

命 令 書

申 立 人 三重一般労働組合

被申立人 株式会社オンセンド

上記当事者間の三労委平成16年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成18年1月6日開催の第535回公益委員会議において、会長田畑宏、公益委員西澤博、同福井和男、同森美穂、同村田裕が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人三重一般労働組合(以下「組合」という。)が、被申立人株式会社オンセンド(以下「会社」という。)のパート従業員であったX1(以下「X1」という。)の組合加入を会社に通告したところ、会社がX1に対して組合からの脱退を強要したこと、及びX1の組合活動に対して、会社がX1の雇用契約の更新を拒否したこと、更にそのことについて組合が申し入れた団体交渉を会社が拒否したことが、労働組合法第7条第1号から第3号までに該当する不当労働行為であるとして救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X1に対し、組合からの脱退を強要することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (2) 会社は、X1に対する雇い止め通告を撤回し、平成16年2月21日以降も従来の条件で雇用を継続するとともに、X1が原職に復帰するまでの賃金及び夏冬季賞与を支払わなければならない。
- (3) 会社は、組合の申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- (4) 会社は、謝罪文の掲示及び新聞への謝罪広告の掲載をしなければならない。

第2 不当労働行為を構成する事実についての主張の要旨

1 X1 に対する組合脱退強要について

(1) 申立人の主張

組合は、会社に対し、X1 が組合に加入したことを、平成 15 年 6 月 16 日付け 通告書(以下「6.16 通告書」という。)にて通告した。

翌 17 日、会社の Y1 人事部長(以下「Y1 部長」という。)は、会社四日市店で 勤務中の X1 を店舗付近の喫茶店に呼び出し、3 時間にわたって組合を脱退する よう強要した。

更にその翌々日、Y1 部長は会社四日市店で勤務中の X1 を電話で呼び出し、「保 証人の両親、旦那さんを交えて話をしよう。」と X1 の家族を巻き込むことによ って X1 を組合から脱退させようとした。

Y1 部長は労働組合法についての理解に乏しく、会社に労働組合がないにもか かわらず団体交渉を申し入れられること自体認められないと感じ、X1 が組合に 加入したことは会社にとってマイナスになるとの判断から、組合脱退を強要し たものであり、これは労働組合法第 7 条第 3 号で禁止される支配介入行為であ る。

(2) 被申立人の主張

会社は 6.16 通告書により初めて X1 の組合加入の事実を知ったものであり、 また 6.16 通告書に記載された要求事項が漠然としたものであったため、Y1 部 長は人事担当者として X1 が何を悩んでいるのか確認したいとの思いから、平成 15 年 6 月 17 日、X1 を会社四日市店付近の喫茶店に呼び出し面談を行った。し かし、「会社への悩みや不満があったら教えてほしい。」との Y1 部長の質問に対 し、X1 は、「詳しいことはユニオンと話してください。」と言うのみであった。

そのため、Y1 部長は、X1 の夫や両親が同席すれば心を開いて話をしてくれる のではないかと考え、同年 6 月 19 日、会社四日市店で勤務中の X1 に電話をか け、両親や夫を交えての話し合いを持ちかけたが、X1 は、「これは家族とは関 係ありませんので、ユニオンと話をしてください。」と答えた。

Y1 部長が X1 に対して、組合からの脱退を求めるようなことを言ったことは 一切ない。

2 X1 に対する雇い止めについて

(1) 申立人の主張

会社は、平成 16 年 1 月 16 日付け通知書(以下「1.16 通知書」という。)及び 平成 16 年 1 月 22 日付け通知書(以下「1.22 通知書」という。)を X1 の自宅に 送付し、勤務条件等の具体的な事項の記載がない雇用契約書及び誓約書(以下併

せて「雇用契約書等」という。)に署名捺印し、会社に提出するよう執拗に求めた。

従来から、パート従業員の雇用契約の更新にあたっては、雇用契約書や誓約書をかかわすことはなかった。パート従業員が続けて勤務する意思を表明すれば雇用契約が更新されるものであり、1.16 通知書は会社が X1 に対し雇用契約の自動更新を通告したものである。

組合及び X1 は、平成 16 年 1 月 21 日付け FAX(以下「1.21FAX」という。)を会社に送付し、X1 が従来勤務条件で働き続ける旨の意思表示をしたにもかかわらず、会社は、同年 2 月 24 日、X1 に通知書を発送し、「雇用契約書を送付しなかったことによる契約期間満了」を理由に同年 2 月 20 日に遡って X1 を解雇した。

会社が X1 を解雇したのは、X1 が組合活動を行ったことに対する報復であり、労働組合法第 7 条第 1 号で禁止されている不利益取扱いであり、X1 を職場から排除し組合組織の消滅をはかった労働組合法第 7 条第 3 号に違反する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

雇用契約を更新するには、店長とパート従業員が面談して、次期の勤務条件を話しあう必要があったところ、X1 は平成 15 年 12 月 20 日以降、会社に出社しておらず、面談に応じなかった。そのため、会社は内容証明郵便にて 1.16 通知書を X1 の自宅に送付し、A パート、B パート、アルバイトのうち X1 が希望する勤務条件の雇用契約書に署名捺印して会社に提出するよう通知し、別途 A パート、B パート、アルバイトの 3 種類の雇用契約書と、パート・アルバイト勤務条件基準(以下「勤務条件基準書」という。)を郵送した。これらの雇用契約書は、従来行っていた「雇用契約更新」と記載された書面(以下「雇用契約更新書」という。)にパート従業員に署名捺印をさせるというスタイルを改めたものだが、X1 のみに提出を求めたわけではなく、平成 16 年 2 月 21 日からの雇用契約の更新手続き(以下「16 年 2 月更新手続き」という。)からは全パート従業員に提出させている。また、組合は、X1 に勤務条件等の具体的な事項の記載がない雇用契約書に署名捺印を求めたと論難するが、会社は、X1 が雇用契約書に契約内容を記入することを禁止したわけではない。

組合は、1.16 通知書が雇用契約の自動更新を通告したものであると主張するが、会社の雇用契約更新手続きに際しては、従来から店長とパート従業員が面談を行っており、組合が主張するように自動更新されるものではなく、1.16 通知書についても自動更新を通告したのではない。

また、組合は、1. 21FAXにより X1 は雇用契約継続の意思表示をしたと主張しているが、会社は勤務条件基準書記載の勤務条件を示して雇用契約の申込みをしており、それに対し X1 が 1. 21FAX において「従来の条件で」と条件を付している以上、X1 は会社の雇用契約の申込みを拒絶したとみなされる(民法第 528 条)。

結局、X1 は会社からの雇用契約の申込みに応じず、X1 から会社に雇用契約書等は送付されなかったことから、平成 16 年 2 月 20 日の雇用契約期間の満了により雇用契約が終了したのであり、会社が X1 に対して雇用契約の更新拒絶、雇い止めの意思表示をしたことはない。

また、X1 が一日 8 時間のフルタイムで働くようになったのは、平成 14 年 8 月 21 日からであり、その後 6 か月間の雇用契約は 2 回更新されたにすぎず、これにより会社と X1 の雇用契約が期間の定めのない労働契約に転化したり、会社と X1 との間に期間の定めのない労働契約と変わらない権利関係が生ずることは法理論的にあり得ぬことであり、違法解雇という組合の主張は失当である。

3 団体交渉拒否について

(1) 申立人の主張

組合は、平成 16 年 3 月 5 日付けで団体交渉を申し入れたが、会社は応諾の返答すらせずこれを拒否した。更に組合は、平成 16 年 3 月 9 日、12 日、19 日の 3 回にわたって、X1 に対する不当解雇の撤回、X1 の同年 2 月 21 日からの有給休暇申請に対する賃金および今後の賃金の支払い、Y2 前店長の謝罪及びセクハラ行為の責任の所在、夕方休憩が取れなかった日の時間外勤務に対する賃金の支払い、セクハラ再発防止策、その他 X1 の労働条件等を団交事項として、会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社はそれらの申入れに応じず拒否した。更にその後も、組合が再三に渡り申し入れた団体交渉を会社が拒否し続けたことは、労働組合法第 7 条第 2 号に違反する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合からの、平成 16 年 3 月 5 日、9 日、12 日、19 日に会社に対してなされた団体交渉の申し入れは、いずれも X1 の不当解雇の撤回、賃金引き上げ等を団交事項とするものであるが、X1 は同年 2 月 20 日の雇用契約期間満了により会社の労働者としての地位を失っている。団体交渉は、労働組合がその組合員を雇用している使用者に対して、組合員たる労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として行われるものであり、団体交渉の相手方となるべき使用者の雇用する労働者が退職し、その結果、会社が使用者でなくなっていれば、組合は団体交渉権を有しない。

組合は、有期雇用契約がその更新によって期間の定めのない雇用契約に転化するとの法理論的に通用しない論理を前提として、X1 の不当解雇撤回を団交事項とするものであって、団交事項自体が不当であり、正当な団体交渉申入れとは認められない。

また、組合の団体交渉申入れは、日時を一方的に指定し、岐阜県美濃市に本社のある会社社長を三重県津市にある組合事務所へ呼びつけて行おうとするものであって、会社が団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある。なお、会社は本件申立て以後の団体交渉については応じている。

第3 認定した事実

1 当事者について

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、主に衣料品小売を業とする株式会社であり、平成16年4月末現在、全国に直営店49店舗、フランチャイズ店8店舗を有し、その従業員数は、パート、アルバイトを含め619名である。
- (2) 会社四日市店は衣料品小売を行う店舗であり、平成16年1月頃は、正社員とパート従業員等が10名程度就労していた。
- (3) 組合は、三重県内を中心とする個人加盟の合同労働組合であり、本件申立時点での組合員数は約540名である。
- (4) X1は、平成11年12月16日、会社四日市店にアルバイトとして採用され、その後、概ね6か月ごとに8回雇用契約の更新を行った。その間、平成12年8月21日からBパート、平成14年8月21日からはAパートとして雇用契約を更新した。

2 X1の組合加入からY1部長との面談等に至るまでの経緯について

- (1) 平成15年4月16日、X1は、会社四日市店に来ていたY1部長に、当時会社四日市店の店長であったY2(以下「Y2前店長」という。)からセクハラを受けたと訴えた。Y1部長はX1から事情を聞いた後、Y2前店長に問い質したところ、Y2前店長はセクハラについて否認をしたが、Y1部長は、X1が被害を訴えていることから、Y2前店長に謝罪をさせた。
- (2) 平成15年5月頃、X1は、組合に加入した。その後組合は、6.16通告書を会社へ送付し、X1が組合員であることを通告するとともに団体交渉を申し入れた。会社にはこれまで企業内労働組合は存在せず、組合に対する知識もなかった。また、Y1部長はX1自身から組合に加入したことは聞いてはおらず、合同労働組合の存在を知らなかった。
- (3) Y1部長は、6.16通告書が会社へ送付されたことを受け、翌17日、会社四日市店に赴き、勤務中のX1を呼び出し、店舗近くの喫茶店で面談を行い、何を悩

んでいるかなどにつき尋ねたが、X1は組合と話をするように言った。

- (4) Y1部長は、喫茶店での面談ではX1から詳しい事情を聞くことができなかったと考え、平成15年6月19日、会社四日市店で勤務していたX1に電話をかけ、家族を交えて話をすることを求めたところ、X1は、家族とは関係ないので組合と話をしよう告げ、Y1部長の申出を断った。同日夕刻、組合は、Y1部長がX1と面談し、更に電話をかけたことについて抗議する旨のFAXを会社に送付した。
- (5) その後、会社は、6.16通告書の回答として、平成15年6月20日付けで組合に団体交渉に応じる旨を通知した。

3 第1回団体交渉からX1の病気休暇に至るまでの経緯について

- (1) 平成15年8月8日(午後2時から4時まで)、組合側は、X2書記長(以下「X2書記長」という。)、X3特別執行委員(以下「X3組合員」という。)、X1、組合員数名、会社側は、Y3専務(以下「Y3専務」という。)、Y1部長、Y2前店長が出席し、第1回団体交渉が行われた。

この交渉で、まず、組合は、X1へのセクハラに関する事項について指摘し、会社は、事前にY2前店長と会社四日市店の従業員を調査した結果、そういった事実はなかったと回答をした。しかし、組合は、X1へのセクハラはあったと主張したため、会社は再度調査すると回答した。

次に、組合は、パート従業員の賃金が非常に低く抑えられていると指摘し、それに対し会社は、パート従業員の採用又は雇用契約の更新時に、勤務条件等を説明し確認のうえ雇用契約をしているため問題はないと回答した。

更に、組合は、就業規則について、その存否及び店舗での設置状況について尋ね、会社は、存在するが店舗には設置していないと回答した。

また、組合は、会社に対して、X1の残業割増賃金が支払われていないことを指摘し、会社は調査して回答すると答えた。

そして、組合は、パート従業員の有給休暇について指摘し、Y3専務はパート従業員にも有給休暇はあるが、それぞれの従業員がどれだけ有給休暇を取っているかについては把握していないと答えた。

- (2) 平成15年9月12日(午後2時から4時まで)、組合側は、X2書記長、X3組合員とその他の組合員数名、会社側は、Y3専務、Y2前店長が出席し、第2回団体交渉が行われた。

この交渉で、まず、会社は、X1へのセクハラに関して、組合が主張するようなY2前店長によるセクハラ行為及びその後の報復的対応の事実はなかったとする調査結果を報告したが、組合は納得しなかった。

次に、組合は、パート従業員の賃金が労働条件に対して非常に低く抑えられていると再度指摘したが、会社は第1回団体交渉の時と同様の説明をした。

更に、店舗での就業規則の設置状況に関しては、今後順次各店舗に設置すると回答した。

また、会社は、第1回団体交渉で組合から指摘のあったX1の残業割増賃金の未払いについて、その事実を確認したためX1に支払ったと伝えた。

- (3) 平成15年11月1日付けで、Y2前店長に替わってY4(以下「Y4店長」という。)が会社四日市店の店長になった。
- (4) X1は、平成14年8月以来Aパートとして勤務していた。Aパートは、土曜日、日曜日、祝日、年末・年始に勤務(以下、「土日勤務」という。)ができることが条件とされていたところ、X1はAパートであったが日曜日に勤務しないことがあった。会社は、平成15年11月末頃から、X1に対して日曜日に勤務しないことを認めなくなり、本来のAパートの勤務条件を遵守することを求めた。その後、X1は、平成15年11月23日(日)に会社を休み、また同年12月7日(日)、14日(日)は有給休暇の取得申請をしたが会社が時季変更権を行使した。しかし、X1は会社を休んだ。
- (5) 平成15年11月27日、Y3専務はX3組合員に鈴鹿市内の喫茶店に呼び出され、X1の問題について金銭解決による和解を持ちかけられたが、これを断った。
- (6) 平成15年12月8日(午前10時から12時まで)、会社側は、Y3専務、Y4店長が出席し、組合側と第3回団体交渉が行われた。

まず、組合は、パート従業員の賞与が一方的にカットされたと指摘し、会社は、賞与分を時給に反映させて支給するよう変更したと説明した。

次に会社は、X1へのセクハラに関しては、第2回団体交渉で報告した調査結果のとおりセクハラの実態はなかったと回答した。
- (7) 平成15年12月9日、組合は、X1の希望に応じ日曜日を休日とすること(以下「日曜休日」という。)を求めるFAXを会社に送付した。翌10日、会社は、X1との雇用契約(Aパート)では、土日勤務ができることを勤務条件としており、日曜休日は雇用契約違反となることから認めることはできず、日曜休日を望む場合には雇用条件の変更の検討を求める旨の回答書を組合に送付した。
- (8) 平成15年12月20日、組合は、X1が翌日から2週間休業する旨を鉄欠乏性貧血、心身症の診断書の写しとともにFAXで会社に送付した。それ以後、X1は、出勤していない。

4 パート従業員等の雇用形態と雇用契約更新手続きについて

- (1) 会社のパート従業員は主に店舗で販売業務を行っており、勤務条件により、A

パート、Bパートの2種類があり、Aパートは、平日のほかに土日勤務ができる者を対象とし、準社員相当として店長を補佐する業務を行っている。勤務時間は1日8時間、1週40時間、時給は平日800～850円より(平成16年6月時点)、日曜日は平日賃金に50円加算した金額、賞与年2回という条件である。Bパートは、日曜日に毎月2回以上勤務ができ、1日5～6時間の勤務ができる者を対象とし、勤務時間は1日5～6時間まで、1週25時間まで、時給は平日750～800円より(平成16年5月時点)、日曜日は平日賃金に100円加算した金額、賞与なしという条件である。また、その他の雇用形態としてアルバイトがあり、パート従業員と比べ勤務時間など勤務条件の制約が緩くなっている。時給、賞与等の待遇は、上からAパート、Bパート、アルバイトの順で優遇されている。

- (2) パート従業員の雇用契約期間は6か月であり、会社は全パート従業員一律に毎年8月20日と2月20日を雇用契約更新日としていた。パート従業員は雇用契約更新日までに店長と個別で面談を行い、勤務条件を確認し合い、雇用契約更新書に店長とパート従業員双方が署名捺印するという手続きにより、雇用契約を更新していた。雇用契約更新書は、雇用契約更新手続きの簡略化のため雇用契約書の代わりに作成し会社が保管していた書類で、雇用契約期間、雇用契約更新年月日、1週間の平均労働時間、本人給(1時間あたり)、責任者・印、労働者・印、備考欄により構成された表であった。
- (3) 会社は、16年2月更新手続きから、前記(2)記載の方式を、雇用契約書にパート従業員が署名捺印をするという方式に変更した。
- (4) 会社四日市店においては、16年2月更新手続き以前より、X1以外のパート従業員からは、規則遵守、勤務上の秘密保持等を内容とする誓約書を提出させていた。

5 X1の16年2月更新手続きについて

- (1) 平成16年1月14日、Y4店長は、AパートであるX1の雇用契約更新日が平成16年2月20日であったことから、病気休暇中のX1に電話をかけ更新手続きのための面談を行うので会社四日市店に来るように伝えた。しかし、X1はY4店長の申出を断り、面談には応じなかった。
- (2) 会社は、X1が面談に応じなかったため、1.16通知書とAパート、Bパート、アルバイトの3種類の雇用契約書、誓約書、勤務条件基準書をX1の自宅に送付した。

1.16通知書には、雇用契約の更新手続きは本来面談を必要とするが、X1が雇用契約の更新を希望するのであれば、会社が送付した雇用契約書のうち条件の合う雇用契約書に署名捺印の上必要事項を記入し送付するよう記載されていた。

また、あわせて、「もし、ご連絡なき場合は、今回に限りとりあえず、Aパート勤務と致します。」と記載されており、会社はX1から何ら連絡がなかった場合、Aパートの条件にてX1との雇用契約を更新する意向であった。

雇用契約書は、雇用期間、雇用場所、職種、勤務時間、契約時間、初出勤日、賃金、賃金支払日等の勤務条件が空欄の状態です。X1に送付された。

- (3) X1は1.16通知書の返答として1.21FAXを会社に送付した。それには、引き続き会社で従来の条件で働き続けること、詳しい条件は組合と協議し決定して頂きたいとの申し出が記載されていた。

会社は、1.21FAXに記載された「従来の条件」とは、日曜休日を指すと理解し、パート・アルバイトの勤務条件は、勤務条件基準書記載のとおり、全国統一の基準によるものとしていることから、一パート従業員の勤務条件を組合と別途協議することはできないと判断した。そこで、会社は1.21FAXの返答として、会社には、会社の定める勤務条件基準以外の特別な勤務条件は存在せず、全国統一の基準によることを明記したうえで、X1が雇用契約の更新を望むのであれば、勤務条件基準書を確認のうえ、雇用契約書等に署名捺印のうえ至急送付することを求める1.22通知書をX1に送付した。

- (4) 組合は、平成16年1月29日付けで通告書を会社に送付した。それには、X1はこれまで8回雇用契約を更新しており、すでに期間の定めのない雇用と変わらない権利を有していること、またX1が1.21FAXにて、従来の条件で働き続けること、勤務条件については組合と協議し決定する意思を表明しているにもかかわらず、雇用契約書にサインしないという不当な理由で契約解除することは明らかに違法な解雇である旨記載されていた。

- (5) Y4店長は、雇用契約の満了日である平成16年2月20日までの間、X1に数回にわたり電話をかけ、雇用契約書等を提出しなければ雇用契約が更新されない旨を伝えたが、X1から雇用契約書等の提出はなかったことから、会社は、X1には、会社の提示する勤務条件基準書記載の勤務条件による雇用契約を締結する意思がないものと理解した。

- (6) 会社は、平成16年2月24日付け通知書をX1に送付し、平成16年2月20日をもって会社とX1の雇用契約が契約期間満了により終了したことを通知した。それには、会社はX1に雇用契約の更新のための面談又は雇用契約書等の提出を求めたが、X1が雇用契約更新手続きをしなかったため、従業員の身分を失ったことが記載されていた。

- (7) X1は、2月23日付け(同月24日受付印)の内容証明郵便による文書で、X1が平成16年2月24日から同年3月27日まで23日間有給休暇を取得することを

内容とする年次有給休暇取得届を会社に送付した。

6 平成16年3月以降の団体交渉申入れと会社の対応について

- (1) 組合は、X1の不当解雇の撤回等を団体交渉事項として、平成16年3月5日、9日、12日、19日付けの各団交申入書により会社に団体交渉を申し入れたが、会社は各団交申入書に記載された回答期日までに返答していない。
- (2) 会社は、前記(1)記載の団体交渉の申入れの返答として、組合に対し、平成16年3月29日付けで、X1は同年2月20日付けで、従業員の身分を失っていること、組合の団体交渉申入れは、一方的に日時を指定し、津市の組合事務所へ呼びつけるものであることなどの理由から、組合の申し入れた団体交渉に応じられないことを内容とする通知書を送付した。

7 本件申立て後の経緯について

- (1) 組合が当委員会に本件申立てを行った後、平成16年8月18日(午後1時から3時まで)、組合側は、X2書記長、X3組合員、X1、他の組合員12~13名、会社側は、Y3専務、Y1部長、Y4店長、Y5弁護士(以下「Y5弁護士」という。)が出席し、第4回団体交渉が行われた。

この交渉で、まず、組合は、有給休暇や就業規則等について指摘したが、会社は、X1は既に会社の社員ではないことから、これらにつき話をする必要はないと回答した。

また会社は、X1を解雇したのではなく、X1が雇用契約書等を提出しなかったため、更新手続きがなされず雇用契約が終了したことを説明した。

- (2) 平成16年11月19日(午後1時から1時半まで)、組合側は、X2書記長、X3組合員、X1と他の組合員12~13名、会社側は、Y3専務、Y5弁護士が出席し、第5回団体交渉が行われた。

この交渉で、組合は会社に、本件救済申立事件において和解するよう強く求めたが、Y3専務は、組合が求める和解とは要するに金銭を要求するものであると理解し、組合に対し、会社はX1を不当に解雇したのではないことを説明するために団体交渉の場に来たこと、また会社は組合に対し金銭は支払わない旨の説明をした。

これに対し、組合が交渉拒否を文書にするよう会社に求めたことから、団体交渉の雰囲気は騒然となり、会社はこれ以上団体交渉を継続しても意味がないと判断し、団体交渉を打ち切った。

第4 判 断

1 X1に対する組合脱退強要について

組合は、平成14年4月16日、Y1部長が喫茶店において、X1に対して組合の

脱退を強要したと主張するが、そこでの具体的な言動については明らかになっていない。また、前記第 3.2(2)で認定したとおり、当時会社には企業内労働組合はなく、組合に対する知識がなかった。Y1 部長は 6.16 通知書が送付されるまで X1 が組合に加入したことを認識しておらず、また合同労働組合の存在を知らなかった。また、審理の全趣旨から、当時会社及び Y1 部長が労働組合に対する嫌悪等の感情を有していたことを窺わせるような事情は認められない。これらにより、Y1 部長が X1 を喫茶店に呼び出して面談した目的は、6.16 通知書に X1 の勤務条件に関する記載があったことから、会社の人事担当者として直接 X1 自身に、勤務に関する諸問題を確認するためであったと認められ、それ以上に、X1 に対し組合からの脱退を強要あるいは勧奨し、よって組合の弱体化を図って組合の運営に支配介入する目的を有していたとは認められない。

また、面談後、Y1 部長が X1 に電話をかけた内容については、前記第 3.2(4)で認定したとおりであり、X1 に対して組合の脱退を強要したとする具体的な言動については明らかでないことから、Y1 部長の電話が、X1 の家族を巻き込むことによって X1 を組合から脱退させようとはかったものであったとは認められない。

以上のことから、X1 に対する Y1 部長の一連の行為が組合の脱退強要であり、組合の運営に対する支配介入であるとの組合の主張は認められない。

2 X1 に対する雇い止めについて

(1) 従来雇用契約更新手続きについて

組合は、従来、パート従業員が続けて勤務する意思を表明すれば雇用契約が更新されていたと主張している。しかし、前記第 3.4(2)で認定したとおり、パート従業員の雇用契約期間は 6 か月であり、会社は、毎年 8 月 20 日と 2 月 20 日を全パート従業員一律の雇用契約更新日とし、同更新日までに、店長が各パート従業員と面談を行い、勤務条件を確認し合い、雇用契約更新書に店長とパート従業員双方が署名捺印する手続により、雇用契約を更新していたのであって、組合の主張するようなパート従業員の勤務意思の表明のみで雇用契約が更新されていたとは認められない。

また、X1 が B パートから A パートに変更されたのは、平成 14 年 8 月 21 日であり、その後 X1 の雇用契約は平成 15 年 2 月 21 日、同年 8 月 21 日の 2 度更新されたに過ぎないことから、X1 と会社の雇用契約が期間の定めのない契約に転化した、あるいは実質的に期間の定めのない契約と異なる状態でも継続していたと認めることはできない。X1 と会社との雇用契約を更新するには、契約締結の意思及び勤務条件について両者の意思を確認する手続が必要であり、X1 が雇用契約の更新手続を経なくとも、期間満了後も引き続き雇用されることを

期待することに合理性があったと認めることもできず、X1 がかかる期待を抱いたとしてもこれを保護することができないというべきである。

(2) 会社が X1 に雇用契約書等の提出を求めたことについて

16 年 2 月更新手続きにおいて、会社は、前記第 3.5(1)、(2)で認定したとおり、X1 が面談に応じなかったため、雇用契約書等を X1 の自宅に送付し、X1 の希望する勤務条件の雇用契約書に署名捺印してもらい会社に送付させて更新手続きを行おうとした。

雇用契約書は、従来の雇用契約更新書を、契約書の様式に改めたものであるが、これは X1 にのみ提出を求めたものではなく、また契約書方式に変更することで X1 に不利益を与えるものでもない。この点、組合は、会社は X1 に対して白紙の雇用契約書への署名捺印を求めたと主張するが、会社は雇用契約書に勤務条件基準書を同封したうえで、X1 に対して必要事項の記入を求めたのであって、勤務条件を空欄にしたまま雇用契約書に署名捺印することを要求したものは認められない。また、同封した誓約書についても、会社は、X1 以外のパート従業員からも提出させており、その記載も一般的な内容であって、これにより X1 に対して特別の制約を課したり不利益を与えるものではなかった。

以上のことから、会社は、16 年 2 月更新手続きにおいて、組合員である X1 に対してのみ特別な取扱いをしたとは認められない。

(3) X1 との雇用契約の終了について

前記第 3.5(1)、(2)、(3)で認定したとおり、会社は 16 年 2 月更新手続きから、雇用契約書に署名捺印させることで更新の手続きを行うこととしたところ、X1 は前年 12 月 20 日から出勤しておらず、面談に応じなかったため、1.16 通知書を X1 に送付したが、X1 からは雇用契約書は提出されなかった。1.16 通知書において会社は、X1 から何ら連絡がない場合には、A パートによる雇用契約を更新することを通知しており、A パートの勤務条件は、別送した A パートの勤務条件基準書によることを明記し、更に毎日曜・土曜・祝日・年末・年始が出勤日であり、日曜祝日を休日とすることは認められない旨付記している。

これに対し、X1 は、1.21FAX により、1.16 通知書に対する返答として、従来の条件で働き続ける旨意思表示をした。X1 のいう「従来の条件」とは、A パートであっても従来どおり日曜休日とすることであると認められるところ、これは A パートであれば土日勤務を必須とした会社の提示した勤務条件に反することは明らかであり、X1 は、会社の提示した勤務条件による雇用契約更新の申込みに対して拒絶したといえる。

その後会社は、1.22 通知書によって、1.21FAX の回答として、会社の定める

勤務条件基準書記載の勤務条件以外の特別な条件は存在しないことを明記した
うえ、再度雇用契約書等の送付を求めたが、X1 からの提出はなかった。結局、
会社及び X1 の提示する勤務条件すなわち雇用契約の内容に齟齬があつて、雇用
契約の更新に至らなかったものである。

この点、組合は、会社は 1.16 通知書で、雇用契約の自動更新を通告したにも
かかわらず、X1 を解雇したと主張する。しかし、1.16 通知書において、会社は、
会社の提示する勤務条件を明示したうえ、X1 からこれに対して何ら連絡がない
場合には、X1 は会社の提示した条件を応諾したとみなし、X1 との雇用契約を更
新する旨通知したのであつて、自動更新の通告ではない。なお、1.16 通知書は、
会社の提示する条件に X1 が応じなければ雇用契約を更新しないという内容で
あり、条件付雇止めの予告と解されるどころ、同予告は X1 と会社との雇用契約
が満了する 2 月 20 日の 30 日以上前、即ち平成 15 年 10 月 22 日付け厚生労働省
告示第 357 号「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」に定める
予告期間内に送られたものであつた。

以上のことから、X1 の雇用契約が更新されていたにもかかわらず、会社は X1
を解雇したとする組合の主張は認められない。

(4) 不当労働行為の成否について

組合は、会社が X1 との雇用契約が契約期間満了によって終了したものとし、
X1 の従業員としての地位を否定していることが、不利益取扱及び支配介入の各
不当労働行為に該当すると主張するものである。

しかし、X1 の 16 年 2 月更新手続きにおいて、X1 の雇用契約が更新されなかつたのは、前年 12 月 20 日以降、X1 が出勤しておらず、会社は X1 との面談の機会を持てなかつたこと、Y4 店長が X1 に電話にて面談を申し入れても X1 はこれに応じなかつたこと、会社が提出を求めた雇用契約書を提出しなかつたことに原因がある。

確かに、会社は、16 年 2 月更新手続きにおいて、日曜休日を認めないことを勤務条件として明確に求めたが、衣料品小売を業務とし、X1 の勤務する会社四日市店は社員とパート従業員で 10 名程度であること、A パートは準社員相当として店長を補佐する業務を行い、B パートとは時給、賞与、社会保険の有無において差が設けられていることから、A パートとして雇用する以上、日曜出勤の勤務条件の遵守を強く求めることには不合理性はない。

また、会社が提出を求めた雇用契約書の勤務条件の欄は空欄であつたが、X1 はこのことについて照会もしていないし、空欄であるため雇用契約書に署名捺印できないなどと説明した事実も認められない。

X1 はただ 1.21FAX において「従来の条件で」というだけであり、その後の 1.22 通知書に対しても回答しておらず、X1 は雇用契約更新のための交渉を積極的に行う態度を示したことはない。(なお、X1 は平成 16 年 2 月 21 日から 23 日まで、会社に出勤しておらず、同月 24 日から 3 月 27 日まで有給休暇取得届を提出している。)

他方、会社は、16 年 2 月更新手続きにおいて、前年 12 月 20 日から出勤しないため面談し直接その就労意思を確認することができない X1 に対し、1.16 通知書を送付し雇用契約更新の申込みを行い、その後も 1.22 通知書を送付し、就労の意思確認をしている。また、Y4 店長が X1 に対して、雇用契約書等を提出しないと雇用契約が終了する旨の電話をかけるなどして、会社は X1 に対して再三、就労意思を確認するだけでなく、X1 を A パートとして雇用契約を更新しようとしていたと認められる。

以上のことから、会社の一連の行為とそれに対する X1 の対応の実情を併せ考えると、会社の求める条件及び方法による更新手続きを求め、X1 がこれに応じなかったため、平成 16 年 2 月 20 日をもって X1 と会社の雇用契約が終了したのもやむを得なかったものであり、会社の一連の行為に不当労働行為意思を推認すべき事実は認められない。

したがって、会社が X1 との雇用契約が契約期間満了によって終了したものとし、X1 の従業員としての地位を否定していることが、組合活動の報復としての不利益取扱いであり、X1 を職場から排除し組合活動の消滅をはかった支配介入の各不当労働行為に該当するとの組合の主張は認められない。

3 団体交渉拒否について

- (1) 会社は、前記第 3.6(1)で認定した団体交渉申入れについて、前記第 3.6(2)で認定したとおり、X1 の雇用契約が終了しており、既に従業員の身分を失っていること等を理由として団体交渉拒否には正当な理由があると主張するが、労働者が自らの身分を争っており、労働組合が使用者に団体交渉による解決を求めたときは、合理的期間内に団体交渉が申し入れられているのであれば、労働組合法第 7 条第 2 号の「雇用する労働者」に該当し当該労働組合は団体交渉の当事者になるのであるから、X1 の雇用契約が終了したからといって団体交渉拒否の正当な理由とはならない。

また、会社は、組合の団体交渉申入れは組合事務所に一方的に呼び出されるものであり不当である旨主張するが、団体交渉の日時や場所は組合と協議することができるのであるから、それをもって団体交渉拒否の正当な理由とは認められない。

よって、当該団体交渉申入れの時点においては、会社に団体交渉に応じる義務がなかったとは言えない。

- (2) ところで、本件申立て後、前記第 3.7(1)、(2)で認定したとおり、会社は組合との団体交渉に応じており、更に本件不当労働行為の審理の過程で、団体交渉事項に関して、会社組合双方により主張・立証が行われていることから、現時点において、組合が申し入れた団体交渉事項について、団体交渉を命じるのが適当か否か検討する。

ア 不当解雇の撤回について

平成 16 年 2 月 20 日で X1 の雇用契約が終了したことについて、前記 2(2)、(3)で相当な理由があると判断したとおり、もはや組合には当該団体交渉事項に救済利益はないと認められる。

- イ X1 組合員の 2 月 21 日からの有給休暇申請に対する賃金及び今後の賃金支払いについて前記 2(2)、(3)で判断したとおり、平成 16 年 2 月 20 日で X1 の雇用契約は終了しており、それ以後の賃金は発生しないことから、当該団体交渉事項には救済利益がない。

ウ Y2 前店長の謝罪及びセクハラ行為の責任の所在について

当該団体交渉事項については、セクハラはあったとする組合に対し、会社は、第 1 回団体交渉からその事実を否定し、前記第 3.3(2)で認定したとおり、第 2 回団体交渉では、セクハラの実実はなかったとする調査結果の報告を行い、それ以後の団体交渉でも会社は一貫してセクハラの実実を否定している。これまでの団体交渉において、セクハラに関する事実の存否について、双方とも同じ主張の繰り返しに終始していると見られ、これ以上団体交渉を継続したとしても、進展する余地はないと言わざるを得ず、もはや団体交渉を行う救済利益はないと認められる。

- エ 夕方の休憩が取れなかった日の時間外勤務に対する賃金の支払いについて

X1 の就労時における未清算の問題ではあるが、その問題の存在及び内容については何ら明らかになっておらず、団体交渉を命じることは適当ではない。

オ その他労働条件に関することについて

この事項についても前記 2(2)、(3)で判断したとおり、X1 との雇用契約は終了しており、X1 が従業員身分を失っていると認められる現状において、会社は労働条件に関する事項について、団体交渉に応じる義務はない。

以上のことから、現時点において、組合が申し入れた団体交渉事項については、いずれも団体交渉を命じることは適当ではないと判断する。

- 4 以上のとおり、組合の請求する救済事項(1)(2)(3)につき、その請求を認める

ことができない以上、同(4)も同様である。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成18年1月6日

三重県労働委員会

会長 田 畑 宏 ⑩