

## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 H  
代表者 執行委員長 A

大阪府港区

被申立人 J  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成20年(不)第36号事件について、当委員会は、平成21年6月24日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘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

誠実団体交渉応諾

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、家賃補給金の支払等を議題とする団体交渉において、申立人組合が組合員に対する同補給金の支払を求めたところ、被申立人が、「同補給金が月額賃金に含まれている」、「雇用契約に錯誤があった」などの詭弁を繰り返し、不誠実な団体交渉に終始している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 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 J (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、東京都内のほか、兵庫県、福岡県等にそれぞれ営業所を置き、建築・都市・水工・土木・環境・設備等の調査・計画・設計・工事監理等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200名である。

イ 申立人 H は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者で組織される労働組合である。なお、本件申立て時の申立人は、K であり、その組合員数は本件審問終結時約100名であったが、その後、同組合は、他の労働組合と組織を統合し、H (以下、K であったときを含めて「組合」という。)となった。

(2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成16年11月1日、C (以下、組合加入前も含め、「C 組合員」という。)と会社は、契約期間を同年12月1日から同17年3月31日までとする嘱託社員雇用契約書(以下「16.11.1嘱託社員雇用契約書」という。)を締結した。以後、C 組合員と会社は、いずれも雇用期間を6か月とする雇用契約書により、雇用契約を6度更新した。(甲4、甲5、甲6、甲7、甲8、甲9、甲10)

イ 平成19年11月20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、団体交渉(以下「団交」という。)の開催を書面(以下「19.11.20団交申入書」という。)により申し入れた。(甲15、甲35)

ウ 平成19年12月4日から同20年3月13日までの間、組合と会社の間で、C 組合員に対する家賃補給金の支払等を議題とする団交が次の日程で行われた。

(ア) 平成19年12月4日(以下、同日に行われた団交を「第1回団交」という。)

(イ) 平成19年12月19日(以下、同日に行われた団交を「第2回団交」という。)

(ウ) 平成20年1月18日(以下、同日に行われた団交を「第3回団交」という。)

(エ) 平成20年2月7日(以下、同日に行われた団交を「第4回団交」という。)

(オ) 平成20年3月13日(以下、同日に行われた団交を「第5回団交」という。)

(甲35、乙6)

エ 平成20年6月16日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 争 点

会社は、C 組合員の家賃補給金の支払問題を交渉事項とする団交に誠実に対応したか。

#### 1 申立人の主張

平成19年11月20日、組合は会社に対し、C 組合員の家賃補給金の支払等を議題とする団交の開催を要求した。会社は、団交に応じたものの、その交渉態度は、以下のとおり、様々なごまかしの説明や口実を使って家賃補給金の支払を拒否し、あるいは和解金を提示して懐柔を試みようとする一方、これによって問題解決ができないとみるや、一転して組合嫌悪の姿勢をあらわにし、解雇権を濫用してC 組合員の雇止めを強行し、同時にC 組合員との労働契約終了を口実に組合の団交要求の基礎を消滅

させようと画策するものであった。こうした会社側の団交における一連の言動は、到底誠意ある団交態度とはいえず、実質的に労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

会社は、誠実交渉義務といえども、組合の要求に応じたり譲歩したりする義務まで含むものではなく、組合の主張が自らの要求を受け入れない限り不誠実団交であるというに等しいものである旨主張するが、組合が、根拠のない要求や筋の通らない主張をした事実はなく、会社は、組合との団交において事実を反する主張や弁解を繰り返した末、組合との紛争や C 組合員への攻撃をエスカレートさせてきたのである。

#### (1) 月額賃金に家賃補給金が含まれているとの説明について

会社は、第1回団交において、C 組合員への家賃補給金の支払を求める組合に対し、正社員への登用を見据えて採用した C 組合員の月額賃金には家賃補給金が含まれており、この点は平成16年12月の初回契約時に C 組合員に説明済みである旨回答した。しかし、① C 組合員とは、正社員登用を見据えて契約したとする会社の主張は、事実を反し、C 組合員に家賃補給金を支払えないと主張する根拠について、会社は、その出発点から事実を反する虚言を意図的に述べていたことが明白であること、② C 組合員は、当初の契約時に、月額賃金が基本給と家賃補給金の合計金額である旨の説明は聞いていない上、正社員の就業規則、給与規定、賃金テーブル等も見せられていないこと、③残業代の単価が月額賃金を基準に計算されていること、④当初の契約書では賃金が年俸制に基づくとしてされており、その中に、年俸制とは全く別個のものであるべき正社員の給与体系の一部である家賃補給のみが含まれることは、不自然であり得ないこと、⑤ C 組合員は、派遣社員時代に、借家やその賃借条件等について会社から一切質問されたことはなく、正社員であっても自己申告しなければ支給されないはずの家賃補給金が、自己申告もしていない C 組合員に借家の賃借条件も確かめず支給されることなどあり得ないこと、⑥給与明細書の家賃補給金欄の支給額はゼロと記載されていること、などから、会社の団交での説明は、主張の根拠を裏付ける資料が見出されないばかりか、その主張も一貫性と合理性が著しく欠けたものでしかなく、事実を反する明らかなごまかしであり、会社の対応は不誠実である。

#### (2) 月額賃金と家賃補給金の分別表記について

会社は、第2回団交において、C 組合員への家賃補給金の支払を拒否する口実として、雇用契約書及び給与明細書に賃金と家賃補給金を分けて表示していなかったため誤解を招いたと称し、今後は分けて記載すると主張した。会社はさらに、この分別表記のために、残業代は算定基準が変わるため、支給金額が下がる旨述べた。会社は、肝心の問題をすり替えて、基本給を切り下げる提案を行い、組合員の

労働条件を一方的に不利益に変更するという協定違反行為を行ってきており、かかる会社の対応は不誠実である。

### (3) 契約書における「就業規定」の記載について

会社は、第3回団交において、第2回団交での見解を繰り返した上、平成18年9月25日に、契約期間を同年10月1日から同19年3月31日までとして締結した雇用契約書（以下「18.9.25契約書」という。）以降の雇用契約書の中に、「本契約以外の事項については、就業規定に定めるところによる」とある点については、会社側で準用規定に錯誤があり、「就業規定」適用という表現をして疑義を招いた点は遺憾であるが、家賃補給金は支払えない、今後は明確な表現に変更したいと述べた。しかし、①18.9.25契約書の後の2回の契約書でも同様の記載が続いており、単なる錯誤とは思えないこと、②他の契約社員の契約書でも同じ時期から同様の記載がなされており、会社全体で検討され決定されたもので、単なる錯誤によるものではないことは明らかであること、③18.9.25契約書以降の雇用契約書では、「契約賃金」欄の「嘱託規定第9条に定めるところにより」という従前の記載が意識的に削られている上、就業規則の適用を前提としたと思われる、通勤交通費実費支給、賞与・退職金不支給及びリバイバル休暇不付与の各規定が追加されていること、④C組合員が、家賃補給金の支給を申し込む際に、総務部長 D（以下「D部長」という。）に「就業規定」の内容を確認したところ、D部長は「正社員と同じ就業規則である」と答えたことなどから、会社のこの主張は事実と反しており、かかる主張を行った会社の対応は不誠実である。

### (4) 会社の和解金支払提案について

会社は、第4回団交において、組合に対し、家賃補給金問題を解決するためと称して、和解金8万1,000円の支払を提案してきたが、これは、従来の見解を前提としたものであり、会社はごまかしの主張を変えようとはしておらず、かかる会社の対応は不誠実である。

### (5) C組合員を雇止めとする契約書案について

会社は、第5回団交においても、第4回団交で示したのと同じ態度を継続し、組合からの再考要求に応じず、平成20年9月30日をもってC組合員を雇止めにするとの報復的な契約案を組合に提示し、強硬な提案を行ってきた。かかる会社の対応は不誠実である。

## 2 被申立人の主張

会社は、団交において、C組合員への家賃補給金の支払について、C組合員に対して支給されている月額17万9,500円の賃金には、嘱託社員として採用された平成16年12月当初より家賃補給金が含まれていることの説明を繰り返し行ったほか、契約

書及び給与明細書上、誤解を招いた表記の仕方を改める旨説明するなど、組合の理解を得るよう努力を重ね、かつまた、会社は和解金を支払う用意がある旨回答して譲歩の姿勢を示したが、組合は全く聞く耳をもたずの対応に終始した。

組合は、会社の不誠実交渉を主張するが、誠実交渉義務といえども、組合の要求に応じたり譲歩したりする義務まで含むものではなく、本件のように、会社において、その要求に応じられない理由を十分に説明し、納得が得られるよう努力している限り、不誠実団交などと評価される筋合いは一切ない。組合の主張は、自らの要求を受け入れない限り不誠実団交であるというに等しいものである。

(1) 月額賃金に家賃補給金が含まれているとの説明について

会社は、第1回団交において、C組合員には当初より家賃補給金を支給しており、家賃補給金を月額賃金に含んで支給していることは初回契約時に説明済みである旨説明した。従前より、C組合員の所属する総務部の社員は正社員であったことから、C組合員についても、能力及び仕事ぶりにおいて特段問題がないようであれば、将来、正社員に登用する可能性があることを同人に説明した。会社では、嘱託社員である総務部の事務職員については、一般職正社員の初任給を基準にこれを決めており、C組合員の場合も、全く同様の考え方にに基づき、これを決定したものであるが、C組合員については、派遣社員として勤務していた頃から借家住まいであることを聞かされており、また正社員への登用を見据えての採用であったことから、平成16年12月当時から、月額賃金を一般職の初任給16万6,000円に家賃補給金の上限額である1万3,500円を加算した17万9,500円とする旨合意し、今日に至っている。なお、給与明細書の家賃補給金がゼロとなっているのは、正社員と同じ用紙を使っているためである。

(2) 月額賃金と家賃補給金の分別表記について

会社は、第2回団交において、契約書や給与明細書上の表記の仕方が誤解を生むということであれば、今後、契約書及び給与明細書も一括表記でなく、家賃補給金を区別して表記するようにする旨説明し、組合の理解を得るよう努力した。

(3) 契約書における「就業規定」の記載について

会社は、第3回団交において、契約書の準用規定に錯誤があり、疑義を生じさせたことは遺憾に思うが、その点を突いて、家賃補給金を支払えという要求は受け入れられないこと、及び、家賃補給金の支給については、初回契約以降、現在まで支払い続けており、組合要求を受け入れることは、重複して支給することになり不可能である旨、誠実に回答した。

(4) 会社の和解金支払提案について

会社は、第4回団交において、「会社としては、業務運営上これ以上当該問題の

解決を長引かせることは得策とは考えていないので、早期に円満解決を図るため、和解金8万1,000円を支払う用意がある」旨の回答を行い、譲歩の姿勢を示したが、組合は、全く「聞く耳をもたず」の対応に終始した。会社は、第5回団交において、早期解決を図る意味で誠意をもって前回和解案を出した旨説明し、組合に理解を求めた上で、20.3.13契約書案を組合に提示した。

(5) C 組合員を雇止めとする契約書案について

20.3.13契約書案に記載された C 組合員の契約満了については、平成19年11月5日の経営会議の段階で、3月末で満了しようと考えており、本人にも通知する予定であったが、組合加入の通知があったことから、通知時期を遅らせたものであり、組合加入とは関係ない旨、この団交において説明した。

#### 第4 争点に対する判断

争点（会社は、C 組合員の家賃補給金の支払問題を交渉事項とする団交に誠実に対応したか。）について

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) C 組合員の組合加入前の経過について

ア 平成16年2月23日から同年11月30日まで、C 組合員は、申立外派遣会社から会社の総務部に派遣され、派遣社員として勤務した。

(甲34、甲36の1、甲36の2、甲36の3、甲36の4、証人 C )

イ 16.11.1嘱託社員雇用契約書には、①契約期間を平成16年12月1日から平成17年3月31日までとすること、②契約賃金を嘱託規定第9条に定めるところにより月17万9,500円支給すること、③本契約以外の事項については、嘱託規定の定めるところによること、が記載されていた。

なお、16.11.1嘱託社員雇用契約書の締結に際して、C 組合員は、家賃補給金申込書及び自宅の賃貸借契約書を会社に提出していない。

また、16.11.1嘱託社員雇用契約書の締結時の会社の嘱託規定第9条第1項には、「給与は原則として年俸制とし、その額は本人の有する技術、技能、資格、経験の程度その他勤務の実態を考慮して決定する」と規定されており、家賃補給金に係る規定は、嘱託規定にはなかった。(甲4、甲34、乙2)

ウ 平成17年4月1日、C 組合員と会社は、雇用契約の契約期間を同日から同年9月30日までとする嘱託社員雇用契約書（以下「17.4.1嘱託社員雇用契約書」という。）を締結した。同契約書の記載内容は、契約期間が「平成17年4月1日から平成17年9月30日まで」であることを除き、16.11.1嘱託社員雇用契約書と同じであった。(甲5)

エ 平成17年10月1日、C 組合員と会社は、雇用契約の契約期間を同日から同18

年3月31日までとする嘱託社員雇用契約書（以下「17.10.1嘱託社員雇用契約書」という。）を締結した。同契約書の記載内容は、契約期間が「平成17年10月1日から平成18年3月31日まで」であること、並びに始業時刻及び終業時刻がそれぞれ午前8時30分及び午後5時であることを除き、16.11.1嘱託社員雇用契約書と同じであった。（甲6）

オ 平成18年4月1日、C 組合員と会社は、雇用契約の契約期間を同日から同年9月30日までとする契約書（以下「18.4.1契約書」という。）を締結した。18.4.1契約書には、①契約賃金を月額17万9,500円とすること、②本契約以外の事項については、嘱託規定を適用すること、が記載されていた。（甲7）

カ 平成18年8月1日、会社は、定年退職後に再雇用される者を対象とした再雇用嘱託社員就業規則を施行した。これに伴い、再雇用嘱託社員以外の嘱託社員は、嘱託社員から契約社員に呼称変更された。なお、呼称変更の前後で、C 組合員に対する処遇に変化はなかった。

また、それまでの嘱託規定第3条には、嘱託社員の定義として、①定年で退職する社員の内、会社が必要と認め再雇用した者、②業務上必要とする技能、技術、資格、経験を有し、特定の職種に従事するため採用された者、③その他会社が必要と認め採用した者、をいうと規定されていた。

（乙2、乙3、乙7、証人 C ）

キ 平成18年9月25日、C 組合員と会社は、雇用契約の契約期間を同年10月1日から同19年3月31日までとする18.9.25契約書を締結した。締結に当たり、D 部長は、18.9.25契約書の案文を、常務取締役 F （以下「F 常務」という。）の決裁を受けることなく作成した。18.9.25契約書には、契約賃金を月額17万9,500円とする旨記載されるとともに、「その他」として、以下の記載があった。

「10 その他 ① 通勤交通費は実費支給する。  
② 賞与及び退職金は原則支給しない。  
③ リバイバル休暇は付与しない。  
④ 本契約以外の事項については、就業規定に定めるところによる。」

また、会社には、「就業規定」という規定又は規則は存在しない。

なお、会社の正社員に適用される就業規則及び給与規定には、社員に、会社の設定する限度内で通勤交通費を支給すること、リバイバル休暇を与えることがあること、並びに社員に退職金及び賞与を支給すること、が規定されていた。

（甲2、甲3、甲8、証人 D ）

ク 平成19年3月31日及び同年9月28日、C 組合員と会社は、雇用契約の契約期

間をそれぞれ同年4月1日から同年9月30日まで及び同年10月1日から同20年3月31日までとして、雇用契約を更新した（以下、それぞれの契約書を「19.3.31契約書」、「19.9.28契約書」という。）。19.3.31契約書及び19.9.28契約書には、「本契約以外の事項については、就業規定に定めるところによる」との記載があった。（甲9、甲10）

ケ 平成19年10月1日、昼休みに、D部長がC組合員の席の後ろを通りかかった際に、C組合員が、D部長に対し、就業規定はないのか尋ねたのに対し、D部長は、「就業規則のことである」と答えた。同日後刻、C組合員は会社に、家賃補給金支給申込書を提出した。

同日午後4時頃から同8時頃にかけて、会社総務室長 E（以下「E室長」という。）とC組合員の間で、電子メールによる次のようなやり取り（以下「19.10.1メール」という。）があった。

E室長は、家賃補給金支給申込書を受け取った旨、及び、契約書上では月額賃金を17万9,500円とだけ書いてあるが、実際には家賃補給金分1万3,500円を考慮している旨送信した。これを受けて、C組合員が、家賃補給金について明記されていないければ契約書の意味がない旨、及び契約書には「本契約以外の事項については、就業規定に定めるところによる」と明記されているので、家賃補給金の申請は規定どおりである旨返信したのに対し、E室長は、分かりにくい表現であったかもしれないと謝罪し、契約書の書き方を改める旨、及び、口頭では、以前にE室長が、C組合員に、家賃補給金分も考慮して月額賃金を提示していることを伝えた旨返信した。C組合員が、口頭のことは3年も前のことで覚えていない旨、及び「書き方を改める」といって契約書を守らないのは虫が良すぎる旨返信したのに対し、E室長は、契約書を守っていないのではなく、契約賃金は17万9,500円という取決めである旨返信した。C組合員が、「給与明細書に『家賃補給』という欄があるにもかかわらずわけていないのはどうしてでしょうか」と返信したのに対し、E室長は、正社員でいう家賃補給金を考慮にいたした上でトータルの金額による契約賃金を決定しているのであり、家賃補給金ではない旨返信した。（甲12、甲14、証人 C、証人 D）

(2) C組合員の組合加入後の経過について

ア 19.11.20団交申入書には、次のような要求事項が記載されていた。

- 「1. 会社は、労働基準法、労働組合法など、労働諸法を遵守すること。
2. 会社は、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と誠意をもって協議し、決定すること。
3. 会社は、就業規則・給与規定に基づき、C組合員に対象となる手当（現

在は、家賃補給金)を支払うこと。

4. 会社は、均等待遇原則に基づき、社員と同等の賞与・一時金を C 組合員に支払うこと。」(甲15)

イ 平成19年12月4日、第1回団交が行われ、組合が、C 組合員に対する家賃補給金の支払等に関して、「本契約以外の事項については就業規定に定めるところによる」とした19.9.28契約書のとおり、C 組合員に家賃補給金を支給すべきである旨述べたのに対し、会社は、C 組合員には当初より家賃補給金を支給しており、家賃補給金を月額賃金に含んで支給していることは初回契約時に C 組合員に説明済みである旨、及び、契約社員約30名のうち、基本給に家賃補給金が含まれている者が10名ほど存在する旨答えた。

これに対し、組合は、月額賃金に家賃補給金が含まれているとの会社側の主張については、C 組合員は説明を聞かされていないし、月額賃金に家賃補給金が含まれていることが19.9.28契約書や給与明細書などどこにも明示されていないことから明らかに詭弁である旨述べ、組合の要求事項に対し、同月14日までに文書で回答するよう求めたところ、会社は、回答する旨答えた。

(甲35、乙6、証人 G )

ウ 平成19年12月13日、会社は、組合に対し、「平成19年11月20日団体交渉申入れ時の貴組合要求事項に対する回答書」(以下「19.12.13回答書」という。)を提出した。19.12.13回答書には、次のとおり記載されていた。

「1. 労働諸法の遵守について

・当然のことであり、会社としては今後とも遵守していく所存です。

2. 事前協議について

・会社は、組合員の賃金等重要な労働条件の不利益変更について、事前に組合と誠意をもって協議いたします。

3. 家賃補給金の支払について

・ C 組合員との月額契約賃金に、家賃補給金を含んでいることは平成16年12月の初回契約時に説明済みであり、本人も理解していたものと考えておりました。このことから貴組合要求の第3項については、その対象となる手当は現在も支払っているという認識です。

・ただ、会社は現契約書において、家賃補給金を分けて表示していないことから疑義を生じさせたことに対して、遺憾の意を表します。また、現契約書の契約賃金の表記を平成20年1月から分別表記に変更し、給与明細書についても基本給と家賃補給に分けて表示いたします。

・同じく平成20年1月から、現契約書のその他の項の『本契約以外の事項に

については、就業規定に定めるところによる』という条文のうち、就業規定を嘱託規定に変更いたします。

#### 4. 社員と同等の賞与・一時金の支払いについて

- ・会社としては、現在も非正規社員に対し、社員との均衡のとれた待遇に近づけるよう努めており、今後も引続き公正な待遇の実現に向け努力していく所存です。 」

(甲16)

エ 平成19年12月19日、19. 12. 13回答書を受けて、第2回団交が行われた。

同団交において、組合が、19. 12. 13回答書の第3項に記載された基本給と家賃補給金の分別表記は、残業単価が下がり不利益改定となり容認できない旨述べたのに対し、会社は、「それはそうになってしまいますね」と述べた。

次に、組合が、C 組合員の契約書の適用規定を平成20年1月から、就業規定から嘱託規定に変更する件も不利益改定となり認められない旨述べたのに対し、会社は、平成18年8月に新たに再雇用嘱託社員就業規則を制定したのに伴い、従前の嘱託規定を変更すべきであったところ、同19年3月まで嘱託規定の適用対象者がいたため、この時点では変更しなかった旨、及び、その結果、同18年10月更新の者の契約書だけ、「就業規定を適用する」という疑義を生じさせる表現になってしまったことは遺憾であり、今後は疑義が生じないよう明確な表現にしたい旨答えた。

さらに、組合が、賃金に家賃補給金が含まれているという会社の主張には根拠がないので、根拠を示してほしい旨述べたのに対し、会社は、C 組合員は覚えていないと言うが、E 室長が最初の嘱託雇用契約締結時に説明した旨答えた。組合は会社に対し、組合の主張の方が合理的であり、次回団交時に文書で再回答を求める旨述べた。

同日、組合と会社は、「会社は、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と誠意をもって協議し、合意に努める」と記載された「協定書」(以下「19. 12. 19事前協議協定書」という。)を締結した。(甲17、甲35、乙6、証人D )

オ 平成20年1月18日、第3回団交が行われた。同団交において、組合と会社の間で、以下のやり取りがあった。

(ア) 会社は、「平成19年11月20日団体交渉申入れ時の貴組合要求事項に対する再回答書」(以下「20. 1. 18再回答書」という。)を提出した。20. 1. 18再回答書には、次のとおり記載されていた。

「要求事項第3項

## ○家賃補給金の支払について

- ・会社は C さんとの雇用契約書において、家賃補給金を分けて表示していないことから疑義を生じさせたことに対して、遺憾の意を表します。
- ・しかしながら、貴組合要求第3項の家賃補給金については、その対象となる手当は現在も支払っているという認識です。」

組合が、C 組合員への家賃補給金の支払を求めたのに対し、会社は、家賃補給金を C 組合員に支払うことはできない旨述べた。

- (イ) 会社は、①契約社員の雇用契約書については、契約書に定めのない事項の適用規定を、従来の嘱託社員の契約書から変えたという意識はない旨、及び適用規定の「就業規定」という記載は、従来どおり「嘱託規定」とすべきところを錯誤により記載したものであり、「就業規則」の意味ではない旨、②家賃補給金はもともと説明済みで支払っていると認識しており、重複して支払うわけにはいかない旨、述べた。
- (ウ) C 組合員が、D 部長に確認したときに同部長は「正社員と同じ就業規則」と言ったと述べたのに対し、D 部長は、「嘱託規定はないのですか」と聞かれて「就業規則です」と答えたのは事実である旨述べた。組合が、D 部長は社員の就業規則だと思って説明したのではないかと質したのに対し、D 部長は、「それはそうですよ」と答えた。
- (エ) 組合が、給与明細書の家賃補給金がゼロになっている旨指摘したのに対し、会社は、嘱託社員については、ずっとそのような扱いをしてきた旨答えた。組合が、嘱託社員は、嘱託規定があるので家賃補給金が支給されるはずはなく、会社の主張は論理矛盾を起こしている旨指摘したのに対し、会社は、正社員に登用する可能性のある者には家賃補給金を基本給に含めて支払っており、C 組合員については、正社員になった場合、急に賃金上がるのもおかしいので、正社員になっても変わらないよう、あらかじめ家賃補給金分を含めて支給した旨述べた。
- (オ) 組合が、会社が C 組合員以外の契約社員の契約書を、「就業規定」の文言を「嘱託規定」に書き換えたものに差し替えたのは、まずいと思ったからではないのかと質したのに対し、会社は、「そこは齟齬をきたしていると（団交の場で）何回も言っているじゃないですか」、「ミスってますので直させてください」などと述べた。
- (カ) 組合が、家賃補給金を基本給に含めて支払っていることを客観的に担保するものがない以上、家賃補給金を C 組合員に支払うよう求めたのに対し、会社は、当時、再雇用嘱託社員就業規則を制定したことに伴い、従来の嘱託規定は

契約社員規定のようなものに変更しようとしていたため、勘違いして、契約書の除外規定を「就業規定」に置き換えてしまった旨、及び、そのために契約に錯誤があったことは、既に団交の場で説明している旨述べた後、組合の要求については専門家の意見を聞いて再検討する旨述べた。

(甲18、甲19、乙6)

カ 平成20年2月7日、第4回団交が行われ、会社は、C組合員への家賃補給金は支払っているという認識に変わりはないが、これ以上問題を長引かせることは業務運営上得策ではないので、早期の円満な解決のため、和解金として8万1,000円を支払う旨記載した「平成19年11月20日の団体交渉申入れ時の貴組合要求事項に対する再々回答書」(以下「20.2.7再々回答書」という。)を提出した。

第4回団交において、会社が、基本給の17万9,500円に家賃補給金が含まれているということは前回と変わらないが、契約の文面で本人に誤解を与えたということで、契約期間である6か月分の家賃補給金の額を解決金とする旨述べたのに対し、組合は、今回の回答が前回と同じであれば、労働基準監督署で白黒を付けたいと考えていた旨、及びC組合員が今後も半年間だけ働くということではないので、半年分のみの和解金という会社の回答は組合の要求趣旨と違う旨述べた。また、組合は、平成20年4月からC組合員を正社員として雇用すれば、家賃補給金が基本給とは別の手当になるし、今後も継続して働けるので問題は解決する旨述べ、「(4月以降の雇用について)新たな提案を期待している」と述べた。

(甲20、甲21、乙6)

キ 平成20年3月4日、組合は会社に対し、C組合員を同年4月1日から正社員として雇用すること及び契約更新時において適用規則の変更など賃金・労働条件の変更を行わないことを求めるとともに、第4回団交における家賃補給金に関する再回答要求と併せて誠意ある回答を文書にて次回の団交で示すことを求める旨記載した要求書(以下「20.3.4要求書」という。)を提出した。(甲22)

ク 平成20年3月13日、第5回団交が行われ、会社は、組合に対し、第4回団交及び20.3.4要求書の組合要求事項に対する回答書(以下「20.3.13回答書」という。)及びC組合員との同年4月1日からの契約書案(以下「20.3.13契約書案」という。)を提出した。

20.3.13回答書には、次のとおり記載されていた。

「 貴組合からの要求事項に対し次のとおり回答いたします。

記

1. 家賃補給金に関する再回答について

何度も繰り返すようですが、会社はその対象となる手当は月額給与に含

め、支払っているという認識に変わりはありません。しかしながら、業務運営上、早期に円満な形で解決を図りたいという意味から、和解金として81,000円を支払うという誠意を示しているものであり、何卒ご理解をいただきたいと存じます。

## 2. 正社員雇用および4月以降の契約更新時の労働条件について

現在、会社は非常に厳しい状況下にあり、今期に入り業績回復のための諸施策を実施しています。間接部門の合理化もその一策であり、別紙の通り C 組合員との新契約書の労働条件での契約更新をご理解いただきたいと存じます。

以 上

20.3.13契約書案には、契約期間が「平成20年4月1日～平成20年9月30日」、契約金額が「月額179,500円を支給する」と記載され、その他の項目として、「本契約以外の事項については、嘱託規定に定めるところによる」、「甲（会社）は本契約期間満了をもって乙（C 組合員）との契約を更新しない」と記載されていた。

第5回団交において、会社が、C 組合員に家賃補給金を支給しているという認識は変わらないが、早期解決を図る意味で、誠意をもって前回の団交で和解案を出した旨述べたのに対し、組合は、20.3.13契約書案に雇止めの一文が入っているのは組合つぶしであり、認めることはできない旨述べ、労働条件の変更は事前協議の対象であり、組合と協議するよう求めた。

これに対し、会社は、契約書の変更は労働条件の変更に当たらない旨、C 組合員の契約満了については、平成19年11月5日の段階で決定していたものであり組合加入とは全く関係ない旨、及び、当初は同20年3月での契約満了を考えていたが、組合加入の通知があったことからこの時期まで遅らせた旨述べた。

（甲23、甲24、甲35、乙6）

ケ 平成20年3月25日、会社は、大阪西労働基準監督署（以下「労働基準監督署」という。）に、就業規則変更届を提出した。同変更届には、同年4月1日に規定名称を変更し、条文改定する旨規定された「 J 契約社員規定」（以下「契約社員規定」という。）が添付されていた。（乙4）

### （3）家賃補給金等について

ア 16.11.1嘱託社員雇用契約書締結当時、正社員に適用されていた会社の就業規則第62条には、「社員の給与、退職金等に関しては、給与規定で定める」と規定されていた。また、給与規定第22条には、「家賃補給金は借家または借間住まいの者で、家賃の支払を必要とする者に対して別に定めるところにより支給する」

と規定され、別途、家賃補給金について、単身者は「支払い家賃の2分の1。但し最高13,500円とし、2,000円は保証する」と定められていた。

(甲2、甲3、乙1の1)

イ C 組合員の時間外勤務手当は、同人の月額賃金17万9,500円を基準に計算されていた。(甲34)

ウ C 組合員が派遣社員として会社に派遣されたとき、派遣会社が会社に提出した C 組合員の経歴書には、住所の欄に「大阪府大阪市淀川区」と記載されていた。(乙11)

エ 平成16年12月から同19年10月までの各月分の C 組合員の給与明細書には、「基本給」の項目には「179,500」、「家賃補給」の項目には「0」と記載されていた。(甲11の1～40)

2 会社は、C 組合員の家賃補給金の支払問題を交渉事項とする団交に誠実に対応したかについて、以下判断する。

(1) 月額賃金に家賃補給金が含まれているとの説明について

ア 組合は、会社が、第1回団交において、C 組合員への家賃補給金の支払を求める組合に対し、正社員への登用を見据えて採用した C 組合員の月額賃金には家賃補給金が含まれており、この点は平成16年12月の初回契約時に C 組合員に説明済みである旨回答したことが、事実と反する明らかなごまかしであり、不誠実な対応である旨主張するので、検討する。

イ 前記1(2)イ認定のとおり、第1回団交において、組合が、「本契約以外の事項については就業規定に定めるところによる」とした19.9.28契約書のとおり、C 組合員に家賃補給金を支給すべきである旨述べたのに対し、会社が、C 組合員には当初より家賃補給金を支給しており、家賃補給金を月額賃金に含んで支給していることは C 組合員に説明済みである旨答えたことが認められる。

ウ そこで、C 組合員の契約当初の経緯についてみると、前提事実及び1(1)ア、イ認定のとおり、①平成16年2月23日から同月11月30日まで、C 組合員が派遣社員として会社に勤務したこと、②同月1日、C 組合員と会社が、契約期間を同年12月1日から同17年3月31日とする16.11.1嘱託社員雇用契約書を締結したことが認められ、会社は、16.11.1嘱託社員雇用契約書締結時に、C 組合員を嘱託社員として採用しているところ、確かに、この採用において、C 組合員を、正社員登用を見据えて嘱託社員として採用したとの事実、及び採用に際して、家賃補給金を月額賃金に含んで支給している旨 C 組合員に説明したとの会社主張の事実を裏付ける客観的な証拠は見当たらない。

しかしながら、前記1(1)イ認定のとおり、16.11.1嘱託社員雇用契約書の締

結時の会社の嘱託規定第9条第1項には、「給与は原則として年俸制とし、その額は本人の有する技術、技能、資格、経験の程度その他勤務の実態を考慮して決定する」と規定されていることが認められるが、この規定は、抽象的な規定であるので、月額賃金を具体的に決定する基準とはなりえず、そこで会社が、運用上、正社員に適用される就業規則あるいは賃金規定を参照することはあり得ることである。

エ 次に、前記1(1)イ、(3)ア認定のとおり、①16.11.1嘱託社員雇用契約書の締結時の嘱託規定には家賃補給金に係る規定はなかったこと、②16.11.1嘱託社員雇用契約書締結当時、正社員に適用されていた給与規定第22条には、「家賃補給金は借家または借間住まいの者で、家賃の支払を必要とする者に対して別に定めるところにより支給する」と規定されていたことが認められるので、規定上、嘱託社員は家賃補給金の明確な支給対象ではなかったと解される。

しかし、嘱託社員としての採用に際して、借家やその賃借条件等について会社から一切質問されたことがなかったとしても、C組合員が派遣社員として働いている間に、職場内の会話の中で、同人が単身で間借りしていることを会社が知ることは十分あり得るし、会社が、社員数200名程度の規模で、しかも人事関係者が会社の規則類に習熟していないとみられることからすると、月額賃金の決定に当たり、正社員の給与規定をそのまま適用するわけではないにしても、同人が単身で間借りしていることを考慮して、家賃補給金を月額賃金決定の一要素とすることは十分に考えられるところである。

オ さらに、前記1(1)ケ認定のとおり、①平成19年10月1日、昼休み以降に、C組合員が会社に家賃補給金支給申込書を提出したこと、②同日午後4時頃、E室長が、C組合員に、契約書上では月額賃金を17万9,500円とだけ書いてあるが、実際には家賃補給金分1万3,500円を考慮している旨記載した19.10.1メールを送信したこと、が認められ、C組合員が家賃補給金を申請したわずか3時間ほど後に、契約事務を担当するE室長が、C組合員に対し、月額賃金は家賃補給金分を考慮している旨電子メールで説明しているのであるから、この説明は、会社の従前からの考えを説明したものであるとみるのが相当であり、C組合員からの家賃補給金支給申込みがあった後で考え出した後付けの説明とみることはできない。

カ 加えて、前記エ判断のとおり、C組合員は、規定上、嘱託社員は家賃補給金の明確な支給対象ではない嘱託社員であるから、会社には、C組合員に家賃補給金を支払うべき規定上の義務はないので、会社は、家賃補給金を支給することができない理由としてはこの点を説明することもできたと考えられる。

キ これらのことを総合すると、月額賃金に家賃補給金が含まれていると C 組合員に説明したことについて、会社が、C 組合員に対する家賃補給金の支払を免れることを企図して、故意に虚偽の説明をしたとまで認めることはできない。

ク なお、組合は、時間外勤務手当が月額賃金を基準に計算されていること、及び給与明細書の家賃補給金欄が「0」になっていることをもって、家賃補給金が支給されているとの会社の主張が虚偽である旨主張する。

確かに、前記1(3)イ、エ認定のとおり、① C 組合員の時間外勤務手当は、同人の月額賃金17万9,500円を基準に計算されていたこと、②平成16年12月から同19年10月までの各月分の C 組合員の給与明細書には、「基本給」の項目には「179,500」、「家賃補給」の項目には「0」と記載されていたこと、が認められるが、前記オのとおり、C 組合員が家賃補給金を申請した3時間ほど後に、E 室長が C 組合員に対し、月額賃金は家賃補給金分を「考慮している」旨電子メールで説明していることを考えると、会社の説明の真意は、単に家賃補給金を考慮して決定したということであって、賃金のほかに家賃補給金を支給したということではないとみるのが相当であるから、団交におけるやり取りの中で、「考慮した」という表現が抜け落ちていった点で、会社の表現が不適切であることは否めないものの、家賃補給金が支給されているとの会社の主張が虚偽であるとする組合の批判は当たらない。

## (2) 月額賃金と家賃補給金の分別表記について

ア 組合は、会社が、第2回団交において、今後は雇用契約書及び賃金明細書で賃金と家賃補給金を分けて記載するため、残業代は算定基準が変わり支給金額が下がる旨述べたことが、肝心の問題をすり替えた基本給切下げ提案であり、労働条件の一方的不利益変更であって、かかる会社の対応は不誠実である旨主張するので検討する。

イ 前記1(2)ウ、エ認定のとおり、①19.12.13回答書には、「現契約書の契約賃金の表記を平成20年1月から分別表記に変更し、給与明細書についても基本給と家賃補給に分けて表示いたします」と記載されていること、②第2回団交において、組合が、19.12.13回答書の第3項に記載された基本給と家賃補給金の分別表記は、残業単価が下がり不利益改定となり容認できない旨述べたのに対し、会社は、「それはそうになってしまいますね」と述べたこと、が認められ、確かに、会社は、団交において、契約書等で月額賃金と家賃補給金を分別表記することを提案するとともに、時間外勤務手当の単価が下がることを認めている。

しかしながら、第2回団交においては、前記1(2)エ認定のとおり、上記のやり取りがなされた後、月額賃金と家賃補給金の分別表記について、これ以上のや

り取りはなされていないことが認められ、前記1(2)オ(ア)から(カ)認定のとおり、第3回団交においては、月額賃金と家賃補給金の分別表記についてのやり取りはなされていないことが認められる。

また、前記1(2)ク認定のとおり、20.3.13契約書案に、契約金額が179,500円と記載されていたことが認められ、分別表記は実際には実施されなかったとみることができ、これらのことを併せ考えると、会社は、家賃補給金分を考慮して月額賃金を支給しているとの自らの主張を明確にするために分別表記を実施しようとしたものの、組合から、時間外勤務手当の算定基準が変わって支給金額が下がることになるとの指摘を受けて、この提案を事実上撤回したものとみるのが相当であって、団交において家賃補給金を支給しているか否かが争点となっているときに、会社の主張に合わせて、契約書や明細書の記載方法を一方的に変更しようとした会社の態度は適切とはいえないものの、団交における対応が不誠実であるとはまではいうことができない。

### (3) 契約書における「就業規定」の記載について

ア 組合は、会社が第3回団交において、第2回団交での見解を繰り返した上、C組合員の雇用契約書で「就業規定」としたのは錯誤によるものであるとする事実と反する主張を行ったことが不誠実である旨主張するので検討する。

イ 前記1(2)オ(イ)認定のとおり、第3回団交において、会社が、契約社員の雇用契約書における適用規定の「就業規定」という記載は、従来どおり「嘱託規定」とすべきところを錯誤により記載したものであり、「就業規則」の意味ではない旨述べたことが認められ、確かに、会社は、団交において、契約社員の雇用契約書における適用規定の「就業規定」という記載が錯誤である旨述べている。

そして、この「就業規定」という記載については、前記1(1)キ認定のとおり、①18.9.25契約書には、「本契約以外の事項については、就業規定に定めるところによる」との記載があったこと、②会社には「就業規定」という規定又は規則は存在しないこと、が認められるから、18.9.25契約書に記載された「就業規定」との文言が誤記であることは明らかであるので、まず、この誤記が、何の誤記であったのかについて検討する。

(ア) 18.9.25契約書に記載された「就業規定」が、組合の主張するように正社員に適用される就業規則の誤記であるのか、又は、会社の主張するように嘱託規定の誤記であるのかを、文言自体から判断することはできない。

(イ) 確かに、「本契約以外の事項については、就業規定に定めるところによる」との記載は、18.9.25契約書だけでなく、前記1(1)ク認定のとおり、19.3.31契約書及び19.9.28契約書にもあったことが認められるが、C組合員が

19. 10. 1メールで指摘するまで、会社内で「就業規定」という記載に疑義を提起した者がいなかったために、会社の担当者も誤記に気付かないまま、同内容の契約書の使用が継続されたとみることができるから、この事実からも、組合の主張と会社の主張のいずれが妥当かを決することはできない。

(ウ) 次に、前記1(1)ケ認定のとおり、平成19年10月1日、昼休みに、D部長がC組合員の席の後ろを通りかかった際に、C組合員が、D部長に対し、就業規定はないのかと尋ねたのに対し、D部長が、「就業規則のことである」と答えたことが認められる。

しかし、前記1(1)カ認定のとおり、平成18年8月1日、会社は、定年退職後に再雇用される者を対象とした再雇用嘱託社員就業規則を施行し、これに伴い、再雇用嘱託社員以外の嘱託社員は、嘱託社員から契約社員に呼称変更されたことが認められ、会社が初めてC組合員との契約書に「就業規定」と記載した同年9月25日の時点では、正社員に適用される就業規則、再雇用嘱託社員に適用される再雇用嘱託社員就業規則及び呼称変更された契約社員に適用される嘱託規定の3種の規定があり、契約社員である嘱託社員には嘱託規定が適用されることになることは、容易に判断できるところである。

加えて、C組合員の質問は、昼休みにたまたま後ろを通りかかったD部長に対してなされたものであり、しかも、単に、就業規定はないのかと質問しただけで、C組合員との契約書に記載されている「就業規定」が正社員に適用される就業規則を指すのかという趣旨であることまで明確にしてなされたものとはいえない。

これらのことに、C組合員がD部長に対し、就業規定はないのか尋ねた日の1年余前に制定された再雇用嘱託社員就業規則では「就業規則」の名称が使用されていたことも併せ考えると、D部長が、C組合員の質問の趣旨を十分理解しないまま不用意に答えたという不注意の謗りは免れないものの、契約書の「就業規定」という記載が正社員に適用される就業規則を指すと答えたということとはできない。

(エ) さらに、前記1(1)イ、ウ、エ、オ認定のとおり、16. 11. 1嘱託社員雇用契約書、17. 4. 1嘱託社員雇用契約書、17. 10. 1嘱託社員雇用契約書及び18. 4. 1契約書には、本契約以外の事項については嘱託規定の定めるところによる旨記載されていることが認められ、18. 9. 25契約書前の4回の契約書においては、C組合員に適用されるのは嘱託規定であることが明記されている上、C組合員との契約書に初めて「就業規定」と記載した当時、前記1(1)カ認定のとおり、再雇用嘱託社員以外の嘱託社員が嘱託社員から契約社員に呼称変更された

前後で、C 組合員に対する処遇に変化はなかったことが認められるとともに、前記(ウ)のとおり、会社には契約社員に適用される嘱託規定が有効に存在しており、しかも、18.9.25契約書を締結する際に、会社がC 組合員に対して、今後は嘱託規定ではなく正社員の就業規則を適用すると説明したと認められるような事情もないのであるから、組合が主張するように、18.9.25契約書以後、会社はC 組合員に正社員用の就業規則を適用することに変更したと認めることはできない。

(オ) したがって、契約書の「就業規定」との記載は、嘱託規定の誤記であるとみるのが相当である。

ウ 以上の検討を踏まえて、契約書における「就業規定」の記載についての団交における会社の対応をみる。

(ア) まず、前記1(2)ウ、エ認定のとおり、①19.12.13回答書において、会社が、「平成20年1月から、現契約書のその他の項の『本契約以外の事項については、就業規定に定めるところによる』という条文のうち、就業規定を嘱託規定に変更いたします」と回答したこと、②第2回団交において、組合が、C 組合員の契約書の適用規定を平成20年1月から、就業規定から嘱託規定に変更する件は不利益改定となり認められない旨述べたのに対し、会社は、再雇用嘱託社員就業規則制定に伴い、従前の嘱託規定を変更すべきであったところ、同19年3月まで嘱託規定の適用対象者がいたため、この時点では変更しなかった結果、同18年10月更新の者の契約書だけ、「就業規定を適用する」という疑義を生じさせる表現になってしまったことは遺憾であり、今後は疑義が生じないよう明確な表現にしたい旨答えたこと、が認められる。

また、前記1(2)オ(イ)、(ウ)、(オ)、(カ)認定のとおり、第3回団交において、①会社が、契約社員の雇用契約書については、契約書に定めのない事項の適用規定を、従来の嘱託社員の契約書から変えたという意識はない旨、及び適用規定の「就業規定」という記載は、従来どおり「嘱託規定」とすべきところを錯誤により記載したものであり、「就業規則」の意味ではない旨、並びに、家賃補給金はもともと説明済みで支払っていると認識しており、重複して支払うわけにはいかない旨述べたこと、②C 組合員が、D 部長に確認したときに同部長は「正社員と同じ就業規則」と言ったと述べたのに対し、D 部長は、「嘱託規定はないのですか」と聞かれて「就業規則です」と答えたのは事実である旨述べ、これに対し、組合が、D 部長は社員の就業規則だと思って説明したのではないかと質したのに対し、D 部長は、「それはそうですよ」と答えたこと、③組合が、会社がC 組合員以外の契約社員の契約書を、「就業規

定」の文言を「嘱託規定」に書き換えたものに差し替えたのは、まずいと思ったからではないのかと質したのに対し、会社は、「そこは齟齬をきたしている（団交の場で）何回も言っているじゃないですか」、「ミスってますので直させてください」などと述べたこと、④組合が、家賃補給金を基本給に含めて支払っていることを客観的に担保するものがない以上、家賃補給金を C 組合員に支払うよう求めたのに対し、会社が、当時、再雇用嘱託社員就業規則を制定したことに伴い、従来の嘱託規定は契約社員規定のようなものに変更しようとしていたため、勘違いして、契約書の除外規定を「就業規定」に置き換えてしまった旨、及び、そのために契約に錯誤があったことは、既に団交の場で説明している旨述べたこと、が認められる。

(イ) これらのことからすると、確かに、第3回団交において、会社は、平成19年10月1日の昼休みのやり取りについて、D 部長が「嘱託規定はないのですか」と聞かれて「就業規則です」と答えたのは事実である旨述べており、また、社員の就業規則だと思って説明したのではないかとの組合の質問に対しては、これを肯定している。

しかし、「社員の就業規則」といっても、嘱託社員あるいは契約社員のことを指すことも考えられるのであり、むしろ、会社は、19.12.13回答書、第2回団交及び第3回団交において、一貫して、契約書の記載誤りを率直に認めて遺憾の意を表している。

これに対し、組合は、会社が C 組合員以外の契約社員の契約書を、「就業規定」の文言を「嘱託規定」に書き換えたものに差し替えたのは、まずいと思ったからではないのかと質すにとどまり、それ以上に、正社員に適用される就業規則が C 組合員に適用されるべき根拠を示しているわけではない。

(ウ) 以上のことからすると、団交における会社の対応は、上記イ(オ)判断のとおり、18.9.25契約書の「就業規定」という記載が嘱託規定の誤記であるとみるのが相当であることに照らし、不誠実であるということとはできない。

#### (4) 会社の和解金支払提案について

組合は、会社が、第4回団交において、それまでのごまかしの主張を変えることなく和解金の支払を提案したことが不誠実である旨主張するので検討する。

前記1(2)カ認定のとおり、第4回団交において、①会社が、組合に対し、和解金として8万1,000円を支払う旨記載した20.2.7再々回答書を提出し、契約の文面で本人に誤解を与えたため、契約期間である6か月分の家賃補給金の額を解決金とする旨述べたことが認められ、確かに、会社は、第4回団交において、組合に対し和解金を支払う提案を行っている。

しかし、前記(1)から(3)判断のとおり、第1回団交から第3回団交までの3回の団交における会社の対応は不誠実とはいえ、会社は、これら3回の団交におけるやり取りを踏まえた上で、業務運営上の支障を考慮して、会社としての解決案を提示したにすぎないから、会社が、第4回団交において和解金の支払を提案したことは、不誠実な対応であるとはいえない。

(5) C 組合員を雇止めとする契約書案について

組合は、会社が、組合からの再考要求に応じず、平成20年9月30日をもって C 組合員を雇止めにするとの報復的な契約案を組合に提示し、強硬な提案を行ったことが不誠実である旨主張するので検討する。

前記1(2)ク認定のとおり、第5回団交において、①会社が、組合に対し、20.3.13回答書及び20.3.13契約書案を提出したこと、②20.3.13契約書案には、契約期間を平成20年4月1日から同年9月30日までとする旨及び会社は本契約期間満了をもって C 組合員との契約を更新しない旨記載されていたこと、③組合が、20.3.13契約書案に雇止めの一文が入っているのは組合つぶしであり、認めることはできない旨述べたのに対し、会社が、C 組合員の契約満了については、平成19年11月5日の段階で決定していた旨述べたこと、が認められ、確かに、会社は、第5回団交において、同20年9月30日をもって C 組合員との雇用契約を満了する意思を表明している。

しかし、前記(1)から(4)判断のとおり、第1回団交から第4回団交までの4回の団交における会社の対応は不誠実とはいえない上、第4回団交においては和解金を支払うとする和解案を提示して一定の譲歩もしているのであるから、19.9.28契約書の契約期間満了日まで3週間足らずとなった第5回団交において提出した20.3.13契約書案が、C 組合員の雇止めを内容とするものであったとしても、C

組合員に対する家賃補給金支払を議題とする団交の進行を阻害するためのものであったとは認めることはできない。

なお、組合は、最後陳述書において、組合が、C 組合員の雇止めは事前協議の対象であるから、契約書案を撤回して組合と協議するよう求めたのに対し、会社が組合との協議に応じなかったことが、不誠実団交である旨主張する。

確かに、前記1(2)エ認定のとおり、組合と会社が、「会社は、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と誠意をもって協議し、合意に努める」と記載された19.12.19事前協議協定書を締結したことが認められるが、C 組合員の雇止め問題に関する議題は、第1回団交から第5回団交までの団交議題とはなっておらず、本件の争点である C 組合員に対する家賃補給金の支払問題に係る団交とは別個のものである。

(6) 以上のことからすれば、会社の C 組合員との雇用契約書の記載や C 組合員への説明に不備ないし誤解を招く点があったことは否めないものの、C 組合員の家賃補給金の支払問題を交渉事項とする一連の団交における会社の対応が不誠実であったとはいえ、本件申立ては棄却する。

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21年 8 月28日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印