



# 命 令 書

大阪市北区

申立人 X  
代表者 代表 A

大阪市東成区

被申立人 Y  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成17年(不)第36号事件について、当委員会は、平成19年1月10日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

団体交渉応諾

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人から申し入れられた組合員の雇用契約を更新しなかった経緯等を協議事項とする団体交渉について、2回応じたものの、その後の団体交渉の開催申入れに対して、これまでの団体交渉の経過等から、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがないとしてこれを拒否したこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、作業工具・電動工具の製造・販売を主たる事業とする株式会社であり、その

従業員数は、本件審問終結時約150名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、アルバイト、派遣労働者及びパートタイム労働者等によって組織される労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約50名である。

(2) 団体交渉及び事務折衝等について

ア 平成17年2月18日、会社は、会社のパートタイム労働者で工具の包装・出荷等の業務に従事している C (以下「C 組合員」という。)に対し、雇用契約を更新しない旨告げた(以下「2.18雇止め通告」という。)

なお、C 組合員は、平成7年9月4日から雇用期間を1年間とするパートタイム労働者として会社に雇用され、その後も、繰り返し会社との間で雇用期間を1年間とする雇用契約を締結していた。なお、同人と会社との最終の雇用契約における雇用期間の終期は、同17年4月15日である。

(甲5、甲6、乙1、乙5)

イ 本件不当労働行為救済申立てまでに行われた団体交渉及び事務折衝

平成17年2月24日、C 組合員は、組合に加入し、その後、本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)までに、以下のとおり、会社と組合との間で同人に対する2.18雇止め通告に関する団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という。)が開催されるとともに、会社代理人の弁護士(以下「代理人弁護士」という。)と組合との間で事務折衝(以下「弁護士折衝」という。)が開催された。

(ア) 第1回団交

開催日及び時間：平成17年3月10日 約2時間

協議事項：組合員の地位・身分、労働条件等について

(甲4、甲8)

(イ) 第1回弁護士折衝

折衝日及び時間：平成17年3月31日 約1時間30分

折衝事項：2.18雇止め通告時の会社の対応等

(甲4、証人 D )

(ウ) 第2回弁護士折衝

折衝日及び時間：平成17年4月8日 約1時間30分

折衝事項：2.18雇止め通告に係る組合の質問書に対する会社社内調査結果の概要説明等

(甲4、乙2、証人 D )

(エ) 第2回団交

開催日及び時間：平成17年5月10日 約2時間

協議事項：組合員の地位・身分、労働条件等について

(甲4、甲9)

(オ) 第3回弁護士折衝

折衝日及び時間：平成17年6月9日 約1時間30分

折衝事項：C 組合員に対する職場内いじめの事実に係る会社社内調査結果の説明及び会社解決案の提示

(甲4、甲5、証人 D )

ウ 本件申立てに係る団交拒否

(ア) 平成17年6月24日、組合は、会社に対し、C 組合員の雇用契約を更新しなかった経緯及び2.18雇止め通告に係る組合の質問に対する後記第4.1(6)の会社回答書添付のクレーム・出品ミス・言動等の報告についてを協議事項とする団交の開催を文書により申し入れた(以下「6.24団交申入れ」という。)

(甲1)

(イ) 平成17年6月28日、会社は、組合に対し、6.24団交申入れの協議事項については、労使相互に譲歩する意思がないことが明白になり、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがないことが明らかになったとして、当該団交申入れを拒否する正当な理由があるので、団交に応じる意向はない旨文書により回答した(以下「6.28拒否回答」という。)

(甲2)

(ウ) 平成17年7月8日、組合は、会社に対し、C 組合員の雇用契約を更新しなかった経緯及び2.18雇止め通告当日の事実関係の確認等を協議事項とする団交の開催を文書により申し入れた(以下「7.8団交申入れ」という。)

(甲3)

(エ) 平成17年7月14日、会社は、組合に対し、7.8団交申入れについては6.28拒否回答において既に回答したとおり、これ以上団交に応じる意向はない旨文書により回答した(以下「7.14拒否回答」という。)

(甲4)

(オ) 平成17年9月9日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。なお、本件申立て後、当委員会で和解が試みられたが、成立せず、最後陳述前に当委員会が組合及び会社に対し、再度和解の意思を確認したところ、組合は、和解に応じる意思のない旨述べた。

### 第3 争 点

会社による団交打切りには正当な理由があるといえるか。

#### 1 被申立人の主張

会社は、2回の団交及びそれを補完する3回の弁護士折衝において、組合の要求事項につき、具体的かつ詳細に説明及び回答を行い、組合の質問書に対して十分な社内調査の結果に基づく回答書により回答し、解決案を提示しているから誠実交渉義務を尽くしていることは明らかである。

一方、組合は、解決に向けた方策を何ら示すことなく、既に十分に協議・回答がなされている事項等について団交の再開を求めてきたため、会社は、これ以上団交を重ねても交渉が進展する見込みがないと判断して団交を打ち切ったものである。

よって、団交を打ち切ったことには正当な理由がある。

## 2 申立人の主張

会社は、組合との団交において、管理部次長 E (以下「E次長」という。)及びマーケティング部物流課課長 F (以下「F課長」という。)を出席させたが、両名は代表権のないメッセンジャーにすぎず、誠実な団交をできる権限はない上、C組合員との雇用契約を終了させた理由として、仕事のミスが多く反抗的で協調性がないことなどを説明したものの、同人の解雇理由に関する組合からの質問や反論に対して十分な説明や回答をすることなく、たった2回で団交を終わらせた。

また、3回の弁護士折衝は、あくまで労使間での直接の話し合いの場である団交を円滑に進めるための予備的な場であって、団交の回数や誠実さを補完するものではなく、団交拒否が正当な理由によるものとはいえない。

さらに、会社は、第3回弁護士折衝において組合が会社提出の解決案を拒否したことをもって、その後の団交拒否を正当化しようとしているが、その時点で本来の団交に戻るべきであった。

したがって、会社の団交打ち切りに正当な理由があるとはいえない。

## 第4 争点に対する判断

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成17年2月24日、組合は、会社に対し、C組合員の組合加入を通知するとともに、組合員の地位・身分、労働条件等を協議事項とする団交の開催を文書により申し入れた。

(甲8、乙5、証人 E )

(2) 平成17年3月10日、会社と組合との間で第1回団交(以下「3.10団交」という。)が開催された。この団交には会社からはE次長、F課長ほか3名が出席した。

この団交において、組合は、会社に対し、①C組合員に対する2.18雇止め通告時の事実関係、②同人を雇止めにする理由、③平成17年2月18日以降の同人の勤務上の扱い、についての説明を求めた。

また、組合は、C組合員の雇用契約は反復継続していて、有期雇用契約から期

限の定めのない雇用契約に転化している以上、2.18雇止め通告は、解雇予告通告に相当するものであって、そうであるならば解雇予告に必要な手続を踏まえていないため無効である旨主張し、会社が同人の2.18雇止め通告を撤回し、雇用を継続するよう求めるとともに、会社に対し、(i)同人に対する雇止め理由の文書による明示、(ii)同人に対して2.18雇止め通告をしたマーケティング部部長 G (以下「G部長」という。)の次回団交への出席を要求し、併せて会社に対する質問書を発する旨予告した。

これに対して、会社は、組合に、① C 組合員に対する2.18雇止め通告時、雇用契約の期間が平成17年4月15日で終了し、次回契約の更新はしない旨伝えたこと、②同人の雇止めの理由としては、出品の数量間違いが多く、上司の指導に反抗的な態度を取り、チームワークを組めない点にあること、③同年2月18日以降、同人を無断欠勤として扱っていることを説明するとともに、同人に対する2.18雇止め通告は解雇予告通告ではないと考えている旨述べ、雇止め理由については本人が求めた場合、文書でなければならぬかどうかは確認したい、質問書はいつももらえるのかと尋ねた。

(甲7、乙4、乙5、乙6、証人 D、証人 E、証人 F)

(3) 平成17年3月11日、組合は、会社に対し、質問書(以下「3.11質問書」という。)を送付し、① C 組合員の雇用契約を更新しない理由、②同人にミスが多く、協調性が欠如していると主張する事実の具体的な日時及び内容、③同年2月18日の「自殺未遂」に対する使用者責任についての考え方、を文書により回答することを求めた。なお、上記の「自殺未遂」とは、同日、C 組合員が、会社から2.18雇止め通告を受けた後、会社女子更衣室において、入口扉の内側のドアノブに括り付けたマフラーを首にかけての状態で見つかったことを指している。

(乙2、乙5、乙6、証人 E、証人 F)

(4) 平成17年3月31日、代理人弁護士と組合との間で開催された第1回弁護士折衝(以下「3.31弁護士折衝」という。)において、代理人弁護士は、組合に対し、①本件は有期雇用契約の雇止め事案であり、C 組合員の雇用契約が期間の定めのない契約に転化したとはいえないため、解雇権濫用法理が適用される事案ではないこと、②同16年4月以降、同人の業務能力に問題が生じたこと、③ G 部長及び E 次長が同年2月18日に C 組合員に2.18雇止め通告を口頭で行った際、その理由を告げていることなどを述べた。

(証人 D)

(5) 平成17年4月8日、代理人弁護士と組合との間で開催された第2回弁護士折衝(以下「4.8弁護士折衝」という。)において、代理人弁護士は、組合に対し、3.11質問

書に対する社内調査結果を口頭で説明するとともに、後日、調査結果を文書で回答すること、C 組合員に対する2.18雇止め通告を撤回するつもりがないこと、などを述べた。

(証人 D )

(6) 平成17年4月15日、会社は、組合に対し、3.11質問書について文書（以下「4.15回答書」という。）をもって回答した。同回答書には、①雇止めにした理由は、C 組合員が同16年4月の契約更新以降、商品出荷業務において急激に数量・種類の間違いを多発し、上司や同僚が同人に注意・指導等を行っても、それを無視したり反抗的態度を取ったりして職場秩序を乱していることから、業務遂行能力がなく、改善も期待できないと判断したためであること、②同人に仕事上のミスが多く協調性が欠如していると思われる具体的事実は、同回答書添付の別紙「C 氏の毎日の出品業務のミスの状況等」及び同「C 氏の職場秩序を乱す言動等」に記載されているとおりであること、③同人の「自殺未遂」的行為に関する使用者責任について、会社は何ら法的責任を負うことはないと考えていること、がそれぞれ記載されており、上記②の別紙には、同人の数量間違いの出品ミスの事例として4事例が、品番間違いの出品ミスの事例として9事例が、また、職場秩序を乱す言動等に係る具体的な発言等として8事例が、それぞれ記載されていた。

また、4.15回答書には、平成16年4月分から同17年2月分までの毎月の「クレーム明細表」が添付されており、同表は、クレームの発生した月日ごとに商品の品名の間違い、数量間違い及びその他間違い別に、クレームの発生した件数についてC 組合員を含む出品者ごとに記載したものであった。

(乙3)

(7) 平成17年4月18日、組合は、会社に対し、C 組合員の地位・身分、労働条件等を協議事項とし、G 部長の出席を要求事項とする団交の開催を文書により申し入れた（以下「4.18団交申入れ」という。）。

(甲9)

(8) 平成17年5月10日、会社と組合との間で第2回団交（以下「5.10団交」という。）が開催された。会社は、この団交にG 部長、E 次長、F 課長、代理人弁護士2名を出席させた。

この団交において、組合は、会社に対し、①C 組合員に対する2.18雇止め通告時の事実関係をG 部長が説明すること、②4.15回答書にC 組合員を雇止めにする理由として記載されている事項（ミスの状況と職場秩序を乱すこと）についての説明を要求した。

また、組合は、会社に対し、C 組合員に対していじめがあったと主張するとと

もに、同人に対する2.18雇止め通告の撤回を含めた解決策の提示を求めた。

これに対して会社は、G部長が、同年2月18日、C組合員に対して同年4月15日で雇用契約が終了し、次回の契約更新は行わないこととその理由を伝えた旨説明した。

次いで、会社は、組合に対し、4.15回答書添付のクレーム明細表に基づく説明を行い、同回答書におけるC組合員の職場秩序を乱す言動等については同人の発言をそのまま記載したものである旨説明した。

また、会社は、組合に対し、C組合員の担当業務に関する指示系統や出荷・検品作業等の業務の流れ等について説明した。

さらに、会社は、組合に対し、C組合員がいじめを受けたとする事実について、現段階で肯定も否定もできない、調査はする、旨述べた。

なお、組合からの2.18雇止め通告の撤回を含めた解決案の提示要求に対しては、会社は、持ち帰って検討し後日代理人弁護士を通じて連絡する旨述べた。

(甲5、甲7、乙3、乙5、乙6、証人D、証人E、証人F)

(9)平成17年6月9日、代理人弁護士と組合との間で開催された第3回弁護士折衝(以下「6.9弁護士折衝」という。)において、5.10団交に出席した代理人弁護士は、組合に対し、社内調査の結果、C組合員に対するいじめの事実はなかった旨述べた。また、代理人弁護士は、組合に対し、会社が、2.18雇止め通告は撤回しないものの、解決案として同年2月18日のC組合員の行為等により会社に迷惑をかけたことに関する謝罪文を提出すれば解決金として20万円を支払う旨の提案をした。これに対して組合は、その場で会社の解決案を拒否した。

(証人D)

2 会社による団交打切りには正当な理由があるといえるかについて、以下判断する。

(1)前提事実及び前記1(1)、(2)、(7)及び(8)の事実からすると、6.24団交申入れ及び7.8団交申入れは、実質的にみて、C組合員の地位・身分、労働条件等を協議事項として開催された3.10団交及び5.10団交に引き続く3回目の団交申入れであると認められる。

そこで、3.10団交及び5.10団交の状況について以下検討する。

(2)まず、3.10団交における組合からの説明要求に対する会社の対応をみると、前記1(2)認定のとおり、会社は、①C組合員に2.18雇止め通告を行った際の事実関係の説明要求については、同人に雇用契約の期間が平成17年4月15日で終了し、次回の契約更新を行わないことを告げたなど同人に対する会社の具体的発言を説明したこと、②同人を雇止めにする理由として、出品の数量間違いが多く、上司の指導に反抗的な態度をとる、チームワークを組めないなどと具体的に回答したこと、

③同年2月18日以降の同人の勤務上の扱いは無断欠勤であると説明したこと、がそれぞれ認められる。

また、組合からの主張・要求に対するその後の会社の対応についてみると、前記1(2)ないし(6)及び(8)認定のとおり、会社は、① G 部長の次回団交への出席要求を受けて5.10団交に G 部長本人を出席させたこと、② C 組合員の雇用契約を更新しない理由及び同人のミスについて具体的な日時と内容等を文書で回答するよう求めた組合の3.11質問書に対し、社内調査結果を4.8弁護士折衝において口頭で説明するとともに、4.15回答書により回答したこと、③本件有期雇用契約は、期限の定めのない雇用契約に転化している以上、2.18雇止め通告は、解雇予告通告に相当するものであって、そうであるならば解雇予告に必要な手続を踏まえていないため無効であるとの主張に対しては解雇予告通告ではないと考えている旨述べるとともに、後日、3.31弁護士折衝において、代理人弁護士を通じて、本件は有期雇用契約の雇止め事案であり、解雇権濫用法理が適用される事案ではないなどと回答したこと、④2.18雇止め通告の撤回要求については4.8弁護士折衝において撤回の意思がないことを回答したこと、がそれぞれ認められる。

(3) これらのことからすると、会社は、3.10団交における組合からの説明要求及び主張に対し、同団交で具体的に説明・回答を行うとともに、同団交で説明・回答することが困難であった事項については後日、代理人弁護士を通じて回答したのであるから、組合の説明要求及び主張に対する会社の対応は不誠実とまではいえない。

(4) 次に、5.10団交における組合からの説明要求に対する会社の対応をみると、前記1(8)認定のとおり、会社は、C 組合員に2.18雇止め通告を行った G 部長本人を出席させた上、同人から、組合に対し、2.18雇止め通告当日の経緯について説明させていること、C 組合員の雇止め理由については3.11質問書に対する回答となる4.15回答書記載の理由に業務の流れ等を補足して説明したことが認められる。

また、組合からの主張・要求に対するその後の会社の対応をみてみると、前記1(8)及び(9)認定のとおり、C 組合員がいじめを受けたとする事実については、5.10団交において調査する旨答え、6.9弁護士折衝において5.10団交に出席した代理人弁護士を通じ、社内調査の結果、C 組合員に対するいじめの事実はなかった旨述べたこと、また、同人に対する2.18雇止め通告の撤回を含めた解決案の提示要求については、5.10団交において検討し後日代理人弁護士を通じて連絡する旨述べたこと、6.9弁護士折衝において2.18雇止め通告は撤回しないものの、具体的な金額を示した金銭的解決案を提示したこと、がそれぞれ認められる。

(5) これらのことからすると、会社は、5.10団交における組合からの説明要求や主張に対して、同団交において適切な者が出席し、また、資料に基づき具体的に回答し

ており、さらに、5.10団交当日に回答できなかった C 組合員に対するいじめの事実及び解決案の提示要求については、社内調査の上、後日、代理人弁護士を通じて回答しているのであるから、かかる会社の組合に対する対応は、不誠実とまではいえない。

- (6) ところで、組合は、弁護士折衝は団交を円滑に進めるための予備的な場にすぎず、弁護士折衝における会社提出の解決案を組合が拒否した時点で本来の団交に戻るべきであったと主張するが、2回の団交と相前後して行われた3回の弁護士折衝については、組合と会社との間の直接の話合いの場である団交とは異なるものの、前記1(4)、(5)及び(9)認定のとおり、会社の代理人弁護士が、会社の意を受けて協議事項について組合と話し合ったものであり、組合も特段異議なくこれに応じており、また、3.31弁護士折衝では C 組合員の雇用契約についての会社の見解等を説明し、4.8弁護士折衝では3.11質問書に対する社内調査結果の説明等を行い、6.9弁護士折衝では会社が組合に対し、5.10団交に出席した代理人弁護士を通じて2.18雇止め通告は撤回しないものの、具体的な金額を示した金銭的解決案の提示を行い、これに対して、組合がその場で拒否するなど、事実上の交渉の場となっていることからすれば、弁護士折衝は実質的に団交を補完しているものとみることができる。よって、会社が提示した解決案を組合が拒否したのが弁護士折衝の場であったとしても、そのことのみをもって団交に戻るべきであるとする組合の主張は形式的にすぎるといわざるを得ない。
- (7) 上記のとおり、これら2回の団交及び3回の弁護士折衝における会社と組合の協議事項・折衝事項についての話合いの内容からすると、会社は、3.10団交及び5.10団交における組合からの主張・要求に対し、いずれも説明・回答を行っており、団交及び弁護士折衝を通してみれば十分協議が尽くされたといえるのであって、かかる会社の説明・回答に対して組合が納得せず、3.10団交及び5.10団交と同様の協議事項による団交再開を会社に申し入れたとしても、それらに関しては交渉が進展する見込みがない状況にあったと会社が判断したのもやむを得ないというべきである。
- (8) なお、E 次長及び F 課長には誠実な団交を行う権限がないと組合は主張するが、当該主張は、最後陳述においてなされたものであり、本件審査の過程においても本件に係る団交及び弁護士折衝が行われていた当時においてもそのような主張はなされておらず、また、前記1(2)及び(8)認定のとおり、E 次長及び F 課長は、3.10団交及び5.10団交において会社側交渉担当者として特段の支障もなく回答・説明に当たっているのであるから、組合の主張は採用できない。
- (9) 以上のとおりであって、会社が、6.24団交申入れ及び7.8団交申入れに対し、それぞれ6.28拒否回答及び7.14拒否回答により団交開催を拒否したことには正当な理由

があるというべきであるから、組合の申立ては棄却する。

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条の12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19年1月26日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印