をしろ」「手順書以外の作業はやらない」と手伝うことを拒否した点については、Y₁会社は「業務上の必要がある場合」に臨時の勤務を命ずることができる（パート社員就業規則第60条第2項）、休憩中であったA₂組合員が作業補助をしなければならない「業務上の必要」があったと認めるに足りる証拠はない。したがって、この点については、A₂組合員の契約社員への転換を認めなかったことの合理的理由となるものではない。

もともと、禁じられている場所で喫煙をし、Y₁会社社員から注意を受けたにもかかわらず喫煙を続ける態度は、Y₁会社の方針及び指示に従わず、しかも社員から注意を受けたにもかかわらずこれに従わずに禁止行為を続けるものであって、上記人事考課のうち、

契約社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度の点で低評価を受けるものといえる。これに加え、当時、健康増進法及び労働安全衛生法により、施設管理者又は事業者は、受動喫煙を防止する措置を講じるよう努めることを求められており、小田原駅構内は全面禁煙となっていたこと、当該喫煙場所がホームに近接した場所であったことをも踏まえると、Y₁会社がA₂組合員の契約社員への転換を認めなかった理由には、一応の合理性が認められる。

A₂組合員は、喫煙を続けていた理由として、他の人も喫煙していた旨述べるが（再審①A₂ 1 1 頁）、他に喫煙していた人がいたことを認めるに足る証拠はなく、また、仮に喫煙していた人がいたとしても禁止行為を続けていたA₂組合員の行為を正当化できるものではないばかりか、喫煙していた人が契約社員であったという点まで認めるに足りない。

また、Y₁会社の小田原事業所において、契約社員へ転換するまでに要した期間の平均は約10か月であったことからすると（前記第3の2(3)ウ）、入社後1年7か月の間契約社員への転換が認められなかったA₂組合員は平均よりもパート社員にとどまっている期間が長いものといえる。しかし、契約社員への転換が認められた者の中には、最長入社後2年かかった者もいたのであり、A₂組合員の状況が特異であったとは認め難い。B₂所長及びB₈取締役は、同人らが在任中に、契約社員への転換を希望する者でそれがかなわなかった者はいない旨述べるが（初審②B₂ 4 2～4 3 頁、初審③B₈ 2 8 頁）、契約社員への転換が認められている者で勤務状況に問題があった者もいなかった旨も述べているのであって（初審②B₂ 4 5 頁）、喫煙等の点で問題があるA₂組合員の勤務状況においても希望をかなえないことが不合理とまではいい難い。

さらに、A₂組合員のS番見習への従事が認められなくなった時期が、組合活動が活発になった27年4月以降ではあるが、当初のS番見習のシフトの取消しは、B₅職員のけがが理由であって組合活動を理由とするものではなく、その後S番見習への従事がなかったことについては、A₂組合員における上記喫煙行為及び社員からの注意にも従わずに喫煙を続ける態度を踏まえると、従事させなかったことが不合理とまではいい難い。

なお、確かに、A₂組合員を契約社員としない理由が尋ねられた団交では、Y₁会社は、「総合的にとしか言いようがない。」（28年1月27日の団交（前記第3の6(5)））、「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（同年4月27日の団交（同(10)））、と回答するにとどまり、喫煙等の具体的なA₂組合員の問題点を挙げることはなかった。しかし、契約社員への転換の決定は、所長の推薦に基づくものであること（同2(3)ア）、本社の人間は全社員一人一人を把握できず所長の意見が大きいとY₁会社が団交で説明していること（同6(7)）、団交のY₁会社側出席者が本社の人間であるB₈取締役及びB₇次長のみであったことに鑑みると、Y₁会社の回答が上記のように具体性に乏しいものにとどまったことから、誠実に団交したとはいえないという評価を導くことはできても（後記3(1)ア参照）、それ以上に、A₂組合員の契約社員への転換を認めなかった理由が、同人の勤務状況ではなく、組合員であることにあったとまでは推認することはできない。

以上によれば、Y₁会社は、結成して間もない組合活動に比較的頻繁に対応を迫られている状況にあり、組合活動を警戒していたことは認められるものの、他方、Y₁会社がA₂組合員の契約社員への転換を認めなかった理由には一応の合理性が認められるとともに、

A₂組合員の上記勤務状況に鑑みると、同人が組合員でなければ契約社員への転換が認められたとは認め難いのであって、その他A₂組合員の契約社員への転換が認められなかったことが組合員であることや正当な組合活動等の「故をもって」されたものとまで認めるに足りる証拠はない。

ウ 小括

したがって、Y₁会社が、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、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

(2) 労組法第7条第3号該当性について

上記(1)のとおり、A₂組合員の契約社員への転換が認められなかった理由がA₂組合員の勤務状況の点にあることからすると、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が、組合を弱体化するものであったとは認められないため、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たらない。

2 争点2 (Y₁会社が、A₂組合員の退職の申出の撤回を認めなかったことは、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か) について

(1) A₂組合員とY₁会社の雇用契約は、契約期間3か月間の有期雇用契約であり(前記第3の3(1))、27年8月24日に更新手続をした雇用契約の契約期間は同年10月1日から12月31日までのものであった(同5(1))。

Y₁会社では、パート社員の雇用契約を更新する場合は、雇用期間満了日までに雇用契約を締結することになっているところ(パート社員就業規則第28条・前記第3の2(1)イ)、Y₁会社とA₂組合員との間で28年1月1日以降の雇用契約につき更新手続が取られていないことを踏まえると、A₂組合員が、27年12月11日、B₂所長に対して同年1

2月末日をもって退職したい旨を申し出たことは、雇用契約の更新をしない旨の申出であるものと解される。

A₂組合員からの上記申出の前後、B₂所長は、A₂組合員と同月8日から同月18日までの間に4回にわたり退職について面談しており、その度にA₂組合員は退職したい旨述べているのであって（前記第3の5(3)ないし(6)）、Y₁会社は、A₂組合員による退職の意思を十分確認した上で、B₈取締役は同月18日に上記申出を了承し、Y₁会社の労働契約管理システムに登録する（前記第3の5(6)）等の翌月以降の契約更新をしないことの手続に入っている。

そして、同月19日にはA₂組合員が同僚に対して退職の挨拶等を行っており（同(7)）、その後Y₁会社は、翌月以降A₂組合員は離職していることを前提に、28年1月の勤務表を作成して既に27年12月25日に職員に発表している（同(8)）。

A₂組合員からの退職の申出の撤回は、上記発表よりも更に後の、しかも同勤務表に基づき勤務が開始される4日前である同月28日にされたものである（同(10)）。

上記経緯のとおり、Y₁会社は、A₂組合員自身からの申出により、同人の意思を複数回にわたり確認した上で、28年1月以降の契約について契約更新をせず27年12月31日をもって期間満了退職をするものとして手続を進め、28年1月の勤務表を作成して他の従業員に発表したのであって、それよりも後になされたA₂組合員から退職の申出を撤回する旨の申入れを認めないことは、小田原事業所における円滑な業務運営の観点からすると不合理とはいえない。

- (2) 組合は、Y₁会社が団交においてA₂組合員の意思を尊重すると言いながらも退職の申出の撤回を認めなかったのであるから、Y₁会社の対応には合理性がない旨主張する。しかし、上記のとおり、Y₁会社はA₂組

合員と面談を重ねて退職の意思を十分確認して契約更新をしない旨の手続をしていることからすると、退職に至る過程においてA₂組合員の意思尊重の手続を踏んでいるものと評価でき、Y₁会社における団交の説明に不合理な点は認められない。

また、組合は、退職届の提出がないまま退職の手続を進めている点を指摘するが、退職届の提出は就業規則上求められていない。なお、雇用契約解除願は、パート社員の雇用契約終了の際に届け出るとされているが（同規則第37条第2項）、期間満了と契約解除願の申出とが別個の契約終了原因として規定されていることからすると（パート社員就業規則第37条第1項(1)(4)・前記第3の2(1)イ）、上記雇用契約解除願は、契約期間中に雇用契約を解除する場合に提出することが求められているものであり、本件のように契約更新をせず期間満了により契約終了する場合には不要であるものと解するのが相当である。したがって、A₂組合員が、退職届あるいは雇用契約解除願を提出していないことにつき、何ら手続上の問題はない。

- (3) 以上によれば、Y₁会社がA₂組合員の退職の申出の撤回を認めなかったことに不合理な点は認められないのであって、Y₁会社と組合が対立関係にあった状況を踏まえても、Y₁会社の上記対応が組合員であることを理由としたものとは認められない。したがって、Y₁会社がA₂組合員の退職の申出の撤回を認めなかったことは労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

また、Y₁会社の上記対応は組合の弱体化を企図したものとは認められないから、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たらない。

- 3 争点3（Y₁会社が、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号及び第3号の不当

労働行為に当たるか) について

(1) 労組法第7条第2号該当性について

ア Y₁会社は、28年1月27日の団交において、組合からのA₂組合員の何が問題で契約社員としないのかとの質問に対し、「そこを議論するつもりはない。」、「総合的にとしか言いようがない。」と回答した。また、組合が、人事登用制度に係る資料を出してほしい旨求めたところ、Y₁会社は、根本になるのは就業規則であり、社員に公開している旨回答した（前記第3の6(5)イ）。

また、同年4月27日の団交においては、Y₁会社は、A₂組合員を契約社員に転換しなかった理由として、「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、その具体的内容としては、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行うこと等である旨説明した（同6(10)ア）。

しかしながら、本件審査においては、Y₁会社は、A₂組合員を契約社員に転換しなかった具体的理由として、同人の勤務状況が悪い旨主張し、その内容として喫煙行為等を挙げている。Y₁会社が、上記各団交において、A₂組合員を契約社員に転換することができない理由について上記のような具体性の乏しい回答をするにとどまったのは、契約社員への転換の決定は、所長の推薦に基づくものであり（同2(3)ア）、本社の人間は全社員一人一人を把握できず所長の意見が大きいと団交で説明している（同6(7)）にもかかわらず、団交のY₁会社側出席者を本社の人間であるB₈取締役及びB₇次長のみとしたことによると考えられる。そして、Y₁会社は、B₈取締役らがB₂所長から聴取した上で、団交において上記具体的理由を説明することは十分可能であったにもかかわらずこれをせず、上記のとおり「そこを議論す

るつもりはない」等具体的説明に入ることを拒否し、就業規則の規定を読み上げる一般論に終始している。このようなY₁会社の対応は、組合の要求に対して合意形成の可能性に向けた努力がされているとは認められず、誠実な団交を行ったとは認められない。

また、契約社員への転換の一般論については、Y₁会社において、明文化されているものとしては就業規則の規定しかなく、運用として6種類の勤務形態がこなせることが判断要素の一つとされていたのであり（同2(3)エ）、一般論については、Y₁会社は一応の説明をしているものといえる。もっとも、A₂組合員の契約社員への転換をめぐる交渉がされているのだから、一般論の説明にとどまらず、Y₁会社が契約社員への転換の判断要素としてあげるもののうちA₂組合員の場合はどの要素に問題があるのか、上記の喫煙行為等を指摘する等して更に具体的説明をなし得たはずである。それにもかかわらず、上記のとおり就業規則の規定を読み上げるにとどまっているのであって十分な説明とはいえず、このようなY₁会社の対応は、組合の要求に対して合意形成の可能性に向けた努力がされているとは認められず、誠実な団交を行ったとは認められない。

イ 他方、同年3月9日の団交において、組合から契約社員への転換制度についての説明を求められたことに対し、Y₁会社は、小田原事業所についてはいろんなパートができるようになって契約社員にしている、就業規則は見られるようになっている、所長の意見は大きい旨回答している（同6(7)ウ）。

上記回答は契約社員への転換の制度の一般論を抽象的に述べるにとどまっているが、そもそも同年3月9日の団交につき申し入れられた28.2.29申入書には、契約社員への転換に係る要求は記載されておらず、団交当日になって、契約社員への転換制度一般について

の説明が求められたものであること（同(6)、(7)）、同団交においては人員増加等の職場環境の整備が交渉の中心であったこと、契約社員への転換制度の説明については最終的に組合も次回の説明を求めるとして即答を強く要求しているわけではないことからすると、上記のようなY₁会社の対応が不誠実なものとは認められない。

ウ 以上のとおり、28年1月27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号の不当労働行為に該当するが、同年3月9日に実施した団交におけるY₁会社の対応は同号には該当しない。

(2) 労組法第7条第3号該当性について

上記のとおり、28年1月27日及び同年4月27日に実施された各団交における契約社員への転換に関するY₁会社の対応は不誠実なものではあるが、A₂組合員の退職問題については事実経過等の根拠を述べて主張しているほか、毎回繰り返し質問されるその他の交渉事項についてその主張を改めて説明しているのであって、契約社員への転換に関する対応についての不誠実性をもって、組合の弱体化や、組合の運営・活動の妨害を図るような行為であったとまでは評価できない。

また、同年3月9日に実施された団交におけるY₁会社の対応が不誠実なものとは言えないことについては上記(1)のとおりであり、組合の弱体化や、組合の運営・活動の妨害を図るような行為とは認められない。

したがって、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する契約社員への転換についてのY₁会社の対応は、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

4 争点4（Y₂会社は、組合との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たるか）について

組合は、Y₁会社が資本関係上、沿革上、人事関係上、業務遂行上、Y₂会社によって支配されているのであるから、Y₂会社は組合との関係で労組法第7条の「使用者」に当たる旨主張する。

しかし、Y₂会社は、A₂組合員を含むY₁会社従業員と雇用関係にあるわけではなく、また、パート社員の雇用契約はY₁会社の事業所長と労働者との間で締結されていること（第3の2(3)オ）、契約社員への転換はY₁会社本社で決定していること（2(3)ア）、契約更新をしないことを了承する旨の判断もB₈取締役がしている（同5(6)）のであって、少なくとも雇用の開始、終了についてはY₁会社が決定しているものと認められるのであり、その他Y₁会社の従業員の基本的労働条件について、Y₂会社が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配があったと認めるに足りる証拠はない。そして、Y₁会社がY₂会社の100%子会社であることや役員重複といった事実は、企業グループ全体における一体的事業経営の観点からグループ内子会社を管理、監督していたことを示すにとどまるものであって、これをもって、子会社の従業員の基本的労働条件について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配があったとはいえない。

したがって、Y₂会社は、組合との関係で労組法第7条の「使用者」には当たらない。

第5 救済方法

上記第4の3のとおり、28年1月27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号の不当労働行為に該当する。そうすると、今後同様の行為が繰り返されることを予防する措置を講じ、もってY₁会社と組合との集团的労使関係の正常化を図るためには、Y₁会社に対し、上記

の団交におけるY₁会社の対応が不当労働行為に当たると認定されたことを明記した文書を交付する旨命ずることが相当である。

第6 結論

以上のとおりであるので、その余の点につき判断するまでもなく、本件初審命令を前記第4及び第5に従って変更することとし、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労委規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年11月18日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ㊞