

報道関係者 各位

平成23年9月8日

【照会先】

第二部会担当審査総括室

室長 山口 昌志

(直通電話) 03-5403-2164

クボタ不当労働行為再審査事件 (平成22年(不再)第21・22号) 命令書交付について

中央労働委員会第二部会(部会長 菅野和夫)は、平成23年9月7日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

～会社が、「契約終了慰労金通知」と題する文書を組合員に配付したことは、組合に対して支配介入を行ったと認めることはできず、不当労働行為には当たらないが、団体交渉における契約終了慰労金の支給についての会社の対応は、不誠実なものとして不当労働行為に当たるとした事案～

会社が、組合員である契約社員に対して、契約の終了に何ら異議を申し立てない旨が記載された確認書への署名・捺印を「契約終了慰労金」の支給条件とする旨を記載した「契約終了慰労金通知」を配付したことは、組合員らの雇用の継続に関する訴訟の牽制、組合員の脱退及び組合の弱体化を企図したものと認めることはできず、支配介入の不当労働行為には当たらない。

しかし、会社は、団体交渉において組合員らの雇用継続を要求していた組合にとって重要な代替提案となる契約終了慰労金につき、組合に対して積極的かつ具体的に提案や説明を行っておらず、このような会社の対応は、不誠実であり不当労働行為に当たる。

I 当事者

会社：株式会社クボタ(大阪市) 従業員約9,500名〔平成21年11月13日現在〕

組合：全日本港湾労働組合関西地方大阪支部(大阪市) 組合員約650名〔平成22年10月26日現在〕

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、①組合員である契約社員に対して契約終了に当たって支給する契約終了慰労金の支給条件として、契約の終了に異議を申し立てない旨の確認書への署名・捺印を求める通知書(契約終了慰労金通知)を配付したことに關して労働組合法(「労組法」)第7条1号及び3号の不当労働行為があり、②団体交渉において、契約終了慰労金の支給に關して、誠実に対応しなかったという同条第2号の不当労働行為があったとして、大阪府労働委員会(「初審」)に救済申立てをした事件である。
- 2 初審は、①会社が契約終了慰労金通知を配付したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらないが、同条第3号の不当労働行為には当たると認め、②団交における会社の対応は不誠実なものとはいえず、労組法第7条第2号には当たらないとし、会社に対し、上記限度で文書交付を命じた。これに対し、会社は、労組法第7条3号に關する事実についての判断を不服とし、組合は、労組法第7条3号に關する事実の救済方法及び労組法第7条2号に關する事実についての判断を不服とし、それぞれ再審査を申し立てた。

Ⅲ 命令の概要

- 1 主文 初審命令の第1項を取り消し、同項に係る救済申立を棄却
初審命令の第2項のうち、不誠実団交に関する同救済申立てを棄却した部分を取り消し、文書手交を命じる限度で同項に係る救済申立を認容

2 判断の要旨

(1) 会社が契約終了慰労金通知を配付したことは組合に対する支配介入に当たるか

ア 契約終了慰労金の支給に当たって、雇用契約が終了したことを確認する書面を徴することは、契約終了慰労金の制度そのものにおいて当然に予定されていたことといえる。

また、契約終了慰労金通知に記載された支給条件、すなわち、契約の終了に何ら異議を申し立てない旨が記載された確認書への署名・捺印についても、同確認書の記載内容は、客観的には契約が終了したことを確認するものにほかならず、新たに不利益な要件を課すものといえることはできない。

さらに、確認書の要件の具体的内容が、20年9月26日の契約終了慰労金通知により初めて契約社員に対して明らかにされることになったことには理由があるといえ、会社が組合員らの雇用継続訴訟提起の予告を意識して確認書の要件を急遽付加したと認めることはできない。

イ 以上のとおり、契約終了慰労金通知の記載内容、その配付時期等からは、会社が、組合員らの雇用の継続に関する訴訟の牽制、組合員の分会からの脱退及び分会の弱体化を企図して契約終了慰労金通知を配布したと認めることはできず、他に、かかる事実を認めるに足りる証拠は見当たらない。

したがって、どの時点において契約終了慰労金の支給及び支給条件等を組合に対して説明すべきであったかという不誠実団交の問題は残るものの、契約終了慰労金通知の配布により、会社が組合に対して支配介入をしたとまで認めることはできない。

(2) 団交における「契約終了慰労金」の支給に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか

ア 組合員らの雇用終了問題が議題となっている団交において、契約終了慰労金は、組合員らの雇用の継続という組合の要求に対する代替提案として重要な意味をもっていた。そのような中、20年8月12日ころには契約終了慰労金制度を創設し、その後、支給額や支給条件として確認書を徴すること等を決定し、その旨を記載した「第3回契約更新通知」を同月20日に配付することを予め決めていたのであり、また、遅くとも同年9月8日までは、支給条件となる確認書の文言の具体的内容を決定していたのであるから、会社は、各段階においてまずもって組合に対し、契約終了慰労金の創設や支給条件等につき積極的かつ具体的に提案や説明をして雇用契約期間満了に関する労使間の合意達成に向けた努力すべき義務があったといえる。

イ しかしながら、会社は、20年8月20日に第3回契約更新通知を契約社員に配付し、他方、組合に対しては、同通知の配付前日（同月19日）開催の第17回団交において、契約終了慰労金の支給に関する提案や説明を一切行わなかった。また、すでに支給条件となる確認書の文言の具体的内容を決定していた9月17日開催の第18回団交においても、同内容の提案や説明を行わず、上記9月26日に同内容を契約終了慰労金通知により契約社員に通知した後となる同年10月31日開催の第19回団交においてはじめて組合に説明した。

ウ 以上のような会社の対応は、会社との団交により組合員らの雇用期間満了に係る問題の解決を図ろうとする組合に対し、問題解決に向けた努力を欠く不誠実なものであったといわざるをえず、労組法第7条2号の不誠実団交の不当労働行為に該当する。

【参考】

初審救済申立日 平成21年2月26日（大阪府労委平成21年（不）第7号）
初審命令交付日 平成22年3月25日
再審査申立日 平成22年4月8日（使）、平成22年4月9日（労）