

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  執行委員長     A 1

被申立人     Y 1 会 社  
                  代表取締役     B 1

被申立人     Y 2 会 社  
                  代表取締役     B 2

上記当事者間の都労委平成31年不第16号事件について、当委員会は、令和5年2月7日第1810回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同巻淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社は、申立人 X 1 組合が、臨時従業員就業規則の変更と無期労働契約転換に伴う転勤及び組合員 A 2 の人事考課と賃金引上げに係る議題について団体交渉を申し入れたときは、必要な資料を提示するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 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、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

貴組合との平成30年9月21日の第13回団体交渉及び12月7日の第14回団体交渉における当社の対応は、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する日を掲載すること。)

- 3 被申立人 Y 1 会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 被申立人 Y 2 会社に対する平成28年7月14日付及び29年8月4日付団体交渉申入れに係る申立てを却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

- (1) 被申立人 Y 2 会社（以下「Y 2 会社」という。）の完全子会社である同 Y 1 会社（以下「Y 1 会社」という。）は、大学や地方公共団体の図書館運営を受託している。A 2（以下「A 2」という。）は、平成20年4月1日から Y 1 会社に有期労働契約の従業員として雇用されていたところ、24年1月、同社から翌年度の契約更新に際し、いわゆる変更解約告知を受けたことを契機として、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）に加入した。
- (2) 24年1月、組合は、Y 1 会社に対し、A 2 の労働条件等に係る要求及び団体交渉申入れを行ったが、2月の組合と Y 1 会社との第1回団体交渉（以下、組合と Y 1 会社との団体交渉を「第〇回団体交渉」と表記する。）には Y 2 会社の人事担当者が交渉員として出席し、同社が交渉の権限及び責任を持つ旨を述べ、7月の第3回団体交渉までは、同社の人事担当者のみが

出席していた。その後、25年2月、Y1会社の代表取締役がB1（以下「B1社長」という。）が就任し、同年6月の第4回団体交渉から同人が出席するようになった。他方、Y2会社は、28年7月、組合に対し、同社にはA2に係る使用者責任がなく、今後もY1会社が団体交渉に応ずる旨を通知したものの、29年2月の第10回団体交渉までは、B1社長のほかに、Y2会社の人事担当者も団体交渉に出席していた。

- (3) 組合は、25年4月以降、Y1会社に対し、労働契約法（以下「労契法」という。）の改正に関連して、A2について、無期労働契約への転換（以下「無期転換」という。）を求め、団体交渉で議題に挙げていた。他方、Y1会社は、有期労働契約従業員の無期転換やそれに伴う労働条件を定めるため、30年2月1日に同社の臨時従業員就業規則を変更したが、そのことを同月15日の第12回団体交渉まで組合に伝えなかった。また、第12回団体交渉で、Y1会社は、上記就業規則変更等について組合と事前協議をする意向がない旨を述べた。
- (4) 組合は、Y2会社に対し、28年7月14日付け、29年8月4日付け及び30年11月22日付けで団体交渉を申し入れたが、同社は、使用者に該当しないとして、申入れはY1会社に対して行うよう回答し、いずれの申入れにも応じなかった。
- (5) 組合とY1会社とは、9月21日に第13回、12月7日に第14回団体交渉を行ったが、同社は、2月の臨時従業員就業規則の変更について、改めて組合と協議する意向はない旨、同就業規則やA2の賃金等労働条件について今後も組合と事前協議をする意向はない旨を述べた。
- (6) 本件は、①Y2会社は、本件において、労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者に該当するか否か（争点1）、②Y2会社が、組合が28年7月14日付け、29年8月4日付け及び30年11月22日付けで申し入れた団体交渉について、いずれも応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否か（争点2）、③30年9月21日及び12月7日に開催された第13回及び第14回団体交渉におけるY1会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点3）が争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) Y 1 会社は、組合との団体交渉に誠実に対応すること。
- (2) Y 2 会社は、組合との団体交渉に応じて、誠実に対応すること。
- (3) A 2 に対する不利益を回復すること。
- (4) 文書の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

(1) 申立人組合は、個人加盟のいわゆる地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は、94名である。

(2) 被申立人 Y 2 会社は、Y 1 会社の全株式を所有する完全親会社で、事業持株会社であり、本件申立時の従業員数は99名である。

なお、Y 2 会社の代表取締役 B 2（以下「B 2 社長」という。）は、平成25年2月1日まで、Y 1 会社の代表取締役に就いていた。

(3) 被申立人 Y 1 会社は、大学や地方公共団体が設置する図書館や資料室等の運営を受託する事業を行う株式会社である。31年3月末時点での従業員数は、正社員が9名、有期労働契約従業員が492名である。

なお、B 1 社長は、Y 2 会社の取締役にも就いている。

### 2 A 2 の組合加入までの経緯

#### (1) 雇用、就業場所

A 2 は、20年4月1日から1年間の有期労働契約で Y 1 会社に雇用され、以降、毎年契約を更新しながら、申立外学校法人 C 1 大学の設置する C 1 大学図書館で勤務していた。

なお、C 1 大学図書館の運営業務は、他社が受託し、Y 1 会社が再委託を受けている。

#### (2) A 2 の組合加入

24年1月、Y 1 会社は、A 2 に対し、翌年度（24年4月以降）の契約につき、勤務日数や1日当たりの勤務時間を減らす内容で締結するか、又は契約を更新しないことを提示（いわゆる変更解約告知）した。

このことを契機として、A 2 は組合に加入した。

### 3 第1回団体交渉

(1) 組合による団体交渉申入れと Y 1 会社らの対応

1月26日、組合は、Y1会社に対し、書面でA2の組合加入を通知し、また、要求事項を挙げて団体交渉を申し入れた。

これに対し、申立外Y3会社（以下「Y3会社」という。同社は、27年12月にY2会社に吸収合併された。）が、24年2月8日付「貴組合要求に対する回答書」と題する書面で、組合に回答を行った。

## (2) 第1回団体交渉

ア 24年2月16日、組合とY1会社との第1回団体交渉が行われた。Y1会社側の出席者は、Y2会社（名刺での所属会社表記はY3会社となっている。）総務・人事部次長B3（以下「B3」という。）、Y2会社（名刺での所属会社表記はY3会社となっている。）執行役員のB4（以下「B4」という。）、Y2会社総務・人事部マネージャーB5（以下「B5」という。）の3名であった。

なお、B3及びB4は、第2回団体交渉（後記4(2)）まで出席し、B5は、第10回団体交渉（同4(9)）まで出席した。

イ 第1回団体交渉で、組合は、Y2会社の者が出席していることについて確認を求めたところ、B3は、要旨以下(ア)ないし(ウ)のとおり回答した。

(ア) Y2会社は、親会社としてY1会社の運営を管理している。

(イ) A2の雇用に係る責任はY1会社にあるが、同社はY2会社の100パーセント子会社であり、人事に関してはY2会社が回している。Y2会社に責任や全ての権限があるといってもよい。本日の出席者には権限がある。

(ウ) Y1会社とY2会社とは代表取締役が同一人物なので、今後も団体交渉申入れは、今回と同様にY1会社宛てでよい。

ウ B3は、組合に対し、A2に係る評価結果を記した「業務習熟度評価（仕様書項目による）」と題する書面及び「【業務レベル比較】」と題する書面を示した。

## 4 第2回から第11回団体交渉まで

### (1) A2とY1会社との面談

ア 3月6日、A2は、Y2会社及びY1会社の本社において、B3及び2名のY1会社社員と面談した。この面談において、B3は、「【業務レ

ベル比較】」（上記3(2)ウ)を引き合いに出して、A2の業務や行動に問題がある旨を述べた。

イ 3月13日、組合は、Y1会社に対し、同日付「要求及び団体交渉の申入」と題する書面を送付し、第1回団体交渉の内容や上記アの面談に関する団体交渉を申し入れた。

ウ 上記イの団体交渉申入れに対し、3月14日、Y2会社が、3月21日に団体交渉を行う旨を記載した書面を組合にファクシミリで送信した。

## (2) 第2回団体交渉

3月21日、第2回団体交渉が行われた。Y1会社側の出席者は第1回団体交渉と同じ3名であった。第2回団体交渉において、翌年度のA2の労働契約に係る変更解約告知(前記2(2))が撤回され、また、契約期間を6か月間とすることが決まった。

3月26日、A2とY1会社とは、賃金、勤務日数及び1日当たりの勤務時間は前年度と同内容だが、契約期間が6か月間(4月1日から9月30日まで)である労働契約を締結した。

## (3) 第3回団体交渉

7月21日、第3回団体交渉が行われた。Y1会社側の出席者はY2会社のB5及び当時のY2会社の総務・人事部次長の2名であった。この団体交渉において、Y1会社によるA2との面談に関することや労働契約の更新などについて協議された。

10月1日、A2とY1会社とは、上記(2)の労働契約を、契約期間6か月間(10月1日から25年3月31日まで)で更新した。

## (4) Y1会社でのB1社長の就任

25年2月1日、B1社長がY1会社の代表取締役役に就任し、B2社長は同社の取締役及び代表取締役を退任した。また、2月1日、Y2会社総務・人事部長のB6(以下「B6」という。)がY1会社の取締役役に就任した。

## (5) 過半数代表に係る質問と回答

2月4日、組合は、Y1会社に対し、同社において行われた従業員の過半数代表選挙の経緯に係る問合せを書面にて行った。これに対し、2月19日、Y3会社が書面で組合に対する回答を行った。

(6) A 2 の無期転換要求

24年8月、労契法が改正され、同一使用者との間で繰り返し更新された有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合に、労働者からの申込みにより、無期転換されることが規定された。上記法改正において通算契約期間に算入されるのは、25年4月1日以降に開始した有期労働契約の契約期間であるとされた。

4月1日、A 2とY 1会社とは、労働契約を、契約期間1年間（4月1日から26年3月31日まで）で更新した。

25年4月以降、組合は、Y 1会社に対し、上記法改正による期間の適用前に、A 2を無期転換することを要求するようになった。

(7) 第4回及び第5回団体交渉

ア 25年6月27日、第4回団体交渉が行われた。Y 1会社側の出席者は、B 1社長、B 6及びB 5の3名であった。

なお、B 1社長は、以降の団体交渉に毎回出席し、B 6は第10回団体交渉（後記(9)）まで出席した。

イ この第4回団体交渉で、要旨以下のやり取りがあった。

組合は、Y 2会社やY 3会社とY 1会社との関係について問い、B 6は、Y 3会社がY 1会社の株主という体制が変わったので、今回の団体交渉に参加したと答えた。B 6は、業務の運営自体はY 1会社の者が行っているが、人事権はY 3会社が持っていると説明し、Y 2会社の者が約束したことであっても労使間で決められたことは全て実行されると述べた。

組合は、持株会社であるY 3会社が実権を全て持っているのかと問い、B 6は、そういうことになると答えた。組合は、A 2の労働条件についてY 3会社に全ての権限があるのかと問い、B 1社長は、会社の基準など重要な事項についてY 3会社と協議して決めているが、Y 1会社は一つの会社として成立しているので、日々の業務の中で、定例的な業務の流れや人事事項をY 3会社に相談せずに行うことはあると答えた。

組合は、基本的な手続として、Y 1会社が対応できるものはするけれど、そうでないものはY 3会社と相談するのかと問い、B 1社長は、「そ

うです。」と答えた。組合が、人事労務の窓口はY 1 会社なのかと問うたところ、B 1 社長は、窓口はY 2 会社の人事担当であるB 5 であり、Y 1 会社は、人事部としての実務の遂行を依頼している旨を答えた。

ウ 12月9日、第5回団体交渉が行われた。組合は、A 2 ら有期労働契約従業員の無期転換の検討状況の説明を求めるなどした。

(8) 第6回団体交渉

ア 26年11月17日、組合はY 1 会社に対し、書面で申入れを行った。この書面には、団体交渉で組合からY 1 会社に対して確認を求めたい事項として、要旨以下(ア)ないし(カ)の記載があった。

(ア) 団体交渉の責任者であるB 1 社長の身分と権限

(イ) Y 3 会社の地位と権限

(ウ) 人事考課に係るヒアリングの担当者の権限

(エ) 組合との間で事前協議や労働協約を締結する意思の有無

(カ) 正社員の就業規則の提示

イ 11月27日、Y 1 会社は、上記アに対する回答を記した書面を組合に送付した。この書面には、要旨以下(ア)ないし(カ)の記載があった。

(ア) B 1 社長は、Y 1 会社の代表取締役であり、A 2 ら同社従業員の昇給、賃金及び人事考課を決定する権限を有する。

(イ) Y 3 会社は、Y 1 会社らグループ企業の経営指導や管理などを行う持株会社である。

(ウ) ヒアリングの担当者は、Y 1 会社の社員であるが、評価者としての権限はない。

(エ) 組合との間で、事前協議や労働協約の締結は考えていない。団体交渉申入れがあれば、事案ごとに応ずる。

(カ) 正社員は、図書館業務に従事する有期労働契約従業員とは労働条件が異なるため、正社員の就業規則を組合には提示しない。

ウ 12月10日、第6回団体交渉が行われた。この団体交渉では、要旨以下(ア)ないし(ウ)のやり取りがあった。

(ア) 組合は、人事考課に関し、ヒアリング以降の流れを確認した。Y 2 会社は、ヒアリングを担当した社員から、マネージャーとして統括す



るY1会社のB7（29年9月1日にはY1会社の取締役就任前に就いたが、Y2会社の役員を兼任していない。以下、取締役就任前の時期も含めて「B7取締役」という。）が話を聴き、評価すると答え、また、最終決定権限はB1社長が持っていると言った。組合は、B7取締役が第一次評価者であり、B1社長が最終判断することにつき、Y2会社は全く関与していないのかと尋ね、Y2会社は、「そうですね。はい。」と答えた。

(イ) 組合が、A2ら有期労働契約従業員の無期転換の検討状況を確認し、Y2会社は、Y1会社が無期転換を実施するとしても、C1大学図書館での契約が1年更新だから、同館での就業を約束できないことなどがあり、精査中なので、現時点で無期転換はできないと言った。B1社長は、C1大学図書館の業務受託がなくなったときに、どうするか、まだしっかりした準備ができていない旨を述べた。

(ウ) 組合が、正社員の就業規則の提示を改めて求めたところ、B1社長は、持ち帰って検討する旨を答えた。

(9) 第7回から第10回団体交渉まで

第7回団体交渉が27年6月30日に、第8回団体交渉が12月18日に、第9回団体交渉が28年7月13日に、第10回団体交渉が29年2月17日に、それぞれ行われた。これらの団体交渉で、組合は、A2の賃金引上げ、有期労働契約従業員の無期転換の検討状況やY2会社の権限の説明を求めるなどした。

なお、この間、Y1会社は、組合に対し、28年3月24日付書面で、団体交渉はY1会社が行い、Y2会社は特に責任を負わない旨を回答し、また、5月30日付けで組合からY2会社宛てに申入れがあったことに対する回答として、Y1会社が6月8日付書面で、要旨以下(ア)ないし(エ)の回答を行った。

(ア) 組合からの申入れがY2会社宛てにあったが、同社は使用者ではないと認識しているので、Y1会社から回答する。

(イ) 過去の団体交渉に出席していたY2会社の社員は、Y1会社から交渉の委任を受けて出席したが、交渉事項について最終的に決定するのはY

1 会社である。

- (ウ) Y 1 会社は、会社として主体的に決定する権限を有していて、組合と交渉を行い、決定する当事者能力はある。B 1 社長は、Y 1 会社の代表取締役として経営権を有している。
- (エ) 現在団体交渉に出席している Y 2 会社の担当者は、Y 1 会社が人事労務の実務を委託している者であり、B 1 社長の補助であるが、交渉事項の決定権限を有しているのは同社長である。

#### (10) 第11回団体交渉

第11回団体交渉が29年9月15日に行われた。Y 1 会社側の出席者は、B 1 社長及びB 7 取締役であり、以後第15回団体交渉（後記11(2)）まで、この2名の出席であった。

第11回団体交渉で、組合は、有期労働契約従業員の無期転換の検討状況の説明を求めたり、Y 2 会社が団体交渉に応じないこと（後記9(2)）に言及したりするなどした。

### 5 Y 1 会社の有期労働契約従業員に適用される就業規則

#### (1) 臨時従業員就業規則

Y 1 会社には、有期労働契約従業員に適用する臨時従業員就業規則がある。24年3月1日時点での臨時従業員就業規則には、以下ア及びイの条文がある。

##### ア 第10条（人事異動）

第10条第1項には、「会社は、業務の都合により、臨時従業員に対して職場、若しくは職務の変更、転勤及びその他人事上の異動を命ずることがある。但し、住居の移転を伴う転勤はないものとする。」と規定されている。

第10条第2項には、「人事異動を命ぜられた者は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。」と、同第3項には、「人事異動を命ぜられた者は、指定された日までに異動先に赴任しなければならない。」と規定されている。

##### イ 第11条（退職）

第11条には、「臨時従業員が、次の各号の一に該当するときは、退職す

るものとする。」と規定され、第1号から第5号までの理由が規定されている。

(2) 30年2月1日付臨時従業員就業規則変更

ア 29年11月20日、Y1会社の取締役会が行われ、24年8月の労契法改正による、30年4月1日以降の無期転換への対応が必要になるとして議題とされ、無期転換への対応方針が検討された。

イ 29年12月18日、Y1会社の取締役会が行われ、臨時従業員就業規則の変更が議題とされた。この取締役会において、無期転換に関わる臨時従業員就業規則の変更を行うことが可決された。

ウ 30年2月1日、Y1会社の臨時従業員就業規則が変更され、該当条文は、以下(ア)ないし(エ)のと通りの規定となった。

(ア) 「(無期雇用への転換)

第8条 臨時従業員のうち、通算契約期間が5年を超える者は、書面で会社に申し込むことにより、締結している有期雇用契約の末日の翌日から期間の定めのない雇用契約に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期雇用契約の契約期間を通算するものとし、それ以前の雇用契約期間は通算契約期間に含めないものとする。

3 第1項の申し込みは、所定の書式により行うものとする。

4 無期労働契約へ転換した者の定年は62歳とし、62歳に達した日以降の最初の3月の末日をもって退職とする。」

(イ) 「(人事異動)

第11条 会社は、業務の都合により、臨時従業員に対して職場、若しくは職務の変更、転勤及びその他人事上の異動を命ずることがある。但し、転居を伴う転勤はないものとする。但し、無期労働契約に転換した者は転居を伴う転勤を命ずることがある。

2及び3 (略)」

(ウ) 「(退職)

第12条 臨時従業員が、次の各号の一に該当するときは、退職するものとする。但し、7号については無期労働契約へ転換した者に適用

する。

(1)から(5)まで (略)

(6) 臨時従業員が従事していた業務が、委託契約、派遣契約等の終了により消滅し、異動先が無かったとき。

(7) 定年に達したとき。

2及び3 (略)」

(エ) 「(継続雇用)

第13条 会社は、前条に定める定年に達し、次のすべての要件を満たした場合、65歳まで継続雇用することがある。ただし、経営状況等から継続雇用に支障がある場合はこの限りではない。

(1)及び(2) (略)

2 前項の雇用契約は、満65歳に達する日以後、3月末日まで更新出来るものとする。

3 前2項に定める他、定年後も雇用を継続する者の就業については、別途定める継続雇用者就業規則による。」

(3) Y2会社の取締役会

ア 29年12月18日のY2会社の取締役会

29年12月18日、Y2会社の取締役会が行われ、B1社長は、同社の取締役として出席した。この日の取締役会では、「子会社の業績報告」として、Y1会社の業績は報告されているが、同社の臨時従業員就業規則の変更についての報告は行われていない。

イ 30年1月22日のY2会社の取締役会

30年1月22日、Y2会社の取締役会が行われ、B1社長は、同社の取締役として出席した。この日の取締役会では、Y2会社の諸規程変更及び同社の重要な人事が決議され、また、「子会社の業績報告」として、Y1会社の業績は報告されているが、同社の臨時従業員就業規則の変更についての決議又は報告は行われていない。

6 第12回団体交渉及びその後のやり取り

(1) A2の労働契約更新に係る面談

30年2月14日、Y1会社は、次年度の労働契約更新について、A2との

面談を行った。この面談において、Y 1 会社の担当者は、A 2 に対し、無期転換の制度を案内する資料や臨時従業員就業規則の変更箇所を示す資料などの書面を渡した上で、要旨以下アないしウを説明した。

なお、27年 2 月以降毎年の契約更新面談は、B 7 取締役及び Y 1 会社の担当者 1 名が行っていた。

#### ア 無期転換についての説明

臨時従業員就業規則を変更し、無期転換の規定を設けた。

臨時従業員就業規則（新）第 8 条で、通算契約期間 5 年を超える者は書面で会社に申し込むことができ、締結している有期労働契約の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換することができる。それは、25年 4 月 1 日以降で起算した 5 年間とする。この申込みは、所定の申込書で行うものとする。無期転換した者の定年は 62 歳の年度末である。

人事異動につき、（新）第 11 条で、無期転換した者に転居を伴う転勤を命ずることがあることを規定した。C 1 大学の契約が消滅した場合には、無期転換した者でも C 1 大学図書館で働くことができなくなるので、当然別の場所に転勤を命ずるが、その際転居を伴う場合もある。

退職について、（新）第 12 条第 6 号で、受託業務終了に伴ってなくなる職場から異動できる図書館がないときには退職となる、第 7 号で、定年に達した時には退職となると規定した。

（新）第 13 条で、定年後に、65 歳まで継続雇用することがあることを規定した。

A 2 が無期転換を希望する場合は、所定の申込書を提出されたい。

#### イ 人事考課に関連すること

今回も改善点がある。A 2 が、図書館の繁忙期に、カウンターでの利用者の対応をなかなかできなかったこと、カウンターに立ったままでの対応ができなかったことがある。今後もきちんとカウンター業務運営に貢献できるように努力を続けられたい。

#### ウ 次年度の契約

Y 1 会社からは、今年度と同条件での来年度の契約更新を要望する。

### (2) 第 12 回団体交渉

第12回団体交渉が30年2月15日に行われた。この団体交渉で、要旨以下アないしウのやり取りがあった。

ア 組合は、A2が前日の面談（上記(1)）で説明を受けた臨時従業員就業規則の変更について、いつ行うのかと尋ね、Y1会社は、2月1日付けで変更したと答えた。組合は、なぜ、事前に組合に（変更を）提示しないのか、今から組合と議論して実施時期を10月にすることはできないのかと述べた。Y1会社は、今回、無期転換への対応で、特段従業員に不利になる項目はない、方針については各従業員に告知しているし、昨日（の面談で）、A2に（変更）内容を説明した、それをもって、全員への告知ということである、この件について、事前に組合と相談をして了承を得るといような手続は考えていないなどと答えた。組合は、臨時従業員就業規則や労働条件の変更について、事前に提示する意思はないということかと問い、Y1会社は、そういうふうに判断していると答えた。

イ 組合は、誠実に交渉する意思はあるのか、議題として議論する気がないというのは不誠実な団体交渉である、定年や転勤の問題について組合に提案して団体交渉で協議する考えがあるのか、などと繰り返し追及した。Y1会社は、「事前に就業規則について、この場で協議をさせていただくという考えはございません。」、「各スタッフに、告知をするというところで、その内容を、同時にお伝えするという形にさせていただきたいと思います。」、「転換に伴う、規定の改定というところを事前に相談する予定はございません。」、「今後、状況が変わって、・・・そういうふうな話が出ていたときにその都度検討させていただくことはあるかも知れない。ここで、事前に、相談させていただくというのを約束させていただく、そういうのはできません。」などと答えた。組合は、今後あらゆることについてそのような態度を取るのかと問い、Y1会社は、「今後出てくる・・・全ての議題を事前に協議させていただくことを約束させていただくことはできません。」、「今のところ事前協議をするという考えはございません。」、「（臨時従業員）就業規則（変更）の内容っていうのは昨日（の面談で）A2さんにお渡ししております。」、「今何らか提案するというのを考えてはおりません。」などと答えた。

ウ 組合は、Y1 会社に対し、同社が受託している事業場の所在県及びその最寄り駅を示すように、また、転勤と定年制度とについて労働条件の変更として組合に提案、協議する考えがあるのか否かを改めて回答するように求めたところ、Y1 会社は、何らかの回答はする旨を述べた。

(3) 組合の2月20日付申入れ

2月20日、組合は、Y1 会社に対し、同日付「解明申し入れ」と題する書面を送付し、第12回団体交渉（上記(2)）でのやり取りに関することにつき、書面で回答することを求めた。この書面には、要旨以下アないしエの記載があった。

ア 2月15日の第12回団体交渉で、B1 社長が書面で回答すると約した内容（上記(2)ウ）について、3月1日までに回答すること。

イ 全国的な転勤の可能性のある現場を明らかにするため、Y1 会社が受託している図書館の数、現場単位の人員、所在県名及びその最寄り駅名を示すこと。

ウ 臨時従業員就業規則の変更箇所を示すこと。

エ 臨時従業員就業規則の変更について、組合に対して提案、説明、協議し、変更する労働条件について誠実に組合に対応すること。

(4) Y1 会社の3月1日付回答

3月1日、Y1 会社は、組合に対し、上記(3)の申入れに対する回答を記した、同日付「貴組合申し入れに対する回答書」と題する書面を送付した。この書面には、要旨以下アないしウの記載があった。

ア 3月1日現在、Y1 会社が業務を受託している図書館の都道府県別の数

イ 臨時従業員就業規則の変更箇所の条文（前記5(2)ウ）

ウ 無期転換への対応に伴う臨時従業員就業規則の変更について、従業員には個別に説明して理解を得ており、組合との団体交渉でも説明、回答した。上記規則の変更については必要に応じて説明するが、「事前説明」や「事前協議」を約束することはできない。

(5) A2の無期転換申込み

A2は、4月1日付「無期労働契約転換申込書」（前記(1)アの「所定の申

込書)をY1会社に提出した。

なお、上記申込みに対し、Y1会社は、10月25日付「無期労働契約転換申込み受理通知書」をA2に交付した。

#### (6) 第12回団体交渉後の組合の申入れに対するY1会社の回答

前記(4)の回答を受けた後も、組合は、Y1会社に対し、臨時従業員就業規則の変更に関して、書面で複数回前記(3)と同旨の申入れをしたが、Y1会社は、6月22日付回答書面や7月26日付回答書面で「就業規則の改訂については、会社として責任を持って決定し、今後、質問があれば必要に応じて説明させていただく所存です。」「A2氏の就業場所や雇用継続に関してはご本人に直接お伝えいたします。質問があれば説明させていただきます。」と記すなどして、前記(4)ウと同旨の回答を繰り返した。

### 7 第13回団体交渉

第13回団体交渉が9月21日に行われた。この団体交渉で、要旨以下(1)ないし(4)のやり取りがあった。

#### (1) 臨時従業員就業規則変更に関すること

ア 組合は、上記6(6)の回答を受け、組合と協議することはないのかと改めて問い、Y1会社は、組合と事前に協議することは考えていない、臨時従業員就業規則の変更は終了している旨を答えた。組合は、全国に転勤できるようにしたことは臨時従業員就業規則の改悪、労働条件の切下げであるから、組合との協議が必要であると主張したが、Y1会社は、今回、無期転換に伴って、異動するのが困難な場合は、雇用を継続するために、転勤の可能性があるとすることを規則に明記した、これは改悪ではなく、無期転換に伴うことであると答えた。

イ 組合が、改めて協議する意思はないのかと問うと、Y1会社は、この件(臨時従業員就業規則の変更)についてはないと答えた。組合が、この件についてだけ協議しないのかと問うと、Y1会社は、今後どういう事案が出てくるか分からないが、組合と事前に協議することを、ここで約束することはできない、臨時従業員就業規則の変更は、会社が責任をもって行った後、説明をするとの考え方は変わらないと答えた。

ウ 組合は、賃金の問題や無期転換の問題などの労働条件は、本来、団体



交渉事項である、Y1 会社は従業員と個別に交渉する旨の回答だが、今後もずっとその姿勢を変える気がないのかと問うた。Y1 会社は、今後、何らかに変更しようとする場合に組合と事前協議することを約束はできない、今回の定年や転居を伴う転勤の設定は、特段、不利益な決定であるとは思っていない、同社が責任をもって決定したことをこの場で説明することに変わりはないと答えた。

(2) 無期転換に伴う転勤に関すること

ア 組合は、無期転換に伴い、全国的に転勤される労働者の不利益について考えたのかと問うた。Y1 会社は、遠隔地に 1 箇所だけ受託した図書館があり、その業務受託が終了した場合には、そこから転居を伴わない就業場所の確保を約束することは、現実的ではない、従業員の雇用を継続する場合には、他地域の図書館に異動するしかないと答えた。組合が、そういうことを組合と協議しないのかと問うと、Y1 会社は、協議するというより、遠隔地で転居せずに通える図書館がないような場合には、異動するしかない、例えば北海道にある図書館の業務受託が終了する場合、そこで勤務していた従業員から雇用継続を望む相談があり、東京地区の図書館への異動が可能であるなら、転居を伴う転勤を臨時従業員就業規則で規定すべきと考える、ただし、東京地区で勤務する従業員を無理に北海道に転勤させるような「嫌がらせの転勤」をするつもりはない旨を答えた。

イ 組合は、転勤に伴って、東京地区にいる A2 が北海道に行くとした場合、帰省旅費や転勤手当を支給することを考えているのかと問い、Y1 会社は、A2 を嫌がらせのように北海道に転勤させるつもりはない旨、また、手当の支給や新設は予定していない旨を答えた。

ウ 上記イの回答を受け、組合は、A2 に転居を伴う転勤をしない旨を記載する労働契約の締結や組合との間での協定締結を求めた。Y1 会社は、そのような契約や協定の締結をすることは約束できない、まだそういう状況になってないと答えた。

(3) 契約更新面談に関することについて

組合は、無期転換をする A2 は今後労働契約を更新しないのに、毎年の

契約更新面談を今後も続ける目的を明示するよう求めた。Y1会社は、シフトなどの希望を従業員側から出してもらった状況確認の面談である、従業員の状況やいろいろな相談事などもあるし、Y1会社から伝えたいこともあり、年に1回の面談の場を設けるのは適切なことであると答えた。組合は、面談は、賃金と人事考課をY1会社が一方的に強要するものである、状況確認であれば、面談を拒否してもいいはずであると主張した。Y1会社は、A2がどうしてもやりたくないのであれば、面談をしないということもある、拒否するのであれば社内で検討すると答えた。組合は、面談の目的を書面で回答するよう要求した。

#### (4) 人事考課に関することについて

組合は、A2の人事考課について、Y1会社が何をヒアリングして、何を評価したのか示すよう要求した。Y1会社は、今まで、人事考課の評価についてはA2に話をしている、来年3月までの間に、同人が新しい業務を積極的に覚えたいのであれば、そうしてもらい、できることが増えて処遇が変わることが一番良い、これは、この話合いを通じて、同人が働いていく上で、大切なことだと思いと答えた。組合は、組合と交渉して合意を形成するつもりはないのかと問うたが、Y1会社は、今、事前合意をする必要のある項目はないと答えた。

### 8 第14回団体交渉

第14回団体交渉が12月7日に行われた。この団体交渉では、要旨以下(1)ないし(5)のやり取りがあった。

#### (1) 臨時従業員就業規則の変更に関すること

ア 組合は、A2には転居を伴う転勤がない旨の協定を締結するよう要求したが、Y1会社は、同人に係る個別の協定を締結する考えはない、当該就業規則変更は、転居しないと次の職場を紹介できない状況を考えてもので、全社的には転居を伴う転勤があり得る中で、同人にだけ転居はないとする協定を締結するのは適切でないと答えた。組合は、A2が転居を伴う転勤には一切応ずるつもりはない旨を述べた。

イ 組合は、転居するとした場合に、社宅はあるのか、帰省旅費を出すのか、賃金を増額するのかなどと問うたが、Y1会社は、いずれもない旨

を答えた。

ウ 組合は、Y1 会社が、今までに行った労働条件の変更や臨時従業員就業規則の変更に関して一切交渉しないという回答は通らないと主張したが、Y1 会社は、今回の臨時従業員就業規則変更は、不利益な変更ではなく、無期転換に伴う適切な変更であると答えた。

(2) 無期転換に伴う転勤に関すること

ア Y1 会社は、従業員に嫌がらせのような転勤をさせることは考えていない、遠隔地の図書館で働いていた従業員の働く場所がなくなるときには東京地区への転勤を提案する可能性はある、希望しない従業員を無理に東京地区から転勤させることはしない、しかし、業務受託する図書館があつての仕事なので、それを文書で約束するのは無理があるなどと述べた。また、A2 の場合は、東京地区の職場なので、同人に対して嫌がらせのように地方に行けと言うつもりはないが、もし、C1 大学図書館の仕事がなくなって、異動しなければならないときには、同人とじっくり話をしたいと述べた。組合は、A2 ではなく、組合に対して提示し、事前に協議してほしいと述べ、同人は個別に交渉に応じない旨も述べた。

イ 組合が、全国的な転勤の可能性との関連で、Y1 会社が業務を受託した図書館を示すよう要求したところ、Y1 会社は、具体的にどこの図書館であるかを示すことはできないが、例えば、通勤圏内として目安となる東京地区に何箇所あるか、その他の県に何箇所あるかというのは、3 月 1 日付書面（前記 6 (4)ア）で回答している、それらの記載の中で、新潟県や北海道への通勤は無理であろうという予測はできるはずであり、目安としてはこれで十分である、委託契約の関係で、受託している図書館が特定される情報は示せない旨を答えた。組合は、それでは、勤務地がどこになるのかの回答にはならない、予測ができる状態ではない、勤務地としての住所を知りたい、必要があれば、示された情報についての守秘義務協定を締結する用意がある旨などを述べた。

(3) 面談に関することについて

ア 組合は、労働条件の個別交渉になるから、A2 が面談を望まない旨、無期転換に伴って契約更新面談はなくなるはずなので、面談を行う理由

を示すよう求める旨を述べた。Y1 会社は、業務上の課題や今後のシフトの希望などを面談で話してほしいと述べたが、組合は、年に1回の面談ではなく、必要に応じて聞くべきである旨を述べた。

イ Y1 会社は、面談では、「今回頑張ったね。」という評価の話もあると述べたところ、組合は、それならば、当該評価により賃金がどのように変化するのかといったことも全てやる必要があると主張した。Y1 会社は、今までの面談では、それらを含んでいた旨を述べ、A2 はそのような面談をやりたくないのかと述べた。組合は、それは個別交渉になる旨を答えた上で、過去の面談でのヒアリング内容や評価に係る資料を出すよう要求した。

ウ 組合が、A2 との面談ではなく、組合との団体交渉をするように求めたことに対し、Y1 会社は、働いている仲間同士のコミュニケーションの場が団体交渉しかないことは疑問である旨、もう少し「普通の会話」をしてもいいのではないかと思う旨を述べた。組合は、団体交渉は重要な労使のコミュニケーションの場である、今までの経過からすると団体交渉以外では「普通の会話」ができる状況ではないと主張した。

エ その後も、組合は、A2 が面談に応じない旨を述べ、面談の目的を明示することを求め、Y1 会社は、同人と面談したい旨を述べた。

#### (4) 賃金引上げに関すること

ア 組合が、A2 の賃金引上げの有無を尋ねたところ、Y1 会社は、12月時点では、まだ、翌年度の扱いは考えていない旨を答えた。組合は、今後無期転換をするA2 については、事前に組合に対し、団体交渉で労働条件を示すよう要求したが、Y1 会社は、(来年の)2月か3月に面談で話をする機会を設けたい、現時点では検討中としか言えないと述べた。組合は、A2 は面談に応じないから、団体交渉で話をするよう求めたが、Y1 会社は、面談に応じないことを理由に不利益な扱いをすることはなく、良好なコミュニケーションを図りたい旨を述べた。その後も、組合は、A2 の賃金について団体交渉で取り扱うよう繰り返し求めたが、Y1 会社は、同人個人の賃金について団体交渉の場で話すことは考えていないと繰り返し答えた。

イ 上記アのやり取りを受け、組合は、A 2に限らず、Y 1 会社で働く全従業員の賃金の決め方について交渉したいとして、同社の個々の委託契約の内容を明らかにすること、同社役員の賃金及び従業員の賃金の分布資料を提示するよう要求した。Y 1 会社は、委託契約の内容は前述（前記(2)イ）のとおり示すことができない、役員の賃金は（議題と）直接関係ない、人件費分布は機密事項であるとして、いずれも開示できない旨を答えた。また、組合が、財務諸表を全部提示するよう求めたところ、Y 1 会社は、同社が電子公告をしているので、そこで貸借対照表を見られると述べた。

ウ 組合が、従業員全員の賃金の決め方について示すよう求めたところ、Y 1 会社は、現場によって業務内容の難易度や地域の時給が違うので一律な決め方はしていない、また、入札や受注の金額によって原資が変動するなど述べた。

エ Y 1 会社は、A 2 が勤務する C 1 大学図書館とは関係のない営業や現場の情報を開示する考えはないと述べた。これに対し、組合は、実質的な団体交渉拒否である旨を主張した上で、A 2 の賃金交渉はどこでやるのかと問うたところ、Y 1 会社は、他の従業員と同様に面談によることを想定している、また、リーダーの仕事ができるようになるなど、役割に見合った昇給をする可能性について、A 2 の役割や働きぶりの評価は、面談よりも働きの内容で分かる旨を答えた。これを受け、組合は、昇給の条件や賃金引き上げの条件を全て書面で示すよう要求した。

(5) 人事考課に関すること

ア 上記(4)エに関連し、Y 1 会社は、まず A 2 から、前年との比較で向上した点を昇給のポイントとしてアピールしてほしい、そうでないと前年と本年とで同じことをやっていることとなると述べた。組合は、昇給制度がない中で、そのようなことに意味があるのかと疑問を呈した。

イ 組合が、どこの会社でも評価制度を取り入れているはずであると述べると、Y 1 会社は、5段階の評価制度（以下「5段階評価」という。）を実施していると述べ、「スキル」、「チームワーク」、「姿勢」などの評価項目を挙げたが、社内では開示していないとも述べた。組合は、抽象的で

分からないとして、具体的な評価基準を全て示すように求めた。Y1 会社は、例として、スキルとは、図書館の業務で、「レファレンス（注：資料検索や提供などを行うこと。）」や「目録（作成）」ができること、姿勢とは、「前向きな勤務状況」や「突発的に休むことが少ない」ことをプラスに評価すること、チームワークとは、A2のように勤続年数の多い者が、入社1、2年目の従業員をリードして、教えながら業務ができること、などと述べ、また、A2の年次であれば、新しく入った従業員を教育してほしいとの期待があり、それができれば評価のポイントが上がる旨を述べた。

ウ 組合が、B1 社長が5段階評価（の内容）を知っているのかと問い、Y1 会社は、同社長とB7取締役とが共有していると答えた。組合は、5段階評価をどのように行うのか、点数を付けているのかと尋ね、Y1 会社は、「平均以上」などと評価する、点数は付けていないと答えた。

## 9 組合からY2 会社への団体交渉申入れとY2 会社の対応

### (1) 28年7月14日付申入れ

ア 組合は、Y2 会社に対し、28年7月14日付書面で団体交渉を申し入れた。この書面には、5月30日付組合申入れに対し、6月8日付Y1 会社の回答はあった（前記4(9)）が、組合が宛名としたY2 会社からの回答ではないため、同社に回答と団体交渉を求める旨の記載があり、また、要旨以下(ア)ないし(カ)の要求事項が記されていた。

(ア) Y2 会社は、使用者性を認め、組合との合意事項及び労働協約の締結に際しては誠実に責任を負うこと。

(イ) Y2 会社は、Y1 会社の解散、閉鎖、合併、譲渡、経営主体の変更、縮小（事業場の閉鎖等）、労働者の整理及び解雇、出向、配転において、労組法上の使用者責任を認め、組合と誠実に交渉すること。

(ウ) Y2 会社がY1 会社を支配する権限について項目別に詳細に回答すること。

(エ) Y2 会社のB2 社長がY1 会社の経営権を有するのか否かを回答すること。

(オ) Y2 会社の取締役及び監査役の権限を全て回答すること。

- (カ) Y 2 会社は、Y 1 会社が誠実に団体交渉を行うように指導すること。
- イ Y 2 会社は、上記アの申入れに対し、7月22日付書面で回答した。この書面には、要旨以下(ア)ないし(キ)の記載があった。
  - (ア) Y 2 会社には親会社としての使用者責任はない。
  - (イ) 団体交渉事項がY 1 会社に関することであり、今後も同社が交渉に応ずる。
  - (ウ) Y 2 会社は、子会社であるY 1 会社の株主総会の開催又は決議、役員の選任又は解任、同社の決議を通じた事業変更、拡張、縮小、合併、決算、売却及び営業譲渡の存廃統合における決定権限を有している。
  - (エ) Y 1 会社の従業員の労働条件や雇用に関する決定は、同社の責任において行われる。
  - (オ) Y 2 会社の取締役及び監査役の権限については開示しない。
  - (カ) Y 2 会社の認識では、Y 1 会社は、守秘義務等により開示できない資料はあるが、実質的な論議をしている。今後も誠意を持ってY 1 会社が団体交渉に臨む。
  - (キ) 今後も団体交渉の申入れはY 1 会社に対してされたい。

(2) 29年8月4日付申入れ

- ア 組合は、Y 2 会社に対し、29年8月4日付書面で、過去の経緯から、組合はY 2 会社に使用者性があると判断している旨を主張し、団体交渉を申し入れた。この書面には、要旨以下(ア)ないし(オ)の要求事項が記されていた。
  - (ア) Y 2 会社グループの組織図を提示し、Y 2 会社のY 1 会社に対する支配又は管理権限を全て説明すること。
  - (イ) Y 2 会社の役員及び従業員の権限を全て説明すること。
  - (ウ) Y 1 会社における無期転換への対応につき、組合に対し、事前に書面で連絡すること、団体交渉で説明すること、無期転換をする従業員を不利益に扱わないこと。
  - (エ) Y 2 会社が、C 1 大学図書館業務の原資を開示すること。
  - (オ) 組合との間で守秘義務協定を締結させるように、Y 2 会社がY 1 会社を指導すること、また、この協定への責任を持つこと。

イ Y2会社は、上記アの申入れに対し、8月22日付書面で回答した。この書面には、要旨以下の記載があった。

組合からの申入れは、Y1会社に関する交渉事項であり、かつ、同社従業員の労働条件その他の待遇に関する決定権限は同社にあることから、親会社であるY2会社に使用者性はないと認識している。従って、団体交渉の申入れは、Y1会社に対してされたい。

(3) 30年11月22日付申入れ

ア 組合は、Y2会社に対し、30年11月22日付書面で団体交渉を申し入れた。この書面で、組合は、要旨以下(ア)ないし(エ)の交渉事項を記し、Y2会社に対し、書面回答及び団体交渉応諾を求めた。

(ア) Y2会社の労組法上の使用者責任

(イ) Y1会社における就業規則の変更、当該組合員の労契法第18条による無期転換を含めた労働条件の変更、維持改善、人事考課に関する資料提示による協議

(ウ) 集团的労使関係のルール構築に関する協議

(エ) Y1会社の事業場閉鎖、倒産、再編に伴う当該組合員の雇用の維持、継続に関する協議

イ Y2会社は、上記アの申入れに対し、12月6日付書面で回答した。この書面には、要旨以下の記載があった。

組合からの申入れは、Y1会社に関する交渉事項であり、かつ、同社従業員の労働条件その他の待遇に関する決定権限は同社にある。従って、団体交渉の申入れは、Y1会社に対してされたい。

10 本件申立て

31年2月18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。

11 本件申立て後の事情

(1) A2の無期転換

4月1日、A2は、Y1会社との間で、就業場所をC1大学図書館として、期間の定めのない労働契約を締結した。

(2) 第15回団体交渉



第15回団体交渉が令和元年9月19日に行われた。

この団体交渉で、Y1会社は、組合に対し、図書館によって業務内容や難易度が異なり、一律に決められないので、A2が勤務するC1大学図書館で5段階評価を導入することは難しい旨を述べた。

### 第3 判 断

- 1 申立期間に係る主張について（争点2のうち、組合がY2会社に対して平成28年7月14日付け及び29年8月4日付けで行った団体交渉申入れに係る部分）

- (1) 申立人組合の主張

組合は、Y2会社に対し、28年7月14日付け、29年8月4日付け及び30年11月22日付けで団体交渉を申し入れたが、同社は、28年7月22日付回答、29年8月22日付回答及び30年12月6日付回答で、同社に使用者責任はない、Y1会社の従業員の労働条件や雇用に関する決定は同社の責任において行われているなどとして、いずれも団体交渉を拒否している。

これら3回の団体交渉拒否は、同じ意図の下に行われた「継続する行為」に当たるから、これらに係る申立ては、申立期間内の適法なものである。

- (2) 被申立人Y2会社の主張

団体交渉の拒否は、拒否の回答をする都度終了しているもので、それぞれの回答は、連続性がない個々の出来事といえるから、本件におけるY2会社の3回の団体交渉拒否行為は、「継続する行為」には当たらない。

また、Y2会社に対する、組合の平成28年7月14日付、29年8月4日付及び30年11月22日付各団体交渉申入れは、それぞれ1年以上間隔が空いており、時間的に近接した「継続する行為」と解釈する余地はない。

よって、組合が主張する上記3回の団体交渉申入れのうち、28年7月14日付及び29年8月4日付申入れについては、行為の日から1年という申立期間を経過している。

- (3) 当委員会の判断

組合は、Y2会社に対する計3回の団体交渉申入れに同社が応じなかったことは、同じ意図の下に行われた「継続する行為」であると主張する。

しかしながら、組合の28年7月14日付申入れに対するY2会社の同年7

月22日付書面による拒否回答（第2. 9(1)アイ）、29年8月4日付申入れに対する同年8月22日付書面による拒否回答（同9(2)アイ）、及び30年11月22日付申入れに対する同年12月6日付書面による拒否回答（同9(3)アイ）は、いずれも、その都度完結している1回ごとの行為とみるのが相当であり、しかも、各行為の時期には、それぞれ1年を超える間隔があることから、これらを継続する行為とみることは困難である。

そして、Y2会社による上記3回の回答のうち、28年7月22日付書面及び29年8月22日付書面による拒否回答については、いずれも、本件申立日（31年2月18日）には、行為の日から1年を経過していることから、申立期間を徒過したものとして、却下せざるを得ない。

以上のことから、組合の30年11月22日付団体交渉申入れに対するY2会社の12月6日付書面による回答のみが、本件の争点1及び争点2における判断の対象となる。

2 Y2会社は、本件において、労組法上の使用者に該当するか否か（争点1）、及びY2会社が、組合が30年11月22日付けで申し入れた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該当するか否か（争点2）について

(1) 申立人組合の主張

以下の事情から、Y2会社は、組合との団体交渉に応ずべき、労組法上の使用者に当たり、同社が組合からの団体交渉申入れを拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

ア 労使合意の存在及び団体交渉等におけるY2会社の対応

(ア) Y2会社（Y3会社）は平成24年2月8日付回答書において、組合に対し、同社が団体交渉の当事者である旨の回答を行い、2月16日の組合とY1会社との第1回団体交渉では、その親会社であるY2会社が、①団体交渉の当事者であること、②Y1会社の人事に権限を有すること、③労働争議に責任を持つこと、④最終責任はY2会社の代表取締役にあることを述べた。これは、Y2会社と組合との間での、明らかな労使合意である。

(イ) 第1回団体交渉に出席したY2会社のB3は、A2に対し、評価や

労働契約に言及したり、後日、関連する面談をしたりしている。

- (ウ) 第2回団体交渉で、Y2会社は、Y1会社とA2との労働契約に係る変更解約告知を撤回している。
- (エ) 第4回団体交渉で、組合とY2会社とは、①Y3会社がY1会社の持株会社として機能していること、②Y1会社の人事権も持株会社にあること、③Y2会社が約束したことであっても労使間で決められたことは全て実行されること、④Y3会社が全ての実権を持っていることを確認している。
- (オ) 第4回以降の団体交渉にB1社長が出席しているが、同社長はY2会社の取締役でもある。また、第10回団体交渉までは、Y2会社の担当者も出席し、発言している。
- (カ) 本件申立てまでの間に、Y2会社は、上記(ア)の「24年2月16日の労使合意」を破棄する意思表示を組合に対して行っていないため、この労使合意は現在も継続している。

#### イ 親会社としてのY2会社の地位

- (ア) 会社法上、Y2会社は、Y1会社の完全親会社であり、Y1会社の従業員の雇用やその労働条件などについて、直接支配し、決定することができるし、Y1会社の役員人事や同社への業務委託を通じて支配することができる地位にある。
- (イ) 上記(ア)のような地位は、Y2会社とY1会社の従業員との「特別な社会的接触の関係」を基礎付けるものであり、完全親会社であるY2会社は、民法の信義則上、その完全子会社であるY1会社の従業員の雇用及び労働条件保障に配慮する義務を負う。

#### ウ 組合がY2会社に対して申し入れた団体交渉事項

組合は、30年11月22日付けでY2会社に対し、同社の労組法上の使用者責任、Y1会社における就業規則の変更、組合員の無期転換を含めた労働条件、人事考課に関する資料提示と協議、集团的労使関係ルールの構築といった交渉事項で団体交渉を申し入れた。上記交渉事項は、いずれもY1会社の親会社であるY2会社の義務的団体交渉事項に該当する。

エ 団体交渉事項に係る使用者の特定が困難

本件のように、Y 2 会社と Y 1 会社との関係の不明確さなどから、団体交渉事項に係る使用者の特定が困難な場合、組合は、当該事項について、Y 2 会社及び Y 1 会社の双方に団体交渉を求めることができるというべきである。

(2) 被申立人 Y 2 会社の主張

以下のとおり、Y 2 会社は、本件において、組合との関係で労組法上の使用者には当たらない。よって、Y 2 会社が、組合との団体交渉に応ずべき地位にあったとはいえず、同社が、組合が30年11月22日付けで申し入れた団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉の拒否には当たらない。

ア 労使合意は存在しない

組合が、存在すると主張する、組合と Y 2 会社との間の労使合意の存在を基礎付ける合意書等の証拠は提示されておらず、Y 2 会社においては、そのような労使合意の存在を認識すらしていない。

24年に開催された団体交渉に Y 2 会社の B 3 らが出席した事実はあるが、このことのみをもって Y 2 会社と組合との間に労使合意があったことにはならない。団体交渉の内容をみても、合意するという発言は双方からなされていないし、労使合意の存在が Y 2 会社の使用者性を基礎付ける根拠とされたこともなく、組合も労使合意の存在を認識していなかったといえる。

イ 親会社としての Y 2 会社の地位

完全親会社であっても、法人格は別であり、親会社と子会社とはそれぞれ独立した別の主体として取り扱われるべきである。本件では以下(ア)ないし(エ)のとおり、Y 2 会社には Y 1 会社の従業員の労働条件を支配し、決定する権限はない。

(ア) Y 2 会社は、Y 1 会社の従業員の労働契約の内容や労働条件に一切関与していない。Y 1 会社臨時従業員就業規則の変更は29年12月に同社の取締役会で決議された上で、30年2月に施行され、同月15日の団体交渉で、同社が組合に対して就業規則の変更を伝えている。一方、

Y 1 会社の上記就業規則変更は、同時期の Y 2 会社の取締役会では一切議題となっていない。

(イ) Y 2 会社は、Y 1 会社の従業員の昇給の決定に一切関与していない。Y 1 会社での昇給は、同社社長と取締役との会議で金額が決定される。一方、Y 1 会社での昇給につき、30年1月22日の Y 2 会社の取締役会では一切議題となっていない。

(ウ) Y 1 会社の従業員の労働条件に係る Y 2 会社の使用者性を基礎付ける証拠は存在しない。このことは組合も認めるところである。

(エ) 親会社に信義則上の使用者性があるという組合の主張自体が失当である。「特別な社会的接触関係」にあるとしても、信義則上の付随義務に違反した場合の法的効果が団体交渉応諾義務になるものではない。

ウ Y 2 会社には信義則上の義務違反すら存在しない。

Y 1 会社は、組合に対し、26年11月27日付、28年3月24日付及び6月8日付書面で、同社が決定権限を有していること、Y 2 会社の地位は Y 1 会社の「持株会社」であることを回答している。

また、Y 1 会社の B 1 社長は、団体交渉で、同社の従業員の労働条件について、Y 2 会社に相談をするという旨の発言はしたものの、Y 2 会社が支配力、決定力を有しているとは発言していない。

さらに、Y 2 会社の者が団体交渉に出席しなくなった以降も、組合からは何も異議が出ていない。

以上のことから、本件ではそもそも信義則適用の前提を欠いている。

エ 本件における Y 2 会社の使用者性

使用者性の判断に必要な事実は、使用者とされる者に組合が不当に拒絶されたと主張する団体交渉の時点において、その議題との関係で「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ある」か否かである。

上記アないしウで主張したとおり、本件において、Y 2 会社には Y 1 会社の従業員の労働条件を支配し、決定する権限はない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合が、Y 2 会社に対して30年11月22日付けで申し入れた団体交渉事

項について

上記1(3)の判断において述べたとおり、組合の30年11月22日付団体交渉申入れに対するY2会社の12月6日付書面による回答のみが本件の争点1及び争点2における判断の対象となるところ、組合が30年11月22日付けで団体交渉を申し入れた事項は、要旨以下(ア)ないし(エ)のとおりである(第2.9(3))。

- (ア) Y2会社の労組法上の使用者責任
- (イ) Y1会社における就業規則の変更、当該組合員の労契法第18条による無期転換を含めた労働条件の変更、維持改善、人事考課に関する資料提示による協議
- (ウ) 集团的労使関係のルール構築に関する協議
- (エ) Y1会社の事業場閉鎖、倒産、再編に伴う当該組合員の雇用の維持、継続に関する協議

これらのうち、組合員の労働条件その他の待遇に係る交渉事項は、上記(イ)及び(エ)である。

イ Y2会社が組合との関係で労組法上の使用者である旨の労使合意及びこれを根拠とするY2会社の使用者性について

- (ア) 組合は、第1回団体交渉で、Y2会社又は同社に吸収合併される前のY3会社(以下、区別する必要がある限り、両社を併せて「Y2会社」という。)が団体交渉の当事者であるなどの労使間の合意が成立し、現在もこの労使合意が継続している旨を主張する。
- (イ) 確かに、24年から25年頃までに組合がY1会社に対して行った団体交渉申入れなどに対してY2会社が回答している(第2.3(1)、同4(1)イウ(5))。また、第1回団体交渉に出席したY2会社のB3は、組合の問いに対し、同社は親会社としてY1会社の運営を管理しているので、人事も担当しており、A2の雇用に係る責任や権限がある旨を答え(第2.3(2)イ)、第3回団体交渉まではY2会社の人事担当者のみが出席し(同3(2)ア、同4(2)(3))、第4回団体交渉でも、同社が人事権を有している、人事労務の窓口は同社の人事担当のB5であるなど、同旨の回答を行っている(同4(7)イ)。さらに、Y2会社のB3が、A

2に係る評価結果を記した書面を示したり（第2.3(2)ウ）、A2と業務に係る面談を行ったり（同4(1)ア）したほか、同社の人事担当者しか出席していない第2回及び第3回団体交渉でA2の労働契約の内容が決められた（同4(2)(3)）事実が認められる。

- (ウ) 上記(イ)の事実からみると、第4回団体交渉のあった25年6月頃までは、Y1会社の従業員の労働条件について、Y2会社が現実的かつ具体的に支配し、決定していたという事情がうかがわれ、当時、A2の人事労務について、Y2会社が組合との関係で労組法上の使用者に該当する立場にあったことが強くうかがわれる。
- (エ) しかしながら、第1回団体交渉で、Y2会社のB3は、組合とY1会社との労使関係におけるY2会社の立場や権限について、組合からの問いに対してY2会社として回答したにすぎず（第2.3(2)イ）、そのことについて、何らかの労使合意が成立したとまで認めるに足りる事情は特にうかがわれない。
- (オ) 他方、第4回団体交渉で、B1社長は、Y1会社は一つの会社として成立しているので、日々の業務の中で、定例的な業務の流れや人事事項をY2会社に相談せずに行うことはあると答え（第2.4(7)イ）、Y1会社がA2の労働条件について権限があることを示していて、これ以降、同社長は、団体交渉に毎回出席している（同4(7)ア）。
- (カ) そして、26年11月、組合のY1会社への確認事項の申入れに対し、Y2会社ではなく、Y1会社が、書面で、A2ら同社の従業員の昇給、賃金及び人事考課を決定する権限を有するのは代表取締役であるB1社長であると回答している（第2.4(8)アイ）。また、第6回団体交渉では、Y2会社は、Y1会社での人事考課に関し、（Y2会社の役員ではない）B7取締役が評価し、B1社長が最終決定権限を有すること、Y2会社はこれに全く関与していないことを組合に伝えている（第2.4(8)ウ(ア)）。さらに、Y1会社は、28年3月24日付書面では、Y2会社の使用者性を否定し、Y1会社に権限がある旨を、6月8日付書面では、過去の団体交渉に出席していたY2会社の社員は、Y1会社から交渉の委任を受けて出席したものである旨、及び現在団体交渉に出席

しているY2会社の担当者は、Y1会社が人事労務の実務を委託している者であり、B1社長の補助であるが、交渉事項の決定権限を有しているのは同社長である旨を述べ、Y2会社の使用者性を否定し、Y1会社に権限がある旨を組合に回答している(第2.4(9))。そして、Y2会社も、28年7月22日付書面、29年8月22日付書面及び30年12月6日付書面で、Y2会社の親会社としての使用者性を否定し、Y1会社の従業員の労働条件その他の待遇に関する決定権限はY1会社にあることを組合に回答している(第2.9(1)イ(2)イ(3)イ)。

- (キ) これらのことからすれば、24年から25年頃までは、Y2会社が、完全子会社であるY1会社の従業員の人事に一定の権限を有していて、組合との関係で使用者に該当する立場に立って団体交渉などに対応していた事情がうかがわれ、そのことから、Y2会社が実質的な使用者であることが労使間の共通認識になっていたとみることもできるものの、そのような同社の対応について、何らかの労使合意が成立していたことまではうかがわれない。
- (ク) 労使合意の成立にかかる組合の主張を前提としても、当該合意の存続期間について、Y2会社が、一定の期間、あるいは同社又は組合が合意を破棄するための一定の手続をとるまでの間、継続して使用者の立場に立つなどの具体的な取り決めがなされた事情は一切うかがわれないところ、第4回団体交渉のあった25年6月頃から組合による30年11月22日付けY2会社への団体交渉申入れまでの間に、Y1会社及びY2会社が組合に対して上記(カ)及び(キ)の対応をしていた事実を照らすと、Y1会社及びY2会社は、組合に対し、Y2会社の労組法上の使用者性を否定する旨の見解を伝えていたものであるといえるとともに、こうした見解に沿う形で、Y1会社の従業員の人事に関する権限がY2会社からY1会社へ移譲され、B1社長がY1会社従業員の人事及びこれに伴う労働条件その他の処遇についての最終決定権限を有するようになったことがうかがわれる。
- (ケ) 以上によれば、組合が30年11月22日付けで団体交渉を申し入れた時点において、Y2会社が組合との関係で労組法上の使用者に当たると



する労使合意が両者間で存在しているとは認められず、このような労使合意が継続しているとしてY2会社が労組法上の使用者に当たるとする組合の主張は採用することができない。

ウ Y1会社の親会社としてのY2会社の地位及びこれを根拠とするY2会社の使用者性について

(ア) 組合は、Y2会社が、Y1会社の親会社であり、従業員の雇用や労働条件を、直接支配し、決定することができるし、役員人事や業務委託を通じて支配することができる地位にあるから、組合との関係で使用者に該当する旨を主張する。

(イ) 上記イ判断のとおり、24年から25年頃まではY2会社が組合との関係で使用者に該当する立場にあったという事情がうかがわれるが、その後、組合が30年11月22日付けで団体交渉を申し入れた時点までの間にその状況が変化し、Y2会社が、Y1会社従業員の労働条件その他の待遇に関する決定権限をY1会社に委譲したことをうかがわせる事情もみられることから、上記イで検討したこと以外の両社の関係や組合への対応にかかる事実関係も含めて、組合の30年11月22日付団体交渉申入れの要求事項とされた組合員の労働条件その他の待遇(上記ア)を支配又は決定することについて、同申入れの時点でY2会社がいかなる地位にあったといえるかを検討する。

(ウ) B1社長はY2会社の取締役でもあり(第2.1(3))、同社のB6はY1会社の取締役でもあった(同4(4))が、Y1会社の従業員の人事について、B1社長に最終決定権限があることが明確に述べられた26年12月の第6回団体交渉(同4(8)イウ)以降は、B1社長もB6も、それぞれY1会社の代表取締役又は取締役の立場で対応していたとみることができる。この2名に加え、Y2会社の人事担当者であるB5が第10回団体交渉まで出席していた(第2.3(2)ア)が、それらの団体交渉には、Y1会社のB1社長も出席して対応していたのであり、また、同社が、Y2会社の出席者は補助者である旨及び決定権限はY1会社にある旨を組合に書面で回答している(同4(9))。これらのことからすれば、第6回団体交渉以降の団体交渉にY2会社の人事担当

者が出席していたことをもって、直ちに、団体交渉事項とされるY1会社従業員の労働条件その他の待遇について、Y2会社が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配又は決定していたことが基礎付けられるとはいえない。

- (エ) 27年2月から30年2月までに行われた、A2に対する次年度の労働契約更新面談は、B7取締役及びY1会社の担当者1名が行っている（第2.6(1)）、30年2月の面談では、Y1会社が、次年度の契約更新の提案をした（同6(1)ウ）ほか、無期転換に係る手続の説明もしている（同6(1)ア）。そして、これらのことについて、具体的にY2会社の関与を示す事実の疎明はない。
- (オ) 30年2月のY1会社の臨時従業員就業規則の変更につき、その検討及び決定が同社の取締役会で行われ（第2.5(2)アイ）、上記変更を実施したのは同社であり（同5(2)ウ）、同じ頃に行われたY2会社の取締役会では、Y1会社での上記就業規則変更に係る決議や報告はされていない（同5(3)アイ）。
- (カ) 上記(イ)ないし(オ)によれば、組合が30年11月22日付けで団体交渉を申し入れた時点において、Y2会社が、同申し入れに係る交渉事項のうち組合員の労働条件その他の待遇に係る事項（前記アの(イ)及び(エ)）について、親会社の立場による子会社の事業への関与の範囲（第2.9(1)イウ）を超えて現実的かつ具体的に支配又は決定していた事情はうかがわれず、また、このほかに、Y2会社が、これらの事項について現実的かつ具体的に支配又は決定していたと認めるに足りる事実の疎明があるともいえない。
- (キ) 以上によれば、以前にはY2会社が、完全子会社であるY1会社の従業員の人事に一定の権限を有していた（前記イ(キ)）事情があるとしても、Y2会社が、組合が30年11月22日付けで団体交渉を申し入れた組合員の労働条件その他の待遇に係る事項について、その時点で、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又は決定することができる地位にあったものとは認め難く、Y2会社が、Y1会社の従業員の雇用やその労働条件などについて、直接支配し、

決定することができる地位にあるとして、Y2会社が労組法上の使用者に当たるとするとの組合の主張は、採用することができない。

エ Y2会社が組合による30年11月22日付団体交渉申入れに応じなかったことについて

その余の事情を判断するまでもなく、上記イ及びウのとおり、Y2会社は、組合が30年11月22日付けで申し入れた団体交渉について労組法上の使用者に当たらないというべきであるから、Y2会社が同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は当たらない。

3 30年9月21日及び12月7日に開催された第13回及び第14回団体交渉におけるY1会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点3）について

(1) 申立人組合の主張

ア 組合は、労契法改正の趣旨に基づく有期雇用労働者の雇用安定を求め、25年4月以降、5年にわたる7回の要求で、組合員であるA2につき、早期の無期転換を求めたが、Y1会社は、「検討する。」、「対応が決定したら十分な説明をする。」といった回答を繰り返した。そして、Y1会社は、無期転換に対応する臨時従業員就業規則の変更について事前に組合と協議せず、労働基準監督署長に届け出た後、30年2月15日の第12回団体交渉で組合に事後報告し、この団体交渉で、上記就業規則変更について、組合とは協議をしないと明言した。

イ 組合は、毎年A2の賃上げを求めたが、Y1会社は、賃上げに応ずることなく、組合に対する必要な情報や資料の開示をしないと回答し続けた一方で、「今後も賃金及び人事考課に関してはご本人に直接お話しさせていただきます。」とも回答していた。

ウ 第12回団体交渉以降の書面回答で、Y1会社は、「就業規則の改定に関しては会社として責任を持って決定し、質問があれば必要に応じて説明する」、「人事考課、ヒアリングの内容については、その都度ご本人に直接お伝えしておりますので、必要があればご本人から直接確認」されたいといった、組合との協議を拒否する旨を述べていた。

エ 9月21日の第13回団体交渉で、組合は、臨時従業員就業規則の変更に

より実施された転居を伴う転勤（全国配転）や賃金と直結する人事考課の内容については義務的団体交渉事項であると主張したが、Y1会社は、今回の臨時従業員就業規則変更については、組合との事前協議は考えていなかったし、事後にも協議する意思はない、同社が責任をもって決定したことを団体交渉の場で説明することに変わりはないと述べるなど、上記ウと同旨の回答を繰り返した。

オ 12月7日の第14回団体交渉で、Y1会社は、転居を伴う転勤について、組合との協議を明確に拒否し、組合の質問や主張を検討することもなく、話だけは聞いておくという姿勢であった。また、Y1会社は、賃金に関しては、基準がない、業務受注金額によって賃金の原資は変動する、役割に見合った昇給をするといった抽象的な回答に終始し、組合が関連資料の提示を求めても、「機密事項」であるとして応ぜず、人事考課に関しては、実際にはヒアリングを行う担当者が評価を決定しているにもかかわらず、同担当者は決定責任者ではないと回答した。

カ 以上のとおり、第13回及び第14回団体交渉において、Y1会社は、臨時従業員就業規則の変更や賃金交渉を含めたA2の労働条件について、組合と交渉する意思がなく、また、資料提示等を通じて誠実に協議をした上で妥結させる意思もないことを明らかにしており、このような対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

## (2) 被申立人Y1会社の主張

ア 9月21日の第13回団体交渉について

(ア) 9月21日の第13回団体交渉において、Y1会社は、組合に対し、臨時従業員就業規則の変更を行う理由を説明するとともに、同変更に関する組合の考えも聞き、協議を行っている。すなわち、Y1会社は、具体的な例を挙げた上で、上記就業規則変更の正当性を説明しており、上記議題に関して誠実に交渉している。

例えば、B1社長は、「嫌がらせのような転勤」は全然考えていない、希望していないのに無理に地方に転勤させることはないなどと述べ、組合員を特別に不利益に扱うことはないことを、はっきりと説明している。

(イ) 臨時従業員就業規則の変更について事前協議を求める組合からの申入れに対するY1会社の回答が不誠実と評価される余地はない。

B1社長は、組合からの事前協議の申入れに対し、全ての要求事項について事前協議をすることは約束できない旨の回答を行っており、「団体交渉を行わない。」との回答はしていない。また、B1社長は、従業員の配置はY1会社の中で適正に検討していかなければならず、A2のみ転居を伴う転勤をしないことに合意することは適切ではないこと及び同人のいる職場が受託終了となれば異動させる必要があることを考慮して、組合に対し、団体交渉の要求事項について全てに合意はできない旨の回答を行っている。

Y1会社による、事前協議をすることは約束できない旨の発言は、義務的団体交渉事項以外のあらゆる労働条件についてまで話をするつもりはなく、また、法的に義務付けられているわけではない就業規則及び労働条件の変更に関する事前協議を常に行うつもりはないという趣旨からなされたものにすぎない。

(ウ) 以上のとおり、9月21日の第13回団体交渉におけるY1会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるなどと評価される余地はない。

イ 12月7日の第14回団体交渉について

(ア) 12月7日の第14回団体交渉において、Y1会社は、義務的団体交渉事項である、臨時従業員就業規則の変更に伴うA2の労働条件その他の待遇に関する事項について、異動を行う必要が生じた場合には、同人の状況を考慮した上で個別に相談する旨を述べたにすぎず、誠実な回答を行っている。また、B1社長が手当を新設しない旨述べたのは、組合の質問に答えたものであり、これをもって、労使で協議することを明確に拒否しているなどと評価される余地はない。

(イ) 賃金引上げについて、B1社長が、「今の時点では検討中」と発言したのは、第14回団体交渉が行われた12月時点では、次年度の図書館運営業務の受託も確定しておらず、A2を含む全従業員の昇給の有無及び内容が決定していなかったためである。B1社長は、実情を踏まえた回答をしたのであり、上記発言を「賃金交渉を最初から拒否してい

る」などと評価することはできない。

(ウ) 組合の財務諸表等の開示要求は、A2だけではなく、Y1会社で働く全従業員の労働条件を問題としてなされたものであるが、使用者が団体交渉に応ずる義務を負うのは、飽くまで「組合員である労働者の労働条件その他の待遇」についてである。A2の昇給という議題に財務諸表等が関連しているとは考えられないし、これらの中には契約の情報や機密情報として取り扱っているものもある。そして、第14回団体交渉で、Y1会社は、組合に対し、財務諸表は電子公告をしていて、ホームページで閲覧できる旨を回答している。よって、組合の財務諸表等の開示要求に対するY1会社の対応が不誠実などと評価される余地はない。

(エ) Y1会社は、賃金及び人事考課に関し、A2と個別面談を実施し、同人の評価内容を説明している。組合は、A2から上記評価内容を聞き、それを組合内で共通認識とした上で、団体交渉に臨んでいるはずである。Y1会社は、組合に対し、明確に規定化された賃金の評価基準がないことを前提に、面談記録の書面を交付し、A2の人事考課を基礎付ける業務上の問題点を具体的に説明したのであり、労働組合無視の姿勢で回答したなどと評価される余地はない。また、Y1会社は、A2の改善すべき点を指摘するだけでなく、昇給のために同人から具体的なアピールをするよう助言している。

以上により、A2の昇給に関し、Y1会社の対応が不誠実などと評価される余地がないことは明らかである。

### (3) 当委員会の判断

Y1会社は、第13回及び第14回団体交渉で誠実に対応していると主張するので、各団体交渉での対応につき、以下、議題別に検討する。

ア 臨時従業員就業規則の変更、無期転換に伴う転勤に関することについて

(ア) 組合は、25年4月以降、A2の無期転換を求め、それに関わる無期転換の検討状況の説明を求めていたが(第2.4(6)(7)ウ(8)ウ(イ)(9)(10))、Y1会社は、第12回団体交渉より前に、組合との実質的な協議を行う

ことなく、30年2月1日に臨時従業員就業規則を変更し(同5(2)ウ)、無期転換への対応を決めた後の、2月15日の第12回団体交渉で、組合に対し、臨時従業員就業規則を変更したことを報告した(同6(2)ア)。この第12回団体交渉でY1会社は、事前に組合と相談する手続は考えていない、この場で協議する考えはない、「今後出てくる・・・全ての議題を事前に協議」する約束はできない旨を述べ(第2.6(2)アイ)、3月から7月までの回答書面にも同旨の記載をしていた(同6(4)ウ(6))。

- (イ) 第13回団体交渉で、組合は、改めての協議や交渉を求めたが、Y1会社は、組合と事前に協議することは考えていない、臨時従業員就業規則の変更は終了している旨を答え(第2.7(1)ア)、組合が更に協議する意思がないかを確認すると、今後、労働条件等の何らかの変更をする場合に組合と事前協議する約束はできない、臨時従業員就業規則の変更は、不利益な変更とは思っていない、Y1会社が責任をもって変更を行った後、説明をするとの考え方は変わらないなどと答えた(同7(1)イウ)。

A2の無期転換については、上記(ア)のとおり、組合が以前から要求を行い検討状況等の説明を求めていたのであるから、この件について組合と協議をせずに臨時従業員就業規則の変更を決定したY1会社の対応は、本件における労使関係の経緯に照らして適切なものであったとはいえないといわざるを得ない。そして、このことも踏まえると、臨時従業員就業規則の変更後であっても、事前に組合と実質的な協議をしていなかったのであるから、Y1会社は、組合が団体交渉を求めている以上、変更の経緯や組合の要求に対する対応などについて、十分に説明や協議を行い、誠実に対応する必要があるというべきである。ところが、Y1会社は、上記のとおり、変更は終了した、不利益変更ではないなどと組合との協議には否定的な対応をし、既に決定済みの事項に係る一方的な説明を行うという姿勢に終始していたのであるから、Y1会社が、組合との合意形成を図るべく誠実な対応に努めたということとはできない。

- (ウ) 無期転換に伴う転勤について、Y1会社は、第13回団体交渉及び第

14回団体交渉において、業務委託が終了した場合等には雇用を維持するために転居を伴う転勤が必要となる旨や嫌がらせのような転勤はさせない旨を述べており（第2.7(2)ア、同8(2)ア）、転勤の可能性等について一定の説明は行っているといえる。

しかし、Y1会社は、第13回団体交渉で、組合が、A2の転勤可能性に係る協議を求めると、協議をすることではない旨を答え、組合が、A2に転居を伴う転勤をしない旨の労働契約の締結や組合との間での協定締結を求めると、約束できないと答え（第2.7(2)アイウ）、第14回団体交渉では、組合が、A2に転居を伴う転勤をしない旨の協定締結を求めると、同人に係る個別の協定を締結する考えはない旨を繰り返し述べ、組合が、組合と交渉すべきである旨を主張すると、今回の臨時従業員就業規則変更は、不利益な変更ではなく、無期転換に伴う適切な変更であると答えた（同8(1)アウ）ほか、異動しなければならないときには、同人とじっくり話をしたいとも述べた（同8(2)ア）。

- (エ) 組合が、A2に転居を伴う転勤をしない旨の協定の締結を求めたのに対し、Y1会社が、全社的には転居を伴う転勤があり得る中で、同人だけ転居はないとする協定を締結するのは適切でない（第2.8(1)ア）として応じなかったことについて、特定の従業員を全社的な扱いと異なる扱いとする旨の協定はできないとの立場をとること自体は使用者側の対応として必ずしも不当とはいえないものの、協議をすることではないとか、不利益な変更ではないなどとして、組合との協議を拒否したり、異動しなければならないときには、同人とじっくり話をしたいなどと述べたりして、殊更に、組合ではなく従業員個人と協議する姿勢を示したりするY1会社の対応は、組合との合意形成を図るよう努めたとはいえない。

Y1会社は、A2に係る個別の協定を締結することはできないとしても、転居を伴う転勤の有無に係る同人の不安を解消するよう十分な説明に努める必要があったといえる。しかし、組合が、全国的な転勤の可能性を確認したいとして、業務を受託した図書館を示すよう求めたのに対し、Y1会社は、既に示した3月1日付書面（Y1会社が業



務を受託している図書館の都道府県別の数)で十分であると述べ(第2.8(2)イ)、組合が、それでは、勤務地がどこになるのか予測できないので、住所を知りたい、必要があれば、示された情報についての守秘義務協定を締結する用意がある旨を述べる(同)など、資料を求める理由を示したり、守秘義務協定の申出を行ったりしても、Y1会社は、それらを検討しようとはしなかった。

(オ) 以上のとおり、第13回及び第14回団体交渉における、臨時従業員就業規則の変更及び無期転換に伴う転勤に関する議題に係るY1会社の対応は、従業員個人と話をする姿勢を繰り返して示し、組合と協議することには否定的であり、組合の要求する資料の提示についても十分な検討をしないなど、交渉により組合との合意形成を図る姿勢に欠けていたものであり、不誠実な団体交渉態度であるといわざるを得ない。

イ A2の人事考課、賃金引上げに関することについて

(ア) 第13回団体交渉で、組合は、それまでの契約更新面談は、賃金と人事考課をY1会社が一方的に強要するものであると述べた(第2.7(3))。上で、A2の人事考課について、同社が何をヒアリングして、何を評価したのか示すよう要求した(同7(4))。これに対し、Y1会社は、今まで、人事考課の評価についてはA2に話をしている、翌年3月までの間に、同人が新しい業務に積極的に取り組む姿勢を示し、その結果によって同人の処遇が変わることが良いなどと述べ、組合との交渉で合意を目指すよう求めた組合に対し、今、事前合意をする必要のある項目はないと答えた(第2.7(4))。このように、組合が、A2の人事考課について説明や交渉を求めても、Y1会社は、同人個人との面談で対応する姿勢を示し、組合との交渉には否定的な回答をしたといえることができる。

また、第14回団体交渉で、Y1会社は、5段階評価について一定の説明をし、評価ポイントを上げるために求めるA2の取組について言及した(第2.8(5)イ)ものの、それらは組合が、同社における評価制度について問うたことへの回答の一部にとどまる(同)。

(イ) 賃金引上げについて、Y1会社は、第14回団体交渉で、まだ、翌年

度の扱いは考えていない、現時点では検討中としか言えないと述べていて(第2.8(4)ア)、この回答自体は特に問題とはいえない。しかし、Y1会社は、翌年の2月か3月にA2との面談で話をする機会を設けたい旨も述べ、組合が、同人は面談に応じないから団体交渉で話をするよう繰り返し求めたことに対し、同人個人の賃金について団体交渉の場で話すことは考えていない旨を答えた(第2.8(4)ア)。また、組合が、A2の賃金交渉はどこでやるのかと問うても、Y1会社は、面談によることを想定している、役割に見合った昇給については、面談よりも働きの内容で分かる旨を答えた(第2.8(4)エ)。このように、Y1会社は、A2の賃金引上げの有無につき、同人との個別交渉を前提として、組合との交渉には否定的な発言をしていることが明らかであり、その理由の詳細を説明した事情はうかがわれない。

- (ウ) 上記(イ)のとおり、Y1会社が組合との交渉に否定的な発言をしたことを受け、組合は、Y1会社で働く全従業員の賃金の決め方について交渉したいとして、同社の個々の委託契約の内容を明らかにすること、同社役員の賃金及び従業員の賃金の分布資料を提示することを求めたが、Y1会社は、契約情報である、議題と直接関係ない、機密事項であるなどとして、いずれも開示できない旨を答えた(第2.8(4)イ)。確かに、Y1会社の立場として、営業上の秘密にもかかわる事柄といえる個々の委託契約の内容や役員の賃金の分布資料などについて団体交渉の場で提示することをちゅうちょすることは理解できなくはない。しかし、組合がこれらの資料を要求したのは、人事考課や賃金について、従業員との面談で対応しようとするY1会社に対し、従業員の個別の問題ではなく、賃金の決め方という従業員全体に係る問題として、団体交渉で取り上げることを求める趣旨であり、組合はそれを説明した上で資料要求をしたのであるから、Y1会社は、組合の要求する資料そのものを全て提示することはできないとしても、組合の要求趣旨を踏まえ、提示できる範囲や、どのような資料であれば提示できるかなどを真摯に検討する必要があるというべきであり、そのような検討をすることもなく、資料を開示しない詳細な理由を説明しないまま、

直ちに要求を拒否した対応は、組合との合意形成を図る姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

- (エ) 以上のとおり、第13回及び第14回団体交渉における、A2の人事考課及び賃金引上げに関する議題に係るY1会社の対応は、従業員個人と話をする姿勢を示して個人との面談にこだわる一方で、組合と協議することには否定的であり、組合の要求する資料についても十分な検討をしないなど、交渉により組合との合意形成を図る姿勢に欠けていたものであり、不誠実な交渉態度であるといわざるを得ない。

#### 4 救済方法について

組合は、A2に対する不利益の回復も求めている（第1.2(3)）が、本件の救済方法としては、主文第1項及び第2項の内容をもって相当であると考ええる。

なお、組合は、文書の掲示を求めている（第1.2(4)）が、本件の救済方法としては、主文第2項をもって相当であると考ええる。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成30年9月21日の第13回団体交渉及び12月7日の第14回団体交渉における、臨時従業員就業規則の変更と無期労働契約転換に伴う転勤及び組合員A2の人事考課と賃金引上げに関する議題に係るY1会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当するが、組合が30年11月22日付けで申し入れた団体交渉にY2会社が応じなかったことは、同法同条に該当しない。

組合が28年7月14日付け及び29年8月4日付けで申し入れた団体交渉にY2会社が応じなかったことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条第2項及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和5年2月7日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄