

命 令 書

申立人 X

被申立人 麒麟麦酒株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、平成7年6月に会社に入社し、平成9年12月に退社した外国人労働者の雇用契約内容を中心として争われたものである。

申立人は中途採用正社員の採用手続に基づき正社員として採用されたにもかかわらず、会社が申立人の組合加入意思の表明を嫌い、組合加入を妨害する目的で、申立人を組合への加入ができない有期雇用の契約社員としたものであり、当該契約は黄犬契約であると主張している。

また、申立人は契約終了についても申立人の組合加入意思の表明に対する不利益取扱いであり、不当労働行為であると主張している。

これに対して会社は、総務部において有期雇用の契約社員として採用した申立人と、2度の契約更新を行い、平成9年12月に至り雇用期間満了に伴い申立人を雇い止めとしたもので、不当労働行為に該当する事実は一切ないと主張している。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人麒麟麦酒株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、飲料・たばこ・飼料・医薬品等の製造・販売等を業とする株式会社である。

会社には、人事部、総務部、医薬事業本部、研究開発本部等があり、総務部の下に法務担当が置かれている。

雇用形態には、正社員及び契約社員、臨時従業員、嘱託、再雇用社員等がある。会社は、正社員の採用時に雇用契約書を取り交わすことは特にしていないが、契約社員については、1年から3年程度の短期雇用を前提とし、専門知識や経験を發揮してもらうことを目的に個別に労働条件を決定し、採用時に雇用契約書を取り交わしている。なお、正社員は管理職である経営職とそれ以外の総合職に区分されている。

(2) 申立人Xは、中国国籍を有しており、申立時には44歳であった。平成7年6月に契約社員として会社に入社し、総務部法務担当に配属され、

企業法務一般に従事することになった。その後、2回の契約更新を経て、平成9年12月に契約期間満了として雇い止めとなった。

- (3) 会社には総合職社員で構成するキリンビール労働組合（以下「組合」という。）及び臨時従業員で構成する労働組合があり、組合は会社とユニオン・ショップ協定を締結している。本件申立時の組合の組合員数は、7,000人である。

2 入社に至るまでの経過

- (1) 平成6年12月ごろ、Xは、会社への入社を希望し、会社に対し資料の請求をした。

Xは、送付された資料を検討し、平成7年1月、会社に問い合わせ、Y2人事部人事担当から必要書類等の説明を受けた。

当時会社としては中途正社員の募集は、医薬のMR（医薬情報担当者）及びビール営業担当のそれぞれの経験者の募集計画しかなかったため、Y2人事担当は、Xの希望を自由応募という形で取り扱うこととし、Xが外国人であることから在留資格の関係上、採用となるとしても有期雇用の契約社員となることを説明した。

その後、Xは履歴書を会社あて送付した。この履歴書は市販の様式を使用したもので、氏名、履歴、免許・資格等が記されており、本人希望欄には「貴社の契約社員でもかまいません」などと記載されていた。人事部では、送付された応募書類を検討し、日本語が堪能であることや、中国における弁護士資格を有していることなどの専門知識を活用できる可能性があるかと判断し、応募書類を医薬事業本部に回付した。

- (2) 医薬事業本部は、Xに対し平成7年2月に面接を実施したが、採用しなかった。人事部では、Xの専門知識、経歴等から他部門での採用の可能性を考慮し、応募書類を総務部に回付した。

- (3) 総務部では、平成7年3月14日に面接を実施した。面接に先立ち、Y2人事担当は、面接控室において、契約社員の位置づけや契約期間が1年になることについて説明した。面接者はY3総務部長及びY4法務担当部長であった。面接では中国での法律家としての実績、会社で取り組みたい業務及び実務能力についての自己評価等の質疑が行われた。

総務部は、Xの能力が全体として実務レベルには到達していないと判断したが、総務部は、中国関係の業務にXの経歴を生かせる可能性を考慮し、期間1年の契約社員として採用を決定した。

Xから人事部に対し、入国管理手続に必要な雇用関係を証明する書面がほしいという要望があったため、人事部は平成7年4月1日付けで人事部長名の採用内定通知を作成し、Xに送付した。この書面には、「契約社員として『採用内定』と決定いたしました」と書かれていた。

- (4) 会社は、平成7年6月21日に、Xと次のとおり雇用契約を結んだ。この契約書にはXの署名押印がなされている。

雇用契約書

キリンビール株式会社総務部とXとは、下記のとおり雇用契約を締結します。

記

1. 雇用期間 雇用期間は1995年6月21日より1996年6月20日までとする。ただし、勤務状態または勤務の都合により期間内において解雇することがある。
なお、採用雇用にあたっては有効な在留資格の取得を条件とする。
2. 勤務場所 本社総務部
3. 所属 総務部法務担当
4. 主な担当業務 企業法務一般
5. 勤務時間 社員就業規則のフレックスタイム制による。
6. 休日 会社所定の休日とする。(年間120日)
7. 年次有給休暇 16日発生とする。年休開始日は雇用期間開始日とし、有効期限は雇用契約期間内とする。
8. 賃金関係
 - (1)基本賃金 月給 301,160円
 - (2)通勤手当 社内規定により支給
 - (3)時間外勤務手当 1時間あたり 3割5分増
 - (4)休日出勤手当 1時間あたり 4割5分増
 - (5)賃金計算期間 前月21日から当月20日
 - (6)賃金支払日 毎月25日
 - (7)旅費 総合職6級相当の取扱いに準じる。
9. 賞与 賞与は6月及び12月に各々月額給与の2ヶ月分を社員賞与支給日に支給する。
10. 退職金 退職金は支給しない。
11. 社会保険 健康保険・厚生年金保険(基金を含む)加入とする。
12. 社宅 必要に応じ会社の指定する社宅を貸与する。
13. 各種厚生制度 各種厚生制度の適応については別紙のとおりとする。

1995年6月21日

雇用者 キリンビール株式会社総務部

部長 Y 3

印

被雇用者 X

印

3 第1回契約更新に至るまでの経過

(1) 平成8年3月末、法務担当部長の業務引継が行われ、Xの直接の上司がY4部長からY5法務担当部長代理となった。

(2) 平成8年6月21日、会社は、Xの1回目の契約更新に当たり、次の内容を変更、追加することとし、雇用契約を締結した。

その際、Xは、賃金が不当に低いと主張したが、雇用契約書に署名押印した。

- ・雇用期間 平成8年6月21日より平成9年6月20日までとする。
- ・基本賃金 月給 310,790円
- ・秘密保持条項の追加

4 第2回契約更新に至るまでの経過

(1) 平成9年5月20日、会社は、次のようなXの勤務状況等を考慮し、Xとの雇用契約を次回限りで終了させることとし、新規契約は契約期間を6か月、更新なしとする総務部長名の新規契約案を、Xに手渡した。

・業務報告の内容が断片的でまとまりを欠く、場当たりの資料請求により他部署とトラブルを起こす、納期を守らないなどの問題があった。

・他人と意見が合わない場合すぐ声を荒らげたり、細かなことにこだわって周囲の人間を強く非難したりすることがしばしばあり、社内での業務の遂行に当たって協調性が欠如している。

・上司であるY5部長代理についても、リーダーとしての能力に問題があり、担当業務を外してほしいなどとして、総務部長等にしばしば文書を提出していた。また、同僚のY6についても同様の文書を総務部長に提出していた。

・格別の必要があるとも思われないときに、会社は無断で休日に出社したり、会社に泊まり込んだりする行為が度々あり、注意しても改善の様子は見受けられなかった。

・社外においても、本社近辺の中華料理店で料理の味が気に入らないなどと非難し、再度作り直させるなどしたため、同店ではキリンビールはもう取り扱わないと会社に抗議に来たことがあり、会社はY5部長代理を同店に謝罪に行かせ、事態を收拾した。

(2) 平成9年5月22日以降、1年間の雇用期間の更新を期待する権利があると主張するXと会社との間で意見がかみ合わず、9回の話し合いが持たれたが、両者の主張は平行線をたどった。

(3) 平成9年6月12日、Xは、組合に加入したいとして組合の本社支部のZ1副委員長に問い合わせたが、Z1副委員長は、少し待ってほしいと答え、組合本部に検討を依頼した。

同日午後、Xは、組合本部のZ2中央執行委員に直接電話し、組合加入の希望を述べて、翌日にでも至急結論を出してほしい旨伝えたが、Z

2 中執は、組合加入者の範囲は組織全体に関わる重大な話なので、翌週16日の中央執行委員会で検討した上で連絡すると返答した。

同月16日、組合の中央執行委員会は、Xの組合加入について検討したが、結局、契約社員の組合加入は認められないということとなり、Z1副委員長を通じてXにその旨連絡した。

(4) 平成9年6月17日に至り、会社はXと、契約期間を平成9年6月21日から同年12月20日まで、更新なしとする雇用契約を締結した。

5 期間満了による雇い止めまでの経過

Xは平成9年10月28日付け文書で契約更新の依頼をしたが、会社はこれに応じず、同年11月20日、Xに対し雇用契約の終了予告の文書を交付した。

このときXは、同年6月21日付けの契約は無効であるとして雇用契約の終了に異議を表明した。

6 雇い止めから申立てまでの経過

(1) 平成9年12月24日、Xは、代理人の弁護士を通じて会社に対し、同年6月の契約更新の際、会社から不当な圧力を受けて契約させられたため、当該雇用契約は無効であり、更新の拒絶は解雇権の濫用であるとして、雇用継続の確認及び職場復帰を求める趣旨の内容証明郵便を送付した。

(2) 平成10年5月19日、Xは、本来、正社員として採用されたはずなのに、会社がXの組合加入を妨害する意図で、雇用期間に定めがあり、組合に加入できない社員として取り扱ったことは、不当労働行為に当たるなどとして、埼玉県地方労働委員会に救済申立てを行った。

第3 判断

1 本件雇用契約の締結について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

(ア) Xは、中途採用正社員としての就職を希望し、平成7年3月に正社員としての採用試験を受け、総合職6級として会社に採用された。

4月に会社から受け取った内定通知には「契約社員」として採用内定した旨の記載があるが、Xはこれを年俸制で給与額を決定する形態の正社員的一种であると理解しており、その旨、人事担当者にも確認した。このように、Xの採用手続は一貫して正社員としてのものであった。

(イ) Xは、平成7年6月の赴任に際し、当初の会社との合意に反する雇用期間を1年とする契約書に署名押印をさせられた。このときXは、会社に対して抗議の意思を表明しており、この契約には納得していない。

(ロ) 会社はXに対して平成8年6月、雇用期間を1年とする雇用契約書への署名押印を求めた。これに対し、Xは、総合職の正社員として採用された旨主張したが、会社の圧力の下、契約書に署名押印せざるを得なかった。

この2つの契約は、本来正社員の地位にあるXを有期雇用の契約社員として扱うものであり、不当な取扱いである。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 会社は、Xに対し、応募の際や面接の際、Xの場合は採用の可能性を検討するとしても対象の職種は雇用期間の定めのある契約社員であること、及び社内における契約社員の具体的な身分上の取扱いを説明していた。その上で、Xは、医薬事業本部の面接を受けたが、同部においては採用にならなかった。次に、Xは総務部の面接を受け、総務部において有期雇用の契約社員として採用となった。

したがって、会社は、Xを当初から有期雇用の契約社員として採用したものであって、このことはXも当然承知しているはずである。

(イ) 会社は、Xと平成7年6月21日付けで雇用期間を1年間とする雇用契約を締結したものであり、その折、特にXから異議の表明はなかった。

(ウ) 平成8年6月の1回目の更新に関しても、Xは、会社への貢献に比較して給与が低いという不満は表明していたが、有期雇用であることに対する異議は特に述べてはおらず、それについては納得していたものと認められる。

(2) 当委員会の判断

不当労働行為の前提として、Xは、正社員として採用されたのに、会社が意図的に契約社員に変更した旨主張しているので、以下、この点について判断する。

Xは、平成7年6月21日付け雇用契約書において、初めて有期雇用契約であることを示され抗議をしたと主張するが、異議を表明したとの疎明はなく、認定した事実2(4)のとおり、有期雇用の契約であることを認識したうえで契約書に署名押印したものと認められる。

また、平成8年6月の契約更新の際にも、認定した事実3(2)のとおり、最初の契約同様、自ら署名押印したものであり、この際にも有期雇用であることに対して異議を表明したとの疎明はなかった。

そもそも、認定した事実2(1)によれば、人事部では応募の際に、採用となるにしても有期雇用の契約社員となることを説明していた。

その後、認定した事実2(1)のとおり、Xは、履歴書を会社に送付したが、この中で、「貴社の契約社員でもかまいません」と記しているところである。

また、面接の際にも、認定した事実2(3)のとおり、人事担当者が、契約社員の位置づけや契約期間が1年間となることについて説明していた。

こうして、Xは、総務部での面接を経て、契約社員として採用されたものと認められ、認定した事実2(3)のとおり、平成7年4月1日付けの採用内定通知においても、契約社員である旨明記されている。

Xは、履歴書や内定通知で使用している「契約社員」という言葉の意

義について、給与額を年俸制で決定する形態をとる正社員の一形態である、と理解していた旨主張するが、会社には、そのような雇用形態は存在せず、応募の際の人事担当者の説明を受けて、会社に有期雇用の契約社員の制度があることを理解していたがゆえに、応募書類中の本人自筆の履歴書で、あえて契約社員でもかまわない旨の記載をしたものと推認される。

以上、要するに、Xは有期雇用の契約社員として、会社に雇用されたものと認められるところであり、正社員として雇用されたとするXの主張は認められない。

なお、当初の雇用契約及び1回目の更新に関しては、既に申立ての時点で、行為の日から1年間という申立期間を経過している。

2 雇用契約の黄犬契約性について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

Xは、採用応募の段階で中国での顕著な組合活動のために受けた表彰状の写しを送付し、また、採用の面接でも、面接者に対して、組合活動歴について言及した。したがって、会社はXが組合活動について顕著な前歴を有することを承知していた。

Xは、赴任の際、当初の会社との合意に反して、1年間の有期雇用の契約書に署名押印をさせられた。当日の午後、Xは、組合の本社支部長に対して組合への加入意思表示を行ったが、契約社員は加入資格がないということで加入できなかった。これは、会社が組合との間で口頭の約束（いわゆる意思確認制度）によって、契約社員を組合に加入させないこととした結果である。

このように、当該有期雇用契約は、Xが組合に加入することにより組合活動が活発になり、会社の経営に悪影響があることを懸念して会社がXを組合に入れないようにする意図の下に行ったことで、黄犬契約に該当する。その後の2回の契約更新も同様である。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) Xとの雇用手続きは当初から有期雇用を前提として進められたものであった。また、Xとの有期雇用の契約書にも労働組合への加入を阻止する条件は存在せず、本契約は何ら黄犬契約には該当しない。

Xは、応募段階で組合活動による表彰状などは送付してこなかったし、面接の時にも組合活動歴への言及などしなかった。また、採用当初には会社に対して組合への加入希望の意思を特に表明していなかった。

Xは、会社が早い時期から、Xの組合加入意思を認識していたとする証拠としての書証を提出しているが、これらについては、その筆致などからみると、後から挿入したと推認される文章（その内容の多くは労働組合法第7条にかかる不当労働行為事実と関連するも

のと解釈し得るように作文されたもの)が存在するものがある。会社が認識している限り、Xが組合への加入意思を初めて表明したのは、平成9年の6月以降である。

(イ) また、組合の加入資格に関しては、組合が自主的に規約で決定していることである。

(2) 当委員会の判断

Xは、応募の段階で組合活動のため受けた表彰状を送付し、面接でも組合活動歴について言及した旨主張するが、このことについての疎明はなく、また、Xの送付した履歴書にも、認定した事実2(1)のとおり、経歴や職務に対する希望など履歴書に通常記載されるような事項が見られるだけで、特に組合活動のために、表彰を受けたとする記載も見受けられない。

Xは、自分が組合に加入すると組合活動が活発化し、会社の経営に悪影響があることを懸念して、組合加入のできない契約社員という雇用形態をとった旨主張する。しかし、中国での顕著な組合活動歴を会社が認識していたとする疎明がない以上、会社にそのような懸念があったとは到底思われず、他に会社がXを組合に加入させないよう工作をする動機も特に認められない。

さらに、認定した事実2(4)のとおり、雇用契約には組合加入を阻止するような条項は特に見当たらない。

また、組合加入の条件は組合が独自に決定すべきものであり、現に本件においても、認定した事実4(3)のとおりXからの加入の可否の問い合わせに対して組合本部は中央執行委員会で検討し、加入を認めない旨回答していて、Xが主張する意思確認制度というものの内容についても、疎明がなかった。

したがって、Xの主張は採用することはできず、本件における有期雇用契約は黄犬契約とはいえず、不当労働行為には当たらない。

3 本件雇い止めについて

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

(ア) 平成9年5月、会社はXに対して、契約更新の条件として雇用期間を6か月とし、その後の更新はしないと通告してきた。

Xは、今後、社内外の労働組合に加入したうえで、団体交渉で契約更新の条件について話し合いたい旨の意向を示した。

会社は、同年6月、Xに対して雇用期間6か月で契約更新はしないとする条件付きの契約書を提示して、署名押印を強制した。このことは、会社の反組合同的意図によるものである。

(イ) 平成9年12月、会社は、Xを解雇したが、これはXが社内外の労働組合に加入しようとしたことを嫌悪して行ったものである。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 平成9年6月、会社がXと雇用期間6か月で更新しないとする契約を締結したのは、契約社員については以前から1、2回程度更新して雇用関係を終了する例が多かったこと、Xの場合には、職場における協調性に欠けること、上司や同僚に対する中傷めいた言動や、社外での顧客とのトラブルなども存在するなど社員としての適格性に疑問があり、改善も期待しがたいなどの点からである。

(イ) 平成9年12月20日の雇い止めは、同年6月に締結した期間6か月とする雇用契約が期間満了により終了したまでのことである。

(2) 当委員会の判断

Xは、2度の契約更新を経た後、平成9年12月の契約期間満了に伴い、雇い止めとなったのは、労働組合への加入意思をXが表明したことを会社が嫌悪して解雇したものと主張する。

Xが、組合への加入意思を初めて表明したのは、認定した事実4(3)のとおり、平成9年6月12日のことであり、たとえ会社が組合加入の意思を知ったとしても認定した事実4(1)のとおり会社がXとの最後の更新の契約案をXに手渡した5月20日より後のことである。したがって、そのことが、会社の契約内容決定に影響を与えたものとは考えられない。

また、認定した事実6(1)のとおり、契約関係終了直後に会社に対して送付された内容証明郵便には、本件雇い止めが実質的には解雇権濫用に該当する旨の主張の記載は認められるが、何ら社内外の労働組合との関係についての言及はない。このことは、入社当初から組合への加入意思表明を会社に対して行っていたとのXの主張からすると極めて不自然であり、したがって、この点からも組合との関連についてのXの主張は認めることができない。また、Xと社外の労働組合との関連に関するXの主張についても疎明がない。

よってXの主張は採用することができず、本件雇い止めは不当労働行為には当たらない。

4 その他の不利益取扱いについて

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 会社は、Xが組合への加入意思を表明したことを嫌悪して、Xの業績に対して不当に低い評価を行ったり、中国進出プロジェクトからの排除や社員親陸行事の参加に関わる差別、社宅監視によるプライバシーの侵害など、様々な不利益取扱いや嫌がらせをした。

(イ) 会社は、Xが地方労働委員会に救済申立てをしたため、その報復として、未払の国際電話の料金を支払わないなどの不利益取扱いをした。

イ 被申立人の主張の要旨

Xが主張するような不当労働行為に該当する事実は何ら存在しない。

(2) 当委員会の判断

Xは、組合加入意思を表明したことによって、会社から不当に低い評価をされたり、様々な嫌がらせを受けたとするが、Xが主張しているような不当な評価や嫌がらせがあったと判断するに足る十分な疎明はなく、Xの主張は採用することができない。

第4 法律上の根拠

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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成12年12月21日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西 信夫 ㊟