

命 令 書

申立人 並木宝石労働組合

被申立人 並木精密宝石株式会社

主 文

被申立人は、申立人組合の執行委員長A1を昭和55年11月1日付をもって原職に復帰させるとともに、同人を現に就労させるまでの間に同人が受けるべきはずの賃金相当額を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人並木宝石労働組合（以下「労組」という。）は、昭和55年3月23日、並木精密宝石株式会社秋田工場（以下「秋田工場」という。）の従業員ら8名によって結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は2名である。

なお、秋田工場には、労組のほか、昭和47年に正社員、臨時社員によって結成された並木精密宝石秋田工場従業員組合（以下「従組」という。）があり、本件申立時の組合員数は約450名である。

(2) 被申立人並木精密宝石株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び本社工場を、秋田県湯沢市に秋田工場を有し、資本金1億円で時計用部品、音響用部品、テープレコーダー用ヘッド等の製造販売を業とする会社で、本件申立時の従業員数は約1,120名である。

秋田工場は、昭和43年に設置され、本件申立時の従業員数は約620名である。

2 パートタイマー制度の導入

(1) 秋田工場の従業員には、正社員、臨時社員及びパートタイマーの3種類があるが、昭和48年以前は正社員と臨時社員がいるだけでパートタイマーは存在しなかった。

正社員は、会社と期間の定めのない労働契約を結ぶ者で、その採用に当っては主に新規学卒者を対象に募集し、作文、一般常識及び面接試験を実施して、その選考結果を本社に送り、本社の役員部長会に諮って採否を決定している。

臨時社員は、主に結婚等により一旦退職した女子正社員が再び勤務を望み採用された者で、2カ月毎の雇用契約を結んでいる。

(2) 会社は、秋田工場の受注の増加に伴い人手が足りなくなったことを原因とし、さらに、受注の変動に応じて雇用調整を行うことを目的として、昭和49年から同工場にパートタイマー制度を導入した。

パートタイマーの採用は、公共職業安定所の紹介、新聞の折込み広告等により募集し、応募者に対し秋田工場の人事担当者が面接して選考し、会社労経部長の決裁をもって採

否を決定していた。

- (3) パートタイマーの雇用契約は、昭和54年2月までは口頭で行われていたが、会社は、同年3月以降契約書を作成することに決定し、パートタイマーの賃金支払方法が当月1日から15日までの賃金を当月20日に、当月16日から月末までの賃金を翌月5日にそれぞれ支払うものであったので、毎月5日（当日が休日の場合はその前日）の賃金支払日を利用して、当月1日から末日までの1カ月を雇用期間とする「パートタイマー雇用契約書」をパートタイマーに交付し、雇用の継続を希望するパートタイマーが翌日か翌々日までに当該契約書に署名押印して会社に提出することにより、当月の1日に遡って契約が成立するという方法をとった。この手続きは、以後毎月繰り返行われた。

その結果、毎月1日から当該契約書に署名押印するまでの期間は書類上の契約がなされていない状態であった。

### 3 A1の入社

- (1) A1（以下「A1」という。）は、秋田工場でパートタイマーを募集していることを知人から聞き、これに応募するため、昭和53年6月10日秋田工場に赴いて、同工場のB1勤労課長（以下「B1課長」という。）の面接を受けた。
- (2) B1課長は、面接に際して、仕事の内容、賃金、有給休暇、貸与物品等について説明するとともに、雇用期間は1カ月毎の契約であるが、1カ月たっても特別の事情がなければそのまま契約すると説明した。

また、当時大部分のパートタイマーが8時間勤務をしていたので、A1も8時間勤務を希望し、入社志願書に必要事項を記入して提出したところ、会社は、その場で8時間勤務のパートタイマーとして同人の採用を決定した。

- (3) A1は、同年6月23日入社し、昭和55年10月まで、秋田工場の研磨工としての作業等に従事した。

A1が勤務した職場における作業は、ほとんど一貫した流れ作業で行われており、その作業内容において正社員、臨時社員、パートタイマーの区別はなかった。

### 4 労組の結成と活動等

- (1) 昭和55年3月23日、パートタイマーを含む秋田工場の従業員らは、従組の組織対象から除外されていたパートタイマーの地位確立、労働条件の改善等を目的として労組を結成した。

その際、A1は、副執行委員長に選出された。

- (2) 3月28日、労組は、労働基準法（以下「労基法」という。）第39条に規定する年次有給休暇（以下「年休」という。）付与の要件を満しているA1の年休に関する要求書を会社に提出した。
- (3) 4月5日、A1は、労組を代理人として、会社が労基法第39条に違反して年休を付与しないことについて、横手労働基準監督署（以下「労基署」という。）に申告書を提出した。

その際、労基署に赴いた労組員は、会社の最低賃金法第5条違反の事実についても労基署長に口頭申告した。

- (4) 4月14日、労基署は、会社に対してパートタイマーにも年休を付与すること及び最低賃金適用分類における「機械金属製品等製造業」の最低賃金額以上の賃金を支給するこ

とについて是正措置を指導した。

- (5) 4月21日、労組は、会社に対してパートタイマーを健康保険、厚生年金保険、雇用保険に加入させることを他の春闘要求項目とともに要求した。

同日、従組もパートタイマーの最低賃金、年休、諸保険に関する関係法令の遵守方を求める申し入れを秋田工場長に対して行った。

- (6) 4月29日、会社は、従組の上記申し入れ事項に関する回答を行い、4月30日、従組は、その回答内容を記載した機関紙「並従組」を配布した。それによれば、その回答内容は、「①臨時社員、パートタイマーに対する最賃法の件—1月4日から4月15日までの分については最賃法（351円以下の方）に基づいて計算し5月末日支給する。②臨時社員、パートタイマーに対する年次有給休暇の件—有給取得対象者（勤続1年以上、出勤率80%以上の方）は基準法に基づいて有給休暇を取得できる。③パートタイマーの諸保険について—基準法に基づいて適用させる。」というものであった。

- (7) 5月8日、会社は、労組に対しても団体交渉で上記従組への回答と同趣旨の回答をした。

その後、会社は、パートタイマーに対する年休を昭和54年1月に遡って付与し、賃金についても、最低賃金法による最低賃金額が改正され、その効力が発生した日である昭和55年1月4日に遡って改定し、その差額を支給した。

- (8) 5月26日、労組は、会社が労組の委任を受けた交渉委員の参加する団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして、団体交渉の応諾を求めて、当委員会に救済申立て（秋地労委昭和55年（不）第3号事件）をした。

なお、同申立ては12月18日「都合により」という理由で取下げられた。

- (9) 7月12日、労組は、会社が労働安全衛生法第66条に違反してパートタイマーに対する定期健康診断を実施していないという事実を労基署に申告した。

- (10) 8月11日、上記申告に基づいて、労基署から会社に対し改善指導がなされ、会社は、パートタイマーに対しても9月から定期健康診断を実施した。

- (11) 9月9日、労組員であるA2、A3、A4、A5、A6及びA1の6名のパートタイマーは、労組の方針に従って、東京都足立区の足立社会保険事務所（以下「社会保険事務所」という。）に対し、健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格確認請求（以下「確認請求」という。）をした。

- (12) 9月11日、A1は、湯沢公共職業安定所（以下「職安」という。）に対し、「雇用保険の被保険者となったことの確認請求書」を提出した。

- (13) 10月16日、A1は、職安から雇用保険の被保険者資格取得確認通知を受けた。

また、同日頃、職安から会社に対して、A1以外のパートタイマーについても自発的に加入手続きをとるべきであるとの指導があり、会社は、雇用保険の被保険者になるべきパートタイマーについて加入手続きをとった。

- (14) 10月24日、健康保険、厚生年金保険の確認請求をしたA1ら6名の労組員は、社会保険事務所から被保険者資格確認通知を受けた。

その後、会社は、これら6名について上記保険の加入手続きをとった。

## 5 パートタイマーの勤務時間短縮

- (1) 10月22日、従組は、会社がパートタイマーの勤務時間の変更について検討していると

の情報に基づき、会社に対して団体交渉を申し入れた。

- (2) 10月23日、上記申し入れに従い開催された団体交渉で、会社は、従組にパートタイマーの勤務時間の短縮（以下「時短」という。）を提案した。

翌朝、従組は、団体交渉の経過等について機関紙「並従組N o. 12」を秋田工場門前で配布した。それには、会社からパートタイマーの勤務時間帯を①8時30分から12時（午前）、②12時45分から17時15分（午後）、③8時30分から17時15分（隔日）、④8時30分から15時（実働5時間45分）の4区分にし、11月1日から実施するとの回答があり、従組は、執行委員会を開いて会社回答について検討し、時短による賃金減収分の保障を図るように申し入れた旨記載されていた。

なお、会社は、従組との団体交渉で時短を提案した後も、労組とは何ら時短問題について話し合いの機会をもたなかった。

- (3) 10月24日、労組は、従組の配布した機関紙「並従組N o. 12」によって、会社が時短を計画していることを知り、このまま時短が実施されることになれば労組の活動によって獲得したパートタイマーの権利が剥奪されることになるとして、会社の計画を阻止するため、それに反対する旨を記載したチラシを配布したり、湯沢雄勝地方労働組合協議会に援助を求めるなどした。

- (4) 10月29日、会社と従組は、団体交渉を行い、時短問題について「①パートタイマーの勤務時間を11月1日より5時間45分（実働時間）とする。（始業午前8時30分～終業午後3時）（拘束6時間30分、実働5時間45分）②賃金については、一定期間減収を防止する意味をかねて現行8時間分の稼働賃金を貸付ける。③8時間分の貸付期間は、内職作業場が完成するまでとする。④内職作業場が完成した時点をもって、午前・午後・隔日・変則とある当社のパートタイマー規定区分により勤務し、貸付は、解消する。（実働時間による時給計算となる。）⑤この貸付は、組合を通じて行う。（従組・労組）⑥貸付解消後の返済問題については、別途組合と話し合う事とする。⑦内職作業場完成後の勤務時間は、パートタイマー規定区分の何れかになるが、それ以上働きたい希望者（収入増）については、内職作業を考慮してもよい。⑧内職作業を行う場所は、各自の自宅である。特に希望者により内職作業を行う場所を許可する。⑨会社の許可によって行う内職作業場所は、内職作業其のものの内容から見て自宅にて作業をして居ることと同一であるので、雇用関係其の他一切の事については、並木精密宝石（株）との関係のなき事を確認すること。⑩其の他細部の点については、内職作業場の責任者の指示に従うこと。」との内容で合意し、翌朝、従組は、この合意内容を記載した機関紙「並従組N o. 14」を秋田工場門前で配布した。

- (5) 10月29日、労組は、会社に対し、時短問題について翌30日団体交渉を開催するよう申し入れた。

しかし、この団体交渉は、労組が団体交渉では会社の態度を変えられないと考え、団体交渉の場へ赴かなかつたため開催されなかった。

## 6 ハンストの実施と新パートタイマー雇用契約の締結

- (1) 10月30日、労組は、従組の配布した機関紙「並従組N o. 14」によって、会社が時短を11月1日から実施しようとしていることを知り、執行委員会を開催し、時短の実施を阻止するための手段としてA1を10月30日午後3時から11月1日午後6時までの51時間

ハンストに突入させることを決定した。

これに基づき労組書記長A7は、午後3時頃B1課長にハンスト通告書を提出した。同通告書には、10月30日午後3時から11月1日午後5時15分まで、A1が門前ハンストを行う旨の記載があったものの、ハンストの目的、組合代表者氏名等が記載されていないことから、会社は、それを労組に返却した。

(2) 10月30日午後3時から11月1日午後6時までの間、A1は、秋田工場門前付近でハンストを行った。この間労組は、10月31日朝「健康保険資格剥奪、時間切りつめ攻撃強行—会社と従組のやり方はあまりヒドイじゃないか」、「A1さん抗議のハンストに決起」、「会社は11月1日強行実施をやめなさい」、「今日会社説明の予定だそうです」、「契約書がわたされたら次のようにしてください」等を記載した機関紙「なかまNo. 44」をハンスト現場付近で配布し、会社もその配布された機関紙を見ることになった。

(3) 10月31日、秋田工場の経理課長B2（以下「B2課長」という。）は、その日出勤しなかったA1に対し、当日、11月1日以降のパートタイマー雇用契約についての説明会があること、また、その場で11月分の雇用契約の締結が行われることを知らせるため同人の自宅へ電話したが、応答がなかった。そこで、午後2時半頃B1課長とB3業務室長が、会社の労経部長B4（以下「B4部長」という。）の指示に従って、A1の自宅に赴いたところ同人が不在だったので、母親に会い、当日が11月分の雇用契約の締結日であることを伝えた。

なお、A1を除くパートタイマーには前日までに職場の各課長を通じて上記説明会が開かれる旨会社から連絡されていた。

(4) 10月31日午後3時30分頃、会社は、パートタイマーを各職場毎に集め、B4部長が従組との10月29日の団体交渉で合意した内容を説明したうえ、雇用期間昭和55年11月1日から同月29日まで、勤務時間実働5時間45分等を内容とするパートタイマー雇用契約書を提示し、パートタイマーは、これに署名押印した。

なお、当日、欠勤等により説明会に出席しなかったパートタイマーは、A1を含め3名いたが、会社からの電話連絡により、これらのうちA1を除く2名のパートタイマーは、翌日、上記と同様の雇用契約を締結した。

## 7 臨時大会の開催とストライキの実施

(1) 11月3日、労組は、臨時大会を開き、A1を執行委員長に選出するとともに、会社の雇用契約更改強行は不当であるとして、従前の8時間労働制に戻すことを要求するストライキを11月4日に実施することを決定した。

(2) 11月4日、労組は、上記臨時大会の決定に基づき、8時間ストライキを実施した。

当日のストライキ参加者は、A1を含め7名であった。

## 8 A1の出社及び職場への立入拒否

11月5日午前8時30分頃、A1が、従前どおりの雇用契約を締結し勤務するために出社したところ、秋田工場の守衛所の前でB1課長に呼び止められ事務室の第2応接室へ同行を求められた。そこでB2課長を交え3人でA1の雇用契約について話し合いが行われた。

A1は、B1課長とB2課長に対し「通常翌月の5日に契約更新されているのに会社から31日行うという説明もなかったし、通常どおり今日契約を結んでもらえると判断した。」などと述べ契約更新を申し入れた。これに対しB1課長は、「10月31日雇用契約があったけ

れども、その時来なかったので本人の意思がなくて放棄したものと思っている。」「契約していない人を働かせる訳にいかない。」などと話し、職場への立入りを拒否した。そこで、A 1 は、一旦帰宅し午前11時頃再び出社し、社服に着替えて職場に入ろうとしたが、現場の課長らに入場を阻止された。

#### 9 仮処分の申請、決定等

- (1) 11月17日、A 1 が、秋田地方裁判所湯沢支部へ地位保全等を求める仮処分申請をしたところ、同支部は、12月22日、同人の地位保全及び賃金の仮払いを認める仮処分決定をした。
- (2) 仮処分決定後、会社は、賃金の仮払いを行っているが、A 1 の秋田工場への立入りは拒否している。

### 第2 判断

#### 1 本案前の主張について

会社は、労組の構成員は2名に過ぎず、とうてい社団としての実体を備えていないから労働組合法上の労働組合に該当せず、従って、同法に基づく不当労働行為救済申立てをすることはできないとして、本件申立ての却下を主張する。

しかし、当委員会は、本件申立てと同時に労組からなされた資格審査申請に基づき審査した結果、昭和59年3月13日第508回公益委員会議において、労組が同法第2条及び第5条第2項の規定に適合すると決定したので、この点に関する会社の主張は容認できない。

#### 2 不当労働行為の成否について

##### (1) 当事者の主張の要旨

ア 労組は、法令遵守要求闘争を行う労組とその活動を率先して進めてきたA 1 を嫌悪していた会社が、パートタイマーの労働条件を労組結成以前の無法状態に返そうとして、就労時間の短縮を計画したのに対し、同人がその計画に反対してハンストに突入したので、同人をなお一層嫌悪するに至り、同人がハンストのため出社しない昭和55年10月30日から11月1日までの間を会社から放逐する好機と考え、雇用契約更新手続きの変更を同人には通告せず、10月31日の契約更新を回避し、同人が黙示的に雇用契約を放棄したとの口実を得るためのあれこれの事情を作為し、従前どおりの慣行に従って11月5日契約更新を求める同人の要求を拒絶したものであり、その会社の行為は不当労働行為であると主張する。

なお、労組は、会社とA 1 の雇用契約は雇用期間の定めのないものであり、更新拒絶の通告は解雇の意思表示たる法的性質を有すると主張する。

イ これに対し、会社は、A 1 が11月分の雇用契約を締結すべき日時と場所を熟知しながら、あえて10月31日の契約締結に応じなかったのは黙示的に雇用契約の締結を放棄したものであり、そのことによって10月31日をもって契約期間が満了し、会社と同人の間には雇用関係がなくなったものであるから、何ら不当労働行為にあたるものではないと主張する。

なお、会社は、A 1 を採用するに際して雇用期間は1カ月である旨を説明しており、さらに、昭和54年3月からは雇用期間を1カ月と明記した雇用契約書に同人が毎月署名押印してきたことから、1カ月という雇用期間が実質的合意の内容となっていたことは明らかであり、会社と同人の雇用契約が雇用期間の定めのないものであるとか、

当然更新されるものであると解することはできないと主張する。

(2) 当委員会の判断

ア A1の組合活動

(7) 前記第1、4、(2)、(3)、(5)、(9)、(11)、(12)の認定のとおり、労組は、結成以来、A1がその中心となってパートタイマーの労働条件の改善を求める活動を展開し、労基署に労基法等の違反事実を申告したり、職安や社会保険事務所に各種保険の被保険者資格確認を請求するなどしたところ、会社は、前記第1、4、(4)、(7)、(10)、(13)、(14)の認定のとおり、労基署から改善指導を受け、また、職安からは大部分のパートタイマーについて雇用保険の加入手続きをとるべきであるとの指導を受けたため、是正措置を講ずることになったほか、労組員であるA1ら6名のパートタイマーが社会保険事務所から健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の確認を受けたことから、それら保険への加入手続きをとることになった。

以上のとおり、会社がパートタイマー制度導入以来実施してきたパートタイマーの労働条件は、法律に遵ったものには是正されることになったが、このことは、会社が法的手続きを怠っていたところ、労組の積極的な組合活動により実現したものであるべきであり、これにより会社は、労組及びその活動の積極的推進者であるA1を注目することになったことが推認される。

(4) このような状況の中で、会社は、前記第1、5、(4)の認定のとおり、従組と団体交渉を行い、11月1日から実働8時間のパートタイマーの勤務時間を実働5時間45分に短縮することで合意した。

前記第1、4、(13)及び5、(1)、(2)の認定のとおり、会社が時短について従組に提案したのは、労組の活動により大部分のパートタイマーについて雇用保険の加入手続きをとることになってまもなくのことであり、このことからすれば、会社の時短計画は、パートタイマーに対する雇用保険等の適用を阻む趣旨でなされたものと推認される。

(7) 一方、労組は、前記第1、5、(3)及び6、(1)、(2)の認定のとおり、時短が実施されると労組の活動によって獲得してきたパートタイマーの権利が剥奪されるとして、それに反対する旨を記載した機関紙などを配布したり、A1を秋田工場門付近でハンストに突入させるなどした。

前記第1、6、(1)、(2)の認定のとおり、会社は、ハンスト通告書を一旦は受けとっており、また、時短に抗議してA1がハンストに突入している旨記載された労組の機関紙を見ており、さらに、このハンストが秋田工場の門前付近で行われていることからすれば、会社は、同人が時短に強く反対し抗議のハンストを行っていたことを知っていたものと認められる。

(7) 上記(7)に述べたとおり、会社は、労組及びその活動の積極的推進者であるA1を注目し神経をとがらせていたところ、上記(4)、(7)に述べたとおり、会社の計画した時短に反対してハンストを実施したことから、同人を嫌悪するに至ったことが推認される。

イ 雇用契約の更新拒絶

前記第1、6、(2)、(4)の認定のとおり、10月31日、会社は、当日出勤していたパー

トタイマーを集め、時短についての説明を行い、その場で11月分の雇用契約を締結したが、ハンスト実施中であったA1は、契約締結の場へ赴かず、その日雇用契約の締結をしなかった。その後、前記第1、8の認定のとおり、A1は、11月5日出社し、雇用契約の更新を申し入れたが、会社は、同人が10月31日の契約締結日に来社しなかったので、契約締結の意志を放棄したものと思っている旨述べ、雇用契約の更新を拒絶した。

前記第1、5、(2)、(4)の認定のとおり、会社は、賃金の低下、雇用保険の資格喪失等パートタイマーにとって労働条件の著しい低下となる時短問題について、従組に対し10月23日に回答し、10月29日にはその実施内容について最終的に合意しているにもかかわらず、この間、労組に対しては一度として話し合いの機会を持つべく働きかけたとの事実は認められない。

また、前記第1、2、(3)及び6、(3)、(4)の認定のとおり、従前、翌月の5日頃行っていた雇用契約の締結手続きを10月31日に繰り上げて実施したが、この契約締結手続日の変更についても、A1を除く各パートタイマーにはそれぞれ連絡しているものの、労組に対し通告したことはなく、A1に対しても、上記ア、(ウ)で述べたとおり、同人が秋田工場門前付近でハンストを行っていることを知りながら、正式通告をしていないのであり、このことから同人が10月31日に雇用契約締結の場に赴かなかったことは当然のことであり、同人が当該雇用契約締結日に出勤しなかったことをもって雇用契約を放棄したものと認めることはできない。

もっとも、会社は、時短について10月29日労組から翌30日に団体交渉を開催するように申し入れられたので、その場においてよく説明しようと待機していたが、労組が団体交渉の場に来なかったので話し合いの機会を失ってしまったと主張する。

しかし、前記第1、5、(2)、(4)、(5)の認定のとおり、労組がそれまで時短問題について一切会社から交渉相手とされなかったこと及び11月1日から現実に時短が実施されようとした段階に至っていたことを併せ考えれば、労組が、会社の方針はすでに決定済であり、団体交渉によって事態の打開ははかれないと判断し、団体交渉に赴かなかったこともやむを得なかったというべきであり、労組がそのような対応をとったことは、むしろ、それまでの会社の態度に起因するものといわざるを得ない。

ところで、前記第1、2、(3)及び3、(2)、(3)の認定のとおり、会社とA1の雇用契約は28回にわたり機械的に反復継続してきていること、従前会社が雇用期間の満了のみを理由としてパートタイマーの雇い止めを行ったとの事実は認められないこと、また、前記第1、6、(4)の認定のとおり、10月31日契約締結しなかったパートタイマーのうちA1以外の2名とは11月1日に契約締結していること、さらに、11月5日会社が行った更新拒絶について他に合理的な理由の疎明がないことから、会社の本件処置は、前記アに述べたA1ら労組の活動を嫌悪した会社が、雇用期間の満了を奇貨として、同人を会社から排除すべくしたものである。

## ウ 結論

従って、会社の本件更新拒絶は、同人の組合活動を理由とした不利益取扱いであるといわなければならない。

なお、当事者双方は、会社とA1の雇用契約の法的性質について争っているが、こ



の点は、本件における不当労働行為の成否とは直接関連しないというべきである。

### 第3 法律上の根拠

以上のとおり、会社のA 1に対する雇用契約の更新拒絶は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和59年3月13日

秋田県地方労働委員会  
会長 伊 勢 正 克