

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人

X組合

再 審 査 被 申 立 人

Y生協

上記当事者間の中労委平成27年（不再）第41号事件（初審京都府労委平成26年（不）第3号事件）について、当委員会は、平成29年3月1日、第231回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員中窪裕也、同鹿野菜穂子、同森戸英幸出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 初審命令主文中、再審査被申立人Yが、再審査申立人Xの組合員を含むパート職員に対し、「X執行部は、「私たち（労組執行部）はこの内容で理解できるが、代議員に納得させる自信がないので、人事教育部が代議員会に出席し説明してほしい。」と述べました。」との記載がある平成26年3月6日付け書面を各事業所内において掲示又は回覧して提示したことについて、救済申立てを棄却した部分を取り消す。

- 2 再審査被申立人Yは、本命令書受領後速やかに、下記内容の文書を再審査申立人Xに手交しなければならない。

記

年 月 日

X

執行委員長 A<sub>1</sub> 様

Y

代表理事 B<sub>1</sub> ㊟

当法人が、貴労働組合の組合員を含むパート職員に対し、「X執行部は、「私たち（労組執行部）はこの内容で理解できるが、代議員に納得させる自信がないので、人事教育部が代議員会に出席し説明してほしい。」と述べました。」との記載がある平成26年3月6日付け書面を各事業所内において掲示又は回覧して提示したことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は、文書の手交の日を記載すること。)

- 3 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

## 第1 事案の概要

- 1 再審査被申立人Yに勤務するパート職員である再審査申立人Xの組合員は、非組合員であるパート職員と同様に、パート職員就業規則（以下「就業規則」という。後記第3の2参照。）に基づき、中途採用者を除き、当該年3月11日から翌年3月10日までの1年間が雇用契約期間と定められているところ、中途採用者を含め、組合員及びYの合意の上で、毎年3月11日付けで雇用契約

が更新されている（以下、上記雇用契約に係る「年度」とは、上記雇用契約期間を指す。）。このような状況の中、Xは、遅くとも平成5年度（以下「平成」の元号を省略する。）から25年度までの各年度において、個々の組合員の雇用契約の更新に先立ち、Yと交渉の上、雇用契約の更新やその後の契約内容の変更に関する覚書（以下「覚書」といい、年度に応じて「5年度覚書」のようにいう。）を締結してきた。

本件は、26年度覚書締結についての交渉（以下「本件交渉」という。）に係るYの下記(1)ないし(3)の各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、Xが、26年4月28日、京都府労働委員会（以下「京都府労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

- (1) 25年11月29日付けでXからなされた26年度覚書締結の要求に対する回答として、同年12月27日、別表(省略)右欄の同年度覚書第一次案を同日付けで提示したことのうち、別表右欄の変更A、変更B及び変更Cのとおりに、別表左欄の25年度覚書について変更すること（以下「本件変更」という。）を提示した部分（以下「本件変更提示」という。）。
- (2) 組合員に対し、26年度覚書が締結されないまま、26年2月7日以降、同年度における雇用契約の更新手続（「雇用契約の更新手続」とは、後記第3の5(3)に記載する一連の手続をいう。以下同じ。）を進めたこと（以下「本件手続実施」という。）。
- (3) 組合員を含むパート職員に対し、別紙1(省略)の組合宛て書面（以下「26.2.24書面」という。）のコピーが掲載された別紙2(省略)の書面（以下「26.2.25書面」という。）、別紙3(省略)の組合宛て書面（以下「26.3.5書面」という。）のコピーが掲載された別紙4(省略)の書面（以下「26.3.6書面」という。）、別紙5(省略)の書面（以下「26.3.10書面」という。）及び別紙6(省略)の書面（以下「26.3.13書面」という。）をそれぞれ26年2月25日付けないし同年3月13日付け

で各事業所内において掲示又は回覧して提示したこと（以下、各書面を提示したことについて「26. 2. 25書面提示」のようにいい、これらを併せて「本件各書面提示」という。）。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) Xとの協議を排除する内容の覚書提案の禁止
- (2) 覚書締結前の雇用契約締結強要の禁止
- (3) 覚書の締結交渉が決裂した場合における前年度覚書の適用
- (4) 文書掲示（前記1の各行為に関して）

3 京都府労委は、27年8月27日、前記1の各行為はいずれも不当労働行為に当たらないとして、Xの申立てを棄却することを決定し、同年9月7日、X及びYにそれぞれ命令書を交付した。

Xは、これを不服として、同月17日、初審命令の取消し及び前記2のと通りの救済を求めて、再審査を申し立てた。

4 本件再審査の争点は、次のとおりである。

- (1) 本件変更提示は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点1）。
- (2) 本件手続実施は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- (3) 本件各書面提示は、それぞれ労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）。

## 第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件変更提示の労組法第7条第3号該当性）

(1) Xの主張

Xは、20年以上にわたり、毎年度における個々の組合員の雇用契約の更新に先立ち、Yとの間で覚書を締結することにより、組合員が労働条件の不利益変更を強要されることを防止してきた。Y及びX間の22年7月9日付け労働協約（以下「本件協約」という。）第22条において、組合員の労働条

件の変更等に係る事項に関して、Yは、事前にXと協議した上で実施すること（詳細について、後記第3の4(2)参照。以下「本件事前協議条項」という。）が定められているところ、覚書は、上記雇用契約の更新に際しても、Xとの協議が必要であることを明記することにより、組合員の労働条件に関して、YがXの関与を排除して不利益変更を行わないことを確認する意味があった。

しかるに、25年12月27日付けでYがXに提示した26年度覚書第一次案には「1 雇用契約更新についての考え方」の項目の中に、25年度までの覚書にはなかった「(1) 雇用契約の当事者」の項目が新設され、「雇用契約の当事者は、あくまでもパート職員個人とYであるため、雇用契約はパート職員とYとの間で締結します。」（変更A）と記載され、組合員の雇用契約の締結に関してXとの協議を排除する内容が追加された。

また、25年度覚書においては「2 2013年度契約更新における特徴」の(2)の②に「期中での契約の見直しが発生する場合には別途協議とします。」と、同(3)の①に「勤務先が変更となる場合には、別途協議とします。」とそれぞれ記載されており、契約期間中の労働条件の変更についても更新時と同様に、Xとの協議が必要であることが定められていたにもかかわらず、26年度覚書第一次案においては、上記各記載が、それぞれ「契約期間中の契約の見直しは、本人同意のうえ見直します。」（変更B）、「閉鎖後新しい支部で勤務を希望する職員については別途契約を締結します。」（変更C）と書き改められ、契約期間中の労働条件の変更に関してXとの協議を排除する内容に変更された。

上記のとおり、Yは、26年度における個々の組合員の雇用契約の更新やその後の契約内容の変更に関して、Xの関与を排除して、労働条件の不利益変更を行うことができるようにするため、Xに対し、本件事前協議条項に反する内容の本件変更を提示したものであり、本件変更提示自体がXの弱体化を企図した労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) Yの主張

26年度覚書第一次案の「1 雇用契約更新についての考え方」の「(1) 雇用契約の当事者」の項目の趣旨は、25年度までにおける雇用契約の更新に際しては、前年度の契約時間を維持するという配慮をしてきたものの、22年度以降におけるYの経営状況の悪化に伴い、26年度における雇用契約の更新に際しては、上記配慮を継続することが困難となる可能性があり、契約時間を削減しなければならない事態も予想されたことから、かかる事態が生じた場合には、あくまでも雇用契約の当事者であるパート職員の同意に基づき雇用契約の内容を変更する旨を記載したものである。その意味で、変更Aは「また、契約更新は、新たな雇用契約の締結ですので、採用時と同様に、契約時間数等の労働条件については、Yが経営環境や経営状況等を考慮して、従前と異なる条件を提示することもあります。」との記載の前提として、雇用契約の当事者はパート職員とYであり、従前と異なる労働条件で雇用契約を締結するためには、パート職員の同意が必要であることを確認的に記載したにすぎない。

また、変更B及び変更Cについても、26年度雇用契約締結後において、店舗における営業時間の変更や支部の再編に伴い契約内容に変更が生じる際には、パート職員の同意を前提として、同年度雇用契約を締結し直すことを確認的に記載したにすぎない。

しかも、本件変更のとおり26年度覚書が締結されたとしても、本件事前協議条項により、組合員の労働条件の変更に関してXとの事前協議が排除されるものではない上、そのことをXも認識していた。

上記のとおり、本件変更については、26年度雇用契約の当事者はパート職員とYであり、同年度における雇用契約の更新やその後の契約内容の変更に関してパート職員の同意が必要であることを確認的に記載したにすぎず、本件変更提示は、労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

## 2 争点2（本件手続実施の労組法第7条第3号該当性）

### (1) Xの主張

Xは、長年にわたり、組合員の雇用契約の更新に先立ち、Yとの間で覚書を締結しており、Y及びX間には、覚書締結後に組合員の雇用契約の更新手続を開始するという労使慣行が存在する。26年度覚書が締結されないまま、26年2月7日以降、Yが同年度における組合員の雇用契約の更新手続を進めたことは、上記労使慣行に反する上、上記労使慣行に反して上記更新手続を進めることについてXは同意していないのであるから、本件手続実施は、Xの弱体化を企図した労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

### (2) Yの主張

これまでに、覚書の締結交渉が決裂し、覚書の締結に至らなかったことは一度もないのであるから、Y及びX間には、覚書の締結交渉が決裂し、覚書の締結に至らない場合においては、組合員の雇用契約の更新手続を開始してはならないという労使慣行が存在するとはいえない上に、仮に上記労使慣行が存在するとしても、26年度覚書が締結されないまま、上記更新手続を進めることについて、26年2月6日までにXは同意していたのであるから、本件手続実施は、労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

## 3 争点3（本件各書面提示の労組法第7条第3号該当性）

### (1) Xの主張

26. 2. 25書面や26. 3. 6書面には、本件交渉における執行部（Xの執行委員長、副執行委員長、書記長及び書記次長の四役の総称をいう。以下同じ。）（以下、上記四役を「四役」という。）の対応を批判し、その信用を毀損して、Xの内部対立をあおる虚偽の内容や、Xの方針に反して組合員に対し26年度雇用契約書の提出を強要する内容が記載されており、26. 2. 25書面提示や26. 3. 6書面提示は、Xの自治を侵害してその弱体化を企図した労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

また、26.3.10書面により、Yが組合員を含むパート職員に対し、契約期間を3か月間とする暫定的雇用契約の締結を強要したことは、覚書締結後に雇用契約の更新手続を開始するというY及びX間の労使慣行に反するものであり、26.3.13書面により、Yがパート職員に対し、覚書の効力等に関するXの法律論には明白な誤りがあるなどとする見解を示して、Xを中傷した上、上記見解をXが十分検討して26年度覚書締結に向けた行動をとるよう要望している旨を通知したことは、Xの自治を侵害する行為であり、26.3.10書面提示や26.3.13書面提示もXの弱体化を企図した労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) Yの主張

26.2.25書面提示は、雇用継続に関するパート職員の不安を解消するため、26年度覚書締結に関する協議の再開を組合に申し入れたことを通知したものであり、26.3.6書面提示や26.3.10書面提示は、雇用関係の終了というパート職員の不利益を生じさせないこと等を目的として、同年度雇用契約書の提出を呼び掛けたにすぎず、26.3.13書面提示も、Xの誤った法律論を是正することにより、上記協議の再開が可能となるのではないかとの考えから、Yの見解を明らかにしたにすぎない。

本件各書面提示は、Xの自治を侵害することや執行部の信用を毀損することを意図したものではなく、言論の自由の範囲内として許容される行為であり、労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

- (1) Xは、昭和56年4月4日、Yのパート職員により結成された労働組合であり、D連合会及びE地方本部に加盟しており、肩書地が主たる事務所所在地である。本件初審申立時における組合員数は1204名であった。



組合規約は、①組合の機関として、大会、代議員会、執行委員会、分会等を置くこと（第8条）、②大会は、最高議決機関であり、代議員で構成し、年1回9月に定期大会を開催すること（第9条第1号）、③代議員会は、大会に次ぐ議決機関であり、代議員で構成し、年4回以上開催すること（第10条第1号及び第2号）、④執行委員会は、執行機関であり、四役及び執行委員（四役を除く執行委員をいう。以下同じ。）で構成し、月1回以上開催すること（第11条第1号及び第2号）、⑤分会は、各職場に置き、分会の代表者を代議員とすること（第13条）、⑥代議員は、任期を1年として、分会所属の組合員10名に1名の割合で選出すること（第10条第2号）、⑦役員は、四役、執行委員及び会計監査委員とし、それぞれ任期を1年とすること（第16条及び第18条）等を定めている。なお、本件初審申立時における代議員数は約120名であった。

- (2) Yは、昭和39年11月27日、消費生活協同組合法に基づき設立された法人であり、肩書地が主たる事務所所在地である。

Yの組織は、理事会及び常務理事会の下に、本部、支部、店舗等がある。理事会は、理事長及びその他の理事で構成され、Yの業務執行が効率的に行われるよう重要事項について審議及び決定し、決定された事項について代表理事（理事長及び専務理事の2名）の職務執行を監督する。常務理事会は、専務理事及びその他の常務理事で構成され、Yの全体的な業務執行における重要事項について協議及び決定する。26年1月21日時点において、本部は、人事教育部（以下、Y本部人事教育部を「人事教育部」という。）等を含む経営企画人事系統、宅配運営部等を含む宅配事業系統、店舗運営部等を含む店舗事業系統等から成り、宅配事業系統の下に、H支部、I支部等12支部が、店舗事業系統の下に、コープJ、コープK等19店舗があった。同年3月11日時点におけるYのパート職員数は、同日付け新規採用者を除き、1362名（うち組合員数は1165名）であった。

Yの事業年度は、当該年3月21日から翌年3月20日までとなっており、25年度末時点におけるYの組合員（出資者）（以下「Y組合員」という。）数は50万7496名で、出資金総額は153億9223万4000円であった。

なお、Yには、Xのほかに、正規職員によりF組合（以下「別組合」という。）が組織されている。

## 2 就業規則

22年9月20日に改正施行された就業規則は、パート職員の雇用契約について、①契約期間は、中途採用者を除き、当該年3月11日から翌年3月10日までとすること（中途採用者は、採用日から採用後最初の3月10日までとすること）（第7条第1項及び第2項）、②契約期間満了後、当該パート職員に働く意思があり、Yが必要と認めたときは雇用契約の更新を行う場合があること（同条第3項）、③業務の都合によりパート職員の業務内容を変更する場合、当該パート職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできないこと（第8条）等を定めている。

## 3 Yの経営状況

Yの経営状況については、22年度から24年度までの各年度において当期剰余金が赤字となり、21年度末に45億円であった剰余金は、24年度末には15億5000万円に減少し、23年度及び24年度においてY組合員に対する出資配当は行われなかった。25年度においても、当期剰余金は、上半期末時点で約7000万円の赤字となり、同時点で、同年度末には約3億4000万円の赤字となる見通しであった。

このような経営状況の中で、Yは、経営の改善を図るため、商品供給量の増加に向けた様々な取組や物件費等の削減を行うこととした。また、Yは、25年度年末賞与について、X及び別組合とそれぞれ交渉を行い、Xとの間では、パート職員に関して対前年度0.36か月減の0.5か月の支給月数で、また、

別組合との間では、正規職員に関して対前年度0.53か月減の0.9か月の支給月数（ただし、一律定額3万2000円を別途支給すること）で妥結した。

#### 4 労働協約

Y及びXは、22年7月9日付けで、下記のとおり本件協約を締結した。

##### (1) 経営協議会について

本件協約は、Y及びXによる経営協議会（以下「パート経協」という。）について、①パート経協は、経営及び組合員の労働条件に関して協議を行う機関とすること（第20条第3項）、②パート経協は、常務理事並びに四役及び執行委員のほか、Y及びXが協議の上で必要と認めた者で構成すること（第21条第1号）、③パート経協は、定例として月1回開催するほか、Y及びXが必要と認めた場合には、臨時に開催すること（同条第2号）、④パート経協で協議が整わない事項については団体交渉に委ねること（第20条第4項）等を定めている。

上記②の協議の上で必要と認めた者として、Yの執行役員のほか、経営企画人事系統、宅配事業系統、店舗事業系統等の各責任者がパート経協に出席している（上記②の協議の上で必要と認めたX関係者はいない。）。また、上記④に基づく団体交渉を含めY及びX間の団体交渉には、Xからは300名近い組合員が出席している。

なお、本件協約に定めはないが、パート経協に向けたYの人事教育部担当者及び執行部による非公式な折衝の場として、事務局折衝がある。事務局折衝においては、決定権はなく、後記6(2)のように、関係者以外に開示しない事項について話が及ぶこともあった。

##### (2) 事前協議・事前同意制について

本件協約は、Yは、①組合員の労働条件の変更や福利厚生施設・体育・文化に係る事項、大規模な事業の拡大・縮小・統廃合に係る事項、その他Y及びXが協議の上で必要と認めた事項について、事前にXと協議した上で実施

すること（本件事前協議条項）（第22条）、②賃金体系や一時金の支給条件の変更等に係る事項について、事前にXと協議し、同意の上で実施すること（第23条）を定めている。

(3) 苦情処理委員会について

本件協約は、①個々の組合員の労働条件に関する苦情を話し合いで解決するために、その都度苦情処理委員を選任し、苦情処理委員会を設けること（第27条第1項）、②苦情処理委員については、Yは3名以内として、うち1名は常務理事とし、Xも3名以内として、うち2名は執行委員長、副執行委員長又は書記長のいずれか1名及び執行委員1名とすること（同条第3項）、③苦情処理委員会の話し合いにおいて、Yの苦情処理委員の意見及びXの苦情処理委員の意見が一致しない場合には、Y及びXが団体交渉に委ねることに合意したときは団体交渉を行うこと（第29条）等を定めている。

5 過去10年度における覚書の締結に関する交渉経過等

Y及びXは、遅くとも5年度から25年度までの各年度において、個々の組合員の雇用契約の更新に先立ち、交渉の上で各年度覚書を締結し、締結された各年度覚書に基づき、上記雇用契約の更新やその後の契約内容の変更が行われた。

上記期間のうち、16年度から25年度までの各年度における覚書の締結に関する交渉経過等は、下記のとおりであった。

(1) 覚書の締結に関する交渉経過について

前記2のとおり、パート職員の雇用契約期間は、中途採用者を除き、当該年3月11日から翌年3月10日までとなっているところ、雇用契約を更新する各年度において、Xは、最も早い時期で前年度11月28日に、最も遅い時期で前年度12月4日に、Yに対して当該年度覚書締結に関する要求書を提出した（25年度は24年11月29日提出）。これに対する回答として、Yは、最も早い時期で前年度12月6日に、最も遅い時期で前年度12月1

5日に、当該年度覚書第一次案を提示し（25年度は24年12月11日提示）、その後、Xの再要求やYの再回答がなされる中で、事務局折衝を経て、パート経協において、当該年度覚書案が協議の上で合意された（以下、上記のとおり合意された当該年度覚書案を「パート経協案」という。）。

その後、いずれの年度においても、常務理事会及び代議員会のそれぞれにおいてパート経協案が原案どおり承認され、Y及びXは、最も早い時期で前年度1月29日に、最も遅い時期で前年度2月1日に、当該年度覚書を締結した（25年度は25年2月1日締結）。上記代議員会については、第1回目の代議員会において執行部からパート経協案の説明がなされ、その後、各分会での議論を経て、第2回目の「決定代議員会」と呼ばれる代議員会においてパート経協案が原案どおり承認された。

なお、Xにおいては、16年度から25年度までの各年度における覚書締結に関する交渉については、いわゆる専従の執行委員長及び書記長の2名が事務局折衝に当たったが、本件交渉については、25年9月、上記2名が退職し、同月21日の定期大会での役員選挙において、執行委員長にA<sub>2</sub>（以下「A<sub>2</sub>委員長」という。）が、副執行委員長にA<sub>3</sub>（以下「A<sub>3</sub>副委員長」という。）が、書記長にA<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>書記長」という。同人は、26年9月、A<sub>2</sub>委員長の後任として、執行委員長に就任した。）が、書記次長にA<sub>4</sub>（以下「A<sub>4</sub>書記次長」という。）がそれぞれ就任したところ、専従者はA<sub>2</sub>委員長のみであったことから、同人を含む上記4名（以下「A<sub>2</sub>委員長ら四役」という。）が事務局折衝に当たった。一方、Yにおいては、23年1月21日、人事教育部マネジャーにB<sub>2</sub>（以下「B<sub>2</sub>マネジャー」という。）が就任した以降、本件交渉を含め、主として同人が、人事担当理事及び統括マネジャーから権限の委任を受けて、事務局折衝に当たった。

## (2) 覚書の内容について

各年度覚書は、26年度覚書第一次案を含めて、いずれも「1 雇用契約

更新についての考え方」、「2 契約更新における特徴」、「3 雇用契約更新内容」、「4 アルバイト契約者の位置づけ」、「5 契約更新の方法」及び「6 契約更新スケジュール予定」の全6項目（以下、順に「第1項」ないし「第6項」という。）から成っていた（別表参照）。

(3) 雇用契約の更新手続について

各年度とも、当該年度覚書締結後の前年度2月上旬、各事業所において、所属長が、パート職員に対して、「パート職場会議」と呼ばれる説明会（以下「職場会議」という。）を開催し、当該事業所における雇用契約の更新に関する全体方針を説明した上で、個々のパート職員に当該年度雇用契約書を配付することにより当該年度雇用契約案を提示した。その後、所属長及びパート職員間の個別面談において調整が行われ合意に至ると、当該パート職員が当該年度雇用契約書に署名押印した上で、これを所属長に提出することにより、前年度2月中旬から遅くとも前年度3月10日までにY及び当該パート職員間の当該年度雇用契約が締結され、当該年度3月11日付けで雇用契約が更新された。

6 本件交渉経過

- (1) 25年11月29日、Xは、Yに対し、組合員の雇用契約の更新は、賃金等労働条件を保障する重要なものであり、X結成以来、毎年度、覚書の締結を要求し、労使間で協議して覚書を締結した上で、雇用契約の更新を行ってきたなどとして、26年度覚書の締結を要求する旨の同日付け書面を提出し、同年12月12日までに回答するよう求めた。

その際、A<sub>2</sub>委員長は、B<sub>2</sub>マネジャーから人事教育部労働政策担当のB<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>労政担当」という。）を通じ、25年度覚書の内容を一部変更することを予定しており、その作業に時間が掛かるとして、上記回答期限に遅れることについて了承するよう求められ、「要求書の回答について12月26日以降という事で受諾しました。11月29日 A<sub>2</sub>」と手書きで記した書面

を提出した。

- (2) 25年12月27日、Yは、Xに対し、同年11月29日付け要求に対する回答として、25年度におけるYの事業は、同月20日時点で経常剰余金が8744万円の赤字で推移しており、26年度における雇用契約の更新に当たっては、宅配事業及び店舗事業の更なる収益改善を推進する必要があるなどとする同年12月27日付け書面に添付して、別表記載の26年度覚書第一次案を提示した。同年度覚書第一次案は、25年度覚書について、本件変更のほか、第3項の「(6) 契約職種について」の項目のとおり職種区分を変更すること等の変更を含む内容であった。同年度までの覚書には、本件変更に係る内容と同趣旨の記載はなかった。

なお、26年度覚書第一次案の提示に先立ち、事前に同月26日午後4時からY会議室において、YからB<sub>2</sub>マネジャー及びB<sub>3</sub>労政担当が、XからA<sub>2</sub>委員長ら四役（A<sub>4</sub>書記次長を除く。）がそれぞれ出席して、事務局折衝が行われた。席上、B<sub>2</sub>マネジャーは、Xに対し、同年度覚書第一次案の概要や25年度覚書の変更点などについて説明し、これに対し、Xからは、26年度覚書第一次案第2項の「(3) 宅配に関して」の①に関して、支部の再編に伴う配置転換は十分な配慮を願いたいとの要望や、同第3項の「(6) 契約職種について」の項目に関して、「ここだけの話、部門がまたがるのは、今も手伝いもしているので良いと思う。」との発言がなされたほか、その他の変更事項に関して質問等がなされた。

- (3) 26年1月8日午後3時からY会議室において、同月13日開催予定のパート経協に向けて、YからB<sub>2</sub>マネジャー及びB<sub>3</sub>労政担当が、XからA<sub>2</sub>委員長ら四役がそれぞれ出席して、事務局折衝が行われた。

席上、A<sub>1</sub>書記長は、26年度覚書第一次案について、第3項の「(6) 契約職種について」の「④ 店舗担当=店舗の部門・サービス・受付・事務」の記載に関して、「今はない「受付・事務」がある。」と指摘した上で、その余

の記載に関しては、同年度覚書第一次案の提示後間がなく、Xとして検討することができなかつたので、ここでXの意見を述べることはできないが、同月13日、パート経協終了後に執行委員会を開催して検討した上で、Xの意見を明らかにすると述べた。

- (4) 26年1月13日、パート経協が開催され、席上、26年度覚書第一次案第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目の趣旨に関して、Xから質問があり、B<sub>2</sub>マネジャーは、当たり前のことを記載したにすぎないと答えた。

同日、パート経協終了後、Xは、同年度覚書第一次案について、執行委員会を開催した。席上、25年度覚書の内容が多岐にわたり変更されていることや、第1項の「(1) 雇用契約の当事者」、第2項の「(3) 宅配に関して」の①、②、第3項の「(6) 契約職種の変更について」等に関して、複数の執行委員から否定的な意見や戸惑いの声が出された。

- (5) 26年1月15日午後4時30分からY会議室において、YからB<sub>2</sub>マネジャー及びB<sub>3</sub>労政担当が、XからA<sub>2</sub>委員長ら四役がそれぞれ出席して、事務局折衝が行われた。

席上、26年度覚書第一次案第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目について、特に末尾の「従前と異なる条件を提示することもあります。」との記載（以下「本件記載」という。）に関して、A<sub>2</sub>委員長は、組合員の中から契約時間を削減されるのではないかと不安の声があるとし、また、A<sub>4</sub>書記次長は、契約時間を削減しやすくなるのではないかとし、それぞれ異議を述べた。これに対し、B<sub>2</sub>マネジャーは、当たり前のことを記載したにすぎず、これまではパート職員の雇用契約の更新に当たって前年度の契約時間をできる限り維持するよう配慮してきたが、今後はYの経営状況が厳しい中で配慮できないこともあり得るので、その可能性についてパート職員に示唆するものであると主張した。その後も同「(1) 雇用契約の当事者」の項目について、Y及びX間の協議が行われたところ、最終的に、本件記載の後に「尚、職員



への対応は、所属長が丁寧に面談し対応します。」との記載を加えることについて、Yが持ち帰り検討することとなった。

また、Y及びXは、26年度覚書締結に関する今後のスケジュールについて、同年1月27日に常務理事会が、同月21日、31日の両日に代議員会がそれぞれ設定されていることを確認した。

(6) 26年1月20日、事務局折衝が行われた。

席上、B<sub>2</sub>マネジャーは、Xに対し、26年度覚書第一次案について、①本件記載の後に「尚、職員への対応は、所属長が丁寧に面談し対応します。」との記載を加えること、②第3項の「(6) 契約職種について」の「④ 店舗担当=店舗の部門・サービス・受付・事務」の記載中「・受付・事務」を削除することを修正内容とするYの同年度覚書第二次案を書面で提示した。これに関してY及びX間の協議が行われたところ、最終的に、Y及びXは、同年度覚書第二次案について、同月27日の常務理事会及び同月21日、31日両日の代議員会にそれぞれ付議することを確認した。

(7) 26年1月21日、Xは、代議員会を開催した。席上、執行部から26年度覚書第二次案について説明したところ、25年度覚書の内容が多岐にわたり変更されていることや、第1項の「(1) 雇用契約の当事者」、第2項の「(3) 宅配に関して」の①、②、第3項の「(6) 契約職種の変更について」等に関して、複数の代議員から否定的な意見や戸惑いの声が出された。

同日以降、同年度覚書第二次案に関して、各分会において議論がなされたところ、上記代議員会と同様に、各分会所属の組合員から否定的な意見等が出された。

(8) 26年1月27日、常務理事会は、26年度覚書第二次案を承認した。

翌日、B<sub>2</sub>マネジャーは、A<sub>2</sub>委員長に電話し、上記常務理事会において同年度覚書第二次案が承認されたことを伝えた上で、同月31日の代議員会において同年度覚書第二次案の修正が必要となるような事態にならないように

してもらいたいなどと述べたところ、A<sub>2</sub>委員長は、そのような事態にはならない旨答えた。

- (9) 26年1月31日、Xは、代議員会を開催した。席上、26年度覚書第二次案について、25年度覚書の内容が多岐にわたり変更されていることに関する疑義のほか、特に第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目が残ることについての反対意見が代議員から続出し、しかも第1項ないし第6項の全項目を同年度覚書の内容に戻すべきであるとの意見まで複数出されたため、Xは採決に入ることができなかった。

同日、代議員会終了後、A<sub>3</sub>副委員長は、翌日に職場会議が予定されていたコープJ及びコープKの各分会代議員に対して、職場会議の延期を各店長に要請するよう指示した。

- (10) 26年2月1日午前9時頃、A<sub>3</sub>副委員長は、同人の職場であるコープLからB<sub>2</sub>マネジャーに電話し、Xは同年1月31日の代議員会において26年度覚書第二次案の採決ができなかったため、店舗で予定されている職場会議を延期するよう指示してほしいと要請したところ、B<sub>2</sub>マネジャーは、同年度覚書第二次案が否決されたを受け止めて、なぜ否決されたのかと尋ねた。A<sub>3</sub>副委員長は、反対意見が続出したと答えた上、これから仕事なので、これ以上の話はできないと述べて、電話を切った。

同年2月1日正午近くに、A<sub>3</sub>副委員長は、再度、B<sub>2</sub>マネジャーに電話で話したところ、B<sub>2</sub>マネジャーは、上記代議員会において同年度覚書第二次案が否決されたのではなく、採決に入ることができなかったことを知り、採決に入ることができなかった理由や代議員から出された意見の内容を尋ねると、A<sub>3</sub>副委員長は、執行部は精一杯に説明したけれども反対意見が続出し、採決に入ることができなかったと答えた。

同日、上記のとおりA<sub>3</sub>副委員長から二度目の電話を受けたB<sub>2</sub>マネジャーは、全ての支部及び店舗に電話し、Xとの26年度覚書締結の準備を進めて

きたが締結できなくなったと伝えた。その際、同日に職場会議が予定されていたコープJ及びコープKのほか、翌日に職場会議が予定されていた店舗の各店長は、既に分会から同年度覚書が締結できなくなったことを聞いており、職場会議を延期するよう要請を受けたと答えた。これらの店舗は、予定していた職場会議を延期した。

- (ii) 26年2月3日午後3時から午後6時15分頃まで、Y会議室において、YからB<sub>2</sub>マネジャーのほか、B<sub>3</sub>労政担当の後任として人事教育部労働政策担当に就任したB<sub>4</sub>（以下「B<sub>4</sub>労政担当」という。）が、XからA<sub>2</sub>委員長ら四役がそれぞれ出席して、事務局折衝が行われた。

席上、A<sub>1</sub>書記長は、執行部は、26年度覚書第二次案について、同年1月31日の代議員会で決定できるようにするため、同月21日の代議員会の状況を踏まえ、日々午後11時か12時頃まで組合事務所に詰めて準備を進めた上で、同月31日の代議員会に臨み、そこで精一杯に説明したけれども、25年度覚書の内容が多岐にわたり変更されていることに関する疑義のほか、特に第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目が残ることについての反対意見が代議員から続出し、しかも第1項ないし第6項の全項目を25年度覚書の内容に戻すべきであるとの意見まで複数出されたため、Xは採決に入ることができなかつたと述べた。また、A<sub>4</sub>書記次長は、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目に関してほぼ全分会が問題意識を持っていると述べた。その後のY及びX間の協議の結果、Xの要求を受け、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目を削除することについて、Yが持ち帰り検討することとなった。

その後、B<sub>2</sub>マネジャーは、26年度覚書締結に関する協議と並行して、コープMのように他店舗に比べパート職員が多い店舗については同年2月7日から、それ以外の店舗や支部についても同月8日から同年度における雇用契約の更新手続を開始しなければ、25年度雇用契約期間満了日である同年3月10日までに上記更新手続を終了することが困難となると説明した上、Y

から各店舗等に対して、上記更新手続を開始するよう通知したいと述べた。  
この発言に関して、A<sub>3</sub>副委員長は、A<sub>1</sub>書記長に対し、組合としても、全分会宛てに、26年度覚書は締結されていないが、組合員が多いところは順次上記更新手続を開始しないと同年3月10日の期限に間に合わなくなるというような通知をする必要があるのではないかと述べると、A<sub>1</sub>書記長は、分会から何を言われるか分からないなどと答え、A<sub>3</sub>副委員長は、分会から何を言われようと今さらしょうがないと述べた。

- (12) 26年2月6日、事務局折衝が行われた。席上、B<sub>2</sub>マネジャーが、26年度覚書第二次案第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目を削除することについて、常務理事会で検討したいので時間が欲しいと述べた上、同年度における雇用契約の更新手続を開始すると述べたところ、A<sub>3</sub>副委員長は、少なくとも同年度覚書がまだ締結されていないことについて、職場会議で組合員に説明してほしいと要請したが、上記更新手続を開始することに関して、特段異議を述べなかった。

Yは、同日、全事業所に対して、26年度における雇用契約の更新手続を開始するよう通知し、翌7日以降、各事業所において、同年度雇用契約の締結に向けて、職場会議の開催や同年度雇用契約書の配付を含め、上記更新手続を開始した。

- (13) 26年2月11日、YからB<sub>5</sub>常務理事、B<sub>6</sub>執行役員、B<sub>2</sub>マネジャー、B<sub>4</sub>労政担当らが、XからA<sub>2</sub>委員長ら四役及び執行委員がそれぞれ出席して、パート経協が開催された。席上、同年1月20日時点におけるYの経営状況に関するB<sub>6</sub>執行役員の報告や、26年度におけるN支部の新設等支部再編に伴う勤務時間の変更に関して協議が行われた後、同年度覚書の締結に関して、要旨次のとおり協議が行われた。

ア Yは、26年1月20日までの数回にわたる事務局折衝における協議を経て、26年度覚書第二次案についてXと合意したものの、Xが同月31

日の代議員会において採決に入ることができなかったことを受けて、同年度覚書第二次案第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目を削除することに関してXと協議を続けているところであると述べた上で、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目については、本来の在り方を記載しているにすぎず、Yの経営に関する方針でもあるから、これを削除することはできないと回答した。また、Yは、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目について、たとえば組合員の同意が得られなくても、業務上の都合により、例えば20時間であった組合員の週契約時間を16時間に削減したり、農産担当であった組合員を水産担当に変えることがあり得ることについて、事前にXに対して明らかにするものであると説明した。

これに対し、Xは、①これまでのYとの協議において、26年度覚書第二次案について合意はしておらず、26年1月21日、31日両日の各代議員会に付議することを確認したにすぎず、この確認どおり同年度覚書第二次案を上記各代議員会に付議したところ、予想外の結果となった、②同年度覚書第二次案第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目については、特に本件記載に関して、契約時間の削減を前提とするものであるとして、代議員はすさまじい迫力で反発しており、Xとしても認めることはできず、しかも同月31日の代議員会においては、同年度覚書第二次案の第1項ないし第6項の全項目を25年度覚書の内容に戻すべきであるとの意見まで複数出されており、少なくとも同「(1) 雇用契約の当事者」の項目が削除されなければ、今後、代議員会で採決に入ることにはできない、③Yの経営状況が厳しくなっていることは理解しているが、1年程度の期間を設けてY及びX間の協議や検討を経た上で、従前の覚書の内容を変えるというのではなく、突然に26年度から多岐にわたり覚書の内容を変えるというのは余りにもXを無視した乱暴なやり方であると述べた。その上で、Xは、同年度覚書締結に関する協議で合意に至らない場合には、25年度覚書と

同一内容により26年度覚書を締結すべきではないかと申し出た。

なお、A<sub>1</sub>書記長が、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目が残ることについて、代議員に説明することなどできないので、人事教育部関係者が代議員会に来て説明してほしい旨発言した直後、A<sub>2</sub>委員長は、A<sub>1</sub>書記長のその発言の趣旨について、Xとしては、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目が残ることを認めることはできないのであり、Xにおいてこの項目が当然のことを記載したにすぎないというのであれば、人事教育部関係者から代議員に説明すべきである旨述べた。

イ Yは、①26年度覚書締結に関する協議は継続して行うこととするが、26年2月6日の事務局折衝で双方が確認したとおり、25年度雇用契約期間満了日である同年3月10日までに26年度における雇用契約の更新手続を終了することが困難となるので、全事業所の所属長からパート職員に対し、同年2月28日までに署名押印した同年度雇用契約書を提出するよう通知しており、同年度覚書が締結されない場合であっても同年度雇用契約の締結まで上記更新手続を進める、②パート職員は、同日までに同年度雇用契約書を提出し、Yとの間で同年度雇用契約を締結しなければ、同年3月11日以降、Yのパート職員ではなくなると述べた。

これに対し、Xは、①覚書を締結した後に雇用契約の更新手続に入るのがこれまでのY及びX間のルールであり、全組合員が、26年度覚書が締結されない場合には、25年度雇用契約と同一内容により雇用契約が更新されるものと認識している、②これまでに26年度における雇用契約の更新手続を開始したいとのYの要請を受け、一定の譲歩を示したが、同年度覚書が締結されないまま、Yが組合員と同年度雇用契約を締結することまでは認めていないと述べた。

ウ Xが、26年度における雇用契約の更新に関して何か問題が生じるような事柄はないかと尋ねると、Yは、同年度覚書第二次案第2項の「(3) 宅

配に関して」の項目に「② 4月から5月にドーリー積み込みを予定しています。業務の削減が見込まれますので職務や契約時間の変更をすることがあります。」とあるように、ドーリー（台車）による積載を実施することに伴い、これまで相当の作業量を要していたローラコンベヤによる積載作業がなくなるため、出荷業務について大幅なオペレーションの削減が見込まれると回答した。

これに対し、Xは、このような変更点も含めて同年度覚書第二次案が従前の覚書の内容から多岐にわたり変更されていることや、ドーリーによる積載の実施に伴う人件費の削減を担保するかのようにより第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目が記載されていることについて、全組合員が問題意識を持っていると述べた上、ドーリーによる積載の実施に伴い、出荷担当者の3分の2が削減されるのかと質した。Yが、そこまでの削減にはならないと思うと回答したところ、Xは、そのような曖昧な回答では、組合員に説明できないし、納得させることもできないと述べた。

エ Yは、Xに対し、今後、26年度覚書が締結されない限り、同年度雇用契約書を提出しないよう組合員に指示することはあり得るのかと質すと、Xは、今のところ決めていないと答えた。Yは、仮にXの指示により組合員が同年度雇用契約書を提出せずに雇止めとなった場合、Xはその責任を取るのかと質すと、Xは、そのような発言がなされるからこそ、26年度覚書第二次案第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目の削除について、要求せざるを得ないと答えた。

オ Xは、今回のように覚書が締結されない事態は初めてであり、Xも試行錯誤で行っているが、このパート経協終了後、執行委員会を開催し、今後の対応について協議すると述べた。

(14) 26年2月11日、Xは、執行委員会を開催して、前記(13)のパート経協における協議の状況を踏まえ、今後の対応を検討した結果、前記(13)アの申出の

とおり、26年度覚書締結に関する協議で合意に至らない場合には、25年度覚書と同一内容により26年度覚書を締結すべきであるとして、同年度覚書が締結されない限り、組合員は同年度雇用契約書を提出しないとの方針を決定した。

- (15) 26年2月13日付けで、Xは「2014年度Oニュース」と題する機関紙を発行した。これには「2014年度契約更新覚書(案)」理事会との協議続行中！決定代議員会で採決できなかった覚書締結は延期！執行部としては全項目について13年度覚書に戻すべきと詰め寄りましたが依然として平行線の論議に！、「覚書が締結されるまでは前年度の契約が継続されますので問題ありません」不利益変更を前提にした「覚書」など私たちは受け入れられません！「覚書」を締結しないまま契約更新を進めることこそルール違反です！（略）契約書は提出しないでください！」等と記載されていた。
- (16) 26年2月19日、B<sub>2</sub>マネジャーは、A<sub>2</sub>委員長に対し、26年度覚書第二次案第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目中、本件記載のみ削除することを修正内容とする同年度覚書第三次案を口頭で提示し、これに関するXとの協議を申し入れた。これに対し、同日、A<sub>2</sub>委員長は、上記申入れには応じられないと口頭で回答した。
- (17) 26年2月20日付けで、Xは「2014年度Oニュース」と題する機関紙を発行した。これには「2014年度契約更新覚書(案)」理事会との協議続行中！理事会は13年度覚書に戻すべき！、「1. Yでのパート契約は「パート個人と理事会」という単純な契約ではありません。労組と理事会が「覚書」を交わさないかぎり契約できないルール(=労働協約)になっています。2. したがって労組の方針に団結して、新年度の契約書は絶対に提出しないでください。3. 所属長が何を言おうと、一方的な「雇い止め」はできません。パート労働者としての身分は保障されます。4. 何か言われて困ったことがあったら「契約更新については労組に任せています」と答えてく



ださい。」等と記載されていた。

同日以降、組合員を含むパート職員から所属長に対して、26年度における雇用契約の更新に関して、Xから同年度雇用契約書を提出しないよう言われているが、同年度雇用契約書を提出しないと同年度の雇用はどうなるのかなどといった複数の不安の声が寄せられた。

(18) 26年2月24日、Yは、26. 2. 24書面により、Xに対し、①これまでYは、Xと25年12月26日から26年1月20日までの5回にわたり協議を重ね、26年度覚書第二次案について、執行部及び人事教育部担当者間で合意に至ったにもかかわらず、Xは、同月31日の代議員会において採決を行うことができなかった、②そのため、同年2月6日、同年度覚書締結に関する協議は継続して行うが、同年度における雇用契約の更新手続を進めることで双方確認し、同月19日には、Yから譲歩案として同年度覚書第三次案を提示したにもかかわらず、同日以降、同年度覚書第三次案に関する協議にすらXが応じない姿勢を示しているのは遺憾であるなどとして、同年度覚書締結に関する協議の早期再開を申し入れた。

(19) 26年2月25日、Yは、組合員を含むパート職員に対し、26. 2. 24書面のコピーが掲載された26. 2. 25書面を各事業内において掲示又は回覧して提示し、26. 2. 24書面のとおりXに対して申入れを行ったことを通知した。

(20) 26年2月25日、Xは、同日付け書面により、Yに対し、26. 2. 24書面に関して、26年度覚書締結に関する協議再開の申入れと言いながら、Xの対応について事実をわい曲し、不当にXを攻撃する内容になっているとして、抗議するとしつつ、上記申入れについて検討はしているが、協議で合意に至らない場合には、25年度覚書の内容により26年度における雇用契約の更新手続を進めるべきであるとのXの主張は、同年度における雇用契約の更新時期が押し詰まったもとでは、ますます切迫したものになっていると

回答した上で、①覚書を締結しなければ雇用契約の更新手続に入ることはできないのがこれまでのY及びX間のルールである、②26年度覚書締結に関する協議で合意に至らない場合には、25年度覚書と同一内容により26年度覚書を締結するべきである、③Xは、同年1月20日の事務局折衝において、26年度覚書第二次案について合意しておらず、代議員会に付議することを確認したにすぎず、確認どおり代議員会に付議した、④Xは、同年2月6日の事務局折衝において、同年度覚書が締結されないまま、Yが組合員と同年度雇用契約を締結することまでは認めていないなどと主張した。

(21) 26年2月27日付けで、Xは「2014年度Oニュース」と題する機関紙を発行した。これには「理事会は覚書締結なしに個別契約するのはルール違反です!」、「Yでのパート契約は「パート個人と理事会」という単純な契約ではありません。労組と理事会が「覚書」を交わさないかぎり契約できないルール(=労働協約)になっています。したがって労組の方針に団結して、新年度の契約書は絶対に提出しないでください!所属長が何を言おうと一方的な「雇い止め」はできません。パート労働者としての身分は保障されます!何か言われて困ったことがあったら「契約更新については労組に任せています」と答えてください!何か言われたら「いつ・どこで・だれが・どんなこと」を言ったか詳しくメモして書記局へ連絡してください!」等と記載されていた。

(22) 26年3月5日、Yは、26.3.5書面により、Xに対し、前記(20)の書面に関して、①Xは、覚書を締結しなければ雇用契約の更新手続に入ることはできないのがこれまでのY及びX間のルールであると主張するが、本件協約や25年度覚書にも上記ルールの定めはなく、法的根拠もない、②Xとの間で26年度覚書締結に関する協議は継続して行うが、同年度覚書が締結できなかったとしても、パート職員との間で同年度雇用契約の締結まで更新手続を行う、③25年度雇用契約期間満了日である同年3月10日までに26

年度雇用契約書を提出しないパート職員とYとの雇用関係は同日をもって終了するが、この点に関しては、同年度雇用契約書未提出のパート職員の労務提供を受けることができず、Yの事業が停滞することによりY組合員に迷惑が掛からないことが前提であるので、最終的な判断は別途行うとした上で、同年度覚書締結に関する協議の早期再開を申し入れるとともに、組合員が同年度雇用契約書を提出するよう呼び掛けた。

上記のほか、26.3.5書面において、Yは、これまでの本件交渉経過について、①Xは、26年度覚書第二次案について、26年1月20日の事務局折衝において特に異議を述べなかったにもかかわらず、同月31日の代議員会において採決を行うことができなかった、②その後、同年2月6日の事務局折衝において、Y及びXは、同年度覚書締結に関する協議は継続して行うが、同年度における雇用契約の更新手続を開始することで合意したにもかかわらず、その翌日、Xは、店舗からの問合せに対し、同年度覚書が締結されるまでは上記更新手続を開始してはならないと答え、これにYが抗議すると、Xは、職場会議を開催することが上記更新手続を意味するとは思っていなかったと述べた、③同月11日のパート経協において、Xは、同年度覚書第二次案について、その内容は理解できるが代議員を納得させる自信がないので、人事教育部関係者が代議員会に出席して説明してほしいと述べた、④同月19日には、Y及びXは、同年度覚書第三次案に双方歩み寄ることを合意したにもかかわらず、同日夜、Xは上記合意を撤回したなどと記載した。

(23) 26年3月5日付けで、Xは「Gニュース」と題する機関紙を発行した。これには「ルールを無視して、「覚書」内容の合意がないまま個々の契約更新を強行しようとする理事会とたたかきましょう!」、「契約更新には断固として応じない姿勢を貫きましょう!」等と記載されていた。

また、同月6日付けで、Xは「Gニュース」と題する機関紙を発行した。これには、26.3.5書面に関して、「「契約更新日までに契約書を提出し

なかったパート職員との契約は、覚書の締結の有無にかかわらず3月10日の期間満了により終了となります。」とダメ押し的にパート職員を脅迫しています。これは「一人は万人のために、万人は一人のために」をかかげ、立場に違いはあっても民主的であるべきY理事会にあるまじき異常な態度です。世帯主が増えてきたパート職員の雇用不安をあおって契約を迫るなどそれをやってはいけません。」「そもそも、覚書（案）の提示が遅すぎたのが問題です。」「今年は前年より2週間遅い提示」と記載されていたほか、①覚書を締結した上で雇用契約の更新手続を開始するのが慣例であり、26年度において覚書を締結しないまま、Yが雇用契約の更新手続を進めることは支配介入の不当労働行為であること、②覚書は労働協約であるため、いわゆる余後効により、26年度覚書が締結されるまでの間は25年度覚書が効力を有すること、③パート職員は、雇用契約の更新が繰り返されていることから無期雇用とみなされるため、これを雇止めとすることはできないので、安心してXに結集してほしいこと等が記載されていた。

さらに、同月7日付けで、Xは「Gニュース」と題する機関紙を発行した。これには「3月11日はいつも通り出勤してください！契約書は出さないでください！安心してください！解雇はできません！クビにはできません！労組はみなさんの雇用を守ります！」等と記載されていた。

- (24) 前記(23)の期間中である26年3月6日、Yは、組合員を含むパート職員に対し、26.3.5書面のコピーが掲載された26.3.6書面を各事業内において掲示又は回覧して提示し、26.3.5書面のとおり、Xからの抗議に関するYの見解と今後の対応についてXに明らかにしたことを通知した。
- (25) 26年3月10日、Yは、組合員を含むパート職員に対し、26.3.10書面を各事業内において掲示又は回覧して提示し、これまでYは26年度雇用契約書の提出を呼び掛けてきたところ、Xが同年度覚書締結に関する協議の再開に応じないまま、25年度雇用契約期間満了日を迎えることになっ

たが、いまだ少なくないパート職員が26年度雇用契約書を提出しておらず、これらのパート職員の労務提供を受けることができず、Yの事業が停滞することによりY組合員に迷惑が掛かることを避けなくてはならないとした上で、①今後の同年度覚書締結に関するXとの協議に必要な期間を同月11日から同年6月10日までの3か月間に設定し、同期間を契約期間として、配付済みの同年度雇用契約書に記載された労働条件に基づき、暫定的雇用契約を締結する意思があるパート職員との間で、口頭確認により上記暫定的雇用契約を締結すること、②通常どおり同年3月11日から27年3月10日までの1年間を契約期間として雇用契約を締結したいパート職員については、配付済みの同年度雇用契約書を提出してほしいことを通知した。

(26) 26年3月11日、定例のパート経協が開催された。席上、Yは、Xに対し、同月6日付けX機関紙について、①Xは、覚書は労働協約であるため、いわゆる余効効により、26年度覚書が締結されるまでの間は25年度覚書が効力を有すると主張するが、同年度覚書の目的が同年度における雇用契約の更新に限られていることは、同年度覚書冒頭の記載から明らかであり、同年度覚書は失効しているから、Xの上記主張に係る法律論には明白な誤りがある、②Xは、パート職員は雇用契約の更新が繰り返されているから無期雇用とみなされると主張するが、これまでYは、毎年度、パート職員に対して厳格な雇用契約の更新手続を行ってきており、最高裁判所判例に照らし無期雇用とはならないから、Xの上記主張に係る法律論にも明白な誤りがある、③Xは、Yによる26年度覚書第一次案の提示が遅すぎたのが問題であると主張するが、そのことは問題ではなく、執行部が何回も前言を翻してきたことが問題であるとする見解を口頭で明らかにした。

(27) 26年3月13日、Yは、組合員を含むパート職員に対し、26.3.13書面を各事業内において掲示又は回覧して提示し、前記(26)の①、②及び③の見解を明らかにした上、これらの見解をXが十分検討して26年度覚書締

結に向けた行動をとるよう要望している旨を通知した。

- (28) 26年4月3日、定例のパート経協に向けて事務局折衝が開催され、席上、Xは、Yの質問に答えて、25年度覚書と同一内容でなければ26年度覚書は締結できないと回答した。
- (29) 26年4月8日、定例のパート経協が開催され、席上、Yは、Xに対し、26年度覚書締結に関する協議の再開を要請したが、Xは、同年度における雇用契約の更新に関して25年度覚書が効力を有していると主張して、上記要請に応じなかった。
- (30) 26年4月28日、春闘要求に関する団体交渉が行われた際、Yは、Xに対し、26年度覚書を締結した上で、同年度雇用契約書未提出の組合員は同年度雇用契約書を提出することを要請したが、Xは返答しなかった。

同日、Xは、本件救済申立てを行った。

なお、28年7月28日本件再審査結審時までにおいて、26年度覚書は締結されていない。

## 7 26年度雇用契約書の提出状況

26年3月11日時点において在籍していたパート職員1362名（組合員1165名、非組合員197名）について、26年度における雇用契約の更新に係る雇用契約書の提出状況は下記の表のとおりである。

なお、同年度雇用契約書を提出しなかったことを理由に、本人の意に反して雇止めとされたパート職員は一人もいない。

区 分	(1)組合員	(2)非組合員	計 ((1)+(2))
①26年3月6日までに提出	343名	136名	479名
②26年3月7日から同月10日までに提出	83名	31名	114名
③26年3月11日から同年10月31日までに提出	387名	29名	416名
④26年10月31日時点で未提出	352名	1名	353名
計 (①+②+③+④)	1165名	197名	1362名

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1 (本件変更提示の労組法第7条第3号該当性)

(1) Xは、26年度における組合員の雇用契約の更新やその後の契約内容の変更に関して、Yは、Xの関与を排除して労働条件の不利益変更を行うことができるようにするため、同年度覚書第一次案により、本件事前協議条項に反する内容の本件変更を提示したものであり、本件変更提示自体がXの弱体化を企図した労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。

これに対し、Yは、本件変更について、雇用契約の当事者はパート職員とYであり、雇用契約の更新やその後の契約内容の変更に関して、パート職員の同意が必要であることを確認的に記載したにすぎず、本件変更提示は、労組法第7条第3号の支配介入に当たらないと主張する。

(2) 前記第3の5のとおり、Y及びXは、遅くとも5年度から25年度までの各年度において、各年度覚書締結に関するXの要求に基づき、組合員であるパート職員の雇用契約の更新に先立ち、交渉の上、各年度覚書を締結してきたのであり、各年度の雇用契約の更新やその後の契約内容の変更は、締結された当該年度の覚書に基づいて行われてきたところ、同6(1)及び(2)のとおり、25年11月29日付けでなされた26年度覚書締結に関するXの要求に対する回答として、Yは、25年12月27日付け同年度覚書第一次案により本件変更を提示した。

(3) 前記第3の6(5)、(6)及び(13)アのとおり、26年度覚書第一次案第1項又は第二次案第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目について、Yは、26年1月15日の事務局折衝や同年2月11日のパート経協において、Xに対して、これまではパート職員の雇用契約の更新に当たって前年度の契約時間をできる限り維持するよう配慮してきたが、今後はYの経営状況が厳しい中で配慮できないこともあり得るので、その可能性についてパート職員に示唆するものであるとか、たとえ組合員の同意が得られなくても、業務上の都合に

より組合員の週契約時間を削減したりすることがあり得ることについて、事前にXに明らかにするものであるなどと説明した。また、同6(13)ウのとおり、上記パート経協において、Yは、26年度において、ドーリー（台車）による積載を実施することに伴い、これまで相当の作業量を要していたローラコンベヤによる積載作業がなくなるため、出荷業務について大幅なオペレーションの削減が見込まれると回答した。

これらのことからすると、Yが、26年度覚書第一次案により、従前の覚書にはなかった第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目を新設し、雇用契約の当事者はパート職員とYであり、雇用契約の更新やその後の契約内容の変更にあたってパート職員の同意が必要であることに関して、これまでも前提となっていたにもかかわらず敢えてこれを明記した本件変更をXに対し提示し、これを受諾するよう求めたのは、「従前と異なる条件を提示することもあります。」との本件記載にあるように、Yの経営状況等を勘案し、組合員の契約時間の削減等労働条件の不利益変更があり得ることを事前に示唆し、不利益変更を行う際のYとの交渉においてXが譲歩等に応じるよう牽制しようとしたものとみることができる。

もっとも、前記(2)のとおり、本件変更提示は、あくまでも本件交渉の過程において、Xの要求に対する回答として、Yとしての提案を行ったにすぎないものである。また、前記第3の4(2)のとおり、組合員の労働条件の変更に関しては、本件事前協議条項により、事前にXと協議した上で実施することが定められているところ、26年度覚書第一次案には、組合員の雇用契約の更新やその後の契約内容の変更について、本件事前協議条項の適用を排除する旨の定めは一切なく、そうすると、仮に同年度覚書第一次案により同年度覚書が締結された場合であっても、本件事前協議条項が適用されることに変わりはないし、このことは、Yも自認するところである。

(4) 以上によれば、本件変更提示は、組合員の労働条件の変更に関してXの関



与を排除するものとは評価できず、労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

2 争点2（本件手続実施の労組法第7条第3号該当性）

- (1) Xは、26年度覚書が締結されないまま、同年度における組合員の雇用契約の更新手続をYが進めたことは、覚書締結後に組合員の雇用契約の更新手続を開始するというY及びX間の労使慣行に反する上に、上記労使慣行に反して上記更新手続を進めることについてXは同意していないのであるから、本件手続実施は、Xの弱体化を企図した労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。

これに対し、Yは、覚書締結に関する交渉が決裂し、覚書の締結に至らない場合においては、組合員の雇用契約の更新手続を開始してはならないというY及びX間の労使慣行は存在しない上に、仮に上記労使慣行が存在するとしても、26年度覚書が締結されないまま、上記更新手続をYが進めることについてXは同意していたのであるから、本件手続実施は、労組法第7条第3号の支配介入に当たらないと主張する。

- (2) 前記第3の5のとおり、Y及びXは、遅くとも5年度から25年度までの各年度において、組合員の雇用契約の更新に先立ち、交渉の上で覚書を締結し、16年度から25年度までの各年度においては、最も早い時期で前年度1月29日に、最も遅い時期で前年度2月1日に、当該年度覚書を締結し（25年度においては、25年2月1日締結した。）、その後、締結された当該年度覚書に基づき、前年度2月上旬から各事業所において、当該年度における雇用契約の更新手続が開始され、前年度2月中旬から遅くとも前年度3月10日までにY及び当該組合員間の当該年度雇用契約が締結されて、当該年度3月11日付けで雇用契約が更新されていたものである。そして、当該年度における雇用契約の更新手続を開始するに支障の生ずる時期まで、当該年度覚書が締結されず当該年度における雇用契約の更新手続が開始されなかった

事実は、5年度以降では一度も認められない。

上記経緯に照らすと、覚書締結に関する交渉により、組合員の雇用契約の更新手続を開始するに支障のない時期に覚書が締結された場合において、その後上記更新手続を開始するという労使慣行が存在するとはいえるが、覚書締結に関する交渉により、上記更新手続を開始するに支障の生ずる時期まで覚書が締結されない場合においても、その後覚書が締結されない限り、上記更新手続を開始しないなどという労使慣行が存在するとまではいえない。そうすると、前記第3の6(12)のとおり、26年2月上旬までに26年度覚書が締結されないまま、同月7日以降、就業規則第7条第3項に基づき、Yが同年度における組合員の雇用契約の更新手続を進めたことについて、Y及びX間の労使慣行に反するものであると認めることはできない。

- (3) 前記第3の6(13)イのとおり、26年2月11日のパート経協において、Xは、Yに対して、覚書締結後に雇用契約の更新手続に入るのがこれまでのY及びX間のルールであり、26年度覚書が締結されない場合には、25年度雇用契約と同一内容により雇用契約が更新されるものと全組合員が認識しているとした上で、これまでにXは26年度における雇用契約の更新手続を開始したいとのYの要請を受け、一定の譲歩を示したが、Yが組合員と同年度雇用契約を締結することまでは認めていないと述べた。

しかしながら、上記パート経協に先立ち、Y及びX間には次のような本件交渉等の経緯が認められる。①前記第3の6(11)のとおり、26年2月3日の事務局折衝において、Yは、26年度覚書締結に関する協議と並行して、同年度における雇用契約の更新手続を開始しなければ、25年度雇用契約期間満了日である同年3月10日までに上記更新手続を終了することが困難となると説明した上、Yから各店舗等に対して、上記更新手続を開始するよう通知したいと述べた。②同事務局折衝において、上記①を受けて、A<sub>3</sub>副委員長は、A<sub>1</sub>書記長に対し、組合としても、全分会宛てに、26年度覚書は締結さ

れていないが、組合員が多いところは順次上記更新手続を開始しないと25年度雇用契約期間満了日までに間に合わなくなるというような通知をする必要があるのではないかと述べた。③同6(12)のとおり、同年2月6日の事務局折衝において、Yが上記更新手続を開始すると述べたのに対し、Xは、特段異議を述べることなく、少なくとも26年度覚書がまだ締結されていないことについて、職場会議で組合員に説明してほしいと要請したのみであった。④その上で、同6(12)のとおり、Yは、同日、全事業所に対して、同年度における雇用契約の更新手続を開始するよう通知し、翌7日以降、各事業所において、職場会議の開催や同年度雇用契約書（なお、その記載内容に、本件変更や本件記載と同趣旨の記載が含まれていたとの主張立証はない。）の配付を含め、上記更新手続を開始した。

上記①ないし④の経緯を併せて考慮すると、Yは、遅くとも25年度雇用契約期間満了日までには、非組合員を含めて全てのパート職員の上記更新手続を完了させなければならないという必要性に基づいて、Xの理解を得ようと試みた上で、26年2月7日以降、上記更新手続を進めたものであると認められる。

(4) 以上によれば、Yが、26年度覚書締結に関するXの要求をないがしろにしたり、Xの存在を軽視して、同年度における組合員の雇用契約の更新手続を進めたとまでは評価できず、本件手続実施は、労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

### 3 争点3（本件各書面提示の労組法第7条第3号該当性）

(1) Xは、パート職員宛て各書面には、①本件交渉における執行部の対応を批判し、その信用を毀損して、Xの内部対立をあおる虚偽の内容、②Xの方針に反して26年度雇用契約書の提出を組合員に強要する内容、③契約期間を3か月間とする暫定的雇用契約の締結を組合員に強要する内容又は④25年度覚書の効力等に係るXの法律論には明白な誤りがあるなどとする見解等が

記載されており、本件各書面提示は、Xの自治を侵害してXの弱体化を企図した労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。

これに対し、Yは、各書面は、①雇用継続に関するパート職員の不安を解消するため、26年度覚書締結に関する協議の再開をXに申し入れたことを通知したもの、②雇用関係の終了というパート職員の不利益を生じさせないこと等を目的として、同年度雇用契約書の提出を呼び掛けたにすぎないもの又は③Xの誤った法律論を是正することにより、上記協議の再開が可能となるのではないかとの考えから、Yの見解を明らかにしたにすぎないものであり、本件各書面提示は、Xの自治を侵害することや執行部の信用を毀損することを意図したものではなく、言論の自由の範囲内として許容される行為であるとして、労組法第7条第3号の支配介入に当たらないと主張する。

(2) 前記第3の6(19)、(22)、(25)及び(27)のとおり、本件交渉過程において、Yは、組合員を含むパート職員に対し、26.2.25書面(組合宛て26.2.24書面掲載)、26.3.6書面(26.3.5書面掲載)、26.3.10書面及び26.3.13書面をそれぞれ各事業所内において掲示又は回覧して提示した。

同6(1)ないし(18)によれば、26.2.24書面によりYがXに対して26年度覚書締結に関する協議の早期再開を申し入れるまでの経緯は、下記のとおりである。

前記1(2)のとおり25年12月27日付けでYが提示した26年度覚書第一次案について、26年1月15日の事務局折衝において、第1項の「(1)雇用契約の当事者」の項目に関して、Xが組合員の契約時間を削減されるのではないかなどと異議を述べたことから、同月20日の事務局折衝において、Yは、同「(1)雇用契約の当事者」の末尾の本件記載の後に「尚、職員への対応は、所属長が丁寧に面談し対応します。」との記載を加えること等を修正内容とする同年度覚書第二次案を提示した。同年度覚書第二次案については、

同月 21 日、31 日両日の X の代議員会において反対意見が続出し、採決に入ることができなかつたことを受けて、同年 2 月 3 日に開催された事務局折衝において、第 1 項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目を削除することについて Y が検討することとなった。しかし、同月 11 日のパート経協において、Y は、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目を削除することはできないと回答した上、同年度覚書締結に関する協議は継続して行うが、25 年度雇用契約期間満了日までに 26 年度における雇用契約の更新手続を終了することが困難となるので、同年度覚書が締結されない場合であっても同年度雇用契約の締結まで上記更新手続を進めると述べ、これに対し、X は、少なくとも同「(1) 雇用契約の当事者」の項目が削除されなければ、今後、代議員会で採決に入ることにはできないと主張した上、同年度覚書締結に関する協議で合意に至らない場合には、25 年度覚書と同一内容により 26 年度覚書を締結すべきではないかと申し出た。そして、上記パート経協が終了したその日、X は、同年度覚書が締結されない限り、組合員は同年度雇用契約書を提出しないとの方針を決定した。同月 19 日、X は、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目中、本件記載のみ削除することを修正内容とする同年度覚書第三次案に関する協議を申し入れたが、同日、X は、上記申入れには応じられないと回答したため、同月 24 日、Y は、26. 2. 24 書面により、X に対して同年度覚書締結に関する協議の早期再開を申し入れた。

このように、X は、26 年度覚書第二次案について、少なくとも第 1 項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目の削除が必要不可欠であると要求し、同年度覚書締結に関する協議で合意に至らない場合には、25 年度覚書と同一内容により 26 年度覚書を締結すべきであると主張した上、同年度覚書が締結されない限り、組合員は同年度雇用契約書を提出しないとの方針を決定したのに対し、Y は、譲歩案として同年度覚書第三次案を提示するも、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目の削除までは応じず、更新期限があることを踏ま

え、同年度覚書が締結されない場合であっても同年度雇用契約の締結まで更新手続を進めるとの方針を譲らなかったものであり、26. 2. 24書面によりYがXに対して同年度覚書締結に関する協議の早期再開を申し入れた時点において、本件交渉は行き詰まりの状況にあったと認められる。

- (3) このような状況の中、Yは、組合員を含むパート職員に対し、①26年2月25日、26. 2. 25書面により、26. 2. 24書面のとおりXに対して26年度覚書締結に関する協議の早期再開を申し入れたことを通知し、②同年3月6日、26. 3. 6書面により、26. 3. 5書面のとおりXからの抗議に関するYの見解と今後の対応について組合に明らかにしたことを通知し、③同月10日、26. 3. 10書面により、25年度雇用契約期間満了日を迎えることになったが、いまだ少なくないパート職員が26年度雇用契約書を提出していないとして、同年度雇用契約の締結に関して通知し、④同月13日、26. 3. 13書面により、同月6日付けX機関紙について、Yの見解を明らかにした上、Yの見解をXが十分検討して26年度覚書締結に向けた行動をとるよう要望している旨を通知した。

X宛ての26. 2. 24書面や26. 3. 5書面について、B<sub>2</sub>マネジャーは、Xを無視したと言われかねないため、パート職員宛ての26. 2. 25書面や26. 3. 6書面にそれぞれ掲載してパート職員に提示するより先にXに提出したと明確に証言している。このことから、Yは、パート職員宛ての26. 3. 10書面や26. 3. 13書面と同様に、26. 2. 24書面や26. 3. 5書面についても、X宛ての「パート職員契約更新に関する協議再開の申入書」等としつつ、パート職員に読ませることを予定して作成したと認められる。

- (4) Yは、Xに対し、前記1(3)でみたとおり、組合員の契約時間の削減等労働条件の不利益変更があり得ることを事前に示唆する等の意図をもって、本件変更を含む26年度覚書第一次案を提示したものであり、その後、前記(2)の

とおり、同年度覚書第二次案を提示するも、26年2月11日のパート経協において、第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目を削除することはできないと回答した。

この間、①前記第3の6(7)及び(9)のとおり、Xは、26年度覚書第二次案について、26年1月21日、31日両日の代議員会に付議したところ、25年度覚書の内容が多岐にわたり変更されていることに関する疑義のほか、特に同「(1) 雇用契約の当事者」の項目が残ることについての反対意見が続出し、しかも第1項ないし第6項の全項目を同年度覚書の内容に戻すべきであるとの意見まで複数出されたため、採決に入ることができなかった。②その後、同6(13)ウのとおり、上記パート経協において、出荷業務について大幅なオペレーションの削減が見込まれるとYが回答したことに関して、Xは、26年度覚書第二次案について、従前の覚書の内容から多岐にわたり変更されていることや、人件費の削減を担保するかのよう同「(1) 雇用契約の当事者」の項目が記載されていることについて、全組合員が問題意識を持っているなどと述べた。

上記①及び②のような経緯からすると、Xとしては、Yの主張によれば「当たり前のことを記載したにすぎない」にもかかわらず、26年度覚書第二次案第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目をなぜ削除できないのか疑問を抱き、同年度覚書締結に関する協議の再開に応じ、同年度覚書第三次案を受け入れた場合には、同年度における組合員の雇用契約の更新やその後の契約内容の変更にあたって、一方的に契約時間を削減されるのではないかというような労働条件の不利益変更に関する懸念や不安が生じていたことがうかがわれる。このような事情から、Xは、組合員の利益を図る目的で、同年度覚書が締結されない限り、組合員は同年度雇用契約書を提出しないとの方針を決定した上、同年度覚書第三次案に関する協議の申入れに応じず、その後も同年度覚書締結に関する協議の再開に応じなかったものと解される。

(5) 以上の労使間の状況を前提に、本件各書面提示の不当労働行為該当性について検討する。

ア 前記第3の6(6)、(12)及び(13)ア、イのとおり、26年度覚書第二次案について、26年1月20日の事務局折衝までにXが同意したか否かや、同年度における雇用契約の更新手続を進めて同年度雇用契約を締結することまでXが認めたか否かについて、Y及びX間で、遅くとも同年2月11日のパート経協の時点で見解の対立が顕在化していたにもかかわらず、Yは、パート職員に読ませることを予定して作成した、別紙2の26. 2. 25書面に掲載された別紙1の26. 2. 24書面や、別紙4の26. 3. 6書面に掲載された別紙3の26. 3. 5書面において、事務局折衝やパート経協での議論、その他本件交渉経過について、当事者間において特に公開が予定あるいは許容されていたわけでもないのに、具体的な発言等を含めて子細に記載し、これを組合員、非組合員を問わず全てのパート職員に公表している。

イ 前記第3の6(18)、(19)、(22)及び(24)のとおり、Yは、26. 2. 24書面のとおりにXに対して26年度覚書締結に関する協議の早期再開を申し入れたとして26. 2. 25書面を、26. 3. 5書面のとおりにXからの抗議に関するYの見解と今後の対応についてXに明らかにしたとして26. 3. 6書面をそれぞれパート職員に提示したものであるが、26. 2. 24書面には「貴組合と2013年12月26日より1月20日まで5回にわたり協議をすすめ、一度は貴組合4役と人事教育部事務局において双方確認し合意に至りました。ところが1月31日貴組合の代議員会において採決を行うことができなかったとの連絡がありました。」(第1項)などと、26. 3. 5書面には「X執行部は、「私たち(労組執行部)はこの内容で理解できるが、代議員に納得させる自信がないので、人事教育部が代議員会に出席し説明してほしい。」と述べました。」(第2項の(4))、26年「2月



19日には「従前と異なる条件を提示することもありうる」の文言を削除することを事務局案として提案し双方歩み寄ることをA<sub>2</sub>委員長、人事教育部B<sub>2</sub>マネジャーで合意したにもかかわらず、19日夜に、X4役の合意がとれないとして、またもや前言を撤回しました。」(第2項の(5))などと記載されており、いずれの書面においても、自らの見解のみに基づき、執行部の具体的な発言等事務局折衝を含む本件交渉経過を詳らかにしている。

また、同6(23)、(26)及び(27)のとおり、別紙6の26.3.13書面は、Yが、26年3月6日付けX機関紙について、25年度覚書の効力やパート職員の雇用契約に係るXの法律論には明白な誤りがあるとするYの見解を明らかにした上、同見解をXが十分検討して26年度覚書締結に向けた行動をとるよう要望しているとして、パート職員に提示したものであるが、この書面には「むしろパート職員に対していたずらに不安を煽っているのはX執行部であると考えています。」(第2項)、「この間の混乱の原因は覚書の提示が遅すぎたからではなく、X執行部が協議して確認しているにもかかわらず何回も言うことを変更してきたことにあると考えています。」(第3項)などと記載されていた。これらの記載は、25年度覚書の効力やパート職員の雇用契約に係るYの法解釈に関するものでないことは明らかである。

ウ 以上の記載は、いずれも本件交渉における執行部の対応を批判する内容を含み、26年度覚書が締結できない責任が専ら執行部にあるかのような行き過ぎともいえる部分があるといえるのであるが、その多くは、Yの立場からみた意見の表明やその前提となる事実等の指摘として許容される範囲に収まっているとも判断できる余地がないわけではない。

しかし、少なくとも26.3.5書面の第2項の(4)の「X執行部は、「私たち(労組執行部)はこの内容で理解できるが、代議員に納得させる自信がないので、人事教育部が代議員会に出席し説明してほしい。」と述べまし

た。」との記載については、それらと同列に扱うことができない内容となっている。すなわち、上記記載は、前記第3の6(13)アのとおり、26年2月11日のパート経協において、A<sub>1</sub>書記長が、26年度覚書第二次案に第1項の「(1) 雇用契約の当事者」の項目が残ることについて、代議員に説明することなどできないので、人事教育部関係者が代議員会に来て説明してほしい旨を発言し、その直後に、A<sub>2</sub>委員長が、A<sub>1</sub>書記長のその発言の趣旨について、Xとしては、同「(1) 雇用契約の当事者」の項目が残ることを認めることはできないのであり、Yにおいてこの項目が当然のことを記載したにすぎないというのであれば、人事教育部関係者から代議員に説明すべきである旨を発言したことに関するものである。しかるに、26.3.5書面の第2項の(4)の上記記載は、A<sub>2</sub>委員長の上記発言から導かれるA<sub>1</sub>書記長の上記発言の趣旨や真意を無視して、言葉じりのみを捉え、本意とは全く異なる文脈となる表現部分のみを記載している。そして、その記載内容は、同書面の他の記載や、本件交渉に関する組合員やその他のパート職員に対するYの直接的な働きかけ等の状況と相まって、組合員の執行部への信頼を損ない、Xの内部的混乱を生じさせるような影響を与える要素を含んでいるといえるのであって、Yからの意見の表明（同書面の第1項）に当たって、その前提となる事実等の指摘として極めて不適切であるといわざるを得ない。

- (6) 以上によれば、本件各書面提示のうち、Yが、組合員を含むパート職員に対し、「パート労組執行部は、「私たち（労組執行部）はこの内容で理解できるが、代議員に納得させる自信がないので、人事教育部が代議員会に出席し説明してほしい。」と述べました。」との記載がある26.3.6書面を提示したことについては、たとえ同提示の目的として、雇用関係の終了というパート職員の不利益を生じさせないこと等のために26年度雇用契約書の提出を呼び掛けることが含まれているとしても、本件交渉の膠着状態を打開し、

本件交渉を有利に進めるために、いまだ同年度覚書の締結に至っていないのは、執行部の対応に問題があるからであるかのようにパート職員に印象付け、執行部を批判にさらさせることにより、Xに対し同年度覚書締結に関する協議の再開に応じるよう圧力を掛け、Xの運営に影響を与えようとしたものといわざるを得ず、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

#### 4 救済方法

以上のとおり、前記の記載がある26. 3. 6書面提示は、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。この救済方法については、前記第3の6の本件交渉経過のほか、本件労使関係等を考慮すると、主文第2項のとおり、Yに対して文書手交を命じるのが相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てのうち、26. 3. 6書面提示に関しては理由があるが、その余に関しては理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年3月1日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄

