

大阪、平10不87、平13.2.26

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪地方本部大阪硝子工業労働組合

被申立人 大阪硝子工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Cに対する平成10年6月30日付け雇止めがなかったものとするとともに、同人を同年4月1日付けで正社員にしたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員Cに対し、前項の是正によって支払われるべきであった基本給等諸給与相当額と既に支払われた額との差額及びこれに各支払時期以降、年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合大阪地方本部大阪硝子工業労働組合
執行委員長 A 殿

大阪硝子工業株式会社
代表取締役 B

当社が、貴組合員C氏を平成10年6月30日付けで雇止めとしたこと及び同年4月1日付けで正社員にしなかったことは、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第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。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人大阪硝子工業株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社及び工場を、枚方市に工場(以下「枚方工場」という)を置き、強化耐熱ガラスの製造販売等を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約70名である。

会社の取締役は、現在、代表取締役会長D、代表取締役社長B(なお、同人は平成10年2月25日取締役兼総務部長から代表取締役社長に就任するので、以下、同人を取締役兼総務部長である間は「B取締役」、代表取締役社長就任以後は「B社長」という)、専

務取締役E(以下「E専務」という)、取締役兼技術部長F(以下「F取締役」という)、取締役兼営業部長G(以下「G取締役」という)の5名で、G取締役以外は全員親族であり、会社はいわゆる同族会社である。

B社長は、昭和46年に入社し、平成元年5月、取締役兼総務部長となつてからは人事労務の責任者であり、また、社長就任以後も引き続き自ら人事労務を担当している。

(2) 申立人全国一般労働組合大阪地方本部大阪硝子工業労働組合(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時42名である。

2 会社の社員制度について

(1) 会社には、正社員、準社員、アルバイトの3種類の雇用条件の異なる従業員が存在する。

(2) 準社員は、定年退職後に嘱託社員として再雇用された者とそれ以外の者に区分され、その雇用期間はともに原則として1年間であるが、年度途中の採用者については、当初の契約終了日を3月31日としている。

(3) アルバイトは、準社員と同様雇用期間を限定して雇用されるが、後記(6)のとおり労働条件が異なっている。

(4) 会社においてはアルバイトや準社員から正社員への登用が以前から行われており、多い年には年4名ないし5名が正社員に登用されることがあるが、全くない年もある。このような身分の変更や雇用契約の期間及び更新などは個人ごとに決定されており、身分の変更等につき明確に定めた規定はない。

(5) 正社員については、会社就業規則が適用される。

準社員及びアルバイトについては、労働条件を定めた規則は存在しない。これらの従業員の取扱いについては、ケース・バイ・ケースでB社長が決定しており、服務規律などは会社就業規則を準用している。

(6) 給与については、正社員は月給制、準社員は日給制、アルバイトは時給制である。厚生年金、健康保険や雇用保険は、正社員及び準社員には適用されるが、アルバイトには適用されない。

3 会社の業務内容等について

(1) 会社の業務は、強化耐熱ガラスの製造販売を行う強化ガラス部門及び自動車用ガラス製品の組立て等を行う組立部門に大別される。

組立部門は、昭和45年、申立外日産車体株式会社(以下「日産車体」という)から受注した自動車用ガラス製品の組立てを請け負うようになったのが始まりであり、日産車体から受注した組

立業務は、同部門の90%を占めている(自動車用ガラス製品の組立業務とは、自動車用ガラスに部品を接着し、取り付けることをいい、以下、この業務を「アッシ業務」という)。アッシ業務は、特に資格や経験を必要としない。

平成8年11月に製造が開始された日産車体発注のW10及びY10機種については、品質や納期の取決めをしているが、発注量の保障はない。また、アッシ業務は、日産車体の指定業者から既に製造されたガラスを仕入れるので、利益は少なく、利益を出すには、月間1万3,500台以上の生産台数が必要であり、生産台数は申立外日産自動車株式会社(以下「日産自動車」という)の車の売行きに左右される。

この新機種の組立てには、最低2名の作業員が必要なので、他の部署や手すきの者が応援し、通常3名以上の作業体制をとっていた。

アッシ業務においては、日産車体へ4時間ごとに納品しなければならず、遅れるとペナルティが課される。そのため、従業員は他部門の業務が遅れてもアッシ業務の方に応援に行くようにしていた。

(2) 平成9年末頃、会社は日産車体からW10及びY10機種を要する車体の製造を打ち切るので、10年6月頃から発注量が減り、7月頃にはなくなるであろうと通知された。結果的にはW10及びY10機種の発注は、11年4月中頃、打ち切られた。

(3) 平成10年3月頃、会社は、新しい業務として、日産車体の新機種であるY11機種のアッシ業務を申立外セントラル硝子株式会社(以下「セントラル硝子」という)から依頼された。

10年5月終わり頃から6月にかけて、E専務がY11機種の治具を試作し、また、7月3日には、外注した治具が納品された。その後、7月から9月頃に試作して検討する工場試作、10月から12月に生産ラインに載せて試作する第1生産試作、本件申立て後の11年1月から3月までの、従業員への教育である第2生産試作を経て、11年4月下旬から、Y11機種の量産体制に入った。

(4) 会社の経営状況は、平成9年3月から10年2月までの第42期決算の経常利益は6,759万円の黒字、10年3月から11年2月までの第43期決算の経常利益は1億386万円の赤字であった。

また、C従業員(なお、同人は9年12月1日組合結成と同時に組合役員(会計)に就任するので、以下「C会計」という)が従事していた組立部門の売上げをみると、C会計が採用された8年12月から9年5月までは月平均3,973万円、9年6月から11月までは月平均4,326万円、9年12月から10年5月までは月平均3,391万円、10年6月から11月までは月平均2,691万円と推移している。

4 C会計の採用から本件申立てまでの経過について

(1) 平成8年11月頃、日産車体から会社に対し、前記3(1)のW10及びY10機種について、以前より発注量の多いアッシ業務の依頼があった。そこで、会社は、新聞に求人広告を出すほか数回にわたり、枚方工場と同機種の製造開始のための組立作業(アッシ業務)要員を募集し、併せて製造作業補助要員も募集した。組立作業(アッシ業務)の時給水準は900円ないし1,200円と、製造作業補助の場合の750円ないし1,000円より高くなっていた。なお、会社が組立作業(アッシ業務)として職種を限定して従業員を募集したのはこのときが初めてであった。

(2) 平成8年12月9日、C会計は、この新聞の求人広告を見て応募したところ、J製造課長(以下「J課長」という)がまず面接を行った。

さらに、B取締役が、C会計と面談し、C会計をアッシ業務に従事させること、アッシ業務は製造作業補助よりも比較的高い時給が支給されることを説明した上、会社とC会計との間で8年12月中旬から雇用期間を2か月、時給950円とするアルバイトとしての雇用契約が締結された。このようにして、C会計は、アッシ業務を担当することとなった。その後、C会計の雇用契約は後記(5)記載の準社員になるまで更新された。

(3) C会計は、アッシ業務がないときやリフトで機材の交換などを行っている間は、印刷業務の応援に行った。

なお、会社においては他の従業員が忙しい部署へ応援に行くのは常態であった。

(4) 平成9年2月頃、会社からC会計に対し、準社員にならないかとの打診があったが、C会計はこれを断り、アルバイトとして勤務を続けた。

(5) 平成9年6月終わり頃、C会計は、準社員にしてほしいと会社に申し出たところ、会社はこれを認め、C会計との間で、9年7月1日から翌10年3月31日までの期間について、準社員としての雇用契約を締結した。

就業時間は以前と同じで、給与が時給950円から日給8,500円になった。

なお、この時の雇用契約書の「その他」欄に「H10.4.1契約更新あり」、「昇給」欄に「契約更新時、勤務成績による」と記載されていた。

(6) 平成9年10月、C会計は、K従業員(なお、同人は12月1日組合結成と同時に書記長に就任するので、以下「K書記長」という)、L従業員(なお、同人は9年12月1日組合結成と同時に副委員長に就任するので、以下「L副委員長」という)及びM従業員らと労働

条件について、休憩時間に相談したことがあり、これが組合結成のきっかけになった。

(7) 平成9年11月12日、K書記長、L副委員長及びN従業員(なお、同人は12月1日組合結成と同時に副委員長に就任するので、以下「N副委員長」という。また、この3名を併せて以下「K書記長ら」という)が、年末一時金の要求と労働組合を結成することを内容とするビラを、枚方工場では工場長を除く全従業員に、本社では翌13日に部課長を除く全従業員にそれぞれ配布した。

(8) 平成9年11月18日、B取締役の指示でG取締役、品質管理部長P(以下「P部長」という)、本社工場製造部長Q(以下「Q部長」という)及び枚方工場製造部長R(以下「R部長」という)がK書記長らを本社に呼んで、ビラ配布について事情聴取を行った。その際、P部長が「会社は労働組合ができることを気にしている。労働組合を作るのであれば、会社は会社をつぶすと言っている」と発言した。

一方、この日、C会計は、枚方工場でビラを配ったことで、もしK書記長らが解雇されるのなら、全員退職するという署名集めをした。署名は、枚方工場の33名の従業員の約8割を占める25名が集まった。

(9) 平成9年11月19日、枚方工場で、P部長、Q部長及びR部長がK書記長及びL副委員長にビラ配布について改めて事情聴取をし、ビラ配布が就業規則第55条第5号の「喧嘩、賭博、その他会社の風紀秩序を乱す行為をしたとき」に該当する行為であり、始末書を提出すればビラ配布のことは不問に付すとして始末書の提出を要求した。しかし、K書記長及びL副委員長は、これを拒否した。

(10) 平成9年12月1日から2日にかけて、S社長(当時)、E専務、B取締役及びF取締役は、K書記長らに個別にビラ配布は就業規則違反なので始末書を提出するよう要求したが、K書記長らはこれを拒否した。

(11) 平成9年12月1日、組合が結成された。C会計は、組合結成と同時に組合に加入するとともに、準社員のうち唯一人、組合役員(会計)に就任した。

(12) 平成9年12月5日、枚方工場担当のE専務及びR部長が、同工場勤務の勤続年数の長いT従業員、M従業員、U従業員及びJ課長の4名をすし店に呼び出し、事情を聴き、また、R部長自身が管理責任上率先して始末書を提出するつもりであるとして、上記4名に始末書の提出を要求した。しかし、同人らはこれを拒否した。

なお、上記4名のうちJ課長を除く3名は、12月1日の組合結成当

初からの組合員であり、かつ、M従業員及びU従業員は執行委員であった(以下、M従業員を「M執行委員」、U従業員を「U執行委員」という)。

- (13) 平成9年12月8日、K書記長らは、上部団体役員3名とともに会社に組合結成通知並びに年末一時金、労働条件の改善及び団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)の開催等に係る要求書を会社に手交するために本社に出向いた。

その席上、B取締役が、K書記長らに対し、11月12日及び11月13日のビラ配布が就業規則第55条第5号の「喧嘩、賭博、その他会社の風紀秩序を乱す行為をしたとき」に該当する行為であること、及びK書記長は上司に対する態度が悪いこと、N副委員長は公式行事の途中で勝手に帰ったり、就業時間中、持ち場を離れたりしていること、L副委員長は自分の持ち場を離れて私語が多いことなどを理由に懲戒解雇を通告した。しかし、会社は、組合からの抗議により解雇を撤回し、団交の申入れを受け入れると回答した。

- (14) 平成9年12月15日、組合と会社は、年末一時金、労働条件の改善、準社員の正社員化等を議題として、第1回団交を行い、その後、12月18日及び12月22日、団交を行った。しかし、妥結に至らず、組合はストライキを通告した。なお、C会計は、これらの団交に組合役員として出席しており、以後、ほとんどの団交に出席している。

- (15) 平成9年12月23日、組合が臨時大会を開催した時、C会計は、壇上で組合の予算案を提案し、会社の労働基準法違反の事実や組合活動への積極的な協力と団結を強く訴えた。また、この日、C会計は、休憩時間等において、非組合員の従業員に対し、組合加入の勧誘活動を行っていた。

- (16) 平成9年12月24日、組合は、本社工場及び枚方工場においてストライキ(以下、このストライキを「12.24スト」という)を決行した。枚方工場の組合員は、枚方工場の食堂で待機した後、C会計により本社へ誘導された。従業員約70名のうち組合員は約60名であった。この日、C会計は現場で仕事をしていた非組合員の従業員に対し、12.24ストへの協力要請を行った。

同日、組合と会社は団交を行った結果、正社員及び準社員(定年退職後の者を除く)の年末一時金を基本給の1.5か月相当分とすること等を内容とする協定を締結するとともに、組合に対し解決金が支給された。なお、この結果、C会計も他の準社員と同じく、基本給の1.5か月相当分の年末一時金を支給された。

- (17) 平成10年1月3日、R部長がアッシ業務のアルバイトとして雇用されていたV組合員(以下「V組合員」という)の自宅に、雇用

契約が9年12月31日で終了しているのに、出社しなくてもよい旨電話連絡をした。

10年1月8日及び1月21日、このV組合員の雇用契約問題について団交がもたれた。会社が、アッシ業務の受注量が減少したこと、及びV組合員の勤務時間は午前9時から午後3時までのため戦力にならないことという雇止めの理由を説明したが、話し合いは平行線のままであった。

この10年1月8日の団交において、C会計は、「電話一本で人間一人をどうにでもできるという会社の考えは間違っている。会社の一方的な解雇通告は絶対に納得がいかない」として再契約を要求した。

10年1月28日、会社は、V組合員の雇用契約期間を10年3月31日までとする3か月間の延長を提案した。

(18) 平成10年1月30日、B取締役が、本社営業部事務職の準社員であるX1組合員(以下「X1組合員」という)に対し、人間関係がうまくいかないことを理由に、1月31日の試用期間満了の後も3月末までは勤務してもよいが、その後は雇用契約を更新しない旨通告した。

(19) 平成10年2月下旬、定年退職後に採用された準社員であるX2組合員(以下「X2組合員」という)及びX3組合員(以下「X3組合員」という)は、会社から健康上の理由により3月31日付けで雇用契約を終了し、契約更新をしない旨通告された。

3月3日の団交で、V組合員、X1組合員、X2組合員及びX3組合員の雇用契約問題について話し合ったが解決せず、X2組合員及びX3組合員は、不満をもちながらも結局、契約の終了を了解した。

この団交において、C会計は、雇止めとされたこの4名がいずれも組合員であり、会社が組合員を集中的に解雇していることは、会社が組合を敵視し、組合の弱体化を意図した不当労働行為であると発言した。

なお、X2組合員及びX3組合員と同じく定年退職後に採用された準社員で非組合員のX4従業員、X5従業員、X6従業員の3名の雇用契約は更新されている。

(20) 平成10年3月18日及び3月28日の団交で、会社と組合は、V組合員及びX1組合員の雇用契約問題等について話し合ったが解決せず、3月30日、会社は、3月31日付けでV組合員及びX1組合員の雇用契約が終了することを両名に通知した。

また、3月28日の団交において、会社は、C会計については正社員とせず、3月31日までの雇用契約期間を6月30日まで延長し、その後は雇用契約を更新しないと述べた。その一方で会社は、C会計以外の準社員(定年退職後の者を除く)全員を4月1日付けで

正社員とすると回答した。

次いで、3月30日には会社は、C会計に6月30日までの雇用の「契約延長及び終了通知書」を送付した。

3月31日には、B社長がX1組合員に退職を説得し、4月7日、X1組合員がB社長に電話で退職の意思表示をした。

(21) 平成10年4月17日、組合は、当委員会にV組合員及びC会計の雇止めの撤回についてあっせん申請をし、会社も、4月20日、当委員会に両名の雇止めについてあっせん申請をした。

このあっせんにおいては、組合がV組合員及びC会計の雇止めの撤回を強く主張したのに対し、会社は雇止めを強く主張した。6月10日に至って、組合は、V組合員については50万円の解決金支払を条件に3月31日付けの雇止めを受け入れたが、C会計については双方の主張が対立したまま「労使双方が自主解決に向け努力する」とのあっせん案を双方が受け入れ、問題の最終的な解決を残した形であっせんは終結した。

(22) 平成10年4月1日、C会計以外の準社員(定年退職後の者を除く)であるZ1組合員(以下「Z1組合員」という)、Z2従業員(非組合員、以下「Z2従業員」という)、Z3組合員(以下「Z3組合員」という)及びZ4組合員(以下「Z4組合員」という)の4名が正社員になった。また、アルバイトのZ5従業員(非組合員、以下「Z5従業員」という)も前記4名と同様に正社員になった。

C会計以外の5名が正社員になったことは、10年5月7日発行の社報第5号において、正社員昇格者として記載された。

なお、これら5名、C会計及びV組合員の9年12月の賃金、賞与等は、次の表のとおりである。

氏名	所属	身分	年齢	勤続年数	賃金	賞与
C 会計 (女)	組立	準社員	39	1年4月	日給 8,500円	230,010円
V 組合員(女)	組立	アルバイト	40	1年3月	時給 900円	60,000円
Z1 組合員(女)	製造	準社員	48	2年	日給 6,500円	214,500円
Z2 組合員(女)	本社製造	準社員	50	1年3月	日給 6,500円	204,490円
Z3 組合員(男)	製造	準社員	42	6月	日給10,000円	52,800円
Z5 従業員(女)	製遭	アルバイト	36	9月	時給 800円	60,000円
Z4 組合員(女)	本社業務	準社員	47	1年7月	日給 7,600円	249,128円

(注)身分、年齢、勤続年数は平成10年3月31日現在、賃金、賞与は平成9年12月支給金額を記載

(23) 平成10年4月24日朝、C会計は、R部長から会社は休みではないけれども、日産車体が連休に入ったことにより4月27日から30日までの4日間休んでほしいと社長が言っていると伝えられたので、これに抗議した。当日昼休みに、K書記長が社長に電話で

他の仕事でもさせてほしいと求めたが、給料の6割を補償するから休んでほしいと言われ、C会計はやむなくこれに従った。

なお、9年の日産車体の連休時には、C会計は、残っているアッシ業務の仕事や印刷の仕事をしていた。

- (24) 平成10年4月から6月までは、C会計を含めた概ね2名ないし3名体制で、7月以降も、強化ガラス部門の社員により概ね2名ないし3名体制でアッシ業務を行っていた。
- (25) 平成10年6月25日、夏季一時金等についての団交の場で、会社がC会計の雇用契約は6月30日で打ち切りたいと述べたところ、組合はこれに抗議し、改めて協議することとなった。
- (26) 平成10年6月29日、C会計の雇用契約の問題について会社と組合とが協議した。組合は、C会計を他の現場へ配転することや賃下げしてでも雇用を継続することを求めたのに対し、会社は、雇用契約期間満了なので再雇用しない、他の業務も作業量が減少しているので配転できないと回答した。
- (27) 平成10年6月30日、会社からC会計に対し、「契約終了通知書」が送付された。翌7月1日、C会計が出勤したところ、会社の工場の出入口に「関係者以外立入禁止」という札が張られていた。

5 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は次のとおりである。

- (1) C会計の原職復帰、正社員としての取扱い及びバック・ペイ
- (2) 陳謝文の手交及び掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 会社における労使関係及びC会計の組合活動について

- (ア) 平成9年11月19日、12月1日及び12月2日、会社は、組合結成前にK書記長らが行った年末一時金を要求するビラ配布について、事情聴取を行い、始末書の提出を要求した。

12月8日には、会社は、組合が組合結成通知書を手交した際に、K書記長らの懲戒解雇通知書を読み上げた。懲戒解雇の理由は、年末一時金のことと騒いだこと、上司に対する態度の悪さ、仕事ぶりや持ち場を離れることなど曖昧な内容であった。しかしながら、会社は、過去において、これらに対する譴責を含め何ら処分をしたこともないのである。

これらの会社の行為は、組合結成の動きを抑圧する目的でなされたものである。

- (イ) 平成9年12月24日の12.24スト時には、枚方工場に勤務する組合員全員が、本社食堂に待機し、非組合員は通常どおり

就労していたので、会社は、組合員と非組合員の識別が可能となった。その後、10年3月31日、会社は、一方でいずれも組合員であるV組合員、X1組合員、X2組合員及びX3組合員を雇止めとしながら、他方でX2組合員及びX3組合員と同様に定年退職後に準社員となった非組合員3名は継続して雇用している。このことは組合員であるが故の不利益取扱いである。

(ウ) C会計は、組合結成後、唯一の女性の組合役員、かつ、唯一の準社員の組合役員として積極的に組合活動を行っていた。また、C会計が勤務する枚方工場だけでなく、本社工場の従業員にも労働組合への参加を呼びかけるなど大っぴらに組合活動を行っていた。そのため、会社は、C会計の積極的な活動を把握しており、C会計を労働者としての権利主張の激しい、組合活動の中心となって目障りな存在と考えていたのである。

以上のことから、会社の組合及びC会計に対する嫌悪は明らかである。

イ C会計の会社採用時及び雇止め時の雇用形態等について

C会計は、新聞掲載の求人広告を見て応募したが、その際、特に職種を指定しておらず、組立部門に採用されたのは、採用の面接時にJ課長から、現在、組立部門が忙しいので、当面、アッシ業務に従事してほしい旨の申出があったからである。この時、J課長は、C会計に対して、会社がC会計の雇止め理由として主張している、アッシ業務なら職種限定、期間限定で、受注減による解雇の可能性があること、一方、製造作業補助なら賃金は若干安い、いずれ正社員の登用の道があることなどは一切説明していなかった。このような雇用条件の違いは、求人広告をみただけではわからない。

実際に、C会計は、アッシ業務の手待ち時間には、製造作業補助の仕事にも従事しており、けっしてアッシ業務に限定して雇用されたわけではない。

一般的に緊急に人手を確保するために、時給を高く設定して求人することはあり得る。しかし、そのことを固定的に捉えることなく、人手が不要になった際に時給を下げて別の部署に配置転換をさせることは可能である。また、現に、会社は、アルバイトや準社員を正社員に登用する際には従前の時給制、日給制から月給制にするなど賃金体系を変更しているので、賃金を固定的に捉えることには何ら合理性がない。C会計自身も、アッシ業務自体が人手を要しなくなったのであれば、賃金を引き下げてでも別の部署を担当することも可能であると述べているし、組合も団交において、会社に対して、その旨の提案を何

度も行っている。

また、会社がC会計をアッシ業務の職種限定で雇用した者であると主張しているのは、C会計より後に採用した複数のアルバイトを雇用期間満了を理由に解雇せず、その中には正社員に登用されている例さえある不自然さを隠すためのこじつけである。

ウ C会計の雇止め等について

(ア) 会社は、平成11年3月28日の団交で、4月1日以降、定年退職後の嘱託社員を除く準社員を正社員とする旨回答したにもかかわらず、C会計だけは正社員とせず、6月30日をもって雇止めとした。

(イ) C会計がアッシ業務をしていたW10及びY10機種の平成10年度の受注量は、前年度に比べ確かに減少している。

しかし、アッシ業務に従事する体制は、V組合員を雇止めにした10年3月までは、C会計及びV組合員の2名体制又はときに応援者を加えた3名体制であった。10年4月以降は、C会計が解雇された10年6月までは、C会計、Z6組合員(以下「Z6組合員」という)及びM執行委員の3名体制(又は応援者を加えた4名体制)、C会計の解雇後は、Z6組合員、U執行委員及びM執行委員の3名体制(又は応援者を加えた4名体制)で作業を行っていた。11年4月から新機種のY11機種の量産体制に入り、本社からの応援を得て10名以上の体制の時もあった。

したがって、C会計を解雇しなければならないほどの受注量の減少ではなかった。

(ウ) また、平成10年5月終わり頃から6月にかけて、E専務が新機種用の治具を作成したこと、外注した治具が7月3日に納品されたこと、外注した治具の納品には1か月かかること、その後、工場試作や生産試算を行っていることに照らせば、会社は、C会計を解雇した6月30日までには新機種の受注は予測していたはずである。

結果的にも11年4月以降、組立の作業量は増加しているから、C会計を再雇用することは可能であり、C会計を正社員とせず、雇止めとした会社の行為は、組合結成及びそれ以降の活動で役員として中心的役割を果たしたC会計を排除しようとしたものに他ならない。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 会社における労使関係及びC会計の組合活動について

(ア) 会社が、K書記長らに対し、ビラ配布について事情聴取を行い、始末書の提出を要求したのは、就業時間中に会社構内において無断でビラ配布を行っていること、会社の経営方針

等に関し、従業員らに対し、虚偽の風説を流布していることの事実確認とそのような行為を中止させるためである。

会社は、労働組合を発足させるとの内容が記されたビラは見たこともなく、組合づくりの動きは知らなかった。

- (イ) K書記長らが始末書の提出を拒否したため、懲戒解雇問題に発展したが、結成されたばかりの組合の役員を懲戒解雇するわけにいかず、見送りとした。

仮に会社が組合結成の動きを知り、打撃を与えようと考えていたならば、一度、方針として決めていたK書記長らの解雇を撤回するはずがなく、会社は、組合活動を理由に不利益取扱いすることなど全く考えていない。

- (ウ) V組合員の雇用契約を更新しなかったのは、アッシ業務の大幅受注減により業務量が著しく減少した上、さらに今後もその一部が打ち切られる見通しとなったためである。

X1組合員に対し、試用期間終了後、雇用を継続しなかったのは、勤務態度及び能力等に著しく問題があるからであった。B社長がX1組合員に対し、執拗に退職を強要した事実はなく、4月7日、X1組合員は、会社に異議なく退職する旨通知した。

X2組合員及びX3組合員について、会社は、定年到達時、X2組合員は手の震えがあり、X3組合員は体が弱いなどの事情があったので、肉体的負担の少ない製造作業補助業務に従事させていた。その後、両者の健康状態のさらなる悪化により、体力的に困難と思われたため、契約更新をしなかったものである。

上記雇止め等は、組合への加入の有無によって判断したわけではない。

- イ C会計の会社採用時及び雇止め時の雇用形態等について

- (ア) C会計を雇用した平成8年12月は、会社は、日産車体からアッシ業務を受注することになっており、業務の拡大を期待していたが、今後の業務の継続性や受注量の見込みは不明であった。そこで、会社は、このアッシ業務受注のために必要な人員は、期間の定めのない正社員でなく、期間を定めた雇用契約で更新しないことを前提とした職種であるアルバイトとして「組立作業(アッシ業務)」を緊急に募集することにした。また、新聞に掲載する募集広告に、広告料節減のため、併せて準社員、正社員への採用を前提とした職種である「製造作業補助」のパート・アルバイトの募集も行った。

「組立作業(アッシ業務)」は、雇用継続の保障がないので、「製造作業補助」よりも時給を高く設定している。

- (イ) C会計の採用の際、B取締役が、C会計と面談し、「組立作

業(アッシ業務)」と「製造作業補助」との相違を説明した上で、C会計にその選択を求めたところ、C会計は、アッシ業務のアルバイトを選択したので、アッシ業務のアルバイトとして雇用した。

(ウ) 平成9年7月1日に、会社は、C会計を社会保険に加入させるため、C会計と準社員契約を結んだ。準社員には、試用期間中の者や定年退職後の再雇用している者などさまざまな立場の者がおり、会社の規定等によって具体的に定義付けることができない。C会計の場合、社会保険に加入させるためだけに準社員となったのであって、「アッシ業務に職種を限定した、雇用継続の保障はないが、高い賃金を受ける」という立場を変更したわけではない。たしかに、会社とC会計の合意によりこの雇用契約の趣旨を変更することは可能であるが、準社員契約時も、給与も高い設定のままであり、当初の雇用契約の趣旨の変更はなされていない。

ウ C会計の雇止め等について

(ア) 会社は、組合から準社員の正社員化を要求され、平成10年4月1日、将来、正社員となるべき立場の準社員を前倒して正社員にした。C会計を正社員にしなかったのは、定年退職後に再雇用した者を正社員にしなかったのと同様で、当初の雇用契約の趣旨である「アッシ業務に職種を限定した、雇用継続の保障はないが、高い賃金を受ける」という立場の準社員であるからであった。

(イ) アッシ業務も、期待していたように拡大せず、会社全体の業務量の減少もあって、特別に労働力を確保する必要性がなくなったので、C会計を平成10年6月30日で雇止めとした。

その後日産自動車の経営危機が表面化し、納品先であった京都工場の閉鎖が決まるなどして、日産車体から受注しているアッシ業務の拡大など全く見込めない状態となっており、当初、アッシ業務のアルバイトで人員を確保した会社の経営判断は正しかった。

2 不当労働行為の成否

(1) 会社における労使関係及びC会計の組合活動について

会社と組合の関係についてみると、前記第1.4(8)、(9)、(10)及び(13)認定のとおり、①会社は、平成9年11月、年末一時金の要求等に関するビラ配布に関与した従業員に当該ビラ配布が就業規則違反であるとして始末書の提出を求めたこと、②会社は、当該従業員に対し、組合からの抗議を受けて撤回はしたものの懲戒解雇処分を行おうとしたこと、③P部長が組合結成の動きについて、「労働組合を作るのであれば会社は会社をつぶすと言

っている」と発言したことが認められる。

また、前記第1.4(17)ないし(21)認定のとおり、会社は、10年3月、①X1組合員に対し、試用期間満了後、人間関係がうまくいかないという理由で継続雇用を拒否したこと、②定年退職後の準社員であるX2組合員及びX3組合員に対し、健康上の理由で雇止めにする一方、非組合員である定年退職後の準社員3名は雇用契約を更新していること、③また、これらの雇止め等については、その実施を巡って、会社と組合の間で団交が行われたが、必ずしも円満な解決に至ったものではなく、いずれも本人が納得できないままに退職していること、④アッシ業務に従事していたアルバイトのV組合員を同業務の受注量の減少と勤務時間が短いことを理由に雇止めの通告をし、このV組合員の雇止めについては、団交で解決せず、当委員会へのあっせん申請がなされ、当委員会のあっせん案により、50万円の解決金支払を条件に雇止めとなったこと、⑤C会計の雇止めについても、団交で解決せず、V組合員の雇止め問題と併せて当委員会であっせんが行われたが、なおも解決せず、争いが残ったまま持ち越す状況であったことが認められる。

この間におけるC会計の組合活動をみると、C会計は、前記第1.4(8)、(11)、(15)、(16)、(17)及び(19)認定のとおり、①組合結成に向けて、ビラ配布に関与したK書記長らが本社に呼び出された際には、K書記長らの解雇を阻止するために枚方工場従業員の約8割を占める25名分の署名を集めたこと、②組合結成後において、準社員のうち唯一人、組合役員(会計)に就任したこと、③会社従業員に対し組合加入を勧誘するとともに、12.24スト時には率先して組合員の誘導等を行ったこと、④会社と組合の団交にほとんど出席しており、特に10年1月8日の団交ではV組合員の雇止めが一方的なものであるとして、会社に再契約を要求し、3月3日の団交ではV組合員、X1組合員、X2組合員及びX3組合員の雇止めについて、これらの会社の行為は、組合員を集中的に雇止めにし、組合の弱体化を図っている不当労働行為であると発言していること、が認められる。

これらの事実からすると、会社と組合は、組合結成に向けたビラ配布をめぐり、また、組合結成以後も組合員の雇止め等をめぐり、緊張関係の下にあったことは明らかであり、その中において、C会計は、組合活動に常に積極的に取り組み、同時に重要な役割を担っていたものと判断され、会社は、これらを理由にC会計を嫌悪していたとみるのが相当である。

(2) C会計の会社採用時及び雇止め時の雇用形態等について

C会計は、前記第1.4(2)認定のとおり、平成8年12月、アッシ業

務のアルバイトとして採用された後2か月ごとに雇用契約を更新し、また、前記第1.4(4)及び(5)認定のとおり、9年2月に準社員への身分変更を打診され、いったんはこれを辞退したものの、9年7月には準社員としての雇用契約がなされたことが認められる。

会社は、C会計のアルバイトとしての採用時における雇用条件は、雇用期間が限定され、雇用継続の保障はないが、その代わりに高賃金を受けるというものであること、また、この点は準社員となった後も変更はないこと、さらに、C会計を準社員にしたのは、社会保険に加入させるためだけであることを主張する。

しかしながら、C会計がアルバイトとして採用された際の経緯をみると、会社が主張するように、①アッシ業務は高賃金であるが期間限定であって、受注量が減少すると解雇の可能性があること、②製造作業補助は賃金は低いが、将来正社員への登用の道があること、などを会社が採用時の面接においてC会計に明確に説明していたかどうかは、証拠上いずれとも決しがたい。

ところで、前記第1.4(4)及び(5)認定のとおり、①9年2月頃に会社からC会計に準社員になるよう申し出ていること、②9年7月にC会計が準社員になった際の雇用契約書の「その他」欄に「H10.4.1契約更新あり」、「昇給」欄に「契約更新時、勤務成績による」と記載されていることが認められ、このことから、C会計が雇用期間満了後も引き続き雇用されるものと期待したとしても不自然ではなく、会社も、C会計を準社員とした時点では、C会計の雇用契約の更新を予定していたとみるのが相当である。

また、前記第1.4(5)及び(16)認定のとおり、①C会計が準社員となってからは、賃金として時給ではなく日給が支給されていること、②C会計は、他の準社員と同水準の9年年末一時金を支給されていることが認められる。

以上のことからすれば、C会計の雇用条件は、仮にアルバイトとしての採用当初は期間が限定され、雇用継続の保障はないとする会社の主張どおりのものであったとしても、その後、準社員になった時点でそれは変更されたとみるべきであり、C会計は他の準社員と同じ身分を有していたものとみるのが相当である。なお、準社員時のC会計の賃金は、前記第1.4(22)認定のとおり他の従業員と比較して特に高いとは言えない。

(3) C会計の雇止め等について

ア C会計の雇止めについて

(ア) C会計は、前記第1.4(20)、(26)及び(27)認定のとおり、平成10年3月31日をもって雇止めとなることを通告されてい

たが、雇用期間が6月30日まで延長され、日産車体からの受注量の減少に伴い、アッシ業務従事者の必要性が低くなったことを理由に雇止めとされたことが認められる。

(イ) そこで、本件雇止めの経緯を詳しくみると、まず、本件雇止めの理由とされている日産車体からの受注量の減少については、前記第1.3(2)認定のとおり、平成9年末頃に会社は日産車体からW10及びY10機種の発注を打ち切ることを通知されており、事実、結果として11年4月中頃には、同機種の発注が打ち切られたことが認められる。また、前記第1.3(4)認定のとおり、組立部門の売上額が減少傾向にあることも認められる。

一方、前記第1.3(3)認定のとおり、10年5月終わり頃から6月にかけてE専務が新機種であるY11機種の治具を試作し、生産体制の準備を行っていたことが認められることから、会社がC会計を雇止めとした6月末時点では、日産車体からの新機種であるY11機種の受注が予定されていたことが認められる。さらに、前記第1.4(24)認定のとおり、C会計の雇止め以後も従前と同じく概ね2名ないし3名体制で作業を行っていることが認められる。

これらのことからすると、将来的な受注量がどう推移するかはともかく、その時点で人員削減を行わなければならないほどの状況にあったと認めることはできない。

(ウ) また、C会計を雇止めにした手続面についてみると、次のとおりの事実が認められる。

C会計が最初にこのことを通知されたのは、前記第1.4(20)認定のとおり、平成10年3月28日の団交の場である。当該団交において、組合は準社員全員を正社員とすることを要求した。それに対し、会社は、C会計以外の準社員(定年退職後の者を除く)をすべて正社員とするけれども、C会計はこの対象とせず、雇用期間が満了すること及びアッシ業務の受注量が減少していることを理由に、雇用期間を6月30日まで延長した上で雇止めとすると回答した。

その後、前記第1.4(21)、(25)、(26)及び(27)認定のとおり、組合及び会社は、当委員会にあっせん申請を行い、当委員会の「C会計の雇用契約の問題については、労使双方が自主解決に向け努力する」とのあっせん案を受け入れた。しかしながら、会社は、6月25日の夏季一時金等についての団交の席上、C会計との雇用契約を6月30日限りで打ち切りたいと述べたのみであり、両者は、改めて6月29日に協議したが、その席上でも、組合がC会計の他の現場への配転や賃下げし

ても雇用の継続を求めたことに対し、他の業務も作業量が減少しているので配転できないと答えるのみで、両者の協議はまともでないまま、翌6月30日、会社からC会計に対し、雇用契約終了通知書が送付された。

この過程をみると、会社の態度は一方向的であり、「労使双方が自主解決に向け努力する」という当委員会のあっせん案を受け入れたにもかかわらず、組合の主張に真摯に対応しているとはみられず、C会計及び組合への説明が十分であったと認めることはできない。

(エ) 以上のとおり、会社がC会計を平成10年6月30日付けで雇止めとした理由に合理性は認められず、その手続面にも問題があり、結局のところ、本件雇止めには、前記(1)判断で示した会社と組合との対立関係やC会計の積極的な組合活動がその背景にあるものと推認するのが相当である。

イ C会計を正社員にしなかったことについて

会社がC会計を正社員にしなかったことに関し、前記第1.4(22)認定のとおり、平成10年4月1日付けで準社員から正社員になった4名の従業員が社報に昇格者として記載されていることが認められ、会社においては準社員を正社員とすることは、新たな採用ではなく、昇格と位置付けられていたとみることができる。従業員の昇格については会社に裁量権があるものと考えられるが、その運用は合理的になされるべきであり、C会計は前記(2)判断のとおり、10年4月1日に正社員に昇格した4名の準社員と同じ身分を有していたのであるから、会社がC会計のみを正社員としなかったことに合理的な理由は見出し難い。会社がC会計を正社員にしなかったのは、前記ア(エ)判断と同様、会社と組合との対立関係やC会計の積極的な組合活動がその背景にあるものと推認するのが相当である。

(4) まとめ

以上を総合的に判断すると、C会計について、十分合理的な理由もなく、平成10年4月1日に正社員にせず、6月30日をもって雇止めとした会社の行為は、組合及びC会計を嫌悪し、C会計が組合員であるが故に行った不利益取扱いであるとともに組合の弱体化を企図したものと認められ、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為というべきである。

3 救済方法

組合は、会社に対し、陳謝文の掲示を求めるが主文3をもって足りる。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27

条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成13年2月26日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印