

## 命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同

申立人 全国金属機械労働組合港合同西尾家具工芸分会

被申立人 株式会社西尾家具工芸社

上記当事者間の平成13年(不)第33号事件について、当委員会は、平成15年12月24日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 1 及び同 X 2 に対し、それぞれ平成13年5月31日及び同年6月19日以降の期間に係る嘱託雇用契約を締結して両人を原職に復帰させるとともに、それぞれの日から就労させるまでの間、同人らが就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

### 記

年 月 日

全国金属機械労働組合港合同

委員長 X 3 様

全国金属機械労働組合港合同西尾家具工芸分会

分会執行委員長 X 4 様

株式会社 西尾家具工芸社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員 X 1 氏に対し平成13年5月30日限りで嘱託雇用契約期間満了を理由に契約を更新しなかったこと、及び同 X 2 氏に対し同年6月18日限りで嘱託雇用契約期間満了を理由に契約を更新しなかったこと、並びにこれらのことに関し、貴組合との間に締結された協定に基づく事前協議を行わず、また、貴組合からの団体交渉の申入れに対し誠実に応諾しなかったことは、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、第2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 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、会社が、会社と組合との事前協議合意約款及び「毎年の有期嘱託雇用契約書は、形式的なものにすぎず、実際は継続雇用である」との従前からの労使確認に反して、申立人組合員2名に対し嘱託雇用契約期間満了を理由に契約を更新しなかったことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

## 2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、申立人組合員2名に対する解雇がなかったものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させるとともに解雇から原職に復帰するまでの間に得られたであろう賃金等相当額及びそれに年率5分を乗じた金額を支払うこと。
- (2) 上記(1)及び団体交渉に応じなかったことに関する謝罪文の掲示

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 申立人は、次のとおり主張する。

- (1) 平成13年4月17日、本人の働く意思の確認や就業場所等の事情聴取等が全くなされないまま、被申立人株式会社西尾家具工芸社(以下「会社」という)から平野工場で嘱託雇用されているX1(以下「X1組合員」という)の自宅へ突然一方的に解雇通告が送付された。さらに、X1組合員の解雇についての団体交渉(以下「団交」という)が継続している最中の平成13年5月2日に、会社は、同じくX2(以下「X2組合員」という)へ解雇通告を一方的に送りつけてきた。

解雇理由について、会社は本人には何ら説明せず、全国金属機械労働組合港合同(以下「組合」という)及び組合西尾家具工芸分会(以下「分会」という)。また、組合と分会を併せた場合も「組合」という)との団交で解決することであるかのごとく答えながら、いざ団交で組合がこの点について話し合いを求めると、それは会社が判断、決すべき問題であると断言し、会社は解雇理由として「一人生産制」への移行を挙げるだけであった。これら会社の行為は組合との事前協議合意約款にも違反し、組合が申し入れたX1組合員及びX2組合員の解雇に関する団交を拒否するという労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

なお、後日会社は解雇理由として、①嘱託雇用契約は1年間の有期のものであり、雇用期間満了に伴う雇用期間の終了の判断は契約書の規定に基づき雇用主の申出により行うもので被雇用者の恣意に基づくものではない、②高齢であり業務・通勤上の安全性の問題がある、③一人生産制に移行する、の3点を挙げたが、整理解雇との主張はない。

- (2) 会社においては、昭和57年に嘱託雇用の制度が実施され個々の職人と嘱託雇用契約を締結することとなったが、契約の締結といっても実態は形だけのものであり、事前に本人の意思や希望、健康状態、労働条件等を面談して確認する手続は一切行われていなかった。

過去に嘱託雇用されていた従業員(以下、これらの従業員を「嘱託雇用契約者」という)の中には嘱託雇用契約書がない者もあり、会社はそれら契約書がない者はアルバイトであったとしているが、18年間もアルバイトの職人というのは到底考えられない。さらに、嘱託雇用契約の締結があったとされる者についても、その契約書には、ゴム印の位置等から同一原本をコピーして作成されたとししか考えられない複数年分の契約書があったり、また、本社移転前に締結された嘱託雇用契約に係る契約書に関し、移転後の本社所在地が記されているものも複数存在したりすることから、これらの契約書は、後日に作成されたことは明白であり、本件申立てでの審査に際して偽造されたものと思われる。

組合との団交においても、平成11年6月15日に、会社役員から嘱託雇用契約者の労働条件については組合との交渉事項であり、嘱託雇用契約期間満了で契約を打ち切ることには考えていないとの意向が伝えられ、「大事な職人を明日から来ないでくれ、あるいは雇止めというようなことは毛頭考えていない」、「契約書は形だけだから判だけついて出してほしい」等の発言があった。また、嘱託雇用により平野工場で就労しているX1組合員及びX2組合員の平成12年の嘱託雇用契約については、契約更新期限になっても手続が放置され、同年8月30日になってようやく会社から更新手続の申入れがあった。

X1組合員及びX2組合員は、定年退職後も継続雇用の実態があったことは明らかであり、その雇用形態が仮に有期雇用契約の反復更新であったとしても、実質的には期間の定めのない労働契約と異ならない状態になっていることも明らかである。よって、本件解雇が会社の主張する嘱託雇用契約期間満了に伴う雇止め、または更新拒絶であったとしても、そのことが会社の専権的裁量に委ねられるということとはできない。ましてや本人が継続して就労する意思があり、就労できる状態にあり、契約が更新されるものと強く信じてきたし、またこれを期待してきたという実態の下ではなおさらである。

なお、契約期限切れを理由としての解雇は、X1組合員及びX2組合員が初めてである。

以上のことから、会社が示した解雇理由①は、正当な理由と

はならない。

- (3) 次に、会社は、組合に示した解雇理由②として、X 1 組合員及びX 2 組合員の両名が高齢であるということを挙げている。しかしながら、会社の従業員は、従来は80歳又は70歳まで勤務していたという事実があり、本人が元気なら70歳まで働き続けられるという暗黙の了解と慣行が現場にあったもので、68歳及び67歳になったということが解雇理由に当たらないことは明らかである。問題は、会社が本人の働く意思や健康状態等の事情を聞いたかどうかである。解雇は、本人への確認を行わずに会社が勝手に判断できるものではなく、健康状態については、医師は就労可能と判断しており、会社はこれを否定してまで解雇理由としている。
- (4) さらに、会社の解雇理由③の一人生産制への移行について、組合は平野工場再開時に一人ひとりが全製造工程を担えるようにすると表明したのであって、そのことと一人生産制を生産システムとして導入することの是非とは別問題である。つまり、一人生産制は、生産方式の一手法であり、組合は各々の製品や製造工程や納期との関係で問題があると指摘しているが、これらの問題は現場の段階で話し合っ解決すればよいことである。さらに、会社は、一人生産制への移行に伴い職人は要らないとして、これを解雇理由とするが、一人生産制と職人解雇の必要性とは別問題であり、一人生産制を導入するならば職人もこの過程に入ってもらえばよいだけのことである。経験が豊富で技術力に優れる職人が最も一人生産制に適しているはずであるにもかかわらず、先輩として熟練した職員がいれば後輩がいつまでも甘えるから当該先輩に辞めてもらったという会社の説明は、支離滅裂な解雇理由である。
- (5) 平成10年12月、会社は、平野工場の赤字を理由として、同工場の閉鎖を通告した。この平野工場の赤字については、同工場だけの問題でなく会社の経営方針全般に係る問題である。
- 会社は当初、平野工場の閉鎖に伴い同工場の従業員全員の解雇を通告したが、従業員の反対に遭ったために、下請けへの転籍、据付業務への配転の提案を行った。
- このような過程で、平野工場の従業員は、組合を結成するに至った。その後交渉を重ね、翌11年3月18日の団交の中で平野工場再開が確認されたものであり、続いて、組合より今後の紛争を防ぎ、労使の信頼関係を確保するために労使協定を締結することを提案した。組合は団交において、会社にその内容についても具体的な文言で説明し、その上で会社の了解を得た上で事前協議合意約款を含む協定書を作成したものである。

会社は、嘱託雇用契約期間中の労働条件の変更については、事前協議合意約款にいう事前協議事項に該当するが、契約期間の終了については、これに該当しないと主張する。しかし、本件は前述のとおり、継続雇用ないしは有期雇用の反復更新の実態の中で、解雇又は更新拒絶という著しい労働条件の不利益変更をもたらすものであって、当然に事前協議合意約款に基づく協議対象事項であることは明らかである。それにもかかわらず、会社は、合意の前提となる事前の説明、協議すら拒否するという極めて悪質なもので、これが不当労働行為であることは明らかである。

- (6) 労務対策を専門とする株式会社人事問題研究所(以下「人事問題研究所」という)が平成12年8月に会社の経営に参画して以降、会社は、それまで会社と組合との間で協議、確認してきた事項を否定する攻撃を行ってきた。同月30日には、会社は組合要求に対して全面拒否の回答を行い、同年9月1日からは本社と平野工場にガードマンを配置し、「組合が会社に攻めてくる」などと反組合的宣伝を行い、さらに就業規則の一方的変更を行い、組合からの抗議と団交申入以後、会社は団交の場所、時間、人数に条件をつけて、これらを認めなければ団交に応じないとして実質的な団交拒否を行ってきた。

加えて、同年12月20日には組合に連絡することなく、課長職以下の非組合員にのみ一律10万円を支給する一方、団交や地労委へ出席した組合員には当該時間分の賃金カットを行ってきた。

- (7) 以上のとおり、会社の組合員2名に対する解雇は、労働条件変更にかかわる事前協議合意約款と継続雇用という労使確認に違反し、長年の慣行を無視するものであって、不当労働行為である。当該解雇が、労使慣行である継続雇用年限70歳を目前にした組合員を窮地に陥れ、解雇通告当時の分会組合員8名のうち2名を解雇することによって組織の弱体化を図ろうとするものであることは明らかである。

## 2 被申立人は、次のとおり主張する

- (1) 会社は、創業当時から木製の学校家具を中心に家具の製造・販売を行っており、創業当時は学校からの直接受注による製造に対して従業員を出来高請負制にしており、昭和43年の平野工場完成に伴い一部作業を機械化すると同時に従業員を日給制とした。これは、時代の変遷に伴う作業の機械化により、従業員の仕事内容が次代の従業員へと承継することが困難あるいは不必要となったためである。

したがって、会社としては、出来高請負制度であるいわゆる

職人制度から、労働力の確保及び作業の効率化のための従業員を育成するための制度へと転換する必要があるため、そのため、定年退職制を導入し、定年退職した従業員については、平野工場内における技術指導・工場作業の統括等の業務に必要と認めた場合に限り、会社は当該者と嘱託雇用契約を締結することとした。会社が定年退職者と嘱託雇用契約を締結したのは、昭和57年からであり、平野工場で現在までに本件のX1組合員とX2組合員を含め12名の者と契約を締結したが、いずれの場合も嘱託雇用契約締結に際しては、その都度社内での必要性及び本人の健康状態等を考慮した上で契約締結の可否を検討し、本人に対し就労意思の確認が得られた場合にのみ契約を締結したものである。

- (2) 特に、会社においては、得意先が倒産した平成5年以降においては、嘱託雇用契約は67歳までとしており、組合が主張するような嘱託雇用契約は70歳まで継続するとの労使確認があったとする事実はない。また、会社に受注がある家具等の大半はかつての熟練の技術を要するものではなく、さらに製造過程に機械化を導入するなどしており、いわゆる「職人」技術の必要性が希薄になってきている。なお、平野工場再開に関する組合との協議において、会社は平野工場再開時から作業体制について分業制ではなく一人で全製造工程を行う一人生産制導入の提案を行い、嘱託雇用契約者から従業員に対し技術の承継を行うことを要請し、組合もこれに同意していた。

このような嘱託雇用契約の経緯を経て、本件のX1組合員及びX2組合員については、平成13年3月の役員会において次年度嘱託雇用契約を締結しないことを決定したのである。

組合は、嘱託雇用契約書はあくまで形式的なものにすぎず、継続雇用の約束であった旨を主張するが、これは全く事実に反し、会社は毎年、個別に嘱託雇用契約の締結の必要性について検討し、実際に毎年契約書を作成していたものである。

- (3) X1組合員及びX2組合員については、それぞれ定年退職に当たって、会社が嘱託雇用契約締結の可否を検討し、その必要性があると判断したため、賃金等の労働条件を提示し、本人の了解を得た上で、嘱託雇用契約を締結した。

両名に対しては、平成10年まで会社が毎年嘱託雇用契約締結の必要性について検討した上で契約を締結してきたが、平成10年12月の平野工場閉鎖に伴い、X1組合員は退職を希望し、X2組合員は他社への就職斡旋を希望していたところ、平成11年2月9日に分会が結成され、同年4月1日の平野工場再開に伴い、両名と嘱託雇用契約を締結したものである。平成12年において

は、会社の担当者が替わったため、両名に対する嘱託雇用契約締結の必要性について検討がなされず契約書も作成されていない状態であったために、同年8月に取りあえず両名と嘱託雇用契約を締結することとし、両名に十分説明し同意を得た上で、例年よりも遅れて契約書を作成したものである。

平成13年においては、同年2月頃から、両名に対する嘱託雇用契約の継続の可否についての調査を始めた。この際には、平野工場担当課長や下請工場の担当者等からも意見を聞き、両名からも直接健康状態等を確認した。その結果、両名は既に68歳及び67歳と高齢であり、万一事故が生じた際の会社責任の問題、後継者育成上の問題、採算性の問題等を考慮し、また、X2組合員に関しては過去2度の疾病の発症で療養を継続している事実もあり、平成13年3月の役員会において、両名の嘱託雇用契約について、締結しないことと決定したのであり、両名の嘱託雇用契約の期間満了による退職は、十分合理性を有するものである。なお、離職票の発行に際し、X1組合員は、会社が記載した離職理由の嘱託契約満了に対して、異議なしと記載し、自ら署名捺印したものであり、これはX1組合員自身が嘱託雇用期間満了による退職であったと了承していた何よりの証拠である。

- (4) 会社は、平成5年の得意先の倒産により、約2億1,600万円の負債を被り、その他の不良債権もあり、合計2億6,000万円もの負債をかかえることとなった。そこで、会社は、平野工場において従来から生じていた年間1,000万円から1,500万円の損失を解消するため、平成7年から4か年の間に平野工場の従業員及び嘱託雇用契約者に対し、再三にわたり納期厳守、コスト削減、寸法間違いや製作時間の減少等を指示したが、平野工場の赤字解消には至らなかった。このことから、会社は平成10年12月に平成11年1月20日をもって平野工場を閉鎖することを決定し発表したものである。

その後、会社は組合と平野工場閉鎖について団交を行っていたにもかかわらず、平成11年3月18日午前、組合員と分会員の計13名が会社管理職1名を突如取り囲み罵声を約1時間繰り返して不当に威迫した。このため、会社は、組合に所属しない従業員の不安の解消等を考慮し、同日午後の団交で同年4月1日からの平野工場の再開を決定した旨を組合へ通知し、さらにX1組合員、X2組合員を含む嘱託雇用契約者4名についても、組合との紛争を回避するために契約を締結することとした。また、当該団交において、会社は組合と労使協定書の作成を約束したものの、内容について合意に至らないまま、その後当時の会社

の担当役員が組合事務所に社長印を持参し、調印させられるという通常ではない状況により協定が締結された。

組合は、この労使協定書が事前協議合意約款であり、X 1 組合員及び X 2 組合員の期間満了による退職はこの協定書に違反すると述べるが、会社は平成13年5月22日の団交において、嘱託雇用契約期間中の労働条件に関する変更ならば、事前協議合意約款に基づく協議対象事項に該当するが、嘱託雇用契約終了に関しては労働条件の変更には当たらないので、事前協議合意約款に基づく協議対象事項に該当しない旨を説明しているものであり、何ら不当労働行為が存在するものではない。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人は、肩書地に本社を、大阪市平野区に平野工場を、東京都江戸川区に東京支店を、福岡県春日市に福岡営業所をそれぞれ置き、木製家具等の製造及び販売事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約70名である。
- (2) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。
- (3) 申立人分会は、平成11年2月9日に組合の下部組織として、会社の平野工場で働く従業員等により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時7名である。

#### 2 X 1 組合員及び X 2 組合員の嘱託雇用契約までの経過

- (1) 昭和23年3月1日、会社は、大阪市浪速区下寺において創業し、同28年9月24日、株式会社組織となった。
- (2) 昭和43年8月、製造工程に機械化を導入した平野工場が完成した。
- (3) 昭和57年1月1日、平野工場の家具製造職の従業員が60歳に達し、就業規則により定年退職することとなったため、会社は同人を引き続き雇用する必要性から嘱託雇用契約制度を導入した。

なお、嘱託雇用契約制度に関して、導入当時の就業規則は、「従業員の定年は男子60歳、女子50歳に達したときとする。ただし、業務上必要あり、従業員が心身健全にして業務に堪えると認めたときはこれを延長し、又は改めて嘱託、若しくは臨時工員として雇用することがある(第50条)」と規定していた。また、平成9年5月2日に労働基準監督署に届け出た就業規則には「従業員の定年は満60歳になった誕生日とする。ただし、定年に達した者のうち、会社が業務上の都合により、特に必要あると認められた者については、定年後嘱託として1年以内の期間を定



めて再雇用することがある(第27条)」と、また、退職の日については「定年に達したときは、定年の日(第26条第1号)」、「期間の定めのある雇用が満了したときは、その日(同条第5号)」と規定していた。

- (4) 昭和62年11月、会社は大阪市西区に本社ビルを建設し、本社を移転した。ただし、商業登記簿上の本店所在地は変更せず、従前どおり大阪市浪速区に置かれていた。
- (5) 平成5年5月30日、平野工場で家具製造の業務に従事するX1組合員が満60歳となり、定年退職となったが、1年ごとの嘱託雇用契約書が作成され、同人は、引き続き嘱託雇用契約者として平野工場で従前と同様の業務を行うことになった。なお、同人は社内において、数十年のキャリアを持ち熟練した技能を有しているいわゆる職人として扱われていた。
- (6) 平成6年6月18日、平野工場で家具製造の業務に従事するX2組合員が満60歳となり、定年退職となった。同人に対しても、1年ごとの嘱託雇用契約書が作成され、同人は、定年退職時の本給等のまま、引き続き嘱託雇用契約者として平野工場で従前と同様の業務を行った。なお、同人は社内において、数十年のキャリアを持ち熟練した技能を有しているいわゆる職人として扱われていた。

### 3 平野工場閉鎖提案の経緯

- (1) 平成10年12月9日、会社社長から平野工場の従業員に対し同工場の赤字を理由として平成11年1月20日に同工場を閉鎖する旨の説明がなされた。その際、従業員から閉鎖見直しの要望があり、これに対して、閉鎖は決定事項だが閉鎖期日は延長する旨の社長発言があった。

その後、会社は、延べ6日間にわたり平野工場従業員12名(正社員6名、嘱託雇用契約者6名)に対し同工場閉鎖後の就労意向等について面談を実施した。
- (2) 平成11年1月18日、会社は、平野工場従業員に対し、同工場の閉鎖期日を同年2月末とすると発表し、同工場の従業員代表と同月26日以後3回にわたり従業員の取扱い等についての協議を行った。
- (3) 平成11年2月9日、平野工場の従業員は組合に加入し、分会を結成した。組合員らは、会社の本社へ行き、会社に対し結成通告書、要求書及び団交申入書を手交し、その場で、社長との団交を求めたが、団交日程については、会社側から後日連絡することとなった。
- (4) 平成11年2月19日、組合と会社の第1回団交が行われ、会社は平野工場の閉鎖については撤回できない旨を説明したが、組合

は同工場の閉鎖及び従業員の解雇を撤回するよう求めた。

- (5) 平成11年2月26日、組合と会社の第2回団交が行われ、会社は平野工場の閉鎖を3月末まで延期する旨を説明した。そして、団交後、会社は役員会を開き、平野工場の再開に対して従業員の強い要望があることから、改めて同工場の採算性と再開の可否について検討することを決めた。
- (6) 平成11年3月4日、会社と組合は平野工場再開に関して打合せを行った。会社は同工場の再開に際して、同工場内の組合ビラの撤去を求めるとともに、同工場再開に関連する採算性及び経費の問題について説明したところ、組合はビラの撤去については拒否し、同工場再開に関連する問題については団交で行うべき内容であると主張した。
- (7) 平成11年3月18日、第3回団交が開催され、会社と組合は、平野工場の閉鎖撤回と労使協定の締結について同意した。その後、双方で締結を同意した労使協定の協定書の文言について協議し、同日付けで協定書(以下、この協定書を「3.18協定書」という)が締結された。その内容は次のとおりであった。

「今般、労使協議を重ねた結果、下記のごとく合意に達したので、後日の証として協定書を作成し労使双方で保管する。①1999年1月29日付、2月26日平野工場閉鎖を撤回し、すみやかに再開する、②今後、労働条件の変更に関しては、会社と組合は協議し、合意の上で行うことを確認する」(以下、3.18協定書における②の項を「本件事前協議合意約款」という)。

- (8) 平成11年4月1日、平野工場での製造が再開された。再開に際して、会社は、工場での製品製造方法について、各人が各々の工程を流れ作業的に担当する分業制から、今後は各人が全工程を一人で製造するいわゆる一人生産制へ移行したい旨を提案した。組合は、一人ひとりが全工程に対応できるようにするとの方向性については了承した。

なお、平野工場の再開前に6名いた嘱託雇用契約者のうち2名が、同年2月27日及び3月20日に各々61歳及び66歳で退職した。このうち1名は、会社が実施した平野工場閉鎖提案に伴う他企業への就職斡旋に応じ就職先が決まったことを理由に、他の1名は、本人の申出により、それぞれ退職したものである。

#### 4 X 1 組合員及びX 2 組合員への嘱託雇用契約期間満了通知の経緯

- (1) 平成11年4月1日の平野工場の再開後、組合は春闘要求として、嘱託雇用契約者を含む組合員の賃上げを求めた。
- (2) 平成11年4月23日、X 2 組合員は疾病のため入院し、約1か月間休業した。その後同人は、月1回の通院と服薬の下で勤務を

続けているが、業務の内容に関しては休業前と比べて変更等はなく従前と同様であった。また、同人は、平成11年12月15日から同様の疾病のため約4か月間休業した。

- (3) 平成11年6月10日、会社は組合の春闘要求に対して、平野工場の4名の嘱託雇用契約者を含めて、一人当たり月額1,486円の賃上げを回答した。
- (4) 平成11年6月15日、会社と組合の団交により、嘱託雇用契約者を含めての賃上げを同年4月に遡って実施することが確認された。

嘱託雇用契約者について、会社は、本人の毎年の誕生日ごとに契約書を作成することとしていたが、上記の賃上げが平成11年4月21日から実施されるため、組合と会社の協議の結果、契約書を改めて作成することとした。これにより、X1組合員の嘱託雇用契約期間は「平成11年4月21日～平成12年5月30日」、X2組合員の嘱託雇用契約期間は「平成11年4月21日～平成12年6月18日」となった。一方、当該契約書には一時金の記載はなく、「賞与・退職金」の項目には「支給しない」と記載されていた。

なお、実際には、嘱託雇用契約者に対する一時金について、分会結成前は年2回に各10万円が支払われていたが、分会結成後においては、各々の支給時期ごとに、組合と会社が協議し、平成11年夏季、冬季及び同12年夏季の各一時金については、それぞれ10万円、13万3,000円及び20万円の支給額で合意していた。

- (5) 平成11年9月20日、平野工場で63歳の嘱託雇用契約者が退職し、嘱託雇用契約者は3名となった。なお、退職した嘱託雇用契約者の契約期間は平成12年3月19日までであったが、退職理由として会社は本人から健康上のためであるとの申出を受けた。
- (6) 平成12年6月13日、平野工場で64歳の嘱託雇用契約者が退職し、嘱託雇用契約者はX1組合員とX2組合員の2名となった。なお、退職した嘱託雇用契約者の契約期間は平成13年1月15日までであったが、退職理由として会社は本人から健康上のためであるとの申出を受けた。
- (7) 平成12年8月21日、会社は、企業の経営コンサルタント等を業務とする人事問題研究所から新たな人事担当者(後に人事担当課長となる。以下、同人を「人事担当課長」という)を採用した。また、同じ頃、人事問題研究所の取締役が会社の取締役就任した。以後、会社の組合との交渉要員は人事担当課長となった。

そして、同月30日、会社は組合に対し、これまで会社と組合の担当者が電話等で行っていた団交日程の調整等について、今後は内容証明郵便でのみ行う旨を通知した。

平成12年10月12日、会社は、育児・介護等に関する就業規則を変更して21日から実施したいので同月17日までに意見書の提出を求める旨の要請書を組合に送付した。これに対し、組合は、これら就業規則の変更は、組合との事前協議事項であって3.18協定書に違反する提案方法であるため、速やかに団交に応じるべきであるとして会社へ抗議文を送付した。さらに、会社は組合に対し、同月17日、当該就業規則の変更について組合の意見書の提出を求める旨の再要請書を送付した。

その後、会社と組合との間で、会社が団交の開催場所として本社近くのビジネスホテルを申し入れたことに対し組合が抗議するなどのやりとりがあったが、これらは双方からの文書での送付によって行われた。

平成12年12月12日、組合は、会社が団交の開催場所、開始時刻、参加人数等の条件に固執して就業規則の変更を議題とする団交を事実上不可能ならしめているなどとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(平成12年(不)第77号)。同事件は、本件審問終結時、当委員会に係属中である。

組合と会社との団交は、同年8月30日以後同年12月28日まで開催されなかった。

平成13年3月23日、組合は、会社が団交条件に固執して団交を事実上不可能ならしめた上で年末一時金を一方的に決定し、非組合員に支給したなどとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(平成13年(不)第21号)。同事件は、本件審問終結時、当委員会に係属中である。

- (8) 平成12年8月30日、会社はX 1 組合員及びX 2 組合員との嘱託雇用契約が締結されていないため、兩人に対し、各々同年5月31日及び同年6月19日から契約期間1年の契約の締結を求めた。これに対して、X 1 組合員は当該契約書に署名捺印し同年8月30日の日付を記入した。また、X 2 組合員は当該契約書を持ち帰った上で、翌日に8月31日の日付を記入して契約書に署名捺印した。なお、当該契約書には、前年までの契約書にあった「雇用契約期間中であっても甲(会社)又は乙(嘱託雇用契約者)より申し出があったときは、申し出のあった日の翌日から起算して1か月を経過したときに、本雇用契約は終了する」との項目は削除されていた。
- (9) 平成13年3月、会社は、役員会において、平野工場の嘱託雇用契約者に対する契約の更新について検討した結果、契約期間

終了後は契約を更新しない旨を決定した。

- (10) 平成13年4月17日、会社はX 1 組合員に対して、次の文書を自宅あてに内容証明郵便で送付した。「貴殿は永年にわたり勤務され、誠にご苦勞様でした。さて、来る平成13年5月30日に貴殿が誕生日を迎えられ、同年5月30日をもって嘱託契約が期間満了することになります。つきましては、平成13年5月30日をもって貴殿の就業日を終了いたしますので、予めご通知申し上げます。なお、就業日を終了後に貴殿の健康保険証及び貴殿に貸与している物品(作業着・安全靴等)を返納される様改めて念達申します。平成13年6月度給与は平成13年6月25日付けにて、貴殿の口座に銀行振込いたします。終わりにあたり、今後ともお元気に過ごされます様祈念いたします」。
- (11) 平成13年4月24日、団交において組合は会社に対して、X 1 組合員への上記(10)記載の通知は解雇通告であるとして抗議するとともに団交事項であると指摘したが、会社は団交事項ではない旨回答した。
- (12) 平成13年4月25日、X 1 組合員は人事担当課長に対し、契約期間満了の通知があったがまだ働きたい旨を述べた。同課長は、その際、本件につき組合との団交の中で組合の主張を聞いている旨を回答し、社長に聞いてもらうためとしてテープレコーダーでX 1 組合員の申出を録音した。
- (13) 平成13年5月2日、会社はX 2 組合員に対して、平成13年6月18日をもって就業を終了する旨の前記(10)と同様の文書を送付した。

## 5 会社からの契約期間満了通知後の経緯

- (1) 平成13年5月8日、組合は会社に対して、抗議並びに団交申入書により、X 1 組合員及びX 2 組合員に対する解雇通告(前記4(10)及び(13)記載の文書の送付を指す)は本件事前協議合意約款及び「有期雇用契約書は形式的なものにすぎず、実際は継続雇用」との従来 of 団交における労使確認に違反するものであり、長年の慣行を無視する不当労働行為であると抗議するとともに、嘱託組合員解雇通告、平成12年年末一時金及び春闘要求、等を議題とする団交を5月11日開催するよう申し入れた。これに対し、会社は、同月9日、抗議内容については受忍できず改めて回答するとした上、組合提案議題についての団交を同月17日に応じる旨回答した。
- (2) 平成13年5月10日、組合は会社に対し、会社の示した日程は都合がつかないとして複数の日程を示した上、再度5月8日に申し入れた議題についての団交申入れを行った。同月11日、会社は組合が示した日程の中から同月22日に団交に応じる旨回答

した。

- (3) 平成13年5月18日、組合は当委員会に対して本件救済申立てを行うとともに、X 1 組合員及びX 2 組合員の雇用継続に関する実効確保の措置申立てを行った。
- (4) 平成13年5月22日、会社は、組合と団交し、X 1 組合員及びX 2 組合員の嘱託雇用契約については、契約期間満了であって3.18協定書に定めるところの「労働条件の変更」に当たらず団交事項ではないとした上、契約を更新しない理由について、①嘱託雇用契約者は、会社の人事制度に基づき1年の有期の雇用契約を締結しており、雇用期間満了に伴う雇用契約の再締結あるいは終了の判断は、契約書の規定に基づき雇用者の申出により行うものであって、被雇用者の恣意に基づきなされるものではない、②被雇用者は68歳及び67歳と高齢であり業務上及び通勤時の安全の問題もある、③会社が平成11年に提案し組合が受忍した一人生産制による業務遂行能力が他の社員に十分あると判断している、と回答した。そして、嘱託雇用契約を再締結するか終了するかは、会社が①本人の能力、②会社への貢献度、③健康状態、④本人の意思・希望、等を総合して判断する旨を説明した。これに対し、組合は本件解雇通告は、本件事前協議合意約款及び従来からの労使確認に違反する旨の抗議を行った。

組合が、同日の団交終了に際し、日程を示して引き続いての団交開催を申し入れたところ、会社は後日文書で回答するとした。
- (5) 平成13年5月28日、会社は組合に対し、5月10日付け組合の団交申入議題に対して6月4日に団交を開催する旨日程の提案を行った。
- (6) 平成13年5月30日、組合は会社に対し、同日はX 1 組合員の嘱託雇用契約書記載の契約期間の満了日であって、会社が同人の雇用を継続しないことは不当な解雇である旨の抗議を行った。一方、会社はX 1 組合員に対し、当日までの給与を支払った。なお、X 1 組合員は、昭和8年生まれで、その時点で68歳であった。
- (7) 平成13年5月31日、組合は、平野工場正門前において、X 1 組合員の解雇撤回を求める抗議行動を行った。
- (8) 平成13年6月4日、会社は、組合との団交の席上、X 1 組合員に関する要求については、当委員会で進行中である審査の実効確保の措置の検討の結論により判断したいと述べた。
- (9) 平成13年6月5日、会社は組合に対し、5月10日付け組合の団交申入議題について、6月13日又は15日に団交を開催する旨日

程の提案を行った。

- (10) 平成13年6月9日、組合は会社に対し、X 1 組合員及びX 2 組合員の解雇を撤回し継続雇用を求める等の要求書を提出し、同月14日、16日、19日いずれかでの団交開催の申入れを行った。同月11日、会社は団交を同月19日に応じる旨回答した。
- (11) 平成13年6月14日、組合は会社に対し、当委員会からX 1 組合員及びX 2 組合員の解雇問題に関し紛争拡大防止のため労使で問題解決に向けて努力されたい旨の口頭要望が出されたとして、解雇通告をいったん棚上げにした上で6月18日までに団交開催を求める旨の申入れを行った。同月15日、これに対し会社は、組合が会社の申し入れた団交日程に応じなかったために日程調整した経緯があり、組合が提案していた同月19日の日程で予定どおり応じる旨を回答した。
- (12) 平成13年6月18日、同日がX 2 組合員の嘱託雇用契約書記載の契約期間の満了日であることから、会社が同人に対して当日までの給与を支払おうとしたところ、同人及び組合役員はこの件については団交で説明すべきである旨述べ、給与の受取を拒否した。そこで、会社は翌日、当該給与を供託した。なお、X 2 組合員は、昭和9年生まれで、その時点で67歳であった。  
以後、平野工場での嘱託雇用契約者はいなくなり、同工場に残った正社員は課長を除いて6名であり、年齢構成は、55歳が2名、52歳、49歳、39歳、28歳が各1名である。
- (13) 平成13年6月19日午前、組合は、平野工場正門前において、X 2 組合員の継続雇用を求める抗議行動を行った。  
同日午後、団交において、会社は組合に対し、X 1 組合員及びX 2 組合員については、嘱託雇用契約の満了による退職であるので組合の理解を求めると回答するとともに、今回の団交日程の調整過程における組合側の対応について抗議した。
- (14) 平成13年6月25日、会社は組合に対し、7月2日及び3日の日程を示して団交の申入れを行い、一方、同年6月27日に組合は会社に対し、X 1 組合員及びX 2 組合員の解雇等に抗議し、同月29日、30日、7月2日、3日、5日、6日及び7日の日程を示し団交の開催を申し入れた。これに対して、会社は、6月29日、組合に対し、7月5日、6日及び7日の日程を示し団交の応諾を求めたところ、7月2日、組合は同月5日の団交に応じる旨回答した。
- (15) 平成13年6月28日、組合役員が会社へ連絡し、X 1 組合員及びX 2 組合員に対し、雇用保険被保険者離職証明書を発行することを求めた。
- (16) 平成13年6月29日、X 1 組合員は会社において、離職理由が労働契約期間満了と記載された雇用保険被保険者離職証明書

に署名捺印した。同日、X 2 組合員は会社において同離職証明書の説明を受けたが、印鑑を持参していなかったため、7月2日に再度会社を訪れた。そして、同離職証明書に離職理由として労働契約期間満了と記載されていたことから、同人は、「離職者の判断」の欄の事業主の離職理由に「異議あり」と記した上で署名捺印した。

- (17) 平成13年7月5日、団交において、会社は組合に対し、X 1 組合員及びX 2 組合員については、嘱託雇用契約の満了であり組合のいう不当解雇でない旨を文書で回答した。

#### 6 嘱託雇用契約書について

- (1) X 1 組合員の嘱託雇用契約書については、契約期間が、①平成5年5月31日～同6年5月30日、②同6年5月31日～同7年5月30日、③同7年5月31日～同8年5月30日、④同8年5月31日～同9年5月30日、⑤同9年5月31日～同10年5月30日、⑥同10年5月31日～同11年5月30日、⑦同11年4月21日～同12年5月30日、⑧同12年5月31日～同13年5月30日、のものが存在する。

これらのうち、契約締結日の記載については、上記の②が同6年6月9日、④が同8年6月1日、⑤が同9年5月31日、⑧が同12年8月30日、とあり、他の契約書には記載がない。契約書の形式については、①～⑥がほぼ同じである。⑦、⑧については、表形式に変わり休曜日数や手当の金額等が具体的に記載されたものの、記載されている労働条件等の項目や契約内容は①～⑥と大きく異なる点はなかった。

また、契約書に記載されたX 1 組合員の氏名については、上記の③、④を除き、一連の署名は本人の筆跡である。

- (2) X 2 組合員の嘱託雇用契約書については、契約期間が、①平成6年6月18日～同7年6月17日、②同7年6月18日～同8年6月17日、③同8年6月18日～同9年6月17日、④同9年6月18日～同10年6月17日、⑤同10年6月18日～同11年6月17日、⑥同11年4月21日～同12年6月18日、⑦同12年6月19日～同13年6月18日、のものが存在する。

これらのうち、契約締結日の記載について、上記の①が同6年6月9日、④が同9年6月18日、⑦が同12年8月31日、とあり、①と④の日付はX 2 組合員の筆跡ではなく、他の契約書には記載がない。契約書の形式については、①～⑤がほぼ同じであり、表形式に変わった⑥、⑦についても、X 1 組合員の契約書と同様に、記載されている項目や契約内容は①～⑤と大きく異なる点はない。

また、契約書に記載のX 2 組合員の氏名等については、X 2 組合員が署名し捺印している。



- (3) 昭和57年1月2日から嘱託雇用契約となり、平成3年12月28日に69歳で退職したある嘱託雇用契約者の当該契約書については、契約期間が、①昭和57年1月2日～同58年1月1日、②同58年1月2日～同59年1月1日、③同59年1月2日～同60年1月1日、④同60年1月2日～同61年1月1日、⑤同61年1月2日～同62年1月1日、⑥同62年1月2日～同63年1月1日、⑦同63年1月2日～同64年1月1日、⑧1989(昭和64)年1月2日～1990(平成2)年1月1日、⑨1990(平成2)年1月2日～1991(平成3)年1月1日、⑩1991(平成3)年1月2日～1992(平成4)年1月1日、のものが存在する。

これらのうち、契約締結日の記載について、上記の⑦が昭和63年1月2日、⑧が1989(昭和64)年1月2日、⑨が1990(平成2)年1月2日、⑩が1991(平成3)年1月2日、とあり、他の契約書には記載がない。契約書の形式及び内容については、そのすべてがほぼ同一である。

また、①～⑦の契約書の会社名等はスタンプ印で記載されているものの、スタンプの書体及び押印されている位置や角度がほぼ同一で、これらの会社所在地は昭和62年11月の移転後の大阪市西区となっている。

- (4) さらに、昭和57年8月2日から嘱託雇用契約となり、平成4年12月29日に70歳で退職した別の嘱託雇用契約者の当該契約書については、契約期間が、①昭和57年8月2日～同58年8月1日、②同58年8月2日～同59年8月1日、③同59年8月2日～同60年8月1日、④同60年8月2日～同61年8月1日、⑤同61年8月2日～同62年8月1日、⑥同62年8月2日～同63年8月1日、⑦同63年8月2日～同64(平成元)年8月1日、⑧1989(平成元)年8月2日～1990(平成2)年8月1日、⑨1990(平成2)年8月2日～1991(平成3)年8月1日、⑩1991(平成3)年8月2日～1992(平成4)年8月1日、⑪平成4年8月3日～同4年12月29日、のものが存在する。

これらのうち、契約締結日の記載について、上記の⑥が昭和62年8月2日、⑦が同63年8月2日、⑧が1989(平成元)年8月2日、⑨が1990(平成2)年8月2日、⑩が1991(平成3)年8月2日、⑪が平成4年8月3日、とあり、他の契約書には記載がない。契約書の形式及び内容については、①～⑩がほぼ同一であり、横長形式から縦長形式に変わった⑪についても、記載されている項目や内容は①～⑩と大きく異なる点はない。

また、①～⑦の契約書の会社名等はスタンプ印で記載されているものの、スタンプの書体及び押印されている位置や角度がほぼ同一で、①～⑦及び⑨～⑪の契約書の会社所在地は昭和62年11月の移転後の大阪市西区となっているが、⑧のみ移転前の大阪市浪速区とある。

以上の4名のいずれの契約書にも契約の更新についての記載は認められない。

- (5) 会社において昭和57年以降に嘱託雇用契約を締結した者は14名おり、平野工場ではX 1 組合員及びX 2 組合員以外に10名が家具製造職として従事していたことがある。退職時の年齢は、70歳と66歳が各2名、69歳、67歳、64歳、63歳、61歳、60歳が各々1名であった。

平野工場以外での嘱託雇用契約者としては、本社設計部の設計職が62歳で退職し、東京支店の家具大工職が66歳で退職した例があった。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 嘱託雇用契約について

- (1) 期間の定めのある労働契約

労働基準法第14条では、「満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約」について、「期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(その後、平成15年7月4日の同法改正に伴い「5年」に改正)を超える期間について締結してはならない」と規定している。

ただし、短期の有期契約が反復して更新されている場合において、使用者は労働者を事実上、無期契約と同じような状態で継続雇用しているのと実質的に異なる状態となったとき、あるいは、そのような状態といえなくとも労働者が期間満了後の雇用の継続を期待することに合理性が認められる実態がある場合には、使用者は、有期契約の期間満了であっても、従来の取扱いを変更して雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が存しない限り、一方的な解雇は認められないと解されている。

以上を踏まえ、本件における不当労働行為の成否を判断するに当たって、その前提問題として、X 1 組合員及びX 2 組合員の嘱託雇用の実態を検討する。

- (2) X 1 組合員及びX 2 組合員の嘱託雇用契約について

前記第3.2(3)、(5)及び(6)認定のとおり、X 1 組合員は会社の正社員として勤務し、会社の就業規則に定める定年の後、引き続き嘱託雇用契約者となり、平野工場で従前と同様の業務に就いたこと、同様に、X 2 組合員についても、正社員として会社に勤務した後、引き続き嘱託雇用契約者となり、平野工場で従前と同様の業務に就いたこと、がそれぞれ認められる。

X 1 組合員及びX 2 組合員に係る嘱託雇用契約は、前記第3.6(1)及び(2)認定のとおり、両人の了解の下に契約書が作成されていたとみられるところ、作成された契約書は、毎年ほぼ

同様の記載項目と契約内容から成るものであって、実際に従事する仕事の種類、内容、勤務の形態、雇用期間等を大きく変更したという事実は認められない。

加えて、X 1 組合員及び X 2 組合員以外の嘱託雇用契約者の契約書についてみるに、前記第3.6(3)及び(4)認定のとおり、ほぼ毎年同一の契約書の形式、内容で作成されており、中には後日まとめて作成されたとみられる契約書も存在していることから、嘱託雇用契約者の契約の締結については、その都度当事者間で契約内容を特段検討することなく、実質的に毎年継続して雇用することを前提とした運用ないしは取扱いがなされていたとみるのが相当である。

次に、会社は、毎年の嘱託雇用契約の締結については、①本人の能力、②会社への貢献度、③健康状態、④本人の意思・希望等を総合して会社が契約の更新の適否を判断すると主張するが、嘱託雇用契約者に対して、契約締結の前提としての面談等が行われていた事実は認められず、会社が判断している諸条件についての具体的な基準もなく、また X 1 組合員及び X 2 組合員に対してどのような評価をしたのか、あるいは評価そのものを行ったかどうかの事実の疎明もない。

また、前記第3.4(4)認定のとおり、平成11年4月21日付けの嘱託雇用契約の締結に際して、会社は個別の嘱託雇用契約者に対して契約締結の是非を判断することなく、むしろ、組合との嘱託雇用契約者を含めた賃上げ協議の結果として、事務的に翌年度分を含めた契約書を作成したと認められる。加えて、前記第3.4(8)認定のとおり、平成12年の嘱託雇用契約書については、当該契約書に定める雇用契約期間開始日から約2~3か月後に、形式的に契約の締結を求めたものである。この点に関し会社は、担当者が替わったために契約締結の必要性の検討がなされていないので、そのことを X 1 組合員及び X 2 組合員に十分説明し、同意を得た上で、取りあえず契約を締結し契約書を作成したと主張するが、この主張からしても、その当時嘱託雇用契約について契約期間が満了するという認識が会社において希薄となっており、契約更新が形式的なものとなっていたことは否定できない。

さらに、会社における過去の嘱託雇用契約者の退職については、前記第3.3(8)、4(5)及び(6)認定のとおり、いずれも嘱託雇用契約者自らの意思で退職しており、それらの事実を知る X 1 組合員及び X 2 組合員が、自らの業務を支障なく遂行できるうちは、嘱託雇用契約者側から退職を申し出ない限り雇用が継続されることを期待することが不自然であるとはいえない。

(3) 以上からすると、X 1 組合員及びX 2 組合員らが会社と締結している嘱託雇用契約は、毎年契約書を作成するという方法を採っているものの、特段の事情がない限り当然に雇用契約が更新され、雇用関係が存続、維持されることを前提に運用されていたとみるのが相当である。本件においては、会社及び嘱託雇用契約者双方とも、将来も継続する意図の下で、現実には相当長期間にわたり、雇用関係が更新されてきているのであるから、実質上は期間の定めのない雇用契約と異なる実態にあったというべきである。

したがって、X 1 組合員及びX 2 組合員との嘱託雇用契約は特段の事由がない限り更新が期待されていたというべきであって、会社は合理的理由なくして同契約の更新を拒否することはできないと解すべきである。

以上のことを前提として、上記嘱託雇用契約を更新しなかった会社の行為が不当労働行為に該当するかどうかについて、本件事前協議合意約款との関係という手続面及び合理的理由の存否という内容面の双方に関し、以下順次検討する。

## 2 本件事前協議合意約款の不履行と団交拒否について

前記第3.3(7)認定のとおり、会社と組合との間で、平野工場の再開と併せて、今後の「労働条件の変更に関しては会社と組合は協議し、合意の上で行う」旨の本件事前協議合意約款を含む3.18協定書が締結されたことが認められ、同協定書の締結過程について、会社は縷々主張しているものの、同協定書が無効である旨の主張も、またその立証もなく、同協定は現時点においても有効に存在していることが認められる。

また、X 1 組合員及びX 2 組合員の嘱託雇用契約は、上記1判断のとおり、期間の定めのない雇用契約と同視しうるものであり、これらからすれば、会社が同契約を更新せずに終了させることは、実質的な解雇に相当し、これは3.18協定書に定める、組合員の労働条件の変更にあたると解すべきである。したがって、同契約を終了するに当たって、会社は、3.18協定書に基づき、事前に組合と協議すべきであると判断するのが相当である。

それにもかかわらず、前記第3.4(10)、(11)、(13)、5(1)、(4)、(6)、(8)、(12)、(13)及び(17)認定のとおり、会社は手続面において、組合と3.18協定書に基づく本件事前協議合意約款による協議を行うことなく、X 1 組合員及びX 2 組合員に契約期間満了に伴って契約を更新しない旨を通知したが、これは組合の存在を無視した行為というべきであり、かかる行為は、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。

さらに、会社は、X 1 組合員に対して嘱託雇用契約期間が満了

する旨を通知した後に組合が申し入れた団交に対しても、前記第3.4(11)、5(4)、(8)、(13)及び(17)認定のとおり、組合との団交に応じてはいるものの、これら団交の席上で自らの主張を一方的に説明し、当該契約の期間満了に伴う更新に係る事項については団交事項ではないことを繰り返すのみであることからみて、会社は組合に対し、実質的な団交に応じているとはいえず、かかる会社の不誠実な対応は労働組合法第7条第2号にも該当するものである。

3 X 1 組合員及びX 2 組合員に係る雇用契約の更新拒否について  
(1)雇用契約の更新拒否理由について

前記第3.4(10)及び(13)認定のとおり、会社は、X 1 組合員及びX 2 組合員に対して文書を送付し、その中で「嘱託契約が期間満了する」ので「就業日を終了」するとして、平成13年の両名の誕生日以降は契約の更新を行わない旨を述べているが、会社がX 1 組合員及びX 2 組合員に対して、契約を更新しない理由を両名へ直接、説明したのは、当該文書以外には認められない。さらに、前記第3.4(8)認定のとおり、両名の平成12年の嘱託雇用契約の締結に際して、会社は当該契約期間が最終であり、翌年は契約を更新しないという明確な意思を示していない。

一方、前記第3.5(4)認定のとおり、会社は組合に対しては、X 1 組合員及びX 2 組合員の嘱託雇用契約を更新しない理由として、①有期雇用契約について雇用期間満了後に更新するかどうかは会社が判断する、②嘱託雇用契約者は高齢で業務上及び通勤時の安全の問題がある、③一人生産制による生産方式に転換しそのための業務遂行能力が他の従業員に十分ある、としている。

そこで、会社が述べる上記の各々の理由について、以下検討する。

ア 雇用期間の満了について

会社は、契約期間満了後の契約を更新するか終了させるかは会社のみが判断することであると主張している。

しかしながら、X 1 組合員及びX 2 組合員に対する嘱託雇用契約は、前記1判断のとおり、会社が契約の更新拒否を行うに当たっては、合理的理由や特段の事情が必要であるところ、それらについての疎明がないことから、会社の主張は認められない。

イ X 2 組合員及びX 1 組合員の健康上等の問題について

前記第3.4(2)認定のとおり、X 2 組合員は、平成11年4月から約1か月及び同年12月から約4か月の期間を疾病のため休業し、その後、通院し服薬による療養を続けていた事実は認めら

れる。同組合員の疾病の既往症と年齢からすると会社の憂慮は理解されなくもないが、会社がX2組合員の雇用期間が満了したとする平成13年6月18日までの約1年4か月の期間において同人が長期に休業したとの事実は認められず、また、会社が雇用期間を満了したとする時期において、X2組合員が疾病に伴い業務遂行上具体的な支障が生じていたことを認めるに足る疎明はない。

一方、X1組合員については、具体的に業務上及び通勤時の安全に支障があるとする事実は認められない。

また、会社はX1組合員及びX2組合員が高齢であるために安全上の問題があるとしているが、会社の規程等において雇用年齢の上限を定めたものはなく、会社が過去に雇用した嘱託雇用契約者にあつては、前記第3.6(5)認定のとおり、X1組合員及びX2組合員よりも年齢の高い者が平野工場勤務していた事実があり、また、年齢が異なる兩人に対して同時に契約を更新しない合理的理由は示されていない。

加えて、会社は、X1組合員及びX2組合員の平成13年の嘱託雇用契約に際して、平野工場担当課長や下請工場担当者等から意見を聞き、本人からも直接健康状態等を確認したとするが、いわゆる職人として熟練した技能を有する兩名に関し、高齢であるがために業務の遂行に具体的な支障が生じたとする会社の疎明はなく、また、会社が主張する高齢に伴う具体的な業務遂行上の支障等について、組合ないし兩名に対し説明したとの事実も認められない。

したがって、嘱託雇用契約を更新しなかった兩名が高齢で業務上及び通勤時の安全上の問題があるという会社の理由について、これを妥当と認めることは困難である。

#### ウ 一人生産制を理由とする更新拒否について

前記第3.3(8)及び5(4)認定のとおり、会社が、平野工場において一人生産制を導入したい意向を示し、組合もその方向性については了承したことは認められる。また、団交において、会社は、一人生産制による業務遂行能力が他の従業員に十分あるものと判断していると回答している。しかしながら、会社は当該一人生産制によって、嘱託雇用契約者の雇用がなくなるなどの条件を組合に示し、組合がこれに同意した事実もない。また、会社は、当該制度を導入した場合に嘱託雇用契約者に対していかなる支障があるかにつき、組合並びにX1組合員及びX2組合員に何ら具体的に説明していない。加えて、会社からは、一人生産制の業務について、その導入時期、導入に至るプロセス及び導入した際の作業手順などにつき組合等に十分に説明し

たとの疎明もない。

したがって、会社が、一人生産制の導入を理由にX 1 組合員及びX 2 組合員の嘱託雇用契約の更新を拒否することには、合理性を見出し難い。

以上のとおり、X 1 組合員及びX 2 組合員との嘱託雇用契約の更新拒否については、いずれも合理的理由がないというべきである。

なお、会社は、本件審問において、こうした契約更新の打切りは経営の合理化を図る目的であるかのような主張も行っているが、仮に、X 1 組合員及びX 2 組合員の嘱託雇用契約の更新拒否に際して、合理化という目的が会社にあったとしても、上記アないしウ判断からすると、それが本件契約更新拒否の主たる理由とはなりえないというべきである。

(2) 組合と会社との労使関係について

前記第3.3(3)及び(7)認定のとおり、会社は、分会結成の契機となった平野工場の閉鎖の提案について、組合との交渉の後に、会社提案を撤回し、組合の要求を是認して、本件事前協議合意約款を締結したが、これは会社にとっては大きな方針転換を迫られたものといえることができる。

その後、前記第3.4(1)、(3)、(4)、(7)、(10)及び(13)認定のとおり、会社は組合からの要求に基づき、嘱託雇用契約者を含む平野工場の従業員に係る賃金や一時金について、組合と交渉し、賃上げ等を実施してきた。しかしながら、会社は平成12年8月以後、人事問題研究所から新たな人事担当課長を就任させると、それまでの団交日程の調整等のやり方を改め、単なる通知も内容証明郵便によって行うなどの形式にこだわった方法を採用し、さらに、就業規則の変更についても団交による協議を経ずに、組合に対して意見書の提出を求めた。このことに対して組合が態度を硬化させ同年12月28日まで団交が行われない事態となり、当委員会に対して同年12月12日及び同13年3月23日に不当労働行為救済申立てがなされるなど労使関係が悪化していったことが認められ、このような状況の中で、平成13年5月及び6月に、本件のX 1 組合員及びX 2 組合員両名の嘱託雇用契約の更新拒否が行われたものである。

(3) 結論

以上のことを総合して判断すると、前記第3.4(6)認定のとおり、会社の嘱託雇用契約者はX 1 組合員及びX 2 組合員の2名のみであったところ、両名に係る本件嘱託雇用契約が反復更新されて期間の定めのない契約と実質的に異ならない実態にあったにもかかわらず(前記1判断)、会社は、組合に対しては形

式的に団交には応じているものの、両名の嘱託雇用契約に関する団交議題に関し、3.18協定書に基づく本件事前協議合意約款を遵守することなく(前記2判断)、また、X1組合員及びX2組合員に対しては、合理性の見出し得ない理由に基づき、両名の嘱託雇用契約を更新しなかったものと判断される(前記(1)判断)。これに、当時の労使関係が悪化していた状況(前記(2)判断)を併せ考えると、会社は、X1組合員及びX2組合員の2名の嘱託雇用契約期間が終了したことをとらえて、両名が組合員であるがゆえに、また組合弱体化を企図して両名を会社から排除しようとしたとみるのが相当であり、かかる会社の行為は、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。

#### 4 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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16年1月23日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印