

写

命 令 書

大阪市中央区

申立人 H
代表者 執行委員長 A

大阪市港区

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72号事件について、当委員会は、平成22年5月26日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子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

- 1 組合員 1 名に対する雇止めの撤回、原職復帰及び賃金相当額の支払
- 2 支配介入の禁止
- 3 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- ## 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、短期の雇用契約を反復更新してきた社員に対し、同人の申立人組合加入通知後の契約更新時に、契約期間満了をもって契約を更新しない旨明記した契約書案を提示し、その後雇止めし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 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。

なお、会社は本部制をとっており、経営管理本部には総務部が、総務部には総務室及び情報開発室が存在する。

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、その組合員数は、本件審問終了時約200名である。なお、本件申立て時の申立人は、 K 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。

なお、会社には、会社の正社員で組織される労働組合である L （以下「 L 」という。）が存在する。

（２）申立てに至る経過について

ア 平成16年２月から同年11月まで、 C （以下、組合加入前も含め、「 C 組合員」という。）は申立外派遣会社から会社に派遣され、派遣社員として会社総務部で勤務した。

（甲48、証人 C ）

イ 平成16年11月１日、 C 組合員と会社は、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を締結した。同17年４月以降、 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。６度目の雇用契約更新は、平成19年９月28日付けの「契約書」（以下「19.9.28契約書」という。）によって行われ、19.9.28契約書の契約期間は、同年10月１日から同20年３月31日であった。

（甲４、甲５、甲６、甲７、甲８、甲９、甲10）

ウ 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。）の開催を申し入れる書面（以下「19.11.20加入通知並びに団交申入書」という。）を提出した。

（甲15）

エ 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22、甲23、甲24、甲47、乙1)

オ 第5回団交において、会社は、組合に対し、C 組合員との平成20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書案（以下「20.3.13契約書案」という。）を提示した。20.3.13契約書案には、「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。

同団交において、会社は、同年9月30日をもって、C 組合員との雇用契約を更新しない旨述べた。

(甲16、甲24、甲47、乙1、乙2)

カ 平成20年3月31日から同年9月29日までの間、組合と会社の間で、C 組合員の雇止め等を議題とする団交が次の日程で行われた。

(ア) 平成20年3月31日（以下、同日に行われた団交を「第6回団交」という。）

(イ) 平成20年4月14日（以下、同日に行われた団交を「第7回団交」という。）

(ウ) 平成20年7月10日（以下、同日に行われた団交を「第8回団交」という。）

(エ) 平成20年7月30日（以下、同日に行われた団交を「第9回団交」という。）

(オ) 平成20年8月22日（以下、同日に行われた団交を「第10回団交」という。）

(カ) 平成20年9月8日（以下、同日に行われた団交を「第11回団交」という。）

(キ) 平成20年9月29日（以下、同日に行われた団交を「第12回団交」という。）

(甲25、甲26、甲27、甲30、甲31、甲32、甲33、甲47、乙1)

キ 平成20年6月16日、組合は、当委員会に対し、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に会社が誠実に応じること等を請求する救済内容とする平成20年(不)第36号不当労働行為救済事件（以下「20-36号事件」という。）を申し立てた。

ク 平成20年9月30日、会社は、C 組合員を雇止め（以下「本件雇止め」という。）とした。

(乙16)

ケ 平成20年11月6日、組合は、当委員会に対し、C 組合員の雇止めの撤回等を請求する救済内容とする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。

コ 平成21年8月28日、当委員会は、20-36号事件申立てに対する棄却命令を発出した。

サ 組合が会社に対し C 組合員の組合加入を通知してから、本件雇止めが行われるまで、会社には、C 組合員以外に組合員はいなかった。

第3 争 点

C 組合員を、平成20年9月30日をもって雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の弱体化を企図した支配介入に当たるか。

1 申立人の主張

- (1) C 組合員は、会社において、平成16年2月から派遣社員として勤務した後、同16年12月からは嘱託社員として勤務し、その後、会社との短期労働契約を6回にわたり反復更新した。同19年11月20日、組合が、会社に対し、C 組合員の組合加入を通知するとともに、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を申し入れたところ、会社は、第4回団交までは、C 組合員の家賃補給金問題及びその解決方法の検討について前向きであったにもかかわらず、第5回団交において突如、C 組合員の雇止めを打ち出し、同20年9月30日をもって C 組合員を雇止めとした。
- (2) 会社は、C 組合員の雇止めは、組合が同人の組合加入を会社に通知する前から決まっていたから、会社に不当労働行為意思はない旨主張するが、本件雇止めの必要性及びその理由が説得力に乏しい上、雇止めの経緯が唐突かつ不自然であり、雇止めが決定されたという時期については疑問が多いことなどに照らし、会社のこの主張は到底信用できない。
- (3) まず、会社は、本件雇止めに至った大きな理由は会社の業績悪化である旨主張するが、平成20年度決算及びこれをめぐる会社と L とのやり取りからみて、会社の業績は著しく回復しており、会社は、本件雇止めがなされた時点でこの事実をほぼ把握できていたはずである。加えて、会社は、正社員の賃上げ及び賞与支給、社内コミュニケーション費の復活、50周年記念誌の発行等、経費削減策と矛盾する行為を行っている。このように、会社は、本件雇止めの必要性がなかったにもかかわらず、組合に対して、会社の業績回復という事実を隠して、本件雇止めを強行したのであり、本件雇止めに至る経緯は不自然である。

また、C 組合員が有期労働契約の反復・継続について合理的期待利益を有していることから、本件雇止めは実質的には整理解雇であり、解雇権濫用法理の類推を前提にした整理解雇の4要件（人員削減の必要性、雇止め回避努力の有無、人選の合理性及び手続の妥当性）を充たすことが求められるところ、次のとおり、本件雇止めはこれらの要件を全く充たしておらず、何ら客観的合理性も社会的正当性もあるものとは認められない。

ア 人員削減の必要性

会社は、経営危機に陥った原因を一般的な経営環境の悪化に求めているが、経営危機を招いた全責任は、赤字受注を続け、正社員の賃上げ及び賞与支給を実施した経営陣が取るべきであり、また、経費削減策について、当初から厳格に方針

及び目標を設定していれば、契約社員を雇止めにする必要はなかった。

イ 雇止めの回避努力

会社は、雇止めを決定するに当たっては、これを回避するための努力義務を尽くす必要があるにもかかわらず、役員報酬の減額を徹底せず、希望退職の募集も、ワークシェアリングの観点からの残業規制も、賃金シェアリングも行わなかったばかりか、かえって、経費削減策と矛盾する行為を行いながら、安易に C 組合員を雇止めしているものであり、雇止めの回避努力を真剣に行った形跡はほとんど窺えない。

ウ 人選の合理性

会社は、多くの社員の中で、C 組合員を雇止めとした理由について、団交において、「仕事の優先順位と彼女自身の持っている他に転用できる能力と比べたら雇止めしかないという判断」であると説明したが、C 組合員が担当していた業務は基幹的かつ恒常的な業務であり、しかも、C 組合員に勤務上の問題点はなかったものであり、C 組合員以外にも契約社員や退職希望者がいたにもかかわらず、C 組合員を雇止めとしたことは、客観的基準に基づく合理的判断によるものではない。

エ 手続の妥当性

会社は、C 組合員の雇止めに係る組合との団交での説明において、組合との間で、組合員の労働条件に関する事前協議約款が存在するにもかかわらず、結論が不動の「事前通告」を繰り返すばかりで、「事前協議」をすることなく、C 組合員を雇止めにした。また、会社は、団交において、虚偽の説明をし、又は説明を裏付けるに足る資料を開示しなかった。こうした会社の対応は、雇止めに向けて適正な手続を踏んできたとは到底いえない。

- (4) また、会社は、C 組合員の家賃補給金問題について、第4回団交までの団交では解決に前向きな姿勢を示していたにもかかわらず、同問題に係る交渉が暗礁に乗り上げた第5回団交において、突如、本件雇止めを持ち出すとともに、同団交においては、本件雇止めについて「結論ありき」の不誠実な対応に豹変しており、その対応の急変ぶりには全く連続性がなかったこと、第5回団交以降の団交では、いたずらに交渉の引き伸ばしを図り、時間切れによる雇止めを狙うかのような不誠実な対応をしたことなどからみて、本件雇止めに至る経緯は唐突かつ不自然である。
- (5) 会社は、団交において労働条件変更に関する組合との協議約款を無視する態度を取り続ける露骨な反組合的態度をみせ、L との団交には出席していない、C 組合員の上司を団交に出席させて C 組合員を威圧し、また、平成19年4月には、総務部長 D (以下「D 部長」という。)が、C 組合員が L 以外の労

働組合へ加入することに賛成しない意向を示しており、会社が組合に対して嫌悪感を抱いていたことは明らかである。

- (6) 以上のとおり、会社が本件雇止めを強行した正当な理由が認められないこと、本件雇止めに至る経過が不自然であること及び会社が組合に対して嫌悪感を抱いていたことを併せ考えると、本件雇止めは、C組合員の組合への加入を嫌悪して、C組合員を企業外へ放逐し、組合との関係を消滅させようとした組合つぶし以外の何ものでもなく、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び同第3号の不当労働行為に当たる。

2 被申立人の主張

- (1) 会社は、第5回団交の場において、組合に対し、「会社の経営状況が厳しいことから、平成19年11月5日の段階で、C組合員との雇用契約を同20年3月31日で期間満了により終了させることが社内的に決定されていたが、もう1度だけ更新することとしたい」旨説明した上、その後は契約を更新しないとする雇用契約書案を提示した。C組合員が、会社が提示した雇用契約書案に署名押印しなかったため、雇用契約書の取り交わしはできなかったものの、会社としては、契約を更新しないことを雇用契約書案で明示した上、従前と同様に、契約期間を平成20年4月1日から向こう6か月間とする契約の更新を認めた。その後、団交を重ねたが合意に至らず、会社から改めて、「平成20年9月30日をもって期間満了としているC組合員との雇用契約について、『更新なし』であることを確認してもらえるのであれば、さらにもう1度だけ同年10月1日から契約期間を3か月間として契約更新することとしたい」旨提案したが、組合は拒否した。その結果、同年9月30日をもって会社とC組合員との雇用契約が終了した。

- (2) 本件の唯一の争点は、平成20年9月30日付けで雇用期間満了によりC組合員の雇用契約が終了し、本件雇止めをしたことが不当労働行為に該当するか否かであるところ、会社が、本件雇止めを、C組合員の組合加入を知る以前の同19年11月5日に決定していた以上、本件雇止めと組合加入とは何ら関係がない。

また、C組合員は、組合に加入していたために、経費削減計画によって雇止めが決まった他の社員よりも6か月も雇用期間が長くなるという恩恵を受け、併せて、当該他の社員よりも長期間の協議期間も設けられたのであり、組合加入によって、結果的に有利になりこそすれ、不利益に取扱われたことは一切なく、いかなる意味においても、本件雇止めが不利益取扱いや支配介入の不当労働行為に該当することはない。

- (3) 本件雇止めが不当労働行為に該当しないことは前記(2)のとおりであるが、予備的主張として、本件雇止めに至った経緯及び概要等についての主張を行う。

ア 会社の経営状況の悪化及び会社が講じた諸施策

本件雇止めに至った大きな理由は、会社の業績悪化である。

会社は、平成16年度以降、副収入によって辛うじて経常損益は黒字を維持していたものの、営業損益は赤字が続き、本業は終始プラスマイナスゼロ又は赤字という状況にあった。ところが、同19年度に入ると、構造計算書偽造事件を契機に建築確認申請が遅れ、また、競争激化により受注価格が下落したことにより、同年度前期の業績は、受注高の10%近い損失となり、その後の見通しも、景況の先行きの不透明さなどから、大幅な赤字が予想されることになり、最終的に、同年度は営業損益、経常損益とも2億円を超える大幅な赤字となった。

そのため、会社は抜本的な対策を講じることを余儀なくされ、物件の赤字受注の早期停止と経費削減策の実施が急務となった。

会社は、こうした平成19年度決算の大幅な悪化を受け、平成19年6月4日の取締役会において取締役報酬の一律10%カットを決定し、翌月から実施したのをはじめ、経営会議において、固定費及び間接費を下げることを主眼として、人件費の見直しを含む合理化案を検討し、同年11月5日の経営会議において、役員報酬のカット、営業拠点の縮小、間接部門から直接部門への配置転換、間接部門社員の退職勧奨及び間接部門契約社員の雇止めなどを盛り込んだ約8,000万円の経費削減案が決定された。

そして、この決定に基づき、会社は、平成20年度において、物件の赤字受注を止めるなど受注の選別に努めるとともに、経費削減のため、役員報酬の減額、地方事務所の縮小及び閉鎖並びにそれに伴う社員の契約解除を行った。また、大阪本社事務所においても、人件費削減のため、総務部では受付業務担当派遣社員の契約解除、部員の直接部門への配置転換を行い、設計部門では雇用契約期間満了となる補助業務従事者3名の契約更新を行わないこととし、非正規社員を5名削減した。

なお、会社では、平成18年から同19年にかけて正社員及び契約社員の賞与金額を引き上げたが、その理由は、同18年度に正社員の賞与を減額したところ、社員の士気が大きく低下したため、やむを得ず、同19年度の賞与において年間支給月数に戻し、これに伴い、正社員との格差是正のため、契約社員の賞与金額も引き上げたためである。

イ 会社と C 組合員の雇用契約は、契約更新の都度、会社が事前に契約書を提示し、双方押印し保管していることからして、有期雇用契約であることは明らかである。組合は、この雇用契約について、雇用の継続に期待を抱かせるものであって、労働契約法第16条の解雇権濫用法理が類推されるべきである旨主張するが、

期間の定めのない労働契約と実質的に同視できるものではない上、更新手続は厳格に行われ、平成20年4月1日から6か月間とする契約の更新に際しては、契約の更新に期待を抱かせるようなものではなかった。C組合員が、いったん退職を申し出たことがあること、契約が更新されるかどうか会社側の意向を確かめてきたことがあることから、C組合員に、契約更新が自動的になされるという期待権がなかったことは明らかである。

ウ C組合員の担当業務と勤務上の問題点

組合は、C組合員が担当していた業務が基幹的かつ恒常的業務である旨主張するが、C組合員が担当していた設計図書の保管・管理業務は、不定期に発生する軽微なルーチン業務であった。

会社は、C組合員を、平成16年12月1日付けで、正社員登用も見据えて嘱託社員として採用したが、総務部の他の正社員に比べて仕事ぶりに見劣りがすることから同17年及び同18年に雇止めが検討された。その後、チャンスを与えるために異動させた情報開発室でも、上司及び先輩社員の注意等にもかかわらずミスを繰り返し、独断専行、協調性がない等の問題点があった。

組合は、会社の50周年記念誌の編集委員に選任された事実をもって、C組合員に協調性がないこと及びミスが多いことを否定する主張をするが、C組合員が記念誌の編集委員に選任されたのは、記念誌に必要な竣工写真及び案件データ等を管理する唯一の担当者であったからにすぎず、C組合員の能力を評価して選任したのではない。

以上のC組合員の勤務上の問題点は、D部長が本人に対し、「考え方」も含めて、過去に複数回指摘していることから明らかである。

このため、C組合員については、他部署への配置転換も検討したが、以上の勤務態度上の問題点に鑑み、最終的には雇止めとせざるを得なかったのである。

第4 争点に対する判断

争点（C組合員を、平成20年9月30日をもって雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の弱体化を企図した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。

（1）会社の損益状況等

ア 平成16年度から同20年度における会社の損益計算は、下表のとおりである。

(単位：千円)

	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
収入金	3,070,602	2,946,069	2,961,620	2,804,387	2,872,724
収入原価	2,049,462	2,027,094	2,083,321	2,153,807	2,023,924
売上総利益	1,021,140	918,975	878,299	650,580	848,799
一般管理費 (うち人件費)	1,025,660 (457,484)	944,236 (511,964)	897,815 (452,377)	869,380 (458,369)	840,926 (393,520)
営業利益	▲ 4,519	▲ 25,261	▲ 19,516	▲ 218,800	7,873
営業外収入	91,760	98,870	52,627	41,434	37,476
営業外費用	62,879	43,423	14,218	11,814	15,745
経常利益	24,361	30,186	18,894	▲ 189,180	29,604
特別利益	0	0	0	0	0
特別損失	1,189	238	16,374	23,142	0
税引前当期利益	23,172	29,948	2,519	▲ 212,322	29,604
法人税、住民税及び事業税	4,469	4,703	756	0	0
当期純利益	18,704	25,245	1,764	▲ 212,322	29,604

(注) 四捨五入の関係で、内訳と合計が一致しない場合がある。

なお、会社の会計年度は、前年の11月1日から当年10月31日までの期間であり、また、会社では、設計等の技術者の人件費は、収入原価に計上する。

(甲58、甲59、甲60、甲61、甲62、乙15、証人 E)

イ 会社の物件の赤字受注による損失額は、平成19年度が2億2,932万円、同20年度が1億3,032万円である。

(乙15、乙18)

(2) 経営会議等における経費削減策の検討状況

ア 平成19年7月7日、会社は、経営会議（以下「19.7.7経営会議」という。）を開催した。19.7.7経営会議において、経営管理本部が合理化案（以下「19.7.7合理化案」という。）を提出した。19.7.7合理化案には、左上に「間接費・固定費を下げる」と記載されており、「契約社員・外注・派遣」の欄に、C 組合員を含む12名について「△月額」及び「△年額」の欄があり、C 組合員の「△月額」の欄には「232,278」、「△年額」の欄には「2,787,336」とそれぞれ記載され、また、「全契約社員(技術系も含む)全事務所のリストで次回に検討」と記載されていた。

なお、経営会議は取締役及び執行役員が参加する会議であり、会社においては、経営に関する事項のうち、会社法の規定により取締役会による決議が義務付けられた事項以外は、すべて経営会議で決定されていた。

(乙11、乙15、証人 E)

イ 平成19年7月30日、会社は、経営会議（以下「19.7.30経営会議」という。）を開催した。19.7.30経営会議において、経営管理本部は合理化案（以下「19.7.30合理化案」という。）を提出した。19.7.30合理化案には、左上に「間接費・固定費を下げる」と記載されており、「契約社員・外注・派遣」の欄に、28名の氏名があり、その中には C 組合員の氏名があった。また、28名のうち16名については、業務上必要なため契約を継続する旨記載されており、この16名の中に、C 組合員の氏名はなかった。

（乙12、乙15、証人 E ）

ウ 平成19年11月5日、会社は、経営会議（以下「19.11.5経営会議」という。）を開催した。19.11.5経営会議において、合理化案（以下「19.11.5合理化案」という。）が決定された。19.11.5合理化案には、C 組合員の月額給与支給額が23万2,685円であり、同20年4月から同年10月までの7か月で162万8,795円削減できる旨記載されていた。

（乙13、乙15、証人 E ）

（3）会社が実施した経費削減策及びその実績について

ア 平成19年12月頃、会社は、「平成20年度経営方針」及び「平成20年度 経営管理本部&総務部 方針」を策定した。

会社の「平成20年度経営方針」には、重点目標が赤字体質からの早期脱却を図ることである旨記載されるとともに、重点経営方針の中に固定費の圧縮が挙げられていた。

また、会社の「平成20年度 経営管理本部&総務部 方針」には、経費削減目標が全社で前期比8,000万円減である旨記載されるとともに、重点活動方針の中に経費削減の徹底、重点活動施策の中に人件費の削減や拠点の見直しなど実施策の進捗管理が、それぞれ記載されていた。

（甲55、甲56）

イ 会社は、平成20年度中に、以下の施策を実施した。

（ア）営業拠点の縮小

- a 九州事務所の縮小により、家賃が71万9,100円、人件費が462万4,514円、旅費が323万円、それぞれ減額となった。
- b 四国事務所の廃止により、家賃が58万8,000円、人件費が342万7,380円、旅費が77万5,000円、それぞれ減額となった。
- c 名古屋事務所の廃止により、月額家賃が1万円から0円になった。なお、名古屋事務所には駐在者がおらず、人件費はかかっていなかった。

（イ）役員報酬の削減

取締役の役員報酬減額、相談役の早期退職及び報酬減額、常務執行役員 3 名の子会社転籍、退任及び非常勤顧問への就任により、3,893万5,000円の減額となった。

(ウ) 時間外手当

深夜時間外手当が147万2,285円増額、通常時間外手当が524万21円減額となり、併せて376万7,736円の減額となった。

(エ) 人員

- a 本社総務室の受付業務担当派遣社員 1 名との派遣契約を解除した。
- b 本社営業部所属の正社員 1 名に対し退職勧奨を行い、同人は退職した。
- c 本社水工本部の契約社員 1 名及び都市建築部の契約社員 2 名を雇止めとした。
- d 九州事務所の縮小により、同事務所勤務の契約社員 1 名を雇止めとした。
- e 四国事務所の廃止により、同事務所勤務の従業員 1 名を解雇した。

(乙15、証人 D)

(オ) 賃金及び賞与

会社は、平成20年 4 月、正社員の給与を約 2 %引き上げ、また、平成20年度中に、契約社員の賃金を若干引き上げた。

なお、会社の正社員の賞与の年間支給月数は、平成18年度が 1 か月、同19年度が 2 か月であり、同17年度以前は、5 か月以上のこともあった。また、C 組合員の賞与の総支給額合計は、平成17年 6 月分が 3 万円、同年11月分、同18年 6 月分及び同年11月分が 1 万円、同19年 6 月分が 1 万5,000円、同年11月分が 7 万円であった。

(甲11の 8、甲11の14、甲11の22、甲11の28、甲11の36、甲11の41、証人 C、証人 E)

(カ) 社内コミュニケーション費

平成20年度中に、会社は、社員らが行う歓送迎会及び忘年会等に対して、年 2 回を限度として、1 回につき一人当たり2,500円の補助を行う社内コミュニケーション費を支出した。なお、会社は、同19年度中には、社内コミュニケーション費を支出していなかった。

(甲48、証人 C、証人 E)

ウ 会社50周年記念誌の作成

C 組合員は、平成19年 1 月から同年10月頃まで、会社50周年記念誌の編集業務を担当した。また、会社は、平成19年度又は同20年度に、会社50周年記念誌の編集事業に、数百万円を支出した。

(甲48、証人 E)

(4) C 組合員と会社のやり取り

平成19年4月27日、C 組合員は、C 組合員より後に採用された契約社員が正社員に登用されたにもかかわらず、C 組合員が正社員に登用されないことについて、D 部長に面談を申し入れ、面談（以下「19.4.27面談」という。）を行った。

19.4.27面談において、以下のやり取りがあった。

C 組合員：「ええと、普通は、まあ確かに一人でぎゃあぎゃあ騒いでも、（正社員への登用の問題は）解決はしないだろうと思って、あの、組合に加入しようと思っているんですね」、「M とかありますよね、一人でも加入できるということなので、（中略）そっちに、まあ、加入しようかと思っているところです」

D 部長：「まあ、別にそれに反対はせえへんけど、まあ、それも出方によたらあまりいい方向にはいかへんかなと。いや、そういう意味でとどめているとかそういうわけじゃないよ。それはそれでご自身のことやから。そうしたら悪くはないと思うけど」、「いやそれは僕が一番心配しているのは、純粹にやで、どうしても対決姿勢みたいになるやんか。その C さん対誰々とか、会社とか、でいうふうな図式にしがちやで今は」

(甲40、甲48、乙16)

(5) 団交における組合と会社のやり取り

ア 19.11.20加入通知並びに団交申入書には、要求事項として、次の記載があった。

「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持って協議し、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日の第1回団交及び同月19日の第2回団交において、組合と会社は、C 組合員に対する家賃補給金の支払及び組合員の労働条件の変更に係る事前協議約款の締結について話し合い、同19年12月19日、「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協定書」という。）を締結した。

(甲17、甲47、乙1)

ウ 平成20年1月18日、第3回団交において、組合が、C組合員を同年4月から正社員として雇用すれば、家賃補給金の問題も解決する旨述べたのに対し、会社は、そういう選択肢は考えていない旨述べた。

(甲22)

エ 平成20年2月7日、第4回団交において、会社が、家賃補給金に関し、和解金として8万1,000円を支払う和解案を提示したのに対し、組合は、C組合員の正社員化又はそれに準じた雇用形態を会社が保障しない限り和解案は妥結できない旨述べた。これに対し、会社は、4月以降のC組合員に係る契約については何とも言えない旨述べた。組合が、家賃補給金について、契約行為である以上、和解金としてではなく家賃補給金として支払うよう求める旨、4月以降の契約がはっきりしないのであれば労働基準監督署に行くことも考えている旨述べたのに対し、会社は、同年4月以降の雇用の内容については未検討である旨及び持ち帰って次回団交で回答する旨述べた。組合は、基本給を下げて家賃補給金にするという不利益変更をしないよう求めた。

(甲23)

オ 平成20年3月13日、第5回団交において、会社は、雇用期間を6か月とするC組合員との20.3.13契約書案を提示した。同契約書案には、「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。

同団交において、会社は、組合に対し、平成20年9月末をもってC組合員との雇用契約を更新しない旨及びその理由を説明する旨述べた。組合が、C組合員の雇止めの撤回を求めたのに対し、会社は、撤回しない旨、組合が、協議するつもりはないのか尋ねたのに対し、会社は、協議はする旨、組合が、会社がC組合員の雇止めに撤回しない限り、協議はできない旨述べたのに対し、会社は、雇止めは譲れない旨、それぞれ述べた。組合が、雇止めは労働条件の変更である旨、会社は労働条件の不利益変更については協議することを19.12.19協定書で約束した旨及び通告するだけでは協議にならない旨述べたのに対し、会社は、組合の要求に回答した結果、妥協点が見出せないのであれば、協議を拒否していることにはならない旨述べた。組合が、同年3月末でC組合員を雇止めするのか尋ねたのに対し、会社は、雇止めにはしない旨述べた。

(甲16、甲24)

カ 平成20年3月27日、組合は、会社に対し、「抗議ならびに団体交渉申入書」(以下「20.3.27抗議並びに団交申入書」という。)を提出した。20.3.27抗議並びに団交申入書には、19.12.19協定書を誠実に履行し、20.3.13契約書案を撤回して、

C組合員の労働条件を組合と誠意をもって協議することを要求する旨記載されていた。

(甲47)

キ 平成20年3月31日、第6回団交において、会社は、組合に対し、「平成20年3月27日付貴組合要求事項に対する回答書」(以下「20.3.31回答書」という。)を提出した。20.3.31回答書には、次の記載があった。

- 「・ここ数年来業績は悪化し、一昨年まで3年間についてはほぼ収支トントンという状況でしたが、昨年度は構造的な不況に加え、確認申請の遅れ、競争激化による受注価格の下落により、受注高の10%近い損失を計上せざるを得ない結果となりました。
- ・また、今後の見通しについては、ご存知の通りサブプライムローン問題に端を発し、景況の先行きが非常に不透明であり、特に阪神地区を基盤にする弊社にとって、V字回復は望むべくもありません。
- ・このため、今年度に入るにあたり、物件の赤字受注の廃止と経費削減(8000万)を実施することになりました。設計会社である当社は経費の多くの部分が人件費であり、まずは役員報酬のカットを実施致しました。
- ・続いて、熊本、名古屋、広島、九州、四国各事務所、支店の縮小、廃止を行い、これに伴い、雇用していた社員の契約を解除しました。
- ・大阪本社事務所においても、営業部の営業企画者の退職といった間接部門人件費の削減に努めました。また、設計部門においても補助業務従事者3名に対し、契約期間満了をもって更新を行わないことに致しました。
- ・さらに、総務部では全体の業務を見直し、一人一人が多能化し、人員を削減せざるを得ない状況であります。総務部の受付業務担当者の契約解除や部員の直接部門への配転を致しました。C組合員については、他の部署での配転も思案しましたが、職務を考えると前述のように同様に削減対象とせざるを得ず、契約満了については何卒ご理解をいただきたいと存じます。」

同団交において、組合が、C組合員の同年9月30日までの雇用契約書案を保留とすることはありうるのか尋ねたのに対し、会社は、保留にできないことについては、何度でも説明したい旨及び説明をする中で組合の理解が得られると考えている旨述べた。組合が、会社はC組合員の雇止めを撤回した上で交渉に臨んでいるのか尋ねたのに対し、会社は、何も一切応じないわけではなく、時間をかけてでも組合の理解を得る努力をする旨述べた。また、組合が、C組合員を6か月後の平成20年9月30日に雇止めにしない可能性もあるのか尋ねたのに対し、会社は、累積損失がかなりあるので、雇止めを撤回することは困難であるが、組

合の理解を得る努力はする旨述べた。組合が、組合との交渉を経ても結論は変わらないのかと質したのに対し、会社は、雇止めを撤回して団交に臨んでも、また同じ案を出さざるを得ない状況である旨述べた。さらに、会社は、C 組合員については平成20年3月で雇止めする予算が出た旨、そのことを本人に伝えようとした当日である同19年11月20日に、組合からC 組合員の組合加入が通知された旨、及び、弁護士から、組合加入が通知されてすぐにC 組合員に雇止めを伝えるのはまずいと言われた旨、述べた。

(甲25、甲47、乙5)

ク 平成20年4月8日、会社は、組合に対し、平成16年度から同19年度までの4期比較損益計算書(以下「20.4.8比較損益計算書」という。)、平成20年度前年比較額表、契約社員規定・嘱託社員規定新旧対照表、平成20年度昇給・昇格査定及びC 組合員の平成20年度昇給査定結果を郵送し、同月10日、組合はこれを受領した。

(乙3、乙16、証人 F)

ケ 平成20年4月14日、第7回団交において、20.4.8比較損益計算書をもとに、質疑応答が行なわれた。

組合が、雇止めを撤回する可能性は全くないのか尋ねたのに対し、会社は、可能性はない旨述べた。これに対し、組合が、雇止めを前提に交渉するのは不誠実団交に当たる旨及び一方的に説明をするだけでは協議ではない旨述べ、雇止めを撤回して協議をすることができるかどうか、期限を区切って文書で回答するよう求めたのに対し、会社は、回答する旨述べた。

(甲26、乙3、証人 F)

コ 平成20年4月25日、会社は、組合に対し、「平成20年3月27日付要求書および同年4月14日貴組合要求事項に対する回答書」(以下「20.4.25回答書」という。)を提出した。20.4.25回答書には次の記載があった。

「 会社は3月13日の契約書(案)はあくまで貴組合およびC 組合員に提示、提案したものであり、貴組合が要求される契約書(案)白紙撤回については、貴組合より撤回するだけの建設的な意見をお聞かせ願えれば、『雇止めの事項』に関して引続き協議致したいと考えています。

現に、会社はC 組合員と4月以降の契約書を交わしていないにも拘らず、当該案件は貴組合と協議中であると考え、就業してもらっており、給与も昇給後の賃金を支給しています。また、前述のように会社は貴組合からの要求に誠実に対応しており、会社が契約書(案)を撤回しないのは、撤回するだけの事由がないからであって、貴組合が言われるように撤回しないことがすぐに不誠実

団交にあたるとは考えておりません。

よって、次のとおり回答いたします。

記

1. 契約書以外の事項についての該当規定

(略)

2. 契約期間の満了について

(略)

C 組合員については、他の部署での配転も思案しましたが、能力や職務を考えると異動する部署も業務もすべて削減対象であり、またワークシェアできる業務もないのが実情です。画期的なご意見を頂戴できれば検討、協議させていただきますが、現在のところ、ご提案している契約書(案)通り、本契約期間満了をもって契約満了とさせていただきたいと存じます。何卒、ご理解いただきたいと存じます。また、ご理解いただくため必要であれば、再度説明を行わせていただきます。

(以下略)

」

(乙6)

サ 平成20年7月10日、第8回団交において、組合が、契約社員規定のとおり、C組合員との雇用契約の契約期間を1年とするよう求めたのに対し、会社は、契約社員規定には、全員の契約期間を必ず1年にするとは記載していない旨述べた。

(甲27、乙1)

シ 平成20年7月30日、第9回団交において、組合が、C組合員の契約満了について、会社の考えを質したのに対し、会社は、会社の業績不振もあるとして、同年9月末をもって雇止めとすることについて、組合に対し了承を求める旨述べた。組合が、19.12.19協定書は無視するのかと質したのに対し、会社は、協議はするが、このまま平行線をたどった場合、C組合員の雇止めは実行したい旨及び組合がC組合員の雇止めを認めれば、雇止めの時期については妥協の余地がある旨述べた。組合が、C組合員の雇止めを同21年3月31日まで保留し、事実上の雇用を続けるよう求めたのに対し、会社は、持ち帰って検討する旨述べた。

(甲30)

ス 平成20年8月22日、第10回団交において、会社が、C組合員の雇止めを保留することはできず、同年9月末でC組合員を雇止めにする旨述べたのに対し、組合は、会社は初めから結論ありきで団交に臨んでおり、不誠実である旨述べた。

組合が、会社に対し、合意に向けての具体的な提案を求めたのに対し、会社は、組合がC組合員の雇止めを認めるという条件であれば、同月末としているC

組合員の雇止めを一定期間先延ばしすることはできる旨答え、組合が、雇止め回避のための努力を求めたのに対し、会社は、既に、C 組合員を総務室から情報管理室に配置転換しており、あとは技術部門しかないので、配置転換先がない旨述べた。これに対し、組合は、会社が C 組合員の雇止めを撤回していない以上、

C 組合員の雇止めの回避努力をしたとはいえない旨述べた。組合が、第5回以降の6回の団交で同じ回答を繰り返すのは不誠実団交である旨述べたのに対し、会社は、C 組合員の雇止めの時期を先延ばしする提案をした旨述べた。組合が、

C 組合員の雇止めをとりあえず3か月延期して協議するよう求めたのに対し、会社は、持ち帰って検討する旨述べた。

(甲31)

セ 平成20年9月8日、第11回団交において、会社は、「平成20年8月22日団体交渉時における貴組合要求事項に対する回答書」(以下「20.9.8回答書」という。)を提出した。20.9.8回答書には、「現在大阪府労働委員会での不当労働行為の審査中であり、できうる限り合意に努めたいという考えから、本年12月31日での契約満了を条件に、2008年10月1日から同年12月31日までの3ヶ月間雇用契約を更新することといたしたくその旨提案させていただきます」と記載されていた。

同団交において、会社が、雇止めを3か月延期する中で、なお合意ができなければ、C 組合員を平成20年12月31日で雇止めとする旨述べ、同年10月1日から同年12月31日までを契約期間とする C 組合員との雇用契約書を作成するので、押印して返すよう求める旨述べたのに対し、組合は、雇止めが条件では押印できない旨述べた。会社が、出来るだけ組合の納得を得られる工夫をして、雇用契約書の案文を提出し直す旨述べたのに対し、組合は、組合の申入れを踏まえて回答をするよう求め、これを了承した。

(甲32、乙7)

ソ 平成20年9月11日、会社は、組合に対し、「平成20年8月22日団体交渉時における貴組合要求事項に対する再回答書」(以下「20.9.11再回答書」という。)を提出した。20.9.11再回答書には、次の記載があった。

「貴組合が要求された『会社提案の C 組合員との雇用契約を9月30日で契約満了することを止め、本年10月1日から12月31日までの3ヶ月間保留期間を設ける』件に関し、次の通り再回答いたします。

記

C 組合員との雇用契約については、3月13日および同月31日の二度、貴組合に申し入れましたように9月30日の契約期間をもって満了とさせていただきたいと考えております。

しかしながら、現在大阪府労働委員会での不当労働行為の審査中であり、できうる限り合意に努めたいという考えから、本年12月31日での契約満了を条件に、2008年4月1日から同年12月31日までの雇用契約を締結することといたしたくその旨提案させていただきます。

別紙の雇用契約書2通に C 組合員の署名捺印の上9月30日までにご返送下さい。内1通を代表者印押印の上、送付させていただきます。なお、前記期日までに返送されない場合は、9月30日をもって C 組合員との雇用契約は満了したものと致します。

何卒、ご理解いただきたいと存じます。

以 上

(甲19の1)

タ 平成20年9月25日、組合は、会社に対し、「嚴重抗議、並びに団体交渉申入書」(以下「20.9.25抗議並びに団交申入書」という。)を提出した。20.9.25抗議並びに団交申入書には、会社が20.9.11再回答書において、組合が雇用契約書を会社指定の期日までに返送しない場合は、同月30日をもって C 組合員との雇用契約は満了したものとすると回答を行ったことは、会社の主張を一方的に押し付ける脅迫行為として抗議する旨記載されるとともに、① C 組合員の同年9月30日での雇止めの強行をやめ、会社が提案している同年10月1日から同年12月31日までの期間を組合がいう保留期間として取り扱うこと、② C 組合員との雇用契約書を締結せず、同年4月1日契約更新時と同じ扱いとすること、③会社は、不当労働行為を反省し、誠実に団体交渉を行い、正常な労使関係を構築するため建設的な回答を行うこと、を議題とする団交の開催を求める旨記載されていた。

(甲45)

チ 平成20年9月29日、第12回団交において、会社は、「平成20年9月25日貴組合要求事項に対する回答書」(以下「20.9.29回答書」という。)を提出した。20.9.29回答書には、次の記載があった。

「貴組合要求事項について、次の通り回答いたします。

記

会社は、9月8日の第11回団体交渉の回答および同月11日の再回答書にて、9月30日から12月31日まで3ヶ月雇用契約を延長した契約書を提示しており、貴組合の要求を一部受け入れております。また、会社は大阪府労働委員会での和解成立の場合は、その内容に従うとしており、会社側主張を一方的に押し付けているものではありません。

貴組合要求は3か月の保留期間を設け、かつ契約書を締結せず本年4月1日

契約更新時と同様の扱いをするよう求められていますが、09年1月以降のことについては何ら言及されておらず、残念ながら会社としてはその主張を受け入れることはできません。

よって、9月11日の再回答書の繰り返しになりますが、現在大阪府労働委員会での不当労働行為救済申立事件の審査中であり、できる限り合意に努めたいという考えから、本年12月31日での契約満了を条件に、2008年4月1日から同年12月31日までの雇用契約を締結することといたしたくその旨提案させていただきます。

何卒、ご理解いただきたいと存じます。

以 上」

同団交において、組合が、C組合員の雇止めを決定したのはいつであるか質したのに対し、会社は、同19年7月ぐらいから検討し、19.11.5経営会議で決定した旨及び第8回団交において組合に渡した資料は、19.11.5経営会議の議事録の添付資料である旨述べた。また、組合が、20.9.29回答書は提案で間違いないか尋ねたのに対し、会社は、回答である旨述べた。組合が、平成20年10月1日からの契約書の、雇止めの条項を削除するよう求めたのに対し、会社は、C組合員の雇止めを同年12月以降に延期することはできない旨及びもともと4月で雇止めとするところを12月まで延期しているので、12月末での雇止めを了承するよう求める旨述べた。組合が、回答に変更はないのか質したのに対し、会社は、変更はしない旨述べた。

(甲33、乙8)

ツ 第1回団交から第12回団交のうち、第3回団交及び第6回団交を除く10回の団交に、会社情報開発室長 G（以下「G情報開発室長」という。）が出席した。なお、平成18年4月1日以降、C組合員は、情報開発室に勤務していた。

(甲48、乙1)

2 C組合員を、平成20年9月30日をもって雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の弱体化を企図した支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) C組合員の雇止めの決定時期について

会社は、会社が本件雇止めを決定した時期が、会社がC組合員の組合加入を知る以前の平成19年11月5日であるから、本件雇止めと組合加入とは何ら関係がない旨主張するので、この点について検討する。

前提事実及び前記1(1)ア、(2)アからウ認定のとおり、①平成19年度の会社の損益計算は、営業利益が2億1,880万円の赤字、当期純利益が2億1,232万円の赤字

であったこと、②19.7.7経営会議において、経営管理本部が提出した19.7.7合理化案には、「間接費・固定費を下げる」として、「契約社員・外注・派遣」の欄に C 組合員の氏名があり、C 組合員の「△月額」の欄には「232,278」、「△年額」の欄には「2,787,336」とそれぞれ記載されていたこと、③19.7.30経営会議において、経営管理本部が提出した19.7.30合理化案には、「間接費・固定費を下げる」として、「契約社員・外注・派遣」の欄に、C 組合員を含む28名の氏名があり、その28名のうち業務上必要なため契約を継続する旨記載された16名の中に、C 組合員の氏名はなかったこと、④19.11.5経営会議において、19.11.5合理化案が検討され、決定されたこと、⑤19.11.5合理化案には、C 組合員の月額給与支給額が23万2,685円であり、7か月で162万8,795円削減できる旨記載されていたこと、⑥同19年11月20日、組合が会社に対し、C 組合員の組合加入を通知したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社では、平成19年度決算における営業利益及び当期純利益の大幅な赤字が予想されたことを受け、経営会議において人員削減を含む19.11.5合理化案が検討され、19.11.5合理化案に C 組合員を雇止めとした場合の削減可能額が記載されていたことから、C 組合員の組合加入が会社に通知された同19年11月20日以前に、C 組合員を含む人員削減が検討されていたことが推認できる。

しかしながら、前提事実及び前記1(5)オのとおり、会社が、①19.11.5経営会議以後も C 組合員の平成20年4月以降に係る雇用契約を更新する意思を示し、雇用を継続していること、②同年3月13日の第5回団交において、C 組合員の同年4月以降の契約更新を行うこと及び C 組合員を同年9月30日で雇止めとすることが盛り込まれた20.3.13契約書案を提示し、組合及び C 組合員に雇止めを提示したこと、③同年9月30日、本件雇止めを行ったこと、がそれぞれ認められるのであるから、会社において、会社が C 組合員の組合加入を知る以前に、C 組合員の雇止めが検討されていたことは推認できるものの、時期を定めて C 組合員の雇止めが決定されていたとまでいうことはできず、この点に係る会社の主張は採用できない。

そこで、以下、本件雇止めの経緯について、具体的にみていくこととする。

(2) 会社の経営状況及び経費削減策について

ア まず、平成19年度までの会社の損益状況をみると、前記1(1)ア認定のとおり、営業利益は、同16年度が452万円の赤字、同17年度が2,526万円の赤字、同18年度が1,952万円の赤字、同19年度が2億1,880万円の赤字、経常利益は、同16年度が2,436万円の黒字、同17年度が3,019万円の黒字、同18年度が1,889万円の黒字、同19年度が1億8,918万円の赤字、当期純利益は、同16年度が1,870万円の黒字、同17年度が2,525万円の黒字、同18年度が176万円の黒字、同19年度が2億1,232万円

の赤字であったことが認められ、本業を示す営業利益で赤字が拡大する傾向にあり、とりわけ同19年度には、営業損失が前年度比で10倍以上と急速に拡大し、経常利益及び当期純利益も2億円を超える赤字になっているのであるから、会社の経営状況は、同年度には大幅に悪化していたことが認められる。

しかし、一方で、前記1(1)ア認定のとおり、平成20年度には、営業利益が787万円、経常利益及び当期純利益がいずれも2,960万円の黒字であったことが認められ、同年度には会社の経営状況が大きく改善している事実も認められる。

イ 次に、会社の経費削減策の検討状況をみると、前記(1)記載のとおり、会社は、平成19年度の損益状況の大幅な悪化を受けて、3回の経営会議において、C組合員を含む契約社員等の人員削減について検討していたことが認められる。

ウ さらに、平成20年度における会社の経費削減策の実施状況をみると、前記1(3)イ(ア)から(ウ)認定のとおり、①九州事務所の縮小並びに四国事務所及び名古屋事務所の廃止により家賃を132万円、人件費を805万円、旅費を401万円、それぞれ削減したこと、②取締役の役員報酬減額、相談役の早期退職及び報酬減額、常務執行役員3名の子会社転籍、退任及び非常勤顧問就任により、3,894万円を削減したこと、③時間外手当が377万円の減額となったこと、が認められ、会社は、営業拠点の整理によって家賃、人件費及び旅費を削減した上、役員報酬及び時間外手当を削減していることが明らかである。

エ これらのことからすると、会社は、平成19年度の損益状況が大幅に悪化したことを受けて、同年度から同20年度にかけて、人員削減を含む合理化案を経営会議で検討するとともに人件費を含む経費削減策を実施し、平成20年度において、会社の経営状況が好転したことが認められる。

(3) 組合員以外の人員の状況について

会社の平成20年度におけるC組合員以外の人員の状況をみると、前提事実及び前記1(3)イ(エ)認定のとおり、①本社総務室の受付業務担当派遣社員1名との派遣契約を解除したこと、②本社営業部所属の正社員1名に対し退職勧奨を行い、同人が退職したこと、③本社水工本部の契約社員1名及び都市建築部の契約社員2名を雇止めとしたこと、④九州事務所の縮小に伴い、同事務所勤務の契約社員1名を雇止めとしたこと、⑤四国事務所の廃止に伴い、同事務所勤務の従業員1名を解雇したこと、⑥組合が、会社に対し、C組合員の組合加入を通知してから、本件雇止めが行われるまで、会社には、C組合員以外に組合員はいなかったこと、が認められ、会社は、平成20年度中に、C組合員以外に、組合員でない7名の人員を削減している。

(4) 次に、組合は、本件雇止めに正当な理由が認められないこと、本件雇止めが行わ

れた経緯が不自然であること及び会社が組合に対して嫌悪感を抱いていたことを併せ考えると、本件雇止めが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入である旨主張するので、検討する。

ア 会社が本件雇止めを行った理由について

(ア) 組合は、平成20年度における会社の業績回復の事実及び会社がこの事実を認識していたことを根拠に、本件雇止めの必要性及びその理由に説得力が乏しい旨主張し、これに対し、会社は、本件雇止めは会社の業績悪化が大きな理由である旨主張するので、この点について検討する。

a 確かに、前記(2)判断のとおり、平成19年度から同20年度にかけて、人員削減を含む合理化案を経営会議で検討するとともに人件費を含む経費削減策を実施し、その後、会社の経営状況は好転したことが認められる。

b しかしながら、前記1(3)ア認定のとおり、①会社の「平成20年度経営方針」には、重点目標が赤字体質からの早期脱却を図ることである旨記載されるとともに、重点経営方針の中に固定費の圧縮が挙げられていたこと、②会社の「平成20年度 経営管理本部&総務部 方針」には、経費削減目標が全社で前期比8,000万円減である旨記載されるとともに、重点活動方針の中に経費削減の徹底、重点活動施策の中に人件費の削減や拠点の見直しなど実施策の進捗管理が、それぞれ記載されていたこと、が認められ、会社の平成20年度の方針として、人件費の削減が決定されていたといえることができる。

c このように、人件費の削減が会社の同20年度の方針として決定されていた以上、年度途中で会社の業績が好転したとしても、会社が人件費削減の一環としての人員削減の実施を当初の方針どおり継続することが不合理であるとはいえないから、C 組合員の雇止めに必要性がなかったとまではいえない。

d さらに、前記1(1)ア、イ認定のとおり、①会社の損益計算の収入原価は、平成19年度が21億5,381万円、同20年度が20億2,392万円であること、②会社の一般管理費の人件費は、同19年度が4億5,837万円、同20年度が3億9,352万円であること、③会社では、設計等の技術者の人件費は収入原価に計上すること、④会社の赤字受注による損失額は、同19年度が2億2,932万円、同20年度が1億3,032万円であること、が認められる。

これらのことからすると、同20年度には、同19年度に比べて、設計等の技術者の人件費を含む収入原価が、物件の赤字受注による損失額の減少分9,900万円を除いて、3,088万円減少し、一般管理費の人件費も6,484万円減少しているのであるから、会社の経営状況の好転は、物件の赤字受注の取り止めとともに、会社が実施した人件費を含む経費削減策の効果によるものであると

考えられ、現に、同19年度から同20年度にかけて、会社が人件費を含む経費削減策を実施している事実を併せ考えると、C組合員の雇止めは会社の業績悪化が大きな理由である旨の会社の主張は、特段不合理であるとはいえない。

e なお、組合は、会社業績が回復し、会社もこれを認識していたため、本件雇止めには必要性がなかったにもかかわらず、会社が、組合に対して会社の業績回復という事実を隠して、本件雇止めを強行したことから、本件雇止めに至る経緯が不自然である旨主張する。

しかしながら、前記d判断のとおり、C組合員の雇止めは会社の業績悪化が大きな理由である旨の会社主張は特段不合理であるとはいえず、また、前記c判断のとおり、年度途中で会社の業績が好転したとしても、会社が人件費削減の一環としての人員削減の実施を、当初の方針どおり継続したとしても不合理とはいえないのであるから、平成20年度中に行われた団交及び組合とのやり取りにおいて、会社が年度途中の業績回復に触れなかったとしても不自然ではなく、そのことが、本件雇止めに至る経緯が不自然とする根拠にはなりえない。

(イ) また、組合は、本件雇止めが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入であることの理由のひとつとして、本件雇止めが、解雇権濫用法理の類推を前提にした整理解雇の4要件を充たしておらず、何ら客観的合理性も社会的正当性もあるものとは認められないことを挙げる。

しかしながら、前記(1)判断のとおり、会社は、C組合員の組合加入を通知される前から、C組合員を含む人員削減を検討していたと推認されることに加え、前提事実及び前記1(3)イ(エ)認定のとおり、平成20年度中にC組合員以外に組合員でない7名の人員を削減しているのであるから、これら7名の削減及び本件雇止めが、解雇権濫用法理の類推を前提にした整理解雇の4要件を充たしているかはともかくとして、会社が本件雇止めに関して、組合員であるが故に、C組合員だけを差別的に不利益に取り扱ったとまではいえないから、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) さらに、組合は、会社が、正社員の賃上げ及び賞与支給、社内コミュニケーション費の復活、50周年記念誌の発行等、経費削減策と矛盾する行為を行っていることから、本件雇止めの経緯が不自然であると主張し、これに対し、会社は、賞与の引上げ及び社内コミュニケーション費復活の理由が、社員の低下した士気を回復させるためであった旨主張するので、検討する。

a 前記1(3)イ(オ)、(カ)認定のとおり、①平成20年4月、会社の正社員の

給与が約2%引き上げられたこと、②同20年度中に、契約社員の賃金が若干引き上げられたこと、③会社の正社員の賞与の年間支給月数は、同18年度が1か月、同19年度が2か月であり、同17年度以前は5か月以上のこともあったこと、④平成17年6月分が3万円、同年11月分、同18年6月分及び同年11月分が1万円、同19年6月分が1万5,000円、同年11月分が7万円であったこと、⑤平成20年度中に、会社は、社員らが行う歓送迎会及び忘年会等に対して補助を行う社内コミュニケーション費を支出したこと、⑥同19年度中には、社内コミュニケーション費は支出されていなかったこと、が認められ、正社員及び契約社員の賃金及び賞与並びに社内コミュニケーション費について、平成20年度の支出が同19年度に比べて増額しているといえることができる。

しかし、賃金及び賞与の引上げ及び会社からの金銭的補助が、社員の士気を高めることは、一般的に容易に推認できる上、前記1(3)イ(オ)認定のとおり、平成17年度以前には、実際に、会社の正社員の賞与の年間支給月数が5か月以上のこともあったことを併せ考えると、正社員の賞与の引上げ及び社内コミュニケーション費の支出が社員の士気回復のためであったとする会社の主張は特段不自然であるとはいえない。

b また、前記1(3)ウ認定のとおり、会社は、平成19年度又は同20年度に、会社50周年記念誌の編集事業に数百万円を支出したことが認められるが、たとえ、経営状況が悪化していたとしても、企業として、50年という節目に記念誌を作成することは、特段不自然であるとはいえない。

c したがって、会社が、正社員の賃上げ及び賞与支給、社内コミュニケーション費の復活、会社50周年記念誌の発行等を行っていることをもって、本件雇止めの経緯が不自然であるということとはできない。

イ 団交における会社の対応と本件雇止めに至る経緯について

次に、組合は、本件雇止めが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入であることの理由のひとつとして、会社が、C 組合員の家賃補給金問題についての交渉が暗礁に乗り上げた時期である第5回団交になって、本件雇止めを突如持ち出すとともに、「結論ありき」の不誠実な対応に豹変し、第5回団交以降の団交では、時間切れによる雇止めを狙うかのような不誠実な対応をしたことなどから、本件雇止めに至る経緯が不自然であることを挙げるので、この点を検討する。

(ア) まず、前記1(5)エ認定のとおり、会社は、第4回団交において、雇用契約における家賃補給金の取扱いに関連して、4月以降の契約については何とも言えない旨述べ、同年4月以降の雇用については未検討であり、持ち帰っ

て、次回団交で回答する旨述べたことが認められるから、会社は、第5回団交で初めて、本件雇止めを提示したとみることができる。

このことについて、組合は、C組合員の家賃補給金問題に係る交渉が暗礁に乗り上げた時期である第5回団交において、突如、本件雇止めを持ち出した点が唐突であり、不自然である旨主張する。

しかし、前提事実のとおり、19.9.28契約書の契約期間が平成19年10月1日から同20年3月31日までであったことが認められ、第5回団交が行われた時点では、19.9.28契約書の契約期間満了日が約3週間後に迫っていたことが認められる。このことに、前記(1)判断のとおり、会社が、平成19年11月20日以前から

C組合員を含む人員削減を検討していたことを併せ考えると、会社が、第5回団交においてC組合員の雇止めを内容とする20.3.13契約書を提示したことは、唐突であるとまではいえない。

(イ) 次に、前記1(5)オ認定のとおり、第5回団交において、会社は、組合の本件雇止めの撤回要求に対しては、撤回しない旨述べ、組合が、会社が雇止めを撤回しない限り協議はできない旨の組合の発言に対しては、雇止めは譲れない旨述べている。

しかし、会社は、一方で、前記1(5)オ認定のとおり、第5回団交において、①組合が協議するつもりはないのか尋ねたのに対し、協議はする旨述べたこと、②組合が、通告するだけでは協議にならない旨述べたのに対し、組合の要求に回答した結果、妥協点が見出せないのであれば、協議を拒否していることにはならない旨述べたこと、③組合が、平成20年3月末でC組合員を雇止めするのか尋ねたのに対し、雇止めにはしない旨述べたことが認められ、会社は、第5回団交において、C組合員の雇止めを、団交が行われた同年3月の月末で実施することなく、協議を継続する意向を示しており、実際、その後も、C組合員を雇止めすることなく、団交で協議を継続しているのであるから、会社の第5回団交における対応を、結論ありきの不誠実な対応に豹変したと評価することはできない。

(ウ) また、第5回団交以降の団交における会社の対応をみると、前提事実及び前記1(5)キ、ケ、コ、シ、ス、セ、チ認定のとおり、会社は、①第6回団交において、C組合員の雇止めについては、時間をかけてでも組合の理解を得る努力をする旨述べたこと、②第7回団交においては、雇止めを撤回して協議をすることができるかどうか文書で回答する旨述べたこと、③その後、20.4.25回答書において、組合から建設的な意見が出されれば、雇止めに関して引き続き協議する旨回答したこと、④第9回団交においては、組合がC組合員の雇

止めを認めれば、雇止めの時期については妥協の余地がある旨述べるとともに、

C 組合員の雇止めを平成21年3月31日まで保留として、事実上の雇用を続けるようにとの組合の要求に対しては、持ち帰って検討する旨述べたこと、⑤第10回団交においては、組合が雇止めを認めれば、C 組合員の雇止めを一定期間先延ばしすることはできる旨答えるとともに、雇止めをとりあえず3か月延期して協議するようにとの組合の要求に対しては、持ち帰って検討する旨述べたこと、⑥第11回団交においては、雇止めの時期を3か月延期する中で、なお合意ができなければ、C 組合員を平成20年12月31日で雇止めとする旨述べたこと、⑦第12回団交においては、もともと同年4月で雇止めとするところを同年12月まで延期しているので、同月末での雇止めを了承するよう求める旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、第6回団交から第12回団交までの間、会社は、本件雇止めを撤回してはいないものの、一定の譲歩案を提示し、本件雇止めについての協議を継続する意向を示し続けているのであるから、団交における会社の対応を、時間切れによる雇止めを狙った不誠実な対応であるとまで評価することはできない。

(エ) したがって、一連の団交における会社の対応をもって、本件雇止めに至る経緯が不自然であるということとはできない。

ウ 会社が組合に対して嫌悪感を抱いていたとの主張について

さらに、組合は、会社が、団交において労働条件変更に関する組合との協議約款を無視する態度を取り続ける露骨な反組合的態度をみせたこと、L との団交には出席していない、C 組合員の上司を団交に出席させて C 組合員を威圧したこと、及び平成19年4月には、D 部長が、C 組合員が L 以外の労働組合へ加入することに賛成しない意向を示していること、などから、組合に対して嫌悪感を抱いていたことが明らかである旨主張するので、検討する。

(ア) 労働条件変更に関する組合との協議約款について

前記1(5)イ、オからチ認定のとおり、①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」と記載した19.12.19協定書を締結したこと、②第5回から第12回までの8回の団交を通じて C 組合員の雇止めそのものは撤回していないこと、が認められる。

しかし、上記認定のとおり、会社は、平成20年3月13日の第5回団交では、組合が、19.12.19協定書で、労働条件の不利益変更については協議することを約束したことを指摘し、通告するだけでは協議にならない旨述べたのに対して、

会社が組合の要求に回答した結果、妥協点が見出せないのであれば、協議を拒否していることにはならない旨述べ、同月31日の第6回団交では、時間をかけてでも組合の理解を得る努力をする旨答え、20. 4. 25回答書では、撤回するだけの建設的な意見を組合が出せば、雇止めに関しては引き続き協議する旨述べ、同年7月30日の第9回団交では、組合が雇止めを認めれば雇止めの実施時期については妥協の余地がある旨答え、同年8月22日の第10回団交では、雇止めが条件であれば、同年9月末としている雇止めを一定期間先延ばしすることはできる旨回答し、同年9月8日の第11回団交においては、できるだけ組合の納得を得られる工夫をして更新する契約書の案文を提出し直す旨述べ、同月29日の第12回団交においては、同年12月31日での契約満了を条件に、同年4月1日から同年12月31日までの雇用契約を締結することを回答しているのであるから、会社は、第5回団交から第12回団交までの団交において、協議に応じる姿勢を示し、雇止めの時期を延期する妥協案も提示しているとみることができる。

したがって、会社が19. 12. 19協定書を無視する態度を取り続けたとまではいえない。

(イ) 会社が団交に上司を出席させたことについて

前記1(5)ツ認定のとおり、第1回団交から第12回団交のうち、第3回団交及び第6回団交を除く10回の団交に、G情報開発室長が出席したことが認められるが、会社側の団交出席者の選定は、原則として会社の自主性に委ねられるべき事項であり、また、一連の団交が C 組合員の家賃補給金の支給及び同人の雇止めを中心的議題とするものであるところ、 C 組合員の勤務に係る実務を担当していたとみられるG情報開発室長が団交に出席することは、特段不自然とはいえない。

さらに、G情報開発室長の団交出席が団交の進行を阻害したと認めるに足る疎明はなく、加えて、組合又は C 組合員が、G情報開発室長の団交出席に関して、特段の異議を唱えていたとは認められないのであるから、会社がG情報開発室長を団交に出席させて C 組合員を威圧したとする組合の主張は採用できない。

(ウ) 平成19年4月の D 部長の発言について

前提事実及び前記1(4)認定のとおり、① C 組合員は、自分より後に採用された契約社員が正社員に登用されたにもかかわらず、自分が正社員に登用されないことについて、 D 部長との面談を申し入れ、19. 4. 27面談が行われたこと、②19. 4. 27面談において、 C 組合員が、一人でも加入できる労働組合に加入しようと思っている旨述べたのに対し、 D 部長が、本人が決めることなの

で反対はしないが、それによって C 組合員と会社との間で対決姿勢の図式になり、よい方向には行かないのではないかと心配している旨述べたこと、③平成19年11月20日、組合が会社に対し、C 組合員の組合加入を通知したこと、が認められる。

これらのことからすると、C 組合員の組合加入前の19. 4. 27面談において、

L 以外の労働組合に加入する意向を示した C 組合員に対し、D 部長が、組合加入により、C 組合員と他の従業員や会社の間で対決の図式が成立することを心配している趣旨の発言をした事実が認められるものの、D 部長の発言が、組合を非難したり、C 組合員の組合加入を阻止したりする趣旨であるとまではいうことができない。

また、19. 4. 27面談は、C 組合員の正社員登用に関して、C 組合員からの申入れによって行われたもので、しかも、C 組合員が労働組合へ加入する意向であるとの表明を受けて、その場で D 部長が発言しているのであるから、事前に準備されていた発言とはいいいがたく、このことのみをもって、19. 4. 27面談における D 部長の発言が会社の組合に対する嫌悪の表れであるとまではいうことができない。

エ これらのことからすると、「本件雇止めには正当な理由が認められないこと、本件雇止めが行われた経緯が不自然であること及び会社が組合に対して嫌悪感を抱いていたこと併せ考えると組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入である」との組合の主張は、採用できない。

(5) 以上を総合すると、本件雇止めは、その是非はともかく、会社の経営合理化のため、全社的に行われた人員削減の一環であるとみるのが相当であって、その他、本件雇止めが会社の不当労働行為意思によるものであるとする特段の事情も認められないから組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、また、組合員を会社から排除して組合との関係を消滅させようとした組合に対する支配介入であるともいえない。

よって、本件申立ては、これを棄却する。

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22年 6 月28日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印