

命 令 書

大阪市港区

申立人 C
代表者 支部執行委員長 A

大阪市浪速区

被申立人 株式会社 D
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成21年(不)第7号事件について、当委員会は、平成22年2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、同井上隆彦、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

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

C

支部執行委員長 A 様

株式会社 D

代表取締役 B

当社が、契約社員に対し、平成20年9月26日付け「契約終了慰労金支給に関する通知」を配付したことは、大阪府労働委員会において、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。

- 2 申立人のその他の申立ては、棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 契約終了慰労金支給通知の一部無効

- 2 組合員に対する差別的取扱いの禁止
- 3 組合活動に対する支配介入の禁止
- 4 誠実団体交渉応諾
- 5 陳謝文の掲示及び手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人との交渉を無視して、契約社員に契約終了慰労金の支給に関する通知を行うなど、組合員を不利益に取り扱うとともに、組合員を分断する支配介入を行ったこと、②契約終了慰労金の支給を議題とする団体交渉に誠実に対応しないこと、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 被申立人株式会社 D（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、内燃関連機器の製造、販売等を営む株式会社で、その従業員数は、本件審問終結時約9,500名である。

会社は、大阪市大正区に恩加島工場を置いており、平成20年10月1日時点における恩加島工場の従業員の内訳は、正社員336名、契約社員92名であった。

また、会社には、恩加島工場のほか、阪神工場、堺製造所、枚方製造所、竜ヶ崎工場等の事業所が存在する。

イ 申立人 C（以下「組合」という。）は、申立外 F（全国の港湾、運輸、倉庫産業及びその関連産業で働く労働者で組織する個人加盟の労働組合）の地方組織であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は、本件審問終結時約700名である。

組合の下部組織として、会社の恩加島工場に勤務する者により組織される D 分会があり、平成20年10月1日時点における組合員数は、30名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成19年3月23日、組合は、当委員会に対し、会社が、派遣労働者である組合員の直接雇用が実施されるまで、同人らの処遇等に係る団体交渉に応じなかったとして、不当労働行為救済申立て（平成19年(不)第11号事件。以下「19-11申立て」という。）を行った。

イ 平成19年4月1日、会社は、恩加島工場に派遣労働者として働いていた組合員を契約社員として雇用した。（甲2）

ウ 平成20年8月20日、会社は、組合員を含めた契約社員に対し、契約期間を同21年3月31日まで更新することや、「今回が最終の契約更新となります。4回目の

契約更新は行いません」などと記載した「3回目（最終）労働契約更新の通知」と題する書面（以下「20.8第3回更新通知」という。）を配付した。（甲5）

エ 平成20年9月26日、会社は、組合員に対し、「契約終了慰労金支給に関する通知」と題する書面（以下「20.9.26契約終了慰労金通知」という。）を配付した。（甲7）

オ 平成20年10月29日、当委員会は、19-11申立てについて、会社の不当労働行為を認め、誓約文の手交を命じる内容の命令を発した。その後、会社は、当該命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立て（以下「21—41再審査申立て」という。）、同21年9月30日、中労委は、会社の申立てを棄却する命令を発した。

現在、上記の中労委命令は、東京地方裁判所で係争中である。（甲9）

カ 平成21年2月26日、組合は、当委員会に対し、会社が、組合との交渉を無視して、契約社員に契約終了慰労金の支給に関する通知を行うなど、組合員を不利益に取り扱っていることなどが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

（3）契約終了慰労金の支給に関する団体交渉について

組合と会社との間で、契約終了慰労金の支給に関する団体交渉（以下、「団体交渉」を「団交」という。）が、次の日程で行われた。

ア 平成20年8月19日 団交（以下「20.8.19団交」という。）（乙7）

イ 平成20年9月17日 団交（以下「20.9.17団交」という。）（乙8）

ウ 平成20年10月31日 団交（以下「20.10.31団交」という。）（乙9）

エ 平成20年11月26日 団交（以下「20.11.26団交」という。）（乙10）

オ 平成21年1月14日 団交（以下「21.1.14団交」という。）（乙11）

第3 争 点

1 会社が、契約終了慰労金の支給要件を記載した平成20年9月26日付け「契約終了慰労金支給に関する通知」を配付したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入に当たるか。

（1）申立人の主張

ア 平成20年9月30日に15名の組合員が、同21年3月13日に10名の組合員が、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に対し、従業員地位確認請求訴訟を提起しているが、これらの組合員は、すべて恩加島工場の契約社員である。

イ 会社は、契約社員用の就業規則第57条において、「契約社員には、退職金及び賞与を支給しない」と規定しているにもかかわらず、一方的に、契約終了慰労金なる恩加島工場独自の制度設計を行った。その後、会社は、組合員らが前記アに

係る訴訟提起を準備しているとの報道を受けて、契約社員に対し、契約終了慰労金について、労働契約の終了に何らの異議を申し立てない旨の確認書を提出することという新たな支給要件を追加して、20.9.26契約終了慰労金通知を配付した。

ウ この支給要件の追加は、恩加島工場独自の制度であるばかりか、会社での雇用の継続を主張する従業員が、同工場の組合員であることを理由としたものであり、組合員らの訴訟維持を妨害するだけでなく、組合員らが、自ら主体的に参画した組合が決定した方針に従って労働組合の正当な活動をする限り、契約終了慰労金を受け取れないという不利益を課すものである。

本件において、組合員らは、雇用の継続を争う意思を明確に表明しており、契約終了慰労金を受領したとしても、そのことをもって、同人らが、直ちに退職に合意したということとはできず、雇用が継続すると主張する組合員らが契約終了慰労金を受領することは、自己の主張と論理的に矛盾するなど会社から論難される理由は一切ない。

エ 実際、組合員は、会社との雇用契約が終了していないと主張しており、組合員は誰ひとりとして、契約終了慰労金を受け取っていない。

また、当座の現金が必要になった5名の組合員は、契約終了慰労金を受け取るため、組合を脱退し、そのうち2名が地位確認の訴えを取り下げた。

オ 以上のとおり、かかる会社の行為は、組合員が組合に加入し、組合の方針に従って、雇用の継続を主張する訴訟を提起することを嫌悪して行われた不利益取扱いであるとともに、組合員の分断及び組合の破壊を企図した支配介入であり、労働組合法（以下「労組法」という。）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。

（2）被申立人の主張

ア 会社は、平成19年4月、製造業務に従事していた派遣社員を対象に組合員らを受験という特別の採用方法で契約社員として採用した。既に存在した選考を経て採用を決定する期間従業員制度と無試験で採用した契約社員制度とを区別して運用し、契約社員から期間従業員、さらには期間の定めのない正社員に転換する道筋をつけたが、当時の海外経済の危うさから、契約期間の定めのない雇用とすることはできなかった。

イ 契約社員が最終の契約期間満了を迎える平成21年3月時点では、サブプライムローン問題等の影響を受け、労働者にとって、再就職が厳しい情勢となると見込まれたのであり、同20年8月、会社は、契約社員の期間従業員採用試験を実施する一方で、契約社員の再就職を支援するために、各工場等の判断により、契約終了に際しての契約終了慰労金を支給することとしたものである。

また、契約終了慰労金は、契約社員就業規則に定められておらず、再就職を支援するために支給するものである以上、契約社員雇用契約の終了が前提であり、かかる前提を書面で確認した契約社員に対してのみ、契約終了慰労金を支給することとしたのである。

ウ 組合は、会社が、組合員らの訴訟提起の報道を受けて、20.9.26契約終了慰労金通知により、契約終了慰労金について、労働契約の終了に何らの異議を申し立てない旨の確認書を提出することという新たな支給要件を追加した旨主張するが、会社は、契約社員の雇用契約の終了を前提として、契約終了慰労金を支給するのであるから、契約社員から雇用契約終了に何らの異議を申し立てない旨の確認書を徴求することは当然である。また、会社は、制度の創設時点において、こうした内容の確認書の提出を要件として定めていたのであり、20.8第3回更新通知において、「会社の準備する確認書に署名・捺印して提出する方。尚、詳細は改めて通知します」と記載している。

また、阪神工場及び堺製造所においても、恩加島工場と同様に契約終了慰労金の支給が決定されている。

エ 平成21年4月以降も雇用契約が継続するとして訴えを提起する組合員が、同月分以降の給料を請求するのであればともかく、雇用期間が同月以降も継続しているとの主張を維持したまま、契約終了慰労金を請求できないことは当然であって、組合の主張は論理的に矛盾する。

なお、会社は、雇用契約の継続に係る訴えの取下げが平成21年4月1日以降であっても、この日付を何ら問題とすることなく、雇用契約を終了したことを認める者については、契約終了慰労金を支給している。

オ 以上のとおり、契約終了慰労金の支給を通知することによって、会社が、組合員を不利益に取り扱うとともに、威嚇的效果を与え、組合の組織・運営に影響を及ぼしたなどと非難されるところはないのであるから、会社の行為は、組合員に対する不利益取扱いにも、組合活動に対する支配介入にも該当しない。

2 会社は、契約社員に対する「契約終了慰労金」の支給に係る団交に誠実に対応したか。

(1) 申立人の主張

会社は、契約終了慰労金の支給に際しての基本方針を決定していたにもかかわらず、組合との団交において、事前に説明しなかった。会社は、翻訳に時間がかかったことなどを理由とするが、合意形成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度であった。

また、契約終了慰労金の支給要件が明らかになった後に開催された団交において

も、会社は、拒否回答のみで、議題の内容につき実質的な検討に入ろうとせず、合理性を疑われる回答に固執する交渉態度であって、かかる会社の団交態度は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合と会社との間には、労働条件の変更等に係る事前協議約款は締結されていないのであって、契約終了慰労金の支給について、事前の交渉を持たなければならないというものではない。

組合員らに対し、20.9.26契約終了慰労金通知を配付して以降、会社は、契約終了慰労金の支給について、3回の団交で誠実に説明等を行っている。

また、組合が会社に対し、契約終了慰労金を議題とする団交の開催を申し入れる書面を提出したことは一度もない。

会社は、契約終了慰労金の支給について、組合からの要求に応じ、団交で具体的に説明しているのであるから、会社の団交態度は不誠実といえず、不当労働行為に該当しない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、契約終了慰労金の支給要件を記載した平成20年9月26日付け「契約終了慰労金支給に関する通知」を配付したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入に当たるか。）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。

ア 平成19年2月1日、組合は、会社に対し、従業員8名が組合に加入し、D分会を結成したことを通知した。（甲1）

イ 平成19年3月、派遣労働者であった組合員らと会社は、同年4月1日から同年9月30日までを契約期間とする雇用契約（以下「19.3雇用契約」という。）を締結した（以下、19.3雇用契約により恩加島工場に直接雇用されることとなった組合員らを「本件組合員ら」という。）。

なお、会社が、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対して交付した19.3雇用契約に係る「契約社員労働条件通知書」には、①就業場所が恩加島工場であること、②業務内容が「ES処理ライン 業務全般」であることのほか、労働時間、休憩時間、休暇、賃金等、時間外・休日勤務手当、社会保険、慶弔見舞金、福利厚生、退職・解雇、契約の更新・終了等の項目について記載されるとともに、「更新の場合の契約期間は1回につき6ヶ月とし、最長勤務期間を2年（平成21年3月31日まで）として、最大3回の契約更新を行うことがあります。4回目の契約更新は行いません」と記載されていた。

また、恩加島工場の「契約社員就業規則」（以下「契約社員就業規則」とい

う。)には、契約期間について、次のとおり規定されている。

「『契約期間』

第9条 契約期間は、初回契約6ヶ月とし、第10条の条件を満たした場合のみ、次の通り契約を更新することがある。尚、更新の場合の契約期間は6ヶ月とし、最長勤務期間を2年として、最大3回の契約更新が可能である。4回目の契約更新は行わない。

◆初回契約	6ヶ月契約
◆1回目契約更新	6ヶ月契約（通算1年勤務）
◆2回目契約更新	6ヶ月契約（通算1年6ヶ月勤務）
◆3回目契約更新	6ヶ月契約（通算2年勤務）

『契約更新の基準』

第10条 会社は次の各号の基準に照らし、会社において更新の必要性が認められ、当該契約社員の希望がある場合は契約を更新する。

1. 契約期間満了時の業務量
2. 契約社員の健康状態、業務成績・態度

(甲2、乙1)

ウ 平成19年8月、会社は、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、19.3雇用契約の契約期間を同20年3月31日まで更新することなどを記載した「1回目労働契約更新の通知」と題する書面（以下「19.8第1回更新通知」という。）を配付した。

19.8第1回更新通知には、契約更新の場合の最長勤務期間が平成21年3月31日までと記載されるとともに、労働時間等について、19.3雇用契約と概ね同様の記載があった。（甲3）

エ 平成19年11月30日、会社は、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、「契約社員から期間従業員への第1回採用試験実施について」と題する書面及び「第1回期間従業員採用試験合格後の主な労働条件について」と題する書面（以下、これらの書面を併せて、「第1回期間従業員採用試験実施通知等」という。）を配付した。

第1回期間従業員採用試験実施通知等には、「受験資格」として、「契約社員として6ヶ月以上の勤務実績があり、かつ本人が希望する者」と記載されるとともに、就業場所及び賃金等の主な労働条件が記載されていた。

また、第1回期間従業員採用試験実施通知等には、契約期間について、「平成20年4月1日～平成20年9月30日（初回契約6ヶ月）」、「更新の場合の契約期間は1回につき6ヶ月とし、契約社員時の契約期間を通算して、最長勤務期間を2年11ヶ月（平成22年2月28日まで）として、最大3回の契約更新を行うことが

あります。4回目の契約更新は行いません」と記載されていた。

(乙15の1から3)

オ 平成20年2月25日頃、会社は、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、19.3雇用契約の契約期間を同年9月30日まで更新することなどを記載した「2回目労働契約更新の通知」と題する書面(以下「20.2第2回更新通知」という。)を配付した。

20.2第2回更新通知には、契約更新の場合の最長勤務期間が平成21年3月31日までと記載されるとともに、労働時間等について、19.3雇用契約に係る「契約社員労働条件通知書」と概ね同様の記載があった。(甲4)

カ 平成20年8月20日、会社は、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、19.3雇用契約の契約期間を同21年3月31日まで更新することや「今回が最終の契約更新となります。4回目の契約更新は行いません」などと記載した20.8第3回更新通知を配付した。

なお、20.8第3回更新通知では、業務内容が「鋳物製品及び鋳物関連製品製造業務」と変更されていたが、労働時間等については、19.3雇用契約に係る「契約社員労働条件通知書」と概ね同様の記載があった。

また、20.8第3回更新通知には、次のような記載があった。

「2. 契約終了慰労金の支給について

以下の要件をいずれも満たす方に、契約終了慰労金として50万円を支給します。

①平成21年1月1日より平成21年3月31日の間に期間満了又はその他の事由により労働契約を終了する方。

②会社の準備する確認書に署名・捺印して提出する方。

尚、詳細は改めて通知します。

3. 期間従業員採用試験について

第2回期間従業員採用試験を以下の通り実施する予定です。尚、詳細は改めて通知します。

①実施時期 平成20年12月頃(予定)

②合格発表 平成21年1月頃(予定)

(甲5)

キ 平成20年9月25日、組合員が会社に従業員であることの確認を求める集団訴訟を提起することを決定したとの記事が、新聞に掲載された。(甲6)

ク 平成20年9月26日、会社は、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、20.9.26契約終了慰労金通知を配付した。

20.9.26契約終了慰労金通知には、契約終了慰労金の支給要件等について、次のような記載があった。

「(1)支給対象者

平成20年10月1日付で契約社員として締結した労働契約を終了し、支給要件をいずれも満たす方

(2)支給金額 50万円／人・一律

但し、契約社員就業規則に規定する懲戒事由に該当する行為を行った場合、支給額を減額又は不支給とします。この場合、所長の決裁とします。

(3)支給要件

①平成21年1月1日から3月31日までの間に期間満了又はその他の事由により労働契約を終了する方

②労働契約終了について何らの異議を申し立てない旨の会社の準備する確認書（以下、「確認書」という）に署名・捺印して提出する方
尚、以下に該当する方には契約終了慰労金は支給しません。

i 平成20年12月31日までに労働契約を終了する方

ii 期間従業員採用試験に応募・受験し、期間従業員として採用された方

期間従業員を対象とする契約終了慰労金については、平成21年4月以降に詳細を通知します。

(4)支給日

所定の手続が完了している方は、原則として、契約終了日とします。」

なお、契約社員就業規則には、契約社員の退職に当たって、金銭を支給する旨の規定は存在しない。（甲7、甲13の1から8、乙1）

ケ 平成20年9月30日、恩加島工場の契約社員である15名の組合員は、同人らが同21年4月1日以降も会社の従業員であることの確認を求めて、従業員地位確認請求訴訟を大阪地裁に提起した（以下、この訴訟を「第1次訴訟」という。）。

（甲6、甲8）

コ 平成20年11月10日、会社は、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、「契約社員から期間従業員への第2回採用試験実施について」と題する書面及び「第2回期間従業員採用試験合格後の主な労働条件について」と題する書面（以下、これらの書面を併せて、「第2回期間従業員採用試験実施通知等」という。）を配付した。

第2回期間従業員採用試験実施通知等には、受験資格や主な労働条件について、

概ね第1回期間従業員採用試験実施通知等と同様の内容が記載されていた。

また、契約期間について、「平成21年4月1日～平成21年9月30日（初回契約6ヶ月）」、「更新の場合の契約期間は1回につき6ヶ月とし、契約社員時の契約期間を通算して、最長勤務期間を2年11ヶ月（平成22年2月28日まで）として、最大1回の契約更新を行うことがあります。2回目の契約更新は行いません」と記載されていた。（乙16の1から3）

サ 平成20年11月11日、会社は、19-11申立てに係る当委員会の命令について、中労委に対し、21-41再審査申立てを行った。

シ 平成21年3月13日、恩加島工場の契約社員である10名の組合員は、同人らが同年4月1日以降も会社の従業員であることの確認を求めて、従業員地位確認請求訴訟を大阪地裁に提起した（以下、この訴訟を「第2次訴訟」という。）。

（甲11）

ス 平成21年3月31日、組合員1名は、組合を脱退するとともに、同年4月1日、従業員地位確認請求訴訟に関する訴えを取り下げた。その後、同組合員は、会社に対し、「契約終了慰労金支給に関する確認書」を提出し、契約終了慰労金の支給を受けた。（甲10-1、甲10-2）

セ 平成21年3月31日、第1次訴訟及び第2次訴訟の原告ではない D 分会の3名の組合員は、組合を脱退した。（甲12-1から3）

ソ 平成21年3月31日、会社は、同日付けで契約期間が満了し、雇用契約終了慰労金の支給要件を満たした契約社員に対し、雇用契約終了慰労金を支給した。

また、会社は、阪神工場及び堺製造所においても、契約社員に対し、恩加島工場と同様、労働契約終了について何らの異議を申し立てない旨の確認書の提出を要件として契約終了慰労金を支給した。（甲7、乙21、乙22、乙28）

タ 平成21年7月6日、組合員1名は、従業員地位確認請求訴訟に関する訴えを取り下げ、同月31日、組合に対し、「組合員登録抹消届」を提出した。

なお、同組合員は、同月9日、会社に対し、「契約終了慰労金支給に関する確認書」を提出し、契約終了慰労金の支給を受けた。（甲14、甲15、乙27の1）

チ 平成21年9月30日、中労委は、21-41再審査申立てについて、当委員会の命令を維持する内容の命令を発した。

(2) 会社が、契約終了慰労金の支給要件を記載した平成20年9月26日付け「契約終了慰労金支給に関する通知」を配付したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社は、契約社員就業規則において、「契約社員には、退職金及び賞与を支給しない」と規定しているにもかかわらず、一方的に、契約終了慰労金な

る恩加島工場独自の制度設計を行い、その後、契約社員に対し、契約終了慰労金について、労働契約の終了に何らの異議を申し立てない旨の確認書を提出することという新たな支給要件を追加して、20.9.26契約終了慰労金通知を配付した旨主張する。

(ア) まず、前記(1)カ認定のとおり、会社が、契約社員に対し、初めて50万円の契約終了慰労金を支給することを通知したのは、「今回が最終の契約更新となります。4回目の契約更新は行いません」などと記載した20.8第3回更新通知においてであることが認められ、契約社員が最終の契約期間満了を迎える平成21年3月末時点では、労働者にとって再就職が厳しい情勢となると見込まれたので、会社は、契約社員の再就職を支援するために、一定の要件を満たす場合に契約終了に際して契約終了慰労金を支給することとした旨の会社の主張も一定首肯できる。

(イ) また、前記(1)イ、カ、ク認定によれば、①契約社員就業規則には、契約社員の退職に当たって、金銭を支給する旨の規定が存在しないこと、②20.8第3回更新通知には、契約終了慰労金について、平成21年1月1日から同年3月31日の間に期間満了又はその他の事由により労働契約を終了し、会社の準備する確認書に署名・捺印して提出する契約社員に対し、50万円を支給する旨が記載されるとともに、詳細は改めて通知する旨記載されていたこと、③20.9.26契約終了慰労金通知には、契約終了慰労金の支給要件として、(i)「平成21年1月1日から3月31日までの間に期間満了又はその他の事由により労働契約を終了する方」、(ii)「労働契約終了について何らの異議を申し立てない旨の会社の準備する確認書(略)に署名・捺印して提出する方」と記載されていたことが認められるのであって、確かに、会社は、恩加島工場において、契約終了慰労金制度を新たに設けたと認めることができる。

そして、会社は、20.9.26契約終了慰労金通知において、初めて、「労働契約終了について何らの異議を申し立てない」という確認書の内容を明らかにしたことが認められるが、会社は、平成20年8月時点で、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、20.8第3回更新通知を配付しており、同通知には、会社の準備する確認書に署名・捺印して提出することが支給要件となること、及び支給要件の詳細は改めて通知することが記載されていたのであって、20.9.26契約終了慰労金通知における「労働契約終了について何らの異議を申し立てない旨の会社の準備する確認書(略)に署名・捺印して提出する方」という支給要件は、20.8第3回更新通知に記載されていた確認書の詳細を明らかにしたものであるとみるのが相当である。加えて、再就職を

支援するため、労働契約を終了する契約社員を対象に契約終了慰労金を支給するという制度の趣旨からみても、この確認書の提出という支給要件が、組合にとって、唐突なものであったともいうことはできないのであるから、組合の主張するような新たな支給要件の追加とまでいうことはできない。

イ 次に、組合は、20. 9. 26契約終了慰労金通知による契約終了慰労金の支給要件の追加は、組合員らが契約終了慰労金を受け取れないという不利益を課すものである旨主張する。

(ア) 前記(1)ソ、タ認定によれば、平成21年4月1日以降も会社の従業員であることの確認を求めて、第1次訴訟及び第2次訴訟に係争中の本件組合員らは、会社から契約終了慰労金の支給を受けていないことが認められる。

(イ) しかしながら、前提事実及び前記(1)エ、ク、コ、ソ認定のとおり、①契約社員就業規則には、契約社員の退職に当たって、金銭を支給する旨の規定が存在しないこと、②会社は、平成19年11月30日及び同20年11月10日、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、最長勤務期間を同22年2月28日までとする第1回期間従業員採用試験実施通知等及び第2回期間従業員採用試験実施通知等を配付したこと、③阪神工場及び堺製造所においても、契約社員に対し、恩加島工場と同一の支給要件で契約終了慰労金を支給したことが認められることからすると、会社には、契約社員の退職に当たって、金銭を支給する規定が存在しないところ、会社は、組合員であるか否かを問わず、契約社員に対し、期間従業員採用試験に応募する機会を与えた上で、同一の支給要件にて契約終了慰労金を支給することを決定しており、かつ、組合員が存在しない阪神工場及び堺製造所においても、同様の制度を採用しているのであるから、契約社員に対する契約終了慰労金支給制度が不合理であるとはいえず、殊更組合員を不利益に取り扱うものであるということとはできない。

確かに、雇用の継続を主張している組合員は、その主張を撤回しない限り上記のような確認書を提出することができないのであるから、会社が確認書の提出を支給要件とすることによって、組合員らが契約終了慰労金を事実上受け取れなくなるのは組合の主張するとおりであるが、それは雇用の継続を主張していることの結果であって、組合員であることを理由とする不利益取扱いとはいえない。

ウ 一方、本件組合員らが会社に直接雇用された平成19年4月1日以降の労使関係をみると、前提事実のとおり、同年3月23日、組合が、当委員会に対し、直接雇用が実施されるまで、会社が派遣労働者である組合員の処遇等に係る団交に応じなかったとして申し立てた19-11申立てが東京地方裁判所で係争中であった上、

前記(1)イ認定の契約社員就業規則を根拠に、会社は、本件組合員らの最長勤務期間を同21年3月31日までと主張するのに対し、後記2(1)ア、ウ、キ、ケ認定によれば、組合はその後も継続雇用を求めて団交を重ねており、20.3.19団交において、組合が、契約期間を意図的に細分化する契約内容は、労働契約法に反している旨述べ、会社は、組合が当該契約の無効を主張するのであれば、裁判で争えばよい旨述べたことが認められる。そうすると、会社が20.9.26契約終了慰労金通知を配付した当時、組合と会社は対立状態にあつて、その主要な争点は、本件組合員らの継続雇用であり、しかも、このことについて、会社は、本件組合員らによる将来的な訴訟の提起を意識していたと推認することができる。

このような労使関係の実情のもとで、①前記(1)カ及び後記2(1)オ認定のとおり、会社は、恩加島工場の契約社員については、平成20年8月20日に契約終了慰労金を支給する旨通知する一方、組合員のいない阪神工場や堺製造所の契約社員については、20.9.17団交で、同様の取扱いがなされる可能性が高いと述べるにとどまって、同年9月17日になつても、いまだ決定されていなかったこと、②本件組合員らが同21年4月以降の継続雇用を主張すれば、事実上確認書を提出することができないので、同人らは雇用の継続を主張するか、その主張を断念して契約終了慰労金を受領するかの二者択一を迫られること、③前記(1)キ、ク認定のとおり、組合員が従業員であることの確認を求める集団訴訟を提起することを決定したとの記事が新聞に掲載された翌日、会社は、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、20.9.26契約終了慰労金通知を配付したこと、を併せ考えると、会社は、組合員に心理的動揺を与えることによって訴訟を牽制するとともに、組合員の分断や組合の弱体化を企図して、20.9.26契約終了慰労金通知を配付したものといわざるを得ない。

そして、現に、前記(1)ス、セ、タ認定によれば、会社による20.9.26契約終了慰労金通知の配付後、5名の組合員が組合を脱退して契約終了慰労金の支給を受け、そのうち2名の組合員が従業員地位確認請求訴訟に関する訴えを取り下げたことが認められるが、このことは、会社による20.9.26契約終了慰労金通知の結果であるとみるのが相当である。

エ 以上のとおりであるので、会社が、本件組合員らを含めた契約社員に対し、20.9.26契約終了慰労金通知を配付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに該当するとはいえないものの、組合活動への支配介入に当たるといわねばならず、かかる会社の行為は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2(会社は、契約社員に対する「契約終了慰労金」の支給に係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。

ア 平成20年3月19日、組合と会社は、団交を開催した（以下「20.3.19団交」という。）。この団交において、会社は、本件組合員らとの雇用契約について、半年間の契約を最大3回更新して契約期間が満了となるという当初の考えに変更はない旨述べた。

一方、組合は、契約期間を意図的に細分化する契約内容は、労働契約法に反している旨述べ、会社は、組合が当該契約の無効を主張するのであれば、裁判で争えばよい旨述べた。

また、組合が、契約の更新が最大3回であることについて、納得できる説明を受けていない旨述べたのに対し、会社は、①本件組合員らは、無試験という特別な採用方法で入社したのであり、定年までの契約が考えられなかったこと、②恩加島工場の稼働は、北米等の景気に左右される部分が大きく、今後の見通しが不透明な中、可能な限りマンパワーに頼らない製造ラインの構築を目指していること、がその理由である旨述べるとともに、契約社員から期間従業員、期間従業員から正社員への試験制度を設定することによって、契約社員の雇用期間の延長に係る制度設計を行った旨述べた。

さらに、組合は、会社に対し、雇用形態に変更があったものの、15年近く会社で平穩に働いてきた本件組合員らが、直接雇用に切り替わった途端、約3年で解雇されることになるのは理不尽である旨述べ、同人らの雇用を延長するよう求めた。（乙5）

イ 平成20年5月7日、組合と会社は、団交を開催した（以下「20.5.7団交」という。）。この団交において、組合が、本件組合員らの賃上げを要求したのに対し、会社は、時給を1,600円としており、この金額は、近隣の工場より高く設定されているなどと述べ、組合の要求に応じることは困難である旨述べた。

また、会社は、①アメリカ経済の大幅な落ち込みの影響を受け、建設機械やトラクタの需要が非常に低い水準で推移している旨、②国内の公共投資が縮減している旨、③スクラップ及び鉄源等の原材料コストが増加している旨等を述べ、経営状況が非常に厳しく、組合からの賃上げ要求には応じられない旨述べたのに対し、組合は、根拠を示す資料を提出するよう求めた。

さらに、組合は、経営状況が悪くなると、会社は、すぐに契約社員を解雇することによって対応する旨述べた。（乙6）

ウ 平成20年8月19日、組合と会社は、20.8.19団交を開催した。この団交において、会社は、恩加島工場の事業がアメリカ経済並びに国内の公共投資及び建設投資に大きく依存しており、この2つの要素が非常に不安定であるため、平成20年

7月、セグメント事業から撤退することを決定した旨述べるとともに、恩加島工場の契約社員に係る同21年4月以降の継続雇用は約束できない旨述べた。

また、会社は、恩加島工場の契約社員について、①期間従業員採用試験を実施した結果、30名の契約社員が合格し、勤務期間が2年11か月（平成22年2月28日まで）に延長された旨、②同20年12月頃にも、同様の試験を実施する予定である旨述べた。

一方、組合が、平成21年4月以降、約90名の契約社員の雇用を延長しないことにどのような合理的な理由があるのか問い質したところ、会社は、①恩加島工場における設備の能力向上を図るなどした結果、契約社員を雇止めにしても、労働力に不足が生じない旨、②タイ国内において、トラクタ工場とエンジン鋳物工場を新設することを既に決定しており、新工場稼働後の仕事量は3分の2程度に減少すると見込まれ、これ以上の人員増は考えられない旨回答した。

次に、組合が、契約社員に係る第3回目の契約更新スケジュールについて尋ねたところ、会社は、明日以降、約90名を対象とした契約更新の手続をスタートさせる旨述べた。

最後に、組合は、会社に対し、本件組合員らが、15年近く平穩に働いてきたにもかかわらず、直接雇用で切り替わった途端、最長2年11か月で雇用を打ち切られることとなった点については、納得できない旨述べるとともに、今後、納得できる説明を行うよう求めた。（乙7）

エ 平成20年8月20日、会社は、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、19.3雇用契約の契約期間を同21年3月31日まで更新することに加え、「今回が最終の契約更新となります。4回目の契約更新は行いません」と記載するとともに、①会社が準備する確認書に署名・捺印することを条件として、50万円の契約終了慰労金を支給する旨、②期間従業員の採用試験を実施する旨などを記載した20.8第3回更新通知を配付した。（甲5）

オ 平成20年9月17日、組合と会社は、20.9.17団交を開催した。この団交において、組合がタイに建設中の新工場について質問したところ、会社は、恩加島工場のラインで生産している鋳物を生産する計画であり、同22年4月頃から本格的に稼働する旨回答した。

また、組合が、本件組合員らについて、平成21年4月以降の雇用継続を求めたのに対し、会社は、①同21年3月まで雇用を確保するよう努力したいと考えている旨、②同年1月から同年3月までに退職する恩加島工場の約90名の契約社員を対象に、再就職活動への支援策として、50万円の契約終了慰労金を支給する旨、③約30名の契約社員が第1回期間従業員採用試験に合格したが、同人らの雇用期

間は同22年2月末までであり、同21年3月までに退職しても、契約終了慰労金は支給されない旨述べた。

これを受けて、組合が、他の工場における契約終了慰労金の取扱いについて尋ねたところ、会社は、他の工場においても、同様の取扱いがなされる可能性が高いと述べた。(乙8)

カ 平成20年9月26日、会社は、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、契約終了慰労金の支給要件等を記載した20.9.26契約終了慰労金通知を配付した。20.9.26契約終了慰労金通知には、契約終了慰労金の支給要件について、前記1(1)クのとおり記載されていた。(甲7、甲13の1から8)

キ 平成20年10月31日、組合と会社は、20.10.31団交を開催した。この団交において、まず、組合が、契約社員の雇用継続について質問したのに対し、会社は、①セグメント事業の廃止、②新工場建設に向けたタイからの研修生の受入れ、③経営の合理化や機械化の推進、④景気悪化による業績不振、などの理由により、同21年3月末で約90名の契約社員との契約を打ち切っても、恩加島工場の生産を維持できる旨述べ、組合は、雇用継続に向けて、努力を尽くすよう求めた。

次に、組合が、契約終了慰労金の支給について、①会社は、事前の団交で説明することなく、異議を申し立てないことを記載した確認書の提出を条件として追加した旨、②会社が契約社員に20.9.26書面を配付したのは、20.9.17団交から10日後である旨、③会社は、意図的に支給要件の追加に係る情報提供を遅延させた旨述べた上で、20.9.17団交において、会社が確認書の内容を説明しなかった理由を問い質したのに対し、会社は、①平成20年8月末時点で、既に確認書の内容が決定されていた旨、②20.8第3回更新通知には、確認書の提出を求めるとの記載がある旨、③文章の翻訳に時間がかかった結果、同年9月26日に、確認書の内容を通知することとなった旨述べ、組合の主張は言い掛かりであると述べた。

また、組合が、訴訟を提起している組合員には、契約終了慰労金が支給されないのかと尋ねたところ、会社は、裁判をするなどとは言わないが、裁判をすれば、契約終了慰労金を支給しない旨述べるとともに、契約終了慰労金は、契約を終了する契約社員の再就職の支援が目的であり、平成21年4月以降も引き続き、会社に勤める権利があると主張している従業員には支給できない旨回答した。

(乙9)

ク 平成20年11月26日、組合と会社は、20.11.26団交を開催した。この団交において、組合が、組合員だけが契約終了慰労金を受け取ることができない旨述べたのに対し、会社は、組合員と非組合員とを区別することなく、確認書を提出した契約社員には、再就職を支援するため、契約終了慰労金を支給すると述べた。また、

組合は、会社に対し、契約終了慰労金に係る支給要件の撤回や配置転換による契約社員の雇用継続等を提案した。

次に、組合が、契約社員に対する冬の一時金の支給を求めたところ、会社は、契約社員就業規則に規定がないため、困難である旨述べた。

また、期間従業員採用試験について、組合は、恩加島工場の職長が組合員に対し、組合に加入していると試験に合格できない旨の発言を行ったと指摘したところ、会社は、①事実関係が不明である旨、②公平な試験を実施している旨回答し、組合は、調査するよう求めた。(乙10)

ケ 平成21年1月14日、組合と会社は、21.1.14団交を開催した。この団交において、組合は、①20.8第3回更新通知には、契約終了慰労金の支給に係る確認書の内容が記載されていなかった旨、②20.9.17団交においても、会社は、確認書の内容について説明しなかった旨、③組合員の訴訟提起が報道された途端、会社が確認書の内容を明らかにしたのであり、提訴の権利を束縛するものである旨述べたのに対し、会社は、質問があれば回答していたと述べるとともに、見解の相違であり、恩加島工場の契約社員を同21年3月末まで継続雇用することについて、精一杯の努力をしてきたと述べた。

また、組合が、問題解決のため、契約社員の雇用継続等に係る新たな提案を求めたのに対し、会社は、①既存の方針を変更することは考えていない旨、②契約の更新や期間従業員としての採用等、対応案は出し尽くしたと考えている旨述べた。(乙11)

(2) 会社は、契約社員に対する契約終了慰労金の支給に係る団交に誠実に対応したかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社は、契約終了慰労金の支給に際しての基本方針を決定していたにもかかわらず、組合との団交において、事前に説明せず、合意形成の意思のないことを明確にした交渉態度であった旨主張するとともに、契約終了慰労金の支給要件が明らかになった後に開催された団交においても、会社は、拒否回答のみで、議題の内容につき実質的な検討に入ろうとせず、合理性を疑われる回答に固執する交渉態度であったと主張する。

イ まず、20.9.26契約終了慰労金通知が配付されるまでの組合と会社のやり取りをみると、前記(1)ウ、エ、オ、カ、キ認定のとおり、会社は、①20.8.19団交において、平成20年8月20日以降、第3回目の契約更新に係る手続をスタートさせる旨述べたこと、②同日、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、50万円の契約終了慰労金を支給する旨記載した20.8第3回更新通知を配付したこと、③20.9.17団交において、同21年1月から同年3月までに退職する恩加島工

場の約90名の契約社員を対象に、再就職活動への支援策として、50万円の契約終了慰労金を支給する旨述べたこと、④同20年9月26日、本件組合員らを含めた恩加島工場の契約社員に対し、「労働契約終了について何らの異議を申し立てない旨の会社の準備する確認書（以下、「確認書」という）に署名・捺印して提出する方」という契約終了慰労金の支給要件の内容等を記載した20.9.26契約終了慰労金通知を配付したこと、⑤20.10.31団交において、会社は、同年8月末時点で、既に確認書の内容が決定されていた旨述べたこと、が認められる。

これらの経緯からすると、会社が、①平成20年8月20日、50万円の契約終了慰労金を支給する旨記載した20.8第3回更新通知を配付したにもかかわらず、前日に開催された団交において、契約終了慰労金の支給についての説明を行っていないことや②同年8月末時点で確認書の内容が決定されていたのに、20.9.17団交でそのことを説明しなかったことは、問題がないとはいえない。

しかしながら、組合は、20.9.26契約終了慰労金通知の配付によって、初めて、労働契約終了について何らの異議を申し立てない旨の確認書に署名・捺印して提出することが契約終了慰労金の支給要件となることを知り得たということが出来るが、組合も、20.8第3回更新通知により、会社が準備する確認書に署名・捺印することを条件として、50万円の契約終了慰労金を支給されることが明らかになっているにもかかわらず、その後に開催された20.9.17団交において、契約終了慰労金の支給要件としての当該書面の内容の詳細等を積極的に問い質したとは認められない。

ウ 次に、20.9.26契約終了慰労金通知が配付された後の組合と会社とのやり取りをみると、前記(1)キ、ク、ケ認定によれば、①20.10.31団交において、会社は、(i)平成20年8月末時点で、既に、雇用契約終了慰労金の支給に係る確認書の内容が決定されていた旨、(ii)20.8第3回更新通知には、確認書の提出を求めるとの記載がある旨、(iii)文章の翻訳に時間がかかった結果、同年9月26日に確認書の内容を通知することとなった旨述べるとともに、(iv)裁判をするなどとは言わないが、裁判をすれば、契約終了慰労金を支給しない旨、(v)契約終了慰労金は、再就職の支援が目的であり、同21年4月以降も引き続き、会社に勤める権利があると主張している従業員には支給できない旨回答したこと、②20.11.26団交において、組合が、組合員だけが契約終了慰労金を受け取ることができない旨述べたのに対し、会社は、組合員と非組合員とを区別することなく、確認書を提出した契約社員には、再就職を支援するため、契約終了慰労金を支給すると述べたこと、③21.1.14団交において、組合は、(i)20.8第3回更新通知には、契約終了慰労金の支給に係る確認書の内容が記載されていなかった旨、(ii)20.9.17団交にお

いても、会社は、確認書の内容について説明しなかった旨、(iii) 組合員の訴訟提起が報道された途端、会社が確認書の内容を明らかにしたのであり、提訴の権利を束縛するものである旨述べたのに対し、会社は、質問があれば回答していたと述べたこと、が認められるのであって、20.9.26契約終了慰労金通知の配付後、会社は、組合に対し、契約終了慰労金の支給目的や支給要件について、一定の具体的な説明を行ったとみるのが相当である。

エ また、前記(1)ア、ウ、オ、キ、ケ認定によれば、①20.3.19団交において、会社は、恩加島工場の稼働は、北米等の景気に左右される部分が大きく、今後の見通しが不透明な中、可能な限りマンパワーに頼らない製造ラインの構築を目指していると述べたこと、②20.8.19団交において、会社は、恩加島工場の事業がアメリカ経済並びに国内の公共投資及び建設投資に大きく依存しており、この2つの要素が非常に不安定であるため、平成20年7月、セグメント事業から撤退することを決定した旨述べるとともに、(i)恩加島工場における設備の能力向上を図るなどした結果、契約社員を雇止めにしても、労働力に不足が生じない旨、(ii)タイ国内において、トラクタ工場とエンジン鋳物工場を新設することを既に決定しており、新工場稼働後の仕事量は3分の2程度に減少すると見込まれ、これ以上の人員増は考えられない旨回答したこと、③20.9.17団交において、会社は、タイに建設中の新工場において、恩加島工場のラインで生産している鋳物を生産する計画であり、同22年4月頃から本格的に稼働する旨回答したこと、④20.10.31団交において、会社は、セグメント事業の廃止、新工場建設に向けたタイからの研修生の受入れ、経営の合理化や機械化の推進及び景気悪化による業績不振等の理由により、同21年3月末で約90名の契約社員との契約を打ち切っても、恩加島工場の生産を維持できる旨述べたこと、⑤21.1.14団交において、組合が、問題解決のため、契約社員の雇用継続等に係る新たな提案を求めたのに対し、会社は、既存の方針を変更することは考えていない旨及び契約の更新や期間従業員としての採用等、対応案は出し尽くしたと考えている旨述べたこと、が認められ、会社は、恩加島工場の経営状況やタイ国内での新工場の建設等について説明し、恩加島工場の契約社員を同年4月1日以降も継続雇用することが困難であることを具体的に説明しているといえる。

オ さらに、前記(1)ウ認定によれば、20.8.19団交において、会社は、恩加島工場の契約社員について、期間従業員採用試験を実施した結果、30名の契約社員が合格し、勤務期間が2年11か月に延長された旨及び平成20年12月頃にも、同様の試験を実施する予定である旨述べたことが認められるのであるから、会社は、組合に対し、組合が求める契約社員の平成21年度以降の契約更新に替わる対応策の

実施状況等についても具体的に説明しているということができる。

カ 以上のとおりであるから、契約社員に対する契約終了慰労金の支給に係る団交における会社の対応は、不誠実であったとはいえ、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

3 救済方法

組合は、契約終了慰労金支給通知の一部無効、組合活動に対する支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求めるが、契約終了慰労金制度自体は不合理とはいえ、20.9.26契約終了慰労金通知に基づき、非組合員には契約終了慰労金が既に支給されているのであるから、主文1の救済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22年3月23日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印